



学习贯彻党的二十届四中全会精神·纵横谈

□ 朱继

让就业“长”在产业上
是一种兼顾效率与公平的发展智慧

□ 黄燕芬

党的二十届四中全会提出，“要促进高质量充分就业”。就业与产业之间存在着血肉相连、唇齿相依的共生关系。产业是就业的载体，为劳动者提供生存发展的空间；就业是产业的根基，为产业升级提供源源不断的人力资本与创新活力。在当前全球产业链重构与技术变革加速的背景下，推动二者深度融合，是破解结构性就业矛盾、增强经济韧性的必由之路。

就业从“生存型”向“发展型”转变
产业链的长度往往决定了就业链的厚度

产业是就业的土壤，就业是产业的根系。首先，产业升级重塑就业形态与质量。产业发展的水平直接决定了就业的“蛋糕”有多大以及“成色”如何。传统产业的技术改造并非简单的机器换人，而是会催生出大量全新的复合型岗位。以新能源汽车产业为例，其爆发式增长不仅保留了传统汽车制造的装配岗位，更催生了“三电”系统工程师、电池回收处理员、充电桩运维专家以及智能座舱测试员等全新职业。同样，生物医药产业链的延伸，使得基因测序师、生物信息分析师等高精尖岗位大幅增加。产业越向高端化、智能化、绿色化迈进，岗位的技术含量和薪酬水平就越高，从而推动就业从“生存型”向“发展型”转变。其次，就业结构映射并反哺产业结构。劳动力在部门间的流动是产业结构优化的晴雨表。劳动力从低生产率部门（如传统低端制造、简单农业）向高生产率部门（如数字经济、高端服务）的转移，本身就是资源配置效率提升的过程。当大量掌握数字技能的劳动力涌入服务业，会推动生活性服务业向高品质和多样化升级，促进生产性服务业向专业化和价值链高端延伸。

这种“人随产走”的流动，不仅解决了劳动力过剩部门的就业压力，更为新兴产业提供了必要的要素支撑，加速了产业升级。

技能与岗位的动态匹配是核心机制。一要瞄准技术进步引发的“技能鸿沟”。每一次技术革命都会带来技能需求的剧烈震荡。当前，人工智能、大数据、云计算等技术的广泛应用，使得重复性、规则性的岗位加速消失，而对创造性、解决复杂问题能力的岗位需求激增。如果教育培训体系滞后于产业变革，必然会导致“有人没活干”和“有活没人干”并存的结构性错配。二要构建产教融合的闭环系统。解决这一矛盾的关键，在于打破教育与产业的壁垒，建立全链条的响应机制。这要求政府、企业与院校形成合力。在需求端，要利用大数据分析产业趋势，预测未来3—5年的紧缺职业清单；在供给端，职业院校要根据清单动态调整专业设置，推行“订单式”培养；在反馈端，要建立就业上岗后的技能评价反馈机制，倒逼培训内容更新。只有实现“产业需求—标准开发—教育培训—就业反馈”的闭环，才能确保技能供给始终与产业升级同频共振。

推动产业链与就业链的协同演进。一要通过产业链延伸拓展就业空间。产业链的长度往往决定了就业链的厚度。一个产业如果只停留在原材料加工或组装环节，吸纳的就业能力有限且附加值低。当产业链向上下游延伸—向上游延伸至研发设计、检验检测，向下游延伸至品牌营销、供应链金融、售后服务—就能成倍地创造出知识密集型和技术密集型岗位。消费电子产业从单纯的代工制造向“研发+品牌+生态”转型，创造了大量工业设计师、APP开发工程师、数字营销专家，将就业链从单一的工厂线延伸到了写字楼和创意园。二要利用产业集群化产生的“人才磁场”。产业集群通过规模效应和集聚效应，能够显著降低人才搜寻成本和匹配成本，形成强大的“人才磁场”。长三角电子信息产业集群汇聚了从芯片设计到封装测试的全产业链，这种完整的生态使得全球研发人才愿意在此聚集。同时，人才的集聚又促进了知识溢出和技术扩散，进一步增强了产业的竞争力，形成了“以产聚人、以人兴产”的良性循环。

就业优先政策也是宏观政策
不仅要看GDP贡献和税收，更要算一本“就业账”

中国通过将就业优先政策置于宏观政策层面，通过顶层设计与基层创新相结合，正在系统性地推动就业深度嵌入产业演进的全过程。

以产业规划引导就业布局，从“事后补救”转向“事前评估”。《“十四五”就业促进规划》首次将就业优先政策置于区域发展、产业投资、公共政策的优先序，明确要求在制定产业政策时同步评估对就业的吸纳和挤出效应。国家发改委与人社部联合建立的“重大项目就业影响评估机制”具有标志性意义。这意味着，国家在审批集成电路、新能源汽车、生物医药等重大项目时，不仅看GDP贡献和税收，更要算一本“就业账”——项目预计带动多少直接就业？是否配套了技能培训方案？从源头上确保产业项目成为就业的“增量源”。

以技能升级支撑产业转型，打造“大国工匠”队伍。“职业技能提升行动”是一场大规模的劳动力素质再造工程。通过政府补贴，累计超过1亿人次参加了技能培训，特别是针对工业机器人系统操作员、无人机驾驶员等新

职业，让传统劳动者向数字工匠转型。全面推行“中国特色企业新型学徒制”，改变了过去学校培养与企业需求脱节的状况。政府按每人每年4000元—8000元的标准补贴企业，鼓励企业“招工即招生、入企即入校”。这种模式将生产一线的实操经验与学校理论知识无缝对接，直接为企业量身定制适配产业升级的技术工人。

以新动能拓展就业空间，拥抱“数字时代”。中国高度重视平台经济在稳就业中的“蓄水池”作用。数据显示，2022年各类平台企业依托灵活就业工模式，直接或间接带动就业约2.4亿人。从外卖骑手、网约车司机到直播带货主播、在线心理咨询师，平台经济极大地降低了就业门槛，为不同群体提供了多元化的收入来源。在人工智能、大数据、区块链等关键数字领域，实施“青年就业启航计划”。政府通过提供生活补贴、住房安居、科研启动资金等政策包，吸引和留住高数字技能人才，确保数字产业不缺“最强大脑”。

以区域协同优化就业配置，打破壁垒，流动增值。

产业变革的速度一般快于人才培养的速度
前瞻性产业政策需要同步设计“就业预案”

前瞻性产业政策需同步设计“就业预案”。从一般情况看，产业变革的速度往往快于人才培养的速度。在布局量子计算、类脑智能、合成生物学等未来产业时，政府部门应提前发布《未来产业人才需求指南》。引导高校在本科、研究生阶段增设微专业或交叉学科；建立产业人才的“蓄水池”计划，对从事前沿基础研究的青年人才给予长周期的稳定支持，避免因产业爆发期人才供给不足而制约发展。

中小微企业作为就业主阵地，需精准滴灌。中小微企业贡献了80%以上的城镇劳动就业，但抗风险能力较弱。除了常规的减税降费，更需要通过普惠金融定向支持。2023年对中小微企业的普惠贷款增

速持续高于各项贷款平均增速，这正是为了给中小微企业留出“保就业”的现金流。此外，应建立政府集中采购向中小企业倾斜的机制，通过稳定订单来稳定岗位。

灵活就业保障体系亟待完善，填补制度鸿沟。随着“零工经济”成为主流就业形态之一，传统基于“劳动关系”的社会保障体系已难以覆盖。正在试点的“新就业形态人员职业伤害保障”是一次重大制度创新，它打破了必须签劳动合同才能参保的限制，将外卖骑手、网约车司机等纳入保障范围。未来，还需进一步探索适应灵活就业人员特点的养老保险、医疗保险制度，让灵活就业也能“体面养老”。

粤港澳大湾区利用“一国两制”制度优势，构建了“香港基础研究+深圳技术转化+珠三角高端制造”的产业链分工，同时也实现了就业的优化配置——港澳的设计、法律、金融人才与珠三角的工程师、高级技工实现优势互补。成渝地区双城经济圈打破行政区划限制，建立电子信息产业用工调剂机制。企业间共享用工信息，淡季输出、旺季输入，年调剂技工超5000人次，有效解决了区域间“用工荒”与“就业难”的时空错配。

以社会保障兜底转型风险，为产业升级托底。在钢铁、煤炭等行业去产能过程中，实施的“就业新起点计划”不仅仅是给钱，更是通过提供转岗培训、创业贷款贴息、公益性岗位兜底，帮助传统产业工人“转岗不下岗”，实现从“黑领”向“蓝领”甚至“白领”的跨越。打破失业保险基金“只能保生活”的传统，允许企业从失业保险中提取资金用于职工技能提升。职工取得职业资格证书即可申领1000元—3000元补贴，极大地提高了劳动者主动适应产业变革的积极性。

总而言之，让就业深度扎根于产业的沃土，其本质在于推动人力资本积累与产业升级的同频共振。这不仅需要建立跨部门的高效协同机制——如工信部的产业规划与人社部的就业政策必须像齿轮般紧密咬合，更需要企业勇于承担培训主体责任，院校敢于打破学科壁垒，劳动者树立终身学习的理念。这不仅能结出经济高质量发展的丰硕果实，更能让每一位劳动者在产业升级的浪潮中通过技能提升实现个人价值，共享发展红利。这是一种兼顾效率与公平的发展智慧，也是实现共同富裕的必由之路。

（作者为中国人民大学吴玉章讲席教授、公共管理学院二级教授）

优化基层科技适老的“长辈模式”

□ 田舒卿

基层作为养老服务的“最后一公里”，既是老年群体需求的直接感知者、服务供给的一线实践者，也是科技与养老服务深度融合的关键核心载体。当前，科技赋能基层养老服务面临着三重挑战：标准化供给与老年群体异质性需求错位，既造成资源浪费，也导致服务效能不佳；量化考核催生服务机械化倾向，人文关怀缺失引发技术与人文融合梗阻；制度刚性约束加剧服务覆盖失衡，智慧养老项目可持续发展承压。打通基层堵点、激活基层动能，让科技精准适配养老需求、有效赋能养老实践，是当前积极应对人口老龄化、推动养老服务高质量发展的关键课题。

构建“需求—能力”精准适配的弹性供给机制

健全动态需求响应机制。支持基层开展常态化需求调研，绘制社区养老需求实时图谱，建立嵌入社区的老年群体需求常态化评估与反馈渠道，实现服务供给清单、补贴政策、技术方案等动态调整，在制度框架内赋予基层在服务包设计、供应商选择方面更大的灵活裁量权。

实施分层分类治理。根据养老需求实时图谱，对老年群体实施分层分类服务。针对养老资源相对薄弱的区域，智慧养老服务应聚焦安全监测、应急响应等基础保障服务；对于条件成熟的社区，则可重点探索精神慰藉、社会参与等维度的智慧化提升路径。同时，在制度设计上，

依据区域老龄化梯度、社区资源禀赋及老年群体异质性特征，精准差异化配置服务目标与技术路线。

着力破解老年群体“数字鸿沟”。一方面推动智能设备与服务平台的适老化认证升级，通过简化操作流程、优化界面设计，切实保障技术可及性。另一方面，聚焦老年群体数字素养提升，组织社区志愿者开展结对指导与持续技能培训，精准弥合老年群体的数字鸿沟。同时，保留电话呼叫、上门服务等传统服务通道作为必要补充，确保所有老年群体都能平等享有优质养老服务。

创新“效能—温度”并重的技术治理范式

推动技术应用场景化转型。突破单纯技术驱动逻辑，转向以老年群体核心生活场景需求为导向的应用范式。技术设备选型应遵循“安全—健康—情感”的价值序列，优先破解跌倒监测、慢病管理等“生存型”痛点，再逐步拓展至精神慰藉、社会参与等“发展型”需求。对于设备接受度较低的用户，应首先采用轻量化、低侵入性且效用可感知的技术方案，审慎平衡技术复杂度与用户接受度。

优化智慧养老服务的考核指标体系。打破单一数据依赖，在保留服务响应时效、问题解决率等核心量化指标的基础上，大幅提升软性指标权重，提升服务满意度、老年群体主观感知、心理安全感、社会参与度等软性指标的考核权重，避免服务提供者沦为完成工单指标的“工具人”。

建立安全可信的有限数据共享体系。在严格遵循隐私保护与安全规范的前提下，由区级层面主导，打通多部

门的数据壁垒，构建统一授权、分类分级、最小够用的老年服务主题数据库。为个性化、精准化服务推送提供坚实数据支撑，同时筑牢老年群体个人信息安全防线。

夯实多元协同赋能的制度支撑体系

激活基层实践创新活力。社区作为政策落地的“最后一公里”执行者，应当鼓励其立足自身职能定位与资源禀赋，结合老年群体需求特点、社区人际网络优势开展微创新，支持其在服务模式优化、技术应用适配、社区动员方式创新等方面的有益探索，让政策落地更贴合基层实际、更契合老年群体需求。同时，建立容错纠错机制，解除基层“重表面、轻实效”的顾虑。

健全养老服务机构长效运营保障机制。养老服务机构是推动养老服务提质增效的核心载体，需推动财政投入“重建设”向“重运营”转型，建立以结果为导向的绩效管理，将财政补贴与第三方评估结果、老年人实际满意度等关键绩效指标紧密挂钩，既激发养老服务机构提质增效的内生动力，也助力其提升自我造血能力。同时，拓宽筹资渠道，形成多元协同的筹资格局。

深化整体性治理改革。在区、街道层面成立实体化或高度赋权的工作专班，统筹民政、卫健、工信等关键部门，推动“一网统管”在养老领域的深度应用，实现跨部门业务协同联动与闭环处置，为基层提供“一站式”支持，减轻基层多头对接负担。

（作者单位：武汉科技大学马克思主义学院）

习近平总书记指出，精神是一个民族赖以长久生存的魂魄，唯有精神上达到一定的高度，这个民族才能在历史的洪流中屹立不倒、奋勇向前。从大别山舍生忘死的革命烽火，到长江流域万众一心的抗洪抢险，再到荆楚大地艰苦卓绝的抗疫斗争，在湖北这片红色热土上孕育形成的大别山精神、抗洪精神、抗疫精神，滋养着荆楚儿女创造了辉煌的历史业绩。当前，湖北正奋力推进加快建设中部地区崛起的重要战略支点，这就需要强大的精神力量来凝聚共识、鼓舞斗志、攻坚克难。我们要打造永不结业的三大精神实践课堂，为湖北改革发展事业提供强大持久的精神动能。

把准精神传承关键路径
让三大精神从历史的丰碑走入现实生活

精神的价值在于实践，精神的生命力源于传承。大别山精神诞生于革命年代的烽火硝烟，抗洪精神形成于抗洪抢险的惊涛骇浪，抗疫精神淬炼于疫情防控的生死考验。它们虽然诞生于不同的历史时期、不同的斗争场景，却有着一脉相承的精神内核与价值追求。这是我们宝贵的精神财富，也是推进支点建设不可或缺的精神动能。

支点建设是湖北奋力推进中国式现代化的深刻实践。它不仅是推动湖北高质量发展的战略指引性目标，也是弘扬传承三大精神的实践舞台。三大精神源头在历史，但其活力存于实践。如果脱离实践，精神的传承就容易沦为空洞的说教，难以真正触动人心、外化于行。支点建设所面临的产业结构调整之困、核心技术攻关之难、区域协调发展之阻，虽在表现形式上不同于过去，但所需要的信念定力、担当精神、协作意识和为民情怀，与三大精神的内核高度契合。

因此，在支点建设中弘扬传承三大精神，不是简单复述历史，而是要将精神内涵与时代任务紧密结合，把“坚定信念、坚韧不拔”转化为攻克“卡脖子”技术的执着追求，把“众志成城、万众一心”转化为打破行政壁垒、促进区域协同的强大合力，把“人民至上、命运与共”转化为持续改善民生福祉的实际行动，以实践为载体、以行动为传承，让三大精神从历史的丰碑走入现实生活，从精神的符号变为行为的准则，为支点建设注入源源不断的内生动力。正如万里长江从三江源发端，在荆楚大地汇聚成奔涌之势，三大精神也将在支点建设大潮中激荡出新的时代强音。

建好精神实践多元课堂
将课堂设在支点建设一线、关键领域

打造“永不结业”的实践课堂，需要跳出传统的宣讲模式，将课堂设在支点建设基层一线、关键领域，通过丰富的信息供给、鲜活的故事供给、系统的知识供给，让三大精神在支点建设中落地生根，转化为奋力谱写中国式现代化湖北篇章的生动注脚和实际成效。

在科技创新领域开设攻坚课堂。科技创新是发展新质生产力的核心驱动力，也是最需要精神力量支撑的重点领域。面对一些关键技术受制于人的局面，要将科研攻关一线作为传承三大精神的重要阵地。通过搭建集前沿动态、政策解读与“精神榜样”案例的平台，指明攻关方向，提供精神滋养。深入宣传科技工作者在“光芯屏端网”、智能制造、生命健康等湖北优势产业中突破技术封锁的感人事迹，用身边榜样激励创新热情。开展融科研方法论和精神内涵为一体的专业培训，引导科研人员特别是青年一代，树立“十年磨一剑”的恒心，培养协同攻坚的团队文化，让科技创新之花在湖北竞相绽放。

在产业发展领域开设转型课堂。构建现代化产业体系是支点建设的重中之重。传统产业“智改数转”、新兴产业“裂变跃升”、未来产业“赛道卡位”，都离不开精神鼓舞和思想指引。通过建立分析产业趋势、提供转型路径并融入精神指引的服务机制，帮助企业明晰方向、坚定信心、鼓足干劲。挖掘并讲述企业主动识变应变求变、推动实现技术革新、产品更新、模式创新的生动案例，展现精神力量对实体经济的推动作用。面向企业管理者和员工，开展战略思维、团队建设、精神传承的综合培训，提升企业攻坚克难的整体能力，让湖北制造在精神滋养中向湖北创造、湖北智造跨越。

在民生保障领域开设初心课堂。让发展成果更多更公平惠及全体人民，是经济发展的出发点和落脚点，也是“人民至上”价值理念的集中体现。通过打造公开透明、互动高效的民生服务平台，在提供政策服务的同时，展现基层工作者践行初心的温度。讲述基层干部、社区工作者切实解决群众急难愁盼的暖心故事，密切党群干群关系。加强对公共服务人员的专业能力和职业精神培训，让三大精神中蕴含的奉献精神、务实作风转化为提升服务效能的实际本领，让发展更有温度、幸福更有质感。

夯实常态长效运行根基
让学习融入日常、化作经常

“永不结业”，关键在于打破“一阵风”“阶段性”的局限，克服“重形式轻实效”“重启动轻长效”“学用脱节”的弊端，实现精神弘扬传承的常态化、长效化、实效化，让实践课堂真正成为支点建设永不枯竭的“加油站”和锤炼本领的“练兵场”。

推动学习机制常态化，确保精神传承持续深化。精神滋养贵在持之以恒。要将三大精神的深度学习，系统纳入党员干部教育体系、企事业单位培训计划和国民教育课程，明确学习要求，固化学习频次。充分利用数字技术，开发线上学习资源，同时依托红安七里坪、98抗洪纪念馆等湖北特有的红色资源和重大工程实践教学基地，推动线上线下融合，打破时空限制。针对不同领域、不同群体的特点，设计精准化、差异化的学习内容与形式，实现全员覆盖、重点突出，让学习融入日常、化作经常。

健全保障机制长效化，切实推进实践落实到位。长效运行需要坚实的制度保障。要构建党委统一领导、宣传部门牵头协调、有关部门各负其责、全社会积极参与的工作格局，形成合力。建立财政投入、社会支持、资源整合的多元保障机制，鼓励和引导社会力量参与。同时，要建立运用以实效为导向的综合评价体系，不仅要看组织了多少活动、覆盖了多少人群，更要重点考察精神力量是否真正转化为科技创新突破、产业发展升级、民生福祉改善、区域协同深化的实际成效，推动树立重实践、看实绩、求实效的鲜明导向。

完善转化机制实效化，全面促进知行有机统一。传承的落脚点在实践。要搭建广阔的实践转化平台，广泛开展“岗位建功”行动，引导干部群众立足本职工作践行精神；围绕支点建设重大任务、重点工程，组织实施系列专项攻坚行动，在实战实践中检验和升华精神力量。建立健全典型引领与正向激励相结合的工作机制，大力选树宣传各行各业践行三大精神先进典型，让榜样可亲、可学、可追。同时，要建立动态监测与优化提升的闭环管理机制，定期评估精神传承转化为发展实效的情况，畅通意见及反馈渠道，根据实践发展需求和群众反映，持续优化实践课堂的内容与形式，确保其始终保持生机与活力。

精神火炬照亮征程，实践熔炉淬炼担当。锚定加快建成中部地区崛起重要战略支点的历史方位、战略定位，打造永不结业的三大精神实践课堂，从长江之滨到汉水两岸，从江汉平原到鄂西群山，精神的力量必将融入荆楚大地的血脉，化作荆楚人民的精神行动。

（作者单位：中国地质大学[武汉]国际教育院）

打造永不结业的三大精神实践课堂