

摘 要

乡村振兴,人才为要。提高新生代农民工职业技能素养对巩固脱贫攻坚成效、促进社会经济全面发展作用愈加凸显。目前新生代农民工职业培训组织已经从政府、大专院校等传统部门逐渐拓展到企业、第三方培训机构等多个主体,涉及的单位更加多元、利益关系更加复杂。本文基于共生理论,探讨阜阳市新生代农民工参培意愿的影响因素,为当地人力资本开发效率进行积极探索。

首先采用因子分析,对影响新生代农民工职业培训意愿的因素提取公共因子,计算各因子综合得分发现:排名前五的变量分别为性别、获得工作技能、月薪、增加收入和年龄。表明个人特征对阜阳市新生代农民工职业培训存在一定的影响,其中性别、月薪影响较为突出;在共生环境方面,社会对农民工职业培训的认可度较高,主要体现在增加收入和获得工作技能方面;新生代农民工职业培训满意度较低,且在培训教学内容、方法、政策宣传等方面存在不足。其次,将全样本的参培意愿作为因变量进行二元 Logistic 回归分析,得到月薪、培训政策了解情况对参培意愿的作用关系为正。最后,为了区别个人参培经历对参培意愿影响的差异,分别对有参培经历和没有参培经历的样本分析发现:有参培经历的样本中月薪、培训政策了解情况、获得工作技能等变量对参培意愿的作用关系为正;文化水平变量对参培意愿作用关系为负;没有参培经历的样本中,文化水平对其参培意愿的作用关系为正。

针对研究发现提出如下建议:政府层面要增加农民工职业培训供给,发挥政府主流宣传阵地作用,丰富培训政策宣传方式,加强职业培训评估;企业层面需要强化企业培训主体地位,加强政企校培训合作;培训机构层面应重视农民工个体培训经历,完善职业培训体系,提高职业培训效果,探索培训需求,开发多元化全方位的培训课程,创新培训内容与方式;家庭层面需提高自身的人力资本投资意识,转变培训观念,积极提升自身素质。

关键词: 新生代农民工; 职业培训; 共生理论

ABSTRACT

Rural revitalization, talent for the important. Improving the professional skills and literacy of the new generation of migrant workers plays a more prominent role in consolidating the achievements of poverty alleviation and promoting the all-round social and economic development. At present, the vocational training organizations of the new generation of migrant workers have gradually expanded from traditional departments such as the government, colleges and universities to enterprises, third-party training institutions and other subjects, involving more diversified units and more complex interests. Based on the theory of symbiosis, this paper discusses the factors affecting the willingness of the new generation of migrant workers to participate in Fuyang city, and actively explores the efficiency of local human capital development.

First, factor analysis was used to extract public factors from the factors affecting the vocational training willingness of the new generation of migrant workers, and the comprehensive score of each factor was found: The top five variables were gender, job skills, monthly salary, increased income, and age. It shows that personal characteristics have a certain impact on the vocational training of the new generation of migrant workers in Fuyang city, among which gender and monthly salary are more prominent. In terms of symbiotic environment, the society has a high recognition of vocational training for migrant workers, which is mainly reflected in increasing income and obtaining work skills. The satisfaction of the new generation of migrant workers in vocational training is low, and there are deficiencies in the training and teaching content, methods, and policy publicity. Secondly, the binary Logistic regression analysis of the whole sample was taken as the dependent variable, and the relationship between the monthly salary and the understanding of the training policy was positive. Finally, in order to distinguish the difference of the experience of

ginseng training on the willingness to participate, the analysis of the samples with and without training experience found that: The effect of monthly salary, training policy understanding, and acquisition of work skills was positive on the willingness to participate in the training. The relationship of cultural level variables on the willingness to participate is negative. In the sample without training experience, the role of cultural level on their willingness to participate in training was positive.

The following recommendations are made for the research findings: The government should increase the supply of vocational training for migrant workers, give full play to the role of the mainstream government propaganda positions, enrich the publicity methods of training policies, and strengthen the evaluation of vocational training. Enterprise level needs to strengthen the main position of enterprise training, strengthen the cooperation between government and enterprise-school training. Training institutions should pay attention to the individual training experience of migrant workers, improve the vocational training system, improve the effect of vocational training, explore the training needs, develop diversified and all-round training courses, and innovate the training content and methods. Family level needs to improve their own awareness of human capital investment, change the training concept, and actively improve their own quality.

Key Words: The new generation of migrant workers; Vocational training; Symbiosis theory

目 录

摘 要.....	I
ABSTRACT.....	III
第一章 绪论.....	1
一、研究背景.....	1
二、研究意义.....	2
（一）理论意义.....	2
（二）实践意义.....	2
三、研究方法与研究内容.....	3
（一）研究方法.....	3
（二）研究内容.....	3
（三）技术路线图.....	4
四、创新之处.....	6
第二章 文献综述与理论基础.....	7
一、文献综述.....	7
（一）共生理论研究.....	7
（二）农民工职业培训意愿影响因素研究.....	8
（三）研究述评.....	11
二、理论基础.....	12
第三章 阜阳市农民工职业培训现状分析.....	15
一、农民工职业培训政策支持.....	15
（一）历年政府工作报告梳理.....	15
（二）安徽省农民工职业培训政策.....	17
（三）阜阳市农民工职业培训政策.....	19
二、阜阳市农民工职业培训措施.....	21
（一）职业培训补贴层面.....	22
（二）职业培训指导服务层面.....	23
（三）职业培训信息化平台层面.....	23

第四章 研究设计与模型选择	25
一、问卷设计	25
(一) 指标选取.....	25
(二) 问卷收集.....	26
(三) 样本数据信度检验.....	27
二、研究假设	28
三、模型选择	29
(一) 因子分析模型.....	29
(二) Logistic 回归模型.....	29
第五章 阜阳市新生代农民工参培意愿实证分析	31
一、变量定义	31
二、问卷基本情况分析	32
三、因子分析	35
(一) 公共因子提取.....	35
(二) 结果解释.....	39
四、Logistic 回归分析	41
(一) 全样本估计结果.....	41
(二) 区分培训经历的样本估计结果.....	42
(三) 结果解释.....	45
第六章 结论与建议	47
一、结论	47
(一) 全样本分析结论.....	47
(二) 无培训经历样本分析结论.....	47
(三) 有培训经历样本分析结论.....	48
二、政策建议	49
(一) 政府层面.....	49
(二) 企业层面.....	50
(三) 培训机构层面.....	50
(四) 家庭层面.....	51

三、研究展望.....	52
参考文献.....	53
附录.....	59
致 谢.....	62
攻读硕士学位期间所取得的科研成果.....	63

第一章 绪论

一、研究背景

新生代农民工是指出生在 1980 年以后、户籍属于农村、在户籍所在地从事非农产业或外出务工的农民^[1]。随着人口结构的调整和城镇化进程的加快，新生代农民工已经成为我国社会经济稳定发展的中坚力量，提高其专业技能与综合素质对我国经济社会发展作用愈加凸显。国务院及相关部门颁布了一系列政策文件，对新生代农民工就业问题作出指示，将农民工职业培训纳入国家经济社会新一轮发展规划，陆续出台关于农民工技能培训、创业方面的优惠政策。多部委联合印发的《“十四五”职业技能培训规划》指出，要组织实施政府补贴性培训达 7500 万人次以上，其中农民工职业技能培训 3000 万人次以上^[2]。

阜阳市作为中部地区的农业大市，是全国五大农民工源头潮之一。近年来农业劳动生产率大幅提高，农业产业结构不断调整导致农村剩余劳动力增多，外出务工人员增加，全市约 300 万在外务工人员。大量劳动力资源的外流导致阜阳市人才供需结构性矛盾加剧，专业技能人才短缺，难以满足地方经济发展的需求。2019 年融入长三角、高铁全覆盖促进了阜阳市与长三角地区之间人才、产业资源等要素的流动，给新生代农民工创业、就业创造了历史机遇。阜阳市需抓住高铁时代“同城效应”带来的人才回流、运输、资源等优势，完善新生代农民工职业培训体系，提高其劳动技能水平与科学文化素质，对阜阳市承接产业转移，带动皖北城市群发展具有重要意义。

“共生”最早出现于生物学的研究中，随着研究领域的不断拓展，共生理论逐渐演化成与生物学、教育学、经济学、社会学等多学科领域交叉应用的杂糅性范畴^[3]。目前学术界关于共生理论研究的热点集中于继续教育、企业绩效、企业战略、企业成长、技能培训等，与新生代农民工职业培训结合较为鲜见。新生代农民工群体特点表现为：文化水平与职业期望较高；技能培训和创业意识较强；就业稳定性和工作经验较低^[4]。目前新生代农民工职业培训组织已经从政府、大专院校等传统部门逐渐拓展到企业、第三方培训机构等多个主体，涉及的单位更

加多元、利益关系更加复杂。在外界环境变化时，由于培训组织与新生代农民工参培的利益诉求和行为选择存在差异性，导致共生培训模式呈现复杂多样化的特征，新生代农民工职业培训的效果的差别较大。既要让培训组织“有利可图”，又要提高新生代农民工的职业培训意愿，关键是构建一种互惠稳定的共生关系。综上，通过分析培训主体与新生代农民工之间的共生关系及其影响因素，以完善培训组织与新生代农民工共生机制，提高新生代农民工技能水平和就业质量，进而为促进地方经济发展提供充足的高质量人才资源。

二、研究意义

（一）理论意义

通过对阜阳市新生代农民工及职业培训相关组织进行调查，了解阜阳市新生代农民工职业培训的现状，从共生理论视角探讨影响农民工参培意愿的因素，进一步丰富相关理论体系，希冀为后续学者探究农民工职业培训相关问题提供参考。农民工研究成果丰富，主要集中在需求与意义、现状与问题、模式与对策研究等方面。现有研究鲜有从共生视角研究新生代农民工职业培训，研究新生代农民工职业培训的共生环境，对进一步完善培训的共生模式、优化共生环境，达到培训最佳的共生状态具有重要意义。

（二）实践意义

新生代农民工职业培训具有很强的正外部性，可以实现国家、社会、企业与新生代农民工之间的互利共赢。阜阳市约 300 万在外务工人员，大量劳动力外流导致地方经济的发展缺乏专业技能人才。返乡的新生代农民工在就业时，开始关注薪资、就业环境和个人职业发展等方面。因此，借助共生理论分析阜阳市新生代农民工职业培训现状，立足其职业发展的内在诉求，探究新生代农民工的参培意愿及影响因素。同时通过实践研究来增强社会对新生代农民工职业培训的认可度，进而推动政、企、校多方协作，实现新生代农民工就业技能的提升，满足阜阳市劳动力市场区域性、结构性用工荒的需求。

三、研究方法与研究内容

(一) 研究方法

为研究阜阳市新生代农民工参培意愿及其影响因素,本文所使用的研究方法为文献分析法、问卷调查法、统计分析法以及个案研究法。具体归纳如下:

1. 文献分析法

运用中文数据库(CNKI、万方、读秀等)、外文数据库(Web of Science)查阅有关共生理论、农民工职业培训等相关方面的文献,同时结合国家、地方政策文件,在大量阅读的基础上对观点进行梳理总结,为此次研究奠定了理论基础。

2. 问卷调查法

文章采用问卷调查的方法了解阜阳市新生代农民工职业培训的现状,其中问卷内容主要分为三个部分:一是新生代农民工个人基本情况;二是职业培训意愿及影响指标;三是职业培训满意度。

3. 统计分析法

首先运用 Excel、SPSS 等统计软件对收集到的数据进行初步整理,通过描述性分析,掌握样本资料的数据结构;其次运用因子分析法对样本数据中的变量进行归纳、整合,得到公共因子;最后构建二元 Logistic 模型并进行分析。

4. 个案研究法

根据目前新生代农民工普遍关心的职业培训问题,以及从负责职业培训部门获得数据撰写访谈提纲,通过深入座谈,在充分交流的基础上了解阜阳市新生代农民工职业培训现状,总结分析存在的共性问题。

(二) 研究内容

文章在研究阜阳市新生代农民工职业培训现状的基础上,深入分析新生代农民工职业培训意愿的影响因素,提出相应的对策建议。

第一章,绪论。首先介绍本文相关的研究背景,从理论与实践两方面阐述研究意义。其次,介绍本文研究所运用的研究方法、内容、思路和创新之处。

第二章,文献综述与理论基础。首先对共生理论研究进行梳理。其次,对农民工参培意愿的影响因素研究进行文献梳理。最后,介绍本文所用相关理论。

第三章，阜阳市农民工职业培训现状分析。通过查找 2011-2021 年政府工作报告分别对全国和地方农民工职业技能提升政策及实施现状进行分类梳理，分析目前阜阳市新生代农民工职业培训发展现状。

第四章，研究设计。首先对此次调查问卷的设计进行阐述，说明变量选取与样本数据的来源情况。其次分析样本的信度和效度以确保样本的可靠性，提出研究假设。最后，指出本文所用的研究模型。

第五章，阜阳市新生代农民工参培意愿实证分析。首先定义变量，采用李克特量表法对样本数据进行赋值。同时对样本数据进行描述性统计。其次，运用 SPSS 对数据经因子分析，得到主要影响因子及其综合得分并对因子分析结果进行解释说明。再其次，提出各变量对于新生代农民工职业培训意愿的影响预期作用方向，采用二元 Logistic 回归模型分析全部样本进行检验。最后，区分样本是否具有培训经历，分别对有培训经历和无培训经历的样本进行分析并得出结论。

第六章是结论、建议与展望。本章依据前文的分析结果，结合阜阳市新生代农民工参培意愿的主要影响因素提出针对性建议，最后总结本研究存在的不足和未来展望。

（三）技术路线图

本文按照绪论、文献综述与理论基础、阜阳市农民工职业培训现状分析、研究设计、阜阳市新生代农民工参培意愿实证分析和结论与建议的主线进行。在现有理论与研究基础上，分析全国和地方农民工职业技能提升政策及目前阜阳市新生代农民工职业培训发展现状。利用因子分析模型得到阜阳市新生代农民工参培意愿主要影响因子并预测各变量预期作用方向；采用二元 Logistic 回归模型分析全部样本和区分培训经历的样本进行检验，得出结论并提出建议。技术路线图如图 1 所示。

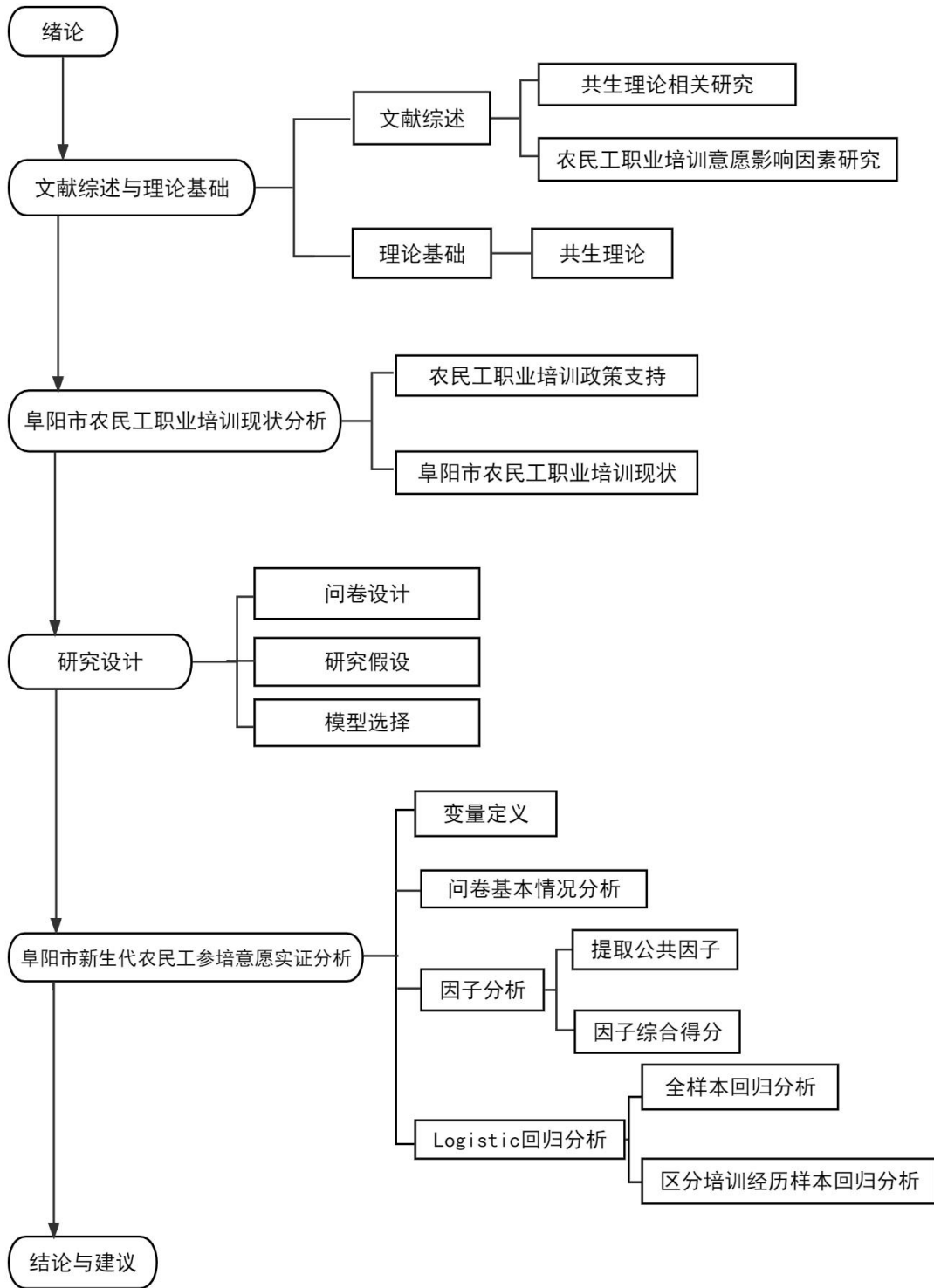


图 1. 技术路线图

Figure 1. Technical road map.

四、创新之处

首先，研究视角创新。目前新生代农民工职业培训涉及的单位更加多元、利益关系更加复杂，导致职业培训模式呈现多样化的特征。但以往关于农民工职业培训的研究鲜有从共生角度分析，本文在共生理论视角下对安徽省阜阳市新生代农民工参培意愿及其影响因素进行研究。

其次，研究方法创新。通过对安徽省阜阳市各地区进行实地调研，根据问卷调查数据和访谈资料，将问卷调查法和个案访谈结合，总结新生代农民职业培训的困境与影响因素，在对全样本进行分析以后，再通过区分培训经历进行差异化分析，得到影响新生代农民工参培意愿的因素，使结果更具针对性。

第二章 文献综述与理论基础

一、文献综述

(一) 共生理论研究

“共生”的概念最早是由德国真菌学家 Anton de Bary 提出的，是指不同种属生活在一起，并且只有保持一定时间以上的联系才能称作共生关系^[5]。袁纯清将共生理论从生物学领域扩展到社会科学领域，定义共生是共生单元之间在一定的共生环境中按某种共生模式形成的关系^[6]。

共生现象广泛存在于社会体系中，共生理论也被广泛应用于其他领域。如 Varadarajan、任怀艺、王茜、申文缙等在企业职能、党员培训人力资源开发、师资培训、新型职业农民培训中融入共生理论并提出以下观点：Varadarajan 在分析市场营销时引用共生理论，提出企业面对市场激烈竞争的共生环境下可采用的营销手段和市场战略^[7]。任怀艺通过形成群体心理、加强集体建设，开展理论研习、组织沉浸实践，促进自我教育、推动共生发展等系列举措，形成“群体优秀与个体优秀相统一、理论学习与实践锻炼相联系、被动培养与主动成长相结合”的研究生党员骨干培训“星火模式”^[8]。王茜认为中小房地产企业通过构建培训联盟降低培训成本，使企业培训的效果有效提升，实现教研机构以及企业之间的互惠共生^[9]。申文缙以共生视角重新审视政、企、校及培训机构等社会组织，以联盟的形式形成互惠平等的共生机制^[10]。

在社会学的视角下，共生即共生主体之间在某种共生环境中相互联系形成的相对稳定状态。符福兴认为新型职业农民培训共同体是一群个体和组织围绕农民培训以情感、契约为连接，在共同的目标和责任下，形成的一种合作稳定的关系^[11]。李云飞、元燕平、于吉花等学者指出构建新型职业农民培训共同体，对其健康发展具有现实意义。李云飞指出构建新型职业农民学习共同体，可以增强新型职业农民的教育积极性，提高其文化和生产技能水平；找到农民培训改进的切入点，提升职业农民的培训效果^[12]。元燕平通过构建新生代农民工职业培训共同体，

整合资源，创新新生代农民工职业培训的模式^[13]。于吉花通过对职业培训主体、资源及约束条件的研究，提出以互利共生为基础，依托产业调整促进外来务工人员融入^[14]。

（二）农民工职业培训意愿影响因素研究

1. 政策环境影响因素

职业技能培训是提升农民工职业技能与就业素质的重要方式^[15]。朱益新、王鑫明等人通过研究英、美国家的职业培训发现通过政府干预，制定相关法规、计划、并对农民工培训给予补贴，可以有效提高农民工职业素养使其胜任非农工作生产，解决农业中劳动力过剩问题^[16-17]。国家政策在农民工职业培训中发挥着重要作用，在实施过程中也存在一些因素导致政策落实困难，大部分农民工无法享受职业培训的福利。诸峰、张军霞、周秀平、李久军等人通过对我国农民工职业培训政策及其实施情况研究发现我国职业教育体系对农民工关注较少且培训没有制度体系^[18]。职业教育、资格认定分属于不同部门，导致多头管理^[19]。在制定培训政策方面，制定目标和效果之间差距较大，由于培训中的资金大部分来自于地方政府，且农民工多存在跨省流动就业的现象^[20]，地方政府选择性“分类”、“分阶段”培训农民工精英群体，并未涉及到大多数弱势人群^[21]。在政策落实方面，吕莉敏、梁栩凌、仲晨星等人发现政策宣传不够导致培训机构与有培训需求的农民工之间供需双方信息不对称^[22]，并且相比较企业培训而言，政府参与的职业培训相当于就业前引导性培训，且培训时间短（<15天），主要针对操作性工种，而对技术型、管理型的岗位培训较少^[23-25]，这在一定程度上影响农民工参培积极性。

近年来，国家开始重视农民工职业培训，相继出台补贴政策支持农民工职业培训。通过梳理发现农民工职业培训在国家政策层面主要存在政策宣传不到位、辐射范围较小、培训政策信息不对称、层级化管理困难、地方选择性培训等因素影响农民工参培意愿。

2. 培训组织影响因素

职业培训对农民工的职业类型有显著影响，企业需求和农民工自我职业需求是农民工职业培训的起点与方向^[26-29]。追求利润是企业的根本目标，部分企业将

职业培训看作是企业的经济负担，担心农民工技能提升后存在跳槽风险，出现轻培训甚至不培训的现象。明娟、张学英等人发现企业在职培训的次数和支出不会对收入产生负面影响，农民工在职培训的满意度与其对企业的忠诚度正相关，与其离职率负相关，良好的企业形象提高新生代农民工在职培训的感知价值和培训满意度，同时在一定程度上提高农民工工资水平^[30-31]。研究表明在职培训对收入表现出正相关，且程度会随培训类别、形式和培训人群的不同而变化^[32-36]。梁土坤、伍旭中、程博发现职前培训的效果好于在职培训^[37]，员工在职培训有利于企业间的内部交流，开放型的培训学习平台有利于提高员工参培的积极性，激发员工创新行为^[38]。

企业的管理模式对职业培训效果至关重要，目前企业对农民工职业培训存在着经营成本、管理模式、沟通等方面影响因素。好的管理方法对农民工在职培训具有积极作用，从管理学角度而言，集权式的决策领导方式有利于技能型员工的培训，分权式的培训决策方式有利于知识型员工的在职培训，培训服务、方法等影响培训效果^[39]。农民工的培训特点表现为有学习的兴趣和就业压力，但学习兴趣的保持时间较短，学习缺乏耐心，遇到问题易放弃。鲍海君、孙淑芬、陈庆等人通过研究企业与农民工职业培训之间的关系发现管理沟通不仅关系着企业的营销、员工满意度、组织生产率，在员工培训过程中也十分重要^[40]。农民工培训应充分考虑他们的学习能力，选取浅显易懂的知识点，增加操作型教学，这样培训效果会更加显著，企业培训回报率达到最大化^[41-42]。近年来，农民工意识形态教育相比较技能培训而言更易受到培训组织的忽视，周彦兵发现增加意识形态教育，尤其需要关注团结协作、情绪管理、面对挫折等能力的培养，这样可以从心理上让农民工切实感受到培训的效用^[43]，从而更愿意投入时间、精力参加职业培训。

为了解决企业用工与农民工就业之间的不平衡状态，国家在对农民工进行政府培训之外，需充分体现企业的在市场中的主体作用，加强企业职工岗位技能的培训，使农民工成为企业持续发展的人力资本。通过以上梳理发现企业在职业培训过程中存在培训沟通、培训方法、管理者是否支持、培训意识教育等影响农民工参培意愿。

3. 农民工个人影响因素

Bassa、Budria、Ulimwengu、Pourouchottamane、Brinia 等人通过对职业培训的影响因素进行研究发现：随着年龄和学历层次的提高，劳动者在培训时更容易学会就业技能，从而提高自身竞争力，其培训获得的收益更高，性别和文化水平同样影响劳动者培训的效益^[44-45]。传统文化教育下的中国家庭会产生一种对农民工培训的投资偏好，农民工职业培训的效价主要体现在对培训的满意度方面。当培训满意度增加后，农民工会加大对培训的投资并且会带动周围的人参加职业培训。近年来学术界开始关注农民工工作心理压力研究，葛晓萍、杨晶、胡俊波等人研究发现新生代农民工的参培意愿受性别、文化水平、婚姻状况等影响，其中女性、文化程度高、已婚农民工更加希望通过培训提升工资水平，改善生活，对于成本投资而言，较为看重隐性的时间成本^[46-47]。新生代农民工培训效价的矛盾性、心理上的被歧视感是导致参与培训的动机较弱的原因^[48]。

农民工外出务工是解决家庭经济负担的最优选择，但大部分农民工同时兼具农业劳动与非农业劳动，因此家庭状况影响就业地区的选择。青年农民对职业培训持积极态度，耕地面积、家庭人口结构和农忙季节等因素对其职业培训需求产生影响^[49-50]。张红霞、覃凤琴、刘雅等人发现返乡农民工就业机会与就业质量取决于农民工教育水平、务工经验、参培经历等原因^[51]，兼具农业劳动且耕地面积较大的农民工倾向于选择珠三角地区^[52]，工作-家庭角色冲突是导致农民工工作效率低、工作转换快的主要原因^[53]。有证据表明培训后的农民工职业选择和职业前景较为广阔，农民工职业培训参与率不高的原因主要在于收益预期低效应^[54-55]。陈至发、赵海、宁光杰等人发现培训投资的工资回报率高于教育投资回报率^[56]。职业培训在一定程度上能够提高农民的社会福利，Sitakanta Panda、Gavin、Daniel、Linda 等学者对农民职业培训后的效益进行研究发现：通过加强对农户的技术教育解决就业问题，农业生产安全得到保障，增加农户在粮食作物与工资上的收入，促进劳动力市场与社会公平正义^[57-60]。家庭人口结构对于农民工职业培训有显著影响，经济压力大的家庭人口较多，对教育的投资相应减少，当产生强烈的就业动机后，农民工可能会积极参加企业或者政府培训，甚至出现自费培训^[61]，且个人自费培训对收入提高更多。

农民工教育程度较低，在社会环境中处于弱势地位，参加培训的目的大都来自于工作需要或家人、朋友、领导的期望，因此农民工培训更加倾向于职业发展和外界期望。通过以上梳理发现在农民工职业培训中年龄、文化水平、性别、婚姻状况、经济实力和家庭人口结构等因素影响其参培意愿。

（三）研究述评

通过分析发现，我国学者将共生理论引入管理领域多年，但集中在对共生理论与企业、职业教育、培训主体的研究上，对农民工职业培训共同体研究内容较少。学者们利用共生理论对培训问题的研究，大多数也集中于共生行为模式方面的研究，对共生单元与共生环境缺乏比较全面系统的研究。良好的农民工职业培训氛围有利于提高培训积极性及回报率，国家政策、企业选择、社会支持等层面与农民工职业培训动机、满意度与效果起到了共生的协同作用，在一定程度上缓解用工与就业之间供需不平衡问题。农民工职业培训共生体系中参与者众多，包括农民工、政府、企业、高职院校等，受共生环境、参与者利益目标不同的影响，研究发现在职业培训的共生模式中影响农民工参培意愿的因素主要集中在三个方面：

1. 政府层面

区域性的农民工职业培训时主要依靠当地培训资源，地方经济能力、执政者的培训偏好、教育资源决定了当地农民工职业培训决策实施。但部分政府在组织培训的政策制定过程中未能充分考虑地方经济发展与文化氛围特色，导致政策宣传不足、地方选择性培训、培训政策信息不对称、层级化管理困难等影响农民工参加职业培训的意愿。

2. 培训组织

随着农民工教育水平逐渐提升，新生代农民工群体逐渐进入企业，其对职业培训的心理认知变化是企业容易忽视的问题。新生代农民工就业心理、管理者是否支持、培训效益-成本认知矛盾等是导致入职与在职培训积极性低原因。社会上的培训组织在培训沟通、培训方法、培训内容与实际契合度、服务意识等方面影响新生代参培意愿。

3. 农民工个人

职业培训作为一种机会福利，在农民工职业技能提升方面发挥着重要作用，如何激发其参与职业培训的动机是首要解决的问题。农民工的年龄、性别、文化水平、经济能力和工作-家庭角色冲突等因素影响农民工参培意愿。

综上，本文通过参考前人的研究，筛选出个人情况、参培动机、外部影响因素、职业培训满意度四个维度的指标。选取性别、婚否、年龄、文化水平、打工时长、月薪反映农民工个人情况维度；选取增加收入、获得工作技能、获得相关培训补贴、获得学历或资格证书、扩大人际交往范围反映参培动机维度；选取培训政策了解情况、管理者的支持、培训的时间与地点、培训费用、培训内容的实用性、家庭-工作冲突反映外部影响因素维度；选取培训方法接受度、培训内容理解度、培训的环境设施、培训时间合理度、培训师教学表现反映培训满意度维度。通过以上 22 个因素分析阜阳市新生代农民工参培意愿，结合共生理论构建新生代农民工参培意愿影响因素的问卷。

二、理论基础

（一）共生理论

1. 概念

共生是指不同种属由于生存需要，相互协作形成的共生关系。随着共生理论的不断成熟，其研究领域的不断拓展，共生理论逐渐演化成与生物学、教育学、经济学、社会学等多学科领域交叉应用的杂糅性范畴^[62]。共生理论是在尊重各主体之间异质性的前提下，在多元、动态的环境下追求共生主体间互惠共生，形成各要素内外协同的平衡效应^[63]。

共生单元也叫共生主体，是指在共生关系中进行能量生成与交换的主体，在社会学领域中由组织扮演这一角色。近年来，随着研究层次的深入，学者主要从两个维度来厘清共生主体的特征，与描述内部的、性质相关的维度和描述主体外在的、与环境相关的维度。由于共生主体中不同维度的权重系数不同，导致共生主体的行动表现由在特定环境下一个甚至多个因素所影响^[64]。

共生环境是指直接或间接影响共生主体间存在和互动的外部因素，包括政治环境、经济环境、文化环境等。外部环境较强的波动性导致不确定性风险增加，

影响共生模式的构建、降低共生关系的质量，因此对共生主体与环境之间的匹配均衡度提出相应要求^[65]。理想的共生治理情景需要凸显共生环境内在的正向促进能效，与共生主体之间形成相互作用功能，通过强化共生主体间的激励效应，催生共生单元之间新的结构关系^[66]。

共生模式是各主体间资源交换的方式，反映出共生主体间相互影响、融合发展的共生状态，在一定程度上体现共生的质量与程度。在共生单元和共生环境的影响下，共生关系按组织形式分为四种：一是点共生，二是间歇共生，三是连续共生，四是一体化共生。按共生行为维度也有四种分类：一是寄生，二是偏利共生，三是非对称性互惠共生，四是对称性互惠共生^[67]。基于利益与组织关系的共生关系，其选择具有一定得异质性，共生主体间的相互作用力一般难以沿着同一方向继续上升，呈现为阶梯螺旋式的上升。

2. 职业培训的共生机理分析

当前职业培训呈现出开放化、网络化和特色化的特点，分散的职业培训使资源整合呈现出无序的状态，如政策导向、参与主体、培训路径不明确等问题^[68]。职业培训主体多元化的特征表明，其资源整合的关键是在各参与主体间构建一种协调的共建共享关系，而共生理论的本质就在于各主体在平等的基础上互利互惠，这与共生理论研究的主体间合作共赢关系实现了契合，成为利用共生理论研究职业培训的基础。

职业培训由多样化的共生要素组成，共生要素及其共生关系决定了培训的效率^[69]。首先，在共生要素方面可以看出职业培训本质上是一种社会共生系统，共生单元是共生资源的载体，包括企业培训组织、高职院校、政府及被培训者等，共生单元之间是通过共生界面相互联结，共生单元之外的因素构成了职业培训运行的共生环境^[70]。培训支持政策与法规、培训基础设施及家庭结构等构成了系统运行的共生环境。从共生视角看，职业培训是在区域环境的促进和制约下，各培训组织在培训共同体这个界面参与培训。内在资源是指组织培训的一些基本投入产出要素，包括培训成本、培训资源、社会资本和科研能力等。共生关系在职业培训中表现为培训单元之间相互影响、彼此作用，体现了共生单元之间的知识、信息和资金等资源之间流动及转换过程。共生单元在统一的共生界面上通过共生行为促进内在资源间的生产和交换，实现共生效应。高职院校、培训组织的内在

资源大部分体现在培训成本、培训资源、社会资本等内容上。资源的兼容性是共生的必要条件，各培训组织间通过共享培训资源、社会资本等，降低培训成本的同时提升培训质量，实现共生单元间相互依存、合作共生。

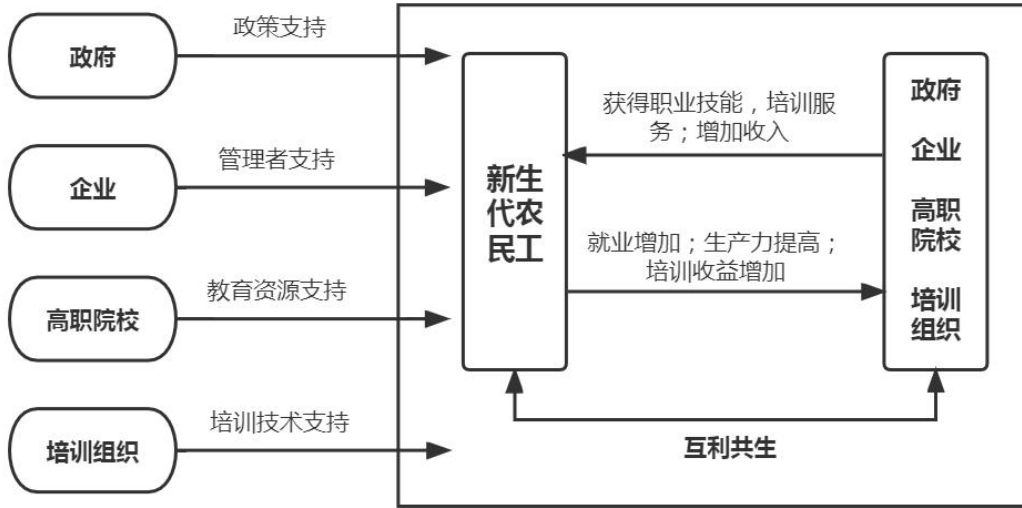


图 2. 新生代农民工职业培训共生机制图

Figure 2. The training mechanism of the new generation of migrant workers.

第三章 阜阳市农民工职业培训现状分析

新生代农民工作为我国城市产业工人的主要组成部分，是实施乡村振兴战略的绝对主体，因而农民工职业培训成为我国城镇化建设的重要组成部分。本章通过总结和归纳农民工职业技能培训的政策文件，全面把握我国农民工职业技能培训整体规划和思路，对探究阜阳市新生代农民工职业技能培训体系的优化路径具有指导意义。通过选取近十年来（2011-2020）国务院政府工作报告和阜阳市政策文件，研究新生代农民工职业技能培训工作的政策发展与演变。在此基础上结合对阜阳市政府工作人员、企业家、基层工作者和农民工的访谈，得到阜阳市农民工职业培训的历史发展脉络及实施现状，为后续研究提供现实基础。

一、农民工职业培训政策支持

（一）历年政府工作报告梳理

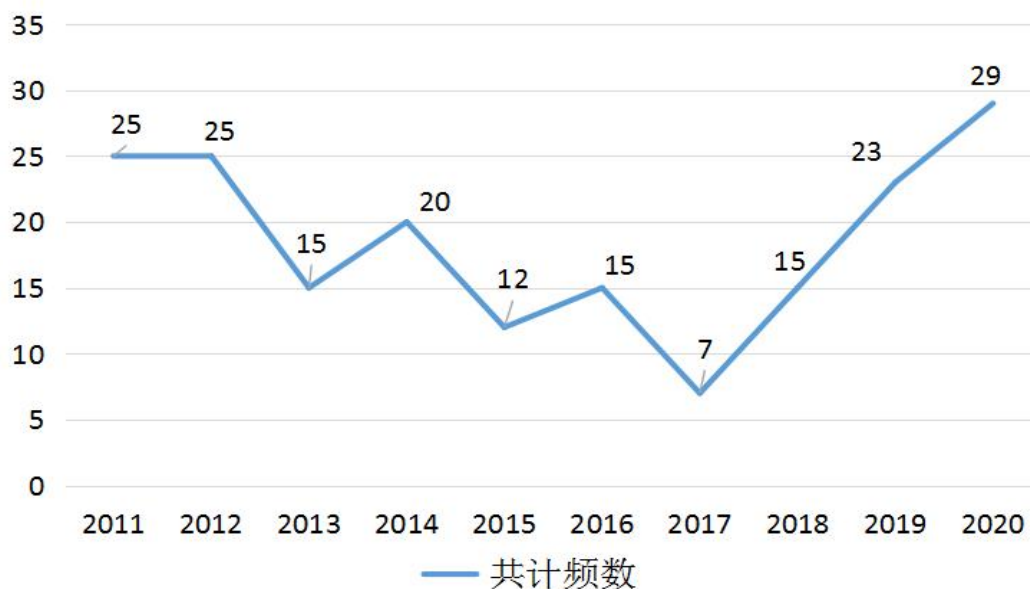


图 3. 2011-2020 年国务院政府工作报告相关关键词摘选统计图

Figure 3. 2011-2020 State council government work report related keywords excerpt statistical chart.

本文选取 2011-2021 年中央人民政府网站公布的政府工作报告，运用“语料库在线”线上程序，首先对各年政府工作报告进行词频统计，再对比结果选取与

农民工职业技能培训相关的关键词（如：继续教育；培训；技能；职业；职业教育；职业技能；农民工；流动人口；劳动力；农业转移人口等），得到每个关键词出现频次，进行加总得到结果。

通过图 3 可以发现自 2017 年开始国务院政府工作报告农民工相关词提出频率逐年提高，体现出国家对农民工的关注日益增加，这与国家乡村振兴战略相契合。接下来通过对关键词所出现的语段进行摘录分析，摘取报告中出现农民工、农业转移人口、流动人口等关键词所在部分，研究中央政府关于农民工职业技能提升工作重点的政策演变。如下表：

表 3-1.2012-2020 年国务院政府工作报告中相关语段摘选统计

Table 3-1.Excerpts of relevant phrases from the 2012-2020 state council government work report

年份	农民工职业技能的工作演变
2012	抓好高校毕业生、农民工和城镇就业困难人员就业，加强退役军人技能培训与就业安置工作。
2015	统筹农村转移劳动力、城镇困难人员、退役军人就业，实施农民工职业技能提升计划，落实和完善失业保险支持企业稳定就业岗位政策。
2016	完成 2100 万人次以上农民工职业技能提升培训任务。 扎实做好高校毕业生、退役军人、农民工等重点群体就业工作。
2019	实施职业技能提升行动，从失业保险基金结余中拿出 1000 亿元，用于 1500 万人次以上的职工技能提升和转岗转业培训。健全技术工人职业发展机制和政策。加快发展现代职业教育。改革完善高职院校考试招生办法，鼓励应届高中毕业生和退役军人、下岗职工、农民工等报考。
2020	做好高校毕业生、退役军人、农民工等重点群体就业工作，完善残疾人、零就业家庭成员等困难人员就业帮扶政策，促进失业人员再就业。拓宽职业技能培训资金使用范围，开展大规模、多层次职业技能培训，完成职业技能提升和高职扩招三年行动目标，建设一批高技能人才培训基地。

通过梳理政府报告中农民工职业技能相关语段发现,随着改革开放的进程和新型城镇化建设的推进,政府意识到农民工尤其是新生代农民工外出务工不仅是为了解决温饱问题、就业问题,作为市民化意愿程度较高的群体,融入城市是其最终的目标。近年来国家开始重视农民工的权益保护、职业培训和职业提升工作,出台相应政策,在保护农民工权益方面有较大的进展。

关于改革开放以来农民工就业政策的变化,葛*伦说到:

随着改革开放这个进程来说呀,这个农民工的社会地位和社会影响力在提高。一开始我们对农民工不叫农民工,讲文雅一点叫盲流,实际上是在我们颖上讲是外流鬼子。那是指被逼无奈,在家吃不上饭那种外出人员,那个时候很多城市也不愿意接纳外来人员。社会在进步,随着这个社会经济发展,包括这个国家有关政策的改善,这个外出务工变成一个就业问题,而不是传统意义上的解决温饱问题了。最深刻的变化就是随着劳动法的执行力度加大,包括各地的这个对于保护农民工的权益。比如我们一开始这个外出务工人员没有社保,现在是正规企业呀把这农民工的这个养老问题解决了,就讲五险:就是身体保险、就业保险这一块。就是从传统意义上来讲外出务工这是一个最大变化,保护了农民工的利益。近年来呢,随着各种厂房、种植基地的建设,越来越多的人开始学习各种技能,政府呢也注意到农民工这方面的需求,开始组织一些集中的种植培训等^①。

通过访谈可以看出政府对农民工进城问题从 90 年代的管控流动逐步转变为引导流动阶段,农民工逐渐从一种城乡社会问题转化城市建设的主要力量。在城乡一体化进程的背景下,对新生代农民工就业创业的支持也逐渐从薪资方面转向利益保护再到自我能力实现需求方面,开始关注新生代农民工就业后的社会权益、职业技能提升及就业地融入等,这与政府出台农民工职业技能政策相契合,充分反映了政策对农民工职业技能提升具有重要的指导作用。

(二) 安徽省农民工职业培训政策

乡村振兴战略实施以来,我国关于农民工职业培训政策体系开始由“单一、零散”转换为“丰富、系统”。党和政府不断丰富农民工职业培训政策、内容与类型,为新生代农民工更好的融入城市提供支持。由表 3-2 可以发现二十一世纪

^①访谈对象:葛*伦;访谈时间:2020年10月11日;访谈地点:颖上县江店孜镇后坝社区村委会。

以来，安徽省政府出台提升农民工职业技能相关政策文件，注重加强农民工职业教育，通过开展就业培训和职业技能培训，支持引导和强化农民工职业技能提升相关工作。

表 3-2. 安徽省农民工职业培训政策文件

Table 3-2. Vocational training policy document for migrant workers in Anhui province

年份	安徽省相关政策文件
2012	《人力资源社会保障部办公厅关于做好召开全国百家城市职业培训 训工作推进会筹备工作的通知》
	《关于进一步加强就业和社会保障公共服务体系建设的指导意见》
2013	《关于开展劳动关系协调员职业培训和资格鉴定工作的通知》
	《关于印发安徽省创业培训师管理暂行办法的通知》
	《关于公布 2013 年就业技能培训工种目录和补贴标准的通知》
2016	《关于进一步做好创业培训工作的实施意见》
2017	《关于提高户籍人口城镇化率加快推进新型城镇化的若干政策》
	《关于印发就业技能培训工种目录及补贴标准（2019 版）的 通知》
2018	关于印发《安徽省企业技能人才自主评价试行办法》的通知
	《安徽省职业技能提升行动实施方案(2019--2021)》
	《关于统筹做好当前疫情防控和技工教育培训工作的通知》
2019	关于印发《“四进一促”稳就业活动之就业创业服务攻坚季行动 实施方案》的通知
	《关于做好退捕渔民职业技能培训工作的通知》
2020	《关于实施安徽省农民工稳就业职业技能培训计划的通知》
	《关于实施援企稳岗以工代训的通知》
	《关于进一步推进企业新型学徒制的实施意见》
	《关于进一步做好当前农民工就业创业工作的通知》
2021	《关于印发安徽省青年技能培训行动实施方案的通知》

通过梳理安徽省关于农民工职业技能相关政策文件可以发现，2012-2019年主要是围绕农民工就业保护、技能认定、创业就业培训补贴等方面；2020年受新冠疫情的影响，为了稳岗就业，安徽省政府充分发挥农民工职业培训稳岗就业的功能，组织企业开展相关技能培训，同时提高青年农民工（属于新生代农民工）的技能培训，可见企业、培训组织对农民工职业培训的作用逐渐受到政府关注。

（三）阜阳市农民工职业培训政策

本文通过对阜阳市政府和人社局网站进行查阅，发现阜阳市就农民工职业技能提升工作的政策文件在转发和直接沿用安徽省政策文件的基础上，重点关注农民工返乡创业就业和职业技能提升方面（见表 3-3）。

通过梳理 2012-2021 年阜阳市农民工职业培训相关政策发现，阜阳市的农民工培训政策开始关注农民工返乡潮流，并抓住返乡潮的机遇采取相应措施进行引导，吸引人才建设家乡。从文件中可以发现措施主要集中在春节前后，这是由于阜阳市外出农民工较多，在春节之际是返乡高峰期，更加有利于宣传引导农民工返乡就业创业。在做好外出农民工返乡工作政策引导的同时鼓励支持农民工返乡创业就业，给予创业就业培训资金、平台支持等，帮助解决农民工返乡就业创业过程中存在的困难。

太和县徐*学在访谈中提到：

我觉得农民工一个是到了一个成熟期，为什么这么说呢？我觉得一部分就是干的比较优秀的农民工，可能融入城市了，尽管还有点摩擦，最终可能通过他们一两代人的努力，他们就能跟原来城市居民能有相同的地位。另一部分就是早期的农民工，和包括近十年市区的农民工，现在基本上从技术上也都成熟了，他们应该都掌握了一些技能，目前返回就地就近就业条件已经具备条件了。当地的这些产业的带动，有时请他们当个技术老师。所以说这一块，这个跟前些年的返乡农民工或者是叫农民已经有很大的变化。前些年农民工聚焦于朝外走，现在的农民工聚焦的应该是怎么回来？如何回归到本乡？回归到本土就业？^①

^①访谈对象：徐*学；访谈时间：2019年12月9日；访谈地点：太和县农业农村局会议室。

表 3-3. 阜阳市农民工职业培训政策文件

Table 3-3. Fuyang city migrant workers vocational training policy document

年份	阜阳市相关政策文件
	《关于鼓励支持农民工返乡创业就业的意见》
2012	《关于组织开展 2012 年春节期间促进农民工返乡创业就业系列活动的通知》
2014	《关于进一步促进农民工返乡创业就业的意见》
2016	关于印发《2016 年“接您回家”之“培训农民工，提高技能促就业”活动方案》的通知
2017	《关于进一步鼓励支持农民工等人员返乡（就地）创业的意见》 《关于切实做好当前和今后一段时期就业创业工作的实施意见》
2018	关于印发《2018 年“阜创汇”职业技能竞赛及系列活动总体方案》的通知 《关于加强技工大市建设的实施意见》
2019	关于印发《2019 年“阜创汇”职业技能竞赛及系列活动总体方案》的通知
2020	《疫情防控期间阜阳人社系统积极推进技工大市民生工程技能培训工作》 《关于举办全国乡村振兴技能竞赛阜阳市选拔赛暨 2021 年“阜创汇”全市职工职业技能大赛的通知》 《关于加快“接您回家”创业园建设切实做好返乡人员创业就业工作的通知》
2021	《关于开展 2021 年全市社会培训评价组织遴选工作的通知》 关于印发《“迎新春送温暖、稳岗留工”专项行动工作方案》的通知 《关于调整阜阳市企业职工技能培训补贴标准的通知》

从访谈中得到随着乡村振兴战略的实施，目前已经到了一个农民工返乡创业就业的时期。随着阜阳市外出农民工技术资金的积累，小部分农民工经过一两代人努力已经融入城市，但仍有大部分农民工开始思考回乡创业就业，对于返乡后

的创业与就业选择存在一定困难,这些困难主要集中在缺乏就业技能与创业知识等,因此阜阳市政府需要做好就业创业引导工作,通过搭建就业信息化平台,组织职业培训来提升农民工创业就业率。

刚从杭州返乡的陈*红被问到对本地农民工返乡政策有哪些了解,说到:

在外面打工再好都还是要回来滴,家里面有小孩子还有老人。对政策了解嘛,嗯,就记得前几年在火车站就有过招聘活动,俺都没想到一下火车,就看到了招聘会和免费大巴车,很多人都去看了,我也进去看了下,岗位那是真多,我记得有弄电焊、修理车的、给房子刷漆的、销售员、开大货车的……有的企业还免费教人技术,还可以外出旅游来。最近几年一直有政府用大巴车送俺们从火车站回家,确实考虑得很周到,俺们感觉很开心^①。

此次访谈说明近年来阜阳市出台农民工就业创业政策契合了农民工方向创业的需求,通过加强宣传,让农民工在返乡过程中了解家乡就业创业的政策环境,提高农民工在家乡就业创业的积极性,留住人才。多年来阜阳市开展农民工返乡服务活动,如“接您回家”活动,志愿者在火车站为农民工提供接站送行的服务,在大巴车上引导农民工乘车回乡,途中讲解相关返乡政策等服务,既提高了政策宣传效率又方便了农民工返乡,真正满足了农民工实际需求。

二、阜阳市农民工职业培训措施

近年来全国职业培训总量逐年增加,2015-2019年间农民工培训人次逐年下降,2020年李克强总理提出资助以训稳岗,未来两年职业技能培训预计达3500万人次以上,这一政策支持使得农民工培训人次实现增长。2019年阜阳市融入长三角一体化发展,做好承接长三角产业转移需要更多技能人才做支撑。为加强新生代农民工技能培训,阜阳市各地通过组织农民夜校、田间课堂等增加农民工职业培训的供给量。针对农业转移人口,通过出台相关政策,实施外地农民工返乡就业创业培训,如给予培训补贴,统筹各地方加强新生代农民工岗位技能和创业技能培训,对企业组织开展的学徒制培训提供政策性补贴,提升就业稳定率。总体来说主要有资金补贴、培训指导、信息服务等方面:

^① 访谈对象:陈*红;访谈时间:2021年5月2日;访谈地点:太和县花卉种植园。

（一）职业培训补贴层面

在岗前技能培训补贴方面，对企业员工在录用或派遣期限内进行一定课时的培训。岗前技能培训按照培训合格人数，政府提供企业培训补贴。企业职工在进行技能培训过程中获得技能等级的，同时给予职工激励性差额补贴。对自费参加社会化技能培训的职工，在取得相关职业资格或技能等级证书的分类差额给予培训补贴。同时在疫情期间推出以工代训，对用人单位吸纳城乡困难人员就业，在劳动岗位上以边工作边生产的方式接受技能培训，既满足了复工复产的要求又提高工作技能。新型学徒制培训补贴是政企校协作培养技能人才的系统化培训方式，采取企业和学校共同配合、工作与学习一体化的模式提高职工技能水平。企业生产经营中的安全问题不可忽视，关于安全生产技能培训，通过对高危行业制定相应的安全技能提升行动计划，培训合格后再上岗。高技能人才评选项目政策，企业和职业院校的高技能人才可申报成立市级技能工作室，并按规定给予一次性补助。

太和县产业园董*国在访谈中提到：

农民工这一块，关于有些技术人员，他有很深的技术功底，你怎么样把他留住？其实我们企业是按照股份的比例去会分给他，县里的领导对我们企业来讲也是帮助比较大的，比如解决孩子的上学，从幼儿园到小学到初中上学这一块是完全可以保障的。还有一些廉租房，保证了他的住房问题。再其次就是说他的工资待遇。关于用工这方面，其实我们这边的用工的年龄层次基本上都是比较大的，只有极个别的年龄层次稍微低一点。我们工种的安排，比如说技术核心一点，你比如说像接种的环节，肯定用比较年轻一点，在老师傅进行培训时，因为他的领悟能力要强，随着员工技术越来越好，可以管理一个单元的库房，工资待遇也会逐步增加。如果菌包厂南区到中区到北区整个产业链全部投产的话，用工量大了，后期也是会有用工难的一个问题，就是说自己可能会提前培养出来一批人^①。

从访谈中可以看出目前新生代农民工由于年龄的优势，知识技能接受力强，在企业生产过程中占据主要地位。随着企业规模扩大，用工量逐渐增加，关于新

^①访谈对象：董*国；访谈时间：2021年5月11日；访谈地点：太和县产业园区。

新生代农民工职业培训已经逐渐内化到企业自身，尤其是学徒制培训在一定程度上解决了企业用工难问题。政府提供政策补贴，如子女上学和住房优惠政策，也在一定程度上缓解了企业招工难的问题，通过吸引技术人才落户，进行学徒制、小班制技能培训，增加农民工就业技能。随着农民工职业技能的而提高，其在企业中的职业发展也越来越好，工资福利增加又会反过来提高其参与职业培训的积极性，形成农民工职业培训体系的良性循环。

（二）职业培训指导服务层面

为深化就业创业服务工作，切实做好农民工和下岗转岗职工群体的就业工作，阜阳市通过免费技能培训的方式，提升未就业劳动者的劳动就业技能水平。在政企协同发展的合作机制下，建立与培训主体相契合、与行业发展相适应、与岗位特性需求相切的人才培养模式和课程体系，如家政服务员培训班分线上（为主）+线下两部分，培训内容丰富且具有可操作性，培训合格学员由培训承办机构推荐就业。阜阳市各地方举办农技专家服务站召开扶贫技术培训会，组织农民工参观服务站的科普图书屋、乡村科普e站、农业专家服务大厅等场地，接受农业科技技术培训，观摩县农业科技示范园，向专家学习、掌握农业科技技术。同时为加快打造地方农村电商人才队伍，政企合作开展“电子商务进农村人才培养”项目，实施农村电子商务专题系列培训，为农村电子商务的发展提供人才技术支持。通过定制电商人才培养方案，以社会性培训主体对象为中心，开设系列电子商务方向课程。在培训过后选择合适行政村的电商项目进行培训扶持、创业指导等。举办电子商务进农村综合示范培训班，培训过程中，针对不同受训对象，互动教学帮助培训主体熟练掌握电商基础理论知识，并通过引入电商项目、顶岗等多类实战教学，重点提升农民工的实操技能运用与电商策略技巧，培养其创业创新思维与能力。

（三）职业培训信息化平台层面

为了促进农民工转移就业，阜阳市各地方建立公共就业服务平台，将有培训意愿的农民工进行备案，对有培训意愿的农民工组织培训，使农民工在转移就业前掌握基本就业常识和就业技能。针对初次参加工作的新生代农民工进行引导性

的培训，同时加强岗位技能提升培训，鼓励企业对在职的农民工进行技能培训。对有一定职业技能和创新意愿的员工，进行岗位创新创效培训，按照企业产业发展需求组织订单定岗培训。对于就业服务平台登记的新生代农民工，筛选出贫困、低保等符合条件的困难人员，开展免费技能扶贫培训。结合地区扶贫项目和企业用工需求，对有培训意愿的人提供技工培训，通过稳定就业改善生活，实现脱贫。组织地方创业带头人对有创业意愿的新生代农民工进行指导，如提供创业指导、产业孵化和政策支持，对个体工商户进行经营指导，提高他们的经营管理能力。

关于近年来农民工的就业问题葛*伦说到：

这个农民工就业政府要引导，政府要建立一个平台，这个平台呢就是说也要是慢慢发展。你看我是乡镇社保所长，就是说我们县政府工业园区也引进了非常多的优秀企业，然后也把一部分农民工外送。但我们的信息公开度还没达到，政府建立这个平台，要加大这个信息公开力度。一个是说呢我们给农民工提供更好的就业信息，另一方面，就是我们还应该有后续的服务，我们要给农民工维权、进行技能培训，这就需要有一个专业的部门和专业的机构，当然我们现在各级，特别是在市、县级这一块这个机构已经建立起来了，在乡镇和村还缺了专门的机构和专门的人员。这一块应该加大基层的人员建设，无论是乡镇还是村级这一部分专业人员的一种技能培训，信息培训和政策培训方方面面吧。这样只能讲这个队伍建立起来能更好的把这农民工这一块工作做的更好^①。

上述访谈可以得到目前阜阳市、县级农民工就业服务平台较为完善，但乡镇仍缺乏专门引导机构和人员。农民工主要集中在乡镇，加强阜阳市镇级农民工就业服务平台建设，增加信息公开度，可以更好地帮助农民工群体了解就业和相关培训政策。另外，在引导农民工就业以后，做好后续职业培训服务工作，帮助农民工提升职业技能，更好的适应岗位发展要求。

^①访谈对象：葛*伦；访谈时间：2020年10月11日；访谈地点：颍上县江店孜镇后坝社区村委会。

第四章 研究设计与模型选择

一、问卷设计

问卷设计是否科学是调研分析的前提,本文调查问卷综合葛晓萍、杨晶、诸峰、梁栩凌、陈至发等前人研究所用指标,结合阜阳市的历年来农民工职业培训政策和经济发展状况进行修改编制,以期合理反映影响阜阳市新生代农民工参培意愿的因素。访谈问卷对象采用目的性抽样方法,选取阜阳市各地方多年从事农民工就业创业服务相关政府工作人员、部分培训机构负责人及新生代农民工群体,客观反映阜阳市新生代农民工职业培训现状及参培意愿。

(一) 指标选取

在共生理论基础上,科学分析出各指标对阜阳市新生代农民工参培意愿的影响程度。要构建影响阜阳市新生代农民工参培意愿的评价指标体系,首先要明确近年来阜阳市新生代农民工职业培训总体发展状况。评价指标体系要包含目前影响阜阳市新生代农民工职业培训意愿变化的因子,通过分析为提高阜阳市新生代农民工职业培训效果提出可行的建议。本文通过参考前人的研究,结合数据收集的可能性,筛选出个人情况和参培动机、外部影响因素、职业培训满意度四个维度的指标。根据葛晓萍、杨晶的研究选取性别、婚否、年龄、文化水平、打工时长、月薪反映农民工个人情况维度;根据马磊和刘雅的研究选取增加收入、获得工作技能、获得相关培训补贴、获得学历或资格证书、扩大人际交往范围反映参培动机维度;根据诸峰、周秀平、梁栩凌的研究选取培训政策了解情况、管理者的支持、培训的时间与地点、培训费用、培训内容的实用性、家庭-工作冲突反映外部影响因素维度;根据陈至发、王东毅的研究选取培训方法接受度、培训内容理解度、培训的环境设施、培训时间合理度、培训师教学表现反映培训满意度维度。通过以上 22 个因素分析阜阳市新生代农民工参培意愿,结合共生理论构建新生代农民工参培意愿的影响因素模型(如图 4)。

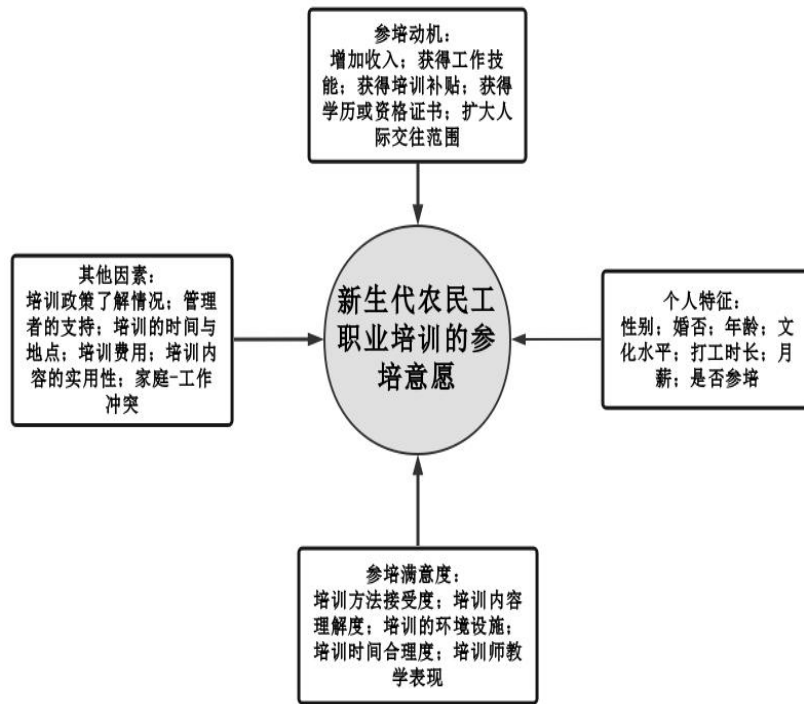


图 4. 新生代农民工职业培训影响因素模型图

Figure 4. Model diagram of influencing factors of vocational training for New Generation migrant workers.

(二) 问卷收集

第一，问卷数据收集采用线上线下结合的方式。首先对阜阳市工业园区采用线下发放问卷，同时在样本填写过程中进行辅助性的帮助，确保问卷内容的真实性。其次基于手机客户端的问卷星 APP (Application) 将纸质问卷复制并生成链接，在建筑工地、就业市场、厂区附近之间随机挑选对象，进行纸质问卷和线上问卷星 APP 填写，保证样本具有代表性。

第二，问卷数据整理采取线上统计与线下整理相结合。首先对线上样本数据进行筛选导出，剔除无效样本；其次复制一份线上空白问卷，将线下纸质填写问卷进行录入，在此过程中剔除无效问卷（即内容填写少于 70% 的问卷），导出手动录入的问卷，最后，将线上线下问卷汇总，最终得到 482 份有效数据。

第三，除正式进行问卷调查前，本文利用访谈法，对基层干部、新生代农民工群体、培训专家进行访谈，根据访谈结果，优化问卷内容，保证获取数据科学。

(三) 样本数据信度检验

表 4-1. 样本问卷数据信度检验

Table 4-1. Reliability test of the small-sample questionnaire data

变量	测量题项	项已删除的 Cronbach's Alpha 值	Cronbach's Alpha 值
个人情况	性别	0.843	0.867
	婚否	0.705	
	年龄	0.770	
	文化水平	0.859	
	打工时长	0.856	
	月薪	0.776	
参培动机	增加收入	0.687	0.781
	获得工作技能	0.707	
	获得培训补贴	0.670	
	获得学历资格证书	0.678	
	扩大人际交往	0.673	
	培训费用	0.924	
外部因素	培训内容实用性	0.909	0.931
	培训时间与地点	0.912	
	管理者的支持	0.912	
	政策了解情况	0.914	
	家庭-工作冲突	0.912	
	培训师教学表现	0.991	
参培满意度	培训的环境设施	0.990	0.992
	培训方法接受度	0.990	
	培训时间合理度	0.990	
	培训内容理解度	0.990	
总体量表			0.932

$\alpha < 0.35$ 低信度; $0.35 < \alpha < 0.7$ 中信度; $\alpha > 0.7$ 高信度

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/837020033115006040>