# HR自己的职业生涯如何规划

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2024-09-04

*第一篇：HR自己的职业生涯如何规划HR规划别人的职业生涯，HR自己的职业生涯如何规划 越来越多的人向往人力资源这个行业，越来越多的人步入人力资源行业。可是我们发现，自己似乎一直停留在人力资源的底层，甚至有的人开始对人力资源绝望。迷茫，让我...*

**第一篇：HR自己的职业生涯如何规划**

HR规划别人的职业生涯，HR自己的职业生涯如何规划 越来越多的人向往人力资源这个行业，越来越多的人步入人力资源行业。可是我们发现，自己似乎一直停留在人力资源的底层，甚至有的人开始对人力资源绝望。迷茫，让我们无从下手，虽然向往着向更高的层次发展，却不知道如何去做。

我们一般可以把人力资源分为三个层级，分别是事务层、技术层、管理层。下面我就分别说说这三个层级，然后大家可以根据自己的实际情况，比如自己的个性，能力，喜好以及工作环境等，参照的给自己做一个人力资源职业生涯规划，给自己设计一个发展道路，然后再细分，进行一系列的计划，最终达到顶峰。

一、人力资源之事务层 事务层介绍：这个层次是绝大多数人力资源从业者入门的时候所需要经历的阶段，也是目前大部分人力资源从业者所处的一个层次。这个层次主要偏重各项人力资源事务流程的操作、办理、解决、执行。部分企业这个层次的人甚至还需要做一些行政或者财务的工作。

事务层岗位：人事专员、人事助理、人事文员、行政人事专员，部分企业的人事主管、个别企业的人事经理。

事务层工作内容：员工录用手续办理、解除劳动合同手续办理、社会保险交纳、工资计造、考勤管理、简单的招聘、简单的考核、小公司规章制度的起草、其他执行操作性人力资源事务。

事务层应掌握知识：当地用工政策及事务办理流程、劳动法律法规、办公软件的熟练运用（特别是EXCEL）、人力资源软件的操作（比如考勤系统、EHR系统等）、当地人才、劳务市场机构的熟悉、基本的招聘流程、基础的绩效考核常识。

事务层工作时间：1~3年，看个人，能力强的人，1年不到就能全部掌握各项人事事务流程与操作技巧，最多3年，如果超过了3年，你还停留在这个层次，或许你已经是个主管或者是经理了，但是你依然还是属于人力资源最基层，对自己的人力资源知识，自己的能力，需要好好的提升下了！

二、人力资源之技术层技术层介绍：技术层我们又可以分为基础级和专家级。基础级主要做一些人力资源专业性的技术事务的设计、操作、执行，工作具有一定的技术含量，但是未必非常专业。专家级主要是对人力资源专业性的某一个模块或几个模块有深入的研究，精通并能熟练运用，成为业内专家。

技术层基础级岗位：人力资源各个模块的专员、人力资源主管，部分企业的人力资源经理，个别企业的人力资源总监。

技术层专家级岗位：人力资源各个模块的主管或经理、人力资源经理、咨询公司的专家、培训讲师、部分企业的人力资源经理、个别企业的人力资源总监。

技术层基础级工作内容：企业人力资源管理体系设计、部分人力资源专业的研究分析，协助帮助企业人力资源管理的改进，一些专业的人力资源事务的操作。

技术层专家级工作内容：企业人力资源管理体系的研究与设计、帮助企业做专业咨询、为同行或企业做专业培训等

技术层应掌握知识：人力资源各个模块的专业知识及运用技巧、对各种工具有一定的了解或有深入研究，具备一定的操作经验和人力资源现金管理理念。

技术层基础级工作时间：2~3年，一般通过2~3年的实践操作及学习，都会具备一定的人力资源专业技术基础，但是未必能达到精通或者有深入研究，这也就是为什么很多人是一个企业的人力资源经理或者总监，但是他的专业水平依然停留在技术层基础级上，对于人力资源的专业技术研究不够深透，操作经验或者思想理念不够先进。

技术层专家级工作时间：5~10年，甚至更多！要成为一个专家并不是一件容易的事情。对于人力资源某一模块或者各个模块必须要有深入的研究和长期的实践经验，而且还需要有自己的独到见解。目前部分企业的人力资源经理、总监以及咨询公司或培训公司的一些从业人员才达到这个级别。

三、人力资源之管理层

管理层介绍：并不能说这个层次就是人力资源的最高层次，只是因为这个层次对人力资源工作者的要求更高，要求不但具备深厚专业的知识基础还需要具备一定的管理能力。这个层次的人，一般在企业里面，需要做一些宏观的管理，需要有一定的战略眼光。有开拓的思路及良好的沟通能力。

管理层岗位：个别企业的人力资源经理、部分企业的人力资源总监、副总裁、总裁甚至更高级别的管理人员。

管理层工作内容：负责企业的人力资源战略规划、内部及外部的协调沟通管理、宏观控管、人力资源专业的技术性研究与方向性指导，其他管理类事务。

管理层应掌握知识：精通劳动法律法规、熟悉经济国家政策、精通人力资源专业模块知识、掌握一定的财务管理知识和企业行业内的专业知识、具备较先进的管理思想及理念，具有良好的沟通执行能力。

管理层工作时间：5~10年甚至更多。因为真正的人力资源管理层对个人要求比较高，所以能做到的人并不多，经历之外自身的学习修炼很重要。

**第二篇：HR,你自己做好职业生涯规划了吗（模版）**

HR,你自己做好职业生涯规划了吗.txt HR是Human Resource的缩写，是指人力资源管理。HR们希望帮助员工做好职业规划，为企业更好地保留人才。然而，近年来HR从业人员越来越多，但做好自身职业规划的人却不多。

事实上，HR职业的发展前景虽好，但发展如何却是因人而异。并不是所有的HR都能成为招聘经理、培训经理、人力资源总监，大多数人都只是普通的专员，每天应付大量简单乏味的行政事务性工作。

最终，每天为他人做职业规划的HR，自己的职业发展却出现了问题。让我们来听一听专家给予HR从业者的五大职业生涯发展建议：

1、人力资源总监

人往高处走，水往低处流。良好的工作平台和丰富的工作经验，加之HR从业者本身出众的个人素质，使他们的眼界更开阔，思维更具有全局性、前瞻性，也理所当然成为企业高层的候选对象。许多企业HR专员认为，“成为企业决策层或者职业经理人”是他们努力工作的动力源泉。

而在其他人眼里，HR丰富的与人打交道的经验和阅历，在有了机遇之后更容易把握和适应，所以HR管理者可以做职业经理人，朝着人力资源总监的职业目标发展，而且更有实践经验和阅历。事实上，许多企业的行政副总、董事长秘书等副总级高层人物都出身于HR。

2、企业培训师

在企业日益注重培训的今天，随着企业培训市场的升温和火爆，培训师已经被视为“金领”般的职业。但要成为培训师，进入门槛还是比较高的。首先，最好具有国外留学经历或国内名牌大学硕士以上的学历；其次，最好有著名外企或大型企业的工作经历，如做过中高层管理人员更佳；三是，要有丰富的培训经历和相关工作业绩（比如为X企业做过培训）；第四，具有良好的沟通能力和口才；第五，在某一领域具有自己独特的见解或行之有效的解决方案（这往往是成为高级培训师最重要的一点）。作为企业内的HR，如果你的公众表达能力较强，个性与培训师的职业性格相匹配，那么不妨有意识地加强该方面能力的培养。

3、人力资源专家（内部）

人力资源内部管理专家包含了诸多领域，如：员工招聘、绩效考核、薪资管理、企业培训、人力资源规划、企业文化建设、高绩效团队管理、沟通管理、时间管理等等，这些都可以结合自己的特长、兴趣发展成为自己的专长。不过，要成为某一行的专家就必须要做得足够专业。比如，成为以下方面的专业人士：

薪酬福利专家 薪酬在企业的作用不可忽视，人力资源管理者的丰富薪酬管理经验和知识，作为薪酬专家一定能有所发展。

绩效经理 绩效管理的核心作用使得它可以独成一家，拥有丰富绩效管理经验的HR管理者做绩效管理会更有发挥的精力和时间，更能提供独特的管理工具和管理经验。

劳动争议处理专家和法规咨询 丰富的法律法规知识使他们完全有理由成为这方面的专家。HR从业者完全可以依据自己所处层次和所擅长的寻找最佳位置。

4、人力资源顾问（外部）

随着国内管理咨询行业的迅速发展，HR人员发展也出现了另外一条路子，就是当HR管理者在积累了一定的经验之后，凭借自己的丰富阅历和实践经验，为企业提供管理诊断咨询，转向从事专业咨询工作，成为外部的人力资源顾问。以企业工作经验为依托，咨询会更有底气，并且有实战性，也容易得到企业的认可。当然，要从事咨询工作，对各种管理案例必须很熟悉，特别是要有自己的一套良好的可操作的解决办法。同时，最好有著名公司的工作背景和较高的学历。

5、职业规划师

据中国职业规划师协会统计表明，在近2年的CCDM中国职业规划师培训中，企业HR的比例正不断攀升，最近半年达到了53%。可见，掌握职业规划的知识理论和专业技能，获得职业规划师专业资格，已是今天HR从业者的必备资质，更是众多企业HR实现职场华丽转身的最佳捷径之一。

专家提醒，每一位HR在决定进入人力咨询工作领域以前，最好先为自己做一个科学理性的职业规划，明确自己的职业发展目标以及未来的长远发展规划；而对于已经身处HR岗位上的人来说，要提升自我价值，明确未来的发展方向，找出最佳的职业生涯发展通道，则需尽快补上职业规划这一课，更好地为员工做好职业规划，也为自己做好规划！

演讲稿

尊敬的老师们，同学们下午好：

我是来自10级经济学（2）班的学习委，我叫张盼盼，很荣幸有这次机会和大家一起交流担任学习委员这一职务的经验。

转眼间大学生活已经过了一年多，在这一年多的时间里，我一直担任着学习委员这一职务。回望这一年多，自己走过的路，留下的或深或浅的足迹，不仅充满了欢愉，也充满了淡淡的苦涩。一年多的工作，让我学到了很多很多，下面将自己的工作经验和大家一起分享。

学习委员是班上的一个重要职位，在我当初当上它的时候，我就在想一定不要辜负老师及同学们我的信任和支持，一定要把工作做好。要认真负责，态度踏实，要有一定的组织，领导，执行能力，并且做事情要公平，公正，公开，积极落实学校学院的具体工作。作为一名合格的学习委员，要收集学生对老师的意见和老师的教学动态。在很多情况下，老师无法和那么多学生直接打交道，很多老师也无暇顾及那么多的学生，特别是大家刚进入大学，很多人一时还不适应老师的教学模式。学习委员是老师与学生之间沟通的一个桥梁，学习委员要及时地向老师提出同学们的建议和疑问，熟悉老师对学生的基本要求。再次，学习委员在学习上要做好模范带头作用，要有优异的成绩，当同学们向我提出问题时，基本上给同学一个正确的回复。

总之，在一学年的工作之中，我懂得如何落实各项工作，如何和班委有效地分工合作，如何和同学沟通交流并且提高大家的学习积极性。当然，我的工作还存在着很多不足之处。比日：有的时候得不到同学们的响应，同学们不积极主动支持我的工作；在收集同学们对自己工作意见方面做得不够，有些事情做错了，没有周围同学的提醒，自己也没有发觉等等。最严重的一次是，我没有把英语四六级报名的时间，地点通知到位，导致我们班有4名同学错过报名的时间。这次事使我懂得了做事要脚踏实地，不能马虎。

在这次的交流会中，我希望大家可以从中吸取一些好的经验，带动本班级的学习风气，同时也相信大家在大学毕业后找到好的工作。谢谢大家！

**第三篇：HR,你自己做好职业生涯规划了吗**

HR,你自己做好职业生涯规划了吗.txt

HR是Human Resource的缩写，是指人力资源管理。HR们希望帮助员工做好职业规划，为企业更好地保留人才。然而，近年来HR从业人员越来越多，但做好自身职业规划的人却不多。

事实上，HR职业的发展前景虽好，但发展如何却是因人而异。并不是所有的HR都能成为招聘经理、培训经理、人力资源总监，大多数人都只是普通的专员，每天应付大量简单乏味的行政事务性工作。

最终，每天为他人做职业规划的HR，自己的职业发展却出现了问题。让我们来听一听专家给予HR从业者的五大职业生涯发展建议：

1、人力资源总监

人往高处走，水往低处流。良好的工作平台和丰富的工作经验，加之HR从业者本身出众的个人素质，使他们的眼界更开阔，思维更具有全局性、前瞻性，也理所当然成为企业高层的候选对象。许多企业HR专员认为，“成为企业决策层或者职业经理人”是他们努力工作的动力源泉。

而在其他人眼里，HR丰富的与人打交道的经验和阅历，在有了机遇之后更容易把握和适应，所以HR管理者可以做职业经理人，朝着人力资源总监的职业目标发展，而且更有实践经验和阅历。事实上，许多企业的行政副总、董事长秘书等副总级高层人物都出身于HR。

2、企业培训师

在企业日益注重培训的今天，随着企业培训市场的升温和火爆，培训师已经被视为“金领”般的职业。但要成为培训师，进入门槛还是比较高的。首先，最好具有国外留学经历或国内名牌大学硕士以上的学历；其次，最好有著名外企或大型企业的工作经历，如做过中高层管理人员更佳；三是，要有丰富的培训经历和相关工作业绩（比如为X企业做过培训）；第四，具有良好的沟通能力和口才；第五，在某一领域具有自己独特的见解或行之有效的解决方案（这往往是成为高级培训师最重要的一点）。作为企业内的HR，如果你的公众表达能力较强，个性与培训师的职业性格相匹配，那么不妨有意识地加强该方面能力的培养。

3、人力资源专家（内部）

人力资源内部管理专家包含了诸多领域，如：员工招聘、绩效考核、薪资管理、企业培训、人力资源规划、企业文化建设、高绩效团队管理、沟通管理、时间管理等等，这些都可以结合自己的特长、兴趣发展成为自己的专长。不过，要成为某一行的专家就必须要做得足够专业。比如，成为以下方面的专业人士：

薪酬福利专家 薪酬在企业的作用不可忽视，人力资源管理者的丰富薪酬管理经验和知识，作为薪酬专家一定能有所发展。

绩效经理 绩效管理的核心作用使得它可以独成一家，拥有丰富绩效管理经验的HR管理者做绩效管理会更有发挥的精力和时间，更能提供独特的管理工具和管理经验。

劳动争议处理专家和法规咨询 丰富的法律法规知识使他们完全有理由成为这方面的专

家。HR从业者完全可以依据自己所处层次和所擅长的寻找最佳位置。

4、人力资源顾问（外部）

随着国内管理咨询行业的迅速发展，HR人员发展也出现了另外一条路子，就是当HR管

理者在积累了一定的经验之后，凭借自己的丰富阅历和实践经验，为企业提供管理诊断咨询，转向从事专业咨询工作，成为外部的人力资源顾问。以企业工作经验为依托，咨询会更有底

气，并且有实战性，也容易得到企业的认可。当然，要从事咨询工作，对各种管理案例必须

很熟悉，特别是要有自己的一套良好的可操作的解决办法。同时，最好有著名公司的工作背

景和较高的学历。

5、职业规划师

据中国职业规划师协会统计表明，在近2年的CCDM中国职业规划师培训中，企业HR的比例正不断攀升，最近半年达到了53%。可见，掌握职业规划的知识理论和专业技能，获得

职业规划师专业资格，已是今天HR从业者的必备资质，更是众多企业HR实现职场华丽转身的最佳捷径之一。

专家提醒，每一位HR在决定进入人力咨询工作领域以前，最好先为自己做一个科学理性的职业规划，明确自己的职业发展目标以及未来的长远发展规划；而对于已经身处HR岗位上的人来说，要提升自我价值，明确未来的发展方向，找出最佳的职业生涯发展通道，则需尽

快补上职业规划这一课，更好地为员工做好职业规划，也为自己做好规划！

演讲稿

尊敬的老师们，同学们下午好：

我是来自10级经济学（2）班的学习委，我叫张盼盼，很荣

幸有这次机会和大家一起交流担任学习委员这一职务的经验。

转眼间大学生活已经过了一年多，在这一年多的时间里，我一直担任着学习委员这一职务。回望这一年多，自己走过的路，留下的或深或浅的足迹，不仅充满了欢愉，也充满了淡淡的苦涩。一年多的工作，让我学到了很多很多，下面将自己的工作经验和大家一起分

享。

学习委员是班上的一个重要职位，在我当初当上它的时

候，我就在想一定不要辜负老师及同学们我的信任和支持，一定要把

工作做好。要认真负责，态度踏实，要有一定的组织，领导，执行能

力，并且做事情要公平，公正，公开，积极落实学校学院的具体工作。

作为一名合格的学习委员，要收集学生对老师的意见和老师的教学动

态。在很多情况下，老师无法和那么多学生直接打交道，很多老师也

无暇顾及那么多的学生，特别是大家刚进入大学，很多人一时还不适

应老师的教学模式。学习委员是老师与学生之间沟通的一个桥梁，学习委员要及时地向老师提出同学们的建议和疑问，熟悉老师对学生的基本要求。再次，学习委员在学习上要做好模范带头作用，要有优异的成绩，当同学们向我提出问题时，基本上给同学一个正确的回复。

总之，在一学年的工作之中，我懂得如何落实各项工作，如何

和班委有效地分工合作，如何和同学沟通交流并且提高大家的学习积

极性。当然，我的工作还存在着很多不足之处。比日：有的时候得不

到同学们的响应，同学们不积极主动支持我的工作；在收集同学们对

自己工作意见方面做得不够，有些事情做错了，没有周围同学的提醒，自己也没有发觉等等。最严重的一次是，我没有把英语四六级报名的时间，地点通知到位，导致我们班有4名同学错过报名的时间。这次

事使我懂得了做事要脚踏实地，不能马虎。

在这次的交流会中，我希望大家可以从中吸取一些好的经

验，带动本班级的学习风气，同时也相信大家在大学毕业后找到好的工作。谢谢大家！

**第四篇：hr的职业生涯规划**

纳才网--无锡人才网（）

hr的职业生涯规划

如果你踏进当代企业HR主管的办公室，你很可能会看到一个53岁男子，他拥有学士学位，已为目前的雇主工作了15年，职业生涯一半时间在HR岗位上（大多从事员工发展）。他与10年前担任此职位的人相比并无许多不同，这就是hr的职业生涯规划。

随着越来越多的女性和有国际工作经历的管理人员晋升为HR高管，企业HR部门的面貌日新月异；可人们关于将会有越来越多拥有广泛多样的一线管理经验的人将晋升到HR高管职位的预测却未成为现实。事实上，沃顿商学院最近发表的名为《谁获得了高层职位？HR主管的特征改变及其对未来的启示》（Who Gets the Top Job？ Changes in the Attributes of HR Heads and Implications for the Future）的研究论文显示，从HR部门内部晋升至HR高管的比例甚至比10年前还要多。

沃顿商学院的管理学教授彼得。卡普利（Peter Cappelli）及博士后研究生杨阳（Yang Yang，音译）共同进行了该项研究。卡普利说：“这个结论有点出乎人们的意料。人人都说HR高管需要更广泛的工作经历及更多样化的业务经验来规划hr的职业生涯，但研究却表明，这仍然是个‘从一而终’式的职业生涯。与10年前相比，如今的HR高管甚至更有可能从一开始就干HR这一行，而且HR职业生涯中的大部分时间都花在了HR 岗位。”

研究人员比较了1999年和2024年美国最大的100家企业（按年收入计）的HR高层职位后发现，2024年仅20%的HR高管在就任该职位前从事HR以外的工

纳才网--无锡人才网（）

纳才网--无锡人才网（）

作，1999年时是30%；在这两个样本中，HR高管中都有40%是从其他公司雇用。1999年的HR高管中只有4位到2024年时还是HR高管。

卡普利说，上世纪90年代末，HR及其他业务部门（如营销和财务）的领导者们预测，未来这些专业化领域的管理人员需具备更多的一线管理经验。当时劳动力市场吃紧，HR成为企业整体业务战略和运营的关键因素。可如今高失业率及工会抗议事件的持续减少缓解了压力，研究表明，如今的HR领导者们更重视HR领域自身的传统经验。卡普利说：“在企业界的功能性领域有个热门话题：我们究竟是专业人士还是商界领袖？”

一方面，卡普利注意到HR管理层越来越专业，过去几十年中人力资源管理协会（Society of Human Resource Management）的会员从4，000名发展到25万名，在HR领域建立了信誉；另一方面，他又注意到HR高管喜欢说自己是商业领袖。他说：“HR高管们想说自己拥有两方面的专业知识。可调查结果显示，他们的职业生涯更多地走的是专业路线。”

卡普利指出：“随着该领域的日益专业化，HR高管们越来越多地被要求像一般的商业领袖那样行事。”他补充道：“了解这两者的不同之处很有意义。与拥有适用性更广的管理人员相比，专业人士处理问题的方式不同。一般的高管试图找出究竟什么对本组织起作用，而专业人士则会像有标准解决方案的会计师或律师那样行事。企业领导们会希望，‘让我们搞清楚什么是适用于我们业务的最佳方案

文章出处：纳才网--无锡人才网（）

纳才网--无锡人才网（）

**第五篇：HR如何做员工职业生涯规划**

HR如何实施员工职业规划项目? HR如何实施员工职业规划项目?

HR人力资源部如何实施员工职业规划项目呢？职业规划专题组推荐。

蓝玉彤毕业于著名大学的人力资源管理专业，在集团公司人力资源部已工作了六年，从实习生到主管，一步一个脚印踏实工作，受到老总的赏识。老总有意提拔她做人力资源副总监，但也需要她做出新的业绩，即：主持公司职业生涯规划项目。从老总办公室出来，蓝玉彤既兴奋又紧张，兴奋的是得到老总的认可和鼓励并委以重任；紧张的是老总并没有详细交待职业生涯规划项目该如何做,只是要求她定一个计划和人力资源总监协商、实施。

那么该如何实施员工职业生涯规划项目呢？为此，她请教了职业生涯规划专家。

问一：我该如何在企业里设计和实施职业生涯规划项目？

答：职业生涯规划是《职业生涯开发与管理》理论和实施体系当中的一个重要环节，由六部分组成，即测，定，学，干，评，发。“测”就是通过软件测评、实境模拟测评等手段进行职业生涯潜能测评，目的是发现职业生涯发展的潜能。“定”就是制定职业生涯规划，即定位、定向、定目标、定方法、定时间、定成功标准等，目的是激发职业生涯发展的潜能。“学”就是树立职业生涯终生学习的观念，通过不断向书本学习、向他人学习、向实践学习，树立正确的职业观念，提高情绪智力，提高沟通能力，学会与团队相处、与客户相处、与竞争对手相处，其目的是强化职业生涯发展的潜能。“干”就是职业生涯实践，在一定的组织环境中抓住机会或创造机会，把失误和教训变成财富，目的是发挥职业生涯发展的潜能。“评”就是职业生涯评价，通过个人评价、家庭评价、企业评价、社会评价，全过程、全方位地评价一个人的阶段性职业生涯成果或终生性职业生涯成果，目的是检查职业生涯发展潜能的发挥状况。“发”就是职业生涯发展，通过内职业生涯发展和外职业生涯发展，从多个方面体现职业生涯的绚丽多彩和丰硕成果，目的是实现职业生涯发展的潜能，使梦想成真。

问二：这六部分内容在实施时有先后顺序吗？

答：并没有绝对的先后顺序。因为它们是相互促进的六个环节，是一个整体的循环过程。但需要特别注意的是，对具体的员工来说，首要任务是帮助他提升职业化素质、胜任本职工作，第二步才是帮助他做职业生涯规划。这两个步骤不应颠倒。

问三：先做职业生涯规划会出现什么问题吗？

答：有的员工本身就带着“骑驴找马”的心态来公司工作。他现有的观念、知识、技能和心理素质还不够很好地胜任本职工作，他自己也不一定安心于本职工作。如果这样的员工没有先树立“职业生涯发展是从做好本职工作开始的”这一重要信念，教他做职业生涯规划可能会进一步使他好高骛远。

问四：制定实施职业生涯规划到底是员工个人的事情，还是企业的事情？

答：没有一个人的职业生涯发展可以脱离其组织或社会环境而单独实现；也没有一个企业或组织可以成功发展而没有其成员的职业生涯成功。因此说，职业生涯规划既是个人的事情，又是企业的事情，而且是二者必须相结合才能做好的工作。帮助员工提升职业化素质胜任本职工作、制定职业生涯规划促进职业生涯发展的系统工作可称为职业生涯开发与管理。

问五：职业生涯开发与管理和企业其他管理工作的关系是怎样的？

答：企业发展必须做好三件大事，即：企业的战略管理、绩效管理和职业生涯管理。这三项工作可以区分，但不可以分割。企业战略管理是对企业方向性、长期性、全局性的管理，这些事项决定着企业的生死存亡和企业的发展。没有成功的战略管理，企业就会失去正确的发展方向。绩效管理的目的是让战略发展规划落到实处。绩效管理如果不和企业战略管理相结合，就失去服务对象。战略管理的重点在于正确决策；绩效管理的重点在于高效执行。组织成员职业化素质的提升，是制定和实施企业战略规划的保证。职业生涯管理的目的是通过提升企业成员职业化素质，促进人的全面发展，实现人力资源动态配置，使企业实现战略目标。如果没有进行职业生涯开发与管理，没有职业化素质的提升，企业中可能根本没有人能够制定出正确的战略发展规划，或者即使请咨询公司帮助制定了战略发展规划，企业也没有足够的人才实现这些规划。绩效管理必然涉及目标分解、监督、调控、考核、评价、奖惩。为了让相关人员积极参与、主动配合，企业必须让他们感受到绩效管理对自己职业生涯发展的有效帮助。否则，绩效管理就会被认为是负担、枷锁。只有当企业成员体会到绩效管理不仅对老板和企业提高营业额、增加效益有用，而且对自己增加收入、职业生涯发展也非常有益时，大家才会积极配合、认真执行。只有组织成员的职业观念、知识、技能等达到相应水平时，才能创造优秀业绩。组织成员职业化素质的提升，是制定和实施企业战略规划、落实绩效目标的基本保证。

问六：职业生涯开发与管理工作的核心是什么？这项工作成功的布置是什么？

答：职业生涯开发与管理的核心是帮助员工内职业生涯发展，这项工作成功的标志是帮助员工实现外职业生涯发展。一个人的职业生涯就是从事职业的过程，一个人的人生成功主要是通过职业生涯成功体现的。取得职业生涯成功的一个重要规律就是用内职业生涯发展带动外职业生涯发展。内职业生涯指从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、身体健康、内心感受等因素的组合及其变化过程。外职业生涯指从事一种职业时的工作时间、工作地点、工作单位、工作内容、工作职务与职称、工资待遇等因素的组合及其变化过程。内职业生涯发展是外职业生涯发展的前提，内职业生涯发展带动外职业生涯发展，外职业生涯发展促进内职业生涯发展。内职业生涯发展根深蒂固，外职业生涯发展才会鲜花盛开、硕果累累。

通过与职业生涯开发与管理的专家沟通，蓝玉彤制定了职业生涯规划项目方案，摘要如下。

1、对公司中高层管理人员和骨干员工近300人进行职业生涯开发与管理普及培训，通过有效的训练，正确理解职业的内涵、内外职业生涯的关系、职业化素质的四项内容、职业化的五个核心、掌握职场快速进步方法、提升职场能力的六个层次；

2、进行职业生涯开发与管理实务操作训练，近100人参加，提升管理者和骨干员工发现问题、解决问题的能力，切实解决企业的实际问题。

3、进行职业生涯发展阶段性总结，交流内职业生涯发展的方法与成果；

4、针对50位重点培养对象进行职业生涯规划培训，制定并交流职业生涯规划，企业为这批重点培养对象提供职业生涯培训和职场发展机会；

5、引入职业生涯发展心理辅导，解决较深层次的心理困惑；

6、举行职业生涯发展仪式，用工作业绩、职务升迁、重点奖励等多种方式庆祝培养对象的职业生涯阶段性成功。最后人力资源总监和公司总部批准了这一方案。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找