

# 建筑企业“家文化”建设对青年员工的引导培养初探

高鸣

中国一冶集团有限公司，湖北武汉，430081

**摘要：**长期以来，对于劳动密集型和技术密集型的建筑企业来说，青年员工的招留和培养一直是一个巨大的挑战。随着时代的发展、社会业态的多样化，青年人进入职场拥有更多选择、面临更多诱惑，秉持以往“以厂为家”“从一而终”从业思维的年轻人已是凤毛麟角，因此企业文化凝心聚力的工作面临着新课题、新任务和新挑战。“家文化”这个新的企业文化思路被一些国有建筑企业提出来，其主要是以“家”的理念，从“祖辈”“父辈”“朋友”等几个角度开展文化建设，努力给青年员工营造出如“家”般的氛围，以起到引导和培养的效果。

**关键词：**国有建筑企业；文化建设；家文化；青年培养

**中图分类号：**G129

**文献标志码：**A

## 0 引言

长期以来，国有建筑企业在自身文化积淀的基础上一直在积极探索创新企业文化，以凝聚、引领员工共同朝着企业的战略目标奋进。对于劳动密集型和技术密集型的建筑企业来说，工作地点不稳定等特性造成的人员长期大幅度流动，给员工的招留和培养带来了巨大的挑战，而员工的不稳定也对企业的长期稳健发展造成深远影响。事业留人、待遇留人、文化留人是建筑企业经常用来保持员工稳定的方式。随着时代的发展、社会业态的多样化，青年人进入职场拥有更多选择的机会，面临更多的诱惑，其思维也更加多样，秉持以往“以厂为家”“从一而终”从业思维的年轻人已是凤毛麟角，使得企业文化凝心聚力的工作面临着新课题、新任务和新挑战。那么，如何才能做好建筑企业青年员工的思想引导和培养工作，让青年员工更好地与企业共同发展呢？这就要求我们必须密切结合新时代青年员工的特点，结合建筑企业的生产经营实际，既要发扬企业的优良传统，又要与时俱进，努力探索适合时代发展要求的企业文化新思路。而“家文化”这个新的企业文化思路被一些国有建

筑企业提出，其主要是以“家”的理念，从“祖辈”“父辈”“朋友”等几个角度开展文化建设，努力给青年员工营造出如“家”般的氛围，以起到引导和培养的效果。

## 1 建筑企业青年员工对建筑企业工作特点的忧虑，需要“家文化”的引导和抚慰

当前，建筑行业仍属于劳动高度密集型行业，普遍存在工作地点不固定、工作时长不固定等情况，这个特点决定了建筑企业的大多数员工需要常年背井离乡地在家庭所在地以外的地域工作，再加上其他多种因素的影响，建筑行业的整体利润水平也不会很高。在这种背景下，建筑企业的一些青年员工对建筑行业的认识存在以下几个特点：

(1) 对家庭的贡献很少。建筑企业工作性质决定了项目在哪人就要在哪。绝大部分建筑企业的员工都面临的一个问题就是自己永远不知道自己待的项目在哪里。有可能是繁华便利的都市，也有可能是静寂偏远的荒野。一年到头回家团聚的时间屈指可数，缺席小孩的陪伴和教育，缺少对爱人的关爱和照顾，缺失对老人的赡养和

照料，能为家庭作出的一点贡献可能就是金钱。一些员工说：“进入建筑行业是为了什么？要说为了自己，住的是板房、吃的是食堂；要说为了家人，父母妻儿朋友需要的时候总是不在，也就是拿钱回家的时候才能体现一点价值。”一些员工认为在项目工作就是为了活着，而“活着”的思想也较为普遍。

(2) 日常可支配时间少。建筑行业一线员工基本上处于无固定休息时间、全天24h待命状态，遇到大面积混凝土浇筑等一些重要工序的作业，昼夜连续旁站指挥、半夜临时处理紧急事务是司空见惯的，早晨七点开工、晚上八九点回宿舍休息是常态，且工程人的工作制大多是007的状态。超长的工作时间再加上各种证书的取证压力，使员工可自我支配的时间较少，其日常工作与学习、交友婚恋、业余爱好的冲突十分明显，这是建筑企业一部分青年员工对建筑行业的又一认识。

(3) 可选择的机会少。大部分建筑企业青年员工对工程人的职业生涯有个较为普遍的认识，就是认为很多人职业的尽头就是项目经理。尽管这一职业在社会地位、话语权和收入方面有了一定的优势，但青年人认为即使能上升到这个岗位，也基本终生与工地绑在了一起，其他可选择的机会很少。

总的来说，基于行业性质，一些青年员工对建筑企业发自内心的认同感并不强，导致其扎根行业、自主提升的内生动力不足，整体的心理安全感不强。这些都需要企业用如“家”般的文化来因势利导，加以引领和疏导。

## 2 当代青年的主要特点及其在企业中的思想状况

当代青年员工成长于一个开放变化、新事物层出不穷的社会，在价值观念、生活方式、行为方式和心理特征等方面具有鲜明的个性。他们愿意接受新的事物和观点，尝试新的生活方式，

不循旧、不保守；他们思维独立，具有批判精神和创造激情，敢于向权威挑战，有很强的求知欲；他们有竞争意识，注重平等，讲求参与，有法律意识，热心社会活动，有公益心，有较强的公民意识和社会责任感：

(1) 青年员工知识储备丰富、受教育程度高，因此，在这个知识的流动与生长突破时空限制、信息壁垒被打破、知识权威被逐步消解的时代，企业管理者有时在某些知识和视野上不一定比得上青年，因此怎样把各项工作做到青年心里去也颇具挑战性。

(2) 青年员工崇尚个性、追求个性，热衷于发现自我、表现自我，喜欢标新立异，不愿随大流。我们经常听到一些管理者说现在的青年员工越来越不好管了，这从侧面说明了现在的青年越来越有个性。这对新时代如何更有效地引领凝聚青年认同企业文化、为企业创造价值、共同成长提出了新的更高要求。

以下将以笔者所在建筑企业的员工为调查样本探讨青年的思想状态。笔者所在企业接近80%的员工为35岁以下的青年，因此调查结果具有一定代表性。连续三年的公司党委和团委组织的青年员工专题调研报告显示，青年员工的思想状态还存在以下几个主要问题：

(1) 缺乏理想和信仰。对自身的职业生涯要么没有规划，要么规划不清晰，也没有理想和规划的指引，因此把物质金钱追求作为单一的最终追求目标，他们中的很多人甚至对未来一片迷茫，更没有长短期的目标引导他们的思想和行动，导致其工作与生活处于浑浑噩噩的状态。

(2) 缺乏坚持和坚守。对工作眼高手低、好高骛远，简单的事不愿意坚持做，难事又没有能力和勇气迎难而上地去攻坚，结果就是每天都泡在项目中，但工作多年对本职工作仍缺乏理解，对基本技能和管理知识的掌握不扎实，上不上，下不下，沦为项目上缺乏专业能力的“晃晃”。

(3) 缺乏宽容和理解。受社会上浮躁氛围的影响，认为社会上处处都是高薪、高福利，

在项目上付出那么多的时间成本，不管做得成与败、好与坏，没有功劳也有苦劳，企业就应该给予高薪、享受高福利，对企业推行的提升工作效率的严格考核与绩效分配政策缺乏理解和宽容。

(4) 缺乏奋斗的意志。随着社会经济的发展，人民群众的物质生活普遍较为富足，且因为有着“六个钱包”的加持，大多数青年员工对生存压力的感知并不强烈，佛系和躺平的思想在一些青年员工中尚有土壤，用奋斗的姿态去拼出自我的精彩人生的动力较弱。

(5) 缺乏对专业的认同。调查显示，相当比例的青年员工追求成为管理者，而不愿一直作为技术和业务工作者为企业贡献智慧，更没有领会到，对建筑企业来说，技术才是立身之本，经过技术和业务工作的历练，才能成为一个领域的专家或者工匠，同时这也是成为一个合格管理者的必要条件，单纯地将管理者作为追求目标容易步入职业误区。

### 3 对建筑企业“家文化”建设的几点思考

青年是党和国家的未来，也是企业的未来，是企业最为根本的战略资源，因此引导和培养好青年员工，关系到企业的生存与发展。基于当代青年员工的特点、青年员工对建筑行业性质的认识 and 思想状态存在的主要问题，有必要通过加强企业文化建设凝心聚力，提升青年员工对建筑企业的认同感、安全感和幸福感。针对当代青年的特点，可以引导他们学习两点论：一方面，指出压力是青年成长的动力，人都是在压力下成长的，不能期望所有的成长条件都由外界提供，否则这个人也是没有出息、不可能健康成长的；另一方面，也特别强调关注青年所思、所忧、所盼，努力为青年创造良好发展条件，让他们感受到关爱就在身边、关怀就在眼前。在这个思想的指导下，笔者所在建筑企业总结了企业文化建设的经验，在企业尝试推行“家文化”的建设，在

青年员工的引导和培养上进行了有益的尝试。

#### 3.1 从“家人”的角度，把握青年员工的思想动态，找准文化建设的切入点

青年员工的思想状况存在多元化和复杂性，若不及时了解和认真分析，积极探索对策，我们企业文化建设工作的针对性和有效性势必大打折扣。党团组织作为青年工作的责任主体，特别是一级党组织必须高度重视青年员工的思想动态，一是不定期地组织开展青年员工的座谈交流；二是指导团组织连同组织部门定期开展全企业范围内的青年员工的状态问卷调查和实地调研，并形成调研报告，对青年员工存在的共性和个性问题加以总结和分析；三是定期召开会议听取团组织形成的青年员工思想动态报告，研究一段时期内影响青年员工状态的主要问题及其应对策略；四是党团组织的主要管理人员应与不同类型的青年员工建立“一对多”的联系，以便随时掌握大家的思想状态。企业领导层和从事青年工作的同志必须从“家人”的角度对青年员工的所思所想及时了解和掌握，做到心中有数，为有的放矢地做好文化引导工作奠定基础。

#### 3.2 从“祖辈”的角度，引导青年员工树立理想和信仰

企业应把青年员工视为“晚辈”，要把引导青年员工建立正确的世界观、人生观和价值观，树立符合社会普适价值的理想，引导青年员工的学习与成长，明确为企业重要的发展战略，持之以恒地加以实施和完善。笔者所在公司围绕这个目标，逐步尝试建立“为梦想奋斗”“学习的力量”“家文化”三个企业文化平台，鼓励引导青年员工写出并铭记梦想和目标，开展持续的学习，建立家人般的关系，围绕为青年员工坚定信仰、明晰目标，引导学习，抚慰心灵开展各类活动，引导青年员工健康成长；帮助青年员工建立职业规划，员工入职后首先应结合所学专业以及自身特点为他们设计未来三到五年的职业规划和取证计划，使他们明确今后一段时期内的发展目标，帮助他们在工作中建立自我发展的

意识；坚持开展企业形势任务的宣讲，让青年员工加深对企业的现状和推行的规章制度和发展战略的认识和理解，最大限度地与青年员工建立互信，形成共同的发展目标；坚持开展“导师带徒”活动，选择思想正、业务强、会带人的老员工作为青年员工的导师和引路人，在思想、业务、生活上给予全方位的引导和服务；建立能进能出、动态管理的青年员工后备人才库，并将他们作为企业的重点培养对象，激励和促进他们快速成长；企业领导层和相关管理层要与相关青年员工建立联系，建立另一种导师模式，时常沟通，答疑解惑。

### 3.3 从“家长”的角度，用“虎妈”的模式，营造公平公正的竞争氛围

“望子成龙”“望女成凤”是绝大多数家长对子女的期盼，企业也应当把青年员工视为“孩子”，给成长中的他们适当加压，让他们尽快适应职场残酷的竞争环境。企业首先要从职业发展的方向上，建立相对公平的价值回报机制，为青年员工建立导引，引导他们在各个岗位、各个层级都能通过努力获得应有的认可和价值，比如让他们认识到，有朝一日，有的青年员工可能会走上项目经理的岗位而获得较高的劳动报酬，而与此同时，企业也应当建立让青年员工始终在最基础技术岗位上工作也能获得相当劳动报酬的机制，只有这样才能让更多的青年员工扎根最基层，在最普通的岗位上闪光并获得应有的回报和尊重；二是要探索构建新的绩效考核机制，推行基本薪酬与绩效薪酬脱钩的机制，将员工绩效与企业KPI完成度、部门和项目业绩完成度和个人工作完成度挂钩，同时，青年员工的绩效还要与学习成长情况挂钩，以结果论绩效分配，形成以业绩说话、以质量说话，肯干、能干、干得好的多得，不想干、不能干、干不好的少得或者不得的绩效分配格局，让“好孩子”有糖吃，“差孩子”有警醒；三是摒弃国企“铁饭碗”的概念，充分应用考核结果，实行主动淘汰机制，对持续考核评价不佳的青年员工，坚决实

行末位淘汰，营造良性竞争的氛围，防止部分青年员工迷失在佛系、躺平的幻想中，以保持青年员工队伍的活力。

### 3.4 从“朋友”的角度，关怀青年员工的生活、工作与成长，营造“家人”般的氛围

企业应该把青年员工视为“朋友”，企业团组织应充分发挥桥梁纽带作用，着力提升团组织在青年员工成长成才中的引导作用，及时发现、推荐青年人才。近年来，笔者所在企业的团组织会同组织部门，通过单向交流、专项调研、座谈答疑等方式，充分了解青年员工对自身职业定位和未来发展的思考，倾听他们在工作中遇到的问题和提出的建议，并及时将情况整理归纳反馈给企业决策层，使青年员工关心关注的休假、绩效分配等问题始终能够得到及时回应，企业与青年员工朋友般的信任感得到增强，而融洽的氛围使一批优秀的有识青年发出光亮，为企业选拔人才提供了基础；团组织以“学习的力量”为平台，以业务为战线，按照“跟着项目进展学，什么不会学什么”的原则，推行“少吃多餐、见缝插针”的常态化业务培训，开展“云自习室”“青年讲堂”等活动，为青年员工理论水平和实践能力的提升助力；针对青年员工存在的思想问题、认识误区以及普遍存在的表达能力不强的弱点，企业常态化地开展以业务知识、管理知识、企业实际等为主题的“青年员工大辩论”活动，而青年员工通过辩论，增加了交流和理解、活跃了思想、提升了认识、锻炼了口才，使青年群体的整体氛围更加积极和融洽，其综合素质也得以逐步提升；针对建筑企业以项目为中心的特点，按照“统一策划、灵活实施”的原则，以党支部或项目为单位，经常性开展“员工生日会”“大型节假日系列活动”“个性化文体活动”等集体活动，并针对青年员工喜爱网络的特点，本着劳逸结合的原则，偶尔组织网络竞技游戏的集体对战，使青年员工的活跃度和融入感得到提高；针对建筑企业青年员工婚恋难的问题，企业团组织应不遗余力地做好“红娘”，并通过地区团组织

和上级团组织的帮助,建立与周边企事业单位和兄弟单位的联系,搭鹊桥、牵红线,为青年员工拓展社交圈,提高青年员工“脱单”概率。

#### 4 结语

总而言之,企业文化建设工作是建筑企业对青年员工进行引导和培养的重要保证,“家文化”是新形势下建筑企业企业文化建设总结经验、谋求创新、讲求实效的有益探索。“家文化”的建设是一个系统工程,只有通过不断的探

(上接第219页)

与学习环境五块内容组成,每个评价内容又包括一级指标和二级指标,关注学生成长,丰富评价内容,旨在激发多元主体,创新评价方法。这既能发挥教师的主导作用,又能激发学生的学习主动性,提升学生在课堂教学和社会实践中的C语言编程能力和自主学习能力,进而打造出一种生动活泼、人人参与思考的程序教育新模式。

基于混合式学习模式的学生过程性评价体系为学生的综合发展奠定了基础。混合式教学评价体系不仅重视结果<sup>[5]</sup>,还将学生的学习过程融入评价之中,不仅可以促进学生学习掌握课程知识,还可以带动大学生参与到对C语言知识的渴

(上接第227页)

基础平台,通过对电气虚拟教学开放实验室和学生培养策略的研究提出了“开放实验室+虚拟教学环境”的模式。这种模式能有效地将课程元素融入实际教学中,不仅能对课程内容进行有效的讲解,还能让学生进行灵活多样的体验。随着科技发展和时代进步以及新技术新工艺的不断涌现并逐渐成为学科核心,未来基于物联网的开放创新实验室会对高等教育产生越来越多深远影响。

#### 参考文献

[1] 滕冲.虚拟仿真任务驱动教学模式在中职教学中的

索和完善,才能更好地发挥作用,为青年员工的培养和企业核心竞争力的提升贡献力量。

#### 参考文献

- [1] 刘隆.当代青年理想信念教育的现实意义与时代价值[J].山西高等学校社会科学学报,2017,29(7):73-78.
- [2] 李欣蓓,张艳华.20年来我国“当代青年”主题研究热点与路径:基于CSSCI来源期刊的可视化图谱分析[J].中国青年社会科学,2020,39(4):31-38.
- [3] 解红妹.新时代青年职工思想政治工作机制创新研究[J].活力,2021(20):78-79.

求和探索中去,实现大学生的自主性学习。

#### 参考文献

- [1] 郑俊华.C语言程序设计课程的混合式教学分析[J].集成电路应用,2022,39(4):55-57.
- [2] 王玉娥,王娟.高校混合式学习影响因素调查研究[J].中国教育技术装备,2020(24):30-32.
- [3] 吕德深,梁承权.《C语言程序设计》混合式教学模式的研究与实践:以南宁学院为例[J].科技风,2021(1):52-53.
- [4] 王丹华.基于混合式学习的学生过程性评价指标构建与应用研究[D].昆明:云南师范大学,2016.
- [5] 武亮亮.大学混合式教学评价指标体系的构建及应用研究[D].兰州:西北师范大学,2020.

应用研究[D].石家庄:河北师范大学,2022.

- [2] 和鑫.仿真实验课程项目式学习的设计与实践[D].昆明:云南师范大学,2020.
- [3] 李亚琳,李丹.虚拟仿真技术在生物实验教学中的应用[J].大众科技,2022,24(10):152-155.
- [4] 景慧.虚拟现实技术支持的小学美术教育研究[D].金华:浙江师范大学,2021.
- [5] 陈中岳.理虚实一体化教学模式在数控实训课程中的应用研究[D].天津:天津职业技术师范大学,2022.
- [6] 田欣.物联网技术在中学物理实验教学中的应用研究[D].天津:天津师范大学,2022.