

# 双视角下的信管专业人才培养综合能力评价体系研究

李 朵, 李 明

中国石油大学(北京)经济管理学院, 北京

收稿日期: 2024年4月26日; 录用日期: 2024年5月24日; 发布日期: 2024年5月31日

## 摘 要

随着技术发展和信息化建设的推进,对信息管理与信息系统人才的需求和要求提高,信息管理与信息系统专业人才培养显得尤为重要。为了对毕业生的综合能力进行客观公正的评价,并为高校信息管理与信息系统人才培养提供有益参考,本文建立了专业水平、个人素质和核心能力3个二级指标以及14个三级指标组成的人才综合能力评价指标体系。采用高校教师和企业单位双视角的打分制度,通过模糊层次分析法构建模糊互补判断矩阵,结合指标权重和专家权重得到指标体系的综合权重,以全面准确地评价信息管理与信息系统专业人员的综合能力。基于对提出评价指标体系的分析,针对信息管理与信息系统专业人才培养提出了建议。

## 关键词

信息管理与信息系统, 人才培养, 综合能力评价, 模糊层次分析法

## Research on the Comprehensive Ability Evaluation System for the Cultivation of Information Management Professionals from a Dual Perspective

Duo Li, Ming Li

School of Economics and Management, China University of Petroleum (Beijing), Beijing

Received: Apr. 26<sup>th</sup>, 2024; accepted: May 24<sup>th</sup>, 2024; published: May 31<sup>st</sup>, 2024

## Abstract

The advancement of technological development and informatization construction increases the demand and requirements for Information Management and Information System (IMIS) professionals, so the comprehensive ability cultivation of IMIS professionals is particularly important. In order to objectively and fairly evaluate the comprehensive ability of graduates and provide a useful reference for IMIS professionals cultivation in colleges and universities, this paper establishes an evaluation index system of comprehensive ability. The evaluation index system consists of 3 second-level indicators such as professional level, personal quality and core competence and 14 third-level indicators. To comprehensively and accurately evaluate the comprehensive ability of IMIS professionals, a scoring system with the dual perspectives from university teachers and enterprises is adopted, and a fuzzy complementary judgment matrix is constructed through the Fuzzy Analytic Hierarchy Process, then the comprehensive weight of the index system is obtained by combining the index weights and expert weights. Based on the analysis of the proposed evaluation index system, this paper gives suggestions on the cultivation of IMIS professionals.

## Keywords

Information Management and Information Systems, Talent Development, Comprehensive Ability Evaluation, Fuzzy Analytic Hierarchy Process

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

随着信息化技术的快速发展, 社会和企业对信息管理与信息系统专业人才的需求日益增长。这些专业人才不仅需要具备扎实的专业知识和技能, 还需要具备应对复杂和多样化的企业需求的综合能力[1]。为了更好地评价和培养信息管理与信息系统专业人才, 建立一个全面的综合能力评价体系至关重要。评价体系应以专业能力为基础, 同时涵盖沟通能力、团队协作能力、创新能力等综合能力的评价。本文通过梳理相关文献和经验, 以 A 高校信息管理与信息系统专业(以下简称为信管)本科生作为研究对象, 提出一个信息管理与信息系统专业人才综合能力评价体系的框架, 并通过结合高校教师和企业单位双视角进行评价, 促进信管专业人才的培养和发展。

## 2. 文献综述

现有关于高校人才能力培养评价体系的研究大致分为人才能力质量评价和人才培养模式创新两个方面。

在关于人才能力质量评价的研究中, 王雪莹等从发展能力、职业道德和知识能力三个方面, 利用层次分析法对高校培养的会计人才进行评价[2]。兰丽娟以 G 学院为例, 制定三个层级的评价指标, 包括 4 个一级指标、8 个二级指标和 30 个三级指标[3]。韩伟亚等基于 STEAM 教育的基本框架和理念, 从跨学科知识、跨学科思维、跨学科实践和跨学科创新 4 个维度 29 个指标构建新商科人才评价指标体系[4]。蒋鹏程将大数据与会计专业人才培养的全流程和 CIPP 模型中的背景评价、输入评价、过程评价以及成果评价一一对应, 构建大数据与会计专业人才培养评价体系的系统性分析框架[5]。桂海霞等从专业知识能力、

个人素质和发展能力出发, 建立 3 个一级指标 14 个二级指标的指标评价体系, 采用熵权法对信管专业就业能力进行评价[6]。

在关于人才培养模式的创新研究中, 李艺基于大数据发展的时代背景, 以广西师范大学环境科学专业本科生为研究对象, 从课堂教育、科研实践能力和创新创业能力培养三个主要方面探索和构建适用于提高环境科学专业本科生创新创业能力培养的新模式[7]。刁雅静等在分析了影响信息管理与信息系统专业人才培养主要因素的基础之上, 引入能力本位教育的理念, 从人才培养目标、课程体系、教学方法三个方面提出了应用型高校信管专业人才培养的新方案[8]。

由此可见, 基于高校和企业双视角下人才综合能力评价的研究相对较少, 评价视角较单一。模糊层次分析法因有效应对各种模糊、不确定信息的原因, 使得综合评价结果更加稳定和可靠, 文章采用高校教师和企业专家双重打分制度对信息管理与信息系统专业人才综合能力进行评价, 并运用模糊层次分析法得出指标综合权重, 为信管专业人才培养提供建议。

### 3. 构建大数据时代信管专业人才综合能力评价指标体系

#### 3.1. 综合能力评价指标体系构建原则

合理的人才综合能力评价指标的选取, 应该具备以下原则:

##### 1) 科学性和合理性原则

科学性原则指评价指标的选择要符合科学发展规律, 其涵义要清晰, 能够全面反映被评价对象的情况。信管专业人才培养的综合评价指标选取[9], 要以促进学生综合素质的提高和适应当今时代发展要求为目标, 从科学的角度出发建立综合评价体系。

##### 2) 系统性和预测性原则

系统性原则要求评价指标体系应对评价对象进行系统分析, 确保每一项评价指标都能有机融入到整个评价体系中[10]。研究者应该将信管专业人才培养综合评价体系看作一个系统, 确保各评价指标之间的相互关联和协调。预测性原则要求评价指标应具有前瞻性和预测性, 能够反映人才未来的发展潜力和能力强弱。

##### 3) 综合性和可操作性原则

构建信管专业人才综合能力评价指标体系的最终目标是培养符合信息时代要求的应用型、创新型、综合型信管人才。综合性原则要求全面考虑信管人才的知识、能力、素养以及就业情况等[11], 以确保评价体系能够全面反映人才综合能力。同时, 评价指标应具有可操作性, 能够通过观察、测评等方式客观、量化地评价人才的综合能力。

#### 3.2. 构建综合能力评价指标体系构建

在构建信息管理与信息系统专业人才综合能力评价体系时, 本文参考了已有研究中的多个指标体系。首先, 根据迟晓妮提出的人才评价指标体系中的知识水平指标, 作为专业水平二级指标, 结合 A 高校信管专业对专业能力的要求, 设置经济管理、管理科学、信息技术、信息系统、信息管理作为三级指标, 以全面评价信管学生的专业水平[12]; 其次, 参考桂海霞提出的就业能力评价体系中的个人素质指标, 作为个人素质二级指标[6], 根据大数据时代对信管人才的知识能力和能力要求以及现有研究的指标, 设置科学素养、职业道德和团队协作作为三级指标, 此外, 考虑到良好的沟通和表达能力在提升工作效率和团队凝聚力中的重要作用, 将表达沟通也作为评价个人素质的一项重要三级指标; 再次, 借鉴王雪莹提出的人才评价体系中的发展能力指标[2], 将其优化为核心能力作为二级指标, 并设置适应能力、管理能力、决策能力、科研创新作为三级指标, 以全面反映学生的核心能力水平。同时, 在信息过载环境中, 能够

高效、准确地提取隐藏、潜在有效信息的对于信管人才至关重要,这一能力在科学研究、管理决策和生产实践发挥关键作用,因此将信息获取能力作为评价核心能力的一项三级指标。由此构建了如图 1 所示的信息管理与信息系统人才综合能力评价体系。

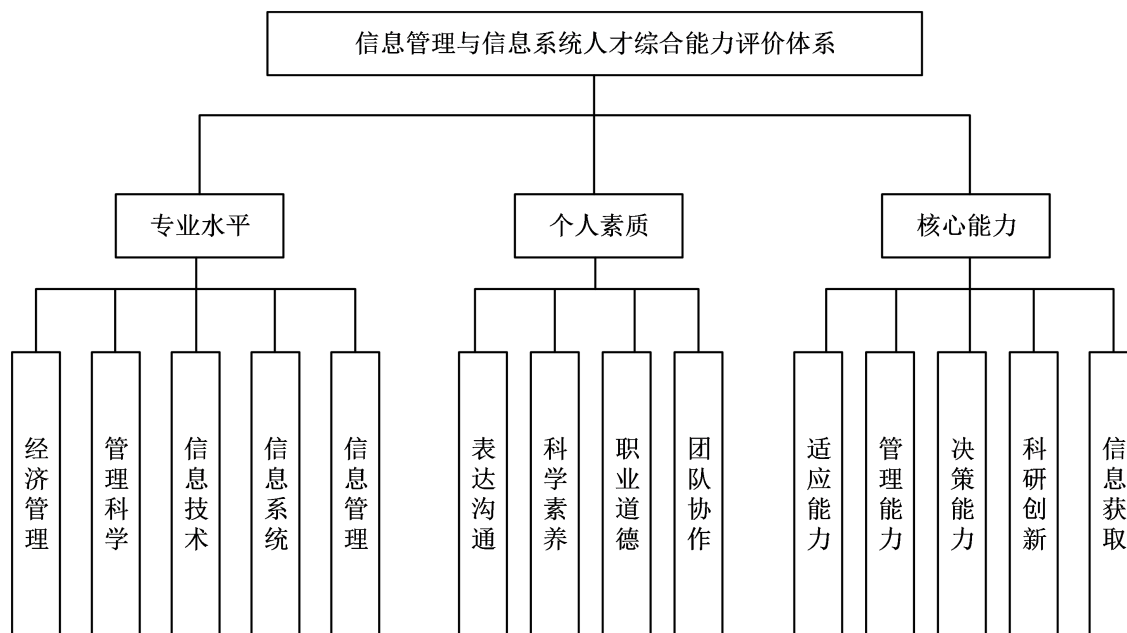


Figure 1. Talent comprehensive ability evaluation index system  
图 1. 人才综合能力评价指标体系

## 4. 基于模糊层次分析法的综合能力指标体系评价

### 4.1. 模糊层次分析法的步骤

模糊层次分析方法(Fuzzy Analytic Hierarchy Process, FAHP)是用来确定系统中各因素之间的因果关系,对决策问题的各种要素建立多级递阶的结构模型。层次分析法是美国 Saaty 教授于 20 世纪 70 年代提出的,将复杂决策系统综合分析后的有关元素分解成目标层、准则层、方案层等多个层次,从而构建一个多层次的的分析模型,在此基础上进行系统分析的决策方法[13]。模糊综合评价方法是在模糊集合理论概念出现后逐渐形成的方法,它将定性研究和定量分析相结合,把难以量化的定性研究转化为用定量分析作评价,提高评价现象的精确度[14]。层次分析法最大的问题是某一层次评价指标很多时,其思维一致性很难保证,因此将模糊法与层次分析法的优势结合起来将很好地解决这一问题,文章利用模糊层次分析法综合评价信管学生综合能力,包括以下步骤。

#### 4.1.1. 建立模糊互补判断矩阵

在模糊判断矩阵中,我们通过标度对两两因素进行重要性比较并打分,从而得到比较判断矩阵。为了使决策判断定量化,通过发放调查问卷的方式采用九级标度法邀请专家评分,具体标度如表 1 所示。

#### 4.1.2. 指标权重与专家权重计算

##### 1) 指标权重计算

由上述所示,若  $R = (r_{pq})_{m \times m}$  为模糊互补判断矩阵,而  $w = (w_1, w_2, \dots, w_m)$  为  $R$  的权重向量[15],计算模糊互补判断矩阵的权重表达式如下:

**Table 1.** Pairwise comparison judgment matrix scaling reference table

**表 1.** 两两比较判断矩阵标度参考表

| 标度                 | 定义   | 说明  |
|--------------------|------|---|
| 0.5                | 同等重要 | 两因素相比较同等重要  |
| 0.6                | 稍微重要 | 两因素相比较, 行因素比列因素稍微重要   |
| 0.7                | 明显重要 | 两因素相比较, 行因素比列因素明显重要   |
| 0.8                | 强烈重要 | 两因素相比较, 行因素比列因素强烈重要   |
| 0.9                | 极端重要 | 两因素相比较, 行因素比列因素极端重要   |
| 0.1, 0.2, 0.3, 0.4 | 反比较  | 若因素 $r_q$ 与因素 $r_p$ 相比较得到判断 $r_{pq} = 0.6$ , 则 $r_{qp} = 1 - 0.6 = 0.4$ |

注: 其中  $r_{pq}(p, q = 1, 2, 3, \dots, n)$  表示第  $p$  个元素  $a_p$  与第  $q$  个元素  $a_q$  相比较的重要性程度; 若  $r_{pq} = 1$ , 表示  $a_p$  与  $a_q$  同样重要; 若  $r_{pq} > 1$ , 表示  $a_p$  比  $a_q$  重要; 若  $0 < r_{pq} < 1$ , 表示  $a_q$  比  $a_p$  重要。

$$W_p = \frac{\sum_{p,q=1}^m r_{pq} + \frac{m}{2} - 1}{m(m-1)} \quad (p = 1, 2, \dots, m) \tag{1}$$

式中,  $w_p$  为因素  $r_p$  的权重。

2) 计算特征矩阵

根据上述得出的权重计算特征矩阵  $W^*$  [15], 其表达式如下:

$$W^* = W_{pq(m \times m)} \tag{2}$$

$$W_{pq} = W_p / (W_p + W_q) \quad p, q = 1, 2, \dots, m \tag{3}$$

3) 模糊矩阵一致性检验

在实际应用中有时候会出现判断矩阵不一致的情况, 则需要重新判断直至最终达到一致性。设矩阵  $A = (a_{pq})_{m \times m}$  和  $B = (b_{pq})_{m \times m}$  均为模糊互补判断矩阵, 那么  $A$  和  $B$  的相容度指标计算公式为

$$I(A, B) = \frac{1}{m^2} \sum_{p=1}^m \sum_{q=1}^m |a_{pq} - b_{pq}| \tag{4}$$

若相容性指标值  $I(A, B)$  小于特定阈值  $\alpha$  (一般取  $\alpha = 0.1$ ), 则判断矩阵  $A$  通过一致性检验; 否则, 需要修正, 直到满足一致性检验要求。 $\alpha$  越小, 表明决策者对模糊判断矩阵的一致性要求越高。

4) 专家权重计算

将各专家的相容度指标值占有所有专家相容度指标值的比重作为专家权重, 表达式如下:

$$F_T = I_T / (I_1 + I_2 + \dots + I_m) \tag{5}$$

其中,  $F_T$  表示第  $T$  位专家的权重,  $I_T$  表示第  $T$  位专家的相容度指标值, 一共有  $m$  位专家。

**4.1.3. 综合权重计算**

利用公式(1), (6)得到每个指标对应的指标权重与专家权重, 结合两者得到指标的综合权重, 表达式如下:

$$Q_s = \sum_{i=1}^m F_i W_i \tag{6}$$

其中,  $Q_s$  表示指标  $s$  的综合权重,  $F_i$  表示第  $i$  位专家权重, 一共有  $m$  位专家,  $W_i$  表示第  $i$  位专家的指标  $s$

权重。

## 4.2. 综合能力评价指标体系的权重计算

### 4.2.1. 指标权重

邀请四位高校教师和四位企业专家分别对指标体系中的二级指标和三级指标进行两两评分, 建立模糊互补判断矩阵, 并利用公式(1)求得各指标的权重如表 2 和表 3。

**Table 2.** Weighted scores for second-level indicators

**表 2.** 二级指标权重得分

| 二级指标 | 高校教师评价 |        |        |        | 企业专家评价 |        |        |        |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      | 教师 1   | 教师 2   | 教师 3   | 教师 4   | 专家 1   | 专家 2   | 专家 3   | 专家 4   |
| 专业水平 | 0.3300 | 0.4000 | 0.3167 | 0.3667 | 0.4333 | 0.3500 | 0.3667 | 0.3333 |
| 个人素养 | 0.3300 | 0.2500 | 0.3167 | 0.3333 | 0.2833 | 0.3000 | 0.3167 | 0.3333 |
| 核心能力 | 0.3300 | 0.3500 | 0.3667 | 0.3000 | 0.2833 | 0.3500 | 0.3167 | 0.3333 |

**Table 3.** Weighted scores for three-level indicators

**表 3.** 三级指标权重得分

| 三级指标 | 高校教师评价 |        |        |        | 企业专家评价 |        |        |        |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      | 教师 1   | 教师 2   | 教师 3   | 教师 4   | 专家 1   | 专家 2   | 专家 3   | 专家 4   |
| 经济管理 | 0.1800 | 0.1500 | 0.1850 | 0.2050 | 0.1700 | 0.1700 | 0.1700 | 0.2100 |
| 管理科学 | 0.2000 | 0.1850 | 0.2000 | 0.1950 | 0.1950 | 0.2100 | 0.2200 | 0.2050 |
| 信息技术 | 0.2100 | 0.2150 | 0.2150 | 0.2150 | 0.2200 | 0.2200 | 0.2050 | 0.1950 |
| 信息系统 | 0.2050 | 0.2250 | 0.2150 | 0.1950 | 0.1950 | 0.1850 | 0.1950 | 0.2000 |
| 信息管理 | 0.2050 | 0.2250 | 0.1850 | 0.1950 | 0.2200 | 0.2150 | 0.2100 | 0.1900 |
| 表达沟通 | 0.2500 | 0.2333 | 0.2500 | 0.2583 | 0.2500 | 0.2333 | 0.2583 | 0.2500 |
| 科学素养 | 0.2500 | 0.2667 | 0.2417 | 0.2500 | 0.2333 | 0.3000 | 0.2667 | 0.2250 |
| 职业道德 | 0.2500 | 0.2500 | 0.2500 | 0.2417 | 0.2750 | 0.2333 | 0.2333 | 0.2583 |
| 团队协作 | 0.2500 | 0.2500 | 0.2583 | 0.2500 | 0.2417 | 0.2333 | 0.2417 | 0.2667 |
| 适应能力 | 0.2200 | 0.2100 | 0.2200 | 0.2200 | 0.2200 | 0.2100 | 0.1600 | 0.2000 |
| 管理能力 | 0.1800 | 0.1700 | 0.1750 | 0.2250 | 0.1900 | 0.2050 | 0.2150 | 0.2000 |
| 决策能力 | 0.1900 | 0.2050 | 0.2000 | 0.2000 | 0.2050 | 0.1850 | 0.2150 | 0.2000 |
| 科研创新 | 0.2100 | 0.2000 | 0.2200 | 0.1900 | 0.1900 | 0.1950 | 0.2300 | 0.2150 |
| 信息获取 | 0.2000 | 0.2150 | 0.1850 | 0.1650 | 0.1950 | 0.2050 | 0.1800 | 0.1850 |

### 4.2.2. 专家权重

依据公式(2)~(4)分别求得二级指标和三级指标的特征矩阵和相容度, 得出相容度均小于 0.1, 通过一致性检验, 根据得出的相容度指标代入公式(5)分别计算各教师和企业专家的权重, 具体数据见表 4。

### 4.2.3. 综合权重

根据上述指标权重得分及对应的高校教师与企业专家权重代入公式(6)计算出各指标的综合权重如表

5 所示。

**Table 4.** Expert weights score

**表 4.** 专家权重得分

|      |      | 高校教师权重 |        |        |        | 企业专家权重 |        |        |        |
|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      |      | 教师 1   | 教师 2   | 教师 3   | 教师 4   | 专家 1   | 专家 2   | 专家 3   | 专家 4   |
| 二级指标 | 相容度  | 0.0000 | 0.0740 | 0.0280 | 0.0440 | 0.0870 | 0.0270 | 0.0280 | 0.0000 |
|      | 综合能力 | 0.0000 | 0.5060 | 0.1918 | 0.3022 | 0.6099 | 0.1921 | 0.1980 | 0.0000 |
| 三级指标 | 相容度  | 0.0320 | 0.0740 | 0.0450 | 0.0460 | 0.0560 | 0.0590 | 0.0640 | 0.0480 |
|      | 专业水平 | 0.1615 | 0.3758 | 0.2307 | 0.2321 | 0.2468 | 0.2613 | 0.2815 | 0.2105 |
|      | 相容度  | 0.0000 | 0.0480 | 0.0270 | 0.0280 | 0.0380 | 0.0550 | 0.0570 | 0.0580 |
|      | 个人素质 | 0.0000 | 0.4694 | 0.2602 | 0.2704 | 0.1821 | 0.2668 | 0.2729 | 0.2781 |
|      | 相容度  | 0.0620 | 0.0520 | 0.1021 | 0.0960 | 0.0550 | 0.0510 | 0.0890 | 0.0340 |
|      | 核心能力 | 0.1982 | 0.1669 | 0.3264 | 0.3084 | 0.2391 | 0.2234 | 0.3891 | 0.1484 |

**Table 5.** The comprehensive weight score of each index

**表 5.** 各指标综合权重得分

| 一级指标         | 二级指标 | 综合权重   |        | 三级指标 | 综合权重   |        |
|--------------|------|--------|--------|------|--------|--------|
|              |      | 高校教师   | 企业专家   |      | 高校教师   | 企业专家   |
| 人才综合能力评价指标体系 | 专业水平 | 0.3739 | 0.4041 | 经济管理 | 0.1757 | 0.1784 |
|              |      |        |        | 管理科学 | 0.1932 | 0.2081 |
|              |      |        |        | 信息技术 | 0.2142 | 0.2105 |
|              |      |        |        | 信息系统 | 0.2125 | 0.1934 |
|              |      |        |        | 信息管理 | 0.2056 | 0.2096 |
|              |      |        |        | 表达沟通 | 0.2444 | 0.2478 |
|              | 个人素质 | 0.2880 | 0.2931 | 科学素养 | 0.2557 | 0.2579 |
|              |      |        |        | 职业道德 | 0.2477 | 0.2479 |
|              |      |        |        | 团队协作 | 0.2522 | 0.2464 |
|              |      |        |        | 适应能力 | 0.2183 | 0.1915 |
|              | 核心能力 | 0.3381 | 0.3027 | 管理能力 | 0.1906 | 0.2046 |
|              |      |        |        | 决策能力 | 0.1989 | 0.2037 |
|              |      |        |        | 科研创新 | 0.2055 | 0.2104 |
|              |      |        |        | 信息获取 | 0.1868 | 0.1899 |

### 4.3. 综合能力评价指标体系的分析

#### 4.3.1. 高校视角分析

根据表 5 所示的高校教师对各指标的评分情况, 分别从二级指标和三级指标对信管专业人才综合能力进行高校视角的分析。

从二级指标来看, 高校教师认为专业水平对人才综合能力的影 响最大, 专业水平代表学生掌握理论知识的能力, 是提高信管人才综合能力的关 键推动力; 其次是核心能力, 它可以提高信管专业人才的综合素质、增强适应能力、促进创新能力和自我管理; 而权重得分较小的个人素质则是做人的根本, 为后续个人发展奠定坚实基础。

从专业水平来看, 高校教师认为信息技术和信息系统作为信管专业的核心课程, 对信管专业人才培养影响重大, 它要求信管专业学生应扎实掌握相关技术, 为后续个人职业发展做准备; 其次是信息管理学科, 高校教师认为信管学生应具备扎实的信息资源和信息活动的管理能力, 提升个人信息管理能力; 此外, 管理科学和经济管理权重得分较低, 它们作为经管类学科的基础性课程, 信管专业学生应熟练掌握相关理论知识, 奠定学科知识储备, 为后续核心课程的学习做铺垫。

从核心能力来看, 高校教师认为适应能力是信管专业人才最重要的能力之一, 良好的适应能力可以帮助学生在接触新环境时快速找到自己的定位, 进入学习或工作状态; 其次, 科研创新能力仅次于适应能力, 高校教师认为作为信管专业人才要重视创新意识, 对待事物有自己的判断, 能够提出新想法和新思路, 只有不断推陈出新才能顺应时代对信管专业的要求; 管理和决策能力要求信管学生在满足学校基本要求的同时, 多参与竞赛和相关活动, 提升自身的管理水平和对突发事件的决策能力; 权重得分较低的是信息获取能力, 它作为学生的核心能力之一, 要求信管专业人才学会从多渠道了解和分析信息, 并快速从信息中提炼出有价值的内容。

从个人素质来看, 高校教师认为科学素养和团队协作尤为重要, 信管专业人才应重视采用科学视角和科学知识去解决生活中的问题, 在集体中重视协作, 良好的科学素养和团队协作能力是作为学生的基本要求, 也是信管专业人才未来步入社会进入职场的入场券; 其次是职业道德和表达沟通能力, 职业道德是一种职业规范, 高尚的职业道德为后续进入职场奠定基础, 同时沟通能力也是作为信管人才不可忽视的一部分, 信息管理过程不仅是对信息的整合更是多人协作的活动, 有效的沟通不仅可以事半功倍, 更能维系良好的人际关系。

#### 4.3.2. 企业视角分析

根据表 5 所示的企业专家对各指标的评分情况, 分别从二级指标和三级指标方面对信管专业人才综合能力进行企业视角的分析。

从二级指标来看, 企业专家和高校教师想法一致, 均认为专业水平对人才综合能力的影 响最大, 企业同样看重信管人才的专业知识储备能力; 其次是核心能力, 强大的内核可以让信管专业人才在企业里游刃有余, 有助于提升绩效; 而良好的个人素质则是企业应聘的前提。

从专业水平来看, 信息技术和信息管理得分较高, 作为信管专业学生更应掌握相关的计算机语言与电子技术等, 以适应企业发展的需要, 另外, 信管学生更应重视信息管理的过 程的一系列问题; 其次, 管理科学和信息系统得分较高, 管理科学类课程作为经管类学科的基础, 是信管专业的学生应熟练掌握的理论科学, 企业专家认为信管学生更应重视信息系统的处理能力; 最后是经济管理, 经济管理可以让学生具有理性思维, 真正做到以管理经济概念和经济发展规律为核心, 从而帮助企业做出更科学的决策,

从核心能力来看, 企业专家认为科研创新与管理能力尤为重要, 创新是个人发展、有所成就的不竭动力, 也是企业的稀缺资源, 管理能力是一种重要的组织和个人能力, 在当今竞争激烈的商业环境中, 拥有良好的综合管理能力对于个人和企业的成功至关重要; 其次是决策能力和适应能力, 说明信管人才应重视决策能力的培养, 它是使决策具有创造性、产生极大成效, 而适应能力对于个人和企业的发展都具有重要意义, 在个人层面上, 培养适应能力可以提高自信心和心理韧性, 使个体能够更好地应对挫折和困难, 在企业层面上, 适应能力能够推动企业的进步和创新, 促使个体和组织适应不断变化的环境;



最后是信息获取能力, 信息获取能力是信管专业人才进入企业的基本要求。

从个人素质来看, 专家认为科学素养和职业道德得分较高, 企业专家认为信管人才首先要具备良好的科学素养和职业道德, 这是进入职场的基本准则; 其次是表达沟通能力, 沟通表达能力强的人, 能够更好与人交流, 良好有效的沟通可以帮助企业有效解决问题; 最后是团队协作, 团队合作可以帮助团队成员更好地理解问题和挑战, 并提出更全面和有效的解决方案, 通过集思广益, 团队成员可以从不同的角度看待问题, 挖掘出更多的信息和资源, 从而做出更好的决策。

## 5. 信管专业人才培养体系建设的相关建议

通过上述的综合能力评价指标体系以及评价过程, 可以总结出信管专业人才培养体系建设的几点建议。

1) 加强专业知识和信息技术的培养。在当今社会, 信息管理与信息系统融合多个学科领域, 专业知识作为基础学习发挥重要作用。为了培养出更具竞争力的信管专业人才, 应加强专业知识的引导; 此外, 信管专业是一个技术性很强的专业, 在人才培养过程中注重信息技术的培养, 可以增加实验课程、提供实习机会、引导学生参与项目等方式提高学生的技术能力。

2) 引导掌握多元管理理念和激发创新思维。信管专业的学生需要具备扎实的经济管理基础, 可以加强核心课程的教学, 并引导学生掌握最新的管理思维; 另外, 在信息管理与信息系统领域, 创新是推动发展的重要动力, 在课程设置和教学方式上注重激发学生的创新思维, 如开设创新设计课程、鼓励学生参加创新竞赛等, 培养学生的创新意识和创新能力。

3) 培养树立高尚道德素养和团队协作意识。高校可以通过强化德育教育、设立道德讲堂、开展社会实践活动等引导学生树立良好科学素养; 此外, 学校组织或社团可以设置团队项目、开展团队活动、建立有效的沟通机制以及培养领导能力等提升学生团队协作能力。通过这些措施的实施, 可以为学生未来的职业发展奠定坚实的基础。

除了专业知识和技能外, 综合素质也是信息管理系统人才的重要竞争力, 加强通识教育, 如人文社科、自然科学等课程的教学, 同时引导学生参与社会实践、志愿服务等活动, 提升学生的综合素质。

## 6. 结论

本文结合现有人才能力评价的相关研究, 建立专业水平、个人素质和核心能力 3 个二级指标以及 14 个三级指标的人才综合能力评价指标体系, 通过模糊层次分析法计算各指标综合权重得分, 采用高校教师和企业单位双视角进行信管人才综合能力评价, 以期不断更新和完善高校信管专业培养方案, 为培养出更多具有创新精神和实践能力的信管人才提供借鉴。

## 参考文献

- [1] 沈波, 廖嘉莉. 数字化时代信息管理与信息系统专业人才培养的思考[J]. 高教学刊, 2021, 7(23): 161-164.
- [2] 王雪莹, 王文兵, 李开宜. 大数据时代下高校会计人才培养综合能力评价研究——基于模糊评价方法[J]. 金融理论与教学, 2019, 37(1): 115-118.
- [3] 兰丽娟. 层次分析法在信息化审计人才培养评价体系的应用研究[J]. 经济师, 2023, 38(1): 106-108+111.
- [4] 韩伟亚, 谭建伟, 陶传彪. STEAM 教育理念下的新商科人才评价指标体系构建研究[J]. 湖北成人教育学院学报, 2022, 28(3): 19-24.
- [5] 蒋鹏程. 基于 CIPP 模型的大数据与会计专业人才培养评价体系研究[J]. 老字号品牌营销, 2021, 11(12): 164-166.
- [6] 桂海霞, 薛菁, 王向前. 大数据下信息管理与信息系统专业就业能力评价及培养研究[J]. 西昌学院学报(自然科学版), 2021, 35(1): 116-119+128.
- [7] 李艺. 创新创业与大数据背景下环境科学专业人才培养模式的评价体系构建[J]. 大学, 2022, 17(1): 86-89.
- [8] 刁雅静, 苗虹, 卢健. 基于能力本位的应用型信息管理与信息系统专业人才培养模式探索[J]. 牡丹江教育学院

---

学报, 2016, 34(1): 58-59.

- [9] 丁寿颐, 王建军, 张超, 等. 城市体检指标体系构建及指标选取——以广州市试点为例[J]. 城市发展研究, 2024, 31(1): 1-8.
- [10] 梁伟达. 大数据加持的财政专项资金绩效审计指标体系构建及其应用研究[D]: [硕士学位论文]. 南宁: 广西大学, 2023.
- [11] 段军红, 甄文喜, 夏常明, 等. 基于 AHP 的电网企业科技创新能力评价指标体系研究[J]. 农电管理, 2024, 32(2): 54-56.
- [12] 迟晓妮, 李洁, 张所滨, 等. 大数据时代统计学专业创新人才培养质量的综合评价体系研究[J]. 常州工学院学报, 2020, 33(1): 70-73.
- [13] 张莹, 冯林燕, 赵中昭. 新经管背景下工商管理类学生核心能力的模糊综合评价——以安徽财经大学为例[J]. 铜陵学院学报, 2023, 22(3): 100-103+107.
- [14] 李军红. 大学生创新能力评价与培养研究[J]. 经济研究参考, 2017, 39(34): 128-137.
- [15] 赖荣桑, 林文广, 吴永明. 面向绿色性能优化的产品族模块再设计优先次序识别[J]. 中国机械工程, 2019, 30(11): 1329-1335.