

# 公务员职业生涯管理现状调查研究<sup>\*\*</sup>

□李 媛 李黎媚 [电子科技大学 成都 610054]

**【摘要】** 职业生涯管理逐步成为政府组织人力资源开发的重要手段之一。本文通过问卷调查,了解了公务员职业生涯管理的实际状况,并从公务员职业目标的视角提出了公务员职业发展培训以及职业生涯管理需求的几方面,从而为公务员职业生涯管理的完善提供了一定的现实依据。

**【关键词】** 公务员; 职业生涯管理; 职业目标; 职业培训

**【中图分类号】**C931.3 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1008-8105(2008)01-0053-03

## 引言

21世纪,以人的全面发展为宗旨的职业生涯管理已成为人力资源管理理论研究的一大主题,政府部门的人力资源开发与管理同样如此。由于工作占据了公务员一生大部分的时间,公务员人生发展所必不可少的物质和精神需求很大程度上都必须通过职业生涯才能得以充分满足。因此,如何充分合理地利用这一段时间,使公务员在职业生涯中不断进步成长,有所成就,实现个人人生价值,并促进国家、社会、行政机关的进一步发展已成为政府部门人力资源开发不得不深入思考的问题。

目前,我国政府部门在公务员职业生涯管理方面也进行了一定的有益探索,其中较为有效的措施是2006年实施的《公务员法》中确立的“双梯制”晋升法<sup>[1]</sup>,其拓宽了公务员职业发展通道,即把公务员的职位类别按照公务员职位的性质、特点和管理需要,划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类等类别,并根据这些类别设置职务序列,这在一定程度上有力地改变了我国旧有的公务员职业发展的被动局面,使公务员可以有较大的自主权规划自己的职业发展生涯。但是,行政体制改革和公共部门结构扁平化趋势使得公共领域中的公务员拥有的职业晋升空间依然有限,由此造成公务员工作积极性不高,行政效率不高,从而影响了政府部门目标的实现<sup>[2]</sup>。因

此,进一步完善公务员职业生涯管理势在必行。然而,由于政府部门与企业价值取向与组织目标上的显著差异,使得公务员职业生涯管理不可能完全照搬企业的理论与方法,而必须在深入公共部门实际调研的基础上,找准切入点,方能有的放矢地逐步完善公务员职业生涯管理体系。

本次调查正是基于这样一种思路,并根据职业生涯管理理论设计了公务员职业生涯管理现状调查问卷。通过调查,我们试图对目前公务员职业生涯管理现状有一个实际的了解,从而为政府人力资源管理部门进一步完善公务员职业生涯管理提供一定的现实依据。

## 一、研究方法

### (一)调查对象

本次调查选取了成都市某党校在职学习的70名公务员作为样本,样本基本情况如下:男性公务员41人,占总人数的59%,女性公务员29人,占总人数的41%;其中非领导职务序列公务员67名,占总人数的96%,领导职务序列公务员3名,占总人数的4%;年龄在16年以下的公务员26人,占总人数的37%,工龄超过16年的公务员44人,占总人数的63%。

### (二)调查工具

根据职业生涯管理理论研究现状,并基于本次研究需要,本次调查采用问卷法。在设计调查问卷时,

• [收稿日期] 2007-06-16

\*\* [作者简介] 李媛(1966—)女,博士,电子科技大学政治与公共管理学院教授;李黎媚(1980—)女,电子科技大学政治与公共管理学院行政管理专业05级硕士研究生。

分别从公务员基本状况、公务员职业发展现状与职业生涯管理需求三个的方面来设计问卷,共16题。其中基本状况调查5题,公务员职业发展现状7题,公务员职业生涯管理需求4题。

### (三)调查方式

为保证问卷回收率,本次调查利用党校集中学习的机会实施了现场发放问卷,并采用无记名方式填写。共发出调查问卷80份,当场收回问卷70份,其余10份为空白无效问卷,问卷回收率为87.5%。

## 二、调查结果分析

### (一)公务员群体对目前职业满意度较高

经过几次公务员制度的改革,公务员队伍整体在经济收入、福利待遇、社会地位等方面都有了极大的改善,这在客观上促进了公务员职业满意度的提升。另外,公共组织制度建设的逐步完善也从组织层面提高了公务员的职业满意度。在本次问卷关于职业满意度的调查中,97%的公务员不同程度地表示对目前的职业感到满意,其中22%的人表示对现在的职业非常满意,51%的公务员选择比较满意,24%公务员选择的职业满意度为一般。

(二)公务员对职位所需能力、性格等因素有一定认识,但是其综合能力、个性优势并未得到充分发挥

本次调查结果显示,48%的公务员对职业发展所需要的能力、个性等条件有充分了解,57%的公务员表示了解一些,但是不完全了解。即便是在公务员对岗位所需要的能力、个性因素有一定认识的情况下,公务员自身优势发挥程度却依然偏低,有76%的公务员认为自己在职业发展中并没有完全发挥自身优势,另外,有4%的公务员认为自己的优势完全没有发挥。究其原因在于客观存在的人职不匹配或者人岗不匹配的问题,这一方面造成了人力资源的严重浪费,另一方面也造成了组织效率的低下。

(三)公务员职业目标不够明确,并难以将个人职业目标与组织目标有效结合

在本次调查中,有57%的公务员认为自己有目标但是不够明确。具体表现为,在职业发展目标细分中,关于专业技能的学习目标以及职位目标问题,多数公务员都能将其具体化,比如在专业技能学习目标上取得相关的认证证书,在职位目标上打算在一定年数内达到某个职位级别等,只有不到1%的公务员把职业目标细分到了绩效目标,这充分说明,公务员的对其岗位及整个组织的绩效目标认识不够充分,也未

能将组织目标与个人职业发展目标很好地结合起来,由此可推断,公务员职业发展与组织绩效目标的不一致必然阻碍组织与个人双赢局面的形成。

(四)公务员对目前职业状况与职业目标之间的差距认识不足

43%的公务员表示目前正在探寻自身优势与职业目标的差距,但却苦于找不到发挥自身优势与实现职业目标之间的桥梁。根据职业生涯管理理论,有效的职业规划是实现职业发展目标的前提。由此可见,政府有关部门在帮助公务员制定和实施个人职业生涯发展规划这一职业生涯发展关键环节上还十分欠缺,未能用“职业生涯规划”将公务员的自身优势与其目标有效联系起来,因此造成公务员不能清楚的认识职业发展的可行路径,无法将自身优势运用于职业目标实现的过程中。

(五)公务员缺乏与其职业目标相匹配的培训计划

本次调查结果显示,有17%的公务员针对自身职业发展制定了较周密的培训计划,37%的公务员有计划却不完善,而仍有46%的公务员目前没有制定自己的职业培训计划。同时,有培训计划的公务员在描述阶段计划时也显得很笼统,表现为目标不够具体,缺乏详细的实施步骤等,这也从另一方面反映出组织未能向公务员提供相应的与职业目标相匹配的职业生涯培训。完善的职业培训计划是职业发展的有力支撑,如果员工只有职业目标而没有与之匹配的培训计划,职业目标就如同海市蜃楼一样遥不可及,这对于职业目标的实现是非常不利的。

(六)组织引导公务员参与职业生涯管理程度较低

本次调查显示,只有9%的公务员接受过完整的职业生涯管理方面的辅导,52%的人表示接受过职业生涯管理辅导,但不完整,另外还有13%的公务员表示只接受过零星的职业生涯管理辅导。组织参与职业生涯管理在人力资源开发中是十分必要的,它突破了将组织与个人相对立的传统思维,有利于组织与个人双赢局面的形成。因此,调查中显示出的政府有关部门组织参与员工职业生涯管理程度较低的局面有待改善。

(七)公务员自身对职业生涯管理需求较高

与组织参与公务员职业生涯管理程度较低形成鲜明对比的是,公务员对职业生涯管理有着比较强烈的要求,87%的公务员认为政府人力资源部门应该设置职业生涯管理专业机构。公务员对职业生涯管理需求的高涨反映了当代公务员对职业发展的重视,这

是开展职业生涯管理的良好基础,易于形成组织与个人的良性互动。

### 三、讨论与建议

综合以上调查结果可知:尽管目前公务员队伍整体职业满意度相对较高,但公务员职业生涯发展依然存在一些不容忽视的问题,主要表现为公务员对职业目标的提出不够明确,并缺乏细化的规划,自我能力洞察与发挥不足,对职业发展与职业目标之间的差距认识不清以及缺乏职业发展培训四个方面,这也反映出当前政府有关部门参与公务员职业生涯管理的有效性还有待提高,目前的管理水平还不能满足公务员日益增长的对职业生涯发展的需求,长此以往必将严重影响公务员的职业发展与政府组织目标一致性的达成。因此,政府人力资源部门必须加快建设公务员职业生涯管理体系的步伐,以满足公务员个人职业生涯发展的需求,使政府组织对公务员的职业生涯管理与公务员个人职业生涯发展需求相互配合,达到个人职业发展与组织目标实现的双赢目的。

针对调查反映出的问题,本文认为需要从以下几个方面对公务员职业生涯管理加以改进和完善。

#### (一)完善公务员职业生涯诊断系统

每个人的价值观、职业目标和特长不同,对职业目标的兴趣也不同。所以,公务员职业生涯管理必须在根据《公务员法》对公共部门职业类别划分的基础上,进一步了解每个类别内的公务员个人的愿望、要求和想法,并通过素质测评,找准职业锚点,完成职能匹配定位,实现个性特征、兴趣爱好、能力发挥、个人期望目标同组织需要的统一,真正做到人适其职、人尽其能,让每个公务员都从事自己感兴趣的、适合自己特性的工作,这将有利于发挥公务员的工作积极性,增强行政系统的生机和活力,提高行政效率。

#### (二)构建科学的公务员职业生涯规划系统<sup>[3]</sup>

首先要完善职业等级规划、职业道路规划、职业发展阶段规划,为公务员明确其职业发展目标提供一个现实的平台。其次,辅助公务员制定并执行职业发展目标的行动计划,将组织目标分解到公务员的工作职责中,并根据个人的需要,帮助公务员设计自身的职业路径,定期进行目标实施情况的测定、检查与评估。一方面可以帮助公务员了解自己,另一方面使组织掌握公务员的职业需要,确立组织内职业发展的不同程序和条件,使公务员的职业目标和组织需要有机结合起来。

(三)构建公务员职业生涯管理咨询系统<sup>[4]</sup>,搭建个人与组织在职业生涯管理方面的沟通桥梁

从公务员个人来讲,要实现良好的个人职业发展,除了个体积极努力外,还离不开组织的职业生涯顾问对职业生涯发展的协助和支持。从组织角度来说,一方面通过职业生涯咨询向公务员提供组织内部可供选择的岗位信息,把组织目标和组织的发展规划及时传递给公务员个人。另一方面,职业生涯咨询也能对公务员解决职业发展中遇到的各种问题提供有效的建议。这样既有利于公务员个人的发展,也有利于组织的稳定和组织目标的实现及行政效率的提高。

(四)完善组织“能力本位”的职业生涯发展培训系统,为公务员职业生涯发展提供动力支持<sup>[5]</sup>

能力本位培训模式是一种以能力为本,注重提高素质的培训模式,它通过采取各种有效的培训方法,最大限度地挖掘、发挥、发展人的能力,把提高能力作为培训的目标,使个人潜在能力尽可能得到充分发挥。由于公务员职业的特殊性,对从业者的个人素养和职业能力提出了较高要求,比如管理公共事件的能力,服务大众的意识 and 职业操守,处理复杂人际关系的能力,对法规政策的了解与掌握等等。这些能力的培养,通过目前学校的教育学习难以奏效。因此,有必要在充分评估公务员潜能与培训需求的基础上,建立以综合能力提升为本位的培训模式,从而为公务员职业生涯发展提供动力支持。同时,对公务员的培训也要把组织运转的需要和公务员个人发展的需要结合起来,并与他们的个人职业生涯规划紧密联系起来,使公务员在每次职业变化时都能得到相应的培训,这样既能满足公务员提高职业能力的需要,也有效地解决了培训目标和组织目标一致性的问题,从而使公务员所具备的能力和岗位要求达到最理想的匹配。

### 参考文献

- [1]徐银华,石佑启,杨勇萍.公务员法新论[M].北京:北京大学出版社,2005:65-81.
- [2]赵曼,陈全明.公共部门人力资源管理[M].北京:清华大学出版社,2005:163.
- [3]张再生.职业生涯规划[M].北京:经济管理出版社,2002:200-210.
- [4]胡丽文.浅谈公务员职业生涯咨询系统的构建[J].求实,2006(1):169-170.
- [5]张峰.能力本位——公务员培训新模式[J].北京:中国人力资源开发,2001(4):26-28.

(下转第91页)

而这种影响为他争得的地位是无人能替代的。他的小说迎合了他那个时代的众多的社会底层(主要是小资阶层)的大众,毕竟那个时代的美国不像如今的美国拥有大量的中产阶级。况且他的小说在构思上总是那么巧妙,虽然其他作家也利用巧妙的构思来编写故事,但毕竟都不像欧·亨利那样执着。他使这种写作风格始终贯穿于自己的写作生涯,从而成为了他自己独特的写作风格,使得他在美国文学史上占有一席特殊的地位。

### 参考文献

[1]桂青山.前言[A]欧·亨利短篇小说选[M].北京:人民文学出版社,2003.

[2]陶德珠,马家骏.世界文学名著选读[M].北京:高等教育出版社,1991.

[3]欧·亨利.欧·亨利短篇小说选[M],王永年,译.北京:人民文学出版社,2003.

[4]刘登东.外国文学150题[M].重庆:重庆出版社,1984.

[5]钱谷融.论“文学是人学”[M].北京:人民文学出版社,1981.

[6]李荫华.College English[Z].上海:上海外语教育出版社,2002.

[7]COX D. O Henry literary criticism [EB/OL]. [2005-9-19]. <http://mcilibrary.nhmccd.edu/lit/crit.html>

[8]The Project Gutenberg eBook of The Four Million, by O. Henry [EB/OL]. [2006-11-27]. <http://www.gutenberg.org/files/13094/13094-h/13094-h.htm>

## A New Perspective on O. Henry

PAN Xin-long

(Southwest University of Finance and Economics Chengdu 610074 China)

**Abstract** O. Henry, a famous American short-story writer, is known as “Father of Modern American Short Story” in China. His short stories are usually well known for an unexpected ending. Readers are often impressed by the unexpected ending and forget the delineation of the characters. By scrutinizing the characters in his “The Last Leaf”, the article throws a new light on O. Henry which might be quite contrary to the conventional view in China.

**Key Words** O. Henry; The Last Leaf; pretentiousness; petty bourgeoisie sentiment

(编辑 刘波)

(上接第55页)

## Investigation and Research to the Present Situation of the Civil Servant Career Life Management in China

LI Yuan LI Li-mei

(Univ. of Elec. Sci. & Tech. of China Chengdu 610054 China)

**Abstract** The career management becomes one of the important means of the government organization human resource development. In order to know the actual condition of the civil servant career management in China to improve the civil servant career management according the reality, this text gets the information about putting award and programming of the objective of the civil servant career management, exerting and observing self-competence, the difference between the development and aim of the career, the training of the career development, and the need of the civil servant career management by questionnaire investigating.

**Key Words** civil servant; career management; the aim of the career; career training

(编辑 戴鲜宁)

# 公务员职业生涯管理现状调查研究

作者: 李媛, 李黎媚, LI Yuan, LI Li-mei  
作者单位: 电子科技大学, 成都, 610054  
刊名: 电子科技大学学报(社会科学版)  
英文刊名: JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA(SOCIAL SCIENCES EDITION)  
年, 卷(期): 2008, 10(1)  
被引用次数: 4次

## 参考文献(5条)

1. 徐银华;石佑启;杨勇萍 公务员法新论 2005
2. 赵曼;陈全明 公共部门人力资源管理 2005
3. 张再生 职业生涯管理 2002
4. 胡丽文 浅谈公务员职业生涯咨询系统的构建[期刊论文]-求实 2006(01)
5. 张峰 能力本位—公务员培训新模式[期刊论文]-中国人力资源开发 2001(04)

## 本文读者也读过(10条)

1. 黄婷婷. HUANG Ting-ting 论我国公务员职业生涯管理的现状与对策[期刊论文]-襄樊职业技术学院学报 2007, 6(4)
2. 李媛. 李黎媚 公务员职业生涯管理现状调查[期刊论文]-决策2009(9)
3. 汪洪艳. WANG Hong-yan 我国公务员职业生涯规划管理的思考[期刊论文]-华东经济管理2008, 22(1)
4. 朱闽江. 丁澜 我国公务员职业生涯管理思考[期刊论文]-现代商贸工业2010, 22(22)
5. 黄小华. 王忠军 公务员职业生涯高原的现状与特征[期刊论文]-价格月刊2008(12)
6. 陈薇 我国公务员职业生涯管理研究[学位论文]2006
7. 胡丽文 浅谈公务员职业生涯咨询系统的构建[期刊论文]-求实2006(z1)
8. 王伟华. Wang Wei-hua 机构改革背景下公务员职业生涯规划研究[期刊论文]-行政与法2008(1)
9. 邹奎 浅析我国基层公务员职业生涯管理及改进[期刊论文]-湖北经济学院学报(哲学社会科学版) 2010, 24(2)
10. 吕静 论公务员的职业生涯发展[期刊论文]-山西科技2011(2)

## 引证文献(4条)

1. 吴翔. 尹路 公务员职业生涯管理现状研究—基于安徽省H县的实证分析[期刊论文]-青年与社会 2013(13)
2. 王鹏 论公务员的职业道德[期刊论文]-中外企业家 2012(16)
3. 孔浩. 郇韬. 蒋俊男 基于职业发展视域的公务员培训制度完善方向探析[期刊论文]-企业文化(下半月) 2012(5)
4. 邓碧会. 熊娇. 应佳 政府部门与企业职业生涯管理差异性比较研究[期刊论文]-重庆大学学报(社会科学版) 2009(2)

本文链接: [http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical\\_dzkjdxxb-shkx200801013.aspx](http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxxb-shkx200801013.aspx)