

问题探讨

发挥数据要素乘数效应助力高质量充分就业

观点

数据要素可以通过重配各类生产要素发挥乘数效应,推动效率提升、成本节约与结构优化,促进实现稳就业和提升就业质量的双重目标。

李颀 周健

高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。伴随我国经济进入高质量发展新阶段,高质量充分就业成为高质量发展的应有之义,是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。《中共中央国务院关于构建数据基础制度更好发挥数据要素作用的意见》提出,要充分发挥数据要素价值、促进全体人民共享数字经济红利。当前,我国劳动力市场仍面临着一定程度的结构性失衡、就业机会分配不均等挑战。在此背景下,数据要素这一新型生产要素可以通过重配各类生产要素发挥乘数效应,促进实现稳就业和提升就业质量的双重目标。

我国数据要素的发展现状

一方面,数据要素发展水平增速强劲。从总量看,当前我国数据要素发展水平持续提升,市场规模持续扩大,数据要素产业已逐渐成长为国民经济中具有显著影响力的新兴领域。从增速看,我国数据要素在经历过平稳的发展期后,发展动能不断增强,发展态势持续向好,目前已进入高速增长阶段。据预测,数据要素在未来几年内仍将维持较高的增长速率,市场总体

量级有望实现较大突破。从贡献看,数据要素能够帮助实现资源配置效率优化,数据要素的社会贡献度和影响力增强,在赋能实体经济、促进产业创新等方面发挥着越来越重要的作用。从政策看,近年来我国数据要素相关政策出台频率提升,政策覆盖面更加广泛,数据要素政策体系逐步健全,数据管理体制机制初步形成。

另一方面,数据要素发展水平分布不均。从区域看,我国各省数据要素发展水平、增长幅度、增长速度仍有差异,与区域经济发展水平呈正相关,且东部地区数据要素发展水平高于中西部地区。从行业看,技术密集型行业数字化程度较高,技术人才储备充足,在数据的采集、处理、应用等方面表现突出,数据要素发展水平更高,而劳动密集型行业数据利用水平较低,行业间数字化差距较大。从存量看,我国各省数据资本存量均保持正向增长,但分布不均,服务业数据资本渗透率逐渐提高,制造业数据资本存量占比最高。

以数据要素促进高质量充分就业的机制

第一,效率提升路径。数据作为要素参与生产会改变传统要素投入的组合方式,提高要素资源配置效率,提升劳动生产率,要素配置效率的提高,催生了新业态、新岗位和更高附加值产业,拓展了就业市场的容量与多样性,实现就业质量与就业规模的协同优化。

第二,成本节约路径。数据要素通过打破信息壁垒促进生产要素的高效流动与协同互补,释放就业潜力。数据要素能够通过促进产生新技术和提高技术可得性提升创新能力,产生规模经济效益从而提升劳动生产率,创新能力的提高,催生了新业态、新岗位和更高附加值产业,拓展了就业市场的容量与多样性,实现就业质量与就业规模的协同优化。

跨部门数据融合,降低求职者与岗位的匹配成本,从而优化就业结构并释放潜在的就业机会。数据要素具有可复制、可共享的特性,能够重复利用,其价值随着应用场景的拓展而不断累积实现价值衍生,进而有效提升数据利用率,创造更高附加值的就业机会。

第三,结构优化路径。数据的流通共享重塑了劳动力市场的信号传递和匹配机制,基于大数据分析的技能匹配模型能够建立劳动力市场中供需双方的高效连接通道,通过优化劳动力技能匹配度优化就业结构,进而降低摩擦性失业并提升就业率。通过数据要素建立就业环境的数字化治理框架能够显著提升劳动力市场的制度效率,帮助有效识别市场失灵环节,为政策干预提供靶向指引,降低不确定性,构建更好的就业环境,进而增强就业稳定性与劳动者获得感,促进高质量充分就业。

以数据要素促进高质量充分就业的举措

第一,丰富数据价值释放路径,发挥数据要素促就业的乘数效应。当前,数据价值转化路径相对狭窄,通过多维度挖掘数据价值,构建“数据+就业”融合生态,可显著提升就业市场的匹配效率与活力。首先,应扩大公共数据资源供给,建立分级分类的公共数据开放目录,制定劳动领域专项数据开放清单,完善数据共享机制,并以市场化方式推动数据产品化,鼓励社会力量参与数据开发,提升数据可用性。其次,应以企业数字化转型推动区域全领域数字化转型,实现数据创新性配置,并深入推进数据要素试点政策,通过实现政企数据互通,应用大数据模型缓解科技发展对就业的影响。此外,应创新金融方式持续探索数据资本化,拓宽数据要素价值释放渠道,以数据信贷、数据信托、数据入股等方式激活数据要素市场活力,鼓励数据价值

变现,以经济发展带动高质量充分就业。

第二,规范数据要素授权运营,完善数据要素市场化体制机制。数据要素具有商品属性,兼具使用价值和价值,虽然数据要素能够有效促进高质量充分就业,但由于数据本身的虚拟性与可复制性,数据要素的确权、定价和交易流转十分困难,因此,需营造竞争有序、统一开放的数据要素市场体系。首先,应建立专属于数据资产的权属划分体系,理清数据的持有、加工、经营、保障数据价值链所有参与者的应得权益。其次,应在全面登记审核数据的基础上编制数据资源目录,由登记机构发放凭证,并建立数据要素价值评估体系,以一标准衡量数据要素价值,推动数据要素合理化交易。推动数据资产入表,将数据要素转化为合法的有形资产。此外,应设立官方指定数据交易平台,提供数据交易服务,遏制数据运营风险。

第三,拓宽数据要素场景应用,提升就业供需精准匹配效能。数据要素应用场景的扩展将直接反馈进入劳动力市场,落实“数据要素×”行动不仅能够释放数据要素潜力,还会扩展新业态,优化岗位结构,增加就业蓄水池总量。首先,应深化重点行业数据要素应用场景,围绕制造业、服务业、农业等传统产业升级数字化转型开展重点行动,培育一批行业领先的数据要素场景解决方案,改造传统行业的就业。其次,应培育数据驱动的新就业增长极,发展数据安全工程技术人员等新兴职业,支持平台经济、共享经济等领域的灵活就业形态发展。另外,应培育数据产业生态,发展产业生态圈以实现长效化运营,在就业领域构建智能匹配与动态优化机制,运用大数据分析技术建立劳动力需求与供给的实时反馈系统,通过算法优化促进人岗匹配。(作者单位:郑州大学商学院)

热点思考

数字化转型中职工职业技能跃迁的路径探析

观点

数字化转型重构了职工职业技能需求体系,需要打造“制度创新—技术赋能—生态重构”三位一体的支持系统,助力职工职业技能的跃迁,为制造强国建设注入新动能。

蒋国发

当前,数字化转型正以前所未有的速度重塑全球经济格局,也催生了智能制造、智慧物流、数字营销等新业态,为劳动者提供了新的发展空间。我国制造业数字化转型已催生多个新职业和新工种,仅工业机器人调试岗位的需求年均增长就达30%。在此背景下,职工职业技能重塑不仅是应对技术变革的被动选择,更是推动产业升级与个人发展的主动作为。习近平总书记强调,要深化产业工人队伍建设改革,加快建设一支知识型、技能型、创新型产业工人大军。在数字化转型加速推进的今天,这一重要指示为职工职业技能提升提供了根本遵循。

数字化转型重构了职工职业技能的需求体系,也正引发就业市场的“创造性破坏”。一方面,传统制造业引入自动化生产线后导致低技能岗位缩减,低技能劳动者就业受到影响;另一方面,工业互联网网

维、大数据分析等新职业不断涌现,智能制造领域普遍存在人才缺口。这种结构性变化要求职工职业技能体系需要实现三大跃迁:一是从操作技能到数字素养的跨越。数据分析师、网络安全人员等岗位需求持续增长,职工不仅要掌握传统操作技能,更需具备数据思维、算法应用等数字素养,数字技能的市场价值日益凸显。二是从单一能力到复合能力的升级。制造业岗位正从劳动密集型转向知识密集型,职工需兼具机械原理、编程逻辑、项目管理等跨领域能力,多系统集成技能对提升生产效率至关重要。三是从被动适应到主动创新的转型。数字化生产模式要求职工从“指令执行者”转变为“价值创造者”,创新能力在就业竞争中的核心地位愈加突出。

数字化转型在创造就业新机遇的同时,也对职工职业技能提出挑战。这种变革不仅要求劳动者掌握新的技术工具,更要求其知识结构、更新思维模式。在此背景下,职工职业技能重塑已从局部调整演变为系统工程,其中的难点具体表现在:一是技能供给与产业需求的结构性错配。技能人才整体存在需求缺口,但部分传统工种却面临过剩,区域层面的数字化人才供需矛盾更为突出,需要通过多元化评价机制缓解。二是培训体系与数字技术的代际落差。现有职业培训多聚焦传统技能,培训模式的革新具有紧迫性,需采用创新型提升职工数字技能掌握效率。三是认证机制尚无法激励形成终身学习的氛围。现行技能认证体系往往是“一考定终身”,在技术迭代速度加快的背景下,动态认证机制更能满足技能持续提升的需求。

破解数字化转型中职工职业技能重塑面临的困境,需要构建“制度创新—技术赋能—生态重构”三位一体的支持体系,形成可复制、可推广的范式和经验。

第一,强化制度创新,其核心在于建立动态技能认证体系与政策保障。首先,要建立“国家职业标准+企业岗位规范+专项能力考核”的多层次认证体系。推行“技能银行”制度,允许职工通过工作实践、在线学习等多种方式积累技能学分,实现跨企业、跨区域互认,将技能等级与薪酬挂钩,提升职工参与培训的积极性。其次,要强化政策供给,为制度创新提供支撑。将数字化技能培训纳入地方政府绩效考核,对开展职工培训的企业给予税收减免、财政补贴,对新增高技能人才的企业给予奖励,以激发企业主体积极性。此外,在新业态领域建立“技能认证—社会保障—职业发展”联动机制,确保新就业形态劳动者享有平等的晋升机会。通过政策引导与制度保障的双重作用,为职工职业技能重塑提供稳定的制度环境。

第二,深化技术赋能,其关键在于打造虚拟实训生态系统与优化资源。首先,要依托数字技术,构建虚实融合的培训场景,通过多样化模块帮助职工快速掌握数字化工具。设立数字化转型实训基地,整合企业、高校、科研机构资源,为职工提供沉浸式学习体验。其次,在技术赋能过程中,需注重培训资源的精准投放。针对不同行业、不同岗位的数字化需求差异,开发个性化培训课程,避免“一刀切”式的培训模式。利用大数据分析技术,实时监测职工技能短板与产业需求变化,动

态调整培训内容,确保培训内容与技术发展同步。此外,通过搭建移动端培训平台,打破时间与空间限制,让职工可随时随地参与学习,提升培训的灵活性与覆盖面,使技术赋能真正落到实处。

第三,推动生态重构,其要义在于构建产教融合共同体与社会氛围。首先,要推动政府、学校、企业、社会多方协同,形成“需求采集—能力培养—就业对接”的闭环,针对不同层级职工开展分层培训。职业院校专业设置应紧跟区域产业图谱,企业需深度参与课程开发与教学实施过程,实现人才培养与产业需求无缝对接。其次,营造全社会重视技能、崇尚创新的良好氛围是生态重构的重要组成部分。通过“大国工匠”评选、技能竞赛等活动,树立数字化转型中的职工典型,当职工的创新价值得到社会认可,职业技能重塑将转化为内生动力。加强对优秀技能人才的宣传力度,讲好产业工人在数字化转型中的成长故事,打破“重学历、轻技能”的传统观念,提升技能人才的社会地位与职业荣誉感。此外,鼓励行业协会、社会组织参与职工技能评价与培训服务,形成多方参与、协同推进的生态格局,让职工在良好的社会氛围中主动投身能力重塑。

从长期来看,技术进步将创造更多高质量就业机会,所以数字化转型是“人机协同”的价值重构。通过制度创新打破体制壁垒,为制造强国建设注入源源不断的动能。(作者为中共福建省委党校(福建行政学院)教授)

工作研究

“劳模工匠进校园”行动助力构建特色育人体系

观点

“劳模工匠进校园”行动通过发挥先进人物在青少年学生中的榜样引领作用,助力构建特色育人体系,推进学校大思政建设提质增效。

彭红艳

近年来,“劳模工匠进校园”行动通过发挥广大劳模工匠以及各行各业先进人物在青少年学生中的榜样引领作用,助力构建以弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神(以下简称“三个精神”)为引领的特色育人体系。

以弘扬“三个精神”为重要抓手

党的二十大报告提出,用社会主义核心价值观铸魂育人,完善思想政治工作体系,推进大中小学思想政治教育一体化建设。大力弘扬“三个精神”,是落实立德树人根本任务、培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的重要抓手。

从理论上讲,“三个精神”与社会主义核心价值观内在统一。劳动是推动人类社会进步的内在力量,中华民族有着勤劳奋斗的优良传统。在长期实践中,我们培育形成了爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇

于创新、淡泊名利、甘于奉献的劳模精神,崇尚劳动、热爱劳动、辛勤劳动、诚实劳动的劳动精神,执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的工匠精神。“三个精神”的内涵与社会主义核心价值观中的富强、爱国、敬业、诚信、友善等维度有机呼应。

从实践上看,以“劳模工匠进校园”行动为载体,能够将“三个精神”融入大中小学思政教育课程体系。劳动教育是青少年学生成长的必修课,“劳模工匠进校园”行动通过“身边人讲身边事”的方式,将抽象的思想政治理论和“三个精神”转化为劳模工匠形象的实践和事迹。劳模工匠面对面给青少年学生讲劳动故事,用亲身经历诠释“三个精神”的深刻内涵。

创新思政课教学模式

当前,我国大中小学思政课在一定程度上存在教学内容脱离社会实践、教学方法脱离学生需求、教学场景脱离时代特征等问题。“劳模工匠进校园”行动通过形式多样的劳动教育,教育引导青少年学生树立正确的世界观、人生观、价值观。通过教学重构,创新思政课教学模式,是提升学校思政课实效

性的有效途径。

一是教学主体的重构,即从“单一教师”到“多元共育”,传统思政课以专职教师为主体,“劳模工匠进校园”能够引入劳动模范、工匠人才、技术能手等实践性教学主体。二是教学内容的重构,即从“教材体系”到“实践体系”,如邀请劳模演示机器人剥生鸡蛋壳绝活,让学生直观感受技术突破背后的钻研精神。三是教学方法的重构,即从“单向灌输”到“双向互动”,参与式教学提高了思政课的参与率。四是教学场景的重构,即从“教室空间”到“生产现场”,使思政教育突破物理空间限制。

系统推进赋能思政教育

更好推进“劳模工匠进校园”行动,赋能思政教育,能够推进各类学校大思政建设提质增效。

其一,加强“三个精神”理论教育,推进课程体系系统化完善。一是从历史传承角度,梳理“三个精神”发展脉络,开发专题课程。二是从时代价值角度,聚焦现代产业体系,丰富活动内容,激励广大青年技术技能人才、技能报国之路。三是从实践创新角度,增强数字技术赋

能,实现从线下到线上的一体化建设。可建立“云端劳模课程库”,运用VR技术还原劳模工作场景;采取有效措施鼓励思政课教师和劳模工匠开发“三个精神”主题课程。

其二,注重培育路径的多元化,构建大中小学一体化的因材施教育人体系。根据大中小学各自的发展特点和知识结构,有区别、分层次地开展“劳模工匠进校园”行动。在小学阶段,通过“劳模工匠故事会”培养劳动意识;在中学阶段,通过情境教学法模拟劳模工匠的工作场景,将生产一线的实操经验转化为教学资源;在大学阶段,通过多样化的项目式学习,将行业技术难题转化为研究课题。

其三,建立长效协同机制。一是建立校企、校社联动机制,整合劳模工匠人才资源,形成“需求对接—课程开发—效果评估”闭环。二是健全制度保障体系,在政策法律层面,明确企业参与思政教育的责任,以及劳模工匠进校园的频次、考核等要求。三是完善激励机制,建立劳模工匠思政教育贡献度评价体系,对优秀劳模工匠导师给予职称评定、荣誉表彰等支持,激发其内生动力。(作者单位:湖北省工会干部学院)

@高校毕业生 基层就业,支持政策请查收。高校毕业生可参加“三支一扶”计划(支教、支农、支医和帮扶乡村振兴等)、教师特岗计划、大学生志愿服务西部计划等基层服务项目。服务期满考核合格的,可按规定享受公务员定向考录、事业单位专项招聘和考研初试加分等支持政策。参与“大学生乡村医生专项计划”的医学专业高校毕业生,可免试申请乡村医生执业注册。到中西部地区和艰苦边远地区基层单位就业、服务期在3年以上(含3年)的高校应届毕业生,其学费由国家实行补偿。对到中西部地区、东北地区或艰苦边远地区等县以下机关企事业单位工作的高校毕业生:新录用为公务员的,试用期工资可直接按试用期满工资确定,试用期满考核合格的级别工资按规定高定一至三档;招聘为事业单位正式工作人员的,可提前转正定级,转正定级时的薪级工资按规定高定一至三档。

前沿观察

地方立法为新就业形态劳动者权益保障探新路

张菁

日前,厦门市人大通过《厦门经济特区网约配送员劳动保障若干规定》,并将于2026年1月1日起实施。针对网约配送员这一特定群体专门出台规定,体现出“小切口”立法特点。其主要创新意义在于通过立法方式明确了平台企业的责任,并构建了多层次的劳动保障体系。

无独有偶,《安徽省新就业形态劳动者劳动保障规定》已于9月1日起正式实施。与厦门的“小切口”立法不同,安徽打造的就是一部新业态领域省级综合立法,更具广泛性,覆盖了配送、出行、家政服务等多个行业的新就业形态劳动者。

近年来,随着平台经济迅猛发展,新就业形态劳动者数量大幅增长,其劳动保障问题也日益凸显。我国在国家层面已出台多项政策,同时,地方立法实践也在积极推进,尝试通过立法途径破解新就业形态劳动者权益保障难题。

两部地方立法为新就业形态劳动者构建起多层次权益保障体系。通过核心概念界定,明确法律调整对象与适用范围;直面劳动关系认定难题,强调书面协议的重要性,尝试在传统劳动关系之外探索新的规范路径;关注算法公平和报酬透明度,试图制约“最严算法”,保障劳动者获得公平合理的劳动报酬;保障劳动者的休息权,关注其身心健康,防止过度劳动;突破传统社保与劳动关系捆绑的模式,探索更加灵活、多层次的职业风险保障机制;强化平台的安全生产主体责任,关注工作过程中的具体安全风险和防护措施;强化集体协商的作用,畅通劳动者诉求表达和权益救济渠道,致力于构建多元化的纠纷解决机制;引导社会力量共同参与,营造关爱新就业形态劳动者的社会氛围,提供切实的公共服务支持。

可以说,两地的规定将国家出台的多项政策文件进行了细化和升华,使其更具可操作性和约束力,能够为其他地方乃至国家层面的立法提供参照。立法直面新就业形态劳动者最关切的报酬、休息、安全、社保等权益保障的核心议题,同时拓宽诉求表达和权益救济渠道。两地分别以省级综合立法和经济特区“小切口”立法进行规范的立法路径说明,地方立法要体现灵活性和实用性,可以根据本地实际情况采取不同的立法策略,但其目标是一致的,即促进实现平台经济的发展与保障新就业形态劳动者权益的平衡。

“十四五”以来,我国高度重视新就业形态劳动者权益保障。2021年,人社部等八部门印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,首次明确了平台用工的特殊性,提出了“不完全符合确立劳动关系情形”这一重要概念,并针对劳动报酬、休息休假、职业伤害保障等重点问题提出了原则性要求。此后,国家层面又陆续发布了一系列政策文件,并启动职业伤害保障试点。这些政策文件为新就业形态劳动者权益保障提供了初步框架,具有快速响应、灵活性和多层次保障体系等优点,已经取得了积极成效。然而,在不断推进的过程中,政策化保护路径的局限性也逐渐显现,如内容原则性规定较多、权利不清晰、缺乏可操作性、规则的地方化和碎片化、难以容纳裁判规范等。

鉴于新就业形态劳动者权益保障问题的重要性与特殊性,为克服政策化保护路径的弊端,实现新就业形态劳动者权益保障的长效化与规范化,我国应考虑适时出台专门立法,对新就业形态劳动者的概念、劳动关系认定标准、基本劳动权利、社会保障等内容进行全面系统的规定,为这一群体的权益保障提供稳定、统一的法律依据。安徽和厦门的地方立法实践,为我国新就业形态劳动者权益保障提供了宝贵经验。从政策文件到专门立法,不仅是法律形式的升级,更是治理理念的转变。推动我国新就业形态劳动者保护从政策治理向立法治理转型,要整合归纳现有政策文件的运行情况和地方实践经验,系统设计符合我国国情的新就业形态劳动者权益保障方案。秉持实用性原则,通过简化清晰的方式界定主体,注重基本劳动权利体系的构建,并通过渐进的方式,不断完善保障体系。同时,强化集体协商的作用,完善纠纷解决机制。平台用工的复杂性要求立法不仅要依赖于单一的法律调整,还需要发挥集体协商的作用,提升双方的协商协调能力,就一些劳动者关心的问题达成共识,作为基本劳动保障的补充,实现管制与自治、保障与灵活的平衡,促进平台经济发展与民生保障的双赢。此外,强化政府、企业、工会等多元主体的协同合作,明确各方在新就业形态劳动者权益保障中的职责,推动形成全社会共同关心、支持新就业形态发展的氛围。