

通向心路

倾听“后80”青年工人心声调研报告



中国纺织工业联合会社会责任办公室
瑞典驻华大使馆企业社会责任中心
瑞联稚博儿童权利和企业社会责任中心



“On the path to their truth” – a study carried out in 2011 by the Center for Child-Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR) and the China National Textile and Apparel Council (CNTAC)

“通向心路-倾听‘后 80’青年工人心声调研报告”
瑞联稚博儿童权利和企业社会责任中心及
中国纺织工业联合会社会责任办公室

Study team

Li Ping, Liang Xiaohui, Chen Weidong, Nan Fang, Wei Yanxia

调研组成员

李萍、梁晓晖、陈卫东、南方、韦燕霞

Translator: Zhu Yun

翻译：祝昀

Editor: Helen Leavey

编辑：Helen Leavey

Design: Feng Yuan

设计：冯媛

This study is financed by CSR Centre Embassy of Sweden and Save the Children Sweden
本调研项目得到了瑞典大使馆企业社会责任中心和瑞典救助儿童会的资金支持。

前言

近年来，媒体和各类研究的关注焦点呈现出两个现象，其一是关于第一代农民工和新生代农民工不同之处的报道不断涌现；其二是如何留住和管理这些青年工人，成为众多企业管理者所面临的挑战。这两个现象的出现，促使瑞联稚博儿童权利和企业社会责任中心在青年工人中开展了这项调研。

此次调研旨在倾听青年工人对他们的生活和工作的真实看法和感受，了解他们的梦想和抱负。我们希望，这些来自于青年工人的信息，能帮助我们支持企业制定出更有效的管理方式，尝试去更好地理解青年工人的所思所想。我们希望帮助企业与青年工人的建立良好的沟通，以更好地从青年工人的视角，促进管理方法的改进。

在与青年工人和管理者的讨论中我们发现，他们之间存在的沟通问题亟待改善。而改善双方的沟通，将能极大地激发青年工人的创造力、好奇心和主观能动性。如果沟通无法改进，年轻人就会不断地换工作，直到找到能符合自己的期望，而且能使他们体面劳动的工作。在这一点上，青年工人与你我一样，都会如此选择。

在研究期间，我们遇到了一些需要关心和保护的年轻人，但他们却远离家人的照顾，独自在外生活。

从社会责任的角度来看，企业管理者需要同时从商业和人的角度，切实地考虑自己对于这些受雇用的年轻人所肩负的责任。

我们希望本调研报告能真实地反映参加调研的青年工人的想法，并且为企业管理者在保护青年工人的权利、满足青年工人的需求等方面提供有价值的参考。瑞联稚博愿意与企业管理者针对本调研提出的建议开展进一步探讨，并针对为青年工人创建高效且友好的工作环境的切实措施出谋划策。

此次调研的顺利开展得益于与中国纺织工业协会的通力合作。中国纺织工业协会对纺织行业的深入了解和丰富经验，以及与工厂所建立的良好关系，加

上瑞联稚博的创新研究方法，使双方的合作结出了丰硕的果实。

在此，我们还要衷心感谢参与调研的六家工厂，以及参与本次调研且坦诚地与我们交流看法的青年工人。最后，还要感谢瑞典大使馆企业社会责任中心对我们的信任和支持。你们为本次调研所提供的资金，使得我们能够与公众分享调研的发现。



博琳

瑞联稚博儿童权利和企业社会责任中心 执行董事

二〇一二年二月于北京

序

正如儿童是世界的未来，青年工人是中国制造业的未来所在。纺织服装业是我国国民经济的传统支柱产业、重要的民生产业和国际竞争优势明显的产业，同时也是青年工人就业最为集中的行业之一，对于很多青年人而言，纺织服装业还是他们职业生涯的第一站。历史上，一代又一代青年工人用勤劳的双手树立起了纺织业这一国民经济的传统支柱，用满腔热忱丰富和美化了中国民生，用聪明才智为行业取得了来之不易的国际竞争优势。

近年来，随着我国经济、社会的发展，青年人在制造行业的就业产生了一些亟待研究的新问题。例如，频繁的流动使得他们不能有效提高工作技能和充分发挥创造力，权利意识的提升未能辅之以更加有效的、对理性心智的扶助，企业管理方式的滞后未能激发新生代工人的能动性等等。我们认为，这些问题的解决，首先需要聆听青年工人的肺腑心声，了解他们对于线上线下、厂内厂外的人和事的真实看法和期望。这一需求促成了我们从2011年7月开始，在瑞典驻华大使馆的支持下，与瑞联稚博儿童权利和企业社会责任中心合作开展了“倾听新生代农民工心声——青年主导的新生代农民工行动调研”项目。本次调研的独特之处在于它是青年工人主导的行动调研，即以青年工人作为调研人员，在给与他们相关培训和工具之后，请他们自行深入生产和生活现场，记录前辈的日常工作与生活，了解他们的想法和愿望。这种独特的“一线参与”式调研方法能够保证青年工人以更加开放、轻松而真实的心态展现其观点和理念。

作为此次调研活动的成果之一，本报告对调研发现做了全面、细致而深入的展示。我们相信这份报告将有助于各方真正深入地了解年轻工人的心声，探索青年工人对于建立以人为本的管理方式和产业发展的人文环境等方面的实际建议；同时，本报告也将有助于管理者创建负责任、有效率的工作环境，突破企业面临的用工挑战，以及激发雇主、政府部门对于社会责任的探讨，从而在更好地保护年轻工人的权利的同时，促进产业的持续、健康发展。行业内四家企业积极参与并高度配合了本次调研，一些地方的行业组织和政府部门也给予了大力支持，在此我们向他们致以真挚的感谢！

不久前，联合国发布的《2011年世界青年报告》以“青年就业：青年人对变革时期追求体面工作的看法”为主题，介绍了青年人在就业市场中的境况以及青年就业的全球趋势。该报告向世界各地的青年人广泛征集了关于就业和体面劳动的意见，并将青年人的心声作为其中心内容，这与我们完成的此份报告有异曲同工之妙。在联合国的报告中，联合国秘书长潘基文指出，“青年人要求在经济和政治生活中享有自身的权利并获得更大的发言权。我们需要推动一项新的社会契约，从而实现充满就业机会的经济增长。让我们就从青年人做起吧。”本调研报告可以说是中国纺织服装行业对这一呼吁的及时响应，同时我们也希望行业各利益相关方将本报告作为联合国报告的中国版本，并籍此与我们一起从了解青年工人开始，探索和谐、包容、普惠、持续的经济增长路径。

中国纺织工业联合会副会长
中国纺织工业联合会社会责任办公室主任

孙瑞哲
二〇一二年春

目录

	摘要
14	一、研究概述
22	二、“后80”青年工人的人生理想、现实期望和生活愿景
29	三、“后80”青年工人的择业倾向、工作稳定性的影响因素 和职业稳健发展的基本条件
36	四、“后80”青年工人所处的管理环境
42	五、“后80”青年工人面临的社会困境
51	六、建议
60	附件一：青年工人的故事
74	附件二：致工厂的一封信——关于新生代农民工调研的说明
77	附件三：针对青年工人和工厂管理者的个案访谈提纲
81	附件四：启发、体验式培训活动策划
84	附件五：新生代农民工心声调查问卷

摘要

一、研究的背景与目的

据中国《2010年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示，2010年度全国农民工总量为2.4223亿人，其中外出农民工数量为1.5335亿人。在1.5亿多外出农民工中，生于20世纪80年代与90年代初的大约占到60%，总人数在1个亿以上。同时，出生于85年之后的“后80”青年工人已经成为所谓“新生代农民工”的绝对主力。同年6月，中国国务院总理温家宝在北京专门召开新一代农民工代表座谈会，要求“政府以及社会各界都应该像对待自己的孩子一样对待年轻农民工”，引起了中国社会对新生代农民工的极大关注。关爱新生代农民工成为当前及今后一段时期中国社会的共识和热点。

“倾听‘后80’青年工人的心声”的调研活动就是在这一背景下开展的。调研关注的对象是中国年轻农民工群体，核心目标人群是那些16-20岁的年轻农民工。之所以称之为“新生代青年工人”，而不使用“新生代农民工”一词，主要是因为他们的确不同于上一代农民工。这种不同不仅仅只是体现在年龄阶段上的差异，而是一种代际传承上的同与异。在中国工业化和城市化进程加快的时代背景下，他们中的绝大多数既不愿也不会回到农村，而是逐步融入城市社会。因此，称他们为“新生代青年工人”更显贴切。

目前在关爱新生代农民工方面，各利益相关方，诸如中国的政府、工会、企业、全国青联、妇联等，都给予了积极响应，通过不同形式和途径开展与新生代农民工群体相关的工作。绝大多数年轻农民工进入城市后会走进企业或工厂就业，成为新生代青年工人。关爱新生代青年工人，承担首要责任的应该是他们就业的企业或工厂，特别是那些青年工人相对集中的企业或工厂。近年来，在许多中国企业或工厂，年轻农民工所占的比例在不断增加，员工队伍的年龄结构发生了较大变化。对于许多面临转型升级的中国企业或工厂而言，随着大批年轻农民工涌入城市又加速流动和回流，中国劳动力市场也发生了较大变化，许多企业或工厂深刻感受到了“招工难、用工荒”的问题，同时也面临新生代青年工人难管理的问题。解决好以上问题，企业实现可持续发展才有保证。

显然，无论是关爱和帮助，还是管理新生代青年工人，其必要基础和前提是了解他们的真实状况和需求。基于这一认识，为了让新生代青年工人获得更好的就业、工作与职业发展的机会和环境，帮助企业更好履行社会责任，增强对新生代

青年工人的关爱，特别是对他们的非物质关怀，促进企业管理理念转变，管理方式方法的改善，管理效率的提升，在瑞典大使馆企业社会责任中心的项目资金支持下，中国纺织工业联合会社会责任办公室和瑞联稚博儿童权利与企业社会责任中心通力合作，选择部分有代表性的企业或工厂，通过“倾听心声”的形式，对新生代青年工人的真实状况和需求进行调研。调研活动于2011年7-9月间在中国5个省的6家纺织和食品企业开展。调研组通过多种方式，特别是青年工人参与的方式，让他们讲述自己外出务工前后的心路历程、对现实工作和生活的感受与评价、基本生活态度与追求、期望与愿望、烦恼与困惑、未来打算等。我们希望能从中揭示出反映新生代青年工人的本真，展现他们真实风貌的那些特质，从而让社会对他们有更深入、更全面的了解，以更好地把握他们的真实状况与需求，并期待与新生代青年工人密切联系的利益相关方，如企业、政府、社区等，能倾听年轻工人的心声，并给予他们更多的尊重、支持和关怀。

二、研究的设计与主要方法

要走进青年工人的内心，倾听他们的心声，没有青年工人的参与是难以真正做到的。鉴于此，本次调研在研究方法的选择上，与已有的相关调研有很大的不同。本次调研坚持了“青年是解决青年问题的专家”的“以青年为本”的方法论，首次尝试了青年主导的行动研究方法，充分发挥了青年工人作为调研人员的积极作用，并给参与调研的青年工人和所在工厂以及时反馈，为其提供解决所面临问题的参考意见。

该方法的基本做法是让新生代青年工人从自身的视角去发现他们自己，并提出解决相关问题的建议。具体做法是在每个企业或工厂，在自愿报名的基础上选择3到4名新生代青年工人作为调研组的协同调查人员（简称“青年协调员”），在给予他们调研方法培训后，请他们进入本厂青年工人的工作场所和生活空间，通过拍照和访谈两种方式，自主开展调研，搜集和反映同龄工人的生活、心声和对工厂管理的意见和建议。调研完成后，由调研组和协调员共同分享和分析所搜集的资料信息。

青年协调员的主要工作

- (1) 在调研组成员的培训和指导下，青年协调员通过相互讨论，拟定访谈提纲，决定拍摄主题，挑选访谈对象；
- (2) 用专门配发的相机拍摄一组反映青年工人工作和生活状况及工厂管理的照片；
- (3) 访谈10—15名新生代青年工人，并整理访谈发现；
- (4) 协助开展问卷调查。

在青年协调员开展调研活动的同时，调研组成员通过个案访谈、焦点组访谈、问卷及参与观察等形式对青年工人及其工作与生活环境进行全面的调查了解。

个案访谈分两种形式：一是调研人员对新生代青年工人进行约一小时的“一对一”个案访谈；二是对所在企业或工厂中高层管理者，包括人力资源管理者进行的“一对一”访谈。

焦点组访谈通过启发式和体验式培训活动进行。在每个企业或工厂，调研组通过有重点地分别对10到15名新生代青年工人和10到15名基层管理者进行两组小组访谈来挖掘青年工人及其管理者在人际关系和职业场景中的心理反馈，目的是通过青年工人和一线管理者的亲身参与，启发他们思考以人为本的管理方式的实质和内涵，体验角色转变、沟通、尊重等在改善管理中的积极作用。

研究者设计了一份由45个题目组成的调查问卷，并在每个企业或工厂进行100名左右新生代青年工人的随机调查。

研究者在每个调研的企业或工厂通过进入车间、参与职工业余活动、共同进餐等形式，对新生代青年工人群体及其工作生活环境进行综合观察。

此外，在课题设计和调研中，还充分考虑了新生代青年工人和企业的需求和共同目标，强调了企业社会责任对二者可持续发展的积极意义；在为青年工人提供一定数额的误工补偿的同时，还给予了他们充分的非物质关怀，为新生代青年工人及企业一线管理者提供了有利于构建和谐工作环境的启发式和体验式能力提升培训。

三、研究的实施与样本构成

本次调研集中在2010年7月初至9月中旬期间进行，实地深入中国5个省的6家工厂开展调研。除了每个工厂挑选的3-4名青年协调员外，调研组还有5名成人研究者。其中2名来自中国纺织工业联合会社会责任办公室，1名来自瑞联稚博儿童权利与社会责任中心，以及2名专门研究青少年问题的专家。调研的6家工厂分别位于福建、江苏、浙江、甘肃和广东。其中4家为服装与纺织类企业，均位于沿海经济发达省份，2家为饮品类企业，属于内地企业。虽然所到的6家工厂在类型上相对比较单一，但是每个工厂青年工人的比例相对都较高，在广东的一家工厂青年工人的比例达到近80%。

在中国，深入到工厂车间做调研不是一件容易的事情，调研组在联系工厂时遇到了许多困难，原本打算到1到2家电子厂，但最终未成行。调研组在到一家事先联系好的内地企业实地调研时，还被临时改变主意的管理者拒于门外。但是参与调研的6家企业配合度都相当高，也都体现了相对成熟、开放的企业文化。调研组在每个工厂开展为期3天的调研工作，主要工作内容包括：

1. 与企业或工厂管理层分享调研目的和方法，达成共识；
2. 培训3到4名青年工人作为课题组的青年协调员，并由1名专业人员协助他们开展为期2天的调研工作；
3. 对10名左右新生代农民工进行一对一深度个案访谈；
4. 对10名左右新生代农民工进行小组访谈和培训；
5. 对10名左右基层管理者（小组长或拉长）进行小组访谈和培训；
6. 对100名左右的新生代农民工进行问卷调查；
7. 对企业或工厂的中高层管理者和人力资源管理者进行访谈；
8. 对企业或工厂的综合环境进行观察；
9. 给企业或工厂管理层提供反馈。

在为期2个多月的调研活动中，经过青年协调员和研究者的共同努力，共获得近700个研究样本。其中，研究者深度访谈青年工人48人，小组访谈青年工人60

人，深度访谈企业中高层管理者13人，问卷调查青年工人408人；青年协调员共18人，他们访谈工友71人。

需要说明的是，由于本次调研的6家工厂以纺织服装企业为主，因此女性新生代青年工人所占的比例较高，在随机抽样的问卷调查样本中，男性占35.2%，女性占64.8%。其他方面的人口学特征主要包括：在教育程度上，55.0%为初中水平，35.4%为高中、中专/技校/职高；88.7%为非独生子女；92.3%为未婚；50.0%没有从事过半年以上农业生产。

四、“后80”青年工人的择业倾向和影响工作稳定性的主要因素

（一）“后80”青年工人想要什么样的工作？

“后80”青年工人外出务工的期望是多样的、多方面的，对工作意义和价值的理解也是多方面的。他们普遍认为，打工对自己主要意味着挣钱养活自己，替家人减轻负担，增长见识，存些钱以备将来生活或创业所需。对他们来说，打工只是暂时的，他们不会完全为了钱而去打工，而是有更多的自我追求。

他们不仅仅满足于找到一份工作，而有多方面的考虑，主要看重薪资水平、学习技能的机会、生活环境和工作条件，往往在经过综合考量的基础上，作出自己的选择。但他们目前实际获得的工作待遇与其期望值之间，有着比较明显的错位和反差。这在客观上为他们比较频繁地更换工作和流动提供了外在推力，同时也可能让他们产生强烈的流动打工的内在驱力。这可能是他们中的一部分喜欢“流浪式”打工的重要原因。

（二）哪些因素影响“后80”青年工人的稳定性？

本次调研的青年工人绝大多数的工作年限低于三年，但外出务工以来，更换过1次工作的占20.2%，更换过2次的占33.0%，更换过3次以上的占20.7%，三者合

计高达73.9%，仅有26.3%从没有更换过工作。显然，他们流动频率较高。

- **期待获得公平公正的劳动报酬。**

他们不仅希望获得更高的工资，而且希望有较好的生活，有感兴趣的工作和较舒适的工作环境。在他们看来，薪酬和待遇是否做到了公平公正，是否能够让他们大体满意，是他们更换工作和流动的主要原因。

- **希望工作本身具有吸引力。**

他们普遍认为，除了工资外，工作本身的吸引力是他们安心工作、提高工作积极性和效率的关键。工作的吸引力主要来自三个方面：一是安排的工种是否适合自己；二是不同具体工序和工种是否都可以尝试和学习，而不要长年累月重复相同的动作；三是工作时间内应该有一定灵活性，只要能按质按量完成工作，就无须加班。

- **希望有友善的管理和工作环境。**

他们大都渴望得到尊重和理解，希望自己的需求、个性、特长和兴趣受到重视，希望有良好的人际关系和沟通，希望管理者做到公平、公正和透明；不喜欢只会发号施令的管理者，不喜欢与本地人相比存在差别对待。他们希望在一种充满关爱、友善的环境中工作。

- **很想有亲属或朋友在身边。**

那些全家或有部分家庭成员同在一个厂或者在附近工厂打工的，流动性相对要小。有无朋友和熟人是他们选择工作时考虑的重要因素之一。

- **期望成为职业人，获得稳健的职业发展。**

他们认为，职业的稳健发展与企业或工厂的支持力度和程度密不可分，主要体现在企业或工厂的管理环境上。比如，企业或工厂是否有青年员工培训计划和职业发展计划，是否有团队建设，是否有得力的一线管理者团队，是否能让青年工人获得持续的职业成长感，是否有对企业文化不断增强的认同感和对企业的归属感。

五、“后80”青年工人对工厂生活的感受与评价

1. 工作中的消极情绪体验多于积极情绪体验。

“后80”青年工人认为最能描述最近一个星期在工作中的心理感受的词汇是“烦躁”、“无聊”和“压抑”。在问卷调查中，有这三种负面情绪体验的人分别达到了47.1%、39.5%和37.5%。只有36名参与问卷调查的青年工人认为自己在工作中感到了“舒服”，占8.6%。在访谈中，青年工人多次提到在工作中感到“心情不好”和“烦闷”。

2. 麻木感强烈。

绝大部分工厂都实行计件工资，工人的收入与其产量有直接相关，很多工人在晚上愿意多工作几个小时，一般在20:30结束工作回到宿舍休息，如遇到活比较多时，还可能更晚。由于每天工作时间较长，工作流程机械，内容单调重复，工作时间过长就容易产生烦躁和疲惫。更重要的是，工人们在工作中的绝大多数时间里，都只是和机器及物料打交道，与人的交流非常少。很多工人反映，工作时间长了以后，就只有“麻木”的感觉了，有位年青工人更是直言不讳地说：“我们都成了机器人了，我不想做只和机器打交道的机器人！”

3. 不满足于目前的娱乐休闲方式，渴望拥有更丰富和有意义的闲暇时光。

短暂的晚上和周末休息时间里，青年工人多以睡觉、看电视、玩手机、上网等个人休闲娱乐方式打发时间，或者以与朋友逛街、聚餐等小群体互动方式最主要的娱乐休闲活动。他们普遍认为，自己的业余生活非常无聊和单调，没有意义。各厂的青年协调员对同伴的访问都发现，他们不再仅仅满足于看电视、聊天、玩手机等自娱自乐的非商业性的休闲活动，他们对于闲暇时光的享受已经迈向消费性、商业性休闲活动，比如和朋友一起跳舞唱歌、旅游、购物等。

4. 在工厂管理中容易被忽视。

青年工人们认为在企业或工厂目前的管理中，更多还是从企业或工厂的角度看问题，而不是从员工角度，青年工人往往处于一种“被管理”的地位，更多的是“听从和服从”，很少有机会参与管理。他们很难有机会参与和表达自己，他们的想法和意见往往最容易被忽略。很多青年工人认为自己的观点和看法在工厂中根本得不到重视。

六、“后80”青年工人的基本生活态度、主要期望与人生抱负

（一）“后80”青年工人的生活 and 追求

“后80”青年工人认为他们是更加注重自我价值实现的一代，有更加强烈的自尊需求，普遍渴望自立、追求自主、向往自为。这主要体现在，大多数“后80”青年工人希望生活得更加自我，能过上自己想要的生活，体面而有尊严；有属于自己的时间和空间，无须看他人的脸色行事。他们渴望自立，希望自己独立而不依赖家庭；他们希望自己的事情自己做，自己的事情自己做主；他们希望自己能有所作为，过上富有、轻松、安逸而又体面的生活，无需为生计而苦恼。

他们普遍的生活愿景是找到属于自己的爱情，建立一个和谐稳定的家，普遍希望把家安在城里，不希望自己早婚，在养育孩子的问题上，不再愿意多要孩子（1个也行，两个孩子就好了），不希望用父母教育自己的方式教育下一代。

（二）“后80”青年工人最普遍、最突出的现实期望

“后80”青年工人的现实期望是多方面的，提高薪资水平和参加专业技能培训是普遍的两项基本需求。增加工资是最他们关心和最想表达的话题。他们认为工厂应该根据劳动表现给自己相应的报酬，希望获得公平公正的工资待遇。

他们普遍希望通过参加劳动技能培训实现自我发展，希望得到多方面的知识和技能培训，尤其希望得到有助于提升专业技能方面的培训。他们当中大多数人把参加专业技能培训作为自我提升的首要途径。但他们实际接受过专业技术培训的比例并不高，提供给他们的培训机会比较有限，涉及的内容也比较狭窄，形式比较单一，从中获得的真正有用的知识技能并不多。他们无法承担参加专业技能培训的费用和成本，加之工作时间长、劳动强度大，往往也缺乏参加培训的时间和精力。

（三）“后80”青年工人的职业抱负

“后80”青年工人普遍希望将来自己独立创业，比如当老板、干个体、做成功的

生意人等，以过上富足而体面的生活。但他们如何实现自己“创业梦”往往缺乏切实可行的规划，也较少有机会获得外部的实际支持和有效引导。他们往往从内心羡慕“老板”一样的生活和工作，但往往是空怀“创业心”，不知如何去实现理想。“老板”成为他们普遍追求的“成功典范或模板”。

七、研究者眼中的“后80”青年工人

（一）“后80”青年工人的群体特征

他们绝大多数具有初中以上教育水平（90.4%），绝大多数来自多子女家庭（88.7%），绝大多数未婚（92.3%），半数以上没有从事常规性的农业生产的经历，从学校毕业就直接到外地务工。

（二）“后80”青年工人所处的管理环境

1. 企业更加重视对年轻工人的管理方式，但管理整体仍显被动。

企业或工厂普遍感受到了管理年轻工人有一定难度，并采取了一些措施去改善管理，但这些改革或改善措施往往是迫不得已作出的调整和应对，具有一定程度的滞后性。这主要体现在：管理方式仍以“生产管理”为中心，考虑更多的是生产目标和效率的达成，管理者在意的往往是工人的劳动结果，产量的多少和效率高低，而会有意无意地忽视除工资以外工人的主观感受和其他需求。加之管理者主要由本地人员构成，由于语言、文化、生活习惯等方面的差异，他们很难真正与青年工人打成一片。企业或工厂管理者认为人性化管理的体现就是“顺着他们”，“不跟他们较劲”，就是“哄着他们”，“让他们把活儿干好就行”。

2. 青年工人在企业或工厂管理中的参与有限，意见容易被忽略。

青年工人表达意见和参与管理的形式比较单一，而且缺乏实质内容。多数工厂并不鼓励青年工人直接参与工厂日常管理。很多青年工人认为自己的观点和看法在工厂中根本得不到重视。青年工人较少认识到参与是一项重要权利，并去主动了解和学习一些参与的方式和方法，提高自己参与和表达的能力。

（三）“后80”青年工人在城市的基本生活状态

青年工人的“农业户口”身份导致其处于“城市边缘人”的地位，难以在城市找到“归属感”，使得其在获得社会支持及社会保障等方面均面临诸多困难和阻碍。这主要体现在：

1. 非常态的家庭生活，导致亲情支持的不足和缺失，部分青年工人出现情感冷漠和闭锁的现象。

由于亲情体验的不足和缺失，在异地他乡打工的青年工人难以获得生活的安全感和幸福感。在他们当中，有25%的男性和31.4%的女性工人曾经是留守儿童。童年时代长期与父母分离，致使他们不但在生活上无法得到父母的照顾，在情感上也与父母产生了巨大的隔阂。父母往往只能尽力满足他们的物质需要，而对其精神和情感需要无能为力。这种家庭情感和家庭关怀的缺失，直接影响到这些青年工人在表达情绪和情感、建立和维护亲密关系等方面的能力。

2. 渴望自由恋爱，但社会交往的狭窄和局限，导致真爱难觅，降低了其生活的幸福感。

他们生活在城市，却又与城市社区和城市人存在隔阂，社会交往大都局限于自己的小圈子；在恋爱方面，他们渴望有稳定的感情，却因为工作的不确定性和不稳定性而不愿投入真感情；找到自己的“意中人”并最终能成家立业，对于他们大多数人都并非易事，这与他们的生活愿景相差甚远。

3. 工作中的竞争力和上升渠道有限，而又难以获得技术培训和创业支持。

他们受教育水平多以初中为主，还有相当一部分是小学水平，专业技能水平有限，大部分在职业发展中的竞争力和劳动议价能力不强，在专业技能学习方面往往是有心无力，向专业技术人才和工厂管理层发展的可能性较小。而政府和社会组织为他们提供的培训机会和资源也相对较少，他们普遍缺乏切实可行的自我提升途径。

4. 难以融入当地社区，缺乏归属感，成为“都市外乡人”。

他们不仅难以享受到与城镇居民及企业职工同样的社会保障，而且在日常生活中也难以融入当地社区。他们往往在外来人口聚居的流动人口社区生活，是一种典型的“城中村”生活。他们生活的区域与当地社区基本完全隔绝，虽然生活在城市，他们的生活却与城市没有太多关系。他们感觉自己只是“工厂工人”，而非“社区居民”，觉得自己就是一个过客，渺小得可以忽略不计。

八、给企业的几点建议

怎样更好地适应新生代青年工人的特点，进一步融洽企业和青年工人之间的关系，充分发挥青年工人的积极性、主动性和创造性，实现二者的共赢和可持续发展，解决企业“用工之困、管理之难”的问题。企业或工厂可以考虑在以下方面对已有的管理模式进行调整和改善：

1. 设计一款让青年工人印象深刻的面试。

青年工人普遍渴望被尊重，也渴望自己主导自己的生活。他们在选择工作时，不再希望“被选择”，而是希望对工厂的各方面情况有了基本了解后“自主选择工厂”。因此，一个印象良好的面试将成为很多青年工人职业的开始。

2. 为新进员工提供“新人待遇”，用关怀赢得青年工人的信赖。

年青人在离开家乡外出打工时，对于未来通常怀揣着美好的愿望和期待。进入工厂后，紧张繁忙的劳动，封闭乏味的生活，都是他们不得不面对的现实情况，这使得很多青年工人产生了沮丧、挫折和无力的感觉。头几个月更是最难熬的时光。在这样一个剧烈的转变时期，青年人需要心理上和情感上持续地支持和关怀。工厂应建立新入职员工的关怀计划，以帮助员工适应工作环境，融入工厂生活，顺利度过适应期，培养对工作的持久兴趣。企业还应当充分利用自身资源，成立员工互助小组，加强新进员工之间、新员工与老员工之间的交流，并向青年员工提供促进其能力发展的培训。

3. 让一线管理者更加可亲、可敬和可信，让工作环境多一些快乐元素。

青年工人在工厂里接触最多是一线管理者，最易与之产生矛盾或建立感情的，也是一线管理者。一线管理者不仅是工厂和青年工人之间的连接点，而且还可能是学习的榜样和心里话的倾听者。对于工厂来说，一线管理团队是企业制度和员工关怀的直接执行者，他们的管理方式方法是否符合青年工人的特点，是否被青年工人认可和接纳，将直接影响到青年工人的状态以及他们对于企业文化的认同。

4. 建立员工参与的多元途径，给青年工人参与企业管理和自我实现的舞台。

工厂要改变管理理念，尽可能增加员工参与企业管理的途径和方式，逐步培育一种能调动青年工人参与积极性的良好氛围。企业应当建立多种途径积极促进青年员工参与日常管理，并且支持和鼓励员工组织开展文化娱乐活动以及参与社区活

5. 和谐企业或工厂与社区的关系，促进青年工人的社会融入，提升青年工人的生活质量和幸福感。

动。企业还应当注重管理模式的转变，从原来“用严格的制度管起来”的权威管理模式，转变为视青年工人为“有活力、有创造力的”团队管理模式。营造出平等、尊重的工作环境，为青年工人表达心声营造友好氛围。

企业应在帮助青年工人融入城市社区方面承担起相应的责任，通过青年工人走出去和请社会专业组织进企业等形式，融洽青年工人与社区的关系。企业可以考虑把当地团委、工会、妇联、居委会、社区公益组织等与青年工人生活、工作、社会参与等相关的社会专门机构和组织及相应社会资源融入工厂管理中，为青年工人排忧解难；同时，通过社区活动、志愿者行动等方式，增加企业员工与当地社区的互动，为当地的社区公益服务注入新鲜力量，以改善当地人对外来工人的印象，使本地人以更理解和开放的态度接纳新生代工人。

一、研究概述



（一）关爱新生代农民工成为中国社会共识

在美国《时代周刊》2009年度人物评选中，中国农民工成为唯一的上榜群体。

《时代周刊》评价称，在金融危机肆虐全球的时期，中国经济仍在高速发展，并逐步带领全球走出金融危机的阴影，首先要归功于千千万万勤劳坚忍的中国农民工。

早在2006年，中国国务院就在《国务院关于解决农民工问题的若干意见》的政府文件中指出，“农民工问题事关经济和社会发展全局。农民工分布在国民经济各个行业，在加工制造业、建筑业、采掘业及环卫、家政、餐饮等服务业中已占从业人员半数以上，是推动经济社会发展的重要力量。农民外出务工，为城市创造了财富，为农村增加了收入，为城乡发展注入了活力，成为工业带动农业、城市带动农村、发达地区带动落后地区的有效形式，同时促进了市场导向、自主择业、竞争就业机制的形成，为改变城乡二元结构、解决‘三农’问题闯出了一条新路。”与此同时，农民工的权益保护和发展问题也十分突出，需要从多个层面系统解决好农民工问题。

近年来，中国农村劳动力转移就业规模继续扩大。据中国人力资源和社会保障部发布的《2010年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示，2010年度全国农民工总量为2.4223亿人，比2009年增加1245万人；其中外出农民工数量为1.5335亿人，比2009年增加802万人。

在1.5亿多外出农民工中，生于20世纪80年代与90年代初的大约占到60%，总人数在1个亿以上。他们被称为“新生代农民工”。这一提法，首先出现在2010年1月中国国务院发布的中央一号文件《关于加大统筹城乡发展力度，进一步夯实农业农村发展基础的若干意见》中。该文件要求着力解决新生代农民工问题，让新生代农民工市民化。这标志着新生代农民工已受到中国政府高度关注。

与老一代农民工相比，新生代农民工年龄大都在18岁到30岁之间，基本不愿从事农业生产，渴望融入城市社会。由于多方面的原因，他们在追求自我实现和融入城市的过程中，却存在种种障碍，面临多方面困境和难题，诸如缺乏技能、职业

不稳定、缺乏社会保障、落户难等问题。与此同时，他们大都处于职业生涯的早期，处于向成熟社会成员过渡的关键期，当理想与现实发生冲突时，他们难免会产生种种困惑，因此需要社会特别的关爱。

2010年6月，中国国务院总理温家宝在北京专门召开新一代农民工代表座谈会，要求“政府以及社会各界都应该像对待自己的孩子一样对待年轻农民工”，引起了中国社会对新生代农民工的更大关注。积极为新生代农民工群体提供切实的社会支持，帮助他们解决面临一系列难题，成为中国社会不能忽视的一项重要课题。

关爱新生代农民工，首要责任在于他们就业的企业或工厂，特别是那些青年工人相对集中的企业或工厂。对于许多面临转型升级的中国企业或工厂而言，新生代农民工群体的成长与企业的可持续发展密切相关。近年来，在许多中国的企业或工厂，新生代农民工的比例在不断增加，员工队伍的基本素质和技能水平也在不断提高。但与此同时，许多企业或工厂既面临“招工难、用工荒”的问题，也面临新生代青年工人难管理的问题。

这些问题的存在，主要由两方面因素导致，一方面，新生代农民工与老一代农民工相比，特点非常鲜明，大都接受了9年义务教育，学业完成以后就进城打工，对农业和农村并不是很熟悉。与前辈相比，他们具有“受教育程度高，职业期望值高，物质和精神享受要求高”等突出特点。由于生活水平、教育程度等的提高，新生代农民工在工作、生活和职业发展等方面有更高期望，他们渴望被人理解、尊重，渴望能够实现自我价值，并且需求更加多样化。

另一方面，不断恶化的“用工荒”和新生代农民工逐渐成为劳动力主体的事实，也对企业转变管理模式提出了挑战。对于快速发展的中国企业来说，廉价劳动力已不再是竞争优势，新生代农民工也已不同于以往的劳动者。但部分企业或工厂固有的管理理念和模式在一定程度上具有滞后性，并不能迅速适应这种变化，往往通过采取单一提高薪资的办法招聘或留住新生代农民工，对他们需求的理解与其期望具有明显的不对称性。因此，一些企业或工厂的管理人员也感慨，“新生代青年工人太难搞定”。

对企业或工厂而言，积极主动地寻求变化，改善管理，才是当务之急。良好的管理对企业、工厂与青年工人来说，将是“双赢”。而企业要体现对青年工人的关

爱，最现实的途径就是改变观念、改善管理，以适应青年工人的特点和需求，这也是企业履行社会责任的最直接体现。同时，对新生代农民工的关爱也是解决企业或工厂“用工之难，管理之困”的必由之路。

在此背景下，为了帮助企业更好地履行社会责任，促进企业管理理念的转变，管理方式方法的改善，管理效率的提升，为新生代农民工获得更好的就业、工作与职业发展的机会和环境，中国纺织工业联合会社会责任办公室和瑞联稚博儿童权利与社会责任中心合作，在新生代农民工分布较为密集的纺织服装和食品行业开展了“倾听新生代农民工的心声——以青年为主导的行动研究”课题调研。调研组于2011年7到9月间在全国5个省份的6家有代表性的企业进行。调研组对新生代青年工人的现状与需求、企业管理的现状与需求等进行了调查了解和对比，获得了大量第一手研究资料。本研究报告就是在这些资料基础上撰写的项目调研报告。

（二）本研究的对象为16—25岁新生代青年工人

本次研究的对象为目前在岗的16—25岁的非本地农民工。之所以称他（她）们为“后80”青年工人，是因为他（她）们都出生在1985年以后。目前对该群体约定俗成的称谓是新生代农民工，我们认为这一称谓存在不贴切和不当之处，故本研究报告将这一群体称之为“新生代青年工人”、“青年工人”或“年轻工人”。

（三）本研究以青年工人参与和行动研究为主要方法

本次研究主要采用了以下研究方法：

1. 青年工人主导的行动研究

该方法的基本要求是让新生代青年工人从自身的视角去发现他们自己，并提出解决相关问题的建议。具体做法是在每个企业或工厂，在自愿报名的基础上选择3到4名新生代青年工人作为调研组的协同调查人员（简称“青年协调员”），在给予他们调研方法的培训后，请他们进入本厂青年工人的工作场所和生活空间，通过拍照和访谈两种方式，自主开展调研，搜集和反映同龄工人的生活、心声和

对工厂管理的意见和建议。这里需要特别说明的是，本报告的论点、论据和结论融合并反映了调研组和青年协调员双方的调研发现。

青年协调员的主要工作

- 1.在调研组成员的培训和指导下，青年协调员通过相互讨论，拟定访谈提纲，决定拍摄主题，挑选访谈对象。
- 2.用专门配发的相机拍摄一组反映青年工人工作和生活状况及工厂管理的照片；
- 3.访谈10—15名新生代农民工，并整理访谈发现；
- 4.协助开展问卷调查。

2. 个案访谈

个案访谈分两种形式：一是调研人员对新生代青年工人进行约一小时的“一对一”个案访谈；二是对所在企业或工厂中高层管理者，包括人力资源管理者进行的“一对一”访谈。

3. 通过启发式和体验式培训活动进行小组访谈

在每个企业或工厂，调研组都借助了启发式和体验式培训活动，通过有重点地分别对10到15名新生代青年工人和10到15名基层管理者进行两组小组访谈来挖掘青年工人及其管理者在人际关系和职业场景中的心理反馈。小组访谈的所有问题由调研组提供，但所有问题都由青年工人或一线管理者通过小组讨论等团队合作的方式完成。所有培训活动都是调研组精心设计的、成系列的互动性集体活动，目的是通过青年工人和一线管理者的亲身参与，启发他们思考以人为本的管理方式的实质和内涵，体验角色转变、沟通、尊重等在改善管理中的积极作用，以彰显非物质关怀的重要性。

4. 问卷

研究者设计了一份由45个题目组成的调查问卷，并在每个企业或工厂进行100名左右新生代青年工人的随机调查。

5. 参与式观察

研究者在每个调研的企业或工厂通过进入车间、参与职工业余活动、共同进餐等形式，对新生代青年工人群体及其工作生活环境进行综合观察。

6. 文献

研究者对已有相关研究文献及政策文本进行了搜集和综合分析，并据此进一步明确了研究的方向和主要内容。

(四) 调研在6家工厂获得近700个研究样本

本次调研于2011年7月至9月初先后在全国6家工厂进行。进厂调研工作由5名专业人士和3到4名青年协调员组成的调研组具体承担。5名专业人员的分工是：1位专业人员专门负责青年协调员的培训和协助，2位负责个案访谈和问卷调查，1位负责小组访谈和培训，1位负责影像搜集。

调研组在每个工厂开展为期3天的调研工作，主要工作内容包括：

1. 与企业或工厂管理层分享调研目的和方法，达成共识；

2. 培训3到4名青年工人作为课题组的青年协调员，并由1名专业人员协助他们开展为期2天的调研工作；

3. 对10名左右新生代农民工进行一对一深度个案访谈；

4. 对10名左右新生代农民工进行小组访谈和培训；

5. 对10名左右基层管理者（小组长或拉长）进行小组访谈和培训；

6. 对100名左右的新生代农民工进行问卷调查；

7. 对企业或工厂的中高层管理者和人力资源管理者进行访谈；

8. 对企业或工厂的综合环境进行观察；

9. 给企业或工厂管理层提供反馈。

参与本次调研的6家工厂的分布及基本情况如下：

	所属行业	所在地区	员工数量	新生代工人的比
A工厂	纺织/服装	福建	约1000人	近70%
B工厂	服装	江苏	约1500人	近60%
C工厂	纺织	浙江	约800人	近40%
D工厂	饮品	甘肃	约600人	近30%
E工厂	饮品	甘肃	约500人	近30%
F工厂	服装	广东	约2000人	近80%*

*[注]：数值由所在工厂的人力资源部或人事部提供和估算。

本次调研样本主要包括：青年协调员访谈样本、问卷调查样本、个案访谈样本及小组访谈样本，实际获得样本的构成及分布情况如下：

	问卷	青年工人 个案	青年工人 小组	管理者 个案	管理者 小组	青年 协调员	青年 协调员 访谈人数	总计
A工厂	80	8	10	4	10	4	11	127人
B工厂	100	10	15	2	15	4	15	161人
C工厂	40	10	10	4	10	3	20	97人
D工厂	60	5	10	1	10	3	4	93人
E工厂	28	5	0	0	0	0	0	33人
F工厂	100	10	15	2	20	4	21	172人
合 计	408人	48人	60人	13人	65人	18人	71人	683人

需要说明的是，由于本次调研的6家工厂以纺织服装企业为主，因此女性新生代青年工人所占的比例较高，在随机抽样的问卷调查样本中，男性占35.2%，女性占64.8%。其他方面的人口学特征主要包括：在教育程度上，55.0%为初中水平，35.4%为高中、中专/技校/职高；88.7%为非独生子女；89.4%为未婚；50.0%没有从事过半年以上农业生产。由此可见，“后80”青年工人绝大多数具有初中以上教育水平，绝大多数来自多子女家庭，绝大多数未婚，半数以上没有从事过常规性的农业生产，从学校毕业就直接到外地务工。

（五）“青年工人主导”是本研究的创新点，强调对“青年工人的非物质关怀”是本研究的亮点

本研究的突出特点是强调青年工人的参与。在以人为本理念的指导下，本研究首次尝试了青年主导的行动研究，充分发挥了青年工人作为调研人员的积极作用，坚持了“青年是解决青年问题的专家”的“以青年为本”的方法论，并给参与调研的青年工人和所在工厂以及时反馈，为其提供解决所面临问题的参考。与此同时，在课题设计和调研中，还充分考虑了新生代青年工人和企业的需求和共同目标，强调了企业社会责任对二者可持续发展的积极意义；在为青年工人提供一

定数额的误工补偿的同时，还给予了他们充分的非物质关怀，为新生代青年工人及企业一线管理者提供了有利于构建和谐工作环境的启发式和体验式能力提升培训。这构成了本次研究的创新点和亮点。

从调研的实际效果看，青年工人和企业管理者对调研产生了浓厚的兴趣和热情，很多参加小组培训的青年工人和企业一线管理者，在培训过程中都非常感动，有的甚至当场落泪。他们中的许多人反映这是他们平生第一次有机会与人如此相互尊重、平等地沟通和讨论，第一次有机会真正理解工友和同事以及他们的感受；在深度个案访谈中，许多受访的青年工人不愿结束对话，或者不愿收取调研组提供给他们的误工补偿。他们中相当多的人反映平时太忙太累，很少有与人沟通和倾诉的机会，能有机会和时间述说自己是对他们的帮助，因此不应该接受补偿，有的工人在访谈结束时还主动提出了拥抱调研组成员的要求。

青年协调员的变化更是显而易见。青年协调员在整个工作过程中都表现出投入和兴奋的精神状态，他们中的许多人虽然长期在工厂工作，但却不完全了解所在工厂，两天的调研工作让他们有了自我展示和团队合作共事的工作经历。调研结束时，很多青年协调员表示调研工作“太刺激、太好玩了”，不仅增进了他们对工厂和身边同事或工友的了解，而且让他们学到了与人沟通、自我表达以及与人协作开展工作的技巧和方法，学会了换位思考和多角度看待自己以及身边的人和事情，对自己的成长是一种激励，“让自己有了更强的心气，对未来和人生有了更多的思考”。

青年协调员对调研报告也积极发表了意见和看法。之所以使用“后80”青年工人的提法，除了考虑年龄因素外，另一个更为主要的原因是，在调研中青年协调员认为这一称谓更有意思、更能体现他们的整体身份和时代风格，企业的中高层管理者也普遍认同这一称谓，认为“后80”在新生代青年工人中更有代表性。青年协调员们认为，他们虽然没有直接参与报告的撰写，但希望能以一种比较简单的方式，反映他们真实的生活和内心的想法，让人们能站在他们的立场上来看待和理解他们。本报告在结构、内容及表达方式等方面，充分考虑了青年协调员们的意见，力图通过青年工人的视角，通过对他们的人生态度与追求、期望与愿望、现实与困惑等的简洁描述，来反映新生代青年工人的本真，展现他们的风貌，并期待报告能让与新生代青年工人密切联系的利益相关方，如企业、政府、社区等能有所收获，并给予青年工人更多的尊重、支持和关怀。

二、“后80” 青年工人的 生活态度、 现实期望 和人生愿景



“后80”青年工人在生活态度、现实期望和人生愿景等体现人生定位和价值追求的众多方面与其父辈相比有着较大不同。他们更多地将外出务工看作是改变生活方式和寻求更好发展的机会，而不是像上一代农民工那样更多出于养家糊口的生计需要。与上一代工人相比，“后80”青年工人们认为他们是更加注重自我价值实现的一代，有更加强烈的自尊需求，普遍渴望自立、追求自主、向往自为。

（一）“后80”青年工人普遍的生活态度是渴望自立、追求自主、尝试自为

大多数“后80”青年工人希望生活得更加自我，能过上自己想要的生活，体面而有尊严；有属于自己的时间和空间，无须看他人的脸色行事。他们渴望自立，希望自己独立而不依赖家庭；他们希望自己的事情自己做，自己的事情自己做主；他们希望自己能有所作为，过上富有、轻松、安逸而又体面的生活，无需为生计而苦恼。

1. 自立从自食其力开始。

“后80”青年工人普遍认为自己当前最重要的人生目标是在经济上实现独立，“自己挣钱自己花”。他们认为，一个人要被关注，要受到尊重与重视，首先是做到自食其力。问卷调查显示，“后80”青年工人认为作为一名当代青年，就其重要性而言，首先是自立（66.1%），其次是健康（55.6%），再次是快乐（41.1%），再其次是有文凭（33.2%），之后才是有钱（22.4%）。由此可见，“后80”青年工人把实现经济独立，自己养活自己作为当前最普遍和最基本的人生目标。同时，他们也很看重自身的健康和生活的快乐。在他们看来，金钱对于人生的价值远不及健康和快乐重要，也不及知识重要。这与上一代农民工单纯为了金钱而工作的价值取向明显不同。“后80”青年工人不仅期望通过打工挣钱养活自己，而且希望自己同时拥有快乐和健康的生活。可见，他们对工作和生活期望更高，需求更加多样化。

尽管如此，调研中也发现，有一定数量的“后80”青年工人实际收入和花销之间存在“入不敷出”的状况。他们往往被称为“月光族”，一个月挣的工资基本全

花光，不够用时有的会跟家里要，有的则跟工厂或朋友借。有管理者认为，他们领到工资就花掉，不考虑他人（主要是家人），多少显得有点自私。但调研中也发现，更多的青年工人花钱比较节省，他们当中把钱存起来的比例较高，女性尤其如此。这表明，青年工人的消费观念和支出水平可能是因人而异的。

2. 打工有多重价值。

“后80”青年工人外出务工的期望是多样的、多方面的，对工作意义和价值的理解也是多方面的。他们普遍认为，打工对自己主要意味着挣钱养活自己，替家人减轻负担，增长见识，同时存些钱以备将来生活或创业所需。当问及“工作对你而言，意味着什么”时，他们比较普遍的回答是，首先是挣到了钱，能够不花家里的钱或少花家里的钱；其次是学到了一些东西，比如会做缝纫、会操作设备等，挣钱多的话，还可以给自己攒些钱。在F厂，一位从江西农村出来的17岁男孩准备利用一到两年的时间赚够一笔钱作学费，顺便学一些技术，然后回到老家职业学校去学一门技术，将来从事服装设计。绝大多数“后80”青年工人认为，对他们来说，打工只是暂时的，但也给自己带来了多方面的收获，他们不会完全为了钱而去打工，而是有更多的自我追求。

3. 渴望自主和自为。

“后80”青年工人普遍希望将来自己独立创业，比如当老板、干个体、做成功的生意人等，以便过上富足而体面的生活。问卷调查显示，68.2%的“后80”青年工人未来的打算是“自己创业”，只有24.3%的人打算“留在城市务工”。当问及：将来的某一天，你也许不再打工了，你准备做什么呢？他们中的许多人直截了当地回答说，“自己做生意、自己开店、自己办厂、自己当老板”等等。这种简单明了的答案，很直观地表明了他们对自我创业和独立经营事业的渴望和追求。以下是部分受访“后80”青年工人在访谈中对自己未来打算的陈述：

将来的某一天，
你也许不再打工，
你准备做什么？

“我很小的时候就梦想做生意，将来要是不打工了，我就自己做生意，开个美发店或者服装店什么的”。（A厂，女工，18岁，来自河南，初中文化）。

“我以前的想法可能实现不了了，现在很喜欢中医，我再干几年就不打工了，我要去学中医。学中医是我的梦想，有梦的人不孤独。”（B厂，女工，21岁，来自山东，高中文化）

“现在还没想过这个问题，我还小，我想我以后肯定会自己干的”。（C厂，

女工，17岁，来自贵州，初中文化）

“我在这里已经干了快4年了，在这里我能跳街舞,我想到别的地方去看看，我喜欢流浪式打工，希望有朝一日，自己在外边闯出一点名堂，有自己的舞台，把父母接过来”。（B厂，男工，22岁，来自云南，初中文化）

由此可见，相当多“后80”青年工人把创业作为自己的奋斗目标和职业生涯愿景。尽管如此，很多青年协调员也认为，“后80”青年工人对如何实现自己“创业梦”往往缺乏切实可行的规划，也较少有机会获得外部的实际支持和有效引导。他们中的一部分人往往从内心里羡慕“老板”一样的生活和工作，但往往是空怀“创业心”。“老板”之所以成为他们追求的“成功典范或模板”，可能主要是因为老板是他们身边最近的成功榜样，他们对社会的接触面和了解程度都比较有限，因而对成功的理解也较为有限。一位青年协调员在对自己身边工友的访谈后对此无不感慨：“大家要不想得太远，要不就想得太近，感觉不是很明确”。

（二）“后80”青年工人期望提高工资水平以体现自我价值，希望通过学习劳动技能实现自我发展

1. 期望获得公平公正的工资待遇。

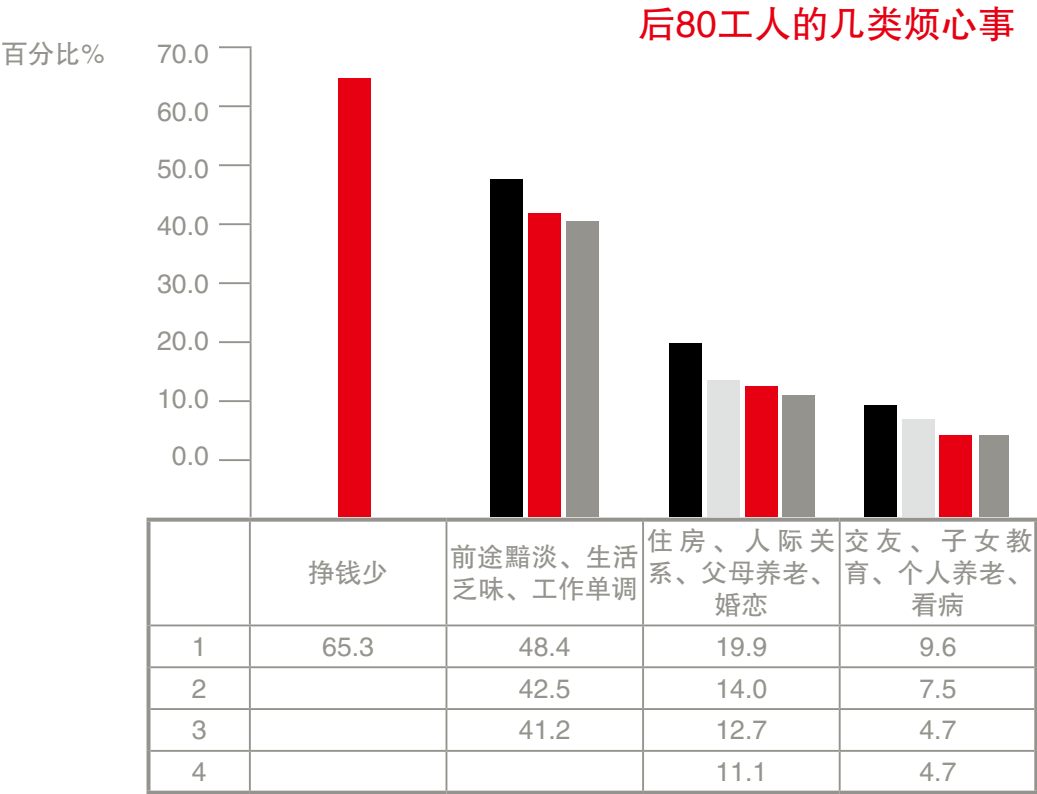
“后80”青年工人的需求是多元的，他们的现实期望也是多方面的。提高薪资水平和参加专业技能培训是他们当中比较普遍的两项基本需求。青年工人们说，他们到工厂做工，主要就是看能不能挣到钱，可不可以学到点东西。

“后80”青年工人的实际工资与其期望的收入水平之间有较大差距。问卷调查显示，最近一个月，他们的平均收入是1885.88元，而他们认为根据自己目前的工作技能和经验，平均月薪应该达到2500－3000元。实际工资收入显然与他们期望的标准相差甚远。正因为如此，他们当中有61.5%的人希望所在的工厂“提高工资水平”，排在他们给工厂提出的所有改进建议的首位，是处于第二位的“改善休息时间”（39.3%）的1.5倍还多。

无论是从青年协调员的调查，还是从对青年工人的个案访谈与小组访谈所反映的情况看，增加工资都是“后80”青年工人们最关心和最想表达的话题。一些青年协调员在调研后认为，“后80”青年工人们要求增加工资的期望虽然比较普遍，但他们也不是盲目和非理性的。在他们当中，特别是那些在有一定技术含量岗位上工作的人对增加工资的要求更为迫切，他们认为工厂应该根据劳动表现给自己相应的报酬，希望获得公平公正的工资待遇。

2. “后 80” 青年工人的主要烦恼具有明显的层次感。

“后80”青年工人普遍希望自己快乐而不烦恼，但他们也常常因为一些事情而烦恼。他们的烦恼来自多个方面。他们经常烦恼的事情，按照影响程度的不同大致可以分为以下几类：首先，最普遍的烦恼是挣钱少（65.3%），其次，比较常见的烦恼来自：职业发展暗淡、生活乏味和工作单调；再次，有一定比例的人还因为：买不起房子、人际关系难处、父母养老问题和恋爱婚姻难等烦恼（见下图所示）。



3. “后 80” 青年工人普遍希望通过参加劳动技能培训实现自我发展。

“挣钱少”之所以成为“后80”青年工人最突出的烦恼，主要在于他们对挣钱意义的理解。在他们眼中，挣钱多，能挣钱，是一种能力的体现，意味着更多自我价值的体现。某工厂的青年协调员发现，在青年工人中，挣钱多往往会让别人另眼相看，更牛气，“是有才的表现”。

“后80”青年工人希望得到多方面的知识和技能培训，尤其希望得到有助于提升自己专业技能方面的培训。他们当中大多数人把参加专业技能培训作为自我提升的首要途径。（如下表所示）

“后80” 青年工人的培训需求与自我提高途径的比较

百分比(%)	您最需要哪些方面的培训	准备通过哪些途径提高自己	百分比(%)
68.8	劳动技能	参加专业技能培训	66.9
43.3	个人消费和理财	继续求学，获取更高文凭	39.1
40.8	如何处理人际关系	拜师学艺	18.2
28.5	心理健康与调节	自学	8.8
28.2	法律法规	到别处闯荡	8.8
16.1	地方语言及风俗	当学徒	8.3

目前，“后80”青年工人实际接受过专业技术培训的比例并不高，工厂提供给他们的培训机会比较有限，涉及的内容也比较狭窄，形式比较单一，他们从中获得的真正有用的知识技能并不多。一位“后80”青年工人说，厂里也时不时组织一些培训，不过基本都是安全、规章制度方面的说教，有时也搞一些拓展性培训项目，但缺乏参与和互动机会，有时甚至就是看看电视录像，“看着看着就睡着了，以后就不去了”。

从“后80”青年工人个人拥有的资源看，他们当中很多人无法自己承担参加专业技能培训的费用和成本。为了增加收入，他们需要更长时间工作，加之劳动强度较大，导致他们缺乏参加培训的时间和精力。即使自身资源具备，也存在缺乏相关信息，缺乏相应引导和指导等问题。所有这些导致他们难以找到适合自己的培训途径和内容。

(三) “后80”青年工人普遍的人生愿景是找到属于自己的爱情，建立一个和谐稳定的家

调查显示，相当多的“后80”青年工人有过留守儿童或流动儿童的生活经历，因此他们很希望能跟父母和家人经常在一起。当被问及“你认为什么样的人幸福的？”的问题时，他们普遍的回答是“有一个和谐稳定的家，能经常跟家里人在一起，有自己的朋友”，而且几乎所有人都表示“幸福比成功更重要”。当问及“你准备什么时候结婚？准备把家安在什么地方？”这两个问题时，他们比较一致的回答是“不着急结婚，25岁以后再说，先得有一定经济能力”；他们普遍希望将来把家安在城里，养一个，最多两个孩子；在教育孩子的问题上，他们与父母一样，希望孩子努力读书，出人头地，孩子能读书到什么程度就供养到什么时候——不同的是，他们普遍表示不会再用父母教育自己的方式去教育孩子。

三、“后80”青年工人的择业倾向、工作稳定性的影响因素和职业稳健发展的基本条件



由于“后80”青年工人教育程度和技能水平以及工作经验的不足，他们的就业领域比较有限，集中在劳动密集型行业和服务行业。但在具体寻找工作的过程中，他们也非常看重一些基本标准和条件。同时，影响他们工作稳定的因素较多，主要包括薪酬、工厂管理水平及工作本身的吸引力以及生活环境等；他们职业的稳健发展除了受个人工作能力的影响之外，工厂的管理和环境也至关重要。

（一）“后80”青年工人在择业时主要看重薪资水平、学习技能的机会、生活环境和条件

“后80”青年工人，特别是那些具备了一定工作能力和工作经验的青年工人，在择业过程中并不仅仅满足于找到一份工作，他们有多方面的考量，而且往往在经过综合考量的基础上，作出自己的选择。因此，他们更换工作和流动往往是其内在驱力使然。

1. “后80”青年工人普遍希望找到薪资水平高、有学习提高机会和较好生活工作环境的工作。

在找工作的时候，“后80”青年工人把薪资摆到最重要的位置，其次是学习技能的机会，再次是生活环境和条件。与上一代农民工相比，他们看重的因素更加多样化。

2. “后80”青年工人实际的工作待遇与其期望值之间有较大落差，这让他们有强烈的流动内驱力。

在所在工厂目前提供的各个方面的待遇中，最能吸引“后80”青年工人的是生活环境，其次是学习技能的机会和有熟人。而这些与他们看重的工作标准之间有较大的反差。如下表所示：

“后80”青年工人期望的工作标准和现实的工作待遇之间的对比

我找工作时看重的方面	百分比(%)	目前所在工厂吸引我的主要方面	百分比(%)
工资或薪水	71.6	生活环境	52.3
学习技能的机会	63.4	学习技能的机会	37.9
生活环境	56.2	有熟人	30.2
工作条件	50.5	工作条件	28.9
工厂管理方式	36.8	空闲时间	22.1
结交朋友	26.1	结交朋友	19.8
空闲时间	24.4	工资或薪水	19.3
工作岗位	21.6	工厂管理方式	17.3
有亲人在身边	16.4	工作岗位	8.3
离家近	12.9		

从上表的数据对比中不难发现，“后80”青年工人目前实际获得的工作待遇与他们对工作的期望之间，有着比较明显的“差距”。工厂的吸引力与青年工人的需求之间存在的较大落差客观上为他们比较频繁地更换工作和流动提供了外在推力，同时也可能让他们产生强烈的流动打工的内在驱力。这可能是他们中的一部分喜欢“流浪式”打工的重要原因。在A厂调研过程中，一位18岁受访女工的陈述能很好地印证这一点。她说：“我们现在心很活的，哪里火就想到哪里去。有的在这个厂里面走了，又有回来的。不管挣钱不挣钱，只要过得开心就好”。

（二）影响“后80”青年工人稳定性的主要因素是薪酬、生活环境、工作本身的吸引力以及生产与管理环境

“后80”青年工人工作的稳定性与其对工作的期望值之间有着密切联系。实际的工作待遇与其期望值相符程度的高低，直接决定了其工作的稳定性。很多青年协调员认为，“后80”青年工人不仅希望获得更多的工资，而且希望有良好的生活，感兴趣的工作和较好的工作环境。这些成为他们考虑“留下”的主要参考指标。

1. “后 80” 青年工人流动频率较高。

大多数“后80”青年工人不打算在目前所在的工厂继续工作较长时间。本次调查数据显示，34.2%的“后80”青年工人打算在目前所在的工厂继续工作一年以下，34.7%的人打算继续工作1到2年，二者合计高达68.9%，另有31.1%的人准备继续工作2年以上。可见，近7成“后80”青年工人准备在较短时期内更换工作，离开目前所在的工厂。由此不难看出，经常变动工作的“后80”青年工人占多数，他们就业的稳定性较低。

另一方面，在本次问卷调查的“后80”青年工人中，外出务工以来更换过1次工作的占20.2%，更换过2次的占33.0%，更换过3次以上的占20.7%（绝大多数工人的总工作年限低于三年），三者合计高达73.9%，仅有26.3%从没有更换过工作。

2. 薪酬对劳动价值的体现程度是影响稳定性的首要因素。

目前在中国的制造业行业，一定程度上存在劳动力短缺、“用工荒”的情况。为保证用工，企业不得不提高工资水平，“后80”青年工人因此也有了追求更高工资的底气，对他们中的一部分人，特别是那些有一定技能水平的人来说，并不愁找不到满意的工作。在A厂访谈的一位20岁男性青年工人说，他来该厂打工的原因主要是觉得老板不错。虽然他觉得工资有点低，但他因此一直不好意思说出来，同时，他认为自己的工作决不仅仅值这点钱，准备年底与老板“谈谈”。如果老板不加工资，他明年就准备去附近另一家工厂，那里的老板“答应每月多给1000块”。



在大多数“后80”青年工人看来，尤其是对于具有一定技术能力的工人而言，薪酬和待遇是否做到了公平公正，是否能够让他们大体满意，是他们更换工作和流动的主要原因。这种流动基本上都是主动选择，是典型的“人往高处走”。

3. 企业或工厂的生活环境是影响稳定性的重要因素。

这一点在B厂和F厂体现得尤为突出。B厂生活设施比较完善，职工业余活动比较丰富，自然环境优美，午餐品种多样，青年工人非常喜欢，虽然这里的工资水平属于中等水平，但许多青年工人来了以后就希望在此多干几年，离开了不久又回来的也不少。一位来自贵州的17岁女工在访谈中说：“一走进工厂，哇，太漂亮

4. 工作本身的吸引力也是影响稳定性的重要因素。

了，中午吃饭，还有鸡腿呢，宿舍里还装了空调和电视，真的太爽了，以前我们学校都没有。我与父母分开很久了，他们在广东那边，他们一直让我过去，那边工资高，但我还想再呆一段时间”。

F厂专门建有“夫妻楼”，供已婚青年工人申请入住。在该厂调研中发现，一对来自四川打工的小夫妻从7年前进厂以来就一直没有离开，现在丈夫是车间的小组长，夫妻两人就住在夫妻房，日子过得似乎挺红火。他们还准备把孩子接到这边来上学。

作为初入职场和社会的年轻人，“后80”青年工人大都喜欢从事自己感兴趣的事情，喜欢体验新鲜的东西，喜欢有刺激性和挑战的事情，希望通过打工学习到新的技能，因此工作本身具有的吸引力也是影响他们稳定性的一个重要因素。“后80”青年工人普遍认为，除了工资外，工作本身具有吸引力是他们安心工作、提高工作积极性和效率的关键。他们认为工作本身的吸引力主要来自以下几方面：一是安排的工种是否适合自己，是否感兴趣；二是不同具体工序和工种是否都可以尝试和学习，而不要长年累月重复相同的动作；三是工作时间内能够有一定灵活性，只要能按质按量完成工作，就无须加班。但在所调研的6家工厂中，似乎很少有工厂能做到所有这些。

5. 企业的生产状况和管理环境也影响青年工人的稳定性。

由于“后80”青年工人大都在以加工制造为主的劳动密集型行业，而某些企业或行业的生产任务和用工数量具有一定的波动性，订单多的时候需要的劳动力就多，反之用工则少。这导致工厂用工量随着市场行情、季节等因素不断变动，工厂有时会面临开工不足的局面。在这种情况下，一部分工人会由于挣钱少等原因，寻找别的工作或者更换工作。在受调研的6家工厂中，有3家企业的工人谈到这种状况，特别是处于沿海地区的外向型加工厂尤其如此。A厂的一位女工在访谈中谈到，她最近比较焦虑的事情是没有多少活干，这个月可能赚不到多少钱，如果下个月还如此，她准备到别的地方去看看。由此可见，企业或工厂的生产经营状况也会影响到“后80”青年工人的稳定性，导致他们流动。青年工人们认为，他们在这种情况下离开工厂在相当大程度上是被动的。

企业或工厂的管理环境，尤其是“后80”青年工人所处的“微观环境”（小组、车间、宿舍等）是影响他们稳定性更为直接的因素。初入职场的“后80”青年

6. 有亲属或朋友在身边的 “后80”青年工人稳定性 明显较高。

工人大都渴望得到尊重和理解，希望自己的需求、个性、特长和兴趣受到重视，希望有良好的人际关系和沟通水平，希望管理者做到公平、公正和透明，希望自己更好更快地融入工厂，希望拥有更好的社会资源网络。他们不喜欢只会发号施令的管理者，不喜欢与本地人相比存在差别对待。当他们觉得自己在一种充满关爱、友善的环境中工作时，他们会很珍惜这样的工作机会和环境。

许多管理者反映，那些全家或部分家庭成员同在一个厂或者在附近工厂打工的青年工人，其流动性相对要小。一些“后80”青年工人也认为，有无朋友和熟人 是他们选择工作时考虑的重要因素之一。熟人圈子对于留住“后80”青年工人比较重要。一部分青年协调员将自己的感受及调研情况对比后认为，如果在厂里没有工友之间的顺畅交流，或者只与自己的生产小组或宿舍的人交流，他们会感到孤独和无助，这会让他们中的一些人产生离开的想法。

调研还发现，那些与父母或亲人生活在一起的青年工人对于生活和工作的满意度明显高于独自出来打工的青年工人。他们对于工作稳定性的预期和自我幸福感的评价也高于亲人不在身边的青年工人。另外，有些青年工人已结婚生子，但由于条件所限，他们有的人不得不把自己的孩子送回老家，成为新一代留守儿童，有的则把自己的父母请到城市帮助照顾孩子，或者不得不选择放弃工作留在家里照顾孩子。所以，如果他们的孩子能够得到妥善的照顾，那么这些青年工人将会更加稳定地留在工厂，且会更加努力地工作。

（三）除个人工作能力外，企业或工厂的支持性环境 是“后80”青年工人职业稳健发展的基本条件

解决青年工人的稳定性问题只是当下的事情，从长远来看，青年工人职业的稳健发展显得更为重要。稳健的职业发展无论对“后80”青年工人还是企业本身，其重要性都是不言而喻的。对于“后80”青年工人而言，职业的稳健发展不仅是其获得稳定收入的保证，而且是其不断增强自身人力资本存量的基本条件之一。没有稳健的职业发展，其生存发展就难以得到有效保证，要融入城市则无从谈起。对于企业来说，“后80”青年工人职业的稳健发展，是其持续获得更高素质劳动

力的保证。企业要实现产业升级或者转型，没有高素质的员工也是难以想象的。因此，“后80”青年工人的职业发展状况在很大程度上也能影响企业的发展。

但是，青年工人职业的稳健发展与企业或工厂的支持力度和程度密不可分。这主要体现在企业或工厂的管理环境上。比如，企业或工厂是否有青年员工培训计划和职业发展计划，是否有团队建设，是否有得力的一线管理者团队，是否能让青年工人获得持续的职业成长感，是否有对企业文化不断增强的认同感和对企业的归属感。这些因素是对青年工人获得稳健职业发展的积极支持和有力推动，能够为青年工人提供职业发展的平台和良好的外部环境。

在B厂访谈的一个“90后”车间小组长的成长经历就能很好地说明这种关系。作为厂里年龄最小（21岁）的小组长，她很让同龄人羡慕。她来自山东一个普通农民家庭，初中毕业后与其他不想继续上学的农村孩子一样跟随亲戚外出打工。她先在青岛一家小工厂打工。但这家工厂经常处于开工不足的情况，也没有什么员工管理，来去自由。她感觉自己在那里既挣不到钱，也学不到东西，更谈不上有什么发展前途，于是干了不到一年就辞工回家了。后经亲戚介绍来到B厂。在这里，她感觉各个方面都比较符合自己的期望，决定在这里踏踏实实地干几年。她的工作态度、能力和业绩，让工厂的管理层很满意，在她进厂的第四个年头将她提升为小组长。当问及她成功的原因时，她认为主要是自己比较能干活，比较踏实，厂里有很好的管理和用人方式，家里人也积极鼓励和支持自己。问起她未来的打算，她说她现在还没想离开这里，如果能找个当地的男朋友，她就在这里安家，而她目前最需要的是不断进步。从她的经历中，不难看出，“后80”青年工人职业稳健发展是个人能力和外部支持共同推动的，而他们的成长也为企业储备了人才。

四、“后80” 青年工人所 处的管理环 境



谈起管理青年工人的感受，企业或工厂管理者的普遍看法是，他们与老一代工人差别太大，比较难于管理，经常让人感觉“头大”，他们的一些想法和行为有时显得不可理喻，让人无计可施。而“后80”青年工人对目前所在工厂的管理水平的总体评价则是一般，有管理好的地方，也有管理不到位的地方。但有趣的是，无论是管理者，还是青年工人，都认为企业或工厂的管理应该有所改善，并相信管理会变得越来越好。

（一）企业目前对“后80”青年工人的管理仍显被动

在“后80”青年工人看来，企业或工厂在管理中更多还是从企业或工厂的角度看问题，而不是从员工的角度出发，他们往往处于一种“被管理”的地位，更多的是“听从和服从”，很少有机会参与管理。面对这种状况，企业或工厂普遍认为自己已经做得足够多了。另一方面，企业或工厂还是普遍采取了一些措施去改善管理，但这些改革或改善措施往往是迫不得已作出的调整和应对，管理的主动性不强，具有一定程度的滞后性。

1. 管理方式仍以“生产管理”为中心。

目前企业或工厂的管理中心或重点仍然是企业的生产需要，考虑更多的是生产目标和效率的达成，工人更多地是被当作生产要素之一而纳入整个管理之中。在这种管理模式，管理者在意的往往是工人的劳动结果，产量的多少和效率高低，

2. 管理理念强调人性化，但更多的是“顺从”。

而会有意无意地忽视除工资以外工人的主观感受和其他需求。例如，在调研中许多青年工人反映，尽管可以多挣钱，他们也并不是总愿意加班，但有时厂里要求加班，他们也不得不加班。

在中国，以人为本的理念被广泛强调，企业或工厂的管理更是如此。在企业或工厂看来，以人为本就是要做到管理的人性化。但是，针对“后80”青年工人群体，企业或工厂管理者认为人性化管理的体现就是“顺着他们”，“不跟他们较劲”。一位企业的中层管理者说，对那些80后、90后年轻工人，就是“哄着他们”，“让他们把活儿干好就行”。

3. 管理者主要由本地人员构成。

在多数企业或工厂，不但企业的中高层管理者多数是本地人，而且主要的基层和一线管理者也基本都是本地人员。由于语言、文化、生活习惯等方面的差异，管理者往往很难真正与“后80”青年工人打成一片。管理者往往是企业管理指令的具体执行者，缺乏与“后80”青年工人沟通的主动性。有些企业的青年协调员反映，他们的“老大”（直接管理者）是本地人，除了工作方面的事情，平常彼此基本不交流；由于不懂当地方言，很多时候也不明白“老大”的意思，遇到困难无法得到及时帮助，经常有被忽视和无助的感觉。另一方面，管理人员严重本地化的状况也说明，青年工人在这些企业或工厂的发展空间中存在着“玻璃天花板”，上升的空间有限。

（二）企业更加重视改善对“后80”青年工人的管理方式

在调研中，我们发现不少企业或工厂已意识到在管理“后80”青年工人方面可能存在的问题，并在管理方式方法上进行了积极探索和改进，并取得了很好的效果。其主要的做法是营造一种多尊重、勤沟通、多参与的管理氛围和环境，让“后80”青年工人对企业有更强的认同感和归属感。在B厂，管理者为了更好地了解和服务于“后80”青年工人，专门设立了一名青年工作专员，而这位青年工作专员本身就是一名“后80”青年。他通过专门信箱（代替了以前的厂长信箱）、车间广播、组织文体活动、座谈会、小型比赛等方式了解青年工人，与他

们沟通和互动，丰富其业余生活，提高他们参与积极性。由于青年专员的年龄、身心特点、生活方式等与大多数新生代青年工人相差无几，很容易被青年工人接纳，青年工人很乐意与其对话和沟通，并乐于参与其组织的活动。这名青年专员在管理层与青年工人之间建立起了一种有效的连接，不仅能及时向管理层反映青年工人的意见和需求，而且拉近了企业与青年工人之间的距离，让企业的管理和工人的需求之间更加协调。在D厂，企业的最高管理者每周都抽时间与青年工人“面对面”交流，听取员工的意见和建议，对员工提出的意见均记录在案，并当场提出相应整改措施，让员工参与监督落实，这在管理层与员工之间营造了一种平等尊重、共同管理的氛围。另外，这个厂的管理层还主动将原本停放管理层汽车的区域改造为供员工停放自行车的车棚，和谐了彼此关系；工厂还把建厂时的一片原生态枣林保留了下来，每年都把冬枣分给员工，这既美化了环境又让员工感受到了平等与关怀。青年工人在访谈中对这些做法都评价甚高。

（三）“后80”青年工人在企业或工厂管理中的参与需要提升

在调研中，当问及企业或工厂管理者对“后80”青年工人的主要管理方法时，他们普遍的回答是：按规章制度，照章办事。当问及规章制度如何制定时，他们普遍的回答是“领导定或者早就有了”。由此可见，“后80”青年工人在管理中处于从属地位，很少参与规章制度的制定，虽然“后80”青年工人在企业或工厂的管理中受到了不同程度的重视，但是他们在管理中的直接参与还需大力提升。青年工人的参与对企业或工厂管理理念的转变、管理者能力的提升、管理方式方法的调整以及管理效果的改进，都有着积极的促进和推动作用。管理决不仅仅是管理者单方面的事情，青年工人积极参与不可或缺。

1. 企业或工厂普遍缺乏青年工人参与的支持性环境。

这主要体现在：首先，管理者往往处于强势地位，管理目标的达成在于青年工人的听从。一提起青年工人，很多管理者都表示“很头疼”，“年轻人做事不稳定，比较贪玩，我行我素，比较有自己的想法，不太听管”，“青年工人很难管，不服从工作安排，不遵守规章制度”，“年轻人普遍不听话，那些小孩子你要他怎么样，他就不怎么样”，“大部分的（青年）员工不好好合作，不配合工

作，要求太多，大部分软硬不吃” 由此可以看出，很多工厂的管理者还是片面地要求青年工人“服从安排”、“配合工作”、“好好合作”、“听话”，却很少把青年工人当成是与自己平等的管理主体，也不愿意花时间和精力去了解青年工人的精神世界和心理需求。

其次，青年工人表达意见和参与管理的形式比较单一，而且缺乏实质内容。多数工厂并不鼓励青年工人直接参与工厂日常管理。在管理者看来，“工人参与管理”不外乎就是收集工人的意见，其形式无非是意见箱、职工代表大会和厂长（经理）接待日等，青年工人的直接参与比较有限。一方面，意见箱往往成为一种摆设，工厂抱怨很少有工人提出有价值的建议和意见，而另一方面，青年工人则认为他们无法知道投进意见箱的意见是否会得到工厂的认真对待，或是如何对待。职工代表大会制度在一些管理体系相对完善企业执行得较好，但在青年工人更为集中的民营企业很少设立职工代表大会制度，设立这一制度的企业也很少召开，讨论的内容往往也很有限，职代会基本流于形式。

厂长（经理）接待日是青年工人与工厂中高层管理者直接对话的有效方式，有利于帮助企业或工人解决问题。然而，实践中青年工人参与厂长接待日的机会一般较少，加之每次接待时间和名额都有限，因此很难真正深入全面地了解青年工人的想法；而对于那些初来乍到和不善于言辞的青年工人，他们就更难有机会参与和表达自己，他们的想法和意见往往最容易被忽略。很多青年工人认为自己的观点和看法在工厂中根本得不到重视。

2. “后80”青年工人的参与意识和参与能力需要增强。

这主要体现在：第一，青年工人参与管理的意愿不强。青年工人中普遍存在两种对待管理的态度：一是漠不关心。调研组和青年调研员的调研都发现，很多青年工人认为工厂就是打工赚钱的地方，只要按时足额领到薪水就可以了，工厂的管理“不关我的事”，“觉得好就继续呆着，不好就走人”。他们对于工厂的归属感较低，因此流动性也强。二是关心工厂的管理，但不知如何参与其中。他们特别关心与自己直接相关的管理制度，比如作息时间和休假的安排、薪水的计算和发放等。如果参与的能力和渠道都比较有限，久而久之他们也失去了参与管理的热情。

“多一事不如少一事”的传统观念也影响了青年工人的参与积极性，一些青年工人不愿意做“出头鸟”，对于勇敢地表达自己的想法缺乏安全感，使得他们在表

达意见、参与工厂管理时显得动力不足。

第二，青年工人参与工厂管理的能力不足。当他们在工厂里受到不公平对待时，大部分人选择“自己忍着”、“向好朋友诉苦”，或是“实在受不了就走人”。几乎没有人去找更高级别的管理者申诉，他们认为“说了也没用”，“告了状将来日子更不好过”。调研发现，很多青年工人较少认识到参与是一项重要权利，并去主动了解和学会一些参与的方式和方法，提高自己的参与能力。他们很少从维护自己合法权益的角度去认识工厂管理制度本身可能存在的问题，并通过合理的方式获得表达。

五、“后80” 青年工人面临的社会困境



青年工人事实上的“工人”身份与身后“农业户口”之间的矛盾导致了他们的“城市边缘人”困境，使得他们在享受有质量的生活、实现职业稳健发展和获得社会支持及社会保障等方面均面临诸多困难和阻碍。这些困难也成为他们难以在城市扎根而频繁流动、难以获得自我价值实现的主要原因。

（一）缺失的亲情、难觅的爱情、脆弱的友情，在异地他乡打工的青年人难以获得生活的安全感和幸福感

有近三分之一的青年工人在其童年阶段曾与父母分离，在成长的关键时期缺少来自父母的支持。还有很多青年工人只身在外打工，缺乏正常的家庭生活和情感交流。亲情支持的不足，影响了某些青年工人建立亲密关系的能力。而他们狭窄的社会交往，又为他们寻找爱情和建立友谊带来诸多不便。因此，青年工人普遍认为他们在城市里难以获得生活的安全感和幸福感。

1. 缺失正常的家庭生活和情感交流，青年工人对亲情和家庭更加渴望

本次调查显示，有将近29%的青年工人有父母一方或双方在外地打工而将自己留在老家的经历，其中有25%的男性青年和31.4%的女性工人曾经留守。这一点也从访谈中得到印证，几名曾经留守的青年女工提到，父母带着哥哥或弟弟在外面，自己则与姐妹在老家生活。

在童年长期与父母分离，致使他们不但在生活上无法得到父母的照顾，在情感上也与父母产生了巨大的隔阂。而远在外地忙于工作的父母只能尽力满足孩子的物质需要，而对于孩子的精神和情感需要则显得无能为力。这种家庭情感和家庭关怀的缺失，直接影响到这些青年工人在表达情绪和情感、建立和维护亲密关系等方面的能力，也可能导致他们对于其他人和周围事务的漠不关心和不信任感。F

厂一位17岁，初中毕业从湖南来的女孩，在她还不记事的时候父母就去广东打工，她初中毕业以后也来到工厂打工，与父母一起生活。在谈起与父母的关系时，她谈到“也不是太亲，反正还可以吧，因为他们毕竟都是年底才会回去，很少在一起，有时候可能一年也回去不了。每个星期打电话，就叫我好好学习，注意身体，就说这些”。当调研人员问到父母是否会关心她的心情和想法时，她说：“因为我们都是农村人，哪里会说这些”。

在儿童成长的关键时期，他们没有从父母那里得到必要的支持和建议，这对于这些青年人未来的发展造成了长久的影响。在访谈中，A厂一位曾经的留守女孩说到，“我特别想我的爸爸妈妈，特想和他们在一起，我就不想继续上学了，想去广东找他们。读初二时，我打电话问他们，是继续上学还是出去找他们一起打工？他们说随便。这样我自己就退了学去找他们，但当我看到他们的时候，发现我没什么特别的感觉。现在我们住在一起6年了，但每天说话不超过6句，没什么可说的”。

同时，有更多的青年工人愿意与自己的父母生活在一起，他们认为过去没有条件和父母在一起，现在则要与父母团聚。B厂一位已经辞职的女工就准备去广东与自己的父母团聚。她说：“看到他们（周围的工友）可以和自己的爸爸妈妈在一起，好羡慕好幸福啊。我也要去和他们团聚了。”访谈发现，那些与自己的父母或亲人生活在一起的青年工人对于生活和工作的满意度明显高于独立出来打工的青年工人。他们对于工作稳定的预期和自我幸福感的评价也高于亲人不在身边的青年人。因此，企业、政府和社会都应当重视青年工人与他们的父母、孩子分离的问题，应当考虑为青年工人的家庭团聚提供适当的支持环境。

2. 青年工人盼望爱情和幸福，却难觅令自己和父母都满意的恋爱对象

对于这个年龄阶段的青年工人来说，恋爱和结婚是他们的人生大事。青年工人在谈到爱情时都怀着美好的憧憬，然而在寻觅恋爱对象时，却遇到了重重困难。访谈发现，青年工人对于恋爱和婚姻的选择有以下几种明显不同的情景：

第一类是“听父母话”。

这类年轻人多听从父母的建议，要找自己老家的对象。他们的相亲对象或交往对象一般由父母或老家的亲朋介绍，每年过年回老家则是他们集中相亲的时间。这类年轻人对于未来安家的考虑，会更多地侧重回到老家和自己的爱人生活在一起。

第二类是“工厂相恋”。

另外一些年轻人在工厂工作时遇到了自己心仪的对象。他们往往先同居，再结婚，有些是女孩已经怀孕，两人才一起回老家见过家人，办理结婚手续。这类恋爱一般也以与自己来自一个地方（省或地区）的对象为多。

第三类是“外地女嫁本地男”。

经由工厂当地人介绍，年轻工人与本地人结合并留在本地结婚生子，长期定居的情况也时有发生。调研发现，这种情况一般以外地女工与本地男子结合为多，并发生在对外地人排斥不甚明显的地区。嫁到当地人家里的女工的相貌和交流能力等都较强，而本地男子家庭情况在当地则属于偏低水平。当外地女嫁给本地男后，女工则会希望在本地的找到一份稳定的工作，并把家扎在本地。

然而，他们生活在城市，却又与城市社区和城市人存在隔阂，从而可能选择的对象只局限于自己的小圈子；他们渴望有稳定的感情，却因为工作的不确定性和不稳定性而不愿投入感情；他们还期望能在工作地方安家，可是这些城市只接受作为劳动者的他们，而很难接受作为“市民”的他们。因此，无论是上述哪一种形式的婚恋模式，找到自己的“意中人”并最终能结婚和安家，对于大部分年轻工人都并非易事。

3. 在教育自己孩子的问题上，青年工人不得不向现实妥协

如上文所述，由于自身经历的原因，新一代青年工人并不愿意像自己的童年那样，让自己的孩子也在老家留守。但在现实中，如何照顾年幼的子女依然是他们不得不面临的困境。访谈发现，由于很多地方外来打工者在城里生孩子的费用无法报销，一些青年夫妻不得不选择由年轻的妈妈独自回乡生产，在老家照看几个月孩子后就把年幼的孩子交给父母，自己再次出来打工。还有一些人尽管把孩子带在身边，但紧张忙碌的工作使他们无暇照顾自己的孩子。他们不得不请自己的父母在工厂附近租房帮忙照顾孩子，但又苦于高昂的房租和一家人生活的花费。城市公立、正规幼儿园高昂的花费也将他们的孩子拒之门外，很多孩子或者不上幼儿园，或者只能上为外来打工者开设的不正规的私人幼儿园，甚至于在一些工厂，他们不得不将孩子也带进车间，让他们在父母和机器设备间玩耍。因此，有一些青年工人准备等孩子稍微长大一些，就准备由父母带回老家上幼儿园。这些新生代青年工人的孩子们，面临着成为新一代留守儿童境遇。

4. 在老乡和工友的熟人小圈子以外，青年工人几乎没有其他途径结识新朋友。青年工人的人际小圈子里，以他们的朋友、同事以及老乡为主。

青年工人的人际小圈子里，以他们的朋友、同事以及老乡为主。问卷调查和个案访谈显示，超过80%的青年工人是通过亲朋好友介绍来到目前所在的工厂工作，他们在工厂里人际交往的起点往往就是这些熟悉的人。渐渐地，他们也可能与同一个宿舍的舍友、同一个车间的工友建立比较好的人际关系，也会与工厂里来自同一个省或地区的老乡们熟悉起来。但调研发现，青年工人一般与自己生产线或车间的其他工人比较熟悉，而与其他生产线或车间的工人基本上没有任何来往，也没有机会认识其他新朋友。很多青年工人选择继续留下或是离开工厂的原因，也与他们的好朋友是不是在这个厂有直接的关系。访谈中，有一个女工表示她准备辞职了，主要原因就是她的几个好朋友都离开了，她觉得在这个厂朋友太少，所以也萌生离开的想法。调研还发现，他们也很难与在异地的朋友维护稳定和长久的友谊，当大家不在一个地方各奔东西后，相互间的联系也就越来越淡。

这也都导致青年工人对于陌生人信任感不强。在A厂和B厂的访谈中，都有青年女工反映，由于担心别人宿舍丢了东西赖在自己身上，她们很少去其他宿舍串门，也很少去其他工人租住的地方玩。这让她们感觉很不自在，人际关系的发展空间被再次压缩。

（二）职业发展竞争力不强，缺乏实现职业发展规划和资源

青年工人大都期望将来自己能独立创业并当上老板，以过上富足而体面的生活。然而，他们对如何实现自己的“创业梦”，往往缺乏切实可行的规划，也较少有机会获得政府和有关社会组织提供的创业支持和培训。

1. 常怀“老板梦”，难有“老板路”

如上文所述，大多数“后80”青年工人把自己创业作为将来的职业愿景。然而，细问起青年人要做什么样的老板时，绝大部分人表示想要“开家店（服装店、网店）”、“开工厂”以及“小吃店”。当问到他们打算怎样实现时，有些工人提出，准备去别人的服装店打工卖服装，顺便了解一下这个行业；还有工人谈到，现在要多攒一点钱作为开店的本钱；然而，极少有青年工人仔细思考过具体的实施策略，也极少有工人开始着手为自己当老板进行前期的学习和研究准备。他们当老板的“职业规划”，更多可能出自对目前生活状态的不满和对自己作主的富裕生活的向往。

2. 难以享受政府和社会提供的技术培训和创业支持

近年来，各级政府部门和社会组织为大学毕业生和城镇下岗失业人员设计的创业支持和就业技术培训调动了大量资源，然而，这些支持和培训之门，并未向外来青年工人开放。社会上可以为青年工人提供职业培训的机构数量有限，收费颇高且质量鱼龙混杂，并且基本上要求全日制参与学习。这对于经济能力和学习能力都很有有限的青年工人来说，无疑是既缺乏现实性，也缺乏吸引力。

3. 普遍较低的教育和技术水平，制约了青年工人在工作中的竞争力和上升渠道

“后80”青年工人受教育水平多以初中和中专为主，还有相当一部分是小学水平，他们从事的也多为对技术和专业知识要求较低的劳动密集型工作，大部分青年工人在职业发展中竞争力和劳动议价能力较弱，在主动学习技术方面有心无力。另外，由于大部分青年工人从事的工作只需很短时间即可学会上岗，工人的可替代性很大，加之目前各地对低端劳动力的需求依旧比较旺盛，工人仅依靠简单的技术甚至没有技术也能比较容易地找到一份工作，因此，部分青年工人对学深精专业技术的动力不强，这也制约了青年工人向专业技术人才和工厂管理层发展的可能性。

（三）“烦躁”、“无聊”和“寂寞”的情绪体验，给青年工人的生活带来消极影响

本次调研发现，很多青年工人频繁地出现负面的情绪体验。这可能会降低他们生活和工作的满意度。枯燥繁重的工作和乏味无聊的工余生活，让一些青年工人认为自己已经变成情感麻木的“机器人”。他们希望能享有更加丰富和有意义的闲暇生活。

1. 大部分青年工人认为自己在工作中“心情不好”。

这些负面情绪的频繁出现，影响了青年工人对生活的意义和价值的理性判断，降低了他们对自己生活和工作满意度的评价。更重要的是，如果这些负面情绪长期郁结在青年工人心中得不到排解和舒缓，还可能导致比较严重的情绪问题或心理问题，致使部分青年人以更加消极，甚至偏激的态度对待工作和生活中的问题，以致于产生内向暴力或外向暴力等过激行为或更为严重的社会后果。

本次调研访问的6家工厂均是每周日休息，平时工作时间为八小时制，有时为赶工期或是完成生产，晚上还会加班。绝大部分工人都实行计件工资，生产多少与

2. 青年工人担心成为只和机器打交道的“机器人”。

工人的收入有直接关系，很多工人在晚上愿意多工作几个小时，一般在20：30结束工作回到宿舍休息，但如遇到活比较多时，也有过21：30到22：00左右下班的。由于每天工作时间较长，工作流程机械，内容单调重复，时间稍久就容易产生烦躁和疲惫。更重要的是，工人们在工作的绝大多数时间里，都只是和机器及物料打交道，与人的交流非常少。很多工人反映，工作时间长了以后，就只有“麻木”的感觉了，有位年青工人更是直言不讳地说：“我们都成了机器人了，我不想做只和机器打交道的机器人！”从机械劳动产生的麻木感还有可能导致“后80”青年工人对待身边其他人和事的冷漠和回避，从而加剧他们孤立无援、无处排解内心烦躁和压抑的心理状态。

3. 青年工人大都不满足于目前的娱乐休闲方式，渴望拥有更丰富和有意义的闲暇时光。

短暂的晚上和周末休息时间里，青年工人多以睡觉、看电视、玩手机、上网等个人休闲娱乐方式打发时间，或者以与朋友逛街、聚餐等小群体互动方式最主要的娱乐休闲活动。他们普遍认为，自己的业余生活非常无聊和单调，没有意义。各厂的青年协调员对同伴的访问都发现，他们不再仅仅满足于看电视、聊天、玩手机等自娱自乐的非商业性的休闲活动，他们对于闲暇时光的享受已经迈向消费性、商业性休闲活动，比如和朋友一起跳舞唱歌、旅游、购物等。

可以看出，新一代青年工人对于闲暇时光的期待已经有明显变化，工作和收入已不是生活的全部重心。他们已经明显地开始注重生活品质，开始关注自己内心对于“快乐和幸福”的体会，开始规划如何过上快乐的生活。但是，他们对于自己闲暇生活的更高要求，与其现实的生活状况之间仍有较大差异，也会使他们在心理上产生巨大落差，从而加剧他们对生活和人生的空虚感。

（四）只是“工厂的工人”，而非“社区的居民”

受限于城乡二元体制的制约，来自农村的青年工人难以享受与城镇居民及企业职工同等的社会保障。他们中的大部分人生活在工厂提供的集体宿舍，或是外来人口聚居的“城中村”，难以真正融入城市社区。他们可获得的帮助，大部分来自亲友和熟人，他们很少有渠道了解社区服务或获得所需帮助。

1. 外来务工的青年工人难以与城镇职工享有同样的社会保障。

与第一代农民工面临的困境基本一样，“后80”青年工人受其户籍限制，依然无法享受城镇职工的各项社会保障待遇。就本次调研所到的几个工厂来看，大部分工厂能做到与工人签定劳动合同，但少有工人能很清楚地说明合同上到底包括哪些内容，到底能保护他们的哪些权益。

只有一家工厂为所有工人缴纳了社会保险金，向工人详细解释了缴纳社会保险金的重要性，并说服工人缴纳社保金。其他的几家工厂均采取工人自愿选择是否缴纳社会保险金的做法或者按照当地的配比计划完成社保任务。调研发现，凡是工厂采取自愿原则的，极少有工人主动缴纳社保金——但本地工人一般都会参保。本次调研并没有专门了解针对青年工人的医疗、生育、工伤等社会保障制度，但访谈中发现，除了福建、广东的个别地区政府对于外来务工人员人员的医疗保险有专门的政策设计，为外地农民工提供一定额度的医疗保险以外，绝大多数的青年工人都表示没听说在工厂看病可以报销，也从来没有在工作地报销过医药费。调研组还访谈了两位已经有孩子的年轻妈妈，她们都是返回老家生的孩子，原因是在老家生产可以报销一部分费用但在工作地则不可能。

2. 遇到困难主要靠自己和亲友。

调查问卷显示，在生活上遇到困难时，“后80”青年工人首先想到的是要自己解决，或向他们的熟人小圈子寻求帮助。31.3%的青年工人会自己解决困难，另有26.5%和19.3%的人希望找家人/亲戚以及自己的工友、朋友帮助，只有1.2%的人会向工厂和老板求助。

在工作上遇到困难时，“后80”青年工人最先想到可寻求帮助的人则是同事和工友（69.5%），一线管理人员（43.0%）以及自己厂里的师傅（39.3%），几乎无人提及工会组织——虽然在很多工厂，文娱活动都由工会组织和举办。这种状况与以下两方面因素有关：第一，可能为青年工人提供帮助的资源依然局限在他们由亲戚和熟人构成的小圈子里，其他社会资源严重缺乏；第二，他们对工厂、管理者及工会普遍持不信任或不了解的态度，很难将他们当作困难时刻的依靠，也即归属感的缺乏导致遇到困难时对工厂和管理者的疏离态度。

除了无法享受各种城镇职工的社会保障制度以外，“后80”青年工人也很少有渠道了解社会服务资源。调研发现，他们对于工会、本地政府和社区的工作不了解，不关心，也不知道这些部门可以向他们提供哪些服务，以及去哪里能够得到帮助。



3. 只是工厂的工人，不是社区的成员。

工厂往往建立在位于城市周边的工业园区或城乡结合部，周围是其他工厂的厂房和住宿区，以及星星点点的农村。离工业园区近的农村住宅很多被出租给在工厂上班的外地工人居住，随着越来越多的工人租住，这些原来偏僻的地方也逐渐发展起一两条繁华的街道，有了网吧、发廊、饭馆、夜市、菜店、小超市、出租书屋、小诊所、台球桌、KTV歌厅等，形成了一个全新的街市。这样的街市是青年工人下班后经常光顾的地方，他们的晚饭、夜宵、闲逛、业余休闲活动就是在这里的城乡结合部解决的。但这样的街市与当地社区却完全隔绝，虽然生活在城市，青年工人的生活却与城市没有太多关系。

除了工厂里的本地员工和他们的本地房东以外，他们很少有机会接触本地人。他们与本地人的生活也基本是井水不犯河水，方言自然成为划分本地人和外地人的天然屏障。

休息或放假的时候，“后80”青年工人会与他们的老乡结伴去镇中心甚至是更远的市里逛街，这是无论男工或女工最喜欢的度过休息时间的的方式。逛街可以被视为青年工人与他们生活的城市建立联系的一种方式。但他们仅以观察者的身份进入城市的中心，体会城市的氛围，了解城市的规则，结束后则继续回到工厂做工厂的工人，他们仍旧与这个每天生活在其中的城市没有实质联系。

这种对于生活和环境的过客心态，会深刻影响他们的流动模式和对未来的决策，会使他们无法在某一个工厂或某一个城市扎下根来，而不得不频繁地在各个城市之间迁徙。

六、建议



关注和支持青年工人的发展是企业履行社会责任的一项重要内容，对青年工人的“非物质关怀”是企业打造和提升软实力、增强竞争力、促进可持续发展的重要途径。调研组在引导青年工人主动参与、倾听他们的心声并征求他们意见的基础上，与企业管理者充分探讨了企业和青年工人共赢发展的思路 and 模式。

为了融洽企业和青年工人之间的关系，改善针对“后80”青年工人的管理模式，充分发挥他们的积极性、主动性和创造性，调研组提出以下建议，谨供关注“后80”青年工人问题的各相关方参考。

（一）转变面试态度，丰富面试内容，把面试当成青年工人职业发展的起点

他们在选择工作时，不再希望“被选择”，而是希望对工厂的各方面情况有了基本了解后“自主选择工厂”。因此，一个印象良好的面试将成为很多青年工人职业的开始。这一点也从几位青年工人的访谈中得到印证。在C厂和F厂与几位青年工人了解他们为什么选择该工厂时，他们都不约而同地提到，“负责面试的人态度特别好，给人感觉很温暖，就留下了”。在面试中加深相互了解，首先需要工厂转变面试的态度和方式。从调研结果看，有54.8%的青年工人在进厂工作时经历了面试。通过他们对于面试过程的描述，调研组了解到目前工厂的面试基本上包括了解工人的基本信息的简单谈话、填写招工表、工厂简单介绍工资和食宿情况等内容。

本次调研的6家工厂在招工面试时提供给应聘者的信息都比较简单，一般只包括岗位名称、食宿安排以及大概的工资金额。对于招工条件和岗位描述语焉不详，缺乏吸引力。与此相反，绝大部分新生代青年工人有了规划未来职业发展的意识、期望规律的作息时间和灵活的休假制度，他们还希望通过工作体会到尊重和幸福。青年工人的这些特点和兴趣对企业面试过程中传递的信息和使用的方法提出了更高的要求。以下为青年协调员在收集工友建议的基础上提议的招聘信息应包括的主要内容。

建议的面试程序和内容

- 适当增加与青年工人单独交流的时间，以平等、尊重和友善的态度了解青年工人对于这份工作的期望和诉求。
- 详细介绍工作中的培训机会，针对青年工人目前的技能水平与工作预期提出职业发展建议。
- 详细介绍工资和各项劳动保障的具体情况，以及随着工作时间的增加，引入可能的增长幅度。
- 带领应聘者实地参观工厂的工作和生活环境。
- 真诚、耐心地回答应聘者的问题。

（二）通过新进员工的关怀计划，使青年工人获得信任 and 安全感

青年工人更加关注自己的内心体验、对职业发展有迫切需要，建议管理者从以下几个方面设计新进员工的关怀计划，帮助青年工人克服务工初期的种种不适，让他们获得生活的安全感，逐步培养青年工人对工厂的信任感和归属感。

1. 制定新员工关怀计划，要从青年工人的身心特点出发

年青人在离开家乡外出打工时，他们对于未来通常怀揣着美好的愿望和期待。进入工厂工作后，紧张繁忙的劳动，封闭乏味的生活，都是他们不得不面对的现实情况，这容易使青年工人产生沮丧、挫折和无力的感觉。而就业的头几个月更是最难熬的时光，对环境和工作的陌生感则是他们面临最初的困难。很多青年人在描述自己第一天上班时的心情时，都使用“紧张”这个词。这种紧张、沮丧和挫折的心理体验，会为青年工人适应工厂的生活带来消极的影响。

另外，大部分青年工人还处在社会身份的转变过程中，从学生转变成工人，从农民转变为工人，从父母的孩子转变成管理者的下属。原来最熟悉的社会关系为长幼、师生，现在变为上下级、同事，原来每天接触最多的是学校和书本，现在则变成了物料和机器。在这样一个剧烈的转变时期，青年人需要心理上和情感上持续地支持和关怀。在启发式小组活动中，有很多青年工人更是直接建议，应当对新来的青年工人给予特殊的关怀和照顾，以帮助他们渡过最初几个月最艰难的时光。

2. 短期目标和长期规划相结合，挖掘本厂资源，采取多种激励机制以帮助新员工尽快适应工厂的生产和生活

因此，建议在工厂建立新入职员工的关怀计划，旨在帮助员工适应工作环境，融入工厂生活，顺利度过适应期，培养对工作的兴趣。新员工关怀计划在培养员工、稳定人心、留住技术骨干方面的意义，将远远大于一个仅有两三个小时，内容限于基本技术和安全生产的入职培训。

首先，企业可以帮助新员工量身定制切实可行的短期目标和长远规划。短期目标以培养青年工人的个人技能为主，与新员工一起制定学习技术的计划和时间表，采取企业定期技能培训、技术骨干手把手传授等多层面的培训方式，尽快帮助新员工熟练掌握技术以适应工作。工厂还应给他们提供学习不同工作技能的机会，培养一专多能型人才，可为工厂发展储备技术力量，也能激发员工持续学习技术的兴趣，为其日后更好的发展打下基础。

长期规划则在于帮助新员工规划他们未来的职业生涯。企业可通过树立员工身边的榜样，召开榜样见面会等活动，使新员工对自身及其职业发展建立信心，能从一个比较长远的视野重新思考自己的职业定位和个人发展。

其次，充分挖掘本厂的人力资源，并调配资源鼓励老员工一对一帮助新员工。这种一对一的帮助不仅仅是在生产过程中的技术督导，更是需要在日常生活中给予关心和支持，也是职业发展榜样的一种示范。建议企业通过多种手段对为培养新员工倾注热情和精力的老员工志愿者给予鼓励，例如额外的休假或津贴，以及评选“名师高徒”并进行表扬推广等。

第三，发挥新员工自身的作用，组织新员工沙龙、谈心等定期活动，了解他们在生活和工作中的状况，及时排解困难，疏导情绪。要注意选择合适的组织者以青年人愿意接纳的方式组织谈心活动，这是谈心是否有效的决定因素。适合的人选应当是那些青年工人比较信赖的、有类似成长背景的员工，也可以是入厂时间稍长一些的青年工人。组织形式最好以一对一聊天为主，辅以进厂时间相似的青年工人的小组活动——这里活动人数不宜过多，最好能在比较安静、舒适和放松的空间进行。

3. 从支持一位员工到支持整个家庭

鼓励青年工人与家人一起工作或者经常交流，并给予相应的支持，能够比较有效地扩展招聘途径，降低工人的流动率，增加他们的幸福感和满意度，是人性化管

理制度中不可或缺的一种方法。

企业可以采取妥善安置“举家流动”的问题，以吸引更多工人介绍他们的亲朋好友前来工作，这要求企业更加注重青年工人的个性化需求，让在厂工作的工人真正感受到“以厂可为家”。以下内容为青年工人在小组活动中就工厂改善针对青年工人的帮助方式提供的部分建议。

家庭支持计划的设计要领

在食宿上提供支持，比如家庭房和基本生活设施，供全家一起居住；如条件有限，可通过现金补贴的形式帮助青年工人与自己的家人在一起生活。

提供比较灵活的作息时间和休假制度，支持青年工人实现工作和生活的平衡。

帮助青年工人妥善照顾年幼的子女。比如在工厂住宿的，可以提供免费照顾，还可由工厂出面与周围的幼儿园、学校合作，帮助本厂职工子女就近入托、入学。

（三）培养一线管理者的积极心态和主动行为，为青年工人营造安全、健康和快乐的环境。

一线管理者是日常管理的具体实施者，是青年工人直接面对的工厂或企业“领导”，他们的态度、管理方式方法等是青年工人认识工厂管理环境、感受企业文化的第一道窗口。因此，一线管理者的心态和行为，对青年工人适应工厂管理和职业成长都是至关重要的。建议工厂或企业在一线管理者队伍建设上，给予特别的重视。

1. 加强一线管理者团队建设的重要性

青年工人在工厂里最常接触到的是一线管理者，最易与之产生矛盾或建立感情的，也是一线管理者。一线管理者——也就是青年工人们称之为“老大”的基

层管理者，不仅仅是工厂和青年工人之间上传下达的连接点，而且对于青年工人来说，与“老大”合作的愉快程度直接影响到青年工人每日工作的心情，同时，“老大”还可能是他们学习的榜样和心里话的倾听者。对于工厂来说，一线管理团队是企业管理制度和关怀措施的最主要的执行者，他们对青年员工的管理方法是否符合青年工人的特点，是否被青年工人认可和接纳，是否公平公正、是否有人情味，将直接影响到企业的生产活动和生产效率，也将直接影响员工对于企业文化的认同。

因此，一支懂得“后80”青年工人特点和心思，知道如何与其进行沟通和交流，能够根据青年工人需求分配任务、解决问题的一线管理者对于青年工人的成长和发展都至关重要。但在本次调研中发现，工厂往往把更多的培训资源给予了企业的中、高层管理者，而对于一线管理者的培训和团队建设则显不足，对于加强基层一线管理团队也存在认识不足的问题。一线管理者也常常感觉没有足够的能力、经验和方法管理好青年工人，这可能会让他们中的一部分人感受到很大的身心压力，甚至引发或激化青年工人与工厂的矛盾与冲突。

2. 尊重、沟通和公正—— 管理青年工人的基本原则

首先，青年工人希望管理者把他们真正视为有独立思考和独特情感的成年人“主体”。这种对于尊重的需要，必然要求管理者，特别是一线管理团队要改变对青年工人的态度，不仅仅要求平日工作中从语言和行为方面体现出尊重，更要以平等的心态尊重青年工人与老一代不同的想法和理念，体谅他们的困难和心情，并给予及时的回应和支持。

工厂的高级管理者应当带头在工厂建立一种人人平等、相互尊重的企业文化，这种企业文化才能影响到一线管理团队，并传递到对待工人的态度中。在访谈中，已经有“老大”们意识到了尊重青年工人的必要性，他们认为在管理青年工人时“管理人员也要调整心态”，应当“站在他们的角度考虑问题”、“鼓励他们，尊重他们，让他们感觉到自己很重要”。

其次，青年工人希望加强与管理团队的沟通。本次调研发现，多数员工都认为很难甚至无法和管理者沟通，最后只能一走了之。至于不能有效沟通的原因，有时候是管理者不了解年轻人的方式而按照老一套的态度生硬行事，使年轻人产生抗拒情绪；有时候是沟通语言的问题，这一问题在江苏、浙江、福建等方言比较难懂又使用普遍的地区尤其突出。语言的障碍，无形中造成了本地管理者和外地工

人之间巨大的隔膜。

工厂应当加强一线管理团队在沟通、交流技巧等方面的培训，并以相应的机制鼓励管理人员花更多时间与青年工人进行沟通，以疏解由于沟通不畅或彼此误解造成的问题。在谈到如何改善对青年工人的管理时，一线管理者也提到，“提出的问题要马上给个回应”、“多沟通谈心，不仅是关心他们的工作，还要关心他们的生活，主动的开导和关心他们，能够感觉到与员工之间更加亲近了”。

更为重要的是，青年工人对工厂管理制度中的公平和正义有更迫切的需要。消除身份差异和区别对待是对青年工人最根本的尊重；满足他们的合理需求则是最贴近的尊重。在工厂的制度建设和制度执行中，应当消除由于青年工人“农民工”身份而导致的与本地工人不同的待遇。工厂还应当给予外来工人和本地工人在升迁、休假、加薪等方面没有差别的待遇。例如，很多青年工人要求工厂的管理者必须“谁有理站在谁的一边”。

管理的公平性应当首先由完善的管理制度和执行程序作为保证。在工资计算、工作时间统计、任务分派以及晋升、辞退等方面，工厂应当制定明确、具体又简单易懂的管理规章，并严格执行，在工厂营造一个公平公正的工作环境。同时应设立有效的投诉机制，当有工人认为受到不公正对待时，工厂的一线管理者和人事部门作为规章的执行人要详细了解工人的顾虑，通过投诉机制公平公正地解决问题。例如，一位人力资源经理这样总结道：“无情的制度，有情的领导，制度面前人人平等，不能搞特殊，但在工作和生活中有什么困难及时帮助，做有情的领导”。

（四）增强青年工人在工厂管理中的主动参与

鉴于工人自身参与意识和参与能力不足和工厂在青年工人参与管理方面支持环境薄弱的现状，青年工人和一线管理者建议从以下几个方面促进他们参与到企业的民主管理中。

1. 改变管理理念，建立多元参与途径，逐步培育青年工人参与的友好环境

首先，在D厂的一线管理者建议，工厂要改变管理理念，从原来视青年工人为“麻烦”、“捣乱分子”因而要“用严格的制度管起来”的权威管理模式转变为视青年工人为“有活力、有创新”、“好学的，有工作积极性的”、“需要用他们能够接受的方式进行管理”的团队管理模式。营造出平等、尊重的工作环境，为青年工人表达心声营造友好的环境。

第二，建立参与制度保障青年工人在日常工作中参与管理。除上文所述的新入职员工的谈心会、交流会外，还应当把这类交流活动的范围扩大到工厂的所有工人。定期开展工厂管理人员与工人的对话会，在每次对话会前，给青年工人充足的准备时间，就他们认为重要的议题进行充分的讨论，再由他们自己推选代表与管理层进行对话，向管理层提出青年工人的建议和想法。同时，C厂和D厂的管理者都提出，“应就管理层及时回应工人提出的建议建立相关的制度。”

2. 赋权青年工人，针对其特点和需要，提供全面的能力建设

第一，增强青年工人对于自身合法权益的保护意识。在入职培训和员工能力培训中加入有关劳动者权利保护的法律法规培训，帮助青年工人正确理解自己应当享有的劳工权利，这是青年工人参与工厂管理的基础。

第二，B厂的青年协调员建议工厂应成立青年工人互助小组和兴趣活动小组，给予青年工人更多发挥自我的空间。鼓励他们自己组织喜闻乐见的工余活动和互动交流，丰富他们的闲暇时光，结识更多的朋友，在工厂过得更加充实和快乐。通过老员工的资源，同伴影响的资源加强他们互相的了解，增进信息分享和团队构建。

第三，提高青年工人的参与能力，对青年工人提供沟通技能、自尊和自信的培养、人际交往和建立社会关系的技能等方面的培训。这些培训可以帮助青年工人提高参与能力，能够准确表达自己的想法，增强青年工人对于自己生活的掌控感，使他们成为自己生活和自己未来的主人。这些培训也会为青年工人参与工厂管理，增强对工作的归属感奠定基础。

（五）增强企业、工厂与社会的联系，为青年工人应对社会困境提供力所能及的支持

关爱“后80”青年工人是各利益相关方的共同责任。企业应主动出击，积极利用有关政府部门、社会组织、社区等提供的资源和服务，通过引进来和走出去等形式，为青年工人应对社会困难搭建有效的社会支持平台和网络。

1. 企业承担起连接青年工人与社区的桥梁，请专业组织进企业，鼓励员工走进社区

相对于处于弱势地位又无广泛社会资源的青年工人来说，企业在社区里拥有丰富的资源网络和支持系统。为解决青年工人面临的上述困境，更好地培养稳定的员工队伍，企业应当主动承担起连接青年工人与所在社区的桥梁。企业可以采用“请进来，走出去”的方式，一方面把当地团委、工会、妇联、妇幼保健院、居委会、社区公益组织等与青年工人权益和青年发展相关的资源请进工厂，让青年工人增加了解社会资源和社会服务的渠道，为他们应对社会困境提供支持；另一方面，企业应该鼓励员工“走出去”，通过社区活动、志愿者行动等方式，增加企业员工与当地社区的互动，为当地社区公益服务注入新鲜的力量；同时，更多的青年工人以更加积极的形象参加到社区生活中，也能改善当地人对外来工人的印象，使本地人以更理解和更开放的态度接纳新生代工人成为社区的一员。

2. 政府、社区和企业齐心协力，构建更丰富的社会支持网络

青年工人享受参与社会生活的权利，使他们生活得更加幸福、更有尊严，不仅需要其服务的企业和工厂改善工作和生活环境，更需要政府、社区乃至全社会的共同努力。从社会保障制度上看，政府应当在教育、医疗、住房保障等公共服务方面努力打破城乡壁垒，使进城务工的青年工人享受相同质量的服务。从社会服务资源上看，政府应当支持社区将在工厂里的员工纳入其服务的范围，为其解决子女入托、入学等后顾之忧，让他们及他们的下一代具备在城市发展的能力和适应能力，日后在城市获得更好的发展。

所以，最终来看，只有政府、社区和企业各方面齐心协力且各尽其责，才能从根本上改变后“80”，“90后”以至未来的“2000后”等各代进城务工的青年工人社会参与程度低的状况，使数量庞大，次第而来的一代代青年工人实现体面就业，过上更有尊严的生活；惟其如此，也才能保障地方经济和中国经济的持续、健康发展。

附件一、青年工人的故事*

1.

梁珠

18岁
女工
来自
安徽

梁珠的经历，是每一个在城市里上完初中的农村孩子都要面临的抉择。是离开城市回老家继续念书，还是继续留在城市开始工作？梁珠纠结了好几个月。由于怕一个人回到陌生的老家，也怕上不了重点高中而白白浪费家里的钱，17岁的梁珠留在城市开始了她的打工生涯。

与许多女孩子不同，梁珠对立体几何很感兴趣。她曾经为做出一道全班只有两位同学做出的立体几何题自豪了很久。梁珠老家在安徽，在她很小的时候，父母就出去打工，她一直住在婶婶家。9岁那年，父母把她从安徽老家接到上海。离开老家时，小梁很高兴，她觉得终于可以摆脱寄人篱下的日子，重新回到爸爸妈妈的身边。梁珠刚刚来上海时，还常常与在村子里玩得很好的小伙伴写信联系，后来慢慢联系都断了。

由于老家除了叔叔婶婶也没有其他亲人，在小梁跟随父母在上海的将近8年时间里，大概只回去过一两次，其中有一次回去还是因为要办身份证，不得不回家乡办理。她对于家乡已经没有什么印象，也从来没有怀念过家乡。上一次回去时，小梁感觉到她已经完全不能适应老家的生活了，她更喜欢在上海的生活和环境，认为自己是半个上海人了。她觉得在上海这种大城市里可以施展得开，在家乡那种小地方有种目光不远的感觉。

从9岁到17岁，小梁在上海的农民工子弟学校上完了小学和初中，期间由于学校原因，转过三次学。她在学校的成绩挺不错的，尤其喜欢数学和几何，初中毕业时，老师和她的哥哥都劝小梁要继续念书。然而，像小梁这样没上海市户口的外来打工子弟，无法报考上海的高中，要想继续上高中，只能回到安徽老家。小梁曾认真考虑过是不是要回到老家继续上学。然而孤身一人在老家上学，远离在上海工作的父母和哥哥，远离在上海结识的好朋友，远离这个让她从心理上感觉可以施展才华的大城市，让小梁在心里纠结了好久。小梁心里明白，是否继续上高中的选择，将会是一个转折点，可能会决定她一生的命运。她并没有十足的把握考上老家的重点高中，她还认为，如果回老家上不了重点高中，就算上了也是白白浪费家里的钱，而且家里经济并不宽裕。最后的决定是在一闪念间做出的，小梁选择了继续待在上海，原因是“舍不得回老家去”。

* [注1]: 本报告涉及的青年工人姓名均为化名。

做出不继续上学的决定后，小梁在上海当地交了三百块钱学徒费，拜了一个做衣服的师傅，经过6天的学习，她就可以出师了。师傅说她接受能力快，别人要学两三个月，她6天就已经是个熟练工，已经可以进厂工作了。说到这里时，她又流露出自豪的神情。初三毕业那年夏天，她告别了父母和哥哥，由一位表姐介绍，来到这个离上海坐大巴一个小时路程的工厂，彻底结束了她的学生生涯，步入了青年工人的行列。

2.

程繁

18岁
女工
来自
河南

初一辍学回家，程繁开始了她的打工生活。程繁曾在河南老家、河北、天津、深圳、义乌等地的不同行业的很多家工厂工作过。她仍然清楚地记得自己第一次出去打工时的经历。与程繁有着相似经历的年轻人很多，他们没有很强烈的生存压力，工作的随意度很大，基本没有存款，收入都用来消费。对于自己未来要从事的工作并没有非常清晰的想法，但要“做生意”的理想，却是从小就萌生的。

程繁今年18岁，是个皮肤黑黑，个子不高的河南姑娘。她很小时候的梦想就是要“做生意”。上初中后，她越来越觉得上学没意思，学习成绩也一直不好。上完初一，小程就坚决不再继续上初二了。她下定决心退学时，爸爸妈妈都不同意，他们认为她太小，应当至少把初三读完。学校校长还专门来她家里劝她不要退学。然而，程繁主意已定，谁劝也无法改变。她在班里的女同学中很有影响力，她不上学后，班里另外5、6个女生也都跟着她一起退学了。退学时，她只有13岁。

从13岁到18岁这5年中，她曾经在郑州、深圳、义乌、天津和晋江等地的服装厂、印刷厂、电子厂和玩具厂打过工。这些年过去了，她已经不记得自己到底换过几个工厂，但她仍然清晰地记得13岁那年第一次外出打工的情形。

她的第一份工作是在一个远房亲戚开的小服装厂里做学徒。离开家那天，是亲戚厂里的车从郑州来老家接她。与她一同前去的，还有和她一起退学的几个女同

学。小程还记得她们8个人一起坐在车里，大家都特别紧张，在路上还在讨论，到那该做什么呀，会不会挨骂呀，包吃包住一个月发一百块钱够不够花什么的。小程心里想，赚钱不赚钱是无所谓的，就是学手艺，学好以后自己可以到别的一些、正规一些的厂子工作，不用一直呆在那个厂子。

然而，真实的打工生活却与她离家之前的想象是那么不同。到了工厂里，亲戚并没有让他们直接上平车^{*}，分配给她们的第一件工作，是给衣服订扣子。小程从小在家里没有做过针线活，也从来没有订过扣子，每天工作手上都会扎上很多针眼。扎破流血了，厂里也没有人管，只能自己挤一下，然后继续做。晚上回到住的地方，小程非常想家，却不敢告诉家里人在工厂里的真实情况，怕家里人担心，只能自己偷偷哭。大约过了半个月，小程终于忍受不了，离开工厂回到家里。

在家呆了一段时间以后，小程就跟着表哥到深圳的一家玩具厂打工。她还记得自己第一次拿到7、8百块工资时，她特别高兴，拿着钱就回家了，用这些钱，她给自己买了些衣服，也给妈妈买了些东西。之后，小程又在深圳、义乌、天津和晋江这些地方干过很多行业和工厂，所有这些工作，都是小程的亲戚或老乡介绍的。

在一个地方干一段时间后，有时是几个月，长一些是一年多，程繁就会回家呆一段时间。她觉得打工太累了，需要在老家休息一下。在老家时，她还学过盘头摄影，还打算过要在老家开一家盘头和摄影的店，但学了一半后她觉得学得人太多，这种店也不少，挣不到什么钱，就放弃了。小程说，“反正我们现在心很活的，哪里很火就想到那里去。有的在这个厂里面走了以后的，又回来的。”

程繁的爸爸在新疆打工，两个哥哥也在外地打工，家里只有妈妈留下来照顾年迈的爷爷奶奶。不管小程在哪个城市打工，她都会经常回老家看看妈妈和爷爷奶奶。回不去的时候，她几乎每天都给妈妈打电话，最多的时候一个月打电话就花了200多元，现在一般也要每个月花50多元钱和家里打电话。她认为自己花钱很快，每个月赚的2000元左右只够自己花的，但小程不认为有什么不好，她说“不管挣钱不挣钱，只要过得开心就好”。

她说她最担心妈妈，怕妈妈担心她在外面受苦，所以现在想家时会偷偷哭，但只会告诉妈妈她一切都好。

^{*} [注2]：指平车缝纫机，用来缝合衣物，踩平车是服装厂最基本的技术之一。

3.

姜微

17岁
女工
来自
贵州

来自贵州一个偏僻贫困山村的姜微，家里有五个姐妹，母亲和父亲相继离家出去打工，小姜开始了长达10年的留守生活。她非常渴望能与父母生活在一起，虽然目前在工厂的工作和生活她都很满意，但小姜也准备辞职去广东与父母团聚。像小姜这样的年轻人也开始为工厂考虑，因为工厂对她很好，所以她尽管非常想马上与父母在一起，但还是决定等工厂这批货做完再走。

姜微今年17岁，三个月前刚刚中专毕业，来到这家工厂工作。比起很多新来工厂时间不太长的青年工人，姜微觉得很适应这里的生活。她很小的时候，爸爸妈妈就去广东打工，留下她们姐妹五人在家里，从小没有爸爸妈妈在身边，她们姐妹很早就习惯于自己照顾自己了。

姜微的两个姐姐已经出嫁，两个妹妹一个16岁，一个14岁，都在上中学，但是成绩不怎么好。姜微每个月的收入都会寄一部分给她的妹妹们，劝她们好好上学，希望她们将来能过得好一点，别像自己这样打工。

小姜印象最深刻的一件事，是自己四、五岁的时候爸爸出了车祸。在小姜的记忆里，爸爸出车祸之前，家里的经济还过得去。有一天爸爸出去卖菜籽，坐在车后面的大包上，包从车上滚下去了，爸爸也跟着摔下来，伤得很重。亲戚都劝妈妈不要治了，但妈妈一定要治，那时候妈妈还怀着老四。妈妈把家里能卖的东西都卖了给爸爸治病，大概过了半年，爸爸回家了，从那以后，家里的日子就过得很辛酸。小姜上小学一年级那一年，家里本来要重新修房子，然而，由于她们家违反了计划生育政策，乡政府要来处罚。新房子没修成，妈妈去广东打工了。妈妈刚走的三年里，爸爸一人照顾几个女儿，后来爸爸也去广东找妈妈了，小姜和她的姐姐妹妹们就开始了自己照顾自己的生活。

从小姜言谈中，流露出她对于现在工厂的工作和生活的满意。小姜觉得她的组长人很好，对她们很有耐心，做错了不批评，就再教一次。工厂生活条件也让小姜很喜欢，房间里提供空调，还可以和自己的好姐妹们住在一起聊聊天，日子快活了很多。不过，姜微已经向工厂打了辞职申请，她准备要去广东找妈妈了，因为她非常想和爸爸妈妈生活在一起。她说，很长时间没有和妈妈在一起了，看到工厂里有人和爸爸妈妈一起生活，感觉特别羡慕。可是由于组长对他们很好，她也很喜欢在这里工作，她没有马上辞职，而是准备再做几个月，等这批货做完，再

等新招来的员工学会了她再走，要不她觉得有点对不起她们的组长和工厂。

姜微计划在24、5岁时再结婚，她希望能嫁得近一些，最好是贵州老乡，这样她们可以至少回贵州去安家，这样离老家近一些，离父母也近一些。

4.

方露

20岁
女工
来自
广西

方露的理想是自己开一家工厂。然而，与这次调研里遇到的很多有着“老板梦”、未来打算自己创业的年轻人不同，20岁的方露是个相当有计划的女孩。她已经开始思考实现理想的路径，也开始着手准备应对那些可能会出现挑战。她给还没有出来打工的伙伴的建议是，“无论在哪里工作，都要踏踏实实地做，还要一边工作一边学习。”

方露签到时名字写得非常秀气，与其他青年工人的签名很不一样。然而在访谈中得知，她只读到小学毕业。尽管家里已经给她凑够了上中学的钱，但因为家里的经济不好，爸爸由于医疗事故身体一直很不好，她不愿再给家里人添负担，就决定不再去上学了。说到这里，她声音哽咽了许久。13岁开始，她就跟着表嫂在临村的一个小服装厂开始学技术。经过几年的学习和实践操作，16岁出来打工前，小露已经成了熟练工。

16岁刚过一个月，小露就和她姐姐出外打工。由于已经是熟练工，第一个月方露就赚到了1500多块钱。方露说她拿到第一个月的工资时，都“高兴地跳起来的！”她把其中的1300块寄回家给妈妈，自己只留了200块钱的生活费。最多的一次，方露赚了3700块钱，是全厂700名员工里的第三名。她评价自己有一股不服输的劲，“你强，我就要比你更强”，她认为这是自小艰苦的生活环境历练而来的。她想，要通过自己的努力，让父母不再受欺负，让家里人过上好日子。她认为现在自己的打工生活很好，因为她通过自己的努力劳动，真得帮助了父母和家里的生活，也让自己接触到了很多人，学到了很多在学校学不到的东西，比如宽容，比如怎么与朋友相处等。

小露在刚刚出来打工时，想法很简单，就是挣钱给爸爸妈妈，后来，小露渐渐有了自己的理想和打算。妈妈坚决不让小露再寄钱回去，所以她现在每个月只寄一点钱回家，大部分钱都自己存起来。她的理想是将来能有自己的工厂。她有个明确的计划——两万元存款——因为两万元可以在她的家乡买一个门面房，可以用来开店，这是实现她的“老板梦”的第一步。

尽管只有小学毕业，方露一直有坚持读书的习惯。她刚刚看完一本有关营销学的书。书中的内容对她来说很难懂，但小露认为，就算现在没看懂或是忘了，等以后遇到事就会想起来书里的建议。

小露还对工厂里的基层管理岗位的竞聘上岗很感兴趣，她说她要试一试，争取当小组长，好积累一些管理的经验，将来肯定用得着。当聊到她希望能得到哪些方面的学习机会时，小露谈到两个正在考虑中的学习计划：一是学会使用电脑文档和办公软件，原因是“以后必须得会电脑，不会的人就是文盲”；二是要好好“向组长学习管理经验，以后自己的工厂用得着。”

方露对于即将出来打工的年轻人建议：“首先我会说你无论在哪里工作，你都要踏踏实实的做，然后一边工作还要一边学习，如果你还想进学校的话，你可以把你得到的钱存起来，然后干自己想干的事，重新回到学校里学习。”在实际行动中，她就在按照自己的建议努力着，并一步一步地离成功更近。

5.

秦丽

21岁
女工
来自
广西

艰苦的生活条件和紧张的家庭关系，是秦丽童年最深刻的记忆。从家乡的卫校半途而废远赴异乡打工，小秦认为，这多半有家庭的压力。这也许正是她在工作中要求一定要开心、人际关系一定要好的原因。小秦在工作中很花心思，善于琢磨细节，希望在工作中形成自己的思路，并能够灵活地工作，细心地领悟。她对于工厂的选择，比较重要的是要能够提供住宿，还要人际关系融洽。

秦丽是个21岁的广西姑娘，很喜欢笑，每说几句话就笑一下，看起来很阳光。然而听她讲自己的故事，却很难想象在她这么阳光的外表下面，还有一段让人心酸的往事。出生在乡下的秦丽，8岁时，妈妈改嫁，带着她们兄妹3人和继父一起生活。继父和妈妈经常打架，没有哪一天不吵架，对他们兄妹三人的态度也非常恶劣。懂事的秦丽，每到假期，就和妈妈一起干农活，种果树、种田、养蚕、割草。她说，钱对每个像她一样的农村孩子都非常重要。她哥哥14岁就离家外出，姐姐17岁离家到广东打工。

2006年，16岁的秦丽考取了家乡的中专卫校。可是第二年，17岁的秦丽到乡下的诊所做护士，刚做了一个多月，有一晚来了一个发烧的5岁小孩，来时还能说话，但过了几个小时小孩死了。原因是医生开药的剂量失误造成医疗事故。这给秦丽造成了很大的压力。后来她皮肤过敏，自己给自己买药吃，结果发展成药物性肝炎，耽误了考试，没拿到护士证。每当想到这段经历，秦丽都会说3个词：很后悔，很遗憾，很可惜。其实她自己是很喜欢给病人打针的，如果不是迫于家庭的原因，她还很愿意留在家乡工作。

她跟着姐姐到姐姐婆家所在的县城打工已经3个月了。小秦认为，虽然不能做护士是有点遗憾，但那也不代表全部。不管从事哪一方面的工作，都是为了生活，只要是精心做好每一件事，也就足够了。但小秦找工作也有自己的原则，最重要的第一是住的条件（有住宿），住在姐姐那里不方便，自己一个人租房子也不方便。第二还要看厂里的环境，主要是人际环境融洽不融洽，在这里工作是不是快乐。第三是技术，是不是可以学到并能掌握以后谋生的技术；最后才是工资。由于继父的粗暴，秦丽渴望亲切。在几个去应聘过的单位中，她选择了目前这家工厂，是因为“这个工厂面试的那个人给我一个笑容，我觉得很温暖。”

秦丽很节俭。第一个月拿了950元工资，第二个月1200多元，现在是第三个月，正准备发了工资往家寄。下夜班的时候饿了，会去买一点米线当宵夜吃，有时还想再买一点水果。可是买水果时小秦会想，自己下班能有水果吃，但是在家里面的父母呢？想想还是算了，就买一包米线吃好了。秦丽长大了，也能站在继父的角度想问题，开始体谅继父养育她们兄妹3个孩子长大挺不容易的。她想，能多帮就多帮一点吧。

6.

龙伟

20岁
男工
来自
河南

“我对未来的梦想都是瞎想。”20岁的河南男孩龙伟，对自己近期的人生规划是，“如果挣足了钱，就回家结婚生孩子。最靠谱的就是干段时间存点钱，回家开一家自己的店，卖服装，或者搞动漫。”这个个头很高的男孩，喜欢跳街舞，从他的言谈中，已很难听出乡音。他说，“不要以为九零后就会打扮，或者是玩，他们总有自己的想法，有自己的上进心。我就是这样的。”他最大的苦恼就是“工作太累了，每天都是重复同样的生活，一点新鲜感都没有。”

龙伟出生在河南洛阳，上学时，就很向往那种“很酷很酷”的打扮。他常想，等自己长大赚钱养活自己以后，也可以打扮得很酷。3年前，他来到妈妈打工的服装厂，和爸爸、妈妈、姐姐团聚在异地他乡。但一家人却很难住在一起，父母在厂外住，他住在厂里的宿舍，而姐姐只能住厂里的临时宿舍，因为姐姐是来这边读书的，只是在放假时才来厂里临时打工。在服装厂的流水线上，龙伟和妈妈一样，都是“踩机器”的“机器人”。

他心里有个小秘密，“如果别人问我在服装厂是做什么的，我说我做服装的，我不会说我是踩机器干嘛的。我感觉男的踩机器，说出去同学会笑话我的。”3年过去了，龙伟对工作技能的自我感觉是：算不上最好的，只能说是中等或者中上等，还没有正式带过徒弟。实际上有时因为受情绪的影响，还会影响产量和收入。

龙伟初中毕业以后，就在杭州一家做电子的工厂打工。因为妈妈在这边，一起吃饭也有个人照应，就这样来到这里。虽然一家人在一个地方，但龙伟跟家里人的沟通比较少，一般情况下什么事都不会跟他们说的。要是遇到工作上的困难，或者是生活上不开心的时候，也只能是上网发表一些日志，或者就是埋在心里。他觉得有些事不需要别人知道，知道了反而是一种尴尬。龙伟对工作的感觉就是天天面对同样的活，比较枯燥乏味，感觉我们一天到晚都那样，像机器一样不停地干，没一点生活的自由和个人想象的空间。就是个机器，人活得可累，可没意思，为了赚钱、吃饭、睡觉，一天就过去了。说到工厂的吸引力，他认为，除了工厂的管理相对比较人性化外，没什么可吸引人的。他说：“如果我妈不在这里的话，如果我家人不在这边的话，也许我也待不了这么长的时间。”龙伟现在每月收入2000元多一点，如果加班的话，收入会多一点，但他说：“上班八个小时

像坐牢一样熬过去，我还希望加班呀？”

不过，龙伟对于收入倒是挺知足的。他渴望凭着自身的条件，再如果有人肯出钱肯包装，给他一个机会，他或者能成为一个街舞明星。但他深知，这不过是个梦想而已。他依旧最关心收入，最担心的也是收入能否稳定并有所增长。他希望工厂里也能搞一个选秀活动，让来自天南地北的年轻人，都有一个表现自我的机会。他还希望工厂能搞一些活动，让这些“机器人”们，能够互相了解一下，沟通交流。

7.

魏云

22岁
男工
来自
云南

这个来自云南红河乡村的22岁彝族男孩，每天下班之后就自己去练街舞，一直练到晚上10点左右才回去睡觉。他的感觉是这样一天一天很充实。阿云初中没有毕业就出外打工——按他自己的话说叫“流浪”的经历，一直让他怀揣着这样一个梦想：我感觉如果有一天，站在一个舞台上，观众也不要太多，一两百人也行，听我唱唱歌，跳跳舞，我感觉我的表演欲望实现了，成功了。

魏云小的时候很顽皮，没有好好上学，上课常常睡觉，老师就说你还是出去吧，时间一长，感觉上课就没有意思，干脆就不去上，报个名就出来在外面。那时候妈妈很想让他上学，学费都想办法交了。可妈妈前脚一出校门，他后脚马上就跑了。勉强上到初二，他实在不想上，就挂着学籍休学。两年后，他又突然想去上学了，可是却找不到合适的学校，就只好上了个职业学校，学服装设计。

魏云在休学期间听人说挣钱很轻松，就跑到县城打工。他找到了一个工作，可工钱一个月只有一两百块。当第一次拿到150元钱时，他的感觉只有两个字：太少。在县城短暂的两个月打工经历，让他有了挣钱不易的感觉。他回家歇了一年。这一年里，他闲在家里，每天就是看看电视、吃饭、睡觉，什么也没做。这样虽然潇洒但没钱。就这样过了一年，他又想出去了，就跟堂哥去另外一个城市打工。在一个只有10名工人的小厂，做塑料加工。工作时间有时一天8个小时，有时一天16个小时，除非是机器坏了或没活做休息一天，不然的话，一连几个月不断的

上班。17岁的阿云每天都感到很累，真的体会到了什么叫工作。每个月600元的工资和每天繁重的劳动相比，魏云感到了不平衡。11个月后，他选择了离开。从那个小厂出来回家又待了一年后，他又开始怀念学校生活，于是给家里说想回学校去。

至于又下定决心要去读书的原因，是因为那时的魏云爱上了跳街舞。虽然学校里面没有教街舞的，但有很多同学可以一起练。他在学校的元旦晚会进行了表演。表演没有令老师和同学们失望，魏云很激动，感觉很爽。

两年后，魏云带着梦想，在学校的安排下和班上的21名男同学一起，来到现在这家工厂打工。现在，一起来的21个同学走了16个，只剩下5个。魏云坚持留下来，他给自己定了目标，不管厂里面待遇怎么样，至少要在这个厂里待两年以上，锻炼一下自己的意志力，然后会去苏州、上海、浙江“流浪”一下。他不放弃梦想，要在这两年实现自己的人生规划：第一年把街舞跳好，尽自己最大的能力去练到最好，第二年练好吉他。

儿行千里母担忧。妈妈每个星期都会打一两次电话，关心阿云过得怎么样，总是说在外面打工这个不行，那个不行。和妈妈打电话每次都能打20多分钟，像聊天一样，虽然都是重复一样的话，阿云也不会厌倦。打工很累，有时候突然间遇到一个说云南方言的人，魏云心里就很舒服。身在异乡，总是觉得家里面比较温馨一点，比较自由一点。

不管加班不加班，魏云都要练舞，这已经成了工厂里的一道风景。这给他的打工青春，带来了一点满足感，他也为此感到很知足。因为跳舞能得到快乐，一天工作加班到晚上8点半以后，魏云还要去跟着节奏跳一跳。他说，“只有这样，我才能感觉全身放松，把什么工作的疲惫都忘了，这也是缓解自己心理的一个方法。”虽然距离明星的梦想还很遥远，但年轻的魏云，尽管很苦很累，却不愿放弃梦想。

8.

苏美

20岁 女工 来自 山东

回想6年来外出打工的生活，90后山东女孩苏美感到最大的收获就是“工作给我带来了成长，也带来了收入”。苏美是本次调研中遇到的为数不多的成长为一线管理者的“90后”。作为一名年轻的“老大”，在面对20多名同龄人时，苏美觉得“最重要还是要了解他们心里怎么想的，多跟他们沟通。”这个女孩的经历也证明，自身不懈的努力加之工厂搭建的平台，将是青年工人职业稳健发展的主要助推力。

“因为学习不好”早就不想上学的苏美，2006年初中毕业就怀揣着对外面世界的美好梦想，到青岛的一家纺织厂打工。尽管有亲戚介绍，路途也不算遥远，但对于刚刚15岁的女儿，妈妈还是100个不放心，非要坚持把她送到工厂。妈妈回家后，苏美开始了独自一人面对社会的生活。在青岛磨砺了一年以后，16岁的苏美没有想太多，就想到更远的地方闯一下。她来到了举目无亲的江南，在这家服装厂里一待就是四年多。

第一次走进这个工厂，优美的环境就深深地吸引了苏美，她觉得整个工厂和车间“整齐干净，看着心里蛮舒服的，不像以前待的那种小厂总是乱七八糟”。她决定要在这儿好好干。刚来时工厂有保底工资，每月850元。第一个月苏美努力地工作，拿到了1100元。虽然感觉比想象的差一点，但是苏美想，“人家老员工也是慢慢过来的，肯定都是有一个过程的”。第五个年头时，苏美一个月能拿到4000多元了，和同龄人相比，苏美感觉还不错。

对整个工厂的管理，比如工资、工作条件、工作环境，包括劳动强度和劳动时间等，苏美都比较满意。她还认为，这家企业文化活动蛮丰富，员工平常工作挺累，但是如果下班后在公司优美的厂区里走一走，也可以缓和心情，放松一下。下班后，苏美有时会看看书，有时会在厂里面散散步。只有到了每周一天的休息日，苏美才会跟几个姐妹到外面去逛街，买点日用品。这个节俭的女孩，舍不得给自己花太多的钱，从不买化妆品，一套夏装总在百元以上，买过最贵的一件衣服不到500元，最贵的鞋也就是200元左右的运动鞋。

苏美觉得这个小组长不好当，因为“组里90后比较多，她们也不太看重钱，不喜欢加班，就是自己想怎么做就怎么做那种。”但苏美还是总结了一套自己的管理心得：在工作上必须要保证按时完成任务，但要协调每个员工关系，不能让她们

9.

陈川

22岁
男工
来自
四川

心情压抑地工作，要注意去做员工的心理疏导，了解员工的想法，还要让她们工作得比较开心舒畅。在评价自己是否是个合格的组长时，苏美自信地给自己打了80分。

“一般般”，是这个四川男孩的口头禅，也是他对自己目前人生的评价。无论是对学生时代的回忆，还是对当前打工生活的描述，他都会小声地用这3个字来回应。从16岁外出打工到22岁，青春岁月在流水线上默默流逝，按他的话说，一切都是“平平淡淡”。即使是谈起对未来的憧憬，这个男孩的态度也是那样的平淡：“没想过”，“再说吧”。

离开故乡四川达州6年了，陈川只在2008年回去过一次。对于故乡的山水，儿时的情景，他都记忆模糊，“想不起来了”。印象最深的也就是家里的4间砖房，还有爷爷奶奶和外公外婆。因为“记忆力太差”，陈川只读到初中二年级就自己决定不去上学了。在家里自由散漫地玩了一年后，父母叫他去外地一起打工挣钱。爷爷奶奶心疼他，舍不得让年幼的孙子外出打工，可他不能违抗父母的意志。几年里，他会时常给爷爷奶奶打电话，偶尔还会寄钱给他们。这是他和故乡仅剩的一点联系。至于儿时的伙伴，早已各奔东西，失去联系。

16岁那年，陈川跟着一个亲戚来到父母打工的城市。那时，他对外面的世界没有什么具体的想象，就是想赶快挣钱。在熟人的介绍下，不用填表，也没有面试，陈川就在一家拉链厂开始了他人生的第一份工作——做拉链。小陈和雇佣小陈的工厂都认为，这是一份“不需要培训，干一天就能直接上岗，干几天就算熟练工人的工作”。然而，还是因为不熟练，没有任何防护措施，陈川的手上起了很多泡。尽管手上的泡并不那么疼了，但一个多月后，陈川离开了工厂，没有拿到一分钱。回想起放弃的原因，陈川总结，“主要是觉得这份工作没意思。”

差不多在城里闲逛了半年之后，仍旧是通过熟人介绍，仍旧是没有任何手续和面试，17岁的陈川又找到了第二份工作——做彩印。在那里他干了差不多5年。这

家彩印工厂要求每周上7天班，每天工作12小时，月薪600元左右。在这家厂的第二个月快要结束时，小陈终于领到了他人生的第一份工资600元钱。拿到第一次赚的钱，陈川的心情只是“有点高兴”，用他的口头禅来说，还是“一般般”。这些钱除了给自己买了些衣物外，剩下的都给了老爸存起来。直到现在他还后悔，当初不该花那么多钱买衣服。

在彩印厂工作，工资每年大概只涨一百块。五年后当陈川离开这个厂时，他一个月只能挣900来块钱。其间他不是没想过离开，只是老爸老妈不放心他去别的地方，他才没有跳槽。这个年轻男孩的心里，早就想着到外面去看看，对于老板的小气，他也一直耿耿于怀。

2011年初，陈川离开那家彩印厂，来到现在的这家厂，开始了他的第三次打工生活。对于眼下打工的这个厂，陈川觉得最吸引他的是“老板对我们太好了。”他见过这个厂的老板，还谈过一次话。他认为这个厂的老板不像以前那个老板，比较大度，很尊重员工。至于自己目前的劳动付出跟目前的收入之间是不是很平等，陈川还没想过那些，他认为“只要给钱就行”。他最现实的愿望，就是等到明年，自己的工作再有点成绩，就去和老板谈谈工资，让老板感到给自己加薪是很值的。

离开家乡的这些年，陈川觉得，外面的生活跟老家比起来，外面吃的好一点，好象更自由一点。每月的工资，除了手机费、上网费和很少的一点额外消费，大部分都交给父母存起来。他几乎不买报纸杂志，也不怎么读书，对于什么以人为本、科学发展等等，“没有关注过，只听说过。”尽管不爱学习，陈川还是希望厂里能够提供学习和培训的机会。

10.

梁瑜

16岁
男工
来自
贵州

出生于1995年的梁瑜是调研访谈的青年工人中年纪最小的一位。几个月前，就在他刚满16岁的时候，梁瑜第一次走出大山，来到东南沿海这座发达城市。服装流水线上，简单重复的劳动，让初来时的兴奋，很快就消失得无影无踪。枯燥寂寞的工作，让他变得沉默寡言，感叹自己的生活“太辛苦了”。

和很多农村孩子一样，初中毕业就意味着学生时代的结束，也意味着离开家乡打工时代的开始。梁瑜也是这样，抱着无所谓的态度告别了学校——“反正学习不好，再读也没用。”因为“不用上学了，头一次出远门”，小梁对即将到来的打工生活有点兴奋。他坐汽车来到重庆，又坐上火车一路南下，来到这个爸爸妈妈打工的城市。在妈妈的介绍下，没有面试，没有填表，没有培训，直接开始在服装厂的流水线上开工。除了妈妈简单介绍了一下情况以外，没有人告诉他上班应该注意什么，工资待遇怎么样。他只知道，他现在做的这道工序每件能赚5分钱。练习了一个上午后，下午他就正式做活了，梁瑜觉得这“比学习简单多了”。回想起第一天的感受，小梁只记得下班特别晚，有一点累。到了第三天，梁瑜就开始适应流水线的工作，并且做得很快了。梁瑜算过，做得比较顺手比较快的时候，他一天能够挣到将近70元钱。

梁瑜兴奋的感觉没有持续多久，也就是半个来月，他就高兴不起来了，还不到3个月，他就开始后悔出来打工——“因为太劳累了”。每天坐在流水线前，简直就是个机器人，“我从来不跟任何人说话，员工之间也都不认识。”下班就回到和父母弟妹租住的家中，即使和父母，他们也很少交流沟通。与父母租住的房子没有空调电扇相比，工厂车间的空调倒让他心生几分留恋。

梁瑜已经工作了几个月，到现在还没有拿到工资。等拿到工资后，他的第一个想法就是先买一套衣服。剩下的钱他也不打算交给父母，怕父母花了他的钱，因为“妈妈爱打牌，而且常输。”他准备自己挣了钱就存起来，至于没有身份证能否在银行开户的问题，他还“没有想那么多。”

年轻的梁瑜认为，“前途啊愿望什么的，太难想象了”。他渴望成为“要有几千万”的富翁。他认为，“致富的人才是成功的人，一般成功的人都会很高兴。”

附件二：致工厂的一封信——关于新生代农民工调研的说明

为了更加深入地了解新生代农民工的期望和需求，协助企业改善青年员工管理，体现企业的人文关怀，促进青年员工队伍的成长，中国纺织工业协会社会责任办公室与瑞联稚博儿童权利和企业社会责任中心拟在全国部分地区开展“倾听新生代农民工心声——青年主导的新生代农民工行动调研”。鉴于贵公司先进的企业管理经验、良好的社会责任的形象，以及在行业中较高的知名度和影响力，我们希望能于X月XX日 - XX日到贵公司开展调研工作，并得到贵公司的支持和协助。

本次调研将以企业中的青年员工为主体，强调青年员工的主体意识和参与意识。为此，我们希望邀请3名年龄在16 - 22岁的贵公司一线员工全程参与调研。届时，我们将邀请专家对这3名工人进行调研方法方面的培训。这3名青年员工将作为本次调研的协调员，收集工友们的所思所想，记录青年员工的心声和建议。调研结束时，3名青年协调员将帮助调研组其他成员整理调研资料，并向工厂管理层反馈发现，提出建议。青年员工参与调研工作不仅对本次研究至关重要，而且也有利于提高他们的工作能力，尤其是与管理层和工友沟通的能力。恳请贵厂在调研开始之前确定人选，并在调研组抵达贵公司后将参与调研的青年员工介绍给调研组。

调研结束后，我们将尽快向贵公司反馈调研发现，为贵厂完善青年员工队伍的管理和服务提供参考。相信本次调研将有助于企业更好地理解青年人，吸引和留住更多有经验的青年员工，促进以人为本理念在管理中的落实，并最终帮助企业更好地履行社会责任，提高行业内的竞争力和影响力。

为保证本次调研顺利推进，恳请贵厂协助我们做好以下工作：

一、挑选3名青年员工工作协调员

- 1) 3名年龄在16 - 22岁的外地来厂就业的青年农民工；
- 2) 性别不限，但需男女均有；
- 3) 3.5天全程脱产参加调研，调研组将提供误工补贴；

- 4) 自愿参与，愿意与调研组和其他工友分享自己的成长和工作经历，愿意与工友交流，倾听工友的心声并进行忠实地记录；
- 5) 有一定的学习能力和沟通交流能力，有很强的责任心。

二、安排20名16-22岁的青年农民工接受访谈

- 1) 20名年龄在16岁-22岁的外地来厂就业的青年农民工，其中10名为个人访谈，10名为小组访谈；
- 2) 性别不限，但需男女均有；
- 3) 个人访谈每人需45分钟到1小时左右，可根据参与访谈的工人的时间灵活安排，调研组将给予参加访谈的工人适当补贴；
- 4) 10名参加小组访谈的工人，可安排在工余时间，用时约1小时，调研组将给予参加访谈的工人适当补贴。

三、安排2名企业中层管理人员接受访谈

- 1) 2名企业人力资源部主管或主管青年工人事宜的管理人员。
- 2) 每人访谈需1小时左右。

四、安排10-15名基层管理人员接受访谈

- 1) 10-15名工厂一线管理人员；
- 2) 年龄、性别不限，但需男女均有；
- 3) 以小组访谈为主，可灵活安排时间，需至1小时。

五、组织50-100名16-22岁青年员工接受问卷调查

- 1) 根据企业规模和工人的年龄构成，随机选择50-100名16-22岁青年员工接受问卷调查
- 2) 每名全部按要求完成问卷的工人，调研组将给予适当补贴。

六、调研日程安排

调研时间		任务
第一天	上午	1.与工厂的管理人员召开调研启动会 2.培训3名青年协调员 3.访谈企业总经理、人力资源经理
	下午	1.在调研组的协助下，青年协调员开始工作； 2.进厂参观 3.青年工人的个案访谈（2个）
第二天	上午	1.青年协调员反馈第一天的调研情况，并继续进行调研 2.青年工人的个案访谈（3个） 3.工厂一线管理者小组访谈
	下午	1.青年工人小组访谈 2.青年工人个案访谈（3个）
第三天	上午	1.3名协调员反馈调研成果 2.青年工人个案访谈（2个）
	下午	调研组全体人员与工厂管理者调研反馈会
	晚上	调研组总结会

七、协助做好其他工作

恳请贵厂结合我们的调研任务和日常，协助以下相关工作：

- 1) 请安排一名管理人员全面负责和协调本次访谈。
- 2) 根据上述访谈对象和时间需要，组织相关员工和企业管理人员积极参加访谈，安排合适的开会和访谈的场地。
- 3) 协调调研组人员在不影响生产和工人正常生活的情况下，进入工厂的生产区域和工人的生活、娱乐等区域进行实地考察。
- 4) 为保证调研过程中收集资料的质量和可信度，本次调研需要录音、照像和摄影。我们保证所有调研相关的影音资料都只用于非商业目的。

我们衷心感谢贵公司的大力支持和协助，如需要了解关于本次调研的更多信息，请及时与我们联系。

中国纺织工业协会社会责任办公室
2011年7月

新生代
农民工
调研访谈
提纲——
青年工人
个案

(一) 访谈人数:	每个工厂/企业10人。
(二) 访谈方式:	一对一深度访谈。
(三) 访谈对象选取要求:	总体要求是样本代表性强。具体要求如下: 1. 年龄16 – 22岁 (以16 – 18岁为主); 2. 性别比例相当; 3. 地域来源广泛; 4. 综合考虑其他方面的代表性。
(四) 访谈目的:	了解新生代农民工个体成长背景、外出务工经历、目前的生活与工作状态等。

(五) 访谈提纲:

1. 原生家庭 (生养自己的家庭) 和受教育经历
要点:

- (1) 请谈谈你的家乡和出生地;
- (2) 请谈谈你的父母和家人;
- (3) 请谈谈你记忆最深刻、最难忘的孩提时代的经历和事情;
- (4) 请谈谈你孩提时代最要好的伙伴/朋友及他们目前的状况;
- (5) 请谈谈你接受学校教育的经历;
- (6) 请谈谈你目前的技能水平。

2. 决定外出务工前后的心路历程
要点:

- (1) 你是什么时候产生外出务工的想法的?

(2) 是什么让你下定决心外出务工?

(3) 你的父母和家人怎样看待你外出务工这件事?

(4) 你对外务工有过想象和打算吗? 如果有请详细谈谈。

(5) 与你同龄的身边伙伴怎么看待外出务工?

3. 外出务工初期的经历和心理感受

要点:

(1) 你第一次外出务工的目的地是哪里? 工作有没有提前找好? 是什么工作? 有没有人与你一起去? 有没有人给你讲需要注意的事情? 到目的地找谁?

(2) 你是怎样到达目的地的? 一路上都想些什么?

(3) 到达目的时你的心情如何?

(4) 到达目的地后你是如何安顿下来的?

（5）是否记得上班第一天的情形？如果记得，请谈谈那一天的经历和心理感受。

（6）你是怎样适应第一份工作的？干了多长时间？

（7）后来你有没有干过别的工作或到过别的地方务工？

（8）外出务工与在家乡有什么不一样？

（9）如果有初次外出务工的人向你请教，你准备向他们说些什么？

4. 目前的工作状态

要点：

（1）你是什么时候进入现在这家工厂的？你是怎样找到这家工厂的？你为什么选择它？其中最吸引你的是什么？

（2）你在这家工厂多长时间了？对工厂总体印象如何？是否适应目前的工作？如不适应，主要是哪些方面？

（3）你来这里工作的面试、入职培训是怎么样的？你参加过哪些培训？哪些印象比较深刻？

（4）与自己情况差不多的人相比，你觉得自己的待遇如何？

（5）在这里，有没有什么事情影响你的工作？什么样的事情让你感觉愉快开心？什么事情让你感觉有压力或无法承受？你感到的满意的方面是哪些？不满意的是哪些？

（6）对于不满意的地方，你希望做哪些改变？如何改变？希望得到别人的支持和帮助吗？什么样的支持和帮助？

（7）你觉得工作对自己意味着什么？你在这里工作的收获主要有哪些？你打算在这里干多久？

5. 厂里的管理制度和管理模式

要点：

（1）你对目前这家工厂的管理制度怎么看？哪些地方你认为很好？为什么？哪些地方你认为做得不好或不够好？为什么？应该怎么改进？

（2）你怎么来理解“以人为本”的管理？

（3）你理想中的管理模式是什么样子的？为什么？

（4）你对工厂的管理方面有哪些建议？

6. 目前的生活状况

要点：

- (1) 你目前的吃饭问题如何解决？
- (2) 你目前住宿情况是？
- (3) 你每个月的工资怎么花？主要用于哪些消费？给不给家里寄？
- (4) 你的业余时间主要做什么？
- (5) 你在这里的朋友多不多？你平时都跟什么人交往？
- (6) 你有没有恋爱对象？如没有，你希望提供这样的机会吗？
- (7) 你现在跟家人住一起吗？如不是，多长时间跟家里人联系一次？主要通过哪些方式联系？
- (8) 在你目前的生活中，让你开心快乐的是哪些方面？哪些方面让你感到压抑或不堪忍受？你满意的是哪些方面？不满意的是哪些方面？
- (9) 对于不满意的地方，你打算怎么改进？你自己能做什么？希望别人怎么帮助你？

7. 目前的期望与今后的打算

要点：

- (1) 目前你特别想做的事情是什么？为什么？你觉得靠自己是否可以做到？
(学习和培训的机会)
- (2) 目前你最关心和最担心的是什么？
- (3) 你计划在什么时候结婚？你希望自己将来养育几个孩子？你打算把家安在哪里？
- (4) 你会在将来的某个时候结束目前的打工生活吗？如果是，你打算做什么？
- (5) 你觉得什么样的人算是成功的？
- (6) 如果现在能够有机会提供培训，你希望得到什么样的培训？为什么？

新生代 农民工 调研访谈 提纲—— 企业中层 管理人员

（一）访谈人数：	每个工厂/企业2-3人。
（二）访谈方式：	座谈。
（三）访谈对象选取要求：	工厂或公司人力资源部/人事部负责经理。
（四）访谈目的：	了解公司或工厂青年员工队伍的基本情况和管理等方面的基本情况。
（五）访谈提纲：	1.青年工人的构成情况 包括： 25岁以下青年工人的基本情况，如人数、性别构成、地域来源、在各个车间的分布、主要从事的工种等；其中16-22岁的来自农村的工人情况。 2.青年工人的管理 工厂目前的对于年青工人的管理（管理理念、管理制度，招聘，新人培训、入职过程等，以及奖励和考核办法等） 3.对于青年工人的总体评价 怎么看青年工人的个性特点、工作态度、责任感、对企业精神和企业文化的认同度等；青年工人对目前工厂管理的态度和评价如何？ 4.青年工人在管理中的参与 与青年工人沟通的渠道、青年工人参与管理的态度、积极性，参与的形式和范围以及对于青年参与的评价。

附件四：启发式培训活动策划

启发式 培训活动 计划—— 青年工人 小组

（一）参加人员和时间

每个工厂/企业随机选择10-15人，年龄在16-22岁（以16-18岁为主），有时间且自愿参加的青年工人均可。活动时长为1.5至2小时。

（二）活动方式

启发式培训、头脑风暴和小组讨论

（三）活动目的

1. 增强青年工人的交流、沟通和团队合作的能力
2. 讨论青年工人在工作和生活中面临的挑战，并分享克服困难的经验
3. 了解青年工人对工厂管理的感受，对改善管理提出建议

（四）活动日程

活动 1:

破冰——认识新伙伴

请每位参与者找到一位之前不认识的伙伴，并一起聊一聊以前的经历、在工厂的生活以及兴趣爱好等，为青年工人提供一个交流和结识新朋友的机会。

活动 2: **互道尊重**

请每位参与者向其他工友表达尊重，体会尊重别人和被别人尊重的美好感受，以期营造一个互相尊重的工作环境。

讨论1：在工厂工作，你们面临的最大的困难是什么？

活动 3:

改变小习惯，生活大不同

启发参与者改变一点日常生活普遍存在的一些小习惯，请他们讨论改变习惯的感受以及改变习惯后可能带来的生活中的改变。

讨论2：哪些因素能提高工作积极性？哪些因素不利于积极性的发挥？

活动 4:

自我鼓励和互相鼓励

启发参与者对自己和其他伙伴大声地说出鼓励的话，激发参与者的自尊感和自信心，体会到在互相鼓励在团队合作中的积极作用。

讨论3：你心目中理想的工厂管理模式或是方法是什么？

活动 5:

从针锋相对到一拍即合——有效沟通的技巧

启发参与者如何在工作和生活中使用有效的沟通和交流方式，并体会不同的沟通和交流方式带来的不同感受

讨论4：为了提高技能和个人素质，你希望工厂能提供什么样的帮助和支持？

活动 5：信心传递

鼓励参与者将在本次活动中的体会和感受分享给没能来参与活动的伙伴，也期望参与者在日后工作和生活中遇到挑战和困难时，本次活动的收获能有一些帮助。

启发式 培训活动 计划—— 企业一线 管理者 小组

（一）参加人员和时间

每个工厂/企业10—15人，生产线的组长、车间大组长等基层管理人员均可，时间为1.5—2小时。

（二）活动方式

启发式培训、头脑风暴和小组讨论

（三）活动目的

1. 了解企业对青年工人的日常管理、管理的执行情况等。
2. 讨论企业一线管理者在管理青年工人存在的问题和面临的挑战，分享解决问题的经验。
3. 加深一线管理者对青年工人特点的了解，启发他们改善与青年工人的沟通和工作方式，改善与青年工人的关系。

（四）活动日程

活动 1:

破冰——认识新伙伴

请每位参与者找到一位之前不认识或不熟悉的伙伴，并一起聊一聊在工厂的生活以及兴趣爱好等。

活动 2: **互道尊重**

请每位参与者向其他工友表达尊重，体会尊重别人和被别人尊重的美好感受，体会尊重比自己年长者和比自己年轻者的体会，理解在工作中尊重青年工人的重要性。

活动 3: **探险的旅程**

请参与者两人一组，一人蒙上眼睛，由另一位同伴带领走进一段探险的旅程，体会青年工人初次离家到完全陌生的环境里工作时的心情，以及作为青年工人的带头人的管理者应当肩负的责任。

讨论1：在管理年轻人时，面临的最大的困难是什么？有什么好的解决方法？

活动 4:
一个命令，不同的结果

请参与者体验一个相同的指令发布给青年工人，但由于不同人的不同理解，会造成完全不同的结果，由此启发管理者重新思考应当如何发布指令。

讨论2：现在年轻人最普通，最迫切的需要是什么？

活动 5:
**从针锋相对到一拍即合
——有效沟通的技巧**

启发参与者如何在工作和生活中使用青年工人能够接受的沟通和交流方式，并体会不同的沟通和交流方式带来的不同感受

讨论3：在管理年轻人时，应坚持什么理念？采取什么方式？

活动 6:
改变小习惯，生活大不同

启发参与者改变一点日常生活普遍存在的一些小习惯，请他们讨论改变习惯的感受以及改变习惯后可能带来的生活中的改变。

附件五：新生代农民工心声调查问卷

青年朋友：

您好!为了更加深入了解当前我国新生代农民工的现状，中国纺织工业协会、瑞联稚博儿童权利和企业社会责任中心拟在全国部分地区开展“倾听新生代农民工心声——青年主导的新生代农民工行动调研”。本次调查获得的数据仅作为研究资料，研究成果将供相关部门和机构进一步采取措施改善青年农民工生活状况及改进相关工作的参考。您的真实回答很重要，请根据实际情况填写。感谢您对本次调查参与和支持!

中国纺织工业协会社会责任办公室
瑞联稚博儿童权利和企业社会责任中心
2011年7月

问卷填答说明：

- 1. 本问卷为自填式问卷（共5页，45小题），请参与调查者独立填答。
- 2. 请您按照每道题目后的要求在所列答案中选择出最符合您情况的答案（请在选项前的“☐”上打“√”或在指定处填写相应内容）。
- 3. 请从题目“1”开始填答,如有不清楚的问题请问调研员。
- 4. 遇到需要填写的题目或选项，请在“_____”上或空白处填写。

- 1. 您的性别是：（单选）
(1) ☐ 男 (2) ☐ 女
- 2. 您的出生年月是_____年_____月（请在横线上填上具体数字）
- 3. 您目前的户口性质是（单选）
(1) ☐ 农业户口 (2) ☐ 非农业户口
- 4. 您的教育程度是？（单选）
(1) ☐ 小学以下 (2) ☐ 小学 (3) ☐ 初中
(4) ☐ 普通高中 (5) ☐ 中专、技校或职高 (6) ☐ 大专及以上

5. 您是否是独生子女？（1）☐ 是 （2）☐ 否

6. 您的婚姻状况是：

（1）☐ 未婚 （2）☐ 已婚 （3）☐ 离异 （4）☐ 丧偶 （5）☐ 其他（请写明）_____

7. 您是否干过半年以上农活（如种田种地养殖等）？（1）☐ 是 （2）☐ 否

8. 您是否有以下经历：（可多选）

（1）☐ 父母或一方在外地打工，我留在老家 （2）☐ 父母带着我外出打工，共同生活

（3）☐ 父母没有外出打工，我们一直生活在一起 （4）☐ 其他（请写明）_____

9. 您第一次外出务工是在_____年。（请在横线上填上具体数字）

10. 您外出务工以来曾更换过几次工作：（单选）

（1）☐ 0次 （2）☐ 1次 （3）☐ 2次 （4）☐ 3次及以上

11. 在找工作过程中，您看重哪些？（可多选）

（1）☐ 工资或薪水 （2）☐ 工作条件 （3）☐ 行业岗位 （4）☐ 工厂管理方式 （5）☐ 生活环境

（6）☐ 空闲时间 （7）☐ 结交朋友 （8）☐ 学习技能的机会 （9）☐ 离家近 （10）☐ 有亲人在身边

（11）☐ 其他（请写明）_____

12（1）您通过哪些途径或渠道获得招工信息：（可多选）

（1）☐ 通过亲朋好友介绍 （2）☐ 通过中介机构 （3）☐ 参加招聘会 （4）☐ 上网查找

（5）☐ 报纸、杂志 （6）☐ 通过学校介绍 （7）☐ 家乡政府的劳务输出

（8）☐ 通过工会、共青团、妇联等介绍 （9）☐ 其他（请写明）_____

12（2）您是通过以上哪种方式进入目前这个厂的？_____（把相应代号填在横线上）

13. 您进入目前这个厂是在_____年（请在横线上填上具体数字）

14. 您目前所在的厂最吸引您的是哪些？（可多选）

（1）☐ 工资或薪水 （2）☐ 工作条件 （3）☐ 行业岗位 （4）☐ 工厂管理方式 （5）☐ 生活环境

（6）☐ 空闲时间 （7）☐ 结交朋友 （8）☐ 学习技能的机会 （9）☐ 有熟人

（10）☐ 其他（请写明）_____

15. 在您进入目前所在的工厂的过程中，有没有以下经历？（可多选）

- （1）☐ 向工厂提交求职申请 （2）☐ 考试 （3）☐ 面试 （4）☐ 岗前培训
 （5）☐ 体检 （6）☐ 参观工厂 （7）☐ 实习 （8）☐ 签订劳动合同
 （9）☐ 预付部分工资 （10）☐ 熟悉规章制度 （11）☐ 其他（请写明）_____

16. 您目前所在的工厂有没有下列设施或活动？（可多选）

- （1）☐ 职工活动中心 （2）☐ 心理咨询室或心理辅导 （3）☐ 室外体育运动场所
 （4）☐ 开展职工文体活动 （5）☐ 职工技能比赛 （6）☐ 优秀员工评选 （7）☐ 职工集体活动，如春游
 （8）☐ 职工代表大会 （9）☐ 组织参加社会公益活动 （10）☐ 其他（请写明）_____

17. 您目前所在的工厂有没有联系过您的家人或家庭？

- （1）☐ 经常有 （2）☐ 偶尔有 （3）☐ 很少有 （4）☐ 从没有

18. 到现这个工厂后您是否经常跟家人联系？

- （1）☐ 经常有 （2）☐ 偶尔有 （3）☐ 很少有 （4）☐ 从没有

19. 就您目前所在的工厂看，您对以下方面的喜欢程度如何？

老板	（1） ☐ 非常喜欢	（2） ☐ 比较喜欢	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太喜欢	（5） ☐ 非常不喜欢
管理人员	（1） ☐ 非常喜欢	（2） ☐ 比较喜欢	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太喜欢	（5） ☐ 非常不喜欢
管理制度	（1） ☐ 非常喜欢	（2） ☐ 比较喜欢	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太喜欢	（5） ☐ 非常不喜欢
作息安排	（1） ☐ 非常喜欢	（2） ☐ 比较喜欢	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太喜欢	（5） ☐ 非常不喜欢
同事/工友	（1） ☐ 非常喜欢	（2） ☐ 比较喜欢	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太喜欢	（5） ☐ 非常不喜欢
生活设施	（1） ☐ 非常喜欢	（2） ☐ 比较喜欢	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太喜欢	（5） ☐ 非常不喜欢
业余生活	（1） ☐ 非常喜欢	（2） ☐ 比较喜欢	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太喜欢	（5） ☐ 非常不喜欢
工厂的环境	（1） ☐ 非常喜欢	（2） ☐ 比较喜欢	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太喜欢	（5） ☐ 非常不喜欢

20. 就您目前所在的工厂看，以下人员与您的交流沟通情况如何？

老板	（1） ☐ 非常多	（2） ☐ 比较多	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太多	（5） ☐ 从不
管理人员	（1） ☐ 非常多	（2） ☐ 比较多	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太多	（5） ☐ 从不
同事/工友	（1） ☐ 非常多	（2） ☐ 比较多	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 不太多	（5） ☐ 从不

21. 在您目前所在的工厂，您觉得自己的劳动付出与所得对等吗？

- （1）☐ 完全对等 （2）☐ 大体对等 （3）☐ 基本对等 （4）☐ 不对等 （5）☐ 说不清

22. 您是否愿意加班？

(1) ☐ 非常愿意 (2) ☐ 比较愿意 (3) ☐ 一般 (4) ☐ 不太愿意 (5) ☐ 非常不愿意

23. 在您目前所在的工厂，您在以下方面的感觉如何？

安全感	(1) ☐ 非常高	(2) ☐ 比较高	(3) ☐ 一般	(4) ☐ 比较低	(5) ☐ 非常低
进取心	(1) ☐ 非常高	(2) ☐ 比较高	(3) ☐ 一般	(4) ☐ 比较低	(5) ☐ 非常低
公平感	(1) ☐ 非常高	(2) ☐ 比较高	(3) ☐ 一般	(4) ☐ 比较低	(5) ☐ 非常低
成功感	(1) ☐ 非常高	(2) ☐ 比较高	(3) ☐ 一般	(4) ☐ 比较低	(5) ☐ 非常低
尊重感	(1) ☐ 非常高	(2) ☐ 比较高	(3) ☐ 一般	(4) ☐ 比较低	(5) ☐ 非常低
幸福感	(1) ☐ 非常高	(2) ☐ 比较高	(3) ☐ 一般	(4) ☐ 比较低	(5) ☐ 非常低

24. 就您目前所在的工厂看，您希望下列哪些方面应有所改善？

(1) ☐ 生活设施 (2) ☐ 车间工作环境 (3) ☐ 管理制度及方式 (4) ☐ 同事关系 (5) ☐ 休息时间
(6) ☐ 工资水平 (7) ☐ 工人福利 (8) ☐ 员工学习提高的机会 (9) ☐ 管理人员的管理能力和水平
(10) ☐ 其他（请写明）_____

25. 您在目前的厂干了多少年了？_____年_____月（请在横线上填上具体数字）

26. 您还准备在现在的工厂干多久？

(1) ☐ 1年以下 (2) ☐ 1-2年 (3) ☐ 2-3年 (4) ☐ 3-4年 (5) ☐ 4年以上

27. 就您目前具备的工作技能和经验来看，您希望自己的月薪是多少？（单选）

(1) ☐ 1000元以内 (2) ☐ 1000-2000元 (3) ☐ 2001-3000元 (4) ☐ 3001-4000元
(5) ☐ 4001-5000元 (6) ☐ 5000元以上

28. 上一个月，您的收入大约_____元；（把具体数字填在横线上，没有的填“0”，下同）

上一个月，您在以下方面的支出情况是：伙食支出_____元，住宿支出_____元

寄回家_____元，购买书报杂志_____元，电话（包含手机）费用_____元

上网费用_____元，穿戴服饰_____元，交通费_____元

教育培训_____元，朋友聚会_____元，其他_____元。

29. 如果您有足够多的钱，您会怎么花？（可多选）

- （1）☐ 继续上学或接受培训 （2）☐ 买吃的穿的用的 （3）☐ 买房买车 （4）☐ 投资
 （5）☐ 旅游 （6）☐ 给家寄或买东西 （7）☐ 请客吃饭 （8）☐ 存起来 （9）☐ 随便花
 （10）☐ 其他（请写明）_____

请把您最想花钱的3项排序：_____（最重要的排最前，把代号填在横线上）

30. 在以下方面，您目前的情况是

吃的	（1） ☐ 非常好	（2） ☐ 比较好	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 比较差	（5） ☐ 非常差
穿的	（1） ☐ 非常好	（2） ☐ 比较好	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 比较差	（5） ☐ 非常差
住的	（1） ☐ 非常好	（2） ☐ 比较好	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 比较差	（5） ☐ 非常差
睡眠	（1） ☐ 非常好	（2） ☐ 比较好	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 比较差	（5） ☐ 非常差
身体健康	（1） ☐ 非常好	（2） ☐ 比较好	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 比较差	（5） ☐ 非常差
运动	（1） ☐ 非常好	（2） ☐ 比较好	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 比较差	（5） ☐ 非常差
娱乐休闲	（1） ☐ 非常好	（2） ☐ 比较好	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 比较差	（5） ☐ 非常差
学习	（1） ☐ 非常好	（2） ☐ 比较好	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 比较差	（5） ☐ 非常差
心情	（1） ☐ 非常好	（2） ☐ 比较好	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 比较差	（5） ☐ 非常差
与身边人的关系	（1） ☐ 非常好	（2） ☐ 比较好	（3） ☐ 一般	（4） ☐ 比较差	（5） ☐ 非常差

31. 最近一个星期在工作中的心理感受主要是？（可多选）

- （01）☐ 快乐 （02）☐ 孤独 （03）☐ 轻松 （04）☐ 压抑 （05）☐ 平静 （06）☐ 烦躁
 （07）☐ 舒服 （08）☐ 自在 （09）☐ 无聊 （10）☐ 无助 （11）☐ 紧张 （12）☐ 没有安全感
 （13）☐ 其他（请注明）_____

32. 您有没有经常出现下列现象：（可多选）

- （1）☐ 心烦意乱，夜里睡不着 （2）☐ 心理压抑郁闷 （3）☐ 对所有的事情不感兴趣 （4）☐ 烦躁易怒
 （5）☐ 注意力下降 （6）☐ 精神紧张 （7）☐ 没有上述现象

33. 您主要的娱乐休闲活动是？（可多选）

- （01）☐ 睡觉 （02）☐ 看电视 （07）☐ 去网吧 （03）☐ 玩手机
 （04）☐ 与朋友聚餐、聊天 （05）☐ 打牌、搓麻将 （06）☐ 运动锻炼
 （08）☐ 读书看报 （09）☐ 去KTV、酒吧等娱乐场所 （11）☐ 其他（请注明）_____

34 (1) 您平常跟哪些人一块玩? (可多选)

(1) ☐ 工友或同事 (2) ☐ 朋友 (3) ☐ 老乡 (4) ☐ 恋人\爱人 (5) ☐ 同学 (6) ☐ 家人

(7) ☐ 没有玩伴 (8) ☐ 其他(请注明) _____

34 (2) . 在以上这些人中, 平常跟您玩的最多的是: _____ (把代号填在横线上)

35. 您有几个好朋友? _____ (填在横线上, 没有填“0”)

36. 您现在有时间读书看报(杂志)吗?

(1) ☐ 经常有 (2) ☐ 偶尔有 (3) ☐ 很少有 (4) ☐ 从没有

37. 您上周(刚过去的一个星期)读书看报(杂志)了吗?

(1) ☐ 天天 (2) ☐ 偶尔 (3) ☐ 很少 (4) ☐ 从不

38. 您上周(刚过去的一个星期)上网(包括手机上网)了吗?

(1) ☐ 天天 (2) ☐ 偶尔 (3) ☐ 很少 (4) ☐ 从不

39. 遇到生活方面的困难, 您会向谁求助? (可多选)

(1) ☐ 自己解决 (2) ☐ 找家人\亲戚帮忙 (3) ☐ 找工友\同事帮忙

(4) ☐ 找同学\朋友帮忙 (5) ☐ 找工厂\老板帮忙 (6) ☐ 其他(请写明) _____

40. 遇到工作上的困难, 您会向谁求助? (可多选)

(1) ☐ 家人\亲戚 (2) ☐ 同事\工友 (3) ☐ 同学\朋友 (4) ☐ 查资料 (5) ☐ 上网寻找解决办法

(6) ☐ 雇主或老板 (7) ☐ 厂里的师傅 (8) ☐ 厂里的管理员 (9) ☐ 其他(请写明) _____

41. 您有没有因为以下事情, 经常感到烦恼或焦虑? (可多选)

(01) ☐ 工作单调 (02) ☐ 生活乏味 (03) ☐ 职业发展和前途暗淡 (04) ☐ 挣钱 (05) ☐ 交友难

(06) ☐ 人际关系难处 (07) ☐ 个人养老 (08) ☐ 子女教育问题多 (09) ☐ 买不起住房

(10) ☐ 父母养老问题 (11) ☐ 没钱看病 (12) ☐ 恋爱、婚姻难 (13) ☐ 其他(请写明) _____

42. 如果提供培训机会, 目前您最需要哪些方面的培训? (可多选)

(1) ☐ 法律法规 (2) ☐ 心理健康与调节 (3) ☐ 地方语言及风俗 (4) ☐ 个人消费和理财

(5) ☐ 劳动技能(如: 电脑、烹饪、美容美发等) (6) ☐ 如何处理人际关系

(7) ☐ 其他(请写明) _____

43. 如果有可能，您准备通过下列哪些途径提高自己？

- (1) ☐ 继续求学，获取更高文凭 (2) ☐ 参加专业技能培训 (3) ☐ 当学徒 (4) ☐ 自学
(5) ☐ 到别处闯荡 (6) ☐ 拜师学艺 (7) ☐ 其他（请写明）_____

44. 您的未来打算是：（可多选）

- (1) ☐ 回家乡工作生活 (2) ☐ 留在城市务工 (3) ☐ 自己创业（做生意、开工厂）
(4) ☐ 其他（请写明）_____

45（1）您认为作为一名当代青年，最重要的是？（限选2项）

- (1) ☐ 自食其力 (2) ☐ 有钱 (3) ☐ 有文凭 (4) ☐ 快乐 (5) ☐ 健康 (6) ☐ 成家立业
(7) ☐ 其他（请写明）_____

45（2）请把您认为最重要的2项排序：_____（最重要的排最前，把代号填在横线上）

（调查到此结束，感谢您的支持与合作！）

