



# 农村劳动力职业技能与就业供需矛盾 问题和策略

——基于对湖北省E地级市的调查

倪妮<sup>1</sup>, 陈胜<sup>2</sup>

(1. 中共恩施州委党校 文化教研室, 湖北 恩施 445000;  
2. 中共恩施州委党校 经济教研室, 湖北 恩施 445000)

**摘要** 就业是民生之本、民权之根。在当前疫情防控常态化的新形势下, 实施就业优先战略和更为积极的就业政策, 是推动企业复工复产和实现区域经济可持续发展的必要条件和必然选择。恩施土家族苗族自治州位于湖北省西南部, 属于国家重点扶持的贫困地区, “招工难”和“就业难”并存的就业矛盾性问题在该地区仍然突出。为进一步摸清就业问题及现状、助推企业复工复产, 更好地服务于恩施州“打好三大攻坚战、建强四大产业集群、推进项目建设、夯实发展平台、优化营商环境、增进民生福祉”六大重点任务, 本文就该地区农村劳动力的就业状况和主要特点展开分析, 提出缓解就业矛盾、推进农村劳动力就业的对策措施。

**关键词** 精准扶贫; 就业矛盾; 农村劳动力

中图分类号: F276.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2021) 02-0061-07

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2021.02.011

在当前疫情防控常态化的新形势下, 实施就业优先战略和更为积极的就业政策, 是推动区域经济可持续发展的必要条件和必然选择。习近平在湖北考察时着重指出, 要落实落细国家出台的一系列支持政策, 有针对性地开展援企、稳岗、扩就业等工作, 强化“六稳”举措, 统筹抓好春耕生产、农民就业增收等工作, 坚决抓好脱贫攻坚各项任务。恩施土家族苗族自治州地理位置属于湖北省的西南部, 是国家精准扶贫重点扶持的地区。该地区作为典型人口外流型城市, 2019年农村总人口为308.2万人, 其中劳动力人数为177.3万人, 外出就业人数为92.8万人, 外出就业比例较高(部分数据来源于恩施州统计局发布的“恩施州2019年统计年鉴”)。2020年的疫情对农业农村

的经济影响深刻而全面, 如何在严峻挑战下保障恩施州农村劳动力就业成为亟待解决的问题。因此, 以该地区作为典型区域, 及时分析当前农村劳动力的供需结构, 提出可供应对的政策性建议, 从而加快农村劳动力实现可持续性就业变得迫切而必要。

## 一、农村劳动力供给结构的特征

(一) 外出务工仍是该地区农村劳动力最主要的就业方式

据2019年数据显示, 恩施州春节节后农村劳动力外出人数为56.6万人, 占春节前返乡人数的86.45%。节后留在本地的就业劳动力为8.9万人, 仅占节前返乡人数13.55%。其中, 留在本地就业人数

收稿日期: 2020-10-30

基金项目: 国家社会科学基金青年项目“武陵山区少数民族特色村寨益贫式乡村振兴路径研究”(项目编号: 18ZMC033)。

作者简介: 倪妮(1982-), 女, 湖北恩施人, 中共恩施州委党校文化教研室讲师, 研究方向: 区域性文化产业发展; 陈胜(1985-), 男, 湖北恩施人, 中共恩施州委党校经济教研室副教授, 研究方向: 农村经济理论与政策。

为 5.05 万人, 创业人数为 1.3 万人, 未就业人数为 2.5 万人, 春节后留在本地的自主创业人数不足两成, 未就业的人员一部分是在调查时间段内暂没有找到合适的岗位, 一部分还在就业与创业、留在本地与外出务工的选择中观望。可见, 对恩施州农村劳动力尤其是贫困劳动力来讲, 外出务工仍然是脱贫增收最主要的途径。2020 年 2 月, 政府开始着手与杭州、义乌等劳务输入地联系做好农民工返岗的对接和服务,

但农村劳动力返岗务工的需求缺口仍然较大。

## (二) 农村劳动力文化程度与专业技能普遍不高

基于地域经济发展的差异, 恩施州农村劳动力文化程度普遍不高。其中, 农民工初中及以下比例高达 38%, 本科及以上学历占比为 7%。从接受专业职业技能培训的情况来看, 中级工及以下占比 59%, 高级技师比例较低, 半数以上就业者普遍只能从事普通操作之类的初级工作。(见图 1、图 2)

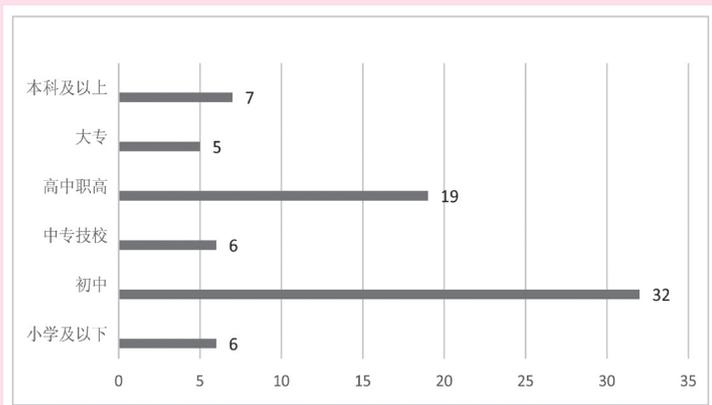


图 1 农村劳动力文化程度情况分布图(%)

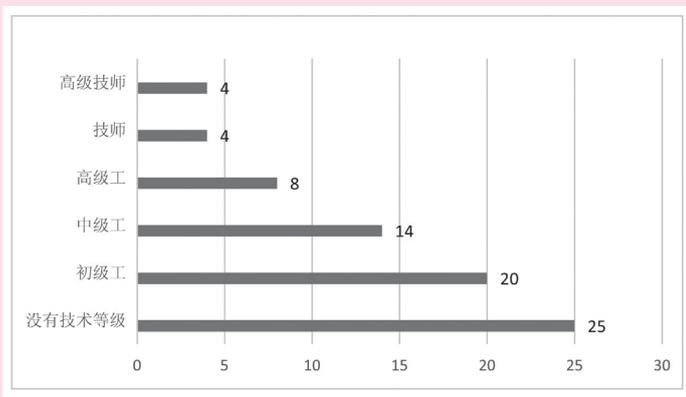


图 2 农村劳动力掌握专业技能情况分布图(%)

(截至 2019 年 2 月)

## (三) 就业流向沿海发达地区非农产业聚集

从 2019 年农村劳动力所在行业分布情况来看, 恩施州农村劳动力主要分布在制造业、建筑业、运输业及服务业, 劳动强度大、危险程度高。其中, 浙江、广东、福建等沿海发达地区务工仍然是务工主要聚居地。在新冠疫情防控期间, 政府及时协调了从湖北直达浙江绍兴、杭州等地复工复产专列扶贫专列, 同时积极与浙江义乌等发达地区建立了劳务协作关系, 输送外出务工人员。(见图 3)

## (四) 疫情前后州内农村剩余劳动力可转移就业比例发生变化

截至 2019 年 8 月, 调研组以恩施州下辖的利川

市南坪乡 10 个村为数据样本, 统计得出各村劳动力总量与存量(见表 1)。其中, 南坪乡 10 个村的外出务工人员占户籍总量的 39.1%, 务农人口占户籍总量的 30.3%, 创业人员(如有公司或经营合作社雇佣村中劳力)占比为 2.32%, 农村无业人员(老人、学生、病残者)占比为 17.7%。其中, 不充分不稳定就业人群占比 1.82%, 比例并不高, 这部分人群主要是农忙时节回家务农的、在家照顾老人小孩无法就业的或短期内在家待业的人群。通过数据分析可以发现, 农村人口结构中青壮年大部分选择外出务工, 无业(老人、学生、病残者)及不稳定、不充分就业者比例并不高, 可转移劳动力比例低。但是, 由于今年的疫情影响

响,尽管政府提前为农民工提供了“点对点”返岗复工服务,基于疫情对沿海地区中小企业,特别是外贸

服务行业的冲击,导致了部分灵活就业的劳动力及小微企业务工人员的回流。

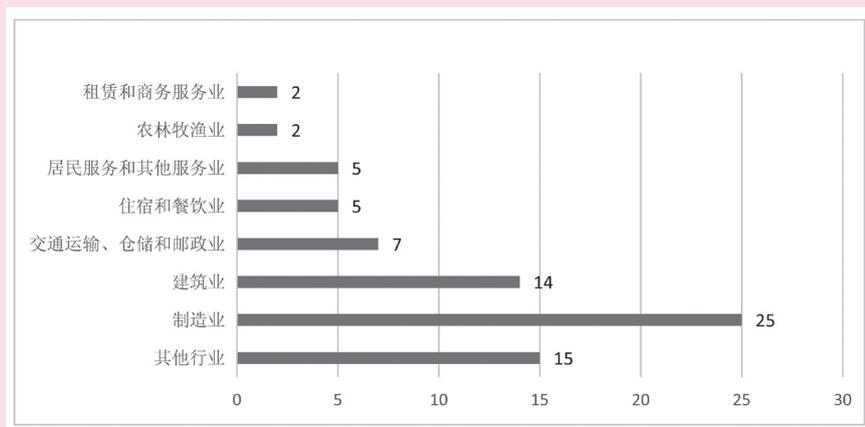


图3 农村劳动力主要就业行业分布图(%)

(截至2019年2月)

表1 利川市南坪乡10个行政村人力资源数据一览表

(单位:人)

村名	户籍人数	务农	州内务工	州外务工	创业	灵活就业	无业	未充分就业者
柴林村	1098	347	108	253	4	246	90	50
朝阳村	3668	1203	407	1029	5	752	256	16
川东村	1300	350	135	260	8	92	379	56
黄田村	1516	460	200	400	100	100	240	20
林场村	1095	79	341	323	22	74	218	38
田坝村	2025	561	322	635	13	73	400	21
一把村	1018	140	93	436	40	28	259	22
大田村	3598	1750	350	549	38	78	800	26
田湾村	2006	410	272	655	152	38	430	49
新屋村	1463	397	167	409	55	129	260	45
合计	18787	5697	2395	4949	437	1610	3332	343

(截至2019年10月)

#### (五)农村劳动力就业渠道较为单一

调研组在走访过程中发现,农村劳动力找工作的途径仍以熟人介绍为主,主要通过微信群、QQ平

台联系亲戚朋友找工作的占比最高,其次是自己主动通过中介或招工广告寻找工作,通过政府部门有组织的劳务输出找到工作的占比较低。(见图4)

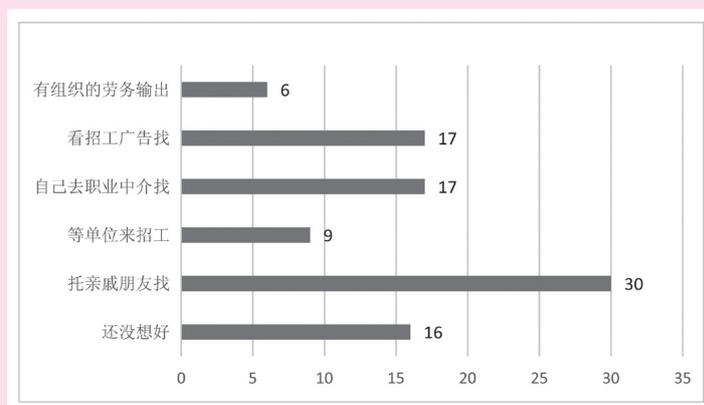


图4 农村劳动力就业渠道情况分布图(%)

(截至2019年2月)

## 二、农村劳动力需求结构分析

目前,调整优化产业结构是“十三五”期间经济发展的主要任务和目标。产业结构能否转型成功受到人才、技术、资本、能源等各种条件的约束,其中劳动力资源是产业结构调整的首要因素。当前,通过分析州内实体经济产业发展结构现状,找准劳动力需求规模与方向,将有利于对人力资源的充分利用、优化人才结构,对促进恩施州产业升级发挥积极作用。

(一)实现农业产业规模品牌化急需更多技能型创业型人才

恩施州作为湖北省生态主体功能区,全州近年来大力实施乡村振兴战略,构建了以“硒+”为主的生态文化旅游、硒食品精深加工、生物医药等为主体的农业旅游产业集群。但是,从市场主体建设情况来看,农业产业发展仍然存在经营主体培育发展不平衡问题。如产业化水平低,生产效益不高,且主体“扎堆”现象多。有的茶叶专业村经营主体十几家,有的村因缺乏技术型人才,一家都没有。从品牌建设情况来看,目前全州虽然创建了4个中国驰名商标,但是与省内其他地市相比,数量太少。其中,恩施硒茶、恩施硒土豆等公用品牌,距离全国知名品牌还有很大差距,品牌影响力弱。专业品牌策划推广人才群体的缺乏使得恩施州优质产业普遍存在品牌结构不优、产品知名度低、市场影响力弱等问题。<sup>[1]</sup>从融合发展情况来看,农村外出务工劳动力因疫情影响回流之后,想要实现返乡创业仍然存在资金短缺、用地受限、招人留人困难等问题,使得乡村休闲旅游等地方特色资源的开发利用程度低,未形成成熟产业链。加上疫情影响,短期内难以实现规模化发展。

(二)第二产业承接东部产业转移,就业难与招工难问题并存

从工业结构看,恩施州第二产业类型少、结构单一。2018年新增规模以上工业企业38家,其中当年新建投产进规企业18家,其余20家分别为2017、2018年底小进规企业(即小微服务业企业进入规模服务业企业),吸纳就业能力低,对恩施州劳动力市场无法产生规模性需求;从工业动能看,恩施州招商引资工作刚得到实质性起步,高新技术经济新动能在培育、传统能源机器旧动能在衰减,未来将陆续承接东部地区劳动密集型产业转移。立讯精密、达翔科技等一批引进的大项目、大企业还在初创时期,招工需求量将呈日益增长趋势。

为增加农村劳动力返乡就业数量,2020年全州预计安排重点建设项目160个,年计划投资226亿元,旨在帮助农民工返岗复工,确保项目安全有序复工达产。但值得思考的是,目前州内工业企业招工标准大多为工资3000元左右、具有基本技能的青壮年劳力,这与经济发达地区薪金仍有差距。一旦疫情防

控进入常态化阶段,大部分本地劳力仍会趋向于到薪资和就业环境更好的中东部地区务工。从中长期的角度看,就业难与招工难的矛盾将逐步放大突显。

(三)市场主体吸纳就业能力有限,第三产业举步维艰

目前,恩施州经济发展定位是鄂西绿色发展示范区,重点发展生物医药、文化旅游、康养休闲、生态农业、食品饮料等绿色产业,打造全省绿色发展增长极。2018年全州三次产业结构比调整为19.1:34.0:46.9,第三产业增加值突破到408.51亿元,同比增长10.9%,在全州经济增长中贡献最大、拉动最多。同时,消费的基础性作用不断巩固,2018年全州社会消费品零售总额616.83亿元,同比增长10.9%。第三产业从业人员就业占比一直呈现持续上升趋势,或已成为吸纳就业的主力军。但今年疫情的冲击,第三产业受到巨大冲击,旅游餐饮业关门或裁员现象多有发生,对持续性吸纳农村转移就业劳动力产生一定影响。以旅游业为例,较往年恩施州接待游客270.63万人次,实现旅游直接收入5.04亿元的数据相比,2020年游客递减明显,如五一期间恩施土家女儿城接待游客人数不足1.4万人,消费能力大幅下降。

## 三、就业供需矛盾成因分析

目前,恩施州总体就业形势保持稳定,但仍然存在劳动力高质量就业同全州经济发展不平衡之间的矛盾。究其原因,整体经济形势下滑、就业需求与供给不匹配、产业结构升级缓慢、技能教育结构不合理等等因素都是导致就业结构性矛盾的主要原因<sup>[2]</sup>。

(一)岗位需求与政策机制之间的矛盾

近年来基层职业技能培训生源不足,政策限制性条款脱离实际导致培训组织难、培训效果不理想,是导致岗位需求与人力资源供给不匹配的主要原因之一。例如,基层县市培训对象主要是农民群体,一部分为新生代农民,生于上世纪80、90年代,还有一部分生于上世纪50、60年代,他们的知识结构、文化认知相差很大,年轻的独生子女多不愿务农,中年人外出务工,在家的基本上是“老、弱、病、残、小”,妇女、老年人独自在家的更是占绝大多数。而现行文件规定只有在法定劳动年龄内(16周岁-60周岁)的才可享受培训补贴,所以要组织符合补贴条件的培训对象参加培训是件难事。

另外,在培训组织机制上,缺乏统一的就业部门对职业培训的组织、管理、补贴审核等各项工作进行统筹规划和指导。目前,全州各县市民营培训机构缺乏,大部分属于就业扶贫项目的职业技术培训都交由州城内的职院承办,人社部门负责拨付培训资金。由于职院属于教育部门直管,人社部门难以对培训实施计划性指导和监管,培训运行机制不顺畅,

培训效果和针对性缺乏保障。

### (二) 经济结构与岗位类别之间的矛盾

从发达地区的经验看,当第二产业不能提供足够多的体面工作机会时,很多人就会进入第三产业就业。第三产业除了住宿餐饮等传统领域外,还包括金融、保险、教育、信息服务等广阔的领域,这些领域的工作环境和社会地位相对比较高。此次受此次疫情冲击最大的就是第三产业中的中小企业及个体户,企业关门停业或惨淡经营入不敷出的情况较为普遍,现阶段难以增加稳定性就业岗位。目前恩施州 4.59 万户新登记市场主体中,其中批发和零售业增长 44.5%,住宿和餐饮业增长 21.6%,农林牧渔业增长 15.5%,体现产业竞争力和经济增长点的制造业仅增 8%。可见,恩施州产业内部结构并不合理,商贸、餐饮等传统服务业仍是恩施州第三产业的发展主体,而金融、信息技术服务、居民服务、教育、文化、体育等现代服务业仍处于低层次水平,无法成为吸纳就业的主要渠道。

### (三) 就业习惯与实际岗位之间的矛盾

目前,90 后是新成长劳动力求职的主体,其中以新生代农民工和高职院校毕业生最具有代表性。从新生代农民工的就业情况看,他们的学历比上一辈农民工高,但是对职业、对生活的开发更直接、更理性,更在乎自我实现价值和职业发展空间,职业前景看好的企业或行业才是他们的首选。目前,企业需要大量的一线工人和技术员工,这些工作岗位对技能的要求与新成长农村劳动力来讲,就业预期存在较大差异。与此同时,恩施州大部分县市及以下的基层地区却急需一批教育、医疗、农机、农艺、农产品加工、法律等方面的人才,自愿返乡就业且拥有专业技能的农民工则更少。

### (四) 技能需求与就业准备之间的矛盾

职业技能培训力度大,但技能培训的有效性针对性不强。虽然近几年恩施州逐步加大职业技能培训的力度,但由于职业技术人才培养需要较长的周期,一般从初级到中级再到高级需 10 年左右时间,即使是职业学校学生培养也需要 3-5 年的时间,不可能在短时间内培养出数量、质量、结构均能适应恩施州劳动力市场需求的职业人才队伍。2018 年,杭州市先后组织各对口帮扶区县赴恩施州召开劳务协作专场招聘会 19 场(次),提供符合恩施州贫困劳动力就业匹配度高、待遇好的就业岗位近 4 万个,现场达成就业意向人数占比不足 2%。当劳动力专业技术能力不能较好地适应产业调整和技术进步,极易出现就业能力不适应当前社会需求的矛盾。

### (五) 返乡就业与创业环境之间的矛盾

2016 年到 2019 年近 4 年来,恩施州返乡自主创业人数均在 1.3 万徘徊,约占全州劳动力总人数的 0.73%。据 2019 年 3 月份的统计分析,返乡创

业人员的年龄主要集中在 18-45 岁,其中农民工占比最高,为 76.3%。从事农林牧副渔业(含农民专业合作社)的从业人员比例为 59%,高于第二产业和第三产业。目前,资金短缺、用地受限、基础设施滞后等问题在返乡创业者创业过程中出现的最为普遍。受知识和经验所限,农民工等返乡创业人员在创业初期很难做到通盘考虑,合理规划;其次,返乡创业人员申请扶持政策也具有一定的难度,如在申请创业担保贷款时,要求创业者必须要有本州内国家机关、事业单位、人民团体、国家控股企业等单位的在编在职工作人员提供反担保,仅此一条就限制了这些企业的申请资格。又如精准扶贫就业创业扶持项目的扶持对象要求带动 3 人以上建档立卡贫困人员就业,这一条件又导致实际享受这些扶持政策返乡创业者减少;另外,农民工等人员返乡创业多为小微企业或个体户,经营主体规模小,抗风险能力差、福利待遇差、经营管理水平低,也增加了招人、用人、留人的难度。

## 四、推动农村劳动力复工就业的对策建议

在当前整体经济形势下滑的背景下,恩施州既要坚持就业优先战略、优化人力资源结构,更重要的是,要做好促进经济增长、产业结构调整与就业协同的工作,改造和提升能带动就业的传统动能,大力发展“四大产业集群”,通过创造多样化需求带动就业,在新旧动能接续转换中促进农村劳动力的持续稳定就业。<sup>[3]</sup>

### (一) 深化配套改革,健全人力资源宏观调控体系

#### 1. 建立产业发展与就业政策相结合的联动机制

加强政策储备,及时出台稳就业的各项措施,包括企业培训补贴、社保费减免、扶贫车间吸纳贫困劳动力补贴等,发挥政策最大效应,全力确保就业局势稳定;将州发改、经信、教育、招商等相关州直单位和各大中专院校纳入州就业创业工作联合委员会成员单位,定期举办专题交流研讨会,以便在制定财税、金融、产业、贸易、投资等重大政策时,综合评价产业发展对就业岗位、就业环境、失业风险等带来的影响,细化就业优先、人才优先发展举措,促进经济增长与扩大就业联动、结构优化与就业转型协同。

#### 2. 建立招商引资与劳动就业相关联的共赢机制

实行州领导包联项目、联系工业企业机制,充分考虑招商引资过程中企业的用工需求,提前做好人力资源开发与储备,确保项目安全有序复工达产。把确保劳资双方的合法权益作为保护投资发展环境的重要原则,切记不能通过压低劳动力工资福利待遇来换取资本;在项目审批、核准和备案同时要提供就业计划,明确吸纳就业的岗位和人数,并签订劳动合同。推进实施政府和社会资本合作,通过不断巩固招商成果,留住入驻的企业落地发展。实行收费清单外涉企行政事业性“零收费”,切实降低企业用电、物

流和用地成本,从而全面落实税收优惠政策。规范民间融资机构,做实做优融资担保体系,提升金融服务实体经济的能力。

3. 建立乡村振兴与就业扶贫相促进的协同机制  
落实好乡村振兴战略下的就业扶贫政策,结合《州人民政府办公室关于进一步做好就业扶贫工作的实施意见》(恩施州政办发〔2018〕58号)文件精神,实现劳动力“就近就业、转移就业、返乡创业”;坚持城镇化发展方向,提高企业、合作社所在地的宜居宜业生活条件,吸引农村劳动力就业定居;推动农村现代化水平,加快产权流转实现规模化经营,提高第一产业劳动生产率。

(二) 调整产业结构,实现经济增长与就业良性互动

1. 发展现代服务业援企稳岗,推进经济转型升级  
围绕恩施州“一谷、两基地、三示范区”和“四大产业集群”建设,大力发展数字经济、信息技术、物流配送、电子商务、健康养老、医疗保健、旅游等现代服务业配套产业,让数字信息产业化、产业数字信息化,优化现代服务业结构,以产业发展来创造更多优质就业岗位,吸纳高素质人才就业。大力实施“市场主体倍增”工程、“产值过亿元企业”、壮大工程“税收过千万企业”培育工程、企业“小进规”成长工程,增强实体经济实力;培育农业产业吸纳就业。把握农村土地所有权、承包权、经营权三权分置政策红利,稳定承包权、放活经营权,围绕恩施州农业、林业、生态旅游等资源比较优势,充分利用抛荒的耕地、山林,大力引进资金、人才,培植农业产业龙头企业,引领乡村振兴,吸纳返乡农民工灵活就业。

2. 扩大正规就业数量,增加劳务协作转移就业  
增强对商贸流通、改造项目及交通物流等建设的倾斜力度,推动就业量增长。紧抓“杭州·恩施”东西部扶贫协作和对口帮扶合作契机,落实完善恩施可供投资的优势产业目录,引导农村劳动力到重大工程、重点项目、重要领域就业。对地处偏远、资源枯竭、失业风险大的困难地区,有组织地开展跨地区劳务对接,提高地区就业稳定性<sup>[4]</sup>。开通“务工高铁专列”,开展“点对点”服务。同时,落实完善恩施可供投资的优势产业目录,引导劳动者到重大工程、重点项目、重要领域就业。加强与浙江省、广东省、福建省、黄石市、宜昌市等地人社部门、企业、人力资源企业劳务协作,优选招聘需求量大、真实、有效的就业岗位,依托村居委会、“尖刀班”,通过网络、公众号、宣传栏等形式发布岗位信息,精准对接企业用工需求和返乡人员求职需求,提高转移就业组织化程度。

(三) 打造培训品牌,以市场为手段发展民营培训机构

第一,充分发挥市场主体作用,可研究形成《关于鼓励和规范民间职业培训机构发展的实施意

见》,为中小型民营职业培训机构提供政策资金支持。在财政职业教育经费预算当中,按一定比例划拨到职业教育机构,帮助其发展。鼓励社会中介组织进入职业技能培训市场、放宽准入机制,对建立长期实习基地的企业和民办职业技术学校给予税收优惠。

第二,细化落实精准扶贫培训文件。制定《恩施州职业培训补贴(资助)实施办法》,通过整合人力资源一体化信息平台系统,采用“就近办”“简化办”和“网上办”的方式,积极推进各类职业培训补贴(资助)经费审核、拨付工作。对培训对象为建档立卡贫困人员的,按50~100元/天标准给予培训补贴,补贴对象的年龄原则上不设上限。培训对象为非建档立卡农村劳动力的,可按当地城镇最低生活保障标准/30×培训天数,给予生活补助(不给予培训补贴)。

第三,定期对技能定点培训机构进行考核,打造职业技能培训品牌机构。通过严格审批登记,明确培训机构场所设置条件和审批程序;严格规范办学,加强对培训机构规范招生和安全监管;严格督导考核,定期对培训情况进行督导考评,确保责任落实,将考评结果作为划拨财政职业教育经费的重要依据。

第四,畅通人才晋升渠道,破除束缚技工教育发展的体制性障碍。努力破除困扰技工教育的师资身份及职称问题,鼓励树立科学的新型人才观,发挥体制机制的引领和激励作用。制定《恩施州创业培训师管理制度》,开展高技能人才建设推进会、开设传统技能大师工作室,不断推进人力社保系统创业培训师队伍建设。

(四) 强化公共服务,把握应对疫情稳就业总基调

1. 加强对务工人员转移的组织服务,促进富余劳动力多元化就业

进一步细化社区公共培训平台建设,可尝试将失业劳动力就业与社区居民服务相结合,在社区配备“三点半教室”“家政咨询服务站”等专项就业点,政府通过购买社会服务的方式,让进入城镇社区工作的农村劳动力实现学有所用、就近择业;完善东西部协作机制,健全就业信息对接平台,为求职者和用人单位提供引导服务。如:要求村级协管员加大对“恩施州就业”微信公众号的宣传力度,及时将二维码贴至社保中心醒目处,同时借助“恩施社保”手机APP平台定时发布就业信息,将有效信息及时延伸到村。鼓励恩施人返乡创业,扩大就业体量。通过宣传恩施人“家在恩施,业在恩施”,大力促进农民工、在外商人、大学生、退役士兵等各类恩施人返乡创业,引进吸纳恩施人回恩施创业,形成人员回归、资金回流、项目回迁的良好局面。

2. 全力营造城乡劳动者平等就业环境,减少灵活就业人数

鼓励企业引入员工参股经营模式。通过增强团

队凝聚力,保障企业对优秀人才的黏性和稳定性;调整完善社保、失业保金等社会保障政策,切实解决农民工待遇政策难以落实的问题;在流动人口子女义务教育、流动人口享受基本医疗卫生等公共服务方面放开限制,同时在农民工集中的高新开发区、城乡结合部建设相对集中的农民工经济适用房,增强其在固定区域的就业意愿;抓好困难群体诸如低保人员、军转干部的就业创业工作,增强就业的稳定性。

#### (五) 盘活人力资源,推进人力资源信息化建设

针对当前对州内人力资源整合不足,信息零碎片段等问题,加快推进恩施州人力资源基础数据库项目建设,全面掌握恩施州劳动力就业现状,为人力资源开发利用和政府决策提供依据。

##### 1. 开发“人力资源智慧信息平台”软件系统

积极对接疫情防控指挥部,摸清人力资源底数,加大对返乡务工人员的摸排、筛选力度,全面摸清“三个底数”(返乡人数、就业意愿、岗位需求),做到就业需求精准化。针对不同就业需求,精准推送就业岗位。建立完善劳动力资源信息台账,实时动态进行数据更新。按照“属地管理、分级负责、全面精准、动态维护、智慧高效”的原则,开发人力资源智慧信息平台软件系统。对全州的人力资源(恩施籍、劳动年龄内)实名制录入信息数据库并进行动态管理,全面掌握劳动力资源状况,了解劳动力的就业创业愿望和服务需求、做实做细劳动力转移就业服务,为政府决策研判提供科学的数据支撑。

##### 2. 动态维护和精准利用信息平台数据信息

公开招标购买人力资源服务,对全州人力资源信息进行动态维护。信息细化到乡镇、村、组、户,通过收集、核查、录入人力资源信息,适时更新人力资源数据信息。围绕恩施州丰富的人力资源,做好人力资源数据的开发和利用,形成服务就业、服务创业、智能分析、线上面试等一体化服务格局。通过分析掌握恩施州人力资源素质层次结构、劳动力流向和分布,了解各层次劳动力流向特性以及分布地域的市场环境信息,为企业及求职者提供精准服务;定向服务工业经济发展,助力工业企业用工招聘、技能培训,为农村劳动力转移就业等就业创业服务提供数据支撑;实施就业援助,服务重点群体就业,确保零就业家庭动态清零。

#### 参考文献:

- [1] 赖红丹,段迪斯.产业蓬勃发展 弱鸟展翅翱翔——恩施州特色产业发展调查报告[J].民族大家庭,2019,(3):21-24.
- [2] 胡放之,柳佳.破解结构性失业难题 切实保障和改善民生——基于湖北省企业用工短缺与结构性失业的调查[J].湖北工业大学学报,2015,(3):5-9.
- [3] 佚名.国家发展改革委有关负责人就《“十三五”促进就业规划》答记者问[J].中国经贸导刊,2017,(7):35-37.
- [4] 中共中央国务院.国务院印发《关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的意见》[J].中国人力资源社会保障,2017,(5):4-5.

[责任编辑:许海燕]

## The Countermeasures of the Rural Labor Forces' Vocational Skills and the Contradiction of Employment

NI Ni<sup>1</sup>, CHEN Sheng<sup>2</sup>

(1.Enshi Party Institute of CPC, Culture teaching and research section, Enshi 445000, China;

2.Enshi Party Institute of CPC, Department of Economics, Enshi 445000, China)

**Abstract:** Employment is the root of people's livelihood and civil rights. Under the new situation of epidemic prevention and control, the implementation of an employment priority strategy and more active employment policy is the necessary condition and inevitable choice to promote enterprises to resume production and realize the sustainable development of regional economy. The Enshi Tujia and Miao Autonomous Prefecture is located in the southwest of Hubei Province, which is one of the key poverty-stricken areas supported by the state. In order to find out more about the employment problem and the current situation, and to promote the resumption of work and production by enterprises, to better serve Enshi Tujia and Miao Autonomous Prefecture's six major tasks of "making the three major challenges, building the four major industrial clusters, promoting project construction, consolidating the development platform, improving the business environment and improving people's livelihood and well-being", this paper analyzes the employment situation and main characteristics of rural labor force in this area, and puts forward some countermeasures to ease the employment contradiction and promote the re-employment of rural labor force.

**Key words:** targeted poverty alleviation; employment contradiction; rural labor