

智能赋能与社群共生

——产业转型升级下的再就业问题研究

冯淑婷 苗哲源 张薛婷 张丹阳 吴限

河北金融学院保险与财政学院 河北 保定 071000

【摘要】：产业转型升级与智能技术应用的双重叠加，使我国结构性失业矛盾日益凸显，青年及低技能劳动者的再就业压力尤为突出。本文以“智能赋能与社群共生”为核心研究视角，系统探析产业转型背景下的失业与再就业问题。研究表明，外部经济环境变化、技术替代效应及产业结构调整等多重因素，共同导致结构性失业问题突出；失业人群再就业过程中面临年龄、技能、心理等多重阻碍，再就业质量与岗位稳定性均存在明显不足。基于此，从政府政策支持、社群共生心理支撑、规范灵活就业权益三个维度，提出针对性的纾解路径，为我国实现高质量充分就业目标提供理论参考与实践思路。

【关键词】：产业转型升级；再就业；智能赋能；社群共生

DOI:10.12417/3041-0630.26.04.085

1 产业转型升级下的失业现状及成因

1.1 产业转型升级下的失业类型及现状

(1) 失业类型。失业是法定劳动年龄内，有劳动能力且有就业意愿的劳动者未实现就业的经济现象，主要分为四类：结构性失业因劳动力供需在技能、职业、地域长期错位引发，伴产业升级呈现“用工荒”与“失业潮”并存特征；摩擦性失业为劳动力市场动态调整的临时性失业，由职业转换、信息不对称等导致，属市场正常流动；政策性失业受政府宏观调控、行业规范影响，呈行业性、区域性集中特征，随政策落地阶段性显现；周期性失业与宏观经济周期关联，随经济荣衰呈现阶段性就业增减，影响覆盖多行业。

(2) 产业转型升级下的失业现状。就业是民生之本，我国将促进高质量充分就业作为经济社会发展优先目标，通过就业优先战略、稳就业政策体系防范规模性失业风险。在全球经济波动与国内产业转型升级叠加背景下，梳理失业现状、剖析成因对优化就业政策具有重要现实意义。

2016-2025年我国就业市场呈“宏观稳、微观紧、结构分化”特征，全国城镇失业率虽阶段性波动但可控，未出现规模性失业，而劳动力市场供需失衡、群体失业压力分化的微观矛盾持续，结构性失业成为核心痛点。2016-2019年就业市场平稳，城镇失业率稳定在4.0%-4.5%，月度波动不超0.3个百分点，劳动力市场供需均衡，为应对后续外部冲击奠定基础。2020-2025年失业呈“短期激增—逐步回落—结构凸显”特征。2020年疫情成为转折点，二季度城镇失业率升至6.2%，创2016年以来新高，中小微企业倒闭造成永久性岗位流失，隐性失业问题凸显。2021-2024年，稳就业政策发力、经济复苏，失业率回落至5.0%-5.5%，但结构性失业矛盾未缓解。2025年结构性失业进一步加剧，7月16-24岁非在校生劳动力失业率达

17.8%，较6月、去年同期分别上升3.3、0.7个百分点，人工智能产业应用引发的低技能劳动力与岗位需求错配，进一步加剧结构性失业，行业垄断、收入分配恶化或间接放大失业风险。

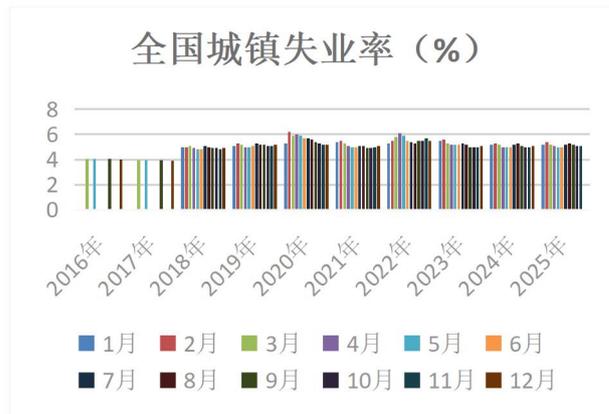


图1 2016-2025年全国城镇失业率月份占比 (国家统计局)

1.2 产业转型下的失业成因分析

(1) 外部经济环境与市场需求因素。外部经济上，2024-2025年我国外贸出口增速放缓，出口企业订单下滑面达28.3%，长三角、珠三角中小制造企业经营承压，小微企业倒闭率同比上升4.1%，企业缩减用工、缩短工时，加剧周期性与摩擦性失业。市场需求上，居民消费意愿谨慎，2024年第三产业投资下降1.1%，餐饮、零售等传统消费领域投资下降3.2%，社会领域投资下降2.5%，传统服务业岗位供给收紧。同时消费结构升级，传统低附加值产能出清，适配传统岗位的劳动者面临失业，劳动力供需错配加剧结构性失业。

(2) 科技变革与产业升级因素。科技变革中，人工智能、自动化技术渗透率提升，我国制造业机器人密度达每万人392台，汽车、电子等行业自动化生产线覆盖率超65%，2023年时

数字经济核心产业就业占比破 10%，流水线、基础客服等低技能岗位缩减，传统从业者技能滞后陷入失业，加剧就业结构分化。产业升级中，纺织、家电等传统制造业岗位年均缩减 3%-5%，新能源、人工智能等新兴产业岗位年均增长 12%，但 70%为高端研发、技术运维岗，技能门槛高，传统行业劳动力转移通道不畅，形成“岗位缺口与失业并存”的局面，放大结构性失业压力^[1]。

(3) 政策调控与行业结构调整因素。政策调控下，供给侧改革、行业规范整治推动高质量发展，也引发阶段性岗位调整：钢铁、化工等高耗能行业岗位年均缩减 5%-8%，“双减”、互联网平台经济规范使对应行业岗位分别收缩 35%、18%。配套转岗培训覆盖面仅 42%，从业者技能适配不足，难以跨行业再就业，形成政策性失业。行业结构与制度环境方面，劳动力市场制度壁垒、行业分割未破解，2025 年 11 月本地户籍劳动力失业率 5.3%，外来户籍 4.7%，外来农业户籍 4.4%，户籍差异推高跨区域流动成本。

2 失业人群再就业的困境

2.1 再就业的现状

(1) 再就业的整体规模与基本特征。根据人力资源和社会保障部《2024 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》，2024 年我国帮扶城镇失业人员再就业 515 万人，困难人员就业 163 万人。就业服务体系日趋完善，截至 2024 年，全国有公共就业和人才服务机构 4411 家、人力资源服务机构 7.41 万家，为 3.46 亿人次劳动者提供就业服务，同比增长 4.6%。再就业群体特征鲜明：行业集中于传统制造与服务领域，正加速向第三产业流动，2024 年末第三产业就业占比达 48.8%，批发零售、交通运输、居民服务及互联网平台经济成为吸纳再就业的核心；就业形态以多元化、灵活化为主，打破传统全职雇佣框架，适配不同群体就业条件，降低再就业门槛，成为失业人员快速再就业的关键支撑。

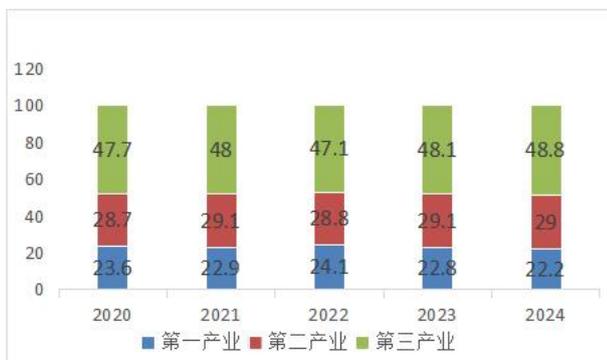


图 2 近 5 年全国就业人员产业构成情况

(2) 再就业后的就业质量现状。我国再就业者中大量为灵活就业群体，包括网约车司机、外卖骑手等平台从业者，以

及社区服务、家政、餐饮等领域的临时、季节性工作人员。灵活就业为再就业者提供了收入来源与就业机会，适配追求工作自主性、需兼顾家庭的劳动者，但同时存在就业状态不稳定、市场波动影响大的问题，平台劳动者的社会政策保护不足问题突出^[4]。

再就业者工资收入处于市场中低位，2024 年规模以上企业就业人员平均工资 102452 元，住宿餐饮业、居民服务修理和其他服务业分别为 57911 元、59457 元，偏低的收入让劳动者就业保障面临挑战，易陷入就业不稳定循环。对此，人社部门释放政策红利，2025 年一季度向 58.8 万户次企业发放稳岗资金 35.2 亿元；截至 2025 年，新业态参保人数超 1104 万人，为 66.15 万名劳动者解决拖欠工资 80.72 亿元。

2.2 再就业的困境

(1) 再就业市场抬高年龄门槛。再就业市场中 35 岁以上中年人的再就业需求持续增加，但劳动力市场基于年龄的隐形筛选广泛存在，招聘者常通过设置“35 岁以下”等隐性条件，将高龄求职者拒之门外。这一现象不仅存在于互联网、金融等高强度行业，还逐渐蔓延至传统制造业与基层岗位，形成普遍性的年龄歧视。国家统计局数据显示，我国 30 岁及以下下岗职工再就业率为 49.8%，30-40 岁降至 45.2%，40-50 岁进一步降至 43.7%，50 及以上者仅为 8.1%。

从企业角度，追求人力成本最小化与年轻化的团队形象，认为年轻员工更易管理、加班意愿更强；从社会层面，“35 岁即中年危机”的刻板印象普遍存在，将高龄人员与保守、脱节、效率低下等标签捆绑，导致大量中年人才闲置，造成人力资源严重浪费，其就业困境也更为突出^[5]。

(2) 技能供需失衡。人工智能、新能源等新兴产业人才紧缺，但传统行业分流的失业人员技能单一、以重复性操作为主，难以适配市场对复合型、技能型人才的需求，技能供需错配成为再就业核心阻碍。我国技术技能人才仅 5000 万，占劳动力总量 30%，产业升级对劳动者技能适配性提出更高要求^[1]。数字经济推动技能需求向数字化、智能化转型，而再就业者核心能力形成于职业生涯早期，依赖传统经验，缺乏新技术、新设备操作能力。同时职业技能培训体系与市场需求脱节，部分再就业者因年龄、学习能力对培训接受度低，数字素养与技能双重缺失，劳动力市场竞争力持续弱化^[6]。

(3) 心理与家庭双重承压。再就业群体承受心理与家庭的双重压力，32.4%的人因对未来感到渺茫产生压力，52.9%因家庭负担过重承压。就业竞争中，面对年轻求职者的优势，再就业者易产生自我怀疑，加之求职中的隐性歧视，滋生自卑、挫败感，同时需克服技能短板的工作压力与融入集体的人际困境，引发迷茫、焦虑等心理问题。此外，再就业者多为家庭照

料核心,面临“上有老、下有小”的结构,需承担赡养、教育、房贷等经济压力,以及抚养、陪护等家庭责任,角色冲突加剧心理负担,陷入“心理压力增大—工作效率下降—照料能力降低—心理压力恶化”的恶性循环^[7]。

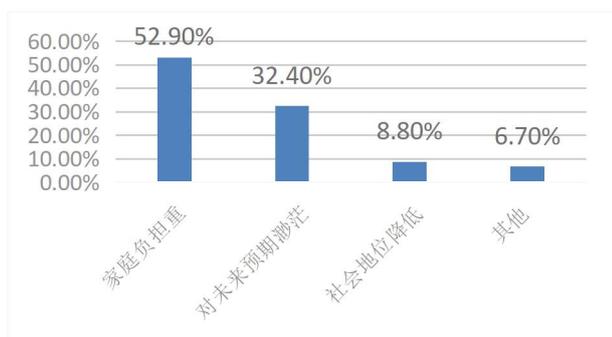


图3 失业人员压力来源

3 纾解再就业困境的路径

(1) 强化政府政策支持与引导。落实《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》,将高质量充分就业纳入国民经济和社会发展规划,在财政、货币等政策制定中开展“岗位创造-失业风险”双评估,重大产业项目、产能调整需配套岗位供给、再就业帮扶方案^[8]。优化失业保险制度,将灵活就业、平台劳动者纳入覆盖范围,适度提高待遇并设置就业激励机制,保障女性、高龄群体权益。破除户籍、行业壁垒,降低跨区域就业的社保、教育配套成本,打击就业歧视,拓宽中年、新生代农民工就业渠道。整合稳岗返还、扩岗补助等政策,向吸纳再就业多的民营企业、新兴产业倾斜。

(2) 社群共生筑牢心理支撑,纾解再就业者身心压力。针对再就业者的心理困境,以社群共生为核心构建全方位支撑体系。政府联合社区、专业心理机构、行业社群,搭建线上线下心理服务平台,针对求职受挫、技能转型焦虑等痛点,提供免费心理咨询、压力疏导、职业信心重建服务。企业履行社会责任,在岗位调整、培训中融入心理关怀,为中年再就业者建立“老带新”、弹性工作等职场融入机制,减少职业不安全感。社区搭建家庭照料互助网络,开设养老托育公益课堂、组建邻里互助小队,分担再就业者家庭压力,缓解“工作-家庭”角色冲突^[7]。

(3) 规范灵活就业发展和权益保障。灵活就业是传统就业的重要补充,也是缓解再就业压力的有效路径。政府需完善灵活就业支持政策,依据平台劳动者社会政策保护框架^[4],规范平台企业用工行为,明确劳动关系认定标准,保障劳动者基本权益。人社部数据显示,2024年底新业态灵活就业人员职业伤害保障试点累计参保1038万人,仅占灵活就业总量的5%,保障覆盖面亟待扩大。

在就业渠道拓展方面,搭建专业化的灵活就业服务平台,整合岗位资源与技能培训资源,针对低技能劳动者、中年再就业群体等重点人群精准推荐岗位。当前灵活就业人员平均月收入6000-7000元,社保参与率仅约16.5%^[3],可通过政策优化降低参保成本,引导再就业群体参与AI训练师、线上服务等新兴灵活就业岗位,借助数字技术拓宽收入空间,让灵活就业成为再就业的可持续支撑^[2]。

参考文献:

- [1] 任颖洁,丁建国,张霞.创新驱动——产业升级下的就业问题研究[J].科学管理研究,2022,40(03):83-90.
- [2] 孟现玉.非正规就业者纳入失业保险制度的现实困境与制度调适[J].税务与经济,2020,(05):19-28.
- [3] 孙守纪,方黎明.新就业形态下构建多层次失业保障制度研究[J].中国特色社会主义研究,2020,(Z1):53-61.
- [4] 于萌.在灵活性与保障性之间:平台劳动者的社会政策保护[J].南京社会科学,2021,(08):76-83.
- [5] 田思路,张玮.人形机器人应用下技术性失业与职业发展权的法律保障[J].理论与改革,2025,(06):87-105+168.
- [6] 高春明,于潇,陈世坤.人工智能对中国未来劳动力就业的影响——基于劳动力供给视角的分析[J].社会科学战线,2020,(10):249-254.
- [7] 吕风光,张顺.中国劳动者失业风险感知变迁——基于APC模型的动态分析[J].人口与经济,2025,(06):44-58.
- [8] 薛惠元,曹思远.后疫情时代失业保险基金可持续性与经济调节功能研究[J].保险研究,2021,(02):91-112.