

数字化赋能就业高质量发展的 内在逻辑、现实困境与纾解路径

杨仲迎^{1,2}

(1.江苏师范大学公共管理与社会学院,江苏徐州 221116; 2.江苏师范大学马克思主义学院,江苏徐州 221116)

摘 要:数字化赋能就业高质量发展,不仅是新质生产力发展态势下的必然选择,还是保障社会和谐稳定发展的重要举措,也体现出基于共同发展需要驱动而双向奔赴的内在逻辑关系,已成为新时代经济高质量发展的题中应有之义和当务之需。但快速和不均衡数字化赋能授权造成了技术性失业、收入波动、岗位错配等就业风险,同时亦面临着就业观念转变难、经济发展格局调整难、结构性就业矛盾纾解难、供需匹配质效提增难等就业高质量发展的现实困境。故以马克思主义科学技术观为指导,按照问题导向,主动应变数字化赋能策略和方式,着力从数字化就业新理念贯彻、服务型就业新生态创建、高质量充分就业新结构优化、合理性数字就业新模式构建等几个途径推进就业高质量发展难题的有效纾解。

关键词:数字化转型;赋能;高质量充分就业;新业态

基金项目:江苏省人文社会科学研究项目“新时代高校思政课改革创新中‘辅导员参与’研究”(21MLD002);江苏省高校哲学社会科学研究思政重大专项“高校思政协同育人过程中‘辅导员参与’研究”(2021SJZDA072)。

[中图分类号] F249.2

[文章编号] 1673-0186(2025)001-0066-016

[文献标识码] A

[DOI 编码] 10.19631/j.cnki.css.2025.001.005

党的十九大报告首次提出了建设数字中国的战略目标,党的二十大进一步强调加快建设数字中国的重要意见。2024年6月30日,国家数据局发布的《数字中国发展报告(2023年)》显示,2023年数字经济核心产业增加值占GDP比重10%左右^[1]。数字经济已成为促进经济转型发展的重要引擎和社会全面高质量发展的核心支撑。2024年7月,党的二十届三中全会指出,高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务,要健全因地制宜发展新质生产力体制机制,健全促进实体经济和数字经济深度融合制度^[2]。据《2023中国数字经济前沿:平台与高质量充分就业》报告显示,预计2030年数字经济带动就业人数将达到4.49亿^[3]。显见,数字经济为就业高质量发展带来前所未有的机遇。2024年9月15日发布的《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》进一步提出了“系统集成、协调联动、数字赋能、管理科学、法治保障”的高质量充分就业指导意见,以及就业机会充分、

作者简介:杨仲迎,江苏师范大学公共管理与社会学院、马克思主义学院副教授,研究方向:社会就业、思想政治教育。



就业环境公平、就业结构优化、人岗匹配高效、劳动关系和谐^[4]的高质量充分就业目标。至此,数字化赋能就业被提到了国家发展的战略地位。然则,数字化赋能就业作为促进就业高质量发展的新举措和新方式,亦面临诸多新风险和新挑战。即不仅要面临数字化快速授权赋能造成的技术性失业、岗位错配、收入波动等就业风险,还要面临数字化转型冲击带来的就业观念转变难、经济发展格局调整难、结构性就业矛盾纾解难、供需匹配质效提增难等现实挑战。因此,如何善用数字化手段赋能就业高质量发展,已然成为当前新形势下就业发展首当其冲需考虑的问题。

一、学界研究进展

根据现有文献,有关数字化赋能就业的初期主要聚焦于数字技术对就业的影响问题,如黄彬云从技术进步类型的划分、技术进步的衡量方法和技术进步对就业的作用机制三个方面提出了如何增进吸纳就业能力的意见^[5],该研究为纾解数字化赋能就业面临的现实困境提供了有效思路。2011年后,相关研究主要聚焦于如何运用数字化赋能第三产业促进就业稳定的问题,如王硕指出,第三产业就业尤其影响就业稳定大局,应着力提升20~30岁“新职业人群”的数字化就业能力,以此扩容第三产业就业队伍,从而达到稳就业目的^[6]。近五年来,如何运用数字技术赋能就业高质量发展成为研究的主要议题,而且研究语境逐渐扩展到社会经济发展大场域,相关研究已较为深入和丰富,尤其在内涵、风险、路径等方面取得了明显进展。

(一)关于数字化赋能就业高质量发展内涵的研究

在数字经济与实体经济融合发展背景下,数字化赋能就业高质量发展具有新的时代内涵,学界主要从内涵的本质、特征和价值几个方面予以揭示。一是关于内涵本质的研究。相关研究主要从数字化赋能就业高质量发展目的和逻辑视角予以揭示。有学者认为数字化赋能就业高质量发展本质是数字经济与实体经济融合发展的具体形式,并提出了“产业转移论”,认为数字化赋能就业的本质是使劳动生产率较低的传统产业向知识和技术密集型的新兴产业转移^[7],从而实现就业“质的有效提升和量的合理增长”^[4]。二是关于内涵特征的研究。有学者认为数字化赋能就业具有超规模、富媒体、低密度、流数据、跨界关联等特征^[8],也有学者认为具有不稳定性和不确定性^[9],还有学者认为具有高效性、稳定性、平衡性、发展性和丰富性^[10]。三是关于内涵价值的研究。学界主要有劳动需求增大论、生产效率和劳动报酬提升论、产业结构升级和就业结构优化论^[11-13]等几种主要观点。总的来说,学界对数字化赋能就业高质量发展内涵的多维度揭示,将有助于全面理性认识赋能行为的辩证性和可行性能动空间,以及有利于构建新的就业发展范式和体系。

(二)关于就业数字化转型发展风险的研究

在全面数字化转型发展背景下,就业发展将面对数字化对传统就业观念、就业模式、就业

机会等的全面冲击,传统型就业者面临就业观的重塑和前所未有的失业风险。学界围绕就业数字化转型发展风险问题展开了较为深入的研究,主要有技术性失业风险论、岗位错配论、收入差距增大论等几种观点。一是技术性失业风险论。技术性失业风险一般是指就业者因技术缺失或不足导致失业发生的可能性及概率情况。有学者认为数字经济作为一种偏向型技术进步,使得就业载体、就业形态、就业技能要求发生了重大变化,会导致结构性和摩擦性失业等情况,增加失业概率^[14],还有学者提出劳动力过剩论、就业替代效应、破坏性创新论^[15-17]等观点,目前学界已较为清晰地阐明了失业风险产生的根源、逻辑、表现及影响。二是岗位错配论。学界对岗位错配问题基本达成共识,认为主要受到劳动力供需双重因素^[18]的影响。有学者从供给侧视角表达了担忧,认为就业市场规模受限和“市场失灵”会导致劳动力错配^[12];也有学者从需求侧视角指出风险的根本原因,认为专业技能的不匹配或匹配率低引发岗位错配问题^[19]。三是收入差距增大论。数字化转型通过提升资源配置效率、提高企业创新绩效、提供就业创业机会等途径拉动经济增长,但同时存在拉大数字技术型人员与传统从业者收入差距的风险。譬如,地区间、城乡间、行业间的“数字鸿沟”会拉大收入差距^[20],学界将其称为“数字经济的收入效应”^[21],认为在数字经济发展前期允许收入差距出现一定程度的扩大。

(三)关于数字化赋能就业高质量发展路径的研究

学界现有研究主要以“质的有效提升和量的合理增长”为就业高质量发展的中心任务进行数字化赋能路径的研究。一是关于如何实现“质的有效提升”的赋能路径研究。主要围绕赋能途径、赋能方式、赋能测度等几个方面展开。有学者从赋能途径的角度指出,应从完善数字化基础设施建设、制定人才优化指导政策、强化数字技术基础教育三个层面推动数字化赋能就业高质量发展^[22];也有学者从赋能方式的角度指出,应通过提高就业工作者的数字能力、打通就业全流程数据、加强政校企多元协同的方式赋能就业帮扶^[23];还有学者从赋能测度的视角提出了基于发展环境、数字产业化、产业数字化和基础设施的“四维度测度法”^[24]。二是关于如何促进“量的合理增长”的赋能路径研究。学界主要从供需两个方面量的增长提出价值性意见和建议。有学者从供给侧方面指出,数字化赋能就业可以让劳动者兼职多份工作并获取多份收入^[25],以及数字经济刺激了劳动者的就业和创业意愿^[26];也有学者从需求侧方面提出“职位创造效应”^[7]的观点,认为智能化技术创造了大量知识密集和技术密集型工作机会^[27]。

综合以上文献可见,有关数字化赋能就业高质量发展的内涵、风险和路径的研究比较深入,并取得了显著成果,为本研究提供了有力的理据依照,但也存在一定的不足,包括赋能关系剖析不够清晰和准确、未能从赋能风险生成的动因进行针对性对策研究、赋能制度和机制不够完善和有效、“权力”和“能力”的赋能边界不够明确等。鉴于此,接下来的研究,将重点以数字化赋能就业高质量发展内在逻辑为重要遵循,以供需错配和低匹配问题为根本研究问题导向,充分考虑赋能过程中的不确定性和不稳定性因素,建立科学有效的就业风险防治与供

需匹配机制,以促进就业“质的有效提升和量的合理增长”为中心任务而进行赋能路径的理性创新。

二、数字化赋能就业高质量发展的内在逻辑

数字化赋能就业是社会全面数字化转型时期促进就业高质量发展的重要途径和手段,是关系经济发展和社会稳定的民生大计。故将之置于数字经济发展语境下予以研究,旨在通过从马克思主义政治经济学原理中追溯其理论基础,运用数字化赋能理论这一新方法论对其运行理路进行深刻阐释,以及在数字化转型大背景下阐述其功能和作用,从而归结出其必然性发生、创新性发展和创造性转化的内在逻辑,依此指导创新高质量就业发展路径。

(一)马克思主义科学技术观奠定了数字化赋能就业高质量发展的理论基础

马克思在《政治经济学批判大纲(草稿)》中提出,社会劳动生产力,首先是科学的力量^[28],阐明了科学技术是第一生产力的观点,强调了科学技术在推动社会劳动生产力发展中的核心作用。恩格斯亦指出,资本以生产力的一定现有的历史发展为前提,这些生产力中也包括科学^[29],进一步阐明了科学技术是生产力的重要组成部分,对社会的发展和进步起着决定性的作用。马克思主义科学技术观传入中国后,实现了中国化时代化的创新性发展和创造性转化。1978年3月召开的全国科学大会开幕式上,邓小平指出,科学技术是生产力,这是马克思主义历来的观点。现代科学技术的发展,使科学与生产的关系越来越密切了^[30]。随后又进一步提出“科学技术是第一生产力”^[31]的重要论断。在此基础上,习近平总书记强调,科技创新的地位和作用非常显著,是提高社会生产力和综合国力的战略支撑^[32]。该观点蕴含了对马克思主义科学技术观的深刻理解和中国特色发展的新高度,成为我国新时代数字化赋能就业高质量发展的理论基础和根本遵循。

(二)数字化赋能理论提供了就业高质量发展的新方法论指导

赋能思想可追溯至20世纪20年代兴起的“赋能授权”运动,该运动旨在要求企业决策时充分考虑企业员工的知识经验,激发员工的主体意识,鼓励员工更多地参与决策过程^[32]。该思想的核心内容包括授权和赋能两个方面,强调通过权力的释放实现能力的提升。美国学者巴巴拉·所罗门(Barbara Solomon)在《黑人之增权:社会工作与被压迫的社区》一书中首次提出了赋权理论(Empowerment Theory),又称增权理论,是指处理特殊障碍,改变受到外在社会污名化的团体界定,使团体内的成员,重新界定及认识该团体,重拾自信与自尊,且强调这是一个“减少无权感”的过程^[34]。为此,有学者认为权力实则也是一种能力,即能够“影响、感化和改变他人的能力”,以及能够“为了自己的利益对影响自己生活空间的力量施加影响的能力”^[35]。显见,赋能本质是一种权能向另一种权能的转变^[36]。随着社会全面数字化转型的到来,数字化赋能各领域高质量发展成为新态势,并形成了数字化赋能理论,旨在通过数字化赋能参与主体的

“权力”和“能力”，从而实现高质量发展的目的。依此推见，数字化赋能就业根本逻辑是使就业主体获得运用数字技术技能实现就业高质量发展的能力。

（三）数字化转型创设了数字化赋能就业高质量发展的实践场景和条件

随着新一代科学技术不断取得突破并加速应用于生产和服务中，产生了以平台化、智能化和大数据化为特征的社会数字化转型，即通过数字化技术的创新使用以及关键资源和能力的战略杠杆作用，从根本上改善实体，并为其利益相关者重新定义其价值主张的一个根本性变革过程^[37]。具体来说，数字化转型经过了数字化转换、数字化升级与数字化转型的转变过程^[38]。其中，数字化转换是技术层面的，数字化升级是应用层面的价值转化，数字化转型是整体发展模态的重塑，是对数字化赋能的扩容和提质，其本质是通过数字技术对各个领域的赋能，使其具有数字化功能和数字化运用能力。显见，这一过程实现了高质量就业的数字化实践场景和条件的创设。具体而言，利用就业政策、就业平台、就业载体、就业渠道、就业模式等的全面数字化转型所创设出的更加高效的就业实践场景和条件，不仅实现了就业供需匹配率和匹配度的显著提升，还大大增强了劳动者的获得感、幸福感和安全感，从而有效促进了就业的高质量发展。

三、数字化赋能就业高质量发展的现实困境

尽管数字化赋能就业已成为促进就业高质量发展的重要举措，符合数字经济转型发展需要，具有必然性和不可替代性。但不容忽视的是，数字经济转型发展亦对传统就业形态产生了全方位重塑性冲击，衍生出诸多不确定性和不稳定性因素，导致在数字化就业新理念的形成、经济发展格局调整、结构性就业矛盾纾解、就业供需匹配质效提增等的过程中需要面对诸多现实困境。

（一）数字化就业新理念的形成受到传统偏误性就业观念束缚

恩格斯指出，一切观念都来自经验，都是现实的反映——正确的或者歪曲的反映^[39]。长期的就业实践，已经形成了诸如先就业后择业、理性就业、稳定性就业等就业观念，蕴含了科学就业的宝贵经验和正确方法论。但随着数字化时代的到来，万物互联成为社会发展的重要形态，部分传统就业观念愈发凸显出低能性和低效性。譬如，职业等级观、行业传承观、专业对口观等传统就业观念的固化性、机械性和片面性坚守，无疑忽视了时代的变迁性和发展性因素，明显影响了就业观念的与时俱进转变和数字化就业新理念的快速形成。

一是职业等级观根深蒂固。中国社会发展经历了计划经济到社会主义市场经济重大转变，各行业在激烈竞争中逐渐形成自身的特点和优势，难免催生一些偏误性的就业观念，其中就存在着职业有高低优劣之分的主观偏见。譬如，有人认为公务员优于教师，因为公务员职业更体面、地位更高、待遇更好、发展前景更广阔；也有人认为教师优于农业、传统手工业等，因为教师

职业更稳定、收入更高、更容易受到别人尊重;甚至有人看不起服务业、信息技术行业等,认为这些职业收入低、不稳定、地位低且更辛苦,等等。此类偏误性就业观念直接导致了职业的冷与热、高与低、优与劣等主观性等级区分,以至于陷入单极化就业选择和趋同化就业聚集误区,成为导致结构性就业矛盾的根源性原因之一。

二是机械的行业传承观。部分就业者认为传统行业是前人留下的宝贵“遗产”,如具有地方特点的种植业、地域特征的手工业、民族特色的传统工艺制造业等,应该“原汁原味”地传承。该观念反映出了对优秀传统文化的尊重,以及对之传承的谨慎态度,具有可取之处。但该观念却忽视了对传统行业变迁性和发展需要性的充分考察,机械的传承反而阻滞了发展。新的发展时代赋予传统行业新的价值内涵,只有与时俱进予以创新性发展和时代价值的创造性转化,才算是真正意义上的传承。目前存在的机械行业传承观无疑有悖于数字化转型时代的发展要求,束缚了数字化就业和就业数字化的动能。

三是片面的专业对口观。专业对口观产生于20世纪末至21世纪初的高等教育普及和百业待兴之际,各传统行业急需大量的专业人员,强调的是毕业生所学专业与未来职业的相关性和一致性,旨在确保毕业生的专业知识能够在实际工作中得到有效应用和发挥,所以专业对口成为该时期高质量就业的首要标准。但随着数字化时代的到来,数字化赋能产业转型升级,专业对口要求发生了变化,即“一专多能”的复合型人才更符合新时代发展需要,尤其是掌握数字技术技能才能获得高质量就业和发展的充分机会。但部分传统就业者仍片面地从自身专业背景出发进行就业路向的定位,缺乏主动创新的自觉性和自为性,自身的数字化转型无法做到及时和彻底,导致出现“佛系就业”“慢就业”“错配就业”等非良性现象。

(二) 经济发展格局均衡调整受制于不均衡数字技术赋能

科学技术作为第一生产力,全方位赋能经济转型发展,重塑了产业结构和就业结构,主要体现在数字经济与实体经济融合愈加深入,经济发展格局随之发生了显著变化且经济发展总体水平显著提升。但经济转型发展亦导致了地区间和产业间的不均衡赋能问题,如地区间“数字鸿沟”和产业间“单极赋能”的现象,违背了平等接受数字红利的“数字正义”要求,加剧了供需非对称匹配矛盾和失业风险,影响了经济发展格局的均衡调整。

一是地区间“数字鸿沟”较为突出。由于受到各地政府政策方针不同与区域发展能力差异等因素的影响,数字化发展水平存在明显的地区异质性^[40]。短周期看,这种地区异质效应呈增大趋势,数字化发展水平差异逐渐演变为“数字鸿沟”。虽然通过国家的统筹规划和一体化发展设计,大力推动数字技术从发达地区向中西部转移融合,加快布局“东数西算”算力新基建,派遣数字技术人员支援西部数字化转型发展等一系列调控措施,已取得显著成效,但东西部“数字鸿沟”情况依然严峻。譬如,东西部地方政府对产业数字化、劳动力数字化、环境数字化等的重视程度、投入力度和建设进度差异性较大,经济发展格局调整依然面临数字技术赋能不均衡的现实困阻。

二是产业间“单极赋能”较为严重。《中国数字经济发展研究报告(2024年)》显示,我国2023年数字经济规模达到53.9万亿元,较上年增长3.7万亿元,其中产业数字化规模为43.84万亿元,占GDP比重34.77%,同比名义增长6.90%^①。显见,随着数字经济与实体经济融合发展的不断深入,数字经济发展规模显著增大且增速较快。但由于经济转型发展初期存在对部分产业数字化授权赋能相对较大的“单极赋能”情况,造成了经济发展格局面临不均衡发展矛盾。譬如,对于计算机行业、公共服务业、专业技术服务业等技术密集型产业和易于实现数字化转型升级产业的政策倾斜和投入较多,所以数字化产业的升级和产业的数字化转型较快,数字经济规模越来越大;而对于农业、工业、建筑业、文化产业等一些劳动密集型产业、非技术性产业等实体经济,往往因数字化转型难度较大而未能得到同等的政策支持,并随着产业“单极赋能”力度的不断加大,其规模和份额呈相对减少趋势。总言之,由于政策导向和产业自身发展需要的双重驱动使然,“单极赋能”现象的出现具有一定必然性,但两类经济的不均衡发展又使得优化调整经济发展格局成为必然,相依相生的二者之间产生了明显的发展悖论,成为当下迫切需要破解的首要难题。

(三)结构性就业矛盾纾解囿于不确定不稳定供需结构发展

在数字经济转型发展初期,产业数字化和数字化产业的快速“扩张”增大了对数字型人才的需求,就业群体亦为快速适应数字经济发展需求进行了应需性“追赶”,供需结构处于不确定不稳定的动态发展中,供需低匹配率和低匹配度问题越来越突出,加剧了结构性就业矛盾^{②[41]}。因此,需求侧“规模扩张效应”与供给侧“技术追赶效应”所引发的诸多就业问题,不仅增加了供需结构发展的不确定性和不稳定性,而且成为结构性就业矛盾有效纾解的主要阻碍。

一是需求侧“规模扩张效应”引发的供需失衡问题。据《产业数字人才研究与发展报告(2023)》显示,未来三年智能制造数字人才供需比将从1:2.2扩大至1:2.6,到2025年行业数字人才缺口将达550万人,不足以支撑产业数字化转型需求^[42]。显见,数字经济发展促生了数字型产业的“规模扩张效应”,数字型岗位需求急剧增大,同时伴生出“就业创造效应”,创造出大量的就业机会。同时,数字型岗位的不可替代性和对低技能型岗位的高替代性,亦产生了“就业替代效应”。因此,在两种效应的叠加影响下,使得就业状态相对确定和稳定的传统劳动力面临“技术性失业”新风险,主要表现为“有活没人干”和“有人没活干”并存的就业供需失衡问题^[43]。随着产业数字化转型的不断深入和愈加广泛,这种供需失衡问题日益突出,“技术性失业”逐步升级成“规模性失业”,进一步加剧了结构性就业矛盾。

二是供给侧“技术追赶效应”引发的就业选择问题。在数字经济发展对数字型人才需求的

①中国信通院-科研能力-权威发布-蓝皮书[EB/OL].[2024-08-27].http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/bps/202408/t20240827_491581.htm.

②广义上是指劳动力的供给与需求结构不一致时引起的就业问题,狭义上是指因技术进步与产业变革等因素引发的劳动者技能、知识、年龄、性别、所处区域等主体特征与市场需求不匹配而引发的就业问题。

拉动下,产生了供给侧的“技术追赶效应”,有效减少了供需不平衡差距。但也因此产生了“技术妥协”和“技术偏见”问题,出现了“技术性选择失业”的悖反现象。其一,低数字技术技能就业群体的“妥协性”选择。部分就业群体由于“老龄化”、知识层次不高等客观事实,在快速实现自身就业理念和思维的转变、数字化技术技能学习和运用等方面存在较大的困难,往往会“知难而退”放弃“追赶”,因此出现了“妥协性”就业选择情形,即要么选择低数字技能型岗位,要么选择非数字型岗位,要么选择彻底“躺平”。不仅增加了供需错配率,而且增加了“技术选择性失业”风险。其二,数字型就业群体的“偏见性”选择。部分就业群体由于具有数字类专业背景,能够在较短时间内实现自身的数字化转型升级,但也会因此产生更高的就业期待,即更偏向于收入高、地位高、发展空间大的岗位,而对于普适性的技术类岗位和非技术型岗位带有一定的“偏见”。正因为这种“技术偏见”,导致产生了新的“技术选择性失业”风险,进一步加剧了结构性就业矛盾。

(四)就业供需匹配质效提增受限于不充分主导和主体作用发挥

全面数字化转型创造了大量的技术技能型就业岗位,但由于政策保障不到位、“缓冲区”建设脱节等主导性因素,以及就业态度不端正、学习能力不足等主体性因素的影响和限制下,数字化赋能就业条件创建并不充分,就业市场因而面临“有活没人干”与“有人没活干”的供需低匹配处境。

一是主导作用不充分。负责产业结构调整 and 就业岗位创造的政府有关部门、企业等就业主导机构,在就业数字化转型发展过程中,未能进行配套政策的科学制定和及时优化调整,以及对数字技术技能型人才不足问题重视不够,缺乏有效的保障机制和培育制度,从而导致供需低匹配问题。其一,赋能政策缺乏有效保障。目前主要以政府的宏观调控和用人单位的数字化转型为主,但在赋能政策落实层面,对于如何保障赋能主导者的正确决策和有效施策、赋能对象运用数字技术技能就业和“技术性失业”时的具体权益等的配套制度和机制尚不够完善,暴露出政策理解偏差、执行乏力、缺乏监督和评价等诸多问题,造成赋能政策未能完全落地落实落细并取得实效。其二,“缓冲区”建设脱节。政府有关部门、企业、高校等主导机构在推动数字化赋能就业过程中,显著促进了产业结构的迅速数字化转型,但对于数字型人才队伍建设却明显存在脱节问题。具言之,由于政府有关部门对数字技术密集型企业 and 产业转型发展的政策保障普遍高于劳动力密集型和以制造加工为主的行业,企业亦往往出于自身发展需要进行快速数字化转型和规模扩张,高校也未能及时呼应市场需求进行专业结构优化升级,因此,对于数字型人才培养的投入则相对不足,不仅缺少相关的培育制度和方案,而且缺乏充分的数字化赋能举措,等、靠、要的消极思想依然存在,明显脱节于就业结构数字化转型发展需要,这也成为造成供需低匹配的重要原因之一。

二是主体动能不足。在就业数字化转型发展的新业态下,就业人员本应自觉提升自身数字技术技能以满足日益提升的数字型岗位要求,但部分人员表现出数字化赋能低动能问题,导致

数字型人才出现“供不应求”现象。根据就业群体面对数字化冲击的种种表现看,对数字化发展认知不到位、“老龄化”问题、跨专业学习困难等因素成为掣肘就业主体动能发挥的主要原因。其一,对数字化发展认识不到位。部分从业人员不仅未树立对数字化时代新就业模态和现实意义的正确认识,而且还因为数字化就业要求和模式带来的晋升、收入等权益的冲击,因此产生抵触情绪,无形中消解了主动接受数字化赋能的需要。其二,“老龄化”问题严重。一方面,从事非数字型职业的老、中、青群体,因年龄较大,学习新知识的能力明显下降,较难完成较高要求的数字技术技能学习和运用,该现象也称为“代际数字鸿沟”^[44];另一方面,长期从事非数字型职业的人员,亦存在工作思维、模式和专长领域的“老龄化”问题,难以在短时间内予以改变。其三,跨专业学习难度大。很大一部分从业人员,专业背景与数字技术专业截然不同,原有学科知识、思维习惯和问题解决方式已根深蒂固,势必面临思维习惯改变、知识体系重塑等诸多现实困难,成为数字型身份转变的主要阻碍。

四、数字化赋能就业高质量发展的纾困路径

习近平总书记指出,要加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源,解决好人力资源供需不匹配这一结构性就业矛盾^[4]。因此,数字化赋能就业高质量发展问题归根结底是数字型人力资源供需不匹配的结构性就业矛盾问题。故按此问题导向,通过激发数字经济引擎动能、发挥数字网络智联优势、完善数字技能培训制度、优化数字型岗位匹配机制等举措,进行新理念贯彻、新生态打造、新结构优化和新模式构建,全方面提升人力资源配置质效,以确定性和稳定性供需匹配促进数字化赋能就业高质量发展。

(一)激发数字经济引擎动能,贯彻数字化就业新理念

一是加大政府统筹调控力度,推动产业结构一体化布局。政府作为产业布局调整的“执牛耳”者,具有根据经济发展要求和人才市场需要即时对产业规模和职业数量做“加减法”的导引和监管责任。据《中华人民共和国职业分类大典(2022年版)》显示,共新增职业168个,取消10个,净增158个,共标注了97个数字职业,占职业总数的6%^①。故从目前的数字产业规模和数字职业数量看,业已形成稳定增长趋势,拉动了经济发展的大幅度提速。但由于显著的单极化调整趋势,亦增大了大规模“技术性失业”风险。因此,政府应以数字经济转型发展为驱动,快速实现“数字政府”转型,通过坚持“数字正义”原则,兼顾公平和效率,完善数字化管理机制和模式,不断加大产业和就业统筹调控力度和把握好一体化布局调整节奏。换言之,需要通过加强产业结构与就业结构的宏观协同、人才供给与市场需求的中观协同、数字技能与专业技能的微观协同等多种协同策略,合理有序推进产业数字化和数字化产业协同发展的一体化产业

①关于对《中华人民共和国职业分类大典(2022年版)》(公示稿)进行公示的公告[EB/OL].[2022-07-11].https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/jcgg/zqyj/202207/t20220712_457477.html.

结构布局。

二是打破传统就业观念束缚,主动加快就业身份转型。数字化赋能的前提是数字化,即赋能对象首先要实现数字化,然后才能具有运用数字技术的能力。劳动者作为就业主体,自身的就业能力和水平直接决定了供给侧的匹配度和满意度。在数字经济为发展引擎的新业态下,既需要劳动者抛弃传统错误的职业等级观,还要以新就业理念为指导,尽快实现自身的数字化转型,再根据自身的数字化就业能力和水平进行就业路向的合理定位。一方面,要及时树立正确的就业观。部分从业者已经形成了较为稳定的就业样态,但由于受到数字经济转型发展的冲击,原有的知识体系和能力水平已无法较好适应新业态发展要求,迫切需要进行自我重新审视和强化就业能力重塑的意识。对于待业者或需要再就业的人员,亦面临着对就业形势的重新研判和就业路向的重新选择问题,需要调整和端正就业心态,理性选择新就业路向,亦可以按照先就业再择业的原则,在稳就业前提下不断提升自己,努力为再就业创备条件。另一方面,快速实现就业身份的数字化转型。万物互联的数字经济发展新态势下,对就业者的求职要求实现了统一“格式化”,即几乎各行各业都要求就业者必须掌握一定的数字技术技能。该要求已然超越了年龄、专业、行业等所赋予的特定性和特殊性的差异,规定了就业者成为“数字+专业”复合型人才的同时性要求。因此,新业态下的劳动者应快速实现就业身份向“一专多能”型转变,努力使自己成为不仅具备一定专业知识,而且掌握一定数字技术技能的“新生代”劳动力,即实现专业人才数字化转型和数字人才专业化升级的同步发展,从而实现较高就业匹配率和匹配度的目的。

(二)发挥数字网络智联优势,打造数智服务型就业新生态

经济发展的目标是实现共同富裕,核心是人,宗旨是服务于人。数字经济时代,实现数字网络与万物的跨界互联,并具备了数智化服务优势。依据数字网络智联优势,通过构建基层数字就业服务新格局和数字政务服务就业新模式,努力打造以数智服务为重要手段和鲜明特征的高质量就业新生态。

一是构建一体化基层数字就业服务新格局。党的二十大报告指出,健全就业公共服务体系,完善重点群体就业支持体系,加强困难群体就业兜底帮扶^{[45][47]}。其中的重点群体和困难群体大多分布在基层,尤其在中西部欠发达地区和部分农村,两类群体的规模更大,故加大基层就业公共服务建设投入力度势在必行。数字网络智联因具有全面覆盖性、即时交互性、便捷高效性、人本应需性等优势,能使就业服务更精准、更及时、更到位、更高效。为此,应采取创建一批具有示范引领性的基层就业服务网点、拓展基层数字就业服务业务范围、整合纵横向一体化的数字就业服务资源、壮大数字技术型服务队伍等新举措,着力打造集服务空间、服务资源、服务力量于一体的数字就业服务新格局。

二是构建一网化数字政务服务就业新模式。2022年6月,《关于加强数字政府建设的指导意见》提出,各级政府业务信息系统建设和应用成效显著,数据共享和开发利用取得积极进展。政务系统的不断数字化转型建设,推动构建了“一网统管”与“一网通办”的一网化数字政务服

务就业新模式,实现就业事项一体化办理、精准化服务、智能化监管^[4],有效解决就业难、就业慢、就业不满意等关系就业重点群体和困难群体切身利益的根本问题,成为创建数字服务型就业新生态的中心任务之一。其一,加大“一网统管”力度。积极推动各级政府善用数字技术建立就业服务智慧管理平台和制度,通过不断加大全员信息一网收集、全过程决策一网指挥、全方位施策质量一网监管的“一网统管”力度,从而达到“以网强管、以管促服、以服增效”的目的。其二,提升“一网通办”质效。要求各级政府尤其是基层政府,既要运用数字技术不断优化工作方式方法增强数字执政能力,又要坚持以人为本原则强化主动服务意识、畅通服务渠道和提高工作效率,充分保障就业群体权益,做到想民之所想和做民之所求。譬如,在社区、村镇开设集就业信息发布、就业咨询、就业知识学习、就业协助于一体的就业服务网办大厅和开发就业服务微信小程序,建立网上就业档案,实时掌握就业者就业状态,帮助就业者足不出户就能掌握人才市场需求动态和招聘信息,并通过对社会招聘需求进行大数据分析,针对性实时精准推荐就业岗位,从而提高就业工作质效和提升就业者满意度。

(三)完善数字技能培训制度,优化高质量充分就业新结构

党的二十大报告明确提出,要健全终身职业技能培训制度,推动解决结构性就业矛盾^[45]⁴⁷。故根据就业供需结构现状,通过建立“普及+提升+储备”分层分类技能培训制度和“专业+培养+就业”一体化人才培养制度,不断提升数字型人才队伍规模和水平,从而达到优化高质量充分就业新结构的目的。

一是建立“普及+提升+储备”分层分类技能培训制度。按照劳动者对数字技能掌握和运用情况看,主要包括不掌握数字技术和掌握一定数字技术两类人员。目前前一类人员仍占绝大多数,后一类人员不仅人数相对较少,而且掌握数字技能情况和运用能力水平参差不齐,尚未达到迅速变化的数字产业化和产业数字化转型带来的巨大需求和高要求。因此,应根据劳动者对数字技术技能的实际需要,分层分类分别开展普及性、提升性和储备性技能培训。其一,普及性数字技能培训。据《2023年农民工监测调查报告》显示,2023年全国农民工总量29753万人,平均年龄43.1岁,大专及以上学历占15.8%^①。可见,作为主要传统型劳动者的农民工总量较大、平均年龄偏高、文化程度偏低等现实境况,已然成为全面推进数字化赋能面临的重要挑战之一。为了让众多传统型劳动者都能够掌握一定数字技能,尤其是消除“老龄化”劳动者面临的“代际数字鸿沟”危机,从而较好匹配数字化岗位需要。一方面要加大对数字功能的宣传力度,让民众深刻认识到掌握数字技能的重要性,激发主动掌握数字技能的内生动力;另一方面,需要进一步完善终身职业技能培训制度和政策,指导建立一定数量和规模的培训机构,形成常态化培训机制。其二,提升性数字技能培训。针对部分对数字技术技能要求高的职业,需要对就业者尤其是技术知识固化的“老龄化”就业者进行数字技能的提升培训(如大数据分析、人工智能、云计算等),加快高层次技能人才队伍的建设,以满足不断提升的数字技术工作要求。其三,

^①2023年农民工监测调查报告[EB/OL].[2024-04-30].https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202404/t20240430_1948783.html.

储备性数字技能培训。不仅要尽快满足不同技能层次要求的数字型人才需求,还要针对不同行业的动态转型需要,建设跨行业的岗位转换机制,加快推进针对智能技术应用的适应性和储备性培训^[46]。

二是建立“专业+培养+就业”一体化人才培养制度。高校作为培养高质量就业人才的“工厂”,是快速更新社会就业队伍体系,优化就业供需结构的重要场所。因此,基于数字化时代人才需求导向,高校人才培养定位发生了“技术创新型”“现代化复合型”的新变化,需要快速推进专业结构的优化调整、加大数字型人才培养力度、做好学生精准就业帮扶,积极构建“专业+培养+就业”一体化人才培养制度和体系。其一,推进数字型专业结构优化。2024年3月1日,教育部举行新闻发布会介绍,2023年全国有6000多所职业学校开设数字经济相关专业,专业布点超过2.5万个,增设智能网联汽车技术等314个数字经济领域新专业^①。高校应根据社会需要、产业需求、职业开发优化调整学科专业设置,既要增加人工智能、大数据、物联网等新兴学科专业,也要适当缩减已明显脱离社会发展需要的老旧专业,还要将人工智能、大数据、物联网技术与传统专业进行融合建设,实现对专业的数字化升级改造。其二,加大数字型人才培养力度。高校应根据优化升级后的专业结构进行数字型人才的培养,需要以社会需求为导向,不断加大教学投入,创新教学模式、机制和方法,将数字经济教学与实操相结合,强化学生专业能力与创新创业能力培养,并按照教学过程和教学结果相一致的原则,进行全过程、全方位教学质量的监测和评价。其三,提升数字化就业工作质量。高校需要主动打破与用人单位之间的信息壁垒,畅通横向联通和协同就业渠道,不断推进校企合作、产教融合的全面化和深入化,根据就业市场需求导向优化就业工作方式和方法,开展分类分层就业指导和帮扶。

(四)优化数字型岗位匹配机制,构建供需理性就业新模式

党的二十大报告提出,强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业^[45]⁴⁷。在此背景下,迫切需要供需双方共同秉持理性思维,通过理性设岗和理性择岗相向而行,健全数字岗位匹配机制和就业新模式,力求将不确定性因素影响降到最小。

一是鼓励用人单位按需理性设岗,增大“需求弹性空间”。用人单位要根据自身发展需求、数字型人才规模和层次水平理性制定设岗方案,通过有序释放岗位需求和适当放宽岗位要求双措并举,合理增大“需求弹性空间”,从而促进人力资源的有效配置和合理使用。其一,及时优化岗位设置方案,有序释放岗位需求。用人单位需要充分评估因持续“扩张”可能带来的负面效应,以理性发展思维科学制定中长期发展计划和招聘方案,按照发展计划有步骤地进行数字型人才的招聘。如将岗位按技术要求高低分成纯数字型、半数字型、基础数字型等不同类型,可以在发展初期和后期分别按照“正金字塔”和“倒金字塔”结构有序释放数字型岗位需求,合理控

^①介绍2023年全国教育事业基本情况[EB/OL].[2024-04-30].http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2024/55831/twwd/202403/t20240301_1117649.html.

制数字型岗位招聘条件和规模,使得供需比例始终处于相对平衡状态。其二,主动转变惯性用人思维,适当放宽岗位要求。用人单位需要打破原有惯性的用人思维,可以考虑在一定范围和程度上适当放宽招聘要求,将刚性条件变为可控的弹性区间。如对求职者的专业相近性、经验积累情况、创新能力、再学习能力等可塑性方面进行综合考察和科学评估,并根据实际需要采取设置试用期制度进行灵活录用,这样不仅能够有效缓解“用工荒”困境,还能为求职者创造提升技术技能的缓冲区和缓冲时间,更符合供需双方的共同利益。

二是引导求职者积极理性择岗,善用“边际替代效应”。由于就业群体的整体数字化水平仍不高且参差不齐,在短时间内尚无法满足就业市场对数字型人才的巨大需求,从而产生明显的“边际替代效应”。所谓“边际替代效应”,一般可以理解为当求职者认为“岗位获得”低于能够接受的“岗位失去”时,于是转而选择“性价比”更高的岗位,体现该部分求职者不积极的就业态度。因此,求职者需要理性善用“边际替代效应”的激励作用,通过提升数字化转型“冲击”的应力和适当增大岗位得失“选择”的张力,让自己有更大的选择空间和更充分的选择机会。其一,提升数字化转型冲击应力。求职者应以发展的眼光和乐观的心态对待数字化转型发展中孕育的新生机,摒弃消极思想,端正理性择岗态度,在积极融入数字化转型发展变局中主动增强自身识变、应变和求变能力。即要主动对标“边际替代效应”阈值,通过快速提升自身数字化就业能力消解“边际替代效应”的负影响,实现就业选择从被动到主动的质性转变。其二,增大岗位得失选择张力。求职者应坚持正确的得失观,以及知己知彼和自我突破相结合原则,客观理性地从自身实际条件、就业需求以及可持续性发展出发,既要理性看待数字型岗位高收入诱惑,又要理性审视自身的实际能力,还要及时扭转固化的职业等级观、机械的职业传承观和片面的专业对口观,理性定位和选择适切的就业岗位,最大程度减少因技术技能不足产生的“边际替代效应”影响,并避免由此导致的摩擦性失业风险,实现精准高质量充分就业。

五、发展展望

数字化赋能就业高质量发展的新就业形态应当反映劳动者工作环境的优劣、工资待遇与福利水平的高低、劳动权益是否得到有效保障、人岗适配性以及工作满意度等内容^[48],为此,引起了就业理念、就业生态、就业结构、就业模式等的一系列应然性变革需求。目前,尚处在数字化就业转型发展的初期阶段,数字化就业的政策、制度、机制等还不完善,数字化赋能机制作用发挥还不够充分,仍然存在数字经济与实体经济融合不充分、产业结构与就业结构优化不同频、数字型人才队伍建设预期与结果不一致等问题,同时还受到人口结构变化、非经济因素冲击等带来的不确定性、不稳定性因素影响,甚至还存在为了数字化而数字化的“指尖上的形式主义”^[48]问题。因此,迫切需要遵循“科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”^{[45]33}的总体要

求,出台更加务实有效的促就业政策,以新就业理念为指导,坚持人本理性原则,全面审视数字化赋能带来的机遇和挑战,通过充分发挥政府宏观调控作用和加快提升就业群体数字化就业水平双措并举,切实推动数字化赋能就业高质量发展迈上新的台阶。

参考文献

- [1] 数字中国发展将进一步提质提速——《数字中国发展报告(2023年)》发布[N].人民日报,2024-07-02(7).
- [2] 中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定[N].人民日报,2024-07-22(1).
- [3] 赵恒春.数字经济提振高质量就业[N].经济日报,2023-05-22(5).
- [4] 习近平在中共中央政治局第十四次集体学习时强调 促进高质量充分就业 不断增强广大劳动者的获得感 幸福感安全感[N].人民日报,2024-05-29(1).
- [5] 黄彬云.技术进步的就业效应研究综述[J].求实,2006(10):49-51.
- [6] 王硕.以三产数字化不断扩容就业“蓄水池”[N].光明日报,2019-07-12(2).
- [7] 王文.数字经济时代下工业智能化促进了高质量就业吗[J].经济学家,2020(4):89-98.
- [8] 陈国青,任明,卫强,等.数智赋能:信息系统研究的新跃迁[J].管理世界,2022(1):180-196.
- [9] 文军,刘思齐.从“不稳定性”到“不确定性”:数字化转型背景下不确定性工作的兴起及其启示[J].社会科学研究,2024(3):97-106+211.
- [10] 赖德胜,莫荣,李付俊,等.促进高质量充分就业,助力中国式现代化笔谈[J/OL].人口与经济,1-32.(2023-03-28).<http://kns.cnki.net/kcms/detail/11.1115.f.20230324.1706.002.html>.
- [11] 康志勇.赶超行为、要素市场扭曲对中国就业的影响——来自微观企业的数据分析[J].中国人口科学,2012(1):60-69+112.
- [12] 范玉莹,郑浩天.数字经济、劳动力资源配置与高质量就业[J].调研世界,2024(6):41-51.
- [13] 戚聿东,刘翠花,丁述磊.数字经济发展、就业结构优化与就业质量提升[J].经济学动态,2020(11):17-35.
- [14] 黄浩.数字经济带来的就业挑战与应对措施[J].人民论坛,2021(1):16-18.
- [15] 孔微巍,廉永生,刘聪.人力资本投资、有效劳动力供给与高质量就业[J].经济问题,2019(5):9-18.
- [16] 胡拥军,关乐宁.数字经济的就业创造效应与就业替代效应探究[J].改革,2022(4):42-54.
- [17] 田思路,刘兆光.人工智能失业:社会化挑战与法律应对[J].重庆社会科学,2020(10):32-43.
- [18] 叶贝,喻贞,拜茹,等.中国劳动力失业风险的代际差异研究[J].社会保障研究,2024(1):44-55.
- [19] 杨飞虎,张玉雯,吕佳璇.数字经济对中国“稳就业”目标的冲击及纾困举措[J].东北财经大学学报,2021(5):78-85.
- [20] 白焕.数字经济赋能共同富裕:价值意蕴、现状分析与提升路径[J].中共福建省委党校(福建行政学院)学报,2024(4):142-149.
- [21] 潘馨悦,王乐,张紫琼,等.数字经济、产业智能化与不同技能劳动力间的收入差距[J].系统管理学报,2024(2):472-487.
- [22] 郑美华,孔的漩.企业数字化转型对劳动力就业质量影响的实证研究[J/OL].兰州财经大学学报,1-15.(2024-03-19).<http://kns.cnki.net/kcms/detail/62.1213.f.20240316.1316.002.html>.

- [23] 韦金红,陈芳.数字赋能高校就业帮扶:价值意蕴、现实挑战及实践策略[J].教育教学论坛,2024(18):1-5.
- [24] 王军,朱杰,罗茜.中国数字经济发展水平及演变测度[J].数量经济技术经济研究,2021(7):26-42.
- [25] 郑浩天,靳卫东.数字经济发展与劳动收入份额变动—兼论数字技术进步的“生产率悖论”[J].经济评论,2024(1):90-104.
- [26] 石新宇.数字经济发展对就业的影响研究[D].济南:山东财经大学,2024.
- [27] DARON ACEMOGLU, Pascual Restrepo. Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor[J]. Journal of Economic Perspectives, 2019(2): 3-30.
- [28] 卡尔·马克思.政治经济学批判大纲(草稿)[M].上海:上海辞书出版社,2023:452.
- [29] 马克思恩格斯文集:第8卷[M].北京:人民出版社,2009:188.
- [30] 邓小平文选:第2卷[M].北京:人民出版社,1994:87.
- [31] 邓小平文选:第3卷[M].北京:人民出版社,1993:274.
- [32] 中共中央文献研究室.习近平关于科技创新论述摘编[M].北京:中央文献出版社,2016:4,21.
- [33] 王秉,史志勇,王渊洁.何为数智赋能:概念溯源与解构[J].情报资料工作,2024(5):13-21.
- [34] SOLOMON B. Black Empowerment: Social work in oppressed communities [M]. New York: Columbia University Press, 1976: 34.
- [35] 陈树强.增权:社会工作理论与实践的新视角[J].社会学研究,2003(5):70-83.
- [36] GITA SEN. Empowerment as an Approach to Poverty[J]. Working Paper Series, 1997(7).
- [37] GONG CHENG, RIBIERE VINCENT. Developing a Unified Definition of Digital Transformation[J].Technovation, 2021(102).
- [38] VERHOEF C P, BROEKHUIZEN T, BART Y, et al. Digital Transformation: A Multidisciplinary Reflection and Research Agenda[J]. Journal of Business Research, 2019(122): 889-901.
- [39] 马克思恩格斯全集:第26卷[M].北京:人民出版社,2014:347.
- [40] 王娟娟,马重阳,程子龙.数字产业的发展水平测度与区域比较[J].兰州财经大学学报,2023(3):19-30.
- [41] 郭贝贝.劳动力供给与结构性就业矛盾:特征、冲击与纾解[J].当代经济管理,2022(12):73-80.
- [42] 张莫,王璐,祁航.“数字人才”需求旺盛[N].经济参考报,2023-06-09(1,4).
- [43] 黄梅.结构性就业矛盾的现实表现及应对策略——“有活没人干”与“有人没活干”并存的就业供需失衡问题分析[J].人民论坛,2024(12):28-31.
- [44] 任欣怡,周亚虹.我国数字鸿沟的形成因素、影响及其治理路径[J].经济问题,2024(9):50-58.
- [45] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M].北京:人民出版社,2022.
- [46] 许琛,唐琳,舒茗溪.中国式现代化进程中高质量就业的路径探析[J].重庆社会科学,2024(5):107-121.
- [47] 杨骁,刘益志,郭玉.数字经济对我国就业结构的影响——基于机理与实证分析[J].软科学,2020(10):25-29.
- [48] 金歆.持续形成防治“指尖上的形式主义”工作合力[N].人民日报,2023-12-19(4).

The Internal Logic, Realistic Dilemma and Relief Path of the High-Quality Development of Employment Enabled by Digitalization

Yang Zhongying^{1,2}

(1.School of Public Administration and Society, Jiangsu Normal University, Xuzhou, Jiangsu 221116; 2.School of Marxism,Jiangsu Normal University, Xuzhou, Jiangsu 221116)

Abstract: The high-quality development of digital enabling employment is not only an inevitable choice under the development trend of new quality productivity, but also an important measure to ensure the harmonious and stable development of society. At the same time, it reflects the internal logic relationship driven by the need for common development, which has become the meaning and the need of high-quality economic development in the new era. However, rapid and uneven digital empowerment has caused employment risks such as technical unemployment, income fluctuations, and job mismatch. At the same time, it is also faced with the realistic dilemma of high-quality employment development such as difficulties in changing employment concepts, adjusting the pattern of economic development, alleviating structural employment contradictions, and improving the quality and efficiency of supply and demand matching. Therefore, under the guidance of the Marxist concept of science and technology and according to the problem orientation, this paper takes the initiative to adapt digital empowerment strategies and methods, and focuses on several ways to effectively alleviate the problems of high-quality employment development from the implementation of the new concept of digital employment, the creation of a new ecology of service-oriented employment, the optimization of a new structure of high-quality full employment, and the construction of a new model of rational digital employment.

Key Words: digital transformation; empower; high-quality full employment; new business format

(责任编辑:易晓艳)