

员工职业规划优秀4篇 员工职业规划优秀4篇范文

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/meiwen/f33eb6edbcf227a97a6260543813803e.html>

范文网，为你加油喝彩！

无情的时光老人像一阵寒风，走得无声又匆匆，又将迎来新的工作，新的挑战，趁现在好好地写一份职业规划吧。那么如何做出一份高质量的职业规划呢？这里的4篇员工职业规划是小编为您分享的员工职业发展规划的相关范文，欢迎查看参考。

员工职业规划 篇一

职业发展通道是：柜员 理财师—资深理财规划师—第三方理财公司-成立理财工作室

具体行动计划：

第一步，立足现有岗位，利用空闲时间学习理财知识，进一步明确职业目标。第二步，学习充电，最迟在明年底考取行内认可的金融理财师证书。

第三步，积累与客户相处的沟通技能与技巧，积累金融市场相关专业知识。如果条件允许，参加理财进修学院更多的培训课程。通过银行现有资源进行内部岗位调换，从事理财规划师相关的工作。

第四步，用2-3年的时间，积累工作经验与专业技能水平。借助银行平台，积累自己的客户资源和人脉资源，朝着资深理财规划师方向迈进。

第五步，未来3-5年，加盟第三方理财机构。目前理财市场已经开始细分，各类第三方的理财机构将来会越来越多。

第六步，积累了丰富的理财工作经验后，如果条件允许，有强烈的创业意愿，可考虑开设自己的理财工作室，成为专家型人才，满足自由工作的愿望。

员工职业规划 篇二

银行柜员一般指在银行分行柜台里直接跟顾客接触的银行员工。他们是顾客进入银行见到的第一类人，负责侦察与及停止错误的交易以避免银行有所损失。

职业描述

银行柜员一般指在银行分行柜台里直接跟顾客接触的银行员工。银行柜员在最前线工作。这是因

为顾客进入银行见到的第一类人就是柜员。他们负责侦察与及停止错误的交易以避免银行有所损失。该职位一般要求受雇者对顾客态度亲切诚恳，为顾客提供银行服务及有关他们户口的资讯。

前台柜员负责直接面向客户的柜面业务操作、查询、咨询等；后台柜员负责无需面向客户的。联行、票据交换、内部账务等业务处理及对前台业务的复核、确认、授权等后续处理。独立为客户提供服务并独立承担相应责任的前台柜员必须自我复核、自我约束、自我控制、自担风险；按规定必须经由专职复核人员进行滞后复核的，前台柜员与复核人员必须明确各自的相应职责，相互制约、共担风险。

工作职责

综合柜员的主要职责

- 1、领发、登记和保管储蓄所的有价单证和重要空白凭证，办理各柜员的领用、上交；
- 2、负责各柜员营业用现金的内部调剂和储蓄所现金的领用、上缴，并做好登记；
- 3、处理与管辖行会计部门的内部往来业务；
- 4、监督柜员办理储蓄挂失、查询、托收、冻结与没收等特殊业务，并办理储蓄所年度结息；
- 5、监督柜员工作班轧帐；
- 6、银行科技风险识别与控制
- 7、办理储蓄所结帐、对帐，编制凭证整理单和科目日结单；打印储蓄所流水帐，定期打印总帐、明细帐、存款科目分户日记帐、表外科目登记簿；备份数据及打印、装订、保管帐、表、簿等会计资料，负责将原始凭证、帐、表和备份盘交事后监督；
- 8、编制营业日、月、季、年度报表。

柜员的主要职责

- 1、对外办理存取款、计息业务，包括输入电脑记帐、打印凭证、存折、存单，收付现金等；
- 2、办理营业用现金的领解、保管，登记柜员现金登记簿；
- 3、办理营业用存单、存折等重要空白凭证和有价单证的领用与保管，登记重要空白凭证和有价单证登记簿；
- 4、掌管本柜台各种业务用章和个人名章；
- 5、办理柜台轧帐，打印轧帐单，清理、核对当班库存现金和结存重要空白凭证和有价单证，收检业务用章，在综合柜员的监督下，共同封箱，办理交接班手续，凭证等会计资料交综合柜员。

职业能力

点钞速度

柜员需要的业务素质中第一点要说的就是点钞，理论上来说我们要求是5分钟10把，也就是5分钟1000张，连数代扎，扎好的钱不能一抖就散了的！上柜数钱，不求快，先求稳，数快的前提是数对，要不数再快是没有用的，一天数错一两张，你这个月的工资估计是不够赔的。【银行柜员职业生涯规划】。所以，不管窗口人再多，心理素质要好，客户再催，数钱不慌，心里有疑问不偷懒，不求快，重数！而且一定要过数钞点钞机，两个目的，一是防止假-钱，有些钱多了，你手过很难发现，二是能再复核一遍钱的数字。所以，哪怕手不数了，机子也一定要过的！

打字速度

然后是打字速度，柜员需要录入的东西很多，比如说客户开折子，发放贷款时候录入客户信息，敲数字等等，对键盘的熟练程度的好坏一定程度上决定着办业务速度的快慢，一般来说，银行柜员的收入除了基本工资和补助外，就是绩效了，每个地方绩效的计算方法不一样，但一样的是都是和你每日办理的业务笔数挂钩，办的多自然也就拿的钱多了，柜员工资本来就低，这点点滴滴都要注意么！

珠算、计算机掌握程度

珠算、计算机掌握程度，现在很多地方已经不要求柜员掌握珠算了，新世纪了吗，要用新的工具了，不过我们行还是要求的，珠算等级柜员必须在6级以上(6级最低级别)，二级柜员4级以上。会计主管4级以上，珠算吗？我本是学法律的，刚来的时候我也是贼不适应，“琢磨着21世纪啦，咋还用这东西呢？”后来，也是被-逼着练，也因为珠算差错过帐，不过后来用顺手了，还真的是一直想用它！加减法真的用它很快的，乘除的话算盘实在是不抵！考试标准吗，20十分钟做完一套基本卷子，就是八道多位数加法(好像是十来行数字)，四道混合运算，十道乘法，十道除法，卷子呢80分及格，但加减、乘除都是每种没能错过2个的！不过后来，计算机、算盘我是两个都用着的！这两个东西用好了呢，作用就不用说了，帐就是能记的清楚，不会因为算错而付错钱，做错帐！

基本业务常识

基本业务常识，比如说同期存款利率、存多长时间的利率都不一样，同期贷款利率，在基础利率上下浮动多少多少要知道一些，常会有客户问，考试也容易考到，还有本行的一些业务，像存贷款有多种、需要那些手续、还有挂失等就不用说了，这个是最基本的，不知道的话就不用去银行干了！主要是特殊的一些业务，像网上银行、代发工资、影像支付系统、基金买卖、代收代付各种费用等这些都需要知道，也许因为所处专柜不一样，有些业务接触不到，但多少要有所了解，不光是为了应付考试，知道多了对办理其他业务也有好处。这里多说一句，就是我个人认为尽量上结算柜，这个虽然麻烦，工作量大一些，辛苦一些，但是容易出位，升迁可能相对更快点吧！

记代码

代码？代码是什么呢？不在银行工作的同志们可能不知道。柜员的终端机可不想家里的电脑那样，装个XP什么的就可以操作了。柜员终端上显示的就是代码，通过键盘录入不同的代码就是不同的业务。比如：定期存款要录入 3201、活期存款录入0510、定期取款3202、活期取款0520、发放贷款6800等等，就是这样不同业务、不同种类的都需要输入不同代码，常用代码应该在30个左右。所有代码量应该在400左右，当然每个银行代码都是不一样的，每个银行业务也都不一样代

码数量也差别很多！背代码，这就不用说了么???

基本会计知识

基本会计知识，现在都用的是复式记账法，也就是有借贷方的，借贷方向很重要，搞错了就是帐不平，很麻烦的，要摸帐牵扯的问题很多。每日营业结束，都要把今日营业的借贷方记下来，钱都是从这个科目里支出来的，又存到那个科目里的，都要记平，要帐平，要库平，凭证平，这些记账都多少要用会计知识，所以要懂！而且很多会计知识用不到，但是也要知道的，这个也得学？

道德素质

然后是柜员的道德素质，银行是高风险行业，而柜员更是高风险岗位。一个柜员拿着一套章，一堆重要空白凭证，一箱子钱，要做起案来，了不得！所以，对柜员的道德要求也是很高的，这也是监管的一个重要方面，在银行你能长听到一句话，管的不光是你八小时内，还有你八小时外，也就是一个银行员工工作以外和什么人交往，个人品德等都很重要。说几句官话，柜员的人生观、价值观是否正确的梳理是个人前途发展、个人工作基础的必要组成部分。很多柜员都这么说，我上柜的时候也有这种感觉，就是上柜时候数的钱，感觉就是数字，没有意义。【银行柜员职业生涯规划】。有时候感觉自己存折里的钱也是数字没意义，其实这才是对我唯一能用的钱啊！这个岗位，对钱，就是要淡然！

1、学习能力

目前银行大部分网点实行综合柜员制，一个人兼做多项业务，由原来的“专才”变成了“通才”，而且许多知识技能需要在岗位上重新学习。目前，银行不断推陈出新，更要求银行柜员在短时间内尽快掌握新的金融产品，学会如何熟练快捷地为客户办理业务，才不至于影响工作效率。

2、工作速度与准确性

为了减少银行排队现象，提高每一个柜员的工作效率是非常重要的。银行柜员的工作操作性特别强，需要在短时间内快速处理业务，并避免在过程中不出现失误。

3、沟通与表达

近些年，随着银行竞争的加剧，许多银行提倡全员营销的理念。前台柜员在为客户办业务的同时，应主动与客户沟通，了解客户的需求，建立良好的客户关系，适时合理地向客户推介银行的产品。

4、吃苦耐劳和抗压力

当前银行柜员的工作稳定性问题非常突出，许多银行网点柜员的流失率达到20-30%。主要的原因有两个：一个原因是银行柜员的工作压力非常大。柜员一到岗位上，就没有停下来的时候，连上洗手间都要跑着去，因为有客户等着。在这种紧张的工作条件下，还要保证工作的速度和准确性。出错了，按照银行的规定还要罚款，一些人员抵抗不了这种压力，只好跳槽，更换工作内容。另一方面，许多新招聘的柜员缺少吃苦精神，入行前觉得在银行工作好，到了岗位上干一段时间，就跳槽了。在这种情况下，尽量招聘一些能够吃苦、抗压力能力强的人，会减少银行柜员的流

失率。

5、服务意识

银行业是典型的服务业，银行柜员在较大的工作压力下，仍需要保持良好的精神面貌，体现出银行的服务意识。现实当中，来到银行的客户复杂多样，常有一些非理性的言行。按照现代心理学的观点，银行柜员不得不进行情绪劳动(指违心地做出积极情绪的努力)，达到银行文明优质服务标准。【银行柜员职业生涯规划】。

6、诚信守信

即使在银行不断强化风险管理的情况下，一些银行的案件还是时有发生，许多的案件都与银行柜员的工作直接相关。因此，诚实守信是银行柜员非常重要的素质。

在四大国有银行当中，大多数柜员实际上是银行聘请的非正式员工，也就是说，他们并不是编制内人员。除了工资外，柜员领到的过节费、享受的住房公积金等，几乎都低于正式员工。另有一位银行基层管理人员对柜员的处境表示同情，他说：“他们(指柜员)的收入比正式员工低，劳动强度通常却比正式员工高。”据知情人士透露，工行、建行等银行在其股改上市后，将提高员工薪酬水平，估计柜员的收入也会水涨船高，但涨幅不会太大。银行柜员薪酬基本包括三部分：基本工资+绩效工资(或叫奖金)+业务提成(银行根据柜员每月的业务笔数、营业额、代销理财产品等的提成)各银行的基本工资通常在600元至900元之间，每个人会因为其技术级别、工龄、学历等的区别而拿到不同的薪酬。

员工职业规划 篇三

一、企业员工职业生涯规划与管理的目标

企业开展员工的职业生涯规划与管理工作主要就是为了满足企业对人才的需求，提高员工的忠诚度和凝聚力，留住有价值的员工，而且要能使员工认识到自身的价值和不足，明确自身的职业发展目标，制定职业发展计划，更好地发挥自己的知识和技能，以达到企业和员工共同提高核心竞争力的目标，共同应对外部经济环境的发展变化。其要达到的具体目标是：

1.员工的企业化

一般来说，员工的企业化即员工在一个企业中完成其社会化、成为合格员工的过程。人力资源管理学者对于个人初入一个组织的被接纳与塑造成为合格员工的过程即组织化过程，给予了高度的重视。在这一过程中，个人要实现对职业的适应、企业文化的适应和职业心理的转换，企业则要把没有职业阅历或者有其他单位职业经历的新招聘人员，塑造成为基本符合本企业需要的员工，即在本企业中被认同，能够完成企业工作，具有职业特征的合格员工。

2.协调企业与员工的关系

任何企业，都是由从上到下各层级的一个个员工所组成，企业与员工之间的协调至关重要。协调企业和员工的关系，一般说即是承认员工个人对利益和目标追求，这能够使员工的个人能力和潜能得到较大的发挥，使他们努力为企业完成生产经营任务，达到“双赢”的目标。推行职业生涯规划，正是协调企业与员工关系，对员工产生巨大的激励作用并使企业目标和员工目标达到统一

的重要途径。

3.提供员工发展机会

人力资源是一种能动性的资源，发挥其能力和潜能至关重要。通过职业生涯规划，可以使企业更加了解员工的职业素质，从而“人尽其才”发挥其作用。尊重员工、尊重员工的利益诉求，也是现代企业管理的理念。在企业正常发展的情况下，实行职业生涯规划和管理措施，尽量考虑员工的个人意愿，为员工提供职业发展机会，也是企业发挥员工工作能动性的重要手段。

4.促进企业目标的实现

企业实行职业生涯规划与管理的根本目的，当然是要促进企业的发展，而要做到这一点必须靠企业中各方面人员的努力：首先、好的领导者，要以领导者的真知灼见规划企业的未来，并制定方案去实现。实行职业生涯规划与管理本身，也有利于从现有企业成员中选拔出最优秀的领导者。其次、各层次的管理者，通过职业生涯规划，各层次的管理者有了明晰的升迁渠道、路径，也有了较多的培训和其他个人能力发展的机会，因而他们会以非常负责任的态度和创造性的热情去从事管理活动，解决各种问题，这有利于保证企业工作的有效运行。最后、每一个员工的团结协作，对广大员工开展职业生涯规划与管理，有利于一般员工主人翁精神的形成，有利于他们执行企业决策，提高执行力，自觉地为企业的愿景目标努力。此外，通过职业生涯规划与管理，还有利于提高员工的综合素质，创建学习型组织，进而提高企业的效益和对外部环境变化的应变能力。

二、企业员工职业生涯规划与管理的基本原则

1.员工发展与企业发展相结合原则

个人的发展和自我价值实现既需要自身条件，也需要环境条件。国外许多学者都非常重视职业生涯发展中企业和员工个人的关系。一方面，员工是在企业的组织环境中学习和发挥才干的，职业能力的发展和应用都离不开组织；员工必须接受组织的现实，认同组织的愿景和价值观念，并把个人的价值观念、知识和努力集中于组织的需要和发展上，否则，员工的职业生涯规划也就成为无源之水。另一方面，企业将员工的发展与自身的发展相结合，可以以此帮助员工更好的处理其职业发展和企业发展的关系，使员工能结合企业发展战略和愿景目标来规划自己的职业生涯，双赢的结果可以为企业和员工带来重大的收益。而企业一直以来忽视了员工自我发展的要求，从而造成不少人才跳槽到其他慧眼识才的企业去谋求职业的发展。因此，这一原则是企业导入职业生涯规划与管理的基点。

2.公平竞争原则

公平竞争原则是人格价值与人人平等的体现，是维护员工整体积极性的重要保证。企业在开展职业生涯发展工作中，例如提供岗位信息、教育培训机会和任职机会时，都应该公开条件与标准，保持高度的透明度，使每位员工都有均等的机会接受组织的职业生涯发展活动。这一原则有利于打破企业用人机制中存在的“任人唯亲”的不良风气。

3.互信协作原则

协作进行原则，即职业生涯规划的各项工作的，要由企业与企业双方本着相互信任的基础上共同制定、共同实施、共同参与完成。职业生涯规划应当有利于企业与企业双方，但如果缺乏沟通，就

可能造成双方的不理解、不配合。因此，必须在职业生涯规划与管理战略开始前和进行中，建立相互信任的上下级关系。建立互信关系的最有效方法就是始终共同参与、共同制定、共同实施，如果不能使员工参与制定和实施其本人的职业生涯规划与管理，不能按照自己的愿望规划职业发展，这将挫伤员工积极性，企业也因没能培养出自己所期望的员工而蒙受损失。

三、企业员工职业生涯规划与管理的要点

企业要在科学发展观的推动下，根据企业自身的特点和企业的实际情况，借鉴国内外的先进经验，认真做好职业生涯规划的设计工作。

1.聘请专业的咨询师进行员工评估

由于专业的职业咨询师要懂得心理学和职业生涯管理科学，优秀的职业顾问还具备丰富的人生阅历、专业背景和人力资源管理经验。因此，他们的咨询服务以及意见和建议更客观、科学、真实。另外专业的职业咨询师对员工单独做出评价时，站在第三方的角度，往往会比较客观地评价与员工的职业状况和走势。

另外，组织应根据不同的职业发展阶段的特点和需求，不同的岗位要求，选择适宜的测评方法与工具。这同样应该征询专业的职业顾问，从他们那里可以得到合理的建议，不能盲目做一两个测试，而没有仔细的分析评估报告和跟踪改进措施。

2.合理设计双重的职业发展通道

科学合理地设置职位结构，建立适合员工成长的职业发展通道，是企业开展员工职业生涯管理的首要工作。根据当前国内外不同组织职业通道设置的实践，可以发现目前职业通道模式主要分单通道模式、双通道模式和 s://m./ 多通道模式三类。目前，企业员工概括起来主要为管理型员工和专业技术型员工两大类，因此在设计发展通道时，应分别针对这两类员工设计双重的职业发展通道，不仅有利于充分调动员工的积极性和主动性，而且为员工拓宽职业发展空间，有助于自我价值的实现。

3.引入导师制轮岗制度

员工轮岗是实现其内职业发展、拓宽职业发展通道的重要途径。职位晋升一直是员工工作的动力之一。但是随着组织结构的扁平化，组织内部晋升的路线越来越短，高级职位的数目越来越少，员工晋升的机会也相应地减小，那么如何才能激励和留住人才呢？在企业内部进行横向调动的内部轮岗制不失为一种很好的办法，可以用来取代阶梯式的晋升制度，因为对员工来讲，不同的工作经历可以积累丰富的经验，得到对职业生涯发展更有帮助的培训机会。轮换到更有前景或是更具有吸引力的岗位上的机会，获得工作的新鲜感和挑战性等，都成为激励和保留人才非常有效的手段。在该员工进入新的岗位之后，企业要及时给其安排一位有经验的导师，负责其在轮岗期间的工作安排。保证员工在新的岗位能得到实际的锻炼机会。

员工职业规划 篇四

每个企业都希望得到忠诚、高附加值的“完美”员工，并赢得他们长久的献身精神。这种期待使所有致力于长远发展的组织都倾向于为自己的员工制定职业生涯规划。

良好的工作环境、优厚的福利待遇、张弛有度的工作关系和弹性发展空间，并且有机会尽己之力获得一个有成就感和自我实现感的职业，是大多数职场人激发工作潜力，自觉奉献忠诚内驱力的根本。

从人力资源管理角度来看，有效的职业生涯管理可以最大限度地开发人力资源，是创造性地进行资源整合的理想方式，是员工在企业中发展的文化基因，影响重大而深远。

面对前瞻性的HR，你将如何表现？

曾几何时，“适合”成为招聘工作中的关键词汇，知识、技能、素质像把标尺，将求职者与岗位需求进行匹配与衡量。但更具有前瞻性的招聘企业会把职业生涯管理思想纳入面试，应聘者的个人特质、职业动机、可塑性、可拓展性及学习适应性都会作为可利用资源，进行更多维度的筛选和甄别，而非简单的能力考量，从而大大提高员工入职后的稳定性，有效降低人员更迭成本，促进高效能员工的产生。

其次，对大多数求职者来说，再没有哪个阶段能像初次面试时那样，更需要企业将自身的职业发展情况考虑在内。正是这段“蜜月期”前的反复沟通、试探、权衡与妥协，才能使个人与企业建立起最初的信任感、亲密感和连接感。更重要的是，这段时期可以帮助求职者对自己的才能、兴趣、需要及价值观是否吻合企业的现实情况进行审视和判断。一个真诚、坦率、基于现实的面试更有助于今后忠诚关系的形成。

资历与能力之外，晋升还需要考虑什么？

企业职位晋升的决策常常摇摆于资历与能力之间，对于成熟企业来说，在考虑能力与资历的同时会将职业生涯规划纳入晋升决策，从而使员工的注意力导向职业生涯发展的成长性。这样一方面使企业在人员空缺时能更好地找到后备人选，另一方面使员工形成日常工作绩效与职业晋升紧密相连的生涯概念，促进员工对当下工作绩效和未来职业生涯发展主动关注。

职业生涯理论的应用，能够更好兼顾“能力为先”和“资历为先”的优势，更好发挥出个人成长与企业晋升的紧密联系。同时将职业价值观契合度作为关键的晋升考察要素等，可以保证晋升人选更具稳定性、成长性和战略性。

阶段化、多元化的工作绩效评价

以职业发展为导向的工作绩效评价，是将某个时段的工作绩效考核拓展为员工在企业职业生涯中的阶段性绩效评价，并最终形成动态的职业生涯过程记录。

在工作绩效评价过程中，更注重初期职责的设定与快速调整，引导和甄别员工的需求偏好，同时提供未来职位发展的多样性。

在培养模式上由紧而松、循序渐进。在入职初期，员工往往会接受严格的履职要求，一旦顺利完成，将被迅速给予更多挑战性工作进行绩效跟踪，最终开发并培养出员工的最大效能。同时，在绩效考核时利用工作绩效问卷或职业晋升意愿调查等方式，定期捕捉员工的职业偏好、兴趣或需求。同时设置专项工作小组，通过项目工作的绩效完成情况考察小组成员可拓展的能力，探索员工职业发展的多种可能性。

总之，利用生涯理论的绩效评价将采取更多元化的方式，注重过去、当下、未来可能性这三个维度的探索，发现潜在的人力资源，帮助员工自我实现。这种评价模式将使员工更具自我意识、责任意识、管控意识和发展意识，从而为企业的发展带来丰富的战略性资源，形成企业的核心竞争力，为企业创造长远价值。

只要功夫深，铁杵磨成针。以上这4篇员工职业规划是来自于的员工职业发展规划的相关范文，希望能有给予您一定的启发。

更多 范文 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发