

年轻员工的归属感和忠诚度,除了受薪资待遇影响,还与企业文化成正相关。有专家建议——

# 营造企业留人的文化“磁场”

## 阅读提示

随着大量年轻人涌入就业市场,他们对职业和文化的诉求与以往有所不同。在他们心目中,一家企业是否有吸引力,除了薪资待遇水平,还与企业“磁场”是否相合有关。尊重、平等、公正,注重个人成长和自我价值实现等,正成为影响年轻人判定“好单位”的重要因素。

发展与战略研究院研究员张友浪认为,良性的企业文化不仅能塑造企业的独特身份,还能增强员工的归属感、忠诚度,以及内部凝聚力,提高团队协作和工作效率。“但是,如果企业文化字面上强调尊重员工权益,实际鼓励员工多加班多‘内卷’,可能会增加一些员工的心理压力和不满,进而导致离职现象增多。”

与父辈相比,年轻人对工作的看法有所不同,他们更注重个人价值的实现,对工作的附加要求更高,也更重视平等和公正。“企业宣称的文化与实际工作体验之间的差异,可能会让一些年轻员工感到被欺骗或误导。”张友浪说,连续的加班和竞争压力也可能导致职业倦怠,减少年轻员工对工作的热情和投入。

在互联网行业从事人力资源管理工作的李冉告诉记者,一些企业制定的文化愿景是为了吸引人才和满足社会期待,实际的工作氛围会受到市场竞争压力或管理理念的影响。

### 鼓励而非强制要求参与集体活动

除了过度加班,过度开会、休息日团建、形式主义、倡导狼性竞争等不良企业文化,一直以来也饱受诟病。在一家中小企业担任财务工作的杨艳表示,工作日她每天要开3个会,分别是早会、午会和晚会。“这还只是每天的例会,一旦有大事小情,主管也会把大家叫到一起。”

“明明只有几句话,可以一对一,或者通

过公司交流群传达,非要开会说,占用所有人的时间。”杨艳直言,由于频繁开会,她经常需要加班才能完成日常工作。更让她无奈的是,工作间隙,员工还经常被要求参加一些互动游戏或唱歌,甚至集体朗诵企业文化。

关于过度开会,李冉认为,年轻人受互联网技术影响深刻,也更擅长通过社交网络和移动应用程序进行沟通交流,但是很多传统企业在沟通方式上缺乏与时俱进的创新,仍以开会为主要沟通方式。“从某种程度上看,会议确实可以促进团队成员间的沟通和信息共享,有助于协调工作和解决问题。但是,过于频繁的会议不仅影响员工完成日常工作的效率,也会给年轻员工带来额外的压力和疲劳,影响他们对企业的认同感。”

“此外,参与互动游戏或唱歌等,能有效增加同事间的了解和信任,缓解工作压力。但是,对一些风格独立的年轻员工来说,可能增加社交压力,造成不适感和排斥感。”因此,李冉建议,企业应鼓励而非强制性地要求员工参与集体活动,还可以提供不同类型的活动,以满足不同员工的兴趣和需求,充分尊重个人选择。

### 年轻员工也需具备职业责任感

对年轻人来说,怎样的企业文化才具有吸引力?张友浪认为,要开拓一方营养创新种子的文化土壤。具体讲为,或许应具备以下特征:尊重与公平,确保每位员工都得到公

正对待和平等的机会;开放与包容,尊重并充分发挥员工多样性带来的不同观点和创新;沟通与透明,建立有效的信息传递机制,确保决策的透明度和员工的参与度;支持员工发展与培训,通过持续教育和职业培训促进个人成长;实施正面的激励机制,通过认可和奖励激发员工的潜能和忠诚。

“企业还要重视人文关怀。”李冉说,为年轻员工提供安全、健康、舒适的工作环境,确保其身心健康;在员工面临个人困难或危机时,提供必要的支持和帮助等。这些不仅能提高员工的幸福感和忠诚度,还有利于增强企业的竞争力和市场地位。

在浙江一家纺织厂工作的张女士,曾被公司的人文关怀打动。两年前,她有意愿留守在河南老家读的孩子转到浙江上学,了解到情况后,公司主动帮助办理入学手续。“在这样的企业工作,舒心。”一个小举动获得的是员工对公司的信任 and 认可。

记者采访了解到,年轻人理想的企业文化应能满足员工物质和精神层面的双重需求。既能获得与付出的劳动相匹配的工资水平,提供完善的工作保障和福利待遇,又可以营造积极的工作环境,提供良好的职业发展机会,让员工有实现自我价值的机会,有获得感和归属感。

张友浪表示,胖东来的实践在一定程度上提供了有益借鉴,企业可以根据自身和员工需要,设计吸引人的福利方案。“从企业角度看,也需要年轻员工有职业责任感,确保任务及时完成且符合质量标准,为企业稳定和信誉建设提供支撑。”张友浪进一步说道,年轻员工还应具备团队合作精神,以及保持终身学习的态度,不断更新自己的知识和技能,适应技术进步和市场变化。如此,才能实现个人与企业共同成长进步。

## G 心路

### 工作中敏感、多疑、容易崩溃? 做一个情绪稳定的职场人

#### 读者来信

您好,我的性格有点敏感,总喜欢揣摩领导和同事的话,有时候一天下来身心疲惫,这种精神内耗比工作本身还让人崩溃,我不知道应该从哪些方面做些改变?

辽宁 魏苗

#### 专家心解

魏苗您好:

由于压力,有些人容易在工作中敏感、多疑,开心和失落交替。要成为一个情绪稳定的职场人,可以考虑从以下几点入手:

首先要充分了解自己。搞清楚自己的情绪模式和触发因素,以及对情绪的反应方式。意识到自己的情绪状态是情绪稳定的第一步,然后才能学习情绪管理技巧,包括深呼吸、冥想、积极思考、与他人交流等方法。

其次,要建立工作和生活平衡。努力在工作和个人生活之间寻求平衡,确保休息和娱乐时间,培养兴趣爱好,并寻找身心放松的方式,这有助于减轻压力和情绪紧张。还要建立良好的支持网络,包括同事、朋友和家人。与他们分享自己的情绪体验和困惑,寻求他们的支持和帮助。

此外,学会沟通和解决冲突。学会有效沟通和解决冲突的技巧,包括积极倾听、表达清晰、尊重他人的观点和感受。尽量减少职场冲突和情绪压力,并维护良好的工作关系。同时要学习管理职场压力,包括创建工作计划、设置优先事项、学习时间管理技巧和寻求帮助等。

每个人的时间和精力都是有限的,如果你在人际关系中花费了大量精力,势必会削弱对工作的专注度。所以,试着对职场人际关系“脱敏”,面对负能量的同事,不要随意承接他们的情绪。只有打破由他人评价构建的价值衡量体系,才不会因别人的评价一时懊恼、一时惊喜。

处理职场人际关系中,也要注意从八卦中抽身,对于职场是非采取“少关注、少谈论、不站队”的原则,能够为你避开很多无关琐事。

情绪稳定是一个长期的过程,需要不断自我关注和修正。同时,也要接纳自己的情绪波动,不要过于苛求完美,并学会从挫折中成长。总之,多把时间和精力专注在工作上,少关注他人情绪,就能收获高效少的工作。 蓉娟

## 分享经验、查找问题

### 首都互联网协会召开党建指导员工作会

本报讯(记者尹晓燕)日前,首都互联网协会召开2024年度党建指导员工作会,部署今年互联网企业党建工作指导重点,通报党建指导员分工调整并颁发聘书。

协会党委坚持“以大带小、以强带弱”,对所属28家互联网企业党组织按照“党委+总支+支部”的配置原则进行分组,由每名党建指导员固定指导4~5家互联网企业,进一步增强指导企业党建工作的专业性和针对性。围绕如何做好互联网企业党建工作,与会的党建指导员分享工作经验、查找问题短板,对进一步指导企业党建工作提出了意见建议。交流中,他们认为,互联网企业年轻人多、思维活跃,指导过程中对党组织换届选举、发展党员等程序规范性较强的工作,必须坚持原则不怕麻烦,进一步加强支部标准化规范化建设。创新探索指导互联网企业党建工作的方式方法,加强对各企业的调研走访,掌握不同企业的特点问题,因企制宜做好指导工作。大家还表示,指导互联网企业党建工作是和年轻人一起成长的过程,工作中需要取长补短,才能更好地帮助企业。下一步,协会党委将持续发挥党建指导员机制作用,进一步打基础、强规范、做服务、抓创新,持续加强对互联网企业党建工作的专业化指导、精细化服务,激发企业各级党组织的活力动力,推动首都互联网企业党建工作提质增效。

### 推行“双向服务”激励机制

### “小积分”兑出“大变化”

本报讯 近年来,湖北省大冶市罗家桥街道立足新就业形态劳动者的特点规律和发展趋势,推动新就业形态劳动者融入基层治理的“毛细血管”,积极实施“以服务换服务、以服务促治理”的“双向服务”激励机制,鼓励新就业形态劳动者通过志愿服务、“随手拍”和“用心做”等服务方式换取服务积分,以积分兑换奖励,推动新就业形态劳动者融入基层治理。

该街道依托暖“新”驿站阵地,设立积分兑换点,采取积分制管理模式。新就业形态劳动者到社区报到,可以通过参与上报隐患、困难帮扶、志愿服务等活动获得相应积分,并根据积分兑换相应的福利和服务。结合“小积分大治理”积分激励机制,对表现优秀的小哥进行表扬,加大对“新”治理的宣传力度。同时营造良好的社会氛围,强化社会认同,提高新就业形态劳动者的归属感、荣誉感和获得感,营造“人人参与、人人点赞”的浓厚氛围,为社区服务和治理注入新活力。据了解,自“小积分大治理”积分激励机制实施以来,已有20多名小哥被聘为社区安全监督员,30多名小哥到社区报到,累计上报各类有价值信息30余条,参加各类公益活动20余次,其中最高积分已超过80分,小哥们真正从“关爱对象”转变为“治理力量”。 (岳瑛)

### 实现逐一考核测评

### 建人才储备库助企业高质量发展

本报讯 截至目前,中铁十五局轨道交通运营公司朔黄铁路运输处两万吨重载列车实现平安运营7周年,累计开行8720趟,完成货物运输量483亿吨。这得益于该运输处注重人才培养,持续提升精细化管理水平,形成完备的重载铁路技术管理模式。

据了解,该运输处两万吨列车乘务员由最初的4班人员成长为51班,培养了一批高素质列车乘务员。为了提高机车乘务员操纵水平,他们组织线上、线下交流学习,对个人操纵问题、倾向性问题、季节性操纵问题等梳理后进行重点讲解。理论知识考核合格,再统一安排使用模拟驾驶设备,逐一乘务员准确判断和调整列车制动力的能力进行测试,保证全员达标。在日常管理中,加强两万吨列车乘务员的选拔,通过日常的培训学习、考核、重点跟班添乘了解机车乘务员操纵水平,选拔技能人才进入人才储备库。该运输处还成立了两万吨攻关小组,对影响列车安全稳定运行的车辆防脱装置改造、OCB程序升级等进行技术创新,提升了重载列车运行安全系数。此外,他们研制出电力机车速度传感器测试装置等多项成果,提升了机车检修效率,保证了机车上线质量,获得国家实用新型专利。(韩丽娜)

## “有法帮你”便民服务助力基层社会治理

### 用真心诚心换群众舒心安心

本报讯(记者王晓颖 通讯员郑鑫鑫 李善明)“谢谢两个闺女忙前忙后联系社区食堂,让我不用出门就能吃上品种多样的饭菜,解决了我们行动不便老人的买菜做饭难题。”日前,家住江西省上饶市信州区北门街道光学新村的应月仙,拉着到家里上门走访的社区帮扶干部、法治调解员万珊和袁巧云直道谢。

这是该区下沉党员干部开展“有法帮你”便民服务,疏解基层群众急难愁盼问题的一个场景。近年来,信州区立足主城区的地理优势,以群众对美好生活向往的需求为抓手,从“进家门、听民声、纾民困、解难题、办实事”入手,摸清村(社区)群众急难愁盼底数,优化基层矛盾纠纷多元调解机制,组织下沉党员干部进镇(街道)、村(社区),以日常走访、挂点帮扶、入户解困为契机,通过入户走访、电话问访等方式,对村(社区)老、弱、病、幼、残、孕、寡、孤等重点人群进行实地拉网式摸排,建立矛盾纠纷排查台账,做到群众心声及时预警,重点困难及时帮扶,民生社情及时研判,矛盾纠纷及时化解,确保事关基层群众的急难愁盼问题件件有登记,事事有着落,形成“横向到边、纵向到底、点线成面”的立体化为民服务体系。

工作中,该区深化“党建+网格+微小事”工作,推动实体、热线和网络三大平台建设,列出为民服务工作清单,以“地域清晰、覆盖全面、归属明确”为原则,将群众的困难帮助、法律需求细化到“网格”,利用党员干部进村入户走访摸排的“铁脚板”优势,了解掌握群众的基本信息,区分好不同的困难和需求,引导群众通过村(社区)协商调解,解决基层矛盾纠纷,实现“一格通办”。



### 社区公益集市 方便居民生活

今年以来,内蒙古自治区鄂尔多斯市康巴什区哈巴格希街道办事处新北社区推出志愿服务公益集市,定期为辖区居民提供缝纫、理发、配钥匙、修理自行车、维修家电等家政服务,开展视力检查、保健咨询等健康服务,方便居民生活。

图为在鄂尔多斯市康巴什区新北社区公益集市,志愿者为居民缝制衣物。

本报通讯员 王正 摄

## 倾听群众的“七嘴八舌”,关心员工的“家长里短”

### 把员工的急难愁盼变成“心头事”

为了摸准一线员工工作和生活中的“堵点”“痛点”“难点”,厂党委还安排专班奔赴新疆塔河采油服务部、黄冈LNG经理部等外部工区单位,采取实地走访、座谈交流等方式,号准员工思想脉搏,把组织关怀送过去,将员工所思所盼带回来。

为进一步畅通员工发声渠道,该厂党委抓实员工思想动态分析,全面掌握员工思想状况,形成员工思想动态快报,能办的马上就办、难办的限时办结;厂里解决不了的报送给油田,确保件件有回音、事事有着落。

截至目前,全厂各级党员干部下沉一线调研100余次,累计收集员工群众意见建议60余条,形成员工思想动态快报6期,为厂党委解决难题提供了第一手资料。

### “心系”群众解难题

3月13日,广华采油管理区广华站广平3计量点女工蒋玲背着工具包,大步跨过修缮好的吊桥。“这座桥年久失修,以前过桥时心

里总有些不踏实,如今桥面重新加固,太好了!”5天前,厂党委领导来到广华站实地调研时得知巡检途经的吊桥桥面破损,立即到现场勘察实情,第一时间安排相关部门落实修缮工作。

该厂党委将“民之所盼”与“企之所能”紧密结合,从40多项职工提案中认真梳理出“改善一线员工巡检交通工具”“改善远边站点生活条件”等7条作为厂职代会提案。厂领导班子成员按照职责分工认领提案,实行项目化、台账化管理,让“立项目”与“马上办”同向发力。

吕盼盼是新沟采油管理区马36站马56拉油站的一名员工。拉油站很小,只有她和同事两个人驻守,每天忙完巡检保养工作,还要自己做饭。过去用液化气炒菜,油烟重,闷热,排风设备噪音大。“如今,更换电灶后,再也不用忍受烟熏火燎了。”吕盼盼感慨道。这一切都得益于今年该厂大力推行的员工食堂“气改电”工作。2月底,包括马56拉油站在

内的24个10人以下生活站点全部完成“气改电”工作。

### 提供营养丰富的“心灵大餐”

面对员工年龄结构偏大、亚健康状况普遍存在的实际,该厂党委高度关注员工健康管理,全面排查员工健康状况,切实加强健康异常人员管理,严格落实健康风险管控。厂工会积极构建“厂区站”三级健康管理网络,层层压实健康管理责任;加强健康教育,推进“三减一健”专项行动,帮助员工树立“每个人都是自己健康第一责任人”理念;为全厂14个外部工区和边远班站点配置电子血压仪、体脂秤等健康器械,让员工在业余时间监测健康、锻炼身体;设计制作“就近医疗点联系卡”,为一线站点“送医送药送健康”,加大对患病员工帮扶力度,用心守护员工健康。

建立集心理品质优化、心灵自我成长、心理困扰疏解、情绪压力宣泄等功能于一体的“EAP服务中心”,为员工提供心理健康辅导、压力管理、心理评估诊断等服务。针对女工如何平衡自己的工作和生活,如何做好心理调适等内容,邀请专家前来授课,为女工提供营养丰富的“心灵大餐”。

女工小李曾因为孩子的教育问题压力较大,经过老师“一对一”的辅导后,小李将学到的心理学知识和减压方法运用到工作和生活中,现在和孩子的关系变得越来越融洽,自己的精气神也越来越好。

本报记者 张琳 本报通讯员 汪睿 胡春林

对24个基层食堂实施“气改电”,为46个一线站点配备自动除颤仪AED,对“两所一站”办公环境优化修缮……一件件实事落地见效,一桩桩难事迎刃而解,湖北江汉采油厂各级党组织、党员干部下沉一线、真抓实干,把员工的急难愁盼变成“心头事”“手中事”。

### “身入”一线听民声

“每天多少人值班?巡一趟井要多长时间?要填的资料多不多?”3月9日,江汉采油厂领导赶到王东二站实地调研指导工作,当听到岗位员工反映人员紧缺、设备老化等问题时,立即掏出笔记本仔细记录下来。

今年以来,该厂党委把察民情访民意作为解决问题、推动发展的“金钥匙”,“身入”线开展大走访、大调研,倾听群众的“七嘴八舌”,关心群众的“家长里短”。