

# 企业数字化转型下员工数字素养提升路径研究

吴梓菱 张昊 童晓琼  
海南科技职业大学

DOI:10.12238/er.v6i1.4867

**[摘要]** 自从国家发改委发布《关于发展数字经济稳定并扩大就业的指导意见》之后,数字化发展成为重点趋势,企业数字化转型不断推进,对具备数字素养的员工需求量大幅度增加。企业员工数字素养提升是推动企业数字化转型的动力,牵动着企业内部人力资源管理、人才培养体系和管理考核体系的根本性变化,人力资源管理、人才培养体系、管理考核体系等均会发生变化。文章以企业数字化转型为背景,阐述员工数字素养提升意义,总结现阶段存在的不足之处,并就提升路径展开分析,旨在为我国各行业领域高端数字化人才培育提供更多参考。

**[关键词]** 数字化转型; 员工培养; 数字素养; 提升路径

中图分类号: TN913.24 文献标识码: A

## Research on the Improvement Path of Employees' Digital Literacy under the Digital Transformation of Enterprises

Ziling Wu Hao Zhang Xiaoqiong Tong

Hainan Vocational University of Science and Technology

**[Abstract]** Since the National Development and Reform Commission issued the *Guiding Opinions on Developing a Stable Digital Economy and Expanding Employment*, digital development has become a key trend, and the transformation of enterprises into digital enterprises has been advancing, resulting in a significant increase in the demand for employees with digital literacy. The promotion of digital literacy of enterprise staff is the driving force of enterprise digital transformation, which affects the fundamental changes of enterprise internal human resource management, personnel training system and management evaluation system. Human resources management, personnel training system, management evaluation system will also change. Based on the background of enterprises' digital transformation, this paper expounds the significance of the promotion of employees' digital literacy, sums up the deficiencies existing at this stage, and analyzes the promotion path, aiming to provide more references for the cultivation of high-end digital talents in various fields of our country.

**[Key words]** digital transformation; employee training; digital literacy; improvement path

### 引言

当代,企业向数字化转型推进的过程中,所面临的关键障碍不是来自于市场的数字经济和数字技术的变化,而是缺乏足够的数字化人才,以支撑企业的转型和战略发展。对于企业而言,需要根据自己的数字化转型来构建数字素养体系

而企业数字化转型的核心目的是企业通过深化改革,构建一支思路清晰、执行力强,具备较强数字素养的人才队伍,从管理、组织体系、发展模式等多方面推动企业优化。在此过程中,所有员工参与其中是基础,在实践中积累经验、打造数字化团队对保证核心竞争力有积极作用。从中可知,培养员工的数字素养,转变员工思维模式、提升数字化技能培训具有积极且深远的意义。

### 1 企业员工的数字素养阐述

所谓的数字素养,对于企业员工而言,就是指他们在数字化环境下应对信息和技术的能力和知识水平。即在数字化环境下,可以灵活应用信息技术手段、方法,高效、精准、快速发现信息、获取信息、评价信息、整合信息及完成信息交互交流的综合科学技能和文化素养,数字素养已视作“硬”技能,利用数据挖掘,数据可视化,信息整合与分析技能等掌握行业和跨行业通用的数据分析和自动化节能,提高自身工作效率,呈现亮眼工作成果。同时数字素养也可视作“软”实力,其数据分析能力、洞察力、创新能力、问题解决应对能力、跨团队沟通协作能力等是当前人才需求常见标准,从中可知,数字素养更是员工核心竞争力的重要组成。

## 2 企业数字化转型背景下员工数字素养提升面临的问题

在此结合实际,围绕我国当前企业数字化转型发展特点、现状进行分析,发现多数企业在员工素质提升方面存在不足,均存在以下几点共性问题。

### 2.1 思想认识不到位

相较传统企业发展模式和传统经济模式来看,数字经济更依赖现代化技术支持,与互联网、人工智能、大数据等高新技术融合较为紧密。同时,随着数字经济发展,其与实体经济、工业化建设等融合日益加深,导致我国多行业向数字化、智能化方向发展。但对于员工而言,很多员工并没有认识到时代发展变化趋势,企业在适应时代发展变化,实现数字化转型过程中,忽视员工数字素养提升,这就导致多数员工对数字经济、企业数字化转型认识不到位,尤其是基层一线员工,数字素养较为稀缺,这对于企业转型、持续化发展有严重干扰。

### 2.2 高端数字人才稀缺

数字化时代,越来越多先进技术面世,尤其是信息技术、人工智能技术、移动网络技术、大数据技术等发展迅速,无形中为数字经济发展奠定基础。其中信息产业、制造业等为工业革命、企业数字化转型提供支撑。虽然技术层面拥有较为坚实的基础,但先进技术需要大量高端人才应用和创新优化,目前我国在数字人才培养方面较为薄弱,人才缺乏问题极为突出。以高校为例,作为我国高端人才培养主要场所,至今仅有300多所高校申请了数字化专业等与数字经济、数字化转型等息息相关的专业,且部分高校招生门槛较高,这导致市场上高端数字人才数量极少,很难满足实际需求<sup>[1]</sup>。

### 2.3 基础设施支撑较薄弱

数字经济发展无法脱离以大数据、人工智能、区块链等首的现代化技术支撑,科技力量支撑是保证企业数字化转型目标达成的基础,对于员工而言,其数字素养水平高低主要体现在技术熟练度、数字知识掌握度、数字技能灵活应用水平等方面。从此角度来看,数字素养的提升,无法脱离数字基础设置辅助。但从实际来看,多数企业数字基础设施建设方面存在不足,数字资源丰富度较差,无法提供良好的数字环境,例如当前我国网络建设日益完善,4G网络覆盖和辐射位于前列,但数字网络、数字营销、数字服务设施方面存在明显短板,且城乡差异极为突出,这势必会影响企业数字化转型和员工数字素养提升。

### 2.4 数字素养培养体系不完善

我国在数字素养培养方面起步较晚,在经验方面较国外发达国家存在一定差距。目前很多发达国家已经构建较为系统完善的多元化培养机制,构建专业人才教育体系。以美国为例,其政府发挥主导作用、信息部门、教育系统等辅助配合,社会组织、图书股那及企业均参与其中,形成多主体、多元化、全方位的公民数字培养体系。然而我国在数字素养培养体系建设方面,主要以各高校为主导,缺乏政府主体、社会主体等参与其中,导致培养方案与实际需求存在差距,其人才培养数量及质量方面难以

跟上数字经济发展步伐,且在人工智能、区块链等人才培养方面显露明显不足,上述情况导致我国的数字素养培养机制和体系仿佛“空中楼阁”,面临极大的风险。

## 3 企业数字化转型背景下员工数字素养提升路径

企业数字化转型是现代企业发展的必然趋势,而员工的数字素养提升则是确保数字化转型成功的关键之一。在此围绕上文提出的四点问题,总结提升员工数字素养的路径。

### 3.1 重构企业人才数字素养体系

数字化转型已经成为现代企业的必然选择,员工的数字素养提升是数字化转型成功的关键因素之一。重构企业人才数字素养体系可以帮助员工更好地适应数字化环境,有效地应对业务挑战和变革<sup>[2]</sup>。

#### 3.1.1 促使其形成数字思维能力

数字思维是指以数字化方式来思考和解决问题的能力,企业可以通过培训、讲座、案例分享等方式,引导员工形成数字思维,这是客观存在的数字化相关活动在员工头脑中的能动反应。同时,数字化认识和数字化意愿也可激发员工对数字化技术的兴趣和好奇心,理解数字技术在经济社会以及企业活动中发展的价值,愿意主动学习和使用数字技术资源,能主动从数据角度感知市场变化,通过人工智能和大数据对市场、客户、产品、企业价值链乃至对整个行业生态进行重新审视和思考,形成用科学客观的数据解决问题的数字化思维模式<sup>[2]</sup>。

#### 3.1.2 锻炼使用数字技能的能力

提供全面的数字技能培训,涵盖计算机操作、办公软件应用、数据处理和分析等方面。目的在于培养员工熟练使用数字工具的能力,例如数据处理软件、数据可视化工具等。数字技能的提升让员工能够在数字化环境下高效地完成工作任务,并充分利用数字技术来提高工作效率<sup>[3]</sup>。

#### 3.1.3 培养确定整合信息的能力

数字化转型会产生大量的信息和数据,员工需要具备确定和整合信息的能力。通过组织信息获取和处理的培训,让员工学会从海量信息中筛选有用的信息,整合信息,形成全面的认识和洞察,运用数字化技术发现和整合企业活动中的痛点和难度,为决策提供有力支持。

#### 3.1.4 熟练掌握数字挖掘的能力

数字挖掘是指从大量数据中发现隐藏的规律和信息。企业可以为员工提供数据分析和挖掘的培训,让员工能够熟练掌握数据分析工具和方法。通过数字挖掘,员工可以更好地了解市场需求、客户行为等信息,为企业决策提供有价值的洞察。

### 3.2 以转型项目为导向,任务驱动员工参与,提升数字素养

企业数字化转型不是一蹴而就的过程,而是一个系统性、全员参与的变革。改革持续时间较长。首先,企业应该设立明确的数字化转型目标,设计融合数字技能资源的培训活动,并明确员工在其中的角色和责任,通过培训和沟通,让员工了解数字化转型的意义和重要性,激发员工参与的积极性。其次,将数字化转型项目作为一个培训平台。能够充分利用数字技术资源有序组

织培训活动,提高员工参与度和交流主动性。企业可邀请技术专家,组织专业的数字技能培训,企业内部汇编员工数字素养与技能培训大纲,以实训平台和项目实践为基础,形成完整的培训体系,及时开发匹配本企业的数字素养系列课程。再次,企业鼓励员工在数字化转型项目中提出建议和创新点。通过开展内部创新大赛、专题讨论等活动,激发员工的创新思维,鼓励他们在数字化转型中发挥主动性和创造力,夯实主动运用数字化技术工具和方法应对处置转型过程中业务问题,做到科学决策,精准施策。同时,建立数字化转型项目的反馈和学习机制。在项目进行过程中,及时收集员工的反馈意见,了解员工在数字化转型中的困难和需求。根据反馈结果,调整培训内容和方式,持续提升员工的数字素养。最后,通过项目的成功案例来激励其他员工参与数字化转型。宣传项目的成果和收益,让其他员工意识到数字化转型的好处和价值,进而主动参与其中,形成企业员工全面提升数字素养的浓厚氛围。

### 3.3 重视管理层培养,使其成为企业数字化转型的急先锋

管理层在企业数字化转型中扮演着重要角色,他们的数字素养和意识将直接影响数字化转型的效果。因此,重视管理层培养,提供专门的数字化转型培训和指导,让管理层了解数字化转型的战略意义和管理方法。通过强化管理层的数字素养可以为企业数字化转型顺利实施提供更多保障。具体来看:第一,提升管理层的数字化认知和意识。组织专门的数字化转型培训,让管理层了解数字化技术的应用场景和商业模式。通过案例分析和实践演练,让管理层认识到数字化转型对企业发展的战略意义<sup>[5]</sup>。第二,培养管理层的数字化决策能力。数字化转型涉及众多领域和层面,管理层需要具备科学的决策能力。通过培训和研讨会,让管理层学会如何分析数字化数据,做出科学的决策。第三,激发管理层的创新精神。组织管理层参加创新培训和交流活动,让其学会带领团队进行数字化创新的方法,掌握要点,对推动企业转型升级极为重要。第四,建立数字化转型项目的领导机制。任命专门的数字化转型负责人,成立数字化转型领导小组,负责统筹和推进数字化转型。同时,赋予管理层充分的权力和资源支持,确保数字化转型能够顺利进行。第五,加强管理层之间的合作和协作。数字化转型是一项复杂的任务,需要多个部门的协同努力。通过组织管理层联席会议、工作坊等形式,促进

各部门之间的沟通和合作,形成统一的数字化转型战略。通过上述措施,可以发挥管理层的主导优势,使其在企业数字化转型过程中,正确做出数字化决策和创新策略,并带动下属员工学习了解数字经济发展特点、企业数字化转型要点等,进而督促其自觉学习、锻炼个人数字能力,这对于引领企业成功迈入数字化时代有重要作用<sup>[6]</sup>。

## 4 结语

综上所述,文章结合当前我国企业数字化转型背景,着重从员工数字素养提升路径角度展开分析,围绕现阶段员工数字素养培养提升面临的问题,从重构企业人才数字素养体系、以转型项目为基础实现全员参与及促使管理层成为企业数字化转型的急先锋三方面提出提升路径,锻炼培养员工形成数字思维能力、使用数字技能的能力、确定整合信息的能力和数字挖掘的能力,更好提升员工岗位竞争力,符合当前人才需求标准。

### [课题名称]

黑龙江职业学院课题“基于信息技术的学习成效达成度评价研究与应用”,课题编号XJYB2022033;课题名称:数字素养对于企业核心竞争力提升研究;课题编号:HKKY2022-07。

### [参考文献]

- [1]罗永春.数字政府建设背景下公务员数字素养提升路径[J].经济研究导刊,2022,18(31):117-119.
- [2]刘振春.“三支柱”模式下人力资源管理从业者数字化职业素养提升路径研究[J].商讯,2022,40(15):187-190.
- [3]闫秀莹.数字时代学术期刊编辑数字素养提升路径研究[J].新闻研究导刊,2022,13(8):236-238.
- [4]吕洪楼.数字乡村建设背景下农民数字素养提升的实践路径[J].乡村科技,2022,13(5):10-13.
- [5]常凌翀.数字乡村战略下农民数字化素养的价值内涵与提升路径[J].湖南社会科学,2021,34(6):114-119.
- [6]段柯.数字时代领导力的维度特征与提升路径[J].领导科学,2020,36(16):60-62.

### 作者简介:

吴梓菱(1986--),女,汉族,广东揭阳人,研究生,讲师,研究方向:企业数字化转型管理类和管理学教学。