



智享会
HR Excellence
Center



第二十四届中国人才管理与领导力发展年会

2020年12月9日-10日，北京





联系我们

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001室

邮编：200063

电话：+86 21 6056 1858

Fax: +86 21 6056 1859

邮箱地址：marketing@hrecchina.org

网站：www.hrecchina.org



撬动人才杠杆，构建基于挑战的4K人才管理



01 重新锚定人才

“三代冰山”，撬动战略人才的杠杆

02 重新解析人才

“人才之帆”，驾驭人才战略

03 重新赋能人才

“后学习地图”时代，搭建从培训到发展的梯队赋能体系

4K

从“北森”到“睿正”，是中国人才管理理念的全面转型

睿正—— 源于北森，建立以用户为中心 的解决方案



技术解决方案

- “人才之帆” 战略模型
- “4K角色画像” 三代模型
- “人才双引擎” 隐蔽式测评
- “人才发展罗盘” 技术
- “人才知了” 创新创业人才管理
-



在线产品交付

- 测评系统
- 软件系统
- 配套人工服务

2008年，睿正团队作为北森公司的咨询事业部，为客户提供一体化解决方案；

2010年，建立睿正的前身【北森咨询公司】；

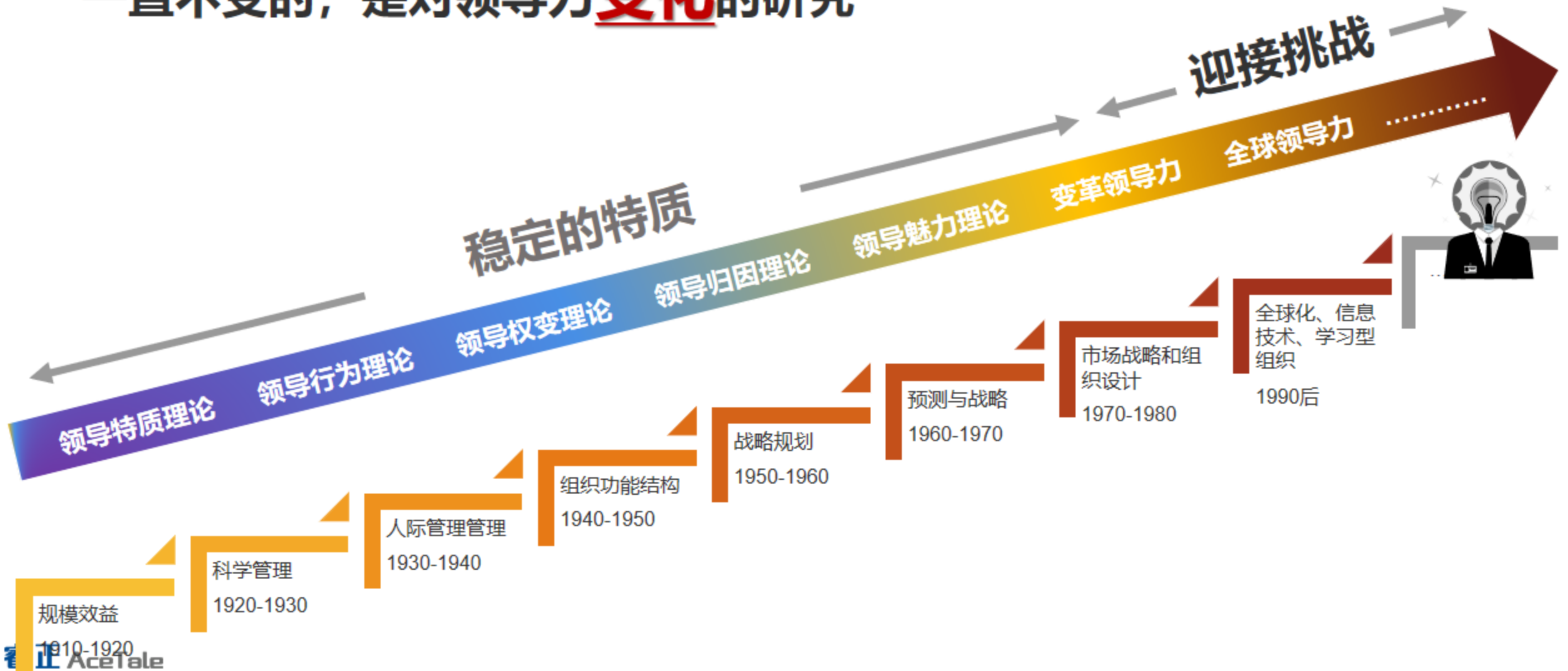
2014年，【北森咨询】更名为【睿正咨询】；

2020年，【睿正人才管理】以全新的面貌引领人才管理技术发展。



在21世纪，世界对“领导力”本身进行了重新定义

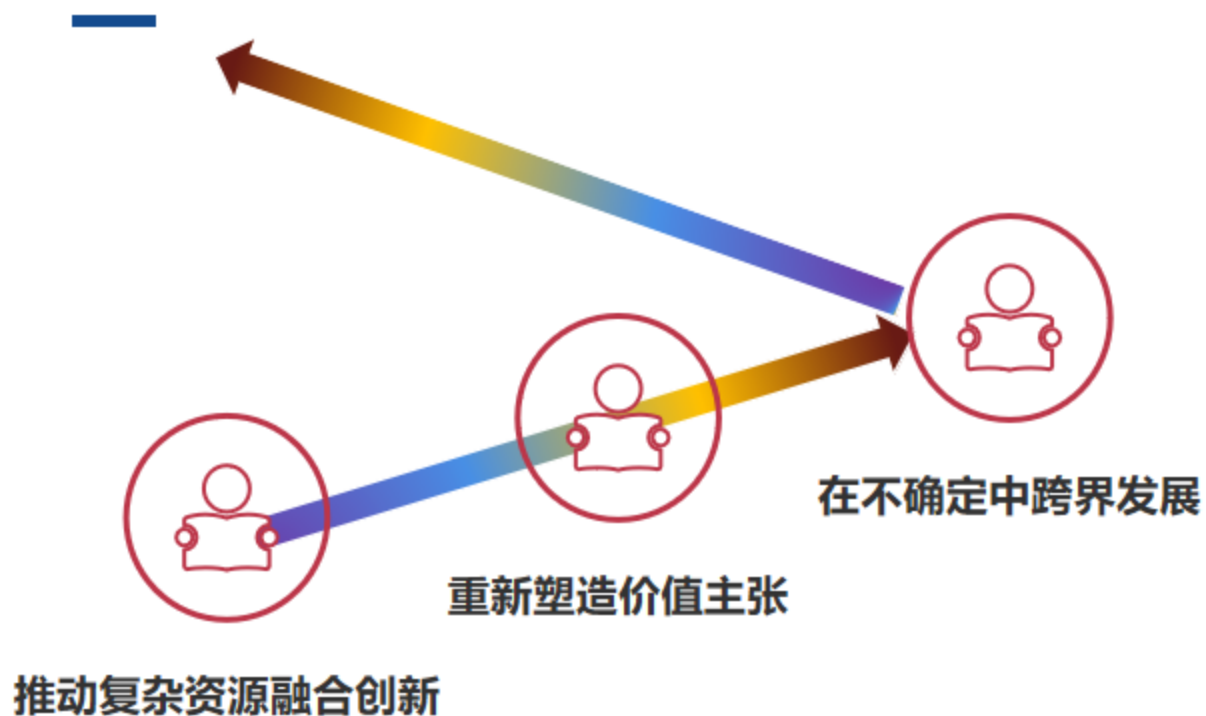
一直不变的，是对领导力**变化**的研究



人才管理的拐点时代，我们首先需要迎接更大的挑战



产业发展对人才的新挑战



在领导力的拐点时代，人才管理科学的难点在于“效标模糊+无章可循”

战略转变导致“偶像的变化”，是人才战略的重点课题

三代冰山，角色模型（2018年）

战略角色·预置

二代冰山，积木模型（2012年）

核心人才·配置

一代冰山，扁平模型（70年代）

能力素质·选才

人的能力

保持优秀

人的整体

发挥更大的可能性

迎接挑战

人的未来

绩优样本 VS. 绩平样本



在领导力的拐点时代，人才管理科学的难点在于“效标模糊+无章可循”

战略转变导致“偶像的变化”，是人才战略的重点课题

三代冰山，角色模型 (2018年)

战略角色·预置

二代冰山，积木模型 (2012年)

核心人才·配置

一代冰山，扁平模型 (70年代)

能力素质·选才

人的未来

人的整体

发现人

对高潜人才的投资与赋能

人的能力

用对人

对显性人才的选用育留评

4K人才管理体系



01 重新锚定人才

“三代冰山”，撬动战略人才的杠杆

02 重新解析人才

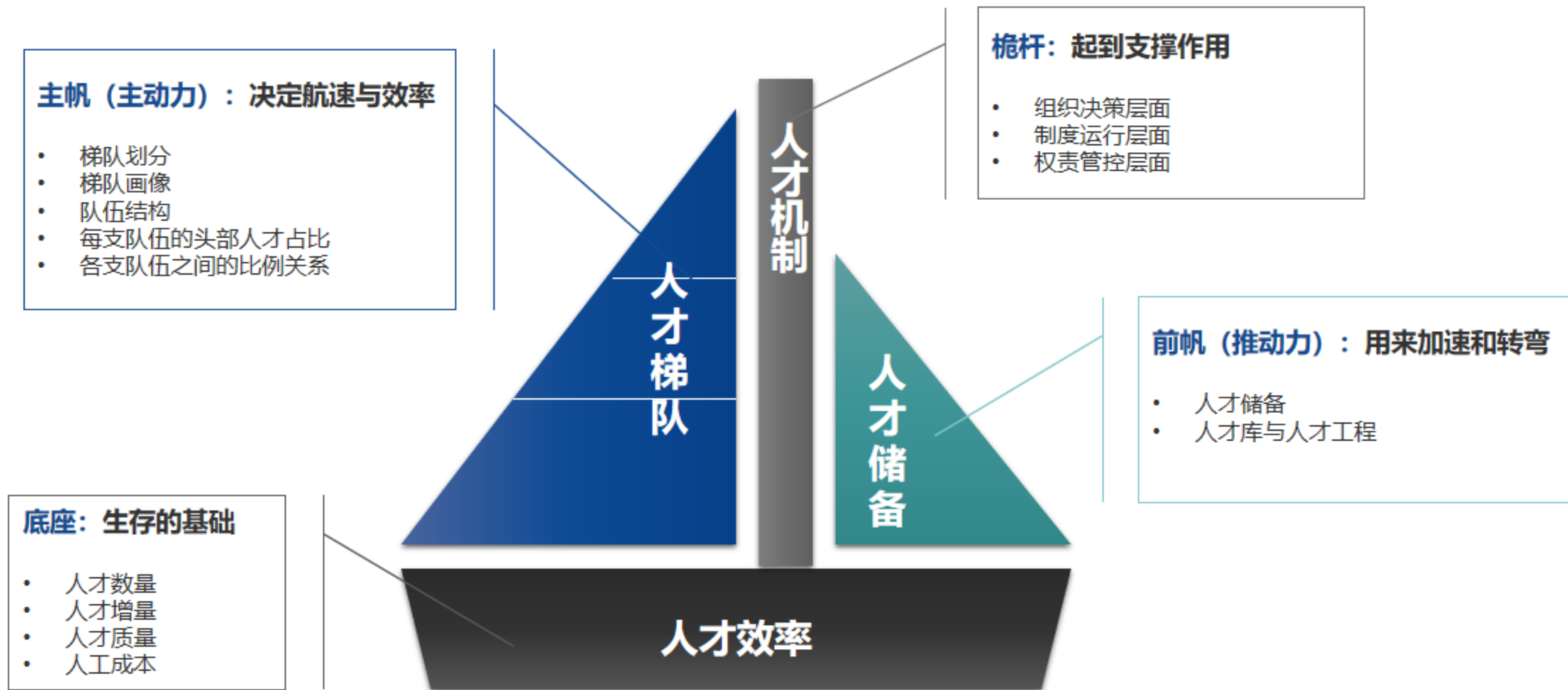
“人才之帆”，驾驭人才战略

03 重新赋能人才

“后学习地图”时代，搭建从培训到发展的梯队赋能体系

4K画像

人才之帆——支撑企业远航发展的人才战略模型



确保业务成功的测评手段



选择测评工具



选择测评技术



选择应用场景

睿正“三评七看”法，建立企业内部的人才管理专家团队

用人“三评”



“上下评”

选拔 | 晋升 | 储备



“左右评”

盘点 | 转岗 | 人才审计



“聚焦评”

定向使用



看关键—Core

识人“七看”

看风格—Style

看未来—
Future

看头脑—
Smart

看搭配—
Match

互相看—
Crowd

看场景—Scene



睿正 “识人七看” —— 测评工具引荐与转化服务

“看关键”



Core系列

- 核心人格测验
- 核心能力测验

“看风格”



Style系列

- 情商测验
- 心理健康测验
- 动机测验

“看未来”



Future系列

- 领导潜能测验
- HIPO高潜测验

“看头脑”



Smart系列

- 学习能力测验
- 智商推理测验
- 专业知识考试

“看搭配”



Match系列

- HJA
- TA 人岗匹配/团队匹配
- FJA 岗位匹配

“互相看”



Crowd系列

- 360 环形评估

“看场景”



Scene系列

- 人才知了
- 创新创造测验

彩虹超市

Rainbow 精选服务

SHL

SHL Verify
Cognitive Ability Assessments

SHL Occupational Personality Questionnaire (OPQ)
OPQ Reimagined

SHL Motivation Questionnaire (MQ)
Personality Assessments



TaleBase 倍智

Talent5 大五职业性格测评

iLogic 职业认知能力测评

BA 商业推理测评

iDriver 职业驱动力测评

Drisk 任职风险因素测评

Menth 职业心理健康测评

PSA 管理人员情境判断测评

DDI

Leader3 Ready®

经理人成熟度评鉴

目标选才 Targeted Selection®

PPA

HPTI

GIA

人才知了

thomas

360

QTEIQ^{ue}

ENGAGE

睿众360

HOGAN

HPI

HDS

HBRI

MVPI

JUD

Beisen北森
科技成就人才

锐途

FLA 领导力测评报告

01 重新锚定人才

“三代冰山”，撬动战略人才的杠杆

02 重新解析人才

“人才之帆”，驾驭人才战略

03 重新赋能人才

“后学习地图”时代，搭建从培训到发展的梯队赋能体系

4K画像

人才储备路径——N/N-1高潜人才储备体系，用K值实现人才梯队的代际管理



N

$180 \leq K \leq 220$



K1=关键成就Key Achievement

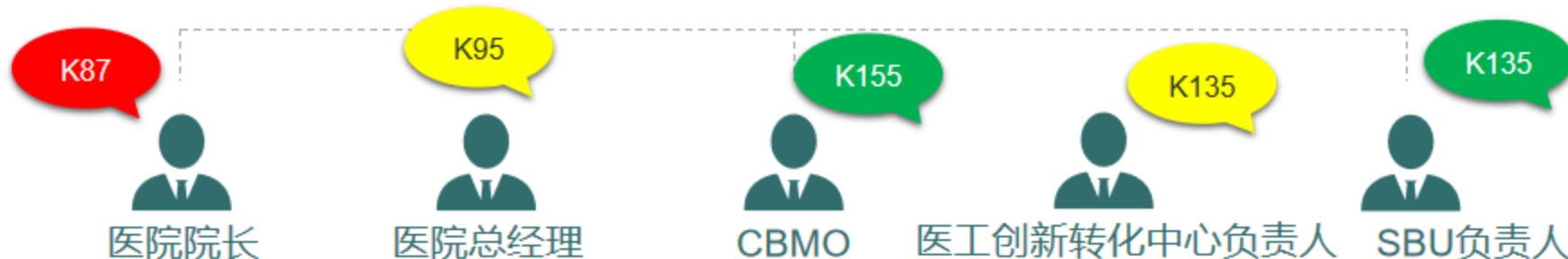
K2=关键历练Key Experience

K3=关键特质Key Competency

*****医疗事业部CEO**

N-1

$100 \leq K \leq 180$



N-2

$70 \leq K \leq 120$





加速赋能路径——K²敏捷成长体系，以学员为中心实现K值发生显著变化



K1=关键成就Key Achievement

K2=关键历练Key Experience

K3=关键特质Key Competency

以学员为中心的赋能培训体系

经验输入

提升K1
经验型学习项目设计



管理培训

提升K3
领导力挑战体验式学习项目设计

69%

K值变化测量

挑战模拟

提升K2
挑战体验式学习项目设计



A white flag with the text "睿正 AceTale" printed on it, flying against a blue sky. The flag is attached to a silver pole on the right side. The text "睿正" is in blue, and "AceTale" is in black.

睿正 AceTale