

北京保安公司带许可证无业务转让，**一家需要电话我

产品名称	北京保安公司带许可证无业务转让，**一家需要电话我
公司名称	北京中鹏致远企业管理咨询有限公司
价格	100000.00/件
规格参数	注册资金:300万 法人任职:可以继续留任 地址续期:可以继续使用
公司地址	北京市朝阳区东三环中路39号院24号楼5层A-0602
联系电话	13269696191 13269696191

产品详情

北京保安公司带许可证无业务转让，**一家，需要电话我

企业员工职业生涯规划的意义

- 1、有利于提高人才培养的针对性。开展职业生涯规划与管理，有利于企业根据发展需求，有针对性地培养人才，把培训、管理等资源与手段聚焦在所需的岗位人才上，实现资源的合理配置，帮助人才尽快成长。
- 2、有利于提高职工自我定位的准确性。增强员工对职业环境的把握能力和对职业困境的控制能力，摒弃职务不提升即职业不成功的旧观念，对自己有一个准确定位，在企业提供的工作舞台上更好地发挥自己的**才智与能力。
- 3、有利于增强企业发展的可持续性。企业可以更合理、有效地利用人力资源，尽可能地为每个员工提供

可充分展现自己才能的工作平台，积累充分的人才资源库，冲破企业发展与人才稀缺的瓶颈，强化企业的竞争力，促进企业的可持续发展。

4、有助于留住人才。员工们对自己未来发展趋势和潜力的关注程度，普遍超过对目前薪酬的关注，一批有能力、有志气的青年将会留下来，与企业共同完成双方的目标。

三、某国有电信运营公司员工职业生涯规划的案例分析

(一)案例介绍

员工职业生涯规划在某国有电信运营公司是雷声大，雨点小，甚至是干打雷不下雨。这主要是因为该公司不太清楚员工职业生涯规划到底应该怎么做，或者是做得不到位。这里有两个案例。

案例一：

该电信运营公司人力资源经理李某一谈起员工的流失问题就满腹苦水，一筹莫展：“以前移动分离的时候，把一大批年轻有为的员工都带走了；南北拆分之后，两家企业分别到对方的地盘筹建公司、开拓市场，又开始高薪挖对手的**员工。这不，我们公司好几个骨干都被挖走了。尽管通过仲裁，我们赢了官司，但人还是走了，剩下的人员还真需要一段时间才能达到这些骨干的水平。嗨，真是没办法啊……”

案例二：

该电信运营公司的王某谈起自己的跳槽经历，也是骑虎难下，有苦难言。自己在原来的公司已经是骨干，对工作也没有不满意，就是有时候觉得生活有点单调。偏巧，现在所处的电信运营公司有意出高薪请王某过来当某部门经理。王某想想，觉得机会不错就接受了邀请。过来之后，虽说是经理，可是根本没

有几个下属，活还是要自己干。更意想不到的的是，当初承诺的高薪，也因为公司的效益问题，没多久就降低了。“这一跳，本想能够大干一番，也早点过上体面的生活，谁知……说心里话，真是有点后悔。但是既然已经出来了，也不能再回去了，否则太没面子了。只能留在这里艰苦奋斗了。”小王苦笑着自我解嘲说。

企业叫苦，员工也叫苦。这到底是为什么？

(二)案例分析

1、从企业角度分析，问题主要是对人才竞争的准备不足。

本地电信市场多家竞争的格局，导致人才的流动在所难免。但是我们的人力资源管理工作并没有走在前面，甚至落后于市场竞争，没有提前为这种人才的流动做好准备。主要表现在以下方面。

(1)该企业过早染上大企业病,使企业始终摆脱不了政府行政管理的影子。大企业病的基本表现是“三多一少”,即:管理层次多,管理机构多,管理干部多(官多);干实事的人少。这种以“官本位”为单一通道的管理方式,会导致国有企业大部分高素质的员工,首先考虑将其智慧和精力投入到职务的晋升上,企业领导也将行政职务高低作为制定薪金标准、平衡关系的惟一选择。这样,久而久之,就形成国有企业机构臃肿,人浮于事,“将多兵少”的局面。

(2)缺乏科学的人才流动机制。在很多电信运营企业中,没有建立人才合理流动的机制。员工在公司看不到发展空间,不合格员工也没有及时淘汰出局,公司很难留住人才。因此让企业的人才合理流动起来,是电信运营公司要做的重要功课。

(3)没有让员工清晰地看到自己的发展方向,使企业高素质员工的生存与发展空间大大缩小。作为电信企

业,它不仅需要高素质的管理人才,更需要高素质的专业技术人才和高素质的技术工人。而单一通道的职业管理模式所能容纳的人才数量必然有限,势必会造成一方面企业本来就不多的高素质人才无法安置,另一方面专注于科技开发与制造的人才又极为短缺。

在该运营企业里,通过竞争上岗,员工可以自己选择岗位,但是依然看不清楚未来。公司没有明确需要什么样的人,晋升需要什么样的条件,竞聘成功的关键因素是什么。而员工想要知道自己在公司的未来、职业的前途以及需要付出的努力。如果竞聘之后,公司仍然不能让员工看到美好的前景,他就会到外面去寻找。外面的世界很精彩,外面的诱惑也很多,越是**的员工,他离你而去的机会也就越多。

(4)没有形成合理的人才梯队。很多电信运营企业在人才的培养上存在断档的问题。一个领域里,**的人才只有一两个,其他人员都差得很远;如果这些**的人才流失的话,那么根本没有人能够担起他们的担子,企业的损失很大。因此,培养后继人才,形成合理的人才梯队,才是赢得主动的重中之重。

(5)造成高素质员工的流失与浪费,使企业在一定程度上失去吸引力。作为企业每一位员工,每个人都有自己的专长,每个岗位对人才的素质要求也不同,将员工配置到并不擅长的岗位上,既浪费了人才,又损害了工作。这种单一通道的管理模式,同时又会带来新的问题。由于通道单一,越往上职位数量越少,职工晋升的压力就越大,如果看不到晋升的希望,部分员工就可能离职,造成高素质人才的流失,使企业失去对人才的吸引力。

总而言之,电信运营企业没有很好地开展员工职业生涯规划工作来迎接残酷的人才争夺战