

最新如何做好大学职业生涯规划 女性应该如何做好自身职业生涯规划(汇总8篇)

提纲是写作的排兵布阵，它可以帮助我们有条不紊地展开写作。如何确保提纲的逻辑结构紧密连接、层次分明？以下是一些实用的技巧。在下面的范文中，我们可以看到不同类型文章的提纲结构和内容安排的差异。

如何做好大学职业生涯规划篇一

“女性实际在生活中有个舒适区，那就是她的习惯。一般人不爱走出舒适区，因为走出以后就有压迫感，觉得不安全，一旦走出去就觉得是坎儿，觉得很难过去。”清华同方股份有限公司计算机系统本部副总经理陆致瑛说。她是北大光华管理学院edp女性管理者课程班的学员。近日，女性管理者课程班举行了毕业典礼，这是中国第一项专为高层女性管理者开设的管理课程。

女性管理者课程班的设计者——北京大学光华管理学院高层管理者培训与发展中心吕峰博士并不认为该课程是一种性别教育。“我们从女企业家协会调研后，发现确实女性和男性不太一样。所以学习内容根据女性特长作了设置，有比较综合的课程，比如压力管理、组织变革、怎样影响别人接受她们的观点以及文化、艺术的相关课程。”吕峰发现男女遇到问题有不一样的处理方法，“他们的差异性到高层以后差别比较明显。比如影响他人的方法不同，领导方法不同，决策的方法不同，面对风险时候的态度不同。理性和感性的成分表现不一样，对管理者的活动也有影响。”

陆致瑛认为，很多女性有传统和现代矛盾的地方，现在女性要打破观念，就不会觉得这些是坎儿，而把这个作为必经之路。陆致瑛参加过很多培训，如清华大学办的总裁高级培训

班和北京大学光华管理学院的女性班，大多数只是几天的短训班。这些培训在她的学习当中只是很少的一部分，陆致璞说：“学习如同女人的美丽一样，是一生的工程。如果你养成了学习的习惯，你任何时候都可以学习，通过书本、网络和别人交流，都是在学习。”她更关注的是思想观念如何提高。

资深职业规划师白玲告诉笔者，对于大学毕业后的职业人来说，有几个关键年龄段：一个是刚毕业23岁左右；二是26岁，一般人工作3年以后，对未来特别迷茫；三是女性28岁，男性30岁。

吕峰也赞成把职业生涯划分为3个部分，他把领导生涯也分成了3个阶段：第一个阶段是职业早期，大概是25岁到35岁，是积累权利的时期；第二个阶段是使用权力时期，年龄从35岁到50岁左右；第三个阶段是移交权力时期，年龄在50岁以上。

吕峰认为，同样的职业生涯阶段里，女性和男性不同，比如在第一个阶段，女性大部分会因为生产而暂时离开职场，很多人可能离开职位一个月，就会感觉和同事不一样了，有了差距，更何况把时间拉长到一年左右。所以有时候生孩子就意味着职业的变化，很多女性会产生顾虑。

使用权力的阶段是35岁到50岁，也许在此时女人的权力大，但同时压力和烦恼也大，因为恰好此时女性的家庭负担也最大。如果一个女人27岁生孩子，那么到35岁，孩子上学，而到45岁左右，孩子面临高考上大学。在这个阶段职场压力和家庭压力都最大，让女性很难做出选择，很多女性不愿意晋升，就是害怕失去家庭。

而女性移交权力的年纪又比较早，有研究表明女性的综合体力比男性强，但女性却一般比男性提前退休5到10年，这个规定是在以体力劳动工作为主的状态下规定的，一直约定俗成的沿袭下来，比男性提前若干年离开工作岗位，对女人来说

确实有很大限制，不是简单的“玻璃天花板”问题。

陆致瑛说：“我不觉得自己有瓶颈期和天花板，因为我都不是在迫不得已的情况下改变，而是自己找机会改变。我是比较愿意有挑战的人，我觉得人按照一个惯性走下去就越走越窄，如果有新的机会，我愿意尝试。”陆致瑛做过10年项目评估的政府官员，后来成为电台主播，再进入清华同方工作。

白玲现在给很多企业做职业生涯规划，也帮助企业给员工做自我生涯规划，发现现在有些员工在学习上动力不够，过度依赖企业。员工希望企业给他什么，而不是他能为企业做什么。太被动就意味着不能抓住机会，职业道路越走越窄。从职业规划讲，员工应该早一点了解企业、市场需要什么。“职业发展取向和规划要早，要主动学习，向前发展。否则没有人能对他们负责”。

吕峰在两期女性班课程结束后感觉到，教育的作用可能没有想像的那么大，而女性成长的关键，是女性之间的相互影响，女性的团队学习会起到很重要的作用。学校只是给出引导，以问题作为切入点，而学员间有非常明显的积极影响，通过团队学习来互相学习，互相促进和互相督促。

“一些女性在学习上往往随大流，觉得流行什么就学习什么，或者周围的人在学什么，我也要学。这种心态不好，在学习上目的性不强，会造成学习效率低，女人更要清楚自己要得到什么、学什么对职场发展更重要，原则上对自己的判断要清楚。”吕峰说。

吕峰认为不学习就没改变，学习就可以为自己的发展做好准备，就有抓住机会的可能。比如在调查中显示出来的，作为高层管理者的女性，她们的自主学习意识更高，低层女性的学习愿望相对较低。

职位越高由于工作要求所需要的知识就越多，职位较低需要

操作的知识相对少。

如何做好大学职业生涯规划篇二

如何做好职业生涯中的规划。他们总有一些诀窍，在此我们不妨将其拿来分享，看看hr生涯规划个中秘笈是否能为你解决职场一些烦恼。

初夏的一个下午，几十位人力资源业内人士聚在了一个hrclub上，主持人提出的一个案例引起了大伙的争论。

这是一位大学毕业生mary遇到的规划问题，不过同样的状况恐怕也折磨过不少职场人士。

mary□重点大学，本科，财务管理专业，24岁，刻苦上进，学习能力强，曾在一家财务咨询公司兼职一年，未来的职业目标是成为一名财务、金融行业的高级经理人。她就要毕业了，摆在她面前的路有两条：

一、她对美国某大学的留学申请获得批准，这个机会是mary用一年多的辛苦换来的。不过不是财务或金融专业，而是社会学专业。

二、四大会计师事务所中的一家公司给了她offer□职位是审计，薪水和待遇均有诱惑力。

mary面对困扰应该选哪条路？

现场的业内人士大致有这样三种观点：

a□先工作，理由是毕竟在四大会计师事务所工作的机会不是人人都有的，放弃了很可惜。况且现在缺乏工作经验的“海归”在市场上并不受欢迎□mary应该考虑先积累职业经验。

b□去留学。四大会计师事务所的工作机会确实宝贵，不过进去之后很长一段时间都可能是在审计岗位上，工作很辛苦得常常出差，且不一定就能学到很多东西。到国外去留学，可以开阔视野，在这个过程中，可以再慢慢考虑自己将来的职业发展，说不定更有的放矢。

c□走哪条路都无所谓，没有绝对的对与错，因为以后的发展规划谁也说不准。

听完各路人士的意见，主持人承认各方意见均有可取之处，不过对mary来说，痛苦的是她必须做一个选择，同时放弃另一个机会。怎么办？有一个方法，叫做“五步规划法”。先来回答下面的5个问题。

(1)mary是谁？

(2)mary想做什么？

(3)mary目前会做什么？

(4)环境支持和允许mary做什么？

(5)mary的职业生涯规划是什么？

问题(1)的答案很清楚□mary是重点大学财务管理专业本科毕业生，有一年财务公司兼职的经验。

问题(2)也有答案□mary想做一名高级财务经理。

问题(3)也不难□mary学了4年的财务管理专业知识，又在财务公司做了一年兼职，大学4年所学与现有经验基本对口□mary可胜任财务管理行业的一些基本工作，譬如审计。

问题(4)的答案摆在面前，目前mary可以选择的只有两条路：进入业内知名会计师事务所，担任审计工作；到美国留学，不过只能选择社会学。

问题(5)的答案是既然想成为高级财务经理，首先必须积累职业经验，因此最好先进入一家有跨国背景的财务公司工作，从基层开始做起，然后再一步步向更高的职位努力。

接下来对上面5个问题的答案做个小小的归纳，找出其中的共性。不难看到，在5个问题的答案中，指向率最高的是到财务公司工作，也就是答案中的共同点。主持人告诉大家，这就是mary生涯规划中目前要做的选择。

结论是mary先去会计师事务所工作，然后再考虑学习，或者在工作中学习。因为这样和她既定的职业目标一致，同时她也为此迈出了脚步，并且是在她热爱的行业。留学机会虽不易，但是偏离了自己既定的职业目标，职业生涯绕了弯路。

“五步规划法”简单而实用。我给大家的建议是，如果你在个人职业生涯规划上有困惑，或者像mary一样面临两难的选择，不妨列出上面的5个问题，问问自己，写出5个答案，然后找出其中重复最多的共性，说不定最后的那个规划结论，能让你豁然开朗。

如何做好大学职业生涯规划篇三

2、基于认定了人力资源工作。对公司内部各个岗位的职责了如指掌并不代表对人力资源专业技能就了如指掌。在管理、沟通上都感觉力不从心，要分析为什么会力不从心？是因为专业度不足，从而导致在与其它部门工作中不能提供专业性指导而带来的权威性、影响力的欠缺？还是单纯因为管理或沟通能力不足引起的。

3、专业度不足，可以通过人力资源学习来提升专业度。如果

是管理或沟通能力不足，则要通过相关培训来有所提升。

只有提供有效的建设性意见，通过有效的沟通手段与管理技能，树立起hr专业性与领导魅力，才能提升在老板与同事中的认可度，从而体现出竞争力。

[hr怎样做好自己的职业生涯规划？]

如何做好大学职业生涯规划篇四

一个完整的员工职业生涯规划管理流程无疑离不开及时的监督、反馈和评估。因此，企业就需要对其管理效果展开评估，一是要审视实施过程中存在的问题并及时予以更正，确保职业生涯规划管理目标的实现，二是总结和积累经验，为下一轮的职业生涯规划管理工作的开展提供科学的依据。而至于如何开展监督、反馈和评估，象飞田认为应该抓住以下两点，一个是员工，通过实施了职业生涯规划管理工作之后，员工在哪些行为上发生了改变？员工的满意度是否增加？员工流失率是否发生变化？员工对职业生涯规划管理工作的切实感受是怎样的？这些都是管理效果评估的重要指标；另一个是企业，企业的人才竞争力是否增强？企业原有的人力资源管理现状是否发生改变？企业在此项工作中的成本支出和收益的关系是怎样的？只有及时地监督、反馈和评估，我们的职业生涯规划管理工作才能在不断推进的过程中朝着原定的目标前进。

如何做好大学职业生涯规划篇五

职业“迷茫族”这类人大多出生于上世纪80年代，在他们的成长过程中，由于备受宠爱，甚至溺爱，心理较脆弱，很难承受由于挫折与失败而带来的压力。步入职场，由于环境的改变，失去凡事以自我为中心的优势，变得有些无所适从。其职业特质为“两盲一定”，即未来发展方向盲目、专业选择盲目、对个人价值的认同坚定。

一、工作时间：即将工作或工作不足两年

案例：陈先生是20xx年毕业的大学生，本来找到一家不错的单位，因为个性桀骜不驯，主管实在受不了，多次提出要他收敛一些，陈先生哪里会听，3个月后就辞职了。他毫不讳言自己就是眼光高，不愿意从基层做起，更不愿意被别人“使唤”。他觉得自己还年轻，机会多的是，不找到顺心的工作，宁可失业。就是这种想法，使得毕业已经两年的小苏依然没有找到理想的工作。

点评：生于20世纪80年代的职场新人具有全新的职业观念，追求自我价值的实现，抛弃传统的成功标准，善于利用有效的职业竞争来实现自己的商业价值和生活的价值，绝对的事业成功不再是最大吸引力。但是，对社会、对未来充满太多的幻想，认为自己的能力超群，应该在跨国公司上班……凡此种种让他们形成了过于急功近利的个性，出现职业短视行为，因而四处碰壁。

建议：解决问题的关键在于要有吃两三年萝卜干饭的决心，抛开急功近利的想法，不要盲目地为追求高薪或其它眼前利益而不停地跳槽，要学会吃苦耐劳，更要戒骄戒躁，并适时盘算自己的未来。比如，明确自己的专业特点及发展方向，寻找新的工作平衡点，学会为自己减压，确定跳槽的标准等等。

二、职场“打杂者”工作时间：5年左右

他们是怀揣高学历的职业白领，在跨出大学校门之前，都对未来充满憧憬，可是许多所谓的“现实所迫”让他们在初入职场时就走了弯路。换了很多职种行业，走到今天终于意识到，在青春逝去的同时，自己的身价也在不断下跌。职业危机是他们必须迈过去的一道坎，否则职业生涯肯定进入死胡同。

案例：王小姐已经工作5年多了，先后做过保险代理人、市场销售、广告策划，频繁地更换工作使她感到不论是体力还是脑力都有些力不从心。最近她又有了新想法，希望从事人事工作。可是，简历投出去十几份，有回音的却不到5份，心里多少有些酸楚。

点评：王小姐的问题呈现的就是比较典型的“职场打杂”现象，即以往的工作经验不能带来什么竞争力。这类职业人因为平时工作业务繁忙而忽视了自身职业能力的提升，永远不在一个专业领域里持续发展，频繁更换工作使他们毫无专业竞争力可言，其结果就是使自己陷入失业困境。

建议：解决问题的关键是尽快盘整以往的“打杂经历”，从中找出自己的专业竞争力，把以前的“打杂”通过后天打造变成“打专”。行业不同、职业不同，对人才的要求相差极大，要知道适合自己的才是最好的。

三、岗位“癌症患者”工作时间：2年至5年

公司由于并购、重组等原因，将简单、重复性的岗位裁掉；或因为技术更新，一些临时性的技术岗位或行政岗位也会被裁掉，那么直接受冲击的就是那些在岗人员，他们成了被动的失业者，失去了“起死回生”的希望。

案例：两年前，孙先生被公司派往上海办事处，负责行政工作。这个职位本身在公司里就无足轻重，完全可以由别的职员兼任，而孙先生又没有其它的特长和优势。一年后，由于经营状况不佳，公司决定撤消上海办事处，孙先生立马成了“闲人”。等到被裁掉，开始重新找工作时，他才真正意识到形势的严峻——自己又回到零起点。

点评：孙先生的问题出在个人职业气质与专业岗位要求不符，两者间不匹配，主要表现在：薪资上涨难、职位提升难、有跳槽倦怠症(不敢轻易冒险跳槽)等。因为平时工作业务繁忙

而忽视了自身职业能力的提升，最后被市场淘汰了，才知道已经陷入失业困境。

建议：解决问题的关键是先行挖掘自己的职业气质、职业兴趣、职业能力结构等方面的特点，找出职业潜力在哪个专业领域可以被最大限度地挖掘，然后明确自己适合什么样的专业岗位，找到两者之间的契合点，尽量保持专业经验的可持续发展。处于低端岗位的职业人最关键的是要尽快找到适合自己的职业定位。

四、昔日“职场贵族” 工作时间：6年以上

这个群体的典型特征是年龄在35-45岁之间，拥有高学历，拿着高薪水，身在高位，然而，职业市场瞬息万变，金领人士的地位也可能发生动摇。新一代高知人群的产生，海归派的崛起，使得他们的高薪地位岌岌可危。因此，社会上有人称他们为“过气经理人”、“折价精英”。

案例：胡先生在一家公司做人事工作近8年了，从文员到人事助理，再到人事经理。公司合并前，他是一人独揽人事大权，公司的人事工作全部是他一个人说了算，薪水也很高。公司被外资并购后，新来了一位hr总监，是留洋的mba，接着公司又招聘了一位新的人事主管，他成了这位新主管的手下。曾经想过跳槽，但考虑到自己好像已经失去了与年轻一代竞争的能力，弄不好饭碗不保，索性就这样熬下去。

点评：胡先生的问题出在缺少能让自己可持续发展的职业规划，没有及时更新自己的专业知识系统，从而造成知识折旧、人才折价。职场对人才职业竞争力的要求在不断提高，即便是处在高端地位的金领，如果不能应对市场的要求，及时更新自己的知识结构、管理能力，提高职业应变能力，增强自己的全局观念和相关的阅历、素质的话，也会在严酷的竞争中无情淘汰。

建议：解决问题的关键是要盘点自己现有的职业含金量，找准可持续发展的职业通道，适时考虑职业发展的变通性。如可转做人力资源顾问，在原有执行经验的基础上再积累一定的研究经验，学习一些最新的人事管理知识与技能，向hr总监职位迈进。另外，还应考虑职业经历的连贯性，做适时的职业定位和经历盘点，寻找最适合未来职业可持续发展的空间，保持并提升自己的身价。

“七问”

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

如何做好大学职业生涯规划篇六

自我的人生代价和角色定位、人生首要方针的设定等等，简朴的说就是：你筹备做一个什么样的人，你的人生筹备告竣哪些方针。

第二步：心态调解——以起劲乐观的心态拥抱压力

我们要熟悉到危急等于起色，碰着坚苦，发生压力，一方面也许是本身的手段不敷，因此整个题目处理赏罚进程，就成

为加强本身手段、成长生长重要的机遇；其它也也许是情形或他人的身分，则可以理性雷同办理，假如无法办理，也可饶恕统统，只管以正向乐观的立场去面临每一件事。

第三步：理性反思——自我反省和压力日志

对付一个起劲进取的人而言，面临压力时可以自问，“假如没做成又怎样？”这样的设法并非找捏词，而是一种有用疏解压力的方法。但假如自己本性较轻易趋向于躲避，则应该要求本身以较起劲的立排场临压力，汇报本身，适度的压力可以或许辅佐自我生长。

第四步：成立均衡——留出休整的空间，不要把事变上的压力带回家

我们要主动打点本身的情感，注重业余糊口，不要把事变上的压力带回家。留出休整的空间：与他人共享年华，攀谈、倾吐、阅读、冥想、听音乐、处理赏罚家务、参加体力劳动都是得到心田平定的绝好方法，选择相宜的行为，熬炼忍耐力、迅速度或体力……持之以恒地瓜代应用你喜欢的方法并成立理性的风俗，逐渐领会它对你身心的裨益。

第五步：时刻打点——要害是不要让你的布置阁下你，你要本身布置你的事

事变压力的发生每每与时刻的求助感相生相伴，老是认为许多工作异常紧要，时刻不足用。办理这种紧要感的有用要领是时刻打点，要害是不要让你的布置阁下你，你要本身布置你的事。

第六步：增强雷同——不要试图一小我私人就把全部压力包袱下来

平常要起劲改进人际相关，出格是要增强与上级、同事及部

属的雷同，要随时牢记，压力过大时要寻求主管的帮忙，不要试图一小我私人就把全部压力包袱下来。同时在压力到来时，还可采纳主动寻求生理救济，如与家人伴侣倾吐交换、举办生理咨询等方法来起劲应对。

第七步，晋升手段——疏解压力最直接有用的要领是想法晋升自身的手段

既然压力的来历是自身对事物的不认识、不确定感，或是对付方针的告竣感想力有未逮所致，那么，疏解压力最直接有用的要领，即是去相识、把握状况，而且想法晋升自身的手段。通过自学、介入培训等途径，一旦“会了”、“熟了”、“清晰了”，压力天然就会减低、消除，可见压力并不是一件可骇的事。

第八步，活在本日——齐集你全部的伶俐、激情亲切，把本日的事变做得精细绝伦

压力，着实都有一个沟通的特质，就是突出示意在对本日诘日和未来的焦急和担忧。而要应对压力，我们主要做的工作不是去张望迢遥的未来，而是去做手边的清楚之事，由于为嫡作好筹备的最佳步伐就是齐集你全部的伶俐、激情亲切，把本日的事变做得精细绝伦。

第九步，心理调理——保持康健，学会放松

第十步，一般减压

事变累了，要学会一些减压步伐给本身开释压力，平常多行为，多出去逛逛，放松下本身。

如何做好大学职业生涯规划篇七

一、到一线部门做外勤。直接说就是拉存款。能够多接触社

会；锻炼销售能力、沟通能力；同时积累客户资源；由于直接为银行作出贡献，所以升迁的机会最大，挣的钱也最多。你看哪个行长不是靠拉存款起家的？当然不能只是单纯地拉存款，如果有追求，在吸存的同时一定要接触信贷，学学信贷管理、行业分析等等，等你做出成绩、有了一定的客户资源后，你就偷着乐吧，呵呵。

二、做会计。做好了一样可以出成绩。但最高只能作到副行长，呵呵。当然也可以到其他银行甚至外资银行挣更多的钱，但与第一种选择比较而言，发展空间略小，适合追求稳定的人或者女孩子。

四、去其他二线处室。可以做一个收入稳定的银行白领。

根据自己的目标和兴趣去作一个选择吧。

b□我在江西的一家国有商业银行工作过。在二级分行，工作八年后，我发现我的上升空间最多只能是个副科时，我心中难以言状。现已买断。可以肯定的讲，在二级分行工作毫无意义，除了浪费青春。当然，如果你喜欢稳定或是有把握站在高管的位置上又另当别论。买断后我考上了04mba,虽然我年纪已大，万事又得重头开始，但我已确定了自己的目标，不像在银行时，漫无目的的生活。现在我又在准备cpa的考试。这两年我真的觉得学到了很多，学习能力也得到了很大的提高。回过头来，我认为银行，特别是二级分行以下，发展空间实在有限（一级分行以上也许可以，但我没呆过，没发言权）年轻人最好不要介入，因为在其中实在是很难提高自己，或许数年后你也会像我这样迷茫。建议你考计算机专业的研究生，或进入具有挑战性的计算机企业工作。不要认为银行是稳定的，所谓稳定，不是指一个人在一个地方一辈子有饭吃，而是指一个人一辈子到哪都有饭吃。因水平实在有限，又匆匆回复，言语难免有不当之处，冒昧之处还请见谅。 .

c[]我毕业后在国有银行呆4年多，现在一股份制银行呆了快一年，感受如下：

1、国有银行二级分行以上（含），基本上都算二线了，比较没压力，收入稳定，基层行比较辛苦，收入一般，还有任务；股份制银行一级分行以下（含）基本上都算一线，因为每个人都有任务，都要拉存款，任务繁重，有客户资源的人比较好混，但是要经常应酬。

2、目前绝大多数国有银行基本还是大锅饭，工资制度平均化，就是说同级别员工工资都一样，干多干少干好干坏没啥大区别，主要就是级别之间有差距。股份制银行相对有所倾斜，客户资源多、存款拉的多的员工收入很高，拉不到存款的人就和国有银行差不多了，主要区别不是级别高低，而是存款多少。

3、如果选择业务部门，建议首选国际业务部，客户资源多、喜欢社交的就选公司业务部，

4、国有银行中建行、中行比较好，其次农行，最次工行（个人感觉，整体而言，不代表全部），股份制银行分配制度相对比较刺激，但总体管理水平、技术力量、业务水平、企业文化、员工生活等都不如国有银行，而且，股份制银行的这种薪酬制度也造成员工关系的极度恶化，个人利益冲突较为常见，如经常要为了抢同一个大客户翻脸，国有银行官僚机构中的钩心斗角也是有，但是相对不明显，直接的冲突比较少。

差不多就这些，最后，我个人觉得，去银行做业务，不一定很适合你这样的。“学业务”和“做业务”差太多了！国内金融业可能也不象你想象的那么好玩。

如何做好大学职业生涯规划篇八

当企业确定员工职业生涯规划的目的时，企业才能对此进行规划。如何确定员工职业生涯规划的目的？象飞田认为企业应该从两个方面思考。一是将战略目标进行分解后，根据需要提炼出企业实现战略目标对人力资源管理的需求；二是对企业现在人力资源管理现状进行分析，了解企业目前人力资源实际情况与未来需求之间的差距。根据这两个结果企业就可以确定一个符合企业实际情况并可执行的目的。

当企业确定了员工职业生涯管理的目的后，就要对职业生涯规划的实施制定计划，计划主要从目标、时间、方法等几个纬度来制定，要明确什么时间段由谁开展什么工作，做到什么标准等细节性的问题。