# 人力资源从业者的职业发展规划五篇范文

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2025-06-22

*第一篇：人力资源从业者的职业发展规划中科教育中心西安中科教育阐述人力资源工作职业发展一般来讲，只有在正规的企业，规模在50人以上的才有发展的空间，对人力资源专业的从业人员讲，职业生涯发展通道大致离不开这样的一条线，最初从人力资源专员做起，...*

**第一篇：人力资源从业者的职业发展规划**

中科教育中心

西安中科教育阐述人力资源工作职业发展

一般来讲，只有在正规的企业，规模在50人以上的才有发展的空间，对人力资源专业的从业人员讲，职业生涯发展通道大致离不开这样的一条线，最初从人力资源专员做起，通过努力可升至人力资源助理，下一步是人力资源主管，一直到人力资源经理，最后到人力资源总监的位置，到了这一个阶段基本上已经确定了自己在人力资源方面成为了一名比较成熟和优秀的人才了，接下来中科教育中心告诉你人力资源工作中每个职位在职业发展通道中大致的工作内容。

人力资源专员：人力资源专员也叫人事专员，这个职位可以帮助你尽快了解人力资源管理各项事务的操作流程，是人力资源的入门职业。要求围绕人力资源管理的六大模块开展相应的工作，即以人力资源规划为核心，全面开展招聘、培训、薪酬、绩效四大版块，最终通过劳动关系为保障的全新人力资源管理理念及模式。

人力资源助理：人事助理，负责管理各类人事资料，办理人事相关手续，协助招聘、培训、薪酬福利、绩效考核等各项工作。任职要求一般需要人力资源及相关经济、管理专业本科及以上学历具备1-2年相关工作经验，掌握基础的IT基础知识。

人力资源主管：人力资源主管职责是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。该岗位应具备的能力主要包含：公正、忠信、坚定勇敢的意志力、亲和力和优秀的人际关系处理技巧及扎实的专业知识。

人力资源经理：人力资源部门工作的管理者。工作职责是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。任职要求较高，一般需要相关专业的本科以上文凭且具有人力资源管理、心理学相关的知识了解。

人力资源总监：人力资源总监（CHO），是现代公司中最重要、最有价值的顶尖管理职位之一,CEO的战略伙伴、核心决策层的重要成员。任职要求：本科及以上学历，人力资源、管理或相关专业；具备优秀沟通、协调能力，具有较强的语言和文字表达能力；对现代企业人力资源管理模式有系统的了解和实践，熟悉人力资源日常管理工作流程；对人力资源战略规划、人才的引进、薪酬福利设计、绩效激励考核、员工培训；有战略管理、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等。

珍惜缘分，资源共享

**第二篇：人力资源发展规划**

2025 5--2025 8

人

力

资

源

规

划

编制：郭

华

审核：卢有为

审批：杨中元

人力资源发展规划(2025-2025 年)

人力资源规划是人力资源管理活动的起点和依据，也是各项人力资源管理活动的纽带。为了进一步贯彻落实上级有关文件精神，结合公司人力资源现状，遵循“立足当前、面向未来、适度超前”的指导思想，坚持定性分析与定量测算、必要性和可行性相结合的原则，编制我公司 2025-2025 年人力资源发展规则。

本规划以我公司发展战略为指导，在对人力资源现状分析的基础上，确定了今后三年公司人力资源管理的主要任务、工作目标和保障措施，是我公司今后三-五年人力资源工作的总体安排。

一、人力资源现状分析

（一）现有人员总量分析：

截止 2025 年 9 月，我公司从业人员345 人，其中 85%以上是女性员工。

（二）职工按类别分组分析：（按职工总数计算比例）

管理人员 辅助管理人员 生产人员

其他人员 人数 比例 人数 比例 人数 比例 人数 比例 9 2.4% 35 9.5% 298 87.3% 3 0.8%

（三）职工队伍按文化程度分组：

员工文化程度：专科学历 8 人，中专学历 10 人，高中学历 6人，初中及以下文化程度 321 人。

（四）职工按年龄分组分析：

员工年龄结构：50 岁以上 2 人，占比 0.5%； 40-50 岁 10 人，占比 2.7%；30-40 岁 170 人，占比 46 %；30 岁以下 164 人，占比 50.8%

（五）员工的整体素质偏低，主要表现为招聘的员工学历低、无技术的农民工，放下锄头就上岗，理论水平差，技术水平低，悟性相对落后。大致有以下几方面原因导致：企业在不断的发展和扩大，对人员的需求不断增加，加上当地人力资源大环境发生了变化，由过去的就业难变成了现在的用工难，为了满足生产的需要，企业纷纷争夺当地人力资源，招聘社会学历低，无经验的农民工，导致企业人才比例失调，加上受地理位置影响，交通不便，导致我们用工的范围比较有局限性。不能将用工的线路拉的更长。

（六）管理人员素质有待提高，野蛮管理时常存在，员工工作不顺心，易流失。

（七）优秀的技术人才、技能人才数量不足。

二、人力资源需求分析 根据公司的整体的战略计划，到 2025 年一季度为止，人力资源拟配置到千人，这就要求在人力资源方面不但要储备充足，更要在专业技术更新、专业理论学习方面快速发展，适应企业的发展，这就要求我们在线束的生产及检测上进行相关专业知识的培训，采取“引进来”、“走出去”的发展战略，培养技能型人才。

三、人力资源发展规则

（一）2025 年-2025 年 针对目前的人力资源现状，2025 年 11 月份起启动校园招聘，同当地劳动部门联系，争取“两后生”资源放在全自动产线上。全自动员工的流失率已经超过了健康企业的流失率，导致不断的培养新员工，没有任何的积累和沉淀，使得全自动岗位成了人员的培训基地。

（二）2025 年-2025 年

在保证稳定的前提下，做好前道全自动人力资源主力军的规划和定位，将大中专院校的学生作为核心技术力量的主力军，将高中和中专生、技校生作为前道数量的主力军，将学历低，素质差的做为企业精简人员主力军。提高进厂人员标准，严格把好进厂关，把进厂人员标准提升为高中、中专、技校学历，招聘过程中优先考虑大中专生，高中生，尽量不招聘或者少招聘农民工。鼓励大学生来我公司工作，给予相应的学历补贴，让大学生产生自豪感，感觉到自己在公司中受到的重视，能够体现对人才的重视，起到吸引和激励人才的作用。对大学生工作情况进行跟踪了解和沟通交流，看他们在工作中是否发现什么问题有什么好的建议。给大学生更多的发展机会和平台，有针对性的提拔和重用大学生，树立起重视人才的榜样，鼓励他们的学弟学妹学兄同学朋友前来我公司工作。针对高中和中专生的措施：逐渐将高中和中专、技校的学历做为进厂的最低门槛，现实中人们往往将企业的门槛的高低和企业的档次相联系，提高了企业的门槛也就是提高了企业的档次，提高了企业的美誉度。每年选拨一批日常表现出色、工作稳定、对企业忠诚度高。有培养价值的高中生、中专生、技校生送到总公司进行培训或者邀请总公司人员前来对这些人进行培训，帮助他们在企业里更快的成长，将其中表现好，技术高、会管理的人员纳入后备干部培养队伍，待时机成熟担任领导职务，并到相关学校做好宣传，鼓励学生到企业工作。加强与各类大学、中专、高中院校的接轨合作，在各类大中专院校广泛宣传，提高企业在学校领域的知名度，扩大企业在各大中专院校的影响。对各大中专学校进行考察，确定几家综合实力强、教学水平高，学生潜力大的学校做为重点合作对象和招聘学生来源。企业未来的主力军将是 80、90 后，对工作环境要求较高，公司应尽力改善工作环境和工作条件，努力满足他们的需求。

（三）2025 年-2025 年 企业在发展阶段，在新干部选拨时，确定选拨干部为高中以上学历，优先考虑大学生，建立健全后备干部机制，选定一部分后备干部

进行培养和选拨，随着企业的发展，企业高素质人才比例的增加，使得公司的人才形成梯队，后继有人。到 2025 年，中层以上管理人员拥有大专以上学历的要达到 80％。公司员工的文化结构将达到下列目标：管理层大专学历人员占总数的 20％；后道、前道除全自动操作以外，员工高中、中专、技校学历人员占总数的 50％。前道全自动操作岗位的技能人员全部达到中等职业教育学历。努力实现人才由数量发展向素质提高转变。

2025 年即将过去，根据本工作情况与存在不足，结合目前公司发展状况和今后趋势，人事部计划从八个方面开展 2025 的工作及细致规划公司中长期的发展规划。

2025 下半年人力资源部工作目标之一：

各职位工作分析

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力资源配置、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、2025 年 9 月底已经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、2025 年 10 月完成职位分析的基础信息搜集工作。10 月初由人事部将职位信息调查表下发至各部门每一个部门，在 10 月 20

日前完成汇总工作。11 月 7 日前完成公司各职位分析草案。

3、2025 年 11 中旬月人事部向公司董事会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董事会审阅后备案，作为公司人力资源战略规划的基础性资料。

2025 人事部工作目标之二：人力资源招聘与配置

一、目标概述：

2025 年人力资源部需要完成的人力资源招聘配置目标，是在保证公司日常招聘与配置工作基础之上，基于公司在调整组织架构和完善各部门职责、职位划分后的具体工作。因此，作为日常工作中的重要部分和特定情况下的工作内容。人事部将严格按公司需要和各部门要求完成此项工作。

人力资源的招聘与配置，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力资源的配置原则。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，人力资源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。

二、具体实施方案：

计划采取的招聘方式：以现场招聘会为主，兼顾网络、报刊、广告牌、人口密集的地方 LED 循环播出、集团推荐等。其中现场招聘主要考虑：还可以在 2、3 月份考虑个别大型人才招聘会，6、7月份考虑各院校举办的应届生见面会等；网络招聘主要以地宝网、58同城、江西人才人事网。

2025 年底人事部工作目标之三：薪酬管理

一、目标概述：

根据公司现状和未来发展趋势，目前的薪酬管理制度将有可能制约公司的人才队伍建设，从而对公司的长远发展带来一定的影响。通过人事部对公司各阶层人员现有薪资状况的了解，建议在 2025 年

底进行一次员工工资调整，以防出现经济发展、物价增长、员工工资不涨的现象，从而影响员工工作的积极性。

本着“对内体现公平性，对外具有竞争力”的原则，人力资源部将在 2025 年底完成公司的薪资调查和调整工作。

二：具体实施方案：

1、2025 年 12 月底前人事部完成公司现有薪酬状况分析，结合公 司组织架构设置和各职位工作分析，提交公司薪酬调整草案。

2025 人力资源部工作目标之四：

员工福利与激励

一、目标概述：员工福利政策是与薪酬管理相配套的增强企业凝聚力的工作之一。而与薪酬政策不同的是，薪酬仅是短期内因应人力资源市场竞争形势和人才供求关系的体现，所以在各种因素影响下，薪酬是动态中不断变化的。而员工的福利则是企业对雇员的长期的承诺，也是企业更具吸引力的必备条件。人力资源部根据公司目前状况。

员工激励是福利政策的延伸与补充，福利政策事实上仅是员工激励的组成部分。其物质激励落实到具体政策上即成为员工福利，而员工激励则涵盖了物质激励和精神激励两大部分。做好员工激励工作，有助于从根本上解决企业员工工作积极性、主动性、稳定性、向心力、凝聚力、对企业的忠诚度、荣誉感等问题。人事部将在 2025 全年工作中必须一以贯之地做好员工激励，确保公司内部士气高昂，工作氛围良好。

2025 人事部工作目标之五：绩效评价体系的完善与运行

一、目标概述：

绩效考核工作的根本目的不是为了处罚未完成工作指标和不尽职尽责的员工，而是有效激励员工不断改善工作方法和工作品质，建立公平的竞争机制，持续不断地提高组织工作效率，培养员工工作的计划性和责任心，及时查找工作中的不足并加以调整改善，从而推进企业的发展。

二、具体实施方案：1、2025 年 3 月前完成对《公司绩效考核制度》和配套方案的修

订与撰写，提交公司总经理办公会审议通过；

2、自 2025 年 5 月后，按修订完善后的绩效考核制度全面实施绩 效考核；

3、主要工作内容：根据《绩效考核规则》和《绩效考核具体要求》、相关使用表单进行修改，建议将考核形式、考核项目、考核办法、考核结果反馈与改进情况跟踪、考核结果与薪酬体系的链接等多方面进行，保证绩效考核工作的良性运行；建议将目标管理与绩效考核分离，平行进行。目标管理的检查作为修正目标的经常性工作，其结果仅作为绩效考核的参考项目之一；将充分考虑推行全员绩效考核。

4、推行过程是一个贯穿全年的持续工作。人事部完成此项工作 目标的标准就是保证建立科学、合理、公平、有效的绩效评价体系。

2025 人力资源部工作目标之六：

员工培训与开发

一、目标概述：

员工培训与开发是公司着眼于长期发展战略必须进行的工作之一，也是培养员工忠诚度、凝聚力的方法之一。通过对员工的培训与开发，员工的工作技能、知识层次和工作效率、工作品质都将进一步加强，从而全面提高公司的整体人才结构构成，增强企业的综合竞争力。对员工培训与开发的投资不是无偿的投入，而是回报颇丰的长期投资。人力资源部 2025 年计划对员工培训与开发进行有计划有步骤有目标地进行，使公司在人才培养方面领先一步。

二、具体实施方案：计划培训内容：根据各部门需求和公司发展需要而定。主要应重点培训以下几个方面内容：安全生产教育、5S 管理、职业健康教育、不合格控制流程、线束各工艺注意要点、操作基础教育、新进员工公司企业文化和制度培训等。

2025 人力资源部工作目标之七：

人员流动与劳资关系

一、目标概述：

协调处理好劳资双方关系，合理控制企业人员流动比率，是人事部的基础性工作之一。在以往的人事工作中，此项工作一直未纳入

目标，也未进行规范性的操作。2025 年，人事部将把此工作作为考核本部门工作是否达到工作质量标准的项目之一。人员流动控制目标：正式员工（不含试用期内因试用不合格或不适应工作而离职人员）年流动争取控制在 10％以内，保证不超过 15％；劳资关系的协调处理目标：完善公司合同体系，除《劳动合同》外，与相关部门一些职位职员签定配套的《保密合同》《培训合同》等，熟悉劳动法规，尽可能避免劳资关系纠纷。争取做每一个离职员工没有较大怨言和遗憾。树立公司良好的形象。

二、具体实施方案：

1、2025 年 2 月前完成《保密合同》的修订、起草、完善工作。

2、2025 年全保证与涉及相关工作的每一位员工签定《保密合同》。并严格按合同执行。

3、为有效控制人员流动，只有首先严格用人关。人事部将在2025 年对人员招聘工作进行进一步规范管理。一是严格审查预聘人员的资历，不仅对个人工作能力进行测评，还要对忠诚度、诚信资质、品行进行综合考查。二是任何部门需要人员都必须经人力资源部面试和审查，任何人任何部门不得擅自招聘人员和仅和人事部打个招呼、办个手续就自行安排工作。人事部会及时地掌握员工思想动态，做好员工思想工作，有效预防员工的不正常流动。

2025 人力资源部工作目标之八：

本部门自身建设

一、目标概述：

长期以来，人事部在本地区企业中没有能处在一个相应的位置。至今许多企业还继续将人事与后勤统一在行政部的组织架构中。公司领导对人力资源部的建设也极为关心。人力资源部的自身建设也正在逐步走向规范，职能作用也逐渐得到体现。

人力资源工作作为未来企业发展的动力源，自身的正规化建设十分重要。因此，人力资源部在 2025 年将大力加强本部门的内部管理和规范，严格按照现代化企业人力资源工作要求，将人力资源工作从简单的人事管理提升到战略性人力资源管理的层次，使人力资源工作结果成为公司高层决策的参考依据之一。人事部 2025 自身建设目标为：提升人力资源从业人员专业技能和业务素质；提高部门工作质量要求；实施部门目标责任制。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；

2、完成日常人力资源招聘与配置；

3、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；

4、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；

5、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；

6、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；

7、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； 8、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。

人力资源部 2025 年将部门目标分解到部门职员。做到每项工作均有责任人、完成期限、完成质量要求、考核标准。做好每项工作的跟踪落实和结果反馈，及时调整工作目标，不断改进工作方法，确保完成本部门目标和公司交给的各项任务。

人力资源工作是一个系统工程。不可能一蹴而就，按循序渐进的原则进行。如果一味追求速度，人事部无法对目标完成质量提供保证。

以上方案相互影响，齐手并抓效果更为明显。但是人力资源培养具有滞后性的这一特点，短期难见成效，长期坚持大概也需要 3-5年时间会有质的实质性的效果。只要企业进入良性循环，那么企业的人力资源发展和飞跃发展是可以预期的。

**第三篇：劳动关系协调员(师)培训,助力人力资源从业者职业突破**

劳动关系协调员（师）培训，助力人力资源从业者职业突破

和弈（中国）咨询有限公司（和弈中国：）CEO韩庆峰在劳动关系协调员（师）国家职业资格培训试点广东省启动仪式上的致辞

2025-7-6

尊敬的各位领导、各位来宾：

大家上午好！

首先感谢大家在这炎炎夏日，冒着酷暑来参加今天的活动。刚才几位领导的发言可谓高屋建瓴，掷地有声，感谢领导们的信任与鼓励，同时，我们也愈发感到肩头沉甸甸的责任！

为了劳动关系协调员这个新的国家职业资格能够在广东落地，有很多人付出了长期而艰苦的努力，相关部门的领导也给与了最有力的支持。今天，既是一个终点也是一个起点，过去的努力已回报为今天隆重的启动仪式，而明天，将这个事业做好的更大挑战将等待着我们，因此，借今天的机会，请允许我向曾经、正在和即将为劳动关系协调员事业提供支持与帮助的各位来宾致以最诚挚的谢意！

广东是中国劳动关系的前沿阵地，在最近的三年里，我们接触了数以千计的企业家与一线员工，在咨询的过程中，我们看到了员工的无助与企业家的无奈，深深的体会到，影响劳动关系和谐的首要问题不是手段，而是观念！而观念的突破，唯有通过“教育”！

2025年夏天，我邀请曾任日本劳动基准委员会会长的菊池老先生访问中国，和菊池先生的对话，让我内心受到强烈的震撼，这也是我们决心全力投入劳动关系协调员个事业的起点。老先生讲述的是战后的日本，50年代初，驻日美军将国家的管理权交还日本，那

时，经济凋敝，百费待兴，就在全民还在勒紧裤腰带艰难渡日的岁月里，企业界已经开始为明天的繁荣进行准备，其中最重要的手段之一，就是培养“能管好人”的管理者，他们将日本最优秀的法学院毕业生悉数招入公司人事部门，期间还投入大量的经费支持他们继续深造或到海外进修，从上世纪50年代到70年代，日本用了20多年的时间，最终培养出一支强有力的人事管理队伍，而这只队伍的核心竞争力就在于劳动关系管理的能力！

这一点，美国加州大学伯克利分校的贾克比教授则从另一个角度进行了确认。他对日美两国上市公司的人力资源部进行了全面的比较研究。根据教授的研究发现，在人力资源的发源地，和不断标榜人力资源部门是企业核心战略部门的美国，人力资源部恰恰位于经营管理的最底层，不仅待遇低，而且晋升CEO的机会几乎为零。而在日本，一直都没有改过名称的人事部，却是整个经营系统的核心，日本的人事管理者在企业内拥有几乎最高的地位和权力，不仅待遇很高，而且企业历任的社长与会长，很多都出自人事部门。

说到这些，可能在座的企业嘉宾们感受更强烈，人力资源在中国发展至今，一种深深的“无力感”已经开始如流感般在从业者中蔓延，而今天，希望大家能够了解，这些无力感的根源就在于这些年我们对于企业内劳动关系的忽视。

因此，我们倾全力配合国家人力资源和社会保障部劳动科学研究所及相关主管部门，合作伙伴，就是希望能够为广大人力资源从业者打开一扇门，用“教育”的手段改变大家业已习惯的种种观念，因为我们清楚的知道，如果企业家无法深入的理解劳动关系，企业内没有一批深谙劳动关系实务的高层管理者，那么构建和谐劳动关系终究只是空谈！

贾克比教授还有一个重要发现，那就是外部环境越宽松，则人力资源部地位越低，外部环境越严苛，则人力资源部地位越高。因此，身处这个时代的人力资源管理者注定是幸运的，身在广东的人力资源管理者将倍加幸运，因为现实的劳动关系挑战注定将把你们推向企业经营决策的最高层！而成功的前提，就是学好劳动关系！

和谐社会，幸福广东，它不仅仅是一个理想，靠我们在座的每一位，靠千千万万有责任感的中国人，这个理想终将照进现实！

谢谢大家！

**第四篇：职业发展规划----**

职业生涯发展规划

阳光总在风雨后，我的未来会是一片晴空

【摘要】 职业生涯是以个人投入时间、精力最多的人生组成部分。人的全面发展必须建立在职业生涯发展的基础之上,职业生涯规划是人全面发展的重要手段,人的全面发展是成功的职业生涯规划的最终目的。因此,充分合理地利用职业生涯规划,使个人进步、成长、有所成就,从而实现个人的人生价值,并促进企业、社会的进步与发展,就成为职业生涯规划的核心所在。当今,大学生的职业生涯规划成了人们关注的热点之一。在双向选择的市场机制下,企业根据自身情况,对人才需求也有所不同,把对大学生的职业规划指导提高到应有的地位,不仅影响大学生今后的人生,也是高等教育人性化的体现,职业生涯规划是缩小校园与社会差距的手段。

【关键词】自我分析 前景分析 职业分析 行动计划

一.前言

现今社会，人们越来越重视自我的发展完善和实现，这就客观的要求我们对自己的未来做出一个全方位的统筹规划，也可以说就是职业生涯规划。它是我们职业选择乃至一生的计划，对于我们是至关重要的，职业生涯规划让我们更充分的认识自我，了解自我的优缺点、兴趣，可以结合我们的特点作出切合实际的方案，为我们的未来奠定了良好的基础，它成为动力的源泉，鼓励自我不断奋进，追求更高的目标，给我们提供了指导，使我们有了前进的方向，帮助我们选择一条最正确的适合自己的道路，为我们提供丰富的空间和战士自己的平台，保证我们将来能够成为对社会有用的优秀人才。

二.自我分析

1.我的性格：我的优点是个性乐观积极，凡事都能想的开，性格随和，待人友善，为人诚恳，严谨细心，富有责任感，有一定的进取心和很强的好奇心，常常要对未知的事物追根究底，善于思考发现，善于钻研，逻辑思维比较强，喜爱团队合作，综合分析能力好，做事考虑全面，力求公平和效率。缺点是性格略微内向敏感，做事没有主见，有时比较散漫自由，喜欢抱怨，做事时总有很多顾虑，不敢着手尝试，不善长与人沟通交流，与他人相处时局促不安，不知道该说什么，跟陌生人相处是总是不能很融洽，口才不好，在公共场合下发表言论时感觉很紧张，不敢大胆表达出自己的想法，写作能力不够强，不敢冒险，耐性不够好，做事时常是三分钟热度，毅力意志不强，没有经过什么磨练考验，不具备顽强拼搏的勇气。

2.我的兴趣：我平时喜欢看书，尤其小说一类的故事性较强的书；我还喜欢听音乐，对流行类和古典中国民乐兴趣浓厚；上网冲浪也是我的爱好，假期回家后我每天都会上网看新闻，聊天等；我也喜爱动漫，对其有较广泛的涉猎。

3.我的价值观：我认为美和协调是最重要的，用辨证的方法看问题，人要对社会作出贡献，但不是完全脱离自我的需要，应该尽量把自身要求同社会联系起来，达到双方的满足，互惠互利。同时我们要对生活抱有一种乐观的态度，对任何事物都要看到其积极向上的一面，并且以此来激励自我进步，创造出更好的人生价值。

4.我的能力：

专业技能：经济学，管理学，高等数学，会计学，经济法。

英语（能达到四级水平），计算机（能达到二级水平），自学初级日语。其他技能：有一定的团队合作能力，组织策划能力，创新能力，有很强的学习思 1

考能力，吸收知识扎实到位，记忆力好，善于观察。

三.专业就业方向及前景分析

（1）就业方向

1，会计学师事务所 2，各单位的会计学 3，从事一些非会计学的工作4，考公务员

就业机会： 保险业统计员 审计师 银行检测员 收益管理员 预算控制分析员 注册公共会计师金融主管索赔协调员 客户信贷员成本会计师 信贷与回收专家政府会计师 清单控制专家 借贷管理员 管理顾问 管理会计师 个人金融设计师教授公共会计师 证券经纪人 系统分析员 税务专家 财政官员信托会计师 保险业者

潜在用人市场： 政府部门 银行/金融部门 工业 会计公司 咨询公司非盈利性组织 政府部门医院、社团保险业 私人工业 各类学校和大学，学院 自营企业

（2）前景分析

第一．内资企业：这一块对会计人才的需求是最大的，很多中小国内企业特别是民营企业，对于会计岗位他们需要找的不是具有财务管理和分析能力的专业人才，而且，此类公司大都财务监督和控制体系相当简陋，新人月薪绝大部分集中在1500元左右。

第二．外企：大部分外资企业的同等岗位待遇都较高。它们财务管理体系和方法都成熟，工作效率高，对新员工一般都会进行一段时间的专业培训，而且还有很多后续培训机会，贴进实际工作，很适用。分工细致，但对整个职业发展过程不利，难以获得全面的财务控制、分析等经验。新员工的合理月薪在3000元以上，绝大部分外企能解决员工的各种保险以及住房公积金。

第三．事务所：普通事务所工作待遇低，杂事多。外资事务所例如普华永道则待遇要好的多，但他们的工作任务更重。在事务所确实能学到很多东西，对于一个审计项目，必须从头跟到尾，包括和送审单位的沟通等等，能充分锻炼能力，对团队合作以及国际会计准则、专业性、意志等方面能给予磨练。有的事务所月薪只有1000元，有的则在3000元左右，外资事务所实习生都能拿到5000元以上。第四．理财咨询：现在对个人理财咨询职位的招聘需求量正在慢慢放大，由于社会投资渠道的增多和保障制度的改革，理财咨询服务必将走进更多人的生活。需求主要在社会投资理财咨询服务机构。银行个人理财咨询师的待遇最少在月薪2025元以上，收入有提升空间。

第五．公务员、教师：有稳定、压力小的优势，也有发展艰难的劣势。另外，注册会计师专业就业前景好

第一，注册会计师是一个热门职业。

第二，注册会计师行业发展对人才的需求巨大。

第三，社会对高素质财经人才的需求更为突出。

第四，从以往的数据看，也证明了注册会计师专业方向学生的就业前景看好。

四.职业分析

（1）个人的职业选项：首选管理会计师，其次是财务管理师

（2）选择理由：由于两个职业目标非常相似，就把它们综合起来运用SWOT进行分析。

S（优势）：个人方面，这两个职业客观要求从业者有细心、责任心和对数字比较

敏感，而我是一个性格严谨、内向的人，有较强的责任感，有一定的逻辑思维能力，擅长烦琐复杂的工作，这些都很适合，而且我对会计和财务专业有着浓厚的兴趣。

家庭因素：我的父母完全的参与了我选择专业的过程，他们对于我能够胜任这方面的工作很

有信心，我的亲戚中也有从事会计的，在这方面他们给予我一定的建议，使我对此有了进一步的了解，更加确定自己的决心，家人的支持是我选择的动力。

W（劣势）：做事没有主见，不够果断坚决；个性散漫自由，效率有时比较低；写作能力不好；耐心不够，容易烦躁；意志不坚强，缺乏勇气；口才不出众，沟通交流能力差，人际交往能力不强。

O（机遇）：会计学和财务管理学拥有源源不断地社会需求和在企业中的主导地位，会计财务部门在企业里是一个核心部门。社会需求量大，找工作较容易，工资待遇好，工作稳定，就业现状很乐观。

T（威胁）：行业接近就业饱和，竞争压力越来越大；毕业生过多，学校不是专业类财经院校，没有优势；不是新兴行业，发展空间不大；业务忙碌，给人紧张感，不利于身体健康。

（3）第一职业目标选项的工作内容和胜任条件

工作内容：

1、进行会计核算，做到记账及时，计算正确。

2、实行会计监督，做到违法必纠，违章必改。

3、拟订本单位办理会计事务的具体办法。

4、参与拟订经济计划、业务计划、考核、分析预算财务计划执行情况。办理其他会计事务。

胜任条件：自我分析：会计人员需要有较好的数学功底及逻辑思维能力，掌握经济学和管理学方面内容，能为企业处理帐目，为经营及投资提出建议，恰当评估企业资产，作出明确的会计报表，提供及时有效的信息，为企业的赢利目的服务。会计人员有责任对企业情况有较为充分的了解，对企业提出合理的建议，帮助企业实现以最低成本实现最高收益并保证信息准确无误。同时也要有较好的人际交往能力与团队合作能力。资格要求：会计证书——金饭碗，目前国内的会计证分为初级、中级和高级会计师。国际上：1．ACCA（英国特许公会会计师认证）2．AIA（国际会计师专业资格证书）3．CGA（加拿大注册会计师协会）4．CMA（美国管理会计师认证考试）５．ASCPA（澳大利亚注册会计师协会）。

行业要求：

为某些单位有关会计问题提出建议。开发、建立和维持管理销售产品、维修费用、基本建设费用开支的预算系统。比较所估计的和实际的成本、收入、行政承付款项及其他债务。分析当前和过去的经营记录。规划、建立和指导会计系统记录原材料、劳动力和工厂间接费用的累计成本，向管理部门提供作为决定销售价格、增加或去掉产品生产线中某些项目是否可取的基础报告。记录一切公司所有的和租赁的设备、建筑物和其他财产的式样、地点、价值和其他有关资料。编制定期财产目标。把维修费用分配到恰当的账上。检查记录，编制逐月反映增值和贬值的财务报表。汇总关于所得税的财务报表。编制建筑物和设备折旧明细表。制定和贯彻税务会计制度，以记录应付税额。写出并向各个税收机关呈送简要汇报或阐明原则。研究新的和现存的税收法规，与管理部门磋商制定政策和措施，就商业的计划、业务和其他具体事务的税收影响。根据规定的税率、法规和细则，检查账目和会计凭证计算税金申请书。

（4）与职业选择目标的差距

对我而言，现在很多学校都开设了会计学专业，毕业生越来越多，如何在众多人中脱颖而出就成了一个比较实际的问题。现在我们学习的都是一些基础课程，并没有涉及到会计学方面很专业的知识，更别说什么实际能力了，我现在的差距主要在于：首先，我们学习的只是只是一些基本原理，并不是实际如何操作，我们懂得得还都只是一些皮毛。其次，我们基本没有什么实践能力，不懂企业具体的运作流程，会计学要如何实现对这些流程的掌握，没有过实习经历，无法具体实践使我们经验严重不足，不能达到会计所要求的那些能力。还有，我们没有任何证书以证明我们的专业技能，毕业后不能与那些有会计级别证书的人相互竞争。最后，我们学校不是专业类财经院校，相比它们，我们学的知识有可能不如他们全面，技能不如他们，而且学校的名气也会客观影响就业，我们有相对其他人的劣势。另外，我们也没有什么社会经验，没有充分的人际交往，沟通交流，团队合作等“软能力”。

五.实际职业目标的具体行动计划

大二上学期：努力学习，掌握好基础知识，为大二下学期能考进会计班做充分准备。着重计算机二级考试，在假期回家后，每天抽出固定的时间练习上机操作，主要是数据库的设计，我会把老师给予我们的学习资源充分利用好，多做上机实验题，把每一个知识点研究透彻，使自己完全掌握，能够充分熟练的运用，保证机考拿高分。

大二下学期：着重英语四级考试，在英语四级方面，我已经买到了很多学习资料，我的计划是每天早上六点听广播英语节目练习听力，六点半至七点读英语背单词，练习口语，每天做两个阅读，读一段英语文章，练习阅读，每周写一篇英语作文练习写作，每周做两套模拟测试题，熟悉题型，把握时间。集中学好会计专业知识和能力，争取那到专业奖学金，在假期一方面做社会实践调查，另外找一份兼职工作体验一下，锻炼自己。

大三上学期：涉猎《会计》、《审计》、《财务成本管理》、《经济法》、《税法》，为靠注册会计是作好准备，同时要考取英语六级，在现有资料的基础上重点加强听力和协作方面的训练，使自己综合能力有所提高，而且要多练习上机，做到能应付机考。利用课余时间参观一些招聘会，了解企业所需要的技能，知己知彼，百站百胜。

大三下学期：争取拿奖学金，并开始准备会计专业的考研，巩固英语学习，开始学习政治，买一些参考资料，利用课余时间背诵理解，同时，设定好目标准备考哪个学校的研究生，多搜集一些关于该学校会计学方面的资料，试听那里的课，多接触认识同类学生和教师，向他们咨询了解相关情况，为报考做好准备，假期中计划找一份会计师事务所的工作，熟悉相关业务和就业环境，积累经验，扩充人脉，为今后会计工作打好基础。

大四上学期：继续充分准备考研，全面学习政治，系统复习专业课程。主要精力

就放在备考上。利用课余时间学习简历的写作和面试技巧方法，充分完善自我。

大四下学期：利用一至两个月时间专心准备毕业论文，是考研的冲刺阶段，这是会专心复习，使自己最后能考取理想大学的研究生，完成自己的目标，实现自我，圆满的完成大学学业。

六.结语

确定自己的目标才有前进的动力，职业生涯规划为我们提供了这个机会，我们要认识自我，严格要求自己，脚踏实地，激发兴趣，储备知识，把自己培养成一个专业的人才，坚定自己的脚步，持续不断的努力，克服一切的艰难险阻，追求自己的梦想。审视现在，创造未来，我相信，成功就在我们眼前！

**第五篇：职业发展规划**

我的大学职业生涯规划

一、个人资料

1、姓名：王建杰

2、性格：性格外向，以广交朋友为乐。

3、兴趣：我兴趣广泛，喜欢读书、看新闻、经常在各论坛写帖子评论时事和近代史。尤其喜欢读历史叙事类书和阅读当代成功商人的成长历程。

二、职业规划:

1、选择电子信息工程的原因：

本人预测未来10年内电子商务将有空前发展，我渴望在其中分得一份利益。但个人家里为中产阶层，自立公司、大规模投资不可行；一头扎紧电子商务，一旦实际情况不够理想，体面生存将成为问题。

故选择了今年比较火且本人也感兴趣的电子信息工程。

2、未来规划：

在保证专业课跟上进度的同时，紧盯国内电子商务的发展，伺机在大学期间创立自己的企业；

1、大一第一学期通过在“我要自学网”在线观看学习photo shop,第二学期开始在该网站学习网页制作；

2、同时在明年五一劳动节前后，批发高质量的T恤，印制彩色海报，采取上门销售和电话及网络并行的销售模式，向太原各大学校出售，采取货到付款的方式消除消费者对网络购物的不信任感，以高质量低价格的特点迅速扩大市场。

3、如果效果理想，迅速向各太原全市和各地级市辐射；如果不理想，在暑假收回成本后，暂时打消创业计划，潜心研究市场和专业课。

4、大二大三紧抓专业课的学习，为考研做准备。如果大一末的创业计划成功则继续将该模式扩大至全国：与物流公司合作，简化操作流程；实行广告、销售、财务独立管理，并前往河南郑州、广东虎门、东莞联系信誉高的代工厂；销售对象主抓学生和农民工，广告投放对象主要在校园和临街门面、网吧，并雇佣“五毛党”轰炸地域性论坛。

5、大四为进一步深造做准备，争取使得个人掌握电子信息工程的技术，创立的企业占领电子商务的市场。为进一步发展铺平道路。

三、近十年计划：

职业方面：为未来所进行业进行广泛的试水，为整个人生阶段找准方向和目标； 爱情：在广大的交际圈中寻找性格良好、志趣相同的朋友；

友情：广交朋友，尽可能的扩大交际圈，寻找知音、合作伙伴，高效的团队成员。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！