新职业潮涌，我们如何参与其中

来源：光明网-《光明日报》2026-03-26 03:50

【圆桌对话】

编者按

文创产品策划运营师、养老服务师、云网智能运维员……随着新技术、新产业、新场景层出不穷，这些名字新潮、形态灵活的新职业也正悄悄走进我们的生活。它们看似有趣又新奇，却精准接住了日常里那些“没想到”的需求，让生活更便捷、服务更贴心、选择更多元。**新职业不仅拓展了青年就业选择，也为传统劳动者转型、重点群体稳定就业提供了新可能。**今年《政府工作报告》强调，“围绕发展新兴产业、未来产业培育新职业新岗位，增强服务业带动就业能力”。“十五五”规划纲要提出，“积极培育新职业新岗位，拓展数字经济、绿色经济、银发经济等就业新空间”。如何把政策红利转化为就业实效，推动新职业规范化、标准化、可持续发展？第三期光明智库民生论坛邀请相关领域专家共同探讨这一话题。

与谈人

郑功成　中国社会保障学会会长、中国人民大学教授

李长安　对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员

赵文　中国社会科学院人口与劳动经济研究所研究员

主持人

光明日报记者　陈之殷 陈恒

1.新职业在就业格局中的功能定位

光明智库：今年《政府工作报告》将培育新职业新岗位作为实施稳岗扩容提质行动的重要内容，如何看待新职业在当前就业整体格局中的功能定位？新职业将如何改变我们的工作和生活？

李长安：当前，我国的灵活就业人员数量超过 2 亿，而新就业形态劳动者数量达 8400 万人，占职工总数的 21%，成为服务保障民生、畅通经济循环的重要力量。从我国职业分类大典的调整和演变历程看，自 2019 年建立新职业信息发布制度以来，已累计发布了七批 110 个新职业。无论是在快速发展的新经济新业态领域，还是转型升级中的传统产业领域，都产生了大量新工种和丰富多样的就业岗位。这些职业既有来自科技进步变化所带来的人工智能、生物科技等领域的虚拟现实工程技术人员、人工智能训练师等，也有社会观念、消费习惯变化所催生的健康照护师、社群健康助理员、装修管家等。随着人工智能技术的快速发展和应用，与人工智能相关的新职业新岗位正在给我国的劳动力市场带来深刻影响。比如 2025 年新发布的 17 个新职业和 42 个新工种中，就增设了“生成式人工智能系统测试员”，还在“动画制作员”职业下增设“生成式人工智能动画制作员”工种。



机器人工程技术人员在查看人形机器人的测试运行数据。新华社发

赵文：新职业在当前就业大局中扮演着“增长极”与“稳定器”的双重角色，实现的是“补缺口、优结构、促提质”的功能定位。一方面，新职业新岗位是就业扩容的“新引擎”。这些职业广泛分布于数字经济、智能制造、现代服务、绿色低碳等领域，直接创造了大量全新岗位，还在传统行业衍生出一系列关联岗位，形成“一个核心职业带动一串就业岗位”的倍增效应。另一方面，新职业是优化就业结构、应对结构性矛盾的新路径。它们大多属于知识密集型、技术密集型领域，提升了岗位的技能含量与薪酬水平，推动整体就业结构向高技术、高附加值方向升级。同时，依托互联网平台的“云端型”新就业形态，打破了地域限制，为大城市周边和三四线城市劳动者提供了新的机会。

郑功成：可以看到，这些新职业新岗位多以数字技术为纽带，将劳动者的个体奋斗与产业升级、社会需求紧密结合，为劳动者创业就

业开辟了广阔空间，也促使就业格局发生深刻变化。这种变化的实质意义就是打破了传统的以一对一的劳动关系、固定工作场所、标准劳动时间等为基本标识的“正规”或“标准”就业形态，既能够快速适配市场需求调整就业方向，也赋予了劳动者就业岗位选择的自由度、自主性、个性化，进而形塑出新的就业形态。可以预料，未来的新职业新岗位还会持续涌现，传统的劳动关系将不再是就业领域的“正规”“标准”，社会保障也必须作出相应的调整，即放松与传统劳动关系的紧捆绑，并需要以灵活服务来应对灵活就业。

2.新职业如何破解就业结构性矛盾

光明智库：当前哪些领域最具新职业培育潜力？这对于破解“有人没活干”和“有活没人干”等就业结构性矛盾有何意义？

赵文：当前最具新职业培育潜力的领域主要集中在三大方向。一是新业态催化领域，随着人工智能、大数据、云计算的深度应用，生成式人工智能系统测试员、云网智能运维员、人工智能数字人训练师等新职业持续涌现，潜力巨大，仅人工智能相关新职业短期内就可带动数十万人就业；二是新消费孕育领域，围绕消费升级与民生保障，养老服务、健康管理、文创策划、社区服务等细分领域，出现了养老服务师、睡眠健康管理师、文创产品策划运营师等新职业；三是新技术驱动领域，依托碳达峰碳中和目标与新质生产力发展，低空经济、新能源、节能环保等领域孕育出无人机群飞行规划员、碳排放管理员、氢燃料电池测试员等新职业，未来增长空间广阔。



2025 年 4 月，全国首场长期照护师（五级）认定考试在江苏南通举行。新华社发

郑功成：基于国家战略部署和“十五五”规划，最具新职业培育潜力的领域包括国家政策重点支持、技术快速迭代和适应人口结构变化的民生保障诉求这三大方面。其中，国家重点支持的数字经济与人工智能的发展，不仅需要高学历研发人才，更急需大量应用型实操人才，如生成式人工智能系统应用员等岗位，既适合高校相关专业毕业生，也适合经过职业训练的中青年转岗劳动者。而技术快速迭代促进数字经济与实体经济走向深度融合，促使智能制造、低空经济和新能源等获得更大发展，为具备专业技能的劳动者提供着数以十万乃至百万计的新岗位，如智能制造系统运维员、新能源汽车维修工、碳汇计量评估师等。基于少子化、高龄化带来的人口结构深刻变化，民生诉求呈现出多元性与复杂性，我们需要大量的健康照护师、老年人能力评估师、出生缺陷防控咨询师等等，护理相关人才潜在缺口已超 1000 万。

近年高校毕业生达1200多万人，高校毕业生是就业领域的关键群体。改变“有岗位无人能干，有人员无合适岗位”现象，必须着力推动高等教育和职业教育进行重大调整，包括专业人才的培养理念、专业设置及系统训练，都应当适应数字化、智能化的要求。为此，除了新增一大批适合新职业新岗位要求的新专业之外，还要关注为传统专业注入数字化、智能化视角，注重分类分层办学。高校毕业生对新职业新岗位具有很强的适应性和竞争能力，应当建立教育部门与人社部门的有机联动机制，赋予教育部门在推进高校毕业生就业方面以更大责任，真正实现教育与就业同频互促。

李长安：当前我国就业领域存在着产业需求与人力资源供给错配的结构性矛盾，也即“有人没活干”和“有活没人干”并存的现象。如果从需求端来看，事实上，在产业结构升级和技术创新与应用速度加快的背景下，许多新经济新业态对劳动力的需求十分旺盛。比如数字经济是新质生产力的代表性经济形态，目前我国数字经济规模超过50万亿元。与此同时，数字领域就业人口数量预计“十五五”时期将超过4亿人，占就业总量近六成。但是，当前数字人才总体缺口已达2500万至3000万，短缺问题十分突出。家政服务业是促消费、稳就业、惠民生的重要领域，目前我国家政服务业从业人员约为3000万，但实际市场需求超过5000万。值得注意的是，在推动现代化农业发展的过程中，农业生产数字化、智能农机操作、农业规划、上下游销售和农产品电商等领域人才短缺现象十分突出。如据农业部门测算，全国农村电商的人才缺口达350万，运营推广、美工设计等技术

类人才缺口较大。因此，加快解决劳动力市场中的供需错配问题，是缓解结构性就业困难的关键所在。

3.新职业如何与新业态互促共进

光明智库：新职业多与新业态、新场景、新产业深度绑定，如何推动新职业与产业需求、消费升级、民生服务深度融合，实现互促共进、同向发力？

郑功成：新职业是与新产业、新场景、新业态紧密捆绑在一起的新事物，也是有着广阔前景的战略性领域。面向未来，要进一步推动新职业与产业需求、消费升级、民生服务深度融合，构建“需求牵引—职业赋能—产业反哺”的闭环生态。以消费升级与产业转型为导向，精准对接民生需求，催生更多精细化的新兴职业。同时，进一步规范国家职业认证标准与培训体系，推动产教融合强化技能供给，通过产业政策引导资源倾斜，通过数字技术赋能和跨界融合创新场景重塑职业内涵，规范新业态监管，实现新职业与新产业、新场景、新业态深度绑定、深度融合发展。

李长安：实现新职业与产业需求、消费升级、民生需求的深度融合，需要制定相关标准规范，引导新职业健康发展，推动新业态更加规范化、专业化。对新职业信息进行征集、规范和发布，不断提升新职业的社会认同度，扩大劳动者的就业选择空间。企业处在技术进步与用人需求的最前沿，新职业新岗位的涌现与企业实践直接相关。在积极发挥政府引导、规范作用的同时，要注意发挥用人单位的主体性

作用。如此，新职业新岗位的供给与需求能够得到有效对接，从而实现新职业新岗位与新经济新业态两者互促共进、同向发力。

赵文：新职业的生命力在于以产业需求、消费需求为牵引，以经济价值和社会价值的创造为核心，形成良性循环。

为确保新职业设置与产业需求紧密衔接，防止脱节，首先需建立系统化的对接机制。具体包括：一是动态锚定需求，定期通过产业大数据分析、企业调研和技能缺口评估，实时跟踪人工智能、低空经济、智能制造等新兴领域的趋势变化，确保新职业培育基于精准的市场信号。二是深化产教融合，邀请龙头企业、行业协会和院校共同参与新职业的标准制定、课程设计和认证评价，使技能要求与岗位实际匹配。三是构建反馈闭环，建立新职业就业跟踪和效果评估体系，根据产业升级和就业市场反馈，动态调整职业内容和培训方向。实现“产业催生新职业、新职业赋能产业”的良性循环，让新职业切实为产业升级提供人才支撑。

其次，对接消费升级，让新职业精准匹配群众高品质需求。随着居民生活水平提升，个性化、精细化、多元化的消费需求日益增长，新职业在这些领域是大有可为的。如社群健康助理员、服务犬驯养师、旅拍定制师等职业的兴起，正是对健康、情感、体验等新兴消费热点的直接回应。同时，要以居民不断升级的消费需求为导向，倒逼新职业规范服务流程、提升专业能力、保障服务质量，推动新职业在适应需求、回应期待中持续健康发展。



整理收纳师在客户家中整理衣物。新华社发

最后，扎根民生服务，让新职业成为保障民生的“新力量”。许多新职业直击民生痛点，聚焦养老、育幼、社区服务、公共安全等民生领域，填补了公共服务与市场服务的空白，推动了新职业向基层延伸，填补基层民生服务缺口，让新职业既助力稳定就业，又提升群众幸福感。面对当前民生类新职业“供不应求”的巨大需求，在投入端，要创新财政支持方式，通过政府购买服务、税收优惠及“保险+服务”等模式，缓解基层资金压力；在发展端，拓宽职业通道，建立清晰的技能等级与薪酬体系，打通向相关领域的横向流动空间，破解职业发展“天花板”；同时，完善适应灵活就业的社会保障，强化职业认同与社会尊重，继续推动校企合作定向培养，实现培训与岗位精准对接。通过系统破解“投入难、成长难、保障难”等问题，引导人才向养老、育幼、社区服务等领域集聚，使新职业真正成为补短板、稳就业、惠民生的可持续力量。

4. 新职业如何助力青年成长

光明智库：新职业具有哪些贴合新生代就业偏好的特征？如何通过优化教育培养、技能培训与职业认证体系，让青年更快更好适应新职业、站稳新岗位，结合自身兴趣深耕新领域？

李长安：作为职场新力量的青年群体，对“好工作”的认定既关注当下物质回报，也重视长期职业发展。根据智联招聘发布的《2025中国年度最佳雇主评选报告》，大学生认为“好工作”最重要的特征前三位为“福利待遇好”“有竞争力的薪酬”“培训和发展机会”。而对“工作稳定”的关注度明显低于福利薪酬及发展机会，排在第四位。也有越来越多的青年人加入了灵活就业的行列，自主创业、创办“一人公司”等。当然，无论选择就业，还是选择创业，在创新驱动的时代，个人的知识素质和职业技能始终是决定性因素。当前，急需对包括青年群体在内的劳动者加强数字经济和人工智能知识和技能的教育培训，尽快消除“数字鸿沟”，使更多劳动者享受到技术进步带来的红利。

郑功成：与上一代劳动者相比，新生代群体的就业更多不是为了谋生，而是希望找到自己感兴趣的工作，他们更追求自由度、自主性，对岗位的选择也更加个性化，追求实现自我价值和高成长性；同时新生代群体成长于数字时代，对人工智能、大数据、物联网等前沿技术具有天然的亲近感和学习热情，从而很快接受新知识、掌握新技能。这种就业偏好在传统的正规就业领域往往很难实现，新职业则为这种就业偏好提供了足够的空间与机会，许多新职业呈现出“以任务为导向”的特征。为了进一步增强新生代初入职场的适应性，与时俱进地

优化高等教育的专业设置与课程体系，打通高等教育与职业教育的通道，明确新职业新岗位的国家标准，完善新业态就业人群的权益保障机制，显然具有必要性、重要性和紧迫性。以养老服务为例，伴随老龄化高峰期的到来，需要照护服务的失能失智老年人和空巢高龄老年人数量在大幅度增长，从事养老服务和护理工作者不仅需要具备人文关怀和护理技能，还需要熟练掌握数字化工具和使用、维护替代人工的机器人，以及善用 AI 医疗服务等。与传统人力照护相比，这类岗位高度契合新生代技术亲近、追求成长、愿意从事有价值工作的特征，也迫切呼唤养老服务或护理服务专业人才的培养体系做出适应性调整。



碳纤维制品成型制作工在公司车间进行碳纤维层压板铺贴工作。新华社发

赵文：新职业贴合了新生代的就业偏好：一是注重自我价值实现，新职业多依赖个人技能、审美与创造力，能够让年轻人将兴趣与事业

结合，实现个性化发展；二是追求灵活自由，多数新职业采用灵活化从业模式，打破了固定上下班、固定办公地点的限制，给予年轻人更多自主安排的空间；三是看重职业成长性，新职业处于快速发展阶段，晋升路径灵活，能够让年轻人实现自我迭代；四是关注社会价值，很多新职业聚焦民生服务、绿色发展等领域，让年轻人获得成就感与社会认同感，契合新生代的价值追求。

教育培养方面，推动高校、职业院校动态调整专业设置，推行“产教评融合”模式，让企业深度参与人才培养，缩短青年从校园到岗位的距离，广东推行的数字营销、低空经济等领域“微专业”建设就是很好的实践。技能培训方面，继续实施“技能照亮前程”培训行动，开发适配新职业的培训大纲与教材，鼓励龙头企业、行业组织参与培训，提升培训的针对性；同时，利用线上线下多种渠道，开展灵活便捷的培训，降低参与门槛。职业认证方面，加快国家职业标准尤其是新职业标准开发速度，落实“新八级工”职业技能等级制度，让青年的技能有认可、成长有路径；简化认证流程，让认证更贴合岗位实际需求，助力青年快速站稳岗位、深耕领域。

5.新职业如何实现长效发展

光明智库：让新职业群体更有获得感、归属感、荣誉感，需要政府、企业、院校、社会协同发力。下一步我们可以从哪些方面完善制度供给、优化就业环境，让新职业真正成为稳定就业、促进个人成长、支撑高质量发展的长久动力？

李长安：面对年轻人职业认知和就业观念的深刻转变与更新，必须加快构建与之相适应的制度环境、政策体系与服务保障，政府、企业、院校、社会等各方力量协同发力。高校需要进一步加强职业生涯规划教育和就业创业指导，紧跟产业变革与新职业发展趋势，推动学科专业设置动态调整、课程体系迭代更新，着力提升人才培养与市场需求、行业发展、岗位要求的契合精准度，满足年轻人对自主发展、价值实现与成长空间的多元期待，同时也为就业市场不断输送高素质的应用型、复合型、创新型人才。持续完善青年就业创业系列支持政策，强化政策协同与落地见效，切实维护新职业从业者合法权益，为广大青年安心投身新职业、稳定立足新岗位消除后顾之忧。此外，必须加强职业技能培训、健全覆盖全程的终身学习体系，提升劳动者就业适应能力、增强职业转换与可持续发展能力、帮助青年更好抢抓新职业里的就业创业机遇。

赵文：推动新职业长效发展，增强从业者的获得感、归属感、荣誉感，需构建政府引导、企业主体、院校支撑、社会参与的协同发力体系，重点完善制度供给、优化就业环境。政府层面，要强化政策兜底与规范引导：一是加快完善新职业相关法律法规，明确从业者的权利与义务，规范企业与从业者的用工关系，尤其是针对灵活就业形态，完善社保衔接机制，解决从业者社保缴纳难、权益保障弱等问题；二是加大政策扶持力度，对新职业从业者给予创业补贴、税费减免，对开展新职业培训的企业、院校给予资金支持，将政策红利转化为就业实效；三是加快新职业标准制定与推广，推动新职业规范化、标准化

发展，提升社会认可度。企业层面，要履行主体责任，保障从业者权益与成长：一是完善薪酬福利体系，落实技能导向的薪酬分配制度，实现“技高者多得、创新者多得”，提升从业者收入水平；二是搭建技能提升平台，为从业者提供常态化培训、岗位晋升通道，助力其实现职业成长；三是尊重从业者价值，营造平等、包容的工作氛围，增强从业者的归属感。

郑功成：由于相关制度供给的滞后，新职业群体就业还缺乏必要且合理的劳动就业制度规范，面临着用工关系不固定、不确定性偏高、权益保障难度大等现实挑战。今年全国两会高度关切新职业群体，《政府工作报告》明确提出，出台支持灵活就业人员、新就业形态人员参加职工保险的政策。需要构建全方位、多层次的支持体系，以确保新职业群体更有获得感、归属感、荣誉感。强化顶层设计与制度保障，核心任务是将支持新职业发展纳入就业优先战略，推进相关政策法规完善，健全权益保障制度，为新职业群体提供坚实的制度支撑。特别是针对新就业形态劳动者在职业安全、劳动关系界定、劳动报酬、社会保险等方面面临的问题，将其纳入劳动保障监察，切实保障劳动者合法权益。此外，企业作为新职业群体的直接雇佣者或平台提供者，应当主动承担劳动保护责任，改善劳动条件与薪酬分配机制，努力拓展职业发展空间，将支持新职业群体作为创造社会价值的重要方面。在社会层面，应共同营造尊重劳动、崇尚技能的良好氛围，如通过工会组织、社区、公益组织提供相关服务，鼓励社会组织搭建新职业能力提升平台，助力其职业发展与能力增值。同时广泛宣传新职业群体

对经济社会发展的贡献，形成正向社会舆论。政府、企业、社会协同发力，就一定能够有效帮助新职业群体获得清晰的职业发展路径、明确的权益保障体系与顺畅的社会融入和自我认同，从而系统性提升其获得感、归属感与荣誉感。

《光明日报》（2026 年 03 月 26 日　07 版）