



要点

- 揭示领导潜力，为领导能力提供深入洞察
 - 适合高管和其他具有影响力的主管使用
 - 借鉴 40 多年的个人测评经验
 - 几乎适用于各个行业或地区
 - 灵活地评估战略思考、决策和业务判断
 - 借鉴专业知识和整合数据，有利于揭示深入、有见解的洞察，帮助企业做出关键人才决策
-

IBM Kenexa 高管测评

了解如何使用灵活的测评流程来帮助做出关键人才决策

选拔合适的人才就任重要职位，包括最高管理层、高级主管和其他管理职务，是公司一项很大的投资，必须深入了解潜在领导者的能力、特质和文化适应能力。如果未能清晰了解个人的优势和机遇，则很难确定能对企业绩效产生长期影响的适当人员。IBM® Kenexa® 高管测评这一流程旨在帮助客户利用严格的测评流程来做出重大人才决策，在外部选拔和内部晋升过程中都可使用。高管测评流程是一项灵活、高端的测评方法，适用于能对企业盈亏产生重大影响的领导职位。

特征

衡量能力、特质和文化适应能力

我们认为，只有个人拥有在企业有所成就的适当能力、特质和文化适应能力，才算和企业需求实现真正匹配。特质是人们与生俱来的，可通过确定人们的内在才能、个人偏好和认知能力进行分析。能力是后天习得的，可通过行为、经验和学习的知识进行分析。要正确地预测领导力绩效，探讨潜在领导者是否符合企业要求很重要。高管测评将这三项要素结合起来，以便针对关键领导职位做出最为准确的预测。



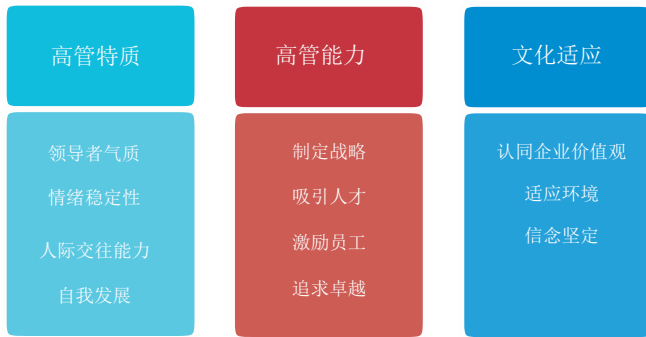


图 1: 关键领导职位需具备的能力、特质、文化适应能力特征。



图 2: 测评关键领导职位的流程，包括相关投入、产出和报告功能

四项核心测评内容

高管测评流程共含四项核心内容，即面试前访谈、深入访谈、个性和认知在线测评，以及 360 度访谈。

企业访谈: 初步讨论，了解领导岗位和企业文化。

深入访谈: 时长三小时，通常为面对面或电话面试，以评估候选人的能力、特质和文化适应性。另外还将深入了解领导力预见性，以了解其思维方式以及评估复杂问题和做出判断的能力。

在线测评: 目的是评估个人性格和认知能力，包括根据候选人的特质和能力设置的一系列在线测评内容。

全面访谈: 通过主观面试、直接报告和同伴反馈手机有关候选人领导能力绩效的信息，以便为测评进程提供更多参考。

收益

- 深入了解如何在适当的时机为相关职位招聘合适的领导。
- 全面探讨企业重要领导应符合哪些条件。
- 明确评判候选人在领导岗位方面有何优势和机遇。
- 了解候选人思考、解决问题和做出关键业务决策的方式。
- 强调候选人和组织要求的文化是否匹配。
- 通过确定短期入职挑战和长期职业发展机遇来提高成功率。

更多信息

了解如何打造智慧团队，请致电:

IBM大中华区智慧团队解决方案团队: +86-10-82456089

或访问: ibm.com/social-business



© Copyright IBM Corporation 2014

IBM Corporation
Software Group
Route 100
Somers, NY 10589

美国印刷
2014 年 2 月

IBM、IBM 徽标和 ibm.com 是 International Business Machines Corporation 在美国和/或其他国家或地区的商标。如果这些商标及其他 IBM 商标术语在本资料中第一次出现时带有商标符号（®或™），这些符号表明在本出版物出版时，由 IBM 拥有的美国注册商标或普通法商标。此类商标还可能是其他国家或地区的注册商标或普通法商标。Web 地址 ibm.com/legal/copytrade.shtml 的“Copyright and trademark”部分提供了 IBM 商标的最新列表

本文档中的内容（包括不含适用税款的货币或定价参考）在本信息首次发布之日是最新的，IBM 可随时对其进行更改。并非 IBM 开展业务的每个国家或地区均提供所有产品。

此处讨论的数据是在特定运行条件下产生的。实际结果可能有所不同。本文档内的信息“按现状”提供，不附有任何种类（无论是明示的还是暗含的）的保证，包括适销性、适用于特定目的和非侵权的保证或条件。IBM 产品根据其所属协议的条款和条件获得保证。



请回收利用