

新生代员工职业召唤感知对企业工作重塑行为的影响及领导风格调节作用

夏婷 肖乐欣 王希

贵州乌江水电开发有限责任公司东风发电厂，贵州贵阳，551408；

摘要：本文以贵州乌江水电开发有限责任公司东风发电厂为例，探讨新生代员工职业召唤感知对企业工作重塑行为的影响，并分析领导风格在其中的调节作用。研究发现，职业召唤感知能够激发员工主动调整工作内容与方式，促进工作重塑行为，而变革型领导与服务型领导风格可强化这一正向关系。研究结论为水电企业优化人力资源管理、激发员工主动性提供了理论参考与实践启示。

关键词：新生代员工；职业召唤感知；工作重塑；领导风格；水电企业

DOI：10.69979/3060-8767.26.05.091

引言

伴随能源行业转型和技术迭代的提速，水电企业要实现高质量发展，愈发依靠人才的创新活力与主动性，新生代员工正逐步成为企业的核心支柱，其职业价值观和行为模式给组织效能带来深远影响，职业召唤感知作为个体对工作意义和使命的深度体悟，或许会成为促使员工主动重塑工作的内在驱动力。贵州乌江水电开发有限责任公司东风发电厂归属于中国华电集团有限公司，1993年创立，是乌江梯级电站中的第二级，还是乌江流域梯级开发的母体电厂之一以及文化发展的源头，眼下在岗职工数量为216人，总装机容量为695MW，以发电为主要业务，兼具防洪与灌溉作用，并且在贵州中部电网承担着调频与调峰职责，基于此背景，探究新生代员工职业召唤感知怎样影响工作重塑行为，以及领导风格所起的调节作用，对增强企业适应性和竞争力意义重大。

1 新生代员工职业召唤感知与工作重塑行为的内在关联

1.1 职业召唤感知的内涵与特征

职业召唤感知体现为员工对工作所蕴含的使命感及社会价值的认可，呈现出对职责的深度情感纽带与价值追寻。在东风发电厂这样的技术密集型企业中，新生代员工更在意工作的社会贡献以及自我价值达成，比如参与清洁能源生产对生态保护所具有的意义，这种认知成了他们行为的内在驱动力。

1.2 工作重塑行为的表现形式

工作重塑行为指员工为契合个人与组织需求，主动对工作任务、关系或认知加以调整的过程，东风发电厂，具体呈现为优化巡查流程、提出技术革新建议、通过跨部门协同解决设备故障等^[1]。这些行为不仅增进了效率，还提升了组织处理复杂工况的应变能力。

1.3 职业召唤感知对工作重塑的驱动机制

职业召唤感知通过提升责任感与自主性，推动员工打破岗位既定边界。高度认同“绿色能源使命”的员工，更乐于主动钻研智能运维技术，助力发电流程达成低碳化改良，实现个人与组织目标的双向契合。

2 领导风格在职业召唤感知与工作重塑间的调节作用

2.1 变革型领导的赋能效应

变革型领导通过勾勒共同愿景、传达发展信心以及开展个性化关怀，可显著增强员工对自身职业意义和社会价值的深刻认知，即“职业召唤”。在东风发电厂这类能源企业中，若领导者能把企业在保障能源安全、促进乌江流域生态保护和可持续发展方面的战略定位讲清楚，且将此宏大叙事与各员工的工作职责建立关联，可让新生代员工不只着眼于薪酬激励，从更高维度领悟工作的社会价值和环境责任。

使命感的提升，可极大唤起新生代员工投身技术创新的内生动力。员工若觉得自身工作能直接推动绿色能源转型和区域可持续发展，会更积极地参与设备优化、

节能降耗、智能运维等创新活动^[2]。领导者借助赋予工作意义、给予员工支持、肯定团队贡献,把外部的环保要求转变为员工内心的创新动力,进而构建“愿景引领-使命感提升-创新行为涌现”的良性循环,为企业在能源变革中维持竞争力提供源源不断的人才与智力保障。

2.2 服务型领导的支持性作用

服务型领导的核心特点是给予资源支撑、表达情感认可,为员工工作中的主动调适与创新实践(即“工作重塑”)构建了重要的心理安全环境。若下属提出新的流程优化建议、技术改进思路或工作方法,领导者的接纳、鼓励反馈和对失败的包容,可明显减少员工对不确定性的担忧,促使他们更有胆量突破常规、扛起责任。通过信任与支持构建的组织氛围,是推动员工从被动执行转变为主动创造的重要根基。

一旦员工提交流程优化方案,服务型领导会迅速赋予其关键决策权力,同时统筹提供所需的时间、预算、信息以及跨部门协同等资源助力。这种授权举措与资源的倾斜配置,既直接减少了员工推进变革时的试错成本和操作难度,又以实际行动展现出领导对员工倡议的重视与信任,进而提升员工的心理安全感与归属感。员工得到有力支持后,会更坚毅地参与变革实践,即便遭遇挑战也更具抗压力,最终形成“领导支持-员工敢为-效能提升-信心增强”的正向循环,持续助力组织内部的微创新与流程改进。

2.3 权威型领导的潜在抑制性

如果领导者过度突出层级管控、流程僵化和指令遵从,可能会弱化甚至切断员工把“职业召唤”感知转变为主动行动的心理通道。在水电厂这种规范程度高、安全要求苛刻的环境中,权威型领导风格虽有助于保障操作的规范与纪律,却也易让员工慢慢养成被动等指令、严格照章操作的习惯,难以让他们在职责范围内形成主动思考、优化改进的意识^[3]。员工可能会把工作局限为机械性操作,其对绿色发电、安全运行的价值认知难以有效转变为超越岗位规定的主动作为。

尤其在遭遇突发状况、异常信号或者非标准维修情形时,过度依靠权威指挥会降低员工现场判断与创造性应对的能力。员工可能因害怕担责而不敢擅自越权决策,又可能因锻炼不足而丧失独立解决问题的底气,进而造

成最佳处置时机被延误。即便处于规程严苛的水电行业,领导也应在保障安全底线的基础上,合理授权、促进反馈,为员工在规范框架中留出必要的自主空间,以此激发员工源于职业使命感的积极性和创新力,实现安全合规与灵活应对的契合。

3 水电企业优化管理实践的路径建议

3.1 强化使命传导与文化嵌入

企业应系统推进内容充实的厂史教育与流域生态价值宣传,把“乌江梯级开发”这一国家能源战略宏观意义,和每位新生代员工的日常工作与职业价值紧密相连。借助组织年轻员工参观电站建设纪念馆、安排参与初期建设的老一辈工程师分享奋斗故事、编撰企业发展历程书籍等途径,让年轻员工深入认识电站从无到有的艰辛经历及其在国家能源安全与水资源调配方面的战略价值。

要强化对乌江流域生态系统整体价值的宣传普及,说明梯级水电开发在防洪、发电、航运、供水等方面的综合成效,以及企业在生态环保上承担的社会责任,使员工明白,其工作不只是与发电量相关,还对流域生态健康和区域可持续发展产生直接影响。凭借这些努力,助力新生代员工突破“一份工作”的浅显认知,从内心激发起对自身职业的使命感和光荣感,即他们所参与的是一项保障国家能源安全、优化资源配置、守护绿水青山的荣耀事业^[4]。对“职业召唤”的深度认可与情感共振,能有力激发内在动力,把个人成长嵌入企业发展和国家需要的宏观大局,进而达成更高水平的自我成就与组织忠诚。

3.2 构建柔性领导力培养体系

基于技术团队具备专业性高、创新意识强、成员自主性显著的特性。企业设计领导力发展项目时,需跳出传统通用管理技能培训范畴,着重引入并落实变革型与服务型领导力的理念和实践。这表示培养技术团队的领导者,不能只聚焦于任务分配与绩效管控,还需擅长勾勒技术蓝图、激活团队创新动力,且要努力为团队成员的成功消除阻碍、给予资源保障。

在实际开展工作时,可将“创新导师制”设为关键的培养载体。基于这一机制,经过选拔培养的技术领导者不只是管理者,而且担当起“创新导师”的角色。他们要与核心技术人员结成对子,一同选定课题、携手攻

克难题,投身具体的技术改造、工艺优化或研发项目。领导者以身垂范,带领团队冲破思维禁锢,探寻新技术途径;它的主要职责为服务团队,也就是积极调配跨部门资源、创造实验条件、维护创新探索的容错环境,为技术人员的创造性工作筑牢后盾。运用“在实战中培养领袖”的模式,技术领导者能深切感受并运用赋能与服务的方式引领高知团队,进而更高效激发团队的内在创新活力,增强整体技术攻关实力。这不仅有助于推动关键技术的突破,还为企业培育了一支既精通技术又擅长领导的复合型团队。

3.3 完善重塑的工作制度保障

为把员工所感知的“职业召唤”转化成持久的内在驱动力与积极的创新行动,企业需构建一套相适配的容错机制与创新激励政策。搭建完整的正向反馈闭环,这就要求构建一种支持探索、包容失败的文化环境,使员工有勇气跳出固有舒适区域,试验新的工作手段或给出改进提议。

员工自发开展的、以提高效率、改进流程或降低成本为目的的工作优化行动,即便最终成效未达预期,也需率先肯定其积极性和探索劲头。企业要开设专门的创新基金或快速审批通道,对这些自下而上的创新思路给予必要的资源保障,如时间、经费或者技术帮扶。尤为关键的是,应构建一套及时且高效的荣誉认可机制,如设置“创新之星”奖、在内部平台予以公开表扬、把创新成果与绩效评定及晋升机会适度关联等,使员工的付出与贡献能及时获得精神和物质奖励。通过“感知召唤(意义驱动)-采取行动(资源支持)-获得反馈(认可激励)”的良性循环模式,员工可清楚地看到自身创新努力所蕴含的价值,从而持续提升其主人翁意识与内

在动机。这不仅会催生大量来自基层的实用型创新,还能从本质上激发组织的创新活力,构建人人皆可投身创新、创新必能得到反馈的积极环境。

4 总结

处于东风发电厂的实践状况中,新生代员工对职业召唤的感知是促进工作重塑行为的核心心理要素。领导风格会直接影响这种关系的效能发挥,水电企业应借助文化赋能、领导力转型以及制度创新,使员工使命感转化成组织适应力,以便在能源革命背景下实现可持续发展。未来研究可借助纵向追踪数据,深入检验不同领导风格的长期调节效果。

参考文献

- [1] 罗伊玲,魏新,何颖.职业呼唤对新生代员工工作重塑的影响研究——兼论自我效能感的调节作用[J].企业改革与管理,2020(8):2.
- [2] 刘晖,刘婷婷,闫萍,等.应急救援视域下通用航空领域新生代员工工作重塑对组织承诺的影响[J].沈阳航空航天大学学报,2020,37(3):10.
- [3] 陈耘,徐丹,赵富强,王龙栋,史旭初.新生代员工资质过剩感知对网络闲散行为的影响[J].武汉理工大学学报:社会科学版,2022,35(2):9.
- [4] 潘姝.压力如何转化为动力?——挑战性压力源对新生代员工工作投入的影响研究[J].广西经济,2021(24):55-63.

作者简介:夏婷(1985.4—),女,汉族,贵州普定,贵州乌江水电开发有限公司东风发电厂,工程师,大学本科,研究方向:人力资源管理。