# 最新人力资源职业生涯规划书(大全12篇)

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2024-06-21

*在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧人力资源职业生涯规划书篇一大学...*

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

**人力资源职业生涯规划书篇一**

大学算是个小型社会，多姿多彩，也充满诱惑。随时随地地可能偏离正规，回首时，却赫然发现时间已经蹉跎得太久了，所以要为自己做个职业生涯规划是相当有必要的。

1.自我优势盘点：

（1）积极主动，开朗热情，勤奋向上，有吃苦耐劳的精神；

（2）实事求是，有目标有主见，追求具体明确的事情，喜欢做实际的考虑；

（3）人际网广阔，善于交谈，懂得开导自己，并以己推人；

（4）做事有自己的原则，强烈要求自己，让自我更完善。

2.自我劣势盘点：

（1）兴趣广泛，但没有特专长的一面，没有注重培养；

（2）自信心不足，对失败或没有把握的事情感到紧张；

（3）脾气有时顺和，有时急躁，不过也在不断地调整自己的心态。

3.个人职业分析：

（3）我的职业认识：通过对自己的认识和解析，认为自己所学的专业还比较自身的个性。

1.家庭环境分析：家庭虽并不富裕，但还能维持基本生活，家人也不会约束我什么，给予我独立发展的空间。

2.学校环境分析：学校是新建四年的民办高校，师资力量薄弱，而且我所学的人力资源管理也是刚开设两年，学校缺乏这方面的经验，所开课程很少。

3.社会环境分析：中国政治稳定，持续发展，在全球经济一体化的环境中，扮演着重要的角色，加入wto后，经济发展的势头会更强劲。

4.人力资源管理专业的分析：该专业一直有着很强的生命力。随着经济发展，它又进入了一个崭新的时期！现在人力资源管理人才十分短缺，权威机构调查显示，国内现在需要中高层人力资源专业人才的量为600多万，相对巨大的市场缺口，人力资源管理者的工资也不菲，而且考证也不断升温，还将是未来几年的“金饭碗”之一的专业，所以就业形势应该乐观。

1.主体目标：成为人力资源部的高层管理人员

2.目标分解：

（1）完成大学课程，顺利毕业，并考取相关的职业资格证书；

（2）了解市场，努力培养自己各方面的能力，努力实现主体目标。

1.基本目标：

（1）首要目标：竞选班干部，加入学生会，培养自己的组织，交际等方面的能力；

（2）能力目标：掌握专业知识，了解其他方面对自己有用的知识，开拓视野；

（3）经济目标：做兼职，丰厚自己的.经济，同时还能吸取心得和经验。

2.大一：探索期

**人力资源职业生涯规划书篇二**

学员问题：想了解关于员工职业生涯规划与企业之间的关系，职业生涯目标规划方式。人力资源管理与领导力培训师贾君新博士回答如下：

关于职业生涯规划与企业发展之间的关系，需要从几个方面来看：员工如何利用职业平台取得个人事业上的发展，企业怎样利用员工的合力实现企业的发展，是员工和企业共同面对的课题，也正是职业生涯规划所要解决的问题。

职业生涯目标规划方式，一般可以这样来理解：

应从一生的发展写起，然后分别定出十年计划，五年、三年、一年计划，以及订出一月、一周、一日的计划。计划定好后，再从一日、一周、一月计划实行下去，直至实现你的一年目标、三年目标、五年、十年目标。

：今生今世，你想干什么?想成为什么样的人?想取得什么成就?想成为哪一专业的佼佼者?把这些问题确定之后，你的人生目标也就确定了。

二十年计划太长，容易令人泄气，十年正合适，而且十年功夫足够成就一件大事。今后十年，你希望自己成为什么样子?有什么样的事业?将有多少收入，计划哪些家庭固定资产投资?要过上什么样的生活?你的家庭与健康水平如何?把它们仔细地想清楚，一条一条地计划好，记录在案。

定出五年计划的目的，是将十年大计分阶段实施。并将计划进一步具体、详细，将目标进一步分解。

俗话说，五年计划看头三年。因此，你的三年计划，还要比五年计划更具体、更详细，因为计划是你的行动准则。

定出明年的计划，以及实现计划的步骤、方法与时间表。务必具体、切实可行。如果从现在开始制定目标，则应单独定出今年的计划。

下月计划应包括下月计划做的工作，应完成的任务、质和量方面的要求，财务上收支，计划学习的新知识和有关信息，计划结识的新朋友等等。

计划的内容与上述6相同。重点在于必须具体、详细、数字化，切实可行。而且每周末提前计划好下周的计划。

取最重要的三件至五件事，按事情轻重缓急，按先后顺序排好队，明日按计划去做。可以避免“捡了芝麻，丢了西瓜”

**人力资源职业生涯规划书篇三**

大一：

(1)首要目标：竞选班干部，加入学生会，培养自己的组织，交际等方面的能力;

(2)能力目标：掌握专业知识，了解其他方面对自己有用的知识，开拓视野;

(3)经济目标：做兼职，丰厚自己的经济，同时还能吸取心得和经验。

大二：定向期和准备期

【阶段目标】：初步确定自己的努力方向，进行相关培养。

首先要加强专业知识的.学习，善于自习和上网收集有关专业的学习资料，努力在大二上学期把助理人力资源管理师的证给考得;其次要争取在假期中，找与专业相关的工作，更深入的了解市场，增加交流，吸取经验和心得;最后要多搜集就业信息，了解该专业的就业要求，从而锻炼自己，在以后的就业中占有一定优势。

大三：冲刺期

【阶段目标】：总结前两年的所做，了解成功就业的秘诀。对前两年所做的做一个总结，客观认识自己，大量搜集就业信息，了解就业形势，了解招牌单位的基本事项，有利于在面试中更自信。遇挫折了也不灰心，保持乐观的心态，相信自己一定会成功的。

评估调整

2.规划调整的原则：有志者，事竟成。通过不断的努力，规划最终一定会得以实现。

八. 结束语

天行健，君子以自强不息!职业生涯规划是我对大学三年勾勒的一幅蓝图，更为自己人生的奋斗点燃一盏心灯。用泰戈尔的诗句作为自勉：“如果你在黑暗中看不见脚下的路，就把你的肋骨拆下来，当作火把点燃，照着自己向前吧!”

**人力资源职业生涯规划书篇四**

1、20\_\_年共引进新员工\_\_人。人力资源部先后\_\_了多所高校的学校招聘会。在招聘现场与学生进行现场交流、精心筛选，并经过笔试、面试两种形式相合与百余名应聘人员进行了深入的沟通与交流，选拔出了能够适应公司发展的新人，并与他们签订了就业协议。

招聘工作中为了到达更好的招聘效果，继续开通“智联招聘”的网络招聘业务，利用智联招聘网站发布招聘信息，网络的便捷为公司招聘注入新的方式，更有力的为空缺岗位选聘到更适宜的人选。

7月份，安排\_\_名新员工参加入职体检，为公司能够招聘到合格的员工把好最终一道关。全年为\_\_名新招聘的员工办理改派、户籍落户等相关手续，免去了外地员工的后顾之忧。公司为员工办理团体户，这是一项为本公司员工供给的服务，对于不在公司工作的离职人员，坚决采取多种形式要求其将户口从公司团体户中迁出。

2、人力资源部已经开始了20\_\_年的员工招聘工作，已与\_\_名20\_\_届毕业生达成了就业协议。下一步，将继续加大员工的招聘工作力度，异常是在春节后，计划多次参加海尔路的人才市场招聘会，为公司招聘到合格的新员工。

3、进取的做好了人力资源的调配工作，在公司现有人力资源的情景下，根据现有人员状况，针对各项目部的人员岗位需要，对多个项目部的组成人员进行了及时调整，经过合理调配基本满足了工程项目对人员需求。

但随着新员工的加入，仍存在着许多的不足，人员良莠不齐，今后人力资源部将加大对新员工的考核力度，对于不适合岗位的人员予以调整工作岗位，对于不适合公司发展的员工将提请公司予以终止劳动合同。

二、社会保险、劳动合同、薪酬、绩效考核方面。

1、社会保险、劳动合同、薪酬等工作是人力资源部进行的一项日常性工作，也属于基础性的工作，这项工作的执行的好坏关系到公司每个员工的切身利益，对此人力资源部抱着严谨的工作态度认真对待。全年共为\_\_人办理了劳动合同签订及劳动关系转入手续，为\_\_人办理了劳动合同续订手续，为\_\_人办理了劳动合同解除、人事档案退档等手续。按时将公司的劳动合同的签订、续签、解除和终止等情景进行网上备案。每月在规定的时间内为员工上缴社会保险费，为新签劳动合同人员办理社会保险转移、续接工作。为\_\_名新员工办理了社会保障卡。

在此要强调一下，公司现为员工缴纳有养老、医疗、失业、工伤和生育五项保险，这五项保险是国家规定员工应享有的保险待遇，异常是工伤保险，如果员工在工作中发生有工伤事故，须立即向公司有关部门报告事故情景，任何人不得隐瞒事实，以免耽搁工伤申报期限，给公司也给个人造成不必要的损失。

2、对《员工工资管理办法》中员工工资发放标准提出调整方案，针对方案进行了多次数据测算，最终在职代会予以讨论并经过。

在20\_\_年组织了4次机关绩效考核，并依据考核果、按照公司工资发放办法每位员工的工资进行了准确的核算、发放。

3、公司在8月开始进行指纹考勤。人力资源部会同办公室进行了员工的基本信息和指纹录入，并将每月考勤果交公司领导审批后，按公司相关规章制度严格执行。

三、员工各类资格证书的取证、培训管理方面

人力资源部在20\_\_年度组织员工进行多次内、外部培训及考试报名工作，取得了多种资格证书。

在内部培训中，注重加强员工的企业归属感和对企业文化的认同感的情感培养，来整体提高员工的综合素养。

1、为了使员工更好地了解和掌握公司新修订的企业管理规章制度，切实提高制度执行本事，在春节过后的4天时间组织员工进行春季培训，并在培训后进行了统一考试，经过培训与考试，使员工对新的企业管理规章制度有了进一步的认识，取得了良好培训效果。

2、组织\_\_名新员工进行了为期一周的入职培训，使得新员工在短时间内熟悉公司的情景，让刚刚刚踏出校门的学生，尽快的融入到公司的大环境中，完成从在校学生到社会人的身份转变。同时组织安排了新员工的住宿、入职体检等工作，在此过程中，因故劝退新员工\_\_名，为公司招聘到合格的员工严格把关。

在外部培训方面，鼓励员工去进行各类资格证书的取证培训，员工的各类资格证书的取得也为企业能够更好的生产经营供给了强有力的`保证，因为建筑企业的生产经营对各类资格证书有着严格的要求，仅有具备了各类资格的上岗证书，公司才能去开展业务，才能够招揽工程并进行施工作业。在公司目前所具有的人力资源状况下，人力资源部在员工取证培训方面的工作原则是：动员员工进取培训、去考取各类资格证书。首先是要满足企业对各类资格证书的基本需求，在此基础上，期望能够着力培养既有资格证书又有工作本事的员工。

四、企业资质证书方面

1、人力资源部会同市场经营部、财务部，完成了钢构工程专业承包一级资质的申报工作，并取得了钢构工程专业承包一级施工资质证书，为公司下一步在钢构工程的施工方面开拓了一个新方向。

2、上报了园林绿化资质的申请资料，现资料也正在省主管部门审批过程中。

3、对集团公司的企业资质进行了年检申报，并经过审核。

4、帮忙青岛青房劳务有限公司经过了企业资质的年检。

五、其他方面：

1、认真做好员工档案管理工作，员工的档案收退记录清楚、管理严格。共接收新档案\_\_份、退出档案\_\_份。为相关员工进行了档案的规整，补充了档案材料，对公司全部人事档案进行了统一编号整理，保证了员工档案的完整。

2、配合市场经营部工作，为投标和外地资质备案准备相关证书及材料。配合新开工项目的安全报监所需证书、劳动合同及其他相关材料的查找，为工作能够顺利进行供给了良好保障。

3、安排\_\_名员工到市建管局队伍管理处先后帮忙工作\_\_个月，增强了与上级主管部门的交流与沟通，为企业申请钢构资质和土石方资质做出了较大的贡献，也为企业今后的资质年检与升级奠定了良好的基础。

4、配合安全环境部经过了市建管局对公司的安全生产条件进行的检查。

5、在办公室...及财务部的帮忙支持下，为一名借到外单位工作的员工清了劳务费用。

存在的不足：

1、在公司的人力资源方面，做得还不够完善，公司缺少有着丰富工程技术经验的高端专业人才，这对公司的进一步发展造成必须阻力;同时，在新员工的招聘选拔方面我们还需要改善思路，根据公司人力需求及人才市场行情随时调整招聘方案及招聘策略。下一步工作中，我们还须在员工的培训教育上继续加大力度，争取做到唯才是用，唯贤是举，人尽其才，充分发挥公司人力资源管控的作用，为公司下一步战略规划做好人力部署工作。

同时，公司此刻也面临一个现实的问题，那就是不断流失有必须工作经验的年轻员工，他们有一个显著的特点：工作经验基本都在3-5年左右，进入建筑行业刚刚获得一点经验，心态就开始浮躁，下一步，采取何种方式与办法，如何能够留住有工作经验的年轻员工，这也需要公司给予足够的重视。

2、未能建立人力资源信息管理系统，随着公司的进一步发展，内部机制机构的不断完善，人力资源管理系统将成为我们不可忽视的议题，它能够在某些方面节省人力物力甚至财力，提高工作效率及工作准确率。这是人力资源部目前在管理方面存在的一大缺失。

3、开拓创新本事不够强，人力资源部虽然恪守本部门职能职责完成工作任务，可是有点儿过分注重工作中的小事小节，谨小慎微，从必须程度上限制了新思路及新方法的构成。在以后的工作当中，我们争取在完成好本职工作的同时，不断调整工作思路、改善工作方法，力争做到实事求是的同时，将眼光放得再长远一些，将思维放的再开阔一些，积极进取、开阔创新。

在新的一年里，人力资源部将严格根据公司领导的方针指示，在做好日常工作的基础上，紧跟时代发展及公司步伐，努力学习各种专业知识来完善职业技能、提高职业素养。我们将进取贯彻“观念决定行动，思路决定出路”的理念，以公司大局观为重，加强主动学习、创新观念方法，深挖潜力本事，应对困难问题我们条件有上，没有条件自我创造条件也要想办法上。我们坚信，在公司领导和全体员工的理解和大力支持下，人力资源部必须尽我们所能，在做好每一项基础工作的同时，向更高更好的发展方向前进，为公司更快更好的发展做出自我的贡献。以上工作计划和思路将在20\_\_年的工作中不断补充、完善，以更好的为全体员工服好务，更好的促进公司的全面发展!

(四)组织结构、管理方式

企业组织结构的变更、各个岗位职责与权限的变化及管理方式的变化也会影响企业人力资源需求的变化，制订企业人力资源需求计划也应研究此方面的因素。

三、数据收集与需求预测

(一)数据收集

人力资源部组织开展人力资源需求调查，企业各部门应积极配合人力资源部，供给有关数据及资料。

1.财务部供给历史年度企业总成本、人工成本数据以及未来一年企业人工成本预算、总成本预测数据、成本分布情景分析表等。

2.人力资源部统计、汇总企业人员数量、结构(学历、职称、年龄等)情景以及人员培训、人员流动、人员变动情景等数据资料，为进行人力资源需求预测供给数据支持。

3.企业各部门供给各类产品工时定额及产品产量统计表、各部门人员作业率统计表、未来预期产品生产规模、产量等数据。

(二)需求预测

1.人力资源部根据各部门工作岗位分析的结果，确定企业职务编制和人员配置。

2.盘点人力资源现状，统计人员的缺编、超编情景，审查人员是否贴合职务资格要求。

3.统计预测期内的退休人员、未来可能离职人员情景，预测企业未来人员流失数据。

4.根据企业发展战略规划以及各部门工作量的增长情景，预测企业未来人力资源需求量。

5.汇总上述数据，得出企业人力资源的净需求量，制作“企业人力资源需求计划表”。

**人力资源职业生涯规划书篇五**

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，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。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管理的内容、意义、问题以及策略，才能更好地实现的科学管理，并促进企业的可持续发展。

**人力资源职业生涯规划书篇六**

引导语; 无论数据如何，人力资源从业者的职业发展前景因人而异。以下是百分网小编分享给大家的人力资源职业生涯规划，欢迎阅读!

回想高中及以前的日子，自己的几乎所有事都有爸妈和学校安排。到了大学，离开了父母，开始感到无所适从。直到辅导员让我们好好思考自己，并规划自己的大学生活，以及以后的人生。我用了几天来思考自己认识了当今严峻的就业形势，使我的人生有了奋斗目标，增加了成功的可能性。

1.自我优势盘点：

(1) 积极主动，开朗热情，勤奋向上，有吃苦耐劳的精神;

(2) 实事求是，有目标有主见，追求具体明确的事情，喜欢做实际的考虑;

(3) 人际网广阔，善于交谈，懂得开导自己，并以己推人;

(4) 做事有自己的原则，强烈要求自己，让自我更完善。

2.自我劣势盘点：

(1) 兴趣广泛，但没有特专长的一面，没有注重培养;

(2) 自信心不足，对失败或没有把握的事情感到紧张;

(3) 脾气有时顺和，有时急躁，不过也在不断地调整自己的心态。、

3.解决自我盘点中的劣势和缺点

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。

6. 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。

1. 家庭环境分析：家庭并不富裕，是多子女家庭，要尽快减轻父母的经济负担。

2. 学校环境分析：学校是211重点工程大学，师资力量雄厚，而且我所学的人力资源管理也是师资力量恨强的专业，学校有这方面优秀的教授和导师。

3. 社会环境分析：中国政治稳定，持续发展，在全球经济一体化的环境中，扮演着重要的角色，加入wto后，经济发展的势头会更强劲。

4. 人力资源管理专业的分析：该专业一直有着很强的生命力。随着经济发展，它又进入了一个崭新的时期!现在人力资源管理人才十分短缺，权威机构调查显示，国内现在需要中高层人力资源专业人才的量为600多万，相对巨大的市场缺口，人力资源管理者的工资也不菲，而且考证也不断升温，还将是未来几年的“金饭碗”之一的专业，所以就业形势应该乐观。

1.主体目标：成为人力资源部的高层管理人员

2.目标分解：(1)完成大学课程，顺利毕业，并考取相关的职业资格证书;

(2)了解市场，努力培养自己各方面的能力，努力实现主体目标。

1.基本目标：

(1)首要目标：竞选班干部，加入学生会，培养自己的组织，交际等方面的能力;

(2)能力目标：掌握专业知识，了解其他方面对自己有用的知识，开拓视野;

(3)经济目标：做兼职，丰厚自己的经济，同时还能吸取心得和经验。

2. 大二：定向期和准备期

【阶段目标】：初步确定自己的努力方向，进行相关培养。

首先要加强专业知识的学习，善于自习和上网收集有关专业的学习资料，努力在大二上学期把助理人力资源管理师的证给考得;其次要争取在假期中，找与专业相关的工作，更深入的了解市场，增加交流，吸取经验和心得;最后要多搜集就业信息，了解该专业的就业要求，从而锻炼自己，在以后的就业中占有一定优势。

3. 大三：冲刺期

【阶段目标】：总结前两年的所做，了解成功就业的秘诀。对前两年所做的做一个总结，客观认识自己，大量搜集就业信息，了解就业形势，了解招牌单位的基本事项，有利于在面试中更自信。遇挫折了也不灰心，保持乐观的心态，相信自己一定会成功的。

2.规划调整的原则：有志者，事竟成。通过不断的努力，规划最终一定会得以实现。

天行健，君子以自强不息!职业生涯规划是我对大学三年勾勒的一幅蓝图，更为自己人生的奋斗点燃一盏心灯。用泰戈尔的诗句作为自勉：“如果你在黑暗中看不见脚下的路，就把你的肋骨拆下来，当作火把点燃，照着自己向前吧!”

1、离开校园初涉职场：刚毕业的人力资源管理专业学生，一般只会在企业的性质(国企、外企还是私企)、行业类别(金融、制造、外贸、电子、软件等等)和职业的性质(企业人力资源专员、公务员还是咨询师等)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(劳资关系、招聘、培训、考核或薪酬)。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。

2、开始了解自己及所在组织的情况，并逐步调整职业方向：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。 在学历对薪酬的影响，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。

3、锁定职业方向后，需努力突破瓶颈：在找到自己的职业发展方向后，一般人都会努力地表现自己，尽可能地提升自己，以便获得进一步的职业发展。然而，人力资源从业者往往会遇到这样的尴尬：由于人力资源部本身不像财务部那样把握财政大权，也不像销售部门一样，为企业创造明显的业绩，而永远处于被动、从属地位，因此，无论如何努力地干活，年底的工资表总能反映出差距来。如制造行业销售总监的收入高者能超过39万元，而人力资源总监最高也不过25万元上下。如此对比，作为人力资源从业者，能不郁闷吗? 这时候，就需要人力资源从业者，学会从心态上、行动上调整自我。调整的关键是在企业中突现人力资源管理的重要性。 其实，人力资源管理的职能包括三种，一是人力资源管理职能性角色(即通用的人事模块)，二是业务性的人力资源角色(需要跟企业的业务紧密联系的，包括招聘与配置、培训、考核、薪酬等模块)，三是战略性人力资源传递机制的角色(需要与企业战略紧密结合，发挥战略作用的战略性人力资源管理、企业文化建设等模块)。越往后的模块越重要，但是真正掌握的人又越少。 因此，努力提升自我，将人力资源管理的角色与定位朝向高端人力资源模块发展，争取成为企业战略性伙伴，是突破瓶颈、防止职业生涯危机的有效办法。也只有让企业感到人力资源部的重要作用，让领导意识到你的重要作用，个人在企业中，才有进一步的发展空间。

4、是平庸一生，还是取得辉煌职业成功?如同企业生命周期一样，经过一段时间的努力，你应该在当前的职业方向上取得了一定的成就，并能继续保持或继续提升，成为让人敬佩的人力资源管理精英。 但如果你经过多次的职业调整、经过多次的改变，依然不能打破职业发展瓶颈，甚至依然没找到职业方向，那么，很可能，你就会慢慢地在职业发展道路上灭亡。 可幸的是，新的劳动合同法出台，保障了大部分劳动者的合法权益。只要你兢兢业业工作，不出问题，坚持xx年，就能获得一份无固定期限的劳动合同，加上工作以来稳定的社会保障记录，你的退休生活、你的晚年就不会太悲惨。更可幸的是，人力资源管理专业，尽管不像财务、销售那样闪亮出彩，但其工作压力相对小很多，职业稳定性也大很多。这也是凡事都有两面性的又一强烈例证。 无论数据如何，人力资源从业者的职业发展前景因人而异。精通业务、熟悉人力资源专业，认同公司文化、拥有良好职业道德纪录的人，前途和“钱途”都将无可限量。

**人力资源职业生涯规划书篇七**

大一：

(1)首要目标：竞选班干部，加入学生会，培养自己的组织，交际等方面的能力;

(2)能力目标：掌握专业知识，了解其他方面对自己有用的知识，开拓视野;

(3)经济目标：做兼职，丰厚自己的经济，同时还能吸取心得和经验。

大二：定向期和准备期

**人力资源职业生涯规划书篇八**

志向是事业成功的基本前提。俗话说：“志不立，天下无可成之事。”立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观，影响着一个人的奋斗目标及成就的大小。

为了确定适合自己的切实可行的志向和目标，我们首先要尽量多地收集获得相关信息：

（一）自我认知（评估）——我是个什么样的人（我拥有什么）——知己

因为我们要确定的是“适合自己”的志向目标，当然要先搞清楚自己是什么样的人了。

自我评估包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式、思维方法、道德水准以及社会中的自我等等。

例如，通过相关软件测试、资料测试，结合在校学习考试情况、老师同学、亲朋好友的评价，以及自我判断，我认为本人目前基本情况是：

自我认知包括：

1、对自己身体状态的认知（如健康、长相等）

身高176，体重64，眼睛350度前后，五官端正，身体健康，特点：鼻子帅帅的

2、对自己心理状况的认知（如性格、爱好、情感、意向等）

性格趋向：内外兼有

气质：介于多血质、粘液质之间

金钱观：属于计划型，在使用金钱时有一定的计划型，能够将金钱用于最需要或最重要的方面，注意节俭和节约。在面对多种诱惑时能够较好地平衡自己的欲望，有一定的自制力，懂得适度消费。在消费时比较理智，比较成熟，具备较强的支配金钱的能力，不易陷入因为花钱不当而极度懊恼的境地。

职业趋向：管理、教育、培训

兴趣爱好：上网、运动、旅游、资本运作（什么东西都想倒买倒卖）

3、对自己社会关系的认知（如阶层、是否被人接受等）。

社会性认知是指个体对自己和他人的观点、情绪、思想、动机的认知，以及对社会关系和对集体组织间关系的认知，它与个体的一般认知能力发展相适应。

能比较客观地评价和对待他人，人际交往能力一般，但是较容易被他人所接受。

4、知识技能

在管理、市场、财务、计算机等方面有些理论基础；综合分析解决问题能力还行；

（二）职业生涯机会的评估——市场需要什么——知彼

主要是评估各种环境因素对自己职业生涯发展的影响。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。环境因素评估主要包括：

(1)组织环境

(2)政治环境

(3)社会环境

(4)经济环境

例如，我们收集到下列信息：目前我国企业人力资源管理尚处于起步阶段，有较强实际操作能力的管理人员很少，而企业对这类专业管理人员的需求又与日俱增；市场大量急需既懂理论，又能把理论灵活运用于实践的人力资源管理者。

人力资源管理者共分为四个等级，分别为：

2、助理人力资源管理师（国家职业资格三级）——管理员工作2年

3、人力资源管理师（国家职业资格二级） ——助理人力3年

4、高级人力资源管理师（国家职业资格一级）

（三）志向和目标的确定

确定志向和目标时，一般应考虑以下几点：

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。

例如，根据上述知己知彼收集到的信息，可以确定：

志向——成为一名高级人力资源管理师，致力于企业的人力资源管理，乃至全面的企业管理。

目标：毕业一年后成为人力资源管理员；再过两年成为助理人力资源管理师……。

（四）目标设定注意事项

1、使个人条件及需要与市场需要相匹配；

2、通常目标分短期（1-2年）、中期（3-5年）、长期（5年以上）目标；

3、目标要明确具体（可以度量）、实际可达！

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。例如，为了在毕业6年后成为人力资源管理师：

（一）工作一年后取得人力资源管理员资格

1、了解人力资源管理员要求条件（大纲要求）；

2、在校期间，按大纲要求学好人力资源管理课程及相关课程（附学习计划）；

3、毕业后找到一份人力资源管理或相关工作（附求职计划）；

4、制订工作第一年的学习和工作计划；

5、工作一年后参加培训，通过考试取得人力资源管理员资格；

（二）工作3年后取得助理人力资源管理师资格

按助理人力资源管理师要求，制订学习和工作培训计划；

（三）工作6年后取得人力资源管理师资格

按人力资源管理师要求，制订学习和工作培训计划；

三、计划实施、评估与反馈调整

俗话说：“计划赶不上变化。”上述计划地执行必然会受到诸多因素的影响。因此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修订。

例如，等你工作两年后，国家政策发生变化，说考人力资源管理师不要工作6年，只要3年了；或你发现知识和技能的增长超出了原先的预期；或你突然又发现自己更喜欢营销，而且有能力成为营销总监了，此时，你都需要重新调整目标和计划。

对自己了解得越清楚，对市场需求信息收集得越多，你设定的求职目标就越适合自己！这样，你的计划和行动就越有针对性，你行动的效率会更高，效果会更好！更容易找到自己满意的工作！

**人力资源职业生涯规划书篇九**

没有一个成功的事情是没有计划的，人生也并非是不可预测，只要有一个计划。那么你的生活就会是美好的。

1、我的简历

姓名：xxx

性别：x

就读专业：人力资源管理。

优点：乐观向上、兴趣广泛、适应力强、上手快、勤奋好学、脚踏实地、认真负责、坚毅不拔、吃苦耐劳、勇于迎接新挑战，有很强的亲和力。

爱好：篮球，吉他，快板，听音乐，动漫。

2、自我分析

个人特征：我的控制欲强，希望控制生活与学习环境，喜欢按照自己的想法来行事;我很自信，对待每一件事都充满信心，决定有能力将它做好，且做事有始有终，坚持到底;我很内向，在同学和亲人面前总是有所约束，不敢在大众面前显示自己的能力，显露自己的理念;我对未来充满了美好，相信自己将来一定有所作为。

人际关系：我平时喜欢与人交往，以诚待人。所以从小到大和同学朋友都保持良好的友谊，尤其是好多个知心朋友，更是经常保持沟通联系，这是我非常巨大的财富。

价值倾向：我渴望能力能受到肯定，有强烈的掌控支配欲，希望能享有不受拘束的发展空间。我有正确的世界观、人生观、价值观，并通过在大学的学习，使自己具备良好的的价值倾向。

3、同学分析

有一定的组织能力，有时有些自大，有些自我膨胀。控制欲太强。

4、家长分析

优点：懂事，为人诚实，心地善良;学习勤奋，不怕挫折。

缺点：话太多。不太扎实。

1、家庭环境分析：

家庭成员不多，是一家三口--相对轻松的家庭环境给我提供安静的学习环境、爸爸妈妈都是机关工作人员，社会阅历很深，但他们的行为处事教会了我很我做人、做事的道理。虽然家里并不富裕，且现在家里人连连出事，带给我很大的精神压力，但是我会努力去实现他们对我的希望。

2、学校环境分析：

高校的核心工作是培养人才。对人才要素的界定和需求是随着时代的变迁而变化的。进入二十一世纪，世界发展的基本趋势是全球化与多元化的同步加剧，知识化与信息化的全面展开。这一时代特征是我们确立科学的培养模式的根本立足点。学校提供给我一个很好的平台。

3、社会环境分析：

中国已经进入了多元化得时代，人力资源的管理需要大量的人才。而且中国是个人口大国，机遇随处可见。科学的管理一定会让中国这头雄狮插上飞翔的翅膀。

1、外部环境因素：人力专业的学生不断增加。

2、内部环境因素：有上进心，对工作有足够的信心，平时勤奋，擅于归纳总结错误;工作时有时候缺乏主动积极性，交际技巧不足，有时候较以自我为中心，没有顾及别人的想法与意见，有时处理问题不够深思熟虑;协作性不够。

3、预期目标：通过四年的努力学习，学得一伎之长，获得本科毕业证书。

4、职业发展路径

〈短期目标〉

第一阶段：学好各门课程，顺利通过四年中的各门考试。

第二阶段：拿到本科毕业证书顺利从学校毕业，争取拿到学士学位。

〈长期目标〉

第一阶段：积累相关工作经验，熟悉专业。

第二阶段：对该行业进行市场分析，学会自主创业。

1、第一期：20xx年3月--20xx年5月

任务要求：考取英语四级证书。

执行方案：

每天早上6：30-7：30背新概念英语，若上午有课就去操场;白天利用课余时间学习其它各门课;晚上6：00-10：00到教室自习，复习当天课程，预习明天课程，做英语四级试卷，强化英语训练，不断巩固提高。进入学期复习时间，准备期末各科考试。

2、第二期：20xx年2月--20xx年6月

任务要求：通过各门考试。

3、第三期：20xx年1月--20xx年6月

任务要求：学语言，学技能。

执行方案：

学习好英语。为专业服务，更为自己在同一平台上竞争获得创造的条件。在加强专业知识学习的同时，考取与目标职业有关的职业资格证书或相应地通过职业技能鉴定。

如果在每一期的计划中未能达到预期，那就尽力而为，相信自己能做到最好。20xx年6月以后若拿到毕业证学士学位证和我的从业资格证书等职业相关证书。开始我的职业生涯。

天下没有免费的午餐，一个人，要想有所作为，必须拿出勇气，付出努力，拼搏、奋斗。成功，不相信眼泪;成功，不相信颓废;成功，不相信幻影。

每个人心中都有一把小刀，雕刻着理想、信心、追求、抱负。每个人心中都有一睡森林，承载着收获、芬芳、失意、磨砺。

很多人都说，人生像一场戏。但我认为，真实的人生没有办法像演戏一样，戏演得不好可以重演，但真实的人生走歪了就不能“重演”。

因此，人生规划对于人的一生来说至关重要。生命无法再来一次，一个人也没有权力去选择自己的出身，但是个人生涯是可以改造的，我们人生的剧本是可以自己编写的。职业是跨越一个人一生的事业，规划职业其实也就是在规划自己的一生，认真规划，并加以实施，你的人生便会充实。但只会说华丽的言语是没用的，只有用实际行动才能取得成功。

**人力资源职业生涯规划书篇十**

古人说得好：\"凡事预则立，不预则废\"。同样，企业的人力资源管理也要从制定规划开始，尤其是在当今企业内外部环境变化速度越来越快的今日，好的规划有助于减少未来的不确定性。人力资源管理在现代企业中的重要性在于它的战略地位，而人力资源规划的科学制定和实施则是其战略地位的重要保证。

企业人力资源规划(hrp)，是指根据企业未来的发展战略，经过对未来人力资源的需要和供给状况进行分析，对组织所需人才在数量、质量和结构上做出准确预测和规划。它是企业发展战略规划的重要组成部分，同时也是企业各项人力资源管理工作的基础和依据。

企业人力资源规划的功能，主要表此刻以下几个方面：

首先，它是满足企业在生存发展过程中对人力资源需求的保证。

企业的生存和发展与其拥有的人力资源密切相关。对于处于环境的快速变化和激烈市场竞争竞争中的企业，企业的生产经营领域、采用的技术、组织的规模都在不断变化，要实现人力资源的需求和供给的平衡，就必须分析供求的差异，并采取适当的手段调整差异，在数量、质量和结构方面实现适应性变化，这也就是人力资源规划的基本职能。

其次，它为组织管理供给了重要依据。

随着企业规模的扩大和结构的复杂化，管理的工作量和难度都在迅速提高，不经过必须的周密计划显然是难以实现的。组织的录用、培训、考评、激励、人员调整以及人工成本的控制等活动，如果没有人力资源规划，必然陷入相互割裂和混乱的状况。所以，人力资源规划是组织管理的重要依据，能为上述活动供给准确的信息和依据。

同时，它也是控制人工成本的重要手段。

人力资源规划在预测中、长期人工成本方面发挥着重要的作用。人工成本中最大的支出是工资，而工资总额在很大程度上取决于企业中人员在不一样职务、不一样级别上的数量状况，同时需要研究外部的因素。如果没有人力资源规划，未来的人工成本是未知的，很难控制，企业的效益就没有保障。所以，在预测未来企业发展的条件下，有计划地逐步调整人员的分布状况，把人工成本控制在合理的支付范围内，规划是十分重要的。

再次，人力资源规划对于人事决策有导向性的功能。

人力资源规划的信息往往是人事决策的基础，例如采取什么样的考核导向、激励政策和薪酬体系等。人事政策对管理的影响是十分大的，并且持续的时间长，调整起来也困难。要避免人事决策的失误，准确的信息是至关重要的。

最终，人力资源规划有助于员工做好职业生涯规划。

仅有在人力资源规划的基础上，才能引导员工进行职业生涯设计和发展。员工才能够清晰地看到自我的发展前景，从而去进取地努力争取，这对调动员工的进取性十分有益。

人力资源规划的流程一般分为五个环节，具体如下：

第一，弄清企业的战略决策、经营环境和组织结构，是人力资源规划的前提。不一样的产品组合、生产技术、生产规模、经营区域对人员会提出不一样的要求。而诸如人口、交通、文化教育、法律、人力竞争、择业期望则构成外部人力供给的多种制约因素。

第二，弄清企业现有人力资源的状况，是制订人力规划的基础工作。人力资源主管要采用科学的评价分析方法对本企业各类人力数量、分布、利用及潜力状况、流动比率进行统计。

第三，对企业人力资源需求与供给进行预测，是人力资源规划中技术性较强的关键工作，预测的要求是指出计划期内各类人力的余缺状况。

第四，制订人力资源开发、管理的总计划及业务计划，它要求人力资源主管根据人力供求预测提出人力资源管理的各项要求，以便有关部门照此执行。

要做好人力资源规划，必须处理好以下问题：

1、总部与分支机构

在制定和执行人力资源规划的过程中，总部和分支机构扮演着不一样的主角。人力资源规划一般是由企业的总部和高层管理机构来进行，总部根据企业的整体战略规划对人力资源进行通盘研究，根据需要达成的战略目标规划企业的人才数量、质量和结构。企业的分支机构更多的是按照整体规划制定详细的执行计划，并在执行的过程中及时发现和反馈问题，并采取相应的调整措施。

2、高层与中基层

人力资源需求规划应根据公司发展的不一样阶段和不一样对象区别对待、突出重点。在客观分析企业人力资源现状的基础上，按照企业实现战略目标的要求，寻找人力资源现状与目标和目标的差距，然后进行调整。对于基层的员工，更多的是关注人员数量和结构调整;而中高层管理人员，应更多地关注基于企业文化和经营理念基础上的人员本事、素质的提高，价值观念和行为取向的转变，因为这些人员作为企业的中坚力量，是无法直接从外部获取的。

3、理念、执行与形式

从国际和国内的大企业来看，人力资源规划在理念和具体执行方面体现得更多，而以明确的书面形式出现得并不多。所以企业在制定和执行人力资源规划的过程中，更多的精力应当关注在人力资源规划的核心理念和具体执行措施上，关注其具体的实施效果，而不必拘泥于其具体的表现形式。

4、广义与狭义

做好人力资源管理需要三部曲：明确战略规划-人力资源规划-人力资源管理体系与具体的执行计划。后两者之间是“剪不断，理还乱”的关系。

从狭义来看，人力资源规划就是“纲”。人力资源规划描述的是企业要到达未来的目标所需要的人员的数量、质量和结构。人力资源规划的制定乃是指导如何支配运用人力资源以达成目标的方法与手段。规划犹如一座桥梁，它连之后企业目前的状况与未来的发展。

企业的整体发展战略目标决定了人力资源规划的资料，而这些资料又为建立人力资源管理体系、制定具体的人员补充计划、人员使用计划、人员接替与晋升计划、教育培训计划、评估与激励计划、劳动关系计划、退休解聘计划等等供给了方向指引和依据。所以，广义上的人力资源规划又包含了这些具体的资料。

5、稳定与变化

在企业处于不一样的发展阶段和环境中时，人力资源规划所发挥的作用和关注点也是不一样的。在企业处于稳定的发展阶段时，人力资源规划发挥的作用更大一些，对于中高层管理者，企业更加关注其职业技能、行业知识等因素;而当企业处于高度不确定的环境时，人力资源规划发挥的作用就会减小，对于中高层管理者，企业更加关注其综合素质、通用技能等因素。

6、静态与动态

人力资源规划的制定往往是在企业明确了战略发展方向和目标的基础上，在某一时点基于对未来的分析和确定做出的，是一种静态的决策。所以当企业应对快速变化的内外部复杂环境时，就必须根据实际情景及时进行动态调整，而不是一劳永逸，最重要的是关注实际执行效果。

年终目标考核有四张表格。前三张是自我鉴定，其中第一张是个人学历记录;第二张是个人工作记录(包括在以前的公司的工作情景);第三张是对照年初设立的目标任务完成情景的自评，根据实际表现和业绩，对照公司人力资源规划中对岗位的价值观、技能要求等，确定自我哪方面是强项，哪些方面存在不足，哪些方面需要经过哪些方式来提高，需要得到公司的哪些帮忙，在未来的一年或更远的将来有哪些展望等。原任总裁韦尔奇在当年刚加入通用公司时就在他的个人展望中表达了他要成为通用公司全球总裁的愿望。第四张是经理评价，经理在员工个人自评的基础上，参考前三张员工的自评，填写第四张表格，经理填写的鉴定必须与员工沟通，取得一致的意见。

考核的目的是为了发现员工的优点与不足，激励与提高员工有效提高组织的效率;考核的结果与员工第二年的薪酬、培训、晋升、换岗等利益直接联系。

结合人力资源规划中的要求和员工的综合考核结果，对于不一样情景进行如下处理：

即价值观和工作业绩都不好时，处理十分简单，这种员工仅有走人;

如果员工业绩好但价值观考核一般时，员工不再受到公司的保护，公司也会请他走;

当员工业绩考核与价值观考核都优秀，那他(她)就是公司的优秀员工，将会有晋升、加薪等发展的机会。

**人力资源职业生涯规划书篇十一**

3年内我的职业发展目标是成为人力资源经理，为了实现这个目标，我打算采取如下行动：

1、2个月之内找到一家正规的企业从事hr相关工作，尽快进入专业领域,我认为比较适合的企业应该是中大型的企业,外企更佳,因为这些企业会更重视hr工作,而且能学到系统的知识.

为了实现这个目标，我准备采取如下行动：

1.2利用身边的资源，通过熟人推荐的形式迅速进入到适合的企业。

2、1年内要熟练掌握各个模块，不轮是知识还是技能，结合自身特点，确定适合自己的专业方向，或培训或招聘，或薪酬，或劳动关系，都可以。

为了实现这个目标，我准备采取如下行动：

2.1首先立足于本岗位，快速掌握本岗位要求的专业知识和技能，我给自己要求的是三个月，在这三个月的时间内，通过平时的工作实践，再加上大量的阅读本模块的专业书籍（2-3本）达到该目标。在积累岗位模块专业知识和技能的同时，扩展深度，兼顾其他模块的学习，一方面通过用心的观察，学习其他模块的工作方式和方法，另一方面要多读专业书籍，每个模块的专业书籍一年内都不能少于2本。

2.2要想在hr上有所发展，要懂管理，要能站在老板的角度思考问题，所以，在学习专业知识的同时，要学习更多的管理技能，一方面可以通过日常的工作，学习老板的管理思路，另一方面也要注重理论的积累，这就需要大量的阅读管理类的相关书籍，我给自己定的目标是，一年内要读2-3本管理类书籍。

3、3年内的发展目标是，我要成为hr方面的专家

为了实现这个目标，我计划：

3.3多读书，1年以后的读书计划里，除了hr专业书籍和管理类书籍外，知识积累还要更广泛，有关心理、人际交往、礼仪、服饰搭配等方面都可以加入到读书计划中来，以拓宽自己的`知识，陶冶自己的情操，hr不仅懂管理，还要懂生活。

“从行政成功转型hr”，从事hr一直是我心中的理想，因为种种原因，没有进入到这个专业领域，在行政上积累了近10年的工作经验，也做到了经理的职位，转型谈何容易？但心底总有个声音在说，你要尝试，否则会有遗憾，通过比较行政和hr的职业发展潜力和职业含金量，我决定从零开始，转行做hr，只要有梦想，什么时候开始都不晚，各位，我们一起努力，有目标的人生才有价值！

未来人力资源行业的七大发展趋势

信息化，经济全球化以及未来企业组织的发展对人力资源管理提出了新得要求，而人工智能的发展令很多人力资源从业者深感恐慌，然而，可以预见的是，人工智能不可能完全取代人类，成为人力资源管理领域的领导者。因此，对于从业者而言，与其担忧人工智能抢饭碗，倒不如关注行业的发展趋势。

1.从传统的“战略版图决定组织版图，组织版图决定人才版图”，到“愿景驱动人才，人才驱动战略”。

在当下突变的、非连续的环境下，机会窗口往往一闪而过，企业要想抢占先机，没法瞄准了再开枪。只有人，才有可能根据前线的炮声，即时判断、快速反应。

2.从“人力资源管理”到“人才管理”，从“效率式量变”到“效果式质变”。

关键人才的重要性进一步凸显，往往是千军易得一将难求。hr最重要的工作就是满世界去找人，一个优秀人才顶两三个人，甚至顶十个人用。

3.企业是有组织的人类生活的2.0版本，乡村、部落、氏族是1.0版本，“自由人的自由联合”是3.0版本，现在则要谋求兼顾，一方面从“人才为我所有”到“人才为我所用”，另一方面则要建立亲情原乡。

企业家要兼顾两种思维：一种是基于全社会范围的人才观，像小米公司倡导的“粉丝即员工”;另一种是退回1.0版本，建立亲情原乡，真的要有一点“亲”的感觉。

部门模式转型提速，从“选育用留”模式，到“三支柱”模式。

即业务伙伴(hr-bp)共享中心(hr-ssc)专家中心(hr-coe)。传统hr专员将面临淘洗，其职能或被直线经理吸收掉，或被信息技术替代掉。传统hr或者转业务，或者走专家路线。

5.数据化人力资源管理是大势所趋，基于算法的精确匹配已全面波及招聘、培训、绩效、薪酬、福利等各个领域，以后会日趋深化。运用人力资源管理软件记录和积累员工个性数据，依据数据对员工进行个性化管理，将是未来的发展趋势。

6.从企业办大学到企业变大学，从经营产品的企业转变为经营知识的企业。

新一轮企业大学的发展趋势是群众教育群众、视频化、app化、自主开发案例。淘宝大学、万达学院、京东大学等企业大学的共同特点是让培训变得更加“有用”，更“轻”，提倡微学习、微培训、微分享。

7.时代呼唤企业家精神，但要从“企业家的企业”转变为“企业的企业家”，以组织能力获得“可持续竞争优势”。

**人力资源职业生涯规划书篇十二**

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们又将会有新的际遇，趁现在好好地写一份职业规划吧。但是你知道怎样才能写的好吗？以下是小编精心整理的有关人力资源的职业生涯规划，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

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。

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。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn