

温州市工会女职工数字技能需求及提升对策

郭文鹏

浙江东方职业技术学院

DOI:10.12238/acair.v3i1.11926

[摘要] 本文探讨了数字经济发展背景下温州市女性员工的数字技能需求,并提出了相应的改进策略。本研究以工会女工、劳动模范、手艺人、妇女新就业形式为研究对象,采用问卷调查和深度访谈相结合的方式收集数据

[关键词] 女职工; 数字技能; 策略

中图分类号: P631.4+24 **文献标识码:** A

Wenzhou Trade Union Female Workers' Digital Skill Needs and Improvement Strategies

Wenpeng Guo

Zhejiang Dongfang Polytechnic

[Abstract] This paper explores the digital skill needs of female employees in Wenzhou within the context of a growing digital economy and proposes corresponding improvement strategies. The research targets female union workers, model workers and craftsmen, and new forms of employment among women, with data collected through a combination of questionnaire surveys and in-depth interviews.

[Key words] Female workers; Digital skills; Strategies

1 前言

信息技术的发展促使数字科技成为了新的生产力,对社会经济产生了深远影响,并成为全球经济增长的重要驱动力。在数字经济迅速发展的今天,提升职工特别是女性职工的数字技能显得尤为重要。

2 温州市女职工群体数字技能掌握情况分析

本课题以温州市工会女职工数字技能的掌握情况为研究内容,调研的对象主要包括工会女职工工作干部、女劳模工匠(女性高技能人才)、新就业形态女性劳动者等三大女职工群体,调查形式是问卷调查和现场深度访谈的结合。

2.1 受访女职工的基本信息

本课题共回收5262份有效问卷,并深度走访了十几家不同的重点企业,这些企业分布广泛,具有较好的代表性,较为客观地反映了温州市女性职工的总体情况,受访女职工的年龄主要分布于30岁到50岁之间,这个区间的受访者所占比例超过65%。受访女职工既有来自温州传统的五大产业,新兴的五大战略性新兴产业,同时也有来自以快递员为主的新就业形态行业。受访女职工的年龄主要分布于30岁到50岁之间,这个区间的受访者所占比例超过65%。

受访女职工既有来自温州传统的五大产业,新兴的五大战略性新兴产业,同时也有来自以快递员为主的新就业形态行业。

2.2 受访女职工数字技能掌握的基本情况

女职工对数字技能的掌握程度具有较大的差异性由于岗位不同、文化层次不同、年龄不同等因素,导致她们对数字技能的掌握程度呈现出非常大的差异。

2.2.1 基础数字技能

在回收的5262份调查问卷中,有38.39%的受访女职工表示不能熟练掌握生活中比较常用的设备如医院、银行、政府等机构的电子设备,自认为能够基本熟练操作这些电子设备的受访者仅为60%左右。在电脑与平板电脑使用方面,有37%的受访女职工表示不能熟练使用。

完全能够通过各种软件进行网上购物、网上预约挂号、网上缴纳生活费用的仅占受访者总数的54.43%,勉强能够熟练操作的占26.53%,一般情况下可以操作的占比15.6%,不能熟练操作的占比1.5%,然而还有102人的受访者(占比1.94%)表示完成不能熟练操作,与此类似的还有能否熟练地在网上进行预订机票、火车票、酒店和电影票等。

根据调查,仅超过一半的受访女职工表示可以完全熟练地利用百度、抖音、小红书等平台进行信息的搜索和求解问题,有107位受访者甚至表示完全不会。

针对能否对喜欢的链接、视频等相关内容进行关注和转发这个数字技能时,有50.89%的受访者表示可以非常熟练地操作,有25.39%的受访女职工表示掌握得比较一般甚至有部分人完全不会这种技能。

在办公领域,将近30%的受访女职工不能熟练地进行文件信息的复制粘贴、电子邮件的收发等操作,仅有62.68%的受访女职工可以较为熟练地使用单位的办公系统软件如钉钉、OA、飞书等,仍然有352人(占比6.69%)的受访女职工表示完全不会或者没有接触过。

2.2.2进阶的数字技能

相比于初级的数字技能,进阶的数字技能更加关注场景的应用,在具体的实际场景中以某种目的为导向进行数字技能的操练。以数字沟通为例,仅有49.28%的受访女职工表示在网络购物这个具体的场景中可以熟练地与客服沟通产品信息、物流,甚至有2.17%比例的受访女职工表示完全不会此类的沟通。

在工作领域,调查结果显示,约有44.28%的受访女职工不能熟练地使用办公软件(如Word、Excel等),其中甚至有10.09%的受访者表示完全不熟悉。此外,仅有37.15%的受访女职工可以熟练掌握网络会议软件如腾讯会议、钉钉等的操作流程,10.81%的女职工表示完全不会操作,在使用网络会议软件方面,不同年龄层的适应程度差异较大,年轻职工的适应度显著更高,可能与其对新技术的接受度有关。

在数字营销方面,调查结果表明仅有24.15%的受访女职工可以熟练利用朋友圈、抖音、小红书进行营销推广,而有56.09%的受访女职工表示基本不会操作,其中有8.7%的受访女职工表示完全不会。

数据处理是数字技能的高级表现,也是职场人员提升工作效率最为有效的方法。仅有20.83%受访女职工表示可以熟练地利用Excel进行简单的数据处理,高达57.56%的受访女职工表示基本不会。

2.2.3数字安全能力

数字安全能力是数字经济时代最为重要的数字能力之一,当被问及“在使用手机等电子设备时,能否注意保护个人隐私和安全,不随意向他人泄露自己的个人信息”时,仍有22.7%的受访女职工表示对这块的安全意识不是很强,而能够完全注重保护个人隐私和安全且不随意向他人泄露自己的个人信息的比例仅为48.9%,不到一半。而当被问到“能够不随意点击网络、电子邮箱等弹出的链接”时,仍然有23.35%的受访者表示不太肯定,而只有53%的受访者表示完全不会随意点击此类不安全的链接。

2.3大部分企业提供工作必备的数字技能的培训

通过大量的访谈得知,大部分的企业对工作必备的数字技能都比较重视,员工通常在入职前都能接受良好的岗前培训,入职后还可以视工作情况定期地接受岗后培训。部分规模较大企业自己拥有培训学院,由专职的讲师提供各个方面的培训,规模较小的企业则可能会选择与专业的培训机构合作,提供在线或现场的数字技能培训课程,确保员工能够得到及时且有效的技能提升。

然而,尽管各个企业都十分重视与岗位相关的数字技能的培训,但仍有部分女职工反映这些数字技能也仅仅是学会操作

而已,更加高级的部分或者涉及到更复杂的应用场景,她们还是无法完全掌握,且在后续的培训中也难以及时地得到。总体而言,跟工作相关的数字技能,大部分公司已经形成了自己独特的培训体系。

通过调研发现,女职工对与工作相关的数字技能的掌握,不仅与公司的性质,还与她们的职位、工作领域以及个人职业规划等因素有关。在智能制造、金融、教育行业,女职工的数字技能相对较高,而在鞋服、制造业等传统行业,她们对于数字技能的掌握程度相对较低。相较于一线生产的普通女职工,研发或行政部门的女职工其数字技能掌握程度明显较高。与此同时,部分企业囿于成本投入和企业性质等多种原因,数字化进程缓慢,工作中普遍以年纪较大的员工为主。

此外,大部分企业对女职工素质提升方面的数字技能培训如拍照、剪辑视频、社交软件玩转等,都不太重视。

3 温州市女职工群体数字技能掌握与提升存在的问题

通过对温州市各个行业的随机问卷调查以及重点行业的深度访谈,发现当前温州女职工群体数字技能掌握的情况并不乐观,存在着如下一些问题:

3.1整体情况

3.1.1数字技能水平参差不齐,整体有待提高

根据问卷调查的结果,温州市女职工数字技能水平的掌握程度参差不齐。原因可能是多方面的,不同的行业、不同的年龄层次以及不同的学历背景都会对此产生影响,智能制造、信息技术、金融、教育等行业其女性职工的数字技能相对要好一些。整体水平有待提高,这种掌握水平的滞后不仅体现在初级数字技能,在较为高级的数字技能上体现得尤其明显。

3.1.2数字技能应用场景较为单一,功能有待拓宽

通过调研,发现女职工数字技能应用的场景较为单一。大部分的女职工在数字技能应用方面仅仅局限在常用的几个应用场景。在工作领域,她们应用数字技能主要集中于本职工作需要的场景,而在生活领域,她们更多地关注拍照、视频的转发,更为复杂的视频拍摄、剪辑、配音等技能则较少有人能熟练地掌握^[1]。

3.1.3数字安全能力仍需进一步提升,风险加强防范

受访女职工普遍对数字安全问题非常地重视,但是她们同时表示由于数字安全风险的复杂性和变化性,使得她们的技能提升速度往往无法跟上风险的演变。

随着数字安全问题变得越来越复杂,她们强烈地表达了需要不断地学习和实践数字安全能力的愿望。此外,她们还表示随着她们数字安全能力的提升也可以相应地保障家里老人和孩子的数字安全。

3.2个人层面

通过访谈调研发现,有些女职工接受数字技能培训的积极性不足,缺乏主动意识。一些女职工表示没有精力参加培训,甚至有部分女职工表示公司提供的培训形式没有吸引力,不接地气。

由于缺乏相应的激励机制,大部分女职工在参与培训后,往往并没有获得实际的回报和激励,导致她们在以后的培训中缺乏积极性和主动性。此外,很多女职工不知道自己需要掌握什么样技能,对数字技能的重要性和应用价值并不了解,企业也缺乏相应的宣传与普及,这也导致她们在参与培训时缺乏主动意识和积极性。

3.3 企业层面

3.3.1 数字技能缺乏长效培训机制,体系急需规划

绝大部分企业缺少数字技能培训的长效机制与完整体系。由于缺乏统一的规划和管理,女职工数字技能培训内容往往零散且缺乏系统性。不同的培训机构或企业各自为政,培训内容往往只关注特定的技能领域,而忽略了数字技能的整体性和关联性,这使得女职工难以形成完整的数字技能知识体系。

此外,培训质量参差不齐,不同的机构或企业所提供的数字技能培训质量参差不齐,导致女职工在接受培训后并未能真正掌握数字技能,甚至可能产生误导和消极影响。

3.3.2 领导对女职工数字技能重视不足,观念亟待转变

部分受访人员表示企业领导对女职工数字技能的重视度不够。一方面,一些领导在思想上存在“重使用轻培养、重眼前轻长远”的问题,另一方面,一些领导固执地认为女性“动手能力差”,数字技能的学习能力弱于男性,因而,一些机会与资源会优先向男性职工倾向。

此外,一些企业领导对数字技能的投入产出比也有所顾虑,一方面担心给企业带来额外的成本与负担。另一方面,这些企业领导也害怕员工个人数字素质提升后离职去寻求更好的职位,这种担忧在民营企业中尤其明显。

3.4 政府及工会层面

3.4.1 数字技能缺乏统筹引导机制,政策亟待健全

通过深入的访谈调研,发现政府相关部门在女职工数字技能掌握与提升的过程中其角色是缺失的。大部分受访的女职工均表示她们在数字技能掌握与提升的过程中较少看到政府相关部门的介入。

一方面,政府相关部门在激励政策方面的行动明显滞后于数字经济的发展速度;另一方面,政府相关部门在推广数字技能方面的作用也十分有限。

4 温州市女职工群体数字技能提升的对策分析

在对温州市各大行业的女职工群体深入调研的基础上,本文详细分析了当前温州市女职工数字技能掌握方面存在的问题,并在此基础上提出如下对策与建议:

4.1 企业层面

4.1.1 建立激励机制,提高女职工积极性

针对女职工积极性不高、主动意识不强这种状况,企业需要建立一套有效的激励机制,以激发她们的学习热情和动力,提高她们对数字技能提升的积极性。

定期组织数字技能大赛,设立相应的奖项是激励机制中重要的关键内容,各个企业需要精心设立吸引力高、操作性强的比

赛,通过比赛激发女职工对数字技能学习的热情和动力,从而提高她们的积极性和参与度。同时,设立奖项表彰优秀的女职工,给予她们荣誉和奖励,进一步激励她们学习和提升数字技能的积极性。另一方面,企业还需优化工作流程和管理方式,为女职工提供更加宽松和灵活的学习环境和工作条件,让她们能够更好地平衡工作和培训学习之间的关系。

同时,依托温州市的工会组织,以国有企业、上市公司等龙头企业为重点,支持企业经验共享,推动企业根据自己企业的实际情况建立一套行之有效的激励机制。集结政府部门、协会、企业和机构的力量,共同努力和合作,为有效提升女职工的数字技能水平开展多层次、全方位的培训与交流互动。

4.1.2 建立长效机制,完善企业培训体系

企业需要建立完善的数字技能培训体系,针对不同的群体、不同的层次制定科学的培训计划,合理安排培训内容和时间,让培训成为一个持续地终身学习,改变现阶段零散、无计划的培训方式。

完整的培训体系应对内容和人群做一个规划,根据数字技能应用的场合,把培训内容分成数字化战略、数字营销、数字运营、数字制造、数字安全、数字应用,每个场景按内容难易程度做一个分级,让不同水平的女职工均能得到适宜的培训内容^[2]。同时,培训体系应该注重实践和应用,通过实际案例和操作演示,帮助女职工更好地掌握数字技能的应用技巧和方法。另外,要建立一套有效的学习评价体系和良好的反馈机制,对学习效果进行持续评估和反馈,帮助女职工提高学习效果和效率。

培训的形式可以多元化,线上结合线下,包括但不限于在线课程、实体课堂教学、工作坊、研讨会、案例分析等,以满足不同学习风格和需求的女职工。

4.2 政府及工会层面

4.2.1 出台鼓励政策,支持女职工数字技能的提升

作为社会管理和公共服务的重要主体,政府部门需要出台鼓励政策以引导和激励企业积极开展数字技能培训,推动全社会形成合力,共同关注和推动女职工数字技能的提升。

政府部门需要牵头成立专项资金或提供培训补贴等方式,鼓励企业开展数字技能培训,推广数字技能证书,对女职工进行数字技能水平的认证,以提升自身的职业竞争力。

另一方面,政府部门还需牵头建立政企合作机制,鼓励企业与高校、研究机构等开展合作,实现资源共享和优势互补,共同推动女职工数字技能的提升。

4.2.2 成立数字工会,推动企业积极入会

在数字化时代,数字工会作为一种新的组织形式,越来越受到企业和职工的关注。在温州市范围内,由相关部门如市总工会牵头成立一个数字工会平台,并督促每个企业在自己内部成立相应的数字工会,推动企业积极入会。

数字工会平台可以整合各种资源,提供多样化的学习内容和方式,满足不同女职工的需求。一方面,数字工会可以帮助企业更好地培训与管理女职工,为企业提供更全面和有效的数字

技能培训方面的支持;另一方面,数字工会有助于实现行业内的资源共享和合作。通过组织行业内的交流和分享活动,数字工会可以促进企业之间的合作和资源共享,有助于降低企业的培训成本,提高培训质量。此外,数字工会牵头还可以牵头定期举办数字技能大赛以及数字技能单位的示范工作,帮助其他企业在职公司和员工层面更好地加快数字化进程。

4.2.3 加强宣传推广,推动传统观念的转变

加强宣传推广是进一步推动女职工提升数字技能的关键。

加强对女职工群体的宣传。通过广泛的宣传和推广,可以提高女职工对数字技能的认知和参与度,激发她们的学习兴趣和动力,让她们逐渐认识到数字技能的提高对生活与工作的重要性。

加强对企业的宣传。一方面,强调数字化转型的重要性,督促企业尽早做好数字化转型的规划。另一方面,扭转企业领导的传统观念。这些固有的观念包括:把职工的数字技能提高之后,她们会谋求更好的工作;与男性相比,女职工动手能力弱、逻辑性差等^[3]。

加强对数字经济发展动态的宣传与普及。加大这方面的宣传力度,让女职工更好地了解数字经济领域的发展趋势和机遇,帮助她们把握数字化转型时期的职业发展机会。

加大对数字安全知识的宣传。进一步提高女职工群体的数字安全意识和能力,不仅需要专门的培训中进行系统地宣讲,更需要日常的宣传推广中持续地渗透与引导,定期发布数字安全提示,将数字安全知识融入到女职工的日常工作和生活中。

5 结语

掌握数字技能,建设与打造一支高技能的产业职工队伍,使其成为支撑中国制造、中国创造的重要力量,这不仅是数字经济时代社会对职工队伍的时代要求,同时也是新时代以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的关键。

[参考文献]

[1]乘“数”而上,给“她们”的未来更多可能[N].人民政协报,2024-11-01(010).

[2]周韵曦.消除性别数字鸿沟推动女职工数字技能提升[N].中国妇女报,2024-03-05(002).

[3]刘友婷.聚焦郭帅数字前沿赋能巾帼成长[N].工人日报,2024-02-05(002).

作者简介:

郭文鹏(1975--),女,回族,福建福鼎人,浙江东方职业技术学院,本科,研究方向:艺术教育。