

Challenges and Strategies of Post-00s Employee Management in State-owned Enterprises

Genyuan Niu

Power China Group Shandong Electric Power Construction First Engineering Co., Ltd., Jinan, Shandong, 250000, China

Abstract

As the post-00 employees gradually enter the workplace, the management of the post-00 employees has become a new topic and challenge for employee management in enterprises and institutions. The paper explores the new problems encountered by state-owned enterprises in managing the post-2000 employee group through in-depth research and analysis of their characteristics, needs, and expectations, and proposes corresponding management strategies. The paper aims to help state-owned enterprises better understand, manage, and assist the growth of post-2000 employees, thereby improving employee satisfaction and overall performance of the enterprise.

Keywords

state-owned enterprises; post-00s employees; employee management; challenge; strategy

国有企业 00 后员工管理的挑战与策略

牛根源

中国电建集团山东电力建设第一工程有限公司, 中国·山东 济南 250000

摘要

随着00后员工逐渐步入职场, 00后员工的管理成为企事业单位员工管理的新课题、新挑战。论文通过深入研究和分析00后员工的特点、需求和期望, 探讨了国有企业在管理00后员工群体时遇到的新问题, 并提出了相应的管理策略。论文旨在帮助国有企业更好地理解00后员工、管理00后员工、辅助00后员工成长, 进而提升员工的满意度和企业的整体绩效。

关键词

国有企业; 00后员工; 员工管理; 挑战; 策略

1 引言

时代的指针指向 21 世纪 20 年代, 千禧一代的 00 后已经逐步迈入了职场, 并成为职场中的一股新兴力量。他们成长在信息爆炸的时代, 具有独特的工作期望与职业发展理解。国有企业作为国家经济的重要支柱, 如何有效管理这一代员工, 发挥其最大潜能, 成为当前亟待解决的问题。论文旨在探讨国有企业面对 00 后员工管理面临的挑战, 并提出相应的管理对策。

2 00 后员工的特点分析

2.1 成长背景与环境影响

00 后员工成长在一个全球化、信息化的时代, 他们从小就接触到了互联网、智能手机等先进科技, 因此他们的信息获取方式和沟通手段与之前的世代有很大的不同。这样的

成长环境让他们习惯于快速获取和处理信息, 也更加注重即时反馈和互动。

此外, 00 后的成长还伴随着中国经济和社会的快速发展, 他们见证了国家从贫穷到富强的转变, 这也使得他们对自己的未来和国家的未来充满了信心和期待。这种积极的态度反映在职业选择上, 他们更倾向于选择那些能够体现自我价值、有挑战性且能够带来成就感的工作。

2.2 教育经历与技能储备

与之前的世代相比, 00 后员工普遍接受了更为系统和全面的教育。随着国家对教育的重视和投入增加, 他们不仅在学校接受了传统的学科知识教育, 还广泛参与了多种课外活动、社会实践和网络学习, 这些都使得他们的知识面更加广泛, 技能更加多样化, 思维更加活跃。特别是在科技、艺术和人文方面的多元化教育经历, 让 00 后员工具备了更强的创新思维和跨学科解决问题的能力。这也使得他们在面对复杂的工作问题时, 能够提出更加新颖和有效的解决方案。

2.3 职业期望与价值观

“00 后”受教育文化及社会大环境影响, 使其拥有更多新兴的理念与价值观。他们更加懂得自我, 习惯自己做决

【作者简介】牛根源 (1978-), 男, 中国山东潍坊人, 硕士, 高级经济师, 从事企业管理、经济管理、人力资源管理研究。

定,对自我认知强;更加重视平等,在长辈或者上级面前勇于表达自己的想法,重视社会公平,考虑问题更加现实。“00后”会更积极地获取资源来发展自己的领域,也会更加主动地向外去争取资源^[1]。由于成长环境和教育经历的影响,00后员工对职业的期望和价值观有着独特的看法。他们更加重视工作的意义和价值,而不仅仅是薪水的高低。他们希望自己的工作能够对社会产生积极的影响,同时也能够实现自我价值的提升。

此外,他们也更加重视工作与生活的平衡,不愿意为了工作而牺牲自己的健康和生活质量。因此,在选择工作时,他们更倾向于那些能够提供灵活工作时间和远程办公机会的企业。

2.4 工作态度与行为模式

00后员工的工作态度和行为模式也明显不同于之前的世代。他们更加注重团队合作和分享,愿意与他人交流和分享自己的经验和知识。同时,他们也更加注重个人的成长和发展,愿意去主动学习进而提升自己的能力。

在工作中,他们更倾向于采用创新的方式解决问题,而不是拘泥于传统的思维模式。他们也更加注重及时反馈和互动,希望在工作中能够得到及时的认可和鼓励。这种积极的工作态度和行为模式使得他们在面对挑战时能够迅速适应并找到有效的解决方案。

综上所述,00后员工的特点主要体现在他们的成长背景、教育经历、职业期望、价值观以及工作态度和行为模式上。这些特点使得他们在职场中表现出独特的优势和潜力,也为企业带来了新的机遇和挑战。因此,国有企业在管理00后员工时需要充分考虑他们的特点和需求,制定更加灵活和有针对性的管理策略。

3 国有企业00后员工管理的挑战

3.1 传统管理模式的局限性

国有企业长期以来形成的传统管理模式,往往强调层级、规矩和流程,这与00后员工所期望的灵活、开放和创新的工作环境存在一定的冲突。00后员工更倾向于参与决策过程,而不仅仅是执行任务。传统的管理模式可能会抑制他们的创造性和主动性,导致工作效率和员工满意度的降低。

此外,传统的国有企业往往存在较为繁琐的行政审批流程,这与00后员工所追求的效率和即时反馈相悖。长时间的等待和繁琐的流程可能会让他们感到沮丧,甚至选择离开。

3.2 沟通与理解的障碍

由于成长环境和教育背景的差异,国有企业中的管理者与00后员工之间可能存在沟通与理解的障碍。管理者可能难以理解00后员工的价值观、工作态度和对工作的期望,而00后员工也可能对国有企业的传统文化和价值观感到困惑。

这种沟通障碍可能导致双方之间的误解和冲突,进而影响团队的凝聚力和工作效率。为了克服这一障碍,国有企业需要加强对00后员工特点和需求的理解,同时培养管理者的跨代沟通能力。

3.3 激励与约束机制的失衡

国有企业的激励机制往往与员工的资历和职位紧密相关,而对于初入职场的00后员工来说,他们可能难以在短时间内获得相应的回报。此外,国有企业的约束机制可能过于僵化,缺乏灵活性,难以适应00后员工多样化的需求和工作方式。

这种激励与约束机制的失衡可能导致00后员工的工作积极性受挫,甚至引发人才流失。因此,国有企业需要重新审视和调整其激励与约束机制,以更好地适应00后员工的特点和需求。

3.4 组织文化与个人价值观的冲突

国有企业的组织文化往往强调稳定、规范和传统,而00后员工则更加注重个性、创新和变革。这种组织文化与个人价值观的冲突可能导致00后员工在国有企业中感到不适应和受限。

为了缓解这种冲突,国有企业需要积极塑造包容性的组织文化,尊重员工的个性和差异,鼓励创新和变革。同时,企业也需要通过有效的沟通和培训,帮助00后员工更好地融入组织文化,实现个人与企业的共同发展。

4 国有企业00后员工管理策略

4.1 建立灵活多样的管理模式,引入扁平化管理结构

为了适应00后员工的特点和需求,国有企业需要适度进行管理结构与管理模式的创新迭代,对传统的刚性管理模式进行适度改革,建立更加灵活多样的管理模式。减少管理层级,加快决策流程,提升有效管理和科学决策的灵活性,鼓励00后员工积极参与到决策过程中,提高他们对管理决策的参与感,增强他们对企业的归属感。

4.2 推行项目管理机制,激发协作创新能力

根据不同的工作任务,组建对应的工作小组或事务项目组,打破层级、专业的限制,集中力量去解决某一事务工作,并积极发挥00后员工的创新能力,让00后员工有机会与不同背景的人合作,激发创新活力与协作意识,让00后员工成为企业管理创新中最活跃的因子。

4.3 加强沟通与理解,构建有效反馈机制

有效的沟通是管理00后员工的关键。国有企业需要建立多渠道、多形式的沟通机制,以促进管理者与员工之间的相互理解。让70后、80后甚至90后的管理者有效倾听来自00后员工的心声,定期组织员工座谈会是个不错的举措,座谈会让00后员工有机会表达自己的想法和意见,除了面对面的交流,还可以利用企业微信、电子邮件、内部论坛等数字化工具,建立多元化的沟通渠道,方便00后员工随时

随地进行交流与沟通。此外,多种渠道收集的信息,企业应及时高效地予以回复,并在尽可能短的时间内予以解决,让00后员工看到企业对沟通信息的重视,这种反应迅速、回复及时的反馈机制,确保了00后员工的声音能够被听到并得到回应,将进一步增强其对企业的感情认同。在日常工作中,让新生代员工感受到企业对他们的关注,才能更好地改善内部的员工关系^[2]。

4.4 开展跨文化培训

针对管理者和员工开展跨文化培训,提高双方对不同代际、文化背景的理解和尊重,减少沟通障碍。

4.5 完善激励与约束机制

国有企业应采取多种方式来激发00后员工的工作积极性。如提高薪资待遇、公开透明的岗位晋升机会、优质的培训机会等方式来激励员工。此外,国有企业也可以通过建立多种奖励机制、优秀员工评选等方式来鼓励员工在工作中不断创新和进步。要深入分析00后员工不同层面的需求,了解他们的主导需求,从而设计与之相适应的激励机制,采取不同的措施进行高效激励,如及时激励、破格激励、多渠道晋升机制等,让员工在工作中能够看到未来“成功的自己”^[3]。

在约束机制方面,国有企业需要建立一套完善的规章制度和管理体系。这些规章制度应该明确规定员工在工作中应该遵守哪些行为准则和职业道德标准,并且明确违反这些准则和标准所面临的惩罚措施。此外,在管理体系方面,国有企业需要建立一套科学有效的考核评估体系,对员工进行绩效评估,并根据评估结果进行相应奖惩。

在完善激励与约束机制时,国有企业还需要注重人性化管理。00后员工具有较强的个性化特点和自我意识,在管理过程中需要注重尊重他们的个性和需求,并给予他们更多自主权和决策权。同时,在约束措施上也要注重人性化设计,避免过于严苛或者不合理导致员工产生反感或者抵触情绪。

4.6 塑造包容性的企业文化,营造开放创新的组织氛围

为了吸引和留住00后员工,国有企业需要塑造一种包容性强、鼓励创新的组织文化。

4.7 强调团队合作与共同成长

倡导团队协作精神,鼓励员工之间相互支持和帮助。同时,关注员工的个人成长和进步,为他们提供必要的支持和资源。

4.8 尊重个体差异与多元化

尊重员工的个性和差异,鼓励员工发挥自己的特长和优势。同时,积极推动员工的多元化发展,为企业提供更多的创新思路和方法。鼓励员工提出新的想法和建议,为企业提供源源不断的创新动力。同时,为员工提供必要的创新资源和支持,促进创新成果的转化和应用。

5 策略实施与效果评估

5.1 明确实施目标并制定详细实施计划

首先要明确每个管理策略的具体目标,以及预期达到的效果。这将有助于在实施过程中保持焦点,确保各项措施都朝着既定的方向前进,根据目标,制定详细的实施计划,包括具体的时间表、责任人、所需资源等。这可以确保策略按计划有序推进。

5.2 效果评估方法与指标体系

为了评估管理策略的有效性,需要建立一套科学的效果评估方法和指标体系并选择合适的评估方法,可以采用问卷调查、员工访谈、数据分析等多种方法来评估策略的实施效果。这些方法应能够客观、全面地反映策略对员工行为、工作态度、绩效等方面的影响。

5.3 建立评估指标体系并定期进行评估

根据策略的目标和实施计划,建立一套评估指标体系,包括员工满意度、工作效率、离职率等关键指标。这些指标将有助于量化评估策略的实施效果。

在实施过程中,我们会定期进行评估,旨在了解策略的实际执行效果。这些评估结果将成为我们后续策略调整的重要依据。我们将深入分析评估所得数据,明确策略执行过程中的亮点与短板。一旦发现策略未能达到预期效果,我们将深入探讨失败的原因,并提出相应的改进措施。根据这些评估结果,我们会针对性地调整实施计划,以确保策略更加贴近00后员工的特点与需求。同时,我们也会密切关注员工的反馈,对策略中存在的合理之处进行及时调整。

策略实施与效果评估是管理策略制定过程中的重要环节。通过制定详细的实施计划、建立科学的评估指标体系和持续改进优化路径,可以确保管理策略的有效实施并取得预期效果。这将有助于国有企业更好地吸引、培养和留住优秀的00后员工,提升企业的整体竞争力。

6 结论

在国有企业中成功实施针对00后员工的管理策略,并确保员工的广泛参与,是实现企业可持续发展和提升竞争力的关键。对于00后员工的管理,国有企业必须摒弃传统的、刻板的管理模式,转向更加灵活、个性化的管理方式。针对00后员工的管理策略制定与实施是一个系统而复杂的过程,需要企业从多个方面进行综合考虑和持续努力。通过深入了解员工需求、制定个性化的管理策略、确保员工的广泛参与以及持续的效果评估和策略调整,国有企业可以更好地适应新一代员工的特点和需求,实现企业与员工的共同发展。

参考文献

- [1] 苗芝凡,文革.“00后”员工管理对策探析[C]//“劳动保障研究”2023研讨会论文集,2023.
- [2] 孙菁华.如何创新关系管理让90、00后员工稳定地工作[J].商业文化,2022(4):84-85.
- [3] 郭冬晴.00后管理,变“控制”为“赋能”[J].人力资源,2023(1):60-62.