

数字时代农村电商人才“留用难”问题与“培养 - 就业 - 服务”一体化路径研究

陈 林

贵州大学公共管理学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2025年8月27日; 录用日期: 2025年9月12日; 发布日期: 2025年10月14日

摘 要

在数字技术深度融入乡村的背景下, 农村电商已成为激活乡村经济活力、助力乡村振兴的关键力量, 然而, 作为农村电商可持续发展核心支撑的人才, 其“留用难”问题愈发突出, 严重阻碍了农村电商的提质升级。当前, 农村电商人才面临“留不住、用不好、难扎根”的困境, 经分析, 这一问题源于培养、就业、服务多环节的不足: 培养体系与实际需求脱节, 课程设置缺乏针对性且重理论轻实践, 多方培养主体协同不足, 实训环节薄弱; 就业生态欠佳, 农村电商岗位薪酬低、职业发展空间有限, 就业信息渠道不畅, 基础设施滞后; 服务保障不足, 相关配套政策支持欠缺, 社会支持体系不完善。为破解此难题, 本研究提出“培养 - 就业 - 服务”一体化路径。培养环节, 需结合地区产业特色与电商需求制定个性化课程, 构建政府、企业、高校、培训机构“四位一体”协同培养机制, 并建设实战型实训基地, 夯实人才留用基础; 就业环节, 搭建区域性就业服务平台实现人才与企业精准对接, 引导企业优化薪酬体系与职业晋升机制, 拓宽人才发展空间; 服务环节, 加强农村基础设施建设, 出台住房、教育、医疗等方面的人才优惠政策, 构建多方参与的社会支持体系, 营造良好留用环境。同时, 借助大数据与云平台等数字化手段, 提升一体化路径运行效率。

关键词

数字时代, 农村电商人才, 人才培养体系

Research on the Difficulty in “Retention and Employment” of Rural E-Commerce Talents in the Digital Era and the Integrated Path of “Cultivation—Employment—Service”

Lin Chen

School of Public Administration, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: August 27, 2025; accepted: September 12, 2025; published: October 14, 2025

Abstract

With the in-depth penetration of digital technologies into rural areas, rural e-commerce has become a crucial engine for activating rural economic vitality and advancing rural revitalization. However, as the core support for the sustainable development of rural e-commerce, the increasingly prominent issue of “difficulty in retaining and employing” talents has severely restricted the quality improvement and upgrading of rural e-commerce. This paper focuses on the practical predicaments of rural e-commerce talents in the digital era, namely “difficult to retain, difficult to utilize effectively, and difficult to take root”. By combining literature research, field investigations, and case studies, it systematically analyzes the causes of the talent retention and employment problems in rural e-commerce, including multiple factors such as the disconnection between the training system and actual needs, unsmooth employment channels, and insufficient supporting service guarantees. On this basis, this paper innovatively proposes the construction of an integrated “cultivation-employment-service” path: in the cultivation stage, it strengthens the adaptive training of digital skills and local resources; in the employment stage, it builds an accurately connected supply-demand platform; in the service stage, it improves policy support, living security, and development incentive mechanisms. The research aims to provide theoretical references and practical solutions for solving the problem of retaining and employing rural e-commerce talents, help build a team of rural e-commerce talents that “can be attracted, retained, and utilized effectively”, and inject lasting impetus into the development of rural digital economy and the comprehensive revitalization of rural areas.

Keywords

Digital Era, Rural E-Commerce Talents, Talent Cultivation System

Copyright © 2025 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

乡村振兴战略是党的十九大做出的重大决策部署，针对“农村人才匮乏”的问题，在中共中央国务院印发的《乡村振兴战略规划(2018~2022年)》中明确提出推动和保障乡村振兴的关键在于人才汇聚，并将培育农村电商人才列入乡村振兴人才支撑计划[1]。这一战略的有效实施，将给农村经济发展提供方向指引，同时也有利于推动县域农村电商的发展。

本文主要采用协同治理理论，为分析人才培养环节的系统性缺陷提供了框架。农村电商人才培养涉及政府、企业、高校、培训机构等多元主体，各主体的协同效率直接决定培养质量。当前“政府重政策制定轻过程监管”“企业因短期收益低而参与积极性不足”“高校与培训机构对农村电商实际需求认知有限”等现象，本质是协同治理机制的缺失——各主体“各自为政”导致培养资源分散、实训场景不足，既无法形成人力资本积累的合力，也难以通过多元主体协同完善人才服务保障，进一步加剧了“培养-就业-服务”各环节的断裂。

农村电商的发展与人才培养之间关系密切，只有充足的人才保障才能够推动农村电商快速发展，而农村电商平台又为人才培养提供了广阔的实践平台[2]。但是目前我国农村电子商务发展过程中缺乏具有专业能力、高素质的电商职业人才[3]，缺少信息化人才而造成新的城乡“数字鸿沟”[4]。因此，要结合我国农村电商集群发展的现实情况，探索电商人才合作培养的创新模式[5]，高职院校有责任在乡村振兴

战略下培养农村电商“双创”人才[6]。当前国内外经济复苏脆弱，农业生产更容易受到冲击，数字时代我国农村电商人才培养面临新的问题和挑战，如何打造一支高质量的农村电商人才队伍、补齐人才匮乏之短板至关重要[7]。

2. 数字时代农村电商人才供需现状

2.1. 供给现状

近年来，我国农村电商人才供给规模呈现快速增长态势，但结构性矛盾突出，表现为技能层级失衡与区域分布不均。在政策推动下，农村电商人才培养力度持续加大，2023年全国开设农村电商专题培训班326个，培训1.9万人，开设“电子商务”相关课程的班级达5288个，累计培训30万人；农民手机应用技能培训受众更是超过2.3亿人次，覆盖农产品电商、短视频营销等基础内容¹。这一数据表明，农村电商人才供给已形成一定规模，为行业发展提供了基础支撑。

然而，农村电商人才供给存在总量不足、结构失衡的问题。从技能层级看，供给结构呈现“基础有余、高端不足”的特征。调研显示，当前农村电商从业者中仅12%掌握供应链管理技能，而该领域的人才需求增长率却高达35%，形成显著供需错配。本地农民转化的人才往往技能水平较低，难以满足数字时代农村电商发展的需求；返乡创业人员虽然具备一定的优势，但数量有限，且部分人员缺乏持续的技术支持和运营经验；外部引进人才面临留用困难，由于农村地区的工作和生活环境与城市存在差距，许多引进的人才难以长期留在农村。此外，农村电商人才供给与需求之间存在脱节现象，培养的人才技能与实际岗位需求不匹配，导致“有人没岗、有岗没人”的局面。

2.2. 需求现状

数字时代下，农村电商的业态不断丰富，从传统的农产品网上销售向直播电商、社区团购、跨境电商等多元化方向发展，对人才的需求呈现出多样化、专业化的特点。具体来看，农村电商急需以下几类人才：一是电商运营人才，负责店铺运营、产品推广、客户服务等工作，需要具备市场分析、营销策划等能力；二是直播带货人才，能够通过直播形式展示和销售农产品，要求具备良好的表达能力和临场应变能力；三是物流仓储人才，负责农产品的仓储管理、物流配送等环节，需熟悉物流流程和相关技术；四是数据分析人才，能够对电商运营数据进行分析，为决策提供支持；五是跨境电商人才，掌握跨境电商平台规则和国际贸易知识，推动农产品出口。随着农村电商市场规模的扩大，人才需求总量持续增长。据相关调研显示，2021年江苏农村网络零售额3064.9亿元，居全国第二位，同比增长10.2%，电子商务成为农产品营销的主要渠道[8]，许多县(区、市)利用互联网平台建立了线上应用程序，及时发布并更新本地农产品供需情况，构建“菜农+配送服务+社区居民”新零售产销模式[9]，为农产品搭建了高效的产销对接平台。

据市场监管局数据显示，全国农村电商人才缺口呈现逐年扩大的趋势。同时，不同地区的农村电商发展水平不同，人才需求存在差异。东部地区农村电商发展较为成熟，对高端电商人才如数据分析、跨境电商人才的需求较大；中西部地区农村电商处于起步阶段，对基础运营、直播带货等人才的需求更为迫切。

3. 农村电商人才“留用难”问题成因剖析

3.1. 培养环节：体系不完善，与实际需求脱节

当前农村电商人才培养多采用统一的课程体系，缺乏对不同地区农村产业特色、电商发展阶段的考虑，培养内容与实际需求脱节。例如，一些培训机构仍然以传统电商知识传授为主，对直播电商、跨境

¹中华人民共和国农业农村部，http://www.moa.gov.cn/govpublic/SCYJXXS/202409/t20240904_6461860.htm。

电商等新兴业态的培训不足，导致培养出的人才难以适应农村电商发展的新需求。同时，课程设置重理论轻实践，学员缺乏实际操作经验，在实际工作中难以快速上手。

农村电商人才培养涉及政府、企业、高校、培训机构等多个主体，但各主体之间缺乏有效的协同合作。政府部门主要负责政策制定和资金支持，但对培养过程的监管和指导不够；企业拥有丰富的实践经验，但参与培养的积极性不高；高校和培训机构具备教学资源，但对农村电商实际需求的了解不足。各主体各自为政，导致培养资源分散，培养效果不佳。

农村电商是实践性很强的行业，需要人才具备丰富的实践经验。但目前的人才培养中，实践实训环节薄弱，缺乏与实际电商运营场景相结合的实训基地和项目。学员在培训结束后，难以将所学知识运用到实际工作中，导致就业竞争力不足，也影响了他们在农村电商岗位上的留存意愿。

3.2. 就业环节：生态不优化，发展空间有限

农村地区经济发展水平相对较低，农村电商企业规模普遍较小，盈利能力有限，导致农村电商岗位薪酬待遇偏低。与城市同类岗位相比，农村电商岗位的薪酬差距较大，难以吸引和留住人才。许多农村电商人才在工作一段时间后，因薪酬无法满足期望而选择流向城市。

农村电商企业大多缺乏完善的人力资源管理体系，对员工的职业发展规划不足，职业晋升通道不畅。人才在农村电商岗位上工作一段时间后，难以获得职位晋升和能力提升的机会，职业发展空间有限，导致他们对未来发展缺乏信心，从而选择离开。

农村地区的就业信息传播渠道不畅，缺乏专门的农村电商就业平台，人才与企业之间的信息不对称问题突出。人才难以找到合适的农村电商岗位，企业也难以招聘到所需的人才。同时，农村电商企业的招聘流程不规范，缺乏有效的人才评估和选拔机制，影响了人才的就业质量和留存意愿。农村地区的网络、物流、电力等基础设施建设相对滞后，影响了农村电商的运营效率和人才的工作体验。网络速度慢、不稳定，导致电商运营、直播带货等工作受到影响；物流配送体系不完善，农产品运输成本高、时效慢，增加了农村电商的运营难度；生活配套设施不足，如医疗、教育、文化等资源匮乏，难以满足人才的生活需求，降低了人才的留存意愿。

虽然国家出台了一系列支持农村电商发展的政策，但在人才留用方面的配套政策支持不足。例如，在住房、教育、医疗等方面的优惠政策较少，人才在农村地区的生活成本较高；创业扶持政策落实不到位，农村电商人才创业面临资金、技术、场地等方面的困难，影响了他们的创业积极性和留存意愿。农村电商人才在工作和生活中面临着诸多困难和挑战，但缺乏完善的社会支持体系。政府部门、企业、社会组织等对农村电商人才的关心和支持不够，人才在遇到问题时难以获得及时的帮助和解决。同时，农村地区的社会文化环境与城市存在差异，人才在融入当地社会方面存在困难，也影响了他们的留存意愿。

4. “培养 - 就业 - 服务”一体化路径构建

4.1. 构建精准化培养体系，夯实人才留用基础

根据不同地区农村产业特色和电商发展需求，制定个性化的课程体系。加强与农村电商企业的合作，了解企业实际岗位需求，将直播电商、跨境电商、数据分析等新兴内容纳入课程设置。同时，增加实践教学比重，设置模拟电商运营、直播带货实训等课程模块，提高学员的实践操作能力。例如，针对农产品特色鲜明的地区，开设农产品品牌策划、包装设计等课程；针对跨境电商需求较大的地区，开设跨境电商平台操作、国际贸易实务等课程。

建立政府、企业、高校、培训机构“四位一体”的协同培养机制。政府部门发挥引导和协调作用，出台激励政策，鼓励企业、高校和培训机构参与农村电商人才培养；企业提供实践岗位和技术支持，参与

课程设计和教学评价，与高校、培训机构共同开展订单式培养；高校和培训机构发挥教学资源优势，负责理论教学和基础技能培训。通过多方协同，实现培养资源的优化配置，提高人才培养质量。例如，浙江遂昌县组织当地电商企业与职业院校合作，开展“校企合作订单班”，企业为学员提供实训岗位和奖学金，学员毕业后直接进入企业工作，有效提高了人才的留存率。

依托农村电商产业园区、重点企业等，建设一批集教学、实训、创业孵化于一体的农村电商实训基地。实训基地按照实际电商运营场景进行布置，配备先进的设备和软件，为学员提供真实的实践环境。同时，邀请农村电商成功创业者、企业高管等担任实训导师，指导学员开展实战训练，积累实践经验。通过实训基地的建设，提高学员的就业竞争力，增强他们在农村电商岗位上的适应能力和留存意愿。

4.2. 优化就业生态，拓宽人才发展空间

建立区域性农村电商人才就业服务平台，整合农村电商企业招聘信息和人才求职信息，实现人才与企业的精准对接。平台提供在线招聘、简历投递、面试邀约等服务，同时开展人才测评、职业规划等增值服务，提高就业匹配效率和质量。定期举办农村电商人才招聘会、线上推介会等活动，为人才和企业搭建面对面交流的平台。例如，陕西武功县建立了农村电商人才服务中心，通过线上平台和线下活动相结合的方式，为当地电商企业和人才提供就业服务，有效缓解了人才供需矛盾。

引导农村电商企业建立合理的薪酬体系，提高岗位薪酬待遇。鼓励企业根据人才的技能水平、工作业绩等因素制定差异化的薪酬标准，将薪酬与绩效挂钩，激发人才的工作积极性。同时，政府部门可以对在农村电商岗位工作的人才给予一定的薪酬补贴，降低企业的用工成本，提高岗位的吸引力。例如，对在农村电商企业工作满一定年限的人才，给予每月一定金额的生活补贴；对表现优秀的农村电商人才，给予一次性奖励。

指导农村电商企业完善人力资源管理体系，建立健全职业晋升机制。为人才制定明确的职业发展规划，设置管理岗、技术岗、运营岗等不同的晋升通道，让人才在工作中有明确的目标和方向。加强对人才的培训和培养，为他们提供晋升所需的技能和知识支持，帮助他们实现职业成长。通过打通职业晋升通道，增强人才对企业的归属感和认同感，提高留存率。

4.3. 强化保障服务，营造良好留用环境

加大对农村地区基础设施建设的投入，提高网络、物流、电力等基础设施的保障水平。推进农村网络提速降费，实现农村地区 5G 网络全覆盖，保障电商运营和直播带货等工作的顺利开展；完善农村物流配送体系，建立县、乡、村三级物流配送网络，降低物流成本，提高配送效率；加强农村生活配套设施建设，改善医疗、教育、文化等公共服务，为人才提供良好的生活环境。例如，在农村电商产业园区周边建设人才公寓、学校、医院等配套设施，解决人才的住房、子女教育、医疗等问题。

制定针对性的人才留用政策，在住房、教育、医疗、创业等方面给予农村电商人才优惠支持。对在农村电商岗位工作的人才，提供住房补贴或廉租房；保障其子女在当地享受平等的教育资源；在医疗保障方面给予适当倾斜，提高报销比例。加强创业扶持，设立农村电商创业基金，为人才创业提供资金支持；简化创业审批流程，提供创业场地和技术指导。通过完善配套政策，降低人才在农村地区的生活和创业成本，提高他们的留存意愿。

建立政府、企业、社会组织共同参与的社会支持体系，关心和帮助农村电商人才。政府部门加强与人才的沟通交流，及时了解他们的需求和困难，为他们提供政策咨询和服务；企业营造良好的企业文化，加强对员工的人文关怀，组织开展团队建设活动，增强员工的凝聚力；社会组织发挥桥梁纽带作用，为人才提供交流合作的平台，组织开展技能培训、经验分享等活动。同时，加强对农村电商人才的宣传表彰，提高他们的社会认可度和荣誉感，增强他们的归属感和自豪感。

4.4. 数字化赋能一体化路径，提升运行效率

利用大数据技术对农村电商人才供需信息进行分析和挖掘，建立人才数据库和企业需求数据库。通过数据分析，准确掌握人才的技能水平、就业意愿等信息，以及企业的岗位需求、薪酬待遇等情况，实现人才与企业的精准匹配。同时，通过大数据监测人才流动情况，及时发现人才留用问题，为政策制定和调整提供依据。

搭建农村电商人才“培养-就业-服务”云平台，整合线上培训、就业招聘、政策咨询、创业孵化等服务资源。人才可以通过云平台参加在线培训课程、查询就业信息、申请政策支持；企业可以通过云平台发布招聘信息、开展人才测评等。云平台还可以提供实时数据监控和分析功能，为政府部门、企业等主体提供决策支持，提高一体化路径的运行效率。

5. 结语

数字时代农村电商的蓬勃发展，离不开稳定且专业的人才支撑，而“留用难”问题始终是制约农村电商可持续发展的关键瓶颈。本研究通过剖析农村电商人才留用困境的深层成因，提出“培养-就业-服务”一体化路径，为破解这一难题提供了系统性思路。

研究表明，仅靠单一环节的优化难以根治人才留用问题，唯有构建以需求为导向的培养体系、以产业为依托的就业生态、以保障为核心的服务网络，形成环环相扣的闭环机制，才能真正激发人才扎根农村的内生动力。这一路径既回应了农村电商对实用型人才的迫切需求，也契合了乡村振兴战略中“人才振兴”的核心要义。

未来，还需进一步强化政策协同、技术赋能与资源整合，持续优化一体化路径的实践效能，让更多电商人才在农村留得住、用得好、能发展，为农村数字经济的繁荣注入长久活力。

参考文献

- [1] 新华社. 乡村振兴战略规划(2018-2022年)[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-09/26/content_5325534.htm, 2018-09-26.
- [2] 杨永超. 供给侧改革背景下我国农村电商发展动态及创新发展研究[J]. 商业经济研究, 2017(5): 58-60.
- [3] 丁菊, 柳西波. 农村电商人才的培养模式研究——助力乡村振兴的“四课联动, 三维实践”育人模式创新与实践[J]. 高等农业教育, 2021, 10(5): 117-122.
- [4] 马丽娟, 雷嘉兴, 顾煜, 等. 农村电商人才之困: 引不来留不住难培养[N]. 经济参考报, 2022-01-10(004).
- [5] 宋冬梅. 农村电商集群发展与电商人才合作培养研究[J]. 农业经济, 2018(12): 129-131.
- [6] 肖国安, 陈谦, 王文涛. 乡村振兴战略背景下我国农村电商发展路径研究[J]. 贵州社会科学, 2022(10): 161-168.
- [7] 吴加权, 陈红娟, 胡永盛. 关于高职院校培养农村电商“双创”人才的思考[J]. 教育与职业, 2020(12): 53-58.
- [8] 中国新闻网. 2021年江苏农村网络零售额达3064亿元居全国第二位[EB/OL]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1741575177098053282&wfr=spider&for=pc>, 2022-08-19.
- [9] 戴锡联. 聚力打造乡村振兴新引擎——江苏农村电商的调研与思考[J]. 江苏农村经济, 2020(11): 56-57.