

以创新驱动赋能高质量充分就业

观点

以创新驱动赋能,推动技术进步、产业升级和就业增长,能够为实现经济高质量发展和高质量充分就业的长远目标奠定坚实基础。

陈建伟

当前,我国经济正经历从传统要素驱动、投资驱动向创新驱动发展的深刻转型。宏观经济数据显示出这一转型的显著特征:2023年,我国研究与试验发展经费投入总量突破3.3万亿元,比上年增长8.4%,增速高于“十四五”时期“年均增长7%以上”的规划目标;创新型企业数量快速增长,2023年我国国家级高新区数量发展到178个,区内聚集企业数超20万家。这些数据不仅反映了我国创新资源投入的增长与创新能力的提升,也凸显出创新驱动正在成长为推动经济高质量发展的支撑力量。

然而,向创新驱动迈进并非是一个平稳的线性过程,而是复杂的资源要素重组、反馈和产出效率提升。这涉及资本、技术和劳动力从传统产业向新兴领域的重新配置。以劳动力为例,其再配置涉及教育培訓体系的全面改革和高技能人才的培养。例如,传统制造业工人需通过职业培训转型为适应智能制造的高技能人才。这一过程不仅较为漫长,还需企业、政府和社会的协同努力以克服诸多挑战。

创新系统的投入与产出之间也呈现非线性关系,使得基于投入产出关系来扩大就业总量的政策经验难以适用。创新的范围和技术进步的速率并非仅仅是资源投入的直接结果,会受到技术扩散速度、市场适应

性、政策环境等多重因素交互作用的复杂影响。因此,无法准确地通过研发投入规模和强度来推测技术创新能够取得突破的准确时间节点。例如,难以判断创新市场什么时候会出现诸如DeepSeek的突破性技术进展。

不仅如此,创新结果呈现出涌现特征,使得技术突破带来的就业需求呈现出不均衡的增减变化。这种不均衡的技术变化对就业市场产生了显著影响,尤其是在技术爆发期,可能短期内引发就业的结构性矛盾。例如,人工智能、机器人和大数据分析等技术的集中式突破,在短时间内迅速替代了大量重复性或低技能的工作岗位。与此同时,技术创新的涌现也催生了对新技能的需求。然而,许多需要就业机会的劳动者可能缺乏这些新技能,导致劳动力市场出现供需不匹配的现象。这种技能不匹配问题难以通过教育或培训迅速解决,从而加剧了就业市场的结构性矛盾。

此外,外部环境的不确定性也会加剧创新技术爆发期的就业结构性矛盾。理论研究表明,技术进步是长期经济增长和结构调整的重要驱动力,也是劳动力市场趋势性调整和短期波动的重要驱动力。短期的创新技术爆发通过提升生产效率和重塑产业结构,引发劳动力市场的结构性调整。当外部需求收缩时,技术冲击的负面效应会被放大,加剧就业市场供需不匹配的结构性矛盾。

因此,如何在依靠创新驱动发展的过程中更好地推动实现高质量充分就业,成为亟待解决的重要议题。

第一,要发挥高科技企业在推动实现高质量充分就业中的保障作用。高科技企业在创新驱动发展战略中扮演着至关重要的引领角色,通过技术创新不仅推动自身发展,还能带动上下游产业链的协同进步,为社会创造了大量高质量就业机会。以高速宽带网络技术的推广为例,新一代通信技术的广泛应用催生了智能制造、物联网、自动驾驶等新兴产

业的快速发展。在新一代通信网络建设过程中,设备制造领域的就业需求大幅增加。同时,软件开发领域也迎来了爆发式发展,网络优化、应用开发、数据分析等高技能岗位的需求持续攀升。相应就业机会的薪酬待遇等方面都展现出高质量特征,充分体现了高科技企业在创新驱动下的巨大经济和社会效应。此外,高科技企业通过技术转移与中小企业合作,促进了产业链整体升级,进一步拓宽了就业渠道。因此,培育和壮大领头型高科技企业,不仅是推动技术进步的关键举措,也是实现高质量就业的重要保障。

第二,要挖掘创新辅助型就业机会。创新驱动发展不仅依赖前沿技术的突破,还需要一个完善的创新生态提供支撑,而这一生态系统中的辅助性岗位同样为高质量就业开辟了广阔空间。这些岗位虽不直接参与技术研发,但通过研发支持、技术服务和知识产权保护等职能,能够拓宽创新驱动的就业渠道。例如,在研发支持领域,实验室技术员、数据分析师等岗位通过协助科研人员进行实验设计和数据处理,加速了技术创新的进程;在技术服务领域,技术咨询师、项目经理等角色帮助企业将创新成果转化为市场应用,推动技术商业化。随着创新活动的复杂化,这些辅助性岗位的需求将持续增长。通过完善创新生态、扩大辅助性岗位的就业容量,既能提升创新效率,又能为劳动力市场注入新活力,推动实现高质量充分就业。

第三,要全方位加强创新驱动文化建设,为创新创业活动提供持久支持。创新驱动文化建设是推动高质量充分就业的深层动力,在全社会营造鼓励创新、宽容失败的氛围,能够激发人们的创造活力。首先,教育体系的改革是培育创新创业文化的关键源头。通过优化课程设置、推广STEM(科学、技术、工程、数学)教育,鼓励学生参与创新实践,可以从源头提升劳动力的创新意识和市场适应

性。其次,推广建设终身学习文化和加强在职培训,帮助劳动者不断更新技能,以适应快速变化的就业需求。政府和企业可合作设立专项培训基金,支持劳动者学习人工智能、云计算等新技术,既可以缓解技能错配带来的结构性失业,还能巩固终身学习文化。此外,通过媒体宣传和公众教育,展示创新成果、普及科技知识,提升社会对创新的认知和支持度。只有在全社会形成浓厚的创新氛围,才能为创新驱动发展奠定坚实基础,进而巩固创新驱动下的高质量就业成果。

第四,要健全保障体系,为创新驱动发展提供坚强后盾。通过为创新者分担创新风险、降低试错成本,可以有效激励更多企业和劳动者投身创新创业实践。政府可设立创新风险补偿基金,对因技术创新失败而陷入困境的企业提供财政补贴或税收减免,帮助其保留核心技术团队。同时,完善劳动纠纷调解机制,确保企业在企业转型或倒闭时,员工的合法权益得到保障。各级工会组织可以发挥更大作用,通过设立专门的科创企业劳动纠纷调解委员会,为科创企业提供快速、公正的解决渠道,减轻企业和员工的负担。此外,强化员工社保体系,通过失业保险、职业培训补贴等措施,为因创新驱动而流失岗位的劳动者提供支持和再就业机会,织牢鼓励创新的保障网。近年来,我国部分地区正在试点“创新失败保障计划”,为创新型中小企业提供风险补偿和员工安置支持,取得了积极效果。这类政策不仅为创新活动提供了安全保障,还通过维护劳动力市场稳定,促进了创新生态的健康发展,为高质量充分就业目标的实现提供了有力支撑。

以上措施相辅相成,以创新驱动赋能,共同推动技术进步、产业升级和就业增长,能够为实现经济高质量发展和高质量充分就业的长远目标奠定坚实基础。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授)

消费能力保障支持行动来了

为大力提振消费,全方位扩大国内需求,中办、国办日前印发《提振消费专项行动方案》。其中,对消费能力保障支持行动做出如下部署安排。

加大生育养育保障力度

- 研究建立育儿补贴制度。
- 指导有条件的地区将参加职工基本医疗保险的灵活就业人员、农民工、新就业形态人员纳入生育保险。
- 实施儿科服务年行动,加大儿科服务供给。
- 在儿童季节性疾病高发期,加大综合医院夜间儿科门(急)诊开放力度。

强化教育支撑

- 扩大学龄人口净流入城镇的教育资源供给。
- 2025年提高部分学生资助补助标准,扩大政策覆盖面,延续实施国家助学贷款免息及本金延期偿还政策。
- 推动高等学科专业设置紧密对接创新链、产业链,提高人才培养与经济社会发展需要的适配程度。

提高医疗养老保障能力

- 健全基本养老保险待遇合理调整机制,2025年提高城乡居民基础养老金和城乡居民基本医疗保险财政补助标准,适当提高退休人员基本养老金。
- 全面实施个人养老金制度。
- 推动取消灵活就业人员在就业地参加基本养老、医疗保险的户籍限制,扩大职业伤害保障试点。

保障重点群体基本生活

- 加强低收入人口动态监测和分层分类救助帮扶,建立健全基本生活救助制度,提高专项救助水平,强化产业就业等开发式帮扶。
- 加强完全失能老年人照护服务支持。
- 鼓励有条件的地区结合实际向困难群众发放救助金或增发一次性生活补贴。
- 向符合条件的失业人员及时足额发放失业保险金等。

策划/制图:张菁

G 前沿观察

扩大疗休养普惠覆盖面 助力职工文旅消费

翟向坤 张昊

当前,我国经济进入高质量发展阶段,广大职工对健康服务的需求日益增长。立足职工健康保障面临的新形势、新要求,国家坚持系统谋划、统筹推进,持续加强制度供给与顶层设计。日前,全总办公厅印发《关于加大工会经费投入力度助力职工文化旅游消费十项措施》(以下简称“十项措施”),明确提出扩大职工疗休养规模、拓展职工春秋游等举措,推动释放职工消费潜力,促进经济社会发展,这对职工疗休养事业发展提出了更高要求。面对新形势新任务,各级工会亟须将政策部署转化为实际行动,扩大疗休养普惠覆盖面,持续创新职工疗休养品牌特色,加快构建覆盖广泛、服务精准的“工”字疗休养服务新模式。

职工疗休养是为保障职工身心健康、缓解工作压力组织开展的以休息、疗养、健康管理为主的福利活动,在推动我国劳动者健康素养提升、满足高精尖产业对技能人才需求、保障核心技术领域创新活力等方面发挥重要作用。职工疗休养工作应坚持健康优先、服务职工的核心原则,将思想政治引领贯穿全过程,实施精细化健康服务,在推动疗休养现代化和体系化建设中展现作为,助力健康中国建设。

其一,强化顶层设计与基层协同机制,构建覆盖广泛、精准服务的职工疗休养体系。首先,构建系统化、规范化的政策实施体系。明确各级工会、企业、政府的角色与职责分工,形成协同推进的工作格局。其次,扩大政策覆盖范围,提升服务供给精准度和政策落实有效性。针对中小企业、非公经济组织和欠发达地区职工,工会应加大政策扶持力度,推动区域间疗休养资源均衡配置,确保职工疗休养服务公平普惠、精准可及。同时,强化基层工会的指导协调职能,积极响应全总“十项措施”要求,深入推进职工疗休养计划实施,选树优秀实践案例,创新服务模式,探索建立职工健康保护的长效机制。

其二,聚焦职工多元化需求,推动精准化、个性化疗休养服务创新升级。随着经济社会的发展,全民健康观念升级,职工疗休养需求也从传统的身体康复逐步扩展至心理健康、压力管理和长期健康保障等。然而,不同身份、地域、行业和岗位的职工在疗休养服务需求上有所不同。尤其是在高风险行业、经济欠发达地区和基层一线岗位,职工对个性化、精准化的康养服务需求尤为迫切。当前,全总“十项措施”明确提出要扩大职工疗休养规模,为满足职工多元化健康需求提供了重要政策支撑。各级工会要在政策框架下做好服务创新,建立健全以职工需求、岗位特征和健康评估为核心的分级康养服务体系,全面优化疗休养服务链,引导疗休养基地提供多元化项目,推行定制化康养方案。特别是针对女职工、残疾职工及高风险岗位职工,建立以预防为主的长期支持机制。

其三,推动疗休养基地回归公益本位,提升职工疗休养服务的社会效益。疗休养基地建设是落实职工健康保障政策的主要载体,承担着公益性服务的核心职能。然而,目前一些疗休养基地的公益服务功能弱化,偏离了健康服务的公益初衷。为此,应引导疗休养基地回归公益本位,着力优化基地服务内容和运营模式,全面提升公益服务能力与水平。以全总“十项措施”为契机,加快推进职工疗休养基地服务创新和转型升级,推动基地与职工文化旅游消费、职工春秋游、工会夏令营研学等多元活动有机融合,持续拓展公益服务场景。同时,充分发挥示范性疗休养基地的引领作用,通过政策倾斜、资金扶持、典型示范等方式,鼓励示范性基地先行先试、创新服务。加强对示范基地的绩效评估与经验推广,及时总结和复制先进做法,带动各级疗休养基地服务能力整体提升,持续优化公益服务项目供给,推动职工疗休养服务体系更好融入国家健康战略,加快构建现代化公共健康服务体系。

其四,通过数字化、智能化手段优化服务模式,打造职工疗休养服务可持续发展新引擎。推动职工疗休养服务在机制、资源配置和场景应用层面走出传统保障型路径依赖,向数字化、智能化、协同化发展转型。应以市场机制为牵引,加快构建由企业、平台与专业机构组成的创新联合体,激发社会资源与科技力量在疗休养服务中的协同作用,推动大模型技术、智慧医疗、数字健康管理等前沿成果的场景化应用,打造市场驱动、技术赋能、资源共享的疗休养服务生态。要聚焦政策落地与服务创新,完善具有新时代特征、职工需求导向与技术支撑的“工”字品牌康养服务新业态,为推进健康中国建设、扩大内需、提振消费贡献工会力量。

(作者单位分别为中国劳动关系学院、中国地质大学)

热点思考

高校做好深化人才发展体制机制改革的路径思考

观点

高校作为人才培养的基本地、人才聚集的高地和科技创新的阵地,应深刻认识构建支持全面创新体制机制的重大意义,牢牢把握“人才是第一资源”,更好承担进一步深化人才发展体制机制改革的时代重任。

张林

党的二十届三中全会强调构建支持全面创新体制机制,并进一步提出深化人才发展体制机制改革。高校作为人才培养的基地、人才聚集的高地和科技创新的阵地,应深刻认识构建支持全面创新体制机制的重大意义,牢牢把握“人才是第一资源”,更好承担进一步深化人才发展体制机制改革的时代重任。

一要完善人才自主培养机制,建立以科技发展和国家战略需求为牵引的人才培养模式,着力提高人才自主培养的质量和水平。深化人才培养模式改革是提高人才自主培养质量的迫切需求。要创新人才自主培养理念,注重STEM(科学、技术、工程、数学)教育的有机融合,强化科技教育

与人文教育协同,提倡跨学科、项目式、场景式等教学方法,提升人才的创新实践能力和综合运用知识的水平。深化科技、教育、人才领域的国内外交流与合作,充分利用国际大科学计划、“一带一路”科技创新行动计划、国家产教融合型城市建设等资源,不断加强产教融合和校企合作,持续推进现代产业学院建设,积极探索人才自主培养的多元化、国际化路径,加快建设国家战略人才力量,全面提升各类人才素质。

二要优化科技创新组织机制,打造高水平人才集聚平台,强化关键核心技术攻关,大力推动科技人才创新一体化、协同化发展。优化科技创新组织机制是实现关键核心技术突破的重要手段,打造高水平人才集聚平台是实现科技自立自强的重要条件。要加强科技人才推进科技强国的重要基础。要加快政府、专业机构、行业企业和学校的交流合作,不断改进发现、选拔和培养青年创新人才的方式方法。拓展发现、选拔和培养人才的范围,注重从全社会各行各业发现、选拔和培养青年创新人才,进一步畅通青年创新人才的全领域、全周期成长渠道。建立与青年科技人员能力与水平相匹配的收入分配机制,不断提高基础研究、应用基础研究、关键核心技术攻关等领域的青年科技人员收入水平,全方位优化青年科技人才的成长环境,为充分发挥青年人才资源的需求。

三要完善人才有序流动机制,打通人才交流通道,促进人才合理布局和相互协作。完善人才有序流动机制是促进人才合理布局的重

要保障,打通人才交流渠道是激发人才创新创造活力的重要方法。要畅通人才跨单位、跨部门、跨区域、跨体制流动渠道,充分尊重人才的自主选择权,为人才释放创新创造活力提供有利条件。要注重人才流动的规范性,防止人才无序流动,对于参与国家和区域重大科技创新任务的人才要畅通渠道,出台更具针对性、操作性和实效性的支持流动措施。助力全国统一的人才资源数据平台建设,加强各地区人才需求预测工作,参考各地区急需紧缺人才目录和培养人才,不断满足国家战略和区域经济社会发展对人才资源的需求。

四要完善青年科技人才的发现、选拔和培养机制,更好地保障青年科技人员待遇,全力支持青年科技人员发展。青年科技人才是国家科技创新的生力军,更好地保障其待遇是支持青年科技人才推进科技强国的重要基础。要加强政府、专业机构、行业企业和学校的交流合作,不断改进发现、选拔和培养青年创新人才的方式方法。拓展发现、选拔和培养人才的范围,注重从全社会各行各业发现、选拔和培养青年创新人才,进一步畅通青年创新人才的全领域、全周期成长渠道。建立与青年科技人员能力与水平相匹配的收入分配机制,不断提高基础研究、应用基础研究、关键核心技术攻关等领域的青年科技人员收入水平,全方位优化青年科技人才的成长环境,为充分发挥青年科技人才作用提供广阔空间。

五要强化人才激励机制,建立以创新能

力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系,健全保障科研人员专心科研的制度。强化人才激励机制是保持人才创新创造活力的基本前提,科学合理的人才评价体系是营造人才公平发展环境的重要基础。坚持物质激励和精神激励相统一,强化正向激励、及时激励、持续激励、多元激励相结合的方法,不断提升人才激励的针对性和有效性,激发人才的创新创造潜能。要进一步破“五唯”,树立正确的人才评价导向,突出强调人才的创新能力、质量、实效和贡献,探索构建全方位、多维度的人才评价体系。给予科研人员更加持续稳定的经费投入,不断加大设施设备等各类资源的支持力度,减少科研人员除科研事务之外的其他事务干扰,为科研人员营造潜心科研的良好氛围。

六要完善海外引进人才支持保障机制,形成具有国际竞争力的人才制度体系。海外引进人才是发展壮大我国高层次人才队伍的重要来源,高技术人才是我国经济社会发展的重要支撑。要践行“聚天下英才而用之”的人才观,积极搭建海外引进人才干事创业的优质平台,不断加强对海外引进人才的政治引领,着力解决他们工作和生活的实际困难,增强海外引进人才的认同感、归属感和向心力。着眼全球创新资源配置能力建设,坚持以国家战略和区域经济社会发展需求为导向,推进实施更加积极、开放和有效的人才政策,进一步增强我国人才制度的竞争力,为引进、用好、留住海外高精尖人才提供有力保障。

(作者单位:上海立信会计金融学院)

G 工作研究

积极探索新时代职工劳动和技能竞赛的创新实践

竞赛这个工作品牌展现时代价值。

一要统筹谋划、全面发动。要科学制定竞赛方案,明确总体要求、任务措施和组织保障,充分发挥工会组织的群众性优势,把基层工会和广大职工广泛发动起来,扩大覆盖面、提高参与率,发挥国有骨干企业的示范引领作用。同时,注重将力量和资源向非公企业和新就业群体倾斜,动员各行各业职工广泛参加竞赛,最大限度组织一线职工、立足一线岗位、解决一线难题,使竞赛面向职工、贴近一线、有质有效,提升竞赛吸引力、创造力。要用足用好政策、注重培养人才。把竞赛与深化产业工人队伍建设改革、提高技术工人待遇深度融合,充分利用政策资源,推动产教融合、校企合作、建设技能实训基地,技能培训补贴等改革举措在企业落实落地,通过覆盖广泛的劳动和技能竞赛,促进职工提升能力水平、练就高超技艺。要体现价值引领、增强社会认同。各级工会要结合实际研究制定本地区、本产业、本单位竞赛的具体奖励措施,设立专项资金,补助竞赛中晋升技师、高级技师技能等级的产业工人,奖励工匠和“五小”创新成果,通过竞赛体现劳动价值。

二要把握重点、集中推进。要围绕重大

项目、重点工程和重大基础设施建设开展劳动竞赛,主动加强与地方相关部门的沟通,形成上下联动、整体推进、全员参与、良性发展的局面。开工建设项目,要以加快工程进度、创样板工程为竞赛目标,聚焦急难险重问题,开展“专题攻关”;建成投产项目,要针对设备安装、生产调试、技术工艺等环节出现的难点问题,开展“专家会诊”“技术攻关”。大力推进职工“五小”创新竞赛。围绕产品升级换代进行发明、革新和设计,在改进落后技术设备和工艺、改革提升企业管理水平等方面提出合理化建议,组织动员企事业单位职工广泛参与“五小”创新活动,形成一批产品类、设备类、工艺类、成本与管理类、环保与节能类“五小”创新成果。大力推进职工职业技能竞赛。健全完善以企业岗位练兵和技术比武为基础,以行业企业竞赛为主体的工作体系,组织各类企事业单位一线职工参加,大力动员非公企业和新就业群体参赛,培养造就更多新型劳动大军的工匠、专家、技能人才。大力推进职工节能减排竞赛。围绕环境保护治理、节能减排,在各类企事业单位开展“我为节能减排做贡献”活动,把节能环保变成广大职工的自觉行动,推进绿色发展、健康发展。大力推进职工“安

康杯”竞赛。围绕提升企业和职工安全健康意识和能力,事故隐患排查治理,以“强意识、查隐患、促发展、保安康”为主题开展竞赛,引导广大职工牢固树立“生命至上、安全第一”理念,推动企业安全生产和职业病防治工作。

三要创新方式、灵活务实。充分利用工会数字化平台,完善运用“互联网+”,移动客户端等现代化手段开展竞赛的形式和载体,实现参赛对象普遍化、竞赛内容公开化、竞赛过程透明化、评价监督社会化,增强竞赛的先进性、便利性和群众性。积极动员非公企业职工和新就业群体参赛,探索灵活的参赛方式,可以借助职工之家APP和互联网平台等开展竞赛。

各级工会要完善职工劳动和技能竞赛的机制保障,分类施策,建立既有宏观指导又有具体举措,地方产业企业相结合的竞赛推进体系。结合本地区、本系统和各类企业实际,根据企业和职工需求,采取精准有效的竞赛内容、形式、措施,保证针对性、实效性,让职工获益、企业欢迎。要注重发现和宣传典型,宣传推广基层开展竞赛的典型经验,积极营造比学赶帮超、争创一流的氛围。

(作者单位:黑龙江省总工会)