农村转移劳动力可雇佣性及其就业质量

刘　轩[1]，郑爱翔[2]

（1. 苏州经贸职业技术学院 人文社科与旅游管理学院，江苏 苏州 215009；
2. 无锡职业技术学院 经济管理学院，江苏 无锡 214125）

摘　要： 基于江苏 625 名农村转移劳动力的问卷调查数据，采用交叉验证的方法探索和验证了农村转移劳动力可雇佣性的结构，并比较了不同农村转移劳动力在可雇佣性和就业质量上的差异，建立了就业质量对可雇佣性的回归方程模型。结果表明：农村转移劳动力的可雇佣性主要包括岗位能力、社会能力、态度动机和知识技能四个因子；不同受教育程度和培训经历的农村转移劳动力在就业质量上存在显著性差异；男性农村转移劳动力的可雇佣性要显著高于女性；不同培训经历者在知识技能上存在显著性差异，高中学历者在知识技能上要显著高于初中及小学学历者，在态度动机上却显著低于初中和小学学历者；岗位能力及知识技能对农村转移劳动力的就业质量有显著的预测作用。

关键词： 农村转移劳动力；可雇佣性；就业质量；职业培训
中图分类号： F323.6　　**文献标识码：** A　　**文章编号：** 1672－0202(2016)05－0037－08

一、引言

中国正处于新型城镇化建设的快速发展阶段，将会有越来越多的农村剩余劳动力逐渐转移到非农产业和城镇中。解决好农村转移劳动力的就业问题，提升其就业质量，不仅关系到农村转移劳动力的生存状态，更关系到“三农”问题的解决以及中国城市化的质量和经济社会的发展，然而农村转移劳动力由于文化素质水平不高，普遍缺乏就业技能、就业能力较弱，在劳动力市场竞争中长期处于劣势地位。2009－2014 年《全国农民工监测调查报告》的数据显示，目前农民工就业质量总体偏低，就业质量有待提升[1]，农村转移劳动力的就业质量问题已成为社会广泛关注的问题。农民工的就业质量是一个多维度的概念，钱芳[2]认为农民工就业质量包括工作质量、劳动权益、工作稳定性、职业前景以及就业满意度等方面。罗明忠，陶志[3]则使用劳动合同的签订情况、工资水平和工作稳定性等三个维度的加权结果来表示农村转移劳动力就业质量。农民工的就业质量主要受到人力资本、社会资本[4－6]、求职观念[7]以及户籍制度、市场分割、就业服务体系的缺失、社会保障制度不健全等因素的影响[8－10]，本研究则从农村转移劳动力可雇佣性的视角来探讨其对就业质量的影响，并比较不同性别、文化程度、职业技能培训经历的农村转移劳动力在可雇佣性以及就业质量上的差异，以进一步丰富农村转移劳动力可雇佣性和就业质量的研究内容。

二、文献回顾与研究假设

（一）可雇佣性的内涵与结构

可雇佣性（Employability）最早由英国学者 Beverdge[11] 于 1909 年提出，在 20 世纪五六十年代，

收稿日期： 2016－05－08　　**DOI：** 10.7671/j.issn.1672－0202.2016.05.005
基金项目： 教育部人文社会科学研究青年基金（14YJC880118）；江苏省社科基金青年项目（14ZHC003）
作者简介： 刘　轩（1981—）男，江苏盐城人，苏州经贸职业技术学院人文社科与旅游管理学院副教授，主要研究方向为人力资源管理、组织管理心理学。E-mail：mrliuxuan@163.com

可雇佣性被理解成个体潜在被雇佣的能力;到了八十年代,可雇佣性被定义为影响工作绩效的综合知识、技能和态度特征;在九十年代可雇佣性的概念获得了进一步拓展,还结合力劳动力市场、公司政策等维度[12]。狭义的可雇佣性是技能、理解力及个人品质的一系列的获得,使得个体更容易获得工作,并且在职业上更容易获得成功[13],而广义的可雇佣性通常还将经济环境、劳动力市场状况包括在内。Hillage & Pollard[14]认为可雇佣性是对于个人而言,可雇佣性依赖于个体的知识、技能、态度等资本的存量,以及运用和展示这些资本的能力和方法,同样也依赖于劳动力市场、个人环境等个人的运作空间。

国内外学者们对可雇佣性的结构也进行了较为广泛的研究。Knight & Yorke[15]提出了 USEM 理论,将可雇佣性分为技能、理解能力、自我效能感以及元认知能力;加拿大会议委员会(CBC)认为可雇佣性包括:基本技能、团队技能、个人管理技能;Fugate 等[16]认为可雇佣性是一种嵌入个人特性的心理社会建构,包括职业认同、个人适应性、社会资本和人力资本四个维度。国内研究者宋国学[17]在对大学生可雇佣性结构的研究中得出:专业技能、沟通技能、个人属性、学习能力和人际技能等五个维度。谢晋宇[12]通过对美国、英国、欧盟、加拿大、澳大利亚等国的研究机构对可雇佣性测量成果的总结和梳理,发现具有相似性的可雇佣性的维度包括:沟通技能、高层次的思维和解决问题技能、学习能力、团队协作能力以及个人特征和态度。贾梅[18]通过对 260 名农民工进行了问卷调查,得出农民工可雇佣性分为人际交往能力和技能胜任能力两个维度。本文认为农村转移劳动力可雇佣性是个体为适应劳动力市场和经济发展要求,所具有的获得工作、保持工作和转换工作,并能在工作岗位上获得良好绩效的各种素质,因此提出以下研究假设:

H1:农村转移劳动力的可雇佣性是包含知识、能力、技能、态度、动机的多维结构。

(二)可雇佣性与就业质量的关系

对于农民工可雇佣性和就业质量的关系,目前国内有学者也开始了初步探讨。罗明忠、陶志[3]的研究指出农村转移劳动力就业能力、职业情感和交际技能对就业质量有显著正向作用,而职业价值和工作技能对就业质量有显著负向作用;顾永红[19]从可雇佣性的视角对新生代农民工就业质量进行了研究,结果发现就业稳定态度对工作嵌入度有显著的影响。因此通过对已有研究的梳理和总结,提出以下研究假设:

H2:农村转移劳动力的可雇佣性对就业质量有显著的正向预测作用。

三、数据来源与研究变量

(一)数据来源

2015 年 7 月至 11 月期间,课题组在农村转移劳动力职业技能培训班上对来自全国各地的农村转移劳动力学员进行了问卷调查,本次调查共发放调查问卷 800 份,回收 729 份,回收率为 91.12%,严格剔除废卷后,共获得有效问卷 625 份,有效回收率为 85.87%。总体来说,所调查的样本具有一定的代表性。样本具体情况见表 1。

(二)研究变量及赋值

1. 可雇佣性

在国内外可雇佣性研究的基础上,通过对农村转移劳动力的访谈和开放式问卷调查收集资料,在对资料进行整理、归纳、综合分析后编制出含有 23 个项目的初测问卷。农村转移劳动力可雇佣性问卷采用李克特 5 点式计分,每个项目都采用了两种不同的指导语,第一种指导语为“以下能力品质对于受访者就业的重要性程度”,1 表示非常不重要,2 表示比较不重要,3 表示一般,4 表示比较重要,5 表示非常重要,该部分数据用于探索和验证可雇佣性的结构。第二种指导语为“受访者在这些能力品质上的具体表现”,1 表示非常不符合,2 表示比较不符合,3 表示不确定,4 表示比较符合,

表 1　农村转移劳动力的样本特征　　($N=625$)

类型	选项	人数(人)	比例(%)	类型	选项	人数(人)	比例(%)
性别	男	271	43.4	婚姻状况	未婚	39	6.24
	女	354	56.6		已婚	564	90.24
受教育程度	小学文化	33	5.3	行业分布	加工制造	470	75.2
	初中文化	407	65.2		建筑行业	39	6.24
	高中及以上	147	23.5		交通运输	16	2.56
培训经历	参加过培训	211	33.8		批发零售	19	3.04
	未参加过	414	66.2		餐饮服务	81	13.0

5 表示非常符合，得分越高则表示个体可雇佣性越强，该部分数据用于差异分析和回归分析。探索性因素分析和验证性因素分析后，最终形成含有 4 个因子共 17 个项目的可雇佣性调查问卷：其中知识技能因子的 α 系数为 0.632，态度动机因子的 α 系数为 0.756，社会能力因子的 α 系数为 0.784，岗位能力因子的 α 系数为 0.873，总问卷的 α 系数为 0.891，问卷具有良好的内容一致性信度。

2. 就业质量

以劳动保障、就业满意度、工作稳定性、工资收入作为就业质量的测量指标，其中劳动保障选用个人所拥有的社会保险数，没有保险赋值为 0，有三险赋值为 1，有三种以上的保险赋值为 2；就业满意度的测量采用主观评价的方式，“您对自己当前的就业状况满意吗?”1 表示不满意，2 表示一般，3 表示对就业满意；工作稳定性的测量也是采用主观评价的方式，“您觉得自己的工作稳定吗?”1 表示工作不稳定，2 表示一般，3 表示工作稳定；工资收入选用个人的年收入作为标准，3 万以下赋值为 1，3 ~5 万赋值为 2，5 万以上赋值为 3。就业质量指数参照了 Anderson & Rubin[20] 的算法，将就业质量四个维度分数进行标准化处理后的算数平均数作为就业质量指数，就业质量指数 = (Z 劳动保障 + Z 就业满意度 + Z 工作稳定性 + Z 工资收入)/4。

四、实证结果分析

基于前述的文献分析和研究假设，从实证角度研究农村转移劳动力可雇佣性的具体结构及其与就业质量的关系。具体从三方面进行阐述：一是探索和验证农村转移劳动力可雇佣性的结构，二是对不同农村转移劳动力的可雇佣性和就业质量状况进行差异分析，三是建立回归方程模型，探讨农村转移劳动力可雇佣性与就业质量的具体关系。

(一) 农村转移劳动力可雇佣性结构的探索性和验证性因素分析

采用交叉验证(Cross - Validation)的方法对农村转移劳动力可雇佣性的结构进行探索和验证性因素分析，将 625 份调查数据进行随机分半，采用主成分分析法和正交旋转，对前一半 310 份随机样本进行探索性因素分析。因素分析是一种数据降维的统计方法，其核心是用较少的相互独立的因子来反映原有项目的绝大部分信息，因素分析的数学模型见公式(1)。

$$\begin{cases} X_1 = a_{11}F_1 + a_{12}F_2 + a_{13}F_3 + \cdots + a_{1j}F_j + \varepsilon_1 \\ X_2 = a_{21}F_1 + a_{22}F_2 + a_{23}F_3 + \cdots + a_{2j}F_j + \varepsilon_2 \\ X_3 = a_{31}F_1 + a_{32}F_2 + a_{33}F_3 + \cdots + a_{3j}F_j + \varepsilon_3 \\ \cdots \\ X_i = a_{i1}F_1 + a_{i2}F_2 + a_{i3}F_3 + \cdots + a_{ij}F_j + \varepsilon_i \end{cases} \quad (1)$$

式中，X 为原有项目，F 为共同因子，ε 为特殊因子，是原有项目不能被共同因子解释的部分，

其均值为0,在因素分析中,ε 被假定为彼此之间不相关,并且与共同因子间也不相关,a_{ij} 为因子负荷,是第 i 个项目在第 j 个因子上的负荷,在因子不相关的前提下,a_{ij} 是项目 X_i 与因子 F_j 的相关系数,其绝对值小于等于1,a_{ij}^2 反映了因子 F 对项目 X 的重要作用。共同度 h_i^2 反映的是项目方差,见公式(2)。共同度是所有共同因子对项目 X_i 方差解释说明的程度,h_i^2 越接近1,说明所抽取出的因子对项目 X_i 的解释力越大,因此项目共同度是衡量因子分析效果的重要依据之一。

$$h_i^2 = \sum_{j=1}^{j} a_{ij}^2 \tag{2}$$

因子的方差解释率 S_j^2 是因子解释原有项目变异量的程度,见公式(3)。它是因子负荷矩阵中第 j 列因素负荷的平方和,因子 F_j 的方差解释率反映了因子 F_j 对原有项目总方差的解释能力,该值越高,说明因子的重要性程度也越高,因子方差解释率是衡量因子重要性的关键指标。

$$S_j^2 = \sum_{i=1}^{i} a_{ij}^2 \tag{3}$$

在探索性因素分析的过程中,对只有一个项目的因子、因子负荷值小于0.3,以及在多个因子上有共同负荷且负荷值比较接近的项目予以删除后,最终保留17个项目,抽出特征根值大于1的因子共4个,累计方差解释率为61.394%,KMO值为0.871,探索性因素分析的结果见表2。

表2 农村转移劳动力可雇佣性探索性因素分析结果 ($n_1 = 310$)

项目	因子1	因子2	因子3	因子4	共同度
A18	0.808				0.723
A17	0.774				0.718
A15	0.763				0.725
A16	0.731				0.667
A19	0.721				0.594
A22		0.720			0.663
A20		0.665			0.594
A21		0.663			0.625
A23		0.650			0.508
A7			0.760		0.676
A8			0.697		0.539
A6			0.671		0.573
A10			0.380		0.382
A11			0.369		0.579
A1				0.836	0.720
A2				0.788	0.670
A5				0.471	0.479
特征根值	6.406	1.746	1.221	1.064	
方差解释率	37.683%	10.272%	7.183%	6.257%	

第一个因子的特征值为6.406,解释37.683%的方差,各项目具体内容为:A18能够控制自己的情绪;A17具有良好的口头表达能力;A15能根据工作需要不断的去学习新知识;A16能够配合上级工作,执行上级的命令;A19具有应变以及解决现场问题的能力。这5个项目涉及到情绪管理能力、口头表达能力、学习能力、执行能力、应变能力,因此将该因子命名为"岗位能力"。

第二个因子的的特征值为1.746,解释10.272%的方差,各项目具体内容为:A22能替人着想,有服务他人的意识;A20和同事相处融洽;A21在平时工作中能主动帮助他人;A23能妥善处理工作中的人际矛盾。这4个项目涉及到人际社会关系的处理,因此将该因子命名为"社会能力"。

第三个因子的的特征值为 1.221，解释 7.183% 的变异量，各项目具体内容为：A7 工作不迟到不早退；A8 对工作力求做到最好；A6 具有安全意识，不蛮干；A10 做事情具有条理性；A11 具有节能意识，工作中不浪费。这 5 个项目涉及工作态度和动机，因此将该因子命名为“态度与动机”。

第四个因子的的特征值为 1.064，解释 6.257% 的方差，各项目具体内容为：A1 具有胜任目前工作的基础知识和技术；A2 能看懂有关技术资料或者工作任务说明；A5 熟练使用工作中的各种设备。这 3 个项目主要涉及知识和岗位技能，因此将该因子命名为“知识技能”。

在探索性因素分析的基础上，另一半 315 份随机样本，进一步进行验证性因素分析，模型结构如图 1 所示。该模型 χ^2 为 285.522，df 为 112，χ^2/df 为 2.549，规范拟合指数 NFI 为 0.856，TLI 为 0.886，IFI 为 0.907，比较拟合指数 CFI 为 0.906，近似误差的均方根 $RMSEA$ 为 0.077。以上指标表示农村转移劳动力可雇佣性结构模型的拟合度较好，模型可以接受。

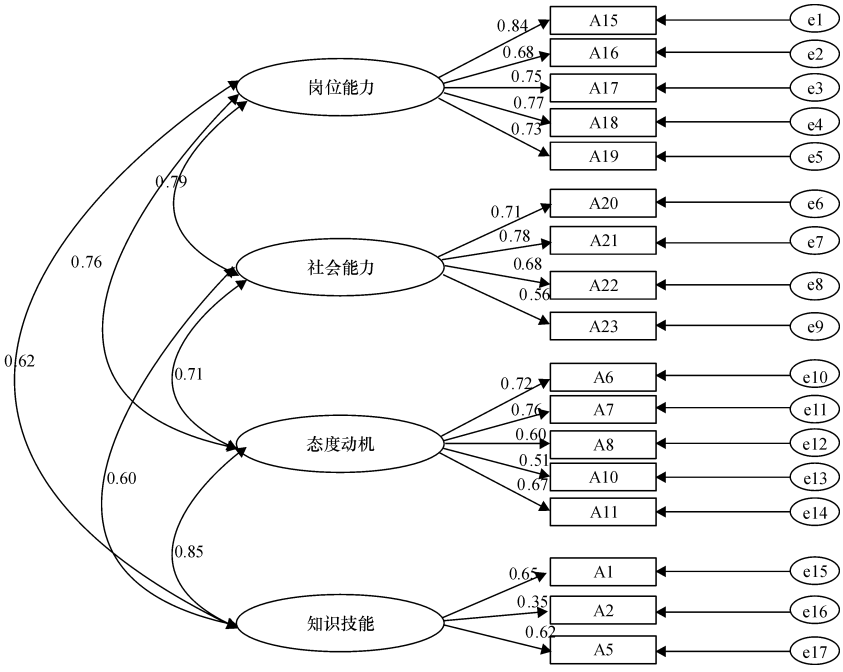


图 1　农村转移劳动力可雇佣性的参数估计路径图（$n_2 = 315$）

（二）农村转移劳动力的可雇佣性和就业质量的差异性分析

在 625 名被调查的农村转移劳动力学员中，有 211 名表示曾经参加过类似的职业技能培训，除了性别、受教育程度外，本文还进一步考察职业技能培训经历对于农村转移劳动力可雇佣性和就业质量的影响，可雇佣性和就业质量差异性检验的具体结果见表 3、表 4。

表 3　不同性别、培训经历农村转移劳动力在可雇佣性和就业质量上的差异比较　（$N = 625$）

类别	男	女	t	p	培训过	未培训	t	p
知识技能	6.36 ± 1.69	6.02 ± 1.79	2.08 *	0.04	6.52 ± 1.86	5.79 ± 1.97	3.76 **	0.00
态度动机	10.64 ± 2.60	9.01 ± 2.68	6.73 **	0.00	9.48 ± 2.99	9.33 ± 2.95	0.507	0.61
社会能力	9.10 ± 2.14	8.03 ± 2.16	5.38 **	0.00	8.47 ± 2.22	8.40 ± 2.64	0.274	0.78
岗位能力	12.81 ± 2.98	10.96 ± 2.97	6.78 **	0.00	11.20 ± 3.28	10.86 ± 2.80	1.081	0.28
就业质量	0.05 ± 0.40	0.03 ± 0.56	0.46	0.65	0.21 ± 0.52	−0.16 ± 0.47	7.315 **	0.00

注： * $p < 0.05$，** $p < 0.01$，下同

表4 不同文化程度农村转移劳动力在可雇佣性和就业质量上的差异 ($N=625$)

类别	小学学历	初中学历	高中及以上学历	F	P
知识技能	5.53±1.77	6.49±1.65	6.70±2.21	18.54**	0.00
态度动机	11.00±2.788	9.90±2.76	9.15±2.68	5.45**	0.00
社会能力	8.51±1.99	8.35±2.35	8.70±2.00	0.34	0.71
岗位能力	11.56±2.91	11.70±3.28	12.90±2.38	0.88	0.42
就业质量	-1.83±2.50	-0.33±1.88	1.08±1.84	37.03**	0.000

在可雇佣性方面,独立样本T检验的结果显示,男性的知识技能、态度动机、社会能力、岗位能力都要显著高于女性,参加过职业技能培训的农村转移劳动力只是在知识技能上要显著高于未参加过职业技能培训的农村转移劳动力($t=3.76$, $P<0.01$),但在态度动机、社会能力以及岗位能力上却不存在显著性差异;另外方差分析事后多重比较的结果表明,高中及以上学历的农村转移劳动力在知识技能维度上要显著高于初中和小学学历的农村转移劳动力,但是在态度动机上却显著低于小学和初中学历的农村转移劳动力,另外不同文化程度的农村转移劳动力在社会能力和岗位能力上的差异并未达到统计上的显著性水平。

在就业质量方面,独立样本T检验的结果显示不同性别的农村转移劳动力在就业质量上不存在显著性的差异($t=0.46$, $P>0.05$);参加过职业技能培训的农村转移劳动力在就业质量上要显著高于未参加过职业技能培训的农村转移劳动力($t=7.315$, $P<0.01$)。方差分析的事后多重比较显示,高中及以上文化程度的农村转移劳动力在就业质量上要显著高于初中及小学文化水平的农村转移劳动力($F=37.03$, $P<0.01$)。

(三)可雇佣性对就业质量影响的回归分析模型

分别以工资水平、就业满意度、工作稳定性、劳动保障以及就业质量指数作为因变量,建立就业质量及其各个维度对可雇佣性的回归方程,所建立的回归方程见表5,所建立的回归方程都达到显著性水平,统计结果表明岗位能力对于劳动保障、工作稳定性、工资收入以及就业质量指数有显著的正向预测作用;社会能力对劳动保障有显著的预测作用;态度动机对于就业满意度以及工作稳定性有显著的正向预测作用;知识技能对于就业质量以及各个维度都有显著的正向预测作用。

表5 就业质量对农村转移劳动力可雇佣性的回归方程 ($N=625$)

变量	劳动保障 回归系数β	就业满意度 回归系数β	工作稳定性 回归系数β	工资收入 回归系数β	就业质量 回归系数β
岗位能力	0.264**	0.001	0.064**	0.072**	0.021*
社会能力	0.078*	0.014	0.005	0.005	0.006
态度动机	0.130	0.037*	0.039*	0.016	0.009
知识技能	0.021*	0.064**	0.109**	0.097**	0.097**
常 量	4.876**	2.186**	2.382**	1.305**	0.225**
R^2	0.085**	0.054**	0.086**	0.119**	0.091**
F 值	12.916**	7.967**	13.078**	18.682**	13.815**

五、结论及对策建议

在已有研究的基础上,编制了农村转移劳动力可雇佣性调查问卷,经过探索性和验证性因素分析,得到了农村转移劳动力可雇佣性的结构模型,该模型包括岗位能力、社会能力、态度动机和知识技能四个因子。农村转移劳动力的可雇佣性有其自身的特点,工作态度和动机是其可雇佣性

的重要组成部分，对于农村转移劳动力的就业显得尤为的重要。另外，农村转移劳动力的可雇佣性对其就业质量有正向预测作用。最后，可雇佣性和就业质量的差异性比较结果显示，在就业质量上，不同文化程度和培训经历的农村转移劳动力存在显著性差异，在性别上不存在显著性差异。在可雇佣性上，男性要显著高于女性；不同培训经历只是在知识技能上存在显著性差异，高中学历的知识技能要显著高于初中和小学学历，而态度动机却显著低于高中和小学学历的农村转移劳动力。因此加强职业技能培训是提高个体可雇佣性的基础，也是提升个体就业质量的重要途径。

（一）高水平可雇佣性是农村转移劳动力就业质量的保证

提升农村转移劳动力就业质量的方法很多，包括完善社会保障体系、规范用人单位行为，改善工作环境等等，但是应当首先将农村转移劳动力就业质量的提升建立在发展个人可雇佣性的基础之上。可雇佣性不仅有利于个体在工作岗位上取得良好的工作绩效，可雇佣性还具有一定的可迁移性，能够保证个体实现在不同职业间的顺利转换，因此，高水平的可雇佣性是个体就业质量的重要保证。另外虽然不少研究证实了社会资本对于就业质量的重要作用，相对于社会资本这种先赋性因素而言，个体的可雇佣性的具有更大的可变性，可以通过后天的培养来提升。

（二）进一步加强和完善农村转移劳动力的职业技能培训

职业技能培训是发展农村转移劳动力可雇佣性水平，提升就业质量的重要途径，研究结果发现接受过职业技能培训的农村转移劳动力在知识技能和就业质量上也显著高于那些未参加过职业技能培训的农村转移劳动力，体现了职业技能培训的重要作用，但是研究发现职业技能培训只对知识和专业技能的提升有显著的作用，而对于个体态度动机、岗位能力、社会能力等方面的提升上还存在一定的不足，因此需要进一步改进职业技能培训的方式，丰富职业培训的内容，增强岗位能力等方面的培训。

（三）发展终身职业教育体系，提升农村转移劳动力的可雇佣性

目前组织和开展的农村转移劳动力职业技能培训具有短期性的特点，更多是帮助转移劳动力顺利就业或者提升个体的岗位技能，这种短期的职业技能培训对于提升专业知识技能有一定的帮助，然后而对于可雇佣性水平的整体提升，效果却不明显，因此需要建立终身职业教育体系，实现短期技能培训和长期职业教育的有机结合，引导职业院校、行业协会、企业、社会培训机构等社会性资源的广泛投入和参与，并在法律和制度上予以保障，实现职业教育的连续性、开放性、灵活性和整体性。

参考文献：

[1]明娟，王明亮. 工作转换能否提升农民工就业质量？[J]. 中国软科学，2015(12)：49－62.

[2]钱芳. 农民工就业质量影响因素及其作用机理研究——以江西省为例[D]. 江西：南昌大学，2014.

[3]罗明忠，陶志. 农村劳动力转移就业能力对其就业质量影响实证分析[J]. 农村经济，2015(8)：114－119.

[4]彭国胜. 人力资本与青年农民工的就业质量——基于长沙市的实证调查[J]. 湖北社会科学，2009(10)：102－105.

[5]谢勇. 基于就业主体视角的农民工就业质量的影响因素研究——以南京市为例[J]. 财贸研究，2009(5)：34－38.

[6]张昱，杨彩云. 社会资本对新生代农民工就业质量的影响分析——基于上海市的调查数据[J]. 华东理工大学学报(社会科学版)，2011(5)：9－20.

[7]易根花. 农民工求职关对其就业质量的影响研究[D]. 湖南：湖南师范大学，2008.

[8]景跃军. 我国农民工就业及其制约因素研究[D]. 吉林：吉林大学，2011.

[9]李后建，卞小娇，尹希果. 农民工个体因素对就业能力影响的实证研究——基于金融危机影响下返乡农民工的调查[J]. 农业技术经济，2010(3)：62－70.

[10]陈宪. 劳动力市场分割对农民工就业影响的实证研究[D]. 湖南:中南大学,2009.
[11]BEVERDGE W H. Unemployment: A Problem of Industry(1909 and 1930)[M]. London: Longmans, Green and Co, 1930.
[12]谢晋宇. 可雇佣性能力及其开发[M]. 上海:上海人民出版社, 2011.
[13]YORKE M. Employability in Higher Education: What It Is - What It Is Not [EB/OL]. (2006 - 05 - 01) [2016 - 05 - 04]. https://www.heacademy.ac.uk/sites/default/files/id116_employability_in_higher_education_336.pdf.
[14]HILLAGE J, POLLARD E. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis[R]. Institute for Employment Studies,1998.
[15]KNIGHT P T, YORKE M. Employability Through the Curriculum [J]. Tertiary Education & Management, 2002, 8(4):261 - 276.
[16]FUGATE M, KINICKI A J, ASHFORTH B E. Employability:A Psycho - Social Construct,Its Dimension,and Applications[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004,65(1):14 - 38.
[17]宋国学. 基于可雇佣性视角的大学生职业能力及其维度研究[J]. 中国软科学,2008(12):129 - 138.
[18]贾梅. 农民工可雇佣性的影响因素研究[J]. 山西农业大学学报(社科版),2015(10):993 - 998.
[19]顾永红. 可雇佣性视角的"新生代"农民工就业质量提升路径[J]. 湖北社会科学,2014(6):85 - 89.
[20]ANDERSON R D, RUBIN H. Statistical Inference in Factor Analysis in Proceedings of the Third Berkeley Symposium of Mathematical Statistics and Probability[C]// NEYMAN J. Berkeley and Los Angeles: UCP, 1956(5): 111 - 150.

Employability and Employment Quality of Rural Migrant Workers

LIU Xuan[1], ZHENG Ai-xiang[2]
(1. *School of Humanity and Tourism Management*, *Suzhou Institute of Trade and Commerce*, *Suzhou* 215009, *China*;
2. *School of Economic and Management*, *Wuxi Institute of Technology*, *Wuxi* 214125, *China*)

Abstract: Based on survey data of 625 rural migrant workers collected from Jiangsu province, the structure of employability was explored and examined by means of cross-validation method, in addtion, the difference of employability and employment quality on gender, education and vocational training experience were then compared, finally regression model was established to examined the effect of employability on the employment quality. The results show that, employability of rural migrant workers consists of position competency, social ability, knowledge and professional skill, attitude and motivation; significant differences of employment quality exist in education and vocational training experience; employability of male rural migrant workers is significantly higher than that of the female; knowledge and professional skill have significant difference in vocational training experience; rural migrant workers with senior high school education who score higher in knowledge and professional skill than those with primary and junior school education, but conversely, get lower score in attitude and motivation; position competency, knowledge and professional skill are significant predictor of the rural migrant workers' employment quality.

Key Words: rural migrant workers, employability, employment quality, vocational education and training