

## 复旦大学英语写作与评论考研模拟试题

启弘教育

[考题要求] 根据下面两段富士康的材料选择一个角度写一篇 600 字的英语评论。要求观点集中,切勿泛泛而论。

[材料一]4 月又是 3 起恶性死伤事件 富士康真相再查

2010 年 4 月 6、7 日连续发生的 3 起“坠楼”及“猝死”事件,至今原因不明,案情扑朔迷离。富士康旗下几十万名生产线工人,偶有突发事件,概率论上讲得通。但统计学规律同时也指出,3 月份内 3 起员工跳楼重大死伤事件,4 月上旬又是 3 起恶性死伤事件,企业或者深圳警方简单的一句“不属于刑事案件”,已很难让公众信服。

强势、专制如富士康和郭台铭,“低调”如深圳公安局宝安分局,数月来始终未能向媒体敞开怀抱,“不接受采访”已成为口头禅;唯死伤者家属及媒体孜孜以求“真相”。

继本报 1854 期《富士康真相》报道推出后,各界反响强烈,本报记者也在就此事继续追踪采访。同时,也期待知情人反馈更多线索,为了正向的舆论认知,为了正向的还原事实!

鸿飞千里,富士则康。这是富士康科技集团(下称“富士康”,在台湾亦称“鸿海科技集团”)最常用来形容自己企业愿景的一句话。

但令人尴尬的是,数月来接二连三的员工“跳楼”死亡或重伤事件,让上述“愿景”更像是停留在口头和纸面上的“愿景”。

“富士康的经验表明它的管理是能够带来效率的。其他企业理论上可以向它学习。但是,在员工构成不断变化的今天,这种管理模式遭遇了挑战。很重要的原因是员工的诉求与企业的管理产生了矛盾,”张沈伟告诉《中国经营报》记者,“这个矛盾现在表现为一个企业与一个阶层的矛盾。”

张沈伟是中国三星经济研究院(下称“三星研究院”)战略组研究员。2008 年 6 月 24 日,三星研究院通过调查撰写了一份名为《富士康的成长与管理模式》的报告(下称“模式报告”),张沈伟是三名联合撰写研究员之一。

张沈伟所称的“一个企业”自然是指富士康,“一个阶层”则是富士康生产线上的数十万名普通工人。据该模式报告称,2007 年时,富士康在中国大陆的员工有 75 万人之多;其中“75%具有中专左右学历,其年龄在 16 岁~24 岁之间”。

也就是说,富士康生产线的普通员工 75%以上是“80 后”,甚至是年龄更小的“90 后”。而这样的员工主体对富士康过于强调军事化和执行效率的管理模式提出了重大“挑战”。已经发生的重大死伤事件中,刘兵 21 岁,孙丹勇 25 岁,郑鑫崧 23 岁,马向前 19 岁,李姓员工 20 多岁,刘姓湖娄底员工 23 岁……

“相对之前的员工,80 后、90 后可能本身面临的生活压力没有那么大。”张沈伟分析说,比如,改革开放早期的农民工,农村收入很低,富士康这样的工作机会对他们来说可以获得相对稳定的收入,养家糊口的压力让他们也比较容易服从,因而比较容易管理。但是,现在的 80 后农民工,温饱早已解决,父母也有收入,家庭的负担可能就没有以前那么重,他们不仅追求工资收入,还希望能有一定的休闲娱乐,对时尚新潮的城市生活同样有追求。“他们的需求中,除了工资外,还包括精神上的很多需求。”

事实的确如此。在百度“富士康吧”,寻朋觅友、呼吁“改革”、“联合”甚至“罢工抗议”的帖子随处可见,富康人生活网等关涉富士康员工生活各方面的 BBS 社区亦有好几家。富士康的管理层似乎也注意到了员工工作之外的精神生活需求,通过企业内刊等加以调节。

不过让人遗憾的是,截至本报发稿,该网站的“公司刊物”栏目中《鸿桥》杂志仅更新至 2009 年 8 月份的总第 167 期;而“通路服务”链接中的“活动资讯”(主要是推出的新产品)则已更新至 2010 年 3 月 5 日。而对于近期频发的“跳楼事件”,则无任何资料。

以“快速反应”著称的富士康生产线，最需要的是可以按部就班、“乐此不疲”的机械、重复劳作。每日12小时、13天休息1天的“无休止”工作，工作中互相不讲话，按秒完成工站上一道道最简单的工序。(详细报道参见本报4月5日1854期《一名青工和富士康“机器”》)

“我个人认为，80后、90后这些人本身是在相对开放平等的环境中成长起来。他们更加叛逆和独立，对于军事化的层级制，可能天生很反感。”张沈伟称。

但军人出身的郭台铭，对富士康一直实行高压的军事化管理。

在富士康，员工需要遵守保密纪律，一旦机密泄漏，肇事员工以及其所在部门的全体人员都可能受到处分。譬如，在索尼产品生产车间工作的工人如果进入任天堂产品的车间，立刻就会被开除。2009年7月，员工孙丹勇弄丢了一部生产线上的苹果样机，在遭遇富士康保安各种审讯、甚至搜查其云南老家之后，孙丹勇选择以“跳楼自杀”方式对公司的不信任进行“抗议”。

针对富士康可能的潜在危机，张沈伟在模式报告中提出，富士康的底层员工中，存在极大的不满情绪；随着网络的普及和发展，该种不满情绪很容易通过网络、媒体为外界所知，并对富士康的企业形象产生负面影响。

以上部分摘自新华社文稿 <http://tech.huanqiu.com/net/it/2010-04/784068.html>

## [材料二] 工业化冷漠下的富士康帝国

柳江在富士康的PCEBG事业群(企业资讯系统产品事业群)上班，他主要负责其中的冲压环节。

在富士康，所有的生产环节都被细分。每一个工人必须在规定的时间内完成规定的几个动作。在PCEBG事业部的一条生产线上，女工简洋正在不停地测一块电路板的正负级。她动作很快，几乎2秒就可以完成一块电路板的测试，连她自己都说不清楚，一天要测试多少块电路板。

“只能站着，不能坐着。”她笑笑，习惯了。站着未必更辛苦。在她旁边的一排工友，手指上带着薄薄的橡胶手套，一直在低头做电路板，这样的姿势，一保持就是一天。

同样，在富士康，一线员工的生活环节也被细分，他们必须在规定时间内完成自己的生活。富士康的生产是“表格化”的，不同班组的上班时间被有序地错开。这决定了富士康员工的生活也是“表格化”的，不同班组吃饭、睡觉、娱乐时间也需要错分开来。“如果白班是7点30分开始，中午12点到1点之间就是吃饭的时间。”湖北人江山说，去掉排队和走路的时间，真正吃饭的可能只有中间的20分钟，如果这个点不去吃饭，就吃不到饭了。

为了实现效率，在富士康，要洗的衣服也被要求在规定的时段送至规定的地点，每天专门的洗衣公司会回收三次。

“不用洗衣服，有人做饭，工作以外全部被他们‘外包’了。”江山说，他感觉越来越累，晚上8点下班，开始还去网吧打打游戏，现在则直接回宿舍洗洗就睡觉，江山说，时间长了，连买报纸的心情都没有了。

在“科学细分”的生产环节、生活环节共同作用下，富士康实现了爆发式增长，工厂规模不断扩大。1988年在深圳建厂后，富士康迅速壮大，目前在深圳地区的员工人数达到42万人，在中国大陆地区的总员工数则已超过80余万。

这种细分的生产环节、生活环节，在富士康被称为效率。它其实早有一个名字，叫“泰勒主义”。其精髓就是把作为管理对象的“人”看作是“经济人”，利益驱动是该理论用以提高效率的主要法宝。

柳江和南钢是很好的朋友，但到一个工厂工作后，两人的见面次数并没有增加。柳江说，我们和同宿舍的人几乎不怎么说话，我和南钢也最多只能一周见一次面。

在效率的背后，存在一个巨大的问号：在富士康，人是什么？“我觉得这里没意思，学不到任何东西。”重庆人姜明说。他中专学历，在富士康，他每天机械地做着重复的几个动作。这也是富士康大多数普通员工的工作状态。

在富士康龙华园区，有一家小书店。店里的员工说，这里畅销的一直是《全中国最穷的小伙子发财日记》之类的书。“许许多多的农民工抱着青春梦想进入了富士康，却发现自己几乎看不到任何晋升的机会，

看不到梦想在实现。”对劳动密集型企业曾做过深入了解的广东观察人士萧南周说。

他说，在很多劳动密集型企业，人只是实现企业生产目的的工具。在富士康，员工的宿舍是随机安排的，进来一个安排一个。在富士康，同一个宿舍有一部分人上白班，一部分上夜班，所以经常的情况是说话也要压低嗓门。“这里只是一个睡觉的地方。”张瑶说。

富士康的普工占到员工总数的 85%以上。在这个全球最大的电子产业专业制造企业中，普工们是流水线上的一颗螺丝钉，他们的生活被一再规范化一再简化，最终“睡觉、工作、吃饭”几乎成了生活的全部。“有时候觉得自己每天做的事情太少，太重复了。”江山抱怨说。

所有的这一切，服从的只有一个逻辑：效率。效率的逻辑同样体现在一些不为人留意的细节中。5月14日，富士康今年的第十场励志晚会。这是专为入职不到3个月的新员工准备的晚会。4月份开始，富士康龙华园区几乎每周都有一次这样的活动。在这场励志晚会上，很多“90”后员工看到一半就想退场。“不许出去！”门口几个保安粗暴地喊话，随即拿着一根棍子拦在了门口。

“保安就是这样的。我们出门的时候，都会做一些检查，有时候是很粗暴。”姜明说，时间长了，也懒得和他们发生一些冲突。对于富士康而言，这可能是一种有效的管理方式，但其中潜藏的含义是，这里需要尊重的似乎仅是秩序。

萧南周认为：“对效率与秩序的过度尊重会导致人的生活被肢解，这在富士康有明显的表现。这也是导致员工‘异化感’增强的重要原因。”“这是一种病态，‘工业化冷漠’。他们感觉不到成就、尊重，只有挫折与疲惫，他们不愿意关心他人。”萧南周说。“这样严重的恶行只能产生被恶所奴役的结果。这是很自然的事。一切造物中最崇高的、最少触及的部分——时间——被压进了肮脏的商务利益的网里。这样，不不仅是创造，而首先是创造的组成部分的人被玷污、被侮辱。”卡夫卡痛恨泰勒化的生活。

“我们只能呼喊、磕巴、喘息。生活的流水线把一个人载向某个地方，人们不知道被载向何方。人与其说是生物，还不如说是事物、物件。”卡夫卡的痛力透纸背。

以上文稿摘自新华社 [http://tech.huanqiu.com/net/it/2010-05/826352\\_2.html](http://tech.huanqiu.com/net/it/2010-05/826352_2.html)





www.kaoyan.com

