

基于人本视角的 Z 时代就业价值需求研究

黄逸龙

澳门城市大学, 中国 澳门 999078

DOI: 10.61369/ETR.2025260035

摘 要 : 随着 Z 时代的崛起,越来越多的年轻人进入职场,其对工作的价值需求与以往几代人显著不同。基于人本视角的研究方法,分析了 Z 时代在就业过程中的核心需求,探索了其对工作意义、发展空间、工作环境等多维度的期望,并讨论了企业如何通过优化人本管理满足这一代人的价值追求。

关 键 词 : Z 时代; 就业价值需求; 人本视角; 职场文化; 企业管理

Research on the Employment Value Demands of Generation Z from a Humanistic Perspective

Huang Yilong

City University of Macau, Macau, China 999078

Abstract : With the rise of Generation Z, more and more young people are entering the workplace, and their value demands for work are significantly different from those of previous generations. Based on a humanistic perspective research approach, this paper analyzes the core demands of Generation Z in the employment process, explores their expectations for work meaning, development space, work environment, and other dimensions, and discusses how enterprises can meet the value pursuits of this generation through optimizing humanistic management.

Keywords : generation Z; employment value demands; humanistic perspective; workplace culture; enterprise management

一、Z 时代就业价值需求的变化背景

Z 世代在成长阶段深受数字技术的深度熏染,数字化水平渐进上扬,消费者对产品或服务的特定诉求呈明显攀升态势,他们便时常地跟各类顶尖科技设备相接触,大多借助网络渠道收集资讯与展现个人看法,带有明显的自主性与开拓胆识,Z 世代在职业选择诉求上已挣脱常规薪资与待遇范畴的禁锢,更看重展示职业活动的多样感与日常生活的周全水平,Z 世代在愈发明显的社会环境多元化与全球化趋势里逐步成长,全球范畴之上的信息流转以及社交平台的普遍采纳,赋予他们更超群的国际交流本领与多元的价值观念系统^[1]。

跟先前的“80后群体”以及“90后群体”相比,Z 世代求职群体更垂爱寻求职业与自我价值的契合,加强公民对社会责任的意识跟情感共鸣的认知,尤为关键的是,他们对职业生涯的规划更加周全细致,且对成就目标树立较高期望,摆脱对物质收益的单一渴求,更侧重于剖析怎样借助职业实践达成个体价值实现。从过去阶段的“稳固、可靠”过渡到“开放、革新”以及“个体价值实现”的范式改变,Z 世代的求职人群在职场领域展现出对自我发展、职业价值、企业氛围等要素的苛刻要求^[2]。

二、Z 时代就业价值需求的核心要素

(一) 对工作意义的追求

Z 世代群体于职业价值追索上呈现出明显高标杆,他们不再局

限于只是薪酬层面满足,更乐意去检验职业活动是否推动个体发展及对社会的积极成效,对照以往所坚持的“稳固、可靠”就业想法,Z 世代青年殷切盼望借助职业实践来体现个人价值,尤其是那些表露显著社会意义的岗位。诸多 Z 世代求职者更偏爱参与生态保护、社会公益、教育发展等职业领域,此类职业不仅可实现经济收益值,该途径也可助力社会有效应对现实困境,从特定一类人群看,职业价值不只是维持可靠生存的途径,而是挖掘个体潜力与增进社会福祉的途径^[3]。

(二) 职业发展的空间

Z 世代十分看重职业路径的成长潜力,他们渴慕在职业道路上持续赢得进修与提升的机缘,增添个体能力边界,增高职业认知范畴,对比前一代人对“平稳”就业理念的看重,Z 世代倾向于挑拣能为自己职业生涯成长提供明确晋升轨道的岗位,组建全面性教育、职业发展途径以及跨部门沟通的互动场合,好些条件都对 Z 世代求职团体具有明显吸引力,他们眷望在职业阶段中见证自身技能的不断攀升,感悟到职业生涯的不断前行,当代青年群体对“职业变动性”认可程度大幅上扬,开心调节职业路径或调换岗位以探索更适宜的职业成长路线,组织机构需给员工划定明晰的职业发展路径,引发并扩充他们的职业动力与内在潜力^[4]。

(三) 工作与生活的平衡

职业与日常生活的协调性成为 Z 世代高度留意的必需条件,跟之前一代人喜欢把个人时间贡献给职业活动相比,Z 世代人群十分看重其日常生活品质的增进,他们想要职业活动跟个体生活状况相贴合,并非彻底占用个人的时间精力,远程工作、灵活的工

作时间设定以及足量的休假准则成为 Z 世代求职者欣赏的关键要素之一。Z 世代青年群体在乎的是工作赋予的充裕时间自决权，专注于探求个人爱好、家庭安康以及多彩生活领悟，他们不认可要获得经济利益就得丢掉个人生活水平的必要性，采用多变化的职业工作模式及更宽泛的职业适应能力，此战略已成为企业吸引 Z 世代劳动力的关键手段^[5]。

（四）良好的工作环境与文化

Z 世代群体对职场氛围跟企业价值观念的留意程度显著增强，个体偏好选取那些营造正面、接纳性及支持性氛围的商业主体，对比前一代人群，跟以往一代比，当代人对薪资福利的看重有所下降，Z 世代人群更看重企业所提倡的文化理念跟个人价值观念的契合程度如何。他们偏爱选择宣扬公平及包容性价值的企业，尤其是着眼聚焦团队配合、创新思路以及个人进步的组织文化理念，Z 世代人群极为在乎企业承担的社会责任及其参与的公益项目，企业是否介入生态保护、社区构建以及公共福利项目，这一情况会引起他们对企业归属的认知水平下降，就当下青年群体而言，从进行职业选择考量看，更倾向于筛选那些能够营造温馨职场环境、跟个人价值追求相符的组织，与扛起社会义务的企业^[6]。

三、企业要怎样应对 Z 时代就业价值需求的转变

（一）优化企业文化，塑造人本管理

目标是高效招引并留存 Z 世代杰出人才，企业须首先在文化范畴开展战略规划，实施综合性的结构修复，形成一个切合 Z 世代需求特性的集体精神文化体系，当代青年群体对职场氛围、企业价值观念抱有较为苛刻的企望，他们迫切渴求融入一家着力去营造公平、宽容、多样、创新的团体。对比前一辈人所看重的职业稳定性，Z 世代群体更倾向于留意企业文化是否助力个体实现自我进步及个性化呈现，组织机构该针对领导层间的交流模式实施改良，增强员工主人翁意识以及集体归属感，尤其是在策划策略的关头，应特别看重并接纳雇员的反馈与提案，打造以“员工主体”为中心的企业文化样式^[7]。

企业必须开拓一条透明度高的沟通路径，保障每位员工不管岗位层级差距，个体能够无拘无碍地说出自己看法，企业精神可着重倡导公平与敬重，抹去官职层级彼此的差距，舒缓资讯的封闭性及权力结构的集中化现象，开拓性思维应把组织文化结构的核心要素树立起来。Z 世代群体凸显出鲜明的创新思维与积极向前的意志品质，个体大概会投身于那些鼓励独立研发且探索新奇思维模式的企事业单位，给予员工弹性的工作样式、开阔的创意发展空间以及自主判定的权力^[8]。

（二）提供灵活的工作方式

Z 世代对职业活动的时间与空间布局呈现出强烈的弹性渴望，当代青年群体一同借助数字化手段促进工作效能增长，于是他们对常规“朝九晚五”的固定工时加上工作地点呈现出显著的抗拒情绪，按照 Z 世代情形，职业活动的弹性安排实际上是对个体时间自主支配权的充分体现，也牵扯职业与日常生活的统筹，若企业可以借助弹性化的工作日程，显著提高员工对工作的满意度与

对所属组织的忠诚程度^[9]。

组织机构应合理审定并采用远程作业或融合办公的模式，此举极大提高员工职业适应水平与日常生活质量，跟着信息科技的变迁，远程工作模式已普遍介入众多行业范畴，尤其是信息技术地带、创意模式、专业咨询类别，员工能依靠网络平台实现既定工作目的。远程办公模式可帮员工躲开冗长的上下班路途，体现弹性化的办公模式还可借助项目导向型管理模式达成，组织可借助界定业务指标与阶段性成效的衡量尺度评估职员业务进展，不是以劳动时长作为衡量绩效的唯一标杆，该类工作手段有助于激发员工对个人时间实施更自主的规划与安排，一定要让工作效率与质量同步提升^[10]。

（三）关注员工的职业成长与发展

Z 世代人群矢志实现自身价值、追求不断成长，他们对职业生涯规划的关注度远超过去各世代，比刚开始求职的人群而言，现在求职者更期望去追求职业“持续性”与“报酬保障”，Z 世代群体尤为看重在职业发展阶段能否把握自我提升的契机，是否可一直增强个人才干，尤其是在技能与知识替换步调不断加快的现在，在招收 Z 世代卓越青年才贤的进程中，肯定增添更完备的职业成长晋升路径，并时时辅助员工在职业阶段中平稳过渡^[11]。

组织机构需开创清晰可鉴的职业发展路径，为员工打造清晰的职业生涯规划走向，Z 世代工作者渴望晓得他们在职业生涯里可取得怎样的成长与进步时机，怎样从一个岗位跃升至更高层级岗位，甚至研究怎样扩展个人职业技能的涉及区域，组织机构需对雇员实施长久的职业生涯规划与教育体系构建工作，包含内部筛选、部门间交换、职业技能增强等多种途径^[12]。该类发展机缘还推动职员增进职业技能素养，亦明显增进了员工工作的积极性以及企业对员工的凝聚性，企业需留意员工的个体喜好及其职业发展脉络，落实定制化的攀升途径，依托多类别教育渠道、职业技能培训及外部学习途径，协助员工达成知识结构的健全与能力水平的上扬，助力他们不断增进职业技能或领导水准，众多 Z 世代的青年人群渴望在职业历程里探寻更多挑战与个人发展机遇，尤其是在科技、行政应急、领导水平等维度，企业有机会借助周期性的教育讲授、跨职能合作方案以及外部专家演说等多种手段，激起职员的求知企求与探索魄力^[13]。

（四）加强企业社会责任的实践

Z 世代人群对企业承担的社会责任十分在意，个体更倾向投身那些着重于给社会发展起到积极作用的组织团体，在 Z 世代所信守的观念模式里，职业活动不单单聚焦在个体经济收益追求层面，这是给社群跟他人做出积极付出的路径，在人力资源组合环节，除顾及薪金水平与职场氛围以外，应重点突出企业所肩负的社会任务及实施的慈善工作，方可有效招引并留存该年龄段人力，企业的社会义务不只是关乎对雇员权益保障的范畴，在生态保养、公共事业、教育资源支持等领域积极落实有效行动，企业得以利用构建公益资金库、开展志工服务事宜、赞助生态环境项目等方式，体现其对社会进步的积极成效^[14]。

Z 世代群体还对企业日常运营工作时候怎样贯彻可持续发展观念展现出极大兴致，企业当看重生态呵护，弱化生产活动对生

态环境的负面破坏烈度，助力生态可持续发展战略顺畅实施，大量 Z 世代年轻人愿意进入那些聚焦环保、推行可持续生产与消费模式的企业，就这类求职团体而言，企业的环境友好政策跟生态友好表现往往是决策考量的核心要点^[15]。

四、结束语

Z 时代的就业价值需求呈现出明显的多样化和个性化趋势，企

业在招聘和管理过程中，应从人本视角出发，深入理解和适应这一代人的心理需求和职业期望。通过优化企业文化、提供灵活的工作方式、关注员工职业发展和增强社会责任感，企业不仅能够吸引 Z 时代优秀人才的加入，也能够促进其长期发展与企业的共同成长。面对 Z 时代的挑战，企业需要不断创新管理方式，打造更具吸引力的职场环境，才能在激烈的竞争中脱颖而出。

参考文献

[1] 刘满萍. “人本化”视角的高职教育质量评价探讨 [J]. 现代交际, 2020, (19): 55-57.

[2] 傅苑. 全人教育理念下我国高校就业指导工作创新研究 [J]. 教育教学论坛, 2020, (41): 9-10.

[3] 易峥, 冷炳荣, 王芳, 等. 人本规划视角下对城市总体规划实施监测数据的思考 [J]. 规划师, 2018, 34(02): 55-60.

[4] 廖莉萍. 人本视角下中外合作办学的可持续发展研究 [J]. 教育与考试, 2015, (03): 50-53.

[5] 孔瓊红. 人本理念视角下的旅游业可持续发展研究 [J]. 河池学院学报, 2014, 34(03): 124-128.

[6] 冯喜良, 邱玥. 高校毕业生的灵活就业选择倾向——基于人力资本匹配和职业心理需求视角的发现 [J]. 新华文摘, 2023(9): 124-127.

[7] 乔丽娟. 国际 Z 世代研究的热点与主题：工作，生活与社会心态分析 [J]. 当代青年研究, 2025(1): 118-132.

[8] 蒋振宇. C2B2C 平台模式中的企业动态能力模型研究——以得物 APP 为例 [D]. 北京外国语大学, 2023.

[9] 方疆, 李佳. 得物 APP 基于 Z 世代消费者的发展策略研究 [J]. 管理科学与研究：中英文版, 2023, 12(8): 32-38.

[10] 刘振春. 数字经济时代 Z 世代青年群体就业形态转变问题研究 [J]. 中国市场, 2024(19).

[11] 倪与新. 基于心理账户的“Z 世代”知识型员工激励研究 [J]. 中文科技期刊数据库（文摘版）社会科学, 2024(5): 0155-0158.

[12] 张丹怡. 国有企业“Z 世代”员工管理探索：激励策略优化路径分析 [J]. 中小企业管理与科技, 2024(10): 79-81.

[13] 陶楠, 吴文静. “Z 世代”知识型员工激励策略研究 [J]. 市场周刊, 2022, 35(9): 178-181.

[14] 刘蒙之, 王麓乔, 张瑞杰. “Z 世代”群体道德消费行为的影响因素与态度—行为差距成因分析 [J]. 中国青年研究, 2023(10): 55-62. DOI: 10.3969/j.issn.1002-9931.2023.10.007.

[15] 常艳兵. 基于经济法视角探讨加强企业社会责任的实施路径 [J]. 市场周刊, 2024, 37(33): 167-170.