

科技工作者建议

建议名称：关于提升新生代农民工就业能力的对策建议

建议方式：政协江苏省十二届委员会第一次会议提案第 0669 号

建议人：钱向东（江苏省力学学会副理事长，河海大学期刊部主任、科技处副处长）

承办单位：省人力资源社会保障厅（主办）、省教育厅（协办）

建议处理结果：省人力资源社会保障厅“对省政协十二届一次会议第 0669 号提案的答复”苏人社复〔2018〕154 号

建议内容：

江苏作为经济大省、经济强省，正处于建成一个贯彻新发展理念、体现“强富美高”要求、惠及全省人民的小康社会的关键时刻。在这一历史时期，不断提升新生代农民工的就业能力，是提高其就业质量，使其获得体面的工作，过上有尊严的生活的主要途径；是加快我国城市化进程，促进现代化建设可持续发展的关键所在；也是解决社会发展矛盾，维护社会稳定的重要举措。

一、新生代农民工就业能力现状分析

本研究主要通过问卷调查对苏州、无锡和常州等苏南地区的新生代农民工的就业能力现状进行调查研究，在科学规范地分析调查数据的基础上，再通过专家咨询、田野调查研究、个案访谈等，得出以下基本结论。

（一）新生代农民工就业准备能力

1. 就业信息处理能力：就业信息来源不广。新生代农民工在获取就业机会的时候最重要的渠道来自“同乡和亲友介绍”，占一半以上，地方政府在就业信息服务方面仍存在薄弱环节。

2. 就业区域选择能力：就业区域指向不明。新生代农民工在选择就业目的地时，“随亲友带领”占一半以上，能根据自己职业性向进行理性选择 就业目的地的，尚属少数。

3. 职业自我认知能力：职业自我认知不清。在新生代农民工中，对自己的职业性向“基本不了解”、“很不了解”的占六成以上。可见，大部分新生代农民工对自己的职业性向了解不够，认识模糊，职业洞察力低下。

4. 就业情感支持系统：就业情感支持孱弱。新生代农民工在就业过程中，情感支持主要来源于“亲友、同学、老乡”、“家人支持”占七成以上，表示“感受不到任何情感支持”

的占二成。在遇到“生活事件”时，容易积攒负面情绪，久而久之，难免抑郁，甚至做出伤害自己行为，或者出现反社会的倾向。

（二）新生代农民工的就业胜任能力

1. 学历水平：有所提升，但依然处于弱势地位。在苏南就业的新生代农民工的学历层次比第一代农民工有了显著的提升。相对于城市人口来说，他们的学历层次依然不高，处于劣势。在普遍竞争的城市职场，他们的职业选择必然处于弱势地位。

2. 职业技能：水平低下，难于满足岗位要求。在苏南就业的新生代农民工的职业技能水平依然不尽如人意，难于适应就业岗位的需要。在入职前，“受过简单操作训练”和“从未受过职业技能训练”的占八成以上。缺乏职业技能的农民工，其转移就业领域将受到很大的限制。

3. 岗位能力：明显缺失，职场适应能力孱弱。在现在的工作岗位上，新生代农民工感到自己的岗位工作能力“一般”、“较差”、“很差”的近八成。有一些新生代农民工“闪离”，即来到苏南之后，由于自己的岗位胜任能力不足，不得不迅速离开，或回到家乡，或到其他地区寻找技术含量更低的工作岗位。

4. 顺应企业发展能力：明显滞后，职场竞争能力薄弱。在企业不断调整产业结构的过程中，新生代农民工认为自己的工作匹配能力“一般”、“较差”或“很差”的占七成以上。

5. 稳定就业能力：就业稳定性不足，职业生涯成长动力缺失。近半数新生代农民工以“短期合同工”、“临时雇用员工”等形式从业。

（三）新生代农民工就业发展能力

1. 学习愿望强烈，自主学习能力提升。新生代农民工的学习愿望较第一代农民工有了长足进步。有“强烈的学习愿望”或“较强烈学习愿望”的占七成以上。他们对于自己的学习能力有着较高的评价，认为自己“学习能力很强”或“学习能力较强”的占六成以上。

2. 自我依赖感强烈，自我效能感增强。新生代农民工在遇到工作问题或生活事件时，表示“完全靠自己”或“基本靠自己”占大多数。他们对于自己的职场生涯发展有着“强烈自信”或“比较自信”的占绝大多数。

3. 职业心态乐观开放，现代性观念日渐显现。新生代农民工对未来城市职场生活充满了期待，只要条件允许，他们愿意在城市生活，他们的职业心态开放乐观。

4. 就业“软技能”明显缺失，个人适应性水平不高。在田野调查中发现，新生代农民工心气高而能力不足，工作期望值高与自身能力不够形成强烈反差；耐受力低，耐挫性弱。

这些不足之处在某些个体身上不恰当地放大，容易形成职业枯竭。

5. 职业生涯规划能力缺失，职业发展指向性不明晰。绝大多数新生代农民工并没有任何职业生涯规划，他们漂在城市的边缘，没有明确的职业目标。

（四）新生代农民工就业选择能力

1. 职业动机内容丰富，职业选择机会较多。新生代农民工求职时所关心的内容（多项选择）来看，前五项依次为：工资和福利待遇、发展前景、职业培训、工作时间和休息休假、社会保险。就职业动机来说，他们更看重自己“事业的发展”，职业动机兼有“经济型”和“发展型”。

2. 职业声望明显向上，职业选择动力增强。从职业声望的角度来看，新生代农民工在社会地位的获得和实现自我价值上有更多的期望；对城市的认同感较高，市民化意愿强烈；希望从事声望较高职业。职业声望的变化是促使新生代农民工进行职业选择的一种重要动力。

3. 转岗转行能力不足，企业培训积极性不高。本调查表明，新生代农民工“总是或有时想寻求发展更好的工作机会”占七成，而他们又表示，跨行业变换工作，让自己“感到很大压力”的占一半左右。但是，企业主“担心自己企业花钱培训技术工人，却落得替他人做嫁衣的下场”，因此，对于进一步加大工人职业培训的积极性不高，投入的力度不大。

二、基于提升新生代农民工就业能力的对策建议

（一）把提升新生代农民工就业能力的教育培训上升为“江苏战略”

从发达国家的经验来看，教育培训能起到直接培养迁移性人口生产力的作用，是直接促进社会稳定和产业升级、实现经济腾飞的利器。因此，建议站高定位，及时把基于提升农民工的就业能力的教育培训上升为“江苏战略”，把加强新生代农民工的教育培训作为主要的经济、社会政策，摆在各级政府工作的突出位置，使得这一战略目标能落到实处，取得实效。通过这些超前的、创造性的工作，在全国率先打造提升新生代农民工就业能力的品牌。

（二）强力推动“十二年制”义务

教育江苏的社会经济的发展水平已经为延长义务教育年限奠定了良好的基础，为了真正实现率先实现现代化的宏伟目标，适时颁布江苏省的地方性法规，强力推行“十二年制”义务教育，是缩小苏南苏北之间的地区差别和城乡差距的重要手段，是促使城乡教育由“非均衡发展”向“均衡发展”迈进的根本举措，是提升农村潜在劳动力就业胜任能力的坚实

基础，也是保证“权利公平、机会公平、规则公平”的合理途径。

（三）强化优化职业技术教育

毫无疑问，加强我省的农村职业技术教育，是实现农村劳动力转移重要的手段。为此，从政府层面来说，我们要从宏观的、超前的角度，花大力气做好两项工作：其一，开展劳动预备制职业培训，实施学历后的职业教育。其二，推动建立“职业培训联盟”。设立以政府为导向，企业为责任主体，多种社会团体参与的职业培训体系。

（四）构建完善职业培训信息及职业咨询服务平台

从政府层面来说，应构建完善的职业培训信息及职业咨询服务平台，以提升新生代农民工的就业准备能力。第一，建立由政府完全投资的职业培训信息平台，使得新生代农民工在流入地能及时获得准确的就业岗位需求和职业培训信息，以提升他们的就业准备能力。第二，建立公益性的职业咨询服务平台。由政府牵头，在省、市、县的人力资源管理部门成立职业咨询机构，专业职业咨询师可以为新生代农民工提供职业心理咨询、职业心理测评、职业规划指导、职业心理危机干预等服务。

（五）充分发挥行业协会的作用，制定“行业入职标准”

参照发达国家的经验，在我国尚无先例的前提下，省级政府要利用发挥自身的优势，以行业协会为主，联合企业界、教育界的力量，制定具有强制性的“职业技能标准”，行业协会做好“行业入职标准”，以激发新生代农民工用人单位的培训热情，遵照相关规定培训在职新生代农民工的职业技能，对于新入职的新生代农民工则能有依据地设定入职门槛，间接地促进他们自我提升就业能力的意愿，以达到提升新生代农民工就业胜任能力的目的。

（六）形成具有江苏特色的开发和提升新生代农民工就业能力的法规政策体系

目前，针对新生代农民工的就业能力培养的相关法律法规尚是空白。为此，我们建议，要尽快出台针对性、操作性强的地方法律法规，对新生代农民工就业能力培养培训资金筹措、责任主体、监督管理、考核评价、各利益方的权利义务等方面进行明确规定，形成具有江苏特色的新生代农民工就业能力开发和提升的法规政策体系，使新生代农民工就业能力提升具有强制性的法律保障。

（七）加快建立专家咨询制度

为了更加科学、高效地开展新生代农民工职业培训，不断提升新生代农民工的就业能力，省政府人力资源管理应该建立专家咨询制度，充分发挥“智囊团”的作用，对基于江苏省新生代农民工就业能力开发和提升的职业培训发展方向、制度设计、重大政策及标准

审定进行研究，提供决策咨询，提出科学化的建议，督促相关部门实施。