

社会学视角之机务维修青年职业发展

文/连喜贺

摘要：本项目通过实地观察、问卷调查和访谈调查法了解新时代青年员工工作现状与思想动态，应用组织社会学、积极心理学理论与方法具体分析、评估，设计完善详实的职业发展规划，凝聚青年思想，激发工作能动性和创新积极性，旨在畅通发展通道，激发工作能动性和创新积极性，推进企业特色文化建设，将青年员工塑造成为适应中心发展所需要的综合应用型人才，为中心事业高质量发展提供新动能。

关键词：新时代青年；组织文化；社会认知；文化资本；积极心理学

一、研究背景

青年员工是企业的未来，企业对青年员工的重视程度直接关系到企业的长远发展。《中长期青年发展规划(2016—2025年)》提出要培育青年人才队伍，同时对我国青年人才发展做出了具体规划。

当前，我国青年人才队伍数量增长快，人才质量不断提升，对经济社会发展的贡献越来越大。然而，青年人才发展也面临着突出问题：在人才培养政策上，青年人才培养政策分散，执行力度有待加强；在人才结构上，人才队伍大而不强，区域分布不均衡，行业分布与需求不匹配；在人才培养开发上，职业发展规划缺乏，培训方式有待改善；在人才使用上，青年人才扎堆“短、平、快”项目，用人单位“重引进、轻使用”现象突出。

二、理论支持

(一) 心理学认知理论

心理学家在研究人类认知过程的时候发现，人的行为决定于他对情境的知觉与加工过程。有关社会知觉的定律和与对物体知觉的定律极为相似，人们常常很自然地把对某一社会情境的知觉、想法和信念组织成一种简单而又有意义的形式，将它变得有规律，反过来影响着个人对社会情境的反应，即社会认知过程。社会认知的范围极为广泛，不仅包括个人对其他外在特征的认识，也包括对他人内在特征（人格、情绪）以及人际关系的认识。

而其中影响最大的就是认知失调理论。近年来成为社会心理学理论影响人们社会生活的典范。该理论解释了当个人的态度与行为不一致的时候，如何影响个人改变态度或行为，以使二者协调一致。并不是态度和行为不一致就会产生认知失调；只有在行为是自己选择的、有足够的投入、会导致不愿看到的后果、并且这种后果是可以预见的时候，认知失调的紧张感才会产生，促使我们进行调整，改变态度使行为合理，或改变行为使之与态度一致。

1. 调整状态，减少产生失调的内动力，建立事业抱负，发展自我价值，深化角色认同感。

2. 自我评估、他人评估、明悉性格特点。

利用专业测评：个性特征因素得分表—适合做

什么；职业兴趣因素得分表—喜欢做什么；职业价值观—为什么而工作。

(二) 社会学视角

1. 社会环境评估

整体形势不稳定，竞争激烈，社会生存压力逐年加大。职业形势严峻，职业环境前景不明朗。

2. 文化资本意义

了解文化：学习—感悟—提高

融入文化：遵从—使命—热爱

创造文化：体验—融合—创造

3. 以人为本

建立切实可行的培训、考核和管理制度。安心工作，稳定生活，实现可持续发展。

三、现状分析

1. 当代青年特点

每一代青年都有自己的际遇。改革开放以来，社会主义市场经济、经济全球化和科技信息化三种环境交叠，成为新一代青年成长的大背景。他们既是市场经济的受益者，也是互联网的原住民。

特征一：务实

市场经济的利益导向、竞争驱动等属性伴随着当代青年的成长，一方面把当代青年和当代社会连接在一起，增强了现实人和现实社会的结合度。另一方面，这一品质也使当代青年尤为集中地重视在物质和精神的关系上。

特征二：网络化生存，视野开阔，思维更加活跃

互联网对当代青年的影响更加直接。智能产品既是信息交流工具，更是生活、学习和工作的平台，获取信息、人际交往、日常生活等使青年人拥有了更为开阔的视野。青年人对美好生活的需要在一定程度上代表了社会发展的走向。在发展上，追求成才成功是多数人的选择。社会繁荣发展提供了多样化的选择，多数青年认同创新创业发展路径，普遍重视现实性的生活和工作享受。

特征三：重视自我权利，法律意识、民主意识增强。

新时代的伟大成就支撑起当代青年人的强烈自信。朝气蓬勃、好学上进是当代青年的基本特征。评

价当代青年，需超越传统代际视野。社会上升阶段，青年顺应社会进步，朝气蓬勃、好学上进，必然激情勃发；开放的时代和互联网技术的快速发展赋予了他们宽广的视野和自信的心态。

2. 职业特点

机务维修行业，一言以蔽之，特殊性上的普通。意味着机务这个职业和社会上许许多多职业一样，收入有分层，职业发展有不同。既不神圣，也不卑贱。目前，大多数公司或组织只有专业培训，级别模式固化，缺乏明确的职业发展规划。

近年来，本部门青年员工所占比例逐年增长，故形成此职业发展规划，建立青年员工的人才培养机制，完善职业发展通道。多角度重视职业教育和技能人才培养，传承和发扬基层的大国工匠精神。

四、规划设计建议

（一）个人职业发展初始定位

职业目标：帮助实现角色转换；

发展策略：学习企业文化价值体系，实践拓展，培养多元能力；

发展路径：课程学习、轮岗实训、专人督导、定期考评。

目标设定，细分行动，时间规划表格形式。

（二）结合实际的引导建议

职业发展规划阶段划分：

1. 导向阶段

新员工入职三个月之内的期限为导向期。导向期目标是帮助新员工适应工作环境、融入工作团队、了解岗位职责、找寻职业定位。

入职后一个月内，组织填写《职业发展需求调查表》，收集新员工基本情况、工作特长、专业发展要求和职业意向，汇总备案。

（1）开展“田野访问式”问卷调查，精心设计问卷的内容和形式；汇总各类调查表格；对问卷调查结果总结与分析。汇总调研数据、讨论成果，进行重点问题调查。创新方式、整合理论与实践。

（2）目标设定：通过会议、讲座、培训等多种形式向青年员工介绍企业发展状况、企业文化理念、行为规范和礼仪，岗位工作标准，轮岗试训，辅助定位人岗匹配。

（3）试用期要选择合适的导师，负责新员工的职业引导和培养。

（4）试用期结束后，组织填写《职业发展计划表》。

2. 实施阶段

新员工入职三个月至五年期限为职业规划实施阶



段。

确定生涯目标、拟定奋斗计划、发扬企业精神、讲究工作实效。

考评并指导职业发展规划表完成进度。

建立岗位轮换制度。做到人岗匹配，为以后的定岗工作打好基础。

建立导师带徒制度。明确考评奖惩制度。

建立人员评价档案，定期谈话制度。

五、结语

一是完善规划，促进形成青年职业发展指导手册。

二是评估调整，整合分歧，不断微调，丰富变化，保证科学性与可行性，找出问题的矛盾所在，提出合理性的解决方案。

结合绩效考核指标评定指标进行维度赋值。

达到目标：激励方式。

不及目标：详细分析，改进方法，修正目标，促进效率。

无法补救：重新规划，调整进度。

三是根据能力轴、绩效轴的能力测评和考核赋值结果，具体分类。

表现卓越，超出预期，予以激励；

稳定贡献，促进效率，符合要求；

有待发展，调整规划，期待改善。

参考文献：

[1]郑杭生主编.社会学概论新修(第五版)[M].北京：中国人民大学出版社,2019.

（作者单位：中国民用航空飞行校验中心）