

构建人工智能时代就业友好型发展方式

□张　翼

当前人工智能技术迭代加快、跨场景融合应用不断拓展，有力推动产业变革与社会转型，但其伴生的就业替代挑战，日益成为社会关注的热点。2026年10月发布的《国务院办公厅关于适应人工智能技术发展助力构建就业友好型发展方式的意见》明确提出就业是最基本的民生，要求坚持就业优先导向，既放大人工智能创造岗位、赋能传统岗位的正面效应，又有效减缓其就业替代影响，把技术进步、产业升级与就业促进、民生改善统一于包容性发展之中。“十五五”规划纲要也将构建就业友好型发展方式列为重要任务。这意味着，人工智能时代的就业问题，已经从技术议题上升为发展方式议题。

当前构建人工智能时代就业友好型发展方式具有突出的现实紧迫性。一是应对岗位替代冲击，防范结构性失业风险。人工智能对劳动力市场的结构性重塑持续加快，标准化、程序化岗位受到明显冲击，劳动力供需在技能、行业、区域层面的错配风险不断累积。只有主动统筹技术应用节奏，搭建就业影响评估与风险预警体系，才能平稳缓释替代压力，守住就业总量基本盘，避免集中冲击影响劳动力市场稳定。二是适配用工形态变革，补齐劳动权益保障短板。新就业形态快速普及，劳动关系日趋多元，原有劳动保障制度难以适配灵活就业、远程办公等新模式。不少劳动者面临社保覆盖不足、工时核算困难、议价能力偏弱等问题，算法考核带来的身心压力逐步显现，亟须更新制度规则，为新就业形态劳动者筑牢权益防线。三是弥合数字技能鸿沟，促进智能红利均衡共享。技术红利分配呈现分化特征，数字技能鸿沟拉大群体就业差距。高技能群体依托人工智能拓展发展空间，技能单一、数字素养不足的劳动者容易边缘化。加快搭建涵盖智能产业培育、就业保障托底、技能提升扩容的政策框架，完善从培训、转岗到安置的完整保障通道，推动产业升级与就业扩容协同，兼顾发展效率与社会公平，夯实民生稳定根基，服务共同富裕长远目标。

一段时期以来，我国就业友好型发展方式建设已迈出坚实步伐，相关探索取得阶段性成效。一是宏观政策体系持续完善。国家深入落实就业优先战略，把就业指标纳入宏观政策统筹考量，将人工智能背景下就业保障摆在经济治理重要位置，为统筹产业升级与就业稳定确立清晰导向，推动技术发展、产业转型和就业保障协同谋划。二是新就业形态用工规范不断推进。出台新就业形态劳动者权益保障相关指导意见，持续规范平台用工行为，厘清多方主体责任，针对灵活就业群体的劳动保障问题补齐制度供给，推动劳动关系治理适配平台经济发展，维护劳动者基本权益。三是数字技能培训体系加快布局。持续做强职业技能培训，实施数字技能提升行动，引导职业院校、社会培训机构围绕人工智能发展需求增设专业课程，面向广大劳动者拓展普惠化数字学习渠道，夯实劳动者转型发展的能力基础。四是审慎治理机制稳步试点。各主管部门出台人工智能应用指引，坚持稳妥有序、分类分级的推进原则，积极开展人工智能就业监测、转岗帮扶相关试点，探索风险前置识别和动态干预路径，积累风险防控的实践经验。

与此同时，各类新情况新问题仍不断显现。第一，劳动力市场的岗位替代呈现中间层级岗位受替代冲击集中的分布特征。制造业、行政文秘、基础编程等标准化、程序化岗位，更容易受到大模型、具身智能等技术的替代影响；依赖复杂判断、深度人际协作、创造性产出的岗位，受替代影响相对平缓。缺少持续有效的引导调节，劳动力供给和岗位需求容易在技能、行业、区域维度出现错配，积累结构性失业隐患。第二，劳动组织形态持续迭代，原有用工保护制度适配性不足。平台经济、零工就业、远程办公、众包生产、一人公司等模式快速普及，劳动关系走向多元化、非标准化。不少灵活就业群体存在工时核算难度大、社保覆盖范围有限、职业安全防护不足、议价能力偏弱等现实问题；算法主导的考核管理模式，持续带来绩效压力，催生职业倦怠、身心健康受损等问题，形成技术理性和价值理性之间的矛盾。第三，劳动者技能分层持续加剧，数字鸿沟放大分配差距。人工智能催生提示词工程师、人工智能训练师、大模型应用开发工程师等新职业，新就业形态岗位红利在不同群体间分布不均衡。高学历、高技能群体依托智能工具提升工作效率、拓展收入空间；技能结构单一、数字素养薄弱的劳动者，就业选择空间持续收窄。数字技能鸿沟与就业机会鸿沟相互叠加，拉大群体收入差距，同时人工智能迭代节奏快于培训体系更新节奏，转岗培训、终身学习供给需要持续提速。不断出现的新问题新挑战，对现有治理体系提出更高要求，亟须持续完善配套治理机制，优化治理举措。

建立分类分级的人工智能就业风险评估与动态预警机制。完善人工智能应用的就业影响前置评估制度，依托大数据搭建全国统一的岗位替代风险图谱，分行业、分岗位标注风险等级，形成常态化监测预警体系。第一，明确评估清单，将金融、行政文秘、基础采编、标准化编程等替代风险较高领域纳入强制评估范围，企业实施大规模智能化改造项目时同步提交就业影响方案，说明岗位调整规模、人员安置计划与转型时间表。第二，搭建跨部门数据共享平台，整合人社、工信、市场监管、平台企业用工数据，按月追踪岗位增减、技能需求变化、劳动者流动情况，设置结构性失业预警阈值，触发预警后启动行业干预预案。第三，配套差异化应用指引，高风险领域设置人工复核、人机协同底线要求，保留必要人工决策环节；增量创造效应突出的场景简化评估流程，鼓励落地应用。这套机制依托事前评估、过程监测、分级响应，把岗位替代节奏纳入可控轨道，为劳动力市场平稳转型提供支撑。

构建全链条分层次的技能重塑与转岗安置体系。面向受冲击劳动者打造从识别、培训、转岗到帮扶的完整支持链条，匹配不同群体的学习基础与岗位需求，持续弥合数字技能鸿沟。第一，建立劳动者技能画像库，依托就业监测数据，精准识别受人工智能替代影响的在岗人员、失业人员，区分通用数字技能、专业人机协同技能、新职业专项技能三类培训方向，推行一人一档的转型方案。第二，创新培训供给模式，联合龙头人工智能企业、职业院校、行业协会共同开发模块化、短周期课程，重点强化可迁移通用能力，面向低数字素养群体开设普惠免费基础班，面向在岗职工开展企业内带薪转型培训，对参训劳动者发放技能重塑补贴。第三，打通培训与就业衔接通道，完善失业保险、就业帮扶、创业扶持联动机制，对完成培训的劳动者优先推送人机协同岗位、人工智能运维岗位，支持企业内部转岗安置，对吸纳转型劳动者的企业落实稳岗补贴、税收优惠，持续降低劳动者转型成本。

完善新就业形态用工治理与高质量就业扩容机制。同步推进用工权益制度革新与人工智能产业生态培育，规范平台算法管理，持续拓展高质量就业空间，平衡技术效率与劳动者权益。第一，健全多元劳动关系规则，明确不同用工模式下的主体责任，完善工时认定、劳动报酬核算、工伤保障配套标准，推动社保制度适配灵活就业、众包、一人公司等形态，开通社保灵活参保、跨区域跨业态转移接续通道，扩大保障覆盖面。第二，实施算法透明化监管，要求平台公开绩效规则、派单逻辑、考核阈值，设置算法干预申诉渠道，管控过度压榨型绩效机制，弱化单向数字管控带来的身心压力，保障劳动者休息休假权利。第三，做强人工智能上下游产业集群，围绕大模型研发、行业落地、安全治理、数据服务布局产业载体，培育高附加值岗位，深化产教融合，推动院校专业设置、人才培养方案跟随产业需求动态调整，引导平台经济规范发展，推动收益分配机制向劳动者倾斜，持续放大智能产业的就业创造效能。

（作者系中国社会科学院学部委员）

政策与治理

促进互联网信息内容多渠道分发服务规范健康发展

□郭江坪

互联网信息内容多渠道分发服务，是指为互联网用户公众账号的信息内容生产发布活动提供策划、制作、分发、营销、推广、经纪等服务。该服务供给主体多元，多频道网络（MCN）机构是其中最主要的参与力量，此外还包含各类小型内容经纪工作室等服务主体，依托平台规则开展内容策划、分发推广等活动。近年来，这一业态快速扩张、产业规模持续增长，但也伴随虚假营销、蹭炒热点、恶意导流等乱象。2026年9月1日起施行的《互联网信息内容多渠道分发服务管理规定》明确规定，互联网信息内容多渠道分发服务机构应当依法办理经营主体登记，平台建立分类分级管理制度。这标志着互联网信息内容多渠道分发服务正式进入制度化监管阶段，为厘清业态边界、规范MCN机构等内容经纪主体经营行为、维护网络内容生态秩序提供了明确的制度依据。

当前，依托互联网信息内容多渠道分发服务的业态发展呈现多重鲜明特征。第一，主体构成多元分散，大小机构并存、准入门槛相对偏低。这一业态以MCN机构为重要主体，同时大量小型内容经纪工作室、个人运营团队广泛参与，经营主体规模差异明显。前期行业准入约束较弱，不少主体无需完备资质即可开展账号签约、内容代运营、流量推广等业务，主体分散隐蔽、流动性强，给源头监管和台账管理带来难度。第二，传播链路跨平台矩阵化，依托算法实现流量快速放大扩散。运营主体普遍搭建多平台账号矩阵，同一套内容经过适配改造后同步分发至短视频、图文、社交等不同平台，借助平台算法推荐机制精准触达用户。算法的流量放大效应，使得热点内容传播速度快、覆盖面广，风险信息一旦流出，极易跨平台连锁发酵，溯源管控难度显著提升。第三，业务全链条深度绑定商业化，流量导向特征突出、风险伴生。从内容策划、账号孵化到营销推广、商业变现，分发服务全程围绕流量价值展开，广告、直播带货、品牌合作等变现方式与内容生产深度耦合。部分机构受利益驱动，优先追逐爆款流量，滋生蹭炒热点、同质化洗稿、流量造假、虚假营销、恶意导流等违规行为，内容导向、版权、消费欺诈等风险交织，制约行业良性发展。

伴随监管规则持续落地、平台风控不断完善，互联网信息内容多渠道分发服务领域专项整治取得阶段性成效，行业乱象得到一定遏制。但受制于业态本身的复杂性、传播模式的迭代变化，治理仍面临不少现实难点。第一，主体溯源与动态监管难度较大。经营主体大小混杂、流动性强，大量小型工作室、松散运营团队隐蔽开展业务，部分主体跨区域经营、注册信息与实际运营地分离，备案核验、台账追踪难以全覆盖，违规主体换壳重启、规避监管的情形时有发生，源头管控压力突出。第二，跨平台协同治理存在衔接堵点。分发传播打破单一平台边界，同一内容经矩阵账号多平台流转扩散，各平台数据标准、风控规则不尽相同，风险信息跨平台流转、快速发酵，平台间线索移送、联合处置、溯源倒查协同机制尚需持续完善，容易出现监管时差与管控盲区。第三，利益驱动下合规内生动力不足。流量变现逻辑深刻影响内容生产导向，广告、带货等商业诉求容易压倒内容合规要求，部分机构将审核义务简化为形式审查，刻意规避平台风控，蹭炒热点、虚假营销、流量造假等行为隐蔽化、套路化，依靠外部监管难以从根本上消解逐利带来的违规冲动，行业自律建设仍存在短板。

上述风险交织叠加，不仅扰乱正常网络传播秩序、侵害网民合法权益，也会削弱制度规范实施成效，制约行业长期健康发展，亟须精准施策、综合施治。

夯实源头基础监管，健全主体溯源与动态管控机制。以备案登记、信用监管、常态化核查为抓手，打通主体源头治理链条。第一，严格落实经营登记与入驻备案管理，督促MCN机构、小型内容经纪工作室依规完成主体登记，平台做好入驻核验、信息报送与账号溯源公示，做到机构可查、账号可溯、责任可究，压缩无资质主体隐蔽运营空间。第二，构建分级分类信用监管体系，按照机构规模、合规记录、风险等级实施差异化管理，建立信用档案与失信名录，对多次违规、恶意规避监管的主体采取限制入驻、限流、联合惩戒等措施，推动监管模式从一次性整治向长效约束转变。第三，推行跨区域联动核查机制，针对注册地与实际经营地分离、异地运营的主体，落实属地监管协同，畅通线索移送渠道，及时排查“换壳重启”、拆分主体规避监管等行为，实现对经营主体持续、动态的跟踪管控。

完善跨平台协同治理，构建算法赋能的风险处置体系。立足跨平台矩阵传播的业态特点，打通平台间治理壁垒，完善风险识别、流转、处置全流程协同机制。第一，推动平台治理标准协同统一，围绕分发机构资质核验、违规内容判定、处置措施形成共识，统一账号溯源、证据留存、违规判定的基础规范，减少规则差异带来的监管缝隙。第二，搭建跨平台风险线索共享机制，建立统一的黑名单、风险主体库，对蹭炒热点、流量造假、虚假营销的机构和账号实施跨平台联动管控，防范违规主体在不同平台转移阵地、继续开展违规分发。第三，优化算法治理与风险预警能力，引导平台完善算法推荐规则，弱化唯流量导向，强化对批量搬运、同质化洗稿、导流引流内容的智能识别，建立风险信息提前预警、快速拦截、溯源倒查的闭环，提升风险跨平台发酵前的处置效能。

强化内生合规建设，推动行业自律与正向引导双向发力。坚持外部监管与内部自治相结合，从制度建设、行业规范、价值引导层面提升行业合规自觉。第一，压实分发机构内部审核主体责任，督促机构配齐内容审核人员、建立内部审核流程与应急处置机制，杜绝形式化审核，将合规审查嵌入内容策划、脚本制作、分发推广全流程，从源头减少违规内容产出。第二，发挥行业组织桥梁作用，推动行业自律公约、服务标准建设，常态化开展从业人员法治培训、合规宣教，完善行业信用评价，树立合规经营标杆，引导机构摒弃单纯流量博弈思维，平衡商业变现与内容责任。第三，丰富正向激励引导路径，鼓励优质原创内容、正能量内容孵化，支持合规机构开展精品内容创作，完善优质内容扶持机制，引导行业形成重质量、重导向、重信誉的发展氛围，从根本上化解逐利驱动带来的违规冲动，实现监管约束与行业良性发展有机统一。

（作者系山西省委网信办副主任）

社会观察

（上接1版）反腐必须持续加压，坚决惩治不收敛不收手、胆大妄为者。聚焦政治问题和经济问题交织的腐败案件，深化权力集中、资金密集、资源富集领域的腐败问题整治，紧盯新型腐败、隐性腐败和“一把手”任性用权，坚决防止政商勾连、资本向政治领域渗透等问题。坚持受贿行贿一起查，既让受贿者无处藏身，也让行贿者付出代价。严惩群众身边的“蝇贪蚁腐”，让人民群众从正风反腐中感到新变化、得到真实惠。

深化风腐同查同治，坚决斩断风腐交织链条。干部腐化变质往往始于作风上的“破规”“破纪”。习近平总书记强调，以“同查”严惩风腐交织问题，以“同治”铲除风腐共性根源。坚持“由风查腐、由腐纠风”双向贯通，每查纠一起“四风”问题，都要循线深挖背后是否存在请托办事、权钱交易、利益勾兑、团团伙伙等问题；每查办一起腐败案件，都要深挖背后的作风演变轨迹，细查享乐奢靡等问题。加强风腐类案的剖析研究，对地区性、行业性、阶段性特点突出的作风与腐败问题开展集中整治，从“风”“腐”传导链条上阻断对党内政治生态的侵蚀。

抓实以案促改促治，增强治理腐败综合效能。查办案件是“去腐”，促改促治才是“生肌”。一体推进不敢腐不能腐不想腐，关键在于把“惩”的震慑转化为治理效能、把“改”的成果沉淀为行为自觉。深化运用以案说德、以案说纪、以案说法、以案说责，摸准“破纪—破法—破防”的蜕变规律。用身边人变“案中人”的典型案例，帮助党员、干部掸“思想尘”、思“贪欲害”、破“心中贼”。深入剖析案件暴露出的制度漏洞和监督短板，从源头上压缩腐败滋生空间，释放清除一处污染源、修复一片生态的乘数效应。

培育积极健康党内政治文化，营造党内政治生态的良好氛围

党内政治生活、政治生态、政治文化是相辅相成的，政治文化是政治生活的灵魂，对政治生态具有潜移默化的影响。积极健康的党内政治文化是净化党内政治生态的重要前提，能涵养党员、干部清廉操守，夯实崇廉拒腐思想根基。

抓实严肃认真的党内政治生活。政治生活严肃健康，政治生态就有良好保障；政治生活庸俗随意，政治生态就会乌烟瘴气。要进一步严格执行《关于新形势下党内政治生活的若干准则》，让党内政治生活真正成为清淤排毒、净化生态的大熔炉。坚持和运用好民主集中制，既防止“一把手”独断专行、搞“一言堂”，也防止班子成员当“好好先生”、搞明哲保身。提高“三会一课”、民主生活会等的规范化水平，用好批评和自我批评的锐利武器，防止党内政治生活表面化、形式化、娱乐化。

把正确选人用人导向落到实处。全面从严治党关键在从严治吏。用人不公不正、看人失察失误、对人曲评盲核，必然会极大伤害一个地方的政治生态。必须贯彻新时代好干部标准，把政治标准放在首位，把党性表现作为识人第一标尺，让忠诚可靠、表里如一、担当尽责的干部受到重用。构建精准科学的知事识人体系，防止“带病提拔”，不看“谁会来事”，而看“谁敢扛事”；不看谁人缘好，而看谁实绩硬，让钻营者无机可乘、实干者脱颖而出。决不允许搞匿名诬告、制造谣言，严肃查处诬告陷害行为，真正为担当者担当、为干事者撑腰，把选人用人党内政治生态的“风向标”树正树牢。

激浊扬清涵养党内新风正气。涵养积极健康的政治文化，既要破得掉顽疾，还要立得住标杆。坚决抵制和清除“搭天线拜码头”“原则不如关系”“章子不如条子”等乱象，坚决整治任人唯亲、近亲繁殖、跑官要官、买官卖官等不正之风，让热衷入圈结圈、拉拉扯扯、跑跑送送的干部彻底没有市场。规范和纯洁党内同志交往，倡导清清爽爽的同志关系、规规矩矩的上下级关系，弘扬忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观。加强新时代廉洁文化建设，教育引导领导干部摒弃特权思想、戒除不良嗜好，警惕“亏欠心理”和“补偿心理”，抓好家庭家教家风，防止“后院起火、前台失守”。

坚持科学立规与刚性执规相统一，筑牢党内政治生态建设制度压舱石

制度带有根本性、全局性、稳定性、长期性。净化党内政治生态，就要坚持把“当下改”和“长久立”结合起来，形成靠制度管权、管事、管人的长效机制。

强化制度供给，织密管党治党制度笼子。经过多年努力，党内法规制度体系建设已基本成型，为净化党内政治生态提供了刚性约束和基本规范。随着世情国情党情发生深刻变化，净化党内政治生态也面临一些新情况新问题。要根据形势变化和发展需要及时补齐短板，尤其针对权力运行漏洞、监管盲区、制度空白等，继续扎细、扎密、扎牢制度笼子，确保制度系统完备、衔接协调，密而不繁、有效管用。建章立制要确保便利管用，实体性制度、程序性制度都要本着于法周延、于事简便的原则，减少自由裁量空间，避免粗疏宽泛、“牛栏关猫”。

狠抓制度执行，彰显铁规禁令刚性权威。坚持制度治党、依规治党，就要做到有规可依、有规必依、执规必严、违规必究，以刚性执行确保法规制度落地。习近平总书记深刻指出，制定制度很重要，更重要的是抓落实，九分气力要花在这上面。当前，制度空转和执行力层层递减的问题仍然客观存在。必须狠抓制度执行，坚持制度面前人人平等，没有特权、没有例外。把制度的执行和监督贯穿党员、干部履职全过程和工作各方面，确保制度时时生威、处处有效。

严肃追责问责，拧紧制度执行责任链条。有制度、有规矩却不执行，变成“纸笼禁虎”，甚至产生“破窗效应”，比没有制度、没有规矩危害更大。追责问责是保障制度落地的关键抓手。要严格贯彻落实制度执行责任制，构建主体明确、要求清晰的责任体系。对有规不依、执规不严、违规不究的，不搞“法不责众”“下不为例”，对执行做选择、搞变通、打折扣的，依规依纪追究责任。领导干部作为“关键少数”，要牢固树立制度意识、规矩意识，带头尊崇制度、执行制度、维护制度，让制度“长牙”“带电”。

净化党内政治生态，党委（党组）必须主动抓、主动管，党委书记必须带头抓、亲自抓，班子成员必须分头抓、具体抓。新征程上，我们必须保持“永远在路上”的清醒和坚定，把严的基调、严的措施、严的氛围体现到净化党内政治生态各方面全过程，以自我革命之力涤荡积弊、以固本培元之功涵养正气，营造山清水秀的政治生态，为中国式现代化行稳致远提供坚强政治保障。

〔作者系湖南省委党校（行政学院）分管日常工作的副校长（副院长）〕