

乡村振兴背景下欠发达地区农村劳动力高质量充分就业路径探究

——以昭通市为例

陈勃名

云南农业大学人文社会科学学院, 云南 昆明

收稿日期: 2026年1月21日; 录用日期: 2026年2月24日; 发布日期: 2026年3月17日

摘要

促进农村劳动力高质量充分就业是巩固拓展脱贫攻坚成果、推进乡村振兴的核心抓手。昭通市作为西部典型欠发达地区和云南省农村劳动力转移就业重点市, 农村劳动力资源丰富, 近年来通过组织化输出、就地拓岗、技能培训等举措, 实现了就业规模持续扩大、组织化水平稳步提升、重点群体就业保障有力的成效。但受产业基础薄弱、技能供需错位、服务体系不完善等多重因素制约, 昭通市农村劳动力就业仍面临就业质量偏低、技能短板突出、就近就业承载力不足、劳动力结构老龄化、服务效能有待提升等突出问题, 核心症结在于劳动力供给与市场需求的结构性错位。本文以劳动力供需匹配模型为核心分析框架, 结合可持续生计理论, 立足昭通市资源禀赋与就业发展实际, 从绿色能源、矿产精深加工、高原特色产业、文旅融合产业四大产业赋能入手, 配套构建精准化技能培训体系与提质升级的就业服务体系, 提出“产业赋能 + 技能适配 + 服务升级”的多元路径体系, 推动农村劳动力就业从“规模扩张”向“质量提升”转型。研究结果可为乡村振兴战略下西部同类欠发达地区破解农村劳动力就业难题、实现农民增收与区域协调发展提供理论参考与实践借鉴。

关键词

乡村振兴, 欠发达地区, 农村劳动力, 高质量就业, 昭通市

Exploration of Paths to High-Quality Full Employment for Rural Labor in Underdeveloped Areas under the Background of Rural Revitalization

—A Case Study of Zhaotong City

Boming Chen

College of Humanities and Social Sciences, Yunnan Agricultural University, Kunming Yunnan

Received: January 21, 2026; accepted: February 24, 2026; published: March 17, 2026

Abstract

Promoting the high-quality and full employment of the rural labor force is a core measure to consolidate and expand the achievements of poverty alleviation and advance rural revitalization. Zhaotong City, a typical underdeveloped region in western China and a key city for rural labor transfer employment in Yunnan Province, boasts abundant rural labor resources. In recent years, through measures such as organized labor export, local job creation and vocational skills training, achieving the outcomes of a steady expansion of employment scale, a gradual improvement in the level of organization, and strong employment support for key groups. However, constrained by multiple factors including a weak industrial foundation, skill supply-demand mismatch and an imperfect service system, the employment of the rural labor force in Zhaotong is still confronted with prominent problems such as low employment quality, obvious skill gaps, insufficient local employment capacity, an aging labor structure and room for improvement in service efficiency. The core crux lies in the structural mismatch between labor supply and market demand. Taking the labor supply-demand matching model as the core analytical framework and combining it with the sustainable livelihoods theory, this paper, based on Zhaotong's resource endowments and the reality of its employment development, starts with the empowerment of four major industries—green energy, intensive mineral processing, plateau characteristic industries and integrated cultural and tourism industries—and establishes a supporting targeted vocational skills training system and an upgraded employment service system accordingly. It proposes a diversified path system of “industrial empowerment + skill adaptation + service upgrading” to drive the transformation of rural labor employment from “scale expansion” to “quality improvement”. The research results can provide theoretical references and practical experience for similar underdeveloped regions in western China to solve the rural labor employment problems, increase farmers' income and advance regional coordinated development under the rural revitalization strategy.

Keywords

Rural Revitalization, Underdeveloped Areas, Rural Labor Force, High-Quality Employment, Zhaotong City

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

就业是最基本的民生。党的二十大报告明确提出，强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。在乡村振兴战略与就业优先战略深入实施的时代背景下，农村劳动力的高质量充分就业成为关乎经济社会发展全局的关键议题。农村劳动力作为乡村发展的核心主体，是我国人力资源的重要组成部分，其就业状况不仅直接影响农民收入水平与生活质量，更是衡量农业农村现代化进程的重要指标。根据中华人民共和国国家统计局发布的《中华人民共和国 2024 年国民经济和社会发展统计公报》，

截至 2024 年末, 全国农民工总量为 3 亿人¹, 理论上农村劳动力数量大于农民工数量, 这一庞大群体能否实现高质量就业, 直接决定了农村居民的收入水平, 因此对这一课题进行探究具有重要的理论与实践意义。

昭通市是中国西部典型的欠发达地区, 作为云南省人口大市和农村劳动力转移就业重点市, 农村劳动力资源丰富, 转移就业规模庞大。近年来, 转移就业人数稳定在 260 万人以上, 其中省外就业稳定在 131 万人以上, 农村劳动力、脱贫劳动力、易迁劳动力转移就业率稳定在 86.9%、89.7%、93.4%以上², 其就业状况具有欠发达地区的典型代表性。因此, 深入探究昭通市农村劳动力高质量充分就业路径具有重要的现实意义。一方面, 有助于昭通市本地提升农村劳动力就业质量, 增加农民收入, 增强农村经济发展活力, 促进农村地区的繁荣稳定, 推动乡村振兴战略的实施。另一方面, 为西部其他欠发达地区提供可借鉴的经验与模式, 推动全国欠发达地区农村劳动力就业状况的整体改善, 促进区域协调发展。

2. 文献述评与理论框架

农村劳动力就业问题一直是学术界研究的热点, 自改革开放以来, 学者们围绕农村劳动力转移就业的转移历程、影响因素、政策建议以及农村劳动力高质量充分就业的内涵、意义等方面进行了广泛深入地研究。关于高质量充分就业的内涵, 高鸣认为, 进入新发展阶段, 农村劳动力高质量充分就业意味着就业机会公平和就业歧视减少, 工作更加稳定和关系更加和谐, 增收动力增强和收入差距缩小, 保障更加完善和社会融入增强[1]。王宁西则认为, 高质量充分就业是就业数量增加、就业结构优化、就业质量提升的有机统一和相互促进[2]。随着经济社会进入高质量发展新常态, 农村劳动力就业的宏观环境、供求状况、就业意愿、职业技能和就业形式也随之发生了深刻的变化, 显现出新的趋势和特征。农村劳动力总量加速减少[3], 老年劳动力占比上升并呈加剧态势[4], 直接从事农业生产活动的青壮年男性劳动力越来越少, 农业劳动力女性化现象明显[5], 文化素质、技能水平有明显提升[2], 农村劳动力开始出现明显的回流现象[6], 从而产生农村劳动力的就业半径正在逐渐缩短[1], 就地就近就业成为农村劳动力就业的新常态[2]。但同时, 农村劳动力转移就业也面临一些问题和挑战, “十四五”期间农村劳动力转移就业压力增加, 结构性失业风险加剧[7][8], 新业态新模式的出现一定程度上减少了对农村劳动力的需求[9]。农民工市民化的进程相对缓慢, “进城农民工”仍然无法完全同等享受城镇户口的相关社会保障和公共服务政策[10]。在提高农村劳动力的就业质量上, 已有研究从产业发展、人力资本投资、制度保障等方面提出了相应的政策建议。在产业发展方面, 有学者提出发展休闲农业、乡村旅游、农村电商等新产业新业态, 为农村劳动力就近就地就业创造更多机会[7], 政府应加大投资, 推动产业园区建设, 为更多的农村劳动力提供非农就业机会[11]; 在提升人力资本方面, 有研究表明教育可以提高农村劳动力的工资水平, 降低工作时间, 提高工作稳定性和福利水平, 特别是教育能够有效提高新生代农村劳动力的就业质量[12]; 在城乡融合发展方面, 有学者认为既要促进农村劳动力就地就近就业, 又要坚持推进以人为核心的新型城镇化, 提高户籍人口城镇化率[3][13]; 也有学者从综合角度进行研究, 提出以提升“进城农民工”的人力资本为核心, 制定和完善农村人口进城落户和住房等方面的政策, 加快推进教育、医疗、社会保障等基本公共服务均等化, 加强职业教育培训, 促进机会公平, 对低收入劳动力提供更多兜底保障[14]。

综上所述, 已有研究成果为本文提供了有益的参考和借鉴, 但是对乡村振兴背景下特定群体农村劳动力面临的现实问题以及高质量充分就业的对策方面的研究尚不够深入, 且多数研究缺乏具体理论框架

¹中华人民共和国国家统计局: 中华人民共和国 2024 年国民经济和社会发展统计公报, 2025-02-28, https://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202502/t20250228_1958817.html, 2026-02-04。

²昭通发布: 云南省“高质量完成‘十四五’规划”系列新闻发布会·昭通专场, 2025-11-13, <https://mp.weixin.qq.com/s/iigwIELOZ7LkCOF40Moq3g>, 2026-02-07。

支撑，对欠发达地区劳动力市场结构性矛盾的剖析较为浅显。有鉴于此，本文选择昭通市作为案例进行全面深入的研究，引入劳动力供需匹配模型作为核心分析框架，该模型认为，劳动力市场的均衡状态取决于劳动力供给与需求的数量、结构、质量匹配程度，当供给与需求出现错位时，如技能不匹配、地域不匹配、结构不匹配，会产生结构性失业、就业质量偏低等问题，这一框架为剖析昭通市农村劳动力就业矛盾提供了核心理论支撑；同时结合可持续生计理论，聚焦脱贫劳动力、易迁劳动力等重点群体，分析其就业脆弱性根源，构建多元化帮扶路径，一方面有利于为乡村振兴背景下促进农村劳动力高质量充分就业提供实证案例，进一步拓展农村劳动力就业研究的广度和深度；另一方面，为类似欠发达地区促进农村劳动力高质量充分就业提供政策启示。

3. 昭通市农村劳动力就业现状

3.1. 就业规模持续扩大，转移就业率稳步提升

转移就业是昭通市农村劳动力就业的主要形式，转移规模逐年递增(见表 1)，2020~2025 年就业人数从 252 万人增长至 262 万人，就业率从 82.6%提升至 86.9%³，增长态势平稳。其中，脱贫劳动力转移就业人数从 92 万人增长至 99.7 万人，转移就业率从 88%提升至 89.7%，提升 1.7 个百分点；易迁劳动力转移就业人数从 12.7 万人增长至 18.4 万人，转移就业率从 92.4%提升至 93.4%，提升 1 个百分点，两类重点群体就业规模与就业率均呈稳步提升态势，就业保障力度持续加大，但增长幅度相对平缓，且存在区域不均衡现象。

Table 1. Number of rural labor force transferred for employment in Zhaotong city (2020~2025) (unit: 10,000 persons, %)
表 1. 2020~2025 年昭通市农村劳动力转移就业人数(单位: 万人、%)

年份	转移就业人数	转移就业率	脱贫劳动力转移就业人数	脱贫劳动力转移就业率	易迁劳动力转移就业人数	易迁劳动力转移就业率
2020	251.98	82.56	92.01	88	12.7	92.42
2021	256.09	83.91	92.52	88.49	18.14	91.66
2022	261.33	86.79	92.94	88.49	17.78	91.7
2023	261.65	86.9	93.68	89.19	18.16	92.18
2024	261.68	86.91	99.45	89.5	18.38	93.39
2025	261.67	86.92	99.68	89.7	18.38	93.39

3.2. 就业结构不断优化，呈现二元结构特征

昭通市农村劳动力就业布局呈现“省外为主、就近补充”的二元结构特征(见表 2)，2020 年，省外转移就业 111.6 万人⁴，占总转移就业人数的 44.3%；2025 年，省外转移就业 131.6 万人，占总转移就业人数的 50.3%，较 2020 年末增加 20 万人，浙江省为主要输出地。从 2023 年起，就近就地就业持续扩容，从 91.8 万人增长至 94.5 万人，其中乡村公益岗就业人数从 9.1 万人增长至 9.2 万人，就业帮扶车间吸纳就业人数从 0.8 万人增长至 1.6 万人。“家门口就业”模式取得一定成效，但仍存在岗位质量不高、分布不均衡等问题，且就近就业人员薪酬水平普遍低于省外转移就业人员。

³人力资源和社会保障部：48 万群众家门口捧起“金饭碗”——云南昭通以园区为基、创业为翼绘就乡村振兴新图景，2026-01-13，https://mp.weixin.qq.com/s/xQ8IB7Xy6y3o5Qvkw6_KzA，2026-02-07。

⁴昭阳融媒：昭通之变(三)奋发努力！昭通农村劳务大军走遍大江南北，2021-01-22，<https://mp.weixin.qq.com/s/yUbpBr1alg1bD3xW0cebcg>，2026-02-07。

Table 2. Distribution of transferred rural labor force for employment in Zhaotong city (2020~2025) (unit: 10,000 persons)
表 2. 2020~2025 年昭通市农村劳动力转移就业人数分布(单位: 万人)

年份	省外转移就业人数	县内就业人数	乡村公益性岗位人数	就业帮扶车间吸纳就业人数
2020	111.58	98.89	8.88	1.35
2021	117.17	99.22	8.31	1.19
2022	125.88	96.9	8.8	0.73
2023	131.13	91.81	9.07	0.79
2024	131.82	92.2	9.04	1.35
2025	131.56	94.5	9.24	1.55

3.3. 就业质量稳步提升，但整体水平仍偏低

昭通市大力实施职业技能提升行动，构建“自主培训 + 双证培训 + 项目培训 + 品牌培训”的职业技能培训体系，2021~2025 年累计培训农村劳动力 166 万人次⁵，农村劳动力技能人才总量从 2020 年末的 40.5 万人增加至 2025 年末的 70.3 万人⁶，技能培训覆盖面与技能人才总量均呈稳步提升态势。昭通市构建“政策 + 平台 + 服务”创业支持体系，出台了《昭通市促进劳动力转移就业和返乡创业高质量发展二十条措施》，连续举办八届“赢在昭通”创新创业大赛，推出创业担保贷款、“云岭创业贷”“乡情贷”“劳务品牌贷”等特色金融产品，建成 22 个创业孵化平台，2021~2025 年累计引导 16.9 万人返乡入乡创业、带动 43.6 万人次就近就地就业⁷，创业带动效应逐步显现，但大部分返乡创业者资金少、经营管理能力不强，创办的经营实体规模小，抗风险能力较弱。

从收入水平来看，2024 年度昭通市城镇居民人均可支配收入 3.7 万元，城镇居民人均工资性收入 2.2 万元，农村居民人均可支配收入 1.6 万元，农村居民人均工资性收入 0.6 万元，占农村居民收入的比重达到 38.7%⁸，成为农民增收主渠道，但与城镇居民人均工资性收入相比差距较大，农村劳动力就业质量整体仍处于偏低水平。

3.4. 就业服务体系逐步健全，服务效能仍有提升空间

昭通市逐步建成“昭就业”信息平台 and 市、县、乡、村四级就业服务网络及 29 个驻外就业服务站，与省外 110 个地区建立劳务协作长效机制⁹，服务网络覆盖面逐步扩大，就业服务的覆盖面与便捷性显著提升。深化沪滇劳务协作，省际劳务协作成效显著，但就业服务仍存在信息更新不及时、岗位匹配度不高等问题，服务效能有待进一步提升。

4. 昭通市农村劳动力就业面临的突出问题及根源剖析

基于劳动力供需匹配模型分析，昭通市农村劳动力就业面临的核心矛盾是劳动力供给与需求的结构性错位，即劳动力供给的质量、结构、技能与市场需求不匹配，再加上产业基础薄弱、服务体系不完善

⁵云南省民族宗教事务委员会：昭通市以“大转移”促“大融居”、以“稳就业”促“大团结”，2025-12-01，https://mzzj.yn.gov.cn/html/2025/difangdongtai_1201/4061603.html，2026-02-07。

⁶红色扎西：中共昭通市委关于制定昭通市国民经济和社会发展的第十五个五年规划的建议，2026-01-21。

<https://mp.weixin.qq.com/s/uRLAeXXLVioS4GV8tVPEBw>，2026-02-07。

⁷昭通发布：云南省“高质量完成‘十四五’规划”系列新闻发布会·昭通专场，2025-11-13。

<https://mp.weixin.qq.com/s/iigw1EL0Z7LkCOF40Moq3g>，2026-02-07。

⁸昭通发布：2024 年度昭通市居民收入增长 5.7%，消费支出增长 6.2%，2025-01-24，

<https://mp.weixin.qq.com/s/6caIFZHy-w0ieEFP9ENn5w>，2026-02-07。

⁹同③。

等外部因素，导致就业质量偏低、结构性失业等问题突出。

4.1. 就业质量偏低，技能短板突出，供需技能匹配度不足

省外转移就业人员中，大量人员主要集中在基础技能岗位，文化水平和劳动技能偏低，市场竞争力弱、可替代性强，就业质量有待进一步提升。这一现象的根源在于劳动力供给与市场需求的技能错位，具体表现为两个方面：一是培训精准度仍有欠缺。在 2025 年 9~12 月对 261 名农村劳动力的微观调研中，约 10% 受访者表示“培训内容与实际工作需求不符”。当前昭通市虽围绕高原特色农业、中药材产业等重点领域开设了相关培训，也推进了电工、焊工等双证培训，但培训内容与企业岗位实际需求仍有差距，部分培训针对性不强，同时低空经济、电商直播等新业态培训覆盖不足，且不同区域、不同群体的培训资源分配不均衡，难以全面满足各类劳动力的就业需求和企业岗位适配需求。二是农民参与培训意愿偏低。调研显示，约 20% 农村劳动力表示“不愿参与技能培训”，主要原因包括：培训时间与农业生产、务工时间冲突，难以兼顾；同时部分劳动力对培训成效的认知不足，对培训效果持怀疑态度，加之培训后续跟踪服务不够完善，导致培训后就业转化率未能达到预期，进一步加剧了技能短板。

此外，技能人才结构失衡问题突出，截至 2025 年末，昭通市技能人才总量达 70.3 万人，其中高技能人才仅 4.5 万人，占技能人才总量的 6.4%¹⁰，而市场对高技能人才的需求较大，尤其在数字经济、智能制造、新能源等新兴领域缺口更为明显，难以满足昭通市高原特色农业、绿色能源、文旅康养等产业升级需求，这也是导致就业质量偏低的重要原因之一。

4.2. 就近就业承载力不足，岗位吸引力有限，供需地域与数量匹配度不足

县内就业岗位以传统农业、简单加工业和公益性岗位为主，技术含量低、薪酬水平不高，对青壮年劳动力吸引力不足，核心根源在于本地产业基础薄弱，就业岗位供给数量不足、质量不高，与农村劳动力就近就业需求形成错位。从供给端来看，劳动密集型产业园入驻企业数量有限，多数企业规模偏小、技术水平偏低，以简单加工为主，提供的岗位多为基础技能岗位，薪酬水平普遍低于省外同类岗位；就业帮扶车间规模偏小，且多集中在县城周边，偏远山区就业帮扶车间数量较少，岗位分布不均衡。新兴产业带动就业能力不强，绿色能源、电商等新兴产业提供的就业岗位占比小，难以满足农村劳动力多元化、高质量的就业需求。

从需求端来看，261 名调查对象中，约 40% 的青壮年劳动力希望在本地实现高质量就业，但本地高质量岗位供给不足，导致多数青壮年劳动力被迫选择省外转移就业；而本地供给的基础技能岗位，又因薪酬偏低、发展空间有限，难以吸引青壮年劳动力，多由大龄劳动力、家庭妇女填充，形成“青壮年外流、大龄劳动力留守”的就业格局。由于本地产业发展受限，农村劳动力就业渠道狭窄，对省外劳务输出的依赖程度较高，2025 年省外转移就业占比仍达 50.3%，这种过度依赖省外劳务输出的就业模式，使得农村劳动力面临较高的就业风险，如就业不稳定、工作环境差、权益保障困难等，同时也不利于本地产业的发展和人才的集聚，形成了“产业发展滞后 - 劳动力外流 - 产业发展更困难”的恶性循环。

4.3. 劳动力结构老龄化，就业活力不足，供需结构匹配度不足

昭通市农村劳动力年龄结构偏老，老龄化趋势明显，与市场需求结构形成鲜明错位。从市场需求来看，企业更倾向于招聘青壮年劳动力，而对大龄劳动力的招聘需求较低，供需结构失衡导致大龄劳动力就业难度加大。

¹⁰昭通发布：云南省“高质量完成‘十四五’规划”系列新闻发布会·昭通专场，2025-11-13，<https://mp.weixin.qq.com/s/iigw1EL0Z7LkCOF40Moq3g>，2026-02-07。

此外，部分青壮年劳动力就业积极性不强，结合微观调研，约 20%的青壮年劳动力表示“缺乏稳定就业意愿”，但主要原因并非自身不想就业，而是结构性贫困带来的发展机会不足 - 偏远山区青壮年劳动力缺乏接触优质就业信息、技能培训的渠道，难以找到符合自身预期的就业岗位，长期下来导致就业积极性受挫；而老年劳动力由于年龄和知识结构的限制，往往难以适应产业升级带来的就业需求变化，他们习惯于传统的就业方式，对新的就业机会和技能培训缺乏积极性，导致在就业市场上的竞争力逐渐下降，进一步加剧了就业结构性矛盾。

4.4. 服务效能有待提升，权益保障存在短板，供需匹配效率不足

虽然上线了“昭就业”智慧信息平台，但部分功能还有待开发，且劳动力流动、就业等信息需依赖部门数据共享、村级就业服务人员录入或本人上线更新，信息更新存在时间差，而市场岗位需求变化较快，导致就业信息不对称，影响了劳动力与岗位的匹配效率；另一方面，就业服务资源向县城集中，偏远山区村级就业服务平台功能较为单一，难以很好满足个性化服务需求，导致供需匹配效率偏低。

劳动力维权意识薄弱，劳动合同签订率不高，劳动权益保障存在隐患。外出务工人员住房、子女入学、医疗等方面面临诸多制度性约束，难以融入城市生活，核心原因在于城乡二元结构尚未完全打破，公共服务均等化水平不高，外出务工人员难以平等享受城镇公共服务，进一步降低了就业的稳定性和满意度。

5. 乡村振兴背景下昭通市农村劳动力高质量充分就业路径

5.1. 绿色能源产业梯次布局，开发适配性就业岗位

依托昭通电力装机规模全省领先、绿电占比超 80%的能源禀赋¹¹，围绕“风光水火储气”一体化发展及页岩气勘探开发，针对农村劳动力技能水平分层开发就业岗位，推动能源产业与农村劳动力就业精准衔接。

1. 基础服务岗吸纳低技能劳动力：针对白鹤滩、溪洛渡、向家坝巨型水电站以及白沟林光伏电站、马楠风电场等项目，优先吸纳电站周边农村劳动力从事库区管护、场站保洁、物资搬运、后勤保障等工作。

2. 运维技术岗培育本土化技能人才：由政府联合三峡集团、旗滨光伏等企业，开展光伏运维、风电检修、水电辅机操作定制化实操培训，采用“理论 + 场站实训”模式，每年培育一定数量的本土化绿电运维技能人才，重点覆盖易地搬迁安置区劳动力。

3. 页岩气配套岗拓展就业新赛道：针对大关木杆 - 寿山页岩气探井试气成功的发展契机，在页岩气勘探开发沿线乡镇，吸纳农村劳动力从事钻井配套、管网巡检、物资运输等工作，同步联合职业院校开展页岩气初级勘探技术培训，为后续规模化开发储备技能劳动力。

4. 项目施工岗优先雇佣本地劳动力：对巧家抽水蓄能、镇雄煤电一体化等新建能源项目，约定吸纳本地农村劳动力特别是脱贫劳动力的就业比例，由人社部门联合施工单位开展起重装卸、工程机械操作等岗前培训，推动“培训即上岗”落地。

5.2. 矿产精深加工全链发展，构建“资源 + 技能 + 就业”协同模式

立足昭通 130 亿吨磷矿(占全国查明储量的 51.48%)、436 亿吨硅矿、1 亿吨铝土矿的资源优势¹²，围

¹¹昭通发布. 云南省“高质量完成‘十四五’规划”系列新闻发布会·昭通专场, 2025-11-13,

<https://mp.weixin.qq.com/s/iigw1EL0Z7LkCOF40Moq3g>, 2026-02-07.

¹²同①。

绕绿色硅铝、磷基及新能源电池材料两大千亿元级产业集群建设，推动矿产资源开发从“原矿开采”向“精深加工”升级，同步吸纳农村劳动力进入矿产产业全链条就业，依托昭通绿色硅铝产业已形成的“链主”企业集聚优势，强化产业就业联动效应。

1. 采矿配套岗吸纳周边就地就业：针对镇雄磷矿、大关铝土矿“探转采”项目，优先吸纳矿区周边农村劳动力从事矿石分拣、矿区安防、尾矿管护等基础工作，每个矿区定向带动一定数量的本地劳动力就业，实行“矿区就近招聘、弹性工时管理”，提升用工稳定性。

2. 深加工操作岗定向培育技能人才：依托云铝海鑫、友升汽车轻量化合金、云天化聚磷新材、盈和磷酸铁锂等重点企业，开展铝材加工、磷化工操作、新能源电池材料分拣“双证培训”，对取得技能等级证书 + 行业资格证书的劳动力给予一定的额外补贴，每年为企业定向供给一定数量的实操型技能人才，重点覆盖 40 岁以下农村劳动力，满足昭通矿产精深加工环节的用工需求。

3. 园区服务岗完善就业配套：在镇雄磷化工园区、水富新能源电池材料产业基地、昭阳硅光伏产业园，布局物流仓储、园区保洁、产品检测等服务岗位，吸纳园区周边农村劳动力及易地搬迁妇女就业，每个园区配套建设 1 个“就业服务驿站”，促进园区岗位与本地劳动力精准对接。

4. 矿产废料利用岗开发就业新空间：针对磷石膏、硅矿尾料等工业废料，引进资源综合利用企业，吸纳低技能农村劳动力从事废料分拣、加工再利用等工作，助力矿产产业绿色发展与就业扩容协同推进。

5.3. 高原特色产业全链延伸，拓宽就地就近就业渠道

紧扣昭通“中国高原苹果之城”“中国箬竹之乡”“中国乌天麻之乡”“世界马铃薯种薯之都”等品牌优势，围绕苹果、天麻、竹子、马铃薯、花椒、特色养殖六大高原特色农业，推动产业从“初级种植”向“种养加销”全链条延伸，助力农村劳动力在“家门口”获得稳定就业机会。

1. 种植管护岗培育职业化农业工人：由农业农村部门联合新型农业经营主体，开展苹果密植管护、天麻林下仿野生种植、箬竹抚育等田间实操培训，培育一批职业化农业工人，定向服务于昭阳红苹果基地、彝良天麻种植基地、赤水河流域竹产业基地，对签订长期用工协议的给予培训补贴，带动小农户融入产业发展。

2. 精深加工岗扩大本地就业容量：支持苹果汁/果干/果醋、天麻胶囊/饮品/化妆品、马铃薯米、竹工艺品/纤维/板材等农产品加工企业落地，在苹果主产区昭阳、鲁甸，天麻主产区彝良，马铃薯主产区巧家建设农产品精深加工小微园，吸纳农村劳动力从事产品清洗、分拣、加工、包装等工作，带动就地就业。

3. 品牌运营岗培育本土乡村电商人才：依托昭通苹果、天麻等特色农产品，开展农产品直播带货、电商运营、物流分拣培训，在每个乡镇建设 1 个乡镇电商服务点，培育本土农村电商主播，对接拼多多、抖音等平台开设“昭通农特产”直播间，带动物流、包装等相关岗位就业。

4. 林下经济岗盘活山区劳动力资源：利用昭通高寒冷凉山区、干热河谷的气候优势，发展天麻、食用菌、中药材林下种植及特色畜禽林下养殖，吸纳山区大龄农村劳动力从事林下种养管护，采用“合作社 + 农户”模式，实行“保底收购 + 按股分红”，提升劳动力收入稳定性。

5.4. 文旅融合产业多元培育，发展适配性就业形态

依托昭通“红色扎西·赤水明珠”文旅品牌、大山包生态旅游资源、彝族/苗族民族风情及丰富非遗资源，推动文旅产业从“单一观光”向“红色 + 生态 + 康养 + 非遗”多元融合发展，培育适配农村劳动力的特色就业形态。

1. 红色文旅岗打造本土化讲解服务队伍：围绕长征国家文化公园(昭通段)、扎西会议纪念馆等红色

资源，开展红色讲解员、研学导师专项培训，优先吸纳威信、镇雄等红色资源所在地农村劳动力参与，组建本土化红色讲解队伍，同时在红色旅游沿线开发红军街商铺经营、研学基地后勤等岗位，带动周边劳动力就业。

2. 乡村旅游岗培育乡村运营服务人才：针对大山包、黄连河、邵女坪等 4A 景区及 81 个农文旅融合示范点，开展民宿管家、乡村导游、景区保洁培训，扶持农村劳动力利用闲置农房开办民宿、农家乐；在避暑康养旺季，开发临时就业岗位，吸纳农村劳动力从事游客接待、康养陪护等工作。

3. 非遗技艺岗吸纳留守妇女灵活就业：依托昭通 32 家非遗工坊，开展非遗技艺培训，优先吸纳留守妇女、低技能劳动力参与，采用“非遗工坊 + 农户”模式，实行“居家制作、统一收购、集中销售”，同时将非遗工坊纳入文旅体验点，开发非遗技艺展示、体验讲解等岗位，提升非遗产品附加值与就业容量。

4. 文旅节庆岗开发临时就业空间：围绕苹果音乐节、箬竹文化节、天麻丰收节等品牌节庆活动，提前在活动举办地招聘农村劳动力从事现场布置、游客引导、特产销售等临时工作，助力节庆经济发展与农村劳动力就业增收。

5.5. 技能培训精准化适配，筑牢高质量就业基础

结合昭通农村劳动力年龄分层、技能短板、就业意愿三大特征，构建“产业定制、年龄分层、岗培衔接”的精准化技能培训体系，让培训内容精准适配本地产业用工需求和劳动力就业需求。

1. 深化产业适配，精准优化培训内容：围绕高原特色农业、中药材产业、养老服务、绿色能源、劳动密集型等重点产业发展需求，结合企业岗位实际，进一步细化培训内容，确保培训内容贴合企业生产和岗位需求。同步扩大低空经济、电商直播等新业态培训覆盖范围，兼顾不同群体需求，补齐培训短板；结合特色劳务品牌建设，针对性开展“昭阳烤串工”“镇雄五金工”“盐津大厨”等劳务品牌相关职业工种技能培训，提升劳务品牌培训的专业化、标准化水平，强化品牌辨识度和影响力。建立“政府+企业+院校”联动培训机制，由人社部门牵头，依托基层就业服务网络，对接重点企业用工需求清单，联合昭通高级技工学校及本地民办培训机构，精准开设定制化培训班，沿用“送教下乡”“田间课堂”等灵活模式，降低农村劳动力参训成本。

2. 聚焦群体差异，提升参训意愿和实效：针对不同年龄段、不同群体农村劳动力的特点，优化培训模式，灵活调整培训时间，避开农业生产高峰期，采用线上 + 线下、集中培训 + 分散实训相结合的方式，兼顾农村劳动力生产生活需求。强化培训宣传引导，通过基层就业服务站等多种渠道，宣传培训政策、培训成效和典型案例，提升群众对培训工作的认知度和认可度。针对 40~50 岁农村劳动力群体，重点开展基础实操技能培训，衔接企业自主培训，鼓励企业结合生产需求组织员工开展岗位技能提升自主培训，实现“在岗培训、以训促岗”；针对 40 岁以下年轻劳动力，重点开展技术型技能培训和双证培训，培育产业技能人才和新业态技能人才，助力高技能人才队伍建设；针对 50 岁以上大龄劳动力，重点开展轻体力灵活就业培训，如非遗制作、乡村保洁、健康照护等。同时加强培训后续跟踪服务，及时了解就业情况，提供后续技能提升指导。

3. 健全培训体系，推动闭环赋能就业：整合培训资源，加强自主培训、双证培训、劳务品牌培训与重点产业培训的衔接融合，推动各类培训协同发力，提升培训资源利用效率。完善“培训 + 考证 + 就业 + 提升”闭环模式，将持证劳动力纳入全市技能人才库，优先推荐至重点企业就业，衔接驻外工作站开展劳务输出对接，提升培训后就业转化率；同时完善培训监管体系，严格落实“每班必查”机制，规范培训流程，提升培训质量。

5.6. 就业服务体系提质升级，强化产岗精准对接

依托昭通现有的市、县、乡、村四级公共就业服务体系，进一步下沉服务重心、聚焦产业需求、做强就业载体，助力农村劳动力实现岗位找得到、就业稳得住、收入有提升。

1. 做强就地就近就业载体：对 270 个“家门口的务工车间”实施“一企一策”升级¹³，围绕农产品加工、非遗制作、电子装配等特色产业，引导务工车间与本地龙头企业、新型农业经营主体合作，推动“车间生产与产业需求”无缝衔接，同时在易地搬迁安置区配套建设产业小微园，力争安置区劳动力就地就业率稳定在 90%以上。

2. 培育本土化劳务品牌：在现有“昭阳烤串工”“镇雄五金工”“盐津大厨”基础上，培育“昭通光伏运维工”“乌蒙天麻种植师”“扎西红色讲解员”等本土化特色劳务品牌，对品牌劳务人员实行统一培训、统一管理、统一输出，提升农村劳动力就业质量与薪酬水平；深化与上海、浙江等对口帮扶省市的劳务协作，重点输出 40 岁以下技能型劳动力，给予跨省(市)就业交通补助、稳岗补贴。

3. 完善产岗精准对接机制：在乡镇级“昭·就业”连锁超市、村级“就在身边”就业服务平台，动态归集本地能源、矿产、农业、文旅四大产业的岗位信息，按季度向农村劳动力推送“产业岗位清单”，每月组织 1 场“送岗到村”专场招聘会，每季度开展 1 次“企业进乡村”招聘活动，促进产业岗位与本地劳动力精准匹配。

4. 建立就业动态监测体系：依托乡村振兴部门数据监测平台，对农村劳动力尤其是脱贫劳动力、易地搬迁劳动力的就业状态进行动态监测，对失业劳动力实行“一对一”就业援助，根据其技能水平与就业意愿精准推荐岗位；对重点企业实行“用工监测”，及时掌握企业用工需求，提前开展定向技能培训，防范规模性失业风险，坚守不发生规模性失业的底线。

6. 结论与展望

乡村振兴背景下，欠发达地区农村劳动力高质量充分就业是一项兼具系统性与地域性的民生工程，其核心在于破解劳动力供给与市场需求的结构性错位，实现产业发展、技能培育、就业服务的深度融合与协同发力。昭通市作为西部欠发达地区农村劳动力转移就业的典型代表，依托“党建引领、网格化推进”的组织模式，在扩大就业规模、优化就业结构、健全四级就业服务网络、强化重点群体就业保障等方面形成了具有区域特色的实践经验，农村劳动力就业人数稳定在 260 万人以上，脱贫劳动力、易迁劳动力等重点群体就业率保持高位¹⁴，工资性收入成为农民增收主渠道，劳务品牌培育、返乡创业带动等举措也为就业提质奠定了坚实基础，其探索的“组织化输出 + 就地就近就业”双轨模式，为西部同类地区提供了可借鉴的实践样本。

同时，昭通市农村劳动力就业发展也凸显了西部欠发达地区的共性矛盾：产业基础薄弱导致就近就业承载力不足，技能供需的精准适配性欠缺加剧就业质量偏低问题，劳动力结构老龄化与服务效能短板进一步制约就业匹配效率，而过度依赖省外劳务输出的就业模式，又形成了“产业发展滞后 - 劳动力外流 - 人才集聚困难 - 产业升级缓慢”的恶性循环。这表明，欠发达地区农村劳动力高质量充分就业不能仅追求“规模扩张”，更要聚焦“质量提升”与“可持续发展”，需立足本地资源禀赋，找准产业发展与劳动力就业的结合点，构建“产业培育吸纳、技能培训赋能、就业服务保障”的一体化发展体系。

解决昭通市农村劳动力高质量充分就业问题，需坚持“内外并举、双向发力、产岗融合”原则，构建“培育 - 就业 - 赋能 - 回流”的良性循环。对外以劳务品牌打造、组织化技能型输出为抓手，深化省际

¹³昭通发布：云南省“高质量完成‘十四五’规划”系列新闻发布会·昭通专场，2025-11-13，<https://mp.weixin.qq.com/s/iigw1EL0Z7LkCOF40Moq3g>，2026-02-07。

¹⁴同^①。

劳务协作,提升省外就业的稳定性与薪酬水平,推动“民工经济”向“技工经济”转型;对内以资源禀赋为依托,推动绿色能源、矿产精深加工、高原特色农业、文旅融合四大特色产业全链条发展,分层开发适配农村劳动力技能水平的就业岗位,扩大就地就近高质量就业容量,让农村劳动力实现“家门口稳就业、有增收”。同时,需以精准化技能培训破解技能短板,构建“产业定制、年龄分层、岗培衔接”的培训体系,整合自主培训、双证培训、劳务品牌培训与重点产业培训资源,完善“培训+考证+就业+提升”闭环;以就业服务体系提质升级强化产岗精准对接,下沉服务重心、完善动态监测、优化权益保障,破解就业信息不对称、岗位匹配度低等问题。

我国西部欠发达地区地域辽阔,资源禀赋、产业基础、劳动力结构存在显著差异,农村劳动力高质量充分就业无统一模式可照搬,需坚持“因地制宜、分类施策”。同类地区可借鉴昭通市的实践经验,摒弃“重输出、轻培育”“重规模、轻质量”的传统思路,立足本地实际做好产业规划,平衡劳动力外出转移与就地吸纳的关系:资源型地区可依托特色资源推动产业全链发展,以产业集聚带动就业扩容;农业型地区可聚焦特色农业产业链延伸,培育乡村电商、农产品加工等新业态,拓宽就地就业渠道;生态型地区可依托文旅资源发展特色康养、乡村旅游,开发适配性就业岗位。同时,需始终聚焦劳动力技能提升这一核心抓手,根据不同群体年龄、技能、就业意愿开展差异化培训,完善就业服务与权益保障体系,让农村劳动力不仅“能就业”,更能“就好业、稳就业”。

未来,随着数字经济、绿色经济快速发展,欠发达地区农村劳动力就业将面临新的机遇与挑战,低空经济、新能源运维、乡村数字经济等新业态将成为就业新赛道。西部欠发达地区需紧跟产业发展趋势,提前布局新业态相关技能培训,培育本土化特色劳务品牌;同时,要持续优化城乡公共服务均等化水平,破解农村劳动力就业的制度性约束,提升就业稳定性与获得感;更要强化返乡创业扶持,推动“外出务工者”向“返乡创业者”转变,以创业带动就业,实现“人才回流-产业发展-就业扩容”的良性循环。唯有如此,才能真正推动农村劳动力实现高质量充分就业,为巩固拓展脱贫攻坚成果、推进乡村振兴筑牢坚实的民生基础。

参考文献

- [1] 高鸣. 促进农村劳动力高质量充分就业: 目标、困境与政策构想[J]. 华中农业大学学报(社会科学版), 2023(3): 1-10.
- [2] 王宁西. 乡村振兴背景下农村劳动力的高质量充分就业[J]. 北京社会科学, 2024(2): 74-83.
- [3] 谢玲红. “十四五”时期农村劳动力就业: 形势展望、结构预测和对策思路[J]. 农业经济问题, 2021(3): 28-39.
- [4] 郭远智, 周扬, 韩越. 中国农村人口老龄化的时空演化及乡村振兴对策[J]. 地理研究, 2019, 38(3): 667-683.
- [5] 文华成. 中国农业劳动力女性化: 程度、成因与影响——基于历史宏观截面数据的验证[J]. 人口学刊, 2014, 36(4): 64-73.
- [6] 张车伟, 赵文, 李冰冰. 农民工现象及其经济学逻辑[J]. 经济研究, 2022, 57(3): 9-20.
- [7] 谢玲红, 吕开宇. “十四五”时期农村劳动力转移就业的五大问题[J]. 经济学家, 2020(10): 56-64.
- [8] 钱文荣, 朱嘉晔. 农民工的发展与转型: 回顾、评述与前瞻——“中国改革开放四十年: 农民工的贡献与发展学术研讨会”综述[J]. 中国农村经济, 2018(9): 131-135.
- [9] 马晓河. “十四五”时期的农业农村发展环境分析与战略思考[J]. 农业经济问题, 2020(6): 4-10.
- [10] 邹一南. 农民工落户悖论与市民化政策转型[J]. 中国农村经济, 2021(6): 15-27.
- [11] 向晶, 钟甫宁. 农村人口转移、工业化和城镇化[J]. 农业经济问题, 2018(12): 51-56.
- [12] 李敏, 阎晓博, 黄晓慧. 人力资本对农民工返乡行为的影响——基于代际差异视角的分析[J]. 华中农业大学学报(社会科学版), 2021(1): 90-98+178.
- [13] 齐乐, 陶建平. 产业智能化与农民工就业质量的影响机理及提升路径[J]. 华中农业大学学报(社会科学版), 2023(1): 34-46.
- [14] 刘世锦, 王子豪, 姜淑佳, 等. 实现中等收入群体倍增的潜力、时间与路径研究[J]. 管理世界, 2022, 38(8): 54-67.