

Research on the Path of Cultivating New-Quality Talents in the Digital Transformation of Manufacturing Enterprises

Haoyang Deng

Jiangsu Changjiang Electronics Technology Co., Ltd., Wuxi, Jiangsu 214000

Abstract

Digital transformation is an inevitable choice for manufacturing enterprises to upgrade and transform, and an important pathway to solving developmental bottlenecks. New-quality talents are one of the critical factors influencing digital transformation in manufacturing enterprises. Currently, Chinese manufacturing enterprises primarily face challenges such as misalignment between new-quality talent requirements and transformation strategies, a single-dimensional talent cultivation system, lack of systematization, and insufficient incentive mechanisms, which impede the digital transformation process of manufacturing enterprises. Based on this, this article proposes corresponding measures, aiming to provide support for achieving high-quality development of manufacturing enterprises in China.

Keywords: Digital Transformation of Manufacturing; Cultivation of New-Quality Talents; Incentive Mechanism

制造业企业数字化转型中新质人才培养的路径

邓皓洋

江苏长电科技股份有限公司，江苏无锡，214000

摘要：数字化转型是制造业企业转型升级的必然选择，是解决制造业企业发展瓶颈的重要途径。新质人才是影响制造业企业数字化转型的重要因素之一。当前，我国制造业企业数字化转型主要面临新质人才需求界定与转型战略不契合、培养体系单一化、缺乏系统性、激励机制不足等问题，阻碍着我国制造业企业数字化转型的进程。据此，本文提出了相应的措施，以期为实现我国制造业企业的高质量发展提供支持。

关键词：制造业数字化转型；新质人才培养；激励机制

1 引言

制造业作为国民经济的核心支柱，其稳固发展犹如国家繁荣的坚固基石、民族振兴的活力源泉，以及国家竞争力不断攀升的深厚根基。在数字化技术迅猛发展的时代背景下，推动制造业向高端化、智能化、绿色化方向转型升级，已成为实现现代化工业体系全面构建的关键一环。这一转型不仅承载着我国从制造大国向制造强国、质量强国、可持续发展强国迈进的宏伟愿景，更是国家经济结构调整和产业升级的必然选择。在这个转型过程中，新质人才的培养无疑扮演着至关重要的角色。新质人才不仅是先进技术的驾驭者，能够熟练掌握并应用各类数字化工具，推动生产流程的优化与升级；更是创新浪潮的引领者，勇于探索未知领域，不断为企业带来新的增长点。对于推动企业实现数字化转型的战略目标而言，新质人才的作用无可替代，他们是连接现在与未来的桥梁，是推动制造业高质量发展的核心驱动力。制造业企业数字化转型中新质人才培养路径的研究具有十分重要的意义。

2 新质人才培养在制造业数字化转型中的重要性

2.1 新质人才是跨界融合的推动者

新质人才不仅是技术的实践者，更是技术的创新者。他们不仅要掌握数字化的工具，更要用数字化的思维，将数字化思维与传统产业深度融合，形成一种新的生产力。在新质人才培养过程中，可以通过与高校、企业、科研院所等合作，结合当前数字经济时代的技术特点，通过案例分析、实地调研等方式，对企业发展面临的挑战进行深入剖析。同时结合自身条件与资源优势，制定系统、科学、具有可操作性的培训方案和课程体系，从而为企业培养出具有工匠精神和创新能力的高素质新型人才^[1]。

2.2 新质人才是持续学习的践行者

在数字化时代，学习不再是被动的，而是主动的。随着技术发展，知识更新周期大大缩短，新知识不断涌现。同时，数字化转型是一项复杂的系统性工程，是一个不断迭代的过程。在这一过程中，没有一个人可以“一劳永逸”。数字化转型的“新”不是指技术上的“新”，而是指对企业理念、组织模式、业务流程、管理方式等的颠覆和重塑。对于新质人才而言，持续学习能力是其最核心的素质之一。新质人才具有很强的自我学习能力和自我驱动能力，能够在不断变化的外部环境中快速适应自身角色、实现职业发展目标。

3 制造业企业数字化转型中新质人才培养存在的问题

在制造业企业加速推进数字化转型的今天，新质人才的培养成为了一个至关重要的问题。然而，在实际操作中，部分企业面临着新质人才培养的诸多挑战，这些问题不仅影响了企业的数字化转型进程，也制约了企业的长远发展。

3.1 新质人才需求界定与转型战略不契合

在制造业企业数字化转型的过程中，准确界定新质人才需求是人才培养的关键起点，但部分企业在这一环节存在偏差，导致人才需求与转型战略脱节。具体表现为企业对新质人才的理解过于片面，仅将其视为掌握新技术、新知识的员工，而忽视了创新思维、跨界融合能力和持续学习动力等核心素质，这种认知偏差使得企业在招聘和培养中过度关注技能提升，却忽略了综合素质的塑造。同时，企业在制定转型战略时，往往过于聚焦技术变革，未能充分考虑人才结构的调整，导致战略规划与人才布局不匹配。此外，尽管一些企业引进了大量新质人才，但由于缺乏有效的资源整合和管理机制，这些人才未能充分发挥作用，不仅浪费了资源，也影响了数字化转型的整体效果。因此，企业必须从战略高度重新审视新质人才的需求，注重综合素质培养与资源整合，才能确保转型目标的顺利实现。

3.2 新质人才培养体系单一化、缺乏系统性

新质人才的培养体系是培养高素质人才的重要保障，然而部分企业在构建新质人才培养体系时，存在单一化、缺乏系统性的问题。一是培训内容单，只注重技术层面的培训，而忽视了管理、团队协作等软技能的提升，导致新质人才在实际工作中缺乏综合素质和团队协作能力。二是培训方式单一，只采用传统的课堂教学方式，忽视了实践环节的重要性^[2]，导致新质人才在实践中缺乏实际操作能力和解决问题的能力。最后，培训体系缺乏系统性的规划和设计，导致培训体系中的各个环节相互独立、缺乏衔接，无法形成完整的人才培养链条。

3.3 新质人才激励机制存在不足

在构建激励机制的过程中，许多企业正面临显著的不足与挑战。部分企业在制定相关策略时，未能深入考虑新质人才的独特需求和个性特点，导致激励机制缺乏精准性和实效性，直接削弱了新质人才的工作积极性和创造力，限制了他们的潜力发挥。同时，一些企业过于依赖物质激励，忽视了精神激励的重要性，这种单一的激励方式使得新质人才难以在工作中获得足够的归属感和认同感，从而影响了他们的整体满意度和忠

诚度。此外，部分企业在设计激励策略时，过于追求短期效果，忽略了长期规划，这种短视行为使得新质人才缺乏持久的发展动力和职业追求，不仅不利于他们的个人成长，也影响了企业的长期稳定发展。

4 制造业企业数字化转型中新质人才培养对策

4.1 加强新质人才需求界定与转型战略契合

在制造业企业加速推进数字化转型的今天，新质人才的培养已成为企业战略实施不可或缺的一环。随着技术的不断进步和市场的快速变化，企业对于人才的需求也在发生深刻变革。《制造业数字化转型发展指数报告（2024）》明确指出，工业软件、工业互联网、大模型应用、数字基础设施等关键要素对于推动制造业数字化转型至关重要。因此，新质人才不仅需要具备扎实的专业知识，还必须拥有创新思维、跨界融合能力和持续学习的动力，这些特质使他们成为推动企业技术革新、流程优化与业务模式转变的核心力量。

以西门子智能工厂为例，其卓越的生产效率和创新能力背后，离不开一支精通数字化设计、自动化控制及数据分析的精英团队。这支团队不仅掌握了前沿技术，还具备将技术应用于实际生产中的能力，从而实现了生产流程的高度自动化和智能化。这一案例充分展示了新质人才在制造业数字化转型中的关键作用。因此，企业需精准界定新质人才的需求，确保人才培养战略与企业数字化转型战略高度契合。这要求企业不仅要明确所需人才的专业技能和综合素质，还要将人才培养计划与企业整体战略相结合，形成一套完整、系统的人才培养体系。

4.2 构建多元化、系统化的新质人才培养体系

构建多元化、系统化、层次化的培养体系是培养新质人才的关键。面对数字化转型带来的挑战，高校和企业教育课程体系设计上需进行革新，以适应新技术和新模式的需求。一方面，应融合大数据、云计算、人工智能等前沿技术理论知识，为学生提供扎实的理论基础；另一方面，还需结合项目管理、团队协作等软技能培训，提升学生的实践能力和综合素质。这种理论与实践相结合的教学模式，有助于培养出既懂技术又懂管理的复合型人才^[3]。

以华为公司为例，其通过“天才少年”招募计划，吸引了全球顶尖人才加入，并为他们量身定制培养计划。华为设立了创新实验室，让学员有机会参与实际项目，从而在实践中掌握技能、积累经验。此外，华为还注重与高校、科研机构及行业协会的深度合作，通过产学研用深度融合，实现资源共享和优势互补。这种合作模式不仅提升了企业的创新能力，还为学员提供了更多的实践机会和职业发展平台。又如，三一重工公司与多所知名高校建立了产学研用合作基地，共同开展技术研发和人才培养工作。通过校企合作项目，三一重工不仅获得了前沿科研成果，还为企业培养了大量具备实践经验和创新能力的新质人才。这种合作模式有效缩短了科技成果向现实生产力转化的周期，推动了企业的快速发展。

4.3 创新生态与新质人才激励机制深度融合

创新生态与新质人才激励机制的营造与融合对于激发人的创新潜能至关重要。在数字化转型的背景下，企业应积极构建开放、协同的创新生态，鼓励员工敢于尝试、勇于创新。这要求企业不仅要为员工提供充足的创新资源和支持，还要营造一个包容、开放的创新氛围，让员工能够在宽松的环境中自由发挥、大胆创新^[4]。

为了激发员工的创新热情，企业可以设立创新基金、举办创新大赛等活动，为员工提供展示才华的舞台和资金支持。同时，企业还应持续优化激励机制，将员工创新成果与个人职业发展、薪酬激励紧密挂钩。海尔集团的“人单合一”管理模式便是一个典型例证。该模式通过赋予员工更多自主权和创新空间，极大地激发了团队的创新活力。员工在自我管理、自主经营的过程中，不仅能够发挥个人潜能，还能为企业创造更多价值。

此外,设计高效激励机制对于留住并激励新质人才也至关重要。企业可以通过设立创新基金、成果奖励、股权激励等多种方式,吸引并留住顶尖人才。这些激励措施不仅能够激发员工的创新热情,还能增强员工对企业的归属感和忠诚度^[5]。在数字化转型的过程中,企业需要不断引入新质人才,并通过有效的激励机制留住他们,为企业的持续发展提供源源不断的动力。

5 结论

本文主要对制造业企业数字化转型中新质人才培养的重要性、存在的问题及对策进行了探讨。制造业企业数字化转型中新质人才培养的关键在于战略与需求的深度融合。企业需从战略高度明确新质人才的核心定位,将其视为推动转型的核心驱动力,而非单纯的技术执行者。培养过程中,应注重创新思维、跨界融合能力以及持续学习动力的塑造,而非局限于技术技能的提升。同时,企业需建立科学的激励机制,兼顾物质与精神激励,增强人才的归属感和认同感。此外,应注重长期规划,为新质人才提供清晰的职业发展路径,确保其成长与企业转型同步。通过精准的需求界定、系统的培养机制以及可持续的激励策略,企业才能真正实现新质人才与数字化转型的协同发展,为制造业的智能化升级注入持久动力。

参考文献

- [1] 王一岩,塔卫刚,赵芳芳.新质人才培养:核心理念与实践路径[J]. 开放教育研究,2024,30(6):48-54.
- [2] 祝智庭,戴岭,赵晓伟,等.新质人才培养:数智时代教育的新使命[J]. 电化教育研究,2024,45(1):52-60.
- [3] 王竹立,石晓芬. 推动学习范式革新,加快新质人才培养[J]. 电化教育研究,2024,45(8):5-12.
- [4] 徐芳,李秉远.新质人才赋能新质生产力的理论逻辑与现实路径[J]. 人口与经济,2024(4):1-6.
- [5] 赵腾,严俊,林成城,等. 数据要素视角下新质人才培养的机理与路径[J]. 情报理论与实践,2024,47(10):10-19.

【作者简介】

邓皓洋(1988-),男,汉族,江苏镇江人,人力资源管理师职称,硕士研究生学历,研究方向:制造业企业人才发展。