

个人职业生涯规划书范文(6篇)

个人职业生涯规划书范文 篇 1

当我们还沉浸在元旦的休假的兴奋、春节家人团聚的期盼时，却容易忘记，不知不觉地，我们已经行进在 20__ 的征途上。

没有目标的人生，是残缺的人生；没有计划的工作，不是完美的职业生涯；没有奋斗的日子，是颓废的虚度光阴。跨过 20__ 的门槛，我们应该有所得，有所思，有所为。

过去的 20__，是我人生中的一大转折，是我职业生涯的一大进步。

不得不说，我的职业生涯，到目前为止是幸运的。我进入了一家不规范的民营企业，开始我的`职业生涯。但是迎接我的，是一个锐意进取的 BOSS，一个有能力、有魄力的职业经理人，和一个正在变革的组织。在这个组织中，我成长的飞快；在这个组织中，提供给我别家提供不了的舞台。在这里，我懂得执行力是如何养成的；我学会了团队是如何凝聚的；我熟悉了民营企业和规范外资企业的不同管理模式的碰撞；我经历了一个公司从家族式向正规化的转变。我更第一次知道了人生是需要规划的。这段经历，我获益匪浅。

我一直在坚持，按照我当初的设想，一步一步的艰难前行。

工作 2 年内，成为部门主管

工作 5 年内，成为部门经理

工作 8 年内，成为公司高管

35 岁时，具备职业经理人的素养，能够胜任中型企业的全面管理。

这些年，凭着自己的努力，凭着自己的能力，更借助于贵人的相助、平台的提供，我在一步一步实现着自己的目标。2 年，我已经晋升为经理；5 年，我已经初步迈入高管的阶层。但是，我深知，能力的发展，不是如此的迅速；素养的提升，也不会一蹴而就。所以我仍然很谨慎，仍然很害怕。因为我怕自身的成绩，只是短暂的泡沫，只是借助于太好的机遇，得益于眼前的平台。

因何种种，我选择了尝试，没有这个平台，没有这个机遇，我能怎么样？

我跳槽了，没有我原来的薪资，没有我原来的待遇。而我知道，这是因为我太年轻还不能让不熟悉的人信任，是因为我的经验还是不够丰富。不是为了钱，虽然我缺钱；不是为了享受，虽然我刚刚开始具备享受的条件。仅仅是想证明我自己的能力，足以胜任新的环境、新的人际关系、新的工作岗位需求，或者证明我知识与经验的不足，敦促自己不满足于现状，更加努力地学习、成长。

很幸运，也凭实力，我站稳了脚跟，在一个一般人都扛不住的业绩需求和能力需求的位置上呆了下来。

我也发现了自己的不足。我深知，衡量一个高官的标准：战略规划视野+对市场/经济形势的敏锐洞察力+强有力的组织掌控能力+全面体系建设的经验。而我，在每一个方面仍存在不足。

过去的已然过去，未来的已经到来。20__，对我来说，是一个全新的开始，是一个重新起航的中间站。

我的 20__：

工作方面：

1、优化公司职能分工，推行全面绩效管理，推动公司效率提升 5%

2、调整优化部门流程、人员配置，建立更高效的团队，推动部门指标达成率 95%以上，成为公司标杆部门

3、推动 TQS 项目实施，建立流程化、规范化、数据化的管控体系

4、推动培训体系的优化，实现培训的目标性、必要性、适时性、可控性

5、提升个人工作能力，学习 1—2 本专业性书籍，并考取人资二级管理师

生活方面：

1、科学的教育方式，教育儿子健康成长，培养独立、负责任的行为习惯

2、回家 3 次以上，多关怀父母和亲人

3、理性的经营婚姻和爱情，继续维持恩爱/和睦的夫妻关系

4、结识 2—3 个对工作/对生活友谊的朋友，互助互进

放弃的资源：

1、离家，团聚少

2、业余时间（不分需要花费在学习和进步上，而不能陪伴亲人）

3、其他高薪职位的诱惑。

个人职业生涯规划书范文 篇 2

规划师帮助一：

对个人认识的准确把握；

在芸芸众生中，我们的独特品质、天赋特长很容易被埋没，以至我们没有获得应有的赞美。媒体（电视、小说等）将它们的掌声送给那些幸运的人，他们很早就知道了自己内心的渴望和自己的天赋特长，在一生中坚持不懈地奋斗，最终取得了令人瞩目的成就。而我们大多数人，天才的光芒，却因不认识自己而被隐藏起来，最终默默无闻。很多时候，是在生活的重压下忙忙碌碌地度过。“认识你自己”，这句古老的警句，虽然无声，却是那

样地真实。

认识自己有很多方法，如询问周围的人对自己的评价、自己更多地经历各种环境、内省、自我测评、专家测评等。专家测评是最准确的方法。路标职业规划，所采用的帮助你认识自己的方法，就是专家测评。

规划师帮助二：

辨明你的价值观、能力、个性、兴趣的统一与和谐；

通过把价值观、能力、个性和兴趣四者彼此之间的相互关系联系起来，用更复杂的方式思考你的自我知识，这样对你才有意义。例如，一个喜欢和孩子相处（兴趣）的人有照顾孩子和在教会学校教学（技能）的经历，决定毕生致力于儿童教育，因为他认为国家的未来取决于儿童教育的质量（价值观）。但是，另一个人在数学方面的学业成绩很好（技能），他想要挣很多钱（价值观），他可能由于喜欢在户外活动（兴趣）而不选择成为一个保险精算师或会计师。不仅要了解你的技能，还要了解与你的技能有关的价值观、个性、兴趣，这是很重要的。

最大的幸福，是个人内在的和谐；相反，最大的痛苦，是个人生命内部的矛盾。我们会感到：我所需要的是我没有能力达到的；或者自己有能力做的事，却没有兴趣去做；或者自己有兴趣做的事，却不适合个性。我们还会发现：自己今天喜欢这个，明天喜

欢那个，梦想总在变，兴趣也飘忽不定；或者好象自己样样都行，却又样样不象样，不知道自己真正擅长什么，适合做什么。这些都是没有辨明自己的价值观、能力、个性、兴趣之间的统一性导致的。

路标职业规划师，凭借入木三分的洞察力，利用各种职业规划技术，可以帮助你发掘出你各种特质当中的统一性，同时，也让你明确自己真正的渴望、特长、性格和喜好。

规划师帮助三：

个性化深度服务；

路标职业规划的服务，不只限于人机服务，即软件自动生成的职业规划报告，我们提供专业、经验丰富的规划师与你一对一地深入沟通。沟通也不只限于书信式，主要是即时的面对面的沟通。

对你的个人分析，也不只限于心理测试的有限的分类报告，而是深入到你个人的各个方面，获得个性化的、深度的、精准的结果。

规划师帮助四：

各个职业发展阶段的目标、策略；

不同的人，不同的职业发展阶段，不同的龄阶段，不同的组织，我们的需要、任务等有很多的不同，因此，我们的职业发展

规划，也有不同的目标和策略。你刚毕业进入工作，与你现在已经是主管，在所面对的人际、工作环境、承担的责任等方面，都很大的差异。路标职业规划师提供的适时适地的、准确的发展策略，将大大提高你工作的效果。这也是路标职业规划服务的深度特征。

规划师帮助五：

对行业、职业现状与前景的把握；

职业世界有不同的行业和成千上万的职业，有朝阳行业、夕阳行业、传统行业、成长/成熟行业，有正消亡职业，有新兴职业。

同一种职业，在不同的行业，有不同的要求，工作环境、福利待遇、发展前景也不同，路标职业专家，了解职业世界的各种信息，为你在职业海洋中找到安全的航线。

个人职业生涯规划书范文 篇 3

一、职业生涯的内涵

从个人的角度，职业是指个人在生涯中扮演的一系列工作角色。职业生涯，简单地说，就是指个人职业的发展道路，包括就业的形态、工作的经历以及也职业相关的活动等，指的是一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的经历过程。

在职业心理学领域里，“职业生涯“这一概念有两种经典定义：萨珀认为，人的一生所经历的职业及非职业活动都应视为职

业生涯的内容，职业生涯除了职业角色外还包括各种生活角色；霍尔（Hall）主张，职业生涯只包括一个人一生中与其职业相关的活动与经验。前一种是广义的定义，在时间范围上与生涯的概念等同；后一种是狭义的定义，认为职业生涯仅从任职前的职业学习和培训开始至退休结束。但无论哪种定义，都淡化了职业作为谋生手段的作用，而指向个人生命的意义。在这里，职业更是实现个人价值、追求理想生活的重要途径。

在一个人有限的生命中，职业生涯往往占有绝对重要的位置。从走上职业岗位前的学习和教育，到离职退休，职业生涯活动伴随着绝大部分人的大半生时间，也左右着个人的生活质量和生命价值。因此，拥有成功的职业生涯，才可能实现完美的人生。

二、萨珀的职业生涯发展理论

职业生涯是一个人长期的发展过程，在不同的发展阶段，个人有着不同的职业需求和个人追求。职业生涯发展阶段的划分是职业生涯规划研究的一个重要内容。对于具体阶段的划分，不同的专家学者有不同的观点，比如金兹伯格的三阶段理论，休普的四阶段论，格林豪斯的五阶段论，还有施恩的九阶段论。我国古代的孔子根据自己的亲身经历，将人生发展划分成每十年为一个阶段，曰：“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲，不逾矩。”（《论语·为

政》) 这里, 我们重点介绍一下萨珀的职业生涯发展理论。

(一) 萨珀的生涯发展阶段理论

职业生涯发展研究领域权威人物萨珀集差异心理学、发展心理学、职业社会学及人格发展理论之大成, 通过长期的研究, 系统地提出了有关职业生涯发展的观点。1953年, 他根据自己“生涯发展形态研究”的结果, 将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退共五个阶段:

1、成长阶段从 0~14 岁

成长阶段属于认知阶段。在这个阶段, 经历对职业从好奇、幻想到兴趣, 到有意识培养职业能力的逐步成长过程。萨珀将这一阶段, 具体分为 3 个成长期:

(1) 幻想期 (10 岁之前): 儿童从外界感知到许多职业, 对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想和进行模仿。

(2) 兴趣期 (11~12 岁): 以兴趣为中心, 理解、评价职业, 开始作职业选择。

(3) 能力期 (13~14 岁): 开始考虑自身条件与喜爱的职业相符合否, 有意识的进行能力的培养。

2、探索阶段 (由 15~24 岁)

探索阶段属于学习打基础的阶段。处于择业、初就业阶段。该阶段的青少年, 通过学校的活动, 团休闲活动, 打零工等机会,

对自我能力及角色，职业做了一番的探讨，四次选择职业时有较大的弹性。这个阶段也可分为 3 个时期：

(1) 试验期（15~17 岁）：综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业社会价值、就业机会，开始进行择业尝试。

(2) 过渡期（18~21 岁）：进入劳动力市场，或者进行专门的职业培训。

(3) 尝试期（22~24 岁）：选定工作领域，开始从事某种职业。

3、建立阶段（从 25~44 岁）

为建立稳定职业阶段。属于选择，安置阶段。经过上一阶段的尝试，不适合者会谋求变迁或作其他探索，因此该阶段能确定在整个事业生涯中属于自己的职位，并在 31 至 40 岁，开始思考如何保住该职位并固定下来。这个阶段的发展任务是统整，稳固并求上进。这个阶段也经过两个时期：

(1) 尝试期（25~30 岁）：对初就业选定的职业不满意，再选择、变换职业工作。变换次数各人不等。也可能满意初选职业而无变换。

(2) 稳定期（31~44 岁）：最终职业确定，开始致力于稳定工作。

4、维持阶段（45~64 岁）

这一长时间内，劳动者一般达到常言所说的“功成名就”情

景，已不再考虑变换职业工作，只力求维持已取得的成就和社会地位。

5、衰退阶段（65 岁以上）

衰退阶段属于退休阶段。由于其健康状况和工作能力逐步衰退，即将退出工作，结束职业生涯。这一阶段往往注重发展新的角色，寻求不同方式以替代和满足需求。

（二）萨珀的循环式发展任务

在上述萨珀的职业生涯发展阶段中，每一阶段都有一些特定的发展任务需要完成，每一阶段要达到一定的发展水准或成就水准，而且前一阶段发展任务的达成与否关系到后一阶段的发展。萨珀后来认为在人一生的生涯发展中，各个阶段同样要面对成长、探索、建立、维持和衰退的问题，因而形成“成长——探索——建立——维持——衰退”的循环（见表 1-1）（转引自：沈之菲，生涯心理辅导。上海：上海教育出版社，20__ .60）

表 1—1 循环式发展任务

阶段

年龄

青年（14-25 岁）

成年早期（25-45 岁）

中年（45-65 岁）

老年（65 岁以上）

衰退

减少用于嗜好的时间

减少运动时间

集中于主要活动

减少工作时间

维持

验证当前的职业选择

设法保持工作的安定

巩固自己面对竞争

保持仍有兴趣的事

建立

开始创业

安于现职

学习新的技能

从事向往已久的事

探索

学习更多的工作机会

寻找机会，做自己喜欢做的事

辨识新问题并设法解决

寻找合适的退休后活动场所

成长

发展适宜的自我观念

学习与他人间的关系

接纳个人的限制

发展非职业性的角色

举例来说，如一个大学一年级的新生，必须适应新的角色与学习环境，经过“成长”和“探索”，一旦“建立”了较固定的适应模式，同时“维持”了大学学习生活之后，又要开始面对另一个阶段——准备求职。原有的已经适应了的习惯会逐渐衰退，继而对新阶段的任务又要进行“成长”、“探索”、“建立”、“维持”与“衰退”，如此周而复始。

（三）生涯彩虹图

1976 到 1979 年间，萨珀在英国进行了为期四年的跨文化研究之后，他提出了一个更为广阔的新观念——生活广度、生活空间的生涯发展观（Life-span , Life-spacecareerdevelopment）. (1981)这个生涯发展观，除了原有的发展阶段理论之外，较为特殊的是舒伯加入了角色理论，并将生涯发展阶段与角色彼此间交互影响的状况，描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形。这个生活广度、生活空间的生涯发展图形，

舒伯将它命名为“一生生涯的彩虹图”（Life-careerrainbow）。

（1）横贯一生的彩虹——生活广度

在一生生涯的彩虹图中，横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹的外层显示人生主要的发展阶段和大致估算的年龄：成长期（约相当于儿童期），探索期（约相当于青春期），建立期（约相当于成人前期），维持期（约相当于中年期）以及衰退期（约相当于老年期）。在这五个主要的人生发展阶段内，各个阶段还有小的阶段，舒伯特别强调各个时期年龄划分有相当大的弹性。应依据个体不同的情况而定。

（2）纵贯上下的彩虹——生活空间

在一生生涯的彩虹图中，纵向层面代表的是纵贯上下的生活空间，是由一组职位和角色所组成。舒伯认为人在一生当中必须扮演九种主要的角色，依序是：儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者。

第二节 职业生涯规划

职业生涯在人的医生当中占有极为重要的地位，职业生涯的成功与否直接影响到人生价值能否得到充分的体现，见解决定了生命内容的精彩抑或平淡。因此，做好职业生涯规划，对每个人来说都是十分重要的，它关乎个人的前途和命运。

一、职业生涯规划的概念

“职业生涯”，指的是一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束这一生的职业工作经历过程。职业生涯规划是指客观认知自己的能力、兴趣、个性和价值观，发展完整而适当的职业自我观念，个人发展与组织发展相结合，在对个人和内部环境因素进行分析的基础上，深入了解各种职业的需求趋势以及关键成功因素，确定自己的事业发展目标，并选择实现这一事业目标的职业或岗位，编制相应的工作、教育和培训行动计划，制定出基本措施，高效行动，灵活调整，有效提升职业发展所需的执行、决策和应变技能，使自己的事业得到顺利发展，并获取最大程度的事业成功。因此，对职业生涯的规划，就是为自己的未来人生绘制理想的蓝图。

（一）职业生涯规划出发点

职业生涯规划，简单地说，就是要解决职业生涯规划设计中“干什么”、“何处干”、“怎么干”、“以什么样的心态干”这四个最基本的问题，有专家将此高度概括为职业生涯中的“四定”——定向、定点、定位和定心。

定向，就是确定自己的职业方向。方向和目标有所不同，目标是自己拟定的期望达到的一个理想，而方向是为达到目标而选择的一种路径。如果方向错误，则会偏离目标，即使修正也需要花费更多的时间和精力。对于大学生来说，职业定向需要冷静的

头脑和十足的勇气，根据自己的兴趣、理想、专业去选择自己未来的职业方向。在这里，专业已经淡化到次要的地位，如果有可能，大学生最好不要让理想屈从与专业。

定点，就是确定职业发展的地点。地点也是现实环境的一个因素。就中国来说，各地的经济发展现状和前景都不同，甚至差异很大，比如中心城市和边远山区，沿海一带和西部地区。近几年的调查研究显示，绝大多数毕业生选择就业地点只盯着经济发达的地区，但这些地区竞争激烈，人满为患不说，外地生源还要面临环境、观念、语言、文化等差异带来的困难，而且发展与晋升的空间与机会并不见得比过去发展中地区更好。这也是大学生就业时要慎重考虑的。

定位，就是确定自己在职业人群中的位置。定位过低会导致个人在职业生涯中无法实现自我价值的最大化，过高则容易因连遭挫折而对职业生活失去信心。大学生往往因为定位的不准确，出现“高不成低不就”的现象，毕业经年仍漂泊不定。因此，大学生尤其是高职院校的学生，需要准确地标定自己的位置，既不能自卑也不要自傲，应根据自己的实际水平，在择业时对职位、薪资、工作内容等做好判断和把握。

定心，就是稳定自己的心态。人的一生必然会有高低起伏，成功与挫折总是结伴而行，个人的职业生涯也不例外。在实现职

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/187201001065010002>