

逻辑思维测评

精准识别技术研发类人员的利器

上百万人次的数据积累



北京西三角人事技术研究所 研制

【量表概要】

《通用技术类逻辑思维能力测评量表》是专为企业通用技术研发岗位打造的专业化逻辑素质测评工具，聚焦中级技术人员核心履职能力，区别于传统通用行测测评量表。量表摒弃同质化、无岗位针对性的普通逻辑考题，深度贴合后端、前端、测试、嵌入式、通用开发等技术岗位日常工作场景，从数理基础、规律洞察、架构认知、故障推理、逻辑风控六大核心维度，全方位测评技术人员的逻辑思维水平。本量表题型严谨、区分度精准、抗刷题性强，可客观甄别候选人真实逻辑素养，有效识别高潜、合格、偏弱的技术类人才，为企业社会招聘选拔、人才定级、梯队建设提供科学的数据支撑。

【理论背景】

本量表基于**岗位胜任力模型+工程思维理论+认知逻辑心理学**三大核心理论研发构建，结合通用技术研发岗位的职业特性与能力模型迭代优化。传统逻辑测评多以通用行测思维为主，与技术岗位工作脱节，无法区分普通求职者与专业技术人才的思维差异。基于海量技术岗位履职数据调研发现，优秀通用技术人员的核心思维能力集中体现在数理运算、规律归纳、数据推演、架构结构认知、故障根因溯源、逻辑漏洞防控六大模块。本量表以此为核心框架，剔除与技术工作无关的测评内容，聚焦技术研发高频刚需逻辑能力，形成适配通用技术类人员的专属逻辑测评体系，具备极强的岗位适配性与科学理论支撑。

【量表功能】

1. 素质筛查功能：快速甄别通用技术岗位候选人的逻辑思维短板，精准筛选具备合格数理逻辑、工程思维、问题排查能力的适配人才，过滤逻辑薄弱、无法适配技术研发工作的人员。
2. 能力分层功能：可根据测评得分将候选人划分为优秀高潜、合格中级、能力待提升、不合格四个层级，精准区分人才能力梯度，适配不同岗位定级与人才配置需求。
3. 短板诊断功能：通过六大维度分项测评，生成候选人专项能力画像，精准定位其在规律归纳、数据运算、故障推理、逻辑严谨性等模块的能力优缺点，为面试深挖、入职培养、能力提升提供针对性依据。
4. 风险规避功能：设置核心维度淘汰标准，有效筛选出刷题应试型候选人，规避招聘中“高分低能、逻辑偏科、履职能力不足”的用人风险。

【量表构成】

本测评量表总计 48 道单项选择题，满分 100 分，测评时长 50 分钟，无主观题、无多选题，阅卷客观零争议，由六大核心维度科学加权构成，维度独立无重叠、配比贴合中级技术岗位能力权重：

1. 归纳推理（8 题，16 分）：测评技术场景规律提炼、同类问题收敛、经验复用能力
2. 数字计算（8 题，16 分）：测评研发场景资源测算、性能预估、数据精准核算能力
3. 数字推理（8 题，16 分）：测评时序数据、业务指标波动规律洞察与推演能力
4. 图形推理（研发拓扑/流程专项）（8 题，16 分）：测评系统架构、模块拓扑、业务流程结构解读与推演能力
5. 根因推理（8 题，18 分）：核心维度，测评技术故障溯源、问题本质归因、异常排查能力
6. 逻辑严谨性与漏洞排查（8 题，18 分）：核心维度，测评业务逻辑设计、边界场景覆盖、隐性漏洞排查能力

【使用场景】

1. 社会招聘选拔：通用技术类岗位社招初筛、复筛，快速筛选适配中级技术岗位的优秀候选人，提升招聘精准度。
2. 内部人才定级：企业在职通用技术人员能力盘点、职级评定、人才梯队筛选，实现人才标准化分层。
3. 岗位竞聘选拔：技术岗位内部竞聘、核心骨干储备选拔，客观评估人员底层逻辑素养与发展潜力。
4. 人才培养诊断：针对新入职、在职技术人员做能力诊断，为个性化培训、能力提升

方案制定提供数据支撑。

【适用范围】

主要适用于企业**中级通用技术类岗位**社会招聘与人才测评，涵盖后端开发、前端开发、软件测试、嵌入式开发、通用运维、技术研发辅助等无强算法偏向的通用技术岗位。适配应届技术毕业生、1-5年工作经验中级技术从业者，不适用于纯文职、销售、运营类岗位，高度贴合技术研发岗位专属思维能力要求。

【产品优势】

1. 数据积淀雄厚：建立在上百万人的测评数据基础之上，经过海量样本迭代优化，量表信度、效度远超通用测评工具，测评结果稳定、精准、贴合职场实际。
2. 岗位专属定制：彻底区别于传统通用行测测评，**去行测化、全技术场景适配**，所有题目、测评维度均围绕通用技术研发工作设计，无无效测评维度，针对性极强。
3. 区分度科学合理：加权侧重技术核心能力，拔高根因推理、逻辑严谨性等研发刚需能力权重，弱化无效数理难点，既考察底层思维天赋，又考察工程实操素养。
4. 抗刷题防作弊：摒弃应试型题库内容，侧重技术场景逻辑推演，无法通过短期刷题提分，真实暴露候选人原生逻辑思维与岗位适配能力。
5. 测评体系完整：兼具总分定级、维度分项诊断、核心维度淘汰标准，可实现“筛选-定级-诊断-培养”全流程人才赋能。

【使用注意】

1. 本量表为通用技术类岗位专属测评工具，禁止用于非技术类岗位测评，避免测评匹配度不足、结果失真。
2. 测评需严格遵守 50 分钟规定时长，超时作答视为无效，保障测评结果的统一性与公平性。
3. 测评结果需结合岗位特性综合参考，业务研发、测试岗可侧重参考逻辑严谨性、根因推理得分，后端、嵌入式岗可重点参考数理、拓扑推理得分。
4. 本量表为能力筛查工具，测评结果需结合面试表现、过往工作经验综合判定，不单独作为人才录用、定级的唯一依据。
5. 严禁私自篡改量表题目、分值配比与评分标准，如需适配岗位微调，需在专业指导下规范调整，保证测评科学性。

【题目举例】

例题 1（根因推理维度）

系统日常访问正常，仅在大促高峰期出现接口响应极慢，服务器 CPU、内存资源充足，大概率根本原因是（）

- A. 客户端设备问题
- B. 数据库未加索引、高并发查询引发慢查询堆积
- C. 浏览器版本过低
- D. 操作人员频繁刷新页面

答案：B

例题 2（逻辑严谨性与漏洞排查维度）

某抵扣规则：“用户余额大于 0 即可抵扣订单金额”，该逻辑存在的核心漏洞是（）

- A. 未考虑余额等于 0、余额不足订单金额的边界场景
- B. 抵扣规则文字不简洁
- C. 未标注抵扣时间
- D. 未展示抵扣记录

答案：A

【版权所有】 北京西三角人事技术研究所

联系电话：010-62530385 | 微信：xsjhr51652991

官方网站：北京西三角人才测评网 (<http://www.21hr.net> <http://xsjhr.cn>)

| 官方公众号：人事考试与干部晋升 (xsjhr009)

【提示】 1、本测评量表仅针对有营业执照的企业使用。2、新客户体验价，地板价。3、有采购意向请加客服微信。

西三角人才测评

