

学校编码: 10384

学号: 17920131151052



分类号 _____ 密级 _____

UDC _____

廈門大學

碩 士 學 位 論 文

**Z 公司集约化改革后的生产技能型员工
职业发展研究**

**A Research on The Career Development Of Grass-roots Staff in
Z Company After Intensive Reform**

郑瑜

指导教师姓名: 吴文华教授

专业名称: 工商管理(MBA)

论文提交日期: 2016 年 4 月

论文答辩时间: 2016 年 5 月

学位授予日期: 2016 年 6 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2016 年 05 月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于
年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘 要

在经济全球化的时代背景下,人才竞争力的强弱已经成为企业未来发展好坏的重要评判标准。随着国有企业市场化改革的不断深入,国企员工拥有了更为广阔的职业选择空间,同时随着国企员工素质的不断提升,员工对于职业发展的需要也更为迫切,他们在企业中的职业发展机会直接影响其工作满意度和忠诚度,因此职业发展研究对于国有企业发展具有重要意义。国有企业的职业发展工作尚处于起步阶段,为了改善企业的职业发展环境,就需要设计一套较为完善的职业发展体系。

Z公司隶属于国家电网公司,在集团公司集约化改革的总体思路下,公司的组织机构和管理模式发生了一系列的改变,并由此显现出公司员工尤其是广大的生产技能型员工在职业发展方面存在的问题。如何建立一套科学有效的职业发展体系,指导员工进行职业发展规划,是当前公司人力资源工作的重点之一。本文基于职业发展的相关理论基础,利用问卷调查、分析归纳等方式获得数据并进行现状研究,发现Z公司生产技能型员工职业发展存在的问题和背后的原因。针对这些问题,本文进行了职业发展体系的优化设计,通过企业和员工的需求分析,明确了职业发展体系设计的总体目标,又通过职位分析和素质测评了解供给双方的情况,同时设计了网状的职业发展通道,为员工职业发展规划设计打好基础,然后将以上这些职业信息匹配起来,编写出有针对性的职业发展规划。最后,本文还设计了跟踪反馈机制和保障措施,确保职业发展体系的顺利运作。

本文所设计的职业发展体系,对于解决公司生产技能型员工当前存在的职业发展问题具有重要的作用和意义,该体系实践过程中获得的经验也能为职业发展管理工作在全公司所有员工中推广提供参考依据。同时对集团改革背景下其他相关单位的职业发展管理工作具有一定的借鉴意义。

关键词: 职业发展; 生产技能型员工; 国有企业

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstract

Under the background of economic globalization, talent competitiveness has become an important criterion of the future development of the enterprise. With the deepening of the market-oriented reform of state-owned enterprises, employees of state-owned enterprises have more career to choice. With the continuous improvement of the quality of employees of state enterprises, employees' need for career development is more and more urgent. The satisfaction and loyalty are directly affected by the opportunity they can get in their career. Thus the research on career development has important significance to the development of state-owned enterprises. The career development of the state-owned enterprises is still in its infancy. In order to improve the enterprise's career development environment, we need to design a set of more perfect career development system.

Z company belongs to the State Grid Corporation. Under the general idea of intensive reform of group companies, the organization and management pattern of the company occurred a series of changes and showing the problems existing in the career development of the employees, especially the productive employees. It is one of the important work of the company's human resources to establish a set of scientific and effective career development system, guide the staff to carry on the career development plan. Based on the related theory of career development, this paper uses questionnaire survey and analysis to obtain the data and status of Z Corporation and find the career development problems and underlying causes of productive employees. Aiming at these problems, this paper has carried on the optimization design of career development system and clarify the purpose of career development system through the enterprise and staff's needs analysis. This paper also design the career development channel through job analysis and evaluation of the quality of the employees, in order to lay a good foundation for staff career development planning and design. After that, this paper matches these career information and write out the career development plan. Finally, this paper also designed the tracking feedback mechanism and safeguard measures to ensure the smooth operation of the career development system.

The career development system design in this paper has an important role and significance to solve the problem that currently exists in the career development. The experience obtained in the practice process of the system can also be useful for career development management in all employees of the company. At the same time, the management of the career development has a certain reference value to other relevant units

in the context of the group reform.

Keywords: Career development; Productive employees; State-owned enterprises

厦门大学博硕士论文摘要库

目录

第一章 绪论	1
第一节 选题背景及研究意义	1
一、 选题背景	1
二、 研究意义	1
第二节 研究内容和基本思路	2
第二章 职业发展的相关理论基础	4
第一节 职业及职业发展的内涵	4
一、 职业的概念	4
二、 职业发展的内涵	4
第二节 职业选择的相关理论	5
一、 职业锚理论	5
二、 职业一人匹配理论	7
三、 职业性向理论	8
第三节 职业发展的相关理论	10
一、 职业发展阶段理论	10
二、 职业发展规划	10
第四节 职业生涯管理	11
一、 职业生涯管理的内涵	11
二、 企业对员工的职业生涯管理步骤	12
三、 职业生涯管理体系的构成	14
第三章 Z 公司集约化改革后的生产技能型员工职业发展现状分析 ..	15
第一节 Z 公司的企业现状分析	15
一、 Z 公司的组织机构情况	15
二、 Z 公司的人力资源现状	16
第二节 生产技能型员工的职业发展现状	20
一、 集约化改革对生产技能型员工职业发展造成的影响	20
二、 问卷调查结果与分析	23

第三节 生产技能型员工职业发展存在问题及原因分析	31
一、 晋升通道狭窄，职业发展的可选途径有限	31
二、 学习氛围不佳，缺乏有效的学习培训机会	32
三、 不重视职业规划工作，员工缺乏科学的职业生涯发展指导	32
第四节 开展职业发展规划工作的必要性	32
第四章 Z 公司生产技能型员工职业发展体系的优化设计	34
第一节 职业发展体系设计的目标、原则及总体思路	34
一、 优化目标	34
二、 基本原则	35
三、 总体思路	35
第二节 建立完善的公司职位体系	37
一、 分析人力资源需求情况和职位设置情况	37
二、 岗位层次结构设计	39
三、 职级标准和综合测评指标设定	40
第三节 职业发展通道设计	41
第四节 个人素质测评	44
一、 员工自我评估	44
二、 组织对个人的评价	45
三、 职业测评和职业咨询	46
第五节 建立有针对性的员工培训体系	47
第六节 帮助员工进行职业发展规划设计	48
一、 职业发展信息匹配	48
二、 职业发展规划方案撰写	49
第七节 职业发展规划方案的实施和跟踪反馈	51
第五章 职业发展体系运作的保障措施	53
第一节 文化与制度保障	53
第二节 组织与人员保障	53
第三节 其他相关体系的建设	54
一、 绩效管理体系	54

二、 薪酬管理体系	55
三、 信息共享系统	55
第六章 结论和建议	57
第一节 研究结论	57
第二节 存在的不足及建议.....	58
参考文献	60
致谢	62

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Content

Chapter One Introduction	1
Session 1 Background and significance of this research	1
Session 2 Research methods	2
Chapter Two Relevant Theories	4
Session 1 Meaning of career development.....	4
Session 2 Relevant Theories of career choice	5
Session 3 Relevant Theories of career development.....	10
Session 4 Career management.....	11
Chapter Three Analysis on the current situation	15
Session 1 Z company's basic situation	15
Session 2 Career development situation of the production skilled workers	20
Session 3 Analysis on the problems and reasons of career development.....	31
Session 4 Necessity of career development planning.....	32
Chapter Four Optimization design of the career development system ...	34
Session 1 Objectives, principles and general ideas of the design	34
Session 2 Establish a sound corporate position system.....	37
Session 3 Career development channel design.....	41
Session 4 Personal quality assessment	44
Session 5 Establish a targeted staff training system.....	47
Session 6 Help employees to conduct career development planning and design	48
Session 7 Implementation of career development planning and feedback	51
Chapter Five Guarantee of career development system operation.....	53
Session 1 Guarantee of culture and institutional.....	53
Session 2 Guarantee of organization and personnel	53
Session 3 Guarantee of other relevant systems	54
Chapter Six Conclusions and recommendations	57
Session 1 Conclusions.....	57
Session 2 Existing problems and recommendations.....	58
References	60
Acknowledgments	62

厦门大学博硕士论文摘要库

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.