

航天企业新进大学生队伍建设的问题及对策分析

肖 薛

中国长征火箭有限公司 天津市东丽区 300300

摘要: 作为一家国有的特大型航天高科技企业,中国航天科技集团是中国精密制导领域的骨干生产和科研单位,在新时代负有重大使命。大学生是科技人才培养的生力军,也是中国航天科技集团未来发展的人才源泉,做好新入职大学生的培养工作是集团未来发展的重中之重。也是让入职大学生实现由“学生”向“知识工作者”转变的既有路径。

关键词: 航天企业;大学生;入职培训

引言:

入职培训是每一个企业培养企业自身年轻力量,输入新鲜血液的必由之路。中国航天科技集团作为特大型国有高科技企业,每一名入职的大学生都是经过千挑万选,优中选优而来的。他们即是集团发展的未来,也是中国航天科技发展的未来。入职培训首先是让大学生认识集团、了解集团发展的历史,再次是集团熟悉大学生,互相了解,让大学生能够在集团找到归属感。帮助大学生规划好职业发展路径,塑造大学生的职业道德,迅速融入工作环境,为集团发展献策献力打下牢固的基础。

一、企业新进大学生职业生涯管理研究

(一) 新进大学生的概念界定与研究范畴

新进大学生是指没有正式全职工作经验、在学校学习、毕业后直接工作的大学应届毕业生。从进入企业到被调查的工作时间是职业生涯的开始,年龄在20-30岁之间。

(二) 企业新进大学生员工的个体特征

首先,此时的员工刚从大学毕业,进入工作场所,对工作充满了新鲜感和激情。各方面都严格要求自己,内在的潜在力量在不断推动自己的进步和发展。由于年轻和过度自信,在工作中难免会浮躁和冲动。例如,当工作中出现错误时,他们可能会抱怨他人;有时他们可能会与他人意见相左,因为他们过于自以为是,导致人际关系紧张。

第二,职业竞争力的不断增强,希望有一份事业。带着新进大学生牛犊不怕虎的精神,带着远大的理想和抱负,职场新员工开始了他们艰苦的职业生涯。对于刚就业的大学生来说,他们精力充沛,精力充沛。随着工作时间的延长,他们将逐渐适应环境,拥有越来越多的工作经验,他们的自信心将不断增强,他们展示才华的雄心将不断在心中升起。

第三,除了努力工作,大学生和员工在职业生涯的早期也开始组建家庭,并逐渐学会了调整家庭关系和承担家庭责任的能力。在职业生涯的早期,员工们正在寻找未来的伴侣,从单身到组建家庭或生第一个孩子。在开始一个家庭之前,没有负担;结婚后,你必须处理好与爱人的关系,承担起抚养孩子的责任。此时,员工的家庭观念也得到了强化。家庭生活必然会发生冲突。为了缓解和解决家庭矛盾,肩负起家庭的重任,他们应该逐步学会与配偶相处,照顾子女,协调工作与家庭生活的关系。

基于此,研究企业新进大学生职业生涯管理与培养机制,除了认识企业新进大学生的个性特征外,有必要从理论和实践两个方面对企业新进大学生职业生涯管理与规划进行理论研究。通过分析我国高校毕业生职业发展的实际情况,可以更深入、更全面地找出现实问题和解决办法。接下来,本文将通过研究职业生涯管理和职业生涯规划的内容、概念和意义,进一步了解职业生涯管理对企业和员工的重要作用。

二、当前航天企业单位新员工入职培训工作中存在的问题

(一) 大学毕业生对自我职业生涯规划不够重视

随着我国高等教育的快速发展,大学毕业生的数量逐年上升。面对毕业生就业难现状,许多大学生采取了“先就业后择业”的方式。正是因为这一概念,学生不再考虑自己的专业是否与工作有关,他们的爱好和爱好是否会在工作中占有优势,他们的个性是否适合这个行业等,在选择自己的职业生涯时。对他们来说,他们的思想素质并没有随着专业素质的提高而提高,他们的专业素质和社会责任感必然会受到影响,因此他们的职业生涯规划和管理并不重要。他们不会意识到自我职业规划在工作中的重要性和必要性,也不会关心职业规划

在职业生涯中的作用。

(二) 进入企业初期, 新进大学生与企业群体不相适应

在此期间, 新大学生处于适应阶段, 因为他们对公司了解不多, 也不熟悉上司和同事。因此, 个人与企业集团之间存在着一些问题, 主要体现在以下几个方面: 一方面, 刚进入企业的新进大学生难以获得信任和重用。由于个人和公司都缺乏足够的理解, 领导者不会将重要任务交给新员工, 也不会立即将其分配到重要岗位。然而, 新员工很难接受这一现实, 因为这一时期的员工对自己有很高的期望, 在面对无挑战、枯燥的工作时自然会感到失落。如果员工长期处于这种失落状态, 不利于心理健康的发展, 会极大地影响他们的工作态度和积极性, 不利于他们未来的职业发展和管理态度。另一方面, 公司成员倾向于抵制、偏见或嫉妒新成员。进入公司的新员工可能比老员工获得更高的薪酬, 因为他们受过良好的教育, 而且年轻。这是对年长员工的威胁。他们内心会产生嫉妒, 这会让新员工反感。由于年龄、年龄和经验的原因, 企业中的老员工不容易接受新员工。他们常常认为自己书呆板, 缺乏经验。幸运的是, 他们成群结队地来, 不买土地。这一观点有一定的事实依据, 但极为片面。新员工很年轻, 希望新的工作岗位上展示自己的才华。有时他们过于浮躁, 很容易处理好同事之间的关系, 这导致了企业中团队关系的紧张。上述问题不仅会阻碍个人职业发展, 造成人力资源投资的巨大浪费, 还会造成人才流失或被掩埋, 破坏组织文化。

(三) 企业对新进员工进行职业生涯管理重视不够

中国企业对如何对新员工进行职业发展和规划还没有真正形成认识, 也没有在此基础上形成相应的人才培养和管理机制。人们担心这项工作的实施强度和成本。许多公司对职业生涯管理后能否更好地留住人才表示怀疑。尽管留住人才一直是公司的头痛问题, 但投资更多的人力资本并不一定会带来更高的回报。因此, 当企业对实施职业生涯管理后是否能够留住人才以及能够留住多少人才的估计不理想时, 就不会实施职业生涯管理。企业担心培训新员工, 在花费大量人力、物力和财力帮助他们规划和管理职业生涯后, 员工会更加现实地考虑自己的未来, 在原有企业积累到一定程度后离开。这样, 企业也会为高周转率付出重置成本和机会成本, 造成更大的损失, 因此许多企业不愿承担此类培训的投资风险。此外, 如果企业将人力资本投资于员工职业生涯管理, 可能无法达到企业预期的良好效果。例如, 它可以提高员工的工作积极性, 增强员工对公司的忠诚度。

因此, 在人力资源管理中, 很多企业忽视了职业生涯管理对新员工的重要性, 导致新员工职业生涯管理意识淡薄。

三、航天企业新员工职前培训工作的完善举措

(一) 进一步提高新进大学生员工自我职业规划管理意识

能够有组织、有计划、有目的地进行自我职业生涯规划和管理, 将是新大学生的一个成功开端, 机会留给有准备的人。许多失败的职业经历是个人职业规划和管理的结果。如果你提前计划和准备, 成功的几率比你无计划和准备要高得多。当个人学会认识自己的优势和劣势, 进行分析和比较研究, 重新审视自己的综合实力, 评估个人职业目标与实际情况之间的差距, 明确努力方向, 让自己不断增值, 掌握一定的科学手段, 采取切实可行的方法, 提高自身综合素质和竞争力, 实现职业理想。

当今社会属于知识经济飞速发展的时代, 竞争无处不在。如果你想永远在竞争中处于领先地位, 让自己立于不败之地, 那么利用自我职业规划的工具有是必不可少的。今天, 许多人总是选择按部就班地做事或工作。最后, 他们指责他们的部队缺乏远见, 埋没了他们的才能, 并哀叹他们的英雄毫无用处。其实, 要提前计划, 首先要为自己制定一个职业规划, 对自己有一个客观的认识, 有一个明确的目标, 然后根据目标一步一步地付诸实践。这种效果更好, 更科学, 更有效。

(二) 确定针对性、系统性、规范性的新员工入职培训内容

培训内容包含以下内容:

第一, 企业安全生产教育。企业安全生产即是企业发展的底线, 也是行业发展的底线, 更是法律规定的底线。中国航天科技集团作为特大型的航天高科技国有企业, 抓好企业生产安全教育是义不容辞的责任, 而且要天天抓、时时抓安全生产教育, 把企业生产安全教育责任刻到员工的骨子里, 集团有责任为全行业做出榜样。

二是公司发展历程、公司规章制度、公司礼仪要求、岗位职责要求和团队写作能力。以上内容是成系统的复杂培训项目, 涉及不同部门和不同岗位, 单独行政培训部门无法独立完成。集团会针对以上内容有针对性的举办讲座, 外展培训。

三是岗位知识和专业技能培训。这些培训内容涉及到每个专业岗位的不同知识点, 需要分层次、多人多次培训, 不断累积。主要特点是结合集团的研发需求和岗位设置, 不固定教材, 不断优化更新培训材料, 且有

实践操作经验的实际部门负责该部门员工的培训。部门可指派业务负责人或部门高级员工，以演示、演示操作和反复演练的形式，为每位新员工提供一对一的标准化指导。

四是航天精神和企业文化的培育。中国航天科技集团公司成立以来，在创造业绩和人才的同时，培育了航天精神、“两弹一星”精神和载人航天精神。“创新实力”是航天的核心价值观，是具有时代特色的鲜明企业文化。

在培育具有航天特色企业文化的新员工的过程中，要运用多种手段大力弘扬航天精神和企业理念，积极促进新员工与企业其他老员工思维和行动的一致性，改变不相容的企业文化。新员工的个人风格、态度和价值观。新员工只有尽快理解航天精神的真正内涵，适应企业的环境和文化，才能明确自己的角色，规划自己的职业发展，不断发掘和开发自己的潜能，从而促进了航天工业的发展。

（三）采取多样互动的新员工入职培训形式

新员工入职培训不仅包括理论培训，还包括现场实践、与老员工沟通讨论、发展培训。新员工入职培训时，必须根据培训对象制定培训内容和培训方法。不同的岗位、不同的专业适合不同的培训内容和方法，培训的效果和成本也不同。对于航天精神和企业文化的培育，可以通过与老员工的讨论和交流，通过娱乐、体育等形式直接体验航天精神和企业文化。

（四）构建合理的入职培训结业检验和评估体系

企业培训的目的是为了更好的生产。培训效果只能在工作中进行跟踪和评估。目前最好的解决方案是与绩效管理联系起来。对新员工培训的具体检查和评估可分为两步：第一步是在新员工培训期结束后以评估的形式测试学习效果；对新员工上岗后的初始工作情况进行反

馈，并根据其实际工作表现和业绩对其岗前培训的效果进行测试和评估。这增强了他们的工作信心和对未来工作的热情，让新员工通过改善工作表现来提升职业生涯，从而真正感受到培训的好处。

四、结语

总之，新进大学生入职培训是一项系统工程，是一个员工发展与组织效益双赢的过程。企业应高度重视并采取有效措施加以实施。

参考文献：

- [1]孟然.个案工作介入商业银行新入职员工心理疏导及对策研究[D].江西财经大学, 2020.
- [2]徐海涛.企业新员工入职培训探讨[J].人才资源开发, 2019(15): 77-78.
- [3]王伟.福州航空战略导向型新员工入职培训体系优化研究[D].海南大学, 2019.
- [4]张博天.民营企业新员工入职管理培训策略研究[J].长春大学学报, 2019, 29(05): 24-29.
- [5]石婷.企业文化在中小企业新员工入职培训中的作用[J].劳动保障世界, 2019(05): 47-48.
- [6]王妙燕.浅谈基于心理契约的企业新入职员工的激励措施——以厦门易尔通网络科技有限公司为例[J].才智, 2018(36): 210-212.
- [7]涂三广, 楼平, 尤源.企业主导的教师企业实践: 归因、模式与改进——以高职机电专业新教师入职教育为例[J].中国职业技术教育, 2018(06): 90-96.
- [8]张晓林.澳大利亚TAFE教师专业发展研究[D].辽宁师范大学, 2017.
- [9]钱鹏.企业入职培训模式创新思考[J].合作经济与科技, 2017(08): 117-119.
- [10]武正营.我国高职院校企业背景新教师社会化研究[D].南京大学, 2016.