

# HDYC 公司新生代员工工作满意度研究

苏菁杭 王子帅

(河北工程大学, 河北 邯郸 056000)

**摘要:** 随着新生代人才成为各行各业的骨干力量, 现代的企业通过了解新生代员工的个性特征、价值观念、行为特质来掌握新生代员工的内心诉求, 进而提升新生代员工的工作满意度。本研究主要以央企 HDYC 公司新生代的员工作为研究对象, 通过结合新生代员工以及工作满意度相关的理论, 分析了该公司新生代员工对工作满意度的情况, 通过电子调查问卷的结果分析出该公司关于新生代员工存在的问题, 并提出了解决策略。HDYC 公司新生代员工工作满意度集中存在的问题为绩效不满意、企业文化不丰富、新生代员工定位不准确、企业培训体系不健全、激励制度不合理。针对 HDYC 公司新生代员工工作满意度的提升措施, HDYC 公司可以通过对 HDYC 公司建立科学的绩效体系和完善的企业文化增强企业凝聚力、帮助新生代员工认识准确定位、对新生代员工进行多方面的培训等途径提高新生代员工的工作满意度。

**关键词:** 企业; 新生代员工; 工作满意度; 问题与策略

## 一、引言

新生代员工在年龄结构、文化程度、思维方式、专业技能等方面有明显的优势, 可以为企业注入新鲜血液, 助力企业高质量发展。随着新生代人才成为各行各业的骨干力量, 现代的企业通过了解新生代员工的个性特征、价值观念、行为特质来掌握新生代员工的内心诉求, 进而提升新生代员工的工作满意度。工作满意度不仅与员工的工作投入程度、职业倦怠、职业价值观等因素有关, 还与员工的离职倾向相关联。现代企业中新生代员工的工作满意度会影响其工作的效率和主动性, 并对工作绩效产生影响。

HDYC 公司是央企, 存在企业员工年龄结构失衡的状况, 大部分员工的年龄在 45 岁~50 岁之间, 出生于 80 年、90 年等新生代员工偏少, 这就给公司的发展带来了严重的考验。如何提升新生代员工的工作满意度, 吸引更多的年轻人和留住优秀的新生代员工, 是 HDYC 公司目前面临的重要问题。

## 二、文献综述

新生代的定义是以科学的代际理论为基础的。不同的研究者对“代”持有不同的看法。国内研究者对新生代员工的定义为: 出生与 1980 年~2000 年之间的年轻群体, 即“80 后”和“90 后”。黄桂等研究发现员工的工作满意度与企业战略、结构组织、业务流程、工作生活质量和岗位匹配度有感。曹明华等认为员工的工作满意度与员工心态、员工期望、跳槽趋向和工作业绩相关。王敬雅把个人和单位特征、工作状况和劳动保障列为员工工作满意度的影响因素。宋冰雪对企业精神文化与员工工作满意程度的相关性做了研究。国内学者针对员工工作满意度与工作绩效、忠诚度和离职倾向等相关因素做了研究。白晓玉研究认为员工工作满意度与忠诚程度之间不是简单的正相关, 员工工作满意度不公维度对员工的忠诚度具有不同的影响。徐琴等学者研究发现员工工作满意度与工作绩效呈显著正相关。

综上所述, 员工工作满意度与离职倾向呈负相关。新生代的工作满意度是“80 后”和“90 后”的年轻群体在心理和生理上对工作的感知, 是每个人的预期与现实的心理或感觉差距, 最终影响新生代员工的工作投入和工作结果。

## 三、HDYC 公司新生代员工工作满意度现状分析

### (一) 问卷设计 (问卷设计的原则等)

本研究所利用的工作满意度测量表以明尼苏达工作满意度问卷为基础, 共设计 25 个题目, 采取“李克特量表”法, 由“很满意”到“非常不满意”共分五等, 分值分别为 5 分到 1 分, 分数越高表明符合程度越高。我们采用 Alpha 信度系数法检验问卷的信度。若  $\alpha$  系数是 0.8, 表明该问卷具有可靠的信度; 若  $0.7 < \alpha < 0.8$ , 表明该问卷有一定的参考价值, 但在设计上存在问题。若  $\alpha < 0.7$ , 则表明设计的量表存在的问题比较大, 应该重新制表。

### (二) 问卷发放与回收

本研究采取随机抽样, 通过 Wechat、QQ 和邮箱发放网上电子问卷调查。电子问卷有很多优点, 比如电子问卷发放速度比较快, 可以提高问卷发放的效率。其次, 电子问卷可以使被调查人快速地完成题目, 能够较准确地反映想法。此次共向 HDYC 公司新生代员工发放了 30 份调查问卷, 回收有效问卷 30 份, 有效问卷回收率为 100%。从发放电子问卷到回到问卷共消耗时间为 5 天, 高效率地完成了此次电子问卷的调查工作。

### (三) 问卷分析

通过统计调查计算得出, HDYC 公司新生代员工的总提满意度得分为 4.01, 依据“李克特量表”量表的 5 等级, 得分 4.01 表明该公司的新生代员工对工作的整体满意度接近满意, 具有提升空间。

表 1 HDYC 公司新生代员工总提满意度描述性分析表

指标	得分	满意度排序
工作环境	3.94	4
工作本身	4.05	3
工作回报	3.80	5
人际关系	4.10	2
企业管理	4.15	1

从表 1 中可以看出, 新生代员工对于企业管理态度的得分是最高的, 对于工作回报的满意度得分是最低的。人际关系的满意度得分为 4.10, 排到第二。排到第三的是工作本身, 工作环境的得分为 3.94 排到第四。

## 四、HDYC 公司新生代员工工作满意度存在问题分析

### (一) 绩效评估体系不公正

根据 HDYC 公司新生代员工的统计数据来看, 员工对 HDYC 新生代员工对绩效的不满意度排在第一位。由此可以看到, HDYC

公司随着新生代员工人数的逐年上升,管理层在绩效考核的具体操作上具有不公平和透明性不强的缺点,难以让部分人群信服,在一定程度上不能激活新生代员工的工作热情,甚至还打消了他们的积极性。

#### (二)企业文化不丰富

HDYC公司虽然在薪酬待遇上相对于其他央企略高,但在公司企业文化生却不满足新生代员工的精神需求。在这种企业文化中长期工作,公司新生代员工缺乏一定的激情,进而影响到工作效率,制约着公司的发展。因此需要公司管理层不仅要靠高薪满足新生代员工的基本需求,并且要重视从公司的发展愿景和企业文化建设的角度对该央企的新生代员工进行精神层面的鼓励和激励。

#### (三)新生代员工定位不准确

新生代员工具有自身的一些优势,比如学习能力强、思维敏捷、学历高、创新意识强、紧跟时代潮流等特点。正是由于新生代员工的这些特点,是公司在一定程度上,不仅要从物质上进行机理,而且要从精神层面上给予一定的机理。但是,在一定程度上,新生代员工没有正确的定位,在一些事情上盲目自信、没有吃苦耐劳和奉献精神,眼高手低,所以造成期望与现实的差距比较大,满意度下降。因此有必要研究新生代员工个性,根据岗位特点和个性化的需要,使用多元化的激励制度,充分调动新生代员工的积极性。

#### (四)企业培训体系不健全

HDYC公司的培训体系已经不适应现在公司的新反战环境了。随着近几年大量的新生代员工的加入,他们被分配到各个岗位和工作体系中去,人力资源部门对员工的在职培训并不重视。大多数情况是,培训部门对新生代员工进入公司的工作岗位后,根据部门工作的特点,进行短暂的培训,并没有对新生代员工的职业发展规划进行培训。在企业员工的知识更新方面和能力提升的方面,也没有对新生代员工在工作的过程中经常遇到的困难和瓶颈问题进行针对性的培训和讲解。

#### (五)激励制度不合理

HDYC公司在员工激励方面意识相对比较薄弱,工作的重点一直放在业务方面。因此,该公司的高层和中层管理者并没有意识到这个问题,激励制度也比缺乏。一是新生代员工的离职率比较高。公司怕花费大量的费用去培养新生代员工,最后培养出来后他们离职找新的公司,这样对公司来说损失太大。二是,公司意识到新生代员工的激励很重要,所以制定和实施激励方案的时候,与实际情况不相符。三是公司容易陷入盲目的激励,使得激励没有恰到好处,弄巧成拙。

### 五、提升HDYC公司新生代员工工作满意度的建议分析

#### (一)对HDYC公司的绩效管理制度进行完善

从工作业绩、工作能力、工作态度三个方面对HDYC公司的新生代员工进行绩效考核。对于工作业绩来说,就是个体工作的最终成果。即工作量的多少、工作质量的高低、工作成本的高低和创造性结果的多少。工作能力指的就是能力素质和专业知识技能等。工作态度包括敬业意识、团队精神、贡献精神、进去意识、荣誉意识和健康心理等。考核工作态度指标的时候要摒弃外部和内部的要素,就个人工作态度单独进行考评。

#### (二)建立完善的企业文化增强企业凝聚力

企业文化关系到企业发展的大局、发展的格局、发展的布局。HDYC作为国有企业,在企业文化建设中,坚持中国共产党的领导,是企业文化向正确的方向前进的方向。随着企业改革的加强,把企业文化同党建工作紧密结合,发挥思想政治工作的作用,增强企业的凝聚力和竞争力,引领企业健康的高质量发展。

#### (三)帮助新生代员工认识准确定位

首先需要关注新生代员工的工作情绪,其次定期对新生代员工进行教育和引导。最后要全方位的提升HDYC企业新生代员工的工作能力。有经验的技术人员和管理人员要与新生代员工多沟通交流,必要时要进行现场指导,新生代员工找到工作的不足点和差距,通过这种“传帮带”作用不仅可以有效地提升新生代员工的工作能力,并且还可以降低企业的培训成本。在这个过程中,能够让新生代员工准确的认清定位自己。

#### (四)对新生代员工进行多方位的培训

新生代员工普遍认为自己的业务技能没有在培训中得到很好的提升,他们对工作的满意度普遍偏低,所必须通过各种途径和方法加大对新生代员工的培训力度,进而提升工作能力,促进企业的稳态发展。

#### (五)建立公平和公开透明并且有针对性的激励制度

激励制度只有得到公平和公开透明,才能有效地发挥激励的作用。要制定详细的实施制度和规则,使每一个环节落实到细分的环节中。另外要逐步试点,全面实施。因为新制定的激励制度在实施的过程中会出现各种各样的问题,得到有效的执行会遇到一系列的不确定性,这就需要在小范围内进行试点,比如业务部门或者一部分新生代员工,进而才能在全公司范围内进行全面的激励。

### 六、结论

本研究主要以央企HDYC公司新生代的员工作为研究对象,通过结合新生代员工以及工作满意度相关的理论,分析了该公司新生代员工对工作满意度的情况,通过电子调查问卷的结果分析出该公司关于新生代员工寻在的问题,并提出了解决策略。主要结论如下:

(一)HDYC公司新生代员工工作满意度与各因素所占的百分比从低到高分别为:工作回报、工作环境、工作本身、人际关系和企业管理。

(二)HDYC公司新生代员工工作满意度集中存在的问题为绩效评估体系不公正、企业文化不丰富、新生代员工定位不准确、企业培训体系不健全、激励制度不合理。

(三)HDYC公司可以通过对HDYC公司的绩效管理制度进行完善、建立完善的企业文化增强企业凝聚力、帮助新生代员工认识准确定位、对新生代员工进行多方位的培训、建立公平和公开透明并且有针对性的激励制度等途径提高新生代员工的工作满意度。

#### 参考文献:

- [1] 王敬雅. 制造企业员工工作满意度的影响因素研究[J]. 现代营销(下旬刊), 2019(06): 212-213.
- [2] 宋冰雪. 企业文化影响员工满意度的实证研究——以外资企业P公司为例[J]. 现代经济信息, 2019(14): 31-32.