

国企的职业规划有哪些(精选5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

国企的职业规划有哪些篇一

____的职业生涯规划档案(____班__学号)

我的性格

我的性格特点：

适合的职业：

我的兴趣

我的兴趣

适合的职业：

我的能力（在每个技能后写明支持事件）

专业知识技能：

事件：

自我管理技能：

事件：

可迁移技能:

事件:

适合的职业:

我的价值观

适合的职业:

我心目中的桃花源 《未来愿景》

与职业相关的长处和短处

长处（你的类型）

短处（你需要改进的地方）

与职业选择有关的有利外部条件

与职业选择有关的不利的外部条件

我的生涯行动计划

教育准备

兴趣培养

能力培养

人际关系

经济准备

休闲生活

2、本着对你自己负责的态度，认真填写，不可敷衍；

3、大学生及早制定属于自己的职业生涯规划是十分必要的，而制定职业生涯规划也需要遵循一定的原则，对自己的认识和定位是重要的。在全球化的竞争之下，每个人都要发挥出自己的特长。从事热爱的工作，这样的人才是最幸福和最快乐的人，他们最容易在事业上取得最大的成功。“知彼”十分重要，“知己”也是同等重要的。”

[职业生涯规划]

国企的职业规划有哪些篇二

在与企业的接触过程中，发现有关职业生涯规划的制定与管理常常存在不足。多数企业对职业生涯规划并不在乎，这方面的职能几乎没有发挥作用。而有的企业虽然做了这方面的工作，但多数不到位，要么把职业生涯规划全部交给员工自己去所谓的规划，要么全部由人力资源管理部门为员工做好一切规划，缺少必要的沟通和资源与信息的充分交流，员工的主管上级很少参与到其中，难以发挥应有的作用。

通常来说，员工的职业生涯规划与管理需要企业与员工共同完成，首先，员工是自己的主人，是职业生涯规划的主体，能否成功实现自我规划管理是职业发展成功的关键；另一方面，企业是员工职业发展的平台，要主动并协助员工规划在本企业的职业生涯发展，并为员工提供必要的教育、培训、轮岗等发展机会，确保员工职业生涯目标的实现。

要做好职业生涯规划，需要企业员工个人、员工主管人员和企业人力资源管理部门的相互配合与通力合作，才可能制定出一个完整的职业生涯规划，而三者的角色不同所分担的责任和工作内容也存在差异。

一、员工个人的责任

- 1、进行自我评估。根据自己当前的技能或兴趣与期望的工作之间存在的差距确定改善机会和改善需求。
- 2、设定个人职业生涯发展目标，通常包括理想的职位、工作安排和技能获取等目标。
- 3、制定相应的行动计划，并根据企业的战略调整、组织变革或职能变化等重大变化，在实践中不断修正。
- 4、具体执行行动计划，并定期比对个人计划与行动结果，出现重大差异需要与主管上级或人力资源部门进行沟通。

二、主管人员的责任

- 1、管理人员要充分承担起下属人员职业导师的责任，充当员工职业生涯规划的顾问，担任或为其指定职业发展辅导人。职业发展辅导人为其职业目标的设定和行动计划的制定提供指导和建议，帮助其制定现实可行的规划目标。
- 2、对员工的绩效和能力进行评价，并反馈给员工本人，帮助其制定进一步的行动计划。
- 3、主管人员要发挥言传身教的职责，对下属员工的技术与能力进行指导与帮助，确保员工职业生涯发展目标的实现。

三、人力资源管理部门的责任

- 1、企业人力资源管理部门作为企业员工发展与成长的职能管理部门，制定相关管理制度，在企业内部建立并完善员工职业生涯规划制度，从制度方面予以保障与约束。
- 2、负责组织对员工和主管人员进行培训，帮助其掌握员工职业生涯规划的必要技能，确保对职业生涯规划有正确的认识和做正确。

3、向员工准确传达企业不同职业历程的相互关系，帮助员工确定合理的职业发展路径，并及时向员工传达公司职位空缺信息。

4、定期开展有关职业技能与能力素质方面的培训需求调查，并根据公司的战略目标与员工的发展需求制定符合实际的培训计划与课程安排，为职业生涯的顺利发展奠定基础。

国企的职业规划有哪些篇三

对于处在迷茫期的求职者，他们不知道自己能做什么，想做什么，对于未来的职业规划也不能好好评估。所以到底采用哪些工具和方法来进行有效评估，让员工认清未来的职业规划，下面总结以下几点职业倾向评估的方法。

职业适应性测量主要从个体的动机、需求、兴趣等方面考察人与工作之间的匹配关系。对于这一类测试可以了解被测试人的生活目的、追求或愿望，反映出其对工作的期望，因此对于选拔人员、激励设计等方面很有参考价值。主要项目包括：

一、生活特性问卷

生活特性问卷是为评定被测试人的动机水平二编制的，测验从风险动机、权利动机、亲和动机、成就动机四个方面描述被测试者的动机模式和强弱程度。可以判断出一个人的性格是否过于保守或鲁莽、是否过于追求权力、能否通过人际关系促进团队建设等。

二、个体需求测验

个体需求测验是测查被测试者对生理需要、安全需要、归属和爱的需要、自尊的需要和自我实现的需要等各大类生活需要的程度，可以全面列出个体的需求状况和需求主次形态，

并可定性、定量分析员工的总体结构、需求分布模式以及各种需求的强弱程度。

三、价值取向评估

价值取向评估是通过对个人价值观的调查，反映出他对事物的评价，在企业的工作过程中对工作可能会产生的做法。在同一个单位中，有人注重工作成就，有人看重金钱报酬，也有人重视地位权力，这就是因为他们的价值观不同。同一个规章制度，如果两个人的价值观相反，那么就会采取完全相反的行为，将对组织目标的实现起着完全不同的作用。

四、职业兴趣测验

职业兴趣测验是职业素质的一个方面，在人的职业活动中起着重要的作用，要做到个人的职业兴趣特点与职业环境所要求的职业兴趣类型相匹配，就需要进行此类测验。最为著名的就是“霍兰德职业性向测验了”其基本思路就是先测量个人的职业兴趣，然后在根据自己的职业兴趣特点来查找适合自己的职业。

除了以上四种最基本最常用的评估外，祖国几千年悠久历史积淀下来的优秀经验也是值得借鉴和学习的，包括以下几个方面。

(1)面相学。人们常说：人的命运，生下来就决定了的。虽然有一定的宿命论，但也存有几分道理在里面，这主要是指我们的生辰八字、五行、手纹、面相、手脚、五官等方面的天生情况，这些情况，是与国学、易经和科学自然规律融会贯通的，并不是迷信。如果能够详细的了解自己的这些方面，就容易知道自己的特长、可能成功的方向等。

(2)问亲朋。自己的性格、能力、兴趣爱好等，虽然自己心中有数，但有时也可能出现迷茫，甚至失去发展方向。这时，

就需要请教自己的同事、上级、家人、朋友等，向他们了解自己的看法，希望他们提供自己职业发展的建议。这种用“照镜子”的方法是比较实用而且快捷的。

(3)勤总结。职业倾向不少人到了40、50岁都还没有确定，对自己的兴趣爱好还不十分了解，不少人做了这行换那行，以至于“找不到方向，终身无所作为”，这样的人比比皆是。我认为，针对类似徘徊、彷徨的职业者们，要尽快找到自己的职业锚所在，及时总结自己的过去是十分必要的，这样的总结不仅仅是思想上、文字上，并结合以上科学、半科学的评估工具，找准自己的职业倾向，更为重要的是：落实到行动中去。

国企的职业规划有哪些篇四

职业目标：著名外资企业高级管理人员。

成果目标：通过实践学习，总结出适合当代中国国情的企业管理理论

职务目标：外企企业商务助理

能力目标：具备在经济领域从事具体法律工作的理论基础，通过实习具有一定的实践经验；接触了解涉外商务活动；英语应用能力具备权威资格认证；有一定的科研能力，发表5篇以上论文。

经济目标：在校期间兼职，年收入1万元；商务助理年薪5万

学历目标：通过注册会计师考试

职务目标：外资企业部门经理

能力目标：熟练处理本职务工作，工作业绩在同级同事中居

于突出地位;熟悉外资企业运作机制及企业文化，能与公司上层进行无阻碍地沟通。

经济目标：年薪10万

学历目标：攻读并取得博士学位

职务目标：著名外资企业高级管理人员，大学的外聘讲师

能力目标：科研能力突出，在国外权威刊物发表论文；形成自己的管理理念，有很高的演讲水平，具备组织、领导一个团队的能力；与公司决策层有直接流畅的沟通；具备应付突发事件的心理素质和能力；有广泛的社交范围，在业界有一定的知名度。

经济目标：年薪25万

六. 成功标准

我的成功标准是个人事务、职业生涯、家庭生活的协调发展。

只要自己尽心尽力，能力也得到了发挥，每个阶段都有了切实的自我提高，即使目标没有实现(特别是收入目标)我也不会觉得失败，给自己太多的压力本身就是一件失败的事情。

为了家庭牺牲职业目标的实现，我认为是可以理解的。在28岁之前一定要有自己的家庭。

七. 职业生涯规划实施方案

差距：1、跨国企业先进的管理理念和丰富的管理经验；2、作为高级职业经理人所必备的技能、创新能力；3、快速适应能力欠缺；4、身体适应能力有差距。5、社交圈太窄。

八、缩小差距的方法：

1. 教育培训方法

(1) 充分利用硕士研究生毕业前在校学习的时间，为自己补充所需的知识和技能。包括参与社会团体活动、广泛阅读相关书籍、选修、旁听相关课程、报考技能资格证书等。时间：207月以前。

(2) 充分利用公司给员工提供的培训机会，争取更多的培训机会。时间：长期

(3) 攻读管理学博士学位。时间：五年以内

2. 讨论交流方法

(1) 在校期间多和老师、同学讨论交流，毕业后选择和其中某些人经常进行交流。

(2) 在工作中积极与直接上司沟通、加深了解；利用校友众多的优势，参加校友联谊活动，经常和他们接触、交流。

3. 实践锻炼方法

(1) 锻炼自己的注意力，在嘈杂的环境里也能思考问题，正常工作。在大而嘈杂的办公室里有意识地进行自我训练。

(2) 养成良好的锻炼、饮食、生活习惯。每天保证睡眠6-8小时，每周锻炼三次以上。

(3) 充分利用自身的工作条件扩大社交圈、重视同学交际圈、重视和每个人的交往，不论身份贵贱和亲疏程度。

××本人对于职业生涯规划的看法：

1、职业规划肯定要有，但是我觉得职业规划不可能现在就定下来，周围的环境随时在变，而且自己随着不断的成熟和接

触不同的东西，也会变。我以前想当官，后来想当外企白领，现在想创业，所以我觉得这个很难就定下来，更何况是在校大学生，没有任何社会阅历，谈这个就似乎有点纸上谈兵。

2、但是，虽然可能没有成型的职业规划，但是我觉得每个阶段的前进方向和短期目标要有，比如这段时间我要练好英语听力到什么水平，我要朝着什么方向努力，没有努力的方向和短期的目标，那容易虚度光阴。

3、如果我是学生，我可能想听一些别人成功的案例，和为什么别人能取得成功，虽然每个人走的路不同，但是我想有些成功的共同点是相同的，那我作为一个学生，就可以从中学到一辈子受益的美德和优点。

国企的职业规划有哪些篇五

(一， 20岁至30岁)

美好愿望：事业有成，家庭幸福

方 向：企业高级管理人员

总体目标：完成硕士、博士的学习，进入××著名外资企业，成为高层管理者。

已进行情况：读完硕士，进入一家外资企业，想继续攻读博士学位。

二. 社会环境规划和职业分析(十年规划)

1、社会一般环境：

中国政治稳定，经济持续发展。在全球经济一体化环境中的重要角色。经济发展有强劲的势头，加入wto后，会有大批的

外国企业进入中国市场，中国的企业也将走出国门。

2、管理职业特殊社会环境：

由于中国的管理科学发展较晚，管理知识大部分源于国外，中国的企业管理还有许多不完善的地方。中国急需管理人才，尤其是经过系统培训的高级管理人才。因此企业管理职业市场广阔。

要在中国发展企业，必须要适合中国的国情，这就要求管理的科学性与艺术性和环境动态适应相结合。因此，受中国市场吸引进入的大批外资企业都面临着本土化改造的任务。这就为准备去外企做管理工作的人员提供了很多机会。

三. 行业环境分析和企业分析

1、行业分析：

本人所在××公司为跨国性会计事务所。属管理咨询类企业。由于中国加入wto商务运作逐渐全球化，国内企业经营也逐步与国际惯例接轨，因此这类企业在近年来引进中国后得到迅猛的发展。

2、企业分析：

××公司是全球四大会计事务所，属股份制企业，企业领导层风格稳健，公司以“诚信、稳健、服务、创新”为核心价值观，十年来稳步在全球推广业务，目前在全球10余个国家和地区设有分支机构。

公司进入中国，同年在上海设立分支机构。经营中稳健拓展业务的同时重点推行公司运作理念，力求与发展中的共同进步。本人十分认同公司的企业文化和发展战略，但公司事务性工作太过繁忙，无暇进行个人自我培训，而且提升空间有

限。但总体而言，作为第一份工作可以接触到行业顶尖企业的经营模式是十分幸运的，本人可能在本企业实现部分职业生涯目标。

四. 个人分析与角色建议

1. 个人分析：

(1) 自身现状：

英语水平出众，能流利沟通；法律专业扎实，精通经贸知识；具有较强的人际沟通能力；思维敏捷，表达流畅；在大学期间长期担任学生干部，有较强的组织协调能力；有很强的学习愿望和能力。

(2) 测评结果(略)

2. 角色建议：

父亲：“要不断学习，能力要强”；“工作要努力，有发展，要在大城市，方便我们退休后搬来一起居住生活。”

母亲：工作要上进，婚姻不要误。

老师：“聪明、有上进心、单纯、乖巧”，缺乏社会经验”

同学：“有较强的工作能力”，“适合做白领”。