

# 2019 **ATA** 就业力报告

700万+  
考生测评数据

1500+  
院校

34  
省级行政区域

12  
学科类别

3  
学历等级

数字化时代的人才测评体系研究  
Research on Talent Assessment System in Digital Era



## 关于报告

ATA职业能力评价研究院于2019年12月发布《2019ATA就业力报告——数字化时代的人才测评体系研究》(以下简称“报告”)。报告全面展示行业人才发展趋势,解读ATA职业人才评价体系在各企事业领域的应用,分析院校大学生能力特征,促进行业、企业、院校大学生的综合职业化发展。

本报告中研究数据采用分层抽样的方式,选取了700万以上考生作为研究对象,覆盖1500所以上高校、34个省级行政区、12个学科类别、3个学历等级(本科、硕士研究生和博士研究生)。

报告中各模块的测评分数均采用标准分制,个性心理特征维度得分为标准十分,其他模块得分范围在0-100分,平均分70分,标准差统一为10。







# 目录

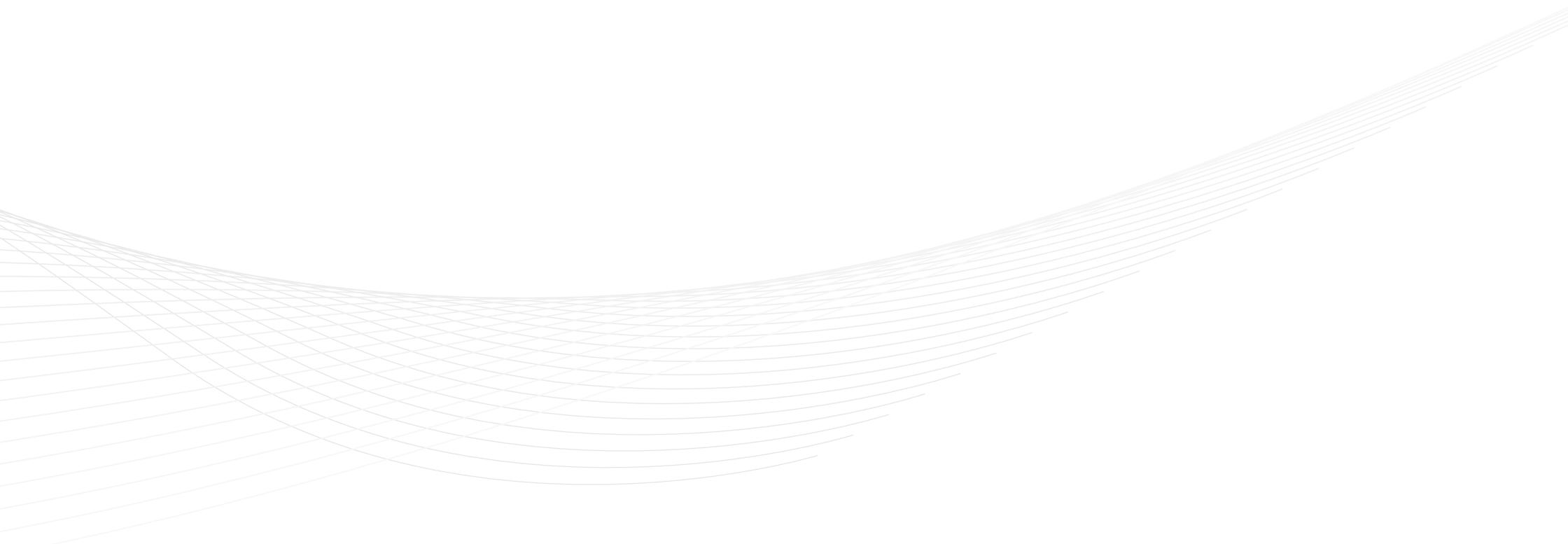
## CONTENTS

数字化时代的来临	01
面向未来的素质模型	09
中国大学生就业力画像	19
ATA就业力院校排行榜	39
个性心理特征	44



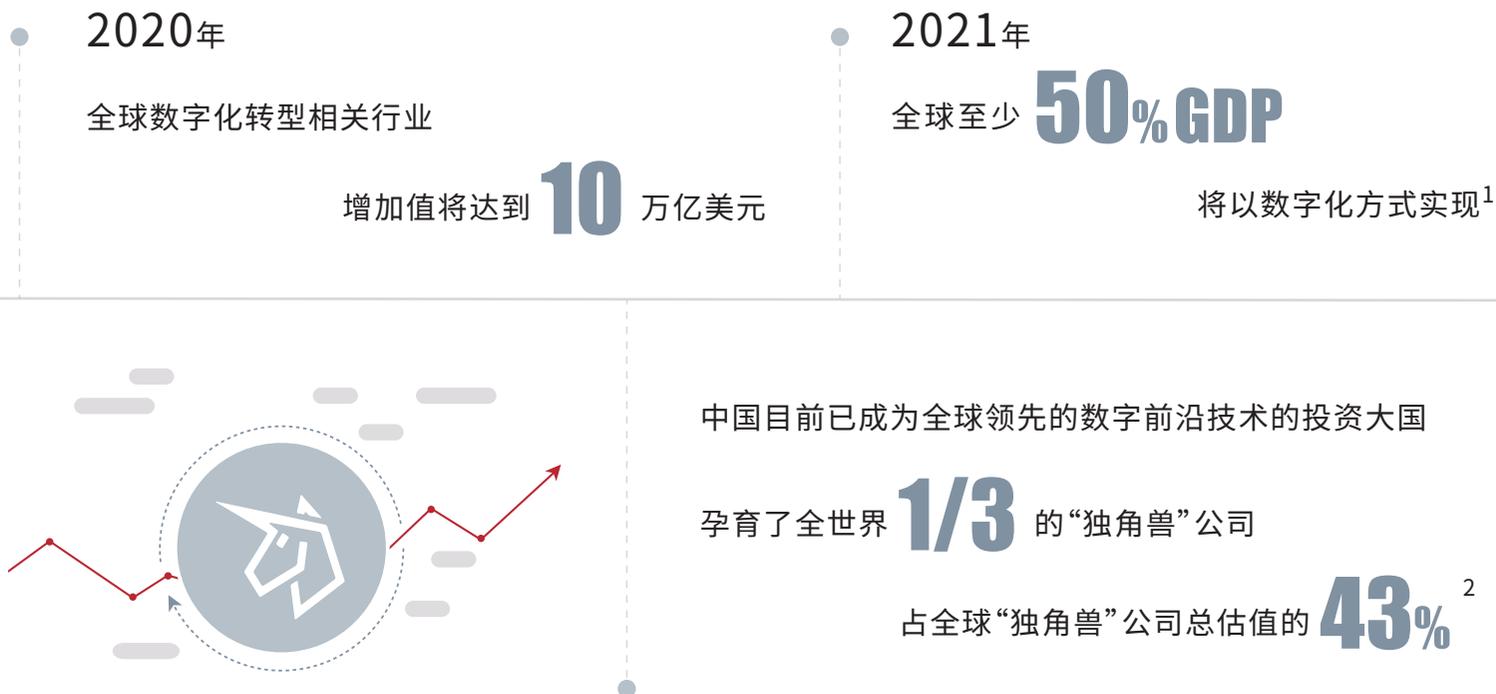
# 数字化时代的来临

随着5G、人工智能、区块链等新兴数字技术与传统产业的深度融合，众多企业面临数字化转型。企业需要利用、整合各种技术，重新部署人才战略。



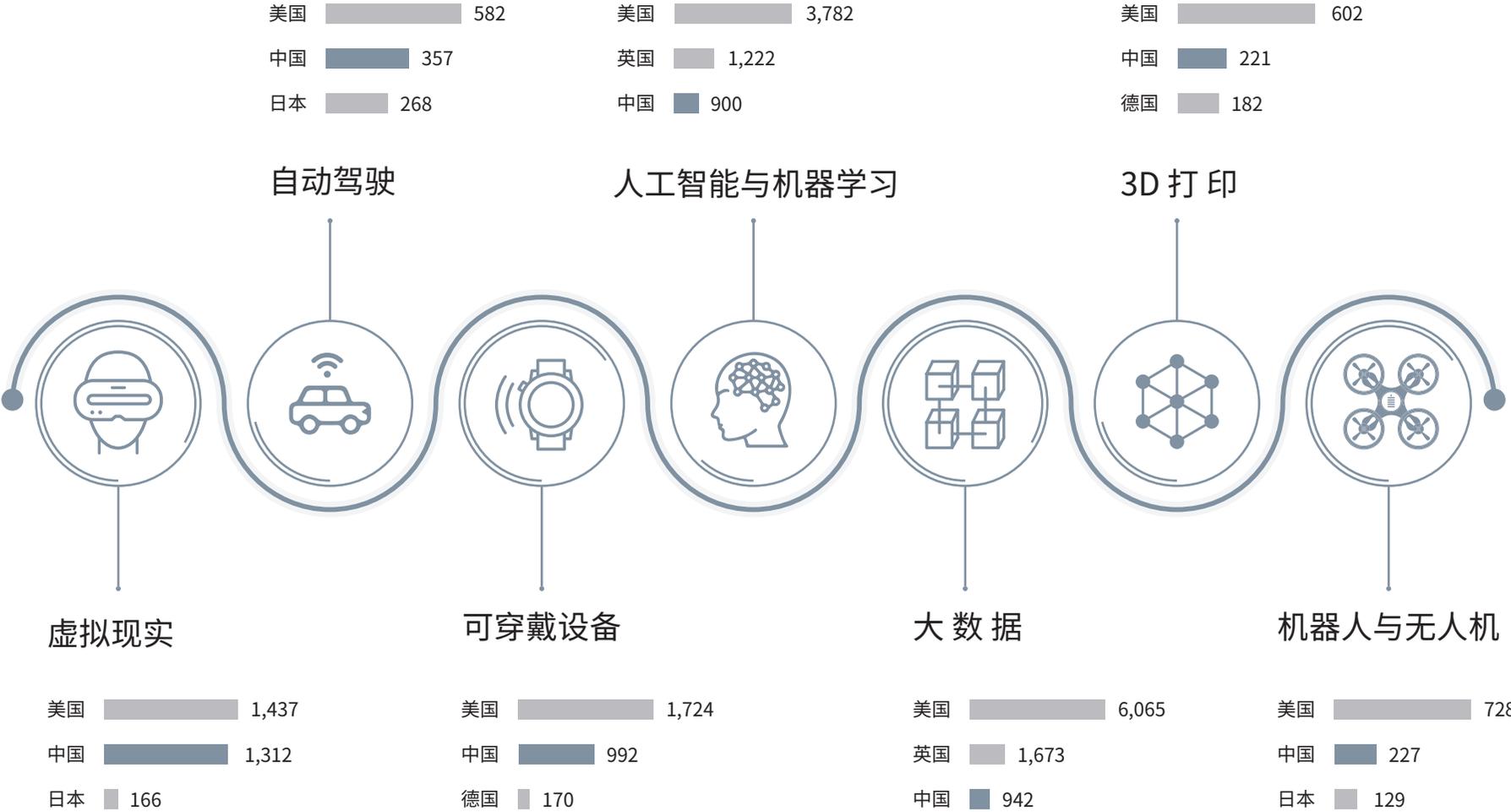
## 席卷全球的数字经济

近年来,5G、云计算、物联网、人工智能、虚拟现实等新兴数字技术发展迅猛,数字技术与传统产业深度融合,成为引领数字经济发展的强劲动力。在数字经济形态下,各个行业、各个领域的信息系统的每一个节点、每一个环节都将进行数字化,实现万物互联,将之前的信息化服务升级为智能化服务。



1 IDC.《2018中国企业数字化发展报告》.

2 麦肯锡研究院.《中国数字经济如何引领全球新趋势》.



关键数字技术的风险投资额(单位:百万美元)  
资料来源:PitchBook, 麦肯锡全球研究院分析

## 数字化重塑传统行业

随着“独角兽”和初创企业的迅速增长，传统行业也在不断扩展业务平台，信息通信技术(以下简称ICT<sup>3</sup>)与传统产业融合发展成为当前中国数字经济的主要动力。



我国的数字经济规模已在去年年底达到 **31** 万亿元



其中,ICT产业本身的贡献占 **26%**



ICT与其他产业融合创造的贡献占 **74%**

总体而言,建筑地产、能源、制造等传统行业的数字化技术应用在影响企业概念化的方面有待进一步挖掘和提升,IT/科技、金融、文娱、零售等技术孕育的行业在所有行业中拥有相对成熟的数字化水平。

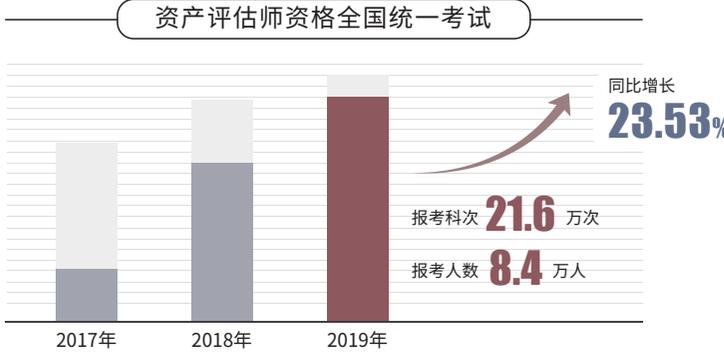
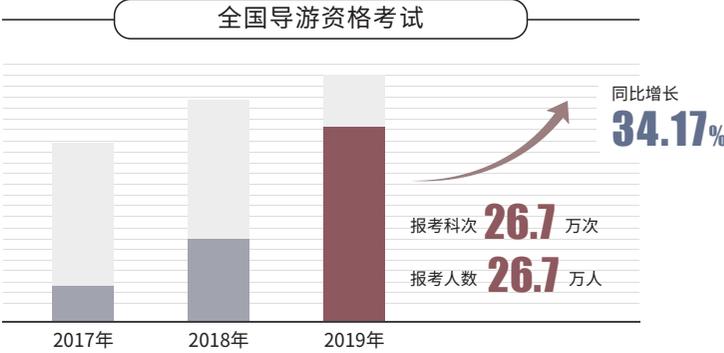
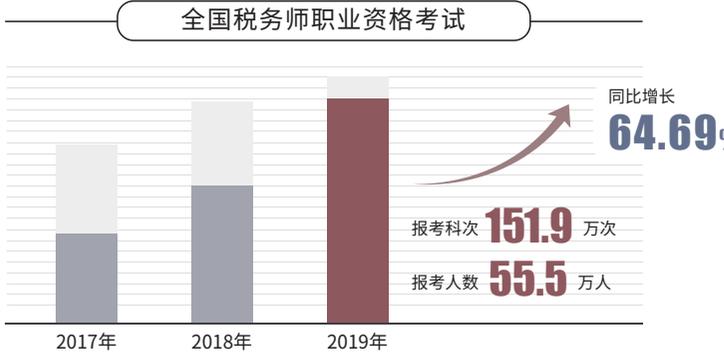
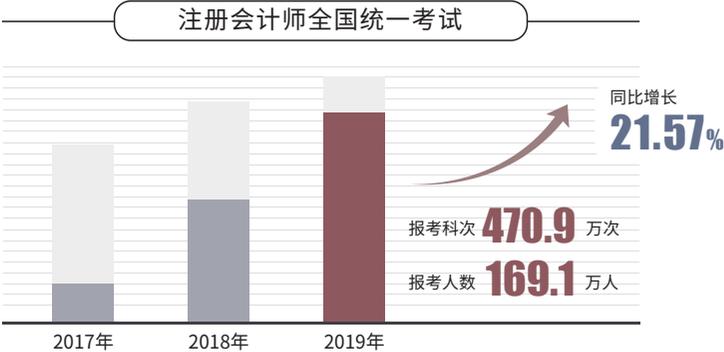
行业	数字化成熟度水平	数字化技术应用	数字化人力资源
IT/科技	高	高	高
金融	高	高	高
制造	中	中	中
零售	高	中	中
医疗卫生	中	中	中
交通运输	中	中	中
教育	中	中	中
文娱	高	高	高
建筑地产	中	中	中
能源	中	中	中
公共组织	中	中	中
农、林、牧、渔业	低	低	低

■ 高 ■ 中 ■ 低

<sup>3</sup> ICT(Information and Communication Technology): 指信息和通信技术,是电信服务、信息服务、IT服务及应用的有机结合, 通信业、电子信息产业、互联网、传媒业都融合在ICT的范围内。

随着数字基础设施的不断完善，数字化程度较高的金融、文娱等行业，作为数字化领先者“强者恒强”的优势不断凸显，并将继续保持一定水平的发展态势，使得整个行业热度有增无减，其发展前景对于就业者颇具吸引力。以文娱行业为例，全国演出经纪人员资格认定考试2018年的报考人数为33765人，而2019年报考人数则增至76804人，增长接近1.3倍。

同时，持续创新的数字化技术也更多地应用在考试测评行业，贯穿于考试实施的各个环节，不仅提高了考试管理的效率，也持续提升



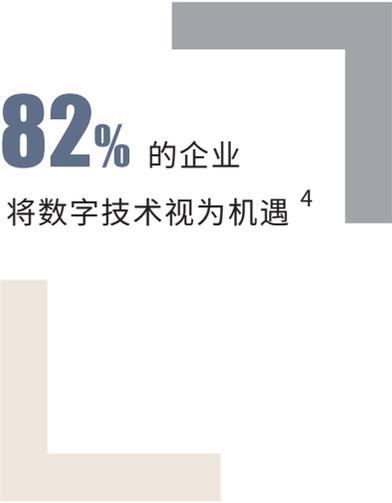
## 数字化赋能企业创新

无论是数字化程度较高还是数字化程度相对较低的行业，都在有意识地进行数字化转型。产品和服务数字化转型的需求巨大，各行各业从核心业务出发，一系列产品和业务模式变革随之产生。

全球1000强企业中的 **67%**，中国1000强企业中的 **50%**

都会把数字化转型作为企业的战略核心。

变革速度的加快需要进行数字化创新。企业需要利用数字化知识和技术进行商业模式的革新，既包括数字化技术的应用和实施，也包括业务模式各方面的探索与改造。



**82%** 的企业  
将数字技术视为机遇<sup>4</sup>

<sup>4</sup> 资料来源：Kane, Palmer, Phillips, Kiron, & Buckley (2015). "Strategy, Not Technology, Drives Digital Transformation". MIT Sloan Management Review and Deloitte University Press.

## 数字化助力人才评价

从企业的角度来说,数字化已渗透进了企业的价值链,从前端的营销、客户管理到中台的风险、内部控制、内部审计,再到后端的财务与运营等所有的环节。受此影响,人力资源战略作为企业数字化转型不可或缺的部分,正经历着深刻变革。

传统人力资源管理的目标主要是在关注组织利益的基础上,寻求组织与人的平衡。这种模式的逻辑是“战略—组织—人才”,基于企业的长期战略构建组织,基于组织要求来选择和管理人才。这种传统模式的套用需要具备几个前提条件,包括清晰的公司战略、成熟的商业模式、稳定的组织架构、明确的工作分工及忠诚的正式员工等。<sup>5</sup>

然而,在数字化时代,这些前提条件都受到了颠覆性的挑战:商业环境快速变化,战略变得模糊,组织更有弹性,员工忠诚度大幅降低.....传统管理框架不再能很好地解决当前的问题。新的人力资源框架需要调整为“战略—人才—组织”,利用和整合各种新技术,重新设计企业的人才战略。

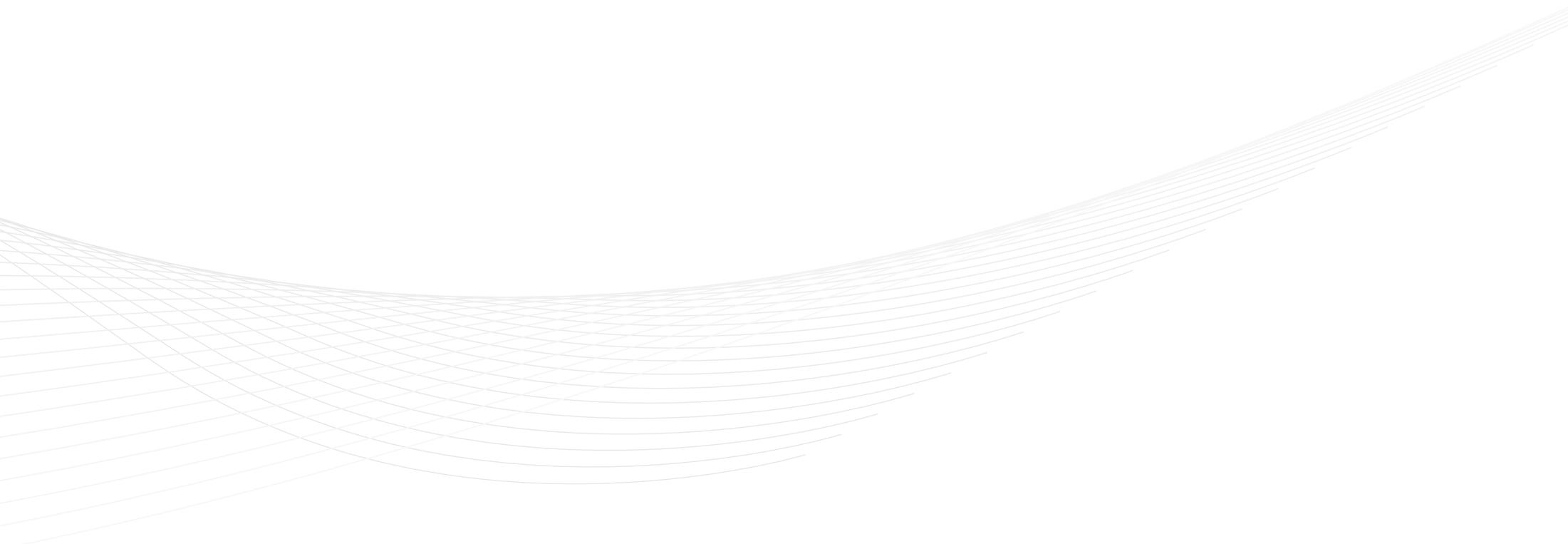
---

5 田圣海.(2018). 人力资源数字化革命. 互联网经济, No.40(06), 86-91.



# 面向未来的素质模型

技术迭代带来了人才素质需求的变化。为了快速响应新的商业环境,企业需要设计面向未来的人才素质模型。



## 技术重新定义人才素质需求

纵观历史发展进程,每一次技术变革都带来了人们对“人”这一概念的重新审视:人的价值更为凸显,人们渴望更有价值的生存,渴望更为私人化、定制化的产品和服务。企业需要重新定义人才素质需求,需要员工在面临问题和事件时,能够快速而准确地进行分析和判断;在面对新任务、新情境时,产生新观念;把经验应用于适应、选择和塑造环境。

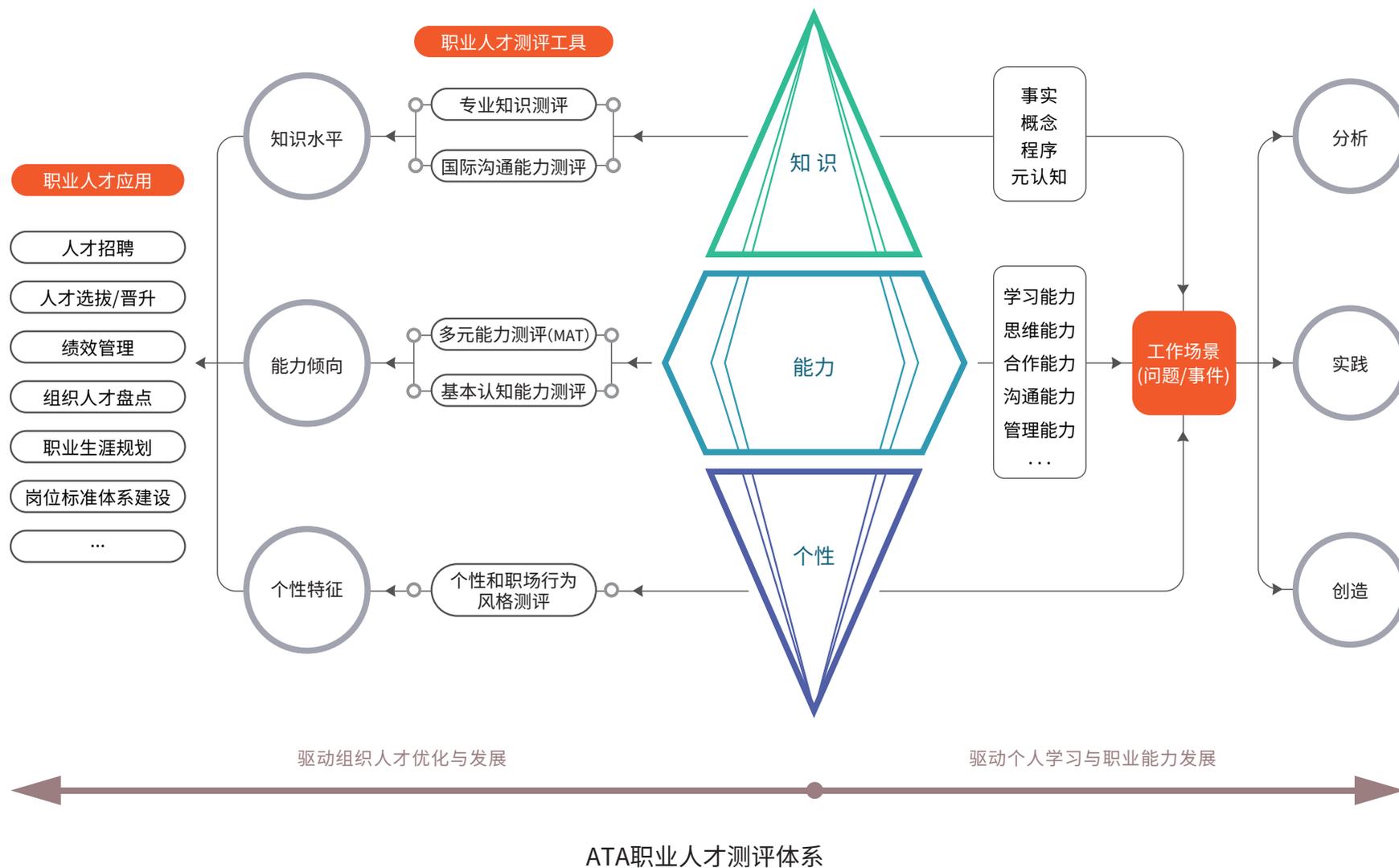
ATA通过分析国内外人才测评应用现状,结合企业对人才素质的需求,在心理学、教育学、管理学以及计算机等学科的基础上,研发适用于数字化时代的科学性人才测评体系,以实现个体全面、快速、稳定和准确的评价。

ATA职业人才测评体系主要基于胜任力模型理论。胜任力模型是人力资源管理与开发实践的重要基础,是担任某一特定任务角色所应具备的知识、能力和个性特征的独特组合。<sup>6</sup>三者之间存在密切的关系:

- 知识是能力的基础,能力的形成与发展依赖于知识的获得,而能力的高低也会影响知识掌握的水平;
- 个性影响能力的发展水平及方向,能力的形成与发展也会促使相应个性特征随之发展;
- 个性影响个体知识的获得,进而影响个体的能力水平。

---

6 严正, & 卜安康. (2011). 胜任素质模型构建与应用. 机械工业出版社.



## 能力倾向

### 能力倾向

属于能力的概念范畴,是指一个人的潜在能力。

### 能力倾向测验

由智力测验发展而来,根据职业领域的能力需求,补充了以言语理解、资料分析等内容模块所组成的能力测验。

ATA基于胜任力模型架构和斯滕伯格“成功智力”理论,通过对岗位需求以及个体能力表现的分析论证,研发以职场能力应用为导向的测评产品—ATA多元能力测评(ATA Multiple Ability Test,简称MAT)。

在职业测评领域,能力倾向测验已经成为各行业进行人才选拔、员工安置与职业指导的重要工具。但由于传统能力倾向测验偏重于对知识、分析和推理等能力的考察,对高级认知能力较少涉及,限制了能力评价的范围。同时,随着使用率和覆盖面的增加,以及考前练习效应的影响,“考试型”选手层出不穷,其测评结果的有效性在企业实际应用场景中存在一定的偏差。

### 成功智力

该理论由心理学家斯滕伯格提出,他认为成功智力是指个体按照自己的标准,利用自己的长处或修正自己的不足,达成人生主要目标、取得生活成功的智力。成功智力包括分析性智力、实践性智力、创造性智力,只有这三种智力很好地平衡和协作,才能更加有效地达到成功。<sup>7</sup>

7 斯滕伯格.成功智力[M].吴国宏等,译.上海:华东师范大学出版社.

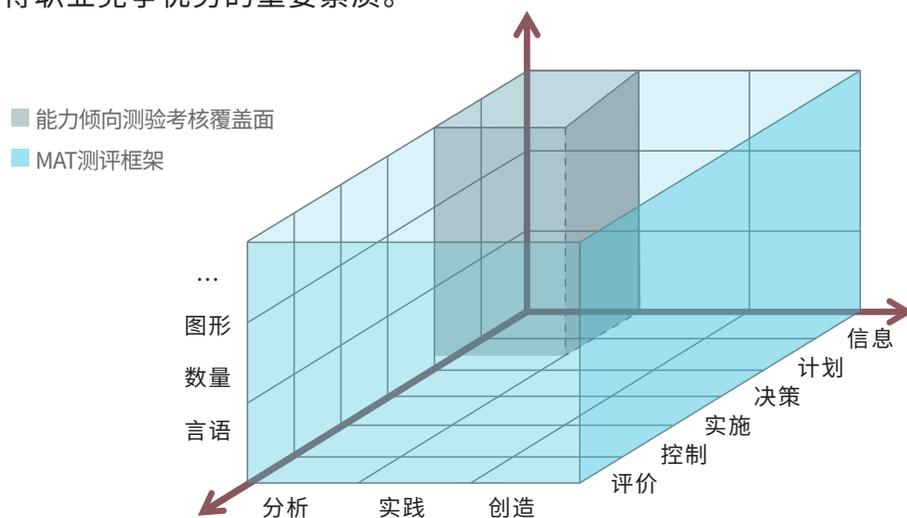
## ATA多元能力测评(MAT)

MAT包含三个考核模块：分析、实践和创造，涉及言语、数量和图形等方面，可根据用人需求进行不同组合，有针对性地衡量、考察个体能力特征。

**分析模块：**考察个体运用已有知识经验对信息进行分析、评估与判断的能力，是职业能力中最基本的组成部分。

**实践模块：**考察个体把理论转化为实践的能力，是“成功智力理论”与职业能力的契合点。

**创造模块：**考察个体想象、假设、构思和发明等创新能力，创新能力是取得职业竞争优势的重要素质。



**综合型的能力评价：**以面向问题或事件的应用型能力为考核目标，综合评价个体各项能力组合应用中的表现，精准适配企业岗位实际用人需求。

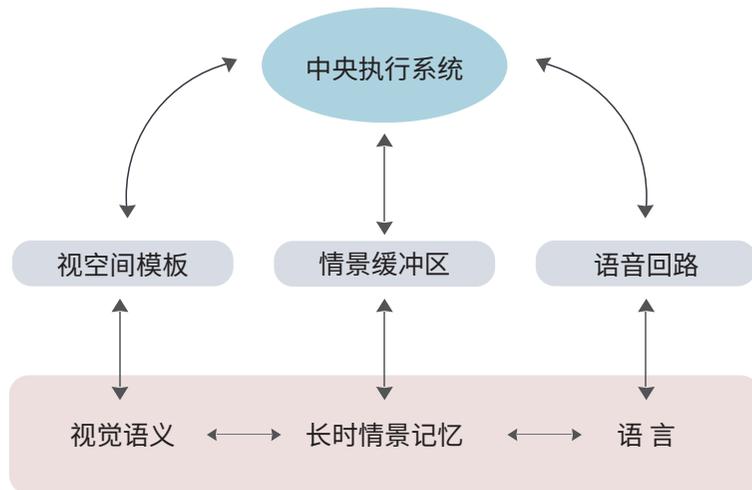
**可延展的评价范围：**覆盖基础以及高级认知能力，并具备可延展的评价维度，适配企业人才发展需求。

**多维度的评价框架：**以多维线索为评价导向，细化评价颗粒度，适配企业人力资源数字化需求。

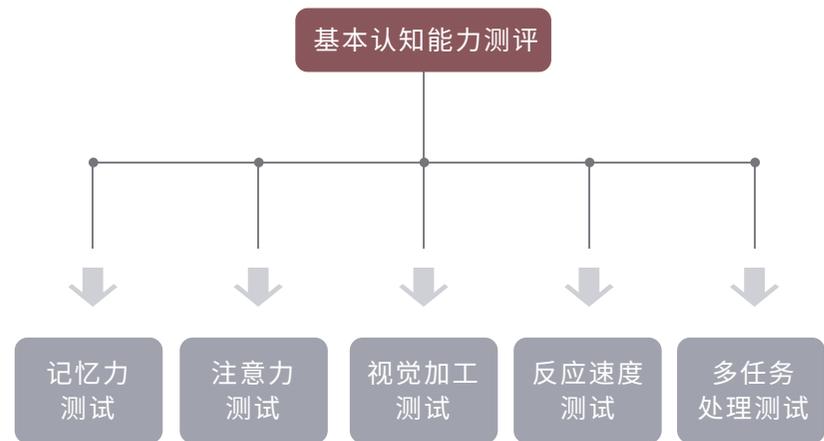
**可变的评估形式：**能力评价场景参数化调配，降低评价结果受到使用率和曝光率的影响，保障企业人才评价数据的有效性。

## 基本认知能力测评

基本认知能力测评是ATA与北京师范大学认知实验室合作开发,通过运用动态模拟交互技术(DST技术:Dynamic Simulation Technology)实现,综合考察考生知觉能力、注意力、动作协调等方面的认知能力水平。

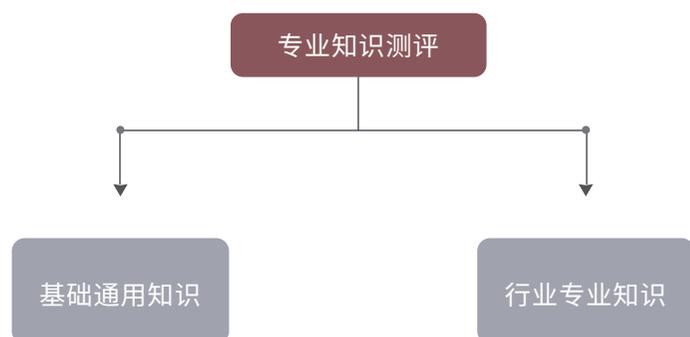


某些职业要求员工应具备较高的基本认知能力,如记忆力、注意力、知觉加工能力等。在人才选拔过程中,基本认知能力测评可以与MAT互为补充。

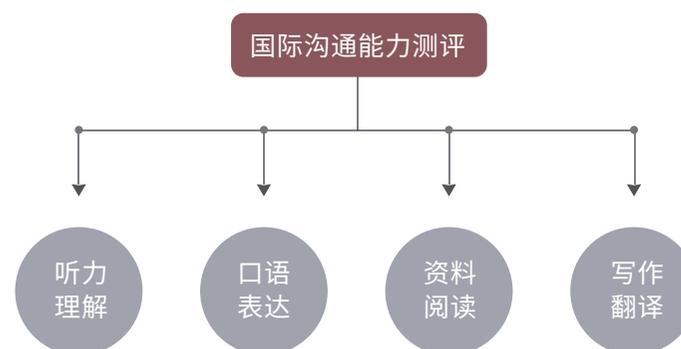


## 知识水平

知识是员工综合素质的重要组成部分,知识水平的高低会直接影响人们的生活、学习及工作。结合企业在人力资源中对知识测评的需求状况,ATA知识测评工具主要分为专业知识测评和国际沟通能力测评。



ATA专业知识测评关注知识的广度与深度。一方面考察个体在基础通用知识领域的广泛性,涵盖自然科学与人文社科等方面的常识内容。另一方面,考察个体在行业知识领域的专业性,涵盖金融、经济、财会、法律等不同知识模块。企业可根据自身需求,选择相应的组合对员工进行考察。



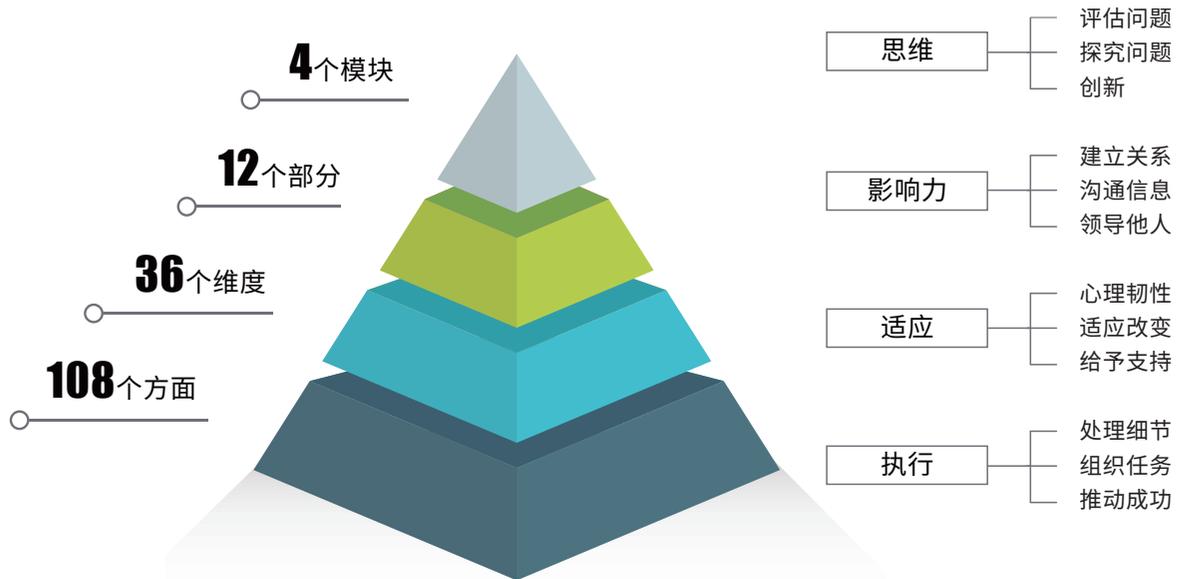
考察个体在工作环境中正确使用外语进行交流和沟通的能力,包括英语、德语、法语及其他小语种,可基于听力理解、口语表达、资料阅读、写作翻译等模块对个体进行综合测试。

## 个性特征

个性是指一个人独特的、稳定的、本质的心理倾向和心理特征的总和。近年来,越来越多研究表明个性是影响个体工作绩效的主要因素之一,个性测评被广泛应用于各行各业的个人特质评估、人才选拔、员工安置和个人潜能预测等方面。

Saville Assessment Wave®(个性和职场行为风格测评)是ATA公司引进的全球信效度最高的个性产品之一,也是全球唯一一款同时考察职业动机和心理测评工具。该测评基于大五人格理论,可全方面评估个体在性格、才能、动机、胜任力特征和企业文化及环境适应五个方面的特征和倾向。

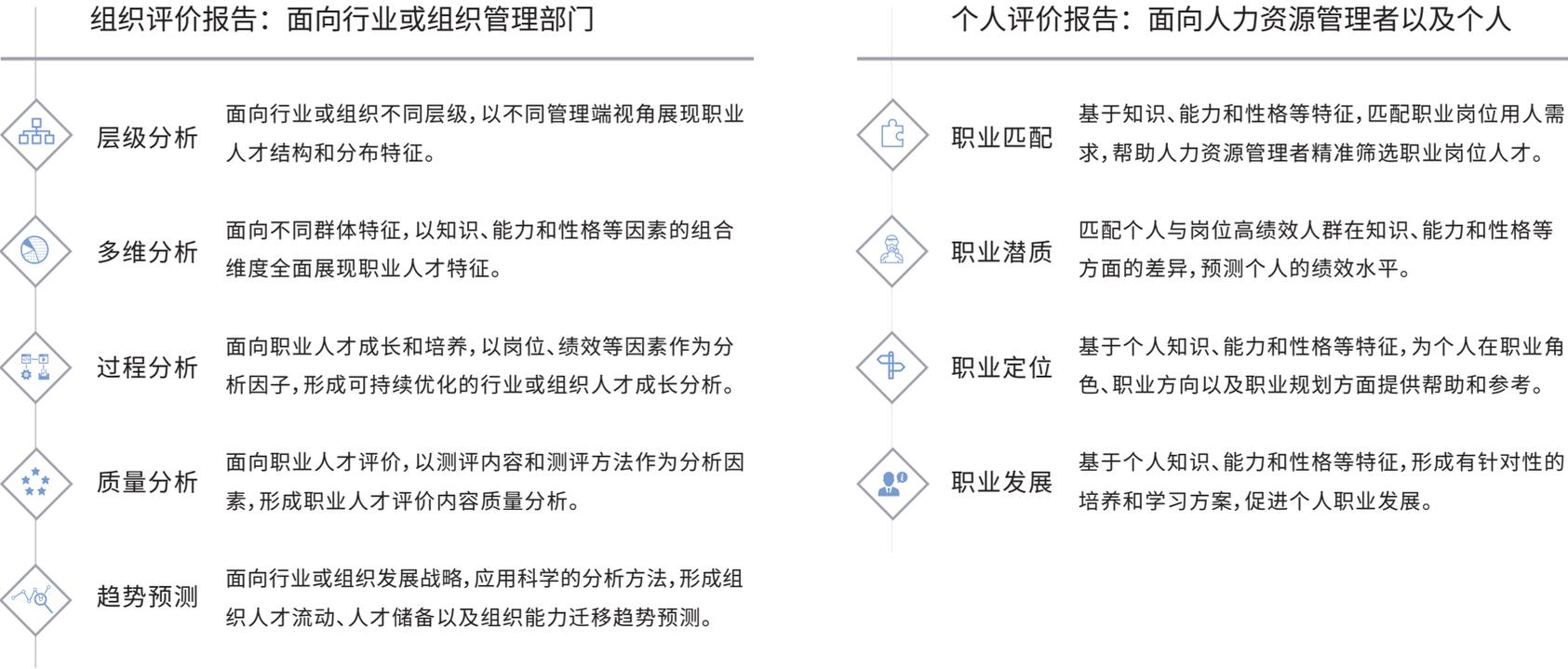
此外,可根据AI交互响应用户需求,提供多种报告和报告定制化服务。在一项共同验证研究中,Saville Assessment Wave®在工作能力和整体绩效方面的预测效度均胜过OPQ32i™,NEO-PI-R™,Hogan Personality Inventory™和16PF5。<sup>8</sup>



<sup>8</sup> Saville P, MacIver R, Kurz R, et al. Project Epsom: How Valid Is Your Questionnaire?[J]. A summary of a comparison of personality questionnaires in measuring performance at work. London: Saville Consulting, 2008.

# 数据构建人才评价信息图谱

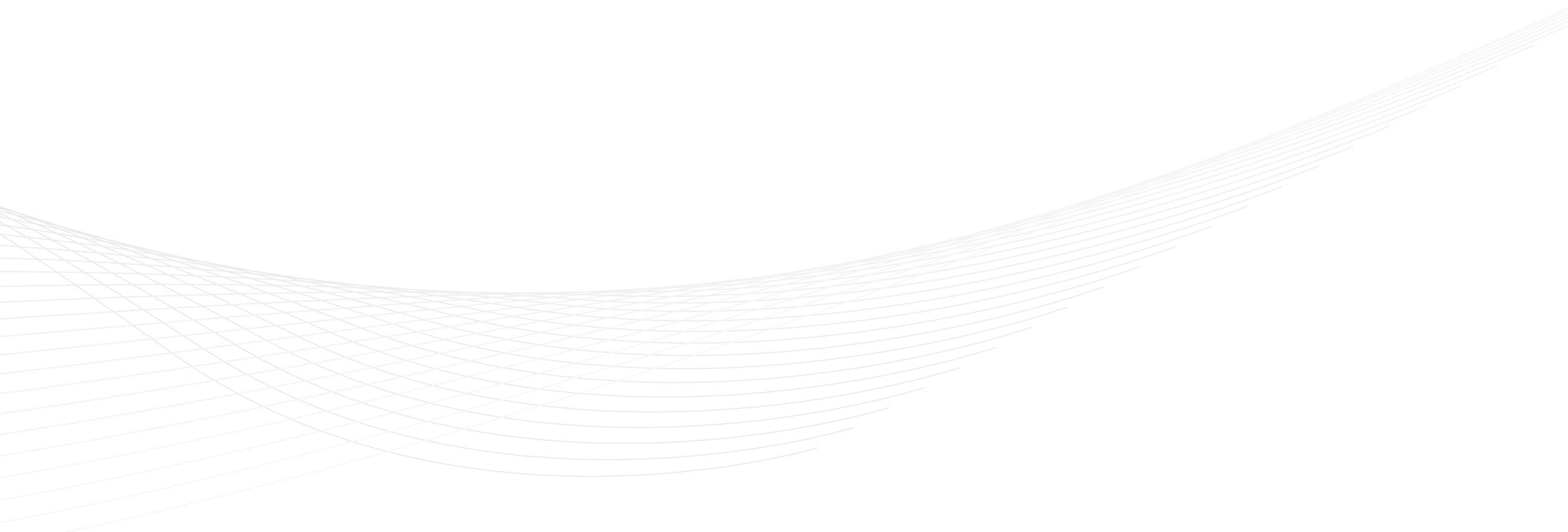
人才数字化转型依赖于数据体系和人才管理模式的科学性转变。组织需从静态文件档案模式转变为动态数字化模式；从主观的总结性评价，转变为客观的过程性评价；从传统现状解读，转变为趋势性发展评估。人才数字化转型应基于宏观组织人才发展规划，结合数字化人才评价数据，打破组织结构、时间以及个体之间的信息壁垒，形成契合组织战略发展的可视化人才评价图谱。





# 中国大学生就业力画像

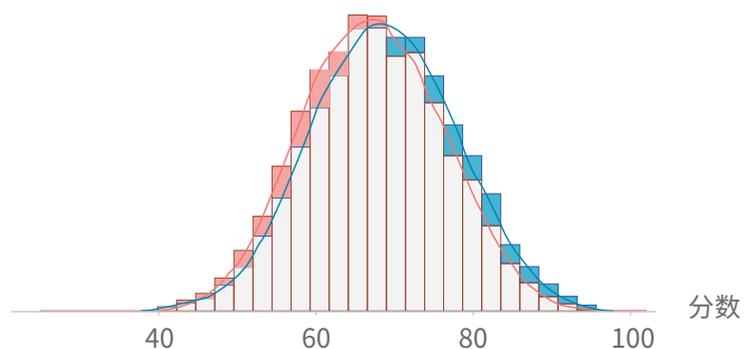
基于ATA组织的2019年企业校园招聘项目数据,根据ATA职业人才测评体系,绘制中国高校大学生知识、能力和个性的数字化画像,描述当前大学生职业能力、职业性格等综合素质的特征。



## 多元能力

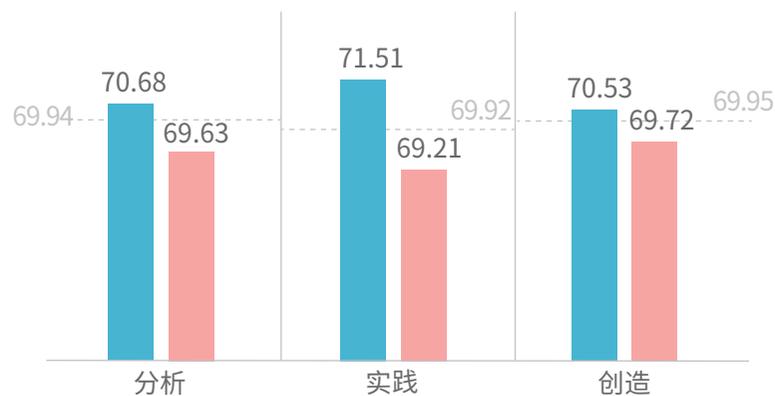
- 性别

在多元能力测试中,男生在高分组人群中的占比多于女生。男生在分析、实践、创造模块上的能力得分均高于女生。尤其是在实践模块,男生平均分比女生高2.30分,差异相对较大。



不同性别大学生多元能力水平(总分)比较

—男 —女



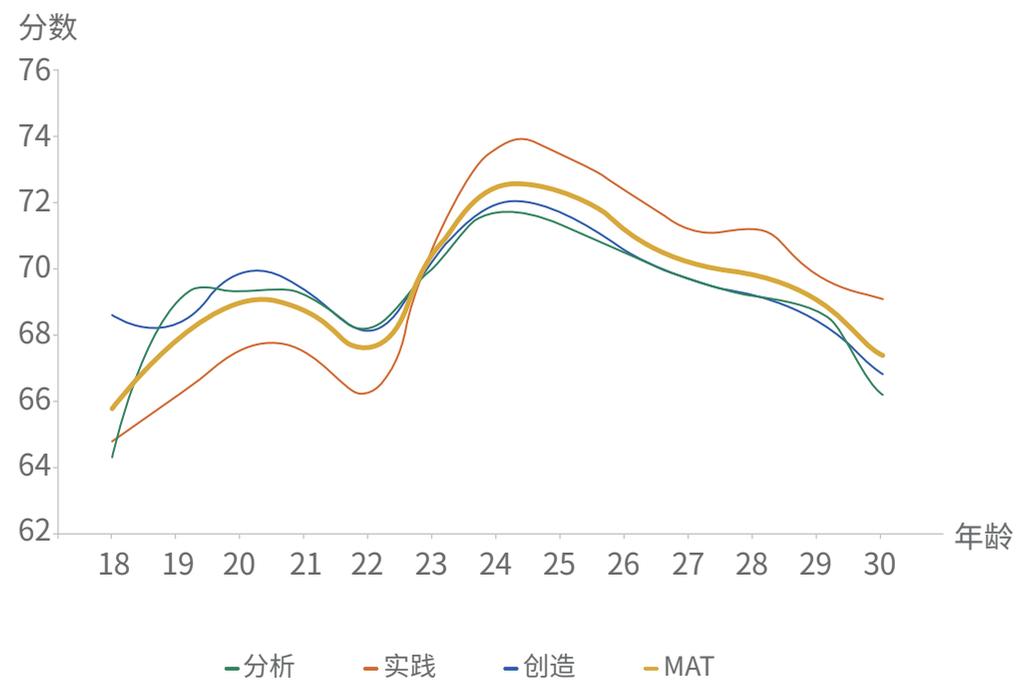
不同性别大学生多元能力水平(模块分数)比较

## • 年龄

随着年龄的增长,个体的多元能力水平呈阶段性变化。

在18岁到20岁,个体的多元能力水平呈缓慢上升趋势。

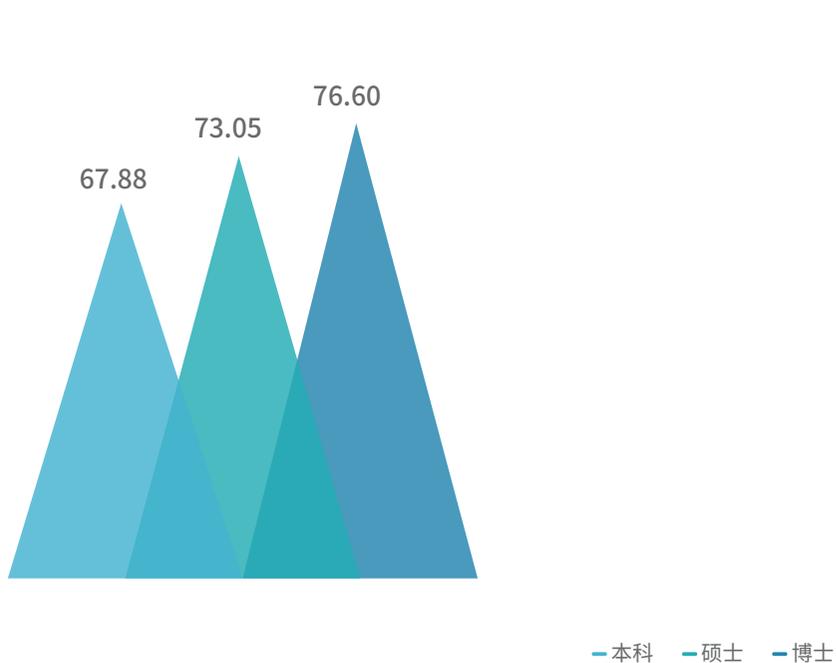
22岁到24岁是多元能力发展的黄金时期,分析、实践、创造能力水平增长速度明显加快。



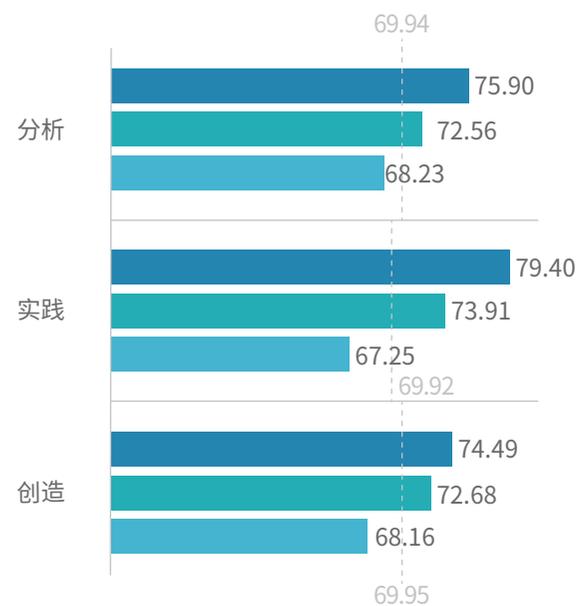
不同年龄大学生多元能力水平(分数)比较

## • 学历

随着学历水平的提升,大学生的多元能力水平呈现明显上升趋势。多元能力的发展是在其生理素质基础上,通过社交活动或接受进阶的教育而习得和逐步发展起来的,这种变化趋势受到教育经验的重要影响。持续或系统化教育行为仍然是个体能力得到提升的重要途径之一。



不同学历大学生多元能力水平(总分)比较



不同学历大学生多元能力水平(模块分数)比较

• 院校

总体而言,各院校大学生的能力差异性取决于各自的培养方案和教学体系设计。

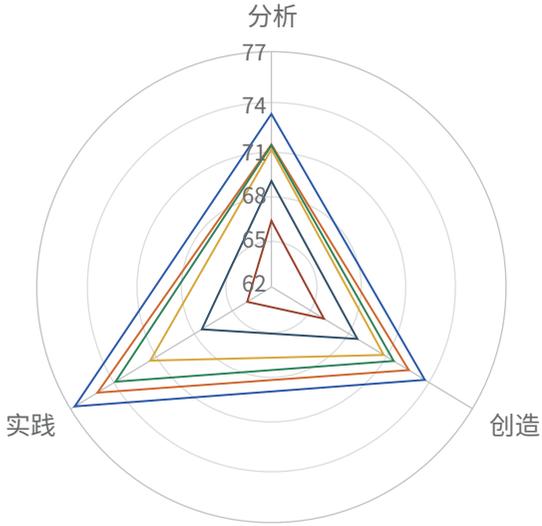
985/211和港澳台院校大学生在分析、实践、创造能力上的表现均较好,特别是实践能力远高于平均水平。

国外、省重点和普通本科院校大学生的分析、实践、创造能力表现相对较为均衡。

独立院校大学生实践能力远低于其分析和创造能力,可多关注如何将理论更好的转化为实际应用,以适应快速发展的数字化时代。



不同院校大学生多元能力水平(总分)比较

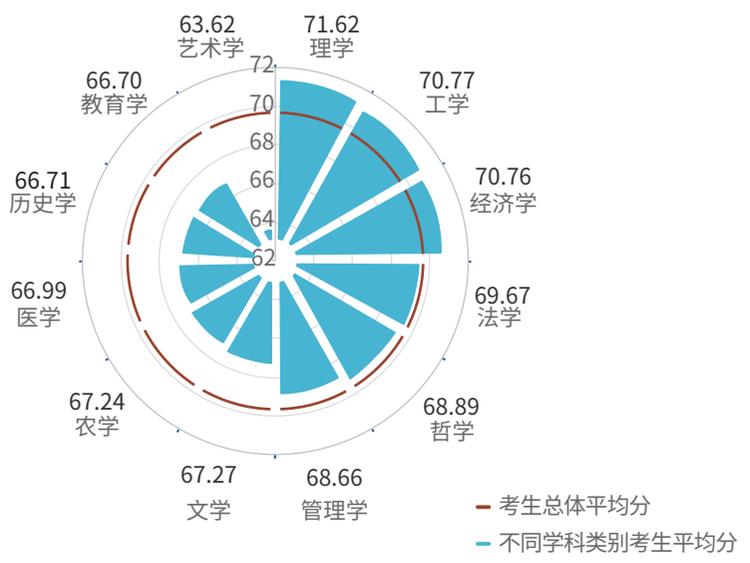


不同院校大学生多元能力水平(模块分数)比较

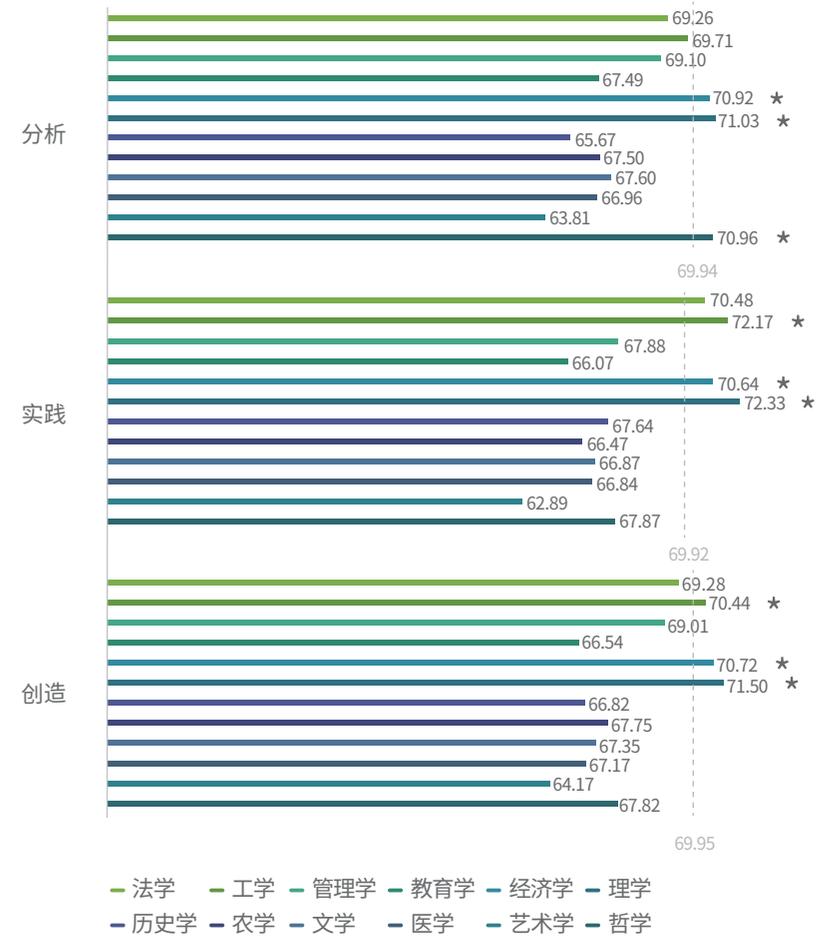
• 学科类别

理工类大学生的多元能力水平较高，能够较好地运用已有知识经验对信息进行分析、评估与判断，把理论转化为实践，在想象、假设、构思和发明等创新能力方面表现也较为优异。

哲学类大学生的分析能力较强，经济学类大学生的实践和创造能力均较强。



不同学科类别大学生多元能力水平(总分)比较

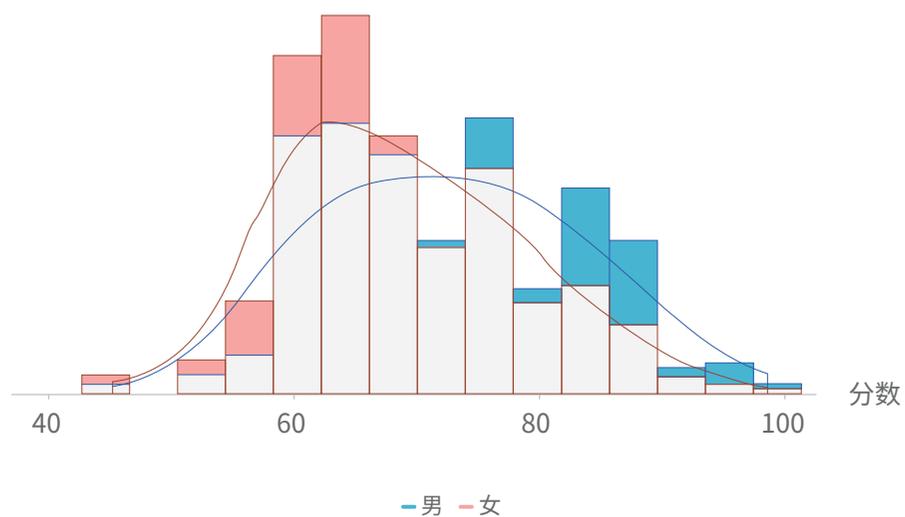


不同学科类别大学生多元能力水平(模块分数)比较

## 基本认知能力

- 性别

在基本认知能力测试中,男生在高分组人群中的占比明显多于女生,表明男生的注意、记忆、反应速度等基本认知能力表现整体优于女生,男生可能更胜任那些对及时反应、动作协调要求较高的工作任务和岗位类型。



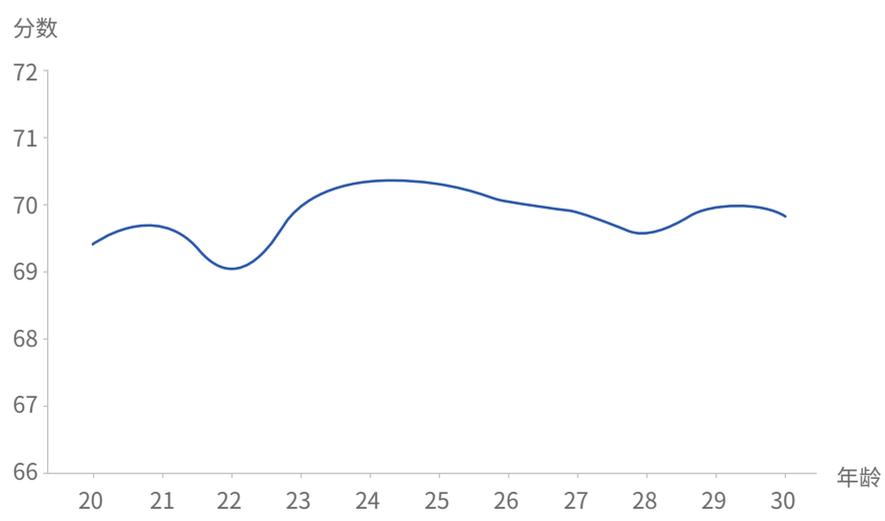
不同性别大学生基本认知能力水平(总分)比较

## • 年龄和学历

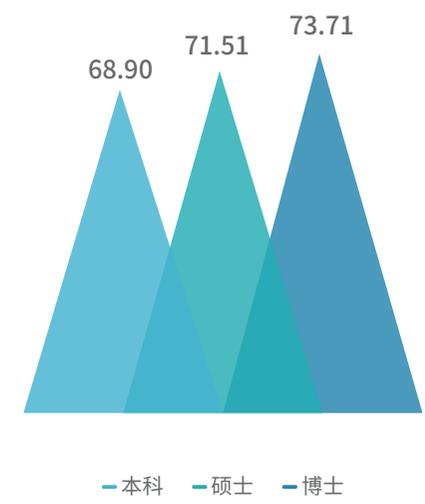
22岁到24岁是基本认知能力发展的重要时期。

学历对大学生的基本认知能力水平有一定影响。随着学历水平的提升,大学生的基本认知能力表现稍有提高,这可能是由于其学业要求的转变所导致。

在此阶段,大多数大学生逐渐将目标导向由系统化的知识学习转变为综合性的知识应用,使得其记忆、注意力等基本认知能力在实践中得到锻炼。



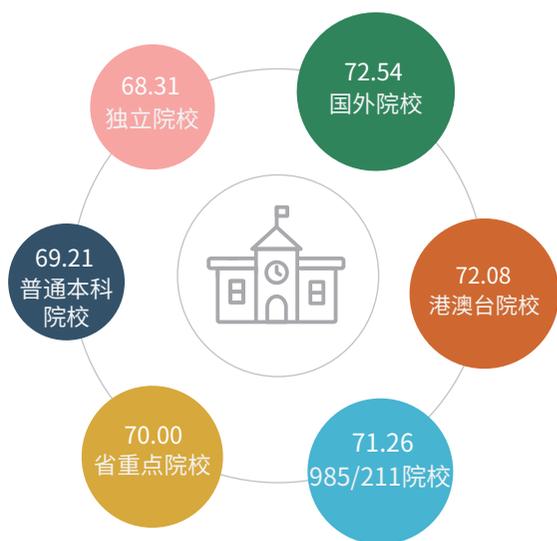
不同年龄大学生基本认知能力水平(总分)比较



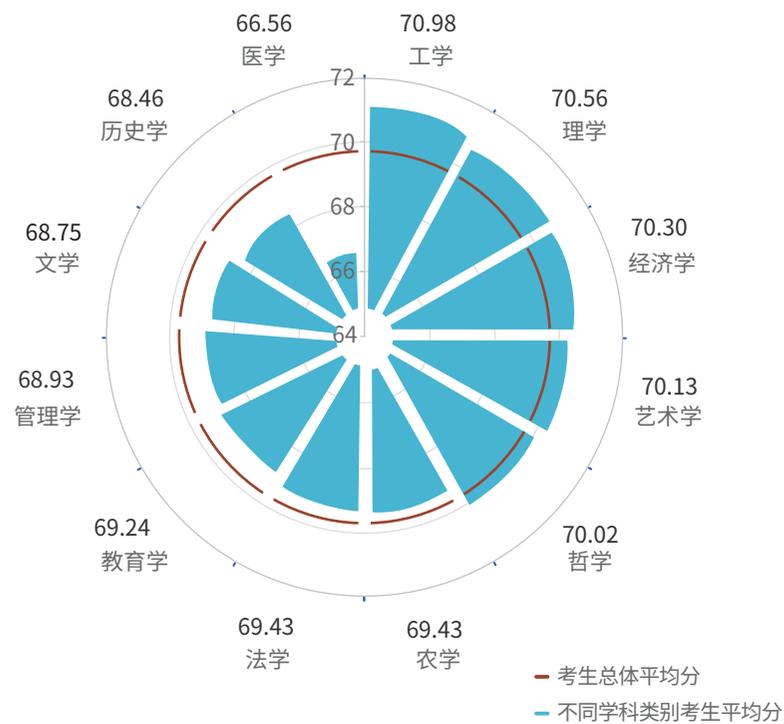
不同学历大学生基本认知能力水平(总分)比较

• 院校和学科类别

985/211、港澳台及国外院校大学生的基本认知能力表现稍高于其他三类院校。同时，基本认知能力表现会受到大学生所学学科类别的影响。工学、理学、经济学、艺术学类注重实操的学科，大学生的基本认知能力表现较好。



不同院校大学生基本认知能力水平(总分)比较



不同学科类别大学生基本认知能力水平(总分)比较

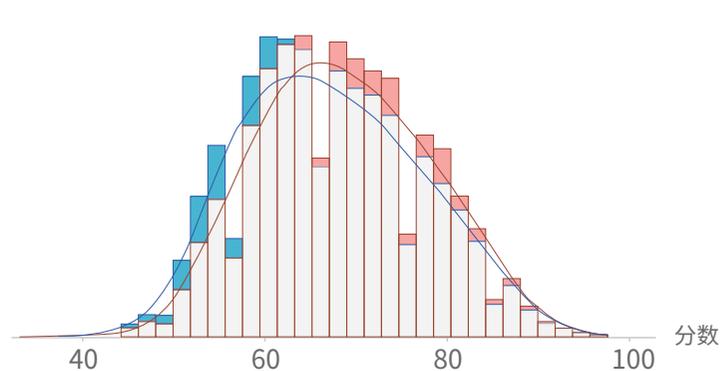
## 知识水平

- 性别

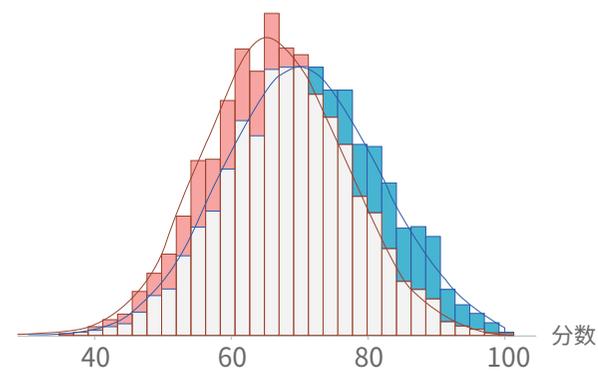
大学生在国际沟通能力和专业知识得分上具有不同的分布特点：

女生在国际沟通能力测试高分段上的人数占比多于男生，表明其国际沟通能力上具有较为明显的优势；

男生在专业知识测试高分段上的人数占比多于女生，表明其在专业知识水平上具有较为明显的优势。



不同性别大学生国际沟通能力水平(总分)比较

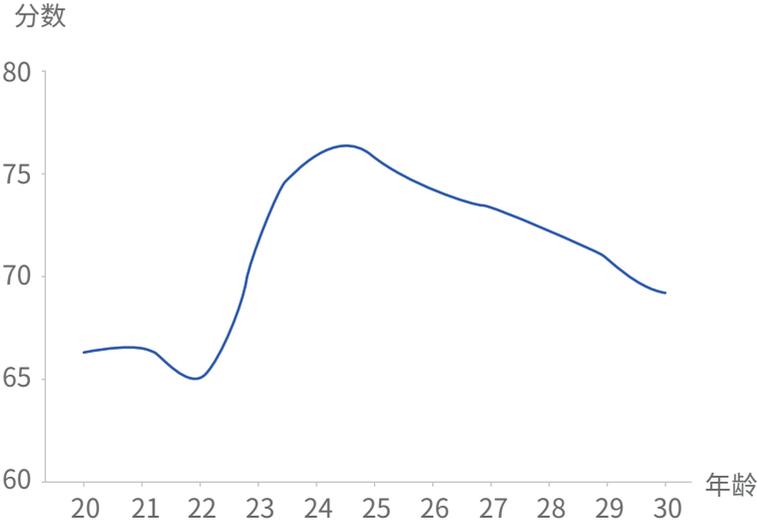


不同性别大学生专业知识水平(总分)比较

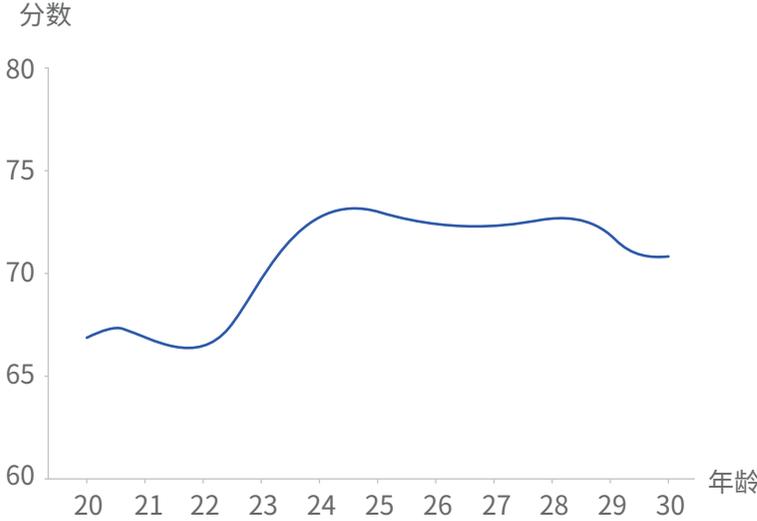
• 年龄

随着年龄的增长, 个体的知识水平会存在一定的变化趋势。

22岁到24岁是知识水平发展的上升时期, 个体在该阶段正处于本科毕业和研究生学习阶段, 通过对知识的学习与训练, 经验得到积累, 可以在今后的工作中, 增强对知识的迁移与应用, 将知识内化为能力。



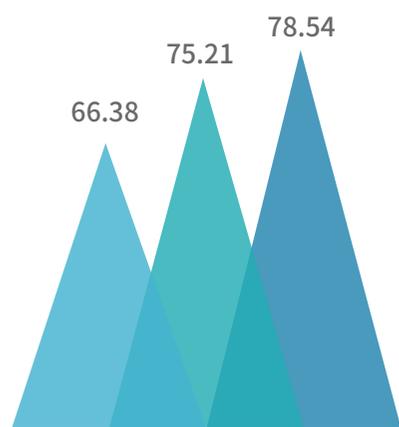
不同年龄大学生国际沟通能力水平(总分)比较



不同年龄大学生专业知识水平(总分)比较

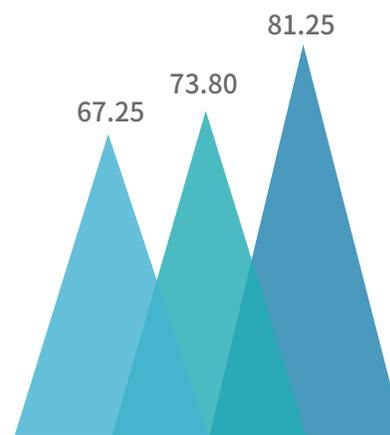
• 学历

随着学历水平的提升,大学生的学业目标进一步深入至更高阶的学术性领域,并更多地通过国际化平台进行交流学习,其国际沟通能力和专业知识水平呈现明显上升趋势。



—本科 —硕士 —博士

不同学历大学生国际沟通能力水平(总分)比较



不同学历大学生专业知识水平(总分)比较

## • 院校

由于985/211、港澳台以及国外院校的大学生在学习资源、交流平台、地理位置上相对具有优势,其国际沟通能力及专业知识水平均优于其他院校大学生。



不同院校大学生国际沟通能力水平(总分)比较



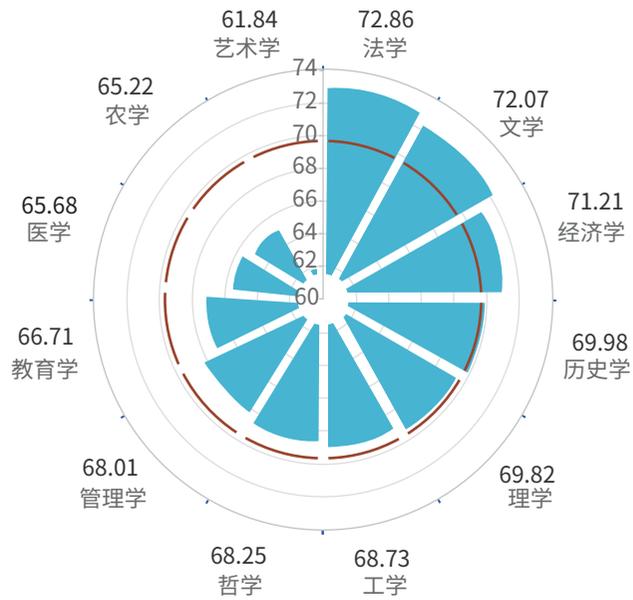
不同院校大学生专业知识水平(总分)比较

## 2019ATA就业力报告

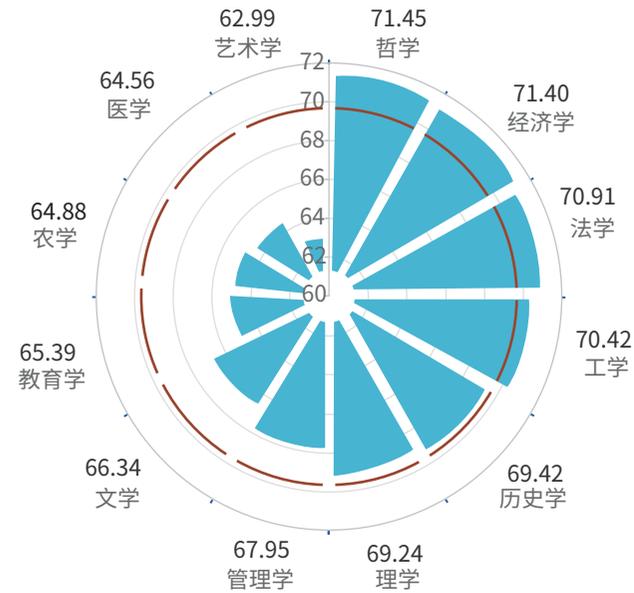
### • 学科类别

法学、文学、经济学类的大学生国际沟通能力表现较好。哲学、经济学、法学类的大学生专业知识水平相对较高。

管理学、文学、教育学、农学、医学、艺术学类大学生在准备银行校招考试中,应注重加强其金融相关专业知识水平,才能在相关行业校招笔试中突出重围。



不同学科类别大学生国际沟通能力水平(总分)比较



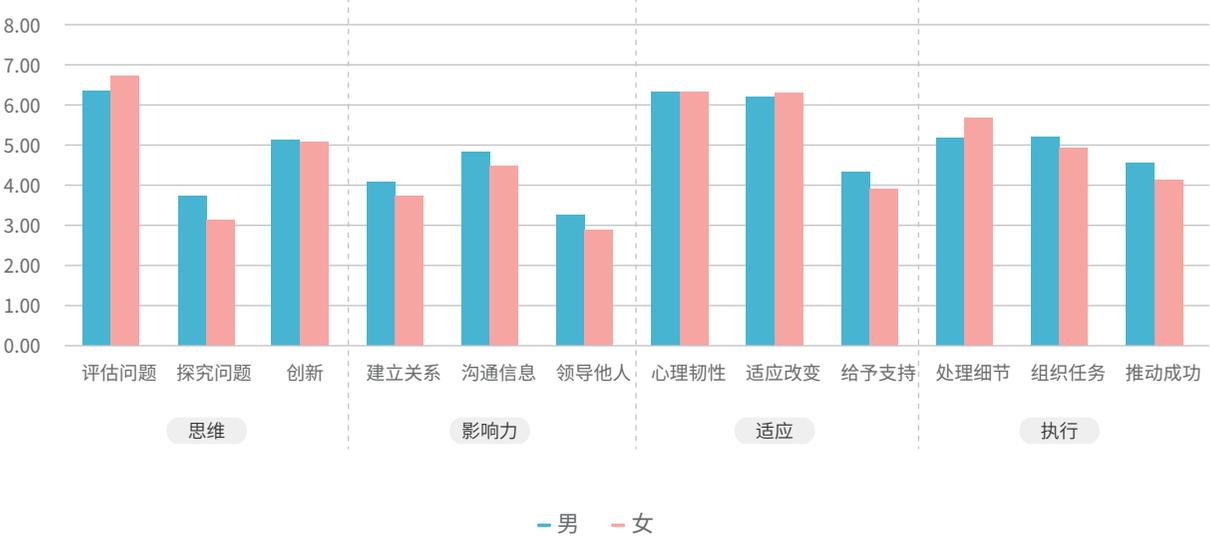
不同学科类别大学生专业知识水平(总分)比较

— 考生总体平均分 — 不同学科类别考生平均分

# 个性特征

- 性别

在思维模块,男生偏好从实际出发的、实践探究问题式的思维风格;女生则偏好根据信息、深入分析问题式的思维风格。  
在影响力模块,男生在社交中更具开放性,乐于与他人沟通交流,面对问题,敢于做出自己的决策。  
在适应模块,男生更愿意倾听理解他人,在团队合作中给予他人支持;女生则更加乐观积极,愿意听取他人建议。  
在执行模块,男生更多地偏好于组织任务、以确保任务达成;女生则偏好于处理细节、以确保任务质量。

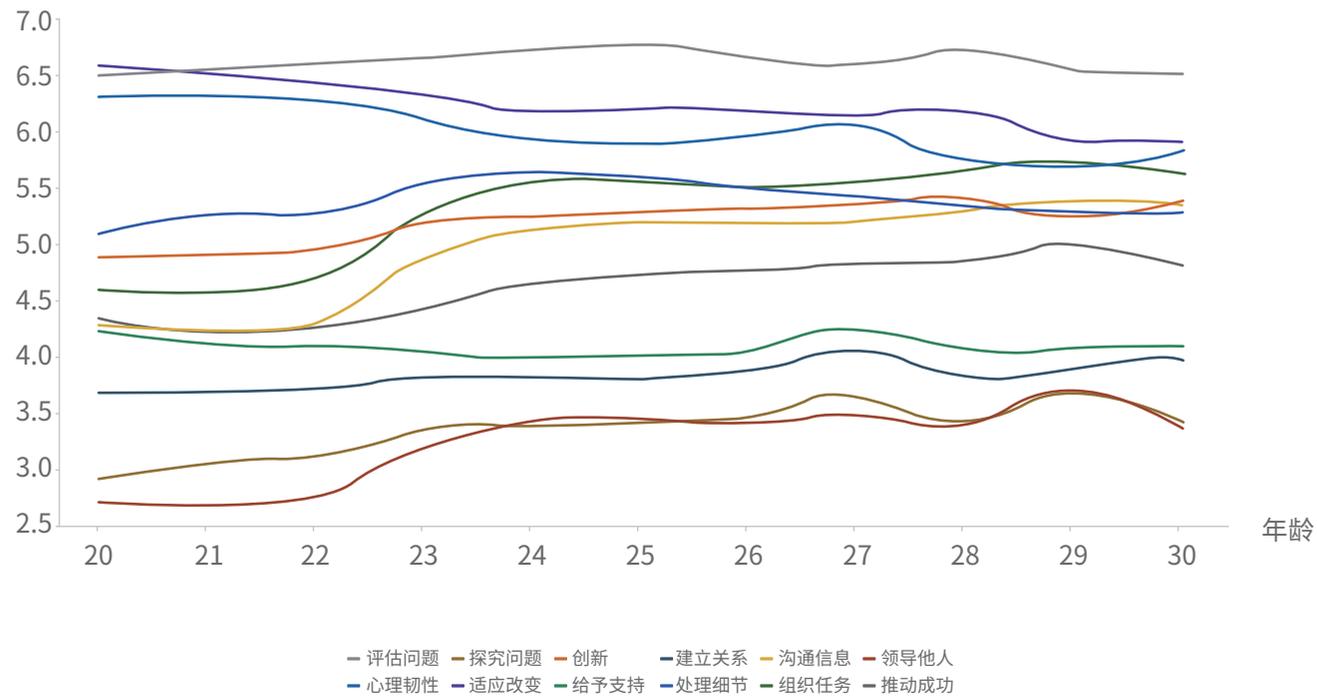


不同性别个性特征(分数)比较

## 2019ATA就业力报告

### • 年龄

在20岁到24岁这个阶段，个体的行为风格波动较大，大学生在沟通信息、推动成功、领导他人、组织任务方面有相对较好的发展趋势，表明大学生开始注重与他人的交流与沟通，愿意为了目标去付出努力和精力，也愿意协调团队，参与决策，促进任务达成。



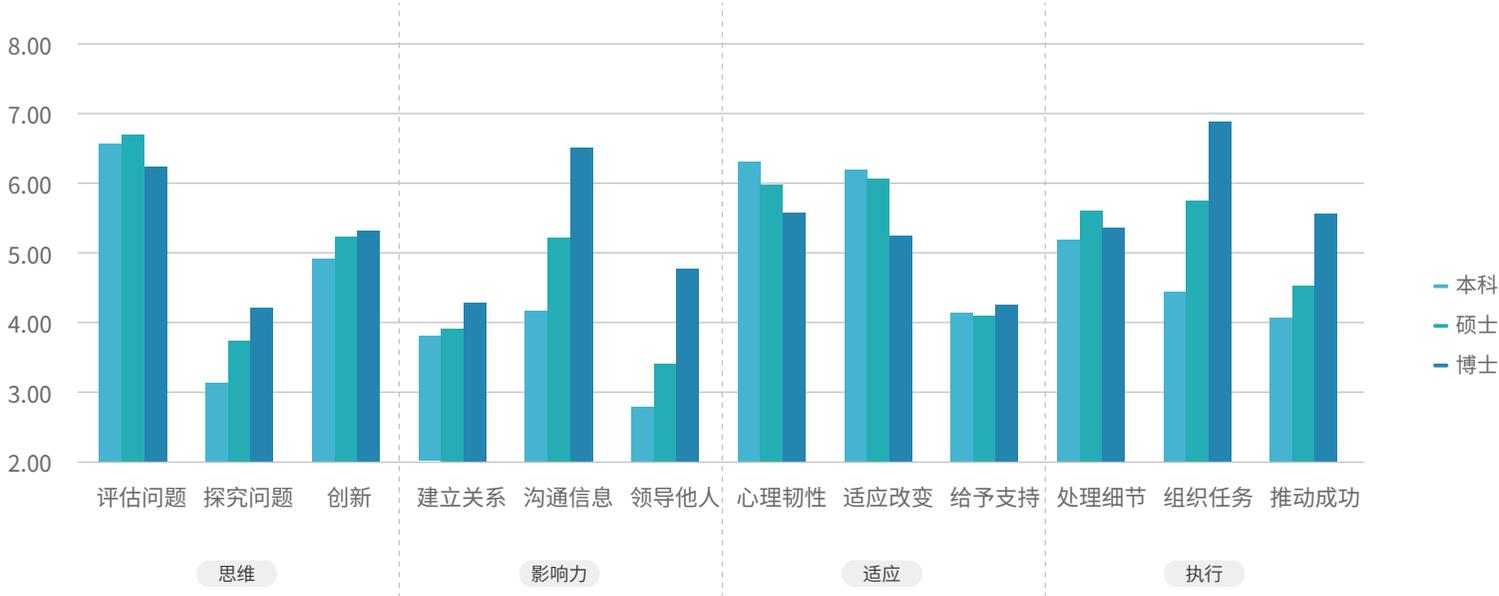
不同年龄个性特征(分数)比较

### • 学历

本科生阶段,由于其生活方式、学习任务与高中时有很大不同,这个阶段的大学生感受到了更多的环境变化,更多地关注于如何适应改变、增强心理韧性。

硕士研究生阶段,学业要求变高,这个阶段的大学生更多地希望深入分析问题,按部就班地完成既定目标。

博士研究生阶段,学业和生活压力更大。博士研究生需要与他人合作完成研究课题,甚至有时需要担起带领他人的重任,习惯快节奏地学习和工作,期望在专业领域中有一定的建树,成就动机意愿远高于前两个阶段。



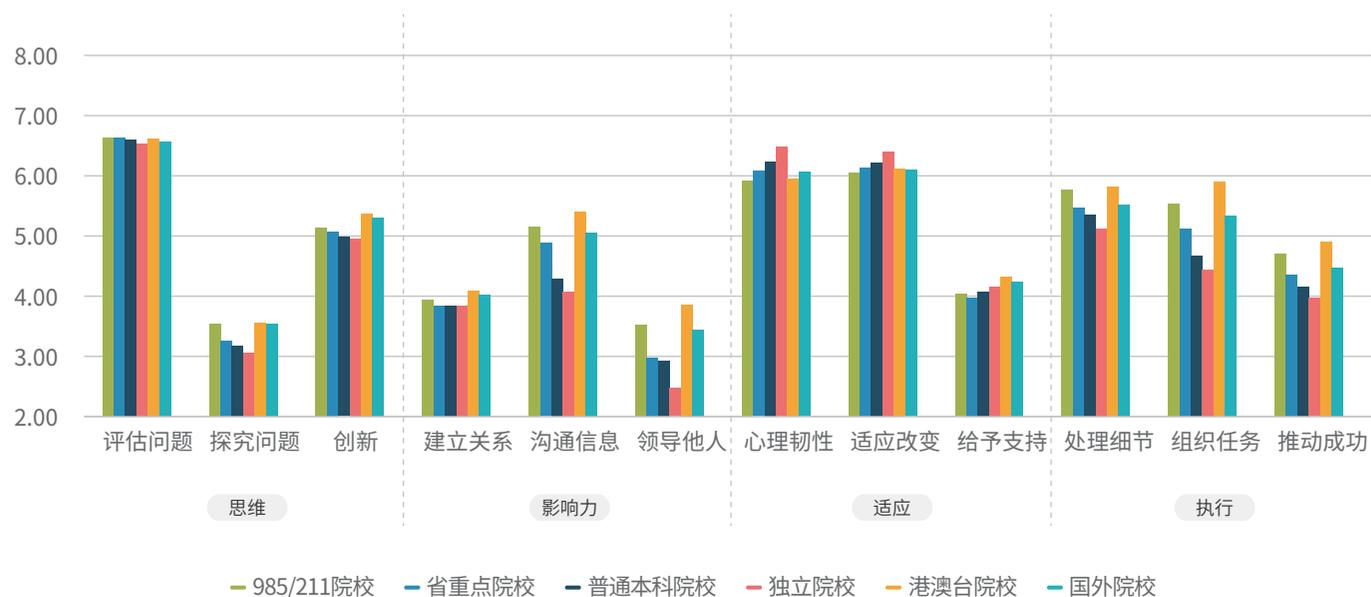
不同学历个性特征(分数)比较

• 院校

985/211院校的大学生在思维、影响力和执行这三个模块上的表现优于国内省重点、普通本科和独立院校类别的大学生,说明他们更善于问题解决,倾向于领导他人,推动组织任务的进程与发展。

港澳台院校和国外院校的大学生在创新、建立关系、给予支持等方面的表现较为突出,这可能是由于文化环境与院校教育理念的差异,促使个体在其个性发展上具有不同的倾向性。

独立院校的大学生在适应模块的表现优于其他院校类别大学生,他们在压力下能够保持乐观的态度,应对挫折与变化。



不同院校个性特征(分数)比较

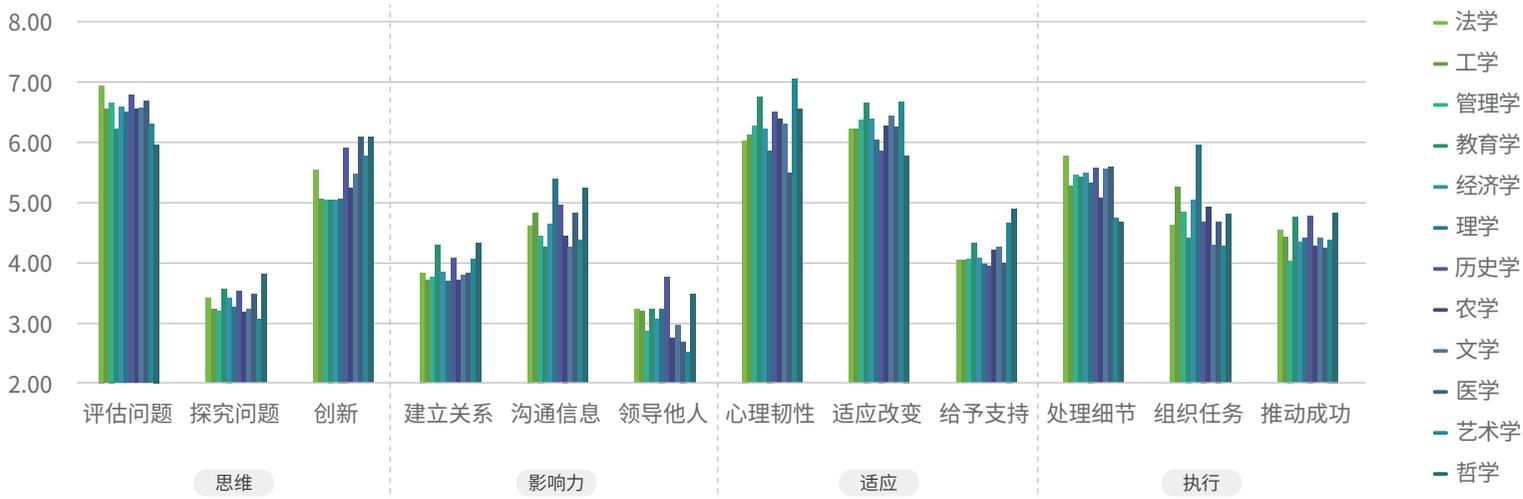
• 学科类别

在思维模块, 法学和历史学类的大学生更倾向于收集整理相关资料和事实, 他们更善于依据数据和事实对问题进行深入分析, 这与其专业属性有一定的关联。

在影响力模块, 理学与哲学类大学生更善于阐述信息, 通过自己的说服力和影响力, 促进意见的达成。在领导他人方面, 大学生整体表现有待进一步提高, 可能由于在学校中大学生参与组织决策的经验较少。

在适应模块, 艺术类和教育学类大学生表现相对较好, 自我价值感强烈, 更加乐观积极, 善于倾听、理解和帮助他人。

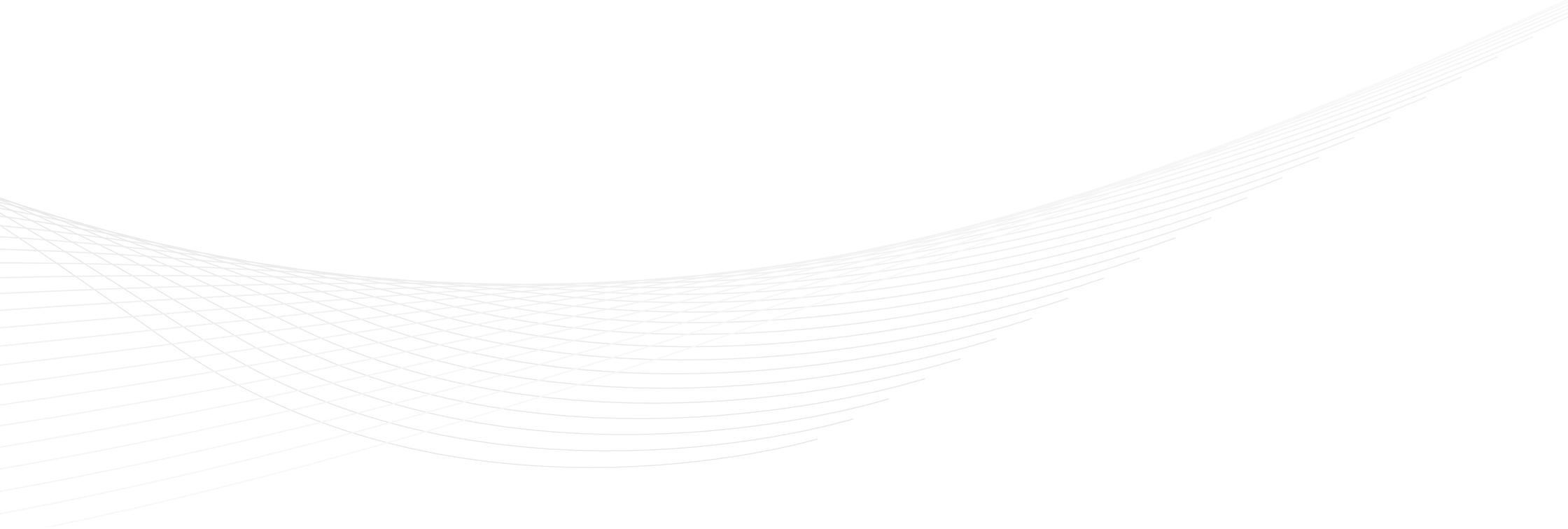
在执行模块, 法学类大学生与其他学科类别大学生相比, 更加严谨细致, 理学类大学生更善于有计划的组织并完成任务, 管理学类大学生在行动力方面需要进一步训练和提升。



不同学科类别个性特征(分数)比较



# ATA就业力院校排行榜



## 2019年中国高校应届毕业生多元能力排行榜

排名	院校	平均分	排名	院校	平均分
01	清华大学	79.72	11	南京大学	76.71
02	复旦大学	79.21	12	厦门大学	76.48
03	北京大学	79.12	13	武汉大学	76.36
04	中国人民大学	79.02	14	北京师范大学	76.25
05	上海交通大学	77.95	15	中山大学	75.98
06	南开大学	77.65	16	北京航空航天大学	75.81
07	上海财经大学	77.52	17	哈尔滨工业大学	75.78
08	浙江大学	77.30	18	北京邮电大学	75.56
09	对外经济贸易大学	77.15	19	同济大学	75.47
10	中央财经大学	76.88	20	山东大学	75.44

数据来源于2019年ATA所服务的企事业单位招聘项目, 招聘生源覆盖34省级区域的1500多所院校。  
排行榜结果以ATA职业人才测评工具为框架, 院校为单位, 采用标准分制统一院校在各能力和素质维度上的平均分后排序形成。  
相关排序以及分值结果, 仅在ATA所涉及的数据范围内有效。

## 2019年中国高校应届毕业生基本认知能力排行榜

排名	院校	平均分	排名	院校	平均分
01	北京邮电大学	74.19	11	上海交通大学	72.08
02	北京大学	73.43	12	中南财经政法大学	71.96
03	清华大学	73.37	13	南京大学	71.93
04	中国人民大学	72.75	14	华南师范大学	71.91
05	北京航空航天大学	72.67	15	北京工业大学	71.87
06	中山大学	72.60	16	武汉大学	71.84
07	复旦大学	72.57	17	江西财经大学	71.82
08	深圳大学	72.52	18	南京农业大学	71.78
09	厦门大学	72.51	19	华中科技大学	71.77
10	北京理工大学	72.26	20	上海财经大学	71.76

数据来源于2019年ATA所服务的企事业单位招聘项目, 招聘生源覆盖34省级区域的1500多所院校。  
 排行榜结果以ATA职业人才测评工具为框架, 院校为单位, 采用标准分制统一院校在各能力和素质维度上的平均分后排序形成。  
 相关排序以及分值结果, 仅在ATA所涉及的数据范围内有效。

## 2019年中国高校应届毕业生国际沟通能力排行榜

排名	院校	平均分	排名	院校	平均分
01	北京外国语大学	86.87	11	同济大学	79.90
02	复旦大学	84.68	12	中国政法大学	79.82
03	北京大学	83.75	13	中央财经大学	79.44
04	清华大学	83.41	14	华东师范大学	79.00
05	中国人民大学	83.22	15	南开大学	78.84
06	上海交通大学	83.18	16	厦门大学	78.76
07	上海财经大学	81.87	17	南京大学	78.57
08	上海外国语大学	81.76	18	武汉大学	78.29
09	对外经济贸易大学	81.49	19	中山大学	77.70
10	浙江大学	80.00	20	北京师范大学	77.53

数据来源于2019年ATA所服务的企事业单位招聘项目, 招聘生源覆盖34省级区域的1500多所院校。  
排行榜结果以ATA职业人才测评工具为框架, 院校为单位, 采用标准分制统一院校在各能力和素质维度上的平均分后排序形成。  
相关排序以及分值结果, 仅在ATA所涉及的数据范围内有效。

## 2019年中国高校应届毕业生专业知识水平排行榜

排名	院校	平均分	排名	院校	平均分
01	清华大学	82.76	11	浙江大学	78.21
02	北京大学	82.32	12	北京邮电大学	77.82
03	复旦大学	81.37	13	厦门大学	77.39
04	中国人民大学	81.29	14	北京航空航天大学	77.31
05	对外经济贸易大学	79.10	15	中山大学	77.29
06	南开大学	79.05	16	南京大学	77.01
07	中央财经大学	79.02	17	西南财经大学	76.66
08	上海财经大学	78.77	18	西安交通大学	76.51
09	中国科学院大学	78.61	19	同济大学	76.29
10	上海交通大学	78.28	20	武汉大学	76.23

数据来源于2019年ATA所服务的企事业单位招聘项目,招聘生源覆盖34省级区域的1500多所院校。  
排行榜结果以ATA职业人才测评工具为框架,院校为单位,采用标准分制统一院校在各能力和素质维度上的平均分后排序形成。  
相关排序以及分值结果,仅在ATA所涉及的数据范围内有效。

## 个性心理特征

# 2019年中国“双一流”大学应届毕业生个性心理特征呈现表

(注:按学校名称首字母排序)

院校名称	评估问题	探究问题	创新	建立关系	沟通信息	领导他人	心理韧性	适应改变	给予支持	处理细节	组织任务	推动成功
北京大学	6.63	3.94	5.60	4.04	5.88	4.36	5.72	5.91	4.06	5.82	6.20	5.08
北京航空航天大学	6.63	3.53	5.30	4.07	5.05	3.58	5.94	6.26	4.08	5.88	5.39	4.47
北京理工大学	6.98	3.86	5.30	3.99	5.32	3.43	5.89	6.04	4.05	5.98	5.66	4.67
北京师范大学	6.48	4.12	5.19	4.19	5.56	3.91	5.96	5.71	4.26	5.74	6.02	4.82
重庆大学	6.34	3.80	5.19	3.89	5.33	3.45	6.06	5.86	4.07	5.21	5.78	4.75
大连理工大学	6.21	3.69	5.11	4.18	5.40	3.97	6.10	5.76	4.31	5.29	5.80	5.00
电子科技大学	6.51	3.21	5.23	3.66	5.01	2.84	6.19	5.89	3.97	4.97	5.31	4.03
东北大学	6.97	3.26	5.15	3.68	5.08	3.35	5.92	5.95	3.90	5.76	5.46	4.51
东南大学	6.57	3.52	5.09	4.12	5.11	3.80	6.06	5.92	4.24	5.64	5.57	4.75
复旦大学	6.36	4.00	5.39	4.02	5.81	4.35	5.72	5.76	4.16	5.60	6.30	4.93
哈尔滨工业大学	6.67	3.64	5.18	3.71	5.06	3.52	5.77	6.06	3.98	5.84	5.42	4.45
湖南大学	6.48	3.60	5.00	3.75	5.04	3.44	5.96	6.19	3.83	5.66	5.57	4.56
华东师范大学	6.87	3.70	5.15	3.97	5.25	3.73	5.89	6.06	4.13	6.11	5.68	4.61
华南理工大学	6.70	3.61	4.98	3.82	5.14	3.65	5.90	6.35	4.06	5.65	5.71	4.68
华中科技大学	6.71	3.60	4.96	3.74	5.32	3.55	5.60	5.73	3.85	5.52	5.78	4.79
吉林大学	6.48	3.72	5.35	3.83	5.09	3.27	6.09	5.95	4.04	5.35	5.43	4.64
兰州大学	6.74	3.44	5.23	3.92	4.93	3.08	5.93	6.18	3.74	5.68	5.39	4.31

院校名称	评估问题	探究问题	创新	建立关系	沟通信息	领导他人	心理韧性	适应改变	给予支持	处理细节	组织任务	推动成功
南京大学	6.82	3.95	5.24	4.00	5.46	3.80	5.73	5.61	4.14	5.85	5.82	4.80
南开大学	6.71	3.72	5.47	3.89	5.63	3.89	5.70	5.84	3.98	5.89	6.02	4.85
清华大学	6.50	3.76	5.44	3.98	5.75	4.31	5.70	5.87	4.10	5.76	6.06	4.99
山东大学	6.55	3.62	5.33	4.00	5.36	3.73	5.93	6.02	4.04	5.63	5.77	4.58
上海交通大学	6.48	3.54	5.11	3.66	5.85	4.18	5.47	5.82	3.74	5.56	6.46	4.85
四川大学	6.52	3.39	4.93	3.78	5.11	3.48	6.04	6.27	3.83	5.71	5.75	4.55
天津大学	6.62	4.02	5.23	4.17	5.32	4.10	6.01	5.87	4.08	6.04	5.70	5.09
同济大学	6.40	3.70	5.51	4.09	5.80	4.03	5.77	6.31	4.08	5.76	6.34	4.79
武汉大学	6.76	3.75	5.27	3.96	5.48	3.87	5.76	5.76	4.05	5.58	5.94	4.87
西安交通大学	6.36	3.80	5.27	4.07	5.09	3.55	5.80	5.91	4.03	5.37	5.47	4.86
西北工业大学	5.91	3.95	4.71	4.13	4.54	3.89	5.91	6.43	4.07	5.71	4.96	4.91
西北农林科技大学	7.12	2.85	4.52	3.55	4.70	3.03	5.82	6.19	3.59	5.71	5.60	3.95
厦门大学	6.52	3.56	5.20	3.84	5.55	3.83	5.80	6.00	3.86	5.43	6.05	4.55
新疆大学	6.59	3.64	5.02	4.25	4.68	2.98	6.20	5.89	4.36	5.06	5.16	4.32
云南大学	7.01	3.34	5.53	3.71	4.99	3.28	5.83	6.22	3.82	5.69	5.21	4.53
浙江大学	6.53	3.83	5.41	3.96	5.58	3.88	5.74	5.77	4.17	5.67	5.94	4.80
郑州大学	6.75	3.48	4.97	4.01	4.46	2.93	6.30	6.22	4.10	5.63	4.75	4.40
中国海洋大学	6.78	3.52	5.27	3.76	5.29	3.14	6.17	6.29	3.99	5.79	5.84	4.26
中国科学技术大学	6.35	3.54	5.52	3.97	5.28	3.66	5.86	5.71	4.16	5.18	5.58	4.98
中国农业大学	6.95	3.43	5.21	3.68	4.97	3.19	5.92	5.72	3.94	5.67	5.36	4.26
中国人民大学	6.59	3.63	5.28	3.89	5.22	3.78	5.76	6.08	3.94	5.86	5.62	4.68
中南大学	6.59	3.66	5.07	4.11	5.06	3.22	5.98	5.94	3.85	5.41	5.48	4.49
中山大学	6.62	3.74	5.38	3.75	5.83	4.20	5.79	5.91	4.09	5.72	6.29	4.87
中央民族大学	6.68	3.55	5.14	3.82	4.84	3.14	5.87	6.15	4.05	5.60	5.17	4.64



职业能力评价研究院



主办单位：全美在线(北京)教育科技股份有限公司  
职业能力评价研究院

公司地址：北京市朝阳区东三环中路39号建外SOHO东区2号楼一层东门  
电话号码：010-65181122