华南农业大学学报(社会科学版)
2014年第1期 JOURNAL OF SOUTH CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY No. 1 2014
(第13卷) (SOCIAL SCIENCE EDITION) (Vol. 13)

新生代农民工择业需求优先序及其差异

彭安明[a], 朱红根[a], 康兰媛[b]

(江西农业大学 a. 经济管理学院; b. 学报编辑部, 江西 南昌 330045)

摘 要: 基于549份新生代农民工数据,运用聚类分析法对新生代农民工择业需求优先序进行考察,分析新生代农民工择业需求的影响因素,研究结果表明:第一,新生代农民工择业最关注工资收入情况,其次对个人发展、医疗保险、工作环境和权益保护的需求也较大;第二,新生代农民工择业需求影响因素的分析表明,不同个体特征的新生代农民工的择业需求存在差异,不同区域、不同企业新生代农民工的择业需求也存在差异。

关键词: 择业需求; 优先序; 影响因素; 新生代农民工

中图分类号: F323.6 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-0202(2014)01-0038-08

一、引言与文献回顾

自2004年珠三角地区爆发"民工荒"危机以来,企业短工现象愈演愈烈,中国内陆省份也相继出现不同程度的"民工荒"。农民工是我国经济快速发展的中坚力量,企业长期短工将严重危害我国经济的平稳发展。如何促进农民工稳定择业,尤其是新生代农民工稳定择业,已成为各级政府当前面临的重要问题之一。为缓解"民工荒"压力,政府和企业出台了一系列促进农民工稳定择业的措施,但并未达到预期效果。政府和企业出台的政策多为自上而下型,缺乏对农民工需求的考察。提高农民工择业的满意度,应充分了解并满足农民工的基本需求[1]。因此,从农民工需求角度出发,分析新生代农民工择业需求优先序及其影响因素,对于提高新生代农民工的工作满意度,进而促进新生代农民工稳定择业具有重要的现实意义。

新生代农民工一般指出生于1980年以后,拥有农业户籍,但进入城镇从事非农生产活动的群体。他们从农民工群体中分化出来,有着区别于传统农民工的新特征[2-4],并逐渐成为农民工的主力军。新生代农民工受教育程度较高,成长环境较舒逸,缺乏务农经历,对工作收入和精神享受的期望较高[5-7]。许多学者已察觉农民工群体分化现象,并从不同视角对新生代农民工的择业行为进行了研究。例如,夏丽霞等发现新生代农民工的市民化意愿较强,而解决新生代农民工的就业问题能有效地满足其市民化需求,并提出从调整供需结构、完善信息渠道、构建公平环境和统筹城乡发展等方面来解决新生代农民工的就业问题及市民化需求[8]。林竹对新生代农民工的就业质量进行了测算,研究发现,收入因素并非评价新生代农民工就业质量的唯一标准,并指出新生代农民工总体就业质量较差[9]。张卫枚[10]、李伟等[11]也认为新生代农民工就业质量普遍较低,他们大都从事工资收入低、工作环境差、保障水平低和发展机会少的工作岗位。李鹏认为新生代农民工择业的不稳定性是造成其就业质量较低的主要原因[12]。陈昭玖等对新生代农民工择业稳定性及

收稿日期: 2013-09-18

基金项目: 国家社科基金青年项目(12CJY053);国家自然科学基金项目(71163018);国家自然科学基金项目(70963005);教育部人文社科基金项目(10YJC790119)

作者简介: 彭安明(1988—),男,江西吉安人,江西农业大学经济管理学院硕士研究生,主要研究方向为农业经济。E-mail:as8682391@126.com

其影响因素进行了分析，研究发现，年龄、工资等因素对农民工择业稳定性具有正向影响，而择业机会识别能力与择业稳定性呈负相关[13]。姚植夫等分析了新生代农民工工作满意度的影响因素，研究发现，除个体特征、心理因素对工作满意度有影响外，新生代农民工的工作状况如工作环境、劳动强度和社会保障等也影响其工作满意度[14]。此外，还有学者探讨了新生代农民工择业行为中存在的问题，如罗竖元认为新生代农民工的择业行为存在不理性现象，并分析了政策环境、市场环境对新生代农民工择业行为的影响[15]；郑慧娟指出新生代农民工择业偏好于劳动环境、就业条件较好的行业，而且维权意识比传统农民工更强烈，然而新生代农民工的高预期却在现实中面临户籍、教育、住房、社保等诸多制度性困难[16]。

已有文献主要集中于对新生代农民工择业行为特征及存在问题的探讨，关于新生代农民工择业需求方面的研究却是凤毛麟角。鉴于此，本文从新生代农民工择业需求出发，探讨新生代农民工择业需求的优先序，并进一步分析影响新生代农民工择业需求的因素，以期为政府和企业制定招工政策提供参考。

二、数据来源与样本描述

（一）数据来源

课题组于 2011 年 6 ~ 9 月期间组织课题人员分别对四川、重庆、广东、福建、上海、江苏、江西、湖南、河南、黑龙江等 10 个劳动力输出或输入大省（市）进行随机抽样调查，调查内容涉及农民工的个体特征如年龄、婚姻状况、文化程度等；家庭特征如家庭人口、是否有老人等，工作特征如务工区域、工作单位属性、从事行业等；以及农民工择业需求等信息。共发放问卷 1000 份，收回有效问卷 802 份，有效样本率为 80.2%。在全部有效问卷中，新生代农民工 549 人，约占样本总体的 68.45%，老生代农民工 253 人，占 31.55%。本文选取 549 份新生代农民工调查数据，作为分析新生代农民工择业需求优先序及其影响因素的依据。

（二）样本描述

新生代农民工占农民工总体的 68.45%，已成为农民工的主力军。他们的年龄主要集中于 20 ~ 30 岁，所占的比例高达 81.06%，20 岁以下的只占 18.94%。由于新生代农民工比较年轻，未婚的比例较高，未婚率为 58.11%。新生代农民工中女性的比例为 58.65%，比男性的比例高出 17.30%。新生代农民工文化程度总体较高，高中以上学历占 47.72%，初中学历的比重为 45.90%，受教育程度为小学及以下的只占 6.38%。新生代农民工择业区域主要集中于珠三角地区与长三角地区，其中珠三角地区所占比例为 49.18%，近 1/3 新生代农民工在长三角地区务工。新生代农民工在外资企业工作的比例最高，占 53.37%，选择私营企业就业的比例为 39.53%，进入公有制企业的只占 7.1%。

三、新生代农民工择业需求优先序分析

在问卷设计中，首先把择业需求分为：工资收入、失业保险、医疗保险、养老保险、签订劳动合同、个人发展、职业声望、工作环境、职业培训和权益保护；然后，针对上述选项，让调查对象选择“个人认为最需要”的前三项并排序。对原始数据进行简单处理后，新生代农民工的各项择业需求情况如表 1 所示。

在第一位次上出现次数最多的是“工资收入”，出现了 461 次；其次是“个人发展”，出现了 26 次；然后是“医疗保险”，出现了 21 次，可见，“工资收入”在第一位次上的频次与其余择业需求的差距十分明显。第二位次上出现次数最多的是“个人发展”，出现了 131 次；然后是“医疗保险”，出现了125次；接着是“工作环境”，出现了92次。第三位次上出现次数最多的是“权益保护”，出现了

182次,其次是“工作环境”,出现了85次;再次是“职业培训”,出现了78次。由以上可知,除工资收入、个人发展、医疗保险的排名靠前外,其余择业需求在不同位次上出现了不同的次数,很难对其进行排序。为此,采用聚类分析法对各项择业需求进行分类,以期对各项择业需求合理排序。

运用SPSS 17.0软件对各项择业需求进行系统聚类,聚类结果如图1所示,十项择业需求可基本分为五类,结合表1中各项择业需求在不同位次上出现的次数,相应地分为五个层次,具体分层情况如下:

表1 新生代农民工择业需求统计

代码	择业需求	第一位	第二位	第三位
1	工资收入	461	7	3
2	失业保险	16	55	5
3	医疗保险	21	125	30
4	养老保险	4	46	69
5	签订劳动合同	12	51	31
6	个人发展	26	131	53
7	职业声望	1	15	13
8	工作环境	1	92	85
9	职业培训	5	20	78
10	权益保护	2	7	182

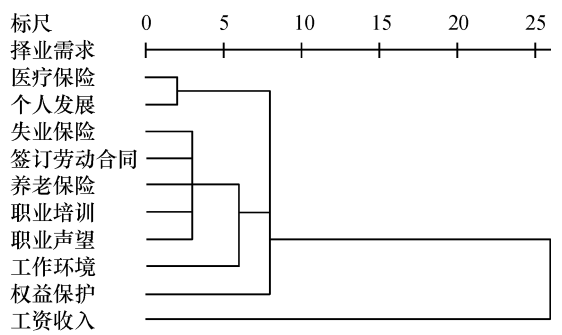


图1 新生代农民工择业需求聚类分析树状图

第一层次是工资收入。如图1所示,“工资收入”明显地独聚为一类,这与表1中对工资收入的统计描述相符。即高达83.97%的新生代农民工将工资收入选为择业最关注的需求,这一比例远远超过其它择业需求,故将其归为第一层次需求。

第二层次是医疗保险和个人发展。在树状图中,这两项需求明显地聚成一类,它们在各位次上出现的次数也难分伯仲。为了精确地排出各层次内的优先序,本文借鉴孔祥智[17]的无权重转移思路①。因此,相对而言,个人发展比医疗保险更重要。

第三层次是工作环境。工作环境、权益保护分别独聚为一类,结合表1中出现的次数,运用无权重转移思路对它们进行排序,工作环境比权益保护更受新生代农民工的关注。因此,将工作环境归为第三层次,权益保护归为第四层次。

第四层次是权益保护。

第五层次是失业保险、签订劳动合同、养老保险、职业培训和职业声望。从图1可看出,这五项择业需求聚成一类,结合表1中的数据,运用无权重转移思路进行层次内排序,排在首位的是养老保险,其次是签订劳动合同,再次是失业保险,接着是职业培训,排在最后的是职业声望。

因此,新生代农民工择业需求的优先序为:工资收入,个人发展,医疗保险,工作环境,权益保护,养老保险,签订劳动合同,失业保险,职业培训,职业声望。可见,新生代农民工择业不仅关注工资收入水平,而且对个人发展、医疗保险的期望很高,对工作环境及权益保护的需求也较大,而对失业保险、职业培训和职业声望的关注度则较低。

① 基本思路为:一项工作条件在第一位上出现的次数比另一项工作条件多余的次数无权重地转移到第二位上,依次类推,直至第三位上出现的次数加上转移而来的多余次数依然比另外一项多,则该项工作条件严格比另一项更重要,但在转移过程中出现负数,则按照加权统计频数进行比较,第一位至第三位的权重依次为3、2、1。

四、新生代农民工择业需求影响因素分析

（一）新生代农民工择业需求统计分析

依照问卷设计的初衷，将各项择业需求在前三位上出现的总次数予以统计，并计算出不同分类标志下各项择业需求所占的比例，即不同分类下各项择业需求在前三位上出现的次数与该分类新生代农民工总数的比值，具体结果如表 2 所示。

表 2　不同分类情况下各项择业需求所占的比例　　%

影响因素	分类	工资收入	失业保险	医疗保险	养老保险	签订合同	个人发展	职业声望	工作环境	职业培训	权益保护
性别	女	86.3	12.4	32.6	22.7	18.0	35.7	4.7	32.3	19.6	35.7
	男	85.0	15.9	31.3	20.3	15.9	41.9	6.2	32.6	17.6	33.5
婚姻	未婚	85.6	12.9	26.3	15.4	17.2	46.7	6.0	36.4	20.4	33.2
	已婚	86.1	15.2	40.0	30.4	17.0	26.5	4.3	27.0	16.5	37.0
文化	小学及以下	74.3	11.4	42.9	22.9	20.0	22.9	5.7	37.1	25.7	37.1
	初中	87.3	16.7	34.1	20.2	17.5	31.7	3.6	31.3	20.6	36.9
	高中	88.8	7.1	34.3	24.3	18.3	42.6	7.7	31.4	14.2	31.4
	大专及以上	80.6	19.4	18.3	20.4	12.9	53.8	5.4	35.5	19.4	34.4
家庭人口	3 人及以下	82.9	17.1	31.6	25.0	15.8	38.2	9.2	28.9	17.1	34.2
	4 人	82.4	13.9	30.3	18.8	15.2	46.7	5.5	37.0	19.4	30.9
	5 人及以上	88.3	13.0	33.2	22.5	18.6	33.6	4.2	30.9	18.6	37.1
是否有老人	否	87.0	14.0	24.0	16.0	24.0	45.0	7.0	39.0	17.0	27.0
	是	85.5	13.8	33.9	22.9	15.6	36.7	4.9	31.0	19.2	36.5
是否有亲属在政府部门	否	87.3	13.2	35.9	21.9	13.7	36.9	4.1	30.3	20.4	36.4
	是	82.1	15.4	22.4	21.2	25.6	41.7	8.3	37.8	14.7	30.8
是否参加过培训	否	85.0	14.7	36.6	23.4	13.6	36.6	3.7	32.6	20.1	33.7
	是	86.6	13.0	27.5	19.9	20.7	39.9	6.9	32.2	17.4	35.9
择业区域	珠三角地区	81.5	13.0	40.0	18.9	18.5	33.7	5.2	27.0	21.5	40.7
	长三角地区	91.8	24.6	26.2	14.2	14.8	42.1	3.8	39.3	16.4	26.8
企业性质	私营企业	80.6	13.8	32.3	16.6	17.1	39.6	6.5	29.0	21.2	43.3
	外资企业	91.1	12.6	33.1	26.6	17.7	35.5	4.1	34.5	15.0	29.7

从表 2 可看出，男性、女性新生代农民工的择业需求差别不大，除男性对个人发展的需求比例比女性高 6.2% 外，其它择业需求在性别之间的差异很小。未婚新生代农民工对个人发展和工作环境的要求明显更高，而已婚新生代农民工则对医疗保险、养老保险的需求更大，这说明婚姻状况对新生代农民工的择业需求有影响。随着文化程度的不断提高，新生代农民工对个人发展的需求意愿逐渐增强，需求比例从 22.9% 递增至 53.8%；对医疗保险的需求则呈现减弱趋势，需求比例从 42.9% 递减至 18.3%。

不同家庭人口规模的新生代农民工的择业需求差异不明显，但从变化趋势上来看，随着家庭人口数量的增加，新生代农民工对工资收入的需求呈现上升趋势，对职业声望的需求呈减弱趋势。家中有老人的新生代农民工对医疗保险、权益保护的需求比例分别比家中无老人的高 9.9%、9.5%，而家中无老人的新生代农民工对个人发展、工作环境的需求意愿明显更强。

家中有亲属在政府部门的新生代农民工，对医疗保险的需求比例与普通新生代农民工相比低 13.5%，差距较大；对签订劳动合同的需求则比普通新生代农民工更强，需求比例与之相比高出 11.9%。参加过培训的新生代农民工与无此经历的新生代农民工相比，对签订劳动合同的需求更

大,对医疗保险的需求则更弱。

相比珠三角地区,长三角地区新生代农民工对工资收入、失业保险和工作环境的需求明显更强,需求比例比珠三角地区农民工均高出至少10%,珠三角地区新生代农民工则对权益保护、医疗保险的关注度明显更高。外资企业新生代农民工对工资收入、养老保险的需求比例明显高于私营企业,而私营企业新生代农民工对权益保护的需求比例比外资企业农民工高13.6%。

(二)计量模型检验

1. *研究方法*

为进一步考察新生代农民工择业需求的影响因素及其影响程度,建立计量模型对新生代农民工择业需求的影响因素进行实证分析。由于每项择业需求都存在"需求"或"不需求"两种情况,即在问卷调查中,若某项择业需求属于新生代农民工择业的前三位需求则认为被新生代农民工"需求",否则为"不需求"。因此,本文拟运用二元 Logistic 选择模型来分析新生代农民工择业需求的影响因素。

二元 Logistic 选择模型的表达式如下:

$$P_i = F(\alpha + \sum_{j=1}^{m}\beta_j x_j) = 1/\{1 + \exp[-(\alpha + \sum_{j=1}^{m}\beta_j x_j)]\} \quad (1)$$

根据(1)式整理得到:

$$Ln\frac{P_i}{1-P_i} = \alpha + \sum_{j=1}^{m}\beta_j x_j \quad (2)$$

(2)式中,P_i 表示第 i 个新生代农民工前三位需求中选择了某项择业需求的概率,α 为常数项,β_j 为待估计的系数,x_j 表示第 j 个影响新生代农民工择业需求的因素。解释变量主要选取性别、婚姻状况和文化程度等9个可能的影响因素,解释变量的定义及取值如表3所示。

表3 解释变量的定义及取值

变量名称	取值范围	定义及取值
性别	0~1	性别:1=男,0=女
婚姻	0~1	婚姻状况:1=已婚,0=未婚
文化程度	1~4	文化程度:1=小学及以下,2=初中,3=高中,4=大专及以上
家庭人口	1~3	家庭人口:1=3人及以下,2=4人,3=5人及以上
是否有老人	0~1	家中是否有老人:1=是,0=否
是否有亲属在政府部门	0~1	是否有亲属在政府部门:1=是,0=否
是否参加过培训	0~1	是否参加过培训:1=是,0=否
择业区域 R_1	0~1	择业区域 R_1:以国内其他地区为对照组,1=珠三角地区,0=其它地区
择业区域 R_2	0~1	择业区域 R_2:以国内其他地区为对照组,1=长三角地区,0=其它地区
单位性质 N_1	0~1	单位性质 N_1:以公有制企业为对照组,1=私营企业,0=其它企业
单位性质 N_2	0~1	单位性质 N_2:以公有制企业为对照组,1=外资企业,0=其它企业

2. *估计结果分析*

分别建立"工资收入"、"失业保险"、"医疗保险"、"养老保险"、"签订劳动合同"、"个人发展"、"职业声望"、"工作环境"、"职业培训"和"权益保护"共10个二元 Logistic 模型,运用 STATA11.0 软件对各个模型的参数进行估计。由于"失业保险""职业声望"和"工作环境"模型的 LR 值未通过显著性检验,整体模拟效果不理想,本文仅列出其余7个模型的估计结果,详见表4。

(1)婚姻在模型二、模型三和模型五中皆通过了显著性检验,这说明婚姻是影响新生代农民工对医疗保险、养老保险和个人发展三类需求的因素,已婚新生代农民工对医疗保险和养老保险的

需求明显更强，未婚新生代农民工则对个人发展的需求非常大。这可能是因为，已婚新生代农民工家庭负担较重，求稳心切，因而对医疗保险、养老保险的需求较大。而未婚新生代农民工来自家庭的压力较少，追求事业发展的精力、时间充足，具备良好的冒险精神，更愿意承担择业风险去寻找发展机遇更好的工作。调查结果显示，未婚新生代农民工对个人发展的需求比例比已婚农民工高出 20.2%。

（2）文化程度在模型五中 1% 水平上显著为正，这表明文化程度较高的新生代农民工对个人发展的需求很大。调查结果显示，拥有大专及以上学历的新生代农民工对个人发展的需求比例高达 53.8%。这主要是因为，一方面，受教育水平越高，掌握的文化知识越丰富，丰富的文化阅历有利于新生代农民工未来职业的发展；另一方面，受教育程度越高，思想认识越先进，对未来职业发展的规划越重视。

（3）家庭人口在模型一中 10% 统计水平显著为正，这说明家庭人口越多的新生代农民工，其对工资收入的需求越大。可能的解释是，家庭人口越多，家庭日常开支越大，家庭成员承担的经济压力越重，新生代农民工对工资收入的关注度越高。

（4）家中是否有老人在模型四中 5% 水平上显著为负，这表明家中有老人的新生代农民工对签订劳动合同的需求明显更弱。调查数据显示，家中有老人的新生代农民工对签订劳动合同的需求比例比家中无老人的低 8.4%。其中的原因可能是，家中有老人的新生代农民工在签订劳动合同后因需照顾家人而被迫离职的可能性更高，从而使其承担更大的违约成本。

（5）是否有亲属在政府部门在模型一、模型二和模型四中皆通过了显著性检验，回归结果表明，有亲属在政府部门的新生代农民工更愿意签订劳动合同，而对工资收入、医疗保险的需求意愿则明显更弱。调查结果显示，有亲属在政府部门的新生代农民工，对签订劳动合同的需求比例比无亲属在政府部门的高出 11.9%，对医疗保险的需求比例比无亲属在政府部门的低 13.5%。有亲属在政府部门的新生代农民工则对签订劳动合同的需求较大，这主要可能是因为，有亲属在政府部门使得新生代农民工了解签订正规合同的重要性，签订劳动合同对稳定就业更有保障。

（6）是否参加过培训在模型四和模型七中显著为正，这表明是否参加培训是影响新生代农民工对签订劳动合同和权益保护需求的因素，即参加过培训的新生代农民工对签订劳动合同和权益保护的需求明显更强。这可能是因为，新生代农民工参加培训过程中学习了与就业有关的法律法规，从而增强了法律意识及权益保护意识，因而更关注劳动合同签订和权益保护问题。调查数据显示，参加过培训的新生代农民工对签订劳动合同的需求比例比未参加培训的高 7.1%。

（7）不同区域新生代农民工的择业需求存在一定差异。由表 4 可知，珠三角地区农民工对医疗保险的需求明显更强，对工资收入和养老保险的需求较弱。这可能是因为珠三角地区的工资水平较国内其它地区而言处于较高水平，而医疗保险制度有待进一步完善。表 2 的调查数据显示，珠三角地区新生代农民工对医疗保险的需求比例比长三角地区的高出 13.8%。

（8）不同企业新生代农民工的择业需求存在差异。私营企业、外资企业新生代农民工对职业培训的需求明显更弱，私营企业新生代农民工对权益保护的需求明显更强，外资企业新生代农民工则对工资收入的需求更强。这可能是因为，私营企业侵犯农民工合法权益的行为较为常见，农民工对此深有顾虑，因而对权益保护的关注度更高，私营企业新生代农民工对权益保护的需求比例比外资企业新生代农民工高 13.6%。外资企业的工资水平整体较高，新生代农民工对此充满期待，外资企业新生代农民工对工资收入的需求比例高达 91.1%，比私营企业农民工高出 10.5%。另外，可能由于私营企业、外资企业的入职培训等培训活动对新生代农民工造成负担，新生代农民工可能并不认可企业培训的效果，因而对企业提供的职业培训的需求较弱。

另外，性别变量在所有模型中都不显著，这表明新生代农民工择业需求的性别差异不明显。

表4 新生代农民工择业需求影响因素估计结果

变量	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五	模型六	模型七
	工资收入	医疗保险	养老保险	签订劳动合同	个人发展	职业培训	权益保护
常数项	0.8307	-1.029	-1.9874**	-2.009**	-0.6340	-0.1532	-1.5750**
性别	0.9131	-0.1241	-0.0149	-0.1843	0.2815	-0.2544	-0.2154
婚姻	0.6272	0.4984**	0.8834***	0.0485	-0.8093***	-0.2790	0.0109
文化程度	-0.0585	-0.1591	0.0186	-0.1810	0.4003***	-0.1173	0.0082
家庭人口	0.2934*	-0.0252	0.0187	0.2263	-0.1653	-0.0667	0.0480
是否有老人	-0.1716	0.3058	0.1666	-0.6088**	-0.0274	0.1852	0.3747
是否有亲属在政府部门	-0.4916*	-0.4574**	-0.0249	0.7811***	0.0503	-0.3337	-0.2368
是否参加过培训	0.1111	-0.2279	-0.3465	0.5079**	-0.0138	-0.0677	0.3383*
择业区域 R_1	-0.6839*	0.7164**	-0.5198*	0.1627	-0.1347	0.4130	0.3489
择业区域 R_2	0.2593	0.2382	-0.1122	-0.3240	0.1270	0.0460	-0.2086
单位性质 N_1	0.6203	0.0173	0.1686	0.3258	-0.1122	-0.8000**	0.6791*
单位性质 N_2	1.3896***	0.1665	0.7820	0.4198	-0.4163	-1.1732***	0.1598

注：“*”、“**”和“***”分别代表在10%、5%和1%统计水平上显著。

五、简要结论与讨论

本文利用549份新生代农民工调查数据，实证分析了新生代农民工择业需求优先序及其影响因素，研究结果表明：

第一，新生代农民工择业最关注工资收入情况，其次对个人发展、医疗保险、工作环境和权益保护的需求也较强。可见，新生代农民工择业不仅关注工资收入情况，而且对个人发展、工作环境的要求较高，维权意识和保障意识也较强。这就要求政府和企业在制定工资增长长效机制的同时，还应积极改善新生代农民工的工作环境和福利待遇，并鼓励、支持新生代农民工形成良好的人力资本积累，以期为产业转型升级提供人才支撑。

第二，不同个体特征新生代农民工的择业需求存在显著差异。已婚新生代农民工对医疗保险和养老保险的需求较大，未婚新生代农民工和文化程度较高的新生代农民工都比较重视个人发展机会。因此，政府和企业在应对“民工荒”问题时，一方面应满足新生代农民工总体的需求，另一方面，也要充分尊重新生代农民工个体差异，实行差异化管理政策，从而更好地满足不同特征新生代农民工的择业需求，提高政策的针对性和时效性。例如，对已婚新生代农民工，应优先满足其对医疗保险、养老保险的需求；对未婚新生代农民工和文化程度较高的新生代农民工，则不能忽视其对个人发展的需求。

第三，不同区域、不同企业新生代农民工择业需求存在差异。珠三角地区新生代农民工对医疗保险的需求较强，私营企业新生代农民工对权益保护的需求较大，外资企业新生代农民工则对工资收入的预期很高。因此，在珠三角地区，政府和企业还应重点完善医疗保险制度建设；私营企业则应把农民工权益保护问题作为工作重点。

第四，培训对新生代农民工择业需求有影响。参加过培训的新生代农民工对签订劳动合同和权益保护的需求较强。这一结论给我们的启示是：培训活动有利于增进新生代农民工对法律法规的了解，增强新生代农民工维权意识。因此，政府应积极组织新生代农民工参加公益培训，增进新生代农民工对就业政策、就业信息的了解。另外，企业组织培训应充分尊重新生代农民工的意愿，培训内容也不能停留于理论指导，应更多地针对现实问题予以辅导。

参考文献：

[1] 刘　辉. 转型期农民工工作满意度问题对策研究[J]. 经济问题探索，2007，(9)：68－70.
[2] 李培林，田　丰. 中国新生代农民工：社会态度和行为选择[J]. 社会，2011，31(3)：1－23.
[3] 陈　藻. 我国农民工就业代际差异研究——以成都市为例[J]. 人口学刊，2011，(2)：75－82.
[4] 王宗萍，段成荣. 第二代农民工特征分析[J]. 人口研究，2010，(2)：39－45.
[5] 黄祖辉，刘雅萍. 农民工就业代际差异研究——基于杭州市浙江籍农民工就业状况调查[J]. 农业经济问题，2008，(10)：51－59.
[6] 李建华，郭　青. 新生代农民工特点分析与政策建议[J]. 农业经济问题，2011，(3)：42－45.
[7] 宋春玲，曲彩练. 新生代农民工就业路径探究[J]. 当代世界与社会主义，2013，(1)：160－164.
[8] 夏丽霞，高　君. 新生代农民工进城就业问题与市民化的制度创新[J]. 农业现代化研究，2011，32(1)：41－45.
[9] 林　竹. 新生代农民工就业质量测量与分析[J]. 贵州社会科学，2013，(1)：85－89.
[10] 张卫枚. 新生代农民工就业质量分析与提升对策——基于长沙市的调查数据[J]. 城市问题，2013，(3)：60－64.
[11] 李　伟，田建安. 新生代农民工生活与工作状况探析——基于山西省 6 座城市的调查[J]. 中国青年研究，2011，(7)：56－60.
[12] 李　鹏. 新生代农民工的流动趋势分析——基于生活质量视角[J]. 财经问题研究，2012，(9)：110－116.
[13] 陈昭玖，艾勇波，邓 莹，等. 新生代农民工就业稳定性及其影响因素的实证分析[J]. 江西农业大学学报(社会科学版)，2011，10(1)：6－12.
[14] 姚植夫，张译文. 新生代农民工工作满意度影响因素分析——基于西北四省的调查数据[J]. 中国农村经济，2012，(8)：46－55，78.
[15] 罗竖元. 就业环境与新生代农民工的择业行为——基于贵州省的实证调查[J]. 职教论坛，2011，(19)：28－30.
[16] 郑慧娟. 我国新生代农民工转移、就业的主要特点和趋势[J]. 农业现代化研究，2011，32(4)：409－412，417.
[17] 孔祥智，李圣军，陈丹梅. 农户对公共产品需求的优先序及投人重点研究[J]. 吉林大学社会科学学报，2007，(4)：20－26.

Empirical Analysis of the Employment Demand Priority of New Generation Migrant Workers and Its Influencing Factors

PENG An-ming[a], ZHU Hong-gen[a], KANG Lan-yuan[b]

(*a. School of Economics and Management; b. Journal Editorial Department of Jiangxi Agricultural University, Nanchang* 330045, *China*)

Abstract: Based on 549 copies of survey data made on the new generation of migrant workers, this paper firstly analyzes the employment demand priority of the new generation migrant workers by using cluster analysis and then analyses its influencing factors. Results show that new generation migrant workers pay most attention on wage income, and it is followed by personal development, medical insurance, working environment and rights protection. The analyzing results show that different characteristics of individual new generation migrant worker may have different employment demand. Migrant workers from different regions and different enterprises also have different demand on distinct working conditions.

Key Words: employment demand; priority; influencing factor; the new generation migrant workers