

# 新就业形态下思想引领路径创新研究

李美辰

南京邮电大学马克思主义学院，江苏 南京

收稿日期：2025年12月18日；录用日期：2026年1月27日；发布日期：2026年2月6日

---

## 摘要

数字时代催生的新就业形态，正深刻改变传统就业结构与组织模式，对依托稳定单位建制的思想引领体系形成了结构性挑战。以平台用工、零工经济为代表的新型劳动形式，在促进就业灵活性的同时，也因其组织弱化、空间流动、关系松散等特征，使得劳动者的思想凝聚、价值整合面临渠道缺失、话语隔阂与效能弱化等现实困境。当前，如何在劳动形态深刻变革的背景下，有效联系、服务并引领这一日益壮大的劳动者群体，已成为亟待回应的重大理论与现实命题。这既涉及传统思想政治教育工作模式的适应性转型，也关乎新形势下社会共识凝聚与治理效能提升。

---

## 关键词

新就业形态，思想引领，思想政治教育

---

# Research on the Innovation of Ideological Guidance Paths under New Employment Forms

Meichen Li

School of Marxism, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

Received: December 18, 2025; accepted: January 27, 2026; published: February 6, 2026

---

## Abstract

The new employment forms emerging in the digital age are profoundly altering the traditional employment structure and organizational model, posing structural challenges to the ideological leadership system based on stable unit systems. New forms of labor, such as platform employment and gig economy, while promoting employment flexibility, also face practical difficulties in terms of lacking channels for ideological cohesion, communication barriers, and weakened effectiveness

**due to their weakened organization, fluid spatiality, and loose relationships. Currently, how to effectively connect, serve, and lead this increasingly large group of workers in the context of profound changes in labor forms has become a major theoretical and practical issue that urgently needs to be addressed. This involves the adaptive transformation of traditional ideological and political education work models as well as the consolidation of social consensus and the improvement of governance effectiveness in the new situation.**

## Keywords

**New Employment Forms, Ideological Leadership, Ideological and Political Education**

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

数字技术的迅猛发展推动平台经济与零工经济快速崛起，催生了规模庞大、组织形式松散的新就业形态劳动者群体。这种以灵活性、数字化为特征的新型劳动模式，在提升市场效率与就业灵活性的同时，也使得传统依托单位制、具有稳定时空结构的思想政治教育体系面临深刻的适应性挑战。劳动者在脱离传统组织依托后，其思想观念的塑造场域、价值认同的形成机制以及集体意识的培育路径均发生了结构性变化，主流思想引领工作面临渠道弱化、话语隔阂与效能递减等多重现实困境。

近年来，国内外学者围绕平台劳动、算法治理与劳工组织开展了多维度研究。国外研究侧重劳动过程理论视角下平台控制与劳工抗争的分析，国内研究则更多关注新就业形态下的党建与思政工作创新。同时，北京、杭州等地已开展针对外卖骑手、网约车司机的党建服务中心建设与暖心驿站实践，为本文提供了重要的经验参照。在此背景下，如何在新兴劳动形态中构建有效的思想引领机制，不仅关系到这一庞大劳动者群体的健康成长与权益保障，更关乎社会共识的凝聚、意识形态阵地的巩固以及治理现代化的深入推进。对这一问题的探索，具有鲜明的时代必要性与理论紧迫性。

## 2. 新就业形态与思想引领的逻辑分析

数字技术驱动的劳动形态变革，正深刻重构着思想传播的社会基础。以平台经济为代表的新就业形态，在提升市场效率的同时也使得传统依托固定场所与稳定组织关系的思想引领模式面临结构性挑战。劳动过程的碎片化、劳动关系的弹性化以及管理方式的算法化，不仅改变了劳动者的生存状态，也影响着主流价值观念的传播路径与接受机制。这一转变要求我们重新审视思想引领工作的物质基础、历史经验和当代挑战，探索适应新型劳动形态的有效路径。

### (1) 理论逻辑：意识形态与组织形态的适应性重构

从马克思主义的观点来看，劳动的组织形式与社会意识的形成密不可分。人们的思想观念总是同其现实的物质活动与社会交往交织在一起[1]。传统的工厂和单位不仅是生产的场所，也是集体认同与价值观念得以塑造和传递的重要空间。而当前以平台经济为代表的新就业形态，在很大程度上打破了这种物理的和组织上的稳定性。劳动过程变得分散，人与人之间的社会联系变得脆弱且间接。这使得以往那种依托固定组织和面对面交往的思想引领方式，难以有效触及和影响劳动者。值得进一步辨析的是，新就业形态下的组织弱化并非意味着组织形态的彻底消失，而是组织形式从实体化、科层化向网络化、弹性化转变。在此过程中，“再组织化”的可能亦随之浮现，比如劳动者基于社交媒体形成的“数字公会”、

地域性或职业性线上社群等。这种“组织化-去组织化-再组织化”的辩证发展，要求思想引领工作不仅要应对组织载体的虚实转换，更要在新型组织形态中寻找价值凝聚的节点与纽带。

### (2) 历史经验：组织载体与引领方式的协同演进

中国共产党在长期实践中，始终根据劳动组织形式的变化来调整其开展思想引领的方式。在新民主主义革命时期，建立并依托工会、农会等组织，将群众动员起来，使党的主张深入人心。进入社会主义建设时期，城市中普遍建立起的单位制度，几乎覆盖了劳动者生产和生活的全部领域，成为开展系统性政治教育与价值观培育的有效载体。改革开放后，随着经济社会的深刻转型，劳动就业形式日益多样化，原有的单位制覆盖面收窄，思想引领工作也开始向社区、企业和社会组织等领域延伸。如今，数字技术的发展催生了规模庞大的新型灵活就业群体，他们往往处于传统组织体系之外。思想引领工作必须保持历史的自觉与主动，其方法与载体需要随着劳动形态和社会结构的变化而不断创新。

### (3) 现实挑战：算法秩序下的思想引领新要求

数字技术重塑了劳动的组织方式，也深刻改变着意识形态作用的社会空间。以算法为核心的新型管理秩序，表面上提供了灵活与自主，实则构建了一种更为隐蔽而高效的控制框架。大量新就业形态劳动者处于高强度算法控制之下，突出表现为：平台持续压缩配送时限，显著推高事故风险；众多骑手更将超速、逆行等高危行为内化为“算法合理化”的自主选择[2]。更为关键的是，平台资本通过算法所传递的效率至上、个体竞争等隐性价值导向，与我们所倡导的团结协作、公平正义等核心价值相违背。这要求思想引领工作必须深刻辨析并将引领的触角延伸至虚拟的劳动过程与离散的劳动者之中，在保障劳动者合法权益、增进社会团结的基础上，构建具有包容力和说服力的话语体系。

## 3. 新就业形态下思想引领的突出问题

在数字经济催生的新型就业形态下，既有的思想引领方式在组织基础、技术环境、主体状态及话语传播等多个层面遭遇了现实困境。这些困境相互交织，不仅影响了主流价值观念的有效传递，也对凝聚社会共识提出了新的课题。

### (1) 传统组织体系弱化与引领主体缺位

在传统的劳动组织形式中，单位制与稳定的劳动关系构成了思想引领工作坚实的组织基础。党组织、工会、共青团等主体依托严密的科层体系，能够有效地将主流价值观念层层传递至劳动者群体，实现组织覆盖与思想覆盖的高度统一。然而，在新就业形态下，这一基础发生了根本性动摇。灵活就业、平台接单、短期项目合作等模式，使得劳动者与用工方之间不再存在长期、稳定、排他性的组织隶属关系。他们的工作高度分散、流动性极强，传统的单位围墙被打破，以往那种有固定场所、固定人群、固定时间的集体在相当程度上消散了。

组织体系的弱化直接导致了权威引领主体的结构性缺位。当劳动者不再归属于某个具体的、有形的单位或集体时，谁有责任、又通过何种渠道来系统性地开展思想引导与价值塑造，成了一个亟待厘清却又十分模糊的问题。虽然数字平台上入驻的大部分企业在员工入职时组织了形式多样的培训，但在思想政治和个人价值观方面的教育培训较为缺失，对员工的职业态度和职业道德关注不够。许多企业把员工职业技术的培养与职业精神的塑造割裂开来，没有发挥社会责任感与职业使命感在员工思想上的引领作用[3]。

### (2) 算法隐性控制与价值导向冲击

算法在新就业形态中扮演着核心管理角色，其影响已远超单纯的技术工具范畴，形成了一种深度嵌入劳动过程的隐性控制体系。平台公司凭借其资本与技术优势，不仅垄断了数据、算法、用户流量等关键的配置性资源，更掌握了对劳动者的评估、奖惩与组织等权威性资源，由此形成了对劳动者的单方面

支配，奠定了权力失衡的结构性基础[4]。表面上看，劳动者享有接单自由和工作时间的弹性，但实际上其每一步行动都受到算法逻辑的严密引导与约束。多数骑手认为送单速度和用户评分是其工作中最重要的评价标准，而交通安全意识等则被普遍置于次要地位。深度访谈进一步揭示，部分骑手在长期算法规训下，已将对系统规则的服从内化为职业本能，对超时、差评的恐惧远超对交通法规的敬畏，而对平台之外的社会价值话语表现出疏离感。

这种算法驱动的隐性控制，不仅重塑了劳动过程，更对劳动者的价值观念产生了潜在而深刻的冲击。算法系统所推崇的最高价值往往是效率、速度和用户满意度等可量化指标，集体协作、社会价值等难以量化的维度在评价体系中被边缘化，导致工具理性膨胀而价值理性萎缩。

### (3) 原子化生存状态稀释集体认同

原子化生存状态是新就业形态劳动者的一个显著社会特征。在传统劳动模式下，集中的工作场所、稳定的同事关系与规律的集体活动，为思想交流、情感纽带与共同意识的培育提供了天然的物理空间与社会基础。然而，在新就业形态中，劳动者的工作场景高度分散且流动，无论是网约车司机、外卖骑手还是自由职业者，其劳动过程多以个体与移动终端或具体任务的互动为主，缺乏与同行持续、面对面的实质性交往。从马克思主义理论关于人的社会性本质和思想政治教育规律来看，这种原子化状态深刻影响了主流价值观念的有效内化与集体政治意识的塑造，使得劳动者之间的集体记忆和共同叙事无法有效构建。

与此同时，我们也应注意到劳动者在原子化状态下的自组织努力与亚文化创造。比如外卖骑手在微信、QQ 群中自发形成的抱团取暖群，不仅分享跑单经验、预警检查点位，也时常发泄对平台规则的不满、互诉生活艰辛，形成了一种基于共同处境的弱关系团结和情感共鸣。网约车司机社群中则流传着大量关于“如何与乘客沟通”、“如何应对平台抽成”的行话，构成了独特的职业亚文化。这种自下而上产生的互助文化与抵抗话语，既是劳动者主体性的体现，也构成了主流思想引领需要对接、引导的民间精神资源。

### (4) 既有话语方式与传播形式脱节

传统思想政治教育的话语往往具有系统化、理论化和宏大叙事的特点，其表述严谨规范，但在面对习惯于碎片化、即时性网络表达的劳动者时，这种话语的吸引力与渗透力显著下降。网生代劳动者日常浸润于短视频、社交媒体的简短、直观和情绪化的传播语境中，对过于书面化、抽象化的理论阐述可能产生距离感。若思想内容不能有效转化为贴近其生活场景、契合其认知习惯的通俗话语与生动故事，便难以引发真正的情感共鸣与价值认同[5]。

与此同时，传统的传播形式与劳动场域的新型媒介之间存在明显脱节。过去依赖文件传达、集中宣讲、报刊学习等单向度、中心化的传播模式，在劳动者高度流动、时空碎片化、注意力分散的条件下难以组织实施。主流传播平台与劳动者高频使用的商业社交平台、垂直社区之间尚未形成有效协同，导致内容精准投放困难，传播效力层层衰减。更重要的是缺乏与劳动者建立常态化、平等化的双向对话机制，难以即时回应其现实思想困惑。这种传播形式的滞后，从技术层面制约了马克思主义理论大众化时代化在新型劳动群体中的深入推进。

## 4. 构建适配新就业形态的思想引领新范式

面对新就业形态带来的深刻挑战，既有思想引领模式亟待进行系统性革新。这一革新并非局部调整，而是需要在深刻把握新劳动形态特征的基础上，从理念、主体、方法到支撑体系进行整体性重构。

### (1) 更新理念：确立思想引领工作新基点

党的十八大以来，习近平总书记多次就做好新就业群体党建和服务管理工作作出重要论述，强调“要

高度关注新业态发展，坚持网上网下结合，做好新就业群体的思想引导和凝聚服务工作”<sup>[6]</sup>。传统思想引领主要依托稳定的单位制度与清晰的劳动关系展开，其理念基点侧重于通过组织渠道进行系统性的理论灌输与纪律规范。然而，当劳动的组织形式变得高度灵活、边界模糊时，继续固守依赖实体组织的旧有思路，势必导致引领工作与实际脱节。这要求引领工作必须深度融入数字平台架构下的日常劳动场景中，使主流价值引导成为一种嵌入性而非外在性的存在。

确立新理念的核心，在于坚持以劳动者为中心的工作导向。一方面，必须坚守马克思主义关于人的自由全面发展的根本目标，关注新就业形态下劳动者的现实生存状态、权益保障与精神世界，将思想引领与解决其实际困难、提升其发展能力更紧密地结合起来，增强工作的温度与感召力。另一方面，必须清醒认识到，思想引领不仅关乎个体，更关乎在新型劳动关系中如何塑造集体意识、巩固团结基础。这就要求新理念要主动利用数字技术和社会化手段，在尊重灵活性的基础上，探索构建新型的、富有韧性的思想共同体与价值认同纽带，抵御个体疏离与价值碎片化的风险。

这一理念更新的最终落脚点，是推动思想引领工作从传统的、相对单向的教育管理范式，向更加注重引领服务与互动建构转型。在这一过程中，需重新界定思想引领在个体化与数字化时代的内涵与外延。它不应再被简单理解为单向度的教育或灌输，而应视为一种在多元互动中促进价值对话、共识凝聚与意义建构的实践过程。引领者与劳动者之间的关系是双向的、建构性的，引领工作本身也需在回应劳动者真实关切、吸纳其日常智慧的基础上不断调适与创新。

## **(2) 重塑主体：构建协同参与的引领格局**

面对新就业形态中传统组织载体虚化与引领主体缺位的现实困境，关键在于推动引领主体从单一固定向多元协同转变。这并非要削弱传统党政群团组织的领导核心作用，而是要求其转变角色与功能，从过去事无巨细的直接实施者，转向顶层设计、资源协调与政治把关的引领者。同时，必须承认并激活其他社会主体的潜力，形成一个以权威核心主体为主导，平台企业、行业协会、劳动者组织、社会工作者等多方力量共同参与、各司其职的协同引领格局。

在这一协同格局中，各类主体需要明确自身的独特角色与责任边界。平台企业作为劳动过程的关键组织者，负有不可推卸的社会责任与伦理责任，应在算法设计、规则制定、社区运营中融入正向价值考量，将部分思想引领功能内嵌于技术服务之中。依托互联网形成的劳动者组织和涌现出的积极劳动者代表则是重要的内生性力量，他们贴近劳动者日常，其话语和示范往往更具亲和力与可信度。思想政治教育工作者的任务则在于联结、赋能并引导这些多元主体，为其提供理论工具与方法支持，将主流价值导向巧妙地转化为不同主体的行动自觉。

在协同参与的引领格局中，劳动者自身的主体性建设是关键一环。这一过程要求劳动者超越个体劳动的局限，主动提升数字素养与算法认知能力。在数字劳动过程中，劳动者要成为自我的主人，而不是让虚拟世界的数字形象占据主体地位。要有意识地主动开展自我反省，警惕自身完全被平台所推荐的数据信息所主导，而沉沦在铺天盖地的网络信息泡沫中。在最大程度上避免自身对数据信息的依附度，充分发挥个体的主观能动性<sup>[7]</sup>。

## **(3) 创新方法：优化话语与数字传播策略**

优化话语与数字传播策略，是推动主流思想有效触达并影响劳动者的关键路径。首要任务在于推动理论话语的创造性转化与生活化表达。马克思主义基本原理及其中国化时代化的成果，需要从宏大的理论叙事中抽离出与劳动者生存境遇、劳动过程密切相关的价值命题。话语转换的核心，是用劳动者熟悉的语言，讲述他们自己的故事，回应他们内心的困惑，将高深的理论化为可感知的态度、可遵循的准则、可共鸣的情感。

在数字传播层面，必须主动适应并驾驭新的媒介生态，实现精准化、分众化引领。要深入研究目标

群体聚集的网络平台、常用应用及其内容消费偏好，利用数据分析实现内容的精准投放[3]。同时，积极运用短视频等媒体形式，将思想观点转化为视觉化、场景化、故事化的产品，降低接收门槛，提升吸引力和感染力。更重要的是，要善于利用平台本身的运营逻辑，通过打造正能量话题标签、鼓励用户生成内容、与平台合作推荐优质信息等方式，让主流内容融入信息流，在潜移默化中实现广泛传播与深度浸润。

方法的创新最终要服务于效果的提升，因此必须构建以互动与反馈为核心的双向作用机制。建立有效的效果反馈评估体系，追踪传播内容的到达率、接受度与认同效果，及时调整策略。这种从单向传播到双向互动、从模糊评估到精准反馈的转变，实质上是马克思主义群众路线在传播领域的具体体现，它使思想引领成为一个动态调整、持续优化的实践过程，从而不断增强其在复杂数字环境中的针对性与实效性。

#### **(4) 完善保障：健全制度与长效支持体系**

完善保障体系，是确保思想引领新范式能够落地生根、持续运转并取得实效的根本支撑。这一保障体系的构建，首先需要在宏观层面加强顶层设计与法律政策供给。积极推动将针对灵活就业、平台劳动者的思想引领与政治吸纳工作纳入国家相关劳动法律、数字经济治理规划以及精神文明建设总体部署之中，明确各方权责，提供法理依据[8]。同时，鼓励地方与行业探索制定具体的实施细则或倡议标准。通过法律法规与政策框架的逐步完善，可以为各类主体参与思想引领设定清晰的轨道和底线，从源头上营造有利于主流价值传播的制度环境。

在运行层面，必须着力构建跨部门协同、社会力量整合的高效工作机制。面对劳动者高度流动分散的现实，传统条块分割的管理模式难以胜任，亟需建立由宣传部门牵头，网信、人社、工会、市场监管及平台企业等多方参与的综合协调机制。这套工作机制旨在打破壁垒，形成党委领导、各方尽责、社会协同的工作格局，确保引领任务能够穿透组织边界，得到有效执行。

保障体系的最终落脚点应在劳动者身上，要赋予劳动者权利参与算法治理。平台劳动者应有权知悉平台有关进入退出、工作分配、工作报酬及奖惩等方面的算法规则。劳动者有权要求平台对使用算法系统进行说明与解释，特别是要求平台对抓取劳动者数据的范围、内容及用途予以说明，提升算法透明度，限制平台滥用算法权力[9]。唯有将劳动者的权利保障落到实处，贯穿以人为本的价值主线，思想引领工作方能真正入脑入心，取得扎实而长久的成效。

### **5. 结语**

新就业形态劳动者作为推动经济社会高质量发展的重要力量，也是中国式现代化建设进程中不可或缺的参与者。凝聚这一庞大群体的思想共识，不仅能够汇聚基层治理力量，推动多元主体的积极参与，也能够释放社会创新创造活力，激发全社会投身中国式现代化建设的积极性，对于实现民族复兴的宏伟目标具有基础性意义[10]。因此，探索并完善适应其劳动特性和生存状态的思想引领路径，不仅关乎这一群体的健康成长，更是新时代巩固全体人民团结奋斗共同思想基础的必然要求。

在政策与实践层面，我国针对新就业形态的治理与服务已展开广泛探索，为思想引领工作提供了重要基础与启示。国家层面正加快完善相关法律政策，将新就业形态劳动者权益保障纳入数字经济治理总体布局。地方层面也在积极探索，针对劳动关系的数字化挑战、灵活用工治理等议题展开前沿研讨。各地工会也牵头推动劳动者驿站、暖心驿站、司机之家等实体服务站点建设，为新就业形态劳动者提供歇脚、饮水、充电等基础服务。这些站点在提供物理聚集点、建立初步情感联结方面发挥了作用，是传统工作阵地在新领域的有益延伸。展望未来，劳动形态的演进与技术变革将持续深入，思想引领工作亦需保持动态发展与开放创新。唯有坚持贴近实际、服务劳动者，不断深化规律认识、优化实践策略，方能

在新的历史条件下切实发挥凝聚人心、汇聚力量的强大作用，为强国建设与民族复兴奠定坚实的思想根基。

## 参考文献

- [1] 马克思, 恩格斯. 德意志意识形态(节选本) [M]. 北京: 人民文学出版社, 2018.
- [2] 冉凌宇. 算法协商: 平台劳动异化的局部破解与劳动者主体性重建[J]. 山东工会论坛, 2025, 31(6): 55-67.
- [3] 朱志刚, 张金凤. 加强新就业形态劳动者的思想引导工作——以武汉市数字货运平台劳动者思想状况调查为样本[J]. 党政干部论坛, 2024(12): 43-45.
- [4] 栾晓峰, 张龙. 平台算法下的新就业群体劳动主体性消解与重构[J]. 山东行政学院学报, 2025(6): 29-37.
- [5] 张红侠, 张军. 新就业形态劳动者思想政治工作的结与径——以 T 市劳动者思想状况调研为例[J]. 天津市社会主义学院学报, 2022(2): 57-61.
- [6] 交通运输部编写组. 深入学习习近平关于交通强国的重要论述[M]. 北京: 人民出版社, 人民交通出版社, 2024.
- [7] 马梦雪. 数字时代的异化劳动现象及其思想政治教育价值[D]: [硕士学位论文]. 上海: 上海外国语大学, 2024.
- [8] 赵璐. 新就业群体党建工作质效跃迁的动力构成与实现路径[J]. 学习论坛, 2025(6): 37-43.
- [9] 胡玉桃. 数字时代新就业形态劳动者权益保障的法治路径[J]. 学习与实践, 2025(6): 82-90.
- [10] 曾盛聪, 董沁昕. 激活“新”力量: 党建引领新就业群体组织化的机制与路径[J]. 探索, 2025(6): 74-88.