

新生代产业工人 职业成长研究

XINSHENGDAI
CHANYE GONGREN
ZHIYE
CHENGZHANG YANJIU

吴贵明 钟洪亮 著



非
外
借



重庆大学出版社
<http://www.cqup.com.cn>



/ 教育部人文社会科学规划项目“基于心理资本和社会资本、人力资本的新生代产业工人机制研究”（项目编号11YJA630147） /

新生代产业工人 职业成长研究

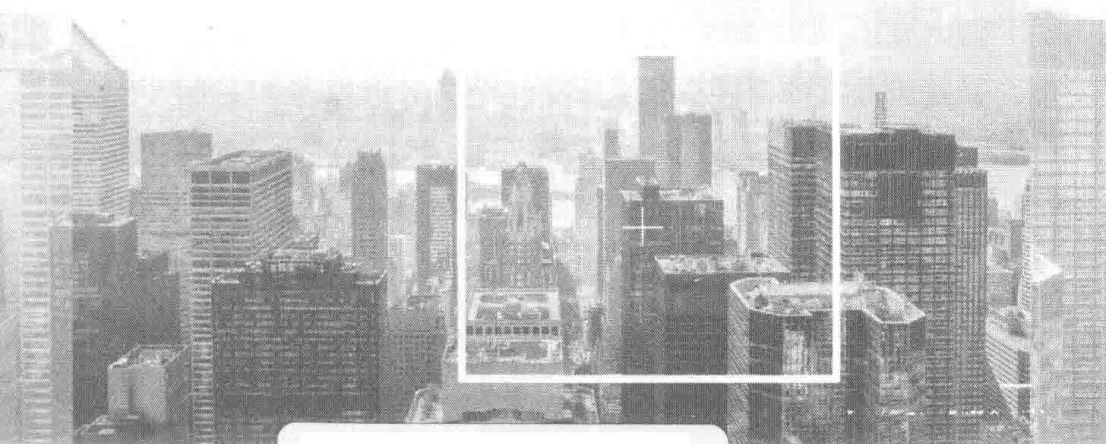
XINSHENGDAI

CHANYE GONGREN

ZHIYE

CHENGZHANG YANJIU

吴贵明 钟洪亮 著



重庆大学出版社

内 容 提 要

当前我国制造业总体规模巨大,但大多数产业尚处在价值链的中低端,产业工人素质不高是产业转型升级的重要掣肘。中国制造如何才能顺利转型为中国质造、中国创造和中国智造,急须一批批新生代产业工人的成长与成才。以往的研究大多关注“高大上”的管理者或知识型员工,本书却将视角聚焦于未来中国制造业的核心力量——新生代一线产业工人。本书界定了新生代产业工人的成才观,从新中国成立以来产业工人的职业成长与管理政策变迁入手,在深入剖析新生代产业工人的成长环境与能力特征的基础上,对福建省22家代表性制造企业进行了问卷调查与结构访谈,并在此基础上提出了促进新生代产业工人职业成长的对策,设计了新生代产业工人职业成长的路径。

图书在版编目(CIP)数据

新生代产业工人职业成长研究/吴贵明,钟洪亮著.—重庆:
重庆大学出版社,2016.6

ISBN 978-7-5624-9625-0

I.①新… II.①吴…②钟… III.①产业工人—人才培养—
研究—中国 IV.①C961

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第314883号

新生代产业工人职业成长研究

吴贵明 钟洪亮 著

责任编辑:范莹 版式设计:范莹

责任校对:贾梅 责任印制:赵晟

*

重庆大学出版社出版发行

出版人:易树平

社址:重庆市沙坪坝区大学城西路21号

邮编:401331

电话:(023) 88617190 88617185(中小学)

传真:(023) 88617186 88617166

网址:<http://www.cqup.com.cn>

邮箱:fxk@cqup.com.cn(营销中心)

全国新华书店经销

POD:重庆新生代彩印技术有限公司

*

开本:890mm×1240mm 1/32 印张:6.125 字数:138千

2016年6月第1版 2016年6月第1次印刷

ISBN 978-7-5624-9625-0 定价:22.00元

本书如有印刷、装订等质量问题,本社负责调换

版权所有,请勿擅自翻印和用本书

制作各类出版物及配套用书,违者必究

前 言

新中国成立以来,我国各类型组织的人才需求都发生了巨大的变化。产业工人群体的经济地位、社会角色、群体认知等都发生了重大的变化,从手捧“铁饭碗”的工业建设主力军到掌托“泥饭碗”的“城市边缘人”;从国家—组织保障下的“当家做主”到国家—社会保障下的“底层人民”;从“大锅饭”的一团和气到“绩效主义”的竞争上岗。伴随着上述变革,产业工人的主体需求与组织人才的客观要求也在动态演化中悄然改变,而这些改变对于产业工人的职业成长产生了极其重要的影响。如何更好地实现“能岗匹配”,更好地促进经济社会进步,是企业有人才、技术能进步、工业创未来的重要支撑。研究表明,如何促进工业进步历史车轮与产业工人职业成长年轮的同向迈进,我们需要从工业制造的整体战略布局及从微观机制与行为导向着手,认真地谋划与深入思考。

“中国制造 2025”的希望,不仅寄托于高精尖的科学技术,也同样寄托于规模庞大、乐于奉献、勤业敬岗的一线产业工人群体崛起。近十年来,我们团队进行的大量观察、访谈和调研始终以探索这一群体的演化为己任,从醉心农民工群体社会保护的呼吁,到努力探索新生代农民工的优化管理,再到尝试揭示新生

代产业工人的职业成长,总希望能从中研究和归纳出一些规律,以帮助从业者更好地实现职业成长。每一次努力都让我们有更多新奇的发现,中国工业经济的命脉不仅仅是科学家的责任,很大程度上也依赖“底层创新”群体——新生代产业工人能力增长、成长意愿、创新动能等的持续性累积。然而,现实中这一群体的自我建构、自我发展、自我突破的能力比任何一个“高阶群体”都来得更弱。系统性建构适合中国国情的产业工人职业成长道路,从物质保障到精神激励仍然需要更多系统化、科学化的探索与努力,需要聚焦更多资源、更快响应和更优辅助的社会支持,从内在和外在两个层面,从心理资本、社会资本和人力资本三类资本的多个维度进行系统性驱动,正所谓新生代产业工人职业成长的资本论。新生代产业工人职业成长,既是文明崛起中人的现代化需要及中国经济转型升级的客观诉求,更是“中国制造 2025”的希望所在。

本书努力通过探索新中国成立以来产业工人职业成长与管理政策变迁的一般性规律,在剖析新生代产业工人成长环境与群体性能力特征的基础上,结合福建省 22 家制造企业的 1 000 多份样本数据的深度挖掘,科学探索这一群体的职业成长困境,在此基础上提出了新生代产业工人职业成长外生引领与内生牵引的促进机制,并根据新生代产业工人能力特征类型设计了多样化的成长、成才通道,以期实现对现有理论的深入和拓展,也希望对管理实践具有一定的指导意义。研究结论,有利于组织关注新生代产业工人群体的期望和诉求;有利于组织和新生代产业工人之间建立起相互支持的有序互动关系;有利于新生代产业工人在组织内外促进个体职业成长。可以说,本书适用于人力资源管理领域的理论或实践人士,当然也适用于对这一问题有兴趣或特别关注的社会学专业人士。

在本书的写作过程中,参考了大量的国内外论著和文章,我们已尽力在参考文献中一一列出,特此对作者表示衷心的感谢!本课题的研究、写作与出版得到教育部人文社科规划基金项目《基于心理资本和社会资本、人力资本的新生代产业工人成才机制研究》(项目编号:11YJA630147)、福建省社会科学规划项目《基于个体资本开发的雇员职业幸福感促进机制》(项目编号:2013B073)的资助。此外,还得到我们曾经的工作单位——福建商学院,以及上海科技管理干部学院提供的诸多支持,在此表示衷心感谢!我们还要感谢重庆大学出版社。没有众人的帮助,本书是不可能面世的。当然,我们在研究的过程中,也受到主观思考和客观条件的局限性,研究中难免有疏漏和不妥之处,研究结论也有值得商榷之处,请广大读者批评并且指正。

作者

2016年1月

目 录

第 1 章 绪论

- | | |
|---|------------------|
| 1 | 1.1 新生代产业工人界定 |
| 3 | 1.2 产业工人职业成长的重要性 |
| 5 | 1.3 新生代产业工人成才观 |

第 2 章 新中国成立以来产业工人职业成长与管理政策变迁

- | | |
|----|----------------------------|
| 8 | 2.1 新中国成立初期(1949—1965 年) |
| 12 | 2.2 “文化大革命”时期(1966—1977 年) |
| 16 | 2.3 改革开放初期(1978—1992 年) |
| 20 | 2.4 改革开放时期(1993—2008 年) |
| 25 | 2.5 产业结构转型期(2009 年至今) |

第 3 章 新生代产业工人成长环境与特征

- | | |
|----|-------------------|
| 30 | 3.1 新生代产业工人成长环境 |
| 42 | 3.2 新生代产业工人的受教育程度 |

- | | |
|----|-------------------|
| 47 | 3.3 新生代产业工人思想心理特征 |
| 64 | 3.4 新生代产业工人的行为特征 |

第4章 新生代产业工人职业成长困境——基于福建省制造业的调查

- | | |
|----|----------------|
| 74 | 4.1 调查概况 |
| 77 | 4.2 宏观环境创新氛围缺失 |
| 82 | 4.3 管理者创新管理缺位 |
| 88 | 4.4 企业创新管理机制弱化 |
| 95 | 4.5 产业工人心理桎梏 |
| 99 | 4.6 研究结论 |

第5章 新生代产业工人职业成长促进

- | | |
|-----|---------------------|
| 101 | 5.1 新生代产业工人职业成长外在引领 |
| 120 | 5.2 新生代产业工人职业成长内生牵引 |

第6章 新生代产业工人职业成长路径

- | | |
|-----|---------------------|
| 145 | 6.1 新生代产业工人职业成长通道设计 |
| 151 | 6.2 新生代产业工人职业成长类型设计 |
| 157 | 6.3 新生代产业工人创业通道设计 |

参考文献

附录

第 1 章 绪 论

当前我国制造业总体规模巨大,但部分产业产能过剩、重复建设、资源能源环境和市场约束等,已成为制造业发展的主要制约因素,整体素质和产业竞争力与工业发达国家相比,仍然存在很大差距,大多数产业尚处在价值链的中低端。产业工人数量不足和素质不高与产业转型升级掣肘相形。中国制造如何才能顺利转型为中国质造、中国创造和中国智造,亟须一批批新生代产业工人的职业成才。

1.1 新生代产业工人界定

在西方,媒体把 20 世纪 70 年代出生的人定义为 X 代,这一概念来源于 20 世纪 90 年代初的一部小说《*Generation X*》,随后又出现了与 X 代相对应的概念——Y 代,即指 20 世纪 80 年代后出生的、伴随计算机及互联网技术发展成长起来的一代。与西方 Y 代对应的称呼,日本人称为新新人类、新生代,我国称为“80 后”“90 后”。关于“80 后”“90 后”员工的国外研究比较少,而且由于中国的特殊国情,国外的研究并不能很好适合中国“80 后”“90 后”员工的特殊性。

在我国,许多学者对新生代产业工人的概念做了相关介绍,部分学者认为是新生代农民工的代名词,如张琦认为在我国城市化发展过程中,农民工成为城市中的一员已是社会发展的必然趋势,故新生代产业工人即新生代农民工^①。此外,在广东省内,新生代农民工统称为新生代产业工人。当然,大多数学者持不同观点,认为新生代农民工仅是新生代产业工人的一部分,如张林、昂永生认为新生代产业工人包括新生代农民工和新生代城市务工青年^②。这与韩福国认为新型产业工人包括农民工和城市工人群众相一致^③。笔者认同后一种观点,认为新生代产业工人是指,出生于20世纪80年代以后,年龄在16周岁以上,在现代工业生产部门中从事集体生产劳动,以工资收入为生活来源的产业工人,不管他的户籍在城镇还是农村。具体来说,包括新生代城市户籍产业工人和新生代农村户籍产业工人。笔者将新生代城市户籍产业工人称为新生代城镇产业工人,将新生代农村户籍产业工人称为新生代进城务工者。

随着技术水平的进步和我国产业的升级换代,先进设备正逐渐替代简单体力劳动者的工作,标准化、模块化、智能化生产模式和数控化操作模式也大大降低了企业的用工需求。企业最缺少的不再是一般的操作性产业工人,而是既懂专业技术又会实际操作甚至能参与自主研发的复合型的高级技能人才。他们不但要有一定的理论素养与知识水平,还应具有较强的实操能力与实践经验。2014年国家人力资源和社会保障部对全国100

① 张琦.新生代产业工人心理特征及思想工作对策[J].思想政治工作研究,2011(5).

② 张林,昂永生.着力提升新生代产业工人就业质量的思考[J].安徽行政学院学报,2012(2).

③ 韩福国,孙颖,许小丹.人口流动视野下的现代城市公共安全建构——基于“新型产业工人”对开放式城市治理结构的需求分析[J].甘肃行政学院学报,2013(1).

多个城市劳动力供求情况的分析,各技能等级岗位空缺数量和求职人员的比率都大于1,其中高级技师、技师和高级工程师的求人倍率达到2.72、2.31和2.13。龚友国(2011)按照工作内容的复杂性,将产业工人划分为体力劳动型的产业工人和知识技能型的产业工人两大类。前者通常来自我国较不发达地区,因家庭等因素而终止学业进城务工。由于缺少教育机会和资源且心理机制不够成熟,他们往往会在初入社会时产生消极心态,无法快速提升自身的职业能力。后者多为职业教育的毕业学生,他们有相对较高的素质和能力,是企业绩效提升的动力和未来发展核心人才,特别是技术管理和研发方面的人才。新生代产业工人将成为企业未来发展中的优势资源,是一支重要的企业人才队伍,在制造业尤为明显。

1.2 产业工人职业成长的重要性

产业工人是工人阶级的重要组成部分,在我国建设和改革历程中发挥着不可替代的作用,扮演了极为重要的历史角色,有着特殊的历史地位。伴随着改革开放历史进程尤其是经济体制的深刻变革,产业工人群众呈现出崭新的时代属性和精神风貌,既有理想的激扬和崇高,也有现实的无奈和困惑。在新的历史时期重振产业工人精神,深化产业工人认同,激发产业工人活力,提高产业工人能力,凝聚产业工人力量,将为实现“中国梦”、践行科学发展、构建和谐社会,为中国特色社会主义事业和中华民族伟大复兴打下坚实的执政基础和群众基础,并提供强大的精神动力和人力资源支撑。

在现实中,2010年富士康“十二级连跳”、南海本田工人罢工等事件一次次警醒各类管理者,这些“80后”“90后”与前辈

人的希望、追求以及对生活和职业的态度想法不甚相同,他们有着自己独特的职业生涯成功观,我们必须正视并系统研究这些新生代产业工人的职业期望与成长需求。案例研究表明,把对老一代产业工人已经形成定势的管理方式沿用于他们,非但不再适用,甚至还可能引发种种不可预知的危机(徐淑英,2010;车宏生,2010;谢家琳,2010)。面对这样的变化,尤其在增长速度换挡期、结构调整阵痛期、前期刺激政策消化期“三期叠加”的压力下,如何满足新生代产业工人职业成长差异化需求、培育优质产业“能人”、保持企业核心竞争力已成为企业面临的一个重要课题。

面对这一重要课题,需要寻找一个有效路径来破题。研究表明,职业可以满足人们经济、心理和社会三个层面的需求,是绝大部分人投入时间、精力最多的重要人生组成部分。职业已成为每一个新生代产业工人安身立命的根基,职业成长是在其职业经历中累积与工作相关的积极成果或心理成就感。职业成长者具有较高的职业满意度、较高的职业成长预期、在组织内较高的竞争力和在组织外较高的竞争力等。古往今来,职业成长一直是产业工人孜孜追求的重要人生目标。“十二五”规划纲要将提升制造业核心竞争力,发展战略性新兴产业,加快发展服务业,推动发展向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变等问题聚焦为产业“可持续发展”的核心问题,其最核心的便是人的成才,尤其是新生代产业工人成才。实现产业工人职业成长,对个人而言意味着个人潜能的开发、成长需要的满足以及自我价值的实现;对组织而言,实现员工职业成长意味着组织人力资源得以有效开发,从而有助于组织的成功。对国家而言,亟须促进制造业由“低附加值向高附加值、低技术密集向高

技术密集、粗放发展向精益制造、大规模生产向大规模定制”^①转变,即生产方式和制造模式实现全面升级的基石。因此,对产业工人尤其是新生代产业工人成才观进行系统思考和深入研究是十分必要的,它有助于我们了解新生代产业工人职业行为的内在动机,做好新生代产业工人的开发和管理工作的,更好地服务于“中国制造 2025”战略目标。

1.3 新生代产业工人成才观

产业工人成才不仅对个人所追求的职业发展目标起着激发行为、导向行为的作用,同时也折射出一个社会的价值观念。在笔者看来,成才衡量标准,根据评价主体的不同,可以划分为产业工人主观成才与客观成才。

从客观上来说,由他人来作出的成才评价往往以一些客观和可见的标准为基础,例如薪水以及晋升的高度和频率。产业工人客观的成才观就是指可以从外部观察到的、能用报酬、可支配的权力之类的尺度来衡量的成才,如地位和头衔(等级位置);物质成功(财富、财产、收入能力);社会声誉与尊敬、威望、影响力;知识与技能;友谊,社交网络;健康与幸福(Nigl Nicholson, 2005)。

从主观上来说,是否成才也可以由被评价者本身来作出判断。由于职业是产业工人终身从事的一系列与工作相关的职位,因此,有学者把产业工人主观成才定义为个人对目前工作和职业的满意度,即个人从其所从事职业的内部或外部所获得的

^① 详可参阅:中国社会科学院工业经济研究所课题组.第三次工业革命与中国制造业的应对战略[J].学习与探索,2012.9.芮明杰.第三次工业革命起源、实质与启示[J].新华文摘,2012.22.

满意度,包括工资、成就、晋升、发展机会以及心理收入等。

研究发现很多人从客观标准来看是很成功的,有钱、有社会地位,但是他们本人却感受不到自己的成才或是对其所处的状态并不满意,这说明客观成才和主观成才的评价标准并不总是重合的。因此,学者们建议不仅区分主观成才与客观成才两种不同的评价标准是必要的,而且对成才的客观和主观的评价同时加以考虑也是非常重要的,当然客观成才和主观评价之间存在一定的联系,因为个体对成功的定义有一部分是建立在自己所取得的客观成才基础上的。

无论是主观还是客观的产业工人成才观,根据先前的研究成果以及我们的调查访谈结果,我们认为新生代产业工人成才的标准可以概括为以下几个方面:①财富标准,通过工作获得更多的经济回报,发财致富是现代人成功的标志之一,尤其新生代;②晋升标准,晋升到组织等级体系更高层级或者在专业上达到更高等级;③安全标准,长时间的稳定和相对不变的工作,拥有职业上的安全;④自主标准,强调成才就是在工作中自主自由,对职业和工作有最大限度的控制权;⑤创新标准,标新立异做出别人没有做出的事情;⑥平衡标准,在工作、生活和自我发展三者之间保持有意义的平衡,甚至可以使工作与生活相互融合、相互借鉴,彼此成功的做法,从而将工作、生活与自我发展置于更高水平之中;⑦健康标准,在工作的压力下依然保持身心健康。这几种职业产业工人成才观并不是完全独立、相互排斥的。例如,一个强调财富标准的产业工人,并不意味着他否认晋升、安全等其他标准的价值,只不过他更看重财富而已。在每一个产业工人的心目中,成才观是一个有层次的结构,与其内在的需求体系相对应。

当然,在职业生涯发展的不同阶段,产业工人面临的任务不

一样,其追求也不相同,评价成才的标准也会有变化。一般而言,在职业生涯的早期,养家糊口、成家立业都需要财力物力,产业工人可能更注重财富标准;到了中期,产业工人可能会更关注职业发展的机会、家庭工作平衡、自我价值的实现;而到了晚期,临近退休,产业工人可能更强调安全、有保障。当我们研究新生代产业工人成才观时,一定不能忽略成才标准体系的复杂性、层次性,以及不同阶段的主导性。

值得特别关注的是,我们讨论产业工人成才观问题,究其实质,是在探讨产业工人价值观的问题,而价值观更多的是一种信念,一种主观的认知和判断,很难有客观统一的标准,所以,我们对成才观研究的目的不是去寻找一种人人认同的客观标准,而更多应该去关注不同的产业工人是怎样定义成才,这种定义又怎样影响着他们的行为。从个人的角度而言,认清自己的内在需要,定义自己的成才观而不是盲目攀比、追求时尚,才不至于在职业生涯的旅途中迷失方向;从组织的角度而言,了解产业工人尤其新生代产业工人的成才定位,有针对性地采取因人而异的激励方案,是留住和激励产业工人的最有效措施之一。

第2章 新中国成立以来产业工人 职业成长与管理政策变迁

随着历史的变迁、价值观的嬗变、国家战略重点的转移,自新中国成立以来产业工人的地位跌宕起伏,由“工人老大哥”到社会边缘,再到被社会广泛关注。伴随着产业工人地位变化和社会文化变迁,产业工人的职业成长与对产业工人的管理政策也在不断调整。

2.1 新中国成立初期(1949—1965 年)

《共产党宣言》指出:“现代的工人,即无产阶级是指没有自己的生产资料、因而不得不靠出卖劳动力来维持生活的现代雇佣工人阶级”。在中国计划经济体制时期语境中,工人阶级是指不占有生产资料,凭借体力和脑力劳动,以工资为主要收入的社会群体。在外延上,工人阶级包括产业工人、国家干部和知识分

子^①,其中产业工人是中国工人阶级的主体。新中国成立,标志着以工人阶级为领导,以工农联盟为基础的人民民主专政国家的建立。国家权力掌握在工人阶级和劳动人民手里,“国家各种政策都是从工人阶级和劳动人民的利益出发制定的”^②。此时,工人阶级被全国人民认为是中国革命和建设事业的最好的领导者,并亲切地被称呼为“工人老大哥”。中央加强了从产业工人和职员中提拔和培养干部的工作,作出“大批的培养和提拔产业工人和职员干部,已成为目前全党性的迫切的中心任务之一”的指示^③,随着提拔工人干部的工作全面开展,到1951年4月,“已从产业工人中提拔了50 000余干部”^④。在经济方面,这一时期的工人阶级被认为是社会主义工业的建设者和主人,而社会主义工业则是我国国民经济的领导力量,其产业地位可见一斑。在国家单位化中,产业工人职业成长管理政策主要体现在以下三个方面:

①在企业管理实践中,产业工人处于领导地位,工人阶级是企业的主人,并通过党的组织对企业进行全面领导和监督。正如1950年2月6日《人民日报》发表的社论《学会管理企业》所强调的:“学会管理企业,把官僚资本主义企业改造成新民主主义企业,就应成为中国工人阶级目前的中心口号。”与此同时,工人阶级通过工厂民主管理委员会、职工代表大会、“两参一改三

① 毛泽东同志指出,为了建成社会主义,工人阶级必须要有自己的知识分子队伍,而且要有一支宏大的能够掌握现代科学文化的知识分子队伍。工人阶级如果没有建成自己的一支宏大的知识分子队伍,工人阶级的革命事业是不会充分巩固的,要建成社会主义是有困难的。张劲夫.建立工人阶级的知识分子队伍[M].上海:上海人民出版社,1958:6.

② 柳鸣.工人阶级的领导地位和领导责任[M].南昌:江西人民出版社,1958:7.

③ 中央文件选集(1948—1949)[M].北京:中央党校出版社,1987:446.

④ 韩劲草.安子文组织工作文选[M].北京:中央党校出版社,1988:34.