

Z世代毕业生工作获得感提升策略探索

——以安徽某职业本科学校人力资源专业毕业生为例

张晓露

安徽职业技术学院, 安徽 合肥 230011

DOI: 10.61369/SDME.2025050019

摘要 : Z世代, 也称为“网生代”、“互联网世代”, 通常是指1995年至2009年出生的一代人, 他们一出生就与网络信息时代无缝对接, 他们个性鲜明、追求自我实现, 这些特点对其职业选择、职业规划乃至人生态度产生全方位影响, 呈现出稳定性低、对工作的关注度低等现象。研究“Z世代员工的工作获得感”能够帮助员工清晰地认识工作, 做好职业生涯规划, 增强个人的获得感, 帮助企业靶向员工需求关键点, 指导企业优化管理措施, 从而有效地增强员工工作获得感, 留住人才, 实现人尽其才、才尽其用。

关键词 : Z世代; 职业规划; 工作获得感

Exploration of Strategies to Enhance the Sense of Gain from Work among Gen Z Graduates—A Case Study of Graduates Majoring in Human Resources from a Vocational University in Anhui Province

Zhang Xiaolu

Anhui Vocational and Technical College, Hefei, Anhui 230011

Abstract : Generation Z, also known as the "Internet Generation" or "Digital Natives", generally refers to those born between 1995 and 2009. They were born into the era of network information and have a distinct personality, pursuing self-actualization. These characteristics have a comprehensive impact on their career choices, career planning, and even their attitude towards life, presenting phenomena such as low stability and low attention to work. Studying the "job satisfaction of Generation Z employees" can help employees clearly understand their work, make good career plans, enhance their sense of satisfaction, and help enterprises target the key points of employee needs, guiding enterprises to optimize management measures, thereby effectively enhancing employees' job satisfaction, retaining talents, and achieving the best use of talents.

Keywords : Generation Z; career planning; sense of achievement at work

本文以安徽某职业本科学校人力资源管理专业学生为例, 通过跟踪人力资源管理专业2023届、2024届毕业生的就业获得感情况, 结合其培养过程中受到职业生涯规划指导程度不同, 通过分析其工作获得感低的原因, 探索职业规划引导对提升获得感的策略。^[1]

一、实施效果对比

通过对某高职院校2023届毕业生追踪报告的数据进行分析, 可以清晰地看到职业规划引导对Z世代毕业生的显著影响。在岗位认知清晰度方面, 未规划引导的2023届学生岗位认知清晰度仅为38%, 而经过规划引导的2024届学生岗位认知清晰度提升至72%。这表明职业规划引导能够帮助学生更好地了解人力资源行业的岗位要求和特点, 明确自己的职业方向, 减少因职业认知模糊导致的岗位与预期不符的情况。^[2]

在首年离职率方面, 2024届未规划引导学生的首年离职率高达45%, 而2025届规划引导学生的首年离职率降低至28%。这说明职业规划引导通过提高学生的职业认知、增强能力匹配度、帮助学生适应职场等方式, 有效地提升了学生对工作的满意度和忠诚度, 减少了因价值观冲突、能力不足等原因导致的离职现象。在薪酬满意度方面, 2023届未规划引导学生的薪酬满意度为52分(百分制), 2024届规划引导学生的薪酬满意度提升至68分。这反映出职业规划引导不仅有助于学生找到更适合自己的工作岗位, 还能够通过提升学生的能力和竞争力, 使他们在薪酬待遇方

面获得更好的回报，从而提高薪酬满意度和工作获得感。^[6]

二、Z世代毕业生工作获得感低的原因分析

（一）职业认知模糊

从人力资源管理的职业分析理论来看，清晰的职业认知是员工实现职业适配与发展的重要前提。然而，对于2024届未接受职业规划引导的学生而言，其职业认知存在明显的模糊性。根据职业发展理论中的职业探索阶段理论，大学生正处于职业探索的关键时期，这一阶段需要通过系统的引导和实践，帮助他们了解不同职业的内涵、要求和发展路径。但缺乏职业规划引导的学生，在对人力资源行业的认知上存在诸多误区。

人力资源行业涵盖招聘、培训、薪酬、员工关系、绩效、人力资源规划等多个细分领域，每个领域都有其独特的知识体系和技能要求。但部分学生误将HR工作等同于“简单行政”，这种认知偏差源于他们对人力资源管理专业知识的匮乏，忽视了其数据分析、员工关系等专业要求。^[4]

从胜任力模型的角度来看，这种职业认知模糊导致学生入职后难以满足岗位的胜任力要求。胜任力模型包含知识、技能、能力、特质等多个维度，当学生对岗位的专业要求缺乏清晰认知时，就无法在大学期间有针对性地培养相应的胜任力，进而导致岗位与预期不符，工作中表现出胜任力不足的问题。

（二）价值观冲突

Z世代毕业生成长于社会经济快速发展、信息技术高度发达的时代，他们的价值观呈现出独特的特点。根据马斯洛需求层次理论，人的需求从低到高分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求，Z世代毕业生在满足了基本的生理和安全需求后，更加注重工作中的自我实现和价值认同，即追求工作意义感与个人成长。他们期望在工作中能够发挥自己的特长，实现个人价值，并且通过工作获得成长和发展。^[5]

然而，传统企业的工作模式和文化往往与Z世代毕业生的价值观存在冲突。许多传统企业的工作流程和管理方式较为僵化，强调重复性事务性工作，这种工作模式虽然有助于提高工作效率和保证工作的稳定性，但却难以满足Z世代毕业生对工作意义和个人成长的需求。

（三）能力匹配不足

在人力资源管理的人岗匹配理论中，强调员工的能力与岗位要求相匹配是实现高效工作和员工满意的关键。高职院校作为培养应用型人才的重要场所，其课程设置应该紧密围绕企业的实际需求。然而，当前高职院校的课程存在偏重理论的问题，与企业对实操技能的需求脱节。^[6]

以人力资源管理专业为例，企业在实际运营中需要员工具备用工风险处理、数字化HR工具使用等实操技能。用工风险处理涉及劳动合同签订、解除、劳动争议处理等多个环节，需要员工熟

悉劳动法律法规，并能够运用法律知识解决实际问题；数字化HR工具如人力资源信息系统（HRIS）、招聘管理系统、绩效管理系统等，在提高人力资源管理效率和准确性方面发挥着重要作用，员工需要掌握这些工具的操作和数据分析功能。^[7]

但高职院校的课程往往侧重于人力资源管理理论知识的传授，如人力资源规划的基本原理、招聘流程的理论框架等，缺乏实际操作的训练和案例分析。^[8]对于未进行职业规划的学生来说，他们无法提前了解企业的实际需求，也难以有针对性地提升自己的实操技能，从而出现“学用脱节”的现象。这种能力与岗位要求的不匹配，使得他们在入职后难以快速适应工作，工作效率低下，无法获得工作的成就感，进而影响工作获得感。

三、职业规划引导对提升获得感的策略

（一）细分职业锚点

职业锚理论由埃德加·沙因提出，它是指当一个人不得不做出选择的时候，无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。在对2022级学生的职业规划深化中，引入人力资源六大模块的沉浸式体验，正是基于职业锚理论的实践应用。^[9]

通过使用HRM模拟软件处理劳动争议案例等方式，让学生亲身体验人力资源管理各个模块的工作内容和特点。^[10]在这个过程中，学生可以更加深入地了解自己对人力资源管理不同领域的兴趣和倾向，从而明确自己的职业兴趣方向。例如，在模拟处理劳动争议案例时，有些学生可能会发现自己在沟通协调、法律应用方面具有优势，并且对员工关系管理模块产生浓厚兴趣；而有些学生可能在数据分析、薪酬计算方面表现出色，更倾向于薪酬设计领域。^[11]

（二）校企联合项目

校企联合项目是将学校教育与企业实践相结合的重要方式，符合人力资源管理中的实践教学理论。通过与企业合作开展“微实习”，如参与校园招聘会组织、员工满意度调研等活动，让学生在真实的企业环境中积累工作经验和成就感。^[12]

（三）数字化技能加持

在当今数字化时代，数字化技能已经成为人力资源管理从业者必备的能力之一。在对2024届学生的职业规划中，融入HR数据分析（如用Excel做离职率预测、AI招聘工具操作等内容，是顺应时代发展和企业需求的重要举措。

从人力资源管理的战略人力资源管理理论来看，数字化技能的应用可以帮助企业更好地进行人力资源规划和决策。例如，通过对离职率的数据分析，可以了解员工离职的原因和规律，为企业制定留人策略提供依据；AI招聘工具可以通过对简历的智能筛选和人才匹配，提高招聘效率和准确性。^[13]

对于学生来说，掌握这些数字化技能，能够增强他们的就业竞争力，使他们在未来的职场中更具优势。在学习和实践过程

中,学生可以将理论知识与实际操作相结合,提高自己的问题解决能力和创新能力。例如,学生可以运用数据分析技能,对企业的人力资源数据进行深入挖掘和分析,提出优化人力资源管理流程的建议,从而在工作中获得成就感和认可,提升工作获得感。

四、共性支持策略

(一) 反馈机制设计

根据激励理论中的强化理论,及时的反馈和激励可以增强员工的行为动机,提高工作积极性和绩效。与企业共建毕业生成长档案,定期推送成长数据(如“本月你完成的面试贡献度超过同岗位80%的员工”),正是基于强化理论的反馈机制设计。

毕业生成长档案记录了毕业生在工作中的各项表现和成果,通过定期推送成长数据,让毕业生能够及时了解自己的工作进展和成绩,获得即时激励。这种即时反馈满足了Z世代对即时激励的需求,使他们在工作中感受到自己的努力和付出得到了认可,从而增强工作动力和自信心。

同时,从人力资源管理的绩效管理角度来看,这种反馈机制也有助于企业对员工进行有效的绩效管理。企业可以根据毕业生的成长数据,及时发现员工的优点和不足,为员工提供针对性的培训和发展建议,促进员工的成长和发展,实现企业与员工的共同进步,最终提升毕业生的工作获得感。

(二) 职业发展可视化

提供晋升路径图(如招聘专员→主管→经理的典型年限及能力要求),是基于职业生涯规划理论中的职业发展路径理论。职

业发展路径理论认为,清晰的职业发展路径可以帮助员工明确自己的职业目标和发展方向,减少不确定性焦虑。

晋升路径图详细展示了员工在企业中从基层岗位到高层岗位的晋升过程和所需具备的能力要求。对于Z世代毕业生来说,他们在进入职场时,往往对未来的职业发展感到迷茫和焦虑,晋升路径图可以为他们提供明确的指引,让他们了解自己在不同阶段需要达到的目标和提升的能力。

(三) 校友社群运营

建立行业垂直社群(如“长三角HR新生代联盟”),是基于社会网络理论的应用。社会网络理论认为,个体所处的社会网络关系对其职业发展和个人成长具有重要影响。校友社群为Z世代毕业生提供了一个与同龄人交流和分享经验的平台。

这种校友社群运营方式,增强了毕业生的归属感和认同感,让他们感受到自己不是独自面对职场挑战。通过同龄人之间的相互支持和学习,毕业生可以更好地适应职场环境,提升自己的职业能力和综合素质,进而提高工作获得感。

综上所述,职业规划引导对于提升Z世代毕业生的工作获得感具有至关重要的作用。Z世代具有“重意义、强个性、求发展”的特征,在进行职业规划引导时,需要结合这些特点,采用前置化、场景化、数字化的干预方式。通过细分职业锚点、开展校企联合项目、加强数字化技能培养等深化措施,以及实施在职导师计划、短期技能强化、心理资本建设等补救方案,同时辅以反馈机制设计、职业发展可视化、校友社群运营等共性支持策略,将工作获得感拆解为“能力提升—价值认同—成长可见”的闭环。

参考文献

- [1] 申书炜. 基于校企合作模式下的的大学生就业能力提升分析[J]. 内江科技, 2024, 45(9): 117-120.
- [2] 彭平, 李芳芳, 林霄. 大学生职业生涯规划“课程思政”的实践路径探索[J]. 科学大众, 科学教育研究, 2022.
- [3] 王璐. “95后”新生代员工的流失现状及对策研究——基于需求层次理论[J]. 支点, 2022(10): 109-111.
- [4] 陈甜甜. 知识经济条件下的企业新生代员工管理挑战及激励策略研究[J]. 中国经贸, 2024(1): 223-225.
- [5] 孟书宇. 大学生职业价值观教育的现实困境与路径探索[J]. 公关世界, 2025, (01): 148-150.
- [6] 石玉峰. 大学生职业发展与就业指导课程模块化设计与实施——高质量就业引领下[J]. 现代商贸工业, 2025, (01): 97-99. DOI: 10.19311/j.cnki.1672-3198.2025.01.034.
- [7] 彭金梅. 人力资源绩效管理体系的构建与优化策略[J]. 中国集体经济, 2024, (35): 118-121. DOI: 10.20187/j.cnki.cn11-3946/f.2024.35.028.
- [8] 杨青, 袁立新. 从校园到职场: 成人初显期特征和道德基础[J]. 广东第二师范学院学报, 2024, 44(05): 97-112.
- [9] 林柳萍. 绩效管理在人力资源管理中的应用与创新[J]. 人力资源, 2024, (16): 77-78.
- [10] 吴恒. 企业加强绩效考核与管理的优化策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2024, (13): 61-63. DOI: 10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2024.0715.
- [11] 于泽. 以职业锚理论驱动青年员工发展新活力[J]. 人力资源, 2024, (13): 122-124.
- [12] 陈萌, 谭思颉, 钟雪倩. 基于职业锚理论探究劳动教育对大学生职业生涯规划的影响[J]. 才智, 2024, (09): 129-132.
- [13] 彭琪, 龙涛, 陶妍, 等. 职业锚理论在应用型高校财会系大学生职业生涯规划中阶段划分的应用——以广西某应用型高校为例[J]. 创新创业理论与实践, 2021, 4(17): 102-104.