

优化雇佣前测评的 5 个步骤

→ 在 Aberdeen 最近发表的《[Pre-Hire Assessments: An Asset for HR in the Age of the Candidate](#)》（[雇佣前测评：候选人时代的人力资源资产](#)）中，我们了解到在雇佣前测评方面，目前尚不存在完美匹配所有公司人才招聘流程的“万全之策”。有些企业需要认知能力和技能测评，而另外一些企业则更看重文化契合度和性格测评。不过，我们将为您提供能够优化雇佣前测评的“通用”步骤，帮助您获得最丰厚的回报。

<input type="checkbox"/>	<p>在招聘流程开始前，更加深入地了解招聘职位及预期的责任。请确保已将详细的职位描述纳入测评流程。您可随意设定流程中与企业文化关联度最高的某些环节的优先级。反过来，您也需要联系负责某个特殊职位的招聘经理，以确保各方意见统一并且可以提前制定相应的计划。</p>
<input type="checkbox"/>	<p>以公司目前表现出色的人员为基础，建立成功档案，帮助您确认您所希望雇佣的候选人的水准。您需要考虑与您所希望员工具有的理念和技能相比，他们的优势和劣势是什么。请不要为成功档案添加过多预期，否则招聘人员带来的候选人或申请人会经常让您感到失望。</p>
<input type="checkbox"/>	<p>给予招聘经理尽可能广泛的支持通常，招聘经理会觉得实施招聘前测评后，他们的专长在招聘过程中就不那么重要了。您需要推翻这种假设，并向他们说明多种资源对做出更好、更明智的招聘决策的价值。与其他所有企业相比，一流的企业为招聘经理提供职业匹配度见解的可能性要高出 1.8 倍。此外，请说明如何优化招聘前测评，以协助面试和招聘流程。</p>
<input type="checkbox"/>	<p>将招聘前测评与当前的员工绩效结果相关联。采用这一做法的企业的员工，其自我评价为高度敬业且绩效超出预期的可能性，相较于其他企业要高 24%。这些资源也许不能预测员工成功的方方面面，但却能够使招聘更加准确和详尽。</p>
<input type="checkbox"/>	<p>将测评延伸到人才招聘并纳入人力资源的其他板块。若能加以合理运用，测评将非常有价值。从成功中吸取经验，并将其运用到员工成长和留住顶尖人才方面。例如，采用了招聘前测评的企业的高潜力员工流失率降低了 39%。</p>



→ **阅读完整报告：**[《Pre-Hire Assessments: An Asset for HR in the Age of the Candidate》](#)（[雇佣前测评：候选人时代的人力资源资产](#)），Aberdeen Group, 2015 年 5 月。