



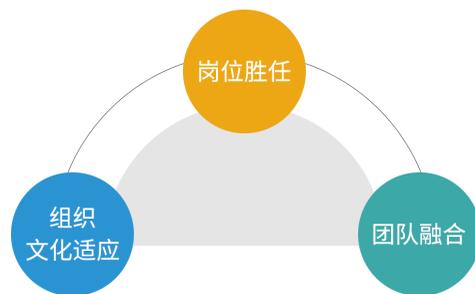
# 岗位测评方案

岗位测评方案是一个可支持灵活配置模型的岗位匹配类测评产品。方案中内置了多样化的岗位模型，企业可从能力、胜任潜质、动机价值观等多角度构建符合自身需求的测评方案，对人才进行有针对性的评估。本产品可以帮助企业快速地甄选人才、合理地激励人才、有针对性地培养人才，满足不同企业、不同岗位、不同场景的个性化需求。

## 考察方式

岗位测评方案通常会通过考查作答者的岗位胜任、团队融合和组织文化适应情况，从三个不同的层面甄选出能胜任岗位工作、快速融入团队并适应组织文化的优秀候选人。但在实际应用中，企业也可结合自身需求灵活进行选择。

- **岗位胜任：**考察个人在岗位上胜任程度，预测工作绩效
- **团队融合：**考察个人与团队的融合程度，为团队搭配及人际适应提供参考
- **组织文化适应：**考察个人价值观与企业倡导的价值观的一致程度，可预测工作满意度及稳定性



## 产品特点

- **全方位的岗位匹配：**从能力、胜任潜质、动机价值观等多角度对人才进行全面评估，帮助企业快速甄选优秀人才
- **多样化的岗位模型：**提供多个特色岗位标准模板，帮助企业搭建岗位模型，满足不同岗位的差异化需求
- **丰富多元的维度库：**共49个可选维度，考察内容包括思维能力、实践能力、性格、动机、价值观
- **应用性强的测评结果：**呈现作答者的岗位胜任得分、胜任素质得分、团队角色、价值观取向，并据此提出针对性的面试建议、组织管理建议、发展建议等，使用范围广泛，可满足多种场景的应用需求
- **高度自由的灵活配置：**具有强大的配置功能，支持企业灵活选择维度、搭建岗位模型、配置报告模块，满足企业的个性化需求



## 设计类岗位定义

设计类岗位是创造性地以视觉传达的方式对产品的结构或外观等进行设计，传递产品理念或提升产品品质的岗位。典型岗位包括：平面设计师、UI设计师等。

设计人员进行产品设计得益于平时积累，这需要设计人员对外部事物尤其是新鲜事物保持开放心态，并且乐于思考，爱想、多想，还要想得深。此外，设计人员应能把握、分析客户的心理，洞察客户对产品的需求，并通过设计突出产品优势吸引客户。

## 设计类岗位作答时间

平均作答时间：38分钟

能力：10分钟

胜任潜质：18分钟

动机价值观：10分钟

测验时限：55分钟

能力：10分钟

胜任潜质：30分钟

动机价值观：15分钟

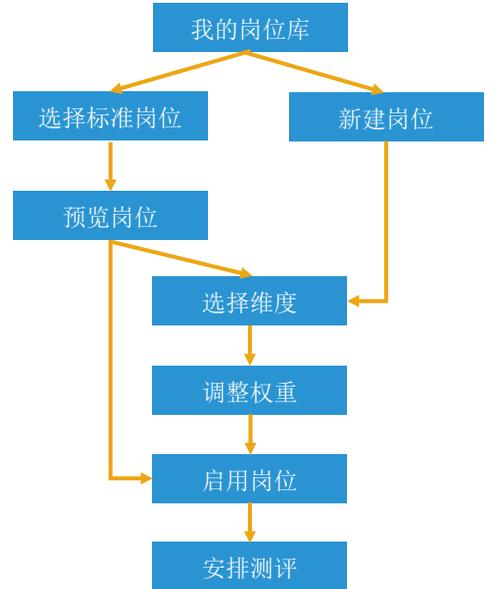
## 设计类岗位胜任模型

所属类别	维度名称	维度定义	权重
能力	图形推理	具有观察和推理的能力。能够洞察图形排列或变化的规律，并在此基础上运用规律，解决抽象的图形问题。	1.0
胜任潜质	乐于思考	喜欢琢磨问题，从多角度进行深入思考。	0.2
	开放创新	敢于打破常规，尝试新鲜事物，愿意为工作争取突破性进展。	0.2
	成就导向	愿为自己设立高目标并努力实现，乐于抓住机遇、迎接挑战。	0.2
	人际沟通	喜欢与人打交道，善于洞察、理解他人，可以在不同的社交场合适当地表达自己的观点。	0.2
	客户导向	挖掘客户的需求，重视客户的感受，尽力为客户提供所需的帮助，以提升客户满意度。	0.2
动机价值观	工作价值观	考察人们对待工作的信念和态度，体现员工在工作生活中表现出的价值取向，以及个体与组织文化价值观的匹配度。	——



## 配置功能与流程

- 通过导航栏进入【我的岗位库】
- 可基于系统内置标准岗位进行配置，也可完全新建
- 可在维度库内自由选择维度
- 维度选择完成后系统自动匹配题目，生成测评
- 可通过岗位模型预览自行调整维度权重
- 启用岗位模板后，可安排测评



## 设计岗报告样例（部分）

### 简介

岗位测评是衡量应聘者素质与岗位要求匹配度的重要工具。通过测评可以了解应聘者的综合素质、专业技能、个性特征、职业倾向等方面信息，为招聘决策提供科学依据。本岗位测评报告旨在帮助招聘人员全面了解应聘者的综合素质，为招聘决策提供参考。

岗位测评结果分析：根据测评结果，应聘者在综合素质、专业技能、个性特征等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的综合素质和专业技能，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

测评维度	得分	评价等级
综合素质	85	优秀
专业技能	78	良好
个性特征	72	中等
职业倾向	68	一般

### 结果概览

综合建议：应聘者在综合素质、专业技能等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的综合素质和专业技能，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

能力得分：85分，评价等级：优秀。职业倾向得分：68分，评价等级：一般。

优势与不足：应聘者在综合素质、专业技能等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的综合素质和专业技能，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

### 结果概览

团队融合：应聘者在团队融合、组织适应等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的团队融合和组织适应能力，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

测评维度	得分	评价等级
团队融合	85	优秀
组织适应	78	良好
职业倾向	72	中等
专业技能	68	一般

价值观点：应聘者在团队融合、组织适应等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的团队融合和组织适应能力，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

### 岗位胜任力结果

岗位胜任力测评结果：应聘者在岗位胜任力、组织适应等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的岗位胜任力和组织适应能力，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

岗位胜任力得分：85分，评价等级：优秀。组织适应得分：78分，评价等级：良好。职业倾向得分：72分，评价等级：中等。

### 岗位胜任力详细结果

岗位胜任力测评结果：应聘者在岗位胜任力、组织适应等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的岗位胜任力和组织适应能力，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

测评维度	得分	评价等级
岗位胜任力	85	优秀
组织适应	78	良好
职业倾向	72	中等
专业技能	68	一般

### 面试建议

面试建议：应聘者在综合素质、专业技能等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的综合素质和专业技能，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

面试问题：应聘者在综合素质、专业技能等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的综合素质和专业技能，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

### 组织管理建议

组织管理建议：应聘者在团队融合、组织适应等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的团队融合和组织适应能力，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

组织管理问题：应聘者在团队融合、组织适应等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的团队融合和组织适应能力，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

### 组织管理建议

组织管理建议：应聘者在团队融合、组织适应等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的团队融合和组织适应能力，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。

组织管理问题：应聘者在团队融合、组织适应等方面表现良好，与岗位要求匹配度较高。建议在招聘过程中，重点关注应聘者的团队融合和组织适应能力，同时关注其职业倾向是否与岗位要求相匹配。