

# 数字经济背景下农村电商人才“引育留用”协同机制与一体化路径研究

陈绪微, 潘晨光\*

宁波大学科学技术学院, 浙江 慈溪

收稿日期: 2026年4月1日; 录用日期: 2026年4月16日; 发布日期: 2026年6月26日

## 摘要

在数字经济纵深发展背景下,农村电商成为乡村振兴核心引擎,但高素质复合型人才匮乏构成关键瓶颈。本文从数字技术对人才需求结构进行重塑的内在机理入手,分析引育留用闭环协同的过程。就引进渠道窄、培育体系慢、留存环境差、使用效果低等现实问题,提出建立多元联动动态引进、产教融合精准培育、生态优化长效留存、人岗匹配效能使用的四维协同机制。进而从政策顶层设计、数字化平台生态、政企校村主体联动、乡土文化重塑四个方面来探寻一体化的实施途径,目的在于借助系统性重塑人才供应链,冲破“漏斗效应”,达成人才链同产业链、创新链的深度融合,给数字乡村创建赋予有力的智力支持。

## 关键词

数字经济, 农村电商, 人才协同机制, 引育留用, 一体化路径, 乡村振兴

## Research on the Collaborative Mechanism and Integrated Path of “Attracting, Cultivating, Retaining, and Utilizing” Talents in Rural E-Commerce under the Background of the Digital Economy

Xuwei Chen, Chenguang Pan\*

College of Science & Technology, Ningbo University, Cixi Zhejiang

Received: April 1, 2026; accepted: April 16, 2026; published: June 26, 2026

\*通讯作者。

文章引用: 陈绪微, 潘晨光. 数字经济背景下农村电商人才“引育留用”协同机制与一体化路径研究[J]. 电子商务评论, 2026, 15(6): 702-708. DOI: 10.12677/ecl.2026.156686

## Abstract

Against the backdrop of the in-depth development of the digital economy, rural e-commerce has become a core engine for rural revitalization. However, the scarcity of high-quality and versatile talents has emerged as a critical bottleneck. This paper starts with the intrinsic mechanism by which digital technology reshapes the talent demand structure and analyzes the closed-loop collaborative process of attracting, cultivating, retaining, and utilizing talents. In response to practical issues such as narrow channels for talent introduction, slow development of cultivation systems, poor retention environments, and low utilization effectiveness, this paper proposes a four-dimensional collaborative mechanism: multi-stakeholder dynamic introduction, industry-education integration for precise cultivation, ecological optimization for long-term retention, and person-position matching for effective utilization. Furthermore, it explores integrated implementation approaches from four aspects: top-level policy design, digital platform ecosystem, government-enterprise-university-village stakeholder linkage, and reshaping of rural culture. The aim is to break through the “funnel effect” by systematically reshaping the talent supply chain, achieve deep integration of the talent chain with the industrial and innovation chains, and provide strong intellectual support for the creation of digital villages.

## Keywords

Digital Economy, Rural E-Commerce, Talent Collaborative Mechanism, Attracting, Cultivating, Retaining, and Utilizing, Integrated Path, Rural Revitalization

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

目前, 全球数字经济正在加速重组要素资源, 中国数字技术和农业农村的深度融合越来越深入[1]。农村电商是数字经济和实体经济深度融合的最前沿, 正在改变着农业生产、流通的方式。但是由于城乡二元结构以及产业配套不足等原因, 农村电商面临着“引不进、育不出、留不住、用不好”的严峻挑战, 人才结构性短缺的问题越来越突出。

学术界对于人才管理、数字乡村以及区域发展方面已经有了一些研究成果。国内学者以人力资本理论为依托, 从组织内部人才供应链的创建和改善入手, 展开人才管理方面的研究; 在数字乡村的研究范畴内, 着重剖析数字技术怎样助力乡村治理、产业革新以及社会构造的发展; 就区域发展而言, 侧重于探究城乡融合进程里人才流动的规律及其区域协同的策略。虽然现有的文献给认识农村电商人才问题给予了有力的理论支撑, 不过大多数研究大多集中于单一方面的对策提议, 缺少把“引育留用”全部链条放到数字技术重塑背景之下展开全面对话的理论架构, 而且对于核心概念“数字化背景下的复合型人才”, 其内涵以及同传统农业人才的本质差异等界定还比较模糊。

本文试图填补以上研究的空白, 首先对相关理论以及中文核心期刊文献进行系统的梳理和对话, 明确界定出“数字乡村人才”、“引育留用协同机制”等核心概念, 剖析数字技术怎样通过改变需求结构来影响人才生态的内在机理。在此基础上形成一个逻辑严密、层次分明的引育留用协同模型, 一方面可以

回答目前存在的理论对人才供需匹配的挑战, 另一方面可以给出有一套有学术深度的整合性分析框架。本文主要从数字赋能机理分析、现实困境剖析、协同机制建立、实施路径提出四个方面进行论述, 希望能够给破解农村电商人才瓶颈提供更有力的理论支持和实践指导。

## 2. 数字经济赋能农村电商人才发展的逻辑机理

### 2.1. 数字技术重塑人才需求结构

数字技术广泛应用解构传统农业生产与流通, 从而引起人才需求结构的改变。大数据等前沿技术下沉, 农业生产从数据驱动转向了以数据驱动的数字农业, 农产品流通从金字塔形结构变为扁平化网络, 催生出新的复合型人才需求。传统农业从业者只需要掌握种植养殖技术, 数字经济下农村电商人才要具备跨学科知识和多维度技能。新业态的增长需要人才有创意能力、数字技能, 供应链管理的升级需要专业的管理人才, 农村电商的发展需要国际化的管理人才。由于需求的不断变化, 农村电商人才也由原来的“销售型”转变为现在的“技术 + 运营 + 管理”复合型人才, 对数字素养的要求也越来越高[2]。

### 2.2. “引育留用”各环节的内在关联

农村电商人才发展属于系统工程, “引育留用”四个环节互相联系、互相促进, 形成闭环的人才生态系统。人才引进为前提, 解决有无问题; 人才培养为核心, 解决强弱问题; 人才留存为保障, 解决久暂问题; 人才使用为目的, 解决效质问题。四环节逻辑耦合, 精准引进给培育赋予生源, 系统培育加强留存吸引力, 优良留存激励使用效能, 高效使用回馈改进引进和培育方案。任何一个环节的缺失或者薄弱都会导致系统失衡, 重引进轻留存、重培育轻使用都会产生不良后果。只有这四个环节互相配合、形成闭环, 才能产生系统的效应, 避免出现“漏斗效应”, 塑造出良好的人才发展生态。

## 3. 当前农村电商人才“引育留用”的现实困境

### 3.1. 引进渠道狭窄与精准度缺失

当前农村地区人才引进面临渠道单一和匹配失准困境。由于地理位置偏僻、生活配套设施不完善、产业生态圈不成熟等原因, 农村对外部高端数字化人才的吸引力小, 传统的线下引才方式效果不好。现有的引才政策存在着重数量轻质量、重名头轻实效的问题, 缺少对本地电商产业特点和发展阶段的调研, 引才标准和岗位需求相脱离, 很多地方只注重高学历、海归背景, 忽视了农村电商实操、乡土情怀和适应能力的要求, 造成人才留用的尴尬局面。此外, 引才手段缺少数字化赋能, 没有充分运用现代技术进行精准匹配, 信息不对称严重, 引才精准度和转化率急需提高[3]。

### 3.2. 培育体系滞后与供需错位

农村电商人才培育体系滞后, 不能跟上市场迭代的速度, 供需错位明显。当前培训大多由政府或者社会机构来执行, 内容上只停留在开店流程等基础技能上, 缺少对高阶能力的培养。培训课程同质化严重, 没有按照区域产业特点来定制, 脱离了实际的应用场景。同时产教融合程度不高, 教学内容更新慢、案例陈旧, 教师缺乏实战经验, 企业很难深度参与人才培养, “校热企冷”普遍存在。该种培养模式造成学员毕业之后很难直接上岗, 需要企业二次培训, 加大了用人成本, 降低了人才供给的有效性。

见表 1, 以上数据可以看出, 当前农村电商人才供给和需求在技能结构、培养方式、人才类型和评价标准等各方面存在着很大的差距。结构性矛盾造成人才资源的浪费, 也阻碍着农村电商产业的转型升级, 必须依靠机制创新来解决。

**Table 1.** Analysis of the misalignment between supply and demand of rural e-commerce talents**表 1.** 农村电商人才供需结构错位表现分析

维度	市场需求特征	现有供给状况	错位核心痛点
技能结构	复合型(运营 + 数据 + 内容)	单一型(基础操作为主)	高阶技能匮乏, 难以应对复杂场景
培养模式	实战化、项目制、即时迭代	理论化、课堂式、周期固定	理论与实践脱节, 响应市场滞后
人才类型	本土化、留得住、懂乡情	外来化、流动快、水土不服	乡土适应性差, 稳定性不足
评价标准	业绩导向、转化率为王	证书导向、学时为王	评价维度单一, 无法反映真实能力

### 3.3. 留存环境欠佳与激励机制乏力

人才留不住是阻碍农村电商发展的顽疾, 是由于硬环境不足和软激励缺乏。硬环境上, 部分农村网络基础设施不稳、物流费用高、生活娱乐设施缺乏, 不能满足年轻人对于高品质生活的追求, 造成人才出现心理落差[4]。软环境方面, 薪酬没有竞争力、晋升渠道狭窄、职业规划指导缺失, 使人才看不到长远的前景。深层次原因在于情感归属感和乡土文化认同感的缺失, 外来人才很难融入到当地宗族社会网络中, 本土人才返乡会遇到文化隔阂。现有的激励机制大多为短期的物质奖励, 缺少多样化的、长期的激励方式, 造成人才流动频繁, 出现“候鸟式”的就业现象, 团队稳定性差, 不利于项目的运作和品牌的打造。

### 3.4. 使用效能低下与评价机制僵化

农村地区人才使用中存在“有人不会用、有才不敢用”的现象, 人才的效能不能得到充分发挥。一方面由于管理体制的僵化, 部分基层干部对于数字化人才的价值认识不足, 习惯于用行政命令式的管理方式来使用人才, 不能发挥出人才的专业特长, 从而导致人力资源的浪费。另一方面, 缺少科学灵活的绩效评价体系, 仍然使用传统的考勤、资历等指标, 忽略了电商行业的特性, 不能客观地评价人才的贡献, 挫伤了人才的积极性, 造成人才流失。此外, 人才配置方面未能建立动态调整机制, 无法根据项目和市场的变动来对人岗关系, 导致人才的潜能也很难在最好的时间点上得到充分发挥。

## 4. 农村电商人才“引育留用”协同机制的构建

### 4.1. 多元联动的动态引进机制

创建政府引导、企业主体、乡情纽带的多元联动动态引进机制, 是破解引才难题的重要途径。政府要担当起顶层设计的重任, 制订出有目的性的引才政策, 创建起专门的引才基金, 借助于数字化平台创建起覆盖全国的农村电商人才数据库, 用大数据算法准确画像来达成人岗智能匹配。企业作为用人主体, 应当根据自身的发展阶段和业务需求提出具体的人才需求清单, 积极参加引才工作。还需充分挖掘乡情纽带的作用, 举办返乡创业就业“归雁工程”活动, 在春节、中秋节等传统节日里组织乡贤会、创业项目推介会等活动, 吸引外出务工经商人员、大学生、退役军人返乡创业就业。此外, 应该大力推行柔性引才战略, 破除户籍、地域、身份等刚性限制, 提倡“周末工程师”“云端顾问”“候鸟专家”等灵活用工形式, 采取项目合作、技术咨询、兼职服务等形式, 实现“不求所有, 但求所用”的目的, 最大限度地集聚外部智力资源。

### 4.2. 产教融合的精准培育机制

深化产教融合, 创建起“校地合作、企校双师”的精准培育体系, 这是改善人才供给品质的关键所在。因此, 应推动高等院校同农村电商龙头企业、行业协会创建紧密合作的共同体, 一起制订人才培养方案, 创建起以真实工作场景为依托的课程体系。依托数字实训基地, 实行“田间课堂”和“直播间实

战”相结合的教学模式,把教室搬到地头,把课堂设在直播间,让学生在真枪实弹的实践中锻炼过硬的本领。创建分层分类人才技能图谱,根据不同的层次(初级、中级、高级)、不同的岗位(运营、主播、客服、物流)制定不同的培养途径和认证标准。实施“双师型”教师队伍的建设,聘请企业高管、金牌主播做兼职导师,选派教师到企业去挂职锻炼,保证教学内容同市场的前沿同步。采用订单式培养、现代学徒制等模式,使学生在入学之初就成为企业的正式员工,大幅缩短了人才的成长周期。

### 4.3. 生态优化的长效留存机制

创建起“硬环境 + 软服务”双轮驱动的生态改善长效留存机制,才是保持人才队伍稳定的关键所在。硬环境建设上要不断加大农村新基建投入,提高网络带宽和稳定性,完善县乡村三级物流配送体系,改善居住、医疗、教育等生活配套设施,缩小城乡生活品质差距。在软服务提升方面,创建具有市场竞争力的薪酬增长机制,实行基本工资、绩效提成和股权激励并存的多元化薪酬体系,使人才同产业发展的红利共享。建立农村电商创业扶持基金,对人才给予免息贷款、场地减免、税收优惠等政策扶持,降低创业风险。建立完善的荣誉表彰制度,对在农村电商领域做出突出贡献的个人进行表彰奖励,给予政治上的重视和荣誉上的认可,提高人才的职业自豪感。同时重视人文关怀,创建人才联谊组织,举办各种文化活动,促使外来人才融入当地社区,营造出“近悦远来”的良好生态[5]。

### 4.4. 人岗匹配的效能使用机制

创建以业绩为向导的动态评价和任用体系,塑造起人岗相适的效能运用机制,这是激发人才活力的重要手段。打破身份、资历、编制等传统界限,实行“揭榜挂帅”“赛马制”等竞争性用人制度,使有真才实学的人才在关键岗位、重大项目上挑大梁、当主角。创建依靠大数据的实时绩效评价体系,把销售额、转化率、用户满意度、品牌影响力这些量化指标加入到考核范围,促使评价结果更加客观且具有动态性。实行人才盘点和动态调整机制,定时对人才能力同岗位需求的契合程度展开分析,对不合拍的人员立刻执行转岗培训或者重新安排岗位,保证人人有事做、事事有人干。给予人才更大的技术路线决策权和经费支配权,支持试错创新,建立容错纠错机制,调动人才的创新创造积极性,推动人才价值同产业发展双向奔赴。

**Table 2.** Operational indicator system for the collaborative mechanism of “Attracting, Cultivating, Retaining, and Utilizing” rural e-commerce talents

**表 2.** 农村电商人才“引育留用”协同机制运行指标体系

机制维度	核心运行指标	预期目标值	监测频率
动态引进	柔性引才占比、人才库匹配度	>30%、>85%	季度
精准培育	持证上岗率、实训转化率	>90%、>75%	半年
长效留存	核心人才流失率、满意度指数	<10%、>90分	年度
效能使用	人均产出增长率、创新成果数	>15%、逐年递增	年度

(见表 2)该指标体系给协同机制运行赋予了量化标尺,依靠对核心指标的实时监测,可以迅速察觉到机制运作过程中出现的偏差并作出动态调节,保证“引育留用”各个环节的高效协同。

## 5. 农村电商人才“引育留用”一体化实施路径

### 5.1. 政策协同：强化顶层设计与资源整合

政策协同为一体化路径打下了基础,赋予了保障,需要冲破部门壁垒,凝聚起政策合力。各级政府

要出台全链条、系统性的农村电商人才支持政策,建立以人社、农业、商务、教育、财政等部门为主的联席会议制度,制定人才发展规划,防止政出多门、政策碎片化。建立农村电商人才发展专项基金,将各类涉农资金、就业补助资金、科技创新资金进行整合,集中力量办大事,重点对人才引进补贴、实训基地建设、创业孵化扶持等关键环节给予支持。

再者,完善人才认定标准,打破唯学历、唯职称的束缚,把农村电商实战型人才纳入高层次人才认定范围,给予相应的人才住房补贴、子女入学、医疗保障、落户安居等优惠待遇,提高政策吸引力[6]。同时,创建起政策落实督查和反馈体系,借助数字化手段对政策执行状况展开全过程跟踪和绩效评定,保证各项利好政策真正落实到位,打通政策执行的“最后一公里”。加强区域间政策协同,推进人才政策互通有无,扫清人才流动的制度障碍,打造开放包容的人才政策环境。

### 5.2. 平台协同: 搭建数字化人才服务生态圈

平台协同是提高一体化效率的主要途径,要依靠数字技术创建起全方位的服务生态。依托数字乡村建设,创建起一个集人才招聘、在线培训、项目对接、创业孵化、政策咨询、法律服务、金融支持为一体的综合性数字化服务平台。依靠云计算、大数据、人工智能这些技术手段,对人才供需信息展开实时采集和智能分析,进而达成精准推送,从而削减交易费用,改善匹配程度。

与此同时,引入第三方专业服务机构,提供法律维权、财务代理、知识产权申报、品牌策划等增值服务,创建起“一站式”人才服务生态圈,解决人才后顾之忧。促进平台之间互相交流、互联互通,实现国家、省、市人才库、电商平台、高校就业数据的共享、互用,从而扩大人才视野、拓宽人才流动渠道,打破信息孤岛。依靠平台的赋能作用,使数据多跑路、人才少跑腿,从而达到人才资源最优配置。同时利用平台举办线上技能大赛、创新创业大赛等活动来发现人才,营造出比学赶超的良好氛围,使平台成为人才聚集的高地和产业发展的动力。

### 5.3. 主体协同: 深化政企校村多方合作

主体协同是夯实一体化基础的要件,要确定各方的职责,形成利益共同体。确定政府、电商平台、高等院校、村集体和农户的职责定位,创建起利益共享、风险共担的合作共同体。政府担当搭台引路、政策推动、环境营造之责;电商平台(淘宝、京东、拼多多、抖音等)担当技术支持、流量扶持、市场拓展之责;高等院校担当人才培育、技术研发、课程研发、师资供给之责;村集体担当资源整合、组织协调、土地流转、基础设施建设之责;农户担当参与生产、配合经营、提供地道农产品之责。

推进人才链同产业链、创新链深度融合发展,创建起“政产学研用”“五位一体”的协同发展体系。支持成立农村电商产业联盟或者协会,依靠行业自律、经验交流、抱团发展、集体谈判来提高整体的竞争力和抗风险能力。建立多方参与的理事会或者管委会,定期协商解决发展过程中出现的重大问题,使各方的利益得到合理地分配,形成“众人拾柴火焰高”的局面。

### 5.4. 文化协同: 营造尊才爱才的乡土氛围

文化协同是形成一体化共识的灵魂,需要重新塑造乡土文化的价值,营造浓厚的文化氛围。挖掘乡土文化价值,把传统农耕文明同现代数字文化融合起来,讲好新农人的奋斗故事,树立起一批典型榜样,在全社会营造出尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。借助新媒体矩阵(微信、微博、抖音、快手等)大力宣传农村电商人才的奋斗事迹、成功案例和创新成果,消除社会对于“农民”职业的刻板印象,提高职业荣誉感和社会地位,使“做电商、当新农人”成为人们羡慕的职业选择。

随后,开展数字素养普及活动,进村入户传播数字知识,增强全民的数字意识和能力,为人才发展

营造良好的群众基础和社会环境,降低人才创新所遇到的障碍。依靠文化浸润和价值引领,使人才在农村这片热土上找到归属感、成就感、使命感,安心扎根、放心创业、舒心生活。弘扬企业家精神和工匠精神,鼓励人才精益求精、敢于创新,营造出积极向上的创业文化,给农村电商的可持续发展注入强大的精神动力。

## 6. 结语

本文以数字经济纵深发展为背景,从农村电商人才“引育留用”入手,对相关理论和实证进行梳理,构建起多元联动引进、产教融合培育、生态优化留存、人岗匹配使用的四维协同机制,提出政策、平台、主体、文化四位一体的实施路径。经过研究得知,摒弃单一的思维模式,以全方位、生态化的视角来治理农村电商人才结构问题,才是破解农村电商人才结构难题,促进农村电商人才链、产业链、创新链深度融合的最佳路径。

但是必须诚实地指出,本研究还存在着一些局限性以及不足之处。其一,在研究方法上,本文主要是规范分析加定性描述,虽然建立了理论模型和实施路径,但是缺少大样本数据的支持,不能够对大部分机制的有效性进行数据上的验证。其二,从模型的普适性分析,所提出的协同机制和路径主要是根据一般性的经验总结和典型事例来提出的,不同的地区由于资源禀赋、产业基础、文化传统等的不同,所以适用性存在边界条件,模型在不同的区域推广时还需要进行具体的调整。其三,在数字技术迭代速度越来越快的情况下,人才需求动态变化的反应机制还比较欠缺,没有考虑到未来出现的新业态对于人才能力结构的新要求。

展望未来,之后的研究可以从以下几方面入手,第一是增大混合研究方法的应用比例,采用问卷调查法、面板数据分析法等方式,从定量角度出发对协同机制运行效率展开考察并做因果分析,从而加强研究的科学性与说服力,第二是推行跨区域、跨行业的比较研究,在诸多资源分布差别明显的地区之间展开探索,剖析在这些环境中所引发的农村电商人才发展路径存在怎样的异同之处,以增强理论的应用范畴与解释效能,第三是要关注人工智能、大数据这类前沿技术快速发展状况,跟踪它给农村电商人才能力素质模型带来的革新作用,适时调整人才培养的标准与评判准则。只有不断进行理论上的探索和实践上的创新,才能真正激发起农村电商人才的活力,给数字乡村建设以及农业农村现代化提供源源不断的智力支持。

## 参考文献

- [1] 欧明超,汪早容.乡村振兴背景下农村电商人才培养的困境及对策[J].农村经济与科技,2025,36(22):224-227.
- [2] 徐倩.数商兴农背景下农村电商人才培育策略分析[J].新农民,2025(30):16-18.
- [3] 陈倩馨.产教融合实践中心农村电商人才培养模式研究[J].山西农经,2025(12):4-7.
- [4] 夏黔宇,罗永飞.数字乡村背景下农村电商人才培育的多主体协同机制研究[J].农业技术与装备,2025(6):77-79.
- [5] 任静.乡村振兴战略背景下农村电商发展存在的问题及对策[J].农村经济与科技,2025,36(20):206-209.
- [6] 何艳君,凌梓涵.“数商兴农”视域下农村电商人才培育机制研究[J].山西农经,2024(17):16-18+56.