

00后大学生群体的多元化激励研究

——以A校的人力资源管理专业学生为例

崔月

西北政法大学商学院(管理学院)

DOI:10.12238/mef.v8i2.10662

[摘要] 在当今经济社会快速发展的背景下,00后大学生虽生活富足,但面临任务完成积极性不足的问题。多元化激励不仅能够激发大学生的学习兴趣和动力,而且可以促进其全面发展。本文基于超Y理论,全面剖析00后大学生积极性欠缺的根源在于组织管理存在缺陷,职业规划不清晰,物质激励有限等方面,并提出以下策略:优化学校教育体系、改革管理方式、制定明确的职业发展蓝图以及增强物质激励措施,以有效提升00后大学生的学习积极性。

[关键词] 超Y理论; 00后大学生; 激励

中图分类号: G455 **中图分类号:** A

Research on the diversity motivation of post-00s college students

—A case study of human resource Management students in A University

Yue Cui

Northwest University of Political Science and Law

[Abstract] In the context of today's rapid economic and social development, although the post-00s college students live a rich life, they are faced with the problem of insufficient enthusiasm for task completion. Diversified motivation can not only stimulate the interest and motivation of college students, but also promote their all-round development. Based on the super-Y theory, this paper comprehensively analyzes the root causes of the lack of enthusiasm of post-00s college students, such as defects in organization and management, unclear career planning, limited material incentives, etc., and proposes the following strategies: optimize the school education system, reform the management mode, formulate a clear career development blueprint and enhance material incentives to effectively enhance the learning enthusiasm of post-00s college students.

[Key words] Super Theory Y; The generation born after 2000; management

引言

目前00后已逐步踏入大学校园或职场。他们在家庭长辈的呵护下,常显露出逃避挫折的倾向。在信息时代,00后获取信息的渠道多样便捷,易受多元思想影响,对社会现象有独到见解,但也伴随着过度盲目的自信。无论是职场还是校园,他们的积极性有所下滑。00后“整顿职场”是价值观差异与权益维护的体现^[1]; 应思苒指出,“躺平”现象源于后现代主义文化思潮的影响^[2]。不论是“整顿职场”还是“躺平”,本质上均反映出00后大学生群体激励不足、积极性欠缺、管理难度大的问题。探索对他们行之有效的激励措施成为亟待解决的问题。

1 概念界定与理论基础

1.1 激励理论

激励是指激发人的动机和内在动力,以实现组织目标^[3]。激励能为个体行为提供强大动力,驱使人们为实现目标不懈努力;能激发人的内在潜力,让人感受到自身才能与智慧的充分发挥;有助于个体实现自我价值,提升自我满足感和幸福感。

1.2 超Y理论

超Y理论是1970年由美国管理心理学家约翰·莫尔斯(J. J. Morse)与杰伊·洛希(J. W. Lorsch)基于“复杂人”假设提出的一种创新管理理论。该理论强调,不存在一成不变、普遍适用的最佳管理方式。它主张根据组织内外环境的变化,灵活采取管理措施,确保管理方式与成员素质高度契合。

2 学生积极性不高的表现

2.1 课程作业拖延迟交

大学的课程作业相较于中学和小学,更为注重实操性。作业包括小组分工构建绩效考核指标体系,或小组合作进行课堂作业汇报。在小组作业中,“搭便车”现象时有发生。在日常工作中,多名同学反映小组内部分成员不履行职责,要求调整小组构成。在个人作业方面,每次都需私下催促至少十位同学提交作业,更有“顽固分子”会拖延一至两天才提交。

2.2 日常讲座活动参与匮乏

大学为促进学生全面发展,常举办各类讲座。在A校人力资源管理专业的学生中,参与讲座的积极性并不高,往往是少数几位固定成员的身影。在上学年的本科生综合素质测评中,有超过半数的学生从未参加过任何讲座,他们对自身成长的重要性认识不足,对未来密切相关的事务也显得漠不关心。这一现象,折射出00后大学生在职业规划上的缺失。

3 00后大学生积极性不高的原因分析

3.1 00后大学生自身特点的分析

A校人力资源管理专业的学生中,一小部分是主动选择本专业,他们无需外界监督与激励;另一小部分因家中已安排就业渠道,日常事务中积极性较低,亟需加强监督与激励。还有一部分学生因成绩原因被迫就读该专业,对他们的监督与激励同样不可或缺。学生的自主性和独立意识较强,但由于年龄尚轻人生经历有限,对事物的认知和分析不够全面。在日常管理和激励00后大学生的过程中,我们应秉持平等尊重的态度,更多从正面激励他们,引导他们正确认知与分析事物。

3.2 管理措施偏向激励

A校人力资源管理专业的老师们的成长经历与00后大学生的成长经历相差较大,他们有自身的局限性,在对他们的日常监督中容易起到事倍功半的效果,甚至会出现阳奉阴违,即学生表面到课率提高,但实际听课效率下降。由于正向激励措施有限,老师们被迫多从负向激励的角度来约束00后成员。例如:联系辅导员和学生谈话,甚至会联系家长。在管理过程中缺少正向激励措施,或者说正向激励明显少于负向激励。

3.3 职业发展规划不够清晰

人力资源管理专业的学生就业难度低,一方面任何企业都有人事部门;另一方面该专业会向企业公开授课,在一定程度上宣传了本专业的学生,因此想要从事和本专业相关的工作比较容易。目前毕业后存在两种不同的发展方向。一种是直接就业,但是这部分人并不一定会从事专业相关的行业,一小部分人已经找到了适合自己的职业,或者家中已经为其安排好了就业岗位;一种是选择考研,但是这部分也不一定会考本专业的研究生,因为它的发展前景和薪资预期与很多人不相匹配。

4 00后大学生多元化激励的策略

4.1 提供丰富的社会实践机会

00后大学生享受着多元化的就业选择和家庭提供的坚实物质保障。这种相对优越的环境,让他们感受不到生活的真实压力,多数人对未来缺乏规划。这是他们积极性不高、奋斗意识淡薄的关键。学校教育大多聚焦于理论知识的传授,难以让00后体验

到社会的残酷。目前,学校所能提供的帮助,主要集中于以下两种渠道。

4.1.1 邀请企业的实务讲师在校内开设讲座

实务类讲座能让学生接触实际社会工作,但现实中常有学生为获取讲座章而来,并未认真聆听,导致讲座效果大打折扣。有时甚至需强制学生参加。即便到场,许多学生也只是低头玩手机,未能真正吸收讲座中的信息、知识与智慧,更无法将其内化于心、外化于行。

4.1.2 联系具体的实习单位

让学生亲身参与社会生产实践,其成效往往更为突出。在此过程中,学生能深切体会到社会生活的艰辛,诸如通勤一两个小时的劳顿,以及低薪带来的种种困扰。尽管学校联系的实习单位可能与学生的未来职业不尽吻合,但他们仍能从实习中窥见社会工作的冰山一角,从而对校园生活产生一定的激励效应。

4.2 建立和谐平等的管理关系

00后大学生对强制命令极为反感。因此,在下达指令时,建议采用委婉礼貌的表达方式,如在指令中加入表情包,或在句末添加语气助词,这些细微改变能显著提升00后对管理指令的接受度。

班级群聊日常管理事务繁杂,往往需要@全体成员。信息的海量与冗杂使得许多成员不愿细读。因此,树立权威同样重要。管理者可采取连发多条短句配以感叹号及愤怒表情来引起成员注意,让他们意识到事件的重要性。上述方法仅是确保任务顺利完成的辅助手段。本质上需要站在00后的角度,探究其不愿行动的根本原因,以平等的态度处理彼此的关系。平等与尊重才是管理00后大学生的核心逻辑。对此,提供以下四个策略:

4.2.1 将通知转化成简短的口语。

管理者可先将官方通知转发至班级群,随后以简洁明了的口语进行要点概括,并@全体成员。官方通知篇幅较长,学生在面对这类冗长信息时,普遍缺乏耐心细读。此方法对约80%的学生效果显著。然而,总有一小部分学生会完全忽视班级群内消息。针对这部分学生,我们需采取第二项措施。

4.2.2 提前截止日期

对于那些习惯拖延的成员,管理者可将任务截止日期提前一至两天。这样即便有人拖延或疏忽,管理者仍有充裕的时间去联系并敦促他们完成任务。提前截止日期至关重要,因为任何策略的实施都需时间的支撑。缺乏时间,文中提及的五项方法均是空谈。

4.2.3 做好任务完成信息的统计

针对众多学生作业完成情况不明的问题,及时统计显得尤为重要。具体措施有:在班级群内发布接龙管家,让学生上传作业完成的截图;或者要求完成任务的学生使用微信“拍一拍”功能通知管理者,连续的“拍一拍”还能间接提醒未完成作业的同学。这两种方法能大幅减轻管理者的负担。

4.2.4 转移矛盾

在日常学习过程中,课程会进行分组。因此,收集作业时,

可以委托小组组长督促成员上交,或让组长统一收齐后提交。由于课程小组成员间关系融洽,且组长多为组内责任心强、有威望的成员,所以将收交作业的任务交给组长,无疑是一个既实用又高效的方法。

4.3 制定清晰明确的职业生涯规划

在A校人力资源管理专业中,一半以上的学生明确表达毕业后的就业意向。但大部分人仅有笼统的就业方向,缺乏具体的职业生涯规划。因此,制定清晰明确的职业生涯规划尤为重要。学校可引进专业测试软件,让学生深入了解自己。同时,将职业生涯规划设为必修课程,前半段课程进行测试,后半段讲解,加深学生对自我的认知,制定出合理的职业规划。此外,可将期末考试转变为职业生涯比赛,要求学生撰写个人职业生涯规划书,并制作展示PPT。将职业生涯规划与学业成绩挂钩,进一步提升学生的重视程度。

5 结语

00后大学生作为新一代的青年群体,在成长过程中展现出了独特的特征和需求。在职场与学校中,他们的积极性下滑现象引发了广泛关注。本文通过探讨A校人力资源管理专业00后大学生积极性不高的原因,提出了多元化激励策略。研究发现,00后

大学生受到自身特点、管理措施以及职业发展规划等多方面因素的影响。因此,为提升00后大学生的积极性,学校与管理者可以提供丰富的社会实践机会、建立和谐平等的管理关系以及制定清晰明确的职业生涯规划等。这些策略旨在激发00后大学生的内在动力,提升他们的职业规划能力,在职场与学校中发挥更大的潜力。未来,随着社会的不断发展和00后大学生的不断成长,我们期待看到更多关于这一群体的研究,以进一步指导教育实践和管理创新。

[参考文献]

- [1]殷锦绣.“00后整顿职场”爆火,他们为何这样有勇气[N].中国青年报,2022-06-24
- [2]应思苒.“00后“大学生”躺平”心态及教育管理策略探讨[J].太原城市职业技术学院学报,2022(8):171-173.
- [3]李思.S企业90后新生代员工激励问题研究[D].河北地质大学,2024.

作者简介:

崔月(2003--),女,汉族,河南省郑州市人,本科,人力资源管理。