

DOI: 10.12361/2661-3263-06-09-152247

# 基于职业生涯管理提升国企人力资源管理的思考

何昱清

杭州萧山天农水产市场管理有限公司, 中国·浙江 杭州 311200

**【摘要】** 国企作为国民经济的重要支柱, 其人力资源管理的质量和效果对于国企的发展至关重要。然而, 当前国企人力资源管理存在一系列问题, 如人才流失、岗位不匹配、缺乏人才培养和发展机会等。为了解决这些问题, 提升国企人力资源管理的水平, 职业生涯管理成为一种可行的思路和方法。职业生涯管理强调员工个体的职业发展和成长, 通过为员工提供职业咨询、培训和发展机会, 激励员工的积极性和创造力, 提高员工的职业满意度和绩效。因此, 将职业生涯管理理念和方法应用于国企人力资源管理, 有望提升国企的竞争力和可持续发展能力。基于此, 本篇文章对职业生涯管理提升国企人力资源管理的思考进行研究, 以供参考。

**【关键词】** 职业生涯管理; 国企; 人力资源管理; 思考对策

## Thinking on Improving Human Resource Management of State-owned Enterprises Based on Career Management

Yuqing He

Hangzhou Xiaoshan Tiannong Aquatic Products Market Management Co., LTD., Hangzhou 311200, China

**[Abstract]** As an important pillar of the national economy, the quality and effect of human resource management of state-owned enterprises are crucial to the development of state-owned enterprises. However, at present, there are a series of problems in the human resource management of state-owned enterprises, such as brain drain, post mismatch, lack of talent training and development opportunities. In order to solve these problems and improve the level of human resource management in state-owned enterprises, career management has become a feasible idea and method. Career management emphasizes the career development and growth of individual employees. By providing career counseling, training and development opportunities for employees, it stimulates their enthusiasm and creativity, and improves their career satisfaction and performance. Therefore, applying career management concepts and methods to human resource management in state-owned enterprises is expected to enhance the competitiveness and sustainable development ability of state-owned enterprises. Based on this, this article studies the thinking of career management to improve the human resource management of state-owned enterprises for reference.

**[Keywords]** Career management; State-owned enterprises; Human resource management; Think about countermeasures

### 引言

现如今, 职业生涯管理来提升国企人力资源管理十分迫切。国企人力资源管理存在的问题包括人才流失、岗位不匹配、缺乏人才培养和发展机会等。所以, 提出职业生涯规划的方法、基于职业生涯管理的人才选拔和培养、职业生涯发展支持的实施途径等方法。基于此, 本文旨在探究职业生涯管理在提升国企人力资源管理中的作用和意义, 并提出了未来的发展方向和建议。

### 1 国企人力资源管理、职业生涯管理的相关概念

#### 1.1 国企人力资源管理的特点

国企人力资源管理的特点主要体现在以下方面。国企人力资源管理具有政府背景和公共利益导向。国企是国家的重要支柱产业, 人力资源管理需要兼顾政府的要求和社会公众的期望, 注重社会责任和公平公正。国企人力资源管理具有强调稳定性和长期性的特点。国企在业务运营中需要长期稳定的人力资源配置, 因此, 人力资源管理更注重

员工的稳定性和职业发展规划。所以，国企人力资源管理的特点体现了其公共性、稳定性和挑战性，需要在政策指导下，注重员工福利与企业发展的平衡，提升人力资源管理的水平和效益。

### 1.2 职业生涯管理的重要性

职业生涯管理是指个体在职业发展过程中，通过制定个人职业目标、规划职业发展路径、获取必要的职业技能和知识，以及积极应对职业变化和挑战的一种系统性的管理活动。它强调个体在职业生涯中主动掌握自己的命运，通过自我认知和职业规划来实现职业目标和提高职业满意度。职业生涯管理的重要性体现在以下方面。职业生涯管理可以帮助个体更好地了解自己，明确自己的职业兴趣、价值观和能力，从而更好地选择和规划自己的职业发展方向。职业生涯管理可以提供指导和支持，帮助个体在职业发展过程中面对挑战和困难时保持积极的心态和应对策略。所以，职业生涯管理对于个体的职业发展具有重要的指导和推动作用，通过合理规划和管理个人的职业生涯，个体可以更好地适应职场变化，实现自身职业目标，并提高职业满意度和竞争力。

### 1.3 职业生涯管理对国企人力资源管理的作用

职业生涯管理在国企人力资源管理中起着关键的作用。职业生涯管理可以帮助国企员工明确个人职业目标和发展方向。国企通常拥有庞大的组织结构和复杂的职工队伍，通过职业生涯管理，员工可以更好地了解自己的兴趣、能力和价值观，从而选择适合自己的职业发展路径。职业生涯管理可以提供指导和支持，帮助国企员工应对职业发展中的挑战和困难。国企常常面临着业务变化、组织调整等情况，通过职业生涯管理，员工可以获得适应变化的能力和策略，保持积极的心态和应对能力。职业生涯管理还可以促进国企员工的职业成长和提高职业满意度。通过制定个人职业目标、规划职业发展路径，并获得必要的职业技能和知识，员工可以实现自身的职业发展目标，提高对工作的投入和满意度。

## 2 职业生涯管理的基本原则

职业生涯管理的基本原则是指在个人职业发展过程中，为了实现长期的职业目标和满足个人的职业需求，需要遵循的一些基本准则。职业生涯管理的基本原则是明确目标。个人应该明确自己的职业目标和理想，有一个清晰的职业规划。这可以帮助个人在职业生涯中有方向性和目标性的努力，避免盲目的行动。职业生涯管理的基本原则是持续学习与发展。个人应该不断学习和提升自己的技能和知识，适应职业发展的变化和 demand。通过持续学习和发展，个人可以提高自己的竞争力和适应能力，为职业生涯

的长远发展做好准备。职业生涯管理的基本原则是积极主动。个人应该主动寻找机会和挑战，积极参与职业发展活动。这包括主动发现和利用职业发展机会，主动寻求反馈和改进，以及主动解决问题和面对挑战。职业生涯管理的基本原则是灵活适应。个人应该灵活应对职业生涯中的变化和不确定性，调整自己的计划和行动。这需要个人具备适应能力和变通能力，能够灵活应对职业生涯中的各种情况和挑战。通过遵循这些基本原则，个人可以更好地管理自己的职业生涯，实现个人目标和发展。

## 3 国企人力资源管理存在的问题

### 3.1 人才流失

人才流失是国企人力资源管理中常见的问题之一。由于国企的薪酬体系相对较低、晋升机制不够灵活等原因，优秀的员工往往被竞争对手挖走，导致国企人才储备不足，难以满足业务发展的需要。人才流失不仅导致国企失去了宝贵的人力资源，还会影响国企的绩效和竞争力。此外，人才流失也会对国企的稳定性和可持续发展产生负面影响。人才流失不仅浪费了国企的培养投入，还可能导致核心业务的中断和转移，对国企的业务连续性和发展战略产生冲击。因此，国企需要采取相应的措施来应对人才流失问题。

### 3.2 岗位不匹配

岗位不匹配是国企人力资源管理中常见的问题之一。由于国企的组织结构和岗位设置较为僵硬，往往存在着员工的实际能力与岗位要求不匹配的情况。一方面，可能存在员工能力超出岗位要求的情况，导致员工的潜力无法得到充分发挥，影响其工作积极性和工作满意度。另一方面，也可能存在员工能力低于岗位要求的情况，导致员工无法胜任当前的工作任务，影响工作效率和质量。岗位不匹配问题不仅浪费了国企的人力资源，还可能导致员工的工作失去动力和成就感。此外，岗位不匹配还会影响国企的绩效和竞争力，阻碍组织的创新与发展。因此，国企需要采取相应的措施来解决岗位不匹配问题。

### 3.3 缺乏人才培养和发展机会

缺乏人才培养和发展机会是国企人力资源管理中常见的问题之一。由于国企往往注重稳定性和传统经验，对于员工的培养和发展往往缺乏足够的重视。一方面，缺乏有效的培训计划和机制，无法为员工提供必要的技能和知识更新，导致他们在不断变化的市场环境中难以适应和发展。另一方面，缺乏晋升和职业发展通道，使得员工往往感到没有发展空间和动力，限制了他们的工作积极性和才能的发挥。缺乏人才培养和发展机会不仅影响员工的个人发展，也限制了国企的创新和竞争力。在快速变化和竞争激烈的市场环境中，

拥有高素质的人才 是 国 企 保 持 竞 争 优 势 的 关 键。因 此，国 企 需 要 加 强 人 才 培 养 和 发 展 机 会 的 提 供。

#### 4 职业生涯管理在国企人力资源管理中的应用建议分析

##### 4.1 职业生涯规划的方法

职业生涯规划是通过一系列方法和策略来帮助个体规划和管理自己的职业发展。自我评估是职业生涯规划的重要第一步。个体可以通过评估自己的兴趣、价值观、能力和个人特点，了解自己的优势和劣势，从而确定适合自己的职业方向。职业研究是指对各种职业进行调查和了解，包括职业的要求、薪酬水平、发展前景等。通过职业研究，个体可以了解不同职业的特点和需求，为自己的职业选择提供参考和依据。设定职业目标是职业生涯规划的核心。个体应该明确自己的长期和短期职业目标，包括希望达到的职位、薪酬、工作环境等方面的要求。设定职业目标可以帮助个体有针对性地制定职业发展计划。制定行动计划是将职业目标转化为可实施的步骤和行动。个体应该制定具体的行动计划，包括提升技能、获取相关经验、寻找导师等，以实现自己的职业目标。职业生涯规划是一个持续的过程，个体需要不断学习和发展自己的职业技能和知识。

##### 4.2 基于职业生涯管理的人才选拔和培养

基于职业生涯管理的人才选拔和培养是一种以员工个人职业发展为核心的人力资源管理方法。它将员工的职业目标和发展需求与组织的人才需求相结合，通过以下方式实现人才选拔和培养。通过职业生涯评估和规划，组织可以了解员工的潜力、兴趣和能力，从而更准确地选拔适合岗位的人才。通过评估员工的职业目标和发展需求，组织可以为员工提供更合适的岗位和发展机会，提高员工的工作积极性和满意度。基于职业生涯管理的人才选拔和培养强调员工个人发展与组织发展的一致性。组织可以通过为员工提供培训、导师指导和岗位轮岗等机会，帮助员工不断发展和提升自己的职业能力。同时，组织也需要根据员工的职业发展需求，为其提供适合的晋升机会和职业发展路径，激励员工的积极性和忠诚度。基于职业生涯管理的人才选拔和培养还注重员工的全面发展。组织可以通过提供跨部门项目、国际交流和多元化的工作经验等方式，帮助员工拓宽视野、提升综合素质，培养具备跨领域和全局思维的人才。所以，基于职业生涯管理的人才选拔和培养将员工个人职业发展与组织的人才需求相结合，通过评估和规划、提供发展机会和制定职业发展路径等方式，实现人才的选拔和培养。这种方法可以提高员工的工作积极性和满意度，加强员工与组织的紧密联系，促进组织的可持续发展。

##### 4.3 职业生涯发展支持的实施途径

职业生涯发展支持的实施途径是指为员工提供有效的支持和资源，帮助他们规划和实现个人职业目标的方法和方式。组织可以为员工提供专业的职业咨询和指导服务，帮助他们了解自己的职业兴趣、能力和发展需求，制定职业规划和发 展 策 略。同 时，组 织 也 可 以 为 员 工 提 供 导 师 制 度，让 有 经 验 的 员 工 担 任 导 师，为 新 人 提 供 职 业 指 导 和 支 持。组 织 可 以 为 员 工 提 供 相 关 的 培 训 和 发 展 机 会，帮 助 他 们 提 升 职 业 技 能 和 知 识。这 可 以 包 括 内 部 培 训、外 部 培 训、工 作 坊 等 形 式，让 员 工 能 够 不 断 学 习 和 成 长。组 织 可 以 通 过 内 部 晋 升 和 跨 部 门 机 会，为 员 工 提 供 更 广 阔 的 发 展 空 间。这 可 以 激 励 员 工 的 积 极 性 和 干 劲，同 时 也 使 他 们 能 够 在 不 同 的 岗 位 和 领 域 中 获 得 更 丰 富 的 经 验 和 机 会。组 织 可 以 为 员 工 提 供 工 作 生 涯 管 理 支 持，帮 助 他 们 规 划 和 管 理 自 己 的 职 业 发 展。这 可 以 包 括 帮 助 员 工 设 定 职 业 目 标、制 定 职 业 发 展 计 划、提 供 职 业 咨 询 和 指 导 等。所 以，职 业 生 涯 发 展 支 持 的 实 施 途 径 包 括 提 供 职 业 咨 询 和 指 导、提 供 培 训 和 发 展 机 会、提 供 内 部 晋 升 和 跨 部 门 机 会 以 及 提 供 工 作 生 涯 管 理 支 持 等。通 过 这 些 途 径，组 织 可 以 帮 助 员 工 规 划 和 实 现 个 人 职 业 目 标，提 高 员 工 的 职 业 满 意 度 和 绩 效，促 进 组 织 的 可 持 续 发 展。

#### 5 结束语

总之，职业生涯管理对于提升国企人力资源管理的水平具有重要意义，可以帮助国企解决人才流失、绩效评估不公平、缺乏激励机制等问题。通过为员工提供职业咨询、培训和发展机会，激励员工的积极性和创造力，国企可以提高员工的职业满意度和绩效，促进组织的可持续发展。为了进一步推动国企人力资源管理的改革和创新，建议建立完善的职业生涯管理体系，推行灵活的绩效评估和激励机制，并加强人才培养和发展的投入。这样才能够提升国企的竞争力和可持续发展能力。

#### 参考文献：

- [1] 刘丽红. 将职业生涯管理引入国企人力资源管理的思考[J]. 中国外资, 2020, (18): 121-122.
- [2] 袁文. 国企人力资源管理的创新与改革探索[J]. 商业文化, 2020, (26): 52-53.
- [3] 张永振. 新时代背景下国企人力资源管理现状和对策[J]. 人才资源开发, 2020, (17): 84-85.
- [4] 于文超. 浅谈国企人力资源管理中的绩效考核[J]. 人才资源开发, 2020, (02): 47-48.
- [5] 丁宁. 国企人力资源管理的制度缺陷及其创新[J]. 企业改革与管理, 2019, (24): 74+81.