

00后员工管理策略研究

——以X公司为例

靳丽芳

重庆电信职业学院 经济与管理学院

[摘要]伴随着互联网成长起来的00后做为新生代员工已步入社会,如何管理好00后员工是一门大学问。研究发现,X公司在对00后员工管理中存在缺少职业规划、忽视00后员工的性格特征等问题。从转变管理理念、创新公司文化、建立完善的激励机制和制定职业规划引导以及注重情绪管理等方面提出了对策。

[关键词]00后员工;管理;策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.328

在大数据时代背景下,00后作为新生代的员工已经逐步踏入社会。而这些新生代员工多数不愁吃穿,个性鲜明,创造力极强,受多种文化的熏陶,使他们与前辈之间产生“代沟”。当代沟越来越深时,员工频繁离职与跳槽是00后员工的惯常反应。公司常用的绩效考核、多劳多得等方式计发工资的管理模式已失去效用,而管理者的管理手段和威严在00后面前也发挥不了作用。因此,很多管理者在对00后员工管理时经常会感到迷茫和困惑。X公司是一家装饰设计公司,对这家公司00后员工进行针对性的研究,利于进一步提升管理效率,进而改善公司绩效,提高公司市场竞争力。

一、00后员工工作行为特征

(一) 00后员工缺乏吃苦和抗压能力

X公司安排00后员工去现场测量尺寸,00员工心情非常不悦,找各种理由推辞。因为设计出稿需要员工加班,00后员工一听说加班就开始各种牢骚各种不满,甚至拿起劳动合同法与公司理论,使公司的管理人员非常头疼。还有些00后员工因为设计稿出错后抱着无所谓的态度。领导与其谈话,员工却出现各种情绪,领导考虑到员工安全问题还要先疏导他的情绪。在工作中对00后员工出现用不得、说不得的局面。公司既要引导他们通过自身努力独立完成某个项目,还要培养00后员工多吃苦、敢吃苦的信心。

(二) 00后员工离职率较高

00后员工已经逐渐成为X公司的生力军。但是近年来,这些00后员工却存在离职率较高的情况,以至于被人们称为“闪辞族”。一套完善的人力资源招聘规划方案就这样被00后员工打乱了,公司人力资源部工作人员经常走在招聘的路上,致使公司的招聘成本不断上升。而这部分00后员工的工作基本是随心而定,不走工作规划,心情好就多干一段时间,心情不好立即辞职,最终导致00后员工的离职率居高不下。

(三) 00后员工个性化较强

00后的性格有自己的特点,他们一出生就接受很多新事物,接受高科技,有创新思想,他们敢爱敢恨对待感情勇敢又易情绪化。他们更是爱憎分明,喜欢就义无反顾,讨厌就反对到底。00后员工不但有明确的是非观,更有强烈的个性。不畏强权,愿意直言不讳地说出自己的看法;00后员工更容易冲动,由于这样的性格,将会导致他们缺乏冷静的思考,总是在没有周全考虑的情况下就狂热地支持或是激烈地

反对某一事物。

(四) 既喜欢创新又喜欢我行我素

X公司中部分设计师是00后员工,在工作中他们设计大胆且独特,部分客户较为喜欢,所以领导也不局限他们的思考,鼓励他们大胆发挥。他们想做就做,想说就说,不假思索,无所畏惧。但在工作中也经常会造成一些尴尬局面。有些员工时常会在公司的工作群里对公司制度、设计方案、领导管理方法、后勤服务、施工现场工作等发表一些自己的看法,有时甚至直接说某人的不好,公开评价别人的做法。对于好的方面他美言赞许,对于不好的他们直言不讳。这种直率的性格让对方很难看,很尴尬,给公司团队建设也带来了困扰。

二、00后员工管理存在的问题

客观的说,作为00员工管理,无非是全面了解他们的性格特征以及行为方式。在这个基础上,再来设计针对性的管理措施,当前所谓的00后员工难管,主要是管理者还在用一成不变的思想管理他们,时代在进步,00后员工出生在科技高速发展的时代,他们的认知是创新的,所以管理者也要改变思路,找出符合00后员工的管理方式。目前,X公司在对00后员工管理方面存在以下问题。

(一) 对00后员工缺少职业规划

X公司的00后员工之所以表现出离职率高、频繁跳槽,这其中最重要的原因是公司对00后员工的职业发展缺少明确的规划。如果员工在工作中没有目标,看不到自己的前途,对自己的未来没有目标,那是最可怕的,这也是导致员工心情浮躁的主要原因。X公司对招聘的新员工试用期是三个月,而在这三个月内只是观察员工的表现,没有主动去帮助员工,有效的引导员工,没有明确的试用期规划,使员工在试用期间感到迷茫,在实践的工作中00后员工会感受到没有他们想像的那么好,会使他们感到枯燥乏味、缺乏挑战,所以不到试用期就会离职了。

(二) 办公环境对00后员工的影响

00后员工生在一个富裕的时代,没有生活的压力,他们对当前的生活质量看得比事业发展重要,事业发展是要吃苦的,是要牺牲当前生活质量的,甚至要过很长一段时间的苦日子。对于没有经历过苦日子,没有承担过巨大压力的00后而言,吃苦这种事情是很难接受的,他们要享受生活,要享受当下。所以,00后员工进入公司后首先关注的是办公环境

是否舒适，办公室布置是否高档，办公设备是否先进，公司绿化面积是否达标，工作之余的休闲区域是否惬意，工作餐是否可口，员工福利是否丰富等。对00后员工而言，是秉持生活优先的原则。X公司由于要派驻员工前往工地施工现场，这也是留不住00后员工的原因之一。

（三）忽视00后员工的性格特征

X公司的管理人员是70、80人员，他们不了解00后，经常对00后的出其不意而感到惊讶，而没有真正了解00后员工的性格特点和成长环境。环境造就人的个性，00后处于家庭核心地位，成长过程中无论是物质需求还是心理需求，家人都努力满足他们。他们从小就接触电脑，互联网，机器人、自动化等。生活环境形成了他们创新的独特个性。面对这些独特个性展现出的具体工作表现，管理者很多时候不能理解。不理解其实是没读懂00后员工的性格特点，这就是管理的问题所在。

三、对00后员工管理的建议

面对00后员工的行为和性格特征以及X公司00后员工在管理上存在的问题，管理者只有与时俱进，转变传统的管理观念，提高管理者的管理水平，采用一些新的有效措施去改变目前的现状，才能提高管理效能。

（一）转变管理理念，让00后员工享受工作

一个公司要做好员工的管理工作，首先要从思想上做好员工的管理认知，帮助员工调整心理感受才能更进一步做好管理工作。那么做好管理认知就要从公司文化下功夫。对员工来说，一个被他们认同的优秀公司文化才是最有力量的。X公司需要去营造适合00后员工的公司文化，在公司文化里融入信任文化、快乐文化、平等文化和开放性文化，让多数人来影响少数人，让00后员工感知公司文化，认同公司文化，融入公司文化，让00后员工能从公司文化中感受到工作是一种享受。而管理者要改变对00后的固有看法，要善于从他们身上找闪光点，经常给00后员工树立信心，理清目标，把他们看成是团队中的骨干力量，让他们感受到自己的重要性，使他们愿意和大家一起奋斗。

（二）创新公司文化，提升00后员工的幸福指数

00后员工独特的个性，注定他们不会墨守成规，更喜欢大胆创新。他们既选择了公司，说明公司愿景与他们自己的目标存在着交集，共同的心理契约是可以达成的。只是00后员工更喜欢按自己的方式去实现。X公司要根据自己的发展来调整公司文化的架构、理念和表现形式，积极改进，开拓创新，在创新中求发展。结合公司实际灵活安排员工完成任务的方式，不要局限，给他们适合自己的办公方式和思考空间。

（三）建立完善的激励机制

对于参加工作时间不长的00后员工来说，他们很希望通过自己的努力去实现自己的目标和理想，他们希望辛勤付出之后得到应有的回报。因此，完善的激励机制是调动00后员工工作积极性的最有效手段。物质激励是不可少的，它包括工资、福利、奖金、奖品等。在X公司，工作任务是项目制

的，需要团队合作完成，那么公司可能给这个团队一定的活动经费支持团队完成任务，对于优秀的项目可以颁发奖金或提供优先参加晋升的机会。当然奖罚要公平公正，让员工信服。另一方面要注重00后员工精神激励，被认同被尊重，个人价值的实现等都能让00后员工真正的能找到自我存在的价值。

（四）制定职业规划引导

作为管理者，要立足于公司长期发展，去真正了解00后员工的性格特点，结合实际工作确立目标，引导他们进行职业规划，在他们职业生涯的不同阶段给予不同程度和多角度的职业发展引导，一方面可以解决公司00后员工流失的问题，另一方面也可以帮助这些00后更好的打好职业基础，为今后的更好发展做好准备。同时，也能改善他们工作中心浮气躁的状态，找到前进的方向。X公司00后员工之所以频繁的跳槽，就是因为他们对自己的职业规划缺少清晰的认识。作为管理者，要做好引导工作，指导他们制定正确的职业规划，公司可以为他们聘请讲师，为他们讲解职业规划的作用和制定方法，帮助他们理清思路，引导他们认真思考自己到底是要做什么，怎么做，目标是什么，将来会怎么样，让他们真正的结合自身情况制定出合理的职业规划书，使00后员工有自己的发展目标，明确自己的发展路线，通过自身的努力达成自己的目标。

（五）注重00后员工的情绪管理

管理者要多学习情绪疏导、情绪管理相关知识和方法，用专业的方式管理00后的情绪。00后员工容易因为小情绪而造成工作上的麻烦，那么管理者就要思考用什么样的方式营造一个以人为本的文化环境，多尊重、体谅、理解00后员工。在沟通方式上、工作安排上、事情处理态度上等等管理者要巧妙运用管理技巧，比如以教练、同事、朋友等多重身份出现在00后员工的工作和生活中，引导他们、信任他们、鼓励他们、支持他们，主动靠近他们。

总之，00后员工是未来工作的主力军，公司的管理水平将从他们身上体现，公司要建立起民主、平等、开放的工作氛围，使00后员工尽早适应公司，更快发挥自己的才能。管理者要在对00后员工了解的基础上不断优化管理方式，做到对00后员工的有效管理才能使00后快速成长。

参考文献

[1]冯丽雯.90后员工的特点及其管理措施[J].管理观察,2018(20):41-42.

[2]郑雪艳.90后员工行为特点分析[J].经营管理者,2010(23):272,251.

基金项目:重庆市高等教育学会高等教育科学研究项目“‘三教’改革导向下‘角色扮演+课程思政’融入人力资源管理课程的新探索”(编号:CQJ21B220);重庆市高等职业技术教育研究会高等教育科学研究项目“大数据时代高职院校‘五维一体’金课建设模式研究”(编号:GY200006)。