

2019年最新

90后综合调查报告



前言

企业的竞争, 终究是人才的竞争。10年前, “80后” 尚是市场人才争夺的主体; 如今, “90” 后已日渐在职场中成为中坚人才。谁争取到“90后” 优秀人才, 谁将会在下一轮的市场竞争中占据绝对的优势。随着人民生活水平的提高, 以及受互联网的影响, “90后” 的价值观具有很明显的时代特征。

INTRODUCTION

目录

CONTENTS

90后整体分析篇

90后“硬实力”差异分析

- 学历
- 专业

90后“软实力”能力分析

- 概况
- 需求动机
- 特质分析
- 自我认知
- 自我提升方式

企业&人才需求探析

企业需求篇

- 企业想要什么能力的员工
- 人岗匹配度(全国数据)

求职者篇

- 90后青睐的企业
- 90后最喜爱的企业文化
- 90后最喜爱的沟通方式

岗位胜任力模型篇

- B2B外贸业务员
- 市场运营岗
- 幼师
- 员工培训岗
- 企划专员
- 新媒体运营岗
- 软件开发岗
- 会计岗
- 面对面销售岗
- 行政管理岗
- 平面设计师

90后的留用和管理

离职时间统计(换工作的频率)

离职原因分析(离职原因数据)

动机分析(动机分析、工作状态)

有效激励保留建议(企业如何留住90后人才?)

关于调研

关于人啊人

90后 整体分析篇



90后“硬实力”差异分析



90后“软实力”能力分析

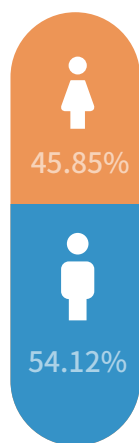
→ 90后整体分析篇

● 90后“硬实力”差异分析(学历, 专业)

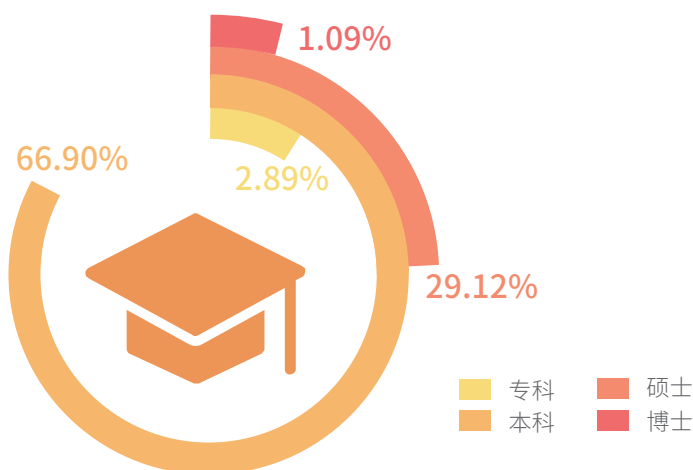
学历

通过线上线下结合T12后台测评报告采样, 90后男性占54.12%、女性占45.85%; 其中, 大专占2.89%、本科占66.90%、硕士占29.12%、博士及以上占1.09%。

90后男女比例



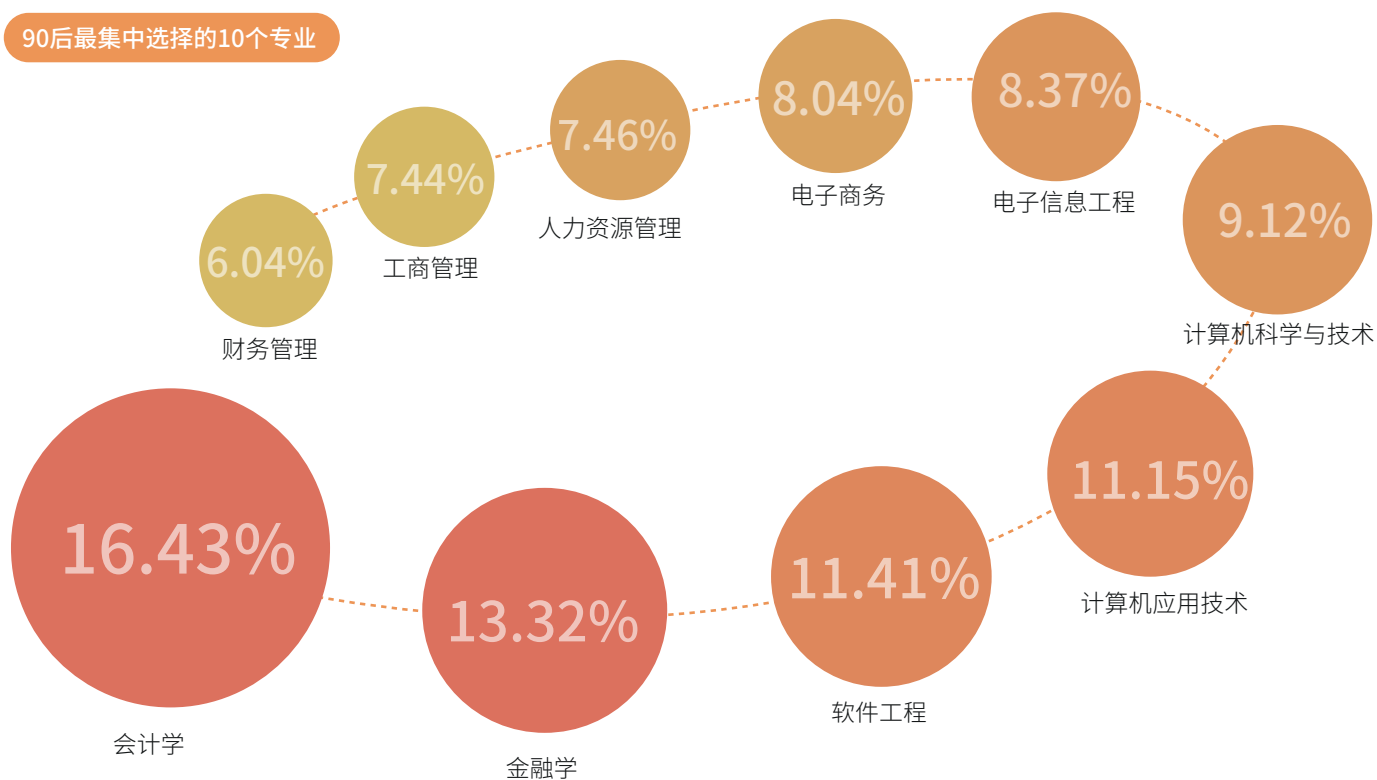
90-95后学历分布



专业

我们在500万份90后的测评数据中, 选取了185万信息完整的数据作为标本中统计得出, 90后选择的前10个专业分别为会计学、电子商务、计算机科学与技术、软件工程、人力资源管理、金融学、计算机应用技术、电子信息工程、财务管理以及工商管理。其中, 专业人数最多的是会计学, 达到总人数的16.43%, 其次是金融学, 占13.32%和软件工程, 占11.41%。

90后最集中选择的10个专业



● 90后“软实力”能力分析(概况、需求动机、特质分析、自我认知,自我提升方式)

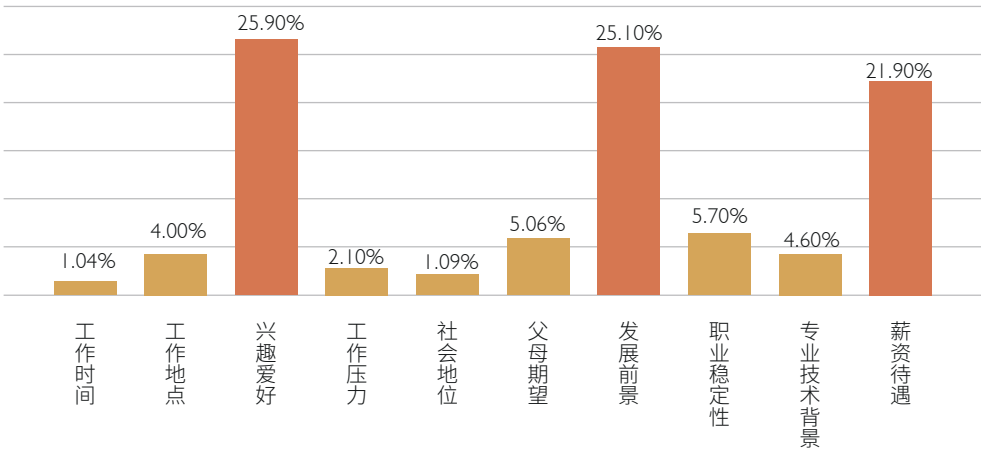
概况一 更尊崇自己的内心所向

从90后的择业取向来看,与70后、80后求稳定谋高薪不同,薪资已不再成为90后求职的主要目标,相反90后求职更注重有完善培训体系的大公司,并希望结合自己的兴趣爱好选择工作。

概况二 更关注发展空间

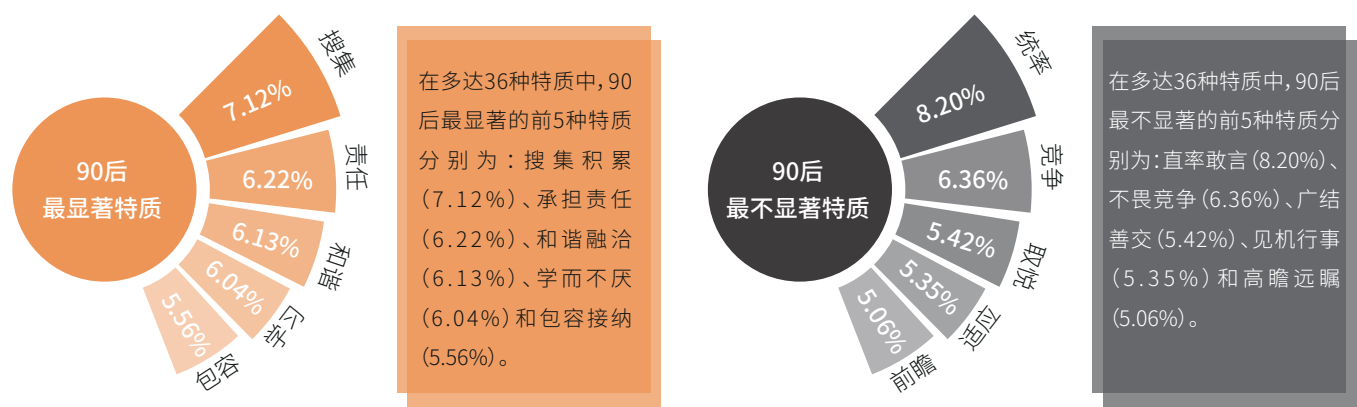
据调查,90后毕业生普遍认为第一份工作公司比岗位重要,发展空间和行业比薪酬福利重要,毕业之初的起步高,未来的发展眼光和就业层次也会有所提高,所以在求职路上,毕业生求职时更加关注发展空间的大企业。

90后工作需求分析



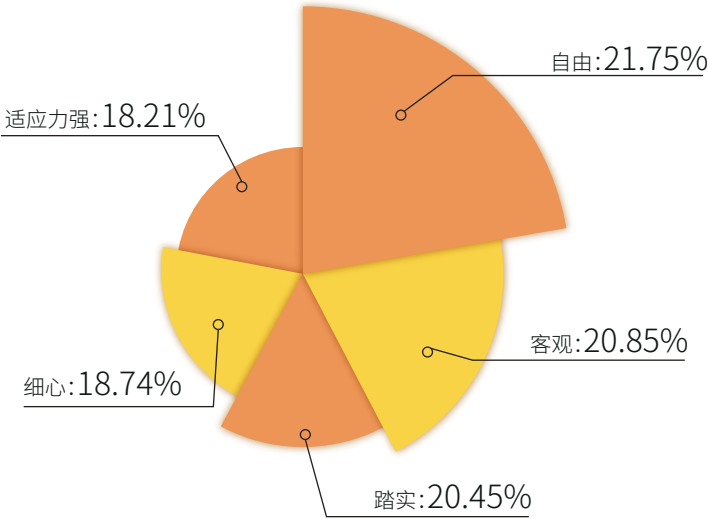
除了学习新的知识以外,他们对于工作也有自己的规划。
90后中,在找工作时,他们对工作时间关注度仅为11.9%,对社会地位的关注度仅为12.1%,位列前三的影响因素依次为:兴趣爱好、发展前景、职业稳定性。
90后是“努力玩,也努力工作”的一代。刚步入职场,对职场充满热情的他们不在乎是否加班,更注重工作是否是自己兴趣所在,关注工作是否具有发展前景,并希望对他们的工作能稳定。

90后特质分析



总的来说,90后更喜欢在和谐和包容的氛围下工作,他们有责任心,喜欢学习,企业可根据他们的特质对他们进行管理或者进行团队的组建。

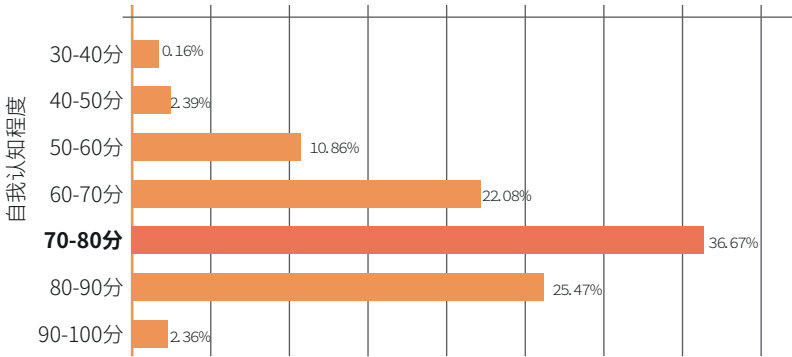
90后自我认知分析



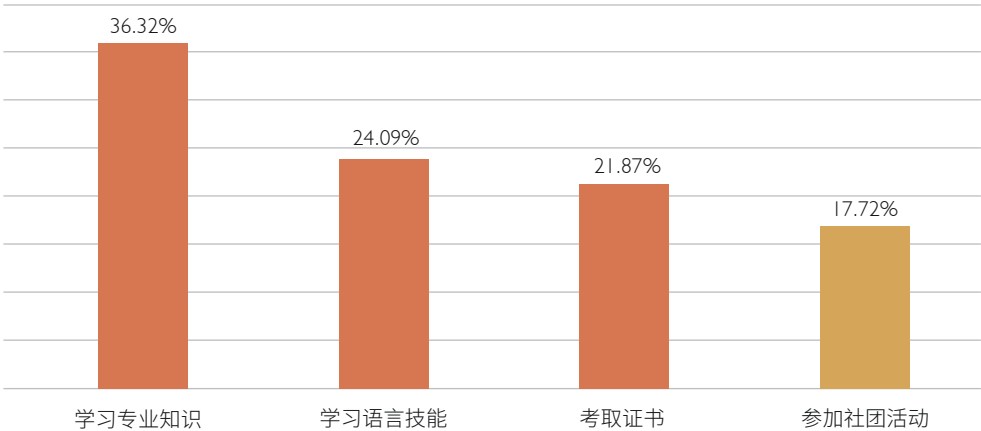
而90后他们更多地认为自己崇尚自由，更倾向于弹性工作时间；认为自己能客观地分析、学习、解决问题，也认同自己的踏实，细心和亲和力，对自己的社交比较有自信，更容易适应新环境带来的挑战。

90后的自己认知与测评结果匹配度分析

从T12后台大数据统计出，90后中，超过64.5%的人对自己有较为全面的了解。其中，36.67%的人自我认知清晰度达到70%~80%，25.47%的人对自己的认知清晰度达到80%~90%，而自我认知清晰度达90%~100%的仅占2.36%。这说明90后并不是“糊”了一代，他们更清晰自己想要什么，更了解自己适合干什么样的工作。



90后自我提升方式分析



90后并不是“毁掉”的一代，他们也注重自我提升。其中，他们的自我提升主要以学习专业知识为主，其次认为语言很重要；同时，他们也希望通过考取证书来证明自己的实力。他们认为，参与社团活动能提升自己的社交能力，拓展人脉，提升自己的业务能力。

企业&人才 需求探析



人才需求



求职者篇



岗位胜任力模型篇

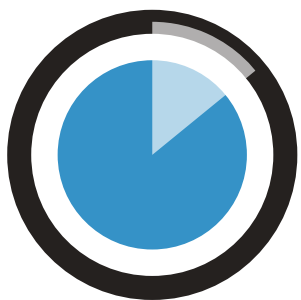
→ 企业&人才需求探析

● 企业需求篇

2017-2018不同行业企业人才需求概况



人岗匹配度



全国企业整体人岗匹配度不足

33.1%

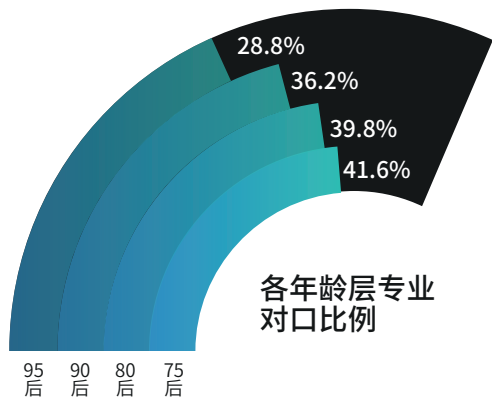
人岗不匹配的主要原因

- 1 没标准** | 没有建立岗位胜任力模型。
- 2 缺经验** | 企业HR的招聘专业度不够,无法准确甄别员工的内在和外有能力。
- 3 忽略重点** | 过度在意员工的外在能力(如:经验)而忽略了员工的内在胜任力。
- 4 缺分析** | 企业本身对岗位职责了解得不够透彻和准确。
- 5 不了解能力** | 没有了解员工内在胜任力,安排员工到不适合的岗位。
- 6 不了解意愿** | 不了解应聘者的求职动机,导致流失率高。

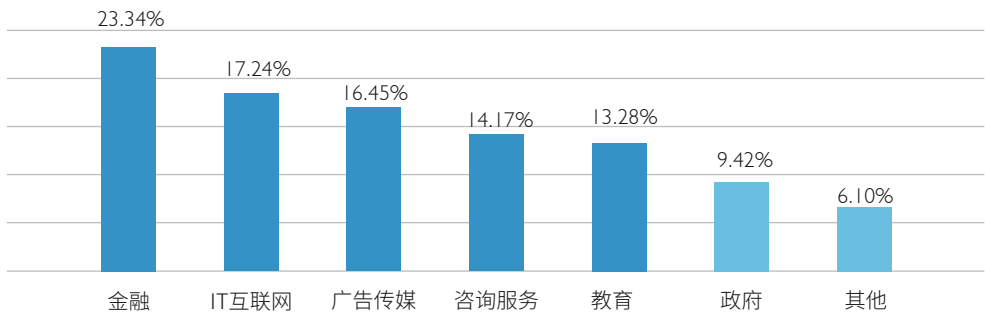
● 求职者篇

专业对口比例

由右表数据可见：每一代人都有每一代人的择业特点，70后择业以稳定为目标；80后在稳中求变；90后追求自我和个人发展。



90后想要什么样的企业

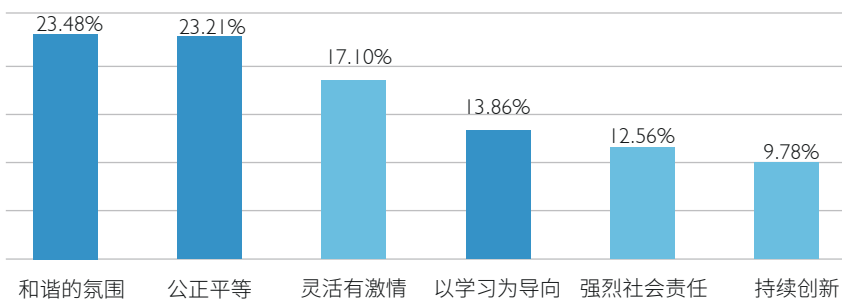


金融及互联网行业的热度依然不减，成为众多90后的首选择业方向，广告传媒和咨询服务紧随其后，然而很对传统行业的选择率却寥寥无几，均未能上榜。

对于未能上榜的传统行业，应当首要考虑的问题是“如何吸引当代新员工？”

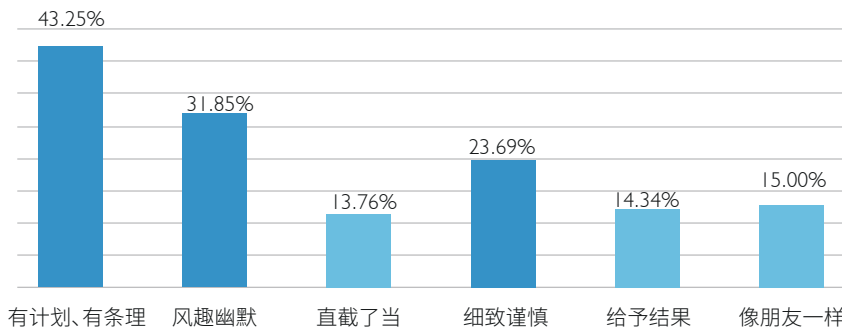
对于热门行业来说，虽然容易获得90后的青睐，但离职率也远远大于一般行业，如何保留人才是这些热门行业需要首要思考的问题。

90后最喜爱的企业文化



90后非常看重“和谐的工作氛围”，和谁一起工作，如何协作，这些是他们最关注的问题。因此一个具备和谐氛围、善于团队协作的企业，更容易获得90后的青睐。

90后最喜爱的沟通方式



90后员工难以忍受教条式的沟通方式与训话，且不喜欢拐弯抹角，他们更希望在轻松幽默的氛围下坦诚沟通。而且，他们更主张沟通的质量，他们认为，沟通之前理清思路，适当设计沟通内容将会大大提高沟通的成效。

我们总结了最受90后热衷的10个岗位的岗位胜任力模型。



规划型

操作型

事务型



B2B外贸业务员

(1) 工作内容:

- ①通过外贸电商平台开发客户,主要是通过询盘邮件与客户沟通并达成成交;
- ②需要通过计算机长时间与客户进行沟通,要求做事条理性和计划性强;
- ③平台的操作管理,例如产品上传、更新等,对产品以及市场熟悉了解;
- ④不断开拓新客户,达成业绩指标,具备较强的结果导向等。

(2) 主要胜任力因子(排名见下表):

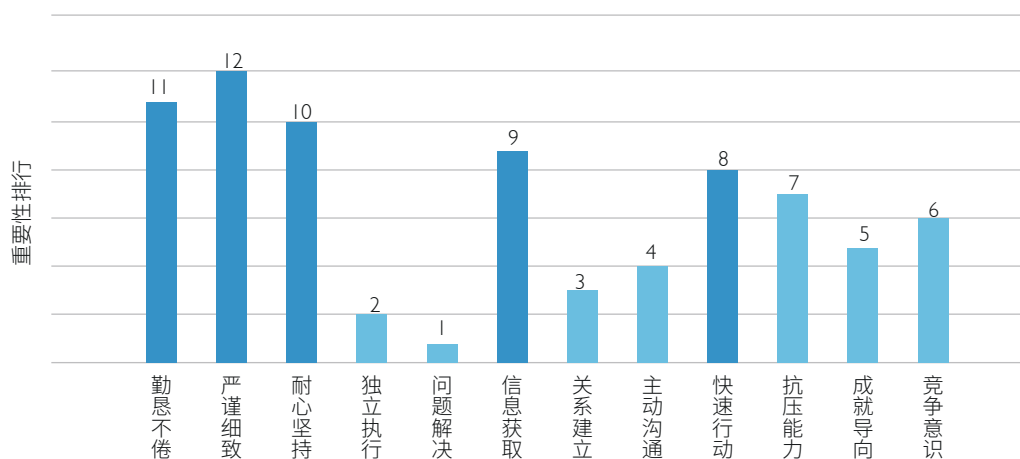
事务型 勤恳不倦 严谨细致 耐心坚持 独立执行

操作型 问题解决 信息获取 关系建立 主动沟通

规划型 快速行动 抗压能力 成就导向 竞争意识

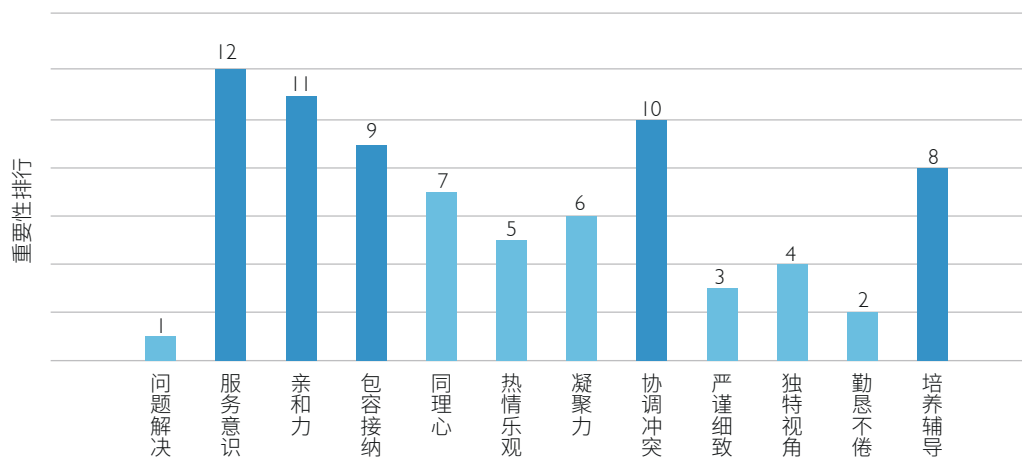
(3) 动机意愿:工作,财富,荣誉

B2B外贸业务员主要胜任力因子排名



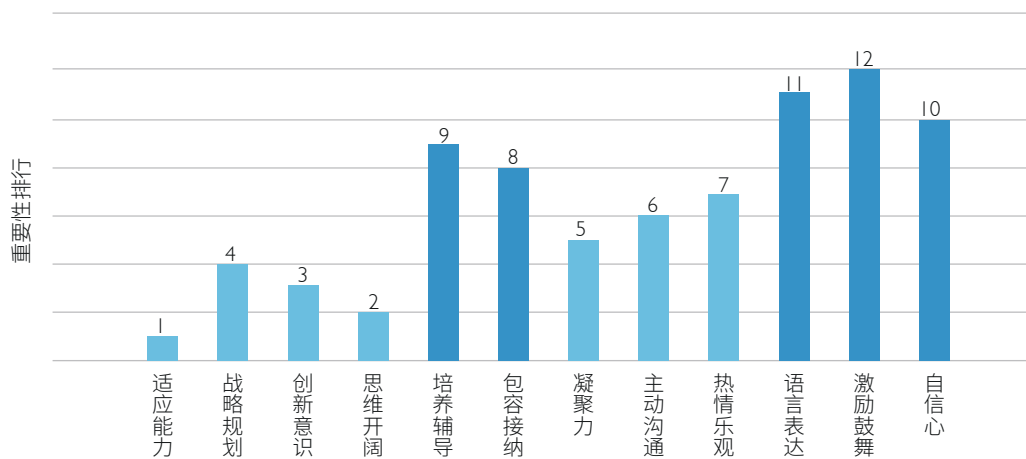


幼师岗主要胜任力因子排名





员工培训岗主要胜任力因子排名



发明型

事务型

规划型



企划专员

(1) 工作内容：

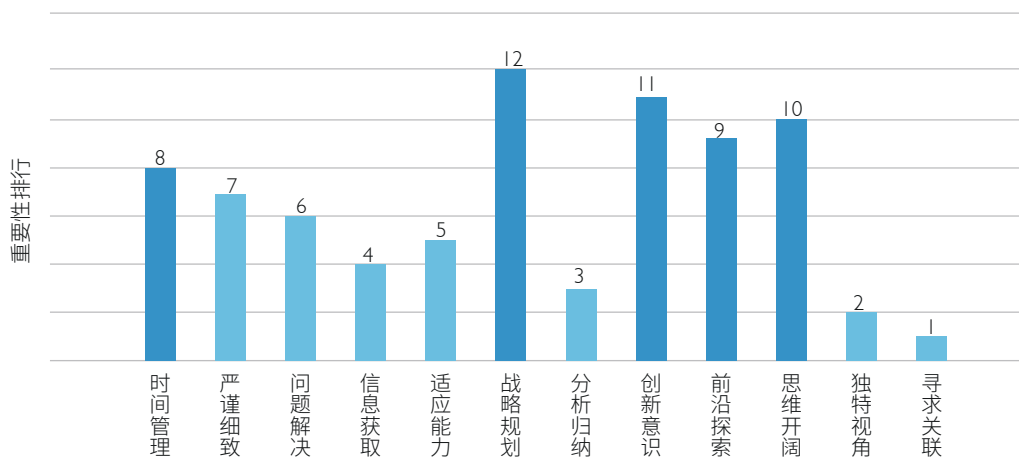
- ①重点负责公司市场营销策略的研究、策划、组织与实施管理，不断追踪国内外先进的营销理念和营销技巧，收集和剖析案例并与公司比较，对公司营销战略和策略进行调整，提出有价值的建议；编制、提交公司年度市场营销整体策划方案；
- ②负责研究制定公司品牌规划方案，并根据公司决策组织资源投入及品牌管理；
- ③建立健全营销信息系统，为本部门和其他部门提供信息决策支持；
- ④负责制定本部门工作计划，并对各项业务进行工作指导与业务报批；
- ⑤制订广告计划，与广告公司开展合作。

(2) 主要胜任力因子(排名见下表)：

规划型	时间管理	严谨细致	问题解决	信息获取
事务型	适应能力	战略规划	分析归纳	创新意识
发明型	前沿探索	思维开阔	独特视角	寻求关联

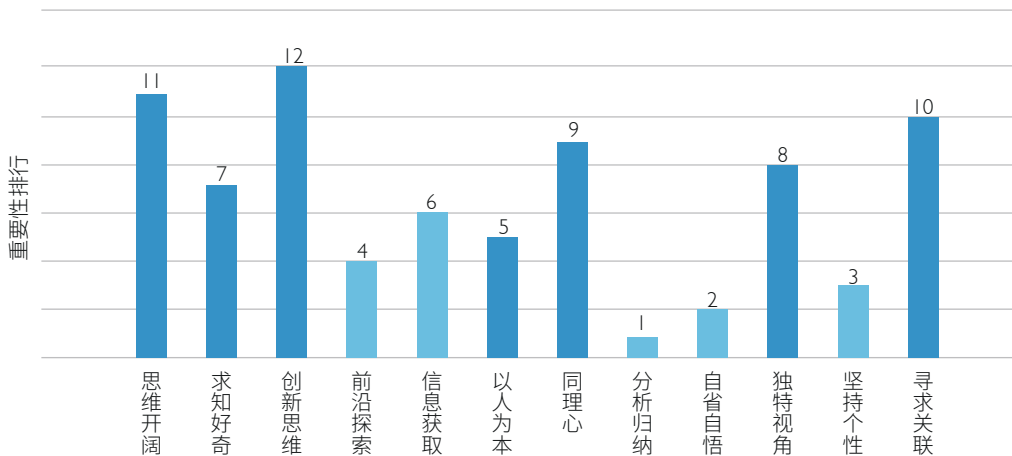
(3) 动机意愿：工作，创新，荣誉

企划专员岗主要胜任力因子排名





新媒体运营岗主要胜任力因子排名





(1) 工作内容:

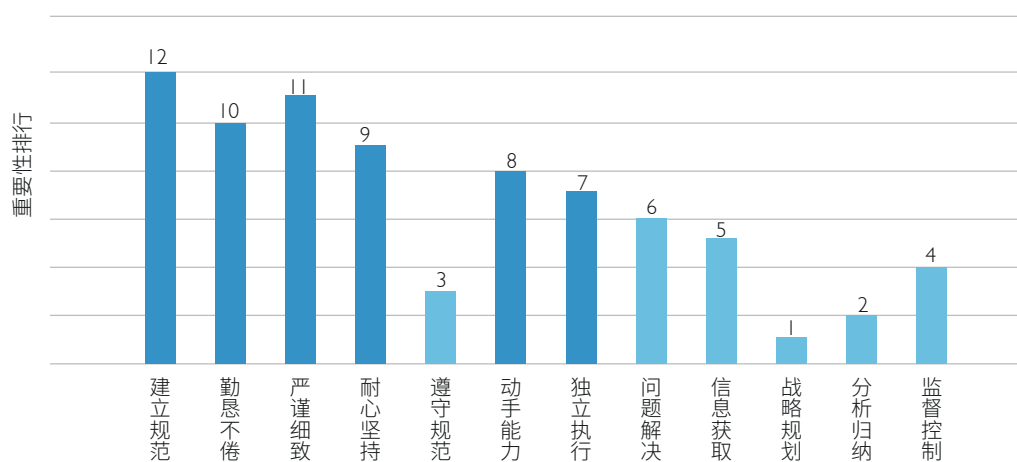
- ①负责编制记账凭证, 及对现金、报销往来票据账目的检查和审核;
- ②审核、核对和管理公司各类发票、单据等;
- ③负责会计凭证、账簿和会计报表等会计资料的汇总、编号、整理、分类归档整理;
- ④对数据非常敏感, 在核对各种数据以及票据、对账、核算等方面确保数据的准确性;
- ⑤原则性强, 严格执行公司的规定和要求执行公司的要求, 理性并严谨处理各种与财务相关的事务;
- ⑥有足够的细心和耐力, 能得住寂寞, 确保各种会计数据报表的完整性以及准确性等。

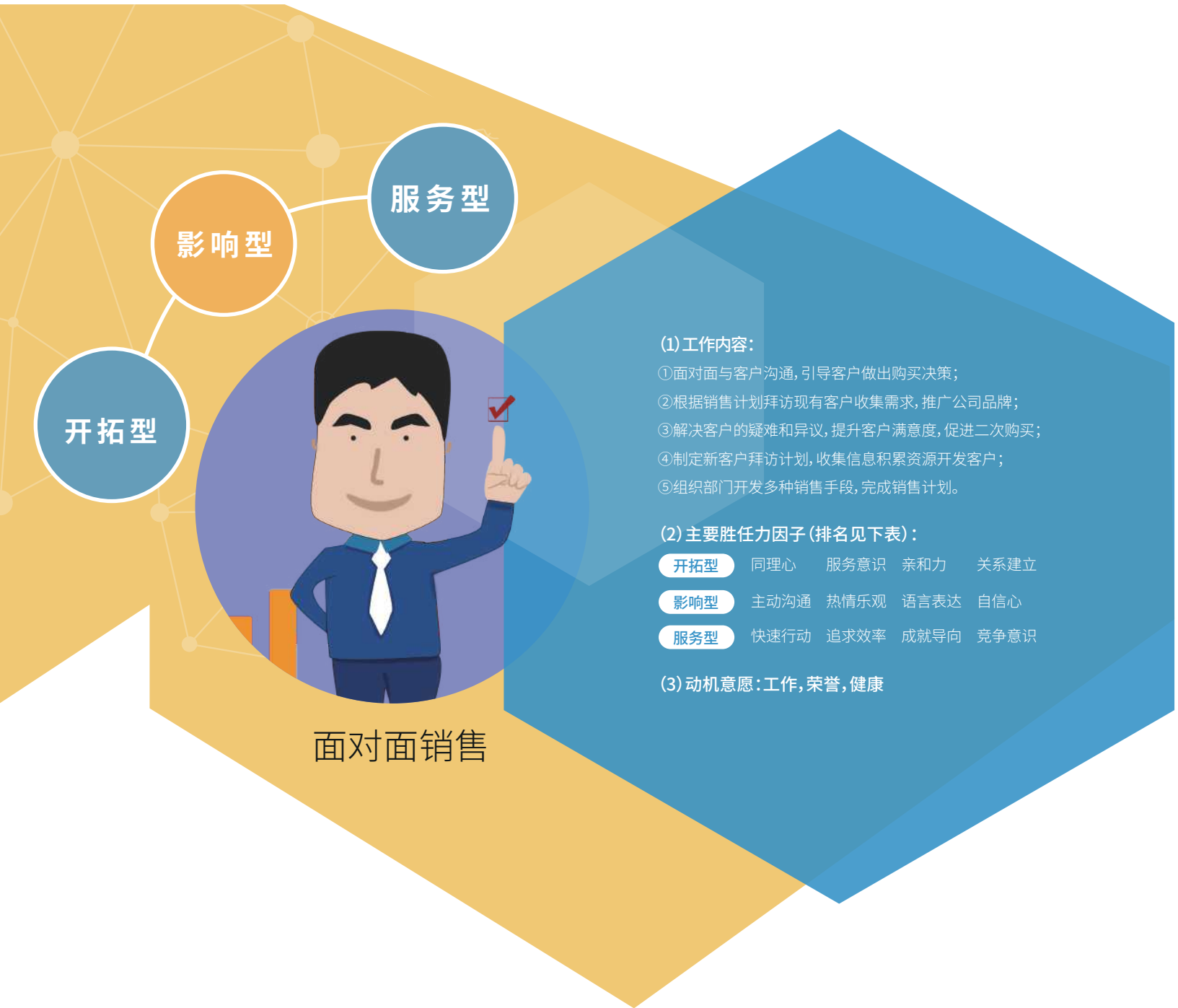
(2) 主要胜任力因子 (排名见下表):

操作型	建立规范	勤恳不倦	严谨细致	耐心坚持
事务型	遵守规范	动手能力	独立执行	问题解决
规划型	信息获取	战略规划	分析归纳	监督控制

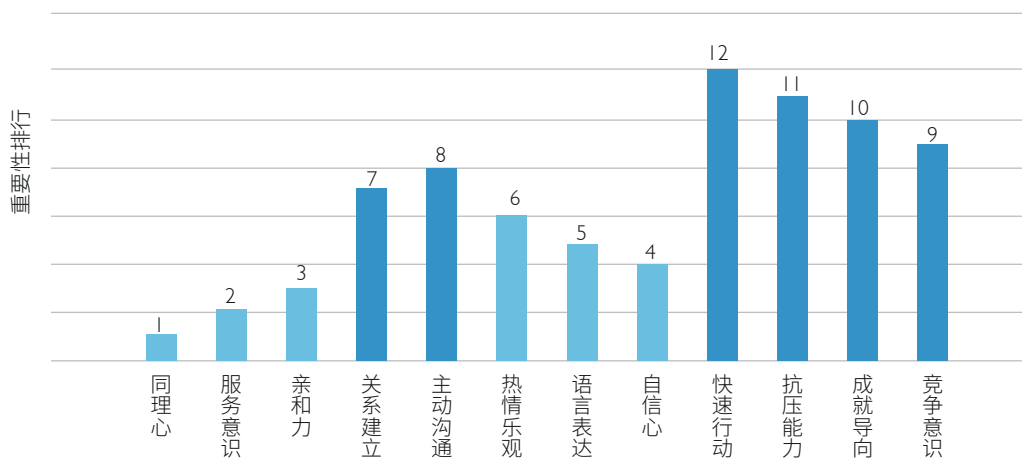
(3) 动机意愿: 工作, 荣誉, 健康

会计岗主要胜任力因子排名



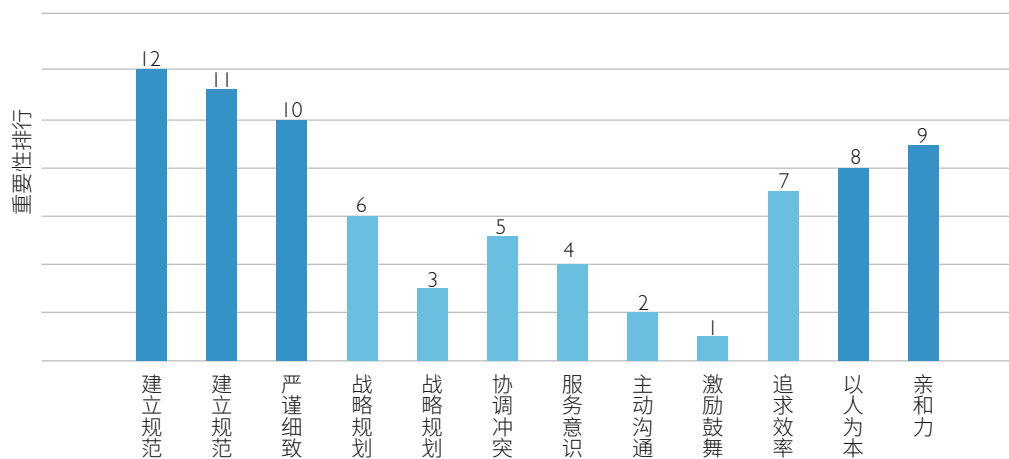


面对面销售岗主要胜任力因子排名





行政管理岗主要胜任力因子排名





平面设计师

(1) 工作内容：

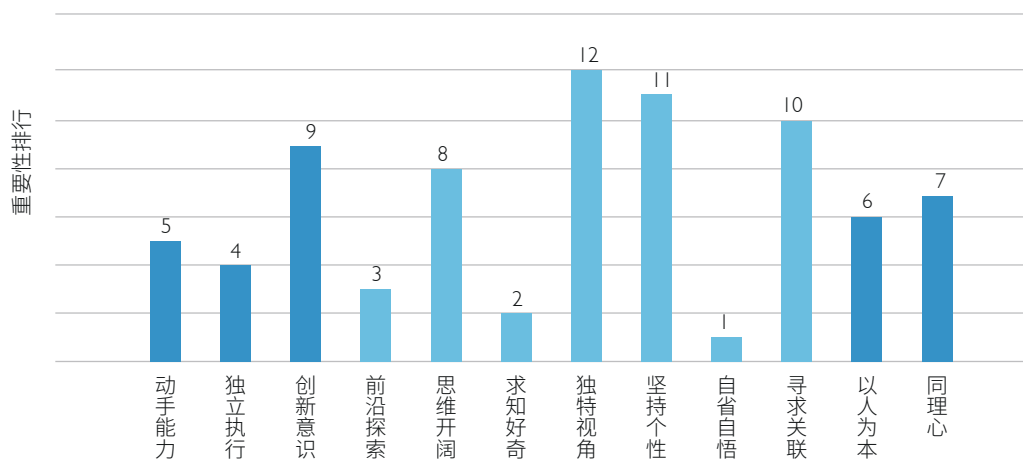
- ①负责公司活动宣传的广告、图片、动画、海报、LOGO及专题的设计制作；
- ②认真做好公司各类图片信息和主题资料的收集、整理、归档工作；
- ③协助公司网站编辑、网站优化推广员进行网站专题和网站美化工作；
- ④具备一定的艺术设计创作灵感和天赋,对于“美”的东西有自己的独特见解；
- ⑤严格执行设计制作流程,熟练操作各项设计制作软件,保证工作质量等。

(2) 主要胜任力因子(排名见下表)：

发明型	动手能力	独立执行	创新意识	前沿探索
艺术型	思维开阔	求知好奇	独特视角	坚持个性
规划型	自省自悟	寻求关联	以人为本	同理心

(3) 动机意愿：工作, 创新, 享受

平面设计岗主要胜任力因子排名



90后 的留用和管理



离职时间统计



离职原因分析



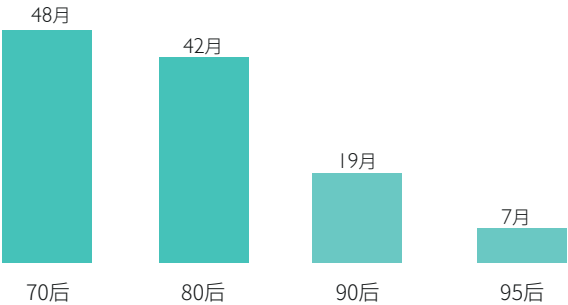
动机需求



有效激励保留建议

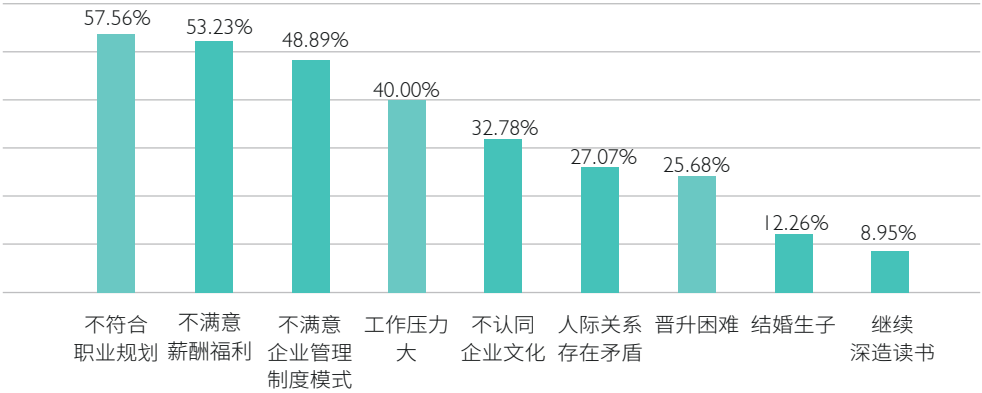
→ 90后的留用和管理

● 离职时间统计



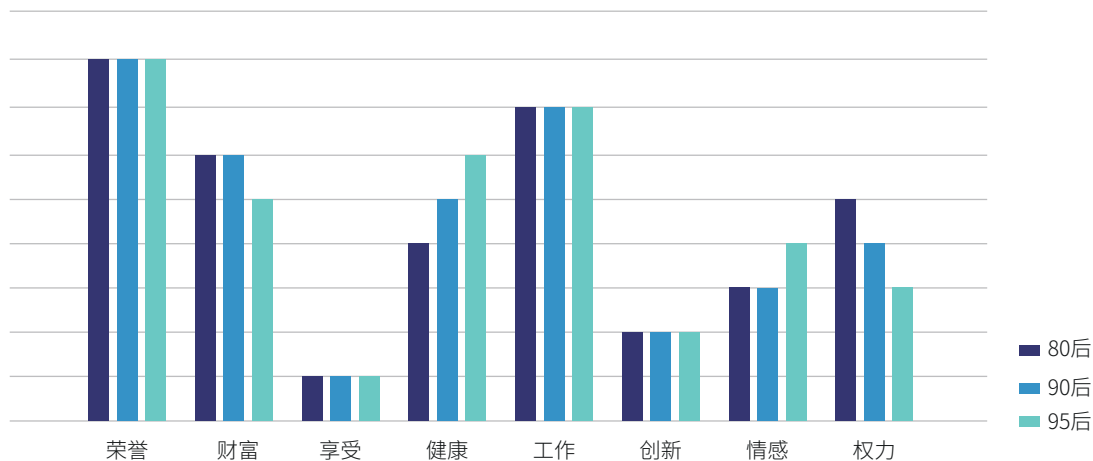
70后的第一份工作平均超过4年才换,80后则是3年半,到90后骤降到19个月,95后更是仅仅在职7个月就选择辞职。

● 离职原因分析



据我们调查,90后大部分人因为工作不符合职业规划 (52.1%) 而选择离职,其次是不满意薪酬福利 (51.4%) 和不适应企业管理制度模式 (49%)。90后崇尚“自由”,对于工作强度大的工作,他们可能无法适应;最后,企业文化和企业内部人际关系也是值得注意的问题,他们更喜欢在和谐的氛围中工作。

● 动机分析



T12报告的8项驱动力中,经过对80后、90后和95后的对比,他们的共同点是,都最看重荣誉和工作,最不看重享受和创新。这说明了,他们并不是只追求物质层面的享受,他们对自己的职业规划也有较高的追求和目标,他们选择自己喜欢的的工作,同时也希望在职场上更上一层楼。

值得注意的是,95后的情感分更高,这说明他们希望工作不仅仅是工作,也希望从工作中寻求一份来自他人的肯定和鼓励,希望在职场上获得关怀。

● 有效激励保留建议

90后员工刚刚步入职场,需求还是最基本的生存所必须的生理需要;但同时,由于90后员工成长于中国经济高速发展的20多年当中,家庭条件普遍不错,生存环境一般比较优越,相对于70后和80后,他们大学毕业步入职场,没有太多的生存压力,并不满足于获得一份工资来解决最基本的温饱问题,而是**更多追求“归属与爱”与“自尊需要”等精神层面的需求。**

企业人力资源管理者如何从马斯洛需求层次出发,激发90后员工的积极性和创造性,如何设定激励机制,才能吸引、用好、并留住90后的优秀人才?

为90后提供实现自我价值、满足其精神愉悦的机会和平台是企业改进激励保留机制的基本要求。

一方面,“90后”的家庭生活环境普遍比较优越,没有衣食之忧,在他们步入工作岗位之后,生理需求和安全需求已经不是问题了,不急于靠一份工作来解决自己的温饱问题;另一方面,“90后”又表现出在工作中展示自己才华的需求,希望得到认可,并且对归属感、尊重和自我实现等精神层面的需求更为强烈,这也是这一代人更愿意从事自己喜欢的工作的原因,他们能从中获得成就感和满足感。因此,企业管理者如果能给他们一个实现自我价值的平台,他们会更乐意为企业做贡献。

那么,问题来了:

企业要如何知道员工的正式需求?

毕竟如果当面问的话,员工未必愿意把自己的真实需求说出来。

四种常用的方法推荐

细心观察
换位思考

平时多观察员工的一言一行,多留意员工的情绪变化和精神状态的变化;经常站在员工的角度看问题,来体验他们所处的真实环境,考虑他们的需求和真实感受。

做好意见
征集

安排HR通过问卷调查的方式,对员工进行意见征集。及时了解员工的想法,诉求和建议。

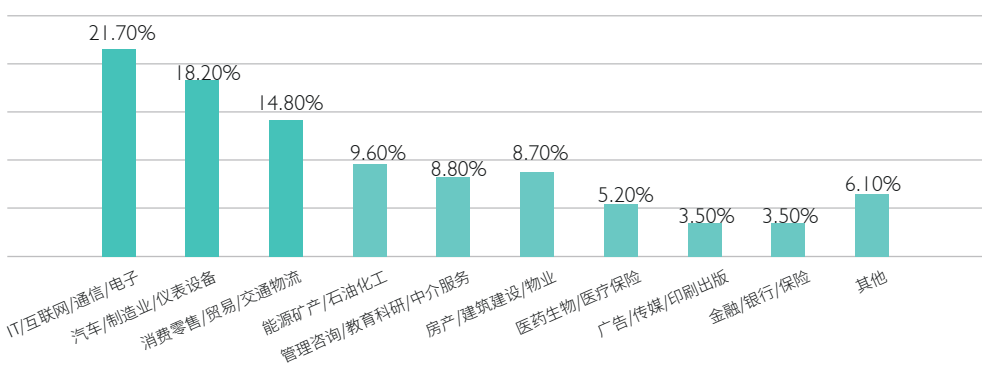
访谈

多和下属员工面对面的交流,做到像朋友一样聊聊天,通过轻松的方式,观察和了解他们真实的心理需求。

借助人才测评工具
了解员工需求动机

员工的需求具有隐蔽性,大部分员工面对HR或领导时,对自己想要的东西都会都羞于表达。所以,直接询问的方式显然效果不佳。
如果企业真想保留人才,可以利用专业的人才测评工具,了解员工的动机和驱动力因素,比如T12人才测评系统,清晰呈现员工的需求动机,便于企业科学制定合理有效、个性化的激励制度。

目前,我们所采取的调查报告中,借用人才测评工具解决人才管理问题的行业比例如下:



在我们分类的9大行业中,其中使用人才测评工具最多的是IT/互联网/通信/电子,达21.7%,其次是汽车/制造业/仪表设备类,达18.2%,第三是消费零售/贸易/交通物流,达14.8%。

知道员工需求后,除了财富和物质奖励之外,企业应该如何激励员工达到保留人才的目的?

- 1 写信给他们

给员工寄一封手写的信,员工喜欢受到重视的感觉
- 2 真正关心员工的职业发展

一个管理者真正关心一位员工的未来发展,对于员工的影响会非常大
- 3 关心员工工作与生活的平衡

比如关心员工的家庭情况、健康情况等,有时候一两个关心的小姿势都能发挥不同的效果
- 4 倾听

这是一条简单的法则:仔细倾听一个员工对于工作提升的想法。聪明的倾听是管理工作的一部分,而且员工希望被倾听
- 5 己所不欲勿施于人

这句话仍然像几千年前一样有效。这显示了你尊重你的员工以及他们所做的工作
- 6 个性化激励

针对不同员工,设计能满足诸如财富、晋升、学习机会的个性化激励措施

关于调研

本调查的结果是人啊人研究院基于人啊人T12后台的大数据，筛选了500万份“90后”的代表性报告，了解其个性特征，分析其综合能力和就业观；同时分析现阶段企业的选人趋向和选人现状，针对性为企业人才招聘、人才培养模式以及人才保留提供科学的借鉴，做好人才储备工作。



免责声明

1. 以下免责声明及其修改权、更新权及最终解释权均属本公司所有。
2. 本公司认可本报告内容的重要性，并且尽力保证调研报告中信息与陈述的合理性，但不保证符合您的所有要求。
3. 参与创建、制作本报告的任何一方，不应以下情况作出保证和/或承担由以下情况所导致的任何损害赔偿赔偿责任：
 - A) 本报告中信息及数据的准确性、充分性、完整性；
 - B) 本报告阐述之信息、数据、服务内容与其他研究机构研究结果的异同；
 - C) 任何组织或个人未经许可使用、引用、修改本报告中的信息、数据和内容并对外传播发布；
 - D) 公司收入或预期利润损失、业务损失、商誉、使用权、数据或其他有形和/或无形损失。
4. 我们建议报告被用于参考用途而非直接被引用。

Renaren

人啊人·人才测评

关于人啊人

广东人啊人网络科技有限公司是一家更懂中国人的人才测评综合服务商,我们以人为本,全面帮助企业提升人才价值,推动组织发展。

主营业务分为:T12人才测评系统、企业定制化系统和企业管理咨询,覆盖了企事业单位人才管理和发展各个环节和方面。

广东人啊人2017年荣获广东省高新科技认定,并且拥有国内首家研发的T12人才测评系统,获得了完全的相关专利。该系统从多维度对人进行精准评估,让企业在招聘选拔、人员调整、团队建设和人才保留等方面可以快速了解被测者的内在能力素质。将适合的人才,放在匹配的位置,创造最大的企业利润和个人职业幸福感,是我们为客户服务的宗旨。将适合的人才,放在匹配的位置,创造最大的企业利润和个人职业幸福感,是我们为客户服务的宗旨。

使命

让天下没有错位的人才

愿景

做最精准的人才评估体系



(扫描二维码,关注我们)



(留下您的联系方式,获取解决方案)

企业网址:www.renaren.com

全国热线:400-996-0801 0769-22909010

企业地址:东莞市南城街道鸿福社区黄金路1号东莞天安数码城C1区505