

# 职业生涯规划设计书



# 前 言

无数次的幻化着我的明天，梦想着未来的我在怎么样的岗位上做着怎样的工作，可是设想的太多，行动的太少，于是大把大把的时间就这样在我的美梦中流逝。

人生需要规划，需要有蓝图，但有规划有蓝图，并不代表着就能够成功，成功还需要在规划的指导下付诸不懈的努力，只有不懈的奋斗，才能使蓝图变为绿洲，图纸变大厦。

一个人一生职业成功与否由很多因素决定，但其中起最关键的决定作用的是：是否很明确地知道自己一生最想做的是什么工作？我们生活在一个充满机遇的社会中，但我们必须清楚和明确的是，在这个社会中同样有着另外一个名字，那就是“挑战”。我们不得不面对和接受各种各样的挑战，从而让自己变的更优秀。前方的路任重道远，有失败，有挫折，但不经历风雨，又何来的彩虹，不经历严寒，又哪来的坚冰，我们朝气蓬勃的青年人，我们血气方刚，我们敢于挑战，我们相信通过我们的激情的奋斗，必能换来属于我们激情的人生！凭借我们坚忍不拔的意志，必能换来我们无悔的人生。

规划自己的职业生涯应该从现在开始深深的根治在我们的脑海中，我始终相信，只有在学习中明确自己的目标，才能更有效完成自己的人生理想和目标。为了用理智代替茫然，用成熟代替无知。让我们现在就为我们的人生规划而努力吧！

# 目 录

## 第一章 自我认知

1.1 认识自我.....P1

1.2 自我认知小结.....P4

## 第二章 职业认知

2.1 外部环境分析.....P5

2.2 目标职业分析.....P8

2.3 SWOT 分析.....P11

2.4 职业认知小结.....P12

## 第三章 职业生涯规划设计

3.1 确定目标和路径.....P13

3.2 制定行动计划.....P13

## 第四章 评估调整

评估调整.....P16

结束语.....P18

# 第一章 自我认知

## 1.1 认识自我

### 一 职业兴趣——喜欢做什么

在我的人才素质测评报告中，职业兴趣前三项是社会型（30分）、企业或事业型（24分）和现实型（22分）。我的具体情况是：自信、有胆略、喜欢竞争，敢于挑战；喜欢帮助别人；喜欢与人交往，喜欢参加各种社交活动；喜欢实践，动手能力强；喜欢权利、地位和物质财富；对其所能支配的各种资源能够进行有效的计划、组织、领导和控制。

### 二 职业能力——能够干什么

由于职业能力是多种能力的综合，因此，我们可以把职业能力分为一般职业能力、专业能力和综合能力。

#### 1 一般职业能力

我的人才素质测评报告结果显示，算术能力与空间判断能力得分较高（4分），手指灵巧度能力得分较低（3.5分）。我的具体情况是在数理能力、推理能力及社会交往能力、团队协作能力、对环境的适应能力。在运动协调能力与遇到挫折时的心理承受能力方面相对较弱。

#### 2 专业能力

专业能力主要是指从事某一职业的专业能力。我毕业后先

将从事人力资源管理工作。在人力资源管理六大模块中招聘方面专业能力相对比较强。

### 3 职业的综合能力

职业综合能力主要包括四个方面：跨行业的专业能力、方法能力、社会能力、个人能力。我的具体情况是在方法能力和个人能力方面相对较强；在跨行业的专业能力和社会能力相对较弱。

### 三 职业性格——适合干什么

我的人才素质测评报告结果显示我的职业性格类型为 ESFP（外向、直觉、感觉、认知型）人格类型。我的具体情况是积极友善的、热情开朗的、乐于助人的、慷慨的、爱交际、与人互动的、热爱生活的；有时较情绪化、缺乏稳重，做事有时喜欢凭感觉去做。

### 四 职业价值观——最看重什么

我的人才素质测评报告结果显示前三项是创业型取向（22 分）、自主/独立型取向（19 分）和技术/职能型取向（18 分）。我的具体情况是尽自己最大的力量做好自己，坚持积极的生活态度，保持良好的心态，遇到挫折永不气馁，面对困难勇于挑战，做到吃苦耐劳的准备迎新一切坎坷与挫折，尽自己最大的努力照着自己的梦想靠近，坚持自我，相信自我。希望凭自己的能力拥有自己的小“城堡”。

## 五 胜任能力（优势与劣势）

**优势：** 1 较强的逻辑推理能力，善于发现和解决问题。

2 工作认真负责，力求完美，不依赖他人。

3 善于和他人沟通协作并在协作中寻求最佳的合作方式。

4 在困境和逆境中更能激发学习的潜能。

5 思维跳跃，容易出现不同与他人的想法和点子。

6 待人友善，讲求诚信，“言必行，行必果”。

7 来自农村，具有刚毅的性格和吃苦耐劳的精神。

**劣势：** 1 不够沉着冷静，易冲动，感情用事，常常事后后悔。

2 对取得的成就容易满足，进而放松对工作标准的要求。

3 处理问题不够果断，常优柔寡断。

4 对短期内看不到明显效果的工作容易丧失信心。

5 精神只可在短时间内集中，时间长了会分散。

## 六 针对工作中的不足，我所采取的措施

1 总结过去由于感情用事造成的不良影响，认识到感情用事是缺乏理智的，应予以杜绝。

2 多读一些名人的成功故事，从中体会永不满足永不谦虚的重要性。

3 对待问题分清是非辩证看待不浪费时间浪费在无谓思索上。

4 严格行为标准增强紧迫感和责任心提高做事效率。

- 5 分析问题做到全面、周到、分清主次。
- 6 多尝试参与、多学习，争取提高自身理论联系实际的能力。
- 7 坚定信念，充满信心，以长远的目光看待目前的成绩。

## 1.2 自我认识小结

中国有句古话叫做“知己知彼，百战不殆”，“知己”既了解自身情况，知彼既掌握对方情况。在制定大学职业生涯规划设计时，只有充分客观的看待自身情况外部环境状况，才能制定出一套确实可行的职业生涯规划，并通过他为自己的未来设计蓝图，确定自己人生的奋斗的方向。

与其在夕阳下做美妙的幻想，不如在旭日东升之际勤奋投入；与其在碌碌无为中消耗自己，不如在勤勤恳恳中抓紧对人生的规划，并为之躬身实践，奋斗不止。

# 第二章 职业认知

## 2.1 外部环境分析

### 一 家庭环境分析

我是一个出身在农村的孩子，世代以务农为生。祖辈及父辈皆因家庭原因导致学业半途而废。因此，家人把希望全寄托在我们兄弟身上，从小父母对我们严格要求，教我们做人要诚实、脚踏实地、做事要对得起自己的良心，父母对我们的学习非常重视要求比较高，经常教育我们读书是走向成功的重要途径，这些都对我的成长过程有着很大的影响，家中最大的愿望我们能用拼搏和奋斗赢得自己的人生。盼望我能为家人争光添彩。

### 二 学校环境分析

闽西职业技术学院（原闽西职业大学）创办于 1983 年，系全省最早创办的公立高等职业院校之一、全国建设行业技能型紧缺人才培养、培训院校。历经 20 多年的建设发展，学院创出了自身的优势和特色——突出实践教学特色，构建完善的实践教学体系，充分凸显现代专业技能和综合职业能力培养，100%推行“双证书”制（毕业证与职业技能证），实现与就业岗位的零距离对接，毕业生连年保持 95% 以上的高就业率。学院被授予“平安校园”、省级文明学校、省级绿色学校等荣誉，是一所学风优良、安全文明的花园式学府。

### 专业分析

我的专业是人力资源管理，人力资源管理是指根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置，通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整等一系列过程，调动员工的积极性，发挥员工的潜能，为企业创造价值，确保企业战略目标的实现。是企业的一系列人力资源政策以及相应的管理活动。侧重点自然是管理，管理人员在我国现阶段还是比较欠缺的，我觉得这算是我的优势之一。

### **实践经验**

2008 年暑假在泉州鸿星尔克有限公司里做暑假工，2009 年寒假在南安福鑫食杂店做寒假工与 2010 年 05 月至 08 月在龙岩米兰春天集团人事部与行政部及龙腾量贩店教学实习。虽然只有短短几个月的实践，但却使我受益匪浅，让我学到了许多东西。不仅有技能上的，经验上的，还有心灵上的。对社会也有了一个初步的了解，为我以后踏入社会奠定了一定的基础。

## **三 社会环境分析**

### **1 现今就业的大环境**

近六年来大学毕业生人数大幅度增长，而人才需求却与之成反比，因此就业形势不容乐观。据众多资料分析显示，研究生、本科生就业走势将保持平稳，专科生呈现下滑趋势。

### **2 大学生就业政策**

改革高等学校毕业生“统包统分”和“包当干部”的就业制度，实行少数毕业生由国家安排就业，多数由学生“自主择业”的就业制度。即除少数享受国家奖学金、专项奖学金、单位奖学金的学生，实行在一定范围内就业外，大部分学生在国家方针、政策指导下通过毕业生就业市场“自主择业”。在这种就业体制下，大部分毕业生将按照个人的能力、条件到市场参与竞争，而不再依靠行政手段由国家保证就业；用人单位也只能用工作条件及优惠待遇吸引毕业生，不能等待国家用行政命令的办法给予保证；而高等学校作为就业工作的中介，主要为毕业生“自主择业”提供服务。

### 3 目标地域分析

泉州是福建省下辖的一个地级市，地处福建东南部，与台湾隔海相望，古“海上丝绸之路”的起点，是国务院第一批公布的24个历史文化名城之一，古代有“海滨邹鲁”的美誉。经济改革开放以前，由于泉州地处海防前线，国家投资少，经济长期处于以农业为主的自给、半自给状态，经济总量居全省地市倒数第二。改革开放以来，经济实力隔几年上了一个台阶，创造出“晋江模式”和泉州现象“，成为福建乃至全国发展最快、最具活力的地区之一，全市所有县（市）均跻身全省经济实力十强或经济发展十佳县市行列。2007年，县域经济取得新进展，晋江、石狮、惠安、南安和安溪五县（市）再次入选全国百强县（市），创造发展历史的新辉煌。

## 2.2 目标职业分析

## 一 目标职业名称： 人力资源总监

## 二 岗位说明：

企业 HR 领域的战略决策者。人力资源总监是企业高层的战略合作伙伴，因此他需要经常站在企业战略高度，准确理解企业的战略目标、发展方向，并能制定与之相适应的人力资源战略，并快速有效地在部门内进行贯彻。他需要具备管理、财务、经营企划等广泛的专业知识与长期的实战经验。主要负责管理和合理分配包括员工在内的各种资源。

## 三 工作内容

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、建立健全公司人力资源管理制度。5、塑造、维护、发展和传播企业文化；6、建立公司人力资源管理信息系统，向公司高层决策者提供有关人力资源战略、组织建设等方面的建议，并致力于提高公司的综合管理水平；7、组织制订公司人事考核制度，定期对员工进行考核。8、编制工资计划，审核各职能部门的奖金或提成分配方案。9、及时处理公司管理过程中的重大人力资源问题。10、为公司主管以上的管理者进行职业生涯规划设计；11、完成总经理临时交办的各项工作任务。

## 四 任职资格：

### 教育背景：

◆人力资源管理或相关专业大专以上学历。

### 培训经历:

◆受过现代人力资源管理技术、战略管理、战略人力资源管理、组织变革管理、管理能力开发等方面的培训。

### 经 验:

◆8年以上相关工作经验，3年以上人力资源部经理工作经验。

### 技能技巧:

◆对现代企业人力资源管理模式有系统的了解和实践经验积累，对人力资源管理各个职能模块均有较深入的认识，能够指导各个职能模块的工作；

◆具备现代人力资源管理理念和扎实的理论基础；

◆熟悉国家、地区及企业关于合同管理、薪金制度、用人机制、保险福利待遇、培训等方面的法律法规及政策；

◆熟悉办公软件及相关的人事管理软件；

◆较好的英文听、说、读、写能力。

### 态 度:

◆具有战略、策略化思维，有能力建立、整合不同的工作团队；

◆具有解决复杂问题的能力；

◆很强的计划性和实施执行的能力；

◆很强的激励、沟通、协调、团队领导能力，责任心、事业心强。

### 工作条件:

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。

## 五 就业和发展前景

我国的人力资源管理专业是近年来发展起来的专业，人力资源从业人员的专业知识人才十分稀缺，据调查显示，很多都是干行政出身的，最近几年有高校开设了人力资源专业，但是这些毕业生和市场的需求还有很大的差距，其反映为人才资源队伍的国际化水准不高，国际通用型人才十分紧缺。金融危机使得企业越来越重视人力资源的规划重组，就业前景较好！

## 2.3 SWOT 分析

优势因素 (Strengths)

弱点因素 (Weaknesses)

机会因素 (Opportunities)

威胁因素 (Threats)

	自身因素 (内)	外界因素 (外)
<b>S (优势)</b>	1、有从事人事管理的热诚 2、做事认真负责，有团结合作意识 3、待人友善，讲求诚信，“言必行，行必果” 4、具备相关行业的基本素质（如沟通、执行、学习、独立） 5、较强的逻辑推理能力，善于发现和解决问题	1、我国正处于经济发展的关键阶段，行业发展迅速，人员需求大 2、人力资源管理发展前景良好，受金融危机的影响国家、企业公司越来越重视人力资源管理 3、居住地是沿海经济发展迅速的地区，机会多
<b>W (劣势)</b>	1、学习成绩不算优秀 2、知识结构暂时不够完整和全面，欠缺相关学科的专业知识 3、缺乏自制能力，易感情用事； 4. 处理问题优柔寡断	1、区域竞争大（泉州） 2、企业对该行业人员要求也相对提高
<b>O (机会点)</b>	1、一年内考取三级人力资源管理师证 2、有充足的时间完善知识结构 3、有一定的良好的社会互动关系	1、国家对大中企业待遇较好 2、学校、学院内有资深的就业指导老师做指导 3、就业灵活
<b>T (制约点)</b>	1、学历较低，在工作中将会遇到许多困难 2、社会实践经验不足	1、受金融危机影响就业面临一定的困难，特别是大学生就业压力较大； 2、薪金制约发展

运用 SWOT 分析法来进行职业生涯机会评估的最大优点是能尽可

能多的把优势、劣势、机会和制约方面都罗列出来，然后进行制衡评估，但是有一个不足的地方就是，一般大学生的自我评估带有主观性，而且似乎并不能穷尽所有的优势、劣势、机会和制约项目，因此在职业机会和制约的有关方面应该咨询相关专业、行业的专家，而优势、劣势可以参考职业能力测试和周围朋友的意见。这样的结果才能比较客观、全面。另外这些优势、劣势、机会和制约是会不断变换的。因此我将在就业前再作风险评估，并且加强风险意识。

## 2.4 职业认知小结

在当今物欲横流、科学技术高度发达的社会时代，各行各业对人才的需求大量增加，但与此同时，招聘者也抬高了门槛，提高了对人才的要求条件，致使人才供需状况仍较紧张，所以，我们必须在大学里面学好自己的专业知识，为自己以后的就业打下坚实的基础。通过以上外部环境分析、目标职业评估与 SWOT 分析等各方面的分析综合，在毕业后自己从事管理方面的工作，而自己的目标职业是人力资源经理，就业前景是较良好的，但社会竞争是残酷的，不论社会外部环境多好，如果自己不付出努力，也将会一事无成的。我要努力学好专业知识，提高自身文化素质，全面发展自己，敢于实践勇于创新，借助外界良好的条件，提高自己的能力，发展自己，让自己达到更高的水平，从而可以在自己职业生涯中做出辉煌的业绩，实现人生目标！

## 第三章：职业生涯规划设计

### 3.1 确定目标和路径

在对自己较为客观的分析之后，我设定了短期的职业目标，中期的职业目标，长期的职业目标。

一 **短期职业目标：**毕业后进入大中型企业人力资源部，五年内当上主管。

二 **中期职业目标：**十年内当上人力资源总监

三 **长期职业目标：**通过自己工作中积累的经验、人际关系、资本创办一家省连锁超市。

四 **职业发展路径：**

毕业后进入大中型企业，从人力资源助理做起，锻炼自己各个方面的能力。在工作的同时结合实践不断深入研究人力资源管理，并与社会相关人士多交流、保持联系，积累经验、人脉，为今后的晋升打下基础。

### 3.2 制定行动计划

根据自身情况，外部环境的变化。以短期中期长期这三个方面的计划对未来 35 年进行职业规划

**制定计划 SMART 的原则**

Specific (具体的)	Measurable (可衡量性)	Achievable (可实施性)	Result-oriented (相关性)	Timing (时限性)
-------------------	----------------------	----------------------	--------------------------	-----------------

一 **短期计划**（毕业后五年：2011—2015 年）

## 1 总目标：人力资源主管

### 分目标一：人力资源专员（2011-2014）

毕业后进入一家大中型企业，从人力资源助理做起，协助人力资源专员做好本职工作，加强人力资源管理相关知识，锻炼自己各个方面的能力。与同事领导们友好相处，并与社会相关人士交流，保持联系，积累自己的人脉。四年内通过自己的努力熟练掌握人力资源的各大模块，为晋升打下基础。

### 分目标二：人力资源主管（2014-2015）

在熟练掌握每一模块后，加强各个模块以及自己各个方面的能力，一年内通过自己的努力进入人力资源主管全面负责一个以上模块，并协助人力资源经理做好工作。保持与社会相关人士联系。

## 2 备注：

充分利用自己在工作中的优势，以及各种优秀的的能力，品质，取得领导、同事的认可和支支持，为今后发展做准备。

## 二 中期计划（2015年-2025年）

### 1 总目标：人力资源总监

#### 分目标一：人力资源经理（2015-2017）

在前几年的基础上，加强自己各方面的能力，两年内通过自己的努力从主管进入人力资源经理，成为 HR 领域的战略实施者。配合公司和协助各部门共同实施公司的战略计划。

#### 分目标二：人力资源总监（2017-2025）

在前几年努力奋斗的基础上，三年内从人力资源经理进入到人力

资源总监，成为 HR 领域战略的决策者。为企业重大战略提供相关信息。

## 2 备注：

充分利用自己在工作中的优势，加强锻炼自身各个方面的能力，积累人脉财富，为今后发展做准备。

## 三 长期计划（2025 年-2040 年）

1 总目标 拥有一家属于自己的省连锁超市。

分目标一（2025 年—2030 年）

创办属于自己的第一家小超市，超市运转正常，实现收支平衡；

分目标二（2030 年—2035 年）

在小超市经营稳定的情况下向市里逐步扩大经营规模，拥有地区性较有影响力的超市。

分目标三（2035 年-2045 年）

在市里经营稳定的情况下向省内逐步发展，扩大经营规模，拥有知名度和品牌美誉度。

## 2 备注

年轻时的品质，能力，加之日后的发展经验，必能造就一个综合型人才。紧盯零售市场，把握市场动态，做好决策选择，必能使企业的业绩蒸蒸日上，从而实现更多更好的效益。

# 第四章 评估调整

随着时代的发展，所处环境的迅速变化，科学技术的迅猛发展，未来的社会环境还存在着一定的定数，因此制定的职业规划设计也不是一成不变的，而应随着外界环境存在的不可预测性变化做出相应的调整，这样才能使规划设计得以不断更新与补充，才能更好地发挥职业生涯规划所带来的积极作用。

## 一 评估内容

**职业目标** 拥有属于自己的省内连锁超市。

当目标在计划中难以完全实现时，我将将根据实际情况为自己的职业目标进行调整，继而达到自己制定的职业规划目标。

## 二 职业路径

当出现职业路径与职业客观环境不协调时，我会变换一种路径，变一种方式，使之与职业环境相协调。如：如果我一直没办法进入企业人力资源部更高管理层，我将做营销工作，积累经验以谋求更大的发展，或提早创业。

## 三 实施策略

评估实施策略，要看具体条件下该策略是否可行，如果策略有背具体条件，我就尝试新的策略。

## 四 其他因素

社会环境、家庭环境、组织环境、个人成长曲线等各种不可预测因素的影响以及机遇，都会对职业生涯规划造成影响，我会根据这些不确定因素的情况对职业生涯规划进行评估，修改和补充。

## 五 评估时间

我初定为一年,但也会根据具体情况作灵活调整,如遇特殊情况,我会及时对职业生涯规划设计进行评估并作出相应调整。

## 六 规划调整的原则

规划调整将遵 SMART (具体的、可衡量性、可实施性、相关性、时限性) 的原则,争取将职业生涯规划设计调整到最为科学,最为实用,最灵活。

### 具体路径:

人力资源助理→人力资源经理专员→人力资源主管→人力资源经理→人力资源总监→创业

# 结束语

是的,脚比路长,不怕远方无论多远,只怕没有追寻的双足去抵达.人生亦是如此,我们不怕目标的高远,只怕没有追寻的勇气、热情、执著.....只要头时时燃烧着坚定的信念,一往无前地进行下去,就会惊讶地发现——很多所谓的远方,其实并不遥远.用我们的热情和智慧扬起理想的风帆,用我们青春和生命奏响时代的强音!当我们抛弃了迷茫,把握了方向;当我们勤字开头,不懈地摇桨时,命运的闸门会向我们敞开,美好的时刻也终将到来.我们相信通过我们的激情的奋斗,必能换来属于我们激情的人生!凭借我们坚忍不拔的意志,必能换来我们无悔的人生。