# 人力资源职业生涯规划书(11篇)

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-06-26

*人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。人力资源职业生...*

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

**人力资源职业生涯规划书篇一**

个人分析：

职业兴趣：对管理型、社会型的工作也比较有兴趣。

职业能力：我对于逻辑推理的能力比较强，而信息分析能力也不错，比较喜欢对复杂的事物进行思考，工作认真、负责。善于规划自己的方向与目标，善于利用自己的优势。但人际关系一般，不善于处理复杂的人际关系。抗压能力偏低，有时过于谨慎，不敢尝试新鲜事物。

个人特质：洞察力强，我这个人有很强的责任心，因而对工作比较热情，能吃苦耐劳，是努力工作的典型

职业价值观：管理、成就感和自我实现取向是我最重视的。我认为“不想当将军的士兵不是好士兵”。当然我也会考虑我的能力是否胜任等相关问题。

胜任能力：

能力优势：处事沉稳、认真；做事有始有终且缜密，决定一件事情后，就坚定不移的做下去；有责任心并值得依赖；重视逻辑与客观分析，独立工作能力很强；很低调，不喜欢显露也会显得沉着与。

能力劣势：容易变得顽固，过于相信自己的判断，从而否定一些有益的观点；有时候不够大胆与具备魄力；不善于表达，也不善于表扬别人，缺乏人际、人情的处理能力。

自我分析小结：我认为自己有明确的职业兴趣和一定的职业能力，并且有适应理想职业需要的一些特质，但是也有一定的劣势，所以要发挥自己的优势，提高自己的能力，使自己更适合职业岗位。适合的工作类型要求是重视思考能力，关注细节，拥有客观公正的态度，能有条理的完成工作。

角色建议：

父亲：努力提升自己。

母亲：要安稳，自己喜欢就好。

自己：加油，我一定可以。

1、家庭环境分析：家庭经济能力一般，收入稳定，能维持正常生活，但对我的学习费用仍觉得有一定负担；家庭文化氛围很好，父母从小就十分重视对我的培养；家庭成员之间关系融洽。

2、学校环境分析：学校周围学习氛围良好。

3、社会环境分析：近年来，我国毕业大学生数量急剧增多但是我相信只要善于抓住机会，未来还是很光明的。

4、职业环境分析：

前景分析：管理类专业是目前比较热门的专业之一，不管是在外企还是国企，高层管理人员价值越来越高。而人力资源管理又是管理类专业中兴起的一阙。在另一方面，我国的人力资源管理的专业知识人才十分稀缺。总的来说前景不错。但，这个专业的工作和财务、营销相比，还是有差距，而且发展也会比较慢，所以一定要有耐性。懂得用时间换空间。

企业分析：在这个人才是一切的新时代，许多企业将会以前所未有的努力去寻求人才和留住人才。因而，我可以选择在一个相对规范的企业从基层做开始，一步步慢慢积累经验。在校期间多考证件，拓宽就业领域。

总结：人力资源岗位的发展前景不错——一需求量越来越大，受重视程度越来越高；

5、地域分析：

目标城市：无锡

简介：发展较快，有利于大学生的发展

优势：经济——综合实力不断上升，近年对外经济与旅游业超常发展，财政实力持续增强，信贷规模继续扩大。另外，保险事业也稳健发展，人民生活水平大幅度提高。

对于目标规划，我没有像别人的那种三年，五年规划，我只想在最短的时间内，尽自己最大的努力做到中高层管理，当然，因为我所学的专业不是人力资源，相对于本专业的人理论知识相对薄弱，所以我会给自己一个学习提升的空间，踏实的从基层做起。

基本方法：教育培训法

1、大学期间：

1）学习一些关于人力资源的专业知识，尽量减少与本专业学生的理论知识的差距。

2）努力学习英语，争取过六级。

3）与同学交流，从同学那里学到对自己有益的知识。

2、长期计划：

1）不断学习各方面的知识，拓宽自己的视野

2）参加一些活动，与人多沟通，学会人际交流。建立良好的交流网。

3）努力工作，积极博得提升的机会。

4）多看书，在获得知识的同时不断提高自己的修养。

5）坚持锻炼身体，以保证自己能以最佳状态来面对任何事。

结束语：

事情是不会一成不变的，我会对自己的规划适时作出调整，并每半年做一次自我评估，按照实际情况作出一些变更，使我的职业生涯规划书能更好的指引我的人生之路，为我以后的道路减少阻碍。

**人力资源职业生涯规划书篇二**

众所周知，人才是一个企业的生存之本，而企业竞争力的关键是人力资源。随着21世纪的到来，经济全球化的发展，企业之间的人才竞争已越来越激烈，从而导致社会对人才各方面素质的需求不断地提升。因此，企业相关管理人员应将人力资源职业生涯规划的重要性进行关注并正视，同时将职业生涯规划工作做好，并对员工职业生涯的发展进行保证，才能使员工职业竞争力与企业竞争力得以实现。

西方发达国家提出了“职业生涯规划”一词，该词指的是企业在市场经济的背景下，通过判断、研究市场趋势性的问题，对企业发展与企业员工自身职业发展之间的联系进行指导，从而使企业发展与员工职业发展获得双赢。在现代社会，企业人力资源管理的核心是职业生涯规划管理。但是，人力资源职业生涯规划管理不同于现代人力资源管理，前者的对象是企业所有员工的职业发展，而后者的对象是企业的整体员工。人力资源职业生涯规划管理能够制定相关的员工培训计划将员工的综合职业能力进行有效地提高，并能够实现企业及其员工的可持续发展。另外，对企业员工的职业生涯进行管理能够对人才培养的针对性、具体性起到促进作用，从而使企业发展的可持续性得到大幅度地增强。

(1)对建立合理的人力资源管理体系起到促进作用

职业生涯规划管理的前提是建立科学、合理的人力资源管理体系。而为使企业拥有更多高素质人才与实现可持续发展战略是职业生涯规划的最终目的。在企业发展战略中，企业人力资源管理战略是一个极为重要的组成部分，该部分还能够使职业生涯规划管理的战略基础得以实现。因此，将企业人力资源管理工作做好，尤其应建立合理的人力资源管理体系，包括员工的晋升、奖励以及考核等制度，不仅能够对员工职业生涯规划的制定起到帮助作用，而且能够激发起工作热情，还能够将其主动性进行充分地发挥。

(2)有效地激发企业员工的积极性，促进企业目标的实现

有学者认为，自我实现需求、尊重需求、社交需求、安全需求以及生理需求等需求的次序是人类基本需求由高到低的次序[3]。制定职业生涯管理规划不仅能够实现人们的基本需求，而且能够使人们立足于社会。因此，企业管理人员应对企业员工的个人发展需求进行真正地了解，并帮助其指定个人职业生涯规划，实现职业生涯目标，从而使其工作动机与积极性得到充分地激发与调动，最终实现企业发展目标。

(3)对企业留住人才起到帮助作用

实现个人发展与组织目标的最佳方法是实施职业生涯规划管理。企业管理者应对所有员工自我定位、识别与确定工作目标进行帮助，并协助其制定职业生涯规划，最终实现自我价值。在企业帮助员工制定职业生涯规划的过程中，也使组织的发展目标得以实现，从而成功地留住人才，并使员工对企业的忠诚度得到提高。

(1)企业缺乏对人才竞争的准备

近年来，我国各大企业均具有相对较强的人才流动性，企业的人力资源管理工作不能与时俱进，没有完善人才流动的准备工作，如职务竞争是大部分国有企业高素质员工的工作目标，职务的高低是衡量员工薪资的标准，从而产生了基层人才缺乏、国有企业机构过于臃肿的现象。若一个企业缺乏完善、科学地人才流动制度，而优秀员工不能继续发展，该企业则难以留住人才;若员工不清楚自己职业的发展方向，而企业的职业管理模式较为单一，不仅会对优秀人才的发展起到限制作用，而且还会对企业的竞争实力造成不良的影响。若企业的人才没有形成一个合理的梯队，并出现断档问题，则该企业会难以培养后继人才;职业管理模式的单一性会加大企业员工的晋升压力，并流失大量的高素质人才。

(2)员工的职业生涯规划不够科学

近年来，社会岗位随着不断发展的市场经济而日渐增多，职业人才在选择和规划职业时存在较大的盲目性。有许多人不清楚哪个工作岗位适合自己，盲目地竞争高薪资、高级别的岗位，会形成盲目竞聘的现象，并与真正适合自己发展的岗位失之交臂。而且，部分企业员工在制定职业规划时，容易被外界因素所诱惑而选择跳槽;造成员工产生盲目竞聘的原因与企业是否正确、科学地引导员工具有紧密的联系[5]。因此，企业应对员工的职业生涯规划进行科学地引导，并员工进行培养、管理，才能真正地留住人才。

(1)建立科学的员工考察制度

企业管理者应改进传统年度绩效考核方法，并引进现代人才考察测评技术。同时充分地结合不定期与定期、定量与定性，并规范考察的具体操作，将考察员工的重点放在发展趋势、工作经验、实际能力、综合素质、创新能力、分析解决问题的能力等方面上。最后，将考察结果体现于符合企业发展的薪酬制度等级中。

(2)加大对企业员工的文化教育投入资金

企业管理者应建立“以人为本”的企业文化，并将其进行维持，从而使人才得到充分地尊重，并形成一种良好的工作气氛。同时，企业管理者应加大对企业员工的文化教育投入资金，使学科教育与职业教育平等，并为员工建立一个公平竞争的平台。

(3)增加员工参与实践活动的机会

企业管理者应为员工提供实现职业生涯规划目标、施展个人才能的基本工作环境与舞台。例如，设置企业职位等级时，可以从低至高纵向地发展;不同职位间可以采取同一层次的横向发展。只有为企业员工争取更多的工作机会，才能使其积累更多的工作经验，获得更多各方面的评价;另外，企业管理者应注意避免行政干预员工的职业晋升，使公平竞争得到充分地体现。

(4)创建网络培训制度

企业应将建设学习型企业、终身教育作为发展目的，并定期展开阶段性的各种培训活动(如专业知识培训、技术教育培训、职业技能培训等)。对社会资源进行充分地利用，从而使企业各阶层业务的领导能力得到培养。

总而言之，对企业人力资源职业生涯规划进行管理不仅能够对企业人才的培养起到促进作用，而且还能够使企业员工的工作创造性与积极性得到充分地调动，从而使企业员工的职业发展与企业发展两个方面能得到双赢。因此，企业管理人员应充分地了解人力资源职业生涯规划管理的内容、意义、问题以及策略，才能更好地实现人力资源职业生涯规划的科学管理，并促进企业的可持续发展。

**人力资源职业生涯规划书篇三**

一、总体目标

根据工作情况与存在不足，结合目前公司发展状况和今后趋势，计划从十个方面开展工作：

1、进一步完善公司的组织架构，确定和区分每个职能部门的权责，争取做到组织架构的科学适用，三年不再做大的调整，保证公司的运营在既有的组织架构中运行。

2、完成公司各部门各职位的工作分析，为人才招募与评定薪资、绩效考核提供科学依据;

3、完成日常人事招聘与配置;

4、推行薪酬管理，完善员工薪资结构，实行科学公平的薪酬制度;

5、充分考虑员工福利，做好员工激励工作，建立内部升迁制度，做好员工职业生涯规划，培养雇员主人翁精神和献身精神，增强企业凝聚力。

6、在现有绩效考核制度基础上，参考先进企业的绩效考评办法，实现绩效评价体系的完善与正常运行，并保证与薪资挂钩。从而提高绩效考核的权威性、有效性。

7、大力加强员工岗位知识、技能和素质培训，加大内部人才开发力度。

8、弘扬优秀的企业文化和企业传统，用优秀的文化感染人;

9、建立内部纵向、横向沟通机制，调动公司所有员工的主观能动性，建立和谐、融洽的企业内部关系。集思广益，为企业发展服务。

10、做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理。既保障员工合法权益，又维护公司的形象和根本利益。

二、注意事项：

1、人事工作是一个系统工程。不可能一蹴而就，因此人事部在设计制订目标时，按循序渐进的原则进行。如果一味追求速度，人事部将无法对目标完成质量提供保证。

2、人事工作对一个不断成长和发展的公司而言，是非常重要的基础工作，也是需要公司上下通力合作的工作，各部门配合共同做好的工作项目较多,因此，需要公司领导予以重视和支持。自上而下转变观念与否，各部门提供支持与配合的程度如何，都是人事工作成败的关键。所以人事部在制定年度目标后，在完成过程中恳请公司领导与各部门予以协助

一、目标概述

公司的组织架构建设决定着企业的发展方向。

鉴于此，首先应完成公司组织架构的完善。基于稳定、合理、健全的原则，通过对公司未来发展态势的预测和分析，制定出一个科学的公司组织架构，确定和区分每个职能部门的权责，使每个部门、每个职位的职责清晰明朗，做到既无空白、也无重叠，争取做到组织架构的科学适用，尽可能三年内不再做大的调整，保证公司的运营在既有的组织架构中运行良好、管理规范、不断发展。

二、具体实施方案：

1、完成公司现有组织架构和职位编制的合理性调查和公司各部门未来发展趋势的调查;

2、完成公司组织架构的设计草案并征求各部门意见，报请总经理审阅修改;

3、完成公司组织架构图及各部门组织架构图、公司人员编制方案。公司各部门配合公司组织架构对本部门职位说明书、工作流程在去年基础上进行改造。人事部负责整理成册

三、实施目标注意事项：

1、公司组织架构决定于公司的长期发展战略，决定着公司组织的高效运作与否。组织架构的设计应本着简洁、科学、务实的方针。组织的过于简化会导致责权不分，工作负荷繁重，中高层管理疲于应付日常事务，阻碍公司的发展步伐;而组织的过于繁多会导致管理成本的不断增大，工作量大小不均，工作流程环节增多，扯皮推诿现象，员工人浮于事，组织整体效率下降等现象，也同样阻碍公司的发展。

2、组织架构设计不能是按现有组织架构状况的记录，而是综合公司整体发展战略和未来一定时间内公司运营需要进行设计的。因此，既不可拘泥于现状，又不可妄自编造，每一职能部门、每一工作岗位的确定都应经过认真论证和研究。

3、组织架构的设计需注重可行性和可操作性，因为公司组织架构是公司运营的基础，也是部门编制、人员配置的基础，组织架构一旦确定，除经公司总经理研究特批以外，人事部对各部门的超出组织架构外增编、增人将有权予以拒绝。

四、目标实施需支持与配合的事项和部门：

1、公司现有组织架构和职位编制的合理性调查和公司各部门未来发展趋势的调查需各职能部门填写相关调查表格，需调阅公司现有各部门职务说明书;

2、组织架构草案出台后需请各部门审阅、提出宝贵意见并必须经公司总经理最终裁定。

一、目标概述：

职位分析是公司定岗、定编和调整组织架构、确定每个岗位薪酬的依据之一，通过职位分析既可以了解公司各部门各职位的任职资格、工作内容，从而使公司各部门的工作分配、工作衔接和工作流程设计更加精确，也有助于公司了解各部门、各职位全面的工作要素，适时调整公司及部门组织架构，进行扩、缩编制。也可以通过职位分析对每个

岗位的工作量、贡献值、责任程度等方面进行综合考量，以便为制定科学合理的薪酬制度提供良好的基础。详细的职位分析还给人事配置、招聘和为各部门员工提供方向性的培训提供依据。

二、具体实施方案：

1、完成公司职位分析方案，确定职位调查项目和调查方法，如各职位主要工作内容，工作行为与责任，所必须使用的表单、工具、机器，每项工作内容的绩效考核标准，工作环境与时间，各职位对担当此职位人员的全部要求，目前担当此职位人员的薪资状况等等。人事部保证方案尽可能细化，表单设计合理有效。

2、完成职位分析的基础信息搜集工作。月初由人事部将职位信息调查表下发至各部门每一位职员;在5月15日前完成汇总工作。5月30日前完成公司各职位分析草案。

3、向公司总经理提交公司各职位分析详细资料，分部门交各部门经理提出修改意见，修改完成后汇总报请公司总经理审阅后备案，作为公司人事战略规划的基础性资料。

三、实施目标注意事项：

1、职位分析作为战略性人事管理的基础性工作，在信息搜集过程中要力求资料翔实准确。因此，在开展此项工作时应注意员工的思想发动，争取各部门和每一位员工的通力配合，以达到预期效果。

2、整理后的职位分析资料必须按部门、专业分类，以便工作中查询。

3、职位分析必须注意：搜集的信息可能仅局限于公司现有编制内职位信息。但向总经理提交的公司职职位分析资料必须严格参照公司组织架构对架构内所有职位进行职位分析。未能从职位信息调查中获取到的职位信息分析由人事部会同该职位所属部门进行撰写。

4、该目标达成后将可以与公司组织架构配合在实际工作中应用，减少人事工作中的重复性工作，此目标达成需公司各部门配合，注意做好部门间的协调与沟通工作。

四、目标实施需支持与配合的事项和部门：

1、职位信息的调查搜集需各部门、各职位通力配合填写相关表单;

2、职位分析草案完成后需公司各部门经理协助修改本部门职位分析资料，全部完成后需请公司总经理审阅通过。

一、目标概述：

完成人事招聘配置目标，是在保证公司日常招聘与配置工作基础之上，作为日常工作中的重要部分和特定情况下的工作内容。将严格按公司需要和各部门要求完成此项工作。人事的招聘与配置，不单纯是开几场招聘会如此简单。人事部要按照既定组织架构和各部门各职位工作分析来招聘人才满足公司运营需求。也就是说，尽可能地节约人力

成本，尽可能地使人尽其才，并保证组织高效运转是人事的配置原则。所以，在达成目标过程中，人事部将对各部门的人力需求进行必要的分析与控制。考虑到公司目前正处在发展阶段和变革时期，人事部对人事招聘与配置工作会做到三点：满足需求、保证储备、谨慎招聘、实现梯队建设。

二、具体实施方案：

1、计划采取的招聘方式：以网络为主，兼顾现场招聘会、报刊、推荐等。网络招聘：和全国知名的招聘网站合作，签约网站半年或者一年，如无忧招聘、智联招聘等;猎头招聘：高层管理岗位的招聘方式;人才市场现场招聘：保持与沈阳各大小人才市场联系，参与大型招聘会、专场招聘会等，这同时也是公司品牌宣传的一种形式;内部提拔：通过绩效考核等方式提拔和任用内部员工;熟人推荐：针对特别岗位或柜台ba实行奖励熟人推荐的形式。

2、为规范人事招聘与配置，起草《公司人事招聘与配置规定》。完成后请公司领导审批后下发各部门。

三、人才储备和管理目标

为确保人员的合理流动，应对突发情况，人事部要作好人员储备工作。同时，将员工培养和管理将作为重点工作，主要突出对员工的育和用的方面。

(1)直营店储备店长的培育和使用：

储备店长2—3人，来源方式——外聘或针对性培养;

①外聘：从招聘的员工中通过培训、考试及店中实际工作情况考核，选拔其中较为优秀的作为店长的储备人才。考核部门为：人力资源部、市场部;考核标准由以上二个部门共同制定，储备对象必须同时通过二个部门的考核，且在人品、综合素质方面达到公司用人原则。

②内部挖掘：从直营店中挖掘可培养的人才，从每次的直营店技能考核中选取较为优秀的作为店长的储备人选。原则上，所挑选的员工必须具备积极向上的心态和踏实的工作作风，且出于自愿接受店长岗位，承担工作压力和管理责任。以工作在半年以上、一年以内的员工为首选。

③培养时间：半年，分二个阶段(必须通过至少一次公司清货、促销活动的锻炼)。培养办法：安排进行提升培训(涉及管理类培训)。

第一阶段：时间3个月，培训和实习期。储备人员必须在至少有半年到一年的较好的业务水平及综合素质水平，期满后进行阶段性考核。参与考核部门为直营店店长、市场部、人事部。

第二阶段：时间3个月，试用期。作为店长助理进行试用，协助店长全面管理直营店内的工作，期满后进行阶段性考核。参与考核部门为直营店店长、市场部、人事部、行政部。

(2)针对在职的管理、专业人员合同到期前半年进行同岗位人员储备。

(3)、人员管理指标

全年员工异动率控制在10%以下(岗位调整)，正式员工离职率控制在20%以下。做好员工沟通，控制员工离职率，每季度、半年撰写员工离职分析报告。

①控制工作时间在半年内的员工离职(根据以往了解的情况，员工在工作满一年将相对稳定)。在促销活动前期半年内的员工离职率会突然升高(特别是从未参加过活动的，会因劳动强度的大幅增加不适应)，导致人员紧张。主要措施：加强员工沟通和企业文化的灌输。

②控制新员工在试用期间离职(排除由公司单方提出终止试用的员工)。一直以来，新员工在试用期内离职占到了整体离职率的20%以上，不仅加大了人事工作的劳动量，且影响整体的工作安排。主要措施：

a、把好人员招聘关，严格按照用人条件筛选，特别注意对应聘者的综合素质的考察;

b、做好入职沟通，建立员工沟通记录、规划职业愿景，明确员工工作内容和计划;c、做好岗位培训工作。

d、定期跟踪新员工工作情况，引导其快速适应岗位;

d、员工转正时完成家访工作。

③合理进行工作岗位的调整和解聘不合格的员工：根据员工技能考核结果和工作业绩完成情况进行工作调整和解聘。对于不适合本岗位任职要求的员工在转岗或培训后依然无法胜任的，公司与员工解除劳动关系，但解聘控制在5%以下，分解到半年，半年的解聘人员控制在2人以下。

④员工异动、离职按制度流程办理手续率100%，因随意操作导致人事纠纷事件为0。

**人力资源职业生涯规划书篇四**

曾几何时，当我们还是成人们眼中天真的小孩时，经常被问到的一个问题就是“你长大了要干什么”?现在，我们可以把它看成是我们所接受的最早的关于职业生涯规划的问题。随着现代经济的发展，“职业生涯”这个词跃入了我们的视野，越来越多的人开始关注自身的职业发展。有人说：人放对了地方是天才，人放错了地方就是垃圾。当今职场中，有的人在自己的岗位上得心应手，有的人却“身在曹营心在汉”，有的人甚至在岗位上做得痛苦不已。职业生涯规划的提出为这种情况的改善提供了较好的解决措施。

职业生涯，是指一个人一生连续担负的工作和职务的发展过程。一个人的事业究竟应向哪个方向发展，他的一生要稳定从事哪种职业类型，扮演何种职业角色，都可以事先进行设想和规划。职业生涯规划又叫职业生涯设计，是指个人与组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析与权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。职业生涯规划分为个人的职业生涯规划和组织的职业生涯规划。本文中的职业生涯规划仅指个人的职业生涯规划，其目的在于自我实现和自我超越。

个人职业生涯规划在了解自我的基础上确定适合自己的职业方向、目标并制定相应的计划，以避免就业的盲目性，降低从业失败的可能性，为个人走向职业成功提供最有效率的路径。同时，职业生涯的每一个过程，都会带来对自我能力的新认识，都可以使自己重塑个人的职业抱负。为此，我们要善于给自己树立阶段性的目标，使自己的追求逐步实现。

随着社会经济的发展，人力资源管理的开发与管理作为企业的重要战略，摆在了很多人的面前。很多人认为，做好了人的管理工作，就可以做好任何工作，这也许正是吸引许多年轻人加入这个行业的原因。

据统计，人力资源管理一直都是人才市场上的紧俏职位。在“中华英才网”发布的职场人气排行榜中，人力资源管理一直榜上有名，并位列“十大人气职位”前五强。不论是金融业、房地产业，还是电子业、通信业，几乎所有行业的知名企业都在招聘人力资源管理人员。一般而论，在市场开拓前期，企业为占领市场份额，急需各类专业技术人才；进入成熟发展期时，则需要对人才资源进行重组优化，在合理控制成本的基础上进一步扩大人才资本，因而急需建立现代企业人力资源管理机制。这一切，使企业无论对人力资源管理人才的数量还是质量，都产生了更高的需求。

有人认为，一个人力资源管理者首先受益的是眼界的开阔，能够有更多的机会接触到最新的管理理念和管理知识，是管理知识最大的受益人。然而，在有的企业里，虽然人力资源管理人员的地位越来越突出，却整天要为招聘、培训、绩效考核、算工资而忙碌，只有部门的高层管理者，才能从事人力资源整合，参与企业决策等重大工作。不同层次的人力资源管理者，其期待值也不尽相同，规划职业发展的人力资源管理者本身也面临诸多尴尬。

对于长期驰骋于市场的企业来说，对人才的管理已跨越了单纯的人才招聘，开始进入了更深层次的优化配置阶段，急需高素质的人力资源管理专业人才，人力资源管理部门的重要性日益凸显。企业对人力资源管理的需求迅速增长，对具有丰富从业经验、熟悉国际规则的高级人力资源管理人才需求尤为迫切。从人才市场的情况来看，虽然目前我国人力资源管理从业者达300多万人，但高级人力资源管理人才却不足9000人。对大多数企业而言，高级人力资源管理人才是一将难求，因此各大著名企业纷纷高薪揽才，使得高级人力资源管理的薪酬持续看涨。有调查显示，外企人力资源主管的年薪约6-10万元，人力资源总监达到10-40万元；民企人力资源总监年薪也在10-15万元左右，均大大高于普通人力资源管理人员年薪2-5万元的水平。据了解，具有国际专家资格的高级人力资源管理人才更是身价不菲，年薪最高可达80万元。

总之，目前我国人力资源管理行业人才市场的总体状况是需求总量大，供给增长快，从业人员多，高级人才少。

(一)新入行者的职业规划

所谓新入行者，我们又可以称之为职场新人，是指刚刚加入某一行业的就业者，其中大多数为刚毕业的各大中专院校的学生。作为人力资源管理行业的新人，由于我国教育体制的原因，大部分是指大学生。那么，人力资源管理新人在跨入这一职业领域时，该怎样规划自己的职业生涯呢?

1.了解人力资源管理工作的每个环节

通常在一个人力资源部门里，人力资源管理的工作有不同的分工。一般由5部分组成，包括人员招聘、员工培训和发展、绩效评估、薪酬福利管理、人力资源规划等。由于缺乏从业经验，人力资源管理新人大多要从基础做起，也就是做人力资源助理。

2.积极完成自己的工作

在整个工作的过程中，可以先寻找适合自己的发展领域，并将其作为自己职业发展的目标。做事要不怕吃亏，要实干，自我价值的砝码就是不断地付出。其实，投机取巧成得了一时，成不了一世，的确没有唾手可得的利益。实干是态度问题，巧干是方法问题，两者要相得益彰，随之的结果就是自身能力和水平的迅速提高。成长的过程中呈现了一条规律，做得越多，见得越多，本事越大；锻炼越多，吃亏越多，能力越强。

3.思考自己将要走怎样的路

由于人力资源从业者可以接触到企业很多的发展计划，在规划人才储备、制定应对市场变化的战略等工作时，需要了解企业的长远规划并制定与之相符的工作方案。因此，了解企业不同的业务知识，对人力资源管理新人的成长很有必要。在对企业有了一定的了解后，人力资源管理新人可以再确定自己下一步将要发展的方向。在这个选择的过程中，新人可以多与同行或者上司沟通交流，在作出决定后不要后悔，一切还是要向前看。

当然，不管怎么样，我们首先必须要确定自己对人力资源管理工作有兴趣。对于那些希望进入本行业的求职者，应该多收集一些与行业相关的信息，以便对人力资源管理行业有较深刻的了解。这可以使求职者确定自己是否真的适合人力资源管理工作，使自己在以后的职业生涯中少走弯路，顺利地实现自己的职业抱负。

(二)遭遇职业发展瓶颈时的对策

职业规划是人才与职业进行配对的规划，它不但是人们对职业的选择，也是对企业的选择。在人的一生中，职业规划并非一次就能完成，它可能会随着人的成长与变化而不断出现，是人们经营自己未来的一项长期的战略工作。作为一个具体的社会人，在工作了一段时间以后，可能会产生一种困惑，想进一步提升自己的事业，却十分困难，这几乎是每个人都会遇到的问题。人力资源专家建议，人们这时应勇于打破职业生涯中的遇到的瓶颈，对自己的职业生涯重新进行规划，选择一份真正适合自己的工作。

1.明确自己遭遇职业发展瓶颈的原因

在职业生涯的道路上，有些人常常感到疲惫并因此影响工作热情，似乎职业发展已经到了顶峰，对自己下一个阶段的发展既迷茫又有点力不从心，从而产生了强烈的职业危机感。面对这种情况，作为指导企业其他员工进职业生涯规划的人力资源管理者，应该保持充分的冷静，理性分析自己所处的职业环境。也许是因为对工作失去了兴趣，也许确实是因为对工作力不从心了，也许是因为对现在的工作条件不满意，也许是渴望晋升，也许是暂时的职业疲劳……不管如何，我们都应该先找出原因，然后再想办法解决。

2.坚定职业发展的信心

在日新月异的社会和日益激烈的竞争压力中，如何才能使自己保持强有力的竞争力、怎样才能够有进一步的提升?相信这是每一个渴望成功的职业人士都会考虑的问题。职业生涯的基石是真诚、实在，成功的人往往是那些真诚的人、实在的人、勤快的人，他们不会被烦杂的人际关系弄得心神游移。事业的成功需要用心灵去拥抱，无论在什么岗位，都应该用心去做到最好，哪怕在别人眼中是一份枯燥的工作，也善于从中寻找乐趣，做到日新月异。不怕挫折意味着善于坚持，许多事情的成功往往在于坚持最后一下的努力之中。最终的命运往往只有两种：一是被淘汰，即使你过去成功过；二是再生，成为真正的精英。

3.平和面对晋升

在职业发展的过程中，综合能力，经验定位和学历的契合程度决定了发展高度和方向。即使是人力资源专业毕业的硕士生也很少能直接成为人力资源经理，也得从基础做起。通常情况下，中国企业具备3个层次：助理、主任、经理。发展顺利的话，1-2年的助理，3-5年的主任，7年以后可达到经理。随着职位的提升，各个层次的要求自然也不同。在工作中积累经验，不断学习充电是必不可少的晋升准备。好的学历在某种程度上来说，仍是找到好工作和晋升的阶梯，而经验是能力的铺垫，是晋升的前提。就目前情况而言，要想成为著名大企业、外企的人力资源总监比较难，要多积累专业知识、经验以及人脉，多方寻求发展。但是，只要真的是千里马，总会有出头的时候，切记不要急功近利。

4.理性应对职业转型

据有关资料表明，约有80%以上的人力资源管理从业者至少有过3次跳槽经历。那么，对于这些指导别人职业生涯规划的人力资源管理从业者来说，自己如何做到成功转型呢?从目前的情况来看，人力资源管理从业者主要有以下七个发展方向：

(1)在人力资源管理部门谋求发展

初入职场，都会从人力资源助理做起，处理一些档案整理等最基础的活；然后可以晋升到人力资源专员，负责培训、薪酬、招聘等项目；再接下来就是人力资源经理，负责人力资源管理整个部门的运作；人力资源总监，一般都只有在大型集团公司才会有，他们要配合公司战略目标的实施，有时甚至会上升到成为公司的最高层领导。

(2)做猎头

人力资源管理人员在人事管理中积累了丰富的招聘和用人经验，培养了独特的.用人理念和招聘眼光，可到猎头公司做猎头工作，为企业寻找千里马。

(3)做管理咨询顾问

随着人力资源管理咨询公司的增多，人力资源管理人员转向做咨询顾问是条不错的出路。以企业工作经验为依托，咨询会更有底气，并且有实战性。

(4)做培训师

走这条路的人士逐渐多了起来，但要较高的条件。第一，学历要高，越高越好；第二，曾在著名的企业工作过5-8年，且是高管人员；第三，有丰富的培训经历和相关工作业绩；第四，有良好的口才，亲和力较强；第五，在某一方面有自己的一套行之有效的办法。

(5)成为劳动争议处理专家和法规咨询专家

由于工作关系会经常处理一些企业人事劳动纠纷，随着时间的推移，逐渐积累了处理这方面业务的实践经验，对从事这方面的工作大有益处。当然，对相关法律不仅要有浓厚的兴趣，且有一定的研究，并愿在此方面发展下去。

(6)转行到业务部门

在觉得工作发展出现“瓶颈”时，不妨换个思路考虑一下，即轮岗或是转部门。人力资源管理人员由于比较了解各个职位的工作内容，可以进入到公司其它的一些业务部门，从事一些管理工作。当然，要实现这个转型的前提是具备业务部门的专业知识。

(7)转换职业

现在许多人力资源管理从业者因各种原因正在考虑转换职业，谋求新的发展。人力资源管理的发展状况远没有达到人们期望值，与其他一些行业的发展相比较有一定的滞后性。需要经过一个较长时间的发展，才可能有大起色，这需要大家长期的共同努力。

人力资源职业需要一定的积淀才能有一个质的飞跃。人力资源从业者必须对一个组织有了足够的研究，才能形成个人的一些管理思想，经常跳槽，固然增加自己从业经历的幅度，却对深度无益。只有勇于面对自己在职业规划上出现的困惑，想办法解决它，才能让自己在职场上取得更大的进步。同时，任何一点从工作中得来的体会心得都是宝贵的，如果能持续记录心得，并经常与同行进行工作上的交流，那么对促进职业生涯发展是有很大帮助的。但是，如果发现人力资源管理工作确实不适合自己，那么越早更换职业就越有利。

目前，大多数人力资源管理从业者对人力资源管理的发展前景持乐观态度，都认为其前景是广阔的，道路是宽阔的。但是，一部分当今人力资源管理行业的精英却表达了他们的担忧，他们的一些观点，让我们仿佛看到了一些趋势。

随着各类管理咨询机构的出现，其以专业的服务为自己赢得了良好的声誉。人力资源外包的呼声越来越强烈，随着it技术信息化，网络化服务的增加，人力资源管理浅层次的功能越来越被剥离，这对人力资源管理的核心能力提出了更多要求。

有人认为，人力资源管理并无“专业”可言，或者说所谓的人力资源管理专业知识并不重要，当人力资源管理从过去的行政服务走到今天的科学化管理；从招聘到薪资，从素质测评到组织沟通，人力资源管理的流程越来越讲究专业化，专业化则要求科学化，科学化则强调规范化。当我们日益强调人力资源管理的专业时却背离了管理的对象——人。人是有感情的，不能一切按照所谓的规范化、程序化去操作。所以，有经验的领导总是说：管理是科学，更是艺术。这提醒着人力资源经理们：所有的政策条文都是死的，如果人力资源管理的思维老是局限在人力资源管理的流程上，局限在执行政策的层面。而当人力资源管理只局限于人力资源管理的流程时，人力资源管理就成为一种重复性工作。任何工作一旦可以重复，那它就有可能被计算机所取代。这时，人力资源管理就会面临失业的危险。

还有一种有趣的观点认为，可以把人力资源的工作用一个金字塔来表示，塔底为大量的信息管理工作，塔尖是战略贡献，那么现实中众多人力资源管理从业者的日常工作都是沉于塔底。如果把这方面的事务实现自动化或者外包，企业内部人力资源管理的作用就有可能往金字塔上端推进，让人力资源管理从业者们做一些更有价值的工作。人力资源管理从业者的发展具有“金字塔效应”，越在低端的人数越多，竞争越竞争，越往高端，人数越少。作为人力资源管理从业者，应在力所能及的情况下不断提升自己，从金字塔底下往上走。具体到个人的发展，可以从个人兴趣、能力特长、个性特点等方面来考虑自己的发展道路，可以在不同的地方找到自己的定位。

当今社会处在变革的时代，到处充满着激烈的竞争。物竞天择，适者生存。职业活动的竞争非常突出，要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地，对我们每个人而言，必须设计好自己的职业生涯规划。那种追求安稳、从一而终、依赖社会、消极等待的心态已经完全不符合潮流，几十年一贯制的职业计划必然成为博物馆的收藏品，所有的人都开始感受到新世纪的职业观。

在这样一个快速变化的时代，非传统的创新做法常常会取胜。作为人力资源管理从业者，第一件事就是要改变自己，改变既有思维，放宽眼界，不局限于某一组织或企业，而是站在人力资源管理产业发展上来考虑问题，并且要有财务观念和市场意识。现在人力资源管理的入行门槛很低，并不表示人力资源管理这个职业不需要专业技能，而且现在市场真正缺乏的是有操作力的中高级人力资源管理人才，他们能够把人力资源管理的理论和实践结合起来，在企业中进行实施，这部分人是很稀缺的。我们要把现在从业者的素质能力与人力资源管理职业所需要的素质能力区别开来。现在对于我们来说，要成为一个高价值的人，要学的东西很多，如业务的知识，人力资源管理的知识等等。我们要有学习的能力，这样不管将来如何变化，我们都能跟上变化。

总之，惟有超前一步的思维，才能有超前半步的行动，也才能在未来复杂多变的国际化竞争中把握先机。我们不要轻言放弃，与职业生涯的搏斗里有着喜悦与欢欣。敢于走进职场，善于游刃职场，永怀信心，保持激情，用自己的毅力和勤奋，终身学习，终身进取，终身提高，这样才有能力应付环境的任何变化以实现自我价值。

**人力资源职业生涯规划书篇五**

1引言

在我的生活里，很容易做事半途而废。为什么呢?是因为我没有目标吗?很明显不是，说起目标我可是会滔滔不绝的。是我没有学习的兴趣吗?恰恰相反，我实在是兴趣太广泛了。那是我没有计划性吗?也不尽然，我每天睡觉之前都会列出明天的任务清单。那是怎么回事呢?在我经过学习后我明白了：我所谓 目标 只是一个美好的愿望。真正的目标是要明确的、具体的，是可衡量的，目标要与行动一致，同时目标还要实现，有时间性和挑战性。职业生涯规划书帮助我客观认识自我、准确进行职业定位，确定前进的方向，制定奋斗的策略，将目标分解，从而激励我坚持走下去。作为一名大二的学生，规划无疑是有益而有必要的人力资源管理职业生涯规划书人力资源管理职业生涯规划书。

2自我分析

世界上没有两片相同的树叶，每个人也是不相同的。一个人要成才首先要选择一条合适自己发展的职业道路，首先要明白自己想干什么、适合干什么、能干什么。因此，自我分析是职业规划的第一步。

2.1喜欢干什么--职业兴趣

希望做有关人力资源、教育和心理学方面的工作，使人的能力都得到最优的组合和发展，帮助青年人特别是大学生明确自己的人生与职业发展方向，自己设计大学生涯和职业生涯，做自己真正的主人。通过测评得出：

我的职业兴趣类型顺序为：

类型名称 得分 类型解释

社会型 7分 为人热情，擅长与人沟通，人际关系佳

管理型 6分 乐观主动，好发表意见，有管理才能

艺术型 5分 思维活跃，创造力丰富，感情丰富

常规型 4分 忠实可靠，情绪稳定，缺乏创造力，遵守秩序

研究型 3分 思维慎密，擅于分析，倾向创新

实际型 1分 做事踏实，为人安分，不擅长社交

我的分析：可以得出，我的职业兴趣类型是sea型：喜欢与人打交道，希望通过自己的言行去影响他人，同时感情丰富，有创造力

在日常生活中，我也发现自己喜欢与人沟通，对周围人的细微变化有很敏锐的洞察力，有自己的想法，并希望能通过自己的努力，使别人生活的更好。同时，不喜欢和别人一样，思维活跃，有想象力，很感性。我的朋友、父母也认为我对社会管理型职业有比较浓厚的兴趣。

2.2能够干什么--职业技能

测评得出的结果：

能力类型 得分

基本智能 8

言语能力 7

数理能力 9

推理能力 9

人文素质 7

信息分析能力 8

我的分析：我的数理能力和推理能力较强，说明我又比较清晰的逻辑思维能力。而语言能力和人文能力相对较低，说明我在口头表达能力和文学素养上还有所欠缺，需要在以后的学习生活中多锻炼和积累，从而弥补我这两方面的不足。

2.3最看重什么--职业价值观

测评得出以下结论：

价值类型 得分

经营取向 5

经济取向 1

支配取向 3

自尊取向 4

志愿取向 8

家庭取向 3

才能取向 5

自由取向 1

自我实现取向 6

上表是我在九种职业价值观中的得分，其中得分最高的三种是最能反映我进行职业选择时首先看重的价值。因此，从图中来看，我的主要职业价值取向是：

(1) 志愿取向

志愿取向者富于同情心，把他人的痛苦视作自己的痛苦，乐于帮助别人，为大众服务，做事不计较报酬、回报，而更在意自己是否有效的给他人提供了帮助

人力资源管理职业生涯规划书职业规划

。

志愿取向者在工作中：

优势 劣势

富有同情心 可能不够客观

喜欢帮助他人 易受他人或环境影响

不计较个人利害得失 考虑问题不够全面

(2) 自我实现取向

自我实现取向者不关心人所共有的幸福和一般惯例，一心一意追求个性、探索真理，对收入、地位乃至他人全然不顾，喜欢向自己的能力及可能性的极限挑战，并把它看成是生存的最大意义。

自我实现取向者在工作中：

优势 劣势

重视他人感受与价值 可能不够客观

做事目标明确 对自身利益考虑不够

有强烈的发展、提升意识 有时过于敏感

我的分析：我以帮助别人为快乐之源，以解决他人职业发展和心理方面的问题为自我实现的途径。而我工作的最大动力就是实现个人价值的最大化。喜欢对社会有重大意义的工作。想做教师、咨询师、公益事业、人力资源管理人员。

**人力资源职业生涯规划书篇六**

让我们从薪酬的角度来关心一下这群专业的、无私的人。为此，我们先从人力资源专业毕业生迈入职场说起，依次探讨“事业塑造”、“事业锁定”、“事业开拓”、“事业平稳”这四部曲：

刚毕业的人力资源管理专业学生，一般只会在企业的性质、行业类别和职业的性质上有所选择，而为了就业，不太会去挑选做人力资源什么职能的工作。该阶段的职场新人，对自己的判断和认识，有时候不太清楚，一切都处于摸索阶段，面对第一份工作，一般比较有激情，暂时不会有什么困惑或者不满。

金融、软件等行业的人力资源从业者收入，比同类型职位其他行业的人力资源从业者收入要高。如，金融业人力资源总监的年度税前现金收入总额为14万至25万元之间，人力资源总经理则为10万至19万元之间；软件业的人力资源总监基本年薪为17万至36万元之间，人力资源经理则为8万至16万元之间。

因此，如果仅仅从薪酬角度出发，可以考虑进入以上提到的行业。同时，要到企业的主营业务部门中去！例如制造业，重点是销售，因此，其销售类的相关职位，从普通销售代表到销售总监，每年能拿到5万至40万元不等的年薪，而作为辅助部门的人力资源，从专员到总监，却只能拿到3—17万元不等的基本年薪。这两类职位在企业里面的权力和地位也可想而知。

这时候，你一方面逐渐熟悉企业文化，了解企业的实际情况，建立初步的人际关系网；另一方面，经过多种尝试和积累，你的职业性格特点也开始显现出来，并出现了一些想法或者偏好。因此，在这个阶段，常常面临深造、跳槽与留守的选择。经过多次的职业调整和塑造，最终才能锁定到理想的职业方向。

大部分行业的最高收入学历，是mba，而不是博士。可见学历不是越高越好。除非你想当老师，否则，别轻易脱产地去读博。

另外，如果你能保证，能从a公司的人力资源专员职位跳到b公司的人力资源经理职位，或者从b公司的人力资源经理职位跳到c公司的人力资源总监职位；或者从人力资源从业者收入低的行业跳槽到人力资源从业者收入高的行业。那么，这次跳槽是值得去冒险的。

因为仅从收入上来讲，风险很小，甚至如果企业不倒闭，就几乎没有什么风险。但是如果不是这样，你就需要衡量了：在a企业，如果我不跳槽，获得升迁发展的可能性有多少，需要多长时间？如果我跳槽到b企业，从进入企业到获得升迁发展的可能性又是多少，需要多长时间？

无论什么行业，收入总额与工作年限都成正相关，收入随着工作年限的增长而增长。举个例子，如果你在本企业内升迁无望，制造业人力资源专员的年度基本收入大概在3万至6万元的范围，如果你跳槽到金融行业，同样是人力资源专员的职位，就能达到5万至8万元左右的水平。

但是对于毕业3年的你，很可能马上就能升迁到主管的职位，将能拿到更多。如果这时选择跳槽，跳到金融行业依然当人力资源专员，尽管两个职业的工资差不多，但这次跳槽的选择将会对以后的职业发展会有很大的影响。

让我们继续假设，每次升迁的时间大概都是3年左右，而且你无论在哪个行业的发展，都很顺利。那么，如果你不选择跳槽，而是专注地留在制造企业，再过6年，你就能升迁至人力资源总监的级别，享受一年14—25万的薪酬水平。

而如果选择跳槽到金融行业，你一切都要重新再来，也需要比不跳槽的情况多花3年的时间，才能晋升到人力资源总监的职位，但年收入，最高也不过25万元。值不值得，需要你来考虑其他非物质因素，也只有你才能明白和理解。

人力资源职业生涯规划书3

1引言

在我的生活里，很容易做事半途而废。为什么呢?是因为我没有目标吗?很明显不是，说起目标我可是会滔滔不绝的。是我没有学习的兴趣吗?恰恰相反，我实在是兴趣太广泛了。那是我没有计划性吗?也不尽然，我每天睡觉之前都会列出明天的任务清单。那是怎么回事呢?在我经过学习后我明白了：我所谓目标只是一个美好的愿望。真正的目标是要明确的、具体的，是可衡量的，目标要与行动一致，同时目标还要实现，有时间性和挑战性。职业生涯规划书帮助我客观认识自我、准确进行职业定位，确定前进的方向，制定奋斗的策略，将目标分解，从而激励我坚持走下去。作为一名大二的学生，规划无疑是有益而有必要的人力资源管理职业生涯规划书人力资源管理职业生涯规划书。

2自我分析

世界上没有两片相同的树叶，每个人也是不相同的。一个人要成才首先要选择一条合适自己发展的职业道路，首先要明白自己想干什么、适合干什么、能干什么。因此，自我分析是职业规划的第一步。

2.1喜欢干什么--职业兴趣

希望做有关人力资源、教育和心理学方面的工作，使人的能力都得到最优的组合和发展，帮助青年人特别是大学生明确自己的人生与职业发展方向，自己设计大学生涯和职业生涯，做自己真正的主人。通过测评得出：

我的职业兴趣类型顺序为：

类型名称得分类型解释

社会型7分为人热情，擅长与人沟通，人际关系佳

管理型6分乐观主动，好发表意见，有管理才能

艺术型5分思维活跃，创造力丰富，感情丰富

常规型4分忠实可靠，情绪稳定，缺乏创造力，遵守秩序

研究型3分思维慎密，擅于分析，倾向创新

实际型1分做事踏实，为人安分，不擅长社交

我的分析：可以得出，我的职业兴趣类型是sea型：喜欢与人打交道，希望通过自己的言行去影响他人，同时感情丰富，有创造力

在日常生活中，我也发现自己喜欢与人沟通，对周围人的细微变化有很敏锐的洞察力，有自己的想法，并希望能通过自己的努力，使别人生活的更好。同时，不喜欢和别人一样，思维活跃，有想象力，很感性。我的朋友、父母也认为我对社会管理型职业有比较浓厚的兴趣。

2.2能够干什么--职业技能

测评得出的结果：

能力类型得分

基本智能8

言语能力7

数理能力9

推理能力9

人文素质7

信息分析能力8

我的分析：我的数理能力和推理能力较强，说明我又比较清晰的逻辑思维能力。而语言能力和人文能力相对较低，说明我在口头表达能力和文学素养上还有所欠缺，需要在以后的学习生活中多锻炼和积累，从而弥补我这两方面的不足。

2.3最看重什么--职业价值观

测评得出以下结论：

价值类型得分

经营取向5

经济取向1

支配取向3

自尊取向4

志愿取向8

家庭取向3

才能取向5

自由取向1

我是一个沉静，友善，有责任感和谨慎。做事贯彻始终、不辞劳苦和准确无误。忠诚，替人着想，细心。关心别人的感受。努力创造一个有秩序、和谐的工作和家居环境。

我属于isfj型，不喜欢表达个人情感，但实际上对于大多数的情况和事件都具有强烈的个人反应。负责、忠于职守的特点，只要认为应该做的事，不管有多少麻烦都要去做，但却厌烦去做认为毫无意义的事情。务实、实事求是，追求具体和明确的事情，喜欢做实际的考虑。善于单独思考、收集和考察丰富的外在信息。不喜欢逻辑的思考和理论的应用，拥有对细节很强的记忆力，有奉献精神。虽然在很多情况下有很强烈的反应，但通常不愿意将个人情感表现出来。

1.职业兴趣（性格）：在我的职业性格测试中，排名的前三项是，奉献型，艺术型，创业型。我适合的职业有：·内科医生·营养师·图书/档案管理员·特殊教育教师·酒店管理·人事管理人员·电脑操作员·零售业主·房地产代理或经纪人·艺术人员·商品规划师·审计师·会计·财务经理·办公室行政管理·后勤和供应管理·中层经理·公务（法律、税务）执行人员·计算机程序员·律师·外科医生·药剂·实验室技术人员·牙科医生·医学研究员等。从我测试的以上职业来看，我比较倾向于奉献型。因此，为了我在本专业上有更好的发展前景，我会尽量的去学习本专业的相关知识，争取做到最好。

2.职业能力：我对于逻辑推理的能力比较强，而信息分析能力也不错，比较喜欢对复杂的事物进行思考，工作认真、负责。善于规划自己的方向与目标，善于利用自己的优势。但人际关系一般，不善于处理复杂的人际关系。抗压能力偏低，有时过于谨慎，不敢尝试新鲜事物。个人特质：洞察力强，我这个人有很强的责任心，因而对工作比较热情，能吃苦耐劳，是努力工作的典型。

4.职业价值观——从我的测评结果可以知道，管理、成就感和自我实现取向是我最重视的。我认为“不想当的士兵不是好士兵”。在自己的工作中，如果在不考虑工资收入的前提下，我要考虑在这份工作中我能否不断创新，不断取得成就，不断得到领导和同事的肯定，同时也会考这份工作能否实现自己的目标和理想，最后也会考虑我的能力是否胜任等相关问题。

5.自我分析小结:

1.家庭环境分析：我出生在一个乡村家庭。如今父母在外面打工，经济状况比较稳定。家人对我的期望都相当的高，很支持我学习本专业。

2.学校环境分析：我上的是一所专科学校，主修人力资源管理这专业。该专业处于发展阶段，就业率还是比较高，通过多方面的学习，使我更加难得明确了自己的奋斗目标。我知道，无能以后我所从事的是什么职业，都需要拥有各方面很强的能力。其实，上什么样大学并不重要，重要的是你怎么样在大学里学习各方面的知识。

3.社会环境分析：人力资源管理是一项极为重要的工作领域，前途十分光明。因此近几年国内人力资源的发展趋势是将有越来越多的企业管理者会借助科技的力量——采用人力资源管理信息化解决方案来强化企业的人力资源管理，以达到提升组织能力、推动战略目标实现的作用。在人才竞争趋于全球化的今天，人力资源开发与管理的工作显得格外重要，做好人的工作已经成为赢得整个世界的前提，而对人力资源管理者的能力开发，随着社会的进步、经济的发展，人力资源管理需要更加专业的从业人员，他们需要全面掌握人力资源管理的理论与相关经验，并且要具备终身学习的能力，积极吸收各种先进的管理理念，学习新的管理技能，促进自身综合素质的全面提高，从而有效地应对当前人力资源管理专业人员所面对的挑战。在提高自己终生就业能力的基础上，为组织的核心竞争力的提升做出贡献。

4.职业环境分析：这个专业其实有很好的就业前景，所有稍微大点的企业、公司等，一般都会有人事部，此专业涉及很广：招聘选拔、人员录用、培训与开发、绩效考核、薪酬管理、员工关系管理、职业生涯管理等，由于这些方面对于每个行业、每个想要进一步发展的公司都会很重视，因此只要掌握了专业知识并且不断努力积累经验，相信对于各行各业的公司来说。人力资源的六个模块：人力资源规划；培训与开发；招聘与配置；绩效管理；薪酬管理；劳动关系管理。人力资源管理专业的出来就直接找人资的职位，总的来说，人资的待遇还

不错，而且每年都会涨，做人资的基本上就是玩心理的这么一个职位，你玩的好，升的就快。现在企业都要求形象，气质和才艺，尤其是人力资源，不但要做好招聘、培训、绩效、薪资、劳动合同及档案，还有一个重要的特点就是员工关系，企业经常会让人资部门的人去搞一些年会、晚会等活动，在公司时就是经常组织大型活动和策划晚会，所以领导很重视发展，所以人资是一个要求很全面的工作。

1.职业的目标确定

1）职业目标：根据自己的职业兴趣与个人能力，我希望最终成为一名从事于第三产业的大中型企业人力资源部经理。

2）职业发展途径：考多种证——人事助理——办公室文员——底层管理人员——中层管理人员

2.对职业定位进行swot分析：

综合前面的自我分析和职业环境分析两部分内容，我的职业定位的swot分析如下：

内部因素优势因素（s）弱势因素（w）

逻辑推理能力与独立分析能力很强，头脑灵活。有时过于理性会忽略别人的感受。工作有毅力，认真负责，处事沉稳。不善与人交流缺乏处理人际关系的能力。

外部因素机会因素（o）威胁因素（t）

人力资源管理部门逐渐受到企业重视。人力资源管理在很多企业中处于刚起步阶段，其运作很不规范。在沿海地区工作岗位相对较多，经济方面，仍有发展前景。社会环境不断变化，竞争激烈，就业形式日益严峻。

内部环境因素优势因素（s）

我将利用自己所学的专业知识和我个人的特征，努力的为企业为企业做贡献，也是自己的能力的到增强。

3.职业目标的分解与组合

短期规划（大学三年的规划）

20xx—20xx年，我将努力的使自己的各方面能力得到增强，完成的学业。大一：英语过国家三级考试，计算机过一级考试。大二：普通话过二级，人力资源管理资格证三级，英语过国家四级考试。大三：计算机二级，到企业实现，汲取工作经验，更多的知识技能、更加的完善自己。建立广泛的人脉。

中期规划（毕业后五年计划）20xx年—20xx年，毕业后去一家企业做办公室助理——办公室文员。

长期规划（毕业后十年计划）20xx年—20xx年。具体路径：办公室助理——初级管理人员——中级管理人员

事物是不断变化发展的，所以我要对我的职业规划作出一些风险预测，以及准备好解决方案。

1、大学毕业后，直接参加工作，积累资本，为以后职业生涯的发展做准备。

2、若由于某种原因导致我无法在企业里开始我的职业生涯，则可尝试去继续学习深造。

3、若一开始不能从事与人力资源管理专业对口的职业，则可考虑先从其他相关行业（如行政管理类）做起，日后再过渡到人力资源管理专业行业。

事情是不会已成不变的，我会对自己的规划适时作出调整，并每半年做一次自我评估，按照实际情况作出一些变更，使我的职业生涯规划书能更好的指引我的人生之路，为我以后的道路减少阻碍。其实，每个人心中都有一座山峰，雕刻着理想、信念、追求、抱负每个人心中都有一片森林，承载着收获、芬芳、失意、磨砺。无论眼底闪过多少刀光剑影，只要没有付诸行动。

**人力资源职业生涯规划书篇七**

我本人的职业方向是机关事业单位，总体目标是通过自身努力成为一名国家机关工作人员，也就是国家公务员，在政府部门从事行政方面的工作。

我来自美丽的江北水城——山东省聊城市，经济虽然比不上青岛济南，但近几年经济发展很快，无论城镇还是乡村。尽管如此今年高考后我还是怀着我的梦想来到了北京——我的梦想天堂，祖国的首都。未到北京时总以为北京什么都好，可来到后慢慢发现，北京好是好——许多高楼大厦林立，名胜古迹众多，交通发达，商业繁荣。各大知名品牌公司云集，机遇比聊城大多了。可与此同时我也发现在北京生活的压力之大——物价高、住房难、落户难。我的大学是北京联合大学生物化学工程学院，专业是人力资源管理（本科），这个专业的高级人才是比较缺乏的，在目前这个“人才是一切”的新时代，尤其是在这个人才云集的北京，许多企业将会以前所未有的努力去寻求人才和留住人才，人力资源管理的重要性日益显现出来。面对经济全球化、信息网络化、社会知识化及组织形态变化等的挑战和冲击，人力资源管理正面临再一次的调整和改变：

1.人力资源管理部门职能的弱化：如招聘过程中，面试、录用及起薪的确定越来越多的由用人部门负责人直接进行。

2.人力资源职能的分化：随着市场经济的进一步深入，社会分工越来越细，企业会将人力资源一些非核心业务外包出去。

3.人力资源管理的强化：准确制定人力资源政策影响和引导员工的行为，为实现组织变革提供保障，参与企业战略决策并制定人力资源战略，帮助员工设计职业生涯从而实现员工与企业共同成长和发展。

4.人力资源管理的自动化：越来越多的企业会将应多读一些国外的尤其是欧美的管理书。

进入一个什么样的组织，对于我们的一生都影响重大，所以要选择的组织其组织文化一定要先进，能激发我们的动力，当今社会这样的组织并不少见，如海尔、海底捞、青岛啤酒等。

1.性格分析：

我是一个活泼开朗的男孩，喜欢广交益友，与很多不同性格的人基本上都能处得来。有时喜欢与好友开开玩笑、逗逗乐子，一般不会生气，不过我很注重感情，我对亲情、友情、爱情都非常注重的。

2.个人特质：

①我从小就追求全面发展，我从小学二年级就当班长，中学期间曾经担任过的职务有班长、团支书、纪律委员、文艺委员、学习委员、体育委员、语文和英语课代表，并且在高中当过三年的年级团总支书记兼班级团支部书记，因此有较为丰富的组织与管理经验。

②其他特长：计算机编程，笛子独奏等。

3.自身缺点：

①有时过于执着，激动时不想后果；

②想得到某些东西时如果未被满足便会烦躁无比；

③有时比较懒，把作业留到最后才肯做，衣服堆成一大堆才去洗；

④有些爱慕虚荣，过分注重外表。

4.潜力测评结果：

通过霍尔德职业兴趣测评以及个人和周围人的看法，我觉得我比较适合现实型、艺术型、企业型的职业，适合管理类的工作。

结合我自身的条件，我觉得我比较适合做一些具有创意性的工作，比如广告设计师，或者管理人员，如人力资源管理师

20xx—20xx：

①努力学习好大一、大二所学的各门课程，尤其是专业知识，多读一些国外的人力资源管理类的书，丰富自己的理论，为以后的实践奠定良好的基础。

②英语要更加注重，过四级后再过六级。

③努力提高自己的人文素养。

④参加一些社会实践，锻炼自己的基本社会实践能力、与人交际能力、独自生存能力。

20xx—20xx：

全心全意投入到学习，备战考研。考研目标—中国人民大学人力资源管理专业或其他经济类专业。

20xx—20xx：

①如果考研成功，便全心全意投入到新的研究与学习中去，不断丰富自己的理论知识。

②如果考研失败，便去找工作，目标公司——百度公司，先在百度公司人事部里当一名普通的小职员，然后以自己的网络技术知识为基础，自主发奋学习，努力掌握相关网络技术。

③不管考研是否成功，都报考国家公务员。

20xx—20xx：

①找一份与专业相关的工作，去我向往的百度、联想或是其他一些知名公司。【读完研究生】

②在百度公司由一名小职员逐步晋升为人事助理，最终成为人事部经理。【未读研究生】

20xx年之前考上国家公务员，在北京市政府部门工作。

大学生职业生涯规划书20xx—20xx

落户北京，把父母接到北京；在北京有房有车，收入高且稳定；能真正为国家作出自身的贡献；对工作一丝不苟，敢于承担责任。

社会实践经历太少，多方面的实践有待丰富；管理类书籍读的太少，专业理论知识不丰富；对礼仪方面内容了解较少，实际做的也不好；英语口语表达能力有待提高，发音有待清晰；

①参加社会实践，去肯德基、超市等做服务员；②积极参加社团活动及青年志愿者组织的活动；③大量阅读管理类的书籍尤其是欧美的管理书；④多读读礼仪方面的书，从现在自身小事做起；⑤坚持每天听、读、说英语，多看纯英语电影。

**人力资源职业生涯规划书篇八**

前言

职业生涯规划是指个人发展与组织发展相结合，通过对职业生涯的主客观因素分析、总结和测定,确定一个人的奋斗目标，并为实现这一事业职业目标,而预先进行生涯系统安排的过程，分个人职业规划（设计）和组织职业规划。

职业生涯规划的作用在于帮助我们树立明确的目标与管理，运用科学的方法,发挥个人的专长，开发自己的潜能,克服生涯发展困阻,不断修正前进的方向,最后获得事业的成功。

职业生涯设计的目的，决不只是帮助个人按照自己的资力条件找到一份工作,更重要的是帮助个人真正了解自己，筹划未来，在“衡外情、量己力＂的情形下，设计出符合自己特点的合理而又可行的职业生涯发展方向．

个人发展是企业发展和社会发展的基础，只有充分发挥人的主观能动性,在公司建立以人为本的职业生涯开发与管理的目标体系，帮助每个员工实现自我价值，通过做好员工的职业生涯开发与管理，把企业的人力资源最大限度的变成人力资本,企业才能最终实现未来的愿景。员工的职业生涯规划与管理正是公司人才战略的核心内容，把制定员工职业生涯规划作为公司的战略管理的重要组成部分理应是企业的重要工作任务。

有了职业生涯规划这滴甘露的滋润,事业之树才会更加繁荣茂盛。作为刚毕业的我们,更要汲取甘露的滋养，争取早日成长为参天大树!

mｂti职业性格测试

才储分析：您的性格类型倾向为“enfｊ ”（外向 直觉 情感 判断 倾向度: ｅ57n57 f７1 j８６不假思索指数：22）

温情，有同情心,反应敏捷，有责任感.非常关注别人的情绪、需要和动机。善于发现他人的潜能,并希望能帮助他们实现。能够成为个人或群体成长和进步的催化剂。忠诚，对赞美和批评都能做出积极地回应.友善好社交．在团体中能很好地帮助他人,并有鼓舞他人的领导能力。

enfj型的人热爱人类，他们认为人的感情是最重要的．而且他们很自然地关心别人，以热情的态度对待生命，感受与个人相关的所有事物。由于他们很理想化，按照自己的价值观生活，因此eｎfｊ型的人对于他们所尊重和敬 佩的人、事业和机构非常忠诚。他们精力充沛、满腔热情、富有责任感、勤勤勤恳恳、锲而不舍。 ｅnfj型的人具有自我批评的自然倾向。然而，他们对他人的情感具有责任心,所以ｅnfj型的人很少在公共场合批评人。他们 敏锐地意识到什么是（或不是）合适的行为。他们彬彬有礼、富有魅力、讨人喜欢、深谙社会。ｅnｆj型的人具有平和的性格与忍耐力，他们长于外交，擅长在自己的周围激发幽默感。他们是天然的领导者，受人欢迎而有魅 力。他们常常得利于自己口头表达的天份，愿意成为出色的传播工作者。 eｎfj型的人在自已对情况感受的基础上做决定,而不是基于事实本身。他们对显而易见的事物之外的可能性，以及这些可能性以怎样的方式影响他人 感兴趣。 ｅnfj型的人天生具有条理性，他们喜欢一种有安排的世界,并且希望别人也是如此。即使其他人正在做决定,他们还是喜欢把问题解决了。enfj型的人富有同情心和理解力，愿意培养和支持他人.他们能很好地 理解别人,有责任感和关心他人。由于他们是理想主义者,因此他们通常能看到别人身上的优点。

您适合的领域有:培训、咨询、教育、新闻传播、公共关系、文化艺术

您适合的职业有：(倾向度解释、类型盲点及发展建议见ｍbti第二步分析)

· 人力资源培训主任

· 销售经理

· 小企业经理

·程序设计员

·生态旅游业专家

· 广告客户经理

· 公关专业人士

· 协调人

· 交流总裁

·作家／记者

· 非营利机构总裁

· 杂志编辑

·电视制片人

· 市场专员

· 社会工作者

· 人力资源管理

·职业指导顾问

· 心理咨询工作者

·大学教师（人文学科类)

·教育学、心理学研究人员

· 撰稿人

· 节目主持人（新闻、采访类）

· 公共关系专家

· 社会活动家

· 文艺工作者

·平面设计师

· 画家

· 音乐家

世界上的风云大事，归根结底,都不重要。最重要的是个人的生活,这才是伟大变革的所在，整个未来、世界的整个历史,最终都是对个人潜在能量的宏大总结。

—---卡尔.g．荣格

1．自己兴趣爱好大盘点:

\*业余爱好：看长篇小说、打排球、抓拍、旅游、听音乐、看文艺片、烹饪美食、欣赏美的事物

＊喜欢的文学作品：《林海雪原》、《在水一方》、《平凡的世界》、《文化苦旅》

\*喜欢的音乐：藏歌、蒙古歌、军歌、摇滚歌曲

\*喜欢的歌曲：《生如夏花》《草原夜色美》《绿军装的梦》

\*最崇拜的人：身边平凡的却一直感动着我们的人

＊最喜欢的职业：人力资源类

2、自己的优点盘点:

1)乐观，积极向上,抗挫折能力不错

2）富有集体荣誉感,团结有爱

3)细心认真，追求更好

4）与人为善，兴趣广泛

５）爱好学习,永远保持一颗主动学习、渴望求知的态度.

３．自己的缺点盘点：

1）有些急性子，脾气偶尔稍微急躁了些

2)吹毛求疵

3）毅志不够坚强

４)兴趣虽广泛，无精通的地方

4。缺点改进建议:

\*应该朝什么方向过渡或改变:

１）脾气温和

2）毅力坚强

3）深度拓展一两个兴趣爱好

\*具体的解决方法如何:

1)控制自己急躁的脾气,陶冶情操，提高情商

2)认准正确的方向就去坚持内心,不动摇，抗住外界的诱惑和压力

3）工作之余，增加拓展其中一两个兴趣爱好的时间，有意向的发展

5。个人学习能力

1）对新鲜的事物有好奇心并主动掌握

2)对于理论的知识倾向于自学,偏实践型的向他人学习，不懂就问.

3)工作学习中遇到不懂得，充分利用网络、图书以及同事的力量。避免下次出现同样的问题

6．个人实践能力

１)工作学习力较好

２)协调能力，和同学，同事能融洽相处

３)心里承受能力较好,对待挫折不会沉浸其中

4）应变能力一般

5）耐心恒心较好

７、影响个人素质的因素

＊教育经历因素：没有读研继续深造

＊工作经历或校内实践：没有做过班委，人力资源实践工作经验不是很多，有待加强

优势：

1、新兴行业，具有很大的发展空间

２、企业努力去寻求人才和留住人才，人力资源管理的重要性日益凸显出来

3、市场对其需要日渐攀升

劣势：

１、面对经济全球化、信息网络化、社会知识化及组织形态变化等的挑战和冲击，人力资源管理正面临再一次的调整和改变

2 、企业未给予这个行业足够的重视

3、人力资源管理部门职能的弱化:如招聘过程中,面试、录用及起薪的确定越来越多的由用人部门负责人直接进行.

机会:

1、国家在全面推动人才强国战略,开展专业化的人力资源管理是新时代企业实施人才战略，提高竞争力的必然选择

2、如何将中国从人口数量多转变为人力资源强国的需要,引起对人力资源的重视

3、人力资源管理人才的市场需求攀升，为中国人力资源管理研究的兴起和进一步发展奠定了市场基础,具有较多的就业机会。

威胁:

1、证书考试不断升温.国家劳动和社会保障部的企业人力资源管理国家职业资格认证也渐渐成为近年十大热门认证考试之一，促进个人快速提升自我职业发展能力。近两年来,每年参加鉴定的人都在１０万以上,截至目前，参加鉴定的总人数已超过3０万。今年又有一大批人准备参加各级别的人力资源管理职业资格鉴定。

2、门槛较低,可以被其他的专业或者部门员工取代这个专业

职业生涯规划书———个人swoｔ分析

优势:

１、人力资源管理专业,对人力资源理论知识有些系统的熏陶及积累

２、为人与善,较有亲和力,喜好与人沟通

３、主动学习,渴望掌握新知识

劣势:

1、毕业学校普通，非211、985重点院校，招聘企业有偏好

2、有些企业偏好招男性，对女性存在偏见

机会:

1、企业对人力资源部门的重视，开始重视并培养这样的人才

2、英语有些许基础，努力提高，扩大发展空间

威胁：

1、人力资源经验丰富的职场员工

2、进入人力资源行业专业要求不强，门槛较低，竞争加剧

四 职业生涯规划书——-发展方向和目标

阶段期限

时间

职务

１、短期

1—2年

人事专员

２、中期

2-5年

人事主管

6年

婚姻家庭

3、中后期

7—8年

人力资源某一模块经理

9-1２年

人力资源经理

４、中长期

１2—24年

人力资源总监

5、长期

25-35年

主题饭店

６、后期

36—?年

周游

1、人事专员（１—2年）

1)做人事辅助工作，资料整理、面试安排、手续办理、报表制作。要理解流程中各环节设定的意义和作用。熟悉各岗位说明书。【3个月】

２)安排一次正式的绩效面谈，主要针对被培养人前3个月的目标达成度，提出改善或提升建议,完善或修正下一步计划,被培养人也可提出自己的想法与要求，要求上级提供支持．

３）第４个月,接受职业导师的面试指导,进行面试旁听,熟悉面试知识，学习面试操作与技巧.熟悉各岗位说明书.【1个月】

4）第５个月,在指导人陪同下面试演练，掌握面试操作和技巧。根据对岗位任职要求的理解,独立完成简历筛选.【2个月】

５）如前6个月计划指标完成，从第六月开始到第十个月,在培养人的知道监督下，独立完成招聘各个环节的操作，过程由培养人跟进,日常制定招聘计划、掌握并合理适用招聘渠道，合理安排招聘工作,灵活运用招聘技巧，准确有效的分析各项数据，并能独立提出建设性方案。

6）熟悉薪资、绩效、社保、公积金等得核算和操作，以及劳动关系的处理。多看专业方面的书籍并上网多搜索案例及理论。【6个月】

7）继续练习英语口语,多看双语电影，有记录，做到能和外国人自如的交流，并多了解外国文化习俗。

8）增加对建筑专业术语的积累，运用各种学习手段提高对建筑行业知识的积累，更好的人力资源工作相结合，相得益彰。

９)不断创新好的工作方法，养成写工作日志的好习惯,对已掌握的工作经验的升华．【12个月】

2、人事主管（２—5年）

熟悉其他模块的运作,能够了解各模块相关性,从整体上理解人力资源管理计划:

１）从培训辅助工作做起、了解培训需求分析、培训计划制定、培训实施、培训评估。熟练使用ppｔ，完成简单课件编写．

２)了解薪酬定位、薪酬结构、薪酬发放与福利实施、绩效指标设定、绩效考核实施、绩效反馈以及奖励激励。

3）熟悉劳动法律法规、公司规章制度，掌握员工关系的沟通技巧，能够处理简单的员工关系事件。

4）总结，了解工作分析、招聘、培训、薪酬与激励的相互关系，融会贯通。

期间，培养人应对被培养人做出评估,进行指导纠正与建议,或修改完善计划。

婚姻家庭 :寻找另一半，注重品行，教育好下一代.

3、人力资源某一模块经理(7—8年）

1）培养管理能力

2）根据之前的表现,选择最适宜深入的模块做重点学习,时间１－2年，晋升为该模块负责人,可培养管理能力，累积管理经验.

人力资源经理(9—12年)

1）晋升为人力资源负责人，或作为负责人的替代人选，全面参与人力资源管理,掌握人力资源战略与开发的相关知识，具备相关能力。

２)全面深入专业的人力资源全面管理

4、人力资源总监（12-２４）年

目标:规划、指导、协调公司的人力资源管理与组织建设,最大限度地开发人力资源,促进公司经营目标的实现和长远发展.

5、主题饭店 (２5—3５年）

目标:1)员工人数1０0-200人左右。

2） 饭店菜肴集全国各种特色小镇精品菜肴、乡味浓郁土菜的汇集，让顾客感受不同的乡情;建筑、装饰以当地的风俗文化为主,满足客人在我们店内即可领略诸多风光的需求。

３）各餐厅以特色城镇命名。规模中等，具有一定的灵活性.

（纯餐饮类主题饭店也称为“特色酒店”，是以某一特定的主题，来体现酒店的建筑风格和装饰艺术,以及特定的文化氛围，让顾客获得富有个性的文化感受;同时将服务项目融入主题，以个性化的服务取代一般化的服务,让顾客获得欢乐、知识和刺激。历史、文化、城市、自然、神话童话故事等都可成为酒店借以发挥的主题。）

实施方案:1)选址：闹市区，与主题饭店倡导的乡村、特色、淳朴的文化有个鲜明的对比。

2）装饰：深入调查,采访,以特色文化和特色乡菜为寻求目标，确定目标主体,各个主题厅的装饰要求按目标要求靠拢.

３）筹备和经营:合理控制成本，留住前期筹备人才，制定企业文化宣传册，形成良好的传统风气。

４）可根据市场需求扩张经营。

6、 周游（36-?年）

1)去一些贫困的地方，帮助不能上学的孩子，接受文化的洗礼

2）去祖国还未踏足过的地方，周游世界

3)养花，插花,种草，写游览日记和心得

1、职业规划不能一蹴而就

职业生涯规划是一个不断进行的过程,不是一个简单的结果，束之高阁的虚拟物。没有规划的盲目就业是没有航标的游船，容易迷失方向。一份满足一时生计的职业在经过漫长的金钱刺激后,会丧失原本的工作热情。

规划人生，从规划自己开始。

2、行动及评估

冰冻三尺，非一日之寒。只有付诸实施,日复一日的坚持，规划才有价值。在坚持总方向不变的情况下，将职业生涯规划的各阶段按照目标的要求,进行量化和细化，并按月、季度、年总结评估,确保实现。

3、动态调整

成功的人坚持着一个目标,改变着方法；不成功的人总是改变目标，从未变通过方法。所以要保证职业生涯规划富有充分的弹性，依据周边的环境适时作出变通。

4、调整原则

评估性、预见性、不偏离大方向

7、考核

周、月、季度、年.根据发展阶段和目标的大小而定.

作为新时代的我们要，认识到竞争的激烈性,更清楚的了解自己，规划职业，规划人生,这有助于我们在人才的大潮中找到适合自己的职业港湾,予己，予企业都是一份收获!

磨刀不误砍柴工，刀韧了，柴也多了，效果更好，更科学!

**人力资源职业生涯规划书篇九**

个人分析：

职业兴趣：根据测评分析报告中得出，我属于典范的研究型，对抽象的、分析的、灵活的定向人物性质的职业比较感兴趣，喜欢寻根问底，热衷于思考问题，擅长分析，独立性强。另外，对管理型、社会型的工作也比较有兴趣。

职业能力：我对思维推理的能力比较强，而信息分析能力也不错，比较喜欢对复杂的事物进行思考，工作认真、负责。善于规划自己的方向与目标，善于利用自己的优势。但人际关系一般，不善于处理复杂的人际关系。抗压能力偏低，有时过于谨慎，不敢尝试新鲜事物。

个人特质：洞察力强，我这个人有很强的责任心，对工作比较热度，能吃苦耐劳，是努力工作的典范，并且秉着”一旦开始，我就要努力做到最好“的理念做任何事;总是试图用理论分析各种问题。

职业价值观：从我的测评结果可以知道，管理、成就感和自我实现取向是我最重视的。我认为“不想当将军的士兵不是好士兵”。在自己的工作中，如果在不考虑工资收入的前提下，我要考虑在这份工作中我能否连续创新，不断取得成就，不断得到领导和同事的肯定，同时也会考这份工作能否实现自己的目标和理想，最后也会考虑我的能力是否胜任等相关问题。

胜任能力：

能力优势：处事沉稳、做事认真、严肃;做事有始有终且缜密，决定一件事情后，就坚定不移的做下去;注重实务和环境的现实状况，讲究实际的效果;有责任心并值得依赖;重视思维与客观分析，独立工作能力很强;很低调，不喜欢显露，即使在危机之时也会显得沉着与平静。

能力劣势：容易变得顽固，过于相信自己的判断，从而否定一些有益的观点;做事上谨小慎微，有时候不够大胆与具备魄力;不善于表达，也不善于表扬别人，会让别人看上去感觉我很冷酷与孤傲，不敢与我交往;过于追求原则与效率，会让工作环境充满压抑与敌意，职员工士气不高，动力降低;缺乏人际、人情的处理能力。

自我分析小结：我有自己有明确的职业兴趣和一定的职业能力，并且有适应理想职业需要的一些特质，但是也有一定的劣势，所以要发挥自己的优势，提高自己的能力，使自己更适合职业岗位。适合的工作类型要求是重视思考能力，关注细节，拥有客观公正的态度，能有条理的完成工作。

角色建议：

父亲：努力提升自己。

母亲：要安稳，自己喜欢就好。

老师：要去能实现自我价值的领域。

同学：相信自己是最棒的!

1、家庭环境分析：家庭经济能力一般，收入稳定，能维持正常生活，但对我的学习费用仍觉得有一定负担;家庭文化氛围很好，父母从小就十分重视对我的培养;家庭成员之间关系融洽。

2、学校环境分析：

3、社会环境分析：近年来，我国毕业大学生数量急剧增多，20xx年高校毕业生将达619万，预计今后三年内还将以每年50万的速度增长。整个就业市场需求岗位总体状况相对趋紧，出现“就业寒流”。而这一年受美国金融危机的影响，地球经济形式一片暗淡，不少企业进行大面积裁员，所以就业环境不是很好。但，根据预计，这场金融危机大概会持续两年左右，再加上一定的缓冲期，到我开始就业时，金融危机应该刚好过去，地球经济处于重振期，可谓“百废待新，百业待举”，充满机遇。只要善于抓住机会，未来还是很光明的。

4、职业环境分析：

前景分析：管理类专业是目前比较热门的专业之一，不管是在外企还是国企，高层管理人员价值越来越高。而人力资源管理又是管理类专业中兴起的一阙。在另一方面，我国的人力资源管理的专业知识人才十分稀缺。总的来说前景不错。但，这个专业的工作和财务、营销相比，还是有差距，而且发展也会比较慢，所以一定要有耐性。懂得用时间换空间。

企业分析：在这个人才是一切的新时代，许多企业将会以前所未有的努力去寻求人才和留住人才。而中国加入wto的新形势，客观上要求各个企业必须充分重视人力资源管理。但企业最重视的还是实践经验，因而，我可以选择在一个相对规范的企业从基层做开始，一步步慢慢积累经验。在校期间多考证件，拓宽就业领域。

薪金分析：人力资源行业新进人员的平均薪金水平在1500~2500之间，薪酬主体集中在3000~3999之间，4000~6000区间也占重要部分，二做到总监级别可拿到10000元以上，工资不菲。

总结：人力资源岗位的发展前景不错——一需求量越来越大，受重视程度越来越高;二薪资越来越好;三在企业位置越来越重要。

5、地域分析：目标城市：连云港

简介：连云港，位于江苏省东北部，陇海铁路终点，东临黄河，北接山东，南连长江与淮河，四季分明，温度适宜，属湿润的季风气候。

优势：

地域——水路交通发达，是亚欧大陆东段的终点，同时又是我国的重要港口。具有较强的进出口贸易能力，腹地广阔、稳定。

经济——综合实力不断上升，近年对外经济与旅游业超常发展，

财政实力持续增强，信贷范围继续扩大。另外，保险事业也稳妥发展，人民生活水平大幅度提高。

如果去连云港所要面对的问题：

1、户口问题——如今户口很难转移，而很多企业害怕被员工欺骗而不敢使用无本地户口的人。

解决办法：可通过考研来转移自己的户口。本人已有考研打算，虽然连云港没有我所理想的大学，但其附近的南京审计大学的经管类专业在全国是很出名的，可以予以考虑。

2、饮食习惯问题——我本人并不喜欢甜食。

解决办法：一要尽量习惯，二在连云港虽然没有能吃地道的湖北菜的地方，但有很多湘、川菜馆，口味相近

综合前面的自我分析和职业环境分析两部分内容，我得出本人的职业定位的swot分析如下：

内部因素

优势因素(s)

思维推理能力与独立分析能力很强，头脑灵活。

工作有毅力，认真负责，处事沉稳。

弱势因素(w)

有时过于理性会忽略别人的感受。

不善与人交流，缺乏处理人际关系的能力。

外部因素

机会因素(o)

人力资源管理部门逐渐受到企业重视。

在沿海地区工作岗位相对较多，经济方面，仍有发展前景。

威胁因素(t)

人力资源管理在很多企业中处于刚起步阶段，其运作很不规范。

社会环境不断变化，

竞争激烈，就业形式日益严峻。

结论：

1)职业目标：根据自己的职业兴趣与个人能力，我希望最终成为一名从事于第三产业的大中型企业人力资源部经理。

2)职业发展途径：考多种证——考研——人力资源助理——人力资源专员——人力资源经理

1、20xx年~20xx年

成果目标：进入某目标企业从事人力资源助理工作

学历目标：高校研究生毕业

能力目标：了解公司，将所学知识一定的用于实践

经济目标：20xx~3500左右的月收入

2、20xx年~20xx年

成果目标：人力资源专员

能力目标：熟悉部门运作，能为公司提出有效的建议，能熟练的将所学知识与实际相结合

经济目标：5000左右的月收入、

3、20xx年

成果目标：该公司人力资源部经理

能力目标：熟悉公司运作，具有远见，能制定有效的人力资源战略规划，使部门发展与公司发展保持一致，能够与员工实现无障碍沟通。

经济目标：8000~10000左右

基本方法：

1教育培训法

2讨论交流法3实践锻炼法

1、大学期间:20xx年~20xx

1)学好各科专业知识，掌握经管行业的基本知识。

2)努力学习英语，尽快过四级，争取过六级。用时主动准备考其他多种证书。

3)从现在开始，关注考研信息，准备考研。

4)假期打工(与本人专业相符合的工作)，积累社会经验。

5)与同学交流，从同学那里学到对自己有益的知识。

2、大学毕业后五年：20xx年~20xx年

继续努力学习，在学习专业知识同时利用空闲时间继续积累工作经验。

3、长期计划：

1)工作之余，不断学习各方面的知识，拓宽自己的视野

2)参加一些活动，与人多沟通，学会人际交流。建立优良的交流网。

3)努力工作，主动博得提升的机会。

4)多看书，在获得知识的同时不断提高自己的修养。

5)坚持锻炼身体，以保证自己能以最佳状态来面对任何事。

评估内容：职业目标评估(是否需要重新选择职业)

职业途径评估(是否需要调整发展方向)

实施策略评估(是否需要改变行动策略)

其他因素评估(身体、经济、家庭状况等)

事物是不断变化发展的，所以我要对我的职业规划作出一些风险预测，以及准备好解决方案。

1、大学毕业后，没有考上研究生，则直接参加工作，积累资本，为以后职业生涯的发展做准备。

2、若由于某种原因导致我无法在连云港开始我的职业生涯，则可尝试去长沙发展。

3、若一开始不能从事与人力资源管理专业对口的职业，则可考虑先从其他相关行业(如行政管理类)做起，日后再过渡到人力资源管理专业行业。

结束语：

事情是不会已成不变的，我会对自己的规划适时作出调整，并每半年做一次自我评估，按照实际情况作出一些变更，使我的职业生涯规划书能更好的指引我的人生之路，为我以后的道路减少阻碍。

**人力资源职业生涯规划书篇十**

现在的我还有很多方面不足，有些缺点我已经认识到，这些缺点非常需要改进，只剩一年的大学生活，我应该通过各方面的锻炼来改进自己、增强自己的各方面的能力。应该打打工，多吃点苦同时也增加一些工作经验，体验体验社会。

1、外部环境认知

①家庭环境分析：作为家里的独生子，从小家人就比较宠爱，但因为生长在农村，还是很能吃苦的。

②学校环境分析:总的来说学校还是比较令人满意的，学风还可以，学校环境也挺不错的，老师也都是很优秀的。

③社会环境分析：我是学工商管理专业的，这个专业近几年来说算不上是热门的。但总的来说还是有比较好的就业前景。

④目标地域分析:目标地域最好是南方，说起理由有点可笑，因为南方冬天不冷！

2、职业理想概述

不知道从什么时候起，或者是受现代都市剧的影响，很羡慕都市里的那些白领，每天朝九晚五的工作着，忙忙碌碌的，就现在而言，我所学的专业是人力资源管理，理想与现实可以说并没有什么差距，以后我想一直从事着人力资源相关的工作。

3、目标职业分析

一、目标职业名称：人力资源经理。

二、岗位说明：制定人力资源的战略规划，并监督执行，负责建立畅通的沟通渠道和有效的激励机制，全面负责人力资源部门的工作。

①制定公司人力资源的战略规划，

②督促公司人力资源战略的执行，

③负责建立畅通的沟通渠道和有效的激励机制，

④全面负责人力资源部门的工作，

⑤内部组织的管理。

1、人力资源战略规划的实施和反馈情况；

2、人力资源各项管理工作的进展情况和结果；

3、是否出现大的劳动纠纷和人事失误情况等。

（一）对内关系

1、合理分解部门工作计划，并监督其完成情况。

2、对部门员工进行考查评估。

3、编制部门各项费用预算并控制其使用情况。

（二）对外关系

1、协助总经理对公司各部门工作进行考核评估。

2、负责公司及其相关人力资源信息的上传下达。

3、与公司各部门保持良好的沟通协作，为其各项工作开展和公司运营提供强有力的人力资源及其后勤保障。

4、代表公司与政府及其他相关单位保持友好协作的工作关系。

1、在本部门业务范围内对下属单位具有指导、监督、考核权；

2、对本部门各岗位编制的业务管理方案具有审核与确认权；

3、对本部门各项工作的开展与实施具有资源调配权；

4、对本部门人员的绩效具有检查与考评权；

5、对本部门岗位与人员调整具有确定与建议权。

工作场所:办公室；环境状况:舒适；危险性:基本无危险,无职业病危险。

大专以上

专业背景：管理、行政、人力资源管理等相关专业职业资格：人力资源管理师（二级）年龄要求：28以上

职业背景：5年以上人事工作经验，2年以上同岗位经验或，3年以上部门主管/副经理经验

知识结构：心理学、社会学、组织行为学、人力资源学、行政管理学、公文写作、本公司的基本专业知识

心理状态：以直报怨与德、心胸开阔、善待他人、强抗压力、具备全局的高度、敏锐的观察分析能力

综合素质高。具有较强的组织、沟通协调能力，宏观分析能力，语言、文字表达能力和亲和力；思路开阔，有创新意识，能建立科学、合理的人力资源体系；熟悉《劳动法》及地方相关劳动法规、条例。

职业生涯规划设计

1、确定职业目标和路径目标：人力资源经理

路径：努力学习人力资源相关知识，参加社会实践，增加工作经验，毕业后通过招聘会应聘有关人力资源工作。

①近期目标：人力资源专员

②中期目标：人力资源经理

③长期目标：人力资源总监（目标远大，但只要努力，没有什么不可能）

④职业发展路径：人力资源发展分两个通道，一是职业hr顾问，偏重理论性，二是企业hr管理者，偏重实际操作，我首先设定好职业发展目标，要做企业hr的管理者，从基层的专员开始，努力的工作，逐步上升。在上升的过程中知识能力要不断的扩展、，最终达到自己设定的目标。

2、制定行动计划

①短期计划：认真学习有关人力资源专业相关的课程，参加社会实践，增加工作经验和社会阅历。参加社团活动，提高自己交流沟通的能力。学习心理学，为以后掌握好员工及领导的心里做好基础。

②中期计划：进入职场后，努力做好本职工作，不断的提高自己晋升的筹码。

③长期计划：长期关注经济动态，了解市场信息，不断的提高自己的能力。努力向自己的最终职业目标前进。

3、动态反馈与调整

职业生涯规划是一个动态的过程，要根据实施情况及变化进行及时的评估与修正，最好是半年或者一年调整一次，当出现重大的变化或者特殊情况时，应随时进行调整。

4、备选职业规划和方案

备选职业：hr顾问

方案：hr顾问偏重理论性，所以在从事hr管理时增强hr理论的疏导贯通，不断的强化理论知识。

**人力资源职业生涯规划书篇十一**

当今社会是一个经济飞速发展的社会，也是一个竞争激烈的社会，提前做好自己的职业规划为我们更好的适应社会打下基础，作为一名大三的学生，我已经到了学校和社会的临界边缘，更应该对社会有一个清醒的认识，比如现在的就业形式，当今的政治环境、经济环境、文化环境等等，更要对自己的性格、能力有清醒的认识，只有这样我们才能更好的适应社会，为社会做出更大的贡献，更好的实现自己的人生价值。

没有方向的船，任何方向吹来的风都是逆风。有一个明确、合理的职业生涯规划，犹如航船有了方向，才能朝着美好的明天扬帆起航。正如亚里士多德所说“人是一种寻找目标的动物，他生活的意义仅仅在于是否正在寻找和追寻自己的人生”。

因此我决定，“立足当下，展望未来，规划我的hr总监之路”

每个人对自己的认知是至关重要的，只有知道自己的能力、优劣势以及所能胜任的职业，才可以更好的经营和推销自己。所以首先就要剖析一下我自己。

（一）职业兴趣

从霍兰德职业兴趣测评分析报告中得出，我属于典型的企业型，喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能的工作，以实现社会、政治、经济目标。因此我很适合人力资源管理工作。 我上学以来一直担任学生干部，喜欢领导和影响别人，为了达到个人或组织的目的而善于说服别人，这为我将来从事人力资源管理工作提供了经验。

平时积极组织和参加各种文体活动的我又喜欢创造、自我表达、写作、音乐、艺术和戏剧，培养了我沟通与组织能力。

（二）职业能力

一般职业能力

具有较强的学习能力语言与文字表达、人际沟通、组织协调及领导的基本能力；团队协作能力强、对环境能够很快地适应；遇到挫折时良好的心理承受能力。

专业能力

我所学的专业是人力资源管理，通过学习管理学、心理学、经济学和人力资源管理方面的基本理论和基本知识，并接受人力资源管理方法与技巧方面的基本训练，我初步掌握了分析和解决管理问题的基本能力。主要表现在以下方面：

1、对于管理学、心理学、经济学及人力资源管理的基本理论、基本知识的理解能力；

2、掌握了管理的基本方法，并能够分析和解决实践中的基本问题；

3、分析、总结善于从整体上把握事物的能力；

4、理解复杂的理论概念，将事情概念化，并从中推断出原则的能力；

5、战略决策的能力

综合能力

1、具有运用数学和测量方法的基本能力、能够进行计算机的基本操作、可以运用外语解决技术问题并进行交流；

2、善于收集和筛选信息，能够制定工作计划、独立决策和实施，具备准确的自我评价能力和接受他人评价的承受力，并能够从成败经历中有效地吸取经验教训；

3、在工作中能够协同他人共同完成工作，对他人公正宽容，具有准确裁定事物的判断力和自律能力。

职业道德

了解人力资源管理的基本的职业道德，具有对工作负责、注重细节的职业人格。

（三）个人特质

根据九型人格测试，我属于成就型，有自信、活力充沛、风趣幽默、满有把握、积极进取、注意形象的特质，喜欢制定长远的目标，并能按照目标执行下去。

我的气质类型属于胆汁质，直率、热情、精力旺盛，情绪易冲动，心境变化剧烈，具有外倾性。

我的个人特质测试显示，我比较适合人力资源管理工作。

（四）职业价值观

从我的测评结果可以知道，管理、成就感和自我实现取向是我最重视的。我认为“不想当将军的士兵不是好士兵”。在自己的工作中，如果在不考虑工资收入的前提下，我要考虑在这份工作中我能否不断创新，不断取得成就，不断得到领导和同事的肯定，同时也会考这份工作能否实现自己的目标和理想，最后也会考虑我的能力是否胜任等相关问题。所以根据职业价值观测评结果中可以得出我适合人力资源管理工作的结论。

（五）胜任能力

能力优势

对周围的人和事物观察得比较仔细，可以发现事物的深层含义和意义，并能看到他人看不到的事物内在的抽象联系。有丰富的想象力，善于创新，自信，富有灵感和新思想，警觉，善于寻找新方法，更注重理解，而不是判断。喜欢提出计划，并大力将其付诸实施。

平时喜欢关注与经济管理相关的政策，并有自己的见解，更熟悉与人力资源管理相关的方针、政策和法规；了解本学科的理论前沿和发展动态。积极参加兼职、实习等社会实践活动，拥有了一定的实践经验。

能力劣势

比较情绪化，容易忽视现实和事物的逻辑，只要感兴趣，什么都去做，如果不感兴趣，就什么都不做。能轻意想出很多新主意，喜欢着手许多事情，无法专注于一件事情，很少能把事情“从头做到尾”。总能看到太多的可能性，因此无法确定哪些事情是自己真正追求的。

（六）自我认知小结

我认为自己有明确的职业兴趣和一定的职业能力，并且有适应理想职业需要的一些特质以及基础，同时也有一定的劣势，所以要发挥自己的优势，提高自己的能力，使自己更适合职业岗位。根据对自己的分析，我觉

得我很适合企业中的管理工作。

（七）角色建议

以下是与我相关的社会角色对我职业选择的建议

家人：努力提升自己，找到一份稳定的工作，过上幸福生活； 老师：在最适合的职位，最大限度的发挥自己的价值；

同学：多才多艺，可以尝试一下传媒及演艺行业。

（一）家庭环境分析

我来自一个农民家庭，家里的经济条件不是很好，虽然基本能维持正常生活，但对于支付我的学习费用仍有一定压力。文化水平不高的父亲从小让我接受了很好的教育，并教导我要努力学习，改变自己的命运。所以，我希望将来通过自己的努力，让家人过上更好的生活。

（二）学校环境分析

不可否认的是，个人的成长与学校的环境息息相关。虽然我校比不上重点院校，但是作为安徽省的老牌师范院校，阜阳师范学院秉承“自胜、勤行、厚德、载物”的校训，为我们创造了良好的环境，营造了浓厚的学习氛围，不仅为我们提供了优良软硬件条件，还开展了各种丰富多彩的课余活动，给了我们充实而愉快的大学生活的同时，更大大提高了我们各方面的能力，促进我们的全面进步。

（三）社会环境分析

近年来，我国毕业大学生数量急剧增多，20xx年高校毕业生已达680万，预计今后三年内还将以每年50万的速度增长。同时世界经济危机影响范围逐渐扩大，大型企业纷纷裁员。整个就业市场需求岗位总体状况相对趋紧，出现“就业寒流”。

新一代大学生所处的是一个日新月异的时代，同时面临着巨大的机遇和严峻的挑战：如今就业压力大，人才饱和程度较高，但是相应的高素质的人才在社会中的地位和待遇也是逐步提高，这对大学生的素质也提出了更高的要求。

（四）职业环境分析 前景分析

管理类专业是目前比较热门的专业之一，不管是在外企还是国企，高层管理人员价值越来越高。而人力资源管理又是管理类专业中兴起的一个新的领域。在另一方面，我国的人力资源管理的专业知识人才十分稀缺，并越来越受到企业的重视。总的来说前景不错。但是这个专业的工作岗位数量、薪酬待遇和财务、营销相比，还是有差距，而且晋升也会比较慢，所以需要一定的耐性。

岗位分析

在这个人才是发展核心动力的新时代，许多企业将会以前所未有的努力去寻求人才和留住人才。而中国加入wto的新形势，客观上要求各个企业必须充分重视人力资源管理。但企业最重视的还是实践经验，因而，我可以选择在一个相对规范的企业从基层做开始，一步步慢慢积累经验。在校期间在学好专业知识的基础上，多考资格证书，拓宽就业领域。 薪酬分析

人力资源行业新进人员的平均薪金水平在20xx~2500之间，薪酬主体集中在3000~3999之间，4000~6000区间也占重要部分，做到总监级别可拿到10000元以上，工资不菲。

人力资源岗位的发展前景不错：

一是需求量越来越大，受重视程度越来越高；二是薪资越来越好；三是在企业位置越来越重要。

（五）总结

总的来说，大学生就业形势不容乐观。但是挑战与机遇同在，作为一名即将跨出校门的大学生，我们应该马上行动起来：了解国家最新的就业政策、关注本专业的就业情况、搜集各方面的招聘信息、参加各种招聘会、全方位学习知识、积极参加实践锻炼自己的能力，等等。

（一）职业定位

人力资源管理专业的就业方向：

单位：公司、学校、政府机关均可

岗位：人力资源专员、企业培训师、心理辅导和咨询人员、职业规划顾问、

演讲家、项目经理、销售人员，营销管理人员、政府官员等。

（二）个人职业选项

根据mbti职业性格测试，我属于enfp 公关型

我适合的工作有：人力资源经理、变革管理顾问、 营销经理、企业／团队培训师、广告客户经理、主持人、开发总裁、广告创意、市场营销和宣传策划等。

我会优先考虑与我专业对口的职业，工资水平中等偏上。如人力资源专员、团队培训师、等等；然后再根据我的兴趣选择最适合我的职业，如广告客户经理、开发总裁、广告创意、市场营销等方面的职务。

（三）swot分析

（四）职业目标：

世界500强企业中国地区人力资源总监

（五）职业发展路径： 本科→研究生→人力资源专员→人力资源总监

（一）近期计划（20xx—20xx年）

1、英语过六级；

2、人力资源管理师三级证书；

3、证券从业资格证；

4、会计从业资格证；

5、普通话考过一级乙等；

6、考上管理类研究生。

（二）中期计划（20xx—20xx年）

1、若考上研究生则继续努力学习；

2、积极参加实习，并争取留在实习单位；

3、参加各种实践活动，培养自身时间能力；

4、广泛搜集就业信息，参加各种大小型招聘会，争取进入世界500强企业的人力资源部担任人力资源专员。

（三）长期计划（20xx—20xx年）

1、考取知名大学的经济管理类在职博士，或出国深造，学习最新人力资源知识。

2、广交朋友，培养人脉，吸取其他人的工作经验，结合自身的经历，不断完善自己；

3、努力工作，积极参加企业培训，不断充实自己，争取晋升人力资源。

（一）评估内容

1、职业目标评估（是否需要重新选择职业）；

2、职业途径评估（是否需要调整发展方向）；

3、实施策略评估（是否需要改变行动策略）；

4、其他因素评估（身体、住址、经济、家庭状况等）。

（二）评估细节

时间：踏入工作岗位初期，每半年进行一次评估；

职业稳定之后，每年进行一次评估。

方法：自我评价与他人评价相结合。

（三）调整原则

优先考虑工作待遇和晋升空间，兴趣爱好次之，最好两者兼顾。

（四）备选方案

根据各方面的分析以及自己的兴趣我把我的备选职业定为：广告客户经理、市场营销和教师。

任何目标，只说不做到头来都会是一场空。然而，现实是未知的，定出的目标计划随时都可能遭遇问题，要求我们有清醒的头脑。

一个人，若要获得成功，必须拿出勇气，付出努力、拼搏和奋斗。成功，不依靠眼泪；未来，要靠自己去打拼！实现目标的历程需要付出艰辛的汗水和不懈的追求，不要因为挫折而畏缩不前，不要因为失败而一蹶不振；要有屡败屡战的精神，要有越挫越勇的气魄，成功必将属于你。每天要对自己说：“我一定能成功，我一定按照目标的规划行动，坚持直到胜利的那一天。”既然认准了自己的目标，就要一直走下去。

在这里，这份职业生涯规划也差不多接近尾声了，然而，这仅仅是我真正行动的开始。现在我要做的就是朝着这个规划的目标前进，以满腔的热情去获取最后的胜利。

最后，让我们一起：立足当下，展望未来，规划自己的精彩人生！

在这里要特别感谢徐朝东和顾家旺两位老师的悉心指导。拙作粗浅，烦请各位评委老师批评指正。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找