

SHL.

全球不同行业毕业生人才画像分析

根据所在行业的毕业生优势,弹性调整人才招聘策略



简介

随着毕业生就业市场的不断发展和宏观经济运行的日益不确定，企业很可能正在试图通过识别更稳定的趋势以及真实数据以构建对毕业生人才的招聘战略。诸多企业将毕业生人才视为打造面向未来劳动力的基石，因此，充分了解并建立一套详实的发展计划以悉心培养当下所引进的年轻人才是成功的关键。

步入职场的毕业生是否具备茁壮成长所需的条件？毕业生胜任力画像在不同行业间是否存在差异？企业是否基于员工具体行为为之安排岗位和工作环境，从而为毕业生提供取得成功的正确机会？



毕业生胜任力

SHL开展了广泛研究，从而得以识别出毕业生能在岗位上取得成功的关键胜任力。通过将职业信息网络 (Occupational Information Network, 即O*NET)¹ 内容模型的数据, 包括: 知识、技能和能力以及工作活动, 与SHL和全球各地的合作机构共同进行的工作岗位分析相结合, 我们最终梳理出11项关键胜任力 (表1), 并据此准确预测毕业生人才在不同行业中是否能最终取得成功。

表 1. SHL毕业生岗位测评8.0所测量的11项胜任力

胜任力	定义
承担责任	衡量候选人对工作成果的负责程度, 以及在出错时勇于承担责任的程度。
培养团队凝聚力	衡量候选人在多大程度上能为团队注入活力并维持团队凝聚力。
保持工作中良好的人际关系	衡量候选人在发展与他人的良好人际关系方面所做出的努力程度。
分析信息	衡量候选人识别关键因素以及整合信息以理解数据或情况的程度。
快速学习	衡量候选人在多大程度上能轻松掌握全新信息和技术的的能力。
产生新想法	衡量候选人提出创新性解决方法的能力水平。
高效利用时间	衡量候选人自主管理时间以及可按时完成工作任务的能力。
按照高质量标准完成工作	衡量候选人在多大程度上能高质量地完成每一项工作任务。
适应变化	衡量候选人快速接受并适应变化的能力。
应对挫折和批评	衡量候选人在面对困难时保持积极态度, 且不被负面事件所纠缠的能力。
努力实现目标	衡量候选人能在多大程度上设定更高的要求或目标, 并为实现甚至超越既定目标所能付出的坚定努力。

1 O*NET OnLine. (2022). National Center for O*NET Development, Occupational Information Network. Retrieved December 2022 from www.onetonline.org

追踪数据

SHL分析了近2万名申请不同行业工作岗位候选人的近期测评成绩(图1),以便更好地了解毕业生在对达成岗位成功至关重要的胜任力方面的得分情况。通过分析并运用此类数据,企业可以调整对毕业生人才的招聘、入职和发展策略,以最大限度地提高管理毕业生人才群体的效率及生产力。

通过SHL毕业生岗位测评8.0所得出的数据可以用来识别毕业生个体的关键优势领域和待发展领域。关键优势领域是指在高分段的候选人中占比最高的三项胜任力,关键待发展领域是指在低分段的候选人中占比最高的三项胜任力。

图1. 按行业划分的样本分布 (样本量为19547)



总体优势和待发展领域

我们之前发布的白皮书²显示：当下进入职场的毕业生典型特质主要集中在三项关键优势领域，即：**承担责任、应对挫折和批评和适应变化**；三项潜在的待发展领域则为：**高效利用时间、努力实现目标和分析信息**（图2）。

图2. 典型毕业生胜任力画像的主要优势领域和待发展领域



我们的上述发现挑战了认为这一代毕业生人群往往表现出比前辈们更低抗压性的普遍观点。

在上述发现的基础上，我们更深入地研究了细分数据，以了解九个不同行业的毕业生在胜任力画像概况上所存在的差异，并强调了与更广泛的群体数据之间相比所呈现出的独特优势或待发展领域。

² SHL (2023). Graduate Competencies Report: Get the most out of your graduate recruitment in 2023. Retrieved February 2023 from shl.com/resources/by-type/whitepapers-and-reports/understanding-graduate-competencies/

细分行业关键发现



汽车行业的毕业生群体在**快速学习**方面获得高分的比例是一般毕业生群组的**1.5倍**。



公用事业和能源行业的毕业生求职者在**促进团队凝聚力**方面获得高分的可能性是一般毕业生群组的**2倍**。



咨询行业毕业生群体的一项独特关键优势是**按照高质量标准完成工作**。



政府和公共部门行业毕业生群体的一项独有待发展领域是**产生新想法**。



金融服务、保险和银行业、食品饮料业以及**专业服务行业**的毕业生在优势和待发展领域上与典型的毕业生画像情况一致(图3)。

图3. 不同行业毕业生胜任力比较



胜任力按等级顺序显示的。深灰底色框内的胜任力则是某一行业所特有的,而非全球共性。

主要发现

本次研究对于在不同行业招聘毕业生人才的企业或组织的启发和意义

在不同行业中，SHL所识别出可精准预测毕业生未来岗位成功的11项胜任力(表1)其可用性截然不同。我们的研究结果支持人才领导者在市场动荡的环境下仍然能够构建一套强大的人才战略。本次研究所得出的洞察可为毕业生人才的吸引、招聘、入职和发展举措提供参考。



1

调整招聘标准

更精准调整线性招聘策略。若零售企业正在招聘毕业生人才，那么通过本次研究我们已经了解到该行业候选人本身不太可能具备快速学习的能力。因此，招聘团队就能在招聘流程中尽早发现并吸引具备上述胜任力的候选人。

企业亦可调整人才搜寻策略即招聘标准，取消对候选人是否拥有某些特定学位的要求，转而考虑其是否具备特定胜任力。此举可帮助企业扩大人才库，在增加人才包容性和多元化的同时，网罗到合适的毕业生人才。

2

提供更具挑战性的机会

我们鼓励雇主方要加深毕业生能够在不断变化的职场中蓬勃发展这一理念。**承担责任、适应变化、应对挫折和批评**一直被认为是所有行业毕业生人才的共通优势，这表明其抗压性比通常大众所认为的要强。我们鼓励企业为毕业生人才提供多种机会和挑战，从而激发他们快速学习和成长。



3

充分应用在招聘流程中所收集到的候选人数据

了解企业所在行业的毕业生群体在哪些方面需要支持，从而助力设计人才入职及发展规划举措。如果政府和公共部门正在招聘毕业生，我们已经洞悉**产生新想法**是该行业的一项待发展领域，因此企业应当在人才学习和发展战略中强调创新。

而在制造业中，**保持工作中良好的人际关系**更可能是一项挑战，因此企业可以考虑增加对团建活动的投资，或引入基于团队的激励措施。

对其他待发展领域可采取同样的做法，如**高效利用时间**，这是所有行业毕业生都需要改进的地方。

选择SHL的理由

SHL拥有世界领先的科学研究和创新历史,能够帮助当下企业和组织更深入地洞悉人才。我们每年在全球测评超过3500万名候选人,其中毕业生群体突破150万名。

SHL毕业生解决方案赋能企业全面且深入地洞察每一位员工,进而助力企业打造蓬勃的人才团队,确保员工能够成功实现企业目标。

通过我们全球领先的高效工具组合,企业能够运用易于解读的深度人才洞察,识别当前和未来潜力。独特的设计使测评能为候选人营造引人入胜的卓越体验。



携手SHL, 招聘、留任并发展合适的
毕业生人才。

敬请访问shlglobal.cn/graduate
获取更多毕业生招聘解决方案的详细资讯

中国大陆客户支持热线 400 120 8840
LearnMore@shl.com
shl.com