

中山火炬职业技术学院

用人单位使用与需求评价报告

(2015)

内部资料 禁止外传

麦可思数据有限公司



本报告撰写者：

麦可思团队

项目负责人 金朝美

分析与撰写 王梦萍 王 丽 张晓丹 者华芳

审 稿 宋思文 杨海涛

校 对 吴龙玉

数据采集 沈柯伶 赵 华 邓 艳



Copyright © 2015 麦可思数据有限公司（MyCOS）版权所有

本报告数据库产权所有者及使用权授予者：

麦可思数据有限公司



为麦可思数据库使用授权之标识

Copyright Notice

MyCOS copyrights this report. No part of this report may be copied in any forms or means, without the prior written consent of MyCOS.

版权声明

麦可思公司拥有本报告的研究方法及报告格式版权。没有麦可思公司预先的书面同意，本报告的研究方法及报告格式不得以任何形式和手段予以复制。

如果您在项目咨询与服务过程中有任何意见，请联系建议与投诉热线：

电话：400-800-3210

手机：13811716482

邮箱：ts@mycos.com.cn

微信：mycosts

特别声明

中山火炬职业技术学院与麦可思公司合作开展“中山火炬职业技术学院用人单位使用与需求评价跟踪调研”，并组成项目团队。中山火炬职业技术学院团队针对本省特色对本次研究模式和内容提出了相应需求和建议，提供了有效的信息采集渠道。麦可思团队作为第三方独立完成了本报告数据的调查回收和各指标计算，麦可思公司对数据回收和指标计算方法的科学性和客观性负责。任何调查研究都存在一定的样本偏差，但本报告结果具有统计的代表性。

麦可思公司是 2006 年从成都开始，诞生于大学校园的海归企业。2009 年成立北京公司。

麦可思作为高教管理数据与咨询产业的开拓人与领军者，每年为六百多所高校提供年度数据跟踪与咨询服务，是中国科协、人社部、司法部、中国社科院、世界银行等机构的合作项目单位，是江苏省、河南省、湖北省、广东省、海南省等省教育厅的大学生就业跟踪系统的承建单位，是北京大学教育学院和西南财经大学经济学院的产学研合作基地，也是《中国大学生就业报告》（即就业蓝皮书，由社科文献出版社每年出版）的唯一撰稿人，与上海市教育科学研究院合作撰写《中国高等职业教育质量年度报告》。

麦可思公司在新浪网和《新周刊》联合进行的“最值得信赖的机构和人士”调查中位列第 9 名，与国务院发展研究中心、中国社科院等单位同处于前 10 名之中。

目 录

第一部分 总述	1
一 主要结论	1
二 改进建议	2
三 主要结果	2
第二部分 主体报告	7
第一章 用人单位样本分析	7
一 样本用人单位类型和规模	7
二 样本用人单位所在的主要行业类	9
三 大“客户”分析	11
第二章 招聘规模	12
一 过去三年聘用比例	12
二 过去三年没有招聘到本校应届毕业生的理由	18
三 未来招聘需求	19
四 主要岗位需求量最大的专业	23
第三章 聘用分析	25
一 聘用理由	25
二 签约诚信	28
第四章 使用评价	30
一 满意度	30
二 整体表现评价	36
三 解聘及理由	40
四 未来聘用意愿	43
第五章 能力需求	44
第六章 职业发展路径	48
一 电气工程师的职业发展路径	48
二 室内设计师的职业发展路径	49
三 财务分析师的职业发展路径	51
四 营销主管的职业发展路径	52
第七章 招聘合作分析	55
一 校企合作的比例	55
二 用人单位与本校校企合作的方式	58

三 用人单位希望本校提供的工作支持.....	61
第三部分 技术报告	64
一 调研项目背景介绍.....	64
(一) 背景介绍.....	64
(二) 职业和行业分类系统.....	64
(三) 调查样本说明.....	65
二 研究概况	67
(一) 用人单位需求测量与评价课题.....	67
(二) 研究目的.....	67
(三) 基础研究框架.....	68
附录：主要岗位所含的主要职业环境举例	69
名词解释	98

图表目录

第一部分 总述	1
第二部分 主体报告	7
第一章 用人单位样本分析	7
图 1-1 样本用人单位类型分布	7
图 1-2 样本用人单位规模分布	8
图 1-3 各类型用人单位的人数规模分布	8
图 1-4 样本用人单位所在的主要行业类	9
表 1-1 不同类型用人单位所在的主要行业类	10
表 1-2 不同规模用人单位所在的主要行业类	10
表 1-3 本校大“客户”信息	11
第二章 招聘规模	12
图 2-1 聘用过本校应届毕业生的用人单位比例	12
图 2-2 用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的人数比例	13
图 2-3 过去三年聘用本校应届毕业生的主要岗位	14
图 2-4 过去三年聘用本校应届毕业生的主要行业类	15
图 2-5 过去三年聘用本校应届毕业生的用人单位类型分布	16
图 2-6 过去三年聘用本校应届毕业生的用人单位规模分布	17
图 2-7 用人单位过去三年没有聘用到本校应届毕业生的主要理由（多选）	18
图 2-8 未来三年需求量较多的岗位	19
图 2-9 未来三年需求量较多的行业类	20
图 2-10 不同类型用人单位未来三年需求量分布	21
图 2-11 不同规模用人单位未来三年需求量分布	22
表 2-1 主要岗位需求量最大的五个专业	23
第三章 聘用分析	25
图 3-1 用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由（多选）	25
表 3-1 主要岗位聘用本校应届毕业生的主要理由（多选）	26
表 3-2 主要行业类用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由（多选）	26
表 3-3 不同类型用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由（多选）	27
表 3-4 不同规模用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由（多选）	27
图 3-2 用人单位聘用的本校应届毕业生三年累计毁约比例	28
图 3-3 不同类型用人单位聘用的本校应届毕业生三年累计毁约比例	29
图 3-4 不同规模用人单位聘用的本校应届毕业生三年累计毁约比例	29
第四章 使用评价	30
图 4-1 用人单位对本校应届毕业生的满意度	30

图 4-2	主要行业类用人单位对本校应届毕业生的满意度.....	31
图 4-3	不同类型用人单位对本校应届毕业生的满意度	32
图 4-4	不同规模用人单位对本校应届毕业生的满意度	33
图 4-5	用人单位对本校应届毕业生各方面表现的满意度.....	34
表 4-1	主要行业类用人单位对本校应届毕业生满意度较高的三个方面.....	35
表 4-2	不同类型用人单位对本校应届毕业生满意度较高的三个方面.....	35
图 4-6	用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价	36
图 4-7	主要行业类用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价.....	37
图 4-8	不同类型用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价.....	38
图 4-9	不同规模用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价.....	39
图 4-10	用人单位解聘过本校应届毕业生的比例	40
图 4-11	不同类型用人单位解聘过本校应届毕业生的比例	41
图 4-12	不同规模用人单位解聘过本校应届毕业生的比例	42
图 4-13	用人单位是否愿意继续招聘本校应届毕业生的比例	43
第五章	能力需求	44
表 5-1	基本工作能力定义及序号	44
表 5-2	主要岗位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力（多选）	46
表 5-3	主要行业类用人单位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力（多选）	46
表 5-4	不同类型用人单位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力（多选）	47
表 5-5	不同规模用人单位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力（多选）	47
第六章	职业发展路径.....	48
第七章	招聘合作分析.....	55
图 7-1	用人单位与本校有过校企合作的比例	55
图 7-2	主要行业类用人单位与本校有过校企合作的比例.....	56
图 7-3	不同类型用人单位与本校有过校企合作的比例	57
图 7-4	不同规模用人单位与本校有过校企合作的比例	57
图 7-5	用人单位愿意与本校校企合作的主要方式（多选）	58
表 7-1	主要行业类用人单位与本校校企合作的主要方式（多选）	59
表 7-2	不同类型用人单位与本校校企合作的主要方式（多选）	59
表 7-3	不同规模用人单位与本校校企合作的主要方式（多选）	60
图 7-6	用人单位希望本校提供的主要工作支持（多选）	61
表 7-4	主要行业类用人单位希望本校提供的主要工作支持（多选）	62
表 7-5	不同类型用人单位希望本校提供的主要工作支持（多选）	63
表 7-6	不同规模用人单位希望本校提供的主要工作支持（多选）	63

第三部分 技术报告64

附录：主要岗位所含的主要职业环境举例69

附表（1） 保险推销员的真实职业环境一览表（2015 版）69

附表（2） 电子工程技术员的真实职业环境一览表（2015 版）72

附表（3） 个人理财顾问的真实职业环境一览表（2015 版）74

附表（4） 工业工程技术员的真实职业环境一览表（2015 版）77

附表（5） 行政秘书和行政助理的真实职业环境一览表（2015 版）80

附表（6） 化学技术员的真实职业环境一览表（2015 版）83

附表（7） 会计的真实职业环境一览表（2015 版）86

附表（8） 绘画、涂层和装饰技术员的真实职业环境一览表（2015 版）89

附表（9） 机械工程师的真实职业环境一览表（2015 版）91

附表（10） 销售经理的真实职业环境一览表（2015 版）94

第一部分 总述

一 主要结论

✧ 工作亮点

1. 电气/电子、销售是现有及未来主要聘用岗位，用人单位继续聘用意愿高。

过去三年用人单位聘用本校毕业生的主要岗位是“电气/电子（不包括计算机）”、“销售”等，行业类是“电子电气仪器设备及电脑制造业”、“媒体、信息及通信产业”等。

用人单位未来继续招聘本校应届毕业生的意愿（99%）较强；未来需求量较大的岗位是“销售”、“电气/电子（不包括计算机）”等，行业类是“电子电气仪器设备及电脑制造业”、“各类专业设计与咨询服务业”和“媒体、信息及通信产业”等。

2. 用人单位对本校毕业生总体评价较高。

九成以上用人单位对本校毕业生满意，在诚实守信、服从管理、与人相处方面满意度较高。近五成用人单位认为本校毕业生整体表现较好，仅有 5%的用人单位认为本校应届毕业生的整体表现低于外校应届毕业生平均水平。

✧ 工作不足

1. 存在一定比例的毁约。

过去三年聘用过本校应届毕业生的用人单位中，近三成有毕业生毁约现象。

2. 能力培养仍需加强。

用人单位认为本校毕业生仍需加强积极学习和有效的口头沟通能力的培养，不同岗位、行业需要加强的能力有所差异，要有针对性地加强。

3. 校企合作比例较低。

七成以上用人单位与本校没有过校企合作，有意向合作的用人单位愿意合作的最主要方式为“为学生提供实习机会”。

二 改进建议

1. **加强职业规划教育。**建议学校通过实习、讲座等方式引导毕业生建立初步的职业定位，树立理性期待，减少求职的盲目性。
2. **继续加强能力和知识的培养。**建议学校一方面可以从毕业生所从事的具体职业特点入手，参考职业的工作内容、任职要求等，在学生的培养过程中予以改进；另一方面也可以通过增加学生在校实习机会的方式来提高学生的就业能力。
3. **加强校企合作力度。**建议学校进一步与用人单位建立和健全不同层面的合作，为毕业生创造出更多更好的实习和就业机会。

三 主要结果

（一）用人单位样本分析

1. **样本用人单位类型和规模。**本校用人单位样本的主要类型是民营企业/个体（76%），本校用人单位样本的主要规模是300人及以下规模的中小型用人单位（74%）。
2. **样本用人单位所在的主要行业类。**本校用人单位样本的主要行业类是“电子电气仪器设备及电脑制造业”（14.1%），其后依次是“零售商业”（8.1%）、“化学品、化工、塑胶业”（7.7%）等。

（二）招聘规模

1. **聘用过本校应届毕业生的用人单位比例¹。**过去三年来本校招聘应届毕业生的用人单位中，有42%的用人单位聘用过本校应届毕业生。
2. **用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的比例²。**过去三年来本校招聘的用人单位聘用的

¹ 聘用过本校应届毕业生的用人单位比例=过去三年聘用过本校应届毕业生的用人单位数/来本校招聘的用人单位总数。

² 用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的比例=用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的人数/用人单位过去三年聘用的应届毕业生的总人数。

应届毕业生中，有 35%是本校的应届毕业生。

从岗位上看，聘用过本校应届毕业生的不同岗位中，“电气/电子（不包括计算机）”岗位在过去三年聘用的本校应届毕业生的比例（24.6%）最高，其次是“销售”（13.7%）。

从行业类上看，聘用过本校应届毕业生的主要行业类中，“电子电气仪器设备及电脑制造业”行业类在过去三年聘用的本校应届毕业生的比例（24.0%）最高，其次是“媒体、信息及通信产业”（16.1%）。

从用人单位类型上看，聘用过本校应届毕业生的不同类型用人单位中，民营企业/个体在过去三年聘用的本校应届毕业生的比例（80%）最高。

从用人单位规模上看，聘用过本校应届毕业生的不同规模用人单位中，300 人及以下规模的用人单位聘用的本校应届毕业生的比例（62%）较高。

3. **过去三年没有聘用到本校应届毕业生的主要理由¹**。用人单位过去三年没有聘用到本校应届毕业生的主要理由是“毕业生薪资福利期待过高”（33%），其后依次是“毕业生不认同所需职场价值观”（29%）、“选择了其他更好学校的毕业生”（24%）等。
4. **未来三年总体需求**。有 75%的用人单位表示未来三年有招聘应届毕业生的需求，22%的用人单位表示未来三年内不清楚是否有招聘应届毕业生的需求，3%的用人单位表示未来三年内没有招聘应届毕业生的需求。

从岗位上看，未来三年计划招聘应届毕业生的用人单位需求量较大的岗位是“销售”（14.5%）、“电气/电子（不包括计算机）”（13.8%）。附录中列举了这些岗位所含的主要职业对应的职业环境，学校可以根据职业环境中所要求的主要任务、基本能力、核心知识、任职资格等 12 项指标来帮助改进课程设置、课程内容和教学方式，以及指导学生的职业规划和入学教育。

从行业类上看，未来三年计划招聘应届毕业生的不同行业类中，需求量最大的行业类是“电子电气仪器设备及电脑制造业”（18.7%），其后依次是“各类专业设计与咨询服务业”（14.7%）、“媒体、信息及通信产业”（10.6%）等。

¹ **没有聘用到本校应届毕业生的理由**：由没有聘用过本校应届毕业生的用人单位来回答没有招聘到本校应届毕业生的理由，一个用人单位可以选择多个理由。某项理由的百分比是指有多少百分比的用人单位选择了此项理由。

从用人单位类型上看，未来三年计划招聘应届毕业生的不同类型用人单位中，需求量最大的是民营企业/个体（82%）。

从用人单位规模上看，未来三年计划招聘应届毕业生的不同规模用人单位中，300 人及以下规模的用人单位需求量为 52%，300 人以上规模的用人单位需求量为 48%。

（三）聘用分析

1. 用人单位聘用本校应届毕业生的理由¹。用人单位聘用本校应届毕业生主要的理由是“能力和知识结构合格”（63%）、“专业对口”（60%）。
2. 三年累计毁约比例²。过去三年聘用过本校应届毕业生的用人单位中，累计有 28%的用人单位有本校应届毕业生毁约的现象。

从用人单位类型上看，过去三年聘用过本校应届毕业生的不同类型用人单位中，中外合资/外资/独资、民营企业/个体用人单位过去三年累计被毁约比例分别为 38%、28%。

从用人单位规模上看，过去三年聘用过本校应届毕业生的不同规模用人单位中，51-300 人规模的用人单位过去三年累计被毁约比例为 40%，1000 人以上规模的用人单位过去三年累计被毁约比例为 33%，301-1000 人规模的用人单位过去三年累计被毁约比例为 30%，50 人及以下规模的用人单位过去三年累计被毁约比例为 14%。

（四）用人单位对本校应届毕业生的使用评价

1. 用人单位对本校应届毕业生的满意度³。聘用过本校应届毕业生的用人单位对本校应届毕业生的总体满意度为 95%，对本校应届毕业生表示“不满意”的比例为 3%，对本校应届毕业生表示“很不满意”的比例为 2%。

¹ 聘用本校应届毕业生的理由：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答聘用本校应届毕业生的理由，一个用人单位可以选择多种理由。某项理由的百分比是指有多少百分比的用人单位选择了此项理由。

² 累计毁约比例：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答过去三年聘用的本校应届毕业生是否主动发生过毁约行为。累计毁约比例是指有多少百分比的用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生发生过毁约行为。

³ 对本校应届毕业生的满意度：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答对本校应届毕业生的满意程度，评价分为“无法评价”、“很不满意”、“不满意”、“满意”、“很满意”。其中“满意”、“很满意”属于满意的范围。对本校应届毕业生的总体满意度是回答满意的用人单位的百分比，计算公式的分子是回答属于满意范围的人数，分母是回答不满意和满意的总人数。

2. **用人单位对本校应届毕业生各方面表现的满意度。**用人单位对本校应届毕业生表现满意度较高的方面为“诚实守信”（99%），其后依次是“服从管理”、“与人相处”（均为 95%）等。
3. **用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价¹。**聘用过本校应届毕业生的用人单位中，有 47%认为本校应届毕业生的整体表现高于外校应届毕业生平均水平，有 48%认为本校应届毕业生的整体表现处于平均水平，有 5%认为本校应届毕业生的整体表现低于外校应届毕业生平均水平。
4. **解聘过本校应届毕业生的用人单位比例²。**过去三年聘用过本校应届毕业生的用人单位中，解聘过本校应届毕业生的比例为 36%，没有解聘过本校应届毕业生的比例为 49%。
5. **未来招聘意愿。**来本校招聘过的用人单位中，有 99%表示未来愿意继续招聘本校应届毕业生³。

（五）能力需求

1. **最需要加强的三项基本工作能力⁴。**聘用过本校毕业生的用人单位认为本校毕业生最需要加强的能力是积极学习和有效的口头沟通，而不同岗位、不同行业类认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力不同。例如，“电气/电子（不包括计算机）”岗位中操作和控制能力是最需要加强的，“销售”岗位中有效的口头沟通能力是最需要加强的。又如，“电子电气仪器设备及电脑制造业”行业类中积极学习能力是最需要加强的，“各类专业设计与咨询服务业”行业类中有效的口头沟通能力是最需要加强的。

¹ **对本校应届毕业生的整体表现评价：**由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答本校应届毕业生和其他学校应届毕业生相比的整体表现，评价分为“最低水平”、“较低水平”、“平均水平”、“较高水平”、“最高水平”、“无法评价”。某项评价的百分比分布是指有多少百分比的用人单位选择了此项评价。

² **解聘过本校应届毕业生的比例：**由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答过去三年是否解聘过本校应届毕业生。解聘比例是指有多少百分比的用人单位过去三年解聘过本校应届毕业生。

³ **未来是否愿意招聘本校应届毕业生：**是指来本校招聘的用人单位是否愿意继续招聘本校应届毕业生的比例。调查对象是所有的用人单位样本，包括过去三年内没有聘用过本校应届毕业生的用人单位。

⁴ **最需要加强的三项基本工作能力：**由过去三年聘用过应届高校毕业生的用人单位回答某岗位最需改进的基本工作能力，最多可以选三项。最需要加强的三项能力是指 35 项基本工作能力中，用人单位选择频率最高的三项能力。

（六）招聘合作分析

- 1. 用人单位与本校有过校企合作的比例¹。**过去三年来本校招聘过的用人单位中，有 25%与本校有过校企合作。**从行业类上看**，“电子电气仪器设备及电脑制造业”行业类用人单位与本校有过校企合作的比例（34%）较高，其后依次是“机械五金制造业”（33%）、“木品和纸品业”（31%）等。**从用人单位类型上看**，与本校有过校企合作的不同类型用人单位中，国有企业用人单位与本校有过校企合作的比例（33%）最高。**从用人单位规模上看**，与本校有过校企合作的不同规模用人单位中，301-1000 人以上规模的用人单位与本校有过校企合作的比例（43%）最高。
- 2. 用人单位愿意与本校校企合作的方式²。**来本校招聘的用人单位中，有 75%与本校没有校企合作，这些用人单位中有 37%愿意提供实习机会给本校应届毕业生，有 58%与本校暂无校企合作意向。
- 3. 用人单位希望本校提供的主要工作支持³。**用人单位为了更好地聘用本校应届毕业生，希望本校提供的主要工作支持是提前主动向单位推荐毕业生（58%），其后依次是提前在学校发布单位的用人信息（44%）、提前安排毕业生在本单位实习（43%）。

¹ **校企合作的比例：**由过去三年来本校招聘过的用人单位回答是否与本校有过校企合作。校企合作的比例是指有多少百分比的用人单位与本校有过校企合作。

² **校企合作的方式：**由与本校没有校企合作的用人单位来回答是否愿意和本校展开各类校企合作，一个用人单位可以选择多个校企合作方式。

³ **用人单位希望本校提供的工作支持：**由来本校招聘的用人单位回答为了更好的招聘本校毕业生，希望本校提供哪方面的支持，一个用人单位可以选择多个方面的支持。

第二部分 主体报告

第一章 用人单位样本分析

一 样本用人单位类型和规模

1. 样本用人单位类型

本校用人单位样本的主要类型是民营企业/个体（76%）。

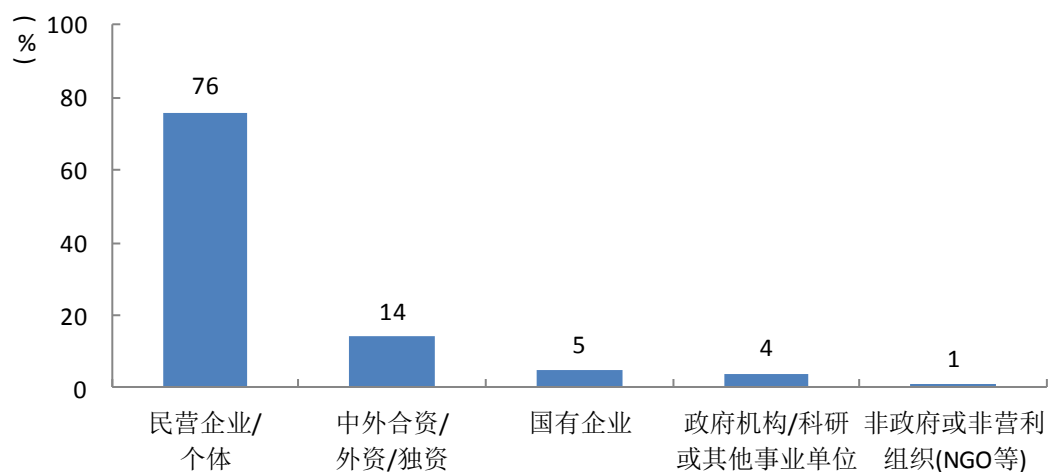


图 1-1 样本用人单位类型分布

2. 样本用人单位规模

本校用人单位样本的主要规模是 300 人及以下规模的中小型用人单位（74%）。

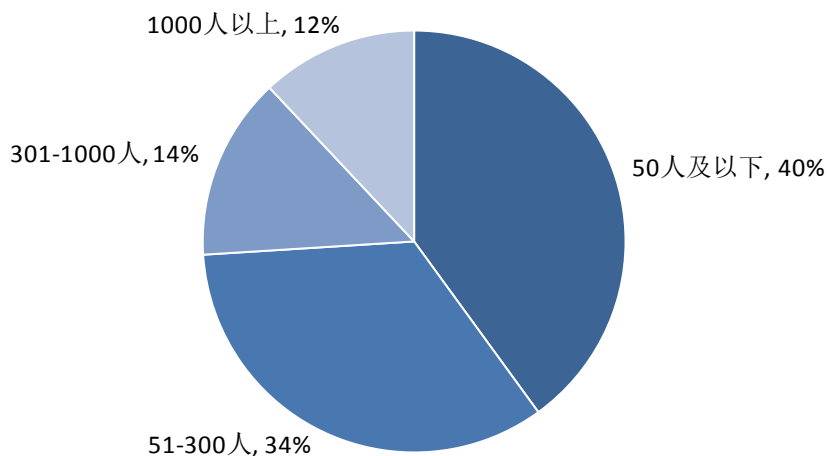


图 1-2 样本用人单位规模分布

本校用人单位样本中，属于民营企业/个体性质的用人单位有 82%是 300 人及以下规模，国有企业、中外合资/外资/独资性质的用人单位分别有 72%、63%是 300 人以上规模。

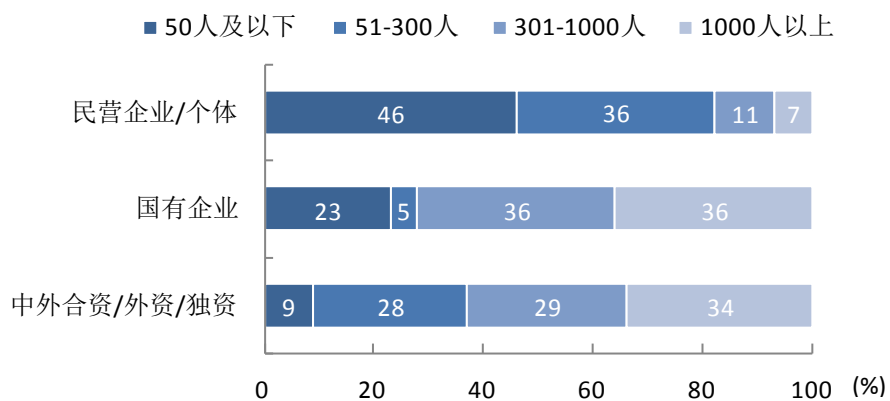


图 1-3 各类型用人单位的人数规模分布

注：政府机构/科研或其他事业单位、非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在图中。

二 样本用人单位所在的主要行业类

1. 样本用人单位所在的主要行业类

本校用人单位样本的主要行业类是“电子电气仪器设备及电脑制造业”（14.1%），其后依次是“零售商业”（8.1%）、“化学品、化工、塑胶业”（7.7%）等。

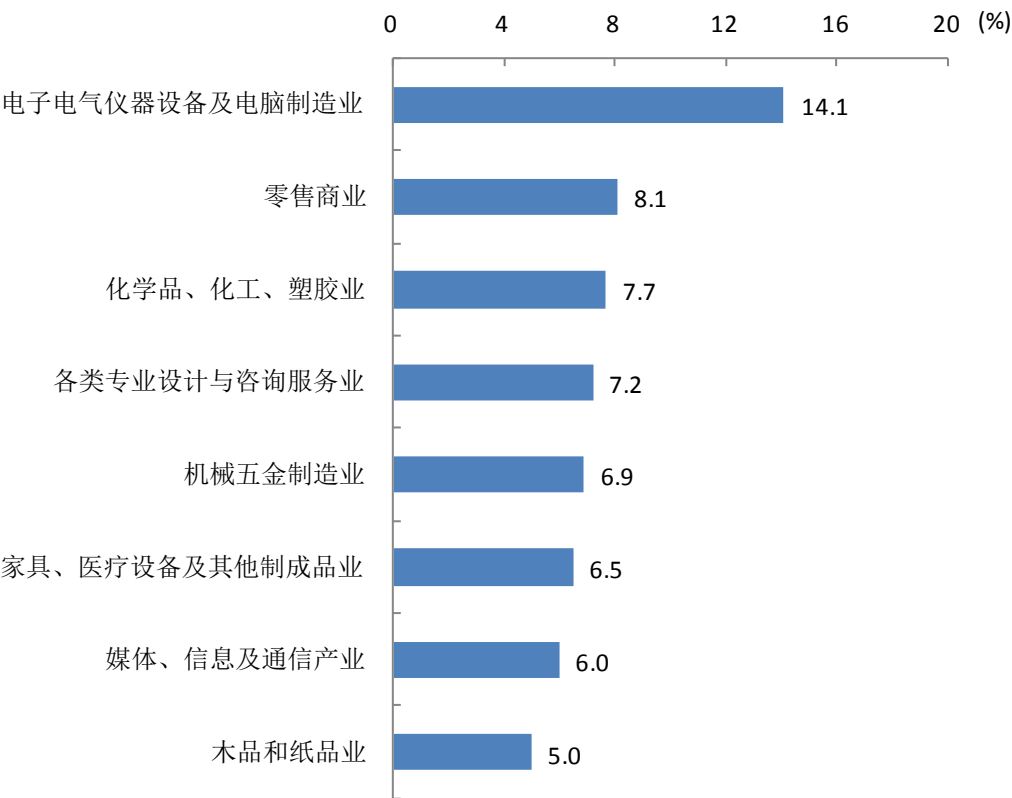


图 1-4 样本用人单位所在的主要行业类

2. 不同类型用人单位所在的主要行业类

本校用人单位样本中，民营企业/个体、中外合资/外资/独资分布最多的行业类均是“电子电气仪器设备及电脑制造业”，国有企业分布最多的行业类是“金融（银行/保险/证券）业”，政府机构/科研或其他事业单位分布最多的行业类是“政府及公共管理”。

表 1-1 不同类型用人单位所在的主要行业类

用人单位类型	分布最多的行业类	分布次多的行业类	分布第三的行业类
民营企业/个体	电子电气仪器设备及电脑制造业	零售商业	各类专业设计与咨询服务业
中外合资/外资/独资	电子电气仪器设备及电脑制造业	化学品、化工、塑胶业	木品和纸品业
国有企业	金融（银行/保险/证券）业	—	—
政府机构/科研或其他事业单位	政府及公共管理	—	—

注 1：非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在表中。

注 2：个别类型用人单位分布次多、分布第三的行业类样本较少，所以没有包括在表中。

3. 不同规模用人单位所在的主要行业类

本校用人单位样本中，50 人及以下规模用人单位分布最多的行业类是“各类专业设计与咨询服务业”，51-300 人、1000 人以上规模用人单位分布最多的行业类均是“电子电气仪器设备及电脑制造业”，301-1000 人规模用人单位分布最多的行业类是“机械五金制造业”。

表 1-2 不同规模用人单位所在的主要行业类

用人单位规模	分布最多的行业类	分布次多的行业类	分布第三的行业类
50 人及以下	各类专业设计与咨询服务业	电子电气仪器设备及电脑制造业	零售商业
51-300 人	电子电气仪器设备及电脑制造业	化学品、化工、塑胶业	家具、医疗设备及其他制成品业
301-1000 人	机械五金制造业	电子电气仪器设备及电脑制造业	化学品、化工、塑胶业
1000 人以上	电子电气仪器设备及电脑制造业	金融（银行/保险/证券）业	化学品、化工、塑胶业

三 大“客户”分析

大“客户”：在本调查中我们将过去三年内招聘本校应届毕业生人数不低于 20 人的用人单位定义为学校的大“客户”。

表 1-3 是用人单位样本中过去三年内聘用本校应届毕业生人数最多的用人单位列表。学校应该加强和这些用人单位的联系和沟通，使之成为解决毕业生就业的重要并且稳定的渠道之一。

表 1-3 本校大“客户”信息

用人单位名称	行业类名称	用人单位类型	用人单位规模
中山市爱米特电子有限公司	电子电气仪器设备及 电脑制造业	中外合资/外资/ 独资	301-500 人
广东创怡科技股份有限公司	媒体、信息及通信产业	民营企业/个体	51-300 人
中山市德邦物流有限公司	快递、物流及仓储业	民营企业/个体	3001 人以上
广东互易科技有限公司中山分公司	媒体、信息及通信产业	民营企业/个体	301-500 人
中山市光和精密科技有限公司	机械五金制造业	民营企业/个体	51-300 人
明阳电气集团	电子电气仪器设备及 电脑制造业	民营企业/个体	51-300 人
中山市森博网络科技有限公司	媒体、信息及通信产业	民营企业/个体	50 人及以下
中山合富辉煌房地产顾问有限公司	房地产开发销售租赁 及其他租赁业	民营企业/个体	301-500 人
中山市三人行管理咨询有限公司	各类专业设计与咨询 服务业	民营企业/个体	501-1000 人
中山福仕得健身器材有限公司	家具、医疗设备及 其他制成品业	民营企业/个体	51-300 人
中山市世纪鼎盛精密五金制造有限公司	机械五金制造业	民营企业/个体	50 人及以下
香港卡连弗集团	零售商业	民营企业/个体	51-300 人
中山市沃尔德文化传播有限公司	各类专业设计与 咨询服务业	民营企业/个体	51-300 人

第二章 招聘规模

一 过去三年聘用比例

1. 聘用过本校应届毕业生的用人单位比例

聘用过本校应届毕业生的用人单位比例=过去三年聘用过本校应届毕业生的用人单位数/来本校招聘的用人单位总数。

过去三年来本校招聘应届毕业生的用人单位中，有 42%的用人单位聘用过本校应届毕业生。

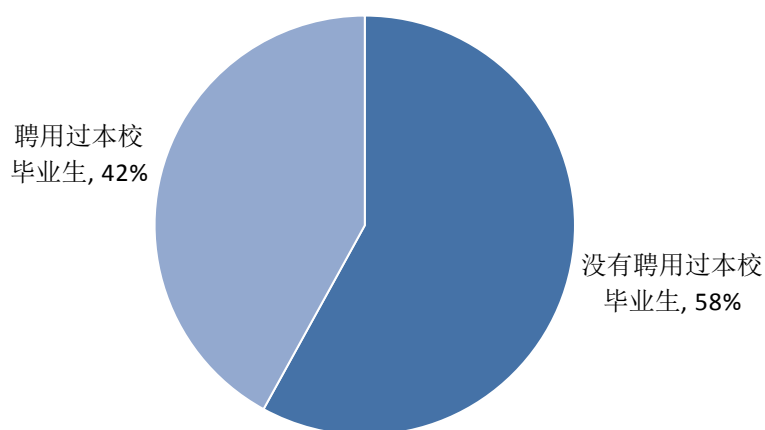


图 2-1 聘用过本校应届毕业生的用人单位比例

2. 用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的比例

用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的比例=用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的
人数/用人单位过去三年聘用的应届毕业生的总人数。

过去三年来本校招聘的用人单位聘用的应届毕业生中，有 35%是本校的应届毕业生。

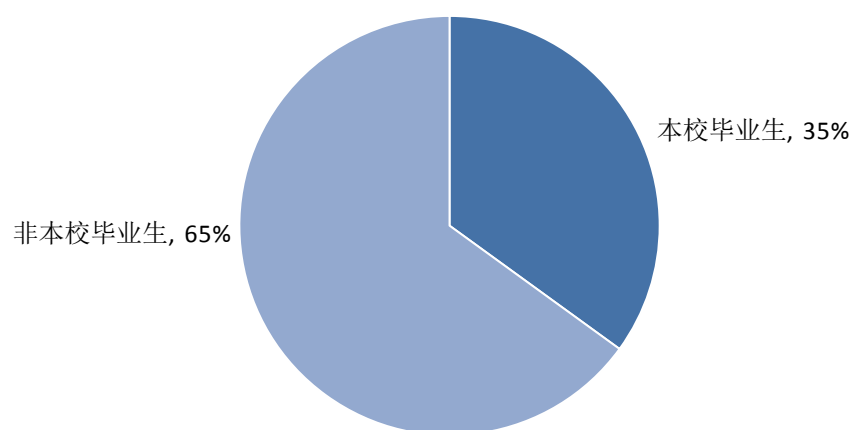


图 2-2 用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的人数比例

3. 过去三年聘用本校应届毕业生的主要岗位

过去三年聘用本校应届毕业生的某岗位聘用量：是指某岗位过去三年聘用本校应届毕业生的人数/用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生的总人数。

聘用过本校应届毕业生的不同岗位中，“电气/电子（不包括计算机）”岗位在过去三年聘用的本校应届毕业生的比例（24.6%）最高，其次是“销售”（13.7%）。

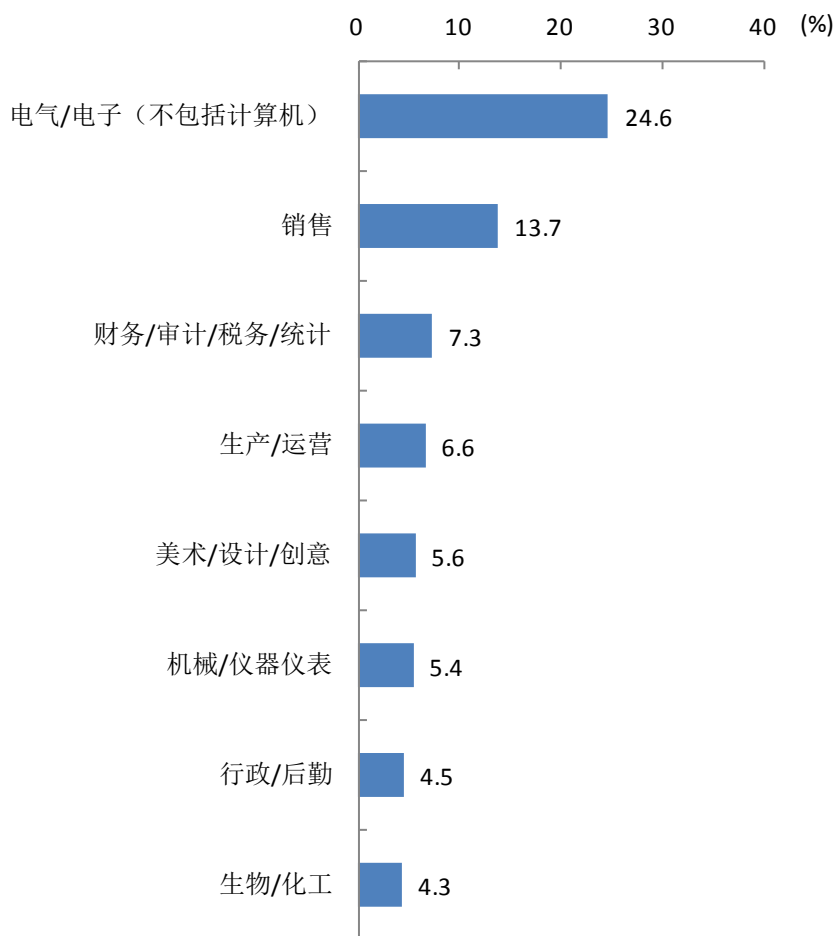


图 2-3 过去三年聘用本校应届毕业生的主要岗位

4. 过去三年聘用本校应届毕业生的主要行业类

过去三年聘用本校应届毕业生的某行业类聘用量：是指某行业类过去三年聘用本校应届毕业生的总人数/用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生的总人数。

聘用过本校应届毕业生的主要行业类中，“电子电气仪器设备及电脑制造业”行业类在过去三年聘用的本校应届毕业生的比例（24.0%）最高，其次是“媒体、信息及通信产业”（16.1%）。

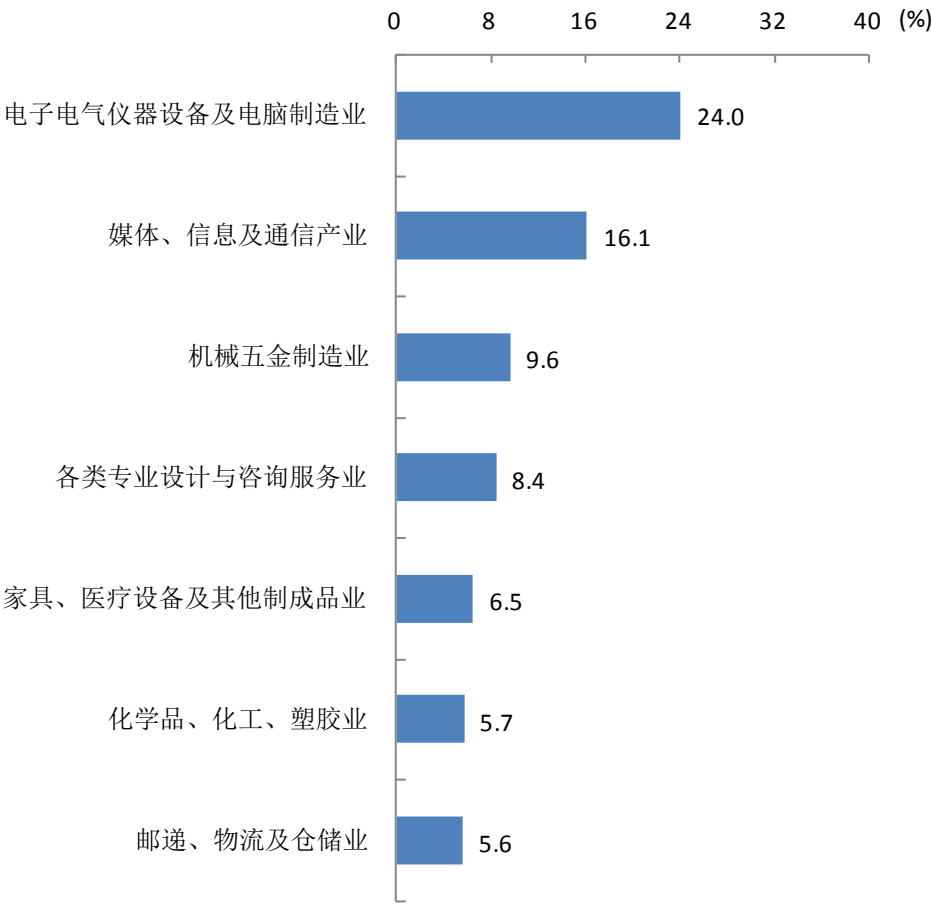


图 2-4 过去三年聘用本校应届毕业生的主要行业类

5. 聘用本校应届毕业生的用人单位类型分布

过去三年聘用本校应届毕业生的某类型用人单位：是指某类型用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的人数/用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生的总人数。

聘用过本校应届毕业生的不同类型用人单位中，民营企业/个体在过去三年聘用的本校应届毕业生的比例（80%）最高。

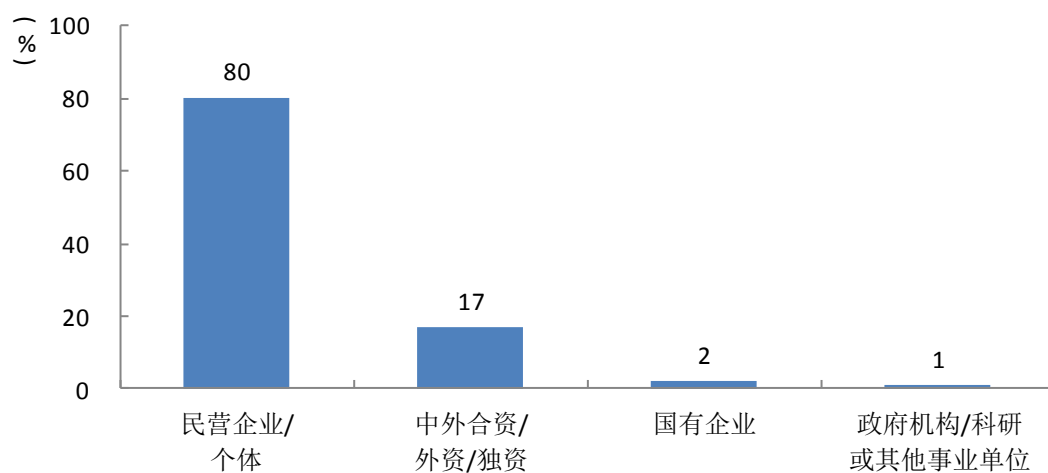


图 2-5 过去三年聘用本校应届毕业生的用人单位类型分布

注：政府或非营利组织（NGO 等）由于比例不足 1%，所以没有包括在图中。

6. 过去三年聘用本校应届毕业生的用人单位规模分布

过去三年聘用本校应届毕业生的某规模用人单位：是指某规模用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的总人数/用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生的总人数。

聘用过本校应届毕业生的不同规模用人单位中，300 人及以下规模的用人单位聘用的本校应届毕业生的比例（62%）较高。

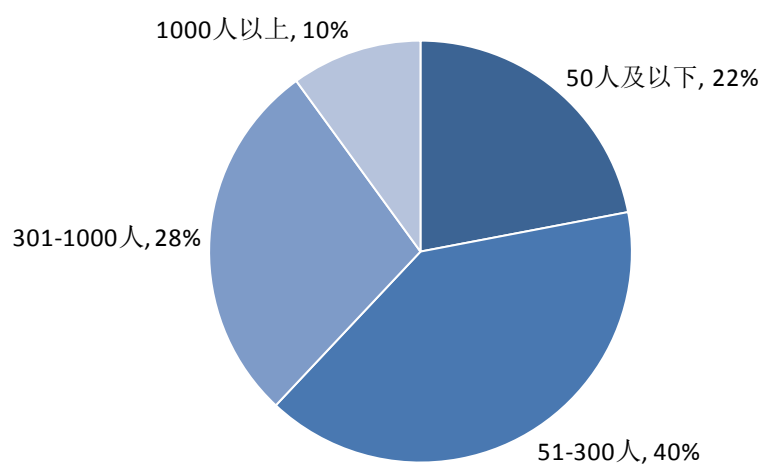


图 2-6 过去三年聘用本校应届毕业生的用人单位规模分布

二 过去三年没有招聘到本校应届毕业生的理由

没有聘用到本校应届毕业生的理由：由没有聘用过本校应届毕业生的用人单位来回答没有招聘到本校应届毕业生的理由，一个用人单位可以选择多个理由。某项理由的百分比是指有多少百分比的用人单位选择了此项理由。

1. 用人单位过去三年没有聘用到本校应届毕业生的主要理由

用人单位过去三年没有聘用到本校应届毕业生的主要理由是“毕业生薪资福利期待过高”（33%），其后依次是“毕业生不认同所需职场价值观”（29%）、“选择了其他更好学校的毕业生”（24%）等。

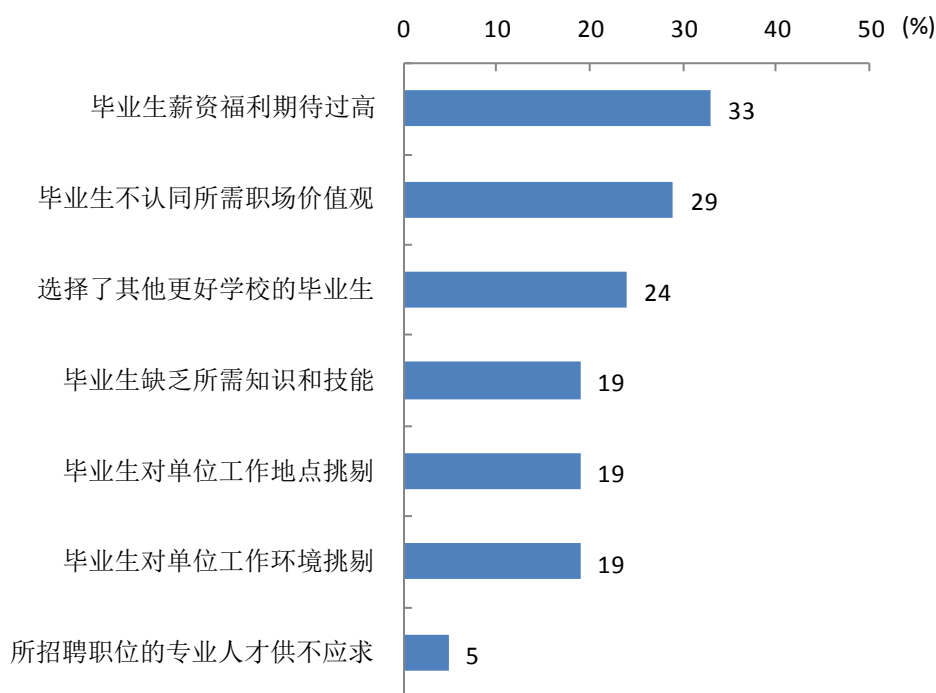


图 2-7 用人单位过去三年没有聘用到本校应届毕业生的主要理由（多选）

三 未来招聘需求

1. 未来三年需求量较多的岗位

未来三年某岗位的需求量：是指某岗位未来三年计划招聘的应届毕业生人数/所有用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生总人数。

未来三年计划招聘应届毕业生的用人单位需求量较大的岗位是“销售”（14.5%）、“电气/电子（不包括计算机）”（13.8%）。

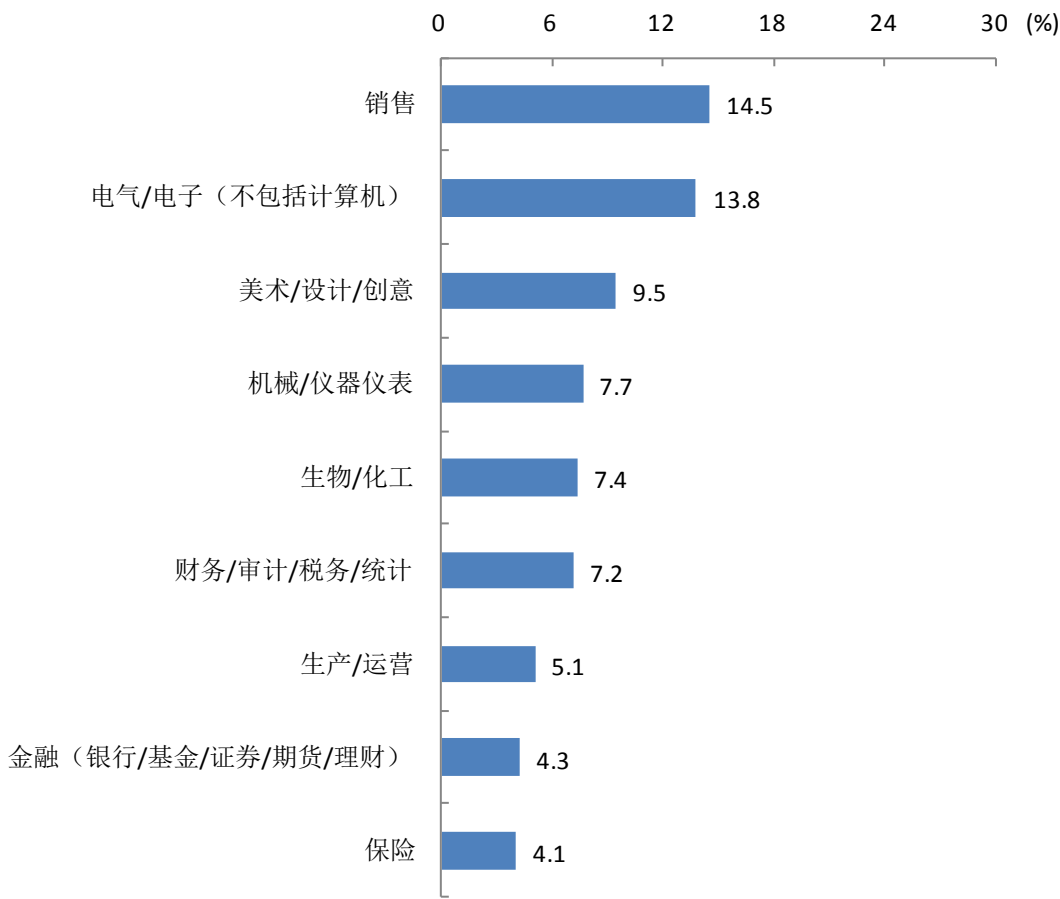


图 2-8 未来三年需求量较多的岗位

附录为主要岗位所含的主要职业对应的职业环境。附录中列举了销售岗位的销售经理职业、电气/电子（不包括计算机）岗位的电子工程技术员职业、美术/设计/创意岗位的绘画、涂层和装饰技术员职业、机械/仪器仪表岗位的机械工程师职业、生物/化工岗位的化学技术员职业、

财务/审计/税务/统计岗位的会计职业、生产/运营岗位的工业工程技术员职业、金融（银行/基金/证券/期货/理财）岗位的个人理财顾问职业、保险岗位的保险推销员职业，学校可以根据职业环境中所要求的主要任务、基本能力、核心知识、任职资格等 12 项指标来帮助改进课程设置、课程内容和教学方式，以及指导学生的职业规划和入学教育。

2. 未来三年需求量较多的行业类

未来三年某行业类的需求量：是指某行业类用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生人数/所有用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生总人数。

未来三年计划招聘应届毕业生的不同行业类中，需求量最大的行业类是“电子电气仪器设备及电脑制造业”（18.7%），其后依次是“各类专业设计与咨询服务业”（14.7%）、“媒体、信息及通信产业”（10.6%）等。

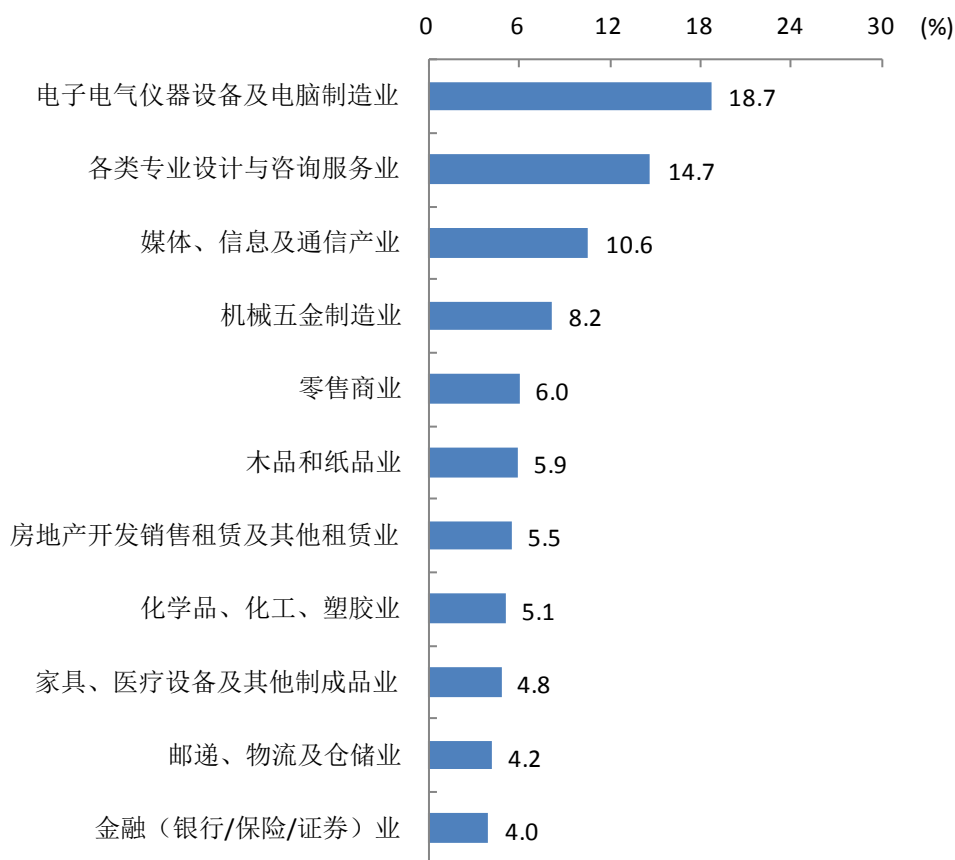


图 2-9 未来三年需求量较多的行业类

3. 不同类型用人单位未来三年需求量

未来三年某类型用人单位的需求量：是指某类型用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生人数/所有用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生总人数。

未来三年计划招聘应届毕业生的不同类型用人单位中，需求量最大的是民营企业/个体（82%）。

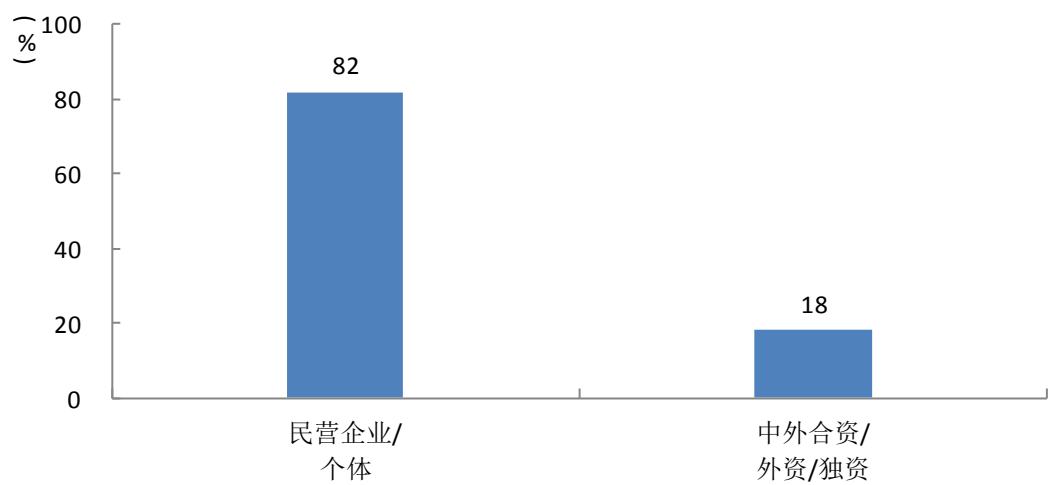


图 2-10 不同类型用人单位未来三年需求量分布

注：国有企业、政府机构/科研或其他事业单位、非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在图中。

4. 不同规模用人单位未来三年需求量

未来三年某规模用人单位的需求量：是指某规模用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生人数/所有用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生总人数。

未来三年计划招聘应届毕业生的不同规模用人单位中，300 人及以下规模的用人单位需求量为 52%，300 人以上规模的用人单位需求量为 48%。

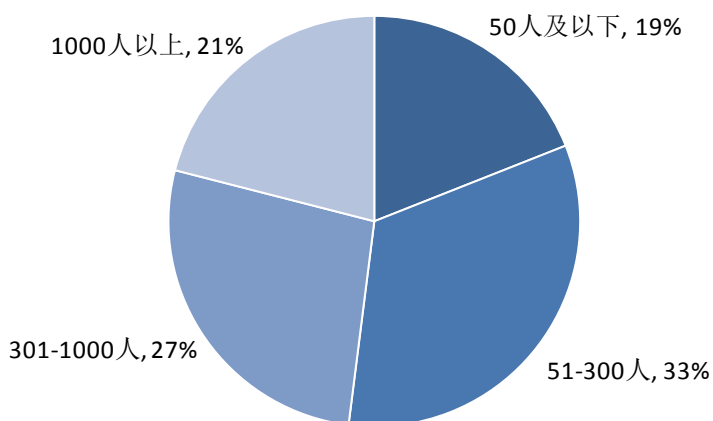


图 2-11 不同规模用人单位未来三年需求量分布

四 主要岗位需求量最大的专业

表 2-1 是过去三年聘用过本校应届毕业生的六个主要岗位需求最多的专业，数据来自于麦可思-中国 2012 届~2014 届大学毕业生社会需求与培养质量调查。此表对全国来说具有普遍意义，对于本报告各章主要岗位的分析，学校可以针对本校专业的具体情况指导相应专业毕业生的职业规划和求职活动，也可以根据这些岗位所含的具体职业的职业环境中的指标来帮助改进课程设置、课程内容和教学方式。

表 2-1 主要岗位需求量最大的五个专业

岗位名称	需求量排名	全国需求量最大的 5 个专业
电气/电子（不包括计算机）	1	电气自动化技术
	2	机电一体化技术
	3	电子信息工程技术
	4	应用电子技术
	5	通信技术
销售	1	市场营销
	2	物流管理
	3	商务英语
	4	汽车技术服务与营销
	5	电子商务
财务/审计/税务/统计	1	会计
	2	会计电算化
	3	工程造价
	4	会计与审计
	5	财务管理
生产/运营	1	机电一体化技术
	2	电气自动化技术
	3	数控技术
	4	汽车检测与维修技术
	5	物流管理
美术/设计/创意	1	室内设计技术
	2	环境艺术设计
	3	艺术设计
	4	建筑装饰工程技术
	5	广告设计与制作
机械/仪器仪表	1	机电一体化技术
	2	数控技术

中山火炬职业技术学院用人单位使用与需求评价报告（2015）

岗位名称	需求量排名	全国需求量最大的 5 个专业
	3	模具设计与制造
	4	机械制造与自动化
	5	机械设计与制造

第三章 聘用分析

一 聘用理由

聘用本校应届毕业生的理由：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答聘用本校应届毕业生的理由，一个用人单位可以选择多种理由。某项理由的百分比是指有多少百分比的用人单位选择了此项理由。

1. 聘用本校应届毕业生的理由

用人单位聘用本校应届毕业生主要的理由是“能力和知识结构合格”（63%）、“专业对口”（60%）。为了增加毕业生的就业竞争力，学校最应该重视的就是学生基本工作能力和知识的提高，学校可以通过连续跟踪毕业生基本工作能力和知识的测量来改进，另外也可以通过增加学生在校实习机会的方式来提高学生的就业能力。

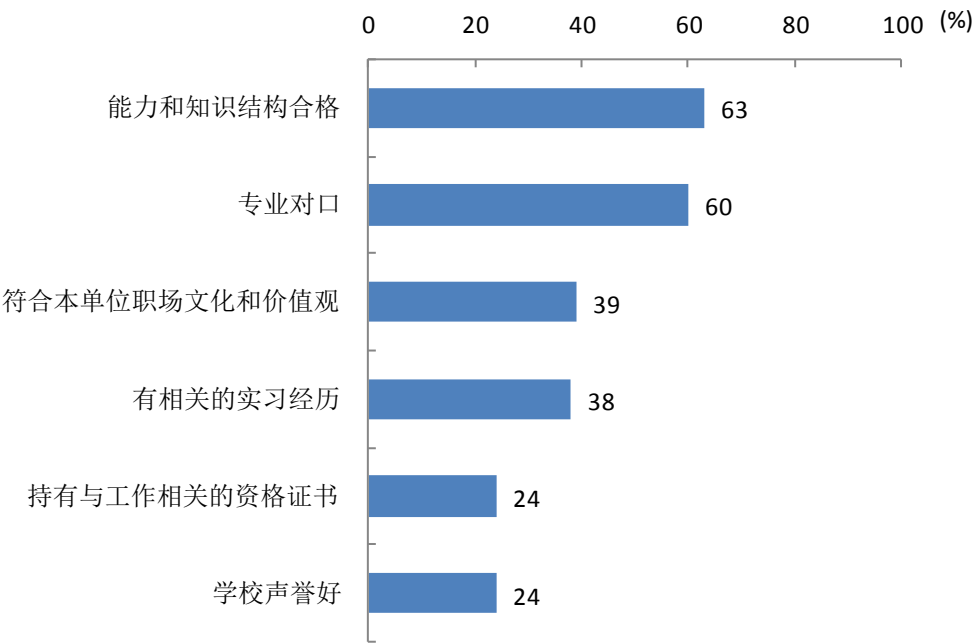


图 3-1 用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由（多选）

2. 主要岗位聘用本校应届毕业生的理由

不同岗位聘用本校应届毕业生的主要理由略有不同。“电气/电子（不包括计算机）”、“机械/仪器仪表”等岗位第一聘用理由均是专业对口，而“销售”、“行政/后勤”等岗位第一聘用理由均是能力和知识结构合格。

表 3-1 主要岗位聘用本校应届毕业生的主要理由（多选）

岗位名称	第一聘用理由	第二聘用理由
电气/电子（不包括计算机）	专业对口	有相关的实习经历
机械/仪器仪表	专业对口	符合本单位职场文化和价值观
销售	能力和知识结构合格	有相关的实习经历
行政/后勤	能力和知识结构合格	符合本单位职场文化和价值观
美术/设计/创意	专业对口	能力和知识结构合格
互联网开发及应用	能力和知识结构合格	专业对口
生产/运营	专业对口	能力和知识结构合格
财务/审计/税务/统计	能力和知识结构合格	符合本单位职场文化和价值观
生物/化工	专业对口	能力和知识结构合格
媒体/出版	能力和知识结构合格	专业对口

3. 主要行业类用人单位聘用本校应届毕业生的理由

不同行业类的用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由略有不同。“电子电气仪器设备及电脑制造业”、“化学品、化工、塑胶业”、“机械五金制造业”、“零售商业”行业类用人单位的第一聘用理由均是专业对口，而“各类专业设计与咨询服务业”、“家具、医疗设备及其他制成品业”行业类用人单位的第一聘用理由均是能力和知识结构合格。

表 3-2 主要行业类用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由（多选）

行业类名称	第一聘用理由	第二聘用理由
电子电气仪器设备及电脑制造业	专业对口	能力和知识结构合格
各类专业设计与咨询服务业	能力和知识结构合格	专业对口
化学品、化工、塑胶业	专业对口	能力和知识结构合格
机械五金制造业	专业对口	能力和知识结构合格
零售商业	专业对口	能力和知识结构合格
家具、医疗设备及其他制成品业	能力和知识结构合格	专业对口

4. 不同类型用人单位的聘用理由

民营企业/个体用人单位聘用本校应届毕业生的第一理由是能力和知识结构合格，第二理由是专业对口，中外合资/外资/独资用人单位聘用本校应届毕业生的第一理由是专业对口，第二理由是能力和知识结构合格。

表 3-3 不同类型用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由（多选）

用人单位类型	第一聘用理由	第二聘用理由
民营企业/个体	能力和知识结构合格	专业对口
中外合资/外资/独资	专业对口	能力和知识结构合格

注：国有企业、政府机构/科研或其他事业单位、非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在表中。

5. 不同规模用人单位的聘用理由

不同规模的用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由略有不同。50 人及以下、301-1000 人、1000 人以上规模的用人单位聘用本校应届毕业生的第一理由均是能力和知识结构合格，第二理由均是专业对口，51-300 人规模的用人单位聘用本校应届毕业生的第一理由是专业对口，第二理由是能力和知识结构合格。

表 3-4 不同规模用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由（多选）

用人单位规模	第一聘用理由	第二聘用理由
50 人及以下	能力和知识结构合格	专业对口
51-300 人	专业对口	能力和知识结构合格
301-1000 人	能力和知识结构合格	专业对口
1000 人以上	能力和知识结构合格	专业对口

二 签约诚信

1. 用人单位聘用的本校应届毕业生三年累计毁约比例

累计毁约比例：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答过去三年聘用的本校应届毕业生是否主动发生过毁约行为。累计毁约比例是指有多少百分比的用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生发生过毁约行为。

过去三年聘用过本校应届毕业生的用人单位中，累计有 28%的用人单位有本校应届毕业生毁约的现象。

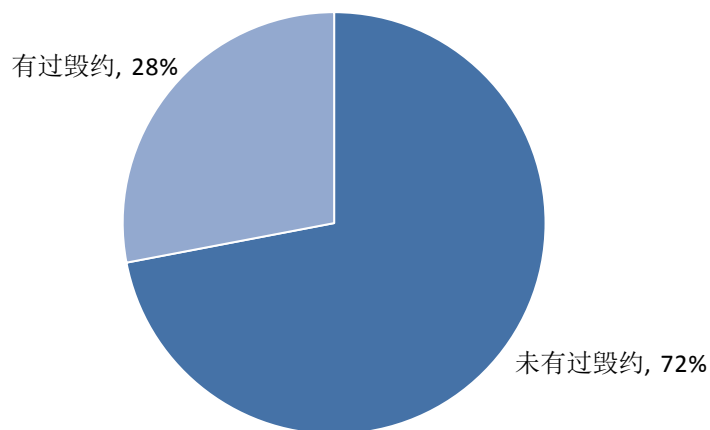


图 3-2 用人单位聘用的本校应届毕业生三年累计毁约比例

2. 不同类型用人单位聘用的本校应届毕业生三年累计毁约比例

过去三年聘用过本校应届毕业生的不同类型用人单位中，中外合资/外资/独资、民营企业/个体用人单位过去三年累计被毁约比例分别为 38%、28%。

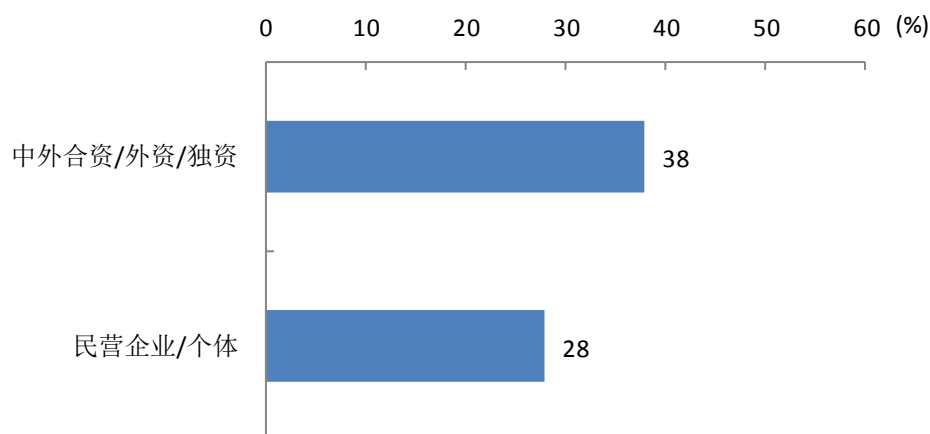


图 3-3 不同类型用人单位聘用的本校应届毕业生三年累计毁约比例

注：国有企业、政府机构/科研或其他事业单位、非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在图中。

3. 不同规模用人单位聘用的本校应届毕业生三年累计毁约比例

过去三年聘用过本校应届毕业生的不同规模用人单位中，51-300 人规模的用人单位过去三年累计被毁约比例为 40%，1000 人以上规模的用人单位过去三年累计被毁约比例为 33%，301-1000 人规模的用人单位过去三年累计被毁约比例为 30%，50 人及以下规模的用人单位过去三年累计被毁约比例为 14%。

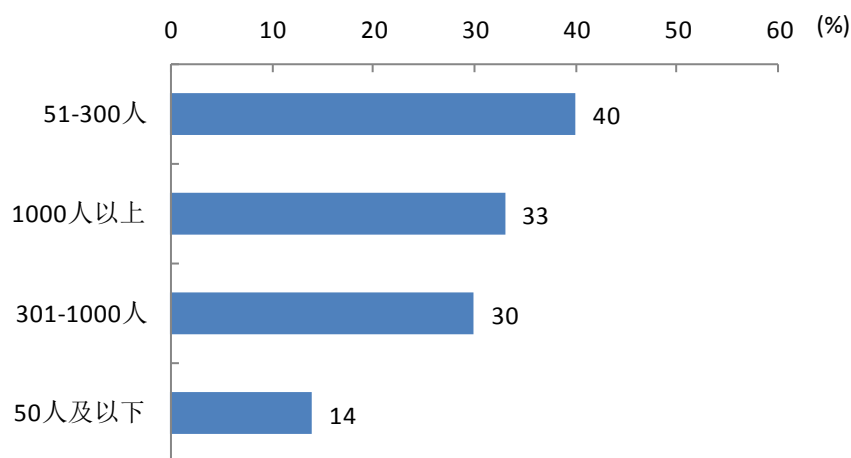


图 3-4 不同规模用人单位聘用的本校应届毕业生三年累计毁约比例

第四章 使用评价

一 满意度

对本校应届毕业生的满意度：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答对本校应届毕业生的满意程度，评价分为“无法评价”、“很不满意”、“不满意”、“满意”、“很满意”。其中“满意”、“很满意”属于满意的范围。对本校应届毕业生的总体满意度是回答满意的用人单位的百分比，计算公式的分子是回答属于满意范围的人数，分母是回答不满意和满意的总人数。

1. 用人单位对本校应届毕业生的满意度

聘用过本校应届毕业生的用人单位对本校应届毕业生的总体满意度为 95%，对本校应届毕业生表示“不满意”的比例为 3%，对本校应届毕业生表示“很不满意”的比例为 2%。

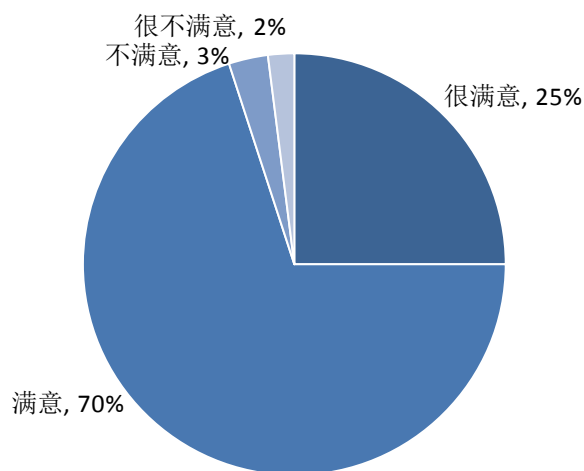


图 4-1 用人单位对本校应届毕业生的满意度

2. 主要行业类用人单位对本校应届毕业生的满意度

聘用过本校应届毕业生的不同行业类用人单位中，“家具、医疗设备及其他制成品业”、“机械五金制造业”、“零售商业”行业类用人单位对本校应届毕业生的满意度均较高，均为 100%；“化学品、化工、塑胶业”行业类用人单位对本校应届毕业生的满意度较低，为 91%。

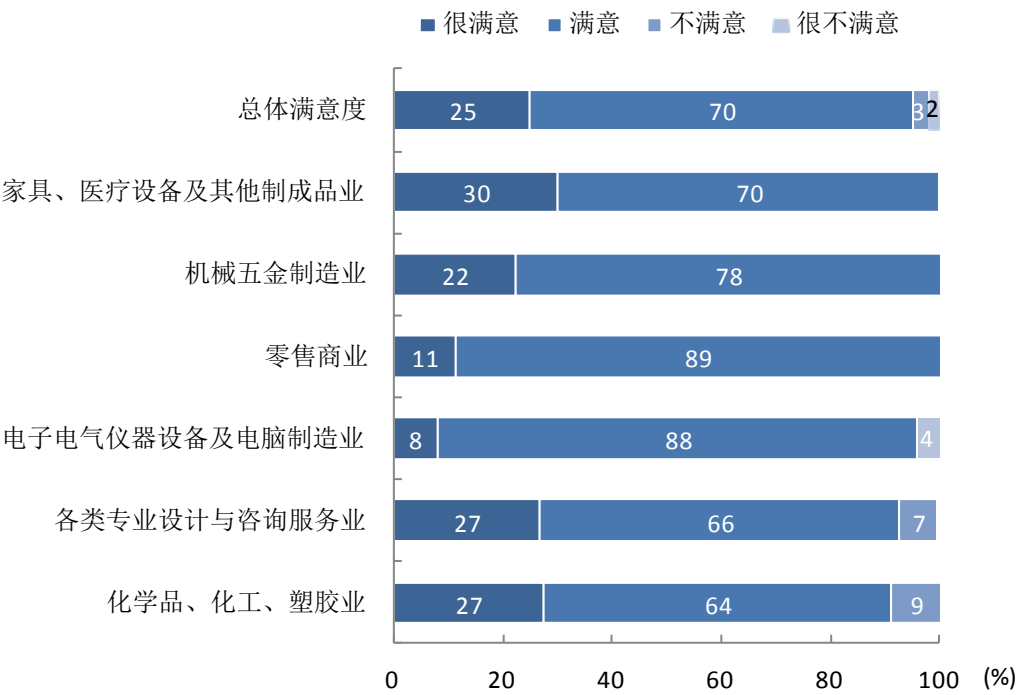


图 4-2 主要行业类用人单位对本校应届毕业生的满意度

3. 不同类型用人单位对本校应届毕业生的满意度

聘用过本校应届毕业生的不同类型用人单位中，中外合资/外资/独资对本校应届毕业生的满意度为 100%，民营企业/个体对本校应届毕业生的满意度为 94%。

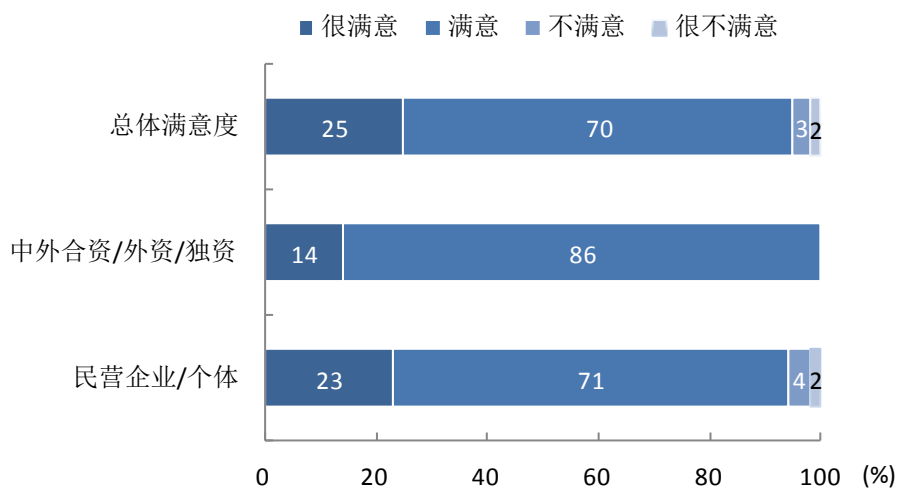


图 4-3 不同类型用人单位对本校应届毕业生的满意度

注：国有企业、政府机构/科研或其他事业单位、非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在图中。

4. 不同规模用人单位对本校应届毕业生的满意度

聘用过本校应届毕业生的不同规模用人单位中，301-1000 人以上规模的用人单位对本校应届毕业生的满意度较高，为 100%；1000 人以上、50 人及以下规模的用人单位对本校应届毕业生的满意度均相对较低，均为 93%。

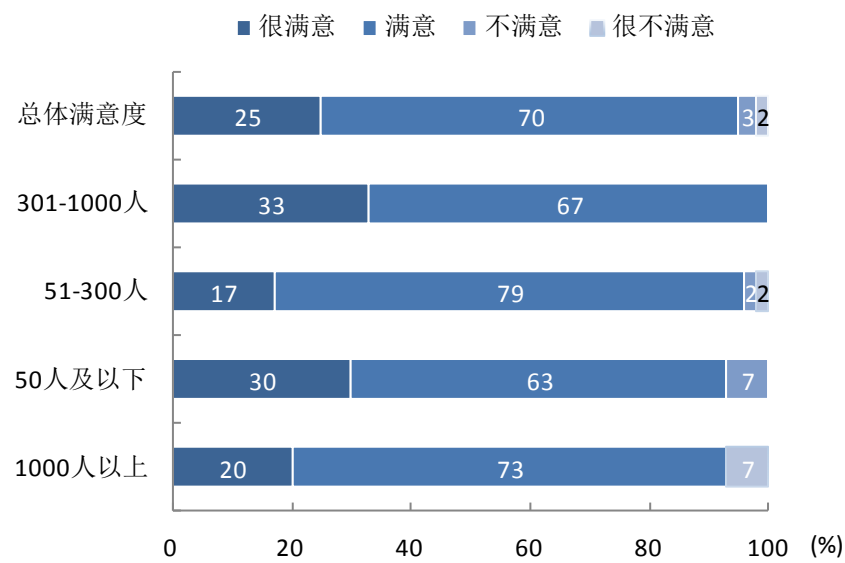


图 4-4 不同规模用人单位对本校应届毕业生的满意度

5. 用人单位对本校应届毕业生各方面表现的满意度

用人单位对本校应届毕业生表现满意度较高的方面为“诚实守信”（99%），其后依次是“服从管理”、“与人相处”（均为 95%）等。

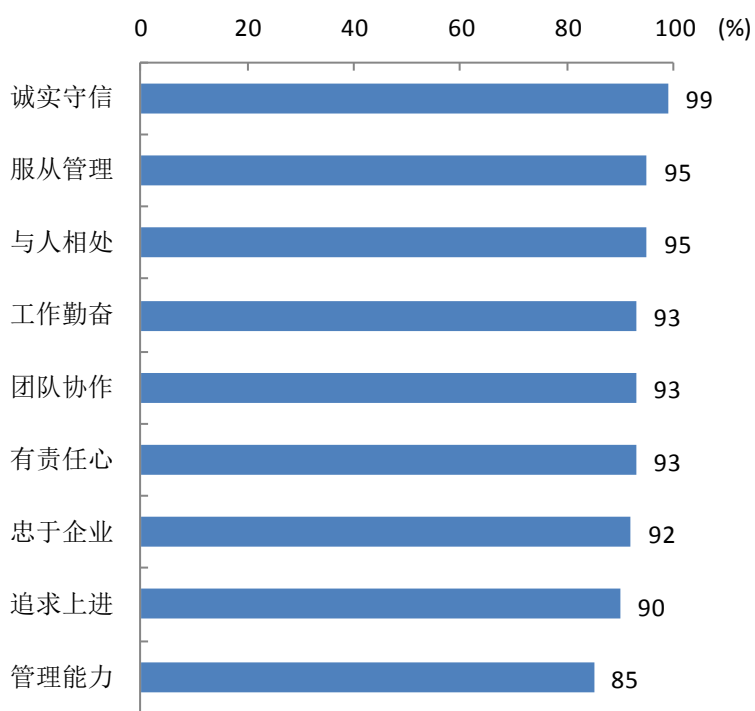


图 4-5 用人单位对本校应届毕业生各方面表现的满意度

6. 主要行业类用人单位对本校应届毕业生满意度较高的三个方面

主要行业类用人单位对本校应届毕业生各方面表现的满意度略有不同。“电子电气仪器设备及电脑制造业”行业类用人单位对本校应届毕业生满意度较高的三个方面分别为“诚实守信”、“追求上进”、“服从管理”，“各类专业设计与咨询服务业”行业类用人单位对本校应届毕业生满意度较高的三个方面分别为“诚实守信”、“工作勤奋”、“追求上进”。

表 4-1 主要行业类用人单位对本校应届毕业生满意度较高的三个方面

行业类名称	满意度较高的三个方面		
电子电气仪器设备及电脑制造业	诚实守信	追求上进	服从管理
各类专业设计与咨询服务业	诚实守信	工作勤奋	追求上进
化学品、化工、塑胶业	诚实守信	与人相处	有责任心
家具、医疗设备及其他制成品业	诚实守信	服从管理	忠于企业

7. 不同类型用人单位对本校应届毕业生满意度较高的三个方面

“民营企业/个体”用人单位对本校应届毕业生满意度较高的三个方面分别为“诚实守信”、“服从管理”、“与人相处”，“中外合资/外资/独资”用人单位对本校应届毕业生满意度较高的三个方面分别为“诚实守信”、“忠于企业”、“有责任心”。

表 4-2 不同类型用人单位对本校应届毕业生满意度较高的三个方面

用人单位类型	满意度较高的三个方面		
民营企业/个体	诚实守信	服从管理	与人相处
中外合资/外资/独资	诚实守信	忠于企业	有责任心

注：国有企业、政府机构/科研或其他事业单位、非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在表中。

二 整体表现评价

1. 用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价

对本校应届毕业生的整体表现评价：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答本校应届毕业生和其他学校应届毕业生相比的整体表现，评价分为“最低水平”、“较低水平”、“平均水平”、“较高水平”、“最高水平”、“无法评价”。某项评价的百分比是指有多少百分比的用人单位选择了此项评价。

聘用过本校应届毕业生的用人单位中，有 47%认为本校应届毕业生的整体表现高于外校应届毕业生平均水平，有 48%认为本校应届毕业生的整体表现处于平均水平，有 5%认为本校应届毕业生的整体表现低于外校应届毕业生平均水平。

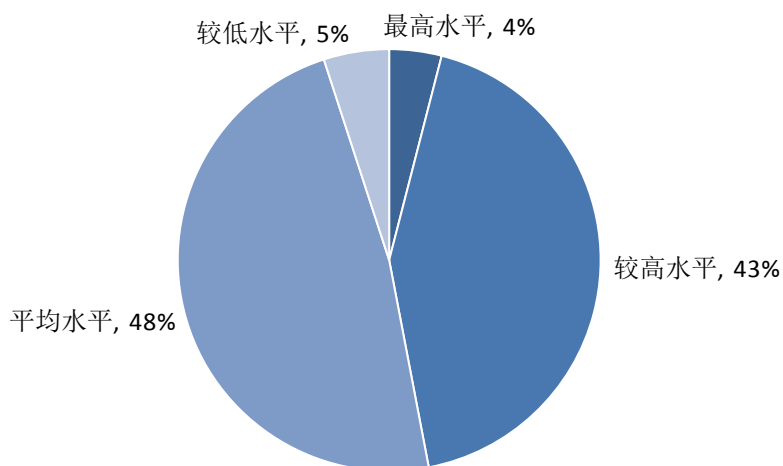


图 4-6 用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价

2. 主要行业类用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价

聘用过本校应届毕业生的主要行业类用人单位中，“家具、医疗设备及其他制成品业”行业类用人单位有 50%认为本校应届毕业生的整体表现高于外校应届毕业生平均水平；“化学品、化工、塑胶业”行业类用人单位有 33%认为本校应届毕业生的整体表现高于外校应届毕业生平均水平，在该行业类就业的毕业生的整体水平还有待提高。

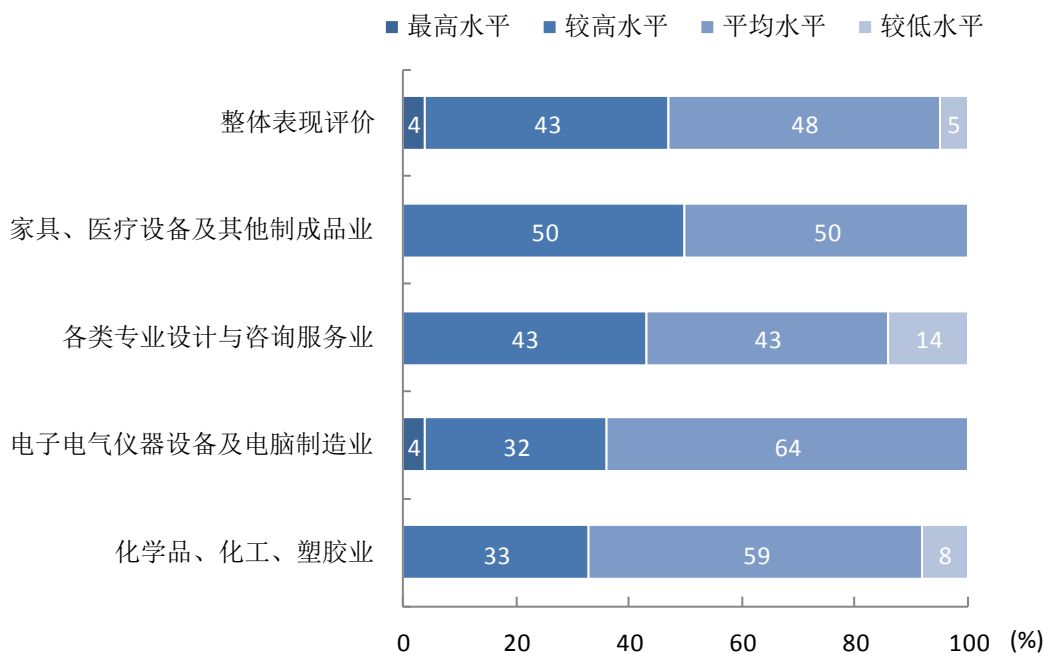


图 4-7 主要行业类用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价

3. 不同类型用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价

聘用过本校应届毕业生的不同类型用人单位中，中外合资/外资/独资用人单位中有 47%认为本校应届毕业生的整体表现高于外校应届毕业生平均水平，民营企业/个体用人单位中有 45%认为本校应届毕业生的整体表现高于外校应届毕业生平均水平。

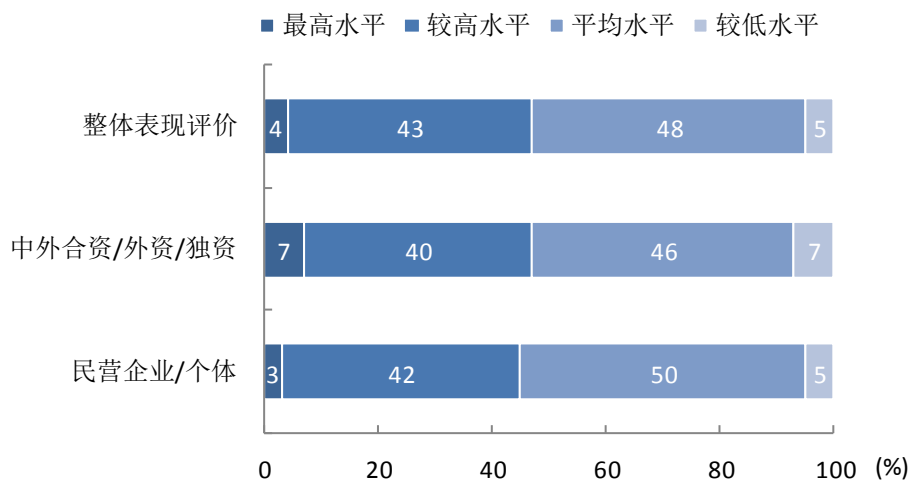


图 4-8 不同类型用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价

注：国有企业、政府机构/科研或其他事业单位、非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在图中。

4. 不同规模用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价

聘用过本校应届毕业生的不同规模用人单位中，1000人以上规模的用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价较高，有55%认为本校应届毕业生的整体表现高于外校应届毕业生平均水平；301-1000人规模的用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价相对较低，有40%认为本校应届毕业生的整体表现高于外校应届毕业生平均水平。

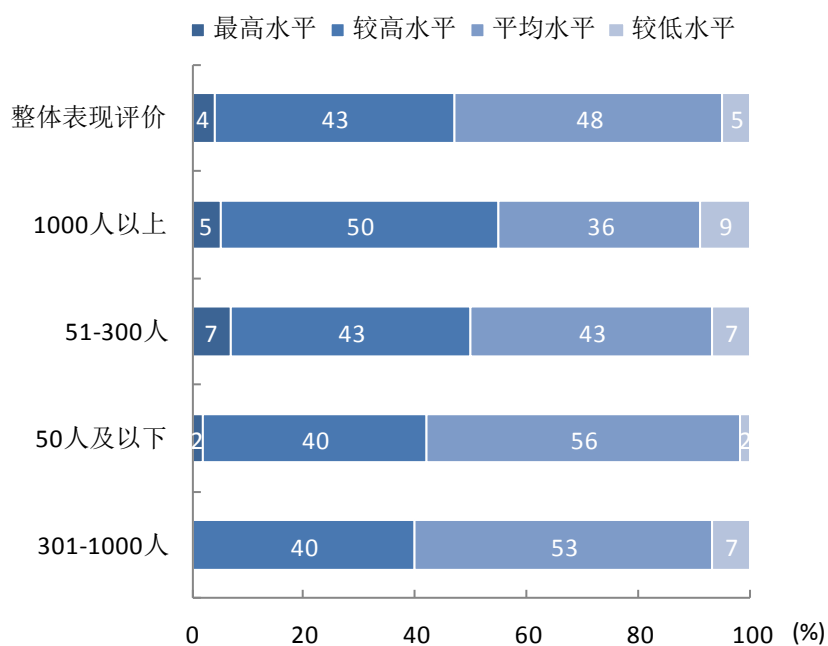


图 4-9 不同规模用人单位对本校应届毕业生的整体表现评价

三 解聘及理由

1. 用人单位解聘过本校应届毕业生的比例

解聘过本校应届毕业生的比例：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答过去三年是否解聘过本校应届毕业生。解聘比例是指有多少百分比的用人单位过去三年解聘过本校应届毕业生。

过去三年聘用过本校应届毕业生的用人单位中，解聘过本校应届毕业生的比例为 36%，没有解聘过本校应届毕业生的比例为 49%。

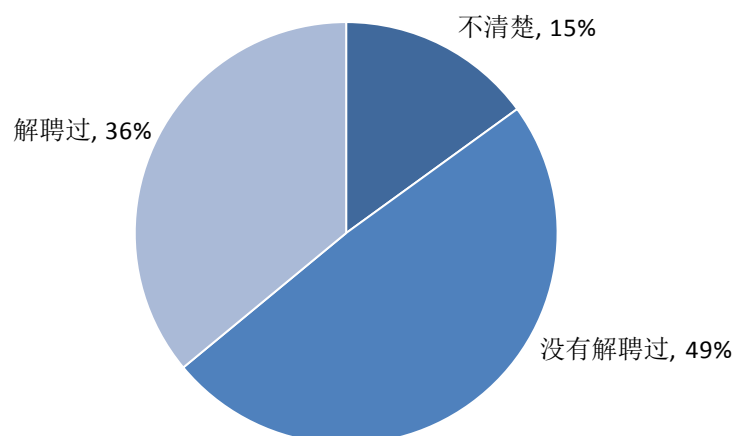


图 4-10 用人单位解聘过本校应届毕业生的比例

2. 不同类型用人单位解聘过本校应届毕业生的比例

过去三年聘用过本校应届毕业生的用人单位中，中外合资/外资/独资解聘过本校应届毕业生的比例为 57%，民营企业/个体解聘过本校应届毕业生的比例为 44%。

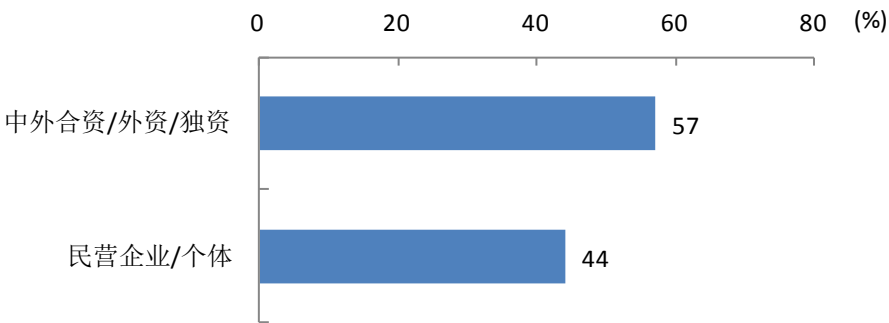


图 4-11 不同类型用人单位解聘过本校应届毕业生的比例

注：国有企业、政府机构/科研或其他事业单位、非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在图中。

3. 不同规模用人单位解聘过本校应届毕业生的比例

过去三年聘用过本校应届毕业生的用人单位中，解聘过本校应届毕业生比例较高的是 1000 人以上规模的用人单位（55%）。

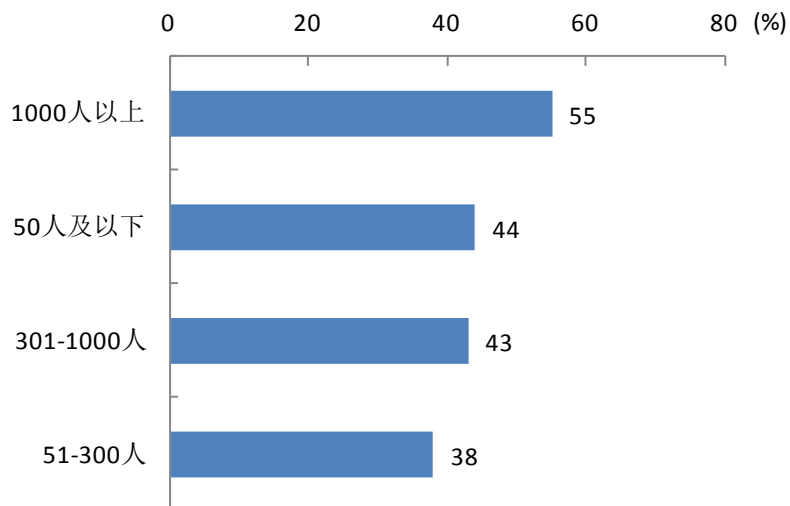


图 4-12 不同规模用人单位解聘过本校应届毕业生的比例

四 未来聘用意愿

未来是否愿意招聘本校应届毕业生：是指来本校招聘的用人单位是否愿意继续招聘本校应届毕业生的比例。调查对象是所有的用人单位样本，包括过去三年内没有聘用过本校应届毕业生的用人单位。

来本校招聘过的用人单位中，有 99%表示未来愿意继续招聘本校应届毕业生。

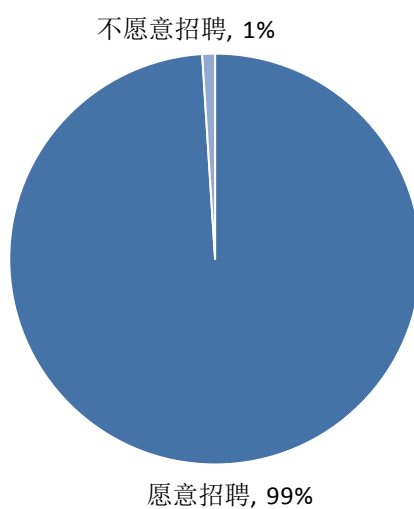


图 4-13 用人单位是否愿意继续招聘本校应届毕业生的比例

第五章 能力需求

1. 基本工作能力：是指大学毕业生的 35 项基本工作能力，如下表描述与举例。不同的职业要求的基本工作能力不同。

表 5-1 基本工作能力定义及序号

序号	五大类能力	标题	描述
1	理解与交流能力	理解性阅读	理解工作文件的句子和段落。
2	理解与交流能力	积极聆听	理解对方讲话的要点，适当地提出问题。
3	理解与交流能力	有效的口头沟通	交谈中有效果地传递信息。
4	理解与交流能力	积极学习	理解信息中的启示，用于解决问题，帮助做出决定。
5	理解与交流能力	学习方法	在训练和指导工作时选择方法与程序。
6	理解与交流能力	理解他人	关注并理解他人的反应。
7	理解与交流能力	服务他人	积极地寻找方法来帮助他人。
8	科学性思维能力	针对性写作	根据读者需求有效果地传递信息。
9	科学性思维能力	数学解法	用数学方法来解决实际问题。
10	科学性思维能力	科学分析	用科学的原理和方法来解决实际问题。
11	科学性思维能力	批判性思维	运用逻辑推理来判定解决问题的建议、结论和方法的优缺点。
12	管理能力	绩效监督	监督和评估自己、他人或组织的绩效以采取改进行动。
13	管理能力	协调安排	根据他人的需要调整工作安排。
14	管理能力	说服他人	说服他人改变想法或者行为。
15	管理能力	谈判技能	与他人沟通并且达成一致。
16	管理能力	指导他人	指导他人怎样去做一件事。
17	管理能力	解决复杂的问题	识别复杂问题并查阅信息以发现和评估解决方案。
18	管理能力	判断和决策	考虑各方案的成本和收益，决定最合适的方案。
19	管理能力	时间管理	管理自己和他人的时间。
20	管理能力	财务管理	决定怎样花钱以完成工作，并为这些开支记账核算。
21	管理能力	物资管理	如何按照工作的特定需要获得设备、厂房和材料，以及监督其合理使用。
22	管理能力	人力资源管理	在工作中激发、发展和指导人们的工作，寻找适合各项工作的人。
23	应用分析能力	新产品构思	分析需求和生产的可能性以开发出新产品。
24	应用分析能力	技术设计	按要求设计和修改设备与技术。
25	应用分析能力	设备选择	决定使用哪一种工具和设备来做一项工作。
26	应用分析能力	质量控制分析	对产品、服务或工作程序进行测试和检查以评价其质量和绩效。
27	应用分析能力	操作监控	监视仪表、控制器和其他指示器以保证机器正常运行。
28	应用分析能力	操作和控制	控制设备和系统的运行。
29	应用分析能力	设备维护	对设备进行日常维护并决定什么时候进行何种维护。
30	应用分析能力	疑难排解	判断出操作错误的产生原因并决定纠错对策。

序号	五大类能力	标题	描述
31	应用分析能力	系统分析	判定变化对一个系统运行结果的影响。
32	应用分析能力	系统评估	识别系统绩效的评估方法或指标，根据系统目标制订行动来改进系统表现。
33	动手能力	安装能力	按照特定要求来安装设备、机器、管线或程序。
34	动手能力	电脑编程	为各种目的编写电脑程序。
35	动手能力	维修机器和系统	使用必要的工具来修理机器和系统。

2. 最需要加强的三项基本工作能力：由过去三年聘用过应届高校毕业生的用人单位回答某岗位最需改进的基本工作能力，最多可以选三项。最需要加强的三项能力是指 35 项基本工作能力中，用人单位选择频率最高的三项能力。

3. 主要岗位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力

聘用过本校毕业生的用人单位不同岗位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力不同。例如，“电气/电子（不包括计算机）”岗位中操作和控制能力是最需要加强的，“销售”岗位中有效的口头沟通能力是最需要加强的。

表 5-2 主要岗位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力（多选）

岗位名称	最需要加强的三项基本工作能力		
电气/电子（不包括计算机）	操作和控制	积极学习	技术设计
销售	有效的口头沟通	积极学习	谈判技能
机械/仪器仪表	技术设计	积极学习	有效的口头沟通
行政/后勤	有效的口头沟通	协调安排	积极学习
美术/设计/创意	技术设计	积极学习	新产品构思
互联网开发及应用	协调安排	解决复杂的问题	积极学习
生产/运营	积极学习	协调安排	有效的口头沟通
生物/化工	积极学习	科学分析	质量控制分析
财务/审计/税务/统计	积极学习	有效的口头沟通	解决复杂的问题
媒体/出版	积极学习	有效的口头沟通	积极聆听

4. 主要行业类用人单位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力

聘用过本校毕业生的主要行业类用人单位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力不同。例如，“电子电气仪器设备及电脑制造业”行业类中积极学习能力是最需要加强的，“各类专业设计与咨询服务业”行业类中有效的口头沟通能力是最需要加强的。

表 5-3 主要行业类用人单位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力（多选）

行业类名称	最需要加强的三项基本工作能力		
电子电气仪器设备及电脑制造业	积极学习	技术设计	操作和控制
各类专业设计与咨询服务业	有效的口头沟通	积极学习	学习方法
机械五金制造业	积极学习	有效的口头沟通	积极聆听
家具、医疗设备及其他制成品业	有效的口头沟通	积极学习	学习方法
媒体、信息及通信产业	积极学习	时间管理	学习方法
木品和纸品业	有效的口头沟通	积极学习	协调安排
化学品、化工、塑胶业	积极学习	解决复杂的问题	有效的口头沟通
零售商业	有效的口头沟通	积极学习	解决复杂的问题

5. 不同类型用人单位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力

聘用过本校毕业生的民营企业/个体、中外合资/外资/独资用人单位认为本校毕业生最需要加强的基本工作能力均包括积极学习和有效的口头沟通。

表 5-4 不同类型用人单位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力（多选）

用人单位类型	最需要加强的三项基本工作能力		
民营企业/个体	积极学习	有效的口头沟通	解决复杂的问题
中外合资/外资/独资	积极学习	有效的口头沟通	技术设计

注：国有企业、政府机构/科研或其他事业单位、非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在表中。

6. 不同规模用人单位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力

聘用过本校毕业生的不同规模用人单位认为本校毕业生最需要加强的基本工作能力均包括积极学习和有效的口头沟通。

表 5-5 不同规模用人单位认为本校毕业生最需要加强的三项基本工作能力（多选）

用人单位规模	最需要加强的三项基本工作能力		
50 人及以下	积极学习	有效的口头沟通	技术设计
51-300 人	积极学习	有效的口头沟通	解决复杂的问题
301-1000 人	积极学习	有效的口头沟通	技术设计
1000 人以上	积极学习	有效的口头沟通	协调安排

第六章 职业发展路径

本章提供几个相关职业的发展路径，包括从业者的职业素质、从业要求、职业发展路径（从业 2 年、从业 5 年、从业 10 年时的职业状况）、相关职称考试、相关职业发展等，以帮助毕业生规划职业生涯。

一 电气工程师的职业发展路径

1. 职业素质

从手机到雷达，人们日常使用的电子设备都离不开电气工程师的设计、开发、检测和维护。电气工程师热衷于钻研技术，因此许多人进入这个领域是为了迎接更高的智力挑战。与同行的激烈竞争和相互支持中获得的职业平衡感，使八成以上的电气工程师把与同事的交流视作最大的工作满足之一。

研究技术手册、文献和其他出版物，设计、测试、组装设备以及撰写报告都是电气工程师的日常工作，他们有 40%以上的工作时间用于参加会议、规划工作和项目跟踪。企业中的工程师还必须关注成本、生产工艺、用户需求、测试环境、采购渠道、配套厂家工艺水平等诸多方面。对于电气工程师来说，计算机技能必不可少，但人际交往技能却是一个困扰。超过 15%的新进工程师并不同顾客进行频繁交流，“项目—产品”两点一线对于电气工程师来说是家常便饭。一个产品从开发到推向市场的平均时间跨度为两年，因此作为电气工程师还必须有相当的耐心。

除了为电视机、录像机、游戏、音响等设备设计和制造电路之外，能力更强的电气工程师们还可能往更深奥的领域发展，如前沿医疗技术或高清晰度电视等，跨专业的选择则有可能转向量子电子学、声学、信号处理以及铁电体等领域。

2. 从业要求

一般毕业生足以满足大多数入门级职位（如测试仪和数据采集装置等），打算进一步发展者需要继续深造，必要的课程知识包括物理、化学、生物学、数学和统计学。应聘者应熟悉生产、测试以及电子元件装配的一般方法，最好能进行计算机电子建模。国防工业和航空业为有抱负

的电气工程师提供了大量就业机会。有志进入大企业的电气工程师需充分遵守已建立的程序和协议，而最令人兴奋的革命性创新往往源自于一些小公司。

3. 职业发展路径

从业 2 年：电气工程师最初的职业生涯可用“水深火热”来形容。刚走出大学校门的从业者们习惯了学校宽松的环境，因此尽管拿着合理的薪资，仍对监督严格和高度细分的工作方式抱有不满意。20%的从业者在工作三年内选择离职去寻找更适合自己的工作方式。

从业 5 年：由初级技术员开始进入开发或管理控制领域，专业水准、薪资和个人职责范围均有所提高。对于大企业中的工程师来说，协调合作开始变得重要，这也有助于有创业意愿者的早期人脉积累。即便在本公司有晋升的可能，仍有 10%的从业者选择在本行业内转换工作。

从业 10 年：大多数从业 10 年的经验丰富者将成为企业的高层领导者，在项目预算、资源配置、监督产品等工作上将花费更多的精力。35%的从业者控制公司股权，拥有自己的专利，或者创立了自己的公司。10 年对于电气工程师来说是一个关键的职业时点，在这个阶段，个人的学术能力发挥到极致，电子产业中的风云突变更迫使其自身作出改变，否则将很快被高速变化的浪潮甩在后面。

4. 相关职业发展

选择成为电气工程师通常是一份终身的职业，少数转行者可成为航空工程师或计算机科学家等。

二 室内设计师的职业发展路径

1. 职业素质

室内设计师主要提供室内空间的规划、研究、设计以及装潢的服务，包括商业、工业以及居民住宅等多方面。室内设计师一般与雇主和建筑师一起商定建筑空间的框架结构，以便更好地满足使用者的需要，他们既要有工程师的严谨作风，又要有艺术家的浪漫情怀。室内设计师不仅要善于选材、预算、与人交流，还要熟知电容、安全设施以及建筑方式，负责安排室内空间所有的事物，包括色调、装饰、家具等。拥有广泛的知识面是他们与室内装潢者之间的明显区分。

室内设计师经常需要与承包商以及客户一起工作，提供既美观又实用的设计方案，在预算内完成各项事务。室内设计师不仅要有个人设计风格，更应精通多种设计风格和方案，他们的工作需要以客户意愿为主导，平衡个人观点和客户要求。

室内设计师通常需要在建筑物完工前开始做规划。这就意味着他们不仅要善于安排时间，还要能顺畅地阅览建筑蓝图。一些人认为室内设计师成功的关键在于能平衡设计中的实用性和美观性。虽然室内设计师的工作很辛苦，但做好这项工作却能给从业者带来极大的满足感。

2. 从业要求

室内设计师必须具有学士学位，雇主们更看好那些具有工程学或美学学位的从业者；合格的、有资质的室内设计师，必须已经完成了两到三年的毕业设计工作，还需要在这一领域持续工作两到三年。

3. 职业发展路径

从业 2 年：由于这个领域的竞争很激烈，所以开始的两年，室内设计师需要以实习生或助理的身份工作，学习预算、竞价以及与客户沟通的技巧。这阶段工资低、工作强度大，导致该职业的满意度不高。因此，在从业头两年便有 20%的从业者选择离职。

从业 5 年：积累了大量专业经验，工作时间相对稳定，工资也有所提高，能获得一份较好的工作。许多人可以作为合伙人独立负责工作项目，甚至开始考虑创立自己的室内设计公司。

从业 10 年：工作十年的资深室内设计师工作时间保持稳定，工资不断提升，能够更加广泛地与客户接洽。绝大多数想要自己创立公司的人，这时已经实现了梦想。他们可以列举出大量自己完成的设计作品，包括住宅、办公用楼、商场等。

4. 相关职业发展

室内设计师要处理一些技术工程和美学设计的问题。离开这一领域的室内设计师一般会选择其他涉及到美学设计的工作。许多人成为室内装潢师、美术设计师、或是电脑美术指导，少数人成为了建筑师，很少有人不在此领域工作。

5. 职业资格考试

全国室内设计师职业资格认证分为四个等级：资深高级室内设计师、高级室内设计师、室内设计师、助理室内设计师。

全国室内设计师执业资格认证考试内容分为：理论知识（基础知识和专业知识）、专业技能知识（命题设计）两部分。对考试合格者颁发由中国室内设计协会注册认证的相应等级《全国室内设计师执业资格证书》。

三 财务分析师的职业发展路径

1. 职业素质

财务分析师收集信息，建立电子数据表格，提交分析报告和审查所有非法的相关交易信息。他们检测交易的可行性，然后基于财务分析准备一个活动计划。分析师需要对金融趋势保持警惕意识。分析师们需要进行大量的阅读金融报纸，杂志和书籍以了解最新的新闻，市场动态和产业情况。大多分析工作都是在银行或者财务顾问公司，因此需要遵从企业文化穿工作服。如工作需要，他们须准备不定期的出差。如果想要得到发展，重大的“社交”是很有必要的，参加社交活动和会议，和专业人士进行交流，这些社交圈子往往需要昂贵的服装，奢侈的爱好、习惯和娱乐活动。刚开始的几年，分析师们会牺牲很多个人时间，但是很少有其他初级职位可以提供这么好的薪酬。

很多老板利用等同或者两倍于工资的奖金来吸引和留住人才。在某些公司，出色的财务分析师经过三到四年的努力工作成为高级财务分析师或合伙人，而有些拥有良好的客户关系和声望的人则开始创办自己的财务顾问公司。许多分析师做差不多三年然后回到学校或从事银行的其他职位。财务分析师工作时间长，而且有严格的期限。“当你需要做完工作，你就必须在规定时间内做完。”偶尔工作 15 个小时然后睡在办公室，对于有着高度责任感的分析师来说已经不算什么了，这种长时间的工作使得他们之间的关系更亲密。超过 65%的人称他们的工作伙伴给了他们极大的支持，还有很多人把他们的工作伙伴当作是能够忍受繁重工作的一个主要原因。很多人从事财务分析师是因为他们认为这是跻身于财经界最好的办法，也是挣大钱的好办法。他们的认为是对的，但是必须认识到这或多或少有些独特之处，尽管可以挣很多钱，少有人可以按照自己的意愿来打发空闲时间。

2. 从业要求

初级职位是极具竞争性的。任何学科的学士学位都是可以接受的，只要应聘者的学习课程表明他有能力理解和处理数字。计算机科学，物理科学，生物科学专业比文学艺术专业更适合这个行业。商务专业的应聘者并没有特别优势，每个公司在分析们开始正式工作前都会进行入门培训。作为财务分析师，必须具备强烈的目标感——这并不是为那些不确定他们的未来会不会从事财务工作的人而设立的工作。应聘者必须有能力接见客户，与他们进行交流，忍受高负荷工作，在规定时间内完成工作，具有团队意识，处理电子数据表格和评估程序。

3. 相关职业

在财务分析行业取得很大进步的分析师有望在财经界从事其他的工作，比如投资银行家，投资顾问或者财务顾问。在人际关系方面发展不错的可转向管理顾问，同时发挥出他们的交际本领和财务本领。超过 45%的分析师在五年内进入商业学校，另外 10%进入法律学校，少部分成为他们之前服务过的工厂的内部财务顾问或主管。

四 营销主管的职业发展路径

1. 职业素质

营销主管主要负责完成公司一线产品与服务的销售计划。营销主管熟悉公司的生产线，了解市场行情，把握市场动态，清楚媒体宣传以及预算等问题。市场营销人员常常要密切关注广告媒介，如：广播、电视、电话营销，邮件促销以及其他的促销手段等，其最重要的任务是决定如何充分地利用上述手段销售产品。一位营销主管曾说过：“你必须知道什么时候销售自己的产品，什么时候调整战略，增强竞争力，主动出击，获得市场有利位置。”营销有三种基本类型：积极营销（侧重于产品或服务的优势），教育营销（通过诱导人们意识到消费需求以提供产品发展市场，如在漱口水营销中谈论牙龈炎），消极销售（揭示竞争者的产品缺陷）。市场营销员在实践中体验着营销的科学和艺术。

大多数市场营销主管将精力集中在分析客户量、区域的销售数字和市场竞争。然而，不只一名从业者这样总结：营销其实就是“常识”。许多人都说一个行业领域的共性是无用的，因为

每一件产品的特性、细节或角色都是独一无二的，而营销主管要做的只是运用常识推广此特征。作为营销主管，必须能够发现产品未被探索的潜力，可以将一个不被看好的项目变成一个可发展的项目，甚至让一个可发展的项目变成一个炙手可热的项目。作为营销人员，抗压能力很重要。当销量增加时，要不骄不躁；当销量减少时，要调整心态，积极面对挑战。许多外部因素可能会使某种产品的需求量朝向某个特定的方向或相反的方向发展，而营销主管的工作就是根据市场动态，调整营销战略。成为一名成功的营销主管的关键在于拥有前瞻性和对未来趋势的准确把握能力。

作为营销人员，必须富有创造性，充满热情和自信。一名营销员所具备的优秀的创新能力和良好的逻辑分析能力，可以对整个营销计划的制定和产品的开发发挥重要作用。不过，太没有“羞耻感”的营销人员却是很容易被解雇的。营销主管往往与开发商、广告商和生产经理一起合作进行产品推销。在合作中，通常会就一些生产决策方面的问题（如产品设计、颜色、甚至箱形）进行咨询，不过给营销主管带来的困扰是合作方往往会做许多未经同意的决定。

2. 从业要求

从事营销职业没有学历要求，但大多数雇主要求大专及以上学历，其相关专业包括市场营销、统计学、广告学、心理学、社会学、商学、金融学、经济学和历史学等。此外，良好的沟通技巧以及深厚的文字功底非常重要。营销人员必须清楚产品的性能及其独特的功能，因此涉及科学、机械、医疗或计算机相关产业的知识和从业经验对应聘有帮助。

3. 职业发展路径

从业 2 年：在这个时期，从业者通常作为助理、市场调查员或初级市场营销人员。工资和职业满意度很低，因为他们此时正处于转化期，要将所掌握的市场营销理论知识转化为现实的运营手段。作为助理的工作强度较大，主要负责将数据制成表格，以供更懂得营销战略的高级市场营销员使用。这一阶段，市场营销人员与其他部门（如广告部、产品设计部）的联系很少。

从业 5 年：工作五年后，从业者的收入有一定提高，承担的职责也更多。许多营销员此时已成为营销主管或战略营销员，有些在市场营销的团队中知名度很高，有些可带领零售和推销团队。有抱负的营销员会利用自己有限的空余时间来考取市场营销、金融、广告专业的硕士学位，以求更好的个人发展。在之后的两年时间内，行业中通常会发生一次大规模的换业行动，

约有百分之二十五的营销人员会在第七年到第九年间选择跳槽——“七年之痒”对该行业打击巨大。

从业 10 年：入行十年的从业者足以成为“资深”营销主管。工作强度降低，收入和行业满意度增加。从业者在这一阶段的分析工作较少，与其他部门的联络较为频繁，主要职责是检查其他市场营销人员所撰写的报告，向相关部门提出建议，并负责将本部门的工作成果转换成对其他部门有用的形式。

4. 相关职业发展

销售主管常会被升职到负责战略规划职位，其他市场营销人员转到广告机构、统计研究公司或公关公司工作。他们中的许多人选择回到学校进修工商管理硕士学位。在得到学位后，许多市场营销人员成为市场营销部门的领导或管理者。少数销售主管选择在消费者权益协会工作，并参与关于市场营销和广告行业的公平问题的辩论。

第七章 招聘合作分析

一 校企合作的比例

1. 用人单位与本校有过校企合作的比例

校企合作的比例：由过去三年来本校招聘过的用人单位回答是否与本校有过校企合作。校企合作的比例是指有多少百分比的用人单位与本校有过校企合作。

过去三年来本校招聘过的用人单位中，有 25%与本校有过校企合作。

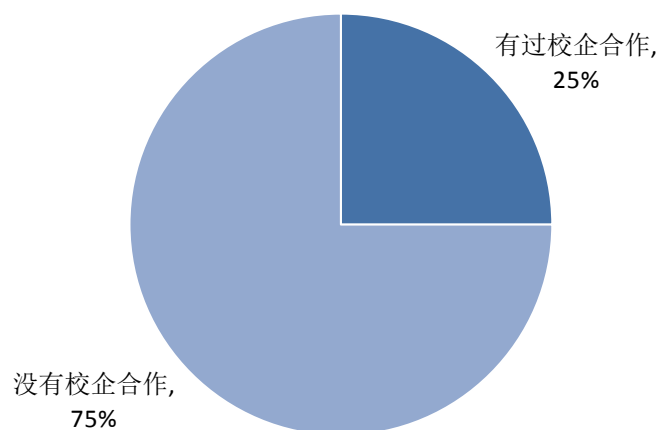


图 7-1 用人单位与本校有过校企合作的比例

2. 主要行业类用人单位与本校有过校企合作的比例

与本校有过校企合作的主要行业类用人单位中，“电子电气仪器设备及电脑制造业”行业类用人单位与本校有过校企合作的比例（34%）较高，其后依次是“机械五金制造业”（33%）、“木品和纸品业”（31%）等。

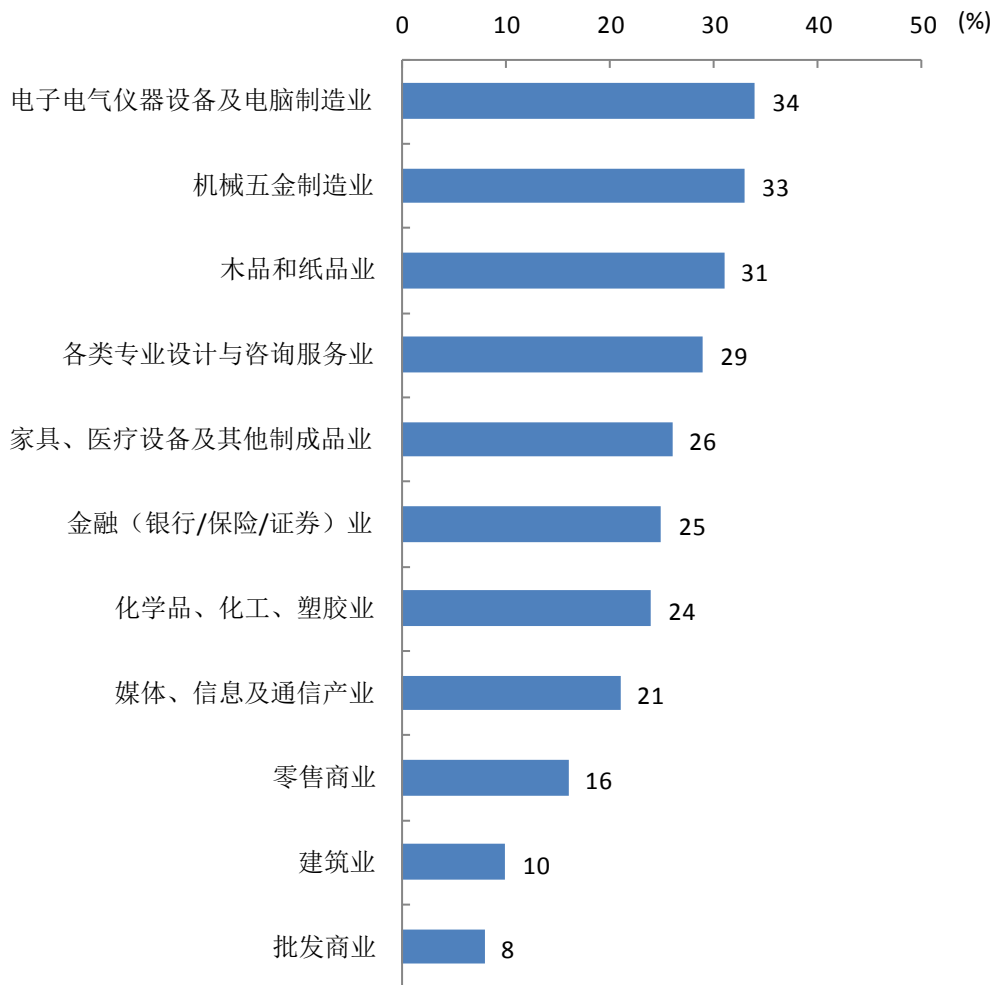


图 7-2 主要行业类用人单位与本校有过校企合作的比例

3. 不同类型用人单位与本校有过校企合作的比例

与本校有过校企合作的不同类型用人单位中，国有企业用人单位与本校有过校企合作的比例（33%）最高。

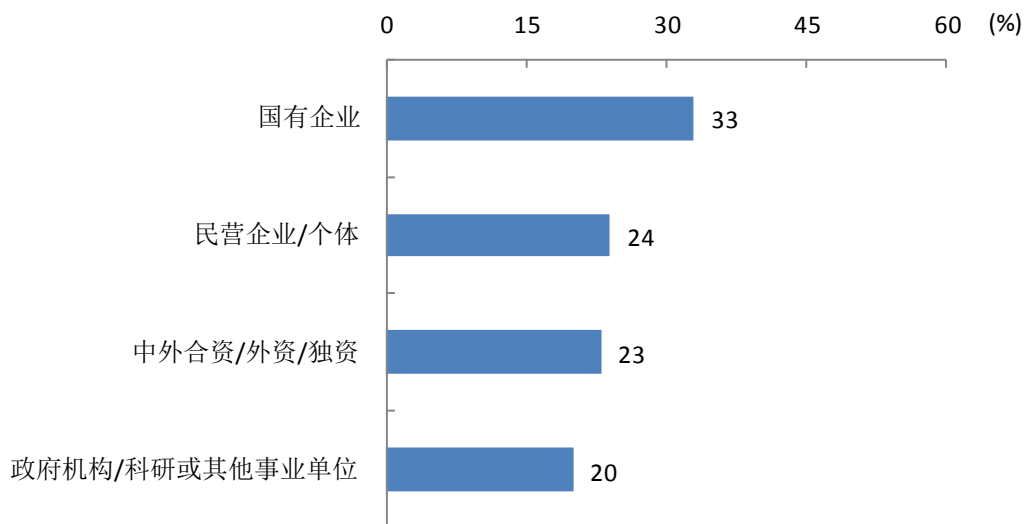


图 7-3 不同类型用人单位与本校有过校企合作的比例

注：非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在图中。

4. 不同规模用人单位与本校有过校企合作的比例

与本校有过校企合作的不同规模用人单位中，301-1000 人以上规模的用人单位与本校有过校企合作的比例（43%）最高。

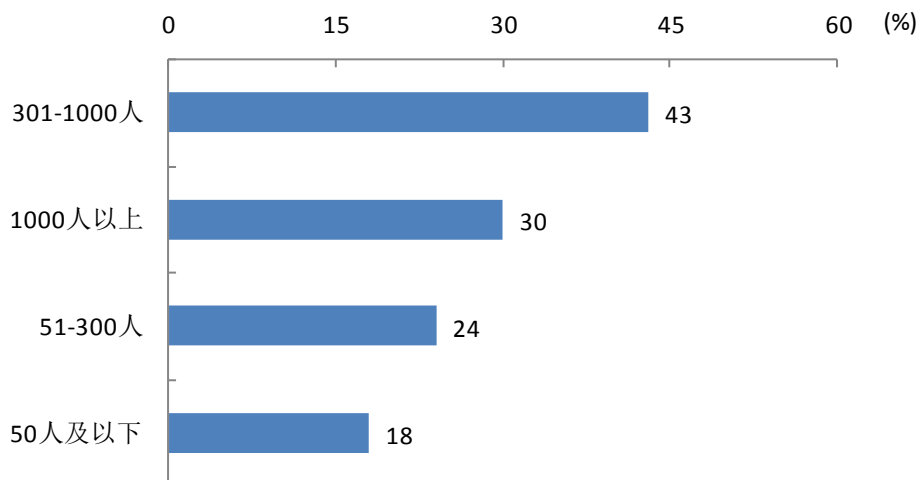


图 7-4 不同规模用人单位与本校有过校企合作的比例

二 用人单位与本校校企合作的方式

1. 用人单位愿意与本校校企合作的方式

校企合作的方式：由与本校没有校企合作的用人单位来回答是否愿意和本校展开各类校企合作，一个用人单位可以选择多个校企合作方式。

来本校招聘的用人单位中，有 75%与本校没有校企合作，这些用人单位中有 37%愿意提供实习机会给本校应届毕业生，有 58%与本校暂无校企合作意向。

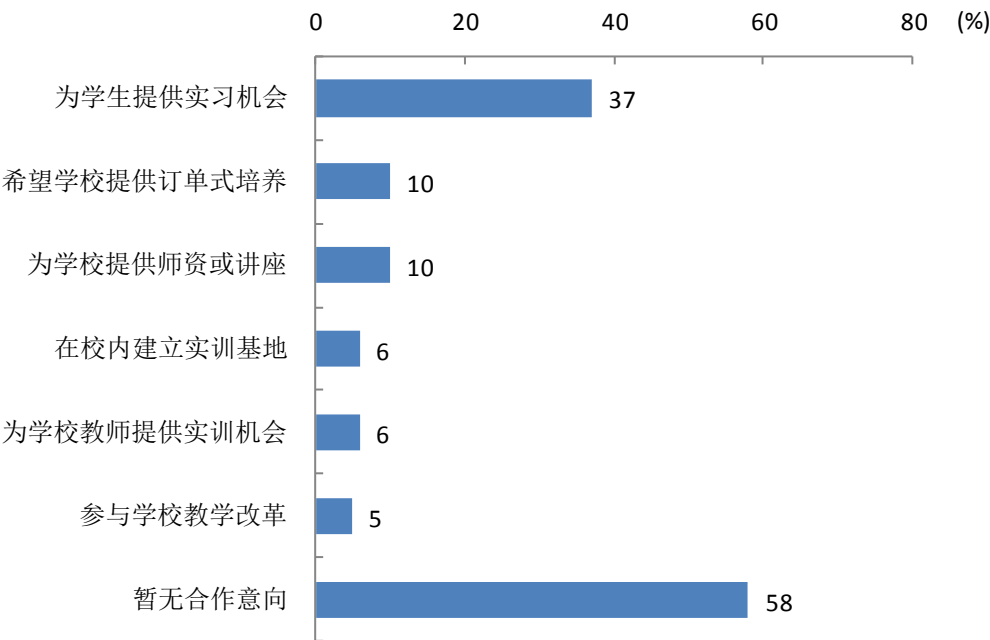


图 7-5 用人单位愿意与本校校企合作的主要方式（多选）

2. 主要行业类用人单位与本校校企合作的主要方式

来本校招聘的用人单位中，与本校没有过校企合作的主要行业类用人单位愿意与本校校企合作的首要方式均是为学生提供实习机会。

表 7-1 主要行业类用人单位与本校校企合作的主要方式（多选）

行业类名称	愿意合作的首要方式	愿意合作的第二方式
电子电气仪器设备及电脑制造业	为学生提供实习机会	在校内建立实训基地
零售商业	为学生提供实习机会	希望学校提供订单式培养
化学品、化工、塑胶业	为学生提供实习机会	—
各类专业设计与咨询服务业	为学生提供实习机会	—
媒体、信息及通信产业	为学生提供实习机会	—
家具、医疗设备及其他制成品业	为学生提供实习机会	—
机械五金制造业	为学生提供实习机会	—
木品和纸品业	为学生提供实习机会	—
批发商业	为学生提供实习机会	—

注：个别行业类用人单位愿意与本校校企合作的第二方式样本较少，所以没有包括在表中。

3. 不同类型用人单位与本校校企合作的主要方式

来本校招聘的用人单位中，与本校没有过校企合作的民营企业/个体、中外合资/外资/独资用人单位愿意与本校校企合作的首要方式均是为学生提供实习机会。

表 7-2 不同类型用人单位与本校校企合作的主要方式（多选）

用人单位类型	愿意合作的首要方式	愿意合作的第二方式
民营企业/个体	为学生提供实习机会	希望学校提供订单式培养
中外合资/外资/独资	为学生提供实习机会	为学校提供师资或讲座

注：国有企业、政府机构/科研或其他事业单位、非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在表中。

4. 不同规模用人单位与本校校企合作的主要方式

来本校招聘的用人单位中，与本校没有过校企合作的不同规模用人单位愿意与本校校企合作的首要方式均是为学生提供实习机会。

表 7-3 不同规模用人单位与本校校企合作的主要方式（多选）

用人单位规模	愿意合作的首要方式	愿意合作的第二方式
50 人及以下	为学生提供实习机会	希望学校提供订单式培养
51-300 人	为学生提供实习机会	希望学校提供订单式培养
301-1000 人	为学生提供实习机会	为学校提供师资或讲座
1000 人以上	为学生提供实习机会	为学校提供师资或讲座

三 用人单位希望本校提供的工作支持

1. 用人单位希望本校提供的工作支持

用人单位希望本校提供的工作支持：由来本校招聘的用人单位回答为了更好的招聘本校毕业生，希望本校提供哪方面的支持，一个用人单位可以选择多个方面的支持。

用人单位为了更好地聘用本校应届毕业生，希望本校提供的主要工作支持是提前主动向单位推荐毕业生（58%），其后依次是提前在学校发布单位的用人信息（44%）、提前安排毕业生在本单位实习（43%）。

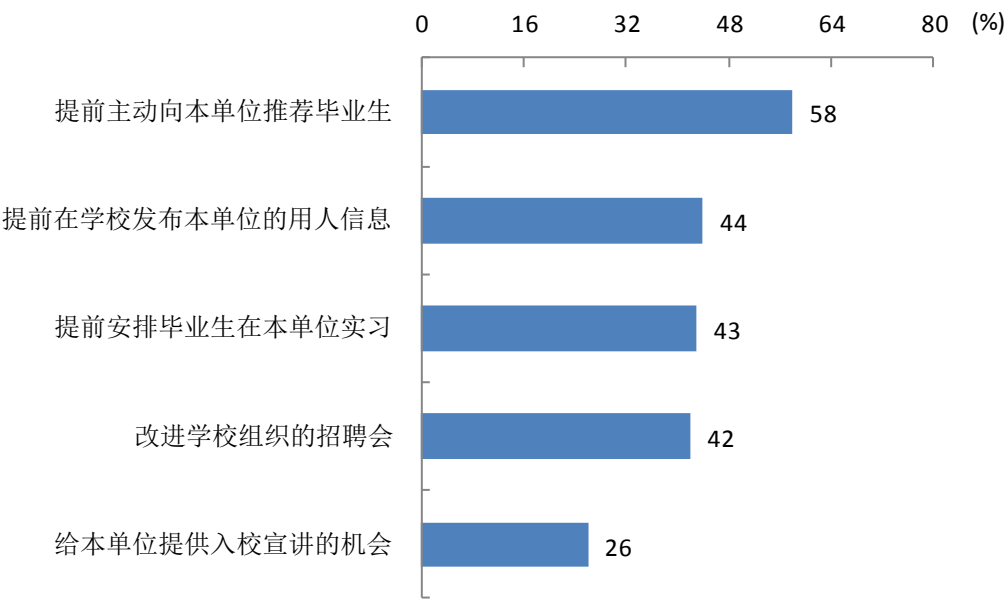


图 7-6 用人单位希望本校提供的主要工作支持（多选）

2. 主要行业类用人单位希望本校提供的工作支持

除其他服务业（除行政服务）外，主要行业类用人单位为了更好地聘用本校应届毕业生，希望本校提供的主要工作支持均包含提前主动向本单位推荐毕业生。

表 7-4 主要行业类用人单位希望本校提供的主要工作支持（多选）

行业类名称	认为学校应该提供最多的支持	认为学校应该提供第二多的支持	认为学校应该提供第三多的支持
电子电气仪器设备 及电脑制造业	提前主动向本单位 推荐毕业生	提前在学校发布 本单位的用人信息	提前安排毕业生 在本单位实习
化学品、化工、塑胶业	提前在学校发布 本单位的用人信息	提前主动向 本单位推荐毕业生	给本单位提供入校 宣讲的机会
零售商业	提前在学校发布 本单位的用人信息	改进学校组织的 招聘会	提前主动向本单位 推荐毕业生
各类专业设计与咨询服务业	提前主动向本单位 推荐毕业生	提前安排毕业生 在本单位实习	改进学校组织的招聘会
家具、医疗设备 及其他制品业	提前主动向本单位 推荐毕业生	提前安排毕业生 在本单位实习	改进学校组织的招聘会
媒体、信息及通信产业	提前主动向本单位 推荐毕业生	提前安排毕业生 在本单位实习	改进学校组织的招聘会
机械五金制造业	提前在学校发布 本单位的用人信息	提前主动向 本单位推荐毕业生	提前安排毕业生 在本单位实习
木品和纸品业	提前主动向本单位 推荐毕业生	改进学校组织的 招聘会	提前安排毕业生 在本单位实习
批发商业	改进学校组织的 招聘会	提前主动向 本单位推荐毕业生	—
金融（银行/保险/证券）业	提前主动向本单位 推荐毕业生	改进学校组织的 招聘会	提前安排毕业生 在本单位实习
纺织皮革及成品加工业	提前主动向本单位 推荐毕业生	改进学校组织的 招聘会	—
建筑业	提前主动向本单位 推荐毕业生	提前安排毕业生 在本单位实习	—
其他服务业（除行政服务）	改进学校组织的 招聘会	提前在学校发布 本单位的用人信息	—

注：个别行业类用人单位认为学校应该提供第三多的支持样本较少，所以没有包括在表中。

3. 不同类型用人单位希望本校提供的工作支持

不同类型的用人单位为了更好地聘用本校应届毕业生，希望本校提供的最多工作支持均是提前主动向单位推荐毕业生。

表 7-5 不同类型用人单位希望本校提供的主要工作支持（多选）

用人单位类型	认为学校应该提供最多的支持	认为学校应该提供第二多的支持	认为学校应该提供第三多的支持
民营企业/个体	提前主动向本单位推荐毕业生	提前安排毕业生在本单位实习	提前在学校发布本单位的用人信息
中外合资/外资/独资	提前主动向本单位推荐毕业生	提前在学校发布本单位的用人信息	改进学校组织的招聘会
国有企业	提前主动向本单位推荐毕业生	提前在学校发布本单位的用人信息	提前安排毕业生在本单位实习
政府机构/科研或其他事业单位	提前主动向本单位推荐毕业生	提前安排毕业生在本单位实习	改进学校组织的招聘会

注：非政府或非营利组织（NGO 等）由于样本较少，所以没有包括在表中。

4. 不同规模用人单位希望本校提供的工作支持

为了更好地聘用本校应届毕业生，不同规模的用人单位希望本校提供的主要工作支持均包含提前主动向单位推荐毕业生。

表 7-6 不同规模用人单位希望本校提供的主要工作支持（多选）

用人单位规模	认为学校应该提供最多的支持	认为学校应该提供第二多的支持	认为学校应该提供第三多的支持
50 人及以下	改进学校组织的招聘会	提前主动向本单位推荐毕业生	提前安排毕业生在本单位实习
51-300 人	提前主动向本单位推荐毕业生	提前安排毕业生在本单位实习	提前在学校发布本单位的用人信息
301-1000 人	提前主动向本单位推荐毕业生	提前在学校发布本单位的用人信息	改进学校组织的招聘会
1000 人以上	提前主动向本单位推荐毕业生	提前安排毕业生在本单位实习	提前在学校发布本单位的用人信息

第三部分 技术报告

一 调研项目背景介绍

（一） 背景介绍

为了解用人单位对毕业生的反馈和评价，掌握社会对人才的需求状况，从而进一步推动教学培养改进，提升毕业生的就业竞争力和就业质量，提升本校服务社会和区域经济的功能，第三方教育数据咨询与教育质量评估机构麦可思，实施用人单位使用与需求评价项目，负责项目的问卷设计、问卷调查、数据清理、数据分析和报告撰写工作。本项调研最大的特色在于：一是以数据为依据，具有系统的科学测量和客观性；二是以用人单位为调查对象评价高校人才培养质量并提出改进，即结果导向的高教管理；三是评价方是高校系统外的专业机构，具有第三方公信力和客观性；四是采用先进的研究方法，包括职业分类、基本能力分类、核心知识分类，以及先进的调查与数据处理方法。

（二） 职业和行业分类系统

麦可思从2006年开始进行中国高校毕业生调查与教育研究时，就采用了国际上主流的职业与行业分类系统。本报告中的职业分类系统来源于最新的国际职业分类系统，由世界银行牵头开发，开发时间是1986年到2006年，目前已成为国际上广泛应用的职业分析系统，为中国的专家和学者认同。该系统把职业分成1116个，每个职业有对应的主要任务、基本能力、核心知识等12项指标，成为目前研究高等教育与就业市场中最重要的指标体系。自2006年开始，麦可思调查了中国高校毕业生的职业流向、基本能力和核心知识，并以积累9年的中国高校毕业生的调查数据进行了该分类的本地化工作，形成《麦可思中国职业分类词典（2015版）》。

本报告中的行业分类参照 NAICS 行业分类系统，该行业分类系统把行业分类成大类、小类，麦可思利用连续 9 年的中国高校毕业生的问卷调查，并在政府和高校的指导下，对其进行了相应的本地化工作，形成《麦可思中国行业分类词典（2015 版）》。

（三） 调查样本说明

1. 调查方式

中山火炬职业技术学院提供来学校招聘的用人单位邮箱，麦可思向这些用人单位的邮箱发放答题邀请函、问卷客户端链接和帐户，答卷人回答问卷，答题时间约 20 分钟。

2. 调查对象

中山火炬职业技术学院毕业生的用人单位。这些用人单位招聘过或者有意愿招聘本校应届毕业生，因此可以客观地评价本校应届毕业生，他们回答的职位需求和招聘需求也会对学校改进人才培养有重要的参考价值。

3. 调查规模及覆盖面

中山火炬职业技术学院提供用人单位邮箱 1114 个；初步清理后的有效邮箱数 1086 个，其中调查中发现的错误邮箱数 28 个，退订邮箱数¹为 83 个。麦可思共回收问卷 438 份，总答题率²为 44.9%。有效问卷共覆盖了 421 个不同的用人单位，覆盖了 32 个不同的岗位。在所有的答题人中，30%是总经理、单位负责人，20%属于一线业务管理人员，有 19%是用人单位的人力资源管理人员，另外 31%任职于其他职务。

需要注意的是，学校提供的邮箱主要是近三年来学校招聘的用人单位的邮箱。通过问卷调查，在所有用人单位的样本中，有 42%聘用过本校的毕业生，因此涉及到过去招聘情况和对本校应届毕业生的评价等相关问题都是由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答。由于学校对用人单位邮箱的收集存在一定的困难和局限性，因此收集的用人单位样本并不能完全地代表来本校招聘的和聘用过本校应届毕业生的用人单位群体。因此第一部分的用人单位背景分析主要是针对已经收集的样本进行分析，学校可以根据分析结果对整体的用人单位背景加以判断。

¹ 退订邮箱数：明确表明拒绝参加调查的邮箱数。

² 总答题率：总答题率=回收问卷数/（初步清理后的有效邮箱数-调查中发现的错误邮箱数-退订邮箱数）。

4. 调查问题分类

调查问题分以下六类：

- 1) 用人单位背景；
- 2) 过去招聘量、过去未招聘到的理由和未来招聘需求；
- 3) 聘用理由；
- 4) 对本校应届毕业生的使用评价；
- 5) 基本能力需求；
- 6) 未来招聘合作。

二 研究概况

（一） 用人单位需求测量与评价课题

高校培养的毕业生是否符合社会需要、是否能够实现就业、是否能够找到适合其专业及特长的工作、是否拥有综合素质及工作能力以尽快适应工作岗位的需要，是中国的高校普遍面临的一个重要课题。教高（2007）2号《关于进一步深化大学教学改革全面提高教学质量的若干意见》指出：“研究建立人才需求的监测预报制度，定期发布高等教育人才培养与经济社会需求状况，引导高等学校及时设置、调整专业和专业方向，深化人才培养模式、课程体系、教学内容和教学方法等方面的改革，实现从注重知识传授向更加重视能力和素质培养的转变。”

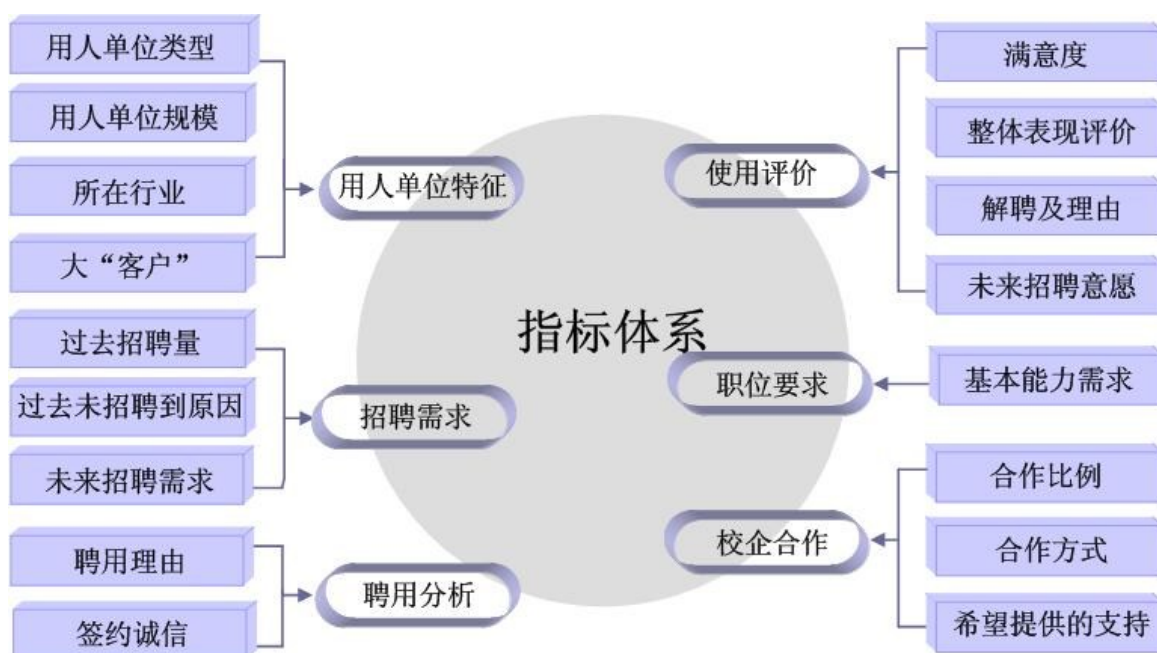
中国经济的发展必然产生新的职业，其对员工从业所需的基本技能和专业技能必将提出新的要求。只有尽可能及时和准确反应职业内容的变化，反映职业对大学毕业生的工作能力、知识结构的需求，才能帮助学校利用好教育资源，使学校教学和学生培养的改进跟得上经济发展对职业和技能的新要求，让培养出的毕业生能更快更好地适应工作岗位的需要和企业文化。

为此，高校需要定期对本校应届毕业生的主要用人单位进行调研，反馈本校应届毕业生用人单位的主要招聘渠道、招聘需求和录取决定，对本校应届毕业生的使用评价和满意度，本校应届毕业生离职情况及原因，由用人单位对本校应届毕业生工作能力、知识的要求水平进行测评，预测未来对本校各专业毕业生的需求，这些信息可帮助高校调整专业结构、改进培养内容和方式，提高毕业生的就业能力。

（二） 研究目的

1. 了解本校用人单位的需求状况，包括过去聘用情况、过去没有聘用的理由及未来招聘计划；
2. 了解本校用人单位聘用应届毕业生的理由；
3. 了解本校用人单位对应届毕业生的基本工作能力需求；
4. 了解用人单位对本校应届毕业生的使用评价；
5. 了解用人单位与本校校企合作的状况和方式；
6. 了解用人单位希望本校提供的招聘支持。

（三） 基础研究框架



附录：主要岗位所含的主要职业环境举例

麦可思按国际标准（世界银行开发的 O*NET 系统），通过九年全国大学生就业跟踪调查的修正和本地化，开发了中国职业环境系统 (COIN)，该系统包括三维职位信息：职位特征、任职资格要求、任职者属性要求等。具体内容为：职位的职责、职位的工作内容、职位的工作方式、职位所需使用的现代技术工具；职位任职者必备的职业技能、知识、职位的任职资格；任职者需要的天赋、职业兴趣、工作风格、工作价值观等总共 12 项分类信息。

需要注意的是，该职业环境系统作为通用的标准，高校在使用该职业标准的时候，应结合本校毕业生就业的主要行业和用人单位特点，进行相应的走访、调研、修正，比如：对重要性排序的调整，采用更贴合实际的举例等等。以下职业环境仅供参考。

附表（1） 保险推销员的真实职业环境一览表（2015 版）

职业描述	
保险推销员： 卖保险，包括生命、财产、意外伤亡、健康、汽车以及其他类型的险种。为客户推荐其他的独立保险经纪人。通常作为一名独立保险经纪人工作，或者被保险公司聘用。	
从业者的工作要求	
TOP15	主 要 任 务
1	邀请保险客户并陈述和解释政策，分析保险计划并建议相应计划的增加和变革，或改变受益人。
2	计算费用并确定付款方式。
3	定制保险计划以适应单个客户，能经常覆盖到各种风险。
4	代表保险公司出售各种类型的保险计划给商业人士和个人，包括汽车险、火灾险、生命险、财产险、医疗险和牙齿险。
5	会见预期的客户以获得有关财政收入和需要、个人身体条件和需要加入保险的财产的数据，并且讨论任何现有的涉及范围。
6	通过网络挑出新的顾客并发展客户以便发现新的消费者和产生预期客户的名单。
7	解释各种政策的特征、优点和缺点以提升保险销售计划。
8	联系保险业者并且提交申请表以获得一系列的保险项目。
9	确保政策需求条件被实施，包括所有必需的体格检查和适当表格的完成。
10	当索赔被指定在政策当中的时候，与顾客商谈以获得和提供信息。
11	执行行政任务，例如：维护记录并且处理政策更新。
12	选择那些提供有顾客要求的保险项目类型的公司以确定承保政策。

13	监视保险索赔要求以确保他们对于顾客和保险公司双方是公正的。		
14	发展市场策略以和其他卖保险的个人或公司进行竞争		
15	参加会议、研究会和节目以学习有关新的产品和服务，学习新的技术和在发展新项目上接受技术帮助。		
TOP5	工作要求具备的主要技能		举 例 说 明
1	基本技能——有效的口头沟通		例如：迎接游客并介绍景点。
2	社交技能——谈判技能		例如：组织多人合作。
3	社交技能——说服他人		例如：劝说他人慈善捐款。
4	社交技能——服务他人		例如：根据观察询问顾客是否添菜。
5	社交技能——理解他人		例如：觉察出顾客因为等待太久而生气。
TOP5	工作需要的知识		具体的知识结构
1	消费者服务与个人服务		关于向顾客、个人提供服务的原理及过程的知识，这包括评估顾客需求以达到服务质量标准，并确定顾客的满意程度。
2	销售与营销		关于展示、促销产品及服务的原则和方法的知识，包括营销策略、产品展示、销售技巧及销售控制体系。
3	中文语言		关于汉语语言结构和内容的知识，包括词的意义和书写、构成规则和语法。
4	计算机与电子学		关于线路板、处理器、芯片、电子设备和电脑软硬件的知识，包括关于应用软件和编程方面的知识。
5	行政与管理		关于战略规划、资源分配、人力资源、领导技巧、生产方法、人员与资源协调的商业管理原理。
TOP5	工作方式和环境		具 体 要 求
1	精确的重要性		该工作对精确度的要求很高。
2	需要进行决策的频率		从业者将被要求频繁做出对他人、财务资源、组织形象及声誉的决策。
3	伏案工作时间		该工作需要从业者长时间伏案工作。
4	进行决策的自由		该工作可为从业者提供不受监管的自由决策空间。
5	面对面讨论		该工作会频繁要求从业者与个人或团体进行面对面讨论。
TOP5	工 作 活 动		具 体 要 求
1	资讯输入		获取信息。
2	与他人互动		建立并维持人际关系。
3	资讯处理过程		作出决策，解决问题。
4	资讯处理过程		处理资讯。
5	工作产出		操作计算机。
TOP5	类别	工作要求的智体能力	具 体 要 求
1	认识智能	口头表达能力	与他人进行口头交流，使其明白自己传达的信息和思想的能力。
2	认识智能	会话理解能力	通过倾听理解口头词句所包含的信息和思想的能力。
3	认识智能	阅读理解能力	阅读并理解书面信息和思想的能力。

4	感觉能力	话语的清晰度	清楚表达以使他人理解的能力。
5	感觉能力	听力	听清他人说话的能力。
TOP5	工作要求具备的性格		具 体 要 求
1	正直		要求工作者诚实、有道德感。
2	可靠性		要求工作者可靠地、有责任感地、值得信赖地履行自己的职责。
3	细微观察		要求工作者在工作中注重细节，完美地完成任务。
4	自制能力		要求工作者即使在十分困难的情况下，也要保持镇静、克制自己、控制怒火、避免过激行为。
5	主动性		要求工作者主动承担责任和迎接挑战。

从业者追求的工作满足

TOP1	职业兴趣	兴 趣 描 述
1	社会性	社会性职业通常涉及与他人协作、沟通以及教育他人。这类职业经常要求工作者为他人提供帮助或服务。
TOP2	工作价值观	价 值 观 内 涵
1	成就感	满足此项工作价值观的职业看重工作结果，通过成就感的刺激，使工作者的能力得到最大限度的发挥。相应的前提是才能充分发挥与成就感。
2	独立性	满足此项工作价值观的职业允许工作者独立工作、独立决策。相应的前提是创造力、责任感以及自主权。
TOP5	企业氛围	具 体 内 容
1	同事	该项工作的从业者有容易共处的同事。
2	报酬	与其他从业者相比，该项工作的从业者报酬较丰厚。
3	活动	该项工作的从业者随时都很忙碌充实。
4	成就	该项工作的从业者有成就感。
5	公司政策和惯例	该项工作的从业者受到公司的公平对待。

职业招聘广告示例

某公司招聘保险推销员，条件如下：

保险推销员

岗位职责：

1. 根据客户的财务状况和财务目标，协助客户进行理财规划及为他们拟定相应的风险管理计划；
2. 代表公司承接保险业务并提供相应的售后服务；
3. 配合所在团队进行组织建设。

任职资格：

1. 大专及以上学历；
2. 清晰的人生目标，积极进取，良好沟通能力及团队合作精神；
3. 面试及笔试合格。

数据来源：麦可思（MyCOS）-中国职业信息数据库。

附表（2） 电子工程技术员的真实职业环境一览表（2015 版）

职业描述		
电子工程技术员： 运用电子、电路、工程数学、（电子和电气）测试、物理学等方面的理论，负责设计、建造、检测、调试、维修、修正开发中和生产中的电子元件、零件、设备和系统。例如：计算机设备、导弹控制仪器、电子管、测试仪器和数控设备。		
从业者的工作要求		
TOP9	主 要 任 务	
1	用标准的测试设备测试电子元件、分析结果以便评估运行，决定调整需求。	
2	执行设备和系统的预防性的维护和校准。	
3	为装配电子元件，应用电子理论和元件知识看蓝图、配线图、草图、工程说明。	
4	核实并解决设备故障，在必要时与生产者和土地代表工作以便取得更新元件。	
5	维护系统记录和指南以便存测试存档和操作设备。	
6	根据工程说明、技术手册、电子知识，用手工和动力工具装配、测试、维护电路或电子元件。	
7	用手工工具和烙铁调整、更换有缺陷或有问题的运行电路和电子元件。	
8	获取元件并维护目录和相关文件。	
9	通过阅读或参加会议、研讨会或其他培训维护最先进的工具、软件等工作知识。	
TOP5	工作要求具备的主要技能	举 例 说 明
1	基本技能——积极学习	例如：理解一条新闻的启示。
2	技术能力——疑难排解	例如：看机器下面的漏油而判断来源。
3	基本技能——学习方法	例如：从他人那里学到完成任务的不同方法。
4	技术能力——质量控制分析	例如：检查工作记录是否出错。
5	基本技能——有效的口头沟通	例如：迎接游客并介绍景点。
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构
1	工程与技术	关于工程科技的实际应用的知识，这包括应用原理、技术、程序、设计和生产多种产品和服务所用的设备。
2	计算机与电子学	关于线路板、处理器、芯片、电子设备和电脑软硬件的知识，包括关于应用软件和编程方面的知识。
3	教育与培训	关于课程设置和培训的原理和方法，教授和指导个人及团体，以及评估培训效果的知识。
4	设计	关于在精密技术方案、蓝图、绘图和模型中所涉及的设计技术、工具和原理的知识。
5	生产与加工	关于原材料、生产过程、质量控制、成本和其他知识，并使有限物资有效和最大限度地应用到制造和分配货物中。
工作要求的任职资格		资 格 分 类
		资 格 级 别
		要求工作者具备与此职业相关的技能、知识和工作经验。例如：在成为一个电工之前必须当三年或四年的学徒或者接受职业培训，并且通常还要求工作者通过从业资格考试获取证书方能工作。

任职资格——要求中等程度职务准备	在职培训	从业者需要接受一年或两年的培训，包括在职工作经验的积累和接受经验丰富的工作者的指导。	
	任职资格举例	通常要求从业者运用沟通技巧和组织能力协调、监督、管理或培训他人以达到目标。例如：电工、森林保护人员、法律秘书、记者以及保险销售代理人。	
	教育背景	这个级别的任职资格中的大多数职业要求从业者接受过职业培训学校的培训，具备在职工作经验或者大中专文凭。	
TOP5	工作方式和环境		具体要求
1	操作危险设备		该工作需要从业者频繁接触危险设备。
2	与他人的交流		该工作需要从业者经常与他人打交道（面对面交流、电话联系或其他方式）。
3	结构性工作和非结构性工作的比例		该工作不允许从业者自己决定工作任务、优先顺序和最终目标。
4	时间压力		该工作需要从业者经常在严格截止日期的要求下工作。
5	精确的重要性		该工作对精确度的要求很高。
TOP5	工作活动		具体要求
1	工作产出		操作计算机。
2	工作产出		对电子设备进行维修和维护。
3	资讯处理过程		对数据或资讯进行分析。
4	资讯输入		获取信息。
5	资讯处理过程		作出决策，解决问题。
TOP5	类别	工作要求的智体能力	具体要求
1	感觉能力	近距离视力	在近距离内（几米之内）辨认细节的能力。
2	认识智能	演绎推理能力	将总体规则运用到具体问题中，并据此找出有意义的答案的能力。
3	认识智能	对问题的敏感度	指出错误或有可能出错误的的能力，这并不包括解决该问题，而只是指发现该问题。
4	认识智能	阅读理解能力	阅读并理解书面信息和思想的能力。
5	认识智能	会话理解能力	通过倾听理解口头词句所包含的信息和思想的能力。
TOP5	工作要求具备的性格		具体要求
1	细微观察		要求工作者在工作中注重细节，完美地完成任务。
2	正直		要求工作者诚实、有道德感。
3	可靠性		要求工作者可靠地、有责任感地、值得信赖地履行自己的职责。
4	协作精神		要求工作者乐于与他人协作，并在工作中表现出和善、合作的态度。
5	关心他人		要求工作者能够敏锐感到他人的需要，体谅他人的感受，对他人工作有所理解和帮助。

从业者追求的工作满足

TOP1	职业兴趣	兴 趣 描 述
1	实务性	实务性职业通常需要工作者在工作中动手解决实际问题。一般要与植物和动物打交道，并处理如木材、工具与机械等实物。其中的许多职业要求在户外工作，并且不必做大量文书工作，也无需经常与他人协作。
TOP2	工作价值观	价值观内涵
1	成就感	满足此项工作价值观的职业看重工作结果，通过成就感的刺激，使工作者的能力得到最大限度的发挥。相应的前提是才能充分发挥与成就感。
2	支持	满足此项工作价值观的职业为工作者提供支持性管理。相应的前提是公司政策、监管中，人事关系与管理的专门技能。
TOP5	企业氛围	具 体 内 容
1	同事	该项工作的从业者有容易共处的同事。
2	监督， 人力关系	该项工作从业者的上级管理者通过管理对手下的员工进行支持。
3	公司政策和 惯例	该项工作的从业者受到公司的公平对待。
4	工作提升	该项工作的从业者有提升的机会。
5	保障	该项工作的从业者有稳定的就业。

职业招聘广告示例

某公司招聘电子工程技术员，条件如下：

电子工程技术员

任职资格：

1. 电子技术类相关专业，高职以上学历或实际知识相当者；
2. 具备电子专业基础知识，掌握常用电路的工作原理，动手能力强，熟悉电子产品的生产、测试、组装相关工艺；
3. 具有一年以上相关工作经验者优先。

数据来源：麦可思（MyCOS）-中国职业信息数据库。

附表（3） 个人理财顾问的真实职业环境一览表（2015 版）

职业描述

个人理财顾问：利用税收、投资策略、证券、保险、养老金和不动产等方面的知识为客户制定理财计划。其职责包括评估用户的资产、债务、现金流情况、保险范围、税收状况、财务目标等，并据此制定投资策略。

从业者的工作要求

TOP16	主 要 任 务	
1	分析由客户处取得的财务信息，以确定达到客户财务目标的战略。	
2	回答客户的关于目标和政务计划和战略细节的问题。	
3	建立并维护客户基础，保持当前的客户计划最及时并且在发展的基础上招募新的客户。	
4	定期会见客户以确定他们的财政状况是否有变动。	
5	设计债务清算计划，包括清算优先权和时间顺序。	
6	为客户解释并引证不同类型被提供的服务和个人财政顾问提供的需执行的责任。	
7	给个人和组解释大学和学院学生现存的财务帮助的细节，例如：贷款、拨款和奖学金。	
8	引导客户收集信息，例如：银行账户记录、个人所得税、生命和残疾保险记录、退休金计划信息和遗嘱。	
9	执行财务计划推荐，或将客户移交给能帮助他们执行计划的人士。	
10	面见客户并确认他们当前的收入、支出、保险涉及范围、税收状况、财政目标、风险承受力及其他能帮助改进财务计划的信息。	
11	监督市场趋势以保证计划有效性，识别任何必要的更新。	
12	为客户准备并解释信息，例如：投资情况报告、财务文件摘要、收入预测。	
13	推荐诸如现金管理、保险范围和投资计划等特定推荐给能够帮助完成他们财政目标和任务的关键客户。	
14	研究并调查现存的投资机会并确定他们是否适合财务计划。	
15	定期评估客户账户和计划以确定周期变化、经济变化或财政表现是否需要重新评估计划。	
16	在有相应资格情况下出售金融产品，例如：股票、债券、共同基金和保险。	
TOP5	工作要求具备的主要技能	举 例 说 明
1	基本技能——有效的口头沟通	例如：迎接游客并介绍景点。
2	社交技能——谈判技能	例如：组织多人合作。
3	基本技能——积极学习	例如：理解一条新闻的启示。
4	社交技能——说服他人	例如：劝说他人慈善捐款。
5	社交技能——服务他人	例如：根据观察询问顾客是否添菜。
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构
1	销售与营销	关于展示、促销产品及服务的原则和方法的知识，包括营销策略、产品展示、销售技巧及销售控制体系。
2	经济学与会计	关于经济学和会计学的原理与实践，涉及金融市场、银行业以及对金融数据进行分析 and 报告的知识。
3	心理学	关于人类行为和表现，能力、个性和兴趣的个体差异，学习与动机，心理研究方法，以及对行为和情感紊乱的评价和治疗的知识。
4	消费者服务与个人服务	关于向顾客、个人提供服务的原理及过程的知识，这包括评估顾客需求以达到服务质量标准，并确定顾客的满意程度。
5	中文语言	关于汉语语言结构和内容的知识，包括词的意义和书写、构成规则和语法。
工作要求的任职资格		资 格 分 类
		总体经验
		要求工作者具备与此职业相关的技能、知识和工作经验。例

任职资格——要求中等程度职务准备		如：在成为一个电工之前必须当三年或四年的学徒或者接受职业培训，并且通常还要求工作者通过从业资格考试获取证书方能工作。
	在职培训	从业者需要接受一年或两年的培训，包括在职工作经验的积累和接受经验丰富的工作者的指导。
	任职资格举例	通常要求从业者运用沟通技巧和组织能力协调、监督、管理或培训他人以达到目标。例如：电工、森林保护人员、法律秘书、记者以及保险销售代理人。
	教育背景	这个级别的任职资格中的大多数职业要求从业者接受过职业培训学校的培训，具备在职工作经验或者大中专文凭。

TOP5	工作方式和环境	具体要求
1	站立的时间	该工作需要从业者长时间站立工作。
2	接触有暴力倾向的人	从业者需要经常接触有暴力倾向者。
3	协调或领导他人	协调或领导他人完成工作。
4	出现冲突情况的频率	该从业者会面对频繁的冲突性局面。
5	犯错后果	如果从业者犯了一个无法马上纠正的错误，该错误的后果会很严重。

TOP5	工作活动	具体要求
1	与他人互动	与组织之外的人员沟通。
2	资讯输入	获取信息。
3	资讯处理过程	处理资讯。
4	资讯处理过程	对数据或资讯进行分析。
5	工作产出	归纳、建立档案或信息并记录在案。

TOP5	类别	工作要求的智体能力	具体要求
1	认识智能	对数字的熟悉度	快速正确地完成加、减、乘、除运算的能力。
2	认识智能	会话理解能力	通过倾听理解口头词句所包含的信息和思想的能力。
3	认识智能	对问题的敏感度	指出错误或有可能出错误的的能力，这并不包括解决该问题，而只是指发现该问题。
4	认识智能	数学推理能力	选择正确的数学方法或公式解决问题的能力。
5	认识智能	口头表达能力	与他人进行口头交流，使其明白自己传达的信息和思想的能力。

从业者追求的工作满足

TOP1	职业兴趣	兴趣描述
1	社会性	社会性职业通常涉及与他人协作、沟通以及教育他人。这类职业经常要求工作者为他人提供帮助或服务。
TOP2	工作价值观	价值观内涵
1	人际关系	满足此项工作价值观的职业允许工作者为他人提供服务，并在非竞争性的友好环境中与同事协作。相应的前提是同事、道德价值观和社会服务。

2	成就感	满足此项工作价值观的职业看重工作结果，通过成就感的刺激，使工作者的能力得到最大程度的发挥。相应的前提是才能充分发挥与成就感。
TOP5	企业氛围	具体内容
1	道德观	该项工作的从业者不会被强迫做违背他们道德判断的事。
2	自我管理	该项工作的从业者在规划自己工作时很少受到监管。
3	责任	该项工作的从业者可以做决策并负责。
4	公司政策和惯例	该项工作的从业者受到公司的公平对待。
5	同事	该项工作的从业者有容易共处的同事。

职业招聘广告示例

某公司招聘个人理财顾问，条件如下：

个人理财顾问

任职资格：

1. 大专及以上学历；
2. 有相关工作经验者优先；
3. 形象良好，沟通能力强，有稳定的客户资源和较高的活动策划能力；
4. 市场拓展能力强，具有较强的陌生拜访及挖掘客户能力；
5. 接人待物大方得体，细致耐心；
6. 有较强的服务意识，善于沟通协调，能够适应高效率的工作环境；
7. 工作积极主动，认真负责；做事有条理，善于处理繁杂事务；
8. 虚心好学，善于思考，善于在工作中总结、改进和提高。

数据来源：麦可思（MyCOS）-中国职业信息数据库。

附表（4） 工业工程技术员的真实职业环境一览表（2015 版）

职业描述

工业工程技术员：通常在工程人员的指导下应用工程学原理和理论解决工业布局或生产问题。为了建立标准的生产评价标准或增进工作效率，研究并记录生产、维修、文职及其他工作的时间、进展、方法和速度。

从业者的工作要求

TOP12	主要任务
1	推荐操作方法、材料处理、设备安置或其他变动的校正，从而提高生产率，改进标准。
2	研究时间、提议、方法和速度，包括维护、生产和其他的操作以便建立标准生产率和改建效率。
3	解释工程草图、图解或公式，与管理者或工程员工交流以便确定质量和稳定性标准。
4	推荐现存质量或生产标准的修改以便完成设备能力范围内的适合质量。
5	协助规划工作任务以便与工人表现、机械产能、生产图解和预期延误保持一致。

6	观察工人使用设备以便根据质量安全标准保证设备的运行和维护。	
7	观察工人所用操作设备或执行任务以便使用计时仪器确定已耗的时间和老化度。	
8	准备表格、图表、图形以便图解工作流程、路径选择、地面陈列、材料处理和机器利用。	
9	评估数据，书写报告以便从现存标准中确认并指出偏差。	
10	阅读工作记录、生产簿、说明书，以便核实记录与质量安全说明一致。	
11	准备数据的图形或图表，将数据输入计算机以便分析。	
12	记录测试数据，提供统计质量控制程序。	
TOP5	工作要求具备的主要技能	举 例 说 明
1	基本技能——积极学习	例如：理解一条新闻的启示。
2	基本技能——有效的口头沟通	例如：迎接游客并介绍景点。
3	技术能力——质量控制分析	例如：检查工作记录是否出错。
4	技术能力——疑难排解	例如：看机器下面的漏油而判断来源。
5	解决复杂问题的能力——解决复杂的问题	例如：寻找工具来完成工作。
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构
1	生产与加工	关于原材料、生产过程、质量控制、成本和其他知识，并使有限物资有效和最大限度地应用到制造和分配货物中。
2	工程与技术	关于工程科技的实际应用的知识，这包括应用原理、技术、程序、设计和生产多种产品和服务所用的设备。
3	机械	关于机械和工具的知识，包括其设计、使用、修理和保养。
4	销售与营销	关于展示、促销产品及服务的原则和方法的知识，包括营销策略、产品展示、销售技巧及销售控制体系。
5	消费者服务与个人服务	关于向顾客、个人提供服务的原理及过程的知识，这包括评估顾客需求以达到服务质量标准，并确定顾客的满意程度。
工作要求的任职资格		资 格 分 类
任职资格——要求中等程度职务准备	总体经验	要求工作者具备与此职业相关的技能、知识和工作经验。例如：在成为一个电工之前必须当三年或四年的学徒或者职业培训，并且通常还要求工作者通过从业资格考试获取证书方能工作。
	在职培训	从业者需要接受一年或两年的培训，包括在职工作经验的积累和接受经验丰富的工作者的指导。
	任职资格举例	通常要求从业者运用沟通技巧和组织能力协调、监督、管理或培训他人以达到目标。例如：电工、森林保护人员、法律秘书、记者以及保险销售代理人。
	教育背景	这个级别的任职资格中的大多数职业要求从业者接受过职业培训学校的培训，具备在职工作经验或者大中专文凭。
TOP5	工作方式和环境	具 体 要 求
1	需要进行决策的频率	从业者将被要求频繁做出对他人，财务资源或组织形象和声誉的决策。
2	在环境可控的室内工作	该工作需要从业者经常在环境可控的室内工作。

3	进行决策的自由		该工作可为从业者提供不受监管的自由决策空间。
4	信函和备忘录		该工作需要频繁书写信函和备忘录。
5	穿戴普通保护性或安全设备		该工作需要从业者经常穿戴普通保护性或安全设备，例如：安全鞋、护眼镜、手套、听力保护设备、硬质帽或救生衣。
TOP5	工 作 活 动		具 体 要 求
1	与他人互动		与上级、同级人员或下属沟通。
2	与他人互动		建立并维持人际关系。
3	资讯输入		确认对象、行动和事件。
4	工作产出		归纳、建立档案或信息并记录在案。
5	工作产出		操作计算机。
TOP5	类别	工作要求的 智体能力	具 体 要 求
1	感觉能力	近距离视力	在近距离内（几米之内）辨认细节的能力。
2	认识智能	对问题的敏感度	指出错误或有可能出错误的能力这并不包括解决该问题，而只是指发现该问题。
3	认识智能	归纳推理能力	将零散信息组合从中找到一般规律或结论（包括在看似没有联系的事件之间找出相互关系）的能力。
4	认识智能	会话理解能力	通过倾听理解口头词句所包含的信息和思想的能力。
5	认识智能	演绎推理能力	将总体规则运用到具体问题中，并据此找出有意义的答案的能力。
TOP5	工作要求具备的性格		具 体 要 求
1	分析思考		要求工作者分析资讯，运用逻辑思维处理工作相关问题。
2	可靠性		要求工作者可靠地、有责任感地、值得信赖地履行自己的职责。
3	细微观察		要求工作者在工作中注重细节，完美地完成任务。
4	正直		要求工作者诚实、有道德感。
5	成就与努力		要求工作者能够激发并保持自己对目标的挑战欲，并竭尽全力完成任务。

从业者追求的工作满足

TOP1	职业兴趣	兴 趣 描 述
1	研究性	研究性职业通常需要工作者在工作中注入自己的理念，进行大量的思考。这类职业需要工作者通过研究找出事实，经过思考找出问题所在。
TOP2	工作价值观	价 值 观 内 涵
1	成就感	满足此项工作价值观的职业看重工作结果，通过成就感的刺激，使工作者的能力得到最大程度的发挥。相应的前提是才能充分发挥与成就感。
2	支持	满足此项工作价值观的职业对员工提供支持性的管理。与此相应的需要是公司政策、监管中，人事关系与管理的专门技能。
TOP5	企业氛围	具 体 内 容
1	独立性	该项工作的从业者可以独立完成工作。

2	工作条件	该项工作的从业者有良好的工作环境。
3	保障	该项工作的从业者有稳定的就业。
4	工作提升	该项工作的从业者有提升的机会。
5	公司政策和惯例	该项工作的从业者受到公司的公平对待。

职业招聘广告示例

某公司招聘工业工程技术员，条件如下：

工业工程技术员（Industry Technician）

岗位职责：

1. 执行设备、测试、操作系统监控；
2. 监测和操作问题的技术支持；
3. 生产数据的收集（产量、操作、设备数据）。

任职资格：

1. 专科或职业技术学校毕业，机械工程、电子、计算机工程或相关专业；
2. 在制造公司有两年以上维修技术或生产工程经验优先；
3. 具备较高的机器维修技能；
4. 具备工具、车间或电子测试的处理技术；
5. 擅长电脑操作和电工技术装置；
6. 具有良好的书面表达和口头沟通能力；
7. 有较好的英语沟通能力者优先；
8. 良好的人际关系和团队合作。

数据来源：麦可思（MyCOS）-中国职业信息数据库。

附表（5） 行政秘书和行政助理的真实职业环境一览表（2015 版）

职业描述

行政秘书和行政助理：通过进行调查，准备数据报告，处理信息需求，并履行准备信件、接待访客、安排电话会议以及确定开会时间等工作职责，完成高质量的行政管理工作。可能也会培训和指导业务水平较差的职员。

从业者的工作要求

TOP9	主 要 任 务
1	处理和维持主管的日程表。
2	使用文字、表格、数据库和演示软件，准备发票、报告、备忘录、信件、财政决算和其他文件。
3	阅读和分析收到的备忘录、提案和报告以确定它们的重要性并计划它们的分配。
4	打开、整理和分发收到的信件，包括传真和电子邮件。

5	归档和取回公司文件、记录和报告。	
6	接待访客并决定是否应该让他们会见某人。	
7	准备回应常规询问的信件。	
8	履行一般办公室职责，譬如定购供应品、维护记录管理系统和执行基本的簿记工作。	
9	为委员会、董事会和其他会议准备议程并做安排。	
TOP5	工作要求具备的主要技能	举 例 说 明
1	基本技能——有效的口头沟通	例如：迎接游客并介绍景点。
2	基本技能——积极学习	例如：理解一条新闻的启示。
3	社交技能——理解他人	例如：觉察出顾客因为等待太久而生气。
4	社交技能——协调安排	例如：根据他人的变化来调整自己的日程。
5	基本技能——学习方法	例如：从他人那里学到完成任务的不同方法。
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构
1	文秘	关于行政和文书记录程序和系统的知识，例如：文字处理、文件记录归档、速记和誊写、表格设计等，还要掌握其他一些办公程序和专门用语。
2	行政与管理	关于战略规划、资源分配、人力资源、领导技巧、生产方法、人员与资源协调的商业管理原理。
3	中文语言	关于汉语语言结构和内容的知识，包括词的意义和书写、构成规则和语法。
4	人事与人力资源	关于招聘、选拔、培训、薪酬福利、劳动关系的谈判、人事信息系统的知识。
5	消费者服务与个人服务	关于向顾客、个人提供服务的原理及过程的知识，这包括评估顾客需求以达到服务质量标准，并确定顾客的满意程度。
工作要求的任职资格		资 格 分 类
任职资格——要求中等程度职务准备		资 格 级 别
		总体要求
		在职培训
		任职资格举例
		教育背景
TOP5	工作方式和环境	具 体 要 求
1	伏案工作时间	该工作需要从业者长时间伏案工作。
2	重复同样工作的重要性	不停地重复同样的身体动作（例如：将数据录入）或智力活动（例如：检查分类账的录入）对该工作。
3	结构性工作和非结构性工作的	该工作不允许从业者自己决定工作任务、优先顺序和最终目

	比例		标。
4	与工作小组合作		与他人组成的团队合作对该工作很重要。
5	精确的重要性		该工作对精确度的要求很高。
TOP5	工 作 活 动		具 体 要 求
1	与他人互动		执行行政管理活动。
2	工作产出		操作计算机。
3	资讯输入		获取信息。
4	与他人互动		与上级、同级人员或下属沟通。
5	与他人互动		建立并维持人际关系。
TOP5	类别	工作要求的 智体能力	具 体 要 求
1	认识智能	会话理解能力	通过倾听理解口头词句所包含的信息和思想的能力。
2	认识智能	书面表达能力	使用书面语言传递可被他人理解的信息和思想。
3	认识智能	阅读理解能力	阅读并理解书面信息和思想的能力。
4	认识智能	口头表达能力	与他人进行口头交流，使其明白自己传达的信息和思想的能力。
5	感觉能力	话语的清晰度	清楚表达以使他人理解的能力。
TOP5	工作要求具备的性格		具 体 要 求
1	协作精神		要求工作者乐于与他人协作，并在工作中表现出和善、合作的态度。
2	细微观察		要求工作者在工作中注重细节，完美地完成任务。
3	可靠性		要求工作者可靠地、有责任感地、值得信赖地履行自己的职责。
4	正直		要求工作者诚实、有道德感。
5	关心他人		要求工作者能够感到他人的需要，体谅他人的感受，对他人工作有所理解和帮助。
从业者追求的工作满足			
TOP1	职业兴趣	兴 趣 描 述	
1	常规性	常规性职业通常要求工作者依照已有程序、规则处理数据和完成一些琐碎工作，而不需要在工作中表现出独创性思维。通常工作中有明确的上下级关系。	
TOP2	工作价值观	价 值 观 内 涵	
1	支持	满足此项工作价值观的职业对员工提供支持性的管理。与此相应的需要是公司政策、监管中，人事关系与管理的专门技能。	
2	人际关系	满足此项工作价值观的职业允许工作者为他人提供服务，并在非竞争性的友好环境中与同事协作。相应的前提是同事、道德价值观和社会服务。	
TOP5	企业氛围	具 体 内 容	
1	能力使用	该项工作的从业者可以发挥他们的个人能力。	
2	同事	该项工作的从业者有容易共处的同事。	
3	成就	该项工作的从业者有成就感。	

4	社会服务	该项工作可以使从业者为其他人做贡献。
5	监督, 人力关系	该项工作从业者的上级管理者通过管理对手下的员工进行支持。

职业招聘广告示例

某公司招聘行政秘书和行政助理，条件如下：

行政秘书

岗位职责：

1. 协助经理完成日常行政工作，处理公司内务；
2. 传达通知，处理招聘、分发文件等相关业务事宜；
3. 方案计划制定，协助完成团队目标等。

任职资格：

1. 大专学历及以上（应届毕业生亦可）；
2. 英语口语良好，具有良好的待人接物能力，团队合作精神，具备一定独立工作能力；
3. 较强沟通能力和进取心，学习能力较强。

数据来源：麦可思（MyCOS）-中国职业信息数据库。

附表（6） 化学技术员的真实职业环境一览表（2015 版）

职业描述

化学技术员：进行化学和物理实验，以协助科学家对固体、液体和气体进行定性和定量分析，开发新产品和生产流程、质量控制、环境标准及其他涉及化学的实验、理论、应用等相关工作。

从业者的工作要求

TOP9	主 要 任 务	
1	对产品的质量进行监督以保证符合质量标准。	
2	使用色谱法、光谱学、物理和化学区分技术、显微镜开展并完成实验、测试和分析。	
3	协助研究人员对液体、固体和液体样本进行定量、定性的化学和物理分析。	
4	记录或解释测试和分析的结果。	
5	为化学家或工程师提供技术支持或协作。	
6	按照或开发标准方法完成产品的化学处理。	
7	对实验设备和仪器进行维护、清洁和杀菌。	
8	撰写技术报告或制作记录实验结果的相关表格。	
9	为保存原料而对其进行登记。	
TOP5	工作要求具备的主要技能	举 例 说 明
1	技术能力——质量控制分析	例如：检查工作记录是否出错。
2	基本技能——积极学习	例如：理解一条新闻的启示。

3	基本技能——科学分析	例如：进行常规体检化验来判定健康状况。
4	基本技能——学习方法	例如：从他人那里学到完成任务的不同方法。
5	技术能力——疑难排解	例如：看机器下面的漏油而判断来源。
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构
1	化学	关于物质的化学组成、结构、性质、化学反应及变化的知识，包括掌握化学物品的危险特征、制备方法以及安全处理方法。
2	教育与培训	关于课程设置的原理和方法，教授和指导个人及团体，以及评估培训效果的知识。
3	生产与加工	关于原材料、生产过程、质量控制、成本和其他知识，并使有限物资有效和最大限度地应用到制造和分配货物中。
4	中文语言	关于汉语语言结构和内容的知识，包括词的意义和书写、构成规则和语法。
5	工程与技术	关于工程科技的实际应用的知识，包括应用原理、技术、程序、设计和生产多种产品和服务所用的设备。
工作要求的任职资格		资 格 分 类
任职资格——要求中等程度职务准备		资 格 级 别
		总体经验
		在职培训
		任职资格举例
		教育背景
TOP5	工作方式和环境	具 体 要 求
1	重复同样工作的重要性	不停地重复同样的身体动作（例如：将数据录入）或智力活动（例如：检查分类账的录入）。
2	进行决策的自由	该工作可为从业者提供不受监管的自由决策空间。
3	在危险条件下工作	该工作需要从业者经常在环境可控的室内工作。
4	时间压力	该工作需要从业者经常在严格截止日期的要求下工作。
5	面对面讨论	该工作会频繁要求从业者与个人或团体进行面对面讨论。
TOP5	工 作 活 动	具 体 要 求
1	工作产出	建立档案或将信息记录在案。
2	资讯处理过程	处理资讯。
3	资讯输入	获取信息。
4	资讯输入	确认对象、行动和事件。
5	资讯输入	对过程、原材料和周遭环境的情况进行监控。
TOP5	类别	工作要求的
		具 体 要 求

		智体能力	
1	感觉能力	近距离视力	在近距离内（几米之内）辨认细节的能力。
2	认识智能	演绎推理能力	将总体规则运用到具体问题中并据此找出有意义的答案的能力。
3	认识智能	整理资讯的能力	根据一个规则或一系列规则（如：数字、字母、词句、图片及数学运算的规律）将事物或行动按照一个特定顺序或模式排列的能力。
4	认识智能	对问题的敏感度	指出错误或有可能出错误的能力，这并不包括解决该问题，而只是指发现该问题。
5	认识智能	阅读理解能力	阅读并理解书面信息和思想的能力。
TOP5	工作要求具备的性格		具 体 要 求
1	正直		要求工作者诚实、有道德感。
2	可靠性		要求工作者可靠地、有责任感地、值得信赖地履行自己的职责。
3	细微观察		要求工作者在工作中注重细节，完美地完成任务。
4	协作精神		要求工作者乐于与他人协作并在工作中表现出和善、合作的态度。
5	独立性		要求工作者能够用自己特有的方式行事，在不受监督的情况下能够自我管理并依靠自己的力量独立完成任务。

从业者追求的工作满足

TOP1	职业兴趣	兴 趣 描 述
1	实务性	实务性职业通常需要工作者在工作中动手解决实际问题。一般要与植物和动物打交道，并处理如木材、工具与机械等实物。其中的许多职业要求在户外工作并且不必做大量文书工作，也无需经常与他人协作。
TOP2	工作价值观	价值观内涵
1	成就感	满足此项工作价值观的职业看重工作结果，通过成就感的刺激使工作者的能力得到最大程度的发挥。相应的前提是才能充分发挥与成就感。
2	支持	满足此项工作价值观的职业为工作者提供支持性管理。相应的前提是公司政策、监管中，人事关系与管理的专门技能。
TOP5	企业氛围	具 体 内 容
1	公司政策和惯例	该项工作的从业者受到公司的公平对待。
2	同事	该项工作的从业者有容易共处的同事。
3	报酬	与其他从业者相比，该项工作的从业者报酬较丰厚。
4	成就	该项工作的从业者有成就感。
5	工作条件	该项工作的从业者有良好的工作环境。

职业招聘广告示例

某公司招聘化学技术员，条件如下：

化学技术员

岗位职责：

1. 依据标准操作规程进行指定的化学实验；
2. 配制实验溶液和标准溶液并标定其浓度；
3. 维护实验室的仪器，及时补充试剂和容器。

任职资格：

1. 化学类、医药类或相关专业专科及以上学历；
2. 良好的英文读写及熟练的电脑操作；
3. 较强的团队精神。

数据来源：麦可思（MyCOS）-中国职业信息数据库。

附表（7） 会计的真实职业环境一览表（2015 版）

职业描述		
会计： 分析财务数据并准备财务报告，计算出资产、负债、利润、损失、应纳税款或其他公司内部财务数据，并对这些记录进行保存和更新。		
从业者的工作要求		
TOP9	主要任务	
1	通过制定、检验、分析会计记录、财务报表和其他财政报告，实现报告的精确性与真实性。	
2	对税收情况进行计算，以保证实际收支与税收标准相一致。	
3	通过分析商业行为、趋势、支出、收入、财务责任和义务，为将来的收支情况提出建议。	
4	向管理层报告财务相关情况。	
5	创建帐目并对其进行合理分配。	
6	通过定期汇报实际收支与预算的吻合情况对预算进行改进、维护和分析。	
7	使用最新的电脑技术开发、完成、修改和登记财务记录系统。	
8	为会计和记录人员创造条件，并指导其开展工作。	
9	对工作单位运营进行调查以确定其会计需求，并为其商务和财务问题提供解决方法。	
TOP5	工作要求具备的主要技能	举例说明
1	基本技能——积极学习	例如：理解一条新闻的启示。
2	资源管理技能——财务管理	例如：用现金购买办公物品并做开销记录。
3	基本技能——学习方法	例如：从他人那里学到完成任务的不同方法。
4	基本技能——有效的口头沟通	例如：迎接游客并介绍景点。
5	社交技能——理解他人	例如：觉察出顾客因为等待太久而生气。
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构
1	经济学与会计	关于经济学和会计学的原理与实践，涉及金融市场、银行业以及对金融数据进行分析 and 报告的知识。
2	中文语言	关于汉语语言结构和内容的知识，包括词的意义和书写、构

		成规则和语法。
3	行政与管理	关于战略规划、资源分配、人力资源、领导技巧、生产方法、人员与资源协调的商业管理原理。
4	文秘	关于行政和文书记录程序和系统的知识，例如：文字处理、文件记录归档、速记和誊写、表格设计等，还要掌握其他一些办公程序和专门用语。
5	计算机与电子学	关于线路板、处理器、芯片、电子设备和电脑软硬件的知识，包括关于应用软件和编程方面的知识。

工作要求的任职资格	资 格 分 类	资 格 级 别
任职资格——要求相当程度职务准备	总体经验	需要从业者最少具备两年到四年与工作相关的技能、知识或工作经验。例如：一个会计必须从事会计工作若干年后，才有资格成为会计师。
	在职培训	从业者通常须具备几年的有关工作经验，接受过在职培训和职业培训。
	任职资格举例	这个大类中的许多职业都要求从业者与他人协调，负责监督、管理或培训的工作。例如：会计师、人力资源经理、计算机程序员、教师、药剂师。
	教育背景	除个别职业之外，大多数职业均要求从业者具备大专或以上学历。

TOP5	工作方式和环境	具 体 要 求
1	信函和备忘录	该工作需要频繁书写信函和备忘录。
2	与工作小组合作	与他人组成团队合作对该工作很重要。
3	精确的重要性	该工作对精确度的要求很高。
4	进行决策的自由	该工作可为从业者提供不受监管的自由决策空间。
5	伏案工作时间	该工作需要从业者长时间伏案工作。

TOP5	工 作 活 动	具 体 要 求
1	工作产出	操作计算机。
2	资讯处理过程	对数据或资讯进行分析。
3	资讯处理过程	处理资讯。
4	资讯输入	获取信息。
5	工作产出	建立档案或将信息记录在案。

TOP5	类别	工作要求的智体能力	具 体 要 求
1	认识智能	对问题的敏感度	指出错误或有可能出的错误的的能力，这并不包括解决该问题，而只是指发现该问题。
2	认识智能	演绎推理能力	将总体规则运用到具体问题中，并据此找出有意义的答案的能力。
3	认识智能	书面表达能力	使用书面语言传递可被他人理解的信息和思想。
4	认识智能	口头表达能力	与他人进行口头交流，使其明白自己传达的信息和思想的能力。

5	认识智能	数学推理能力	选择正确的数学方法或公式解决问题的能力。
TOP5	工作要求具备的性格		具体要求
1	细微观察		要求工作者在工作中注重细节，完美地完成任务。
2	可靠性		要求工作者可靠地、有责任感地、值得信赖地履行自己的职责。
3	正直		要求工作者诚实、有道德感。
4	分析思考		要求工作者分析资讯，运用逻辑思维处理工作相关问题。
5	承受压力		要求工作者能够接受批评并能在巨大压力下冷静、有效地处理工作。

从业者追求的工作满足

TOP1	职业兴趣	兴趣描述
1	常规性	常规性职业通常要求工作者依照已有程序、规则处理数据和完成一些琐碎工作，而不需要在工作中表现出创新性思维。通常工作中有明确的上下级关系。
TOP2	工作价值观	价值观内涵
1	工作条件	满足此项工作价值观的职业为工作者提供工作保障和良好的工作条件。相应的前提是行动、报酬、独立性、保障、多样性和工作条件。
2	成就感	满足此项工作价值观的职业看重工作结果，通过成就感的刺激，使工作者的能力得到最大程度的发挥。相应的前提是才能充分发挥与成就感。
TOP5	企业氛围	具体内容
1	独立性	该项工作的从业者可以独立完成工作。
2	自我管理	该项工作的从业者在规划自己工作时很少受到监管。
3	责任	该项工作的从业者可以做决策并负责。
4	公司政策和惯例	该项工作的从业者受到公司的公平对待。
5	社会地位	该项工作的从业者受到公司的尊敬。

职业招聘广告示例

某公司招聘会计，条件如下：会计员

岗位职责：

1. 负责公司部分日常账务处理；
2. 负责内、外部报表编制及报税；
3. 领导临时交办的其他工作任务。

任职资格：

1. 财务会计相关专业专科或以上学历，助理会计师以上职称优先；
2. 两年以上外资商贸企业工作经验或具有报税及相关事务工作经验优先；
3. 熟练使用 Office 办公软件及用友 ERP 系统；
4. 工作细心，有极强的责任心，可以承受一定的工作压力；为人正直、原则性强，具有良好的敬业精神和高度的团队合作精神。

数据来源：麦可思（MyCOS）-中国职业信息数据库。

附表（8） 绘画、涂层和装饰技术员的真实职业环境一览表（2015 版）

职业描述		
绘画、涂层和装饰技术员： 在家具、玻璃、金属器皿、陶器、珠宝、蛋糕、玩具、书籍或皮革等物品上进行绘画、涂层或装饰。		
从业者的工作要求		
TOP6	主 要 任 务	
1	使用喷枪、笔或刷子，用油漆、墨水或亮漆等涂料来保护或装饰工作件的表面。	
2	检查完成的工作件的表面，核实是否符合规格，然后润饰有缺陷的地方。	
3	在特定的时间把工作件浸在涂料材料里。	
4	阅读工作章程并检查工作件以确定工作程序和要求材料。	
5	冲洗排水、擦有涂料的工作件以除去多余的涂层材料或者便于在工作件涂末道漆涂料。	
6	根据规格，使用桨或机械搅拌器，选择并混合配料准备涂层物质。	
TOP5	工作要求具备的主要技能	举 例 说 明
1	基本技能——积极学习	例如：理解一条新闻的启示。
2	系统技能——判断和决策	例如：判断安排职工休假将怎样影响工作。
3	基本技能——学习方法	例如：从他人那里学到完成任务的不同方法。
4	基本技能——有效的口头沟通	例如：迎接游客并介绍景点。
5	技术能力——技术设计	例如：调试健身设备。
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构
1	生产与加工	关于原材料、生产过程、质量控制、成本和其他为最大化有效生产和物资分配所需技能的知识。
2	数学	关于算术、代数、几何、微积分、统计及应用的知识。
3	美术	关于在创作、制作和表现音乐、舞蹈、可视艺术、戏剧和雕塑作品中所涉及理论和技术的知识。
4	工程与技术	关于工程科技的实际应用的知识，包括应用原理、技术、程序和设备来设计和生产多种产品和服务。
5	设计	关于在精确的技术规划、蓝图、绘图和模型中所涉及的设计技术、工具和原则的知识。
工作要求的任职资格		资 格 分 类
任职资格——要求很低或根本不需要职务准备		总体经验
		在职培训
		任职资格举例
		教育背景

			加正式培训课程后才能获得工作许可。
TOP5	工作方式和环境		具 体 要 求
1	声音和噪音水平是否令人注意力分散或感觉不舒服		该工作要求从业者频繁暴露在干扰注意力或感觉不适的声音或噪音下工作。
2	犯错后果		如果从业者犯了一个无法马上纠正的错误，该错误的后果会很严重。
3	伏案工作时间		该工作需要从业者长时间伏案工作。
4	做重复性动作的时间		该工作要求从业者经常做重复性动作。
5	与污染物的接触		工作需要从业者接触污染物（例如：废气、尘埃或臭气）。
TOP5	工 作 活 动		具 体 要 求
1	工作产出		处理和移动物品。
2	资讯输入		获取信息。
3	工作产出		干一些体力工作。
4	资讯处理过程		对相关信息做出判断，以此确保行为符合标准或规定。
5	资讯输入		对过程、原材料和周遭环境的情况进行监控。
TOP5	类别	工作要求的 智体能力	具 体 要 求
1	运动神经能力	手动灵活度	快速移动单只手、手连同手臂或两只手以抓住，操纵或安装物体的能力。
2	感觉能力	近距离视力	在近距离内（几米之内）辨认细节的能力。
3	感觉能力	色彩分辨能力	辨认各颜色间的区别，包括颜色的深浅和亮度。
4	认识智能	整理资讯的能力	根据一个规则或一系列规则（如：数字、字母、词句、图片及数学运算的规律）将事物或行动按照一个特定顺序或模式排列的能力。
5	运动神经能力	手臂与手的稳定度	平稳地移动一只手臂或保持手臂和手掌不动。
从业者追求的工作满足			
TOP1	职业兴趣	兴 趣 描 述	
1	实务性	实务性职业通常需要工作者在工作中动手解决实际问题。一般要与植物和动物打交道，并处理如木材、工具与机械等实物。其中的许多职业要求在户外工作，并且不必做大量文书工作，也毋需经常与他人协作。	
TOP2	工作价值观	价 值 观 内 涵	
1	支持	满足此项工作价值观的职业对员工提供支持性的管理。与此相应的需要是公司政策、监管中，人事关系与管理的专门技能。	
2	成就感	满足此项工作价值观的职业看重工作结果，通过成就感的刺激，使工作者的能力得到最大程度的发挥。相应的前提是才能充分发挥与成就感。	
TOP5	企业氛围	具 体 内 容	
1	同事	该项工作的从业者有容易共处的同事。	

2	监督, 技术性的	该项工作从业者的管理者能够对手下的员工进行良好的训练。
3	保障	该项工作的从业者有稳定的就业。
4	成就	该项工作的从业者有成就感。
5	监督, 人力关系	该项工作从业者的上级管理者通过管理对手下的员工进行支持。

职业招聘广告示例

某公司招聘绘画、涂层和装饰技术员，条件如下：

装饰技术员

任职资格：

有室内、门面、幕墙装饰工程 CAD、3D 设计及施工经验优先。

数据来源：麦可思（MyCOS）-中国职业信息数据库。

附表（9） 机械工程师的真实职业环境一览表（2015 版）

职业描述	
机械工程师： 负责设计工具、引擎、机器及其他机械设备并且负责制定计划。监督诸如中心供热、瓦斯、水及蒸气系统设备的安装、操作、维护和维修。	
从业者的工作要求	
TOP12	主 要 任 务
1	读取并解读蓝图、技术设计、图解和电脑生成的报告。
2	与工程师和其他人员完成操作过程，解决系统故障并提供技术信息。
3	通过研究客户的设计要求、说明、指南和其他数据以评估设计申请的可行性、成本和维护要求。
4	通过指定系统组成和指导产品修改，以保证其符合设计和运行说明的要求。
5	通过研究、设计、评估、安装、操作和维护机械产品、设备、系统和处理过程，以达到要求并符合设计原则。
6	调查设备的故障和失误，以诊断错误的操作。
7	使用电脑辅助设计设备和软件，协助设计师改进产品的结构设计。
8	向设计师提供客户需要和问题反馈。
9	监督安装、操作、维护和修理过程，以保证机器和设备的安装和运行符合标准。
10	展开对设备、构件和系统的适用性、设计、操作和运行的研究。
11	为排除机器和系统的故障而对设计进行修改。
12	为评定设计和处理方法的可行性、操作条件、新要求 and 修改必要性而对模型进行开发。

TOP5	工作要求具备的主要技能	举 例 说 明
1	基本技能——积极学习	例如：理解一条新闻的启示。
2	技术能力——疑难排解	例如：看机器下面的漏油而判断来源。
3	基本技能——学习方法	例如：从他人那里学到完成任务的不同方法。
4	技术能力——技术设计	例如：调试健身设备。
5	解决复杂问题的能力——解决复杂的问题	例如：寻找工具来完成工作。
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构
1	机械	关于机械和工具的知识，包括其设计、使用、修理和保养。
2	工程与技术	关于工程科技的实际应用的知识，这包括应用原理、技术、程序、设计和生产多种产品和服务所用的设备。
3	设计	关于在精密技术方案、蓝图、绘图和模型中所涉及的设计技术、工具和原理的知识。
4	生产与加工	关于原材料、生产过程、质量控制、成本和其他知识，并使有限物资有效和最大限度地应用到制造和分配货物中。
5	计算机与电子学	关于线路板、处理器、芯片、电子设备和计算机软硬件的知识，包括关于应用软件和编程方面的知识。
工作要求的任职资格		资 格 分 类
任职资格——要求相当程度职务准备		总体经验
		在职培训
		任职资格举例
		教育背景
TOP5	工作方式和环境	具 体 要 求
1	信函和备忘录	该工作需要频繁书写信函和备忘录。
2	与他人的交流	该工作需要从业者经常与他人打交道（面对面交流、电话联系或其他方式）。
3	精确的重要性	该工作对精确度的要求很高。
4	与工作小组合作	与他人组成的团队合作对该工作很重要。
5	电话	该工作需要从业者频繁进行电话交流。
TOP5	工 作 活 动	具 体 要 求
1	资讯处理过程	作出决策，解决问题。
2	工作产出	操作计算机。
3	资讯输入	获取信息。
4	与他人互动	与上级、同级人员或下属沟通。
5	资讯处理过程	对相关信息作出判断，以此确保行为符合标准或规定。

TOP5	类别	工作要求的 智体能力	具 体 要 求
1	认识智能	会话理解能力	通过倾听理解口头词句所包含的信息和思想的能力。
2	认识智能	对问题的 敏感度	指出错误或有可能出的错误的的能力，这并不包括解决该问题，而只是指发现该问题。
3	认识智能	阅读理解能力	阅读并理解书面信息和思想的能力。
4	感觉能力	近距离视力	在近距离内（几米之内）辨认细节的能力。
5	认识智能	归纳推理能力	将零散信息组合从中找到一般规律或结论（包括在看似没有联系的事件之间找出相互关系）的能力。
TOP5	工作要求具备的性格		具 体 要 求
1	细微观察		要求工作者在工作中注重细节、完美地完成任务。
2	协作精神		要求工作者乐于与他人协作，并在工作中表现出和善、合作的态度。
3	可靠性		要求工作者可靠地、责任感地、值得信赖地履行自己的职责。
4	领导能力		要求工作者积极承担、负起领导责任、提出观点并做出指示。
5	成就与努力		要求工作者能够激发并保持自己对目标的挑战欲，并竭尽全力完成任务。

从业者追求的工作满足

TOP1	职业兴趣	兴 趣 描 述
1	实务性	实务性职业通常需要工作者在工作中动手解决实际问题。一般要与植物和动物打交道，并处理如木材、工具与机械等实物。其中的许多职业要求在户外工作，并且不必做大量文书工作，也毋需经常与他人协作。
TOP2	工作价值观	价值观内涵
1	独立性	满足此项工作价值观的职业允许工作者独立工作、独立决策。相应的前提是创造力、责任感以及自主权。
2	成就感	满足此项工作价值观的职业看重工作结果，通过成就感的刺激，使工作者的能力得到最大程度的发挥。相应的前提是才能充分发挥与成就感。
TOP5	企业氛围	具 体 内 容
1	权力	该项工作的从业者指导他人。
2	保障	该项工作的从业者有稳定的就业。
3	工作条件	该项工作的从业者有良好的工作环境。
4	活动	该项工作的从业者随时都很忙碌。
5	社会地位	该项工作的从业者受到公司和社会的尊敬。

职业招聘广告示例

某公司招聘机械工程师，条件如下：

机械工程师

岗位职责：

1. 负责解决公司产品制造过程中的技术问题；

2. 负责公司产品制造过程的监督、检查、验收等。

任职资格：

1. 热能、机械设计或制造专业专科以上学历；
2. 有一年以上机械设计或制造工作经验优先；
3. 能熟练应用计算机办公软件并进行 AutoCAD 软件绘图，具有用 AutoCAD 绘图的能力及经验；
4. 具有较丰富的机械设计知识和经验，较强的领悟力、发展潜力和创新意识；
5. 责任心强，有一定的组织、协调和沟通能力；
6. 良好的英语水平，具备工作沟通能力。

数据来源：麦可思（MyCOS）-中国职业信息数据库。

附表（10） 销售经理的真实职业环境一览表（2015 版）

职业描述		
销售经理： 对产品或服务实际配送到客户的过程进行管理和指导。根据销售地区、配额及目标调整销售分配，并为销售代表创建培训计划。通过员工收集的销售数据确定潜在销售量和存货要求，并关注客户的偏好情况。		
从业者的工作要求		
TOP10	主 要 任 务	
1	解决顾客关于销售和服务的不满。	
2	观察消费者偏好以决定销售重点。	
3	指导并协调涉及关于产品、服务销售、商品销售、房地产销售等各种销售的工作。	
4	决定定价标准和折扣率。	
5	评估营运记录，负责销售，测定利润。	
6	指导、协调、审查销售和服务帐目、营运记录，收发货工作等。	
7	向部门主管请教或协商以策划广告宣传，从而保证设备和消费者说明信息的安全。	
8	与零售商和分销商讨相关政策 and 操作程序，从而保证公司效率。	
9	制定预算并核算预算支出。	
10	在贸易协会会议上代表公司，促销产品。	
TOP5	工作要求具备的主要技能	举 例 说 明
1	基本技能——有效的口头沟通	例如：迎接游客并介绍景点。
2	社交技能——谈判技能	例如：组织多人合作。
3	社交技能——说服他人	例如：劝说他人慈善捐款。
4	系统技能——判断和决策	例如：判断安排职工休假将怎样影响工作。
5	基本技能——积极学习	例如：理解一条新闻的启示。
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构
1	销售与营销	关于展示、促销产品及服务的原则和方法的知识，包括营销

		策略、产品展示、销售技巧及销售控制体系。	
2	消费者服务与个人服务	关于向顾客、个人提供服务的原理及过程的知识，这包括评估顾客需求以达到服务质量标准，并确定顾客的满意程度。	
3	心理学	关于人类行为和表现，能力、个性和兴趣的个体差异，学习与动机，心理研究方法，以及对行为和情感紊乱的评价和治疗的知识。	
4	行政与管理	关于战略规划、资源分配、人力资源、领导技巧、生产方法人员与资源协调的商业管理原理。	
5	中文语言	关于汉语语言结构和内容的知识，包括词的意义和书写、构成规则和语法。	
工作要求的任职资格		资 格 分 类	资 格 级 别
任职资格——要求相当程度职务准备		总体经验	需要从业者最少具备两年到四年与工作相关的技能、知识或工作经验。例如：一个会计必须完成四年的大学课程并从事会计工作若干年后，才有资格成为会计师。
		在职培训	从业者通常须具备几年的有关工作经验、接受过在职培训和职业培训。
		任职资格举例	这个大类中的许多职业都要求从业者与他人协调，负责监督、管理或培训的工作。例如：会计师、人力资源经理、计算机程序员、教师、药剂师。
		教育背景	除个别职业之外，大多数职业均要求从业者具备四年的本科学历学士学位。
TOP5	工作方式和环境		具 体 要 求
1	接触外部顾客		与外部顾客或公众合作对该工作很重要。
2	与工作小组合作		与他人组成的团队合作对该工作很重要。
3	信函和备忘录		该工作需要频繁书写信函和备忘录。
4	结构性工作和非结构性工作的比例		该工作不允许从业者自己决定工作任务、优先顺序和最终目标。
5	进行决策的自由		该工作可为从业者提供不受监管的自由决策空间。
TOP5	工 作 活 动		具 体 要 求
1	资讯处理过程		组织和计划工作，并确定优先进行的工作。
2	与他人互动		与组织之外的人员沟通。
3	工作产出		操作计算机。
4	资讯处理过程		作出决策，解决问题。
5	与他人互动		与上级、同级人员或下属沟通。
TOP5	类别	工作要求的智体能力	具 体 要 求
1	认识智能	口头表达能力	与他人进行口头交流使其明白自己传达的信息和思想的能力。
2	感觉能力	话语的清晰度	清楚表达以使他人理解的能力。
3	感觉能力	听力	听清他人说话的能力。

4	认识智能	会话理解能力	通过倾听理解口头词句所包含的信息和思想的能力。
5	认识智能	对问题的敏感度	指出错误或有可能出错误的能力这并不包括解决该问题，而只是指发现该问题。
TOP5	工作要求具备的性格		具 体 要 求
1	细微观察		要求工作者在工作中注重细节，完美地完成任务。
2	正直		要求工作者诚实、有道德感。
3	自制能力		要求工作者即使在十分困难的情况下，也要保持镇静、克制自己、控制怒火、避免过激行为。
4	分析思考		要求工作者分析资讯，运用逻辑思维处理工作相关问题。
5	关心他人		要求工作者能够感到他人的需要，体谅他人的感受，对他人工作有所理解和帮助。

从业者追求的工作满足

TOP1	职业兴趣	兴 趣 描 述
1	企业性	企业性的职业通常涉及发起和完成项目，领导他人并做出许多决策。这类职业常常要处理各种商业事务，并且有时还要承担风险。
TOP2	工作价值观	价 值 观 内 涵
1	独立性	满足此项工作价值观的职业允许工作者独立工作、独立决策。相应的前提是创造力、责任感以及自主权。
2	荣誉感	满足此项工作价值观的职业为工作者提供晋升、成为领导者的机会以及崇高的声望。相应的前提是晋升机会、权力、人们的赞誉和社会地位。
TOP5	企业氛围	具 体 内 容
1	能力使用	该项工作的从业者可以发挥他们的个人能力。
2	公司政策和惯例	该项工作的从业者受到公司的公平对待。
3	同事	该项工作的从业者有容易共处的同事。
4	工作提升	该项工作的从业者有提升的机会。
5	创造力	该项工作的从业者可以在工作中尝试他们的想法。

职业招聘广告示例

某公司招聘销售经理，条件如下：

LS-DYNA 销售经理

岗位职责：

1. 分析了解各个行业 LS-DYNA 的客户需求，通过各种渠道进行新客户的开发；
2. 深刻理解客户需求和公司产品、服务的特点，签订符合双方利益的商业合同；
3. 维护与客户的良好关系，开发新的客户需求。

任职资格：

1. 力学、机械类或理工科相关专业，大专或以上学历；
2. 有 CAE 行业软件销售经验者优先；

3. 有良好的沟通、协调和人际交往能力，一定的演讲能力；
4. 有良好的英语交流能力，熟练使用日常办公软件；
5. 认真负责、踏实耐心，能经常出差。

数据来源：麦可思（MyCOS）-中国职业信息数据库。

名词解释

以下名词按照首字拼音字母的顺序排列

D

大“客户”：在本调查中我们将过去三年内招聘本校应届毕业生人数不低于 20 人的用人单位定义为学校的大“客户”。

对本校应届毕业生的满意度：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答对本校应届毕业生的满意程度，评价分为“无法评价”、“很不满意”、“不满意”、“满意”、“很满意”。其中“满意”、“很满意”属于满意的范围。对本校应届毕业生的总体满意度是回答满意的用人单位的百分比，计算公式的分子是回答属于满意范围的人数，分母是回答不满意和满意的总人数。

对本校应届毕业生的整体表现评价：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答本校应届毕业生和其他学校应届毕业生相比的整体表现，评价分为“最低水平”、“较低水平”、“平均水平”、“较高水平”、“最高水平”、“无法评价”。某项评价的百分比分布是指有多少百分比的用人单位选择了此项评价。

G

过去三年聘用本校应届毕业生的某岗位聘用量：是指某岗位过去三年聘用本校应届毕业生的人数/用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生的总人数。

过去三年聘用本校应届毕业生的某行业类聘用量：是指某行业类过去三年聘用本校应届毕业生的人数/用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生的总人数。

过去三年聘用本校应届毕业生的某类型用人单位：是指某类型用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的人数/用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生的总人数。

过去三年聘用本校应届毕业生某规模用人单位：是指某规模用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的人数/用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生的总人数。

J

解聘本校应届毕业生的理由：由过去三年解聘过本校应届毕业生的用人单位回答解聘的理由，一个用人单位只能选择一项理由。某理由的比例是指有多少百分比的用人单位选了该项理由。

解聘过本校应届毕业生的比例：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答过去三年是否解聘过本校应届毕业生。解聘比例是指有多少百分比的用人单位过去三年解聘过本校应届毕业生。

L

累计毁约比例：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答过去三年聘用的本校应届毕业生是否主动发生过毁约行为。累计毁约比例是指有多少百分比的用人单位过去三年聘用的本校应届毕业生发生过毁约行为。

M

没有聘用到本校应届毕业生的理由：由没有聘用过本校应届毕业生的用人单位来回答没有招聘到本校应届毕业生的理由，一个用人单位可以选择多个理由。某项理由的百分比是指有多少百分比的用人单位选择了此项理由。

P

聘用本校应届毕业生的理由：由聘用过本校应届毕业生的用人单位回答聘用本校应届毕业生的理由，一个用人单位可以选择多种理由。某项理由的百分比是指有多少百分比的用人单位选择了此项理由。

聘用过本校应届毕业生的用人单位比例=过去三年聘用过本校应届毕业生的用人单位数/来本校招聘的用人单位总数。

T

退订邮箱数：明确表明拒绝参加调查的邮箱数。

W

未来三年某岗位的需求量：是指某岗位未来三年计划招聘的应届毕业生人数/所有用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生总人数。

未来三年某规模用人单位的需求量：是指某规模用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生人数/所有用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生总人数。

未来三年某行业类的需求量：是指某行业类用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生人数/所有用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生总人数。

未来三年某类型用人单位的需求量：是指某类型用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生人数/所有用人单位未来三年计划招聘的应届毕业生总人数。

未来是否愿意招聘本校应届毕业生：是指来本校招聘的用人单位是否愿意继续招聘本校应届毕业生的比例。调查对象是所有的用人单位样本，包括过去三年内没有聘用过本校应届毕业

生的用人单位。

X

校企合作的比例：由过去三年来本校招聘过的用人单位回答是否与本校有过校企合作。校企合作的比例是指有多少百分比的用人单位与本校有过校企合作。

校企合作的方式：由与本校没有校企合作的用人单位来回答是否愿意和本校展开各类校企合作，一个用人单位可以选择多个校企合作方式。

Y

用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的比例=用人单位过去三年聘用本校应届毕业生的人数/用人单位过去三年聘用的应届毕业生的总人数。

用人单位希望本校提供的工作支持：由来本校招聘的用人单位回答为了更好的招聘本校毕业生，希望本校提供哪方面的支持，一个用人单位可以选择多个方面的支持。

Z

最需要加强的三项基本工作能力：由过去三年聘用过应届高校毕业生的用人单位回答某岗位最需改进的基本工作能力，最多可以选三项。最需要加强的三项能力是指 35 项基本工作能力中，用人单位选择频率最高的三项能力。

总答题率：总答题率=回收问卷数/（初步清理后的有效邮箱数-调查中发现的错误邮箱数-退订邮箱数）。