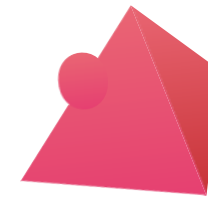


The background is a vibrant, abstract composition of various geometric shapes. It includes a large teal shape with a white circle on the left, a yellow and blue triangle at the top, a large yellow and red shape on the right, and a blue triangle at the bottom left. There are also several smaller triangles in yellow, red, and teal scattered throughout. A grey circle is in the top left, and a teal hexagon is on the right. The bottom right corner features a grey grid pattern. The overall style is modern and dynamic.

TaleBase 倍智®

2020应届生 画像白皮书

目录



01

生源篇

- 总体生源特点
- 不同学历生源特点
- 不同学校类型生源特点

02

行业篇

- 互联网行业应届生画像
- 银行业应届生画像
- 房地产行业应届生画像
- 零售行业应届生画像
- 制造业应届生画像
- 电子通信行业应届生画像

03

培养篇

- 案例一：互联网巨头游戏学院的管培生培养计划
- 案例二：制造业标杆企业管培生阶段性培养计划

04

工具篇

- 企业在校园招聘中测评工具的使用情况
- 测评工具介绍



导语

倍智人才研究院基于倍智数据库中近36万的2019-2020年应届生的测评数据，从生源篇、行业篇、培养篇、工具篇四个方面进行分析，为企业打造校园招聘人才造血机制提供参考。

关键发现

关键发现一：2019-2020年应届生性格中责任感得分最高，排名第一的驱动力因素是成长机会

- 总体来看，应届生责任感比较强，喜欢与团队合作，比较关注自己的需求，最看重企业能否提供成长机会。

关键发现二：不同学历、不同类型学校的应届生虽存在差异，但企业要根据需求招人，避免资质过剩

- 硕士应届生在能力倾向上总体表现较好，且认知能力得分最高；
- 海外/境外学校应届生在能力倾向上总体表现较好，且认知能力得分较双一流学校和普通学校应届生高，但细分学历后，在本科学历中，双一流学校的应届生在言语推理和数字推理上比海外/境外学校应届生略胜一筹。

关键发现三：在校园招聘中，企业录取的应届生画像与行业特质总体比较匹配

- 互联网行业应届生感染力强，有同理心，管理业务和管理自我的能力更突出；
- 银行业应届生关注细节和数字，责任感较强，喜欢与人打交道，管理自我的能力比较突出；
- 房地产行业应届生比较专注，倾向于维护己方利益，管理业务的能力比较突出；
- 零售行业应届生比较灵活，有感染力和同情心，管理业务的能力比较突出；
- 制造业应届生雄心勃勃，有责任感，管理业务的能力比较突出；
- 电子通信行业应届生比较内向，但有专注力，具有同情心，管理业务的能力比较突出。

关键发现四：企业在校园招聘中非常关注应届生的性格和潜能

- 校园招聘中，总体企业用得最多的测评工具前三位排序是大五职业性格测评、职业驱动力测评、职业认知能力测评；
- 而招聘量大的企业用得最多的测评工具前三位排序为大五职业性格测评、职业认知能力测评、职业驱动力测评，“劣汰”的需求略大于“匹配”的需求。

The background is a vibrant, abstract composition of various geometric shapes. It features a central white circle containing the text. Surrounding this circle are numerous colorful triangles, polygons, and circles in shades of teal, blue, yellow, red, and pink. There are also decorative elements like a grey ring in the top left, a teal hexagon in the top right, and several curved, striped bands in light pink and light blue. The overall style is modern and dynamic.

01 生源篇

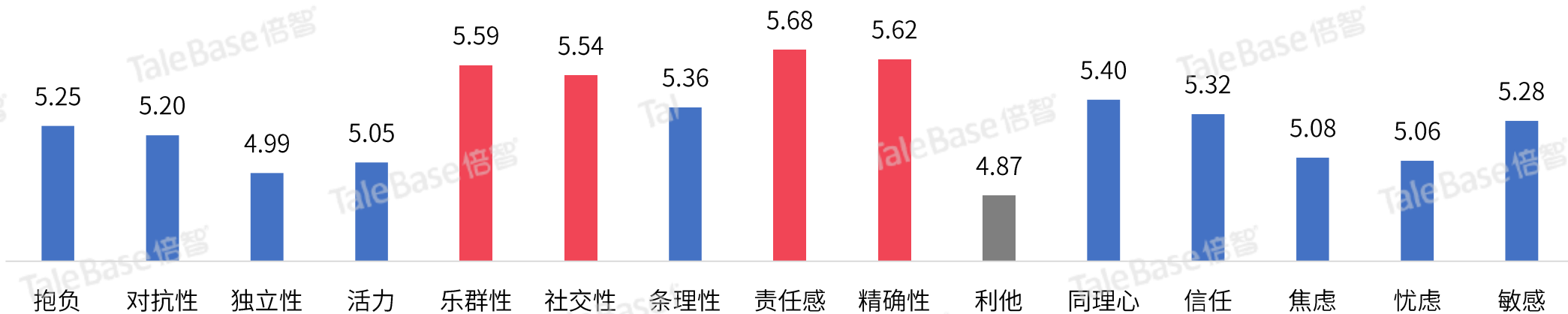
► 总体生源特点

应届毕业生总体来看责任感比较突出，倾向于在商言商

总体应届生基数大，分数会趋向于常模平均分，接近5.5分。这一届毕业生高于常模平均分的性格维度有责任感、精确性、乐群性、社交性，说明他们比较信守承诺，基于事实和数据做决策，也喜欢跟团队在一起合作，广交朋友。最低分的性格维度是利他，说明他们倾向于在商言商，由于比较关注自己的需求，所以除非有好处，否则不太愿意帮助别人。

这批毕业生大部分是95后，大众对他们的印象一般是思维活跃、思想开放，但也觉得他们以自我为中心、团队合作意识弱、功利，从数据来看，性格特点跟大众对他们的印象有相似之处，也有一定区别，不应该因为一些刻板印象，在招聘和管理中“谈95后而色变”。

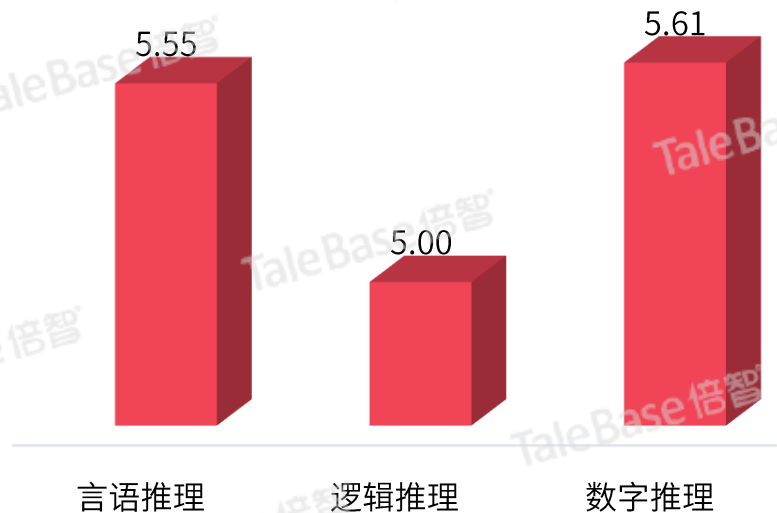
性格画像



► 总体生源特点

应届生认知能力测评中数字推理维度最高分，最看重企业能否提供成长机会

总体分数会趋向于总体常模平均分，数字推理和言语推理非常接近平均分5.5，数字推理相对来说是得分最高的维度，而逻辑推理得分比较低。



排名	驱动力因素
1	成长机会
2	获得认同
3	工作氛围
4	灵活性
5	薪酬福利
6	面对客户
7	商业
8	权力导向
9	竞争
10	人际互动
11	成就
12	独立自主
13	积极性
14	多样性

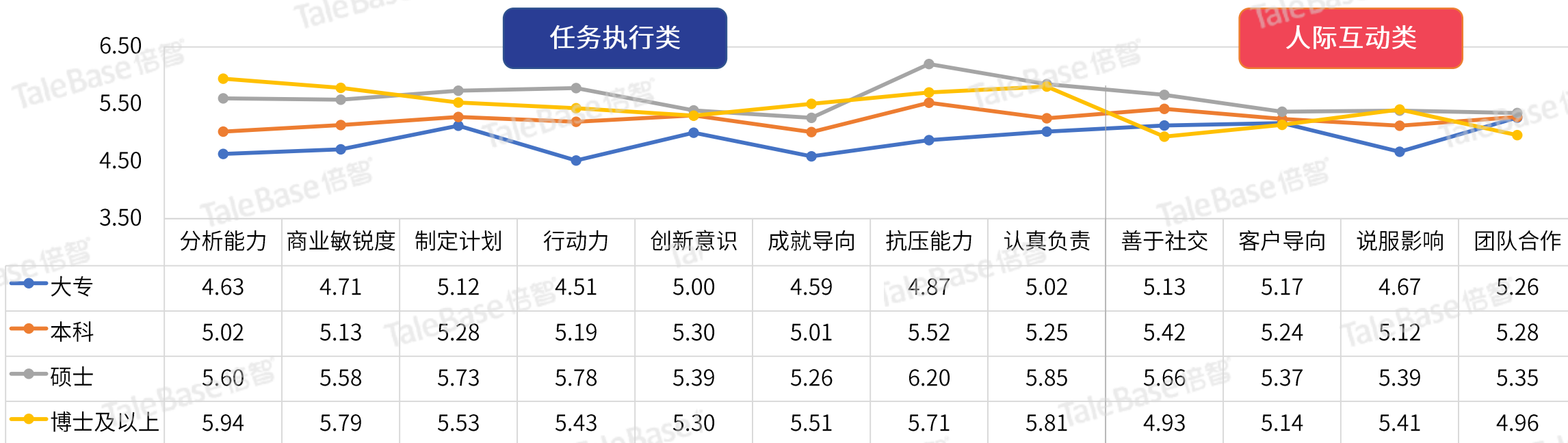
应届生刚毕业，对于未来充满了憧憬，都非常关注第一份工作对自己职业生涯发展的影响，因此排名第一的驱动力因素是成长机会。说明应届生如果可以选择的话，会倾向于找有深造、个人发展和学习新技能机会的工作。

另外，他们也比较看重获得认同、工作氛围、灵活性和薪酬福利，也就是说能够及时给予认同，有良好的工作氛围，有相对灵活工作环境，以及具有竞争力薪酬的工作更吸引应届生。

▶ 不同学历生源特点

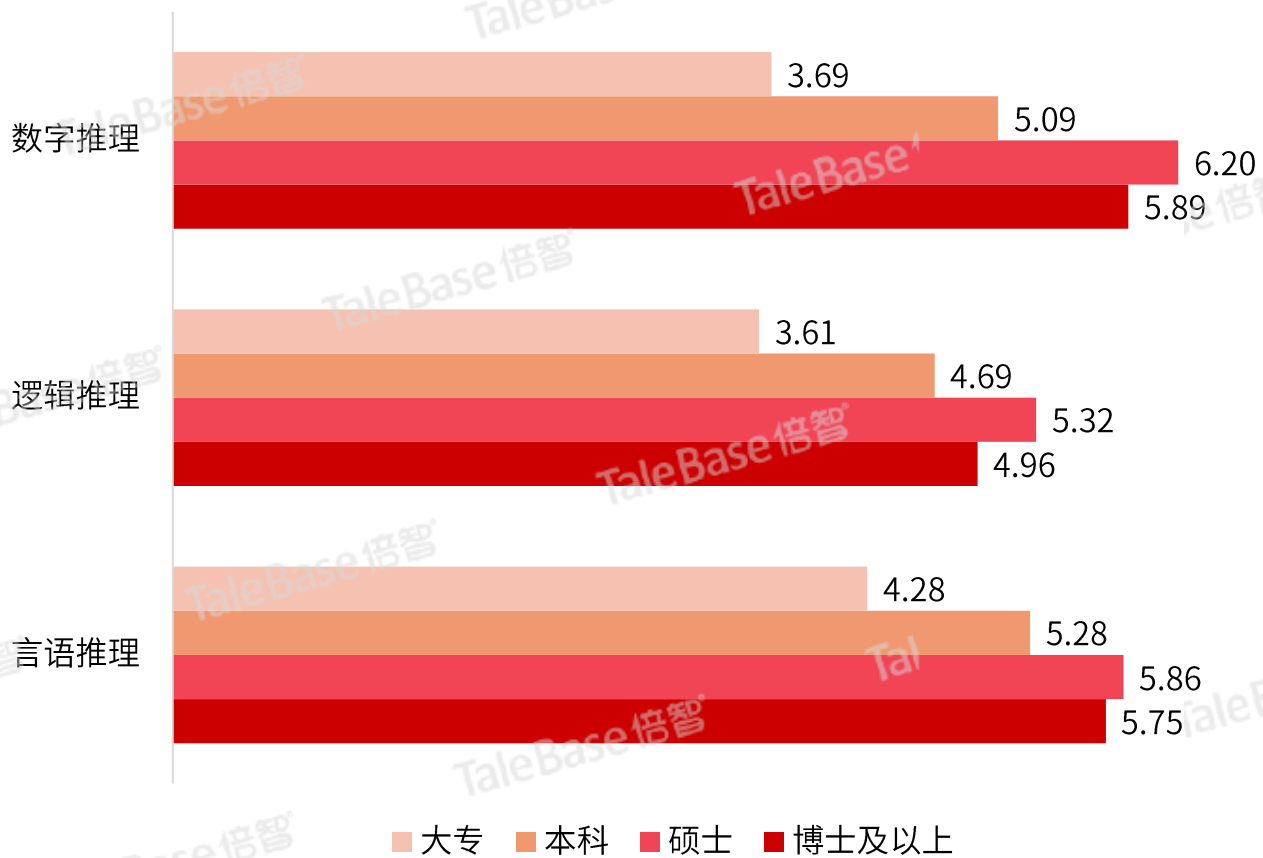
硕士应届生在能力倾向上总体表现比较好

不少企业招聘的时候，会设置学历的门槛。他们的人才画像是否有差异呢？我们沿用2018年调研中企业最关注应届生的12项能力来对比不同学历应届生之间的得分差异。硕士学生在12项能力中有8项得分高于其他学生，包括制定计划、行动力、创新意识、抗压能力、认真负责、善于社交、客户导向、团队合作，总体表现比较好。而博士学生在分析能力、商业敏感度、成就导向、说服影响上得分高于其他学生，但在善于社交和团队合作得分垫底。除了大专学生，其余三组应届生在创新意识上得分非常接近，说明在某程度上学历与是否富有想象力和新颖独特的想法上联系不是很大。



▶ 不同学历生源特点

学历更高，认知水平也更高

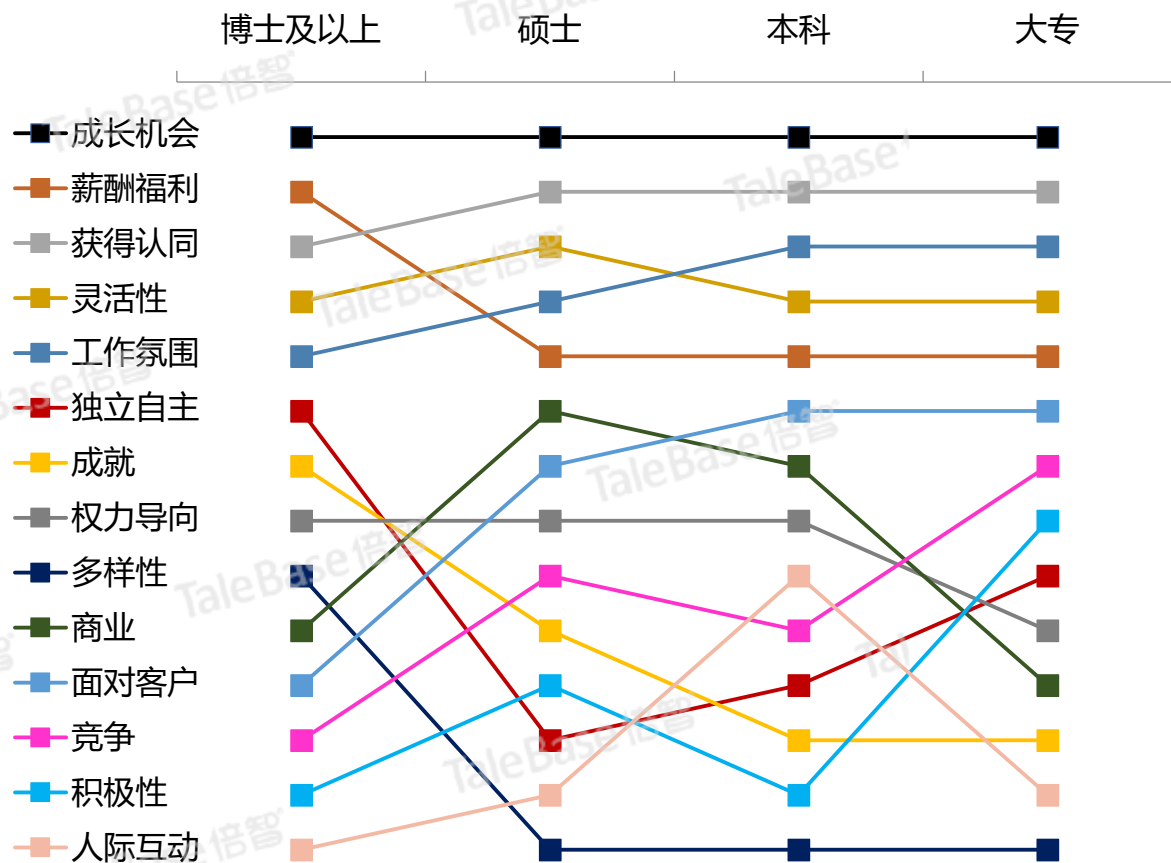


在认知能力的测评中，研究生（硕士、博士）在言语推理、数字推理、逻辑推理上的得分都高于本科生和大专生，学历更高，认知水平也更高。

其中，硕士研究生在认知能力测评各维度上得分最高，大专学生得分最低。

▶ 不同学历生源特点

不同学历的应届生最看重的五个驱动力因素一致



不同学历的应届生最看重的五个驱动力因素一致，排序略有不同：成长机会、薪酬福利、获得认同、灵活性、工作氛围。

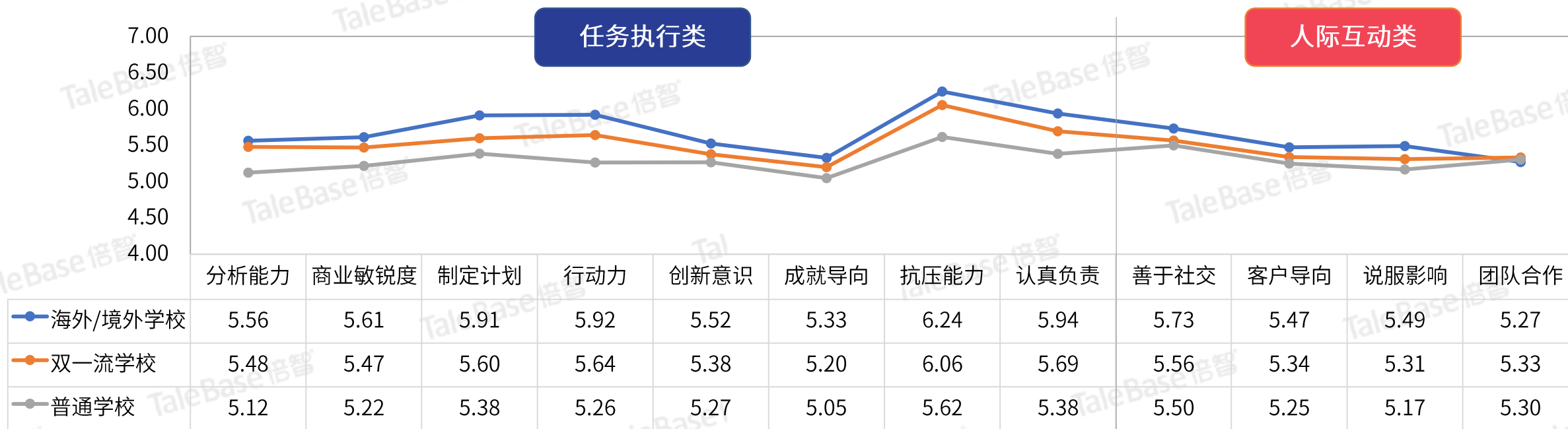
其中，博士比其他学历的应届生更看重薪酬福利，可能是因为取得学位需要比其他学历的应届生花的时间更长，在此过程中科研压力非常大，需要付出很大的努力，因此更希望在毕业后得到与之学历匹配的薪酬福利。

另外，本科毕业的应届生比其他学历的应届生更看重人际互动。

▶ 不同类型学校生源特点

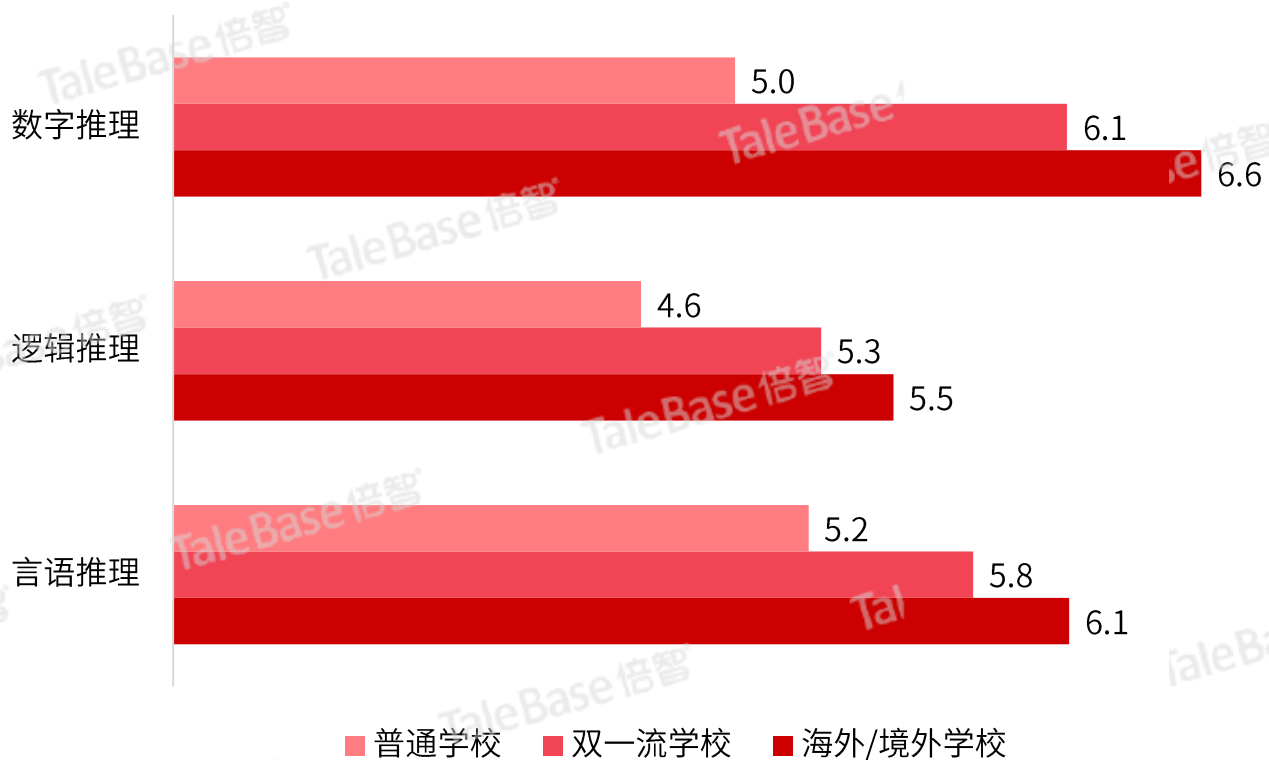
海外/境外学校的应届生在能力倾向上总体表现更好

近年到海外/境外学校留学的学生越来越多，有的企业在招聘的时候会偏爱留学生，我们沿用2018年调研中企业最关注应届生的12项能力来对比不同类型学校应届生之间的得分差异。来自海外/境外学校的应届生在11项能力上得分略高于其他学生，在制定计划、行动力上差异较明显。三组应届生在团队合作上得分非常接近，不同类型学校的应届生在参与团队工作，通过与他人合作推动团队或组织目标的实现方面，表现没有明显的差异。



▶ 不同类型学校生源特点

海外/境外学校的应届生认知能力测评得分最高



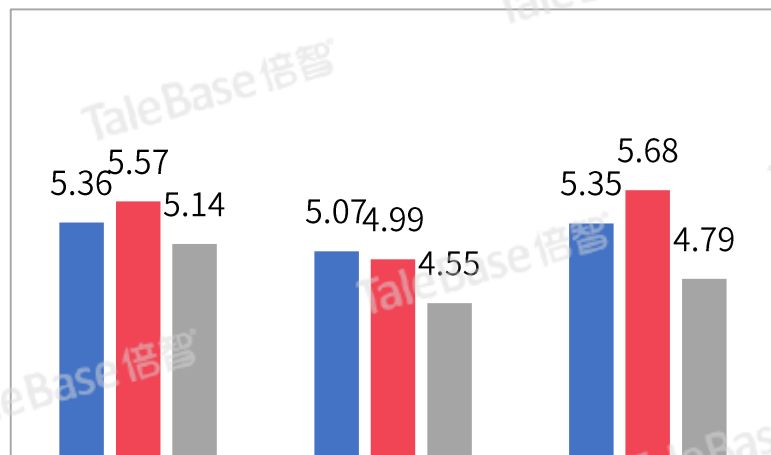
我们对比了海外/境外学校、双一流学校和普通学校的应届生在认知能力上的差异，如左图所示。

海外/境外学校的应届生在认知能力测评各维度上得分最高，其次是国内双一流学校的应届生，普通高校应届生的得分与双一流学校、海外/境外学校应届生差距较大。

► 细分学历后，不同类型学校应届生的认知得分特点与总体不一样

虽然总体来看，海外/境外学校的应届生在认知能力测评各维度上都是得分最高，但细分了学历之后，情况有点不一样。在本科学历中，双一流学校的应届生在言语推理和数字推理上得分最高，海外/境外学校与双一流学校的应届生在逻辑推理上不分伯仲。而在博士学历中，双一流学校的应届生在言语推理上得分更高，但海外/境外学校的应届生在逻辑推理和数字推理上得分更高。

本科



言语推理

逻辑推理

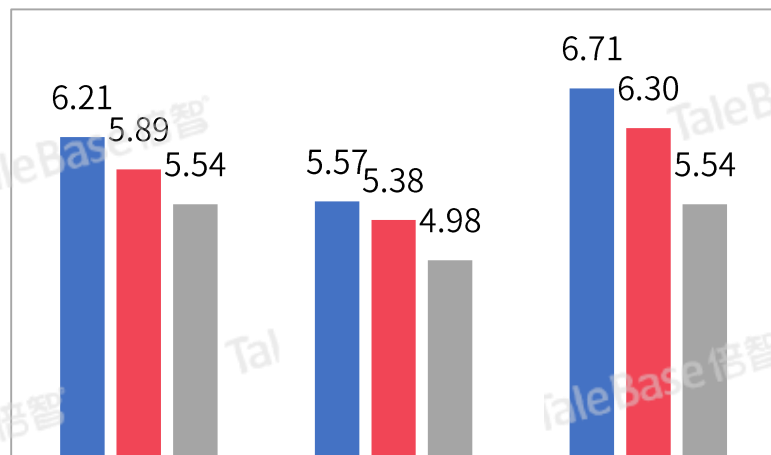
数字推理

■ 海外/境外学校

■ 双一流学校

■ 普通学校

硕士



言语推理

逻辑推理

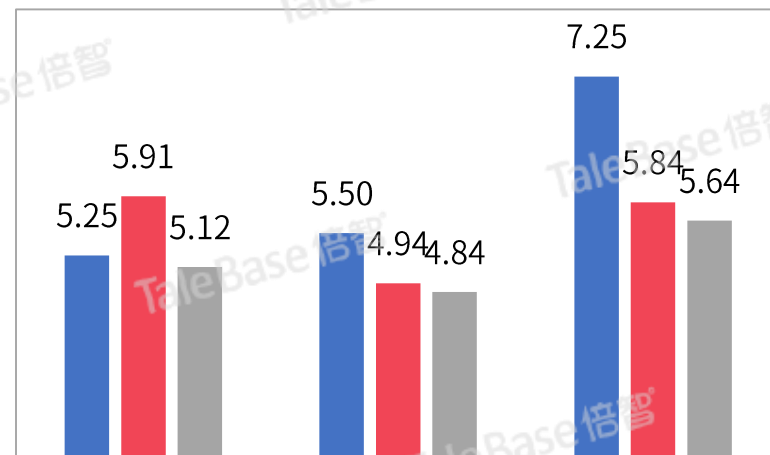
数字推理

■ 海外/境外学校

■ 双一流学校

■ 普通学校

博士及以上



言语推理

逻辑推理

数字推理

■ 海外/境外学校

■ 双一流学校

■ 普通学校

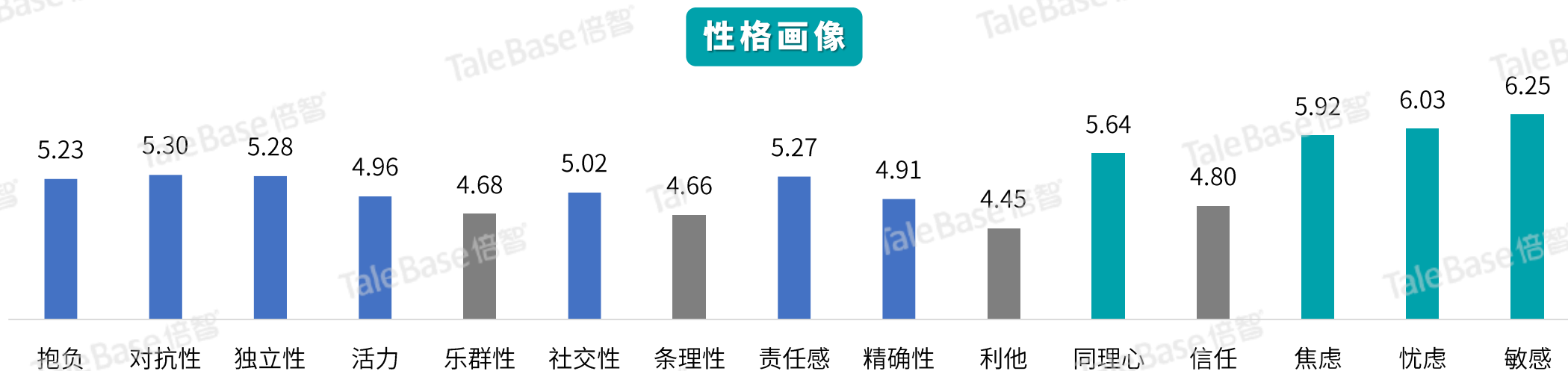
The background is a vibrant, abstract composition of various geometric shapes. It features a central white circle containing the text. Surrounding this circle are numerous colorful triangles, polygons, and circles in shades of teal, blue, yellow, red, and pink. Some shapes are layered, creating a sense of depth. There are also decorative elements like a grey ring in the top left, a teal hexagon in the top right, and a series of light grey curved lines on the right side. The overall style is modern and dynamic.

02 行业篇

基于各行业标杆企业已录取的应届生测评数据，我们得到各个行业优秀应届生的画像，包括互联网行业、银行业、房地产行业、零售行业、制造业、电子通信行业。希望这些画像可以帮助企业更加精细化的定义自己校园招聘的能力模型和能力要求，实现精准招聘。

► 互联网行业应届生画像

互联网行业应届生情绪性三个子维度得分都比较高，说明他们对批评和负面反馈比较敏感，需要更多的支持和鼓励，但也说明更具有情绪感染力，同理心得分也比较高，说明他们善于倾听和理解他人，有同情心。同时，他们比较关注自己的需求，倾向于维护己方利益，喜欢灵活自由的工作方式，不害怕应对突发情况，但可能会有点缺乏计划性，倾向于独自工作，工作时不太需要有人作伴。数据显示的性格特征与互联网行业特性不谋而合，互联网变化快，讯息万变，灵活度高，且时刻需要关注和挖掘用户的需求，情绪感染力和同理心对此帮助很大。



*数据来自互联网标杆企业已录取的应届生 15

能力倾向画像

经过计算得出互联网行业应届生在倍智能力库中各能力的得分，如右图所示，我们发现排在前十的能力中，管理业务类和管理自我类各占了4项，管理人际类有2项。

他们有比较多新颖的想法，不惧怕发起变革，对风险保持敏锐性，适应力强，敢于设定有挑战性的目标。

同时，比较清楚组织的运作，在坚持原则和公平公正的情况下，通过不同的渠道完成工作。

在谈判中，倾向于寻求双赢的方案，敢于面对冲突，并采取有效的方式解决。

管理业务

创新意识
变革管理
风险意识
了解组织运作

管理人际

谈判能力
冲突管理

管理自我

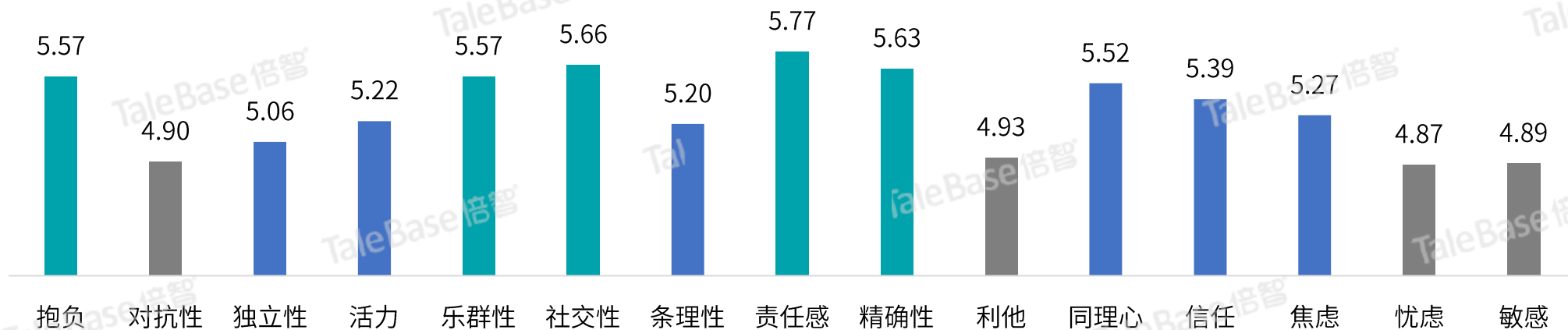
适应能力
公平公正
坚持原则
成就导向

▶ 银行业应届生画像

银行业应届生在责任感、精确性、社交性、乐群性和抱负这些子维度上得分较高，说明他们对于做出的承诺会尽力完成，关注细节，倾向于根据事实和数据做决策，喜欢与人打交道、团队合作，愿意设定有一定挑战性的目标。在忧虑、敏感、利他和对抗性上得分较低，说明他们也比较关注自己的需求，倾向于在商言商，但在争论中倾向于保持温和，比较容易作出让步。如果接收到负面反馈和批评，恢复得比较快，比较乐观，愿意向好的方面看。

他们的性格特征与银行业特性比较匹配，需要对细节和数字敏感，负责任，同时喜欢与人打交道，待人温和。

性格画像



*数据来自银行业标杆企业已录取的应届生

能力倾向画像

经过计算得出银行业应届生在倍智能力库中各能力的得分，如右图所示，排在前十的能力中，管理自我类有4项，管理业务类和管理人际类各占了3项。

他们抗压能力比较强，面对变化，持开放的心态，可以快速调整自己的行为 and 应对措施，比较容易做到“拥抱变化”。

在落实工作方面比较迅速，不喜欢拖沓，能够踏踏实实地认真完成工作，以结果为导向，即使遇到困难也不轻易放弃。

在人际关系方面，善于社交，喜欢广交朋友，比较有亲和力；遇到谈判场景时，追求能够满足彼此主要需求且兼顾双赢的方案。

管理业务

结果导向
行动力
创新意识

管理人际

善于社交
谈判能力
亲和力

管理自我

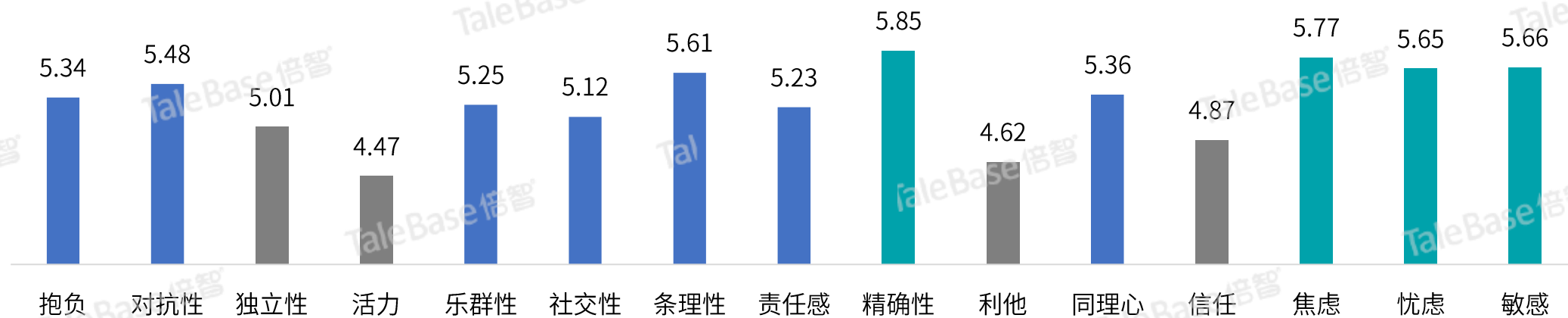
抗压能力
适应能力
坚持不懈
认真负责

▶ 房地产行业应届生画像

房地产行业近20年发展迅速，是应届生比较青睐的行业，竞争激烈，他们录取的应届生性格画像又是怎么样呢？从性格测评的数据来看，情绪性三个子维度得分都比较高，这跟互联网应届生相似，但比互联网的学生要低一些，说明他们对批评和负面反馈有一点敏感，需要适当照顾他们的感受，但也具有一定的情绪感染力。精确性得分是所有维度中最高的，说明他们对细节比较重视，倾向于基于数据和事实做决策。

活力是所有维度中最低分的，虽然对新事物、新观念没有很大热情，但他们能沉下心专注于一件事情。利他、信任和独立性这三个子维度也比较低分，也就是说他们比较关注自己的需求，倾向于维护己方利益，可能给人冷漠的印象；不喜欢与人争论，一旦遇到争论会比较容易作出让步。

性格画像



*数据来自房地产行业标杆企业已录取的应届生19

能力倾向画像

经过计算得出房地产行业应届生在倍智能力库中各能力的得分，如右图所示，排在前十的能力中，管理业务类有6项，管理自我类有3项，管理人际类仅占1项，管理业务类的能力比较突出。

他们注重工作流程的有效性，在工作中会很快明确工作重点；具有一定的分析能力，对风险和商业机会保持敏感，能够通过综合分析，快速果断地做出决策。在谈判中，能够在不损害关系的情况下让别人做出让步，寻求双赢的局面。

在管理自我方面，严于律己，踏踏实实、严谨细致地认真完成工作，对人对事都比较公平公正，讲究规范。

管理业务

流程管理
风险意识
确定轻重缓急
商业敏锐度
制定决策
分析能力

管理人际

谈判能力

管理自我

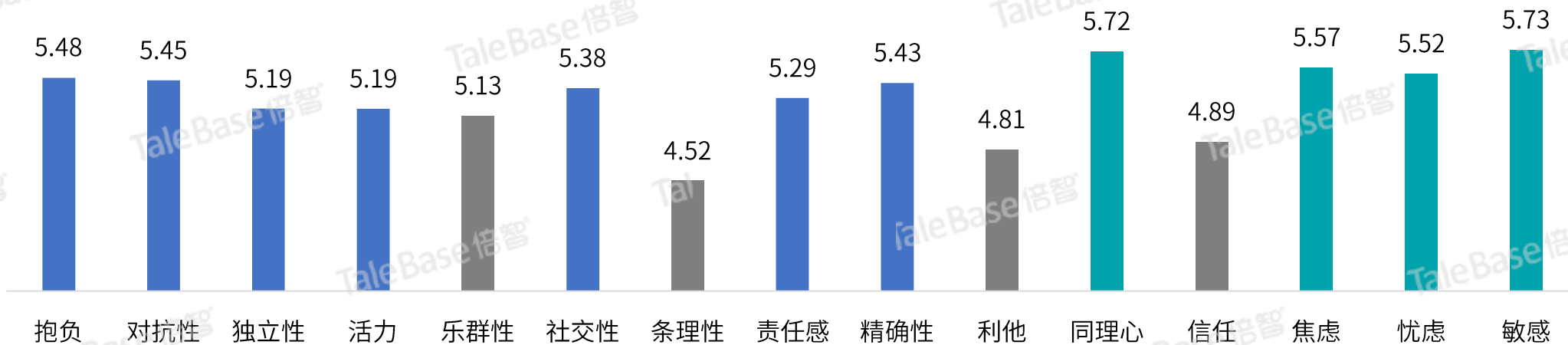
严谨细致
公平公正
认真负责

零售行业应届生画像

从数据来看，零售行业应届生性格特质的趋势跟互联网的应届生比较相似，情绪性三个子维度得分都比较高，很多零售行业的企业招聘应届生是作为储备干部来培养，他们基本上都有机会到终端轮岗，这个时候情绪性高的优势是具有情绪感染力，风险是面对各式各样客户的批评和负面反馈时比较敏感。他们的同理心也比较高分，善于倾听和理解他人，换位思考，在工作中会关注客户需求。

低分的维度有条理性、利他、信任，说明他们喜欢灵活自由的工作方式，比较关注自己的需求，不太容易相信他人，零售终端突发情况多，考验临场能力，而他们个性比较灵活，不害怕应对突发情况，但可能会有点缺乏计划性。乐群性中等，虽然倾向于独自工作，但也不会很排斥团队合作。

性格画像



*数据来自零售行业标杆企业已录取的应届生

能力倾向画像

经过计算得出零售行业应届生在倍智能力库中各能力的得分，如右图所示，排在前十的能力中，管理业务类占了6项，管理人际类有3项，管理自我类仅有1项，管理业务类的能力比较突出。

他们富有想象力，容易产生新颖的想法，适应力比较强，遇到变化和突发状况，也能迅速做出调整。不惧怕发起变革，对风险和商业机会都保持敏锐性，能够综合分析后果断作出决策。同时，比较清楚组织的运作，通过不同的渠道完成工作。

在人际方面，敢于面对冲突，并采取有效的方式解决，能够通过适当的方式让他人接受自己的观点，在谈判中获得双赢。

管理业务

创新意识
变革管理
风险意识
了解组织运作
商业敏感度
制定决策

管理人际

谈判能力
冲突管理
说服影响

管理自我

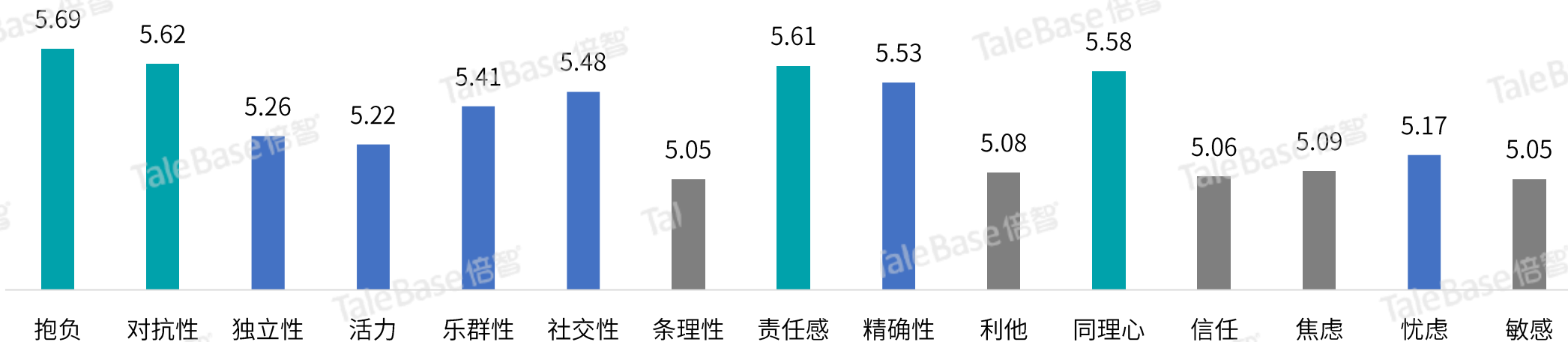
适应能力

制造业应届生画像

制造业应届生最高分的性格子维度是抱负，这一群雄心勃勃的年轻人，喜欢制定挑战性的目标，面对争论也敢于表达自己的意见，对于做出的承诺会尽力完成。虽然利他和信任的得分较低，表示他们比较关注自己的需求，不会很容易相信别人，但同理心得分较高，他们会愿意倾听和理解他人。

条理性得分较低，说明他们不排斥变化，遇到突发事件也能坦然应对，但可能不是很喜欢在工作中做计划，需要加以引导。另外焦虑和敏感比较低分，收到负面反馈和批评后，恢复得比较快，在一些重大的场合，不会很容易感到紧张。

性格画像



*数据来自制造业标杆企业已录取的应届生

能力倾向画像

经过计算得出制造业应届生在倍智能力库中各能力的得分，如右图所示，排在前十的能力中，管理业务类有5项，管理自我类有3项，管理人际类占2项。

他们对商业信息比较灵敏，对变化持开放的心态，可以快速调整自己的行为 and 措施。经常有新颖的想法，同时不畏惧发起变革，并且勇于促进问题解决。能够基于综合分析果断地做出决策，做事结果导向，抗压能力很强，遇到困难也不轻易放弃。

在谈判中能够快速取得各方的信任，并寻求双赢的方案，敢于面对冲突，通过找到共同立场并取得合作，将反对的声音减弱到最低。

管理业务

变革管理
结果导向
商业敏锐度
制定决策
创新意识

管理人际

谈判能力
冲突管理

管理自我

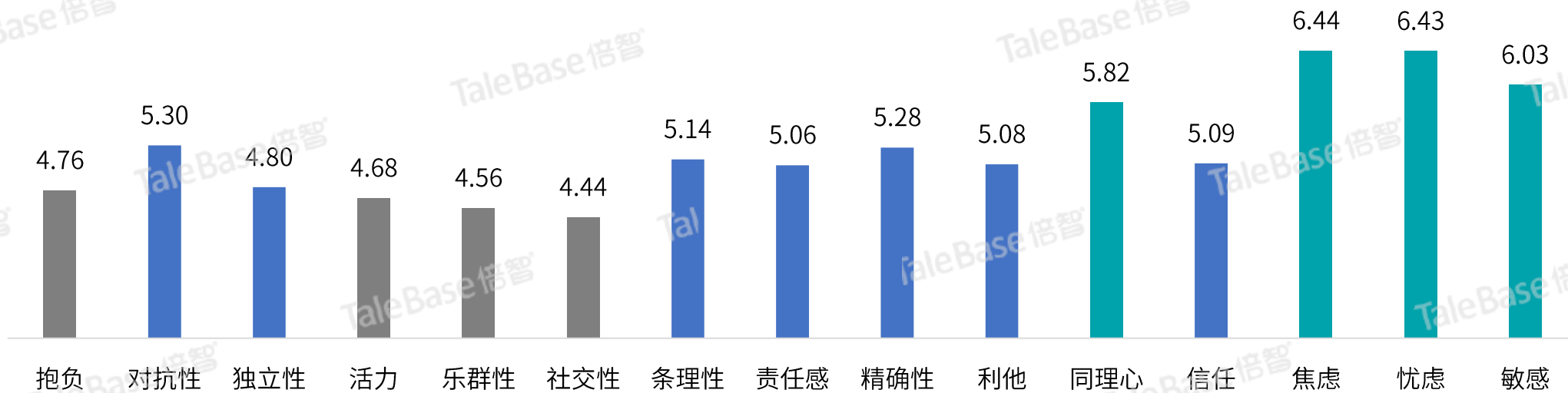
抗压能力
适应能力
坚持不懈

▶ 电子通信行业应届生画像

从性格得分来看，电子通信行业的应届生有点内向，外向性三个子维度活力、乐群性、社交性都比较低分，他们不太喜欢社交，倾向于自己独立完成工作，但能够专注地做好一件事情，在行动上比较谨慎。另外，抱负也是比较低分的维度，说明他们比较容易知足，在团队合作中倾向于与团队意见一致，但容易显得优柔寡断。

他们的情绪性高，外向性低，也就是我们经常说的“闷骚”，容易紧张，对批评和负面反馈敏感，但不会说出来，需要更多的关注、支持和鼓励。另外，同理心得分也比较高，说明他们虽然内向，但很愿意倾听，有同情心，懂得换位思考。

性格画像



*数据来自电子通信行业标杆企业已录取的应届生

能力倾向画像

经过计算得出电子通信行业应届生在倍智能力库中各能力的得分，如右图所示，排在前十的能力中，管理业务类占了5项，管理人际类有4项，管理自我类仅有1项。

在管理业务方面，他们对工作中存在的风险保持高度警惕，以客户需求为先，且有比较多新颖的想法；比较清楚组织的运作，知道如何通过正式渠道和非正式渠道来完成工作，能够明确工作的重点，把时间花在重要的事情上。

在管理人际方面他们乐于聆听别人，不会随意打断别人，能以开放的心态接纳人和事，懂得换位思考，利于在谈判中达成双赢的结果。

在管理自我方面，讲究一视同仁，公平规范。

管理业务

风险意识
客户导向
创新意识
了解组织运作
确定轻重缓急

管理人际

谈判能力
聆听他人
开放包容
换位思考

管理自我

公平公正



03 培养篇

案例一：

互联网巨头游戏学院的管培生培养计划

背景

- T企业是国内的互联网巨头企业，旗下有多个事业部，人力资源发展比较成熟
- 其游戏事业部建立了自己的人才培养学院——T游戏学院，为新员工打造职业发展培养体系
- T游戏学院希望通过老员工带教，帮助管培生全面解析游戏行业职业成长之路
- 同时挑选专业课程，提供管理、专业双通道发展，帮助管培生向职业人转变，并快速成长为管理人才或游戏专家



引入测+训模式

企业采取十天的集体封闭培训，让管培生了解和融入组织，同时在培训中引入“测+训”的创新培养模式，针对不同培养计划的管培生分批进行，在2018年和2019年已连续举办了两年。通过大五人格自我觉察工作坊，帮助管培生提升自我认知，认清自己的优劣势，向职业人的转变打下基础。

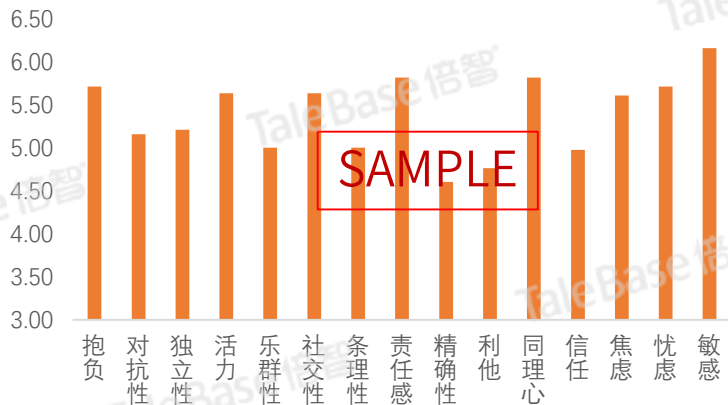


“知”

Awareness

大五职业性格测评

以海外运营人才培养计划学员的大五性格测评结果为例，情绪性三个子维度、同理心、责任感、抱负都比较高，利于在运营工作中挖掘用户需求，感染用户，敢于追求高目标。



Acceptance

大五人格自我觉察工作坊

拿到自己大五性格测评报告的管培生们参加自我觉察工作坊，在这一天里面，学习性格的知识，加深对自己和同伴的了解，为日后职业发展、团队合作打下坚实的基础



“行”

Action

反馈与行动

“我感觉我们通过课程大大增进了大家的相互了解。研讨会上，我们达成的结果比我预期高很多很多。成果非常有意义，很有用。顾问一直循循善诱，他们都更像是我们的导师，一面镜子，让我们看清自己。”

——某学员

案例二：

制造业标杆企业管培生阶段性培养计划

背景

- Z企业业务领域涉及船舶及海洋工程修理和改造、海洋工程及特种船舶建造、拖轮拖带服务、铝加工等行业，以其悠久的历史 and 雄厚的实力，在海内外工商界有著广泛的影响，是中国领先的海洋装备提供商和服务商；
- Z企业对于管培生的选拔和培养非常重视，企业为管培生制定了长达三年的培养计划——“筑舟计划”，这是后备人才培养体系中重要的第一步。

目标

- 帮助管培顺利完成在Z企业的职场融入和职业人转型；
- 通过3年的集训课程学习和在岗培养，提升学员的综合素质，为企业输送一批优秀的青年后备干部

后备人才

筑舟计划
(培训生)

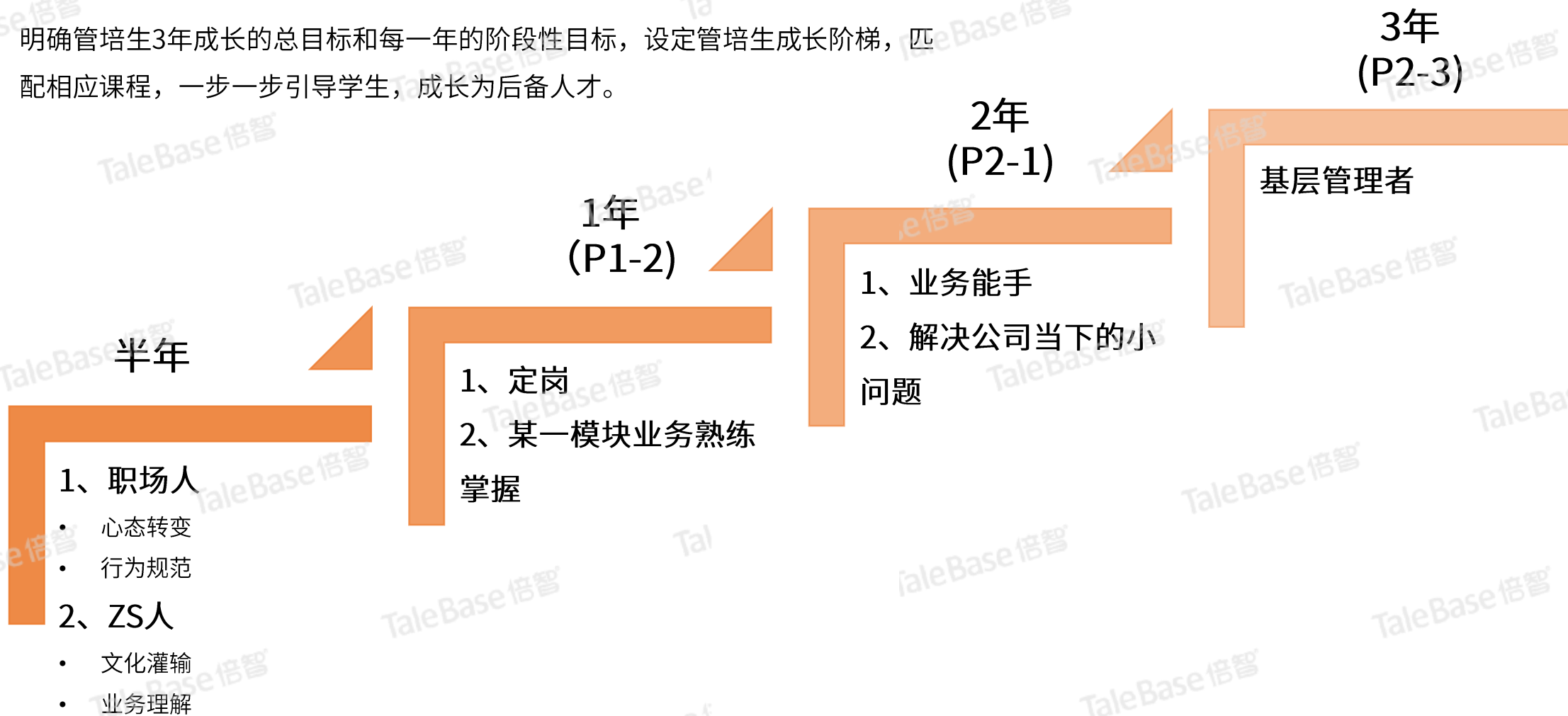
扬帆计划
(青干后
备)

启航班
(中层后
备)

远航班
(公司负
责人后备)

项目实施

明确管培生3年成长的总目标和每一年的阶段性目标，设定管培生成长阶梯，匹配相应课程，一步一步引导学生，成长为后备人才。



制定2年的培训课程表：白天主打赋能课程、晚上进行文化融入。培训形式多样化，课程内容直接服务于每一次集训培养目标。

时间		Day1	Day2	Day3
第一次集训	白天	开班仪式+大讲堂+户外拓展	《高效沟通技巧》	《自我觉察工作坊》
	晚上	团建晚宴	晚间座谈会	高管对话
第二次集训	白天	《公司业务链条介绍》	《时间管理》	《目标计划与有效执行》
	晚上	晚间座谈会	吐槽大会	研讨会
第三次集训	白天	《职业成长教练工作坊》	《结构化思维，形象化表达》	定岗：岗位竞聘
	晚上	师兄师姐面对面	晚间座谈会	高管对话
第四次集训	白天	《公司战略与年度规划》	内部标杆项目参访	《岗位能力发展工作坊》
	晚上	战略落地之岗位实践研讨	参访心得交流	晚间座谈会
第五次集训	白天	《非职权影响力》	《跨部门沟通与协作》	《问题分析与解决》
	晚上	团建游戏	晚间座谈会	高管对话
第六次集训	白天	《追求卓越——高效能人士的七个习惯》	基层管理岗位竞聘 暨管培结业述职	毕业典礼+管培好声音
	晚上	竞聘准备	《Life mapping》	团建

积分激励制

集训期间实行积分制度，为个人和团队设定详细的任务积分规则，且每月更新和发布个人、团队积分情况，年度进行积分汇总和表彰，三年培养期结束毕业典礼时，积分计入个人终极评价结果。根据个人和团队的过程表现和最后表现进行表彰，以激励学员积极参与。

维度		评估	激励
终极奖励	个人	三年总积分排行前3名	集团内部公开表彰
	团队	积分第一名	集团内部公开表彰+奖杯
过程奖励	个人	年度积分排行前3名	所在部门公开表彰
	团队	年度积分第一名	所在部门公开表彰

The background is a vibrant, abstract composition of various geometric shapes. It includes a large teal shape with a white circle and a red triangle on the left, a yellow and blue shape at the top, and a large yellow and red shape on the right. There are also several smaller triangles in yellow, red, and blue scattered throughout. A grey circle is in the top left, and a teal hexagon is on the right. The bottom right corner features a red circle. The overall style is modern and colorful.

04 工具篇

▶ 企业在校园招聘中测评工具的使用情况

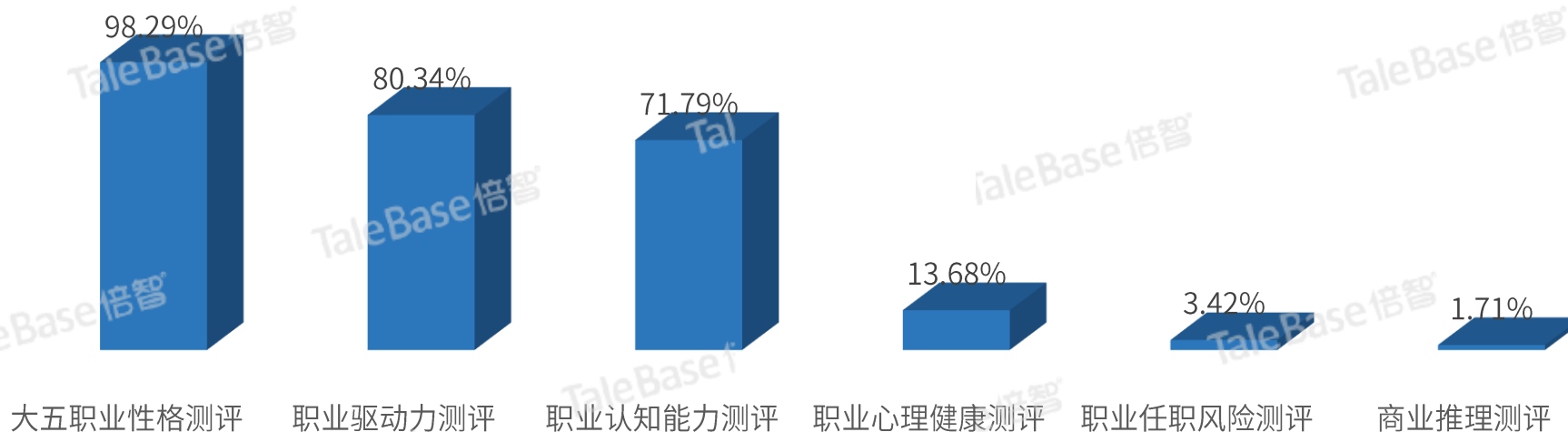
企业在校园招聘中非常关注应届生的性格和潜能

在倍智TAS（Talebase Assessment System）平台上开展校园招聘的企业中，用得最多的测评工具前三个为：大五职业性格测评、职业驱动力测评、职业认知能力测评。

使用大五职业性格测评的企业多达98.29%，具有压倒性的使用率，使用大五职业性格测评会同时输出性格和能力倾向的结果，说明企业对于应届生的性格和潜能十分关注。第二位的职业驱动力测评主要起“匹配”的作用，能够识别与企业价值观更匹配的应届生。第三位的职业认知能力测评是提升招聘效率的“劣汰”工具，能够筛掉在学习力上表现不佳的应届生。

职业心理健康多用于一些枯燥、高压的工作岗位，普遍性不是很高，因此使用率远比前三位的测评工具低。另外，职业任职风险测评和商业推理测评多用于管理人员层级，因此使用量非常低。

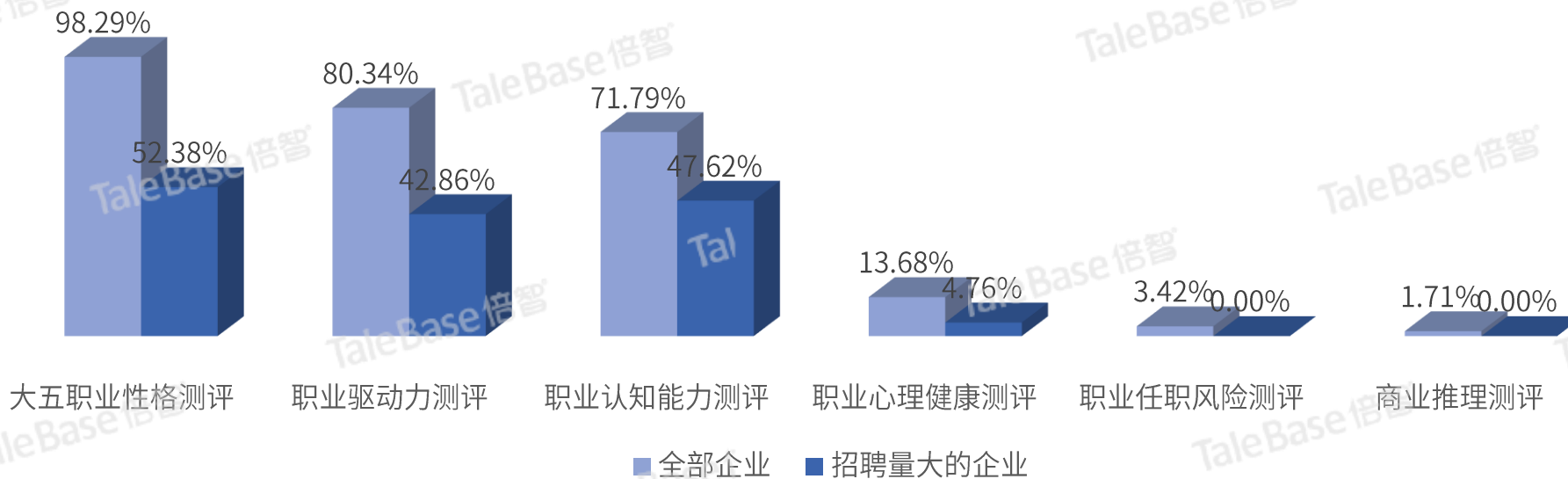
TAS平台校园招聘测评工具使用占比情况



招聘量大的企业在校园招聘中“劣汰”的需求略大于“匹配”需求

超过1000使用量的企业我们将其分类为招聘量大的企业，与全部企业的测评工具使用占比情况一样，招聘量大的企业用得最多的测评工具前三位依然是大五职业性格测评、职业认知能力测评、职业驱动力测评，但在占比上更“雨露均沾”，52.38%招聘量大的企业会使用到大五职业性格测评，但比起全部企业，这个占比要低很多。而且，使用职业认知能力测评的企业要比使用职业驱动力测评的企业更多，这一情况与全体企业不太一样，因为招聘量大的企业为了提高招聘效率，“劣汰”的需求会大于“匹配”的需求。

TAS平台校园招聘测评工具使用占比情况

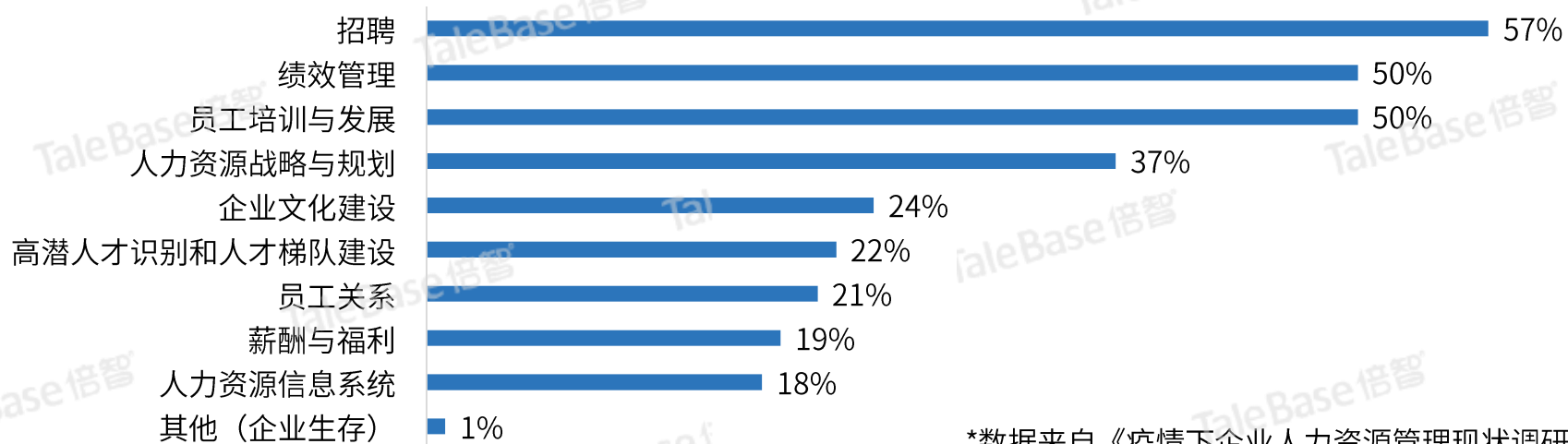


面对疫情，企业期望在校园招聘中线上测评能发挥更大的作用

倍智最新的疫情下企业人力资源管理现状调研报告显示，疫情对人力资源管理工作影响最大的是在招聘方面，占比最高，将近有60%。3、4月刚好是传统的春季校园招聘和跳槽季，在疫情的影响下，企业现场复工都小心翼翼，在招聘中更是受到了很大的限制。

调研访谈发现，面对疫情，企业比以往更多地选择了在线测评的方式进行招聘，以确保选人的精确性，企业认为在线测评能够在招聘中发挥更大的作用。有的企业可能会担心在校园招聘中使用测量学习力的在线测评时（如认知能力测评、行政职业能力测验等），学生容易作弊，针对这一情况可以选择有监控功能的测评平台，做题时实时抓拍或者录像学生的状态，产生震慑作用，同时防止作弊。

对HR工作影响预估



*数据来自《疫情下企业人力资源管理现状调研报告》

▶ 测评工具介绍

倍智测评框架——用合适的工具，帮助个人和组织成功

个人 (Person)

考试

PSA 情境判断测评™
360评估

Talent 5 大五职业性格测评™

DRisk 任职风险因素测评™

Mentlh 职业心理健康测评™

iLogic 职业认知能力测评™

BA 商业推理测评™

iDriver 职业驱动力测评™



岗位 (Position)

职业能力倾向测评™

• 按层级划分

应届生测评

职业人测评

基层管理人员测评

中层管理人员测评

高层管理人员测评

• 按岗位划分

高潜测评

销售测评

店长测评

.....

组织 (Organization)

敬业度调研

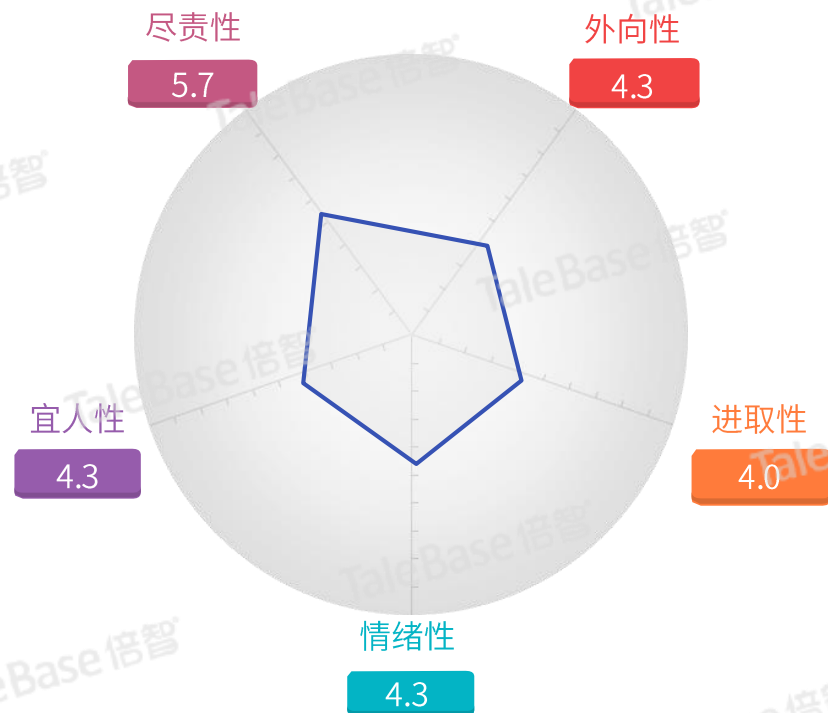
组织氛围测评

Talent5 大五职业性格测评™

美国知名心理学家 Goldberg（1992）称大五人格理论的提出为心理学中的一场革命。心理学家通过词汇学方法，发现约有五种特质可以涵盖人格描述的所有方面，由此提出了人格的大五模型（OCEAN模型），也被称为人格的海洋。

倍智大五职业性格测评是在大五人格模型的基础上，通过大规模数据测试，基于常模数据分析开发而成的。适用于从个人到团队，从个人职业规划到企业招聘、人才发展等各个领域。

题目数量：138题 完成时间：不限时，约15分钟



维度	维度定义	子维度	子维度描述
进取性	反映个体对自我信念的坚定程度	抱负	有抱负，追求成功，有目标感
		对抗性	喜欢竞争，有说服力，喜欢指挥别人
		独立性	对自己的想法有信心，倾向采用自己的方式
外向性	反映个体对人际互动的偏好程度	活力	精力充沛，节奏快，喜欢参与很多事情
		乐群性	喜欢有他人的陪伴，享受团队在一起工作
		社交性	外向、健谈，容易结识新朋友
尽责性	反映个体自我控制的程度	条理性	有计划性，遵守固定的规则、制度
		责任感	踏实可靠，总能按时履行自己的承诺
		精确性	根据事实及数据作决策，善于发现潜在的问题和风险
宜人性	反映个体对他人感受的关注程度	利他	愿意帮助别人，能从帮助别人中获得满足
		同理心	对他人的情绪感同身受，富有同情心
		信任	相信别人是诚实的、心怀善意的
情绪性	反映个体情绪波动起伏的程度	焦虑	遇到重大事情或压力时容易紧张焦虑
		忧虑	对未知的事件感到不安，对未来不够乐观
		敏感	受到负面反馈时，会变得气馁，需要长时间恢复

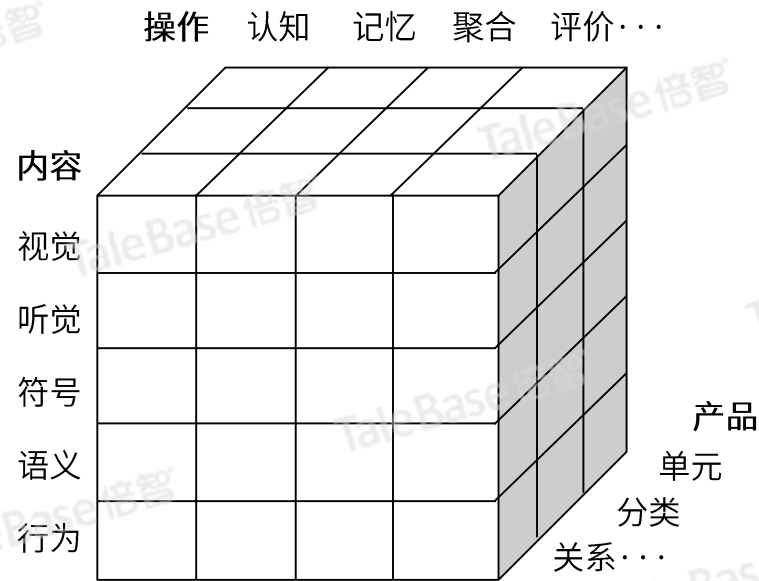
iLogic 职业认知能力测评™

倍智基于吉尔福特的智力结构理论开发了职业认知能力测评。认知能力是评估个体对事物的构成、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要求受测者具备高度学习能力的岗位。

职业认知能力测评可根据不同的对象群体生成不同难度的题本，实现快速筛选的目的；强调测评者的分析、应用能力，从不同维度综合评估智力水平。

题目数量：40题 完成时间：56分钟

指标	指标定义
言语推理	对各种书面形式的论据进行逻辑评价的能力
数字推理	从数字或统计数据中做出正确决定或推断的能力
逻辑推理	在不使用文字和数据的情况下感知抽象图形之间关系的能力



iDriver 职业驱动力测评™

倍智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。

驱动力测评是一个关注个人在工作情境下的价值观和工作驱动因素的在线问卷。目的是了解激励人们日常工作生活的因素。只有明白是什么在激励员工，企业才能知道如何保持他们的热情和动力。

题目数量：112题 完成时间：不限时，约15分钟

成就	<ul style="list-style-type: none">• 积极性• 成就• 成长机会• 多样性 
影响	<ul style="list-style-type: none">• 权力导向• 竞争• 面对客户• 商业 
亲和	<ul style="list-style-type: none">• 获得认同• 人际互动 
奖励	<ul style="list-style-type: none">• 灵活性• 独立自主• 工作氛围• 薪酬福利 

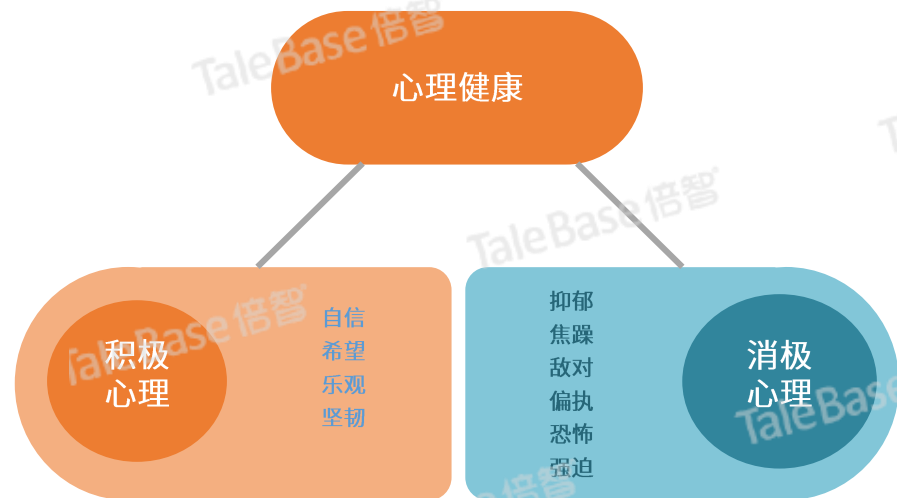
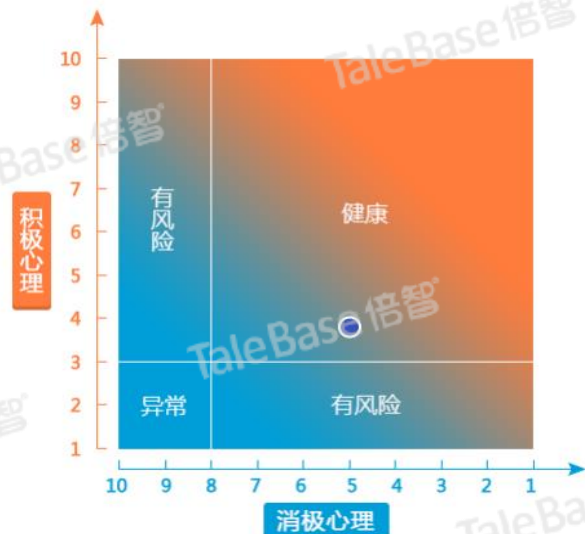
维度	指标	指标定义
成就	积极性	喜欢在压力下工作，愿意短时间内处理多项任务
	成就	喜欢需要克服挑战，通过努力实现目标，并能充分发挥自身才智的工作
	成长机会	喜欢有深造、个人发展和学习新技能机会的工作
	多样性	喜欢具有多样性、趣味性和刺激性特点的工作
影响	权力导向	喜欢在工作中能够行使权力，承担责任，所在职位能对别人有影响力
	竞争	喜欢在工作中表现地比其他人更出色
	面对客户	喜欢需要和客户打交道，解决客户面临问题的工作
	商业	喜欢工作中能够创造商业利润
亲和	获得认同	喜欢自己获得的成就得到外部认可和赞扬
	人际互动	喜欢工作中能够与他人互动交流，与团队一起工作
奖励	灵活性	希望工作环境是灵活、不用受规则约束的
	独立自主	希望工作能够以适合自己的方式来安排
	工作氛围	希望工作环境是愉快且具有安全保障的
	薪酬福利	希望工作提供匹配的物质报酬水平，薪资、奖金与业绩明确挂钩

Menlth 职业心理健康测评™

倍智职业心理健康测评采用心理健康双因素模型，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，将心理健康划分为健康、有风险、异常三大状态。

倍智认为心理健康的个体不仅免除心理病症等消极因素的困扰，而且要具有一种努力发展自我、完善自我的积极心理状态。通过心理健康测评，企业在招聘中筛选人才中就应聘者的心理状况进行风险把控，保证后续留存率，降低离职率；也可对企业内部员工进行心理状况盘点，对风险人群进行重点关注，及早预防潜在危险的发生。

题目数量：50题 完成时间：不限时，约5分钟

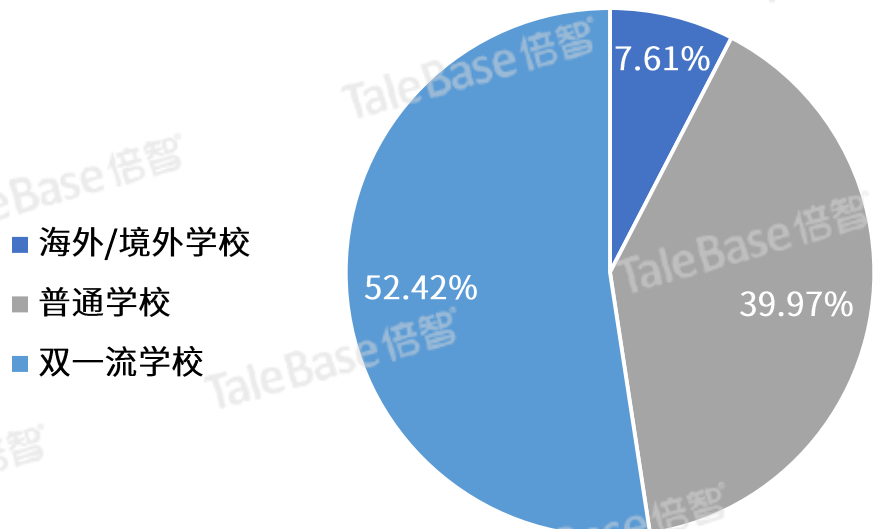


附录

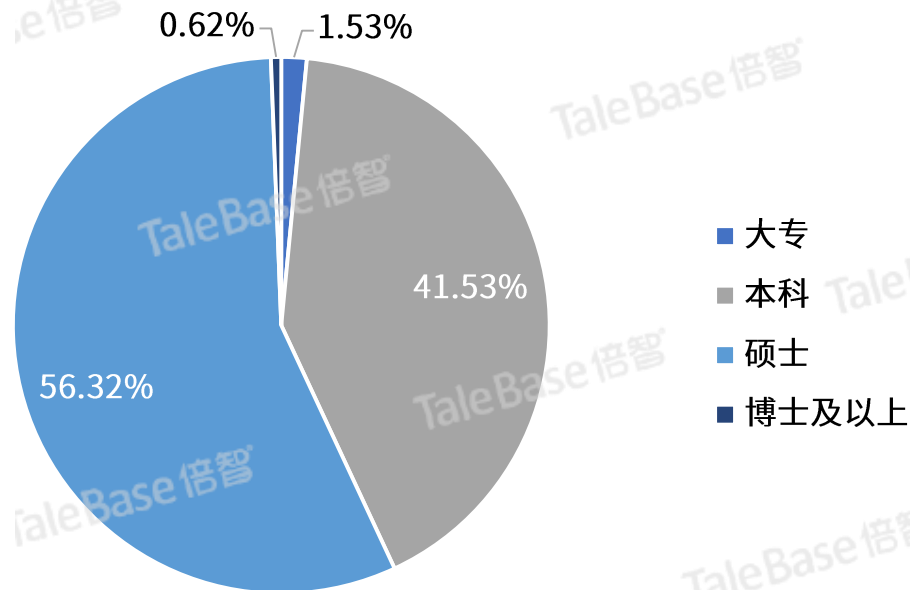


本次应届生画像涉及的应届生学历和院校分布状况如下

不同类型学校应届生占比



不同学历应届生占比



企业最关注应届生的12项能力定义



人际互动类

- 善于社交：构造融洽人际关系的能力
- 客户导向：从客户角度考虑问题的能力
- 说服影响：推销或影响他人的能力
- 团队合作：与团队共同推进组织目标的能力



任务执行类

- 行动力：做出决定及解决问题的能力
- 商业敏锐度：获取和处理商业信息的能力
- 分析能力：分析数据与复杂事物的能力
- 创新意识：提出新颖独特的想法的能力
- 制定计划：分解工作任务的能力
- 成就导向：追求最好的工作结果的能力
- 抗压能力：能在压力之下保持镇定的能力
- 认真负责：认真负责地处理问题的能力

倍智能力库 (Talebase Competency Frame, TCF)

倍智人才基于美国创新领导力研究中心研究成果，结合在中国企业中的实践，研发梳理出跨行业、跨层级的倍智能力库 (Talebase Competency Frame, TCF)，囊括了在工作、管理场景需要的能力，归纳为四大类：管理业务、管理人际、管理团队、管理自我，共50个行为点。

由于应届生画像白皮书研究对象为应届生群体，因此能力倾向画像中没有将管理团队的能力纳入分析。

管理业务		管理人际	管理团队	管理自我
TCF-B1分析能力	TCF-B10了解组织运作	TCF-R1亲和力	TCF-T1组建团队	TCF-S1积极主动
TCF-B2问题解决	TCF-B11资源配置	TCF-R2换位思考	TCF-T2识人用人	TCF-S2激情
TCF-B3前瞻思维	TCF-B12行动力	TCF-R3聆听他人	TCF-T3愿景激励	TCF-S3独当一面
TCF-B4商业敏锐度	TCF-B13结果导向	TCF-R4关心他人	TCF-T4激励他人	TCF-S4成就导向
TCF-B5风险意识	TCF-B14流程管理	TCF-R5善于社交	TCF-T5培养辅导	TCF-S5学习能力
TCF-B6客户导向	TCF-B15创新意识	TCF-R6沟通表达	TCF-T6分工授权	TCF-S6适应能力
TCF-B7制定决策	TCF-B16创新管理	TCF-R7说服影响	TCF-T7监督反馈	TCF-S7抗压能力
TCF-B8制定计划	TCF-B17变革管理	TCF-R8谈判能力	TCF-T8管理魄力	TCF-S8坚持不懈
TCF-B9确定轻重缓急		TCF-R9赢取信任		TCF-S9认真负责
		TCF-R10信息分享		TCF-S10严谨细致
		TCF-R11团队合作		TCF-S11公平公正
		TCF-R12冲突管理		TCF-S12坚持原则
		TCF-R13开放包容		

关于倍智 ABOUT US

公司

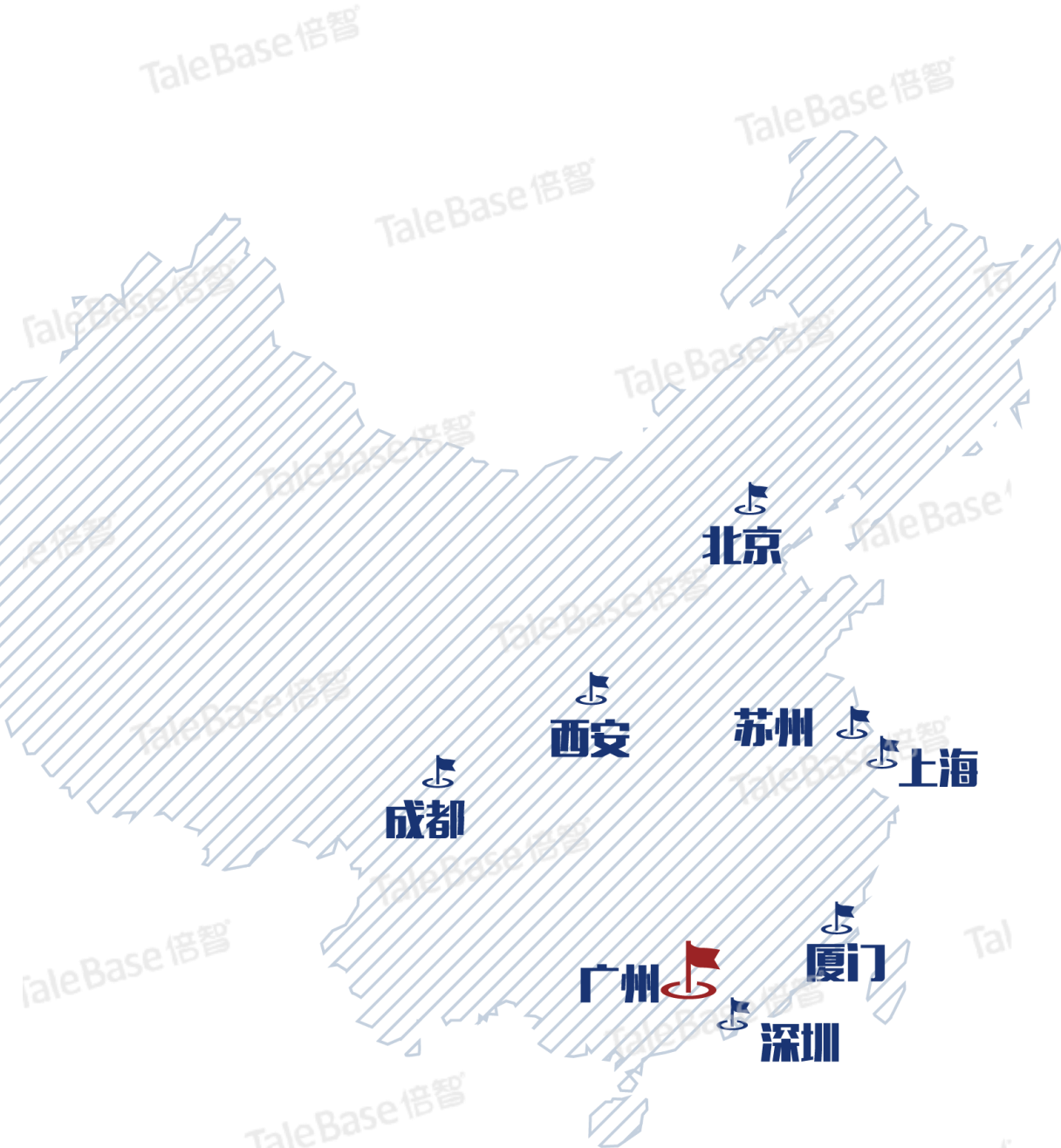
倍智成立于2011年，总部位于广州，目前在全国有8个分支机构，近200名员工为超过6000多家企业提供线上线下人力资源综合服务。

服务

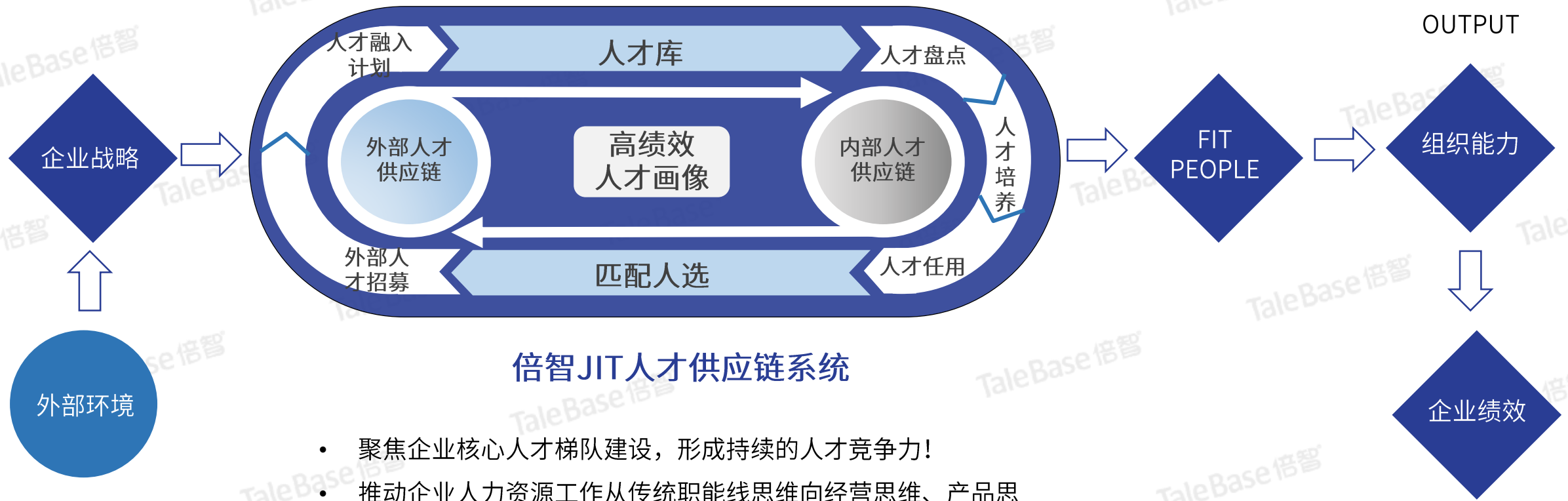
倍智是缔造人才供应链理念的人岗匹配专家，基于平台系统和数据观点为企业提供人才供应链的咨询、产品和技术解决方案。

上市

倍智于2015年11月19日在新三板挂牌上市，股票代码为：833907。



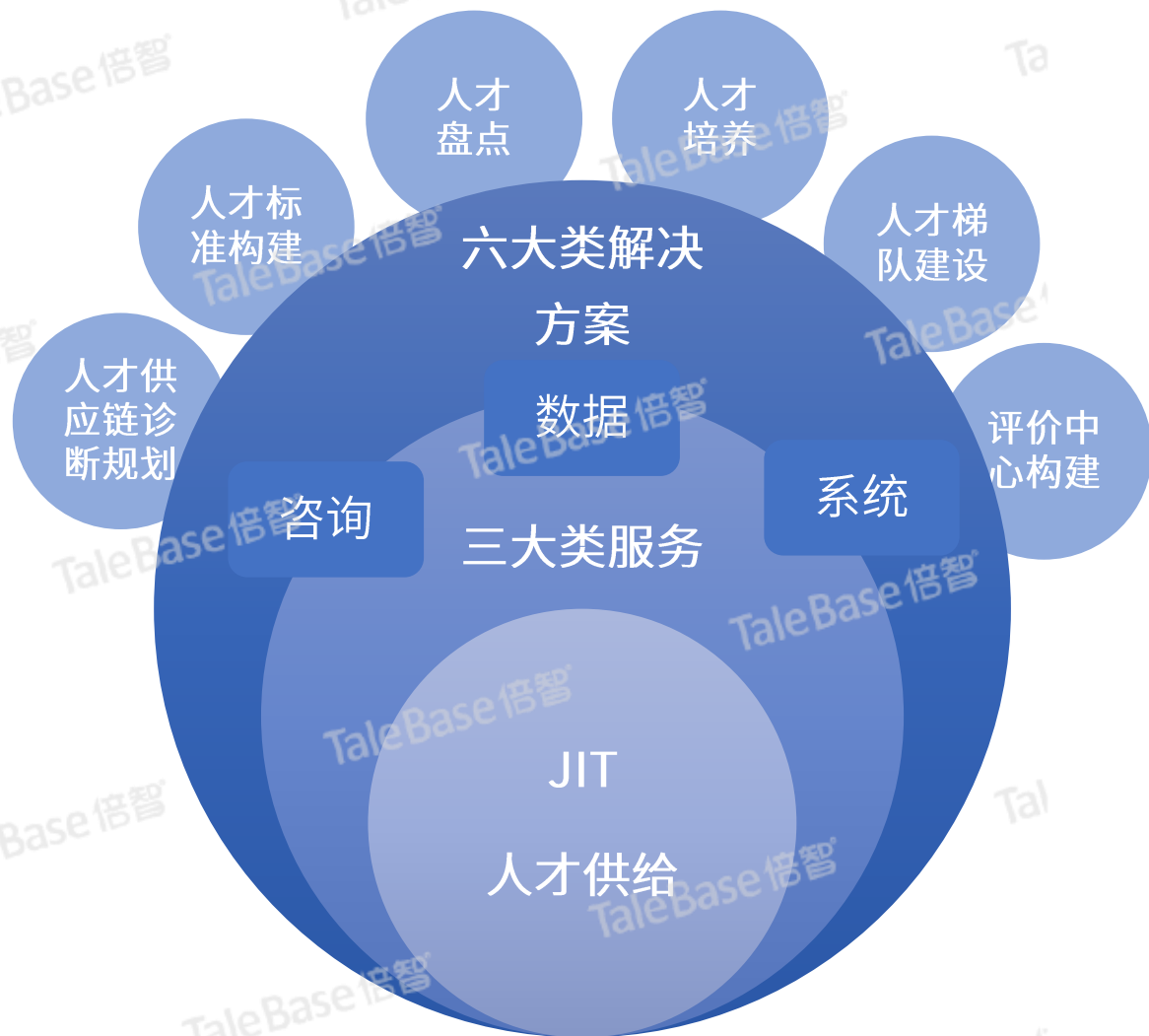
倍智致力于打造“Just-in-time”的人才供应链系统助力企业持续发展



倍智JIT人才供应链系统

- 聚焦企业核心人才梯队建设，形成持续的人才竞争力！
- 推动企业人力资源工作从传统职能线思维向经营思维、产品思维、敏捷思维转变！
- 通过IT系统沉淀人才管理最佳实践和数据，助力企业人事决策效率倍增！

倍智人才供应链管理落地三大服务六大解决方案



通过六大类解决方案，覆盖关键环节，为企业提供全面系统的人才供应链管理专业服务。

基于人才供应链思想，倍智为企业提供咨询、数据、系统三大类服务，端到端解决人才管理问题。

倍智致力于为企业打造JIT的人才供应链，实现高效人岗匹配，推动企业绩效倍增。

倍智人才研究院简介



倍智人才研究院成立于2002年，是缔造人才供应链理念实践的专业研究机构，由超过20名来自国内外知名高校的心理学家和专业顾问组成。

倍智人才研究院秉承知行合一，学以致用，厚积薄发的工作原则，现已取得人岗匹配相关发明专利技术1项，出版畅销专业书籍6本，每年在各大专业杂志期刊发表文章近百篇，每年主办或主讲专业活动百余场。

倍智人才研究院致力于打造中国最权威的人才管理实践数据库，专注于中国人才管理领先理论研究及实践，探索通过高效的人才评鉴和数据分析挖掘技术，推动个人能力发展，实现企业人岗精准匹配。



倍智人才研究院

— Talebase Talent Institute —

版权声明

本报告为倍智制作，报告中所有的文字、图片、表格均受有关商标和著作权的法律保护，部分文字和数据采集于公开信息，所有权为原著者所有。没有经过本公司书面许可，任何组织和个人不得以任何形式复制或传递。任何未经授权使用本报告的相关商业行为都将违反《中华人民共和国著作权法》和其他法律法规以及有关国际公约的规定。

免责声明

本报告中的数据来源于倍智测评调研平台，并由倍智人才研究院的研究团队进行数据分析洞察和报告撰写。本报告中发布的数据仅代表样本个体及企业的基本情况，仅服务于当前的研究目的，为客户提供基本参考。本公司对报告的数据和观点不承担法律责任。

TaleBase 倍智®

人岗匹配专家



TaleBase Cepin Network Technology CO.,Ltd. | 倍智测聘网络科技有限公司

Tel: +86 20 28033288 | Fax: 86 20 28033200 | <http://www.talebase.com>