白皮书

2014-01-25

humanlogix ag

multergasse 26
CH-9000 st. gallen

fon +41 (0) 79 226 44 29

www.humanlogix.com
contact@humanlogix.com

目录

1 Tool Suite - *tools4talents* *工具套件—人才测评工具 tools4talents* 3
2 Short description of hx profiler HX 测评工具简介 3
3 Product Suite 产品套件 4
3.1 Profiler for different working areas 测评工具适用于不同工作领域 4
3.2 Scalable to numbers of behavioural dimensions of interest**Fehler! Textmarke nicht definiert.**
3.3 Multilingual 多语言界面 5
4 Making use of humanlogix profiler 如何使用 humanlogix 测评工具 6
4.1 Recruitment 招聘 6
4.2 Staffing 人员配置 6
4.3 Team Design 团队设置 7
4.4 Career Management 职业管理 7
4.5 Development and Coaching 职业发展和辅导 7
4.6 Talent Management 人才管理 7
5 Concept of real-life cases 模拟真实案例的概念 8
6 Assessment 评估 9
7 Individual reports 个人报告 10
7.1 Behavioural Overview 行为概览 10
7.2 Behavioural attributes 行为属性 11
7.3 Cockpit views 仪表盘视图 12
7.4 Experience, Qualification and Interest 经验、资质和兴趣 13
7.5 Tasks 工作任务 14
8 Discussing the basic method: Work sample test 讨论基本方法：工作样本测试 15
8.1 Advantages of the method used by humanlogix HX 测评方法的优势 15
8.2 Handling current problems of Work Sample Tests 解决工作样本测试中的当前问题 15
8.3 Scoring 计分 16
9 Validation of profiler 测评工具的有效性 17
9.1 Content Validity 内容的有效性 17
9.2 Criterion Validity 标准的有效性 17
9.3 Face Validity 面试的有效性 18
9.4 Predictive Validity 可预测的有效性 18
9.5 Construct Validity 构建有效性 18
10 Reliability 可靠性 19
11 Development Partners 开发合作伙伴 20
12 Further information and contact 更多信息和联络方式 21

1 *工具套件—人才测评工具 tools4talents*

2001 年，humanlogix 公司开发出适用于人力资源筛选、评估和开发的现代化高性能在线测评工具。这套工具套件包含多个在线工具，可以识别不同的行为类型，与公司的需求和文化设置情况进行匹配。

Humanlogix tools4talents 测评工具已被多家科研机构验证，并通过实践检验。2005 年，被奥地利官方机构评为最佳在线程序之一。

2 测评工具简介

人类行为是世界上最复杂的现象之一，因为融合了各种错综复杂的因素，其中也包括相互冲突的属性。鉴于这种复杂性， humanlogix 专门开发了可以展示行为类型的工具，将个人的行为特点描述为行为类型。

在线评估中，humanlogix 测评工具属于情景判断类测试，需要测评对象在实际的、假设的情形和情境中，基于李克特量表（Likert Scale）对四个不同的选项进行判断。通过这种方式，确定行为趋向，评估个人在特定情形中是如何行动的。

Hx-profiler 是一套全方位**在线测评工具（情景判断测试）**，基于不同行业的实际管理案例和管理情形。通过这套测评工具，可确定行为趋势，评估个人在特定情形下的行为，有助于不同公司和机构进行人才招聘和培训。

在**人才招聘**方面，的功能用于从大量人员中筛选出符合岗位要求的行为维度，帮助管理层削减所需的资源，减少招聘不匹配带来的成本。

在**人才培养**方面，通过 hx-profiler 提供的个性化评估报告，有助于个人制定针对性的辅导培训。 Hx-profiler 是独一无二的评估工具，通过大量的实际案例，充分反映出日常运营过程中面临的各种挑战。

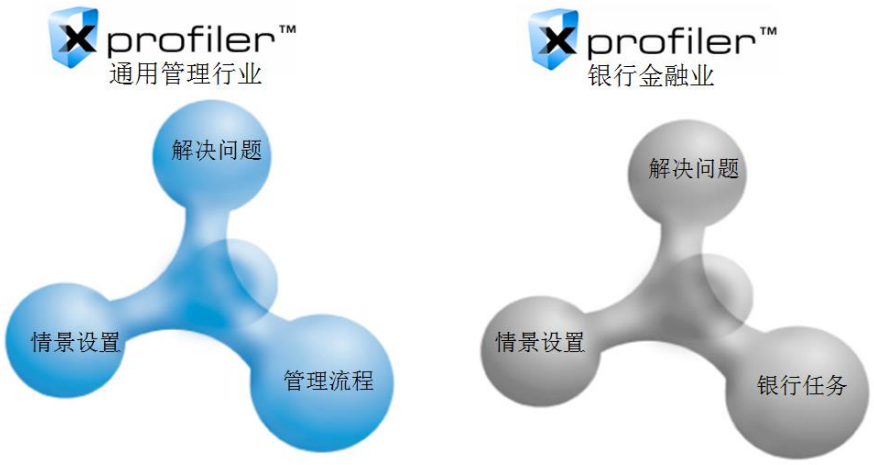
针对大学**在校生和毕业生**，特别是有志于从事金融银行业或一般管理行业的学员来说，通过 hx-profiler 可获得宝贵的建议，更好地了解自身行为特点，从而做出更好的决策，在前中后台找到最合适的职业路径。

3 产品套件

3.1 测评工具适用于不同工作领域

Humanlogix 开发出不同的在线评估工具，包括：

- 银行金融业测评工具
- 通用管理行业测评工具



所有的 Humanlogix 评估工具，涵盖了与工作（一般管理或银行业）相关的任务，包括一般能力（解决问题能力）和情景设置，情景设置不但贴近实际工作，还具有较高的有效性。“将工作样本测试，与一般能力和个性特点相结合，将提高未来工作绩效的预测准确性。把每个有效性结合在一起，会获得更高有效性”，据 *AssessSystems Aust/NZ Ltd.公司的常务董事 Rob McKay 表示。*

3.2 可扩展到多种兴趣维度

Humanlogix 根据不同的岗位需求引进了包含 10 种行为维度的测评方法。例如，HX 银行金融业测评工具采用的行为模式，主要分为四个方面（领导力、解决问题能力、变革能力和人际能力），每个方面包括 10 个维度。在 6 种情景设置（微观案例）里评估全部 10 个维度，所以测评对象需要在 2 个小时内完成 60 个微观案例。

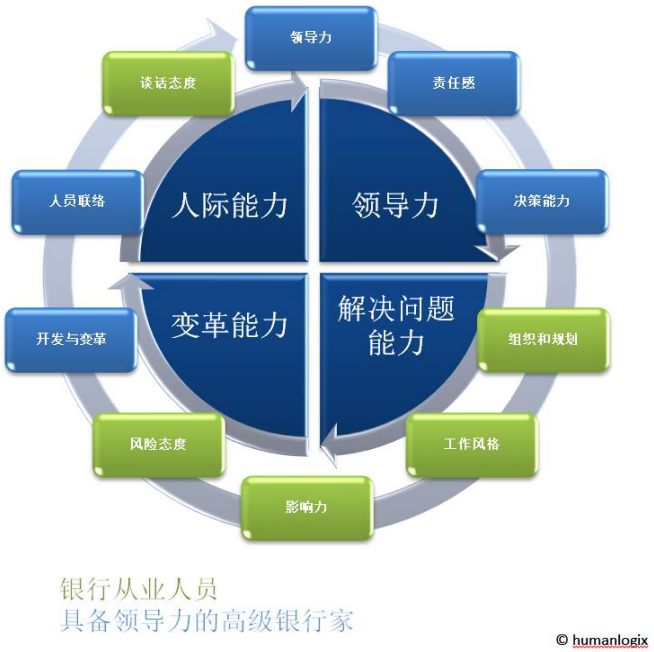
HX- profiler 的每种行为类型包括 10 个行为维度（精简版包括 5 个行为维度）。行为维度与不同的行为模式密切相关，包括领导力、解决问题能力、变革能力以及人际能力等。

较长版本不一定适用全部评估需求，客户可以根据自身需求，选择只有 5 个维度的测评工具，适用于银行从业人员。

客户可选择：

银行从业人员版本，包括5个行为维度；

高级银行家版本，包括10个行为维度。



图表 1： HX 银行业测评工具行为模式

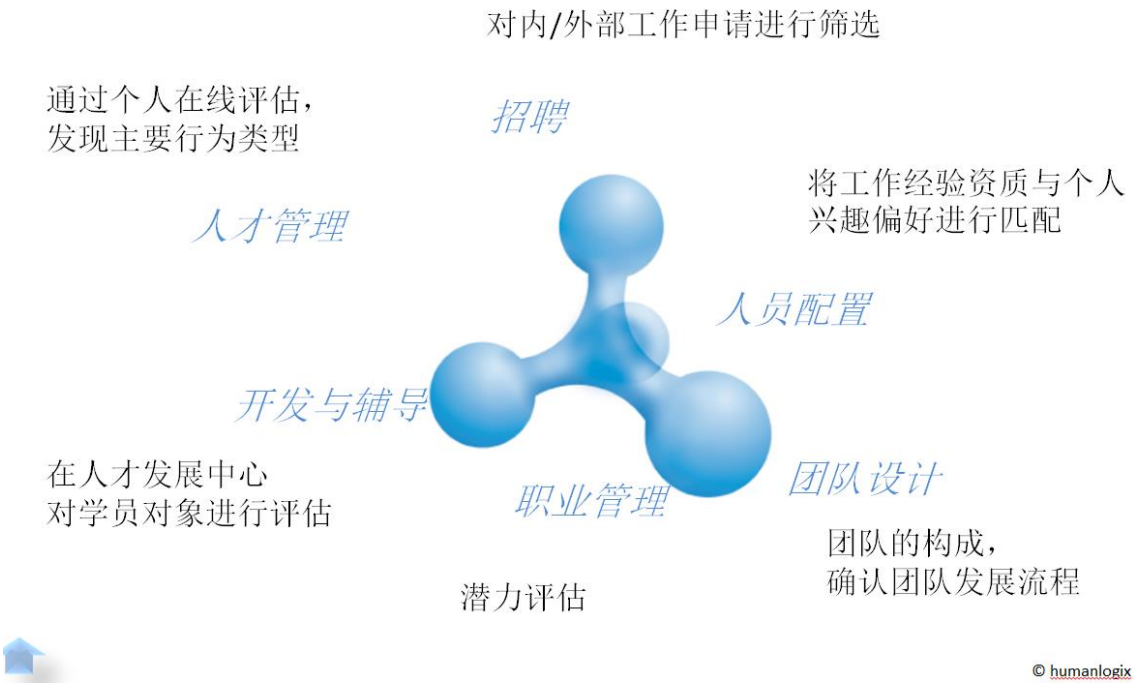
3.3 多语言界面

可扩展，多种语言界面，使用灵活

目前全部 HX 人才测评工具都有中英文版本，客户可以根据员工情况选择适用语种。

4 如何使用 humanlogix 测评工具

Humanlogix 旨在为人力资本管理行业提供强大的人才测评工具。



图表 2：HX 人才测评工具用例

4.1 招聘

提升从业人员筛选流程的可预测性
可增加到 1000 人的可扩展预评估，有助于节省招聘的时间和成本

Humanlogix 的主要应用之一是在招聘时使用测评工具进行预评估。多个招聘顾问和招聘经理进行面试，但是很少能做到优化筛选流程。Hx 测评工具能帮助企业优化筛选流程，通过预评估既可以了解候选人的行为属性是否与工作要求相匹配，也可以获得候选人的额外相关信息为面试谈话做好准备。

合理构建的工作样本，预测的有效性约为 0.5, 再结合面试或其他工具，有效性会更高。测评结果是稳定和多样化的筛选流程。

4.2 人员配置

企业面临的主要挑战之一是如何将人才和岗位实现正确的匹配。低绩效对于企业来说是个普遍而且浪费成本的问题，无法保证让员工在合适的岗位工作。这主要是由于工作需求与个人的态度、兴趣、资质或经验不匹配造成的，或者无法发挥潜能。 HX 可以提供成熟的匹配工具，强调行为态度是工作绩效的主要因素之一。了解关于个人行为策略和态度，例如领导力、

4.3 团队设置

团队成员的多样性，即成员有不同的个性、价值观、行为策略、经验、技能、工作观念等，对于整个团队完成某项任务来说会是一个优势。多种观点对于团队解决复杂的问题是有好处的，因为需要创新性的解决方案，这样的团队能从多个角度分析问题和解决问题。

HX 人才测评工具有助于构建高绩效的团队，找到你所需要的性格和多样性，通过精心构建的团队架构，提升团队生产力。

4.4 职业管理

几乎每个人都想找到有挑战的，并能获得成功的职业发展路径。但是只有少数人了解自己的兴趣和才能，或者无法判断哪种工作适合自己。Hx profiler 可以为测评对象提供现实工作情境中的不同情景设置，评估出测评对象是否有兴趣或者有特殊的行为策略来处理实际生活中的类似情景。hx profiler 的案例涵盖了多种不同的情形，包括不同的工作任务、业务职能、工作内容（前中后台）、情景设置（系统性的和非系统性的情景，可轻松解决的和具有挑战的情景）等。humanlogix profiler 的综合报告，不仅能帮助个人找到下一步职业规划，对求职者也有帮助，可以增加面试成功的机会，因为增加了更全面的行为资料。

目前，多数公司仍然缺少合适的发现未来领导力的人才工具。多数工具虽然可以直接地识别和评估某个岗位或技术领域的专家，但很难了解候选人在人际技巧、领导力、以及业务宽度等方面的能力。所以，多数公司需要内部培养领导者。

通过 hx 人才测评工具，有助于企业为员工提供有吸引力的职业管理服务，识别内部有较大潜力的人员，进行专门的职业规划，降低人才流失率。

4.5 职业发展和辅导

对员工的有效管理和评估是基本的，评估有助于培训人才，改进组织绩效，融进业务规划。简单的绩效评估是回溯性的过程，缺乏发现员工潜能的证据。潜能评估是前瞻性的过程，有助于识别员工的潜能。

Hx 测评工具可以评估测评对象的潜力，显示测评对象出特定情形下的行为态度，以及对未涉及到的工作任务或业务领域的兴趣。所以，Hx 测评工具可以提供无偏见的和有效的评估，识别员工对未来工作或个人职业决策的兴趣和态度。同时，Hx 测评工具还可以识别发展需求，特别是在个人行为框架下，不然就很难评估。在 10 个维度里，共有 240 个行为决策，Hx 测评工具的评估报告更是用于个人辅导和培养流程的重要基础。

4.6 人才管理

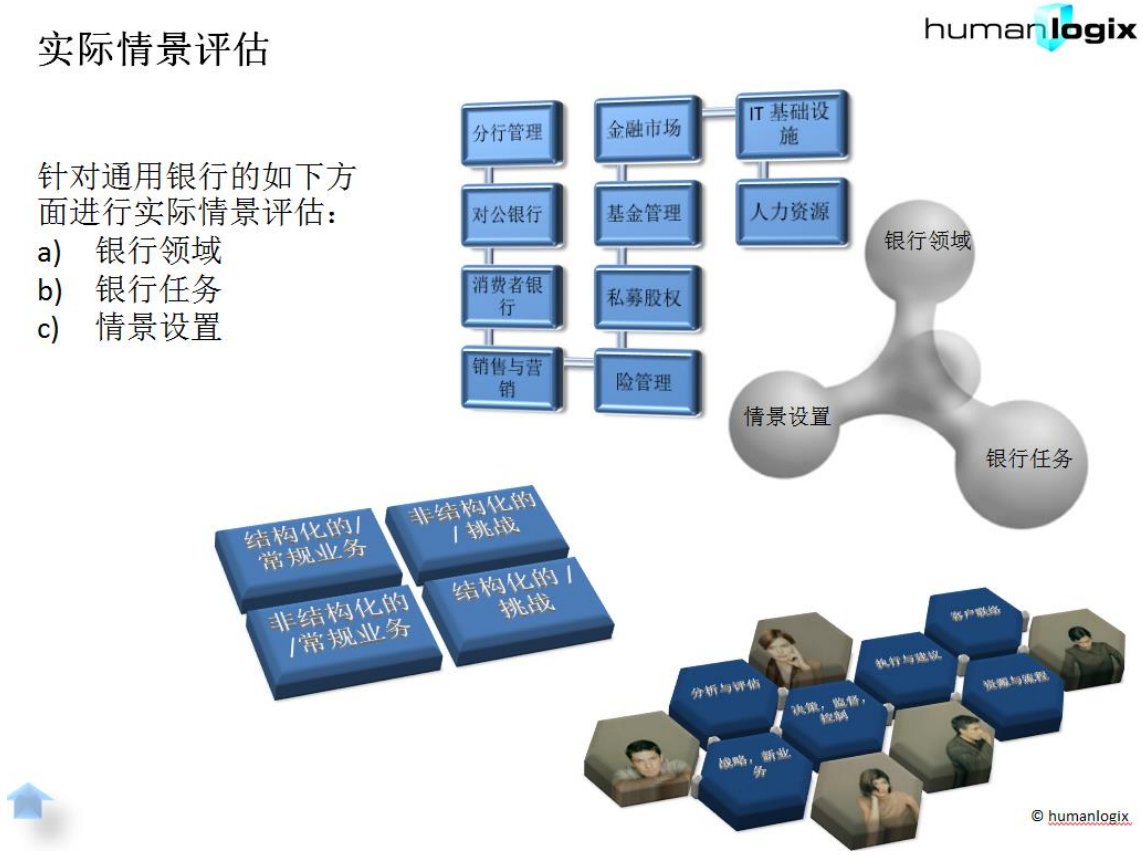
对于从事与知识有关业务的公司来说，面临的一个主要问题就是，如何吸引和挽留人才，以保持有机和无机的增长。这就需要（重新）设计人才管理实践，以吸引和保留不同年龄段的人才。人才管理实践和项目面临的挑战，就是吸引和挽留人才，以及未来的领导人，这对于任何一家公司都非常的重要，特别是对于顶尖人才流动较大的公司来说，例如专业服务公司。其中的一个成功因素就是，公司能够创建有说服力的组织价值定位，通过多种需求、偏好和设想去吸引人才。

HX 测评工具采用了开放式的框架来确定知识类职能在行为和态度方面的需求,有助于克服某些职能的要求过于标准化的缺点，让公司有更大的自由，根据自己的价值观和文化理念去定义岗位职能的要求。同时，有助于系统化地收集和评估人才和潜在人才的数据，并对特定岗位要求进行匹配。Humanlogix 有助于识别、评估和发展人力资本，进行贴近实际、与工作相关的在线评估。

目前，企业需要为员工提供大量的配需，提升员工技能，因为人员与岗位不一定匹配。将正确的人才放在正确的岗位上，会节省大量的培训成本，

5 模拟真实案例的概念

Humanlogix 测评工具是一套多维度的评估工具，采用了多种案例，包括三种维度。



图表 3：多维度情景范例 1

所有案例都与一定的行为维度相关。其中，完整版本（例如高级银行家版本）包括 10 个维度；精简版本（例如银行从业人员版本）包括 5 个维度，根据银行金融业从业人员而定制。

测试的有效性方面，不仅体现在故事板中使用的宏观案例使用日常工作情形，说明了整个评估内容。宏观案例是非常有趣的，测评对象作为瑞亚银行的管培生，参与银行的人才培养项目，并被分派到不同的分行和部门，目的是了解银行主要工作职能方面的关键经验，为日后担任关键角色做好准备。

在一般管理测评工具中，任务涵盖的范围更广，测评对象必须带领“瑞士山峰洛奇酒店”度过变革过渡期，让酒店安全度过经济困难周期，换言之，测评对象应采取各种战略和战术决策，解决运营问题，以及构建可持续增长的基础，会面临营销、财务、组织和人力资源方面的各种事件和问题。测评对象不需要深入了解酒店业、瑞士或瑞士的旅游业。相反，该测评方法是让测评对象凭直觉了解客户，基本上测评对象对于如何满足客户的需求会有同样的想法，也同样缺乏案例中的相关专业知识或熟练程度。并且，测评是考察行动和决策能力，考察测评对象在特定情形下会想到什么样的最佳解决方案。因为在很多情形都需要紧急和快速的解决方案，在实际生活中亦是如此，需要作出自然和自发的行为。

6 评估

测评对象可按照登录邮箱的方式轻松进入考试界面，从测试管理员（公司内部人员或 humanlogix 的人员）收到登录用户名和密码。成功登录账户后，测评对象可选择个性化的照片作为账户头像。每个微观案例都有一个简短说明，嵌在整个故事板中，显示测评对象的角色和案例。每个案例应在 2 分钟内完成，与实际生活中的决策所需时间基本相同。
进入到案例界面后，测评对象应读案例内容和四个选项，选项内容是关于如何处理具体问题或情形的建议解决方案。选项没有对错之分，只是解决问题的方式不同而已。唯一的要求是，测评对象要作出清晰的决策，即确定哪些选项属于完全同意、拒绝或部分同意。当你认为某个选项属于部分同意时，可以选择“部分同意”，不能因为模棱两可、犹豫不决而选择”部分同意”，并且每个案例选择“部分同意”不能超过两次。

Chart 1: Screenshot of assessment

图表 4：评估截图

另外，测评对象还可在每个案例中选择与所述工作情形相同的工作经验或培训资质的程度。完成全部案例需要 1~2 个小时，具体取决于所选的版本。完成评估后，测评对象和指定专家可立即访问在线评估中心，查看评估报告。

7 个人报告

Humanlogix 可立即提供个人报告（行为类型），有助于提供主要态度和主要行为策略方面的差异化视角，显示出不同的人员在特定工作情形下是如何处理特定问题的。同时，还可通过分析工具，帮助实现银行工作岗位与测评对象之间的正确匹配。

7.1 行为概览

人类行为是世界上最复杂的现象之一，因为它涵盖了各种甚至是相互冲突的属性。每个人在解决具体工作任务时，都会利用自身的才能和行为策略。这些行为类型通常是基于个性、才能、经验、角色期望、情形和环境。鉴于这种复杂性，humanlogix 专门开发了可以显示个人特征或称之为“行为类型”的工具。

行为概览可以显示个人最主要的行为属性。

Humanlogix 的行为概览采用了图形界面，可以快速地了解测评对象的主要行为特点，所获取的基本信息与该测评对象的熟人所了解的信息相互一致。

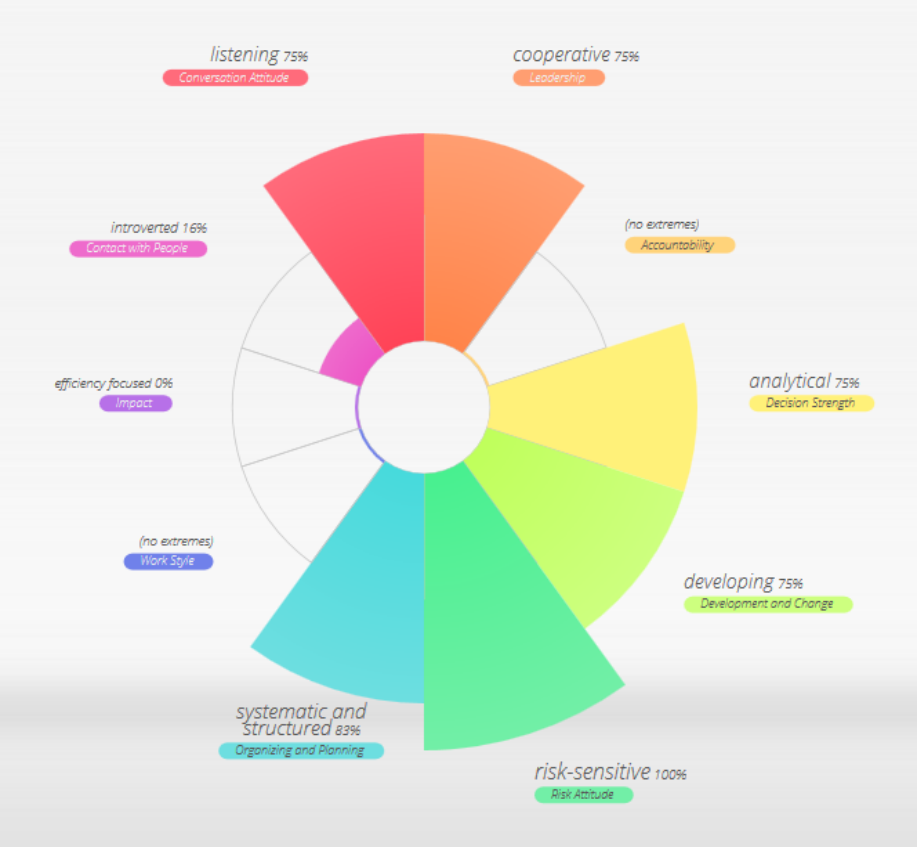


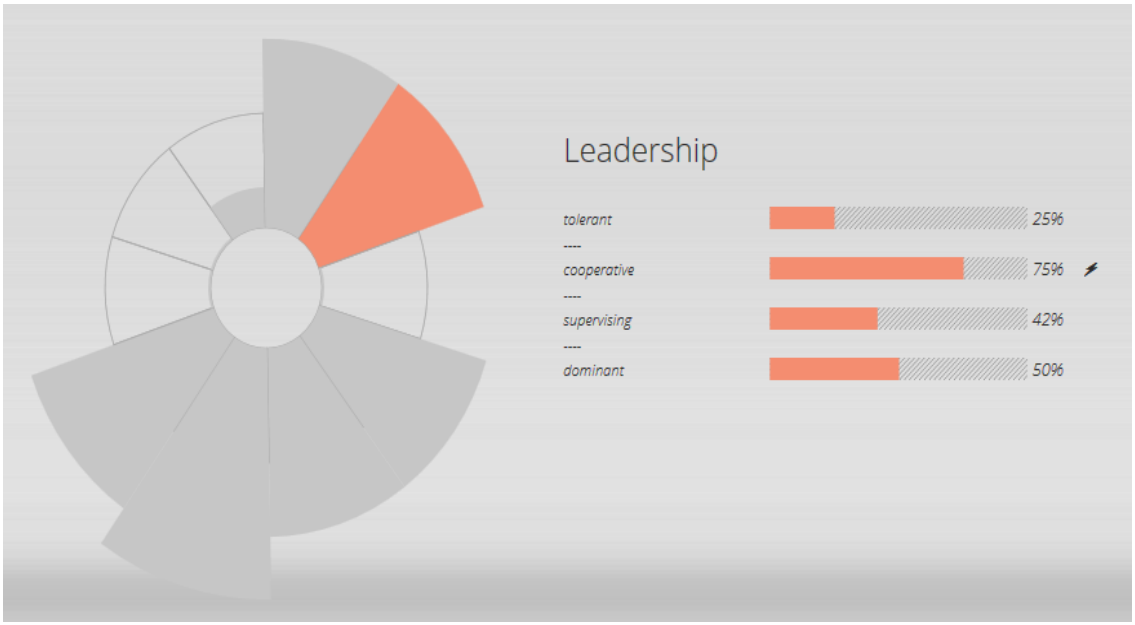
Chart 2: Behavioural Overview

图表 5: 行为概览

7.2 行为属性

人类行为包含了各种行为属性，在特定情形下会或多或少地显示出某种行为。Humanlogix 可以在每种行为维度中区分 4 种不同的属性。在每种行为维度里，采用 6 种情形对这些属性进行评估。每 6 种情形可以了解每个人的不同策略。

所有的行为类型都不尽相同，且没有正确错误之分。问题在于，这些行为类型在多大程度上能匹配特定工作情形中的岗位要求或工作任务？行为类型只能描述测评对象在日常工作中的行为选项，不会对这个人做具体判断。所以，不要寻求理想的对象，而是思考如何将主要行为类型与日常工作的要求相适应。



图表 6：行为维度详细视图

每种行为属性在特定情形中都是有价值的，Humanlogix 不会将人或人的行为分成好的或坏的，只会显示夸张程度的风险。

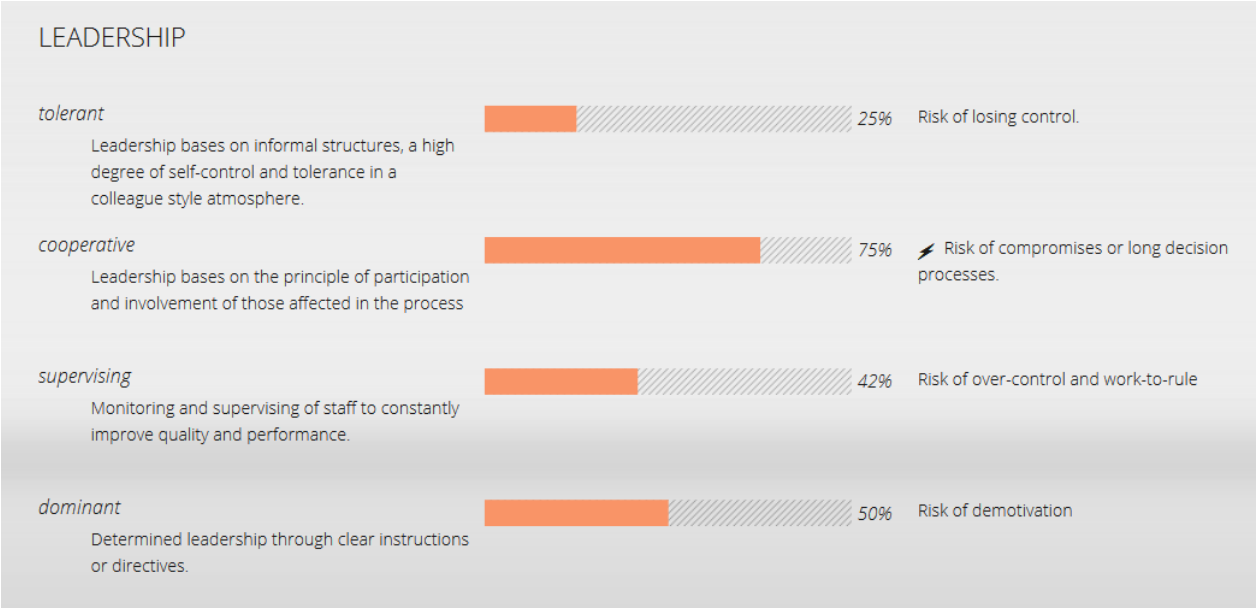
我们在日常生活中形成的价值观、个人质量和属性会决定我们的个人倾向，有助于我们在各种情形中作出的判断和决策。很少有哪一种个人属性就能导致或有助于我们作出某种决定。多数情况下，是综合了多种互补性的属性和特点，帮助我们避免作出国语极端的判断或行为。Humanlogix 的行为描述，可以显示行为属性的综合性和互补性，甚至是决策过程中的矛盾属性和主导属性。使用多种行为属性有助于处理复杂的情形，根据 C.G. Jung，综合使用多种行为属性，可以在个人培养中挖掘新的潜力和可能性。

Humanlogix 可提供互补性原则以及价值平方(Schulz von Thun)。Humanlogix 可以在行为属性里使用正面和互补性的反义词，所谓中性属性。例如维度关注度的中性属性包括专业性和通用性，这些不属于冲突性的对比，而是“和”“两者都”的方法，表示两种价值的混合。

另外，humanlogix 引进了所谓的两翼属性（wing attributes），这种属性通常是显著的或清晰的。在上述案例中，维度关注度的两翼属性是集中的和全面的。与价值平方模型不同，两翼属性不是负面的夸张，而是非常受欢迎的，取决于不同的职能需求。

在中间属性和两翼属性的模式下，通过可以轻松了解行为特点的模式。与其他模式相比，其主要优势表现为每种属性都同样重要，降低社会渴望性和灵活性的风险。测试本身没有正确答案，也不会提供参考答案，因为无所谓正确，只在乎是否与工作相互匹配。

尽管如此，humanlogix 会指出某种属性的夸张程度风险。某种属性过度，会造成不必要的夸张甚至是阻碍成功的极端行为。例如，具有合作精神的领导力态度，在多种情况下会被认为是好的行为策略。如果单边的采取某一种行为属性，会造成破坏性风险和较长的决策周期。了解到这种风险，对于希望利用好行为态度的人来说，会有非常重要的作用。



图表 7：行为属性

总之，humanlogix 采用中间属性和两翼属性的行为维度，能为测评对象提供如下有用的信息：

- 行为属性的多样性
- 预期行为的清晰度（两翼属性 vs.中间属性）
- 是否比较显著的行为属性
- 是否有较弱的行为属性
- 需要注意的由于行为夸张带来的风险

7.3 仪表盘视图

在多数情况下，人员倾向于关注 1 到 2 个行为特点，在介绍别人的时候（在行为概览里）。这种方法在第一次会面时候已经足够，但深入了解一个人却还不够。通过 Humanlogix 的座舱视图，可以全面了解一个人的所有行为维度，这有汉族与了解测评对象，通过比较各种行为属性。稍加培训，有经验的辅导员会发现有趣的类型、压力比率或自我增强型的相互独立。

图表 8：仪表盘视图

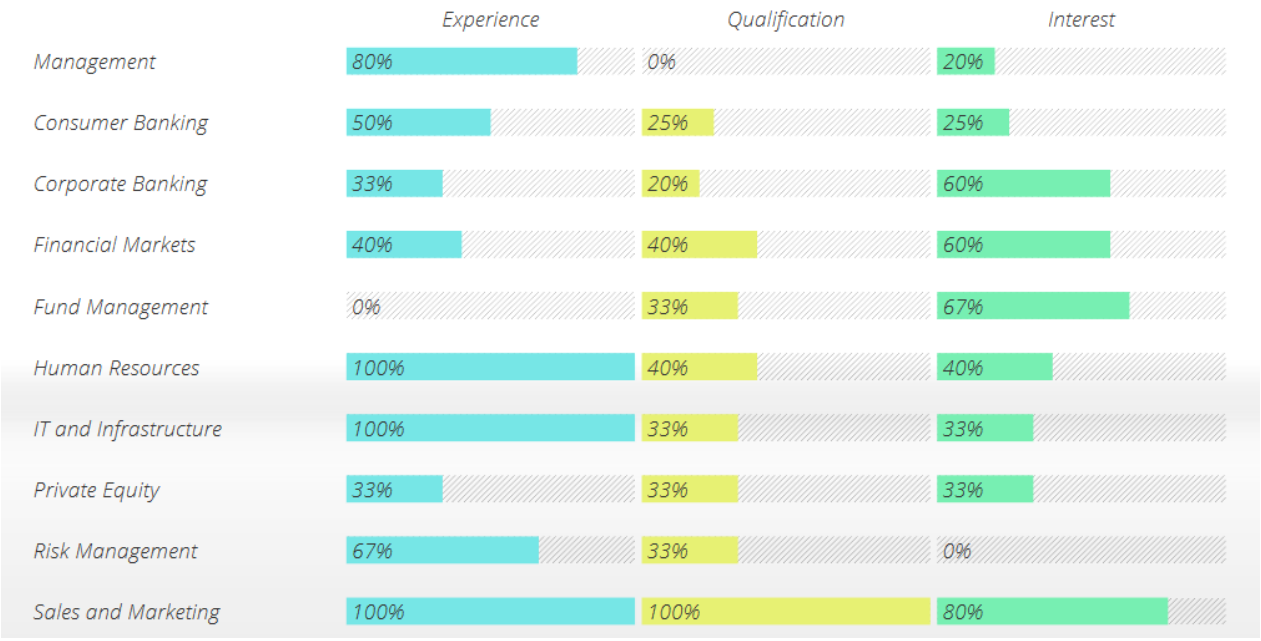
7.4 经验、资质和兴趣

不是每个人都同样地喜欢做出相同的决策、开发新事物或与客户经常接触。人们在经验、资质一级兴趣方面各不相同，这些可以通过微观案例评估，确认测评对象在特定情形下感觉是否舒服。测评工具本身并不是技能测试，答案必须在自我评估或自我认识里找到，可作为面试或辅导过程中的探讨依据。

比纯数字数据更重要的是，可以对兴趣、经验或资质进行对比，获得如下信息：

- 测评对象对目前从事工作的感兴趣程度
- 测评对象还对哪些感兴趣，可作为职业发展的探讨内容
- 测评对象是否可以在工作情形中使用相关资质
- 没有相关资质的情况下，测评对象积累经验的程度

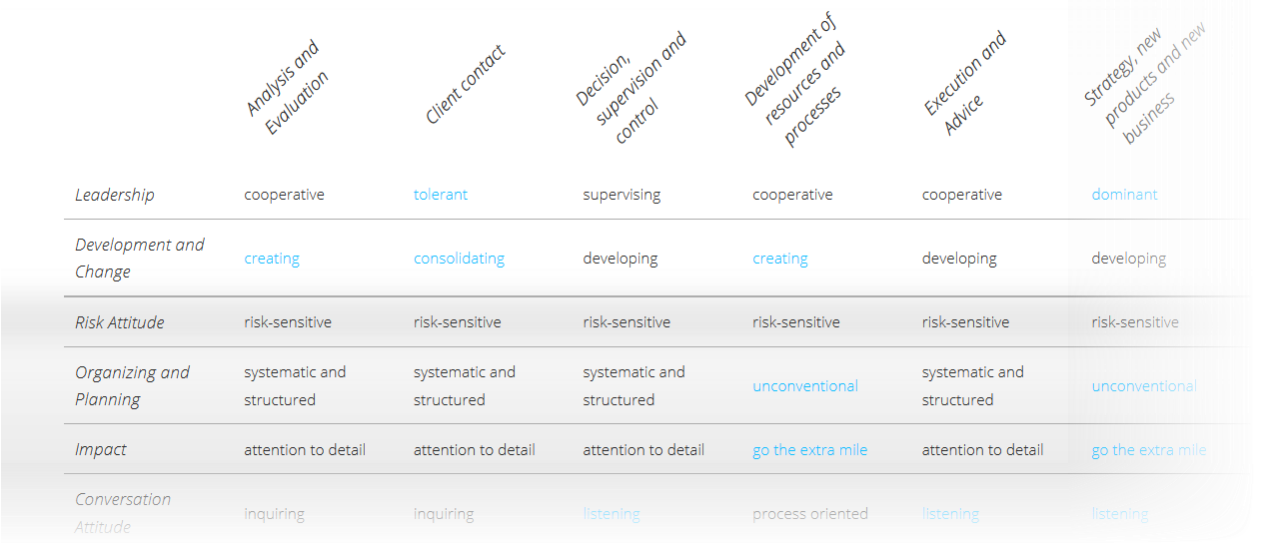
在不同职能领域，对候选人的经验、资质和兴趣进行评估，有助于获得对候选人更直观更全面的了解，而不只是一份正式的简历。



图表 9：兴趣、资质和经验

7.5 工作任务

人们在处理不同工作任务时会采取不同的行为策略，这是由于社会化的行为和个性化的处理策略共同造成的。分析情形的方式、作出决策的方式以及处理客户情形的方式，都会各不相同。Humanlogix 能够描述这种差异，并深入分析不同任务下的不同行为态度。不同的职能需要优先处理的工作任务不同，Humanlogix 可以为不同职能提供更多的此类信息。



	Analysis and Evaluation	Client contact	Decision, supervision and control	Development of resources and processes	Execution and Advice	Strategy, new products and new business
Leadership	cooperative	tolerant	supervising	cooperative	cooperative	dominant
Development and Change	creating	consolidating	developing	creating	developing	developing
Risk Attitude	risk-sensitive	risk-sensitive	risk-sensitive	risk-sensitive	risk-sensitive	risk-sensitive
Organizing and Planning	systematic and structured	systematic and structured	systematic and structured	unconventional	systematic and structured	unconventional
Impact	attention to detail	attention to detail	attention to detail	go the extra mile	attention to detail	go the extra mile
Conversation Attitude	inquiring	inquiring	listening	process oriented	listening	listening

图表 10：详细任务视图

8 讨论基本方法：工作样本测试

Humanlogix 测评工具属于工作样本测试，需要判断测评对象在执行类似工作任务时的表现，这种方法的优点是可以预测在以后类似情形下的行为。

8.1 测评方法的优势

1. 高度的**可靠性**（ Humanlogix profiler 人才测评工具有助于降低评估者的偏见，减少测评对象的错误后随机答案）
2. **内容的有效性**：使用的案例都是从实际工作中精心挑选
3. 同时兼顾了多种行为选项与测试文本结构安排，测试结果与学员自我认知之间的多种平衡。
4. **具有重大实际意义**：在六种不同的情景设置中对同一行为维度进行测试，有利于评估情景决策能力
5. **高度可接受性**：测评对象容易接受，因为测试案例模拟的是实际情景
6. hx 测评工具不鼓励伪造出某种工作能力，因为任何一种选项都很灵活，都可能走上成功之路。
7. 人才测评工具对招聘单位和测评对象双方来说都是**公平有效**的，即以同等方式对待全部对象。
8. hx 测评工具通过一系列工作任务和情景，分析测评对象的**行为一致性**。显示出某个人是否在类似情形下使用同样的处理策略。
9. Humanlogix 使用的工作样本方法是非常公平的，因为它强调的是实际行为，而不只是心理因素。

8.2 解决工作样本测试中的当前问题

评估在未来类似情形下测评对象的最佳预测工具

通过 humanlogix 测评工具，可避免常规工作样本测试中的常见劣势：

1. 常规工作样本测试对于管理员来说太过昂贵（通常每次只能测试一次）。通过 humanlogix 在线工具，可以同时对大量对象进行测评，从而降低管理成本，管理员只需要发送密码给测评对象。

2. 多数的工作样本测试只能预测短期内完成工作时的表现。Humanlogix 最多能定义 60 个情形，描述解决任务时的不同阶段，例如分析、评估、决策、监督、控制、执行和建议等。因此，Humanlogix 包括各种情景任务，概要了解个人的行为特点。每种行为维度通过 10 种不同的情形进行测试。因此，有可能识别多种行为类型或主要行为属性，好比在较长时间内观察到的员工特点。

3. 通常大多数的工作样本测试只能衡量表现，无法评估态度。而 Humanlogix 既可以评估解决任务时的表现，还能评估态度。所有这些选项都能描述解决某个任务时的不同态度。

4. 与常规工作样本测试不同，的主要目的不是测试当前技能，所提供的选择不是多想选择，使用一个最佳答案和三个干扰选项。因此，测评对象不用于正确答案，因此要努力解决测试。

工作样本测试的最主要优点之一是，可以作为贴合时间工作预览，就测评对象能够满足行为预期进而有能力完成工作，提供有用信息。所以，在招聘情形中，是有效的筛选工具。研究表明，它会降低因为不匹配而造成的提前放弃。并且，测评对象也喜欢使用工作样本测试，因为他们自己也希望看到与工作的相关性。

当然，有大量工作经验的测评对象仍然很受欢迎，因为在实际工作中已经历了类似的情形并学习了相关技能，知道采用哪种策略最适合处理某种情形。Humanlogix 已经解决了这种现象，在每个情形（微观案例）里添加了经验。

Humanlogix 测评工具的主要优点之一，是可以收到关于各种行为属性的详细信息。与其他测试结构不同，提供的不是百分比，也不是测评对象在某种行为维度上的平均值，hx 可以将某种行为维度细分为四种属性，显示出在留个案例中每种属性的重要性。这考虑到了行为不是一个平均值，也不是单一的维度，而且多种属性的综合。实际上，Humanlogix 不仅能预测测评对象是否会完成工作，还能解释测评对象会如何完成。

humanlogix 不仅能预测测评对象能够完成工作，还能解释如何完成工作。

8.3 计分

针对每种情形选项，测评对象可以有三种选择（不同意、部分同意和完全同意），

与其他情景判断测试不同，该测评工具提供了四种不同的选项，没有最好或最差的选项。测评对象可依据个人能力倾向，灵活选择任一选项。

9 测评工具的有效性

这部分详细介绍 humanlogix 测评工具的有效性标准。

9.1 内容的有效性

Humanlogix 测评工具是按照工作样本测试来设计的，描述测评对象在实际工作情景设置中作出的自然行为。内容有效性评估的是测试和工作之间的直接关系。Humanlogix 中需要履行的工作任务和职责来自于银行业的中低层人员（管培生）的工作任务和职责。测评工具在设计时涵盖了其中相对重要的工作任务和职责：60 个微观案例，分别描述了不同的工作情形，需要测评对象判断四个不同的选项，这些案例基本涵盖了一般银行业的主要工作任务和职责。

所有案例都由银行业务专家开发并最终审核通过。Humanlogix 测评工具不仅是以绩效为导向，还是以潜力为导向的工作样本测试，案例的范围几乎涵盖了所有的职能类别、任务和情景，也不局限于测评对象工作过的职能。

全部 60 个案例均匀地涵盖了前中后台职能，完整地显示了银行的整个价值创造链条。

根据实践证明，个人处理问题的策略和行为会根据情形不同而不同，humanlogix 制定了测评对象在实践中会遇到的六种不同工作任务。全部 60 个微观案例均匀地描述了在如下工作任务中的个人决策和行为：

- 分析和评估
- 客户联络
- 决策、监督、控制
- 资源开发和处理
- 执行和建议
- 策略、新产品和新业务

60 个实际微观案例有效地涵盖了各种工作任务、情形和职能，测评工具在内容方面具有较高的有效性。

9.2 标准的有效性

标准的有效性是指哪些标准比较重要需要去评估。Humanlogix 测评工具的主要目的是提供测评对象在实际生活中的主要行为和情景决策能力方面的有效信息。行为模式包含 10 种维度，每种维度包含 4 种属性

虽然测试架构能保证以有效的方式介绍行为属性，humanlogix 在 2001 年进行了一次预先测试，表明 humanlogix 的测试结果与测评对象的自我认识基本一致，超过 90%的测评对象认为测评工具与他们自己的认识非常接近，所以 humanlogix 的接受度也非常高。

由于 humanlogix 的工作样本测试与行为属性构成内容非常贴近，还采用有效的方法在不同情形下描述这些属性，测试结果与测评对象的自我认识也非常接近，其标准有效性自然非常的高。

9.3 面试的有效性

多年经验证明的，humanlogix 测评工具具有较高的面试有效性。测评工具职能测试主要行为类型和情景决策，无法测试技能、绩效或是选择最佳答案的能力，这种方法在实践中有较高的接受度。采用的微观案例法以及所选的情形，经证明贴近实际生活、有趣且能鼓舞人心。只有部分反馈表明，在 2 个小时内完成 60 个案例，会超出测评对象的预期难度。直接访问个人结果是透明且公平的，会增加测评对象对测评的信赖度和可接受程度。

9.4 可预测的有效性

humanlogix 测评工具的目的不是预测绩效，例如生产力、技能应用、成功等，而是收集测评对象主要行为类型方面的信息，从而与特定角色和职能的行为预期相匹配。所以，Humanlogix 测评工具不是为区分测评对象的好坏或成功与否，而是找到相关证据，证明他们的行为与特定职能的匹配程度。Humanlogix 的内容具有较高的有效性，可以预测出主要行为与职能预期的匹配程度。

通过合理构建工作样本，可预测的有效性约为 0.5,再结合面试及其他工具，有效性可大幅提升。测试结果是稳定的，适用于多种筛选流程。

9.5 构建有效性

Humanlogix 不是衡量个人特点（例如智商、社交能力）心理测试，而是根据测评对象完成全部工作样本测试的 240 个判断最终得出的主要行为类型。所有的选项都是基于不同的行为模式。

测试共有 10 个维度，每个维度有 4 种属性。所有的属性包括夸张风险等行为描述。Humanlogix 尽量避免提供与常模群体对比的标准值，而是基于某种标准的标准值。也就是说，测试结果不会表明测评对象与他人相比的结果好坏，而是表明自身与预期工作要求的匹配程度，找到测评对象主要行为类型，并与预期工作要求进行匹配。

10 可靠性

关于再次测试的可靠性，可让测评对象再次参加相同或类似形式的评估测试，根据最终得分的一致性来判断。再次测试在一般管理案例方面的可靠性，采用的是第一批工作样本测试，让 50 名测评对象在 3 天后再次参加测试，测试结果表明可靠性非常的高。这显然是由于测评对象仍然记得其中情形和判断，都是正常的回想。再次测试在银行案例方面的可靠性也很高，因为测试架构都相同并且实际效果也很准，测评对象在三个月后进行再次测试时，结果相关系数为 0.895.

采用 humanlogix 测评工具用于辅导或培训设置，通常从个人培训流程开始，多数情况下，会反映出个人行为并在多一段时间后会被修改。由于这种人才培训方式，需要在 12 个月后再次进行测试，结果表明与最初的测试结果没有多大意义。并且，这种可靠性能反映出个人分数上的差异，在多大程度上属于“真正的”差异，又在多大程度上属于随机的或错误的。

Humanlogix 可有效避免计分程序上的错误（计分人员的错误或偏见），因为测评报告是基于测评对象的答案自动生成的。唯一可能出错的根源就是测评对象在进行工作样本测试时的动机、清醒状态或焦虑程度。为了避免因为过度渴望或缺乏动机而造成的错误，测评对象可以随时暂停测试，只要在 24 小时内完成全部测试即可。另外，还有一些测试选项，能够避免随机作答的可能性。

11 开发合作伙伴

Humanlogix 在开发 tools4talents 工具中，曾与以下知名的大学教授或商业机构合作。

- Berger, Thomas, lic.phil. /心理学家,德国弗莱堡大学
- Bogdahn, Andrea, 心理学家,德国波鸿鲁尔大学
- Chan, Benny, Wealth Partner 公司, 香港
- 厄斯特里希-温克尔欧洲商学院，德国法兰克福
- Massive-Art,奥地利多恩比恩
- Schumann, Jörg, 心理学家, 瑞士圣加伦大学
- Synthegra 公司， 瑞士圣加伦
- Wunderer, Rolf,教授，博士，瑞士圣加伦大学
- Zielke, Christian, 教授，博士，德国吉森-弗烈德柏格应用科学大学

12 更多信息和联络方式

了解更多信息，请联络我们：

瑞士联络方式:
Humanlogix AG
Multergasse 26
CH 9000 St.Gallen圣加伦
contact@humanlogix.com

中国联络方式:
Benny P.C. Chan
Wealth Partners Limited.
Hong Kong香港
benny.chan@wealthpartners.hk

2014年1月25日，圣加伦