



# 初级员工实践能力测验

## WPT

### 简介

初级员工实践能力测验主要考察作答者面临基层工作中实际问题时的应对能力。通过模拟在工作中的关键事件，评估其在实际工作过程中的实践能力。高分作答者在工作中上手更快、处理日常问题更成熟。

在日常工作中，员工要面临诸多非专业的问题，员工处理这类问题的能力，决定了他适应工作环境、产生稳定绩效的速度。而解决这些问题所依靠的不是书本上的知识，而是看不见、难表达，植根于个人的行动和经验之中的“内隐工作知识”。因此，初级员工实践能力测验采用模拟真实工作事件的情景模拟技术，考察作答者安排工作、人际合作和处理紧急问题等方面的实际能力，从而预测其在实际工作中的表现。

### 主要特点

- ◆ **4项通用胜任力**：考察职场必备的4项通用胜任力，体现工作中的实践能力
- ◆ **丰富的情景案例库**：情景源于初级员工在实际工作中遇到的关键工作事件
- ◆ **情景模拟**：模拟真实工作情景，对候选人的实际工作表现预测力更强
- ◆ **结果可靠**：数万名各类高校毕业生常模样本，报告呈现关键胜任力得分及得分在参照群体中的位置

### 适用对象

基层员工

### 应用范围

社会招聘、人员盘点、培训诊断

### 测评形式、时间及题量

在线作答，测验时间约30分钟，共24题

### 测评维度

计划组织、团队合作、人际沟通、灵活应变



## 题目样例

假设你是某公司的财务人员，你的一项工作职责是负责为同事们报销每月的差旅费用。按照公司规定，所有的报销单需要经过部门经理签字审核。一天，销售部今年业绩最好的同事小陈拿了一份没有经理签字的报销单让你报销，并解释因为销售部经理在外出差，而自己因为透支过多，急需用钱，希望能先报销，等经理出差回来后再补上审核单。面对这种情况，

你最会采取的做法是（ ）

你最不会采取的做法是（ ）

- A. 向财务部的同事请教，如果之前有这样报销的前例，考虑到小陈的实际情况，先给其报销。
- B. 立即向销售部经理进行电话确认，确定情况属实后给小陈报销。
- C. 向小陈道歉，解释不能违反公司的规定，请小陈等经理回来签字后再报销。
- D. 跟小陈解释按照规定不能报销，如果小陈急需用钱，自己可以先借他一些钱。
- E. 让小陈找比部门经理级别更高的领导签字后，再给小陈报销。

## 应用实例

某国有能源集团希望从入职2年以内的新员工中选拔出一批青年骨干员工，作为未来的基层岗位的关键人才。

在以往的选拔过程中，该企业主要通过测评考察青年员工的基本思维能力，但测评结果时并不能充分满足企业对骨干员工的要求。一方面选拔出的员工在处理实际工作问题时存在较大不足；而另一方面，不同岗位对员工的思维能力水平要求有差异，难以统一标准。

因此在新的选拔过程中，该企业在测评阶段加入初级员工实践能力测验对新员工的工作实践能力进行了考察。一方面使选拔出的员工在处理实际工作问题时的灵活性、沟通和组织协调能力更强，另一方面也通过评价通用胜任力统一了不同

面临的问题	项目目标	解决的问题	成果
<ul style="list-style-type: none"><li>•骨干员工处理实际工作问题存在不足</li><li>•不同岗位骨干员工的基本选拔标准不明确</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•选拔过程中缺乏对各岗位通用的工作实践能力进行测评</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•选拔过程中加入初级员工实践能力测验</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•选拔出的员工在处理实际工作问题时的灵活性、沟通和组织协调能力更强</li><li>•评价通用胜任力，统一了基本选拔标准</li></ul>



## 测评报告 (部分)

