2025年10月中旬至12月中旬

加力促就业行动来了

人力资源服务机构

活动时间

## ( 问题探讨

# 人工智能时代的工作范式变革与人力资本价值重构

观点

人工智能技术的发展将 带来岗位的系统性重构、组织 形态的适应性转型与人力资 本的价值重塑。要以发展、系 统的眼光审视"任务""能力" 与"价值创造"的流动与重组。

人工智能时代,我们正在经历的并非简 单的职业兴替,而是一场贯穿技术、组织与人 力资本系统的工作范式变革。今年8月国务 院印发的《关于深入实施"人工智能+"行动的 意见》提出,要创造更加智能的工作方式,探 索人机协同的新型组织架构和管理模式。

人工智能技术的发展将带来岗位的 系统性重构、组织形态的适应性转型与人 力资本的价值重塑,劳动者也需要确立新 的发展坐标。

#### 岗位的"创造性重塑"

"创造性破坏"理论深刻揭示了技术 革命通过摧毁旧结构、催生新形态推动经 济发展的动态过程。人工智能正以类似 方式,对就业结构进行重塑。

-方面,人工智能技术能够对传统岗 位进行赋能升级,推动岗位价值跃迁。"替 代论"往往静态看待现有岗位,忽略了岗 位实为一系列"任务"的集合。人工智能 擅长处理重复性、规则化的常规任务,从

而将劳动者从繁琐操作中解放出来,转向更 需要人类智慧参与的判断性、创造性思考和 复杂沟通等任务。例如,医生得以聚焦疑难 诊断,律师专注于案情策略,会计师转向风险 管控——这些不仅提升了工作效率,更推动 岗位向价值链高端跃升,强化其智力密集与 人文关怀的双重属性。

另一方面,人工智能的兴起也推动新岗 位的出现。历次科技革命均伴随旧岗位的消 退与新职业的兴起,人工智能时代亦然。据 预测,数据分析师、人工智能系统架构师、自 动化工程师等岗位需求将显著增加。更为重 要的是,一批跨领域的新兴职业随之诞生,这 些岗位普遍体现出"技能偏向型技术进步"特 征,强调与人工智能形成互补的社会智能、高 级认知与创新素养。

此外,人工智能的发展也意味着劳动力 市场的优化,人工智能可以在劳动力短缺与 高危领域实现补位,促进经济社会的可持续 发展。面对制造业、护理行业等领域出现的 劳动力结构性短缺,人工智能与机器人可有 效弥补人力不足,保障社会经济平稳运行。 在采矿、消防、救援等高危作业中,人工智能 系统能替代人工执行任务,极大降低安全风 险。这不仅体现出技术对生产力的解放,更 是对劳动者生命尊严的有力守护。在此意义 上,人工智能已超越单纯的经济工具,成为支 撑社会可持续发展的基础性力量。

#### 组织形态的适应性转型

技术形态决定组织形态。工业时代建立 的科层制组织,以其标准化、专业化与可控性 适应了规模化生产需求。然而,面对快速迭 代、高强度创新、人机协同的人工智能时代, 其刚性结构的弊端日益凸显,组织形态将随 之发生"适应性演化"。在新型组织中,劳动 者的范畴已从人类员工扩展至"人类一智能 体"协同系统。组织架构不再是固化的金字 塔结构,逐渐演变为由多元智能节点构成的、 动态调节的任务网络。AI智能体作为"数字 员工",嵌入组织流程,承担信息处理、模型构 建与决策支持等职能。不同于执行单一指令 的传统软件,智能体能够理解语境、感知环境 并自主实施任务序列。例如,营销智能体可 实时追踪市场动态,生成内容初稿,交由人类 专家进行创意深化。组织的基本单元因而从 "人类团队"转向"人机混合小组",组织边界 趋于模糊,形成高度弹性的"无边界组织"。 管理者的角色也随之转型,转变为目标制定 者、规则设计者与团队赋能者,其核心职责是

实现人智与机智的优势叠加与协同增效。 人机协同这种组织形态对组织管理提出 了全新要求。管理者需要面对文化融合、信任 校准与绩效重构等新课题。首先,管理者需要 培育"人机共生"文化,化解员工对技术的焦 虑,树立"AI即伙伴"的认知。其次,需建立"校 准型信任"——既不盲目依赖,也不无故排斥, 而是基于对AI能力与局限性的理性认知。绩 效评估体系也需重塑,从简单考核工作时长与 产出数量,转向评价员工在人机协作中处理复 杂问题的能力、创造的价值与战略思维水平。

#### 人力资本的价值重构

随着工作范式的深刻变革,压力与机遇将 落在每一位劳动者身上。确立其在人工智能 时代的新坐标,有赖于对人力资本实施战略性

且持续的投入。传统的"学习一工作一退休" 线性生涯模式将逐步让位于"学习一工作一再 学习一再工作"的韧性发展路径。劳动者需建 立起不断迭代知识结构、适应角色变化的意识 和能力。未来劳动力的核心竞争力,将愈发体 现为机器难以模拟的"人性特质",包括批判性 思维、复杂问题解决能力、创造潜能、共情能力 与社会协作素养等。在人工智能参与决策的 背景下,人类还需承担最终的伦理判断与价值 权衡。普及人工智能素养,理解其能力边界与 协作逻辑,应成为国民教育与职业培训的核心 内容。政府、高校与企业应共同构筑响应敏 捷、机会公平的终身职业教育体系,为全民技 能提升提供制度性支撑。

需要强调的是,技术发展路径存在不确 定性,市场力量可能偏好高回报但高就业冲 击的应用方向。因此,公共政策应发挥双重 功能:一方面,编织牢固的社会安全网,设立 转型扶持计划,为受影响的劳动者提供缓冲 与再就业援助;另一方面,通过研发投入、税 收优惠等政策工具,引导科技创新向社会效 益显著、能够创造高质量就业岗位的领域发 展,如医疗卫生、绿色能源、教育服务等。

综上,人工智能时代的工作范式变革,实 为一场深刻的生产关系调适。它促使我们超 越对"岗位"的静态认知,以发展、系统的眼光 审视"任务""能力"与"价值创造"的流动与重 组。在此过程中,劳动者的新坐标不应由技 术界定,而应源于人类的自觉认知与主动塑 造。在人工智能时代,人类的深层能力-思考、创造、关怀与选择等才是劳动者所需要 的核心能力,也是人力资本的价值基础。

(作者单位:北京师范大学经济与工商管理学院)

### 主要措施 ● 广泛归集市场就业岗位 ● 鼓励人力资源服务机构主动对接重大项目、重大工程、重 点企业、重点领域以及城乡社区基层,深入挖掘岗位需求。发 挥人力资源服务产业园集聚优势,整合市场就业岗位。 ● 精准定向投放求职招聘信息 ● 指导人力资源服务产业园、人力资源服务机构搭建一体化

求职招聘服务平台,鼓励网络招聘平台开设招聘专区,定向覆 盖重点群体和重点用人单位, 有效促进供求信息精准匹配。

加 密 举 办 招 聘 活 动

动员人力资源服务机构开展定制化、个性化招聘活动,在

分地点举办现场招聘活动,提升求职对接效率。 ●创新打造数智化就业服务模式●

人力资源服务产业园开立常设性招聘场所,分群体、分行业、

技术在求职招聘领域实现场景落地。基于海量数据和算法优势, 让智能化就业服务推送到人, 触手可及。

【 • 着力强化规范诚信服务 •

鼓励人力资源服务机构发挥创新主体作用,促进人工智能

指导人力资源服务机构提高服务标准, 筑牢合规经营风控 防线,构建法治化、规范化、诚信化人力资源服务生态。

## **G** 观点撷英

# 劳动用工中算法应用的影响与治理探讨

10月25日,由天津大学法学院主办的国家社科基金重 大项目"数智时代劳动管理中算法深度应用的社会影响与法 律治理研究"开题论证会暨"数智时代社会法的守成与创新" 研讨会召开。与会专家围绕劳动用工中的算法治理展开深 度研讨,为数智时代劳动者权益保障的守正创新建言献策。

在数智时代劳动场景中,用工管理模式的变革带来的 机遇和挑战并存。互联网、大数据等技术的发展催生了一 系列新经济新业态,算法也被引入用工管理之中,作为新生 事物,新业态用工和管理模式给现行劳动法律体系带来严 峻挑战。企业广泛运用算法进行用工管理,是数智社会劳 动用工形式发展的必然趋势。要在未来发展中增强企业的 竞争力,促进企业安全健康发展,要积极深入研究新情况, 从立法、执法、司法、守法等多层面积极应对算法应用给劳 动者权益保障带来的挑战。

--中国法学会学术委员会副主任、中国社会法学研

算法管理问题是一个小切口,但它呈现出的是未来劳 动法律发展中的大问题——技术革命所带来的难题遍及整 个劳动世界,必须深入思考如何作出合理应对。对于算法 治理,需要劳动法和相关部门法多管齐下,这就要求厘清各 个部门法之间的关系。同时作为规制法,劳动法要保护劳 动者,也要避免影响企业发展,如何把握好治理的尺度需要

——中国人民大学法学院教授、中国社会法学研究会 常务副会长 林嘉

从人类历史发展的角度看,用工管理的算法化具有必 然性。如何规范算法技术的发展是一个重要议题。算法管 理兴起于平台用工,并逐步扩散至整个劳动世界,对不同行 业劳动者都会产生一定影响。作为保护劳动者的一个切 口,围绕算法展开研究具有可操作性和确定性,是一个良好 的着力点。但在目前的劳动法律体系中没有算法规范的内 容,为此,需要创新思维,对以往的劳动法律知识、规范体系 进行重新检视和再运用,并结合算法技术特点进行内容创

新,以实现对算法管理的体系化规范。 ——天津大学法学院教授 田野

算法管理带来了劳动领域的深刻变革,必须全面看待 算法管理的积极和消极影响。一方面,算法管理切实提高 了劳动生产力、管理效率,助力数字经济的蓬勃发展;另一 方面,算法管理也催生了劳动关系是否成立、劳动者权益如 何保护等诸多法律难题。因此,对算法的应用要进行规范

而非抵制,技术变革的同时也需要法律的完善与跟进。 ——深圳大学法学院教授 侯玲玲

对于算法管理的规制不能只有一条路径、一类工具与 一个主体,需要采取系统化的治理思维,包括治理的原则、 路径、规范、主体、工具以及环节等方面都需要加以明确和 规范,进而才能形成完备的协同治理框架。在规制主体上, 不仅要涵盖运用算法的企业、劳动行政部门、立法机关、司

法机关,还要引入工会、行业协会等组织和机构。 ——武汉大学法学院副教授 班小辉

算法在用工管理中的广泛应用给现有的劳动法律规范 提出了一个新课题,对于如何适用劳动法,要保持相对谨慎 的态度。目前,劳动法律面临着劳动者的工作时间、空间解 构,劳动合同规制以及监管失灵等挑战,可以通过系统梳理 国际治理经验,以立法论和解释论为指引,探索构建以劳动 法路径规制算法管理的可行方案。

——西北政法大学教授 曹燕

数智时代算法已深度嵌入劳动管理的全过程,传统用工 管理职能正被数据驱动的算法系统所取代,作为核心资源,数 据应由数据法进行治理,但目前相关规制主要集中于个人信息 保护,对职场适用性的关注不足。数据法在算法应用的治理上 可以发挥重要作用,应充分发挥其制度价值,规制建构应贯穿 数据使用的全周期,形成劳动场景下的数据权利义务体系。

——北京外国语大学法学院教授 闫冬

**G** 热点思考

# 以全职业周期服务理念构建职工服务体系

◢∥ 观点

以服务职工全职业周期 为主线,聚焦职工最关心、最 直接、最现实的利益问题,全 面赋能职工成长发展,全力 服务经济社会发展大局。

为认真学习贯彻落实习近平总书记关 于工人阶级和工会工作的重要论述,按照 全总创新实施"559"工作部署和山东省委 工作要求,不断深化产业工人队伍建设改 革,山东省总工会创新实施"齐鲁职工乐业 工程",以服务职工全职业周期为主线,全 面赋能职工成长发展,全力服务经济社会 发展大局。

### 全职业周期职工服务体系框架

服务职工群众,就要瞄准职工需求,全 方位服务职工就业、成长、成才的整个职业 周期。全职业周期是一个劳动者从进入劳 动力市场到最终退出职业领域的完整职业 生涯过程。将这一概念引入工会工作体 系,有助于实现对工会工作的系统设计和 对职工职业周期的完整覆盖。

"齐鲁职工乐业工程"将职工的职业发 展视为一个连续的过程,为其提供从"职业 起点"到"职业终点"的系统性、持续性支



"五育研学"将思政教育 与职工子女成长、职工家庭需 求、社会资源整合等深度结 合,从多方面拓宽实践路径。

贺严 谭丙华

工会夏令营是工会联系职工的有效载 体,既能引导职工子女传承红色基因、坚定 理想信念,又能拓展重点群体服务路径,增 强职工的获得感、幸福感、安全感,为职工 思想政治教育探索出新的路径。

当前,职工队伍结构发生深刻变化,新就 业形态劳动者、青年职工占比持续提升,价值 诉求与认知方式多元化。一方面,职工对思 政教育"代人感"需求增强,单纯理论灌输较 难引起情感共鸣;另一方面,职工家庭对子女 成长的教育期待,与工会服务从"物质保障" 向"精神滋养"的升级需求叠加,亟需构建覆 盖职工个体与家庭的思政教育体系。

"五育研学"融合思想引领、理论指导 与实践育人,结合教育与劳动实践、美育浸 润,遵循代际传递规律,契合青少年认知特 点与家庭关切,能够实现思政理念"软渗 透":教育对象延伸,以职工子女为切人点, 通过"子女受教育一家庭共讨论一职工受 触动"链条,将思政教育从职工个体拓展至 家庭;内容深度融合,打破思政教育壁垒, 融入红色传承、劳模精神等,实现"一课多 育";场域开放拓展,整合首都红色场馆等 资源,让静态学习与动态体验相得益彰。

持,形成一个连续衔接的服务生态体系。该 工程搭建了"1+6+23"工作体系,"1"即《关于 实施"齐鲁职工乐业工程"的意见》,"6"即6 大子工程,"23"即23个工作项目。"6+23"中, "职业启航工程"聚焦"人口",包括"新雁起 飞""工会送岗""新业护航"和"人会进家"4 个工作项目,主要服务职工职业发展起点,帮 助迈好职业生涯"第一步"。"职业赋能工程" 包括文化润心、技能培训、数智赋能、民主管 理和建功激励5个项目,主要帮助职工提升 技能水平、文化素质和创新能力。"安业陪伴 工程"包括安全守护、困难救助、法律服务、薪 资保障和全心惠工5个项目,主要保障职工 就业稳定与合法权益。"兴业攀登工程"包括 职工创新、工匠培育、工匠薪火3个项目,旨 在激发职工创新创造活力,实现职业价值跃 升。"职工焕新工程"包括淬火历新、暖新关 爱、助力创业3个项目,主要帮助职工实现职 业生涯转型和可持续发展。"职工晚霞工程" 关昭"出口",包括老骥传承、牵手荣退、回望 连心3个项目,目的是实现技能经验传承,增 强退休职工的荣誉感、归属感。

"齐鲁职工乐业工程"的23个工作项目 把6个子工程细化为可操作的具体工作内 容,确保职业发展与权益保障并重,支持成才 与困难帮扶兼顾。该体系还将工会服务向就 业前的"准备期"和退休后的"发挥余热期"延 伸,体现了服务理念的前瞻性与人文关怀的 情感性,真正实现了全周期覆盖、全过程陪 伴,充分体现了对职工主体地位的尊重和促 进职工全面发展的价值追求。

### 构建全职业周期职工服务体系的意义

随着经济社会发展和产业转型升级,工 会组织只有不断深化改革创新,以更加精准 有效的服务为职工职业生涯全过程提供持续 支持,才能不断满足广大职工对工会工作的 殷切期待。建立职工成长发展全职业周期服 务体系,正是基于对职工就业结构变化的主 动适应,对职工急难愁盼问题的积极应对,具 有鲜明的时代背景和现实的工作需要。

从推进工会工作来看,实施全职业周期服 务具有更广泛的作用。一是可以更加有效地 坚持以职工为中心的工作导向,通过一系列连 续性、贴心化的工作项目,让职工切实感受到 尊重、关怀和价值。二是可以更加充分地引导 社会关心关注不同成长阶段的职工群众及其 需求,打造多方共促职工成长的良好氛围。三 是可以更加精准地服务不同成长阶段的职工 群众,在工作上做到供需对路、高效服务。四 是可以更加紧密地型合社会发展热点需求,将 工会拓展为职工终身职业生涯的"陪伴者"和 "赋能者"。五是可以更加科学地集中各类社 会资源服务职工群众,有效破解工会在人财物 和专业技术等方面的局限,让更多职工群众享 受到高品质、专业化的服务。六是可以更加便 捷地帮助职工认识自身不同成长阶段的需求, 快速准确"定位"合适的服务项目,及时寻求工 会相应服务。七是可以更加有力地促进用人 单位为职工提供保障和支持,具体工作项目能 够使用人单位知晓"做什么""怎么做"。八是可 以更加积极地促进用人单位与职工的良性互

动,用人单位为职工成长发展创造环境,职工不 断增强对用人单位的认同感,积极构建和谐劳

### 为推进全职业周期职工服务提供坚实保障

"齐鲁职工乐业工程"聚焦职工职业发展 各阶段最关心、最直接、最现实的利益问题,是 工会组织履行服务和维权基本职责的有益探 索。有效开展全职业周期的职工服务,需要科 学的方法策略和有力的工作保障。

一是坚持一体化发力。工会组织要积极 与有关部门单位协调配合,广泛争取社会各界 支持参与,凝聚工作合力,激发工作动力,携手 推动工作项目落地实施。二是坚持精准化服 务。把握职工需求多元化特点,用阶段性、分 众化的工作项目,努力让不同的职工群体广泛 受益。三是坚持品牌化实施。以品牌增强效 应,坚持用好行之有效的老工作品牌,与时俱 进打造新工作品牌,构建品牌工作矩阵,为职 工群众提供易辨识、易寻找的工会服务品牌 四是坚持阶段化实施。对成熟的工作项目抓 细抓实,对暂不具备全面落实条件的,立足"早 一天"开展工作,引导地方工会或企事业单位 及其工会创造条件分步实施,待条件成熟后全 面推广。五是坚持可持续推进。根据形势发 展和职工需求变化,及时调整、优化和丰富工 作项目,不断改善工作推进措施和方法。六是 坚持融合化发展。与党政中心工作相融合,与 新经济形态相融合,与数智化发展要求相融 合,更好服务工作大局和职工群众。

(作者为山东省总工会党组成员、副主席)

## 【 工作研究

## "五育研学"拓宽职工思政工作实践路径

"五育研学"以"五育融合、以德为先""五 育融创、劳动报国"为核心理念,将思政教育 与职工子女成长、职工家庭需求、社会资源整 合等深度结合,从多方面拓宽实践路径。

第一,厚植红色基因,夯实职工思政教育 根基。红色文化是职工思政教育的宝贵资 源。"五育研学"通过"专题学习+场馆体验+ 文化浸润"三维联动,将红色基因融入青少年 成长,辐射职工家庭,实现代际传递。

一是专题学习明方向。组织小营员观看 习近平新时代中国特色社会主义思想专题 片,以新时代发展成就具象呈现,让青少年感 受祖国强大、树立民族自豪感,情感体验经家 庭分享传递给职工,强化职工对国家发展的 认同。二是场馆体验强认知。依托红色场 馆,以实物展品、影像资料为载体,将"爱党爱 国""劳动光荣"等抽象理念转化为可触摸场 景。三是文化浸润育情怀。在荣宝斋观摩木 版水印、在中国书店参与典籍文化展,让青少 年感受中华传统文化魅力,文化自信反哺家 庭,推动职工形成"文化自信一民族认同一岗 位奉献"价值链条。

第二,激活劳模力量,培育职工劳动精神 内核。劳动模范是工人阶级的优秀代表,是 思政教育的"活教材"。"五育研学"通过"奋斗 叙事+代际对话+多维渗透",让劳模精神从 "榜样宣传"变为"成长养分"。

劳模以第一人称讲述成长经历,将零散 工作片段转化为"困境一突破一成就"的讲述 逻辑,契合青少年认知。"代际对话"打破传统 榜样教育"距离感", 劳模与小营员互动, 解答 成长困惑,让劳模精神、劳动精神、工匠精神 转化为可内化的成长路径。小营员将劳模故 事带回家,引发职工对"岗位价值"的思考。

第三,整合"大师资",打造职工思政协同 格局。办好大思政课,关键在教师。"五育研 学"突破传统师资局限,构建"院士专家+劳模 工匠+行业翘楚+青年才俊"的"大师资"体系, 实现跨界协同、优势互补,各领域专家以生动 故事,将思政教育融入知识传授、文化体验。

"大师资"体系彰显了职工思政教育的开 放性:一方面,专家新视角弥补传统思政教育 在科学素养、文化视野等方面的不足;另一方 面,教师与志愿者协同,确保教育内容适配职 工需求与青少年认知。如成长领航环节,教 师围绕"4D打印""安全逃生"设计互动讨论, 让青少年在实践中深化认知,使思政教育从 "单一灌输"变为"多元赋能"。

第四,贯通"双课堂",拓展职工思政教育 边界。职工思政教育要打通"小课堂"与"大 社会"壁垒,通过"场域延伸+关系重构+效能 跃升"实现职工思政教育多维拓展。 教育场域从工厂车间延伸至家庭生活空

间,小营员将研学所得红色认知、劳动理念带

回家,引发家庭讨论,形成"厂区一家庭"教育 闭环。同时,构建"青少年一职工一社会"代际 互动关系,青少年新认知反向影响职工。此 外,提升教育效能,从个体影响向群体扩散,形 成"涟漪效应"——职工分享让思政教育从"个 人体验"变为"集体共识",工会开放服务模式 吸引更多社会资源参与职工思政教育。

这样的职工思政教育具有实践育人本质, "社会大课堂"体验在"家庭小课堂"中强化,最终 转化为职工思想认同与行动自觉,实现"教育一 个孩子,带动一个家庭,影响一个群体"目标。

"五育研学"带来诸多启示,如坚持以职工 为中心,将思政教育与职工家庭需求、子女成 长结合;注重"体验式"教育设计,通过场景化、 互动化活动,让思政教育具象化;强化资源协 同,形成"工会搭台、多方参与、共同育人"格局。

未来,可在以下几个方面继续深化。完 善"企业主导、工会搭台、家庭参与、学校协 同"机制,开发标准化课程体系,让"五育研 学"从"暑期活动"变为"常态化教育";针对不 同群体设计差异化活动,如为新就业形态劳 动者子女增加"数字劳动"体验,为边境职工 子女强化"家国情怀"教育;建立效果评估体 系,通过"职工满意度调查""子女成长追踪" 等指标,持续优化活动设计,让"五育研学"成 为新时代职工思政教育的亮丽名片。

(作者单位:中国劳动关系学院)