

# 新质生产力导向下 劳动密集型企业转型与高质量就业协同推进的路径研究

王宏鹏

许昌学院,商学院,河南 许昌 461000

**摘要:** 在新质生产力背景下,劳动密集型企业转型已成为提升企业竞争力与促进高质量就业的关键路径。本论文探讨新质生产力如何推动劳动密集型企业转型,并协同推进高质量就业。研究表明,技术创新,尤其是自动化和信息化技术的引入,不仅提升了生产效率,还优化了就业结构。同时,管理创新为企业转型提供了重要支持。在此过程中,劳动力技能提升与企业转型的结合成为推动高质量就业的核心因素。本文结合案例分析,提出了转型与就业质量提升的协同路径,并展望了未来的挑战与发展方向。

**关键词:** 新质生产力;劳动密集型企业;转型;高质量就业;技术创新

## Research on the Coordinated Advancement of Labor-Intensive Enterprise Transformation and High-Quality Employment Under New Quality Productivity

Wang,Hongpeng

Xuchang University, Business School, Xuchang, Henan, 461000, China

**Abstract:** In the context of new quality productivity, the transformation of labor-intensive enterprises has become a key pathway to enhance competitiveness and promote high-quality employment. This study examines how new quality productivity drives enterprise transformation while synergistically advancing employment quality. Findings indicate that technological innovation, particularly automation and digitalization, not only improves production efficiency but also optimizes employment structures. Meanwhile, management innovation provides crucial support for enterprise transformation. The integration of workforce skill development with enterprise transformation emerges as a core factor in promoting high-quality employment. Through case studies, the paper proposes coordinated pathways for transformation and employment quality improvement, while outlining future challenges and development directions.

**Keywords:** New quality productivity; Labor-intensive enterprises; Transformation; High-quality employment; Technological innovation

DOI: 10.62639/sspse29.20250103

### 引言

随着全球经济的快速发展,劳动密集型企业面临着越来越大的压力,尤其是在生产成本上升和市场需求变化的双重影响下。这些企业如何有效应对这一挑战,推动转型升级,实现可持续发展,已成为经济学研究的热点之一。在此背景下,"新质生产力"这一概念逐渐浮现,并被认为是推动劳动密集型企业转型的重要动力。

新质生产力不仅仅依赖于传统的资本和劳动要素的投入,它更多地依赖于技术创新、管理模式创新和劳动力素质提升等非物质性因素。在这一过程中,技术的进步和管理模式的改革发挥了重要作用,企业通过引入先进的生产技术和调整管理结构,不仅提升了生产效能,还促进了高质量就业的增长。

本研究的核心问题在于:在新质生产力的导向下,劳动密集型企业如何实现转型,并且在这一转型过程中,如何协同推进高质量就业。为了回答这一问题,本文首先探讨新质生产力的内涵及其在企

业转型中的作用,其次分析技术创新与管理创新在转型中的作用,最后结合实际案例,提出协同推进转型与就业质量提升的路径。通过对这些问题的深入分析,本文旨在为劳动密集型企业提供一种理论框架,并为政策制定者提供理论参考。

### 一、新质生产力与劳动密集型企业转型

#### (一) 新质生产力的概念与内涵

新质生产力是一种由技术创新、管理创新和劳动力素质提升等因素构成的生产力形态。与传统的资本和劳动密集型生产力不同,新质生产力更加强调知识、信息和技术在生产过程中的核心作用。它不仅仅局限于生产效率的提高,还关注如何在新的经济环境中实现资源的优化配置,推动产业升级。

在劳动密集型企业中,新质生产力的核心体现在两方面:一是通过引入新技术,特别是自动化和信息化技术,提升企业的生产力;二是通过创新管理模式,提高资源的利用效率,提升员工的工作效率和工作质量。例如,工业机器人、物联网技术和

(稿件编号: SE-25-3-1031)

**作者简介:** 王宏鹏(1993-),男,汉族,河南省许昌市,博士,讲师,研究方向:企业转型。

**基金项目:** 河南省科技厅软科学研究计划项目:“高质量发展背景下河南工业企业“绿色-数字化”战略融合的路径机制研究”(242400410207)。

河南科技智库调研课题:“新质生产力培育导向下河南劳动密集型企业转型与就业高质量协同推进的机制、路径及对策研究(HNKJZK-2025-53B)”。

大数据分析等技术的应用,可以大幅提升企业的生产效率,并促进低技能岗位的升级,从而创造更多高技能的就业机会。

## (二) 劳动密集型企业的转型需求与挑战

劳动密集型企业的转型需求主要来源于以下几个方面:首先是劳动力成本的上升。随着人工成本的增加,传统的低附加值生产模式已经无法满足市场需求,这促使企业必须通过技术升级和管理创新来提升竞争力。其次,市场需求的变化也迫使企业必须调整生产模式,向技术密集型、知识密集型产业转型。最后,全球化和国内外市场环境的变化也要求企业在提升效率的同时提高产品质量和创新能力。

劳动密集型企业转型过程中面临的挑战不容忽视。第一是技术转型的资金压力。对于许多中小企业而言,高昂的技术投资和转型成本可能会影响其正常运营。第二是人才短缺的问题。新技术的引入往往伴随着对高技能人才的需求,而许多劳动密集型企业的人力资源配置未能跟上技术升级的步伐。最后,企业在管理创新方面的经验不足也可能成为转型的障碍。

通过对新质生产力和劳动密集型企业转型的分析,我们可以看到,技术创新和管理创新的结合是推动企业转型的关键,而劳动力素质的提升则是确保高质量就业的基础。

## 二、技术创新在劳动密集型企业转型中的关键作用

### (一) 技术创新对生产效能的提升

在劳动密集型企业的转型过程中,技术创新是提升生产效能和降低成本的核心因素。传统的劳动密集型生产方式通常依赖大量低附加值、重复性高的人工劳动,导致生产效率低、成本高、劳动强度大等问题。技术创新能够有效解决这些瓶颈,推动生产方式向更高效、更智能的方向发展。

例如,工业机器人和自动化生产线的应用,显著提高了生产效率,减少了人工操作的误差率,并降低了人工成本。工业机器人可以执行重复性、繁重且高风险的任务,减轻了劳动强度,同时确保了生产过程中的精度和一致性。自动化生产线则能够快速转换生产模式,减少人工干预,提高生产速度,使生产流程更加高效和灵活。

不仅如此,技术创新不仅是降低成本的工具,它还可以为企业创造新的增长点。通过引入高附加值的生产设备,企业不仅能提升产品质量,还能开发新的产品或业务领域,增强市场竞争力。这些高附加值岗位的增长,推动了企业生产能力的提升,也为劳动力市场带来了更多就业机会,促进了就业结构的优化。

### (二) 技术创新与就业结构的变化

技术创新不仅改变了企业的生产方式,还对劳动力市场的结构产生了深远影响。传统劳动密集型企业的低技能岗位正在逐渐被高技能岗位所替代,随着企业生产方式的转型,高技能劳动力的需求不断上升。

技术创新使得企业更加注重提高生产效率和产

品附加值,从而创造出更多高技能岗位。这些岗位不仅涉及自动化设备操作、信息技术应用、设备维护等领域,而且薪资水平和社会地位普遍较高,提升了就业质量。信息技术的应用不仅提升了生产效率,还催生了大量信息技术支持岗位,这些岗位要求具备计算机编程、数据分析等技能,薪资和职业发展前景更优。

同时,技术创新还促进了劳动力的流动与转型。许多传统行业的工人通过技能培训,成功转向了技术密集型领域,进而实现了职业提升。技术创新带来的就业结构变化,不仅替代了传统低附加值岗位,还为劳动力市场提供了更多元化的就业机会。

## 三、管理创新与劳动力素质提升

### (一) 管理创新在企业转型中的作用

在劳动密集型企业的转型过程中,管理创新与技术创新是实现企业持续发展的两个核心要素。虽然新技术的引入在提升生产效能方面起到了决定性作用,但如果缺乏适应性强的管理创新,企业的转型效率将大打折扣。因此,管理创新在企业转型中扮演着不可或缺的角色。

管理创新涵盖了多个方面,一是生产组织模式的调整。在传统的劳动密集型生产模式中,企业往往依赖大量劳动力进行简单的、重复的工作。而通过精益生产模式,企业能够减少生产过程中的浪费,提高资源的利用效率。例如,精益生产注重通过优化工作流程、减少不必要的库存和等待时间,实现生产效能的提升。这一模式能够帮助企业更好地应对市场的波动,减少生产成本,提高响应速度。

二是供应链管理的优化也是管理创新的一部分。在转型过程中,企业需要通过更加灵活和高效的供应链管理,来应对日益复杂的市场需求。企业可以通过引入信息化管理手段,实现供应链的透明化和实时监控,进而减少库存积压和生产延误。例如,许多企业通过与供应商和分销商建立更紧密的合作关系,确保资源的快速调配和及时响应,提升了整体生产效率和市场适应能力。

人力资源管理创新是管理创新中的另一个关键领域。劳动密集型企业转型时,需要引入适应新技术、新生产模式的高技能人才,这就要求企业对现有的人力资源管理体系进行改革。通过科学的招聘、培训和激励机制,企业能够吸引和留住合适的人才,并提升现有员工的技能水平。例如,许多企业通过绩效考核和激励制度,激发员工的工作热情,从而提高工作效率和整体生产力。这些管理创新不仅帮助企业更好地实现转型,还为企业的长期发展提供了坚实的基础。

### (二) 劳动力素质提升与高质量就业的协同

高质量就业的实现不仅依赖于技术创新的推进,还与劳动力素质的提升密切相关。企业转型过程中,技术创新带来了新岗位的产生,同时也对员工的技能提出了更高的要求。因此,劳动力素质的提升成为推动高质量就业的核心因素。

企业必须加大对员工的培训投入,以帮助其适应新技术的变化和新岗位的需求。随着自动化设备和信息技术的应用,传统的低技能岗位逐渐被取

代,新的高技能岗位逐步增多。这要求企业为员工提供系统的职业教育和技能培训,使其能够掌握新技术、新设备的操作技能。例如,员工需要学习如何操作和维护自动化生产线,如何使用信息管理系统等。这些新技术的学习和应用,不仅提升了员工的技能,也让他们在职场中的竞争力得到增强。

此外,企业还应当为员工提供职业发展的机会,以进一步提升其社会地位和职业前景。通过职业晋升通道、跨部门轮岗等方式,员工能够拓宽其职业发展的视野,并提升其综合素质。通过这些方式,员工不仅能够适应企业的转型需求,还能在日益激烈的就业市场中保持竞争力。通过提升员工的职业能力和社会地位,不仅有助于员工个人的发展,也推动了高质量就业的实现。

例如,许多企业为员工提供定期的技能培训和认证机会,以帮助他们提高专业水平。同时,企业还鼓励员工参加行业相关的培训课程和学术活动,拓宽他们的知识面和技能范围。通过这些努力,员工能够更好地适应转型带来的工作要求,进而提升其工作质量和职业前景。

#### 四、协同推进路径的实践探讨

在劳动密集型企业的转型过程中,技术创新、管理创新和劳动力市场的优化必须协同推进,以实现高质量就业。以下将从技术创新与管理创新的协同作用、劳动力市场制度的优化及区域协调等方面探讨如何通过多维度路径推动转型和高质量就业的实现。

##### (一) 技术创新与管理创新的协同作用

技术创新为企业转型提供了强大动力,而管理创新则是实现这一转型的关键保障。通过引入先进的技术,如自动化和信息化系统,企业能够提高生产效率,降低劳动强度,减少低技能劳动力的需求。然而,单纯的技术创新并不足以实现企业的全面转型。必须通过管理创新来优化资源配置和生产流程,确保技术的最大效益。

例如,企业通过实施精益生产和柔性生产管理,不仅提高了生产效率,还降低了库存成本,提升了供应链的响应速度。这一管理创新有效配合了技术创新,确保了技术引入后的资源优化,从而提高了企业的整体效益和竞争力。

##### (二) 劳动力市场制度的优化

随着企业转型对高技能劳动力需求的增加,劳动力市场制度必须进行相应的调整,以适应新的就业形态。企业可以加强与职业教育机构的合作,提供员工技能提升和职业培训,帮助劳动者适应新的岗位要求。此外,劳动力市场应更加灵活,以应对转型过程中劳动力流动和技能需求变化。

##### (三) 区域协调与产业转移

区域协调是确保高质量就业的另一个重要方面。随着劳动密集型企业的转型和产业升级,一些企业可能会将生产环节转移到劳动力成本较低的地区。为了避免地区间就业机会的不平衡,地方政府应根据当地的资源优势和产业特点,制定符合本地实际的转型发展战略,推动产业合理布局。

例如,东部地区的高端制造业可以向中西部地

区转移,以缓解东部地区的就业压力,并促进中西部的地区经济发展。通过合理的区域协调,企业不仅能降低生产成本,还能创造更多高质量就业机会,实现地区间经济和就业的均衡发展。

#### 五、未来趋势与挑战

随着技术的进步和管理创新的推进,劳动密集型企业的转型将进入更加智能化、自动化的新时代。技术创新将成为转型的主要驱动力,自动化、人工智能和物联网等技术的应用将显著提升生产效率和灵活性。工业机器人将替代低技能劳动力,提高生产精度并减少人力成本。与此同时,管理创新将注重精细化和智能化的生产调度,借助大数据和云计算优化生产计划、库存管理和供应链,实现柔性生产,快速响应市场需求,提升企业竞争力。

在就业结构方面,技术创新和管理模式的改进将推动更多高技能岗位的增加,取代传统的低技能岗位。这将提升劳动者的就业质量,并推动劳动力市场的升级。企业转型过程中也会面临一些挑战,技术创新的高额资金投入可能成为中小企业的主要障碍。为此,企业可以通过融资、政府补贴或与科研机构合作,降低技术创新的成本。

技能转型问题也需要应对。许多员工可能缺乏必要的技能来适应新技术,企业应加大对现有员工的培训力度,并建立完善的职业技能提升体系。转型过程中,低技能岗位的减少可能会导致部分劳动力失业,政府和企业需提供失业保险和职业转换培训等支持,帮助员工平稳过渡,确保劳动力市场的稳定。

#### 六、结束语

本文探讨了技术创新与管理创新在劳动密集型企业转型中的关键作用。技术创新通过自动化、人工智能等技术提升生产效率,降低对低技能劳动力的依赖,推动企业向高附加值产品转型;同时,管理创新通过精细化生产调度和柔性生产模式,提高企业响应市场变化的能力,优化资源配置,支持转型升级。两者的协同作用不仅提高了企业竞争力,还促进了就业结构的优化和高质量就业的实现。

展望未来,随着技术的不断发展,劳动密集型企业将面临更多挑战和机遇。未来的研究应关注如何平衡技术创新与劳动力技能转型,如何推动各类企业尤其是中小企业顺利完成转型,并确保就业质量持续提高。此外,实践中企业与政府、教育培训机构的合作将成为推动转型的重要力量。

#### 参考文献:

- [1] 谭永生. 中国更高质量和更充分就业的测度评价与实现路径研究[J]. 宏观经济研究, 2020.
- [2] 余东华, 李捷. 人力资本积累、有效劳动供给与制造业转型升级——基于信息技术扩散的视角[J]. 经济科学, 2019.
- [3] 马亮. 中山市中小劳动密集型企业战略转型研究——以M企业为例[D]. 电子科技大学, 2011.
- [4] 黄平. 解雇成本、就业与产业转型升级——基于《劳动合同法》和来自中国上市公司的证据[J]. 南开经济研究, 2012.