

A modern office interior featuring a large glass-walled conference room. Inside the room, there is a long white conference table, several black office chairs, and a large black television mounted on the wall. The ceiling has recessed lighting and a ventilation grille. The floor is covered with dark grey carpeting. The overall atmosphere is professional and contemporary.

360度评估产品介绍

AskForm —— 人才测评云平台

1

公司 简介



公司介绍

AskForm问智道成立于2007年，致力于用统一云平台来采集数据、管理和系统分析，实现真正的智能数据。

AskForm平台集成了满足企业需求的多个产品：人才测评、360评估、绩效评估、人才盘点、员工满意度、敬业度，在线考试，问卷调查等工具。

服务对象



AskForm全程协助企业完成全套人才管理系统的实施和部署，并提供系统优化和升级服务。

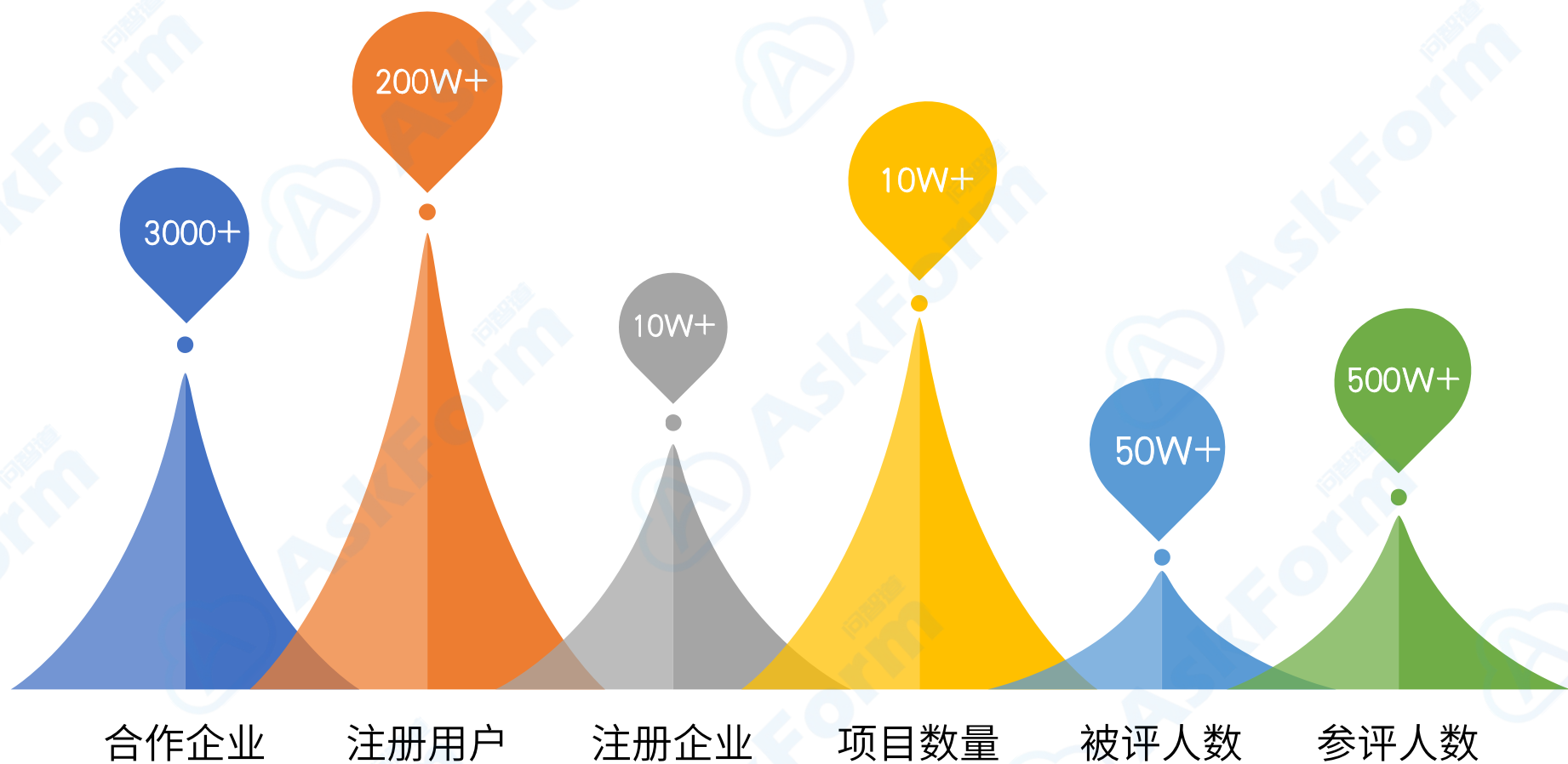
01
企业客户

02
合作伙伴

AskForm开放平台支持为人力资源公司、咨询公司、培训教育公司等企业按照其要求为其客户提供系统定制及产品研发服务。



服务规模



服务行业



地产行业

万科地产、融创地产、绿城地产、滨江地产、宝龙地产、万达、弘阳集团、鸿坤等



金融行业

工商银行、建设银行、美国建东银行、昆仑银行、国金证券、民生保险、太平洋保险等



汽车行业

宇通客车、丰田集团、江铃汽车、吉利汽车、博格华纳、中车集团、庞巴迪等



互联网业

新浪、腾讯、前程无忧、瓜子二手车、汽车之家、火币网、咪咕、UC网、伯俊软件等



医药行业

默沙东医药、华东医药、药明生物、丽珠医药、百世美施贵宝、恒瑞医药等



咨询行业

翰威特咨询、中智咨询、波士顿咨询、美国管理协会AMA、日本RGF、起航咨询、启源咨询等



通信行业

中国联通、中国移动、华智电子、诺基亚、魅族手机、联想控股、丰联通信等



其它单位

国家核电、华电集团、中国精工、中国中材、中铁集团、益海嘉里、杭州教育评估中心、河南教育评估中心等

做标杆企业的优秀合作伙伴

国际知名企业



咨询公司



国内知名企业





2

系统
优势

系统优势



功能优势

1

支持多语言问卷，实时切换
支持不同层级不同问卷

2

支持实时权重调整
指标权重、层级权重、题目权重

3

支持多渠道分发，多终端适配
短信、邮件、钉钉、企业微信和OA

4

支持多账号
咨询公司可设置子账号，管理客户

5

支持合并打分，快速回收结果
同一页面同时对多人打分

6

支持强制打分
当某一选项选择比例过多，无效性
判定或不允许提交

定制优势



01
OPTION

支持测评流程定制（提名功能）



02
OPTION

支持测评多语言定制



03
OPTION

支持测评报告定制



04
OPTION

支持页面风格效果定制



05
OPTION

支持分发功能定制

敏捷定制，打造企业自己的系统！

AskForm基于客户的实际情况和需求，为企业量身定制合适的测评系统，支持本地化部署，助您一周快速实施360度评估。

技术优势



克隆技术

项目内的任意数据修改都不影响复制的来源项目。可把项目设置为模板，方便其他人使用。



不倒翁技术

可对问卷进行任意的修改，而无需暂停或终止。系统对当前作答的用户不产生影响。



堆叠技术

问智道的数据属于增量堆叠，可以追溯到最初的状态。任何删除的数据都能够及时得到恢复！



变形技术

问智道没有一成不变的页面，看到的页面流程都是可以任意改变而不影响稳定性。

01

02

03

04

技术优势

自动适配各屏幕尺寸，并进行阅读优化。定制多种的页面风格效果。

变色龙技术

AskForm平台提供最原始组件功能，可以任意组合出各种应用

原子技术

AskForm平台多达5层技术防护。保证用户数据安全坚不可摧。

堡垒技术

1分钟内可导入百万条数据，每秒支持1000次提交请求，每天百万级别访问。

核子技术

3

产品介绍

360评估流程-标准版



编辑名单

建立测评名单
支持多部门多层级
支持在线录入
EXCEL导入



编辑问卷

AskForm360度评估模板
企业定制问卷
全程协助、快速录入
提升企业品牌形象



发送邀请

支持短信、邮件、钉钉、
企业微信及OA
手机和电脑自动适配
支持加密、定向链接



管控进度

实时跟踪动态
分层进度显示
数据实时统计
群发未完成提醒



生成报告

多维度指标库
自定义权重
个人、团队报告
个性化发展建议

360评估流程-提名版

编辑被评估人名单

邀请被评估人提名评估人名单

评价关系收集进度

实时管控被评估人填写进度和状态，可在后台调整评价关系

制定被评估人名单

根据回收评估人名单制定最终评估名单

- 公 平
- 公 正
- 科 学
- 民 主
- 高 效

全程协助 快速实施

1 **编辑问卷**
协助编辑测评问卷，设计问卷

2 **整理名单**
协助整理名单，编辑评价关系，查漏补缺

3 **数据分析**
改写算法，清理数据，优化结果

4 **过程跟踪**
优化测评实施方案，清洗无效数据，校准测评结果

5 **使用培训**
AskForm提供全程后台使用培训，实时指导测评过程

6 **技术支持**
保障测评安全稳定实施，协助测试问卷及数据，配置各项功能



4

成果
展现

360评估结果呈现



个人报告

包含排名、能力得分
指标总结、认知差异
优势行为、劣势行为
发展建议等



团队报告

指标整体得分
成员综合排名
认知差异
发展建议等



人才盘点

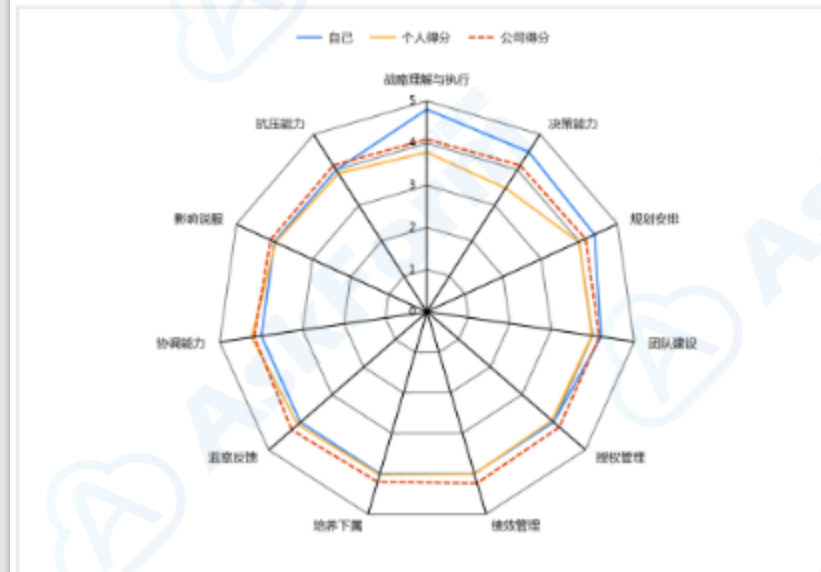
人才年龄分布
人才能力分布
人才岗位分布
人才梯队建设



历史对比

个人对比
部门、团队对比
企业整体对比
行业对比

- 认知差异
- 指标总结
- 总体评价



他评与自评差异在决策能力上存在显著差异，您应该注意，并尝试寻找出现这种情况的原因。

指标	上级	平级	下级	自己	个人得分	公司平均分
战略理解与执行	3.40	4.10	4.28	4.80	3.79	4.09
决策能力	2.75	4.25	4.16	4.50	3.68	4.12
规划安排	3.80	4.20	4.13	4.40	3.99	4.16
团队建设	3.80	4.25	4.03	4.20	3.98	4.16

下图中,第一组第二题分别发给了两位同龄人沈沈和陆陆题目的复印件;而李海和江江的第二题的复印件则发给了“别人面前40分钟”和“中间休息”之间的空档。其中,第二题是“判断题”而非选择题或填空题,所以两位同学各自独立回答;而李海和江江“商量”的讨论,则是在沈沈和陆陆各自给出答案、发表看法后。

馬伯輝 / 伍	第二樂句： 轉調（就自然的敘述）	第一樂句： 沈思與沉思
	律動自由 以跳躍而 後步下跳 後跳躍出 以漸趨之 變明之態	跳躍的對 延及跳躍
	第三樂句： 仍為跳躍與區	第四樂句： 首句（承接第四段不絕）
	跳躍的力 跳躍的跳躍	跳躍的力 跳躍的跳躍
第一樂句一寫		

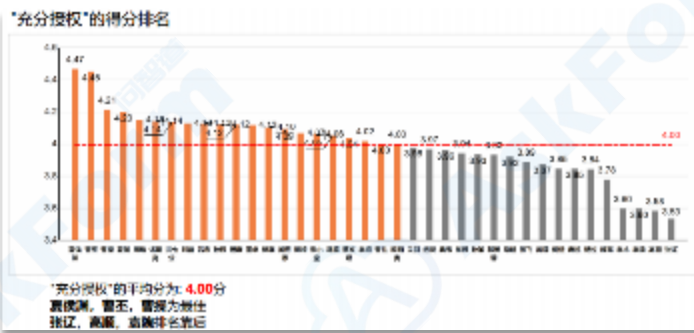
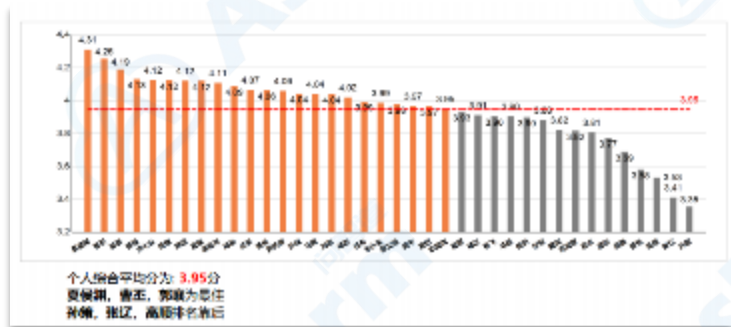
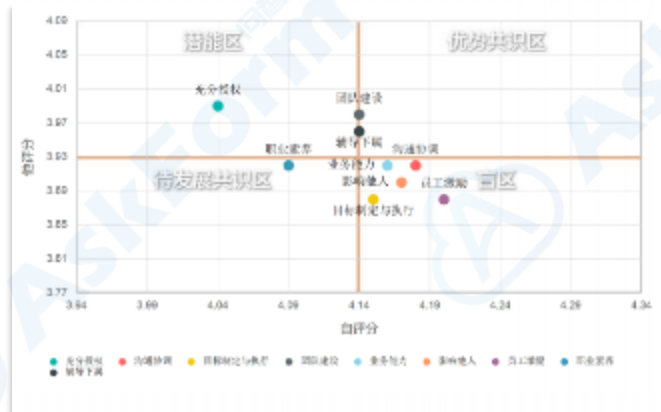
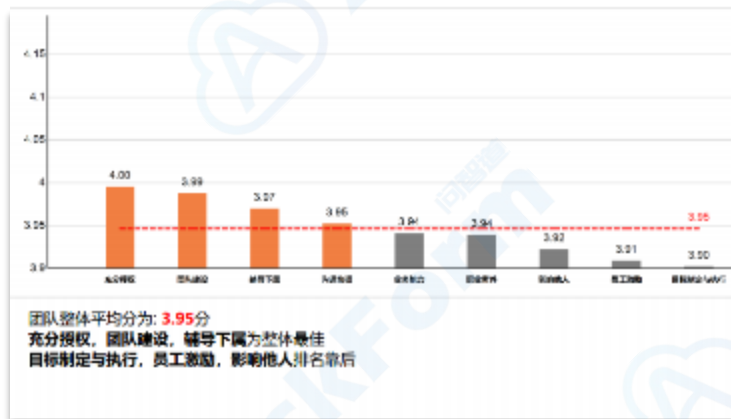
以下得分除了去掉最高分和最低分之外, 其中去掉最低分的得分有: (上题、中题、下题) 以及每道题上每题有: (平均分的得分) 的得分。个人得分则一列反映了每题的得分。每题平均得分一列反映了这一题的平均得分。在去掉最高分和最低分之后, 每题得分之和与所有得分之和的百分之二一之比, 就是每题的平均得分; 以每题得分之和与所有得分之和, 再除以每题得分之和与所有得分之和的百分之二一, 即为总分。

评分标准: 1. 不符合; 2. 部分符合; 3. 基本符合; 4. 比较符合; 5. 完全符合



360团队报告

- 成员综合排名
- 指标整体得分
- 认知差异
- 分项指标分析



人才盘点 报告（个人）

样例

LOGO

人才盘点
个人结果报告

单潇钰
2019.4.4



基本信息	盘点时间	2019年7月	个人结果总览 郭靖 笔记区域:
	现任岗位	ceo	
	所在职级	P2	
	绩效结果	1	
	九宫格位置	差距员工	
	是否继任者	是	
继任岗位	副总		
继任状态	1年内可继任		

能力评价	最高三项		最低三项	
	辅导发展	3.33	追求卓越	1.33
	创新求变	2.20	创新求变	2.20
	追求卓越	1.33	辅导发展	3.33

	待发展项	创新求变
	发展方式	

发展建议：出现问题或失败时，给自己设定一个处理情绪的方法和时间。写下尝试成功、创新达成时的情景和心情，在遇到障碍困难的时候翻阅。

人才盘点 报告（团体）

样例



部门九宫格概览



部门盘点结果概览

序号	姓名	所在职位	九宫格 所在位置	是否 继任者	继任职位	继任状态
1	郭靖	P2	9-绩效之星	是	副总	1年内可继任
2	杨过	P3	6-熟练员工	是	副总	2年内可继任
3	小龙女	p4	9-绩效之星	是	总经理	1年内可继任
4	黄蓉	p5	7-潜力之星	否		
5	郭襄	P3	9-绩效之星	是	总经理	1年内可继任
6	周伯通	p4	5-中坚力量	是	总经理	2年内可继任
7	黄药师	p5	5-中坚力量	是	副总	2年内可继任

部门整体能力得分

汇报维度均有三个以上员工有分数，低于三人的维度不予汇报

类别	序号	能力项	分数				
			1	2	3	4	5
战略	1	创新求变					
	2	追求卓越					
团队	3	辅导发展					

部门整体最高/最低的行为

汇报题目有三个以上员工有分数，低于三人的题目不予汇报

题目	所属能力	平均分
用自己擅长的方式来培养下属，帮助下属成长	辅导发展	4.60
有耐心，引导员工自己去发现问题、解决问题	辅导发展	4.20
向员工明确其工作需要的知识、技能和职业品德，并指出其擅长与差距	辅导发展	4.00
理解与支持变化，克服变化与不确定性带来的困扰	创新求变	2.80
通过各种小的优化来推动以创新	创新求变	2.60
主动分解细化目标，安排其优先顺序，确保目标的落地性和可衡量	追求卓越	2.60
敢于质疑已有的制度或做法	创新求变	2.40
解决问题时，敢于尝试新方法新思路，不会因为害怕失败或犯错就裹足不前	创新求变	2.20
不满足现状，始终寻找各种改进优化的机会	追求卓越	2.20
制定计划时考虑到可能出现的变化，以及这些变化背后的影响因素	创新求变	1.80



AskForm —— 人才测评云平台



联系顾问: 17764557236
服务热线: 0571-88072760
顾问Q Q: 1809661532、2428493962