

理性与定力 AI时代的校招战略升级

2026

校招人才整体素质洞察

开篇：

AI浪潮下的校招变局

当前，“养龙虾”成为全民热潮，AI正经历一场本质性的跃迁——从“聊天工具”升级为“任务代理”。大模型理解任务，大模型调用工具实现操作，自动化执行完整工作流，AI获得了行动权，从信息世界正式进入生产体系。这意味着：

“人+AI”将成为工作的新模式，人专注决策与判断、AI承担执行与监控，组织生产单元与人才分工结构即将被重塑。

这一轮变革最深刻的烙印，打在2026届毕业生身上——他们是第一代在AI深度融入学习、生活和社交场景中成长起来的“**AI共事一代**”，踏入社会，与AI协同工作成为他们必然的职业现实，他们习惯与算法共处，擅长利用工具提升效率，但也面临着从“被动接受”到“主动驾驭”的思维转变——这既是代际优势，也是潜在挑战。

但校招市场的核心矛盾，早已不是“人才供给不足”，而是“人才价值判断体系的错位”。2026届校招中，AI相关岗位投递量同比翻倍，简历“技术浓度”持续走高——Python、大模型项目、AI工具应用等关键词成为标配，HR在筛选时却陷入了“越筛选越迷茫”的困境：看似符合所有技能要求的候选人，入职后却难以创造真正的价值，甚至出现“技能满分、价值零分”的尴尬局面。当AI可以随时生成代码、撰写报告，“会用工具”已不再是稀缺能力；那么真正决定**人才长期价值的，到底是什么？**

...

正是基于这一现实困境，本白皮书分析了前程无忧智鼎在线2022-2026届校招测评中累计超过800万人次的数据，旨在通过系统性数据洞察，帮助企业和HR同仁了解最新的应届高校毕业生人才素质特点，帮助HR看清：在AI热潮的持续影响下，什么样的人才素质，才能让组织真正行稳致远。

※ **养龙虾** 指部署和使用开源AI智能体OpenClaw（形象为红色龙虾）的热潮。用户通过本地或云端运行该智能体，令其像数字员工般自动执行任务，区别于被动应答的聊天AI。

01 HR核心命题—— 建立AI时代人才新坐标



1.1 挑战与困惑：为什么传统人才标准正在失效？

AI热潮确实为校招筛选提供了新工具、提升了效率，但很多企业陷入了“跟风抢人”的误区——过度追逐AI、Python等高端技术标签，将技能堆砌等同于人才实力，却忽略了人才与岗位、组织的深层适配，最终陷入“招得来、留不住、用不好”的困境，具体表现为：

💔 心理风险难察觉

面试时侃侃而谈，入职后情绪崩溃、与团队对立，甚至以抑郁为由项目延期、团队内耗。

🔗 能力结构不匹配

学历亮眼、技能满满，但无法融入团队协作，面对困难容易退缩。

↔ 价值观错位

高薪挖来的人才，因不认同组织文化，迅速离职，重置成本高达45%。

这类人才进入组织后，反而让组织陷入浮躁与不确定性。因此，对HR而言，校招的核心使命，是要跳出短期逐利误区，筑牢组织长远发展的人才根基。

? 那么，具备什么样素质的人才，才能让组织在AI热潮中依然稳健增长？



1.2 AI时代人才新坐标：从“技术标签”到“核心素质”

基于800W+校招数据池，我们分析了近五年应届毕业生的思维能力、胜任力潜质、职场心理风险和工作价值观等多方面素质，基于外部环境巨变和人才素质变化趋势，我们提出AI时代人才素质的三层新坐标。

这三层坐标，分别对应组织长期稳健与人才同频的战略要求。



02 数据实证： 从“心力·潜力·愿力”看人才分化

2.1 心力：心理成熟度“极不成熟”比率显著攀升，结构性风险不容忽视

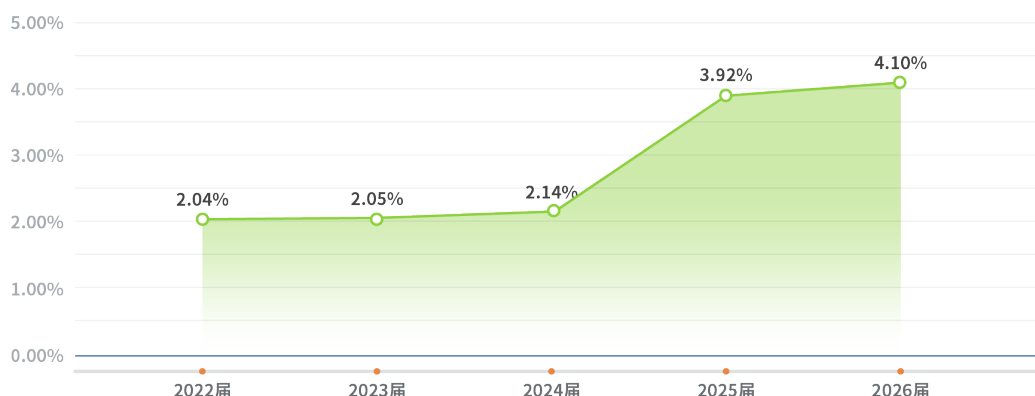
AI时代，技术迭代加速、风口频出。真正稀缺的能力，不是“会用多少AI工具”，而是在变化中保持稳定、不被裹挟的定力。这种定力的底层，是心理成熟度——它决定了一个人在面对不确定性、压力、人际冲突时，能否做出合理归因、保持自我稳定，并采取适应性应对方式。

关键数据支撑

基于近五届毕业生TPO心理成熟度测评数据的持续追踪，我们发现应届毕业生心理成熟度“极不成熟”和“亟待成熟”的群体占比**五年翻番**。

在TPO心理成熟度测评中，被界定为“极不成熟”和“亟待成熟”从而建议谨慎录用的比例，从2022届的2.04%持续上升至2026届的4.10%，五年间累计增幅超过100%。

2022-2026届毕业生TPO心理成熟度谨慎录用比率变迁



趋势解读

这一趋势并非偶然。AI时代带来了前所未有的信息密度与选择焦虑——

信息轰炸：每天被无数“风口”“机会”“别人在赚钱”的故事包围，缺乏定力者极易陷入焦虑与盲目跟风

能力焦虑：AI工具迭代速度远超个人学习速度，持续处于“追赶状态”对心理稳定性构成巨大考验

价值迷茫：当AI可以完成越来越多任务，“我还能做什么”成为许多年轻人的深层困惑

在这样的大环境下，那些心理成熟度不足的个体，更容易被时代的“噪音”所干扰，从而出现：在自我认识上脱离现实、缺乏反思；在人际关系中一厢情愿、误解他人；在压力应对时认知偏差、或焦虑或逃避。

这恰恰解释了为什么“极不成熟”群体的占比在五年内翻了一番——不是这一代人变差了，而是AI时代的信息密度、选择焦虑、价值迷茫，放大了原本就存在的心理成熟度差距。那些缺乏稳定内核的个体，在这个时代更容易“迷失方向”。

组织启示 心力将成为AI时代人才筛选的“压舱石”

当技术能力越来越容易被AI替代或放大时，真正决定人才长期价值的，恰恰是那些“AI无法替代”的底层素质——其中，心理成熟度正在成为人才筛选的核心压舱石。

建议企业采取以下应对策略：

前置筛查

将心理风险指标作为校招面试准入型测评的重要维度，例如可在面试前嵌入TPO心理成熟度测验，重点识别在自我认识、人际理解、压力应对等方面呈现高波动、易“破防”等风险特征的候选人。对筛查出“极不成熟”和“亟待成熟”的个体，审慎进入面试环节。

分层管理

对于不同成熟度水平的候选人，入职后可动态观察与管理，例如TPO心理成熟度测评结果处于“趋于成熟”水平的候选人，可正常录用，但在入职后需定期关注其情绪状态与压力负荷。通过建立EAP计划、危机干预机制等方式，预防员工因隐性压力累积导致的风险行为发生。

培养心理定力

将“心理韧性”作为新人培养计划的必修模块，系统开展压力管理、归因训练、情绪调节等主题工作坊或线上课程，帮助员工建立稳定的内在状态，提升在变化环境中的心理抗挫力与适应性。

“

一句话总结：在AI可以完成越来越多“事”的时代，能够“稳住自己”的人，将成为组织最稀缺、最宝贵的资产。

”

2.2 潜力：认知能力稳步提升，胜任力潜质存在双面性

2.2.1 基础认知能力稳步提升，分析相关胜任力潜质整体积极

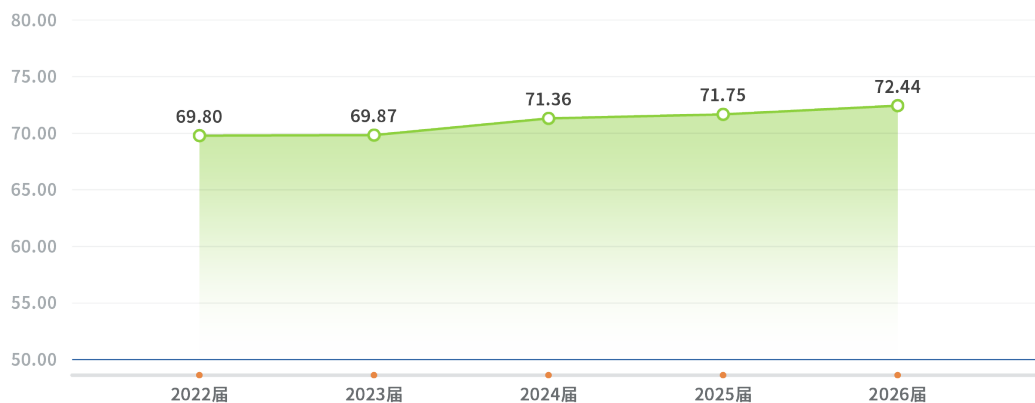
现阶段，基础劳作与信息处理逐步被AI替代，具备稳固的认知底色和开阔的分析视野才能更好地与AI协同。这种能力的底层，是过硬的思维能力——它决定了毕业生能否高效处理信息、快速学习新知识，并在复杂问题中做出准确判断。

关键数据支撑

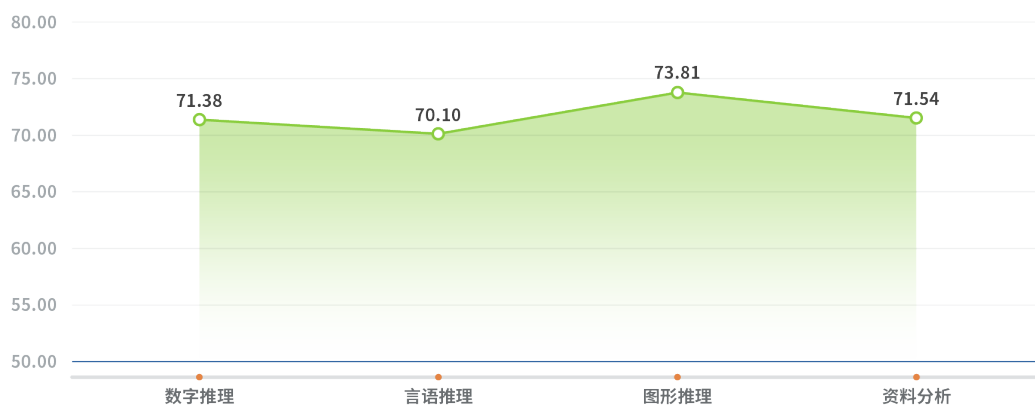
基于2022-2026届连续五年IQCAT思维能力测评数据追踪及2026届毕业生MAP职业性格测验数据，新一代毕业生的思维素质水平呈现出鲜明的时代特征，整体认知能力稳步上行，分析潜质偏向整体性、跨界性。

从IQCAT思维能力测验数据来看，2026届毕业生思维能力总分均值达72.44分，较2022届（69.80分）连续五年持续增长，展现出这一代年轻人扎实的认知功底。作为伴随着数字技术成长、熟练使用AI工具的一代人，他们在数字、言语、图形、资料的推理和分析等基础认知模块上表现优异，练就了高效接收、处理信息的底层“硬件基础”，适配快节奏、高信息量的职场环境。

2022-2026届毕业生思维能力变迁

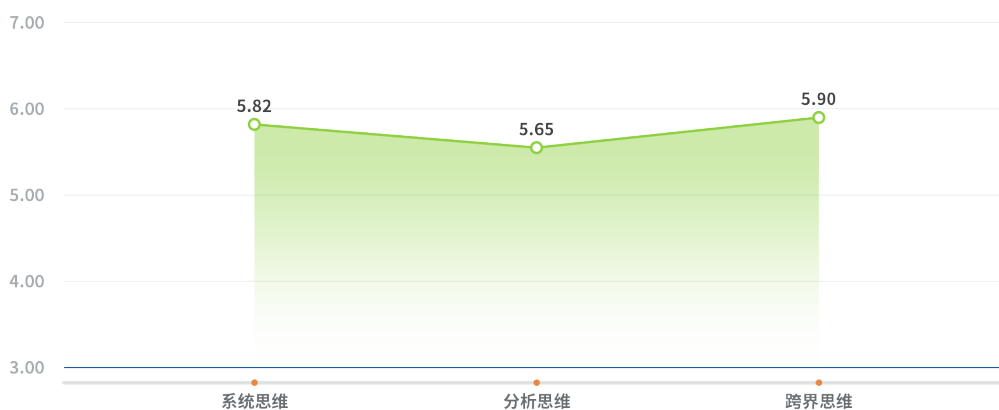


2026届毕业生思维能力测验得分



分析2026届毕业生MAP职业性格测验数据后,我们发现,在分析判断相关的胜任力潜质上本届毕业生各项指标均高于常模人群平均水平(5.5),说明整体分析潜质较高,具备优质的潜力底色。

2026届毕业生胜任力潜质(分析与判断类)得分



趋势解读

这也可能和AI工具与毕业生们的日常学习不断融合相关：

过往我们需要信息搜索 → 筛选整理 → 自己分析 → 得出结论,强调个人知识积累和经验判断,工具是辅助,人是主导,因此会对分析具体问题的能力有较高的要求。

而AI时代,这个模式转变为问题描述 → AI协作 → 快速迭代 → 优化结果,更加强调人机协作和效率最大化,人和AI是伙伴关系,各自发挥优势,长期处在这样的工作模式中,年轻人渐渐习惯借助AI跳过繁琐的基础分析环节,

直接聚焦整合多领域信息、从整体联系中定义问题，久而久之，便形成了逻辑清晰、视角多元、善于整合等思维潜质突出的特点。

顺着这一趋势，我们建议思维评估的重心也需要随之转变，从传统的更多看重“个人信息处理和分析”，转向增加“人机协作模式下的问题定义、精准提问、决策判断能力”，以贴合新时代的用人需求。

组织启示 思维素质标准更新，精准识别，科学选用

随着AI工具深度融入新一代毕业生的学习与工作中，他们“出厂”自带的数字化优势将成为企业进行数字化转型、高效运营的一把利剑。为了争取到更适合组织的人才力量，企业亟需更新人才评估标准，从而在AI时代精准识别并吸纳具备稳固认知基础和整合性、跨界性思维的新生代人才。

建议企业采取以下应对策略：

更新评估内容

重点考察人才的全局视野、拆解问题、批判审视等方面的素质，而非仅看知识储备，以吸纳贴合时代需求的潜力人才。

重构培养路径

摒弃一刀切的培养模式，做到因材施教。一方面放手让毕业生参与规划、顶层设计类工作，充分发挥其系统性、跨界性思维优势；另一方面针对性开展逻辑训练、实操演练、项目复盘等培训，引导人才平衡AI工具使用与独立深度思考，做到既能仰望星空做规划，也能脚踏实地抓落实。



一句话总结：AI时代，真正稀缺的思维能力，不是“自己能算多快”，而是“能否指挥AI算得对、问得准、判得稳”。



2.2.2 胜任力潜质呈现双面性，他们是“尖兵”还是“孤岛”？

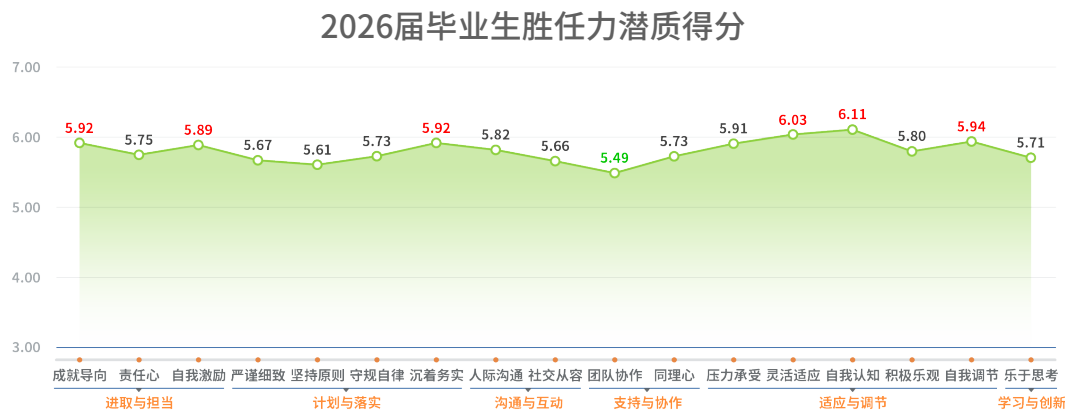
AI时代，个人潜质借助工具被极大放大，胜任力潜质特征决定了他们与AI协同效率和成果的天花板，这种特征是个体内在的行为倾向，它决定着个体工作中的各项行为、对专业技能的理解和学习、与他人交往的方式以及对环境的适应性。

关键数据支撑

基于2026届毕业生MAP职业性格测验数据我们发现，26届毕业生具有鲜明的“双面潜质”特征——

“尖兵”面：整体胜任力潜质良好，尤其在灵活适应(6.03分)、自我认知(6.11分)维度上得分突出。成就导向、沉着务实、自我调节、自我激励上也有良好得分。他们愿意快速适应变化、清醒认知自身优劣势、善于自我调节并愿意激励自己追求高目标——这是AI时代最宝贵的“攻坚”素质。

“孤岛”面：团队协作(5.49分)维度上得分显著偏低。他们不擅长主动建立连接、在协作中容易显得“格格不入”——这是组织协同中最棘手的“融入”挑战。



纵观2022-2026届五年的MAP职业性格测验数据，我们发现，应届毕业生的潜质结构正悄然重塑。

成就导向、自我激励、沉着务实三个维度持续攀升——他们越来越渴望达成目标、主动驱动自我成长并保持沉稳，这与AI时代“人机协同、效率至上”的环境高度适配。此外，26届得分较低的团队协作维度在五年来略有下降，乐于思考则呈现先升后降的波动趋势。这或许折射出：当AI可以快速生成答案、承担执行任务时，年轻人更多转向“独立攻坚”模式，却减少了深度协作与长期思辨的锻炼机会。



趋势解读

为什么会呈现这样的双面性？也许是AI时代的外部环境塑造了这种现象：

独立驱动的成长路径：在信息获取极其便捷、个人能力可被AI快速放大的时代，他们习惯了“单兵作战”的成长模式，更多通过自我驱动实现快速突破。

弱连接的社交习惯：数字原生代的社交模式更多是“弱连接”——线上互动、兴趣社群、即时沟通，而非深度、长期的团队协作。这导致他们缺乏在复杂组织中“与人共舞”的经验。

💡 组织启示 “尖兵”还是“孤岛”?取决于组织如何“使用”他们

AI时代成长起来的新生代人才,有着独立攻坚的“尖兵”潜质与协作融入的“孤岛”短板。他们的双面性决定了:用好了是组织突破瓶颈的利刃,用不好则可能成为团队协同的孤岛。企业亟需建立“识其特质、配其岗位、补其短板”的精准用人机制,让这类人才在保持攻坚优势的同时,逐步融入组织生态。

建议企业采取以下应对策略:

提前预判潜质水平

通过MAP职业性格测评,提前识别出候选人的胜任力潜质特征。

严把人岗匹配关

在录用决策时,同步评估岗位的匹配程度。对于需要高度协同的岗位,重点关注其协同潜质;对于独立攻坚型岗位,关注其进取与担当方面的潜质。

补齐协同短板

入职后,为存在协同短板的人才配备“协作型”导师,设计融入计划,帮助他们在保持“尖兵”优势的同时,逐步补齐“孤岛”短板。

“

一句话总结:校招最稀缺的不是单打独斗的能力强者,也不是只求合群的平庸者,而是既能独当一面攻坚克难,又能高效配合协同作战的全能型人才。2026届毕业生正处在这一矛盾交汇点,身上既带着时代赋予的宝贵潜力,也藏着组织管理的潜在挑战,如何精准识别、科学任用、悉心培养,成为校招HR必须攻克的核心课题。

”

2.3 愿力:新生代职业价值坐标系,核心诉求长期稳定

26届毕业生的求职选择愈发多元,外界诱惑与变数增多,但基于2022-2026届连续五年的工作价值观追踪数据,我们发现近5届毕业生的职业价值观呈现“**长期稳定底色不变,部分诉求动态迭代**”的特征。

📊 关键数据支撑

成长机会、人性化管理连续5年稳居TOP3榜单,职业操守也连续四年排名第二。

看重权力地位连续5届稳居第15位,是毕业生最不看重的职业价值。**任务导向**也基本稳定在毕业生不看重的维度中。

注重归属感呈现波动上升态势:从2022届第5位小幅波动后,2026届攀升至第4位,创下五年最高排名。

📈 趋势解读

稳定的价值观倾向说明了自我成长是毕业生持续高位的核心驱动力。他们对职业发展、企业文化、职场人文的核心期待具有极强的长期稳定性,是求职决策的底层逻辑。同时,他们对权力层级、职级头衔的敏感度极低,职业选择不偏好机械的完成任务,更聚焦于个人发展与职场体验。

归属感的变化也体现了:当AI技术不断强化个体独立作战能力、信息获取日益便捷时,年轻人反而更加渴望在组织中获得情感连接、团队认同与归属感。

2022-2026届毕业生价值观变迁

工作价值观排名	2022届	2023届	2024届	2025届	2026届
1	成长机会	成长机会	成长机会	人性化管理	成长机会
2	职业操守	职业操守	职业操守	目标导向	职业操守
3	人性化管理	人性化管理	人性化管理	成长机会	人性化管理
4	利他主义	利他主义	利他主义	注重可控性	注重归属感
5	注重归属感	勇于革新	注重归属感	注重归属感	利他主义
6	勇于革新	注重归属感	勇于革新	勇于革新	勇于革新
7	开放学习	开放学习	规则导向	开放学习	目标导向
8	目标导向	目标导向	目标导向	追求稳定	规则导向
9	倡导多元化	注重可控性	开放学习	积极进取	开放学习
10	规则导向	倡导多元化	追求稳定	倡导多元化	注重可控性
11	注重可控性	积极进取	注重可控性	任务导向	积极进取
12	追求稳定	规则导向	倡导多元化	职业操守	追求稳定
13	积极进取	追求稳定	积极进取	利他主义	倡导多元化
14	任务导向	任务导向	任务导向	规则导向	任务导向
15	看重权力地位	看重权力地位	看重权力地位	看重权力地位	看重权力地位

组织启示 锚定核心价值, 适配动态诉求, 优化雇主品牌与管理

AI时代, 技能迭代加速、信息过载, 年轻人反而更加笃定地追求自我成长、诚信环境、尊重人性, 而对“机械执行任务”和“追逐权位”毫无兴趣。这折射出: 当AI可以承担大量执行性工作时, 人更渴望成为“有成长、被尊重、守底线”的创造者, 而非流水线上的权力追逐者。

建议企业采取以下应对策略:

锚定核心诉求, 关注动态变化

将“成长机会、人性化管理、职业操守”作为雇主品牌建设的核心, 通过清晰的晋升通道、灵活的管理模式、诚信的企业文化, 匹配毕业生最核心的求职期待, 提升招聘吸引力。同时敏锐捕捉时代演变(如“注重归属感”上升), 及时调整吸引及沟通策略。

入职前匹配, 增加留用率

结合组织实际情况, 将抽象的企业文化、团队风格、管理理念转化为可量化的专属价值观维度, 提前评估候选人与组织的契合度, 降低因文化不适导致的隐性流失风险, 提升人才留用率。

规避无效投入, 聚焦高价值板块

针对“看重权力地位”持续垫底的特征, 减少在权力层级、职级头衔等方面的宣传投入, 将资源聚焦在成长、文化、管理等毕业生真正关注的维度, 提升HR工作的投入产出比。

“

一句话总结: 近5届毕业生职业价值观以成长、操守、人文为核心底色, 虽受环境影响出现阶段性波动, 但长期诉求稳定, HR需锚定核心价值、适配动态变化, 打造贴合毕业生期待的雇主品牌与管理体系统。

”

03 行动指南： 重构组织的人才评估体系

从“人口红利”到“人才红利”，校招需激活三层内核

2026届毕业生是与AI共事的一代。他们认知过硬、视野开阔、自我驱动强劲，具备成为“尖兵”的潜质；但也存在心理成熟度分化、协作短板突出的现象。

人才红利不会自动兑现。企业需从三方面发力：心理定力——前置筛查心理成熟度，守住稳定性底线；综合潜力——精准识别候选人潜质特征，科学匹配岗位；职业愿力——锚定成长、操守、人性化核心诉求，前置价值观匹配。

只有当“人才供给优势”被转化为“组织能力优势”，校招才能真正成为企业长期竞争力的战略投资。

基于上述发现，我们为HR提供三条可立即落地的行动建议：

3.1 筑牢风险屏障：面试前，先筛查心理成熟度

旧思维：看学历、看院校、看实习经历、做大规模初面进行校招初筛……

新思维：能否在信息轰炸中保持稳定？面对压力是否具备合理归因与适应能力？是否存在脱离现实的自我认知与人际误解？

将心理成熟度作为人才准入的“压舱石”。摒弃“高学历=高稳定”“面试表现好=抗压能力强”等片面判断，把心理成熟度水平等底层心理素质纳入核心筛查标准。重点关注“稳得住、可共事”的长期稳定性，而非临场发挥的短期印象。

成功实践

4%的淘汰率，100%的团队稳定：TPO如何成为招聘“压舱石”

痛点直击 面试时侃侃而谈、能力出众，入职后却因情绪管理问题与团队频繁对立，甚至以抑郁为由长期失联，导致项目延期、团队内耗。传统招聘只看能力、不测风险，往往为团队埋下“定时炸弹”——因心理问题离职的员工，重置成本高达45%。

解决方案 将TPO心理成熟度测验嵌入招聘系统，HR系统后台直接触发测评、查看测评结果，简历信息与测评结果一目了然。

利用TPO心理成熟度测评进行初次筛选，红灯（谨慎录用）终止流程，绿灯进入下一轮。

核心收益  使用TPO后，入职员工行为问题“0新增”

 HR筛选时间缩短50%+，累计筛掉约4%“能力优等生、心理差等生”

 业务反馈：“招的人皮实多了，能扛事、少内耗”

 从“能用”到“好用”，真解决问题、真节省成本

3.2 更新人才定义：从“技能清单”到“内核素质”

旧思维：会Python、懂大模型、有AI项目经历……

新思维：是否有稳固的认知底色？能否定义问题而非堆砌信息？是否具备与组织共同成长的潜质内核？

摒弃“会用AI就是优质人才”“有AI项目经历就很优秀”等片面标准，回归底层素质考核，把认知能力、胜任力潜质纳入评判标准，搭建多层次评估体系。看重能思考、可培养的长期潜力，而非短期技能熟练度，以贴合企业长远发展需求。

成功实践

从「量」到「质」：如何用“底层素质”实现精兵甄选

痛点直击 某大型制造企业近年来校招名额锐减，加之智能制造成为趋势，业务对人才质量的要求不降反升。如何在有限名额中，精准锁定那些能思考、可进化、与组织共同成长的真正后备力量？

解决方案 在精兵时代，用数据代替直觉，是高效选才的最优解。通过分析企业过往五年46,000+份MAP职业性格测验数据，锁定新生代毕业生高绩效核心特质，让“精兵”识别更可量化、更可信赖。

核心收益

- ▣ 高绩效人才识别准确率提升10%，预测效度达0.34
- ▣ 绩效分类准确率高达70%
- ▣ 产出15个精准岗位画像，实现“按图索骥”



3.3 前置保留策略：从“入职后”到“发Offer前”

旧做法：入职后观察、转正时评估……

新做法：基于组织文化和新生代核心价值观诉求，在入职前即可进行价值匹配评估，高匹配者重点录用，低匹配者审慎决策。

紧扣新生代看重成长、人性化管理、职业操守的核心诉求，在校招宣传、入职评估、新人培养全环节发力。搭建清晰的成长通道、推行柔性管理模式、打造正向企业文化以提升岗位吸引力。同时提前评估候选人与组织的契合度，提升人才留用率。

成功实践

价值观匹配可量化：某大型公共事业服务机构这样锁定“留得住”的人才

痛点直击 某大型国企一直高度重视人才与组织的长期适配。但其面临着文化理念“悬在空中”，面试常常只看能力，看不出“能否久留”——新人因组织文化不匹配预期而流失，却无法提前识别。

解决方案 将抽象价值观转化为可量化的8维专属模型，嵌入POFIT工作价值观测验。每位候选人输出匹配度分数：高匹配→重点录用，低匹配→谨慎发放，让“文化契合”成为可决策的硬指标。

核心收益 把“价值观匹配”从抽象理念，变成招聘决策中可量化、可执行的筛选工具。

- ▣ 告别“凭感觉”：形成可落地、可对比的价值观评估标准
- ▣ 看穿“留不住”：精准区分“能力强但会走”与“能力强且稳定”
- ▣ 统一“选人语言”：各部门用同一把尺子，选人标准不再变形
- ▣ 延伸“用人价值”：测评结果直接用于新员工融入与培养，从选人贯穿到育人

建立组织的人才确定性

当全民追逐AI风口,当市场陷入浮躁抢人的喧嚣,校招更需要守住定力、看清本质。这场由AI引发的职场变革,从来不是比拼谁更会追逐潮流,而是考验谁能守住长期主义,在变局之中筑牢核心竞争力。

2026届作为首批AI共事一代,自带鲜明的时代烙印:他们认知出众、视野开阔,具备适配数字时代的潜力与活力,却也伴随着心态波动、协同偏弱的现实短板。这批青年,既是国家推动“人口红利”向“人才红利”转变的核心载体,也是企业布局新质生产力、抢占未来赛道的关键储备。



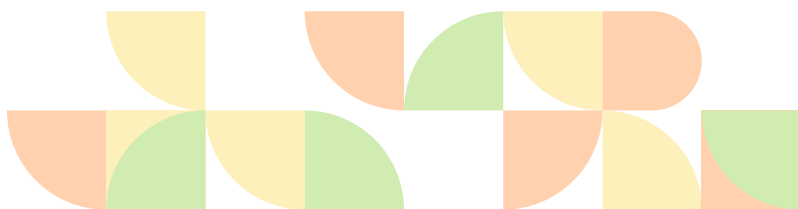
对企业而言,校招从来不是一场短期的人才抢购,而是关乎长远发展的战略布局。比起盲目追捧技术标签、跟风争抢热门人才,守住心理定力、精准识人用人、锚定价值同频这三层核心,才是对抗不确定性的根本底气。

真正经得起时间考验的人才,从不靠一时的工具熟练度立足,而是靠稳定的内核、清醒的判断力、适配的素养走远。愿每一家企业都能在热潮中保持理性,选对人、用好人、培养人,把青年潜力转化为组织实力,在AI变革浪潮中行稳致远,在科技自强与产业升级的征程里,牢牢握住人才这张核心底牌。

“

AI时代的人才版图,远不止一届毕业生的全景素描,这只是起点。不同企业、不同行业赛道的青年,正以迥异的面貌走进职场——他们的能力结构、价值取向、心理状态千差万别。只有深入细分人群,才能真正做到精准识才、因材施教。后续系列报告将陆续解锁投递国企、归国留学生两大人群以及互联网、金融、制造三大行业人群的人才画像,敬请期待!

”



附录——专业工具介绍

TPO心理成熟度测验

通过评估心理发育水平与具体风险行为倾向,综合判断个体出现心理异常问题的可能性和严重程度,助力组织排除用人风险。



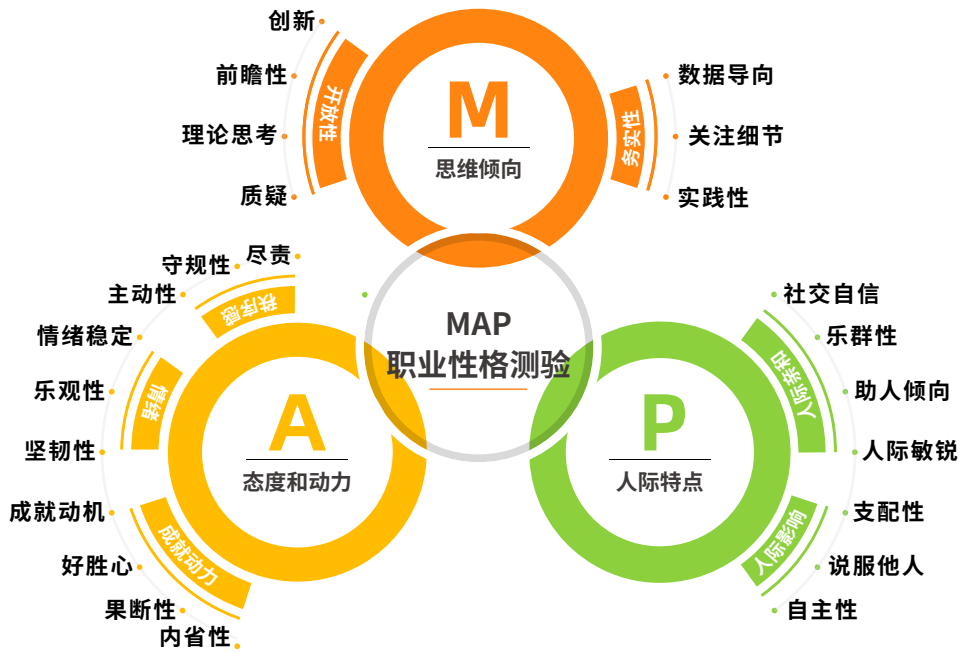
IQCAT思维能力自适应测验

基于二因素智力理论,通过考察作答者的一般认知能力,预测其学习新知识、新技能以及理解、解决问题时的工作表现。



MAP职业性格测验

首款专为中国人自主研发的商用职业性格测验，以人格特质理论为基础，从思维倾向、态度和动力、人际特点三个方面，全面细致地描绘个体的性格轮廓，能有效预测个体的胜任力潜质、情商、团队角色、领导风格、决策风格等重要的工作行为表现。



POFIT工作价值观测验

基于“人-环境互动”理论和“一致性匹配”原理，识别和解读候选人突出的价值观特点、期望的组织文化特征等，从而为组织选拔出与其价值观、文化相匹配的人才提供科学、系统的参考。

