

中国招聘与任用 供应商档案

怡安企业服务（上海）有限公司

企业详情

企业官方注册名称: 怡安企业服务（上海）有限公司

企业常用简称（英文）: AON

企业常用简称（中文）: 怡安

所属国家: 英国

中国总部地址: 上海市淮海中路381号中环广场38楼

网址: www.aon.com.cn

所属行业类别: 测评解决方案

在中国成立日期: 1994年12月

在中国雇员人数: 230+

业务详情

1、主要客户所在行业: 快速消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、IT信息技术，半导体及通讯

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	
客户当时的需求	<p>客户希望通过科学的测评工具提升人才识别精准度，解决两大核心问题：</p> <p>1. 测评数据有效性验证：现有“中层干部潜力模型”在的预测效度需通过数据量化验证，确保测评结果与实际表现强相关；</p> <p>2. 战略与人才的动态匹配：需结合企业未来战略目标与文化导向，构建既能反映当下岗位要求、又能预测长期潜力的测评体系。</p> <p>客户要求测评工具不仅能筛选候选人，更需通过数据建模证明其对绩效的预测价值，为后续人才培养提供依据。</p>



具体服务内容	<p>1. 双维度模型构建：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 演绎推导：基于客户中层潜力模型，解构模型中的核心能力，与怡安特质指标匹配，确保指标与战略文化对齐； - 归纳验证：分析约 900 个样本的绩效数据，通过显著性检验发现 5 个与高绩效显著相关的指标，并反向剔除低效指标，形成加权得分模型。 <p>2. 定制化测评应用：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 通过ADEPT-15 测评工具，输出候选人在 8 个核心潜力项的得分，结合绩效数据划定前 30% 高分段作为高潜标准； - 配套生成《个人发展建议报告》，针对低分潜力项提供具体培养方案，辅助招聘时预判培养成本。
服务成果	<p>数据验证成效显著：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 测评综合得分与绩效呈强正相关，证明工具对高潜人才的预测效度，提升高潜人才识别准确率； - 建立“演绎 + 归纳”双驱动模型，权重分配中 57.7% 指标来自绩效相关性验证，确保工具与业务结果直接挂钩，避免主观评估偏差。

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	外商独资
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>客户在社招中面临三大挑战：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 文化适配性筛选：作为强调“客户导向、创新协作”的金融服务企业，需确保候选人价值观与企业文化深度契合，从而避免因文化冲突导致的高流失率； 2. 多维度能力评估：不同岗位对候选人的特质要求存在显著的差异，传统单一测评工具难以覆盖复杂能力模型； 3. HR 与业务端协同效率：业务部门常因测评报告专业性强而难以理解，需设计简洁直观的工具，帮助业务主管快速抓取候选人优劣，提升面试精准度。
具体服务内容	<p>1. 定制化能力模型预报告：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 将怡安 ADEPT-15 性格测评与认知能力测试（数字推理、文字推理）与AIA “核心六力”相匹配，形成多工具组合方案，同时针对不同类型岗位采用不同的工具组合，确保通测评工具与客户胜任力要求的紧密衔接； - 根据客户在样式、排版、内容等方面的要求，设计定制化的胜任力报告，突出客户企业特色，并确保阅读报告的各类群体均能够快速理解并上手使用该报告。 <p>2. 全流程测评解决方案：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 工具组合：候选人完成线上 ADEPT-15 测评与认知测试后，系统



	<p>自动生成《胜任力匹配报告》，直观呈现各能力项得分及与岗位要求的差距；</p> <ul style="list-style-type: none">- 报告创新：嵌入“面试问题模块”，针对候选人低分能力项提供定制化追问建议，帮助业务主管在面试中针对性验证；- 赋能支持：为 HR 团队提供“测评报告解读工作坊”，为HR团队解读各项性格及胜任力指标，并赋能HR团队辅助业务部门在招聘环节更高效地阅读和使用胜任力报告。
服务成果	<p>1. 筛选效率与质量双提升： 累计筛选近 200 位社招候选人，不同的测评工具组合能够更精准地区分岗位间差异，从而更有效地识别优秀候选人。</p> <p>2. 组织协同效能优化： 定制化报告降低了业务主管的理解成本，提高了测评结果与面试决策的一致性，也减少了“用人部门与 HR 标准脱节”的情况。</p>

档案内容更新2025年09月