

新质生产力导向下劳动者数字素养培育研究

吴静茹 孙玮辰

重庆理工大学经济金融学院 重庆 400054

【摘要】：培育劳动者数字素养，是发展新质生产力、夯实其人力资本基础的关键环节。本文围绕新质生产力对劳动者数字素养的新要求、当前培育面临的现实制约与相应改进路径三个层面展开分析。研究发现，新质生产力要求劳动者数字素养实现三重转变：从机械操作转向价值创造、从通用技能转向岗位适配、从一次学习转向持续更新；但培育实践仍受能力基础分化、经验转化困难与成本实践约束的三重制约，三重转变与三重制约彼此对应、相互牵连。据此，本文提出分层定标、任务嵌入与普惠评价协同推进的改进路径，即按岗位任务与能力诊断分层确定培育目标、以真实工作任务促进经验转化、完善普惠供给与持续评价，以期为新质生产力导向下的劳动者数字素养培育提供政策借鉴。

【关键词】：新质生产力；劳动者；数字素养；分层培育

DOI:10.12417/3041-0630.26.12.063

习近平总书记指出，新质生产力以全要素生产率大幅提升为核心标志，特点是创新，关键在质优，本质是先进生产力。新质生产力的持续发展，同步对劳动者的知识结构、技能结构和能力结构提出了系统性变革要求^[1]。在这一变革要求中，数字素养是劳动者将数字技术有效转化为现实生产力的关键能力：作为生产力中最活跃的因素，劳动者的数字素养水平直接决定数字技术能否真正进入生产过程并转化为现实生产力。劳动者数字素养可界定为劳动者在职业活动中获取和评价信息、运用数字工具、参与协作并承担相应责任的综合能力，它既包括信息检索、基本操作等操作性技能，也包括对技术适用条件、信息可信程度和行为后果的理解判断^{[2][3]}。然而，当前劳动者数字素养水平与新质生产力的系统性要求之间仍存在落差，其培育面临现实障碍。因而，准确认知新阶段劳动者数字素养的新要求、剖析培育面临的现实制约、探索有针对性的培育路径，既有助于科学精准地提升劳动者素质，也为以劳动者能力跃升支撑新质生产力发展提供人力资本保障。厘清数字素养培育的内在逻辑，还可为职业培训体系优化、产教融合机制完善与技能评价标准设计提供可操作的参考。

1 新质生产力发展对劳动者数字素养的新要求

1.1 从机械操作转向价值创造

新质生产力以创新为核心驱动，其要义在于以技术创新重塑生产方式，而非以技术替代人的判断。数字技术应用因而已不再止于软件操作等机械式操作，而要求劳动者在操作基础上作出独立判断与创造。在数字化工作环境中，操作熟练仅是完

成任务的起点：劳动者还需判断数据来源是否可靠、系统结果是否符合业务事实，以及自动化建议能否支撑实际决策。例如，使用智能工具生成工作材料后，应核对事实、计算过程和业务要求，不能以系统输出替代专业判断。这意味着，数字素养培育不能停留在会用软件，而应从机械操作转向价值创造，在覆盖工具操作的同时，延伸至信息评价、问题识别与价值创造，使劳动者能够解释操作依据、发现异常并作出合理应对^[4]。换言之，价值创造并非要求劳动者人人成为技术开发者，而是在既有岗位上基于数字工具作出更高质量的专业判断，使技术真正服务于生产过程的改进与效率的提升。

1.2 从通用技能转向岗位适配

新质生产力要求数字技术与具体产业活动紧密结合，相同数字工具进入不同岗位，所需的知识与判断能力并不一致。生产制造岗位侧重设备状态识别与质量记录，经营服务岗位侧重订单处理与客户信息管理，农业生产岗位则需将数字信息与种养经验相结合。脱离具体岗位情境讨论数字素养，容易把复杂的职业能力压缩为统一的软件操作，忽视产业差异对能力要求的塑造。因此，数字素养培育应从通用技能转向岗位适配，围绕岗位任务塑造差异化的数字能力。

1.3 从一次性学习转向持续更新

数字技术迭代更新持续改变操作界面与工作流程，也不断重新划分岗位任务的边界。若劳动者仅满足于一次性掌握某项技能，在系统更换或流程重构后便容易丧失原有优势。新质生产力下的数字素养，在于能够理解任务目标、拆分操作过程并

作者简介：吴静茹（1992—），女，汉族，四川邻水人，讲师，博士，单位：重庆理工大学经济金融学院资产评估专业，研究方向：人工智能、资产评估。

孙玮辰（2003—），男，汉族，四川阆中人，重庆理工大学经济金融学院硕士研究生，研究方向：数字经济。

基金项目：重庆市社会科学规划博士项目“新质生产力形成导向下的居民数字技能结构优化路径及其收入分配效应研究”（2023BS018）；重庆市教委人文社科项目“共同富裕目标下数字资本赋能农村相对贫困治理的效应测度和提升路径研究”（23SKGH271）。

自主寻找学习资源,从而将已有经验迁移至新的工作环境。新质生产力因而要求劳动者具备持续学习与主动更新的能力,将数字素养培育从教会一项技能转向培养持续学习能力。已有研究亦强调,产业工人数字素养培育应注重理念更新与路径优化^[5]。持续更新能力的培养,本质是要在劳动者身上形成一套可迁移的学习方法,使其面对技术变化时能够自我诊断知识缺口、主动补足。

2 劳动者数字素养培育面临的现实制约

2.1 基础差异显著,分层供给不足

《全民数字素养与技能发展水平调查报告(2024)》显示,全国就业人员具备初级及以上数字素养与技能的比例为67.85%,具备高级水平的比例为19.75%;其中生产制造及有关人员的高级水平占比为15.34%,农、林、牧、渔业生产及辅助人员仅为11.55%^[6]。数据表明,数字素养在职业群体间呈结构性不均衡,高级能力更集中于少数群体。然而,现有培训多沿用统一授课与相同练习,忽视劳动者起点的显著差异:基础较弱者难以跟上进度,已有经验者难以进一步提升。能力基础的异质性与培训供给的单一化造成培训供给与能力需求错位,分层供给明显不足。

2.2 生活经验易得,岗位转化不足

数字活动的频繁参与能够积累使用经验,但这种经验能否服务职业发展,取决于应用内容与工作任务之间的关联强度。娱乐、社交等活动形成的操作熟悉度,虽可降低学习新工具的心理门槛,却未必能直接转化为数据分析、业务处理或线上经营等岗位能力。数字化转型对劳动者的技能结构提出了新要求,既有经验须经系统的再培训方能转化为岗位所需能力^[7]。这一经验与岗位脱节正是培育面临的核心障碍:劳动者往往具备一定的日常使用经验,却缺乏将其迁移至工作场景的应用能力,而常规培训又难以在两者间建立有效连接,岗位能力的转化因而明显不足。例如,能够熟练使用短视频平台进行娱乐的劳动者,未必能借助同一平台完成产品的展示、推广与售后沟通,二者之间横亘着专业表达、客户需求识别与经营效果评估等一系列能力断层。

2.3 培训成本偏高,实践机会不足

数字培训的实际成本不仅体现在课程费用,还延伸至设备使用、交通往返以及占用工作时间等隐性支出。对于工作时间不固定、收入约束较强的劳动者,即便课程免费,参与学习仍可能意味着放弃部分劳动收入,成本门槛由此抬高。与此同时,劳动者掌握新方法后,若所在岗位缺乏相应工具、数据权限或试用机会,新能力便难以在真实任务中巩固。成本约束与实践机会短缺叠加,已构成参与和巩固的双重障碍。进一步看,企业还需权衡培训投入与人员流动之间的关系,若将通用能力培

养责任全部交由单个用人单位承担,此类培训很可能因收益外溢而缺少稳定支持。这些约束相互交织,使数字素养培育既难以有效触达最需要的群体,也难以在培训之后持续转化为稳定的岗位能力。

3 应对新要求与破解制约的培育路径

3.1 分层定标,精准培育

针对能力基础分化而分层供给不足的制约,应建立岗位需求调查与个人能力诊断相结合的目标确定机制,从源头上破解“一刀切”培训。行业组织、职业院校和企业可共同梳理典型工作任务,明确任务所需的信息处理、工具使用、协作沟通与安全判断能力,再将其转化为可教学、可练习、可评价的学习目标。对通用能力较强者优先减少重复教学,对存在基础缺口者提供衔接课程,使不同起点的劳动者都能获得与其能力结构相匹配的培养。如此,培育目标由“统一供给”转向“分层定标”,精准性得以提升。分层的要义,在于以能力诊断替代以学历或职业身份等外在标签对劳动者进行简单归类,使培训安排锚定个体真实的能力起点与岗位真实的任务要求。

3.2 嵌入任务,促进转化

针对生活经验易得而岗位转化不足的障碍,应把培训嵌入真实工作任务,使劳动者经历目标理解、工具选择、操作实施与结果核验的完整过程。由前文可知,经验与岗位脱节的根源,在于日常使用与工作任务之间缺乏稳定关联通道;将学习置于真实任务情境,正是重建这一通道的关键。职业院校与企业可利用脱敏数据、模拟业务和教学设备建设训练场景,在保障数据安全的前提下提升任务真实性,帮助劳动者把零散的日常使用经验逐步迁移、整合为数据分析、业务处理与线上经营等岗位能力。由此,经验得以从“生活熟悉”转化为“岗位胜任”。

3.3 普惠供给,持续评价

针对培训成本偏高且实践机会不足的制约,公共服务应优先补足基础性、通用性培训供给,为参与困难者提供就近学习、弹性时间与必要的设备支持,以此降低前述成本门槛对弱势劳动者的排斥。在主体分工上,企业重点承担与生产流程直接相关的岗位训练,职业院校承担课程开发与教学实施,行业组织参与更新任务标准、共享实践案例,形成多元协同的供给格局。与此同时,建立培训前诊断、培训中任务考核与培训后应用跟踪相结合的持续评价机制,重点关注劳动者能否独立完成任务、识别风险,并将能力提升与职业发展相衔接,使培养成效在岗位实践中得以巩固。已有研究基于微观调查发现,数字素养的提升能够改善劳动者就业质量^[8]。普惠供给解决的是参与机会的可及性,持续评价解决的则是培养成效的可持续性,二者共同构成数字素养培育长期有效的制度保障。

4 结语

新质生产力导向下的劳动者数字素养培育,需要以新要求为指引、以现实制约为靶向,实现培育目标、培育方式与培育保障的协同调整。就新质生产力下的新要求而言,劳动者数字素养需要实现三重转变:从机械操作转向价值创造、从通用技能转向岗位适配、从一次学习转向持续更新;就现实制约而言,培育仍面临能力基础分化、经验转化困难与成本实践不足的叠

加压力。要求与制约共同指向同一条改进主线。据此,本文提出分层定标、任务嵌入与普惠评价协同推进的改进路径:以分层定标回应基础差异,以任务嵌入促进经验转化,以普惠供给与持续评价化解成本与实践约束,从而实现以劳动者能力跃升支撑新质生产力的持续发展。唯有将数字素养培育嵌入真实的劳动过程与劳动者的职业发展轨迹,才能让素养提升真正沉淀为支撑新质生产力的现实力量。

参考文献:

- [1] 徐政,张姣玉.新质生产力中的劳动者变革问题[J].理论探索,2024(2):94-100.
- [2] VAN LAAR E,VAN DEURSEN A J A M,VAN DIJK J A G M,et al.The relation between 21st-century skills and digital skills:A systematic literature review[J].Computers in Human Behavior,2017,72:577-588.
- [3] VAN DEURSEN A J A M,HELSPER E J,EYNON R.Development and validation of the Internet Skills Scale(ISS)[J].Information, Communication&Society,2016,19(6):804-823.
- [4] VAN LAAR E,VAN DEURSEN A J A M,VAN DIJK J A G M,et al.Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers:A systematic literature review[J].SAGE Open,2020,10(1):1-14.
- [5] 朱之兮.数字经济背景下新时代产业工人数字素养的培育——现实价值、理论建构与推进路径[J].贵阳学院学报(社会科学版),2025,20(3):23-30.
- [6] 中国互联网络信息中心.全民数字素养与技能发展水平调查报告(2024)[R].北京:中国互联网络信息中心,2024.
- [7] 刘晓,刘铭心.数字化转型与劳动者技能培训:域外视野与现实镜鉴[J].中国远程教育,2022(1):27-36.
- [8] 刘翠花,王晗,丁述磊.数字素养如何影响劳动者就业质量——基于 CFPS 的微观证据[J].学习与实践,2025(4):89-99.