

新经济背景下新职业青年发展的困境及路径

谭子恒

(华侨大学,福建 泉州 362021)

摘要:以新技术、新产业和新业态为范畴的新经济催生和衍生出了大量新兴职业。“80 后”“90 后”青年作为从事新职业的主力军,具有鲜明的群体特点和发展诉求。在协同理论的分析框架下,新经济与新职业构成协同关系,但在实践中存在着传统产业融入新经济进程缓慢、新职业技能等级认定滞后和新职业人才培养能力不足等不协同要素,这对新职业青年的发展产生了一定阻碍。建议进一步推进新职业技能等级认定相关工作,鼓励校企合作,精准化培养新职业青年人才,加快推进重点产业融入新经济,畅通新职业青年诉求反馈通道。

关键词:新经济;新职业青年;协同关系;发展诉求

中图分类号:D669.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-9303(2022)02-0029-09

一、新经济与新职业的内涵

(一)新经济的内涵

“新经济”是与“传统经济”相对的概念,最早由美国《商业周刊》在 1996 年 12 月提出,并经常同信息经济、数字经济、大数据产业、互联网+等概念交叉重叠使用^[1]。2016 年,李克强总理在《政府工作报告》中首次提到“新经济”,并将其描述为新技术、新产业和新业态,但目前国际社会还没有通用的关于新经济的界定^[2]。中国学者更多是从本质、结构和发展的角度对新经济加以理解。王全兴从本质出发,认为新

经济是信息化和全球化背景下由信息科技及其应用产生的新型经济形态^[3];戚聿东也从本质出发,认为凡是与信息技术及其应用相关的新技术、新产业、新业态、新模式,均可归到新经济范畴内^[4];任保平基于结构的视角,将新经济描述为知识型经济、创新型经济、绿色型经济、共享型经济、开放型经济、数字化经济与个性化经济的集中体现^[5];师博从经济发展的角度,认为新经济的标志在于新要素、新产业与新经济运行形态的出现,新经济也是中国经济高质量发展的新动能^[6]。从上述学者的定义来看,新经济是科技革命推动下的新型经济形态和经济发展新动能,主要围绕着新技术、新产业、新业态、

收稿日期:2021-11-29

作者简介:谭子恒(1998—),男,四川南充人,华侨大学国际关系学院 2020 级硕士研究生,研究方向:侨务政策与理论、政府规制。

新模式展开,新技术是新经济的核心要素。随着新技术的不断变革,现有产业、业态和模式也将持续演进,新经济的内涵和外延将不断拓展。

(二) 新职业的内涵

围绕新技术、新产业和新业态,新经济已成为我国经济转方式、调结构及化解产能过剩的重要抓手,为社会创造了大量就业机会,大量新职业应运而生并随着新经济的动态发展不断充实。综合其他学者的研究成果,本文中的新职业是指《中华人民共和国职业分类大典》中未收录或是近几年才收录的,社会经济发展中已有一定规模从业人员,且具有相对独立成熟的专业、技能要求的职业^[7]。2015年版《中华人民共和国职业分类大典》颁布后,国家人力资源和社会保障部、国家市场监督管理总局、国家统计局于2019年4月1日、2020年2月25日、2020年6月28日和2021年3月9日先后四次将一些新职业纳入《中华人民共和国职业分类大典》。截至目前,共有56个新职业获得官方认可,涵盖专业技术人员,社会生产服务和生活服务人员,农、林、牧、渔业生产及辅助人员,办事人员和有关人员,生产制造及有关人员等五大类别,主要集中在工程技术、信息技术、健康服务等领域,展现出时代发展新趋势^[8]。

人工智能工程技术人员、物联网工程技术人员、大数据工程技术人员、云计算工程技术人员、集成电路工程技术人员等新职业是新技术背景下颠覆现有技术,服务新旧动能转换必要的人力资源;工业机器人系统操作员、工业机器人系统运维员、服务机器人应用技术员、智能硬件装调员等新职业是新产业背景下,解决劳动力缺乏、人工成本高等问题,服务传统产业转型升级必要的人力资源;连锁经营管理师、供应链管理师、网约配送员、健康照护师、呼吸治疗师、互联网营销师、在线学习服务师等是新业态背

景下顺应消费升级和满足人民需求所必要的人力资源。当下,新职业已成为新经济形态下社会生产生活不可或缺的构成要素,且类型还在不断增加。

二、“新经济—新职业”的协同关系

协同理论(Synergetics)是由著名物理学家赫尔曼·哈肯创立,其认为社会环境中属性各异的开放系统间存在互相影响、相互作用的关系^[9-10]。这一理论的内涵重点包括协同效应、序参量和自组织三个方面。当前,协同理论也被运用到社会科学领域^[11]。具体到“新经济”和“新职业”的关系研究上,可将两者视为两个不同的、开放的子系统,即“新经济子系统”与“新职业子系统”。二者通过相互配合与协作,进行“物质和能量交换”,即“新经济子系统”为“新职业子系统”输送就业岗位、实践机会、技能培训,“新职业子系统”为“新经济子系统”输送人力资源、职业认证、职业规范,达到“新经济—新职业”复合系统协同发展的双赢效果。从本质上看,二者为协同关系。具体而言,在新经济与新职业协同发展的过程中,协同效应是必然要求,序参量是主导因素,而自组织则是自我完善的根本途径。

(一)“新经济—新职业”能产生“1+1>2”的协同效应

所谓新经济与新职业的协同效应,即在“新经济—新职业”这一开放系统中,“新经济子系统”与“新职业子系统”之间达成最佳的协同状态。这样的状态并不是单纯的“1+1=2”的量的累计,而是由量变转为质变。产生质变的首要条件就是各子系统内部自我协同。就“新经济子系统”而言,新技术为新产业提供转型升级的动力,新产业为新技术提供实际应用空间,

新技术、新产业为新业态提供创新发展土壤,新业态为新技术、新产业提供“飞入寻常百姓家”的机会;就“新职业子系统”而言,除了官方为新职业、新工种正名,建立新职业相关制度外,政府、高校、企业、社会组织之间也需要加强合作,形成新职业人才培养体系,建立新职业技能认证体系,完善技术标准,形成有序稳定的发展局面。

产生质变还需要各子系统与外部力量相互协同,即新职业的发展要契合新经济变革的需要,为新经济提供源源不断的人力资源;新经济的发展催生出更多新职业,满足“新职业子系统”自我发展和革新的需要。在实践层面上,新职业的设立要立足于新经济发展的需要,新职业的人才培养和技能认定、技术标准出台要及时更新且符合新产业实际要求,主动与其进行“物质和能力交换”;新经济要为新职业人才提供足够的实践机会和技能技术指导,相关龙头企业要积极参与新职业技能认定、技术标准等职业规范文件的制定,配合主管部门开展新职业的相关认定工作,充分履行社会责任和企业担当,促进“新经济—新职业”复合系统协同效应的形成。综上,每一个子系统的发展都将为另外一个系统的发展带去动力,两个子系统相互协调配合、互通有无,如此循环往复,形成“1+1>2”的最佳协同效应,推动“新经济—新职业”系统的完善,为社会经济的发展和产业布局的完善发挥最大的效用。

(二) 新职业人才是“新经济—新职业”协同的关键因素

序参量是协同理论的核心内容。开放系统从无序演变为有序,受多个控制变量被影响。决定系统有序结构与有序程度的关键变量被称

作序参量^{[10]40-48}。序参量在复合系统中占据主导地位,对复合系统有序、稳定运作最为关键。那么,决定着“新经济—新职业”系统形成协同效应的序参量是什么呢?从序参量三方面特性分析^①可知,影响新经济与新职业协同程度的因素有很多,但最为关键的因素应当是新职业人才。首先,新职业人才的宏观性具有描述“新经济—新职业”系统整体行为的条件;其次,新职业人才是促使“新经济子系统”与“新职业子系统”形成关联的中介物,高质量的新职业人才可以表征协同的程度;最后,新职业人才主宰着复合系统及各子系统的演变,只有新职业人才契合新经济发展需求时,“新经济—新职业”系统的结构才是有序的。由此可见,培养新职业人才并提高其培养质量,是当前发展新经济的重中之重。

(三) “新经济子系统”与“新职业子系统”充分开放,不断演进

自组织是指系统在没有外界干预的情况下,内部各子系统能够按照某种规则自发在时间、空间或功能上形成有序结构,从而推动系统演进或发展的组织过程^[12]。要使“新经济—新职业”系统形成自组织,首先要保证子系统充分开放。因为只有开放环境中,新经济的发展需求才能被新职业感知,新经济才能获取新职业带来的人力资源。同时,只有保持各子系统的开放,求职者才能对新经济、新职业有更为深入的了解并产生就业兴趣。此外,还要保证“新经济—新职业”系统远离平衡态。新经济需要不断发展并提高对新职业人才质量的要求,新职业也需要不断调整自身系统要素,发挥能动性、前瞻性,为新经济发展提供方向性指导。

①协同理论中的序参量具备以下三个方面特性:第一,序参量是宏观参量,能够用于描述系统的整体行为;第二,序参量是众多微观子系统集体运动的产物,是协同效应的表征与度量;第三,序参量支配着子系统之间的合作行为,并且主宰着系统演化的全过程。

三、新职业青年的群体特征

有关报道显示,新职业从业者中,“80后”“90后”所占比例逾九成,“90后”占比过半^[13],青年已然成为新职业从业者的主力军。同时,青年也是新职业从业人群的生力军。中国青年报社社会调查中心对2000名18—35岁青年进行的一项调查显示,96.1%的受访青年直言,如果有机会,愿意从事新职业^[14]。庞大的新职业青年群体中,除了有“向上生长”探索科技和产业前沿的技术工作者,也有“向下扎根”活跃在产业一线和大众消费领域的社会生产和生活服务者。新职业青年成为新经济发展浪潮下一种新的社会群体,其群体特点、发展诉求引发了社会的热切关注。

为调查新职业青年的群体特征、从业现状、流动意向及发展诉求,笔者以泉州市为例,采取随机抽样的方法抽取泉州市各区县18—35周岁的人口,通过电子问卷和纸质问卷相结合的方式进行调研。最终,两种形式的问卷共回收568份,其中有效问卷349份。在349份有效问卷中,新职业青年数占整体样本的35.24%,共123份样本,其余样本为传统职业青年。新职业青年样本涵盖的新职业主要为人工智能工程技术人员、物联网工程技术人员、工业互联网工程技术人员、电子竞技员、网约配送员、增材制造设备操作员等。

(一) 新职业青年具有冒险精神,渴望自由

当代青年具有鲜明的“互联网+”时代印记,他们成长于物质和精神生活丰富的新时代,乐于接受新事物和新观念,对于互联网、信息化技术有着深刻的感知和认同。在职业观念方面,当代青年渴望随性、自由地工作,更容易跳出传统职业观念的局限,探索无限可能。对于新出现的职业,即使闻所未闻也愿意尝试。同时,当代

青年的学习能力强,学习的热情高,能适应新职业的技能技术不断迭代升级的现实需要。中国社科院大学经济学院教授黄敬宝认为,新型职业更符合青年具备创新精神和冒险精神的特点^[15]。同时,相较于传统职业,新职业的灵活性更强,自由度更高,这极为契合当代青年对自由的渴望。在某种程度上,新职业与新青年或许就是时代造就的“灵魂契合”组合。

笔者在调查问卷中设置了“增加个人可支配时间的重要程度”一题,结果显示,有32名被调查者选择了“非常重要”,58名被调查者选择了“重要”,32名被调查者选择了“一般”,1名被调查者选择了“非常重要”。总体而言,73.2%的被调查者认为增加个人可支配时间是比较重要或非常重要的,这显示出新职业青年看重个人可支配的时间。当然,在整体就业形势压力较大、生活成本较高的情况下,新职业的出现既为青年提供了更多就业机会和择业选择,也在一定程度上满足了新职业青年冒险探索新职业领域的精神需求。

(二) 新职业青年看重自我价值的实现

自我价值实现的需要是马斯洛需求层次理论中最高层次的需要,是指实现个人理想、抱负,个人能力得到最大程度发挥的心理需要。

笔者在调查问卷中设置了“在工作中实现个人发展的重要程度”一题,回收问卷后发现,有35名被调查者选择了“非常重要”,53名被调查者选择了“重要”,34名被调查者选择了“一般”,1名被调查者选择了“不重要”。总体而言,71.6%的被调查者认为在工作中实现个人发展是比较重要或非常重要的,这显示出新职业青年在工作中对自我价值实现的需求很高。

此外,笔者还在调查问卷中设置了“个人发展前景对择业影响程度”一题,以此进一步探求青年的个人发展预期对其职业选择的影响。回

收问卷后,发现有14名被调查者选择了“影响非常大”,49名被调查者选择了“影响较大”,48名被调查者选择了“一般”,12名被调查者选择了“影响较小”或“影响非常小”。总体而言,51.2%的被调查者认为个人发展前景会对其职业选择产生比较大的影响,这一比例低于“在工作中实现个人发展是重要或非常重要的”这一比例(71.6%)。

综合来看,以上两组数据展示了新职业青年对个人价值实现的渴望,及其对职业获得感和成就感的重视。一些新职业被纳入《中华人民共和国职业分类大典》,意味着这些新职业的社会价值和合理性得到了官方层面的认可。这一定程度上提高了从业者的职业获得感,纠正了传统就业观念中对某些职业从业者“不务正业”的不友善看法,激发了新职业青年的工作热情和实现自我价值的激情。

(三)新职业青年群体构成复杂,组织化水平相对较低

在现实层面,各种新职业的关联行业、技能技术要求不同,从业人员的专业背景、经济收入、社会地位、教育水平要求等也有较大差别,这也决定了新职业青年群体内部的复杂性。新职业群体中不乏高学历、高收入、拥有完善的社会保障和较高社会地位的专业技术人员,如人工智能工程技术人员、物联网工程技术人员、大数据工程技术人员、企业合规师、公司金融顾问等。他们引领着互联网技术,处在信息化发展的前沿,为技术发展和产业赋能做出贡献,推动着新技术、新产业的发展。新职业中也有学历相对较低、收入相对不稳定、参保较难,甚至被人认为是“不体面”的社会生产服务和生活服务人员,如调饮师、网约配送员、易货师等。他们直接接触顾客、服务顾客,支撑着新业态的有效运转。

笔者在调查问卷中设置了“您的最高学历”

一题,结果显示,有48名被调查者选择了“大专”学历,45名被调查者选择了“本科”学历,25名被调查者选择了“高中(中专)”学历,剩余7名被调查者选择了“初中”或“硕士”学历,没有人选择“小学及以下”和“博士”学历。总体而言,大专学历占比最多,达到了39.0%;本科学历占比第二,达到了36.6%;高中(中专)学历占比第三,达到了20.3%。这显示出新职业青年的学历水平参差不齐,这可能和不同新职业的学历门槛差别较大有关。

此外,为了了解新职业青年的职业类别,笔者在调查问卷中设置了“您所属职业类别”一题,结果显示,有40名被调查者选择了“社会生产服务和生活服务人员”,35名被调查者选择了“办事人员和有关人员”,24名被调查者选择了“专业技术人员”,3名被调查者选择了“生产制造及有关人员”。总体而言,社会生产服务和生活服务人员最多,占比32.5%;生产制造及有关人员最少,占比2.4%。

无论是从事何种职业的新职业青年,无疑都是促进新经济发展的重要力量。但由于新职业青年群体构成比较复杂,他们的利益诉求、发展困境不尽相同,表现出较大的差异性。此外,新职业群体内部跨行业甚至同行业的交集机会并不多,原子化状态比较明显,组织化水平相对较低,这对新职业青年群体的可持续发展造成一定影响。

(四)新职业青年渴求更好的就业条件和职业待遇

当前,新职业青年渴望有更好的工作环境、职业保障和职业待遇,并希望政府和雇用企业能发挥相关作用。笔者在调查问卷中设置了“最希望政府能提供什么服务”一题,结果显示,有52名被调查者选择了“完善的社会保障制度”,30名被调查者选择了“健全的劳动权益保障机制”,21名被调查者选择了“对应的就业和人才

政策”,剩余 20 名被调查者选择了“其他”。总体而言,希望政府提供完善的社会保障制度的被调查者最多,占比 42.3%;其次是希望政府提供健全的劳动权益保障机制以及对应的就业和人才政策,分别占比 24.4% 和 17.1%。这些数据都显示出新职业青年渴望更好的就业条件和权益保护环境,这也从侧面显示出当前政府工作的欠缺。此外,笔者还在问卷中设置了“对社会保障制度的满意度”一题,其中有 60.2% 的被调查者选择了“一般”“不满意”或“非常不满意”,这印证了大部分被调查者对“完善的社会保障制度”有诉求。

笔者在调查问卷中设置了“对聘用企业最期待的事项”一题,结果显示,有 69 名被调查者选择了“增加薪酬待遇”,35 名被调查者选择了“提供更多职业技能(技术)培训”,17 名被调查者选择了“职业上升空间”,剩余 2 名被调查者选择了“其他”。总体而言,希望聘用企业增加薪酬待遇的被调查者最多,占比 56.1%;其次是希望聘用企业提供更多职业技能(技术)培训和职业上升空间,分别占比 28.5% 和 13.8%,显示出新职业青年渴望良好的待遇和提升自己的机会。此外,笔者还在问卷中设置了“对薪酬待遇的满意度”一题,其中有 74.6% 的被调查者选择了“一般”“不满意”或“非常不满意”,这也印证了大部分被调查者对“增加薪酬待遇”存在诉求。

现有的新职业认定和公开发布制度只是推动新职业发展和增强新职业青年职业认同感的起点,未来新职业的发展还需要政府、企业等多主体共同推动和努力。

四、新职业青年融入新经济的现实阻碍

新经济与新职业在理想条件下具有协同关系,但在实践层面存在着各种不协同的因素。

为了真实了解新职业青年融入新经济的现实阻碍,笔者选取了泉州市食品饮料业、纺织鞋服业、新一代信息技术产业等领域的代表企业,以及泉州市人力资源和社会保障局的工作人员进行深度访谈。从 1994 年到 2020 年,泉州市一直是福建第一大经济强市,GDP 连续 26 年位居福建省首位;泉州市也是全国民营经济最活跃的城市之一,2018 年,民营经济实现增加值 6951.27 亿元,占 GDP 比重达 82.1%^[16]。但泉州市在发展新经济中,面临着创新能力不适应高质量发展要求、高新技术研发能力不足、传统制造业转型难、人才(特别是新职业人才)储备不足等问题。泉州市在新经济时代的发展困境并不是个例,在全国范围内,泉州具有一定的典型代表意义。

(一) 传统产业融入新经济缓慢

产业和企业融入新经济的程度决定其对新职业从业者的需求程度。一个地方融入新经济的产业、企业越多,对新职业青年的需求就越大。融入新经济,加快产业转型升级是当今企业发展必然的趋势,但就泉州市的经济发展现状而言,大部分企业因为能力有限且缺乏引导,融入新经济的进程较为缓慢。

首先,在食品饮料业,笔者访谈的某食品公司工作人员表示:“公司在新产业、新业态方面都有积极有效的尝试,但经验还有待提升。就整个泉州市而言,大部分中小型食品饮料企业融入新经济往往有心无力。”其次,在纺织鞋服业,笔者访谈的某服装企业工作人员表示:“纺织鞋服作为典型的传统产业,企业在技术方面进行自主研发不具有现实可能性,行业内的多数企业在新技术的应用上主要还是采取购买第三方研究发明的方式。在纺织鞋服产业转型升级方面,多数企业理论联系实践的能力明显不足,不清楚要向哪个方向发展转型,比如企业都说要做物联网,但

不知道应该配套多少资金,具体要怎么做,风险怎么样。而新职业青年作为传统行业转型的主要人力资源之一,在为纺织鞋服产业建言献策、注入活力的同时,也面临着较大的工作压力。”再次,在新一代信息技术产业,被访的某软件公司工作人员表示:“在泉州范围内,大体量软件开发的企业是非常少的,中小企业数量较多,新一代信息技术产业的集群性相对较差,高端的技术青年容易流向产业发展中心化特征显著的发达地区。”

总的来说,当前泉州市的中小型企业虽然具有转型升级的意识,但客观条件尚存在一定问题,依旧处在传统产业转型难的困境中,仅一些大型企业在新技术、新产业、新业态上有所涉足。因此泉州市整体的产业环境对于新职业从业人员而言具有以下几个方面的问题:一是没有充足的新职业岗位供给,二是对新职业人才没有吸引力,三是无法对现有的新职业人才的职业评价产生显著的积极影响。

(二) 新职业技能等级认定滞后

职业技能标准是指经人力资源和社会保障部门备案公布的用人单位和社会培训评价组织,按照国家职业技能标准或评价规范对劳动者的职业技能水平进行考核评价的活动,是技能人才评价的重要方式^[17]。制定国家统一的职业技能标准,对于提高广大劳动者素质,引导职业教育培训,推动职业资格证书制度建设,促进就业和劳动力市场建设都将起到积极而重要的作用^[18]。

从新职业发布到新职业技能评定的标准出台需要经过立项、开发、审定、颁布共4个阶段13个环节的工作流程,一套流程走完需要较长的时间。截至2021年4月19日,据笔者不完全统计,在2019年4月1日公布的第一批共13个新职业中,有7个新职业颁布了职业技能技能标

准,按照颁布的先后顺序分别是农业经理人(2020年3月3日颁布)、工业机器人系统运维员(2020年6月30日颁布)、电子竞技运营师(2020年10月29日颁布)、物联网安装调试员(2020年10月29日颁布)、工业机器人系统操作员(2020年11月24日颁布)、电子竞技员(2020年12月29日颁布)、大数据工程技术人员(2021年2月3日颁布);在2020年2月25日公布的第二批共16个新职业中,有3个新职业颁布了职业技能技能标准,按照颁布的先后顺序分别是供应链管理师(2020年10月29日颁布)、连锁经营管理师(2020年12月29日颁布)、智能制造工程技术人员(2021年2月3日颁布);在2020年6月28日公布的第三批共9个新职业中,有2个新职业颁布了职业技能技能标准,按照颁布的先后顺序分别是老年人能力评估师(2020年12月29日颁布)和区块链工程技术人员(2021年2月3日颁布)。从新职业认定和发布到新职业技能等级评定标准的出台,这一段“空档期”会因无国家统一标准而让劳动者和用人单位面临诸多尴尬,影响新职业青年的职业成就感,也限制了新职业技能培训、人才等级认定等后续工作的开展,是目前亟待解决的重要问题之一。

(三) 新职业人才培养能力不足

未来5年,新职业人才需求量大,预计人才缺口近千万,其中,物联网安装调试员、无人机驾驶员、云计算工程技术人员、建筑信息模型技术员、工业机器人系统操作员和运维员等新职业的需求均超过百万^[19]。然而,当下新职业人才教育和培养存在学科基础薄弱、投资规模大、见效周期长等问题^[20],且相关专业的师资缺乏,大部分教师缺乏实践经验。部分院校急于求成,大量设置新职业专业但不重视培养质量,这也使得毕业生培养质量无法适应新职业要

求。此外,笔者在对人力资源和社会保障部门工作人员的访谈中了解到,社会培训机构也普遍面临师资力量不足、培养技能层次低的困境;部分大型企业虽然具有培养新职业青年的能力,但对外培训意愿普遍较低,即使政府采用补贴的手段鼓励企业对外开展职业培训也少有响应者,而部分中小企业存在因自身水平不足而难以开展培训的问题。

总的来看,在新职业人才培育上,政府、企业、高校、社会组织等主体的协作水平不高,专业师资不足,培养基础不强,且难以短时间内见效。可以预见的是,随着新经济的发展,社会将会对新职业人才的数量和质量提出更高的要求,只有不断完善和发展新职业教育和培训体系,提升新职业从业人员专业水平和规模,才能为新经济相关行业发展提供强大人力资源保障。

五、促进新职业青年发展的建议

本文基于协同理论,以新经济发展与新职业发展的双向满足、协作共赢为目标,提出具有代表性和推广价值的促进新职业青年发展的路径。

(一) 推进新职业技能等级认定相关工作开展

为了加快新职业技能认定工作的进展速度,可发动用人单位和社会培训评价组织参照《国家职业技能标准编制技术规程》积极开发行业/企业评价规范,保证在国家标准空缺的情况下,新职业的技能等级认定能有暂时性、过渡性的衔接,为相关工作的开展提供依据。行业/企业评价规范也可以为国家标准制定提供参考,加快国家层面新职业技能等级认定标准的出台。人力资源和社会保障部门也需要积极督促各行业龙头企业履行新职业技能等级认定的责任,同时各行业/企业也应当支持新职业青年参与新职业技能等级认定,推进相关工作的有

序、及时进行。

(二) 校企合作精准对接新职业青年人才需求

当前,职业学校、高等院校的人才培养体系滞后于新经济、新行业的用人需求,学生所学技能与企业一线新职业岗位需求的契合程度较低。建议教育部门、人力资源和社会保障部门、行业协会等积极牵线搭桥,推进校企合作、产教融合。鼓励职业学校、高等院校开设一些新经济发展所需的新专业,定向培养新职业人才;提倡职业学校、高等院校以企业需求为出发点,构建以学生就业为导向的“订单式”新职业人才培养模式;支持校企建立新职业人才培养基地,落实以新职业需求为导向的现代学徒制;支持大学教育与高新技术产业、企业相结合,以高校集群为依托,着力建设大学科技园、产业园,推动地区产业、经济的快速发展。

(三) 加快推进重点产业融入新经济

支持急需发展的重点产业融入新经济。鼓励重点产业的龙头企业发展新技术、新产业,引领新业态,增设新职业岗位,扩大新职业人才队伍;支持重点产业的中小型企业转型升级,加深重点产业的中小型企业对融入新经济和招募新职业人才必要性的认识;充分发挥行业协会统筹协调能力,促进行业内部共享新经济发展经验和行业内新职业人才交流,形成重点产业融入新经济的合力。

(四) 畅通新职业青年诉求反馈通道

共青团、人力资源和社会保障部门可以定期召开新职业青年座谈会,充分了解新职业青年的发展诉求。借助新媒体平台,广泛收集新职业青年诉求,建立诉求反馈常态化机制。同时,要将问题及时反馈给相关行业和企业,并对接相关职能部门和专家智库推动诉求解决。

(五) 多部门通力合作

新经济内涵丰富,发展新经济的工作涉及多

个部门。与之相适应,新职业青年的发展也不是仅仅一两个部门能够独立完成的,而是一个系统性工程。因此,各部门应该联合起来,共同拟定促进新经济与新职业青年发展的政策,并根据部门职能与特点进行合理分工。如共青团应当在校企合作和培养新经济人才方面更好地发挥桥梁作用,人力资源和社会保障部门应重点关注人才引进和服务工作等。

参考文献:

- [1]任保平,何苗.我国新经济高质量发展的困境及其路径选择[J].西北大学学报(哲学社会科学版),2020(1):40-48.
- [2]许宪春,张钟文,关会娟.中国新经济:作用、特征与挑战[J].财贸经济,2020(1):5-20.
- [3]王全兴,刘琦.我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J].法学评论,2019(4):79-94.
- [4]戚聿东,李颖.新经济与规制改革[J].中国工业经济,2018(3):5-23.
- [5]任保平,何苗.我国新经济高质量发展的困境及其路径选择[J].西北大学学报(哲学社会科学版),2020(1):40-48.
- [6]师博,张冰瑶.新时代、新动能、新经济——当前中国经济高质量发展解析[J].上海经济研究,2018(5):25-33.
- [7]刘治彦.新职业的兴起缘由及启示[J].人民论坛,2019(27):85-87.
- [8]祝伟.让新职业成为创新驱动力[N].经济日报,

2019-05-07(13).

- [9]赫尔曼·哈肯.高等协同学[M].郭治安,译.北京:科学出版社,1989:前言3.
- [10]赫尔曼·哈肯.协同学——大自然构成的奥秘[M].上海:上海世纪出版集团,2005:191.
- [11]孙烨.协同学方法论在社会科学中的定性研究分析[J].自然辩证法研究,2013(9):118-124.
- [12]李政.基于自组织理论的高等教育系统演进发展研究[J].求实,2012(S1):254-256.
- [13]冷宏伟.近四分之一月入过万80、90后占比超九成[N].天府早报,2019-07-11(B6).
- [14]杜园春,孙山.96.1%受访青年表示如有机会愿从事新职业[N].中国青年报,2020-07-28(10).
- [15]袁子涵.既要工作,也要诗和远方——看年轻一代的职业选择(中国青年观察②)[N].人民日报(海外版),2021-02-01(5).
- [16]泉州通.“数说”泉州大变化(七):经济结构不断优化 民营经济成一大亮点[EB/OL].<http://www.qztqz.com/p/64291.html>.
- [17]浙江省人民政府网.关于印发《职业技能等级认定工作规程(试行)》的通知[EB/OL].<http://www.zj.gov.cn/zjservice/item/detail/lawtext.do?outLawId=88e85ef3-3d13-4478-9805-3f7652991913>.
- [18]张智全.新职业技能标准将释放“鲶鱼效应”[N].甘肃日报,2021-01-08(9).
- [19]中国政府网.首份新职业在线学习平台发展报告发布:新职业呈现供需两旺局面[EB/OL].http://www.gov.cn/xinwen/2020-07/24/content_5529704.htm.
- [20]于忠宁.新职业人才培养“心急吃不了热豆腐”[N].工人日报,2020-11-11(5).

(责任编辑:程德兴)