# 做人力资源如何进行职业生涯规划

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-09-06

*第一篇：做人力资源如何进行职业生涯规划做人力资源如何进行职业生涯规划我们经常会这么调侃这些做人力资源的人：作为职能之一，人力资源部的人为别人做职业生涯规划是很平常的事情，其中谈得最多的是，人员要分层分类，要建立多通道的职业发展路径，打破玻...*

**第一篇：做人力资源如何进行职业生涯规划**

做人力资源如何进行职业生涯规划

我们经常会这么调侃这些做人力资源的人：作为职能之一，人力资源部的人为别人做职业生涯规划是很平常的事情，其中谈得最多的是，人员要分层分类，要建立多通道的职业发展路径，打破玻璃天花板，让每个人都能依据能力、业绩进行职业变动，能上能下，能进能出。总之，每位人力资源专业人员谈起职业生涯规划来，也都侃侃而谈，滔滔不绝。但是人力资源从业者自己的职业生涯规划，又会有多少人会关心呢？又会有多少人知道他们每天都在为别人做嫁衣、会知道他们每天都要容忍自己亲手招进来的人慢慢超过自己的情景、会知道面对他们自己职业规划，他们几乎无从下手，没有选择呢？

让我们在这里结合中华英才网的数据，单单从薪酬的角度，来关心一下这群专业的、无私的人。而要探讨这些问题，要先从人力资源专业的学生毕业后的职业生涯说起。一般来说，每个人的职业生涯都会经历“青黄不接”、“事业塑造”、“事业锁定”、“事业开拓”和“事业平稳”五个阶段。人力资源管理专业毕业的学生，同样地会遇到以下几个职业生涯阶段：

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（做劳资关系、招聘、培训、考核还是薪酬）。这个阶段的职场新人，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。

中华英才网的相关职位薪酬数据显示，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，如果仅仅从薪酬的角度出发，我想，大家可以考虑进入以上提到的行业。同时，还是我原来一直的观点，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、开始了解自己以及所在组织的情况，并逐步调整自己的职业方向：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。

中华英才网在学历对薪酬的影响这一项数据分析中显示，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，因为单从收入上来讲，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？这时因为，中华英才网的数据显示，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。但是如果对于毕业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。但如果这时候你选择跳槽，跳到金融行业依然当个人力资源专员，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，那么，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，那么，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了。

3、锁定职业方向后，需要努力开拓事业，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，无论自己如何努力地干活，年底的工资表总能反映出点差距来。根据中华英才网的数据显示，制造行业销售总监的收入高者能超过39万元，而人力资源总监的最高也不过25万元上下。这样一

比，作为人力资源从业者，能不郁闷么。

这时候，就需要人力资源从业者，学会从心态上、从行动上调整自我了。而调整的关键是把人力资源管理的重要性在企业里面突现出来。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）。而越往后的模块往往越重要但是真正掌握的人又越少。因此，努力提升自我，把人力资源管理的角色与定位往高端人力资源模块方向发展，争取成为企业战略性伙伴，是解决这一困惑、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，你在企业中，才有进一步发展的空间。

4、平庸一生或取得辉煌职业成功：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，只要你老老实实地在企业里面工作，不出大问题，坚持10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，人力资源管理这个专业，尽管不像财务、销售那样能有多闪亮出彩的地方，但比起财务、销售，人力资源管理工作的压力，相对来说，又小很多，职业的稳定性会大很多。因此，才会有“人力资源管理适合女人和老人去做”的说法。这也是凡事都有两面性的又一强烈例证。最后，尽管从中华英才网的08薪酬数据里面，能看出一些人力资源从业者的情况。但是，还是引用我以前的观点：人力资源从业者的职业发展前景因人而异。懂业务、也熟悉人力资源专业，认同公司文化、有职业道德的人，前途和“钱途”都自然无可限量。相反，如果他不熟悉自己的专业，又不懂公司业务，不认同公司文化、没有职业道德，那么，无论他干什么行业什么专业，也不会有任何发展可能。有人认为人力资源的通道可能很狭窄，它永远只能是公司的辅助部门，因为他产生不了实际绩效，但成事在人。每个人的职业生涯难免会有崎岖不平，但是人与人之间的区别，就看你能不能咬咬牙挺过去，就看你能不能静心理性分析自己、坚定信念顽强勇敢地超越自己了。这就是成功与否的关键所在。

**第二篇：如何进行职业生涯规划？**

员工职业生涯规划是对员工职业生命的精细化管理，是指个人发展与组织发展相结合，对决定员工职业生涯的主、客观因素进行分析、总结，确定事业奋斗目标、并选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、教育和培训的行动计划，对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排。

具体而言，职业生涯规划管理工作包括以下几个步骤：(一)职业通道体系设计

系统化的职业通道设计旨在减小组织的刚性对人力资源的制约，释放员工的潜在能量，将员工的个人发展和企业的发展愿景相统一。具体内容包括：

1、组织目标梳理：分析组织未来的发展方向，并预测组织规模与组织资源的变化，由此分析组织发展所能带来的职业发展机会，包括晋升机会、新增职位机会、职责扩展机会、价值提升机会、能力提升机会等。

2、岗位体系梳理：以现有岗位体系为基础，结合组织发展趋势，综合梳理组织未来的岗位体系，/考试大/收集/进行职系、职类的划分，为职业发展通道的设计提供框架。

3、职业发展通道设计：设计各类岗位、各个岗位在组织内的多种发展路径，明确每一个路径的实现条件与步骤，为每个岗位设计出多元化的发展通道。

(二)自我评估体系

为了帮助员工更客观、全面认识自己，选择各类自我测评工具，并编写成为统计表格，下发全员进行自测评。例如：职业满意度测验、职业锚测验、霍兰德职业倾向测验、卡特尔16PF性格测验等。测评之前需要对员工进行必要的培训、示范，测评过程要统一开展、实时指导、全程封闭，测评结果要点对点反馈并作必要的解释，对外要严格保密。

(三)编制《职业生涯规划设计书》，确定职业目标

在充分认识组织环境及自我的前提下，编制《职业生涯规划设计书》模板，组织员工完成设计书，引导员工确定自身职业目标。在员工完成《职业生涯规划设计书》的过程中，需组织自我战略分析引领练习、职业规划研讨小组等活动，使员工更准确、更客观地确定职业目标。

(四)开展员工评估，明确与职业目标的差距 选择适当的方法和工具，依据职业目标岗位的胜任要求，/考试大/收集/对员工进行综合素质评估，找到员工与职业目标的差距和短板结构。

(五)依据自我差距，制定行动计划

组织员工编写《职业发展行动计划表》，制定针对性的行动计划，并明确行动的内容、时间要求、检视方法等内容。《计划表》编制完成后，要对计划的实施进行辅导、跟进、反馈、检视。

(六)构建匹配的职业发展支持体系

将根据员工不同的职业生涯发展阶段，提供培训、绩效评价、工作实践和开发性人际关系建立等有针对性的开发手段，不断开发员工的潜能，激励其进步.转贴于:中国人力资源管理师考试中心

(3)在知识转移的哪个阶段使用什么样的机制? 知识从一个企业转移到另一个企业的机制有很多种。例如，对员工进行培训、有计划的社会化活动、熟练人才的转移等。多个企业之间的互动非常重要。/考试大/收集/支持组织之间和个体之间正式和非正式的互动的机制越多，多种类型的知识的转移就越可能发生。

知识转移的两种机制是知识清晰化和知识编码化。知识清晰化包括会议或企业间的审查，而知识编码化包括契约、文件、审查过程或决策支持系统。未来可以进一步探讨知识转移过程的不同阶段。

(4)合作和竞争之间的紧张关系如何影响知识转移的动力? 企业间的知识转移经常发生在战略联盟的背景下。传统认为，战略联盟是一个双赢的局面。/考试大/收集/这种观点正在受到学习竞赛概念的挑战。认为自己处在学习竞赛中的企业比起那些不这么认为的企业来说，二者可能在知识转移和获得的过程中表现有所不同。相对隐性知识来说，显性知识的转移更加危险，因为后者更容易被复制。

“合作”的问题并没有被广泛提及，理论上和实践上都在关注和管理合作和竞争之间的平衡。

(5)哪种类型的结构能够为知识转移提供更加有效的平台? 结构代表了一种鼓励或妨碍知识转移的情境。通常的结构形式是战略联盟和网络，包括研发的合并、特许、共同生产的协议、许可、合资等。这些关系的发展能够影响知识转移的数量和价值，知识转移是建立在交换的集中性和便利性基础上的。

由于网络中的关系和企业所处位置的中心性不同，组织内的知识转移和组织间的知识转移有很大的不同。企业的层级结构影响企业间规则建立的方式以及知识的“清晰化”和“编码化”发生的地方。未来可以探讨不同形式的层级结构是如何影响知识转移的。

(6)知识来源企业和知识接受企业之间的文化不同是否阻碍知识转移? 具有战略意义的重要知识经常嵌入在企业内部，得到企业文化的支持。/考试大/收集/但当它转移到另外一个完全不同的企业文化中去时，它的意义就可能被扭曲，从而失去有效性。随着全球化趋势的发展，民族文化的不同使得问题更加复杂。文化距离阻碍知识转移，尤其是组织内的知识转移。也有研究表明，组织内的知识转移和组织间的知识转移没有显著不同。

(7)在不同的分析层次上，知识转移过程如何展开? 组织间的知识转移可以在企业层面上进行分析，也可以在其他层面上分析，如个体层面和网络层面。个体是组织知识和组织学习的载体。能够转移隐性知识和显性知识，并使其适应新的情境。贡献企业和接受企业之间人际互动会影响知识转移的结果。在网络层面上，企业相对于其他网络成员的结构位置可能会影响它从网络中获得知识的能力。

许多研究已经指出了组织间和组织内知识转移的重要性和互动性。但我们不应只关注知识转移，对于管理实践而言，更需要关注知识的综合和向商业创新的转化。

**第三篇：做一份职业生涯规划**

做一份职业生涯规划

做一份职业生涯规划

“你希望做什么工作？”这个看似简单的问题，却让不少工作多年的人回答不上来。

有位学计算机专业的研究生，目前在报社工作，比较受重用，薪水也不错，但他近期一直在考虑换个工作，他说虽然这份工作不错，但是比起同学来，还是不行，挣的不如同学多，专业上不如同学发展的快，他担心这样下去自己会在很多方面落后于自己的同学。可目前的工作又让他很难舍弃，稳定，信息量大，领导重视，人际关系协调，等等。他说他想了很长时间，发现自己竟然不知道自己到底想要什么。

现代社会，人们在选择职业时，考虑的越来越多，需求也越来越复杂；求名、求利、稳定、刺激；专业对口、工作单位良好、发展前途等都同时进入了选择的重点，人们希望在工作中一切都得到满足。于是，不少人既想做这个工作、又想做那个工作，总?quot;这山望着那山高“。”跳槽“多次，进展不大，却失去了不少发展机会。

其实，从刚出校门起，你就需要制定一份阶段性的或长远的职业发展规划，不断提醒自己、鼓励自己，避免自己迷失方向。职业发展规划中的内容主要包括五个方面：

1、确定职业目标；

2、确定成功标准；

3、制定职业发展通路计划；

4、明确需要进行的培训和准备；

5、列出大概的时间安排。

制定职业发展规划，具体应该怎么做？我们以一个工作3年以上的人为例，可以按如下步骤进行：

1、自我分析：分析什么？

第一、我是谁？

思考你所扮演的各种角色与你的特征，如儿子、科长、兄长、父亲等，能力如何，个性是什么样的。尽量多的写出各种答案，你将会清楚你承担的责任、角色和性格。想想哪些是暂时的，哪些是永久的，哪些是应该保留的，哪些必须抛弃或改正。可以到专业机构接受心理测试，帮助自己进行分析。第二、我在哪里？

首先用几分钟思考你的一生，从摇篮到坟墓，画一个图，画出过去也画出未来,仔细考虑,它将成为什么样子,然后在上面标上”\*\"表示你所在的位置。

第三、我将是什么样子？

在职业生涯中，我将完成什么事？有哪些成就？仔细思考，然后写在纸上。回到眼前，思考你的职业梦想。想一想你想在工作中得到的特定东西。

2、自我诊断：诊断目前存在的问题，主要包括三个方面：

第一、诊断问题发生的领域，是家庭问题、自我问题、还是工作问题；或是其中两者或三者的共同作用？ 第二、诊断问题的难度。是否学习新技能？是否需要全神贯注？是否需要个人改变态度与价值观。第三、诊断自己与组织的相互配合情况。自己是否做出贡献，是否学会在组织内部适合自己的职业领域中发挥专长，和其他组织人员的团结协作怎样，组织对自己的职业生涯设计和自己制定的职业生涯规划是否冲突等。

3、制定职业发展通路计划

把职业生涯中的重要方面，发展、调动、晋升等结合在一起，它的第一个步骤是确定组织内部的职业生涯通路。职业生涯通路实际上包括一个个职业阶梯，个人由低至高拾阶而上。如财务分析员－主管会计－财务部主任－公司财务副总裁；可以按着职业生涯通路来安排个人的工作变动，从而训练与发展担任各级职务和从事不同职业的广泛能力。

职业生涯通路计划应该包括以下内容：

（1）描述各种流动的可能性。

（2）反映工作内容、组织需要的变化

（3）详细说明职业生涯通路的每一职位的学历、工作经历、技能和知识。

4、明确需要作的培训和准备。

列一目录：在你职业生涯与生活中，什么你做得好？什么做得不好？你还需要什么--需要学习，需要扩大权利？需要增加经验？再想，怎样应用你的培训成果？你拥有什么资源？那么，你现在应该停止做什么？开始干什么？培训和准备的时间如何安排？

5、求询

可以同朋友、同事或专业咨询人员探讨或研究，特别是和伴侣交谈意见，询问一些诸如怎样找到更适合自己的职业发展途径，如何应付目前的问题；如何同某种上级打交道，怎样兼顾家庭与工作等。

6、总结并把自己的规划写出来

确定自己的职业发展领域，确定自己何时内部发展何时重新选择，发展通路是怎样的。简单如下：

（1）、技术型

典型特征：性格内向，喜欢独立思考，做事谨慎细致。职业选择时，主要注意力是工作的实际技术。即使提升，也不愿到全面管理的位置，而只愿在技术职能区提升。

成功标准：在本技术区达到最高管理位置，保持自己的技术优势。

主要职业领域：财务分析、计划。

典型职业通路：财务分析员－主管会计－财务部主任－公司财务副总裁。在承担主管会计两年后，如果本企业发展不佳，到大中型企业发展。

培训和准备：两年内取得注册会计师资格，在业余时间进修管理学知识。需要提高处理信息的能力，保持积极的心态。

（2）、管理型

典型特征：考虑问题比较理智，善于从宏观角度考虑问题。能在信息不全的情况下，分析解决问题，善于影响、监督、率领、操纵、控制组织成员,善于使用权力。

成功标准：管理越来越多的下级，承担的责任越来越大，独立性越来越大。

主要职业领域：企业组织或部门的主要负责人。

典型职业通路：工人－生产组组长－生产线经理－部门经理。

**第四篇：如何进行职业生涯规划**

如何进行职业生涯规划？

员工职业生涯规划是对员工职业生命的精细化管理，是指个人发展与组织发展相结合，对决定员工职业生涯的主、客观因素进行分析、总结，确定事业奋斗目标、并选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、教育和培训的行动计划，对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排。

具体而言，职业生涯规划管理工作包括以下几个步骤：

（一）职业通道体系设计

系统化的职业通道设计旨在减小组织的刚性对人力资源的制约，释放员工的潜在能量，将员工的个人发展和企业的发展愿景相统一。具体内容包括：

1、组织目标梳理：分析组织未来的发展方向，并预测组织规模与组织资源的变化，由此分析组织发展所能带来的职业发展机会，包括晋升机会、新增职位机会、职责扩展机会、价值提升机会、能力提升机会等。

2、岗位体系梳理：以现有岗位体系为基础，结合组织发展趋势，综合梳理组织未来的岗位体系，/考试大/收集/进行职系、职类的划分，为职业发展通道的设计提供框架。

3、职业发展通道设计：设计各类岗位、各个岗位在组织内的多种发展路径，明确每一个路径的实现条件与步骤，为每个岗位设计出多元化的发展通道。

（二）自我评估体系

为了帮助员工更客观、全面认识自己，选择各类自我测评工具，并编写成为统计表格，下发全员进行自测评。例如：职业满意度测验、职业锚测验、霍兰德职业倾向测验、卡特尔16PF性格测验等。测评之前需要对员工进行必要的培训、示范，测评过程要统一开展、实时指导、全程封闭，测评结果要点对点反馈并作必要的解释，对外要严格保密。

（三）编制《职业生涯规划设计书》，确定职业目标

在充分认识组织环境及自我的前提下，编制《职业生涯规划设计书》模板，组织员工完成设计书，引导员工确定自身职业目标。在员工完成《职业生涯规划设计书》的过程中，需组织自我战略分析引领练习、职业规划研讨小组等活动，使员工更准确、更客观地确定职业目标。

（四）开展员工评估，明确与职业目标的差距

选择适当的方法和工具，依据职业目标岗位的胜任要求，/考试大/收集/对员工进行综合素质评估，找到员工与职业目标的差距和短板结构。

（五）依据自我差距，制定行动计划

组织员工编写《职业发展行动计划表》，制定针对性的行动计划，并明确行动的内容、时间要求、检视方法等内容。《计划表》编制完成后，要对计划的实施进行辅导、跟进、反馈、检视。

（六）构建匹配的职业发展支持体系

将根据员工不同的职业生涯发展阶段，提供培训、绩效评价、工作实践和开发性人际关系建立等有针对性的开发手段，不断开发员工的潜能，激励其进步.转贴于:中国人力资源管理师考试中心

（3）在知识转移的哪个阶段使用什么样的机制？

知识从一个企业转移到另一个企业的机制有很多种。例如，对员工进行培训、有计划的社会化活动、熟练人才的转移等。多个企业之间的互动非常重要。/考试大/收集/支持组织之间和个体之间正式和非正式的互动的机制越多，多种类型的知识的转移就越可能发生。知识转移的两种机制是知识清晰化和知识编码化。知识清晰化包括会议或企业间的审查，而知识编码化包括契约、文件、审查过程或决策支持系统。未来可以进一步探讨知识转

移过程的不同阶段。

（4）合作和竞争之间的紧张关系如何影响知识转移的动力？

企业间的知识转移经常发生在战略联盟的背景下。传统认为，战略联盟是一个双赢的局面。/考试大/收集/这种观点正在受到学习竞赛概念的挑战。认为自己处在学习竞赛中的企业比起那些不这么认为的企业来说，二者可能在知识转移和获得的过程中表现有所不同。相对隐性知识来说，显性知识的转移更加危险，因为后者更容易被复制。

“合作”的问题并没有被广泛提及，理论上和实践上都在关注和管理合作和竞争之间的平衡。

（5）哪种类型的结构能够为知识转移提供更加有效的平台？

结构代表了一种鼓励或妨碍知识转移的情境。通常的结构形式是战略联盟和网络，包括研发的合并、特许、共同生产的协议、许可、合资等。这些关系的发展能够影响知识转移的数量和价值，知识转移是建立在交换的集中性和便利性基础上的。

由于网络中的关系和企业所处位置的中心性不同，组织内的知识转移和组织间的知识转移有很大的不同。企业的层级结构影响企业间规则建立的方式以及知识的“清晰化”和“编码化”发生的地方。未来可以探讨不同形式的层级结构是如何影响知识转移的。

（6）知识来源企业和知识接受企业之间的文化不同是否阻碍知识转移？

具有战略意义的重要知识经常嵌入在企业内部，得到企业文化的支持。/考试大/收集/但当它转移到另外一个完全不同的企业文化中去时，它的意义就可能被扭曲，从而失去有效性。随着全球化趋势的发展，民族文化的不同使得问题更加复杂。文化距离阻碍知识转移，尤其是组织内的知识转移。也有研究表明，组织内的知识转移和组织间的知识转移没有显著不同。

（7）在不同的分析层次上，知识转移过程如何展开？

组织间的知识转移可以在企业层面上进行分析，也可以在其他层面上分析，如个体层面和网络层面。个体是组织知识和组织学习的载体。能够转移隐性知识和显性知识，并使其适应新的情境。贡献企业和接受企业之间人际互动会影响知识转移的结果。在网络层面上，企业相对于其他网络成员的结构位置可能会影响它从网络中获得知识的能力。

许多研究已经指出了组织间和组织内知识转移的重要性和互动性。但我们不应只关注知识转移，对于管理实践而言，更需要关注知识的综合和向商业创新的转化。

**第五篇：如何进行个人职业生涯规划**

如何进行个人职业生涯规划？

职业生涯规划的双重视角

我们所谈的职业生涯规划实际上包含两个层面，一是基于组织发展的个人职业生涯规划，一是基于个人生涯发展的职业生涯规划。任何一份切实可行的职业规划，肯定都要充分考虑这两个方面。只是对于不同的人两者考虑的比重不同，其差异由生涯承诺和组织承诺这两个向度来平衡。生涯承诺（careercommitment)可定义为“某人指向其选定职业的态度”，或“某人在选定职业内的工作动机”，通常情况下，生涯承诺包括个人生涯目标的确立以及对这些目标的认同和投入。个人情愿投入精力并持续追求个人生涯目标可以被看作是高水平的生涯承诺。其核心是职业承诺，对所选定职业的“痴迷”。组织承诺(organizationalcommitment)是指个体对组织的投入与认同程度，它由三部分组成：

一、对组织目标强烈的信念和接受；

二、渴望为组织发挥作用；

三、强烈的维持组织成员资格的欲望。生涯承诺与组织承诺二者相互作用对个人职业生涯规划的影响情况可用图1表示。

组织承诺较高者，会更愿意在同一上组织内发展自己的职业生涯，而生涯承诺度较高者，则会把企业看作是一个阶段的跳板。通常，从阶段性的便于操作的角度来看，或者从企业的视角来处理的话，这里我们更愿意以基于组织发展的个人职业生涯规划为主要内容来谈，但不管怎么说，每个职业个体，都应该有一份基于个人生涯发展的职业生涯规划。谈基于组织发展的个人职业生涯规划，本质上是基于组织与个人共同发展的视角来谈的。这里向阳生涯着重从方法角度介绍一下第一种。

职业生涯规划的流程与方法

个人职业生涯规划的流程可用下图来表示：

职业生涯规划是一个周而复始的连续过程，其过程包括树立正确的生涯发展信念、自我评估、生涯机会评估、职业方向定位、设定发展目标、制定行动方案与实施计划、生涯评估与反馈七个基本步骤。从向阳生涯职业咨询机构的大量职业规划咨询实践来看，我们认为，正确积极的生涯发展信念是职业生涯成功的根本；自我评估和机会评估是前提；职业方向定位是成功的关键，合适的目标设定与行动计划则是保障；生涯评估与反馈则促进我们的职业生涯永续发展！

1．树立正确的生涯发展信念。生涯发展的信念是事业成功的基本前提。没有发展向上的信念，事业的成功也就无从谈起，俗话说“志不定，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。所以，在制定生涯规划时，首先要确立人生志向，对期望人生取得更大发展，这是制定职业生涯规划的关键，也是你的生涯规划最重要的一点。

2．自我评估。自我评估的目的是认识自己，了解自己。因为只有认识了自己，才能对自己的职业作出正确的选择。所以，自我评估是生涯规划的最重要步骤之一。一般来说，自我评估包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商以及组织管理、协调、活动能力等。

3．生涯机会的评估。生涯机会的评估主要是评估各种环境对自己生涯发展的影响，每一个人都处在一定的环境之中，离开了这个环境，便无法生存与成长。所以，在制定个人的职业生涯规划时，要分析环境条件的特点，环境的发展变化情况，自己与环境的关系，自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求，以及环境对自己有利条件与不利条件等等。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，使你的生涯规划具有实际意义。如组织环境因素评估包括组织发展战略、人力资源需求、晋升发展机会等等。

4．职业方向定位。通过对自我评估及生涯机会评估，结合生涯发展愿望，我们可初步确立个人的职业发展方向，如具体的行业/领域，职业，职位，希望发展的高度等。

5．设定发展目标。生涯目标的设定是职业生涯规划的核心。一个人事业的成败，很大程度上取决于有无正确适当的目标。没有目标如同大海的孤舟，四野茫茫；没有方向，不知道自己应走向何方。只有树立了目标，才能明确奋斗的方向，犹如海洋中的灯塔，引导你避开险礁暗石，走向成功。目标的设定是在继生涯路线选择后，对人生目标做出抉择。其抉择是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据，通常职业生涯目标的确定包括人生目标、长期目标、中期目标与短期目标的确定，它们分别与人生规划、长期规划、中期规划和短期规划相对应。一般，向阳生涯职业咨询机构首先要根据个人的专业、性格、气质和价值观以及社会的发展趋势确定其自己的人生目标和长期目标，然后再把人生目标和长期目标进行分化，根据个人的经历和所处的组织环境制定相应的中期目标和短期目标。

6．制定行动方案与实施计划。在确定了生涯目标后，行动变成了关键的环节。没有达成目标的行动，就不能达成目标，也就谈不上事业的成功。这里所指的行动是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。例如，为达成目标，你通过什么样的通道来实现？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，你计划如何提高你的业务能力？在潜能开发方面，采取什幺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。

7．生涯评估与反馈。俗话说“计划赶不上变化”，是的，影响生涯规划的因素诸多。有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素难以预测。在此状况下，要使生涯规划行之有效，就须不断地对生涯规划进行评估与修订。其修订的内容包括：职业的重新选择、生涯路线的选择、人生目标的修正、实施措施与计划的变更等等。

职业生涯规划的原则

要想职业生涯规划能够顺利落实，就必须遵守一些基本原则。

首先必须实事求是。准确的自我认识和自我评价是制定个人职业计划的前提。

其次，职业规划方案必需切实可行。个人的职业目标一定要同自己的能力、个人特质及工作适应性相符合，一个学历不高又无专业特长的员工，却一心想进入管理层，在现代企业中显然不切实际。其次，个人职业目标和职业道路确定，要考虑到客观环境条件。例如，在一个论资排辈的企业里，刚毕业的大学生就不宜把担当重要管理工作确定为自己的短期职业目标。

第三，个人职业计划目标要与企业目标协调一致

员工是借助于企业而实现自己的职业目标的，其职业计划必须要在为企业目标奋斗的过程中实现。离开企业的目标，便没有个人的职业发展，甚至难以在企业中立足。所以，员工在制定自己的计划时，要与企业目标协调一致。

了解了以上内容后，我们就可依此进行自身的职业规划了。当然实际操作中你可能会遇到很多困难，如“我究竟是个什么样的人？”“我的职业信息太少，没法决策！”“怎样的行动方案才更适合我？”等等一系列问题。其实这很正常，真正能全部解决这些问题的现实中是很少的。当我们自己操作遇到困难时，明智的做法是寻求专业职业咨询机构的帮助。这样即省时又高效，最关键的是，这样大大的提高了我们职业成功的几率。

JuniorCareerPlanner（JCP）初级职业规划师资格认证是国内首个标准化的职业成功训练体系。该认证旨在解决严峻的社会就业问题，通过系统的训练，提升个人职业发展技能，强化就业及职场生存能力，维护社会稳定，实现人才兴国战略。

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