

新生代农民工就业能力提升意愿的影响因素

——基于浙江问卷调查数据的实证分析

陈至发 陈野 赵欢君 郭如平¹

(嘉兴学院商学院 浙江 嘉兴 314001)

【摘要】: 利用问卷调查数据,运用有序多分类 Logistic 回归模型分析了新生代农民工就业能力提升意愿的影响因素。结果表明,新生代农民工就业能力提升意愿的影响因素有年龄、培训经历、家庭人均月收入、企业录用政策和培训政策以及对产业升级的态度。年龄对新生代农民工就业能力提升意愿的影响呈倒 U 形,其中 26~30 岁的新生代农民工就业能力提升意愿最强;家庭人均月收入对新生代农民工就业能力提升意愿的影响呈 V 形变化趋势,家庭人均月收入在 2501~3000 元的新生代农民工就业能力提升意愿最低,3000 元以上则最强。培训经历、对产业升级的态度、企业录用政策和培训政策对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的正向影响。进而提出完善新生代农民工职业技能培训机制,促进农民工家庭收入稳定增长,引导企业完善人力资源管理政策,提高新生代农民工对产业升级的认识等政策建议。

【关键词】: 新生代农民工 就业能力 意愿 实证分析

【中图分类号】: F323.6 **【文献标志码】:** A **【文章编号】:** 1671-3079(2020)04-0073-07

党的十九大报告指出,中国特色社会主义进入新时代,我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾,解决城乡发展不平衡和“三农”问题成为全党工作的重中之重。^[1] 农民工已成为新时代能否有效解决城乡发展不平衡和“三农”问题的一个重要因素。数据显示,2018 年全国农民工达 28836 万人,其中,新生代农民工占全国农民工总量的 51.5%。^[2] 由于就业能力不足,农民工自改革开放以来在非农行业中处于非正规就业,^[3] 就业质量大大低于城镇职工,^[4] 职业流动频繁且固于低层次的流动,甚至存在逆向选择和向下流动现象。^[5,6,7] 当前,农民工追求美好生活的需要日益增长,获得稳定的高质量就业已成为当务之急。但随着新时代经济结构转型和产业升级加速,大量新的高层次就业机会增加,低层次就业机会却减少,导致农民工就业面临更加严峻的挑战。为此,2018 年中央 1 号文件特别提出,健全覆盖城乡的公共就业服务体系,大规模开展职业技能培训,促进农民工多渠道转移就业,提高就业质量。^[8] 2019-2020 年,中央 1 号文件再次强调“稳定农民工就业”。因此,提升农民工就业能力,着力实现农民工高质量稳定就业已成为新时代亟待解决的现实问题。

现有研究关注的主要是农民工就业能力及其影响因素,较少从个体行为角度研究农民工就业能力提升意愿。罗恩立借鉴 McQuaid 和 Lindsay 的全面就业能力模型分析了新生代农民工就业能力的影响因素,认为新生代农民工就业能力的提升受个体自身、个人环境及制度政策等多重因素制约;^[9] 刘叶云、游钊根据 Fugate 的就业能力模型构建了新生代农民工就业能力的评价指标体系;^[10] 刘会新、张立富基于供给侧结构性改革视角,识别了农民工就业能力的 14 条构成因素,进而构建了农民工就业能力提升模型;^[11] 李后建、陈昭玖和陈至发等实证研究发现,农民工就业能力的影响因素涉及个人因素、家庭因素和环境因素。^[12,13,14] 农民

作者简介: 陈至发(1962-),男,江西奉新人,嘉兴学院商学院教授,管理学博士,硕士研究生导师,研究方向为农村经济、组织行为与农村人力资源开发。

基金项目: 浙江省高校重大人文社科攻关计划项目(2018GH032)。

工就业能力能否得到提升取决于农民工个人的意愿和努力,政府的扶持作用在于引导、激发和遵循农民工的就业能力提升意愿,促进农民工就业能力提升。因此,考察农民工就业能力提升意愿的影响因素,可为政府制定相关扶持政策提供有力的理论依据。

与老一代农民工相比,新生代农民工文化程度较高,无务农经历,职业和生活期望高,吃苦耐劳精神较差,法律维权意识强,城市融入意愿较强。^[16]因而,新生代农民工具有更强烈的就业能力提升意愿和动机。本文基于前人研究,以新生代农民工为对象,引入企业人力资源管理政策和对产业升级的态度变量,实证分析新生代农民工就业能力提升意愿的影响因素。

一、数据来源、模型与变量选择

(一)数据来源

本文所用数据来源于课题组对浙江省就业的新生代农民工(1980 年及以后出生的农民工)进行的随机抽样问卷调查,样本涵盖浙江省 11 个地级市,共发放调查问卷 2000 份,收回 1980 份,问卷回收率为 99%。审核和筛选后,获得有效问卷 1613 份,有效率为 80.65%。

对样本的描述性统计特征分别从样本户籍地、行业分布、性别占比、婚姻状况、年龄结构和受教育程度方面进行统计。1)样本户籍地:分布于 29 个省市,浙江籍占 60.1%,非浙江籍占 39.9%,主体为浙江籍农民工;2)行业分布:建筑业 17.0%、制造业 44.3%和服务业 38.7%,主要来自制造业和服务业;3)性别占比:男、女各占 50%;4)婚姻状况:已婚占 42.8%,未婚占 57.2%;5)年龄结构:18 岁以下占 4.0%,18~20 岁占 17.7%,21~25 岁占 40.8%,26~30 岁占 21.0%,30 岁以上占 16.50%;6)受教育程度:小学及以下文化程度的占 6.3%,初中毕业的占 30.0%,高中毕业的占 27.8%,大专毕业的占 21.6%,大学本科及以上文化程度的占 14.3%。

(二)模型选择与变量选择

估计模型的选择取决于被解释变量的属性,当被解释变量是离散型变量时,选用 Logistic 回归模型是适宜的。由于本文被解释变量新生代农民工就业能力提升意愿是有序多分类变量,因而宜选择有序多分类 Logistic 回归模型。其表达式如下:

$$\text{Logit}(P_j) = \ln\left(\frac{P_j}{1 - P_j}\right) = a_j + \sum_{i=1}^p \beta_i x_i \quad (1)$$

式中, P_j 表示 $Y \leq j$ 的累计概率, a_j 为模型的常数,表示所有解释变量为 0 时,出现某一累计结果的概率, β_i 表示第 i 个解释变量的回归系数, x_i 表示第 i 个解释变量。

本文选取新生代农民工就业能力提升意愿作为被解释变量,根据现有相关研究成果,选取新生代农民工个体及家庭特征、企业人力资源管理政策以及新生代农民工对产业升级的态度等因素作为解释变量。被解释变量新生代农民工就业能力提升意愿为有序多分类变量,定义为 1(非常不愿意)、2(不愿意)、3(基本愿意)、4(愿意)、5(非常愿意)五个等级;新生代农民工个体及家庭特征包括性别、婚姻状况、年龄、受教育程度、外出务工年限、月收入水平、培训经历、家庭人口数和家庭人均月收入;企业人力资源管理政策包括企业录用政策、培训政策和薪酬政策。其中,性别、婚姻状况和培训经历为虚拟变量,年龄、受教育程度、外出务工年限、月收入水平、家庭人口数、家庭人均月收入以及企业录用政策、培训政策和薪酬政策为有序分类变量,新生代农民工对产业升级态度包括对产业升级的认知以及对产业升级在职业技能上的要求、就业机会、就业风险和就业信心的看法,并运用 Likert 五等级量表来测量“态度指数”,得出“态度指数”量表的 Cronbacha 系数为 0.709,说明量表测量结果具有可信度,测量指标之间具有高度一致性。具体模型变量的定义、赋值及其描述性统计特征见表 1。

表 1 模型变量的定义、赋值及其统计特征

项目	变量	赋值	最小值	最大值	均值	标准差
解释变量	性别 (X_1)	男性=1, 女性=0	1	2	1.50	0.500
	婚姻状况 (X_2)	已婚=1, 未婚=0	1	2	1.57	0.495
	年龄 (X_3)	18 岁以下=1, 18~20 岁=2, 21~25 岁=3, 26~30 岁=4, 30 岁以上=5	1	5	3.28	1.062
	受教育程度 (X_4)	小学及以下=1; 初中=2, 高中=3, 大专=4, 大专以上=5	1	5	3.08	1.157
	外出务工年限 (X_5)	2 年以下=1, 2~3 年=2, 3~4 年=3, 4~5 年=4, 5 年以上=5	1	5	2.72	1.387
	月收入水平 (X_6)	2500 元及以下=1, 2501~3500 元=2, 3501~4500 元=3, 4501~5500 元=4, 5500 元以上=5	1	5	3.01	1.212
	培训经历 (X_7)	有=1, 没有=0	1	2	1.519	0.499
	家庭人口数 (X_8)	3 人以下=1, 3 人=2, 4 人=3, 5 人=4, 6 人及以上=5	1	5	3.03	1.108
	家庭人均月收入 (X_9)	1500 元及以下=1, 1501~2000 元=2, 2001~2500 元=3, 2501~3000 元=4, 3000 元以上=5	1	5	3.11	1.260
	企业录用政策 (X_{10})	是否重视职业技能: 非常不重视=1, 不重视=2, 一般=3, 重视=4, 非常重视=5	1	5	3.39	0.891
	企业培训政策 (X_{11})	是否重视员工职业技能培训: 非常不重视=1, 不重视=2, 一般=3, 重视=4, 非常重视=5	1	5	3.36	0.921
	企业薪酬政策 (X_{12})	是否重视职业技能: 非常不重视=1, 不重视=2, 一般=3, 重视=4, 非常重视=5	1	5	3.40	0.916
	新生代农民工对 产业升级态度 (X_{13})	态度指数 (数值越大, 态度越积极)	5	25	16.058	3.296
被解释变量	就业能力提升意愿	非常不愿意=1, 不愿意=2, 基本愿意=3, 愿意=4, 非常愿意=5	1	5	3.53	0.966

二、结果与分析

借助 SPSS17.0 统计软件对 1613 个样本数据进行了有序多分类 Logistic 回归模型分析。选用的处理方法是 Backword 筛选策略, 最后得到新生代农民工就业能力提升意愿影响因素的回归估计结果 (见表 2)。从表 2 可以看出, 模型的 Cox and Snell R^2 和 Nagelkerke R^2 分别为 0.180 和 0.193, 表明拟合度尚可; 模型的 -2 Log Likelihood 为 2936.433, 所对应的 P 值为 0.000, 表明解释变量对被解释变量有显著的影响, 即回归方程通过显著性检验。

表 2 新生代农民工就业能力提升意愿影响因素的回归估计结果

项目	影响因素	Estimate	Std. Error	Wald	Sig.	Exp(B)
常数	1	-3.830	0.431	79.023	0.000	0.022
	2	-1.788	0.400	19.995	0.000	0.167
	3	0.459	0.399	1.329	0.249	1.582
	4	2.196	0.401	29.917	0.000	8.989
年龄	30 岁以上					
	18 岁以下	0.122	0.272	0.202	0.654	1.130
	18~20 岁	0.111	0.169	0.437	0.509	1.117
	21~25 岁	0.250	0.141	3.162	0.075	1.284
	26~30 岁	0.442	0.158	7.873	0.005	1.556
培训经历	无					
	有	0.295	0.098	8.989	0.003	1.343
家庭人均月收入	3000 元以上					
	1500 元以下	-0.077	0.199	0.151	0.698	0.926
	1501~2000 元	-0.301	0.144	4.349	0.037	0.740
	2001~2500 元	-0.344	0.144	5.711	0.017	0.709
	2501~3000 元	-0.359	0.157	5.214	0.022	0.698
企业录用政策	非常重视					
	非常不重视	-2.582	0.409	39.924	0.000	0.076
	不重视	-1.674	0.228	53.761	0.000	0.188
	一般	-1.046	0.185	31.989	0.000	0.352
	重视	-0.622	0.181	11.800	0.001	0.537
企业培训政策	非常重视					
	非常不重视	-0.337	0.406	0.689	0.407	0.714
	不重视	-0.844	0.209	16.240	0.000	0.430
	一般	-0.675	0.175	14.843	0.000	0.509
	重视	-0.497	0.174	8.115	0.004	0.608
新生代农民工对产业升级态度		0.128	0.017	58.156	0.000	1.137

-2 对数似然值	3474.635 Sig=0.000
Cox and Snell R ²	0.180
Nagelkerke R ²	0.193

注：表中括号内为参照类，参照类的发生比默认为1。

表 2 显示，个体及家庭特征因素中年龄、培训经历、家庭人均月收入，企业人力资源管理政策中录用政策和培训政策以及新生代农民工对产业升级态度对其就业能力提升意愿具有显著的影响，而个体及家庭特征因素中性别、婚姻状况、受教育程度、外出务工年限、月收入水平和家庭人口数以及企业人力资源管理因素中薪酬政策均没有通过显著性检验，没有进入回归模型，表明其对新生代农民工就业能力提升意愿没有显著的影响。

（一）个体及家庭特征因素对新生代农民工就业能力提升意愿的影响

1. 年龄对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的影响

相对于 30 岁以上，21~25 岁和 26~30 岁年龄段的回归系数为正且分别在 10%和 1%，统计水平上通过显著性检验。表明在其他条件不变的情况下，21~25 岁和 26~30 岁年龄段对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的正向影响，其就业能力提升意愿发生比分别是 30 岁以上新生代农民工的 1.284 倍和 1.55 倍；而 18 岁以下、18~20 岁和 21~25 岁年龄段的回归系数均为正，但没有通过显著性检验，表明在其他条件不变的情况下，18 岁以下和 18~20 岁年龄段对新生代农民工就业能力提升意愿没有显著的影响。从相对发生比来看，年龄在 30 岁以前，随着年龄增加，新生代农民工就业能力提升意愿相对发生比随之提高，26~30 岁年龄段新生代农民工就业能力提升意愿相对发生比最高，而年龄 30 岁以上的新生代农民工就业能力提升意愿发生比则低于其他年龄段。这说明，年龄与新生代农民工就业能力提升意愿并不完全是一种线性关系，随着年龄增加，新生代农民工就业能力提升意愿表现为先升后降，拐点为 30 岁，30 岁以前新生代农民工就业能力提升意愿随着年龄增长而不断提高，30 岁以后新生代农民工就业能力提升意愿则开始下降。因此，年龄对新生代农民工就业能力提升意愿的影响不能用线性关系而要分阶段去预测。总体上，年龄对新生代农民工就业能力提升意愿的影响呈倒 U 形态。

2. 培训经历对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的正向影响

培训经历在 1%的统计水平上通过显著性检验且回归系数为正，表明在其他条件不变的情况下，培训经历对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的正向影响，有培训经历的新生代农民工就业能力提升意愿显著高于没有培训经历的新生代农民工，其相对发生比是 1.343，有培训经历的新生代农民工就业能力提升意愿发生比是没有培训经历的新生代农民工的 1.343 倍。培训是提高新生代农民工就业能力的重要途径，通过培训可以提高新生代农民工的人力资本，提高其就业能力，从而使新生代农民工获得更多的职业发展机会，培训给农民工带来的益处反过来激发农民工就业能力的提升意愿。因此，增加新生代农民工培训经历，可以提高新生代农民工就业能力提升意愿。

3. 家庭人均月收入对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的影响

相对于家庭人均月收入 3000 元以上，家庭人均月收入 1500 元以下的回归系数为负，但没有通过显著性检验，表明在其他条件不变的情况下，家庭人均月收入 1500 元以下与 3000 元以上的新生代农民工就业能力提升意愿没有显著的差异。家庭人均月收入 1501~2000 元、2001~2500 元、2501~3000 元的回归系数均为负且都在 5%统计水平上通过显著性检验，表明在其他条件不变的情况下，家庭人均月收入 1501~2000 元、2001~2500 元、2501~3000 元的新生代农民工就业能力提升意愿与 3000 元以上的新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的差异，家庭人均月收入 1501~2000 元、2001~2500 元、2501~3000 元的新生代农民工

就业能力提升意愿明显低于 3000 元以上的新生代农民工就业能力提升意愿。从相对发生比来看,家庭人均月收入 1500 元至 3000 元区间,随着家庭人均月收入增加,回归系数和相对发生比均随之减小。表明在其他条件不变的情况下,家庭人均月收入在 1500 元至 3000 元区间对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的负向影响,随着家庭人均月收入增加,新生代农民工就业能力提升意愿随之减低。由于参照组是家庭人均月收入 3000 元以上,则其新生代农民工就业能力提升意愿发生比为 1,分别高于家庭人均月收入在 1500 元以下、1501~2000 元、2001~2500 元和 2501~3000 元的新生代农民工的 0.074 倍、0.26 倍、0.291 倍和 0.302 倍。因此,家庭人均月收入与新生代农民工就业能力提升意愿也不完全是一种线性关系,而是呈现一种 V 形变化趋势。可能是在家庭人均月收入低于 3000 元时,新生代农民工家庭人力资本投资能力有限,新生代农民工人力资本较低,相应地其对工作和生活的期望和要求较低,容易得到满足,因而缺乏就业能力提升意愿和动机;但当家庭人均月收入达到 3000 元以上时,新生代农民工家庭人力资本投资能力较强,新生代农民工人力资本较高,就业能力较强,相应地其对工作和生活的期望和要求较高,不容易得到满足,因而具有较强的就业能力提升意愿和动机;当家庭人均月收入低于 1500 元时,虽然其家庭人力资本投资能力有限,新生代农民工人力资本较低,但往往会激发新生代农民工改变现状的意愿和动机,因而也可能具有较强的就业能力提升意愿。

4. 性别、婚姻状况、受教育程度、外出务工年限、月收入水平和家庭人口数因素对新生代农民工就业能力提升意愿没有显著的影响

性别、婚姻状况、受教育程度、外出务工年限、月收入水平和家庭人口数等变量回归系数均没有通过显著性检验,没有进入回归模型。表明在其他条件不变的情况下,性别、婚姻状况、受教育程度、外出务工年限、月收入水平和家庭人口数对新生代农民工就业能力提升意愿没有显著的影响。

(二) 企业人力资源管理政策对新生代农民工就业能力提升意愿的影响

1. 企业录用政策对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的正向影响

在企业录用政策因素上,相对于非常重视,非常不重视、不重视、一般和重视变量回归系数均为负且都在 1%统计水平上通过显著性检验,并且从非常不重视、不重视、一般到重视变量,其回归系数分别为-2.582、-1.674、-1.046 和-0.622,其对应的相对发生比分别为 0.076、0.188、0.352 和 0.537,回归系数和相对发生比均呈现增大趋势。表明在其他条件不变的情况下,企业录用政策对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的正向影响,即随着企业录用政策对职业技能重视程度的提高,新生代农民工就业能力提升意愿也随之增强。企业录用政策对新生代农民工提高就业能力的意愿和行为具有引导和激发作用,当企业录用政策非常重视职业技能时,企业录用政策会引导和激发新生代农民工就业能力提升意愿和行为。

2. 企业培训政策对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的正向影响

相对于非常重视,非常不重视、不重视、一般和重视变量回归系数均为负,除非常不重视变量外,均在 1%统计水平上通过显著性检验,且回归系数及其对应的相对发生比逐渐扩大。总体上,表明在其他条件不变的情况下,企业培训政策对新生代农民工就业能力提升意愿具有显著的正向影响。随着企业培训政策对员工职业技能培训的重视程度提高,新生代农民工就业能力提升意愿也随之增强。重视职业技能培训的企业培训政策可为新生代农民工提供更多的培训机会,获得和积累更多的人力资本,提高其就业能力和工作绩效,从而获得更多的职业发展机会;同时使他们逐渐认识到提高职业技能和能力的重要性及其给自己带来的提升机会,进而激发其就业能力提升意愿。

3. 企业薪酬政策对新生代农民工就业能力提升意愿没有显著的影响

企业薪酬政策变量回归系数没有通过显著性检验,没有进入回归模型,表明在其他条件不变的情况下,企业薪酬政策对新生代农民工就业能力提升意愿没有显著的影响。可能的原因是新生代农民工大多数为基层操作工或服务人员,其薪酬大多以绩效为

依据,虽然职业技能和能力与其绩效密切相关,但在新生代农民工认知上,企业决定薪酬的依据是绩效而不是职业技能和能力,因而新生代农民工很难判断企业在决定薪酬时是否重视职业技能。

(三)对产业升级的态度影响新生代农民工就业能力提升意愿

新生代农民工对产业升级的态度回归系数为正且在 1%统计水平上通过显著性检验,表明在其他条件不变的情况下,对产业升级态度显著、正向影响新生代农民工就业能力提升意愿,即随着新生代农民工对产业升级态度的指数提高,新生代农民工就业能力提升意愿随之增强。态度是个体对客观事物的看法和行为倾向,它决定一个人的行为意愿和行为方式。态度越积极,行为意愿越强,行为越主动。新生代农民工对产业升级的态度决定了其对产业升级导致的就业机会变化应对的主动性和应对的方式。因此,在产业升级背景下,随着新生代农民工对产业升级的态度由消极转向积极,新生代农民工就业能力提升意愿也会随之增强。

三、结论

本文以浙江省 1613 个调查样本数据,运用有序多分类 Logistic 回归模型实证分析了新生代农民工就业能力提升意愿的影响因素。第一,在个体及其家庭特征因素中,年龄、培训经历和家庭人均月收入是新生代农民工就业能力提升意愿的重要影响因素,年龄对新生代农民工就业能力提升意愿的影响呈倒 U 形,其中 26~30 岁的新生代农民工就业能力提升意愿最强;有培训经历的新生代农民工就业能力提升意愿显著地高于没有培训经历的新生代农民工;家庭人均月收入对新生代农民工就业能力提升意愿的影响呈 V 形变化趋势,家庭人均月收入 2501~3000 元的新生代农民工就业能力提升意愿最低,3000 元以上的新生代农民工就业能力提升意愿最高。第二,在企业人力资源管理政策因素中,企业录用政策和企业培训政策是新生代农民工就业能力提升意愿的重要影响因素。企业录用政策越重视职业技能以及企业培训政策越重视员工职业技能培训,新生代农民工就业能力提升意愿也就越强。第三,对产业升级态度也是新生代农民工就业能力提升意愿的重要影响因素。新生代农民工对产业升级认知越正确、态度越积极,其就业能力提升意愿就越强。

四、政策建议

1. 完善新生代农民工职业技能培训机制

严格筛选农民工职业技能培训机构和教师,优化农民工职业技能培训组织,完善农民工职业技能的培训体系,为新生代农民工提供更多的培训机会;根据新生代农民工的年龄和职业发展需求,丰富新生代农民工职业技能培训内容、培训方式和方法,提高培训的灵活性、针对性和有效性,让新生代农民工切实感受到职业技能培训带来的利益。

2. 促进农民工家庭收入稳定增长

建立农民工收入稳定增长机制,采取有效措施,多渠道地促进农民工家庭农业收入持续、稳定地增长,从而不断提高农民工家庭收入水平,提高农民工家庭和新生代农民工的人力资本投资意愿和人力资本投资能力。

3. 引导企业完善人力资源管理政策

政府应当通过有效的政策措施引导和激励企业加大对新生代农民工的人力资本投资;鼓励企业建立以职业技能为基础的人力资源管理决策体系,以引导和激发新生代农民工就业能力提升意愿。

4. 提高新生代农民工对产业升级的认识

加大对产业升级的宣传力度,提高新生代农民工对产业升级的认识,使新生代农民工形成对产业升级正确的、积极的态度。

参考文献:

- [1] 习近平. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[R/OL]. [2020-03-20]. http://www.qstheory.cn/11qikan/2017-12/03/c_1122049424.htm.
- [2] 国家统计局. 2018 年农民工监测调查报告[EB/OL] [2020-03-20]. <http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/>.
- [3] 万向东. 农民工非正式就业的进入条件与效果[J]. 管理世界, 2008(1): 63-74.
- [4] 周春芳, 苏群. 我国农民工与城镇职工就业质量差异及其分解——基于 RIF 无条件分位数回归的分解法[J]. 农业技术经济, 2018(6): 32-43.
- [5] 白南生, 李靖. 农民工就业流动性研究[J]. 管理世界, 2008(7): 70-76.
- [6] 纪韶. 外出农民工职业流动轨迹与向上发展促进机制研究——基于北京市的调研数据[J]. 北京社会科学, 2015(1): 4-10.
- [7] 孙林. 农民工职业流动的代际差异分析[J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2019, 13(1): 8-14.
- [8] 中共中央, 国务院. 关于实施乡村振兴战略的意见[EB/OL] [2020-03-20] http://www.moa.gov.cn/ztl/yhwj2018/zyyhwj/201802/t20180205_6136410.htm.
- [9] 罗恩立. 新生代农民工的就业能力研究[J]. 中国人力资源开发, 2010(2): 5-9.
- [10] 刘叶云, 游钊. 中国新生代农民工就业能力评价体系的构建[J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2011(2): 35-39.
- [11] 刘会新, 张立富. 供给侧结构性改革视角下我国农民工就业能力提升机制[J]. 改革与战略, 2017, 33(9): 44-48.
- [12] 李后建, 卞小娇, 尹希果. 农民工个体因素对就业能力影响的实证研究——基于金融危机影响下返乡农民工的调查[J]. 农业技术经济, 2010(3): 62-70.
- [13] 陈昭玖, 邓莹, 申云. 农民工就业能力的影响因素分析[J]. 江西农业大学学报(社会科学版), 2012(2): 14-19.
- [14] 陈至发. 新生代农民工就业能力影响因素分析[J]. 调研世界, 2015(6): 24-28.
- [15] 王亚飞, 夏云慧. 新生代农民工的研究综述[J]. 社会心理科学, 2016, 31(12): 42-44.