

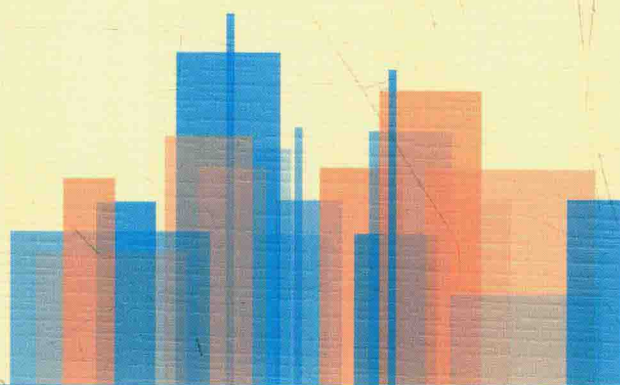
马克思主义社会学与新时代社会治理研究

---

# 新生代职业群体 公民行为与社会治理

---

张凤荣 著



---

NEW GENERATION OCCUPATION GROUP  
CITIZEN BEHAVIOR AND SOCIAL GOVERNANCE

 社会科学文献出版社  
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

马克思主义社会学与新时代社会治理研究

# 新生代职业群体 公民行为与社会治理

NEW GENERATION OCCUPATION GROUP  
CITIZEN BEHAVIOR AND SOCIAL GOVERNANCE

张凤荣 著

## 图书在版编目(CIP)数据

新生代职业群体：公民行为与社会治理 / 张凤荣著

-- 北京：社会科学文献出版社，2018.10

(马克思主义社会学与新时代社会治理研究)

ISBN 978 - 7 - 5201 - 3268 - 8

I. ①新… II. ①张… III. ①民工 - 社会管理 - 研究 - 中国 IV. ①D422.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 186337 号

## 马克思主义社会学与新时代社会治理研究 新生代职业群体：公民行为与社会治理

著 者 / 张凤荣

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 杨桂凤

责任编辑 / 胡 亮

出 版 / 社会科学文献出版社·社会学出版中心(010)59367159

地址：北京市北三环中路甲29号院华龙大厦 邮编：100029

网址：[www.ssap.com.cn](http://www.ssap.com.cn)

发 行 / 市场营销中心(010)59367081 59367018

印 装 / 三河市龙林印务有限公司

规 格 / 开 本：787mm × 1092mm 1/16

印 张：19 字 数：322 千字

版 次 / 2018年10月第1版 2018年10月第1次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5201 - 3268 - 8

定 价 / 89.00 元

本书如有印装质量问题，请与读者服务中心(010-59367028)联系

 版权所有 翻印必究

## 内容简介

随着我国工业化、城镇化和农业现代化的快速推进，新生代员工正逐渐成为劳动力市场和产业转型升级过程的主力，近年来新生代农民工问题和职业群体失范问题频发，已成为我国社会治理的重点。对新生代职业群体行为开展积极的社会干预，是创新社会治理理念的根本要求，也是法制社会建设的必然选择。

本书是一部从实证调查出发探讨新生代职业群体公民行为与社会治理的学术专著。全书运用调查分析、理论分析、案例分析和实证研究相结合的方法，真实地再现了再社会化过程中新生代职业群体公民行为的类型与样态，形成了一套新生代职业群体公民行为激励机制的分析框架，并且根据创新社会治理理论的要求，有针对性地提出了新生代职业群体公民行为的引导策略和职业群体规范形成的自增强机制，为实现社会治理能力现代化和依法治国目标提供研究依据与对策建议。

1. 以实证调查为依据，从新生代职业群体公民行为生成问题入手，打破了以理论为主的传统研究局限。随着工业化程度的不断深化和城市化进程的推进，无论是从数量上看，还是从社会能量上看，新生代职业群体都已经成为城市社会的主体群体。由于成长环境的不同，新生代员工普遍存在离职率高、反权威、团队意识弱化、心理承受力差和工作绩效不稳定等代表性问题。因此，如何提高职业群体竞争力，使之适应社会发展的需要，是新生代职业群体社会治理最迫切的任务。本书第一章通过对新生代职业群体公民行为现状的抽样调查与实证分析，真实地再现了再社会化过程中新生代职业群体公民行为存在的问题，以期为增强新生代职业群体竞争力提供丰富的理论基础和现实依据。

2. 建立法制社会情境的新生代职业群体公民行为结构分析模型，让公

民行为竞争力成为企业的管理策略和管理工具。公民行为作为员工的一种自愿行为，对提高企业的服务质量水平会产生重要的作用。对于以群体竞争力为推动力的社会治理的发展具有重要意义。本书通过建立结构方程分析模型，考察新生代职业群体公民行为的内涵、类型、特征与影响，探索其个体理性、集体理性与组织认同、职业认同的相关关系，分析其关键行为认同的一致性趋势。建立新生代职业群体公民行为生成激励机制，试图让公民行为成为提高职业群体竞争力可操作化的工具。

3. 创新性地建构新生代职业群体公民行为生成的社会治理多元协同机制。新生代职业群体公民行为的强化效应策略、企业社会责任的推进策略、社会工作介入策略的提出和证明，不仅能够完善和发展新生代职业群体社会治理理论研究，而且对找出问题并探讨基层社会治理创新提供了理论依据依据，为实现社会治理能力现代化和依法治国目标提供研究依据与对策建议。

本书运用了大量社会学和管理学类的文献资料，从分类体系、测度变量、表现形式、行为动机、内在机理等视角出发，结合理论与实践进行实证分析和策略研究，不仅能够为企业新生代员工管理和企业社会工作开展提供相应的技术支持，同时也为当地经济发展和人才建设，基层社会治理能力的提高提供参考建议。全书的内容图文并茂，深入浅出，不仅可作为高等学校社会科学类和经济管理类学生的专业指导书籍，而且可供企业管理者与企业工作人员参考。

关键词：新生代职业群体 公民行为 职业群体竞争力 社会治理

## 前 言

近年来新生代农民工问题和职业群体失范问题，如本田事件、富士康事件、广东增城事等频发，为什么随着城市化和全球化的进一步发展，社会在不断进步的同时，这些个性鲜明的新生代职业群体，城市社会发展与建设的主体却纷纷出现各种失范行为，是单纯的个体行为，还是企业的管理不当，这背后有什么原因？我们又应该采取何种治理策略？总之，关于职业群体的种种失范行为，似乎社会每一个组织或细胞都或多或少有不可推卸的责任。群体性事件发生的复杂性、多因性决定了社会治理任务的重要性，现阶段企业社会组织在参与治理群体性事件中局限颇多。在创新社会治理理念的要求下，企业该如何承担企业社会责任，整合优势资源，优化自身局限，如何从公民行为视角建立增强企业职业群体竞争力，形成社会治理的可操作化管理工具，使企业社会组织在群体性事件治理中能够更好地与政府携手合作，共同建构新生代职业群体公民行为生成的基层多元协同机制，则显得尤为重要。

《新生代职业群体公民行为与社会治理研究》将解开新生代职业群体背后的种种疑问，从新生代职业群体着手分析，归纳不同层次、不同企业、背景来源不同的新生代职业群体的特征，从法制社会建设过程中新生代职业群体公民行为生成问题入手，探究基层社会治理机制创新，对新生代职业群体公民行为的强化效应，以及社会治理策略进行了全面深入的剖析。

新生代职业群体已经成为城市社会发展的主力军。城市社会的和谐发展职业群体的现状息息相关，对于频发的新生代农民工问题和职业群体失范问题，新生代职业群体的竞争力还能否起到积极作用？如何避免这种群体性事件的发生？企业社会责任还能否再次发挥有效作用？政府、社会组织、社会工作者又应该如何携手合作进行多元社会治理？本书不是轻率

地用行或不行来回答，而是通过深入的实证调查和系统分析，将新生代职业群体的方方面面呈现在广大读者的面前。

群体性事件是指由某些社会矛盾引发，特定群体或临时聚合群体通过非法的破坏性行为来表达利益诉求、维护自身权益、发泄不满情绪，从而对社会秩序造成严重负面影响的各种事件。当前，群体性事件多发于土地征收、房屋拆迁、农民工讨薪、移民安置补偿、国企转制、环境污染、劳资纠纷、灾难事故、校园突发事件与城管执法失当等事件中，呈现出主体成分多元化、事件规模扩大化、内容对象复杂化、表现方式激烈化的发展态势。在实施依法治国与构建和谐社会的背景下，如何正确看待与妥善处理群体性事件，是对社会治理模式的重大考验。

已踏入职场的“80后”农民工等企业员工作为我国新生代职业群体的主力军，不论是从数量还是从社会能量而言，显然是一个庞大而且还在不断发展的群体，然而在今天飞速发展的知识经济时代背景下，他们却不得不面对就业压力和潜在的生存压力，因此在职业发展过程中，为了获得更多的发展机会，实现阶层的升级，他们在激烈的竞争中不可避免地会发生矛盾与冲突，当冲突无法解决便会进一步升级为群体性的失范事件。层出不穷的职业群体失范问题对企业的发展和社会的和谐稳定带来巨大的挑战，同时，针对我国社会治理政策提出了必须要面对的难题。新生代职业群体是在日益发展的社会中担当重任，还是逐渐演变成社会发展的短板？解决新生代职业群体目前存在的问题，破解困境，不仅是企业承担社会责任的要求，也是我国和谐社会建设的必然选择。新生代职业群体失范问题的社会治理与身在其中的群体、政府及社会组织息息相关，解决新生代职业群体问题，探索多元化社会治理路径至关重要。一旦引导不当，决策失误，将对公民个人、社会组织、企业发展和和谐社会发展进程产生重大影响。因此，本书将新生代职业群体发展中面临的困境悉数呈现，期望为社会治理策略提供理论和实践上的意见和建议。

本书不同于已有的关于新生代职业群体的其他论著，主要从公民行为理论出发，以实证调查为依据，运用多种研究方法，层层递进，步步深入，运用结构方程系统分析方法，探索新生代职业群体公民行为的生成路径，解析利组织性角色外行为形成机理，以及利用新生代职业群体公民行为强化效应推动基层社会治理创新的方法手段。具体来说，本书的工作聚焦于以下四个方面。

第一，“不同视角下的新生代群体研究发现”从职业满意度视角讨论

生成公民行为的影响因素和职业认同现状，了解新生代职业群体的职业生涯发展的满意度；又从女性视角入手分析新生代女性农民工这一特殊职业群体在企业组织中的发展状况。在此基础上，运用因子分析、聚类分析、典型相关分析等多种研究方法进行关联性分析。

第二，“主题研究：新生代职业群体公民行为推进分析”建立结构方程分析模型，探讨组织认同下的新生代职业群体公民行为生成机理。在分析再社会化过程中新生代员工职业需求趋势的基础上，探索其工作中表现出的积极主动、责任认同、知识分享、参与决策等群体公民行为的作用现状，探讨具有不同群体特征的新生代员工公民行为的特殊性。

第三，“新生代职业群体社会治理政策研究”以创新社会治理理论为指导，从公民行为角度探索再社会化群体基层社会治理推动力，分析新生代职业群体公民行为的强化效应。

第四，“区位分析：新生代职业群体公民行为生成能力”基于性别差异、地区差异、城乡差异和行业差异，比较新生代职业群体公民行为的生成能力与发展趋势，了解各地区、各行业新生代职业群体在企业中的优劣势状况。

对于社会治理政策的制定者和企业管理者而言，只有学会运用科学、系统的定量分析方法，根据客观事实来准确把握经济发展不同阶段所面临的结构性问题的实质，揭示社会发展与变迁的规律，才能制定出正确的社会治理策略和相应的治理政策。撰写本书的目的，就是为新生代职业群体的发展、企业的发展以及社会结构的优化和秩序的稳定提供理论和实践依据，为相关领域的理论研究者和社会治理决策者解决新生代职业群体失范问题提供理论和定量分析方法。

本书以教育部一般规划基金项目“新生代职业群体公民行为生成与基层社会治理机制创新实证研究”和国家社科基金项目“大数据社会治理精细化推进问题实证研究”的研究成果为基础撰写而成。在研究过程中，吉林大学和长春理工大学的师生参与了数据的收集、整理等工作，东北师范大学研究生方翰林、孙文倩、张征然、钱偏偏参与了模型的构建和文献的整理，在此对他们的工作表示感谢！感谢东北师范大学马克思主义学部学科建设项目的支持，让本书得以付梓！

张凤荣

2018年8月于长春



# 目 录

第一章 现状、问题与对策 .....	1
第一节 新生代职业群体基本情况分析 .....	2
第二节 新生代职业群体的主要问题 .....	8
第三节 新生代职业群体的主要优势 .....	19
第四节 目标与策略 .....	27
第二章 新生代职业群体行为结构分析 .....	32
第一节 新生代职业群体竞争力 .....	34
第二节 职业认知、成功与承诺 .....	42
第三节 组织、约束与身份 .....	57
第四节 公民行为与群体行为 .....	93
第三章 新生代职业群体行为归因分析 .....	124
第一节 职业认同的系统性差异 .....	124
第二节 情感、行为与职业认同 .....	126
第三节 性别、嵌入与公民行为 .....	132
第四节 职业归属感与利组织行为 .....	142
第四章 新生代职业群体行为与社会治理机制研究 .....	173
第一节 社会治理概念的发展历程 .....	173
第二节 新生代职业群体的现实困境 .....	175
第三节 多元社会治理与新生代职业群体规范形成 .....	177
第四节 新生代职业群体公民行为激励因素分析 .....	181

第五章 新生代职业群体公民行为生成分析 .....	185
第一节 新生代职业群体公民行为相关因素分析 .....	186
第二节 新生代职业群体公民行为生成路径分析 .....	191
第三节 新生代职业群体公民行为生成效果分析 .....	198
第六章 新生代职业群体竞争力分项排序 .....	201
第一节 分性别排序 .....	201
第二节 分城乡排序 .....	218
第三节 分地区排序 .....	235
第四节 分行业排序 .....	252
参考文献 .....	270
附 录 .....	286

## 第一章 现状、问题与对策

世界经济复杂多变、竞争日益激烈，21 世纪的中国面临着更大的压力和更多的挑战。数量众多的企业是我国经济结构转型、保持可持续发展的根本支柱，企业要想在行业中保持一定的竞争力，首先要平衡好其内部的生态圈，企业的员工、制度、流程等要形成协调、和谐的良性发展关系。近几年大批“90 后”涌入劳动市场成为求职队伍中的新生力量，而这时的“80 后”已经在职场中经过数年的历练，有的甚至已经进入企业的核心岗位。2014 年《智联招聘 80/90 后职场生态大调查》显示，有超过 50% 的“80 后”已经担任公司重要职位，其中有超过 15% 的人担任了公司的中层管理岗位。在这些员工中，超过 80% 的“80 后”在平均工作的 6~8 年间有过多次跳槽经验。更让人惊讶的是作为最晚进入职场的“90 后”，也有超过 70% 的人有多次的跳槽经验。与此同时，我国工业化、城市化进程中不断涌现的新生代农民工，这支新型劳动大军已经陆续进入城市，成为农村外出务工队伍的主力军，这一特殊社会群体的很多权利得不到保护、保障。因此，了解各层次职业群体的权利保障需求，提高职业群体的竞争力，使之适应社会发展的需要，是当前社会治理最迫切的任务。

截至 2016 年 12 月，新生代职业群体公民行为课题组已完成问卷的回收和整理工作。本次调查问卷共分为基本情况调查、社会认同量表和职业群体行为量表三个部分。共发放问卷 3000 份，有效问卷 2670 份，占总问卷数的 89%。从地域分布来看，东北地区问卷 444 份，占有效问卷的 16.6%，东南沿海地区问卷 483 份，占有效问卷的 18.1%，中部地区问卷 858 份，占有效问卷的 32.1%，西南地区问卷 681 份，占有效问卷的 25.5%，西北地区问卷 204 份，占有效问卷的 7.6%。在本次调查中抽取了农业、林业、牧业、渔业、采矿业、制造业、零售业、交通运输、餐旅

业、软件、信息技术服务业、金融业、房地产业、商务服务业、技术服务业、环境能源、居民服务、教育、卫生、体育、娱乐业、公共管理、社会保障、文化和建筑 25 个主要行业，其中农业问卷 261 份，占有效问卷的 9.8%，林业 54 份，占有效问卷的 2%，牧业问卷 33 份，占有效问卷的 1.2%，渔业问卷 51 份，占有效问卷的 1.9%。采矿业问卷 57 份，占有效问卷的 2.1%，制造业问卷 309 份，占有效问卷的 11.6%。零售业问卷 339 份，占有效问卷的 12.7%，交通运输业问卷 54 份，占有效问卷的 2%。餐饮业问卷 159 份，占有效问卷的 6%，软件业问卷 120 份，占有效问卷的 4.5%。信息技术服务业问卷 111 份，占有效问卷的 4.2%，金融业问卷 120 份，占有效问卷的 4.5%。房地产业问卷 57 份，占有效问卷的 2.1%，商务服务业问卷 69 份，占有效问卷的 2.6%。技术服务业问卷 54 份，占有效问卷的 2%，环境能源产业问卷 102 份，占有效问卷的 3.8%。居民服务产业问卷 57 份，占有效问卷的 2.1%，教育业问卷 243 份，占有效问卷的 9.1%。卫生产业问卷 159 份，占有效问卷的 6%，体育产业问卷 15 份，占有效问卷的 0.6%。娱乐业问卷 39 份，占有效问卷的 1.5%，公共管理产业问卷 81 份，占有效问卷的 3%。社会保障产业问卷 24 份，占有效问卷的 0.9%，文化产业问卷 69 份，占有效问卷的 2.6%。建筑业问卷 27 份，占有效问卷的 1%。在本次调查所抽取的企业中国有企业占 28.1%，民营企业占 71.9%。

## 第一节 新生代职业群体基本情况分析

### 一 新生代职业群体年龄结构

新生代职业群体是指出生在 1980 年以后，年龄在 36 岁以下，已踏入职场的群体。由于成长环境的差异，新生代职业群体具有个性鲜明、思维活跃、创造能力强、不安于现状的群体特征，智联招聘的职场调查显示，三成左右的“80 后”员工已经担任企业主管以上的职位。随着他们在各行业人数的壮大，新生代职业群体已经成为经济发展的中坚力量。

新生代职业群体为城市发展注入了新鲜血液，缓解了劳动力紧缺的城市发展困局，对于经济现代化发展具有重要意义。年龄是划分新生代职业群体的一个重要标准。图 1-1 表明，25~31 岁的新生代员工所占比例较

高。城市中男性在 25 岁以下、25 ~ 31 岁及 31 岁以上的比例分别为 26.7%、50%、23.3%，女性的比例为 28.5%、57%、14.5%，在 25 ~ 31 岁年龄段间女性的比例要高于男性。在来自农（乡）村的新生代职业群体中，男性在 25 岁以下、25 ~ 31 岁及 31 岁以上的比例分别为 29.9%、44.2%、25.9%，女性的比例为 38.5%、43.8%、17.7%，在 25 岁以下年龄段间女性的比例要高于男性。图 1-2 显示，“80 后”所占比重较大，占到总体的 63.9%，是新生代职业群体的主力。

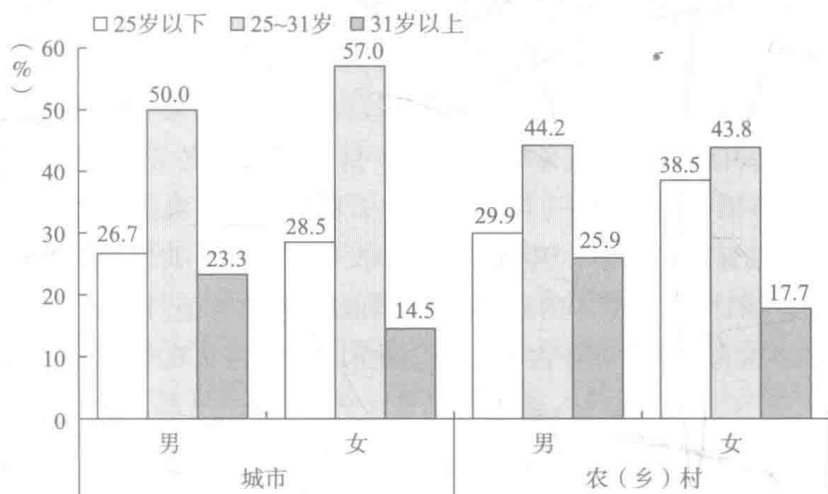


图 1-1 年龄区间分布

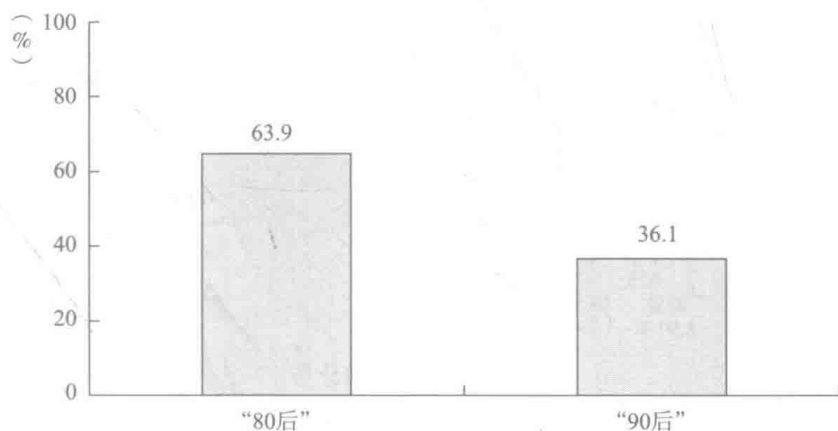


图 1-2 代际分布

## 二 新生代职业群体的行业结构

改革开放以来，国民经济快速发展，产业结构发生了很大的变化，服

务业在国民经济中的地位日益凸显。服务业在增加就业、调整产业结构、提高人民生活水平、促进国民经济增长等方面扮演着重要的角色。在这样的背景下出生并成长起来的“80后”“90后”员工具有不同于“60后”“70后”员工的性格特征，他们有不同的职业追求和态度，思想更加开阔，头脑更加灵活，价值观更加多元。新生代职业群体渴望尝试不同的职业领域，致力于寻找更多职业发展机会的企业，新兴服务行业如软件、信息技术服务业成为很多新生代职业群体的选择（宋超、陈建成，2011）。

本次调查共涉及 25 个主要行业的新生代职业群体（如图 1-3 所示）<sup>①</sup>。其中零售业、制造业、农业和教育四种行业新生代职业群体所占比重较大，分别为 12.7%、11.57%、农业 9.78% 和教育 9.1%。在服务型行业中，零售业 12.7%、教育 9.1%、餐旅业 5.96%、信息技术服务业 4.16%、金融业 4.72%、商务服务业 2.58%、技术服务业 2.02%、居民服务 2.13%、娱乐业 1.46%、公共管理 3.03%、卫生 5.96%、文化 2.58%，共计占此次调查样本的 56.4%。累计有 12.81% 的新生代员工在新兴服务行业工作，其中软件业占 4.49%、信息技术服务业占 4.16%、技术服务业占 2.02%。

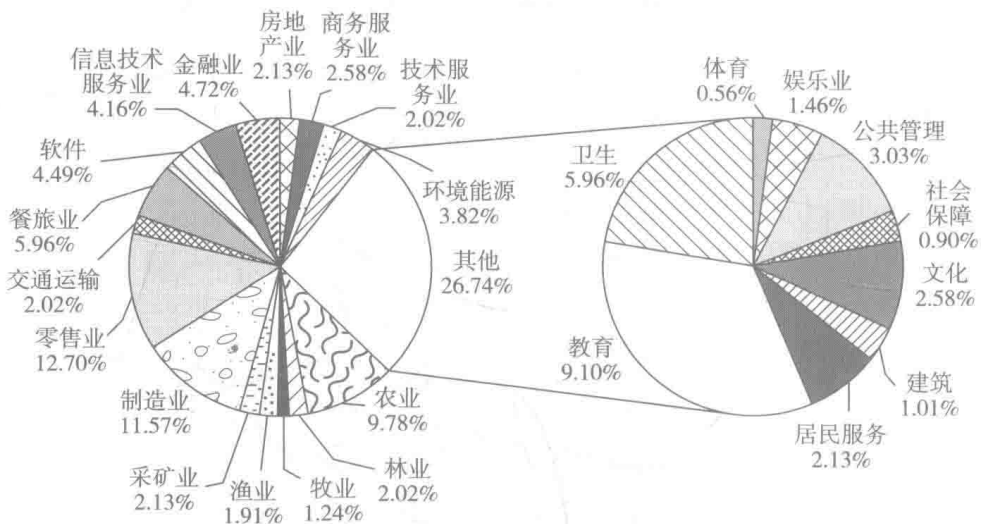


图 1-3 行业结构分布

本研究对调查中的岗位进行了范围上的定义。放牧：是一个以草原为基本生产资料，通过牧民的劳动，利用牲畜的生长繁殖机理，把草原牧草资源转化为畜牧产品，以满足社会需要的岗位。务农：以农业作为主要行

<sup>①</sup> 其他未列明的行业为其他行业，因此图 1-3 中的行业为 26 个。

业的岗位。销售：从事销售或与之相关工作，销售岗位主要包括：业务及助理、客户代表、销售经理、销售代表、销售主管、客户服务专员/助理、销售工程师、投资理财顾问、渠道/分销专员、营销专员、营销主管及经理等。财务：处理财务关系的一项经济管理岗位。生产：从事与生产有关的职业。管理：担负领导职责或管理任务的工作岗位，这一岗位的设置要适应增强单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。技术人员：从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，这一岗位的设置要符合专业技术工作的规律和特点，适应发展社会公益事业与提高专业水平的需要。服务人员：个人或社会组织直接或凭借某种工具、设备、设施、媒体等所做的工作或进行的一种经济活动，是向消费者个人或企业提供的，旨在满足对方某种特定需求并主要以活动形式表现使用价值或效用。自由职业：独立工作，不隶属于任何组织的人并且不向任何雇主做长期承诺而从事某种职业的人。设计：从事与设计相关的职业，包括工业设计、平面设计、环境设计、建筑设计等。样本统计显示，管理、销售、生产和财务岗位的人员最多，占总体的87%，服务人员 and 自由职业者各占4%，技术人员占3%，务农和放牧人员各占1%。

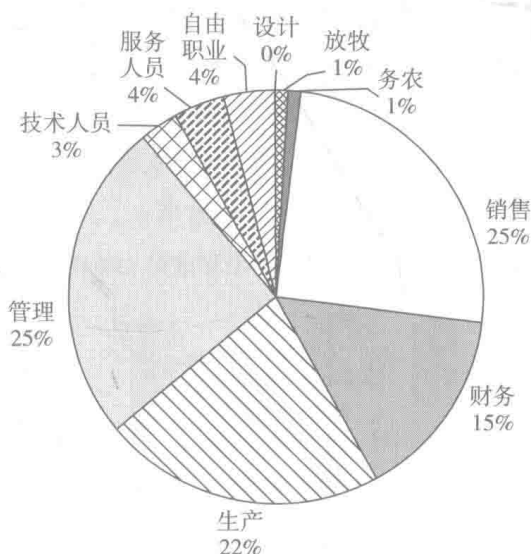


图 1-4 岗位分布

### 三 新生代职业群体的受教育程度

对于新生代职业群体来说，他们成长在物质条件相对富裕的年代，

多数为独生子女，和父辈相比，他们中接受过高等教育的比例较高，拥有较高的知识水平和创新潜力。与“60后”“70后”职业群体相比，他们具有强烈的求知欲、开阔的视野和较强的学习能力，其个人能力素质均较高。

图1-5显示，城市男性中，小学及以下的比例为7.9%，初中、高中或中专为11.7%和14.6%，大专和大学本科分别为12.9%和40.8%，硕士和博士及以上占到10.4%和1.7%。城市女性中，小学及以下的比例为8.2%，初中、高中或中专为7.2%和12.1%，大专和大学本科分别为9.2%和50.7%。硕士和博士及以上占到9.7%和2.9%。城市中女性新生代职业群体大学本科和博士及以上的比例要高于男性。农（乡）村男性中，小学及以下的比例为7.2%，初中、高中或中专为14.7%和29.9%，大专和大学本科分别为15.5%和25.9%，硕士和博士及以上占到4.4%和2.4%。农（乡）村女性中，小学及以下的比例为11.5%，初中、高中或中专为16.1%和22.4%，大专和大学本科分别为13%和33.3%，硕士和博士及以上占到2.6%和1%。农（乡）村中女性新生代职业群体样本中大学本科的比例高于男性。从整体来看，城市职业群体的受教育程度要高于农村。大学本科所占比例是总体中的37.3%。受教育程度的整体提高，使新生代职业群体能够很好地利用互联网去获取大量信息和知识，开阔自己的视野，运用自身的能力迅速吸收消化新事物、新知识，不断提升自己。同时，他们也很重视提升自身的专业技能和社会价值，关注能为他们提供大量学习、培训和继续受教育机会的企业。

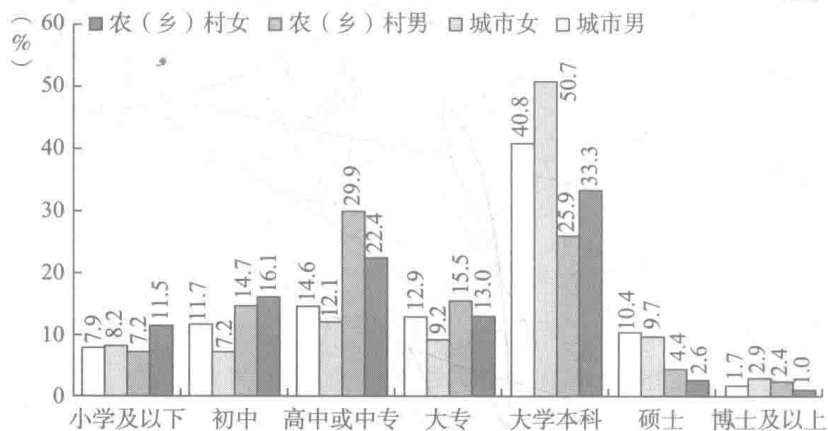


图1-5 样本受教育程度分布



#### 四 新生代职业群体的工作流动特点

随着工业化和城市化进程的推进，农村剩余劳动力不断向非农产业转移。农业人口数量的持续减少和比重降低是一个国家现代化进程中必不可少的现象，数量巨大的农村剩余劳动力在城乡间流动，为我国经济增长做出巨大贡献。受户籍制度、二元劳动力市场分割、人力资本约束等国情影响，中国的新生代职业群体在工作变换中所呈现的特殊现象，诸如工作转换是否受人力资本约束，工作变换方向是向上、水平还是向下，工作变换是“停驻”还是“迁移”等，被学界称为职业流动（柳延恒，2014）。和老一代员工的职业流动相比，频繁离职的新生代职业群体多数拥有自己独特的见解，相对见识广泛且拥有一定的专业知识，跳槽会为他们带来更好的收益或更多的机会，但员工的流失会给企业经营带来一定程度的影响（李玲，2014）。

新生代职业群体成长于中西方文化碰撞的多元文化时期，成长期形成的独特思维模式和价值观不断冲击着传统的观念，去富有挑战性的地方工作成为新生代员工流动的首选理由。选择在户口所在地就业的新生代职业群体普遍少于外地员工，这些外地员工中有来自其他城市的，也有来自农（乡）村的。新生代员工工作总时间分城乡统计显示，来自城市的跨地区就业3~5年的员工为多数，占62.3%；而本地就业的则是3年以下为多数，占56.5%，可见在当地就业的新生代员工多为外地（跨地区就业）员工。来自农（乡）村的跨地区就业5年及以上的员工为多数，占到66.0%，来自农（乡）村的本地就业3~5年的员工为多数，占55.1%（见图1-6）。

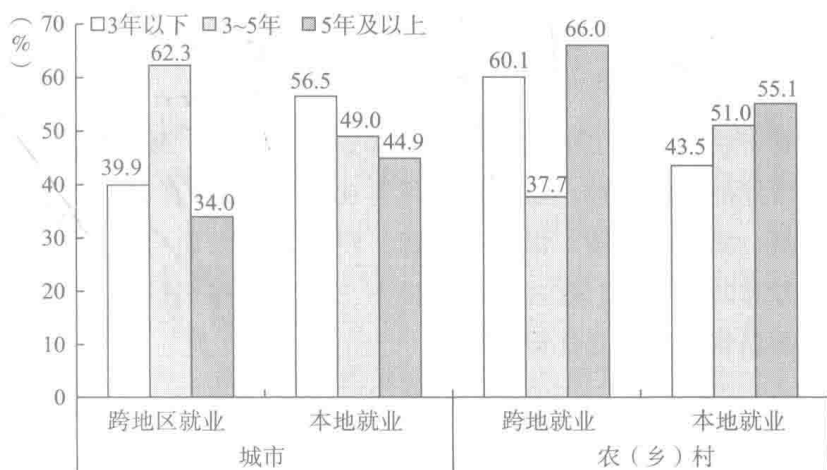


图 1-6 新生代员工总计工作时间分布