

基于新质生产力的企业数字化人才培养策略研究

缪巧*

(新疆财经大学, 新疆 乌鲁木齐 830012)

摘要: 在新质生产力时代, 企业数字化转型对数字化人才的需求日益增长。然而, 当前数字化人才短缺, 人才培养与企业需求脱节, 缺乏系统化的培养体系, 评价机制亟待完善, 严重制约了企业数字化转型和发展。本文分析了新质生产力下企业数字化人才培养的必要性和面临的挑战, 提出了“塑造生态、链接赋能、活化机制”三大策略: 一是政企校协同优化育人平台, 营造数字化人才培养生态; 二是创新培养模式, 构建“数字+专业”复合型人才培养方案; 三是健全评价体系, 建立以数字化能力为核心的评价指标。

关键词: 新质生产力; 企业数字化转型; 数字化人才; 人才培养策略

引言

习近平总书记在中央人才工作会议上强调, “深入实施新时代人才强国战略, 全方位培养、引进、用好人才, 加快建设世界重要人才中心和创新高地, 为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑, 为2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础”^[1]。当今世界的综合国力竞争以经济和科技为中心, 最根本的是人才的竞争, 人才是经济和科技的创造者。因此, 要提升国家综合实力和全球竞争力, 取得国际竞争优势, 实现2035年跻身创新型国家前列的战略目标, 就必须培养更具创新能力和更高综合素质的人才。

新质生产力是指以数字技术、智能技术等现代信息技术为核心, 数据资源为关键要素的新型生产力形态。随着新质生产力时代的到来, 数字技术与实体经济加速融合, 催生了数字经济新业态新模式, 数字化转型成为企业发展的必由之路。在此背景下, 数字化人才成为支撑企业数字化转型的关键因素。然而, 当前企业面临数字化人才严重短缺的困境, 人才培养质量难以满足企业发展需求。因此, 需探索符合新质生产力要求的企业数字化人才培养新策略, 为企业数字化转型提供坚实的人才支撑。

一、新质生产力下企业数字化人才培养的必要性

(一) 数字化转型驱动企业对数字化人才的需求

“十五五”时期, 必须把因地制宜发展新质生产力摆在更加突出的战略位置, 以科技创新为引领, 以实体经济为根基, 坚持全面推进传统产业转型升级, 积极发展新兴产业, 超前布局未来产业并举, 加快建设现代化产业体系。要完善国家创新体系, 激发各类创新主体活力, 瞄准世界科技前沿, 在加强基础研究, 提高原始创新能力上持续用力, 在突破关键核心技术, 前沿技术上抓紧攻关。要统筹推进教育科技人才一体发展, 筑牢新质生产力发展的基础性, 战略性支撑。^[2]

新质生产力时代, 数字技术广泛应用于生产、管理、营销等企业经营的各个环节, 数字化转型成为企业实现高质量发展的关键抓手。在数字化转型进程中, 一方面, 云计算、大数据、人工智能、区块链等新兴技术与行业深度融合, 催生出智能制造、智慧物流、数字营销等新业态新模式, 对数字化人才提出了更高要求; 另一方面, 数字化转型引发了企业组织方式、业务流程、商业模式的变革, 需要员工具备数字化的知识和能力, 以适应新的工作方式。

(二) 数字化人才短缺制约企业转型发展

在数字化人才供给侧, 多数高等院校数字化相关专业建设滞后, 课程设置与产业需求契合度

作者简介: 缪巧(1998-), 女, 硕士研究生, 研究方向为工商管理、人力资源管理。

通讯作者: 缪巧

不够，实践教学环节薄弱，导致培养的毕业生数字化技能不足，难以满足企业需求；在需求侧，行业数字化人才需求旺盛，但受制于数字化人才的稀缺性，企业“人才战”日趋激烈，数字化人才的薪酬成本也大幅上升。尤其是对中小企业而言，专业数字化人才引进困难，严重制约了企业数字化转型的进程和效果。

二、新质生产力下企业数字化人才培养面临的挑战

(一) 人才培养与企业需求脱节

目前，高校数字化相关专业人才培养存在以下问题：一是专业设置滞后于技术发展和产业需求；二是培养内容与企业岗位要求契合度不够；三是重理论、轻实践，学生动手能力不足；四是培养过程缺乏企业参与，脱离行业应用场景^[3]。高校人才培养模式相对封闭，而企业对人才的需求则日新月异，人才培养与企业需求的脱节日益凸显。企业自身对数字化人才的定义、岗位职责、任职要求缺乏清晰认识，难以向院校有效传递人才需求信息，加剧了人才培养的无序化。高校与产业界缺乏深度合作，信息不对称，进一步加大了人才培养与市场需求匹配的难度。

(二) 缺乏系统化的人才培养体系

当前，一些企业意识到自身的人才短缺，开始主动开展数字化人才培养。但多数企业对数字化人才的培养仍处于零散化、短期化的初级阶段，培训形式以外部专家讲座、员工参与在线课程为主，培养内容局限于数字化概念和应用基础，缺乏系统性设计。企业对员工的数字化能力要求随着转型的不断深入而动态变化，这就需要从战略高度，结合企业数字化转型的总体规划 and 不同阶段目标，制定系统化的数字化人才培养方案，形成常态化的培养机制，持续赋能员工的数字化能力提升。而多数企业尚未建立专门的数字化人才培养部门，在师资、课程、资源等方面准备不足，培养的系统性和持续性有待加强。

(三) 人才评价机制有待完善

人才评价是连接人才培养和使用的关键环节。传统的人才评价注重学历、资历，偏重理论知识考核，难以全面评估数字化人才的实践技能和创新潜力。用人单位对数字化人才能力缺乏清晰、可执行的评判标准，招聘中过于依赖学历，而对项目经历、应用能力关注不够，人才选拔的科学性、准确性不高。在人才绩效考核方面，偏重短期业绩，忽视数字化转型的长期效果，评价指标体现员工数字化能力提升、创新贡献不够，造成“重使用、轻培养”的倾向，影响了企业数字化人才队伍建设的质量。

三、新质生产力下企业数字化人才培养的策略

(一) “塑”造生态：政企校协同，优化育人平台

1. 政府引导，营造数字化人才培养生态

一是政府应加强顶层设计，编制数字化人才中长期发展规划，明确阶段性培养目标、重点任务、支持政策，引导形成多元主体参与的数字化人才培养生态。政府要充分发挥统筹协调作用，推动教育、产业、人社等部门协同合作，共同制定数字化人才培养的总体方案 and 政策措施，要加强数字化人才发展趋势研判 and 需求预测，科学布局数字化人才培养的区域分工 and 重点领域，引导培养资源向战略性新兴产业、未来产业集聚，提高人才供给的针对性和有效性。

二是加大财政投入，建立产教融合发展专项资金，重点支持数字化人才培养项目、课程、基地建设，搭建政企校沟通协作平台，推动资源整合 and 优势互补。政府要设立数字化人才培养专项资金，采取以奖代补、后补助等方式，对校企合作办学、产教融合项目给予资金奖励 and 扶持，激发企业和院校参与数字化人才培养的积极性。鼓励有条件的地区建设数字化人才培养基地，集聚政策、资金、项目等资源，打造区域性、行业性人才培养高地，要搭建线上线下交流合作平台，促进政府、企业、高校、科研院所、行业组织间的供需对接、资源共享、优势互补，形成多方协同育人的良好局面^[4]。

三是完善数字化人才的职业发展政策，健全数字化人才职业资格体系 and 评价标准，拓宽职业发展通道，为数字化人才成长营造良好的制度环境。要加快建设适应数字经济发展需求的新职业体系，研究制定数字化人才职业标准 and 能力框架，明确不同层次数字化人才的职责、任职要求 and

考核标准。探索建立数字化人才职业资格认证制度，将数字化技能水平与职称评聘、薪酬待遇挂钩，畅通职业发展通道。支持数字化领军人才、高技能人才创新创业，完善科研项目申报、成果转化奖励等政策，大力弘扬劳模精神和工匠精神，营造崇尚创新、鼓励创造的社会环境。

2. 深化校企合作，打造产教融合新范式

校企合作是破解人才培养供给侧结构性矛盾的重要路径。

一要建立校企“双元”育人机制，企业深度参与人才培养方案制定、课程教学、项目实践等环节，实现人才培养与企业需求的精准对接。推动校企共同制定数字化人才培养方案和课程体系，合作开发课程资源，优化实践教学内容，增强人才培养的适应性和实践性。鼓励企业派遣工程师、技术骨干到高校授课或担任兼职导师，参与指导学生实习实训、毕业设计等，让学生及早了解行业需求和标准。建立健全校企合作管理制度，明确互利共赢的合作机制和保障措施，确保校企协同育人的有效实施。

二要推动高校教师与企业工程师“双向挂职”，互聘共享，形成“双师型”教学团队，加强“项目+团队”的实战化教学模式，提升人才培养的适应性。支持高校教师到企业挂职锻炼，参与生产一线实践和关键技术攻关，提升实践教学能力。同时聘请企业专家到高校任教，组建“产学研”一体化教学团队，推行项目驱动、案例教学等方式，让学生在真实项目中强化实操技能^[5]。

三要共建校企一体化人才培养基地，采取订单式、现代学徒制、“工学交替”等多种培养方式，构建融教学、实训、研发为一体的协同育人平台，实现人才培养与技术创新的良性互动。支持校企共建产业学院、实习实训基地、技术创新中心等，整合优势资源，打通人才培养链条。推行现代学徒制和企业新型学徒制，探索“工学交替”培养模式，让学生在企业生产实践中掌握专业技能。鼓励校企联合申报科研项目、孵化创新企业，促进人才培养与产业创新融合发展。

(二)“链”接赋能：创新培养模式，锻造复合型人才

1. 构建“数字+专业”复合型人才培养方案

一是厘清企业数字化人才的类型划分和能力要求，以平台架构师、算法工程师、数据分析师、产品经理、数字化运营等岗位需求为导向，构建“通用数字技术+行业专业知识”的复合型培养方案。要深入分析不同行业数字化转型对人才知识结构和能力素质的要求，以问题为导向，以需求为牵引，探索制定“底层共性技术+行业应用技术”“数字素养+专业素养”的交叉复合型人才培养方案，促进多学科知识的融会贯通。

二是设计跨学科交叉融合的数字化人才培养课程体系，融合计算机、软件、数据、经管等多学科优质资源，增设前沿科技讲座、创新创业实践等特色课程，培养学生的前瞻思维和创新能力。积极推动传统专业数字化升级，在课程体系融入数据分析、人工智能、区块链等数字技术元素，面向全体学生开设数字素养、数字伦理等课程，提升学生数字化基础素质^[6]。促进课程思政与专业教育有机结合，培养学生家国情怀和社会责任感。

三是鼓励学生参与企业的数字化项目实践，在真实的业务场景中锻炼数字化技能，提升解决实际问题的综合能力，实现“链接赋能”，为成长为复合型数字化人才奠定基础。支持学生到企业开展实习实训，参与生产实践、管理优化、技术创新等，将所学知识转化为实际工作能力。鼓励学生参加各类数字化创新大赛、创客马拉松、黑客松等赛事，在与企业工程师协同攻关中强化动手实践能力。探索建立创新学分积累与转换机制，将学生参与企业实践、项目研发的经历计入学分，激励学生在实践中成长。

2. 创新“项目驱动、场景融入”培养路径

一是实施“企业项目+技术难题”双驱动，以企业的真实项目为载体，以行业发展的关键技术难题为导向，带动教学内容迭代更新，实现人才培养与产业需求、前沿技术的深度融合。积极引入企业的实际业务和项目案例，作为教学资源，让学生参与需求分析、方案设计、项目实施、优化迭代等完整过程，掌握数字化项目的通用技能。聚焦行业发展的技术瓶颈和前沿方向，将新技术、新模式、新业态作为人才培养的重要内容，带动教学内容的动态更新，缩短人才培养与技术发展的迭代周期。^[7]

二是推行“教学做合一”模式，将数字化项目的需求分析、方案设计、开发实现、测试优化等环节融入教学全过程，激发学生的主动性和创造力，提高综合实践能力。采用基于项目的学习(PBL)、基于问题的学习(PrBL)等方式，以完成项目任务为主线，将知识学习、能力训练、项目实践有机结合。鼓励学生参与教师科研项目、创新创业项目，在项目攻关中“做中学”，提升实践

创新能力。

(三) “活”化机制：健全评价体系，畅通发展通道

1. 建立以数字化能力为核心的评价指标

传统的人才评价偏重学历资历，难以适应数字化时代的要求。企业应从工作场景出发，遵循数字化转型的目标导向，建立以数字化能力为核心的评价指标体系，重点考察员工的数字化知识、技能、经验、创新力、学习力等。注重过程评价和动态评价，将员工在数字化项目攻关、技术创新、业务优化等方面的表现纳入考核范畴，引导员工加强实践磨炼，提升数字化实战能力，激励数字化学习和创新。

2. 拓展数字化人才职业发展通道

企业要建立健全符合数字化人才成长规律的职业发展通道，根据员工的能力特质和发展意愿，提供纵向发展和横向发展相结合的多元化成长路径。

纵向可以探索设置数字化人才的职级序列，如初级、中级、高级工程师等，明确不同级别的任职要求和晋升标准，建立专业技术职务与管理职务并行的“双通道”发展机制，为数字化人才提供“专”“管”发展选择。

横向要加强不同业务领域、不同项目团队间的轮岗交流，通过参与全局性、战略性数字化项目的历练，拓宽员工视野，提升综合能力。同时鼓励数字化人才参与技术攻关、成果转化，对业务创新给予资金支持和导师指导，搭建创新创业平台，让数字化人才脱颖而出、茁壮成长^[8]。

结语

综上所述，在新质生产力时代，企业数字化转型亟需一大批高素质的数字化人才。打造政企校协同的数字化人才培养生态，创新“项目驱动、场景融入”的人才培养模式，健全以数字化能力为导向的人才评价体系，是破解企业数字化人才短缺困局、驱动数字化转型发展的关键举措。未来，随着新质生产力加速变革，对企业数字化人才培养提出了新的更高要求。企业必须树立数字化人才发展的战略思维，将人才培养融入数字化转型的宏观布局，形成科学完善的数字化人才培养体系，为员工赋能数字化转型的核心能力，加速人才结构调整和优化，为企业数字化转型注入源源不断的智力动力，奋力开创高质量发展的新局面。

参考文献：

- [1] 习近平在中央人才工作会议上强调深入实施新时代人才强国战略加快建设世界重要人才中心和创新高地[N]. 人民日报, 2021-09-29(1).
- [2] 习近平. 因地制宜发展新质生产力[J]. 当代广西, 2025, (22): 4-5.
- [3] 陈曦明, 胡姝, 祁瑞敏. 高校“招生一培养一就业”联动机制的国际借鉴与本土适配[J]. 教育与职业, 2025, (22): 67-74.
- [4] 张一如, 张蕙, 刘乘溢, 等. 煤矿企业智能化人才培养策略研究[J]. 矿业研究与开发, 2024, 44(06): 258-268.
- [5] 姜文魁. 数字化转型背景下职业教育新商科人才培养研究[J]. 教育与职业, 2024, (07): 109-112.
- [6] 赵长禄, 尼古拉·克莱顿, 裘新, 等. 数字时代教育变革与未来发展(笔谈)[J]. 中国高教研究, 2024, (01): 15-22.
- [7] 刘康顺. 企业数字化转型赋能新质生产力发展路径研究[J]. 商展经济, 2024, (20): 61-64.
- [8] 董静, 吕孟丽, 孙传超, 等. 对新质生产力的投资能否推动制造业企业的数字化转型? [J]. 外国经济与管理, 2024, 46(09): 134-152.

Research on the Talent Cultivation Strategy for Enterprise Digitalization Based on New Quality Productivity

MIAO Qiao*

(Xinjiang University of Finance and Economics, Urumqi 830012, China)

Abstract: In the era of new quality productivity, the demand for digital talents in enterprises' digital transformation is increasing day by day. However, there is currently a shortage of digital talents, and the training of talents is disconnected from the demands of enterprises. There is a lack of a systematic training system, and the evaluation mechanism needs to be improved urgently, which seriously restricts the digital transformation and development of enterprises. This article analyzes the necessity and challenges of digital talent training in enterprises under the new quality productivity, and proposes three major strategies: "shaping the ecosystem, linking and empowering, and activating the mechanism": First, the government, enterprises and schools should collaborate to optimize the education platform and create a digital talent training ecosystem; second, innovative training models should be adopted to build a "digital + professional" compound talent training program; third, the evaluation system should be improved to establish evaluation indicators centered on digital capabilities.

Keywords: new quality productive forces; enterprise digital transformation; digital talents; talent cultivation strategies