

就业干预政策下工资增长机制研究

钟起铭

瑞金市财政局, 中国·江西 瑞金 342500

【摘要】随着全球经济的迅速发展,特别是数字经济的崛起,在调节公职人员劳动力市场和促进工资增长方面,就业干预政策发挥着非常重要的作用。本文旨在探讨在数字经济、自动化管理和AI管理等新兴趋势背景下,就业干预政策怎样影响公职人员工资增长机制。通过深入分析政策工具、技术变革对公职人员劳动力市场的影响,本文揭示了政策与技术创新之间的相互作用,并将优化公职人员工资增长机制的建议提出来。

【关键词】就业干预政策; 工资增长机制; 影响; 优化建议

近年来,数字经济、自动化管理和AI技术的快速发展使得公职人员劳动力市场的结构、运行模式发生了深刻地改变。在应对这些新兴趋势时,传统的就业干预政策面临新的挑战 and 机遇。作为衡量经济发展、社会福利的重要指标,工资增长的机制在技术变革、政策干预的作用下发生了明显的变化。值得一提的是,数字经济、自动化管理和AI管理的良好发展,不仅极大促进我国国内的产业升级,站在全球产业链中我们也可占据更多、更好位置,从中多分到一杯羹。产业升级可以从根源上助力工资增长的“升级”,助力我国从中等收入国家向高收入国家稳步迈进。在此大背景下,深入研究就业干预政策与工资增长机制的关联意义重大。

1 就业干预政策的工具与目标

就业干预政策一般包括最低工资标准、职业培训补贴等。这些政策工具旨在通过对劳动力市场的供需关系进行调节,促进就业、工资增长。在数字经济背景下,政策工具的设计、实施应当更加精准、灵活,以便更好地适应快速变化的技术环境。在就业干预政策中,最低工资标准是关键工具之一。针对公职人员而言,通过对工资标准进行设定,能够使公职人员的基本生活需求得到保障,并且激励公职人员不断提高服务质量、工作效率。但是,随着自动化、AI技术的广泛应用,需要更加谨慎地调整公职人员的工资标准,在确保公职人员合理的收入增长的同时,还要避免由于工资调整不合理而影响基础性岗位的配置,防止人员过度集中或岗位冗余的情况出现。在就业干预政策中,职业培训补贴也是十分重要的政策工具。政府通过提供培训资金,能够激励公职人员主动学习数字化技能、

提高员工的专业素养。在数字经济中加快了技能更新的速度,也更加凸显出职业培训补贴的作用。政府应当对数字技能培训加大投入力度,进而助力公职人员更好地适应技术变革^[1]。

2 数字经济与自动化管理对工资增长的影响

数字经济的迅速发展给劳动力市场带来了诸多的机遇和挑战,公职人员群体也深受影响。数字技术的普及催生了数据分析师等大量新兴公职岗位,与传统政务工作岗位相比,这些新兴的高技能公职岗位的工资水平较高。自动化管理、AI技术的应用替代了部分低技能公职岗位,进而会抑制工资增长。同时,自动化管理技术的广泛应用使得政务服务效率有效提高,行政成本也明显降低。但是,这种技术变革也导致公职人员劳动力市场的分化加剧。通过掌握新技术,高技能公职人员可以获得更高的工资,而低技能公职人员会面临工资停滞或岗位调整的风险。所以,就业干预政策应当对技能提升、职业转型提高重视度,从而使技术变革对工资增长的负面影响有效缓解。此外,AI技术的迅速发展使得公职人员劳动力市场的运行模式发生显著改变。在政务数据分析等领域,AI技术的应用不仅可以使工作效率提高,还能够提供新的就业机会。但是,针对工资增长机制,AI技术的普及也对其提出了新的要求。政府应当通过政策干预,保障技术红利可以公平地分配给公职人员,从而防止进一步扩大工资差距^[2]。

3 AI管理对工资增长机制的挑战与机遇

AI技术的普及可能会引起部分公职岗位的消失,特别是技能要求低、重复性高的政务工作。AI技术的应用对高技能公职人员的需求也明显提高,进而使公职人员劳动力市

场的技能分化加剧。这种分化容易进一步扩大工资差距，对社会的公平、政务工作的稳定产生严重影响。然而，AI管理也为工资增长机制带来了新的机遇。AI技术的应用能够使政务工作效率提高，进而为政府部门创造出更高效的工作成果。可以通过工资增长的形式回馈给公职人员，特别是在高技能岗位中。并且，AI技术的普及也使AI训练师等大量新兴职业涌现，这些岗位普遍存在较高的工资水平，有利于公职人员获得新的职业发展路径^[3]。

4 优化工资增长机制的政策建议

在数字经济与AI快速发展的背景下，优化工资增长机制的政策建议需结合技术变革与公职人员劳动力市场需求，以实现公平与效率的平衡。

4.1 加强职业培训与技能提升

政府需要对职业培训加大财政投入，保障培训资源能够覆盖更广泛公职人员。对数字经济、AI等新兴且关键的政务领域针对性开设专项培训课程。这些领域发展速度快，对专业技能人才存在非常大的需求。通过强化专项培训，可以使公职人员将相关前沿技术、操作方法熟练掌握，有利于提升他们在新兴产业中的就业竞争力，依靠专业技能可以获取到更高的工资。针对在传统政务领域工作的公职人员，需要为他们提供转型升级技能培训，助力他们更好地适应数字化变革。并且，鼓励各类政务部门积极参与职业培训。如果政务部门开展员工内部培训，可以为其提供培训补贴。政务部门对自身岗位需求、政务技术发展方向具有充分的了解，其组织培训的针对性、实用性更强。政务部门通过培训使公职人员的技能提升，不仅可以提高政务服务质量，增强部门整体工作效能，还可以为公职人员工资增长提供条件。

4.2 完善工资标准调整机制

在公职人员工资标准调整机制完善过程中，需要对众多影响因素进行全方位、多角度地考量。对经济发展态势密切关注，在考量范畴中纳入产业结构变化、GDP增速等。经济增长强劲表示政府财政收入有望增加，可以将工资标准适当提高，让公职人员分享经济发展成果；产业结构向高附加值领域转型，会提高对公职人员专业素质的要求，也应当相应地将工资标准提高，以便吸引、留住与产业发展需求相符合的公职人员。并且，与物价变动情况充分结合，特别是和低收入公职人员生活息息相关的生活必需品

的价格指数。在物价上涨较快、生活成本增加的情况下，工资标准需要及时上调，确保不会降低低收入公职人员的基本生活质量。

在设定调整周期过程中需要摒弃“一刀切”模式，使调整更加精准、灵活。将季度或半年度监测评估机制建立起来，通过对公职人员队伍相关信息、经济数据等进行实时收集和分析，发现关键指标达到预设的调整阈值时，工资标准调整程序需要立即启动。针对行业变化迅速、经济发展波动较大的地区，可以按照不同政务领域特点，将差异化的调整周期制定出来。如在新兴的数字政务领域，技术更新速度快、人才竞争非常激烈，可以将调整周期缩短；针对传统政务服务等相对稳定的领域，可以适当延长调整周期，然而也需要保持灵活性，保障工资标准始终可以匹配行业发展及公职人员的劳动价值。

为保障调整机制的有效落实，加强工资标准执行监督力度也尤为关键。将专门的监督执法队伍组建起来，定期检查各政务部门，对基层单位、承担大量基础性工作的部门等较易发生执行偏差的领域重点关注。如果政务部门没有根据规定执行工资标准，应当依法给予限制资源调配等严厉处罚，使违规成本提高。并且，畅通公职人员举报投诉渠道，将专门的网络平台、热线电话等设立起来，便于公职人员通过合法的途径维护自身合法权益。及时受理、快速查处公职人员的举报投诉，同时将处理结果向社会公开，使强大的社会监督氛围形成。

4.3 推动技术红利共享

为推动技术红利共享，鼓励政府部门实施收益分享举措是重要的途径。随着数字经济、自动化管理等先进技术广泛应用于政务工作中，显著提升了政务服务效率。在这一背景下，上级政府应当引导各级政务单位通过多种形式将因技术进步所获的部分收益与公职人员共享。按年度根据公职人员的工作表现、岗位贡献等因素，政务单位可以发放额外的技术红利奖金。针对在技术应用期间发挥重要作用的一线政务服务人员、技术研发人员，需要给予其更高比例的奖金分配，从而激励他们持续贡献力量。这种利润分享模式可以让公职人员感受到技术进步带来的经济收益，使他们对政务单位的忠诚度、归属感增强，还可以使公职人员积极参与技术创新、应用的热情得到充分激发，从而将公职人员收入增

长和政务技术进步的良性循环形成。

积极推动公职人员权益分享计划，从政务技术发展中让公职人员获得长期回报。上级政府部门可通过合理的政策安排，让公职人员以某种方式参与到政务服务成果的长期收益分配中。在部分积极探索数字化、智能化政务服务创新的地区，为吸引和留住人才，这种权益分享计划已成为一项重要的手段。公职人员在参与这类权益分享计划后，会更加关注政务单位的长期发展战略，积极参与政务技术创新决策，在日常工作中主动推动技术的深度应用，从而在政务技术发展进程中实现公职人员与政务单位的利益捆绑，共同分享技术进步带来的红利。除此之外，将技术创新奖励基金建立起来，专项奖励在政务技术创新与应用中表现突出的公职人员。政府可以与相关职能部门、行业协会等多方力量联合，共同出资将技术创新奖励基金设立起来。荣誉表彰、资金奖励取得重大突破的团队和个人。通过构建全方位、多层次的技术创新奖励体系，使公职人员参与政务技术创新和应用的积极性得到充分调动。

4. 4促进新兴职业发展

为促进公职人员新兴职业的蓬勃发展，政府应当出台切实有效、针对性强的扶持政策。将专项发展资金设立起来，可以用于支持人才引进、新兴职业领域的研发创新等。在数字经济浪潮下，政务数据安全分析师、政府区块链工程师等新兴公职职业应运而生，在发展的初期阶段，相关工作通常会面临较大的资源压力，专项发展资金可以为它们提供有力支持，有利于更好地攻克技术难题，使业务范畴扩大，进而将更多优质的公职岗位创造出来，使公职人员获得更加广阔的薪资增长空间。针对从事新兴职业相关业务的政务部门，政府可通过合理调配资源给予支持，使其工作开展成本降低，增强其发展活力。

建设新兴职业技能培训体系也尤为重要。鼓励高校、职业院校与政务服务的实际需求紧密结合，将与新兴公职职业相关的专业课程开设起来。在虚拟现实等热门领域，设置对应的专业，全面培养具有较强实践能力、理论基础的专业人才。除了学历教育，还需要将多样化的短期培训项目开展起来，面向待岗公职人员、在职公职人员等不同的群体，提供便捷、灵活的培训渠道。通过参加培训，待岗公职人员可以

掌握新兴职业技能，实现重新上岗。针对在职公职人员，利用业余时间参加线上或线下的短期培训课程，使其在新兴职业领域的技能水平不断提升，进而获得加薪、晋升的机会。

建立健全新兴职业的行业规范和标准，对公职人员的职业资格、工作内容等充分明确。如在政务直播服务领域，将主播从业规范、标准等制定出来，使公众权益得到保障，提升行业整体形象，有利于该领域公职人员实现收入的稳定增长。积极宣传推广新兴公职职业，通过举办行业峰会等活动，使新兴公职职业的社会认知度、认可度有效提高。还可以举办政务AI应用大赛，对AI在政务领域的创新成果进行展示，吸引更多人关注并投身于这一新兴职业领域，使人才汇聚效应形成，不断推动行业的竞争与发展，从而有效提高公职人员的工资水平。此外，将新兴职业公职人员交流平台搭建起来，使人才之间实现经验分享与合作，进而使公职人员获得更多的发展机遇，有利于促进其工资增长。

5 结语

在数字经济、自动化管理和AI管理的背景下，就业干预政策对公职人员工资增长机制存在非常显著的影响。通过优化政策工具、加强技能培训等措施，政府能够对技术变革带来的挑战进行有效应对，有利于工资的合理增长。未来，随着技术的不断发展，需要不断创新和调整就业干预政策，从而使公职人员劳动力市场实现可持续发展，并促进社会福利的最大化。

参考文献：

- [1] 宋秀军, 王书军, 尹彦罡. 就业干预政策下工资增长机制研究[J]. 经济与管理, 2023, 37 (2): 41-48.
- [2] 张彬斌. 制造业就业增长机制: 产业集聚与交通基础设施的作用——生成逻辑、现实路径及影响[J]. 经济问题探索, 2021 (1): 136-146.
- [3] 宋秀军, 武建奇, 高艳. 中国实践中的就业优先型奥肯模型——兼论奥肯定律在中国的失灵[J]. 海派经济学, 2022, 20 (2): 164-187.

作者简介：

钟起铭 (1983.11-) 男，汉，江西瑞金，本科学士，中级经济师，研究方向: 工资改革、办公自动化、地方政府债务等。