

为什么进行技能测试？

利用入职前测评技术改进招聘决策



如果您要求雇主从公司拿 8,000 美元去赌场下注，您认为他或她会作何反应？如果您每周都向他们提这个问题，您认为他们会做出怎样的答复？或者说，如果您在尚未征求许可的情况下，每周都向他们提这个问题，您认为他们又会有怎样的反应呢？

情况越来越明显，公司要想实现盈利，首先需要高素质人才的加入。因此，很有必要引进技能测试，进而改善招聘流程。这项工作责任重大，同时也提供了绝佳的机会，帮助贵公司取得成功。

招聘场景

让我们来看一个非常典型的招聘场景：贵公司比以往任何时候都更加精简和节约，而且每个决策都与盈利能力密切相关。应聘者人数远超以往，您收到了海量的简历，应聘者的技能和经验也可谓是五花八门、参差不齐。贵公司的人力资源部门人手不够，大家的时间也似乎都非常宝贵。而您本应在昨天就招聘到合适的人员！

因此，就需要用 8,000 美元作为赌注。招聘、培训以及后来无论何种原因导致的候选人离职所产生的成本，会根据公司的不同而有所差异，但招聘经理几乎每天都会下这样的赌注。很多人都没有意识到可利用技术高效地做出正确决策。

下面介绍一种利用入职前测评技术帮助实现“两头下注”的方法。如果您已经完成了空缺职位的工作描述，那么您很可能发现某些技能是对招聘成功非常关键的因素。例如，某本地雇主最近正在招聘“销售助理”。该雇主要求的技能包括打字速度和精通两种常用办公软件。人力资源经理将与销售经理共同作出招聘决策，而且在发布招聘广告后的第一天就收到了 100 多份简历。

解决方案

现在，应聘者的简历堆积如山，招聘团队已经应接不暇，而此时又有一个对盈利十分重要的职位出现空缺。这种说法是否似曾相识？入职前测评能为您提供以下帮助：首先，互联网技术能帮助您通过网络获取各种技能测评。常见的关注领域包括文员、软件、技术、呼叫中心、客户服务和金融等。接下来，雇主可通过电子邮件向应聘者发送受密码保护的会话 ID。应聘者将收到说明整体流程的电子邮件，其中包含会话 ID。然后，应聘者可在任意时间通过能上网的电脑进行测试。最后，应聘者在完成测试后，测试分数将与详细报告（包含技能熟练程度、任务类型、问题级别以及回答每个问题所用的时间）一起自动发送至测试管理人员。

无需再冒险下注

该流程的最终结果可由人力资源经理在上述困境中的行动加以验证。每位具有相关工作经验的求职者都会收到一封包含会话 ID 和一系列技能测评的电子邮件。在 24 小时内，他们会收到来自 15 名应聘者的回应，这些应聘者会在测试中展现出对胜任职位所需关键技能的熟练程度。此后，人力资源经理和销售经理就可以安排一整天的面试，对入职前测试合格且具有相关工作经验和所需技能的应聘者进行审核。结果他们当天就找到了新的“销售助理”！人力资源经理继续开展后续的招聘工作，销售经理也回到销售岗位，这两位都感到非常自信，认为自己以最高效的方式做出了明智的招聘决策。

对管理人员来说，技能测评是基础且简单易用的招聘工具，同时也是一种经济可靠的方式，可用于确定应聘者是否真正具有他们在简历上所描述的技能。一般而言，技能测评易于在整个公司范围内实施和标准化，而且会迅速成为一流招聘系统的关键组成部分。

因此，既然有这么多的实用工具，那为什么还要碰运气、冒风险呢？

了解更多信息

如需了解如何构建智慧团队，请访问：
ibm.com/social-business



© IBM 公司版权所有 2014

IBM Corporation
Software Group
Route 100
Somers, NY 10589

美国印制，2014 年 2 月

IBM、IBM 徽标和 ibm.com 是国际商业机器公司在美国和/或其他国家/地区的商标。如果这些商标及其他 IBM 商标是首次以商标标志 (® 或 ™) 出现在信息中，则这些标志指该信息发布时 IBM 在美国的注册商标或普通法商标。此类商标还可为 IBM 在其他国家/地区的注册商标或普通法商标。其他公司、产品和服务名称可能为其他公司的商标或服务标识。当前的 IBM 商标列表请见网站的“版权和商标信息”版块：ibm.com/legal/copytrade.shtml

本文档中的最新内容（包括货币或排除适用税费的参考定价）截止至本出版物的最初发布日期。IBM 可能会对本文档随时更改，恕不另行通知。并非所有产品或服务在 IBM 开展业务的所有国家/地区均有提供。

本文所述的性能数据是在特定操作条件下取得的。实际结果可能有所不同。本文档中的信息“照原样”提供，没有任何明示或暗示的担保，其中包括适销性、对特定用途的实用性的担保以及任何不侵权的担保或条件。IBM 根据产品交付协议中规定的条款和条件为产品提供担保。



请回收再利用