

◆ 研讨会背景

VUCA 时代，我们所处的外界环境，面临了前所未有的易变性、不确定性、复杂性和模糊性，长远的战略构架和流程设计，在执行的过程中，往往经不起临时突发事件的实际考量，战术的灵活性，变得比任何时候都更加重要。

VUCA 时代需要人们用“走着瞧、做着调”的逻辑来应对变化，而这对基层和中高层管理者的能力都带来了新挑战，只有那些用好“洞察、试探、反复调整”的方法的人，才能螺旋式地取得战术上的进步。VUCA 时代，谁能够找到更多适应动态格局，具备敏锐洞察、系统思维又能正确取舍的人才，谁就有可能更快地趟过 VUCA 的大河，取得对岸的目标。

本次研讨会，将以 VUCA 时代所需的管理者能力标准为例，从心理性格价值观测量和能力娴熟度测量两个角度出发，帮助企业了解如何结合自身人才能力标准，预测候选人在思维、执行和人际过程中的行为偏好和能力程度。

海问联合作为世界级测评工具的创新整合者，在过去的 15 年中，引入了一系列世界级的科学测评工具，包括“世界上首个将能力和性格做关联研究的测评体系 -ASSESS 性格测评”；“世界上最大的评价中心库 — ACEXs”和“世界上最权威的测评体系 — Hogan 测评体系”。海问联合在和客户的实践中发展出很多用于人才招聘和发展的最佳实践和有效落地方法。本次研讨会将邀请海问联合的两位创始人 / 核心顾问一同分享他们在人才测评和招聘选拔方面的工具应用和实践经验。

◆ 研讨会目标

- 定义能力标准 — 运用 SSM[®] 能力库卡片，探讨 VUCA 时代的管理者能力标准；
- 认识测评工具 — 了解海问联合测评的 3P[®] 测评模型（Innate Potential，Proficiency 和 Performance）及代表性测评工具（ASSESS 工作性格测评，ACEXs 评价中心商业模拟案例库，Hogan 测评（特别是 MVPI））；
- 测评案例探讨 — 如何在组织内部建立人才测评中心的流程，方法和最佳实践；
- 每位学员将获得：一份基于能力的 ASSESS 个人简版发展报告。如需获得全版的 ASSESS 测评报告，可以按照市场价格的 70% 给予优惠。

◆ 研讨会对象

招聘负责人、人才管理负责人、承担人才招聘和选拔任务的业务管理者

研讨会日程安排

课程模块	课程内容
第一部分 定义能力标准	VUCA 背景下，我们需要什么样的人才标准
第二部分 认识测评工具	<p>Proficiency + Innate Potential 测评理论</p> <p>2.1 Proficiency (能力娴熟度评价) - A&DC 评估中心系统</p> <p>2.1.1 常见的娴熟度测评工具运用及测量误区</p> <p>2.1.2 典型的评价中心活动类型介绍及 A&DC 案例库简介</p> <p>2.1.3 了解如何组合科学的评价流程，并管理你的评价中心</p> <p>2.2 Innate Potential (内在潜质测评) - ASSESS 工作性格测评及 HOGAN MVPI</p> <p>2.2.1 常见的性格测评工具运用及解读误区</p> <p>2.2.2 ASSESS 及 HOGAN MVPI 测评原理简介</p>
第三部分 评价案例探讨	<p>基于 VUCA 中层管理者能力模型及实际候选人案例的测评演练</p> <p>3.1 娴熟度分析 (Proficiency) – 演练运用 OREC 流程和商业模式案例进行行为观察和评价</p> <p>3.2 内在潜质测评报告分析 (Potential) – 基于 VUCA 能力模型，解读 ASSESS 性格测评报告及 Hogan MVPI</p> <p>3.3 整合 3P 模型的测评结果 – 理解测评结果的关联，并准备进一步的行为面试</p>
第四部分 最佳案例	海问联合在中国合作的一家大规模使用 ASSESS 性格测评工具用于人才招聘选拔的世界五百强公司客户的成功案例分享
第五部分 问题与解答	现场提问与剖析

讲师介绍



任建平

任建平先生是海问联合的董事总经理。他于 2004 年将 Assess 系统引入中国，并于 2009 年基于国际的产品创新了“SIAC 领导力发展模拟舱”体系。任建平老师和他的团队提供基于能力的全链条的解决方案和咨询服务，在人才标准建立、评价中心工具开发、人才盘点、领导力发展以及 Coaching 系统落地方面，有超过 15 年的经验。

曾经服务的主要客户：雅培、巴德、药明康德、华泰保险、李宁体育、阿尔斯通、新浪、搜狐、施耐德等



周静

周静女士是海问联合的执行董事和资深顾问。她参与了整个 ASSESS 系统本地化的工作，同时在人才能力标准建构、评价和发展中心建立、评估师团队培养以及评价中心实施方面具备超过 12 年的经验。

作为项目的主要负责人，她曾经持续多年为雅培、拜耳、强生、西安杨森、GE 通用医疗、辉瑞、艾伯维、沃尔玛等数十家企业提供跨事业部和跨管理层级的评估中心建设和实施服务，她同时帮助这些企业分别建立了多支由 HR 和业务管理者共同组成的内部评估师团队，成功完成评价技术的知识转移。

◆ 海问联合简介

海问联合自 2002 年成立以来一直专注于创新的领导力和能力培训发展、人才测评和人才管理。

海问联合作为专业的人才管理和人才发展公司，提供于基于能力的全链条服务，包括能力的定义（构建能力模型）、能力的测评（能力测评的 3P 模式）、能力的发展（SIAC 领导力发展模拟舱培训体系）、能力的教练和能力的衡量。

海问联合紧密结合这些特点研发的领导力和人才发展体系，以自我的版权课程体系（SIAC 领导力发展模拟舱）为核心，结合世界级的人才测评工具（ACEX 评价中心、ASSESS 性格测评、Hogan 性格测评、ASSESS360 评估），并整合系统的能力提升学习模式，形成了完整的领导力和人才发展体系。


同时，海问联合在 15 年中一直致力于人才发展的核心理念研究。提出和推广了“领导力 3P 模式”，“自变领导力”等核心理念。结合哈佛大学教授 Robert Kegan 的“头脑复杂度”理论，海问联合致力于帮助不同的组织成长成为“专注于发展的组织”（“DDO”）。

◆ 海问联合人才测评体系优势介绍


- 基于能力的全方位测评体系：**海问联合的能力 3P 测评模式基于三种关键的能力测评，包括 ASSESS 基于能力的性格测评报告、ACEXs 评价中心系统和 ASSESS360 测评。另外还有 Hogan 测评体系，形成了完整的基于能力的测评体系。
- 世界级测评：**ASSESS 测评体系是由 David Bigby 博士于上个世纪八十年代开发形成，是世界上首个将性格测评和能力做关联研究的测评系统；Hogan 是由性格测评的权威 Hogan 博士开发，并被世界上多个人力资源咨询服务机构广泛采用；而 ACEXs 是由世界评价中心的权威 Nigel Povah 和他的团队经过三十年的开发积累而成，是世界上最大的评价中心库。
- 经过科学验证：**海问联合的测评工具都经过科学开发和验证。这样的科学验证和数据研究还在不断开展中。在全世界 42 个国家，我们提供 16 种语言版本的测评，是真正的国际化科学测评工具
- 强大的中国实践经验：**在过去 15 年中，海问联合致力于将世界级的人才测评和不同企业的人才管理实践结合，开创性地发展了基于人才测评工具的“SIAC 领导力发展模拟舱”体系。在人才招聘和人才发展领域，海问联合为上千家客户提供产品支持和人才服务。我们合作的在中国的世界五百强公司已经超过了一百家。这些经验和最佳实践保证了我们可以帮助客户有效落地人才测评和人才管理。

◆ 联系我们

北京：北京朝阳区东大桥路 8 号尚都国际中心 11 楼（100020）

刘伟  | (86-10) 58700068

上海：上海闸北区共和新路 2993 号和源中环企业广场 1219 室（200072）

陶宜申  | (86-21) 56532559