



“稳就业” 有赖于新 经济赋能



作者：朱克力博士 国研新经济研究院创始院长、新经济智库（CiNE）
首席研究员、湾区新经济研究院院长

中央经济工作会议做出重要判断：我国经济发展面临“需求收缩、供给冲击、预期转弱”三重压力。在此背景下，经济工作要“稳”字当头、稳中求进，“要在推动高质量发展中强化就业优先导向，提高经济增长的就业带动力”。宏观政策坚持“就业优先”，需切实将就业指标视为宏观调控的优先考量，包括财政、金融、投资、产业等各项政策都要支持和促进就业，改善人力资本，让经济增长创造出更多就业岗位并更多惠及中低收入群体。

近年来，伴随数字产业化和产业数字化的日益深化，以数字经济为代表的新经济吸纳就业能力不断增强，新职业新岗位持续涌现，带动就业多样化、从业者能力和素质不断提升，为“稳就业”提供了重要动力。三重压力下，要促进经济增长与促进就业之间良性循环，推动就业岗位扩量提质和人力资本结构升级至关重要。通过新经济带动新就业，推进人力资本结构优化升级，有望更积极有效地赋能“稳就业”，进而提高经济增长的就业带动力。

正视新经济对人力资本提出的新需求

诺贝尔经济学奖得主罗伯特·索洛曾提出一个质疑——计算机无处不在，除了在生产率统计上。这个对信息技术能否提升生产率的疑问，被称为“索洛悖论”。随着计算机、互联网、移动互联网、大数据、人工智能

等技术突飞猛进，催生了新经济，给各行各业带来巨变，学界同样有了新的共识：新技术转化为生产率离不开生产关系即组织形态，尤其有赖于人力资本水平的提高。

新经济之所以谓之“新”，是因为其区别于以物质资本投入为主的传统工业逻辑。在“科学管理”盛行的时代，经济增长往往由物质资本的累加主导，能够基本适应工厂环境的劳动力均被视为同质的，不会在经济活动中发挥过多的能动作用。与之相左，现代经济理论所强调的将经济增长归功于技术进步的逻辑，看到了人力资本与物质资本的关系本质上是“配合”而非“组装”，从而至少将二者置于同等重要的地位看待。而在当前新经济加速的背景下更进一步，物质资本的累积效应已趋于饱和，产品的生产、流通和市场交换均以人力资本为核心展开。

在此背景下，新经济对人力资本提出了新的需求。一方面，新经济的本质在于创新，是指依靠研发、新技术、新产业等创新行为带来经济回报的活动。不难理解，这类经济活动带来的增长动能，对于从事经济活动的主体必然意味着更高要求。不满足新经济部门最低门槛的人力资本，显然无法顺利地从事新经济活动。

另一方面，新经济又是指传统经济活动通过业态融合所衍生出来的新型业态和新商业模式。这一类经济活动虽然从结果上看，体现为某种“微创新”或既有经济要素的整合，但绝非轻而易举，而是对创造新业态和新商业模式的企业家才能提出了更高要求。因此，从创新经济和新业态经济

两个维度来看，适应新经济部门意味着人力资本的标准和要求显著提升。

从新经济与人力资本的具体关系来看，新经济要求劳动要素具备更为丰富的知识和技能含量，以保证劳动具有创造新价值的能力。在这一条件下，只有作为知识、技术和综合能力承担者的人力资本，才能成为新经济的发展源动力。新经济部门所要求的创新，已经不再局限于精英创新，而是使大众创新成为常态。由于人力资本既是知识和技术的创造者，又是知识和技术的传播载体。因此由精英创新到大众创新，对人力资本的需求势必进一步增大。

倘若人力资本分布状况不能适应新经济的要求，不能有效激发智力密集型劳动要素的潜在创新能力，则新经济摧毁旧产业的负面影响可能会抵消其催生新产业的收益，同时带来就业市场的剧烈动荡。

从更加宏观的国际市场竞争力变化视角来看，经济增长与国民素质的普遍提高关系密切。这是因为人力资本对长期经济增长的意义，主要体现在丰富的人才储备有利于对先进理念和先进技术的接纳吸收，进而促进市场整体的技术革新。

在新经济发展逻辑下，由于互联网等技术基础设施及其商业模式在全球范围内具有广泛的可复制性，新经济活动的成败，往往取决于行业人才的预见性和执行力。能够适应新经济发展要求的人力资本，在任何国家和地区都会受到热烈欢迎，也是经济体在国际市场竞争中能否抢先收获新经济红利的关键所在。

新经济赋能“稳就业”的机理及表现

更进一步分析，新经济对“稳就业”的赋能机理，在于通过市场激励和政策导向，提升了人力资本的预期价值和使用效率。主要包括化解劳动力市场固有的结构性矛盾，促进劳动力充分流动，通过强化“创造性破坏”激发人力资本价值，提高人力资本预期回报。以下几方面的表现尤为突出：

第一，新经济能够解决高人力资本的供需错配问题。对于通过提升投资回报率开发“二次人口红利”的诉求而言，延长正规教育年限的政策安排势在必行。但在传统劳动力市场存在信号缺陷的情况下，具有更高人力资本水平的劳动者往往面临更大的结构性失业风险，从而会极大地挫伤人力资本投资的积极性。而大力发展新经济能够通过两方面途径解决这一问题。一方面，新经济对技术创新的呼吁与高质量人力资本天然匹配，新经济部门的岗位创造是解决结构性就业矛盾的题中之义。另一方面，大数据、人工智能算法等新经济工具能够助益劳动力市场的信息传递，有效提升了劳动力供求双方的搜寻和匹配效率，从而防止摩擦性失业转变为结构性失业。

第二，新经济改善了终身人力资本开发的条件。正规学历教育缺乏专业选择的灵活性，在职培训存在付费主体的博弈，均在不同程度上影响着终身学习的践行。以大规模开放在线课程（MOOC）和知识付费为代表的经济新业态，解决了传统教育和培训模式难以克服的资源问题和传播方式问题，有利于进行全生命周期的人力资本开发。

第三，新经济有助于全方位挖掘劳动参与率的提升潜力。随着新经济的蓬勃发展，众包经济、零工经济、甚至特殊社会情境下的共享员工模式等新就业形态方兴未艾。新经济部门针对异质性的人力资本发挥了就业保护作用，提升了劳动力市场的就业柔性。

第四，新经济具有应对老龄化社会的积极意义。随着智慧医疗的技术创新和养老模式创新，新经济有助于改善老年人口的健康质量，使大健康、幸福产业、银发经济成为面向未来的经济发展新动能。

第五，新经济降低了生育行为和儿童人力资本积累的成本。从就业市场的传统特征来看，女性劳动供给的中断是雇主作出歧视性决策的动机之一，深刻影响着女性就业质量和人力资本积累。新经济在生活服务的若干层面实现了技术产品或服务付费对于家庭劳动投入的替代，使女性能够专注于社会分工角色，从而降低了生育行为的机会成本，也更好地保障了儿童的人力资本积累。

新经济以数据要素为关键要素、以数字技术为主要技术，在对人力资本发挥更大作用的同时，需要关注更多衍生出来的现实问题。北京大学新

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_31701

