

Differences in career values and management mode innovation of “post-00” employees

Bo Wang

China General Nuclear Power Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract

As the “Generation Z” gradually enters the workforce, their professional values exhibit significant differences from traditional models. This article finds through in-depth research that the career values of “Generation Z” employees are characterized by “high achievement orientation-low material demands” and “high self-actualization-low organizational commitment.” Traditional management models face multiple challenges when dealing with “Generation Z” employees, including employee retention and performance improvement. Based on this, the article proposes innovative management models from three dimensions: value co-construction, digital management, and flexible incentives. The aim is to provide valuable references for organizations managing “Generation Z” employees, helping them achieve sustainable development in the new era.

Keywords

post-00 employees; career values; management mode

“00后”员工职业价值观差异与管理模式创新

王博

中国广核集团有限公司, 中国·广东深圳 518000

摘要

随着“00后”逐渐步入职场,他们所展现的职业价值观与传统模式存在显著差异。本文通过深入研究发现,“00后”职业价值观呈现出“高成就导向—低物质诉求”“重自我实现—轻组织承诺”的特点,传统管理模式在应对“00后”员工时面临着员工保留与绩效提升等多方面的挑战。基于此,本文从价值观共建、数字化管理、弹性激励三个维度提出创新的管理模式,旨在为组织管理“00后”员工提供有益借鉴,助力组织在新时代背景下实现持续发展。

关键词

00后员工; 职业价值观; 管理模式

1 引言

在时代发展的浪潮中,“00后”已渐渐成为职场上不容忽视的重要力量。据国家统计局的权威数据显示,截至2025年,“00后”职场人口占比已达到27.6%。这一代员工在成长过程中受到了独特的社会文化环境和技术进步的影响,形成了一套有别于前辈们的职业价值观。例如,在北京地区的一次大规模调研中,“00后”将成就感、人际关系、工作舒适度列为职业核心诉求,分别给出了6.32、6.15、5.98的高均值评分,而对经济报酬、智力刺激等传统激励要素的关注度明显降低,评分仅为4.21和3.89^[1]。这种价值观的转变使得传统管理模式在应对“00后”员工时遇到了诸多难题,如制造业中“00后”员工的年流失率居高不下,高达38.7%,传统考核方式的满意度也偏低,不足45%。因此,

深入探究“00后”职业价值观的差异,并据此创新管理模式,对于组织适应新生代员工特点、提升整体效能具有极为重要的现实意义。

2 职业价值观差异特征分析

2.1 价值观维度重构

2.1.1 工作意义认知转变

在北京地区开展的一项调查中,73.6%的“00后”明确表示认为工作应当是自我价值实现的重要载体,这一比例显著高于80后(51.2%)与90后(58.4%)^[1]。在某国企的案例研究中,进一步凸显了这一特点,“00后”员工对“企业文化传播”的认同度仅有32.1%,而他们对“个人职业品牌塑造”的需求却高达67.9%^[2]。

2.1.2 激励要素权重迁移

在对“00后”职业选择偏好的调查中发现,仅28.3%的受访者将“薪资水平”列为首要择业标准,相比之下,他们更加关注“技能成长速度”,有41.2%的人将此视

【作者简介】王博(1989-),男,中国广东深圳人,本科,中级经济师,从事人力资源研究。

为关键因素，同时对“工作自主权”的重视程度也高达36.8%。而且，非货币激励需求在“00后”员工群体中日益凸显，73.5%的“00后”表达了对“项目制弹性工作”的期待，62.1%的“00后”要求建立“即时反馈机制”^[3]。

2.2 差异形成机理

2.2.1 社会环境驱动

成长于独生子女政策背景下的“00后”，在家庭环境中长期处于核心地位，占比达89.3%，这使得他们形成了较强的自我意识。作为数字时代的原住民，“00后”日均触网时长达到9.2小时，长时间的网络生活经历塑造了他们扁平化沟通的偏好。

2.2.2 教育体系影响

近年来，创新创业教育的普及让“00后”的风险偏好有所增强，其中创业意愿达到41.5%。同时，素质教育的不断深化催生了多元价值取向，导致职业选择呈现“去中心化”趋势。

3 传统管理模式面临的挑战

3.1 管理范式冲突

3.1.1 科层制管理与扁平化诉求的矛盾

在国有企业中，调查发现68.3%的“00后”员工认为传统的层级汇报效率低下，繁琐的审批流程和信息传递的延迟使得他们难以快速响应工作中的问题和变化，从而导致工作投入度下降。而在制造业企业调研中，采用传统KPI考核的部门，其员工满意度仅为47.2%。例如，一个基层员工发现生产流程中的一个改进机会，但由于需要经过多层审批才能提交建议，等审批通过时，市场趋势已经变化，错过了最佳时机。“00后”员工成长于信息快速流通的互联网时代，他们更倾向于扁平化的组织结构和高效的决策机制，以便能够迅速地将想法付诸实践。

3.1.2 标准化流程与个性化需求的失衡

以零售业为例，某企业统一排班制度的实施，导致“00后”员工流失率增加了27%。这是因为该制度没有考虑到“00后”对于工作时间灵活性的高需求，他们可能需要根据自己的学习安排、个人兴趣爱好等来调整工作时间。同时，传统培训体系也暴露出适配性差的问题，72.4%的“00后”认为培训课程内容与实际需求脱节。例如，企业提供的通用销售技巧培训，没有针对不同产品线的特点进行细分，使得员工在实际工作中难以运用所学知识。“00后”员工追求个性化的发展路径，希望在工作中能够有更多自主选择的权利，以满足他们多样化的成长需求。

3.2 技术应用滞后

3.2.1 数字化管理工具缺位

以零售业为例，某企业统一排班制度的实施，导致“00后”员工流失率增加了27%。这是因为该制度没有考虑到“00后”对于工作时间灵活性的高需求，他们可能需要根

据自己的学习安排、个人兴趣爱好等来调整工作时间。同时，传统培训体系也暴露出适配性差的问题，72.4%的“00后”认为培训课程内容与实际需求脱节。例如，企业提供的通用销售技巧培训，没有针对不同产品线的特点进行细分，使得员工在实际工作中难以运用所学知识。“00后”员工追求个性化的发展路径，希望在工作中能够有更多自主选择的权利，以满足他们多样化的成长需求。

3.2.2 数据驱动决策能力不足

据统计，目前人力资源数据分析应用率低于40%，企业难以基于数据精准识别代际需求差异，从而无法制定出针对性的管理策略和激励措施。例如，企业无法准确分析出“00后”员工在不同发展阶段对于培训内容的偏好，导致提供的培训资源与员工实际需求不匹配。在管理“00后”员工时，缺乏数据支持的决策往往难以满足他们的个性化需求，影响了员工的工作积极性和忠诚度。

4 管理模式创新路径

4.1 价值观共建机制

4.1.1 文化融合策略

企业可以开展价值观研讨活动，定期组织全体员工参与，鼓励员工分享自己对工作意义的理解和追求，引导员工将个人价值观与企业价值观进行对比和融合。同时，企业还可以通过制作包含企业价值观内涵、历史传承与发展演进的宣传资料，如企业内刊、文化手册、线上微电影等形式，多渠道、全方位地向员工宣传企业价值观，让员工在潜移默化中接受和认同企业的文化理念。

企业高层管理者要以身作则，亲自参与到企业文化建设中来，在日常工作中展现出与企业价值观相符的行为和决策风格，成为员工学习的榜样。例如，如果企业倡导创新文化，管理者应在资源配置、项目审批等方面给予创新项目更多的支持和鼓励，对员工提出的创新想法及时给予肯定和奖励，让员工切实感受到企业对创新的重视和鼓励。

此外，企业还可以设置文化奖励机制，对那些在工作中积极践行企业价值观、表现出色的团队或个人进行表彰和奖励，通过物质激励和精神激励相结合的方式，强化员工对价值观的认同和践行。奖励形式可以包括奖金、荣誉证书、公开表扬、晋升机会等，以此激发员工的积极性和主动性，营造良好的企业文化氛围。

4.1.2 沟通模式革新

除了推行“三分钟站立会议”和利用现有通讯工具拓展非正式沟通场景外，企业还可以建立跨部门沟通平台，打破部门壁垒，促进不同部门之间的信息共享和协同合作。例如，设立跨部门项目组，定期组织跨部门会议，共同探讨业务流程优化、项目合作等事宜，让员工在跨部门协作中增进了解，提高沟通效率和团队协作能力。

企业可以鼓励员工进行匿名反馈，设立专门的意见箱

或在线反馈渠道,让员工能够畅所欲言,表达自己对工作环境、管理方式、同事关系等方面的看法和建议。同时,企业要建立有效的反馈处理机制,及时对员工的反馈进行回应和处理,让员工感受到自己的声音被重视,增强员工的归属感和忠诚度。

为了进一步提升沟通的深度和效果,企业可以开展沟通技巧培训,帮助员工掌握积极倾听、清晰表达、有效反馈等沟通技巧,提高员工的沟通能力和团队合作精神。此外,企业还可以通过组织团队建设活动、户外拓展训练等方式,增强员工之间的信任和默契,营造轻松和谐的沟通氛围,促进团队凝聚力的提升。

4.2 数字化管理生态构建

4.2.1 智能管理系统开发

在构建人才画像系统时,企业可以引入人工智能和机器学习技术,对员工的绩效数据、社交行为、学习记录等进行深度分析和挖掘,实现对员工能力、潜力和职业倾向的精准评估。通过与外部专业的人才评估机构合作,引入先进的评估模型和算法,不断提升人才画像系统的准确性和可靠性。

企业可以推行带教积分制,建立带教资源共享平台,将带教过程中的优秀案例、经验总结等进行整理和分享,促进带教工作的经验传承和知识共享。此外,企业还可以对带教积分制进行优化,根据被带教员工的岗位重要性、工作难度等因素,合理调整带教积分的计算标准,使带教积分能够更加准确地反映带教工作的价值和贡献。

4.2.2 弹性激励机制设计

在任务银行制度中,企业可以进一步细化任务分类,根据不同岗位、不同专业领域的需求,设计更具针对性的任务类型,让员工能够更加精准地找到与自己能力和发展目标相匹配的任务。同时,企业还可以引入社会化激励元素,如将员工完成任务的优秀成果在企业内部进行展示和推广,为员工提供更多的成就感和荣誉感。

即时认可系统可以与其他数字化管理工具进行深度整合,如与绩效管理系统、员工档案系统等进行对接,实现数据的共享和联动。当员工获得即时认可时,系统自动将相关信息记录到员工的绩效档案中,作为绩效考核、晋升、奖金分配等的重要依据,增强即时认可的权威性和影响力。

此外,企业还可以探索将数字化技术应用于员工福利管理中,利用大数据分析了解员工的个性化福利需求,如通过在线问卷、员工行为数据分析等方式,收集员工对福利项目的偏好和期望,然后根据分析结果,为员工量身定制个性化的福利套餐,提高福利的激励效果和员工满意度。

4.3 职业发展体系重构

4.3.1 个性化成长路径

在技能树发展模型的基础上,企业可以进一步完善技能评估和认证体系,建立科学合理的技能等级评定标准和认

证流程,确保员工的技能提升能够得到客观、公正的认可和奖励。同时,企业可以与专业培训机构、行业协会等合作,为员工提供更高层次、更专业的技能提升培训和认证机会,满足员工对职业发展的更高追求。

为了加强内部人才市场建设,企业可以建立内部人才市场运营团队,负责人才市场的需求调研、岗位信息发布、人才匹配推荐、入职手续办理等工作,确保内部人才市场的高效运转。同时,企业还可以建立人才市场数据分析机制,定期对人才市场的供需数据、员工流动数据等进行分析和评估,优化人才市场管理策略,提高人才配置的精准度和效率。

4.3.2 工作生活平衡保障

在考勤银行制度中,企业可以结合员工的工作岗位、工作性质等因素,制定更加灵活的考勤政策,如允许员工在完成工作目标的前提下,自主安排工作时间和休息时间,实行弹性工作制。同时,企业还可以建立员工健康管理系

统,为员工提供健康体检、健康咨询、健身活动等服务,关注员工的身体健康状况,帮助员工养成良好的生活习惯,提高员工的身体素质和工作效率。

除了设立心理健康日外,企业可以将心理健康教育纳入员工培训体系,定期开展心理健康讲座、心理辅导课程等活动,普及心理健康知识,提高员工的心理健康意识和自我调节能力。此外,企业还可以建立员工心理危机干预机制,对可能出现心理危机的员工及时进行干预和帮助,保障员工的心理健康和企业正常运营秩序。

5 结语

“00后”员工的职业价值观呈现出明显的“去物质化”“强自主性”“重即时反馈”等特征,这些差异主要是受到社会变迁与技术进步的双重驱动。本文提出的“价值观共建-数字赋能-弹性激励”管理模式,为企业有效管理“00后”员工提供了新的思路和方法,有助于企业实现代际价值的有机融合,提升组织的整体效能。在未来的研究中,可以进一步关注“00后”员工职业价值观的动态演变规律,以及探索在跨文化背景下的管理适配方案,为企业在多元化的市场环境中更好地吸引和留住“00后”人才提供更全面、深入的理论支持。组织也应持续关注市场动态和技术发展,不断探索和创新管理范式,以适应“00后”员工的需求,实现企业的可持续发展。

参考文献

- [1] 张娟娟,郑以时,罗文豪.北京市00后大学生职业价值观研究[J].中国人力资源开发,2021(4):56-62.
- [2] Genyuan Niu. Challenges and Strategies of Post-00s Employee Management in State-owned Enterprises[J]. HR Management Review, 2024, 42(3): 45-53.
- [3] 00后员工的培训管理问题优化研究——以W公司为例[J].现代管理科学,2024(4):88-94.