

特点, 根据自己的职业倾向, 确定最佳的职业奋斗目标, 并为实现这一目标而做出行之有效的安排。

职业生涯规划对员工有重要的意义, 它能够塑造清新充实的自我, 准确评价个人特点和强项。评估个人目标和现状的差距, 准确定位职业方向, 重新认识自身的价值并使其增值, 发现职业机遇, 增强职业竞争力, 将个人、事业与家庭联系起来。企业组织越来越多地注重员工职业生涯规划, 借以指导员工形成与企业发展战略相一致的较为现实的职业目标, 并为这一目标的实现提供帮助和机会。所以, 要实现企业和员工的双赢, 杭燃集团必须引导和帮助员工做好其职业发展规划。通过培训设计帮助员工做好未来的职业生涯规划, 让员工走上通往未来的“光辉之路”。

结合企业员工培训设计, 杭燃集团未来员工职业生涯管理包括以下步骤:

① 职业通道管理。杭燃集团根据公司业务、人员配置的实际情况, 建立起四大职业发展通道, 涉及管理岗位、专业技术岗位、职员岗位和操作岗位, 使具有不同能力、不同职业兴趣的员工都可以找到适合自己的上升空间。公司应该明确不同职系的晋升评估政策、管理办法以及职系中不同级别与收入的对应关系, 给予员工不断上升的勇气与可能。

② 职业生涯设计。企业可以设置相关测评工具, 对每个员工进行个人特长、技能评估与职业倾向方面的调查, 帮助员工依据自己的真实情况, 如职业兴趣、技能、资质和个人背景等情况明确职业发展的意向、设立未来的职业目标及制订发展计划表。

③ 职业培训。包括培训和业务指导制度。培训应结合员工职业发展目标, 为员工提供在职或脱产的培训并鼓励员工进行自我培训。业务指导制度是一种帮带的方式, 让富有经验、生产率较高的资深员工担任导师, 为经验较缺乏的员工提供业务指导帮助。业务指导关系不仅对被指导者有利, 同时也可以提高指导者的持续发展的能力, 使他们共同进步。

④ 检查评估。公司应定期检查职业生涯管理制度的执行情况, 还要对员工进行能力及绩效的评估, 分析员工是否达到或超出目前岗位的资格要求, 距离下一步职业目标的差距等, 从而为下一步的发展提供依据。

⑤ 反馈修正。当阶段性的检查评估结束后, 向员工反馈相应的评估结果, 根据评估结果, 分析员工前进途中的问题和差距, 并提出改进措施或者建议帮助员工调整未来发展的目标和方向。

#### 参考文献

- 1 廖艳萍, 陈继祖. 试论深圳燃气行业的员工培训[J]. 城市燃气, 2002; 02: 33-35
- 2 叶锋. 国有企业管理人员培训体系构建[J]. 合作经济与科技, 2012; 20: 56-57
- 3 李钢英. 企业培训制度的建立与实施研究[J]. 广西师范学院学报(哲学社会科学版), 2007; 04: 117-120
- 4 王颜博. HD集团培训管理体系构建[D]. 南昌大学, 2011

## 工程信息

### 四平市新改建燃气管网130km

从棚户区改造, 到保障性住房分配; 从地下管网建设, 到水冲厕所开放等, 吉林省四平市住建局紧紧围绕中心工作, 采取切实可行的措施, 有效促进了重点民生工作的推进。

四平市基础设施建设不断加快, 新改建燃气

管网130km, 其中, 新建管网75km, 老旧管网改造55km。到2014年年底, 对15年以上的134km老旧管网改造全部完成。日均供气达到10万m<sup>3</sup>, 新增用户4 000户。

(本刊通讯员供稿)