

技能培训、工作转换与就业质量

张世伟 张君凯*

内容提要 本文基于2014年和2016年中国劳动力动态调查数据，分析了技能培训的就业质量效应，以及工作转换对技能培训就业质量效应的影响。研究发现，技能培训有助于个体工资水平、社会保险享有概率和工作满意度的显著提升；工作转换会显著降低技能培训对客观就业质量的提升作用，但会显著增加技能培训对主观就业质量的提升作用。研究还发现，伴随工作转换的职业变化和工作单位正规程度的变化是导致工作转换调节技能培训就业质量效应的主要原因；工作转换对技能培训客观就业质量提升效应的消极影响主要体现在低受教育群体、中年劳动力群体和农民工，而工作转换对技能培训主观就业质量提升效应的积极影响主要体现在高受教育群体、青年劳动力群体和城镇工。因此，各地政府在面向城乡各类劳动者积极开展职业技能提升培训时，应注重培养个体长远的职业发展意识，避免频繁更换工作对人力资本和职业发展的损耗。

关键词 技能培训 就业质量 工作转换

一 引言

近年来，随着中国经济结构的转型升级，结构性就业矛盾日益凸显。提升劳动力的人力资本水平是解决结构性就业矛盾、实现高质量就业的主要途径。技能培训作为个体进入劳动力市场后人力资本投资的重要途径，可以有效提高劳动力的就业质量

* 张世伟，吉林大学商学与管理学院、吉林大学数量经济研究中心，电子邮箱：zhangsw@jlu.edu.cn；张君凯（通讯作者），吉林大学商学与管理学院，电子邮箱：zhangjk17@mails.jlu.edu.cn。本研究得到国家自然科学基金项目“人工智能等新技术对就业的影响和对策研究”（批准号：20BJY051）的资助。

(王建, 2017; 赵德昭、耿之斌, 2020; 周闯、沈笑笑, 2021)。同时, 技能水平的提升常常伴随着工作的转换。工作转换作为个体进入劳动力市场后的常见行为, 通常也被认为是快速、有效提升个体就业质量的重要方式 (Bagger et al., 2014)。然而, 近年来就业的“短工化”趋势日益明显, 频繁的工作转换往往并不利于就业质量的提升 (张翼、汪建华, 2017)。因此, 工作转换如何影响技能培训的就业质量效应就成为经济学家需要回答的一个问题。

关于工作转换与技能培训就业质量效应的关系在理论上一直存在争论。与正规教育相比, 技能培训更侧重于特定职业生产知识和操作技能等专有人力资本的培养和提高 (张凤林, 2006)。人力资本理论认为, 工作转换将会导致专有人力资本投资无法在新工作中发挥作用, 进而使劳动者难以取得与原工作岗位等同的报酬及福利待遇, 从而工作转换可能会对技能培训的就业质量效应尤其是收入效应产生消极影响 (Gathmann & Schönberg, 2010; Ritter, 2014)。然而, 工作搜寻-匹配理论认为, 工作转换是劳动力市场资源有效配置的重要机制, 个体经历一系列的工作转换, 最终会从事最大化生产率的工作 (Jovanovic, 1979), 进而导致工作转换会对技能培训的就业质量效应产生积极影响。

在经验研究方面, 明娟和王明亮 (2016) 发现, 工作转换群体中参与技能培训的农民工比没有参与技能培训的农民工的收入高出 8.36%, 而未转换工作群体中参与培训的农民工比没有参与培训的农民工的收入高出 10.11%, 即未转换工作的农民工的技能培训收入效应更加明显, 研究结论与人力资本理论预期相符。然而, 就业质量本身是多维度的, 不仅包括工资收入, 而且包括福利保障、工作强度和主观满意度等维度 (Muñoz de Bustillo Llorente & Macías, 2005)。但迄今为止, 关于工作转换对技能培训就业质量效应多维度影响的研究尚比较鲜见。

事实上, 工作转换不仅会对技能培训的就业质量效应产生影响, 而且会直接对就业质量产生影响 (明娟、王明亮, 2015; Ritter, 2014)。Kambourov et al. (2020) 指出, 如果在估计技能培训的收入效应时, 忽视培训群体和未培训群体工作转换行为的差异, 将会导致对技能培训收入效应的估计产生严重偏差。因此, 无论是出于探究工作转换对技能培训实施效果的影响、理解技能培训对就业质量的影响机制的目的, 还是出于降低技能培训经验估计偏差的目的, 都有必要考察工作转换在技能培训对就业质量影响过程中的作用。

综上所述, 本文拟基于 2014 年和 2016 年中国劳动力动态调查 (China Labor-force Dynamic Survey, CLDS) 数据, 应用微观经济计量方法, 从客观就业质量和主观就业质

量两个维度分析技能培训对个体就业质量的影响，进而探究工作转换对技能培训就业质量效应的影响。论文其余部分安排如下：第二部分对相关文献进行回顾；第三部分进行数据介绍、变量说明与统计描述；第四部分基于分组回归分析技能培训对工作转换和未转换群体就业质量的影响，并对工作转换的调节效应进行检验；第五部分进行异质性分析；最后部分给出本文的研究结论。

二 文献综述

（一）技能培训与就业质量

技能培训对就业质量的作用效果一直是劳动经济学研究的主题之一。然而，早期研究主要关注就业质量的某一方面。其中，大多数学者将研究焦点集中于技能培训的工资效应，但相关的研究结论并未达成一致。一些学者发现技能培训可以有效提高劳动者的市场竞争力，进而促进劳动者工资水平显著提升（史新杰等，2021；赵德昭、耿之斌，2020；周东洋、吴愈晓，2019）；但另一些学者却发现技能培训对劳动者的工资水平并没有显著提升作用（胡永远等，2018；王海港等，2009；周世军等，2016），尤其是政府组织开展的技能培训有效性较低（杨修娜、李实，2015）。

除了工资效应外，部分学者还关注技能培训对劳动者工作强度和社会保障的影响。一般认为劳动合同的签订意味着就业正规化，劳动者的工作时间和社会保障等基本权益能够得到有效保障（谢勇，2009）。因此，劳动合同签订情况可以作为劳动者福利保障或工作稳定性的衡量指标。丁煜等（2011）、展进涛和黄宏伟（2016）研究发现，技能培训有助于劳动合同签订率的显著提高；但石丹渐等（2014）、张艳华和沈琴琴（2013）却发现，技能培训对劳动合同的签订没有显著影响。另外，部分学者使用周工作时间作为工作强度的衡量指标，分析技能培训对工作强度的影响。郭凤鸣和牟林（2019）研究发现，参与技能培训有助于缓解农民工的过度劳动；但邓睿（2019）却发现，参与培训会显著增加农民工的工作时间，进而导致农民工过度劳动的加剧。

近年来，一些学者开始关注技能培训对综合就业质量的影响。周闯和沈笑笑（2021）从工资收入、工作强度、就业稳定性和福利保险这四个方面度量农民工的就业质量，发现技能培训可以有效改善农民工的就业质量，成为增加农民工收入水平、缓解农民工过度劳动、增强农民工就业稳定性和保证农民工就业福利获得的有效渠道。

冯志坚(2021)研究发现,技能培训可以显著提升农民工就业质量的综合水平。但在就业质量不同维度方面却发现,尽管技能培训有助于降低农民工的劳动供给强度、提高劳动合同签订率以及养老保险和医疗保险的参与率,但技能培训无助于促进工资水平的提高,且仅能提升高质量就业农民工的就业质量,而对低质量就业农民工的作用效果并不显著。

综上所述,尽管技能培训是改善劳动者综合就业质量的有效渠道,但技能培训对就业质量不同维度的实证结论仍存在分歧,尤其在技能培训的工资效应方面,这可能缘于在经济发展的不同阶段劳动者追求的目标存在差异。在经济发展的早期,劳动者就业更多关注工资水平的提升,但当经济发展到一定阶段后,劳动者就业更多关注社会保障的享有和工作满意度的提升等。根据 Muñoz de Bustillo Llorente & Macías (2005)的观点,劳动者的主观感受是就业质量的重要构成。然而,现有国内文献却主要使用工资收入和劳动合同签订等客观指标衡量就业质量。尽管有少数学者以工作满意度作为主观就业质量的评价指标分析技能培训对主观就业质量的影响,但这些研究却忽略了技能培训对客观就业质量的影响,并且由于数据限制这些研究通常只分析了技能培训对工作总体满意度的影响,而关于技能培训对工作不同维度满意度的影响却不得而知(樊茜等,2018;刘万霞,2013)。

(二) 工作转换与培训的就业质量效应

人力资本理论认为,工作转换对技能培训就业质量效应的影响主要取决于人力资本的可迁移性:人力资本的可迁移性越强,工作转换造成的人力资本损耗就越小。其中,专有人力资本可能会由于工作转换导致在新的工作岗位中无法使用,而通用人力资本并不会因工作转换而无法使用(Gathmann & Schönberg, 2010; Pavlopoulosa et al., 2014)。因此,工作转换可能导致通过技能培训获得的部分人力资本在新工作中无法使用,造成人力资本的损耗,从而降低技能培训对就业质量的提升作用。另外,人力资本损耗将直接影响个体的劳动生产率,导致工作转换对技能培训工资效应的消极影响会更加明显。

然而,工作搜寻-匹配理论认为,工作转换是劳动力市场资源有效配置的重要机制,个体只有经历一系列的工作转换,最终才能从事最大化生产率的工作(Jovanovic, 1979)。但工作转换是否可以提高人力资本与工作岗位的匹配度,则取决于个体是否掌握工作转换前后就业质量的充分信息。如果个体对工作转换前后的就业质量信息充分了解,则工作转换可以有效地提高技能与工作的匹配度,从而提升就业质量。如果个体没有充分掌握就业质量信息,则工作转换将是非理性的,往

往无法有效地提高技能与工作的匹配度，导致工作转换后的就业质量可能低于预期（Light，2005）。

目前，国内学者主要关注工作转换对个体工资水平的影响。一些学者认为，具有专有人力资本积累或较多工作经验的农民工通过迁移型工作转换（例如行业内工作转换）可以促进工资水平的显著提升（黄乾，2010；吕晓兰，2013）；但另一些学者却发现，工作转换不仅没有显著的工资提升效应，反而造成工资水平的显著下降（明娟、王明亮，2015）。明娟和王明亮（2016）研究发现，工作转换会提升教育的收入效应，但对技能培训和工作经验的收入效应具有显著消极影响。人力资本对就业状况的影响是多维的，如果忽略工作转换对人力资本非工资效应的影响将无法全面反映工作转换的作用效果。与教育相比，许多学者发现技能培训在提高就业质量方面具有更为显著的积极作用（王建，2017；谢勇，2009；展进涛、黄宏伟，2016）。

综上所述，本文拟从客观就业质量和主观就业质量两个角度分析技能培训对就业质量的影响，并分析工作转换对技能培训不同维度就业质量效应的影响。本文可能的边际贡献包括：第一，较全面地探究技能培训对劳动者客观和主观就业质量的影响；第二，将工作转换引入技能培训对劳动者就业质量影响的分析视角，不仅有助于了解技能培训对劳动者就业质量的影响变化，还有助于理解工作转换对劳动者就业质量的影响。

三 数据介绍、变量说明与统计描述

（一）数据介绍

本文使用的数据来自2014年和2016年中国劳动力动态调查数据形成的混合横截面数据。该数据是近几年少数询问劳动者技能培训参与情况的微观数据集，包含在特定时间段个体的培训参与情况，其中2014年6月和2016年6月调查中分别询问个体在2012年7月至2014年6月间和在2015年7月至2016年6月间是否参与过5天以上的技能培训。给定培训参与观测期允许我们尽可能地识别个体培训参与和工作转换的情况，从而较好地识别工作转换对技能培训就业质量效应的影响。

本文首先将研究对象限制为在培训观测期开始时年龄为16~65岁的个体；其次，

删除在校学生和退出劳动力市场的个体^①；再次，由于雇主或从事自我经营的劳动者在就业质量的决定因素方面与雇员身份的劳动者存在较大差异，会影响技能培训的就业质量效应估计，因此我们进一步将样本限定为当前就业身份为雇员的个体；最后，删除关键变量缺失的个体。最终样本量为 7587 人。

（二）主要变量说明

被解释变量为就业质量。就业质量包括客观就业质量和主观就业质量两个方面。参照以往研究，本文使用个体的（月）工资水平和员工福利来衡量客观就业质量。其中，工资为扣除社会保险、住房公积金和个人所得税后的工资性收入。为保证两年工资的可比性，对 2016 年的工资基于居民消费价格指数进行平减。本文使用个体所在单位是否为其缴纳医疗保险或养老保险来衡量员工福利。本文使用个体对当前工作的就业满意度来衡量主观就业质量。调查数据中使用李克特 5 点计分法（从 5 ~ 1 分别代表非常满意、满意、一般、不满意和非常不满意），分别从当前工资、工作安全性、晋升机会、工作有趣性等 10 个维度调查了个体对当前工作的满意度。本文通过加权平均合成综合的工作满意度变量，Cronbach' α 统计值为 0.88^②，表明该合成变量具有较高的信度。核心解释变量为技能培训，指个体在观测期内是否参与了 5 天以上的技能培训。若个体参与过 5 天以上的技能培训，则赋值为 1，否则赋值为 0。调节变量为工作转换，指参加 2014 年和 2016 年调查的个体在 2012 年和 2015 年及以后是否转换过工作^③。若个体转换过工作，则赋值为 1，否则赋值为 0。

（三）统计描述

表 1 给出了个体技能培训参与和工作转换情况，可以发现劳动者的培训参与率仅为 23.40%，说明技能培训覆盖面比较窄。劳动者的工作转换率为 20.84%，其中，培训群体和未培训群体的工作转换率分别为 19.04% 和 21.39%。培训群体与未培训群体间工作转换率存在差异，表明若忽略培训群体和未培训群体之间工作转换的差异，可能会在估计培训回报时造成偏差。

① 退出劳动力市场的个体包括离退休、从没有工作经历、失业后不想找工作且来年也不想工作的个体。

② Cronbach' α 统计量是常用的信度系数，用于评价量表中各项得分间的一致性，适用于态度和意见式问卷（量表）的信度分析。

③ 虽然这样定义工作转换群体会导致工作转换群体中包括一部分培训观察期前已经发生工作转换的群体，但工作未转换群体却是在培训观察期内完全未发生工作转换的群体，因此对估计结果不会造成较大偏差。

表 1 培训和工作转换情况

单位：人

培训参与	未转换群体	转换群体	总计
培训	1437	338	1775
未培训	4569	1243	5812
总计	6006	1581	7587

资料来源：根据 2014 年和 2016 年 CLDS 数据计算得到。

表 2 给出培训群体和未培训群体的就业质量情况。总体来看，培训群体的就业质量明显优于未培训群体。其中，培训群体的工资水平高出未培训群体约 34.84%，培训群体享有城镇职工基本养老保险或医疗保险的比例高出未培训群体约 68.25%，培训群体的工作满意度高出未培训群体 3.17%，说明技能培训可能有助于个体就业质量的明显改善。将培训群体和未培训群体进一步细分为工作转换群体和工作未转换群体，可以发现技能培训对工作未转换群体客观就业质量的提升作用明显高于工作转换群体，但其对工作转换群体主观就业质量的提升作用明显高于工作未转换群体，说明工作转换可能倾向于提升主观就业质量而非客观就业质量。

表 2 培训、工作转换和就业质量的统计描述

分组		月工资(元)	社会保险享有率	工作满意度
培训	总体	3847.994 (2970.615)	0.742 (0.437)	3.446 (0.576)
	转换群体	3077.035 (2731.551)	0.564 (0.497)	3.448 (0.565)
	未转换群体	4029.333 (2996.297)	0.784 (0.411)	3.445 (0.579)
未培训	总体	2853.825 (2224.135)	0.441 (0.497)	3.340 (0.578)
	转换群体	2403.737 (1876.989)	0.324 (0.468)	3.277 (0.559)
	未转换群体	2976.271 (2294.522)	0.473 (0.499)	3.358 (0.582)

注：括号内为标准差。

资料来源：根据 2014 年和 2016 年 CLDS 数据计算得到。

四 技能培训对工作转换和未转换群体就业质量的影响

(一) 技能培训对客观就业质量的影响

由于影响培训群体和未培训群体就业质量的个体特征通常存在差异，因此需要应用计量经济模型对个体特征加以控制才能得到比较准确的估计结果。首先，为分析技能培训对个体工资的影响，本文将工资方程设定如下：

$$\ln(mwage_i) = \beta_0 + \beta_1 Train_i + X_i' \beta_2 + \varepsilon_i \quad (1)$$

其中， $\ln(mwage_i)$ 表示个体 i 的对数工资， $Train_i$ 表示个体 i 是否接受过技能培训。 X_i 表示影响个体 i 工资水平的特征变量向量，包括年龄及其平方、是否为男性、是否为党员、受教育程度、健康状况、是否为农业户口、是否已婚、年份和地区控制变量等。其中，受教育程度为虚拟变量，以小学及以下为参照；健康状况为虚拟变量，以不健康为参照。 β_0 为截距项， β_1 为技能培训的工资效应， β_2 为特征变量回归系数向量， $\varepsilon_i \sim N(0, \sigma^2)$ 为随机误差项。

其次，为分析技能培训对个体社会保险享有的影响，本文将社会保险享有方程设定如下：

$$\Pr(W_i = 1) = \frac{\exp(\alpha_0 + \alpha_1 Train_i + X_i' \alpha_2)}{1 + \exp(\alpha_0 + \alpha_1 Train_i + X_i' \alpha_2)} \quad (2)$$

其中， W_i 表示个体 i 是否享有城镇职工基本医疗保险或养老保险， X_i 表示影响个体 i 社会保险享有的特征变量向量（与工资方程控制变量相同）。 α_0 为截距项， α_1 为培训的社会保险效应， α_2 为特征变量回归系数向量。

表 3 前两列给出了工作转换群体和未转换群体的工资方程估计结果，可以发现年龄对个体工资水平的影响呈现倒“U”形变动趋势，男性工资水平明显高于女性，农民工的工资水平明显低于城镇职工，个体工资水平随受教育程度提高和身体健康水平提高而不断提高。总体来看，控制变量的估计结果与理论预期基本一致。

表 3 工资方程和社会保险享有方程的估计结果

解释变量	工资		社会保险享有	
	转换群体	未转换群体	转换群体	未转换群体
培训	0.024 (0.050)	0.080 *** (0.021)	0.062 ** (0.027)	0.142 *** (0.013)

续表

解释变量	工资		社会保险享有	
	转换群体	未转换群体	转换群体	未转换群体
年龄	0.045 *** (0.012)	0.030 *** (0.006)	0.011 (0.007)	0.018 *** (0.004)
年龄平方/100	-0.058 *** (0.014)	-0.040 *** (0.008)	-0.012 (0.009)	-0.021 *** (0.005)
男性	0.332 *** (0.035)	0.318 *** (0.017)	-0.014 (0.021)	-0.032 *** (0.011)
中共党员	-0.043 (0.076)	-0.051 ** (0.024)	-0.042 (0.044)	0.017 (0.016)
初中	0.103 * (0.056)	0.164 *** (0.028)	0.216 *** (0.041)	0.137 *** (0.019)
普通高中	0.217 *** (0.066)	0.279 *** (0.034)	0.310 *** (0.045)	0.216 *** (0.021)
职业高中	0.271 *** (0.071)	0.336 *** (0.037)	0.381 *** (0.048)	0.277 *** (0.024)
大学专科	0.374 *** (0.087)	0.511 *** (0.036)	0.471 *** (0.047)	0.322 *** (0.023)
本科及以上	0.799 *** (0.098)	0.830 *** (0.038)	0.591 *** (0.055)	0.335 *** (0.024)
健康	0.122 (0.092)	0.083 * (0.047)	0.027 (0.054)	0.030 (0.028)
非常健康	0.151 * (0.090)	0.179 *** (0.045)	-0.009 (0.052)	0.008 (0.026)
农业户口	-0.081 ** (0.041)	-0.151 *** (0.021)	-0.189 *** (0.023)	-0.281 *** (0.010)
已婚	0.061 (0.048)	0.039 (0.027)	0.000 (0.029)	0.022 (0.018)
常数项	6.072 *** (0.261)	6.454 *** (0.139)		
样本量	1580	6001	1572	5982
R ²	0.176	0.262	0.215	0.278
p 值	0.042		0.013	

注：*、**和***分别表示系数在10%、5%和1%的显著性水平下显著；括号内为异方差稳健标准误；所有回归均控制年份固定效应和地区固定效应；社会保险享有两列为基于对数单位（Logit）模型估计的平均边际效应。

资料来源：根据2014年和2016年CLDS数据计算得到。

技能培训可以促进工作转换群体的工资水平提高 2.4%（但并不显著），可以促进工作未转换群体的工资水平显著提高 8.0%。邹氏检验（Chow 检验）的 p 值为 0.042，说明技能培训的工资效应在工作转换群体和未转换群体之间存在显著差异，进而说明技能培训虽然是提高劳动者工资水平的有效工具，但其对工资水平的提升作用会因个体的工作转换行为而有所减弱，意味着个体接受技能培训后转换工作并非为了工资水平的提升，而是有其他目的。

表 3 后两列给出了工作转换群体和未转换群体社会保险享有方程的估计结果。可以发现，年龄对个体社会保险享有概率的影响呈现倒“U”形变动趋势，女性享有社会保险的概率大于男性，农民工享有社会保险的概率明显小于城镇职工，个体享有社会保险的概率随受教育程度的提高而不断增大。总体来看，控制变量的估计结果与理论预期基本一致。

技能培训对工作转换群体和工作未转换群体的社会保险享有均具有显著积极影响，分别促进社会保险享有概率提高 6.2% 和 14.2%。Chow 检验的 p 值为 0.013，说明技能培训对工作转换群体和未转换群体社会保险享有的影响存在显著差异，进而说明技能培训虽然是劳动者福利保障享有的有效工具，但其福利效应同样会因个体工作转换行为而有所减弱，意味着个体接受技能培训后转换工作也并非为了社会保险的获得，而是有其他目的。

（二）技能培训对主观就业质量的影响

为分析技能培训对个体主观就业质量（工作满意度）的影响，本文将工作满意度方程设定如下：

$$satisfy_i = \delta_0 + \delta_1 Train_i + X_i' \delta_2 + v_i \quad (3)$$

其中， $satisfy_i$ 表示工作满意度， X_i 代表影响工作满意度的特征变量向量（与工资方程中的特征变量相同）。 δ_0 为截距项， δ_1 为技能培训对工作满意度的边际效应， δ_2 为个体特征变量的回归系数向量， $v_i \sim N(0, \sigma^2)$ 为随机误差项。

表 4 给出了工作转换群体和工作未转换群体工作满意度方程的估计结果。可以发现年龄对个体工作满意度的影响呈现“U”形变动趋势，女性的工作满意度高于男性，党员的工作满意度较高，接受教育和身体健康有助于个体工作满意度的提高。

技能培训有助于提高个体的工作满意度，其中技能培训有助于促进工作转换群体和工作未转换群体的工作满意度分别显著提高 0.135 和 0.056。Chow 检验的 p 值为 0.017，说明技能培训对工作满意度的改善效果在工作转换群体和未转换群体间确实存

在显著差异，意味着工作转换行为可能会显著提高培训对工作满意度的积极影响，即个体接受技能培训后转换工作主要是为了提高工作满意度。

表 4 工作满意度方程的估计结果

解释变量	转换群体	未转换群体
培训	0.135 *** (0.036)	0.056 *** (0.018)
年龄	-0.020 ** (0.009)	-0.022 *** (0.006)
年龄平方/100	0.034 *** (0.011)	0.035 *** (0.007)
男性	-0.076 *** (0.028)	-0.072 *** (0.015)
中共党员	0.084 (0.055)	0.104 *** (0.021)
初中	0.089 ** (0.044)	0.017 (0.027)
普通高中	0.036 (0.055)	0.093 *** (0.032)
职业高中	0.163 *** (0.060)	0.092 *** (0.035)
大学专科	0.155 ** (0.061)	0.152 *** (0.033)
本科及以上	0.346 *** (0.070)	0.199 *** (0.035)
健康	0.095 (0.077)	0.071 * (0.043)
非常健康	0.263 *** (0.074)	0.248 *** (0.041)
农业户口	0.014 (0.034)	0.021 (0.019)
已婚	0.031 (0.040)	0.043 * (0.024)
常数项	3.168 *** (0.199)	3.340 *** (0.127)
样本量	1562	5962
R ²	0.086	0.074
p 值	0.017	

注：*、** 和 *** 分别表示系数在 10%、5% 和 1% 的显著性水平下显著；括号内为异方差稳健标准误；所有回归均控制年份固定效应和地区固定效应。

资料来源：根据 2014 年和 2016 年 CLDS 数据计算得到。

本文进一步探究技能培训对个体工作满意度不同维度的影响。考虑到样本量的分布情况，本文生成不同维度工作满意度的二元虚拟变量（即对于工作满意度的某一维度，如果个体对该维度的满意度达到非常满意和满意则赋值为 1；如果个体对该维度的满意度为一般、不满意或非常不满意则赋值为 0）。本文将工作满意度任一维度的模型设定如下：

$$\Pr(\text{satisfy}_{ij} = 1) = \frac{\exp(\theta_0 + \theta_1 \text{Train}_i + X_i' \theta_2)}{1 + \exp(\theta_0 + \theta_1 \text{Train}_i + X_i' \theta_2)} \quad (4)$$

其中， satisfy_{ij} 表示个体 i 工作满意度的第 j 个维度。表 5 给出技能培训对工作满意度不同维度影响的估计结果，可以发现对于工作转换群体来说，除了工资满意度、工作安全性和工作合作者外，技能培训对工作满意度的其他维度均具有显著积极影响；而对于工作未转换群体，除了工资满意度和晋升机会满意度外，技能培训对工作满意度的其他维度均具有显著积极影响。同时，技能培训对工作转换群体工作满意度不同维度的提升效果几乎均大于工作未转换群体，尤其在晋升机会、工作有趣和工作中表达意见的机会满意度方面更是存在显著差异。而在工作合作者、他人给予工作的尊重和工作安全性方面，技能培训对工作未转换群体的积极影响虽大于工作转换群体，但并没有显著差异。因此，技能培训是提高个体工作满意度的重要渠道，工作转换行为会增强技能培训对工作满意度的提升效应，尤其体现在工作晋升机会满意度、工作有趣性满意度和工作中表达意见的机会满意度这三方面。

表 5 培训对工作满意度不同维度影响的估计结果

不同维度	转换群体	未转换群体	p 值
工资	0.030 (0.029)	-0.022 (0.015)	0.209
工作安全性	0.018 (0.033)	0.045 *** (0.016)	0.538
工作环境	0.087 *** (0.032)	0.052 *** (0.016)	0.186
工作时间	0.067 ** (0.032)	0.048 *** (0.016)	0.120
晋升机会	0.086 *** (0.028)	0.013 (0.016)	0.002

续表

不同维度	转换群体	未转换群体	p 值
工作有趣	0.096 *** (0.031)	0.037 ** (0.015)	0.076
工作合作者	0.040 (0.034)	0.074 *** (0.016)	0.532
能力和技能使用	0.134 *** (0.033)	0.109 *** (0.016)	0.321
他人给予工作的尊重	0.084 ** (0.034)	0.098 *** (0.016)	0.762
工作中表达意见的机会	0.105 *** (0.033)	0.079 *** (0.016)	0.069

注：*、**和***分别表示系数在10%、5%和1%的显著性水平下显著；括号内为异方差稳健标准误；表中给出的是基于Logit模型估计的平均边际效应；控制变量与表3相同，限于篇幅，表中未给出控制变量的估计结果。

资料来源：根据2014年和2016年CLDS数据计算得到。

（三）工作转换的调节效应检验

为了更直观地表现出工作转换在技能培训对劳动者就业质量不同方面影响过程中产生的影响，本文引入技能培训和工作的交互项，检验工作转换的调节效应。本文将工资方程、社会保险享有方程和工作满意度方程的交互项模型设定如下：

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 Train_i + \gamma S_i + \delta (Train_i \times S_i) + X_i' \beta_2 + \varepsilon_i \quad (5)$$

其中， Y_i 表示就业质量变量（包括月工资对数、社会保险享有潜变量和工作满意度指数）， S_i 表示个体是否转换工作。依据交互项模型的估计结果可以画出工作转换的调节效应（参见图1），其中斜率即反映技能培训的边际效应，工作转换群体和工作未转换群体的斜率差异即为工作转换的调节效应，反映工作转换对技能培训效应的影响。由图1（a）可知，工作转换群体的斜率小于工作未转换群体，说明技能培训对工作转换群体工资的提升作用小于工作未转换群体；由图1（b）可知，技能培训对工作转换群体社会保险享有的积极作用小于工作未转换群体；而由图1（c）可知，工作转换群体的斜率明显大于工作未转换群体，说明技能培训对工作转换群体工作满意度的提升作用大于工作未转换群体。这些结果说明，工作转换在技能培训对就业质量的影响过程中具有显著的调节作用，并且工作转换会降低技能培训对客观就业质量的提升作用，但会增加技能培训对主观就业质量的提升作用。

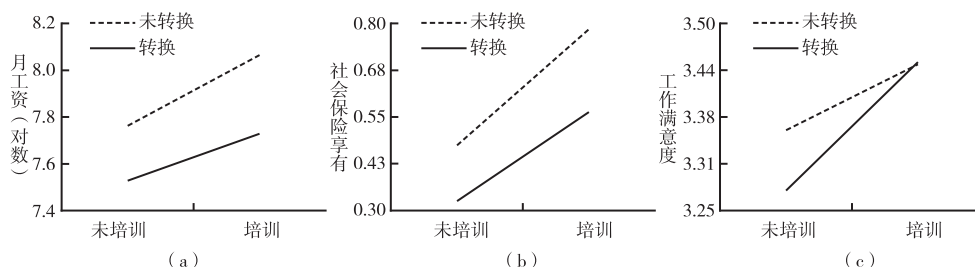


图1 工作转换的调节效应

资料来源：根据2014年和2016年CLDS数据计算得到。

(四) 稳健性检验

1. 技能培训的自选择问题

前文工资方程等回归模型得出一致估计的前提是培训参与是外生的，但实际上，培训参与往往是非随机的。当面临不可忽略的培训自选择问题时，如果将培训作为解释变量直接加入回归方程，则可能会导致估计结果夸大或掩盖培训对就业质量的影响（王德文等，2008）。由于培训和未培训群体在多个方面存在显著差异，意味着培训参与可能是由个体特征导致的自选择结果。为保证估计结果的稳健性，本文运用倾向分核匹配法、马氏距离匹配法和逆概率加权回归调整法（IPWRA）控制培训参与的自选择问题，分别估计技能培训对工作转换群体和未转换群体就业质量的影响。

在使用倾向分核匹配法、马氏距离匹配法和逆概率加权回归调整法进行估计前需要进行匹配效果的平衡性检验^①。本文在使用核匹配和马氏距离匹配后，发现培训群体和未培训群体间所有个体特征变量的标准化偏误显著下降，并在10%的统计水平下均不显著，说明使用核匹配和马氏距离匹配均可以有效降低培训群体和未培训群体间的特征差异，基于匹配后的加权样本可以将培训变量视为随机变量进行分析。表6给出了基于倾向分核匹配法、马氏距离匹配法和逆概率加权回归调整法的估计结果，可以发现修正培训参与的自选择问题后，三种方法的估计结果均显示技能培训是改善个体客观就业质量和主观就业质量的有效途径，且技能培训对工作未转换群体客观就业质量的提升效果明显大于工作转换群体，尤其在技能培训对工资的提升效果方面，而技能培训对工作转换群体的主观就业质量的积极影响大于工作未转换群体。因此，基准回归模型的研究结论具有稳健性。

^① 由于篇幅限制，没有具体给出平衡性检验结果，感兴趣的读者可向作者索取。

表 6 修正培训自选择偏差后培训对就业质量影响的估计结果

就业质量	分组	倾向分核匹配	马氏距离匹配	IPWRA
工资	转换群体	0.045 (0.053)	0.061 (0.067)	0.028 (0.050)
	未转换群体	0.087 *** (0.024)	0.107 *** (0.029)	0.082 *** (0.021)
社会保险享有	转换群体	0.068 ** (0.033)	0.036 (0.039)	0.066 ** (0.031)
	未转换群体	0.133 *** (0.015)	0.141 *** (0.019)	0.126 *** (0.013)
工作满意度	转换群体	0.136 *** (0.039)	0.128 ** (0.056)	0.143 *** (0.038)
	未转换群体	0.052 *** (0.019)	0.055 ** (0.026)	0.051 *** (0.018)

注：*、**和***分别表示系数在10%、5%和1%的显著性水平下显著；括号内为异方差稳健标准误。

资料来源：根据2014年和2016年CLDS数据计算得到。

2. 技能培训的内生性问题

除了可观测变量带来的自选择问题外，个体的非认知能力等不可观测特征也可能同时影响个体的培训参与决策和就业质量，从而导致内生性问题。为解决遗漏变量造成的内生性问题，本文进一步使用内生处理效应模型估计技能培训对就业质量的影响。为了更有效地识别内生处理效应，技能培训参与方程中需至少含有一个结果方程中没有的解释变量。参考祝仲坤（2020）的做法，本文以区/县层面的技能培训比例作为工具变量引入技能培训参与方程^①。一方面，所在区/县的技能培训比例越高，意味着该地区提供的技能培训机会较多，个体接受技能培训的概率越高，符合相关性假设；另外，所在区/县内其他个体的技能培训参与状况不会直接影响本人的就业质量，即满足外生性假设。

表7给出了内生处理效应模型的估计结果^②。首先，培训参与方程的估计结果显示，

- ① 为了避免工具变量的内生性，在计算区县层面的技能培训比例时，剔除了个体本人，即以样本所在区/县中参与技能培训的样本数量减去本人作为分子，以样本所在区县的劳动者数量为分母。
- ② 本文客观就业质量的衡量指标之一——工资和主观就业质量衡量指标——工作满意度是连续变量，故使用Maddala（1983）扩展的被解释变量为连续变量的内生处理效应模型（其结果方程为OLS）进行极大似然估计；而本文客观就业质量的另一衡量指标——社会保险享有是二元离散变量，故使用Angrist（2001）开发的被解释变量为离散变量的内生处理效应模型（其结果方程为Probit模型）进行极大似然估计。

表 7 修正内生性问题后培训对就业质量影响的估计结果

解释变量	解释变量	转换群体		未转换群体	
		结果方程	参与方程	结果方程	参与方程
工资	培训	0.291 *** (0.082)		0.532 *** (0.067)	
	培训比例		2.669 *** (0.435)		3.204 *** (0.181)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	内生性参数	-0.227 *** (0.059)		-0.424 *** (0.055)	
社会保险享有	培训	1.255 *** (0.169)		1.356 *** (0.096)	
	培训比例		3.114 *** (0.404)		3.165 *** (0.187)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	内生性参数	-0.635 *** (0.090)		-0.548 *** (0.057)	
	边际效应	0.397 *** (0.060)		0.437 *** (0.032)	
工作满意度	培训	0.319 ** (0.131)		0.117 (0.138)	
	培训比例		2.457 *** (0.415)		2.857 *** (0.193)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	内生性参数	-0.201 (0.132)		-0.066 (0.148)	

注：*、** 和 *** 分别表示系数在 10%、5% 和 1% 的显著性水平下显著；括号内为异方差稳健标准误；结果方程和参与方程中的控制变量与表 3 基准模型控制变量相同；因社会保险享有为二元离散变量，基于内生处理效应模型得到的培训估计系数并非边际效应，故额外给出培训对社会保险享有的边际效应（具体可见本表边际效应一行）；限于篇幅，表中未给出控制变量的估计结果。

资料来源：根据 2014 年和 2016 年 CLDS 数据计算得到。

区/县层面的技能培训比例对个体技能培训参与具有显著的积极影响，说明本文所选择的工具变量满足相关性条件。衡量客观就业质量的工资水平和社会保险享有的内生性参数均显著为负，说明对于客观就业质量来说，技能培训参与是内生的，基准回归结果以及修正可观选择偏误的倾向分核匹配法、马氏距离匹配法和逆概率加权回归调整法可能受到不可观测选择偏误的干扰，低估技能培训对个体客观就业质量的积极作

用。衡量主观就业质量的工作满意度的内生性参数在 10% 的统计水平下无法拒绝原假设，故使用基准模型以及修正可观测选择偏误的倾向分匹配法等可得到技能培训对工作满意度影响的无偏估计。总体上，内生处理效应模型的结果再次验证了技能培训对工作未转换群体客观就业质量的提升效果高于工作转换群体，而对工作未转换群体主观就业质量的提升效果低于工作转换群体。

五 异质性分析

（一）技能培训对不同工作转换群体就业质量的影响

1. 职业变化

工作转换往往伴随着职业变化。与职业未变化的工作转换相比，伴随职业变化的工作转换对人力资本的迁移性要求更高，可能会造成更多的人力资本损耗。因此，伴随职业变化的工作转换对技能培训就业质量效应带来的影响可能更大。表 8 给出了技能培训对职业变化和未变化工作转换群体就业质量的影响，可以发现技能培训对职业变化和职业未变化群体工资均没有显著影响，但对职业未变化群体工资的影响大于职业变化群体；技能培训对职业变化群体的社会保险享有并未产生显著影响，而对职业未变化群体的社会保险享有具有显著积极影响；技能培训仅有助于职业变化群体工作满意度的显著提高。以上结果表明，工作转换在技能培训对就业质量影响过程中起到的调节作用主要由工作转换过程中的职业变化造成的。

表 8 培训对职业变化和未变化工作转换群体就业质量影响的估计结果

解释变量	工资		社会保险享有		工作满意度	
	变化	未变化	变化	未变化	变化	未变化
培训	0.002 (0.058)	0.116 (0.092)	0.036 (0.031)	0.139 *** (0.054)	0.149 *** (0.041)	0.118 (0.075)
控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
R ²	0.150	0.312	0.218	0.261	0.094	0.094
样本量	1239	341	1231	341	1226	336

注：*、** 和 *** 分别表示系数在 10%、5% 和 1% 的显著性水平下显著；括号内为异方差稳健标准误；控制变量与表 3 基准模型控制变量相同；社会保险享有列给出的是基于 Logit 模型估计的平均边际效应；限于篇幅，表中未给出控制变量的估计结果。

资料来源：根据 2014 年和 2016 年 CLDS 数据计算得到。

2. 工作单位正规程度的变化

中国劳动力市场中存在比较严重的部门分割，导致人力资本收益存在显著的部门差异，工作转换前后工作单位正规程度的变化可能会是影响工作转换调节效应的重要原因。本文基于个体工作转换前和转换后工作单位正规程度的变化情况将工作转换划分为企业层次上升、企业层次不变和企业层次下降三种类型^①。由于样本量的限制，本文通过添加一组技能培训和转换类型的交互项来分析不同工作单位正规程度变化类型下工作转换对技能培训就业质量效应的影响（估计结果见表 9）。可以发现，在技能培训的工资效应方面，与工作未转换相比，工作单位正规程度上升的工作转换会降低技能培训对工资的提升效应。

在社会保险享有方面，与工作未转换相比，工作转换后工作单位正规程度的下降会显著降低 13.7% 的技能培训对劳动者社会保险享有的积极效应。即使工作转换前和工作转换后工作单位的正规程度没有发生变化，工作转换行为也会导致技能培训的社会保险享有效应显著降低 7.3%，意味着只要工作转换后工作单位的正规程度没有上升，就会导致技能培训的社会保险享有效应降低。

在工作满意度方面，工作单位正规程度下降的工作转换行为会显著增加技能培训对工作满意度的积极影响，这可能缘于私营企业和个体工商户的正规程度虽然较低，但其市场化程度远高于机关事业单位和国有企业等正规程度较高的部门。而在市场化程度越高的部门，劳动生产率越是薪酬福利的决定性因素，付出多少就会换来多大的回报，并且工作的自主性更高、工作晋升机会也更多，因而工作转换后就业单位正规程度的下降，反而会增加技能培训对工作满意度的积极效应。

表 9 培训对不同工作单位正规程度变化类型群体就业质量影响的估计结果

解释变量	工资	社会保险享有	工作满意度
培训	0.085 *** (0.021)	0.141 *** (0.014)	0.054 *** (0.018)
企业层次上升	-0.103 ** (0.043)	-0.044 (0.027)	-0.057 (0.038)

① 依据正规程度将企业划为三类：第一类正规程度最高，包括机关和事业单位、国有企业和集体企业；第二类正规程度次之，包括私营企业和外资企业；第三类正规程度最低，主要是个体工商户。若工作转换后就业单位的正规程度高于工作转换前就业单位的正规程度，则视为企业层次上升；若工作转换后就业单位的正规程度与工作转换前就业单位的正规程度相同，则视为企业层次不变；否则视为企业层次下降。

续表

解释变量	工资	社会保险享有	工作满意度
企业层次不变	-0.127 *** (0.028)	-0.030 * (0.016)	-0.023 (0.021)
企业层次下降	-0.154 *** (0.044)	-0.078 *** (0.030)	-0.098 ** (0.043)
培训 * 企业层次上升	-0.231 ** (0.111)	-0.008 (0.059)	0.082 (0.074)
培训 * 企业层次不变	-0.065 (0.058)	-0.073 ** (0.035)	0.057 (0.046)
培训 * 企业层次下降	-0.068 (0.102)	-0.137 ** (0.062)	0.213 ** (0.086)
控制变量	已控制	已控制	已控制
样本量	7570	7543	7515
R ²	0.255	0.272	0.076

注：*、**和***分别表示系数在10%、5%和1%的显著性水平下显著；括号内为异方差稳健标准误；控制变量与表3基准模型控制变量相同；社会保险享有列给出的是基于Logit模型估计的平均边际效应；限于篇幅，表中未给出控制变量的估计结果。

资料来源：根据2014年和2016年CLDS数据计算得到。

（二）技能培训对不同劳动力群体就业质量的影响

不同劳动力群体工作转换的追求可能存在显著差异，部分劳动力进行工作转换可能主要是为了追求高工资或高福利等客观就业质量的提高，还有部分劳动力进行工作转换的目的可能主要是为了自身职业发展或兴趣满足等主观就业质量的提高。因此，本文进一步分析工作转换在技能培训对不同劳动力群体就业质量影响过程中的调节作用。

1. 不同受教育群体

本文基于个体受教育水平将劳动者划分为低教育群体（初中及以下受教育水平）和高教育群体（高中及以上受教育水平）。表10给出了技能培训对不同教育群体就业质量影响的估计结果，可以发现技能培训对不同教育水平的工作未转换群体的工资均具有显著积极影响，而对不同教育水平的工作转换群体的工资均没有显著影响；技能培训可以促进不同教育水平的工作未转换群体的社会保险享有概率显著提高，而对高教育水平的工作转换群体的社会保险享有概率没有显著影响；技能培训可以有效地提高低教育水平工作未转换群体和高教育群体的工作满意度，而对低教育工作转换群体

的工作满意度却没有显著影响。上述结果表明，技能培训可以有效提高低教育群体的薪酬福利等客观就业质量，但工作转换行为会大大降低技能培训对其客观就业质量的积极影响。而高教育群体的工作转换，虽然会稍微降低技能培训对客观就业质量的积极影响，但会显著增加技能培训对主观就业质量的提升作用。

表 10 培训对不同教育群体就业质量影响的估计结果

被解释变量	解释变量	低教育群体		高教育群体	
		转换群体	未转换群体	转换群体	未转换群体
工资	培训	-0.057 (0.094)	0.081 * (0.044)	0.068 (0.057)	0.077 *** (0.024)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	样本量	869	2479	711	3522
	R ²	0.102	0.172	0.194	0.199
社会保险享有	培训	0.088 ** (0.041)	0.205 *** (0.024)	0.055 (0.037)	0.116 *** (0.015)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	样本量	866	2476	706	3506
	R ²	0.121	0.194	0.139	0.151
工作满意度	培训	0.075 (0.061)	0.075 ** (0.038)	0.160 *** (0.046)	0.051 ** (0.020)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	样本量	864	2468	698	3494
	R ²	0.081	0.059	0.100	0.071

注：*、** 和 *** 分别表示系数在 10%、5% 和 1% 的显著性水平下显著；括号内为异方差稳健标准误；控制变量与表 3 基准模型控制变量相同；社会保险享有列给出的是基于 Logit 模型估计的平均边际效应；限于篇幅，表中未给出控制变量的估计结果。

资料来源：根据 2014 年和 2016 年 CLDS 数据计算得到。

2. 不同年龄段群体

35 岁是个人职业发展的一个分水岭，35 岁之前和 35 岁以后个体面临的职业发展和择业机会等均发生显著差异（赵永乐、袁兴国，2020）。本文基于个体在培训观察期开始时的年龄将劳动者划分为青年群体（35 岁及以下）和中年群体（35 岁以上）两组。表 11 给出了技能培训对不同年龄段群体就业质量影响的估计结果，可以发现技能培训可以有效促进不同年龄段工作未转换群体的工资水平提升，而对不同年龄段工作

转换群体的工资均没有显著影响。技能培训对不同年龄段工作未转换群体社会保险享有的积极影响均大于工作转换群体。尤其是对中年群体而言，技能培训有助于促进工作未转换群体的社会保险享有概率显著增加 13.3%，而仅有助于工作转换群体的社会保险享有概率增加 4.3%（且不显著）。技能培训可以有效促进青年工作转换群体和中年工作未转换群体的工作满意度分别增加 0.16 和 0.08。上述结果表明，工作转换主要降低了技能培训对青年劳动力群体客观就业质量的提升作用，而增加了技能培训对中年劳动力群体主观就业质量的提升作用。

表 11 培训对不同年龄段群体就业质量影响的估计结果

被解释变量	解释变量	青年群体		中年群体	
		转换群体	未转换群体	转换群体	未转换群体
工资	培训	0.057 (0.054)	0.065 ** (0.030)	-0.040 (0.105)	0.083 *** (0.028)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	样本量	881	2317	699	3684
	R ²	0.210	0.259	0.138	0.263
社会保险享有	培训	0.094 *** (0.033)	0.147 *** (0.020)	0.043 (0.048)	0.133 *** (0.017)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	样本量	875	2309	697	3673
	R ²	0.202	0.255	0.257	0.307
工作满意度	培训	0.161 *** (0.043)	0.030 (0.027)	0.092 (0.068)	0.080 *** (0.024)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	样本量	873	2296	689	3666
	R ²	0.107	0.065	0.094	0.084

注：*、** 和 *** 分别表示系数在 10%、5% 和 1% 的显著性水平下显著；括号内为异方差稳健标准误；控制变量与表 3 基准模型控制变量相同；社会保险享有列给出的是基于 Logit 模型估计的平均边际效应；限于篇幅，表中未给出控制变量的估计结果。

资料来源：根据 2014 年和 2016 年 CLDS 数据计算得到。

3. 城镇工和农民工

由于人力资本水平的限制和户籍歧视的存在，农民工往往在工作条件差、薪酬福利水平较低的岗位就业，因而农民工和城镇工对工作的需求可能不同。表 12 给出了技

能培训对农民工和城镇工就业质量的影响,可以发现无论是农民工还是城镇工,技能培训均有助于促进工作未转换群体工资水平的显著提升,而对工作转换群体的工资水平没有显著影响,甚至对农民工工作转换群体的工资具有消极效应(并不显著),表明工作转换主要降低了农民工的培训工资效应。技能培训对农民工工作转换群体的社会保险享有具有显著积极影响,而对城镇工工作转换群体没有显著影响。同时技能培训对不同户籍工作未转换群体社会保险享有的积极影响均大于工作转换群体,表明工作转换主要降低了技能培训对城镇工享有社会保险的积极效应。在工作满意度方面,工作转换主要提升了技能培训对城镇工工作满意度的积极影响。因此,工作转换主要降低了技能培训对农民工工资方面客观就业质量的提升效应,而提高了技能培训对城镇工主观就业质量的积极影响。

表 12 培训对不同户口群体就业质量影响的估计结果

被解释变量	解释变量	农民工		城镇工	
		转换群体	未转换群体	转换群体	未转换群体
工资	培训	-0.024 (0.066)	0.117 *** (0.037)	0.064 (0.074)	0.067 *** (0.025)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	样本量	1023	2643	557	3358
	R ²	0.136	0.233	0.225	0.221
社会保险享有	培训	0.099 *** (0.030)	0.147 *** (0.020)	0.016 (0.045)	0.137 *** (0.017)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	样本量	1020	2642	552	3340
	R ²	0.175	0.146	0.125	0.085
工作满意度	培训	0.093 ** (0.047)	0.071 ** (0.032)	0.178 *** (0.056)	0.052 ** (0.022)
	控制变量	已控制	已控制	已控制	已控制
	样本量	1014	2622	548	3340
	R ²	0.088	0.060	0.113	0.090

注:*、**和***分别表示系数在10%、5%和1%的显著性水平下显著;括号内为异方差稳健标准误;控制变量与表3基准模型控制变量相同;社会保险享有列给出的是基于Logit模型估计的平均边际效应;限于篇幅,表中未给出控制变量的估计结果。

资料来源:根据2014年和2016年CLDS数据计算得到。

六 结论与政策建议

本文基于2014年和2016年中国劳动力动态调查数据形成的混合横截面数据，应用分组回归方法分析了工作转换对技能培训就业质量效应的影响。在应用倾向分核匹配法、马氏距离匹配法和逆概率加权回归调整法修正培训参与的自选择问题，应用内生处理效应模型控制技能培训的内生性偏误后，研究结论依然稳健。本文的研究结论及相应的政策建议如下。

首先，技能培训是提高劳动者就业质量的有效渠道。无论个体在培训后是否进行过工作转换，参与技能培训均有助于促进个体工资水平、福利保障获得和工作满意度的提高，即技能培训同时有助于改善个体的客观就业质量和主观就业质量。目前，劳动者的技能培训参与率仅为23.4%，覆盖面仍然比较窄。因此，各地政府应贯彻落实《职业技能提升行动方案（2019-2021年）》，面向城乡各类劳动者积极开展具有针对性和实效性的职业技能培训。同时，提高培训比例不仅需要关注培训的供给还需要关注劳动者的培训需求。劳动者对培训效用的认识不足是培训比例较低的重要因素。各地政府还应加强对劳动力职业技能提升培训的宣传和落实，引导劳动者树立终身学习的职业观，积极主动地参与职业技能培训。

其次，工作转换会显著调节技能培训的就业质量提升效应，但工作转换对技能培训的客观就业质量提升效应和主观就业质量提升效应的影响存在较大的异质性。工作转换会显著降低技能培训对客观就业质量的提升作用，尤其是降低技能培训对工资水平的提升效应，但会显著增加技能培训对主观就业质量的提升作用，尤其是增加技能培训对工作晋升机会满意度、工作有趣性满意度和工作中表达意见的机会满意度的积极影响。在区分工作转换类型后发现，工作转换对技能培训就业质量提升效应的调节作用主要是由工作转换带来的职业变化造成的。此外，工作转换造成的工作单位正规程度的变化也是导致工作转换降低技能培训对客观就业质量中福利保障获得的积极影响、增加技能培训对主观就业质量积极影响的重要原因。

最后，工作转换增加了不同劳动力群体间技能培训就业质量的提升效应的不平衡。工作转换主要降低技能培训对低教育群体、中年劳动力群体和农民工等弱势劳动力群体客观就业质量的提升作用，而增加技能培训对高教育群体、青年劳动力群体和城镇工主观就业质量的提升作用。这意味着工作转换会降低技能培训作为积极劳动力市场政策对弱势劳动力群体就业状况的改善作用。因此，政府部门在积极开展职业技能提

升行动时,技能培训内容不仅要帮助劳动者提升就业能力,还需要帮助劳动者树立正确的职业观,培养长远的职业发展意识,避免频繁更换工作对人力资本和职业发展的损耗。同时,中国当前正在积极推进终身职业培训政策,帮助劳动者培养长远的职业发展意识,这将有助于实现建设“技能中国”的长远目标。

参考文献:

- 邓睿(2019),《多维就业质量视角下农民工社会资本的就业效应评估——来自中国劳动力动态调查的证据》,《浙江社会科学》第12期,第47-56页。
- 丁煜、徐延辉、李金星(2011),《农民工参加职业技能培训的综合效果评估》,《华南农业大学学报(社会科学版)》第2期,第48-56页。
- 樊茜、金晓彤、徐尉(2018),《教育培训对新生代农民工就业质量的影响研究——基于全国11个省(直辖市)4030个样本的实证分析》,《经济纵横》第3期,第39-45页。
- 冯志坚(2021),《政府培训与农民工就业质量提升》,《职教发展研究》第1期,第9-18页。
- 郭凤鸣、牟林(2019),《政府培训能否缓解农民工的过度劳动?——基于直接效应和间接效应的分析》,《中国劳动关系学院学报》第4期,第75-87页。
- 胡永远、周洋、祁彩静(2018),《公共培训和私人培训效应的比较分析》,《中国人口科学》第1期,第95-106页。
- 黄乾(2010),《工作转换对城市农民工收入增长的影响》,《中国农村经济》第9期,第28-37页。
- 刘万霞(2013),《职业教育对农民工就业的影响——基于对全国农民工调查的实证分析》,《管理世界》第5期,第64-75页。
- 吕晓兰(2013),《工作转换、流动与农民工收入增长》,《农业经济问题》第12期,第40-49页。
- 明娟、王明亮(2015),《工作转换能否提升农民工就业质量?》,《中国软科学》第12期,第49-62页。
- 明娟、王明亮(2016),《工作转换对农民工人力资本回报的影响研究》,《农业现代化研究》第3期,第521-526页。

- 石丹浙、赖德胜、李宏兵（2014），《新生代农民工就业质量及其影响因素研究》，《经济经纬》第3期，第31-36页。
- 史新杰、方师乐、高叙文（2021），《基础教育、职业培训与农民工外出收入——基于生命周期的视角》，《财经研究》第1期，第153-168页。
- 王德文、蔡昉、张国庆（2008），《农村迁移劳动力就业与工资决定：教育与培训的重要性》，《经济学（季刊）》第4期，第1131-1148页。
- 王海港、黄少安、李琴、罗凤金（2009），《职业技能培训对农村居民非农收入的影响》，《经济研究》第9期，第128-139页。
- 王建（2017），《正规教育与技能培训：何种人力资本更有利于农民工正规就业？》，《中国农村观察》第1期，第113-126页。
- 谢勇（2009），《基于就业主体视角的农民工就业质量的影响因素研究——以南京市为例》，《财贸研究》第5期，第34-38页。
- 杨修娜、李实（2015），《不同费用来源的培训对农民工工资的影响》，《北京社会科学》第7期，第75-81页。
- 展进涛、黄宏伟（2016），《农村劳动力外出务工及其工资水平的决定：正规教育还是技能培训？——基于江苏金湖农户微观数据的实证分析》，《中国农村观察》第2期，第55-67页。
- 张凤林（2006），《人力资本理论及其应用研究》，北京：商务印书馆。
- 张艳华、沈琴琴（2013），《农民工就业稳定性及其影响因素——基于4个城市调查基础上的实证研究》，《管理世界》第3期，第176-177页。
- 张翼、汪建华（2017），《经济下行背景下劳动关系的变化趋势与政策建议》，《中国特色社会主义研究》第1期，第37-44页。
- 赵德昭、耿之斌（2020），《“授人以渔”有效吗？——农民工职业培训的工资效应检验》，《财经研究》第8期，第34-48页。
- 赵永乐、袁兴国（2020），《“35岁现象”的成因分析及应对策略》，《人民论坛》第28期，第132-135页。
- 周闯、沈笑笑（2021），《政府培训对农民工就业质量的影响研究》，《数理统计与管理》第4期，第692-704页。
- 周东洋、吴愈晓（2019），《职业培训与中国城市居民的人力资本和收入差距》，《江苏社会科学》第5期，第114-123页。
- 周世军、刘丽萍、卞家涛（2016），《职业培训增加农民工收入了吗？——来自皖籍农

- 民工访谈调查证据》，《教育与经济》第 1 期，第 20 - 26 页。
- 祝仲坤 (2020)，《过度劳动对农民工社会参与的“挤出效应”研究——来自中国流动人口动态监测调查的经验证据》，《中国农村观察》第 5 期，第 108 - 130 页。
- Angrist, Joshua (2001). Estimation of Limited Dependent Variable Models with Dummy Endogenous Regressors: Simple Strategies for Empirical Practice. *Journal of Business & Economic Statistics*, 19 (1), 2 - 16.
- Bagger, Jesper, François Fontaine, Fabien Postel-Vinay & Jean-Marc Robin (2014). Tenure, Experience, Human Capital, and Wages: A Tractable Equilibrium Search Model of Wage Dynamics. *The American Economic Review*, 104 (6), 1551 - 1596.
- Gathmann, Christina & Uta Schönberg (2010). How General Is Human Capital? A Task-Based Approach. *Journal of Labor Economics*, 28 (1), 1 - 49.
- Jovanovic, Boyan (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87 (5), 972 - 990.
- Kambourov, Gueorgui, Iouri Manovskii & Miana Plesca (2020). Occupational Mobility and the Returns to Training. *Canadian Journal of Economics*, 53 (1), 174 - 211.
- Light, Audrey (2005). Job Mobility and Wage Growth: Evidence from the NLSY79. *Monthly Labor Review*, 128 (2), 33 - 39.
- Maddala, Gangadharrao (1983). *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Muñoz De Bustillo Llorente, Rafael & Enrique Fernández Macías (2005). Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Work. *Journal of Socio-Economics*, 34 (5), 656 - 673.
- Pavlopoulos, Dimitris, Didier Fouarge, Ruud Muffels & Jeroen Vermunt (2014). Who Benefits from a Job Change. *European Societies*, 16 (2), 299 - 319.
- Ritter, Moritz (2014). Offshoring and Occupational Specificity of Human Capital. *Review of Economic Dynamics*, 17 (4), 780 - 798.

Skill Training, Job Change and Job Quality

Zhang Shiwei^{1,2} & Zhang Junkai¹

(School of Business and Management, Jilin University¹;

Center for Quantitative Economics, Jilin University²)

Abstract: Based on the China Labor-force Dynamic Survey in 2014 and 2016, this study examines the effect of skill training on job quality and how this effect may be moderated by job change. The results show that skill training contributes to significant increases in individual wage, probability of social security entitlements, and job satisfaction. However, job change reduces the positive effect of skill training on objective job quality, although it strengthens the positive effect of skill training on subjective job quality. Changes of occupation and formality of work unit are the main reasons behind the moderating role of job change. The negative effect of job change on the objective job quality improvement of skill training is mainly reflected in the low education group, the middle-aged labor force and migrant workers, while the positive effect of job change on the subjective job quality improvement of skill training is mainly reflected in the high education group, the young labor force and urban workers. Therefore, when local governments actively carry out vocational skills training for urban and rural workers, they should focus on cultivating individuals' awareness of long-term career development to avoid the loss of human capital and career development due to frequent job changes.

Keywords: skill training, job quality, job change

JEL Classification: E24, J24, J62, M53

(责任编辑：西 贝)