

最新园区规划报告内容 职业生涯规划计划书(大全6篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

园区规划报告内容篇一

实现梦想的第一步就是要有梦想，梦想是每个人的前进方向。一个切实可行的计划是成功的基础，美好的未来需要有个规划蓝图来指导。职业生涯对每个人而言，都是在一定的时间内有效，如果不进行合理有效的规划，就会浪费自己的时间和生命。

二、自我评定：

1. 我的性格类型

沉静、友善、敏感和仁慈，欣赏目前和他们周围所发生的事情，喜欢有自己的空间，做事情能把我自己的时间。

2. 优劣势分析

优势

综合素质

较强的学习、创新、领导、组织、协调、表达能力

积能看到事情主动的一面

沉着冷静的气质

大气、踏实、认真的特质

较高的思想素养

很高的职业操守

实际操作

极强的责任感

劣势

做事情想得太多，不果断

原则太多

有计划，但实施情况不好，常常打乱

实际操作

有时缺乏自信

有时优柔寡断

对其他人要求太苛刻

速度与效果并重

做事认真，很有耐心

三、短期及长期职业目标：

职业理想：称为中国铁路工程总公司的建造师

长期职业目标：国家注册一级建造师

20xx年短期目标：国家注册二级建造师

7年短期目标：考取建造师证书

5年短期目标：考取构造师证书

1年内目标：加入真正的建筑公司实习、考取造价员证书

半年内目标：专业课在教室前三名

四、职业分析

1、职业描述

建造师执业资格制度起源于英国，迄今已有150余年历史。目前，世界上许多发达国家均建立起该项制度。建立建造师执业资格制度，将为我国开拓国际建筑市场、增强对外工程承包能力有所帮助。因此，建立建造师执业资格制度也是与国际接轨、开拓国际建筑市场的客观要求。

我国建造师制度的法律依据《中华人民共和国建筑法》第14条规定：“从事建筑活动的专业技术人员，应当依法取得相应的执业资格证书，并在执业证书许可的范围内从事建筑活动。”20xx年2月27日《国务院关于取消第二批行政审批项目和改变一批行政审批项目管理方法的决定》（国发〔20xx〕5号）规定：“取消建筑施工企业项目经理资质核准，由注册建造师代替，并设立过渡期”。人事部、建设部依据国务院上述要求决定对建设工程项目总承包及施工管理的专业技术人员实行建造师执业资格制度，出台了《建造师执业资格制度暂行规定》（人发〔20xx〕111号）。

建造师分为一级建造师和二级建造师。英文分别为[constructor和associateconstructor]建造师的分级管理既可以使整个建造师队伍中有一批具有较高素质和管理水平

的人员，便于国际互认，也可以使整个建造师队伍适应我国建设工程项目量大面广，范围差异悬殊，各地经济、文化和社会发展水平差异较大，不同工程项目对管理人员要求不同的特点和实际需求。一级注册建造师可以担任《建筑业企业资质等级标准》中规定的必须由特级、一级建筑业企业承建的建设工程项目施工的项目经理；二级注册建造师只可以担任二级及以下建筑业企业承建的建设工程项目施工的项目经理。

不同类型、不同性质的建设工程项目，有着各自的专业性和技术特点，对项目经理的专业要求有很大不同。建造师实行分专业管理，就是为了适应各类工程项目对建造师专业技术的不同要求，也与现行建设工程管理体制相衔接，充分发挥各有关专业部门的作用。建造师分为两个级别，一级建造师的专业分为建筑工程、公路工程、铁路工程、民航机场工程、港口与航道工程、水利水电工程、市政公用工程、通信与广电工程、矿业工程、机电工程等10个。二级建造师的专业分为建筑工程、公路工程、水利水电工程、市政公用工程、矿业工程和机电工程等6个。

2、职业前景

一般来说，只要取得了资格证，收入都是较为客观的，有的公司的年薪甚至会达到五六十万元。罗国志透露说，正因为建造师职业高收入的光环，让很多小的建筑公司望而却步，纷纷聘请大公司的建造师兼职。随着国家建设的进一步繁荣，建造师将会成为越来越多的人眼中非常耀眼的职业。

3. 建造师的资质

建造师是以专业技术为依托、以工程项目管理为主业的执业注册人员，近期以施工管理为主。建造师是懂管理、懂技术、懂经济、懂法规，综合素质较高的复合型人员，既要有理论水平，也要有丰富的实践经验和较强的组织能力。建造师注册受聘后，可以建造师的名义担任建设工程项目施工的项目

经理、从事其他施工活动的管理、从事法律、行政法规或国务院建设行政主管部门规定的其他业务。在行使项目经理职责时，一级注册建造师可以担任《建筑业企业资质等级标准》中规定的特级、一级建筑业企业资质的建设工程项目施工的项目经理；二级注册建造师可以担任二级建筑业企业资质的建设工程项目施工的项目经理。大中型工程项目的项目经理必须逐步由取得建造师执业资格的人员担任；但取得建造师执业资格的人员能否担任大中型工程项目的项目经理，应由建筑业企业自主决定。

4、建造师的地位和作用

建造师是受企业法定代表人委托对工程项目施工过程全面负责的项目管理者，是建筑施工企业法定代表人在工程项目上的代表人。工程项目施工是以建造师为首的生产经营管理系统，实行建造师负责制，建造师在工程项目施工中处于中心地位，对工程项目施工负全面管理的责任。只有通过以建造师为首的项目管理，才能实现施工项目的成本、进度、质量目标，最终给企业创造效益。

建造师是项目有关各方协调配合的桥梁和纽带，处在下面各方的核心地位。项目管理说到底人的管理与协调，负责沟通、协商、解决各种矛盾、冲突、纠纷的关键人士是建造师。他对项目行使管理权，也对项目目标的实现承担全部责任。建造师是项目信息沟通的发源地和控制者，在项目实施过程中，来自项目外的重要信息、指令要通过建造师来汇总、沟通、交涉，对项目内部，建造师是各种重要指标、决策、计划、方案、措施、制度的决策人和制定者。

5、建造师的责、权、利

1) 建造师的职责

(1) 贯彻执行国家和工程所在地政府的有关法律、法规和政策，

执行企业的各项管理制度。

(2)项目总体控制计划及总目标确定后，建造师的职责之一就是将总目标分解，制定项目阶段性目标，划分出主要工作内容和工作量，确保项目阶段性目标的实现。

(3)严格财务制度，加强财经管理，正确处理国家、企业与个人的利益关系。

(4)履行合同义务，监督合同执行，处理合同变更，以合同当事人的身份，运用合同的法律约束手段，把项目各方统一到项目目标和合同条款上来。

(5)及时决策建造师需亲自决策的问题，包括实施方案、人事任免奖惩、重大技术措施、设备采购方案、资源调配、进度计划安排、合同及设计变更、索赔等。

(6)对工程项目施工进行有效控制，执行有关技术规范 and 标准，主动推广应用新技术。

2) 建造师的权力

(1)人事权：项目班子的组成人员的选择、考核、聘任和解聘，对班子成员的任职、奖惩、调配、指挥、辞退，在有关政策和规定的范围内选用和辞退劳务队伍等是建造师的权力。

(2)生产指挥权：建造师有权按工程承包合同的规定，根据项目随时出现的人、财、物等资源变化情况进行指挥调度，对于施工组织设计和网络计划，也有权在保证总目标不变的前提下进行优化和调整，以保证能对施工现场临时出现的各种变化应付自如。

(3)财权：建造师必须拥有承包范围内的财务决策权，在财务制度允许的范围内，建造师有权安排承包费用的开支，有权

在工资基金范围内决定项目班子内部的计酬方法、分配方法、分配原则和方案，推行计件工资、定额工资、岗位工资和确定奖金分配。对风险应变费用、赶工措施费用等都有使用支配权。

(4) 技术决策权：主要是审查和批准重大技术措施和技术方案，以防止决策失误造成重大损失，必要时召集技术方案论证会或外请咨询学者，以防止决策失误。

(5) 设备、物资、材料控制权：在公司有关规定的范围内，决定机械设备的型号、数量、进场时间，对工程材料、周转工具、大中型机具的进场，有权按质量标准检验后决定是否用于本项目。建造师可自行采购零星物资，但对于主要材料的采购权不宜授予建造师，否则可能影响公司的效益。若由材料部门供应的材料未能按时、按质、按量保证供应，建造师有权拒收或采取其他措施。

3) 建造师的利益

园区规划报告内容篇二

人生如同一本书，一本自传。不同的人他书中的内容也有着不同的内容。书中可能有彩色的，黑白的图片；有繁华的，纯朴的文章；有快乐的，痛苦的情绪，等等。

在书中，我们的经历就是那书中的书页，辞去了旧的一天，页码就会相应的增加了一页；迎来了新一天的同时，一张空白的纸也在等着我们去填写。而且每本书的开头都标明目录，以方便我们去查找所需要的内容。那我们人生之书的目录又是什么呢？是我们的计划。

出版社一般都是根据内容去制作目录，而我们的“书”则是根据目录去填写后面的内容。在不同的时期，可以根据自己的计划去完成预定的目标。古语曰：“凡事预则立，不预则

废。”

想要自己人生之书内容变得丰富多彩就的先把目录写好。

每个人的一生都是有限的，在有限的时间里，所有人了都希望自己能够达到自己梦想的巅峰。

在每个人的生命发展的过程中，其发展过程都是独特而又丰富多彩的。一生的时间不可以重复，那么在不可重复的今生一定要为自己做好一份详尽的规划，并按照规划好的人生方向前行。

做好职业规划并不简单，它是一个很庞大的概念。它是在个人与组织的相结合下，对一个人整个人生的主观、客观分析，结合实际情况确定一个人的最佳发展方向与目标，并未实现这个目标做出的合理的行动方案。

而自己，现在已经是一名法学系专业的大学生了，根据自己的切身情况，在展开整个大学生涯的学习之前，也要为自己做好一份职业规划。

从自己走进校园的那一刻开始，就应该好好的想想自己的未来的道路。告诉自己，决不可将自己的大好时光消磨掉，应该抓住一切时间好好的学习自己的专业知识。

由于自己已经选择了法学系专业，那么就要根据自己的专业好好的确定自己未来职业的发展方向。如果下定决心朝着律师的方向努力，那么就要从现在开始，努力的学好自己的专业课知识，学习如果做好一名律师的专业技能，通过平时点点滴滴的时间研究曾经有过的所有法律案例。希望可以通过自己的努力，让自己的大学生涯毫不虚度。

人的一生大学时光也许就只有一次，如果没有把握住，将来自己一定会后悔。所以，在学习开展之前，先为自己制作好

职业规划，规划好目标。有了目标，才会有动力，有人动力，才能按照自己规划好的人生路轨行进。

园区规划报告内容篇三

为切实抓好20xx年发展党员工作，优化党员队伍结构，提高党员素质，确保党员质量，按照xx大《中国共产党章程》和《中国共产党发展党员工作细则(试行)》的有关要求，结合我村工作实际，现制定20xx年发展党员工作计划如下：

把发展党员工作摆上重要议事日程，纳入党建责任目标，专题研究20xx年的发展党员工作，着重强调发展党员工作要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，遵循“坚持标准、保证质量、改善结构、慎重发展”的方针，各支部要严把“入口”关，做到成熟一个，发展一个，不断增强党员队伍的生机和活力，增强党在社会的影响力和凝聚力，为长娃村的“三个文明”建设提供组织保证。

(一)提高认识，加强领导，增强责任意识。要从保持党员队伍先进性和战斗力的高度重视发展党员工作，切实把这项工作列入本村党建工作的重要议事日程，落实支部书记作为第一责任人的责任。对于在发展党员工作中存在的问题，要注意及时改进和纠正。

(二)严格程序，严密手续，增强质量意识。增强质量意识，正确理解和掌握《党章》规定的党员标准，严格按照《党章》和《中国共产党发展党员工作细则(试行)》的规定，严格发展程序，严密考察手续，进一步使发展党员工作规范化、制度化。要积极研究和探索新形势下发展党员工作的方法，切实把好“入口关”，保证党员队伍的先进性和纯洁性。

(三)加强对预备党员的教育管理，提高新党员综合素质。认真制定和实施预备党员教育培养计划，切实加强理想信念教

育和宗旨意识教育，引导其牢固树立正确的世界观、人生观和价值观，保持政治上的清醒和坚定。坚持预备党员每季度向党支部作一次书面思想汇报，开展好深入学习科学发展观，党支部每季度讨论一次预备党员教育考察情况。要采取压担子、交任务等办法，有意识地让新党员承担一些急、难、险、重任务，让其在实践锻炼中不断增长才干，加强党性修养，使其不仅在组织上入党，而且真正在思想上、行动上入党。

(四)突出重点，改善结构，增强优化意识。要把35岁以下青年、妇女、致富能手等作为发展党员工作的重点。根据发展党员工作的总体要求，结合本支部实际，制定工作计划，使本党支部年内发展党员2名以上。

(五)加强培养力度，增强源头意识。要立足“早”字，从源头抓起，要充分利用党课、远程教育培训及党员教育活动等形式抓好对入党积极分子的培养教育，建立培养联系人制度，跟踪了解入党积极分子的思想、工作、学习等情况，做好思想工作，在实际工作中接受考验。要继续坚持“党建带团建”，进一步深化“推优”工作，使“推优”工作成为发展优秀青年入党的主要渠道。

(六)严格落实组织生活制度，增强制度意识。坚持落实党员活动制度、学习制度等日常组织生活制度，建立强化对党员教育管理的工作机制，提高党员的政治觉悟，使党员在企业管理、规范经营、控制风险、廉洁自律等方面起模范表率作用。

(七)工作目标

1、结合我村入党积极分子队伍现状和其它基础性工作，今年我村计划发展入党积极分子3名左右，力争入党2名。

2、发展年轻优秀同志，初中以上文化程度，发展的党员中，提高女党员的比例。

3、入党积极分子队伍培养目标。村党组织要根据今年计划发展党员的目标，结合本地实际，按照比例培养入党积极分子。

照党章规定及县委组织部和镇党委的有关要求，结合三柏村实际，现将党员发展工作计划如下：

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，严格执行发展党员“十六字”方针，按照上级要求，创新理念、健全机制，以发展农村实用技术人才，特别是有带领群众致富能力的优秀青年入党为重点，努力把更多的优秀人才吸收到党组织中来，不断增强党员队伍的生机和活力。始终着眼于保持党的先进性，努力为新时期加强党的基层组织建设，建设社会主义新农村提供坚实的人才保证和力量支撑。

全年计划发展党员2—3名，39岁以下、高中文化程度以上，重点在农村实用技术人才和致富能手的优秀青年中发展。对申请入党的积极分子登记造册，建立档案，确定培养人进行跟踪考查和培养。有计划地推荐他们参加党的基本知识和理论学习的培训与教育。确保在发展党员过程中加强对积极分子和发展对象的思想教育，不断提高他们的政治素质和理论水平。

1、优秀青年农民。注意发展文化程度较高、带头致富并能带领群众共同致富，积极参与农业产业结构调整、深化农村改革，为全面建设小康社会、建设社会主义新农村做出贡献的优秀青年入党，把种养致富能手、双带标兵以及优秀外出务工青年列入重点培养对象。

2、优秀村组干部。在村民小组中培养优秀年青队长向党组织靠拢。把政策理论水平高，工作能力强，业务精通，积极要求进步的优秀年青队长作为入党积极分子重点培养，争取做到成熟一个，发展一个。

1、制定计划，抓好工作落实。党支部要依据镇党委的党员发

展计划，结合实际，做好党员发展工作计划。在发展党员具体工作中，一定要严格按照《党章》及《中国共产党发展党员工作细则》的规定程序办事，严禁违纪现象的发生。

2、培养一支数量足、素质高的入党积极分子队伍。有针对性地组织好对入党积极分子的培养教育，不断壮大入党积极分子队伍。各党小组要认真做好“推优”工作，以“推优”作为壮大党员队伍的重要措施，加强对“推优”对象的培养教育，保证入党积极分子的数量逐年稳步增长。建立入党积极分子台帐，详尽地登记入党积极分子的基本情况。

3、严把“入口关”，确保新党员质量。严格按照《党章》的规定，以新时期党员标准，把好“入口关”。切实按照《党章》和发展党员工作的有关规定，认真履行入党手续。坚持发展党员工作全程联名推荐和公示制度，不断完善党员队伍自我纯洁机制，努力从制度上保证发展党员质量，保持党员队伍的先进性。坚持成熟一个、发展一个的原则，不搞突击发展。坚决防止和杜绝党员发展工作中的不正之风。

必须增强做好发展党员工作的紧迫感和责任感，把发展党员工作列入重要议事日程，经常研究党员发展工作。使我村的党员队伍发展壮大，成为一支有战斗力的队伍，在带领群众致富奔、建设新农村的各项工作中发挥中流砥柱的作用。

园区规划报告内容篇四

时间：

美好愿望：事业有成，家庭幸福

职业方向：项目经理

总体目标：完成本科的学习，在工作岗位上攒足经验，争取

拿到注册资格证书，成为高层管理者。

已进行情况：正在完成本科学业，努力学习专业知识，培养较强的交际及组织协调能力，为今后十年的规划打好坚实的基础。

1、社会一般环境：

行业分析：土木工程是人类在地球上从事的一项巨大的古老的工程技术活动，随着社会科学技术，经济，文化等各方面的不断发展，它在新世纪必将面临许多新兴的事物和挑战大学生职业规划设计实施方案大学生职业规划设计实施方案。从市场的需求来说，目前中国的基础建设正在兴起，大跨结构、超高层的项目纷纷立项建设，在未来几十年内这种局面不会有太大变化。这就需要大量高素质的建设人才参与其中。同时我国目前的建设管理水平非常落伍，当前急需一批能够提高建设管理水平的人才。

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，精通管理知识；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) 性格、特长、爱好：

本人性格开朗，积极乐观，善于与人沟通/交流，有很强的语言表达能力以及较强的亲和力，善于学习，热爱思考，思维敏捷，表达流畅。

2. 角色建议(周围的人给自己的评价及建议)：

父母：“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”

职业目标：全国一级注册项目经理

学历目标：硕士研究生

能力目标：自信、奋进、精力充沛和善

于沟通，而且还要具备广泛的管理技能和本专业的专业技术与技能，只能全面发展了大学生职业规划计划实施方案职业规划。

经济目标□20xx——20xx年薪5万□20xx——2020年薪15万

我的成功标准是：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。

园区规划报告内容篇五

1. 认真阅读设计任务，详细了解整个课题背景及项目的概况。
2. 基地实地踏勘，分析基地的情况及基地周边的区位条件。

3、上位规划的解读，包括苏州历史文化名称保护规划，苏州历史文化街区保护规划，苏州总体规划等。

4、查找相关案例举一反三，继续以调查问卷、访谈等，进行项目的总体定位，提出对基地的。初步构思（以手绘草图形式交流讨论）。

1、对基地未来发展进行准确的定位功能研究和项目策划，并提出规划设计策

略，并以手绘草图形式交流讨论。

2、分析基地发展的困境和问题，解决方向，并进行设计研究。

3、提出规划设计方案并给予阐述分析。

4、结合设计方案进行理论提炼与总结。

5、以ppt形式向各个领导汇报，请领导批评指正。

1、图纸的细化。

2、规划文本的书写。

的制作。

园区规划报告内容篇六

第一章认识自我

结合相关的人才测评报告对自己进行全方位、多角度的分析。

1、个人基本情况

2、职业兴趣—喜欢干什么

3、职业能力及适应性—能够干什么

4、职业价值观—最看重什么

5、胜任能力——优劣势是什么

自我分析小结：

第二章职业生涯条件分析

参考人才素质测评报告建议，我对影响职业选择的相关外部环境进行了较为系统的分析。

1、家庭环境分析

如经济状况、家人期望、家族文化等以及对本人的影响

2、学校环境分析

如学校特色、专业学习、实践经验等

3、社会环境分析

如就业形势、就业政策、竞争对手等

4、职业环境分析

(1) 行业分析

(如××行业现状及发展趋势)

(2) 职业分析

(如××职业的工作内容、工作要求、发展前景)

(3) 企业分析

(如××单位类型、企业文化、发展前景、发展阶段、产品服务、员工素质、工作氛围等)

(4) 地域分析

(如××工作城市的发展前景、文化特点、气候水土、人际关系等，人城匹配分析) 职业生涯条件分析小结。

第三章职业目标定位及其分解组合

1、职业目标的确定

综合第一部分(自我分析)及第二部分(职业生涯条件分析)的主要内容得出本人职业定位的swot分析:

内部环境因素优势因素(s)弱势因素(w)

外部环境因素机会因素(o)威胁因素(t)

分析

结论:职业目标——将来从事(××行业的)××职业

职业发展策略——进入××类型的组织(到××地区发展)

职业发展路径——走专家路线(管理路线等)

2、职业目标的分解与组合

把职业目标分成三个规划期,即:近期规划、中期规划和远期规划,并对各个规划期及其要实现的目标进行分解。

职业生涯规划总表

计划名称 时间跨度 总目标 分目标 计划内容 策略和措施 备注

第四章 评估调整

职业生涯规划是一个动态的过程，必须根据实施结果的情况以及变化情况进行及时的评估与修正。

1、评估的内容

(1) 职业目标评估。(是否需要重新选择职业?) 假如一直……那么我将……

(2) 职业路径评估。(是否需要调整发展方向?) 当出现……的时候，我就……

(3) 实施策略评估。(是否需要改变行动策略?) 如果……我就……

(4) 其他因素评估。(身体、家庭、经济状况以及机遇、意外情况的及时评估。)

2、评估的时间

在一般情况下，我定期(半年或一年)评估规划;

当出现特殊情况时，我会随时评估并进行相应的调整。

3、规划调整的原则

结束语

附：参考书目

一) 自我解析

1、自我兴趣爱好盘点

(1) 业余爱好：研究股票及中国经济、听音乐、英语、韩语

(2) 喜欢的书籍：《货币战争》《人性的弱点全集》《麦田里的守望者》

(5) 信奉教条：人，靠自己！

2、自我优势优点盘点

(1) 具有冒险精神，积极主动。勤奋向上，只要我认为应该做的事，不管有多少麻烦都要去做，但却厌烦去做我认为毫无意义的事情。

(2) 务实、实事求是，有目标有想法，追求具体和明确的事情，喜欢做实际的考虑。喜欢单独思考、收集和考察丰富的外在信息。不喜欢逻辑的思考和理论的应用，对细节很强的记忆力。

(3) 与人交往时较为敏感，比较谦逊、有同情心，对朋友忠实友好，有奉献精神，充满一腔热血喜欢关心他人并提供实际的帮助。

(4) 做事有很强的原则性，学习生活比较有条理，愿意承担责任，依据明晰的评估和收集的信息来做决定，充分发挥自己客观的判断和敏锐的洞察力。

3、自我劣势缺点盘点

信心不足，不敢去尝试一些新事物；对失败和没有把握的事感到紧张和压力；对于别人对自己的异议不服输；脾气有时温和，有时暴躁，容易激动，在公众场合不敢展现自己，有些害羞；做事情有时拖拖拉拉。

4、个人分析（结合职业测评）：

我的职业兴趣：企业性工作。包括策划、管理、行政及商务专业工作等，需要具备领导才能、有决断力、并能在压力下独立工作。

我的气质：多血质。活泼好动，反应灵敏，乐于交往，注意力易转移，兴趣和情绪多变，缺乏持久力，具有外倾型。

我的职业性格：敏感型和思考型。敏感型——精神饱满，好动不好静，办事爱速战速决，但是行为常有盲目性。与人交往中，往往会拿出全部热情，但受挫折时又易消沉、失望。思考型——这类人工作、生活有规律，爱整洁，时间观念很强，重视调查研究和准确性，但这类人优势思想僵化、教条、纠缠细节、缺乏灵活性。宜从事工程师、教师、财务和数据处理等职业。

所谓知己知彼，通过上面较为客观的自我分析，我认为，最基本的我清楚了我现在学的这个专业还算是通往我理想职业的专业，也比较符合我自身的个性。

（二）组织与社会环境评估

2、财务管理特殊环境：

由于中国的管理科学发展较晚，管理知识大部分源于国外，中国企业的财务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，财务管理市场前景广阔。但经济与世界接轨的同时财务管理也与世界接轨，为了适应以后的工作，身为财务管理的学生应做好充分的准备。

（三）目标确立

1、职业定位：白领，中级会计师，财务总监

虽然是学财务管理专业的，但是财管和会计是紧密相连的，所以要学好财务管理也要努力做一名优秀的会计师，要做一名优秀的会计师，要从以下一步步认真做起：

- (1) 毕业前充分学好会计知识和会计电算化
- (2) 毕业后3年内从事并熟悉这个行业
- (3) 毕业后10年内成为一名优秀的中级会计师
- (四) 短期目标规划——大学三年目标

大二：争取更加努力学习，拿到奖学金。参加各种活动，竞选学生会，弥补大一没进学生会的遗憾，在学生会锻炼自己的胆量。但最重要的是在上学期过计算机二级考试和英语四级考试，并且自学并在大二下拿到会计从业资格证和会计电算化证书，过掉自学考试其中的三门。在大二的小学期时间段左右过英语六级。

(考研待定，有可能启动备选方案关于备选方案

我给自己定的方向是继续深造学习而不是本科毕业就从事工作。众所周知，当今的社会竞争之激烈，本科生比比皆是，尽管有些本科生能力的很强但很多单位不予考虑。但是由于现今挑选人才也很看重工作经验。考研还是找工作确实是个难题，所以我留有备选方案——先在一家公司里做临时的财务人员，边工作边准备考研。)

大四：争取到好的实习机会，多多积累经验，认真踏实的学习

(五) 中长期目标

中期目标：如果没有读研毕业，先进入事业探索期和事业发展期，预计时间为六年，希望进入任意公司从事财会工作积累工作经验，并且要一边工作一边深入学习，在努力工作的同时，还要争取扩大发展人际关系，和同事老板搞好关系，并且要养成好的生活习惯，抓紧时间参加体育锻炼。在此期间，还要努力挣钱，为出国深造积累资金，如果可以争取机会公费出国更好。出国深造时间预计为三年，婚姻问题暂不考虑。

（六）我对于职业生涯规划的看法：

1、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。

2、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，现在想当外企白领，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。但是我觉得这次的职业规划是必要的，这不仅仅是一份作业，对大一新生来说，通过这次的思考，可以在短期内找到奋斗的目标。

一、前言？？？

二、自我盘点

？？？我是一个当代本科生，（平时）是家里最大的希望——成为有用之才，性格外向、开朗、活泼，业余时间爱交友、听音乐、外出散步、聊天，还有上网。喜欢看小说、散文，尤其爱看杂志类的书籍，心中偶像是周恩来，平时与人友好相处群众基础较好，亲人、朋友、教师关爱，喜欢创新，动手能力较强做事认真、投入，但缺乏毅力、恒心，学

习是“三天打渔，两天晒网”，以致一直不能成为尖子生，有时多愁善感，没有成大器的气质和个性。但身高上缺乏自信心，且害怕别人在背后评论自己。

?? ?三、解决自我盘点中的劣势和缺点

四、未来人生职业生涯规划?? ?

根据自己的兴趣和所学专业，在未来应该会向化学和英语两方面发展。围绕这两个方面，本人特对未来五十年作初步职业生涯规划如下：

(1) 学历、知识结构：提升自身学历层次，从本科走向研究生，专业技能熟练。英语

五、结束语?? ?

计划固然好，但更重要的，在于其具体实践并取得成效。任何目标，只说不做到到头来都会是一场空。然而，现实是未知多变的，定出的目标计划随时都可能遭遇问题，要求有清醒的头脑。其实，每个人心中都有一座山峰，雕刻着理想、信念、追求、抱负；每个人心中都有一片森林，承载着收获、芬芳、失意、磨砺。一个人，若要获得成功，必须拿出勇气，付出努力、拼搏、奋斗。成功，不相信眼泪；成功，不相信颓废；成功不相信幻影，未来，要靠自己去打拼。

优秀的经理人还意识到更为重要的一点：出色的自我管理者总是那些对自身的未来有着清晰认识的人，他们对个人的职业生涯发展有着明确的计划。正因如此，他们才能够理解自身正在从事的工作的价值和意义。于是，他们在培训的内容中又增加了一部分：指导员工们设计职业规划。

当然，也有一些经理人提出反面意见：“帮员工们设计好职业生涯，不就意味着鼓励员工跳槽和离职吗？”对于这一观

点，我们不敢苟同。如果员工们从事的不是他们所喜欢的工作，那么摆在他们面前的只有两个结果：得过且过与选择离开。如果你的员工不适合他目前的工作，我们的建议是你还不如鼓励他跳槽和离职。

职业生涯设计是一个大课题，在这里，我们只能提供一个简单的步骤，这一步骤或许不能够帮助你设计好职业生涯，但至少可以让你认识它。如果你是经理人，你还可以通过这一简单的方式使员工们认识职业生涯设计的重要性：

第一步：审视自我。

设计职业生涯的每一步必定是了解自我。很多人容易将这一步搞得过于复杂。我们建议每一个人都将之简单化：审视自我时只需要考虑两个问题，一是我所喜欢的，二是我所擅长的。如果你喜欢的与你所擅长的有一致的地方，那太好了，你有可能获得一个让你充满激情的工作。

第二步：审视社会需求。

知道了你所喜欢的和你擅长的，并且找到了二者的结合点，你还需要对社会需求进行审视。如果社会不需要你所喜欢和擅长的那一点，那么，你将不得不考虑改换其他工作。例如我有个朋友，曾经非常喜欢写诗，但是他发现诗歌不能改变这个社会，而且互联网的兴起让他认识到优秀的诗人很多。（这个社会并不缺少一位好诗人）但是，由于他喜欢写，于是他选择了做一名管理学者，通过创造一些新的管理思想和理念去促进这个社会的发展。

第三步：确定你的目标。

前两步结束之后，你已经知道你应该做什么了，那么，你希望自己在这一领域达到什么样的位置呢？这是你要思考的关键性问题。中国有一句古话：“求其上，得其中；求其中，

得其下。”你的目标决定着你将来的成就。

第四步：制订行动方案。

有了目标，你需要做的就是采取行动，要将目标分解成一个个看得见、摸得着的阶段性目标，然后根据阶段性目标设计行动方案。这一阶段需要牢记的真理是：行动、行动、再行动！只有行动，才有成功。

第五步：不断总结、反思，再确定下一步的行动方案。

人生是一个过程，这个过程中会有成功，也会有失败，但是我们应该记住，无论是成功还是失败，都只不过是一个短暂的过程，生命的终点召唤我们继续前进。所以，当你总结和反思完之后，唯一应该去做的依然是：行动，永不休止的行动。

一、管理层不重视，不愿意开展！

职业规划方案实施的最大障碍，就是得不到管理层的重视，管理层不愿意开展，使方案“难产”。管理层为什么不愿意开展？就我们单位来看，主要是管理层太忙，特别是一把手太忙，他全部心思放在发展上呢！方案都没时间细看呢！我们的对策是：

- 1、隔三差五地把方案打印给他，提醒他抽时间看看！
- 2、利用每年两次职代会提案的机会，从代表中收集这方面的提案，让领导批转我们，我们把方案完善后再上报。
- 3、召开大学生和技术人员座谈会，每次会上他们都会提出实行职业生涯规划的迫切需求，用一线技术人员的力量向上面施压！

4、在管理层“拖”的过程中，先易后难，分步实施，最后瓜熟蒂落，水到渠成！我们就是先岗位分析、完善岗位说明书、建立素质模型，然后就实职的后备人才进行培训、入库、从后备人才库里选拔目标岗位人员……就这么慢慢地把“生米”逐步煮成“熟饭”！如果有其它原因，就要通过不断地沟通，了解管理层真实想法，然后采取有效措施化解之！

二、管理层担心员工职业规划目标不能兑现，而犹豫不决！

职业生涯规划方案策划与制订过程中，管理层最大的担心是员工的中高层职业目标不能兑现，怕员工议论，而犹豫不决！解决起来，其实也容易！

1、高层的职业目标先不设计，到中层副职就可以了！重点是从普通员工到中层副职的那个临界岗位。

2、以新入职不久的大学生作为试点，一边摸索开展一边积累信心！因为大学生刚入职不久，要混到中高层岗位，还有不短时间呢！以他们为试点开展，可以有较长的时间缓冲来总结、完善和树立开展这项工作的信心。

3、说服管理层要舍得投入，中层实职不好兑现的时候，先让他享受与中层同等的“虚职”的待遇！

三、员工不信任，不愿意参加职业规划！

国有企业，潜规划太多，有时管理上的新东西出来，阻力都会大，员工不太相信会得到很好的贯彻！因而参与热情不高，或者干脆不愿意参加！对此，我们的方法是：

1、先动员愿意参加的人参与！

2、尽快帮助先参与的。人早点达成初步的生涯规划目标。

3、大力宣传，用事实让怀疑的人相信这是玩真格的，不是走过场，吸引更多人参与。

四、职业规划程序不被尊重，执行走样！

最重要的程序，就是从后备人才库中选拔人！有时候，有些领导出于私心，见后备人才库中没有自己心仪的人，就想从库外另选，挫伤了先行入库的人的积极性！对此，必须通过沟通，必要时请高层出面，最终实现近程序和制度规定的程序进行，维护了制度的严肃性！

五、“虚职”的晋升成为评先的补充。

在开展之初，有些部门负责人想让“虚职”的技术职务评选成为自己评选的一种形式。要求我们把名额分配给他们，由他们部门自己评选上报。对此，我们坚决拒绝，按方案规定，组织评审小组分专业进行评审，并严格控制条件，宁缺勿滥！

职业规划实施中遇到的主要问题就这些！只有信心和决心，解决问题的方法总比困难多！

很多网管、收银人员抱怨自己在网吧工作没有前途，吃不饱饿不死，网吧工作时间长、压力大、收入低，也是一个社会现实。“行行出状元”，正确定位自己，树立积极向上的人生观、事业观，摆正心态对待自己的工作，是网吧从业人员必须遵守的职业道德和职业信仰。

每一位员工的职业生涯规划必须靠老板、店长（主管）等共同完成，提供良好的学习环境和晋升平台，尽力为自己的员工或者下属铺好下一条路。服务员可以晋升为收银员，收银员可以晋升为网管、网管可以晋升为技术员或者主管、主管又可以晋升为职业店长，职业店长又可以跨行业发展，纵横交错的职业规划，能让处在不同位置的每一位员工都能看到自己未来影子，心中永远都保持着一个憧憬、一个目标。

跟大多数的身处领导岗位的人一样，培养和教导员工、下属，我不留丝毫的私心，潜意识里我对每一位员工都会徐荣辉作一个简单的规划，从招聘面试的第一时间起，只要员工有能力、肯学习，我提供他们发展的舞台都是最大的。收银员可以试图发展成为网管，网管试图可以发展成为主管，作为管理者，我们不能怕自己的员工“翅膀硬了飞走的那一天”，每一位员工的流失对于管理者来说都是损失，但不能因为这点我们限制了员工的发展空间，不希望他们“飞”的同时，也期待着他们能“飞”，“飞”得越高越远，就越证实了我们这个网吧员工培训制度的有效性。

中小网吧员工培训工作任重而道远！“工欲善其事，必先利其器”，对于业主、管理者，培育能干的员工、奋力合作的团队，就是我们竞争和立足社会的利器，对于一线奋斗的工作人员，虚心学习、努力向上，就是你们站在巨人的肩膀上征服世界的“钢剑”！

其实网吧的系统不仅仅局限与在游戏的更新上，应该从怎么做好整个系统的更新与维护/安全的基础上来思考系统的制作，有朋友曾经要求我把系统做个封装出来，一直没有什么时间，再说自己觉得做系统的技术也不是很成熟。

还有就是网吧网管的工作重心不仅仅也局限与游戏更新这一块，怎么更好的为顾客提供更好的服务，才是一个真正称职的好网管，我从来不玩游戏，因为我知道玩游戏是容易使人分心的。不过我对一般的游戏都了解一些，这样是为了能够及时的为顾客解决游戏中可能遇到的问题。

对于服务来说，网管应该是主动的，而不是被动的，这里的服务不是指服务型网管的那个意思，而是指怎么主动的为顾客解决有可能在上网过程中遇到的问题。

来源：网络整理免责声明：本文仅限学习分享，如产生版权问题，请联系我们及时删除。

content_2();