

最新人力资源大学生职业生涯规划论文(优秀6篇)

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。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

人力资源大学生职业生涯规划论文篇一

本专业培养具备良好的人文素养和爱岗敬业的职业精神，掌握人力资源管理的基本理论、方法和技术，能够从事员工招聘、培训组织、绩效指标设计、薪酬计算、劳动关系管理及人事外包等工作，满足企事业单位对人力资源管理与人力资源服务需求的应用型人才。

主要课程

工作分析、应用心理学、招聘管理、培训管理、绩效管理、薪酬管理、社会保险实务、劳动人事争议处理、人才服务与咨询、人力资源信息系统应用等。

就业面向

本专业的就业主要面向企事业单位人力资源管理的相关岗位、人力资源服务机构、专业咨询机构、劳动争议仲裁机构和基层工会组织等。主要的就业岗位包括人事助理、招聘专员、培训专员、薪酬专员、劳动关系专员、文员、行政助理、企业工会工作者等。

专业特色

专业以就业面向的岗位所需的素质和能力要求为依据来组织

教学，采用以学生为中心，实施任务驱动、项目导向的“做中学、学中做、做中教”教学模式；运用案例导入、理论讲授、小组研讨、情景模拟、课外实践等多种教学手段；实践教学包括课程实践学习、顶岗实习和毕业实习等环节。

经过老师们的努力，本专业已经与五十多家用人单位建立了长期的校企合作关系，同时将校企合作的职业资格(劳动关系协调员三级)考试融入到教学计划中，提高了专业人才培养质量，增强了毕业生的就业竞争力。

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

人力资源大学生职业生涯规划论文篇二

1. 通过需求调查与预测，制订企业人力资源需求计划，以满足企业经营发展对人力资源的需求，推进企业发展战略目标的实现。
2. 了解企业的人力资源状况及需求情况，灵活选择聘用方式，并充分利用企业现有的人力资源，吸引并保持一定数量的具备特定技能、知识结构和能力的专业人才。

3. 为人力资源管理提供重要信息及决策依据。

二、影响因素分析

影响本企业人力资源需求的因素主要包括以下四个方面。

（一）企业战略

企业的发展战略目标、发展方向、发展规模等是影响企业人力资源需求的重要因素，人力资源需求计划的制订应服从于企业的发展战略需要。

（二）生产经营要求

企业总体及各部门的生产经营状况、生产技术水平等对企业人力资源需求具有重要影响，为人力资源需求计划的制订提供参考依据。

（三）预期的员工流动

企业以往员工流动情况数据、当前员工状况对企业人力资源需求预测会产生重要影响，员工流动率作为制订人力资源需求计划的参照依据。

人力资源大学生职业生涯规划论文篇三

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。

（一）自我剖析

1、我的简历

姓名：

性别：

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。

(二) 环境分析

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。

(三) 职业定位

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，学得一技之长，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。

(四) 制定计划与措施

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。

(五) 反馈与调整

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。

(六) 结束语

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。

人力资源大学生职业生涯规划论文篇四

（一）人力资源开发规划与战略制定的好处

明确人力资源开发战略在组织总体战略中的地位。

（二）现有人才状况分析

于人才预测，完全是以人才资源现状分析做基础的。没有对人才资源现状及存在问题的正确诊断，就无法制订出行之有效的人才开发战略及相配套的政策、措施。

第一，将人才队伍现状与人才所在单位当前和规划期内对人才资源要求进行比较，重点了解以下方面的状况：

- 1、人才队伍的数量是否充足；
- 2、人才队伍的素质是否合乎要求；
- 3、人才队伍的专业结构是否合理；
- 4、人才队伍的年龄结构是否合理；
- 5、人才队伍的职级结构是否合理；
- 6、人才队伍的配置使用是否合理；
- 7、人才队伍的作用是否得到充分发挥；效益如何；
- 8、人才队伍处于一种什么状态，稳定还是不稳定等；

第二，从政策和管理上进一步查找造成队伍缺陷的原因。主要看以下几个方面：

- 1、指导思想上是否存在问题；
- 2、人事政策上是否存在问题；
- 3、配置使用上是否存在问题；
- 4、服务保障上是否存在问题；
- 5、教育培训上是否存在问题；

同时分清哪些问题是历史原因造成的，哪些原因是现实造成的；哪些原因是全局性的，哪些问题是本组织存在的。

第三，根据对人才队伍缺陷和人才政策及管理过程中存在的缺陷，提出相应的措施及改善意见。

（三）组织内部、外部环境分析

这是为了确定组织在宏观发展环境中相对的优势与劣势。

（四）人才资源的供求预测

资料：略

（五）规划与战略

人才资源规划的主要资料是制定人才开发战略，人才开发战略的主要资料包括：战略思想、战略目标、战略重点和战略步骤。

1、战略思想

这是战略的灵魂与核心，是战略制定成功与否的关键。战略思想通常都用最精炼的语言表达，要求切合实际，具有特色、提纲挈领、十分明确，具有很强的号召力和概括力，以期到达统一认识、统一步调的目的。如大庆石油管理局在制定人才开发战略时，就提出了“昂头取势、转机建制、构筑高地、强基固本、张网引才”战略思想。

2、战略目标

这是战略的指向和落脚点。战略目标就应适中，既不是无所作为，也不是好高骛远。战略目标包括总量目标、结构目标、素质目标、效益目标和体制目标等五个具体的任务指标。任务指标要建立在充分研究论证的基础上，覆盖人才资源开发的主要方面，要能够分解，具有可操作性，贴合经济建设发展要求和本组织的开发潜力，不能过高或过低。

总量目标：规划年段所要到达的人才资源的总量目标。

结构目标：包括年龄结构、性别结构、学历结构、专业结构、能级结构、解决人才合理布局和整体配置问题。

素质目标：提出人才政治素质、科学文化素质、技术技能素质和身体素质的标准。

效益目标：人才的个体效益（人才能位匹配，创造力得到充分发挥）；人才的群体效益（群体配置合理，构成较强的人才群体合力）。

体制目标：建立起一个人才资源基本由市场配置的新的机制。

3、战略重点

战略重点是指实际操作过程中的难点、关键之处。

4、战略步骤及各项具体业务

为到达目标而主观划出的实施时间段落。各项具体业务。

（六）实现对策部分

对策是战略思想的具体化，是服从、服务于战备指导思想并为实现战略目标服务的，是落实战略目标的重要保证。提出政策性推荐的基本依据，一是组织对人才资源开发的要求；二是国家有关制度和政策。目的是解决在人才资源开发中存在的或规划年份中可能遇到的问题，从而到达人才资源开发的战略目标。提出人才资源开发政策性推荐要注意以下几个方面的问题：

- 1、注意内部挖潜，盘活人才资源存量，对人才资源进行合理有效的配置。
- 2、政策要具有竞争力，对外能够吸引人才，对内能够稳定骨干，防止人才流失，保证本部门人才资源开发的投资效益。
- 3、营造组织内部的人才竞争机制和激励机制，创造有利于人才脱颖而出的公平竞争环境。
- 4、政策就应具有必须的弹性，能够克服变化了的环境对政策提出的考验。
- 5、政策的制定就应具体、精确、清晰，具有可操作性。
- 6、政策的制定就应与组织的其它政策相协调。

（七）规划与战略实施前景分析

完整的规划与战略还应包括对该规划与战略前景的分析，主要指该规划在实施过程中可能实现的程度，将会遇到的问题，受制约的因素及出现问题之后相应的补救措施等。

实例精解

下面是某公司人力资源部编写的一个较为完善的人力资源计划实例。该计划主要分了六个部分，它们是职务设置与人员配置计划、人员招聘计划、选取方式调整计划、绩效考评政策调整计划、培训政策调整计划和人力资源预算。

由于人员招聘是人力资源部新年度的工作重点，所以计划中的“人员招聘计划”部分最为详细。需注意的是，人力资源管理计划只是人力资源部门的一个年度工作计划，所以对每一项工作只能言简意赅地进行描述，不可能十分详尽。

__年度人才资源管理计划

（一）职务设置与人员配置计划

公司将划分为8个部门，其中行政副总负责行政部和人力资源部财务总监负责财务部，营销总监负责销售一部、销售二部和产品部，技术总监负责开发一部和开发二部。具体职务设置与人员配置如下：

1、决策层（5人）

总经理1名、行政副总1名、财务总监1名、营销总监1名、技术总监1名

2、行政部（8人）：

行政部经理1名、行政助理2名、行政文员2名、司机2名、接线员1名。

3、财务部（4人）：

财务部经理1名、会计1名、出纳1名、财务文员1名

4、人力资源部（4人）

人力资源部经理1名、薪酬专员1名、招聘专员1名、培训专员1名

5、销售一部（19人）

销售一部经理1名、销售组长3名、销售代表12名、销售助理3名

6、销售二部（13人）

销售二部经理1名、销售组长2名、销售代表8名、销售助理2名

7、开发一部（19人）

开发一部经理1名、开发组长3名、开发工程师12名、技术助理3名

8、开发二部（19人）

开发二部经理1名、开发组长3名、开发工程师12名、技术助理3名

9、产品部（5人）

产品部经理1名、营销策划1名、公共关系2名、产品助理1名

（二）人员招聘计划

1、招聘需求

根据__年职务设置与人员配置计划，公司人员数量应为96人，到目前为止公司只有83人，还需要补充13人，具体职务和数

量如下：

开发组长2名、开发工程师7名、销售代表4名

2、招聘方式

开发组长：社会招聘和学校招聘

开发工程师：学校招聘

销售代表：社会招聘

3、招聘策略

社会招聘主要透过参加人才交流会、刊登招聘广告、网上招聘等三种形式。

4、招聘人事政策

(1) 本科生：

b□考上研究生后协议书自动解除；

c□试用期三个月；

d□签定三年劳动合同；

(2) 研究生：

a□待遇：转正后待遇5000元，其中基本工资4500元、住房补助200元、社会保险金300元左右（养老保险，失业保险、医疗保险等）。试用期基本工资3000元，满半月有住房补助。

b□考上博士后协议书自动解除；

c□试用期三个月。

d□公司资助员工攻读在职博士；

e□签定不定期劳动合同，员工来去自由；

f□成为公司骨干员工后，可享有公司股份。

5、风险预测

(1) 由于今年本市应届毕业生就业政策有所变动，可能会增加本科生招聘难度，但由于公司待遇较高并且属于高新技术企业，能够基本回避该风险。另外，由于优秀的本科生考研的比例很大，所以在招聘时，就应留有后选人员。

(2) 由于计算机专业研究生愿意留在本市的较少，所以研究生招聘将十分困难。如果研究生招聘比较困难，应重点透过社会招聘来填补“开发组长”空缺。

(三) 选取方式调整计划

1999年开发人员选取实行了面试和笔试相结合的考查办法，取得了较理想的结果。在__年首先要完善非开发人员的选取程度，并且加强非智力因素的考查，另外在招聘集中期，能够采用“合议制面试”，即总经理、主管副总、部门经理共同参与面试，以提高面试效率。

(四) 绩效考评政策调整计划

1999年已经开始对公司员工进行了绩效考评，每位员工都有了考评记录。另外，在1999年对开发部进行了标准化的定量考评。

在今年，绩效考评政策将做以下调整：

(1) 建立考评沟通制度，由直接上级在每月考评结束时进行考评沟通；

(4) 加强考评培训，减少考评误差，提高考评的可靠性和有效性。

(五) 培训政策调整计划

公司培训分为岗前培训、管理培训、岗位培训三部分。

岗前培训在1999年已经开始进行，管理培训和技能培训从__年开始由人力资源部负责。

在今年，培训政策将做以下调整：

(1) 加强岗前培训

(2) 管理培训与公司专职管理人员合作开展，不聘请外面的专业培训人员。该培训分成管理层和员工两个部分，重点对公司现有的管理模式、管理思路进行培训。

(3) 技术培训根据相关人员申请进行。采取公司内训和聘请培训教师两种方式进行。

(六) 人力资源预算

1、招聘费用预算

(2) 交流会费用：参加交流会4次，每次平均400元，共计1600元；

(3) 宣传材料费：2000元

(4) 报纸广告费：6000元

2、培训费用

_年实际培训费用35000元，按20%递增，预计今年培训费用约为42000元。

3、社会保障会

_年社会保障金共交纳__x元，按20%递增，预计今年社会保障金总额为__x元。

人力资源大学生职业生涯规划论文篇五

一、人力资源管理体系建设的总体目标：

- 1、保证公司战略目标的实现；
- 2、持续提升公司员工人均产出效益；
- 3、建立为公司形成价值创造的人才激励机制。

二、人力资源管理体系建设与公司的战略目标之间的关系：

综合未来3~5年公司发展战略及业务发展需要，从公司人力资源管理体系现状以及人力资源管理各组成部分的实际出发，建议公司人力资源管理体系建设采取“整体把握、分项实施、一步到位”的发展模式。

（一）、公司战略目标：

- 1、发展目标：在“十二五”期间，成为一家以房地产开发为主业，金融贷款服务和旅游酒店为辅业，具有相当品牌知名度的全国综合性集团。
- 2、成长规模：20__年上缴国家利税1亿元，20__年1.2亿元，

20__年1.5亿元， 20__年2亿元。

3、 业务模式：以精品房地产开发为核心，以高附加值的金融产品和服务和旅游酒店的开发管理来满足广大客户的需求。

（二）、人力资源管理体系建设与公司战略目标之间的关系：

1、以人力资源管理体系建设保证公司战略目标的实现，并促进公司文化建设；

2、通过培训持续提高员工素质和职业化技能，为公司的后续发展提供梯级人才储备；

3、通过有效的激励机制来促进员工的高绩效，增强公司自身改革和创新的动力。

4、形成一套科学合理的人力资源管理制度，有效保障公司发展的可持续性。

三、建立以绩效为导向的薪酬体系

用绩效考核与薪酬结合激励人，真正做到奖效挂钩，绩效决定薪资水准，绩效决定升迁奖罚，一贯地对优秀人才实施倾斜激励政策，鼓励员工积极创造价值，并形成为公司创造价值、分享价值的氛围。建议公司在物质激励的同时，不断提高精神激励的水平，通过制造一定的差别，保证公司对员工持续激励。

通过建立以绩效为导向的薪酬体系，确定员工的薪酬水平和范围，进一步提高公司吸引人才的市场竞争力。公司目标是：“考核什么，就得到什么”。对公司经营目标而言，要的是利润；对管理者来说，要的是业绩；对员工来说，要的是个人发展和个人价值的实现。而这一切的基础都取决于公司的战略目标的实现。因此，公司对员工关键绩效的考核，

对考核目标的设定，对考核标准的选择，对考核权重的选择将直接体现公司的经营理念和管理思想，并直接作用于公司对员工的激励方式。在日常管理实践中，我们可以通过对员工个人素质、工作技能、工作态度、工作绩效等多方面对员工进行量化考核，规范月度的基础考核指标，加强考核计划与过程的控制，强化公司奖优罚劣、重在激励的利益分配制度，使之成为公司激励员工成长的重要激励制度。

四、结合公司战略目标的培训体系建设

在当前我国的市场经济条件下，尽管在组织里面每位员工的成功标准各有不同，但追求个人发展与自我价值的实现是每位员工的终极工作目标！因此，培训不仅是员工追逐的个人发展的基础和员工梦寐以求的福利享受，也是公司义不容辞的义务和责任，更是公司激励员工的最为有效的激励手段之一。通过组织培训，公司不仅给员工成长的空间和发展的机会，也是公司挖掘员工潜力，满足员工需求，实现公司战略目标的重要管理方式。如何将所有的员工融为一个整体、形成一个有着强大文化凝聚力的组织，并满足公司发展的要求，是人力资源部本年度的培训体系建设目标。通过制定《员工培训管理制度》，收集各部门的培训需求及公司为实现战略目标所需要的人力资本要求，建立公司年度培训计划，从基础的入职培训、管理技能培训、质量管理培训、团队合作培训等培训项目的实施来满足公司的快速发展需要。

五、进一步健全和优化公司的人力资源管理制度

本年度主要工作之一是继续优化健全人力资源管理的各项规范及管理制度：《劳动合同管理规定》、《薪酬管理制度》、《绩效考核制度》、《员工培训管理制度》等。员工从进入公司到上岗工作，从绩效考核到日常管理，从入职到离职等过程，人力资源部都可以按照公司相关的文件规定的程序进行操作，采取对事不对人的原则，对员工提供尽可能的人性化的服务，希望能达到各项人事工作的原则性、严肃性。让

每一位员工从与自己切身利益相关的完善细节来感受公司的“以人为本”的管理理念以及各项管理制度的人性化设计。

人力资源部成立以来，人力资源团队得到了一定的进步与提高，这与公司领导的指导与关怀是分不开的。人力资源部将继续在公司大环境的要求下进一步将人力资源工作落实到位，藉此，未来我们公司人力资源发展的方向是基于胜任力的人力资源管理体系，与目标管理相结合的绩效管理体系。人力资源工作要做到人力资源管理的三化：规范化、标准化与职业化。我们将一直朝着目标前进！

人力资源大学生职业生涯规划论文篇六

从母校毕业后，我深感学校栽培之恩重，常常想着如何能以一个社会人的身份，反馈给母校一些贡献。由于在咨询公司常常与人力资源规划打交道，我对大学生职业规划也颇有兴趣和看法。于是在20xx年11月8日，通过qq建立了一个名为“中大环院职业规划交流的qq群”意在组织已经毕业的校友对在校的同学进行职业规划的辅导和探讨。

11月8日建立群之后，当晚已经找到了五位已经毕业的热心校友，本准备探讨一下以何种方式在群内交流，制定一些方案再推广此群，没想到有两个师弟“走漏了风声”，第二天早上，群已经加入了47人，其中大部分是大一大二的学生。直至11月11日，群已经突破了200人，在校学生的人数占了总人数的80%，其中大一大二的学生占了在校学生人数的60%。在此前，毕业校友团队并没有做任何宣传，而在校的同学都是一个拉一个的进群，也并没有大面积的宣传。

熟悉学生工作的我对此感到十分意外：一，这个人数的增长速度出乎意料的快，而且是没有宣传工作的速度；二，整个学院仅有600人左右，而三天内此群已经有近200人加入，覆盖面之广是学院强制命令都难以达到的；三，院领导和辅导员对此群高度重视，第二天团委副书记向我致电，表示感谢

和支持，并表示希望此群能起到切实作用，提高学生的就业率和质量。

这三点意外也说明了三个现象：

（1）人数增长之快，说明了职业规划已经是目前大学生的心头之急

学生们通过一传一的途径，告诉了身边一直对职业规划有做工作或关注的同学。事后和他们交流时印证了这些想法，他们很多人或多或少已经有了一些职业规划，但局限于外部信息的不全面和不真实，他们依然没有太多实际的头绪。

（2）学生覆盖面之广，说明了这并不是个别现象

如今难就业的问题十分广泛，并且深刻的影响着企业和学生，这是毋庸置疑的。而从群的人员结构看来，不仅是即将要毕业的大四大三的学生对前景比较担忧，大二大一的学生也已经具备了这种忧患意识。

（3）学院高度重视，说明了学校也意识到这方面工作的重要性

学院明确表示，如果我需要任何学院能给到的帮助，学院都将全力支持，包括沟通渠道，活动资金和场地。

众所周知，现行较普遍的企业人力资源规划理论，第一步就是招聘。有很多hr一直在抱怨招不到人，或者招来的人用人部门又觉得不满意，又或者薪酬水平根本招不来或者留不住现在比较心浮气躁的大学生，其余的抱怨自不必多说。针对这种情况，很多企业都出了不同的招数，我在此简单介绍两种。

□1□mt计划□management trainee□管理培训生）

用长达一年甚至三年的时间，培训和考核新招聘的应届大学生。由于计划包含考核过后能直接晋升中层管理层的承诺，这类招聘计划确实吸引了很多大学生。好处在于：对于企业而言，在这计划中的数年时间里，通过不停的轮岗和派遣，这些mt大学生已经很大程度上补充了非核心岗位的工作；按一定小比例从中吸收进入中层管理层，对中层的冲击不大。但mt计划会出现一些严重的问题：例如计划过后，考核不达标的mt很可能就会离开企业。企业相当于白白付出了数年的培养，而学生也失去应届生的身份，由于不断轮岗并没有累积太多专业经验，相当于浪费数年宝贵的时光。

（2）企业技校合作

这种模式比较普遍存在于一些工厂或者带有明显流水线作业特征的企业。例如企业在计划中，两年后可能需要30名汽车维修工人，企业方就会与技校方接触，希望技校开设相关课程，并保证会与成功毕业的30名学生签约。之所以这种模式不流行于一般的企业，我认为主要原因有二：一是很多企业的招聘计划很难确切落实到数年后的招聘计划，而定向培养需要数年时间；二是这种模式下，学生从一开始就没有根据自身的特性来选择课程，而是被定向培养，很可能学生的兴趣和强项并不与培养方向重合，这对企业和学生都是一大损失。

看上去这两种模式不尽相同，但其实殊途同归。他们都很显著的体现了目前企业招聘的一大趋势——企业越来越喜欢招应届毕业生，自己培养。想要招到优质的新人，就要紧贴新人们的思潮变化。在这里要稍微说说现在大学生的一些较为普遍存在的变化，主要有这两点：

a□大学生对刚毕业的薪资要求逐渐降低，注意力已经转向其职业发展路径是否有潜力，是否清晰，如果企业能主动给出很好的个人发展蓝图，会有很多大学生把薪资放在第二位。对企业来说，能以较低薪酬水平请到青壮活跃的劳动力无疑

是节约了薪酬成本，但相对的如果该大学生职业规划并不稳定，较低薪酬也不能成为一个留住人才的资本，而且如果没有市场的薪酬数据，对于其定薪，变薪都是一大难题。

b□大学生逐渐意识到自己在大学所学的知识、所锻炼的能力，离企业的要求还比较远，很多都会怀有一种空杯的心态，主动接受企业的锻炼和培养。这和现在这个时代的大学体制有很大关系，但在此就不展开谈了。对企业来说，新人愿意配合企业的培养是非常有利于企业的战略发展，但相对的如果不能在短短几次面试，笔试就从千军万马中挑出好苗子，企业投入大量的培训资源就不一定能有较高的投入产出比。

读到这里，您是否感觉到这一系列问题，其实都在推动着一件企业人力资源规划的新变革？这便是我在思考的问题。

初看这个标题比较复杂，容我一步一步道来。现在较为流行的人力资源规划理论，第一步就是招聘。如果招聘来的人水平参差不齐，薪酬体系便不能稳定的因岗因人定薪；如果招聘来的人没有与企业近似的价值观，其绩效体系也很难正确激励到员工；如果招聘来的人都是仅凭一股冲劲，个人缺乏长远规划，企业的能力素质模型，职业发展通道都不能起到应有的作用。

（1）迎合大学生对职业规划各方面信息的渴求

企业只要告诉学生，所需要员工具备的素质、能力和知识，有兴趣参与企业对大学生职业规划的大学生会在大学自主的发展自己。如此一来，学生不再迷茫，二来企业能改变招的“新人”都是“新手”这种情况，三来企业也能很好的考察学生，只要定期要求有兴趣参与规划的学生进行反馈，相当于试用期提前到毕业前了。

（2）招聘信息能有针对性的全面覆盖所需专业和学历的学生

信息不对称也是大学生找工难，企业招工难的一大问题。在各处投放广告效率低下且耗费财力，而若以大学生职业规划作为切入口，招聘信息会有主动落在对相关企业感兴趣的潜在招聘对象，高效且精准。

(3) 学校将全力配合，企业hr事半功倍

有校招经验的hr都一定会感受到，学校对于企业招聘的宣讲会一般都十分欢迎。解决学生就业问题是学校的在一个教学周期内的最后一个挑战，但其实很多校方都已经意识到这最后一个挑战，是需要一整个教学周期的关注和努力。企业hr的定期进场对学校无疑是振奋人心的好消息。那具体的此项工作应该做些什么呢？我以咨询公司的工作经验、hr的意向以及在校学生的反馈，总结出以下几点工作：

- 1、争取参与新生入学或者学校举办的就业服务活动，宣灌自身企业特点，所需人才特点等问题。长此以往，企业可以与学校制定常规宣灌会备忘，形成定期的友好合作。
- 2、结合企业发展和宣传战略，针对所需专业和学历，组织在校内的一些活动，发掘好苗子，归纳人才库。
- 3、针对特别优秀的苗子，可以在安排实习机会，让企业和学生双方更加了解对方。
- 4、设立奖学金基金，要求领取奖学金的学生必须满足企业给出的条件。

经我实验，成效颇丰。就算在不计投入产出比的情况下，这也是善事一桩。希望日后能有更多hr开始思考这方面的问题，人力资源规划前伸至大学生职业规划，长此以往，将会给企业的人力资源带来显著提升。