

# 大学生创新创业素质培养背景下企业人才素质测评研究

李 双

(吉林建筑科技学院, 吉林 长春 130114)

**摘 要:**随着社会的发展,近些年来大学生的数量越来越多,与此同时,大学生就业难问题已经成为一项十分严峻的社会问题,很多大学生面临着就业即失业的状况,因此,大学生创新创业工作为大学生提供了一个有效的就业途径,需要我们大学生创业者不断提升自身素质,努力具备社会人才素质。本文中主要简单地论述了在大学生创新创业背景下人才素质测评概念;大学生在创业过程中要利用人才素质测评技术;把合适的人放在合适的位置;人才素质测评在现代过程中遇到的困难、对于遇到的困难的解析还有其解决方案等相关的研究。通过对人才素质测评的简单了解,引起我们对人才素质测评技术的兴趣,逐渐完善和丰富人才素质测评技术,为我国企业人才的选拔提供更加科学、公正、客观的依据。

**关键词:**创新创业 人才素质测评

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.11.124

新时代,现在越来越多的企业开始应用人才素质测评技术来选拔人才。大学生创新创业素质的培养应和企业人才素质测评紧密融合,一方面,节省了人力、物力;另一方面,又可以迅速、方便地为企业选拔有用的人员。学校在给大学生进行创新创业教育时也应多从企业角度出发,教育学生如何提高自身素质、企业需要什么样的人,其中就一定要提到人才素质测评技术。但现代的人才素质测评技术还存在很多问题,技术落后、缺乏专业的测评人员等。本文应用人才素质测评技术时要不断完善和提高人才素质测评的准确率,以求合适的人才在合适的岗位,尽力避免人力资源的浪费,全面提升大学生创新创业的素养<sup>[1]</sup>。

## 一、人才素质测评概述

### (一) 人才素质测评的概念

人才素质测评是现代企业人才素质管理中的一门重要的学科,是以心理衡量为基础的,针对特定人才素质管理目的运用一些科学的方法和方案,对人的基本素质及其绩效进行多方的、全面评价的衡量和评定的活动<sup>[2]</sup>。

人才素质测评的具体目标不是幻想出来的,而是通过社会人的相应道德以及展现的成绩和效应来确定的。素质是指由先天的条件和后天的经验所产生的身心倾向的总和。其中智力是知的素质,气质是情的素质,性格是意的素质<sup>[3]</sup>。

### (二) 人才素质测评的特点

#### 1.人才素质测评的主导为测试人

人才素质测评虽然是对被测的人进行,不过其起着主

导的作用。主管人会因为被测者的性格、智力等相关方面对最终效果的正确性起很大的作用。

#### 2.人才素质测评不是直接测评而是间接测评

在进行评价时我们主要针对被测者的自身条件进行测评,其个体自身的基本条件,具有抽象性,我们不能直接对其进行评价,而是在素质当中展现活动评判和选择。因此,人才素质测评不是直接测评而是间接测评。

#### 3.人才素质测评不是全面测评而是抽样测评

人才素质测评的目标是道德行为以及成绩和效率,然而道德行为和成绩效率并没有在独立的空间中单独展现,特别是显现在整个宇宙空间中。在其测量和评价的全部过程中,一般对于知识层面来说涉及的内容大以及幅度深,整理的消息越详细越完整,评价就越准确、越完整、越详细。但实际操作中,在限定的期限内测评人通常通过一小方面来展现整个原则测量和评价。

#### 4.人才素质测评不是绝对测评而是相对测评

在所有的测量和评价中,对于主考官大部分是尽最大的能力观察、了解出被测者的真实道德素养。然而所有的测量和评价都会产生差距,几乎都是因为测量的主观所产生的。同时,其测量和评价是对人的,第一,其方法的设置和实际操作也全都根据主考人的经历产生的,同时由于不一样的人理解也完全不一样,都会产生不一样的想法,以及对其器具的应用也不一样,从而导致测量和评价的结构也大不相同。第二,作为被测者来说,其道德素养也不是具体的,而且其也有一定的局限性。因此,其结论有的

是准确的，也有不准确的。

#### 5.人才素质测评是在印象和经验基础上的测量

人才素质测评离不开人的观察，测试者根据自身的经验、第一印象等对于同一事件或者同一人根据观察的方法不同、观察的出发点不同而会得出不同甚至相反的结论。

## 二、现代中小企业人才素质测评存在的问题

### (一)以人才素质测评代替人才素质决策

现代企业过多地依赖人才素质测评技术。但是由于其结果存在很多误差，不能完全地保持结果的准确性，所以还是需要对人进行素养的判断，而不能完全地依赖它的结果。因此，在企业进行招聘或晋升时，要考虑除了被测者的自身素质之外的，类似企业文化方面的客观环境要求等，必须要进行人才素质素养决策，人才素质测评只是降低主观判断的概率<sup>[4]</sup>。

人才素质测评对于大多数人来说，在测评之前都进行了测评方面的学习以及训练，这种测评对于他们来说类似于考试，但是比考试多一项那就是提前知道考试的范围，只需要对知道的内容进行复习，等待考试即可，这个考试一定会通过，同时在分数上每个人都相差无几，这种人才素质测评不能完全了解到每个人的真实水平，只能靠成绩的高低判断，这样会造成不公平的现象，同时对于企业来说也不能进行良好的发展。要想企业更好的发展，只要在人事测评的基础上，添加人才素质决策，了解每个人在不同因素影响下的不同表现，决定每个人的素质，进行择优录取，这样在不浪费人才的情况下也能使企业更好地发展。由此可见，不只是人才素质测评很重要，人才测评决策也很重要，只有把测评与决策结合起来，才能使企业更好地发展<sup>[5]</sup>。

### (二)对测评结果估计过高

人才素质测量和评价的结果受很多因素的影响，测评过程中的环境，有的来源于应试者、有的来源于主试者，无论什么都会对其起到很大的作用，最终导致其最终目的不是精确可靠。例如，有时候被试者对待该工作高度重视，并且在准备的过程中也非常的充分，但是就是由于太重视该工作，以至于在测试的过程中会高度紧张，最终导致发挥失常，以至于对该工作无缘。本身该被测试者的素质和各方面都非常的优秀，但是就是由于紧张太重视而失败，也会使企业失去相应的人才<sup>[6]</sup>。

### (三)把测评软件作为测评科学的化身

市场上测评工具形成软件的好处是便于各个企业的人才素质实际操作，但是测评软件并不都具有科学有效性。

对于相关的测量评价软件，给现代企业带来了很大的方便，所以很多公司都在运用它。但是它也有很多缺点，例如太机械化，没有把人的情感带入进去<sup>[7]</sup>。

### (四)现代企业人才素质测评方法太过单一

我国的人才素质测评还处在初级阶段，所以在选拔人才时还大都习惯传统的选人方式。例如，企业晋升中习惯从表现良好的员工中选拔，不过表现良好的员工可能只是业务能力强，并不适合晋升一个高的岗位进行管理工作，这时更需要一个会管理的人才。人才素质测评作为一门新的学科，还在壮大和完善中，目前还存在很多不足，不足以完全利用人才素质测评技术来进行现代企业的招聘、晋升、培训等。现代人才素质测评技术涉及的学科知识很多，不能完全概括和完善<sup>[8]</sup>。不同层次的人不能完全把握所涉及的全部学科，因此现代企业人才素质测评技术还有待提高，要不断利用生活中种种现象来进行完善。现代企业的人才素质测评方式太过单一，纸笔测验居多，这样就会导致企业人才的流失。有些人纸笔功夫了得，但可能是只会写不会说的人，所以除了纸笔测验，还应该专业化的面试，要多方位对应试者进行考察。现代化的人才素质测评仪器使用较少，现代化仪器设备检测方法少，这样还造成一定的仪器浪费、人力浪费等<sup>[9]</sup>。

## 三、完善人才素质测评策略研究

### (一)完善人才素质测评相关标准

人才素质测评的应用以及对于测评结果的真实性需要相关标准，但是目前人才素质测评相关标准并不健全和完善，导致企业人才流失，不能很好地发展。所以为了避免鱼目混珠，应该有相关标准，只有这样企业才能更好地发展。

人才素质测评的顺利应用，需要相关标准规范的保障。一方面，一种测评工具的应用不需要批准就可以应用。另一方面，很难评判测量用具的好坏。这两方面原因导致在整个商场中没有经过专业理论的验证，没有经过审核的测量和评价器则会混在其中，就导致测评效果的不确定性。所以需要制定相关的工作标准，完善人是测评过程中的问题。

### (二)加强人才素质测评的队伍建设

现代企业过多地依赖人才素质测评技术。但是由于其结果存在很多误差，不能完全地保持结果的准确性，还需要对人进行素养的判断，不能完全地依赖它的结果。因此，在企业进行招聘或晋升时，要考虑除了被测者的自身素质之外的类似企业文化方面的客观环境要求等，必须要

进行人才素质决策，人才素质测评只是降低主观判断的概率。人才素质测评需要专业的测量评价人，其涉及的范围非常广，需要测量评价人针对现在企业的不断发展及时地做出调整，这就需要测量评价人具有敏锐的洞察力、谨慎的思维等，这对测评人员的素质要求非常高。所以高校需要不断加强创业者的素质，使之更加强大、完善。

### （三）建设完备的测评理论体系

目前人才素质测评相对年轻，也相对不足。现在应用的测评技术没有自身特色，也不够完备。所以我们要建立适合自己的测量方法，不断地进行补充和填写，要不断地形成自己特色的测量方法，建立完备的测评理论体系。

### （四）要实现人才测评个性化

目前应用的人才素质测评技术要因地制宜，测评人员在人才素质测评时要根据我国国民的素质、潜能等去进行相关的测试，更要结合不同群体，建立符合被测人群年龄特点和心理发展规律的科学可靠的测评技术，要实现人才测评的个性化，而不是千篇一律的。

## 四、结合人才测评科学提升大学创新创业素养的途径

### （一）利用人才测评技术激发学生创业热情

据有关调查，目前大学生创业意识较弱，大部分毕业生会选择在毕业以后寻找一份稳定的工作，不愿只身冒险、投入到风险较大的创业中。其中不乏是因为对自身的不自信，认为自己不懂相关创业知识而会导致创业失败。通过人才测评教育我们在学校就可以帮助学生了解公司的人员配置、人才的培养等方面知识，树立学生创业自信，激发大学生创新创业精神，帮助学生更好地进行职业规划。

### （二）利用人才测评技术提升学生创业素质

面对日益复杂的就业形势，有些同学被迫创业，但在创业过程中盲目选择创业方向，也会令创业失败，甚至会造成心理伤害，所以毕业生在创业之前就要进行合理的创业规划。学校可以开展创新创业课程，使学生全面了解创业基本知识，可以利用案例模式将人才素质测评融入课程，通过人才测评教育可以让学生清楚知道企业的人才培养模式、企业的人员配备方式、企业需要人才的特点等，通过结合人才素质测评的创新创业教育，可以帮助大学生

更加地了解自己的能力、适合的就业方向，通过这种创业教育可以提升大学生的素质，帮助他们更好地创业，对大学生今后的就业规划起到一个很好的指导作用。

## 五、结语

通过对人才素质测评的简单了解，以及对现代企业人才素质测评的对策研究等问题，我们知道了人才素质测评存在的不足以及应该努力的方向等，对于以后的全面应用提供了便利的条件以及更好的测评效果。在对大学生进行创新创业教育时，也要跟学生说明对于以后的人才素质测评我们要准确的应用，但不能完全依赖，毕竟人才素质测评是人的测评，存在太多不确定因素，我们要尽量减少不必要的误差因素，在以后的测评中提供更加准确的依据以选拔合适的人才。因此，学校、社会以及创业者自身都需要进行努力，从而有效提升大学生创业者的素养，让大学生群体实现更好地成长和发展。

## 参考文献

- [1]李南.人员素质测评在人力资源管理中的应用研究[J].统计与管理,2014(08):124-125.
- [2]鲍静.人员素质测评软件综述[J].经济视角(中旬),2011(06):183-184.
- [3]李南.中小企业人员素质测评体系的构建与探索[J].产业与科技论坛,2014(13):254,255.
- [4]李佳.浅谈我国企业人才测评的现状[J].品牌(理论月刊),2011(04):3.
- [5]舒小舍.新经济时代企业人力资源管理创新问题[J].人力资源管理,2012(09):35.
- [6]王鹏.辽河油田管理人才素质测评系统设计与实施[D].哈尔滨:黑龙江科技学院,2010.
- [7]侯克照.企业员工素质测评系统研究及应用[D].重庆:重庆大学,2012.
- [8]江开迪.成都电业局变电所员工素质测评系统的设计与实现[D].成都:电子科技大学,2013.
- [9]魏耀武.人才测评在实际应用中存在的问题分析[J].铜陵学院学报,2008,7(06):45-46.