

数字化创新人才评价体系构建与优化研究

向雪碧

成都东软学院 四川成都 611844

摘要: 随着数字化时代的到来,数字化创新已经成为推动社会进步和经济增长的重要动力。在这个数字化创新的时代,数字化创新人才的培养和评价变得尤为关键。然而,现有的人才评价体系往往无法全面准确地评估数字化创新人才的能力和潜力。本文旨在研究数字化创新人才评价体系的构建与优化,以提供一个科学有效的评价框架和方法。通过本文的研究,我们希望能够为数字化创新人才的培养和评价提供有力的支持,促进数字化创新的持续发展和社会进步。

关键词: 数字化; 创新人才评价体系; 构建策略

Research on the construction and optimization of digital innovative talent evaluation system

Xuebi Xiang

Chengdu Neusoft University, Chengdu, Sichuan province 611844

Abstract: With the advent of the digital era, digital innovation has become a significant driving force for societal progress and economic growth. In this era of digital innovation, the cultivation and assessment of digital innovation talents have become particularly crucial. However, existing talent evaluation systems often fail to comprehensively and accurately assess the abilities and potential of digital innovation talents. This paper aims to investigate the construction and optimization of a talent evaluation system for digital innovation, aiming to provide a scientifically effective evaluation framework and methodology. Through the research presented in this paper, we hope to offer strong support for the cultivation and evaluation of digital innovation talents, fostering the continuous development of digital innovation and societal progress.

Keywords: digitization; innovative talent evaluation system; construction strategy

引言:

随着信息技术的迅猛发展和数字化转型的深入推进,数字化创新已成为推动经济增长和社会发展的主要驱动力。在这个数字化时代,企业和组织对具备数字化创新能力的人才需求日益增长。然而,传统的人才评价体系往往难以适应数字化创新人才的特殊需求和评价标准。数字化创新人才具备多元化的能力要求,不仅需要掌握技术和工具,还需要具备创新思维、跨界合作、问题解决和数据分析等综合能力。然而,现有的人才评价体系往往过于注重传统学科知识和能力的评估,无法准确衡

量数字化创新人才的核心素质和潜力。因此,构建和优化数字化创新人才评价体系具有重要的理论和实践意义。通过科学合理地评价数字化创新人才,可以更好地发现、选拔和培养具备数字化创新潜力的人才,促进人才的合理流动和优化配置。同时,建立有效的评价体系还可以为企业和组织提供科学决策的依据,推动数字化创新实践的持续改进和创新能力的提升。本研究旨在深入探讨数字化创新人才评价体系的构建与优化,以期人才培养和选拔提供可行性建议和实践指导,推动数字化创新人才的发展与应用。

一、数字化创新人才评价体系构建与优化的意义

1. 发现和选拔优秀人才

构建科学合理的评价体系可以帮助发现和选拔具备数字化创新潜力的优秀人才。通过准确评估人才的能力

作者简介: 向雪碧,1992,女,汉,四川成都,硕士,教师,研究实习员,研究方向:大学生创新创业教育和数字化创新人才培养。

和潜力，可以更好地挖掘和培养具备数字化创新所需的核心素质和技能，提升人才的质量和竞争力。

2. 优化人才配置

优化评价体系可以帮助企业和组织更有效地配置人才资源。通过评估人才的专业能力、创新能力和团队合作能力等方面的综合素质，可以更好地匹配人才与具体的数字化创新项目和岗位需求，实现人才的合理流动和优化配置，提升组织的创新能力和竞争力。

3. 促进人才培养和发展

优化的评价体系可以为人才培养和发展提供指导和依据。通过评价体系中明确的指标和标准，可以帮助人才了解自身的优势和不足，有针对性地进行个人能力提升和职业发展规划，进一步增强数字化创新人才的综合素质和能力。

4. 推动数字化创新实践的持续改进

优化的评价体系可以为数字化创新实践提供反馈和改进机制。通过评价结果的分析和反馈，可以识别数字化创新实践中存在的问题和瓶颈，为改进和创新提供指导和决策依据，促进数字化创新实践的持续改进和创新能力的提升。

二、数字化创新人才评价体系构建与优化面临的问题

1. 多维度指标选择

数字化创新人才的能力涵盖多个维度，如技术能力、创新思维、团队合作等。在构建评价体系时，需要确定哪些指标最能反映数字化创新人才的核心素质和能力，以及如何在多个维度间进行权衡和平衡，避免指标过于冗杂或重复。

2. 指标权重确定

为了综合评价数字化创新人才，需要对各个评价指标进行权重分配。然而，如何准确确定指标的权重是一个挑战。不同的评价指标可能在不同场景下具有不同的重要性，而且不同评价者对指标的权重可能存在主观差异。因此，需要采用科学合理的方法，如专家评估、层次分析法等，来确定指标的权重。

3. 评价标准的制定

数字化创新人才的评价标准需要具体而明确，以便能够客观地评估人才的能力和潜力。然而，由于数字化创新的特殊性和多样性，标准的制定可能存在主观性和模糊性。因此，需要充分考虑数字化创新人才的特点和需求，与相关领域的专家进行充分讨论和协商，制定出具有普适性和可操作性的评价标准。

4. 数据获取和可靠性

评价体系所依赖的数据需要具备准确性和可靠性。然而，数字化创新人才的评价可能涉及多方面的数据，包括学术成果、项目经验、团队合作等。确保数据的准确性和完整性，以及确保数据来源的可靠性是一个挑战。同时，评价体系还需要充分考虑到数据的及时性和更新性，以确保评价结果的准确性和实时性。

三、数字化创新人才评价体系构建与优化策略

1. 整合现有体系

研究现有体系：深入研究和了解已有的人才评价体系和方法。分析现有体系的结构、指标和流程，了解其优点和不足，确定与数字化创新人才评价体系的衔接点和整合策略。寻找共通指标：对比现有体系和数字化创新人才评价体系，寻找共通的评价指标和要素。这些共通指标可以作为整合的基础，以确保评价体系的连贯性和一致性。定义转换桥梁：将现有体系中的指标和要素转化为适应数字化创新人才评价体系的语言和标准。根据数字化创新人才的特点和要求，重新定义和解释现有指标，使其适应数字化创新人才评价的需要。建立评价衔接机制：设立评价衔接的机制和程序，确保现有体系和数字化创新人才评价体系之间的衔接和衔接的平滑过渡。明确评价流程、数据传递和信息共享的方式和规则，确保评价结果的一致性和可比性。培训和教育：为相关的评价人员和利益相关者提供培训和教育，使其了解和适应数字化创新人才评价体系。提供关于评价体系的背景、目标、指标和标准的培训，帮助他们理解和应用数字化创新人才评价体系。迭代优化：在实施和运行过程中，不断收集反馈和经验教训。与参与评价体系的相关利益相关者进行沟通和交流，收集他们的意见和建议，进行适时的优化和改进，确保评价体系的有效性和适应性。

2. 指标权重确定

专家评估法：邀请领域专家或相关从业者参与评价指标权重的确定。通过专家的知识经验和经验，进行权重的主观评估和分配。可以采用专家打分、Delphi法等方法，收集专家的意见和评价，最终进行综合分析和权重确定。层次分析法：层次分析法是一种定量的权重确定方法。它通过构建层次结构和比较不同指标之间的相对重要性，最终确定指标的权重。该方法需要制定评价指标之间的两两比较矩阵，通过专家判断或调查问卷的方式，对指标进行两两比较，最终计算出指标的权重。数据驱动方法：基于数据的方法通过分析现有的数据和指标之间的

关联关系，来确定指标的权重。可以采用统计分析、相关性分析、回归分析等方法，根据指标与绩效之间的关系，计算出指标的权重。综合评估法：综合评估法结合多种权重确定方法，如专家评估、层次分析法和数据分析方法。通过综合考虑不同方法的结果，进行权重的综合评估和调整，以求更准确地确定指标的权重。

3. 标准制定

明确评价目标：首先要明确数字化创新人才评价的目标和目的。明确评价的目标有助于确定评价体系所关注的核心方面和关键要素，为标准的制定提供指导。**参考专业知识和研究：**收集和与研究相关领域的专业知识、研究成果和最佳实践。借鉴已有的评价标准和指南，了解业界和学术界对数字化创新人才的核心素质和能力的共识和认知。**制定评价维度和指标：**基于评价目标和参考的专业知识，确定评价的维度和具体指标。维度是评价体系的高层结构，如技术能力、创新思维、团队合作等；指标则是衡量每个维度的具体要素，如编程能力、解决问题的能力、团队协作能力等。**定义和描述指标：**为每个指标提供明确的定义和描述，确保评价者能够理解和准确评估。定义应该包含指标的目标、范围和标准，描述应具体而明确，避免模糊和歧义。**制定评价标准：**根据每个指标的要求和特点，制定相应的评价标准。评价标准应具体明确，包括不同层次或等级的描述，以帮助评价者进行评估和判断。**确定评价方法和工具：**根据每个指标的特点和要求，确定相应的评价方法和工具。评价方法可以包括面试、问卷调查、项目展示、案例分析等，根据评价目标和要求选择合适的方法。**验证和修订：**在实际应用中，持续验证评价标准的有效性和适用性。收集评价数据和反馈，与评价者和被评价者进行沟通和讨论，根据实际情况和反馈结果，对标准进行修订和优化。

4. 数据获取和可靠性

多渠道数据收集：采取多种途径和渠道收集评价所需的数据。这可以包括面试、问卷调查、工作样本、项目经历、学术成果等。多渠道的数据收集可以增加数据的多样性和全面性，提供更全面的评估依据。**标准化数据收集：**制定统一的数据收集标准和流程，确保数据的一致性和可比性。明确数据收集的要求、指导和规范，避免在不同评价对象之间存在数据收集上的差异。**数据来源可靠性验证：**确保数据来源的可靠性和可信度。通过核实数据的来源、收集途径和数据记录的准确性，验证数据的可靠性。可以与相关机构、组织或第三方进行

合作，获取可靠的数据来源。**数据质量管理：**建立数据质量管理机制，确保数据的准确性、完整性和一致性。采取适当的数据清洗和校验措施，排除数据中的错误、异常和缺失，提高数据的质量和可靠性。**匿名和保密性：**在收集和处理数据过程中，确保评价对象的隐私和保密性。采取适当的措施，如去除个人身份信息、匿名化处理等，保护评价对象的个人隐私。**数据更新和监控：**及时更新数据，确保数据的时效性和实时性。建立数据监控和追踪机制，对数据进行定期检查和审核，及时发现和纠正数据异常或错误。**多源数据融合：**结合多个数据源进行数据融合，以获取更全面和全局的评价数据。通过综合多个数据源的信息，可以增加数据的准确性和可信度。**数据保护和安全性：**确保数据的安全存储和传输，防止数据泄露和滥用。采取适当的技术和控制措施，如数据加密、权限控制、备份和恢复机制等，保护评价数据的安全性。

5. 持续改进与反馈机制

数据分析与评估：定期对评价结果进行数据分析和评估，以了解评价体系的有效性和准确性。通过统计分析和数据挖掘技术，识别评价体系中存在的问题和改进的空间。**反馈机制：**建立有效的反馈机制，收集评价参与者（评价者和被评价者）的反馈和意见。可以通过问卷调查、面谈、定期会议等方式收集反馈，了解评价参与者对评价体系的感受、建议和改进建议。**评估流程的透明性：**确保评估流程的透明性，向参与者和利益相关者提供清晰的评估过程和标准。在评估过程中，及时向参与者提供反馈和结果，让他们了解评估的进展和结果，增强参与者对评估过程的信任和参与度。**经验分享和学习：**建立一个共享经验和学习的平台，让评估参与者和利益相关者分享评估的经验、教训和最佳实践。通过交流和共享，促进彼此之间的学习和成长，不断改进评估的方法和流程。**定期评估和更新：**定期对评价体系进行评估和更新，以适应不断变化的需求和环境。考虑到技术的发展、行业的变化和组织的需求变化，及时更新评估指标、标准和流程，保持评价体系的有效性和时效性。**持续优化改进：**基于数据分析、反馈和经验分享，持续优化评价体系。收集和整合改进建议，进行评估体系的持续改进，修正存在的问题和瓶颈，提高评估的准确性和有效性。**制定改进计划和目标：**根据评估结果和反馈，制定具体的改进计划和目标。设定明确的改进目标，制定相应的行动计划和时间表，跟踪和监控改进的进展和成效。

四、结语

构建和优化数字化创新人才评价体系是一个复杂而重要的任务，需要综合考虑多个因素和利益相关者的意见。通过科学合理地评价数字化创新人才，可以更好地发现、选拔和培养具备数字化创新潜力的人才，促进人才的合理流动和优化配置。同时，有效的评价体系还可以为企业和组织提供科学决策的依据，推动数字化创新实践的持续改进和创新能力的提升。在未来的研究和实践中，需要进一步深入探讨和研究数字化创新人才评价体系的具体细节和操作方法。同时，需要与相关领域的专家、从业者和利益相关者进行广泛合作和交流，共同推动数字化创新人才评价体系的发展和应用，为数字化时代的人才培养和发展提供更有力的支持。

参考文献：

- [1]黄玮雯.数字化时代培养艺术设计专业创新人才的课程评价体系构建[J].美术大观, 2018(12): 134-135.DOI: 10.3969/j.issn.1002-2953.2018.12.049.
- [2]陈芳.浅论宁德师专数字化学习模式[J].宁德师专学报(自然科学版), 2009, 21(1): 71-74.DOI: 10.3969/j.issn.2095-2481.2009.01.022.
- [3]吴画斌, 金伟林, 王侦, 等.数字化改革赋能制造业企业创新能力提升——基于数字创新人才培养视角[J].生产力研究, 2022(7): 10-13.DOI: 10.3969/j.issn.1004-2768.2022.07.003.
- [4]胡翔.基于数字化的央企国际化人才培养创新与实践[J].当代石油石化, 2023, 31(5): 53-55, 59.DOI: 10.3969/j.issn.1009-6809.2023.05.012.