

2018 年内蒙古社会科学
基金项目
项目编号：18B58

题目：内蒙古解决结构性就业矛盾的途径 和对策研究

项 目 类 别：一般项目

项 目 负 责 人：李志华

项目依托单位：内蒙古师范大学鸿德学院社科联

项目完成时间：2018 年 10 月 20 日

内蒙古自治区社会科学界联合会

摘要

劳动力就业问题是宏观经济运行的重要内容，实现充分就业也是宏观经济的四大目标之一。随着中国经济的转型、升级以及新经济、新业态的不断涌现，中国劳动力就业整体上呈现出了结构性就业的矛盾，而内蒙古作为一个资源大区，在产业结构转型升级、经济进入新常态以后，其结构性就业矛盾更加突出一些，本报告主要分析了内蒙古三类典型就业群体的劳动力供求状况。

本报告首先对结构性就业矛盾做了定性的描述与界定，主要采用定性分析方法，为明确研究对象和研究边界提供了基础。在此基础上，通过围绕大学生就业群体、农民工就业群体和技术工人就业群体设计了调查问卷。通过问卷调查和实地访谈，获取了内蒙古三类典型就业群体就业现状的实际数据，包括实际就业数据、劳动力供求数据等，并对这些数据进行统计分析与数据描述。

在对内蒙古三类典型就业群体的劳动力供求矛盾数据分析和现状描述的基础上，本报告进一步从大学生、农民工和技术人员三个方面深入查找原因，进行问题诊断，以期能够提出有针对性的政策建议。

通过前面对内蒙古结构性就业矛盾问题查摆问题，寻找原因之后，本报告最后提出六点政策建议。六点政策建议也是从大学生层面、技术人员层面以及农民工层面这三个维度提出的政策建议。要解决内蒙古结构性就业矛盾，要从教育改革入手，增强大学生的综合竞争力和综合能力，促进产学研结合。培训新兴产业，增强企业吸纳劳动力的能力；扩大教育培训，增加技术工人的有效供给；为农民工提供就业培训和就业指导等。

关键词：内蒙古，结构性就业矛盾，典型就业群体，供求有效对接，教育改革

目 录

一、结构性就业矛盾的界定及内蒙古结构性就业矛盾的表现.....	1
（一）结构性就业矛盾的界定及表现.....	1
（二）内蒙古结构性就业矛盾的现状与数据描述.....	2
（三）内蒙古劳动力供求不对接，结构性就业矛盾比较突出.....	6
二、内蒙古三类典型就业群体结构性就业矛盾的表现.....	6
（一）大学生就业群体的供求状况.....	6
（二）技术工人就业群体的供求状况分析.....	7
（三）农民工就业群体的供求状况分析.....	13
三、内蒙古三类典型就业群体存在结构性就业矛盾的原因分析.....	15
（一）大学生就业群体存在结构性就业矛盾的原因.....	15
（二）技术工人就业群体存在结构性就业矛盾的原因分析.....	17
（三）农民工就业群体存在结构性就业矛盾的原因.....	22
四、解决内蒙古结构性就业矛盾问题的建议.....	23
（一）输出合格或高质量大学生，实现供求有效对接.....	23
（二）充分发挥中小企业就业吸纳能力，多方协力促进就业.....	25
（三）完善工业园区建设，推进人才就业.....	27
（四）促进过剩产能企业稳定就业，积极做好职工安置工作.....	27
（五）创建充分就业社区，促基层就业服务.....	28
（六）加强农民工就业保障，强化素质提升能力.....	29

内蒙古解决结构性就业矛盾的途径和对策研究

劳动力就业问题是宏观经济运行的重要内容，实现充分就业也是宏观经济的四大目标之一。随着中国经济的转型、升级以及新经济、新业态的不断涌现，中国劳动力就业整体上呈现出了结构性就业的矛盾，而内蒙古作为一个资源大区，在产业结构转型升级、经济进入新常态以后，其结构性就业矛盾更加突出一些。在结构上，对高层次的劳动力需求日渐增加，比如互联网、大数据和云计算等产业对高端人才的需求激增。实践中，劳动力的供给却并没有和需求一样对称性发展，出现了结构性失衡状态。一方面，具有一定知识、技能和专业特长的劳动力供不应求，出现了供给缺口；另一方面，不具备相应的知识、技能和专业技术的人员，却很难找到适合的工作，出现“供给过剩”或者叫“需求不足”的状况。

从现象看，表现为大学生就业难、“民工荒”、“技工荒”，高层次技术人员和管理人员又明显供给不足。劳动力就业领域出现了结构性失衡问题，对经济社会发展产生了深远的影响，需要合理调配劳动力资源，实现各层次劳动力的供求有效对接。这也是实现党的十九大报告中提出的“更高质量和更充分就业”这一目标必须解决的问题。

根据统计年鉴数据显示，内蒙古自治区 2018 年城镇新增就业 19.4 万人，完成年度计划 78%；城镇登记失业率为 3.59%，低于年度控制目标 0.41 个百分点。就业困难人员实现就业 4 万人，完成年度计划 80%。城镇登记失业人员实现再就业 4.5 万人，完成年度计划 91%¹。据测算，2018 年内蒙古地区城镇需要安置就业人数约为 55 万人，可提供的岗位约 32 万个，岗位缺口 23 万个，就业总量压力依然较大。从总体上看，内蒙古自治区的就业问题依然存在，23 个岗位缺口大概都分布在哪里行业？为什么出现如此大的缺口？本课题通过问卷调查和访谈，对当前内蒙古自治区的劳动力市场供求状况进行了调查，并对数据进行处理和分析，对内蒙古结构性就业问题作出诊断，给出对策建议。

一、结构性就业矛盾的界定及内蒙古结构性就业矛盾的表现

（一）结构性就业矛盾的界定及表现

就业的结构性矛盾是指就业需求和就业供给不匹配问题，即劳动力的供给与需求的不匹配，对于一些行业，劳动力的供给大于需要，就出现了劳动力过剩现象；而对于另一些行业如果劳动力的供给小于需求，则出现了劳动力短缺。从长期看，劳动力供给结构与社会经济发展的需求不相适应，从而产生了结构性就业矛盾，集中表现为“找工难”和“招工难”。随着中国经济发展步入新常态和供给侧结构性改革的实施，对促进就业提出了新的要求，劳动

¹ 数据来源于内蒙古自治区人力资源和社会保障网

者素质与经济社会发展需求不相适应、结构性就业矛盾问题日益凸显。

结构性就业矛盾主要表现在以下几个方面：

一是大学毕业生就业结构性错配。近年来，中国产业结构调整加快，而相应的教育培养结构滞后于经济社会需求的实际变化，部分专业的大学生供过于求和紧缺专业人才短缺的结构性矛盾十分突出。

二是隐形失业显性化。深化国有企业改革，煤炭、钢铁行业化解过剩产能等，使部分地区、企业下岗人员增多，下岗人员的职业技能不适应再就业岗位的需要，隐形失业情况严重，就业质量下降。

三是传统行业中低端就业岗位减少。传统劳动密集型产业通过“机器换人”、“智能制造”等方式转型升级，或者低端产业转移外迁其他地区，导致制造业中低端就业岗位大量消失。

四是高技能人才短缺现象比较严重。根据人力资源和社会保障部的统计数据显示，目前技能劳动者数量只占全国就业人员总量的 1/5，高技能人才数量不足 6%；同时，近年来技能劳动者总量严重不足，技工短缺现象非常突出。

五是就业岗位转移流失较多。劳动力成本不断提高，竞争力下降，一些外资劳动密集型企业从中国转移到劳动力成本相对较低的国家或地区，就业岗位转移流失，企业职工面临再就业问题。

结构性就业矛盾问题几乎是全国普遍的现象，但是在内蒙古自治区这一问题也体现出了它的特殊性。内蒙古自治区最大的特点是真正的“地广人稀”，118 万平方公里土地上的总人口 2400 多万，不足 2500 万，相当于一个上海市的人口规模。从形式上看，这样广阔的地域里，“人”应该是稀缺的，就业相对容易。但是事实并非如此。就业同经济发展程度和城镇化水平有关，同所辖国土面积没有明显的相关性，内蒙古结构性就业问题也比较突出。

（二）内蒙古结构性就业矛盾的现状与数据描述

为了获取内蒙古结构性就业现状的实际数据，本课题设计了调查问卷，通过实地发放和回收获取一手数据。为此，课题组成员走访了呼和浩特市、包头市的人才市场，采用问卷调查的形式，对劳动力供给方和需求方（用人单位）进行了随机问卷调查。本次调查问卷共收回有效问卷 138 份。通过对问卷数据的整理与分析，基本了解到内蒙古自治区用人单位对招聘员工的基本方向和条件，也了解到就业群体的差异性特征。能够从整体上综观内蒙古自治区就业领域的供求状况、存在怎样的结构性就业矛盾。

1. 内蒙古劳动力供给状况数据分析与描述

(1) 求职者认为专业技能最具有竞争实力

38.04%的求职者认为多项竞争能力中，专业技能是他们的强项；31.52%的求职者认为社会经验是他们的强项。至于所学专业的基本理论和技能对就业的支撑方面，大多数求职者认为所学专业的基本理论和技能掌握能够为谋求适当的工作提供基础，这一人群比例占到了68.48%。在被调查者中，有56.2%的人接受过一些相关的就业培训；有44.57%的人接受过相关技能培训。可见，具备一定的相关理论知识和实际操作经验培训对于就业达成度很重要。

(2) 求职者就业工作地首选城市者居多

在被调查者中，有80.43%的求职者的就业工作地选择上首选城市或市区。大多数求职者根本不考虑或者很少考虑到郊区或旗县等一些比较偏远的地区工作，几乎没有选择去农村工作的求职者。

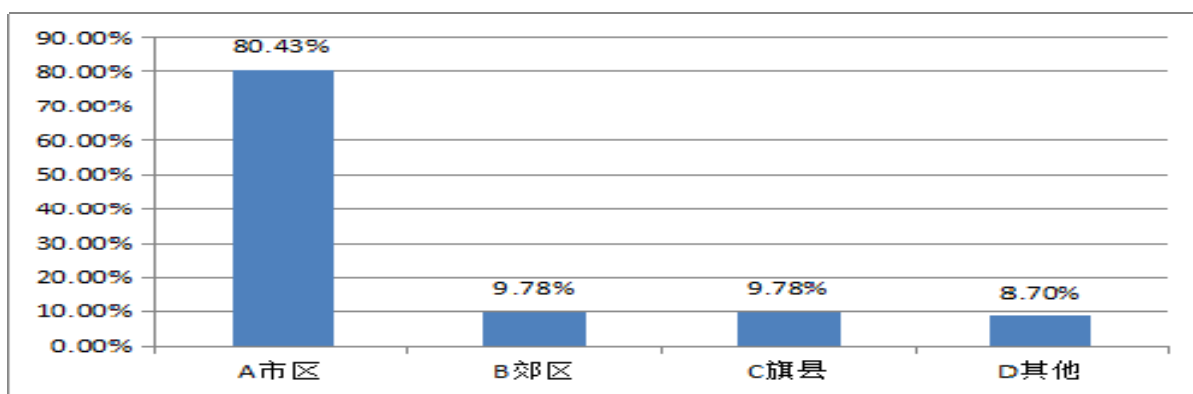


图 1-1 求职者就业工作地选择

(3) 求职者优先考虑薪酬福利

求职者最终选择什么样的职业最主要的决定因素是薪酬与福利，其次是工作地点的选择，之后是个人发展机会。

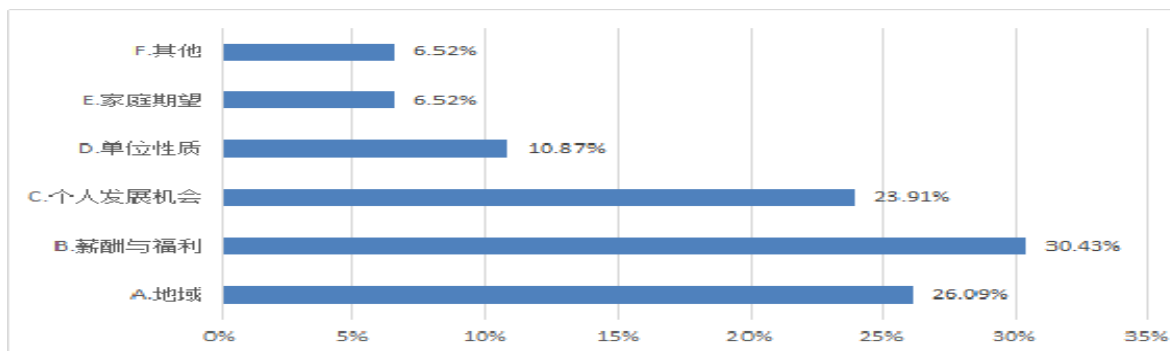


图 1-2 求职者在求职过程中最先考虑因素

（4）工作经验的缺乏是求职中最困扰的问题

36.96%求职者认为，在求职过程中最担心最困扰他们的是工作经验的缺乏。28.26%的求职者认为对企业岗位缺乏了解，23.91%的求职者认为个人能力不足。

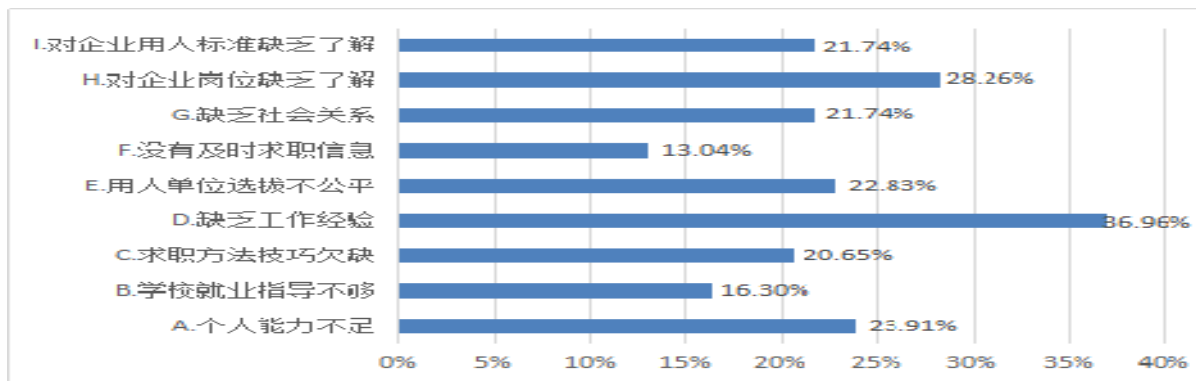


图 1-3 求职者在求职中困扰的问题

总体来看，劳动力供给方目前的情况是掌握一定的专业技能，并且不间断的参加过相关技能和就业培训；在求职过程中优先考虑薪酬待遇和工作地点，并且在就业地域选择上大部分人会选择城市或者市区；求职者最担心的是企业对求职者工作经验的要求，担心自己所掌握的技能经验和市场需求不匹配。

2. 对内蒙古劳动力需求状况的数据描述与分析

2018 年第二季度内蒙古劳动力市场职业供求状况分析报告显示，岗位需求对技术等级有明确要求的占总需求的 48.02%，求职者中无技术等级或具有初级技能的求职者占总数的 45.12%。问卷调查结果：社会招聘会上的招聘单位 80%的是私营企业，55%的单位需要有工作经验的社会人士，51%的单位需要应届毕业生。

（1）招聘人数递增

60%的企业今年招聘人数和去年相比，是增加的。即绝大多数企业提供的岗位数量是在不断增加的，劳动力市场需求量在增加。

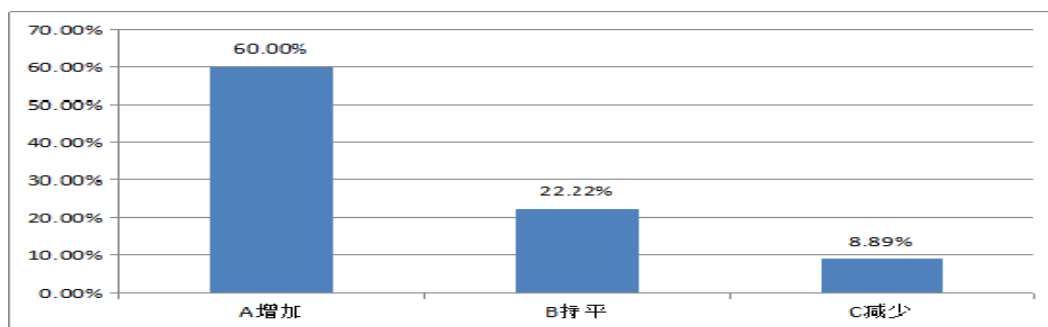


图 1-4 企业招聘人数变化情况

（2）提供的薪资待遇较低

绝大多数企业提供新入职的应届毕业生的薪资处于 2000-3000 元、3000-4000 元。相对来说，工资待遇还是较低的。

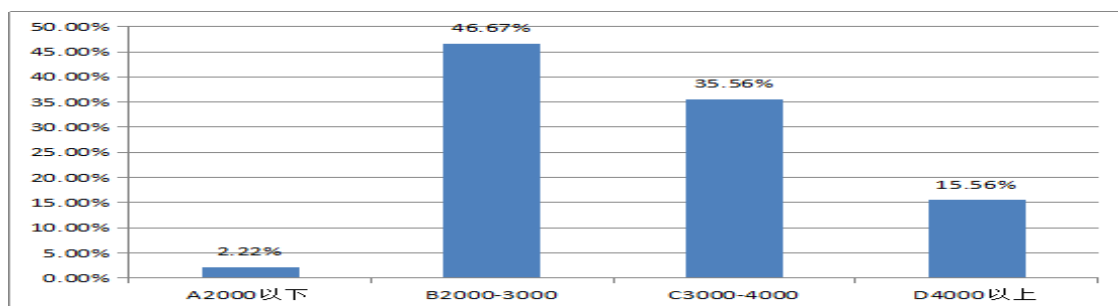


图 1-5 企业提供应届毕业生的薪资

（3）注重应聘者的能力

71.11%的企业注重应聘者的人际交往能力,68.89%的企业注重应聘者的学习能力,64.44%的企业注重应聘者的环境适应能力。

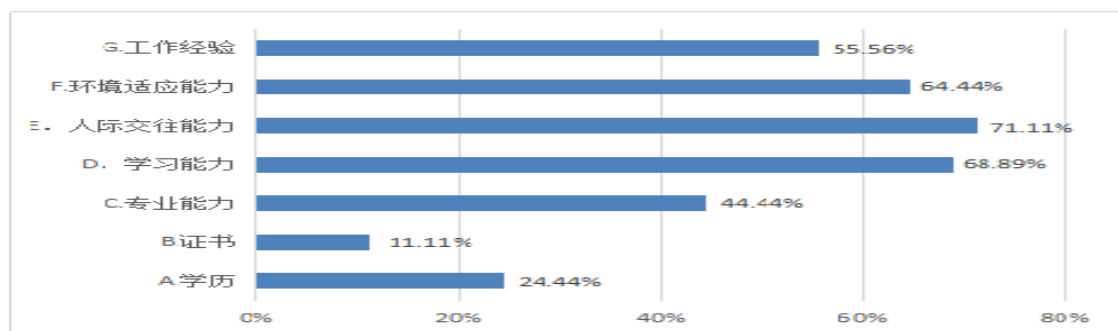


图 1-6 企业注重应聘者的能力表现

（4）求职者技能与岗位需求不匹配

64.44%的企业在招聘过程中遇到的主要问题是市场对岗位的需求和求职者提供的技能不对接，不匹配。

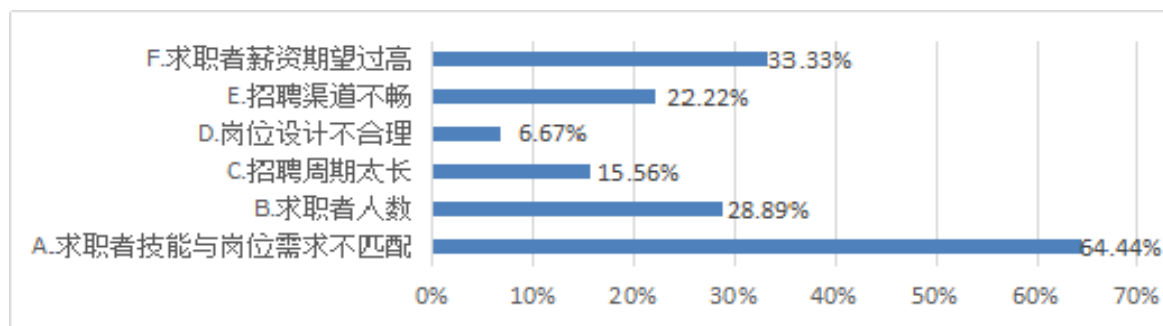


图 1-7 企业在招聘中遇到的主要问题

总之，77%的单位要求是专科学历，40%单位要求本科学历；给出的薪资待遇等级在 2000 元-3000 元的占比 46.67%；单位招聘比较难找的是管理人员和普通工人；42%的单位的离职率是低于 20%，但是 37%的单位的离职率还是较高的；绝大多数企业担心应聘者吃不了苦，并且在理念价值观上和应聘者谈不拢。

（三）内蒙古劳动力供求不对接，结构性就业矛盾比较突出

目前，劳动力市场的供给方掌握一定的专业技能，但是依旧担心自己所掌握的技能经验和市场需求不匹配；求职者也在不间断的参加相关技能和就业培训；在职业选择上会优先考虑薪酬待遇和工作地点，绝大多数人会选择城市或者市区就业。劳动力市场的需求方，需求量在不断增加，特别需要职业教育输出的技术工人和管理人员；企业对劳动力的需求方面，总体来看需求量是在增加，但是突出问题是“招工难”；对劳动力市场供给方而言，突出问题是现有的技能与市场需求不匹配，也表现为“找工难”。

2018 年上半年，高校毕业生实现就业 7.75 万人，完成年度目标任务的 59.6%，同比增加 5974 人；城镇失业人员再就业 3.19 万人，完成年度目标任务的 64%，同比减少 0.24 万人；就业困难人员实现就业 2.96 万人，完成年度目标任务的 59%，同比增加 0.34 万人，增幅 12.98%。据测算，全区城镇需要安置就业人数约为 55 万人，可提供的岗位约 32 万个，岗位缺口 23 万个，岗位缺口所占需要安置就业人数的比重为 42%；第二季度劳动力市场职业供求状况分析报告显示，岗位需求对技术等级有明确要求的占总需求的 48.02%，求职者中无技术等级或具有初级技能的求职者占总数的 45.12%，供需不匹配的问题比较突出，结构性就业矛盾问题比较突出。

鉴于当前的就业群体有三类比较典型和规模比较大的，一是大学毕业生；二是农民工；三是职业教育输出的技术工人。他们基本代表大部分就业人员，因此，本项目主要从这三类代表性主体的供求状况分析内蒙古结构性就业矛盾问题，深入分析内蒙古自治区结构性就业矛盾存在的原因，并提出相关建议。

二、内蒙古三类典型就业群体结构性就业矛盾的表现

（一）大学生就业群体的供求状况

内蒙古自治区高等院校总计 53 所，其中呼和浩特市的高校占比 45%，2016 年应往届高校毕业生有就业需求总人数为 15.1 万人，其中应届毕业生总数 11.2 万人；截止 2016 年 12 月

底实现就业有 13.989 万人，就业率是 92.6%²，其中创业人数占 8%，服务基层项目人数占 11%，公务员人数占 3.5%，事业单位人数占 6.8%，市场就业人数占 68%；蒙古语授课高校毕业生，截止 2016 年底就业共计 7136 人，就业率是 93%，创业人数占 14%。

2018 年上半年，高校毕业生实现就业 7.75 万人，完成年度目标任务的 59.6%，同比增加 5974 人；城镇失业人员再就业 3.19 万人，完成年度目标任务的 64%，同比减少 0.24 万人；就业困难人员实现就业 2.96 万人，完成年度目标任务的 59%，同比增加 0.34 万人，增幅 12.98%。2018 年应往届高校毕业生总数达到 16.5 万人，比去年增加 8000 人，创历史新高。

国家统计局内蒙古调查总队调查企业用工情况，选取 69 家企业（大中小型企业）做样本对大学生岗位需求进行调查，了解到招工比较困难，样本中 71%的企业存在用工缺口，其中最缺少技术工人，结构性招工难问题仍然让企业深受困扰。2017 年 6 月底，全区高校毕业生实现就业达 7.15 万人，2017 年春季人才服务交流大会提供就业岗位 39813 个。现实表明，大学生就业领域存在着结构性矛盾有的大学生找不到就业岗位，而有的岗位找不到大学毕业生，求职难与招聘难并存。

（二）技术工人就业群体的供求状况分析

技术工人的就业岗位类型较多，用人单位涉及到中小企业、工业园区以及产能过剩行业等。本课题成员调研走访中小企业、工业园区、产能过剩行业，从这些领域分析技术工人的结构性就业矛盾问题。

中小企业是相对于大型企业而言的，其一般经营规模较小，资金能力较弱，营业额数量较少，一般由出资人直接经营管理，独立性以及自主性较强。如今大企业就业总量在下降，自治区高度重视中小企业的发展，为响应国家号召，出台了一系列支持中小企业发展的政策措施，放宽市场准入，新增中小企业提供了大量就业岗位，但中小企业大量的用工需求无法和求职者的诉求相吻合，进而引发了新问题，如招工难、人才流失等，这也是中小企业如今不得不面对的现实。

1. 内蒙古中小企业中对技术工人的用工现状

（1）用工需求量大

2017 年底，全区中小企业总量 37.5 万家，同比增长 14.7%³。内蒙古 95.2%的用工需求集中在企业，其中中小企业用工需求比重达 56.7%，大型企业占比 38.5%，政府及其他占比 4.8%。2017 年内蒙古新增城镇就业 26.14 万人，2018 年上半年全区新增城镇就业已有 14.07 万人，

² 内蒙古人才网. <http://www.nmgrc.com/wz/articleview-2198.shtml>

³ 李永桃、蒋韬，37.5 万户中小企业助力实体经济发展，《内蒙古日报》，2018 年第 6 版。

其中中小企业吸纳城镇新增就业占 90.1%，成为内蒙古安置就业的主要渠道。其中，内蒙古中小企业服务业总体用工需求呈上升趋势，批发零售业、住宿餐饮业以及居民服务业在全区中小企业用工市场需求中占比较大，分别占 17.5%、17.3%和 10.3%，约占总用工需求的 45.1%，批发零售业、住宿餐饮业以及居民服务业已成为中小服务业用工需求的主体，中小企业已成为全区经济发展的重要部分以及提供就业的主要渠道⁴。

（2）招工难问题突出

尽管中小企业在用工需求上不断增加，比例不断增大，但企业的结构性招工难问题仍然突出，企业的用工成本压力也在增大。根据国家统计局内蒙古调查总队对 32 家中小企业的调查数据显示，有 16 家企业招工人数与需求和上期持平，有 8 家企业招工人数与需求同比增加，另有 8 家表示需求增加，但招工人数达不到需求，而且其中大部分表示最缺乏的是对工作岗位和操作技能有较高要求的技术人才，根据 2018 年上半年的就业形势调查报告显示，对技术有明确等级要求的岗位占总需求的 48.02%，而无技术等级或仅有初级等级的求职者占总数的 45.12%，供需不匹配程度较高⁵，内蒙古某光伏科技有限公司也表示，科研人员和技术工种是最短缺的，也是最难招聘的。这种现象的产生表明一方面企业有大量的岗位虚席以待，另一方面是许多求职者还在苦苦寻觅。因此，我区中小企业的结构性招工难问题仍然突出。

（3）中小企业很难留住技术性人才，出现人才普遍流失的现象

除了招工难，员工流失率也较高，尤其是技术人才出现了普遍性的流失现象。根据调查显示，40.5%的中小企业反映用工过程遇到的最大问题就是员工离职率高，尤其是专业技术人才和中高级管理人才⁶，对于一些技术性要求高的岗位，企业花费了大量的金钱和精力对员工进行培训和培养，但这些人一旦遇到更好的机会就很容易离开，把这里当成一个跳板，这样频繁的跳槽增加了本身就精力有限的中小企业负担，以及一些人员新增、维护、管理的成本和费用。在部分劳动密集型企业中，由于劳动强度大，工资待遇差也导致了人才的流失。除了自身条件不足以吸引应聘者以外，管理水平低，用工不规范也造成员工离职率高，调查显示有部分中小企业没有及时和员工签订劳动合同，这样就导致低的劳动合同签订率使得这部分员工得不到法律的保护，故造成人员流失。

2. 工业园区中技术工人的就业问题

工业园区作为自治区产业集中集聚发展的重要平台和载体，目前在布局方面存在分布散

⁴ 根据政府工作报告资料整理。

⁵ 根据调查报告资料整理。

⁶ 闫少菲，张晓旺，直面内蒙古小微企业劳动力成本上升，《中国统计》，2016 年第 6 期，第 61—63 页。

乱，建设和产出水平低等问题；在拉动就业方面，总体而言不明显。但是在众多工业园区中，个别园区拉动就业效果显著，本课题走访调研包头市稀土高新区，剖析其拉动就业成效显著的原因，总结其成功经验，以便其他园区借鉴学习，为解决结构性就业矛盾提出对应的建议。

截止到 2017 年 12 月，内蒙古地区建成工业园区 113 个，工业园区产值占工业产值比重达到 85%⁷。开发区共有 81 家，其中国家级开发区 12 家，省级开发区 69 家，其地域分布情况如图所示：

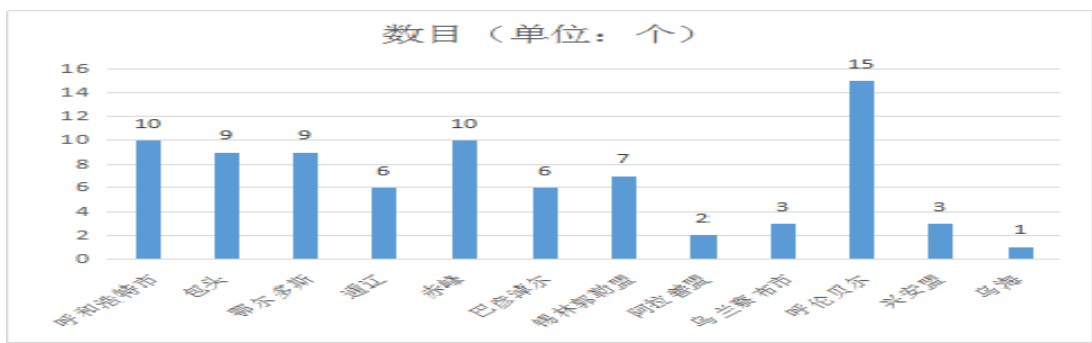


图 2-1 内蒙古开发区分布图

内蒙古工业园区中拉动就业显著的是包头市，特别是包头市的稀土高新区。课题组成员走访调研了包头稀土高新区。稀土高新区位于包头市南部，总面积 120 平方公里，由建成区、滨河新区和希望园区组成，人口 13 万，是国家级高新区中唯一以稀土资源命名的高新区。现有注册企业 4600 多家，其中稀土企业 65 家，上市公司投资企业 22 家，世界 500 强企业 7 家，外资企业 39 家；高新技术企业 49 家、占自治区的 40%；拥有“千人计划”人才 6 名、占自治区的 60%，“草原英才”工程人才 26 名、占自治区的 50%；专利总数 2410 项、占全市的 50%；研发中心达 50 家、其中国家级 3 家，创新创业团队 5 个，“创业海归”329 人。稀土高新区先后被国家有关部委认定为：国家新型工业化产业示范稀土新材料基地、国家稀土新材料高新技术产业文化基地、全国稀土新材料产业知名品牌创建示范区、国家海外高层次人才创新创业基地、国家创新型特色园区等 18 个国家级基地。

2017 年稀土高新区新增就业人员 2336 人，同比增长 0.5%，登记失业人数 323 人，登记失业率 3.7%，失业人员再就业 234 人，同比增长 3.1%，就业困难人员实现再就业 276 人，同比增长 9.6%⁸。2017 年包头稀土高新区高新技术产业带动就业 10000 余人。

工业园区的就业特征：高新区销售业、服务业、餐饮业和制造业的需求比重较大，一线生产工人、搬运工、销售、服务员等工种需求依旧旺盛；从求职者的文化程度来看，高中、大专、大学的求职者是市场的求职主体，其中大专文化的所占比重较高；工年龄构成来看，

⁷ 内蒙古自治区经济和信息化委员 http://www.nmgjxw.gov.cn/detailsNew_16_zyxw_9070.html

⁸ 包头稀土高新区. 2017 年国民经济和社会发展统计公报

企业用工需求与求职者基本以青壮年劳动力为主⁹。

3. 产能过剩行业中技术工人的就业问题

去产能，即化解产能过剩，是为了解决产品供过于求而引起产品恶性竞争的不利局面，寻求对生产设备及产品进行转型和升级的方法。去产能，是推进供给侧结构性改革的关键性任务，煤炭行业是去产能的主要对象之一。本课题以煤炭企业为例，分析产能过剩企业的用工问题，着力解决这些失业人员再就业的问题。

内蒙古自治区作为煤炭资源大省，过去五年退出煤炭产能 8 亿吨，2018 年将再退出煤炭产能 1.5 亿吨¹⁰。2016 年以来，去产能过程中产生了大量的富余人员，剩下的优势产能为提高生产效率、降低用工成本，提高企业的市场竞争力，大力推进技术升级和管理升级，实现产业瘦身、精干高效。因此，煤炭行业市场变化和供给侧结构性改革交织在一起，劳动力需求大幅度减少，人员安置的压力明显增大。随着煤炭行业去产能工作的推进，煤炭行业失业人口数也逐年上升，这些人员的分流安置及再就业成为保证去产能工作积极稳妥推进的关键所在。

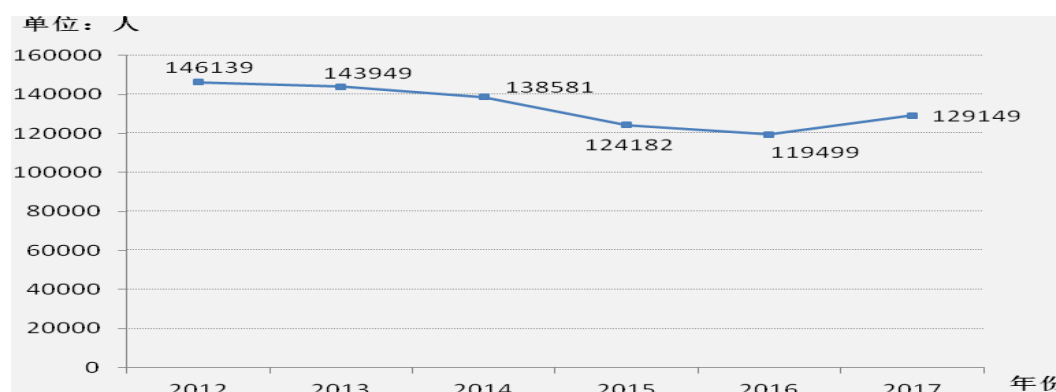


图 2-2 内蒙古自治区 2012-2017 年煤炭矿山从业人员数变化趋势图

由图 2-2 可见，2012~2016 年，由于全球经济不景气、我国经济进入新常态，矿业形势低迷，加上去产能的持续推进，导致内蒙古自治区煤炭矿山从业人员的数量从 2012 年的 14.61 万人下降到了 2016 年的 11.95 万人，2013~2016 年的年均失业人数为 6660 人，2015 年失业人数高达 14399 人。2016 年下半年开始，全球矿业逐步走出衰退阴影，呈现企稳回升的良好态势，在大力去产能同时，内蒙古自治区加快实施煤矿技术改造、整合重组，煤矿规模化水平、产业集中度大幅提升，有利于煤炭去产能导致失业职工的分流与安置，2017 年煤炭矿山从业人员数实现了回升，同比增加了 9650 人。

⁹包头稀土高新区网站汇总

¹⁰ 2018 年内蒙古政府工作报告。

4. 充分就业社区中技术工人的就业服务情况

随着我国经济体制改革和国有企业改制，加速了城市劳动力资源的流动，下岗工人和失业人员数量增加，劳动力供需结构性失衡状况突出，增加了社会就业压力。基层社区是联系政府和百姓的纽带，是传达和落实就业政策的关键环节。创建充分就业社区是推动就业工作的一个重要方面，也是加强政府就业服务的基层工作阵地。充分就业社区建设工作不仅有利于实现社区失业人员再就业，还有利于发挥社区宣传就业政策，培训就业技能，多元化开发岗位，个性化援助就业等其他功能，有利于形成基层就业服务体系。

近些年，在党中央和国务院的统一部署下，我区积极开展创建充分就业社区的工作，将充分就业社区建设作为落实新一轮积极就业政策和实现更高质量、更加充分就业的重要抓手，采取有效措施扎实推进。截止到 2017 年，全区充分就业社区建设工作成绩显著。全区有充分就业社区 1426 个，占全区社区总数的 65.29%；自治区充分就业星级社区 140 个，国家级充分就业社区 24 个。在创建充分就业社区工作中呈现出一批带有典型性、示范性的案例可供其他社区学习借鉴。

（1）结合地区优势开发就业岗位

阿尔山有丰富的山林土特产资源和旅游资源，阿尔山市温泉街神泉社区利用当地资源开发山林土特产品，例如将山野产品销往各地，增加当地的经济收入。神泉社区所在位置在温泉街，这里有罕见的疗养院功能型矿泉群。神泉社区结合当地天然资源开展社区旅游服务业，例如温泉洗浴服务、山林民宿、地方特色餐饮等，帮助社区下岗失业人员自主创业。温泉社区定期为社区失业人员进行就业和创业培训，进行心理辅导鼓励自主创业，主动帮助部分居民解决小额担保贷款，为灵活就业人员办理社保，为社区再就业居民办理再就业优惠证，积极消除零就业家庭。

（2）借助社会力量开发就业岗位

呼和浩特市吕祖庙社区位于中山西路，早在 2006 年、2010 年先后创建了市级、自治区级充分就业社区，2014 年创建国家级充分就业社区。为了充分寻找社区用工资源，吕祖庙社区与辖区内的呼和浩特市清芳家园物业服务有限责任公司签订了用工信息协议，为辖区居民解决了大量就业问题。呼和浩特市清芳家园物业服务有限责任公司现有员工 298 人，其中 239 余名为该辖区的就业困难人员；吕祖庙社区与博克达公司合作开发就业岗位，并为居民免费提供岗前培训，已为居民提供培训 10 余次，为 8 名居民提供了就业岗位，重新走上了工作岗位；同时社区在网络博客、微信公众平台上开设就业推荐信息专栏，定期发布收集到的就业信息，满足了不同失业者的需求，使居民获取信息更加便利，促进了居民就业和再就业工作

的全面发展。

（3）供需对接基础上的特色指导

兴安盟扎赉特旗裕国社区在创建充分就业模范社区过程中，重视劳动力市场的用人需求和求职者的就业需求的对接，将社区服务内容和社区功能创新设为“求职小百科”、“职业小课堂”、“职业指导门诊室”、“求职导航之窗”、“求职速递信箱”5大板块。同时，社区还专设了“一站两室”。即非正规就业劳动组织协会社区工作室、开业指导专家志愿者社区工作室和就业社区工作站，社区根据需要邀请旗专家团为创业者遇到的创业设计、开业瓶颈等问题进行讲解。在就业培训之前采用面对面交谈方式了解求职人员的就业愿望，便于有针对性的进行技能培训，提高就业培训的效率。在“职介小课堂”工作中，不仅有就业、创业指导课，还有树立良好就业心态、端正求职态度的心理辅导课，课堂内容生动有趣深受社区居民喜爱。

（4）招商引资开发就业岗位

兴安盟科右前旗归流河镇党委、政府在领导归流河社区创建充分就业模范社区工作中，注重通过招商引资开发就业岗位，带动就业。该社区引进和盛矿业、辽鞍矿业、佳源铁砂矿业、天顺砖厂、团结砖厂、沃源砖厂、昌盛食用菌推广中心、饲料加工厂、空心砖厂等。此外，还建有奶站14个。形成了劳动密集型企业群，这些企业除直接能安排千余人就业外，还能拉动部分人创业和转移就业。此外，在这个社区还驻有中国驰名商标企业科尔沁王酒业有限责任公司，已安排1200多人就业。这个社区还有10多个小型建筑队、7个农村合作组织，也以多种形式吸纳了一定的劳动力就业。

（5）送政策入户暖人心

包头市昆区阿尔丁街道乌兰社区对下岗失业人员开展送政策、送技能、送岗位、送服务、送温暖和落实优惠政策的“五送一落实”活动。乌兰社区一改从前的街头发传单的宣传模式，积极主动地把劳动保障法律、法规、就业优惠政策等宣传材料送到辖区居民家中，在与居民交谈中了解居民就业需求，有针对性的介绍政策内容，让居民感受到社区的关爱。乌兰社区宣传对下岗人员的各项优惠政策，引导下岗失业人员创新思路，改变就业观念，根据实际情况选择就业岗位。形成了培训方式多样化，培训教育多层次，就业再就业多渠道的就业保障体系。

（三）农民工就业群体的供求状况分析

农民工是指本地乡镇企业或者进入城镇务工的农业户口人员，农民工是我国特有的城乡二元体制的产物。农民工有广义和狭义之分，广义的农民工包括两部分，一部分是在本地乡镇企业就业的离土不离乡的农村劳动力，一部分是外出进入城镇从事二、三产业的离土又离乡的农村劳动力。本研究指的广义的农民工。

随着自治区城镇化水平的持续推进，农牧区转移人口仍将持续增加，但经过近几年对年轻劳动人口的快速消化与吸收，今后进城人口将更多集中在 45 岁以上这个年龄段，根据第六次人口普查数据测算，目前自治区农村牧区人口中 45-65 岁年龄段人口占比已经达到 73.72%。而这一年龄段人口大多缺乏技能和学历，在经济整体转型升级背景下，城镇新市民就业结构性矛盾将进一步凸显。

本课题凭借问卷调查的形式，对农民工就业问题进行了随机问卷调查。通过总结他们对问卷中的相关问题的认识和回答，得出调查结果，了解到内蒙古农民工群体的结构性就业矛盾的表现现状。本次调查共收回有效问卷 121 份。

1. 学历水平相对较低

根据问卷调查数据显示，农民工群体中有 34.71% 是初中水平，11.57% 的人群文化程度是高中水平。如图 2-3 所示，初高中以下的人群 58.68%，大部分农民工群体学历水平相对较低。在接受问卷调查的部分农民工中，他们有 41.32% 的比例的人群是专科及以上学历，之所以被归入农民工群体，是因为他们的户籍仍然保留在农村，毕业后没有找到体制内或者稳定的工作而外出打工者。

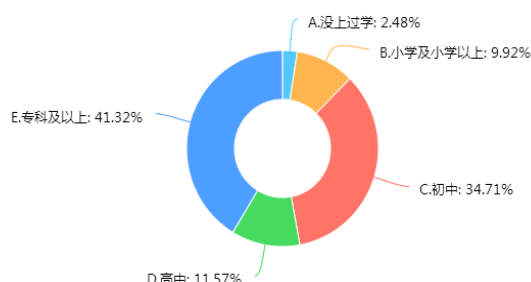


图 2-3 农民工的学历水平

2. 工资低，待遇差，工作强度大

32.23% 的农民工的工资还是 1000 元以下，农民工的薪资待遇还是很低；61.98% 的农民工的工作时间是超过 8 小时的，即工作强度较大；目前 57% 的农民工的工作性质是零散工；

农民工在工作中遇到的问题如下图所示：

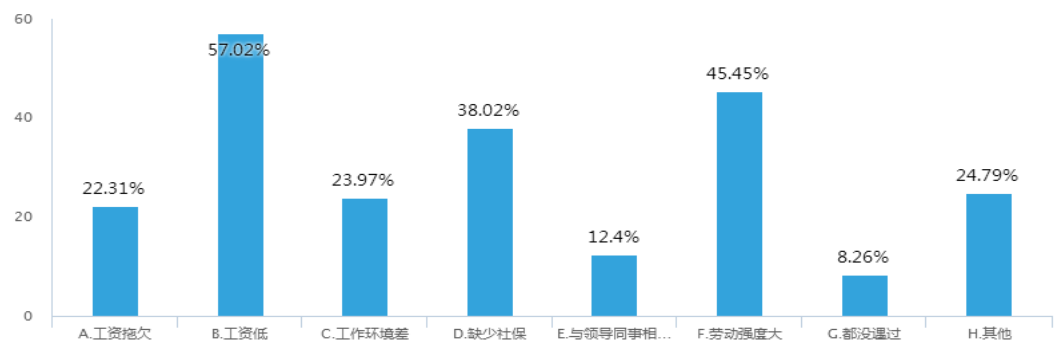


图 2-4 农民工在工作中遇到的问题

3. 找工作方式单一不灵活

24.97%的农民工是自己去务工地找工作，找工作的方式还是比较单一落后的；如图所示农民工寻找工作的途径：

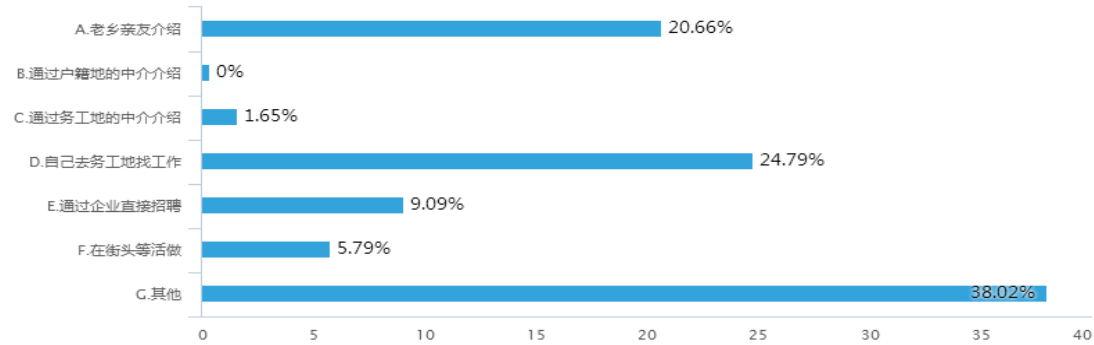


图 2-5 农民工找工作途径

4. 稳定性差，流动性大

35.54%的农民工认为工作很不稳定，目前 57.85%的农民工已不在去年务工单位工作，农民工的流动性比较大。

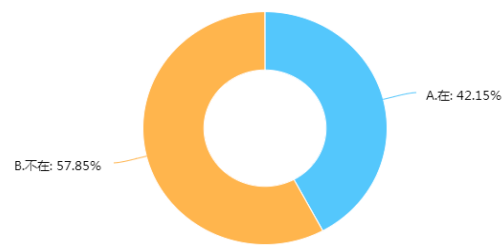


图 2-6 农民工在原单位比例图

5. 参加职业培训较少

50%以上农民工反应打工单位、务工地的政府、家乡政府和自费的相关职业培训较少。

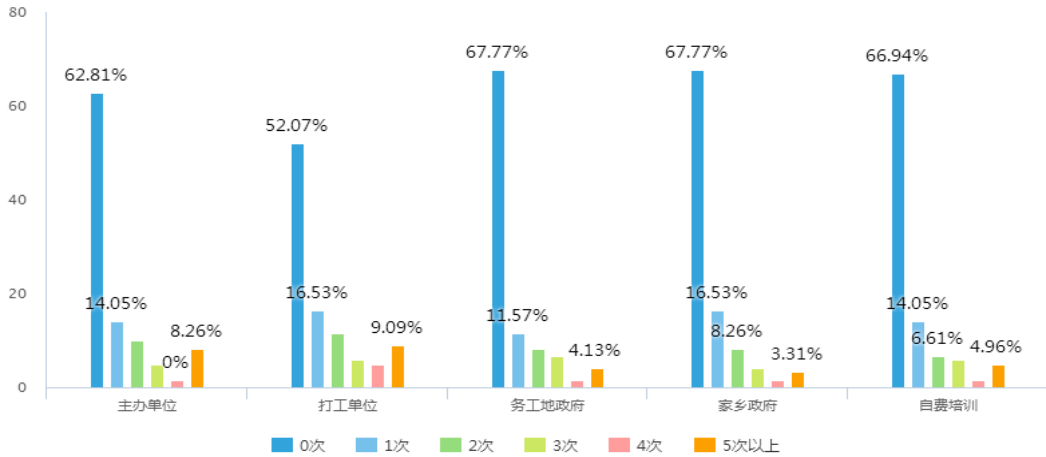


图 2-7 农民工职业培训

三、内蒙古三类典型就业群体存在结构性就业矛盾的原因分析

（一）大学生就业群体存在结构性就业矛盾的原因

大学生结构性就业矛盾问题的客观原因是科技进步对劳动力的冲击：科技的进步导致机器代替劳动力进行工作，一些岗位就失去了存在的价值；同时产业转型升级需要的高层次研发人员，高技能工人和创新型复合型人才不足，部分新成长劳动力的实践能力还难以跟上市场变化；主观原因主要来自大学生自身的综合竞争力培养方面，而学生综合竞争力的培养又涉及到学校对学生培养方案和培养目标的设计、政府对学校的教育引导政策等等。因此，从主观层面分析原因，不仅使大学生自身的原因，还包括培养单位学校的责任以及政府的职责等。为了深入了解高校学生的就业情况，课题组成员走访调研呼和浩特市的高校，并设计相应问卷调查，发放 217 份电子问卷有效收回 214 份。通过访谈和问卷调查报告了解到导致大学生结构性就业矛盾的原因主要表现如下：

1. 劳动力供给者——大学生自身的原因

大学生劳动力供给存在的问题：一方面现有大学生虽然取得了本科学历，但是本科所学的专业和综合竞争力同市场需求不对接，根据问卷调查显示，大部分学生毕业后凭借本专业找到对口工作的比例较低，大部分工作都和自己的专业领域无关，从专业供给层面看，所学专业不能完全适应市场需求；另一方面大学毕业生虽然经历了四年的本科学历教育，学历达

标，但只掌握先进的理论知识，对于实际的实践能力和掌握的技能还有所缺失，无法掌握应有的技能，导致其掌握的知识无法完全应用到实践当中去，无法跟上社会发展的节奏和步伐。

就学生自身情况来看，大学毕业生的“择业观”还有待引导，大部分大学生就业期望高，缺乏对自我客观、科学的认识，高估自己的能力，择业标准起点较高，缺乏正确的择业定位，只会关注高薪单位、大城市里的工作、政府机关等，不考虑基层单位、支农支教等工作。问卷调查显示 62% 的学生想从事国有、政府事业单位，15% 的学生愿意从事基层单位。

2. 劳动力资源培养单位——学校人才培养方面的原因

(1) 人才培养方案落后，难以满足市场需求

人才培养方面，绝大多数院校不能“精准”对接市场，不能与时俱进地有效输出人才。人才培养方案相对落后，不能依据产业变革发展趋势进行动态地调整；没有及时调整不适应新技术、新产业、新业态的培养要求，没实现教育资源的优化配置。当前，不仅仅内蒙古地区，包括整个国内大部分高等学校均没有实现“订单式培养”，“产学研”脱节比较严重，产学研的脱节，导致的最大问题就是产出不符合社会的需要，劳动力供需矛盾扩大。

(2) 学科体系固化，人才供需错位

专业设置上，总体来看仍然缺乏改革，绝大多数学校缺乏对专业的具体分析和长远规划，学科体系仍然沿袭传统格局；只有较少数学校在大胆改革，不断调整学科结构，不断满足劳动力市场的需求变化。总体而言，高校专业设置与产业结构、经济结构不完全匹配，不能适应行业、企业人才需求变化，培养的专业人才质量与用人单位需求不匹配，造成就业岗位和人才培养的错节。

(3) 教师队伍理论与实践失衡，激励考核机制不健全

院校的教师专业理论知识较高，专业技术实践水平相对较弱。多数院校没有打造一支专兼职结合的实验教学队伍，缺乏“双肩挑”的教师队伍；有些院校教师队伍建设没有绩效目标，没有有效的激励机制和严格的考核评价和淘汰机制，导致课堂教学停留在知识传授的初级阶段，大学生就业能力得不到有效提升，从而使得毕业生在就业市场中缺乏核心竞争力。

(4) 实训培训基地和平台建设分布不均，未发挥真正实效

呼和浩特市院校有较多、较全面的校企合作、产教融合、实习实训基地、创业孵化等平台，其他盟市的院校这些平台较少，并且绝大多数的院校的校外实习基地都是空设立、挂名，没有真正发挥实效，没有成为企业挑选人才和学生就业的平台；

(5) 创新创业教育滞后，师资力量薄弱

创新创业教育方面存在一些问题，客观原因是内蒙古高等教育规划小、底子薄，相对于其他地区的创新创业教育起步较晚，发展比较缓慢。但是绝大多数高校还是存在着突出的问题：创新创业领域内师资力量薄弱，课程设置单一，普遍院校的相关课程较少，课程体系不健全，缺乏实践环节，实训基地缺乏；

3. 地方政府政策支持方面的原因

内蒙古地方政府针对就业及创业也提出了一些优惠政策，比如重点支持大学生到新业态创业，支持社会力量举办创业沙龙、创业大课堂、创业训练营等创业培训活动；但是在共享经济背景下，有些政策没有深入大学生群体，新就业模式并不完善，体系不够健全；战略型产业、新兴产业、工业园区拉动就业效应较低，提供就业岗位较少。

(二) 技术工人就业群体存在结构性就业矛盾的原因分析

1. 从中小企业用工方面看技术工人结构性就业矛盾产生的原因

这些年来内蒙古经济发展迅速，一大批中小企业涌现，但由于自身发展局限，政府政策缺乏引导和支持，以及求职者自身观念及认知的束缚，使得出现中小企业招工与求职者就业的矛盾。因此我区存在的中小企业用工量大但招工就业难以及人才流失普遍的问题是由于多方原因导致的。

(1) 政府政策引导和公共服务的缺乏

政府缺乏一定的政策引导和公共服务，如今，区内中小企业的招工需求势头强劲，招工渠道来源不仅来自于社会，更来自于高校毕业生，随着高校的不断扩招，大量毕业生有就业需求，而这些毕业生更青睐政府部门，事业单位以及国企，但这些单位用人需求有限，而且门槛相对较高，由于缺乏一定的政策指导，求职者不了解中小企业，以及区内中小企业发展相对滞后，在某种程度上待遇、条件、环境、服务有限，加之观念的束缚，使得高校毕业生去中小企业就业有一种迷茫和无奈。同时，对于中小企业来说，企业所得税较高，加之融资渠道不畅通，资金压力大，自身条件有限又限制了企业制度的完善和改革，缺少了政府的政策扶持和融资补贴等公共服务，又加大了中小企业用工成本和职工收入的矛盾，以至于形成恶性循环，造成企业招工难，求职者就业难的问题。

(2) 企业支付意愿达不到员工期望薪酬

中小企业本身物质基础薄弱就直接导致企业资产有限，抗风险能力弱，各种福利待遇也

跟不上，据调查，对于就业难的主要原因，内蒙古 43.9%的受访求职者认为是达不到预期薪酬的。2018 年我国经济增速预计 6.6%，内蒙古的增速目标为 6.5%，我国宏观经济增速放缓，企业收益也有所收敛，同时，受一线城市供需关系影响导致大批人才回流，应聘者学历普遍提升，对工作环境和薪资待遇有一定要求，在这样的大环境下，中小企业如今面临的问题是不涨工资招不到人，涨工资又承受不了，造成雇佣双方在薪酬上难以达成共识。同时中小企业在工作环境，培训发展等方面都缺乏优势，唯有薪酬福利可以吸引应聘者，但却无力承受这样的用工成本。

（3）企业战略目标不清晰

中小企业资金流动较短，流动资金有限，更多看重的是短期利益而非长远效益，尽管在某些时刻也追随长远目标，但是往往心有余而力不足，这就导致中小企业处在无目标，无品牌，无规模的“三无境地”，更造成隧道视野，总是在原地徘徊却得不到提升，跟不上时代的步伐，看不到外界的变化；而且随着物价的不断攀升，外部环境的不断变化，岗位工作压力的不断增加，各项成本已然不断提升，员工的薪资预期也在提升，但是待遇却无法提升，这些企业又不得不在用工时过度依赖廉价劳动力，新生代 90 后的求职者看不到良好的工作前景，得不到良好的职业发展，从而恶性循环，造成用工就业矛盾。

（4）企业缺乏科学的机制

科学的机制是指科学的管理、用人、培养机制。在管理方面，大部分中小企业依据的是传统的家族管理，所有权和经营权于一身，没有职业经理人去科学经营管理企业，规则不清晰，随意性比较大，甚至缺乏公平，基本是老板一人说了算，不符合员工的诉求。在用人方面，缺乏合理的人才和激励机制，尽管目前中小企业也开始注重人力资源管理，但是总体在人力资源规划、招聘、录用、考核等方面并不健全，而且激励方式单一。在员工培养方面，由于资源条件有限，缺少自身培养的优秀员工，使得员工组织忠诚度不高，凝聚力不强，导致无法吸引甚至留住人才。

（5）求职者的预期差距和定位不明

由于新时代的求职者大多为 90 后，他们的成长环境已然得到了很大的改善，面临的生活压力小，对工作环境、福利待遇、职业发展甚至企业文化和团队关系都有较高的预期，内蒙古某光伏科技公司表示，求职者对薪酬期望过高是招工难的主要原因，显然，部分中小企业无法达到他们的预期。90 后的求职者刚入社会，初入职场，各方面能力经验都比较欠缺，显然他们的价值暂时还得不到很好的体现，也就是说他们对自身的定位还不够清晰和客观，总是期望一个理想化的状态，却没有真正地审视自己，这就使得自身陷入了就业难的困境。

2. 工业园区就业成效显著的原因分析

同中小企业用工情况相比，工业园区的就业相对成效比较显著，主要原因如下：

（1）注重招人、育人和留人

2018 年，稀土高新区深入实施人才强区战略，牢固树立“不唯地域、不求所有、但求所用”的新人才观，以“高精尖缺”为导向，重点吸引和聚集一批高层次创新创业人才，以人才工作的坚实基础实现高质量发展新突破。

一是强化政策引导，加大资金扶持力度。充分发挥各国家级基地在财政扶持、人才培养、鼓励创新等方面的政策和制度优势，大力推行“427 高新英才计划”，实施人才引进培育、人才创新创业、人才平台建设、人才服务提升 4 大工程，落实 27 项重磅人才新政。设立 1000 万元的“稀土高新区人才发展专项资金”，大力支持帮扶高层次人才创新创业；自 2006 年起，累计对高新区科研工作中有突出贡献的 130 家企业、近 120 人授予了“科研贡献奖”，发放奖金 240 万元，极大地激发了科技人才创新活力。坚持靶向引才，积极拓宽引才渠道，

二是创优技术创新环境，拓宽引才渠道。坚持把作为重要的战略资源和金字招牌，大力营造“用感情留人、事业留人、待遇留人、环境留人”的重才氛围，以国家“千人计划”、“万人计划”和自治区“草原英才”计划为统领，借助“中国留学人员西部科技交流洽谈会”平台、“海外博士包头行”等系列品牌活动，着力引进在科学研究、技术研发、品牌创建中处于国际领先地位的拔尖人才和创业团队。尤其是对海外高层次人才、“高精尖缺”人才根据创业性质、科技含量等要素，从住房、启动资金、税收优惠和服务等多方面给予支持，拿出最大诚意，以更加开放的姿态和宽广的胸怀，聚天下英才而用之。

三是打造深化“政产学研”合作平台，突出平台引领作用。截至 2018 年 8 月，中科院包头稀土研发中心累计组织协调中科院长春应化所等 23 个院内研究所、39 个研发团队、科研人员 300 余人次到包头开展学术交流、项目对接等活动；与本地科研人员联合承担国家级、省部级项目 20 余项，与以包头金蒙汇磁为代表的 24 家当地企业开展联合技术攻关，共建技术研发中心 5 个，合作培养高层次技术人员 30 余人。

（2）深化“放管服”改革优化营商环境

通过简政放权深化“放管服”改革，加快政府职能转变、加强服务型政府建设，营商环境进一步优化。一是实施“多证合一”改革、证照分离改革，全面推进市场主体全程电子化登记，持续深入推进商事制度改革。2018 年成为内蒙古自治区“证照分离”试点地区。2018 年上半年新增注册企业数 835 户，累计拥有注册企业 7726 户。其中高新技术企业 62 家，占包头市 57.5%。二是深化“一窗受理、受办分离”审批制度改革，减少行政审批事项，加大

事中事后监管力度。对行政审批事项推行标准化管理，清理规范区级行政审批和公共服务事项 137 大项 186 小项，累计受理审批事项 46342 件、办结率 100%。2017 年被列为全国 100 个基层政务公开标准化规范化试点单位之一。三是加强信用体系建设，全面启用信用平台，进一步扩大信息共享范围，打造诚信社会。目前，成立专项工作小组，明确相关部门的工作和职能；出台了一系列信用体系建设规范性文件和配套文件；初步建立了制度体系；建立了领导小组工作机；加强了部门工作协调。

（3）支持新型业态发展

努力培育并积极引导传统装备制造企业改革创新，将本地产品和服务推广至线上，实现“互联网+”模式全覆盖，使其更好成为区域经济的新增长点。北方股份矿车联网大数据运营管理服务平台项目优化升级，矿用车智能化再进一步；青山电器能源互联网智慧电力云服务平台项目搭建完成，为电力供给侧和需求侧能效管理提供全方位解决方案；“互联网+医疗”为背景下，北方稀土健康影像云平台项目将采用“云平台抢占医疗影像市场，网络诊断分析盈利，带动影像设备销售”新模式运营，新产业、新技术、新模式不断涌现开启高新发展新篇章。

（4）建设“双创”支撑平台

推行“稀土产业+基地”模式。利用包头市的稀土优势，针对企业“建设成本高、不敢创业”的问题，稀土高新区按照企业“拎包入住”模式，投资建设稀土新材料产业基地和高新技术产业基地，打通人才引进、项目孵化、资金扶持、人才服务等各个环节，构建起低投入、低风险的“创业链”。稀土新材料产业基地引入磁材后加工企业 40 家，降低磁体电镀成本 40%，促进了钕铁硼毛坯向终端应用产品转变，钕铁硼毛坯就地加工转化率从“零”一步提高到 80%，成为全国重要的稀土磁材生产及深加工产品基地。形成永磁、储氢、催化、抛光、合金五条产业链，镨钕转化率由 20%提高到 75%，镧铈转化率由 30%提高到 60%。高新技术产业基地，建设完成 8 万平米厂房及 3 万平米综合服务中心，形成“综合配套服务平台、科技成果展示交易中心、科技研发基地、科技成果转化中试基地和高科技项目产业化基地”的产业发展格局，2017 年被科技厅评为自治区级高新技术产业基地。目前，入驻科技含量高、附加值大、发展前景广阔的项目企业 32 家。高新区积极建设资本构成多样、服务内容丰富的创业创新支撑平台，形成“苗圃+孵化器+加速器+产业园”全链条孵育模式，累计拥有众创空间 14 家，其中国家级 5 家，自治区级 9 家。

（5）营造“双创”氛围

根据自治区政府安排，于 2017 年 9 月 15 至 21 日，承办“2017 年内蒙古大众创业万众

创新活动周”活动，开展了双创成果展、双创高峰论坛等七项活动。另外，通过举办“中国包头·稀土产业论坛”、创新创业大赛、海外博士包头行等活动，弘扬创业精神，厚植创新文化，营造创新创业良好氛围。

3. 充分就业社区建设工作中存在问题的原因分析

充分就业社区建设工作成绩突出但也存在的问题，这些问题同样是非充分就业社区困扰的问题，只有正视问题、解决问题，才能保障社区就业服务工作的顺利进行，才能进一步推进内蒙古就业工作的深入开展。

（1）基层公共就业服务网络建设滞后

充分就业社区设立劳动保障服务大厅，基本能够实现“一站式”服务，但是依然有办事流程繁琐，居民去多个地方办事或去一个地方好几次的现象，这充分说明基层就业服务缺乏网络建设。充分就业社区的基层就业服务平台实现了本社区站内信息互通，但没能形成市-区-街-社区四级联网，使得居民在本社区完成的业务未能及时上报到上一级管理部门，也不能及时得到上级管理部门的反馈意见，影响了办事效率。

（2）社区就业服务内容缺乏细化

充分就业社区能够按照创建标准服务社区居民，但依然存在对工作职责、工作流程不清晰，缺乏社区工作专业知识，工作业务水平低，服务态度不端正等现象。例如《内蒙古自治区创建充分就业社区考评标准（新修订）》基础工作规定“社区平台工作人员熟知各项就业再就业政策，并采用多种宣传形式达到家喻户晓、人人明白。”考核标准中提到“宣传不够，未做到家喻户晓的扣1分”，确没有明确给出“未做到家喻户晓”的标准。考核标准模糊的原因是制定社区就业服务内容缺乏细化，规范力度不强，监督力度降低，影响社区就业服务效果。

（3）就业专项资金政策宣传不到位

就业工作的顺利开展需要资金的投入与合理有效地管理作为保障。我区在《内蒙古自治区就业促进条例》和《内蒙古自治区就业再就业资金管理办法》中明确了就业专项资金的资金来源和使用范围。《内蒙古自治区就业再就业资金管理办法》中强调对自治区分配的就业再就业补助资金，实行指标一次统一下达、补助资金按季拨付、年底全面考核评价、全年重点跟踪检查，确保专项资金落实到位。走访充分就业社区居民，发现他们对关于就业再就业的专项资金使用方面的政策了解较少，说明社区就业服务人员在实际工作中虽然已经落实了政府的资金管理相关政策，但是在舆论宣传方面没有做到人人皆知，家喻户晓。

（4）社区就业服务人员业务能力有待提高

社区就业服务人员的工作方法、工作态度、对业务的熟练程度、对政策掌握程度都影响着社区就业服务的质量，提高社区就业服务人员的职业素质和业务能力十分必要。走访充分就业社区居民，了解到有部分社区就业服务人员社区就业服务工作认识不到位，责任心不强，对前来咨询就业再就业的社区居民消极对待，也有一些社区就业服务人员就业政策不熟练，查找文件现场解读，就业服务人员的业务能力有待提高。

（三）农民工就业群体存在结构性就业矛盾的原因

1. 接受的教育程度较高，诉求多元化

虽然新生代农民工不同于第一代农民工，他们文化程度较高，提升技能的意愿也很强烈，但由于求学精神和毅力的普遍缺失、产教脱节、劳动用工制度和人力资本投资预期不稳定等各种因素，最终导致技能升级困难。新生代农民工的择业观和就业观与第一代农民工有很大的不同，他们更加追求高福利、高工资、高水准的工作与生活条件，更加注重职业规划和职业发展，更加关注劳动权益保障，呈现出由“生存型”择业观向“发展型”择业观的转变。脏、乱、差、苦、累的工作岗位已经不是新生代农民工的首选，他们往往寻求高收入和相对体面职业，但由于自身技能缺陷、职业期望过高、工作态度、职责的欠缺等各种问题，新生代农民工在城市职业流动的过程中呈现出频繁、短工化趋势。

2. 工资福利等就业环境落后

较低的工资增长不仅影响农民工的家庭收入和生活水平，还直接影响到他们就业的积极性，使得务工者频繁更换工作。长期以来农民工的劳动时间长，工资水平远远低于城镇单位就业人员的工资水平，同工不同酬的现象严重。同时农民工的社会保障和福利待遇低，农民工和企业签订劳动合同的比例很低，企业没有给员工买任何保险，有些企业也没有加班补贴；使得劳动者的权益得不到保护，企业出现了低工资、低福利和无保障的短时的用工方式。

3. 相关技能培训少

从农民工自身来看，他们的收入普遍较低，参加职业培训的经济压力较大；对企业来说，由于农民工流动性大，企业担心接受完培训后，如果农民工离开企业，将达不到通过培训提高产业工人素质进而提高企业产品质量和市场竞争力的目的，因此，企业在没有优惠政策的情况下，承担职业培训积极性不高。

同时农民工培养经费投入不足各级政府尚未建立行之有效的资金投入机制，经费投入与现实需求存在很大的差距，财政投入随意、波动性大、使用分散等等；

四、解决内蒙古结构性就业矛盾问题的建议

由于当前中国经济包括内蒙古经济处于产业结构升级、技术快速迭代、区域经济格局调整的大背景下，教育培训体制改革相对于经济大变革而言相对滞后等原因，结构性就业矛盾突出，前文对内蒙古三类典型就业群体劳动力供求状况进行了数据描述、问题诊断与原因分析，那么如何破解内蒙古结构性就业矛盾问题？接下来本文给出有针对性的对策建议。

（一）输出合格或高质量大学生，实现供求有效对接

解决大学生结构性就业矛盾的源头是高校教育，教育改革是解决就业矛盾的核心，若能够实现高校大学生有效输出，满足市场需求实现供求完美对接，结构性就业矛盾也就随之解决了。

1. 大学生锻炼自身综合能力，增强竞争力

大学生要有明确的学习目标和就业目标，除了学习相关专业的理论知识，要拓展知识覆盖面，学习其他知识技能，要不断加强实践能力，紧跟时代步伐，争做全能型复合型人才；利用假期时间参加各类社会实践活动，在实践中强化自己锻炼自己，不断提升自身综合能力，为良好的就业奠定实践基础；要有正确的就业观、择业观，从实际出发选择适合自身的职业发展道路，积极主动的寻求多形式多渠道的就业；积极了解就业形势，掌握最新、最客观的人才需求，理性地制定就业计划和职业生涯规划。

2. 学校人才培养尊重科学规律，产学研结合输出有用人才

（1）完善人才培养方案的设计

真正的实施因材施教，为地方培养出用的上、留得住、能力过硬的应用型人才；要与产业发展、生产和创新实践相结合；不断地通过实地调研考察来调整更新人才培养方案，让学校培养的人才更快速、更灵敏地适应社会需求；人才培养目标要结合社会实际，高校要服务地方，必须适应地方，融入地方。

（2）合理设置专业和课程，能够同社会经济发展需求相对接

不断优化专业结构及设置，发展并构建与学校本身特色及地方区域支撑或发展经济相吻合的专业。内蒙古自治区除了呼包鄂、赤峰、呼伦贝尔、通辽以外其他盟市的本地院校太少，难以满足当地劳动力的需求；相对而言内蒙古自治区专科院校的专业设置与社会需求一致，

比较有效接轨。建议对一些当地企业紧缺人才，因地制宜地开设相关专业，并且增加紧缺专业的招生人数，适度减少其他专业招生人数；课程要随着时代社会发展需求而设置，不断变化，不能一成不变。

（3）优化教师队伍建设，提高教师的师德建设水平

注重教师队伍建设，强化教师的再教育、再培训、再培养；尤其是对教师的实践技能再培训要给予充分的重视和引导，可以将企业实践经历作为教师考核的重要依据；引进高级技师人员和高级相关管理者作为教师队伍的一种补充；同时实行市场化选聘教师，签订相关工作任务后上岗，实现教师资源最优配置，教师价值输出最佳化。同时，加大师德建设，教育是一种良心事业，教书的目的是育人，教师不能照本宣科讲授已经固定在教材上的知识，一旦某种知识已经形成了教材体系，那就说明这种知识创新的空间不大，需要引入一些前沿性和创新性的知识，这就需要教师的努力和付出，引导学生能够理论联系实际，能够掌握前沿的理论和方法。

（4）建设多元化平台

搭建供需平台，建立高效的就业创业服务信息系统和服务平台。发挥大数据时代的作用，利用互联网络云端服务为两方搭建一个平台和中介服务机构；利用微信平台等新媒体技术提供就业服务，劳动者可以随时随地登录打破时间和空间的限制。建立一站式服务：素质测试、职业生涯规划、失业分析、培训推荐、招聘链接、跟踪反馈。同时线上线下紧密结合；建立共享试验实训平台，平台可以是学校搭建，也可以是企业主办，相关学校合作的搭建模式，同时可以与产业领跑者企业签订共建产教融合实训基地的合作协议，以智能产业为链接点，专业集群推进应用型人才培养。

（5）加强校企合作、产教融合

面向企业、行业和区域发展重大需求，扎实推进校企、校地和校校之间的交流与合作，真正实现了教学过程与生产过程的对接，为师生实训实习基地、创新创业等提供平台，创新人才培养模式上、相关课程开发上相互合作、相互支持，实现人才群与产业群真正的打通与融合，实现学校与企业的双赢。

（6）强化就业指导

绝大多数学生对所学专业及未来就业方向不了解，所以首先建立比较系统规范的大学生职业生涯规划指导课程体系，从大一开始一直贯穿到大四；其次学校应建立专业对口的职业培训与学校实习；采取订单式的学习与培训，针对性强，目的性强；最好是学校与用人单位合作，建立就业创业实践基地，可以有效地将一些学生由实习转为就业；最后建立专业的辅

导就业团队，采取“一条龙”服务模式，主要负责招聘信息的发布，学生就业心理问题的咨询，就业质量的跟踪报道，准确点就是生活指导、学习指导、专业指导、创业能力指导和就业指导等多种职能。

（7）完善创新创业

第一，课程设置方面加大相关课程的学习，同时建立创业实训平台，例如内蒙古绝大多数院校开设的创新创业的课程还是较少，甚至有些院校尚未开设。要让学生在学习过程中掌握实践知识，真正让所学课本知识转化到模拟创业实践过程中，真正培养学生的创业意识和思维，并且训练学生的经营能力；第二，创业要扶持到底，应开展全方位的扶持，一对一的帮助和扶持；第三，实施精准培训。培训要精准，培训要有针对性和有效性。发展再就业培训、技能的培训应该贯彻并深入到校园、社区等和人民生活息息相关的每一个环节里。

3. 地方政府准确把握大学生供求态势适当出台激励性政策和调节就业手段

多做调研，多做走访，多监督，确保促就业落到实处，真正普惠给学生。地方政府出台的一系列政策的宣传力度还有待加强；相关政府部门要及时有效地行使分配调节科技发展带来的失业缺口问题，同步完善就业服务制度；完善大学生创业奖补机制，进一步落实高校毕业生创业教育与培训、资金支持、创业场所扶持、税费减免等一系列政策；重点扶持未就业的毕业生，开展技能培训，创业创新培训等；最关键还是解决供给侧改革，早日完成产业转型升级，充分利用战略型新兴产业为大学生提供更多的就业岗位。

（二）充分发挥中小企业就业吸纳能力，多方协力促进就业

针对内蒙古地区中小企业用工需求量大，但招工难以及人才流失的用工问题，通过分析出现这些问题的原因，发现并非仅仅通过企业一己之力就可解决，需要政府、企业以及求职者共同努力，齐心协力才有可能帮助中小企业走出用工问题的困境，实现我区中小企业的可持续发展以及就业环境的和谐稳定。

1. 政府要加强政策引导、提升公共服务水平

政府的政策引导和公共服务最直接的表现就是改善就业环境和企业经营环境。在就业环境方面，首先，政府要积极引导社会资源和高校毕业生面向中小企业就业，并鼓励中小企业吸纳就业，同时要加快推进公共服务建设，完善社保、教育、医疗、生活服务等；其次，开设政策咨询服务，通过企业介绍和职业指导使得人才与岗位更好地匹配；最后，做好求职者权益保障服务，比如劳动合同保障，工资水平及发放监管，劳动保护监督等一系列保障求职者合法权益的服务措施。在企业经营环境方面，首先，要发挥中小企业吸纳就业的作用，前

提就要保证中小企业良性健康发展，比如加大资金支持，减免税负，政策扶持，设立专项资金，融资支持等，目前我区中小企业的所得税率仍较高，可以部分减免，同时提升增值税起征点，充分利用多层次资金配置，加大中小企业直接融资力度，重点为各类中小企业提供信用增级，风险分散等服务；其次，对新招录职工达一定比例的中小企业，可享受政策补贴，并可申请部分担保贷款，同时对新职工进行岗前技能培训的，也可给予定额补贴；最后，通过基地建设，使集聚水平带动综合生活服务水平提升，加大产业集群吸引就业的复合力，并通过信息平台的搭建，建设企业数据库，解决招录信息不对称等问题。

2. 企业要转变用人观念，提升战略格局

（1）设立有竞争性的薪酬福利体系

首先要确立合理的工资福利标准，切实提高薪资待遇水平，对于中小企业来说，福利待遇的提升是他们吸引人才甚至留住人才的主要手段，人才是企业发展的根本，因而要切实转变只追求廉价劳动力的思想观念，根据劳动力和区内消费水平以及政府事业单位的优越加成折算及时调整福利待遇，以较好地发挥吸引、用工、留人的作用，减少员工薪资预期与实际发放水平之间的矛盾，做到吸引人才的同时减少人才的流失。

（2）明确企业发展目标与规划

中小企业的发展不能只注重眼前利益，海尔集团董事长张瑞敏曾说过：“没有成功的企业，只有时代的企业”，要做到跟着时代的节奏，适应时代的发展，因此就要高瞻远瞩，未雨绸缪。对于中小企业来说，他们没有实力和大企业抗衡，但要做到突出自己的专长，做好市场细分，目标市场选择以及市场定位，做好战略规划就为人力资源配置打好了基础，建立起长期的人力资源配置和配置，就可以更好地以用工需求为导向，实施定向专业技能的培训，培养适应自身发展的专业技术人才。

（3）建立科学的管理、招聘、激励机制

首先要规范内部管理，企业要及时与员工签订劳动合同，按时足额发放工资，同时要实行人性化管理，注重企业内部文化氛围以及团队的建设，传递人文情怀，领导多关心、尊重以及信任员工，打造一个温馨的工作环境，开放的沟通环境以增强新生代求职者的凝聚力和归属感，进而保持员工的稳定性。其次，要完善招聘机制，合理配置岗位和员工，通过引进来走出去相结合，吸引优质员工的同时要加大培养力度，进而促进劳动力资源优化升级。最后，要完善内部激励机制，破除单一的物质激励方式，增加情感、职业晋升等激励，吸引求职者的同时，提升员工的工作积极性和满意度。

3. 求职者要树立正确的择业观，做好职业规划

求职者尤其是新生代 90 后的求职者要树立正确的择业观，一方面他们成长的环境决定了他们择业和工作的态度，不愿劳动强度过大，期望薪资报酬高，遇到不满意还会离职，这会给企业带来一些负面影响。另一方面他们自身的职业技能还不够完善，无法与企业岗位职能相匹配，虽然中小企业用工需求量大，但他们又无法适应这样的工作，最终导致招工难与就业难并存。因此对于他们来说，首先要做好职业规划，找准自身定位，不要浅尝辄止，要理性评估自身实力与薪酬的配比；其次，要有长远的目光，脚踏实地地提升自己的职业技能；最后要培养健康的心态，提升自我调整的能力，树立契约精神等。

（三）完善工业园区建设，推进人才就业

1. 引进人才、培养人才、留住人才

目前本地科研机构、高校数量较少，尽管也利用创新创业加速器促进了科技成果转化，但是人才短缺问题依然存在。工业园区应做好人才工作，实现高质量发展新突破。不断实施人才引进培养，人才创新创业，应强化政策引导，加大资金扶持力度，高工资高奖励吸纳人才；从住房、启动资金、税收优惠和服务等方面给予支持，加强园区周边配套基础设施建设，为就业人员提供便捷的生活环境，真正留住人才。

2. 提高专业服务水平，创建高效服务平台

服务平台存在资源整合能力不强、专业服务水平有限和管理方式单一。加大园区融资平台建设，加强银企协调构建合作帮扶平台，为园区企业解决资金问题，帮助企业“过冬”；工业园区应创建高效的企业服务平台，提升园区服务水平和服务质量，提高园区企业竞争能力，为园区创造更大的经济效益；同时利用现代网络技术，高效的促进了园区的资源有效配置。为了更好地支持企业的发展，园区应专门设置一站式办公，简化不必要的程序；配套规划建设、公共事业、一卡式跟踪、人才劳务、物流运输、金融贷款、商务出行、法律咨询等服务窗口，对园区企业开展全方位、全天候无偿服务。

（四）促进过剩产能企业稳定就业，积极做好职工安置工作

1. 构建“走出去”职工安置的政策配套体系

建议国家应注重与化解过剩产能相关联的“顶层设计”，比如：关于中央企业的下属企业在去产能中政策的依据问题，不同的补偿标准如何界定的问题，对“走出去”求生存的职工

如何进行社会保障等问题都需要从理论的高度给予界定，并给予地方政府充分的授权，以便于政策的落实实施。

2. 设立专项奖补基金帮助解决资金困难问题

化解过剩产能过程中，职工安置面临的最主要问题还是资金紧张，资金筹措渠道单一和资金无法及时到位。要解决好这个难题，地方政府要在国家相关政策的基础上设立专项奖补基金，帮助企业解决问题，共度难关。此项基金主要用途是：一是用于对分流安置企业进行补贴，如：对企业内部退养人员给予一定的社会保险补贴；二是对身份置换的安置职工进行二次补贴，并对其进行最低生活保障兜底；三是对待岗职工进行业务培训，并将培训经费纳入年度财政预算；四是支持去产能中企业进行“双创”，特别是加大对老企业进入新动能产业的扶植力度，从而在新动能中带动更多的就业机会。

3. 创造新的公益性就业岗位

一是地方政府要出台一系列鼓励安置分流人员的再就业措施，帮助其尽快就业。如：对自主创业人员可在税收优惠、个人信贷和行政事项审批方面给予自主创业人员一定的优惠或者便利措施。二是健全两库信息，确保双向互通、供需精准。从需求侧和供给侧两端发力，使就业需求和招工信息在分流人员和企业之间互通共享，有针对性地提供就业服务。同时，通过购买服务等形式，创造更多的公益性安置岗位，及时对接企业优先使用安置分流人员，特别是对家庭困难的分流职工和夫妻双方均分流安置的人员进行优先考虑。

4. 建立督促检查机制促进政策有效落地

各地政府要积极与去产能企业建立联动机制，由地方政府相关部门牵头成立督促检查小组，指导企业按照国家有关法律法规和政策制定并落实职工安置方案，并定期对职工安置中的专项资金发放情况进行专项检查，努力破除政策落实中梗阻和“最后一公里”的问题。

（五）创建充分就业社区，促基层就业服务

1. 加强基层公共就业服务网络建设

首先，在社区劳动保障服务大厅建设的基础上实现市-区-街-社区四级联网，进一步加强基层平台信息网络建设，全面应用“自治区劳动就业核心业务子系统”，实现公共就业服务业务网上经办，提高办业务效率；其次，依托基层公共就业服务网络，以政府为主导，社区为纽带，联合劳动保障所、公益组织等单位参与，共同挖掘就业信息，开发就业岗位，为社

区就业困难群众提供就业服务；再次，通过基层公共就业服务网络，发挥辖区内企业的作用，吸纳辖区内居民就业，例如餐饮等服务型企业招聘员工优先选择本辖区居民，不仅有利于企业的管理，也有利于和谐社区的建设。

2. 细化基层就业服务内容

基层就业服务考核标准的制定依托于基层就业服务的目标和内容。在全区创建充分就业社区工作指导下，按照《关于加强充分就业社区建设工作的通知》设立明确的创建目标，实施目标责任制管理办法，把充分就业社区建设的各项具体工作细化，责任到个人，并根据目标责任制度进行量化考核，逐步建设一批工作扎实、成效显著、示范性强的社区。目前充分就业社区已经基本实现了服务大厅“一站式”服务，仍需进一步推进社区就业服务标准化建设工作，切实规范各项业务流程，为辖区内居民提供高效、便捷、优质的就业服务。

3. 加大政策宣传力度

首先，充分就业社区的建设可以和社区党建工作相结合，社区党员领导干部带头深入基层，了解社区居民就业情况，宣传就业优惠政策，充分体现社区党员的先进性。其次，利用媒体制作政策专题宣传短片在社区放映，潜移默化的让社区居民熟悉就业政策，而不是需要时才向居民介绍政策。再次，利用新媒体、QQ 群、微信公众平台等向社区居民宣传就业政策，加强社区与居民的联系。

4. 加强社区就业服务人员业务能力

首先，建立考核奖励机制和退出机制，将社区就业服务人员的待遇和业绩考核挂钩，对工作业绩突出的人员给与奖励，对不称职的人员予以退出，对充分就业社区实行动态管理。其次，利用自治区下达的就业信息监测业务培训经费，积极组织开展社区劳动保障协理员业务培训，提高业务能力，打造一支工作积极主动，业务能力强的社区服务人员队伍。再次，公开社区就业服务人员的工作职责、办事流程等，实现办公透明化，主动接受社会各界的监督，提高服务质量。

（六）加强农民工就业保障，强化素质提升能力

1. 规范和扩宽就业信息获取渠道，提供多元化就业信息服务

用工信息多方面收集。积极探索“中介机构为农民工免费服务，企业支付中介费用，政府提供政策支持”的公私结合型就业促进方式；鼓励社会中介机构通过多种传媒方式，及时发布真实的就业需求信息，充分挖掘社会中介机构的新生代农民工信息源；政府为社会就

业服务机构提供有形的就业服务市场；鼓励移动运营商和就业服务机构联合建立农民工就业信息服务平台，为新生代农民工提供就业服务。充分利用互联网信息平台，积极创造条件建立新生代农民工劳动力资源信息库，对全区农民工情况进行摸底登记，掌握情况和趋势，了解数据和分布，建立农民工情况定期上报制度，定期更新数据库，为供需对接、培训转移、维护权益、跟踪服务。

2. 强化专业技能培训 and 职业教育

增加农民工职业教育和技能培训渠道。根据实际情况，对在岗的一部分有文化基础的新生代劳动力“因材施教”；在农村基础教育中增设一部分城市经济发展必须的劳动技能培训课程，并与技术等级证书评定结合起来培训；按照“量大、实用、质高”要求，开展不同层面的培训。首先是在提高失业者求职技能的培训方面，时间不超过一周，培训内容主要是如何掌握求职面试撰写个人简历或求职信等方面的技能；其次是在帮助失业者增强就业能力的培训方面，培训时间为3-6个月，培训内容要注重实用性或基础性技能；在培训期间，可以按照不同标准，通过提供免费技术培训和发放部门生活补助相结合的方式，帮助部分新生代农民工渡过暂时经济难关。

3. 对农民工进行职业生涯规划

新生代农民工来说，做好职业规划是非常重要的。首先，对自身的条件、兴趣能力及外部环境等方面因素进行分析和思考，选择一个适合自己的行业。然后，明确自己的职业发展方向、树立明确的职业发张目标，并为此目标吃苦耐劳、努力奋斗、坚持不懈。此外，新生代农民工应该多阅读求职指导和职业培训相关的书籍，从中获取参考意见和经验，避免犯不必要的错误；增加求职的渠道，如互联网求职信息、劳务市场及亲戚朋友等，不放过任何适合的求职机会；选择合适自己的岗位，学习相关的知识技能，为应聘相关职位做准备。

参考文献:

- [1] 潘允康. 中国民生问题中的结构性矛盾研究[M]. 北京大学出版社. 2015. 4.
- [2] 牛雄鹰. 全球化背景下我国失业人员再就业问题研究[M]. 中国经济出版社. 2010.
- [3] 常兴华、王阳. 就业结构性矛盾不容忽视——基于行业、企业的结构性就业分析[J]. 宏观经济管理. 2017. 6.
- [4] 刘锡秋. 解决结构性就业矛盾的路径初探[J]. 中国劳动保障报. 2018. 4.
- [5] 李建廷. 如何破解结构性就业矛盾[J]. 中国就业. 2016. 10.
- [6] 张宏如. 解决去产能进程中的结构性就业矛盾[J]. 新华日报. 2016. 11.
- [7] 徐晓兰. 结构性就业问题如何破解[J]. 人民日报. 2016. 5.
- [8] 白向群. 内蒙古产业升级过程中就业结构性矛盾调查研究[J]. 中国劳动保障报. 2015. 4.
- [9] 海霞. 内蒙古高校毕业生就业现状分析及对策研究[J]. 内蒙古农业大学学报. 2017. 10.
- [10] 孟凡杰、赵益平. 新常态下内蒙古农业就业再造的路径选择[J]. 农业经济. 2017. 11.
- [11] 陈宝华、梅长华、王云翠. 内蒙古小微工业样本企业劳动用工情况研究[J]. 内蒙古统计. 2016(01):10-12.
- [12] 赵杰. 内蒙古中小微企业吸纳就业能力减弱[N]. 中国经济时报, 2014-08-12(007).
- [13] 童小琴. 长效解决中小企业招工难的对策研究[J]. 南京航空航天大学学报(社会科学版). 2011. 13(03):41-45.
- [14] 刘荣荣. 优化供给破解结构性就业矛盾[N]. 河北日报. 2018. 1.
- [15] 彭建华. 职教基地与工业园区联动机制研究[J]. 现代经济信息. 2018. 2.
- [16] 张雪玉. 民族地区职业院校政行企校村合作共赢教育扶贫研究与实践[J]. 中国多媒体与网络教学学报. 2018. 7.
- [17] 黄文胜. 促进“教育+产业+就业”联动融合发展的重庆职业教育统筹发展对策研究[J]. 河北职业教育. 2017. 12.
- [18] 孙君. 霸州市去产能企业职工再就业对策研究[D]. 河北大学. 2018. 5.
- [19] 冯南南、段小红. 双塔工业园区对双塔村劳动力就业影响的分析[J]. 南方农机. 2017. 5.
- [20] 李放、王洋洋. 农民工的就业稳定性及其影响因素研究——基于南京市的调查[J]. 农业现代化研究. 2015. 9.
- [21] 樊茜、金晓彤. 教育培训对新生代农民工就业质量的影响研究——基于全国 11 个省 4030 个样本的实证分析[J]. 经济纵横. 2018. 3.
- [22] 池振合、杨宜勇. 供给侧结构性改革对农民工就业的影响研究[J]. 经济研究参考. 2018. 2.
- [23] 汪嵘明. 当前昆明市新生代农民工就业存在的问题与对策研究[J]. 中国集体经济. 2018. 7.