

中小企业员工职业生涯管理存在的问题及对策

李 燕

化德县自然资源局, 中国·内蒙古 乌兰察布 013350

【摘 要】在社会进步的背景下, 员工职业生涯管理问题开始受到广泛关注。现下, 国内部分企业在员工职业生涯管理方面的实践中取得了一定的成绩, 但由于认识不足、重视不够, 使得部分中小企业对员工职业生涯管理断章取义, 仅通过采纳部分管理手段和策略, 并未建立完备的员工职业生涯管理模式和员工的全方位管理和控制。这就导致了国内部分企业的员工职业生涯管理工作很难达到预计成效, 而企业内员工职业生涯管理工作也浮于表面。在一企业内, 组织和员工如何达到双赢目的, 好的职业生涯管理是很重要的。员工可以通过规划职业生涯管理寻找适合自己的职位, 再次, 组织也可创造出更优异的工作环境。通过组织职业生涯管理, 可以提高员工对企业的归属感, 同时也可以提高员工的成就感, 为企业吸纳更多更优质的人力资源, 并共同为企业实现最终目标打下坚实基础。

【关键词】中小企业; 职业生涯管理; 问题; 对策

Problems and Countermeasures in Career Management of Employees in Small and Medium-sized Enterprises

LiYan

Natural Resources Bureau of Huade County, Ulanqab 013350, Inner Mongolia, China

[Abstract]In the context of social progress, the issue of employee career management has begun to receive widespread attention. At present, some domestic enterprises have achieved certain achievements in the practice of employee career management. However, due to lack of understanding and attention, some small and medium-sized enterprises have taken employee career management out of context, and only adopted some management methods and strategies. Establish a complete employee career management model and all-round management and control of employees. This makes it difficult for the career management of employees in some domestic enterprises to achieve the expected results, and the career management of employees in the enterprise is also superficial. In an enterprise, how to achieve a win-win goal for the organization and employees, good career management is very important. Employees can find suitable positions for themselves by planning career management, and again, the organization can also create a better working environment. By organizing career management, it can improve employees' sense of belonging to the company, and at the same time, it can also improve employees' sense of achievement, absorb more and better human resources for the company, and jointly lay a solid foundation for the company to achieve its ultimate goal.

[Key words]SMEs; career management; problems; countermeasures

1 相关概念界定

1.1 职业

职业的产生是社会分工的结果。社会责任分工的作用是减少管理人员的工作量, 减少企业人员的总体发展需求, 注重学生合作, 创造优势, 实现规模化和自动化, 提高学习效率, 减少风险投资。一般的职业是指为了获得一定的物质奖励而选择适合自己的工作。这项工作所带来的报酬, 既能得到满足社会物质的需要, 又能满足企业精神的需要。

1.2 职业生涯

职业生涯是指企业员工在岗位上的执业职位变化, 以及职业目标如何实现的现实表现过程。职业生涯作为员工职业人生的重要历程, 对其职业人生价值起决定性作用, 职业生涯作为员工工作态度、愿望和价值观的相对性未来性展望, 一般来说, 员工的职业生涯是员工职业前途发展状态、过程以及结果的表现, 一般在员工进行职业生涯发展规划时, 在自己的职业生涯发展过程中他可以抓住机遇从而加速自己的成功, 在工作中得到最大的满足。格林豪斯(2005)提出了职业生涯是指工作相关的全生命过程。在这个问题定义中, 工作生活经验也是非常具有广泛, 包括客观事件或情况, 例如职场、职责或行为, 以及对各种社会工作的决定, 对工作的主观解释。

根据职业生涯的发展通道的不同, 可将职业生涯划分为内职业生涯和外职业生涯两类。外职业发展通道是指以公司为跳

板, 以员工提供职业发展阶梯用来激励员工向更好发展; 外职业发展通道则是指员工结合自身特点, 根据社会和企业的需求为自己设计相应的职业生涯规划。同时职业生涯具有六个特点, 分别是发展性、阶段性、整合性、终身性、独特性和互动性的特点。

1.3 职业生涯管理

职业生涯管理是指组织为员工制定可实行的个人信息职业技术发展道路, 制定职业发展计划的管理模式。有不同学者认为, 员工职业生涯管理是指员工根据自身环境和实际发展情况的职业发展目标的制定和职业发展路线的选择, 从而实现职业生涯追求的全过程, 故此, 在公司企业内, 员工的职业生涯规划发展实施应是组织内员工的主动权, 而不仅仅存在于人力资源部门的规划。

根据公司组织和员工个人作为职业生涯发展管理的两个主体, 员工职业生涯管理存在于职业生涯和自我职业技术管理两个方面, 前者所代表的是以特殊组织为主体的职业生涯管理, 即根据组织制动机制所实施的职业生涯管理。后者则是员工独立选择和实施自身职业生涯规划的管理过程。所以, 职业生涯管理时员工个人和公司组织共同配合前进的一个有效过程, 以用于满足公司发展的需要, 并且互相获得经济利益的管理模式。从人力资源管理个职业生涯管理的联系中可以看出职业生涯管理存在员工自我职业生涯管理和组织职业生涯管理两部分。其中, 前者员工自我职业生涯管理包括就业前、后管理和员工更迭后的发展管理。后者则是员工就职后的管理工作, 存在重复性。

2 职业生涯管理存在的问题分析

2.1 新员工的职业生涯指导欠缺

职业生涯规划管理整合到其人力资源开发企业战略中, 并成为人力资源环境系统的组成一个板块, 在人力资源系统部门中建立专门的指导组织或领导小组以用于指导员工进行分析工作学习计划、管理职业并引领他们未知的职业方向。在招聘和分配岗位时, 新入职的员工是被动地填写职业生涯规划文件, 并不冲了解本公司的经营状况和个人职业生涯规划的意义和作用。因此, 职业生涯规划文件并未充分发挥自己应有的作用。但公司人力资源部是根据员工所填写的职业生涯规划文件来建立员工相应的职业生涯规划部署, 从而导致所达到的实际效果远远低于预期预期所期待的效果。对于有一定资历和经验的老员工, 可以理解职业规划的作用, 但职业发展方向是按照入职时填写的职业规划文件中设定的方向, 当员工将自己职业发展方向调整变化时就有重走基层的风险。

2.2 员工职业生涯晋升通道单一

员工工作主要可以分为四类: 行政管理信息渠道、工程施工技术渠道、营销服务贸易渠道和物流渠道。每个渠道都有具体的垂直晋升方向, 各个方向的员工都在努力成为领导者。有升职发展空间设计太小, 升职压力大等问题。据统计, 各部门只有 2% 的员工。其余员工只能停放在原来的工作单位或调到其他经理。但是, 其他的管理工作人员也有限。晋升的途径会很拥挤, 堵塞, 员工的满意度会直接影响下降。

基于我国高收入、高收入的理念, 企业内部各部门进行员工都愿意升职。然而, 由于僧侣人数众多, 候选人人数少, 并非所有的员工都被允许参加竞选。此外, 公司 80% 的技术人员愿意在技术部门改进和发展, 进一步提高自己的技能, 努力成为该领域的权威。即使他们求助于其他企业管理层, 他们的发展问题也是一个有限的, 他们的专业信息技术也毫无用处。不过, 除了技术部, 行政部、市场部、贸易部跳槽也不难。行政、营销和贸易部门迫切希望。

挤压管理职位。因此, 管理层的无限欲望和有限公司职位可能导致管理部门进行内部竞争的激化, 甚至恶化, 破坏企业文化凝聚力。还有一个非常值得我们一提的是, 当制度解决不了这个社会问题时, 很多员工会避开制度和手续, 进行设计不合理不公平的交易, 造成影响公司通过内部的腐败、不健康发展组织的氛围和破坏力。

3 解决对策

3.1 强化职业指导作用

改革人事管理模式。在目前来看, 中小企业中未设有单独的人力资源部, 人事管理没有专人负责, 缺乏专业性。此外, 由于企业人力资源的只是简单利用, 缺乏领导职业指导才能。中小企业必须单独划分出人力资源部门办公室, 将人力资源管理常态化, 委派员工职业生涯发展过程中的实际操作者和组织人员。第一, 招聘知识和经验丰富的人力资源管理者, 其次招聘职业教育管理会计专业的人事负责人, 负责员工的职业技术管理, 最后, 将所招聘的人力资源管理人员及人事负责人组成人力资源部, 使公司的人事管理更加系统化、制度化和专业化。

加强制度建设。公司领导更应加倍重视企业员工的职业生涯管理。人力资源部必须保证有一份优秀的工作计划, 部门经理必须详细地做这件事。部门经理对部门直属员工的个性、特点和能力有很好的了解, 对企业的经营方向、经营战略和发展前景有清楚的认识。作为一个员工进行职业生涯发展规划的首要, 部门经理应协助员工制定员工工作需要的职业生涯规划方案, 实时跟进, 随时调整; 同时企业要对员工的职业发展提供相关保障, 如为员工提供职业技术培训, 拓宽员工晋升渠道, 严格制度管理机制等, 为员工营造良好的企业制度文化环境, 促使员工有更加明确的职业发展理念和方向。

3.2 加强职业生涯开发培训

根据职业发展渠道(横向和纵向)将职业培训分为晋升培训(纵向)和岗位轮换培训(横向)。

晋升培训的本质是由垂直职业发展渠道定义的。企业员工职业生涯开发培训可根据不同层次员工的素质和基本技能要求, 将课程分为知识、素质和技术, 形成不同层次、不同层次的交叉培训课程体系。培训工作时间可以根据企业人力资源部设置的晋升期限来设置。培训评估可以通过培训时间、培训内容和培训绩效确定具体指标。

为了使员工更熟练的轮岗, 增加新的知识和能力, 使他们对未来岗位有一个清晰的认识。具体包括: 内部岗位轮换培训、岗位序列间的岗位流程培训、业务序列与生产技术序列间的岗位轮换培训。评估指标分析可以通过根据轮换运营和参加培训的具体情况来确定。

3.3 强化职业生涯的组织管理

提供专门职业生涯指导。组织在实现自身的发展需求的同时通过对员工职业生涯组织管理的指导, 为员工提供包括开设职业指导课程在内的制定培训计划、引导员工调整职业规划等多方式来帮助员工实现职业转型, 指导员工从“内职业生涯”发展开始做起, 并不断帮助员工提升专业能力以及职业素养。让员工进行了解职业发展和职业设计, 调整自己对工作生活环境和职业生涯的认知, 从而调整自己对职业发展的研究方向从而实现职业目标或职业方向的转型。

完善职业信息管理系统有助于强化组织的职业生涯的组织管理。随着互联网的飞速发展和普及, 各大企业的管理中网络信息资源管理控制系统开始受到广泛关注和警戒。同样, 在组织的职业生涯管理中的信息资源管理也不例外, 如何建立有效的职业信息系统和评价和反馈机制对员工与企业之间的互动也同样重要。在公司信息资源管理系统中的员工能够随时获取已有信息并能够向公司反馈信息, 公司也可从反馈的信息中对公司职业信息管理系统进行总结和调整。同时, 人力资源部还需对信息资源系统进行以下研究工作分类:

从公司角度, 建立有效的职业信息系统组织战略信息链, 并随时调整, 与时俱进。随着发展的需要, 组织的职业规划也在不断变化。因此, 必须把自己的职位空缺与组织企业竞争的运动发展联系起来。通过这种方式, 员工可以在理解职位空缺的动态竞争中发挥作用。及时发布岗位空缺信息。许多员工可能因为不知道岗位空缺信息而失去竞争的机会。所以就特别需要一个信息系统能够及时将岗位空缺信息发布出去, 让那些对岗位晋升和转换工作岗位有想法的员工能够及时根据信息作出反应, 能使员工为达到自己目标而及时调整自己的工作状态。开发企业员工的电子技术文件管理系统。员工的电子文件进行功能方便, 是迅速调查和传达员工的相关会计信息。上级对员工信息进行调查, 并在电子文档中检索, 不仅节约了人力资源, 而且提高了人力资源利用效率。

4 结语

本文研究了生涯的管理中存在的现状、问题和不足, 提出了关于员工职业生涯管理方案相关见解, 同时对员工职业生涯管理的未来发展趋势进行展望, 对员工职业生涯管理的相关理论进行了分析总结, 其中包括了关于公司职业生涯组织规划管理理论和员工自我职业生涯管理相关理论。员工职业生涯管理研究作为一项系统的管理模式, 存在复杂性。

参考文献:

- [1] 管中英. 关于知识型员工职业生涯管理问题的探讨[J]. 中外企业家, 2020 (18): 39-40.
- [2] 田斌. ZZZY 银行员工职业生涯管理存在问题及对策研究[D]. 西北农林科技大学, 2019.
- [3] 江旭霞. 国有企业员工职业生涯管理问题研究[J]. 企业改革与管理, 2019 (10): 59-60.