

以数字素养赋能青年高质量就业:路径、挑战与对策

魏玉东,房念姿

(江苏财会职业学院,江苏连云港 222000)

[摘要]在AI时代浪潮背景下,青年就业的结构发生根本性变化。本文聚焦于“数字素养”这一核心变量,系统探讨其作为促进青年高质量就业关键引擎的内在逻辑与实践路径。首先界定了数字素养的多维内涵与高质量就业的时代特征,继而从提升核心竞争力、优化工作效能、赋能终身学习三个维度,深入剖析了数字素养如何驱动青年实现更稳定、更体面、更具发展前景的就业。在此基础上,文章指出了当前在数字素养培育过程中面临的教育体系滞后、“数字鸿沟”隐存以及技能迭代加速等现实挑战。最后,本文从政府加强顶层设计与政策引导、教育机构深化教学改革与产教融合、企业履行社会责任与赋能发展和青年个人树立主动学习与终身成长意识四个层面,提出构建协同育人体系、深化产教融合、完善政策支持等对策建议,旨在为破解青年就业困境、提升就业竞争力的路径而探索。

[关键词]数字素养;青年就业;高质量就业

[作者简介]魏玉东(1992—),男,山东日照人,江苏财会职业学院讲师,硕士,研究方向:就业指导规划与创业教育。房念姿(2005—),女,江苏财会职业学院学生。

[基金项目]本文系2025年度江苏高校哲学社会科学项目“数字素养对大学生高质量就业影响研究”(项目编号:2025SJSZ0842)。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/llyj0202015>

[中图分类号] C913.5

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] llyj2025@163.com

随着AI技术的广泛应用,全球经济正加速迈入数字经济时代。这场深刻的技术革命不仅重塑了产业形态与商业模式,也对劳动力市场产生了颠覆性影响,催生了大量新职业、新岗位,同时对传统岗位的技能要求提出了前所未有的挑战。青年作为国家未来发展的中坚力量,其就业问题不仅关系到家庭的和谐稳定,更关乎社会稳定与经济持续健康发展的脉搏。

当前,我国青年就业面临着总量压力与结构性矛盾交织的复杂局面。一方面,高校毕业生规模每年持续攀升,就业竞争日趋激烈;另一方面,市场对具备高阶数字技能、创新能力和复杂问题解决能力的复合型人才需求旺盛,出现了“有人无岗”与“有岗无人”并存的尴尬境地。许多青年虽是“数字原住民”,熟悉社交媒体和娱乐应用,但在职业场景所需的深度数字素养上——如数据分析、编程思维、信息安全、数字协作等——却存在明显短板。这种“技能鸿沟”成为阻碍青年实现“高质量就业”的主要瓶颈。

高质量就业,并不意味着获得一份工作,更指向体面的收入、稳定的劳动关系、良好的职业发展前景、个人价值的实现以及工作与生活的平衡。在此背景下,将提升青年数字素养作为战略抓手,不仅是顺应数字经济时代的必然要求,更是破解青年就业结构性矛盾、促进其实现更充分更高质量就业的核心路径。本文旨在系统阐述数字素养与青年高质量就业的内在关联,分析当前面临的挑战,并提出多维度的解决方案,以期为相关决策提供理论支持。

一、核心概念界定:数字素养与高质量就业的时代内涵

数字素养并非单一的技术操作能力,而是一个涵盖知识、技能、态度和价值观的综合性概念。可将其划分为三个递进的层次:基础操作层、综合应用层、战略创新层。基础操作层指基本的数字工具使用能力,包括熟练操作计算机与智能终端、使用办公软件、进行网络信息检索等,这是数字素养的“入门券”。综合应用层指在专业领域内有效利用

数字技术解决问题的能力,包括信息甄别与整合、数据可视化分析、数字内容创作(如设计、视频剪辑)、利用在线平台进行协作与沟通等,这是数字素养的“胜任力”。战略创新层指利用数字技术进行创新创造和战略决策的高阶能力,涵盖计算思维、编程能力、对人工智能等前沿技术的理解与应用、数据安全与数字伦理意识以及利用数字资源进行商业模式创新等,这是数字素养的“领导力”。

在数字经济背景下,高质量就业被赋予了新的时代特征:一是知识密集与技能导向,高质量岗位更多依赖于知识、信息和数据分析,而非传统的体力或重复性劳动。二是动态适应与终身学习,技术快速迭代要求从业者具备持续学习的能力,以适应岗位需求的变化。三是灵活性与自主性,远程办公、零工经济等新就业形态兴起,为青年提供了更灵活的工作方式和自主创业的机会。四是价值实现与人文关怀,除了物质回报,青年更加看重工作的意义、个人成长空间和企业文化。

二、数字素养促进青年高质量就业的内在逻辑

数字素养通过以下三条核心路径,系统性地赋能青年成长,使其在就业市场中占据优势,提升就业竞争力,从而实现高质量就业路径。

(一)提升核心竞争力,拓宽职业选择边界

数字素养已成为青年的一种“元能力”,能够渗透并赋能各行各业,对自身素养起到“放大”作用。一个具备良好数据分析能力的文学专业毕业生,可以进入新媒体运营或市场研究岗位;一个懂得编程设计的艺术专业学生,可以成为美化设计师。数字素养打破了传统专业壁垒,使青年能够跨界融合,形成“专业+数字”的复合型知识结构,从而在更广阔的领域内寻找职业机会,极大地增强了其在就业市场上的议价能力和选择空间。

在数字经济浪潮下,数字素养已从青年就业的“加分项”跃升为决定其职业高度的“必需品”。它不仅是提升核心竞争力的新引擎,更是拓宽职业选择边界的关键钥匙。

首先,数字素养系统性地重塑了青年的核心竞争力。它超越了基础的软件操作,升维为一种高阶能力矩阵。在基础层面,高效的信息获取与辨别、数据分析与可视化、计算思维等能力,构成了青年在信息时代生存与发展的“基石”。在进阶层面,数字素养催生了“数字技术+专业领域”的复合能力,如“数字+金融”“数字+制造”“数字+文创”,这种跨

界融合能力构筑了青年难以被替代的“护城河”。同时,它还培育了终身学习与数字化协作的“源动力”,使青年能够持续迭代、适应未来。

这种核心竞争力的跃升,直接转化为职业选择上的巨大优势。其一,它为青年解锁了通往人工智能、大数据、Web3.0等新兴数字产业的“入场券”,使其能够抢占高精尖岗位。其二,它赋能青年在传统行业的数字化转型中找到新定位,无论是智慧农业的“新农人”,还是智能制造的“灰领”技术员,数字素养都为其开辟了价值蓝海。其三,数字平台经济催生了自由职业、内容创业、微创业等多元灵活的就业模式,让青年能够打破时空限制,实现个人价值的最大化。

(二)优化工作效能,实现职业持续增值

数字素养的价值不仅体现在求职的“敲门砖”作用,更深度贯穿于职业生涯的全过程,其核心在于通过优化工作效能,驱动个人价值的持续增值,构筑起青年职业发展的“护城河”。

首先,数字素养是提升工作效能的“加速器”。在工作实践中,具备高数字素养的青年能够运用AI工具(豆包、千问等)将自身从繁琐、重复的事务性工作中解放出来,将宝贵精力聚焦于更具创造性和战略性的核心任务。同时,通过熟练掌握协同办公平台与项目管理软件,他们能显著提升团队沟通效率与项目推进速度。更进一步,基于数据的决策能力,使其能够精准评估工作成效,科学调整策略,实现从“经验驱动”到“数据驱动”的质变,让每一份努力都更具价值。

其次,效能的优化是实现职业持续增值的“催化剂”。当青年以更高的效率、更优的成果完成工作时,其个人价值便在组织中得到凸显,为晋升与加薪奠定了坚实基础。更重要的是,数字素养内含的终身学习基因,使青年能够快速适应技术迭代,不断掌握新工具、新方法,形成“学习—应用—优化—再学习”的良性循环。这不仅能避免在技术浪潮中被淘汰,更能将其塑造为所在领域的“问题解决者”和“价值创造者”,从而构建起坚不可摧的个人职业品牌,确保其职业生涯拥有源源不断的发展动力。

总之,数字素养将青年从被动的任务执行者转变为主动的效能优化者和价值创造者,是其实现从“找到工作”到“做好工作”再到“成就事业”跨越的关键所在。

(三)赋能终身学习,适应职业动态变迁

在技术加速迭代的今天,职业生命周期缩短,岗位需求瞬息万变。因此,终身学习已从个人追求演变为生存刚需,而数字素养正是驱动这一模式、赋能青年适应职业动态变迁的核心引擎。

数字素养打破了传统教育的时空壁垒,为青年构建了无处不在的“学习场域”。通过慕课(MOOC)、专业社区、开源项目等数字化平台,青年能够跨越地域限制,便捷地获取全球前沿的知识与技能。更重要的是,数字素养赋予了青年“学会如何学习”的元能力。善用AI学习助手、知识管理工具和批判性信息筛选能力,青年得以构建起个性化的、高效的自主学习体系,实现知识的快速内化与迭代。

这种持续的学习能力,直接转化为对职业动态变迁的强大适应性。一方面,青年能够通过持续“充电”,及时更新技能库,避免在技术浪潮中被淘汰,实现职业生涯的“保值”。另一方面,当人工智能、绿色经济等新兴领域催生新职业时,具备高数字素养的青年能凭借其敏锐的信息洞察力和快速学习能力,率先完成技能转型与跨界融合,主动捕捉新的职业机遇,甚至开创全新的职业赛道,实现个人价值的“增值”。

三、当前面临的挑战与现实困境

尽管数字素养的重要性已成共识,但在其培育 and 实践中仍面临诸多挑战。

(一)教育体系的滞后性

当前部分高校的课程设置仍偏重理论知识,与产业界的实际需求脱节。数字素养教育往往被简化为几门计算机公共课,缺乏系统性、跨学科和项目制的深度融合,导致学生所学非所用,无法形成解决实际问题的数字能力。

(二)“数字鸿沟”的隐性存在

“数字鸿沟”已从“接入鸿沟”演变为更深层次的“使用鸿沟”和“能力鸿沟”。不同地区、不同家庭背景的青年,在获取优质数字教育资源和实践机会上存在不平等。这种隐性的鸿沟可能进一步加剧社会阶层固化,影响就业公平。

(三)技能迭代加速与认知偏差

技术更新速度远超教育体系的响应速度,导致“毕业即落后”的现象时有发生。同时,社会和个人对数字素养的认知存在偏差,常将其等同于“会玩手机电脑”,忽视了其背后所需的批判性思维、数据

伦理和创新能力等高阶内涵,导致学习投入不足。

四、构建数字素养培育体系的对策建议

面对AI时代带来的机遇与挑战,构建一个政府、教育机构、企业和青年个人协同发力的数字素养培育体系,是赋能青年高质量就业的根本保障。这需要多方主体各司其职、紧密配合,形成一个从顶层设计到个体实践的完整闭环。

(一)政府层面:加强顶层设计与政策引导

政府作为社会发展的“总设计师”,在数字素养培育体系中扮演着引领者、推动者和保障者的关键角色。其核心作用在于通过宏观调控,为数字素养的普及与提升创造有利的制度环境和社会氛围。

首先,制定国家级数字素养战略框架。政府应牵头组织教育、人社、工信等多部门,联合行业专家、企业代表,共同研究并发布《国家青年数字素养提升行动计划》。该计划需明确数字素养的内涵与外延,将其划分为基础应用、专业融合、创新创造等多个层次,并针对不同教育阶段(基础教育、高等教育、职业教育)和不同就业群体(在校生、应届生、在职青年)设定差异化的培养目标与评价标准,为全国范围内的培育工作提供统一、清晰的行动指南。

其次,加大财政投入与政策扶持力度。政府应设立专项基金,重点支持欠发达地区和弱势群体的数字基础设施建设,弥合“数字鸿沟”。同时,通过税收优惠、补贴等方式,激励企业深度参与产教融合,鼓励其开展员工数字技能培训。对于教育机构,特别是职业院校和应用型大学,应加大资金投入,支持其进行数字化教学改革、建设智慧校园和引进先进的实训设备,确保教学资源与产业发展同步。

最后,完善法律法规与标准体系建设。政府需加快完善数据安全、个人信息保护、知识产权等相关法律法规,为青年在数字空间的学习、创新和就业提供坚实的法律保障。同时,建立并推广数字素养认证体系,将数字素养水平与部分职业资格认证、职称评定挂钩,提升青年学习数字技能的内在动力,并向劳动力市场传递明确的信号,引导用人单位重视并认可数字素养价值。

(二)教育机构层面:深化教学改革与产教融合

教育机构是数字素养培育的主阵地,必须从根本上变革教育理念与模式,从“知识传授”转向“能力塑造”,确保培养出的人才能够无缝对接数字经济的需求。

第一,全面深化课程体系与教学改革。应打破学科壁垒,推动数字素养与专业教育的深度融合。例如,在文史哲专业中融入数字人文研究方法,在经管类专业中强化数据分析与商业智能工具的应用,在理工科专业中普及人工智能与物联网基础知识。教学模式上,应大力推广项目式学习(PBL)、翻转课堂和混合式教学,利用虚拟仿真、在线协作平台等数字工具,创设真实的问题情境,引导学生在解决实际问题的过程中提升数字思维与实践能力。

第二,大力推进产教融合与协同育人。教育机构应主动“走出去”,与行业龙头企业建立战略合作关系。通过共建产业学院、联合实验室、订单班等形式,将企业的真实项目、技术标准和人才需求引入校园。同时,要“请进来”,聘请企业资深工程师、技术专家担任兼职教师或产业导师,参与课程设计和实践教学指导。这种深度的融合不仅能确保教学内容的前沿性和实用性,也能为学生提供宝贵的实习和就业机会,实现人才培养与市场需求的“零距离”对接。

第三,加强师资队伍数字化能力建设。教师是提升学生数字素养的关键。教育机构必须建立常态化的教师数字能力培训机制,组织教师参与前沿技术研修、企业实践和教学创新工作坊。同时,对教师评价体系进行改革,将教师在数字化教学资源开发、教学模式创新、指导学生数字竞赛等方面的成果纳入绩效考核,激励教师主动提升自身数字素养,成为合格的“数字领路人”。

(三)企业层面:履行社会责任与赋能发展

企业作为数字素养的最终需求方和直接受益者,不能仅作为“人才收割机”,而应成为人才生态的“共建者”,积极履行社会责任,赋能青年成长。

企业应开放自身资源,与教育机构共同开发课程、编写教材、提供真实案例和数据集。通过举办编程马拉松、数据挖掘竞赛、创新挑战赛等活动,激发青年学生的创新潜能,并从中发现和储备优秀人才。此外,建立完善的实习生制度,为青年提供高质量的实践岗位,让他们在真实的工作环境中学习和成长,是企业最具价值的社会责任投入之一。

构建完善的在职员工赋能体系。对于已入职的青年员工,企业应建立“终身学习”的支持系统。这包括提供在线学习平台账号、报销专业认证考试费用、定期组织内部技术分享会和技能培训工作坊等。企业应营造鼓励创新、宽容试错的文化氛围,

支持青年员工利用数字工具进行流程优化和业务创新,并将数字能力作为晋升和薪酬激励的重要参考,从而将员工的个人成长与企业的长远发展紧密绑定。

(四)青年个人层面:树立主动学习与终身成长意识

外部的支持与引导最终需要通过青年个体的内化与行动才能转化为真正的能力。青年自身必须从被动接受者转变为主动建构者,树立强烈的自我赋能意识。

首先,新时代青年应转变观念,拥抱终身学习。青年要深刻认识到,在数字时代,一纸文凭的价值周期正在缩短,唯一不变的就是变化本身。必须摒弃“一劳永逸”的学习心态,将学习视为一种生活方式和职业习惯,保持对新知识、新技术的好奇心和敏感度。

其次,青年要主动探索,构建个人知识体系。应善用MOOC、开源社区(如GitHub)、专业论坛等海量在线资源,进行自主式、探索式学习。更重要的是,要学会利用知识管理工具(如Notion、Obsidian)构建属于自己的、结构化的数字知识库,将碎片化信息转化为系统性知识,并积极通过个人项目、参与开源贡献等方式进行实践输出,实现“知行合一”。

最后,打造个人数字品牌,提升职业竞争力。青年应有意识地经营自己的线上形象,通过撰写技术博客、在专业平台分享见解、参与线上讨论等方式,展示自己的专业能力和学习成果,打造独特的个人数字品牌。这不仅能拓宽职业网络,更能向潜在雇主直观地证明自己的价值,在激烈的就业竞争中脱颖而出。

构建数字素养培育体系是一项复杂的系统工程,需要政府的“有为之手”、教育机构的“创新之手”、企业的“责任之手”和青年个人的“奋斗之手”紧密握合,四轮驱动,协同发力。唯有如此,我们才能真正为青年一代插上数字的翅膀,让他们在高质量发展的时代浪潮中飞得更高、更远。

结论

数字经济成为增长新引擎,数字素养已不再是青年就业的“加分项”,而是实现高质量就业的“必需品”。它不仅是青年应对激烈市场竞争、拓宽职业路径的“利器”,更是其实现个人价值、拥抱未来职业变迁的“罗盘”。面对当前存在的挑战,我们必

须超越单一的技术培训视角,构建一个由政府主导、教育改革、企业参与、个人主动的协同生态系统。唯有如此,才能系统性地提升我国青年的整体数字素养水平,将庞大的人口红利转化为高质量的人才红利,为实现经济社会的高质量发展和中华民族的伟大复兴注入源源不断的青春动能。

参考文献:

- [1] 窦鸿培. 基于大数据分析的高校就业信息管理模式[J]. 数字技术与应用, 2026, 44(2): 95-97.
- [2] 刘影秋. 数字素养赋能语文教师成长[J]. 语文建设, 2025(18): 77-80.
- [3] 李曼玉. 绿色包容型人才开发模式对新质人才开发的影响研究[J]. 中国集体经济, 2025(19): 134-137.
- [4] 樊振佳, 杨丽娟, 张雨浓. 未成年人信息权利保障研究: 内容、维度与实现路径[J]. 图书馆论坛, 2024, 44(6): 50-60, 70.
- [5] 薛峰, 孙洁. 高校产学研协同创新的拔尖创新人才培养机制研究[J]. 大学, 2022(10): 64-67.

Empowering High-quality Youth Employment Through Digital Literacy: Paths, Challenges, and Countermeasures

WEI Yu-dong, FANG Nian-zi

(Jiangsu College of Finance & Accounting, Lianyungang Jiangsu 222000, China)

Abstract: Against the backdrop of the AI era, the structure of youth employment has undergone fundamental changes. This paper focuses on the core variable of “digital literacy” and systematically explores its intrinsic logic and practical pathways as a key engine for promoting high-quality youth employment. Firstly, it defines the multidimensional connotations of digital literacy and the contemporary characteristics of high-quality employment. Then, from the perspectives of enhancing core competitiveness, optimizing work efficiency, and empowering lifelong learning, it deeply analyzes how digital literacy drives young people to achieve more stable, respectable, and development-oriented employment. On this basis, the paper points out the current practical challenges faced in cultivating digital literacy, including the lag in the education system, the hidden “digital divide”, and the accelerated iteration of skills. Finally, from four dimensions—strengthening top-level design and policy guidance by the government, deepening teaching reform and industry-education integration by educational institutions, fulfilling social responsibility and empowering development by enterprises, and establishing proactive learning and lifelong growth awareness among youth—the paper proposes countermeasures such as building a collaborative talent cultivation system, deepening industry-education integration, and improving policy support, aiming to explore pathways to solve youth employment difficulties and enhance employment competitiveness.

Key words: digital literacy; youth employment; high-quality employment