

构建就业友好型发展方式 充分就业成为城市高质量发展的“新标尺”

(上篇)

■中国城市报记者 郑新钰 邢 灿 张永超

编者按

就业是最基本的民生,事关人民群众切身利益,事关经济社会健康发展,事关国家长治久安。“十五五”规划纲要提出,要“构建就业友好型发展方式”,凸显出在高质量发展阶段,就业优先导向被赋予了新的时代内涵与实践要求。作为实现高质量充分就业的关键抓手,“构建就业友好型发展方式”这一重点任务也被写入今年的《政府工作报告》。

本期起,本报聚焦“构建就业友好型发展方式”推出系列报道,围绕政策创新、结构性就业矛盾破解、民生就业底线守护等,观察各城市促进高质量充分就业的路径探索,探讨如何更好地平衡效率与公平、增长与就业、当下与长远的关系,为各地积极构建就业友好型发展方式提供启示和借鉴。

当一座城市不再只比拼GDP增速和项目数量,转而把能不能让人找到好工作、稳得住收入、看得见未来作为核心竞争力,一个全新的发展时代已然到来。

《中共中央关于制定国民经济和社会发展的第十五个五年规划的建议》提出“构建就业友好型发展方式”。这不仅是一项民生部署,更是一场城市发展理念的深层转向。

多位受访人士一致认为,未来城市之间的竞争,本质上是人才甚至是“人”的竞争。那些愿意增加对人本身的投资、着力提升就业质量与就业规模、提供更多高质量且可进入的就业机会的城市,将在区域竞争中占据更大优势。

从兜底保障到前置布局 就业成为衡量发展质量的标尺

就业对一个人来说,是什么?不仅仅是谋生的手段,更是实现价值的舞台。对于一座城而言,就业是活力之源,是竞争力之本,是高质量发展最温暖的底色。

“十四五”时期,截至2025年8月底,全国城镇新增就业累计达到5921万人,超额完成5500万人的目标任务;全国城镇调查失业率前4年平均值为5.3%,低于5.5%的预期控制目标。

今年《政府工作报告》首次提出“构建就业友好型发展方式”,这不仅是“十五五”开局之年的一个关键信号,更是发展理念的一次深刻跃迁。

“这个新提法和过去的‘稳就业’‘保就业’有着本质不同。”全国政协委员、广东技术师范大学副校长许玲在接受中国城市报记者采访时直言,最大的变化是逻辑起点变了。

许玲分析,过去稳就业、保就业,更多是托底思维——在经济承压时用政策工具“救”就业,侧重结果端的帮扶。而就

业友好型发展方式是前置思维,它要求在制定产业政策、布局重大项目、应用前沿技术时,必须把能否带动就业、能否提升就业质量作为前置考量。在她看来,这本质上是从“经济增长优先”向“就业优先”的深层转变。就业不再被视为经济增长的“副产品”,而是将其作为衡量发展质量的标尺。

首都经济贸易大学劳动经济学院副教授、中国新就业形态研究中心主任张成刚在接受中国城市报记者采访时同样表示,二者逻辑关系截然不同:“稳就业、保就业是经济发展的自然结果,而就业友好型发展方式是把就业作为约束条件,主动改革发展模式。“就业友好型发展具有全局性特征,它不是人社部门‘一家之事’,而是要求所有部门在政策设计中,都把就业长期发展纳入统筹。”

中国城市报记者注意到,安徽省芜湖市的实践颇具代表性。查阅去年的“芜湖账本”,一组数据格外引人注目:2025年芜湖市统筹安排就业补助资金超3亿元,重点投向援企稳岗、公共就业服务升级、重点群体帮扶三大领域。

芜湖市相关负责人在接受中国城市报记者采访时介绍,芜湖市把城镇新增就业完成率纳入各县市区、开发区及相关部门高质量发展绩效考核指标体系,将支持重点群体就业工作列入市政府年度重点任务清单,建立健全定期调度、动态跟踪、问题协调和督查推进机制,持续巩固“大就业”工作格局。

许玲建议,地方政府应当扮演好“规划师”和“制度设计师”的角色,加快建立“产业政策就业影响评估制度”。“城市在进行招商引资、产业规划时,不能只看项目能带来多少GDP和税收,还要设立一个‘就业友好度’的过滤器。在重大项目立项审批前,同步评估其对岗位数量、技能结构的影响。”

从单一政策到协同联动 破解“有人无岗、有岗无人”矛盾

“投了几十份简历,要么岗位不对口,要么薪资达不到预期,想找一份对口、薪酬理想、有发展空间的好工作,真的不容易。”一位即将毕业的硕士毕业生向中国城市报记者坦言,如今市场上岗位并不少,但能真正匹配个人能力与职业期待的优质岗位,依然可遇不可求。

而在求职者焦虑的另一面,企业同样面临着用工烦恼。湖北省一家制造业企业负责人向中国城市报记者透露:“我们开出8000元月薪招聘数控技师,几个月过去还没招到合适的。”

一边是求职者感叹“工作不难找、难找好工作”,一边是企业发愁“高薪招不到合适的人”,就业市场的双向困境,正成为最现实的考题。

“从数据和现实来看,‘有人无岗’与‘有岗无人’是典型的结构性就业矛盾。”许玲认为,一方面,制造业重点领域技能人才缺口巨大;另一方面,部分低技能、重复性岗位正被自动化设备替代。问题的核心是,人才技能结构的调整速度,远远滞后于产业变革的步伐。

但这并不意味着技术是就业的“天敌”,关键在于如何实现产业、政策、技能、岗位协同联动,让人才供给与产业需求同频共振。

作为制造业强市、用工大市,江苏省苏州市昆山市持续实施“昆山工匠”培育工程,近三年开展政府补贴性技能培训近10万人次,新增技能人才6.78万人次、高技能人才2.72万人次,把技能提升的帮扶直接对接产业缺口。

“我们创新推出‘家门口的技能夜校’,开设工业机器人操作、数字技能等30多个贴合新职业、新岗位的培训项目,为劳动者复合型成长赋能。”昆山市相关负责人告诉中国城市报记者,该市还把技能评价权交给企业,支持企业自主认定高技能人才超4.5万人次,实现“培训跟着岗位走、技能对着需求配”。

数据印证成效,2025年,昆山城镇新增就业近10万人,占苏州全市四分之一,全市技能人才突破40万人,高技能人才超14万人。

这样的转变正在全国多地发生。在全国城市巡回招聘北京站活动中,中国城市报记者看到,新岗位体验区汇聚了不少40岁左右的人群,他们对新

行业催生的新岗位兴致盎然。

无人机飞手体验区,从事软件开发的陈先生表示:“以前看无人机飞行,只觉得是兴趣催生的新型副业,没有想到还需要掌握这么多理论知识和专业操作技能。”

据了解,北京春季招聘会把职业技能系统化培训作为重点,北京工艺美术技师学院、北京市工业技师学院等7所院校现场招生,为毕业生提供深造、考证、校企实习一体化通道。

除北京市外,广东省广州市“百万英才汇南粤”春季大型招聘会采用“两馆分区、产业聚类”模式,让“制造”与“服务”双馆联动,促进产业与人才同频共振;湖北全省推广“一湖三链”数智就业平台,通过AI面试仓、职能岗位匹配系统为求职者精准提供岗位,以科技赋能打通就业服务“最后一公里”……各地正以务实创新之举,助力就业市场朝着更高效、匹配的方向发展。

面对AI与自动化浪潮,许玲建议,要推动社会观念从“机器换人”向“人机协作”转变,加快建设“产业工人人工智能素养与再技能化公共平台”。

“由政府搭台,整合教育、人社、工业和信息化等多方资源,为广大的产业工人提供一个低成本、便捷化、模块化的AI技能学习通道。要让技术成为工人的‘超级助手’,而不是竞争对手。”许玲进一步解释。

从要素支撑到以人为本 构建长期就业友好生态

如果说,破解结构性就业

矛盾是就业友好的“当下题”,那么选对产业、布局未来,就是就业友好的“长期题”。哪些产业更容易走出一条就业友好之路?

张成刚认为,从就业增量创造的角度看,不同时期应有不同的着力点。短期见效最快的是新就业形态。即时配送、生活服务、网约车等平台型就业形态,具有就业门槛低、吸纳能力强、降低劳动力市场交易成本等优势,是当前见效最快的就业增量领域。

中期应关注人工智能驱动的产业调整与跨界融合。“人工智能+医疗”“人工智能+就业”等新兴业态正在催生新的产业机会和相应岗位,值得重点培育。

长期则需拓展银发经济、绿色经济、社区经济以及更广泛的服务业发展。这些领域蕴含着可持续的就业增长空间,应作为长期战略方向加以布局。

许玲认为,对于城市而言,“就业友好”意味着产业与城市功能的深度融合,学校就是产业园,产业园也是课堂,一个城市的人才生态将直接决定其发展能级。

“对于每一位普通的打工人和创业者来说,其中蕴藏的最大红利,是‘人的价值回归’。在一个真正‘就业友好’的社会里,无论你是写代码的工程师,还是操作精密仪器的技师,只要拥有一技之长,都能获得体面的收入和职业的尊严。这就是我们奋斗的终极目标。”许玲说。



4月10日,云南省“百城千校万企促就业”行动启动会暨云南大学2026届毕业生春季学期大型招聘会在云南大学呈贡校区举行。近400家优质企事业单位参会,提供近万个就业岗位。招聘会现场还设置了学校与用人单位信息共享和发布平台、面试区、简历问诊处、政策咨询处等服务点位,为求职者提供“一站式”护航服务。图为招聘会现场的“简历问诊处”吸引多位同学排队“问诊”。
人民视觉