

## 一、前言

如果你不知道你自己今后要到哪儿去，通常你哪儿也去不了。哈佛大学对大学毕业生进入职场后的收入变化进行了长期研究，83%的人对职业发展没有设定过目标，而14%的人对职业发展有清晰的目标，他们的工资是前者的3倍，3%的人对职业发展有清晰的目标，并记录了下来，他们的收入是第一类人工资收入的10倍。可见，有清晰明确的目标，对以后的人生是多么的重要，以下是我的职业生涯规划书。

## 二、自我认知

### （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，培养了我沟通与组织能力。

### （二）职业能力

#### 1 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；遇到挫折时有良好的心理承受能力。

## **2 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。

## **3 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。

## **4 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）胜任能力**

##### **1 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。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。

##### **2 能力劣势**

比较情绪化，容易忽视现实和事物的逻辑。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。

### **三、职业认知**

#### **（一）家庭环境分析**

我来自普通的城市家庭，经济条件较好，父母均为大学学历且较为注重对我的素质教育。

#### **（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，但是作为华北与西北地区首屈一指的“金融黄埔”，为我们创造了良好的环境，营造了浓厚的学习氛围。

#### **（三）社会环境分析**

近年来，我国毕业大学生数量急剧增多，2014年高校毕业生已达727万，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”。

## **(二)职业环境分析**

### **1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。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。

### **2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。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。

### **3薪酬分析**

人力资源行业新进人员的平均薪金水平在2000~2500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。

## **四、职业目标路径设计**

## （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

### 1 内部环境因素

#### （1）优势因素（S）

专业对口，入职后能够很快适应工作；  
一直担任学生干部有一定的组织领导能力；

#### （2）弱势因素（W）

专业知识掌握程度一般，所学知识的运用度不够；  
缺乏工作阅历。

### 2 外部环境因素

#### （1）机会因素（O）

中国加入 WTO 的新形势，各个企业更加重视人力资源管理，发展前景不错；  
国家大力支持大学生就业。

(2) 威胁因素 (T)

全国各高校经济管理专业毕业生人数多，竞争激烈；  
企业更看重实践经验；

经济危机影响企业招聘。

(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

## 五、规划与实施计划

(一) 近期计划 (2014—2016 年)

- 1、英语过六级；
- 2、人力资源管理师三级证书；
- 3、会计从业资格证；
- 4、考上管理类研究生。

(二) 中长期计划 (2016—2020 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.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。

## 六、评估与备选方案

(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。

## 七、致谢语

**在这里要特别感谢老师的悉心指导和同学在完成这篇论文方面的帮助。**

### 参考文献

【1】霍兰德.《隐藏的秩序:适应性是如何产生复杂性的》。 1995

【2】信息时报.《2014年全国高校毕业生人数 727 万人 再创历史新高》。网易教育

【3】卡尔·古斯塔夫·荣格.《人格分类》1983

【4】《现代市场营销教材》高等教育出版社 2007 年 01 月