



前锦网络信息技术（上海）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：前锦网络信息技术（上海）有限公司
 企业常用简称（英文）：51job Assessment
 企业常用简称（中文）：前程无忧测评
 所属国家：中国
 中国总部地址：上海
 网址：https://training.51job.com

所属行业类别：测评解决方案
 在中国成立日期：2001年
 在中国雇员人数：200

业务详情

1、主要客户所在行业：汽车及零部件、IT信息技术，半导体及通讯、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、机械制造、运输及物流

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	民营
客户公司行业	耐用消费品
客户当时的需求	<p>该集团是一家国际奢侈品集团，旗下有诸多耳熟能详的奢侈品牌，集团中国分公司 21 年秋季将首次开展跨品牌零售菁英管理培训生项目，不同于普通零售销售长达 5-6 年的晋升周期，该集团管培生拥有职业发展快车道，不到两年时间就有机会升任门店主管。</p> <p>该集团过往项目中几大痛点：</p> <p>1、入选后的 MT 在经过层层筛选淘汰后，将进入快速职业上升通道，并最终成为集团旗下各品牌的核心业务人才，所以集团希望</p>



	<p>从初筛阶段即进行全盘把控,形成伴随职业发展的初始人才档案。该人才档案也会作为实习和轮岗期的评估抓手,帮助 MT 更好、更快地发展,考核 MT 也能更有针对性。</p> <p>2、希望打破过往传统乏味的面试形式与内容,寻找更新鲜、更符合当下年轻人的面试方法,塑造雇主品牌形象。</p>
具体内容	<p>1、全面科学的综合性评估: 考虑到考察的新颖和便捷性,该集团计划使用 AI 测评;但底层动力和价值观取向对于高潜人才的选拔同样十分重要,前程无忧测评为该集团推荐更为科学严谨的心理在线测评+AI 测评的双测评模式进行初筛。</p> <p>2、创新的线下测评方式: 传统面试形式枯燥,套路人尽皆知,本次采用商业三国杀和角色互动模拟等创新面试形式,拒绝套路,提升该集团管理培训生候选人的新鲜感和体验感,更能激发候选人的动力。</p> <p>3、MT 发展路径评估方法: 两轮品牌门店轮岗期间,除了绩效考核外,需要为MT直属上级提供胜任力参考维度,通过不同行为指标等级的评判,得出MT的综合胜任力水平,以便为轮岗期的集团集中培训提供抓手与指引,做到有的放矢。</p>
服务成果	<p>1、心理测评与 AI 测评的协同效应: 本次 AI 测评对应届生成长八维度进行考察,基于 AI 测评与心理测评的差异点,前程无忧测评进行了精准推荐,如 AI 无法进行实践能力评估,心理测评出具的胜任力报告更有参考价值,以及管培生 V3.1 升级版能为该集团提供胜任力定制等特点,形成了心理测评与 AI 测评的协同效应。</p> <p>2、形成统一的面试标准: 参与面试的集团 HR 均具有丰富的招聘面试及访谈经验,但由于面试人数、场次和参与到的 HR 数量较多,急需统一面试评分标准和行为指标等级,前程无忧测评在正式面试开始前,对面试官进行了统一的培训,对面试流程、面试评分标准等进行统一指导和培训。</p> <p>3、构建 MT 发展项目闭环: 为完善 MT 发展项目流程并保证项目最终效果,前程无忧测评为该集团提供体系化评分标准(快捷建模),作为直属上司发展或日常辅导 MT 的有效抓手,实现 MT 发展项目的全流程把控。同时,确保考核标准与管培生测评方案中选取的维度相对应,保持整个项目的连贯性、一体性。</p>

客户案例二:

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力



如您对该公司的产品与服务感兴趣,请联系:智享会市场与客户体验部 Grace Zhu
联系电话:021-60561858-812 电子邮件: grace.zhu@hrecchina.org



<p>客户当时的需求</p>	<p>项目背景： 党的十八届六中全会提出“必须抓好后继有人这个根本大计”。优秀年轻干部人才的战略性储备，关系到公司未来的基业长青、行稳致远。公司党委围绕总公司党组“四优五过硬”领导班子和干部人才队伍建设目标，研究出台了《加强各级优秀年轻干部人才选调培养的指导意见》，从源头开始体系性地加快建设高素质专业化干部队伍。</p> <p>项目目标： 突出“重实干、重实绩、重基层”导向，在抓好普遍培养的基础上，强化组织驱动和精准培养，面向不同职业阶段的员工，实施“源头储备选调、专业发展选调、优干历练选调”三项行动，为优秀年轻干部人才提供更多历练机会，助力更快脱颖而出。</p> <p>存在问题及实施必要性： 为深化落实内部人力资源市场管理要求和“三项制度”改革工作部署，建立健全能上能下的选人用人机制，充分激发员工队伍动力活力，持续提升人力资源配置效率效益。优秀年轻干部人才的战略性储备，关系到公司未来的基业长青、行稳致远。</p> <p>立项依据： 根据省公司年度重点工作内容，落实三项制度改革要求，参照《加强各级优秀年轻干部人才选调培养的指导意见》的通知规定，从校园招聘应届毕业生、入职1年以内的新员工、入职3年左右的职业初期员工选拔发掘一批“好种子”。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>前程无忧测评提供的测评咨询服务主要包括在选拔面试过程中涉及的测评、分析等，主要为：</p> <p>1、标准设定：采用集中座谈、资料分析、现场访谈、会议沟通等不同方法，搜集所需信息。将获取到的相关信息，梳理分析。明确公司年轻干部人才选人用人要求、量化积分规则等相关信息。</p> <p>2、试题编制：无领导小组面试试题的编制，主要依据企业背景、日常工作、内外部形势编制面试试题。</p> <p>3、面试官服务：根据该公司用人标准，从专业角度实施群体面试并就候选人表现及潜力出具评价报告，实施无领导小组面试，开展面试测评服务。</p> <p>4、专项人才测评：通过多元方式，定制测评胜任力模型，确定人才标准；根据人才标准，针对不同考察内容选择对抗式无领导小组讨论的考察方式，对候选人进行全方位的综合立体的考察；对抗式无领导小组讨论是将候选人分成两组，通过两组观点的对抗，考察候选人的讨论。主要考察竞聘者的组织协调、口头表达与归纳总结等思维能力以及情绪管理、处理人际关系的技巧和个性特点。最后汇总考察方式得出的结果，形成综合评价报告，全面解析候选人的性格、能力、动机与胜任力。</p>
<p>服务成果</p>	<p>前程无忧测评提供的测评解决方案在该公司取得了良好的效果，并产出了一系列标准化的成果，为以后的人才测评提供了指导和</p>





	<p>经验依据：</p> <ol style="list-style-type: none">1、《构建精准年轻干部人才评价体系项目咨询服务建设方案》1套2、《构建精准干部人才评价岗位体系项目咨询服务量化积分规则》1套3、《评估组织与实施》1套，具体包含： 面试：（1）面试通知；（2）面试方案设计；（3）面试题本及物料准备；（4）面试评委；（5）面试现场组织实施；（6）经历业绩评价汇总表；（7）面试分数汇总表；（8）面试晋级建议名单4、《项目整体汇报PPT》及现场汇报1次5、项目宣传及公众号推文6、《构建精准干部人才评价岗位体系项目咨询服务培训建议》
--	---

档案内容更新于2023年8月