

# 新时代青年农民工人力资本状况及对策研究 ——以北京市第三产业青年农民工为例

■ 赵 莉 刘岫续

(中央团校 党的群众工作教研部 北京 100089; 中国人民大学 劳动人事学院 北京 100872)

**【摘要】**新时代青年农民工数量快速上升,而受教育程度、技术水平落后仍然是制约其发展的关键因素。为提升第三产业青年农民工就业能力,需着重分析这一群体的人力资本状况和开发能力。本文基于实证研究,依托SWOT模型,对影响青年农民工人力资本投资的内外部条件进行深入分析。发现新时代青年农民工的人力资本状况不仅体现出既往农民工资本积累落后、资本结构失衡、资本贬值、开发动力不足的固有缺陷,也体现出作为“青年”开发潜能相对更强的独特优势。新时代的外部环境对青年农民工的人力资本开发提出了更严格的要求,同时也创造了更好的条件。在利用好内外部优势的同时,有针对性地对内外部环境出现的问题和缺陷进行改善;持续追加对青年农民工人力资本的投资,丰富培训内容、创新培养形式,畅通青年农民工职业发展通道,加大就业服务政策的宣传力度。

**【关键词】**新时代 青年农民工 人力资本 SWOT分析

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2020.06.013

## 一、问题的提出

党的十九大的召开标志着中国特色社会主义进入新时代,中国特色社会主义进入新时代意味着我国青年也进入了新时代。青年农民工是我国青年重要的组成部分,社会主义新时代给青年农民工就业和发展带来新挑战和新机遇。习近平总书记在党的十九大报告中指出“就业是最大的民生……促进农民工多渠道就业创业。”2019年3月,国务院总理李克强所作的《政府工作报告》首次将就业优先政策置于宏观政策层面,旨在强化各方面重视就业、支持就业的导向。2020年《政府工作报告》提出要全面强化就业优先政策。目前,青年农民工的人力资本状况不容乐观,严重影响了其就业能力,使得这一群体无法持续提高就业能力及工作境遇。2020年春节,突如其来的新冠肺炎疫情对青年农民工的就业造成了冲击,为此,国务院和北京市政府

收稿日期:2020-09-10

作者简介:赵莉,中央团校党的群众工作教研部副教授,主要研究青年工作与青年政策;  
刘岫续,中国人民大学劳动人事学院硕士研究生,主要研究人力资源管理。

基金项目:本文系中央团校2020年科研与智库建设课题“快递行业从业青年的职业发展现状与问题研究”(课题编号:666160107)的阶段性研究成果。

相继出台了多项政策举措,用以抓好农民工的就业工作。为改善青年农民工的就业态势,青年农民工的人力资本状况应得到足够的重视和关注,对青年农民工的职业培训、人力资本开发政策和措施需及时跟上。

2019年,国家统计局发布的农民工监测调查报告显示,我国农民工总量达到2.88亿,其中1980年及以后出生的青年农民工占50.5%,占比首次过半<sup>[1]</sup>,新时代青年农民工已逐渐成为农民工的主体。北京市统计局发布的北京农民工监测调查报告显示,北京农民工从事第二产业的比例下降,从事第三产业的比例继续增加,从事第三产业的比例已超过8成<sup>[2]</sup>。从事第三产业已经逐渐成为新时代农民工务工的主流趋势。相比老一代农民工,“80后”“90后”青年农民工对工作环境、生活水平要求更高,因此,他们更偏好具有价值创造、多劳多得、工作环境好、收入可观等特征的第三产业。然而,与传统工业相比,第三产业的劳动力素质需求和工作环境特征大有不同,因而研究第三产业的青年农民工人力资本问题具有很强的现实意义。

翻阅相关文献发现,国内学者对青年农民工人力资本也有一些关注,多集中于总结描述青年农民工人力资本的现存状况,并在此基础上探讨其人力资本投资动力和优化路径。此外,也有研究以人力资本为视角分析青年农民工在生活、工作、心理、城市融入等方面的表现,或将人力资本作为一种影响因素,研究其对青年农民工的就业状况、工作能力、工资收入、市民化等问题中的作用机制及作用程度。笔者认为,对青年农民工人力资本这一问题的现有研究多停留在现状描述层面,其分析仍不够深入,主要体现在:缺少对新时代出现的新特征的关注;缺少对人力资本投资环境的全方位总结和深刻剖析;缺少依据定量研究数据的解释性分析。

基于此,本文采用定量与定性相结合的研究方法,以第三产业中的青年农民工为调研对象,依托SWOT模型,对青年农民工人力资本投资环境进行全方位总结,深入解释内外部优劣势的作用机制。本文旨在展现青年农民工进行人力资本开发所面临条件的全貌,找到问题的根源,对优化青年农民工人力资本投资路径提供启发。

## 二、研究思路和研究方法

### (一) 概念界定

#### 1. 新时代青年农民工

青年农民工,通常泛指当今的“80后”“90后”农民工。相对始于20世纪80年代末进城的老一代农民工而言。国家统计局将青年农民工界定为30岁以下,满足法定劳动年龄(16周岁以上)的农民工群体。本文将新时代青年农民工界定为1985年以后出生、16-35周岁的农村进城务工人员。

#### 2. 人力资本

现代人力资本理论体系是美国著名经济学家舒尔茨创立的。国内主流观点认为:人力资本是一种非物质资本,它是体现在劳动者身上的并能为其带来永久收入的能力<sup>[3]</sup>。人力资本具有教育维度、培训维度、健康维度3方面的内涵,可具体表现为学历水平、技能水平、身体及心理健康等。

#### 3. SWOT分析

SWOT分析法,即态势分析,是对事物进行全面、系统的研究与评价工具。模型总体上可分为SW内部态势和OT外部态势两部分,进一步可分为优势(strengths)、劣势(weaknesses)、机会(opportunities)和威胁(threats)4方面。由于此项技术具有系统性与战略性,将其运用于研究、对策制定和发展规划等工作具有重要指导意义。

## (二) 研究方法

本研究对象为北京市物流运输业、餐饮和住宿业、批发和零售业、居民服务业等第三产业中务工的青年农民工。选择北京作为代表样本来分析,主要基于以下两个原则:一是代表性原则,北京市是外出青年农民工最为集中的流入地区之一;二是前瞻性原则,研究首都地区的青年农民工就业问题,具有特殊的价值和较强的前瞻性。

此次调查采用定量研究为主,定性研究为辅的方法。首先,运用配额抽样的方法选取样本进行问卷调查。依照北京市统计局有关农民工行业分布的数据,本次研究依照餐饮住宿业、批发零售业、物流运输业和居民服务业 3:1:2:3 的近似比例展开调查,共发放问卷 1 100 份,回收 1 078 份,有效问卷 1 035 份,有效回收率 94%。本研究采用内在一致性系数法对相关题项进行信度检验,Cronbach's alpha 值大于 0.8,题项之间具有较好的一致性,问卷具有良好的信度。在正式调查前,问卷经过试调查、专家咨询等方法反复修订,保证问卷效度。同时,本研究采用无结构式访谈法对 7 个典型个案进行了深入访谈。

## (三) 样本情况

表 1 样本情况

名称	选项	频数	百分比
性别	男	701	67.7%
	女	334	33.3%
婚姻状况	未婚	609	58.8%
	已婚	426	41.2%
技术等级证书	没有技术等级	571	55.2%
	初级工	206	20.0%
	中级工	155	14.9%
	高级工	59	5.7%
	技师	29	2.8%
	高级技师	15	1.4%
健康状况	差	8	0.8%
	较好	342	33.0%
	好	685	66.2%
心理状况	很差	5	0.5%
	较差	42	4.1%
	较好	430	41.5%
	很好	558	53.9%

从表 1 可知:样本中“男性”比例为 67.7%,可见青年农民工以男性居多。样本中选择“未婚”的比例为 58.8%,另外已婚样本的比例是 41.2%,大多数青年农民工还未婚,这对于他们的迁移投资活动是一种利好条件。样本中超过一半的青年农民工“没有技术等级”,20%的样本为初级工,仅有 4.2%的样本拥有技师和高级技师等级证书,可见多数青年农民工技能水平较低,没有一技之长。样本中选择健康状况为“好”的比例为 66.2%,另有 33%选择健康状况“较

好”。53.9%的青年农民工选择心理状况“很好”,选择心理状况“较好”的样本比例为41.5%。可见,样本中的青年农民工对于自己的身心健康情况感觉较好,他们的健康资本较为可观。

#### (四) 个案情况

表2 个案情况

编号	性别	年龄	行业	学历	技术等级	培训次数
个案 A	男	32	物流	初中	中级工	4次及以上
个案 B	男	27	物流	高中	无	4次及以上
个案 C	女	32	餐饮	小学	无	1次
个案 D	男	29	物流	职高	无	2~3次
个案 E	男	20	美发业	中专	初级工	2~3次
个案 F	男	31	物流	初中	无	2~3次
个案 G	女	35	家政	技校	初级工	2~3次

### 三、调查结果

本文通过SWOT分析以全面展现青年农民工人力资本投资环境,总结其优势及机遇,发现劣势与威胁,从而为改善青年农民工人力资本投资状况提供具有针对性的思路。

#### (一) 青年农民工人力资本投资潜在内部优势(Strengths)

##### 1. 培训意愿强烈

青年农民工参加职业培训的意愿强烈,折射出强烈的再发展动机。在本研究中,近80%的青年农民工表示愿意参加更多的职业培训。由于进城务工前没有好好学习,进城工作之后才感觉自己滞后于知识时代,基于一种“代偿性”,他们对继续学习有比学生时代更高的热情。与父代农民工不同的是,青年农民工有着更高的生活品质追求,希望寻求更好的工作机会、获得更长远的发展。调查显示(见表3),在希望培训的内容上,有73.4%的青年农民工选择“就业技能”,可见青年农民工并不满足于目前的工作岗位,寻求更好工作机会的意愿强烈。此外,研究还发现青年农民工有更强的创业动机和创业意识,特别是男性青年农民工,除了必要的就业技能外,他们更希望能学到一些创业知识。

表3 希望学习的培训内容

选项	频数	响应率	普及率(N=1002)
岗位技能	511	25.0%	51.0%
就业技能	735	36.0%	73.4%
法律法规	339	16.6%	33.8%
生活技能	266	13.0%	26.6%
心理辅导	192	9.4%	19.2%
合计	2043	100.0%	204.0%

## 2. 相对受教育程度更高,有利于再培训

在本研究的调查结果中(见表4),53%的青年农民具有“高中/职高/中专/技校”文化水平,37.9%为“初中”文化水平,少部分青年农民工还接受了高等教育。据国家统计局调查显示,整体农民工队伍中初中文化占比最高,占55.8%<sup>[4]</sup>。可见,青年农民工的文化水平已经处于农民工整体的上游,青年一代较老一代的相对受教育水平有所提高。青年农民工接受了更为完整的基础教育和更多的职业教育,使得他们更容易学习新知识,更有利于青年农民工进行人力资源再开发。

表4 文化水平

选项	频数	百分比
小学及以下	11	1.1%
初中	392	37.9%
高中/职高/中专/技校	549	53.0%
大专及以上学历	83	8.0%
合计	1035	100.0%

## 3. 接受新鲜事物的能力较强

青年农民工与自己的父代相比,乡土观念和特征明显削弱,具有显著的“新生性”“时代性”特点。他们对于时代的新事物、城市生活有很大兴趣,对城市的归属感强。他们喜欢热闹,追求时尚,追求的生活与城市青年已无太大差异。这样的时代性特征,使得青年农民工在城市融入、新技术学习、知识储备更新等方面更容易,能迅速地掌握市场需要的专业知识和工作技能,从而获得更好的就业机会。同时他们对物质生活与财富的更高期望,以及想要定居城市的强烈动机,也使得他们继续学习知识、积累人力资本的动力更足。个案G说“来北京做保姆是因为听老乡说能挣钱,于是在中介培训了几次,跟姐妹们也学了不少,虽然现在还是初级,但是很快就找到活儿了。”

## 4. 青年农民工的收入流偏长,进行投资的总收益现值大

收入流为特定期间的收入总和。年龄影响了收入流的长度,进而影响青年农民工的培训决策以及人力资本投资的总收益值。青年农民工更早进入社会,获得工作经验、积累工作技能的起点提前,其未来所获得的总收益现值将会更大。因此,年龄越小的青年农民工,在进行人力资本投资后获得投资回报的周期越长,这对于开发更多人力资本是有利的。个案E 20岁,在美发业工作了半年,目前为店内初级工,他说“自己这个年龄开始已经算晚的了。”不难发现,在职业生涯起点低龄化的美容美发行业中,从业者对业务技能的学习投资十分看重年龄,技能水平和岗位等级的提升轨迹也同年龄增长基本趋同。越早开始学习技能,总收益现值越大,对青年农民工越有利。

## 5. 新媒体和网络应用情况乐观,培训形式突破新思路

研究发现(见下页表5)在获取社会知识的主要来源上,选择“网络”的青年农民工人数量最多,占比为56.3%,选择“人际交流”位居其次。从前单纯依靠人际交流来获得社会知识很容易带来负面影响,体现为以乡情为纽带的社交网络给进城务工的青年农民工带来眼界、知识的局限,而随着智能手机的普及,青年农民工普遍具有通过网络获取所需信息的能力。网络打破了农民工固有的人际界限,让他们能接触到更大的世界,因而网络在获取社会知识上所扮演的角色越来越关键。通过网络、新媒体等线上方式提升青年农民工人力资本成为可能。

基于此项特征,笔者认为在青年农民工的职业培训项目上,网络应被予以更多的利用。由于传统的职业培训形式受到场地、时间的制约且成本较高,培训往往难以落实或效果欠佳。而利用网络平台开展职业培训的新形式,可以在很大程度上弥补传统培训的不足,更好地适应第三产业从业者工作时间灵活、空闲时间零碎的特征,也能够提高受训者的参与率。例如,个案 B 谈到了 APP 培训的形式,“在 APP 上可以很快地了解业务知识,定期还有答题考试,安全知识也有,如果某天有临时道路规则出来也很快会在上面通知。”调研发现,电商物流行业中已有企业应用了网络培训这一形式,并且从业者的接受度也很高。

表 5 获取社会知识的主要来源

选项	频数	百分比
人际交流	401	38.7%
网络	583	56.3%
电视	29	2.8%
书报	14	1.4%
其他	8	0.8%
合计	1035	100.0%

## (二) 青年农民工人力资本投资潜在内部劣势(Weaknesses)

### 1. 人力资本存量结构失衡

青年农民工的人力资本整体比老一代农民工更好,然而依然存在明显的结构失衡,突出表现为心理资本投资缺失。心理资本主要由与生俱来的基因所决定,表现为心理素质、意志力、情绪等,同时受后天教育、成长环境的影响而产生变化。农民工心理资本投资缺失是一个一直以来存在的问题,造成心理资本缺失的主要原因,一是企业提供的培训缺少心理辅导;二是青年农民工自身缺乏心理健康意识,对于心理资本的投资意愿不高。如上文表 3 所示,在希望接受的培训内容上,对心理辅导的响应率占比最少,仅为 9.4%。

然而,心理资本是人力资本的重要构成,是劳动能力的潜在部分,是影响农民工未来发展和城市融入的潜在因素,心理培训对于外来务工者对这座城市产生依赖感、归属感,更好地在城市发展具有莫大的帮助。心理辅导的培训不足,可能成为影响青年农民工人力资本开发的潜在隐患。

### 2. 职业规划欠缺,职业目标迷茫

青年农民工对自己的职业发展缺乏长远规划,无法开展有效可行的人力资本投资计划,缺少针对性、有效性。大多数青年农民工心智尚不成熟、思想较为浅薄、价值观也不稳定,缺乏社会经验和阅历,缺少对自我价值的认定和对外界信息的判断力,因此面临复杂多变的社会环境,他们难以形成自己的职业发展目标和规划。个案 D,是一名外卖骑手,当问及是否有技术等级证书,他明确表示“我有会计证,在职高时候考的”。然而他所不了解的是,会计证是仅针对会计专业的一种水平评价证书,并非专业技能等级证书,因此不能享受政府的一些针对持证人群的倾斜政策,也可能会因此受到一些就业门槛的限制。同时,个案 D 目前从事的配送职业与会计专业可以说毫无关系,这对于他曾积累的会计专业知识来说是一种较大的贬值。“未来也不会从事这个(骑手),想自己创业。”个案 D 的案例反映青年农民工一个普遍的问题,职业目标模糊,缺少对未来的清晰规划,这些会让他们的人力资本投资缺乏可持续性,也会浪费大量的人力、物力和时间。

### 3. 培训经历和体验影响投资决策

培训效果对培训决策有着显著影响。笔者利用 Pearson 相关系数分析培训意愿和培训效果的相关性及强弱(见表 6) ,得知两者之间的相关系数值为 0.489 ,并且呈现出 0.01 水平的显著性 ,说明培训意愿和培训效果之间有着显著的正相关关系。曾参加的培训效果好的青年农民工会对培训结果有良好的预期 ,并愿意参加更多的培训。然而培训效果不佳、培训经历的缺乏 ,也会对培训意愿产生较为明显的反向作用 ,一定程度上影响了培训决策和培训参与度。数据表明 ,培训意愿与培训经历之间的相关系数值为 0.299 ,并且呈现出 0.01 水平的显著性 ,可知两者之间有着显著的相关关系。也就是说 ,由于缺少成功的培训经历和体验、缺乏自我认知和对于培训意义的正确认识 ,更有可能在人力资本投资中缺乏动机。

表 6 培训效果、培训经历与培训意愿的相关性

	培训意愿
培训效果	0.489**
培训经历	0.299**

注: \*  $p < 0.05$  \*\*  $p < 0.01$

### 4. 在追求个人效用最大化的情况下 ,闲暇时间不足影响培训决策

研究发现(见表 7) ,没有时间是无法或不愿接受更多职业培训的主要制约因素。由于第三产业工作时间灵活多变、无固定休息时间 ,且多劳多得 ,82.7% 的研究对象选择了“时间”作为影响自己参加培训的主要因素。

表 7 制约参加培训的因素

选项	频数	响应率	普及率( N = 1017)
资金	399	25.7%	42.3%
时间	827	53.3%	82.7%
距离	158	10.2%	16.3%
供给缺乏	135	8.7%	14.8%
其他	33	2.1%	5.1%
合计	1552	100.0%	161.2%

闲暇是可以自由支配的时间 ,有一定的价格。劳动者以满足自身的效用最大化为原则 ,在劳动收入与闲暇之间进行选择。假如培训与劳动不能同时进行 ,那么接受培训对于青年农民工来说等同于选择闲暇而放弃一部分工作时间 ,对于多劳多得的第三产业务工者来说 ,接受培训会影响一段时间内的收入水平 ,这部分收入可视为闲暇价格 ,也即培训价格。由于很多青年农民工生活水平不高 ,难以承担参加培训的收入损失 ,对于他们而言 ,培训价格较为昂贵 ,因此偏好当前收益的青年农民工愿意选择更多的劳动时间而放弃接受培训 ,以追求个人效用最大化。

### 5. 信贷约束导致“人力资本匮乏—收入不足”恶性循环

资金是制约青年农民工进行人力资本投资的第二大因素。调查显示 ,在青年农民工参加过的免费培训项目中 ,实施主体大部分为企业。企业所提供给青年农民工的培训往往很有限 ,青年农民工在无法获得更多公益培训项目而又需要接受更多培训的情况下 ,只能自掏腰包来获取培训机会。在自费培训意愿上(见下页表 8) ,有将近 68% 的青年农民工不愿意自掏腰包参加培训。面对人力资本投资回报期长、收益不确定的风险 ,青年农民工只能放弃或减少培训 ,导致人力资本积累持续落后、劳动竞争力持续低下 ,久而久之造成“人力资本匮乏—收入不足”之间的恶性循环。正如在餐厅打工的个案 C 说的“找培训机构不是没尝试过啊 ,学费太贵了 ,咱那点收入根本交不起。”

表 8 自费培训意愿

选项	频数	百分比
愿意	336	32.5%
不愿意	699	67.5%
合计	1035	100.0%

### (三) 青年农民工人力资本投资外部潜在机会( Opportunities)

#### 1. 企业转型升级要求加大对青年农民工的人力资本开发

当今的外部环境要求企业不断转型升级,然而青年农民工知识、技术水平的不足一定程度上制约了企业进步。尤其对于竞争激烈的第三产业来说,企业是否持续发展与员工素质有着直接的关系。因此企业在做出战略转型的同时,必然需要加大对员工的人力资本投资,开展更多的职业培训以弥补其先天教育的不足,提高员工的技能水平和素质水平,从而为企业转型升级提供坚实且有力的人力资本支撑。

#### 2. 信息化时代的利好条件使转移就业方式改变

信息化时代使信息不对称状况减轻,对于青年农民工而言,正规就业信息渠道较为通畅,改变了完全依靠地缘、亲缘来获得就业机会的情况,可以选择网络平台、新媒体等形式获取更多就业信息。另外,新的经济形势发展带来了网络经济、电子商务等新兴产业的发展,给农民转变传统的就业岗位、就业思维提供了很多机会。因此,青年农民工转移就业的限制会减少、成本会降低,使得青年农民工通过迁移与工作流动来提高人力资本、提高生活质量具有更多的可能性。

#### 3. 农民工就业工作取得积极进展

进一步实施就业优先战略和积极的就业政策,加快农村劳动力转移就业,对新生代农民工进行人力资源开发和投资提出更高要求。长期以来,农村劳动力转移问题备受重视,国家先后出台了众多保障农民工权益的政策法规。党的十九大报告明确提出,要加快农业转移人口市民化。随着农村劳动力转移就业的政策障碍逐渐消除,农民工外出务工就业环境明显改善,与此同时,职业技能培训项目也在全国范围内广泛开展,有力地促进了农民工职业技能素质整体提升。

### (四) 青年农民工人力资本投资的外部潜在威胁( Threats)

#### 1. 人力资本转移利用使原有人力资本贬值

在职培训有两种类型:一类是普通培训,即培训技能具有通用性;另一类是特殊培训,即培训技能只适用提供培训的企业<sup>[5]</sup>。

研究结果显示,在青年农民工参加过的岗前培训和上岗培训的内容中,企业情况、产品知识、工作流程、安全知识等特殊培训为主要内容,而有关技术应用、生活常识、法律法规以及心理辅导等属于普通培训的内容却远远不够。企业作为培训的主要提供方,培训内容往往集中在特殊培训,缺乏普通培训,由此导致青年农民工的人力资本存量缺少可迁移性和通用性。随着高频的工作流动和时间的推移,其人力资本会出现较大贬值。个案 A 今年 32 岁,目前从事外卖骑手职业,他告诉笔者,在此之前他曾做过 5 份工作,“在制造业、采矿业都干过,在纺织厂做过工人,后来自己做过小生意,在汽车修理厂也干过”。个案 A 虽然从事过 5 份以上的工作,但所积累下的人力资本存量却并不高,追溯其工作经历不难得知,个案 A 的每份工作差异较大,以前的工作经验和操作技能无法适用于新的工作,尤其不适用于第三产业中的新兴职业。普通培训的缺乏影响青年农民工对人力资本进行转移利用,降低了人力资本的投资收益。面对这样的投资



风险,一些青年农民工对在职培训的认可度不高。

## 2. 企业缺乏培训积极性 培训机制不健全

大多数务工青年农民工上岗培训时间短,培训效果差。本次研究中,餐饮行业上岗培训时间最长的有3天,最短的经简单介绍后就直接上岗。关于培训效果不佳的原因,多数研究对象选择了“知识复杂且学习时间短”。为了达到标准和要求,企业本应提供为期更长的培训,但企业往往由于财务压力难以实现。不能依靠雇主的力量,青年农民工只能在低级别岗位中通过“干中学”来积累更多技能,然而这种靠经验的方式积累的技能往往有限,且短期难以获得回报。同时,很多企业缺少规范的培训计划,同一行业中有劳务派遣公司提供培训的,有直属企业部门进行培训的,有“以老带新”“以岗带练”形式的,也有很多员工未经培训直接上岗。

## 3. 外在环境压力的推力作用

当今的就业环境对青年农民工而言依旧挑战重重。以小微企业、个体工商户为主的传统服务业集中了大量的青年农民工。而这些行业的人员准入门槛、劳动技能要求低,劳动力可替代性强,青年农民工随时面临失业风险。技术的更迭和发展使青年农民工面临人力资本贬值风险,对青年农民工形成巨大的外在威胁。随着经济发展的着力点已从依靠“要素驱动”“投资驱动”逐渐转移到依靠“科技创新”来推动,产业技术升级将持续进行,劳动力价值低廉的青年农民工以现有技术难以跟上产业结构调整和市场变化步伐。随着高新技术的发展,未来更多的人工智能将取代低端岗位的从业人群,无人超市将使零售业的务工者失业、无人车送外卖将取代即时物流行业的外卖骑手。技术发展让青年农民工面临人力资本贬值甚至归零以及无处释放的巨大风险。

# 四、总结与讨论

## (一) 理论分析

就青年农民工群体自身而言,既有长期以来固有的缺陷,也有作为“新一代”较之“老一代”的独特优势。就外部环境来看,新时期的社会环境、新阶段的经济模式对青年农民工的人力资本开发提出了更严格的要求,同时也创造了更好的条件。值得关注的是,在投资环境中,内在不利条件有着一定的先导性作用,是青年农民工积累人力资本过程中的巨大阻力,也是其人力资本开发的努力效果不佳的重要原因。这主要体现为人力资本投资效率低、收益风险大。

一方面,人力资本存量匮乏严重影响了投资效率。依据投入与技能产出的技术框架,能力具有自我生产和动态补充性,即早期一个技能的形成可以增加下一时期学习新技能的能力,也能够提升后期教育投资的收益率<sup>[6]</sup>。由于成长环境所限,大多数青年农民工接受的早期教育较为落后、文化素质较为低下。早期教育投资的不足,使得青年农民工的认知能力在早期已基本稳定,后期的人力资本开发可以在一定程度上弥补先天教育的不足,但无法起到根本性改变作用。

另一方面,自我效能感低下影响了投资决策。根据班杜拉自我功效论,人们对行为结果的预期会产生强化效果,决定个体进行某个活动时的动机水平。这种预期可定义为自我效能感,即个体对自己是否能够完成某项工作行为的自信程度。青年农民工是劳动力市场上的弱势群体,自我效能感普遍较低。根据班杜拉的观点,个体以往行为的成败经验对自我效能感的影响最大。很多青年农民工在早年有着较为失败的受教育经历,导致他们的自我效能感较低,即对于参加职业培训活动并从中获得成长缺少自信,进而对人力资本投资的回报有所怀疑、对人力资本再开发缺少信心。由于缺少成功培训经历的正向增效,对于青年农民工而言,人力资本

投资的收益风险更加具有不确定性。

总之,自身条件限制导致的投资效率低下,以及闲暇时间昂贵、信贷约束带来的高昂成本和投资风险,使得青年农民工对于人力资本再开发的有效投入远低于实际所需。

## (二) 对策建议

总的来说,新时代青年农民工在劳动力市场上的竞争力仍不容乐观,人力资本开发力度应该进一步加大,以适应不断变化的客观环境。笔者认为,优化青年农民工人力资本投资的路径,在“扬长”即利用好内外部优势的同时,更重要的是“补短”,即针对内外部环境出现的问题和缺陷进行改善。

第一,对青年农民工的人力资本持续追加投资。2019年《政府工作报告》首次把职业教育作为稳定就业的一个重要措施来加以论述。如果对于青年农民工的早期投资,如基础教育、职业教育,没有进行后续的追加投资,那么由于技术升级、岗位调整等原因会造成人力资本贬值,之前的投资效果会减弱。因此,基于技能的动态补充效应,应重视在职培训并保障在职培训持续化、阶段化进行,从而更好地提升青年农民工的就业能力。

第二,培训内容应更加多元化,培训形式要有所创新。随着科技不断发展,社会分工越来越精细化,需要依据不同的就业需求实施分类培训、精准培训。满足不同阶段、不同层次、不同性别、不同年龄的青年农民工的不同需求,促进农民工素质就业、自主创业。鉴于智能手机、网络APP在新时代青年农民工群体中的普及度,新的职业培训可以创新培训形式。万物互联的“云时代”让“云培训”成为可能,借助网络、新媒体开展培训项目,从而提高青年农民工职业培训的参与率。

第三,企业应畅通青年农民工职业发展通道。企业需要为青年农民工提供适合的职业培训内容,为保障人力资本投资收益,还需建立激励机制,提升农民工培训效果。例如,可以将职业培训、业绩考核与职业晋升有效挂钩,提高青年农民工对职业培训价值的认可,进而提高其参与积极性。同时通过职业晋升,使得有潜力的青年农民工精英能够有机会进入管理层,提升其人力资本水平。

第四,加大青年农民工群体就业服务政策的宣传力度。新时代就业优先政策为青年农民工进行人力资本开发提供了一系列利好的条件,但同时也存在就业服务政策落实不到位等情况。如果相关的政策措施和活动信息不能及时传递给青年农民工,那么对青年农民工有利的政策和潜在机会就不能真正发挥价值。2020年,李克强总理在《政府工作报告》中明确提出,要实行农民工在就业地平等享受就业服务政策。笔者认为在努力完善职业培训服务体系的同时,政府职能部门、共青团、社会组织、企业也应当在各自的领域加大就业服务工作的宣传力度,让更多有需要的青年农民工深入了解并平等享受就业服务政策,帮助他们获得提升人力资本水平的机会,从而增强其就业能力。

## [ 参 考 文 献 ]

- [1][4]国家统计局《2018年农民工监测调查报告》[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201904/t20190429\\_1662268.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201904/t20190429_1662268.html)
- [2]北京市统计局《北京2017农民工监测调查报告》[http://www.bjstats.gov.cn/tjsj/sjjd/201803/t20180316\\_394565.html](http://www.bjstats.gov.cn/tjsj/sjjd/201803/t20180316_394565.html)
- [3][6]曾湘泉《劳动经济学》,北京:中国劳动社会保障出版社2017年版,第150、168页。
- [5]韩利红《人力资本贬值及投资补偿策略》,载《江淮论坛》2005年第3期。

(责任编辑:汤杏林)