

陈万明,徐国长,戴克清,等. 新生代农民工就业质量评价体系[J]. 江苏农业科学,2019,47(20):311-315,327.
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2019.20.068

新生代农民工就业质量评价体系

陈万明, 徐国长, 戴克清, 谢嗣胜

(南京航空航天大学经济与管理学院,江苏南京 211106)

摘要:新生代农民工就业质量问题是关乎我国民生工程建设的热点问题,基于对新生代农民工就业质量相关文献的检索精炼和统计分析得到劳动报酬、职业发展、劳动合同等 22 个初步评价指标。基于对新生代农民工文化程度、个人感受、乡土情结等特征分析,利用德尔菲法对初步评价指标进行筛选重组,确立新生代农民工多维度就业质量评价指标。通过层次分析法确定评价指标权重,确立新生代农民工就业质量指标评分标准,构建就业质量评价指数模型。由此形成可以充分体现新生代农民工特点的全新评价体系,为不同地区、不同行业的新生代农民工就业质量评价提供一种切实可行的定量方法,同时为政府制定高质量就业政策提供参考。

关键词:新生代农民工;就业质量;评价体系;德尔菲法;层次分析法;就业政策

中图分类号: F323.6 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2019)20-0311-05

根据国家统计局 2018 年发布的《中华人民共和国 2017 年国民经济和社会发展统计公报》,2017 年全国农民工总量达到 2.87 亿人,其中新生代农民工 1.44 亿人,占全国农民工总量的 50.2%,已逐渐成为农民工的主体。随着新生代农民工群体的兴起,保障其更高质量和更充分就业成为中国民生工程建设重中之重,党的十九大报告在“提高保障和改善民生水平,加强和创新社会治理”中指出要“提高就业质量和人民收入水平”。通过提供全方位公共就业服务,促进农民工多渠道就业创业,实现更高质量和更充分就业是保障和改善民生水平的主要策略。因此,研究新生代农民工就业质量现状,从多维度构建新生代农民工就业质量评价体系,分析新生代农民工就业质量影响机制,对政府制定高质量就业政策、提升新生代农民工就业质量具有重要理论借鉴价值和现实参考意义。本研究以新生代农民工为主体,构建就业质量评价体系,给出就业质量指数,为评价新生代农民工就业质量提供参考。

1 理论基础

1.1 新生代农民工

“新生代农村流动人口”是指 20 世纪 80 年代后出生的登记为农村户籍而在城镇就业的人群,其年龄一般在 16~30 岁之间^[1],而“新生代农民工”概念是由中共中央国务院在 2010 年初《关于加大统筹城乡发展力度进一步夯实农业农村发展基础的若干意见》(以下简称“意见”)中首次提出的,但《意见》中并未对新生代农民工的具体内涵作明确界定。新

生代农民工一经提出,便成为学术界的研究热点,学者们从多角度对新生代农民工的内涵进行阐释,但尚未形成统一意见。例如,曹科岩认为,新生代农民工是指 1980 年以后出生,在城镇经商或务工,但仍保留农村户籍的社会群体^[2]。本研究在前人的研究基础上,将新生代农民工界定为:20 世纪 80 年代以后出生的、登记户籍是农村但在城镇工作的社会群体。

与老一代农民工相比,新生代农民工具有明显的“城市化”特征:(1)相较于老一代农民工,新生代农民工文化程度较高,一般都在初中及以上;(2)对新兴事物的接受程度高,对手机、计算机等网络终端有较强的兴趣和依赖性;(3)注重个人感受,获得经济收入不再是打工的唯一目的,在工作过程中更加注重环境的舒适度;(4)职业期望高,对职业生涯和就业发展有自己的一套规划和理想,渴望获得高质量的工作;(5)乡土情结淡薄,想在城市安家,市民化的愿望高。

1.2 新生代农民工就业质量

国外关于就业质量的研究历史较长,20 世纪 90 年代国外开始正式探讨就业质量。从美国的“工作生活质量”到国际劳工组织的“体面劳动”与欧盟的“工作质量”再到后期提出的“高质量的就业”,内容已趋于系统化。国内关于就业质量问题的研究起步较晚,但发展比较迅速。宏观就业质量方面,赖德胜等构建了较为系统全面的就业质量评价指标体系^[3]。具体到农民工就业质量方面,学者们主要从劳动力市场和劳动者^[4]、社会资本^[5]、工资水平^[6]、务工距离^[7]以及工作转换^[8]等角度进行了研究。

近年来,对新生代农民工就业质量的研究开始兴起,学者们主要从以下视角对新生代农民工就业质量进行研究:(1)可雇佣性视角。赵蔚蔚等将可雇佣性能力要素分解成 4 个一级指标、10 个二级指标,指出新生代农民工要从不同方面提升自身的“可雇佣性”,使其在工作搜寻过程中掌握主动权,进而提升其就业质量^[9-10]。(2)择业行为视角。罗竖元在考虑率动态性的基础上,利用市场化进程相对指数,分析指出新生代农民工择业对就业质量的影响会因市场化程度和劳动力类型的不同而呈现出差异性^[11]。(3)主观情感视角。张敏等

收稿日期:2018-07-05

基金项目:国家社会科学基金(编号:16BJL067);中央高校基本科研业务费(编号:XBBI18194)。

作者简介:陈万明(1956—),男,四川泸州人,博士,教授,博士生导师,主要从事农村经济、科技管理和创新管理研究。E-mail: cwmnuua@163.com。

通信作者:徐国长,硕士研究生,主要从事农村经济与人力资源研究。E-mail: xgznuuacem@163.com。

指出,要构建以满意度和幸福感为主要评价指标体系的评价机制,为新生代农民工就业质量提供保障机制,从而可以有效解决新生代农民工就业质量和社会认同问题^[12]。

综上所述,现有文献已经对新生代农民工就业质量作了较为系统的研究,但仍存在以下不足:第一,对宏观就业质量以及农民工就业质量的研究比较系统,但具体到新生代农民工就业质量的研究,多聚焦于宏观政策以及定性分析等,定量分析内容很少;第二,在新生代农民工就业质量评价研究方面,多数研究的就业质量评价指标体系直接沿用国外“体面劳动”指标、“工作质量”指标及“工作和就业质量”指标等,与我国的实际国情结合不够紧密,并不能很好地与新生代农民工这一主体特征相契合。因此,本研究结合新生代农民工特点,在传统就业质量指标体系的基础上进行拓展完善,构建契合我国经济发展现状的新生代农民工就业质量评价指标体系,并依据专家群决策的方法,确定新生代农民工就业质量评价指标的权重系数,得到就业质量评价指数模型,实现对新生代农民工就业质量的科学评价。

2 新生代农民工就业质量评价指标确立

2.1 评价指标确立原则

就业质量涉及就业的各个方面,是一个综合概念,对新生代农民工就业质量水平的准确测量须要在概念界定的基础上构建一套科学、全面、可操作的评价指标体系,指标的筛选显得尤其重要。选取新生代农民工就业质量评价指标,要遵循以下原则:(1)完整性。所选取的指标要能够全面完整地评价新生代农民工就业质量的内涵和主要内容。(2)契合性。本研究的评价对象是新生代农民工,在就业质量的指标选取上要充分考虑指标与评价对象新生代农民工的契合性。(3)择优性。影响新生代农民工就业质量的主客观因素很多,但并不是所有因素都是评价就业质量的构成要素,要优先选择最具代表性的可控因素,剔除不可控因素。

2.2 评价指标来源

在指标选取过程中,对国外有关就业质量的经典文献进行整合梳理。Anker 等在研究体面工作时设立了包括权利、就业、社会保障及社会对话等具有代表性的指标体系^[13]。Kalleberg 等选取工资收入、医疗保险和养老保险 3 个指标来测量美国劳动者的就业质量^[14]。de Bustillo 等将就业满意度和就业环境作为就业质量的测量指标^[15]。国际劳工组织关于“体面劳动”衡量的指标体系包括就业机会、劳动安全、社会保障、工作时间、社会公平待遇等 11 个一级指标和 40 个二级指标^[16]。

指标选取时,除了借鉴国外就业质量的评价指标,同时对国内已有的就业质量评价指标体系相关文献也进行了分析筛选。主要基于以下 2 个层面对国内相关文献中的就业质量评价指标进行逐一归纳筛选:(1)宏观就业质量层面。赖德胜等构建了囊括就业环境、就业能力、就业状况、劳动者报酬、社会保护及劳动关系等 6 个维度指标、20 个二级指标和 50 个三级指标的全面系统的就业质量评价指标体系^[3]。(2)新生代农民工就业质量层面。汪昕宇等认为,新生代农民工就业质量评价体系应包括工作本身、报酬、晋升、工作环境、工作关系以及职业发展等维度^[17];沈诗杰在研究东北地区新生代农

民工就业质量时,采用的评价指标体系包括工资福利、就业稳定性、工作满意度、工作与家庭和谐度、职业声望等 5 个维度^[18-26]。由此得到新生代农民工就业质量初步评价指标,结果如表 1 所示。

表 1 新生代农民工就业质量初步评价指标统计

序号	指标	频数(人)	序号	指标	频数(人)
1	劳动报酬	17	12	工会参与	3
2	职业发展	11	13	公平公正待遇	3
3	工作福利	8	14	工作强度	3
4	工作满意度	7	15	心理契约	2
5	就业稳定性	6	16	社会尊重	2
6	人文环境	6	17	人际环境	2
7	工作时间	5	18	工作家庭和谐度	2
8	物理环境	5	19	劳动合同	2
9	社会保险	4	20	知识技能	1
10	安全环境	4	21	职业声望	1
11	工作适宜度	4	22	工作关系	1

注:资料由笔者整理所得。

结合就业质量评价指标确立原则,借鉴部分国外代表性就业质量评价指标,以国内就业质量评价指标为基础,依据指标在文献中出现频数及重要程度,初步统计筛选得到囊括了劳动报酬、职业发展、劳动合同等 22 个评价指标。

2.3 评价过程及评价指标确立

利用德尔菲法对上述新生代农民工就业质量初步评价指标进行再处理,构建新生代农民工就业质量评价指标体系的过程中采用德尔菲法的具体实施步骤如下:第 1 步,组成专家小组,确定咨询专家。在充分考虑专家的知识结构以及权威性、代表性的基础上,选取江苏、安徽等地区的 15 名管理学、劳动经济学等方面的专家组成的专家小组。第 2 步,设计调查表并进行第 1 轮专家调查。结合初步评价指标设计调查表,让各位专家对评价指标进行优化及范畴化处理。第 3 步,回收调查表并将各位专家第 1 次的调查意见进行汇总、整理。确立新生代农民工就业质量评价指标,包括 5 个一级指标和 16 个二级指标。第 4 步,进行第 2 轮专家调查。通过两两比较矩阵的方式,让专家分别对 5 个一级指标和 16 个二级指标相对重要关系作出判断。第 5 步,将所有专家的修改意见收集、汇总并进行处理,得出新生代农民工就业质量评价的判断矩阵表,以此作为计算各指标权重的判断矩阵。新生代农民工就业质量初步评价的具体操作流程如图 1 所示。

第 1 轮专家调查主要是为了对初步评价指标进行再处理,从而确立新生代农民工就业质量评价指标,根据专家意见从 3 个方面对初步指标进行处理:(1)筛选删除部分评价指标。删除工作适宜度、公平公正待遇、社会尊重、工作家庭和谐、知识技能、职业声望及工作关系等 9 个指标。(2)合并优化部分评价指标。由于指标的相似性,将物理环境与安全环境合并,统称为安全环境,将人文环境与人际环境合并,统称为人文环境。考虑指标描述的准确性,将心理契约换成企业归属感,将劳动报酬改为固定工资。(3)考虑评价对象新生代农民工的特点。增加特色评价指标:①居住环境。新生代农民工更注重个人感受,希望拥有一个舒适的居住环境。②工作契合度。新生代农民工文化程度较高,他们择业时将不

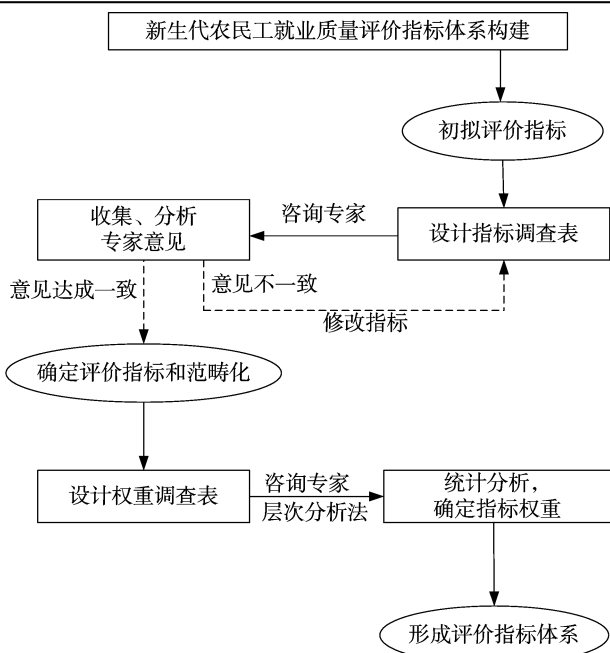


图1 评价指标体系构建流程

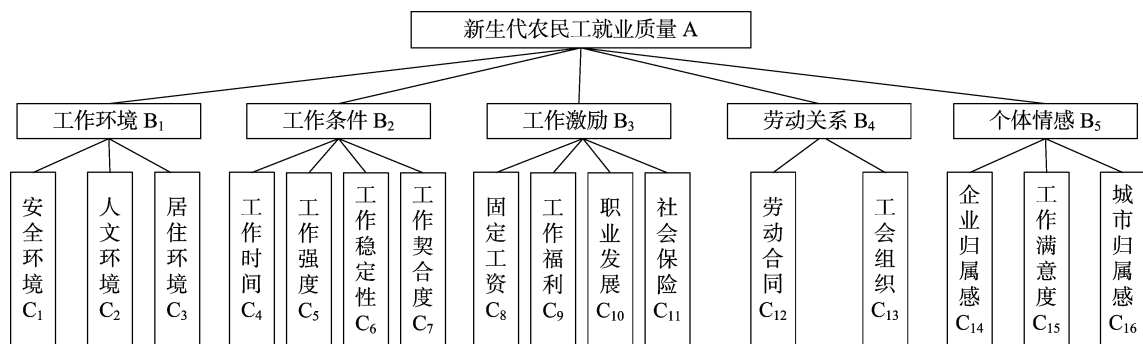


图2 评价指标层次结构

指标两两判断矩阵是确立权重的基础。在层次分析法中,要素的相对重要性通常用 1,2,3,⋯,9 及其倒数来标度。如指标 1 相对指标 2 的重要性之比为 a ,则指标 2 相对指标 1 的重要性为 a 的倒数即 $1/a$ 。1~9 标度的含义:(1)如果 2 个指标相比具有同样的重要性,则取值为 1;如果前一个指标与后一个指标相比,前者比后者略微重要,则取值为 3;如果前一个指标比后一个指标明显重要,则取值为 5;如果 2 个指标相比,前一个指标比后一个指标强烈重要,则取值为 7;如果 2 个指标相比,前一个指标比后一个指标极端重要,取值为 9;(2)偶数 2,4,6,8 则表示介于 1,3,5,7,9 这些相邻标度之间;(3)2 个指标反过来比较则用以上各数的倒数来表示。根据第 2 轮专家调查结果,得到新生代农民工就业质量指标两两判断矩阵。

结合图 2 构建矩阵 A ,即中间层 B 对目标层 A 的两两判断矩阵。

$$A = \begin{bmatrix} 1 & 2 & 1/2 & 4 & 2 \\ 1/2 & 1 & 1/3 & 2 & 1/2 \\ 2 & 3 & 1 & 5 & 3 \\ 1/4 & 1/2 & 1/5 & 1 & 1/3 \\ 1/2 & 2 & 1/3 & 3 & 1 \end{bmatrix}。$$

局限于传统建筑业等,重点考虑与自身文化程度相契合岗位。
③城市归属感。新生代农民工的市民化愿望高,而工作城市归属感是实现市民化的前提。

根据专家对再处理后的评价指标范畴化结果,最终构建了囊括工作环境、工作条件、工作激励、劳动关系、个体情感等 5 个维度的一级指标以及居住环境、工作契合度、劳动合同、城市归属感等 16 个二级指标的新生代农民工就业质量评价指标层次结构(图 2)。

根据层次分析法原理,本研究构建的新生代农民工就业质量评价指标层次结构主要分为 3 个基本层次,即目标层 A、中间层 B 和指标层 C。其中,目标层 A 体现目的,即“新生代农民工就业质量评价”;一级指标层 B 是维度指标层($B_1 \sim B_5$);二级指标层 C 为具体评价指标($C_1 \sim C_{16}$)。

3 新生代农民工就业质量评价指标体系的构建

3.1 构造判断矩阵

新生代农民工就业质量指标数目众多,且各指标对就业质量的权重不同,因而须要建立模型确定各指标的权重,才能对新生代农民工就业质量进行分析评价,而构建就业质量各

结合图 2 构建矩阵 B_1, B_2, B_3, B_4, B_5 ,即指标层 C 对中间层 B_1, B_2, B_3, B_4, B_5 的两两判断矩阵。

$$B_1 = \begin{bmatrix} 1 & 2 & 3 \\ 1/2 & 1 & 2 \\ 1/3 & 1/2 & 1 \end{bmatrix};$$

$$B_2 = \begin{bmatrix} 1 & 2 & 3 & 1/2 \\ 1/2 & 1 & 2 & 1/3 \\ 1/3 & 1/2 & 1 & 1/4 \\ 2 & 3 & 4 & 1 \end{bmatrix};$$

$$B_3 = \begin{bmatrix} 1 & 3 & 1/2 & 2 \\ 1/3 & 1 & 1/7 & 1/2 \\ 2 & 7 & 1 & 5 \\ 1/2 & 2 & 1/5 & 1 \end{bmatrix};$$

$$B_4 = \begin{bmatrix} 1 & 3 \\ 1/3 & 1 \end{bmatrix};$$

$$B_5 = \begin{bmatrix} 1 & 1/5 & 1/3 \\ 5 & 1 & 2 \\ 3 & 1/2 & 1 \end{bmatrix}。$$

采用特征根法计算两两判断矩阵,须要进行一致性检验。通常采用随机一致性比率 CR 来判断矩阵的一致性检验,检

验公式为： $CR = \frac{CI}{RI}$ 。其中， CI 是一致性指标，且 $CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$ ， n 为判断矩阵的阶数； RI 为随机一致性指标，当 n 取 1, 2, …, 7 等值时， RI 分别为 0、0、0. 58、0. 90、1. 12、1. 24、1. 32。当 $n = 1$ 或 2 时，判断矩阵总是一致矩阵，不须要一致性检验。对于 $n \geq 3$ 的判断矩阵，须要根据 CR 值对其进行一致性检验。如果 $CR < 0. 1$ ，判断矩阵通过一致性检验，判断矩阵的不一致程度在容许的范围之内，可用其最大特征根的特征向量作为

权向量；如果 $CR > 0. 1$ ，判断矩阵未通过一致性检验，应对判断矩阵的元素作适当调整。上述各判断矩阵一致性比率分别为： $CR_A = 0. 017\ 8$ ， $CR_{B_1} = 0. 008\ 9$ ， $CR_{B_2} = 0. 011\ 6$ ， $CR_{B_3} = 0. 006\ 7$ ， $CR_{B_4} = 0. 000\ 0$ ， $CR_{B_5} = 0. 003\ 6$ ，均满足 $CR < 0. 1$ ，符合一致性检验，说明两两判断矩阵中各指标比率分配合理。

3.2 确立评价指标权重

结合指标判断矩阵，利用层次分析法分析得到新生代农民工就业质量评价指标权重，结果如表 2 所示。

表 2 新生代农民工就业质量评价指标权重

目标层 A	一级指标层 B	权重	二级指标及权重		
			二级指标层 C	相对于一级指标层 B 权重	相对于目标层 A 的权重
新生代农民工就业质量	工作环境 B ₁	0. 248 2	安全环境 C ₁	0. 539 0	0. 133 8
			人文环境 C ₂	0. 297 3	0. 073 8
			居住环境 C ₃	0. 163 8	0. 040 7
	工作条件 B ₂	0. 116 5	劳动时间 C ₄	0. 277 1	0. 032 3
			工作强度 C ₅	0. 161 1	0. 018 6
			工作稳定性 C ₆	0. 096 0	0. 011 2
			工作契合度 C ₇	0. 465 8	0. 054 3
	工作激励 B ₃	0. 403 7	固定工资 C ₈	0. 249 6	0. 100 7
			工作福利 C ₉	0. 075 1	0. 030 3
			职业发展 C ₁₀	0. 547 8	0. 221 1
			社会保险 C ₁₁	0. 127 6	0. 051 5
	劳动关系 B ₄	0. 063 5	劳动合同 C ₁₂	0. 750 0	0. 047 6
			工会组织 C ₁₃	0. 250 0	0. 015 9
	个体情感 B ₅	0. 168 0	企业归属感 C ₁₄	0. 109 6	0. 018 4
			工作满意度 C ₁₅	0. 581 3	0. 097 7
			城市归属感 C ₁₆	0. 309 2	0. 051 9

根据新生代农民工就业质量评价指标权重，结合新生代农民工特点分析可知，在就业质量维度指标中，工作激励权重最大，达 0. 403 7，这与新生代农民工外出务工目的一致，渴望通过务工提高自身经济实力并谋求自身的发展；工作环境的权重次之，新生代农民工与老一代农民工有所不同，在关注薪酬待遇的同时，注重与自身安全相关的工作环境等；个体情感、工作条件、劳动关系的权重依次排列，由于市民化愿望较高，他们注重对城市情感上的满足；劳动关系权重最低，也从侧面反映了新生代农民工存在对合同及工会的作用认识不足的问题。

3.3 构建就业质量评价指数模型

新生代农民工就业质量评价体系的构建，要求每一个指标有统一的衡量标准，从而对不同行业、不同时段以及不同地区的就业质量评价指标进行量化，得出就业质量评价指数模型。结合图 2 的评价指标设立新生代农民工就业质量各个指标的评分标准，结果如表 3 所示。

在对某城市或某行业的新生代农民工就业质量进行定量测量时，根据表 3 的评分标准，结合前述指标权重，得出新生代农民工就业质量各单项指标分数，从而构建新生代农民工就业质量评价指数模型：

$$A = \sum_{i=1}^{16} a_i \times C_i (i = 1, 2, 3, \cdots, 16)。$$

式中： A 为新生代农民工就业质量指数； $C_i (i = 1, 2, 3, \cdots, 16)$ 为二级指标各分项得分； $a_i (i = 1, 2, 3, \cdots, 16)$ 为二级指标相对目标层 A 的权重系数。

4 结语

新生代农民工就业问题是我国民生工程建设的重点问题，实现新生代农民工更高质量和更充分就业是保障和改善民生水平的重要策略。因此，本研究在对已有文献进行全面系统分析的基础上，结合新生代农民工就业质量现状，构建新生代农民工就业质量评价指标体系及其相应的就业质量评价指数模型，符合新生代农民工的群体特征和评价需求，可以实现对不同地区、不同行业新生代农民工就业质量的多维度比较和科学评价，同时为政府提供一种切实可行的定量测度方法，为高质量就业政策的制定提供参考。

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的关系[J]. 社会学研究, 2001(3): 63 - 76.
[2] 曹科岩. 新生代农民工就业质量分析及对策[J]. 当代青年研究, 2017(3): 59 - 64.
[3] 赖德胜, 苏丽锋, 孟大虎, 等. 中国各地区就业质量测算与评价[J]. 经济理论与经济管理, 2011(11): 88 - 99.
[4] 程 蹊, 尹宁波. 浅析农民工的就业质量与权益保护[J]. 农业经济, 2003(11): 37 - 38.
[5] 赵立新. 从社会资本视角透视城市农民工就业[J]. 兰州学刊, 2005(5): 258 - 260, 282.
[6] 俞 玲. 人力资本、歧视与农民工收入——基于浙江省问卷调查数据的实证研究[J]. 特区经济, 2012(4): 68 - 70.

表 3 新生代农民工就业质量评价指标评分标准

一级指标	二级指标	评分标准	评分(分)
工作环境 B ₁	安全环境 C ₁	工作安全性高,安全事故率低于 10%	90
		工作安全性合格,安全事故 10% ~ 20%	70
		工作安全性不合格,安全事故高于 20%	50
	人文环境 C ₂	上下级及同事间的融洽程度高	90
		上下级及同事间的融洽程度正常	70
		上下级及同事间的融洽程度低	50
	居住环境 C ₃	居住区的社会环境优美	90
		居住区的社会环境一般	70
		居住区的社会环境差	50
工作条件 B ₂	工作时间 C ₄	每周平均工作总时长不超过 40 h	90
		每周平均工作总时长 41 ~ 56 h	70
		每周平均工作总时长超过 56 h	50
	工作强度 C ₅	劳动强度低	90
		劳动强度适中	70
		劳动强度高	50
	工作稳定性 C ₆	更换工作的频率低于 3 年 1 次	90
		更换工作的频率 1 ~ 3 年 1 次	70
		更换工作的频率高于 1 年 1 次	50
	工作契合度 C ₇	工作岗位与自身文化程度契合度高	90
		工作岗位与自身文化程度契合度适中	70
		工作岗位与自身文化程度契合度低	50
工作激励 B ₃	固定工资 C ₈	工资高于行业平均工资	90
		工资在最低工资标准和平均工资之间	70
		工资低于最低工资标准	50
	工作福利 C ₉	非现金形式奖励多样	90
		非现金形式奖励单一	70
		几乎没有非现金形式奖励	50
	职业发展 C ₁₀	晋升机会很大	90
		晋升机会正常	70
		几乎没有晋升机会	50
	社会保险 C ₁₁	参保率高于 80%	90
		参保率 60% ~ 80%	70
		参保率低于 60%	50
劳动关系 B ₄	劳动合同 C ₁₂	签订劳动合同,权益保护很好	90
		签订劳动合同,权益得到部分保护	70
		未签订劳动合同	50
	工会组织 C ₁₃	有且加入工会	90
		有但未加入工会	70
		没有工会	50
个人情感 B ₅	企业归属感 C ₁₄	对工作单位的认可程度高	90
		对工作单位的认可程度一般	70
		对工作单位的认可程度低	50
	工作满意度 C ₁₅	对工作的整体满意度高	90
		对工作的整体满意度一般	70
		对工作的整体满意度低	50
	城市归属感 C ₁₆	对工作城市的认同程度高	90
		对工作城市的认同程度一般	70
		对工作城市的认同程度低	50

[7]李中建,袁璐璐. 务工距离对农民工就业质量的影响分析[J]. 中国农村经济,2017(6):70-83.

[8]明 娟. 工作转换对农民工就业质量影响的实证分析——基于工作原因、行业、城市转换维度[J]. 湖南农业大学学报(社会科学版),2018,19(1):38-45.

[9]赵蔚蔚,刘立坤. 新生代农民工就业质量影响因素的统计分析[J]. 统计与决策,2013(23):87-90.

[10]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.

[11]罗竖元. 新生代农民工的择业行为与就业质量[J]. 华南农业大学学报:社会科学版,2015,14(1):46-55.

[12]张 敏,祝华凤. 新生代农民工就业质量与社会认同问题研究(下转第 327 页)

- [3] 吴和成, 刘思峰. 基于改进 DEA 的地域 R & D 相对效率评价[J]. 研究与发展管理, 2007(2): 108-112, 128.
- [4] 吴敏, 管艳. 关于 DEA 模型应用过程中滞后问题的探讨[J]. 统计与决策, 2011, 20(10): 29-31.
- [5] 杨晓晨. 我国发达地区健身消费滞后性研究——基于全国 31 个省市区分析[J]. 沈阳体育学院学报, 2016(1): 50-54, 81.
- [6] 丁守海, 丁洋, 沈煜, 等. 新常态背景下服务业就业的滞后风险[J]. 中国软科学, 2016(9): 28-36.
- [7] 金怀玉, 营利荣. 考虑滞后效应的我国区域科技创新效率及影响因素分析[J]. 系统工程, 2013, 31(9): 98-106.
- [8] 罗富民. 城镇化发展对农业供给侧结构变动的影响——基于分布滞后模型的实证[J]. 华中农业大学学报(社会科学版), 2017(2): 52-59.
- [9] 冯秀珍, 聂巧. 技术转移投入要素对区域经济发展的贡献滞后性分析——以北京市高新技术产业为例[J]. 经济问题探索, 2014(9): 68-73.
- [10] 冯家丛, 范馨月, 尹贺. 研发投入对高科技公司价值的提升研究——基于滞后性分析与板块效应对比[J]. 商业会计, 2017(9): 51-54.
- [11] 雷辉, 王亚男. 竞争战略对企业绩效滞后性及持续性的影响——以沪市上市公司为例[J]. 经济与管理研究, 2016, 37(10): 100-107.
- [12] 张虹敏. 滞后性统计方法论证及应用[J]. 统计与决策, 2014(15): 66-69.
- [13] 陶建格. 基于灰色关联度模型的城市化滞后性定量分析[J]. 经济地理, 2013(12): 68-72.
- [14] 王庆丰. 中国就业结构滞后问题研究[J]. 华东经济管理, 2009(9): 36-39.
- [15] 任可, 殷广卫. 我国服务业发展滞后于城市化的灰色关联分析[J]. 管理现代化, 2015, 35(4): 19-21.
- [16] 丁松, 党耀国, 徐宁, 等. 基于时滞效应的多变量离散灰色预测模型[J]. 控制与决策, 2017, 32(11): 1997-2004.
- [17] 许静, 方志耕, 田苑娜. 灰色滞后 DEA 模型及其在江苏高校创业教育服务效率评价中的应用[J]. 数学的实践与认识, 2016, 46(10): 33-42.
- [18] 张可, 曲品品, 张隐桃. 时滞多变量离散灰色模型及其应用[J]. 系统工程理论与实践, 2015, 35(8): 2092-2103.
- [19] 刘思峰, 郭天榜. 灰色系统理论及其应用[M]. 开封: 河南大学出版社, 1991: 55-59.
- [20] 徐巧玲. 科技投入产出的相对效率评价研究——基于 DEA 的 BCC 模型与 SE-CCR 模型的分析[J]. 科技管理研究, 2014(1): 66-70.
- [21] 张伟伟, 甄苓. 我国各地区科技资源配置的相对有效性研究[J]. 中国流通经济, 2008, 22(4): 34-37.
- [22] 孙慧波, 赵霞, 何晨曦. 农业科技服务对农业生产效率的影响研究[J]. 科技管理研究, 2016, 36(12): 256-260, 266.
- [23] 吴小庆, 王亚平, 何丽梅, 等. 基于 AHP 和 DEA 模型的农业生态效率评价——以无锡市为例[J]. 长江流域资源与环境, 2012, 21(6): 714-719.
- [24] 杨印生, 王舒, 王海娜. 基于动态 DEA 的东北地区玉米生产环境效率评价研究[J]. 农业技术经济, 2016(8): 58-71.
- [25] 李道和, 池泽新, 刘滨. 基于 DEA 的中国茶叶产业全要素生产率分析[J]. 农业技术经济, 2008(5): 52-56.
- [26] 李子君. 基于 DEA 的辽宁省农业生产效率分析[J]. 农业经济, 2018(2): 54-56.
- [27] 许云芳. 基于 DEA 模型的山西省农业资源利用效率研究[J]. 山西农业大学学报(社会科学版), 2018, 17(4): 55-61.
- [28] 杜娟. 基于 DEA 模型的我国农业科技创新投入产出分析[J]. 科技进步与对策, 2013, 30(8): 82-85.
- [29] 王雅鹏, 吕明, 范俊楠, 等. 我国现代农业科技创新体系构建: 特征、现实困境与优化路径[J]. 农业现代化研究, 2015, 36(2): 161-167.
- (上接第 315 页)
- [J]. 中国青年研究, 2017(1): 108-112.
- [13] Anker R, Chernyshev L, Egger P, et al. Measuring decent work with statistical indicators[J]. International Labor Review, 2003, 142(2): 147-178.
- [14] Kalleberg A L, Reskin B F, Hudson K. Bad jobs in america: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States[J]. American Sociological Review, 2000, 65(2): 256-278.
- [15] de Bustillo L R M, Macias E F. Job satisfaction as an indicator of the quality of work[J]. Journal of Socio-Economics, 2005, 34(5): 656-673.
- [16] ILO. Report of the director-general: decent work[R]. 87th Session of the International Labor Conference, 1999.
- [17] 汪昕宇, 陈雄鹰, 邹建刚. 超大城市新生代农民工就业满意度评价及其比较分析——以北京市为例[J]. 人口与经济, 2016(5): 84-95.
- [18] 沈诗杰. 东北地区新生代农民工“就业质量”影响因素探析——以“人力资本”和“社会资本”为中心[J]. 江海学刊, 2018(2): 229-237.
- [19] 章洵, 陈宁, 石人炳. 就业质量对农民工城市落户意愿影响及其代际差异[J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2018, 19(1): 61-66.
- [20] 刘洪银. 稳步城镇化与农民工就业转型协同治理机制[J]. 广西社会科学, 2016(12): 153-157.
- [21] 赵蒙成. 社会资本对新生代农民工就业质量影响的调查研究——SZ 市新生代农民工的案例研究[J]. 人口与发展, 2016, 22(2): 48-55.
- [22] 赵蒙成. 社会资本视角下的新生代农民工就业质量研究[J]. 中州学刊, 2016(2): 74-78.
- [23] 吴克明, 余晶, 卢同庆. 大学毕业生与青年农民工就业比较研究[J]. 教育与经济, 2015(4): 23-29.
- [24] 刘洪银. “农二代”城镇层级流动对就业改进的梯次影响[J]. 云南财经大学学报, 2015, 31(4): 39-46.
- [25] 马继迁, 张宏如. 就业质量的代际差异——基于江苏、浙江、广东的农民工调查数据[J]. 福建论坛(人文社会科学版), 2014(6): 200-204.
- [26] 俞贺楠. 产业转型升级对我国农村转移劳动力就业的影响及对策研究[J]. 兰州学刊, 2014(5): 170-174.