

● 社会学与社会工作

制度文化认知与职业发展

——对劳动者获取专业技能的社会学分析

王毅杰 董 鹏

(河海大学 社会学系 江苏南京 211100)

[摘要]利用中国劳动力动态调查(CLDS)数据,通过建立二元 logistic 回归模型,由行动者建构的制度文化环境对劳动者个体获取专业技能的影响得到验证。总体上,在强调专业技能获取的制度文化环境中,劳动者获得专业技术资格认证的可能性更大。多重制度环境下的技能文化氛围对劳动者获得专业资格认证产生了不同的影响。但在以省份为区别维度时,这种影响表现得更为显著和强烈,反映出行政系统在我国劳动者专业技能的获取和认定中的主导作用。

[关键词]制度文化 文化认知 工作技能 专业资格认证 专业技术培训

[基金项目]本文为江苏高校哲学社会科学研究重大项目“社会治理中的心态问题研究”(王毅杰主持,编号为 2017ZDAXM004)的阶段性成果。

[作者简介]王毅杰(1973-),男,山西万荣人,河海大学公共管理学院副院长,社会学系教授,博士生导师,研究方向为城乡社会学,董鹏(1992-),男,安徽芜湖人,河海大学社会学系硕士生,研究方向为城乡社会学。

[中图分类号] C912.68 [文献标识码] A [文章编号] 1008-7672(2019)01-0021-11

一、引言

专业技能是劳动者在工作中运用专业知识和技术的能力,专业技能对劳动者在劳动力市场上的就业有重要影响。劳动者主要通过学习和参加培训来获得专业技能,包括脱产学习和在职培训等途径。专业资格认证是衡量劳动者专业技能水平的标准,由政府主管部门和行业协会等通过组织专门的考核进行认定。相关研究证实,劳动者获得专业资格认证可以显著提高就业质量和工资收入。发达国家的经验表明,发展完善的专业资格认证体系有助于实现优化人力资本结构、降

低失业率和促进社会公平。

本文研究的对象是劳动者所处的组织和工作中专业技能获取的制度文化氛围与其专业技能获得之间的关系。通常,人们认为劳动者专业技能水平主要由劳动者的学习能力等个人因素决定,取决于先天禀赋和后天努力,存在个体异质性。不过,将专业技能获得的差异归因于个体层面,

李雪、钱晓焯、迟巍:《职业资格认证能提高就业者的工资收入吗?——对职业资格认证收入效应的实证分析》,《管理世界》2012年第9期。

并不能很好地解释不同制度环境下的劳动者在专业技能获得上的群体差异。职业培训和专业技能认证制度比较完善的国家和地区,劳动者的整体技能水平也较高,获得专业资格认证的人数也在所有劳动者中占据较大比例。因此,劳动者处在什么样的专业技能文化氛围和制度环境之中,决定了他对专业技能的认知和获取专业技能的态度,从而对其获取专业资格认证的行为产生重要的影响。从个体人力资本层面对劳动者专业技能获得的解释存在局限性和不足之处,因此需要将研究的视角扩大到个体所处的制度文化环境之中,从劳动者对专业技能文化的认知入手,揭示影响其专业技能获得的制度因素。

根据社会学新制度主义理论,个体的行为受其所在制度与文化环境的影响,在特定制度环境中存在一系列行动脚本,个体行动者就像演员一样按剧本行事。新制度主义理论认为制度和具有建构性,文化产生于行动者在日常生活中对一系列媒介化表征和图式化信息的认知和理解过程,而不是社会化的过程。个体往往通过观察其周围的群体,特别是与其在社会属性上类似的群体的表现中获得支持其行为的合法性和动机。基于新制度主义的建构文化观,笔者认为劳动者在获取工作所需的专业技能上也会参照与其处于同一地区(在制度规范上高度相似)、行业(在宏观信息关注上的同质化)、组织类型(属于类似的文化群体或社交网络)、职业种类(相似的工作模式与技能获得途径)内的群体情况的不同而表现出差异性。劳动者对专业技能文化的感知会受到不同制度环境之下的群体对这种文化建构的影响,并表现出与制度文化氛围相一致的行动选择。

基于劳动者与专业技能文化的互动关系,本文试图在理论上和经验上为我国专业技术培训和技术资格认证制度的发展提供支撑。在建构性视角下,劳动者获取专业技能的行为不仅是与个体相关的类人力资本议题(不再仅是基于个人能力或资产的工具性概念),而更多地表现为各类主体或角色之间围绕何为专业技能以及如何对其进行认定等问题而相互影响与建构的过程。在这个过程中,行动者的动机较少地依赖于主观上的目的,

而更多地依赖于其行动与制度环境的契合程度。对劳动者个人来说,选择与制度环境相一致的行动有助于其获得专业技能,从而促进职业发展。另外,对专业资格认证的政策制定者来说,基于特定制度环境的合适政策可以弥补由劳动者个体因素而导致的专业技能获取不足,提高劳动者群体的专业素养和就业质量,进而促进社会公平。

二、不同理论视角下对专业技能获得的解释

(一) 人力资本视角下的技能概念及其与工资回报的关系

人力资本(Human Capital)的概念来源于古典经济学中对劳动价值的研究,现代经济学中的人力资本理论最早是被诺贝尔经济学奖得主美国经济学家西奥多·舒尔茨(Theodore W. Schultz)系统化地加以提出的。到20世纪50、60年代,明塞尔(Jacob Mincer)、贝克尔(Gary S. Becker)等学者的研究丰富和发展了人力资本理论,明塞尔提出了著名的工资方程来解释受教育年限和工资之间的关系,贝克尔分析了人力资本投资尤其是在职培训和学校教育对工资的影响,并测量了人力资本投资的工资回报效应及其与实物资本投资之间的差异。人力资本理论是现代发展经济学

肖凤翔、邓小华:《国家资格框架要素论》,《教育研究》2017年第7期。

John W. Meyer, "World Society, Institutional Theories, and the Actor", *Annual Review of Sociology*, Vol. 36, 2010, PP. 1-20.

Paul DiMaggio, Hazel R. Markus, "Culture and Social Psychology: Converging Perspectives", *Social Psychology Quarterly*, Vol. 73, No. 4, 2010, PP. 347-352.

现代经济学虽然对人力资本与实物资本做出了明确的区分,但是从资本的角度来说,两者之间并不存在本质上的差异,投资于人力资本与实物资本都涉及到成本与收益的问题,人力资本只有在被货币化或类似货币化的情况下才能纳入经济学的分析框架之中。Jacob Mincer, "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *Journal of Political Economy*, Vol. 66, No. 4, 1958, PP.281-302, Theodore W. Schultz, "Investment in Human Capital", *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1, 1961, PP. 1-17, Gary S. Becker, "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, 1962, PP. 9-49.

的主流理论之一,曾经一度成为发展中国家进行教育投资以促进经济发展的指导思想。

现代经济学中的人力资本概念发源于对教育和培训与工资回报之间关系的研究,其基本论点是投资于教育和培训能够提高工资收入。现代经济学意义上的人力资本更多地表现为宏观层次的劳动者知识水平(尤其是对学校教育的投资)上,是与实物资本相对的一个概念。因此,经济学意义上的人力资本必然伴随着回报的涵义,即在微观层面表现为工资的溢价(报酬率),在宏观层面表现为劳动生产率或总体经济指标的增长。从人力资本的意义上来讲,劳动者获得专业技能是其积累人力资本的过程,和实物投资一样,积极投入资源以获得专业资格认证的劳动者坚信这种投资会使自己在劳动力市场上获得更多的工资回报。

(二) 专业技能在内部劳动力市场中的作用

内部劳动力市场理论(Internal Labor Markets)是与人力资本理论相对的一个解释劳动和工资关系的理论。内部劳动力市场理论将劳动力市场分为内外两个部分,在企业或一个行政单位内部,劳动力市场更多地受到行政规则的支配,例如正式的工资等级制度和非正式的职业晋升规则。而外部劳动力市场更多地受到经济因素的支配,服从传统自由竞争的经济规律。内外劳动力市场之间存在着联系,表现在工作划分和两个市场之间的进入退出机制中。内部劳动力市场理论认为传统经济理论对劳动力市场竞争性的关注存在局限性,需要引入非市场机制和制度的特别解释,对传统经济学分析框架具有一定的颠覆意义。

内部劳动力市场理论认为职业的特殊化(Job Specificity)和在职培训(On-the-Job Training)是产生内部劳动力市场的原因,并使其与竞争性市场呈现出截然不同的特征。职业和工作的特殊化使劳动者的技能变得独一无二,即使是最简单的工作也包含着独特的技巧和经验。而在在职培训的非正规化,技能从培训者向学习者传递的个性化降低了其实施的标准化和规模化。基于职业和工作技能获得的独特性,劳动者在内部劳动力市场

上的职位晋升或工作流动明显不同于服从经济规律的外部市场。

(三) 技能与职业发展的社会建构

人力资本理论在解释工作技能的时候过于强调个体性因素而忽视了工作场所中独特制度和环境的作用。内部劳动力市场理论虽然不再强调基于竞争性市场的经济规律的普遍适用性,但也未能揭示出劳动者技能获得的真正原因,只是将其作为一种形成内部劳动力市场结构的既定事实而加以承认。因此,仅仅从经济意义上或者工具性角度对劳动者选择获取专业技能的行动进行归因是不够的,虽然不能排除劳动者存在这方面动机的可能,但是在这一行为背后,可能存在着更为深层和复杂的社会机制。

专业技能具有一般技能所没有的职业独特性,因此需要通过在工作中接受正式或非正式培训的方式获得,同时也需要劳动者对其进行一定的时间和经济投入(机会成本)。在选择是否开始这个过程的时候,劳动者会面临来自社会结构的

目前国内学者对人力资本与工资回报之间关系的研究主要以建构定量模型分析为主,近年来在内容从传统的受教育水平、工作经验、职业培训等认知性因素扩展到身份认同、职业地位、语言能力、文化资本等非认知性因素,在方法上也发展了一系列高级定量统计模型。谢桂华:《中国流动人口的人力资本回报与社会融合》,《中国社会科学》2012年第4期;邓峰、丁小浩:《人力资本、劳动力市场分割与性别收入差距》,《社会学研究》2012年第5期;王毅杰、卢楠:《农民工随迁子女与城市居民收入差距研究——基于改进后的Oaxaca-Blinder分解》,《河海大学学报(哲学社会科学版)》2015年第4期;陈媛媛:《普通话能力对中国劳动者收入的影响》,《经济评论》2016年第6期。

Peter B. Doeringer, Michael J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Washington: Manpower Administration (DOL), 1970, P. 7-24.

同, P. 28-40.

国内学者对我国的内部劳动力市场也进行过一些有意义的研究。吴愈晓:《劳动力市场分割、职业流动与城市劳动者经济地位获得的二元路径模式》,《中国社会科学》2011年第1期;孙中伟、刘明巍、贾海龙:《内部劳动力市场与中国劳动关系转型——基于珠三角地区农民工的调查数据和田野资料》,《中国社会科学》2018年第7期;王毅杰、李娜:《体制内外、管理地位获得与性别差异》,《社会学评论》2017年第5期。

影响和压力,对专业技能的投资具有社会嵌入性的特征,这种嵌入性也深深影响了劳动者对工作和职业发展的预期和抉择。在技能获得的过程中,学习者在实践中将经历从理性分析、规范处理到情景分析、直觉应对的认知转变,对技能的最终掌握和娴熟运用则是学习者能动地嵌入语境的结果。

工作中专业技能的获得除了受到特定工作情景下小规模群体的影响外,也会受到宏观制度和历史传统的影响,并广泛体现在劳动者与行业协会、经济团体以及民族国家的互动关系之中。职业知识的专业化使其具备自主性的条件,可以在不受外部权力干预下获得自身的合法性,因此,早期欧洲的手工业行会具有非常明显的自治性质,形成专业化的职业共同体,将职业技能的传承以学徒制的方式内部化,这使得行会获得了抵御政治控制的力量,甚至一度成为政权组织的主导者。产业革命以后,机器的大规模运用将工人束缚在机器上,一度冲击了以手工作坊为主要技能载体的行会组织,严重削弱了它们的法团自主性。当资本主义发展到国家垄断资本主义和帝国主义阶段的时候,传统的行会组织和学徒制度受到了工业资本和国家权力的控制,并逐渐趋于瓦解。

三、研究假设

从经济学意义上对劳动者获取专业技能的行为进行解释存在一定的局限性,教育和技能培训并不仅仅是个体对自身人力资本进行投资的过程,也是一个形成内部劳动力市场结构的主要过程。劳动者主观地、有目的地参加专业技术培训和获得专业资格认证仅反映了在市场力量的调节下其对未来工资回报提高的预期。事实上,从技能的社会建构和嵌入性的角度分析,劳动者获取专业技能的行为是在特定制度环境下受到多种社会机制和因素影响的结果。

首先,参加在职培训为劳动者提供了技能实践的具体环境,是劳动者掌握高水平技能的重要途径,因此,提出假设 H1:

H1:参加过专业技术培训的劳动者获得专业

资格认证的可能性更大。

其次,由于省级行政制度的推行在中国已有悠久的历史,而中国社会自古以来就是一个深受行政力量影响和支配的社会。因此,同一省级行政区域内的制度环境非常相似,个体所感知的文化氛围也大体相当,基于中国地方社会的这一特征,提出假设 H2:

H2:同一省份内获取专业技能的文化氛围越浓厚,该省份内的劳动者获得专业资格认证的可能性越大。

很多专业资格认证的主体是行业协会等行业内行动者共同成立的组织,它们掌握着相关领域专业技能认定和考核的标准。行业对专业技能的影响十分广泛,处于相同行业的劳动者,会对行业内的宏观信息有着相似的投入程度和理解能力。这种对行业信息的投入和关注使同一行业内的劳动者结成了一个分享专业知识的共同体,也产生了独特的行业技能文化,并在内容的表现上具有相似性。在这一共同体中,行业内从业者群体获取专业技能的情况很容易被劳动者个体所感知,从而对他们获得技能的选择产生影响。基于以上分析,提出假设 H3:

H3:同一行业内获取专业技能的文化氛围越

Javier G. Polavieja, "Socially Embedded Investments: Explaining Gender Differences in Job-Specific Skills", *American Journal of Sociology*, Vol. 118, No. 3, 2012, pp. 592-634; 林晓兰:《都市女性白领的身份危机与地位恐慌——基于上海外企的经验研究》,《华东理工大学学报(社会科学版)》2016年第4期。

成素梅、姚艳勤:《德雷福斯的技能获得模型及其哲学意义》,《学术月刊》2013年第12期。

严俊、乐鹏举:《制度环境、工作模式与艺术生产——上海A电影厂的艺术兴衰史》,《社会学研究》2018年第6期。

王星:《技能形成的社会建构:德国学徒制现代化转型的社会学分析》,《社会》2015年第1期;姚泽麟:《近代以来中国医生职业与国家关系的演变——一种职业社会学的解释》,《社会学研究》2015年第3期。

本文将获取专业技能界定为对特定职业领域内专业技能的获取,包括参加专业技术培训和获得专业资格认证,前者更多地体现为专业技能的获取过程,而后者则代表了劳动者对某项专业技能的获取结果。因此,在从因果角度分析专业技能的获取情况时,以获得专业资格认证为准。

浓厚,该行业内的劳动者获得专业资格认证的可能性越大。

组织在现代人生活中具有独特的意义,人们在组织中工作、生活,相互依赖彼此。人类社会的组织化也产生了各具特色的组织文化,而同类组织在文化和工作网络上表现十分相似,因此在相同类型的组织内工作的劳动者,会受到相似组织文化和交往群体的影响,也有着更为相似的社会背景和行动图式。因此,提出假设 H4:

H4:同类组织内获取专业技能的文化氛围越浓厚,该类组织内的劳动者获得专业资格认证的可能性越大。

相同的职业意味着工作模式和技能获得途径的相似性,对专业技能的要求和认定也是围绕特定的职业而展开的。某种职业的专门化和特殊化程度往往意味着这种职业所需技能的复杂程度,不同的职业对专业技能也有着不同的要求。由于不同职业之间存在着技能文化的差异,处于特定职业内的劳动者,可能感受到不同的技能获取氛围,并对其技能获取活动产生影响,因此提出假设 H5:

H5:同类职业内获取专业技能的文化氛围越浓厚,该类职业内的劳动者获得专业资格认证的可能性越大。

四、数据描述与统计分析

(一) 数据来源与变量操作化

本文使用的数据是中国劳动力动态调查(CLDS)数据(以下简称调查),该调查是由中山大学社会科学调查中心组织实施的一项全国范围内的动态调查项目,调查数据共分劳动力个人、家庭和社区三大模块,覆盖了中国29个省市、自治区(除港澳台、西藏、海南外),调查对象为样本家庭户中15-65岁年龄段的全部劳动力。调查采用每两年轮换样本的方式展开,相邻两次调查之间存在一部分追踪样本。本文的分析建立在该调查基期2012年以及第二期2014年两年的个体追踪样本数据之上。

研究考察的是劳动者专业技能的获得状况,使用两次调查问卷中的问题“您是否获得过专业

技术资格证书(执业资格)?”对其进行测量。具体做法是选择在基期2012年末获得专业技术资格证书的追踪个案作为样本总体,根据追踪个案在2014年获得专业技术资格认证的情况构造因变量“专业资格认证”。如果追踪个案在第二次调查时获得了专业资格认证,表示该个案在两年间新获取了专业资格认证,赋值为1;如果2014年时仍未获得,则赋值为0。

另外,控制变量中连续变量包括受教育年限和年龄,类别变量包括性别(男=1,女=0)、社区类型(城市=1,农村=0)、婚姻状态(已婚=1,未婚=0)、政治面貌(党员=1,非党员=0)。自变量包括技术培训变量和技能文化变量,前者得自2014年调查问卷中的问题“2012年7月以来您是否有参加过至少5天的专业技术培训?”,“参加过”赋值为1,“未参加”则赋值为0;后者以2012年和2014年两年调查时所有受访者参加过专业技术培训的比例及比例增长率来衡量。经过样本筛选和数据计算得到的各变量的描述统计结果,如表1所示。

(二) 劳动者专业技能获取的情况及其与制度文化维度的相关性

图1到图4为各层面劳动者专业技能获取情况的折线统计图。图1展示了调查涉及的29个省份内劳动者参加专业技术培训和获得专业资格认证的情况。从中可以发现,两次调查时各省份劳动者参加专业技术培训和获得专业资格认证的比例大体相当,其中经济发达的东部地区各

本文使用数据来自中山大学社会科学调查中心开展的“中国劳动力动态调查”(CLDS),笔者在此深表感谢。本文的观点和内容由笔者自负,如需了解有关此数据的更多信息,请登录<http://css.sysu.edu.cn>。

受教育年限由最高学历换算得到:“未上过学”0年、“小学/私塾”6年、“初中”9年、“普通高中、职业高中、技校、中专”12年、“大专”15年、“本科”16年、“硕士”19年、“博士”22年。如果最高学历仍在读,则相应受教育年限减1年。

在计算专业技术培训参加比例时,笔者对数据进行了加权处理,加权后各层面的比例数值已经非常接近全国总体参数,后文中获得专业资格认证的比例进行了同样的处理以代表全国的情况。读者如想了解“中国劳动力动态调查”(CLDS)对数据加权的详细说明,请访问<http://css.sysu.edu.cn>。

表 1 各变量描述统计结果

变量类型	变量名称	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
因变量	专业资格认证	5552	0.05	0.21	0.00	1.00
控制变量	受教育年限	5552	7.20	3.87	0.00	19.00
	年龄 (10岁)	5552	4.74	1.17	1.60	8.40
	性别	5552	0.50	0.50	0.00	1.00
	社区类型	5552	0.20	0.40	0.00	1.00
	婚姻状态	5552	0.91	0.29	0.00	1.00
	政治面貌	5552	0.06	0.23	0.00	1.00
技术培训变量	专业技术培训	5552	0.05	0.22	0.00	1.00
技能文化变量	省份层面 (2012年)	29	0.17	0.07	0.06	0.32
	省份层面 (2014年)	29	0.10	0.06	0.02	0.21
	省份层面 (增长率)	29	-0.41	0.22	-0.91	-0.14
	行业层面 (2012年)	16	0.36	0.18	0.05	0.66
	行业层面 (2014年)	16	0.23	0.12	0.03	0.48
	行业层面 (增长率)	16	-0.33	0.18	-0.63	0.11
	组织层面 (2012年)	8	0.31	0.17	0.04	0.51
	组织层面 (2014年)	8	0.20	0.11	0.02	0.31
	组织层面 (增长率)	8	-0.39	0.12	-0.59	-0.21
	职业层面 (2012年)	9	0.26	0.18	0.05	0.61
	职业层面 (2014年)	9	0.16	0.13	0.02	0.39
	职业层面 (增长率)	9	-0.44	0.20	-0.79	-0.19

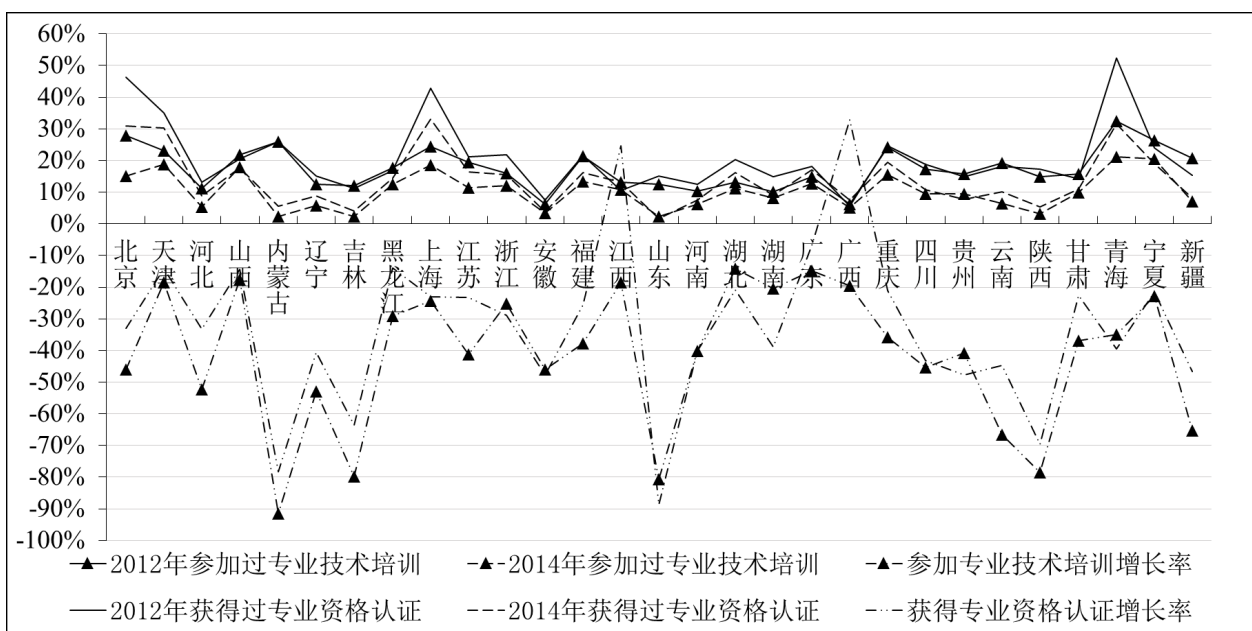


图 1 各省份内劳动者专业技能的获取情况

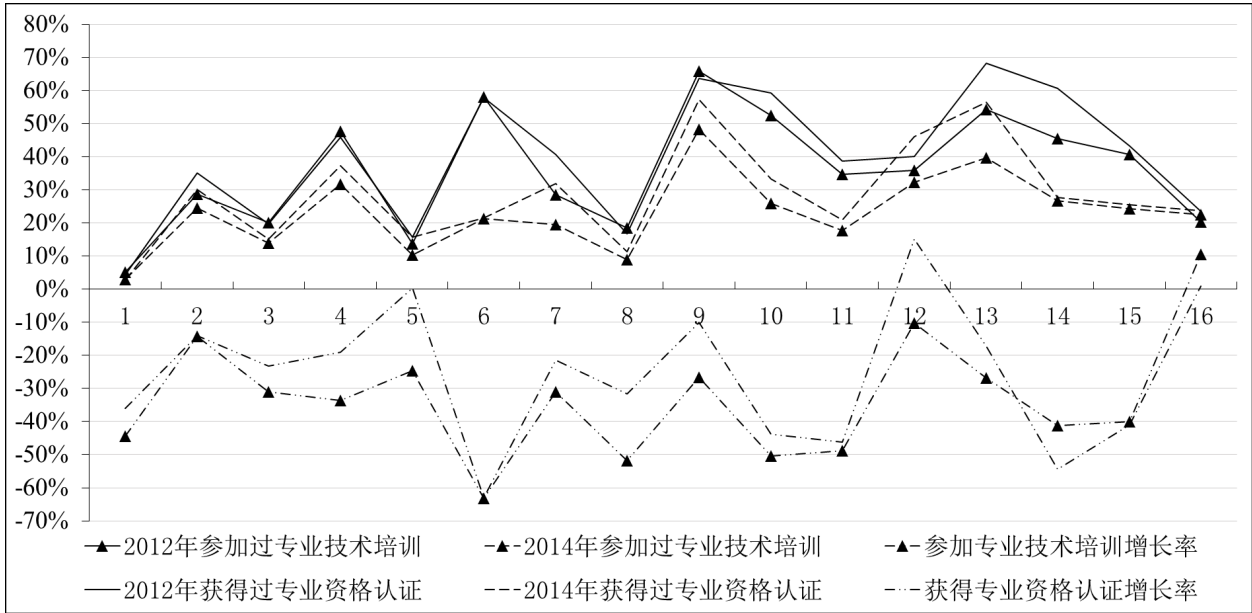


图2 各行业劳动者专业技能的获取情况

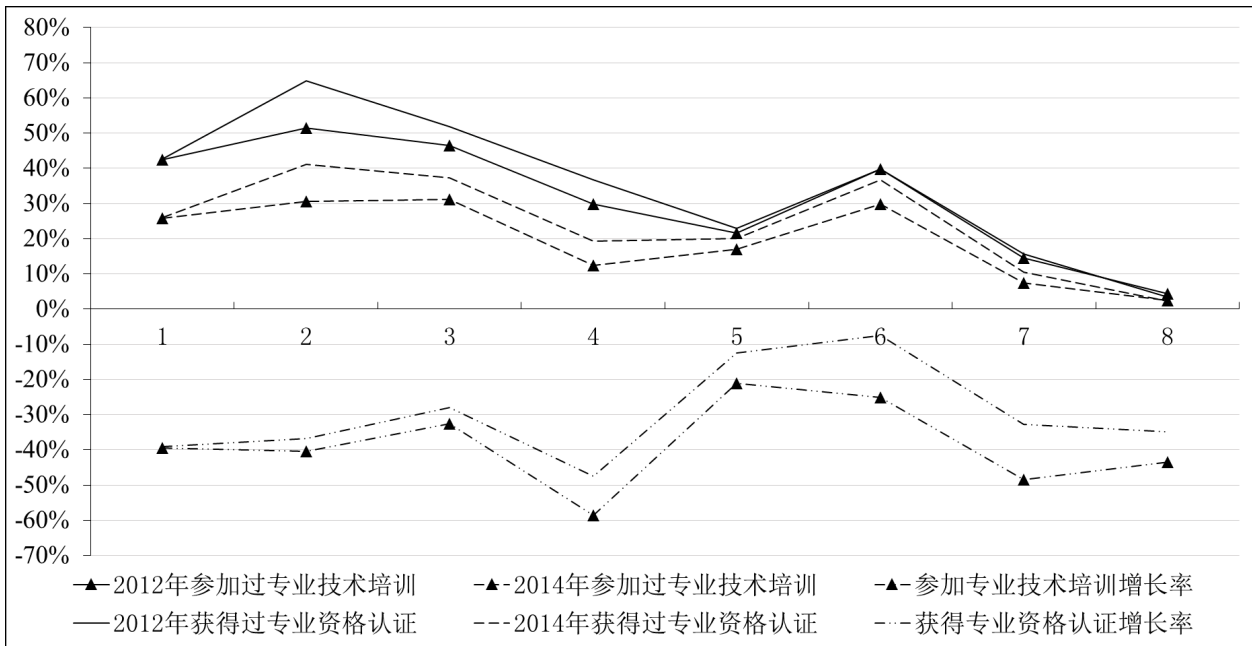


图3 各类型组织内劳动者专业技能的获取情况

行业编号如下:农、林、牧、渔业(1),采掘业(2),制造业(3),电力、煤气及水的生产和供给业(4),建筑业(5),地质勘查业、水利管理业(6),交通运输、仓储及邮电通信业(7),批发和零售贸易、餐饮业(8),金融保险业(9),房地产业(10),社会服务(11),卫生、体育和社会福利业(12),教育、文化艺术和广播电影电视业(13),科学研究和综合技术服务业(14),国家机关、党政机关和社会团体(15),其他行业(16)。

组织类型编号如下:党政军机关(1),事业单位(2),国营企业(3),集体企业(4),民营、私营企业(5),外资、合资企业(6),个体工商业(7),从事农业生产(8)。

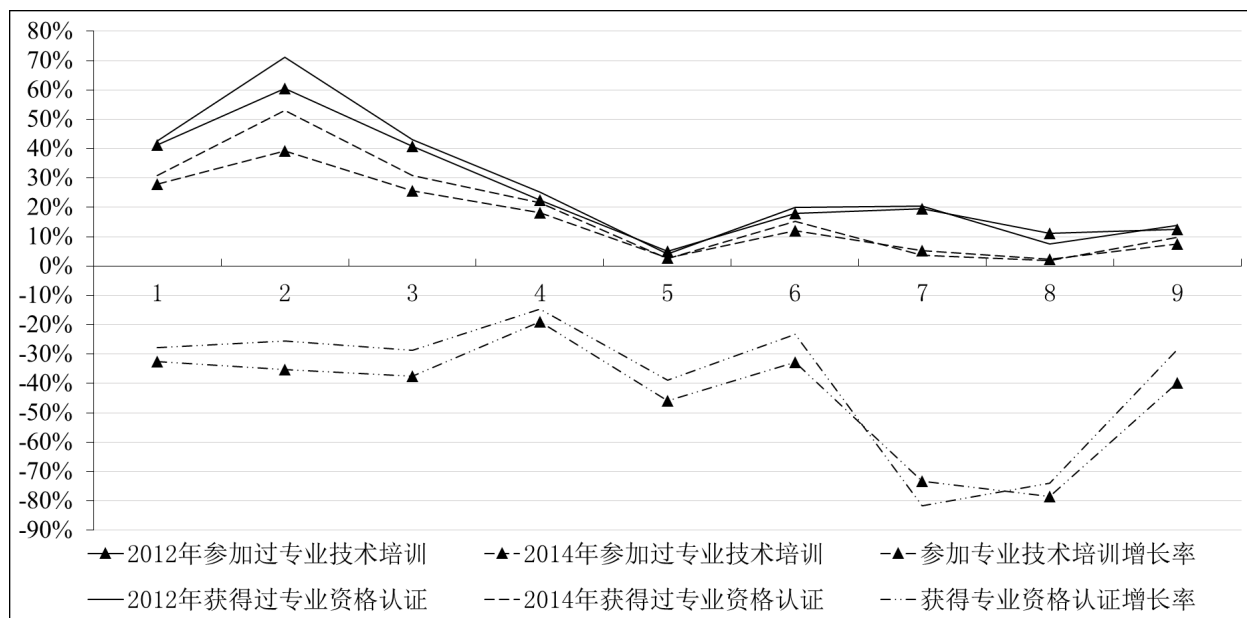


图 4 各职业种类劳动者专业技能的获取情况

省份劳动者参加专业技术培训和获得专业资格认证的比例较高,专业技能的获得状况较好,西部地区省份次之,中部地区省份相对较差。另外一个值得注意的现象是在 2014 年,两者的比例在多数省份都存在下降的情况(除了江西和广西)。

图 2 是行业层面劳动者专业技能的获取情况,从中可以看出,各行业劳动者参加专业技术培训和获得专业资格认证的比例十分接近。和图 1 的省份数据一样,2014 年的比例数据存在普遍下降的情况。另外,2012 年专业资格认证的人数比例在地质勘查业、水利管理业(6),金融保险业(9),房地产业(10),教育、文化艺术和广播电影电视业(13)以及科学研究和综合技术服务业(14)五个行业内较高,超过一半的从业者获得过专业资格认证。不过到了 2014 年,只有金融保险业(9)和教育、文化艺术和广播电影电视业(13)在该项目上依然有超过 50%的比例,其余行业的比例都大幅下降了,这可能和一些执业资格认证被取消有关,同时显示出金融和教育文化行业内的劳动者在获得专业资格认证上保持了一定的热衷程度。

图 3 和图 4 分别是组织和职业层面劳动者专业技能的获取情况,与前两种划分类似,各类型组织和职业内劳动者获取两项专业技能的比例

也大体相当,2014 年也出现了下降的情况。两项专业技能获取比例超过 50%的组织只有事业单位(2)一类,职业中也只有专业技术人员(2)一种。体制内和外资、合资企业组织(6)内劳动者专业技能获取的比例较高,这可能和过去我国体制内单位长期实行工资、职位级别和技术等级挂钩的制度有关,在这种制度环境影响下,体制内组织劳动者比较看重专业资格认证的获得情况。个体工商业(7)和从事农业生产(8)的劳动者专业技能的获取情况最差,尤其是农业生产劳动者,两者的比例均不足 10%,这在职业上也有所表现,说明我国农业劳动者群体的专业技能还处于较低的水平。

表 2 显示了四个层面下劳动者参加专业技术培训和获得专业资格认证的相关系数。系数值包括皮尔逊卡方和似然比卡方两种,两种相关性检验的系数值在四个层面的维度上都比较高, p 值

① 职业种类编号如下:单位负责人(1),专业技术人员(2),办事人员和有关人员(3),商业、服务业人员(4),农林牧渔水利业生产人员(5),生产运输设备操作人员及有关人员(6),其他(7),无职业者(8),个体户(9)。曹晔、盛子强:《我国职业资格证书制度的历史、现状与趋势》,《职教论坛》2015 年第 1 期。

也都小于 0.001,说明四个层面的维度和专业技能的获取存在较高的相关性,即劳动者无论是在获得专业资格认证还是在参加专业技术培训上都与其属于各个层面下的各种类别有关。因此,

在这四个层面的维度上进行专业技能文化的度量具有统计上的意义,可以较好地反映不同制度文化环境下劳动者对专业技能的获取行为和态度的差异。

表 2 不同层面下劳动者专业技能获得的相关分析

专业技能	专业资格认证		专业技术培训	
	皮尔逊 χ^2	似然比 χ^2	皮尔逊 χ^2	似然比 χ^2
省份层面 (28)	153.87	129.95	160.33	134.27
行业层面 (15)	508.67	337.85	496.38	325.61
组织层面 (7)	446.24	325.22	461.34	321.66
职业层面 (7)	513.29	339.19	526.89	339.85

注:括号内为自由度,表格中所有 χ^2 系数的 $p < 0.001$ 。

五、Logistic 模型回归结果分析

表 3 是有关劳动者专业资格认证获得情况的 logistics 回归结果,模型 1 仅包含控制变量,在各控制变量中,受教育年限、年龄以及社区类型对劳动者获得专业资格认证有显著影响,其中受教育年限的系数值为 0.335,并在 0.001 的水平上显著,说明劳动者受教育年限每提高 1 年,获得专业资格认证的发生比率 (Odds Ratio) 提高了 39.79%,而年龄和专业资格认证存在负向相关的关系(年龄提高 10 岁,获得专业资格认证的发生比率下降了 14.27%),城市劳动者与农村劳动者相比,获得专业资格认证的发生比率提高了 63.39%,而党员身份和婚姻状态对专业资格认证的获得没有显著影响。

模型 2 是加入参加专业技术培训变量后的回归结果,从中可知,两次调查期间参加过专业技术培训的劳动者比未参加过的劳动者获得专业资格认证的发生比率提高了 21.58 倍!模型的伪 R 方值也有很大的提高,对因变量的解释程度达到了 37.4%,说明参加专业技术培训对提高劳动者获得专业资格认证的可能性有很大的帮助作用,假设 H1 得到了验证。这似乎也说明了通过正式或非正式的技术培训可以使劳动者对工作中涉及的专业技能有更为感性和直观的认识,从而达到德雷福斯(Hubert Dreyfus)所说的技能获得

的直觉思维和语境敏感阶段。劳动者只有在参与到具体的技能运用情景之中,通过教学者的言传身教才能获得对专业技能的深层认识,这种认识可以极大地帮助劳动者达到更高水平的技能获得状态。

模型 3 到模型 5 是加入四个层面的技能文化变量后的回归结果,分别代表了 2012 年、2014 年调查时的情况,以及两个年度的变化情况。从模型 3 到模型 5,省份层面的技能文化变量的系数值都是显著正向的,但 2014 年的情况具有最大的影响效果,表现为技能文化氛围每提高 0.1 个单位(实际上代表了某省份内参加专业技术培训的人数比例提高了 10%),劳动者获得专业资格认证的可能性提高 1.02 倍。因此,假设 H2 也得到了验证,劳动者对同一省份内技能文化氛围的感知对其获取专业技能有一定的作用,相同省份的劳动者群体在获取专业技能的行动中彼此影响。如果他们对同一行政区域内其他劳动者专业技能的获取行动有更多的感知,则更倾向于获得专业资格认证,而且这种感知不仅是静态的,还存在动态性的因素,即劳动者对技能文化氛围的变化也是敏感的。

由 $\exp(b)-1$ 得到,下文中回归系数均用该式换算以解释获得专业资格认证的比率比的变化。

行业层面的技能文化氛围和专业资格认证获得情况存在着比省份层面更弱的正相关性,并且和省份层面一样,只在较近的时期有更大的影响,而且对变化率也是敏感的,假设 H3 在一定程度上被证实。行业的系数值与省份相比较低说明在中国的专业资格认证制度环境中,来自行政系统的因素比来自行业的因素对劳动者的影响更大,来自政府部门的影响比行业协会更显著。

从组织层面上看,较远时期的文化氛围影响显著性比较近时期更高,但是影响力较低,并且

在变化率上不存在显著的相关性,假设 H4 得到部分证实。而职业层面在这四个维度中的影响力最弱,只有在表示变化率的模型 5 中体现出了显著性在 0.1 水平上的正向关系,数据分析的结果并没有很好地支持假设 H5。四个层面维度的回归结果似乎证实了中国社会实际上依然是一个受到行政力量和政治制度深刻影响的社会。劳动者在专业技能的获得过程中,对于同一行政区域内的技能文化氛围感知更为明显,体验也更为强烈,而对其获得专业资格认证的影响也更大。

表 3 劳动者获得专业资格认证的 logit 回归结果(N = 5552)

资格认证: 获得过	控制变量		技术培训		技能文化(2012年)		技能文化(2014年)		技能文化(增长率)	
	模型1		模型2		模型3		模型4		模型5	
受教育年限	0.335***	(0.028)	0.268***	(0.033)	0.220***	(0.034)	0.224***	(0.034)	0.264***	(0.034)
年龄(10岁)	-0.154*	(0.064)	-0.047	(0.078)	-0.023	(0.080)	0.001	(0.081)	0.007	(0.082)
性别: 男	0.215	(0.145)	0.215	(0.171)	0.301!	(0.173)	0.296!	(0.175)	0.225	(0.173)
社区类型: 城市	0.491**	(0.163)	0.318!	(0.190)	-0.049	(0.209)	-0.046	(0.204)	0.222	(0.197)
婚姻状态: 已婚	-0.206	(0.209)	-0.244	(0.258)	-0.249	(0.261)	-0.216	(0.266)	-0.212	(0.258)
政治面貌: 党员	0.308	(0.225)	-0.131	(0.274)	-0.369	(0.298)	-0.239	(0.294)	-0.015	(0.272)
技术培训: 参加过			3.117***	(0.184)	2.965***	(0.190)	2.918***	(0.190)	3.027***	(0.186)
技能文化										
省份层面					2.996!	(1.812)	7.048***	(1.859)	1.394***	(0.369)
行业层面					0.835	(0.797)	2.315*	(1.075)	1.227*	(0.495)
组织层面					2.106**	(0.670)	2.651*	(1.053)	-0.017	(0.832)
职业层面					0.382	(0.711)	-0.019	(1.175)	1.889!	(1.020)
截距	-5.630***	(0.419)	-5.941***	(0.499)	-6.549***	(0.586)	-6.942***	(0.558)	-4.503***	(0.634)
Pseudo R ²	0.215		0.374		0.388		0.396		0.388	
Wald - ²	365.186		549.202		552.358		536.687		553.732	
伪对数似然值	-816.789		-651.250		-636.477		-629.088		-636.798	

注: 括号内为稳健标准误; ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, ! p<0.1。

六、总结与讨论

本文研究了制度文化环境和氛围对当前我国劳动者专业技能获取的影响。通过 Logistic 模型回归发现劳动者所处的专业技能文化氛围对其获得专业资格认证有显著影响,制度环境中的专业技能获取文化越浓厚,劳动者越可能获得专业

资格认证。这一发现符合前人的相关研究结果,证实了新制度主义理论中行动者对制度文化的认知及其对社会的建构性。

研究表明,现代经济学意义上的人力资本理论并不能完全反映和解释劳动者对自身专业技能获取的行为,而内部劳动力市场理论虽然提出专业技能在形成内部劳动力市场中的作用,却没

有对技能获得的深层制度原因进行解释。多重制度环境下的技能文化氛围对劳动者获得专业资格认证产生了不同的影响。在以省份为区别维度时,这种影响表现得更为强烈。

研究除了支持新制度主义理论对个体行为的解释外,也具有一定的现实意义。研究结果显示,专业资格认证的省际差异是目前我国资格认证制度影响的结果,专业资格认证的发展模式由官方推动和主导则是造成这一局面的重要原因之一。因此,需要对目前的专业资格认证和专业技

能培养体系进行适当的调整和改革,使认证的主体由政府部门向行业协会、非营利机构等社会组织转移,通过非行政力量的调节提高劳动者专业技能的获取能力和水平。另外,适当放宽专业资格认证的准入标准,使其能够向更多人群尤其是低学历、低技能人群开放,这不仅有助于提高劳动者的职业素质,也能有效提高此类人群的收入水平,对我国目前的产业结构升级和社会稳定也具有重大的现实意义。

(责任编辑 徐澍)

Institutional Culture Cognition and Career Development

— A Sociological Analysis of Employees' Acquisition of Professional Skills

WANG Yijie, DONG Peng

(Hohai University, Nanjing 211100, China)

Abstract: Using CLDS data and establishing a binary logistic regression model, the effect of institutional and cultural environment constructed by actors on individual workers' acquisition of professional skills is verified. Generally speaking, in the institutional and cultural environment that emphasizes the acquisition of professional skills, workers are more likely to obtain professional qualification certification. The multi-institutional environment of skill culture has different effects on the workers' professional qualification certification. However, when provinces are taken as the distinctive dimension, the impact is more significant and strong, reflecting the dominant role of the administrative system in the acquisition and identification of workers' professional skills in China.

Key words: institutional culture; cultural cognition; working skills; professional qualification certification; professional technical training