



大学研究报告系列

中国人力资源 职业发展状况调查报告

2016

THE SURVEY REPORT ON HR
CAREER DEVELOPMENT IN CHINA 2016

主 编 周文霞
副主编 王 桢 于 坤



中国人民大学研究报告系列

中国人力资源 职业发展状况调查报告

2016

THE SURVEY REPORT ON HR
CAREER DEVELOPMENT IN CHINA 2016

主 编 周文霞
副主编 王 桢 于 坤

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人力资源职业发展状况调查报告, 2016 / 周文霞主编. —北京: 中国人民大学出版社, 2017. 12

(中国人民大学研究报告系列)

ISBN 978-7-300-25293-3

I. ①中… II. ①周… III. ①人力资源管理-调查报告-中国-2016 IV. ①F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 313512 号

中国人民大学研究报告系列

中国人力资源职业发展状况调查报告 2016

主 编 周文霞

副主编 王 桢 于 坤

Zhongguo Renli Ziyuan Zhiye Fazhan Zhuangkuang Diaocha Baogao (2016)

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京玺诚印务有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 17.5 插页 1

字 数 330 000

邮政编码 100080

010-62511770 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2017 年 12 月第 1 版

印 次 2017 年 12 月第 1 次印刷

定 价 45.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

“中国人民大学研究报告系列”编委会

主 任 陈雨露

副主任 冯惠玲

委 员 (以姓氏笔画为序)

马 中	王孝群	毛基业	冯惠玲	刘大椿
杜 鹏	李路路	杨伟国	杨瑞龙	吴晓求
陈雨露	陈 岳	郝立新	贺耀敏	袁 卫
倪 宁	郭庆旺	董克用	韩大元	温铁军

总序

陈雨露

当前中国的各类研究报告层出不穷，种类繁多，写法各异，成百舸争流、各领风骚之势。中国人民大学经过精心组织、整合设计，隆重推出由人大学者协同编撰的“研究报告系列”。这一系列主要是应用对策型研究报告，集中推出的本意在于，直面重大社会现实问题，开展动态分析和评估预测，建言献策于咨政与学术。

“学术领先，内容原创，关注时事，咨政助企”是中国人民大学“研究报告系列”的基本定位与功能。研究报告是一种科研成果载体，它承载了人大学者立足创新，致力于建设学术高地和咨询智库的学术责任和社会关怀；研究报告是一种研究模式，它以相关领域指标和统计数据为基础，评估现状，预测未来，推动人文社会科学研究成果的转化应用；研究报告还是一种学术品牌，它持续聚焦经济社会发展中的热点、焦点和重大战略问题，以扎实有力的研究成果服务于党和政府以及企业的计划、决策，服务于专门领域的研究，并以其专题性、周期性和翔实性赢得读者的识别与关注。

中国人民大学推出“研究报告系列”，有自己的学术积淀和学术思考。我校素以人文社会科学见长，注重学术研究咨政育人、服务社会的作用，曾陆续推出若干有影响力的研究报告。譬如自2002年始，我们组织跨学科课题组研究编写的《中国经济发展研究报告》《中国社会发展研究报告》《中国人文社会科学发展研究报告》，紧密联系和真实反映我国经济、社会和人文社会科学发展领域的重大现实问题，十年不辍，近年又推出《中国法律发展报告》等，与前三种合称为“四大报告”。此外还有一些散在的不同学科的专题研究报告，也连续多年在学界和社会上形成了一定的影响。这些研究报告都是观察分析、评估预测政治经济、社会文化等领域重大问题的专题研究，其中既有客观数据和事例，又有深度分析和战略预测，兼具实证性、前瞻性和学术性。我们把这些研究报告整合起来，与人民大学出版资源相结合，再做新的策划、征集、遴选，形成了这个“研究报告

系列”，以期放大规模效应，扩展社会服务功能。这个系列是开放的，未来会依情势有所增减，使其动态成长。

中国人民大学推出“研究报告系列”，还具有关注学科建设、强化育人功能、推进协同创新等多重意义。作为连续性出版物，研究报告可以成为本学科学者展示、交流学术成果的平台。编写一部好的研究报告，通常需要集结力量，精诚携手，合作者随报告之连续而成为稳定团队，亦可增益学科实力。研究报告立足于丰厚素材，常常动员学生参与，可使他们在系统研究中得到学术训练，增长才干。此外，面向社会实践的研究报告必然要与政府、企业保持密切联系，关注社会的状况与需要，从而带动高校与行业企业、政府、学界以及国外科研机构之间的深度合作，收“协同创新”之效。

为适应信息化、数字化、网络化的发展趋势，中国人民大学的“研究报告系列”在出版纸质版本的同时将开发相应的文献数据库，形成丰富的数字资源，借助知识管理工具实现信息关联和知识挖掘，方便网络查询和跨专题检索，为广大读者提供方便适用的增值服务。

中国人民大学的“研究报告系列”是我们在整合科研力量，促进成果转化方面的新探索，我们将紧扣时代脉搏，敏锐捕捉经济社会发展的重点、热点、焦点问题，力争使每一种研究报告和整个系列都成为精品，都适应读者需要，从而铸造高质量的学术品牌、形成核心学术价值，更好地担当学术服务社会的职责。

目 录

第 1 章	概述	(1)
一、项目背景	(1)	
二、项目的理论基础与总体思路	(3)	
三、调查概况与主要结论	(6)	
第 2 章	中国 HR 在校生总体职业发展状况	(14)
一、调查样本的基本信息	(14)	
二、学校经历基本情况	(20)	
三、应届毕业生职业发展情况	(35)	
四、职业发展期望	(43)	
第 3 章	大一在校生职业发展状况	(55)
一、基本信息	(55)	
二、学校经历基本情况	(60)	
三、职业发展期望	(75)	
第 4 章	大二在校生职业发展状况	(87)
一、基本信息	(87)	
二、学校经历基本情况	(92)	
三、职业发展期望	(108)	
第 5 章	大三在校生职业发展状况	(117)
一、基本信息	(117)	
二、学校经历基本情况	(122)	
三、职业发展期望	(138)	

第 6 章	大四在校生职业发展状况	(150)
一、	基本信息	(150)
二、	学校经历基本情况	(156)
三、	职业发展状况	(170)
第 7 章	研一在校生职业发展状况	(181)
一、	基本信息	(181)
二、	学校经历基本情况	(187)
三、	职业发展期望	(202)
第 8 章	研二在校生职业发展状况	(214)
一、	基本信息	(214)
二、	在校经历基本情况	(220)
三、	职业发展状况	(235)
第 9 章	中国 HR 从业者职业发展状况	(245)
一、	基本信息	(245)
二、	职业发展状况	(250)
三、	HR 情况调查	(268)
参考文献		(274)

第 1 章 概述

一、项目背景

(一) 背景介绍

21 世纪是以人才为核心的时代。经济社会的发展越来越依赖于掌握专业知识和技能各领域的人才。在各类组织对人才的选拔和培养过程中,人力资源管理的重要价值日益凸显,近年来社会对人力资源(human resources, HR)相关专业从业者的需求也越来越旺盛。如何在现有的教育体系中培养人力资源专业人才,以满足经济社会发展的迫切需求,成为以高校为代表的教育机构的重要任务之一。

我国高校开设 HR 专业已有 30 多年的历史。据不完全统计,目前全国有 300 多所高校设有人力资源专业或相关的专业(如社会保障、劳动关系等),在专业建设和人才培养方面积累了丰富的经验。每年都有大批人力资源及相关专业的毕业生走向社会,走进各种类型组织的人力资源部门,开始他们的职业人生。然而,开设人力资源专业的院校之间交流分享相对缺乏,信息流通也缺乏顺畅的渠道。

人力资源从业者作为社会上引人注目的一个庞大的职业群体,他们自身职业发展的状况影响着我国人力资源实践的整体水平。但不论在学术界还是在社会上,对这个职业群体的关注和研究都比较匮乏。对于人力资源从业者来说,他们的职业发展状况如何,职业发展历程受哪些因素影响,有什么规律性的特点等,这一系列问题都值得我们探讨。

人力资源和其他所有传统行业一样,正身处一场巨大的历史性变革中。这场

以“互联网+”、移动互联网、物联网等新技术、新概念为代表的变革将深刻地影响并逐渐融合渗透进几乎所有传统领域。对于这场前所未有的大变革，人力资源专业会受到怎样的冲击，人力资源领域的学者以及从业人员如何回应这场变革，都是我们面临的重要挑战。

为了解决上述问题并应对挑战，中国人民大学劳动人事学院发起中国人力资源管理院长论坛，联合在京的18家设有人力资源相关专业的高校于2015年6月6日举办了首届“人力资源管理专业建设与人才培养研讨会”，以期加强院校之间的交流，提升专业建设水平，培养更高素质的人力资源专业人才，并回应时代对人力资源行业的挑战。在本次会议上，中国人民大学劳动人事学院的两项重要提议得到了与会代表的一致认同。第一，成立“人力资源专业建设与发展院长联席会”，以联席会为平台定期举办研讨会，使各参与院校在人才培养、专业建设、科学研究、校友网络等方面互通信息、相互学习、合作共赢。第二，启动“人力资源专业大学生及从业人员职业发展状况的追踪研究”项目，深入了解人力资源职业群体，探讨人力资源专业毕业生和从业者的职业发展与成长规律，为促进中国人力资源专业发展，推动人力资源体制机制的变革和创新提供智力支持。

2015年是“中国人力资源专业大学生及从业人员职业发展状况追踪调查研究”项目启动之年，项目组以大规模纵向追踪调查的方式，关注了人力资源在校生活和从业者在其职业生涯中的主观职业成功和客观职业成功状况及其预测因素，并在此基础上探索了各种因素与主观和客观职业成功的关系，形成了人力资源从业者职业发展状况的纵向预测模型。这个模型涵盖了人力资源专业毕业生、人力资源从业者两部分目标群体，其中，人力资源专业毕业生1632人，人力资源从业者2248人。项目成果《2015中国HR职业发展状况调查报告》已发布。

（二）项目的理论价值与实践意义

通过“中国人力资源专业大学生及从业人员职业发展状况追踪研究”项目，我们试图从整体上了解人力资源专业的大学生以及从业人员的职业发展状况，探讨人力资源从业者职业成长发展、职业成功的影响因素，从中发现人力资源人才成长的规律，并对我国人力资源专业人才教育与培养提供改进依据和建议。本调查研究充分契合了当前经济社会发展形势，对促进和提升我国人力资源水平有重要的理论价值和实践价值。

首先，我们对人力资源专业毕业生和从业者的纵向追踪研究，首开国内相关领域研究之先河。一方面，先前的研究者在对人力资源从业者的职业发展状况进行考察时，多采用固定时间点的横截面研究，无法洞察人力资源从业者职业发展随时间的变化趋势。另一方面，之前的调查研究因为条件所限，往往只能在特定

的行业人群中进行抽样调查,大大限制了研究可泛化的外部效度。通过对人力资源从业者的不断追踪调查,我们逐步建立起一个中国人力资源从业者职业发展状况的纵向模型。模型将涵盖人力资源从业者职业生涯中的各项关键指标,不仅考察这些指标在某个时间节点上的值,而且考察这些指标随时间的变化趋势。通过对人力资源从业者职业生涯各项指标随时间变化的走向进行考察,探究其职业发展规律。在此基础上,探索影响人力资源从业者各阶段职业发展的关键因素。我们调查的一个重要目标是充分考虑平衡行业差异、地区差异,最终形成覆盖全国主要地区、主要行业的综合型追踪抽样调查。通过这种全面覆盖式的考察,避免因特定地区、特定行业样本造成的抽样误差,使我们对于人力资源行业从业者的职业发展状况的分析更加客观,更有代表性。同时,可以形成全国性的人力资源从业者职业发展状况数据库,并作为国家大数据的重要组成部分,成为其他兄弟院校、科研院所进行职业发展状况分析的重要数据来源。

其次,从实践来看,本项目的研究成果带来了一系列积极的社会影响。一方面,通过对调查结果的宣传、发布,让社会各界对人力资源从业者的职业发展状况有了更加客观和清晰的认识。例如,我们举办了2015年和2016年中国职业发展论坛,在论坛上发布了《2015中国HR职业发展状况调查报告》和《2016中国HR职业发展状况调查报告》。两次论坛都有来自多所高校相关专业的学者以及企业和社会人士200余人,他们共聚一堂,围绕主报告讨论就业、创业和职业生涯发展领域的最新学术发现和实践经验。多家媒体参会,《中国经济导报》、国家信息中心、中国经济信息网、《人民日报》、《北京日报》、新浪网、中国教育电视台、《职业》杂志、《中国日报》等多家媒体进行了报道。调查报告的发布,产生了非常好的社会影响。另一方面,本项目的研究成果可以为各类组织提供有价值的参考,为企业管理层的决策提供科学的指导意见。长期以来,不同企业因为背景和宗旨不同,对人力资源部门的认识和定位也存在较大差异。本调查的结果,为各类组织更加客观地认识人力资源,以及如何让人力资源从业者在企业中发挥更有效的作用提供了基于数据的科学参考。

二、项目的理论基础与总体思路

(一) 项目的理论基础

本研究考察的是中国人力资源从业者的职业发展状况及影响因素。职业成功是绝大多数人追求的职业发展目标,但人们对职业成功的定义却不尽相同(周文霞,2006)。在学术文献中,职业成功(career success)被定义为个体在工作经

历中逐渐积累和获得的与工作相关的成就和积极的心理感受 (Seibert Grant & Kraimer, 1999)。随着研究的深入, 学者们进一步将职业成功区分为客观成功和主观成功 (Gattiker & Larwood, 1988; Judge & Bretz, 1994; Kuijpers et al., 2006)。客观成功指外部可以观察到并可以量化的一些指标, 如物质成功 (财富、财产、收入), 晋升次数, 地位和头衔 (等级位置), 可支配的权力, 威望, 影响力, 知识与技能 (Dries, 2009)。主观成功指个人从其所从事职业的内部或外部所获得的满意度, 是个体的主观评价 (Greenhaus et al., 1990)。因此, 我们选取个体职业满意度、工作满意度、生活幸福感作为主观职业成功的测量指标, 选取薪水、晋升次数、毕业时录用函的数量 (应届毕业生) 作为客观职业成功的指标。

怎样才能达到职业成功的主观和客观标准? 影响职业成功的因素到底有哪些? 关于职业成功的影响因素, 多项实证研究成果以及元分析文献证明, 相关人口统计学变量、人力资本特征变量、社会关系网络、人格特征变量和组织变量 (Boudreau et al., 2001; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005; Abele & Spurk, 2009) 对职业成功具有显著的预测作用。但是, 已有的研究都是以单一的或几个简单的变量作为前因变量, 如年龄、性别、教育水平、工作动机、主动性人格、指导关系等, 分散地对职业成功的影响因素进行研究, 不能揭示这一系列变量对个体职业成功影响的大小以及这些变量之间的相互作用, 降低了研究结论的可靠性以及在管理实践中推广和应用的价值 (周文霞, 2007)。通过整合现有职业成功前因变量的研究, 周文霞在 2010 年提出了职业成功的资本论的概念, 试图从个体影响因素方面建立起职业成功的预测模型。依据智能职业生涯理论 (Arthur et al., 1995), 个体获得职业成功应具备以下几种胜任力: (1) “knowing-how”, 指员工具备的与职业有关的知识、技能和能力, 其不仅与当前组织绩效要求有关, 而且有助于个人在多个雇佣环境下流动, 相当于人力资本; (2) “knowing-whom”, 指个体拥有的来自组织内部和组织外部的社交网络, 其不仅有助于公司社会网络活动的内外部人际关系, 而且可以成为个人追求职业机会和职业支持的途径 (DeFillippi et al., 1994; Arthur et al., 1995), 相当于社会资本; (3) “knowing-why”, 指胜任力, 具体体现为员工的动机、意义、认同、人格、兴趣和价值观等, 反映个体内部积极心理资源情况, 相当于心理资本。以此理论为指导, 2015 年, 周文霞、谢宝国、辛迅等人采用元分析的方法, 通过 78 个文献中的 80 个独立样本, 检验了人力资本、社会资本和心理资本如何影响员工的职业成功。结果发现, 人力资本、社会资本和心理资本都能预测主观和客观的职业成功。其中, 人力资本能更加积极地预测客观的成功, 与人力资源从业者的收入和晋升有关; 而心理资本更多与其职业满意度和职场兴趣联系在一起。在此基

基础上,周文霞、辛迅、潘静洲等人(2015)又通过文献分析及焦点小组访谈,提出了一个有中介和调节作用的个体层面职业成功影响因素的综合模型,即人力资本、社会资本和心理资本是预测个体职业成功的三大类变量,其中,心理资本是最基础的变量,它通过影响个体人力资本和社会资本获得,进而影响职业成功。职业生涯阶段和职业类型是人力资本和社会资本影响职业成功的调节变量。在职业生涯早期阶段,个体的人力资本对职业成功的预测力更强;在职业生涯的中期阶段,社会资本具有更强的预测力。对于管理型的职业来讲,社会资本更有助于职业成功;而对于技术型的职业来讲,人力资本更具有预测作用。

针对个体职业成功的各种资本如何形成这一问题,受中国人民大学明德品牌计划的资助,2010年,周文霞主持“大学生在校经历与早期职业成功关系的追踪研究”项目,编制了大学生在校经历的初步问卷,开始了相关的访谈与调研。

上述理论铺垫和研究积累,以及我们在前人理论和研究基础上的探索,构成了本项目的理论基础。以人力资本、心理资本、社会资本、道德资本为预测变量,以主观职业成功、客观职业成功为结果变量,我们构建了中国人力资源从业者职业发展状况调查研究的理论框架。

(二) 项目的总体思路

本项目的总体思路如下:以大规模纵向追踪调查为手段,关注人力资源从业者在其职业生涯中的主观职业成功和客观职业成功状况,及其人力资本、心理资本、社会资本和道德资本的水平,在此基础上探索四个资本与主观和客观职业成功的关系,形成人力资源从业者职业发展状况的纵向预测模型。

我们对人力资本、心理资本、社会资本、道德资本进行可操作化的定义,以利于后续调查项目的顺利实施。其中,人力资本指存在于个体之中的具有经济价值的知识、技能和体力(健康状况)等质量因素之和,包括人力资源专业毕业生的在校学习成绩、实习经历、课题竞赛情况,以及人力资源从业者的最高学历和人力资源相关学位证书等。社会资本指人力资源从业者的人际关系状况,包括其在大学里和同学、亲友、老师、长辈之间互动的频率和质量,以及在职场中与同事和领导互动的频率与质量。心理资本指一种积极的心理资源。有研究者提出心理资本包括四个维度,即自我效能感、乐观、希望和韧性(Luthans & Youssef, 2004)。在此基础上,我们加入了情绪稳定性、坚持性和责任心这三个变量,与前述的四个变量一起,作为心理资本的构成要素。道德资本,包括人力资源从业者的献血、捐款、公共场合让座等。

对于模型的结果变量,即职业成功,我们从两个视角进行了可操作化的定义,一是时间视角,职业成功可以分为就业成功和职业发展成功。就业成功主要

是人力资源专业毕业生在求职期间的成就,如拿到了多少工作机会,签约的收入,以及对自己就业状况的满意度等。职业发展成功针对的是人力资源在职人员,衡量其收入水平和晋升情况,以及职业满意度等指标。二是主观和客观。主观职业成功主要指人力资源从业者对其就业或职业发展状况的主观评价,典型指标如职业满意度等。客观职业成功是人力资源从业者客观的就业或职业发展状况,如就业起薪、晋升情况。通过综合两个视角,可以形成四种不同的成功指标,分别是主观就业成功、客观就业成功、主观职业发展成功和客观职业发展成功。这四个指标即为此次人力资源从业者纵向追踪调查的主要结果指标。基于职业成功的资本论以及上述对相关变量的操作化定义,我们构建了此次调查的基本框架。在此基础上,结合个体的家庭背景、基本特征等指标,我们考察人力资源从业者就业成功和职业发展成功的状况及其影响因素,构建中国人力资源从业者职业发展状况纵向模型,如图 1-1 所示。

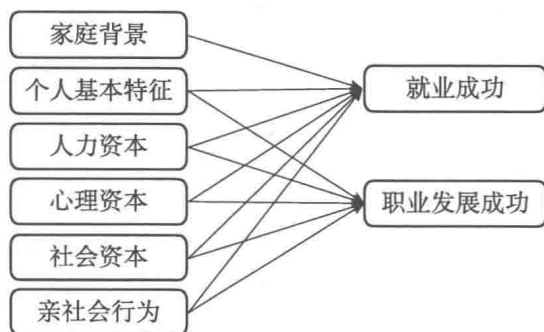


图 1-1 2016 年中国人力资源专业大学生及从业人员职业发展状况追踪调查项目整体框架

三、调查概况与主要结论

（一）调查概况

2016 年中国人力资源职业发展状况追踪调查是中国人民大学劳动人事学院牵头,国内 21 家高校参加的联合调查项目,针对人力资源相关专业群体,从学校到职场进行持续性的大规模追踪调查,沿用 2015 年设计的两套问卷,即“人力资源相关专业在校生职业发展状况调查问卷”和“HR 从业者职业发展状况调查问卷”。人力资源相关专业在校生问卷包括:个人基本信息、在校经历、职业发展状况等;人力资源从业者问卷包括:个人基本信息、职业发展状况、企业人力资源管理状况等。2016 年中国人力资源职业发展状况调查于 2016 年 4 月 20 日

启动,项目进度如图1-2所示。



图1-2 2016年中国人力资源专业大学生及从业人员职业发展状况追踪调查项目进度

本次调查选取了人力资源专业在校生的和人力资源在职从业者两个群体作为样本来源。其中,人力资源在校样本覆盖了国内21所高校人力资源相关专业,各合作院校都指定了一位项目负责人和一位项目执行人。项目组与各校负责人和执行人对接,确定调查的时间和地点。各校执行人组织学生到指定地点,项目组调查助理携带调查问卷,配合各校执行人现场组织调查,最终回收有效问卷6120份。人力资源从业人员的调查对象包括中国人民大学劳动人事学院的毕业校友,以及全国范围内人力资源相关职位的在职人员,最后回收有效问卷5183份。人力资源在校生的和从业者有效问卷合计为11303份。

本项目合作院校有:北京城市学院、北京工商大学、北京联合大学、北京林业大学、北京师范大学、北京物资学院、对外经济贸易大学、华北电力大学、江苏大学、陕西理工学院、上海财经大学、首都经济贸易大学、首都师范大学、云南财经大学、中国劳动关系学院、中国青年政治学院、中国人民大学、中国政法大学、中华女子学院、中南林业科技大学、中央财经大学。

(二) 问卷结构

本项目采用了结构化和标准化的问卷形式。首先,对于人力资源专业应届毕业生,我们调查其人口统计学变量、家庭背景、人力资本、心理资本、社会资本、道德资本,以及主观和客观就业成功指标;其次,对于人力资源从业者,我们调查其人口统计学变量、人力资本、心理资本、社会资本、道德资本,以及主观和客观的职业发展成功指标。在问卷设计上充分考虑了各个变量的概念定义和内涵外延,将能够反映变量特征的多种因素综合考察,并在后期通过专家评分等方式实现不同因素的加权聚合,形成有效的测量指标。问卷除人口统计学变量和收入等客观数字测量外,统一采用李克特式计分法,以1~5点计分形式进行标准化测量。

(三) 主要结论

1. 关于人力资源专业在校生调查的主要结论

通过对国内 6 120 名人力资源专业在校生进行问卷调查,并对调查结果进行统计分析,得到以下结论:

(1) 性别分布差异大,样本家庭社会经济地位居于社会中等位置。

从性别方面看,女性 4 633 人,占 75.7%,男性 1 487 人,占 24.3%。

从家庭情况看,父母受教育程度在本科(含大专)及以上的占 35.0%左右。父亲在工作单位中做到管理层的比例占 43.4%。同时,61.0%的学生表示其原生家庭收入水平处于中等行列。

(2) 整体学业水平较高,学习行为和学习态度较好,积极参加各级课题、竞赛活动。

从英语学习情况看,69.0%在大学期间通过了英语四级水平考试,41.7%通过了英语六级水平考试,37.0%通过了其他英语水平考试,如雅思、托福等。

从书籍阅读量看,大学期间平均阅读 6.38 本专业书籍和 13.66 本非专业书籍。书籍类型中,选择文史哲类书籍的最多,占 62.2%;接下来依次为艺术类(36.3%)、管理类(26.1%)、经济类(18.3%)、自然科学类(21.1%)和政法军事类(17.7%)。9.7%的学生表示每天会花 2 小时以上时间阅读各类书籍。

从参与科研课题及竞赛情况看,50.9%在大学期间曾参与科研课题,6.4%曾参与国家级课题研究。在参与课题花费时间方面,26.6%表示曾经花费 5 个月以上的时间。在参加竞赛方面,人均参加院级竞赛 0.94 次,校级竞赛 0.91 次,省部级竞赛 0.28 次,国家级竞赛 0.21 次,国际级竞赛 0.03 次。

从大学期间获奖情况看,人均获得院系级奖励 1.21 项,校级奖励 1.11 项,省部级奖励 0.18 项,国家级奖励 0.20 项。

(3) 在校期间积极参加社会实习,且实习岗位与专业相关,大部分学生认可大学期间的专业学习有助于其职业发展。

从参与社会实习活动情况看,62.2%在大学期间曾参与社会实习活动,16.0%的实习时间累计半年以上,28.2%选择民营企业作为实习单位。56.0%表示实习岗位与专业具有相关性,11.9%表示实习岗位与专业完全一致。

从学习与职业发展的关系看,人力资源专业在校生认可大学期间的学习有助于其职业发展,57.5%同意大学的学习与其职业目标和成长相关,62.9%表示大学学习为职业目标的实现奠定了基础,53.8%表示大学的学习使其更接近自己的职业目标。

(4) 在校期间,投身各项校园活动,热心公益。部分学生担任社团和学生组

织领导职务。

从参与学生组织和社团活动情况看,79.3%至少参加一个社团,平均参加学生组织和社团1.61个。其中,最受欢迎的社团为文艺体育类和公益服务类,各有40.4%和35.5%。此外,还有37.5%曾在校级其他组织中任职,其中,6.3%曾担任校级其他组织高层负责人。

从担任学生干部情况看,39.4%曾担任学生干部,其中,12.2%担任班长或团支部书记职务。52.6%在院学生会任职,22.3%在校学生会任职,4.8%和1.6%在院级、校级学生会任职。

从投身社会公益活动情况看,85.9%曾在大学期间参加过志愿活动,22.9%经常参加各项志愿活动。此外,义务献血和捐款捐物平均1.33次,投身此类活动最多的在校生达到100次。

从课余生活与社会交往情况看,94.2%选择与同学、朋友聚会,56.6%每月参与1~2次聚会,3.7%每月参与7次以上聚会。依次为:班级内同学(68.2%)、校内其他同学(43.2%)、外校同学(41.7%)、社团同学(37.9%)。

从交友与职业发展情况看,99.3%在大学期间拥有1名以上的亲密好友,7.8%其亲密好友数量超过9名,39.9%好友数量在3~4名,26.3%好友数量在5~6名。此外,在个人成长的过程中,95.1%认为至少有1人曾对自己的发展有过直接帮助,38.0%认为有3~4人对自己的发展有过直接帮助,5.6%认为有超过9人曾对自己的发展有过直接帮助。

从在校活动与工作能力情况看,人力资源专业在校生认可大学期间的各项活动有利于其工作能力的培养,多数人力资源专业在校生同意大学的学习生活鼓励其学习新的工作相关技能(73.1%)与知识(74.8%),积累更丰富的工作经验(69.6%),并持续提高自己的专业能力(73.2%)。

从性格层面看,根据大五人格量表的测量结果,这些学生多数性格表现为主动热情、乐于与人相处、充满好奇心、兴趣广泛、友好而善解人意、严谨可靠、能承受压力。

(5) 工作落实率为87.1%,高于2015年北京地区普通本科院校毕业生工作落实率(81.5%)。对于总体求职结果表示基本满意,但仍有43.8%表示所获年薪并不符合预期水平,12.8%考虑在一年之内更换工作。

从毕业去向看,63.3%毕业后将工作,22.2%在国内或国外继续深造。

从求职过程看,人力资源专业应届生从开始求职到收到第一份录用函所用时间平均为1.79个月,到签约落实单位所用时间平均为2.98个月。其中,36.1%在求职过程中获得了3~5次面试机会,25.7%获得了6~10次面试机会,22.1%获得了3次以下面试机会,16.2%获得了10次以上面试机会。