



管理者思维能力测验

MIT

简介

管理者思维能力测验通过考察作答者面对信息相对模糊的问题时进行独立、科学思考的能力，预测其在实际管理工作中应用高级思维能力——审辩式思维（Critical Thinking），进行理解、分析、判断和决策的表现，帮助企业挑选到更优秀和更具潜力的管理人才。

管理者思维能力测验基于1998年霍尔普恩博士（Halpern DF）提出的审辩式思维理论，着重考察审辩式思维的技能，包含在分析过程中识别语义陷阱、推理、假设检验，以及在决策时进行的概率估计和问题解决能力。霍尔普恩博士认为审辩式思维是一种“增加结果可能性的认知技能和策略”，对组织中的决策者尤为重要。研究发现，审辩式思维是高潜人才和优秀管理者的核心思维特征。



适用对象

新晋管理人员
现任管理人员
管理岗的候选人员



应用范围

外部招聘
内部选拔
人员盘点



测评形式及时间

在线作答，
测评时间约30分钟



测评维度

分析

识别陷阱
理性推理
科学思考

决策

概率估计
利弊权衡

主要特点

- ◆ **非同“一般”**：区别于考察一般思维能力的认知类测验，考察面临繁杂信息时的深层理性思考能力。
- ◆ **聚焦“分析”和“决策”**：从识别陷阱、理性推理、科学思考、概率估计及利弊权衡5个关键审辩式思维技能入手，综合考察信息分析和决策判断的能力。
- ◆ **贴近实际**：使用更加贴近管理工作实际、具有信息模糊性的材料，比抽象的数字和符号材料更具真实性。
- ◆ **发现潜能**：通过对分析和决策能力的考察，预测作答者的管理思维潜质，帮助企业选出更具发展潜力的候选人。



测评报告



应用实例

某大型国有能源企业计划对入职2年以上的基中层员工进行人才盘点, 欲从思维能力、个性和管理能力几方面全面了解现有基中层人才队伍的综合素质情况, 定位有管理潜质的高潜人才, 建立人才储备库, 为今后的培养和晋升做准备。通过使用管理者思维能力测验, 从问题分析和决策两大方面考察与管理潜质有关的思维能力, 为后续的高潜人才选拔工作提供了有效依据。

面临的问题

- 优秀管理者需考察的思维能力的重点是什么?
- 以往经验表明, 传统思维类测验题目形式单一, 与现实工作略显脱节, 如何能与实际工作情境关系更为密切?

项目目标

- 全面了解现有人才队伍的管理潜质现状
- 在思维能力评估方面, 侧重考察管理情境下的思维能力

解决的问题

- 以考察解决实际问题的能力为核心, 系统评估真实工作情境中的问题分析能力和决策判断能力
- 决策类题目材料基于管理情境可能遇到的问题, 更贴近真实工作场景, 预测效果较好

成果

- 提供思维能力分数, 作为甄选有管理潜质的人才的依据之一
- 为入选人员提供个人分析报告, 提示候选人的思维能力优劣势