

农村实用人才培养效果及影响因素研究*¹

陈晓宇 杨锦秀 朱玉蓉

(1. 四川农业大学经济学院四川成都 611130;

2. 四川农业大学旅游学院四川成都 611130)

【摘要】本文基于四川省、江苏省和北京市 1200 个样本数据,分析了农村实用人才培养的实施效果及影响因素,发现不同类型培训的总体效果相当,但其学习效果、个人效应、推广效应存在较大差异;性别、受教育程度、培训考核严格程度、考核效度、考核结果与工作的相关度、培训跟踪服务、家人及政府对运用培训所学的支持度对培训效果影响显著。基于上述结论,本文提出构建多元主体共同参与的农村实用人才培养体系,严格培训考核机制,建立良好的培训结果转化氛围等政策建议。

【关键词】农村实用人才; 培训效果; 影响因素

【中图分类号】F323.6 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1003—7470(2017)—11—0108(06)

一、引言

农村实用人才是农业农村人才中的骨干力量,加强农村实用人才队伍建设,是实施人才强农战略的关键环节。改革开放特别是 2003 年全国人才工作会议以来,中央及各地各部门高度重视农业农村人才队伍建设工作,不断加大人才资源开发力度,制定了多方面的农村实用人才培训和发展总体规划,构建了较为完整的培训体系,并提出和实施了一系列保障这些规划和培训体系的政策措施,农村实用人才队伍呈现出良好的发展势头。据测算,截至 2013 年底,我国农村实用人才总量超过 1000 万人,比“十一五”初期增加 4.21 百万人,同比增长 72.7%。人才队伍不断壮大,为我国农业连年增产、农民持续增收和农村经济社会健康发展作出了突出贡献。但是,与发展现代农业、推进社会主义新农村建设的 yêu求相比,农村实用人才仍存在总量不足(农村实用人才总量仅占农业人口 1.59%),结构不合理,整体素质偏低等问题。^②因此,全面了解农村实用人才培养的实施效果及影响因素,深入分析存在的问题及原因,对进一步做好新形势下农村实用人才培养工作,夯实现代农业发展的人才基础,具有重要的政策参考价值。

二、研究现状

学界对政府主导型培训的培训效果给予了极高的关注。一部分学者研究表明政府主导型的培训在提高就业率,缩短受训者失业持续期限,⁽¹⁾增强就业稳定性,⁽²⁾提升就业能力,⁽³⁾⁽⁴⁾提高就业转化率⁽⁵⁾和增加就业收入⁽⁶⁾⁽⁷⁾等方面都有积极影响。但也有学者认为政府主导型的培训总体效果不理想,⁽⁸⁾无法帮助培训参与者获取工作机会,⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾甚至对其有负面影响;⁽¹¹⁾对培训参与者的就业和收入状况影响也不显著。⁽¹²⁾⁽¹³⁾可以看出,已有研究对政府主导型的培训实施效果仍存在争议。与此同时,也缺乏专门

¹本文系全国教育科学“十二五”规划 2013 年教育部青年项目“贫困地区农村免费中职政策实施效果研究”(编号:EJA130428)、四川省社会科学规划重点项目“新型职业农民培育政策效果及优化研究”、四川省农村发展研究中心青年项目“四川省乡村旅游地农民培训供需差异性研究”(编号:CR1321)的阶段性研究成果。

²①农村实用人才和农业科技人才队伍建设中长期规划(2010~2020 年),中华人民共和国农业部网,2011 年 10 月 21 日。

针对农村实用人才的培训效果研究,并且对不同类型的培训效果差异性也较少关注。

随着人们对培训效果的关注,培训效果的影响因素也成为了国内外研究的热点。归纳起来,学者们普遍认为受训者的个体特征、⁽¹⁴⁾ ⁽¹⁵⁾ 参训动机 ⁽¹⁶⁾ ⁽¹⁷⁾ 等个体因素,培训内容、考核方式等培训项目设计因素,⁽¹⁸⁾ 家人、组织及社会的支持等环境氛围因素⁽¹⁹⁾ ⁽²⁰⁾ 都会对培训效果产生影响。

鉴于此,本文在已有研究的基础上,构建农村实用人才培训效果评估体系,深入分析不同类型培训的效果差异,分别将培训的总体效果、满意度、学习效果、个人效应、推广效应作为因变量,对农村实用人才培训效果的影响因素进行分析,试图找出进一步提升农村实用人才培训效果的途径。课题组于2014年6月-9月分别对四川省、江苏省和北京市农村实用人才培训情况进行实地调研,共发放问卷1200份,回收有效问卷1080份,问卷有效率达90%。

三、农村实用人才培训效果评估及差异性分析

1. 农村实用人才培训效果评估

本文借鉴Kirkpatrick提出的培训效果评价指标体系对农村实用人才培训效果进行评估。该评价体系从四个层级构建,分别为反应层(受训者对培训的印象,对培训是否满意)、学习层(受训人员对培训内容的掌握程度)、行为层(受训者对学习成果的运用程度)、结果层(受训人员或者组织绩效的改善:包括对收入、村民关系改善、受训者事业发展、帮助其他村民增收、推广技术与经营经验等方面的作用效果)。

表1 正交旋转后的因子载荷及方差贡献率

效果指标	载荷系数			
	满意度	学习效果	个人效应	推广效应
受训者对培训的总体满意程度	0.96			
受训者对培训内容的掌握程度		0.98		
培训所学知识或技能在实际中的运用程度			0.66	
培训对受训者收入的影响			0.80	
培训对受训者与村民关系改善的影响			0.79	
培训对受训者事业发展的影响			0.72	
受训者帮助村民实现增收程度				0.62
受训者推广专业技术、经营经验				0.87

的能力				
贡献率 (%)	13.19	12.76	28.92	13.47

利用 SPSS16.0 软件对有效问卷进行项目分析,即求出每一个题项的临界比率(CR 值),结果显示,CR 值达显著水平,能鉴别不同受试者的反应程度;利用 Alpha 系数对农村实用人才培养效果评价量表进行信度检验,α 系数为 0.73,表明改量表总体信度较高;将具有鉴别力的题项进行 KMO 和 Barleet 球形检验,测量其相关性和独立性,测定结果显示,农村实用人才培养效果评价量表的 KMO 值为 0.77,Barleet 球形检验显著性概率为 0.00,表明各变量间具有相关性,适合进行因子分析;利用因子分析求结构效度,以主成分分析法配合最大变异法行正交转轴,按特征值大于 1 原则选取因子,从上述农村实用人才培养效果评价指标体系的 8 个指标中获得“满意度”、“学习效果”、“个人效应”、“推广效应”4 个因子(如表 1 所示),这四个因子的累积方差贡献率为 69.34%。

进一步地,本文运用公式:

$$Z_{\#} = \sum (v_i/p) Z_i$$

计算出综合因子得分,用以表示农村实用人才培养的总体效果。

2. 不同类型的农村实用人才培养效果差异

政府主导型的农村实用人才可具体可细分为政府机构官员直接培训、政府聘请专家培训、政府委托学校培训、政府委托专业培训机构培训和政府委托企业等多种类型。根据本文对政府主导型培训整体效果的分析,可比较各种细分类型培训的效果差异,从培训总体效果而言,各类型培训效果相当,其中政府委托企业培训类型总体效果相对最好,得分为 1.29,其次为政府官员直接培训和政府委托高校培训,均为 1.25,而政府委托专业培训机构培训的效果最差,得为仅为 1.21。其原因对于企业培训而言,企业往往根据自己的需要对受训者进行培训,培训的针对性较强,实用性较高;政府机构官员也因长期与基层实用人才接触,对其培训需求的了解度更高,进而培训契合度较高;而对于专业培训机构而言,这些机构的培训以盈利为目的,并不是机构本身需要农村实用人才,也不了解农村实用人才的实际需求。因此,培训的针对性较低,往往出现泛而不精的现象。

从农村实用人才对培训的满意度来看,农村实用人才对政府机构官员直接培训的满意度最高,得分 0.04,对政府委托企业开展培训的满意度次之,对专业培训机构的培训满意度最差,为-0.04,其原因与总体效果的分析一致,在此不再赘述。

从培训的学习效果看,政府委托企业开展的培训,学员对知识的掌握程度最高,为 0.15,政府委托学校开展的培训学习效果最差,得分为-0.02。这是因为在政府委托企业培训类型下,政府往往是将培训委托给农村实用人才工作所在的企业进行培训,企业原有的人力资源管理部门,在企业战略目标和经营计划的指导下,对员工的培训需求进行了深入分析,对作为员工的农村实用人才的素质和培训需求十分了解,因此培训难易程度适中,更利于农村实用人才对培训内容的掌握。在政府委托学校进行的培训中,学校对农村实用人才的培训需求了解不够,也常常忽略成人学习的特点,培训内容理论化的可能性较高,使得农村实用人才难以掌握培训内容。

从培训的个人效应看,农村实用人才从政府委托企业开展的培训中获得的个人效应最高,为 0.13。这是因为在政府委托企业培训实施后,农村实用人才往往到本企业就业,农村实用人才人力资本得到提升,对企业需要的知识或技能的掌握程度更高,进而提高工作绩效,增加收入,对自己在本企业或本行业事业的发展也起到了直接的促进作用,而其他类型的培训则不存在这样的优势。

从培训的推广效应来看,政府委托学校进行的培训推广效应更高,这可能是由于学校教育工作者往往非常注重培训对象价值观的培养和引导,在培训过程中,该类型的培训更加关注农村实用人才的社会性,鼓励学员将个人利益和集体有机结合起来,充分发挥农村实用人才的推广和带动效应。

四、培训效果的影响因素分析

1. 影响因素选择

基于已有的研究成果,本文主要从受训者个人及家庭特征、培训项目设计及培训迁移氛围三方面对影响农村实用人才培训效果的因素进行具体分析。各影响因素的定义及描述统计见表2。

表2 政府主导型培训效果影响因素定义及描述统计

变量名称	变量定义	均值	标准差
个体特征	性别	男=1, 女=0	0.75 0.46
	年龄	实际年龄	43.12 9.66
	婚姻状况	已婚=1, 未婚=0	0.95 0.23
	受教育程度	大专及以上=5, 高中及中专=4, 初中=3, 小学=2, 小学以下=1	3.80 2.67
	是否党员	是=1, 否=0	0.78 0.44
	是否担任管理职务	是=1, 否=0	0.46 0.50
家庭特征	劳动力比例	家庭劳动力/家庭人口总数	0.68 0.25
	家庭收入对数	家庭年纯收入取对数	10.62 0.99
培训项目设计	书面测试	有=1, 没有=0	0.93 0.57
	考核严格程度	非常严格=5, 比较严格=4, 一般=3, 不太严格=2, 很松散=1	4.07 0.92
	考核效度	完全能体现实际能力的提升=5, 大部分能体现=4, 能体现一半=3, 体现小部分=2, 完全不能=1	3.72 0.89
	考核结果与工作的相关	直接挂钩=5, 比较相关=4, 有一定关系=3, 关系很小=2, 完全不相关=1	3.42 1.44

	关度			
	培训后的跟踪服务	有,且十分认真=5,有,且比较认真=4,有,但不太认真=3,有,但形式化严重=2,完全没有=1	3.89	0.98
培 切 结 果	家人对运用培训所学支持度	要求=5,鼓励=4,中立=3,不鼓励=2,阻止=1	3.98	0.49
转 氛 围	政府对运用培训所学的支持度	有很好的政策支持=5,虽鼓励,但支持不足=4,中立=3,不鼓励=2,阻止=1	4.47	0.66

2. 回归结果分析

受训者个人特征、家庭特征、培训项目设计及培训结果转化氛围等因素对政府主导型的农村实用人才培养效果的回归结果如表 3。

表 3 政府主导型培训效果影响因素回归结果

变量名称		总体效果	满意度	学习效果	个人效应	推广效应
个 体 特 征	性别	0.08**				0.10**
	年龄		0.09*			0.01**
	婚姻状况					
	受教育程度	-0.05*				
	是否党员			-0.07*		
	担任管理职务					0.13**
家 庭 特 征	劳动力比例					
	家庭收入对数					
培	书面测试					

训 项 设 计	考核严格程度	0.16***	0.13**		0.13***	
	考核效度	0.26***	0.22***	0.10*	0.21***	
	考核结果与工作的相关度	0.11***	0.08*		0.11**	
	培训跟踪服务	0.20**			0.19***	0.20**
培 训 结 果 转 化 氛 围	家人对运用培训所学支持度	0.16***			0.18***	
	政府对运用培训所学的支持度	0.16***			0.18**	

如表 3 所示, 受训者家庭纯收入及家庭劳动力比例等家庭因素未对培训效果产生显著影响, 但受训者的个体特征、培训项目设计及培训结果转化氛围都不同程度地影响了培训效果, 具体体现在以下几方面。

(1) 受训者个体特征。受训者性别、年龄、受教育程度、政治面貌、是否担任管理职务及参训动机都显著影响了政府主导型农村实用人才培训的实施效果。男性参与培训的总体效果及推广效应都高于女性。参加培训男性农村实用人才中担任村、社、合作社或者其它管理职务的占 49.41%, 远高于女性的 38.26%, 担任管理职务更能促进培训推广效应的实现这一点在对培训推广效应的回归结果中得到验证, 担任管理职务的农村实用人才参与培训后的推广效应在 1% 显著水平下高于未担任管理职务的农村实用人才。受训者的年龄与受训者培训满意度及推广效应显著正相关。年龄越大的农村实用人才对培训效果的预期相对更为客观, 因此更易得到满足进而提高培训满意度和推广的积极性。受训者受教育程度与培训的总体效果呈显著负相关, 表明受教育程度越高的农村实用人才参与培训的总体效果越低。学历较高的农村实用人才自身人力资本存量较高, 培训所能起到的提升作用较少。

(2) 培训项目设计。培训考核的严格程度、考核效度、考核结果与工作的相关度及培训跟踪服务都对农村实用人才培训效果的实现产生了正向影响。培训考核越严格, 培训的总体效应、满意度及个体效应更高。受训者的满意度是与受训者需要的满足程度联系在一起的。根据马斯洛需求层次理论, 每位农村实用人才在基本生活得到保障之后, 都会有尊重的需要, 培训后严格的考核, 能够使受训者的努力得到直接的反馈和认可, 从而满足其尊重的需要, 实现培训的牵引性, 促进受训者努力学习, 有助于提高受训者的满意度。考核效度越高, 培训的总体效应、满意度、学习效果和个体效应越高。根据公平理论, 受训者所得到的考核结果公平性的知觉及对用来确定考核结果的程序和方法的公平性知觉都会对受训者培训积极性产生影响。培训考核效度较高, 即考核的有效性或正确性较高, 考核结果能体现受训者实际能力的提升程度, 能够增强受训者对考核结果和考核程序的公平感, 促进受训者努力学习和应用所学知识和技能。考核结果与农村实用人才后续工作的相关度越高, 培训效果就越好。根据期望理论, 受训者之所以能够参与培训并且达成培训预期目标, 是因为培训预期目标的达成会帮助受训者达成自己的目标, 满足受训者某些方面的需求。在受训者意识到通过自己的努力能够顺利通过培训考核时, 如果培训考核结果对个人无关紧要, 那么受训者就将失去学习和运用培训成果的动力, 进而影响培训效果的实现; 反之, 若考核结果与自己后续工作息息相关, 则考核结果对自己就越重要, 那么受训者就能受到较大的激励。培训的后续跟踪服务越到位, 培训效果越好, 特别是对培训者应用和推广培训所得有十分显著的影响。每个学员各自的条件和能力不同, 任何培训都不可能解决所有的问题, 而且理论与实践操作之间也存在较多差异。因此, 提供培训后续跟踪和支持服务能够帮助受训者将学习到的新知识和技能应用于实践, 促进其可持续发展。

(3) 培训结果转化氛围。家庭和当地政府的支持可以提高培训实施效果。家庭系统理论指出, 每个人都是家庭的一部分, 家庭成员之间相互联系、相互依赖, 且每个家庭成员都有自己的角色以及遵守的规则, 并根据各自的角色要求以特定的方式对他人进

行回应。当作为家庭成员之一的受训者决定是否将培训所得应用于实践时,为了维持家庭系统的平衡,其需要得到家庭其他成员的支持,以维持家庭秩序。当地政府的支持是对农村实用人才运用培训所得的正强化,这不仅能够为受训者在实践中提供外在支援,而且可以使受训者感到运用培训所得这种行为是有利的或符合社会期望的,从而促进培训效果的实现。

五、结论及政策含义

研究发现,政府委托企业培训类型总体效果相对最好,其学习效果和个人效应都最高;农村实用人才对政府机构官员直接进行的培训满意度最高;政府委托学校组织的培训更能发挥农村实用人才的推广和带动效应。

性别、受教育程度、培训考核严格程度、考核效度、考核结果与工作的相关度、培训跟踪服务、家人及政府对运用培训所学的支持度对培训总体效果影响显著。年龄越大的参训人员培训满意度越高;考核严格程度、考核效度、考核结果与工作的相关度越高的培训项目满意度越高;党员对培训知识的掌握程度低于非党员;培训考核效度越高,学员对培训知识的掌握程度越高。拥有严格的培训考核且考核效度、考核结果与工作的相关度都较高、培训跟踪服务较好的培训项目对农村实用人才个人的影响更大。年龄较大、男性、担任管理职务的参训人员更能发挥培训的推广和带动效应;良好的培训跟踪服务也有利于培训推广效应的发挥。

基于上述实证分析,本文从以下三个方面提出农村实用人才培训政策的优化建议:一是要构建多元主体共同参与的农村实用人才培训体系。政府、企业、培训机构、高校等主体在农村实用人才培训过程中都存在各自的优势和劣势,应加强各主体的有机整合,促进各主体之间的良性互动。二是严格培训考核机制。在充分调研的基础上,设计合理的培训考核指标,避免考核的随意性和形式化,使培训考核结果准确可靠。三是建立良好的培训结果转化氛围。加大培训结果转化的政策支持力度,做好培训后续跟踪指导服务,确保培训结果转化为实际生产力。

参考文献:

- (1) 赵曼,李锐,喻良涛.绩效评估中的模型选择问题与解决方法[J].数量经济技术经济研究,2010,(01).
- (2) 李国强.山东省农村劳动力转移教育培训研究[D].中国海洋大学博士学位论文,2009.
- (3) Pamela Meadows,Hilary Metcalf.Does literacy and numeracy training for adults increase employment and employability Evidence from the Skills for Life programme in England [J].Industrial Relations Journal,2008,(05).
- (4) 彭建娟.进城务工青年可雇用能力实证研究——以吉林省建筑行业为例[J].人口学刊,2010,(04).
- (5) Patrick A. Puhani. Advantage through Training in Poland? A Microeconomic Evaluation of the Employment Effects of Training and Job Subsidy Programmes [J]. Review of Labour Economics & Industrial Relations, 2002, (03).
- (6) Jaenichen, Ursula; Stephan, Gesine. The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers [J]. Applied Economics, 2011, (10).
- (7) Wang Dewen, Cai Fang, Zhang Guoqing. Special issue: Urbanization and employment of migrant workers in China [J]. Social Sciences in China, 2010, (03).
- (8) 谭英,蒋建科,凌莲莲等.基于网络媒体的农民技能培训效果研究[J].农业经济问题,2007,(09).

-
- (9) Annette Bergemann, Bernd Fitzenberger, Stefan Speckes. Evaluating the dynamic employment effects of training programs in East Germany using conditional difference-in-differences [J]. *Journal of Applied Econometrics*, 2009, (05).
- (10) Heckman, J. , R. LaLonde and J. Smith: The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs [J]. *Handbook of Labour Economics*, 1999, (03).
- (11) Larsson, L. Evaluation of Swedish youth labour market programs [J]. *Journal of Human Resources*, 2003, (38).
- (12) P. J. Dolton, G. H. Makepeace, B. M. Gannon. The Earnings and Employment Effects of Young People' s Vocational Training in Britain [J]. *The Manchester School*, 2001, (04).
- (13) 丁煜, 徐延辉, 李金星. 农民工参加职业技能培训的综合效果评估[J]. *华南农业大学学报(社会科学版)*, 2011, (02).
- (14) 袁淑玉等. 个体特征对公务员培训效果影响机制研究——以北京市基层公务员为例[J]. *北京师范大学学报(社会科学版)*, 2009, (06).
- (15) 陈艾华, 孔冬. 农民工培训效果关键影响因素识别——基于对浙江省农民工培训调查的内容分析[J]. *社会科学战线*, 2012, (04).
- (16) Baldwin T T, Ford J K. Transfer of training: A review and future direction for future research [J]. *Personnel Psychology*, 1988, (01).
- (17) 何建华等. 农民工职业培训效果及其影响因素实证研究[J]. *广西社会科学*, 2013, (03).
- (18) 詹俊川等. 影响饭店培训效果因素的实证分析[J]. *旅游学刊*, 2001, (04).
- (19) Rouiller J Z, Goldstein I L. The relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training [J]. *Human Resource Development Quarterly*, 1993, (04).
- (20) Luthans F, Kreitner Reorganizational behavior modification and beyond [J]. *Journal of Business Strategies*, 2002, (01).