

信息经济发展中非经营型产业员工职业生涯管理的研究

文/杨小军

信息经济在全球范围内迅速发展,使得知识、信息的价值日益显著。随着信息经济的发展,作为后勤产业的高校图书馆也在不断地谋求在信息经济中发挥更大的功用。因此,运用职业生涯规划激发员的工作积极性,提高其工作绩效,是重要前提。每个员工都有强烈的成就需要,职业生涯成功是他们的追求。因此为他们提供发展的条件、创造支持性的氛围、帮助他们解决职业生涯发展中的种种问题,将是一种具有长期效应的管理方法。职业生涯既包括员工在从服务经历中所进行的与工作相关的活动、行为,还包括与工作相关的态度、价值观、愿望等。职业生涯发展包含了这两个方面的共同发展,其职业劳动的专业性要求特别注重其内职业生涯的良好发展。

一、职业生涯管理的涵义

在对职业生涯管理的概念进行界定之前,我们要知道职业的含义。职业的概念比较宽泛,职业生涯一词译自英文单词“career”,后来逐渐引申为发展道路。对什么是职业生涯目前国内外的学者看法不一。有的学者认为职业生涯指一个人在工作生活中历经的职业或职位的总称。还有些学者认为职业生涯指一个人在其一生中曾经历的所有职位顺序。美国学者迈克尔·曼主编的《国际社会学百科全书》认为职业是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保护和维持其垄断领域而予以运用的工具。从经济学角度而言,职业是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色,是一种社会性的活动,具有社会性、连续性、稳定性和经济性。职业也是社会与个人或组织与个体的结合点。无论对个人还是组织来说,职业都是相当重要的,它直接关系到组织和个人的匹配。职业生涯管理是一种互动式的管理,个人和组织必须都承担一定的责任,双方共同完成对职业生涯的管理。职业生涯管理是现代组织人力资源管理的重要内容之一,是组织帮助员工制定职业生涯规划 and 帮助其职业生涯发展的一系列活动。职业生涯管理应看作是竭力满足管理者、员工、组织三者需要的一个动态过程。在现代组织中,个人最终要对自己的职业发展计划负责,这就需要每个人都清楚地了解自己所掌握的知识、技能、能力、兴趣、价值观等。而且,还必须对职业选择有较深了解,以便制定目标、完善职业计划;管理者则必须鼓励员工对自己的职业生涯负责,在进行个人工作反馈时提供帮助,并提供员工感兴趣的有关组织工作、职业发展机会等信息;企业则必须提供自身的发展目标、政策、计划等,还必须帮助员工工作好自我评价、培训、发展等。当个人目标与组织目标有机结合起来时,职业生涯管理就会意义重大。因此,职业生涯管理就是从企业出发的职业生涯规划 and 职业生涯发展。职业生涯管理主要包括两种:一是组织职业生涯管理,是指由组织实施的、旨在开发员工的潜力、留住员工、使员工能自我实现的一系列管理方法。二是自我职业生涯管理,是指社会行动者在职业生命周期的全程中,由职业发展计划、职业策略、职业进入、职业变动和职业位置的一系列变量构成。

二、职业生涯管理中存在的问题

结合我们的调查,本文认为员工的职业生涯管理中主要存在以下几个问题:

首先,人力资源管理部门对图书馆员的职业生涯管理观念淡薄,缺乏相应的管理技术。人力资源管理部门是对员工进行职业生涯管理的核心单位,其工作质量好坏直接关系到员工职业生涯管理的水平的高低。据我们调查,不少人力资源管理部门对职业生涯管理缺乏认识,更有甚者不少人力资源管理的主要领导根本不知道职业生涯管理是什么,对组织的发展起什么作用。不少的人力资源管理部门,还是计划经济时代的管理思路,认为提高薪酬水平能够增加图书馆员的工作满意度。所以,在面临员工流失的时候,越来越多的开始采用薪酬设计来吸引并激励员工。但人们又往往发现,他们在为高薪资付出大量成本的同时,却并没有留住高素质的员工。这些问题产生归根结底就是由于这些人力资源管理部门不懂得职业生涯管理的相关理论。

其次,员工对其职业生涯发展的认识不清楚。正如马斯洛需求层次理论所言,安全需要和生存需要是低层次的需要,当这些需求得到满足之后就会产生新的需要。对图书馆员来说也是如此,当前图书馆员的安全和生存问题已经解决,他们渴望有更好的发展空间来发挥他们的聪明才智,但是图书馆员之间竞争是相对比较激烈,他们成功的机会相对较少。图书馆员的职业生涯发展过程受到来自个人以及来自组织等多方面因素的影响,导致了图书馆员需求的差异化。图书馆对职业生涯发展空间认识模糊,认为自身没有很好的职业通道,就导致了不少图书馆员的工作积极性不高,对其工作敷衍塞责,不务正业。

再次,图书馆馆员职称结构不合理、学历结构相对较低。图书馆的职称结构相对其他部门来说,是不合理的。高级职称人员所占的比例较小,多数是初级或者中级职称。即使图书馆员评上高级职

称,对他们来说也没有多少工作的积极性,这是由于没形成相应的职业生涯管理制度。多数高校的图书馆馆员学历层次较低,以中专和大专居多,高学历的人才相对较少。不少图书馆员专业知识陈旧。这些都是影响图书馆服务质量的重要因素。

最后,缺乏对员工培训和开发。信息经济的快速发展使图书馆员的知识结构显得相对陈旧,不少年龄较大的图书馆馆员难以适应信息经济的需要,不少图书馆员对计算机的运用知识缺乏,更不要说现代图书分类处理技术了。因此,从职业生涯管理的角度来看,人力资源管理部门需要加强这方面的培训和开发,以便这些图书馆馆员能够适应现代信息化图书馆的需要。

三、解决图书馆馆员职业生涯管理问题的对策

就上述问题而言,我们认为可以通过以下的策略来解决:

首先,提高人力资源管理部门对职业生涯管理的认识水平和管理水平。从组织角度讲,为了使员工能够不断地满足组织的要求,组织的工作主要是提供组织的职业需求信息及职业提升路线或策略,了解自己的资源储备,并有针对性地开发组织内部的人力资源。高校的人力资源管理部门要经常提供内部劳动力市场信息:公布工作空缺信息;介绍职业阶梯或职业通路;建立职业资源中心。同时,高校人力资源管理部门还可以进行人才测评。为了能够对员工有一个全面客观的了解,高校需要建立一个员工测评中心。只有准确、迅速地测评出员工的性格特点、职业兴趣、价值观、技能以及潜能等,才能有效的对员工职业生涯进行管理和指导。在实际工作中,员工需要审视性格特点、职业兴趣、能力以及自我动机等,逐步明确个人需要与价值观,明确自己的擅长所在及其发展的重点,并且针对符合个人需要、特质和价值观的工作,自觉地改善、增强和发展自身才干,达到自我满足和补偿。经过这种整合,员工才能找到自己长期稳定的职业定位。组织也可以对员工个人能力和潜能进行评估。只有两个方面的评估才能准确、客观、全面的了解员工状况,为科学设计职业生涯打下基础。

其次,加大对员工的培训力度。在组织和员工认识到双方的结合点的情况下,图书馆馆员就可以依据发展计划,针对自身劣势,制定出自我学习的具体内容、方式、时间安排,尽量落于实处便于操作。图书馆馆员应该清楚的知道自己目前掌握了哪些技能,如何去发展和学习新的技能。结合职务说明书,图书馆馆员可以了解目前工作岗位上真正的需要是什么,及时发现与目前岗位所要求的知识、技能、能力之间的差距,如何才能在目前的工作岗位上既达到使上司满意,又使自己满意。有了职业生涯规划,员工还可以知道为了达到下一个职位我还需要什么,如何去实现这个目标,自己在工作态度、行为方面还须做哪些改变,在短期、中期、长期还需做哪方面的努力等等。这样图书馆馆员对于自己的培训也可以制定相应的短期、中期、长期计划。因此,员工培训是员工职业生涯目标实现的有力保障。同时人力资源部门可以针对每个员工在不同阶段有针对性的提供各种培训,促使员工的目标和组织的目标相互一致。

再次,建立通畅的职业发展通道,并且职业发展通道必须建立在科学的职级系统和绩效考核系统的基础上。职级系统使得职业发展有路可走,绩效考核使得职业发展有据可依。只有为员工建立起职业发展通道才可能对员工进行有效的职业生涯规划。一般职业发展通道分为管理类和技术类两类通道。但现在越来越多的图书馆考虑到一些技术骨干以后可能会走向管理岗位,实现从技术走向管理的转变,因而很多单位设计了介于技术和管理之间的技术管理通道。三通道模式的建立使得图书馆馆员可以在管理和技术之间根据自己的兴趣、能力进行灵活的转换,为图书馆馆员的发展提供了多样的可能性。

最后,建立合理的激励机制,留住、吸引优秀的图书馆员。吸引、开发与留住人才,激发人的工作热情、想象力和创造力,需要建立健全激励体系和运用恰当的激励手段(作者单位:河南财经学院图书馆)

相关链接

一种基于Excel实现企业图书资料数字化管理的有效途径
完善企业领导人员考核评价体系 建立健全激励约束机制
我国市场经济新形势下统计工作在医院管理中的作用
超越自我: Benchmarking的再研究
动物行为对企业管理的启示
藏区经济协作机制的创新思路
论BPR理念对公共部门流程再造的启示
信息经济发展中非经营型产业员工职业生涯管理的研究

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站,所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料,均为集团经济研究版权所有。

地址:北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编:100020 电话/传真:(010)65015547/65015546

制作单位:集团经济研究网络中心