

新生代农民人力资源能力比较研究

——以中部六省为例

史经洋,孙泽厚,孙超

(武汉理工大学 管理学院,湖北 武汉 430070)

摘要 以中部六省新生代农民为研究对象,从德能、智能、体能、技能、心能、意能 6 个方面,运用灰色综合评价法,利用 SPSS、Matlab 等工具,衡量中部六省新生代农民的人力资源能力,并从局部和总体 2 个层面进行了比较研究。研究发现,在总体水平方面,人力资源能力由高到低依次为:湖北省、湖南省、安徽省、江西省、山西省、河南省。在 6 个能力维度方面,六省有显著性差异:湖南省新生代农民心能、意能水平较低;湖北省新生代农民体能、意能水平较低;河南省新生代农民体能、技能水平较低;山西省新生代农民德能、智能水平较低;安徽省新生代农民智能、技能水平较低。提出对策建议:注重自我提升;依托教育优势提高新生代农民智能、技能;关注他们的心能、意能;加快经济发展,创造新生代农民能力提升平台。

关键词 新生代农民;人力资源能力;灰色综合评价;比较研究

中图分类号:F 323.6 **文献标识码**:A **文章编号**:1008-3456(2013)05-0113-08

在中共十八大报告中,胡锦涛同志强调“解决好农业农村农民问题是全党工作重中之重,要加大统筹城乡发展力度,促进城乡共同繁荣。”这充分说明了在新的历史阶段党和中央政府对“三农”问题的持续重视。农民作为“三农”问题主体,其素质对“三农”问题的解决有着重大的影响。我国农民文化素质较低,2010 年农村劳动力中,不识字或识字很少的占 5.73%,小学文化程度的占 24.44%,初中文化程度的占 52.44%,高中中专文化程度的占 14.98%,大专及以上文化程度的仅占 2.41%^[1]。如何提高农民的文化素质,进而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解决“三农”问题的重要课题。

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和没有外出的农村人口^[2],他们是农民中的一个重要群体,是农民中的新生力量,代表着农民工市民化的方向^[3]。近年来,学者对新生代农民或新生代农民工的人力资源能力做了大量且广泛的研究。胥仕元提出除市场

对资源的基础性配置之外,农村人力资源的合理配置仍需要政府的积极介入^[4]。侯学华提出在城市化过程中,失地农民人力资源开发是一项重要工作,应通过教育、培训及其他配套政策,不断提升失地农民的人力资本,最终实现其自主就业、创业,融入现代城市^[5]。贺喜灿从人力资源开发的视角,深入探讨了人力资源开发对农民增收的影响机理和影响程度,并将制度纳入人力资源开发的范畴^[6]。李业昆从员工流动率、缺勤状况、健康与安全记录和员工士气等方面,探讨了对企业人力资源状态进行评价的内容与方法^[7]。李小娟在对人力资源水平的内涵进行理论分析的基础上,将企业人力资源水平分为基础层、文化层及管理层 3 个层次,进而提出一种定性定量相结合的评价指标体系,并采用模糊综合评价方法进行了实证分析^[8]。刘大卫提出了人力资源能力衡量的模型,并在此基础上提出了适应性广泛、数据收集简便、简洁易懂的人力资源能力衡量的指标体系^[9]。

纵观现有文献,很少有对新生代农民这一重要群体人力资源能力的比较研究,尤其是缺乏实证研

收稿日期:2012-12-03

基金项目:国家社会科学基金教育学单列课题“中部地区新生代农民人力资源能力建设研究”(BKA100098);武汉理工大学自主创新研究基金资助项目“中部地区新生代农民人力资源能力建设研究”(126603002)。

作者简介:史经洋(1991-),男;研究方向:财务管理、人力资源管理与开发。E-mail:sjyfd_2012@163.com

究,现实指导性不强。然而,要提高新生代农民的素质,提高新生代农民的人力资源能力,更好地解决“三农”问题,就必须先对其人力资源能力做出评价,并对人力资源能力的不同层面进行比较研究,以发现其人力资源能力中存在的问题,提出相应的策略及建议。基于此,本文拟以中部六省新生代农民为研究对象,在现有研究成果的基础上,结合调研数据,对中部六省新生代农民人力资源能力进行比较研究,从而为更好地解决“三农”问题提供参考。

一、衡量因子的选取及量化

1. 衡量因子的选取

人力资源能力,即一定时期和一定范围内人力资源所具有的能力总和。就其实质而言,人力资源能力包括以下 4 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通过测量得到其数据;③人力资源能力是进入统计视角的个体能力的总和,即工作习惯和个人技能的测量数据之和;④不同正规组织或群体的人力资源能力是可以相互比较的^[9]。

本文在选取中部地区新生代农民人力资源能力

的衡量因子时,借鉴了已有相对成熟的衡量指标^[10-12],同时结合我国具体国情和中部地区新生代农民自身的特点,选取衡量因子时遵循 3 个原则:一是全面;二是方便量化;三是尽量使衡量因子间相互独立,以避免重复计算。拟从德能、智能、体能、技能、心能、意能 6 个方面对中部六省新生代农民的人力资源能力做出衡量,并进行比较研究。具体而言,德能主要包括时代精神、现代价值观和核心理念;智能主要包括教育认可度、创造能力、人际交往能力、自我认知能力;体能主要包括抗疲劳能力、身体素质、职业病抵抗力和健康状况;技能主要包括职业受训能力、搜寻能力、技术专长;心能主要包括心理潜能和克服逆境能力;意能主要包括工作动机、生活态度、职业期望、人生态理。基于以上分析,本文确定了新生代农民人力资源能力 6 个方面能力,共计 20 个衡量因子(见表 1)。

2. 衡量因子的量化

在衡量因子确定之后,就须对衡量因子进行量化,这是对新生代农民人力资源能力进行综合评价的前提和基础。对于每个衡量因子我们都设计了对应的问题(见表 1),问题选项的赋值采用李克特 5 分量表法:“非常不同意=1”“不同意=2”“不确定=3”“同意=4”“完全同意=5”。

表 1 衡量因子及其量化

六能	衡量因子	对应问题项
德能	时代精神	您能够与时俱进,跟上时代发展的潮流
	现代价值观	和父辈相比,您更重视自我价值的实现和自我身份的认同
	核心理念	获取个人合法权益的同时会承担社会责任
智能	教育认可度	受教育程度越高越能提高自己的经济收入
	创造能力	工作中自己提出的创意,提高了工作效率
	人际交往能力	敢于和善于与他人交往并建立良性的社交网络
	自我认知能力	您对您自己有全面的认知
体能	抗疲劳能力	您经常感觉身体比较劳累
	身体素质	您身体素质比身边同龄人好
	职业病抵抗力	在您的工作中很少染上职业病
技能	健康状况	您对疾病的抵抗力很强,很少生病
	职业受训能力	您参加过职业技能培训并提高了自己的职业技能
	搜寻能力	您会主动去寻找外出务工求职渠道
心能	技术专长	您具有一定的职业技能
	心理潜能	您的心理承受能力很强
	克服逆境能力	面对挫折时,您拥有克服挫折的心理能力
意能	工作动机	您工作不仅仅是为赚取工资,而更加注重自我价值的实现
	生活态度	您积极主动地面对工作和生活
	职业期望	您明确知道自己的职业定位和职业规划
	人生态理	您拥有明确人生目标和理想

二、灰色综合评价模型

灰色系统的关联分析主要是对系统动态发展过程的量化分析,它是根据因素之间发展态势的相似或相异程度,来衡量因素间接近的程度,实质上就是各评价对象与理想对象的接近程度,评价对象与理想对象越接近,其关联度就越大^[13]。灰色综合评价的具体步骤如下:

1. 形成原始数据矩阵并确定最优指标集(F^*)

已知

$$D = \begin{bmatrix} j_1^1 & j_2^1 & \cdots & j_n^1 \\ j_1^2 & j_2^2 & \cdots & j_n^2 \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ j_1^m & j_2^m & \cdots & j_n^m \end{bmatrix} \quad (1)$$

其中, j_k^i 为第 i 个方案中第 k 个指标的值 ($k=1, 2, \dots, n, i=1, 2, \dots, m$)。设 $F^* = [j_1^*, j_2^*, \dots, j_n^*]$, 其中 j_k^* ($k=1, 2, \dots, n$) 为第 k 个指标的最优值, 确定最优指标集后, 可以构造矩阵 D^* :

$$D^* = \begin{bmatrix} j_1^* & j_2^* & \cdots & j_n^* \\ j_1^1 & j_2^1 & \cdots & j_n^1 \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ j_1^m & j_2^m & \cdots & j_n^m \end{bmatrix} \quad (2)$$

2. 归一化

用公式 $X = \frac{x - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}}$ 将 D^* 归一化, 把数据映射到 0~1 范围之内, 通过归一化处理, 把矩阵 D^* 转化为矩阵 C :

$$C = \begin{bmatrix} C_1^* & C_2^* & \cdots & C_n^* \\ C_1^1 & C_2^1 & \cdots & C_n^1 \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ C_1^m & C_2^m & \cdots & C_n^m \end{bmatrix} \quad (3)$$

3. 计算关联系数 $\xi_i(k)$

根据灰色系统理论, 将 $\{C^*\} = [C_1^*, C_2^*, \dots, C_n^*]$ 作为参考数列, 将 $\{C\} = [C_1^i, C_2^i, \dots, C_n^i]$ 作为被比较数列, 采用关联分析法分别求第 i 个方案中第 k 个指标与第 k 个最优指标的关联系数 $\xi_i(k)$, 即:

$$\xi_i(k) = \frac{\min_k \min_i |C_k^* - C_k^i| + \rho \max_k \max_i |C_k^* - C_k^i|}{|C_k^* - C_k^i| + \rho \max_k \max_i |C_k^* - C_k^i|} \quad (4)$$

其中, $\rho \in [0, 1]$, 取 $\rho = 0.5$, 计算出关联度系数

形成各指标的评判矩阵 E :

$$E = \begin{bmatrix} \zeta_1(1) & \zeta_1(2) & \cdots & \zeta_1(n) \\ \zeta_2(1) & \zeta_2(2) & \cdots & \zeta_2(n) \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ \zeta_m(1) & \zeta_m(2) & \cdots & \zeta_m(n) \end{bmatrix} \quad (5)$$

4. 计算权重

本文采用比较客观的赋权方法——熵权法计算衡量因子权重。按照熵的思想, 熵可以用来度量获取的数据所提供的有用信息量。熵权法即是利用样本数据本身所提供有用信息量的特征来计算各指标权系数的方法, 是一种比较客观的权系数赋权方法^[14]。熵权法的主要步骤如下:

(1) 形成原始数据矩阵

现有 m 个待评项目, n 个评价指标, 形成原始数据矩阵 $R = (r_{ij})_{m \times n}$, 其中 r_{ij} 为第 j 个指标下第 i 个项目的评价值。

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & \cdots & r_{1n} \\ r_{21} & r_{22} & \cdots & r_{2n} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ r_{m1} & r_{m2} & \cdots & r_{mn} \end{bmatrix}_{m \times n} \quad (6)$$

(2) 计算第 j 个指标下第 i 个项目的指标值的比重 p_{ij} :

$$p_{ij} = \frac{r_{ij}}{\sum_{i=1}^m r_{ij}} \quad (7)$$

(3) 计算第 j 个指标的熵值 e_j :

$$e_j = -\frac{1}{\ln m} \sum_{i=1}^m p_{ij} \cdot \ln p_{ij} \quad (8)$$

(4) 计算第 j 个指标的熵权 ω_j :

$$\omega_j = \frac{1 - e_j}{\sum_{j=1}^n (1 - e_j)} \quad (9)$$

至此, 我们就可以求出指标的权重, 将中部六省新生代农民人力资源能力相关的调研数据带入后, 即可得到各衡量因子的权重。

5. 计算综合评判结果并排序

根据 $R = E \times W$ 计算, 即:

$$r_i = \sum_{k=1}^n \zeta_i(k) \times \omega_k \quad (10)$$

其中, $i=1, 2, \dots, m$, 若 r_i 最大, 则说明 J^i 与最优指标 J^* 最接近, 亦即第 i 个方案优于其它方案, 据此便可以对各方案进行排序, 具体到本研究, 便可对中部六省新生代农民的人力资源能力进行排序。

三、实证分析

1. 数据来源与样本信息

以中部六省新生代农民为调查对象,于 2011 年下半年在湖南、湖北、河南、山西、安徽、江西六省进行了问卷调查,共发放问卷 4 800 份,回收问卷 4 657 份,有效问卷 4 320 份,问卷有效率为 90%。调查问卷共分为 2 部分:第一部分为基本情况,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;第二部分为人力资源能力情况,包

括德能、智能、体能、技能、心能、意能 6 个能共计 20 个衡量因子,涉及的 20 个问题。被调查对象的基本特征见表 2。

2. 模型的计算求解

(1)形成原始数据并确定最优参考数列。在得到原始的问卷数据后,利用 EXCEL 软件计算出每个省在每个衡量因子下的平均得分,并确定了最优参考数列,中部六省新生代农民人力资源能力基本情况如表 3 所示。

表 2 被调查对象的基本特征

是否外出	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	67.66
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	32.34
		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				

表 3 中部六省新生代农民人力资源能力基本情况表

衡量因子	湖南	湖北	河南	山西	安徽	江西	最优参
时代精神	2.606 9	2.831 6	2.827 9	2.773 0	2.966 3	2.782 6	2.606 9
现代价值观	3.661 2	3.795 9	3.547 9	3.362 0	3.813 1	3.357 1	3.813 1
核心理念	3.780 8	3.896 7	3.764 8	3.939 3	3.946 1	3.737 6	3.946 1
教育认可度	3.505 4	3.373 7	3.196 4	3.133 1	3.454 5	3.265 5	3.505 4
创造能力	3.492 8	3.787 0	3.689 7	3.653 6	3.772 7	3.481 4	3.787 0
人际交往能力	3.065 2	3.279 3	3.164 8	3.064 6	3.052 2	3.114 9	3.279 3
自我认知能力	3.617 8	3.488 5	3.447 3	3.397 3	3.383 8	3.414 6	3.617 8
抗疲劳能呼	3.097 8	3.437 5	3.347 9	3.103 7	3.250 8	3.240 7	3.097 8
身体素质	3.222 8	3.445 2	3.315 2	3.471 6	3.409 1	3.340 1	3.471 6
职业病抵抗能力	3.320 7	3.413 3	3.383 0	3.508 8	3.611 1	3.468 9	3.611 1
健康状况	3.304 3	3.616 1	3.524 8	3.557 7	3.659 9	3.489 1	3.659 9
职业受训能力	3.402 2	3.465 6	3.139 4	3.303 3	3.395 6	3.301 2	3.465 6
搜寻能力	3.643 1	3.537 0	3.379 4	3.457 9	3.471 4	3.304 3	3.643 1
技术专长	3.413 0	3.497 4	3.273 9	3.289 6	3.577 4	3.433 2	3.577 4
心里潜能	3.358 7	3.584 2	3.539 4	3.508 8	3.661 6	3.378 9	3.661 6
克服逆境	3.460 1	3.771 7	3.727 3	3.747 6	3.789 6	3.545 0	3.789 6
工作动机	3.751 8	3.919 6	3.847 3	3.816 0	3.910 8	3.722 0	3.919 6
生活态度	3.576 1	3.653 1	3.591 5	3.557 7	3.661 6	3.548 1	3.661 6
职业期望	3.842 4	3.741 1	3.775 8	3.686 9	3.772 7	3.691 0	3.842 4
人生理想	3.759 1	3.730 9	3.710 3	3.710 4	3.791 2	3.686 3	3.791 2

(2)计算评判矩阵 E 和权重分配向量 W 。在得到如表 3 所示的各个省新生代农民人力资源能力的

数据后,用式(4)计算关联度系数,进而用式(5)得到评判矩阵 E ,见式(11)。

表 4 新生代农民人力资源能力衡量因子权重表

总能力	六能及其权重	衡量因子	衡量因子权重
新生代农民 人力资源能力	德能 0.187 5	新时代精神	0.098 5
		现代价值观	0.054 8
		核心理念	0.034 2
	智能 0.210 5	受教育程度	0.066 7
		创造能力	0.035 5
		组织能力	0.068 2
		自我认知能力	0.040 2
	体能 0.206 2	身体形态结构	0.063 4
		生理机能	0.046 2
		身体运动能力	0.049 5
		健康状况	0.047 1
	技能 0.172 9	职业受训能力	0.066 7
		搜寻能力	0.049 8
		技术专长	0.056 4
	心能 0.081 7	心里潜能	0.045 6
		克服逆境能力	0.036 0
	意能 0.141 2	动机	0.028 4
		态度	0.038 4
期望		0.036 9	
理想		0.037 4	

$$E = \begin{bmatrix} 1.000 0 & 1.000 0 & 1.000 0 & 1.000 0 & 1.000 0 & 1.000 0 \\ 0.934 5 & 0.934 5 & 0.514 0 & 0.379 6 & 0.980 5 & 0.407 4 \\ 0.915 9 & 0.906 9 & 0.717 7 & 0.635 0 & 1.000 0 & 1.000 0 \\ 0.653 7 & 0.543 5 & 0.399 2 & 0.387 0 & 0.571 7 & 0.554 4 \\ 0.646 7 & 0.985 2 & 0.851 9 & 0.847 9 & 0.882 6 & 0.579 1 \\ 0.663 4 & 0.694 1 & 0.545 1 & 0.480 2 & 0.333 3 & 0.571 5 \\ 0.626 5 & 0.576 5 & 0.582 8 & 0.568 1 & 0.396 7 & 0.688 5 \\ 0.775 5 & 0.519 4 & 0.588 9 & 0.805 9 & 0.758 9 & 0.645 1 \\ 0.649 2 & 0.715 4 & 0.550 8 & 0.895 1 & 0.537 5 & 0.768 4 \\ 0.612 0 & 0.488 5 & 0.500 4 & 0.822 4 & 0.753 8 & 0.868 4 \\ 0.531 9 & 0.758 9 & 0.667 1 & 0.858 3 & 0.798 5 & 0.815 7 \\ 0.807 3 & 0.778 4 & 0.379 9 & 0.607 7 & 0.524 2 & 0.677 0 \\ 0.620 7 & 0.621 1 & 0.469 1 & 0.637 2 & 0.462 5 & 0.474 8 \\ 0.891 5 & 0.645 8 & 0.417 3 & 0.472 7 & 0.725 9 & 0.825 7 \\ 0.603 6 & 0.682 0 & 0.696 5 & 0.714 6 & 0.800 1 & 0.557 5 \\ 0.590 6 & 0.915 1 & 0.996 1 & 0.800 5 & 0.947 3 & 0.708 2 \\ 0.938 4 & 0.912 3 & 0.912 3 & 0.912 3 & 0.912 3 & 0.983 2 \\ 0.793 1 & 0.863 2 & 0.842 5 & 0.853 8 & 0.800 1 & 0.936 0 \\ 0.578 5 & 0.703 5 & 0.965 7 & 0.816 0 & 0.749 5 & 0.877 6 \\ 0.640 0 & 0.780 4 & 0.916 6 & 0.934 8 & 0.949 6 & 0.768 3 \end{bmatrix} \quad (11)$$

(3)计算综合评判结果。在得到评判矩阵 E 和权重分配向量 W 后,由公式(10)计算出综合评判结果向量,测算出中部六省新生代农民在德能、智能、

体能、技能、心能、意能 6 个方面以及总体的水平,并进行了排序,结果见表 5。

表 5 中部六省新生代农民人力资源能力局部排序

省份	德能		智能		体能		技能		心能		意能		人力资源能力	
	关联度	排序	关联度	排序	关联度	排序	关联度	排序	关联度	排序	关联度	排序	关联度	排序
湖南	0.965 5	2	0.650 5	2	0.652 3	4	0.780 9	1	0.597 8	6	0.725 6	6	0.738 8	2
湖北	0.963 9	3	0.672 9	1	0.610 6	5	0.689 8	2	0.784 9	3	0.809 3	5	0.746 0	1
河南	0.806 6	5	0.557 7	4	0.577 0	6	0.417 8	6	0.828 8	2	0.908 4	1	0.655 8	6
山西	0.752 2	6	0.529 4	5	0.841 8	1	0.572 2	4	0.752 5	4	0.867 8	3	0.710 3	5
安徽	0.994 3	1	0.513 5	6	0.717 2	3	0.572 1	5	0.865 1	1	0.849 1	4	0.731 9	3
江西	0.827 0	4	0.589 7	3	0.765 3	2	0.667 2	3	0.624 0	5	0.885 8	2	0.728 4	4

四、结论与对策建议

1. 结 论

研究表明,中部六省新生代农民人力资源能力由高到低依次为:湖北、湖南、安徽、江西、山西、河南;其中湖北、湖南、安徽、江西、山西五省新生代农民的人力资源能力相差不大,河南省新生代农民的人力资源能力和其它五省相比还有较大差距。

湖北、湖南两省新生代农民人力资源能力总体水平较高的原因主要在于其智能和技能水平较高,湖北新生代农民的智能和技能在六省中分别位列第 1 和第 2,湖南新生代农民的智能和技能在六省中分别位列第 2 和第 1,这和湖北湖南两省高等院校密集,职业院校众多,文化教育水平较高有着非常密切的联系。新生代农民的智能和技能是最容易直接转化为现实生产力的,这是湖北、湖南两省新生代农民的一大优势。同时研究发现,湖北、湖南两省新生代农民的体能、心能和意能较为薄弱,湖北新生代农民的体能和意能在六省中均位列第 5,湖南新生代农民的心能和意能在六省中均倒数第 1。体能是人力资源能力的载体,是德能和智能等的基础保障,重要性不言而喻,在新形势下,新生代农民承受了父辈无法体会的心理压力,心理素质能力成为关注新生代农民不可或缺的内容,而意能是新生代农民持续实现自我价值和社会价值的精神源泉,因此湖北、湖南两省新生代农民在体能、心能、意能上的薄弱是当前一个非常突出的问题。

河南省新生代农民人力资源能力总体水平较低

的原因主要在于其德能(排第 5 位)、体能(排第 6 位)、技能(排第 6 位)的水平较低。河南省是我国人口大省,2010 年我国第六次全国人口普查数据显示,河南省的人口为 9 402 万,仅次于广东、山东^[15],但河南的经济水平以及文化教育水平却远远落后以上两省,新生代农民无法享受到足够的教育、培训以及其它社会资源,这是河南省新生代农民德能、体能、技能水平较低的一个重要原因。本文还发现,河南省新生代农民的心能和意能的水平却较高,在六省中分别排第 2 位和第 1 位,在新形势下,心能和意能于新生代农民已越来越重要,河南省新生代农民在心能和意能方面的优势为其可塑性和成长性提供了保障,这成为河南省新生代农民在人力资源能力上赶超其它省份的内在优势。

安徽、江西、山西三省新生代农民人力资源能力总体水平在中部六省中处于中间位置,且较为接近。安徽省新生代农民德能和心能水平较高,在中部六省中均位列第 1,德能是新生代农民人力资源能力的灵魂,是衡量个体乃至群体持续性人力资源能力的重要指标,也是能力建设动力的原始来源^[12]。安徽省新生代农民在德能和心能方面具有很大的优势,这是其提升新生代农民人力资源能力的重要依托。此外,安徽省新生代农民的智能水平较低,在中部六省中排第 6 位,作为新生代农民人力资源能力的核心能力,安徽省新生代农民在智能上的欠缺是其提高人力资源能力的一大阻碍。江西省新生代农民在各个方面的人力资源能力在中部六省中均处于中等水平,这也是其人力资源能力总体水平在中部六省中排在第 4 的重要原因,没有优势亦没有劣势

是江西省新生代农民人力资源能力的一大特点。山西省新生代农民体能水平较为突出,在中部六省中位列第1,且远远超出其它5省,体能是人力资源能力的载体,是德能和智能等的基础保障,是一种新生代农民学习工作且能发挥个人爱好的体力保证。山西省新生代农民在体能上的优势为其人力资源能力的提高提供了基础保障。本文同时发现,山西省新生代农民德能、智能水平较低,教育资源匮乏,产业结构单一是形成这一劣势的重要原因,作为新生代农民人力资源能力的灵魂和核心,德能和智能的重要性不言而喻,而山西省新生代农民在德能和智能上的欠缺必将成为提高其人力资源能力的一大阻碍。

2. 政策启示

(1)注重自我提升。自我提升是中部六省新生代农民提升人力资源能力的根本。新生代农民相对于老一代农民虽然具备了一定的文化知识,但普遍只有小学、初中或高中文化程度,层次仍较低。在新形势下,新生代农民受城乡二元结构制约,面临双重尴尬,一方面他们不能和谐地融入城市,另一方面由于缺乏农业技能又难以回到农村,这对新生代农民提出了更高的要求。新生代农民应利用好身边的优势资源,积极学习文化知识,提高技术技能,这是其社会立足的根本。

(2)依托教育优势提高新生代农民智能、技能。中部地区集中了我国大量的高等院校以及职业院校,截至2010年,中部地区共有613所本专科院校,3779所普通高中,17426所普通初中,中等职业学校招生规模达到2017627人^[15],中部其它各省可以学习湖北、湖南两省,大力推行高等教育和职业教育,将教育优势同新生代农民智能、技能的提高紧密结合起来。中部地区毗邻长三角、珠三角、京津唐等教育发达地区,还可考虑与这些地区建立合作机制,引进师资或委托培养。政府部门应当协调高校、职业院校与企业协调做好新生代农民的教育、培训工作,提高其智能、技能,将新生代农民的智能、技能转化为现实生产力,在他们收入水平的同时,促进中部地区经济的发展。

(3)关注新生代农民的心能、意能。如上文所述,心能和意能是新生代农民人力资源能力非常重要的2个方面,是新生代农民的内在力量,是影响其

长期发展和水平提升的重要因素,但当下社会对新生代农民的心能和意能缺乏足够的重视,而心能和意能的提高是增强企业乃至国家核心竞争力的基础。因此,应在新生代农民相对集中的地区,或与当地已有的心理咨询机构开展合作,或设立相应的心理咨询机构和心理素质拓展机构,以增强新生代农民的心能和意能。

(4)加快经济发展,创造新生代农民能力提升平台。经济发展是中部六省新生代农民提升人力资源能力的基础。新时期,中部六省面临前所未有的发展机遇,中部六省应及时出台相应政策,完善配套设施,积极吸引投资,促进经济发展,培养并留住人才。

参 考 文 献

- [1] 国家统计局. 中国农村统计年鉴[M]. 北京: 中国统计出版社, 2011.
- [2] 刘付兵, 高淑桃. 引导新生代农民参与新农村建设的思考[J]. 农村经济与科技, 2010(10): 35-37.
- [3] 朱永安. 新生代农民工研究[D]. 南京: 南京师范大学社会发展学院, 2005.
- [4] 胥仕元. 论政府在农村人力资源配置中的作用[J]. 东南学术, 2010(6): 74-77.
- [5] 侯学华. 促进失地农民人力资源开发的对策[J]. 经济纵横, 2012(9): 76-79.
- [6] 贺喜灿. 人力资源开发视角的农民增收长效机制研究——以江西为例[D]. 南昌: 南昌大学理学院, 2010.
- [7] 李业昆. 企业人力资源状态评价方法[J]. 中国人力资源开发, 2006(1): 42-44.
- [8] 李小娟. 企业人力资源水平的模糊综合评价[J]. 湖南财政经济学院学报, 2011, 10(133): 144-147.
- [9] 刘大卫. 人力资源能力衡量模型及指标体系构建研究[J]. 生产力研究, 2008(12): 60-63.
- [10] 唐家祥. 浅谈变革中的人力资源观与权力观和利益观[C]. 中国烟草学会2006年学术年会论文集. 北京, 2006: 1993-1996.
- [11] 刘玉廷. 对我国高级会计人才职业能力与评价机制的探讨[J]. 会计研究, 2004(6): 27-30.
- [12] SUN Z, SUN Y. Research on new generation farmer human resource capacity structure and measurement model construction [J]. Product Innovation Management (ICPIM), 2011 6th International Conference, 2011(7): 268-271.
- [13] 王志平. 基于GIS与灰色关联分析水位方案综合评价模型[J]. 浙江大学学报: 理学版, 2012(1): 101-106.
- [14] 唐莉. 基于熵权法的同行评议专家选择研究[J]. 北京航空航天

大学学报:社会科学版,2012(3):95-97.

tp://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2011/indexch.htm, 2012-

[15] 中华人民共和国国家统计局. 中国统计年鉴 [DB/OL]. ht-

11-21.

Comparative Study on Human Resources Ability of New Generation Farmer

——A Case Study in Six Provinces of Central China

SHI Jing-yang, SUN Ze-hou, SUN Chao

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

Abstract This paper selects new generation farmers from six provinces in central China as the study subject. Based on moral ability, intelligent ability, physical ability, technical ability, psychological ability and mental ability, this paper uses grey comprehensive evaluation method and tools such as SPSS and Matlab to measure human resources ability of new generation farmers from six provinces of central China and conducts a comparative study both from local level and overall level. The result shows that there are obvious differences in six abilities of six provinces; the overall level in descending order is: Hubei Province, Hunan Province, Anhui Province, Jiangxi Province, Shanxi Province and Henan Province. As for the ability dimensions in the above abilities, there are clear differences in these six provinces: level of psychological ability and mental ability of new generation farmers from Henan province is lower, level of physical and mental ability of new generation farmers from Hubei province is lower, level of physical and technical ability of new generation farmers from Henan province is lower, level of moral and intelligent ability of new generation farmers from Shanxi province is lower and level of moral ability and technical ability of new generation farmer of Anhui province is lower. Therefore, this paper proposes corresponding countermeasures: pay attention to self-promotion, increase their intelligent and technical ability which is dependant on educational advantages, pay close attention to the psychological ability and mental ability of new generation farmers, quicken the economic development and create the exalting platform to improve these farmer's ability.

Key words new generation farmer; human resources ability; grey comprehensive evaluation; comparative study

(责任编辑:张 艳)