

农民工职业搜寻、职业流动与就业匹配质量

贺景霖* 潘卫华 冯涛 柳彩华

(湖北汽车工业学院 经济管理学院 湖北十堰 442002)

内容提要: 农民工职业搜寻分为保留工资的设定阶段、搜寻渠道的选择阶段、职业确认的匹配阶段。农民工通过职业选择的变化以获得更高的收益。经过筛选的CHIP数据表明, 农民工在职业搜寻过程中需要使用社会网络关系, 并投入足够的时间, 才能够实现职业匹配。实证模型证实, 男性、人力资本丰富、合理的职业流动频次等因素有助于农民工实现职业向上流动。充分利用社会网络关系对于农民工职业匹配更有效率。因此, 通过降低职业信息搜寻成本, 构建职业社会的政策措施, 将有利于农民工顺利实现高质量就业。

关键词: 农民工 职业搜寻 就业匹配

Job search, Occupational mobility and Employment Matching Quality for Migrant Workers

HE-Jinglin, PAN-Weihua, Feng Tao, LIU-Caihua

(School of Economics and Management, Hubei University of Automotive Technology, Shiyan, China 442002)

Summary: The job search for migrant workers is divided into the setting stage of retaining wages, the selection stage of search channels, and the matching stage of job confirmation. Migrant workers seek higher returns through changes in their career choices. The screened CHIP data indicates that migrant workers need to use social network relationships and invest sufficient time in their career search process in order to achieve career matching. The empirical model confirms that factors such as male gender, abundant human capital, and reasonable occupational mobility frequency can help migrant workers achieve upward occupational mobility. Fully utilizing social network relationships is more efficient for career matching among migrant workers. Therefore, policy measures to reduce the cost of job information search and build a professional social network will be beneficial for migrant workers to smoothly achieve high-quality employment.

Keywords: migrant workers, job search, employment matching

* 贺景霖 (通讯作者), 湖北汽车工业学院经济管理学院, 副教授, 博士, 主要研究方向为劳动力流动与就业, 邮政编码: 442002, 电子信箱: hox2000@126.com; 潘卫华, 女, 湖北汽车工业学院经济管理学院, 副教授, 博士, 主要研究方向为产业结构转型; 冯涛, 湖北汽车工业学院经济管理学院研究生; 柳彩华湖北汽车工业学院经济管理学院研究生。本文研究得到湖北省教育厅科学技术研究计划项目重点项目: 政府补助、研发投入与企业绩效研究—基于战略性新兴产业的实证分析 (D20201801); 湖北汽车工业学院博士科研启动基金项目: 自主创新、FDI 技术溢出与汽车产业技术进步路径研究 (BK201907) 资助。

一、引言

农民工在城市中的就业是关系到我国城市化发展质量的关键问题。农民工进城就业首先就要搜寻职业信息，通过搜寻到的职业信息进行理性的选择。职业搜寻过程会影响到职业流动结果，不同的流动结果会带来就业匹配质量的变化。职业流动成为农民工从事首份工作后实现自己利益最大化的关键途径（纪珽、张国峰，2021）。可以看出，农民工搜寻职业过程与职业流动结果之间，流动结果与就业匹配质量之间具有内在关联，从微观层面分析农民工搜寻行为与职业流动有着重要的现实意义（乔小乐、杜强、何洋，2023）。进城农民工在劳动力市场上的求职过程与职业流动所涉及的问题非常复杂，职业搜寻过程是否影响农民工的职业流动，农民工经过职业流动能否提高就业匹配质量，这些看似“一条龙”的过程之间存在怎样的具体联系，这是本文要探究的核心问题。因此，本文研究的出发点从农民工职业搜寻行为出发，详细分析搜寻过程与职业流动关系和职业流动与就业匹配质量的变动关系。

二、农民工职业搜寻的理论模型

在劳动力市场上的信息不对称情况下，农民工进城就业首先要进行职业的搜寻，职业搜寻过程关系到农民工最终的就业决策。深入分析农民工的职业搜寻过程，才能进一步分析职业流动与就业匹配质量。因此，本文的研究从农民工职业搜寻过程分析开始。

（一）职业搜寻与农民工职业确定

农民工的职业搜寻过程是一个复杂过程。他们在寻找工作前心中会确定一个最低工资，然后开始职业信息的搜寻，然而信息搜寻的渠道多种多样，他们会根据个人对不同渠道效率与成本判断就行搜寻渠道的选择。选择了某种渠道，农民工决定投入多少时间与努力来获取职业信息，最终做出是否就业的决策。具体来看，农民工的职业搜寻过程可以总结为三个阶段。

1. 保留工资的设定阶段

农民工的“保留工资”标准就是其愿意接受的最低工资，农民工群体与一般求职者一样在职业搜寻前心中会设定一个保留工资，在流动择业过程中具有微观理性（Kanar A, Bouckennooghe D, 2021）。农民工保留工资的确定受到许多因素的影响。首先，受到自身人力资本因素的影响。许多实证研究证明农民工的保留工资与人力资本是正相关关系（陈瑶、彭开丽、李崇光，2022）。实际中，农民工在城市大部分从事技术含量低、操作简易的重复性工作，对学历与能力要求不高，只需其业务和技术熟练，从而随着在目前的工作岗位上从业时间增加，经历丰富的农民工在就业中会更具优势，心中设定的保留工资越高（郭怡、刘钊、朱秋锦，2020）。其次，受到社会资本因素的影响。农民工的社会网络规模越大、质量越高，设定的保留工资越高。国外也有学者实证发现保留工资与社会网络规模的正相关关系（Akkermans J, et al., 2021; Harrison A, 2021）。再次，受到工资环境和参照认知等外部

环境的影响。农民工确定保留工资时会考虑从事行业的工资环境，并对收入待遇进行横向纵向比较（张世伟、杨正雄，2019）。农民工保留工资受到人力资本、社会资本和外部环境等因素的影响，农民工在有限信息条件下制定自己的最低愿意接受的工资标准，确定保留工资后开始职业搜寻过程。

2. 搜寻渠道的选择阶段

农民工群体的职业信息搜寻渠道一般选择非正式的社会网络（张鹏、张平、袁富华，2019）。那么农民工为什么大部分倾向于通过非正式渠道搜寻职业信息？农民工选择搜寻渠道主要从职业搜寻的成本和效率两方面考虑。从职业搜寻成本来看，农民工寻职的成本包括直接成本和机会成本。直接成本包括交通、住宿、通讯、伙食和职业介绍费等直接费用，机会成本是其搜寻期间离开家乡而失去的务农收入或其他收入等（骆永民、骆熙、汪卢俊，2020）。在进城农民看来，社会网络渠道所付出成本最小，一方面农民工进城务工直接成本是可以节省的，接到在某家企业上班的老乡或亲朋好友把该企业的工资福利、就业环境等信息所传递的信息直接前往该企业上班，职业中介费、在城里找工作必须花费的房租、伙食、职业搜寻费用等几乎为零，交易费用最低（刘国亮、李朝婷，2022）。另一方面，搜寻期间的机会成本即相对时间成本也可以节省，农民工通过社会网络获取职业信息省去了获取职业信息的中间环节，甚至可以边在老家干活边搜寻工作而不需要事先进城。有学者研究也发现获取就业信息相对时间成本是选择搜寻何种渠道的主要决定因素（Bloom、Dorsett、McLennan，2018）。然而，相比之下，通过市场渠道为主的正式搜寻渠道搜寻职业信息需要求职者具备一定获取信息的能力，农民工人力资本匮乏，依靠正式渠道搜寻工作必然增加其相对时间成本，因此农民工为节省相对时间成本可能倾向于使用社会网络渠道搜寻职业信息。那么，以社会网络为主的非正式搜寻渠道是如何提高农民工搜寻职业信息的速度和质量的呢？社会网络如何提高农民工工作搜寻效率总结为保证职业信息真实性，加快信息搜寻速度和信息显示功能三个方面（Mischkowski D, Gloeckner A, Lewisch P, 2021）。因此，以社会网络为主的非正式渠道具有搜寻职业信息的高效率，农民工群体信息获取能力低下而普遍拥有基于亲缘、地缘和业缘的社会网络，倾向于选择社会网络渠道搜寻职业信息（Toohey D, 2021）。

总之，农民进城务工渠道的理性选择，就是选择他认为所付成本最小而搜寻效率较高的就业渠道。

3. 职业确认的匹配阶段

影响工作搜寻时间的主要因素一方面与个人特征有关如年龄、学历、保留工资和失业期所获收入（Ayoobzadeh M, 2022）；另一方面也与职业信息传递渠道的效率有关，使用不通过渠道表现出不同的工作搜寻时间，例如使用社会网络的非正式渠道搜寻工作花费的时间较短，而使用自己寻找的正式渠道花费的时间较长（Kim E、Lee B, 2022）。农民工搜寻首份工作所花费时间一般不超过一个月，因为农民工进城寻找工作期间需要负担吃穿、住宿等费

用，农民工收入不高并且一般习惯规避风险，他们不会选择长期负担这些成本（赵建国、周德水，2019）。然而，许多农民工可能在进城前通过对职业信息的获知和筛选就做出就业决策，这些职业信息往往是通过社会网络（亲人和老乡）获取的可靠信息。求职者在期望收益达到或超过保留工资时才会选择就业（Matija M、Seri D M, 2021）。农民工根据搜寻所获职业信息，在进城务工期望净收益大于保留工资时，结束职业搜寻过程，接受就业机会；在期望净收益小于保留工资时，选择继续搜寻。

（二）农民工职业搜寻的理论模型

根据农民工群体求职的特征，再结合基本职业搜寻理论，农民工进行职业搜寻最终是为获得超过心中设定保留工资的最高工资，且搜寻行为是具有成本的，企业的工资出价概率分布是已知的；根据动态的搜寻理论，农民工是具有时间偏好的；另外，农民工找到工作的概率应该与搜寻努力程度成正比，而且农民工不同职业搜寻渠道的选择对其就业决策有着重要影响（王辉、罗元清、胡晟明，2023）。

本文着重分析农民工职业搜寻过程，分析其职业搜寻各阶段的行为，主要包括保留工资确定、搜寻渠道的选择和愿意投入多少搜寻努力程度的等搜寻行为。因此，本文基于Lichter Andreas与Schiprowski Amelie（2021）使用的职业搜寻模型解释农民工职业搜寻过程，结合农民工求职的特征，对其进行一些修正与拓展，以此作为解释农民工职业搜寻过程的理论模型，如式（1）所示。

$$\max R = (1/\rho)(\lambda_f(s_f) + \lambda_{n_0}(s_{n_0}, q) + \lambda_{n_1}(s_{n_1}, q)) \left[w \int_{\varphi_0}^{\infty} h(w) dw \right] - c(s_f, s_{n_0}, s_{n_1}) \quad (1)$$

式（1）一阶条件下，农民工分别选择三种渠道下的最佳的搜寻努力程度使得边际期望收益等于边际搜寻成本。基于这些最优化条件，进一步考虑社会网络质量对保留工资和搜寻努力程度的影响。农民工搜寻净收益是成功搜寻到新岗位的收入减去搜寻的成本，其中成功搜寻到新岗位的概率为 $(\lambda_f(s_f) + \lambda_{n_0}(s_{n_0}, q) + \lambda_{n_1}(s_{n_1}, q))$ ，农民工首先选择一种搜寻渠道，并决定投入一定的努力程度，获得工作的概率与投入的努力程度与社会网络的宽度与质量呈正比关系。成功搜寻到新岗位的收入为 $w \int_{\varphi}^{\infty} h(w) dw$ ，新的工资乘以保留工资到新工资区间内工资概率密度的积分就得到获得新工作的收益(Stremersch J、Van Hoye G、Van Hooft E,2021)。搜寻成本为投入各种搜寻渠道中的成本，与搜寻努力程度呈现正比关系，投入的搜寻努力越多，搜寻的成本越高。另外，模型假设社会网络质量较高的农民工只需投入较少的搜寻努力就可以找到工作，而社会网络质量一般的农民工投入的搜寻努力较多（李珊珊、刘泽琦，2023）。

农民工职业搜寻的目标是实现收益最大化，也就是找到是自己获得最高收益的工作。农民工选择某种搜寻渠道，投入一定搜寻努力，最终搜寻获得有效就业信息或者就业机会（Georgiou K、Nikolaou I、Turban D B,2021）。搜寻的最终结果是就业决策，当 $\max R \geq \varphi_0$

时，农民工选择新的职业（即职业流动）以获得比目前更高的收益，即更高的工资、待遇等，争取达到更好的就业匹配质量（如图1所示）。

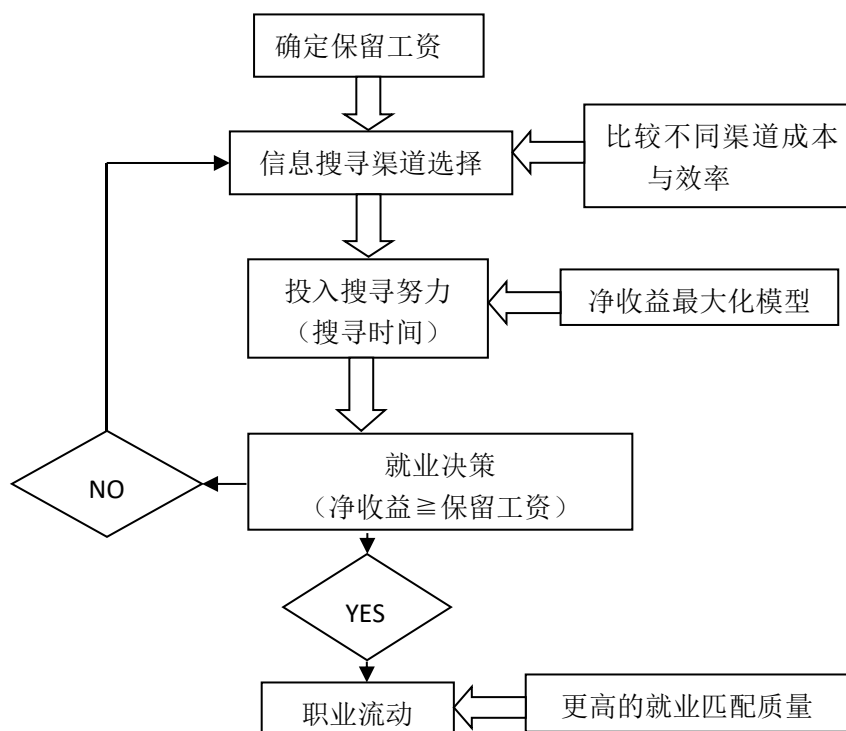


图1. 农民工职业搜寻匹配路径

那么，这“一条龙”的过程中各个环节是否会存在一定联系，职业搜寻过程（模型中引入的核心变量）会影响农民工的收益，是否因此会影响到职业流动结果，职业流动结果与农民工的就业匹配质量是否存在关系，这些问题是本文实证研究的核心内容。

三、数据、实证模型与变量

本文使用中国家庭收入调查（CHIP）问卷数据进行实证分析。数据做了以下处理：首先，从庞大的样本中，筛选出农民工样本。本文对农民工群体的界定使用了两个条件：一是农村户口；二是从事非农工作。基于这两个条件，最终筛选出农民工样本。其次，样本的剔除。某些被调查者可能以为保护隐私不愿回答有关就业的关键问题，这些数据的缺失不利于研究的进行；另外，还有一些明显逻辑错误的回答。最终得到可用的样本数为 4179 份。其中，男性农民工占 56.8%（2374 人），女性农民工占 43.2%（1805 人）；受教育程度为小学及以下的占 20.9%（873 人），中学的占 42.2%（202 人），大专及以上的 37.0%（177 人）。

（一）样本数据说明

从总体样本来看（见表 1），总样本中实现职业向上流动的农民工占比 50.3%，接近总样本的一半；另外有 49.7% 的农民工未实现职业向上流动，二者比例十分接近。

表 1 农民工职业流动和个体特征分布

变量	分类	向上流动		合计
		是 数量 (%)	否 数量 (%)	
性别	男	147 (54.2)	124 (45.8)	271
	女	94 (45.2)	114 (54.8)	208
年龄	25-	16 (48.5)	17 (51.5)	33
	26-35	84 (54.9)	69 (45.1)	153
	36-45	89 (52.7)	80 (47.3)	169
	46-55	37 (42.5)	50 (57.5)	87
	55+	15 (40.5)	22 (59.5)	37
居住地	城市	106 (52.0)	98 (48.0)	204
	集镇社区	45 (46.4)	52 (53.6)	97
	郊区	8 (66.7)	4 (33.3)	12
	农村	81 (49.1)	84 (50.9)	165
受教育程度	低	131 (43.5)	170 (56.5)	301
	中	98 (59.4)	67 (44.0)	165
	高	11 (91.7)	1 (8.3)	12
总体		241 (50.3)	238 (49.7)	479

从性别分布来看，男性农民工实现向上流动的比例 54.2% 高于女性的 45.2%，虽然从数据上看差距不大，但是由于样本量较小，样本量增大的情况下，这一差距更能显现；年龄分布来看，25 岁以下的年轻农民工超过一半（51.5%）的人未能实现职业向上流动，26-35 和 36-45 年龄段的农民工均有超过一半（54.9% 和 52.7%）的人实现职业向上流动，说明有一定工龄的中青年农民工更可能实现向上流动从居住地分布来看居住在城市和郊区的农民工均有超过一半（52.0% 和 66.7%）的人实现职业向上流动，居住在农村和集镇的农民工实现向上流动的比例略低；从受教育程度分布来看，受教育程度低的农民工实现职业向上流动比例也较低，只占 43.5%，受教育程度为中、高的农民工具具有较大比例（59.4% 和 91.7%）实现了职业的向上流动。因此，这些变量对农民工是否实现职业流动存在一定影响，接下来的实证分析中，会作为控制变量纳入模型（易全勇、姚歆玥，2023）。

2. 搜寻渠道的说明

职业信息搜寻渠道主要可以分为正式渠道和非正式渠道。正式渠道是国家和社会有意识建立形成的正式制度和程序方式，主要包括政府安排、就业部门介绍、公开考试和报纸网络招聘等；非正式渠道主要是依靠社会网络（亲戚和朋友）或者完全凭借自身而不使用任何正式渠道进行职业搜寻的途径。托人介绍、个人申请和自雇都属于非正式渠道。

农民工主要依靠非正式渠道搜寻工作，政府在农民工就业中起到的作用甚微。如图 2 所示，使用非正式渠道获取工作的样本占总样本的 88%，其中 24% 的农民工是托人介绍的工作，34% 为个人直接申请，20% 为自雇；另外，通过职业介绍机构、人才交流会和组织调动获

得工作的分别占 5%、4%和 3%，比例较小。

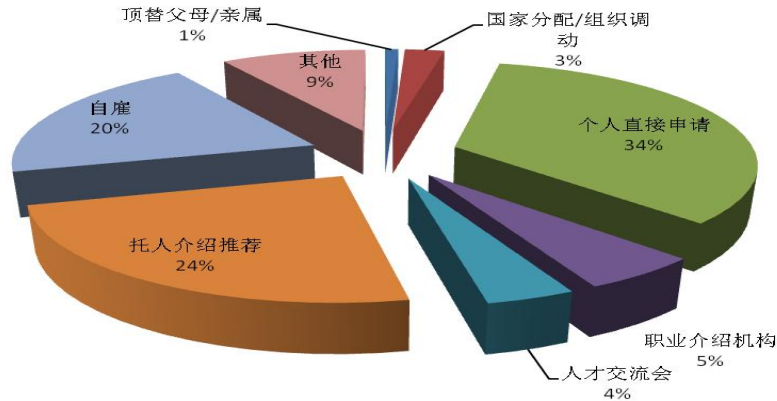


图2 农民工职业搜寻具体渠道分布

社会网络是农民工职业搜寻的主要的非正式渠道。有学者在研究社会网络对农村流动人口求职过程影响的研究中，根据农村流动人口的特征，将以“血缘”和“地缘”为纽带的家属、亲戚和老乡界定为社会网络中的“强关系”，将以“业缘”和“友缘”为主的朋友、同事和老板等界定为“弱关系”（刘涛，2023）。根据上文分析，通过这两种社会网络找到工作对农民工求职结果有着不同的影响。参照这种做法，本文对农民工职业流动中所使用的社会网络也作了“强关系”与“弱关系”的划分，进而通过对问卷数据的处理分析农民工职业流动过程中使用社会网络情况。表 2 为农民工流动决策使用的搜寻渠道过程中社会网络使用统计情况。

表 2 农民工历次流动决策使用的搜寻渠道（单位：%）

	初次流动	再次流动	第三次流动
强关系	25.6	20.5	22.6
弱关系	16	20.9	22
自己	58.4	58.7	55.4

随着职业的流动，农民工使用“强关系”和“弱关系”的倾向会发生变化。由表 2 可以看出，被调查农民工中有接近 50%是通过社会网络找到工作，随着流动次数的增加，农民工逐渐开始使用弱关系。农民工进城搜寻首份职业时，使用“强关系”获得工作的比例大于使用“弱关系”找到工作的比例，因为亲戚、朋友是农民工最可靠的信息源。进城工作后，随着工作经历的增加和在城市生活的延续，农民工会逐渐认识新的朋友或者同事，“弱关系”也逐渐成为重要的信息源。再次流动和第三次流动，使用“弱关系”找到工作的农民工比例上升。值得注意的是，通过自己找工作的农民工比例超过了 50%，可能是近年来劳动力市场逐步完善，新生代农民工的求职能力逐步提高的结果。

然而，农民工通过社会网络究竟如何搜寻职业信息的，社会网络在其职业搜寻中提供了

哪些信息资源又具体起到了什么作用，通过问卷数据统计如表 3 所示。

表 3 不同社会网络在农民工职业搜寻中作用（单位：%）

项目	强关系			弱关系		
	初次	再次	第三次	初次	再次	第三次
提供工作信息	63.4	43.9	50	72	68.3	76.9
帮助准备工作申请材料	7.3	2.4	6.3	2.7	7.3	7.7
帮助呈递申请材料	5.7	9.8	0	0	2.4	0
安排与雇主代理人见面	19.5	34.1	37.5	24	19.5	0
关系人帮雇主做了一件事	0	9.8	6.3		0	15.4
其他	4	0	0	1.3	2.4	0

农民工通过“强关系”主要获得提供工作信息与安排与雇主见面的帮助，随着流动次数的增加，农民工对“强关系”的依赖更明显地体现在安排与雇主代理人见面这上面，在第三次流动时占到了 37.5%；农民工通过“弱关系”大部分是获得提供工作信息的帮助，几乎占到了 70%以上，安排与雇主代理人见面也占有一定比例。

3. 职业搜寻时间说明

根据本文所建立的农民工职业搜寻模型，搜寻努力程度的投入直接影响农民工职业搜寻付出的成本，是其理性分析的重要依据重要影响因素，农民工会选择相对最优的努力程度实现净收益最大。因此，投入的搜寻努力程度会影响农民工职业流动。一般来讲，搜寻时间是对搜寻努力程度的具体衡量。农民工搜寻的单位数也可以具体反映其搜寻努力程度。统计显示如表 4 所示。

表 4 农民工职业搜寻努力程度分布

			搜寻努力程度			合计
			低（1-4）	中（5-7）	高（8-10）	
向上流动	否	计数	6	67	164	237
		比重（%）	40.0	48.2	50.6	49.6
	是	计数	9	72	160	241
		比重（%）	60.0	51.8	49.4	50.4
合计		计数	15	139	324	478
		比重（%）	100.0	100.0	100.0	100.0

注：为方便统计说明，本文进一步对搜寻努力程度做了分类，值 1-4 赋值为“低”，值 5-7 赋值为“中”，值 8-10 赋值为“高”。

农民工对自己在职业搜寻过程中投入的搜寻努力程度的估计值与职业流动方向相关性较低。无论是搜寻努力程度低、中还是高，实现向上流动的人与未实现向上流动的农民工比重接近，分别有 60%、51.8%和 50.4%的农民工实现了向上流动，有 40%、48.2%和 49.6%的农民工未实现向上流动，分布差异并不明显，如表 5 所示。

表 5 农民工职业搜寻时间分布

			搜寻时间					合计	
			0 周	1 周	2 周	3 周	4 周		5 周以上
向上流动	否	计数	48	86	36	12	21	31	234
		比重 (%)	66.7	51.8	42.4	48.0	37.5	44.9	49.5
	是	计数	24	80	49	13	35	38	239
		比重 (%)	33.3	48.2	57.6	52.0	62.5	55.1	50.5
合计		计数	72	166	85	25	56	69	473
		比重 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

农民工职业搜寻时间对其职业向上流动具有一定的正影响，然而搜寻时间过长也未必使其实现职业的向上流动。统计显示，不到一周就找到工作的农民工中，实现职业向上流动的仅 33.3%，花费 1 周找到工作的农民工中，实现向上流动与未实现向上流动的农民工比例相当，分别占 48.2%与 51.8%；搜寻 2 到 4 周的农民工中，实现向上流动的比重有一定增加，分别为 57.2%、52.0%、62.5%，这说明搜寻 2 到 4 周是农民工职业搜寻的合理时间，实现职业向上流动需要这段时间的搜寻。然而，搜寻 5 周以上的农民工中只有 55.1%人实现了向上流动，说明搜寻时间太长也不一定就能促进农民工职业向上流动。

农民工在求职过程中搜寻的单位数对其实现职业向上流动具有一定的正影响。统计表明，总样本中有 311 个样本未申请单位，申请单位的样本只有 168 个。在未申请任何单位的样本中，有 45.5%实现了向上流动，在申请单位样本中，都有超过一半的样本实现了向上流动，申请过 1 家、2 家和 3 家单位的样本分别有 53.7%、63.3%和 60.0%的样本实现了向上流动，申请过 4 家单位的样本则有 65.7%农民工实现了向上流动。这些数据说明搜寻的单位数量增加，农民工实现向上流动的可能性上升。

4. 社会网络质量说明

根据职业搜寻模型，社会网络的质量与投入的搜寻努力程度共同决定了农民工获得工作的概率，是其收益最大化分析的关键所在。农民工在劳动力市场上就业渠道不畅，获得劳动力市场需求信息的能力也相对较弱（王月、张强强、霍学喜，2023）。社会网络一定程度上

有保证职业信息真实性，加快信息搜寻速度和信息显示的功能，降低了农民工的搜寻成本并提高了搜寻效率（陈卫民、韩培培，2023）。因此，社会网络质量可能对农民工的实现向上流动产生影响。表6为农民工社会网络质量分布与搜寻努力程度统计表。

表 6 社会网络质量分布与搜寻努力程度

项目	频数	百分比 (%)	向上流动		搜寻努力程度	
			否	是		
熟悉程度	不太熟	5	2.5	5 (100)	0 (0)	8.2
	比较熟	95	47.7	44 (46.3)	51 (53.7)	8.01
	非常熟	99	49.7	43 (43.4)	56 (56.6)	8
	合计	199	100	92 (46.2)	107 (53.8)	
亲密程度	谈不上亲密	12	6	4 (33.3)	8 (66.7)	8.25
	不太亲密	16	8	8 (50)	8 (50)	7.88
	比较亲密	94	47.2	48 (51.1)	46 (48.9)	8.12
	非常亲密	77	38.7	32 (41.6)	45 (58.4)	8
	合计	199	100	92 (46.2)	107 (53.8)	
信任程度	谈不上信任	3	1.5	2 (66.7)	1 (33.3)	8.67
	不太信任	5	2.5	3 (60)	2 (40)	9
	比较信任	107	53.8	54 (50.5)	53 (49.5)	8
	非常信任	84	42.2	33 (39.3)	51 (60.7)	8.35
	合计	199	100	92 (46.2)	107 (53.8)	
职位等级	非管理人员	110	55.3	59 (53.6)	51 (46.4)	8.42
	一般管理人员	46	23.1	26 (56.5)	20 (43.5)	7.97
	中层管理人员	23	11.6	5 (21.7)	18 (78.3)	8.34
	高层管理人员	6	3	0 (0)	6 (100)	8.16
	不清楚	14	7	2 (14.3)	12 (85.7)	
	合计	199	100	92 (46.2)	107 (53.8)	

注：括号中数字为比例，单位为%。

社会网络质量对农民工实现职业向上流动存在一定正影响。统计显示，不同社会网络质量的农民工是否实现向上流动的分布，社会网络质量高的人群中，实现职业向上流动所占比例较大；其中，关键人所处的职业等级最为明显，关键人非管理人员的农民工中，实现向上流动的只占 46.4%，而关键人是中层管理人员的农民工 78.3%实现了向上流动，而关键人是高层管理人员的农民工全部实现了职业的向上流动。

（二）实证模型设定

模型中的因变量是求职者是否实现职业向上流动，向上流动取值为 1，未向上流动取值为 0，使用 Binary Logistic 模型来考察职业搜寻过程各个环节与职业流动的关系（Engbers、

Thompson、Slaper, 2017)。

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \Lambda + \beta_n x_n \quad (2)$$

其中 p 表示实现职业向上流动的概率， β_i 为系数， x_i 为个体特征变量和职业搜寻变量。

(三) 变量设定

有关职业搜寻过程的解释变量主要可以分为：保留工资水平、搜寻渠道、社会网络质量、搜寻努力程度。这些变量都是职业搜寻过程很好的反映和说明，将这四个因素作为二元逻辑回归模型的解释变量做进一步考察，同时引入控制变量。性别、年龄和居住地这些个体特征变量可能都会影响职业流动；更为重要的是职业搜寻过程中未直接涉及的个体特征变量人力资本，许多学者认为人力资本对职业流动有显著影响，人力资本存量高的人群更可能获得职业的向上流动（董云芳、范明林，2020；李旻、谭晓婷，2021）。因此，将性别等个体因素和人力资本变量设为控制变量。全部变量的含义如下表 7 所示。

表 7 变量及定义

变量类别	变量名称	变量解释
个体特征	性别	男=1；女=2
	年龄	岁
	居住地	城市=1；集镇社区=2；郊区=3；农村=4
人力资本	受教育程度	低=1；中=2；高=3
职业搜寻过程	保留工资	1-4（数值越大，保留工资水平越高）
	搜寻渠道	“强关系”为主=1；“弱关系”为主=2；自己找为主=3
	社会网络质量	
	相熟程度	不太熟=1；比较熟=2；非常熟=3
	亲密程度	谈不上亲密=1；不太亲密=2；比较亲密=3；非常亲密=4
	信任程度	谈不上信任=1；不太信任=2；比较信任=3；非常信任=4
	职位等级	非管理人员=1；一般管理人员=2；中层管理人员=3；高级管理人员=4；不清楚=5
	搜寻努力	
	搜寻努力程度	1-10（数值越大，搜寻努力程度越高）
	搜寻时间	周数
	申请单位数	个数
职业流动	向上流动	是=1；否=0
	流动次数	次数

四、回归结果分析

(一) 基准回归结果

由于农民工群体与城市居民主体在劳动力市场上求职与就业存在着较大差异,各自的搜寻能力以及搜寻成本不同,因此,本文分别对总样本、城市居民样本以及农民工样本进行回归分析,通过比较进一步说明农民工职业搜寻与职业流动的规律及特征。回归结果如表8所示。

表8 全部样本职业搜寻过程与职业流动回归结果

变量	模型1(总样本)		模型2(城市居民)		模型3(农民工)	
	系数	OR 值	系数	OR 值	系数	OR 值
个体特征						
性别	-0.97	0.908	-0.122	0.885	-0.498**	0.608
年龄	-0.021***	1.021	0.026***	1.027	-0.008	0.992
居住地(城市)						
集镇社区	-0.616***	0.540	-0.552**	0.576	-0.108	0.898
郊区	0.194	1.214	0.254	1.289	0.515	1.673
农村	-0.870***	0.419	0.452	1.572	0.025	1.025
人力资本						
受教育程度(低)						
中	0.602***	1.825	0.468***	1.597	0.528***	1.695
高	1.207***	3.345	1.084***	2.956	2.389**	10.905
流动次数	-0.806***	0.447	-1.098***	0.333	0.257**	1.293
职业搜寻过程						
保留工资水平(低)						
中	0.245**	1.277	0.145	1.156	0.580*	1.786
较高	0.398***	1.448	0.335**	1.398	0.793**	2.210
高	0.604**	1.829	0.600*	1.821	0.428	1.535
搜寻渠道(强关系)						
弱关系	-0.369*	0.691	-0.468**	0.626	0.016	1.016
自己	0.026	1.027	0.002	1.002	-0.332*	0.718
搜寻努力程度	-0.11	0.989	0.018	1.018	-0.016	0.984
搜寻时间	0.015**	1.015	0.009	1.009	0.000	1.000
搜寻单位数	-0.010	0.991	0.008*	1.008	0.037	1.037
常数项	0.351	0.221	0.558	1.747	0.680	0.738
-2 对数似然值	3550.229		2284.458		558.336	
Cox & Snell R^2	0.164		0.162		0.093	
Nagelkerke R^2	0.423		0.530		0.424	

注: *、**和***分别表示结果在10%、5%和1%的水平上显著,以下模型中的符号均同此注释。

回归结果显示,性别对劳动者是否实现向上流动无影响,而年龄和人力资本存在显著的

正影响。说明城市居民男女就业机会更为平等，实现向上流动的可能性相当；而年龄越大，人力资本越丰富，劳动者实现向上流动可能性越大。另外，居住地和流动次数也是显著的影响因素，居住地距离城市中心越近，越可能实现向上流动；流动次数对劳动者向上流动存在负影响，说明流动频繁不一定能带来职业的向上流动。

职业搜寻变量对职业流动的影响。劳动者职业搜寻过程对其能否实现向上流动影响显著。第一，心中设定的保留工资越高，劳动者越可能实现向上流动，如上文分析，保留工资包含了劳动者对自身能力素质的判断，劳动者设定高的保留工资说明其更加具备向上流动的能力素质；第二，搜寻渠道的选择也会带来不同的流动结果，通过“强关系”获得工作的劳动者更可能实现向上流动，如上文分析，“强关系”可以提供更多帮助，甚至可以安排与雇主见面。第三，搜寻努力程度对劳动者是否实现向上流动存在着微弱的影响，搜寻时间和搜寻单位数的增加在一定程度上可以促进职业向上流动，而劳动者自估的搜寻努力程度则对职业流动无影响。说明，劳动力市场中，求职中的投入的努力不会在很高概率上实现职业的向上流动。

农民工样本结果显示，第一，个体特征方面，与城市居民不同的是，男性农民工实现向上流动的可能性显著高于女性，女性农民工承担着更多的家庭责任，在职业的变更往往更加依附于家庭需要，因此难以实现向上流动；年龄对其是否实现向上流动无显著影响，可能是新生代与老一代农民工的分层决定的。第二，与城市居民一样，人力资本对农民工是否实现向上流动也存在显著正影响，人力资本越丰富，实现向上流动的可能性越高；第三，与城市居民不同的是，农民工流动次数增加可以提高其实现向上流动的概率，说明农民工一开始普遍处于较低层次的职位，晋升渠道缺乏，只能通过工作的变换寻求更高的福利待遇，因此经过几次职位变换可以提高实现向上流动的概率。第四，与总样本及城市居民不同，农民工投入的搜寻努力对其实现向上流动的正影响不显著，说明农民工在职业搜寻过程中投入的搜寻努力不能明显地帮助其获得更好的职位。

（二）进一步的讨论

由于自身禀赋的差异，农民工与城市居民在搜寻渠道的选择以及依赖程度存在着差异，社会网络渠道对实现向上流动的作用，值得进一步的研究说明。为此，笔者将总样本、城市居民以及农民工样本中使用社会网络渠道获得工作的样本筛选出来，加入社会网络质量变量，利用 Binary Logistic 模型做进一步的回归分析。

从模型 4 和模型 5 的回归结果可以看出（见表 9），总体样本及城市居民使用“弱关系”搜寻工作实现向上流动的可能性是使用“强关系”的 0.704 和 0.574 倍，说明使用“强关系”更可能带来职业的向上流动。由模型 5 还可以看出，社会网络质量对城市居民实现向上流动无显著影响。

文中使用了 Forward Condition（Likelihood Ratio）方法（Neumeyer、Santos、Caetano，2018），最终仅有两个变量纳入了模型。根据模型 6（参见表 9），年龄在 0.001 的显著性

水平上影响职业的向上流动，农民工年龄增加 1 岁，实现向上流动可能性反而下降，这可能因为新老农民工没有分层引起的偏差。另外，社会网络质量被证明在农民工实现职业向上流动中作用显著。在 0.001 的显著性水平上，中间人是中层管理层的农民工实现向上流动的可能性是中间人为一般员工的 4.547 倍。说明与城市居民相比，农民工想要实现职业向上流动，更多地依赖社会关系的职业层次也就是社会网络质量。高质量的社会网络更可能使其改善待遇，实现向上流动。

表 9 社会网络使用者职业搜寻过程与职业流动回归结果

变量		模型 4 (总样本)		模型 5 (城市居民)		模型 6 (农民工)	
		系数	OR 值	系数	OR 值	系数	OR 值
个体特征	性别	0.025	1.025	-0.103	0.902		
	年龄	0.009*	1.009	0.023***	1.023	-0.044***	0.957
居住地	集镇社区	-0.126	0.882	0.173	1.189		
	郊区	0.319	1.375	0.825	2.282		
	农村	-0.520*	0.594	1.261**	3.529		
人力资本	受教育程度 (低)						
	中	0.528***	1.695	-1.807***	0.164		
	高	1.494***	4.455	-1.187***	0.305		
	流动次数	-0.343***	0.710	-0.596***	0.551		
职业搜寻过程	保留工资水平 (低)	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量
	中	0.040	1.041	-0.011	0.989		
	较高	0.378*	1.459	0.358	1.431		
	高	0.513	1.670	0.376	1.456		
搜寻渠道	强关系	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量
	弱关系	-0.351**	0.704	-0.556***	0.574		
社会网络质量： 职业等级	一般管理	0.348**	1.416	0.170	1.186	-1.112	0.758
	中层管理	0.554***	1.741	0.365	1.441	1.515***	4.547
	高级管理	0.310	1.363	-0.074	0.929		
亲密程度	不亲密	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量
	不太亲密	-0.901	0.406	-0.506	0.603		
	比较亲密	-0.456	0.634	0.476	1.610		
	非常亲密	-0.233	0.792	0.599	1.820		
相熟程度	不熟	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量	控制变量
	不太熟	-0.617	0.540	-20.146	0.000		
	比较熟	-0.712	0.491	-20.989	0.000		
	非常熟	-0.626	0.535	-20.942	0.000		
	搜寻努力程度	0.006	1.006	0.030	1.031		
	搜寻时间	0.017**	1.017	0.015*	1.015		
	搜寻单位数	-0.032	0.968	0.048	1.049		

续表 9

	常数项	0.763	2.144				
	-2 对数似然值	1202.491		750.370		234.622	
	Cox & Snell R 方	0.142		0.157		0.146	
	Nagelkerke R 方	0.190		0.216		0.195	

五、研究结论与政策含义

（一）研究结论

通过描述性统计和实证分析可以得出以下结论：第一，保留工资高的农民工实现向上流动的机会轻微大于保留工资低的农民工。第二，农民工主要依靠非正式渠道搜寻工作，政府在农民工就业中起到的作用甚微；高质量社会网络在农民工职业搜寻过程中作用显著，原有的“强关系”网络和新建的“弱关系”网络在搜寻中发挥的作用存在差异，前者可以更多安排与雇主见面，而后者则只提供工作信息，与城市居民相比，农民工更加依赖社会网络质量实现职业的向上流动。第三，与城市居民不同，搜寻努力程度对农民工职业向上流动并不存在明显的正影响，搜寻时间过长，农民工也很难实现向上流动；值得注意的是，社会网络质量与搜寻努力程度的作用存在着替代效应，拥有高质量社会网络的农民工投入相对较少的努力程度。第四，控制因素方面，人力资本对农民工实现职业向上流动存在明显的正影响；与城市居民相比，流动次数的增加对农民工实现职业向上流动作用明显；另外，中青年农民工、男性农民工和居住城区的农民工更可能实现职业向上流动。

（二）政策含义

首先，农民工通过政府提供的服务获取工作的比例只有 9%，大部分是通过自己和社会网络寻得工作。因此，各级政府应重视农民工进城就业的服务工作，从制度和政策上推动劳动力市场培育与建设，主动为进城农民工提供就业信息，消除劳动力市场上的信息障碍与制度障碍，确保农民工公平参与市场竞争，降低他们的搜寻成本与难度，从而提高农民工在寻职过程中的博弈能力。具体来看，政府可以设立专门部门为进城农民工找市场、找信息、再将获得信息通过电视、报纸等媒体发送给他们，降低他们信息的搜集成本（Piercy W、Lee S, 2023）。同时，应大力建立和完善中介机构，根据文中统计，通过职业介绍机构获取工作的农民工只占 5%。中介机构可以有效减少劳动力市场摩擦，架构供求双方的信息桥，使得农民工更易获取与自身想匹配的工作。

其次，作为非正式渠道，社会网络仍然是农民工获取就业信息的重要途径。根据分析，拥有高质量社会网络的农民工较为容易实现职业向上流动，获取就业信息的成本（花费的搜寻努力程度）较低。无论是“强关系”还是“弱关系”，都给农民工职业搜寻重要的信息源，“强关系”的作用更为直接而不仅仅体现在信息的传递上，“弱关系”更倾向于信息的传递。

因此，政府相关部门应该听过公共政策引导，积极为农民工搭建交流互动平台，建立“都市的村庄”，方便农民工建立新的社会网络，丰富信息源，从而提高职业向上流动的可能，获得更高的就业匹配质量。进城农民工自身也应该积极扩张社会网络，组织“老乡会”、发展“同事圈”，甚至可以组织行会，增强凝聚力，构建更高质量的社会网络。

最后，就业匹配质量随着流动次数的增加呈现“倒U”形变化。前三次流动，农民工就业匹配质量逐渐提高，但是频繁流动（4次以上）不一定带来更高的就业匹配质量，反而会有所下降。因此，政府应该进一步完善保护农民工在就业市场的权益的机制，建立公平合理的农民工的薪酬与社会保障机制，强化企业以人为本的用人理念，关怀员工，防止用人单位随意损害农民工的权益，使得农民工被迫流动，使得他们难以获得更高的就业匹配质量。

参考文献

陈卫民、韩培培，2023：《互联网使用对农村劳动力职业流动的影响》，《经济经纬》第3期。

陈瑶、彭开丽、李崇光，2022：《职业流动对受雇农民工就业质量的影响——基于中国劳动力动态调查数据的分析》，《农业现代化研究》第2期。

董云芳、范明林，2020：《女性农民工的生命轨迹与职业流动：生命历程视角的分析》，《华东理工大学学报(社会科学版)》第4期。

郭怡、刘钊、朱秋锦，2020：《传统性、现代性家庭价值观对职业流动影响的实证研究——基于CGSS2015数据》，《湖北社会科学》第4期。

纪琰、张国峰，2021：《代际间职业流动、劳动力配置与中国的劳动生产率》，《世界经济》第5期。

李旻、谭晓婷，2021：《人力资源能力对女性农民工职业流动的影响分析——基于1242份农民工调查数据》，《中国农业资源与区划》第8期。

李珊珊、刘泽琦，2023：《社会资本能否影响农民工职业流动——基于阶层变动视角的分析》，《中国地质大学学报(社会科学版)》第2期。

刘国亮、李朝婷，2022：《技术进步偏向性、技术进步速度与代际职业流动》，《山东大学学报(哲学社会科学版)》第2期。

刘涛，2023：《社会资本对农民工工资的影响机制研究——基于河南省“百县千村”之“整村调查”数据》，《河南社会科学》第1期。

骆永民、骆熙、汪卢俊，2020：《农村基础设施、工农业劳动生产率差距与非农就业》，《管理世界》第12期。

乔小乐、杜强、何洋，2023：《数字经济背景下劳动者职业流动及其收入效应研究》，

中国人口科学》第 1 期。

王月、张强强、霍学喜, 2023: 《平等抑或固化——数字技术能否促进农村居民代际职业流动》, 《山西财经大学学报》第 7 期。

王辉、罗元清、胡晟明, 2023: 《数字经济对劳动力迁移的影响——基于职业流动方向的视角》, 《中国人口科学》第 2 期。

易全勇、姚歆玥, 2023: 《职业教育促进代际流动的动能循证——基于 CFPS 的经验证据》, 《教育科学》第 3 期。

张鹏、张平、袁富华, 2019: 《中国就业系统的演进、摩擦与转型——劳动力市场微观实证与体制分析》, 《经济研究》第 12 期。

张世伟、杨正雄, 2019: 《最低工资标准能否促进农民工工资持续增长》, 《财经科学》第 11 期。

赵建国、周德水, 2019: 《教育人力资本、互联网使用与新生代农民工职业选择》, 《农业经济问题》第 6 期。

Akkermans J, Collings D G, Veiga S P D M ,et al.,2021.“Toward a broader understanding of career shocks: Exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity”,*Journal of Vocational Behavior*, 126 (Apr.) ,103563.1-103563.9

Ayoubzadeh M.,2022.“Freelance Job Search During Times of Uncertainty: Protean Career Orientation, Career Competencies, and Job Search”,*Personnel Review*, 51(1), 40-56

Cristina Aragón-Amonarriz, Agustín Mateo Arredondo, Cristina Iturrioz-Landart,2019. “How Can Responsible Family Ownership be Sustained Across Generations? A Family Social Capital Approach”, *Journal of Business Ethics*, 159(2), 1-25.

Georgiou K, Nikolaou I, Turban D B.,2021.“The Impact of a Training Intervention Developing Psychological Capital on Job Search Success”,*Journal of Career Development*, 48(4),369-384.

Harrison J A,Marie-Hélène Budworth, Halinski M.,2021.“Trait gratitude and job search: the mediating role of perceived employability”,*Career Development International*,26(2),238-251.

Julia Bloom, Pat Dorsett, Vanette McLennan,2018. “Investigating employment following spinal cord injury: outcomes, methods, and population demographics”,*Disability & Rehabilitation*, (3),1-10.

Kanar A, Bouckennooghe D.,2021.“The role of extracurricular activities in shaping university students' employment self-efficacy perceptions”,*Career Development International*, 26(2),158-173.

Kim E, Lee B.,2022.“The Role of Emotion in Job Search Behavior Among College Students”,*Journal of Career Development*, 49(1),90-106.

Lichter Andreas,Schiprowski Amelie.2021.“Benefit duration, job search behavior and

re-employment” *Journal of Public Economics*, 193,104326.1-104326.18.

Matija M, Seri D M.,2021.“The Relationship Between Career Adaptability and Job-Search Self-Efficacy of Graduates: The Bifactor Approach”,*Journal of Career Assessment*, 29(4),683-698.

Mischkowski D, Gloeckner A, Lewisch P.,2021.“Information search, coherence effects, and their interplay in legal decision making”,*Journal of economic psychology*, (Dec.)87,102445.1-102445.10

Piercy C W, Lee S.,2023.“Reconsidering 'Ties': The Sociotechnical Job Search Network”,*International Journal of Business Communication*, 60(2),699-721.

Stremersch J, Van Hoyer G, Van Hooft E.,2021.“How to successfully manage the school-to-work transition: Integrating job search quality in the social cognitive model of career self-management”,*Journal of vocational behavior*, 131(Dec.),103643.1-103643.14.

Toohy D.,2021.“The effects of unemployment insurance in late career: Evidence from Social Security offsets”,*Southern Economic Journal*,88(2), 628-648