

新生代员工职业认同感与企业培训体系适配性研究

刘 云

黑龙江科技大学研究生学院, 黑龙江 哈尔滨

收稿日期: 2025年8月15日; 录用日期: 2025年9月4日; 发布日期: 2025年10月27日

摘 要

本研究以新生代员工职业认同感与企业培训体系适配性为核心, 通过文献梳理、案例分析, 揭示新生代员工职业价值观、职业发展需求的独特性, 剖析企业现有培训体系在内容设置、模式创新、效果评估等维度与员工诉求的契合度及矛盾点。结合马斯洛需求理论、职业生涯发展理论, 探讨提升适配性的策略路径, 为企业优化培训体系、增强新生代员工职业认同感、提升人才留存率与组织效能提供理论参考与实践指导。

关键词

新生代员工, 职业认同感, 企业培训体系, 适配性, 职业发展

Research on the Fit between the Professional Identity of the New Generation of Employees and the Enterprise Training System

Yun Liu

School of Graduate, Heilongjiang University of Science and Technology, Harbin Heilongjiang

Received: Aug. 15th, 2025; accepted: Sep. 4th, 2025; published: Oct. 27th, 2025

Abstract

This study focuses on the alignment between the professional identity of the new generation of employees and the enterprise training system. Through literature review and case analysis, it reveals

文章引用: 刘云. 新生代员工职业认同感与企业培训体系适配性研究[J]. 现代管理, 2025, 15(10): 108-112.

DOI: 10.12677/mm.2025.1510281

the uniqueness of the professional values and career development needs of the new generation of employees, and analyzes the degree of fit and contradictions between the existing training system of enterprises in terms of content setting, model innovation, and effect evaluation and the demands of employees. Combining Maslow's hierarchy of needs theory and career development theory, it explores strategies and paths to enhance the alignment, providing theoretical references and practical guidance for enterprises to optimize their training systems, enhance the professional identity of the new generation of employees, and improve talent retention rates and organizational efficiency.

Keywords

New Generation of Employees, Professional Identity, Enterprise Training System, Fit Career Development

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

马斯洛需求层次理论(Maslow's Hierarchy of Needs)是心理学领域中,人本主义流派的重要理论,该理论描述了人类有五层次的需要,通常被描绘成金字塔内的等级[1]。职业生涯发展理论是以心理学为基础,结合社会实践与经济产业分析形成的理论体系,旨在揭示职业选择与发展的内在规律。其核心关注个体特质、环境因素及两者的动态交互对职业路径的影响[2],职业认同感是员工工作投入,组织承诺和职业稳定性之间的关键影响因素,和企业培训体系适配程度密切相关,健全的培训体系既可以促进员工专业技能的提高,也是满足员工职业发展需求和强化归属感的重要途径,陈宇就新生代员工职业认同感和企业培训体系适配性的研究方面,对混合式培训模式的企业人力资源管理实践进行了论述[3]。刘博文对国有企业人力资源管理培训创新之路进行研究[4]。王娜在员工培训的基础上对茶叶企业人力资源管理升级之路进行展望[5]。但对于新生代员工这一特殊群体和企业培训体系之间的适配性研究还明显不够,本次重点以新生代员工为主体,研究对象是新生代员工职业认同感在企业培训体系中的适配问题,研究内容涉及新生代员工对于培训内容、培训方式是否满意。通过深入调查和案例研究,以期对企业优化培训体系、增强新生代员工的职业认同感有所借鉴。

2. 新生代职工职业认同感特征

(一) 关注自我价值实现

新生代员工的职业认同感表现出明显的时代特征,而这些特征既受到个体成长环境和价值观的影响又和时代发展趋势密切相关,在价值取向上,新生代员工更加关注自我价值实现,把职业看作是一种追求个人兴趣和实现人生理想而不是简单谋生手段的方式。他们已经不满足于一份安稳却又缺少挑战的职业,而是渴望在职场中发挥特长、得到成就感和满足感。比如很多从事创意设计和新媒体的新生代员工都会结合自己的工作和个人爱好来完成自己的职业目标和个人价值的实现。

(二) 工作期望丰富

从工作期望的角度来看,新生代员工对于工作环境与气氛有更高的要求。他们更倾向于公开、平等、宽容的团队文化,注重和同事及领导的交流与合作,期望在职场中得到尊重和肯定。与传统的分层管理方式相比,他们更偏向于采用更为扁平的组织结构,这为他们提供了更多的机会来表达观点和参与决策

过程,另外新生代员工职业认同感流动性强、可塑性强,鉴于信息获取的便利性和职业选择的多样性,他们对职业的忠实度更多地取决于企业是否能够满足他们的成长需求和价值追求。一旦已有工作不能满足个人成长和价值实现的需求时,就会倾向于尝试新职业机会。与此同时,他们还乐于获得新知识和新技能,并不断地调整自己的职业发展方向来满足瞬息万变的市场需求。这种能动的职业认同感需要企业对人才管理采取更灵活和更富有新意的战略。

3. 新生代员工职业认同感与企业培训体系的适配性

(一) 需求和培训体系适配空白

新生代员工的职业发展需求表现出多元化和个性化的特点,与传统的企业培训体系存在明显的适配缺口,从内容层面上看,新生代员工更加注重跨界知识拓展,数字化技能提升和职业规划指导等方面的培训,并期待培训内容能紧扣行业前沿趋势和个人职业发展路径。然而,多数企业培训仍以基础岗位技能、企业文化宣贯为主,缺乏对新兴技术,比如人工智能的应用,数据分析等。和通用软技能比如跨文化沟通,创新思维等等的系统性教学,难以满足员工对复合型能力培养的需求,从培训形式来看,新生代员工惯于使用碎片化的时间学习,更倾向于互动性和趣味性较强的在线学习模式。然而企业培训主要还是集中式的课堂讲授和线下讲座的传统形式,数字化培训平台构建落后,游戏化和情景模拟的沉浸式学习设计欠缺,造成了培训的参与度不高。另外,新生代员工对个性化培训方案有迫切需求,企业通常采取“一刀切”式统一培训模式来忽略员工岗位差异,职业阶段差异以及能力水平差异等因素,这进一步强化了需求和供给脱节现象,在培训周期上,新生代员工寻求即时反馈和持续成长,期望培训能伴随整个职业发展过程并形成动态化学习支持。然而,企业培训大多是阶段性和任务式的安排,没有长远规划和跟踪服务,不能适应员工不同职业阶段进阶需求,使培训很难真正落实到员工职业能力提升上,弱化了其促进职业认同感发展的作用。

(二) 培训模式在职业认同感方面存在适配障碍

现行企业培训模式所固有的局限性成为新生代员工职业认同感增强的关键阻碍,单向灌输式培训方式违背了新生代员工自主探索学习的习惯,传统培训以讲师为主体进行知识传递,而员工处于被动接受状态,缺少互动及实践环节,很难调动员工学习的兴趣和积极性。而且新生代员工在互联网时代长大,比较善于通过自主搜索和小组协作来获得知识,这一被动培训模式易使其产生抵触心理,减少培训价值认同则会影响职业认同感,培训评估机制不健全造成培训效果量化难、反馈难,大多数企业仅以考试成绩或者单纯的满意度调查来衡量培训效果,而忽略了长期跟踪员工的能力提升,行为变化和绩效改善情况。这种含混不清的评估方式不仅不能给员工明确的成长反馈信息,而且很难使企业准确地优化培训内容和模式,从而削弱了培训和员工职业发展目标之间关联性,员工很难通过培训得到清晰的职业成长认知,从而影响了他们对于职业发展的自信和认可。

(三) 增强适配性关键要素和作用机理

增强新生代员工职业认同感和企业培训体系适配性需要抓住不同的关键因素,构建协同作用机制,比如需求精准识别,企业需要通过定期调研,职业访谈和大数据分析来动态把握员工不同职业阶段对技能的需求,兴趣偏好和发展目标,形成分层分类需求图谱为精准设计培训体系奠定基础。比如为高潜力的员工制定领导力培养计划、为技术岗位的员工量身打造前沿技术课程、保证培训内容和员工的需求高度一致等,以模式创新为核心动力,企业要突破传统培训的框框,整合线上与线下混合式学习,翻转课堂和项目制学习的多元化模式。通过运用虚拟现实(VR)和人工智能(AI)等先进技术,构建了沉浸式的学习环境,从而提升了培训活动的趣味性和互动性;为了适应新一代员工的学习节奏,我们正在推广如“微学习”和“错题复盘”这样的碎片化学习方法。与此同时,导师制和学习社群的建立推动了知识共享和

经验传承并形成了自主学习的良好氛围。

4. 企业培训体系中提升新生代员工职业认同感的方法

(一) 分层分类培训与技能需求准确契合

企业培训体系下分层分类培训的推行是新生代员工技能需求精准匹配的关键途径,新一代的员工在职位级别、专业背景和职业规划等多个方面表现出明显的不同,因此,传统的“一刀切”培训方式已经不能满足他们个性化成长的需求。分层培训根据职工的职级,工作经验和能力水平把培训对象分为基层职工,骨干职工和管理者三个层次,以基层员工为对象,重点培养基础岗位技能和标准化操作流程,帮助他们迅速适应岗位要求;对于核心员工,主要关注于深化专业知识的拓展和提高团队合作的能力,帮助其向技术领域的专家或基层管理人员转变;为管理者开设战略思维,领导力和决策能力的高端课程以加强他们的统筹规划和团队管理效能,针对员工的职位特性和职业成长路径,可以进行分类培训,比如为技术研发类的员工设计前沿技术研讨和专利申报指导的课程以适应他们技术精进的需要;对于市场营销类的员工来说,有针对性地进行市场调研分析和新媒体营销策划,以增强他们的业务开拓能力;对于职能支持类的员工进行办公自动化和跨部门沟通技巧方面的培训以优化他们的服务效率。采用分层分类的方式,企业可以针对每一位员工量身定做培训方案,使培训内容贴近员工目前的岗位需求和未来的职业目标,另外分层分类培训需要动态调整机制,在企业战略转型,行业技术迭代和员工个人职业发展的背景下,对员工的能力短板和新培训需求进行定期评估,并对培训内容和课程体系进行适时更新。这一精准化培训模式不仅能够有效地提高员工专业技能,还能够使员工体会到企业对于个人成长的关注,进而提高职业认同感、调动工作积极性和创造力[4]。

(二) 游戏化学习提高训练的趣味性

游戏化的学习也强调即时反馈和激励机制,当员工完成学习任务或者达到目标时,系统将即时进行奖励和评估,例如授予虚拟货币,提升游戏等级以及授予电子勋章,这种瞬间的正向反馈能够有效地刺激员工产生成就感和竞争意识,推动他们积极主动地投入到学习中[5]。与此同时,排行榜和社交互动等功能建立使员工可以实时了解自身及同事学习进度和成绩排名情况,营造了“比学追赶”良性竞争气氛,进一步提高了学习动力,另外,游戏化学习可以通过故事化叙事来提升代入感。把培训知识点融入引人入胜的情节之中,使职工作为“主角”带动故事的展开,并在身临其境地感受中获得知识和技能。这种寓教于乐式的培训方式不但增强了培训趣味性和吸引力,而且使新生代员工能够在轻松愉快的氛围下完成对知识的吸收,继而好感企业培训,增强职业发展期望和认同。

(三) 加强实践培训促进知识转化

加强实践培训是帮助新生代员工实现理论知识向实际工作能力转变的核心途径,是增强员工职业认同感的关键,传统培训通常注重理论知识灌输,使员工在实践中遭遇“知易行难”窘境,实践培训则以模拟现实工作情景,提供实操机会等方式有效跨越理论和实践之间的隔阂[6]。企业可以通过情景模拟,案例研讨和项目实操,使员工在实践过程中加深对所学内容的理解和运用。比如在客服岗位培训时,建立客户投诉处理模拟情景,由员工充当客服人员 and “客户”交流,并在处理各类突发问题时掌握沟通技巧和问题解决办法;在产品研发培训方面,组织职工参加实际项目的培训,从需求分析到方案设计再到产品落地的整个过程都进行了实践,并在实战过程中不断总结经验,提高技巧,企业也可以构建“训练-练习-复盘”闭环机制,培训课程之后,给员工布置有针对性的实际工作,让他们做完工作之后复盘总结、剖析成功和不足。同时安排导师或者资深员工一对一辅导,帮助他们梳理问题所在,优化办法,使其由实践向理论得到二次升华。另外,企业还可以建立一个实践成果展示平台来激励员工在实际工作中对创新思路和优秀案例进行交流,并通过公开表彰和绩效奖励来增强员工成就感和价值感,加强实践

培训可以使新生代员工迅速地把学到的知识运用到实际工作当中,去解决工作当中存在的特定问题,从而得到能力提升和职业成长的实际体验。这种把培训和工作紧密地结合在一起的做法,在增强员工职业能力自信的同时,也使他们体会到企业培训所具有的实用性和价值,进而增强企业归属感和职业认同感。

(四) 跨部门协作培训扩大职业视野

跨部门协作培训突破部门壁垒,构建新生代员工多元化学习平台是开拓员工职业视野和提高综合能力的有效手段,在企业运营过程中,每个部门的责任不一,业务重点也不相同,而新生代员工又长期局限于单一部门的工作,容易形成思维定式而制约职业发展的空间。跨部门协作培训是指通过组织各部门的员工参加项目,课程学习或者工作坊等方式来推动信息共享,知识互补和思维碰撞。比如企业可以实施“轮岗学习计划”,使员工能够以一定的循环轮岗到不同的部门任职,切身感受采购,生产,销售和财务等不同职位的内容和过程,从而理解企业总体运营逻辑并形成全局意识,另外企业还可以设计一些跨部门协作项目需要来自不同专业背景员工的团队来共同执行具体的工作,例如在新产品的研发项目上,就抽调研发,市场,设计和生产部门的人员组成联合团队进行市场调研,产品设计和量产推广的全过程合作。在这个过程中员工既可以学习到其他科室的专业知识和工作方式,又可以锻炼自己跨部门沟通协调,团队合作及资源整合能力。同时跨部门培训也可以通过组织主题沙龙和案例分享会,请部门领导或业务骨干交流行业动态,工作经验和创新思路等,开阔员工行业认知和职业视野,通过跨部门协作培训可以使新生代员工从固有的工作边界中跳脱出来,触及更多的知识领域和职业机会,找到他们潜在的职业兴趣和能力优势。这种多元化学习体验既有利于员工个体职业发展规划的制定,又可以加强他们对企业整体经营的了解和认可,促进企业内职业归属感的形成,继而加深对其职业价值的理解,唤起更强烈的职业认同感和工作热情。

5. 结束语

新生代员工职业认同感和企业培训体系适配性的研究是当前企业迎接人才管理这一新挑战的重点课题。该研究揭示了二者适配的现状及存在的问题,并提出了相应的优化路径,以期对企业提高培训的有效性和强化员工的职业认同感有所帮助。在未来职场环境不断发生变化的情况下,企业需要对培训策略进行动态调整,以达到员工职业发展和企业战略目标协同并进,促进组织和员工共同发展。

参考文献

- [1] 黄晓琳. 基于马斯洛需求层次理论的企业留人策略分析[J]. 人才资源开发, 2023(20): 66-69.
- [2] 吕莎. 基于职业生涯发展理论的 B 研究所职工培训需求策略研究[J]. 商讯, 2023(22): 183-186.
- [3] 陈宇. 混合式培训模式在企业人力资源管理中的实践[J]. 四川劳动保障, 2025(6): 159-160.
- [4] 刘博文. 国有企业人力资源管理的培训创新路径[J]. 四川劳动保障, 2025(7): 26-27.
- [5] 王娜. 基于员工培训的茶叶企业人力资源管理提升路径[J]. 福建茶叶, 2025, 47(4): 43-45.
- [6] 卢艺. 加强新生代产业工人队伍建设的调查和思考[J]. 中国工运, 2021(2): 64-67.