

人力资源开发与就业

农民工就业能力及其开发刍议

张新岭

(河海大学商学院, 江苏南京 210098)

摘要: 就业能力是西方的重要概念, 用就业能力理论和框架来分析农民工群体的就业, 可以为研究农民工就业问题提供一套新的思路、方法和对策框架。本文讨论了就业能力的概念和框架构成, 从职业认同、个人适应性、社会资本和人力资本四个维度对农民工就业能力进行了分析, 并从农民工个人、企业、政府三个方面对农民工就业能力的开发进行了探讨。

关键词: 农民工; 就业能力

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2008)02-0023-05

A Review of Migrant Rural Workers' Employability and Its Development

ZHANG Xin-ling

(Business School, Hohai University, Nanjing 210098, China)

Abstract: Employability is an important western concept. To use the theory and framework of employability in the analysis of China's migrant rural workers' employment will provide new paths and strategies to the research on their employment. The paper reviews the concept and framework of employability, and analyses migrant rural workers' employability in the dimensions of occupational identification, individual adaptability, social capital and human capital, and explores the development of employability from the aspects of individual, enterprise and government.

Keywords: migrant rural worker; employability

就业能力 (Employability) 是西方研究就业、劳动力市场政策和人力资源开发时的重要议题, 是一个有着自己独特内涵和外延的概念, 自20世纪90年代以来得到西方国家政府、企业和理论界的持续关注。我国在谈到就业能力时, 一般是把它直观的理解为劳动者获

得就业的能力, 没有一个严格的定义, 与西方的“就业能力”概念有较大差别。本文认为, 用就业能力理论和框架来分析农民工群体的就业, 可以抓住农民工就业问题的关键, 为研究农民工就业问题提供一套新的思路、方法和对策框架, 对于解决农民工就业问题具有重要的

收稿日期: 2007-09-03

作者简介: 张新岭 (1977-), 男, 河南开封人, 河海大学商学院博士生, 南京人口管理干部学院讲师, 研究方向为人力资源管理。

理论意义和现实意义。本文从讨论就业能力的概念和框架构成入手,对我国农民工的就业能力状况进行了分析,并对农民工就业能力的开发进行了探讨。

一、就业能力分析框架

随着 20 世纪 90 年代以来知识经济的兴起,人才竞争的加剧,组织结构的扁平化,员工岗位的安全性越来越难以得到保障。西方学术界有关劳动者就业能力的研究越来越多,但由于各自研究的视角不同,至今没有形成一个统一的定义和分析框架。

美国学者罗 (Law)、王 (Wong) 和莫布里 (Mobley) 认为就业能力由三个维度组成:第一,个人适应性 (personal adaptability),指的是使个人具有就业能力的因素是人们具有适应性的个体差异。包括积极的自我概念 (高水平的职业自尊和内控),高职业风险容忍 (低职业风险规避和高不确定性容忍),高学习动机 (个人控制和学习愿望)。第二,个体与市场的交互 (Individual-Market Interface),指的是个体如何呈现就业能力,实现与环境的有效交互作用。包括主动的职业导向,求职自我效能,人力资本 (教育、相关经验、职业成功经历)。第三,职业认同 (Career Identity),指的是职业认同的风格,认同描述,职业自我^[1]。

戈鲁特 (Groot) 和布林科 (Maassen van den Brink) 将劳动者就业能力区分为内部和外部两种就业能力。外部就业能力指的是转换到另外一个企业的相似或不同工作的能力和意愿,反映的是在外部劳动力市场上的劳动者人力资源价值。内部就业能力指的是在现有企业保持被雇佣的意愿和能力,反映的是在内部劳动力市场上的劳动者人力资源价值^[2]。安德里斯 (Andries)、杰斯派 (Jasper) 和乔斯 (Jos) 在此基础上又将内部可雇佣劳动者区分为两种:一种是依然保持现有工作;另一种是在同企业中变换另一种工作。因此,他们把就业能力分为三种类型:与工作匹配的就业能力,即在现有企业继续保持现有工作;企业内部就业能力,即在现有企业转换不同工作;外部就业能力,即转换到另一个企业工作^[3]。

弗里厄 (Forrier) 认为就业能力是一种个人拥有和决定职业生涯成败的人力资本,包含个人能力和职业期望两个方面。其中,个人能力涵盖四个方面的要素:(1)个人符号,包括教育背景、工作经历、年龄、性别等个人传记特点;(2)行为才能,包括可转移技能、独立性、对成长的需要、对经验的开放性、与他人共事的能力和弹性;(3)自我效验,即相信自己能胜任工作的信念;(4)劳动力市场行为,包括获得社会网络和职业空缺信息。职业期望是指个人的激励特性,包括提升就业能力和转换工作的意愿^[4]。

傅格特 (Fugate) 强调个体的主动性和超前性行为,认为就业能力是一种嵌入个人特性的心理社会建构 (psycho-social construct),是一组与工作 and 职业中的自主适应性有关的个人特质,就业能力促进了人们在企业内和企业间识别就业机会。他认为就业能力包括四个维度:职业认同、个人适应性、社会资本和人力资本。职业认同是指个人对职业生涯的自我解释,包括个体对自己的过去和现在的看法,涉及个体怎样在一个特定的工作中定义自己,包括对个人职业目标 (如希望什么和惧怕什么)、个性特质、价值观 (包括信仰及原则)、交互方式和时间观念等方面的认知和识别。个人适应性是指改变个人因素 (如知识和技能) 和个人行为以满足环境需要的意愿和能力,它包括乐观精神、学习动机、开放、内控源和普遍的自我效能感,即相信自己能胜任工作的信念。社会资本是指个人拥有的、可以用以拓展个人认同和实现职业生涯机会的社会网络 (包括网络的规模和强度),包括正式的和非正式的。人力资本是指影响个人职业生涯进步的一系列变量,例如年龄和教育背景、工作和培训经历、工作绩效、在组织内的任期、情感智力、认知能力和知识、技术、能力等 (KSAOs)^[5]。

上述就业能力分析框架的研究虽然最终的表述不同,但是我们可以看到基本上都是在强调劳动能力的基础上,突出了职业认同、个人适应性、可转换能力、劳动力市场价值等综合因素的作用。2005 年,麦克魁德 (McQuaid) 和林德赛 (Lindsay) 最新的研究成果提出了广

义就业能力的分析框架，由个人因素（就业技能和属性）、个人周边环境因素（家庭环境和资源的获得）、外部因素（需求因素和使其能够工作的其他支持因素）共同构成^[6]。本文倾向于认为就业能力不是单纯的某种能力，而是一个能够影响就业和职业生涯的多种因素的综合体。本文认为 Fugate 框架是目前比较成熟和完善的分析框架，下面对农民工就业能力的分析将采用 Fugate 框架来进行。

二、农民工就业能力

根据 Fugate 框架，本文将从职业认同、个人适应性、社会资本和人力资本四个维度对农民工就业能力进行分析。

（一）农民工的职业认同

职业认同是一个演变的过程，可以为将来的自我发展指明方向，为个体提供一个指导、调节和维持个体行为的认知图式。对于老一代农民工而言，他们选择职业的空间很小，大多集中在建筑、运输、服务等行业，多挣钱是他们的首选条件。他们所从事的职业难以得到社会正面的评价，而是被定义或等同于“没有技术、没有地位、没有前途”的三无职业。这样一种社会大众的刻板印象使得从事这些职业的农民工没有丝毫的职业荣誉感，使其在职业中感到被排斥、失落、没有尊严等负面情绪，使其职业认同的确立非常困难。对于青年农民工来说，他们在接受自己身份的同时，有了更多的追求，比如职业认同感、职业声望、职业前景等。他们希望从事自己认可、受人尊重，有前途的职业，希望在工作中带来高度的心理上的满足，比如说自尊、荣耀、充实、希望等等美好的情感。在知识经济“无边界的”职业（boundary less career）发展模式下，他们有了更多的机会，他们不再是在某个单一企业里的固定工作，而是不断地从一家企业到另一家企业去寻求对自己最有利的机会，职业发展呈现一种跨企业、跨职业的自我发展倾向。

（二）农民工的个人适应性

与老一代农民工对城市感觉的喜忧参半不同，青年农民工对城市有着深厚的依恋感，他们的个人适应性较强，流动性逐渐变弱，许多

人开始较长时间居住在一个城市里。城市生活、工作的经历改变了青年农民工的思想观念，他们不愿意再回农村生活，对家乡的认同程度下降，对城市的认同程度高于老一代农民工，也更加倾向于城市的生活方式和思维方式。为了在城市生存和发展，青年农民工努力学习新的知识和技能，改变在农村的生活习惯和思维方式，他们的城市生存能力和自我的主体意识与协作精神，在有组织的生产过程中被建构起来。

虽然总体上青年农民工的个体适应性比老一代农民工强，但他们在寻求就业和工作过程中也存在不少问题。有研究表明，因为工作太辛苦而换工作的人所占比例在青年农民工中相对较大，因为原工作不稳定而更换工作的人所占比例在青年农民工中相对较小，说明青年农民工相对怕苦怕累。过于频繁的流动在一定程度上降低了青年人对工作的责任意识 and 敬业精神，频繁的职业流动也影响了企业对青年农民工的培训计划的实施。同时，青年农民工对所从事工作的稳定性重视程度较低，他们在如何处理人际关系（特别是与雇主的关系）方面的经验还不够^[7]。

（三）农民工的社会资本

农民工社会资本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得的调动稀缺资源的能力。科尔曼曾指出，在现代社会中，家庭和社区所提供的“原始性社会资本”有逐渐衰减的趋势，因此需要通过人工创建的社会组织等其他方式来替代之。对于那些刚刚脱离农村社会的农民工来说，他们在进城初期会更加依赖初级社会资本，而为了融入城市，谋求发展，增强适应性，就会更为依赖扩展性的社会资本，所以，进城农民工需要“重建”新的社会资本和社会网络。社会资本具有很大的潜在生产性价值，它们对于农民工来说是非常重要的，特别在面对就业压力和外部歧视的情况下尤其如此。

一般说来，社会资本在农民工就业过程中的作用表现在以下几方面。

1. 提供信息，节约成本。多次调查都显示，社会关系网络是我国农民工获得就业信息

的重要渠道，它可以为农民工提供廉价、及时、真实的信息，为他们节省大量的信息收集时间，降低交易成本，提高合作概率。

2. 帮助推荐就业。有研究显示，网络密度较高的农民工，即个人社会网络中“亲戚”所占比重较大的农民工获得再就业的比例显著高于网络密度较低的农民工，同时“网络中嵌入资源”较高的农民工也更有可能会获得就业机会。

3. 提高工资和职业声望。农民工获得的工资和职业声望也和他们所拥有的社会资本密切相关。王奋宇、赵延东的调查研究表明：是否使用社会资本对青年农民工在进城的求职过程中收入的情况有着极其重要的作用，使用过社会网络和青年农民工较那些没有使用社会资本的同伴们而言，获得较高的收入可能更大^[8]。

(四) 农民工的人力资本

从人力资本视角分析，虽然“农民工已是我国产业大军中的一支重要力量”^[9]，但是作为一个整体，农民工人力资本水平低，就业范围狭小，适应能力弱，就业岗位层次低，可替代性强，失业抗风险能力低。与城市居民相比，人力资本在农民工就业机会上的制约作用非常明显，农民工在就业部门和职业层次上处于明显的弱势地位，社会地位、经济地位较低。同时，农民工人力资本存量低的现象导致农民工在劳动力市场上的弱势地位难以改变。一方面，由于人力资本存量较低，农民工难以承担复杂性、专业性较强的工作，只能集中在偏重于体力劳动的低技术行业，而处于较低级的行业不仅使得农民工的价格（工资）比较低廉，而且长时间的高强度劳动也使得他们没有时间、精力和能力对自身进行人力资本投资，由此陷入一种恶性循环。另一方面，由于农民工的高流动性、不稳定性以及季节性工作的特点，使得企业不愿意对农民工进行培训投资，农民工难以借助企业积累人力资本，实现职业技能的提高和职业层次的上升。

三、农民工就业能力的开发

根据就业能力理论，员工就业能力的开发

应该由全社会共同承担，包括个人、企业、政府等多个方面^[10]，农民工就业能力的开发，也应该由农民工、企业、政府三方共同努力。

(一) 农民工方面

从个体的层面来看，就业能力体现为劳动者的一种综合能力，包括获得工作的能力、维持工作的能力、工作晋升的能力和适应工作变化的能力四个方面，农民工应该在这些方面努力提高自己。农民工应该多留意城市政府针对农民工寻找工作的正规信息来源并且积极有效地使用非正规的社会网络，解决找工作中信息不对称问题。农民工要树立积极的就业态度，参与各种职业培训项目，使自己拥有多种工作技能，加强对各种灵活性强的工作的适应能力的锻炼和培训，促进自身能力与就业岗位的匹配性。从企业层面来看，员工各种能力的评价、认可、管理和开发的主动权都操纵在企业雇佣方，那些不能得到企业和市场认可的所谓能力和素质是没有价值的，农民工必须以市场为导向，学习有用的知识和技术。更进一步，作为个体的关键特质，就业能力可以帮助农民工应对就业和工作模式的剧烈变化，从职业发展的高度看，为了增加个人职业生涯成功的机会，农民工不仅要具备职业能力（如专业知识、专业技能），而且还必须具备软性技能（soft skills）。

(二) 企业方面

由于全球竞争所产生的管理创新，使得个体必须要具有更多的弹性和社会技能才能生存。职业生涯越来越体现出易变和非线性的特点，因而企业要提供给员工以必要的知识和技能，提高员工就业能力而不是提供就业保障。同时，农民工的胜任力只能在工作场所中才能被观察到，企业拥有开发农民工就业能力的便利条件。即使企业认为开发员工的就业能力不是自己的责任，但这样做对企业是非常有利的。它使得企业能够在变化的环境中增强组织的弹性，保持竞争力，同时使员工能够保持现有工作或发现新的工作。事实表明，把寻求竞争优势的重点放在开发员工胜任力的企业，比那些通过裁员节约成本的企业获得了更大的发展。希尔托普（Hiltrop）提出，维持员工持久

的就业能力已经成为企业和员工之间的一种新的心理契约,即员工对自己的职业生涯负责,企业为提升员工的就业能力提供必要的条件和支持^[1]。本文认为,在我国,使用农民工的企业对开发农民工的就业能力承担责任,有义务提升农民工的就业能力以便农民工能在外部劳动力市场获取就业,包括培养和提升农民工向其他企业推销自己的技能。

(三) 政府方面

通过法律法规干预劳动力市场是发达国家的通常做法,各发达国家均有一整套的劳动法规和就业工程体系,以促进员工就业。针对我国农民工就业形势,我国需要加快制定与农民工就业直接相关的法律法规,利用法制化、程序化手段来规范企业用工制度,提供农民工自我发展的良好政策和制度环境,保障农民工权益和就业能力的开发,引导农民工通过自身素质的提高创造社会财富和价值。政府和社会有责任创造一个有利于农民工通过平等竞争实现自身财富增长和能力外化的平台,打破农民工与城市居民的身份屏障和权益保障的差别,提供农民工通过辛勤劳动和勇于奉献获得向上流动的空间。

加强培训与继续教育是各国开发就业能力的重心。我国政府应加强对农民工的职业技能培训,促使农民工更新知识,提升人力资本,进而使他们的网络异质性增加,提高社会资本的存量,改变他们在就业时的选择方式。

参考文献:

- [1] Law, K. S., Wong, C. S., & Mobley, W. H.. Towards at axonomy of multidimensional constructs. *Academy of Management Review*. 1998, (23): 741- 755.
- [2] Groot, W, Maassen van den Brink, H. Over education in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 2000, (19): 149- 158.
- [3] de Grip, Andries, van Loo, Jasper, Sanders, Jos. The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 2004, (143): 211- 233.
- [4] Fomier A., Sels L. The concept employability: a complex mosaic. *International journal of human resources development and management*. 2003, 3 (2): 102- 124
- [5] FUGATE M, KINICKI A J, ASHFORTH B E. Employability: a psycho-social construct and its dimensions, and applications [J]. *Journal of Vocational behavior*. 2004, (65): 14- 38.
- [6] Ronald W. McQuaid and Colin Lindsay. The Concept of Employability [J]. *Urban Studies*, 2005, (2): 45- 50.
- [7] 王春兰,丁金宏, 杨上广. 大城市青年农民工的就业特征及存在的若干问题 [J]. *华东师范大学学报(哲学社会科学版)*, 2006, (3).
- [8] 李培林. 农民工——中国进城农民工的经济社会分析 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2003.
- [9] 国务院研究室课题组. 中国农民工调研报告 [M]. 北京: 中国言实出版社, 2006
- [10] 刘小平. 国外可就业能力实践及其对我国的启示 [J]. *未来与发展*, 2004, (5).
- [11] Hiltrop J.M. The changing psychological contract: the human resource challenge of the 1990s. *European management journal*, 1995, (13): 286- 294

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第 38 页)

参考文献:

- [1] Deaton, A. and J. Muellbauer. An almost ideal demand system [J]. *The American Economic Review*, 1980, (70): 312- 325
- [2] Green, R and Alston, J. Elasticities in AIDS models [J]. *American Journal Agricultural Economy*, 1990, (72): 442- 445.
- [3] 吴栋, 李乐夫. 我国农村居民消费结构的实证分析 [J]. *经济研究信息*, 2006, (5): 3- 9
- [4] Hallrendt, C., Tuan, F., Gempesaw, . Rural Chinese food consumption: the case of Guangdong' [J]. *American Journal of Agricultural Economics*, 1994, (76): 794- 799

[责任编辑 黄荣清]