

2015中国青年工人研究简述

瑞联稚博

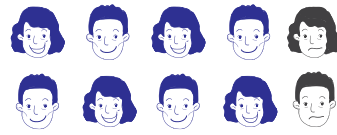
本研究在2014年11月至2015年8月期间进行，研究目的在于更好地了解青年工人的特点和影响他们工作满意度和稳定性的因素。共有来自广东三家工厂的179位25岁及以下的青年工人参加了调查。调查问题包括他们与管理层/主管的关系，对工作的态度，生活和工作的挑战及担忧。

与年长工人相比，青年工人对工厂的满意度更低



58% 的青年工人对所在工厂满意

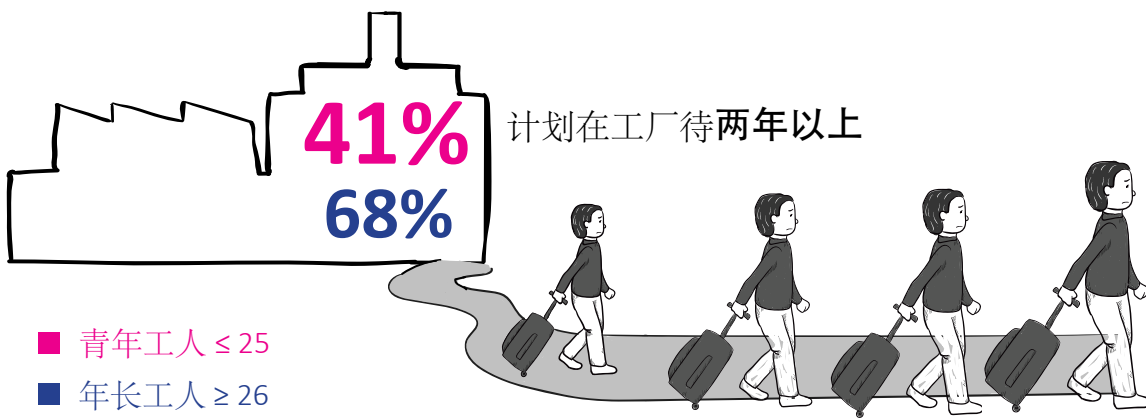
■ 青年工人 ≤ 25



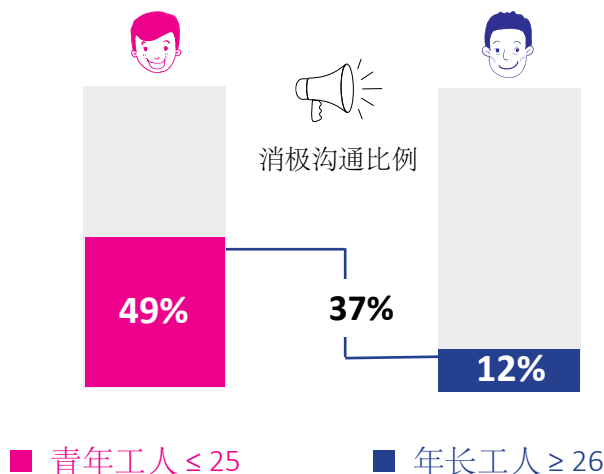
85% 的年长工人对所在工厂满意

■ 年长工人 ≥ 26

相比年长工人，青年工人打算待在工厂的时间更短



当主管的沟通方式越消极时，青年工人与他们融洽相处的可能性越低



青年工人觉得职业发展的挑战更大

37%

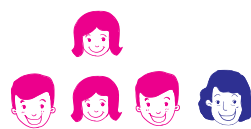
青年工人

VS

10%

年长工人

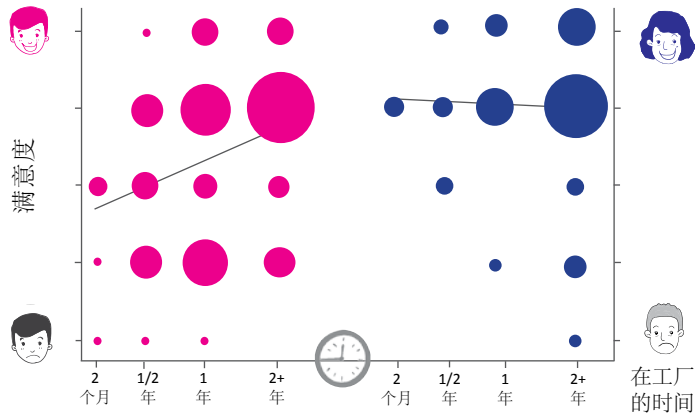
觉得难以得到事业上升



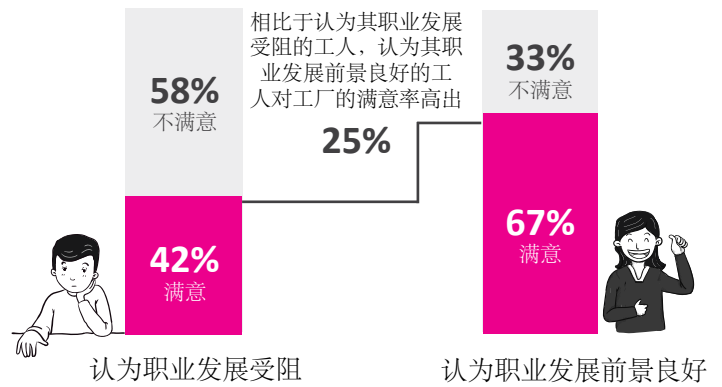
■ 青年工人 ≤ 25

■ 年长工人 ≥ 26

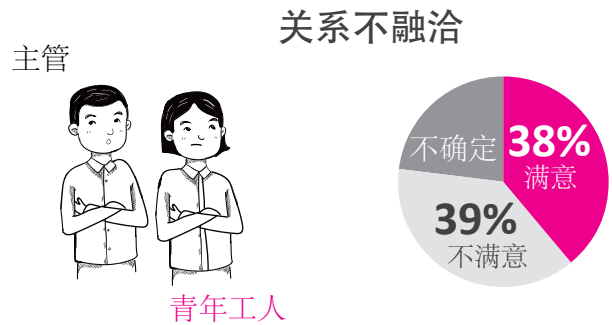
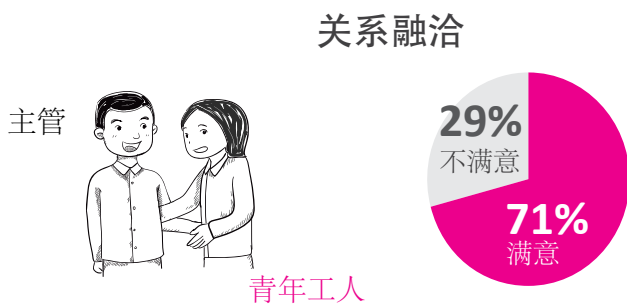
在青年工人群体中，工作满意度和留任率密切相关，但在年长工人群体中没有发现类似的关联



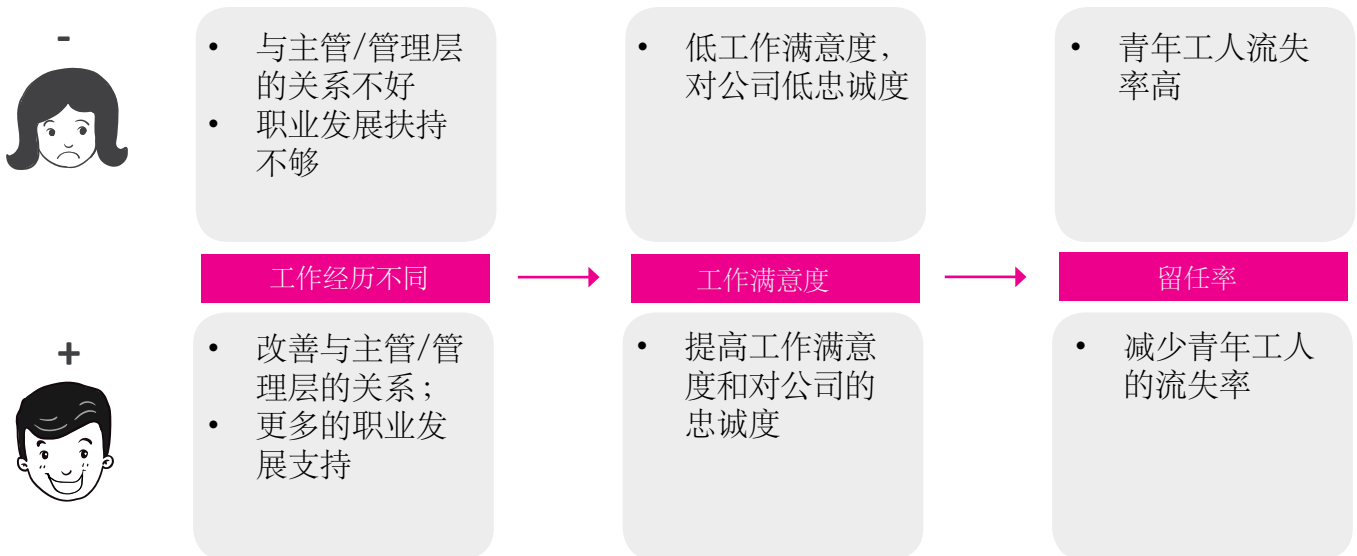
认为其职业发展受阻的青年工人比认为其职业发展前景良好的工人对工厂的满意度更低



当青年工人与主管有较好关系时，他们对工厂更满意



更多分享：挑战和解决途径



这项研究的结果表明，青年工人在工厂的留任率受到他们与主管的关系、工作满意度和职业发展机会的强烈影响。然而，通过正确的措施，如提高员工的满意度和提供职业发展机会，工人的留任率和对工厂的忠诚度将会提高。

自2009年以来，瑞联稚博（CCR CSR）就率先在中国为企业提供儿童权益方面的咨询。通过提供服务和技術，我們帮助企业制定和实施可持续性策略、项目和计划，从而永久性地改善儿童、青年工人和流动父母工人的生活。