

2009 中国企业人才测评工具应用 调查报告

本次调研由北森测评与 IACHRD (International Association for Chinese Human Resource Development , 中国人力资源国际协会) 联合发起 , 历时 2 个月 , 得到了来自全国 35 个省市 184 家企业的大力支持和参与。



背景介绍

人才测评是以现代心理学和行为科学为基础，通过面试、心理测验、情景模拟等技术手段对人员进行客观的测量，从而对其素质状态、个性特点、发展潜力等心理特征做出科学的评价。人才测评在企业选人、用人、育人和留人的各个环节中发挥着不可估量的作用——科学、有效的人才测评方法可以使“人适其事，事得其人；人尽其才，才尽其用”，为企业创造最大的价值。

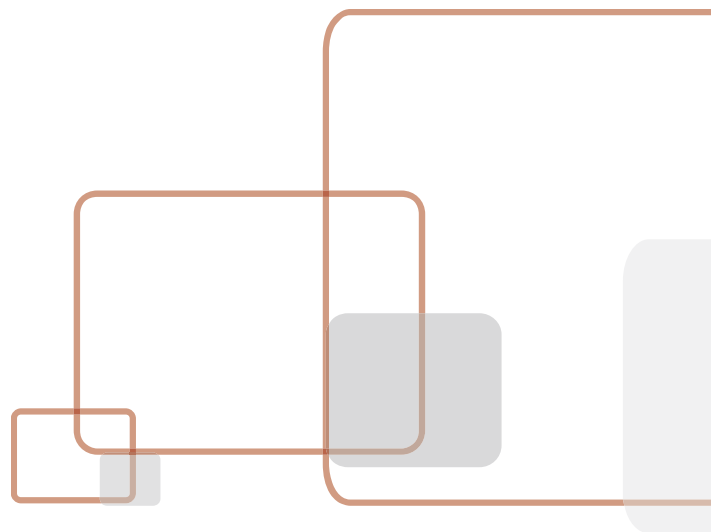
人才测评工具是开展和实施测评的基础——所谓测评，就是要借助一定的工具、比照一定的标准给出评价。因此人才测评工具的选择和运用对于人才测评的成功实施具有重要意义。测评工具主要以各种测验为主，一是个人能力测验，包括知识面、智力、管理能力、专业技能等；二是个人的个性品质测验，如情绪的稳定性、决策的果断性、独立性、活泼性、责任心等；三是个人的职业兴趣与职业适应性测验，即个人适合于做何种工作。随着人力资源管理研究的深入和信息技术的发展，人才测评工具也有了很大的发展。追溯中国人才测评的历史，古来有之，但是现代的、科学的人才测评工具的应用却是随着中国经济发展和国力的强盛，渐渐得到中国企业的重视和推崇，人才测评工具也日益成为 HR 瞩目的热点。



调查目的

为了解中国企业人力资源管理过程中人才测评工具应用的具体现状,提升国内人才测评工具的水平,促进中国人才测评事业的发展,作为中国最大的人才测评解决方案提供商——北森测评,协同美国 IACHRD (International Association for Chinese Human Resource Development, 中国人力资源国际协会),组织完成了此次针对测评工具的“中国企业人才测评工具应用调查”,希望为所有关注人才测评工具的个人和机构提供最新的、专业的、全面的调查数据和分析结果,对比国内外人才测评工具应用差异,从而为中国人才测评在理念、决策、经验和应用操作上带去积极的影响。借此,也期待人才测评行业的同仁们携手努力,推动中国人才测评事业向更加成熟的方向发展。

本次调研从 2009 年 5 月 25 日开始,至 2009 年 7 月 25 日结束,采用纸笔问卷、电话访谈和网站调查三种形式,得到了来自全国 35 个省市 184 家企业的大力支持和参与。这些企业包括民营、外资、合资和股份制公司的四种主要类型企业。



Key Findings

■ 国内企业非常重视测评在人才选拔和培养中的应用

调查中有 66% 的国内企业已经在使用或者打算使用测评工具来辅助其人才招聘与选拔的工作。这一比例已基本接近美国企业的情况。

■ HR 在测评中尤其关注对个性特征和态度动机的考察

调查中超过三分之二的企业将测评用于考察候选人的个性特征，超过半数的企业考察候选人的态度/动机、智力/能力和价值观。

■ HR 广泛使用测评工具招聘和选拔人才

企业主要将测评用于人力资源中的招聘环节，如社会招聘、中高层招聘/选拔和校园招聘，部分企业还将其运用在员工素质评估和领导力评估等方面。

■ HR 最关心测评工具的实用性和准确性

调查中一半以上的 HR 要求好的测评服务应该能够提供准确的结果和实用的报告，且能较好预测被评估者的绩效。

■ 测评工具的应用显著提高了企业中人岗匹配度

调查中大部分 HR 认为测评工具提高了所在公司的人岗匹配度、上级对下属的满意度以及员工的绩效表现。

■ 成本太高是目前企业尚未使用测评工具的首要原因

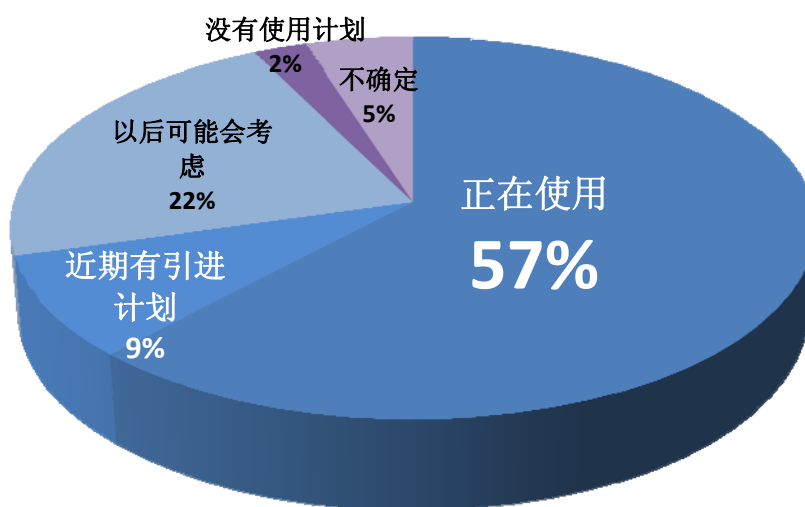
在尚未使用测评的调查样本中，有三分之一的企业指出测评工具的高成本是他们目前未采用测评的主要原因，其他原因还包括对测评缺乏了解、担心测评结果的可靠性不足等。

Key Findings

国内企业非常重视测评在人才选拔和培养中的应用

二十一世纪的竞争是人才的竞争。随着国内企业对人力资本的重视，HR们越来越多地借助测评工具来为企业挑选合适的人才。在本次调查中，有66%的企业已经在使用或者打算使用测评工具来辅助其人才招聘与选拔的工作，另外有22%的企业表示以后可能会考虑引进测评，只有2%的企业明确表示没有使用测评的计划。

图1 国内企业对测评的使用比例



根据人力资本管理研究机构 (Institute for Corporate Productivity) 和 HR.com 于 2006 年合作的调查显示，美国有四分之三的企业在其人才选拔和开发的过程中正在使用测评或打算使用测评。对比可见，国内企业对测评的使用比例已经基本接近发达国家的比例。

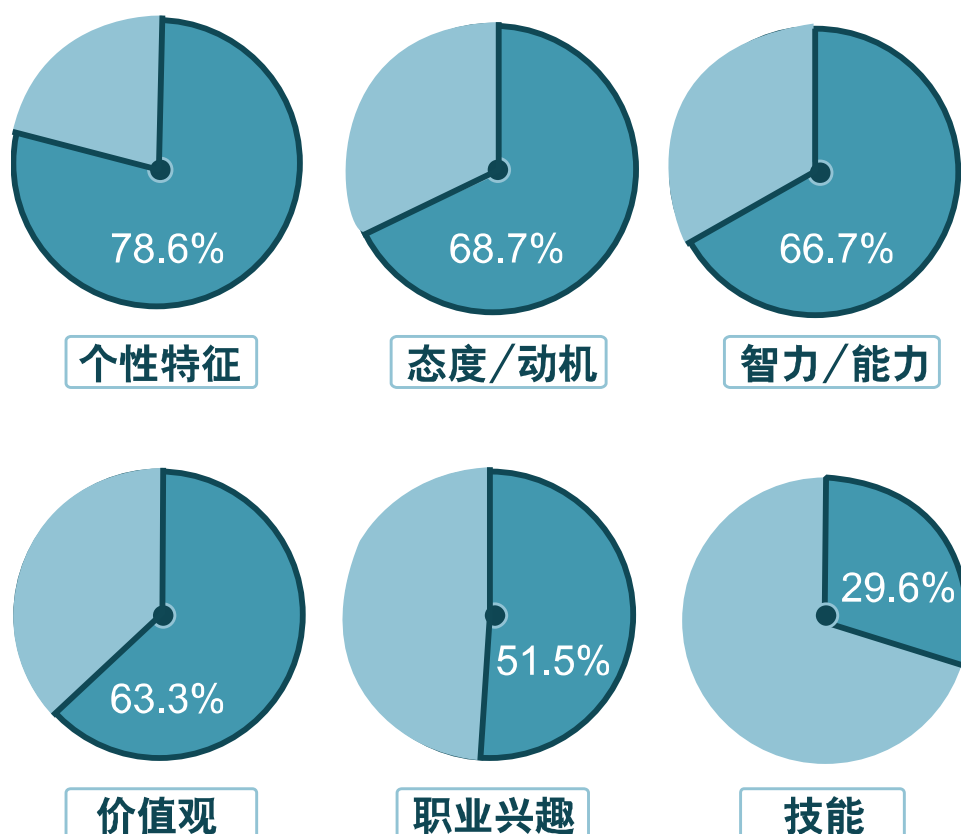
Key Findings

■ HR在测评中尤其关注对个性特征和态度动机的考察

测评工具可以用来考察受测者的能力倾向、知识技能、个性品质、态度动机、价值观和职业兴趣等各种方面。调查中那些报告已经在使用测评的企业里，有超过三分之二的企业将测评用于个性特征考察，这一比例最高；其次是对态度/动机（68.7%）、智力/能力（66.7%）、价值观（63.3%）和职业兴趣（51.5%）的考察；只有不到三分之一的企业使用测评工具来考察候选人的技能。

调查结果一方面体现了目前国内企业对人员性格和态度的重视，这从近几年来职场中非常流行的两个观点——“性格决定命运”和“态度决定一切”可见一斑；另一方面也反映出国内企业还较少使用测评工具来考察候选人的技能。

图2 各种测评被采用的比例



Key Findings

HR广泛使用测评工具招聘和选拔人才

针对不同的人事管理目的，测评可以被应用在人力资源领域的各个环节，如招聘、安置、考核、晋升、培训等；对人的素质进行多方面系统评价，从而为人事管理、开发提供参考依据。本次调查显示，超过半数的HR都将测评用在了招聘环节，包括社会招聘（60.2%）、中高层招聘和选拔（54.1%）和校园招聘（51.0%）。此外，测评还被广泛应用于员工素质评估（45.9%）和领导力评估（38.8%），只有少部分企业使用测评来辅助员工进行职业生涯规划（26.5%）。

图3 测评在人力资源管理工作中的使用情况

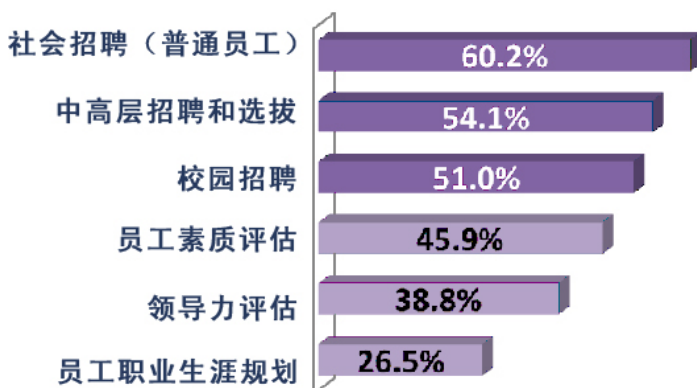
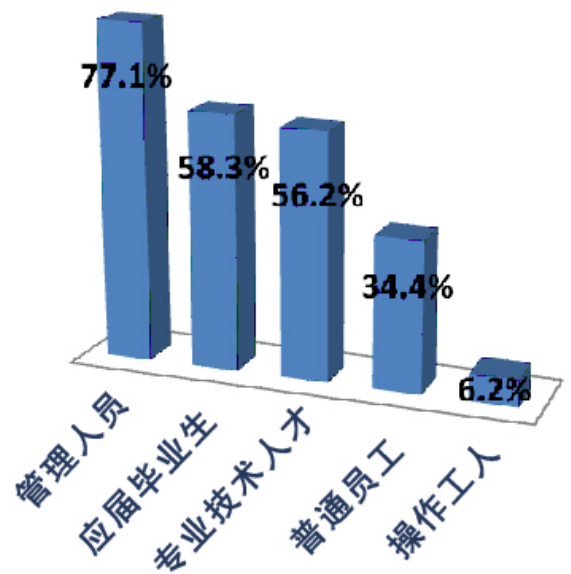


图4 HR使用测评招聘的人员



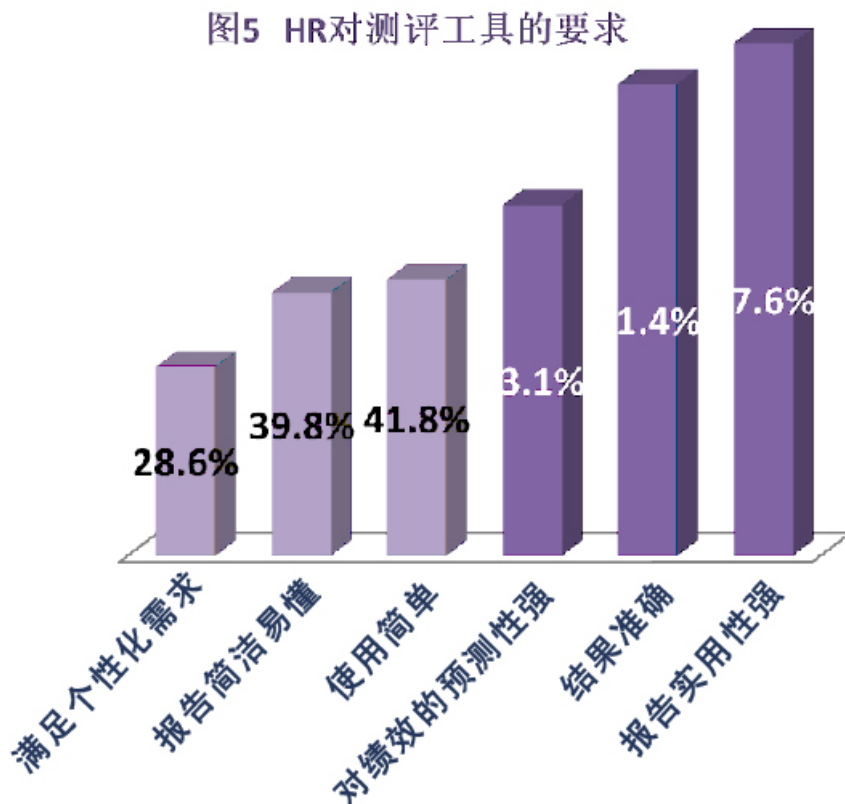
在招聘环节，有超过四分之三的HR将测评用于对管理人员的招聘，其次是对应届生、专业技术人才和普通员工的招聘，只有6.2%的HR在招聘操作工人时也会使用测评。

Key Findings

HR最关注测评工具的实用性和准确性

企业家们追求效益和回报，当他们对人才测评的重视和资金投入越大，希望由此带来的人力资本效率也越高。因此，为雇主忠诚服务的HR们势必非常关注测评工具的质量和效果。

本次调查显示，一半以上的HR认为好的测评服务应该提供实用性强的报告（77.6%）和准确的结果（71.4%），并且能较好地预测被评估者的绩效（53.1%）。此外，分别有41.8%、39.8%和28.6%的被调查者认为好的测评工具还应该具备简单易用、报告简洁易懂、并能满足企业的个性化需求。



Key Findings

■ 测评工具的应用显著提高了企业中的人岗匹配度

使用了测评工具能帮助企业在一些主要指标上有所提高，比如上级满意度、员工绩效表现、人岗匹配度、员工满意度和离职率等。其中，有百分之八十左右的 HR 都认为测评提高了企业中的人岗匹配度。值得注意的是，一半左右的被调查者指出他们无从判断测评在人岗匹配度以外的指标上的效果，这一结果揭示了

目前人力资源管理工作中的一个普遍难点，即如何用一系列量化的指标来计算各项人力资源管理工作对企业效益的贡献率。

图6 HR对测评效果的评价

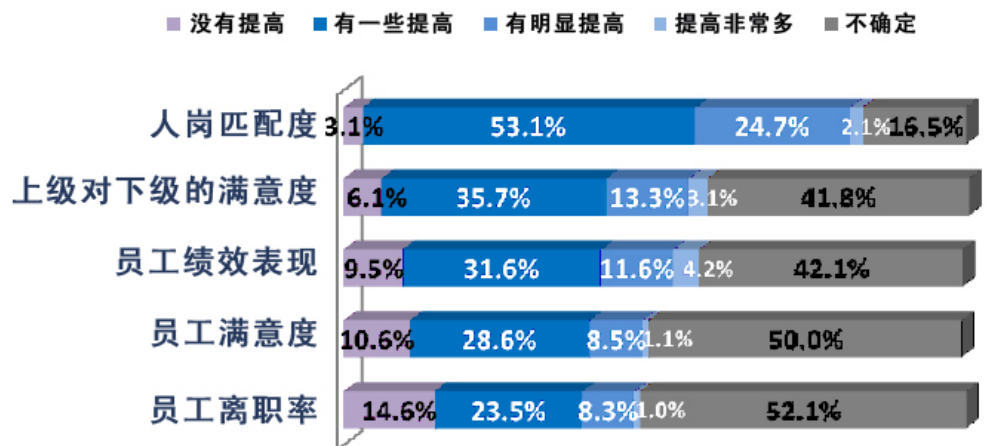
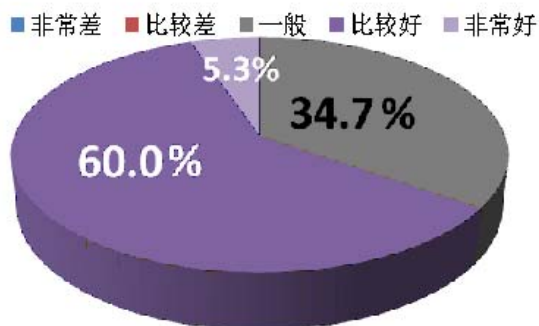


图7 由测评甄选出的员工的实际绩效表现

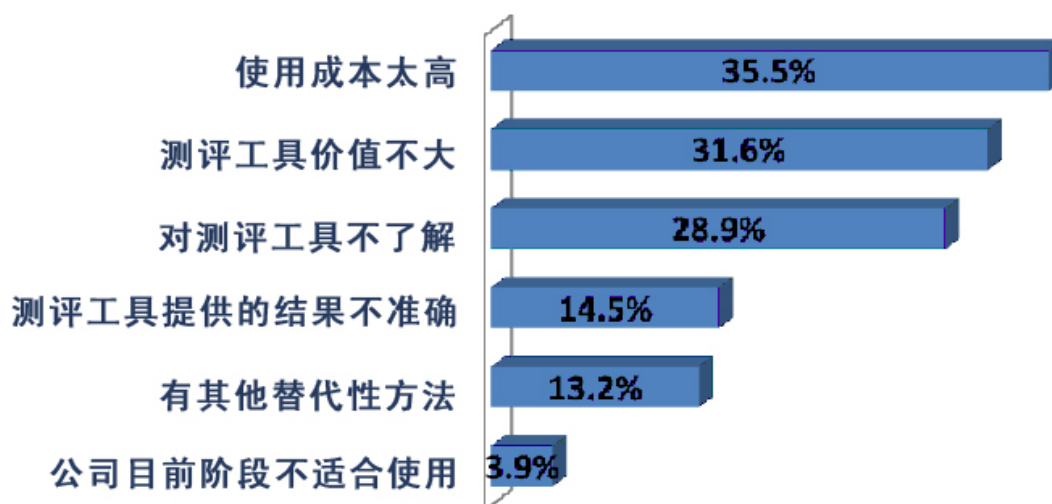


在员工绩效表现方面，大部分 HR 都指出由测评工具甄选出来的员工其实际绩效比较好或非常好（66.3%），没有 HR 认为经过测评甄选出来的员工绩效很差。这一结果体现了国内 HR 对测评效果的普遍认同。

■ 成本太高是目前企业尚未使用测评工具的首要原因

本调查发现目前尚未使用测评工具的企业中,有超过三分之一的企业认为测评工具的成本太高是他们未采用测评的主要原因,其他的顾虑还包括对测评工具价值的疑虑(31.6%)、对测评工具缺乏了解(28.9%),以及担心测评工具所提供的结果不够准确(14.5%)。另外,有13.2%的企业在采用其它替代性方法进行人员评价,有3.9%的企业指出公司目前还不适宜采用测评工具。

图8 企业未使用测评工具的原因



这些企业的HR在谈到各自的公司的人员招聘和选拔过程中所面临的挑战时,提出了各种问题。归纳起来,主要有以下几方面的挑战:

- 如何准确地评价应聘者的个性品质(包括性格、动机、价值观、敬业度、诚信度等),并发掘其对工作有利和不利的潜质。
- 如何准确地评价应聘者的专业能力和潜力。
- 如何全面、准确地判断应聘者与岗位的匹配度。
- 如何判断应聘者与公司企业文化的契合度。
- 测评工具的客观性和科学性能否得到保证。

关于调查过程

■ 调研方法

本次调研通过直接发放调查问卷、电话访谈以及网站调查三种方式进行。调研从 2009 年 5 月 25 日开始,至 2009 年 7 月 25 日结束,累计获得了来自 184 家中国公司人力资源部门工作人员的回答。

■ 参加调查企业的背景信息

参加本次调查的公司一共 184 家,主要来自北京、上海、广州、深圳和重庆等 35 个省市,包括民营、外资,合资,和股份制公司四种主要类型。

参加调查的公司人力资源部门人数多在 10 人以下(65%),其中负责招聘的人员在 1-5 人(78%)。在人力资源部门的预算中,公司用于招聘选拔的预算比较类似,多为 50 万以下(10 万以下 58%,10-50 万 28%)。用于测评的预算绝大多数是 10 万以下(92%)。根据这些数据粗略估计,公司销售额与用于招聘选拔的预算比例至少为 200 : 1。

参加这次调查的人力资源从业者大多数是中层管理人员/经理/主管(67%),其他包括高级管理人员/总监(10%)和非管理人员/助理/专员(23%)。他们的工作年限比较均匀的分布在 1-3 年(30%),4-6 年(39%)和 7-9 年(21%),另外 10 年和 10 年以上在 10%。

关于调研组织机构

◆ 北森测评

北森测评——中国最大的人才测评解决方案提供商。作为国内最早从事人才测评应用研究的公司，一直专注于人才评估工具的研究和人事决策咨询的服务。随着业务的高速发展，经营规模的不断扩大，目前已在北京、上海、广州及深圳四地设立分支机构，为中国移动、中国银行、蒙牛集团、通用汽车等 2000 多家大型集团公司提供了海量招聘解决方案以及中高层管理人员素质评估解决方案，超过 3000 多名企业人力资源的管理者从中获益，市场占有率超过 60%。

作为中国最佳人才测评服务机构，全球人力资源服务机构百强品牌，中国人力资源行业十佳竞争力之星，北森测评始终秉承以“帮助企业实现最佳人岗匹配”为宗旨，专注于为企业提供优秀的测评解决方案，从招聘选拔、职业规划、360 度评估、领导力发展和团队优化等多角度地整合人力资源。

◆ IACHRD

IACHRD (International Association for Chinese Human Resource Development , 中国人力资源国际协会) ——该协会致力于组织全球所有关注中国人力资源管理问题的专家学者，既强调人力资源开发的学术理论研究，又重视企业中的实践应用。同时，协会通过知识分享、资源利用和伙伴关系建立，为该领域的学术研究者 and 应用人员提供更多的职业发展机会。

调查合作的专家学者

◆ 郑 薇

现任美国北伊利诺伊大学人力资源开发专业助理教授、博士生导师。曾获 University of Georgia 大学人力资源及组织开发的博士学位，研究兴趣包括 international human resource development, management development, organization development, HRD intervention assessment and evaluation, and qualitative research methods.

◆ 王 嘉

现任美国得克萨斯 A&M 大学人力资源开发专业助理教授、博士生导师。曾获 University of Minnesota 大学人力资源开发的博士学位，研究兴趣包括 social dynamics of innovation, knowledge management, and international human resource development.



北森测评技术有限公司

地址：北京海淀区农大南路1号硅谷亮城4#楼6层

邮编：100084

北京总部：

电话：(86)-10 82776888

传真：(86)-10 82776999

上海分公司：

电话：(86)-21 51875233

传真：(86)-21 64226011

广州分公司：

电话：(86)-20-61130505

传真：(86)-20-61130505-811

深圳分公司：

电话：(86)-755-61281836

传真：(86)-755-61281836-811