

富民要赋志： 低收入群体工作韧性对职业变换的影响

邓玮¹, 常思颖²

(1. 集美大学 海洋文化与法律学院, 福建 厦门 361021; 2. 集美大学 马克思主义学院, 福建 厦门 361021)

[摘要] 提高低收入群体的职业稳定性是走向共同富裕的可行路径, 其作用机理在于保持职业稳定性、减少工作流动率有助于技能的提升与工作职级的晋升, 从而提升工资收入。以福建省X市H区新生代农民工为分析样本, 通过实证研究发现: 除了传统的年龄、婚姻、收入、教育程度等因素对职业稳定性产生影响外, 新生代农民工群体内在在工作韧性对职业稳定性也有积极促进作用, 同时组织学习通过工作韧性产生中介作用。研究结果潜在的启示意义在于需要贯彻“富民要赋志”的理念, 通过提高新生代农民工等低收入群体的工作韧性, 以实现共同富裕的目标。

[关键词] 共同富裕; 工作韧性; 职业流动; 新生代农民工

[中图分类号] C 913.2

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-889X (2024) 04-0007-08

一、问题的提出

根据全面建成小康社会任务目标的完成以及我国社会主要矛盾的变化, 中央适时提出了促进全体人民共同富裕的目标要求和战略部署。实现共同富裕是一个长期的奋斗过程, 既要通过第二次分配、第三次分配的方式来推进, 也要通过社会成员在第一次分配中做出更大的努力来实现。因此, 实现共同富裕的一个重要条件就是使低收入群体的工资收入能够保持持续而稳定地增长。从劳动经济学的角度来说, 低收入群体过度的职业流动对收入存在负向的激励效应, 并不利于共同富裕的实现。

国外学者 Munasinghe 以 1979—2004 年美国青年的数据进行研究, 发现较少转换工作的员工会获得较高收入, 而频繁转换工作的员工则收入相对较低, 这种效果在有经验的员工中更为明显^[1]。我国社会学者吴愈晓的研究也指出, 更换工作的次数与工资收入呈现出倒 U 的非线性关系, 意味着缺乏人力资本的早期更换工作会导致收入的下降, 也意味着更换工作次数过多表明

其工作状态很不稳定, 而这种极端不稳定的状态会损害收入获得^[2]。当然, 就 Parson 工作搜寻理论和工作配对理论而言, 工作转换或职业流动对收入增长具有正向作用, 但这更可能是针对以高学历为代表的高人力资本群体而言^[3]。低人力资本群体工作转换不仅不能带来收入的增加, 而且由于就业质量信息传导、专用人力资本迁移与分割的劳动力市场约束等多种机制的影响, 工作转换反而会对受雇农民工就业质量产生显著负面影响, 即受雇农民工工作转换不仅没有带来收入的提升, 反而会增加工作时间, 也不利于受雇农民工养老保险缴纳和签订长期或固定劳动合同^[4]。过于频繁的职业流动会带来多方损害, 对青年个人而言则不仅意味着工作经验能否有效积累, 还意味着能否持续提供给个人或家庭可靠的经济收入^[5]。研究证实, 不同于初次非农就业转换显著提升工资收入, 再次工作变换和职业流动无助于提升工资待遇^[6], 原因在于农民工的再次职业流动多为水平变动^[7]。概而言之, 国内外的这些研究结论都支持这样一种观点, 即低人力资本群体、初级就业者以及低收入群体的频繁工作变换会对就业质量或者说收入会带来负

向的影响。基于此,实现共同富裕的路径中如果试图帮助低收入群体持续提高收入,通过保持职业或者工作的适度稳定性是一种可能的思路。

在现实的职业流动中,低收入群体工作转换现状也存在多方面的挑战。除了受到宏观经济层面以及中观企业层面的双重外部影响外,也因为自身内在“非理性”的选择而表现出令人困惑的现象,特别是到城市务工的农村青年或新生代农民工表现出的频繁跳槽、工作短期化的行为。有相当多的新闻报道对此予以关注,认为出现新生代农民工“短工化”或“旅游式打工”现象,并将这些群体概括为“工漂族”“闪辞一族”等,且其“短工化”行为背后的原因与老一代农民工有重要差异。与老一代农民工相比,新生代农民工的受教育程度、成长环境普遍好于从前,新生代农民工追求舒适、薪资高的工作,在就业方面更加不安于现状,更加注重新鲜感与体验感,同时有较高的职业期望和就业灵活性。这些特征导致新生代农民工“短工化”现象的出现,虽然部分新生代农民工的收入因工作变换带来短期的正向影响,但从长期而言,过度频繁的工作变换不利于职业规划与收入持续提高。

以新生代农民工为代表的低收入群体工作的频繁变动,从微观来看,不利于这些低收入群体工资获得稳定提高,最终导致相对贫困的负反馈循环;从宏观来看,也不利于企业的用工管理,带来“用工荒”、用工成本上升等问题,不利于整个经济社会的高质量发展。“农民工过于频繁地转换工作,最终将导致我国无法形成足够规模的高技能产业工人队伍以支撑和推动产业体系由低端迈向中高端,实现由贸易大国向贸易强国的转变”^[8]。

是什么因素导致低收入群体的频繁工作变换?个体自身的意志因素又是如何影响职业稳定性的?如何提高低收入群体的职业稳定性,降低离职的频率从而实现收入的稳定增长?这是本研究试图回应的理论与现实问题。为此,本研究基于工作韧性的视角,以福建省X市H区新生代农民工为分析样本,深入分析低收入群体的职业稳定性问题,并从工作韧性构建维度来讨论其政策意义。

二、理论述评与研究设计

低收入群体为什么会频繁进行工作转换呢?近年来,不断有研究关注到低收入群体工作转换背后的动力与机制问题,并呈现从单纯的外部视角向内部视角发展的趋势。

(一) 工作转换的动力与机制:从外部视角到内部视角

传统的工作转换理论比较重视从外部宏观环境的层面来讨论劳动者为何会变换工作。布劳、邓肯等提出的经典的社会流动理论认为,随着工业化和技术的快速发展,包括工作转换在内的社会流动率将不断增长。从经济宏观层面来讨论职业变换议题的学者认为,经济的快速增长将会提高职业变换的次数,因为,新增加的岗位与不断提高的薪酬将刺激就业者不断地变换工作。近年来,从宏观层面来观察中国的劳动者工作转换的最有影响力的理论是市场转型理论。该理论提出,由改革开放推动的市场化转型,导致中国的劳动力职业流动频率有了极大地提高,由原来几乎静止的职业变换转变为相对容易的职业变动,特别是众多农村务工人员进入城市,成功地实现了各类职业的大转换,推动了中国社会的转型与发展^[9]。

劳动力市场理论及推拉理论偏向于从外部中观的层面来解释工作转换的原因,主要考察的是劳动力市场分割导致工作变换的差异。新结构主义社会学家皮奥里提出的劳动力市场的双元结构理论认为,一级市场具有工资高、工作条件好、就业稳定、安全性好、管理过程规范、升迁机会多等特征;二级市场工资低、工作条件较差、就业不稳定、管理粗暴、没有升迁机会。二级市场的就业者多为低收入群体^[10]。劳动力市场双元结构理论对低收入群体频繁变换工作的原因进行了较好地解释,对中国的劳动力流动也具有很好的说服力。国内的研究受该理论启发,通过对城乡区域以及体制内外二元结构引发的职业流动差异进行比较认为,由于城乡二元户籍制度的分割,导致农民工在城市所从事的一般都为较短时间的工作,在频繁往返城乡中容易变换工作;体制内相对于体制外而言,具有良好的收入待遇与

社会福利保障, 加上管理的规范, 职业流动较少, 而体制外的职业岗位变动大、管理比较不规范, 也缺乏长远的职业晋升激励, 导致工作变换更加频繁。

就微观层面而言, 员工流失模型、人力资本模型以及转换者-停留者模型等观点倾向于从组织、人力资本及劳动者自身的个人特征来分析职业流动的异质性因素。

员工流失模型认为, 员工感知到的对现有工作满意度、工作关系的把握、扮演工作与工作之外角色的和谐度以及对即将加入新单位可能性的估计, 是影响低收入群体工作流动的重要因素^[11]。除此之外, 在组织承诺、工作自主性、参与感及分配公平性上的差异也使低职级员工更加容易流失^[12]。这也就从一定意义上解释了低职级劳动者流动性远高于高职级劳动者的现象。例如, 在建筑行业与餐饮行业的就业市场中, 由于劳动合同使用的不严格以及社会保险缴交的短视化, 使得这些领域内的农民工频繁地变动工作地点与工作类别。此外, 企业内部管理的公平性、发展可能性与工作自主性等因素也会导致一线低职级员工容易变换工作。

人力资本模型注重从技术等人力资本要素来讨论不同职业类型间存在的就业稳定性差异。人力资本模型认为, 教育水平所代表的通用性人力资本对就业稳定性作用不明显, 虽然它有助于劳动者进入高一级劳动力市场, 但仅发挥筛选功能^[13]。而技术类的人力资本属于累积实践性的资本, 需要长时间的积累与培训, 对就业稳定性的作用则比较明显^[14]。有学者对人力资本就业稳定性的研究也证实, 与缺乏技术的劳动者相比较, 从事技术类工作的工人流动意愿相对较低, 就业更稳定^[15]。缺乏技术的工人流动会导致专用性技能的流失, 无助于提高工资收入^[16]。

近年来, 部分研究者更加关注职业稳定性的情绪因素, 转换者-停留者模型 (Mover-Stayer Model) 甚至将容易变换工作的原因归结为劳动者特殊的人格特征或非理性情绪。Blumen 等认为, 个人内在的不可观测的特征如“发痒” (Itch) 或“流浪综合症” (Hobo Syndrome) 等决定了一些劳动者 (Mover) 比另一些劳动者 (Stayer) 更容易流动^[17], 低生产率的工人倾向

于经历持续的流动, 而且这种流动倾向特征不会随时间推移而消失, 最终导致工作转换反而对收入产生负效应。这种“发痒”或“流浪综合症”其实可以归结为一种流动的心理动机。有研究认为, 收入越高的群体拥有更低的流动性, 而低收入者拥有较高的职业流动性, 这主要是由于低收入者具有更高的流动动机导致的^[18]。

以上组织化与个体化倾向的视角丰富了工作变换与就业稳定性的研究, 也给研究者新的启发, 即职业稳定性的研究是一个非常复杂而又重要的议题, 不仅要从宏观层面与中观层面分析导致频繁变换工作的原因, 也要注意劳动者的个人气质等内部特征对工作变换的影响。目前, 这些内部视角的研究也留下一些值得继续深入探讨的话题。以转换者-停留者模型为例: (1) 模型中的人格特征或非理性情绪缺乏更加准确的表达与描述, 究竟是什么类型的非理性情绪影响了劳动者的工作转换, 现有的研究还过于笼统。(2) 劳动者个体的情绪与意志等非理性因素对工作变换的影响还缺少量化实证研究方法进行检验, 目前较多的是个案质性的研究或对现象的描述。(3) 个人情绪特征对职业稳定性存在何种以及多大影响, 不同类型的劳动者又有何具体差异, 这些问题都还有待深入研究。

(二) 工作韧性: 性格决定职业命运

本研究认为, 工作韧性是一个比较合适的分析工作变换的内在机制框架, 通过个人内部特征对工作变换的影响加以实证讨论, 挖掘其内部机理, 能够提供一个创新的分析视角。

工作韧性 (Career Resilience) 多被认为是一种劳动者个体的内在特质, 即面对变化或处于困境中的工作状态时, 如获取职业目标受挫、晋升不顺、同事关系不良、降级或降薪等, 劳动者适应变化并恢复积极状态的职业能力。London 就将其理解为“在不乐观的环境中个体对职业破裂的反抗”^[19], 因此工作韧性有时也被称为职业韧性。在 Collard 等看来, 由于具备自知之明、价值驱动、面向未来、致力于持续学习、灵活性和互联性等 6 个维度的特征, 工作韧性对劳动者的职业生涯会产生诸多积极的影响^[20], 拥有高工作韧性的劳动者往往能够取得更高的职业成就, 反之亦然。工作韧性的积极影响具体体现在

以下3个方面:(1)工作韧性能够激发自我效能感,帮助职业人员克服职业压力和职业障碍。(2)在工作绩效上,具备工作韧性的员工相对而言有较高的“组织公民感”和良好的“组织认同感”,更加致力于动态和长期的工作适应过程,因而往往表现出比期望更高的工作绩效水平^[21]。(3)具备工作韧性的员工致力于持续学习以维持和提升可雇佣性,使个人在面对职业生涯困境时不回避,而是勇于面对,并且将其转换成鼓励职业生涯发展的经验。

工作韧性的相关研究为观察与分析劳动者的工作动机及工作绩效提供了理论基础,同时对研究劳动者的工作变换非常具有启发性。由于工作韧性对劳动者的日常表现与工作绩效具有积极作用,因而也会对劳动者的工作生涯与变换发挥“保护因子”作用,与低工作韧性的劳动者相比,具备高工作韧性的劳动者具有较高工作稳定性与较低的工作变换率。基于此,提出假设1:

H1:工作韧性对工作变换具有正向作用,高工作韧性的劳动者会抑制工作变换倾向。

工作韧性的形成是由于内在保护因子与外在保护因子的共同作用。内在保护因子包括能力、价值观等因素,而这些内在保护因子的形成既来自于劳动者的个人自身特质,也与组织环境、组织文化的社会化建构有关。因此,本研究认为在正式组织中,组织学习对劳动者工作韧性的形成可能会产生积极的作用。基于此,提出假设2:

H2:组织学习通过工作韧性的中介效应,从而抑制劳动者的职业变换倾向。

考察外部保护因子的一个重要理论视角是社会支持视角。社会支持视角认为,来自政府、家庭、亲属及朋辈等的社会资本与网络对工作韧性具有保护作用。特别是当个体在面对困难与问题的时候,社会支持网络能通过劳动政策、工会保护、情绪支持、机会资源的提供甚至直接货币或实物的代付来帮助个体渡过危机。因此,在工作场所中拥有高社会支持或高社会资本的个体具备较高的工作韧性以及社会韧性。基于此,提出假设3:

H3:社会网络资本通过工作韧性的中介效应,从而抑制劳动者的职业变换倾向。

(三)数据来源与分析方法

1. 数据来源。本研究数据来源于福建省科技厅有关贫困边缘户工作韧性的研究项目以及X市H区统计局委托的关于新生代农民工就业状况的调查项目。选择的H区既是国家级台商投资区,也是农民工工作、生活集中区,有大量农民工在此务工就业。基于随机与可操作性的原则,课题采用判断随机抽样法,依据企业行业类型与农民工从业规模抽取了12家不同规模的企业为样本,并委托这些企业的人力资源部门发放问卷开展调查,选择年龄在35岁以下的新生代农民工为调查对象。整个调查共发放问卷731份,回收问卷715份,筛选清洗完其中的低质量问卷后得到有效问卷580份。

2. 变量。在理论转化为可操作化变量的设计上,本研究参考了既往相关研究的测量方式,主要设计了以下几类变量:(1)控制变量,即个人的人口学特性变量,包括性别、年龄、婚姻状况、教育年限以及收入情况等。其中,教育年限通过将定序变量转化成定距变量,即根据学历转化为教育年限,小学为6年、初中为3年、高中为3年、本科为4年等。(2)因变量,通过访问“您一共有多少份正式收入的工作”这一问题来测量因变量。(3)自变量。自变量工作韧性为“当您在日常工作中遭受挫折或批评时,您一般会做出什么样的反应”4个类别指标,依据韧性强弱提供了5个选项,采用Likert 5点计分量表方式进行测量,分别是:1为“主动分析受挫是什么原因,并通过沟通和学习做出相应调整”;2为“不管是不是个人的原因,但会注意下次不犯同样的错误”;3为“常有的事情,一般不去理会”;4为“看出现问题的困难程度,有时会考虑离职”;5为“企业管理不近人情,有机会就离开”。其他自变量亦采用Likert 5点计分量表方式进行测量,分别从“非常满意”或“非常同意”到“非常不满意”或“非常不同意”。其中,工作环境的问题是“你对现在所在的工作场所环境的评价”;工作内容的问题是“你是否同意以下说法,你对工作任务是否感觉枯燥”;社会支持的问题是“当你在工作中遇到困境或不公时政府或社会能够帮助到你”;组织学习的问题是“你所在企业组织开展的文化技

能学习或培训的频次”, 选项包括每周 1 次、每月 1 次、半年 1 次、1 年数次、从不。变量的基本情况描述见表 1。

表 1 变量赋值与描述				
变量		赋值	N = 580	
			均值	标准差
因变量	工作变换	连续变量	3. 15	0. 828
	性别	男 = 1 女 = 2	1. 40	0. 489
	年龄	连续变量 (18 ~ 35 岁)	35. 03	8. 051
控制变量	婚姻	未婚 = 0 已婚 = 1	0. 539 7	0. 499
	教育年限	连续变量 (1 ~ 19 年)	11. 972 5	2. 327
	月收入	连续变量	5 522. 56 1	294. 543
自变量	工作环境	连续变量 (1 ~ 5)	1. 95	1. 052
	工作内容	连续变量 (1 ~ 5)	2. 62	1. 300
	组织学习	连续变量 (1 ~ 5)	3. 40	1. 346
	社会支持	连续变量 (1 ~ 5)	4. 02	0. 841
中介变量	工作韧性	连续变量 (1 ~ 5)	3. 705 2	0. 870

三、实证结果与分析

工作韧性与工作变换回归结果见表 2。从模型 1 的结果来看, 年龄对于工作变换频率具有明显的负向影响 (- 0. 07), 随着年龄的增加, 工作变换频率呈现下降的趋势。这说明, 老一代农民工具有较为求稳也更具有忍耐性的特征; 新生代农民工员则具有更高的流动性, 更加倾向于寻找与个人兴趣相匹配或收入更高的工作。这也证实了, 现实中相对老一代农民工倾向于长期稳定在一个工作岗位上而言, 新生代农民工打短工的

特征更加明显。这可能既与传统上就业相对较难、现在劳动力相对短缺、“用工荒”导致的卖方市场有关, 也与新生代农民工独生子女较多、个性较强有关。婚姻对于工作变换也具有较为显著的负向影响 (- 0. 059), 表明新生代农民工组成家庭后, 工作变换频率将呈现下降的趋势, 这意味着婚姻不仅带来生活的稳定与有序, 也使工作变换的成本与阻力增加, 从而带来了工作的稳定性。男性农民工和女性农民工在工作变换次数上没有差异, 说明性别对工作变换的影响均未呈现显著的效应。

表 2 工作韧性与工作变换回归结果^①

变量名		模型 1	模型 2	模型 3
		职业变换	职业变换	职业变换
控制变量	年龄	- 0. 075 **	- 0. 054 **	- 0. 027 **
	性别	- 0. 021	0. 008	0. 010
	婚姻	- 0. 059 *	0. 060 *	0. 055 *
	教育年限	- 0. 013 *	- 0. 020 *	- 0. 013 *
	月收入	0. 001 **	0. 001 **	0. 001 **
自变量	工作环境	0. 008	0. 009	0. 005
	工作内容	0. 006	0. 010	0. 012
	组织学习	- 0. 039 **	- 0. 062 **	0. 770 **
	社会支持	0. 052 *	0. 045 *	0. 066 *
中介效应	工作韧性		- 0. 233 **	0. 431 *
调节效应	组织学习 × 工作韧性			- 0. 187 **
	社会支持 × 工作韧性			- 0. 006
R ²		0. 769	0. 799	0. 831
Adj. R ²		0. 765	0. 795	0. 827
F		209. 943 **	225. 185 **	230. 900 **

从模型 1 还可以看到, 教育程度对工作变换次数的负向效应 (- 0. 013) 也较为显著, 显示教育年限越长, 变换工作的概率反而越低。这证实了劳动力市场二元结构理论, 即相对低端劳动力市场中, 由于雇主往往使用不签劳动合同的策略以及农民工自身教育程度不利于保护自身利

① * 表示 $P < 0. 1$, ** 表示 $P < 0. 05$, *** 表示 $P < 0. 01$ 。

益,导致工作变换频率高于高学历程度的员工。从收入变量来看,具有较高收入的农民工工作变换次数也会增加,说明收入对工作变换的影响具有促进作用(0.001),收入高的新生代农民工工作变换次数也相应增加,通过跳槽来获得更高的收入。但与其他变量如教育、年龄比较而言,收入对工作变换的影响相对更小,即收入虽然是工作变换中重要的决定因素,但并非最重要的决定因素。正如英格尔斯所认为的那样,新生代相比前一代其工作价值观发生了明显变化,呈现出后物质主义的价值取向,并直接体现在工作变换的重要职业节点上^[22]。

工作环境与工作内容对工作变换并不具有显著作用,这与我们之前对新生代农民工的一般认知有所差异。有一些观点指出,新生代农民工对工作环境的要求较高,往往选择或跳槽至一些配备了网络、空调以及文娱设施等条件的工厂^[23]。从本研究的结果来看,工作环境对新生代农民工的工作变换并不具有显著的影响,表明大部分新生代农民工注重的并不是表面的工作环境。工作内容对工作变换也没有体现出显著的作用,原因是新生代农民工所从事的普遍为一些不需要太多技能的简单工作,在劳动力市场中工作变换也只是转换了工作场景,并未能带来实质性的提升。

组织学习对工作变换起到重要的抑制作用,参加组织学习培训频率越高,工作变换倾向越低(-0.039),即组织通过开展文化、技能培训能够有效降低新生代农民工的职业变换倾向。学习与培训频率的增加可以提升新生代农民工的能力,减少工作受挫感,也能够一定程度上将组织的愿景与价值观传递给新生代农民工,从而提升其组织认同,减少工作变换倾向。社会支持对工作变换不但未起到抑制作用,反而起到了促进作用,受到社会支持的新生代农民工的工作变换频率将高于未受到社会支持的同类群体。从社会资本理论视角来看,包括政府、社会组织及老乡会在内的正式或者非正式社会支持网络,不仅可以为新生代农民工遇到困难时提供支持帮助,还可以提供工作变换的信息如就业需求等,使得工作变换的机会增加。

从模型 2 可以发现,工作韧性对职业变换具有正向的抑制作用,证实了本研究的假设 1,即

工作韧性对工作变换具有正向的影响,表现为具有较高工作韧性的农民工工作变换率较低,而工作韧性较低的农民工具具有较高的工作变换率。韧性较高的农民工意味着抗压力能力较强,当遇到困难、挫折时,能够通过自我调整或寻求支持来应对。而韧性较弱的农民工缺乏心理资本的建设,遇到较大工作波折或失败时比较容易产生自我怀疑,盲目悲观、退缩,同时归因于外部环境,甚至产生离职倾向。由此可见,工作韧性是克服职业障碍、减少职业变换、取得职业绩效的关键因素。Carless 等对 437 位澳大利亚心理学家的调查也证实了个人的工作韧性水平与其转换职业的意愿成显著的负相关^[24]。除此之外,工作韧性还能增加对组织的认同感、提高员工工作绩效,从而间接降低员工的离职概率。

通过对比模型 2 与模型 3 可以发现,工作韧性在组织学习与工作变换中发挥了正向的中介作用,证实了假设 2。结合模型 3 中的结果,说明组织学习与培训,特别是有关组织使命愿景以及员工个人发展的价值观塑造,既能让新生代农民工掌握熟练的技能,同时也将组织的愿景和使命传达给员工,将积极地促进员工的工作韧性,使员工在面对工作压力与工作困难时不容易产生挫败感,即组织学习对工作韧性具有积极意义,从而抑制工作变换倾向。但是,工作韧性在社会支持与工作变换中的调节作用并不显著,工作韧性并未对社会支持形成中介作用并进而抑制工作变换,这与假设 3 并不一致。这可能反映出新生代农民工工作韧性更多来自于内部的保护因子而非外部的保护因子。对当下而言,组织内部学习对工作变换的作用要更加显著、有效,通过组织学习能更有效地增强员工的工作韧性,使新生代员工减少可能的工作冲突,减少工作倦怠与工作衰竭情绪;而来自政府、社会组织甚至同乡社会网络的外部支持,并未转化为内部的自我工作韧性,更多的是提供了直接的帮助或工作变换机会。

四、结论与讨论

随着城市化与工业化的推进,新生代农民工虽然在空间流动性上可能逐渐下降,但在职业流

动性上却保持了较高的频率。从个体职业发展以及提高新生代农民工、低收入群体的收入角度而言, 过度的工作变换不利于收入的稳定增加, 也会给组织的绩效带来消极作用。本研究侧重从工作韧性的视角出发, 验证了工作韧性对于工作变换的影响, 证实了工作韧性对职业变换具有显著的抑制作用, 特别是组织学习通过工作韧性的中介作用, 抑制了劳动者的工作变换倾向。这些研究结论从侧面证实了“富民要赋志”, 工作韧性的培养有利于抑制职业的频繁变换, 使农民工特别是新生代农民工在职业生涯中更好地面对不利的环境, 克服暂时的困难而更加具有长期的规划, 从而积累更多的职业技能。在理论意义上, 本研究也是对传统劳动力市场外部视角的一种有益补充与对话, 证实了不仅要从宏观层面来观察工作变换问题, 也要关注劳动者的个人特质对工作变换产生重要影响。

本研究的政策意义在于坚持“富民要赋志”, 不仅在解决绝对贫困、建成小康社会中要贯彻扶贫扶志的理念, 治理相对贫困, 实现共同富裕的目标实现也要大力推动富志、赋志。对新生代农民工而言, 当然要加强他们的社会保障与社会福利, 而通过工作韧性在内的各种可行能力的提高也是应有之义。因此, 政府可针对二级劳动力市场, 既通过培训职业技能等方式, 也注重通过购买社会服务等渠道, 来加强农民工心理资本建设, 促进新生代农民工提升志向, 增强内生动力, 进而提高其工作韧性。这不但有利于逐步提高农民工的经济收入, 从长远而言也有利于制造强国建设中所需的产业工人的形成。企业部门除了关注技术人才及中高层管理人员的培训外, 也要加强对新生代农民工的职业生涯规划, 加强企业文化建设, 通过开展企业培训活动来加强劳动者职业韧性。针对新生代农民工价值多元、职业规划尚未明确、个性追求相对多变的特点, 通过多岗位流动来增加工作兴趣, 提高工作韧性。企业管理者也需要逐步改变传统简单直接的管理方式, 增加柔性人文管理元素, 加强与员工的沟通交流, 形成有利于工作韧性的组织环境。同时, 尽可能为困境中的员工提供支持协助, 如开展企业 EAP 等, 解决员工暂时的困难与危机, 提高员工的组织认同与组织信任, 形成“企业

为我分忧, 我与企业共解难”的组织文化。

当然, 对低收入的新生代农民工个人而言, 也需要通过主动学习与树立目标, 培养吃苦耐劳精神, 积极提升抗逆力与工作韧性, 在寻求更好职业发展的同时兼顾长远与短期的利益平衡, 克服短视行为, 以适应当今快速变化、动荡、充满激烈竞争的职场, 把自我塑造成为有韧性、有毅力的新一代产业工人, 最终走上共同富裕之路。

[参考文献]

- [1] MUNASINGHE L, SIGMAN K. A hobo syndrome: Mobility, wages, and job turnover [J]. *Labour Economics*, 2004, 11 (2): 191-218.
- [2] 吴愈晓. 劳动力市场分割、职业流动与城市劳动者经济地位获得的二元路径模式 [J]. *中国社会科学*, 2011 (1): 119-137.
- [3] PARSONS D O. Specific human capital: An application to quit rates and layoff rates [J]. *Journal of Political Economy*, 1972 (6): 1120-1143.
- [4] 明娟, 曾湘泉. 工作转换与受雇农民工就业质量: 影响效应及传导机制 [J]. *经济学动态*, 2015 (12): 22-33.
- [5] 宋健. 城市青年的职业稳定性及其影响因素: 基于职业生涯发展阶段理论的实证研究 [J]. *人口研究*, 2012 (6): 46-56.
- [6] 刘士杰. 人力资本、职业搜寻渠道、职业流动对农民工工资的影响: 基于分位数回归和 OLS 回归的实证分析 [J]. *人口学刊*, 2011 (5): 16-24.
- [7] 清华大学社会学系课题组. “短工化”: 农民工就业趋势研究 [G] // 沈原. *清华社会学评论: 第6辑*. 北京: 社会科学文献出版社, 2013: 46.
- [8] 邵敏, 武鹏. 出口贸易、人力资本与农民工的就业稳定性: 兼议我国产业和贸易的升级 [J]. *管理世界*, 2019 (3): 99-113.
- [9] 屈小博, 余文智. 农民工教育与职业的匹配及其工资效应: 基于城市规模视角 [J]. *中国农村经济*, 2020 (1): 48-64.
- [10] DOERINGER P B, PIORE M J. Internal labor markets and manpower analysis [M]. Lexington: Heath Lexington Books, 1971: 32.
- [11] MARCH J G, SIMON H A. Organizations [M]. New York: John Wiley & Sons, Inc, 1958: 386.
- [12] PRICE J L. Reflections on the determinants of voluntary turnover [J]. *International Journal of Manpower*

- er, 2001 (7): 600 – 624.
- [13] 高盼盼, 冯喜良, 尹振宇. 人力资本视角下社会经济地位代际传递效应研究 [J]. 经济与管理研究, 2021 (8): 70 – 80.
- [14] 丁琳, 王会娟. 互联网技术进步对中国就业的影响及国别比较研究 [J]. 经济科学, 2020 (1): 72 – 85.
- [15] 郭怡, 刘钊, 朱秋锦. 传统性、现代性家庭价值观对职业流动影响的实证研究: 基于 CGSS2015 数据 [J]. 湖北社会科学, 2020 (4): 35 – 43.
- [16] 邓晰隆, 叶子荣. 农民工主动性技能提升转型的决策逻辑分析与启示: 来自上海, 成都和兰州的数据实证 [J]. 中国软科学, 2020 (3): 66 – 78.
- [17] BLUMEN I, KOGAN M, MCCARTHY P J. The Industrial Mobility of Labor as a Probability Process [M]. New York: Cornell University Press, 1955: 166.
- [18] 王岩. 中国居民代际收入流动性的变化趋势及影响机制研究 [J]. 管理世界, 2020, 36 (3): 60 – 75.
- [19] LONDON M. Toward a theory of career motivation [J]. Academy of Management Review, 1983 (4): 620 – 630.
- [20] COLLARD B, EPPERHEIMER J W. Career resilience in a changing workplace [J]. Eric Clearinghouse on Adult Career & Vocational Education, 1996 (7): 53.
- [21] DAWIS R V, LOFQUIST L H. A psychological theory of work adjustment [M]. Minneapolis: University of Minneapolis Press, 1984: 69.
- [22] 丛日云, 王路遥. 价值观念的代际革命: 英格尔哈特的后物质主义评述 [J]. 文化纵横, 2013 (5): 108 – 113.
- [23] 苏伟琳, 林新奇. 新生代农民工工作价值观对其绩效的影响机制研究 [J]. 兰州学刊, 2019 (1): 183 – 194.
- [24] CARLESS S. A, BERNATH L. Antecedents of intent to change careers among psychologists [J]. Journal of Career Development, 2007 (33): 183 – 200.

Ambition Precedes Prosperity: A Study of the Impact of Work Resilience on Career Transformation of Low-income Groups

DENG Wei¹, CHANG Siying²

(1. School of Marine Culture and Law, Jimei University, Xiamen 361021, China;

2. School of Marxism, Jimei University, Xiamen 361021, China)

Abstract: Improving the career stability of low-income groups is a feasible way to build a long-term mechanism for common prosperity. Its mechanism is that maintaining career stability and reducing job mobility will help to improve skills and job rank, so as to improve wage income. Taking the new generation of migrant workers in H District of X City, Fujian Province as the analysis sample, through empirical research, it can be found that in addition to the traditional factors such as age, marriage, income and education, the internal work resilience of the new generation of migrant workers also plays a positive role in promoting career stability, and organizational learning plays an intermediary role through work resilience. The potential enlightenment of the research results is that we need to continue to adhere to the concept of Ambition Precedes Prosperity, improving the work resilience of low-income groups such as the new generation of migrant workers, so as to realize common prosperity.

Key words: common prosperity; work resilience; occupational mobility; new generation of migrant workers

(责任编辑 冯庆福)