

新生代农民人力资源能力结构及要素关系实证研究*

孙泽厚, 曾文佳, 孙云钢

(武汉理工大学 管理学院, 湖北 武汉 430070)

摘要 通过问卷发放收集数据, 运用 SPSS14.0 对问卷进行因子分析和信度检验, 建立了新生代农民人力资源能力结构模型, 并用 Lisrel8.7 软件进行假设检验。在问卷调查数据的基础上, 运用模型研究了新生代农民人力资源能力结构、人力资源能力的各要素之间相互关系。结果表明: 不同年龄、文化程度的新生代农民人力资源能力、心能、技能、意能存在显著差异, 但不同年龄、文化程度的新生代农民的体能不存在显著差异; 新生代农民体能对技能的影响作用不显著, 心能、意能直接对技能产生正向影响作用, 而体能通过心能、意能对技能有正向影响作用。

关键词 新生代农民; 人力资源能力; 结构方程; 心能; 意能

中图分类号: C 912.82 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-3456(2012)05-0057-05

自 2004 年以来, 中央一号文件连续 8 次锁定“三农”。而人作为发展的主体, 农民的素质很大程度上决定着农业和农村的现代化发展的步伐。新生代农民是指出生于 20 世纪 80、90 年代, 年龄在 16~31 岁之间, 从小在农村长大, 拥有农村户籍的农民, 包括外出的农村流动人口(新生代农民工)和没有外出的农村人口(传统型新生代农民)。新生代农民是农民中的新生力量, 代表着农民工市民化的方向, 是农民工市民化的希望所在; 同时, 新生代农民工又是青年群体中的一个重要类别, 他们既具有农民工的一般特点, 受到整个社会制度和社会结构的制约, 需要帮助和支持, 又突显出作为青年的一般特点, 需要引导和扶持^[1]。《中国农村统计年鉴》统计数据显示: 2005 年, 农村劳动力中, 小学及以下文化程度占 37.3%, 初中文化程度占 50.2%, 高中、中专文化程度占 11.9%, 大专及以上学历文化程度仅占 0.6%。因此, 如何提高农民的素质, 提高农民人力资源能力, 将农村人力资源转化为人力资本是迫切解决“三农”问题的重要课题。

近年来, 学者对农民人力资源能力的研究, 主要集中在农民的素质结构和能力结构、阻碍农民发展的影响因素、给农民人力资源能力建设提建议等方面。比如, 陈华宁以河北省农户问卷调查数据为基础, 对现阶段农民素质结构的内涵进行了分析评

价^[2]; 张芳分析了新农民的能力结构并从社会环境的优化、社会制度的建设、个人素质的提升等方面系统提出了新型农民能力提升的对策^[3]; 胡豹研究了农民工的创业能力, 将创业能力分为思维能力、行为能力和语言能力 3 个方面^[4]; 刘叶云等分析了新生代农民工职业能力的维度和评价方法^[5]; 王云飞等研究了制约农民能力发展的因素, 包括精英人物缺乏、整体素质不高、传统文化、农村制度等因素^[6]; 周学馨从农村人力资源能力建设内涵出发, 指出要提高农民人文能力、创新能力和适应能力, 并从产业分化、制度创新、城镇化和素质教育促进模式等方面提出了加强能力建设的建议^[7]; 蓝红星分析了提高西部地区农村自我发展能力的策略, 包括配套政策的制定、增强返乡农民工的培训力度^[8]。

纵观现有文献, 很少发现对具有新特点的新生代农民工人力资源能力结构及要素关系的研究。然而, 要促进新生代农民工人力资源提升, 加快新生代农民工市民化进程, 必须研究新生代农民工的特点和人力资源能力构成, 结合具体的能力结构制定人力资源能力建设策略。基于此, 本研究拟以新生代农民为研究对象, 结合其特点, 在现有的人力资源能力建设理论的基础上, 实证研究新生代农民人力资源能力结构以及各要素之间的关系, 为更好地解决“三农”问题提供参考。

收稿日期: 2012-02-19

* 国家社会科学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”(BKA100098)。

作者简介: 孙泽厚(1963-), 男, 教授, 博士; 研究方向: 人力资源管理与开发、组织行为学。E-mail: szh-63@163.com

一、样本信息

选取中部六省(湖南、湖北、河南、山西、安徽、江西)新生代农民为调查对象,采取问卷调查法。问卷分为两大部分:第一部分为基本情况,第二部分为人

力资源能力量表。基本情况包括家乡、年龄、性别、文化程度、务工与务农信息、打工时间、打工收入。共发放问卷 4 800 份,回收问卷 4 657 份,有效问卷 4 320 份(湖南 652 份、湖北 841 份、河南 887 份、山西 579 份、安徽 655 份、江西 706 份)。样本结构如表 1。

表 1 样本分布表

打工\务农	占比/%	文化程度	占比/%	打工时间/年	占比/%	打工收入/元	占比/%	年龄/岁	占比/%	性别	占比/%
外出打工	91.24	小学	3.12	<1	25.53	<1 000	9.54	<16	17.22	男	32.34
在家务农	8.76	初中	25.72	1~3	34.97	1 000~1 500	35.95	16~20	45.22	女	67.66
		中专或高中	37.00	4~5	21.39	1 501~2 500	39.48	21~25	35.33		
		大专	22.85	6~7	8.75	2 501~3 500	10.38	26~31	2.23		
		本科及以上	11.31	>7	9.36	>3 500	4.65	—	—		

二、模型分析

1. 模型建立和假设提出

在探讨我国新生代农民人力资源能力结构时,要切实考虑到我国城乡经济和社会的二元结构,不仅要考虑到自身个体的因素,还应包括社会组织因素、国家和地区政府因素。自 2000 年亚太经济合作组织第八次领导人非正式会议提出人力资源能力建设这一全新概念以来的 10 余年间,人们对该词还没有形成统一界定,但在人力资源能力建设的一些方面达成了共识,如“人力资源能力”主要是指个人所特有的、能够产生绩效的知识、技术技巧、态度和行为^[9]。本研究吸纳目前学界、政府和企业界普遍认同的人力资源能力结构的内容作为新生代农民人力资源能力内容,具体包括体能、技能。另外,结合我国新生代农民的特点和时代特征,本研究认为新生代农民的人力资源能力还包括心能和意能。由此,本文建立了新生代农民人力资源能力结构模型(见表 2)。其中,技能指新生代农民人力资源能力中的专业及业务能力,通过技能培训、所获技能证书、职业专长来衡量。心能指新生代农民人力资源能力中反映心理素质的能力部分,通过抗压能力、生活态度、主观能动性等因素来衡量。意能指新生代农民人力资源能力中反映价值判断的能力,由社会责任感、自我价值实现、自我认知等因素来衡量。体能指新生代农民人力资源能力反映身体素质的能力部分,体能是人力资源能力的载体,是其他 3 个能力的基础。

鉴于以上论述,本文提出以下假设:

H₀:不同年龄的新生代农民人力资源能力存在显著差异;

H₁:不同文化程度的新生代农民人力资源能力

存在显著差异;

H₂:体能对技能有正向影响;

H₃:体能对心能有正向影响;

H₄:体能对意能有正向影响;

H₅:心能对技能有正向影响;

H₆:意能对技能有正向影响。

表 2 新生代农民人力资源能力量表模型

题项(指标)	维度	题项(指标)	维度
职业规划明确	心能	社会责任承担	意能
人生目标明确		自我实现	
自我价值追求		创新追求	
积极乐观		教育重视度	
抗压能力		自尊	
心理承受能力		自我认知	
技能证书	技能	身体抵抗力	体能
技能培训		职业病情况	
职业技能		身体素质	
渠道探索			

2. 探索性因子分析

根据回收的数据,通过因子分析对问卷进行修订,并对模型各维度进行信度检验。

(1)因子分析。由表 3 可知,用主轴法分析和方差极大正交旋转方法进行因子分析,KMO 值为 0.875,大于 0.6,Bartlett 检验值为 0.000,这说明样本适合做因子分析。其因子载荷如表 4 所示,其中 V 表示问卷相应题项(指标)。

表 3 新生代农民人力资源能力 KMO 和 Bartlett 检验

KMO 抽样适当性参数		0.875
Bartlett 球形检验	卡方值	16 139.320
	自由度	171
	显著性水平	0.000

指标删减上,共同度小于 0.4 的要予以删除,按照 Michael^[10]等人的做法,对于多维指标,原则上要求指标项在一个维度中的因子载荷值高于 0.5,而且在其他维度中的载荷值不超过 0.4。根据因子分

析结果和设计需要,本文未删减题目,并根据设计需要将指标分为 4 个维度:心能、技能、意能、体能。

(2)信度检验。根据因子分析的结果和研究设计需要划分了人力资源能力量表的各维度,本文对量表进行了进一步的信度检验,人力资源能力量表的克隆巴赫系数为 0.816,各维度信度检验结果如表 5 所示,其中 V 表示问卷相应题项(指标)。

表 4 人力资源能力量表因子分析

因素	心能	技能	意能	体能	共同度
职业规划明确 V ₁₆	0.683				0.525
人生目标明确 V ₁₈	0.676				0.516
自我价值追求 V ₁₇	0.675		0.265		0.529
积极乐观 V ₁₅	0.672				0.507
抗压能力 V ₁₄	0.627			0.287	0.516
心理承受能力 V ₁₉	0.600	0.264		0.276	0.509
技能证书 V ₁₂		0.724			0.538
技能培训 V ₁₃		0.711			0.527
职业技能 V ₁₁	0.231	0.691			0.545
渠道探索 V ₁₀		0.509			0.326
社会责任承担 V ₃			0.699		0.536
自我实现 V ₂			0.643		0.441
创新追求 V ₅			0.523		0.343
教育重视度 V ₄		0.256	0.517		0.349
自尊 V ₁			0.491		0.287
自我认知 V ₆	0.278	0.207	0.310		0.224
身体抵抗力 V ₈				0.758	0.613
职业病情况 V ₇				0.712	0.550
身体素质 V ₉	0.202			0.659	0.491

表 5 人力资源能力信度检验

因子	指标	总相关系数	删除后克隆巴赫系数	克隆巴赫系数
心能	V ₁₇	0.561	0.763	0.797
	V ₁₉	0.566	0.762	
	V ₁₈	0.531	0.770	
	V ₁₆	0.56	0.764	
	V ₁₅	0.566	0.762	
	V ₁₄	0.524	0.772	
技能	V ₁₃	0.445	0.590	0.659
	V ₁₀	0.472	0.569	
	V ₁₂	0.501	0.551	
	V ₁₁	0.347	0.649	
意能	V ₃	0.465	0.478	0.582
	V ₂	0.357	0.520	
	V ₅	0.356	0.523	
	V ₄	0.240	0.577	
	V ₁	0.262	0.562	
	V ₆	0.264	0.559	
体能	V ₉	0.462	0.434	0.606
	V ₈	0.401	0.526	
	V ₇	0.382	0.552	

可靠性是可以接受的。总相关系数值小于 0.5 的指标予以删除。人力资源能力量表的克隆巴赫系数为 0.816,大于 0.6,表明人力资源能力量表的可靠性可以接受,心能、技能、意能、体能的克隆巴赫系数分别为 0.797、0.659、0.582、0.606,其中意能的克隆巴赫系数数值偏低,后续研究中学者可继续完善。

3. 研究结果

(1)描述性统计分析。由表 6 得,新生代农民的人力资源能力、心能、技能、意能、体能均处于中等水平。与各能力最大值还存在较大差距,因此新生代农民的人力资源能力需要提高。

表 6 人力资源能力及各维度均值

	心能	技能	意能	体能	人力资源能力
均值	22.114	13.295	21.753	10.354	67.534
标准差	3.677	2.904	3.185	2.081	8.555
最小值	6.000	4.000	6.000	3.000	19.000
最大值	30.000	20.000	30.000	15.000	95.000

(2)差异性检验。通过差异性检验,探究不同年龄、文化程度的新生代农民人力资源能力及各维度是否存在显著性差异。由 F 检验得,不同年龄的新生代农民人力资源能力、心能、技能、意能存在显著差异,而不同年龄的新生代农民的体能不存在显著差异,由于本文的研究对象为新生代农民,处于此年龄阶段人的身体素质较好,因此体能在不同年龄之间不存在显著差异。16 岁以下的新生代农民的心能、技能相比于 16 岁以上的新生代农民偏低,主要原因是接受的专业化训练和各方面锻炼还较缺乏;26~31 岁年龄段的新生代农民的意能与 26 岁以下新生代农民的意能相比偏高,主要原因可能是随着年龄的增长价值观已趋于定型,判断能力等均得到提高。同时,由表 7 得,随着年龄的增长,人力资源能力呈增长趋势。

由 F 检验得,心能、技能、意能、人力资源能力在不同文化程度水平上存在显著差异,而不同文化程度的新生代农民的体能不存在显著差异。由表 8 得,学历越高,心能呈增长趋势;大专学历的新生代农民技能最高,本科及以上学历的新生代农民技能次之,小学学历的新生代农民的技能最低;本科及以上学历水平的新生代农民的意能最高,大专、高中及中专学历水平的新生代农民的意能较高,初中及小学学历水平的新生代农民的意能较低;学历越高,人力资源能力越高。

计算 α 系数,若 α 系数在 0.6 以上,说明指标可

表 7 人力资源能力年龄差异 F 检验表

变量	16 岁以下		16~20 岁		21~25 岁		26~31 岁		F	Sig.
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差		
心能	21.948	3.740	22.021	3.681	22.267	3.631	22.769	3.531	2.695*	0.029
技能	12.219	3.086	13.389	2.845	13.676	2.774	13.560	2.613	34.262*	0.000
意能	21.112	3.149	21.785	3.074	21.966	3.317	22.674	2.909	11.218*	0.000
体能	10.183	2.073	10.379	2.100	10.410	2.077	10.304	1.856	1.748	0.137
人力资源能力	65.475	8.352	67.573	8.429	68.355	8.678	69.456	7.729	15.845*	0.000

注：* 表示在 $P < 0.01$ 的水平上显著。

表 8 人力资源能力文化程度差异 F 检验表

变量	文化程度	均值	标准差	F	显著性水平
心能	1	21.488	3.738	14.750*	0.000
	2	21.612	3.561		
	3	22.001	3.680		
	4	22.482	3.598		
	5	23.124	3.725		
体能	1	10.134	2.060	0.485	0.787
	2	10.383	2.052		
	3	10.362	2.100		
	4	10.356	2.055		
	5	10.326	2.122		
技能	1	11.905	3.393	26.998*	0.000
	2	12.707	2.869		
	3	13.299	2.900		
	4	13.954	2.754		
	5	13.623	2.726		
人力资源能力	1	64.752	8.666	25.391*	0.000
	2	65.775	8.643		
	3	67.410	8.327		
	4	68.811	8.370		
	5	70.075	8.087		
意能	1	21.180	3.957	27.807*	0.000
	2	21.083	3.138		
	3	21.719	3.037		
	4	22.027	3.162		
	5	23.006	3.146		

注：1 小学，2 初中，3 中专或高中，4 大专，5 本科及以上。* 表示在 $P < 0.01$ 的水平上显著。

(3) 结构方程。采用 Lisrel 8.7 来进行模型检验。结构方程的拟合度良好，误差均方根为 0.061 (小于 0.080)，非规范拟合指数为 0.93 (大于 0.90)，规范拟合指数为 0.93 (大于 0.90)，比较拟合指数为 0.94 (大于 0.90)，适配度指数为 0.94 (大于 0.90)。模型路径图如图 1 所示。

模型的路径系数 t 检验结果如表 9 所示。

表 9 路径系数 t 检验

假设	路径描述	路径系数	t 值	成立与否
H ₂	体能对技能有正向影响	0.06	1.17	不成立
H ₃	体能对心能有正向影响	0.70	21.30	成立
H ₄	体能对意能有正向影响	0.59	16.50	成立
H ₅	心能对技能有正向影响	0.49	12.81	成立
H ₆	意能对技能有正向影响	0.13	4.12	成立

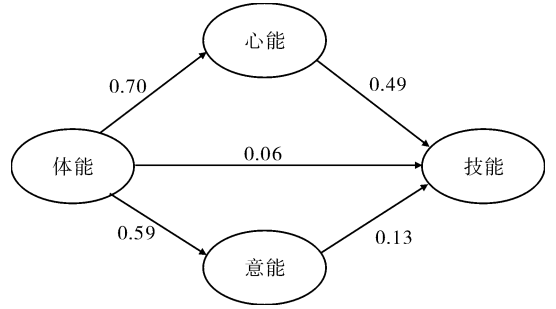


图 1 能力结构关系模型路径

研究表明，假设 H₀、H₁ 部分成立，H₂ 不成立，H₃、H₄、H₅、H₆ 成立。体能对心能、意能有正向影响作用，心能对技能有正向影响作用，意能对技能有正向影响作用，体能对技能无显著正向影响作用。因此，体能通过心能、意能对技能有正向影响作用，心能、意能直接对技能产生正向影响作用。

三、结论及展望

研究表明，新生代农民的人力资源能力处于中等水平，亟需提高。不同年龄、文化程度的新生代农民人力资源能力、心能、技能、意能存在显著差异。心能、技能、意能随着年龄的增长而增长。16 岁以下的新生代农民的心能、技能相比于 16 岁以上的新生代农民偏低，主要原因是接受的专业化训练和各方面锻炼还较缺乏。学历越高，心能越高；大专学历的新生代农民技能最高，本科及以上学历的新生代农民技能次之，小学学历的新生代农民的技能最低，本科及以上学历水平的新生代农民的意能最高，大专、高中及中专学历水平的新生代农民的意能较高，初中及小学学历水平的新生代农民的意能较低；学历越高，人力资源能力越高。因此，保证新生代农民工的受教育程度具有重要意义，国家及各地区应加强农村职业教育，如开办农村职业学校，并将农村职业学校的课程与实际工作技能需要结合起来，提高农村职业学校的实用性。

体能通过心能、意能对技能有正向影响作用，心能、意能直接对技能产生正向影响作用。因此，要提

高新生代农民的技能,须注重对新生代农民心能及意能的培养,提高新生代农民的抗压能力、心理承受能力,培养正确的人生观,提高自我认知能力和社会责任担当意识。

本文的意能维度的信度偏低,后续研究可以对问卷进行修订,提高量表的信度。另外,本文选取新生代农民为研究对象,未对新生代农民与其他农民进行对比研究。后续研究可以增加不同时代农民人力资源能力对比研究,及开展中部地区与其他地区新生代农民人力资源能力的对比研究。

参 考 文 献

- [1] 夏显力,张华,郝晶辉.西北地区新生代农民工职业转移影响因素分析——以陕甘宁3省的30个村339位新生代农民工为例[J].华中农业大学学报:社会科学版,2011(6):60-65.
- [2] 陈华宁.农民素质的内涵探讨及实证研究——基于河北省农户问卷调查的分析[J].中国农业大学学报:社会科学版,2006

- (2):49-54.
- [3] 张芳.新型农民能力建设研究[D].长沙:湖南师范大学公共管理学院,2008.
- [4] 胡豹.农民工创业能力评价指标体系的构建[J].安徽农业科学,2011,39(36):22761-22762.
- [5] 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,2011,12(2):35-39.
- [6] 王云飞,李远行.农民能力发挥制约因素研究[J].山东农业大学学报:社会科学版,2011,1(48):30-34.
- [7] 周学馨.农村人力资源能力建设的战略分析[J].人口与经济,2005(5):39-42.
- [8] 蓝红星.人力资本视阈下西部农村地区自我发展能力的提升[J].安徽农业科学,2011,39(10):6254-6255.
- [9] 郑新立.提高人力资源能力问题研究[M].北京:中国计划出版社,2008.
- [10] MICHAEL T, MARK A V. Manufacturing technology and strategy formulation: keys to enhancing competitiveness and improving performance[J]. Journal of Operations Management, 1999(17):411-428.

Research on Structure of Human Capacity of New Generation Rural Labor and the Relationship of Its Factors

SUN Ze-hou, ZENG Wen-jia, SUN Yun-gang

(Management School, Wuhan University of Technology, Wuhan, Hubei, 430070)

Abstract This paper conducted a case study on the structure of human capacity of the new generation rural labor and the relationship among different factors based on the data collected through questionnaire. With the investigation data, the authors conducted reliability test and factor analysis with SPSS 14.0, proposed hypotheses, and then testified model with Structural Equation Model (SEM). The results show that discrepancy in age and educational level of the new generation rural labor results in obvious differences in their human capacity, psychological capacity, technique capacity and thought capacity yet unnoticeable difference in physical capacity. Meanwhile, physical capacity of new generation rural labor is not decisive in technique capacity but positively associated with it in an indirect way through psychological capacity and thought capacity which are positively associated with technique capacity.

Key words new generation rural labor; human capacity; structural equation; psychological capacity; thought capacity

(责任编辑:刘少雷)