

# 促进人力资源供需匹配的发展路径

张冰子

**[摘要]** 提升人力资源配置效率是应对当前就业结构性矛盾、促进高质量充分就业的关键。当前,在工作能力、劳动条件和区域分布上人力资源供需不匹配的问题都较为突出。教育培训、劳动力市场制度、信息匹配和劳动力自由流动等领域面临新的挑战。促进人力资源供需匹配需要立足于服务国家发展战略,兼顾人力资源服务的公共服务属性与产业属性,通过提升企业能力和优化营商环境促进劳动者与企业双赢,建立兼顾长短期效果的教育培训体系,加强对新技术的应用,积极参与全球人才竞争。

**[关键词]** 就业提质扩容;劳动力市场分割;新就业形态;终身教育;人工智能

**[中图分类号]** D63

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1674-7453(2025)08-0015-08

党的二十大和党的二十届三中全会都将解决结构性就业矛盾放在突出地位。习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时进一步指出,要解决好人力资源供需不匹配这一结构性就业矛盾。当前劳动力市场也在经历深刻变革,新一轮科技革命和产业变革带来了人才需求结构的加速更迭,对人力资源供需匹配的有效性、及时性提出了更高要求。中国经济正处于推动高质量发展的关键阶段,需要更加充分地发挥人才作为第一资源的作用,实现人才引领驱动。提升人力资源供需匹配效率,实现人岗相适、用人所长、人尽其才,可以协同实现扩大就业容量和提升就业质量,更好保障民生,对于实现中国式现代化有重要意义。

## 一、当前人力资源供需不匹配的主要表现

近些年,面对国内外的各种风险与挑战,我国就业形势保持了总体稳定。2024年全国城镇调查失业率平均值为5.1%,比上年下降0.1个百分点,反映出就业优先战略取得积极成果,我国劳动力市场具有较强韧性。但与此同时,就业形势也面临着一系列结构性挑战,“就业难”与“招工难”并存、青年失业率偏高等现象较为突出。人力资源供需存在多维错配,突出表现在工作能力、劳动条件和区域分布三个层面。

**[作者简介]** 张冰子,国务院发展研究中心社会和文化发展研究部人口与就业研究室主任、研究员。

(一)工作岗位对劳动者工作能力的要求急速变化,而工作能力的识别和培养的变革滞后

工作能力和岗位需求的匹配是劳动力市场匹配的基础性要素,是就业质量提升和劳动生产率提升的关键。当前我国高技能人才短缺现象较为明显,特别是信息安全、人工智能和大数据分析等新兴领域的人才缺口巨大。《2024 数字人才白皮书》显示,高达 74% 的企业面临数字人才不足的问题。这既反映了劳动者工作能力本身的不足,也与企业难以识别工作能力及其潜力有关。<sup>[1]</sup>

一方面,劳动者的工作能力变革滞后于劳动力市场的需求。在新一轮科技革命和产业变革推动下,劳动者的工作能力结构正面临深刻调整。然而,现实中劳动者能力的更新速度滞后于技术进步和产业升级的步伐,难以满足日益多元化、复合化的岗位要求。其中,劳动者工作能力不足成为阻碍企业转型的重要原因。<sup>[2]</sup>工作能力并不是一种单一技能,而是指在一定的 work 环境和情境下,劳动者综合运用其所掌握的知识、技能、经验以及心理素质,解决实际问题并达到预定工作目标的能力,它既包括知识,也包括技术,既包括以智力为主的认知能力,也包括沟通、协调等软能力。随着新技术不断涌现,传统的工作能力体系难以简单迁移至新岗位和新场景,劳动者面临明显的能力断层与适应性不足。当前,劳动力市场对跨行业、跨领域的复合型、创新型、沟通协作型和问题导向型人才的需求迅速上升,而劳动者普遍存在知识结构陈旧、技能储备不足、创新能力缺乏、非认知能力薄弱等问题,能力与岗位要求之间的结构性矛盾愈加突出。

另一方面,工作能力的识别信号模糊,工作能力与学历脱节的现象越来越突出。在传统劳动市场理论中,学历一直被视为识别劳动者工作能力的重要工具,许多企业会将学历作为招聘、晋升的重要参考指标。<sup>[3]</sup>而当前用人单位依靠学历筛选人才的有效性下降,苹果、谷歌等公司已取消部分岗

位对学历的硬性要求,许多国内企业也逐渐转向能力导向型招聘。但用人单位缺乏有效的机制来准确评估和识别求职者的实际工作能力及人才的成长性。需要投入更多资源进行简历筛选、面试和背景调查,存在招聘流程复杂、成本高、人岗匹配度不高、离职率较高等一系列问题。求职者难以通过学历证明自身能力,增加了择业成本。与此类似的,部分职业资格证书也难以反映劳动者的工作能力,存在职业资格证书与劳动者的收入脱节的现象。<sup>[4]</sup>

此外,工作能力的识别信号模糊加剧了“学历通胀”。在缺乏明确、有效的能力衡量标准和能力提升路径的情况下,求职者往往倾向于通过获取更高学历来“证明”自身的工作能力,以应对就业市场的竞争。一些用人单位也因难以准确评估应聘者的实际能力,而选择以提高学历门槛的方式进行初筛,供需两端的学历依赖造成了“学历通胀”,反而加剧了工作能力与岗位要求之间的脱节,进一步扭曲了教育资源的配置,个人教育收益率增长逐渐停滞甚至出现下降,还加剧了大学生就业难等一系列问题,降低了全社会的人力资源配置效率。

(二)劳动条件的改善滞后于劳动者的需求,加剧了劳动力市场的分割

造成当前就业难和招工难并存的另一项重要原因是主要劳动力市场和次要劳动力市场的分割。我国长期存在以城乡差异为主的劳动力市场分割,随着我国劳动力市场制度的不断改革,特别是劳动法、社会保障体系和就业服务的逐渐完善,劳动力市场的融合进程不断加快。然而,城乡之间、区域之间、行业之间的差异仍然存在。特别是公共部门与私人部门之间、白领与蓝领之间劳动条件的差异成为劳动者择业的重要考虑,前者更多具有主要劳动力市场的特征,即劳动力市场规范性较好,劳动者有较强的就业稳定性、较好的劳动条件和劳动保障、较高的社会地位以及较为明晰的职业发展路径等,而后者则主要表现为次要劳动力市场的特征。

随着社会的发展,劳动者对劳动条件的需求逐步从单纯的收入提升向多维度的需求转变。收入仍然是劳动者关注的核心因素,但工作时间、工作环境、职业安全以及社会地位等因素在劳动保护中的重要性提升。<sup>[5]</sup>就业需求的多元化反映了人们对就业质量的追求和对高品质生活的向往,是社会进步的表现。然而部分蓝领岗位的工作环境往往较差、社会保障不足、职业晋升空间有限且社会地位较低,这使得蓝领岗位逐渐失去吸引力,造成了岗位的空缺。近些年蓝领劳动者的收入增速较白领更快,出现了“3000元招不到农民工,却可以招个大学生”的现象,表明了非收入因素在择业中的重要性。不同行业、不同部门、不同职业的劳动条件差异过大,限制了劳动者进行职业选择的范围。

此外,劳动者会根据个人情况的变化持续调整其对工作条件的期望,这需要他们对自身需求和现实环境有更加清晰的认知和判断,用人单位也需要不断适应这种需求的变化。劳动条件的匹配具有显著的动态性,叠加劳动者需求日益多元化的影响,使得劳动条件匹配成为高度动态、复杂的博弈过程,其成效将在很大程度上决定未来劳动力市场的稳定性与资源配置效率。

(三)区域间人力资源的不匹配制约了经济的协调发展,也影响了人力资源的充分利用

我国经济发展呈现出明显的区域差异,尤其是在大城市、东部沿海发达地区与农村、中小城市及中西部地区之间,差距更加突出。在大城市和东部沿海地区,产业发达,经济活力强,营商环境和就业服务的水平也较好,具有创造就业的规模效应,特别是中高端人才的供给相对充裕,用人单位选人用人的空间大,进一步促进了产业集聚。而且这些地区还能够提供多元化与多层次的就业机会,不仅高端产业提供就业,生活服务业如家政、快递等行业也创造大量岗位,吸引了大量的外来人口,进一步提升了区域的生活品质,降低了生活成本。整体上,这些区域的劳动力市场容量大,流动性较强,人

力资源的配置效率较高,劳动者长期失业的风险较低。反观中西部地区,受限于产业结构传统单一、经济规模不足等因素,难以形成有效和多元的岗位供给。

近些年我国长距离迁移的强度趋于下降,而省内近距离迁移逐渐增强。这是受益于新型城镇化体制机制的完善,通过城市群、都市圈的发展有效带动了区域经济的发展。另外,随着人口老龄化的加快,劳动者的健康等就业能力下降,家庭照料负担加重,举家迁移仍面临不少制约,远距离迁移的意愿下降。劳动者的流动性有所下降,使其更依赖于本地化的就业机会,增加这些地区的就业困难。

## 二、人力资源配置效率的提升还面临很多挑战

当前,新科技革命日新月异,人工智能、大数据、云计算等技术不断突破传统产业的边界,推动着生产力的飞跃。然而,技术进步带来的不仅是机遇,更是挑战。传统的劳动密集型产业逐步向技术密集型和创新驱动型产业转型,导致大量传统岗位消失,新的岗位却需要更高的技术要求和创新能力。与此同时,劳动力市场长期积累的制度性、结构性矛盾仍然存在。人力资源配置效率的提升面临多重挑战。

(一)教育培训的改革难以适应新技术、新产业加速发展的要求

新技术、新产业的快速发展极大地改变了劳动市场的需求结构。按照领英的预计,未来8年时间,即到2030年,全球65%的职业技能都会发生改变;而在过去8年时间,已经有25%的职业技能发生了变化。<sup>[6]</sup>一方面,传统的制造业和服务业中重复性较高的劳动密集型岗位逐渐被自动化、数字化技术所取代,另一方面,依托技术创新孕育的新兴产业则对技能要求提出了更高的标准。例如,在智能制造领域,机器人操作、数据分析、系统集成等技

能的需求激增;在信息技术领域,人工智能、云计算等高端技术的应用催生了对相应专业人才的强烈需求。由此,劳动市场的职业结构发生了深刻的变化,出现了大量新的职业岗位和岗位要求。这一系列新的产业需求对劳动者技能的要求通常是高度专业化和多样化的。不同于传统行业对劳动力的需求方式,新兴产业需要更高层次的创新型人才、跨学科复合型人才和具有高度适应性的人才。这不仅要求劳动者具备基础技能,还需要具备解决复杂问题的能力和创新思维,分析思维、认知技能、韧性、领导力和协作能力等将是关键的核心技能。<sup>[7]</sup>这对现有的教育体系提出了巨大的挑战。

面对这样的要求,教育体系的改革相对滞后。从基础教育看,过于强调对读写计算等认知能力的培养,对好奇心、创造力、自我驱动等非认知能力的培养上缺乏系统性、科学性。基础教育水平的地区差异仍然较大,部分家庭教育投入不足与部分家庭不合理教育投入并存,影响了儿童的长期发展。教师的数量和能力都有较大缺口。从专业教育看,学校和市场、教育和实践脱离的现象突出,高等教育重视学术成就和理论知识,对实践能力和职业技能的培养不足,在专业和课程设置、教师的能力和激励以及实习实训条件上都存在不足。职业教育的教育水平仍然偏低,职教学生的发展仍然受到很多限制。从终身教育和培训上看,受限于企业自身的投入能力不足、较高的劳动力流动性、行业组织功能较弱等因素,企业对员工进行技能培训的动力和能力都较低;政府的职业技能培训更多聚焦于农村劳动力和低技能劳动者,培训的专业化程度有限,难以及时充分响应企业的需求;社会化的教育和培训机构发育不足,劳动者接受在职教育、继续教育和职业能力培训的机会非常有限。

(二)新的就业形式涌现对劳动力市场制度提出新的要求

随着经济结构的转型与技术进步的不断推进,新的就业形态逐渐涌现,尤其是平台就业、远程工

作等新就业形式的出现,挑战了现有的劳动力市场的资源配置模式。平台就业是近年来最为典型的新就业形态之一,以其灵活性、广泛性和短期化的特点,吸引了大量的劳动力参与,尤其是年轻人和非全日制工作者。它不仅限于传统的外卖、网约车等领域,还广泛影响了教育、创意设计等新兴领域。远程就业同样在数字技术的推动下得到广泛发展,使得许多公司得以突破传统办公模式,降低运营成本。新就业形式的出现降低了劳动者岗位搜寻、职业转换、创新创业的成本,在个性化、多元化的生活需求逐渐成为主流的背景下具有更为广泛的吸引力,还有效促进了偏远地区的劳动者、有家庭照料责任无法全职工作的劳动者、残疾群体等特殊困难群体的就业。<sup>[8]</sup>我们需要适应和利用好新技术和新业态创造的新就业机会,提升劳动力市场的活力,进一步促进技术进步和产业升级。

但新就业形式的出现,对传统劳动力市场的规制框架提出了重大挑战。传统雇佣模式下,雇员与雇主之间有明确的合同关系,劳动者可以依法享有包括工资支付、休息、社会保险等一系列权益。然而,新的就业形式由于其高度灵活性,劳动者常常处于非正式劳动市场的边缘,缺乏稳定的社会保障、工资保障以及职业安全等传统雇佣关系下应享有的基本权益。<sup>[9]</sup>如何创新模式,为他们提供基本的保障,让他们更好分享发展带来的成果是当前面临的重大课题。

此外,新的就业形式使得劳动力市场的调节机制愈加复杂。在传统的劳动市场中,劳动力供给和需求通常通过长期稳定的雇佣关系进行匹配,企业承担了主要的经济风险,有利于缓解劳动力市场的波动对劳动者的影响。然而,平台经济下的劳动力市场更加碎片化,个体劳动者通过平台接单,参与短期、零散的工作,劳动者的就业和收入更不稳定,且对于劳动者把握市场波动的能力提出了更高的要求。整个市场供需关系呈现出较强的波动性和不确定性。

### (三)促进劳动力市场信息匹配的机制不完善

中国当前劳动力市场信息匹配机制不完善,制约了劳动力资源的高效配置。从求职者的角度来看,信息的不对称性主要表现为求职者难以获得全面、准确的就业市场信息,求职者和教育者对市场变化缺乏敏感性,未能有效适应产业结构的调整和劳动力需求的变化。由于缺少系统的职业规划和能力评估,许多求职者对自身的职业能力、兴趣、偏好以及发展潜力缺乏准确的认知,劳动者很难作出理性、长远的教育投资和职业选择决策。用人单位在招聘过程中同样面临信息不对称的问题。由于信息流通渠道的不畅和企业自身人力资源管理水平的限制,许多企业,特别是个体工商户和中小企业难以把握劳动力供求形势,在招聘时也往往难以准确评估求职者的能力与技能水平,尤其是在技术要求较高的岗位上,企业的招聘标准和筛选机制较为粗糙,缺乏对求职者的能力评估体系。

更为关键的是,中国劳动力市场的数据和信息采集、发布、应用都亟需完善。各个部门、行业和地区建立了丰富的信息平台和数据系统,但系统之间缺乏有效的整合和互通,存在碎片化的问题。尽管劳动力市场的统计工作不断加强,但由于信息搜集和公布的范围、周期性及数据处理方式的局限性,使得公众、企业和决策部门难以及时掌握劳动力供需变化的真实情况,特别是失业水平、薪酬、岗位空缺等关键数据,缺乏高频、精准且人群、行业、区域、历史可比的数据来源,影响了劳动者的择业判断和政策制定的科学性。此外,随着技术变革加速推进,产业结构和职业结构持续调整,新职业层出不穷,传统统计系统在数据收集方式、指标设定等方面存在滞后,难以全面反映新就业形态、灵活就业群体、职业技能变动等新趋势,也难以提供支撑精准职业指导、技能培训规划和区域人力资源优化配置的实用数据。

### (四)劳动力的自由流动仍面临结构性的障碍

长期以来,户籍制度对劳动力流动产生了一定

影响。尽管近年来随着城乡一体化的改革,户籍的限制作用明显下降,但户籍仍广泛与城市的公共资源如教育、医疗、住房等挂钩。这种制度性壁垒使得农村劳动力即便在城市就业,也难以享有与城市居民同等的社会福利待遇,进而限制了他们的迁移意愿与流动性。非本地劳动力往往因担忧其家庭成员难以享受到城市的公共服务而选择留在原有的居住地。

劳动和社会保障制度的差异也是劳动力流动面临的结构性障碍之一。当前城乡之间、区域之间、行业之间、不同所有制主体之间甚至同一用人单位内部都存在着用工形式、工资水平、劳动条件、社会保障水平等的差异,劳动力市场整体呈现出复杂的多元分割状态。不同地区、所有制性质、行业的劳动合同签订率以及与之相关的工资、劳动安全、解雇保护、休息休假等劳动保护水平也差异明显。社会保险的跨地区、跨险种转移接续仍面临困难,灵活就业人员参与工伤保险、失业保险和生育保险的通道不畅。不同地区、所有制性质、就业类型的劳动者所享受的社会保障水平和劳动保护水平差异较大,这对劳动力市场的公平性造成了影响,扭曲了劳动力资源的配置,妨碍了劳动者的自由流动。

公共部门和非公共部门劳动者的双向流动也面临多重制度性障碍。首先,身份制度和档案制度的历史遗留问题限制了劳动力的流动。干部、工人和农民之间的身份差异仍然存在,大量非公共部门的劳动者受到人事档案等制度的制约,难以进入公共部门。其次,公共部门和非公共部门之间人才选拔和任用机制、评价和激励机制、用人制度、专业技术人员认定等方面存在较大差异,难以充分支持人才的流动。

此外,还存在观念导致的人力资源错配,社会上仍有很多陈旧的就业观念,存在对某些职业的偏见。例如,照护等传统的服务业、兴趣类的新兴职业也常被认为不符合许多人对“体面工作”的期待。

这种就业观念不仅影响了劳动者的职业选择,也使得一些有潜力的职业岗位难以吸引足够的劳动力,从而造成了部分领域的劳动力短缺与资源错配。

### 三、促进人力资源供需匹配需要着重关注的几个问题

促进人力资源供需匹配是推动高质量发展的关键举措,是落实就业优先战略和人才强国战略的核心任务。人力资源作为最宝贵的资源,其优化配置关乎国家经济的持续增长、社会稳定的长治久安和人民福祉的提升。我们必须深刻把握人力资源配置的规律和特点,不断提高人力资源配置效率。具体而言,需要着重关注以下几个问题。

第一,要立足于服务国家发展战略。二十届中央财经委员会第一次会议指出:“加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源,以人口高质量发展支撑中国式现代化。”人力资源配置必须紧密围绕国家的经济布局、社会需求以及长远发展的战略,不断提升人力资源配置效率,推动我国从人口大国向人力资源强国转变。引导人力资源向战略性新兴产业、关键技术领域以及区域发展薄弱环节流动,支持符合国家发展战略和地方经济特点的人才培养与引进,优化人力资源配置结构。要围绕创新驱动发展战略,优化人才供给结构,尤其是加大对科技创新人才的培养和引进力度,深化产教融合,推动教育培养与产业需求的高度契合。结合乡村振兴和区域协调发展战略,促进区域间人力资源合理流动,加强农村人力资源的开发与优化配置,培养新型职业农民和乡村振兴人才,推动各地区根据自身特点配置人才资源,促进人才链与产业链、创新链的有机衔接。培养具有国际视野和跨文化沟通能力的高素质人才,以支撑我国在全球化竞争中的优势地位。

第二,兼顾人力资源服务的公共服务属性与产业属性。人力资源供需匹配既要依赖市场机制

发挥作用,也具有鲜明的公共服务属性。公共就业服务体系是保障劳动者平等就业权利的基础。要统筹好有效市场和有为政府的关系。过度强调公共服务属性,可能导致市场化机构发展迟滞,服务模式单一,无法满足多样化、高端化的市场需求;而过度强调产业属性,则可能导致基础性、公益性服务被忽视,加剧劳动力市场的信息不对称和结构性矛盾。政府应加强对就业服务的监管和指导,确保经营主体公平竞争,优化劳动市场的制度环境和法治环境,同时推动全社会的就业公平与社会和谐。要进一步完善覆盖城乡的公共就业服务体系,推动服务资源向弱势群体倾斜。完善政府购买服务的机制以有效整合公共资源与市场力量,提升服务的专业化与多样化水平。例如,德国通过竞争性外包、服务代金券、严格的认证与绩效导向的支付机制构建了相对高效的公私协作机制。<sup>[10]</sup>还应积极推动人力资源服务市场化和专业化,打造一个鼓励创新、标准明晰、公平竞争的良好生态系统,鼓励社会力量参与人力资源服务产业。特别是在人才猎头、职业培训、劳动力派遣等领域,通过市场化运作、专业化服务,提高人力资源配置的精准性与效率。

第三,强化企业能力建设与优化营商环境,促进劳动者与企业双赢。从能力建设的角度,要帮助劳动者提供良好的工作环境、弹性工作安排、职业发展机会等多维度的条件。当前,劳动者对就业的期待已不再局限于薪酬,而更关注工作条件、职业发展等综合因素。适应劳动者对劳动条件的需求的转变,不仅有助于破除劳动力市场的结构性失业,还能提高劳动者的工作满意度,促进劳动者的个人发展,进而提高生产效率和创新能力,推动企业整体竞争力的提升。通过完善劳动力市场的信息发布,开展多层次的培训和支持专业化的人力资源服务机构,帮助用人单位提升人才招聘、培养、使用等人力资源管理上的水平。从激励相容的角度,政府应通过更加精准有效的政策工具,

引导企业强化对劳动者的投资。鼓励企业加强对员工的在职培训,提高整体劳动生产率,促进企业的持续创新和发展。在税收优惠、融资支持等政策方面对于劳动密集型企业予以适当倾斜,探索完善劳动基准制度,保障多元化就业形式下劳动者的基本权益。

第四,教育培训体系的设计既要关注当前的短期效果,更要着眼未来技术和产业发展的要求和人的全面发展。短期内,应通过加强劳动市场信息的对接,识别技能缺口,提高职业技能培训的普及度和精准性,帮助重点群体提升就业能力。此外,还应该看到,技能更新周期不断缩短,劳动者需要具备自我学习和适应变化的能力,才能在快速变化的环境中不断提升自我。要面向未来提升劳动者的学习能力,构建多元参与的终身教育体系。在教育中要强化对于分析力、创造力、沟通能力、好奇心、自我驱动等能力的培养。通过政府、企业和教育机构的合作,建立覆盖全生命周期的教育模式,确保劳动者无论在任何阶段都能够获得与时代发展相匹配的教育资源。特别是大语言模型的广泛使用将降低对初等和中等技能白领岗位的需求,劳动者需要进行职业转换,包括从白领工作转为蓝领工作,这对他们的经济收入、社会地位、身心健康都可能产生影响。<sup>[1]</sup>应推动灵活、个性化的学习模式,满足不同群体的需求,特别是关注职业转换过程中的收入、技能、心理健康和职业认同支持。通过政策引导,鼓励企业和个人投资教育和培训,构建一个开放、包容的终身学习体系。

第五,人力资源服务要充分利用好人工智能、大数据、云计算等新技术。新一轮科技革命和产业变革为人力资源配置效率提升带来了前所未有的机遇。人工智能、大数据、云计算等技术的广泛应用,极大地提升了信息处理和匹配效率,提高了人力资源服务的精准度和灵活性。人工智能在招聘领域的积极作用已经开始显现。如AI招聘助

手,能够协助HR高效完成职位发布、简历筛选、候选人快速响应、精准推荐、面试等全流程工作,推动招聘全流程智能化管理。在人才管理方面,AI技术通过对员工行为和表现数据的实时分析,能够为企业提供个性化的员工发展建议,帮助HR更好地理解和管理人才。大数据技术可以帮助企业和政府部门收集和分析大量的劳动力市场信息,通过数据挖掘与分析,准确把握市场趋势和需求变化,为用人单位提供精准的人才选拔依据,能够实现跨区域、跨行业的用工需求和劳动者技能的精准匹配。大数据分析还可以为企业提供精准的决策支持,帮助HR洞察员工流动、培训需求等关键数据,从而作出更科学的人力资源决策。在充分利用新技术的同时,也要关注其带来的潜在风险,尤其是在数据隐私、算法偏见和技术依赖方面。

第六,积极参与全球人才竞争。人才竞争已成为综合国力竞争的关键。因此,我国必须积极参与全球人才竞争,通过创新政策吸引优秀人才,并加强与国际人才的交流合作,提升国家的创新能力和国际竞争力。鼓励外国的高端人才来华参与科技创新、教育文化及企业发展等领域的合作,尤其是要与“一带一路”沿线国家开展人才合作,推动共建创新人才生态圈。优化现有的引才机制,引进符合我国产业需求的高层次人才,应简化居住、就业手续,特别是优化外国人永久居留制度,提升对国际高端人才的吸引力,确保其合法权益得到保障,激发其创新潜力,帮助国际人才顺利融入中国社会。引导企业、高校、科研院所走出国门积极参与全球人才竞争,采用包括柔性流动等方式在全世界范围内选才和配置人才,鼓励非传统用工形式的发展,如短期聘用和项目合作,以促进全球人才的自由流动。支持国内院校在教育内容、课程体系、教学质量等方面与国际标准接轨,提升高等教育国际化水平,培养具有国际竞争力的人才。

[参考文献]

- [1]51CTO 和中国软件行业协会信息主管(CIO)分会,2024 数字人才白皮书[EB/OL]. 互联互通社区智库中心,https://hulianhutongshequ.cn/upload/tank/report/2024/202411/1/7c54584416cc41a4adafa11b18a0c724.pdf
- [2]2023 年未来就业报告[EB/OL]. 世界经济论坛,https://www3.weforum.org/docs/WEF\_Future\_of\_Jobs\_2023.pdf.
- [3]“上岸热”现象背后教育生产和筛选功能的再认知——基于劳动力市场部门分割的教育收益率分析[J]. 中国远程教育,2025(2).
- [4]王金水,方长春. 证书的信号失灵:职业技能与农民工收入回报[J]. 社会学评论,2023(03).
- [5]中国体面劳动国别计划 2023-2025[EB/OL]. 国际劳工组织,https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-beijing/documents/publication/wcms\_887727.pdf.
- [6]全球人才趋势报告[EB/OL]. 领英网,https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/zh-cn/talent-solutions/talent-insight-report/2024\_Global\_Talent\_Trends\_Report\_Chinese.pdf.
- [7]2025 年未来就业报告[EB/OL]. 世界经济论坛,https://reports.weforum.org/docs/WEF\_Future\_of\_Jobs\_Report\_2025.pdf.
- [8]张冰子. 扬长补短更好发挥新就业形态在稳就业中的作用[N]. 中国经济时报,2020-09-28.
- [9]张冰子,李恒森,柯洋华. 保障和赋能并重,促进灵活就业人员高质量就业[J]. 重庆理工大学学报(社会科学),2022(12).
- [10]Jantz,B., Klenk,T., Larsen,F., Wiggan,J. (2015). Marketization and Varieties of Accountability Relationships in Employment Services: Comparing Denmark, Germany, and Great Britain. Administration & Society.[EB/OL]doi基金会网址,https://doi.org/10.1177/0095399715581622 (Original work published 2018).
- [11]张冰子. 积极应对人工智能生成技术对劳动力市场的挑战[J]. 中国发展观察,2023(6).

责任编辑:陈 偲

## Exploring the Path to Promote the Matching of Human Resource Supply and Demand

Zhang Bingzi

**[Abstract]** Improving the efficiency of human resource allocation is the key to addressing the current structural contradictions in employment and promoting high-quality and full employment. Currently, the problem of mismatched supply and demand of human resources in terms of work ability, working conditions, and regional distribution is quite prominent. The fields of education and training, labor market systems, information matching, and free labor mobility are facing new challenges. Promoting the matching of supply and demand of human resources needs to be based on serving the national development strategy, taking into account the public service attributes and industrial attributes of human resources services, promoting a win-win situation for workers and enterprises by enhancing enterprise capabilities and optimizing the business environment, establishing an education and training system that considers both long-term and short-term effects, strengthening the application of new technologies, and actively participating in global talent competition.

**[Key Words]** Employment Quality Improvement and Expansion; Labor Market Segmentation; New Forms of Employment; Lifelong Education; Artificial Intelligence