

关于探索青年员工职业生涯规划管理的思考

马 林

中国石化勘探分公司, 四川 成都
Email: malinne@qq.com

收稿日期: 2021年7月12日; 录用日期: 2021年8月12日; 发布日期: 2021年8月19日

摘 要

本文以青年员工培养为切入点, 探讨了实施青年员工职业生涯规划管理的现实意义, 在分析了青年员工现状和特点的基础上, 提出了做好青年员工职业生涯规划的措施建议, 以为青年员工培养提供参考。

关键词

青年员工, 职业生涯规划, 员工培养

Thinking about Exploring the Career Planning Management of Young Employees

Lin Ma

Sinopec Exploration Company, Chengdu Sichuan
Email: malinne@qq.com

Received: Jul. 12th, 2021; accepted: Aug. 12th, 2021; published: Aug. 19th, 2021

Abstract

In this paper, the training of young employees as a starting point, discussed the practical significance of the implementation of career planning management of young employees, in the analysis of the current situation and characteristics of young employees on the basis of the proposal to do a good job of young employees career planning measures, in order to provide reference for the training of young employees.

Keywords

Young Employees, Career Planning, Employee Training

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

企业的第一资源是员工。企业员工是否得到满足，价值是否实现是企业可持续发展的重要驱动力。加快企业人才发展是企业赢得并保持竞争优势的必然选择。现阶段，关于人才的职业生涯规划与管理已经成为世界各国企业关注的焦点，国外很多企业已经开始实施针对员工的职业生涯规划与管理设计，并取得一定的成果。但在我国，特别是在国有企业中，这方面的意识还比较薄弱，传统的人事管理模式依然没有得到明显改变[1]。

2. 开展职业生涯规划的意义

2.1. 谋求自身发展的必然趋势

笔者所在企业是一家从事油气勘探业务的科研生产型企业。要想生存下去，持续取得油气勘探大突破，就必须增强核心竞争力，其中文化创新是保持核心竞争力的基础，技术创新是保持核心竞争力的关键，制度创新是保持核心竞争力的保证。但是，这三方面的创新，主要靠的还是人才的创新，优质高效的人才才是增强核心竞争力的根基[2]。

而企业的发展应该以青年员工的培养为基础，建立青年员工的职业生涯管理体系，既能促进企业和员工个人的双赢战略的实施，从而形成企业人力竞争优势，又能加快和促进青年员工实现自己的价值，放飞人生梦想。

2.2. 促使人力资源管理系统动态转变

通常的人事管理主要是纵向管理，把人力资源全过程管理本应该是相互联系的阶段，如招聘、培训、考核、调配、晋升等人为了分开了。这样，各方面的管理的都是孤立的，无法形成系统的动态管理，容易造成员工录用与员工使用的脱节，员工的使用和培训脱节，员工的考核和晋升脱节等现象。随着行业竞争和资源接替与勘探难度的加大，各个条块分割的、静态的管理，已经无法满足企业增强竞争力和发展的需要。因此，在进行员工职业生涯管理时，应当针对不同青年员工的性格特点，以及多个职业发展阶段的特点，进行系统化动态的规划和管理，让广大青年员工获得科学的、系统的、全面的指导，从而自觉提高专业技术能力，不断进取，积极创造[3]。

2.3. 有利于改善人才队伍结构

对青年员工进行职业生涯管理，目的在于实现其职业生涯发展，最终提高企业整体科研技术研究水平，提高勘探成功率。所以，不仅要已选聘的高层次人才进行培养，更要注重发掘潜在人才，营造良好的成长环境，加强对基本素质高、创造力高的青年员工加强培训和引导，让他们获得良好的职业发展。通过一段时间的发展，改善企业人才队伍结构，并提高核心竞争力。

2.4. 完善人才竞争和流动机制

在进行员工职业生涯规划管理时，必然要完善内部人才竞争和调配流动机制，并充分考虑员工的爱好和特长，实现专业的匹配，最终实现人尽其才、人乐其岗的目标。同时，在薪酬分配时，还应建立劳动投入量与收入成比例的薪酬分配机制，拉开档次，差别对待，增强员工工作职责感、公平感、成就感，体现激励效应。这样才能避免人才的浪费，提高员工工作积极性与综合素质[4]。

3. 开展青年员工职业生涯规划管理的思考

开展青年员工职业生涯规划管理，是一个极其复杂的系统工程，不能只靠企业某一管理部门，也不能靠短期的一项政策，而是要从多方面入手，考虑时间的发展，合理地、循序渐进的变革来实现。因此，针对青年员工队伍的特点，提出了几项探索思考，以期能为管理者建立该项体系提供一定的参考依据[5]。

3.1. 加强职业生涯规划培训

职业生涯规划是一项长期性、系统性、专业性强的工作，要加大理论知识的培训力度，让企业和青年员工加深对职业生涯规划重要性的认识，切实发挥在人力资源开发管理中的基础性作用。

一是管理者和人力资源部门要加强职业生涯管理理论的应用。通过学习和宣传，充分认识职业生涯规划与管理的重要性，自觉将相关理论与人力资源管理开发相融合，运用理论指导青年员工培养工作。

二是在青年员工队伍中开展内容丰富、形式多样、针对性强的职业生涯规划理论知识培训。提高青年员工个人职业生涯规划能力，调动青年员工在职业生涯规划中的主动性和自觉性，让青年员工客观地认知自我、评价自我、定位自我，结合组织需要，制定切实可行的职业发展目标、路径和措施，引导和实现个人发展目标。

三是培育符合企业发展要求的企业文化理念。用企业文化理念去引导和培养青年员工树立正确的价值观。以务求实效的求实精神，以执着的毅力投身事业，激发青年人员工作热情；同时，强化成长发展理念引导，让青年员工正确看待成长进步，自觉把个人发展目标与单位发展目标有机融合，正确自我定位，更加注重个人能力素质提升，立足岗位奉献，不断健康成长。

四是探索多部门联合培养模式。充分发挥企业党政工团等平台培养优势，在政策制定、培养载体、人才选拔、选优评优等方面系统融合，配套联动，构建系统化、一体化格局。

3.2. 做好职业发展不同阶段的培养工作

在不同的发展阶段，青年员工往往面临着不同的职业发展瓶颈，需要组织创造条件为其提升职业发展能力。青年员工成长历程大致可分为三个阶段，依次为适应期(1年以内)、上升期(2~5年)、成熟期(6~10年)。可根据青年员工的成长规律，结合不同发展阶段特点有针对性地开展相关职业能力培养工作，为其职业发展奠定基础。

一是在适应期内抓好心理调适和角色转化。做好青年员工入厂教育，开展理想信念、职业道德、企业文化、优良传统教育，逐步培养他们对企业和油气勘探事业的感情；加大组织关怀，关注青年心理健康，及时疏导和排解新环境带来的压力和困惑；完善基层锻炼模式，促进青年角色转变，实现书本知识与生产实践的对接，增强青年员工工作信心。

二是在上升期内强化综合能力培养提升。对青年员工交任务、压担子，有针对性地把青年员工放到艰苦和重要岗位，在工作实践中熟悉生产、磨练意志，提高技术水平和管理能力；深入开展业务培训和导师带徒，大力提升业务素质 and 技能水平，加快青年员工成长速度；有计划安排跨岗位交流锻炼，开阔视野，培养复合能力。

三是在成熟期重点做好人才选拔使用。重视青年员工岗位成长需求,采取竞争竞聘方式把成熟人才选拔到重要和关键岗位,创造更大施展才华的舞台,激发青年员工干事创业激情,稳定骨干人才。对不能得到职位晋升的,实行轮岗锻炼,增强工作的新鲜感和挑战性,为将来职业发展奠定基础。

3.3. 创新培养方式加快青年员工成长

职业生涯规划工作的意义在于其注重系统思考,从更具长远性、发展性的视角审视青年员工的发展和组织发展问题,要以职业生涯规划为导向不断进行人力资源工作创新,建立有利于青年员工职业生涯发展的长效机制。

一是根据培养需求做好培训规划工作。在制定培训计划时,要充分摸底调研青年员工意见,关注个人发展的个性化需求,能够提供多样化的培训方式,不断提高培训的针对性和实用性,使组织需要、岗位要求、个人需求相统一。

二是加大青年员工选拔使用力度。在合理使用其他年龄段人才的前提下,以改善结构、储备人才和形成接替为目标,大力选拔培养年轻人才。

三是多岗位(项目)培养复合型人才。根据不同员工的专业、性格、能力等特征,以职业生涯管理为主线,超前优选苗子,管理(专业技术序列)有针对性地安排其在不同关键岗位、重点项目、复杂任务进行磨练,以岗位交流、承担项目为主要手段,为青年员工搭梯子、压担子,尽快在工作中熟悉工作,能够尽快成长为骨干。

4. 结论

青年员工是企业发展的未来和希望,是人才队伍中最富有活力的群体。对其进行职业生涯规划是做好人才工作的首要任务,也是实现员工价值的根本手段,对于提升人才培养质量,加快青年员工成长,推进企业科学持续发展具有深远意义。

参考文献

- [1] 袁庆红. 职业生涯管理[M]. 北京: 科学出版社, 2009.
- [2] 马弘刚. 员工职业规划在油气企业管理中的价值研究[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2021(8): 34-35.
- [3] 张天武. 员工职业生涯规划在企业人力资源管理中的作用分析[J]. 中国管理信息化, 2019(22): 126-127.
- [4] 邓红, 肖兴政, 刘晓凤. 优化企业核心员工职业生涯路径探析——国有天然气企业核心员工职业生涯规划[J]. 人力资源管理, 2010(5): 247+249.
- [5] 林近芬. 石油企业青年人才职业生涯规划探索与实践——以胜利油田为例[J]. 中国石油大学胜利学院学报, 2012(4): 84-87.