

国家社科基金课题批准号：BKA100098

中部地区新生代农民 人力资源能力建设

孙泽厚 ◎ 著



中国出版集团



世界图书出版公司

国家社科基金课题批准号：BKA100098

中部地区新生代农民 人力资源能力建设

孙泽厚 ◎ 著



中国出版集团
世界图书出版公司
广州·上海·西安·北京

图书在版编目(CIP)数据

中部地区新生代农民人力资源能力建设 / 孙泽厚著. —广州:
世界图书出版广东有限公司, 2013. 3

ISBN 978-7-5100-5883-7

I. ①中… II. ①孙… III. ①农民-人力资源开发-研究-中国
IV. ①F323.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 055136 号

中部地区新生代农民人力资源能力建设

责任编辑 阮清钰

封面设计 陈璐

出版发行 世界图书出版广东有限公司

地 址 广州市新港西路大江冲 25 号

印 刷 武汉三新大洋数字出版技术有限公司

规 格 880mm×1230mm 1/32

印 张 7.25

字 数 200 千字

版 次 2013 年 4 月第 1 版 2013 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5100-5883-7/F·0090

定 价 29.00 元

版权所有,翻印必究

自序

自2004年福建、珠三角等地区的企业出现“民工荒”后,沿海传统劳动密集型产业城市的民工荒现象愈演愈烈。不仅如此,2012年春季招聘季中,在河南、安徽、湖北这些传统的劳动力输出大省(市)也面临着“民工荒”的问题。究其原因,除了受金融危机、产业结构调整、企业内部结构性因素的影响外,还有就是农民工队伍内部的主体发生了变化,新生代农民工取代了传统农民工成为外出务工人员的主要力量。

2010年国务院发布的中央一号文件《关于加大统筹城乡发展力度进一步夯实农业农村发展基础的若干意见》中,首次使用了“新生代农民工”的提法,标志着新生代农民工已成为我国产业工人重要的组成部分。新生代农民工指1980年以后出生、年龄在16岁以上、1990年代中后期外出务工、主要从事第二、第三产业劳动,但户籍身份是农民的劳动者。与父辈相比,新生代农民工文化程度总体较高,有较长远的人生职业规划,就业期望、融入城市意愿较高等新的特征,但也存在技能薄弱和经验较少、就业质量较低、公共服务可及性差等问题。随着产业结构的调整和产品结构的升级,经济发展从投入型模式转变为技术型模式。而技术型的增长模式除要求有新机器、新设备外,更需要有一大批掌握先进技术的高素质工人。日益壮大的新生代农民工群体其人力资源能力的高低,不但关系着我国经济的发展,在促进地区产业结构调整、升级和转型中,也起着举足轻重的作用。

中部地区农民工占全国农民工总量的31.1%,中部六省中的河南、湖北、安徽等省是全国的劳务输出大省。处于中部地区的新生



代农民工人力资源能力的高低直接关系着我国关于促进中部崛起战略布局的实现。以中部地区的新生代农民工为研究对象,具有一定的代表性和现实意义。

本书的主要贡献是以中部六省的新生代农民工为研究对象,分两次对中部六省的新生代农民工进行调研,在以往学者研究和调研的基础上,从体能、智能、技能、心能四个能力因子出发,提出新生代农民工人力资源能力概念模型。然后在对中部六省问卷调研的基础上,运用结构方程验证了新生代农民工人力资源能力概念模型的合理性。

实证结果表明各初阶因素对高阶因素人力资源能力影响程度的排序为:心能、智能、技能、体能,新生代农民工不仅重“薪”更重“心”,研究结果为新生代农民工人力资源能力的建设及全面、系统评价给出了重要的启示。课题组对中部六省新生代农民工能力调研基础上,分析、总结了中部六省新生代农民工人力资源能力的现状、特点和存在的问题,并提出了相应的对策和建议。

该书是本人承担的国家社科基金教育学单列项目“中部地区新生代农民人力资源能力建设研究”的研究成果。李新杰博士、赵贤利、孙云钢、胡芸芸、谭云蛟、谈萌、胡悦、何清、战冰峰、曾磊、王海涛、曾文佳、付峙东等硕士为本研究成果做了大量的工作,对他们付出的劳动深表谢意。

感谢为本书出版付出劳动的编辑!

孙泽厚

2013年3月



目录

CONTENTS

第 1 章 中部地区新生代农民人力资源能力建设概述	1
1.1 中部地区新生代农民人力资源能力建设概念界定	1
1.2 中部地区新生代农民的特征	6
1.3 新生代农民人力资源能力建设的内容、模式及意义	10
第 2 章 中部地区新生代农民人力资源开发环境分析	15
2.1 政治环境	15
2.2 产业发展现状	19
2.3 教育、文化发展现状	21
第 3 章 中部六省新生代农民人力资源能力现状分析	28
3.1 中部六省新生代农民受教育情况	29
3.2 中部六省新生代农民就业能力	37
3.3 中部六省新生代农民就业行为模式	45
3.4 中部六省新生代农民心理能力	51
第 4 章 中部六省新生代农民人力资源能力对比分析	55
4.1 中部六省新生代农民基本情况分析	56
4.2 中部六省新生代农民人力资源能力现状	64
4.3 新生代农民对提高自身人力资源能力的动机、态度	67
第 5 章 中部六省新生代农民人力资源能力概念模型实证分析	70
5.1 国内外研究	71
5.2 研究设计及样本情况	74
5.3 实证结果与分析	78



第6章 中部六省新生代农民人力资源能力建设提升策略	84
6.1 国家政策导向	84
6.2 地方政府支持	86
6.3 企业实施配合	87
6.4 新生代农民自身塑造	88
6.5 职业教育组织应提升经济价值和社会价值	89
6.6 统筹政府、企业和新生代农民联合技能培养系统机制	90
第7章 湖北省新生代农民人力资源能力建设	93
7.1 湖北省新生代农民基本情况	94
7.2 湖北省新生代农民人力资源能力现状	101
7.3 湖北省新生代农民提高人力资源能力的动机和态度	103
7.4 湖北省新生代农民人力资源能力存在问题分析	107
7.5 湖北省新生代农民人力资源能力建设提升对策	109
第8章 河南省新生代农民人力资源能力建设	112
8.1 河南省新生代农民基本情况	112
8.2 河南省新生代农民人力资源能力现状	120
8.3 河南省新生代农民提高人力资源能力的动机和态度	123
8.4 河南省新生代农民人力资源能力存在问题分析	126
8.5 河南省新生代农民人力资源能力建设提升对策	129
第9章 安徽省新生代农民人力资源能力建设	132
9.1 安徽省新生代农民基本概况	134
9.2 安徽省新生代农民人力资源能力现状	142
9.3 安徽省新生代农民提升人力资源能力的动机和态度	147
9.4 安徽省新生代农民人力资源能力存在问题及原因	151
9.5 安徽省新生代农民人力资源能力建设提升对策	154

第 10 章 湖南省新生代农民人力资源能力建设	158
10.1 湖南省新生代农民基本情况	159
10.2 湖南省新生代农民人力资源能力现状	167
10.3 湖南省新生代农民提升人力资源能力的动机和态度	172
10.4 湖南省新生代农民人力资源能力存在问题分析 ...	175
10.5 湖南省新生代农民人力资源能力建设提升对策 ...	176
第 11 章 山西省新生代农民人力资源能力建设	179
11.1 山西省新生代农民基本情况	181
11.2 山西省新生代农民人力资源能力现状	187
11.3 山西省新生代农民提升人力资源能力的动机和态度	190
11.4 山西省新生代农民人力资源能力存在问题分析 ...	193
11.5 山西省新生代农民人力资源能力建设提升对策 ...	196
第 12 章 江西省新生代农民人力资源能力建设	200
12.1 江西省新生代农民基本情况	201
12.2 江西省新生代农民人力资源能力现状基本情况 ...	206
12.3 江西省新生代农民提升人力资源能力的动机和态度 ...	208
12.4 江西省新生代农民人力资源能力现状的原因分析	211
12.5 江西省新生代农民人力资源能力建设提升对策	213
参考文献	216

第1章 中部地区新生代农民人力资源能力建设概述

新生代农民的素质很大程度上决定着我国农业和农村现代化发展的步伐,而新生代农民工作为我国沿海地区不可或缺的劳动力,其素质与我国产业升级的速度更是紧密相关。通过对中部地区新生代农民人力资源能力的概念进行界定,分析、总结新生代农民的特征,同时了解中部地区新生代农民人力资源能力建设的内容、模式以及开展人力资源能力建设的重要意义,从而提出对中部地区新生代农民人力资源能力建设的定位。

1.1 中部地区新生代农民人力资源能力建设概念界定

1.1.1 新生代农民

研究“新生代农民”问题,首先必须明确我国是如何定义“农民”的概念。1958年1月《中华人民共和国户口管理条例》正式实施以后,我国形成了农村户口和城市户口“二元结构”的户籍管理体制。我国法律界和政策制定的决策者选择户籍标准来判定我国公民是否为农民。凡是具有城镇户口的居民(不管从事何种职业)就是城市居民;具有农村户口的居民(不管从事何种职业)就是农民。这是我国目前法律上确认农民的唯一标准,即把农民演变成身为“农业户口”者的代名词了。现阶段我们对农民的定义可以理解为户口登记在农村并为农业户口的农村人。

在“农民”两字前加上“新生代”是考虑到中国时代变迁带给每一代人不同的人格特征,改革开放对中国经济和社会发展具有划时



代的意义,因而出现了依据时代划分中国农民的标准。与第一代农民所处的时代背景对比,将“新生代农民”的概念定义为:出生于1980年代之后,从小在农村长大,拥有农村户口的农民,包括外出的农村流动人口和没有外出的农村常住人口。

1.1.2 新生代农民工

农民工,即农民工人,是指身在城市从事非农业工作的农业户口的工人,他们是我国特有的城乡二元体制的产物,是我国在特殊的历史时期出现的一个特殊的社会群体,他们拥有农业户口,却从事着非农业的工作;他们生活在中,却不能完全融入城市生活。很多专家学者把农民工形象地概括为“边缘人”。

在研究的过程中对第一代农民工和新生代农民工的概念进行了相关界定:将出生在1980年之前的农民工作为第一代农民工;将出生在1980年之后的农民工界定为新生代农民工。确切地说,新生代农民工即为出生于1980年代之后,从小在农村长大,达到劳动年龄后进入城市务工的具有农村户口的劳动者。随着我国经济社会发展和时代变迁,进城务工的农村劳动力群体内部开始代际更替,第一代农民工这一称谓开始退出历史舞台,新生代农民工逐渐成为外出农民工的主体并且在整个经济社会中发挥着越来越大的作用。

据调查显示,截至2011年,新生代农民工总人数为8487万,占全部外出农民工总数的58.4%^①。他们出生以后就上学,上完学后就直接进城打工,相对第一代农民工而言,对农业、农村、土地、农民等不是那么熟悉。新生代农民工以“三高一低”为特征:受教育程度高,职业期望值高,物质和精神享受要求高,工作耐受力低。通过问卷调查发现新生代农民工比例大于没有外出的新生代农村人口比例。因此,为使研究更具针对性,本书主要的研究对象是新生代农民工。

① 新生代农民工的数量、结构和特点,国家统计局住户调查办公室,2011-03-11.

1.1.3 中部地区

依据《中共中央、国务院关于促进中部地区崛起的若干意见》等文件,按照经济发展程度划分,中国的经济区域可划分为东部、中部、西部和东北四大区域。中部地区地处中国内陆腹地,起着承东启西、接南进北的作用。中部地区是劳动力输出密集地区,农村所占面积较大。我国中部地区包括:山西省、安徽省、江西省、河南省、湖北省、湖南省共六省,这六个省大体的总面积占 103 万平方公里,大约是全国的 10.2%,也就是十分之一左右,人口总量却将近占全国总人口的 30%,相对来说是地少人多的地方,中部地区六省总体情况如表 1-1 所示,其中人口数量的数据来源为第六次全国人口普查数据。全国原煤产量的 50%,全国有色金属矿产的 55%,全国商品粮的 35%,全国劳动力输入总量的 40%以上都在这个地区生产,可见它对整个中国经济的贡献不可小觑,虽然还没有达到应有的份额,但是已经占据了相当重要的位置^①。

表 1-1 中部地区六省总体情况汇总

省份	面积(万平方公里)	人口(万)	总体特色
山西	15	3571	煤炭大省
河南	16.7	9402	农业大省
湖北	18.59	5723	水电大省
湖南	21.18	6568	鱼米之乡
安徽	13.97	5950	淡水大省
江西	16.7	4456	有色金属大省

从农民工输出地看,东部、中部和西部地区外出农民工中新生代农民工的比例分别为 57.5%、61.2%和 56.3%。可见,中部地区外出农民工中新生代农民工所占的比例最高,超过了 60%。因此,

^① 人民网, <http://cppcc.people.com.cn/GB/35377/3288117.html>, 2011-11-25.



选取中部地区来研究新生代农民工具有很强的代表性。

1.1.4 人力资源能力

人力资源能力是 20 世纪 90 年代中期提出的概念,许多专家学者对“人力资源能力”概念分别从宏观和微观层面进行了界定。宏观层面,即国家地方层面,分别从人力资本理论和人类发展理论视角对“人力资源能力”进行定义。从人力资本理论视角来看,人力资源能力存在于人体中,是有价值的知识、能力、健康等质量因素的总和;从人类发展理论视角来看,人力资源能力是对人的对象性活动的内在根据的总概括。宏观层面的人力资源能力外延包括体能、技能和智能。微观层面,即个体层面,分别从心理学和管理学角度对“人力资源能力”进行定义。从心理学角度来看,人力资源能力是顺利完成某种活动所必须的心理条件,其外延是心理特征;从管理学角度来看,人力资源能力是区分绩效卓越者与绩效平平者的个人深层次特征,其外延是心理特征、心理倾向^①。

本书对人力资源能力的定义为一定时期和一定范围内人力资源所具有的能力总和。包括以下四层含义:(1)人力资源是一个相对宏观的概念,是指由个体按照一定原则构成的正规组织或群体;(2)由于个体能力是可以被测量的,因此正规组织或群体中的个体能力都可以测量得到其数据;(3)人力资源能力即为进入统计视角的个体能力的总和,也即工作习惯和个人技能的测量数据之和;(4)不同的人力资源能力是可以相互比较的。

1.1.5 人力资源能力建设

人力资源能力建设是在明确人力资源能力概念的基础上探究如何构建人力资源能力建设系统、完善人力资源能力建设方法体系、最终达到提高人力资源能力的目的。就目前来说,我们可以从以下几个方面大致分析人力资源能力建设的内涵:

^① 王艳艳、李崇明:《多元视角下的“人力资源能力”概念:分析与比较》,载《现代管理科学》2011 年第 7 期,第 94—96 页。

第一,人力资源能力建设是一种目标,通过对环境的分析和目标的选择,以提高机构的决策能力。

第二,人力资源能力建设以需求为导向。卡普兰(A. Kaplan)与索尔(S. Soal)在1995年合著的《能力建设:幻想还是现实》一书中指出:“能力建设的干预必须满足机构在特定发展时期中所面对的主要需求,不存在单一的进行能力建设的方法”。

第三,人力资源能力建设是一个过程。美国能力建设专业机构(PACT)认为,人力资源能力建设是一种程序,通过它可以培养一些专门技能、建立管理体系、开发资源和建立学习网络,促使组织使命的实现和组织的可持续发展。联合国开发署在1997年《能力发展:技术顾问报告》一书中对能力建设做了进一步的阐述,提出了能力发展的概念,认为能力发展是一个过程。通过这个过程“个人、群体、组织、制度和社会增强发挥主要作用、解决问题、建立和达到目标的能力以及用全面的观点和可持续的方法理解和应付发展需求的能力”。

第四,人力资源能力建设是增强人的竞争力。德国技术公司(GTZ)机构认为人力资源能力建设“不是通过所使用的工具或量表来界定的,而是通过持续不断地增强人和机构的能力来提高他们的竞争力和解决问题的能力。”布伦达·力普森认为,能力建设是帮助人、组织和社会提高其以可持续方式应对发展挑战的能力的有意识的干预活动。

第五,人力资源能力建设制度的完善。联合国开发署在它的会议部署文件中认为,人力资源能力建设是“建立适应国情的政策和法律框架的环境、机构的发展,包括社区的参与者和人力资源发展和管理系统的完善”。

通过对以上人力资源能力建设内涵的分析,本书课题组认为农村人力资源能力建设的基本内涵可以定义为通过教育、培训等途径,利用素质教育以及城镇化促进等方式,提高其认识、改造自然和社会的能力,最终提高其竞争能力。



1.2 中部地区新生代农民的特征

1.2.1 人口统计学特征

我国中部地区是农村劳动力输出较为集中的地区,其输出的新生代农民工在全国占较大比例。本研究通过实地调查的方式收集一手资料,走访了中部地区六省,获取了新生代农民工的相关信息:

第一,新生代农民工平均年龄较为年轻。在此次调查所获取的样本中,年龄为16岁以下的占8.8%,16—20岁的占29.7%;21—25岁的占47.2%;26—31岁占14.3%。

第二,根据2010年第六次全国人口普查数据,全国合计(不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区)的人口数为1339724852人,其中男女所占比例分别为51.27%、48.73%^①。此次调查中新生代农民工男性占61.2%,女性占38.8%。

第三,同第一代农民工对比,新生代农民工受教育程度和学历背景相对较高。在所调查的中部六省新生代农民工中,具有初中文化程度的占36.4%,具有中专或高中文化程度的占32.4%,具有大专及以上学历文化程度的占25.8%。

第四,新生代农民工多为外出打工者,打工城市多为沿海城市,例如广州、东莞、深圳等。

第五,新生代农民工外出打工时间不等,打工时间1年以下者占19.1%,1—3年的占40.6%,4—5年的占24.2%,6—7年的占8.8%,8年以上的占7.4%。

第六,新生代农民工收入增长幅度较大,中部地区同东部地区农民工收入差距缩小。2011年,外出农民工月均收入2049元,比上年增加359元,增长21.2%。分地区看,在东部地区务工的农

① 2010年第六次全国人口普查主要数据公报[1](第1号)http://www.stats.gov.cn/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/t20110428_402722232.htm,2012-11-26.

民工月均收入 2053 元,比上年增加 357 元,增长 21.0%;在中部地区务工的农民工月均收入 2006 元,比上年增加 374 元,增长 22.9%^①。

1.2.2 社会属性与观念特征

新生代农民工这个庞大的、特殊的社会群体,逐渐开始登上历史舞台,在我国农民工中占据主体地位。从问卷调查的结果中我们清晰了解到新生代农民工中无论是否出生在农村,其中绝大部分都是毕业后直接进城打工,几乎没有从事农业生产的经历,缺乏基本的农业生产技能。他们热衷于城市生活,反而不习惯甚至不喜欢农村生活。新生代农民工渴望融入城市生活,但是未能被城市完全接受,同时他们不会任何农业工作,使得他们摇摆在农村和城市之间,成为“城乡边缘人”。

随着新生代农民工城市化程度、文化程度不断增加,他们的社会观念和意识相对第一代农民工也发生较大变化,集中反映在:

第一,对政治权利的要求日益突出。新生代农民工已经开始注重自己合法政治权利的享有和保障的情况,他们希望自己能够获得平等的政治权利,拥有平等的社会地位,其中对政治参与权、选举权和话语权等方面的要求尤为突出。

第二,公平、维权意识强。同第一代农民工相比,新生代农民工的成长环境相对较好,他们对生活的满意程度是以城市生活为基准进行判别的,更加向往的是城市生活,对自身的生活水平和生活条件有更高的要求。新生代农民工普遍接受国家义务教育甚至更高层次的教育,他们大都具有一定的法律常识和政策理解水平,在考虑自身劳动报酬之外,他们也同样会关注一些影响生活质量的因素,例如工作安全程度、维权等。新生代农民工具备更强的公平、维权意识,努力运用法律武器使自己得到公正平等的待遇,保障自身利益,避免自己受到损失。

^① 2011 年我国农民工调查监测报告, http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20120427_402801903.htm, 2012-11-26.



第三,对生活消费的享受性和发展性要求日益提高。第一代农民工外出务工大都为了防老养家,把每月所得寄回家中或者将积蓄存入银行。新生代农民工的消费观念逐渐变化,将每月收入所得用于自身生活质量的提高和自身发展的需要。新生代农民工的生活消费观念在满足生存需要的同时更多地倾向于逛街、购物、上网等具有享受性的活动之中。还有相当一部分农民工将收入所得投入到学习、职业技能培训中,为的是更好地发展自己。

1.2.3 心理特征

由于体制障碍、城乡分割的二元社会和户籍制度,新生代农民工被赋予了新的称谓——“城乡边缘人”。虽然全国许多地区都出台了新政策和新措施,以期打破城乡户籍壁垒,但是更多是属于取消形式上的户籍歧视,而依附在户籍上的种种不平等待遇,依然没有得到实质性改善。身份差别而导致的不平等很容易使农民工产生自卑心理,导致新生代农民工的城市生活幸福感与城市户口居民相比较普遍偏低。在问卷的发放与访谈过程中,我们也明显的感觉到很多新生代农民工不愿意提及自己的户口问题,在做某一地区的新生代农民工人口比例分析时,他们也否认或回避所提出的户口问题。

新生代农民工多为独生子女,在外打工过程中偶有孤独感与受挫感。对管理严苛、生活枯燥的打工生活越来越难以适应,而员工之间的人际关系又比较淡漠,遇到工作、生活中的压力和困难无人倾诉分担时,往往容易产生悲观情绪。加之企业管理和文化建设的不足,以及社会人文关怀的欠缺,容易使一些问题和情绪产生“叠加效应”,个别敏感、脆弱的人在无法承受压抑时,会选择极端方式。从收回的问卷中发现大多数新生代农民工对现状不满,认为生活不公平。再者,新生代农民工工资偏低,一些高危行业和污染企业劳动条件差,职业病和工伤事故时有发生,加上大城市的高房价、高租金和高生活成本,使他们很难立足于大城市,产生被剥夺心理和抵触情绪。

1.2.4 技能与素质特征

首先,新生代农民工技能水平总体偏低,使得他们在劳动力市场中处于不利地位。中部地区新生代农民工虽然文化和职业教育水平相对传统农民工已有较大提高,但与传统农民工面对的形势和要求却大不相同。传统农民工是在短缺经济阶段进城或者到沿海地区打工的,只要肯出力就能生存。新生代农民工却面临着过剩经济时代的产业结构调整复杂局面,工作中对先进技术的强烈要求,先前很多的技术都成了“屠龙之技”,导致新生代农民工的技能水平偏低。伴随工业技术的发展,越来越多的工作岗位都会要求在岗人员具备与时俱进的技能水平和与岗位相匹配的综合素质水平。因此,新生代农民工必须参加二次培训,全面提高自身技能和综合素质,才能适应产业升级和调整落后产能的客观要求。然而在问卷调查中,发现有48.2%的公司几乎未对在岗员工进行培训,剩下的51.8%的公司虽有对员工进行培训,但是培训频率较低,不能满足新生代农民工对技能水平提高的需求。在调查中了解到新生代农民工中大部分都是直接从学校进入城市打工,几乎没有掌握一项专业技能,其中有58.2%的新生代农民工是通过职业技能培训的方式来获得相应技能,而有82.6%的新生代农民工是认同专业技能培训这种方式的。

其次,新生代农民工的整体文化水平同上一代农民工相比虽然有所提高,但是他们的文化程度主要集中在初中阶段,他们的知识水平、素质水平等具有很大局限性,难以胜任较高层次的工作岗位。所调查的数据表明,中部六省新生代农民工从业仍以制造业、建筑业和服务业为主。

1.2.5 自我认知与自我价值实现特征

自我认知是衡量新生代农民人力资源能力的首要指标,自我认知从一个综合的角度界定了其能力状况。农民工在进入城市打工时,要有一定的自我认知,以此来对自身进行准确定位。新生代农民工在工作选择时,由于他们整体文化素质有所提高,对自身的技