

高中职业生涯规划讲座

第一讲 职业生涯规划的内涵

主讲人:XXX





前言

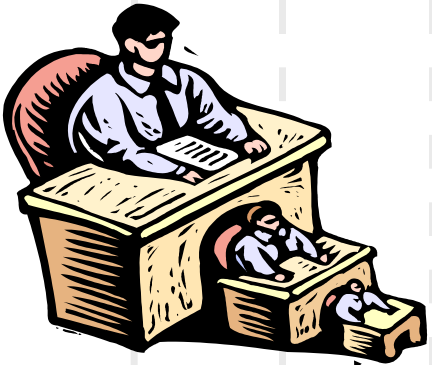


职业生涯规划在上世纪中叶就开始在西方国家盛行。由学校承担的系统的生涯辅导和职业教育是从幼儿园开始的，在进入高校之前已经经历了生涯认识阶段、生涯探索阶段、生涯定向阶段、生涯准备阶段经过上述几个阶段循序渐进的教育指导，进入大学之前，青年们已经很清楚自己要成为什么样的人，要从事什么样的职业，为实现这样的人生目标需要怎样安排自己的学习生活。



哈佛大学例子

- 临出校门时，哈佛对他们进行了一次关于人生目标的调查
- 27%的人，没有目标；
- 60%的人，目标模糊；
- 10%的人，有清晰但比较短期的目标；
- 3%的人，有清晰而长远的目标。
- 25年后，哈佛再次对这群学生进行了跟踪调查。
- 3%的人，25年间他们朝着一个方向不懈努力，行业领袖，社会精英；
- 10%的人，成为各个领域中的专业人士，大都生活在社会的中上层；
- 60%的人，他们安稳地生活与工作，但都没有什么特别成绩，几乎都生活在社会的中下层；
- 剩下的27%的人，他们的生活没有目标，过得很不如意并且常常在抱怨他人、抱怨社会、抱怨这个“不肯给他们机会”的世界。（一个美国汽车规划例子）



点评

吉祥如意

■ 由于我国传统的教育体系中根本没有生涯规划与辅导的内容设置，高中生职业生
涯指导在某种意义上就成了一项从零起步
的工作。为了帮助大学生更好地准备人生，
我们需要赶快补上以学校为主渠道的生涯
规划与辅导课程，力求使高中生在走向职
业生活之前，从观念、心态、知识、技能
等方面做好应对职业挑战的全面准备。

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

大学生职业生涯规划主要内容

1

第一讲 职业生涯规划内涵

2

第二讲 职业素质分析

3

第三讲 职业环境分析

4

第四讲 职业生涯规划目标的确定

5

第五讲 职业生涯规划准备（情商修炼）

6

第六讲 职业生涯规划准备（职业礼仪与形象）

7

第七讲 职业生涯规划准备（人际交往与沟通）

第一讲 职业生涯规划内涵

一、职业

（一）职业的科学含义
指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。

对外：创造物质财富和精神财富

对内：物质生活来源和满足精神需求



(二) 职业是重要的社会现象

- 1、职业是人的生活方式：先就业后择业？
- 2、职业是人的社会角色：总统、明星
- 3、职业是关系各层面的大事：男怕入错行，女怕嫁错郎(前途\家庭)



二、职业生涯

（一）职业生涯含义：

- 生涯：“生”是指活着的意思，“涯”泛指边际
- 职业生涯就是一个人的终生职业经历。
- 职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯



含义



- 外职业生涯是指经历一种职业（由教育开始、经工作期、直到退休）的道路，包括职业的各个阶段：招聘、培训、提拔、奖惩、解雇、退休等。
- 内职业生涯更多地注重于所取得的成功或满足的主观感情以及工作事务与家庭义务、个人消闲等其他需要的平衡。（崔永元<我的长征>）



阶段



- (二) 职业生涯发展阶段

- 职业生涯贯穿我们的一生。每个人在实现职业生涯宏伟目标过程中，都会经历不同的发展阶段，有着不同的职业需求和人生追求，但紧要之处往往只有几步。



人生职业阶段



- 1、职业准备阶段（18—22岁，读研究生则延续到25—28岁。）
- 2、职业探索阶段（一般集中在 23岁到25岁以前。）
- 3、职业确立期（一般在就业后26—30岁。三十而立）



人生阶段



- 4、职业锚期——职业稳定阶段（30岁—45岁。四十不惑）
- 5、工作后期——职业素质衰退阶段（一般从45—50岁开始，延续到55—60岁。）
- 6、工作后期——职业素质衰退阶段（从45—50岁开始，到55—60岁）



三、职业生涯规划



- (一) 职业生涯规划的含义

- 个人职业生涯规划，是指个人结合自身情况以及眼前的机遇和制约因素，为自己确立职业目标，选择职业道路，确定教育、培训和发展计划等，并为自己实现职业生涯目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。

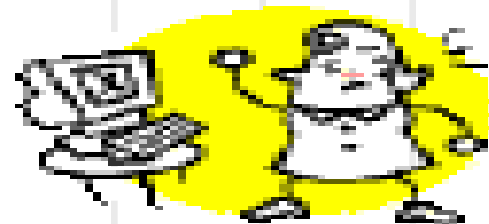


■ （二）职业生涯规划的要害、原则与步骤

■ 1、要素：

■ 职业生涯规划=知己+知彼+抉择

■ 知己：	性格	兴趣
■	特长	智能
■	情商	



职业生涯规划要素

吉祥如意

■ 知彼：

组织环境

组织发展战略

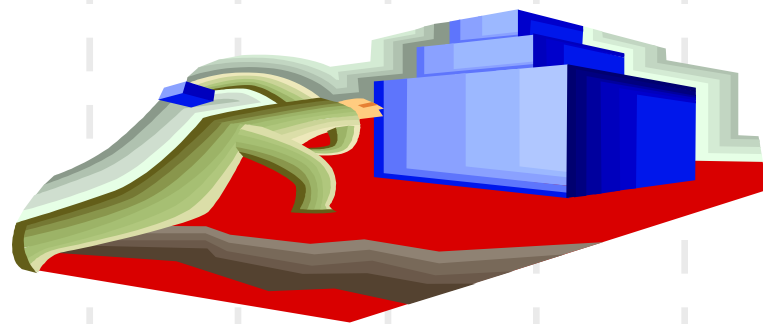
人力资源需求

晋升发展机会

政治环境

社会环境

经济环境

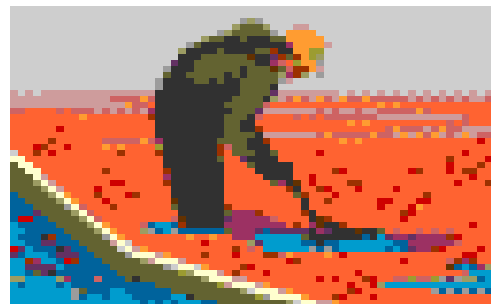


职业生涯规划要素

吉祥如意

抉择：

职业抉择
路线抉择
目标抉择
行动抉择





- 2、个人职业生涯规划的原则：

- (1)长期性原则

- (2)挑战性原则

- (3)清晰性原则

- (4)可行性原则

- (5)顺序原则

- (6)适应性原则



- (7)持续性原则



（三）职业生涯规划的作用

- 1、职业生涯规划能够帮助个人确定职业发展的目标和方向
- 2、职业生涯规划能够促进个人努力工作
- 3、职业生涯规划有助于个人抓住工作的重点
- 4、职业生涯规划能够激发个人发挥潜能

三、职业生涯规划步骤

- (一) 职业素质分析
(自我识别与测评定位)
- (二) 职业环境分析
- (三) 职业生涯规划目标的确定
- (四) 实施策略与措施
- (五) 反馈调整

（一）职业素质分析

- 自我识别和测评定位的主要内容是与个人相关的所有因素，包括兴趣、气质、性格、能力、特长、学识水平、思维方式、价值观、情商以及潜能等。

简言之，要弄清：

我是谁？

我想做什么？

我能做什么？



（二）职业环境分析



- 包括对社会政治环境、经济环境和组织(企业)环境的分析。
- 即要评估和分析职业环境条件的特点；发展与需求变化的趋势；自己与职业环境的关系以及职业环境对自己的有利条件和不利因素等等。



（三）职业生涯目标的确定

- 职业生涯目标的确定是指：可预想到的，有一定实现可能的最长远目标，包括人生目标、长期目标、中期目标和短期目标。
- 一般我们可以首先根据个人素质与社会大环境条件，确立人生目标和长期目标，然后通过目标分解，分化成符合现实和组织需要的中期、短期目标。

（四）实施策略与措施

- 所谓职业生涯策略与措施，指为实现职业生涯目标而制订的行动计划。
- 应包括职业生涯发展路线、教育培训安排，时间计划等方面的措施。



（五）反馈调整

- 由于社会环境的变化以及其他不确定因素的存在，我们原来的职业生涯规划与实际情况肯定存在一定的偏差。
- 有的变化因素是可以预测的，而有些则是难以预料的。这就需要对职业生涯目标和生涯规划进行必要的调整

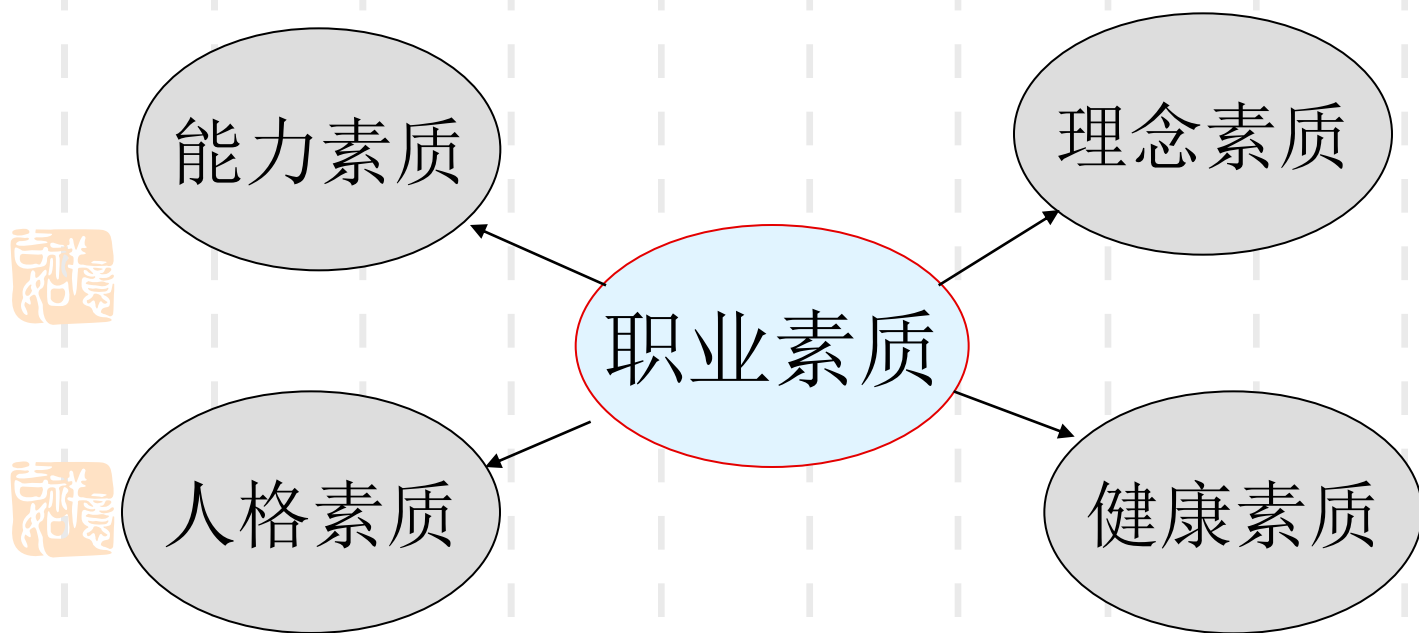
高中生职业生涯规划讲座

第二讲职业素质分析

主讲人:xxx



一、职业素质



吉祥如意

能力素质

智力

从业能力

知识

社会智力

特殊能力

创造力

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

人格素质

```
graph TD; A[人格素质] --> B[气质]; A --> C[向性]; A --> D[情感];
```

气

质

向

性

情

感

吉祥如意

理念素质

道德修养

责任心

观念
念

意志力

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

健康素质

身体健康

心理健康

吉祥

吉祥如意

吉祥

吉祥如意

吉祥

吉祥如意

二、个体与职业的吻合度

（一）个体兴趣与职业选择

- 1、兴趣是职业生涯选择的重要依据
- 2、兴趣可以增强你的职业生涯
- 3、兴趣在某些情况下具有决定作用



(二) 能力水平与职业发展

1、能力类型与职业相匹配

第一、能力类型与职业相匹配，根据能力测试找相匹配职业或根据选定的职业开发、准备自己的能力

第二、能力水平与职业层次应基本一致(浙江东阳神秘女富翁案)

第三、充分发挥能力，不能搞平均主义



- 2、职业能力分析
- (1) 智力与职业
- (2) 特殊能力与职业
- (3) 能力测验



（三）与气质相适应的职业类型

气质是指个人心理活动的动力特征，它具有先天性和稳定性，一般来说，气质对人们所从事的职业活动并不具有决定性意义，其作用主要表现在对活动性质和效率的影响上。某些气质特征对职业活动既可能有促进作用，又可能有阻碍作用。

古希腊希波克拉特对气质类型的划分

- 多血质：主要行为特征是：精力充沛，行为反应灵活而敏捷，情绪易表现和变换，行为的外倾性明显，对行为的改造较容易。这一气质类型的人适合从事与外部世界打交道、灵活多变、富有刺激性和挑战性的工作，如外交、管理、记者、律师、驾驶员、运动员等，他们不太适合做过细、单调的机械工作。

- 胆汁质：主要行为特征是：精力充沛，但往往会粗心大意；行为兴奋，反应敏捷而迅速，但把兴奋性行为转变为抑制性行为较不灵活；情绪的抑制较难，易表现出暴发性情绪；行为的外倾性明显，对兴奋性行为的改造不容易。胆汁质的人喜欢从事与人打交道，工作内容不断变化，环境不断转换并且热闹的职业，如导游、推销员、节目主持人、公关人员等，但明显不适合长期安坐、持久耐心细致的工作。



- 粘液质：主要行为特征是：有精力，但沉着平稳；行为反应迟缓，不敏捷；情绪易抑制，不易表露；行为的内倾性明显，对兴奋性行为的改造较容易。属于粘液质气质类型的人适合于做稳定、按部就班、静态的工作，如会计、出纳、话务员、播音员等





- 抑郁质：主要行为特征是：对事物的感受性很强，敏感多疑；精力不太充沛；行为反应细心谨慎，但迟疑缓慢，带有刻板性；情绪易波动且持久；行为的内倾性严重，对行为的改造较难。抑郁质的人能够胜任安静、细致的工作，如校对、打字、排版、检查员、化验员、登录员、保管员等。





- 气质并不是决定职业适应性和成功的主要因素，它只具有一定的辅助作用。但在一些特殊职业中，其工作性质对从业者的某些气质特征要求非常高，而且无法用其他心理特点来弥补，如果从业人员不具备这些气质特征或没有达到应有的水平，那么有关工作就很难进行，甚至会造成重大事故（飞行员、特工）



（四）性格特征与职业倾向

性格：在心理学上的定义是个人对现实的稳定态度和习惯化了的行为方式。

同气质相比，性格更带有后天性，它是个人在社会实践活动中通过个体与环境的相互作用而逐步形成的，一经形成以后，就具有了一定的稳定性。（追星者杨丽娟事件）

三、职业素质自我识别



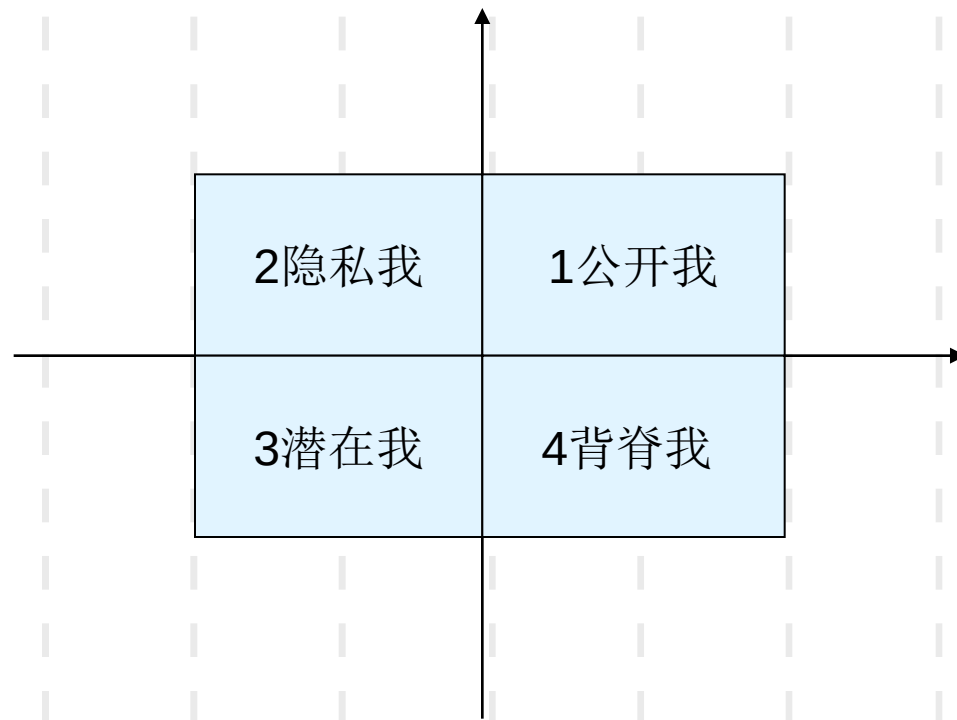
明白我是谁

- (一) 测试法
- (二) 橱窗分析法
- (三) 实践探索验证法



橱窗分析法

吉祥如意



吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

橱窗分析法

吉祥如意

- 橱窗1为“公开我”，这是自己知道、别人也知道的部分，属于个人展现在外和无所隐藏的部分。
- 橱窗2为“隐私我”，这是自己知道、别人不知道的部分，属于个人内在的隐私和秘密的部分。
- 橱窗3为“潜在我”，这是自己不知道、别人也不知道的部分，是有待进一步开发的部分。
- 橱窗4为“背脊我”，这是自己不知道、别人知道的部分，就像自己的背部一样，自己看不到，别人却看得很清楚。
- 在进行自我剖析时，重点是了解橱窗3“潜在我”和橱窗4“背脊我”这两部分。

吉祥如意

吉祥如意

吉祥如意

测试

- 一、气质类型测试
- 二、性格类型测试
- 三、情商水平测试
- 四、性格与职业适应性测试
- 五、兴趣、能力与职业倾向



第三讲 职业环境分析

主讲人:xxx



职业环境分析



- 职业环境分析，就是要认清所选职业在社会大环境中的发展状况、技术含量、社会地位、未来发展趋势等。包括

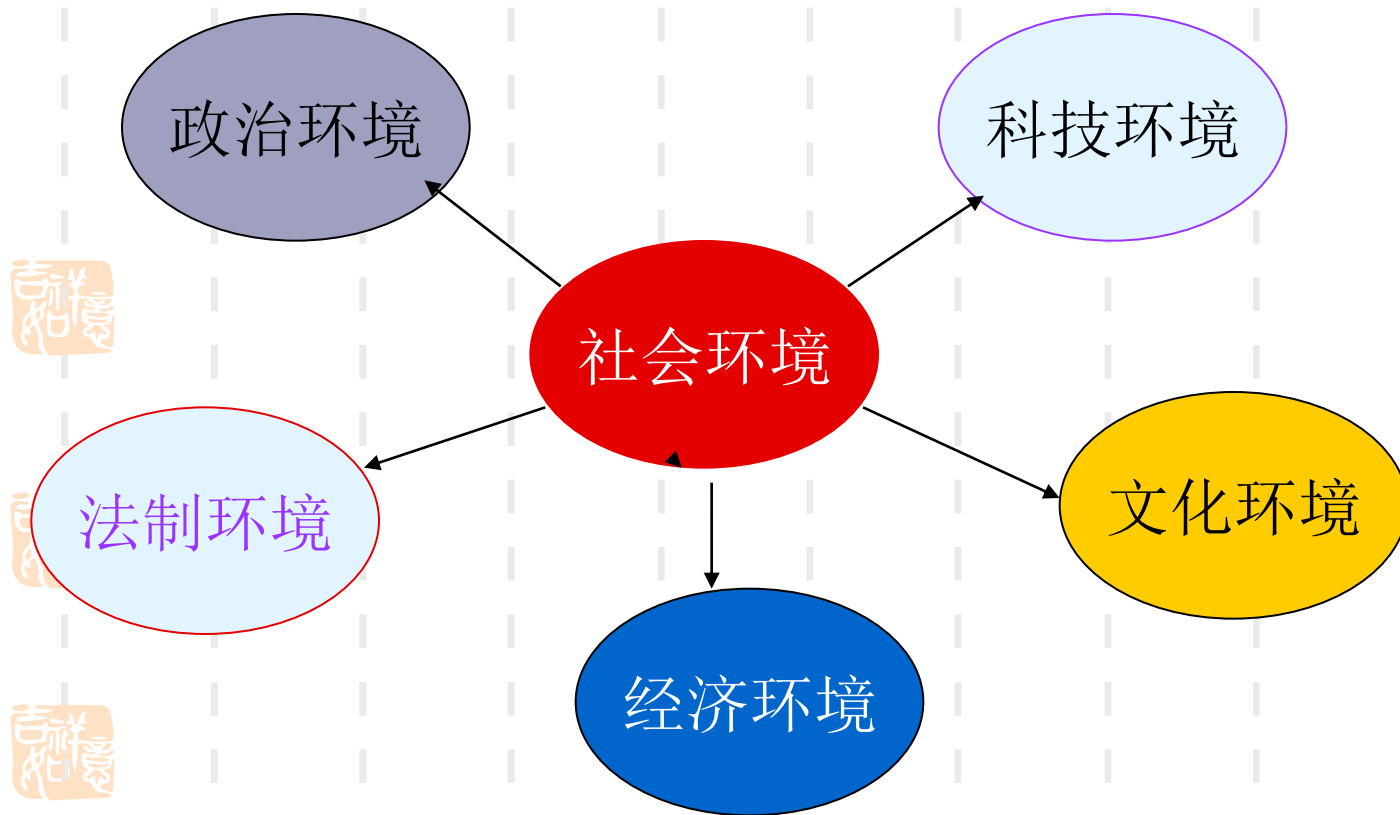
社会环境分析

组织环境分析

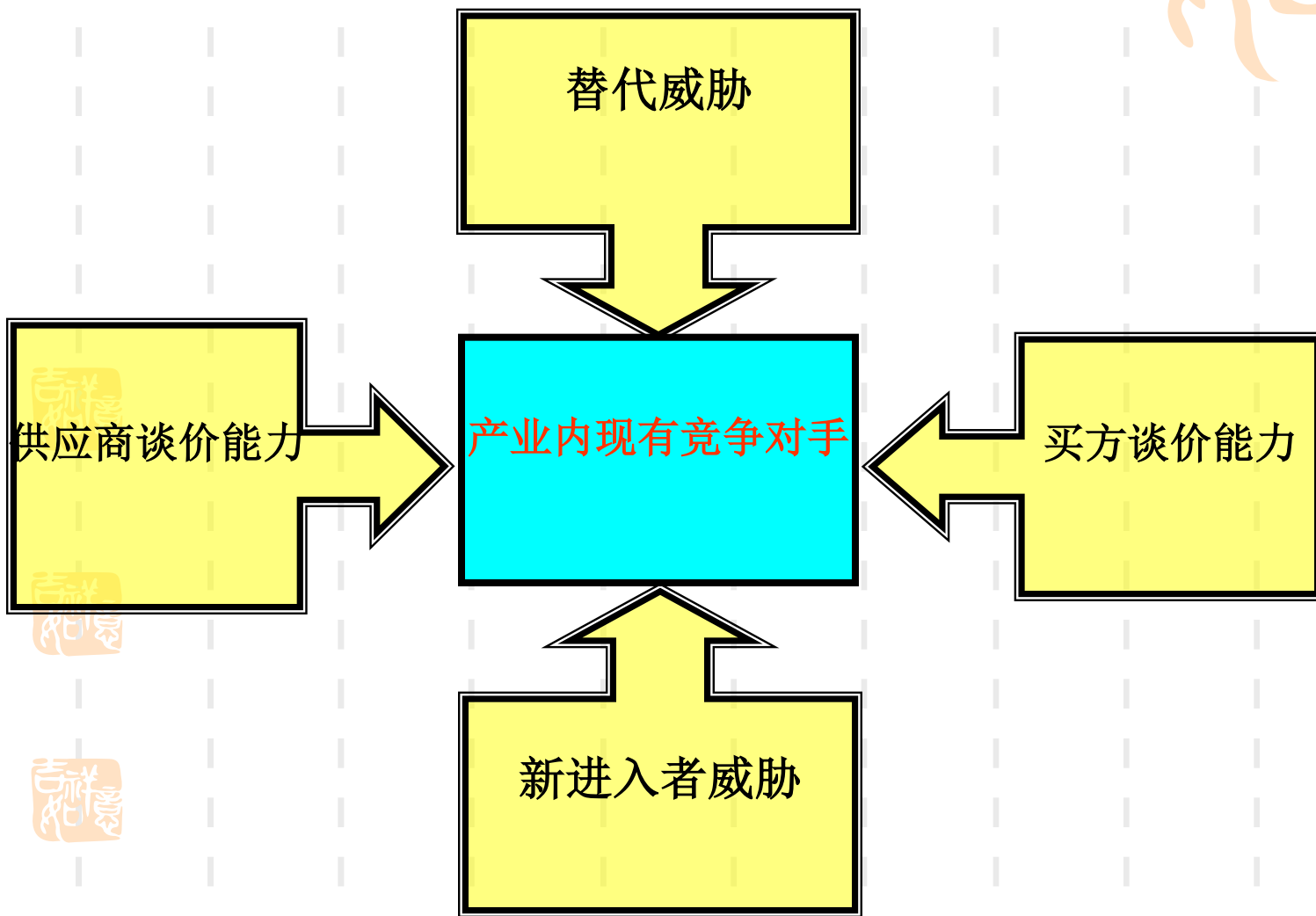
行业环境分析

一、社会环境

- 环境分析包括国际、国内与所在地区三个层次五个方面



二、行业环境分析



三、企业环境分析



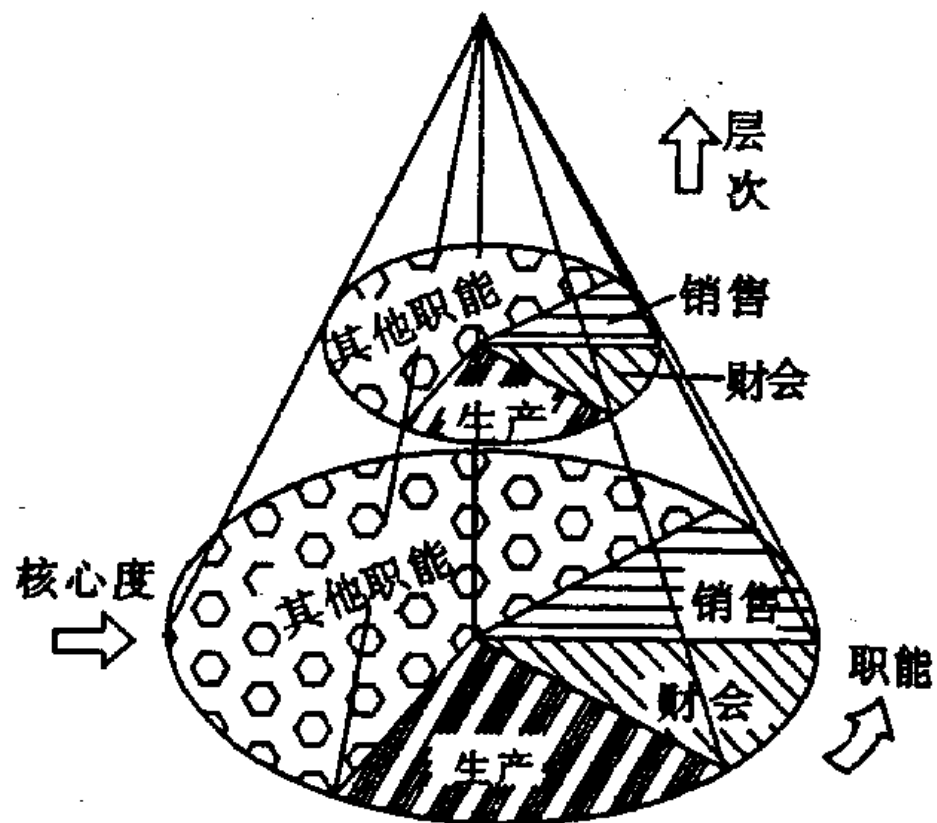
- 用人单位的声誉和形象是否良好？
- 组织（企业）实力怎样？
- 能够提供哪些工作岗位？
- 有无良好的培训机会？企业领导人怎样？
企业管理制度怎样？
- 企业文化是否与自己吻合？福利待遇是否完善等若干方面。（自助福利、津贴期权）



四、双赢的职业生涯规划

- 从员工角度看，个人职业生涯规划必须由个人决定，要结合自己的性格、兴趣和特长进行设计。
- 而组织在进行职业生涯管理时，所考虑的因素主要是组织的整体目标，以及所有组织成员的整体职业生涯发展，充分发挥组织成员的集体潜力和效能，最终实现组织发展目标。

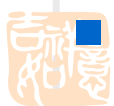
五、职业生涯维度



六、具体行业介绍



- 1、房地产行业：10左右的周期，由开发商（资金密集与公关能力）、设计商、建筑商（资格准入制）、销售商组成（提成）
- 职业形式：售楼员、文员
- 职业担忧：如是小开发商，经常要转换职业
- 发展前景：由售楼员向销售代理
- 例子：碧桂园



具体行业介绍



- 2、金融行业(介绍实体经济和虚拟经济)
- 银行、基金、证券、保险
- 职业形式：信用卡和保险推销员、客户管理



具体行业介绍

- 建议不要轻易转行



七、职业标准

- 按照标准化对象，通常把标准分为技术标准、管理标准和工作标准三大类。工作标准是指对工作的责任、权利、范围、质量、程序、效果及检查方法和考核办法所制定的标准，一般包括部门工作标准和岗位（个人）工作标准。
国家职业标准属于工作标准。国家职业标准是在职业分类的基础上，根据职业（工种）的活动内容，对从业人员工作能力水平的规范性要求。
- 国家职业标准由劳动和社会保障部组织制定并统一颁布。

职业标准



- 《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业归为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类(职业)。
- 国家职业资格工作网查职业资格标准
- <http://www.osta.org.cn/htm/306/5241/index.html>



八、职业期望、职业声望

- 职业期望，是指个体对某种职业的渴求和向往
 - 择业期望值，是指一个人要获得的职业岗位对其在物质和精神上的需求的满足程度
- 大学生应制定合理的职业期望。



- 职业声望是指社会中的人们对某种职业的权力、工资、晋升机会、发展前景、工作条件等社会地位资源情况的评价



一般职业声望排名



- (1) 科学家
- (2) 软件开发人员
- (3) 大学教授
- (4) 厂长经理
- (5) 公务员
- (6) 记者
- (7) 医生
- (8) 翻译
- (9) 证券从业人员
- (10) 律师





- 高新技术人才；
 - 机电一体化专业人才；
 - 环保技术人才；
 - 国际经贸人才；
 - 保险业精算师；
- 信息技术人才
农业科技人才
生物工程人才
律师人才
物流专业管理人才



专业与职业



- 各专业的培养目标、专业前景、就业前景、就业现状、提供职位种类、任职资格、工作要求、能力要求
- 如工商管理专业



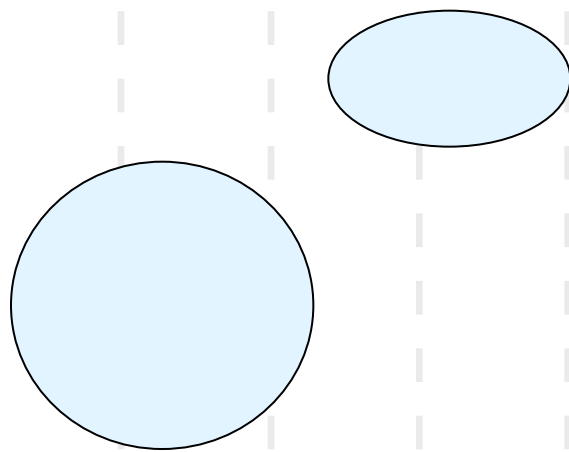
第四讲 职业生涯目标确立

主讲人:xxx



一、人生的发展目标

- 成功学专家拿破仑希尔认为人的发展目标
- 金钱
- 健康
- 家庭
- 身份地位
- 专业水平能力
- 个人成就



一、成功公式：



■ 成功 = (EE + CT + SP) DD

■ EE ----指教育和工作经验

■ CT-----指创造性思考

■ SP---- 指推销自己的能力

■ b-----指个人的机遇

■ DD-----指目标和驱动力

■ 沙漠的故事



成功公式



- 一个人除具备和培养一定的能力条件外，还应具备和培养良好非能力因素即良好的个性心理品质，才能顺利发展取得成功



二 影响职业生涯目标的因素

- 1、PEST分析
- 2、外部可用资源
- 3、行业、地区、职业的机会威胁分析

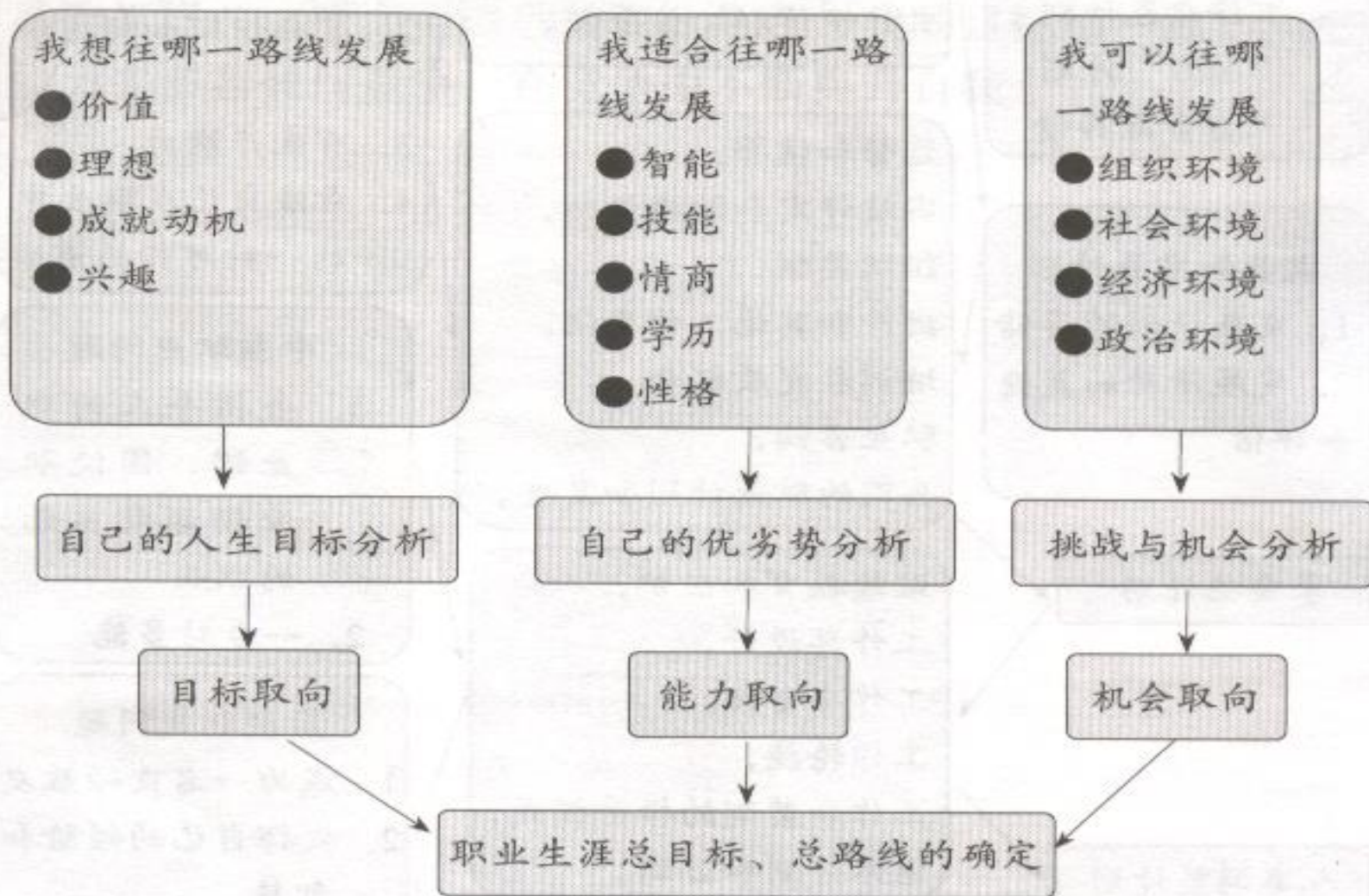
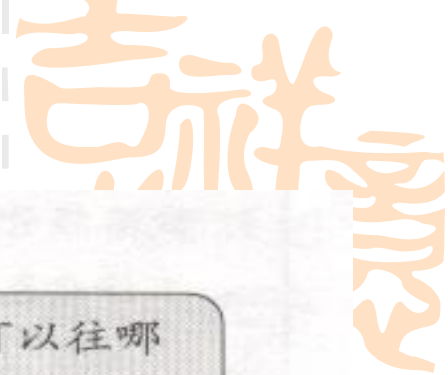


影响职业生涯目标的因素

- (二)个人因素
 - 1、职业价值观
 - 2、优势劣势
 - 3、人职匹配



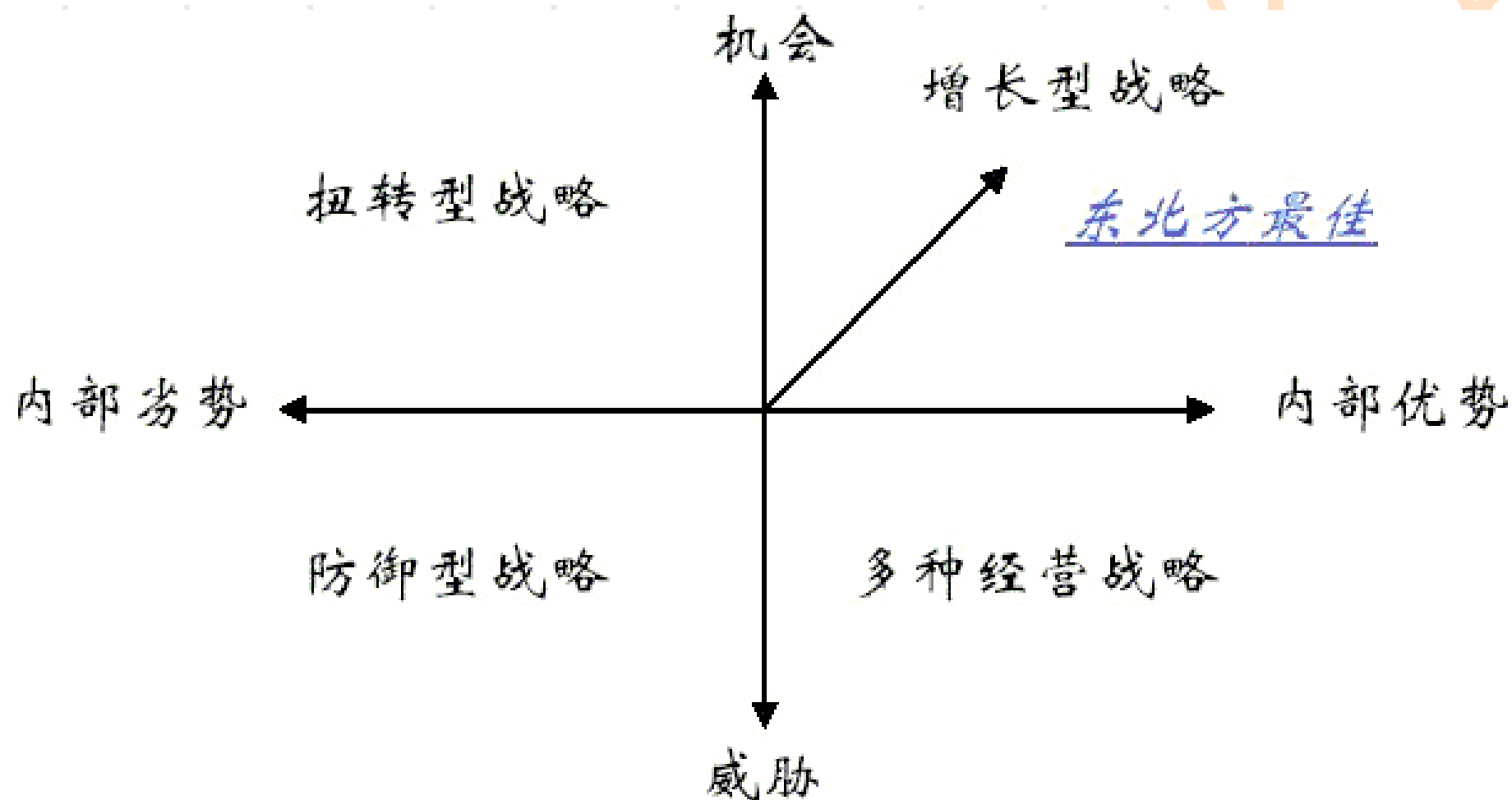
三、发展总目标



职业生涯目标、路线分析过程图

SWOT分析

吉祥如意



一 自我分析(高中生)

■ (一) 个人部分

健康情况

我的身体健康，平时很少患病，更无重大疾病。我没有不良的生活习惯，日常的作息都很正常，每天早上6时30分起床，中午午休1小时，晚上12点前睡觉。平时我喜欢运动，常常打篮球和踢足球，以此使自己时刻都精力沛。

自我充实

我喜欢科研，热爱读专业管理书籍，喜欢通过学习、读书了解其他专业的有关知识，更喜欢通过实践运用专业知识，提高组织能力和领导能力。

兴趣爱好

我喜欢文体活动，特别是踢足球。平时定期通过文体运动来调节自己的心情、状态，使自己时时充满激情与活力。

个人风格

我的控制欲强，希望控制生活与学习环境，喜欢用自己的意见去影响他人，喜欢别人按照自己的指示来行事，因此，有时会忽略他人的感受；我很自信，喜欢表现，显示自己的能力，显露自己的理念和个人见解；我很乐观，常看到事情积极的一面。在学习和工作中，我一方面有自己的思想和主见，不易受他人影响，不愿受制于他人；另一方面比较主动、大胆，以及有冒险精神，喜欢从事有挑战的工作。

管理技能

我善于组织、领导活动，并能细致、全面思考问题，决策果断。在平时的学生工作中，我不断积累经验，把经验反运用到工作中。

人际技能

我的情绪商数较高，感知能力较强，有优秀的协调能力。在平时的学生工作中以及和企业交流中，体现出很强的沟通能力和协调能力。

价值追求

我渴望能力能受到肯定以及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，能使自己为断提升自己的价值取向。

（二）学校生活部分

在任职务

学校艺术团成员、班级团支部书记、科研组组长。

自我实现

热爱目前学生工作。通过自己的努力，掌握坚实的专业知识以及灵活运用专业知识，带动班里的科研气氛，提高科研组组员的专业知识能力，达到共同发展。

所获奖项

班级三好学生、优秀班干部、读书演示比赛第二名。

生活品质

学校宿舍、生活质量良好，为自我提升解决了后顾之忧。

（三）家庭部分

家庭经济状况

家庭收入属于小康水平，可以使我顺利完成学业，但不足为我自行创业提供资金。

家庭关系

与家人关系很好、沟通共处很好，家人非常支持我的学业，以及我的发展方向和择业选择。

家人健康

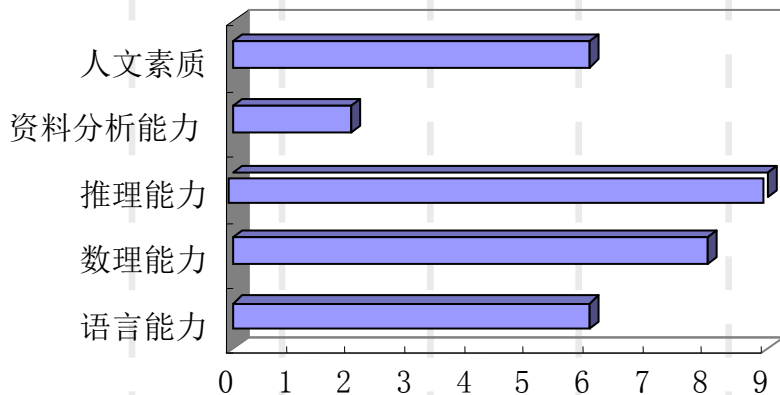
家人身体健康，没有不良嗜好，可以使我安心学习。

二、个人职业倾向分析

1. 职业能力分析

一个人的职业能力在一定程度上可以说是决定一个人职业的选择，因为只有所选择的职业与职业能力相匹配才能更好地发挥自己的才能，而且通过对自己职业能力的认识，发现自己职业能力的某些缺陷，有针对性地对不好的方面进行改正，才能不断提升自身，从而在职业生涯上取得成功。

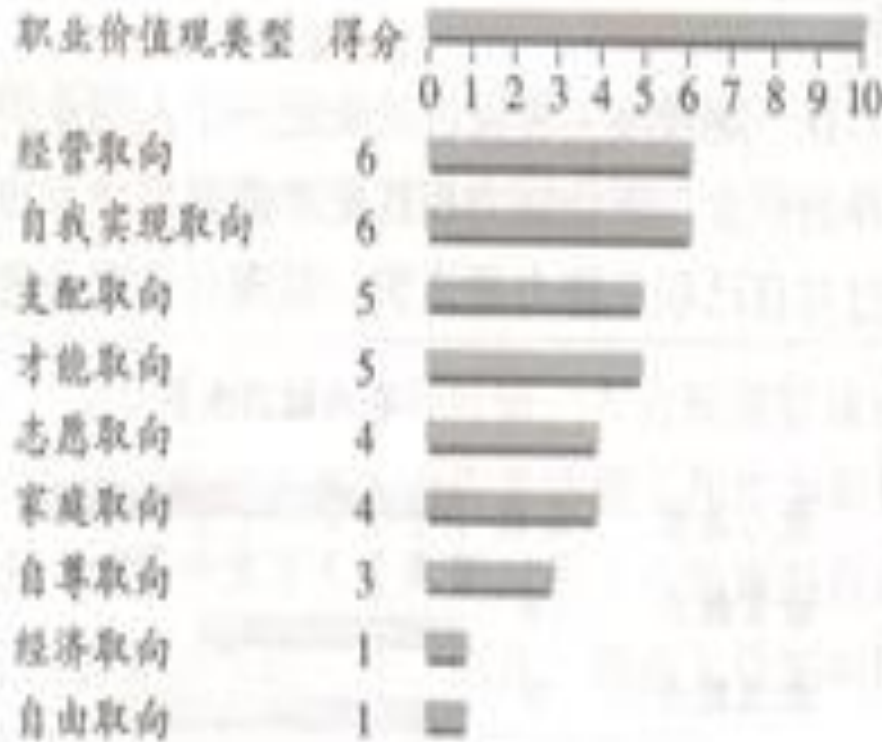
职业能力水平



我的职业生能力测评结果如图所示：

2. 职业价值观分析

测评得分及解释



职业能力在一定程度上决定职业的选择，但是一个人的职业价值观类型在职业的选择上也起着重要的作用。

从右图可知，我的四个最主要的职业价值观分别是：**A. 经营取向**；**B. 自我实现取向**；**C. 支配取向**；**D. 才能取向**。这四种价值取向在工作中有不同的优势、劣势，以下通过对四种价值取向的优势、劣势进行分析。



四种取向在工作中优势、劣势分析：

经营取向	自我实现取向	支配取向	才能取向
在工作中的优势： 独立性强，行动比较主动，有强烈的成就动机。 在工作中的劣势： 比较主观，协作性不够，还比较固执。	在工作中的优势： 重视他人感受与价值，做事目标明确，有强烈的发展、提升意识。 在工作中的劣势： 可能不够客观，对自身利益考虑不够，有时过于敏感。	在工作中的优势： 善于决断，工作作风凌厉，做事有责任心。 在工作中的劣势： 表现得独断专行，听不进他人意见，为追求利而伤害他人。	在工作中的优势： 有才能，知识渊博，想法新颖。 在工作中的劣势： 自恃清高爱戴高帽。

通过以上四种价值取向的优势、劣势分析，了解自己的优点和缺点，在大学剩下的两年半时间里，通过各种措施改正自己的缺点和提升自己的优点，为以后工作打好基础。

3. 职业人格分析

- 一个人的职业人格决定他从事哪种类型的职业更能发挥自己的才能，而职业人格主要由个人的性格决定，但是一个人的性格不能由短时间培养而成，选择合适自己职业人格的职业也就意味着选择合适自己性格的职业。

将六种类型的得分按大小顺序排列，我的职业人格类型顺序为：

类型	分数	解释
管理型	9分	乐观主动，好发表意见，有管理才能
社会型	8分	为人热情，擅长与人沟通，人际关系佳
实际型	5分	做事塌实，为人安分，不擅长社会
研究型	5分	思维缜密，擅长于分析，倾向于创新
常规型	3分	忠实可靠，情绪稳定，缺乏创造力，遵守秩序
艺术型	3分	思维活跃，创造力丰富，感情丰富

个人职业倾向分析总结

- 通过以上对我的职业能力、职业价值观和职业人格的分析，可以确定我的职业倾向属于管理类型；结合职业生涯条件分析的结果，我的职业选择范围确定为企业管理方面的工作是正确的。我的专业是人力资源管理，因此正好与我的职业倾向相匹配，所以通过对人力资源管理从业者在不同企业类型和不同行业的有关方面的分析，进一步确定我的职业。

三、职业环境分析

（一）政治环境分析

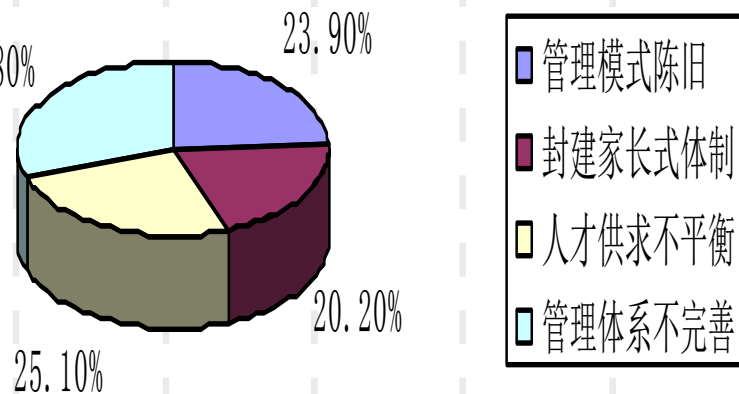
- 1.鼓励高校毕业生到基层和艰苦地区工作。
- 2.党政机关录用公务员和国有企业事业单位新增专业技术人员和管理人员，应主要面向高校毕业生，公开招考或招聘，择优录用。
- 3. 鼓励各类企事业单位特别是中小企业和民营企业事业单位聘用高校毕业生，政府有关部门要为其提供便利条件和相应服务。
- 4. 鼓励高校毕业生自主创业和灵活就业。凡高校毕业生从事个体经营的，除国家限制的行业外，自工商部门批准其经营之日起一年内免交登记类和管理类的各项行政事业性收费。
- 5. 为高校毕业生办理户口和人事档案手续提供便利。
- 6. 毕业半年以上未能就业并要求就业的高校毕业生，可持学校证明到入学前户籍所在城市或县劳动保障部门办理失业登记。
- 7. 鼓励中小企业和民营企业事业单位聘用高等职业学校（大专）毕业生，使大批动手能力较强、适应性较好的高职（大专）毕业生有用武之地。

(二) 人力资源管理前景预测

1. 人力资源管理现状分析

- (1) 市场经济使企业管理模式发生了根本性转变，但人力资源管理模式并没有随之发生变化，陈旧的体系跟不上企业的发展。
- (2) “封建家长式”的管理方式严重束缚企业的长远发展。
- (3) 人才市场供求不平衡，人员素质参差不齐，价格与价值衡量标准不一。
- (4) 大多数企业尚未建立人力资源管理体系。

中国民营企业人力资源管理问题的根源



2. 人力资源管理职业前景预测

3、需求分析

- 总体需求分析

社会的总体需求大体在私营、民营企业，而对人力资源管理的需求正符合私营、民营企业的发展需要。

- 对HR从业人员的需求分析

社会总体需求在于私营、民营企业改革发展的需要，在未来几年，私营、民营企业对人力资源管理从业人员的需求量是巨大的。

4、竞争分析

大学生就业形势严峻有以下四个原因

- 1. 人才市场供求矛盾突出
- 2. 外部就业环境严峻，除了毕业生外，其他就业群体就业形势也很紧张，为大学生就业增加了压力
- 3. 用人单位要求太高也加剧了就业难度
- 4. 大学生期望值仍然太高

外省院校毕业生的竞争：
能吃苦，要求不高，学历高，基础知识好，动手能力弱

专科生的竞争：低收入要求，操作性强

本科生间的竞争：学校知名度不同，专业不同的竞争

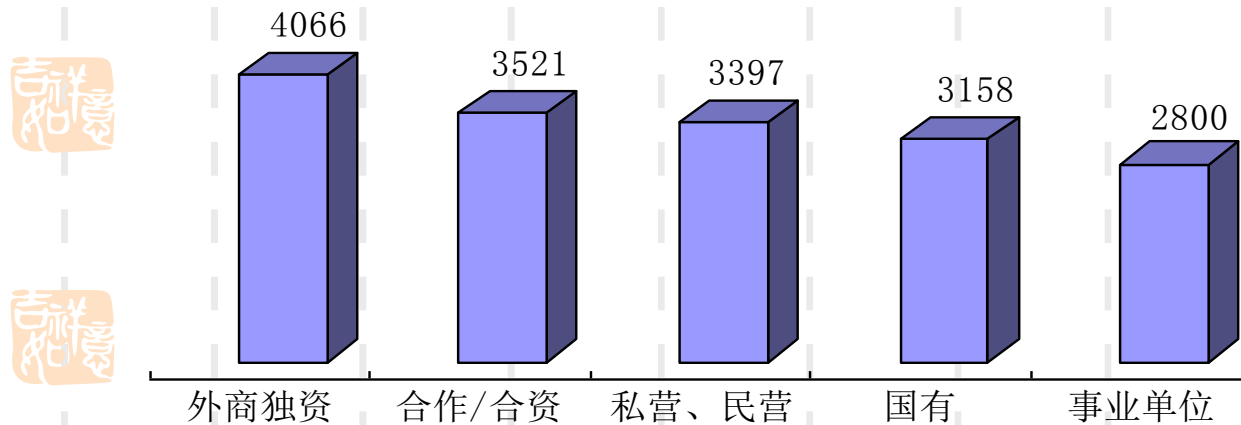
研究生的竞争：高学历，竞争能力强，要求高

往届毕业生的竞争：社会经验多，就业急迫

（三）HR在不同企业类型和不同行业的分析

1. 不同企业类型的HR分析

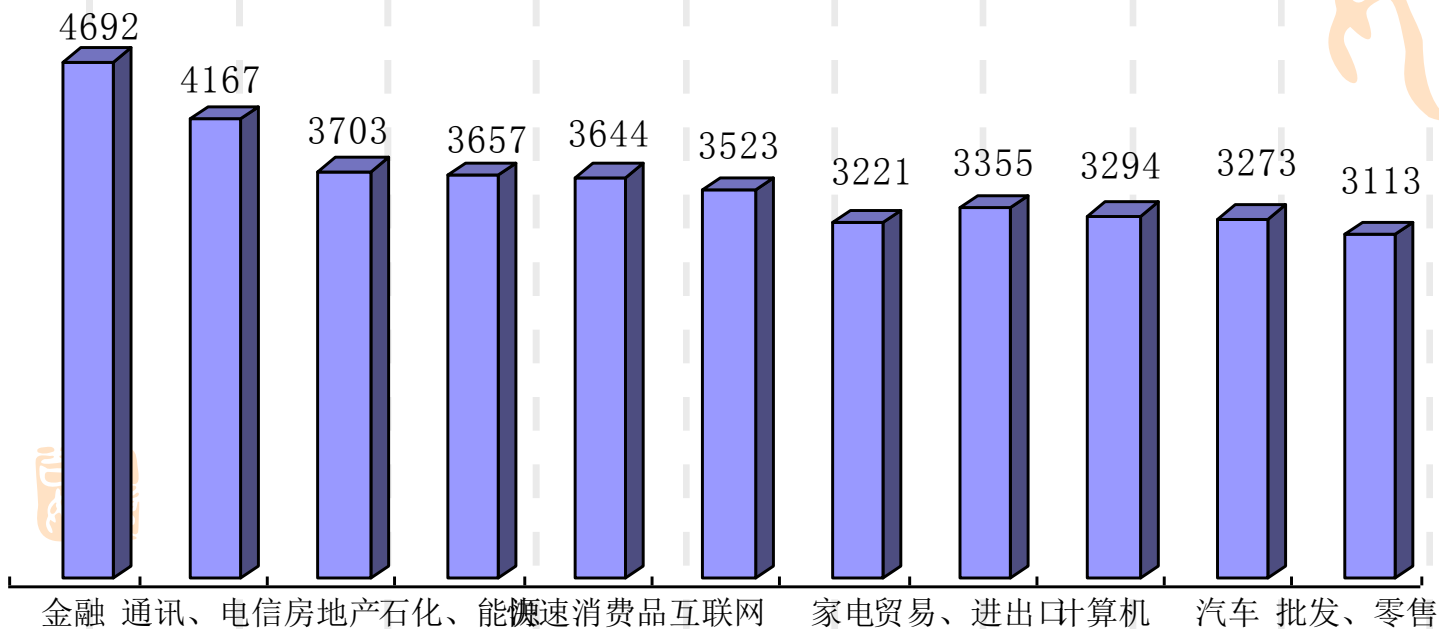
中国不同企业类型HR薪酬比较（单位：元）



结合对职业生涯条件分析的结果，私营、民营企业对HR从业人员的的需求比较大，进入外企、国有事业门槛高，国家有优惠政策帮助大学生进入私营、民营企业。因此，私营、民营企业是个好选择。

2. 不同行业类型HR分析

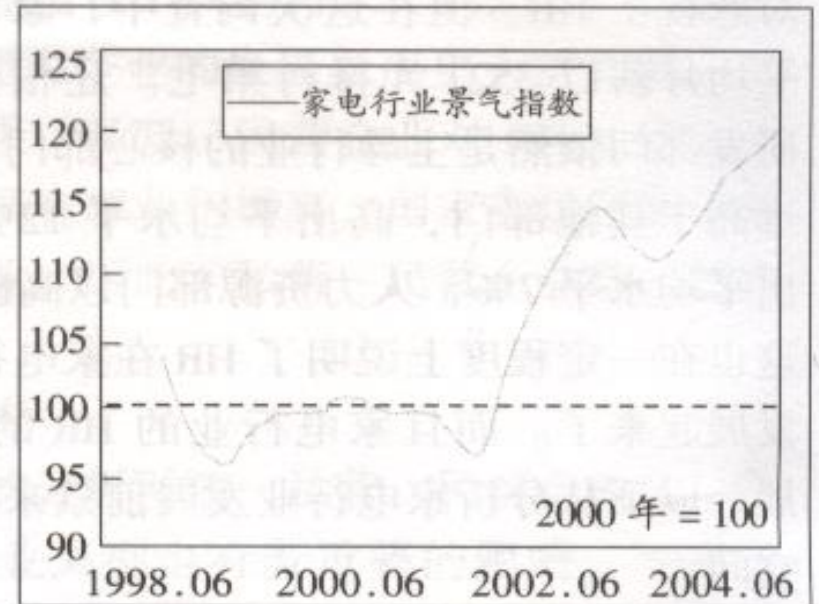
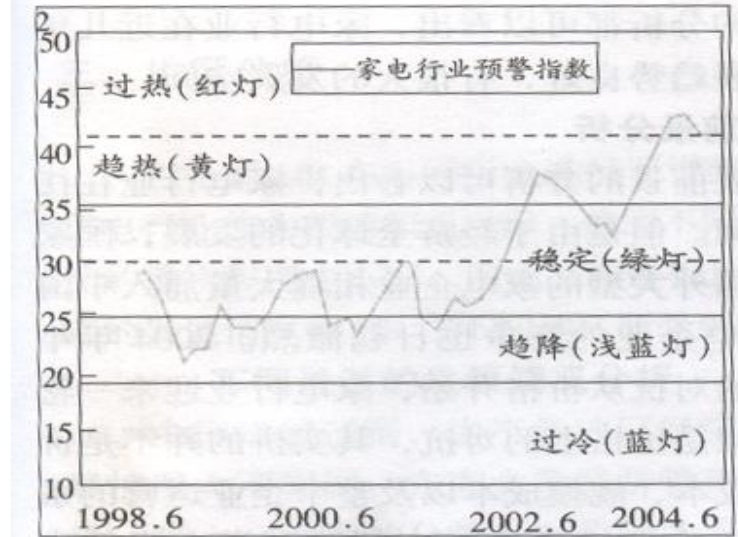
中国不同行业HR薪酬比较（单位：元）



由此可以看出：不同行业对HR的重视程度不同。相对而言，金融业、通讯、电讯业等行业比较重视HR；批发、零售业等以销售为主的大多数行业，由此传统比较注重营销方面，而相对忽视了HR。但在这次调查中，家电行业这种销售行业的HR平均月薪以3521元排行第七。还根据调查所得，家电行业中，研发部门依然是主导行业的核心部门，其薪酬水平鹤立鸡群，远远高于其他部门，高出平均水平7%，人力资源部门以高出平均水平2%，位列第三。这也是一定程度上说明了HR在家电行业中已经得到重视，逐步发展起来了。而且家电行业的HR发展决定于家电行业的发展，以下从分析家电行业发展前景来预示HR在家电行业的发展空间。

3. 家电行业发展前景分析

从两个不同指数的分析都可以看出，家电行业在近几年都有较好的发展，而且发展趋势良好，有很大的发展空间。



4. 家电行业HR发展前景分析

- 从以上对家电行业发展前景的分析可以看出，家电行业在往后几年都有较大的发展空间。但由于经济全球化的发展，国家已经加世界贸易组织，国外大型的家电企业相继大量涌入中国的家电市场，以及国内家电企业的竞争也日趋激烈。2004年年初，春节旺季，家电行业的对抗从价格开始，家电行业迎来价格战的高潮。价格看似是价格上的对抗，其实拼的并不是价格，而是价格背后的技术成本、规模成本以及整个企业运营的系统成本。对此，国内的家电企业纷纷通过内部挖掘潜力降低成本，并通加大技术投入，使生产成本真正降下来同时真正提高企业竞争力。据中国家电维修协会一份调查报告显示：消费者对保修期内服务质量满意占66.36%对保修期外服务质量满意的仅点18.24%。国产品牌的满意度明显低示洋品牌。由此可以看出中国家电行业的竞争力落后于外国。而无论是技术是提高，还是服务素质的提升等，人力资源管理在这几方面都起着重点。HR在家电行业有很大发展前途。

综合 以上 各种 分析

- 行业选择：私营、民营企业的家电行业
- 备选方案：手机和电脑行业

（四）地区分析

1. 不同地区的发展情况分析

- 竞争能力依次为上海、北京、深圳、广州、大连、天津、青岛、南京、武汉、厦门。
- 发展环境依次为上海、深圳、北京、广州、天津、大连、杭州、南京、武汉、成都

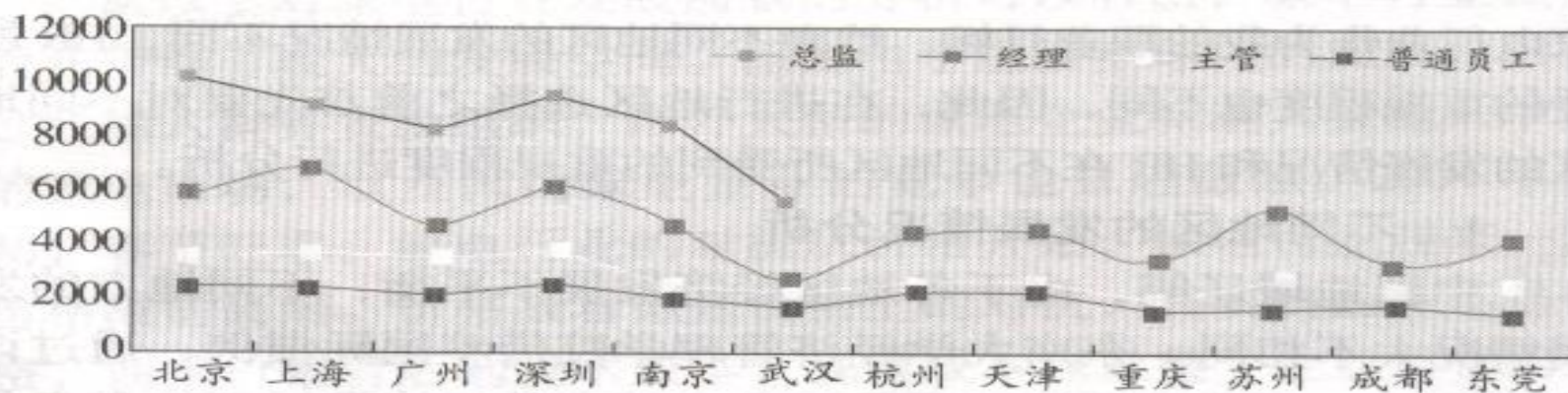
2. 不同地区的HR分析

2004 年中国十二大城市不同级别 HR 薪酬比较

城市 职位	北京	上海	广州	深圳	南京	武汉	杭州	天津	重庆	苏州	成都	东莞
总监	10167	9057	8333	9500	8250	5500	-	-	-	-	-	-
经理	5860	6812	4674	6222	4667	2750	4433	4546	3571	5357	3333	4214
主管	3455	3722	3598	3963	2227	2188	2636	2571	2000	3000	2550	2733
普通员工	2532	2419	2144	2554	1944	1625	2300	2333	1625	1667	1813	1643

(注：表中数据为“平均月薪”，单位：元。部分城市的部分HR级别因数据不足而未能统计)

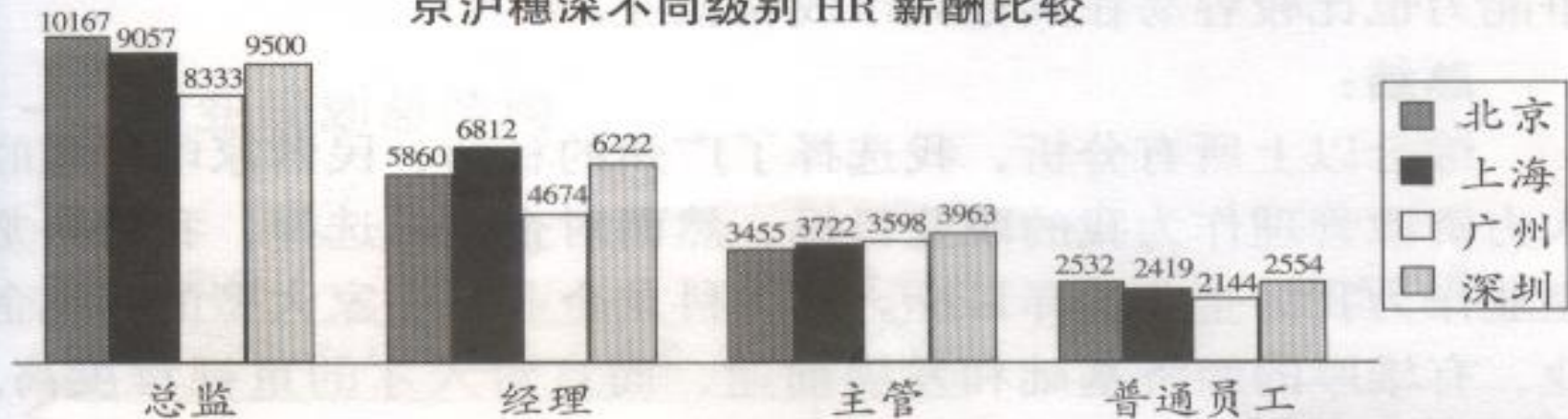
2004 年中国十二大城市 HR 薪酬线路图



资料来源：中国人力资源开发网(www.ChinaHRD.net)

京沪穗深四大城市不同级别的 HR 的薪酬状况：

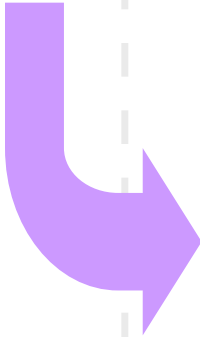
京沪穗深不同级别 HR 薪酬比较



资料来源：中国人力资源开发网(www.ChinaHRD.net)

结合以上对不同地区发展情况的分析，广州在我国各大城市的经济发展环境和竞争力的排序中都名列第四。这说明了在全国范围内广州的经济发展环境和竞争力都很好，因此随着广州经济的发展、企业的改革，广州的HR会得到更大的发展前途和更大的提高空间。

综合以上各种分析



地区选择：广州

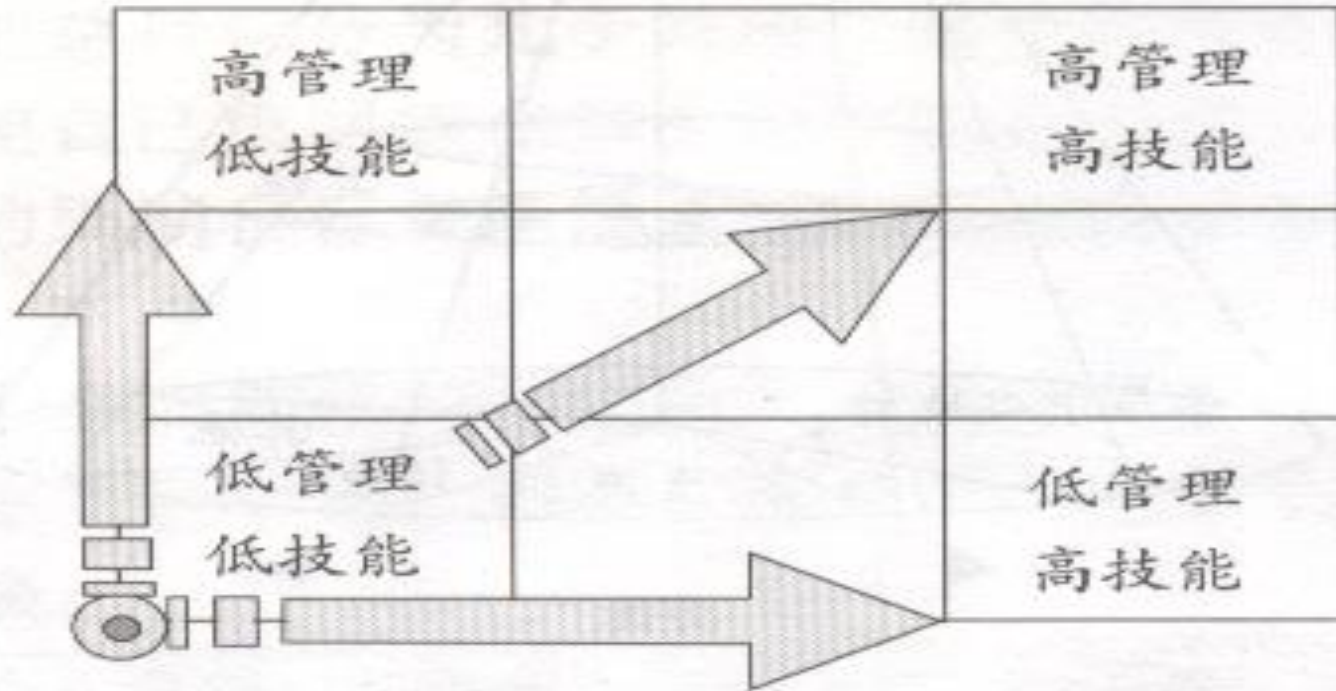
备选方案：佛山、中山等地方

总结：

综合以上所有分析，我选择了广州的私营、民营家电行业的人力资源管理作为我的职业目标，然而对企业的选择，我把科龙企业作为我的企业选择目标。因为科龙企业是一家大型的家电企业，有雄厚的经济基础和发展前途，而且对人才的重视程度高，人才的培养制度比较完善；也因为进入科龙企业的竞争十分激烈，对人才的专业知识和综合素质要求很高，如果我把科龙企业作为我的职业目标，可以促使我更努力地学习和奋斗。只要我把基础打好，这样无论以后的职业是否与我的目标相一致，我都有能力去参与任何竞争，在竞争中不断提升自我。

四、职业目标的确立

(一) 确定发展总路线



总发展路线：行政路线

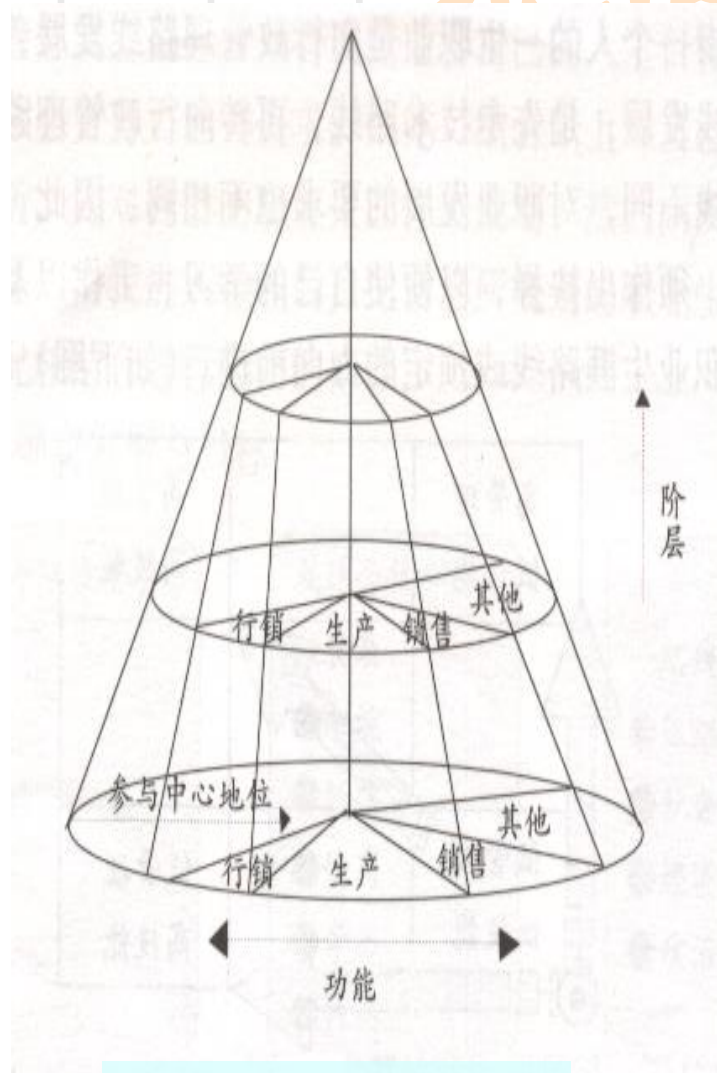
（二）确定总发展策略

三种可能的发展策略

1. 向上发展，可以沿着椭圆边上的直线向上。

2. 横向发展，如果没有提升的机会，也可以在同一椭圆内（同一级别）向本部门的其他职位或别的部门发展，必须充分理解企业政治，具有融洽的人际关系和盘点自己目前在公司的现状。

3. 在随圆中心向上发展，这是一种微妙的发展，必须充分理解企业政治，具有融洽的人际关系和盘点自己目前在公司的现状。



总策略：向上发展

（三）确定职业发展周期

我把职业生涯规划按照时间的发展前后来分类，分为职业生涯规划准备期、职业生涯规划早期、职业生涯规划中期与职业生涯规划后期四种类型，具体见下表：

总目标：企业董事。总路线：行政路线。总策略：向上发展	
职业生涯规划准备期	较好的英语能力，熟练操作计算机，扎实的人力资源专业知识和熟练人力资源业务操作流程，具有高尚思想道德和较高的管理素质能力，相关证书，为就业打好基础。
职业生涯规划早期	把自己的目标和企业的发展目标结合。在这个过程中，完成我职业生涯规划早期阶段从人力资源助理——人力资源专员——人力资源主管的发展目标。
职业生涯规划中期	根据企业的发展目标，结合自身的发展目标，在实现企业目标的同时，实现从人力资源主管——人力资源总监——企业董事的发展目标，在职业生涯规划中期实现我职业生涯的总目标。
职业生涯规划后期	维持职业生涯规划中期的成就，做好成功引退的准备。

1.职业生涯规划准备期

①角色：在校大学生

②总目标：	专业知识与运用能力	管理素质能力	思想心理素质	相关证书
熟练运用OFFICE软件，VFP编程软件，ERP操作	人力资源管理，组织行为学，工作分析与绩效评估，培训与开发，员工素质测评，薪酬管理，行政管理学等	较强的口头表达能力、组织能力、沟通能力、协调能力、领导能力、控制能力；敏捷的逻辑能力和创新精神	正确的世界观、人生观、价值观，较强的心理承受能力	大学英语四级证书、大学英语六级证书、计算机二级证书、ERP证书、（助理）人力资源管理师证

③规划阶段：大一至大四。

计划的方法

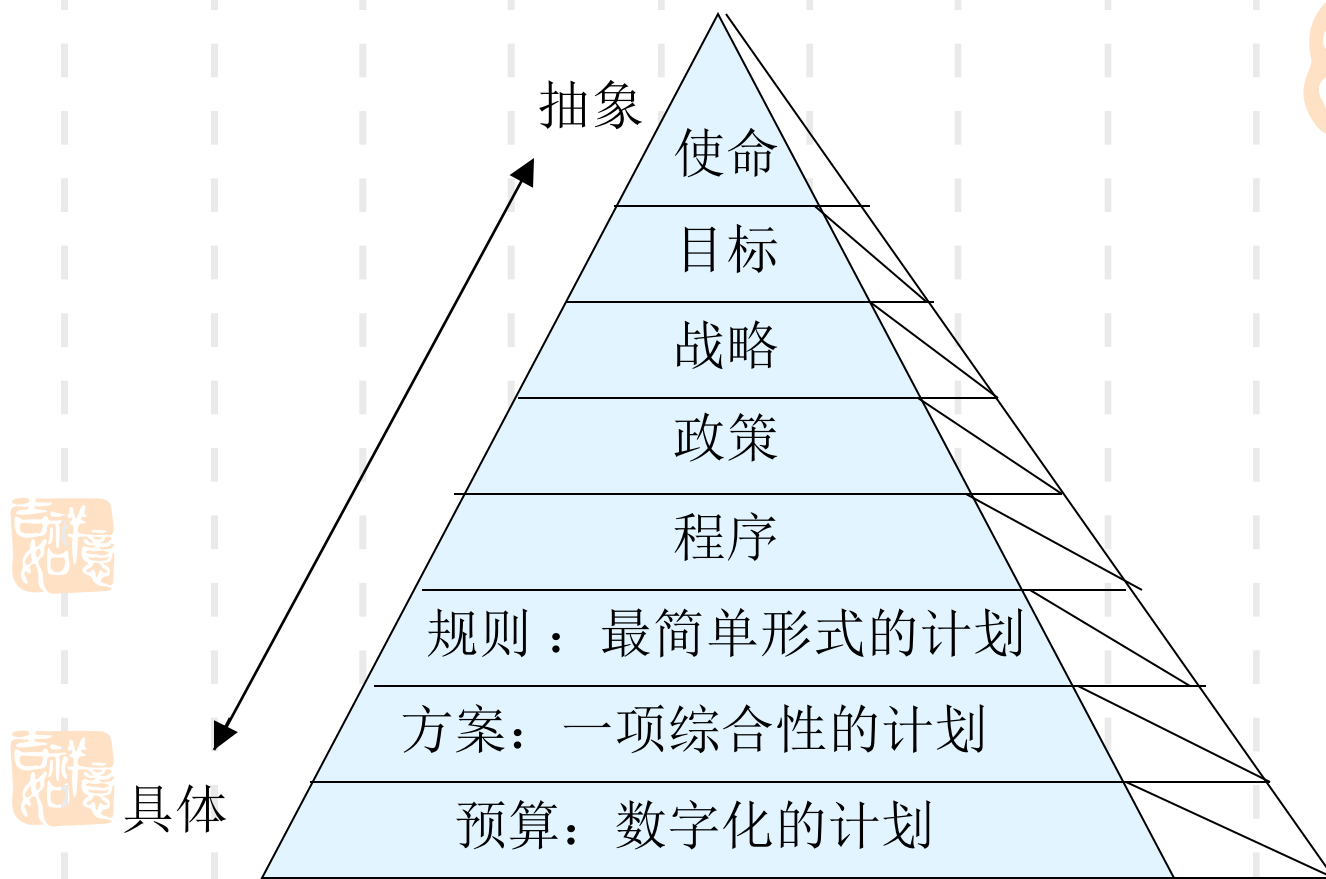
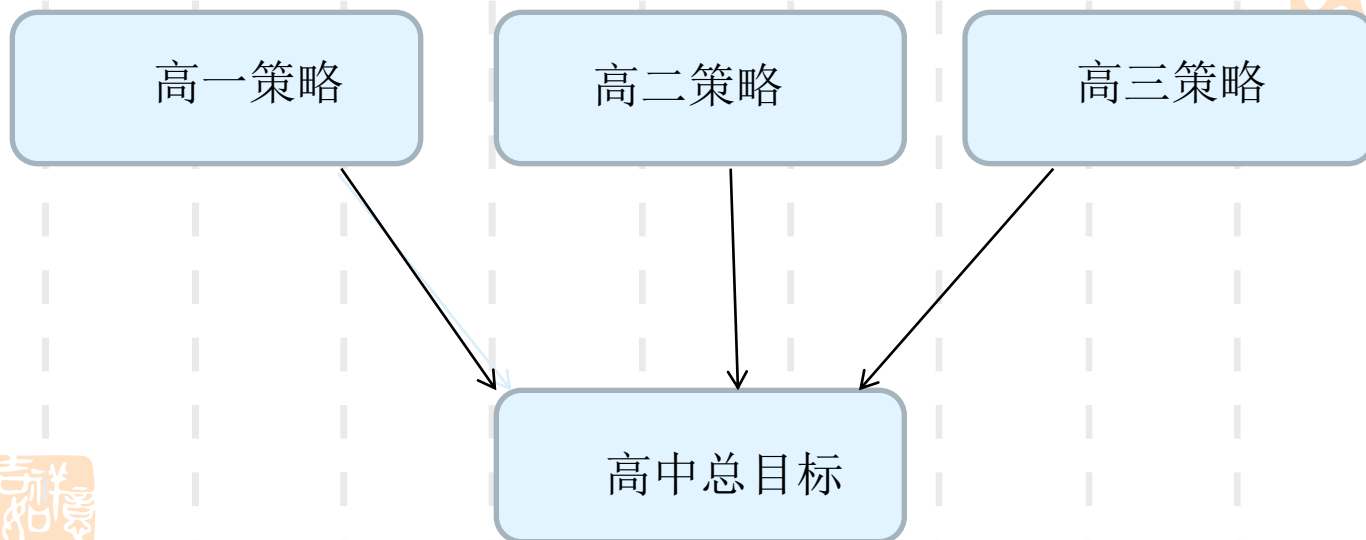


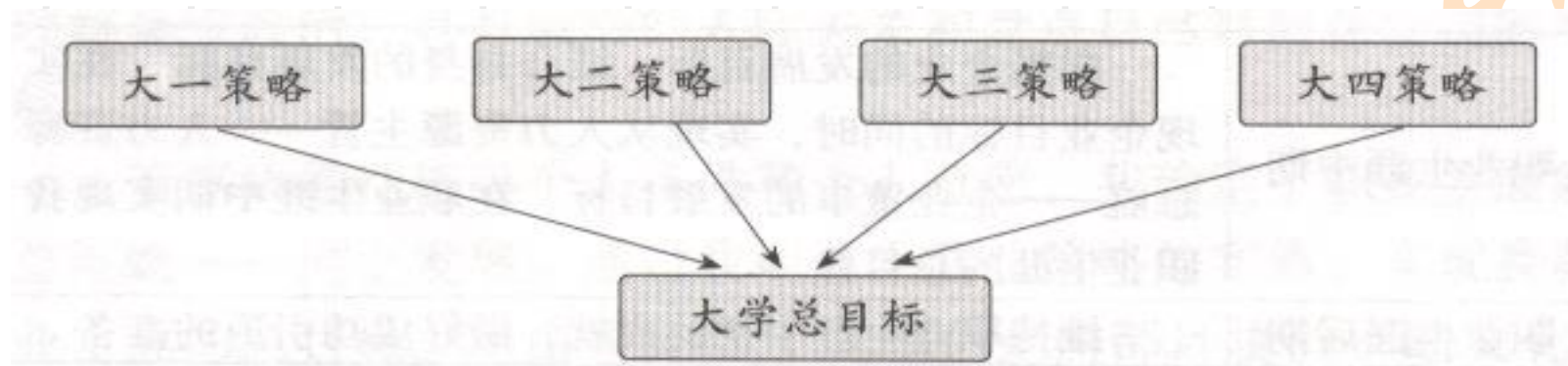
图5-1 计划的层次体系

④阶段策略



高一、高二总结：我在过去一年半的时间里完成了高一二策略，适应高中生活，培养良好的行为习惯，学会自立、自强，不依赖于别人，打下了良好的学业基础，最后一年我要好好拼搏，争取高中毕业考上重点大学。同时，初步了解管理方面的知识。

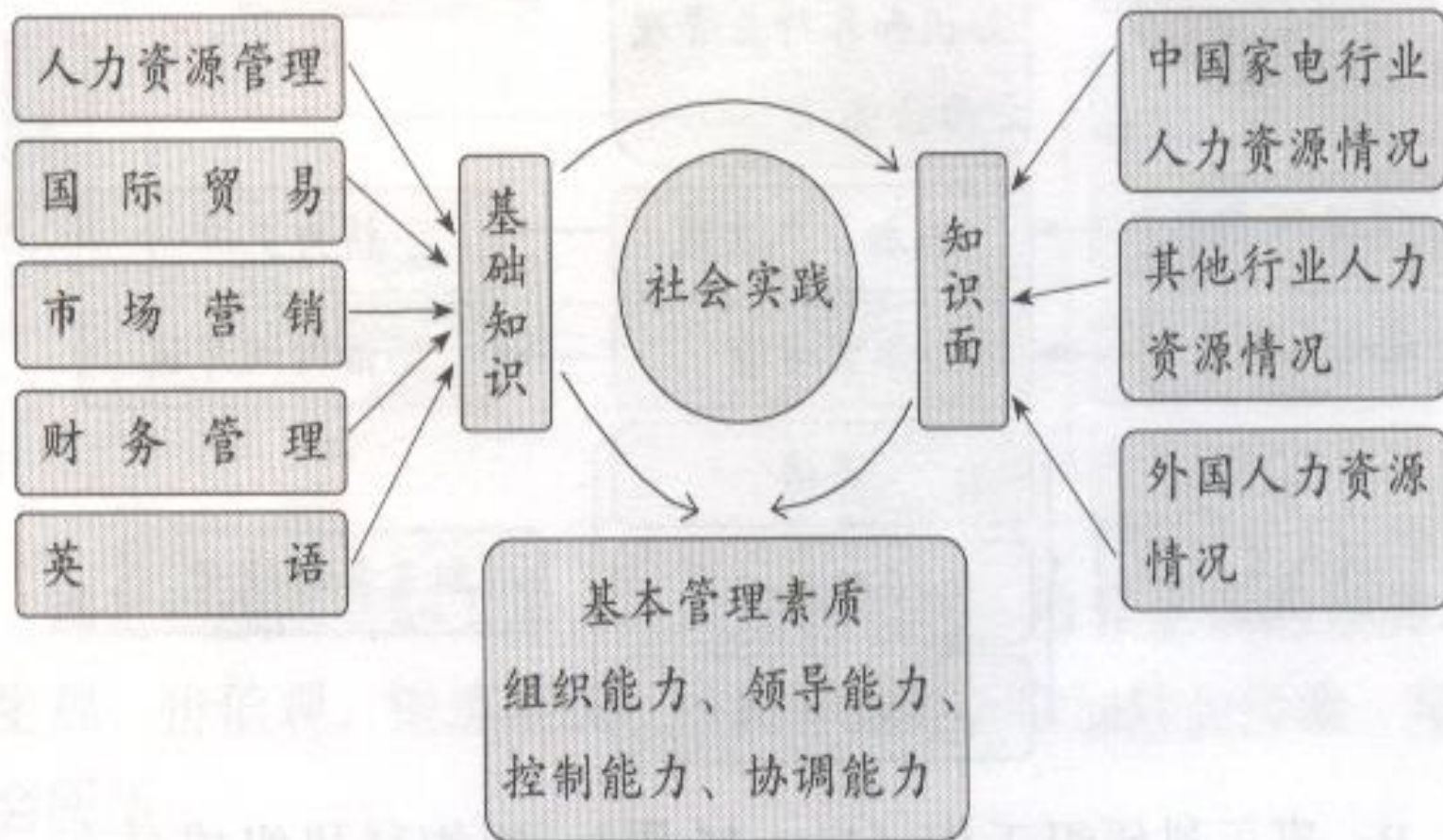
④阶段策略



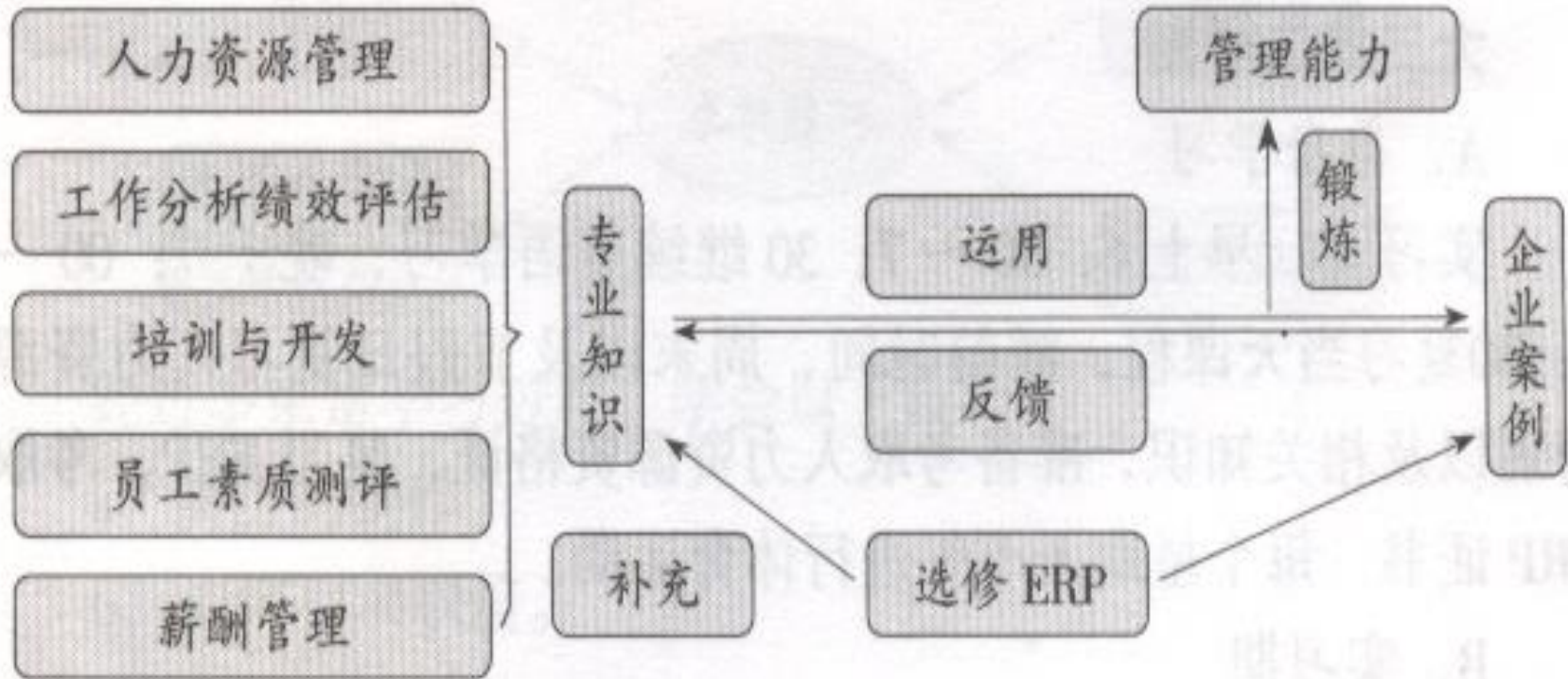
大一、大二上，适应大学生活，并且尝试不同的社团，为自己寻找最佳兴趣，与此同时进一步解了管理知识，争取取得计算机二级证书，争取校三好学生，优秀班干部，争取获得二等奖学金，顺利地为大二打下坚实的基础。

大二学期的策略

140



大三的策略



执行方案

高三第一学期

高三第二学期

略

略

