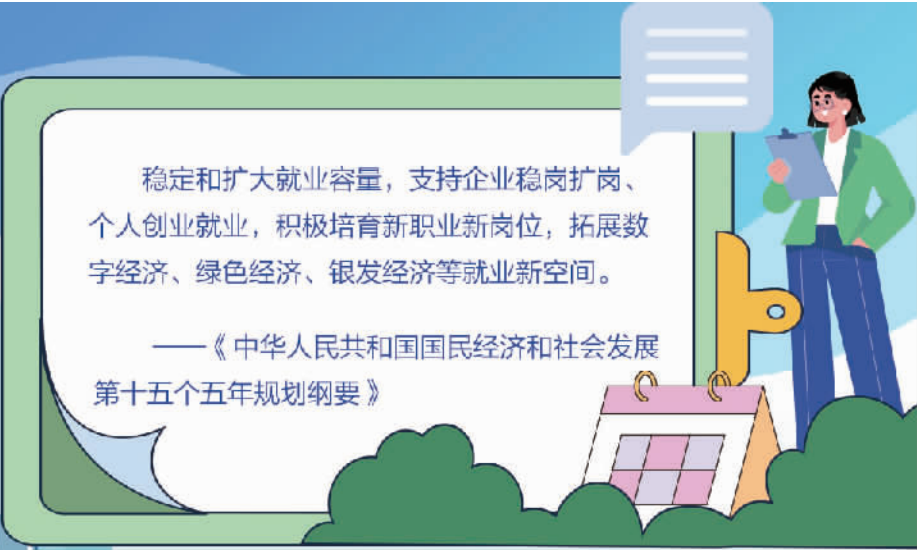


新职业拓展就业新空间

新职业是产业变革的风向标、就业扩容的新引擎。2019年以来,我国累计发布了8批共121个新职业。新职业的设立和对相关领域人才的培养,为优化提升传统产业、培育壮大新兴产业和未来产业提供了坚实人才支撑。“十五五”规划纲要提出,“积极培育新职业新岗位,拓展数字经济、绿色经济、银发经济等就业新空间”。10月8日,人力资源社会保障部发布《新就业形态劳动者权益保障办法(征求意见稿)》,将更有效地保障劳动者基本权益。如何推动新职业更好转化为就业增量?本期特邀专家围绕相关问题进行研讨。



稳定和扩大就业容量,支持企业稳岗扩岗、个人创业就业,积极培育新职业新岗位,拓展数字经济、绿色经济、银发经济等就业新空间。

——《中华人民共和国国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》



我国陆续发布了哪些新职业?透过新职业能看到怎样的产业变革趋势?

渠慎宁(中国社会科学院工业经济研究所研究员、新兴产业研究室副主任):今年9月,人社部等部门发布11个新职业、23个新工种。至此,自2019年重启新一轮新职业信息发布以来,我国紧跟经济社会发展和科技进步,累计发布了8批共121个新职业,覆盖数字经济、智能制造、现代服务等多个领域。新职业不仅反映的是就业领域的变化,更是产业变革的折射。一个技术方向能否长成产业,一个产业是否立得住,最终要看有没有人以此为业。综揽这些新职业,新兴产业和未来产业由技术概念走向产业形态的轨迹清晰可辨。

从标识构成看,121个新职业中有数字职业58个,占48%;绿色职业20个,占17%。从产业归属看,现代服务业约占43%,先进制造业约占34%。数字职业和绿色职业已分别从2022年的97个和134个增至今年的113个和142个。今年新增的数字职业,如数字孪生工程技术人员、具身智能机器人应用技术人员,已渗透到人工智能与实体经济融合的前沿。新增的绿色职业,如电解水制氢工、氢燃料电池制造工和微电网管理员,已拓展到能源生产与系统运行的关键节点。



在推动人才培养与经济社会发展需要适配方面已取得哪些成效?未来如何着力?

王春春(中国教育科学研究院职业教育与继续教育研究所所长):《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》对完善人才培养与经济社会发展需要适配机制进行部署。《实施就业优先战略“十五五”规划》围绕提高教育供给与人才需求匹配度作出安排。匹配度是衡量教育质量、办学贡献和资源配置效率的重要维度,也是检验分类发展、学科调整、产教融合成效的关键指标。提高教育供给与人才需求匹配度是提升人才自主培养质效的内在要求,也是加快塑造现代化人力资源的应有之义。

近年来,面对新一轮科技革命和产业变革浪潮,我国坚持以科技发展、国家战略需求牵引学科专业设置调整和国家培养,推动教育链、人才链与产业链、创新链深度耦合,为高水平科技自立自强和重点领域急需紧缺人才供给提供支撑。

一是扩大教育供给规模,夯实人力资源基础。持续扩大优质教育资源供给,促进数量型人口红利向质量型人才红利转变,为经济社会发展提供高水平的人力资本。我国16岁至59岁劳动年龄人口平均受教育年限从2020年的10.8年提高至2025年的11.3年,高等教育毛入学率从2020年



我国开展职业技能培训的进展如何?各地进行了哪些积极探索?

赵丽秋(中国人民大学劳动人事学院教授、国家发展与战略研究院研究员):“十五五”规划纲要围绕大规模开展职业技能培训作出部署,提出“健全终身职业技能培训制度,着力解决结构性就业矛盾”。当前,新一轮科技革命和产业变革加速突破,新职业、新工种不断涌现。推动新职业更好转化为就业增量,既要有岗位,更要有适应岗位技能要求的劳动者。职业技能培训周期较短、方式灵活,能够帮助劳动者及时掌握新知识、新技术和新工具,是缓解“有人没活干、有活没人干”结构性就业矛盾的重要途径。

我国职业技能培训已形成较大规模。“十四五”时期,全国累计开展补贴性职业技能培训超9200万人次,其中企业职工超4200万人次、农民工超3100万人次、4400多万人次取得职业技能等级证书。全国现有技工院校、民办职业技能培训机构、公共实训基地等多元化载体,覆盖就业技能培训、在岗转岗培训和创业能力培训等。

从近年来的实践看,职业技能培训从“院校有什么就培训什么”转向“岗位需要什么就培训什么”。人社部、财政部联合印发的《关于实施“技能照亮前程”培训行

新职业涌现折射产业变革趋势

这些新职业是如何产生的?人社部每年面向社会征集新职业建议,经专家评审论证、征求行业主管部门意见以及向社会公示后审定发布。能够列入新职业的,需已形成一定规模的从业人群、职业活动相对独立且内容成熟稳定。新职业可以用来检验新兴产业和未来产业的成色。特别是未来产业,技术路线多元、概念更迭快,一项技术究竟走到了哪一步,仅凭投融资热度难以判断。职业分工的形成则是一个重要标准,那些能够支撑起稳定岗位序列的技术方向,通常已具备产业化的基本条件。回溯已发布的新职业,可看出以下结构性变化。

一是产业发展层次提升。121个新职业覆盖传统产业、新兴产业、未来产业。早期发布的新职业偏重传统产业数字化改造和消费服务,如数字化管理师、全媒体运营师等,从名称就能看出原职业的形态。后期发布的新职业则明显向新兴产业和未来产业的前沿环节集中,如低空物流员、低空智能网联系统管理员等。“十五五”规划纲要提到的未来产业相关领域,已进入国家职业分类,如具身智能机器人应用技术人员、电解水制氢工、氢燃料电池制造工,这意味着未来产

业的规划蓝图正在转化为实实在在的职业和岗位。

二是岗位形态反映出产业所处阶段的差异。新兴产业的新职业新工种多体现在制造和运维环节,属于既有产业链的延伸。如新能源汽车检测员、微电网管理员等,其岗位形态与传统汽车检测和电力系统运行有关联性,技能可在既有体系内迁移。未来产业则不同,如围绕具身智能机器人,已分化出应用技术员、数据采集员与训练师等,但有的岗位如数据采集和模型训练,在传统产业链上找不到对应的位置。可见,未来产业在培育期的人力投入重心不在生产线,其就业带动主要体现为高技能岗位的增加。当一个岗位由数据端向生产端延伸,是一项技术走向成熟产业体系的标志,规模就业效应往往也在这一阶段显现出来。

三是服务领域成为新职业的最大增量。六成新职业归入社会生产服务和生活服务人员大类,表明技术进步释放的岗位增量并未主要沉淀在制造环节本身,而更多分布在设计、检测、运维、咨询等生产性服务领域以及养老、健康、文旅等生活性服务领域,如企业可持续发展规划师、运动数据分析师、适老化改造设

提高教育供给与人才需求匹配度

的54.4%提高至2025年的61.3%,新增劳动力平均受教育年限超14年,接受过高等教育的人口达2.7亿人,人力资本“蓄水池”持续扩容,从总量上提升了供需匹配度。

二是引导高校分类发展,适应经济社会多样化需求。顺应高等教育普及化阶段发展特征和年龄人口变化趋势,分类推进高校改革。2025年,我国有各类高校3167所,各种形式高等教育在学总规模4872.57万人。出台多项政策举措引导高校分类发展。近日,中办、国办印发的《关于分类推进高校改革的意见》作出系统部署,强调优化分类布局结构、激发分类发展动能、健全分类发展机制,以统筹规划为先导,以分类改革为动力,以科学评价为牵引,构建自强卓越的高等教育体系。

三是调整优化学科专业,构建人才培养供需适配机制。“十四五”期间,全国新增本科专业布点1.02万个,撤销或停招1.22万个,累计调整比例超30%。2026年本科专业目录在交叉学科门类中首批列入未来机器人、交叉工程、具身智能、脑机科学与技术等专业。建立战略急需专业超常设置机制,增设低空技术与工程专业、具身智能专业,应对国家对新兴领域的人才需求。

在8个省市试点开展学科专业设置与区域发展匹配度提升工作,提高人才培养与产业需求、区域发展的对口度和响应速度。

四是多部门协同,以产教融合、实践赋能促供需对接。启动建设国家人才供需对接大数据平台,着力实现人才培养数量规模、结构布局、能力素养适配。实施高校毕业生就业能力提升“双千”计划,面向产业急需领域推动开设1000个微专业和1000个职业能力培训课程。推进“新双高”“双优”建设,做强市域产教联合体和行业产教融合共同体,引导高校紧密对接产业需求。

五是推动构建泛在可及的终身教育体系,提升人才可持续发展能力。以学习型社会建设为抓手,推动劳动者知识技能持续优化,更好适应技术变革与产业发展需求。深入实施“技能照亮前程”培训行动,重点围绕人工智能技术等组织专项培训。“十四五”时期,累计超4200万人次企业职工、超3100万人次农民工接受补贴性职业技能培训。

“十五五”规划纲要提出,“完善人力资源供需匹配机制”。当前,推动人才培养与经济社会发展需要适配仍存在短板弱项。例如,产教融合深度不足,配套政策落地难;终身教育机制不够完善,学习

计师等。这在一定程度上表明,产业变革对就业的带动并不局限于生产线,有相当一部分是经由服务环节扩散开来的。

当一个新职业进入国家职业分类,就有了开发国家职业标准的依据,职业培训、技能等级认定和职称评审的通道随之打通。新职业每年都在更新,其背后的结构变化需特别关注。职业分工的演进路线与产业体系的升级路线高度契合,二者同步演进,人才供给成为重要支撑。新兴产业和未来产业是新一轮科技革命和产业变革孕育催生的先进产业形态,代表着产业演进的方向,是发展新质生产力的重要领域,劳动者转岗需要补足的不是单项技能,而是整个知识结构。

今年6月,国务院印发的《实施就业优先战略“十五五”规划》强调,人岗匹配更加高效,劳动力供给与产业发展需求匹配度显著提高。需要看到的是,有的新职业发布后,配套的职业标准、培训教材和评价方式等尚未跟上。当前和今后一个时期,职业标准开发需要提速,院校专业设置和职业培训要紧跟新职业目录及时调整,产业规划与人才规划宜同步编制,新职业的从业规模和薪酬水平也应纳入常规统计监测。只有切实提高劳动力供给与产业发展需求匹配度,产业变革释放的红利才能真正落地。

成果认证和转换渠道亟需畅通;等等。未来,可从以下方面着力,提高教育供给与人才需求匹配度。

第一,强化数据驱动。统筹优化区域内高校类型结构、学科布局和专业设置,推动产教供需对接。持续优化国家人才供需对接大数据平台,联动教育部供需对接就业育人项目平台、国家大学生就业服务平台等,推动专业设置、招生培养、就业服务一体化调整,提升供给侧对产业链响应速度。

第二,深化产教融合。完善财政、金融、土地、信用等配套细则,优化校企人才双向流动机制、成本分担机制,破解“校热企冷”难题。探索协同育人模式,将真实生产项目、人工智能通识、核心素养等纳入课程与实践。

第三,提升服务水平。依托普通高校和职业院校建设区域学习中心,搭建线上线下融合的学习服务平台,提供贯穿职业生涯的技能更新服务和职业发展服务。构建国家资历框架体系,推进职业教育国家学分银行建设,探索各类学习成果认定、积累和转换机制。

第四,引导理性择业。深入开展生涯教育和劳动教育,做实做细就业指导服务,引导树立正确价值观。持续开展高校毕业生就业能力提升“双千”计划,促进毕业生高质量充分就业。加强就业创业典型宣传,引导高校毕业生等青年群体将职业选择纳入国家建设发展。

现代化人力资源目标要求,以“技能照亮前程”培训行动为牵引,从健全终身职业技能培训制度、完善技能人才评价制度、健全职业技能竞赛体系、发展高质量特色技工教育等方面布局一批重点任务,提出建设一批优质技师学院和100个优质专业等一批创新举措。

下一步,需加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,促进技能成才、技能乐业、技能增收。一是建立快速响应机制。在发布新职业的同时,加快开发职业标准、培训包、教材和评价体系,缩短从职业发布到规模化培训之间的时间差。二是强化企业主体作用。推动链主企业参与制定岗位标准、开发课程、提供导师并开展技能评价,推广产教评技能生态链、企业新型学徒制和订单式培训,增强培训内容与岗位需求的匹配度。三是实施分类精准培训。高校毕业生可加强数字技能和新职业培训,农民工侧重先进制造、家政养老和劳务品牌培训,失业人员适宜周期短、转岗适应性强的、就业见效快的培训。四是健全多元投入机制。市场化培训可由个人和企业根据收益合理付费,企业岗位培训主要使用职工教育经费,政府补贴应重点支持就业困难群体、急需紧缺职业以及具有明显公共效益的新职业培训。

新职业数量扩容并不意味着就业增加。若新职业认定、职业标准开发、职业技能培训、企业岗位设置等环节衔接不畅,新职业难以沉淀为就业岗位。《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》围绕着力解决结构性就业矛盾作出部署,提出“积极挖掘培育新的职业序列,及时发布新职业”。推动新职业更好转化为就业增量,是促进经济社会发展与就业促进协调联动的重要抓手,也是把技术进步和产业变革势能转化为就业扩容提质增效的必然要求。

新职业是在技术变革、产业升级和社会需求变化推动下,社会分工深化到新的领域和层次后,经国家职业分类程序正式确认的新型工作类别。新职业之“新”,体现在劳动者运用新的跨学科技能,作用于数据、模型等新的劳动对象以及智能平台、数字系统等新的劳动资料,创造新的物质财富和精神财富,获取合理报酬并获得社会认可。需要注意的是,新职业并非孤立存在,而是职业序列网络中的新节点。横向看,可与职业分类的上下游职业相互协作,拓展分工网络的广度。纵向看,可丰富职业能力层级,为从业者提供晋升路径。动态看,可通过职业活动实践反哺职业序列迭代,使职业发展始终与技术变革、产业升级保持适配。这决定了培育新职业不能就单个职业而论,而应着眼整个职业序列进行挖掘培育。

促进新职业带动就业,源于三重效应。一是需求锚定。即新职业发布将模糊的产业需求明确为具体职业类别,显著降低劳动力市场的信息不对称,让企业知道“招什么人”、劳动者知道“学什么技能”、培训机构知道“教什么内容”。二是技能标准化。即与新职业配套的国家职业标准把分散的隐性技能显性化、可考核化,为教育培训提供目标锚点,缩短技能供给周期。三是职业身份正规化。即新职业纳入国家职业分类体系,从业者获得正式职业身份,其技能水平得以被社会普遍识别,从业门槛和制度性交易成本随之降低。

相应地,把“发布的新职业”变成“在岗的新就业”,还需经历三个环节。首先是标准配套环节,即新职业发布后加快国家职业标准开发,将职业活动内容和技能要求标准化,明确各层级能力要求。其次是人力资本转化环节,即培训机构依据职业标准开发课程、培养人才,完成从技能要求到劳动者能力的转化。最后是岗位吸纳环节,即企业依据职业标准设立新岗位,并通过人力资源管理将相应岗位纳入薪酬、社保和劳动权益保障体系,稳定从业者的长期预期。

当下,上述转化过程仍存在堵点卡点。面向“十五五”,需以挖掘发布新职业为牵引,以职业序列动态更新为纽带,以高质量培训和就业服务为支撑,推动新职业更好转化为就业增量。

一是完善新职业发布制度。优化新职业“社会征集—专家评审—公示发布—标准配套”流程,压缩从新职业认定到职业标准、培训大纲、教材编制等出台的时间,让职业标准跑在培训前面、技能培训紧跟岗位需求。建立新职业岗位跟踪服务制度,对有职业名称、无就业岗位工种及时预警、有序调整。

二是提升新职业技能可及性。围绕新职业标准发布同步开发培训课程和实训资源,推动职业院校的专业设置、培训机构的课程内容与新职业的技能要求精准对接,加强“双师型”教师和实训基地建设。推广企业订单、劳动者选单、培训机构列单、多渠道买单培训模式,提升培训供给与产业需求匹配效率。

三是畅通新职业发展通道。推广产教评技能生态链,围绕产业链构建职业序列,并以新职业发布动态更新。鼓励龙头企业参与制定国家职业标准并纳入薪酬体系,切实提升技能等级证书的含金量。深入实施“新八级工”制度,畅通晋升通道,以清晰的成长阶梯增强新职业的吸引力和稳定性。

四是促进人岗匹配更加高效。建设新职业就业信息平台,整合岗位、培训等数据,提高劳动力供给与产业发展需求匹配度。推动新职业培训资源和就业服务向县域、基层延伸,支持中西部地区结合本地产业特色培育新职业,依托区域劳务协作和远程就业新模式,让更多劳动者共享新职业发展红利。

总体来看,新职业是就业增量孕育的重要源头。唯有以职业标准的及时开发打通技能认定环节,以高质量培训打通能力提升环节,以企业设岗打通就业吸纳环节,以精准服务打通人岗匹配环节,才能把技术进步催生的新赛道转化为千家万户可感可及的新岗位,为高质量充分就业注入持久动能。

(作者系中国劳动和社会保障科学研究院人力资源研究室主任、研究员)

