

# Research on Vocational Skills Training Needs of New Formats Practitioners

Sainan Wang Xiaogang Zhang Jinghan Zheng

Shandong Aluminum Vocational College, Weihai, Shandong, 264400, China

## Abstract

Integrating core socialist values into moral education is a key path to implementing the fundamental task of fostering virtue through education. By constructing a three-dimensional analytical framework of “practical paths—supporting mechanisms—deepening directions”, this study systematically reveals the integrated approaches of curriculum-based education, practice-based education, management-based education, and collaborative education. It clarifies the supporting mechanisms including teacher team development, resource integration, evaluation and feedback, and cultural influence. Furthermore, in response to practical challenges such as superficial cognition and fragmented resources, the study proposes deepening strategies such as life-oriented education and dynamic evaluation. The research conclusions indicate that only by adhering to systematic thinking, strengthening subject collaboration, and emphasizing process-based influence can core values be effectively transformed from a “theoretical form” to a “practical form”, thereby providing value guidance and action guidelines for cultivating new-era talents who can shoulder the responsibility of national rejuvenation.

## Keywords

New formats; Vocational skills training; Training needs; Practitioner development

## 新业态从业者职业技能培训需求调研

王赛男 张晓刚 郑敬涵

山东铝业职业学院, 中国·山东 威海 264400

## 摘要

核心价值观融入德育是落实立德树人根本任务的关键路径,本研究通过构建“实践路径—保障机制—深化方向”三维分析框架,系统揭示了课程育人、实践育人、管理育人及协同育人的融合路径,阐明了教师队伍建设、资源整合、评价反馈与文化浸润的保障机制,并针对认知浅表化、资源碎片化等现实挑战提出了生活化教育、动态评价等深化策略。研究结论表明,唯有坚持系统思维、强化主体协同、注重过程浸润,才能推动核心价值观从“理论形态”向“实践形态”有效转化,为培养担当民族复兴大任的时代新人提供价值引领与行动指南。

## 关键词

新业态; 职业技能培训; 培训需求; 从业者发展

## 1 引言

新业态作为数字经济与实体经济深度融合的产物,正以技术驱动、模式创新为特征重塑劳动力市场结构。其从业者群体规模持续扩大,职业类型加速迭代,对职业技能培训的需求从单一技能补足转向复合型能力构建。然而传统职业培训体系因内容滞后性、模式固化性及资源分散性,难以有效回应新业态的动态需求。本研究立足新业态发展现实,通过系统性调研分析从业者培训需求的核心维度与关键矛盾,旨在为构建适配性更强、前瞻性更足的职业培训机制提供理论支撑与决策参考,助力新业态高质量发展与劳动力技能升

级协同共进。

## 2 新业态从业者职业技能培训需求的理论基础

### 2.1 新业态的内涵与特征

新业态的快速发展对职业培训体系提出了全新要求,其理论基础需从新业态的本质特征、职业技能的构成要素及培训需求的分析框架三方面展开<sup>[1]</sup>。首先,新业态以技术驱动、模式创新和跨界融合为核心特征,表现为生产流程数字化、组织形态平台化、就业方式灵活化。这种变革导致传统职业边界模糊化,从业者需具备动态适应能力,如快速学习新技术、跨领域协作及应对职业不确定性,这为培训需求分析提供了现实背景。

### 2.2 职业技能培训的核心要素

职业技能的构成在新业态中呈现复合化趋势。通用技

【作者简介】王赛男(1987—),女,中国山东章丘人,本科,助理政工师,从事民生研究。

能方面，数字素养成为基础能力，涵盖数据工具使用、信息安全意识及网络沟通技巧；专业技能则因行业而异，如人工智能训练师需掌握算法优化能力，直播主播需具备内容创作与用户互动能力；软技能的重要性日益凸显，包括问题解决能力、情绪管理能力及团队协作能力，这些技能共同构成从业者职业竞争力的核心。

### 2.3 培训需求分析的理论模型

培训需求分析需依托科学理论模型。成人学习理论强调从业者作为主动学习者的角色，其培训需求受经验背景、学习动机及实践场景影响，需采用情境化、问题导向的教学方法；人力资本理论指出，培训是提升个体人力资本的关键途径，需通过技能更新增强从业者的就业稳定性与收入水平；培训需求差距模型则从“理想技能—现有技能”的缺口出发，为识别新业态从业者的具体培训需求提供量化分析框架。三者结合，既解释了新业态下培训需求的生成逻辑，也为后续调研设计与对策制定奠定了理论基石。

## 3 新业态从业者职业技能培训需求的现实背景

### 3.1 新业态从业者的群体特征：多元化与异质性的并存

新业态从业者群体在人口统计学特征与工作模式上呈现显著多元化与异质性。从人口结构看，其年龄跨度大，涵盖“Z世代”青年到中年转岗者，学历层次从初中及以下到硕士及以上均有分布，职业类型涉及平台经济、共享经济、数字内容产业等多个领域。这种多样性导致培训需求难以通过单一模式满足，需针对不同细分群体设计差异化方案。从工作模式看，新业态从业者普遍面临“非标准就业”特征：一是工作时间灵活但强度高，如直播主播需适应夜间直播节奏，外卖骑手需在高峰时段完成高密度订单；二是任务碎片化与多任务并行，如人工智能训练师需同时处理数据标注、模型调试与结果验证；三是技术依赖性强，从业者需持续更新数字工具使用能力。这些特征对培训内容的前瞻性、培训形式的便捷性提出了更高要求。

### 3.2 新业态发展对职业技能的动态挑战：从单一技能到复合能力的跃迁

新业态的技术迭代速度与模式创新频率远超传统行业，导致职业技能需求呈现“快速更新—持续升级—跨界融合”的动态特征<sup>[2]</sup>。技术驱动型新业态要求从业者具备“硬技能”与“软技能”的双重能力：硬技能包括算法设计、数据挖掘等专业技术，软技能则涵盖跨学科知识整合、复杂问题解决等。平台经济与共享经济从业者需平衡“标准化服务”与“个性化创新”：如，网约车司机需在遵守平台规则的同时，通过优化路线规划、提升沟通技巧等微创新提高用户满意度。职业不确定性增强倒逼从业者形成终身学习能力，如通过碎片化学习掌握新兴工具，或通过行业社群共享最新实践案例。

### 3.3 现有职业培训体系的适应性困境：供给与需求的结构性错配

当前职业培训体系在应对新业态需求时，存在内容、模式与资源三重脱节。培训内容滞后于行业变革：多数传统培训机构仍以通用技能为主，缺乏对新兴技术、行业规范的针对性设计，导致从业者“学非所用”。培训模式与工作场景不匹配：线下集中授课难以适应从业者碎片化时间，线上课程又因缺乏互动性而效果有限，形成“供需两难”局面。政策支持与资源分配不均衡：新业态从业者多属于灵活就业群体，难以享受传统职业培训的财政补贴或企业内训资源，而平台企业因成本考量，往往仅提供基础入职培训，缺乏系统性技能提升支持。

## 4 新业态从业者职业技能培训需求的调研分析

新业态从业者职业技能培训需求的调研需兼顾系统性、科学性与实践导向性。本章通过量化分析与质性研究相结合的方法，从共性需求与差异需求双维度展开分析，旨在揭示新业态从业者培训需求的核心特征与细分规律，为后续培训方案优化提供数据支撑。

### 4.1 调研设计与实施

调研设计遵循“目标导向—方法适配—样本代表性”原则，采用混合研究方法，包括问卷调查、深度访谈与焦点小组讨论。首先，基于第二章的理论框架与现实背景，构建包含“技能类型需求”“培训形式偏好”“政策支持期待”三个维度的调研指标体系。其中，技能类型需求细分为数字技能、专业技能、软技能；培训形式偏好涵盖线上课程、线下实操、混合式学习等；政策支持期待涉及财政补贴、企业合作、行业认证等。

在样本选择上，采用分层抽样与目的抽样相结合的方式。分层抽样依据新业态类型、从业者年龄与学历层次进行分层，确保样本覆盖不同细分群体；目的抽样则聚焦典型岗位，选取具有代表性的从业者进行深度访谈。最终，共发放问卷1200份，回收有效问卷1056份，有效回收率88%；深度访谈30人，涵盖不同新业态类型与职业发展阶段；组织焦点小组讨论4场，每场6-8人，聚焦争议性需求。

### 4.2 培训需求的共性分析

共性需求分析聚焦新业态从业者对技能提升的核心诉求，揭示其普遍性特征。数字技能成为基础性需求。82%的受访者认为“掌握新兴数字工具”是提升职业竞争力的关键，如直播从业者需学习短视频剪辑软件，人工智能训练师需熟练使用数据标注平台。这一需求源于新业态的技术驱动属性，从业者需通过数字技能实现工作流程优化与效率提升。软技能的重要性日益凸显。76%的受访者强调“沟通能力”“团队协作能力”与“问题解决能力”对职业发展的影响，尤其是平台经济从业者需通过软技能应对复杂服务场景。软技能需求反映了新业态“人-机-环境”交互的复杂性，

从业者需在技术工具辅助下保持人文关怀与灵活应变能力。对“碎片化+终身化”培训模式的期待。68%的受访者倾向于选择“短周期、模块化”的线上课程，以适应灵活工作时间；同时，73%的受访者希望培训内容能“持续更新”，覆盖行业最新动态。这一需求体现了新业态从业者对培训“时效性”与“可持续性”的双重期待，传统“一次性”培训模式已难以满足其职业发展需求。

#### 4.3 培训需求的差异性分析

差异性分析聚焦不同细分群体在培训需求上的分化特征，揭示其异质性规律。新业态类型导致技能需求分化。平台经济从业者更关注“合规性技能”（如交通法规、平台规则），而数字内容产业从业者则更重视“创意技能”<sup>[1]</sup>。这种分化源于不同业态的核心价值创造逻辑差异：平台经济依赖规则执行，数字内容产业依赖创新驱动。年龄与学历影响培训形式偏好。18-30岁青年从业者更倾向“线上互动课程”，因其符合其数字原住民特征；而46岁及以上从业者则偏好“线下实操指导”，因其对新技术接受度较低，需通过面对面教学降低学习门槛。学历方面，大专/本科及以上学历从业者对“行业认证培训”需求更高，因其需通过认证提升职业资质；而初中及以下从业者更关注“基础技能补足”，如计算机操作、普通话训练。职业发展阶段影响培训内容深度。新手从业者需求集中于“岗位入门技能”，而资深从业者更关注“高阶技能”。这一差异反映了从业者从“技能适应”到“技能创新”的职业成长路径，培训内容需根据阶段动态调整。

### 5 满足新业态从业者职业技能培训需求的对策建议

#### 5.1 优化培训内容设计

培训内容设计需遵循“基础通用+岗位专用+前瞻储备”的分层原则。首先，针对共性需求开发基础课程模块，如数字技能、软技能及合规技能，确保从业者具备职业准入能力。其次，依据新业态类型与岗位特性设计专用课程，如为人工智能训练师增设“算法伦理与数据标注规范”模块，为直播从业者开设“用户心理分析与内容策划”专题，强化岗位适配性。最后，增设前瞻性课程，如“元宇宙技术应用”“生成式AI工具操作”，帮助从业者应对技术迭代带来的职业挑战。课程内容需定期更新，由行业专家、企业代表与职业院校共同参与开发，确保与市场需求同步。

#### 5.2 创新培训模式与方法

培训模式需突破传统时空限制，构建“线上+线下+实景”的混合式学习生态。线上课程以微课程、慕课（形式呈现，支持碎片化学习与互动答疑，满足灵活工作场景需求；

线下培训通过工作坊、模拟演练等方式强化实操能力，如网约车司机可参与“复杂路况应急处理”实景训练。同时，引入虚拟仿真与增强现实技术，模拟直播带货、智能客服等真实工作场景，提升培训沉浸感与效果。此外，推行“师徒制”与“项目制”培训，由资深从业者指导新手完成实际任务，实现“学中做、做中学”的闭环。

#### 5.3 完善政策支持体系

政策支持需聚焦“财政激励、企业参与、行业规范”三方面协同发力。财政层面，设立新业态从业者培训专项基金，对参与培训的个体给予学费补贴或税收减免，对提供培训的企业按比例返还教育附加费，降低双方参与成本。企业参与层面，将培训投入纳入企业社会责任评价体系，对开展高质量培训的企业给予政策倾斜，激发企业内生动力。行业规范层面，推动建立新业态职业分类与技能标准，由行业协会牵头制定培训大纲与考核认证体系，如制定“直播营销师”等新职业资格认证，提升培训权威性与社会认可度。

#### 5.4 健全培训评估与反馈机制

评估反馈机制需贯穿培训全流程，构建“过程性评估+结果性考核+追踪反馈”的动态闭环。过程性评估通过学习数据分析实时监测学员学习状态，及时调整教学策略；结果性考核采用“理论考试+实操演示+项目成果”多维度评价，确保学员掌握核心技能。同时，建立培训后追踪反馈系统，定期收集从业者职业发展数据及用人单位满意度，评估培训长期效果。

### 6 结语

本研究通过分层抽样与目的抽样结合的实证调研，系统分析了新业态从业者职业技能培训的需求特征与供给短板。研究发现，培训内容与岗位需求脱节、培训模式灵活性不足、政策支持体系碎片化及评估反馈机制缺失是制约培训效能的核心问题。基于此，本文提出以需求为导向的优化路径：通过分层分类设计培训内容、构建混合式培训模式、完善财政激励与行业规范政策、建立动态评估反馈机制，形成“精准供给—多元参与—协同保障—持续改进”的培训生态。研究结论为提升新业态从业者职业能力、推动行业高质量发展提供了理论依据与实践参考。

#### 参考文献

- [1] 李萌.人口高质量发展背景下终身职业技能培训体系建设的应然、实然与使然[J].黑龙江高教研究,2026,44(02):156-160.
- [2] 宁波市职业技能培训条例[N].宁波日报,2025-12-12(006).
- [3] 蒋倩.职业技能培训与区域产业需求精准对接破解结构性就业矛盾研究[J].商业文化,2025,(22):78-79.