

# 教育、培训和就业素养对长三角新生代 农民工职业发展水平的影响研究

陆昱江，崔玉平

**[摘要]**根据新生代农民工的就业特征，从就业质量、社会保险和职业技能三个维度测评其职业发展水平。测评结果显示，长三角新生代农民工的职业发展水平略高于全国平均值，其中就业质量与全国平均值的差距最大，社会保险也不及全国平均水平，但职业技能优于全国同类劳动者。以长三角新生代农民工职业发展水平为被解释变量的多元线性回归分析结果显示：教育、职业培训和就业素养能够提高职业发展水平，个人自然条件不同的新生代农民工职业发展水平存在显著差异。创新继续教育模式、改进职业培训方法、提高就业素养和倡导多元化就业成为促进长三角新生代农民工职业发展的行动路径。

**[关键词]**新生代农民工；职业发展；教育；职业培训；就业素养

## 一、问题的提出

职业发展是劳动者追求优质物质与精神生活，推动实现既定职业规划目标并制定实施新职业规划方案的动态过程。全面建成小康社会后，实现共同富裕成为我国新时代战略发展目标。推进共同富裕并不是简单通过再分配政策机械式调整社会财富分配，而是要引导和鼓励中低收入人群提高职业发展和水平，依靠职业发展、通过职业发展逐步缩小社会贫富差距，实现效率和公平的最优平衡。农民工是我国最大的低收入群体，截至2022年末，我国共有2.96亿农民工，其中“80后”新生代农民工占比近半。与第一代农民

**[收稿日期]** 2022-09-05

**[基金项目]** 教育部人文社会科学青年基金项目“城乡融合中教育促进流动人口高质量就业的机制与路径研究”的阶段性研究成果(22YJC880088)。

**[作者简介]** 陆昱江，苏州大学教育学院，电子邮箱地址：898255416@qq.com；崔玉平(通讯作者)，苏州大学教育学院/中国特色城镇化研究中心，电子邮箱地址：cuiyuping@suda.edu.cn。

工相比,新生代农民工的职业发展需求更加强烈,他们长期生存在城乡夹缝之中,既缺乏城市发展根基,又与乡村的联系发生割裂。在城市化进程中,他们一方面难以融入城市,另一方面又不愿像父辈一样返乡生活,因此被称为“无根的一代人”。提高新生代农民工职业发展水平有助于改善他们的社会境遇,缩小他们与城镇居民在工资收入、劳动条件和社会福利等方面的差距,是防范社会阶层固化和实现共同富裕战略目标的必由之路。在此形势下,关注新生代农民工职业发展问题,探索影响他们职业发展的关键因素并提出政策建议,具有重要的学术价值和现实意义。

## 二、文献述评与研究假设

### (一)新生代农民工职业发展水平测评

目前学界尚未形成统一的职业发展测评方案,国内外学者基于不同研究侧重,设计了多套职业发展测评指标。例如,李春玲(2005)利用全国抽样调查数据,构建包括教育、收入、权力、企业性质以及是否从事受歧视行业等5个维度的社会经济地位指数,测算结果显示,大部分农民工聚集行业的社会经济地位都很低。Leschke(2014)提出工作质量指数(job quality index),测量维度包括劳动时间自主权、劳动保障、作业控制、工作强度、技能提升和获得工作生活保障。刘莹莹(2018)从微观层面评价新生代农民工就业状态时,参考工作质量指数的构成维度,构建包括劳动收入、工作强度、劳动保障和就业稳定性等4个维度的就业质量指数。另一方面,Schein(1978)完善了职业生涯管理理论,把职业周期分为前期探索、岗位进入、职级提升、稳定就业、危机应对和职业退出等9个阶段,并根据发展方向将职业发展分为垂直发展、水平发展和向心发展。该理论揭示了职业发展的两个关键点:一是职业发展的基础和定位,二是职业发展的前景预期。国内学者研究指出,就业质量是新生代农民工社会地位认同的基础(刘丹和雷洪,2020),排除运气和事故等不可测因素后,职业潜力和抗风险能力成为影响职业发展前景的关键(邓涛,2010;王慧博,2012)。笔者借鉴邓睿(2020)的研究成果,采用就业质量指数描述新生代农民工职业发展基础,同时增加职业技能和社会保险两个维度(邓涛,2010;王慧博,2012),分别衡量他们的职业潜力和抗风险能力,以此评估他们的职业发展前景。

一些国内学者采用月/年收入、周工作时长、是否参加养老保险和医疗保险、是否签订劳动合同4个指标评价农民工就业质量,分别对应劳动收入、工作强度、劳动保障和就业稳定性4个测量维度(赵明霏和冯婧,2020;周闯

和沈笑笑, 2021)。笔者调研发现, 长三角地区存在许多以亲友关系为纽带组建的小型工作团队, 其成员在没有签订正式劳动合同的情况下仍能长期稳定工作, 因此以失业状况衡量新生代农民工的就业稳定性更贴合实际。同时, 有大量灵活就业的新生代农民工自费参加养老保险和医疗保险, 他们的参保行为和就业活动并没有直接关联, 而工会能够为新生代农民工提供职业培训、合同指导、劳动保障、司法援助和生活救济等一系列帮助, 加入工会意味着获得基本劳动保障, 以此评价他们的劳动保障水平更合理。此外, 考虑到“五险一金”能够提高劳动者的抗风险能力, 应该根据新生代农民工获得“五险一金”的情况评价他们的抗风险能力。职业潜力方面, 新韦伯主义学者 Parkin(1973)提出, 职业资格证书制度和财富分配制度是决定一国社会分层的两大基石, 其中职业资格证书能够在很大程度上决定个人职业走向。在无法改变个人家庭出身的情况下, 提高职业技术和考取职称证书是农民工实现职业上升的主要途径, 但他们时常面临有技术无证书的困境, 主要原因是缺乏正规培训(李强, 2010)。因此, 可以根据是否接受正规职业培训<sup>①</sup>以及是否获得职业资格证书评估新生代农民工的职业潜力。

## (二) 新生代农民工职业发展的影响因素

劳动者职业发展的影响因素是人力资本领域的研究重点。Boskin(1974)构建职业选择的 Logit 模型, 论证劳动者在评估人力资本投资的成本和收益后, 会倾向于选择预期收益净现值最高的职业。Chevalier(2007)提出, 人力资本积累决定劳动者职业地位, 教育、工作经验和岗位级别正向影响收入水平, 同等情况下, 男性劳动者的平均薪酬要高于女性劳动者。关于社会资本的作用, Ouerdian(2019)采用结构方程模型证明, 导师培养制能让员工获得更多的关键型人际关系网络(instrumental network), 从而帮助他们实现职务晋升, 不过实证结果也显示, 表述型人际关系网络(expressive network)与职业成功的关系并不显著, 职业培训和技能提升也不起中介作用。总体来看, 国外学者普遍认可人力资本对职业发展的决定作用, 并倾向于将社会资本视为一种与职业发展相关的中间变量。

国内学者研究认为, 教育、培训和工作经验等传统人力资本要素能够提高新生代农民工职业发展水平(曾福生和周化明, 2013; 李俊, 2014; 田立博等, 2016; 范小梅和吴晓蓉, 2018)。同时, 就业素养也会影响他们的职业发展状态(苏小菱, 2022)。就业素养是指个体成功就业所必备的观念、品格与

---

<sup>①</sup> 当前我国的正规职业培训主要包括技工学校培训、地方就业中心培训和民办教育机构培训。

能力。从构成上看,就业素养包括就业发展意识、就业品格和就业能力等三个方面。对缺乏城市根基且学历水平偏低的新生代农民工来说,就业发展意识是他们对就业发展的主观认知。关键的就业品格包括自我控制和接受教育培训的意愿,以及承受工作生活负担的能力,其中自我控制能力是新生代农民工市民化意愿的重要组成部分(梁伟军等,2016),有助于他们更好适应城市生活(刘俊威,2012),抗压能力可以减轻就业与生活环境变化对新生代农民工造成的不利影响,降低他们的心理风险(谢建社,2010)。由于新生代农民工就业流动性较大,可以用就业转移能力反映他们的就业能力。据此构建农民工就业素养测评4个维度:就业发展意识、自控与受训意愿、抗压能力、就业转移能力。此外,社会资本也可以提高新生代农民工就业质量(孙世会,2021),而个人自然条件(如年龄和性别)不同的新生代农民工职业发展水平亦存在差异(曾福生和周化明,2013)。归纳而言,传统人力资本要素、就业素养、社会资本以及个人自然条件等构成了新生代农民工职业发展的支柱,并随着他们职业周期的变化而演进、融合。根据以上分析,提出研究假设:

假设1:教育和培训可以提高新生代农民工职业发展水平;

假设2:就业素养能够正向影响新生代农民工职业发展水平;

假设3:个人自然条件不同的新生代农民工的职业发展水平存在显著差异。

### 三、问卷设计与量表检验

#### (一)就业素养问卷的编制与试测

为了达成研究目标,即检验上述研究假设,编制了“新生代进城务工人员就业素养问卷”。基于文献综述、专家建议和农民工访谈结果,设计33个题项,使之隐含就业素养的4个维度,采用李克特七分量表形式,根据与题述内容的符合程度设置7等选项,分别赋值1到7分,分值越高代表符合程度越高。通过线上与线下结合的方式,向新生代农民工群体随机发放200份调查问卷,回收有效问卷183份。根据题项总分值排序,取前后27%的样本分设高分组和低分组,通过独立样本T检验删除差异不显著的题项;测算各题项与总分的相关系数和校正相关系数,删除不显著和相关系数以及校正相关系数小于0.4的题项;共删去2题(“我能改掉不良生活习惯”和“我知道如何寻求心理辅导”)。修改了部分题项的问法,然后再次进行小范围试测,结果显示总量表的Cronbach $\alpha$ 值为0.969,整体信度较高;球形检验结果显示,模型KMO值为0.943,p值小于0.1%。探索性因子分析结果显示特征值大

于1的4个共同因子总方差解释度达到71.237%，满足统计学要求。最后共有31个题项保留下来，形成大范围正式施测的问卷。

## (二)就业素养问卷正式施测与检验

### 1. 样本描述性分析

2021年8月，课题组在昆山、上海、杭州、合肥四地开展调研，采取简单抽样方法，向制造业工人、建筑工人、出租车司机、修理工人和餐厅服务员等“80后”新生代农民工较为集中的人群发放1200份调查问卷，回收1105份问卷。剔除172份无效问卷<sup>①</sup>，剩余933份有效问卷，调查有效率约为77.750%。如表3所示，调查样本的男女占比分别为57.020%和42.980%。一市三省(上海、江苏、浙江、安徽)新生代农民工占比分别为9.218%、32.690%、31.083%和27.010%。年龄方面，受访农民工平均年龄29.090岁，31岁及以下的新生代农民工占比67.524%。收入方面，2020年被调查新生代农民工的平均收入为7.654万元。学历方面，78.671%的新生代农民工学历水平不超过初中，只有1.393%的新生代农民工拥有本科及以上学历，整体学历水平偏低。

### 2. 探索性因子分析

对取奇数排序的467份样本进行探索性因子分析，结果显示模型KMO值为0.907，p值小于0.1%，全部题项的MSA值均在0.792以上。经三次探索性因子分析，删除因子载荷小于0.4或同属两个公因子的5个题项，最终保留26题，用于度量农民工就业素养的4个维度。以特征值大于1为标准，满足条件的4个公因子的方差提取量分别为28.348%、14.030%、11.268%和9.067%，总方差解释量为62.712%，满足统计学要求；旋转前的最大公因子方差提取量不超过40%，表明共同方法偏差不严重。4个公因子包含的问题分别衡量受访者就业发展认知、寻找新工作的能力、克服困难接受教育培训的意愿以及承受工作生活负担的能力，与前文定义的就业素养的4个方面基本相符，说明探索性因子分析结果与模型假设比较吻合，故将4个公因子分别命名为就业发展意识、就业转移能力、自控与受训意愿和抗压能力。

### 3. 验证性因子分析

对取偶数排序的466份样本进行验证性因子分析。检验结果如下：

#### (1)结构效度

模型的卡方与自由度比值为1.061，优于不高于2的统计学良好标准。

---

<sup>①</sup> 为提高调研数据的准确性，剔除收入明显偏高、20世纪80年代以前出生、年龄与婚姻状况不匹配、年龄和学历不匹配以及连续选择同一选项的问卷。

卡方检验  $p$  值为 0.227, 接受虚拟假设, 可以认为模型样本的共变异数矩阵和假设模型的期望共变异数矩阵之间不存在显著差异。模型 RMSEA 值为 0.011, 优于 0.08 的统计学标准。GFI、AGFI、NFI、RFI 和 IFI 等 5 个指标数值均大于 0.9, 表明结构效度良好。

### (2) 聚敛效度与区分效度

如表 1 所示, 26 道题目在其所属维度中的因子载荷均在 0.540 到 0.934 之间,  $p$  值全部满足 0.1% 的显著性要求。4 个公因子的平均方差提取值(AVE)均高于 0.5, 组合信度值(CR)接近或超过 0.9, 聚敛效度和组合信度都满足要求。同时, 各公因子之间都存在显著正相关关系, 相关系数不超过 0.5 且低于 AVE 平方根, 表明区分效度达到统计学标准。

表 1 聚敛效度和组合信度

一级指标	二级指标(问卷题目)	因子载荷	AVE	CR
就业发展意识	我认为有能力更换和适应新工作很重要	0.885***	0.538	0.889
	我知道哪种继续教育方式最适合自己	0.753***		
	我认为做好职业生涯规划很重要	0.744***		
	我认为职业资格证书很重要	0.734***		
	我认为政府劳动监管部门工作效率很高	0.730***		
	我认为职业技能培训很重要	0.695***		
	我了解社会保险知识, 知道如何参保缴费	0.557***		
就业转移能力	我能通过亲友获取需要的招聘信息	0.921***	0.525	0.882
	如果现有工作不合适, 我能很快找到新工作	0.830***		
	我的适应能力和社交能力很强, 在哪儿都能很好发展	0.718***		
	我的职业技术水平很高, 学得也很快	0.752***		
	我学习的能力比一般人强	0.671***		
	我有足够积蓄, 可以撑到找到更好工作	0.559***		
	我找工作的能力比一般人强	0.540***		
自控与受训意愿	我能抽出空闲时间接受继续教育	0.934***	0.547	0.876
	我知道怎么维护自己合法权益, 敢于维权	0.775***		
	我明白自己需要哪种职业技能培训	0.758***		
	我能攒钱支付参加职业技能培训的费用	0.693***		
	我能抽出空闲时间接受职业技能培训	0.631***		
	我能攒钱支付继续教育的费用	0.595***		

续表

一级指标	二级指标(问卷题目)	因子载荷	AVE	CR
抗压能力	我认为我能很好应对房贷压力	0.931***	0.614	0.904
	我认为我能很好应对赡养长辈的压力	0.831***		
	我认为我能很好应对车贷压力	0.798***		
	我认为我能很好应对抚养孩子的压力	0.757***		
	我认为我能很好应对日常工作的压力	0.750***		
	我认为外界的诱惑不大,我还能攒得下钱	0.595***		

注: \*、\*\*和\*\*\*分别表示p值小于5%、1%和0.1%。

#### 四、职业发展测评与影响因素检验

##### (一)长三角新生代农民工职业发展水平的相对评价

构建职业发展比较指数,采用相对评价方法将长三角新生代农民工职业发展水平与全国平均水平相比较。首先,根据调研数据计算职业发展测评的二级指标数值,再将指标数值与全国平均值相除,所得结果即为该二级指标的比较指数;其次,计算各一级指标所辖二级指标比较指数的算数平均数,所得结果就是该一级指标的比较指数;最后,计算就业质量、社会保险和职业技能等三个一级指标比较指数的算数平均数,将之作为职业发展比较指数。考虑到周工作时长和失业率为负效指标,为与其他指标搭配,取这两个指标与全国平均值之商的倒数作为其比较指数。计算结果见表2。

从整体上看,长三角新生代农民工职业发展比较指数为1.058,略高于全国平均水平,但各测评维度的情况差异很大。如表2所示,长三角新生代农民工就业质量的比较指数仅为0.575,短板主要是就业稳定性差和劳动保障水平低,而他们的工资收入略高于全国城镇就业人员的平均薪酬,其中一个重要原因是网络电商和物流运输等新兴行业为外来务工人员提供了大量就业岗位,在缓解就业压力的同时也提高了他们的劳动待遇,但他们需要承受更高的劳动强度。抗风险能力方面,长三角新生代农民工社会保险的比较指数为0.619,养老保险和医疗保险的参保率均大幅低于全国平均水平,成为影响他们职业发展的隐患。导致该结果的原因是多方面的,主观因素包括认知不足和缺乏消费规划,客观上也与推迟退休年龄和异地就医报销不便利有关。职业潜力方面,长三角新生代农民工职业技能的比较指数为1.980,参加

表2 2020年长三角新生代农民工职业发展比较指数

一级指标	长三角新生代农民工				全国			职业发展比较指数	
	样本量	最小值	最大值	平均值	标准差	平均值	二级指标	一级指标	
就业质量	933	3	17	7.654	2.515	7.233	年收入(万元)	1.058	
	933	32	80	53.844	9.604	47.000	周工作时长(小时)	0.873	
	933	0	1	3.215%	0.177	23.472%	参加工会组织(%)	0.136	
	933	0	1	22.294%	0.416	5.200%	年末失业情况(%)	0.233	
社会保险	933	0	1	66.559%	0.472	86.209%	参加养老保险(%)	0.773	
	933	0	1	71.919%	0.450	96.425%	参加医疗保险(%)	0.746	
	933	0	1	28.939%	0.454	27.668%	参加失业保险(%)	1.046	
	933	0	1	29.904%	0.458	34.140%	参加工伤保险(%)	0.876	
	933	0	1	5.359%	0.225	30.063%	参加生育保险(%)	0.178	
	933	0	1	1.929%	0.138	19.553%	有住房公积金(%)	0.099	
职业技能	933	0	1	2.036%	0.141	0.620%	参加技工学校培训(%)	3.286	
	933	0	1	4.073%	0.198	3.952%	参加地方就业中心培训(%)	1.031	
	933	0	1	5.573%	0.230	2.312%	参加民办教育机构培训(%)	2.411	
	933	0	1	2.036%	0.141	1.679%	获得职业资格证书或技能认证(%)	1.213	
职业发展	933								1.058

注：1. 长三角新生代农民工统计数据由笔者实地调研获得，除年收入和周工作时长外，其他二级指标的否定结果赋值0，肯定结果赋值1，例如，未参加工会组织赋值0，参加工会组织赋值1；年末失业赋值0，在岗赋值1；在全国就业人员平均年收入是指全国城镇就业人员的平均年薪；3. 参加社会保险的标准是2020年至少有一个月缴纳了保险费；4. 获得职业资格证书或技能认证要求受访者在2020年通过资格考试或技术认证，但实际拿到证书的时间不受限制；5. 全国平均值由笔者根据《中国统计年鉴2021》《中国劳动统计年鉴2021》《第七次全国人口普查公报》《2020年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》和《全国住房公积金2020年年度报告》相关数据统计、计算得到。



正规职业培训和获得资格证书的人数比例均高于全国平均水平。主要原因是长三角地区各级政府高度重视农民工教育培训工作,广泛运用互联网技术创新农民工培训模式,以较低成本实现了推广职业培训的目的。值得注意的是,技工学校和地方就业中心的主要培训对象就是农民工等劳动群体,同时由于数据限制,笔者没有区分不同类别和等级的职业资格证书,因此只能认为长三角地区新生代农民工的职业潜力优于全国同类劳动者的平均水平,并不能断定他们的职业潜力已经超过其他社会阶层的劳动者。

## (二)长三角新生代农民工职业发展影响因素

### 1. 模型构建与变量描述

现有研究认为教育、培训、就业素养、社会资本和个人自然条件能够影响新生代农民工职业发展水平。故本文以就业质量、社会保险、职业技能和职业发展为被解释变量,以学历、企业培训、就业发展意识、就业转移能力、自控与受训意愿、抗压能力和社会资本为解释变量,以性别、年龄、婚姻状况、从事行业和就业地为控制变量,建立多元线性回归模型。解释变量的定义和描述性统计见表3。

表3 解释变量的定义及描述性统计

变量名称	变量定义	占比/均值	标准差
学历	小学及以下	26.474%	
	初中	52.197%	
	高中	14.469%	
	大专	5.466%	
	本科及以上学历	1.393%	
企业培训	过去三年(2017—2019年)参加企业培训次数	1.811	1.209
就业发展意识	对就业发展的主观认知和追求意愿	3.694	0.983
就业转移能力	为摆脱就业困境而寻求更好就业机会的能力	4.013	1.087
抗压能力	承受和对抗压力以及其他负面情绪的能力	3.321	1.091
自控与受训意愿	克服困难,主动接受教育和培训的意愿	3.418	1.140
社会资本	所在城市能帮忙介绍工作的朋友数量	2.859	0.739
性别	男	57.020%	
	女	42.980%	
年龄	2021年受访者的实际年龄	29.090	6.020
婚姻状况	无配偶	50.589%	
	已婚有配偶	49.411%	

续表

变量名称	变量定义	占比/均值	标准差
从事行业	制造业	38.901%	
	建筑业	8.253%	
	批发零售业	11.897%	
	交通运输与仓储业	12.862%	
	居民服务修理业	8.467%	
	住宿餐饮业	10.182%	
	其他行业	9.432%	
工作地	上海	9.218%	
	江苏	32.690%	
	浙江	31.083%	
	安徽	27.010%	

注：根据研究需要，对部分解释变量进行简化处理，具体包括：1. 将“小学学历”和“未读过书”合并为“小学及以下”，将“本科学历”和“研究生学历”合并为“本科及以上”；2. 企业培训指标中，将“5次”和“5次以上”合并为“5次”；3. 社会关系网络(社会资本)包括表述型人际关系网络和关键型人际关系网络，其中关键型人际关系网络更重要，笔者咨询专家后，用“所在城市能帮忙介绍工作的朋友数量”来测量新生代农民工的关键型人际关系网络，并将该指标中的“5人”和“5人以上”合并为“5人”；4. 婚姻指标中，将“未婚”“离异”和“丧偶”合并为“无配偶”；5. “从事行业”是指被调查者的主要收入来源行业，若2020年被调查者从事过多个行业，则“从事行业”是其获得最多收入的行业；6. “工作地”是指2020年被调查者工作驻留时间最长的地点。

## 2. 变量处理与回归分析

如表2所示，不同的职业发展测评指标存在量纲差异，回归分析前需要进行标准化处理，处理方法参见式1：

$$CD_{ij}^{0-1st} = \frac{x_{ij} - Min_{ij}}{Max_{ij} - Min_{ij}} \quad (1)$$

在式1中， $t$ 代表新生代农民工个体， $i$ 代表职业发展的一级测评指标， $j$ 代表该一级指标下辖的二级指标， $x_{ij}$ 是新生代农民工 $t$ 在测评指标 $x_{ij}$ 上的得分值， $Max_{ij}$ 和 $Min_{ij}$ 是指标 $x_{ij}$ 的最大值和最小值， $CD_{ij}^{0-1st}$ 是 $x_{ij}$ 的0-1标准化结果。考虑到周工作时长和失业情况都是负效指标，用“1-一周工作长时的0-1标准化数值”替代原标准化结果；用在岗情况替代失业指标，经0/1赋值后再进行标准化处理，赋值方法见表2注释。将各二级指标的标准化数值相加，得到对应的一级指标：

$$CD_{ti} = \sum_{j=1}^{m_i} CD_{tij}^{0-1st} \quad (2)$$

在式 2 中,  $m_i$  为一级指标  $i$  包含的二级指标数量。采用等权重加和的方法, 用三个一级指标数值除以其包含的二级指标数量, 将得到的三个数值相加即为个体  $t$  的职业发展总指标:

$$CD_t = \sum_{i=1}^k CD_{ti} / m_i (k=3) \quad (3)$$

根据研究需要, 将自变量中的类别变量转换为虚拟变量。异方差检验提示模型存在异方差问题, 故对各模型进行 Huber-White 调整。回归结果见表 4。

回归结果分析如下:

第一, 人力资本积累能够提高新生代农民工职业发展水平, 假设 1 成立。拥有本科及以上学历的新生代农民工在就业质量、社会保险和职业技能三个维度都显著优于小学及以下学历的新生代农民工, 但是这种优势并没有出现在大专及以下学历的新生代农民工身上, 他们的社会保险水平甚至更低, 原因可能是学历较低时, 工作经验的边际贡献率要高于学历的边际贡献率。从整体上看, 只有当学历在本科及以上时, 学历的优势才能完全发挥出来, 但调研数据显示, 只有 1.393% 的受访农民工达到这个标准, 对大部分新生代农民工而言, 学历仍是阻碍他们职业发展的重要因素。此外, 参加企业培训也能显著提高就业质量和职业发展水平。但企业培训对社会保险的正向影响和对职业技能的负向影响都不显著, 说明企业培训不一定能够提高劳动者的社会保险水平, 还可能对他们参加正规职业培训和考取职业资格证书产生“挤出”效应。

第二, 就业素养正向影响新生代农民工职业发展水平, 假设 2 得到验证。首先, 就业发展意识对就业质量、社会保险和职业技能都有显著提升作用, 是决定个人职业发展水平的重要因素。其次, 就业转移能力对就业质量的提升效果最大, 说明找工作能力强的新生代农民工更容易获得优质劳动岗位, 也反映出许多新生代农民工难以在现有岗位上获得晋升, 只能通过转换工作提高就业质量。再次, 抗压能力与就业质量和社会保险显著正相关, 但是对职业技能的提升效果不显著, 说明吃苦耐劳仍是新生代农民工谋求职业发展的重要手段, 社会保险虽然能够帮助新生代农民工抵御外部风险, 但也给他们增加了经济压力。最后, 自控与受训意愿对职业发展的三个测评维度都有显著正向影响, 将其与抗压能力合并分析可以发现, 参加正规职业培训和考取职业资格证书并不会对新生代农民工造成太大压力, 自控与受训意愿偏弱才是他们急于提高职业技能的主要原因。此外, 社会资本显著正向影响新生代农民工就业质量, 但与职业技能负相关, 说明亲友的帮助虽然能够改善新生代农民工的就业境遇, 但也在一定程度上削弱了他们参培考证的意愿。

表4 回归分析结果(OLS)

自变量	因变量			
	就业质量	社会保险	职业技能	职业发展
学历(以小学及以下为参照)				
初中	0.222(3.007)**	-0.379(-6.635)***	0.085(1.289)	-0.177(-3.412)**
高中	0.056(0.559)	-0.303(-4.028)***	-0.058(-0.633)	-0.228(-3.314)**
大专	0.256(1.796)	-0.308(-2.242)*	0.297(1.537)	-0.044(-0.363)
本科及以上	1.498(6.883)***	0.698(4.842)***	0.488(1.121)	1.282(6.286)***
企业培训	0.111(3.833)***	0.037(1.477)	-0.014(-0.466)	0.068(3.153)**
就业发展意识	0.153(4.962)***	0.225(9.370)***	0.188(4.757)***	0.291(13.147)***
就业转移能力	0.215(7.360)***	0.173(7.392)***	0.092(2.844)**	0.247(10.742)***
抗压能力	0.096(3.264)**	0.373(15.873)***	0.007(0.246)	0.327(15.140)***
自控与受训意愿	0.203(6.696)***	0.335(15.169)***	0.185(5.222)***	0.395(18.707)***
社会资本	0.100(3.360)**	0.008(0.354)	-0.075(-2.092)*	0.023(1.049)
年龄	-0.082(-2.440)*	0.164(5.876)***	-0.012(-0.344)	0.089(3.439)**
女性(以男性为参照)	-0.006(-0.194)	0.079(3.329)**	0.028(0.884)	0.067(3.016)**
已婚(以无配偶为参照)	0.062(1.873)	0.143(5.278)***	0.021(0.560)	0.141(5.680)***

续表

因变量	就业质量	社会保险	职业技能	职业发展
行业(以制造业为参照)				
建筑业	-0.002(-0.052)	0.007(0.321)	-0.043(-1.350)	-0.008(-0.362)
批发零售业	0.017(0.513)	0.030(1.196)	-0.014(-0.415)	0.026(1.095)
交通运输与仓储业	0.079(2.518)*	0.008(0.334)	0.006(0.162)	0.04(1.723)
居民服务修理业	-0.021(-0.725)	0.046(1.918)	-0.025(-0.772)	0.019(0.817)
住宿餐饮业	0.051(1.714)	0.002(0.075)	-0.047(-1.470)	0.008(0.296)
其他行业	-0.061(-2.022)*	0.015(0.648)	-0.007(-0.224)	-0.015(-0.777)
就业地(以上海为参照)				
江苏	0.056(1.077)	-0.043(-1.018)	0.069(1.628)	0.010(0.257)
浙江	0.016(0.299)	-0.024(-0.554)	0.065(1.548)	0.008(0.194)
安徽	-0.013(-0.250)	-0.007(-0.178)	0.112(2.614)**	0.024(0.600)
R <sup>2</sup>	0.231	0.493	0.110	0.563
样本量	933	933	933	933

注：括号内为稳健性检验的t值，\*、\*\*和\*\*\*的含义参见表1注释。

第三,性别、年龄和婚姻状况不同的新生代农民工职业发展水平存在显著差异,假设3成立。如表4所示,女性的社会保险水平显著高于男性。原因可能有两点:一是相对弱勢的劳动地位促使女性更加重视社会保险,也更愿意参加社会保险;二是女性学历水平优于男性(独立样本T检验显示,调查样本中的男性与女性的平均受教育年限分别为8.867年和9.334年, $p=0.005$ ),更容易实现标准化就业。另一方面,年龄的增长使新生代农民工就业质量出现小幅下降,但丰富的生活阅历和工作经验让他们更重视社会保险,参保率也随之上升。从回归结果来看,已婚有配偶的新生代农民工职业发展水平更高,社会保险水平也要优于无配偶的新生代农民工。该现象反映了婚姻与家庭对个人工作和生活理念的改变,而不少企业基于岗位稳定性、员工责任心与服从性考虑,也更愿意招收已婚有配偶的员工。

## 五、政策建议

### (一)创新继续教育模式,提升农民工学历水平

笔者调研发现,长三角地区的许多大型制造业企业对技术岗(如模具设计岗和数控机床操作岗)的最低学历要求是大专,学历是否达标就成为决定新生代农民工职业发展起点的重要因素。表4回归结果显示,学历提升对职业发展的影响是一条“U型”曲线,极值点出现在大专和本科之间。遗憾的是,新生代农民工的学历中位数位于“U型”曲线左侧,对学历在初中及以下的新生代农民工来说,提升一级学历仍然无法达到技术岗的最低学历要求,还可能影响他们正常的工作和生活节奏,综合效益可能是负值。具体分析见前文,此处不再赘述。破解这个困局的关键在于降低新生代农民工接受继续教育的机会成本,不让他们因接受继续教育而损失工作经验积累。鉴于此,教育管理部门要根据农民工劳动强度大、在岗时间长和工作不规律等特点,研究适合他们的继续教育模式和实施办法,并为经济困难的农民工发放教育补贴,降低他们的学习成本。中高等职业院校要开办更多实用性强、学习见效快的专业,推动教育与实践的深度融合,吸引更多新生代农民工入学。还应借鉴开放大学的办学模式,采取更加灵活的弹性学制,建立长期有效的学分认可与互换制度,减少继续教育对他们工作生活的影响。最关键的是,新生代农民工也要充分认识到学历对职业发展的重要影响,通过终身学习弥补自身知识短板。

### (二)改进职业培训方法,响应农民工培训诉求

职业培训是形成人力资本积累的重要途径,关键在于提高培训效率和增

加培训价值，尤其要减少无效或低效培训。现实中，新生代农民工在选择职业培训时，经常会陷入两难的境地：企业提供的技术培训有助于提高就业质量，但也会导致培训倦怠，可能削弱他们参加正规职业培训和考取职业资格证书的积极性。同时，企业培训的社会认可度不高，也很少提供参培证明，对找新工作的帮助十分有限。正规职业培训同样存在不足，许多地方就业中心提供的免费培训内容浅显且缺乏针对性，对参培人员的帮助还不如企业组织的非正规培训，因此也就出现了为获取政府补贴而参加培训的情况。对此，要统筹协调正规培训和非正规培训。一是提高企业培训的社会认可度，可以通过政企合作的方式，由政府向优质企业提供培训补贴或税费减免，企业根据协议扩大培训规模，吸纳更多的社会人员参加培训，并根据参培表现择优录用部分企业外人员，结训后再由政府出具证明材料，使这些企业培训具有接近正规职业培训的社会认可度。二是优化正规职业培训的授课内容，提高培训的针对性。要根据目标群体的实际需要及时调整授课重点，删除过时的培训项目。长期以来，除民办培训机构外，技工学校和地方就业中心的培训教师多为专职人员，他们对劳务市场以及岗位需求的了解程度不如企业培训人员，也缺乏精进的动力。

为解决该问题，首先，应该加强在编教师与企业的交流互动，定期开展教师赴企业实践活动；并且可以聘请企业培训人员参与正规职业培训，实现优势互补。其次，要转变传统正规职业培训的授课模式，减少对劳动者日常工作的影响。要利用后信息时代公共传媒平台强大的宣传功效，把定时定点的线下培训课堂“搬到”线上，通过全媒体技术向目标群体推送培训课程，使他们能够更便捷高效地获取优质课程资源。最后，还应该在全社会范围内营造崇尚劳动的积极氛围，以培养大国工匠的理念推进农民工职业培训，鼓励新生代农民工考取职业资格证书，并在考核机制方面给予他们便利。

### （三）强化工会服务职能，提高农民工就业素养

前文已经证明，就业素养与新生代农民工职业发展呈显著正相关关系，但长期以来，鲜有专业机构愿意为他们提供此类培训服务。究其原因，一是农民工不愿为短期见效慢的培训花钱，导致此类培训难以商业化；二是政府劳动保障部门更重视农民工劳动技能培训工作。因此，培养农民工就业素养的任务应由其他非营利性组织承担，从组织结构和领域来看，城市工会是执行此项工作的最佳选择。由表2可知，长三角地区新生代农民工参加工会的人数比例偏低，需要加强工会服务职能，吸引更多农民工加入工会。一要扩大城市工会的业务范围，为农民工提供属地对接服务，让他们可以借助工会平台享受更多帮扶政策。二要加强工会与劳动监察部门以及仲裁机构

和司法机关的常态化联系,完善“工会+监察”“工会+仲裁”和“工会+诉讼”的复合型劳动纠纷解决机制,让农民工能够通过工会获得更好的维权服务。三要简化工会转会流程,方便工作流动性大的农民工转会。同时要做好三个方面的教育培训工作:第一,引导农民工树立正确的职业发展观,帮助他们做好个人职业生涯规划,提高他们的职业发展效率。第二,开展针对弱势劳动群体的认知归因教育,扭转部分懒惰懈怠人员的外控性格倾向,改变他们随遇而安的工作生活态度。第三,弘扬积极向上的职业进取精神,鼓励劳动者将个人奋斗作为实现职业生涯规划目标的根本途径,不过度依赖外部帮助。

#### (四)倡导多元化就业,鼓励从事新兴行业工作

在信息化时代,科学技术的进步构建出全新的生产方式,智能机器人大量取代一线生产工人,降低了传统制造业对低端劳动力的需求,而提高新生代农民工的学历、技术和个人能力又是一个长期过程,无法一蹴而就。因此需要为他们的职业发展提供更多元化的选择,并在就业与创业领域给予他们足够的政策支持(石丹渐,2017)。随着我国迈入中等偏上收入国家行列,人们拥有更充裕的经济条件去追求高品质生活,大量富余劳动力流向第三产业,新业态经济崛起成为必然。2019年以来,我国分三批公布了38个新职业,启动实施百万青年技能培训行动,覆盖科技、养老、电商和公共服务等热门领域,这些新职业代表了“双循环”新发展格局下我国产业转型升级的方向,其中网络平台就业创业和部分公益性岗位社会服务效用大、从业要求低,是新生代农民工就业转移的好选择、好去处。同时,随着农村基础设施建设的不断完善,网络电商与合作金融等成熟产业正加速向乡镇地区流动,必将开创出城乡一体化发展的新篇章。当前正值乡镇市场开拓的关键时期,农民工群体拥有返乡就业创业的先天优势,能够迅速填补乡镇就业市场空缺,相关部门应大力推广新型乡村创业的成功经验,帮助他们实现职业发展的“弯道超车”。

#### [参考文献]

- 李春玲,2005:《当代中国社会的声望分层——职业声望与社会经济地位指数测量》,《社会学研究》第2期。
- 刘莹莹、梁栩凌、张一名,2018:《新生代农民工人力资本对其就业质量的影响》,《调研世界》第12期。
- 施恩,1992:《职业的有效管理》,北京:生活·读书·新知三联书店。
- 刘丹、雷洪,2020:《就业质量、相对剥夺感与农民工的地位层级认同》,《学习与实践》第9期。



- 邓涛, 2010:《农民工就业前景探讨》,《农村经济》第10期。
- 王慧博, 2012:《新生代农民工市民化社会融入风险研究》,《社会科学辑刊》第5期。
- 邓睿, 2020:《社会资本动员中的关系资源如何影响农民工就业质量?》,《经济学动态》第1期。
- 赵明霏、冯婧, 2020:《农民工就业质量的微观影响因素分析》,《学术交流》第9期。
- 周闯、沈笑笑, 2021:《政府培训对农民工就业质量的影响研究》,《数理统计与管理》第4期。
- 李强, 2010:《为什么农民工“有技术无地位”——技术工人转向中间阶层社会结构的战略探索》,《江苏社会科学》第6期。
- 范小梅、吴晓蓉, 2018:《教育如何促进贫困者的职业发展?》,《教育与经济》第1期。
- 曾福生、周化明, 2013:《农民工职业发展影响因素的实证分析——基于25个省(区、市)1141个农民工的调查数据》,《中国农村观察》第1期。
- 李俊, 2014:《职业培训与新生代农民工的职业发展》,《中国青年研究》第12期。
- 田立博、赵宝柱、付晓娜, 2016:《从就业状况看新生代农民工职业发展》,《成人教育》第1期。
- 苏小菱, 2022:《基层就业核心素养的层次建构与培养》,《教育评论》第1期。
- 梁伟军、马雪娇、李虹韦, 2016:《基于市民化意愿的新生代农民工市民化素质提升研究——对湖北省294位新生代农民工的调查分析》,《中南民族大学学报(人文社会科学版)》第3期。
- 刘俊威, 2012:《我国新生代农民工就业能力内涵与特征研究》,《安徽农业科学》第8期。
- 谢建社, 2010:《新生代农民工的社会抗压能力亟待增强》,《福建论坛(人文社会科学版)》第8期。
- 孙世会, 2021:《农业转移人口就业质量及其提升对策》,《理论学刊》第4期。
- 石丹浙, 2017:《中西部民族地区农民工返乡创业质量及其影响因素——基于三峡区域调查数据的分析》,《教育经济评论》第6期。
- Leschke, J. and A. Watt, 2014, “Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index”, *Social Indicators Research*, 118(1): 1–31.
- Gavin, W. and F. Parkin, 1973, “Class, Inequality and Political Order: Social Stratification in Capitalist and Communist Societies”, *The British Journal of Sociology*, 24(3): 386–386.
- Boskin, M. J., 1974, “A Conditional Logit Model of Occupational Choice”, *Journal of Political Economy*, 82(2): 389–398.
- Chevalier, A., 2007, “Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69(6): 819–842.
- Ouerdian, E. and N. Mansour, 2019, “The Relationship of Social Capital with Objective Career Success: The Case of Tunisian Bankers”, *Journal of Management Development*,

38(2): 74—86.

## **The Influence of Education, Vocational Training and Employment Accomplishment on the Career Development Level of the New Generation of Migrant Workers in the Yangtze River Delta**

LU Yu-jiang, CUI Yu-ping

(Institute of Education, Soochow University)

**Abstract:** Basing on the employment characteristics of new generation of migrant workers, this article divides career development into three evaluation dimensions: employment quality, social insurance and vocational skills. The evaluation results show that the career development level of the new generation of migrant workers in the Yangtze River Delta is slightly higher than the national average while the largest gap appears in employment quality and their social insurance level is also lower than the national average, but their vocational skills are better than those of similar workers in this country. The results of multiple linear regression analysis which uses the professional development level of the new generation of migrant workers in the Yangtze River Delta as the explained variable show that education, vocational training and employment accomplishment can improve the level of career development while there are also significant differences in the career development level among the new generation of migrant workers with different personal natural conditions. Innovating continuing education models, improving vocational training methods, raising employment accomplishment and advocating diversified employment have become the very action paths to promote the career development of the new generation of migrant workers in the Yangtze River Delta.

**Key words:** new generation of migrant workers; career development; education; vocational training; employment accomplishment

(责任编辑: 杨娟 责任校对: 杨娟 刘泽云)