

乡村劳动力配置中的女性领班人 及其关系网管理*

——以河南省冀屯镇平菇产业为例

马 荟 周 立

摘要：乡村振兴背景下，乡村产业发展对农村女性劳动力的组织化程度提出了新的要求。调查发现，乡村产业发展中出现了女性领班人，即劳动力经纪人。为探究农村女性领班人在乡村产业发展中如何整合女性劳动力资源、管理关系网，本文以河南省辉县市冀屯镇平菇产业的女性领班人为例，通过多案例分析解读女性领班人的类型演变、角色定位、社会网络拓展和团队管理策略。本文主要有4点研究发现：第一，女性领班人逐渐演变出陪伴型、服务型、综合型、营利型4种类型。第二，女性领班人以自身为中心，构建领班人关系网，在产业发展中扮演着劳动力信息集散中枢、劳动力资源配置中枢的关键角色。第三，女性领班人运用生产协作关系实现领班人关系网的“纵横拓展”，进一步整合劳动力供需信息。第四，在团队管理方面，女性领班人遵循“刚柔相济”的管理策略，具体体现为女性领班人的管制性、原则性、同理心和乡土性。

关键词：女性领班人 乡村经纪人 乡村振兴 乡村产业

中图分类号：C912 **文献标识码：**A

一、引言

农村女性劳动力是乡村产业发展的重要参与者和支持者，是推动乡村振兴的中枢力量^①。在城乡中国背景下，大量农村男性劳动力外出务工^②，农村女性劳动力在乡村产业发展中发挥越来越重要的

*本文研究系中国人民大学科学研究基金（中央高校基本科研业务费专项资金资助）重大项目“建设共建共治共享的食品安全治理体系研究”（项目编号：20XNL012）的阶段性研究成果。感谢匿名评审专家的意见。本文通讯作者：周立。

^①《全国妇联关于开展“乡村振兴巾帼行动”的实施意见》指出，妇女是推动农业农村现代化的重要力量，是乡村振兴的享有者、受益者，更是推动者、建设者。参见 http://www.women.org.cn/art/2018/3/20/art_857_155420.html。

^②《2020年农民工监测调查报告》显示，2020年全国外出农民工（在户籍所在乡镇地域外从业的农民工）达16959万人，其中，男性占69.9%，女性占30.1%。参见 http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202104/t20210430_1816933.html。

作用（汪力斌和姜绍静，2007；张原，2011）^①。随着乡村振兴的推进，农业结构优化、农村产业化等为农村女性带来了更多工作机会和发展契机。但是，农村女性劳动力个体力量薄弱、分布散乱，“原子化”特征明显（闫红红和张和清，2019）。因此，提高农村女性劳动力的组织化程度，成为当下乡村产业振兴面临的实际问题。

在讨论农村女性劳动力参与乡村产业发展时，现有研究主要关注女性劳动力对男性劳动力的递补效应（孟宪范，1993）、参与乡村产业发展对女性自身的影响（蒋燕等，2021）、女性参与乡村产业发展的扶贫效果等（李小云等，2019；刘继文和良警宇，2021）。现有研究主要存在两方面的不足：一是从研究对象看，现有研究多将农村女性劳动力视为同质化的劳动力资源，没有对农村女性劳动力进行分类讨论，也因此缺少关注那些在农村女性劳动力组织化过程中发挥领导作用的女性；二是从研究内容看，除了部分文献关注农村女性劳动力通过合作社进行生产互助外（杜洁等，2020），现有研究并未过多关注农村女性劳动力资源的整合和配置。因此，现有研究虽然肯定了农村女性劳动力在乡村产业发展中的重要意义，但无法回答农村女性劳动力如何实现有效整合以满足乡村产业发展新需求的问题。

在河南、山东、贵州等地的实地调查中笔者发现，一些乡村产业起步较早的县出现了一种有效整合农村女性劳动力资源的模式——女性领班人模式。女性领班人指带领某一劳动力群体从事某种乡村活动的核心领导者，广泛存在于乡村社会的方方面面，尤其在满足林果、蔬菜、茶、花卉等乡村产业用工需求方面发挥了重要作用。但在现有研究中，却缺少对女性领班人的讨论。鉴于此，本文将以南南省辉县市冀屯镇平菇产业中的女性领班人为例，详细刻画女性领班人出现及其类型演变的全过程，并探究女性领班人如何管理关系网，以保障劳动力资源的整合及有序调配，从而助力乡村产业发展。

二、领班人的角色定位

经纪是一种中介服务活动。汉朝时中国便出现了为买卖双方说合交易并抽取佣金的居间商人。明代商书《士商类要》^②中明确记载了“买卖要牙，装载须埠”“所谓牙者，别精粗，衡重轻，革伪妄也”，这充分肯定了牙商在商贸活动中的作用。这里的“牙”指代牙人、牙行，是封建中国的经纪人或经纪机构。当下，经纪人广泛活跃在保险、债券、体育、媒体等领域，打通交易的核心关节、促进交易市场的运转（刘珍秀，2015；王晓全和康宁，2010）。

乡村经纪人指活跃在农村政治、经济、文化等领域，通过一些途径收集、分析、运用信息，从事撮合交易或直接组织交易，并从交易中获取一定收益、稳定农村秩序、推动农村生产力发展的自然人、

^①周其仁（2014）率先提出“城乡中国”的转型命题。周立（2018）指出“乡土中国”转型为“城乡中国”的三大内涵变化。刘守英和王一鸽（2018）提出了“乡土中国”到“城乡中国”的转型特征：“中国已经发生的转型是历史性的，且具有不可逆性，即已由过去以农为本、以土为生、以村而治、根植于土的‘乡土中国’，转变为乡土变故土、告别过密化农业、乡村变故乡、城乡互动的‘城乡中国’。”

^②《士商类要》由明代徽商程春宇所作，是明代商书的代表作。

法人和其他组织（肖云和李胤珠，2010）。在乡村情景中，经纪理论主要有两种应用：一是从政治视角出发，探究乡村社会与国家政权建设之间的关系。杜赞奇（2003）构造了“国家—士绅—农民”的三层分析框架，并指出传统士绅在“国家—士绅”层面缓和或强制执行国家专制权力，在“士绅—农民”层面则扮演着保护型经纪或赢利型经纪^①的角色。学术界结合社会发展变迁不断拓展政治视角下的经纪理论，例如，原超（2019）在保护型经纪、赢利型经纪的基础上，总结了以乡贤理事会^②为代表的沟通国家权力与基层社会的新经纪机制；吴晓燕和朱浩阳（2020）认为，村干部在上级政府、下乡资本、村民间保持着微妙平衡，扮演了“补偿型经纪”的角色。这种从政治视角出发的经纪理论，关注经纪人与国家、地方社会的互动，将经纪人看作是国家与地方社会沟通的中介。

二是从经济视角出发，探究乡村经纪人在乡村经济活动中的重要作用。按照服务对象的不同，致力于经济活动的乡村经纪人可分为农产品经纪人和劳动力经纪人^③。尽管农产品经纪人、劳动力经纪人服务的对象不同，但两者同属于乡村经纪人，是助力小农户对接大市场、推动乡村劳务输出和地方产业发展的重要力量。

首先是农产品经纪人。农产品经纪人服务于农产品的产地交易市场，是本地小农户与外来中间商沟通的桥梁（陈义媛，2018）。农产品经纪人又可分为代理型经纪人和交易型经纪人。其中，代理型经纪人负责沟通买卖双方、获取固定佣金，一般不直接参与交易；交易型经纪人则通过“低买高卖”的差价赚取收益，如孙泉雄和仝志辉（2021）提到的营利型代办人便属于典型的交易型经纪人。

其次是劳动力经纪人。劳动力经纪人的主要职能是整合乡村剩余劳动力，沟通劳动力的供给方与需求方，推动劳动力市场的有序运转。现有文献对乡村劳动力经纪人的关注集中在“包工头”这一群体。包工头调用乡村非正式网络搜集农民工信息（蔡禾和贾文娟，2009），同时连接外地的用工单位，是乡村社会劳务输出的重要中介。在实践中，一些劳务输出大省还出现了像“农民工司令”张全收^④这样具有专业性和知名度的劳动力经纪人。乡村外出务工群体以男性青壮年劳动力为主，因此，包工头也以男性为主。但值得注意的是，除了以男性为主、链接本地劳动力资源和外地劳动力需求的包工头之外，乡村还存在链接本地劳动力供需双方的女性领班人。女性领班人通过自身社会关系网的拓展整合当地劳动力供需信息，可以成为农村女性劳动力中的核心领导者。随着乡村产业用工需求的增加、女性劳动力价值的发掘，女性领班人在配置地方劳动力资源、促进地方产业发展中发挥着越来越重要的作用。

^①保护型经纪指借用伦理精神和乡土社会地方规则，保护地方社会免受外来势力侵害的经纪人；赢利型经纪指以“胥吏豪绅”为代表的垄断地方与国家联系、谋利型的经纪人。

^②乡贤理事会是指受到基层政府的培育和引导，致力于服务乡村社会的乡贤组织，多见于中国南方省份（姜亦炜，2020）。

^③需要说明的是，乡村也出现了一些兼具农产品经纪人和劳动力经纪人特征的综合性中介负责人（或机构），如一些基层电商负责人会帮助村民采购所需物资、售卖农产品，同时也会发布一些用工信息，本文不对这种综合性中介展开讨论。

^④第十一届、十二届、十三届全国人大代表张全收通过全顺公司将农民工组织起来，对他们进行技能培训，培训之后输送给用人单位，很好地发挥了乡村劳动力经纪人的作用。

基于以上梳理，笔者构建了经纪人谱系图（见图1）。

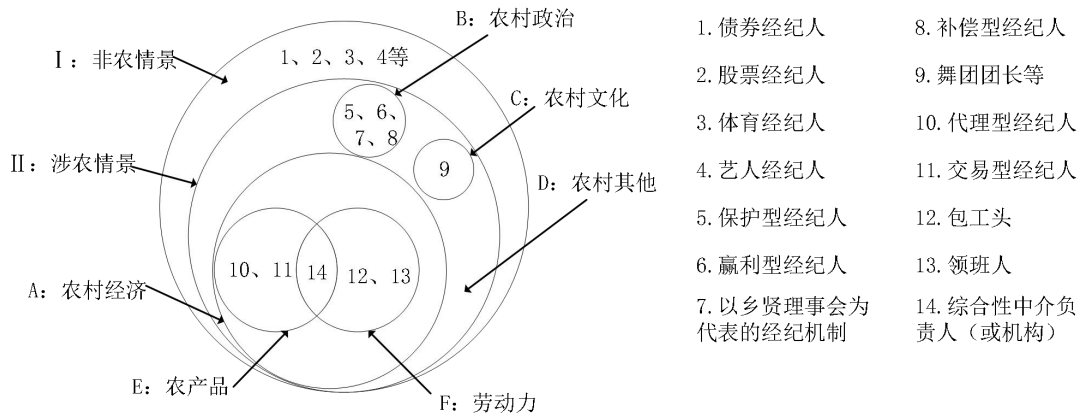


图1 经纪人谱系图

注：罗马数字代表研究情景，英文大写字母代表涉农情景下的经纪人分类依据，阿拉伯数字代表经纪人类型

总体上看，现有关于经纪人的研究存在两方面不足：第一，从经纪人类型看，关于领班人中女性领班人的研究近乎空白。在乡村情景下，现有文献主要关注保护型经纪人、赢利型经纪人、代理型经纪人、交易型经纪人、“包工头”等，对女性领班人这种服务于地方劳动力市场的经纪人缺乏关注。第二，现有研究缺少对经纪人类型演变和社会网络关系的分析。在非农情景下，现有研究关注经纪市场的转型发展。在涉农情景下，不同研究视角的关注点也存在差异。具体而言，在政治视角下，现有研究多关注不同的经纪模式，如杜赞奇（2003）对保护型经纪人、赢利型经纪人进行分类研究，解读两者在国家政权现代化过程中的作用。在经济视角下，现有研究多关注经纪模式运行的社会基础、经纪人的实践机制等，如陈义媛（2018）分析了人情、面子等熟人社会特征在农产品经纪人促成小农户与外来中间商交易中的作用，孙泉雄和全志辉（2021）关注农产品交易中代办人对地方规则和市场规则的运用。但已有研究很少立足于经纪人的中介特征，关注经纪人对关系网的管理。Emirbayer and Goodwin（1994）指出在分析社会网络结构时，不应该只进行静态分析，还应关注社会网络结构的演变和维系。Monge and Contractor（2001）也认为不应只关注关系而不关注对关系的经营。因此，本文将河南省辉县市冀屯镇平菇产业中的女性领班人作为研究对象，分析女性领班人的类型演变，并进一步探究她们如何管理其所构建的关系网。

三、调查说明

本文的研究对象是河南省辉县市冀屯镇平菇产业的女性领班人，其适用性在于：第一，平菇产业发展需要大量短期劳动力，女性领班人在保障平菇产业用工稳定方面的作用非常突出。第二，冀屯镇的平菇产业已有20多年的发展历史，女性领班人出现得比较早，类型多样，且发展成熟度比较高。第三，笔者曾长期生活于此地，便于运用乡村熟人关系网挖掘调查对象，同时有助于保障调查深度，提升访谈信息的真实性和可靠性。为了解冀屯镇平菇产业中女性领班人的具体情况，笔者于2020年9

月和10月协助冀屯镇的一位女性领班人处理日常工作^①，了解了领班人的工作内容，并做了参与式观察。2021年2月份，笔者走访了冀屯镇的9名女性领班人、4名佣工和4个平菇种植户（下文简称为“种植户”）^②，有效访谈时长合计751分钟，并整理了5万多字的访谈记录。此外，笔者多次对上述女性领班人、佣工和种植户进行微信或电话回访。

9名女性领班人是本文的主要研究对象，她们的编号为A1~A9。女性领班人的主要访谈内容包括：^①女性领班人的基本情况，包括年龄、学历、家庭成员结构等。^②佣工团队的基本情况，包括佣工团队的发展历程、现有人数、服务的种植户数量及特征、佣工团队的年总收入等。^③女性领班人的领班情况，如领班的原因和领班年限，如何组建最早的佣工团队，从哪些渠道获取种植户及佣工信息，佣工团队内部、佣工与种植户之间是否会发生矛盾，女性领班人如何调解矛盾等。^④其他情况，如是否了解其他女性领班人的工作情况等。9名女性领班人及其佣工团队的基本信息见表1。

表1 女性领班人及其佣工团队的基本信息

编号	年龄	学历	团队工作内容 ^a	领班年限	性格特征体现	团队规模
A1	57岁	高中	装袋	10年	“人家可会找关系，认识很多外地种植户”——A2	30~50人，可满足50多个种植户的用工需求
A2	48岁	小学	装袋、进袋、晾料	12年	“她对我们都很好，对老点儿的（人）也很照顾”——B2	30人左右，可为40多个种植户提供服务
A3	49岁	初中	装袋	15年	“人家干啥都可公平，我是外村的，人家也不外待我” ^b ——B2	25人左右，主要服务本地30多个种植户
A4	59岁	小学	装袋	8年	“她好说话，都愿意和她一起干活”——B3	15人左右，主要服务本地种植户
A5	47岁	初中	装袋	5年	“太爱占小便宜，其他领班人从来不抽佣工的钱，她每次每人抽俺们1块钱”——B1	最初有10人左右，因管理不善，现一半人员流失
A6	55岁	初中	装袋	8年	“我和几个朋友在家附近装，活儿多活儿少随缘”——A6	3~5人，附近装袋佣工少，规模小
A7	56岁	小学	装袋	5年	“她就是个普通农民，和几个朋友随便装装”——A3	最初3~5人，因人缘好壮大至15人，又因照顾家庭不再领班，团队解散
A8	65岁	小学	进袋	8年	“我喜欢干活，擅长和主家沟通” ^c ——A8	6~7人，主要服务本地种植户

^①这名女性领班人就是下文表1中的A3。

^②此处需要做3点说明：一是佣工只与平菇种植户存在雇佣关系，与女性领班人不存在雇佣关系；二是女性领班人往往也具有佣工身份，与普通佣工的不同之处在于女性领班人掌握大量的劳动力供求信息，是佣工群体中的领导者；三是佣工的出现先于女性领班人，女性领班人的出现让佣工有了“班儿”（女性领班人和佣工习惯性将佣工团队称为“班儿”）的团队意识，有了更稳定可靠的劳动力需求信息来源。关于女性领班人、佣工、种植户关系的详细解析见第四部分。

A9	53岁	初中	进袋	4年	“人家可仗义了，可会说话了” ——B2	8~9人，主要服务本地种植户
----	-----	----	----	----	------------------------	----------------

注：a 菇棚的主要工作可以分为装袋、进袋、晾料 3 种：装袋指将平菇培养料装入平菇袋，进袋指将装好的平菇袋运到菇棚中，晾料指佣工来回翻动平菇培养料。b “外待”是当地方言，意思是区别对待。c 女性领班人和佣工通常将其服务的种植户称为“主家”。

本文访问 4 名佣工和 4 个种植户的主要目的是：①获取平菇生产的相关信息，了解平菇这一产业的用工特点。②了解女性领班人的工作内容、工作风格，并对关键信息进行验证，提升访谈内容的真实性 and 有效性。4 名佣工的编号为 B1~B4。佣工的主要访谈内容包括：①佣工基本情况，包括年龄、学历、家庭成员结构等。②从事平菇生产工作的基本情况，如工作年限、每年收益情况、加入佣工团队的时间、加入佣工团队前后与种植户沟通方式的变化等。③佣工与女性领班人的沟通情况，如与女性领班人的联系方式、沟通内容等。

笔者共访谈了 4 个种植户，其中两户的访谈对象是户主，另外两户的访谈对象是户主及其配偶。种植户的主要访谈内容包括：①种植户的基本情况，如户主的年龄、性别、学历、工作经历等。②平菇生产流程。③平菇不同生产阶段的用工情况。④种植户与女性领班人的沟通情况，包括工作时间、工作地点、工作内容、工资结算方式等事项的确定。⑤其他情况，如在佣工团队工作过程中，种植户需要提供哪些方面的协助以及如何做好监督管理工作。

现有研究多从文化水平、亲属关系、个性特征、领导风格等方面概括女干部、女企业家的群体特质（金一虹，2002；赵毅和朱晓雯，2016），本文在借鉴已有文献的基础上，结合访谈资料，从文化水平、家庭成员结构、性格特征 3 个方面构建女性领班人的“群体画像”^①：女性领班人多由 40~60 周岁、身体健康的农村女性担任，从文化水平看，她们虽然学历不高（见表 1），但具备基本的读、写、算的能力，可以轻松应对沟通协调、核算工资等事务；从家庭成员结构看，她们家中要么没有生活不能自理的老人和年幼的孩童，要么其他家庭成员可以帮助照顾老人和孩童，即女性领班人有足够的时间和精力；从性格特征看，大部分女性领班人开朗热情、善于沟通、处事公正（见表 1）。

四、平菇产业女性领班人的类型演变及其重要作用

（一）平菇生产流程及冀屯镇平菇产业用工现状

河南省辉县市从 1996 年开始发展平菇产业，现已成为全国重要的平菇产业集聚区之一。辉县市冀屯镇是河南省最大的平菇生产基地，也是食用菌产业大镇和全国“一村一品”示范村镇。截至 2018 年，冀屯镇建有食用菌大棚 1.2 万座，年产鲜菇 2.25 亿公斤，年产值达 6.76 亿元^②。平菇又名侧耳、黑牡丹菇、秀珍菇等，是一种常见的灰色食用菌。平菇生产流程复杂，冀屯镇主要采用袋栽的培植方

^①群体画像又称“群体用户画像”，用于刻画典型群体的共有特征，常用于市场营销领域。例如，企业会通过大数据分析概括目标群体的性别、年龄、教育、居住城市、家庭成员结构、价值观念等特征，以便于为其制定针对性的营销策略。

^②参见《新乡市冀屯镇成功入选首批全国农业产业强镇示范建设名单》，<https://www.henan.gov.cn/2018/08-16/687095.html>。

法生产平菇，平菇的生产流程见图2。

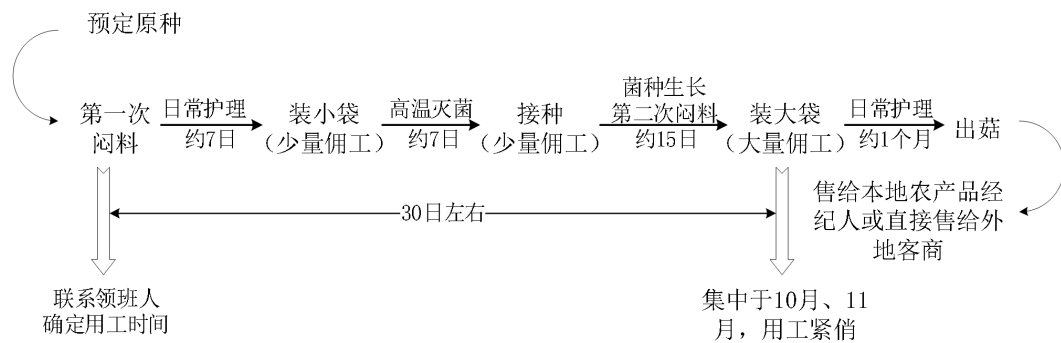


图2 平菇生产流程示意图

注：①原种：平菇要经历母种（一级种）—原种（二级种）—菌种（三级种）的育种过程方可栽培种植。冀屯镇平菇产业所需的母种多由新乡市农业科学院食用菌研究所等科研机构提供，培养条件严格。母种扩大繁殖成为原种，冀屯镇有专门的人购买母种，培育原种，再售卖给种植户。原种扩大繁殖成为菌种，这一步由种植户自行袋栽完成。菌种经过袋栽培育可得平菇。②闷料：种植户闷制原种、菌种生产所需的培养料。培养料主要由玉米芯、棉籽壳组成。③装小袋：培养料准备好后，人工装入圆柱形的菌种袋（直径约15厘米，长约30厘米）中，为接种做准备。④接种：人工将原种放入高温灭菌后的小袋，并扎紧两端，随后进行日常护理可得菌种。⑤装大袋：人工将培养料、菌种装入圆柱形的平菇袋（直径22~25厘米，长约50厘米），进行日常护理可得平菇。

在冀屯镇平菇产业中，至少80%的用工是农村女性劳动力，这主要有两方面的原因：一方面，冀屯镇多数男性劳动力外出务工^①，未外出的男性劳动力认为平菇用工收益比较低，不愿参与；另一方面，平菇产业对工作的细致程度要求比较高，更适合心思细腻的女性参与其中。

平菇产业属于劳动密集型产业，用工主要是短工。一个年产3万公斤平菇的普通菇棚需要耗费的劳动力如下：装小袋、接种需要约20名用工持续工作3~4小时，装大袋需要约30名用工持续工作15小时左右，除此，还需约7名用工进袋，5名用工晾料。此外，冀屯镇的菇棚基础设施条件普遍较差，而平菇生产季节性又较强，导致种植户的短期用工需求在10月份、11月份集中爆发，甚至经常出现“一工难求”的紧张状态。如何在两个月左右的时间内，像过去农忙时“抢收抢种”一般有序、有效地调配大量短期用工，成为冀屯镇平菇产业发展的关键。

（二）用工模式演变中女性领班人的出现及其类型演变

2007年之前，冀屯镇平菇产业多采用“一对多”的用工模式（见图3（a））。需要用工协助生产时，种植户要么在本村或邻村挨家挨户上门找人，要么委托村干部用村委会的大喇叭发布用工需求

^①河南省是典型的劳务输出大省，且外出务工者以男性居多。河南省人民政府发布的《推进乡村振兴的一支重要力量——关于外出务工人员返乡创业情况的调查》（<https://www.henan.gov.cn/2019/04-15/742722.html>）显示，河南省约有3000万的农村外出务工人员。此外，根据《河南省农村经济社会发展报告》（<http://www.ha.stats.gov.cn/2019/12-09/1371274.html>），截至2018年，河南省留守妇女达244.7万人。

信息。待生产活动完成后，种植户还需为佣工一一结算工资^①。在“一对多”的佣工模式下，种植户的交易成本较高，既要顾及菇棚生产，又要花费大量时间和精力与四五十名佣工一一对接，若遇人手不济，种植户往往因生产被耽误而焦头烂额。同时，佣工的信息成本也较高，因信息闭塞，佣工只能服务于本村或邻村较为熟悉的种植户，工作机会短缺。

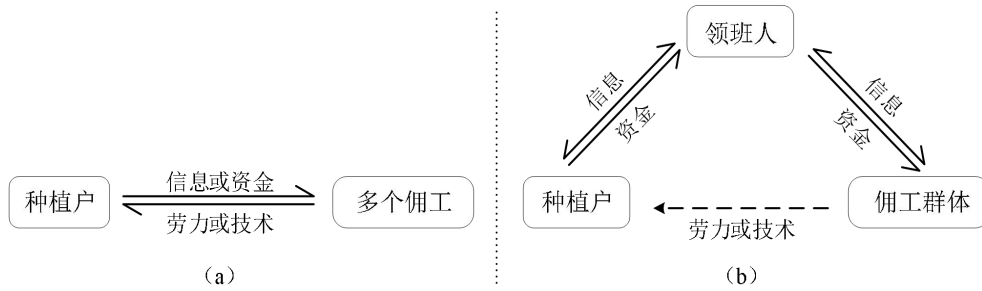


图3 “一对多”的佣工模式和“一对一再对多”的佣工模式

2007年之后，佣工中一些女性开始承担双重角色：一方面，她们是佣工，和其他佣工一起在菇棚工作；另一方面，她们是领班人，承担联系佣工、沟通种植户等工作。佣工们和种植户将她们称为“领班儿的”。种植户也会付给领班人双份工资，除领班人作为佣工的工作所得，还有30元~50元不等的领班费（领班人帮忙联系佣工的中介费）^②。随着女性领班人的出现，冀屯镇也出现了以女性领班人为核心的佣工团队，平菇产业出现了“一对一再对多”的佣工模式（见图3（b））。在“一对一再对多”的佣工模式下，种植户与佣工之间由直接联系转变为间接联系。

随后，冀屯镇出现了不同类型的女性领班人。“动机”决定了一个人是否渴望在社会网络中扮演中间人的角色，并在其中有效地发挥作用（Reynolds and Johnson, 1982），因此，本文需从女性领班人的动机出发，关注心理动机对女性领班人类型演变的影响。逐利动机是个体占据关键位置的主要驱动力（Burt, 1992），对女性领班人而言，逐利动机表现为赚取领班费的动机。此外，社会关系网的构建也可以满足个体的情感需求，进而影响个体的社会角色（Antonucci et al., 2004），对女性领班人而言，这种情感支持表现为佣工团队成员的相互陪伴，以及佣工和种植户的认同等。因此，本文基于“利益—情感”的二维选择框架构建了女性领班人类型演变趋势图（见图4）。

从图4可见，在理想状态下，最先出现的是陪伴型领班人，之后在专业化进程中陪伴型领班人逐渐演变为服务型领班人，再之后进入半职业化过程，服务型领班人演变为综合型领班人，最后进一步职业化，综合型领班人演变为营利型领班人。下文中笔者将结合具体案例介绍女性领班人的4种类型及其实际演变路径。

^①2007年之前，种植户只需支付装袋佣工的酬劳，进袋、晾料的人多是种植户的亲戚或朋友，不需支付工资。

^②一般情况下，种植户只会向装袋团队的女性领班人支付领班费，进袋团队、晾料团队的人数比较少，种植户一般不会向这两个团队的领班人支付领班费。

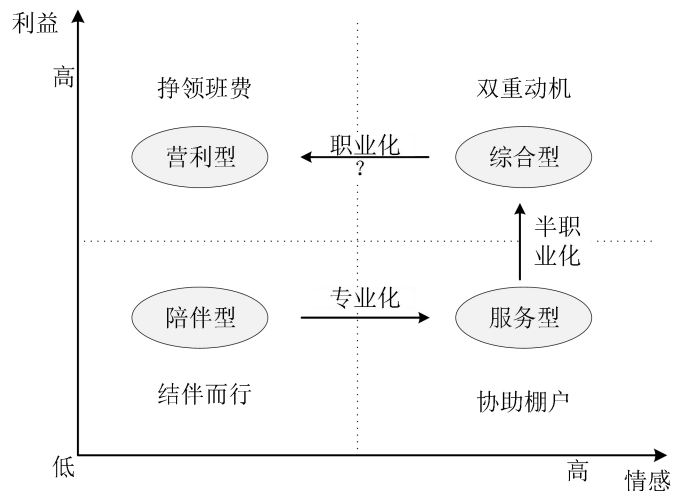


图4 女性领班人类型演变趋势

1. 陪伴型（低情感需求—低利益需求）。作为最早出现的女性领班人类型，陪伴型领班人组建佣工团队的主要动机是“结伴而行”的心理诉求，几乎不存在赚取领班费意识，种植户也不会向领班人支付领班费。陪伴型领班人往往采取“随缘”的态度组建佣工团队，因此佣工团队规模比较小，三五成群，能相互照应即可。表1中的A6和A8已经领班8年了，但一直处于陪伴型领班人阶段。在谈及为什么要做领班人时，A6说道：

我自己想去干活儿挣钱，喊着大家伙儿，咱领班儿也不图啥，就图去干活儿的路上有个伴儿，相互照应。（NXLBR-A6-20210216）^①

2. 服务型（高情感需求—低利益需求）。服务型领班人最初的目的只是服务于关系比较亲密的种植户。通过陪伴型领班人，种植户认识到了领班人模式的便利性，但陪伴型领班人的佣工团队规模较小，无法彻底满足种植户的生产用工需求。于是，一些种植户开始鼓励关系比较好的女性领班人（或普通佣工）扩大（或组建）佣工团队，由此便产生了服务型领班人。表1的A9就属于此类领班人，她应本村一位种植户的请求扩大了佣工团队，在谈及佣工团队是如何一步步壮大时，她说道：

忙的时候种植户一边照顾菇棚，一边还要联系装袋儿的、进袋儿的，实在是忙不过来，我们村有种植户来找我，让我帮忙多找点人，我想着人家找我办这个事儿（扩大佣工团队）是觉得我这个人可以，能帮得上忙，领班费给不给的无所谓。（NXLBR-A9-20210224）

服务型领班人的最初目的是服务于关系较为亲密的种植户，但在陪伴型领班人向服务型领班人转变的过程中，其专业化程度不断加强：一方面，服务型领班人的佣工团队规模更大；另一方面，服务型领班人与种植户建立了更加密切和稳定的工作联系。

3. 复合型（高情感需求—高利益需求）。复合型领班人是在女性领班人初步职业化过程中出现的，

^①编码 NXLBR-A6-20210216 中，NXLBR 表示女性领班人案例库，A6 表示该案例是笔者访谈的第6个女性领班人，8位数字 20210216 表示该案例信息是在2021年2月16日收集的。下文出现的编码含义类似。

她们既具备“服务”或“陪伴”的特征，又以赚取领班费为目的。随着佣工团队规模不断扩大，女性领班人需要花费大量的时间和精力管理佣工团队，一部分陪伴型领班人和服务型领班人逐渐转变为综合型领班人。表1的A2、A3、A4、A5和A7皆属于综合型领班人，其中，A2、A3和A4经历了从陪伴型领班人到服务型领班人，再到综合型领班人的演变过程；A5是由服务型领班人演变而来的综合型领班人；A7是由陪伴型领班人直接演变而来的综合型领班人。综合型领班人出现后，种植户支付领班费逐渐成为行业内约定俗成的事情，一般种植户都会自觉支付领班费，并不需要女性领班人主动争取。在问及对领班费的态度时，女性领班人A2说道：

一开始领班儿是不给钱的，后来个别种植户开始给俺领班费，慢慢都开始给领班费了。人家（种植户）都明白这个事情（带领佣工团队）不容易，不用提醒人家就给了。但是，我也不会要求必须给我多少钱，人家给30块咱不嫌少，人家给50块咱也不嫌多。（NXLBR-A2-20210221）

4. 营利型（低情感需求—高利益需求）。随着领班人职业化趋势的加强，综合型领班人开始向营利型领班人转变。营利型领班人的职业化特征明显：从职能定位看，陪伴型领班人、服务型领班人和综合型领班人往往也是佣工中的一员，兼具“领班人”与“佣工”的双重身份，但营利型领班人一般只远程指挥佣工团队工作，并不参与佣工的具体工作；从领班动机看，营利型领班人的主要目的是赚领班费，没有相互陪伴的心理需求，服务种植户的动机也比较弱；从团队规模看，相较于前3种领班人，营利型领班人的佣工团队规模更大，服务的种植户更多，领班费也更为丰厚。表1的A1在10年的领班生涯中，经历了从陪伴型领班人到服务型领班人再到综合型领班人的演变，于3年前成为纯粹的营利型领班人，种植户每次需要A1帮忙联系佣工时都会支付她100元的领班费。A1在受访中说道：

我一开始也去干活儿，后来我领的人越来越多了，一边干活儿一边领班我实在是忙不过来，干脆我就不去干活了，而且我领的人手多，领班儿挣得不比我去干活儿挣得少。（NXLBR-A1-20210218）

总体上看，随着冀屯镇平菇产业发展和佣工团队规模不断扩大，女性领班人的职业化趋势不断增强。从笔者调查的情况看，陪伴型领班人和服务型领班人在冀屯镇平菇产业发展初期比较常见，目前，多数女性领班人具备佣工和领班人的双重身份，也兼具营利导向和情感需求，已演变为综合型领班人。营利型领班人作为最新出现的、高度职业化的领班人类型，是否会成为女性领班人演变的最终类型，还有待进一步观察与探讨。

（三）女性领班人的作用：劳动力信息集散中枢和劳动力资源配置中枢

领班人需要具备细致认真的性格特征，也需要合理预估工作量、安排人手，还需要具备较强的沟通和协调能力。A1在受访时介绍了领班人的繁琐工作，她说道：

主家一般提前1个月就要和我联系，我要讲好价格，拿个本儿记下来谁家大概几号开始工作。快到约定时间了，再和主家联系确认。然后我在我们班儿的微信群里说哪里几号装棚，谁想去快点报名。有一些人的手机是老年机，没有微信，我要打电话一个一个地告诉她们时间和集合地点。有时候天气不好，约的那天正好下雨了，我得通知大家下雨了没法干活，这次不去了，继续等我通知。等到天气好了，我再通知一遍。等到活儿干完了，我抽个时间去和主家结算工资，算完了继续通知大家伙儿，让大家来找我领工资。（NXLBR-A1-20210218）

总体上看，女性领班人在产业发展中的主要作用有：

1.集——收集信息。女性领班人从种植户端获取劳动力需求信息，从佣工端获取劳动力供给信息，成为劳动力供需信息交汇的核心。

2.散——传递信息。女性领班人需要将种植户端收集的用工信息及时、准确地传达给每位佣工。菇棚工作启动前至少1个月，领班人要与种植户确认工作时间、佣工工资^①、所需人手等关键信息；临近工作时，领班人要在佣工团队内部确认可以出工的人员数量；工作当天，领班人要告知佣工团队工作地点，并带领佣工团队完成工作。

3.配——统筹调配劳动力。女性领班人除了收集信息和传递信息，还要统筹调配劳动力。首先，女性领班人需要了解服务的种植户菇棚生产的基本情况，合理预估工作量和安排人手；其次，领班人需要根据实际情况灵活调配成员。访谈中了解到，在一次工作中，女性领班人A4发现装袋佣工比较多，而晾料的佣工比较少，影响了整体工作效率，于是在和种植户商量后，她从本团队选出两名有晾料经验的佣工协助晾料，从而提高了整体工作效率。

由此可见，女性领班人可充当劳动力信息集散中枢和劳动力资源配置中枢，为产业发展提供稳定的劳动力来源。除了助力产业发展外，女性领班人还具有广泛的社会作用。女性领班人的出现满足了产业发展的用工需求，也使得农村女性劳动力在赡养老人、抚育子女的同时可以得到工作机会，不仅有助于增加农村女性的经济收入，提升农村女性的家庭地位，也增强了农村家庭抗击外部风险的能力。

五、女性领班人关系网的拓展及其管理策略

冀屯镇平菇产业的女性领班人关系网是以领班女性为核心，以劳动力供需双方为主力，在地方劳动力市场优化配置的过程中逐步发育起来的关系网。杨宜音（2008）指出，关系网构建的核心要素是同类特征和身份认同。女性领班人关系网的构建也是如此。在冀屯镇平菇产业发展中，女性领班人主要以女性劳动力同质化的兼业特征和劳动技能为基础，通过共同的经济活动建立与佣工的关系网，并在佣工内部形成“我们班儿”“她们班儿”这样具有群体特性的话语符号；同时，女性领班人以种植户的短期同质性用工需求为基础，通过供给劳动力与种植户建立稳定联系。本文将通过对冀屯镇平菇产业中女性领班人的分析，进一步探究女性领班人如何经营自身与佣工、种植户的关系，以不断拓展劳动力供需信息、保障劳动力的有序调配，从而满足乡村产业的用工需求。

（一）生产协作上的“纵横拓展”

熟人社会关系有信息通达的优势（马荟等，2020；周立等，2021），是女性领班人收集劳动力供需信息、构建领班人关系网的重要工具。佣工团队组建之初，领班人往往挨家挨户寻找潜在佣工，尝

^①佣工工作种类不同，工资结算方式也不同：装袋佣工装1个大袋儿0.25元，装1个小袋儿0.1元。熟练的装袋佣工每日可装大袋800~1000个（收入为200~250元），可装小袋约1200个（收入约为120元），多劳多得。对于进袋佣工和晾料佣工，一般情况下，种植户向进袋佣工团队和晾料佣工团队分别一次性支付2000元和1000元酬劳，佣工团队成员再均分这笔酬劳。

试与本村及邻村的种植户建立合作关系；待佣工团队初具规模时，女性领班人“领班”“好干活”^①等标签在村庄传播，一些女性会主动上门询问领班人是否缺少人手，一些种植户也会将合作愉快的领班人介绍给其他熟识的种植户。依赖熟人社会关系拓展关系网虽较为简单，但缺陷明显：受地域限制，女性领班人的社会关系网主要在本村和邻村，佣工团队的规模较小。因此，一些女性领班人开始利用生产协作关系对领班人关系网进行横向拓展和纵向拓展。

1.横向拓展：依据多样化原则整合劳动力资源。横向拓展指女性领班人积极整合不同工种的佣工团队。例如，女性领班人A2对其他进袋佣工团队和晾料佣工团队的整合就属于横向拓展。A2利用共同工作的机会结识了进袋领班人H和晾料领班人Q^②，H和Q所带领的团队规模比较小，种植户很少向其支付领班费。经过协商，H和Q带领各自团队一起加入A2的团队。这种多样化整合劳动力资源的方式让A2可以从两个方面获益。第一，获取新的种植户资源。H和Q的种植户资源与A2的种植户资源并不完全重合，因此，两个团队的并入为A2带来了新的种植户资源。第二，两个团队的并入使得A2有了多样化的佣工团队，A2也因此更受种植户青睐，一些种植户甚至提前一年就预订了A2的佣工团队。在谈及为什么种植户更喜欢多样化的佣工团队时，A2说道：

之前我们没有进袋儿的、晾料的，主家联系了我，我还要去联系进袋儿的、晾料的，至少需要联系3拨人，现在主家给我打个电话就啥心都不操了。（NXLBR-A2-20210221）

2.纵向拓展：依托上游加工商拓展种植户资源。纵向拓展指女性领班人利用生产协作关系获取更丰富的劳动力需求信息，延伸领班人关系网。例如，在一位种植户的帮助下，A1结识了冀屯镇专门向种植户售卖原种的L，并在L的帮助下获取了大量种植户信息，与很多种植户建立了长期合作关系。

（二）团队管理上的“刚柔相济”

值得注意的是，女性领班人关系网的运作存在一些制约因素。首先，村庄原子化造成村民之间缺少互动，再加上农村女性文化水平普遍较低，行为较为散漫，佣工团队缺少组织纪律性；其次，乡土社会习惯于以血缘、地缘关系论亲疏，这显然与强调公平、公正、诚信的团队理念不相适应；再次，尽管劳动力供需双方都希望通过平菇产业发展中获益，但佣工在意的是短期佣工收益，种植户看重的是菇棚长期效益，两者的利益诉求不同。

因此，女性领班人不仅需要发挥自身聪明才智拓展领班人关系网，还需要对领班人关系网进行有效管理，加强佣工团队的纪律性，化解劳动力供需双方的利益冲突，以确保领班人关系网的有序运作。已有研究认为，女性领导者善于发挥温婉感性的性别特质，在坚持目标导向、明确原则规范的同时保有较强的亲和力和感染力，即采用一种“刚柔相济”的领导风格（李兰等，2017）。笔者通过调查发现，“刚柔相济”也是女性领班人保障领班人关系网有序运作的制胜法宝，详细解析如下：

1.女性领班人的“刚”。女性领班人的“刚”表现在两个方面：一是女性领班人对佣工流动性和

^①“好干活”可以理解为经常干活。

^②进袋领班人H，女，53岁，冀屯镇小麻村村民，有3年进袋领班人的经验，原佣工团队共有6人；晾料领班人Q，男，67岁，冀屯镇小麻村村民，工作经验不详，原佣工团队共有3人。

欺诈行为的管制（下文称为“管制性”），其主要目的是规范团队成员行为，维护团队整体声誉，增强佣工团队的组织性和纪律性。对于不服从管制的佣工，领班人可以通过口头告诫、不告知工作机会、逐出佣工团队等方式进行惩戒。

首先，管制性表现为女性领班人对佣工流动性的管制。领班人的重要职能是依据种植户的需求分配佣工劳动力，因此佣工的稳定性和可靠性至关重要。A3 对佣工的要求是：凡是本团队的成员，必须优先服从本团队的工作安排，只有在本团队没有工作安排的情况下才可以自行安排工作。但是，A3 的团队中有 5 名不服从团队安排的佣工，当 A3 安排的工作比较近时，她们便服从 A3 的安排；但当 A3 安排的工作比较远时，她们要么自己在附近找工作，要么不去工作^①，最终，A3 渐渐不再告知她们工作机会。A3 在受访时说道：

好几次我给她们安排了活儿，她们都不去，自己在附近找活儿干。遇到这种情况，主家就会抱怨我说话不算话，来工作的人数太少了，和之前商量的不一致。这种情况对我们团队影响太不好了，后边不管有活儿没活儿，我都不喊她们了。（NXLBR-A3-20210216）

其次，管制性表现在领班人出于维护团队整体声誉的目的，对佣工个人行为的管制。在工作过程中，个别佣工出于贪图小便宜的心理，会以欺骗的方式让种植户重复计算自己的工作量，以获取更多的佣工酬劳。这种投机取巧的方式一旦被发现，整个佣工团队就会被贴上“不老实”“爱耍心眼”的标签。因此，出于维护团队整体利益的考虑，对有欺诈行为的佣工，女性领班人轻则好言相劝，重则将其逐出团队^②。

二是为了保障领班人关系网的有序运作，女性领班人在日常工作中坚持诚信原则、公平原则，而不是以血缘、地缘关系论亲疏（下文称为“原则性”）。费孝通（2004）以“差序格局”概括中国乡村社会的社会结构和人际关系，认为村庄成员倾向于依据血缘关系、地缘关系的亲疏远近确定处事规则。但是，为了保障领班人关系网的有序运作，女性领班人往往将诚信、公平视为与种植户、佣工接洽的首要原则。

首先，在与种植户的合作中，领班人需要遵守口头约定，坚持诚信原则。为了保障菇棚生产顺利完成，种植户往往至少提前 1 个月联系领班人，约定工作时间。菇棚装袋工作进行期间恰逢用工紧俏，若领班人不遵守约定，种植户难以在短时间内找到大量佣工，就会导致种植户错过平菇生产的最佳时间^③，从而让种植户损失惨重。领班人认为遵守诚信原则的关键是坚持“先来后到”。就此，女性领班人 A4 在受访时说道：

我们干啥事儿都得有个先来后到，你提前答应了给谁干活，就去给人家干活。不能谁和你关系好，你就去给他干；也不能谁出钱多，你就去给他干。（NXLBR-A4-20210222）

^①女性领班人的种植户资源往往比较分散，有就近的种植户，也有十几公里以外的种植户。因此，当 A3 联系的种植户比较远，这 5 名佣工又可以在附近找到工作时，她们便会不服从 A3 的安排。

^②逐出团队的重要表现就是不告知工作机会，如上文中 A3 不将工作信息告知给不服从安排的 5 名佣工。

^③一旦闷料时间确定，装袋的时间基本上只有固定的两三天，错过特定的时间就会严重影响菇棚生产效益。

亲朋好友的优势可能仅限于：当女性领班人遇到两家种植户同时和自己预约工作时间时，可以优先选择服务亲朋好友^①。但需要说明的是，在实践中，确实有个别领班人不遵守约定，优先服务于和自己关系更亲近的种植户。此种情况一旦发生，领班人的个人信誉将严重受损，佣工团队的工作机会也会锐减。在访谈中，B1介绍了A5因不遵守约定被种植户抵制的经历：

一个种植户很早就预约了A5的佣工团队，但是到了干活儿那天，A5带着她的人去了另一家，那一家和她关系好，还给钱高，人家那个被违约的种植户临时找不到干活儿的人，特别生气，就上她家门口去骂她。后来，种植户宁愿出高价找其他人都不会联系A5，都知道她靠不住。（NXLBR-B1-20210221^②）

其次，在佣工团队内部，女性领班人必须对所有佣工一视同仁，做到公平公正。在笔者访谈过程中，女性领班人A2、A3和A4都强调了佣工团队内部公平的重要性。以收尾工作为例，菇棚工作中，最后的收尾工作比较繁琐，佣工们一般都不愿意被分配到收尾工作。对此，A4订立了“有始有终”的工作原则，她说道：

我们就是谁一开始去哪一家干活儿了，必须把这家的干完了，才可以去另一家。如果我允许谁想去哪就去哪，那就没有人去收尾；如果我允许部分人挑活儿、捡活儿，就没有人信服我。我给她们订的规矩，就是干活儿要有始有终，这样子才公平。（NXLBR-A4-20210222）

“有始有终”的工作原则同样存在于A3的佣工团队中。一名和A3关系比较好的佣工不愿意去收尾，想和A3商量去另一家种植户工作，遭到了A3的拒绝，A3答道：

你不想去没有关系，你可以回家休息，但是我今天也不会安排你去其他地方干活。大家不能都像你这样子挑着、捡着工作吧。（NXLBR-A3-20210216）

2.女性领班人的“柔”。女性领班人的“柔”也表现在两个方面：一是女性领班人通过“将心比心”调解种植户生产效益与佣工工作收益之间的矛盾，维护领班人关系网的稳定性。在平菇生产过程中，种植户和佣工的利益诉求不同。种植户的诉求是“保质”。装袋、进袋、晾料的工作比较繁琐，佣工的技术娴熟程度直接影响到菇棚的生产效益，因此种植户要求提高佣工工作质量，保障菇棚的生产效益。然而，佣工的诉求是“求量”。佣工为了获取更多的报酬，往往希望在有限时间内完成尽可能多的工作量。笔者在调查中发现，女性领班人是种植户与佣工之间“质”“量”之争的润滑剂，她们非常善于通过“将心比心”的方式柔化矛盾，确保菇棚生产的稳定推进和佣工收益的顺利结算。

首先，女性领班人主动要求佣工“将心比心”，确保工作质量，满足种植户的诉求。为了让种植户放心，领班人有时还会现场指导个别技术不熟练的佣工。受访的佣工B2在访谈中谈道：

^①有趣的是，一些种植户和领班人会非常默契地避免与亲朋好友打交道。一些种植户认为，如果女性领班人是亲朋好友，就会不好意思挑剔女性领班人以及佣工们的工作；一些女性领班人也认为，去给亲戚朋友工作，她们会不好意思催促亲戚朋友结账。因此，女性领班人和种植户更倾向于优先选择简单的雇佣合作关系，而不是优先服务于亲朋好友或寻求亲朋好友的帮助。

^②编码中的B1表示该案例是笔者访谈的第1个佣工。

我们领班人（A3）经常让我们操点心把人家的活儿干好啊，我们装1个袋儿挣人家三毛两毛的，人家投资（是我们的）几倍几十倍，装不好人家要受损失的，这换谁，谁都不愿意。（NXLBR-B2-20210216）

其次，女性领班人也会要求种植户“将心比心”，维护佣工的利益。以A8的做法为例，在一次工作中突然下起了小雨，但仍需继续工作，A8便和种植户商量给佣工加钱，种植户也看到了雨天工作的困难，就同意加钱。再如，有时佣工们的工作会持续10个小时以上，领班人就会和种植户商量，要求种植户提供早饭或午饭。现在，在冀屯镇平菇生产中，种植户主动为佣工们提供早饭、午饭已成为惯例。在谈及女性领班人如何化解种植户与佣工之间的矛盾时，A7说道：

咱得将心比心呀，主家搞菇棚投资大，班儿里的人挣的是辛苦钱，大家都不容易，咱多沟通沟通，大家都可以互相体谅，哪来那么多矛盾。（NXLBR-A7-20210223）

“将心比心”“互相体谅”等关键字眼，显示了女性领班人善于沟通和协调的性格特征，这也是女性领班人柔化劳动力供需双方矛盾的制胜法宝。

二是在佣工团队日趋专业化、职业化的过程中，女性领班人依然保留了帮扶弱者的乡土性。乡土社会有着守望相助、帮扶弱者的传统（马荟等，2020），而女性具有较强的共情能力和同理心，因此更加同情弱势群体。在乡村生产性的社会网络体系中，这种帮扶原则依旧存在。一般而言，当工作地点比较远时，种植户需要为佣工们提供接送服务。2020年，一位比较远的种植户偶然联系上了A3，这家种植户经济条件比较差，也没有办法派车去接佣工们，A3就自己找了几辆三轮车，将佣工团队送去工作。工作结束后，A3也没有收这家种植户的领班费。再如，领班人A2带领的佣工团队中有两位60岁左右的老妇人，一位老妇人丧夫丧子，生活艰难，另一位老妇人子孙不肖，且因做手术丧失了说话能力。这两位老妇人工作不够熟练，而且没有手机，每次都需要A2派人去家里通知她们，但是A2一直带着她们工作。当问到为什么愿意带着两个工作效率比较低的佣工时，A2说道：

两个人那么老了，可怜巴巴的，能带着她们就带着了，让她们多多少少挣个钱。（NXLBR-A2-20210221）

需要指出的是，这种基于乡土情义和女性同情心的帮扶活动，可以通过声誉机制回馈领班人。帮扶弱势种植户、弱势佣工的女性领班人树立起了良好声誉，不仅更容易赢得佣工们的尊敬，也更容易得到种植户的信赖，从而为佣工团队带来更多的工作机会。总体上看，在帮扶弱势群体这一层面，女性的共情心理与乡土逻辑达成一致，使得领班人在日渐职业化的同时保持关系网的人情味和乡土性。

六、结论与讨论

在乡村产业发展中，农村女性劳动力探索出了一种有效提高其组织化程度的模式——女性领班人模式。本文通过对河南省冀屯镇平菇产业女性领班人的观察发现：第一，女性领班人是在地方产业发展中逐渐出现的，并在专业化、职业化的过程中逐渐演变出陪伴型领班人、服务型领班人、综合型领班人、营利型领班人4种类型。第二，女性领班人是乡村劳动力经纪人的一种，发挥着劳动力信息集散中枢和劳动力资源配置中枢的重要作用。第三，在熟人关系网之外，女性领班人可以运用生产协作关系实现领班人关系网的“纵横拓展”，从而提升在获取劳动力供需信息方面的优势。第四，女性领

班人运用“刚柔相济”的策略管理领班人关系网，“刚”表现为女性领班人对用工行为的管制，以及对诚信原则和公平原则的坚持；“柔”表现为女性领班人善于柔化劳动力供需双方的矛盾，且在工作中帮扶弱势群体。女性领班人“刚柔相济”的管理策略可以保障劳动力的有序调配，进而助力乡村产业发展。

本文认为，女性领班人可以成为农村女性团体的领导者，带领农村女性极具开拓性、创造性地参与乡村产业发展，但女性领班人及其他农村女性劳动力的作用绝非仅限于此。女性领班人等农村女性劳动力勤劳又有活力，坚毅且独具智慧，善于相互合作，不断满足社会的发展需求，因此广泛活跃在乡村社会的方方面面。从乡村社会生活看，女性领班人和农村女性团体广泛参与乡村公益活动、乡村环境卫生治理等事务；从乡村文化活动看，女性领班人和农村女性团体活跃在传统文化保护、民族特色文化传承等活动中。总而言之，农村女性是乡村振兴实践中不可替代的参与者和建设者，以女性领班人为代表的女性领导者力量的发挥，可以焕发乡村经济的活力、激活乡村治理的动力、增添美丽乡村的魅力，为乡村振兴的实现提供不可或缺的人力支撑和智力支撑。

本文希望有更多学者关注女性领班人这一有趣的社会角色，关注农村女性劳动力的经济价值和社会价值，从不同视角丰富对女性领班人及其他农村女性角色的研究。具体而言，本文提出两点研究展望：一是从女性领班人的不同类型看，哪种类型更适应农村社会的发展需求并代表女性领班人的发展方向，还有待观察和研究。二是从女性领班人的社会角色看，女性领班人的出现推动了乡村振兴“巾帼力量”的崛起，那么，如何在提升农民合作意识、促进乡村可持续发展和乡村振兴中更好地发挥农村女性劳动力的作用，还需要进一步探索。

参考文献

- 1.蔡禾、贾文娟，2009：《路桥建设中包工头工资发放的“逆差序格局”“关系”降低了谁的市场风险》，《社会》第5期，第1-20页、第223页。
- 2.陈义媛，2018：《农产品经纪人与经济作物产品流通：地方市场的村庄嵌入性研究》，《中国农村经济》第12期，第117-129页。
- 3.杜洁、宋健、何慧丽，2020：《内生性脱贫视角下的农村妇女与合作组织——以山西 PH 与河南 HN 两个农民专业合作社为例》，《妇女研究论丛》第1期，第67-79页。
- 4.杜赞奇，2003：《文化、权力与国家：1900—1942年的华北农村》，王福明译，南京：江苏人民出版社，第52-80页。
- 5.费孝通，2004：《乡土中国》，北京：北京出版社，第29-40页。
- 6.蒋燕、李萌、潘璐，2021：《成为青年女性农民：农村女性从事农业的过程与特征》，《中国农业大学学报（社会科学版）》第2期，第73-81页。
- 7.姜亦炜，2020：《政治影响力与制度生成——新乡贤组织的演生及其类型学》，《中国农村观察》第3期，第72-89页。
- 8.金一虹，2002：《从“草根”阶层到乡村管理者——50例农村女性管理者成长个案分析》，《妇女研究论丛》第

6期,第21-28页。

9.李兰、仲为国、王云峰,2017:《中国女企业家发展:现状、问题与期望——2505位女企业家问卷调查报告》,《管理世界》第11期,第50-64页。

10.李小云、陈邦炼、宋海燕、董强,2019:《“妇女贫困”路径的减贫溢出与赋权异化——一个少数民族妇女扶贫实践的发展学观察》,《妇女研究论丛》第2期,第5-16页。

11.刘继文、良警宇,2021:《生活理性:民族特色产业扶贫中农村妇女的行动逻辑——基于贵州省册亨县“锦绣计划”项目的经验考察》,《中国农村观察》第2期,第15-27页。

12.刘守英、王一鹤,2018:《从乡土中国到城乡中国——中国转型的乡村变迁视角》,《管理世界》第10期,第128-146页、第232页。

13.刘珍秀,2015:《互联网金融冲击下证券经纪业务转型的研究》,《现代管理科学》第2期,第73-75页。

14.马荟、庞欣、奚云霄、周立,2020:《熟人社会、村庄动员与内源式发展——以陕西省袁家村为例》,《中国农村观察》第3期,第28-41页。

15.孟宪范,1993:《农村劳动力转移中的中国农村妇女》,《社会科学战线》第4期,第147-154页。

16.孙泉雄、全志辉,2021:《农产品交易中的“代办制”及其实践逻辑》,《中国农村观察》第2期,第2-14页。

17.汪力斌、姜绍静,2007:《农民专业合作社经济组织与妇女发展》,《农业经济问题》第2期,第66-71页。

18.王晓全、康宁,2010:《我国保险经纪市场发展影响因素的实证研究》,《保险研究》第12期,第72-76页。

19.吴晓燕、朱浩阳,2020:《补偿型经纪:村干部在乡村振兴战略中角色定位——基于苏北B村资本下乡过程的分析》,《河南师范大学学报(哲学社会科学版)》第3期,第34-40页。

20.肖云、李胤珠,2010:《农村经纪人职业选择影响因素与引导对策——以重庆市农村经纪人调查为例》,《农村经济》第12期,第124-128页。

21.闫红红、张和清,2019:《优势视角下农村妇女组织与社区参与的实践探索——以广东省M村妇女社会工作项目为例》,《妇女研究论丛》第2期,第44-54页。

22.杨宜音,2008:《关系化还是类别化:中国人“我们”概念形成的社会心理机制探讨》,《中国社会科学》第4期,第148-159、207-208页。

23.原超,2019:《新“经纪机制”:中国乡村治理结构的新变化——基于泉州市A村乡贤理事会的运作实践》,《公共管理学报》第2期,第57-66页、第171页。

24.张原,2011:《中国农村留守妇女的劳动供给模式及其家庭福利效应》,《农业经济问题》第5期,第39-47页、第110-111页。

25.赵毅、朱晓雯,2016:《组织文化构建过程中的女企业家领导力特征研究——以董明珠的创新型组织文化构建为例》,《中国人力资源开发》第8期,第80-87页。

26.周立,2018:《从乡土中国到城乡中国》,《福建日报》6月27日03版。

27.周立、奚云霄、马荟、方平,2021:《资源匮乏型村庄如何发展新型集体经济?——基于公共治理说的陕西袁家村案例分析》,《中国农村经济》第1期,第91-111页。

28.周其仁,2014:《城乡中国(下)》,北京:中信出版社,第267-270页。

29. Antonucci T., H. Akiyama, and K. Takahashi, 2004, "Attachment and Close Relationships Across the Life Span", *Attachment & human development*, 6(4): 353-70.
30. Burt, R. S., 1992, *Structural Holes*, Cambridge: Harvard University Press, 34-44.
31. Emirbayer, M., and J. Goodwin, 1994, "Network Analysis, Culture, and the Problem of Agency", *American Journal of Sociology*, 99(6): 1411-1454.
32. Monge, P. R., and N. S. Contractor, 2001, "Emergence of Communication Networks", in F. M. Jablin, L. L. Putnam (eds.) *The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research, and Methods*, Thousand Oaks CA.: Sage Publications, pp. 440-502.
33. Reynolds, E. V., J. D. Johnson, 1982, "Liaison Emergence: Relating Theoretical Perspectives", *Academy of Management Review*, 7(4): 551-559.

(作者单位: 中国人民大学农业与农村发展学院)

(责任编辑: 张丽娟)

Female Foremen and Their Network Management in Rural Labor Allocation: An Analysis Based on the Oyster Mushroom Industry in Jitun Town, Henan Province

MA Hui ZHOU Li

Abstract: Under the background of rural revitalization, the development of rural industries has put forward new requirements for the degree of organization of rural female labor force. The survey finds that female foremen, namely labor agents, have appeared in the development of rural industry. In order to explore how female foremen in rural areas can integrate female labor resources and manage network in the development of rural industry, this article takes the female foremen in the oyster mushroom industry in Jitun Town, Huixian City, Henan Province as an example, and interprets the type evolution, role orientation, social network expansion and team management strategies of female foremen through multi-case analysis. The study finds that, firstly, female foremen have gradually evolved into four types, namely, companionship, service, comprehensive and profit-making. Secondly, female foremen take themselves as the center, construct foremen's network, and play a key role of labor information distribution center and labor resource allocation center in the development of industries. Thirdly, female foremen can use the production cooperative relationship to realize the "vertical and horizontal expansion" of foremen's network, and further integrate the information of labor supply and demand. Fourthly, in the aspect of team management, female foremen follow the management strategy of "combining hardness with softness", which is embodied in the controllability, principle, empathy and locality of female foremen.

Keywords: Female Foreman; Rural Broker; Rural Revitalization; Rural Industry