

Research on the matching between employee career development plan and enterprise strategy

Xing Jin Cirenquzhen

Xizang Second Geological Brigade, Geological and Mineral Exploration and Development Bureau of Tibet Autonomous Region, Lhasa, Xizang, 850000, China

Abstract

This study investigates the alignment between employee career development and corporate strategy, identifying their logical connections and interactive mechanisms. Starting from theoretical definitions, it analyzes how strategies guide development while development supports corporate strategies. A dual-dimensional matching model with static structures and dynamic adjustments is established to examine implementation at organizational and individual levels, along with potential challenges. The research proposes an evaluation system for matching validity and improvement directions, providing a theoretical framework and management insights for achieving dual objectives of corporate strategy implementation and employee growth. Findings demonstrate that effective alignment serves as a crucial pathway to enhance organizational human resource efficiency and ensure strategic execution.

Keywords

career development planning; enterprise strategy; strategic matching; matching model; implementation path; effectiveness evaluation

员工职业发展规划与企业战略匹配研究

靳兴 次仁曲珍

西藏自治区地质矿产勘查开发局第二地质大队, 中国·西藏 拉萨 850000

摘要

本文详细研究员工职业发展规划与企业战略匹配, 试图找出两者之间的逻辑联系和互动规律, 从理论内涵界定出发, 分析战略对发展的导向作用以及发展对企业战略的支撑, 建立静态结构和动态调整的双维匹配模型, 仔细探究组织和个体层面上的实施情况及其可能遇到的困难, 由此给出匹配效度的评价体系 and 改良方向, 给企业达成战略目的和员工个人发展的双向推进供应理论架构和管理启示, 研究显示, 有效的匹配是提升组织人力资源效能和保障战略落地的重要途径。

关键词

职业发展规划; 企业战略; 战略匹配; 匹配模型; 实施路径; 效能评估

1 引言

当下动态竞争环境下, 企业战略有效施行同员工职业发展良好融合成为组织可持续发展关键问题, 企业战略给予员工发展方向和架构, 员工成长又是战略落地重要依托, 二者存在密切互动, 但实际操作中经常出现战略目的与个人发展相脱离情况, 造成战略执行不力和人才流失并存现象, 这种结构性失衡损害组织竞争力, 而且限制人力资源效能发挥, 所以, 创建体系化匹配机制, 达成企业战略同员工职业发展协同共赢, 既是理论研究紧迫需求, 也是企业管理现实难题, 本研究力求全面探究二者匹配的内部逻辑和实践路径, 为提升组织人力资本价值提供理论依据。

2 理论基础与概念界定

2.1 职业发展规划的核心内涵与构成要素

近些年, 我国社会发展迅速, 各类企业对人才的需求越来越大, 同时企业自身发展战略规划逐渐成为企业新时期建设的重要内容。结合企业持续发展的需求, 实现人才职业发展和企业战略规划互动, 对于企业的经营和发展而言至关重要^[1]。职业发展规划属于组织与个人一同参与的动态进程, 重点在于把个人职业目的同组织发展需求融合起来, 这个进程依靠系统化的自我认识, 经过对自身能力, 兴趣以及价值观的全面评判, 找到符合实际的职业发展方向, 职业发展规划包含五个要素, 第一是职业定位, 确定个体的职业趋向和发展方向, 第二是目标体系, 创建短期, 中期和长期目标的发展路线, 第三是能力开发计划, 制订详细的学习和提升方案, 第四是执行策略, 规划达成目标的具体方法和步骤, 第五是评判机制, 形成定时回顾并调整的反馈系统。这些要素

【作者简介】靳兴(1990-), 男, 中国河南镇平人, 本科, 人力资源管理师, 从事人力资源管理研究。

相互关联、相互支持,共同构成完整的职业发展规划体系,既考虑了个人发展需要,又考虑了组织战略要求,为个人和组织共同发展奠定基础。

2.2 企业战略的核心内涵与层次结构分析

企业战略属于组织发展的总体性规划,它决定着企业的长远走向和资源分配方式,关键之处在于明晰企业的竞争定位和发展路线,依靠系统的战略规划达成可持续的竞争优势,企业战略有着明显的层次特性,公司层战略着重于业务组合与资源分配,决定组织的发展方向和业务范围,业务层战略着重于市场竞争策略,确定各个业务领域内的竞争方式和方法,职能层战略着重于资源配置和能力建设,保证各个职能部门可以有效地支撑整体战略的执行,这三种层次相互衔接,层层推进,共同形成起一个完整的战略体系,企业战略的制定和执行要全面考虑到外部环境改变和内部资源状况,做到足够的灵活和适应,这样才能让组织在动态竞争环境下保持持续发展能力。

3 匹配逻辑与内在关联

3.1 企业战略对职业发展规划的引导作用

企业战略对于职业发展规划有根本性的导向作用,给个人发展赋予了基本的架构和方向,战略目标决定了组织将来所需求的核心能力以及人才结构,这些需求被直接转化成职业发展体系的设计依据,从三个角度体现出来,一是战略方向影响职业通道设计,不同战略定位对应着不一样的职业发展路线,二是战略要求决定能力标准,员工发展要围绕战略所需的核心能力开展,三是战略重点影响资源分配,组织会把发展资源优先投向重要的战略领域。这种导向作用保证职业发展规划与组织发展方向相匹配,个人发展目标服务于整体战略实施,防止资源分散和方向偏离,通过明确的战略引导,员工可以更好地理解组织期望,规划符合要求的发展路径,做到个人与组织共同发展。

3.2 职业发展规划对企业战略的支撑机制研究

知识经济时代,企业之间的竞争归根结底是人才的竞争。人才资源是保证企业改革创新、技术进步、可持续发展的关键因素,打造一支职业化、忠诚度高的人才队伍对企业具有重大意义。企业吸引、留用、激励人才的管理手段除薪酬福利外,更重要的是为员工提供良好的职业发展机会。一个有价值感、成就感和自我实现感的职业,可以充分激发员工的内生动力和创新活力^[2]。职业发展规划从多个层面给予企业战略实施以有力支持,就能力供应层面而言,一系列职业发展活动可以持续培育战略所需的人员团队,从而保证关键岗位的能力需求得到满足,在战略执行层面看,当员工清晰地察觉到自身发展与战略目标之间存在联系的时候,他们就会对战略产生认同感,执行战略的意愿也会因此而加强,战略执行的效率和效果自然会得到改善,从人才保障层面来说,职业发展规划可以塑造起稳定的人才梯队,进而削减战略执行过程里的人才风险,而且,职业发展规划有助于塑造

战略导向的组织文化,让员工的行为自动与战略要求相契合,这种支撑并非简单的响应,而是主动的推动,通过提升人力资源质量并完善人才经营机制,给战略执行营造良好的条件,从而保证战略目标能够达成。

4 匹配模型构建与方法

4.1 匹配维度与评价指标体系构建

匹配模型要形成起来,就要确定很多维度和衡量标准,结构维度关心职业发展体系和组织架构是否合适,发展道路能不能得到职位体系的支持,内容维度看重能力要求和战略需求是不是合适,个人能力发展是不是契合组织的战略方向,过程维度重视管理机制和战略执行是不是合适,发展活动能不能和战略进程一同前行,按照这些维度,就要创建起系统的评价指标体系^[3]。在组织方面,设置战略人才预备度,核心能力覆盖度之类的指标,在个人方面,采取发展目标达成率,能力改进步之类的标准,在过程方面,凭借匹配效率,反应速度之类的指标来评判,这些指标要有可测量性,可比较性,可以客观表现匹配情况,给管理决策提供依据,并随着战略调整而动态优化。

4.2 静态匹配模型:结构对齐与目标分解策略

静态匹配模型重视的是在某个时点上达成结构性对接,它要做的就是借助系统的目标分解,把组织战略变成具体的个人发展要求,先用战略地图之类的东西,把公司战略目标一步步分解到各个部门、各个岗位,搞清楚各个层级应该具备哪些能力,然后再靠职位分析和工作设计,建立起符合战略要求的职位体系和任职标准,接着规划多通道的职业发展路径,给员工指明方向,再塑造能力模型,把战略需求变成具体的能力标准和行为要求,给个人发展提供参照,静态匹配让职业发展体系从设计之初就和战略要求相吻合,给后续的动态调整形成基础,保证个人发展一开始就能朝着正确的方向前进。

4.3 动态匹配模型:反馈调整与适应机制

动态匹配模型重点处理持续适应性问题,依靠有效的反馈调节机制来改善匹配进程,关键在于形成信息收集,分析评价,调整优化的循环管理系统,定时执行战略复盘和人才盘点的联动分析,尽快察觉战略调整给人才需求带来的影响,创建灵活的个人发展计划回顾机制,通过频繁的交流反馈保证发展活动同业务需求相契合,塑造内部外部人才市场信息监测体系,关注行业发展走向和技能需求变动,而且创建异常情况警报机制,当匹配产生偏差的时候就能立即发出警报,这些机制综合起来,让匹配系统具备自我学习并不断改进的能力,可以迅速应对外部环境改变,维持个人发展同组织战略的动态协调。

5 实施路径与挑战

5.1 组织层面的实施策略与制度设计优化

组织层面的实施需要策略和制度的支持,首先需要高

层的 commitment, 把匹配工作放到战略的高度, 资源和管理都要倾斜, 其次要完善制度体系, 建立战略导向的职位管理、绩效管理和人才发展制度, 形成制度合力, 关键措施有: 构建战略能力模型, 嵌入人力资源管理各环节; 设计战略关联的绩效指标和发展目标; 建立系统性晋升和继任管理制度; 制定跨部门轮岗和项目实践机制。加强组织沟通, 让各级管理者和员工充分理解匹配的重要性及实施要求, 建立激励约束机制, 把匹配实施效果纳入管理者绩效考核范围, 促进各项措施落实。

5.2 个体层面的参与机制与能力构建

个体层面的重点在于调动参与意愿与自我管理能力的提升, 要创建双向交流机制, 通过职业发展对话, 促使员工知晓战略需求, 明晰发展方向, 给予透明的职业信息平台, 使员工明白自己的发展道路及要求, 着重加强两方面的能力, 一是改进员工的职业自我管理能力, 通过培训, 工作坊等形式, 让员工学会自我评价, 目标设定以及计划制订的办法, 二是改善管理者对员工发展的引导能力, 给予他们有效的引导方法, 而且要供应多种学习资源和支持手段, 包含培训课程, 导师计划, 项目机会等等, 从而给员工执行发展计划营造有利环境, 还要创建认可和奖励制度, 对积极参与发展的员工给予适当激励。

6 评价与优化方向

6.1 匹配效度的评估方法与工具研究

匹配效度评估要采用多维度, 多方法的评价体系, 定量方法主要依靠数据分析, 查看战略岗位准备度, 内部晋升率, 人才保留率等关键指标的变化走向, 利用统计分析手段, 探究人才培养投入和业务绩效产出的联系, 定时展开员工调查, 评判他们对发展机会和战略明晰度的体会, 定性方法包含深入访谈, 焦点小组和专家评判, 弄清匹配进程的实际状况和存在的问题, 行为事件访谈有益于考察员工行为同战略需求的吻合程度, 这些方法应当联合应用, 互相印证, 保证评价结果的全面性和精确性, 评估频率要适中, 不能太频繁加重负担, 也不能间隔过长失去时效性。

6.2 短期成效与长期可持续性评估

评价工作要兼顾短期效果和长期影响, 短期效果重视执行效率和即时反应, 发展计划完成情况, 岗位适配改善程度, 员工满意度变化这些操作性指标都在其中, 它们显示匹

配工作的推进速度和初步成果, 长期可持续性评价着重战略贡献和持续发展能力, 主要看领导梯队构建质量, 组织能力提高程度, 战略目标达成情况等战略性指标^[4]。还要关注人才吸引和保留效果, 组织学习和创新能力的改变, 长期评价周期较长, 要有跟踪机制, 持续搜集有关数据, 短期和长期评价结合, 可以及时发现问题加以调整, 保证匹配工作朝着正确的战略方向持续推进。

6.3 优化策略与未来发展方向

根据评估结果来优化策略, 要有针对性、系统性, 结构性问题要调整职位体系、发展通道, 能力差距要强化培养体系, 流程缺陷要完善管理机制、信息系统, 重点优化方向有: 推动数字化转型, 用大数据、人工智能技术提高匹配的精准度和效率, 增强系统敏捷性, 创建快速响应机制, 改善员工体验, 把发展管理融入员工全生命周期, 拓展生态视野, 把匹配范围扩大到组织外部的人才生态, 以后还要注意新兴工作模式对职业发展的影响, 想想怎样在新的形势下维持个人和组织的协同发展, 优化过程要持续, 渐进, 通过不断地优化来达成持续的提升。

7 结语

本文系统阐述了员工职业发展规划同企业战略匹配的内在逻辑及实践途径, 研究显示, 有效的匹配机制可以做到个人发展和组织战略的双赢, 既给员工给予明晰的成长通道, 又给战略执行提供人才保障, 匹配过程须要创建静态结构和动态调整相融合的双维度模型, 依靠系统化的实施路径和科学的评价体系来保证匹配效能, 将来, 数字化赋能和生态化思维将会成为优化的方向, 企业要把人才发展放到战略的高度, 构建持续优化的匹配机制, 从而达成组织竞争力和员工满意程度的双重提升。

参考文献

- [1] 王立臣, 王晓辰. 浅析职业发展与企业战略规划的互动[J]. 中国市场, 2021, (01): 66-67.
- [2] 田丽. F公司员工职业发展双通道体系设计研究[D]. 河南大学, 2020.
- [3] 吴雨霏. 新时期国有企业员工职业发展通道建设研究[J]. 现代营销, 2025, (10): 157-159.
- [4] 杨金华. 智库型企业的员工职业发展通道设计[J]. 现代经济信息, 2019, (24): 94.