

# 创新创业人才的素质要求

## ——基于文献分析和问卷调查分析

谢宝国<sup>1</sup>, 缪佳玲<sup>2</sup>, 吴小春<sup>2</sup>

(1. 武汉理工大学管理学院, 湖北武汉, 430070;

2. 武汉理工大学创业学院, 湖北武汉, 430070)

**[摘要]** 创新创业人才的素质是创业取得成功的重要因素。基于创新创业人才素质的现有研究成果, 采用文献分析法和问卷调查法, 整理出理论界和实践界公认的创新创业人才素质要求。结合麦克利兰的冰山模型, 构建创新创业人才素质模型, 提出适用于创新创业人才素质的评价方法。研究表明, 创新创业人才应具有创业意识与激情、领导力、商业敏感性、创新精神、沟通力、资源整合力、团队合作能力、自信力、适应性、坚韧与乐观、责任与自律等 11 项素质。根据各素质的特点和测评条件, 面试法、评价中心法、行为锚定法和心理测验法是可以借鉴的测评方法。研究结论为如何选拔和培养创新创业人才提供了理论和实践依据。

**[关键词]** 创新创业; 人才素质; 评价方法

**[中图分类号]** G64

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1674-893X(2022)04-0001-08

### 一、引言

创新创业人才的培养具有紧迫性, 而准确界定创新创业人才的素质要求, 对于培养“双创”人才具有重要意义。

针对现实需要, 学术界对创新创业人才应具备什么样的素质要求展开了相关研究。其中较有代表性的研究成果包括: Kyndt 和 Baert<sup>[1]</sup>提出市场洞察力和毅力是创业者至关重要的两种能力特质。刘宇璟等<sup>[2]</sup>进一步将创业者素质划分为人格特质、能力和知识三个方面, 其中特质方面因其具有稳定性而显得尤为关键。朱春玲和刘永平<sup>[3]</sup>通过质性研究发现, 创新型人才具有开放、冒险、自信、务实等品格。王洪才<sup>[4]</sup>结合创新创业复合人才的培养模式指出, 创新创业人才通常具有创造性人格。总体而言, 已有研究对创新创业人才素质的内涵界定不一, 同时缺

乏规范化的实证研究方法。这就导致理论界对创新创业人才的素质要求一直众说纷纭, 尚未形成具有公信力的结论<sup>[4-5]</sup>。

为满足现实需要和解决相关争议, 本文将采用文献分析法和问卷调查法, 就创新创业人才需要具备什么样的素质进一步展开探讨。同时, 依据各素质的频次比率和得分排序情况, 整理出创新创业人才公认的特征, 明晰创新创业人才的素质要求; 构建创新创业人才素质模型, 并提出适用于“双创”人才的评价方法。这不仅会丰富和拓展创新创业人才素质的相关理论研究, 还可以为如何选拔和培养创新创业人才提供依据。

### 二、文献回顾

#### (一) 创新创业人才的内涵

创新创业人才又称“双创人才”, 是国内学者基于经济发展状况提出的概念。从广义上来

[收稿日期] 2021-03-03; [修回日期] 2022-02-15

[基金项目] 国家自然科学基金项目“不忘初心: 职业使命感的内涵结构、动态变化及激发机制研究”(72272117)

[作者简介] 谢宝国, 男, 湖南靖州人, 武汉理工大学管理学院副教授、博士生导师, 主要研究方向: 职业行为与组织管理; 缪佳玲, 女, 江苏南通人, 武汉理工大学创业学院硕士研究生, 主要研究方向: 职业行为与组织管理; 吴小春, 男, 江西莲花人, 武汉理工大学创业学院副院长、副研究员, 主要研究方向: 创业教育, 联系邮箱: xiebaoguo@foxmail.com

说,创新创业人才是“以千千万万的劳动大众为基础,以高校大学生与科研院校及机构工作人员为主要力量,还包括企业员工、海外人才、农民工、下岗失业弱势群体等在内的所有群众”<sup>[6]</sup>。从狭义的视角出发,张金山和徐广平<sup>[7]</sup>指出,创新创业人才是指“具有创新性想法及投身创业活动中的创业意愿,并能够将创新性成果应用在创业实践中带来经济效益与社会效益的人才”。曾梅华<sup>[8]</sup>则从教育视角出发,提出“双创人才”应具备特定的创新与创业能力、品格等。基于已有

研究,本文采用狭义的创新创业人才定义,将创新创业人才界定为:具有创办企业的意愿,同时具备创新创业素质,对社会经济发展做出创造性贡献的人才。

## (二) 文献情况

创新创业人才的素质要求一直是学术界探讨的重要问题<sup>[9]</sup>。本文从 CNKI 中国知网电子数据库检索出主题为“创新创业人才素质”的期刊论文共计 225 篇。此类文献数量的变化趋势如图 1 所示。

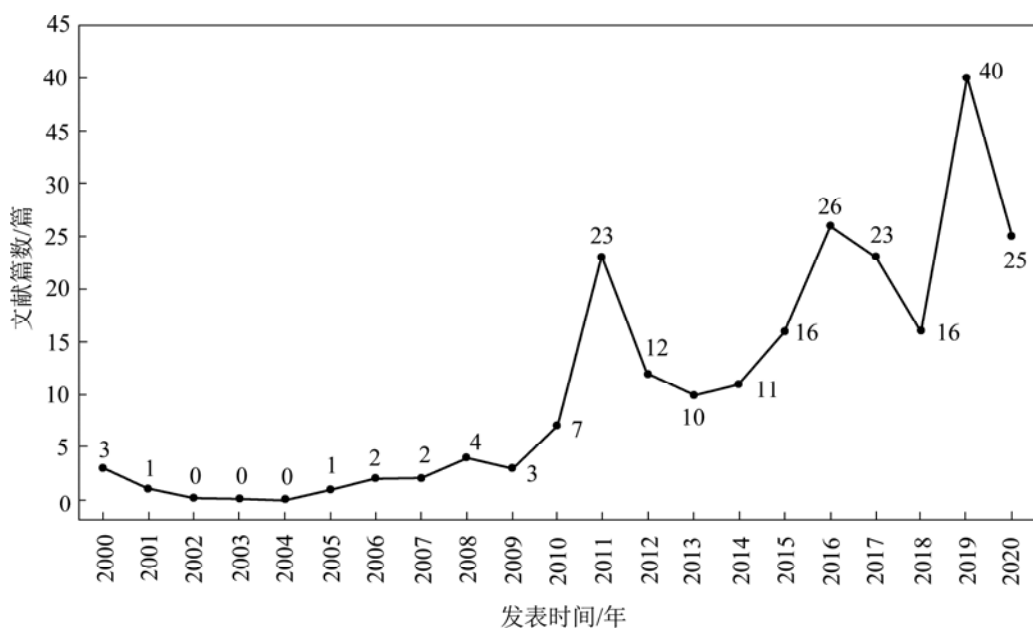


图 1 “创新创业人才素质”文献数量的变化趋势

由图 1 可以看出,自 2000 年开始,国内学者对创新创业人才素质展开研究,2000—2009 年相关内容的检索数量年均小于 4 篇,说明该阶段是创新创业人才素质研究的初步探索时期。2010—2016 年,相关研究整体处于上升趋势。其中,杨曦伟<sup>[10]</sup>通过个案调查发现,成功创业者拥有自信、内省、乐观等共性人格特质;周建<sup>[11]</sup>在此基础上又提出创业者具有创新能力、领导力、机会识别能力等素质;朱春玲和刘永平<sup>[12]</sup>采用质性研究的方法构建了企业创新型人才素质立体模型。自 2018 年国务院颁布“双创”升级版意见后,相关研究的发文数量呈现“井喷式”增长。其中,2019 年相关研究的发文数量高达 40 篇,这反映了近年来国内学者对该领域的关注度越来越高。根据折线发展趋势,未来关于创新

创业人才素质的研究有可能仍是研究热点。

总体而言,一方面,创新创业人才素质研究越来越受到学者们的重视。另一方面,尽管学者们对创新创业人才素质展开了大量研究,但对于其具体内容仍存争议,缺乏具有公信力的结论<sup>[5]</sup>。因此,有必要进一步对创新创业人才素质展开探讨。

## 三、创新创业人才素质分析

### (一) 文献分析

以“创业素质”“创新创业人才”“创业者素质”为检索词,在中国知网电子数据库进行主题和关键词检索。检索范围主要集中在 CSSCI 期刊<sup>[12]</sup>,以文献内容是否涉及创新创业人才各项素质为标准进行筛选,最终留下 468 篇符合要求的文献。

从 468 篇文献中共提取 174 项素质, 包括创新能力、创新意识、创新精神、创业意识、人际交往和沟通能力、管理协调组织能力、团队合作能力、机会识别和把握市场的能力、自信心、适应性、责任感、坚韧、抗挫能力、冒险精神、独立性、学习能力、勇气、开拓精神等。

在此基础上, 针对某项素质, 对提及该素质的文献进行统计, 得到各个素质所出现的频数。将频数除以总文献数再乘以百分比即可以得到频率。其中, 创新能力、创新意识、创新精神在 468 篇文献中出现频数为 293, 频率为 62.61% ;

创业意识在 468 篇文献中出现频数为 217, 频率为 46.37% ;人际交往和沟通能力在 468 篇文献中出现频数为 177, 频率为 37.82%。

通过对文献中创新创业素质的提取和分析, 得到了排名前 10 的创新创业素质, 包括创新能力、创新意识、创新精神, 创业意识, 人际交往和沟通能力, 管理协调组织能力, 团队合作能力, 机会识别和把握市场的能力, 自信心, 适应性, 责任感, 坚韧。按计数频次比率排序, 结果如图 2 所示。

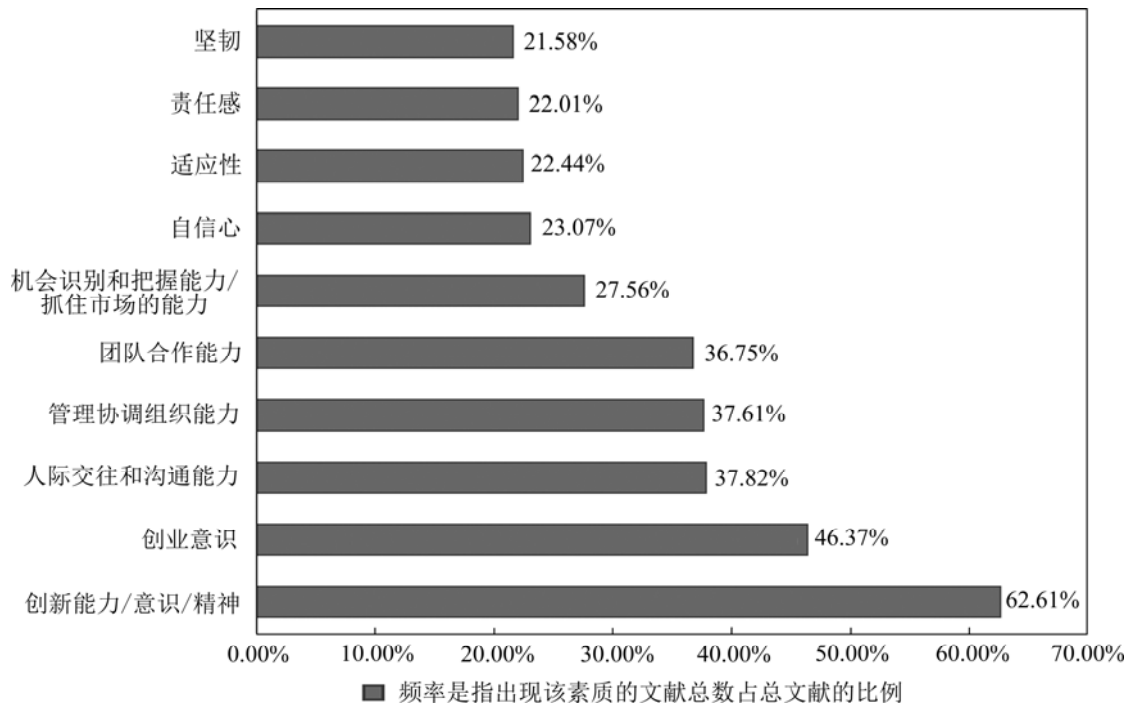


图 2 文献分析频次比率前 10 的创新创业素质

结合有关文献, 各创新创业素质的定义如表 1 所示。

## (二) 调查分析

根据研究目的, 本文将调查问卷分成两个部分。第一部分是对创新创业人才个人信息及创新创业企业信息的收集, 第二部分是对创新创业人才对于创新创业素质的重要程度的排序。通过对问卷主体的个人情况及其企业的信息分析, 比较性别、年龄、教育程度、企业规模、营业收入等因素对创新创业素质的重要程度的影响。

依据本研究对创新创业人才的界定, 问卷针

对的是全国范围内各行各业具有创办企业的意愿和创新创业经验的人才。本次调查共发放 94 份问卷, 有效问卷为 92 份, 有效回收率为 97.87%。其中, 男性样本所占比例较大, 占总调查样本的 86.96% ; 31 ~ 40 岁的创业人数最多, 达到 34.78% ; 本科学历人数占比为 47.83% , 其次是硕士及以上学历人数, 占总数的 38.04%。就创业经历来看, 50% 的人仅创业 1 次, 有 2 ~ 3 次创业经历的次之, 占 39.13% , 4 ~ 5 次及 6 次以上的创业者均不足 6%。从创业者创业年限看, 2 ~ 4 年的创业者最多, 占 28.26% ; 1 年及以下的

表1 文献分析中创新创业人才素质定义

创新创业素质	定义
创新能力、创新意识、 创新精神	人们根据社会和个体生活发展的需要,具有创造前所未有的事物或观念的动机,并在创造活动中表现出的意向、愿望和设想
创业意识	在创业实践活动中对创业者起推动作用的个性意识倾向,它包括创业的需要、动机、兴趣、理想、信念和世界观等要素
人际交往和沟通能力	正确处理与他人的关系并有效进行沟通的能力
管理协调组织能力	根据工作任务,对资源进行分配,同时控制、激励和协调群体活动的过程,是指相互融合,从而提高组织效率,完成组织目标的能力
团队合作能力	建立在团队的基础之上,发挥团队精神,互补互助以达到团队最大工作效率的能力
机会识别和把握市场的能力	善于抓住市场导向,发现创业机会并利用机会进行创业的能力
自信心	个体对自己是否有能力成功地完成某项活动的信任程度的心理特性,是一种积极、有效地表达自我价值、自我尊重、自我理解的意识特征和心理状态
适应性	人适应外界环境赖以生存的能力
责任感	一个人对自己、自然界和人类社会,包括国家、社会、集体、家庭和他人,主动施以积极作用的精神
坚韧	在遭遇身体及精神困难、压力时,坚持不放弃的忍耐力,及面对危险与灾难时精神的坚定、坚强的耐受力、勇气和后劲

人数次之,占 27.17%; 11 年以上的创业者为 21.74%; 各阶段人数相差不大,样本分布较为均匀。在创业规模上,10 人及以下最多,占 44.57%,公司规模总体较小。同时,随着营业收入的提高,创业企业所占比例越来越小,100 万及以下的占比最大,为 46.74%。

通过对有效问卷进行分析,本研究得出排在

前 10 位的创新创业素质依次为富有激情、领导力、商业敏感性、创新精神、沟通力、资源整合力、自信力、乐观积极、坚韧不拔、自律力。各素质得分排序情况如图 3 所示。

针对上述 10 个创新创业素质,本文参考最前沿的 27 项能力素质模型和能力素质词典,整理出各素质的能力表现,见表 2。

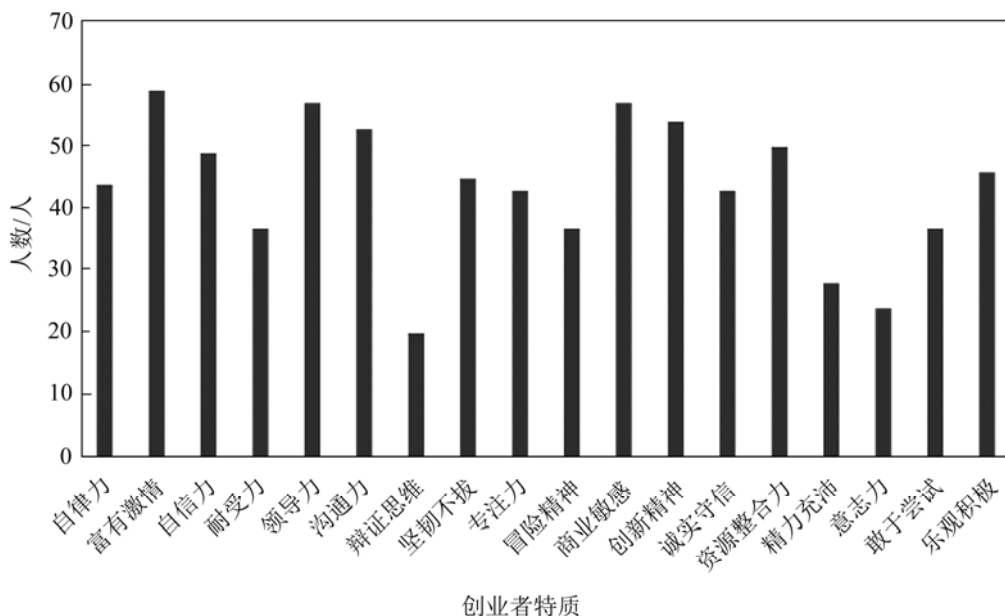


图3 问卷调查创新创业素质排序情况

表2 问卷调查中创新创业人才素质表现

序号	创新创业素质	素质表现
1	富有激情	主动、有干劲、执行力强、心怀梦想、视野开阔、富有感染力 管事素质: 战略思维、商业头脑、市场敏锐、决策能力、执行力、结果导向、成就动机、变革创新、学习成长、信息收集、分析思维、概念思维、关注秩序、客户导向、前瞻远见、财务敏感、全球视野、计划能力
2	领导力	管人素质: 自信、同理心或人际敏感度、团队领导力、组织觉悟、激励能力、发展下属、解决冲突、指令、团队合作、建立关系、主动性、诚信正直、适应环境的能力、说服感召、文化敏感度、对企业的忠诚、识别人才、情绪管理
3	商业敏感性	想象力、事业开阔、敏锐的观察力、对市场的预知能力
4	创新精神	思维灵活、标新立异、敢于质疑、追求突破、有发散性思维
5	沟通力	良好的语言表达能力、注重沟通细节、善于聆听、换位思考
6	资源整合力	注重人际关系、积极寻求资源、对资源的判断能力、善于变通、支配资源的能力
7	自信力	不怕犯错、不盯着别人的短处、懂得谦逊、积极的态度、不过度在意别人的眼光、接受自己的不完美、不随波逐流、善于聆听、不追求外在的虚荣
8	乐观积极	客观地看待自我、懂得放弃、懂得感恩、活在当下、正确面对失败与挫折、辩证地对待得失、坚定的意志
9	坚韧不拔	执着、坚定、沉得住气、不畏艰难、正确面对失败与挫折, 具有失败之后重新站起来的勇气
10	自律力	有原则、有计划性、具有自我控制能力、对事物有自己的看法和坚持

综合问卷调查分析与文献分析结果, 可以发现, 两种分析得出的素质要求高度吻合(如图4所示): 二者存在交集。创新精神、沟通力、自信力、坚韧不拔是文献分析和调查分析得出的共有素质要求, 对创业获取成功至关重要。二者内涵一致。例如问卷调查中得出的“领导力”具有六力模型组合, 其中组织力与文献分析结果中的“管理协调组织能力”相契合。同时, 个体“机会识别和把握市场的能力”体现的是其“商业敏感性”程度, 尽管表达形式不同, 但实质相同。二者合并存在同类项。“创业意识”与“富有激情”皆来自理想和抱负, 合并为“创业意识与激情”; “乐观积极”和“坚韧不拔”都显示出个体积极的心态, 可以合并为“坚韧与乐观”; “责任感”与“自律力”均反映了个体对自身的态度原则, 可合并为“责任与自律”。

为进一步保证结果的准确性和科学性, 本文依据实质合并原则, 最终整合出11个创新创业人才素质维度, 分别是创业意识与激情、领导力、商业敏感性、创新精神、沟通力、资源整合力、团队合作能力、自信力、适应性、坚韧与乐观、责任与自律。

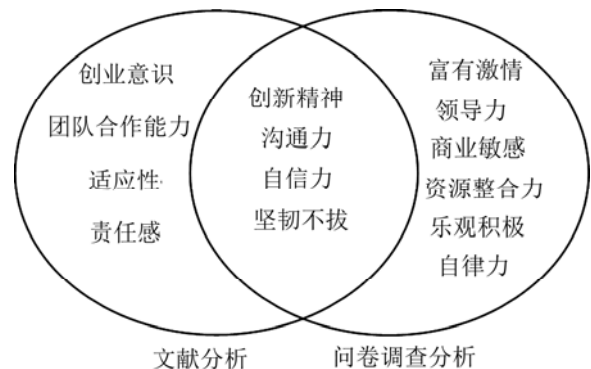


图4 整合文献分析和问卷调查分析中创新创业人才的素质要求

#### 四、创新创业人才素质模型构建及评价方法

##### (一) 模型构建

为进一步明确创新创业人才素质, 本文结合美国著名心理学家麦克利兰 (McClelland) 于1973年提出的冰山模型, 构建创新创业人才素质模型。冰山模型是指将人员个体素质的不同表现形式划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。其中, “冰山以上部分”包括基本知识、基本技能, 属于外在表现, 容易观察与测量, 相对而言也比较容易通过培训来改变和发展。而“冰山以下部分”包括社会角色、自我概

念、特质和动机，是人内在的、难以衡量的潜在部分，但对个体的行为表现起着关键性的作用，同时也是本文研究的重点。结合麦克利兰的冰山模型，最终得到图5中创新创业人才素质模型。

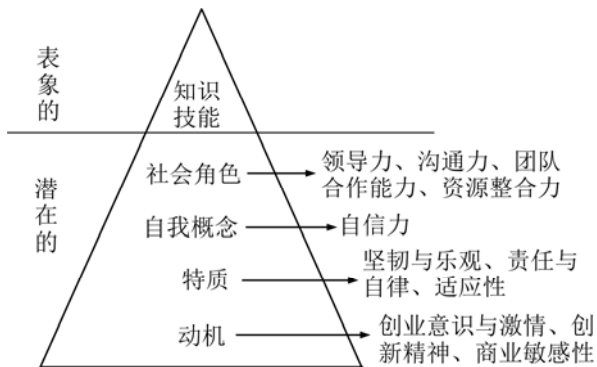


图5 创新创业人才素质模型

## (二) 评价方法

### 1. 面试法

面试法是在特定时间和地点条件下，主试面对面地观察被试，与被试进行双向沟通，以了解被试是否具备创新创业所需的能力与素质特征。面试内容包括仪表举止、专业知识、工作经验、语言表达能力、动机等。根据标准化程度，可将其划分为结构化面试、半结构化面试与非结构化面试。鉴于直接观察的形式，面试法有着直观的优势，能够从被试的表情动作等衡量被试的性格、价值观等素质。其缺点是过于主观，施测者的固有观念会影响其对结果的正确判断，同时收集到的信息容易失真，因此对主试的要求较高。

创新创业人才的社会角色、自我概念、特质和动机都与个体内心的价值观、性格等有关，此时面试法是适用的可行方法。例如，测评者可以让创新创业人才在短时间内针对某个消极的案例阐述自己的价值观，以明晰其社会角色和自我概念。同时，在沟通过程中观察被测者的表情和动作，从性格洞察其特质。此外，通过询问创新创业人才的工作生活经历，也能够从侧面观察他们是否具有创业意识与激情、创新精神、商业敏感性等动机。

### 2. 心理测验法

心理测验实质上是根据一定的原则对个体的心理特征进行量化的科学手段，主要通过笔纸

测验进行，通常有事先设计好的测验题目和问卷，被试只需通过提示语填答即可。值得注意的是，测试条目在心理测验问卷中至关重要。李克特量表是最常使用的一种量表形式，采用肯定和否定两种陈述，要求被试对每一个与态度相关的陈述语句选择自己同意或不同意的程度。与其他量表相比，李克特量表具有容易设计、适用范围更广、信度更高、有利于填答者作答等优点，因此使用频率更高。总体而言，心理测验法的优点有：一是简单易用，测量时间短；二是计分和解释客观；三是团队施测下节约测评时间和精力。其缺点在于开发周期长、投入大，且受形式局限，无法准确测验某些个人特点和能力，例如组织管理能力、语言表达能力等。

创新创业人才特质有很大一部分由性格决定，测评者可以运用心理学界成熟的测量问卷对创新创业人才的特质展开评价。同时，个体的心理资本包含自我效能感。因此，心理资本问卷适用于创新创业人才的自我概念特征测评。例如，卡特尔十六种人格因素测验量表、DISC四种人格特质测试量表等都可以直接用来评价创新创业人才是否具备创新创业所需的特质及创业力。

### 3. 评价中心法

评价中心法是指运用情景模拟技术，对被测评对象在模拟情景中的行为表现进行观察和评价。评价中心法具有一定的优势：一是综合运用多种测评技术，测评效果更好；二是在动态中测试能力，使被试的主动性及积极性得以发挥；三是得到的信息丰富，有助于做出全面评价。但其也有过于依赖测评专家、技术构成复杂、投入成本较高等不足。

创新创业人才的社会角色、自我概念和特质均能够在模拟情景中通过行为方式等体现出来。测评者可以通过以下几种方式对创新创业人才展开测评：  
情景模拟。通过设置某一特定的创业模拟情景，被试在情景中按照要求扮演某种角色(如领导者、资源整合者等)并完成一系列创新创业任务，以预测被试的社会角色认知、自我概念和特质水平。  
文件筐测验。要求被试在规定时间内阅读和处理一系列与创业有关的文

字材料,通过处理速度和质量来评价双创人才对信息资源的整合能力。小组讨论。无领导小组讨论是典型形式,被试在给定时间内对某一待解决的创业过程中的问题展开讨论,通过行为表现来评价其实际的沟通能力、团队合作能力等,同时也能够反映被试的自信力、责任感等特点。

角色扮演。测评者可以设置一些创业过程中可能遇到的人际冲突与矛盾情境,通过即时反应来考察双创人才在处理问题时的领导能力、坚韧与乐观等特质。演讲。测评者给出与创业有关的材料,让被试整理并阐述自己的观点和理由,通过其逻辑的清晰程度来评价双创人才的沟通力、资源整合力及自信力等素质。

#### 4. 行为锚定法

行为锚定法是指用一些对特定关键事件加以说明的行为来定位各要素的方法,即为各评价指标设计出相应的等级评价表,而表上各等级的评价要素由工作或生活中某种关键事件的描述性词汇来界定。行为锚定法实质上是关键事件法与量表法的结合,兼具二者之长,一是考评标准

明确,可操作性程度高,二是反馈功能良好。但行为锚定法也有自身缺点,例如耗用较多的人力和物力、耗时长、经验性描述易产生偏差等。

创新创业人才的社会角色、自我概念、特质和动机都具备通过某一关键事件来加以定位的特点。测评者可以结合 McClelland 胜任素质模型词典,以“优、中、差”的标准对 11 种创新创业人才素质进行界定及行为分级,并转换成分数指标,形成创新创业人才素质等级评价表,以准确得出创新创业人才的素质分数。

综上所述,位于潜在部分的素质虽然不容易受到外界的影响,但却可以从人员的行为表现中体现出来,面试法、评价中心法、行为锚定法和心理测验法是可以借鉴的测评方法。因此,上述方法对于双创人才素质评价是合理且适用的。同时,由于不同的素质测评方法各有利弊,未来需要根据具体情况选择合适的方法对创新创业人才素质展开评价。本文根据创新创业人才素质的特点和测评的条件,分析创新创业人才素质适用的评价方法,见表 3。

表 3 创新创业人才素质适用的评价方法

创新创业人才素质	冰山模型成分	适用评价方法
领导力、沟通力、团队合作能力、资源整合力	社会角色	面试法、评价中心法、行为锚定法
自信力	自我概念	面试法、心理测验法、评价中心法、行为锚定法
坚韧与乐观、责任与自律、适应性	特质	面试法、心理测验法、评价中心法、行为锚定法
创业意识与激情、创新精神、商业敏感性	动机	面试法、行为锚定法

#### 五、结语

创新创业人才素质对创业成功至关重要。本文通过文献分析和问卷调查,整理了创新创业人才的 11 项素质要求,分别是创业意识与激情、领导力、商业敏感性、创新精神、沟通力、资源整合力、团队合作能力、自信力、适应性、坚韧与乐观、责任与自律。结合麦克利兰的冰山模型,对其进行划分,其中社会角色包含领导力、沟通力、团队合作能力和资源整合力,自我概念包含自信力,特质包含坚韧与乐观、责任与自律及适应性,动机包含创业意识与激情、创新精神和商业敏感性。政府、企业及高校可以根据实际情况和自身特点,选取适宜的方法对创新创业人才进行评价。同时,从本文提及的 11 项主要素质着

手,不断完善创新创业人才的培养体系,促使“大众创业、万众创新”有效实施。

#### 参考文献:

- [1] KYNDT E, BAERT H. Entrepreneurial competencies: Assessment and predictive value for entrepreneurship[J]. Journal of Vocational Behavior, 2015(90): 13-25.
- [2] 刘宇璟,陈正悦,焦曼.基于胜任力理论的创业者素质及开发研究[J].中国人力资源开发,2013(11): 95-98.
- [3] 朱春玲,刘永平.企业创新型人才素质模型的构建:基于中国移动通信集团调研数据的质性研究[J].管理学报,2014(12): 1737-1744.
- [4] 王洪才.论创新创业人才的人格特质、核心素质与关键能力[J].江苏高教,2020(12): 44-51.

- [5] 曾婧婧, 龚启慧. 双创大赛人才选拔标准研究: 创新还是创业? [J]. 科学学研究, 2017, 35(10): 98-107.
- [6] 瞿晓理. “大众创业, 万众创新”时代背景下我国创新创业人才政策分析[J]. 科技管理研究, 2016, 36(17): 41-47.
- [7] 张金山, 徐广平. 创业文化视阈下高校创新创业人才成长因素研究[J]. 中国高等教育, 2019, 623(5): 43-45.
- [8] 曾梅华. 岭南文化视域下广东高校“双创”人才培养的内涵与思考[J]. 创新与创业教育, 2019, 10(2): 81-84.
- [9] ALLPORT G W. Pattern and growth in personality[M]. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1961.
- [10] 杨曦伟. 成功创业者人格特质研究[D]. 西安: 陕西师范大学, 2013.
- [11] 周建. 财经类大学生创业素质构成及测量模型的构建[J]. 创新与创业教育, 2015, 6(6): 9-13.
- [12] BUSENITZ L W, PLUMMER L A, KLOTZ A C, et al. Entrepreneurship research(1985—2009) and the emergence of opportunities[J]. Entrepreneurship Theory & Practice, 2014, 38(5): 981-1000.

## Quality requirements of innovative and entrepreneurial talents: Based on literature analysis and questionnaire survey

XIE Baoguo<sup>1</sup>, MIAO Jialing<sup>2</sup>, WU Xiaochun<sup>2</sup>

- (1. School of Management, Wuhan University of Technology, Wuhan 430070, China;  
2. School of Entrepreneurship, Wuhan University of Technology, Wuhan 430070, China)

**Abstract:** The quality of innovative and entrepreneurial talents is an essential factor for the success of entrepreneurship. Based on the current research results of innovation and entrepreneurship talent quality, literature analysis and questionnaire survey are adopted to sort out the requirements of innovation and entrepreneurship talent quality recognized by theoretical and practical circles. Combined with the McClellan iceberg model, the quality model of innovation and entrepreneurship talents is constructed, and the evaluation method suitable for innovation and entrepreneurship talent quality is put forward. The results show that innovative and entrepreneurial talents should possess 11 qualities: entrepreneurial consciousness and passion, leadership, business sensitivity, creative spirit, communication ability, resource integration ability, teamwork ability, confidence, adaptability, tenacity and optimism, responsibility and self-discipline. According to the characteristics of various qualities and evaluation conditions, interview method, evaluation center method, behavior anchoring method and psychological test method can be used for reference. The conclusion provides a theoretical and practical basis for selecting and cultivating innovative and entrepreneurial talents.

**Key Words:** innovation and entrepreneurship; quality of talents; evaluation method

[编辑: 胡兴华]