

中国新生代农民工就业能力评价体系的构建

刘叶云, 游 钊

(湖南师范大学 商学院, 湖南 长沙 410081)

摘 要: 基于新生代农民工的职业特征, 提出了新生代农民工职业能力评价的维度, 构建了对其职业能力评价的评估指标体系, 详细阐述了评价方法, 力图为新生代农民工自我提升职业能力和相关培训政策的制定提供参考。

关 键 词: 就业能力; 评价体系; 新生代农民工

中图分类号: D422.7

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2011)02-0035-05

Construction of employability assessment system of the new-generation rural workers

LIU Ye-yun, YOU Zhao

(College of Economics and Management, Hunan Normal University, Changsha 410081, China)

Abstract: Based on the analysis of the new-generation rural workers' occupational characteristics, this study builds an evaluation index system of professional capacity assessment and describes the evaluation method in detail. It aims to provide proposals for self-upgrading of the professional ability of new-generation rural workers and theoretical reference for the formulation of the relevant policies.

Key words: employability; assessment system; new-generation rural workers

2010年1月,国务院发布的中央一号文件首次使用了“新生代农民工”的提法。新生代农民工正成为我国产业工人的重要组成部分。新生代农民工相对于其父母亲而言,具有“较高学历水准,价值取向多元化,融入城市意愿强烈”等特点,其就业能力如何已成为政府关注的重要问题。对其进行就业能力评价,关键在于设计适于新生代农民工就业能力的评价体系。

一、就业能力及评价研究文献综述

就业能力是20世纪中后期开始在西方被广泛探讨和使用的概念。其关注点从20世纪50-60年代的劳动者态度、到70年代的劳动力市场干预,80年代的企业人力资源开发,发展到90年代以后的劳动力就业能力需求与供给决定因素的探讨。由于研究视角和重点的差异,迄今为止西方学术界还

没有形成一个关于就业能力的统一的框架。如Hillage和Pollard认为就业能力是指通过在劳动力市场内的充分流动和可持续的就业实现自我潜能的能力。对于个体来说,就业能力包括以下相互作用的组成部分:一是能力特性,包括基本、中级和高级三个层次。二是个人展示能力。三是运筹能力,主要指包括职业管理、工作寻找技能等一系列能力。四是环境因素,认为外部社会经济状况会对劳动者就业能力产生影响。Gazier进一步提出了“互动”版的就业能力分析框架,强调个体主动性的同时,认为就业能力与劳动力市场机会、制度和规则有关,雇主和劳动需求在决定劳动力就业能力上发挥一定的作用。这一框架的视角聚焦于长期失业人员,关注对这一群体劳动力市场干预政策的结果。

Knight, P. & Yorke, M.等人认为,目前主要有两种关于就业能力的概念:一是认为就业能力与受教育程度相关,意味着大学生的就业能力与他们为就业所作的准备、以及能够就业相关,而不是获得工作本身;二是认为就业能力就是获得任何一个工作的能力。^[1]Forrier和Sels则把就业能力更严格地定义

收稿日期: 2011-03-11

作者简介: 刘叶云(1966—),女,湖南邵阳人,教授,企业管理专业硕士生导师,湖南农业大学博士研究生。研究方向:人力资源管理。

为“个体在内部和外部劳动力市场获得就业的机会”。他们认为,一方面工作机会依赖于个体的能力与意愿,另一方面能否实现就业也受环境因素影响。^[2]Fugate, Kinicki和Ashforth把就业能力定义为工作特有的一种积极适应性,它使雇员能够识别和实现职业机会,促进工作之间、工作内部及组织之间的流动。他们认为就业能力是一个心理社会建构,包括“职业识别、个体适应性及人力和社会资本”三个构成维度。^[3]而Van der Heijden把就业能力定义为通过能力的最优使用,持续的实现、获得或创造就业。他发展了一个以雇员为基础的个体操作化概念,把就业能力分为五个维度:职业专长、期望与优化、个人灵活性、公司意识和雇员与雇主利益的平衡。

和前面几位学者分析角度不同,Ronald W. Mc-Ouaid和Colin Lindsay提出了“全面的就业能力”概念,认为从广义就业能力的视角更能帮助研究者识别影响个人获得工作可能性的全景性因素。相应地,他们认为就业能力包括三个相互关联的组成部分:以个人就业技能、幸福状态、工作搜寻、适应性等为主的个体因素;由工作文化和资源可及性等构成的个人环境因素;以及由当地劳动力市场特点、宏观经济需求因素与政策等构成的外部因素。^[4]国际劳工组织(ILO)将就业能力界定为“个体获得和保持工作、在工作中进步以及应对工作生活中出现的变化的能力”。

总的说来,西方学者提供了一个超越传统供给面与需求面争论的关于就业能力的分析框架,其对就业能力的研究强调的是就业能力的内涵,突破了劳动力供求因素的局限。但是由于农民工是我国特有的群体,国外的研究立足于普通的就业能力研究,不可能针对我国新生代农民工这一特殊人群的就业能力问题。

国内对农民工就业能力的关注始于20世纪90年代末。如周其仁就指出农村劳动者的素质决定了他们的就业机会。^[5]肖云等则从文化素质、工作经验、小农意识和农村社会关系等三个方面描述了重庆市农民工的就业能力。^[6]

对新生代农民工问题的关注,国内学者如白小瑜、成艾华、王春光、许传新等多从社会融入、社

会资本、关系网络(社会资本)、代际特征等角度切入;^[7-9]也有学者如何瑞鑫、李长健、唐欢庆、肖影玲等关注新生代农民工的价值观、犯罪问题等;由中国青少年研究中心和中国青少年发展基金会提供的《新生代——当代中国青年农民工研究报告》则以代际理论为着力点,从省份/行业、性别、年龄阶段、文化程度、政治面貌、婚姻状况、外出务工时间长短、单位属性、月收入水平等九个维度对新生代农民工进行了研究;李晓红探讨了新生代农民工就业能力的提升问题;^[10,11]李学文针对新生代农民工就业的特点和现状进行了分析。2010年3月,全国总工会发布了“新生代农民工生存状况调查”。2010年7月,深圳市总工会与深圳大学劳动和社会保障法研究所联合发布了全国首份地区性的“新生代农民工生存状况调查”,详细描述了新生代农民工的基本特征、就业状况、劳动关系状况、生活状况、身份认同与未来期望等。这是我国首个区域性新生代农民工生存状况的调查。

从国内已有的研究可见,虽然学者从社会融入、身份认同、社会支持系统、关系网络(社会资本)、代际特征等角度切入研究,但是这些研究都是以新生代农民工处于就业状态为前提,并没有对新生代农民工的就业能力进行评估,尚缺乏较为成熟的符合国情和研究对象特殊性的分析框架。本文拟就此进行初步探索,以期对新生代农民工就业、咨询、培训等公共服务的政策制定和管理部门提供工具性支持。

二、就业能力的评价框架

1. 就业能力评价的维度

Hillage和Pollard的就业能力包括:个人能力特性、个人展示能力、运筹能力、环境因素;Fugate, Kinicki和Ashforth认为就业能力包括:职业识别、个体适应性及人力和社会资本;Van der Heijden将就业能力分为五个维度:职业专长、期望与优化、个人灵活性、公司意识、雇员与雇主利益的平衡;我国的肖云等则从文化素质、工作经验、小农意识和农村社会关系等方面描述了重庆市农民工的就业能力。笔者认为,在社会环境相同的条件下,个人自我开发能力、社会适应能力、个人信心和意志

力等应该是我国新生代农民工就业能力的重要内涵。在此,本文选择个体适应力、职业认同、人力资本等作为就业能力的基本维度。考虑到我国是一个人情社会,因此加上个人拥有的社会资本作为其获得就业岗位的重要维度加以考量。

2. 指标选择

根据上述评价维度和新生代农民工的就业环境特点,本文选择 Fugate 的衡量就业能力的维度作为构建量表的参考,即个体适应力、职业认同、社会资本和人力资本。在此基础上,从自我开发的能力、接纳变化的能力、解决问题的能力、毅力和自信心、主动的人际交往能力、市场意识、交际面范围,社会地位,朋友、亲属的支持、一般关系的支持、性别、年龄、教育、健康、技能等十五个方面研究其对新生代农民工就业能力的影响。运用层次分析法(Analytic Hierarchy Process 简称 AHP)来算出每个变量的权重,以此来分析变量对新生代农民工就业能力的影响,以便提出科学有效的提升我国新生代农民工的就业能力的可靠路径。

3. 方法选择——层次分析法

层次分析法又称为多层次权重解析法。层次分析法是美国运筹学家萨蒂提出的一种定性定量相结合的决策分析方法,对于多目标、多准则的研究问题比较适合。该方法是根据问题的性质和要求达到的总目标,将问题分解为不同的组成元素,按照元素间的相互关联和隶属关系,分成不同的层次组合,从而来构建成一个多层次系统结构模型,最终把系统分析归结为最底层(方案层)相对于最高层(决策目标)的相对权重系数的确定或者相对优劣次序的排列问题。

三、评价指标权重的确定

1. 新生代农民工就业能力评价指标的设计

按照 Fugate 的就业能力维度构建新生代农民工就业能力评价指标,即个体适应力、职业认同、社会资本和人力资本。

(1) 个体适应性(A1)是指新生代农民工适应城市生存的能力,包括自我开发能力(x1)、接纳变化能力(x2)和解决问题能力(x3)。其中,自我开发的能力主要从新生代农民工主动学习新的知识和技能

以及自我提升的角度进行测量;接纳变化的能力主要从新生代农民工生活方式和思维方式转变的角度进行测量;解决问题的能力主要是考查新生代农民工处理问题时的态度和行为方式。

(2) 职业认同(A2)是指新生代农民工对自己所从事职业的自我定义,包括毅力和自信心(x4)、主动的人际交往能力(x5)和市场意识(x6)。其中,毅力和自信心是指新生代农民工对自己身份和所从事职业的认同;主动的人际交往意识表现为新生代农民工希望建立和谐的人际关系来达到自我肯定的需要;市场意识表现为新生代农民工对自己工作前途的认可以及自我提升的愿望。

(3) 社会资本(A3)即通过其社会网络以及嵌入于社会网络之中所获得的成员身份而获取工作机会的能力,包括社会面范围(x7)、社会地位(x8)、亲属、朋友的支持(x9)和一般关系的支持(x10)。

(4) 人力资本(A4)是指依附于新生代农民工自身的先赋和自致因素的总和,包括性别(x11)、年龄(x12)、教育(x13)、健康(x14)、技能(x15)等。

2. 新生代农民工就业能力评价指标体系构建

新生代农民工就业能力评价指标体系的思路是:第一步确定就业能力评价指标;第二步确定各指标在其所处层面的权重;最后,根据最后计算的结果对两个及以上的新生代农民工就业能力进行比较,确定优劣,寻找差距,最后提出有针对性的对策。

(1) 建立层次结构模型。首先对问题中所涉及到的元素来进行分类,然后构造一个各个元素之间的相互关联的层次结构模型,如图1所示。

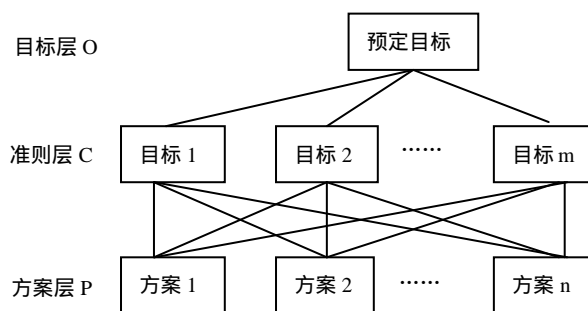


图1 层次结构模型图

(2) 构造判断矩阵。层次分析法要求对每一层次的各个元素的相互重要性给出判断,并将判断结

果以数值表达出来。设判断矩阵为 $A=(a_{ij})(i,j=1,2,\dots,n)$, 其中 a_{ij} 表示 i 元素对 j 元素的相对重要性, 且有 $a_{ij}>0, a_{ij}=1/a_{ji}, a_{ii}=1$ 即 A 为正互反矩阵。

层次分析法的相对重要性的判断标度是采用萨迪提出的 1~9 标度方法, 具体含义如表 1 所示。

表 1 层次分析法相对重要性的判断标度

标度	重要性等级
1	i, j 两元素同样重要
3	i 元素比 j 元素稍重要
5	i 元素比 j 元素明显重要
7	i 元素比 j 元素强烈重要
9	i 元素比 j 元素极端重要
2、4、6、8	表示需要在上述两个标度之间折中确定

(3) 计算出权向量, 并作一致性检验。判断矩阵 A 对应于最大特征值 λ_{max} 的特征向量作为权向量 w , 也即 $Aw=\lambda w$, 经过归一化以后即为同一层次上相应元素对于上一层次的某元素的相对重要性的排序值。判断矩阵的一致性可以用随机一致性指标来进行检验, 一致性指标计算的公式为:

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1}, CR = \frac{CI}{RI}$$

式子中 CI —— 一致性指标;

n —— 判断矩阵 A 的维数;

CR —— 一致性比率;

RI —— 随机一致性指标, 其值可以通过表 2 查出。

表 2 随机一致性指标的取值

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
RI	0	0	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49	1.51

当 $CR<0.1$ 时, 则认为判断矩阵具有满意的一致性, 可以接受, 否则就需要调整判断矩阵, 使其具有满意的一致性。

(4) 计算组合权向量, 并作一致性检验。前面得到的是一组元素对其上一层中某个元素的权重向量, 最重要的是得到各个元素, 特别是最底层中各个方案对于总目标的排序权重, 从而进行方案选择。总排序权重要自上而下地将单准则下的权重进行合成。

设上一层(A 层)包含 A_1, \dots, A_m 总共 m 个元素, 它们的层次总排序权重分别是 a_1, \dots, a_m 。又设其后的下一层次(B 层)包含 n 个元素 B_1, \dots, B_n , 它们关于 A_j 的层次单排序权重分别为 b_{1j}, \dots, b_{mj} (当 B_j 与 A_j 无关联时, $b_{ij}=0$)。然后求 B 层中各个元素关于总目标的权重, 即求 B 层各个元素的层次总排序权重 b_1, \dots, b_n , 计算按照小标所示的方式进行

$$, \text{ 即 } b_i = \sum_{j=1}^m b_{ij} a_j .$$

对层次总排序也需要做一致性检验, 检验仍然像层次总排序那样从高层到低层逐层进行。这是因为, 虽然各层次均已经经过层次单排序的一致性检验, 各对比较判断矩阵都已经具有较为满意的一致性。但综合考察时, 各层次的非一致性仍然有可能积累起来, 引起最终分析结果较严重的非一致性。

设 B 层中与 A_j 相关的因素的成对比较判断矩阵在单排序当中经过一致性检验, 求得单排序一致性指标为 $CI(j), (j=1, \dots, m)$, 相应的平均随机一致性指标为 $RI(j), CI(j), RI(j)$ 已经在层次单排序时求得, 则 B 层总排序随机一致性比例为

$$CR = \frac{\sum_{j=1}^m CI(j)a_j}{\sum_{j=1}^m RI(j)a_j} .$$

根据新生代农民工就业能力评价指标计算出的各个指标的权重, 见表 3。

从以上的分析可见, 在我国新生代农民工就业能力中, 人力资本本身所占的比重最大, 达到 0.325600, 因此, 提高劳动者自身素质是提升其就业能力的关键; 其次是对职业的认同, 占到 0.256625, 而其中的市场意识是影响其职业认同的重要因素, 说明新生代农民工要在市场中找准自己的定位, 要保持一定的职业稳定性, 积累经验, 同时自身毅力和自信心也是影响其就业的重要指标, 这也是其尽快融入城市的首要条件; 在影响新生代农民工就业的个体适应能力方面, 解决问题的能力特别地凸显, 这与人力资本中的技能要求是同出一辙的, 也是对农民工自身能力的重要要求; 此外, 社会资本在新生代农民工就业中有一定影响。

表3 新生代农民工就业能力评价指标权重

目标层	准则层		指标操作层	
	名称	权重	名称	权重
新生代 农民工 就业 能力 评价 指 标 体 系	个体适应性(A1)	0.242 489	自我开发能力(x1)	0.021 835
			接纳变化能力(x2)	0.090 661
			解决问题能力(x3)	0.129 993
	职业认同(A2)	0.256 625	毅力和自信心(x4)	0.115 24
			主动的人际交往能力(x5)	0.020 442
			市场意识(x6)	0.120 943
	社会资本(A3)	0.175 286	交际面范围(x7)	0.019 005
			社会地位(x8)	0.065 688
			亲属、朋友的支持(x9)	0.073 106
			一般关系的支持(x10)	0.017 488
	人力资本(A4)	0.325 600	性别(x11)	0.038 42
			年龄(x12)	0.050 389
			教育(x13)	0.071 103
			健康(x14)	0.079 879
			技能(x15)	0.085 808

参考文献:

- [1] Mantz Yorke , Peter TK night . Embedding Employability into the Curriculum[M] . York : Higher Education Academy , 2004 .
- [2] Anneleen Forrier , Luc Sels . The concept employability : a complex mosaic[J] . Int.J.Human Resources Development and Management , 2003 , 3(2) : 102-124 .
- [3] Mel Fugate , Angelo J . Kinicki and Blake E. Ashforth . Employability : A psycho-social construct , its dimensions , and applications [J] . Journal of Vocational Behavior , 2004(65) : 14-38 .
- [4] Ronald W , Mc Quaid , Colin Lindsay . The Concept of Employability[J] .Urban Studies ,2005 ,42(2):197-219 .
- [5] 周其仁 . 机会与能力——中国农村劳动力的就业和流动[J] . 管理世界 , 1997(5) : 81-100 .
- [6] 肖云 ,郭峰 .对重庆市公共危机管理的思考[J] .重庆大学学报 : 社会科学版 , 2004 , 10(6) : 10-12 .
- [7] 刘俊彦 . 新生代——当代中国青年农民工研究报告[M] . 北京 : 中国青年出版社 , 2007 : 49-57
- [8] 罗恩立 . 新生代农民工就业能力问题初探 : 一个分析的框架[J] . 经济问题探索 , 2010(3) : 50-54 .
- [9] 白小瑜 . 新生代农民工的社会资本[J] . 湖北民族学院学报 : 哲学社会科学版 , 2006(1) : 148-150 .
- [10] 李晓红 , 周文 . 转型中社会资本对人力资本投资的影响研究[J] . 经济学动态 , 2007(2) : 35-38 .
- [11] 周正平 . 中国将突出重点解决好下岗职工、大学生、新生代农民工就业问题[EB/OL] . 新华网 , 2007-11-10 .

责任编辑: 陈向科