

工厂里的00后

株洲日报全媒体记者/任远 刘芳

05

株洲日报

经济观察

JING JI

观察



责任编辑 刘小波
美术编辑 王玺
校对/马晴春
2023年2月28日 星期二
28831967

核心提示

第一批接受高等教育的00后正走出校门，涌入职场。与之形成鲜明对比的，是制造业工厂逐年增长的“用工荒”冲突日益加剧，“招人难”成为众多制造业企业普遍面临的难题。前不久由人社部发布的全国最缺工的100个职业中，43个属“生产制造”行业。“现在的年轻人不愿进工厂了”“宁愿送外卖不愿进工厂”等论调一时喧嚣尘上。

00后究竟在想些什么？制造业如何吸引00后员工？本期经济周刊，我们调查走访了一批已经在制造业企业任职的00后员工及他们的企业管理者，希望通过实地探访和对话找到问题之解，给更多制造业企业在用人用工时带来启示。

工厂里迎来一批00后

下午3时许，春日暖阳透过屋顶，落进中车株洲车辆有限公司制造二部。车间里，设备运转，火花四溅。一名年轻小伙子一身灰色工装，一手持面罩，一手持焊枪，专心致志地干着手里的活。

他叫廖春怀，出生于2000年11月，2019年从湘潭县就业职业技术学校毕业后，进入中车株洲车辆有限公司，如今已有4个年头。

“当初没有考上好的高中，家里希望我能学个一技之长，出来后好找工作，于是选择了焊接专业。”廖春怀说，在学校时，他多次参加各类职业技能竞赛，取得了不错的成绩，从此激发了他对这个行业的兴趣。

毕业那年恰逢中车株洲车辆有限公司去学校招聘，廖春怀当即报了名。凭着优秀的表现和成绩，他成为该厂一名正式员工。

同样是2000年出生的周天锡也于去年进入企业，成为“大厂”的一员。去年6月，周天锡从长沙理工大学电气及其自动化专业毕业，经过层层考试，加入中车时代电动汽车股份有限公司。

进入公司后，周天锡开始了为期一年的实习。“除了岗前培训，还要去车间实习，了解整台车的制造流程，并参与售后服务。”在系列培训后，他被分配到电气设计平台，由师傅带着，从事相关设计与制造工作。

“工作环境与预想的不太一样。”周天锡坦言，在学校时以为工程师就是坐在电脑前，对着软件做设计，参加工作后才发现制造业工程师除了要在电脑前，更多的时间是和师傅进入忙碌的生产一线，了解机器运行状态，解决各类问题。

和廖春怀、周天锡一样，一批00后年轻人正走出学校，进入职场。

教育部统计数据表示，2022届全国普通高校毕业生规模首次突破千万人，其中本科毕业生超470万人，高职、专科毕业生超510万人，这些毕业生大多出生在千禧年前后，成为新生代职场的主力军。

企业眼中的00后

制造业是强国之基、立国之本，如何将年轻人吸引到制造领域，让他们传承工业基因、抢抓时代机遇？回答这个问题前，我们不妨先了解一下00后的特点和性格特征。

出生、成长于信息化时代，00后自小就接受着来自四面八方的信息，网络的发达、开阔的视野养成了他们独特鲜明的个性、敏锐的感知能力和思考能力。有人戏说个性鲜明的00后“是来整顿职场的”，但在走访过程中，我们发现，许多用人单位对00后员工更多的是正面评价。

“00后员工大多多才多艺，不少人唱歌跳舞信手拈来。”中车时代电动汽车股份有限公司人

力资源中心(党委干部部)主任胡小亮在与企业新员工接触后感触颇深。

“像我们之前举办的迎新晚会上，许多年轻员工唱歌跳舞朗诵说来就来，大方得体，一点都不扭捏。”胡小亮说，公司前期举办的入职培训活动中，新员工也都积极主动，争先恐后，“这种自信和活力是企业乐于见到的。”

开阔的视野养成了00后独立思考的能力，让他们形成了自己的主见，并愿意主动表达出来。曾有00后员工找到胡小亮，主动提出想去某个岗位实习。“在沟通后了解到，得知该名员工并非对岗位挑三拣四，而是看好某个领域的行业发展前景，希望能在这一领域有更深的接触和学习，这证明年轻员工对自己的事业发展有较为清晰的规划和认知。作为企业管理者，我们也愿意为这样的员工提供机会，让他们在感兴趣的岗位发光发热。”胡小亮说。

在采访过程中，多位企业管理者不约而同地提到了00后的另一个特点：不过分注重金钱，更看重发展前景和精神追求。

“大概是现在的年轻人家庭条件大多还行，经济负担不算重，我们在招聘时发现大多数00后对待遇要求提得并不多，而更注重工作的体验感。”一位人力资源管理向记者坦言，例如他们在选岗时，看重的是领导是否“对胃口”，部门的氛围好不好，在这里工作开不开心等。

中车株洲车辆有限公司人力资源部部长助理李大胜负责员工职业技能培训，长期与年轻员工接触，他说：“30年前我们参加工作的时候，工作是为了养家糊口，在城里安身立命。但现在的年轻员工赚钱不是因为他们缺钱，更多的是为了找到自身的存在感，以及事业上成就感。像我们公司一些员工在二十多岁就取得‘长江工匠’的荣誉，并向资深专家迈进。虽然技能水平的提升会带动待遇的提升，但这种事业上的成就感更加吸引年轻员工奋发向上。”

当然，00后也有一些弱势，例如不太坐得住，稳定性较弱，抗挫折能力不强等。“但我们相信，只要加以引导，这些缺点都能很快改善。”一位人力资源管理专家表示。

他们选择制造业的理由

若能更多地了解00后的心理，知晓他们选择制造业的理由，或许便能找到制造业留人的答案。

2001年出生的龚昱婕从中南大学粉末冶金研究院毕业后，于去年7月加入株洲硬质合金集团有限公司。在一线生产学习半年后，目前她正在公司人力资源部轮岗学习。

当问到为何选择制造业，这个面庞清秀、身着工装的女孩微笑答道：“中国要发展，制造业是关键，也许金融、互联网等行业挣钱更多，但这些行业的发展都离不开制造业做支撑。个人的作用或许微小，但我

希望用自己所学为中国制造业助一份力。”

从事焊接工作的廖春怀也在23岁的年纪里，坚定了自己职业方向——做一名产业工人，在焊接技能方面更进一步。

“若问焊接工作是否辛苦，答案是肯定的。即使是炎炎夏日，也要穿着厚重的工作服，带着手套，经受火花的炙烤。”廖春怀说，但这份工作也给他带来了许多获得感。比如，他有一技之长，没有失业的担忧。再比如，公司为员工提供了技能晋升通道，形成了梯度培养，只要足够努力，他就有机会从焊接工升级为焊接高级工，再向技师、高级技师进军，直至企业的核心技能人才。而成长过程中，他还能接受杨卫东、易冉等技能大师的培训指导，有榜样在前引导。

“无论是技艺还是社会地位，亦或是工资待遇都在向更好的方向发展。”廖春怀说，这些都成为他愿意继续干下去的原因。

00后与工厂的“双向奔赴”

看得到发展前景，有向上的晋升途径，能够实现自我价值……这些都是00后员工在择业时看中的要素。围绕这些要求，一些株洲的制造业企业已经发力。

在中车株洲车辆有限公司，企业以竞赛引领、机制引领、技艺传承等形式，积极培养青年员工向高端技能人才和技能领军人才迈进。同时，公司全面畅通人才发展通道，按照管理、技术和技能三大类别进行设置，设立由低到高10个等级，分别对应专家级、主任级、师级和员级，建立健全了“H”型公司员工职业发展晋升体系。

“公司持续优化员工职业发展选拔推荐及评价制度，畅通员工职业发展通道，激励员工持续提升，更好地发挥专业才能和引领作用，为公司高质量发展做出贡献的同时实现自身价值。”李大胜表示。

胡小亮也认为，制造业吸引人才的关键在于培养和引导。“一代人有一代人的使命，无论是80后、90后还是00后，企业始终要做好事业留人、感情留人、待遇留人。如果公司事业越做越好，越做越大，很多人都愿意在这家公司扎根生活。”

湖南德顺人力资源服务有限公司副总经理兼项目总监朱周表示，他们正积极向人社部门反映，希望邀请职教城的学生提前到各个制造业企业参观，让学生提前知晓今后的工作环境，从而提前形成就业意识，让自己的技能水平向企业需求靠拢。

“00后作为时代风向标，其价值诉求值得被倾听。换言之，工厂需要读懂00后，而00后要在工厂看到未来。因此，要想提升工厂的吸引力，投入真金白银切实做好各项保障，提供充分的技能培训、晋升空间与合理的工作安排等，才是‘留住人’的关键。年轻人与工厂之间形成‘双向奔赴’，方可破解用工荒困局。”朱周表示。

相关链接

“00后”更看重工作环境不太在乎企业规模和名气

2022年4月14日，BOSS直聘研究院发布《00后群体就业选择偏好调研报告》(以下简称《报告》)。

据了解，本次调研由BOSS直聘研究院借助数据分析和问卷调研方式，共收集到7123名00后的有效问卷，男女比例基本相当，年龄范围为18至22岁，其中专科或本科学历者占比55.2%，非应届00后是应届毕业生2.7倍，非应届00后中蓝领和白领比例为5:7，工作年限多在3年以内。

《报告》发现，相比前几届，00后的求职心态更加开放，对二三线城市的接纳度明显提升，追求工作生活平衡。同时，00后格外关注工作带来的个人成长和职业与兴趣的匹配，对金钱回报的重视度有所下滑，也愿意尝试副业或灵活就业，较少关注专业对口工作和长期职业规划，求职方面相对灵活和佛系。

研究团队还发现，00后更为接纳中小企业，求职时不会纯粹拘泥于企业规模和影响力。中小企业进行实质性沟通或面试，69%的00后在调研中表示不会将雇主名气列为主要入职考虑因素。可以预见的是，面对今年高校毕业生首次突破1000万的局面，中小企业将成为吸纳00后就业的重要能手。

此外研究还发现，学历会对“00后”选择工作地带来较大影响：学历越高越青睐工作机会多的城市，越倾向向高亲缘近的城市。其中，57.1%接受高等教育(大专及以上学历)的“00后”首选发展前景好的城市，而非高等教育学历的“00后”更看重工作地离家近。

人物特写

那些制造业里的00后



周天锡喜欢唱歌。受访者供图

周天锡：我们这届年轻人，都很卷

今年，23岁的周天锡按照自己的选择，成为了一名工程师。

周天锡的父母都是土木工程师，他想要有所突破，便在大学选择了电气及自动化专业。“我要走一条自己喜欢的路。”他坚定且自信。

去年7月，经过层层选拔，周天锡入职中车时代电动汽车股份有限公司。这一年，他要经过培训、车间实习、售后服务等环节，了解一整台汽车的制造流程，为后期设计工作做铺垫。

“相比在校课堂里学的汽车构造、汽车理论等基础知识，现在要更切实地观察、思考、解决问题。”周天锡说，大学时候认为设计工程师，就是坐在电脑面前做设计，然后就会呈现一个很完美的作品。实际上并没有那么简单，还要理论结合实际。

新入职的周天锡会有一些很新奇的想法，比如想把高压接线盒的走线调整得更完美些。可师傅觉得这个想法不切实际，他认为牵一发而动全身，如果动高压盒或者动高压线的话，其他地方也要动。

“这届年轻人太厉害了。”周天锡说，在互联网时代长大的年轻人，学习、接受效率高，“只要给他们一台电脑，很快就能制作二维、三维画图。”

周天锡发现，一起新入职的00后不仅卧虎藏龙，还很卷。他说，“有一个周末，我去隔壁宿舍借洗衣粉，发现他们都在看图纸、做设计。”

但是，这些都没有打乱周天锡的步伐，他制定了清晰的职业规划：先考研，提升学历，然后考电气工程师等证书。

周天锡也喜欢唱歌、玩乐器，周末会背着吉他去唱歌，有时候还会改编歌词。他认为，“工作和生活需要分开，既要积极工作，也要保证高质量的生活。”

00后真的宁愿送外卖，也不愿意进工厂吗？00后都娇生惯养，不愿吃苦吗？

记者通过采访了解到，事实并不如此。在产业工人群里，夹杂着一张张年轻稚嫩的面孔——越来越多的00后进入制造业一线、车间。

以前是老板挑员工，现在员工也挑老板，他们更看重的是工厂可观的收入和职业前景，以及工厂的工作氛围。下面三个00后，就有他们鲜明的特质和态度。

龚昱婕：我们有主见，且踏实肯干

22岁的龚昱婕穿着工装，扎着高马尾，涂了粉色的指甲油，青春、活泼。

去年8月，毕业于中南大学粉末冶金专业的龚昱婕，通过校招进入株洲硬质合金集团有限公司(简称株硬集团)。作为株洲人，她很了解株硬集团的行业地位，这也是她毫不犹豫选择这家企业的原因之一。

按照公司培养计划，新入职员工第一年没有生产任务，而是要在一线学习，了解企业的生产程序。龚昱婕的第一个岗位是压制车间的压制岗。“读大学的时候，大家都把粉末冶金戏称为‘烧砖’，就是把粉粘到一起，然后把粉压制成固定的形状。”她告诉记者，再经过高温烧结等其他加工工序，就能生产出有一定形状尺寸、性能的产品。

压制车间实行“两班倒”，龚昱婕就跟着车间师傅“两班倒”，上手体验压制产品。

4个月后，她又轮岗到烧结车间，跟着师傅备炉、进炉，设置烧结曲线，然后将产品送检。

经过两次一线轮岗，龚昱婕直观地了解了什么是工厂，什么是现代制造业。

“与传统的制造业不一样，随着机器人、自动化设备的加入，大大减小了车间工人的劳动强度。”龚昱婕说，车间的生产环境也大有改观，考虑到半成品的质量稳定性，车间的温度和湿度都有严格要求，保持着“四季如春”。

但是，作为女孩子，父母更希望她参加公考或者考研。

“不管是考研还是考公，最后都要落实到就业上。”龚昱婕很有主见，坚信自己的判断，“制造业是经济发展的重要基础和支撑，硬质合金是工业牙齿，值得一做。”

当记者问她是否有什么目标时，龚昱婕的回答很实在，“想太多，都不如好好干。”

新入职场，龚昱婕很谦逊，会主动向前辈请教技术上面的问题。“从理论到实践，很多东西都是在学校没有接触过的。”

00后龚昱婕也有“社恐”的时候。在进入工作群之前，她会专门上网搜索“职场新人该如何打招呼”。她笑着说，“互联网时代，网络也成为我们分享和获取技能的重要平台。”



廖春怀在车间焊接。记者/刘芳摄

廖春怀：我也有个“工匠梦”

2月24日，在中车株洲车辆有限公司(简称中车株辆)制造二部车间里，蓝光四射，火花飞溅。23岁的廖春怀戴着头盔、护目镜、口罩，身穿厚厚的工作服，熟练地焊接铁路货车的中梁。

2019年，廖春怀从职校毕业，通过校招成为中车株辆的一名焊工，每天迎“火”而上。

其实，廖春怀在大三时，就进入了一家制造业企业实习，每天11个小时的上班时间，让他有点“喘不过气来”。得知中车株辆来学校招聘，他马上回来参加校招。

“虽然都是焊工，但是中车株辆每天只要上8个小时班，基本上还能给自己留点时间。”廖春怀比较看重工作时长，“除了工作，还要生活。”

都说电焊辛苦，年轻人不愿意干。但廖春怀认为，行行有难处，却各有各的乐趣和价值。

在中车株辆，每年都会开展各种技能培训。“除了岗前培训，还有人才培养计划和陈卫东、易冉技能大师的培训。”通过苦练加上悟性，廖春怀很快就在车间施焊量最大、工作条件最艰苦的底转班站稳脚跟，他焊出的一条条焊缝均匀、漂亮，完全看不出是一个新手的作品。

“小伙子虽然年轻，干起活来却稳重有耐心，而且好学，肯钻研。”中车株辆人力资源部部长助理李大胜说，廖春怀进入公司第二年后就转正了。

让廖春怀在一线坚持下来的，还有公司的晋升渠道。中车株辆每年都会举办各种级别的技能竞赛，让一线焊工得到官方认可。拥有一技之长的廖春怀，多次参加公司、集团举办的焊工职业技能竞赛，曾获得过公司第三名、集团第五名的好成绩。

这些成绩的加持，让廖春怀的工资也实现多次“跳级”。

廖春怀也常常觉得自己有着“生逢其时”的幸运。“因为生在一个如此重视技能人才的时代，我们才有展示自己的平台。”看到公司里的杨卫东、易冉等“制造明星们”，廖春怀也给自己制定了职业目标，现在还是一线焊工的他，将来还想做班长；已是焊接高级工的他，明年还想考焊工高级技师，一步步实现自己的“工匠梦”。

如今，在廖春怀的介绍下，还有不少00后同学、老乡也进入中车株辆，加入制造业。