

TaleBase 倍智[®]

2024届 应届生画像白皮书



© 2003-2024 TaleBase. All Rights Reserved.

倍

 倍智人才研究院

更多免费行业报告

并购家

www.ipoiipo.cn

并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

目录

前言	02
----	----

关键发现	05
------	----

01

应届生画像分析

1.1 2024届应届生整体画像	07
1.2 大五职业性格画像	09
1.3 职业能力倾向画像	12
1.4 职业驱动力画像	14
1.5 认知能力画像	16
1.6 心理健康画像	17

02

应届生画像对比： 企业属性分类

2.1 行业分类对比——九大行业	19
2.2 企业性质对比——国企vs民企	28
2.3 招聘目的对比——管培生vs平均水平	33

03

应届生画像对比： 应届生属性分类

3.1 学历对比	36
3.2 性别对比	39
3.3 海外留学生vs平均水平	43

04

招聘建议

4.1 有的放矢，善用人才画像与测评工具	48
4.2 科学看待差异，避免落入误区	49
4.3 打造高质量招聘团队，完善人才供应链管理	50
4.4 针对性地展示企业优势，打造有吸引力的雇主品牌	51
4.5 更新与时俱进的管理理念	52
4.6 筛查心理健康，减少入职风险，在职员工定期心理体检	53

05

测评工具简介

5.1 Talent5大五职业性格测评™	55
5.2 职业能力倾向测评™	56
5.3 iDriver职业驱动力测评™	56
5.4 iLogic职业认知能力测评™	57
5.5 Menlth 职业心理健康测评™	57
5.6 倍智测评服务框架	58

前言



进入2024年，全球性的经济波动、技术革新和产业结构转型升级，给企业经营带来了诸多挑战。面对复杂的经济形势和市场环境，“降本增效”成为企业经营主旋律，招聘工作也更加慎重。与此同时，教育部预计2024届普通高校毕业生规模达到1179万，同比增加了21万。就业人数的增加，带来了更激烈的就业市场竞争。应届生们如果找不到合适的工作，将面临“毕业即失业”。而企业招聘决策失误，则面临着招聘成本上升、人岗不匹配、机会成本增加，甚至企业发展遭遇危机等多方面挑战。

校园招聘面临的困境与挑战

倍智人才研究院结合大型企业招聘甄选服务经验，总结出校园招聘普遍面临的困境与挑战如下：

(1)难以获取匹配组织需要的高质量人才：虽然应届生群体在增加，但由于企业不够了解新生代毕业生的特点和求职关注点，未能针对性地进行雇主品牌宣传及有效甄别，导致人才招聘的成效有限；

(2)应届生拒绝Offer的情况仍普遍存在：虽然应届生的求职机会有所减少，但因为企业实际情况和应届生诉求不匹配，导致应届生拒绝Offer、或入职后“闪离”的情况仍然普遍存在。这种现象一定程度上反映了企业对应届生的个性、动机、价值观等求职因素的了解显著不足；

(3)面试官专业性不足，人才甄选方法单一：很多企业缺乏专业的面试官团队，或过于追求招聘效率，未能充分使用在线测评、情景模拟等科学的人才选拔手段，导致招聘甄选流程粗糙低效；

(4)招聘流程复杂，求职者体验不佳：部分大型企业招聘流程过于复杂冗长，应届生需要参加笔试、在线测评、AI测评以及多轮次的面试，虽然一定程度上保证了甄选的严谨性，但工具的误用滥用情况也随之增加，增大了错判的风险，也影响了应届生的求职体验。

企业招聘甄选技术应用现状

重视数字技术赋能

数字技术的应用场景广泛、功能多样，在校园招聘中，数字技术和人工智能越来越受到青睐。企业招聘甄选技术也呈现出多样化的特点，线上化、数字化、智能化、游戏化、定制化的选择更多，有助于提高招聘效率和质量，提升应聘体验，也有助于宣传雇主品牌。对于校招人才需求量较大的企业，合理使用数字化评估工具，能够有效减少时间、人力和财务成本。

招聘计划

使用大数据构建人才画像，分析匹配者的学校、学历、专业等信息，定位识别、调整纠偏；人工智能助手帮助建立符合要求的人才模型

简历筛选

设置职位需求，通过人工智能筛选海量简历，计算匹配符合要求的候选人，或提供个性化职位推荐

测评评估

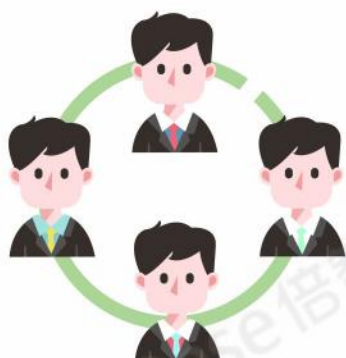
在线测评减少组织笔试的成本，突破时间空间和考察内容的限制；防作弊技术提高了甄别有效性；游戏化测评增强趣味性、减少应聘者防备

面试选拔

视频面试更便利；AI面试和分析效率更高；多模态评估，通过表情分析、语言处理、生理数据监测等功能更全面地评估候选人

最常用的测评工具：性格+认知能力+驱动力+心理健康

倍智人才研究院分析2024年企业使用测评工具数据，发现企业在校招中最常用的测评为职业性格测评，使用的企业占比为**92.5%**；最常用的测评工具组合为“大五职业性格测评+职业驱动力测评+认知能力测评”，使用的企业占比为**30.1%**；而有**36.6%**的企业选择使用职业心理健康测评来把控应聘者的心理健康风险。



劣汰初筛

iLogic 认知能力测评

择优甄选

Talent5大五职业性格测评|能力倾向测评

动力匹配

iDriver 职业驱动力测评

入职风险管理

Mentlth 职业心理健康测评

善用应届生人才画像，助力招聘精准匹配

企业要实现精准招聘，前提条件是了解求职者群体特征。倍智人才研究院通过企业校园招聘测评数据分析，隆重推出了《2024届应届生画像白皮书》，通过大五职业性格、能力倾向、职业驱动力、认知能力和心理健康状况等五大方面的分析，从整体上描绘本届高校毕业生的人才画像，对其特点做出分析总结。同时，从企业属性和应届生属性两个角度进行分类比较，洞察应届生特征，帮助企业实现更精准的招聘甄选。通过阅读本白皮书，企业将获得以下两大收益：

- **更了解应聘者的人才特征及发展趋势。**通过对比整体平均值和行业均值，制定科学的招聘计划和选拔标准，建立更精准有效的招聘标尺，减少盲目性和主观性；
- **更了解校招测评工具的选择和使用技巧。**选用合适的工具，有利于全面科学地评估求职者，挑选出在潜力、能力、价值观等方面都更匹配企业的应届生，提高招聘成功率，助力组织人才供应链建设。



白皮书数据来源说明

本报告所引用及分析的数据来源，为倍智人才测评系统2023年9月到2024年6月的应届生测评数据库，涵盖制造、金融、地产、零售、互联网等各行各业，从职业性格、能力倾向、职业驱动力、认知能力和心理健康情况五个方面，构建出应届生的人才画像。

大五职业性格

通过大五职业性格测评评估与工作相关的关键性格特质

能力倾向

通过与性格链接，得到个体的能力倾向水平，反映个体未来工作时可能的行为表现

职业驱动力

通过职业驱动力测评探讨个体求职中的职业价值取向，分析应届生工作动力的来源

认知能力

通过职业认知能力测评，评估个体对言语、数字和逻辑等方面规律的把握能力

心理健康

通过职业心理健康测评，评估个体的心理健康功能

关键发现

🔍 关键发现一：应届生的宜人性呈现下降趋势

本届应届生的大五人格特质中，宜人性相对较低，且相比往届呈现出逐渐下降趋势，宜人性的三个子维度（利他、同理心、信任）也呈下降趋势。在进入职场后，应届生或许会更关注个人需求和目标实现，对他人的关注和助人行为可能会变少。

🔍 关键发现二：应届生的乐群性逐年降低，活力也处在低位水平

从2021-2024届毕业生的数据对比来看，本届毕业生的乐群性持续下降，活力值也偏低，他们越来越喜欢独自工作而不需要他人的陪伴，“社恐”现象不再是少数。反映在职场中，或许应届生会更擅长处理“事”而非处理“人”，缺乏人际影响力和团队协作能力。

🔍 关键发现三：工作氛围取代成长机会，成为排名第一的职业驱动力

工作氛围成为2024届毕业生的职业驱动力首选，而2022-2023届毕业生最关注的成长机会已屈居第二。同时，应届生对薪酬福利的关注也进一步上升。这也提醒企业在校园招聘时要关注到求职者的求职动机的变化。

🔍 关键发现四：低希望、高偏执，部分应届生的心理健康状况堪忧

本届毕业生中存在心理健康风险的群体占比为11%，与倍智常模相近。其中，低希望、高偏执的人群占比较高，分别为32%和20%。低希望者的典型特征是安于现状、缺乏进取心，甚至出现“躺平”心态。而高偏执者则可能过于坚持自己观点甚至自负。

🔍 关键发现五：投递互联网行业、民营企业的应届生的心理健康状况有待关注

从行业及企业属性比较分析来看，投递互联网行业的应届生心理风险检出率最高。相比投递其他行业的应届生，他们的积极心理更低、消极心理更高。同时，相比投递国企的应届生，投递民企的应届生的积极心理更低、消极心理更高。互联网企业和民营企业普遍工作压力较大，在校园招聘时应加大求职者的心理健康状态筛查，同时对在职员工要进行定期心理体检，避免危机事件发生。

🔍 关键发现六：海外留学生高外向尽责、低情绪敏感，心理健康状况良好

相比于整体，本届海外留学生群体有着更高的外向性、尽责性和更低的情绪性，表明他们更乐于接触新事物和参加团体活动，有较强的计划性和责任心，也更少受到他人评价的影响。同时，他们也有更低的心理风险检出率，在积极心理各维度上得分较高，在消极心理各维度上得分较低。随着国际合作和竞争日益增加，国际化人才越来越受重视，企业应理性、公平、全面地看待留学生的特点，发挥他们的优势。

1. 应届生 画像分析

2024届

应届生画像白皮书

1.1 2024届应届生整体画像

性格特点：靠谱负责的自我优先派

本届应届生在大五职业性格上得分最高的是尽责性、最低的是宜人性，这反映他们最大的特点是对待任务认真负责，有独特的自我优先意识，惯于捍卫自我价值、自我利益、自我需求和自我感受。结合较低的外向性和宜人性，应届生的待人处事策略显得保守理性、关注效率。

这批毕业生大部分在千禧年前后出生，整体而言，他们生活在数字化、信息化的时代，被普遍认为信息获取能力强、思维活跃，同时追求个性化表达、热爱流行文化，有时也被贴上“叛逆”、“自我”的标签，网络上盛传的“00后”拒绝内耗、拒绝“画饼”等职场表现，被戏称为“00后整顿职场”。本届毕业生成为职场的新鲜血液，企业对他们也有很多观点和讨论，他们确实倾向于在商言商、维护自身利益，但他们是否是所谓“精致利己者”、“难以管理”？人才画像分析将对他们冰山下的内核进行更多解读。

能力倾向：人际影响力待发展的自我管理者

本届应届生在自我管理和业务处理能力上呈现出了自己的优势，他们严谨公正、有良好的抗压能力，但他们与人打交道的能力尚有欠缺，对职场交往和团队合作还有些陌生。

抗压耐挫、严谨细致是本届毕业生的优点，与刻板印象一致的部分是，年轻人似乎更不善于管理职场人际关系。应届生刚从校园走出社会，没有足够的经验，同时，他们成长于网络时代，使用不同的互联网平台与人交往、展示自我、进行娱乐，因此，在现实中对他人的影响力，对应届生而言是一种待识别与发展的潜力能力。

职业驱动力：工作氛围第一，要成长更要安全感

本届应届生最关注的驱动力因素是工作氛围，他们更多地追求安全舒适的工作环境，在意身心健康。成长机会在驱动力因素中排名第二，依旧是应届生所关注的重点内容之一，他们追求在工作中实现自我成长和个人发展。

认知能力：均衡发展，逻辑推理能力有提升

本届应届生的言语推理、逻辑推理和数字推理三项认知能力水平均衡，与往届相比，逻辑推理能力不再是短板。

心理健康情况：较低希望、较高偏执

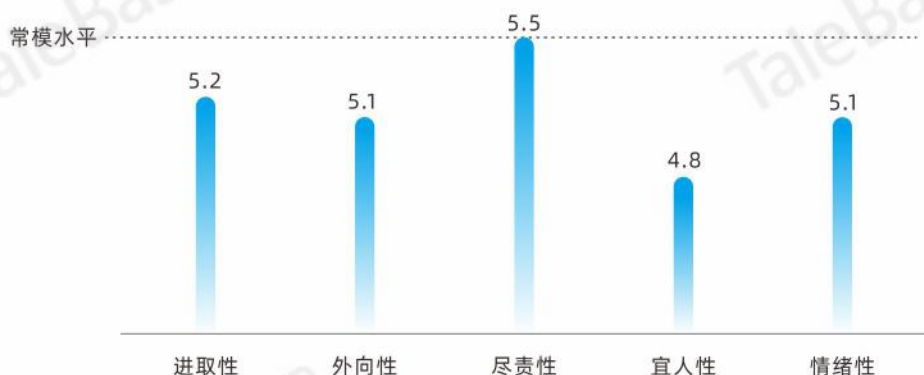
本届应届生心理健康水平良好，在“希望”维度得分略低，在“偏执”维度得分较高，希望不足的个体占比超三成，高偏执个体占比两成。整体来说，应届生可以对个人成就有更高的期望、更多地接受他人的意见。



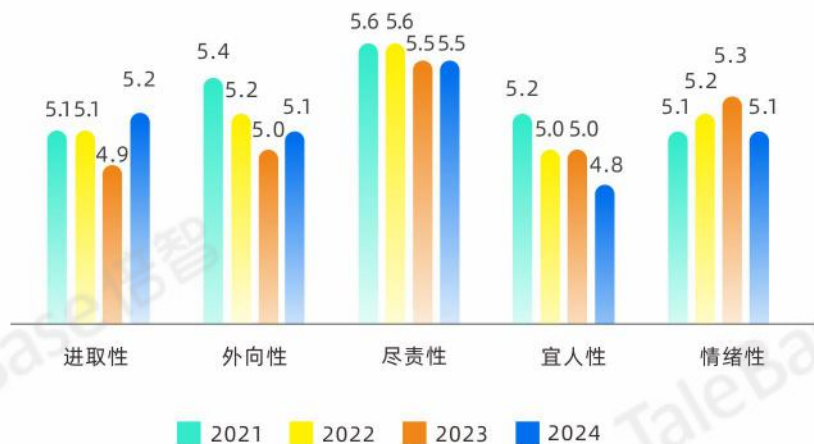
1.2 大五职业性格画像

宜人性最低，尽责性最高

2024届应届生大五职业性格均值



应届生大五职业性格均值变化



应届生的尽责性得分稳定在常模水平5.5分左右。

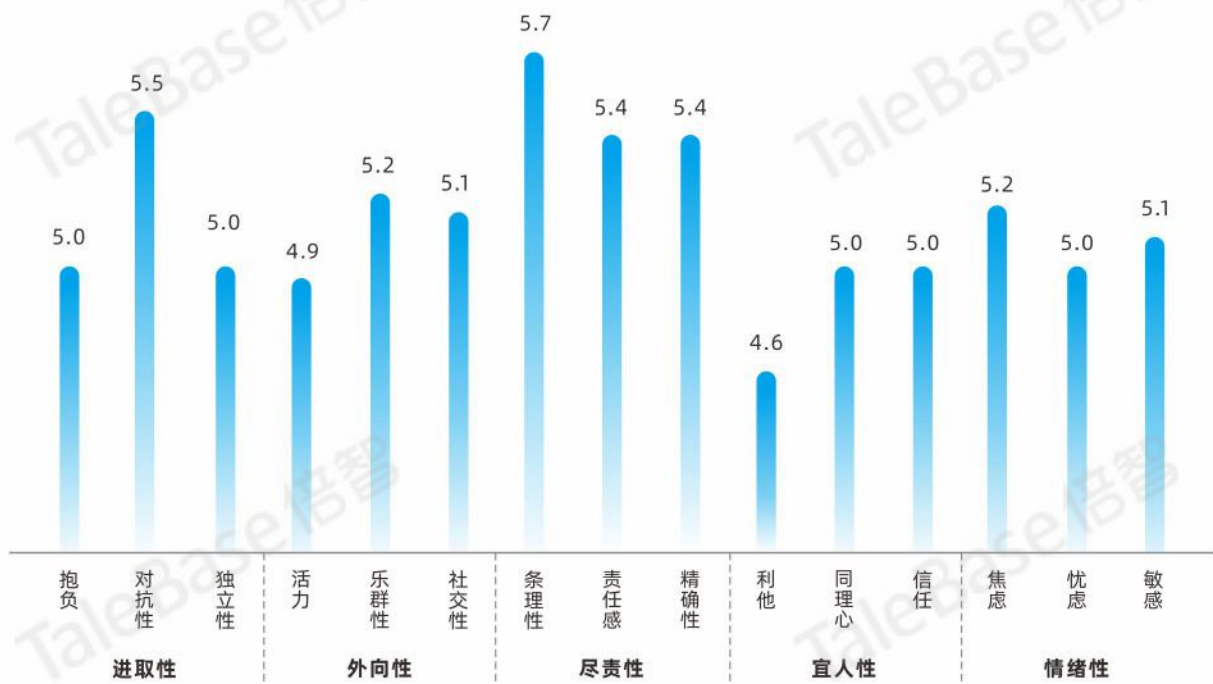
同在校园，相似的学术训练、集体生活使得应届生拥有相似水平的责任感，相比其他特质，其认真负责的程度更加稳定，他们能较良好地完成工作任务。

应届生的宜人性得分较低，且近年来逐渐降低。

应届生更多地倾向于优先考虑个人利益，原因可能是经济形势的不确定性和待业人数数量的增加，带来了更加激烈的就业竞争，为求脱颖而出，毕业生更善于抓住机会，更关注于如何增加个人竞争力。

利他性低、关注自我的理性派

2024届应届生大五职业性格子维度均值



本届毕业生的进取性不高，子维度中抱负和独立性水平略低。

应届生抱负水平不高，表现为没有太强烈的动机追求成功。应届生正面临毕业、就业等多方面压力，在就业市场不乐观的情况下，许多毕业生调整了自身的就业目标，被动“躺平”，面对巨大压力和社会、家庭期望，部分应届生也产生了逃避心理。应届生成长于物质相对富足的年代，在就业之际，经济环境又变得保守与不确定，因此，相比于难以实现的阶级跨越、远大的理想志向，美食旅游更加触手可及。

与大众对大学生独立自我的印象不同，实际上应届生的独立性得分并不高，他们较少进行独立决策，而是更多适应别人的想法，面对问题时他们也更愿意请教他人。网上常见的“整顿职场”传说也许是一种幸存者偏差，正是因为其内容新鲜有趣、存在争议或共鸣，所以有着更高的热度。应届生的确拥有批判和质疑的精神，但他们经验不足，处于探索和发展期，也需要和期待有经验的前辈提供反馈与指导。

应届生大五职业性格子维度均值变化



本届应届生的外向性不高，子维度中活力水平较低，乐群性呈现逐年下降趋势。

应届生更加谨慎而不容易激动，越来越不需要作伴，独自工作时更加高效，他们越来越安静沉默可能受到众多因素的影响。首先，学生的学业压力越来越大，参与人际交往与集体活动的时间相对减少，使得他们可能缺乏一定的人际交往技巧；其次，在互联网上更容易找到同好，他们更在乎个人表达而非交往本身。“MBTI”的流行增加了人们对“内向”和“外向”的讨论，更多人开始接受所谓的“内向”只是一种性格倾向，并非消极冷漠、不合群的代名词，更多的内向者也学会欣赏自己的特质，而非改变自己。不同的性格倾向各有优劣，例如活力较低的毕业生群体有着谨慎专注的优势，客观全面地看待毕业生的个性趋势更有利于为岗位找到合适的候选人。

应届生宜人性水平较低，尤其是利他水平低，且各子维度得分均逐年下降。

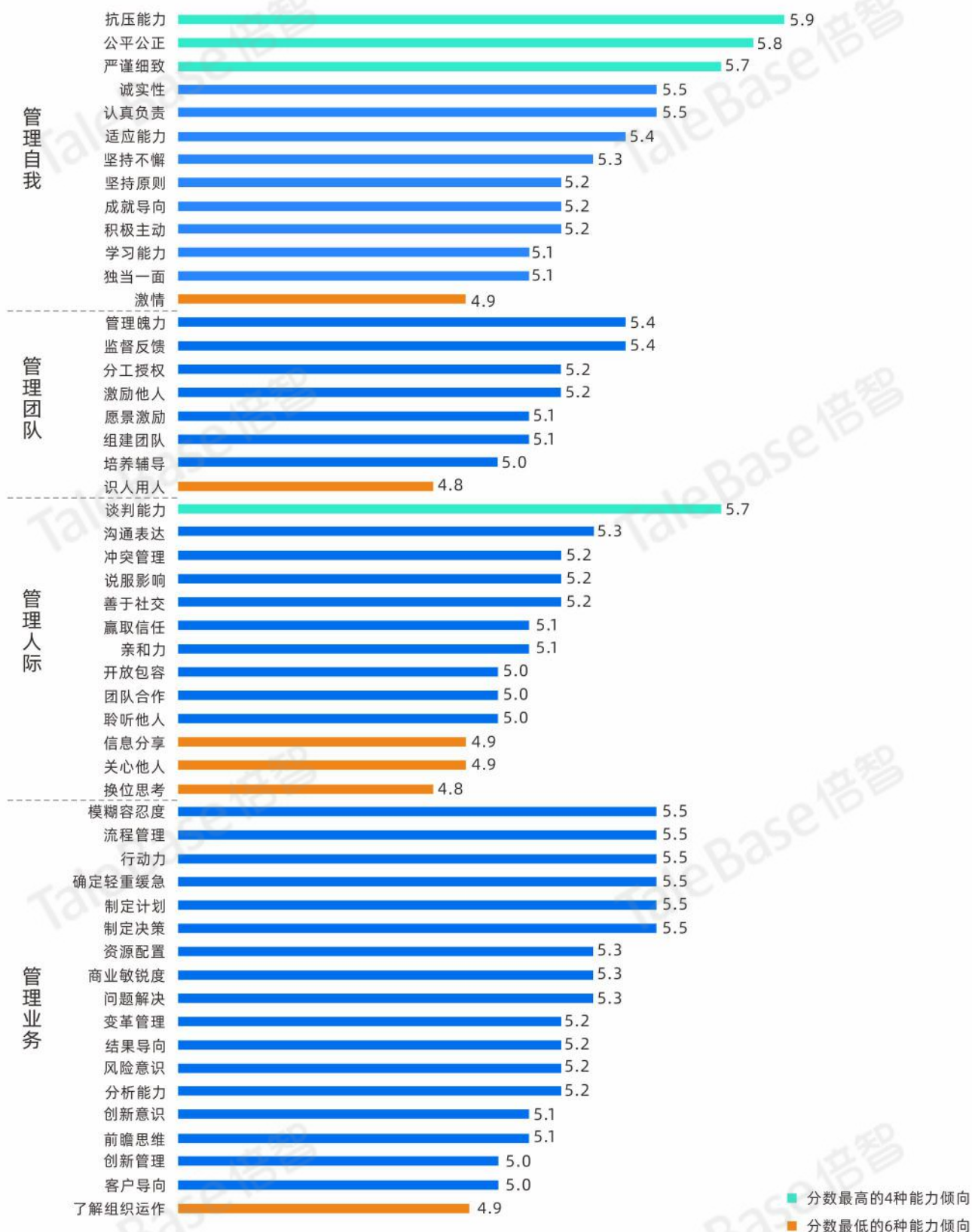
应届生越来越倾向于在商言商、把握机会，看待问题的角度更加客观理智，善于维护己方利益，不容易被占便宜。首先，高等教育注重培养学生的综合素质，包括逻辑思维、批判性思维等，使大学生在面对问题时倾向客观、理性地进行分析判断。其次，强调竞争性的市场经济和竞争激烈的就业市场，使个人优先考虑如何使自己脱颖而出；快节奏的工作文化和更加“短平快”职场交往，使个人优先关注自身需要。最后，个人主义更加流行，对流行文化十分敏感的大学生，开始变得更加关注“自我”，注重个人利益和感受。

宜人性低的特点也许会引起对大学生“精致利己”的联想，实际上应届生的宜人性均值并未达到真正的低值，“精致利己者”毕竟属于人群中的少数。宜人性属于性格特点的一部分，没有绝对的好坏之分，不同岗位需要的宜人性水平高低并不一样，根据岗位所需选择合适的候选人是识别和发挥人才潜力的重点，也是测评的意义所在。

1.3 职业能力倾向画像

善于自我管理，欠缺协作交往，青涩探索的小白，充满潜力的新人

2024届应届生能力倾向均值



注：能力倾向基于大五性格特质理论得到，反映个体在该维度上做出对应行为表现的可能性。

(1)**善于自我管理**：应届生的抗压能力较强，待人处事公平公正、严谨细致，善于管理自己的心态和行为。繁重的学业压力使应届生的抗压能力和自主管理能力得到了锻炼。在求学过程中，他们需要反复验证、严谨对待学习成果；在校园生活中，他们习惯规则，有序进行各项活动。

(2)**欠缺协作交往**：应届生有一定的计划和执行能力，但换位思考、关心他人和信息分享能力较低，有时不太习惯站在对方的角度考虑问题，不那么关心他人，也不会很主动地与人分享信息，这说明应届生对“事”比对“人”更敏感，他们在职场中的人际交往和团结协作能力需要有意识地发展提高。

(3)**青涩探索的小白**：应届生识人用人、了解组织运作的的能力较低，说明他们识别和挖掘他人优势的能力待加强，对组织和人的运作不是特别清晰，呈现出尚在适应商业环境和职场环境的特征。团队影响和领导力是应届生的稀缺能力，识别拥有这些能力的个体有利于为企业培养优秀的后备管理者。

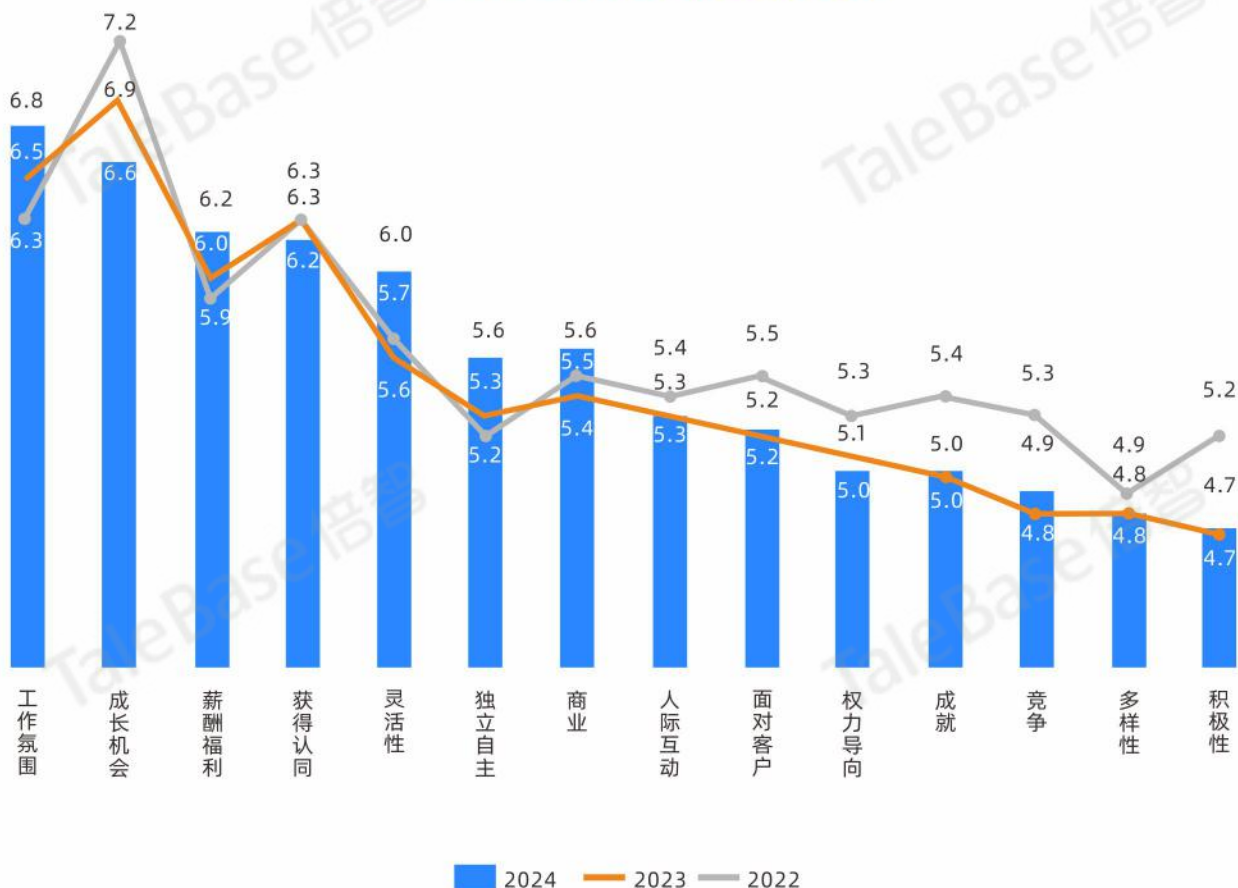
(4)**充满潜力的新人**：应届生已经拥有一些较为突出的能力，如抗压能力和谈判能力等，还处于成长期的他们也有较多待发展的能力，企业可以根据行业、企业和岗位的需要着重发展校招生的对应能力。



1.4 职业驱动力画像

看重工作氛围、成长机会、薪酬福利、获得认同和灵活性

2022-2024应届生驱动力均值变化



本届应届生更看重的前五项驱动力因素与往届基本一致，包括工作氛围、成长机会、薪酬福利、获得认同和灵活性。不同的是，本届毕业生不再和以往一样，仅将成长机会看做最重要的激励来源，他们对工作氛围的关注增加，对成长机会的关注下降，对前者的关注超过后者。

从马斯洛需求层次理论来看，对工作氛围和薪酬福利的追求反映了个体的生理需要和安全需要，他们要求稳定、安全、有秩序、有保障的劳动条件，要求满足生活需要的劳动回报；对获得认同的追求反映了个体的被尊重的需要，在取得进步或产生成果时，他们需要被承认、鼓励和赞赏；对成长机会的追求反映了个体自我实现的需要，他们追求自身能力的不断完善和对自身潜能的开发。

应届生更加追求安全、舒适、令人愉悦的工作环境，也许是受到社会环境的变动和全民健康意识发展的影响。他们更在意工作和生活的质量，关心自身身心健康，求职决策变得保守，倾向于规避潜在的风险。他们对薪酬福利也更在意，并不避讳谈论“搞钱”的重要性，希望付出能得到相应回报，合理的薪酬福利制度、员工激励计划能够激发他们追求更高目标的热情。

本届应届生对竞争、多样性和积极性的追求不高，较不容易受到竞争文化、创造性任务和快节奏工作环境的激励，总的来说他们追求更加平稳地过渡人生的第一份正式工作。

应届生不易受竞争文化激励的原因可能在于，从高考、考研到就业，他们一直面对着种种竞争，这可能使得他们产生倦怠和厌烦心理，因此对企业的竞争文化并不买账。

历届应届生似乎一直不太追求工作的多样性，除了确实更喜欢例行工作的部分群体，多数刚结束学生生涯的毕业生也许对工作本身没有足够深入的理解，也就不太能被变化性、复杂性的任务吸引。

快节奏往往意味着高强度工作和长时间加班，减少个人时间。尽管社会环境依然在持续“内卷”，但年轻人越来越追求“work-life balance”，在求职过程中更关心双休。与对“成长机会”的关注下降相对应，毕业生的价值观随着社会价值观转变而变化，他们不再认为只有升职加薪才能实现自我价值，而是更加关注个人兴趣、社会责任等多样化个人价值取向的实现。



1.5 认知能力画像

本届毕业生认知能力发展较平衡

应届生认知能力均值变化



本届毕业生三项认知能力的发展水平更加平衡，没有明显的优势或短板，另外，本届毕业生的逻辑推理能力相比往届有较大提升，抽象思维和总结规律的能力有所提升。



1.6心理健康画像

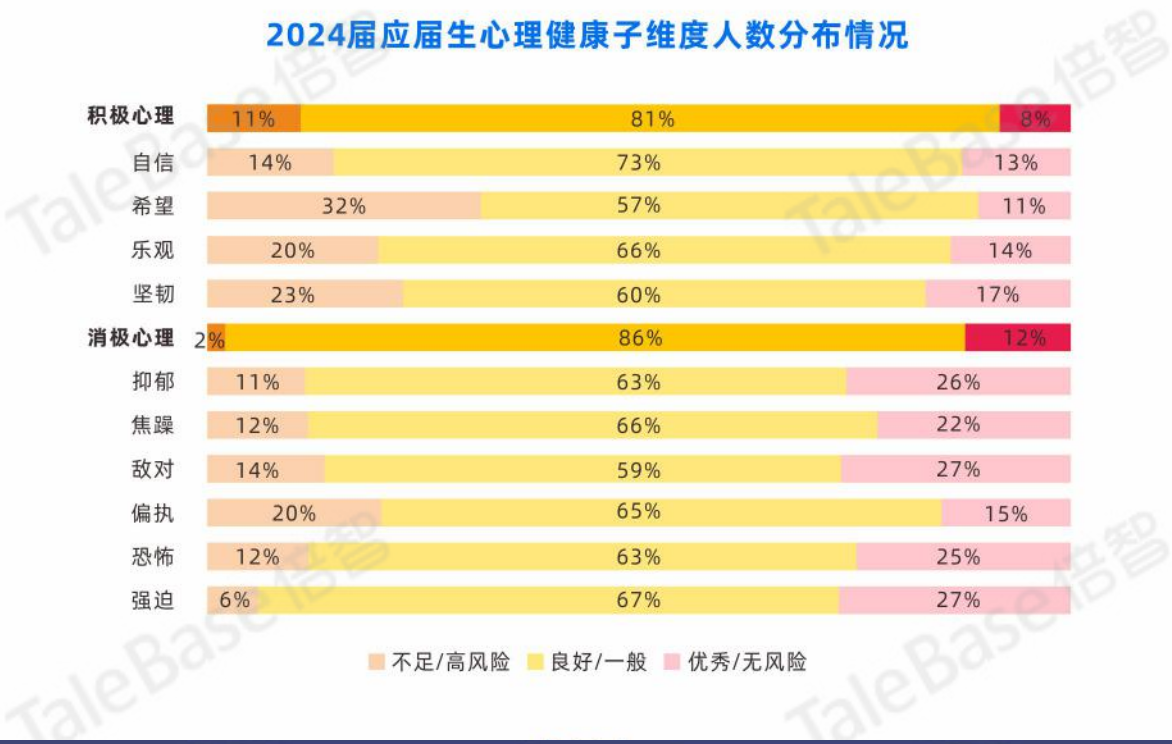
11%的应届生心理健康存在风险或异常，应届生中希望不足和偏执高风险的人数占比最大

2024届应届生心理健康风险检出率



10%的应届生存在心理风险，他们要么积极心理不足，要么消极心理过高，另有1%的应届生心理健康情况异常，他们积极心理不足，同时消极心理过高。倍智常模显示，心理健康情况“异常”的检出率约为2%，“有风险”的检出率约为8%，应届生的心理风险检出率在正常范围内。

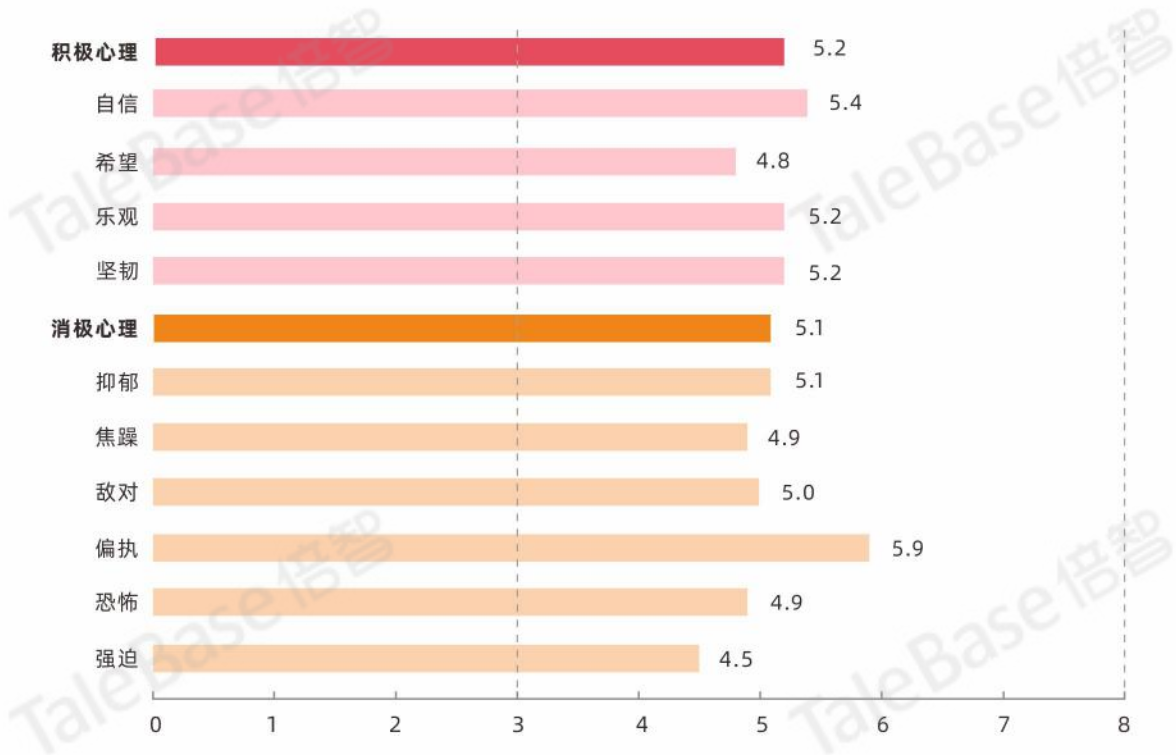
2024届应届生心理健康子维度人数分布情况



积极心理各维度中，希望不足的毕业生占比最大，为32%，他们缺乏追求成就的内在驱动力，对自己没有太多的期望和要求；消极心理各维度中，偏执高风险的毕业生占比最大，为20%，容易猜疑和嫉妒他人，缺乏自知之明。

根据中科院《中国国民心理健康发展报告（2021-2022）》，大学生的重度和轻度抑郁风险检出率分别为4.9%和16.5%，重度、中度和轻度焦虑风险检出率分别为2.4%、4.7%和38.3%；2010-2020年中国内地大学生抑郁风险检出率为20.8%，焦虑风险检出率为13.7%。对比公开报告与科研论文中的大学生心理健康障碍检出率可见，招聘中使用心理健康测评在一定程度上有助于筛选出存在心理风险的个体，使用多个维度测评也有利于在多个层面评估应届生的心理健康状况。

2024届应届生心理健康子维度得分均值



注：积极心理各维度得分警戒线为3分，得分≤3分为积极心理不足；消极心理各维度得分警戒线为8分，得分≥8分为消极心理高风险。

积极心理过低或消极心理过高都表示出现了心理健康风险，本届毕业生的心理健康各维度得分距离警戒线还有较大距离，从整体得分来看偏执得分略高。

参考文献：陈雨濛, 张亚利, 俞国良. (2022). 2010~2020中国内地大学生心理健康问题检出率的元分析. 心理科学进展, 30(5), 991-1004.

2. 应届生画像对比： 企业属性分类

本章从企业属性角度出发进行分类对比，包括行业分类对比、企业性质（国企vs.民企）分类对比及招聘目的（管培生vs.平均水平）对比，帮助企业对照自身所处位置，根据自身需要，与整体平均水平、本行业和其他行业水平进行对比。

2024届

应届生画像白皮书

2.1 行业分类对比——九大行业

将数据库中的企业分为九大行业，不同行业各自有其特点，面临的市场环境和就业形势有所差异，投递人才的画像也有不同。

新能源行业：在绿色低碳转型、实现碳达峰碳中和、实现能源安全和可持续发展的发展要求下，新能源行业迎来了前所未有的发展机遇。我国作为世界上最大的能源生产国和消费国，出台了一系列政策措施鼓励新能源的发展。目前行业在技术成熟度、经济性和调度管理机制等方面仍需进一步的创新和优化，需要挖掘高素质的复合型人才以应对各种挑战。

电子通信业：电子通信业已实现跨越式发展，5G、物联网、无人系统、人工智能等领域快速发展，中国工程院提出了行业所面临的多种挑战和机遇。在市场需求持续增长的背景下，企业需要不断创新突破以保持竞争力，也要预防网络安全和信息安全问题的发生，因此高水平科技人才队伍的建设尤其重要。同时，行业交叉融合趋势日益明显，对人才的跨学科整合能力和沟通协作能力都提出了更高要求。

互联网行业：互联网行业变化性强，新的技术、产品和商业模式不断涌现，互联网时代发展历程的每次变革都带来了无限的商机和挑战，近年来政府在积极推动行业发展的同时也加强了对行业的监管和治理。数据驱动是互联网行业人才的基本素养，较强的数据处理能力能帮助他们更好地了解和触达目标用户；用户导向的行业特征、广泛的互联网应用服务方向，也要求人才具备较好的感受力和同理心，以理解用户需求。

金融业（银行）：金融银行业涉及大量资金的流动和配置，面临着多种信用风险和债务风险，这要求行业人才具备抵御市场波动和各种风险的心理素质。值得关注的是，近来金融科技的发展，从方方面面深刻改变着传统金融银行业。行业要积极拥抱新技术、深化数字化转型，就要注重更专业的数字化人才团队的培育。

金融业（证券类）：证券行业面对市场趋势、政策变化等多方面信息，也需要承受投资和交易决策过程中的风险，这要求行业人才具备较强的信息分析能力和风险控制能力。数字技术的发展为行业创新了多种产品、服务和业务模式，行业急需各类创新型人才及计算机、大数据、网络安全等相关专业的理工科人才。

交通物流业：国家大力发展智慧交通和智慧物流，推动大数据、互联网、人工智能、区块链等新技术与交通物流业深度融合，行业处在向自动化、智能化转型的关键期。同时，跨境市场不断扩大，国际合作交流增加，全球化趋势愈发显著。此外，可持续发展理念也推动着行业的绿色低碳转型。面对多种多样的发展趋势，行业期待具有全球视野和全局观念的人才的加入。

快消零售业：快消零售业的数字化和智慧化是大势所趋，线上线下业态不断融合，行业内各种新概念、新模式不断涌现，例如近年来发展迅速的直播电商，平台的直播销售额、直播场次、活跃主播数量都呈现惊人增长。除了各种技术带来的变革，市场竞争加剧、消费者渐趋理性的现状也要求企业创新，打造差异化异化的品牌形象和产品，因此行业更重视创新性强、灵活性高的人才。

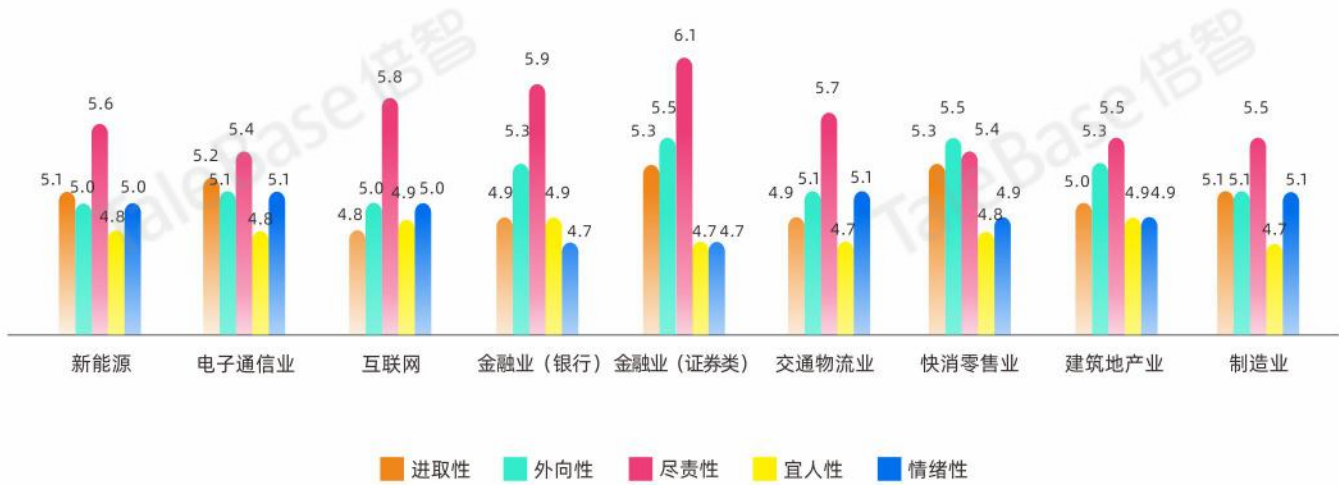
建筑地产业：建筑地产业行业体量大、项目周期长，受全球经济波动、市场周期性波动、国家政策等影响显著，行业面临的不确定性较高，需要人才对不确定性环境有更强的容忍度。与此同时，行业也面临诸多重要发展机遇，例如“一带一路”等国家战略带来的更密切的国际竞争与合作、海外市场拓展，以及建筑节能、绿色建筑等重要发展方向。基于此，行业也要求人才具有更强的战略眼光和行动力。

制造业：制造业是实体经济的主体，在高质量发展、从制造大国迈向制造强国的发展目标下，正在进行产业升级的制造业逐渐趋向高度专业化和自动化。同时，全球竞争加剧、贸易保护主义抬头、劳动力优势下降、核心技术不足等问题亟待解决。在此背景下，行业既需要创新性、专业性高的高技能领军人才和一线蓝领，又需要经营管理能力强的高端管理人才储备。



大五职业性格：投递金融行业的应届生尽责性最高、情绪性最低

2024各行业投递应届生大五职业性格均值对比



		新能源	电子通信业	互联网	金融业 (银行)	金融业 (证券类)	交通物流业	快消零售业	建筑地产业	制造业
进取性	抱负	4.8	5.0	4.6	4.9	5.5	4.9	5.4	5.0	4.8
	对抗性	5.3	5.6	4.7	4.8	5.0	5.0	5.4	5.1	5.3
	独立性	5.1	5.0	5.0	5.1	5.3	4.8	5.0	5.0	5.0
外向性	活力	4.7	5.0	4.6	4.9	5.4	4.6	5.3	4.9	4.8
	乐群性	5.4	5.1	5.4	5.5	5.5	5.4	5.5	5.5	5.3
	社交性	5.1	5.1	5.0	5.4	5.7	5.4	5.7	5.5	5.2
尽责性	条理性	5.7	5.7	5.7	5.8	5.8	6.1	5.6	5.7	5.6
	责任感	5.4	5.3	5.5	5.8	6.0	5.5	5.5	5.6	5.5
	精确性	5.7	5.2	6.1	6.1	5.4	5.4	5.1	5.2	5.5
宜人性	利他	4.6	4.6	4.6	4.7	4.6	4.4	4.6	4.6	4.4
	同理心	4.9	4.9	5.0	5.0	5.0	5.0	5.1	5.3	5.0
	信任	5.0	5.0	5.1	5.1	4.7	4.7	4.7	4.9	4.8
情绪性	焦虑	5.0	5.3	5.0	4.6	4.6	5.1	5.1	4.9	5.1
	忧虑	4.9	5.0	5.1	4.8	4.8	5.1	4.8	4.9	5.1
	敏感	5.0	5.1	5.0	4.8	4.8	5.0	4.9	5.0	5.1

通过比较发现，投递金融业（银行）和金融业（证券类）的应届生有最高的尽责性和最低的情绪性，他们尽职尽责，情绪波动较小。

各行业投递应届生人才画像：

投递新能源行业的应届生——谨慎细心：有相对较低的活力和较高的精确性，表现为比较专注谨慎，较少关注新的观念，更关注事实和数据。

投递电子通信业的应届生——敏思善辩：有相对较高的对抗性，表现为反应迅速，善于说服他人接受自己的观点。

投递互联网行业的应届生——专注谨慎，数据为基：有相对较低的抱负和活力、较高的精确性，表现为容易知足，行事谨慎、对任务专注，善于根据事实和数据做决策。

投递金融业（银行）的应届生——细致尽责，心态平和：有相对较高的责任感和精确性、较低的情绪性，表现为能够按时按质完成任务，看重数据信息和细节，情绪比较稳定，不会太在意他人的批评。

投递金融业（证券类）的应届生——高标准高效率，淡定从容：有相对较高的抱负和责任感、较低的情绪性，表现为有一定的目标但不会很强势，坚持高标准，责任感强，不容易受负面反馈影响。

投递交通物流业的应届生——善始善终，专注沉稳：有相对较高的条理性、较低的活力和利他，表现为工作有计划、做事有始有终，行动谨慎，善于把握机会，优先关注自己的需求。

投递快消零售业的应届生——外向易处：有相对较高的社交性，表现为容易与人建立联系、喜欢和不同的人打交道。

投递建筑地产的应届生——尽职尽责：有相对较高的责任感，表现为认真负责，对待任务不拖延。

投递制造业的应届生——在商言商：有相对较低的利他，表现为更多关注自己的需求，比较务实，倾向于在商言商。



职业能力倾向：投递互联网行业和金融业的应届生有较相似的优势能力

各行业投递应届生排名前五的能力倾向对比

	1	2	3	4	5
新能源	抗压能力	流程管理	严谨细致	公平公正	谈判能力
电子通信业	抗压能力	公平公正	谈判能力	严谨细致	诚实性
互联网	抗压能力	流程管理	认真负责	严谨细致	制定计划
金融业（银行）	抗压能力	流程管理	认真负责	严谨细致	制定计划
金融业（证券类）	抗压能力	流程管理	认真负责	制定计划	学习能力
交通物流业	严谨细致	抗压能力	制定计划	谈判能力	流程管理
快消零售业	抗压能力	谈判能力	行动力	模糊容忍度	公平公正
建筑地产业	抗压能力	谈判能力	严谨细致	制定计划	模糊容忍度
制造业	抗压能力	谈判能力	公平公正	严谨细致	流程管理

投递各行业的应届生都有较高的抗压能力，投递互联网行业、金融业（银行）和金融业（证券类）的应届生的前五位优势能力相似，他们都能较好地进行流程管理，也比较认真负责。

投递新能源行业的应届生——坚理智智：他们有认真、严谨、客观的态度，能够将任务分解为有效的工作流程，遇到挫折和挑战能够保持比较乐观的心态，拥有一定的谈判技巧。

投递电子通信业的应届生——坚毅公正，严谨诚实：他们倾向于以一视同仁的态度对待他人、以符合规范的态度对待事情，面对压力不轻易放弃，拥有一定的谈判技巧，为人细致、诚实。

投递互联网行业的应届生——抗压耐挫，踏实细心：他们除了有较强的抗压能力，也能将任务拆分成有效的工作流程、将目标分解成详细的处理步骤和时间计划，性格踏实严谨。

投递金融业（银行）的应届生——坚韧抗压，认真细致：他们除了有较强的抗压能力，还能够将工作任务有效拆分为一系列工作流程，他们有责任心、考虑周全。

投递金融业（证券类）的应届生——坚韧高效，好学善思：他们面对困难保持积极态度，善于分解工作任务、制定工作计划，工作踏实有责任心，愿意不断学习并能较快掌握新知识。

投递交通物流业的应届生——抗压细致，善于规划：他们做事细致周全、关注细节，有一定的抗压性，能够有效分解目标和任务，同时具备一定的谈判能力。

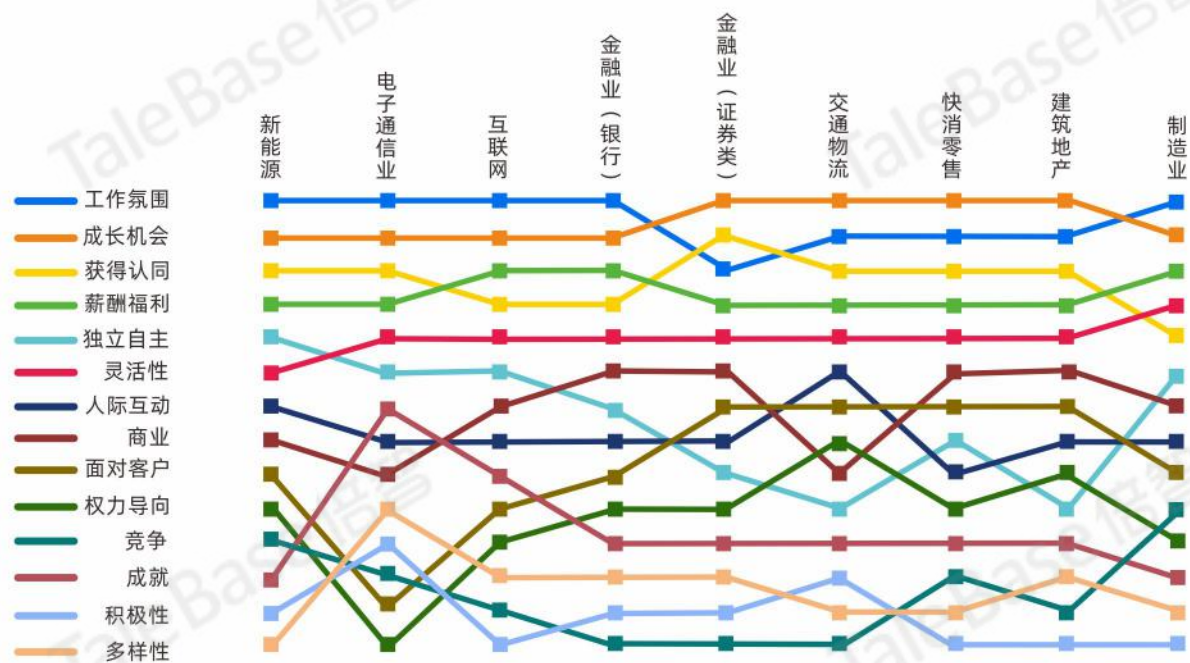
投递快消零售业的应届生——坚韧包容，沟通双赢：他们有一定的抗压能力，会通过谈判寻求双方满意的方案，有较强的行动力，做事不拖沓，对模糊、陌生的环境比较包容。

投递建筑地产业的应届生——抗压包容，规划有序：他们具备一定抗压能力，做事细心认真，能根据目标制定工作计划，能包容模糊不确定的情境，同时，他们也具备一定的谈判技巧。

投递制造业的应届生——抗压耐挫，公正细致，沟通双赢：他们抗压耐挫，工作中严谨细心，性格诚实公正，具备一定的谈判能力，会寻求满足各方主要需求的方案。

职业驱动力：投递各行业的应届生最关注的驱动力因素都是工作氛围或成长机会

投递不同行业应届生驱动力排序对比



对于投递各行业的应届生，职业驱动力的前四名基本都是工作氛围、成长机会、获得认同和薪酬福利。

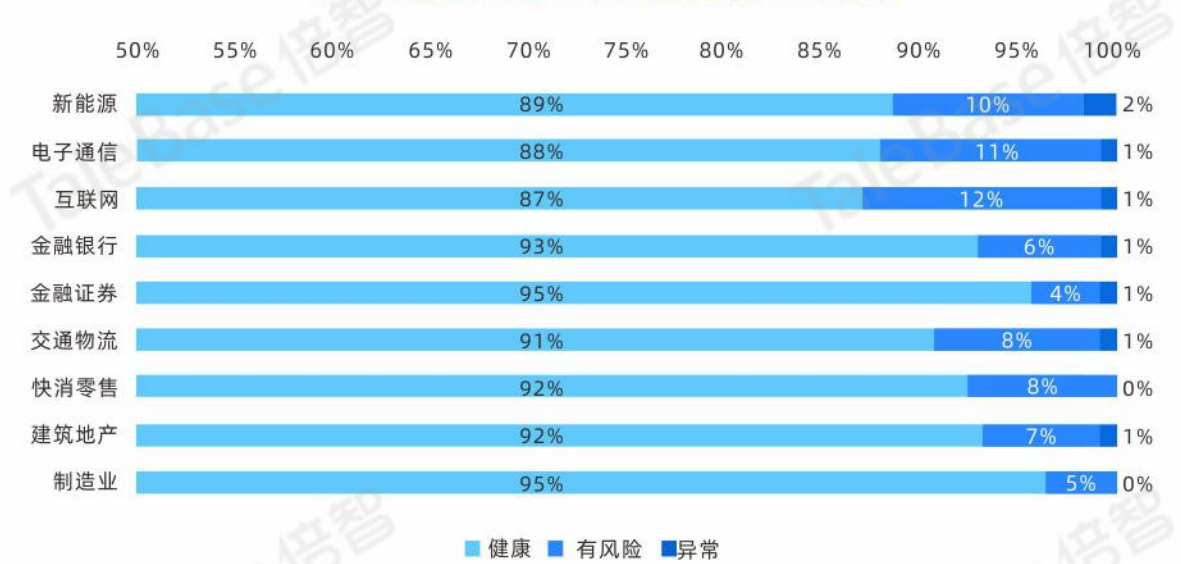
他们整体上都比较看重安全舒适的工作环境和培训学习的机会，渴望受到认可，会因他人的肯定而受到鼓舞，且追求更高的薪酬福利。

投递各行业的应届生，对独立自主、面对客户和权力导向的关心程度相差较大。

投递新能源行业的应届生更优先追求自由安排工作，而对于投递交通物流和建筑地产的应届生，工作独立自主性的优先级则没那么高；投递电子通信业的应届生对面对客户和权力导向的关注优先度较低，不喜欢直接面对客户，也更不热衷于管理他人。

心理健康情况：投递金融业（证券类）和制造业的应届生心理健康情况较好；投递互联网行业的应届生心理健康情况有待提高

各行业投递应届生心理健康风险出率对比



2024应届生心理健康情况行业对比

	新能源	电子通信业	互联网	金融业（银行）	金融业（证券类）	交通物流业	快消零售业	建筑地产业	制造业
积极心理	5.2	5.2	4.9	5.6	5.8	5.1	5.4	5.6	5.7
自信	5.5	5.4	5.2	5.9	6.0	5.1	5.5	5.7	6.0
希望	4.8	4.7	4.5	5.1	5.6	4.5	5.3	5.2	5.1
乐观	5.3	5.2	5.1	5.7	5.8	5.2	5.4	5.6	6.0
坚韧	5.3	5.2	4.9	5.6	5.9	5.6	5.4	5.6	5.9
消极心理	5.0	5.1	5.2	4.7	4.5	5.1	4.9	4.7	4.5
抑郁	5.2	5.2	5.2	4.9	4.4	4.9	4.9	4.8	4.5
焦躁	4.8	5.0	5.2	4.6	4.5	4.9	4.9	4.6	4.4
敌对	4.9	5.0	5.0	4.6	4.3	5.0	4.9	4.6	4.4
偏执	5.8	5.9	5.9	5.6	5.5	5.5	5.9	5.5	5.2
恐怖	4.9	5.0	5.1	4.6	4.2	4.8	4.4	4.5	4.2
强迫	4.5	4.6	4.4	4.3	4.3	5.5	4.7	4.5	4.3

投递金融证券类及制造业的应届生心理风险检出率较低，他们的积极心理水平较高，消极心理水平较低。心理风险检出率最高的是互联网行业，投递应届生积极心理水平整体较低，同时消极心理水平较高，尤其是希望得分较低和偏执得分较高。希望不足和高偏执是可能存在的隐患，希望不足者对自己没有太多要求，容易得过且过，影响组织效率；高偏执者容易猜疑嫉妒他人，会对团队合作、人际关系产生不良影响。

2.2 企业性质对比——国企vs.民企

国有企业与民营企业间企业性质的差别，带来了企业的战略定位、文化氛围和管理体制等诸多方面的差异。本节对比了投递国企与投递民企的应届生之间的差异。

大五职业性格：投递国企的应届生更外向、责任感更强，投递民企的应届生更坚定、对环境变化更敏感

投递国企和民企的应届生大五职业性格对比



投递国企和民企的应届生大五职业性格子维度对比



投递民企岗位的应届生有着更高的进取性，子维度中对抗性得分更高，表现为反应迅速、坚持立场、善于说服他人，这也许是因为国企的文化氛围更强调和谐稳定，而民企的组织架构趋向扁平，鼓励个人承担责任，部门间有较多直接的沟通对接，需要在受到挑战时能够坚持自己立场且敢于争论。

投递国企的应届生有着更高的外向性，子维度中乐群性和社交性有更高的得分。表现为更喜欢团队合作、与人打交道，这也许是因为许多国企的企业文化强调集体主义，且组织架构比较复杂、多层次，因此更注重与他人良好关系的建立。

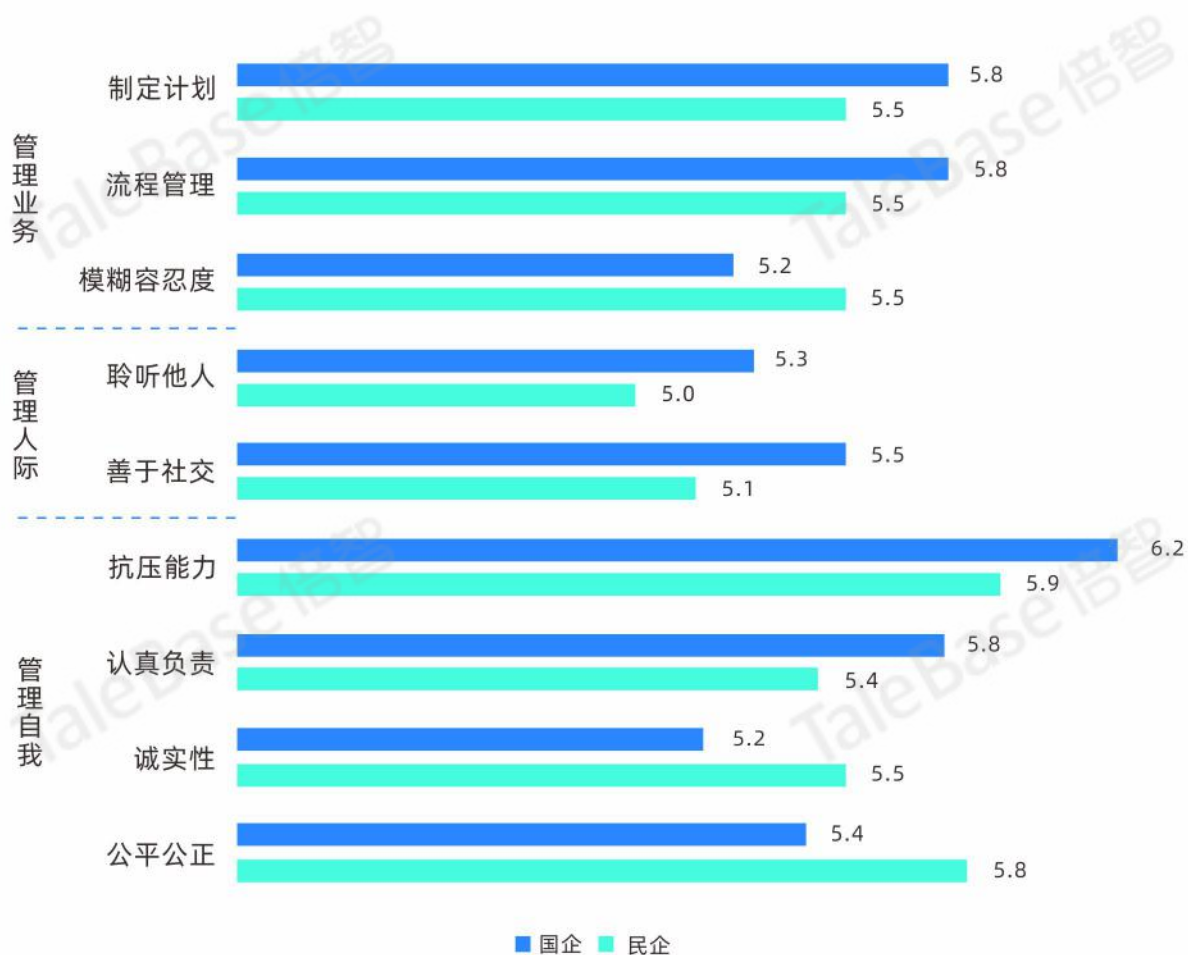
投递国企的应届生有着更高的尽责性，尤其是有更高的责任感和精确性，表现为更遵守个人行为准则与承诺，关注事实和数据，善于发现细节问题。这可能是因为国企在规章制度上有更多的要求，不那么喜欢遵守规则、有时凭感觉做决策的应届生会更倾向于投递民企。

投递国企的应届生有着更低的情绪性，各子维度得分均较低，表现为更不容易受到负面反馈的影响，情绪更稳定，面对重要场合也更从容放松。国企所面对的经营风险一般较低，岗位的稳定性较强；而民企面对的市场变化更大，要求员工对环境更敏感，投递的应届生相对则情绪变动更大，更在意环境变化和他人评价，更积极寻求自我改变。



职业能力倾向：更善人际交往vs.更加公正诚实

投递国企和民企的应届生能力倾向差异

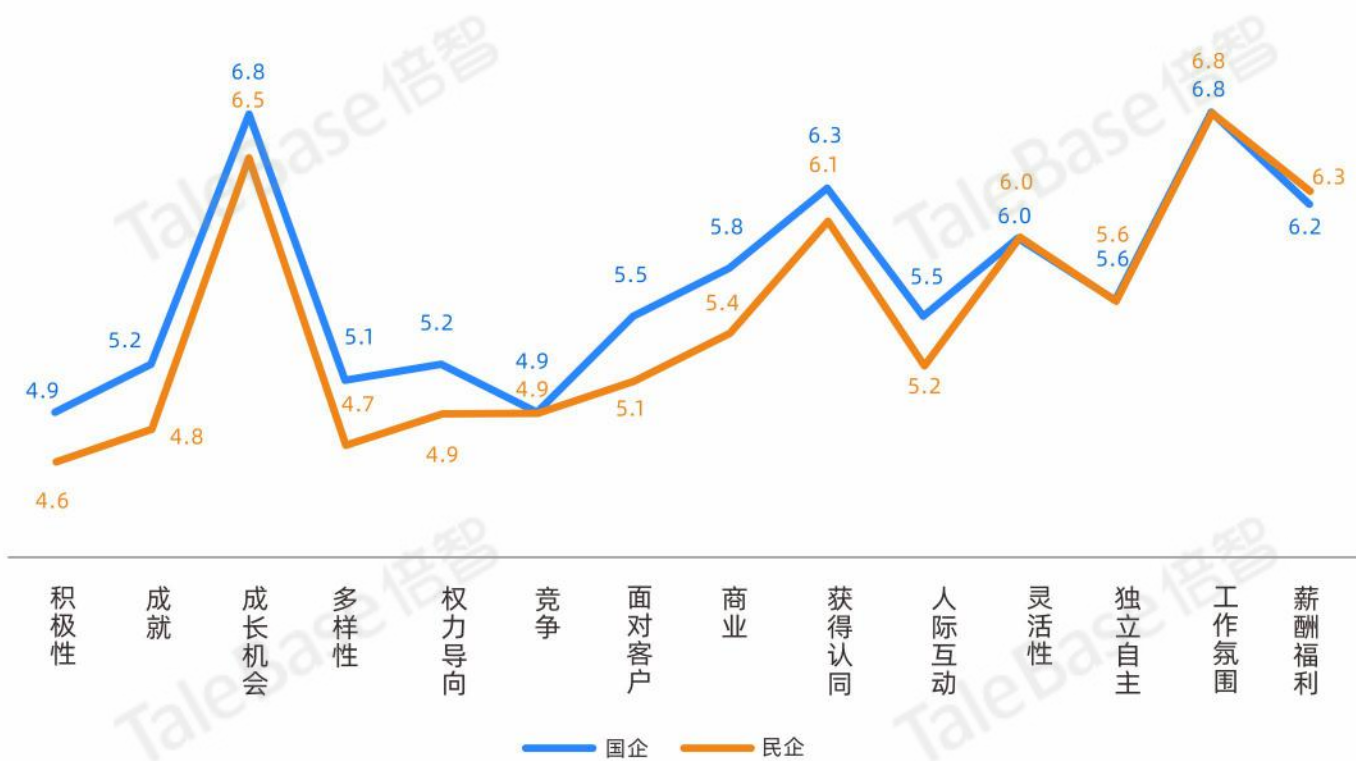


投递国企和民企的应届生得分差异较大的能力倾向共九项，结果表明，投递国企的应届生更善于与人打交道，在与人交往中更善于倾听和回应；投递民企的应届生的优势能力在于诚实公正，他们有着倾向于客观、一视同仁的待人处事风格。



职业驱动力：相比于投递国企的应届生，投递民企的应届生更难受到激励

投递国企和民企的应届生驱动力对比

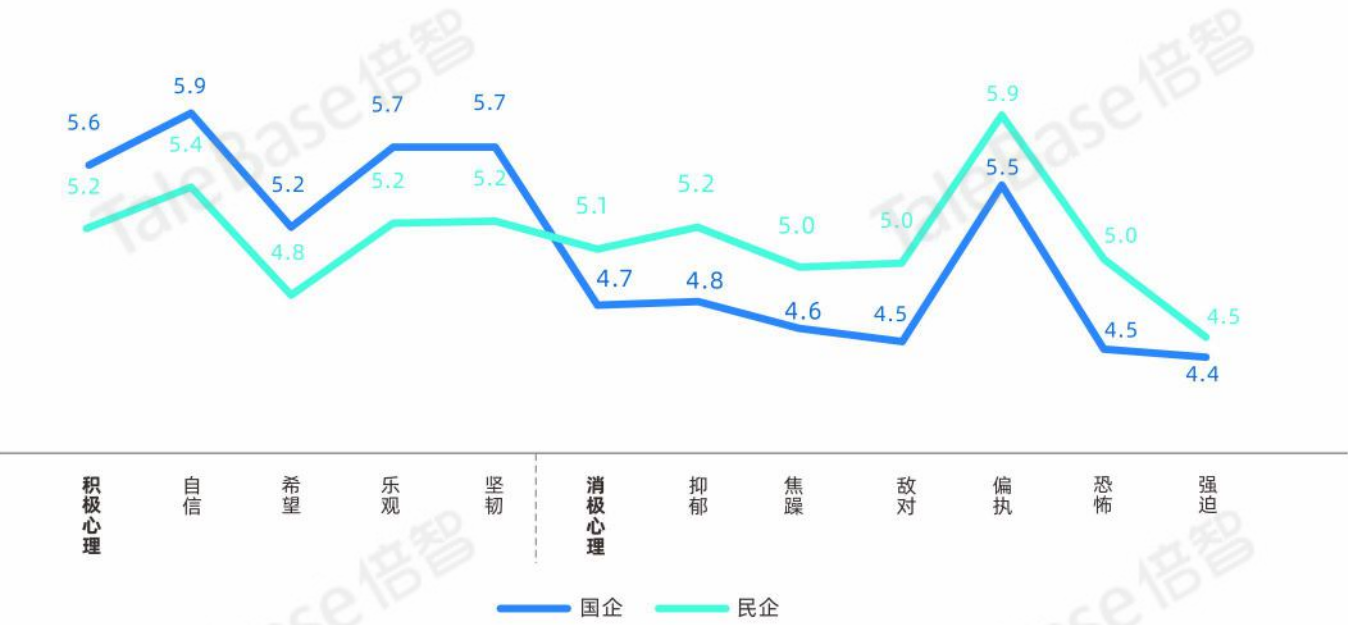


投递民企的应届生驱动力因素聚焦于工作氛围、成长机会、薪酬福利和获得认同，动机和偏好更加显著，除了所关注的四项主要因素外，其他驱动力因素较少能对他们起到明显的激励作用，企业在这方面制定激励计划可能鲜见成效。相较之下，投递国企的应届生除了排名靠前的驱动力因素，也更能受到面对客户和人际互动因素的激励，这可能与他们更高的外向性有关。



心理健康情况：投递民企的应届生积极心理水平更低、消极心理水平更高

2024届投递国企与民企的应届生心理健康情况



相比投递国企的应届生，投递民企的应届生在积极心理各维度得分都更低，且在消极心理各维度得分都更高。

投递民企的应届生心理健康水平有着较大的提升空间，这可能与他们更高的情绪性有关。这提醒民企组织，在充满变化和竞争的商业环境中，对员工心理健康情况的关注还需要增强。在招聘中关注员工的心理健康，能够减少员工入职风险，充分发挥员工的能力；从入职开始进行心理体检测评和数据记录，也有利于持续追踪员工的心理健康情况、预防风险，使团队长期保持活力、和谐、高绩效。



2.3 招聘目的对比——管培生vs.平均水平

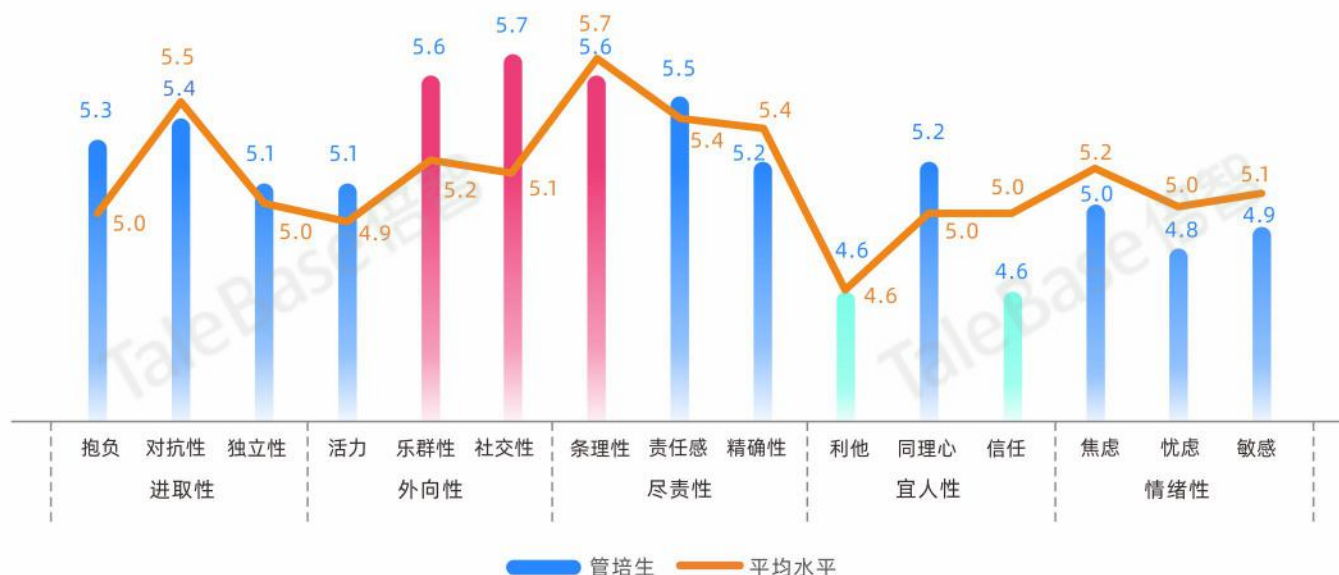
管理培训生是企业培养和储备未来中高管、领导者的招聘项目，对企业打造管理层和核心人才团队、保持组织竞争力、传承传播企业文化有着重要意义，因此，企业通常花费许多时间、人力和物力来培养管培生。本节对比了投递管培生项目的应届生与应届生整体水平的差异。

大五职业性格——融入团队，利己社交

投递管培生岗位的应届生大五职业性格得分



投递管培生岗位的应届生大五职业性格子维度得分

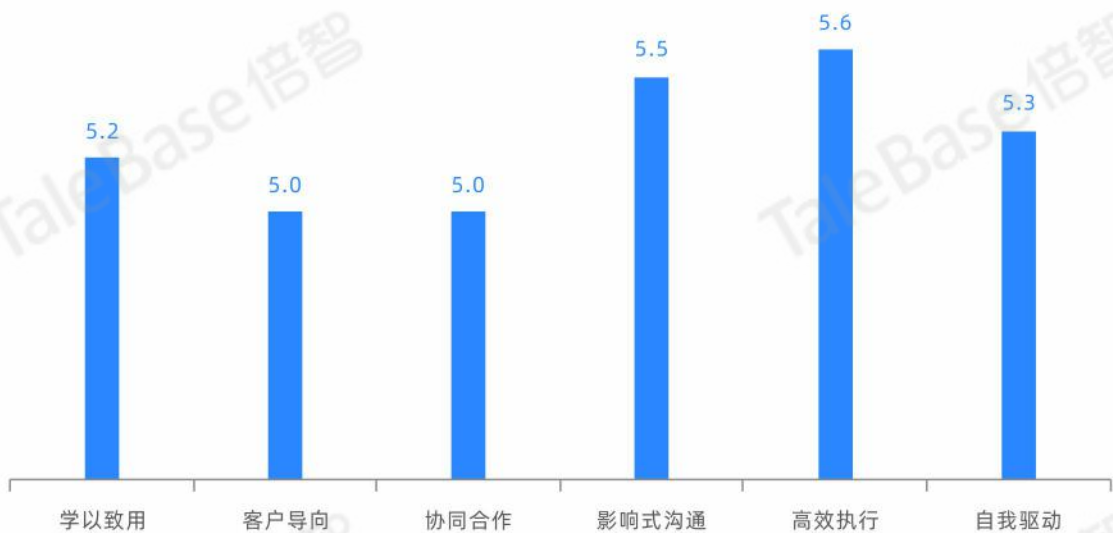


与本届整体水平相比，投递管培生项目的应届生外向性得分更高，子维度中乐群性和社交性水平较高，表现为喜欢有他人作伴、与他人交往。

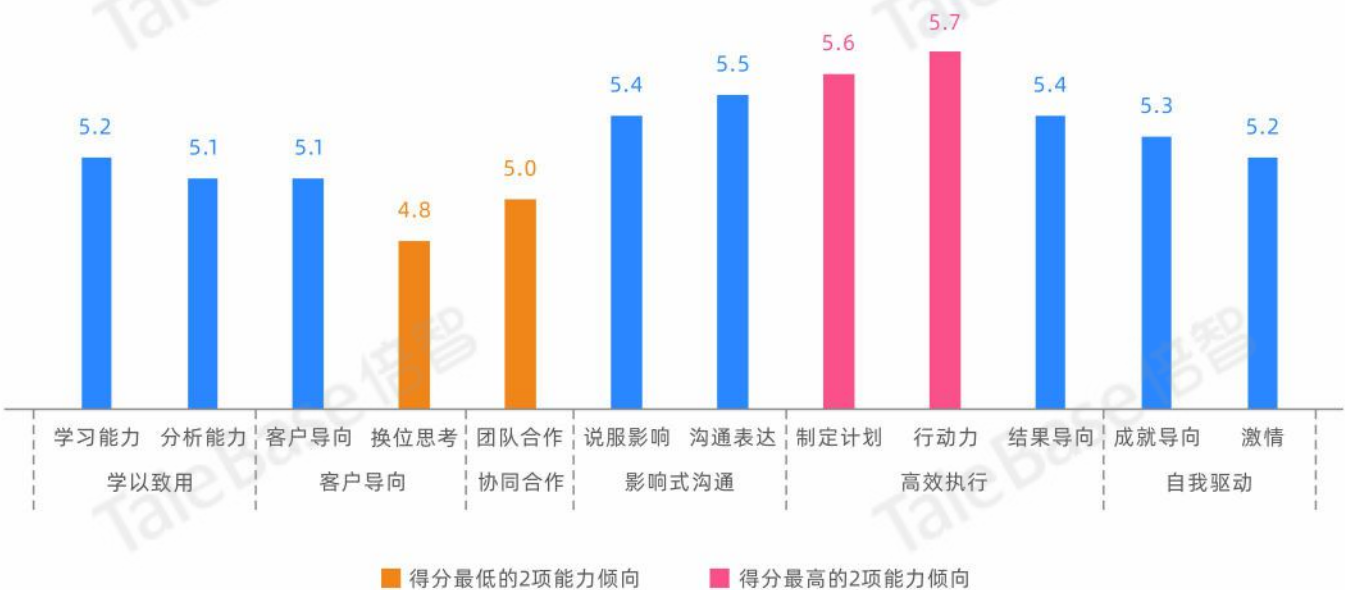
投递管培生项目的应届生有较低水平的宜人性，子维度中利他和信任得分较低，表现为优先考虑自身需求，善于维护自身利益，不会轻易受骗。

职业能力倾向——行动迅速有计划，合作能力待提高

投递管培生岗位的应届生管培生模型得分



投递管培生岗位的应届生管培生模型子维度得分

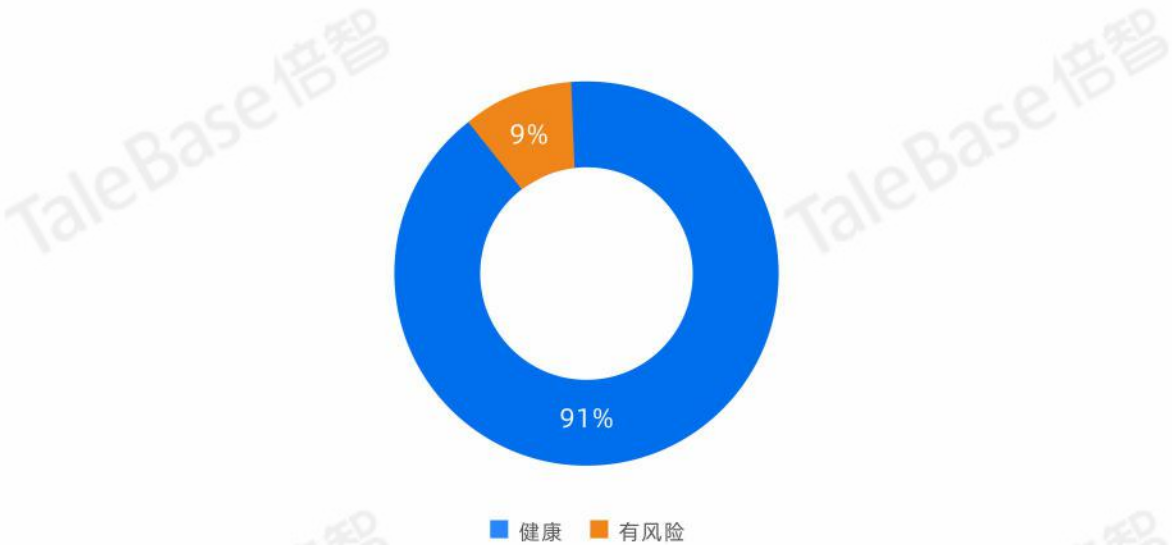


倍智管理培训生能力模型将管培生的核心能力总结为学以致用、客户导向、协同合作、影响式沟通、高效执行和自我驱动六个维度，以及它们的十二个子维度。根据模型进行计算发现：

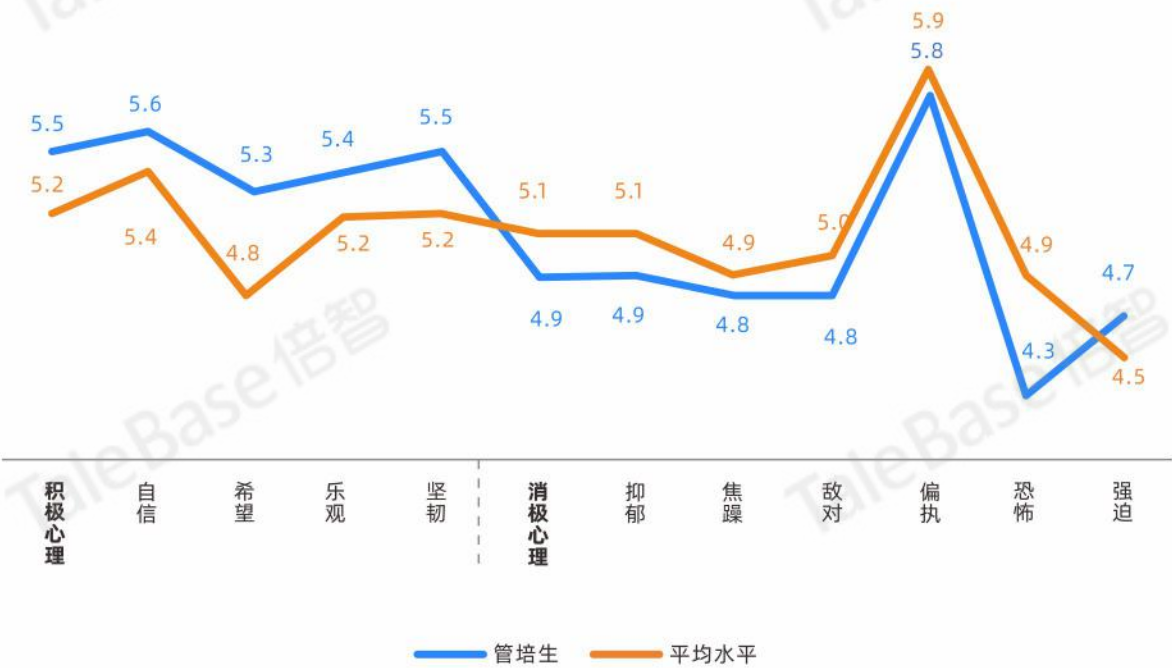
- (1)投递管培生项目的应届生在高效执行维度上得分较高，子维度中制定计划和行动力的得分也比较高，表现为能够根据工作任务制定有效、详细的计划，事先预计实施过程中可能会遇到的问题，并将计划迅速落实、付诸实践。
- (2)投递管培生项目的应届生在换位思考、团队合作维度的得分较低，表现为不太擅长从他人的角度出发进行思考、理解他人的言外之意，在团队合作中也不太积极。

心理健康情况——偏执得分较高

投递管培生项目的应届生心理健康风险检出率



投递管培生项目的应届生心理健康各维度得分



投递管培生岗位的应届生心理健康风险检出率为9%，与整体11%相比略低，子维度得分与整体平均分相比，积极心理得分更高、消极心理得分更低。

3. 应届生画像对比： 应届生属性分类

本章从应届生自身属性的角度出发进行分类对比，包括学历对比、性别对比，以及海外留学生与平均水平的对比，通过比较不同特征的应届生群体存在的差异为企业提供参考。

2024届 应届生画像白皮书

注：该节对比统计分析中，部分无学历信息或无性别信息的样本不计入分析。

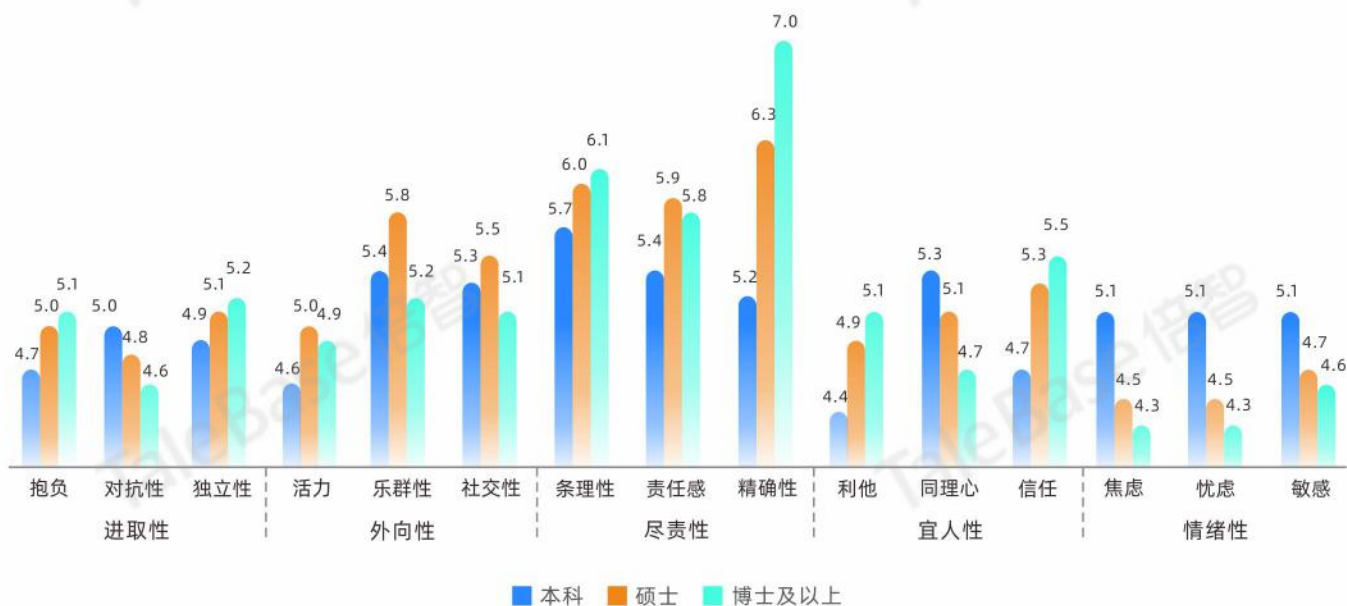
3.1 学历对比

大五职业性格：学历越高的应届生责任感越强、情绪越稳定

不同学历应届生大五职业性格对比



不同学历应届生大五职业性子维度对比



学历越高，尽责性越高。

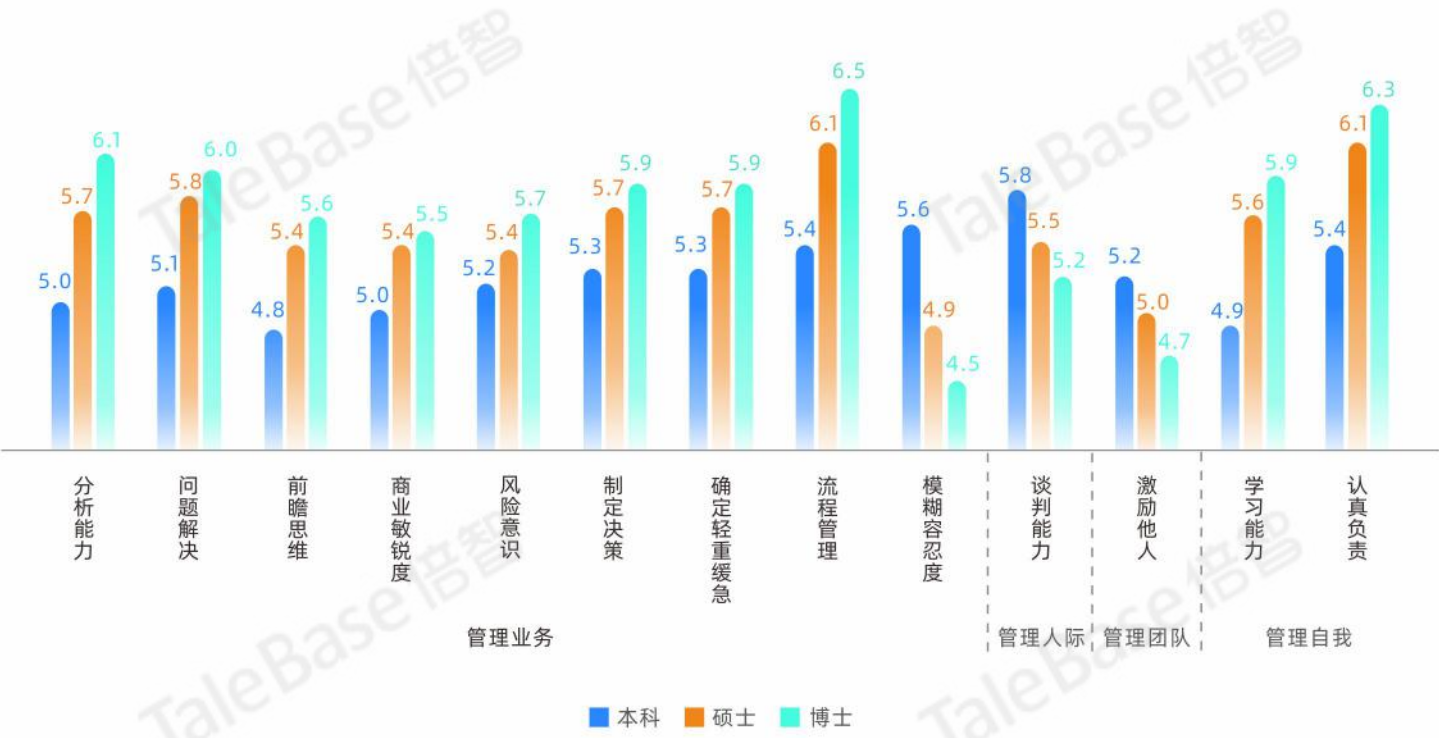
一般来说学历越高，受学术训练越严格、校园生活时间越长，这也许带来了更强的责任感。科研任务对于逻辑思维、数学统计的看重，也使得硕博应届生尤其善于处理数据信息，有更高的精确性。

学历越高，情绪性越低。

一方面，学历更高者一般受到更多逻辑思维的训练，面对任务时倾向于使用理智而非情感化的方式对待；另一方面，学历高者在求学过程中往往经历了许多挑战和压力，这可能提升了他们的心理素质，使他们情绪更稳定，对待批评和负面反馈的态度更积极。

职业能力倾向：学历越高，业务处理能力越强

不同学历应届生职业能力倾向对比

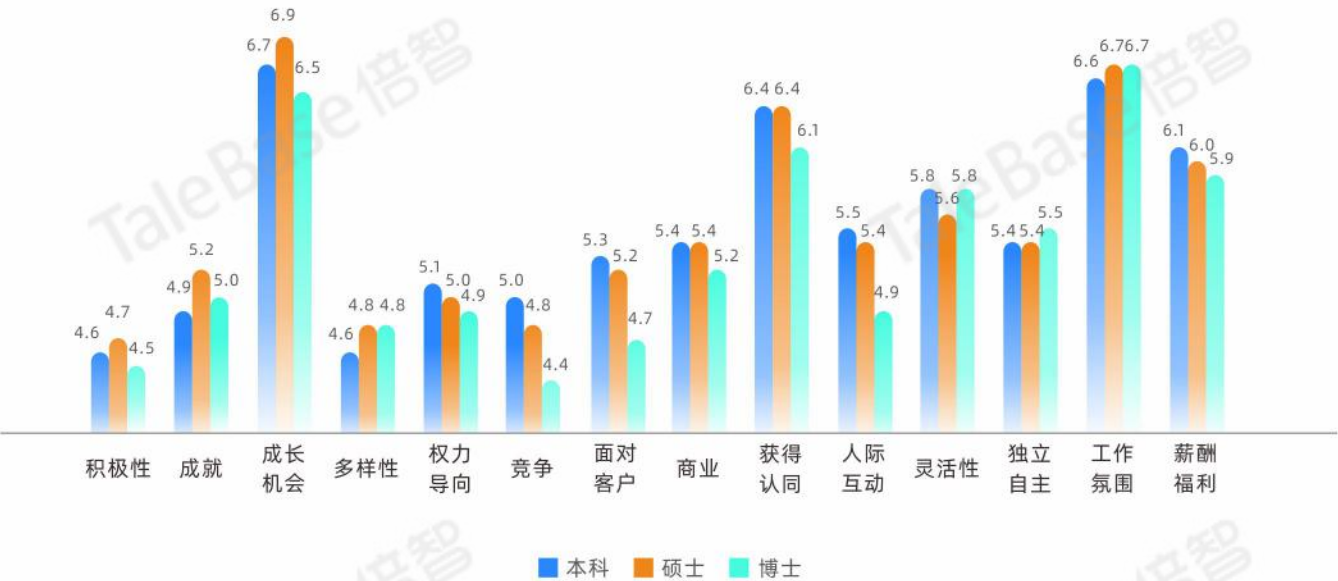


比较不同学历应届生的能力倾向，随学历高低出现连续且较强变化趋势的能力倾向共13项。这些变化明显的能力集中于对业务的处理能力方面，尤其是分析能力、问题解决和流程管理的能力，这些能力随学历提升有较大提高，也许是高学历者的核心竞争力。



职业驱动力：学历越高，越少受到竞争、面对客户和人际互动因素的激励

不同学历应届生驱动力对比



各学历最关注的驱动因素都是工作氛围、成长机会和获得认同。
学历越高的群体越少受到竞争、面对客户和人际互动的激励。这可能是因为，学历越高代表个体花费了越多时间在某一专业上，其选择的职业通常也更有专业性和研究性，往往需要个人的深度思考和钻研，因此不管是职业定位和规划，还是个人兴趣和价值取向，他们整体上都更专注于自我的技能精进而非与他人有关的各类互动。

认知能力：学历越高者数字推理能力得分更高

不同学历应届生认知能力对比



学历越高者数字推理能力越强。这可能是因为学历高者在数字处理方面受过较多的训练。另外，硕博应届生相比本科应届生，在三项认知能力上都有明显的优势。

心理健康情况：学历越高者积极心理水平越高、消极心理水平越低

不同学历应届生职业心理健康得分对比



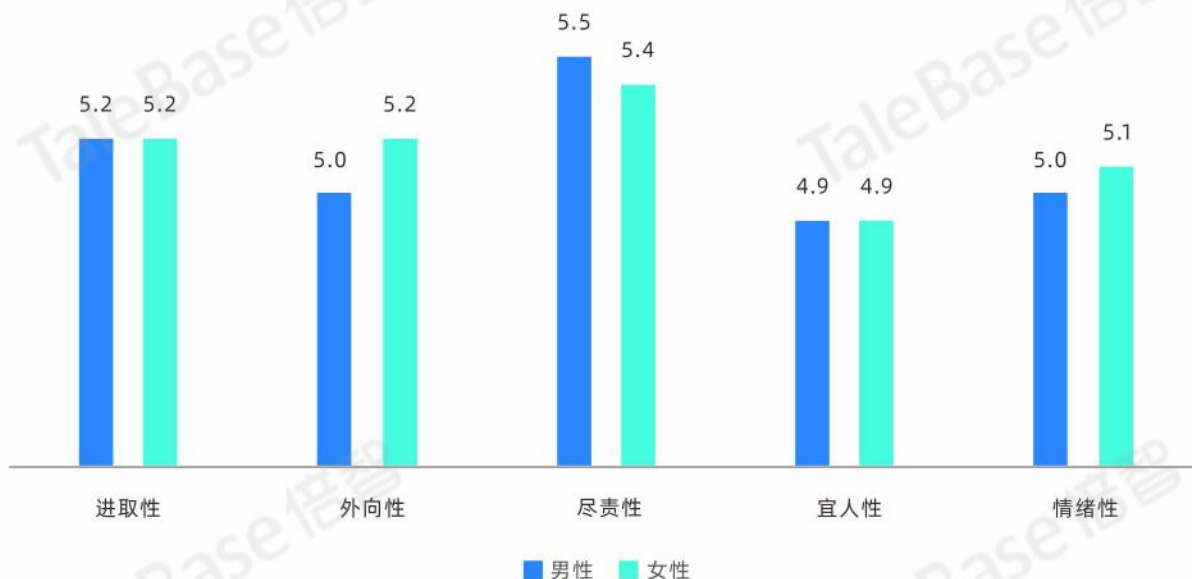
对比发现，学历更高者拥有更高水平的积极心理，在各个子维度上都有更高分数，尤其是自信和乐观维度；同时他们也有更低水平的消极心理。高学历者也许有更多战胜挑战的经历，因此具有更高的成就感和自我效能感，同时，由于学历更高，他们通常在校园和社会上处于优势地位，有更强的竞争力。



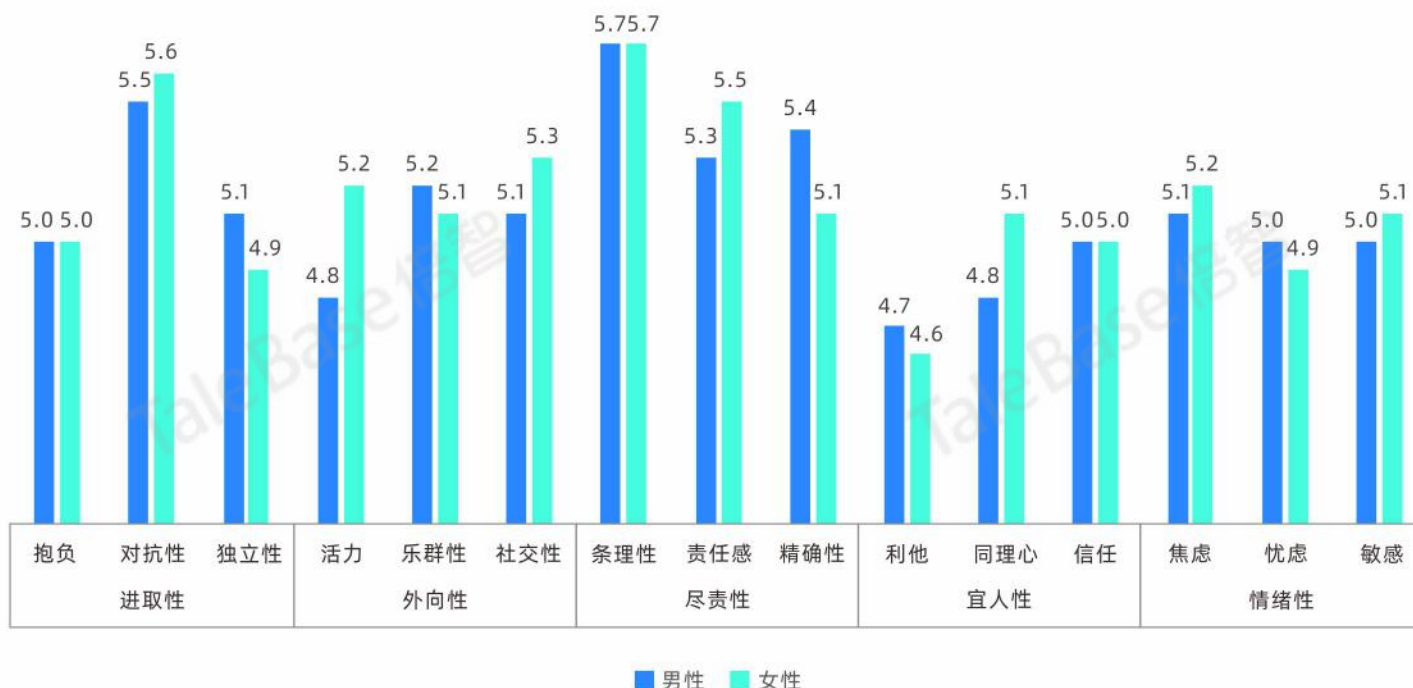
3.2 性别对比

大五职业性格：女性比男性略外向

不同性别应届生大五职业性格对比



不同性别应届生大五职业性格子维度对比



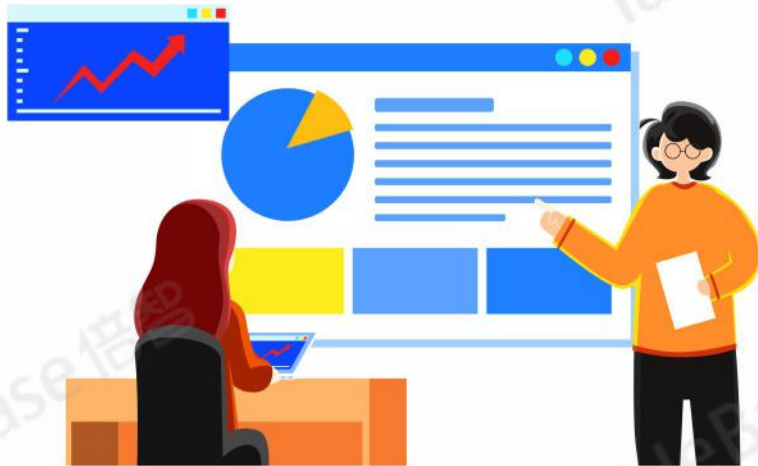
女性相比男性外向性略高，子维度下活力水平更高，她们比男性有更多精力，男性则更加谨慎沉静；在尽责性各维度中，女性有更高水平的责任感，男性则有更高水平的精确性，表明女性相较来说更遵守个人行为准则，男性则更关注事实和数据；男性有更低水平的同理心，他们更不善于倾听和理解他人。

职业能力倾向：主要差异在业务处理方面

不同性别应届生职业能力倾向对比



不同性别的应届生差异最大的能力倾向共九种。整体来看，男性对组织运作的了解程度更低，行动力、创新意识、积极主动性等也更低，这与他们较低的活力水平相对应；而女性的分析能力和风险意识则略低于男性。

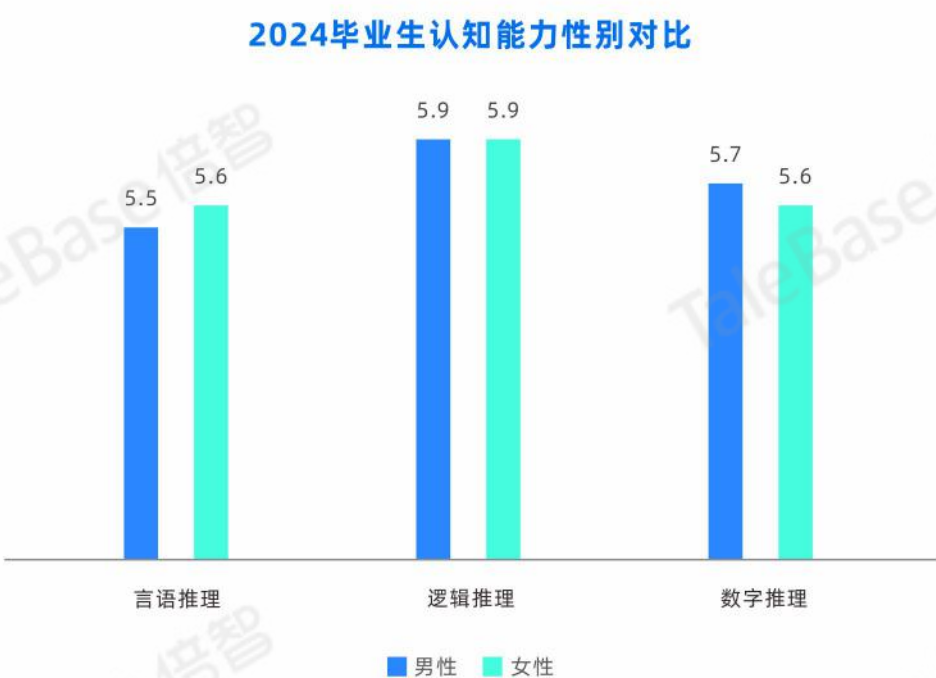


职业驱动力：男性和女性应届生都最看重工作氛围



男性和女性最关注的驱动因素都是工作氛围、成长机会和获得认同。对比之下男性对积极性的关注更低，女性对竞争因素的关注更低。

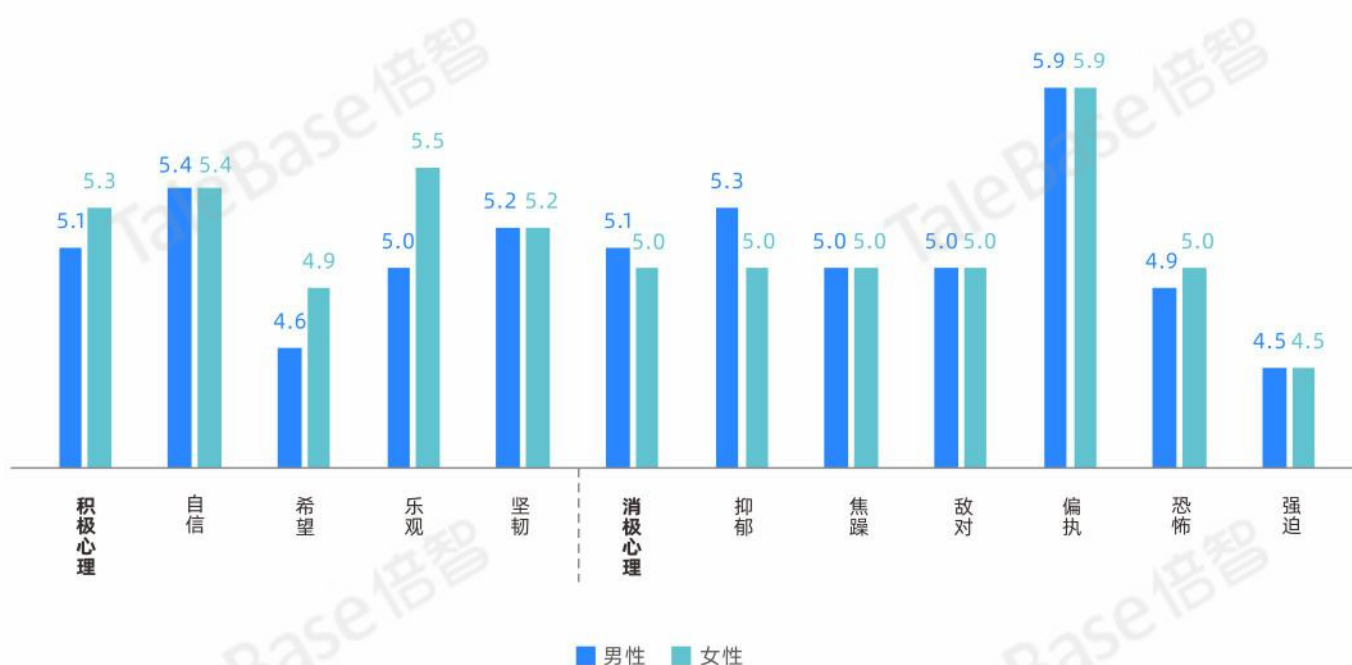
认知能力：基本没有性别差异



男性和女性在各认知能力上得分接近，且与整体呈现同样的趋势，即逻辑推理能力得分最高。

心理健康情况：女性积极心理水平更高

不同性别应届生职业心理健康得分对比



女性的积极心理得分更高，乐观和希望水平也更高，而男性则有更高的抑郁水平。也许是社会对男性角色的期望对应届生产生了影响。传统性别观念下，男性通常被期待展现坚强、勇敢等特质，以及被期望事业成功、承担家庭主要经济负担，在应届生身上，表现为男性被期待展现出更强的工作能力、有更高的薪资水平等，这样的期待可能带来了额外的压力。



3.3 海外留学生vs.平均水平

大五职业性格：更外向、更负责、更不敏感

2024届海外留学生大五职业性格情况



2024届海外留学生大五职业性格各维度得分



与本届整体水平相比，应届生中海外留学生群体的外向性、尽责性得分更高，且各子维度得分都更高，表明他们更加乐于与人交往，总是始终如一地履行职责；同时，他们的情绪性及各子维度得分更低，表明他们的情绪更少受到他人影响。海外留学的经历可能使他们拥有更多与不同类型的人交往的经验和技巧，学业与生活兼顾使他们更懂得如何计划和安排各项事务以按时完成。

职业能力倾向：得分基本都高于整体水平

2024届海外留学生职业能力倾向得分



海外留学生与整体水平相比，差异最大的能力倾向共十六种。本届海外留学生在多数能力倾向上得分均较高，而得分低于本届平均水平的能力倾向为诚实性和模糊容忍度，表明他们在某些情况下可能会伪装自己，且面对模糊的环境时可能较难做出判断和处理。

职业驱动力：最关注成长机会、工作氛围和获得认同

2024届海外留学生驱动力得分



本届海外留学生最容易受到成长机会、良好工作氛围和获得认同的激励，同时，相比于整体，他们更喜欢面对客户，更不容易受竞争性强、独立自主性高的工作的激励。

认知能力：言语推理能力和数字推理能力较强

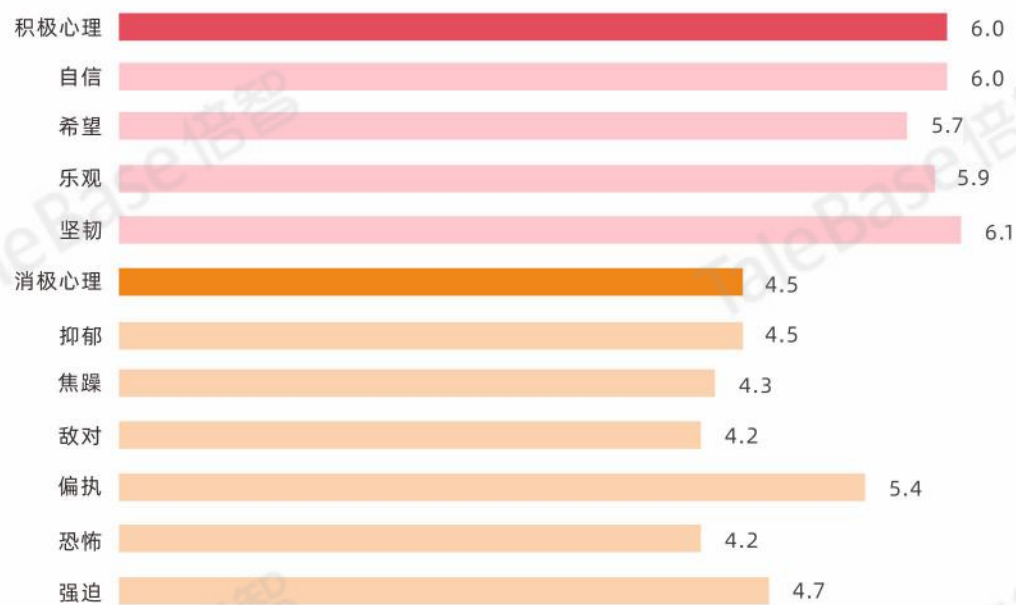


相比于整体，本届海外留学生的言语推理和数字推理能力更强，这可能是因为留学生群体中硕士学历者占比比较多。

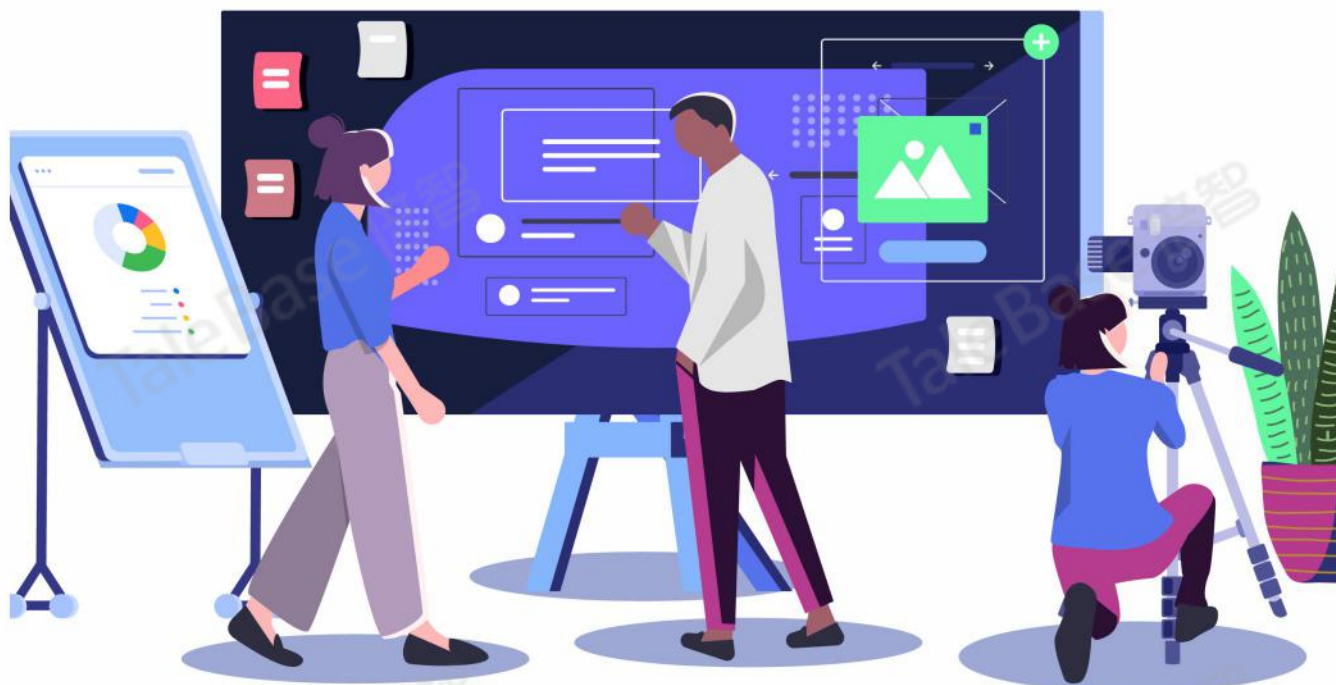
心理健康情况：心理健康风险检出率较低



2024届海外留学生职业心理健康得分



本届海外留学生的心理风险检出率较低，低于整体水平11%，较高的积极心理水平是他们面对困难时的优势。



4. 招聘建议



2024届

应届生画像白皮书

4.1 有的放矢，善用人才画像与测评工具

善用人才画像报告，有助于企业更了解应届生。基于大量数据和精细分析得到的人才画像报告，为企业提供了应届生性格、需求等方面的变化趋势，以及行业之间的水平差异，既是评价往年秋招决策的参考，也是对比企业自身情况、制定来年秋招计划、纠正招聘偏差的依据。

毕业生数量庞大，近年“海投”趋势也更明显，多数应届生在秋招中会投递数十家企业，企业收到的简历也就更多。面对耗时耗力的校招、“万里挑一”的选拔，需要制定科学的招聘计划、清晰界定岗位的具体职责并绘制岗位人才画像。先通过人才画像和能力模型瞄准靶子，再使用测评工具“拉弓射箭”，能够有效减少主观性和盲目性。



【最佳实践案例】

随着业务高速发展和组织升级变革，某地产公司急需构建一套符合战略的统一人才标准。该企业借助倍智能力库，通过标杆企业借鉴、战略文化解读、访谈调研和职责分析等方法，提炼梳理出基层员工和中高层管理者的人才画像和能力素质模型。在校园招聘中，面试官根据基层员工模型记录应聘者的正向行为点、权衡负向行为，更快速有效地筛选出高潜应届生。

4.2 科学看待差异，避免落入误区

报告结果显示，应届生在某些方面有更高分，如条理性和抗压能力；在某些方面略有劣势，如人际关系处理能力。不同群体间的比较呈现出一些差异，差异客观存在，然而需要以理性、科学的方式看待。

大五职业性格测评从五个维度全面展示了个体的性格特质，单一维度的高低分不能完整描述个体。同时，性格特质没有好坏之分，例如尽责性得分高者工作中认真负责，但可能较难应对不确定的突发情况。“甲之蜜糖，乙之砒霜”，应该选择具有什么特质的人才，取决于企业自身需求和岗位要求，在合适的岗位上，人才才能发挥出最大的潜力。

不同学历的应届生之间也存在一定的差别，如学历越高者尽责性越高、情绪越稳定。企业需要结合岗位需求和自身期望进行招聘，以免资质过剩造成毁约率提高、人才流失等问题。



【最佳实践案例】

某电信公司在校招管培生岗位时，参考倍智能力倾向模型，筛选出一批比较优秀的应届生。他们不一定在所有的52项能力倾向指标上都有很高分，但在管培生模型的六个维度上表现良好；有的候选人在其中一两个维度上有所欠缺，但在其他维度上表现优秀，学历、专业等也符合企业需求，因此企业具体地调整了选拔标准。针对管培生整体的协同合作与影响式沟通水平较低的情况，企业通过倍智《大五人格自我觉察™工作坊》，将性格测评结果解读与校招生培训相结合，帮助他们全面地了解自己的性格特点，形成比较客观准确的认知，同时学习运用大五性格分析法分析和理解团队成员。课程提升了管培生们的共情和合作能力，以及团队协作意识和技巧。

4.3 打造高质量招聘团队，完善人才供应链管理

高效高质的招聘结果离不开高质量的招聘团队。企业应关注人力资源部门的人才识别能力的提升，包括制定招聘计划、规划招聘流程、使用数字化测评工具、面试考察、数据分析整理等各项专业能力，使HR能够快速准确地识别出高质量、高潜力、高匹配度的优秀人才，提升招聘的成功率和人才留存率，在各个环节完善人才队伍建设。此外，在校招过程中，HR的专业素养、对招聘流程的把控能力也影响着应届生的应聘体验，不专业的招聘可能企业的品牌形象产生负面影响。



【最佳实践案例】

为应对越来越激烈的人才争夺，某金融行业公司在校招前对CHRO、HRD、HRM和部门负责人开设招聘面试技能提升课程，对企业的人才招聘选拔技术进行革新。通过倍智的面试官能力赋能课程《精准选才——金牌面试官》，参与的面试官掌握了标准化面试全流程和数字化测评工具的使用，提升了追问技巧、面试记录等面试技术。在校招中，面试官能更好地根据胜任力模型进行择优选取，既提升了人岗匹配精准度，又提升了招聘效率、优化了招聘流程。

4.4 针对性地展示企业优势，打造有吸引力的雇主品牌

尽管校招有大批的应届生，但高素质人才依旧十分抢手，应届生们“反向背调”也成为常态。校招不仅是招聘的过程，也是进行品牌宣传的契机，是向大众、预期目标和潜在目标展示企业文化和品牌形象的机会。雇主品牌是企业的宝贵资源，为了吸引和留住人才、打造有吸引力的雇主品牌，企业可以根据应届生的动机、价值观等，针对性地展现自身所具有的优势，强调他们最关心的内容。

驱动力因素是较好的切入点之一，白皮书结果显示，应届生普遍最关注企业的工作氛围、成长机会、薪酬福利，希望获得认同。因此企业在进行校招宣传时可以由此入手，一方面，展示企业如何满足员工的外在条件要求，包括安全舒适的工作环境和有竞争力的薪酬福利；另一方面，展示企业如何满足员工的内在价值需求，包括培训发展的机会和对出色表现的肯定。

工作氛围

- 有健全的安全生产管理制度、安全操作规范、安全教育培训
- 有舒适的办公环境，包括合适的温度、光线、工位布局等
- 有食堂、健身房、休息室、心理辅导室等，组织定期身体检查、心理检查
- 有工作所需的各类设备、材料等
- 有健康友善的员工关系

薪酬福利

- 有外部竞争力强的薪酬，尤其是关键岗位
- 有多种形式组合的薪酬体系，包括基本工资、绩效奖金、年终奖、股权激励等
- 有五险一金等法定福利，以及灵活休假制度、员工关怀计划、津贴等非法定福利
- 有科学的绩效评估体系

成长机会

- 有入职培训、导师带教制度、各项内外部课堂、行业研讨会等
- 有明确的员工成长规划与晋升路径
- 有职称评定、职业资格证考取的奖励措施

获得认同

- 有公开表扬和奖励，如表彰大会、企业内刊或公众号发文、优秀员工榜等
- 有上下级、平级之间相互肯定的氛围
- 有物质奖励与精神奖励相结合的奖励措施

【最佳实践案例】

某先进制造业企业在校招宣传中，针对目标群体的职业驱动力进行宣传，打造受欢迎的雇主品牌。应届生关注工作氛围，企业提供组织内心理咨询服务；应届生关注薪酬福利，企业设置了更有吸引力、上限更高的薪酬框架；应届生关注成长机会，企业积极举办行业沙龙，为应届生提供参与机会。在校招过程中，企业接收到的优秀人才简历数量大大提升，在应届生与在校生中具有较好口碑。

4.5 更新与时俱进的管理理念

随着外部社会文化与市场环境的变化，以及内部企业战略的调整，校招需求和组织管理理念都在不断变化。为适应变化，企业不仅需要及时掌握新的招聘趋势、方法和工具，更需要与时俱进地更新管理理念。例如，白皮书显示应届生有着越来越关注自我的趋势，这样的特点对于企业管理、内部沟通提出了不小的挑战。

应该相信，年轻人所呈现出来的性格、价值观和能力，不仅反映了个人和群体的特征，也反映了时代的特征，透过他们将看到世界未来的发展趋势；为应对新时代的变化、跟上时代的潮流，也少不了他们作为变革的动力。因此，对校招生、年轻一代的员工，应当更全面地了解他们的特点，开放性地看待他们在职场中表现出的态度和行为，掌握有效管理不同员工的方法。总之，持续培养由年轻人才组成的后备管理团队，对企业而言有着重要的战略意义。

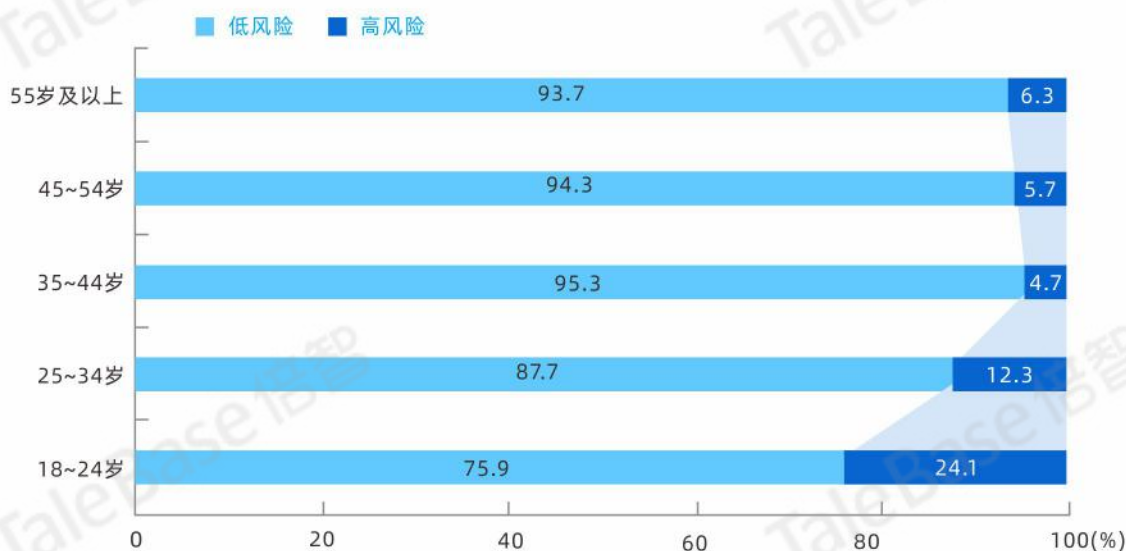


【最佳实践案例】

某互联网公司“95后”员工占比在近几年有较大提升，校招的持续招聘更使公司迎来了不少“00后”，这批新生代员工朝气蓬勃、个性鲜明。企业积极应对变化，一方面，对校招团队管理者和人力资源部门进行培训，以心理学和管理学相关理论为指导，借助大五性格、驱动力等报告结果，在尊重他们自尊心强、注重个人利益等特点的基础上，掌握了与他们有效沟通的方法；另一方面，通过调研了解应届生新员工的需求，为他们设置一对一带教辅导，有效帮助校招生融入团队、熟悉工作任务。

4.6 筛查心理健康，减少入职风险，在职员工定期心理体检

“十四五”国民健康规划提出促进心理健康、推动健康企业建设。“健康”不仅仅指身体没有疾病，还包括心理上的健康平衡。根据中科院《中国国民心理健康发展报告（2021-2022）》，我国成年人群的抑郁风险检出率为10.6%，焦虑风险检出率为15.8%，青年群体心理风险检出率更高。大学生群体近10年来焦虑、抑郁和睡眠问题的检出率也是显著升高，因此在校园招聘中进行心理健康情况筛查是有必要且重要的。同时，对于工作压力较大的企业，应像身体体检一样，定期对在职员工进行心理体检，避免危机事件发生。



不同年龄组的抑郁风险检出率

图片资料来源：中科院《中国国民心理健康发展报告（2021-2022）》

企业关注员工心理健康、进行定期心理健康检查的好处



【最佳实践案例】

某交通运输公司为了筛选出更加适应岗位的应届生，将倍智心理健康测评产品加入校招测评组合中，以预测应聘者的心理健康功能和发展趋势。此外，企业在招聘后定期对员工进行心理状态扫描，根据报告结果在内部培训中为员工提供相关建议及情绪调节技巧。面对数量众多的应聘人员，心理健康测评帮助企业快速淘汰心理异常人员，有效降低了用人风险，提高了招聘质量和效率，还加强了员工对自身心理健康的关注。

参考文献：陈雨濛，张亚利，俞国良. (2022). 2010~2020中国内地大学生心理健康问题检出率的元分析. 心理科学进展, 30(5), 991-1004.

5. 测评工具简介

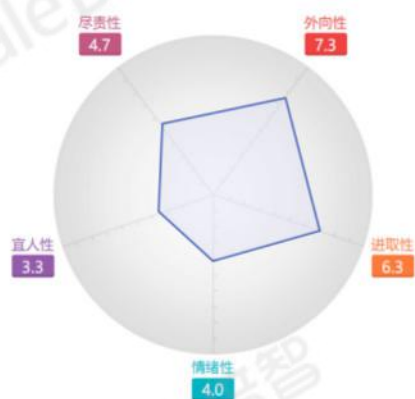


2024届

应届生画像白皮书

5.1 Talent5大五职业性格测评™

Talent5 大五职业性格测评™是在权威的性格理论大五人格模型的基础上，经过中国企业大规模数据测试开发而成的。大五职业性格测评通过**评估与工作相关的关键性格特质，了解个体的行为、思考和情绪感知的风格，有效预测个体的能力表现。**



维度	子维度
进取性	抱负、对抗性、独立性
外向性	活力、乐群性、社交性
尽责性	条理性、责任感、精确性
宜人性	利他、同理心、信任
情绪性	焦虑、忧虑、敏感

主要优势

用途广泛

一次测评的结果可以应用于招聘、发展、高潜识别、团队发展等多个阶段

快速定制

可以链接到倍智能力库(TCF)，也可以链接企业自己的能力模型，出具对应的能力报告

使用便捷

支持PC端、移动端(手机、平板)参与测评，通常15分钟即可完成

典型客户

腾讯、平安集团、中国电信、三星、唯品会、华润集团、星巴克

题型：
测评题量：138题，88题（简版）
测评时间：不限时，约15分钟可完成
测评题型：迫选题



“大五职业性格测评为我们在创新人才的培养和选拔上提供了很有用的参考意见，有助于我们提升识人用人的精确性”。
——中国电信

5.2 职业能力倾向测评™

职业能力倾向测评是利用大五职业性格测评进行施测，建立大五各个子维度与能力之间的相关数据库，从而通过大五的测评结果可以有效预测能力水平。

主要优势

覆盖岗位众多

全方位覆盖应届生、职业人和管理人员的多个行业、多个岗位序列

链接企业能力模型

通过性格链接能力，达到大五职业性格测评与企业能力模型的无缝链接



应届生

覆盖6大行业，34个岗位序列



职业人

覆盖14大行业，130+岗位序列



管理者

覆盖基层、中层、高层管理人员

题型:

同大五职业性格测评

报告:

按应用场景分类

典型客户

腾讯、平安集团、中国电信、三星、唯品会、
华润集团、星巴克



5.3 iDriver职业驱动力测评™

员工在工作中的表现不仅仅取决于他们的能力，还会受到深层次的驱动力因素影响。只有个人的驱动力与能力互相结合，员工才能产生最佳绩效。而组织文化与个人驱动力越匹配，越能够有效提升员工的工作投入度，促进员工能力的最大发挥。

iDriver 职业驱动力测评™基于麦克利兰成就动机理论，结合企业多年研究和实践而开发，从14项驱动因素探讨哪些方面对个体具有强激励作用。

主要优势

降低员工流失率

发现降低员工投入度或降低员工士气的因素，领导者可以专注于让他们保持热情和动力的方法，从而降低离职风险

支持招聘和人才管理

将个体的驱动力与岗位或组织进行匹配，可以评估员工的适合度，以及发现如何更好地管理员工

帮助建立更为积极的工作文化

通过理解员工的驱动因素，可以建立更具激励性的工作环境

典型客户

万科、安利、日立电梯、时代地产、顺丰速运

 成就	· 积极性 · 成就 · 成长机会 · 多样性	 亲和	· 获得认同 · 人际互动
 影响	· 权力导向 · 竞争 · 面对客户 · 商业	 奖励	· 灵活性 · 独立自主 · 工作氛围 · 薪酬福利

题型：

测评题量：112题

测评时间：不限时，约15分钟可完成

测评题型：量表题



“倍智的驱动力产品在帮助我们寻找人才的同时，通过关注候选人驱动力与企业文化的一致性，有效降低了我们的人才流失率。”

—星河地产

5.4 iLogic职业认知能力测评™

认知能力是考察人们对事物的构成、事物之间的联系等基本规律的把握能力。认知能力可有效预测个体的工作表现，尤其是复杂的工作或者要求测评者具备高度学习能力的岗位。iLogic 认知能力测评™基于吉尔福特的智力结构理论开发，从**言语推理**、**数字推理**、**逻辑推理**三个方面考察个体的认知能力。**题库超过4000题，系统随机抽卷，每年定时更新题库。**

主要优势

安全

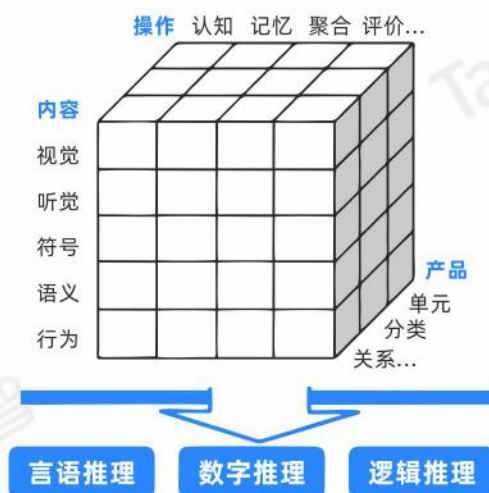
4000+道题目，基于随机抽题技术生成测试问卷，有效降低题目曝光率

使用便捷

支持PC端、移动端(手机、平板)参与测评

典型客户

万科、安利、日立电梯、时代地产、顺丰速运



题型：

测评题量：40题，32题（简版）

测评时间：限时56分钟完成

测评题型：选择题

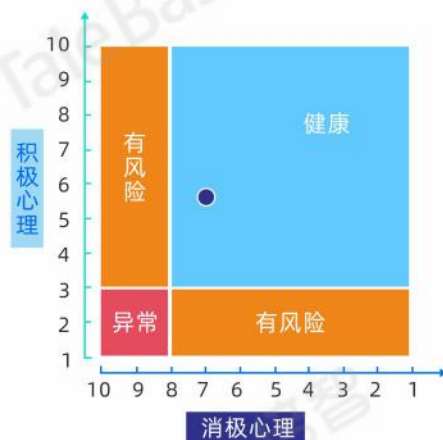


“职业认知能力测评大大降低了我们校招中的工作量，而且倍智的题库很新，具有很强的公平性。”

—安利(中国)

5.5 Menlth职业心理健康测评™

倍智基于**心理健康双因素模型**开发而成，可综合预测个体近期心理状态。具体而言，以积极心理与消极心理作为心理健康诊断的两个独立因素，将人群细分成**健康、异常、有风险**三种状态，从而预测三种不同人群类型的心理健康功能及其发展趋势。



主要优势

双因素模型

从积极心理和消极心理两方面综合评估个体的心理健康总体水平，快速识别需要重点关注的人员（有风险、异常）

关怀发展

针对个体积极心理不足和消极心理高风险因素，提供心理健康应用建议，包括行动学习和推荐书籍，帮助个体进行积极心理建设，消除心理困扰

典型客户

TCL、越秀集团、中信银行

题型：

测评题量：50题

测评时间：不限时，约5分钟可完成

测评题型：迫选题

5.6 倍智测评服务框架



TaleBase 倍智®



TaleBase Talent Technology CO.,Ltd. | 倍智人才科技股份有限公司

Tel: +400-012-5066 | <http://www.talebase.com>

微信扫码添加倍智顾问

咨询更多解决方案

更多免费行业报告

并购家

www.ipoipo.cn