



管理人员 测评方案



方案简介

方案从管理胜任力和管理行为风格两个层面着手，对管理自我、管理他人、管理任务的8项胜任潜质和行为的倾向性进行全面、深入的评估。



适用对象

新晋管理人员、
现任管理人员、
管理岗的候选人员



应用范围

管理人员的外部招聘、内部选拔
管理人员能力素质盘点、培训定位
管理班子搭配

测评形式、时间及题量

在线作答，测评时间：基层80分钟，中高层75分钟

第一部分	管理者思维能力	基层：35分钟 20题；中高层：30分钟 34题
第二部分	管理能力	30分钟，21题
第三部分	行为风格	15分钟，24题

主要特点

◆ 8项核心管理胜任力:

从管理自我、管理任务和管理他人三个方面考察各级管理者8项重要胜任力

◆ 各层级管理者胜任力不同:

基层管理者侧重考察执行力和任务推动力，中高层管理者侧重考查思维的全面性和布局、规划能力

◆ 管理风格评估:

管理是否得当，除了管理者能力需要到位，性格特点和管理风格也不可忽视

◆ 运用情景模拟技术:

使用管理过程中的实际问题直接评估管理潜质，针对性和预测力强

◆ 针对性的参照人群:

数万名管理者的数据参照，有效区分管理潜力的强与弱

◆ 结果丰富全面，应用性强:

呈现作答者各项关键管理潜质的轮廓图，并为招聘和培养分别提供内容丰富的面试建议和发展建议

测评维度

考察素质	考察方面	基层管理人员	中高层管理人员
管理胜任力	管理他人	激励他人	激励他人
		指导培养	指导培养
		沟通协调	沟通协调
			团队建设
	管理任务	计划安排	计划组织
		问题解决	授权控制
		监督落实	决策力
		任用委派	
	管理自我	学习能力	学习能力
	管理行为风格	领导风格 处事特点 压力来源 压力应对	

测评报告（部分）



应用实例

某大型化工企业为了评估个人的发展现状与未来潜力，为公司快速发展做好人才储备梯队建设的准备工作，采用中高层管理人员整体测评方案对20名中层管理人员进行盘点。依据测评结果，结合绩效数据，该企业将13名高潜人才纳入人才蓄水池进行重点培养。1年后，13名高潜人才中有5位晋升到了更高的领导岗位。

过去的问题

- 不清楚中层管理者的发展潜力
- 出现岗位空缺不知谁可以晋升
- 人才蓄水池没有流动起来

原因分析

- 缺乏管理人员的胜任体系
- 缺乏对管理人员的全面考察

解决方案

- 采用中高层管理人员整体测评方案

项目成果

- 团队能力素质分析报告
- 人才潜力分类及培养建议
- 个人测评报告及发展指导