

## 个人职业生涯规划范文(篇一)

个人职业生涯规划范文(篇一)莱芜市农村信用合作联社范围内的职业生涯规划工作进行的轰轰烈烈，我个人也在对自己的职业生涯规划过程中重新审视着自己的人生目标和如何完成这个目标。在规划过程中也发现了一些有助于我们更好的进行规划的方法，并愿意作为心得体会与大家一起分享。

### 1、职业规划需要全面

职业在人的一生中占据非常重要的作用，它是个人价值得以体现的途径，是家庭幸福、社会稳定、文明进步的原动力，不管对国家还是个人都有非常重要的指导意义。

因此，在进行规划的时候，我们要从全局角度考虑问题，不仅要规划按时间阶段进行划分，而且在该阶段中要详细按照岗位目标(成为分社主任或客户经理)、学历目标(例如打算考取硕士或博士学位)、文化目标(发表几篇论文或完成几个课题)、经济目标(例如希望达到的月薪或奖金)等。不要仅仅局限于每天工作打算干什么，这样才能在各个方面培养自己的职业能力，发掘职业潜力。

### 2、职业规划需要不断调整

一个好的职业规划，需要具备可行性，可量性，需要有实施计划的具体措施和时间，但是，职业规划做得过细、过于严格，会束缚自己的手脚，可能丧失随时到来的种种机会，又会因为不切合实际而丧失可操作性。在影响职业生涯的许多因素难以预料的这种情况下，要使职业生涯行之有效，就必须使规划具有足够的弹性，在实践中不断进行评估和调整。这就需要我在实践中定时定期的去检验目标完成的情况和评估环境的变化，从而做出正确的调整。

虽然我们现在每个人都根据自己的情况写下了职业生涯规划书或者有了比较明确的职业生涯目标，但是随着职业的变化、个人兴趣的改变及其他各方面因素的影响，个人的职业生涯是会发生变化的，这就要求个人要随着形势的变化灵活的改变自己的规划方案。当然，其中阶段性的方案及实施细节问题也要随之调整，也就是说我们要一直坚持“与时俱进”的态度来看待自己的规划。

### 3、职业生涯规划考核与修正

职业规划应该是动态的而不是静态的。我们处在一个不断变化的环境中。管理我职业生涯———不断关注与我的职业相关的发展状况和不断的对计划做出修正是必不可少的。从这个角度讲，建立职业生涯规划考核表是相当必要的。

从可操作性的角度来看，我觉得可以制定每日和每月两个表单来审核自己所制定的职业生涯目标的进展程度，从而督促计划的进行。

“永远不变的只有变化本身，一个积极主动的人，是会在自己的职业生涯中不断修正自己的职业理想，在变化中谋求自己的职业发展。”

个人的整个职业规划不是一成不变的，而是动态的，所有的规划和具体行动都具有一定的灵活机动空间。总之，在原有判断和规划的基础上，我会根据环境的变化和目标执行的结果不断的调整和修正我的规划，从而真正地对我的职业生涯发展起到促进的作用。

个人职业生涯规划范文(篇二)在现代社会，一个人只有尽早做好职业生涯规划，认清自我，不断探索开发自身潜能的有效途径或方式，才能准确地把握人生方向，塑造成功的人生。实践证明，在职业生涯中能够取得成功的人，往往是有着清晰的职业规划的人。

### 职业生涯规划与发展的有关理论与原理

在今天这个变化万端的时代，要想获得事业的成功，就要及早做一份个人职业生涯规划，而且一定要一直做下去，一直到老。要想做出一份有效的个人职业生涯规划，就要先了解职业生涯规划的有关知识。

#### （一）个人职业生涯规划的概念

所谓个人职业生涯规划，是指个人结合自身情况以及眼前的机遇和制约因素，为自己确立职业目标，选择职业道路，确定发展计划、教育计划等，并为自己实现职业生涯目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。职业生涯规划按照时间维度，可以分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划四种类型。

#### （二）个人职业生涯规划的特性

理解个人职业生涯规划时，还要注意职业生涯规划的两大特性：个性化和开放性。

### 个人职业生涯规划范文(篇三)客观认识自我

职业生涯规划是一个过程，其最基础的工作首先是要知己，即要全面认清自我，充分了解自己的兴趣、能力特点、性格、自己的优势与劣势与职业价值观等，全面、科学地认识自我一般可以参考科学的人才测评报告。只有正确的认识自己，才能对自己的职业做出正确的选择，才能选定适合自己发展的职业生涯规划路线，才能对自己的职业生涯规划目标做出最佳选择。

### 评估职业机会

每一个人都处在一定的环境之中，离开了这个环境，便无法生存与成长。只有对这些环境因素充分了解，才能做到在复杂的环境中避害趋利，使你的职业生涯规划具有实际意义。

选择最佳的职业目标和发展路线。除了要正确认识自我，还必须更多地了解各种职业机会，尤其是一些热门行业、热门职位对人才素质与能力的要求。深入地了解这些行业与职位的需求状况，结合自身特点评估外部事业机会，才能选择可以终生从事的理想职业。

### 确定职业目标和路径

职业生涯规划的核心是制定自己的职业目标和选择职业发展路径，通过前面两个步骤，对自己的优势劣势有了清晰的判断，对外部环境和各行各业的发展趋势和人才素质要求有了客观的了解，在此基础上制定出与符合实际的短期目标、中期目标与长期目标。

职业目标的选择正确与否，直接关系到人生事业的成功与失败。据统计，在选错职业目标的人当中，有 80%的人在事业上是失败者。正如

人们所说的“女怕嫁错郎，男怕选错行”。由此可见，职业目标选择对人生事业发展是何等重要。正确的职业至少应考虑以下几点：(1)性格与职业的匹配；(2)兴趣与职业的匹配；(3)特长与职业的匹配；(4)内外环境与职业相适应。

职业确定后，向哪一条路线发展，此时要做出选择。即是向行政管理路线发展，还是向专业技术路线发展；是先走技术路线，再转向行政主管路线。由于发展路线不同，对职业发展的要求也不相同。因此，在职业生涯规划中，须做出抉择，以便使自己的学习、工作以及各种行动措施沿着你的职业生涯路线或预定的方向前进。

### 高效行动、终生学习

在确定了职业生涯目标后，行动便成了关键的环节。没有达成目标的行动，目标就难以实现，也就谈不上事业的成功。这里所指的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。例如，为达成目标，在工作方面，你计划采取什么措施，提高你的工作效率？在业务素质方面，你计划学习哪些知识，掌握哪些技能，提高你的业务能力？在潜能开发方面，采取什么措施开发你的潜能等等，都要有具体的计划与明确的措施。并且这些计划要特别具体，以便于定时检查。

职业生涯规划的好坏必将影响整个生命历程。我们常常提到的成功与失败，不过是所设定目标的实现与否，目标是决定成败的关键。个体的人生目标是多样的：生活质量目标、职业发展目标、对外界影响力目标、人际环境等社会目标.....整个目标体系中的各因子之间相互交织影响，而职业发展目标在整个目标体系中居于中心位置，这个目标的实现与否，直接引起成就与挫折、愉快与不愉快的不同感受，影响着生命的质量。 ②

### 职业发展咨询

俗话说：“计划赶不上变化”。是的，影响职业生涯规划的因素诸多。有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素难以预测。在此状况下，要使职业生涯规划行之有效，就须不断地对职业生涯规划进行评估与调整。其调整的内容包括：职业的重新选择；职业生涯规划路线的选择；人生目标的修正；实施措施与计划的变更等等。

发展过程中理想与现实的脱节几乎人人都会碰上，对职业人来说，有些是致命的，有些却能走通另一条路。发生这种情况时，最不可取的态度是急于求成，消极对待当前工作。正确的做法是——稳定中求发展。

当然，事在人为，再优秀、再动人的职业规划也取代不了个人的主观努力。职业规划的目的是建立目标、树立信心，职业规划只是走向成功的辅助手段，能否成功完全取决于个人的努力。

个人职业生涯规划范文(篇四)每个人都希望自己的一生能够过的十分精彩，因此都应该有自己的未来发展规划，特别是对于大学生而言，就业规划对职业生涯的发展有着及其重要的意义。进行自我评估是职业生涯规划的首要条件。主要包括个人的需要，兴趣，性格以及个人气质等，以确定什么职业比较适合自己。每个大学生对自身都要有一个客观、全面的了解，摆正自己的位子，相信自己的实力。

我给自己的未来制定的规划现详述如下：



(1)就业之初(毕业 1-2 年): 虚心求教, 不怕吃苦。离开了一直庇护我们象牙塔, 一身浓重的书卷气息, 我们难免会质疑哪些知识可以应用在今后的工作当中, 但我们不能质疑的是学无止境!我要抛开大学生的身份, 从零开始, 认真对待现有的工作, 积极考取相关资格证书, 需要时也会走向第一线, 我可以是工人、可以是小职员、可以是推销员, 我不是选择退缩, 而是要积累点滴, 蓄势待发!

(2)就业中期(毕业 3-5 年): 谦逊诚恳, 寻求机遇。我所从事的本职业业务越发熟练, 人生阅历变得丰富, 通过几年里对建筑行业的渗透与认知, 激发出自己对新时代建筑的独到领悟, 此时身边的朋友也将成为我理想之帆的动力, 在时机成熟之际, 准备奋力一跃, 完成质的转变。

(3)自主创业(毕业 6-8 年): 勇于拼搏, 笑对挫折。十年磨一剑, 如时我内心的理想怎会被时间销蚀, 我将集聚几年来财富、知识的积累, 加上敏锐的判断, 将心中理想的板块拼接起来。

梦想是美丽的, 现实却是残酷的。在实施过程中, 不可能一帆风顺, 出现问题和挫折是难免的事。出现问题, 首先自然是不能盲目处理, 更不能无视它的存在。要从自身上找原因, 进行反复地推敲, 找到受挫的主客观因素, 并找到相应的弥补方法。最重要的是, 无论发生什么情况, 都不能轻言放弃, 否则就会功亏一篑。大学生的职业生涯规划是今后就业的一个支点, 我们都需要利用这个支点作为今后面向社会的一个弹簧, 利用它让我们跳的更高, 飞的更远!

规划误区, 大学生虽然重视规划, 并有相应的目标和实施途径, 但也存在一些误区, 影响了规划效果。

误区一：急功近利。

误区二：准备不足，大学往往时间，实力和经验方面准备不足。

经验准备不足表现为误认为有一些社会实践的背景就可以帮助自己找工作。其实，经验的获取是一段时间反复进行的，个别时间的尝试不表示个人拥有有价值的经验。所以，大学期间大学生一定要认证对待自己的职业生涯规划，好好为自己的未来做准备，夯实自己的基础！

一个职业目标与生活目标相一致的人是幸福的。职业生涯规划实质上是追求最佳职业生涯的过程。成功的人生需要正确规划，你今天站在那里并不重要，但是你下一步迈向那里却很总要！

个人职业生涯规划范文(篇五)教育部职业教育与成人教育司于 20xx 年开始组织全国中等职业学校文明风采竞赛活动，“职业生涯规划”是竞赛项目之一。20xx 年秋季，职业生涯规划作为必修课首次进入中职校的德育课堂。职业生涯规划教育在我国尚处于探索阶段，而且研究对象多为高等院校的学生，对中职生开展系统的职业生涯规划教育的研究相对较少。德育课如何帮助中职生正确认识自我，了解专业及行业发展趋势，树立远大的职业理想和正确的职业观念，为将来顺利就业创造条件，是需要我们深入思考的一个问题。

## 一、当前中职生职业生涯规划现状

自第一届全国中职学校文明风采竞赛活动以来，笔者多年指导学生参加职业生涯规划设计比赛，并有多名学生斩获全国一等奖。在指导学生进行职业生涯规划设计活动的过程中，笔者对学生的职业生涯规划设计进行了数据统计和分析，发现学生的职业生涯规划呈现以下特点。

### 1.远期目标：渴望创业当老板，打工也要当高管

在统计学生的终极职业理想或远期目标时发现，88%的学生选择创办企业当老板。而且，像美容美发、烹饪专业的学生想自主创业的比例更高，有的学生开玩笑称自己的班级为“老板班”。在课堂教学互动和课下调查中发现，现在的中职生普遍都有创业梦，在职业生涯设计中所体现出来的创业项目都与他们所学的专业相关，如：美容美发店、餐厅、酒店、影楼、旅行社、动漫游戏公司等等。此外，在谈到事业有成后的规划时，有的学生提出要享受人生，环游世界；有的提到要回报社会，多做文化交流等方面的公益事业等。

## 2.近期目标：努力考取相关证书

学生在职业生涯规划中基本都提到在校和职业初期会努力考取相关的证书，其中普遍被提及的是与所学专业相对应的职业资格证书，如美发师、中(西)式烹调师、面点师、调酒师、导游员等；同时不同专业的学生针对本专业的特点也准备考取相关的证书，如英语、计算机等级证书等。

## 3.职业选择与专业匹配度高

从学生的职业目标看，所选择的职业方向和在校所学专业基本相匹配，虽然部分学生的远期目标是创业，但所从事的行业也没有离开所学专业。

## 二、中职生职业生涯规划存在的问题分析

从对中职生的职业生涯规划的分析，一方面可以看出他们在职业生涯规划制定和职业价值取向等方面存在不足之处。另一方面，也暴露出学校、老师对中职生进行职业生涯规划指导的方法等方面也亟须改

进。

## 1. 中职生的职业价值观有待加强

中职生的职业规划存在着理想化的色彩和过高的职业期望，与社会现实相比有一定差距。中职生的职业目标偏向“老板”“高管”，在职业选择上比较注重经济报酬，注重休闲、安逸、享受的生活方式。这种职业价值取向很大程度上受到了社会整体经济环境的影响，因为高收入的成功人士往往是人们议论的焦点，更易成为正处于青春期而对未来充满想象的中职生的偶像。但是高标准职业定位有着高标准的要求，这与中职生的自身标准相差甚远。

从中职生职业生涯的发展阶段规划上，学生都能认识到就业形势的严峻和拥有中职学历在社会的就业现状，在职业初期的规划上都体现出要从基层做起，一步一步向上发展的思路。但是现实中的状况是，部分学生在情感上更加倾向于舒适的工作，不能吃苦受累，这也是目前中职生毕业后就业对口率不高的原因之一，这不仅影响了自身的专业发展，也导致人才分配不均衡，企业中出现高级“蓝领”难求的现象。

## 2.“考证”与职业发展的关系不明确

中职生在职业生涯规划中普遍提及在校期间要考取相关职业资格证书，但是在工作以后的规划中就很少提及，且没有具体的规划及落实。其实，对于大部分所学专业性强的中职生而言，考取“初级—中级—高级—技师—高级技师”的国家职业资格证书，正是其职业生涯走专业技术发展路径的一条主线。在对毕业生的追踪调查中发现，很多学生因为没有认识到证书对职业发展的作用，没有在工作以后作出相应的规划，以致阻碍了职业发展。而不同专业的未来发展问题又是中职德育课教师的一个盲区。

3.只为规划而规划，缺乏实效性

“职业生涯规划”这门课程设置于中职高一年级第一学期，各中职校的关注点往往都在每年的全国职业生涯设计比赛上，组织参赛的也往往都是高一年级的学生，这就容易造成老师对学生的职业生涯规划，更多的关注在比赛的要求和如何能获奖方面，走入“只为规划而规划”或“只为比赛而规划”的怪圈，却忽视了对学生职业生涯规划的持续性、个体性、针对性和有效的指导，学生即使做了规划也很茫然，也违背了全国中职生文明风采大赛组织的初衷。

### 三、加强中职生职业生涯规划的对策

从中职学校的培养目标和学生个人职业生涯发展上讲，为中职生开设职业生涯规划课程是十分必要的，如何上好职业生涯规划课程，给予中职生切实有效的职业规划指导是中职德育课教师必须要思考并探索的问题。

#### 1.帮助中职生树立正确的职业价值观

(1) 帮助中职生更新职业价值观念。学校要加强中职生的社会主义核心价值观教育，帮助学生树立正确的择业意识和就业意识,引导学生形成正确的人生观、世界观和价值观，培养学生良好的职业道德观念，引导中职生把自我价值的实现同国家命运发展联系在一起，坚持正确的价值取向。

(2) 帮助中职生树立正确的职业理想。理想信念体现于一个人的向往与追求，要引导中职生从实际出发，客观认识与评价自我，确定恰当的职业期望值，将中国梦与个人的成才梦联系起来，形成正确的职业理想。



## 2.采取灵活多样的形式进行职业生涯规划教育

(1) 确立职业生涯规划全程化的教学体系。对中职生的职业生涯规划教育不能只停留在一个学期的职业生涯规划课上,应该根据不同阶段学生的特点进行有针对性的指导。例如:笔者学校为学生建立了《中职生成长手册》,每个年级的侧重点不同,进行了初步的探索与实践。高一阶段侧重了解自己,了解专业,初步规划职业生涯,规划未来的职业方向;高二阶段通过专业学习与实践,加强岗位职业道德、职业意识的教育,做好专业知识与技能的准备;高三阶段通过岗位实习实践,提升综合素养,做好即将步入社会的经验知识储备和心理准备。

(2) 指导和鼓励学生参加社会实践活动。学校应有计划地开展职业规划教育活动,如举办职业规划设计大赛、职业规划指导讲座、毕业生讲坛、模拟招聘等,以形式多样的活动为载体加强对中职生的职业生涯规划教育。教师应按照职业生涯规划的实施步骤分阶段地指导学生参加社会实践活动,如带领新生参观实习实训基地,初步了解职业岗位内容和工作条件;鼓励学生积极参加社团、志愿服务等活动,帮助学生了解自我,发展个性,学会沟通与协作;组织学生参加专业实习实践、职业规划讲座等,了解就业政策,培养职业情感,提高自己的社会适应能力。

## 3.提升教师自身业务素质

目前中职学校的德育课教师，有的是思想政治课教师，缺乏专业的职业指导培训。要教好学生，教师首先要提高自身的专业知识和专业能力。要充分利用校内外的资源,例如组织教师参加职业指导师职业资格认证考试、与企业人员座谈、文化课教师进专业组、下企业实践等都是很好的培训和提升方式。

个人职业生涯规划范文(篇六)营销是个直面竞争深具挑战性和诱惑力的职业，它不仅磨练意志，锤炼品质，更主要的是能从中学到经商之道为人之本，这为后继发展奠定扎实的基础，市场是营销的战场，营销人是英雄的化身。有开荒牛般的耕耘，就会有千里马般的本领，最后成龙成凤。在市场搏击中，方可焕发出人生中所有的激情，跃马驰骋，以求共同进步。营销人应该具有长远的目光，进行良好的职业规划，找准定位从以下五方面开始。

### 一、成功源自清晰目标

每一个营销人员刚进入企业，通常的都要接受一些培训。培训内容主要集中在产品、营销技巧、工作心态等方面，至于个人职业生涯规划方面几乎从不涉及。本文旨在帮助营销人员认清自己人生目标，做好职业生涯规划，在为企业和社会做出贡献的同时，实现自己的人生价值。

营销人员往往有这样的倾向：哪个企业底薪高去哪里，哪个企业提供的职务高就去哪里，哪个企业的工作轻松就去哪里，哪个企业的提成高就去哪里.....由于跳槽频繁，他们最后往往无所作为。其根本原因是职业目标不清晰、缺乏职业生涯规划。

我们每个营销人员都是处在市场经济社会当中，市场经济使每个人都有可能成为自己人力资本的主宰，为什么我们要被动地让外界环境来影响、决定我们的职业生涯轨迹呢？市场经济社会是一个充满机遇的社会，我们如何才能抓住机遇呢？市场经济社会又是一个充满竞争的社会，我们如何才能够保持的位置呢？市场经济社会是一个很难有终生职业的社会，如何才能让我们拥有终生职业呢？

如果营销人员希望能够抓住时代的机遇，获得终生职业，做自己人力资本的主宰，就必须做出自己的职业生涯规划：分析自己的现状，给自己设立一个有挑战性的职业目标，了解自己的潜能，找到不足，弥补差距，实现自己的人生梦想。

在做职业生涯规划之前，必须要深刻理解几个基本概念：职业、职业生涯及职业生涯阶段、内职业生涯及外职业生涯。

## 二、营销人员应避免的心态

1、从业态度不端正，过分追求短期利益，谁给的钱多就为谁“打工”，一年吃掉几年的饭，不知爱惜自己名声、前途与个人品牌。甚至还有极少数营销人员为了钱可以置道德与法律于不顾，发生诸如携款潜逃之类的事件。

2、对自己“估价”过高，不知井外有天、山外有山，总是觉得自己“屈才”。

3、没能认真衡量眼前利益与个人长远发展的关系，轻率离开有难得的培训锻炼机会的企业或稳定、熟悉的职位去谋求暂时的高薪、高职位。

4、对自己定位不准，总想另立山头做老板。由于营销人员总是在与钱”与“老板”打交道，容易产生心理不平衡。这一原因在营销人员离职中所占的比例相当高。一个合格的营销人员和一个称职的贸易公司老板是两种不同类型的人才，而很多营销人员就是不明白这一点，非要碰得头破血流才死心。

### 三、职业规划的重要性

对营销人员来说，职业规划就是个人发展的一盏指路之灯，让我们清楚自己未来的路与方向。在竞争激烈的现代社会，一个人越清楚了解自身的资源与优势，明白如何根据个人核心优势去制定未来发展道路，他必然更容易实现成功的梦想。

职业规划好处就在于，帮助我们将个人梦想、价值观、人生目标与我们的行动策略协调一致，去除其他不相关的旁枝末节，整合个人的优势与资源，从而向着终极目标快速前进，而这正是我们取得成功的重要保证。

考虑到工作的性质，营销行业对从业人员的素质有一定的要求，所以营销人员在职业规划时，必须考虑到行业的特性与个人的优缺点，这样才能制定合理、有指导意义的职业规划。

### 四、建立成功营销个人品牌

优秀的企业有良好的品牌，好的产品也有一流的品牌，个人职业的发展，也需要塑造品牌吗？

回答是肯定的。因为个人品牌是一种差异化，让你可以从芸芸众生中迅速脱颖而出；个人品牌也代表着个人能力、信誉、才干，可以为个

人带来更多的机会。

塑造个人品牌最重要之处就在于个人的战略定位：成为什么样的人，以及如何达成目标。一个人要建立自己的个人品牌，首先就必须了解自己最有优势的资源，而这种资源就是建立成功个人品牌的核心基础。对于营销人员而言，能够准确定位自我，并深入了解自己的优势、持续发挥优势，往往更容易走向成功——一个人只有持续专注于自己优势资源，最终才能确立自己鲜明的个人品牌，而个人品牌的建立则代表了一种坚定的与能力的保证，所以成功就会随之而来。

可以说，成功的个人品牌代表一种信誉、一种鲜明的个人印记。在激烈竞争、人才辈出的营销行业中，打造鲜明的个人品牌，是每一名营销人员真正成功之处。因为环境会变化、时间会流逝，而个人品牌的光芒却永远锃亮如新。

## 五、正确面对营销职业优劣势

### 1、优势

积累充足的社会经验,经商经验,为以后自己创业做老板打基础。还锻炼了自己的综合能力，比如交际、耐心、外交口才、面对挫折如何解决及各个行业相关的知识。越综合越好，因为你所面对的是客户群。

### 2、劣势

暂时的工作不能让朋友和自己从心底接受，有时候选的行业不是很恰当的时候，虽然一定程度上也学了东西，锻炼了自己，毕竟，人工作的基础、直接的目的是赚钱来证明自己，要是赚的钱没有其他的同行多的话会伤害到自己的自信心，做销售很费脑子，天天超重的思考题让人一天到晚喘不过气，不过，想的多，时间长了，你考虑问题的时

候，思路就打开了，而且，想的全面，最后，做成单子的几率也就加大了。

优势劣势在一定程度上是能相互转化的，善于利用一切机会，把不利转为有利，就距离成功不远了。

个人职业生涯规划范文(篇七)在职场上，很多人在对自己的职业生涯规划进行规划时，茫然不知所措。这就需要清楚知道进行职业生涯规划时所要遵守的准则，从而让规划合理可行，符合自身实际。

个人职业生涯规划设计应该遵守如下准则：

### 一、择己所利。

职业是个人谋生的手段，其目的在于追求个人幸福。所以你在择业时，首先考虑的是自己的预期收益——个人幸福最大化。明智的选择是在由收入、社会地位、成就感和工作付出等变量组成的函数中找出一个最大值。这就是选择职业生涯中的收益最大化原则。

### 二、择己所爱。

从事一项你所喜欢的工作，工作本身就能给你一种满足感，你的职业规划也会从此变得妙趣横生。兴趣是最好的老师，是成功之母。调查表明：兴趣与成功机率有着明显的正相关性。在设计自己的职业生涯时，务必注意：考虑自己的特点，珍惜自己的兴趣，择己所爱，选择自己所喜欢的职业。

### 三、择世所需。



社会的需求不断演化着，旧的需求不断消失，新的需求不断产生。新的职业也不断产生。所以在设计你自己的职业生涯时，一定要分析社会需求，择世所需。最重要的是，目光要长远，能够准确预测未来行业或者职业发展方向，再做出选择。不仅仅是有社会需求，并且这个需求要长久。

#### 四、择己所长。

任何职业都要求从业者掌握一定的技能，具备一定的能力条件。而一个人一生中不能将所有技能都全部掌握。所以你必须在进行职业选择时择己所长，从而有利于发挥自己的优势。运用比较优势原理充分分析别人与自己，尽量选择冲突较少的优势行业。

个人职业生涯规划范文(篇八)我的优势及其使用：性格乐观豁达；做事目标明确；学历层次较高；有很强的责任感和领导能力；有很大的自信心和美好的职业向往；有强烈的团队精神和协作能力；有较强的创新意识；有较强的科研能力及自学能力；做事勤奋踏实；重视人际交往。我的劣势及其弥补：不够客观，较主观；处事比较保守；缺乏临床实践经验；技术操作不熟练。我会在成长的过程中克服自己的缺点，认真向经验丰富的前辈学习，进一步完善自己。

#### 四、职业规划图

正确适当的目标是职业生涯规划的核心，一个人事业的成败，很大程度上取决于合适的目标，有了目标，才会有动力。有句话说得好：如果你不知道你要到哪儿去，那么通常你就哪儿也去不了，所以，当你将脚抬起走路前先明确去哪里，这至关重要。现将我职业生涯的短期目标和长期目标展示如下：

结果目标：通过临床工作

总解出合适当代中国护理教育的实际

学历目标：硕士研究生毕业

与得硕士学位；获得主管护师资格证、通功英语高等白话测验

职务目的：护士长

能力目标：精晓各项护理技巧的操作，通功实习具有必定的理论经验  
具有精深的业务能力；有一订的科研能力，发表 2 篇以上论文

经济目标：-5000 元/月

学历目标：通过副主任护师的晋级

获得教师资历证

职务目标：护士长，优良教员

能力目标：纯熟处置医务工作，工作事迹在同级同事中居于凸起位置；  
成为蒙欢送的教师

经济目标：4000-7000 元/月

学历目标：攻读并获得专士学位

职务目标：大学高等道师

能力目标：科研能力凸起，在国外威望刊物发表论文；构成自己的护  
理治理理思

有很高的演道程度，具有组织、引导一个团队的能力；率领更少的护  
理教育者

降高中国护理教育工作；具备敷衍突发事情的心思素质和能力；有普  
遍的社交范畴

正在业界有必定的出名度

经济目标：6000-10000 元/月

结束语

总之职业生涯的规划与管理是我们青年人所面临的重要问题，也是人生重要的阶段。计划固然好，但更重要的，在于其具体实践并取得成效。而计划不如变化快的今天，要使职业生涯规划划之有效，们的工作方式就要不断推陈出新，为此我们要拥有一道属于自己的职业生涯彩虹，做自己的主人，将理想变成现实，需为之付出努力。谚云：世上无难事，只畏有心人，有心之人，即立志之坚者也，志坚则不畏事之不成。坐而写不如站而行，为了我的辉煌人生，我会笑对挑战，奋力拼搏，因为我的未来不是梦。

#### 个人职业生涯规划范文(篇九)一、确认职业生涯规划

当人们进入社会初期，对职业的选择，有很大的成分受周围的环境以及所学专业影响的，他缺乏左右周围环境的能力，所以在此期间，员工工作的选择不能算是职业规划的一部分。因为，职业生涯规划书应该是由员工自己决定，或者是由员工的自身职业特质决定的(职业方向定位测评，帮你了解自身特质)。这段时间应该是为职业生涯规划的设计积累素材阶段，即发现自身特质的阶段。职业生涯规划在这段时间内，还没有真正开始，也没有办法开始。因为在职业生职业生涯规划范文中起决定作用的员工自身的爱好和特长，是他们正确的职业方向，这时的员工还不能确定或者根本不知道他的爱好与特长，还没有明确自己的职业方向。

在员工发现了自己的爱好以及特长，明确了职业方向后，职业生涯规划才算真正开始。职业生涯规划，应该充分发挥体现员工自我优势，由员工的自身特质优势来保证，否则，职业生涯规划就失去了意义。

职业生涯规划是需要实践检验和不断完善的。随着人的不断成熟，其兴趣爱好也更加准确，同时也有可能出现变化，技能特长也得到更加完善而趋于精细，职业生涯目标也就由此可能发生转移和变化。

## 二、企业在员工职业生涯规划中的主动地位

企业的经营目的是利润最大化，而其实现的条件在于企业中每位员工工作效率的最大化，影响员工工作效率最大化的最主要因素，就是员工的职业爱好与身体特质，而这两个因素恰恰就是影响和决定员工职业生涯的两大因素。

企业应当积极地协助员工，与其共同发现他们自己的爱好和特长，而不能简单地运用激励理论，一味地对员工进行物质、精神上的激励，因为在众多条件具备的情况下，兴趣爱好以及身体特质对员工的工作效率起着决定性的作用。北京的某个酒店，为了使员工更好地工作，给每个员工都设计了职业生涯发展方向，其中：员工的方向是领班；领班的方向是主管；主管的方向是部门经理等等。而酒店的管理者们没有考虑到员工的感受和需求，只是一味地凭借自己对员工的认识来为员工设计他们的职业生涯，忽略了员工的不同特点。企业为员工设计职业生涯规划的做法，很多企业都在使用，员工一入职，直接领导就直言不讳地告诉他，其岗位就是该员工在这个企业的发展方向。孤立的物质和精神激励，固然能够起到一定的作用，但是企业还应当以发现员工的特质作为提高劳动效率的首要工作。

在发现和确定员工特质方面，可以采用与员工正式和非正式交流的形式，予以了解，同时也可以注意从员工在工作中处理不同工作内容态度、工作结果中发现，最主要的还是要诱导员工积极主动地发现自己兴趣爱好和生理心理特长。

### 三、员工职业发展培训与任职发展方向培训

我们已充分认识到，企业培训的第一目的是为企业经营发展需要而实施的，所以，企业不会孤立地为员工的职业发展需要举办培训。企业为了使他所选定的员工在不远的将来担任更高或者更重要的工作岗位，就会针对员工现有能力水平与将来岗位的任职需求差异提供培训，即员工在企业中任职发展方向培训，简称任职发展培训。如果企业所实施的员工任职发展方向与员工职业生涯规划所需要的培训相吻合，企业就在客观上起到了实现员工职业生涯规划的培训作用。

要想实施好员工的任职发展方向培训，前提就是建立一套客观的、科学的员工技能考评体系，同时要对企业内不同的岗位制定出一个较为详细科学的任职要求，这样才能通过比较发现员工现技能水平与某一工作岗位的任职要求上的差异，才有可能实施有针对性的技能提高性培训。但小型企业不宜搞得太细，只要选择出在满足企业文化和岗位任职要求较为重要的项目来，进行考评、比较、培训即可。

如何使员工职业生涯规划的实施过程为企业服务，要从根本上认识员工的职业生涯的内在实质以及关键要素，由此在企业中找出符合员工职业生涯关键要素需求的工作条件和工作环境，使企业发展需求与员工职业生涯实施过程相吻合，才能使企业和员工达到共同发展。

## 电信员工职业生涯规划

### 一、职业生涯规划的必要性

综观近几年电信运营商的发展，业内人士普遍认为，如果原中国电信早点开展员工职业生涯规划，那么原中国电信就不会流失那么多优秀人才。从这个意义上说，原中国电信确实是中国电信行业的“黄埔军校”，在造就了大批叱咤风云的人才的同时，也让竞争对手轻松获得了不少业界精英。那么，电信运营商中的员工流失主要是什么原因导致的？电信运营商的薪酬水平在当地是绝对有吸引力和竞争力的，这说明电信业的员工投奔其它运营商的原因不是嫌自己的薪酬低那么简单。人往高处走，实际上，一个人更看重的是自己的发展空间。

电信行业不同于其他行业的一点是：行业内的企业就那么几家，竞争更为激烈和明显。也就是说，一旦高价值人才流失，那么很可能流失到最直接的竞争对手那里。因此，人才流失对电信运营商来说，后果更为严重。

吸引和保留优秀人才的一个关键问题在于帮助员工进行职业生涯规划。职业生涯规划是指一个人对自己的职业目标、职业发展道路和将要进行的准备工作进行设计的过程。员工在主管人员和企业的帮助下，通过对自身价值观、个性、能力、发展取向等主观方面以及个体所处的社会环境和组织环境等客观方面进行全面系统的分析，选择适合个人特点的职业和具体的工作岗位。经过职业生涯规划后进行的工作选择，能够让员工的工作满意度大大提高，可以增强企业对人才的吸引力，减少优秀员工的流失。

制定职业生涯规划的主要责任在于个人，但绝不仅仅是员工个人的事。电信企业必须在员工的职业生涯规划中提供大量支持，因此，明确个



人、主管人员和企业三方在职业生涯规划中的角色定位非常重要。

## 二、职业生涯规划中的角色定位

职业生涯规划是一项全员参与式的管理活动，只有充分调动员工本人、管理者、公司等各个方面的积极主动性，才有可能实现有效的职业生涯规划。在一套有效的职业生涯规划体系中，这几个方面承担的责任，扮演的角色各有不同，但又缺一不可。

### 1. 员工

职业生涯规划从某个角度讲，就是员工对自己人生的规划和设计。因此，没有本人参与其中的职业生涯设计是不可想象的。

那么，电信运营商在开展员工职业生涯规划的过程中，应该让员工承担哪些责任？或者说让员工扮演什么样的角色呢？

应初步了解职业生涯规划方面的理论知识，明确自身所处的职业生涯阶段和开发需求。这一步应该是员工所扮演的角色中的重中之重。

应该展现出良好的工作绩效。这样，员工才会有在公司中进一步发展的可能。而反过来，职业生涯规划也有助于员工提高自己的绩效。

应主动从上司和同事、客户等信息源那里获得有效的反馈，从而清楚地认识到自己在工作中的优势及不足。

应该确定自己未来的职业发展方向。未来的职业发展方向只有员工本人才能确定，别人是难以强加的。

应主动了解公司内部有哪些学习活动、培训项目。通过自我评估，员工确定了自己需要的知识技能，这时就需要主动收集公司内相关的教育培训信息。

应该跟管理者开展有关职业生涯设计的面谈。

与来自公司内外不同的群体进行接触，例如一些专业协会、项目小组等等。一方面可以进一步收集更多的信息，另一方面也在学习中提高自己的能力。

## 2.管理者

管理者扮演的角色是相当重要的。在大多数情况下，员工要从管理者那里得到有关信息和有关职业发展的建议。

在职业生涯的不同阶段，电信运营商的管理者要承担起教练、评估者、顾问和推荐人这些角色。

教练，是指管理者要在工作中及时发现员工出现的问题，比如，工作松懈、精神不集中、绩效下降、在工作中流露出不满的情绪等。发现这些问题后，管理者应与员工进行细致的面谈，倾听员工的认识、见解;然后根据员工的诉求以及现实的'客观分析来确定出员工的需求，并加以详细的界定。

评估者，是指管理者要针对员工的职业生涯规划做出反馈。职业生涯规划的目标就在于激励员工提高绩效，因此，管理者要明确公司的标准、明确工作职责、明确公司的需求，从而使得员工的职业生涯目标沿着公司目标的轨迹前进。

顾问，是指管理者应该能够向员工提供不同的职业生涯选择，协助员工设定自己的职业生涯目标，提供理论和实践方面的建议等等。

推荐人，是指管理者要向员工推荐其他方面的职业生涯规划资源，比如公司的培训、业务研讨会等;还要向员工反馈有关职业生涯规划情况，适时向员工推荐不同的学习和提升机会。

### 3.公司

开展员工职业生涯规划，电信运营商是策划者和监督者，除了做好咨询帮助和信息支持等以外，还应从组织和制度上给予保证。

(1)要设立相应的部门完成相关的职能和工作。这是实施员工职业生涯规划的基础。一般来讲，有两种组织模式。

一、是设立专门的机构，承担员工职业生涯规划的系统设计工作。比如，AT&T在1987年成立了公司员工职业生涯系统部，由15人组成，专门负责员工职业生涯开发工作，组织员工职业生涯开发顾问委员会(由来自各业务单位的中层人力资源管理人员组成)完成员工职业生涯规划的各项具体工作，并且向各级员工提供职业生涯规划相应的咨询。

(2)电信运营商的员工职业生涯规划，不是面临竞争的权宜之计，而是应该长期推行的工作之一，因此需要建立完善的制度体系以保证员工职业生涯规划工作的效率和效果。主要包括基础制度和监管制度。

基础制度保证我国电信商实现员工职业生涯规划中策划者的角色，是进行职业生涯规划工作的基础。基础制度主要有以下几个方面。

a 职业信息系统和数据库制度：建立及时提供企业内部空缺职位的信息系统及企业内部各职位的任职资格要求数据库。例如AT&T向员工提供个人职业生涯规划参考指南，使所有员工都清楚各个业务单位的工作内容，并提供两份咨询性表格，一份是按业务领域分类的业务单位清单，另一份是按技能分类的业务领域。

**b 员工自我测评系统和数据库制度：**构建完善的测评系统，提供多种测评工具，并针对每个员工的测评结果建立个人档案，记录每个员工的成长过程和职业发展阶段。

**c 规范科学的职业发展培训体系制度：**建立对主管人员、员工以及人力资源人员和内部培训人员的多方位培训体系。例如，AT&T不仅对各级主管和员工，制定了开展职业生涯开发讨论活动的指导原则；还对培训教员举办培训，辅导各业务单位的人力资源负责人掌握员工职业生涯开发系统及其各项工具，使他们可以对本部门的人力资源代表进行培训。

**d 多重职业发展路线以及岗位轮换制度：**明确员工职业发展的多种路径，保证员工有多种选择，并且保证企业内部的员工岗位轮换，使员工享受自由选择职业发展的乐趣，提高员工的满意度和忠诚度。

**e 职业生涯设计程序制度：**根据企业实际，确定职业生涯规划的具体执行程序。一般来讲包括员工的自我评估、实际检验、目标设置、确定职业生涯路线、制订行动计划、评估与反馈和行动计划等步骤。很多企业都将这些程序与员工的绩效管理工作程序结合在一起，实现职业生涯开发与绩效改进之间的互动发展。当然这种程序制度必须是根据企业经营的实际需要来设定。

员工职业生涯规划的监管制度，主要是对各部门、各级管理人员以及员工在职业生涯规划过程中分配的权利、承担的责任和义务进行相应的管理和监督。主要体现为将基础制度落实到各个部门和各级管理人员，明确企业、主管人员和员工三个层面的责任、权利和义务，有序

开展员工职业生涯规划工作，并且监督该项工作的进展和执行情况。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/506133013044010113>