

新常态下新生代农民工的人力资本开发： 基于员工帮助计划视域

张宏如，谢世军，李 群
(常州大学 商学院，江苏 常州 213164)

摘 要：新生代农民工人力资本开发已成经济新常态下产业升级与推进人的城镇化进程都急需解决的共同课题。员工帮助计划通过其直接功能与间接功能，可以辅导职业生涯、提升职业愿力，加强培训关怀、提升工作能力，实施深层激励、提升工作驱动力，增强主体意识、提升工作助力，从而形成人力资本整体性立体开发体系，实现内外驱动，构建新生代农民工人力资本开发的创新机制。

关键词：员工帮助计划；新生代农民工；人力资本；新常态

中图分类号：C961

文献标识码：A

文章编号：2095-042X (2015) 06-0028-05

doi：10.3969/j.issn.2095-042X.2015.06.005

80后新生代农民工现已是农民工的主体，成为农业转移人口的主要部分，是我国当前乃至今后社会结构变迁的重要推动力量。相对于第一代农民工，新生代农民工呈现出从流动到移民、从离土不离乡到离土又离乡、从暂住到常住的群体特征^[1]。他们已初步脱离农村却又还没有真正融入城市，随着社会转型变革的逐步深入，新生代农民工城市融合过程中的各种矛盾已日益突出^[2]。其中，新生代农民工的人力资本不足已经成为发展的最主要羁绊之一。一方面新生代农民工的人力资本关系着其就业能力，直接制约着其城市经济融入，决定着能否能由“生存性融入”提升为“发展性融入”，关系其能否能可持续地真正立足于城市。另一方面，我国已进入经济发展的“新常态”，新一轮产业革命及科技变革与我国加快转变经济增长方式历史性交汇，经济转型对劳动力技术素质等人力资本的要求越来越高。我国提出《中国制造2025》，而作为制造业主体力量，新生代农民工的技能素质不足等已成为制造业转型升级的瓶颈之一，所以专业而科学的促进新生代农民工的人力资本开发已经成为“新常态”下产业升级与推进人的城镇化进程都急需解决的共同课题。

一、立论背景：新生代农民工的人力资本开发“新常态”

当前我国正处于增速换挡期、转型阵痛期和改革攻坚期的“新常态”。在“新常态”背景下，经济增长需要更加发挥劳动力潜力，将更多依靠人力资本质量和技术进步，需要更加注重加强教育和提升人力资本素质，所以新生代农民工的人力资本开发也将进入“新常态”。具体体现在以下几个方面。

一是新生代农民工的人力资本开发处于新背景、新形势。“新常态”具有深刻的战略内涵，当前经济与技术发展向更高级形态、更复杂分工演化，这种演化带来了一系列趋势性的变化，集中体现在要由劳动密集型向技术密集型提升，由资源密集型向知识密集型提升。这些变化也体现在新生代农民工的人力资本开发的层面。“新常态”需要更加注重人力资本素质的提升，新生代农民工的人力资本素质提升更是必然。新生代农民工就业创业的主要领域都正在发生着深刻的变革，“新常态”更加注重第三产业的发展质量，更加注重优化第二产业的发展结构。传统制造业、传统建筑业等农民工相对聚集的产业都会逐渐减速，这种变化是新生代农民工人力资本开发的新形势。

* 收稿日期：2015-10-20

作者简介：张宏如(1973—)，男，安徽安庆人，教授，博士生导师，主要从事人力资源管理与应用心理学研究。

基金项目：国家社会科学基金一般项目(14BSH040)；国家社会科学基金青年项目(14CRK026)。

二是新生代农民工的人力资本开发面临新阶段、新趋势。“新常态”背景下更加注重创新驱动,而创新驱动实质上是人才驱动,人才是决定创新与经济转型升级的关键持久要素。随着“人口红利”的逐渐消失,“新常态”新生代农民工的人力资本的开发需要实现“人口红利”向“人才红利”升级。在人力资本开发上突破传统“碎片化”现状,需要实现“三个提升”:其一,由“关注重视”向“实施路径”提升。随着“新常态”背景的经济升级发展,人力资本开发诉求不断升级,开发的内涵与外延不断拓展。在这种背景下,需要更全面的人力资本开发保障和更高层次的开发改善,保障的具体内容除基本就业外,还拓展到了充分就业、更高质量就业等方面,并正经历着从生存需求向发展需求的转变。因此,仅仅“关注人力资本开发”、“重视人力资本”是不够的,人力资本问题本身的复杂性和广泛性意味着需要从“保障改善人力资本开发”的高度来发展和满足新生代农民工的诉求与产业升级的人才需求。其二,由“被动考虑”向“主动部署”提升。近些年来,国家对新生代农民工的人力资本开发问题越来越重视,完善了一系列政策和制度,但是总体上“前瞻性”制度还较少,“应对性”对策措施较多,还一定程度存在着“头痛医头、脚痛医脚”的现象,使得难以取得总体实质性突破。所以在总体规划上要由被动向主动转变,建立更加有效的新生代农民工人力资本开发预测、监测与信息体系。其三,由“局部安排”向“全面统筹”提升。新生代农民工的人力资本开发本身是一个具有多要素内在联系的复杂体系,这个体系涉及到经济社会发展的方方面面。如果孤立和分割地安排,就容易成为局部安排而缺乏战略性的整体部署,就会影响到问题解决的科学性与持续性。因此,需要立足“新常态”背景对人员素质提升的战略需求,形成总体发展战略规划与统筹安排。

三是新生代农民工的人力资本开发面临新因素、新内涵。伴随着经济的转型升级,新生代农民工的人力资本开发需要更加吻合经济产业升级对员工的素质要求,人员素质技能必须与产业需求匹配才能真正形成人力资源优势。“新常态”下转型的本质是在全球产业链上向高端攀升,要由传统的粗放加工向精细制造升级,向研发与销售服务倾斜,对新生代农民工而言,其人力资本开发必须与目前的“新常态”需求相吻合,尤其是精细制造与销

售服务及第三产业转型。当前是一个更加开放创新的融合阶段,新生代农民工的人力资本开发除了传统的基础技术与吃苦耐劳品质外,更需要具有创新能力与更加开放的视野,更加注重知识与思维结合、实践与学习并举、技能与素质并行。

二、机理契合:员工帮助计划能有效提升新生代农民工人力资本

人力资本成为近年来新生代农民工研究比较活跃的领域。首次提出人力视作资本的是经济学家斯密。沃尔什首先提出人力资本概念,而真正奠定人力资本理论基础的是舒尔茨,他认为“知识可以为个体提供增强其认知能力,激发其高产高效的潜在能力的机会”,并提出成本收益理论。后来学界普遍认为人力资本是劳动力的技能、知识、健康、教育、培训、医疗保健与人口迁移等因素的总和。在人力资本与流动人口关系上,有诸多实证研究显示,教育、培训、健康都与收入存在显著的正相关。随着知识经济的发展进程,当前人力资本理论呈现出新的趋势:由偏重于区域国家等宏观的视角向注重个体、家庭等微观视角转变;由传统的专注于知识、技能内容拓展到个体的职业素养、想象力等方面;更加强调社会文化和社会制度对人力资本投资和积累的作用和影响,更加重视政策支持与区域合作对人力资本投资的作用,人力资本正从理论走向实践,从定义范式向事实和行为范式转变^[3]。

目前在新生代农民工人力资本开发的实际应用中,仍然存在很多瓶颈:缺乏理论与实践结合紧密的实施方案;很多研究都集中于某一个方面,缺乏将各种因素综合考虑;研究人力资本对收入的影响较多,而关于人力资本对其他社会资本的影响研究相对较少,局部性研究多,整体性论证少。这些在实践中集中体现为新生代农民工的职业生涯辅导不足,缺乏职业愿力;培训关怀不足,缺乏工作能力;深层激励不足,缺乏工作驱动力;主体意识不足,缺乏工作助力。

员工帮助计划有助于突破过去新生代农民工人力资本提升的实际瓶颈。员工帮助计划简称EAP(Employee Assistance Program),是组织运用管理与心理科学等方法,贯穿于战略规划、组织宣传、调查研究、职业帮辅、反馈调整等一系列的组织管理过程,解决员工在心理、社会与管理等方面的问题,最终达到科学开发员工潜在能力、提升员工工作满意度和工作绩效、提高工作生活质量的项目^[4]。从国内研究积累来看,新生代农民工人力

资本提升的关键在于贴近工作实践需求,吻合产业结构,激发其内在的积极主动性与外在的工作适应匹配性。提升的现实途径在于如何将其人力资本提升的目标、方法内容与企业及社会需求无缝揉合,否则开发人力资本工作会游离于实践需求之外,容易陷入政府倡导“一头热”的现状,实效会大受影响。而员工帮助计划正是从企业组织的实践视角,涵盖澄清职业价值观规划、员工职业生涯、培训提升心理资本、营造支持性关怀环境等精神薪酬服务,聚焦于员工内外需求,其内容、载体与本质等都与新常态下农民工人力资本开发高度一致,所以员工帮助计划是实现新生代农民工人力资本开发新突破的重要途径,有利于建立长效机制。

员工帮助计划有助于构建当前新生代农民工人力资本提升的实务体系。员工帮助计划由于结合了人力资源管理与企业社工理念,所以能实质性拓展人力资本开发的实践路径,包括运用传统个案、小组等介入方法,创新介入途径等,从而有助于建构基于员工帮助计划的人力资本开发实践模式。当前新生代农民工人力资本开发需要关切个体需求的实务系统,所以员工帮助计划这样一个培养人、塑造人、转化人、发展人、完善人的人力资源开发体系与新生代农民工人力资本开发需求之间机理契合。员工帮助计划还肩负着关注人的发展、解读人生的意义、建构人的精神家园等责任。员工帮助计划关心新生代农民工内外需求,理解人、尊重人、培养人,调动新生代农民工的主观能动性,激发新生代农民工的创造潜能;员工帮助计划历经价值激励、生涯辅导、唤醒成长过程,从而使新生代农民工人力资本开发工作的发展脉络从“碎片化”分散层次提升到实践的科学系统层次。

员工帮助计划有助于实现未来新生代农民工人力资本提升的新常态。员工帮助计划十分吻合当前人力资本提升的新趋势,即更加注重个体与家庭等微观视角,更加注重职业素养、健康与创新等内隐要素,这又正是“新常态”的时代要求,即创新与内在动力机制正成为重中之重。从本土化员工帮助计划视角提升新生代农民工人力资本,拓展到智慧妥善应对激常态中各种压力等工作家庭平衡的层面,真正以“人的发展”为视点和立足点,可以有效促进人力资本开发中的人文关怀的回归,进而逐步科学明晰其职业生涯规划,提升职业素养,并能从生活、工作方面有效地衡量和评价其效果,这就使新生代农民工人力资本开发的内涵得到了新

的扩展,使其人力资本开发更易于形成深层关切与持久开发的良性机制,贴近当前新常态,贴近工作生活,贴近内外诉求,可以促进并最终形成新生代农民工人力资本开发工作的长效机制和整合效应,从而切实增加新生代农民工的人力资本存量,为人力资本开发增添了新的时代特色。

三、实现机制:基于员工帮助计划的新生代农民工人力资本开发路径

构建基于员工帮助计划的新生代农民工人力资本开发路径,应紧密结合新常态下新生代农民工人力资本开发的新趋势、新内容和新要求,创新载体,以职业规划为前提,以职业价值观教育澄清为先导,应根据员工帮助计划的核心内涵,运用人力资源管理等的实施渠道,结合新生代农民工自身实际需求,通过内外激励,激发和培养新生代农民工的工作动力,促使新生代农民工发掘人力资本潜能、提升其主体意识从而不断发展。

(一) 辅导职业生涯,拓展职业空间

美国学者萨帕曾将人们的职业生涯过程划分为成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段和衰退阶段等五个阶段。新生代农民工职业生涯辅导应通过员工帮助计划中的气质、性格、爱好、职业倾向等测评,帮助新生代农民工充分认识自己的相关特质,进而对新生代农民工的工作与学习培训进行可行性的科学设计、规划与辅导,并根据产业结构等环境形势及时反馈与调整。由于新生代农民工主要是80后,所以大多正处于职业探索阶段,还没有完全到确立阶段,因此应根据这些阶段性特点分段做好新生代农民工的职业生涯辅导。一是对于职业生涯早期的新生代农民工,应在了解兴趣特产等基本情况基础上,科学配置,组织培训上岗,达成心理契约,澄清职业理想,并通过工作实践考察,发现其特点并帮助其激发潜能,协助新生代农民工发现、建立和发展自己职业锚,即在新生代农民工工作中依循个体需要与组织需求、根据其动机和价值观取向,通过不断搜寻,逐步明确新生代农民工的科学职业定位;二是在新生代农民工职业生涯中期,企业人力资源管理与工会等部门应加强针对性指导,及时发现并帮助其克服职业生涯的中期危机,分类指导,帮助新生代农民工解决工作生活的实际瓶颈问题,从而开拓出新的职业成长空间;三是在新生代农民工职业生涯后期,应提升其新的职业生涯平台,紧密结合新生代农民工个体职业生涯情况和组织环境,提前引导并健全退出与转型升级

机制,帮助其拓展职业生涯路径,科学持续地指导其职业生涯发展与决策。新生代农民工职业生涯辅导应是不断提升的连续过程,包括确立志向、自我评估、生涯机会评估、确定职业生涯路线、制定行动计划与措施、评估与反馈等,其核心要素应是知己、知彼与抉择。知己要清楚自己的性格、兴趣、特长、智能、情绪控制力、气质、价值观等;知彼则要清楚环境、发展策略、资源需求、发展机会、政治环境、社会环境、经济环境等;抉择包括职业抉择、路线抉择、目标抉择、行动抉择等。由此可见,职业生涯辅导注重强化新生代农民工的职业价值观的澄清和引导力度,从而帮助新生代农民工建立理性成熟的工作观,从人力资本提升视角审视自己的职业价值观念、职业目标、职业行为方式和自我职业选择与调控,所以能持久有效地提升新生代农民工的工作适应性。因此科学辅导职业生涯是新生代农民工增强自我了解、加强自我监督和调控的必由之路,也是新常态下新生代农民工个体完善自我、实现自我的重要途径。

(二) 加强能力培训,提供专业咨询

由于员工帮助计划本身就注重微观导向,所以基于员工帮助计划的新生代农民工人力资本开发应在新生代农民工压力评估与需求分析基础上,建立有针对性的培训体系,提供科学咨询、提高新生代农民工职业素质。鉴于员工帮助计划内涵与就业创业的密切关系,因此通过员工帮助计划可以具体指导新生代农民工制定并实施就业创业培训规划,协助政府部门与企业建立起多层次、多形式的培训提升体系,参与规划并建立完善新生代农民工职业岗位实习,上岗前的适应培训,职业资格培训与辅导,在职岗位培训以及专题性工作培训等提高工作能力素质为主的岗位培训体系。通过这些具体而实用的岗位培训,从而不断提升新生代农民工的思想政治素质、工作业务能力和人格动机素养。同时,员工帮助计划还可以紧密结合实际需要,开展新生代农民工更进一步的职业发展与提升培训,组织新生代农民工进行新常态下产业升级的专项技能培训,拓展新生代农民工的知识技能面,提升新生代农民工的知识与能力素质,进而真正建立密切联系实际的长效培训提升机制,并可以通过开展思想引导、创业辅导、就业指导、心理优化等方面专题工作坊,以便在新生代农民工中培养一支既有专业素质背景,又有实践经验的专业型、职业型技能队伍和一支具有一定实践经验的潜在管理队伍。培养新

生代农民工创新能力,由纯经验型向经验研究型转变,由纯事务型向学习型转变,由封闭型向开放型转变,从而把新生代农民工培养成“新常态”背景下的高级技能人才,真正实现“人口红利”向“人才红利”升级。

(三) 运用积极心理,施行快乐管理

自从 Seligman (1998) 正式提出积极心理学概念以来,心理学出现了新的发展方向^[5],积极心理学倡导以积极的心态、积极的状态来面对现实和各种心理现象,客观且乐观地认识现实世界与心理世界之间的联系,激发个体显能和潜能。由于员工帮助计划其实正是积极心理学在人力资源管理中的应用,是具体实施于旨在提高员工幸福感的快乐管理计划。所以通过员工帮助计划,可以在实践中促进新生代农民工的积极人格、积极情绪与理性认知的形成。首先应正确认识新生代农民工的人格,不能简单地仅从其行为就进行类型区分,需分析其内在本质,了解其基本需求,尊重其个性特征,提升其理性认知水平;同时,构建新生代农民工积极的工作生活环境。积极环境包括积极的物质环境、积极的制度环境与积极精神环境。物质环境主要是满足新生代农民工生理与安全需要,包括物质待遇、工作条件、工作设备等,精神环境则包含领导风格、工作制度、工作氛围等,领导个人的理念、价值观直接影响着新生代农民工的价值判断,组建基于特长互补的工作团队,为新生代农民工创造良好的沟通、合作氛围;另外,培养新生代农民工积极的情感体验。积极的工作情感体验就会产生接近倾向的行为,而消极的情感则产生逃避行为。注重新生代农民工满意度调查,增强新生代农民工的内在工作动机,体察人心,因人施教,真正关心,真诚沟通,尊重信任。所以员工帮助计划强调的快乐管理,归纳起来应是团队层面营造积极的新生代农民工工作环境,个体层面培养其积极人格与积极认知,主观层面培养其在实践工作中产生快乐等积极情感体验,克服职业倦怠。通过这三个层面的介入,密切围绕实际需求,以帮助建立理性认知为中心,直接指向问题解决策略,最终实现帮助新生代农民工科学地进行情绪管理。

(四) 提升主体意识,强化期望行为

作为马斯洛需求理论的生理需求和双因素理论的保健因素,薪酬福利其实也是员工帮助计划项目关注的重要内容。“新常态”背景下市场体系的发展,为合理的个人利益提供了基本制度框架。合法

物质利益是对承认个人正当权益的回归,所以新生代农民工不回避个体薪酬福利是合理价值观念。提高新生代农民工的薪酬福利,不能片面强调精神激励而忽视物质激励,不但要切实提高新生代农民工的显性薪酬福利公平度,而且要提高其隐性薪酬福利公平度。鉴于新生代农民工的工作特点,进行积极的组织改变,应实施柔性管理理念。柔性管理的核心是以人为本,可以真正提升主体意识。基本内涵是研究新生代农民工的心理行为的科学规律,采用非强制方式,形成潜移默化的影响力和内外驱动力,把外在管理提升为内在管理。柔性管理相对刚性管理而言,有着质的模糊性、量的非线性和方法上感应性等特征。实施柔性管理,要加强爱心热心引导,拉近心理距离。柔性管理的核心是创新求变和个性发展,要注重发挥心理场的作用,顺势而为,刚柔相济。员工帮助计划可以有机地融入企业人力资源管理体系中,促进员工组织内的工作关系融洽与交流,促进上下级员工关系的指导,建构人本情怀的新型人力资源开发环境,优化工作中的人际关系,增强其心理契约与组织承诺,形成稳定扩展的工作关系群体与交往范围,从而催生新生代农民工升级为职场“暖员工”。

沿着时代背景与内在需求的分析逻辑,演绎员工帮助计划视域中的人力资本开发的价值意蕴和实践路径,真切感受到新生代农民工人力资本开发具有丰富的画卷,这个领域中存在极富挑战性和实践意义的社会课题。员工帮助计划可以灵活运用于政府的团、妇、工会与人力资源管理等部门工作,也可由社会组织主体实施,政府与企业购买服务。新

生代农民工人力资本开发与素质提升已成“新常态”,通过员工帮助计划直接功能与间接功能,可以形成整体性立体开发网络,构建新生代农民工人力资本开发创新机制,实施科学“增能”与“充权”,促进新生代农民工更好地实现“城市梦”。

参考文献:

- [1] 王春光. 新生代农村流动人口的社会认同与城乡融合关系[J]. 社会学研究, 2001 (3): 63-76.
- [2] 王佃利, 刘保军, 楼苏萍. 新生代农民工的城市融入——框架建构与调研分析[J]. 中国行政管理, 2011 (2): 111-115.
- [3] 黄快生, 马跃如. 国外人力资本理论研究新动向对新生代民工人力资本投资和积累的借鉴[J]. 湖南社会科学, 2014 (2): 75-178.
- [4] 张宏如. 中国式 EAP 激励: 一个理论框架的实施路径[J]. 科学管理研究, 2009 (1): 96-102.
- [5] 李晏墅, 李晋. 基于员工积极心理的快乐管理研究[J]. 经济管理, 2007 (18): 135-137.
- [6] 张文宏, 雷开春. 城市新移民社会融合的结构、现状与影响因素分析[J]. 社会学研究, 2008 (5): 117-141.
- [7] 周莹. 青年与老一代农民工融入城市的代际比较研究[J]. 中国青年研究, 2009 (3): 54-58.
- [8] Luthans F, Avey J B, Avolio B J. Psychological capital development: toward a micro-intervention [J]. Journal of Organizational Behavior, 2006, 27: 387-393.
- [9] Sameer Kumar, Michael McCalla, Eric Lybeck. Operational impact of employee wellness programs: a business case study [J]. International Journal of Productivity and Performance Management, 2004, 58: 581-597.
- [10] Ford M T, Heinen B A, Langkamer K L. Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations [J]. 2007, 92 (1): 57-80.

The Human Capital Development of the New Generation of Migrant Workers under “the New Normal”: based on the Employee Assistance Program

Zhang Hongru, Xie Shijun, Li Qun

(College of Business, Changzhou University, Changzhou 213164, China)

Abstract: The new generation of migrant workers' human capital development has become a common problem in the process of industrial upgrading and urbanization in the new normal economy. The employee assistance program through its direct and indirect functions, can guide careers, enhance professional abilities, strengthen training care, promote working abilities, deep motivation, working drive, as well as the consciousness of the main body and the working boost, so as to form a three-dimensional human capital development system, to build an innovative mechanism of human capital development of new generation of migrant workers through internal and external driving.

Key words: employee assistance program; the new generation of migrant workers; human capital; The New Normal

(责任编辑: 沈秀)