

如何增强新员工对企业的认知认同

韦惠勇

(贵州航天电器股份有限公司, 贵州 贵阳 550009)

摘要:企业需要什么样的员工?企业如何培养新员工?这是企业共同关注的问题。航天企业具有国有军工背景,肩负“国家利益高于一切”的神圣使命,对员工的引进、培养显得尤为重要。本文结合航天电器公司的实践,从员工的引进、入职培训、岗位培养等阶段,对新员工如何认知企业的文化,如何认同企业的文化,成长为企业认同的员工和需要的人才,提出了“企业与员工的双向认同是企业与员工共同发展的根基”见解。

关键词:新员工;企业文化;认知认同

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.09.134

1 前言

人是企业的第一资源。2011年,稻盛和夫在参加中央电视台二台《对话》节目中,当主持人问到“股东、客户、员工,在企业三者应该如何排序?”稻盛和夫毫不犹豫选择了员工第一^[1]。

什么样的员工能够给企业带来巨大的价值呢?当然是好员工。

什么才是好员工呢?这个问题也不难回答,只要在百度上一搜,就会找到想要的答案。百度列出的世界500强优秀员工12条核心标准排列如下:敬业精神;忠诚;良好的人际关系;团队精神;自动自发地工作;注重细节,追求完美;不找任何借口;具有较强的执行力;找方法提高工作效率;为企业提好建议;维护企业形象;与企业共命运。

对于上述标准,相信企业都是认可的。不过企业关心的是如何才能拥有这样的员工。笔者认为,企业首先要构建好自己的价值体系(企业文化建设),根据自己的价值体系去物色员工、培养员工、使用员工,让企业和员工相互认同,共同受益、共同发展。

2 企业文化——新员工招聘和培训的主基调

新员工是企业的未来。

选对新员工可以节省后期无谓的管理成本。

入职培训重点是企业文化认知认同的培训,不要搞大而全。企业文化的认知认同也应分阶段进行。

第一步,入职前的云对话,让准新员工提前了解企业文化。

这是准新员工认知企业的第一步,是企业筛选新员工的第一步。企业各类社交平台对即将入职的新员工进行问卷调查、咨询,了解新员工的内心世界、价值取向、个性特点;引导新员工认知公司核心价值观的深刻内涵和职业要求。

第二步,入职时的强化培训,让新员工对企业文化进一步认知认同。

重点引导新员工增强对团队精神、奉献精神、爱国爱企精神重要性的认识和理解。

3 文化氛围——新员工成长的土壤

首先,我们来看看企业文化的概念。

企业文化,是指企业全体员工在长期的创业和发展过程中培育形成并共同遵守的最高目标、价值标准及行为规范^[2]。

企业文化认同,核心是对企业价值观的认同。笔者认为,只有员工认同了企业的核心价值观,才可能形成“主人翁”意识,并发挥应有的“主人翁精神”。

新员工进入企业后,影响因素有哪些呢?除自身原因外,外在的影响因素有工作环境、上级领导、同事等。笔者认为,新员工身边的同事和老员工,对其影响往往比上级领导要大,因为在新员工的眼里,同事或老员工的言行更为客观。

可见,一个企业内的文化氛围,对于员工成长、企业发展是具有决定性作用的因素。

下面,笔者就如何营造文化氛围说说几点自己的想法。

一是设计一套符合企业发展需要的文化体系。公司的文化是对企业历史经验的提炼和升华,在提炼的过程中是需要有一定的目的性和方向性的,这就是所谓的企业文化设计。有目的的设计,就是要符合企业发展的需要。换言之,企业发展不需要的,即使再好的理念也是多余

的。二是有一个优秀的领导集体。火车跑得快,全靠车头带。习近平总书记指出,国有企业领导人员是经济领域的执政骨干,是治国理政复合型人才的重要来源,肩负着经营管理国有资产、实现保值增值的重要责任。三是将企业文化融入到制度和管理中。企业文化不是办公桌上的花瓶,不是墙上的标语,也不是嘴上的口号,它体现在企业的制度和管理过程中,体现在员工的工作行为中,是企业血脉中的精气神。四是要有一套行之有效的企业文化传播网络。通常情况下,企业文化传播网络主要有两种形式:一种是正式的宣传网络,企业内部信息平台、互联网官网、微信公众号、企业报刊、宣传栏等;另一种是非正式的传播,如内部各种交流渠道、小道消息等。企业主要是规划和应用好正式传播网络,又要通过相关政策和手段引导非正式传播。五是要塑造践行核心价值观的典型集体和人物。企业英雄是企业文化的重要构成要素,是企业精神和企业价值观的人格化。抓典型、树样板是培育企业精神和企业价值观的基本方法^[3]。长期以来,航天电器一直坚持对典型集体和人物的塑造,通过党群工作部门的组织策划,各层级单位开展了形式多样的评优树先工作。如总部和事业部评选的年度先进集体、先进标兵、优秀员工、企业劳模等,各车间评选的每日之星、每周之星、每月之星、团队之星、改善之星、质量之星等,这些常态化的先进典型评选表彰工作,旗帜鲜明地为广大员工树立了学习的榜样和努力的方向。

4 能力培养——增强员工的信心和归属感

对于企业来说,经过前期有针对性的引导、培训,再进行适当的双向选择,最后留下来进入岗位的新员工,即使数量不多,但基本上认可了企业的文化。在这样的基础上,就应化大力气去好好培养这些未来的接班人。

以航天电器为例。公司在新员工的培训中,有企业文化、质量管理、生安全、保密管理、商务礼仪、企业管理制度、知识产权和专利申请等。这些培训内容中,按照笔者的思路,企业文化应该单列出来在入职时的培训中进行,其它的培训内容作为岗前或岗位业务培训中进行。个人认为,以上这些都属于基础性、通识性培训,除此之外的业务能力、技术技能培训对于员工职业发展更关键,也是增强新员工信心的重要保障。笔者认为,企业应把“师带徒”机制做实做透。

“师者,传道授业解惑也。”企业管理中最基础的一种做法就是“传帮带”,其中“师带徒”就是一个很好的现场人才培养措施,是企业文化传承的重要形式,是培养新员工的有效手段。

5 结束语

经过引导、筛选、培训,新员工逐步得到企业的认同,业务能力、人际关系都有了,在企业立足的根基也强了,对企业的认同也就会日益增强。

双向认同,这才是企业与员工共同发展的根基,这才是有生命力的企业文化。

参考文献

- [1]学习稻盛和夫思想现实意义极大[J].企业文化,2020(09).
- [2]张德,吴剑平.企业文化与CI策划[M].清华大学出版社.
- [3]发挥英雄模范人物的激励示范作用[J].中外企业文化,2011.