

职场成功
必读之书

职场咖啡系列丛书
ZHICHANGKAFFEIXILIECONGSHU

VICTORY

VICTORY

VICTORY VICTORY



VICTORY

成功

跳槽。

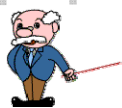
de 22 条黄金法则
CHENGGONGTIAOCAODE22TIAOHUANGJINFAZE

de 22 条黄金法则
CHENGGONGTIAOCAODE22TIAOHUANGJINFAZE

www.chinaj.net
典藏

常桦◎编著
华文出版社
SINOCULTURE PRESS

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

教委批准成立正规管理类教育机构，近 20 年实战教育经验，值得信赖！（教证：0000154160 号）

全国迷你 MBA 职业经理双证书班[®]，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课。咨询电话：13684609885

招生专业及其颁发证书

| 认证项目 | 颁发双证 | 学费 |
|----------------------|-------------------------------------|--------|
| 全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班 | 高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《人力资源总监》MBA 双证书班 | 高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《生产经理》MBA 高等教育双证班 | 高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《品质经理》MBA 高等教育双证班 | 高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《营销经理》MBA 高等教育双证班 | 高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《物流经理》MBA 高等教育双证班 | 高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《项目经理》MBA 高等教育双证班 | 高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班 | 高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班 | 高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班 | 企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《财务总监》MBA 高等教育双证班 | 高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《营销策划师》MBA 双证书班 | 高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班 | 全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《行政总监》MBA 高等教育双证班 | 高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《采购经理》MBA 高等教育双证班 | 高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《医院管理》MBA 高等教育双证班 | 高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班 | 高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《企业管理咨询师》MBA 双证班 | 高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班 | 高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课: 远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导(集中面授)



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》;
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》;



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章(学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案);
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致,无“函授”字样,与面授学员享有同等待遇,



【学习期限】 3个月(允许有工作经验学员提前毕业,毕业获取证书后学校仍持续辅导2年)



【收费标准】 全部费用1280元(含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用)

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用,是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣,具有简单电脑操作能力(有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业)。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材,注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合,关注学员实际执行能力的培养;
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导,确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位;
- 3、互动学习: 专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核: 毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷(与工作相关联的基础问卷)
2. 论文考核: 毕业需要提交2000字的论文(学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得)
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样,注重人才的实际技能的培养,向学员传授先进的管理思想和实际工作技能,学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一,由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止,已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人,并为多家企业提供了整合策划和企业内训,连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来,美华人独特的教学方法,先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】 xchy007@163.com



【报名须知】

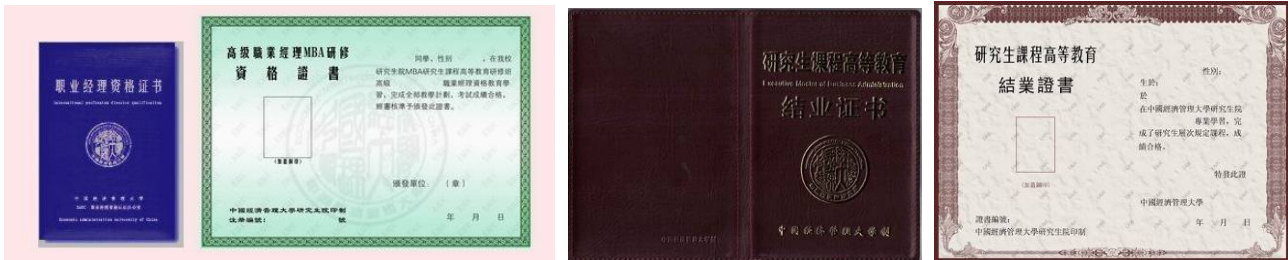
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

| | | |
|-----|----------------|--|
| 方式一 | 学校地址 | <p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p> |
| 方式二 | 学校帐号 (企业账户) | <p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034</p> |
| 方式三 | 交通银行 (太平洋卡) | <p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p> |
| 方式四 | 邮政储蓄 (存折) | <p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p> |
| 方式五 | 中国工商银行 (存折) | <p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p> |
| 方式六 | 建设银行帐户 (存折) | <p>中国人民建设银行帐户(存折)：1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p> |
| 方式七 | 农业银行帐户 (卡号) | <p>农业银行帐户(卡号)：6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p> |
| 方式八 | 招商银行 (卡号) | <p>招商银行帐户(卡号)：6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p> |

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

成功跳槽。

de

22条黄金法则

CHENG GONG TIAO CAO 22 TIAO HUANG JIN ZE

职场咖啡系列丛书

成功激励

成功跳槽

成功加薪

成功公关

成功沟通

成功用人

槽起槽落: 看尽职场风云变幻

奶酪人生: 变是惟一不变的法则

三思后行: 其实不想走

乘风归去: 小心踏出第一步

胸有成竹: 准备好降落伞

善始善终: 请把你的微笑留下

更上一层楼: 适应新环境

责任编辑: 赵培和

责任校对: 吴素莲

封面设计: 弓禾碧

(010)-84273460

ISBN 7-5075-1552-4



9 787507 515527 >

ISBN 7-5075-1552-4/C · 119

定价: 19.00 元

职场咖啡系列丛书

成功跳槽

de 22 条黄金法则

常 桦 编著

华文出版社

图书在版编目(CIP)数据

成功跳槽的 22 条黄金法则/常桦编著. - 北京: 华文出版社, 2003. 10

ISBN 7 - 5075 - 1552 - 4

I. 成... II. 常... III. 职业选择 - 通俗读物

IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 092645 号

华文出版社出版

(邮编 100800 北京西城区府右街 135 号)

网址: <http://www.hwchs.com.cn>

网络实名名称: 华文出版社

电子信箱: hwchs@263.net

电话: (010)83086663 (010)83086853

新华书店经销

京东印刷厂印刷

787 × 960 1/16 开本 12.25 印张 162 千字

2004 年 1 月第 1 版 2004 年 1 月第 1 次印刷

*

印数: 0001 - 8000 册

定价: 19.00 元

内容提要

跳槽,表面上看是个体的事情,其实关联到企业前途、文化氛围、体制制度、领导素质、同事关系、专业对口、远见卓识等诸多方面。跳槽是社会经济文化中的一个现象,在人才流动的大背景下,已不再限于一城一地,甚至也不局限于一国一洲,职业海洋将会更加辽阔,职业选择也将会更加自由、更加富有挑战性。

因此,本书通过对跳槽的种种现象进行扫描和剖析,试图为广大朋友全面展示跳槽者的心态和行动。书中成功跳槽的22条黄金法则,能让你获得一种人生的体验和胜人一筹的法宝,使你飞得更高、跳得更远,从而实现自己美好的人生梦想。



序 言

在这个日新月异的时代,在知识经济的背景下,生活中充满着竞争和挑战,也充满着机遇,人们的工作观念也发生着巨大的变化,端着“铁饭碗”、死守一个单位已经成为过去,随着职业范围的扩大和机会的增多,越来越多的人不再只求稳定的工作。人才的流动,如同人体的新陈代谢、血液循环一样,有助于保持肌体的活力。而在美国硅谷地区,每年都有 20% 的人才流动。一向视跳槽为“不道德”的日本人,近几年也撕下了温情脉脉的面纱,冲破了对企业“从一而终”的理念,开始时兴跳槽了。

观赏过马厩的人不难知道,一匹马要想到千里草原一显身手,就不免会有“跳槽”的念头。何谓“跳槽”?即马从圈马的护栏内纵身跳出去,从而脱离围栏的束缚。人类的“跳槽”是一个敏感问题,它既是个人的选择,也是社会的选择,既牵扯到人的求职发展,也关系到单位招人、用人策略。

跳槽对于企业来说无疑是一种损失。因为人员流动既可能影响产品质量的稳定,又有可能被跳槽者带走技术,掠去客户,甚至可能又多一个竞争对手。但跳槽可以迫使企业痛定思痛,正视员工存在的价值,建立和完善包括储存人才在内的新用人机制。从而不仅能将跳槽的负面影响减少到最小程度,还能增加创新的机遇。

应该看到,人才流动对于员工和老板都是公平的。在市场经济的大环境下,每一个机会对所有人都是平等的,人才既可流出,也可流进,人人都有获胜的可能,关键看你如何把握机会,灵活应对。

“树挪死,人挪活。”换种方式生活、调整工作空间、永不满足现状、勇敢地追求实现自我价值的最大空间,是现代人普遍的跳槽心态。而经济和社会的迅速发展,客观上也为跳槽准备了足够的空间。调查显示,受教育程度越高,向上一层次流动的愿望就越强。尤其是外企的白领,因掌握和积累了较丰富的国外先进管理经验,因而成为人才市场上较具冲击力的跳槽主力军。

适度跳槽确有好处,对于个人可以增强竞争意识,学到新的本领。跳出



原先的“槽”后,为了找到更为理想的岗位,必须刻苦学习,深入钻研业务知识,以适应新的需要。这样,无形中就树立了竞争意识,也学到了新的本领。通过跳槽,年轻人可以丰富自己的阅历,综合各家之长从而发挥自己的专长。

对于企业,可以通过人才的竞争推动企业的发展。一个优秀人才的加入,会促动整个环境。员工谁都不甘落后,都处于竞争环境里,他们就会自觉地爱岗敬业,在岗位上就能不断地做出业绩来。这也正是企业发展的原动力。

当然,任何事物都有其两面性。跳槽,对跳槽者来说不只是会影响其经验的积累,还将面对新雇主“用人必疑”的挑战。但成功并非仅仅取决于经验,而在勤于学习,善于学习。成功永远属于有准备者。同时,不能简单地评价跳槽的优劣,从人才流动大趋势看,跳槽是社会快速有序发展的必然现象。然而,跳槽要讲究一个“度”。如果从适度变成了频繁,那么会使人心浮气躁,不能安心工作,达不到发展自己的目的,最终会因为碌碌无为而遭到淘汰。

跳槽,表面上看是个体的事情,其实关联到企业前途、文化氛围、体制环境、领导素质、同事关系、专业对口、远见卓识等诸多方面。跳槽是社会经济文化中的一个现象,在人才流动的大背景下,已不再限于一城一地,甚至也不局限于一国一洲,职业海洋将会更加辽阔,职业选择也将会更加自由、更加富有挑战性。

这是一个选择的时代,也是一个放弃的时代,跳槽者在“槽”起“槽”落中,有的抓住了机会,找到了更好的发展空间,实现了良禽择木而栖的梦想;也有的“蜻蜓点水”般地在枝头上飞来飞去,永远处在一种飞翔的状态,他们不断捕捉稍纵即逝的机会,而不愿在任何一个枝头作长久的停留,他们的每一次起飞都不是对过去的简单重复,却是对自己的又一次挑战和超越。每一次停留,也许是为了一个更好的发展空间,更诱人的培训机会,或者是更有“钱”途……他们似乎总是在路上,奔跑着、选择着、放弃着,每一次停留,都是为了下一次更高、更惬意地飞翔。

因此,本书通过对跳槽的种种现象进行扫描和剖析,试图为广大朋友全面展示跳槽者的心态和行动。《书中成功跳槽的 22 条黄金法则》,能让你获得



成功跳槽

的 22 条黄金法则

一种人生的体验和胜人一筹的法宝,使你飞得更高、跳得更远,从而实现自己美好的人生梦想。希望本书能够对即将或者多次跳槽的朋友们提供一些借鉴和参考。

常 桦

2003 年 7 月

于京北西三旗博雅堂





目 录

第一章 槽起槽落:看尽职场风云变幻/1

黄金法则一:寻找激情/2

- ◎ 失去工作激情/2
- ◎ 在小空间中寻找大生存/5
- ◎ 一个过来人给你的警告/6

黄金法则二:安全滑过瓶颈口/8

- ◎ 提升你的事业/8
- ◎ 感觉职业危机/10
- ◎ 遭遇瓶颈/12

黄金法则三:面对危机,坚守还是逃离/16

- ◎ 你失宠了/16
- ◎ 找出失宠的原因/18
- ◎ 直面危机/19
- ◎ 寻访女性跳槽的原因/22

黄金法则四:先要给自己一个理由/24

- ◎ 给个我要跳槽的理由/24
- ◎ 跳槽只是我的一块跳板/27
- ◎ 我要的槽在哪里/30
- ◎ 给自己一个跳槽的理由/32
- ◎ 忍无可忍怎么办?跳! /34

第二章 奶酪人生:变是唯一不变的法则/36

黄金法则五:打造自己的奶酪人生/37





- ◎ 奶酪人生的哲学/37
- ◎ 这边风光独好/40
- ◎ 读他人的故事,找自己的感觉/41
- ◎ 带着铁锹到处跑/43
- ◎ 跳槽群体/45
- ◎ 了解跳槽的涵义再起跳/45

黄金法则六:把握尺度/47

- ◎ 谨记跳槽法则/47
- ◎ 解读跳槽现象/49
- ◎ 清清楚楚、明明白白地跳/49
- ◎ 换一下脑子换一片天空/52

黄金法则七:骑驴找马/55

- ◎ 先为自己留后路/55
- ◎ 明智地跳槽/55
- ◎ 迈过 35 岁的坎/58

黄金法则八:找准高槽/61

- ◎ 跳到哪里才算高/61
- ◎ 选择欢喜选择忧/62

第三章 三思后行:其实不想走/67

黄金法则九:跳槽前先进行自我审视/68

- ◎ 有关跳槽的主题曲/68
- ◎ 三思而后跳/72
- ◎ 跳槽策略全规划/75

黄金法则十:抓住跳槽的衡量准绳/77

- ◎ 让职业顾问给你支招/77
- ◎ 我们结束,我们开始/79
- ◎ 还是要三思/84

黄金法则十一:加固你的降落伞/85



◎ 理清自己的大脑/85

◎ 找出你的含金量/89

黄金法则十二:切忌频繁跳槽/90

◎ 把心放进肚子里/90

◎ 频繁跳槽利与弊/93

◎ 还是谨慎些好/95

◎ 跳槽要适度/96

◎ 从失败中找教训/96

第四章 乘风归去:小心踏出第一步/98

黄金法则十三:理智权衡 冷静思考/99

◎ 问问自己为什么/99

◎ 跳槽前必须思考的问题/102

◎ 正确选择的四大准则/107

◎ 跳槽误区/108

黄金法则十四:选择最佳时机/110

◎ 选择最佳时机/110

◎ 你找到好时机了吗/112

◎ 你能承受跳槽风险吗?/113

◎ 降低跳槽风险/115

黄金法则十五:找到自己的必需点/116

◎ 跳来跳去为什么/116

◎ 谨慎改行/117

◎ 找准切入点/118

◎ 跳槽能解决一切问题吗/120

第五章 胸有成竹:准备好降落伞/122

黄金法则十六:找出自己的原因/123



- ◎ 事业型的跳槽者/123
- ◎ 发展型的跳槽者/125
- ◎ 换种活法的跳槽者/127
- ◎ 改正错误的跳槽者/129
- ◎ 随着兴趣走的跳槽者/130

黄金法则十七:储备“干粮”/133

- ◎ 让自己适应市场/133
- ◎ 经历——跳槽必备的实力/134
- ◎ 为跳槽准备“干粮”/135
- ◎ 把自己塑造成全能王/138

黄金法则十八:握住时机 稳操胜券/142

- ◎ 选择好老板,摒弃坏老板/142
- ◎ 越跳越高的秘诀/144
- ◎ 理想跳槽全攻略/145
- ◎ 跳槽热身的最后一项——写辞职信/146

第六章 善始善终:请把你的微笑留下/148

黄金法则十九:离职工作要做好/149

- ◎ 跳槽别忘带上你的“金子”/149
- ◎ 门就那么好摔吗/150
- ◎ 跳槽后遗症/151
- ◎ 你会签离职协议吗/153

黄金法则二十:别踩塌跳板/155

- ◎ 做到文明离职/155
- ◎ 离职准则/156
- ◎ 这种“恶招”使不得/157
- ◎ 走好,好走/158
- ◎ 离职也要干净利落/160
- ◎ 把自己的风度保持到最后一秒/162



第七章 更上层楼:适应新环境/164

黄金法则二十一:平稳渡过适应期/165

- ◎ 别让自己贬值/165
- ◎ 谨防失败/166
- ◎ 与江东父老保持联系/167
- ◎ 适应新生活/170

黄金法则二十二:融入新集体/173

- ◎ 生存三部曲/173
- ◎ 以良好的心态融入新环境/174
- ◎ 了解生存之道/175
- ◎ 巧妙为工作开道/177
- ◎ 为你的发展增加砝码/181

第一章 槽起槽落: 看尽职场风云变幻

职场如战场,风云突变也是很正常的事。原本太阳高照,突然之间就可能下起倾盆大雨,将许多人的心都淋湿了,你失去了工作的激情,你也感到了事业的危机。每个人面对这种状况都会变得沮丧、焦虑,甚至手足无措,这时你该怎么办?坚守?还是逃离?

人都喜欢追求稳定性的环境,跳槽即意味着这种稳定被打破,新的动荡的开始。给自己一个跳槽的理由,你就可以把这看成是一次新的机会,翻过这座机会的山,人生晴朗的太阳就会再次出现。



黄金法则一：寻找激情

◎ 失去工作激情

日复一日,年复一年,枯燥、乏味、单一的工作,你也许已经受够了,刚刚步入社会时的激情也已经燃烧得所剩无几。处在事业的十字路口,你该何去何从?

一、少一点梦想,多一点计划

多年的工作,使自己日益陷于繁忙之中,几乎没有太多的时间用来思考自己的前途命运。当你处在这个路口时,你需要考虑清楚有关自己理想职业的每一件事——从工作形式到工作环境,然后确定自己所追求职业的标准或目的。你可以观察一下是否能调到另一个部门,或者先谋个较高的职务,然后找机会进修;最低限度,也要找出妨碍你日后发展的不利因素。谨记,循序渐进是改变不称心工作的最好方法。

二、你是自由的

想像自己是个独立的承包者,你的雇主是位大客户,然后合理分配你的时间,以达到不仅满足客户所需,而且还可从各方面发展自己的目的。

三、劳逸结合

许多人只知道拼命工作。一开始在晚上加 1~2 个小时班,不久便整星期地加班,最后连周末也成了办公时间。实际上,工作成了他生活的全部内容。这类人除了工作,几乎没有任何社交活动,这样时间一旦长了,难免会对自己的工作产生反感和厌恶。



四、寻找工作外的成功

把自己的爱好和业余活动当做本职工作一样认真对待,并同样引以为豪。今天,许多人只把来自办公室的成绩看成真正的成功,结果这些人惟有事业上春风得意时才会沾沾自喜,而一旦工作遇到麻烦,就感到羞辱不堪。如果你把自尊置于你的努力之外,工作中受挫时,就容易保持一种积极的态度。

五、改变他人必先改变自己

如果你每天早晨一想到上班就害怕,部分原因大概是你与周围同事相处不好。虽然你不喜欢与他们一起工作,但最低限度,也应该和他们积极相处。当你在电梯里对人微笑时,别人也会报以微笑,在办公室也是如此。以礼相待是人的本性。与不理不睬的人,一夜之间就建立亲密关系是不现实的,但若你真诚地去改善关系,你的同事迟早会感受到这一点。假如你对周围一切都心存厌烦——厌烦你的工作、你的上司……你就更要用一种积极方式与人交谈,谈些你喜欢的事,至少你可能会找到与同事的某些共同点。

六、给自己放几天假

李楠遇到一位久未联系的在报社工作的老友。当时的她两眼茫然,精神萎靡不振,整个人都是无精打采,与李楠印象中充满活力、笔耕不辍的她差之千里。她对李楠说:“我怎么感觉什么都不愿干,版面不到最后一刻不能做完,坐在计算机前写稿子,半天也打不上几行字,脑子仿佛真空一般。”

李楠的另一位朋友是一家大型集团公司的办公室主管,数年的秘书生涯造就了她的练达、精干与敏锐,永远是精力充沛的样子。尽管已经晋升为公司中层,但眼下的她仍时不时地流露出对工作的厌倦与懈怠。

她们曾有的职场激情哪儿去了?是才思枯竭了吗?是职场压力太大了吗?是选错职业了吗?即便这些原因都不是,职场激情又能否始终与职场中的你形影相随?也许,许多人都曾有或正有这样的困惑与苦恼。

与为别人打工的这两位相比,自己开公司的朋友似乎更有理由萎靡与



疲倦。但她却好像总是激情澎湃似的。只看到她为公司紧张地奔波,很少见她满面愁容,唉声叹气。在相比之下,有一点很奇怪,就是在工作时间,李楠可以很轻松地通过办公电话找到前两位朋友,而有时却找不到自己开公司的朋友。为什么?因为她会告诉李楠:“我太忙,要给自己放几天假。”

给自己放几天假?忙里偷闲真是个不错的主意,它能让你保持源源不断的职场上的激情和斗志。不过,忙里偷闲并不一定对所有的职业懈怠者都有效,这世上哪有包治百病的药方呢!

“现在我的工作真是无聊透顶!”朋友们聚在一起,总有人这么发牢骚,你正在做的是你喜欢的工作吗?勉为其难的确是很“痛苦”的事,下面的观点你比较赞同哪个?

1. 做自己喜欢的

的确,现在想找一份理想工作的确很难,为了支付生活费用,就必须找一份能获得短期利益的工作。但是,一份不适合自己的工作将对你产生难以想像的影响。试想,你为了“安全”收入,而每周花40小时的时间做自己不喜欢的东西,那么你的理想和才华就会在这种时间的逝去中化为灰烬。

而且,如果你做得非常不愉快,你就不会发挥出自己的才能,也就很难取得优异的成绩,那么当经济衰退时期到来时,你就会成为裁员的对象,而当你被裁掉后,才发现自己所喜欢的工作,从没做过,没有任何经验。这种工作,你也就很难再找到和胜任。所以说,你一定要确定你要找一份你自己所喜欢的工作,并且如果为了找这种工作要用很长时间,你也一定要尽量坚持下来。要保证自己在又一次听到“上船来吧”时,第一个反应应该是不要不加考虑地就走上那艘船。

2. 先思温饱

小田也不喜欢现在的工作,因为没有成就感,不过它还是有很多优势的,比如可以在这里和大伙儿瞎闹腾,工作气氛自由……

做一份不喜欢的工作会很无聊,但是要转也不容易呀!想想花了好大的代价才得到的工作,岂能说丢就丢?况且换个行业也不是件容易的事,饭还得吃嘛!

所以只好一步步来,鸡肋虽食之无味,弃之仍很可惜,所以你还是要尝试着吃一下红烧鸡肋、糖醋鸡肋……



如果你觉得现在的工作无聊透顶,你最好分两步进行,一方面着手寻找喜欢的工作,一方面本职工作仍要做好。如果觉得做不愿意做的工作难以忍受,就多想将来的幸福生活吧!当你意识到所有的苦难都是暂时的,你的耐力会强很多。先得有饭吃,才能管吃得合不合胃口,不是吗?

总之,这个世界不会以你喜欢的方式待你,也不会以你不喜欢的方式捉弄你。信誉声望全靠自己争得,学会爱自己的职业,有百利而无一弊。

◎ 在小空间中寻找大生存

在现代企业,跳槽既有普遍性,也有重要性。对于高层员工来说,事业既已发展,工作和收入趋于稳定,跳槽的意义不大。而对于低层员工来说,难以施展抱负,拿不到理想薪水,都是跳槽的理由。跳槽不是个小问题。理论上讲是人才合理流动,而实际上,事业大计不可草率,跳槽一定要跳出高水平,找到高起点,达到高标准。

跳槽在今天的职场上是司空见惯的事,跳槽现象可能随时出现在我们身边,因为,经济和社会的迅速发展,为今天的人才提供了更大的发展空间和选择自由。但是面对跳槽的诱惑与选择,有的人能够如愿以偿,达成自己的理想,越跳越高,有的人却闹得人仰马翻,重重摔一跤。跳槽跳出这种结果的原因是多方面的,其中最重要的一个原因就是跳槽者的心理陷入了误区,这就需要在确定跳槽之前,先想清楚自己到底为什么要跳槽,找到了真正的原因,才能有效地避免在跳槽过程中受伤。

有些人往往因为没有达到期望的职位,不满意当前的薪资标准,与同事关系相处紧张,与上级发生过争执,工作中被人误解、嫉妒等原因,而决心要跳槽,全然不考虑后果。其实,这些人的目的并不是要加入新单位,而是要尽快离开目前的窘迫状态,这就使得他们在挑选新单位时过于急切,这样就难免陷入人仰马翻的境地。他们通常抱着这样的想法:只要能尽快离开这里,什么样的工作都无所谓。很显然在这种冲动心理支配下是很难一下找到合适的工作的,不得不委屈在某处。就是以后有了另谋高职的机会,也已浪费了可贵的时间和精力。

还有一些人在选择工作时并非根据自己的兴趣及个人能力等特点,而



是紧跟潮流,社会上哪种行业热门就转向哪种行业。或以别人的工作为标准,想尽各种办法使自己找一个符合此标准的职业,这个标准可能是薪水收入、福利待遇、进修深造的机会、职位等级等。实际上,不同的工作虽然从整体上看有收入、社会地位、工作条件等不同的区别,但对于每个人来说,适合自己的工作才是最好的工作。在择业中具有这种攀比心理或盲从心理的危害是片面强调单方面的因素而忽视其他重要的方面,是不可取的。

还有一些人存在着由于自我意识强烈与自我认知、社会认知不足的矛盾,在择业过程中不看现实条件、不顾客观规律,以个人的主观感受、主观意愿行事,或耐不住寂寞,受不了挫折,经不起考验,盲目换工作,到头来一事无成。

有些人在决定是否跳槽时表现得犹豫不决,对是否应该冒险舍弃目前的工作而感到左右为难。具有这种犹豫心理的人一方面对未来新的工作很感兴趣,另一方面又害怕放弃原来的工作会带来损失,他们在利益面前患得患失、反复权衡,难以从整体出发。具有这种心理的人往往会错失良机。

无论是上述的哪种心理,重点都是不能对各方面的信息进行全面细致、权衡利弊的考虑。要想成功地跳槽,就需要对主观和客观两方面的条件加以认真的分析和把握,再加上科学果断的决策,才能抓住佳机,把握住人生,跳出一个明亮的未来。

◎ 一个过来人给你的警告

张涛是一个频繁跳槽的人,甚至在他去上班的第一天就知道自己会跳槽的。那时他充满锐气,想多学东西,想升迁,还有很重要的——非常缺钱。

在外资企业这个圈子里,跳槽非常普遍,尽管老板们每年都在互相指责“恶意挖人”,但年复一年,跳槽现象依然无处不在。因为它给人以机会。

毕业后的第一个星期一,张涛去上班了,马不停蹄地做事、加班。他这人很难一见面就和人打成一片,因而加班成为他和大家交流的最好时机。就像电影《洗澡》里的那个在淋浴时才能放声歌唱的家伙一样,加班时,无论谁都恢复到自己本来的样子。大家在深夜里一边敲键盘一边讲笑话,还有



行业内的典故。接连 40 天,他只有一天是坐公交车下班的(晚上 9:30 后可以打车)。

那段日子大家同甘共苦,也很开心;但有一些小小的遗憾,老板时常叫错张涛的名字。也难怪,他每天几乎都在天上飞来飞去。

于是张涛就想离开。几个月后,他换了公司。一切仿佛又重来了一遍——工作、加班、熟悉。他适应速度很慢,但是他还是喜欢外企。这里有比较少的等级差别,称呼老板也可以直呼其名,不用毕恭毕敬地装孙子;同事普遍的非常年轻,属于 35 岁以下的未婚群体,可以一起嘻嘻哈哈。

在第二家公司的经历可以说是比较愉快的,一度张涛几乎以为会一直呆下去了。但是这里的人员流动非常快,有时出差一次回来,已经换了几个面孔。工作变得极忙,不知怎么的就烦闷起来。有时想跳槽的真正起因也说不清楚,反正活得不开心,就走吧。走的时候老板问他为什么,他也没办法说出个圆满的理由,说出来的话好像都不是真正的原因。

以前去“宜家”看家具的时候,他还在想,什么时候月薪能涨到三人沙发的价格?现在愿望真的实现了,反而没有了兴奋或是高兴的感觉。停下来想想,好像自己还没有以往那么快乐。现在空下来只会晃着一个空脑壳打帝国时代,上网,看杂志。

现在想来,最初的时候还是幸福的,因为那时候没时间想自己是否幸福。一个闷头苦干的新手总会很快成长起来的。这个圈子说起来很小,你做得好不好,大家都知道。至少不能让推荐你的人尴尬吧。

一个人这样闷头做了两三年,就到了一个瓶颈阶段,基本的技巧都学完了,该有所突破了。可是突破的机会也常常是跳槽带来的。在人行的这几年想得明白,对成长大有好处;想不明白,或不想想明白,那就得过且过了。这不光是张涛一个人的经验,这也是许多人的经验。



黄金法则二：安全滑过瓶颈口

◎ 提升你的事业

据资料统计,频繁跳槽者有不少是由于对薪酬或公司不满的,但更多人却是出于对自己职业规划的考虑,想努力拓展事业的发展空间。

在工作了一段时间以后,不少人的工作都会处于一个瓶颈状态,想进一步提升自己的事业,却十分困难,进而对自己的职业生涯产生了困惑。人力资源专家认为,人们这时应勇于打破职业生涯中遇到的瓶颈,对自己的职业生涯重新进行规划,选择一份真正适合自己的工作,安全滑过瓶颈口,这样才能在事业上更上一层楼。

一、做好职业规划

人力资源专家认为,职业规划是人才与职业进行配对的规划,它不但是人们对职业的选择,也是对企业的选择。在人的一生中,职业规划并非一次就能完成,它可能会随着人的成长与变化而不断出现,是人们经营自己未来的一项长期的战略工作。

人力资源专家林先生,从大学毕业后就拥有了“铁饭碗”,成为一名政府机关的行政秘书。经过两年的工作,他觉得秘书工作并不能满足自己对事业发展的要求,于是主动打破“铁饭碗”,跳到企业工作。他先到某机械制造厂应聘总经理助理一职,企业领导问他是否有兴趣从事人事管理工作。这对于他来说,是一项新的挑战,喜欢与人打交道的林先生认为这项工作适合自己的个性,于是欣然接受,开始了近十年的人力资源管理工作。

他说,刚开始接触人事管理工作时,企业对人事管理还不太重视,工作十分琐碎,似乎没有多大的发展前景,但随着对工作的了解,他逐渐对工作产生了兴趣,对人力资源管理的研究也越来越专业。期间他虽然也辗转过

几家大型企业,但职位却始终是人力资源管理。他认为,职业规划对人的职业生涯十分重要,有的人在遇到工作的瓶颈时往往都选择逃避,这往往让自己的人生浪费在一个不适合自己的工作上,而无助事业的发展。只有勇于面对自己在职业规划上出现的困惑,想办法解决它,才能让自己在职场上取得更大的进步。

二、规划职业应大胆

黄先生是上海某大型饮料企业的生产厂长。几年前他是这家企业销售部门的员工,曾在销售部工作了一年多的时间,工作表现和业绩都得到了主管的赞赏。一天,他却主动向主管提出调到工厂一线工作的要求。

原来,工科毕业的他对生产技术工作十分感兴趣,觉得自己的销售工作一直都没有多大的进步。为了让员工有更多的发展机会,他的主管也只有忍痛割爱,让黄先生到工厂的生产车间当技术员。事实证明了黄先生这一职业规划的正确:经过几年的努力,他成为了该企业的生产厂长,在生产技术管理上有了很大的发展。

人力资源管理专家指出,现在很多人对自己的职业生涯不敢做出大胆的规划,由于眼前工作稳定,当自己工作停滞不前,看不到更好的发展前景时,却不愿去寻找原因,只是顺其自然,往往将自己“套牢”。这位专家指出,只有大胆转换工作环境或职业,跨出职业规划的第一步,才能为自己的事业创造出一片新的天空。

三、新人经验最重要

对于一个刚进入社会工作的新人来说,职业规划似乎是一件难以掌握的事情,他们对自己的职业生涯到底应该如何发展,心里通常没底。专业人士认为,积极地投入现有的工作,不断地尝试自己感兴趣的事情,在尝试中寻找适合自己的职业发展道路,这就是社会新人职业规划所要做的第一步。

小强是今年的毕业生,他顺利地进入了一家知名外资企业的调研部工作,但他觉得调研工作似乎不是自己的喜好所在,于是便开始筹划应如何规划自己未来的职业发展。在工作了几个月以后,他开始发现自己的工作还可以接触到不同部门的工作,有时还能参与到其他部门的工作中去。他渐



渐地发现,现在就决定这一辈子要干什么工作似乎还为时太早,在工作中不断地吸取经验和体会其中的乐趣,才是现在最需要做的。

◎ 感觉职业危机

许多人都会有职业危机的感觉,在 30 岁左右时尤其严重。也许想转行,也许想继续深造,也有可能考虑在现有环境下如何进一步发展。随着市场环境的变化,就业压力增大,这种职业危机感在不断提前,就算工作没几年的年轻人也会陷入这种职业危机的焦虑和困惑中。

25 岁,是一个大学生毕业三年后的年龄。三年,有了一点工作经验和成绩,也有了一点阅历和基础,那么,他们将面临什么选择?

25 岁应该是人生中最美丽的日子,但李辉的生活却被困惑所取代。

李辉一直在一家颇有影响力的出版集团工作。刚到这儿时还挺兴奋的,在他的设想中,这里对技术的需求一定很多,要求也一定很高,肯定能够充分展示自己。对了,他是学计算机的,毕业于一所著名理工科院校。

李辉工作相当努力,进单位没两年,李辉和同伴们就为集团网站的基础建设夜以继日地加班加点。不久,又研制出了一套专用数据交换系统,使文件发送成本大大降低,节省了大量费用,为此,他所在的部门还得到了年终表扬。

不知不觉三年就过去了,随着时间的推移,李辉渐渐地开始感觉什么地方有点不对头。

在这样的单位中,报纸、杂志、各种丛刊是主体,只要你这方面有成就,立刻就能脱颖而出。而其他部门比如行政、后勤人员相当边缘,表扬能有几次呢?李辉所在的部门,在老总们眼里,无非是服务部门,当然属于后勤一类。

其实,这些困惑都不是最主要的,萦绕李辉脑海中挥之不去的是,怎样发展?

在这个单位呆下去会怎样?能获得提升吗?如果不转行的话,这种可能性几乎没有。李辉刚来一年半的时候就已经看到这个结果了。他们的主管还很年轻,单位还保留着论资排辈的传统,就算破格,也轮不到他。



那么,能获得专业上的长足进步吗?更不可能。如果不是技术改造,每天差不多只工作6小时,也就是个高级值班员。实在闲得发慌,就天天上网。没人要求他开发新产品,也没人给他任务。但事实上,从事IT业的员工是最需要学习的,知识最需要更新,培训机会应当最多,他们也跟领导提过,但是得到的答复总是:这个领域不是主业,没必要啊!后来他终于明白,他们的存在只是因为,你是必不可少的齿轮,你的运行只是为了整个系统不出错,没必要有自己的打算。

其实李辉也相信,只要他愿意,他可以在这儿呆一辈子,现在每月拿2000元左右吧,对一个生活在大都市的年轻人来说,这是个饿不死的数,但他学了这么多年,在校期间也是班里数一数二的好学生,想想总觉得不甘心。

对李辉触动最深的是在去年大学同学的一次聚会上,李辉见到了好友梁斌。找工作时,梁斌和李辉同时去应聘一家IT业外企,由于他俩都很“抢手”,所以同时通过了两轮面试和3周的试用期,最后,人家要在两人之中选取一人。李辉知道这个人应该就是他,因为无论从工作能力、学习能力上他都超过梁斌。就在这时梁斌对李辉说:“李辉,这份工作对我很重要,我不想失去它。你条件这么好,有那么多单位要你,哥们儿让我一道吧!”李辉当时血气方刚,顿生侠义心肠,想也不想就和现在这个单位签了约。梁斌如今是部门经理,月薪七八千元。说实在的,李辉感到的不仅仅是后悔,而是一种莫大的无形压力。他是好强的人,总想证明自己是最好的。可看看他过去的同学,大都在专业技术公司任职,或是在外企做技术,不但拥有令人羡慕的收入,更有广阔的发展空间,每次谈起工作,总是显得成就感十足,而他却常感到失落和迷茫。他这样努力到底值不值?他能适应“非主流”吗?他每天都在被这些问题所困扰。

不仅是李辉,他的同事们也在为这些问题辗转反侧。就在半年前,一位同事跳槽到了外企。起初,一切都很顺利,他得到了自己想要的职位,薪水也是以前的两倍。大家都对他的选择艳羡不已。但是风云突变,不久前,那家企业效益严重滑坡,他也面临着裁员危机,用他的话讲,每天兜里都放着一份辞职信,只要经理一找他谈话,这封信就派上用场了。现在他不得不一边努力工作,一边寻找退路,而且每次打电话都谆谆告诫李辉:“别轻易下



海! 稳定也相当重要!”他的话更让李辉犹豫。李辉本来还把他作为效仿对象呢! 虽然李辉在单位是“非主流”,但起码旱涝保收,而且效益还不错,就这么扔掉了,是不是太可惜了。

最让李辉担心的是,三年多的体制磨炼已经让他有点适应了,以他目前的心态和节奏,还能否找到闯荡世界的自信和从容? 况且,他从事的是发展极快、淘汰率极高的 IT 行业,他时刻担心自己技术上已经落后了,如果跳槽的话,他会不会被危机感压得喘不过气来?

如果能去国外深造读书是最好的,目前看来这可能是他的最佳选择。当然他也听到另一种建议:在国内一步一步扎实工作,也能取得成就。但毕竟李辉还年轻,如果知识层次能够获得提升,那么这又将是个完美的开始,他又有时间来磨砺他的棱角,准备下一次爆发。

◎ 遭遇瓶颈

“瓶颈”一般用来形容事业发展中遇到的停滞不前的状态。这个阶段就像瓶子的颈部一样是一个关口,再往上便是出口,但是如果没有找到正确的方向也有可能一直被困在瓶颈处。对于所有渴望发展的人而言,“瓶颈”是一个需要特别重视的时期,因为处理不好,就有可能永远被困在瓶颈处。

学法律的陶子在 21 岁大学毕业那年进入了一家新创的律师事务所做律师助理。开始的几年是顺理成章的,第 2 年陶子转做专职律师,第 3 年开始独立承办案件,接下来的第 4 年风平浪静。在别人眼里,女律师陶子正越来越成熟。但是到了第 5 年,陶子发现自己从事的工作跟前两年似乎没有太大的区别,她开始觉得困惑了,她感到,自己正处于事业的第二个十字路口。

梁芸是从一般的会计一步一步做到现在的财务经理位置的。但是自从结婚以后,她对工作就不像从前那样积极了,工作内容也再没有变动。最近公司将另一家公司合并,人员也要重组,原来两家公司的 3 个财务经理只需要一个,一直安于现状的梁芸这才发现自己的竞争力跟别人比起来不强,工作也有一种力不从心的感觉。

像陶子和梁芸现在的处境,就是典型的“瓶颈”状态。一般而言,大学毕



业生在初步踏入工作岗位后,需要花1~2年的时间来适应环境。过了这1~2年,就是一个比较平稳、发展得也比较快的时期。但是到了第3~5年,他们会面临事业的第二个关键期,就是“瓶颈”时期。在这个时期,前几年那种发展的快速度变慢了,你会感觉自己在原地打转,工作处在一种停滞不前的状态,有时候还会有一种“今不如昔”的感觉。

基本上,每一个人都会遇到自己事业的“瓶颈”期,处理得好,便能找到事业新的发展出口,取得更大的成功,但是也有很多人在这个时期放弃了杀出瓶颈的努力,到最后葬送了自己的前程。

“瓶颈”现象出现的原因有很多,跟每一个人的事业、家庭和自身的状态都有很密切的关系。

我们先来分析陶子的情况。未婚的陶子没有家庭的拖累,她的感情生活也一直风平浪静,那么是什么原因使她的事业进入瓶颈呢?我们先从陶子的工作环境看起。陶子一毕业就来到这家新创的律师事务所,因为刚成立不久,这家律师事务所急需人才,所以陶子在短短一年就得到了提升,在接下来的几年中,这家律师事务所业务攀升,规模不断扩大,陆续进了一大批专职律师,他们当中有不少已经拿到了硕士、博士学位,有的还是从国外学成归来,还有一些律师对房地产、金融或者证券有特殊的专长。但是本科毕业的陶子在这几年中既没有继续深造提高学历,也没有注意培养自己的某一方面的专长,所以到了第5年,她就开始感觉自己停滞不前了。

陶子出现“瓶颈”状况的原因可以说是最普遍也是最广泛的一种,就是在别人前进的时候,自己没有努力,所以到了一定的时候便会因为原料供应不上而感觉力不从心。

“瓶颈”现象的另一种原因是事业目标的过于分散。叶天是个爱好广泛的女孩子,就读于师范大学外语系时就是学校戏剧社的社长,分到一所中学教英文后,她又迷上了装潢设计,到工艺美术学院进修了一段时间后跟一个朋友开始搞室内设计。再过1年电视台音乐节目招聘策划,她又在电视台干了半年,后来嫌工作太累又辞掉了。之后她又分别在一家进出口贸易公司和一家航空货运公司呆过,用“打一枪换一个地方”来形容叶天再合适不过了。转眼叶天都毕业7年了,同学和朋友们有的在大学里继续深造,有的成了小有名气的设计师,只有她还在原地徘徊。



不管你从事的是哪一种职业。都需要有一个积累和积淀的过程。如果事业目标过于分散,没经过这个积累过程,虽然暂时可能会有一个比较好的薪酬和待遇的工作岗位,但是到了需要一飞冲天时的时候,没有强大的力量支持,你的发展就会遇到障碍。因为几乎所有的成功都是需要厚积薄发的。对于叶天来说,其实无论在哪一个领域,只要她坚持下去都会有所发展,但是因为她全都半途而废了,所以她就总是在“瓶颈”的这个位置上突破不了。

第三种原因也很普遍,就是没有找准自己的位置。罗琴的专业是人事管理,不过她对市场营销一直都很感兴趣。但是考虑到专业对口的问题,她还是在公司的人事部门呆了 3 年。最初两年倒还过得去,到了第 3 年,罗琴总是感觉自己的工作一成不变,毫无进展。罗琴没有想到,自己处在“瓶颈”时期的根本原因是因为自己干的一直不是自己最喜欢也最擅长的工作。

每一个人都有自己的长处和短处,尤其是在工作上,认清自己适合干什么是最重要的,当你觉得自己很努力很认真但是工作上总是停滞不前的时候,你就应该重新审视一下自己了:到底我适合不适合这个工作?到底我喜欢不喜欢这个工作?一般而言,一个人不喜欢这个工作,他就不会用全副身心来工作,这样他的业绩就可能平平,虽然不见得一定糟糕,但绝对难以做到优秀。人只有在于自己真正喜欢的工作时才会迸发出激情,也因此才会取得巨大的成绩。

同时需要审视的问题还应该:到底这个公司是不是适合我?我适合在什么样的公司工作?等等。

与上面的例子稍有不同,有的人出现“瓶颈”状态的原因是纯客观的。梁芸的情况就是这样:本来她是一个工作很积极的人,但是结婚以后,为了支持丈夫的事业,渐渐就放弃了自己的追求。从表面上看她对待工作没有什么变化,但是真正的变化来自她的内心,她不再把工作当成是自己实现自我的途径,而是一种不得不完成的任务。这种变化可能连她自己都没有意识到。但正是这种变化使她对工作不再积极向上,也因此而遭遇“瓶颈”。

很多女性在结婚、生孩子之后不知不觉对工作的态度有所转变,失去了从前的进取心,所以到了一定的时候,事业状况就有所停滞;还有一些女性是受到了一些突发事件的影响,比如家中亲人去世、失恋等,在打击面前,她们首先放弃的是自己的事业,这样过了一段时间,出现“瓶颈”现象就毫不奇

怪。

其实人的一生中有很多时候是需要你静下来思考何去何从的。表面上看,“瓶颈”状态的出现表明事业进行得不是很顺利,但是“瓶颈”时期恰恰给你提供了一个最好的反思自己的机会。人的一生就像大海一样有波峰和波谷,如果一直都很顺利,没有任何挫折,一旦掀起一个大浪,跌下来,会是更大的危险。“瓶颈”时期正是二者的衔接处,它让你有时间去反思自己对事业的选择是不是正确,自己追求事业的方式是不是最恰当。从这个角度来讲,出现“瓶颈”状态不但是正常的,而且对你今后的事业也是有帮助的。





黄金法则三：面对危机，坚守

还是逃离

◎ 你失宠了

身处职场中的人凡事一般只往好处想：今天经理找我谈话了，暗示我升职有望，看来我前途似锦啊。很少有人会把一些事件往坏处想，因为他把这世界看得太美好，把自己想得太完美。他完全忽略了现在职场的发展已进入了鱼死网破的激烈状态。现在的情形不再是三十年河东，三十年河西，可能是三天河东三天河西，甚至是上午河东下午河西。所以，你要时刻居安思危，努力充电，以下就是你失宠的信号：

一、不让你参加例行会议

有一些会议原来你应该能出席和参加，可是有一天突然老板交代下来，这些会议中的有的会议你可以不必参加了。也没有说出什么理由，这其实是最明显的一个信号，意思就是让你自动退出。

二、开始让别人接手你的业务和工作

属于你的业务工作范围内的事情，老板开始不断让其他人来插手。这意味着在他心目中的人员表里，你已经被除名了。所以他不必再来找你啰唆，因为你会很快消失。找你还不如找你的下属或将来要顶替你的人，来得比较实际和有效果。如果要召集你的下属开会，刚开始，他可能会先通知你一下。但是事情如此反复发生后，他就不会再通知你了，也不会找什么理由或向你作出解释。老板如此做不外乎有三种原因：第一，让你的下属直接受他控制和领导，你被架空；第二，利用开会和指挥你的下属的机会，削弱你的影响力和心腹的实力；第三，在开会时大曝你的“隐私”，以便开除你时有足够的理由和更多对你不利的因素。



三、毫无理由地被安排出差

当然,老板要你出差去散一下心,这是一番好意。一般来说,这种安排都列入了预算,不会是老板一时高兴,随意指派的。但是如果毫无理由被安排出差,你就不能不小心了,因为这不但不合理也不合人情,说不定正是你失宠的信号,为什么要安排你出差?就是要方便处理你的业务、人员,因为你不在,阻力会比较小,也没有什么顾忌。

四、让你建立公司制度

或许你的公司根本就没有制度,工作也没有什么规则可寻。如果你的老板一下子特别热心,要你建立制度,甚至问你:“如果你不在,公司应该如何作业?”他并非只是说说而已,而是认真的。他这样做的时候通常会找一大堆理由,其实你稍微仔细分辨一下,就非常简单明了。频繁招聘一些人来做你的副手。当然他可能会解释说:“你工作太忙,需要人来帮你,这些人进来你就不必那么辛苦了。”对你来说,宁愿累一些也不希望有一堆不受自己管辖的“助手”来帮自己解决问题。

五、不在意对你的奖惩

任何公司都有一套奖励模式和制度,不论这套奖励制度是成文或不成文的,至少大家应该知道什么时候该奖励了,什么时候该惩戒了。当你发现你明显应该被奖励时,没有被奖励,甚至有时候你犯了错误,他也不像往日一样批评你了,似乎你的一切他都不再关心,这显然不是什么好兆头。

六、激化小错误

有时你在工作中也会犯错误,但是这种错误比较小。如果发生在别人的身上,他可能三言两语就化解了;而这种错误发生在你的身上时,他却要“当一回事”,这肯定不是对你格外照顾的表示。它同样是“失宠”的信号。



◎ 找出失宠的原因

你是下面所说的这样的人吗?如果是,你失宠的原因就找到了。

不愿意承担责任。有些人不愿意承担责任,只考虑自己得到多少,而不是自己贡献多少。

缺乏合作精神。许多人过于专注自己的专业,而不太注意其他人,不积极表现与其他部门沟通的努力。

不思改变。有些人无法适应环境变化,无法主动提高自己的技能,因此也不能配合公司的变革。外面的环境在改变,有的员工却觉得过去的方式很好,不愿意改变自己去适应新技术和新文化。

缺乏向心力。向心力就是认同公司的文化和做法,并能够和同仁一道为之努力。个人的力量绝对没有团队强,大家都往同样方向努力才会实现公司的目标。

不了解其他人需求。有些人一直想跳槽可能有两个原因,一是本身没有想清楚自己适合什么样的公司;二是不知道别人的需求,总认为自己最好。有些人总认为错误的产生都是别人的问题,不会反省自己,不清楚该在团队里扮演什么角色。也许你自认做得很好,但就是不符合别人的需求。要用心倾听才能真正知道别人的想法与需求。

每个初进社会的人必须懂得在组织中生存,并且有所贡献。能力与智慧不在于拥有多少,而在于能运用出多少。有人有能力却没有多大贡献,原因是他不知道公司的需求,只活在自己的世界里,不知道别人需要一些什么。

有些人会质疑为什么公司会让一个学历、能力都不错的人离职?其实要不要留住一个员工主要看他是否能持续对组织有所贡献,不能像孟尝君一样,养兵千日用在一时。如果赋予他任务却一直没有完成,那么他的口才、学历再高也不适合公司。但是即使一个人对组织有贡献,却不断造成问题(也许是不合作或是不满意组织的气氛),而且问题大于贡献,这种人一样不能留。

那么,什么样的人才能在各种变化中时刻掌握主动?不同的时代需要

不同的人才,现在的人必须具有极强的沟通能力才能与人合作;还要有很强的适应能力;此外对于难题不是抱怨而是解决,不害怕失败,这都是好的素质。

人人都知道失败是成功之母,职场中人要学会时时检讨自己,学会把危机变成转机。因此重点在于终身学习、有好奇心、有弹性、沟通能力强,任何环境都能适应。

◎ 直面危机

每个人都会或早或晚地遭遇职业危机,你是如何度过那一段难熬的日子的,是平稳过渡还是另起炉灶?新的一年,新的开始,年终的跳槽使许多白领们正在新选择的职位上开始新的工作;毕业生找工作的硝烟味似乎也随着春风渐起而隐约可闻。当一切都逐渐平静下来后,相信你也经历多多,感慨多多,同时收获也肯定多多。且让我们来看一看以下这四位不同职业、不同年龄、不同性别的颇具代表性的人物那段宝贵的经历,或许,能给我们一些启发——

一、坚守在适合我的岗位上

宋琳是某公司的宣传部职员。她认为,职业危机,现在不论是青年一代还是即将步入中年的人们,一谈到这四个字就不免“谈之色变”。毕竟现在社会竞争得很厉害。

宋琳也曾有过难熬的危机时刻。那时她刚毕业没有几年,学校里学的知识在工作中几乎没用上多少。尽管边干边学,但是始终觉得追不上社会发展的脚步。毕竟她还年轻,总不能年纪轻轻就被时代抛弃吧。算是对自己进行另一种投资,宋琳毫不惋惜地放下了当时的工作,一心一意地过起了“小二郎”的生活。

人真是一种很矛盾的动物,经过考虑,全脱产式的充电方式对于她来说不太适用。她心里渴望有一份固定的工作,哪怕薪水不高也无所谓,她要的就是能在工作中体现出自己的价值。经过努力终于找到了一份还算说得过去的工作,目前来说挺满意的。就这样,一边上学一边工作,生活过得很充



实。

经过了这一番周折,宋琳清楚地认识到了自己的需求,找到了一种最适合她的生活方式。其实对于很多人而言,面对所谓的职业危机是否真的有必要一走了之也是因人而异的。不过宋琳最切身的感受是:周全地考虑问题在职业危机来临时才会“临危不惧”。你要是天生对数学、逻辑感兴趣,那你可以去电脑、网络公司编程,靠灵活的脑子去挣钱享受生活;如果你喜欢做说服人的工作,经济社会里市场的开发可以让你大有作为。总之,不管你是哪种人,能在求职场上找到一份能发挥你最大潜能的工作,你就是一个最成功的人。

二、虚伪有时不是可耻的

马友现在是一家外企的白领。提起那段岁月,他也是不堪回首。那时他研究生刚毕业,在一家国有大型企业工作,国企的那点工资对他来说就像一粒豆子投向一只饿狮一样少得可怜,而且那种复杂的千只钩、万道弯的人际关系也使他筋疲力尽,此刻他打定主意出来干。可在求职场上征战了三个月后,他茫然了,他发现自己是一个地地道道、不折不扣的第三种人。

所谓的第三种人是那种一年之内没有接到猎头公司电话,对目前的薪水福利、工作条件、发展前景又不满意,既放不下架子扫大街、又没有体力扛大包,却又想成为轻松白领的人。第三种人总是有一种这样或那样的缺憾,看着花花绿绿的招聘广告、热热闹闹的人才市场,却找不到自己的位置。

马友英语还可以,想找一份翻译的工作,他渴望坐在高耸入云、宽敞明亮的写字楼里工作,与世界各国人士打交道,挣的工资以美元计。然而要找到这样一份工作实在要有一定的实力和费尽一番心思。这真是一件让人伤脑筋的事,简历要做的漂亮,要“能勾住眼球”,吹捧自己不能吝啬,要跟真的一样,不能露半点的破绽。要做到这些,有时没有一身脸不红、心不跳的本领是不行的,即使练就这些本领,还得要经受得住打击,要让自信心“坚挺”,有时,一而再、再而三的找不着理想的工作,狭窄的求职、生存空间还真让人对自己的存在必要性产生怀疑。

编简历,对求职单位说谎,马友也不情愿,但这都是被逼的。那些仍在求职场上鏖战的人也许都有他这种感受吧!有人说,求职场上烦恼太多的



人往往是那种高不成、低不就的人,要想找到一份好工作,关键要设法迈过那一道门槛,尤其是一些注重从业经历的大公司,有时是需要你“虚伪”一下的。此后你有能力到哪儿都发光,你准备好了,自然有猎头公司给你送“秋天的菠菜”。万般无奈之下,马友不得不做出了这种“坑蒙拐骗”的“勾当”。

现在终于实现了“坐在宽敞明亮的办公室里与各国人士打交道”的目的,挣的钱也足以优雅地生活了,无论跳槽还是自己创业,个人能力和从业经历使马友都有足够的底气和信心,再不需要当初的那份虚伪了,但如果当初不用虚伪敲开这扇门,也许他的职业经历会更坎坷。一首歌唱道“孤独的人是可耻的”,借用一下,也许,虚伪有时不是可耻的?

三、一切可能基于适应

谭鑫是一家私企的人力资源部主管。他的经历也很坎坷。为了多积累点实践经验,他曾在一家知名的洋快餐店里做收银工作。

那时谭鑫每天上班的工作量很大,一般晚上打烊都要到凌晨一点左右,很辛苦。而工时只结算到12点,多出来的时间算义务。可就这样他也没有什么怨言,本来嘛,这就是做好工作的原则。

一天下班后,值班经理要找谭鑫“沟通”。他听出来经理的意思是要辞退他,谭鑫真觉得一种侮辱和好笑,每天他除了本职工作,还时不时地干很多临时交待下来的任务,谭鑫问经理有没有可能再给他一次机会,经理说不可能。“既然这样我自己提出辞呈可以吧?”经理说可以,但也要同样给谭鑫一张“最后警告单”。临走的时候,经理又“安慰”谭鑫说还是很感谢他这段时间为店里所做的一切的。“感谢个鬼!过河拆桥吧!”谭鑫就这样想着,本来还都是好好的,但为什么突然就……带着那个大大的问号谭鑫递出了辞呈。

痛定思痛,现在作为另一间公司人力资源部主管的谭鑫回想起来,认为有以下几点是他必被辞退的原因:第一,对原来的经理和员工来说,他是一个“横插”进来的“异类”,至少新员工是他们培养起来的,容易控制,而谭鑫对他们来说还是个未知数;第二,他确实出了不少主意,可没有哪个经理喜欢自己的员工太过于“独立思考”,尤其是他们还都没有把握的事情;第三,在员工大大富余,人不敷出的情况下,必然结果是什么——裁员!第四,因



为谭鑫不是正式员工,升职是不可能的。升其他的员工,他这个老资历又挡在前面,很是麻烦。所以员工升职的时候,谭鑫是块大大的绊脚石;第五,谭鑫不是也经常为自己的应得权益据理力争吗,在别的员工很“驯服”的情况下,他就显得格外的刺眼。而他们喜欢的是那种只会服从和时常发扬“义务”精神的员工。第六,就在这时谭鑫的一个疏忽的小辫子被他们抓住了。

虽说人才竞争是公平的,但现实情况是,体制、思想、关系还是存在着,所谓“识时务者为俊杰”。有了这几点体会,“适者生存”的含义谭鑫觉得又加深了一层:这种适应是全方位的适应,而不仅仅是业务的适应,既然个人无力改变社会,那就只能改变自己,让自己适应社会,然后在这种适应中找到发挥自己的空间。

◎ 寻访女性跳槽的原因

据权威部门统计,现代白领青年女性的职业流动意识与行为明显高于男性。调查显示:有过1~2次跳槽经历的白领女性为45%,而同期白领男性则为31%,白领女性的跳槽比例大于男性14个百分点。原因是什么呢?不外乎以下几点:

一、所从事的职业限制性强

不少高薪白领女性从事的都是青春职业,如文秘、公关、领班、模特等。这些职业的特性决定了其职业的短期行为,随着年龄、学历、阅历的增长,白领女性人心思动也就不足为奇了。与其自动淘汰,不如早做准备另谋职业。调查显示:在从事青春职业的同时,白领女性已未雨绸缪地作好了跳槽的技能和思想准备,一俟时机成熟,就义无反顾地告别青春职业。

二、对工作环境不满

不少白领女性学有所长,在工作中不比男性差,可是由于种种原因,在职位升迁、薪酬调整中总是落在男性后面。此现象在外籍人士任主管的三资企业中尤为突出。调查显示,白领女性虽然关注收入和职位,但更看重工作环境能否发挥自己的专长,实现自身价值。



三、追求实现自我价值的最大空间

“树挪死,人挪活”。换种方式生活、调整工作空间、永不满足现状、勇敢地追求实现自我价值的最大空间,是现代白领女性普遍的跳槽心态。而经济和社会的迅速发展,客观上也为跳槽准备了足够的空间。调查显示,白领女性受教育程度越高,向上一层次流动的愿望就越强。尤其是三资企业的白领女性,因掌握和积累了较丰富的国外先进管理经验,因而成为人才市场上较具冲击力的生力军。

调查还显示,白领女性倾向于向国外发展或定居的比例要高出男性15%。此情况表明,白领女性的流动空间已超出本土的局限。

一般而言,人们对短期行为的预测,大多来自经验和惯例,而对长期行为的预期,则有赖于制度的完善。只有完善职业环境、以事业留人、充分发挥白领女性的才干,才能使这些“不安分”却又充满创新能力的白领女性在流动中实现自身价值,为社会创造更多财富。



黄金法则四：先要给自己一个理由

◎ 给个我要跳槽的理由

每逢年前年后,跳槽一族便开始蠢蠢欲动起来,摩拳擦掌地开始寻找新的工作。根据美国的一项统计数据,在美国每个月换工作的人数,约在 80 万左右。日渐庞大的跳槽一族,把换工作视为寻求自我提升与突破的有效渠道,认为“变”才是最安全的,才不易被竞争大潮淘汰。跳槽真的适合每一个人吗?要明白跳槽不是逃避现实的手段,否则,你会越跳越糟,失去方向找不着北。还是让我们看看跳槽的理由。

一、薪水太低

穷则思变,这也许是跳槽者使用最多的一条理由。“老板不加薪,自己加”的想法,已经深深植入那些实力派白领的头脑。如果新工作的薪水比现在的公司高,又具挑战性,或者有发展晋升空间等等,那真是何乐而不为呢?

二、老板不守承诺

“我们并不想跳槽,但老板不信守承诺。”部分高级人才跳槽时这句话几乎成了他们的共同心声。

不久前跳槽到一家外资企业的周小姐说:“我是 1995 年毕业的硕士生,去年 10 月份到某计算机中心任技术指导。刚到任时,该公司老板承诺每月薪水 4500 元。结果,第一个月付了,但从第 2 个月开始,每月减少 500 元,到今年 6 月份,每月只发 2400 元,说是公司效益不好,补贴部分取消了。其实,该公司效益极好。我认为,老板不守承诺,就跳槽了。”

因老板不守承诺,工作不顺心而跳槽者也不少。林先生有 7 年的培训、策划经验。今年 2 月中旬,他受聘于某职业技能培训中心任培训主任。当



初,该中心总经理答应,“独立开展工作,提供必要的工作环境与办公设备”。可林到任后,不仅办公设备成海市蜃楼,而且还得与人“合府”办公。林先生说:“更糟的是,我提出的招生、培训方案,总经理当时答应可以实施,可过了一天,马上改变主意,如此这般,致使事业屡次得不到开拓,不得已之下,我便跳槽了。”

据了解,目前部分高级人才跳槽,多数是老板们办事不果断、有了承诺不兑现所致。一位资深人力资源专家认为,老板不信守承诺,实在不利于企业发展,应引起注意。

三、不满公司的工作环境、文化

没有良好的企业文化、工作环境,相信这个公司也好不到哪里去。现在越来越多的公司非常注重企业文化氛围的创建,树立“公司=家”的概念,注重人力资源管理。作为其员工,定能在其中得到许多培训机会,发展空间较大。

四、发展空间小

在单位感受压抑,无法发挥自己的优势,不被重视,发展、晋升空间小,这些对于想干一番事业的人来说,太失意了。他们更倾向于找一个可以施展拳脚,至少有晋升可能的公司。也许并不在乎它是不是大型企业或外企,只要它能给予你足够的发挥余地和发展空间,使你得到事业成功的满足感。

五、老板素质低

如果你的上司刚愎自用、对人不对事、太过情绪化、利用员工、厚此薄彼,你真的很想跟他狠狠吵上一架,然后挥一挥衣袖,说一声再见,那你就不要去忍受他了,因为他自私。所以在他手下干活,总是很辛苦,很紧张,很劳心。炒老板的鱿鱼,未尝不是一种解脱的方法。所以老板的为人,很容易影响一个员工的去留。

六、人际关系差

没有同事愿意搭理你,工作上没有协助性,总有人打小报告,感觉到处



都有眼睛监视着你。同事之间态度冷漠,这些也可能促使你决定离开这个团队。

七、各种制度不合理

不合理的超时工作,不合理的工资待遇,不合理的休假制度等。

八、客观原因的离职

比如,公司经营状况不佳,有倒闭的可能性。或者公司裁员、合并,使得员工不得不另找出路。

九、个人因素

越来越多的人选择了晚婚晚育,希望延长自己的事业生命期。要做到事业家庭两不误,似乎很难。如果你选择把重心放在家庭上,那你怎么兼顾得了繁忙且没有时间规律的工作,你还能继续胜任东奔西跑的销售、联络客户等性质的工作吗?也许你以前做得挺出色的,而到时也许你已力不从心。

一位在广告公司上班的先生总结了跳槽的十大理由:

1. 发薪水像挤牙膏,老板的面孔像“晚娘”,我为什么要在这里受他的剥削。

2. 工作的时候独自思量,吃饭的时候形影相吊,玩的时候没有掌声也没有欢笑,为什么身边的同事不喜欢我?寂寞让我无言地走开。

3. 她每天笑靥如花,他的背影英俊潇洒,能每天看到她(他),我很幸福。可她笑得再灿烂也不是为我,他的背再宽厚也不是我的港湾。因为爱上了我的同事,因为她(他)的眼里没有爱,我只能伤心地离开。

4. 在这个公司我待了三年,每天的工作重复再重复,每年的薪水不涨还是不涨。公司已经是一支连年亏损的 PT 股,待在这里的结果只能是被套牢,所以趁早清仓走人。

5. 我工作得很努力,我的业绩有目共睹,是什么蒙住了老板的眼睛,让他永远看不到我的成绩。那么,我只能以我的走,让他知道什么叫痛失人才,让他悔不当初。

6. “人往高处走,水往低处流”。既然有更好的工作在向我招手,我没有



理由要放弃。

7. 我喜欢现在的工作,但为上班,我每天要在拥挤的公交车上挤两个小时,还要连换两趟车,为此我放弃了早上宝贵的睡眠。不行,我太困了,我非跳不可!

8. 因为办公室里一成不变的人和工作,心情越来越烦躁,要换心情,只能换工作。

9. 和客户应酬是常有的事,为接单子,客户在 KTV 要找小姐我也只能奉陪到底。但老婆的脸色越来越难看,工作做不完,可老婆只有这一个。没办法,那就走吧!

10. 每个星期有 4 天加班,其中两个是通宵,每天披星戴月地赶回家,转眼又到了上班时间。为了身体好,只能有所放弃。

◎ 跳槽只是我的一块跳板

有的人跳槽很盲目,原因也很简单,可能因为一时的情绪不对而跳槽,而对于新职位的选择也可能仅局限于高薪、高职位等,其实跳槽者的目光不仅限于对高薪或高一级职位的选择,更重要的是对职业生涯的进一步追求,对自己职业和发展目标的重新设定。跳槽者在跳槽前应清楚地知道自己的求职目标和发展目标是否设计好了,自己是在找职业还是找工作、找头衔、找高薪。解决了这些疑问后,需要了解自己的发展潜力及更为适合的方向,以制定适合自己的职业发展规划,使跳槽成为有计划、有目的、有现实打算和未来发展方向的事。每次跳槽都应是迈向职业新阶梯的跳板。

对于跳槽而言,存在一个机会成本的问题,每跳一次,都是对过去工作经验的扬弃,是要付出代价的。特别是对于年轻人,认为自己还年轻,多跳几次无所谓,这说不定就养成了在哪里都待不长的习惯,从而对职业生涯产生极大的影响。每一次跳槽都要从头来过,要重新论资排辈,要重新建立人际关系,要重新熟悉工作环境,要重新学习和积累,工作也没有保障。如果工作业绩达不到,很快又会失去工作……

总的来说,在同样的经济环境下,在一个公司待几年,在生活上、待遇上总比待几个公司要好一些。而且每跳一次槽,在你的简历上就增加了一次



不稳定的工作记录,这是雇主所不愿看到的。

一、仔细分析跳槽的原因

公司方面:公司不景气即将裁员、公司没有发展前途、待遇过低、不受重用、人际关系紧张、管理制度不合理、升迁无望、自己不能胜任工作。

新公司方面:良好的待遇与职位、更好的发展机会、更好的工作团体、自己喜欢并擅长的工作。

个人因素:家庭、生活的需要。

你选择跳槽必须有明确的目标、正当的理由,对跳槽公司的情况有较好的把握,对自身能力有足够的了解。“事缓则圆”这句话用在跳槽上是非常适当的,绝不能因为一时之气,为了眼前利益或虚幻的目标而选择跳槽。

不受重用、论资排辈在哪个公司都是存在的,是金子总会发光。工作中受到挫折是每一个人都会遇到的,只有克服它你才能发展,遇到挫折就跳槽本身就是一种错误心理,你只会越跳越差。就好像下棋一样,如果被吃掉一个车就想从头来过,你的棋艺是永远也不能长进的,最终的结果是你想胜利就只能与更弱的对手下棋。特别是在公司有发展前途但目前不景气时,不要离开,谁能坚持下去谁将获得胜利,别人的离开是你升迁的机会。同时,你对自己的能力要有清楚的认识,你现在的职位也许并不是因为你的能力,而是凭借你的工作年限排到这个位置。也许你的能力很强,但你的适应性却不强,即使你在现在的岗位上干得不错;但原有的工作经验在不同环境下,即使在同一岗位上也许都不能适应,这一点你可能认识不到。

如果你想改变什么,你首先要考虑你到底是想换工作还是想换环境,在目前情况下你能不能从自身方面有所改变。比如将自己工作做得更好一些,并做好记录;主动与主管谈谈工作、谈谈加薪;争取在公司其他部门或岗位间调整你的工作、在工作中增加一些新的乐趣;进行新的学习;从事第二职业;在个人生活上做些改变等等。这些都能让你在目前的公司干下去或在目前的环境待下去。如果还是不行,你就必须检讨你对这次工作的选择了,你会不会又选择下一个类似的公司?

跳槽前要预计跳槽后的后果,如果是因为入错行而转行,那么你就要做好面对重头来过、薪水减少的现实。跳槽只能越跳越好,原地不动或稍好一



点都是不值得去跳槽的,否则你甚至没有理由去向你的新雇主解释为什么要选择新的公司。

跳槽应尽量是同一行业同一专业,这样才能保证你工作经验的积累,才会有利于你的职业计划顺利发展和新工作的顺利进行。在不同的公司同一岗位会有不同的工作内容,不同的行业同一岗位的工作内容会差距更大,这一点你要先有准备。你想干的并不一定是你能干的,要为跳槽做“充电”的准备。

跳槽的时机也很重要,公司不景气要裁员时,一定要当机立断,不要等公司来炒你或在公司不景气时才想跳槽,因为一个失业者或企业形象不佳的经理人与新雇主在工作待遇上的谈判筹码不会很多。

最后一点:你永远不能将跳槽当抱怨挂在嘴边,在你与下一个公司谈妥之前,你绝不能讲出来。你也许只是发发牢骚而已,但别人却不这么认为,同事会传言,老板会当真。

二、自己创业

不少年轻人出于理想想自己创业,在没有很多经验的情况下选择自己创业的道路是很艰辛的。其实对于一个年轻人来讲,工作不仅仅是挣钱的方式,同时还是一种人际关系和一种参与社会、与人合作的机会。

一方面长时间无规律地工作,在经济上要承担风险。做成了也许会有回报,但做成了别人也可能不承认。没有收入、太理想化的生活有时要付出很大的代价。自己创业很多是创造性的工作,有时不仅仅是能力的问题,很多时候还是名气的问题,另外还有信誉的问题。如果你的业务太少,组织与资金不足,商业信誉就得不到保证,盈利就成了问题。

另一方面,自己创业不仅是经济上的,更是心理上的问题。如果长久不参与合作型的工作,就会增加惰性,以后需要上班时会感到不适应。特别是如果做得不成功,长久没见效益,就会对自己产生怀疑,这时也许会在一定的心理压力下作一些缺少远见的选择,改变自己的职业方向。因此是否选择自己创业,你必须对自己有足够的把握,建立一定的退出机制,同时加强与外界的合作。



◎ 我要的槽在哪里

随着人才市场的日益开放和就业范围的扩大及机会的增加,越来越多的人的工作目标不再是只求拥有稳定的饭碗,而是“哪里有食飞哪里”,在求职中表现出更大的灵活性。

你是否有这样的经历? 自己或他人的经历对你的就业观念有些怎样的影响?

一、我的目标不是钱

很多人都想不通,小程怎么会辞掉电脑公司销售主管的工作,因为这是一份很有“钱途”的工作。但是小程就做出了这样一个决定,回母校的招生办工作,因为学校答应让他免费读 MBA。他大学读的是企业管理,能够在有了工作经验后读 MBA 一直是小程的梦想,所以说这个诱惑非常大。这就是典型的“哪儿有食飞哪儿”的做法,只是小程的食物并不是钱,而是一个机会。

做电脑销售的工作固然好,但也太累,小程觉得能够让他重新回到学校读自己喜欢的书,再做轻松一点的工作,真的是“大快人心”。当然小程清楚地知道,自己的这份工作也不会做得长久,在读了 MBA 以后他一定会去找更适合自己栖息的树枝,这一点学校也很理解。现在年轻人的就业方式就是一个不断飞翔的过程,不断地找树枝栖息,直至找到最适合自己的。

二、谁更器重我

阿楠的一个老同学聪明能干,苦于只有一张大专文凭,在某广告公司干了两年,一点也不受老板重视。倒是她业余兼职的一家私企很赏识她,以高于原单位的薪水把她“挖”走了。

阿楠本人也“炒”过一家房地产公司,原因是老板对人太狠,试用期 2500 元的薪水竟然说减就减,辛苦了半天还要挨骂,很少有受尊重的感觉。经过这次跳槽阿楠增加了对自己的信心。跳槽有时确能让人看到自己的潜力,并获得自己想要的报酬和成就感。



三、不同态度,不同人生

有人几乎年年跳,把跳槽当成买菜,也有人一辈子只呆一个单位。

毛妮 1995 年毕业后就在外企工作,几乎一年跳一次。她重点看薪金,算下来有赚才行,如跳了之后能不能加薪,增加的收人是不是能抵上请保姆的费用,算清楚之后如果她觉得还能赚,那么就“咚”地一下把自己“射”出去了。陈钰则崇尚安稳的生活,希望能够留更多的时间给自己和家人,一二十年来都安安心心呆在同一家单位,也许钱少点,但也很舒心。

两种态度的人生活得各有乐趣,有时候会相互羡慕,但羡慕归羡慕,并没有因为别人的工作态度而改变自己。这样也挺好。

四、为单干做准备

孙周的跳槽开始于七八年前。起初应聘在一家私企,因为只有大专学历,只能做秘书。兢兢业业干了一年,学到了不少东西,孙周觉得自己应该找些更对胃口的职业来做。为了这儿,他放弃了老板应允的提薪 30% 的条件,转去了另一家小型的外贸公司。

这回碰到一个女老板,相当严厉,要求孙周承担的工作也比从前翻了两三倍之多,休假日更是少得可怜。辛苦的确是辛苦,但是他由此学到的东西实在太诱人。跟着这位老板的那两年,孙周成长了。当然,后来他还是跳了几次,过去的这些经验为他增添了不少身价。羽毛长全之后,孙周自己开了一家贸易公司,终于,他能自己单飞了。

五、想好了就跳

刘向曾在一家著名的会计事务所工作,他的同事都用“熬”字来形容在那儿的工作,能熬过 3 年的人会被他们夸张得赞誉为铁人。大学毕业后刘向在那儿熬了两年,最后还是跳槽了。

不是因为“熬”不下去,也不是因为对收人不满意,而是因为有了更好的机会——一家私营企业挖刘向过去做主管。如果没有找到下家,相信刘向是不会轻易辞掉原来的那个工作的。

虽然那个私营企业刚刚起步,但刘向能接触许多新的东西,有更大的发



展空间。做了一番比较之后,刘向毅然决然地做出了决定:跳出原单位,选择新职业。

六、别犹豫,该跳就跳

大学毕业后,胡军被分配到某设计院。因为工资是死的,做得再出色也不会有奖励,而工作却很稳定,所以那里的职工能偷懒则偷懒。但胡军却忙得累死累活,别人不愿做的设计他都会去做,那段时间胡军基本上没有休息日,同事暗地里笑他傻,可他一直相信这句话:有时无条件地付出,其实是在为自己积蓄工作能力,为将来迅速发展打好基础。一点都没错,当胡军觉得自己积累了足够经验时,他就跳到了一家集团式的建筑公司。在那里他得到了更大的发挥空间,薪金也高了很多,而他设计的房型频频获奖。

现在胡军已经拥有了自己的公司,总觉得 8 年的辛苦有了收获。他觉得稳定有时会磨损人的斗志,他喜欢挑战性的生活,在挑战和忙碌中享受成功和高薪的乐趣。

◎ 给自己一个跳槽的理由

据测算,工作的人一生在办公室和同事相处的时间(每周约 39.1 小时)比和伴侣醒着相处的时间还要长。因此,一个人的职业如同他的伴侣,能消耗掉他一生大部分的精力和时间,所以,人们有理由对找寻职业挑三拣四。

当你觉得工作时已经感觉度日如年,枯燥单调的工作让你想发疯时,你该问问自己以下几个问题,你是不是还有足够的理由留在目前这个岗位。

一、还能找到刚开始工作时的“激情”吗

决定跳槽之前,不妨再仔细想一下,当初为什么会爱上这个工作,应把造成目前不良状况的最坏因素排除出去。

二、有人认可你吗

吴悦是某公司的咨询员,她已想不起来上司什么时候赞扬过她了。“噢,当然,我时常听到他们埋怨我什么事办得不精确,或迟到了,或者有什

么合同没办妥。”吴悦沮丧地说,“可我就希望听到积极的反馈,希望不止一次地听到。可是没有。我感到受挫,只想回家呆着去。”工作中的各种不顺心积累在一起,会演变成愤怒,有可能导致某天你在上司或同事面前狂风暴雨般地大发作,这只能使自己处于更被动的境地。也许你對自己究竟在什么地方有欠缺并不十分清楚。所谓旁观者清。不妨约你的上司谈谈,向他解释解释你目前的感受,问问他,你如何做才能更好。你也许能从上司的言谈中,弄明白你还能在这个行当中走多远。

三、你的发展前景有多大

也就是说,你觉得自己有可能被提升吗?或者,前面是不是一条死胡同?你的职业有时候如同你结交的异性朋友一样,你总想知道,有一天,你能否得到一声意味深长的承诺,否则,你就该抽身退出了。

蒋慧曾是某房地产公司的职员,她说:“我在那个公司做了两年普通职员,后来我又找了另外一家公司,他们答应给我更高的职位。出于对以前公司的留恋,我再次询问顶头上司,我是否有升迁的可能。上司表示遗憾,说恐怕还得等几年。我彻底失望了,没有再逗留。我想我做对了,我不该长期呆在一个梦想无法实现的地方。”

四、现在你能学到新知识吗

面对一个无望的职业,你可能不再关心能从工作中学到什么。而在一个令人倾心的工作中,人们寻找不断的发展。当你停止学习时,你就会裹足不前。只有不断的进取才能促使人对自己的需要进行新的评介。也许适当的时候,可要求进行某些行业培训。新的知识和认知能给人带来刺激,使你在游戏中不至于落伍。

五、你对现在的工作还有兴趣吗

有些人因为性格内向,特别不愿意在众人面前讲话,每当遇到那样的场合,都觉得是在受刑;还有的人对所从事的工作感到力不从心,为无形的压力所苦。

夏雨以前做过律师,现在是某公司市场部主管。她说:“做律师那阵,每



个星期天的下午我都会陷入茫然无助的情绪中。最终,我确认自己不再适合做律师,而重新接受培训。我从不后悔自己所做的抉择。”有时候,一些小小的调整,往往能改变刻板的工作节奏。

六、你怨恨目前的工作吗

你怨恨目前的工作,对它毫不关心。你目光看着别处,给一些招聘广告回信,到一些招聘咨询处打听消息,接受面试。所有这一切,说明你已开始背叛目前的工作。到了这一步,还有没有挽回的余地呢?

其实,即使你已经得到了新的工作,但在离开之前,你设法问问你的上司,他们是否愿意付给你更高一些的报酬来挽留你,当然,态度必须是诚恳、低调的,切不可用张狂的口气来要挟。你可以告诉他,有人希望你到他们那儿去工作,但你还拿不定主意,不知道该不该接受。毕竟自己对此地有些留恋,不知道公司是否还有别的更好的机会给你等等。你很可能会得到最诚恳和衷心的挽留。

◎ 忍无可忍怎么办? 跳

现在的工作你并不十分喜欢,甚至是非常厌恶,以至到了忍无可忍的地步,但你目前却正在聘期内,突然有个可以让你从事自己喜欢而擅长的工作机会。你当然想跳,可是,你现在的部门领导及部门的上级领导都不十分好对付,你会怎么处理?

一、背水一战

一个人如果被迫同一个自己不喜欢的人结婚,那么他的婚姻毫无幸福可言。同理,一个人勉强干一份自己并不喜欢的工作,那么他的事业也没什么发展的机会。因此,面对“从事自己喜欢而擅长的工作机会”,不管有多大困难,都应该冒险一搏,努力争取这个机会。

从你目前的情况看,跳槽的困难并不算太大,虽然你的上级领导不好对付,但是只要你下定了“背水一战”的决心,这些问题都可迎刃而解。人才流动是国家政策允许的,你完全可以通过法定程序解除聘任合同。上级领导



再怎么厉害也不可能不依法办事吧?当然,在这“背水一战”的过程中,你可能“流点血”,但从长远利益来看,这是完全值得的。因为你目前的一点点付出,得到的将是一个展现自我、体现自身价值的空间。在“流血”与发展事业之间做选择,你会选择什么?那么就义无反顾地去做吧!

二、斗智斗勇

陈坤的一位朋友最近刚在新聘期开始不久跳了一次“槽”,虽说颇费了些周折,但最后总算称了自己的心愿,他用的方法是这样的:

首先,找领导坦诚地谈一次,说出自己的想法和希望。同时对领导所给予的目前这份工作和对你工作上的帮助表示真诚的感谢,让他们感到你是真正尊重他们。这算是感情上的沟通吧。相信大多数领导都有同情心和宽容心,能心平气和地跟你解除劳动合同,放你走。

另一方面,动用自己的关系网,找一些在本单位举足轻重的人物帮你,让他们在你的领导面前“吹吹风”,委婉地提醒领导,你去意已坚,俗话说“强扭的瓜不甜”,即便你勉强留下来,对以后的工作开展也无益。相信你的领导得到这些信息之后也会在心里权衡利弊的。

另一个很重要的方面,就是学会道歉。因为提前解除劳动合同的是你,你应该向领导和单位道歉,并且要发自内心。这样,一般领导都会产生一种包容心,你就能实现“跳槽”的目的了。

这就是陈坤朋友的成功“跳槽”三部曲。不过,任何事情都有对立面,即“跳槽”失败,失败后怎么办?其实,即便跳槽不成也不要耿耿于怀,对工作也不能三心二意,踏踏实实干好目前的工作,才是自己的本分。



第二章 奶酪人生: 变是惟一不变的法则

在现在这个竞争日益激烈的社会,“跳槽”这个词的使用频率越来越高,甚至已经成为一种社会经济文化现象。但是,“跳槽”背后又有一些什么呢?

观赏过马厩的人不难知道,一匹马要想到千里草原一显身手,就不免会有“跳槽”的念头。何谓“跳槽”?即马从圈马的护栏内纵身跳出去,从而脱离围栏的囿梏。人类的“跳槽”是一个敏感问题,它既是个人的选择,也是社会的选择,既牵扯到人的求职发展,也关系到单位招人、用人策略。人类容易跳出的是环境之槽,难以跳出的是心灵之槽,人生发展最难跨越的不是环境的阻力,而是人性的障碍。

“跳槽”不是坐以论道的事情,“跳槽”不“跳槽”其实也并不重要,思想可以信马由缰,行动未必都能马到成功。

尽管“人挪活,树挪死”,但其实谁也不想伤筋动骨左“腾”右“挪”,因为“跳槽”毕竟意味着付出代价和风险,如果有一个提供最能成功的机会并能与之一起成长发展的“风水宝地”,谁愿移情别恋呢?



黄金法则五: 打造自己的奶酪人生

◎ 奶酪人生的哲学

在这样一个机会与风险并存的大时代来到时, 每个人都会奉行自己的一套“奶酪”哲学。以下所列的是别人的“奶酪”哲学。也许, 你会在他们的叙述里, 发现你自己现在的生存状态和对未来的期待, 找到你自己的正确位置。

一、多冒险, 多尝试

中国有句老话: 生于忧患, 死于安乐。对于贾小姐来说, 她是喜欢、甚至是享受所有“变化”的。贾小姐做过工业高科技、做过猎头公司, 后来进入消费品行业, 去年她进微软做组织发展部工作。看起来换得很勤很辛苦, 但其实每换一个工作, 都会让她觉得庆幸自己这么做, 因为从事不同行业对同一种业务的要求也是不一样的, 这就让她有机会尝试不同性质的工作, 了解各种风格的公司文化, 发挥她自己多方面的潜能。

二、奔向大奶酪

单从工作来说, 康辉的变动算是很大。他学校毕业后从上海去了北京, 在某经济评论部工作, 然后为了结婚再回到上海, 进了一家外资银行, 后来觉得这工作很无聊, 就去做证券, 现在在做市场。他觉得每个人在工作的同时, 还是一个有创造性的个体, 要通过一段时间的工作, 完成角色转换。康辉是用几年的时间完成从公关到市场、从一个做具体事情的人到一个领导的转换的。对于康辉来说这种转换其实就是在做制造简历的工作, 你要想到, 5年之后自己的简历上能添置什么新东西。企业必须变, 不变就会死亡, 求新求变已经成为企业生存的本能。个人也是这样, 如果一份工作很长



时间都不能让你提升自己的话,那么你就必须采取行动了。

三、奶酪变我也变

蒋华公司所在的中关村都在传这样一个说法,如果老板送给某员工一本《谁动了我的奶酪》,那么这个员工就离被炒鱿鱼不远了。

老板在用这本书向你暗示:我对你的现状不满意,你得赶紧行动起来了!

这个说法是真的吗?蒋华也不清楚,反正他们公司是人手一本。要说变,IT界是最快的,新东西层出不穷。公司是给你高薪,但是规矩也是摆在那儿的,你得拼命干。这种IT公司还有一个月一小考,一季度一大考,都是业务上的,还会问你最新的技术发展,要是连续几次答不上来,甭等别人赶你,你自己就知道该怎么办了。所以大家精神都特别紧张,加班加点都是个人自愿。

四、掌握变化,守住自己的奶酪

欧阳先生是国家公务员,可能跟工作性质有关系,他们面临的外界竞争不是很大,但是他也自觉多学点东西。毕竟是在领导岗位上,如果基本的技术方面不能跟上的话,就没法在工作中指挥别人。上半年欧阳先生去学了电脑,一周两个晚上,刚去的时候还挺别扭,周围都是年轻人,就他一个老头子,后来就习惯了。人无远虑,必有近忧。现在的年轻人水平普遍高,不承认不行。像欧阳先生这一代人的技术、观念都落后了,再不努力,很快就被超过去了。不过像欧阳先生这种老职场人拥有的是经验,但是欧阳先生却认为,这是不是经验还得打个问号。因为他发现他们这一代把有些做法自认为是经验,但在年轻人眼里,就是保守。

五、努力不一定能得到

郭艾讲了一个脑筋急转弯的故事:甲乙丙三人同去郊外旅行,回家时已经天黑了,从郊外到市内可能还有最后一班车,这班车虽然可以招手就停,但常常不准时。他们在站台上等车的时候有了不同的意见:甲决定离开站台向前走,理由是这个方向离家越来越近;乙决定往后走,认为就可以先上



车;丙想保持体力,就留在站台上。那么,这三人中,谁最有希望坐上车?如果按照《谁动了我的奶酪》的意见,肯定甲对的,他采取了一种比较积极的态度。但其实,三个人坐上车的几率是等同的。如果有车,乙可以先上车,到站后丙上车,再往前捎上甲。这样看来,其实丙最舒服。但是如果最后一班车早就过去了呢?这三个人就都在野外过夜了,甲也不可能走回家去。这样看来,到底是动还是不动,怎么动,根本没有一个衡量的标准,只是个人的选择问题。另外,很多事情,比如爱情、婚姻、家庭等等,并不是你努力了就一定能有好结果的。所以郭艾希望自己能够慢慢摸索,不要被看似积极的观点吓倒。

六、优雅、从容地变

黎先生认为是经济基础决定“变”的方向和形态。在黎先生这样的年纪,他同样追求“变”,但同年轻人的变不一样。年轻人当然更要“变”,不变不行,因为他们经济基础还薄弱一些,更应为生存奔走。黎先生现在要“变”,不因为生存环境,而是为了提升自己的人生价值和生命价值,证明年轻人能干的事,他同样能干,而且绝不会比年轻人差。但从姿态上讲,黎先生会“变”得从容一些,优雅一些。

七、手头的奶酪还能吃

何焯大学毕业后就一直在这个啤酒公司工作,先是在青岛做市场,后来调到深圳做了一年多,打开局而后,又被派到上海来做上海和周边地区的销售。何焯说,这家公司虽然也是上市公司,但是内部管理有很多滞后的地方。上海的啤酒市场竞争是非常激烈的,特别是像三得利、百威这样的合资企业,做法都比他们公司灵活。外国人的新年、元旦都是最好的促销机会,何焯的促销方案老早就交上去了,到现在还没有回音,如果他们错过这个机会,就等于把市场拱手送人。为什么不走?可能是何焯对公司有很深的感情吧,这是他第一个东家,其实何焯个人的发展还是顺利的,只是觉得做事情的空间和自由度太少了,跟同行简直不能比。当然有对手提出高薪、高位来挖墙脚,但何焯一直下不了狠心,还没到非辞职不可的地步。什么会刺激何焯主动辞职?比如,一个很好的方案被无端拒绝啦,公司内部人事变动历



害啦,其实何焯在等公司先给他一个借口。

◎ 这边风光独好

莫文在内地曾有一份十分稳定且体面的工作,高薪水,高职位,有房也有车,但是自己不安分,说辞就辞了,来到海南。来海南就把以前所有的交往都丢了,你啥都不是,谁也不认识你,一切从头做起。若干年过去,再回内地探望老同学老朋友,原先啥也不是的人,居然个个有了车有了房有了官职有了签单权,十分风光,相比之下,莫文仍是一介白丁。想想这些年,自己付出的肯定比他们多,但是所得,未必有他们多。

这让莫文想起了那道有关挖井的作文题。检讨自己,自己就是那个不安分的、不能坚持到底的挖井人,也是一个失败的人生经营者。

但是莫文却看到了一路的风光,这是站在那里一动不动、指望耗时间获得成功的人所看不到的。他的成功是以他人的失败为参照系的。从某种意义上讲,他是一个被动的人,他自己无法衡量自己。他的人生路上甚至就没有风光,十分贫乏。想到这点,莫文就想起那些登山者,你永远都不能理解他们努力的意义——从功利的角度讲,他们的努力没有任何实际意义,但是每个登山者都有理由鄙视那些趴在平原的安乐窝里吃饱了等饿的人。而趴在安乐窝里的人,其人生的成功,则是以登山者的失败来确定、来衡量的。

从来都认为跳槽是一种能力,是对自己能力的自信。只要这种生存方式合适自己,就天高地远地一路狂奔,跳上的风光未尝不是对你的努力的最好酬答——当然,更多的人不合适这种动荡的生活,他有理由选择安逸的生活方式,以演绎出百样人生。

对于这个问题,还要考虑的是,一种生活方式的选择合不合适你,跳槽对还是不对,值还是不值,都需要时间来验证。另外,也需要自己的心来认可。

在莫文看来,经营人生没有绝对的成功与失败,全看你对它的衡量标准。如果你是个功利的人,你就用世俗的方法来经营,用房子、车子、票子等一系列标准来衡量;如果你更看重精神层面的得失,你一定会像那个扛着铁锹到处乱跑的人——如果除去了浅尝辄止、见异思迁的因素。如此,即便未



能求得正果,也是功德圆满了。

◎ 读他人的故事,找自己的感觉

施乐天跳槽了,他说:“我也不愿意跳槽,但是我的老板变了,我找不到一点点干事业的感觉。”

他又跳槽了,他说:“我最需要的是理解和配合。”

他再一次跳槽,他说:“我不想在公司争权夺利。”

现在,他还在积极准备跳槽……

他最先是甲企业的西北公司老总,然后是乙软件公司的行政总监,现在是丙投资公司的业务经理,明天还不知道在哪里,是一个未知数。

为什么一个一直在追求稳定事业的人要不断的跳槽呢?把心打开,你也许能从他的故事里找到自己的感觉。

找不到做事业的感觉

施乐天在甲企业跟着常老板打天下共8年时间,从一个刚毕业的学生做到了西北公司的老总,他付出了自己从22岁到30岁的黄金时间。甲企业也在短短的8年中成为了整个西北同行业的龙头企业,常老板自然也成了全国著名的企业家。在甲企业,施乐天一直是一个拼命三郎角色,很希望通过自己的努力将企业带人一个更加成功的境况。然而就在他兢兢业业拼命工作的时候,施乐天发现自己的老板变了,变得让人难以理解了,自己也找不到了当初做事业的感觉。

志不同,道不合

施乐天又跳到了乙软件公司,当时乙软件公司有一个国家级项目,是政府支持刚刚成立的公司,有资金、有技术,但是管理经验很少,乙公司的徐总希望施乐天的加入可以给他带来管理上的秩序和完善。

于是施乐天便得到了行政总监的职位,上任伊始,他熬了好几个通宵给公司设计了比较完备的日常工作制度,并极力地将制度推行了下去。一个月下来,公司的办公费用减少了30%,折合成现金大约是1.5万元,这对于





只有 30 多人的乙公司来说的确是一个管理上的进步。

第二个月,政府就给这家企业支持了 1500 万元,希望乙公司能够迅速将科技转化为生产力,在市场上立住脚跟。然而乙公司的三位创始人却一下子拿出了近 600 万买了三辆进口轿车,而对于转化生产的步子并没有加紧。这下,施乐天急了,找到了欣赏自己的徐总,但是徐总却说:“我们买车是为了工作需要,再说了,这是国家的钱,你心疼什么?”

施乐天怀着对乙企业项目的无限眷恋给老总递上了辞职报告。老总只是在形式上挽留了一下就签字批准了。

顶替了别人

从乙公司出来后的第三天,施乐天发现一家企业招聘,于是将自己的简历给这家企业寄了过去,不久就面试,然后就是和老总交谈。最终顺利拿下了这家企业业务经理的职位。

一个月之后,施乐天觉得自己十分喜欢公司总经理的气质和工作能力。他也发现总经理十分赏识他的才华。在工作之余,总经理常约他一起下棋、打高尔夫或者参加一些酒会。原来陪同总经理的副总很显然被冷落了。

在工作中,施乐天发现自己所在企业的标志设计很繁琐,也没有美感,缺乏视觉冲击力。于是建议总经理大胆改掉原来的标志。为此,施乐天专门咨询了好多在 CI 方面有名气的专家,在所有的作品中,选择了 A 作品,并将作品交给了具体负责的副总。副总一直看不惯施乐天和总经理的亲密,于是执意认为 B 作品比较好,在公司高层的最后决策中,施乐天发现自己看好的 A 作品不见了,于是问副总,副总的回答很冷淡:“可能丢了。”

施乐天没有办法,于是赶快自己用手绘制了一张草图,并注明了色彩的含义和设计者的初衷,在决策时除了副总没有发表意见之外,大家一致给施乐天投了支持票。

这一天副总觉得施乐天没有给他面子,于是开始公开地挖施乐天的墙角,在他很忙的时候,副总偏偏给他分配一些很繁琐或者很费时间的工作,搞得他的工作整天没完没了。时间长了,施乐天再也忍受不了了,于是只好辞职回家。



跳槽路上

从丙公司出来之后,施乐天拒绝了许多猎头公司的引荐和一些企业的邀请,一直赋闲在家。现在他抛弃了曾经研究的管理专业书籍,开始读起了《厚黑学》、《游离在办公室》、《中庸制胜》等书籍,以前他觉得只要将专业的东西好好运用就行了,但是今天,他发现并不是这样,他希望这些书籍可以让自己在企业中变得神秘,变得以柔克刚,而不是傻乎乎的光想把企业搞好。

施乐天以后可能还要跳好多次,其实他也很希望可以稳定给一家企业贡献自己的才智,但是越跳槽就越找不到这样的企业了。

◎ 带着铁锹到处跑

一、成功不一定要靠跳槽

10年前,一批大学生被分配进了一家集体企业。没多久,这家集体企业由于产品老化,管理不善,濒临倒闭。大学生们纷纷跳槽,远离而去。惟有一位大学生,义无反顾地留了下来,每月只拿几百元的基本工资,吃睡在工厂里,没日没夜地为企业设计和开发市场上适销对路的新产品。几年后,这家企业终于恢复了生机,并日益发展壮大。如今,这家集体企业已拥有上亿元资产。职工们十分拥戴这位大学生——现在已是该企业的董事长和总经理。这位大企业董事长今年只有32岁。在问起他当初的决定时,他认真地说:“成功,不一定要靠跳槽。”

现在有少数年轻大学生,刚走上工作岗位,虽然不乏才华,但心思太活。在这家公司才做一二年时间,就嫌不被领导重用、环境差、收入少等等,跳槽到另一家公司。这样跳来跳去、频繁跳槽,今天做推销,明天做广告,后天做房地产经纪人……就像挖井一样,尽管挖了许多口井,但都挖得不够深,总是没有挖出水来。所以,作为年轻人,要懂得这样一个道理:“要成功,就要敬业爱岗。”不要带着铁锹到处跑,实实在在地埋头苦干,才能闯出属于自己的一片天地。



二、跳槽要理智

频繁跳槽,表面看来似乎有些不安分,“这山望着那山高”。然而,仔细想想,频繁跳槽却体现出一种胸襟和气度,说明一个人有志气,有抱负,不满足于现状,有开拓创业精神,是值得赞赏的。

江雁原来只有中专水平。进了某房地产公司后,干了一阵子,觉得待遇太低,工作环境也不尽如人意,就提出跳槽。到了另一家公司,虽然报酬较高,但常常要加班加点,老板对职工的生活也不关心,干了仅三个月,江雁就再次离去。此时,她没有急于找工作,而是忙于“充电”,学完了大学课程,再去应聘。由于自己调整了心态,又有真才实学,很快被一家外资公司选中。

一个人在事业上要有所建树,不能吊死在一棵树上。不断优化自我、敢于频繁跳槽是一种新型的就业观念,它有利于人才的流通,有利于优化组合。对个人来说,多几次跳槽可以开阔视野,增长才干,丰富人生阅历,是要求充分实现人生价值的表现。

当然,频繁跳槽要根据自己的实力和条件,不能盲目跳槽。

三、流动的才是有活力的

任何事物总有其两面性。跳槽,对跳槽者来说不只是会影响其经验的积累,还将面对新雇主“用人必疑”的挑战。但成功并非仅仅取决于经验,而在勤于学习,善于学习。成功永远属于有准备者。通过跳槽,年轻人可以丰富自己的阅历,综合各家之长从而发挥自己的专长。

跳槽对于招聘方来说无疑会带来很大影响。人员流动既可能影响产品质量的稳定,又有可能被跳槽者带走技术,掠去客户,甚至可能又多一个竞争对手。但跳槽可以迫使决策者痛定思痛,正视打工者存在的价值,建立和完善包括储存人才在内的新用人机制。从而不仅能将跳槽的负面影响减少到最小程度,还能增加新的机遇。

应该看到,人才流动对于打工者和老板都是公平的。在市场经济的大环境下,每一个机会对所有人都是开放的,人才既可流出,也可流进,人人有获胜的可能,关键看你如何把握机会,灵活应对。



◎ 跳槽群体

有这样一个朋友,他有一个外号叫做“名片”,因为他每次朋友聚会时都会给大家发名片,因为他又换单位了。也许他换单位次数太多了,以至于再聚会时见到他没有发新名片,大家都会感到奇怪。

在你的身边也许也有像他这样的人,这些人成了跳槽一族的主力军。这个群体也就成了跳槽群体。

在跳槽群体的观念里,传统的从一而终的单位观念已不再重要。就如前面的那位朋友,他曾这样说过:“我关心的不是有没有单位,而是下个月有没有发薪水的地方。”他关心更多的是即时报酬,即现在的工薪酬劳如何,而不是像上个世纪50年代的人那么在意工作单位是否有名气,而是在意在单位里是否有发展的机会,或者单位的福利待遇如何,等等。出现这种单位观念的转变的原因:一是单位本身的变化。因为多元化性质的单位出现,原来单位由国家统管的局面不复存在了,这就意味着,单位随时会因为经营状况的改变,或发展或破产,那种一人单位定终身的局面得到彻底的改变;二是当事人观念上的转变。在过去,工资是人们谋生的主要收入,低工薪时代,寻求发展或获取单位福利是工资之外最大的生活补贴,所以单位的性质和福利成为人们关注的焦点。现在谋生和投资获利的渠道很多,实现人生价值的渠道也日趋多元化。这样一来,年轻一代不愿放弃新的和好的机会,同样也不愿接受固定在一个单位的束缚,而跳槽就成了这代人就业观念的典型特征。

通过上面的分析,我们可以看出,无论是在观念上,还是在实际生活里,这跳槽一族,在观念上已经彻底地改变了对单位的传统认识,所以,将其称之为跳槽的群体。

◎ 了解跳槽的涵义再起跳

正确地理解“跳槽”的含义对于跳槽有十分重要的意义。

第一,它是指与学习或者休闲相对立的工作。当某种服装标明为“职业



装”时,它意味着这种服装主要是在工作中穿,而不是在学习或休闲时穿。

其次,它用来总结“一个人在这个世界上一生的工作”,即事业。人们给人开追悼会时常爱说这样一句话:“他的一生做出了光辉的事业”。这里所说的就是指人的一生中拥有的所有职位,从事的所有工作。

再次,是这个词的最普遍意义、最常用意义,即“领域”或“工作”。“职业转换”一词中的“职业”就是这个意义,确切地说,它等同于工作(job)/领域(field)这一组概念。

照上面所说,职业应该是由职位和领域构成的,即:职业 = 职位 + 领域。

仔细分析这个公式,我们到底该怎样进行更深层次的“职业转换”?

现在,假定你想寻求“行政助理”这个职位。下一步,你可能要问自己的问题是,你想在哪里做行政助理?你是在律师事务所、航空公司、政府机构、银行、化工厂、外企,还是其他地方做行政助理?

这里指的地方就是领域或行业。法律、航空公司、政府、银行、化工、企业,这些都是领域。你选择什么样的领域存在着很大的差别。

再看另外一个例子。假设选定的职位是“培训讲师”,假设你想要从事“培训讲师”这种职业,那么你要到哪里寻找这种工作呢?

电脑公司?汽车公司?大型超市?娱乐公司?或者其他公司?这里提及的都是领域。电脑、汽车、超市、娱乐等这些领域之间存在着巨大的差别。

这些不同的领域在大学里称为专业学科,或者就叫做领域。

请记住这个公式,它对你的职业发展非常有帮助:职业 = 职位 + 领域。

必须界定等式两边,才能实现成功的跳槽。否则只能越跳越糟。例如,如果你界定自己的职业目标为培训讲师,但这没有什么意义,你知道自己的问题所在。你仅仅是定义了自己的职业,但这远远不够。成功的跳槽必须同时界定在什么领域从事培训讲师。除非确定了从事培训讲师的领域,否则求职目标会不够精确。这也是难以找到合适工作的原因所在。



黄金法则六:把握尺度

◎ 谨记跳槽法则

选择职业的权利是《劳动法》规定的劳动者的一项基本权利。劳动者为最大限度地发挥自己的潜能,在更好地为社会创造财富的同时实现自身的价值,变换工作成为一种普遍的社会现象,并被形象的称为“跳槽”。跳槽也应遵守法律的规定,违反法律则承担责任。合法的跳槽,必须注意以下事项。

一、合法解除与原单位的劳动合同

《劳动法》第十七条规定:“劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务”。劳动者未解除与原单位的劳动合同,就跳槽到其他单位,是违反劳动合同的行为,应承担违约责任。《劳动法》第二十四条规定:“经劳动合同当事人协商一致,劳动合同可以解除”。第三十一条规定:“劳动者解除劳动合同,应当提前三十日以书面形式通知用人单位”。第三十二条还规定了劳动者可以随时解除与用人单位的劳动合同的情况。即:

1. 在试用期内的;
2. 用人单位以暴力,威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;
3. 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

二、支付相关费用

依据劳动法的这些规定,跳槽者解除与原单位的劳动合同,必须符合上述关于协商解约、预告解约、无条件解约的条件。《劳动法》第一百零二条规定:“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同,对用人单位造成经济损失



的,应当依法承担赔偿责任”。所以,跳槽者未按劳动法规定的条件解除与原单位的劳动合同就到其他单位工作,给原单位造成经济损失的应承担赔偿责任。劳动者应赔偿的损失,依据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》的第四条规定:

- 1.用人单位招收录用其所支付的费用;
- 2.用人单位为其支付的培训费用,双方另有约定的按约定办理;
- 3.对生产、经营和工作造成的直接经济损失;
- 4.劳动合同约定的其他赔偿费用。

解除与原用人单位劳动合同时,最经常发生争议的是关于培训费用的问题。劳动与社会保障部1995年10月10日在《关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》中明确规定:用人单位出资对职工进行各类技术培训,职工提出解除与单位的劳动关系的,如果在试用期内,则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。如果试用期满,在合同期内,则用人单位可以要求劳动者支付该项培训费用,具体支付方法是:约定服务期的,按服务期等分出资金额,以职工已履行的合同期限递减支付;没有约定合同期的,按5年服务期等分出资金额,以职工已履行的服务期限递减支付;双方对递减计算方式已有约定的,从其约定。如果合同期满,职工要求终止合同,用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。

在此,需要注意的是如果劳动合同对有关费用有特别的约定,即使是合法解除劳动合同的,也应依据合同的规定,偿付用人单位相关的费用(劳动者依法无条件解约的除外)。

三、承担保密义务

劳动法第二十二条规定:“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项”。按照劳动部《关于企业职工流动若干问题的通知》的规定,用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密有关事项时,可以约定在劳动合同终止前或该职工提出解除劳动合同后的一定时间内(不超过六个月),调整其工作岗位,变更劳动合同中相关内容;用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内(不超过三年),不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争



关系的其他用人单位任职,也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务,但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿。

◎ 解读跳槽现象

春节过后,万物复苏,春意萌动,人心也开始“蠢蠢欲动”。春天似乎天生适合跳槽,用人单位多集中在此时大规模地招贤纳士,而“一年之计在于春”的古训也令许多人期待自己的职业生涯有一个新的开始,因而产生了春天的跳槽现象。

跳槽活动春季总动员

有意招贤的用人单位和有心跳槽的职场中人早在年底便开始悄悄地行动了。只不过,那时还只是冰雪覆盖下的暗流涌动,到春暖花开时节,一切才浮出水面,真相大白。

本来在一所幼儿园教授少儿英语的朱小姐打算换到外企去工作。年前,她便向看好的几家公司投送了简历。果然,节后上班没几天,就有三家公司通知她去面试。朱小姐说,之所以选择在春天跳槽,是想以一个崭新的精神面貌开始新的一年,而且春天也有利于新旧工作岗位的交接。

俗话说:“人挪活,树挪死。”换种方式生活、调整工作空间、永不满足现状、勇敢地追求实现自我价值的最大空间,是跳槽者普遍的跳槽心态,而春天万物复苏的气息似乎更容易激发出人们改变现状的勇气。

◎ 清清楚楚、明明白白地跳

跳槽一定要保持头脑清醒,要做到清清楚楚、明明白白地跳。因此,跳槽之前一定要考虑清楚这些问题:对你来说,什么是好工作?你是不是该换工作了?换工作之前应该做何准备?如何才能找到合适的工作?了解和掌握了这些问题,你才能做到理智、冷静地跳槽。



什么是好工作

- 一、公司形象好,有较好的企业文化和工作氛围,懂得尊重人性的价值。
- 二、有科学而规范的管理体系,特别是人力资源管理体系。
- 三、优厚的薪水和周全的福利。
- 四、同事素质高,易相处。

如果公司人才济济,彼此关系融洽,自然你就有更多的学习机会。把几个绝顶聪明的人放在同一小组,进行同一项目,成效必定相当惊人。

五、有较好的培训机会。对你来说,能够学到东西才是好工作。对企业而言,给员工培训的机会并不是施恩于人,而是公司未来的生存之道。真正有远见的企业家往往对员工培训这个理念深信不疑。

六、公司文化与自己个性相融。若有可能,尽量找公司文化和自己的个性比较相投者。

是不是该换工作了

了解了你心目中的好工作标准之后,你就要权衡对照一下,自己是不是应该换一份好工作了?人们常会问自己:我在做自己想要的工作吗?如果你感觉实在不满意,那么,你完全可以换个工作,完全可以改变一下自己的生活。如果不是特别合适自己,你也可以有想换换环境换换工作的心理。事实上,社会每时每刻在变,你的能力、兴趣、经验等也每时每刻在变,惟一不变的是什么都在变,因此,换个工作,也属正常不过的事情了。

1. 做目前的工作你快乐吗?

如果你每天从早上起床到上班工作,心情总是能保持愉快,那么为什么还要冒失去这份愉快的风险呢?在新的公司可能挣得会更多,但也会承担更多的责任和压力。在这种情况下,是否可以考虑在目前的公司中“求变”,寻找增加薪酬的机会呢?要知道“事做好,钱自来”。

2. 你合格吗?

工作感到痛苦,实际上这可能是自己工作表现不佳而又不愿正视这个问题的原因。因此应该扪心自问:自己到底干得如何?即使没有得到公司的负面反应,仍然可以发觉一些蛛丝马迹,表明你的工作没有达到一定



标准。你可以请老板对你的工作做一个评定,以确定是否仍符合他的要求;或者是请教一位精明且诚信的同事(最好他的级别比你高)为你做一个非正式的评估。

3. 你愿意付出时间的代价吗?

有时候想更快地挣到更多的钱的代价是很惨重的,因为那将是你最宝贵的代价——时间。

在很多企业,尤其是新兴企业中,超长的工作制度对员工来讲可谓是家常便饭,甚至每周工作七天,每天工作或待机 24 小时,即所谓 24/7 制也不鲜见。作为回报,他们的薪酬水平也自然高于平均标准。但问题是:它适合你吗?

4. 你的上司难相处吗?

你的表现如果符合上司的期望,但自己仍感觉不理想,这可能是你与上司工作风格不同的缘故。你需要问自己一下:你在上司身边时感觉如何?是自在放松还是紧张不安?他提供的“帮助”是否更像是批评?是否他希望迅速答复而你总需要时间来考虑?他对任务有明确的指示还是希望你能自己领会?或者是你的上司难以相处?如果你发现他确实有这些问题,最好向人事部门征求一下意见,然后再直接找你的上司,比较得体地表达你的意见。有许多经理意识不到他们不能有效地与人交流。当然,如果普遍的看法是“没什么希望”,那么你就可以考虑并着手准备自己的求职简历了。

5. 你的工作环境怎样?

如果想了解你是否与企业文化相适应,可以问问自己:当你与公司的人交往时是否觉得格格不入?你是否对他们谈论的话题感到乏味和无聊?你在工作中是否感到有些不自在?如果是这样,那你可能已陷入一个无法展现自己的环境。在找到适合你的工作环境之前你是难以快乐起来的。

6. 你闭着眼睛都能工作吗?

有可能你的能力已远远超过你的职位而自己还不知道。你可以问自己几个问题:你仍然能够从工作中学习别的东西吗?想进一步发展你正在使用的技能吗?有无长远发展的机会?对你的产品或服务是否关心,还是仅仅领工资回家?多数人当不能从工作中学到东西时,他们会感觉乏味无聊的。



7. 你奇怪自己为什么会干这一行吗?

许多人选择职业带有偶然性,结果可能胜任这项工作,但并不一定是自己真正的兴趣所在。几个小问题可以帮助你发现是否在于自己想干的工作:如果你可重新选择,你还会选择同一职业吗?你是迫不及待地阅读你这一行的报刊,还是将它们扔到一边,或只是稍加浏览?你有兴趣阅读这一领域名人的自传吗?

8. 工作为了生活还是生活为了工作?

人在职场,经常会感到活着是为了工作,很多时候会感到很累。当开支总是大于预算的时候,我们总是不得不更加努力地工作以赚更多的钱,这样继续恶性循环下去,我们根本享受不到工作带给我们的乐趣。

◎ 换一下脑子换一片天空

一、谋求更大发展

江楠是外语学院的高材生,毕业后进入一家著名的外资超市培训部工作,因为表现不俗,不到两年就成了超市的培训部经理,几乎所有新招人员都要经过她的测试和指导。但江楠没有盲目乐观,反而越来越没有成就感——由于专业和经验的限制,老板也不可能再往上提拔她,她在这里已经做到头了。感觉找不到事业的进发口的江楠经过深思熟虑后决定辞职去读 MBA。MBA 毕业后,江楠被聘为美国某贸易集团北京办事处主任。

江楠在这次职业转换中体会最深的就是请教职业咨询师。职业咨询师在为江楠做了比较全面的测试、分析后说,一个人在做出一种决策的时候,肯定会有两个方面:有利的一面和不利的一面。那么如何选择要从长期的利益去考虑,不要只顾眼前,因为近期的利益损失可以被长期的利益所弥补。江楠还不到 30 岁,调整自己的职业对她来说更应该算作一种机遇。她很庆幸自己在咨询师的帮助下做出的抉择,读 MBA 领悟到的商业理念加上她原本不错的英语基础,让她看到了职业生涯充满希望的新开端。

不满足于已有的成绩和工作环境,宁愿转换职业角色以谋求更大发展的想法是一种积极的心态。但是改行过程中需要付出很大的代价,诸如金



钱、社会关系乃至个人方面等等。最好去找一下职业咨询顾问,或者去做一个职业素质测试,充分地了解自己,这样可以避免走更多的弯路。

当你确定现在的职业不可能给自己带来更长足的发展后,就要积极地把握机会,稳步地进行调适,最后找到自己理想的职位——也许暂时会有一些损失,但不会比在今后的日子里忍受内心的郁闷来得更糟吧?稳中求胜,螺旋式上升,同样也可以达到既定目标。

要想在原有的基础上获得更大的发展,首先就要让自己做到以下几点:

1. 设置较高的期望值,那么就要打破惯性思维,有敢于放弃的魄力。
2. 理智客观地审视自己的工作和心理状态。把自己的优缺点、性格与职业的适应和不适应之处都如实地摆出来,让理性代替感性。
3. 调整心态。改行既不可怕,也不是什么值得羡慕的事,关键是每一次都“改”有所值,是对自己职业和发展目标的重新设定,让你靠近可令自己活得最好的那种方式。

二、发现自己有新的潜力

罗兰在一家大型私营企业做人力资源部经理已经8年了,今年38岁的她也算是小有成绩,工作稳定,生活安逸,家庭幸福。但是在每天上班下班的晨昏之间,她会感到另一种渴望——渴望生活多一些变化,渴望自己多一次机会。终于有一天,她辞掉了令人艳羡的工作,办了一家私人画廊。大家都很惊讶,也非常奇怪,一向踏实稳重的罗经理怎么会来个大转弯,放弃原来又体面、又稳定的工作,做起了与原来的职业风马牛不相及的画廊老板呢?

其实,罗兰对绘画的兴趣,也是近3年才发现的。3年前的一个夏天,罗兰去参观一个画展,那天下午没有什么人,她看完了画展就在展馆外的长廊上休息。

这时有一个人过来跟她聊天,原来他就是那些画的作者,他问罗兰对他的画的感觉。罗兰把自己的理解随便说了一下。听完之后他非常惊讶,说这些都是他在绘画的时候想要表现的。他很吃惊罗兰虽然没有经过美术的专业训练,但是对于绘画的鉴赏有着先天的敏感。

发现了自己的这个潜能以后,罗兰就越来越强烈地感觉到,原来的工作



不能充分施展自己的潜力。跟老公商量之后,他也很赞成罗兰的想法,于是罗兰把这几年的积蓄拿出来,开了这家画廊。虽然这样的投资和转变有一定的风险,但是罗兰觉得这个过程她追求了,她能走出来,对她来说就是成功。至于下一步,她会踏踏实实去做。她很自信,相信做得不会太差。

职场发展也犹如选股票一样,当发现它的潜力和走势达不到你的期望值时,还是果断地把它抛掉,另选一支吧。如果你发现自己身上还有着没有被开发的潜能,在考虑清楚的情况下,大胆将这潜能开发出来,扩展开去,也许能开辟另外一片广阔天空。

要想像罗兰一样勇敢地走出这一步,至少要让自己做到以下几点:

1. 对事业已经比较成功的人来说,放弃已有成就的领域而转投他行确实不易,不但要从头学起,从头干起,而且还要承担经济上的损失和精神上的压力,所以决定前一定要考虑透彻,拿定主张。

2. 在原有领域走得越远的人,转做他行的难度也就越大。但对经济有一定基础,没有太多后顾之忧的人来说,只要他认为转换方向是正确的就不要再犹豫,因为等待、观望的时间越长,付出的代价也就越大。

3. 通过深造、进修学习新知识,用心拓展自己的兴趣、见闻和逻辑思维,在思想上、技术上、观念上紧跟时代的步伐。



黄金法则七：骑驴找马

◎ 先为自己留后路

如今吃着东家饭,眼睛同时盯着西家锅里的这种摆脱旧的传统就业方式,无疑是现代骑驴找马的绝唱。但跳槽也需要把握良机,因为有时并不能担保可以立即找到理想的工作。因此,为了给自己保留退路,不至于青黄不接,跳槽计划应该尽量在不辞掉现有工作的状况下进行。

断然辞职后再来找工作,很可能因为维持生计来源断绝,而使自己陷于焦虑的情绪,致使自己无法做出客观的判断。国外学者曾经作过研究,当一个人连续失业在家三个月以上时,除了焦虑的情绪会影响身体的健康外,就连出去应征工作都会将所希望的待遇向下调低,如果情况持续到6个月以上,自动调低期望待遇的幅度甚至会更高。基于安全考虑,最好还是先不要辞掉工作,然后给自己3个月到半年时间,以便搜索一份更有发展前途的工作。

人力资源主管对资历中断的应试者,一般会询问其原因,甚至怀疑此人能力不够才会自动离职,或是和上司大吵一场而不得不离开,或是和同事关系闹到不可收拾的地步。否则为何未安排好出路,就已辞掉现有的工作?

保持骑驴找马的态势,起码在和新雇主商谈薪资条件时态度可较强硬,不像赋闲在家的应试者,处处处于劣势。

◎ 明智地跳槽

在政府机关工作的徐小姐今年8月份做出了辞职决定,当时她并未找到新的工作。徐小姐为什么就这样义无反顾地把自己置于不确定环境之中?她说:“我从未后悔作此决定,因为只有如此才有时间集中精力去寻找



新的机会,去面试我以前从未考虑的工作,去勾勒我未来的职业道路。”那么,到底如何跳槽才更明智呢?是先辞职还是先找工作?

一、要做到善始善终

做 IT 工作的林先生选择先辞职后找工作。一方面,林先生工作时相当投入,压力很大,虽然有了一些工作成绩,但是很难有更大的突破,有点身心疲惫的感觉,所以才想到给自己一个调整机会,再换个环境试试。当然,如果不是对自己的能力和未来有一定的信心和把握,这样的决定不是可以轻易作出的。另一方面,林先生看到很多人在找到了新的目标以后,没有把自己原来的工作向原单位交接清楚就匆匆离去,既耽误了别人,也自己的工作经历抹上不光彩的一笔,最终落得个不欢而散,也坏了自己的名声,那可不是理想的结果。做任何事,重要的是要有一个善始善终的态度,这样才能使自己无愧于人,也能以良好的状态迎接新的挑战。

二、坚持快乐至上

谢晖是在 3 个月前辞去了一份收入不错的工作的,因为工作中她感觉太糟糕了,非常没有成就感。

在成长的过程中,谢晖一直被灌输这样一种理念,就是你只要去努力工作就行了,快不快乐和有无成就感并不重要……事实上,谢晖的内心一直对抗着这种理念,它不仅影响着她的心情,而且开始影响她的身体。于是在坚持了两年之后谢晖辞职了,放了自己两个月假,来想清楚自己到底喜欢做什么、能做什么。之后谢晖开始寻找一些听起来让自己感兴趣的职业,虽然也知道这些工作收入将明显不如以前,但谢晖欣然接受这个事实,因为她明白了生命有更为重要的意义。

阿华有一个很有才干的朋友,来深圳 5 年,一直在一家中小企业里干着,从普通员工开始,凭着自己的本事,做到了部门经理。在这几年的工作之余,他又自学了很多高层管理方面的专业知识,很多新的管理理念备受同行的赞誉。志存高远的他愈发感到目前所供职的单位根本无法让他最大限度地发挥潜能。于是,跳槽的念头一直萦绕在他的脑海里。但他又不敢完完全全地卸下这副担子,即使是寻找更好的发展机会,正大光明的事儿也



做得鬼鬼祟祟,一来怕领导知道,二来又怕找不到更好的工作被同事嘲笑,因此错失了幾次绝好的机会,到如今还在原来的单位原来的位置上“原地踏步”。身在曹营心在汉,槽没跳成,还牵制干事业的精力。

阿华这位朋友的经历很能说明一点,那就是:当断不断,反受其乱。

三、骑驴找马更明智

缘于一时的冲动,万方把工作给辞了。很多朋友都觉得可惜,端的是“铁饭碗”,又何苦辛辛苦苦地到外面闯呢。万方倒不后悔,想着自己凭本事吃饭,再怎么样总能很快重新找到工作的。可是她的如意算盘打得实在太早了,事实没有想像中的那样容易。辞职后的日子几乎天天往人才市场跑,每天的程序总是先买一份报纸,接着就看招聘广告,觉得合适自己的就打个圈圈,然后就逐家逐家地去递简历。每次满怀希望地出去,都是失望而归。由于万方是学化工的,又是女孩子,所以想找一份对口的职业真的很难。万方开始后悔当初自己的冲动,没想到北京的竞争如此激烈,这对于一个在国有企业呆了5年的万方来说,真是始料未及。所以,如果让她重新选择的话,她一定不会那么冲动,起码还是骑驴找马来得保险一点。先给自己定个方向,再朝这个方向努力,务求来个有的放矢,这样就不至于落得像个“无头苍蝇”。

从经济学角度分析,跳槽可以看做一次成本投资的收益问题。辞职便是这次风险“投资”的先期效应,而这种风险“投资”的成本很大,并且充斥太多的变数,市场的饱和、个人问题以及机遇状况都有可能将这一“投资”行为持续,而这个以时间为变量的成本指标如果无法预期实现,就可能导致蚀去血本的危险。

而骑驴找马就安全可靠得多。骑在驴背上时,尽管工作环境及其他方面都不太理想,但可以使你在这一风险投资过程中从容应对。你可以在同一时间进行两种性质迥异的活动,预期收益的获得不会造成对驴背上环境的破坏;而且从总量分析,这次投资中你的资本必将有所增值,驴背上的蚕豆和马鞍上的金子可以同时进入你的囊中。因而这次投资行为远远大于你辞职重找所获得的收益,而且成本的投入量又相对较低。至少,你不会因为投资亏本而“出局”,少了这层精神顾虑,你可以安心地去找马了。



◎ 迈过 35 岁的坎

人一进入 35 岁,就会进入一个事业惰性期,家庭、事业使得你不敢随随便便说跳就跳,压力越大,风险就越大。35 岁了,你敢跳吗?加入世贸组织后,我国就业市场发生了一些变化,和走出校门没几年的年轻人相比,35 岁以上的应聘者究竟有什么优势?

30 多岁的人,如果事业有了一定的基础,就很难舍得放弃原有的工作;如果事业平平,也就没有自信去和年轻人竞争。扪心自问,在年龄达到 35 岁后,至少自己是没有勇气开辟事业新天地的,除非已经找到一个更好的下家。董伟是 45 岁的人了,本来在机关做得好好的,稳定又清闲,但是去年跳到中德合资的医药公司任财务总监,这个职务是他熟识的老板事先许诺给他的,所以他才会勇敢一跳。

相信很多中年人都会有这样的顾虑,不敢冒险辞去已经很熟的工作和环境,而且也对自己在求职的时候具有竞争力很没有信心,就这样在犹豫中继续原有的工作,时间一年年的过去,然后就越来越没有勇气,最终在原有的岗位上做到退休。

加入世贸组织以后,就业机会大大扩大,这种有顾虑的人看到的是曙光,因为会有大量外资公司进来,他们会大量需要对本土市场了解的人士,于是有多年工作经验的人就有很大的竞争力,这就是 30 多岁的人和刚出校门的新新人类相比具有的优势。当然中年人的劣势也是明显的,比如知识的陈旧等,但这是可以通过努力而改变的,就像董伟,他在工作之余考上了注册会计师,我想这才是老板许诺他高职的真正原因,并不只是因为他们相熟。

随着人才市场不断趋向理性和成熟,企业要在激烈的市场竞争中立于不败之地,对有丰富工作经历和丰富业务知识的人才将会越来越器重。说实在的,像这类人才并不是靠多读几年书,年纪“轻一点”所能铸就的。俗话说说的“老将出马,一个顶俩”自有它的道理。

说 35 岁是跳槽的分水岭,不是别的原因,只是一个心态问题,主要是当事人已习惯于原来工作和生活的惯性,而不愿再“折腾”了。因为对男人来



说,35岁该结婚的也结了,现在正在忙着孩子呢;对女人来说,35岁已逐渐开始走向纯家庭角色,不会再轻易出外挣扎“讨生活”。

其实,35岁正是最佳的工作年龄,而且也是最可实现自我价值的年龄。20多岁的人被许多产业型企业认为尚须锻炼,40多岁的人不被提拔或非技术骨干,往往被企业认为是“鸡肋”,在许多大厂里还成为年轻人的“绊脚石”。35岁代表着一代没有陈腐观念,又不盲从,有自我主见,经历过风雨的勤恳一族。

王波考虑跳槽是在40岁那年。他被另外一所中学的管理制度和待遇所吸引,准备告别原来单位那种懒懒散散、拖拖拉拉的工作状态。可是,就在他开始接洽的时候,他的母亲病倒了,那一阵真是忙得他够呛。之后,他也生了一场病。通过此事,他终于发现了的家庭负担和精力状况已经不再像年轻时了。真的跳槽过去,新的单位肯定有比较严格的要求,他自己也想要好好投入,只怕做不到。跳槽的念头就此淡了。

还发生过这样一件事。一个年龄较大的中层干部准备跳槽去上级部门,单位苦留都没有能说动他。就在办手续之际,此人突患急性坏死性胰腺炎,几经抢救才脱离危险。单位念在他多年来的工作成绩上,负担了全部医药费。出院以后他再也没有提过要走的事情。

跳槽的心态总是跃跃欲试,可是作为有点年纪的人,仔细想想顾虑就多了起来。这虽然无奈但也是情理之中的事情。看来跳槽要趁早,还是年轻好啊!

到了35岁,跳槽肯定要三思,不能什么岗位都和年轻人去拼。一个人工作到35岁,只有扬长避短,才能找到适合自己的岗位。

十几年前大学毕业后,程明被分配到某专科学校当教师,评上讲师后,他调到了金融单位。那时程明年富力强,联系客户、做业务,生活圈子大了好多,收入也成倍增加,居住、生活条件大为改善。程明想在其他方面也有所发展,但他发觉升职的希望很小,因为金融行业提拔的大多是年轻、高学历者。于是程明想到跳槽。

所有的人都劝他,35岁以上的人,还折腾什么!可程明不管这些,开始行动了,他的目标是高校。程明对高校的择才标准留心了两年,发现了自己的劣势,便因地制宜为自己“加油”,考出了经济师,又获得了行业内高级经



济师资格。

应聘时,程明的对手是清一色的年轻硕士、博士生,但他有近 10 年金融单位工作的经历,上财经课,程明能更贴近实际,对其中的热点问题能抓得更准,他的教学思路正符合该大学的教改思路。再度进入校门,程明如鱼得水,各方面都很顺。



黄金法则八：找准高槽

◎ 跳到哪里才算高

跳槽前先问问自己以下几个问题：你的上司是否具有“体恤民情”的亲合力？你的上司是否愿意倾听员工的意见？你的公司里人际关系是否轻松和谐？你的薪资是否随着公司创利节节升高？你在公司里的个人发展是否一片光明？如果以上答案为“No”，那么就可以得出答案：可以“跳槽”了！

跳槽不应只是对高薪或高一级职位的追求，而是对职业生涯的进一步追求。越跳越高，高的不仅仅只是薪水和职位，更重要的则是使你的职业生涯步入高阶。每一次跳槽，都应该是对自己职业和发展目标的重新设定。

在选择企业时，应从企业发展和个人发展的态势来看，择业的重心应依企业规模而异。简单地说，就是大型企业选文化，中型企业选行业，小型企业选老板。

选择大型企业，考察其企业文化非常重要，如果自己与其文化格格不入，是很难被接受或融入其中的。而从企业自身来讲，也倾向于吸收那些能迅速理解和适应其文化的人。

选中等规模企业便要选行业，因为行业与企业的生存空间有很大关系，对那些不大不小的企业来讲，行业特征可能决定了其未来的发展方向。从成长性的角度看，选对了行业，个人在择业方面也就成功了一半。

在小型企业中，老板是不折不扣的“灵魂人物”，有着绝对的权威，所以老板的眼光、能力和管理方法对企业未来的发展起着决定作用。因此在选小公司时，老板的风格和为人便成了不可少的判断依据。



◎ 选择欢喜选择忧

一、慎重再慎重

王珏在北京一家软件公司工作时,曾认识了一位外地女孩,她在这家软件公司做销售,只有高中文凭,却闯劲十足,短短一年竟换了 5 份工作。她对自己很有信心,言语中时常流露出“不行,我炒老板鱿鱼”,一副满不在乎的样子。觉得公司领导水平不高,对自己不够重视,就另寻出路。后来虽几家公司聘她,工作依然了无兴趣,很快丧失了信心。

另外一个朋友,大学毕业后分配进了一家国企,这是一家规模很大、历史悠久,在全球也很有名的单位,福利、待遇、薪水都不错,缺点是分工太细,流动性差,纪律太多。而千篇一律的制服和单调的工作也无法满足她在读书的时候就拥有的梦想,她一直向往做一个有优越感的、工作独立的外企员工。所以工作几年来就一直在为“跳槽”努力,后来终于如愿以偿了。

但是从踏进外企的第一天起,上司的刁难,同事的冷漠,工作的压力都让她心灰意冷,几次委屈得落泪。加上工作路途远,无法正常下班,总也不能适应环境,心情郁闷,一下子老了很多。她说,每次想到原来的单位和同事,眼圈禁不住发红。上班成了彻彻底底的煎熬,她已经不想干了。她说,为什么人总要到失去的时候才知道珍惜?轻而易举地放弃了原来那份多少人想要的工作,为的仅仅就是那个虚幻的白领梦吗?自己实在太鲁莽太冲动了,不了解自己,太高估了自己,太自不量力,现在回头才发现自己不是个适合拼拼闯闯的女孩。

她说她已决心离开外企,不管付出什么代价。她也奉劝那些正在跳与不跳之间徘徊的人们,要看清自己,摆正自己的位置。薪水的多少,工作环境的好与坏,专业的对口与否,都不重要,最重要的是工作生活的心情,以及知足常乐。人是不可能什么都得到的,关键看你需要的是什么?

确实,选择职业是为了寻找一个最适合自己的岗位,从而发挥自我价值,有所作为,所以选择职业一定要慎重、认真,本着对自我发展负责的态度,不高估、也不低看自我,确定自我努力方向、领域、待遇要求。一旦工作



确定就要认真干一段,争取早点干出成效来,以作为个人能力的证明。同时要有清醒的头脑,知道自己的优缺点,对自己力不胜任、引不起兴趣的岗位即使待遇再诱人、再好,也别去。如果自己没有个明确定位,能干什么,不能干什么都搞不清,长此下去,在哪里也扎不下根,只能毁掉自己的前程。

二、当跳则跳

老林是个非常老实厚道的人,上大学时是个踏踏实实的好学生,毕业后在机关工作,按部就班地转正、提升,只可惜升到了一定的程度就再也上不去,因为他的几个上司只比他早毕业两年,年龄不相上下,他们不提升,老林的提升也无望。这时另一部门在扩编,人家看中了老林的才识、能力和为人,三番五次来挖,老林动了心,却张不了口,因为老林在这里尽管不是一把手,却是实实在在的顶梁柱。好不容易吐露点风声,又被上司好言劝了回去,老林碍于情面,留了下来,依旧“踏踏实实,埋头苦干”。但近几年,提倡用新人,老林只好依旧停留在他原来的位置上。有时老林也会说一句假如当初的话,因为那个部门是朝阳部门,当初如果跳过去了,老林就不是现在的老林了。每个同学都替老林喊冤,但心里也明白,当初他要是跳过去了,就不是老林了。“踏踏实实,埋头苦干”,一直以来都是一句夸奖员工的话。所以有些很善良或很胆小的人在机遇来临时,除了考虑与工作有关的方方面面,比如薪金、福利、工作状态、发展空间等等,还会考虑到情面,考虑到别人的看法,几番犹豫下来,机会错过了,如果日后证明当初跳槽是对的,就更加后悔。其实敬业并不简单地等同于忠诚,敬业指的是认真负责的工作态度。“当一天和尚撞一天钟”,一直是作为前面所说的“踏踏实实,埋头苦干”的反义词存在的,其实只要你撞得认真、用力、准时准点,当一天和尚撞一天钟没有什么不对。如果发现自己有能力去撞更大钟了,而你现在的公司又很难提供你这样的大钟,那你去寻找更大的发展空间是理所当然的。

三、随着兴趣走

大学毕业后小安留校任教,当时觉得自己非常幸运,不仅专业对口,还在名校做助教。她鼓励自己一定要努力学习、工作,把自己获得的养分再播撒给学生们。



但是,随着时间的推移,一种不可调和的空虚开始困扰着她。校园里平静、单调、循规蹈矩,不痒不痛的日子让她厌烦,小安活得越来越无精打采,惰性也越来越强。也许是她个性中蕴藏的热量大了些吧?总觉得自己苦学了 10 年的东西,没被充分运用,就像是被打了兴奋剂却被安排在小房间里踱步。小安当时强烈地感觉到,如果不及时解决问题,自己会失去本可以升华的灵魂。

小安是个要强的女孩,朋友都这样评价她,她也承认,自己是个不甘平淡的女孩,象牙塔的生活并不适合追求新鲜感、追求挑战的自己;她热爱她的专业,虽然现在的工作并没有脱离专业,但是小安更希望能够在实践中运用它,小安渴望把头脑中的东西应用到枪林弹雨中,而不满足于纸上谈兵。小安明白了,自己需要有一个广阔的天地施展拳脚,那是她的真实情趣所在。

于是,小安跳槽到了现在这家公司。在这里每天同形形色色的人打交道,给有心理障碍的人提供专业咨询,帮助别人解决心理问题,小安工作得很辛苦,但她很快乐。朋友们也都说她跳对了。

即使是专业对口的工作,也并不意味着你一定会喜欢。有时候,一个专业可以对应很多的职位,当你对现在的工作感到不满意的时候,认真想一想原因,如果你的工作环境也会让你心生不耐,与其苦恼不如换一家做做看。

四、跳槽后的新生活

大学毕业后,小琳进入了一家大公司,也许是在学校里散漫惯了,加上自己心直口快和心高气傲,没多久,就把自己的顶头上司得罪了。开始小琳还不以为然,以为只要上司看到自己的所作所为都是为了工作,而且自己也意识到自己的毛病,也在努力地改正,时间长了,她会以新的眼光来评价的。但小琳发现自己错了,刚到公司时留给上司的印象就像白衬衣上的墨迹,总在不经意间让你看到它刺眼地放在那里。小琳偶然的迟到让上司联想到自己刚到公司时的散漫,小琳提的建议也要比别人的多过滤几遍……

小琳终于跳槽了。在新的公司里,小琳以一个新的面目有了一个良好的开始。所以,如果你在目前的单位摆脱不了过去的阴影,换一个地方重新开始,远比让别人改变对你的看法来得容易。



跳槽是个见仁见智的问题,各人的看法不同。有一些老板认为,跳槽其实也是可以理解的行为。大家不必对跳槽感到负疚。从个人来讲,你在一个公司做了一段时间,如果不会再有什么发展了,学不到什么东西了,你就会走,这是很自然的。从另一方面来讲,公司也不希望员工一辈子留在这里,老板当然也希望自己的员工飞得更高,进入知名公司担任重要职务,或去创业。

跳槽分为频繁跳槽和工作几年后跳槽。如果跳槽太频繁,老板可能会认为他的爆发力是不错,但持续性是不是太差?老板在他身上投资能得到回报吗?而工作几年后跳槽,你要分析清楚自己为什么要跳槽。你今天在这里不开心,如果是老板不好,那你不要犹豫,赶快走人;如果是因为自己的原因,你遇到一些困难,你想逃避,因为人都有惰性,你一定要明白,你要逃避的是什麼,从哪里跌倒要从哪里爬起来。第三个就是有人来挖墙脚。有人说,机会是一个怪物,他的头发是长在前面的,你要站在机会的前面才能抓住它。所以你要站在前面看清机会是什麼。你要考虑清楚你愿意付出什么样的代价来拿到这个机会。

不管你怎样评价跳槽,总是要听听专家的意见,专家认为,跳槽还是要慎重,要三思而后行。

首先,考虑问题的角度应该长远。也就是说看一份工作是否有发展前景而不是注重它眼前所能带来的利益。不要急于跳槽,“骑驴找马”比辞职后找工作更具优势。分析一下你对现在工作的不满意主要在哪些方面,你可以把自己的职业目标和目前的状况做一个比较,将你能想到的利弊得失列一个清单,认真权衡一下。

其次,对自己做一个比较全面与客观的分析。首先是你的职业特长、学识、工作经验和心理适应能力,根据你所拥有的这些资本去投资,而不是盲目地凭一时的喜好做出决定。年龄也是个应该考虑的因素。有资料显示,跳槽成功的案例中,年龄在35岁以下的占60%以上。年轻有时候就意味着你有更多的机会,但年轻同时也是你积累经验的时候,过多的跳槽可能让你有尝试不同工作的经历,但却不利于你成为某一行业的专业人士,你可能永远是一个新手。

再次,不是万不得已或是有十足把握,不要尝试与自己所从事工作完全

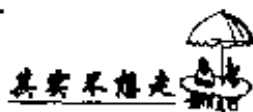


不同的工作。大多数公司需要的是有一定资历的业内人上,要想懂行,必须有长时间的对一份工作的体验,所以,跳槽更多的是改变工作环境而不是工作性质。别人所从事的职业再好却不一定适合你,不要这山望着那山高,轻易去尝试毫无把握的工作。

第四,全面了解新公司的情况。新公司可能会给你高薪或是高职位,但是公司未来的发展和是否适合你更重要。你也许无法适应紧张的人际关系或是不近人情的上司,所以,一定要在了解清楚全部的情况之后再做决定。

最后,请教有经验的亲朋好友,听听他们的意见。有些时候,旁观者往往能对得失利弊做比较客观的分析,那些有过跳槽经验的朋友的建议会对你有帮助。





第三章 三思后行: 其实不想走

有些人工作为了什么?

这曾是一个培训课程中的开放式提问,自然答案也就五花八门。

“工作为了赚钱,维持生活。”

“工作为了满足兴趣爱好。”

“工作为了实现自己的梦想,既有物质上的,也有精神上的。”

“工作为了打发时间。”

“工作为了让生活变得丰富多彩。”

.....

一百个人有一百个答案,而且没有绝对的错和对,也没有高尚和卑微。

你在为不同的目的而工作,你也就在为不同的目的而跳槽。那么你要仔细考虑的是:你真的清楚你跳槽的原因和目的吗?

有些人跳槽是很盲目的,因此跳槽的结果就不一定是“马到成功”,而有可能是“马失前蹄”。因此,当你决定要跳槽之前,一定要考虑清楚跳槽的后果,做到慎重再慎重,三思而后行。



黄金法则九：跳槽前先进行

自我审视

◎ 有关跳槽的主题曲

这是一个变化的季节！机会之多，经常惹得大家蠢蠢欲动。那么在决定是否跳到新的企业或新的行业时，你考虑最多的是行业前景、薪资水平、工作环境，亦或是个人兴趣、职业规划、社会地位，是什么促使你做出跳槽的决定呢？

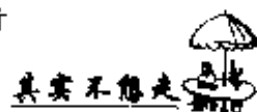
一、拒绝诱惑

方君是个老实本分、热爱自己本职工作的小职员。在自己的工作岗位上兢兢业业、认认真真工作了三年，未曾想过更换工作，未曾想过跳槽。

但是，不知道是因为这个春天春姑娘反常的脾气，还是因为信息技术的高速发展及电子商务的应用发展，太多的互联网公司如雨后春笋破土而出，招聘会一场接一场的召开。

总之，方君就是这样被迷惑被动摇了。在一个加班的日子里，方君与另外两个要好的同事一起聊天，聊着聊着，就嘀嘀咕咕开始埋怨工作繁忙，奖金太少，无加班费，讨厌经理的苛刻。冲动之下，决定向经理提问奖金一事。刚一开口，就被经理三言两语击退了。不甘心的他们决定与经理继续战斗下去。岂料，战争序幕刚一拉开，内部矛盾就已出现，战争不了了之。结果是，经理采取安抚政策，希望大家仍像以往一样认真工作；而同事之间，由于关键时刻本来面目的出现，使彼此大吃一惊，此后的相处甚是尴尬。

由于这个小小的插曲，这时的方君骑虎难下，走也不是，留也不是。“走”、“跳槽”说来容易，到了这时才发现自己才疏学浅，没什么特长，没什么爱好。在人才竞争如此激烈的市场中，自己只是一棵太平凡的小草；而留下来，却也令人头疼，经理戒备不说，同事之间不再友好。在这样的气氛下，工



作又如何进行!

所以,跳槽之前一定要有充分的准备,先想好自己的优势特长,再想自己的跳槽原因,是为了薪金的增长、个人爱好,还是为了更广阔的发展前景?这是招聘单位主考官大都要问及的一个问题。然后再决定自己的目标,让自己处于主动地位,千万不要一时冲动而背水一战。当然了,如果战斗已经开始,不妨将它进行到底。否则今后的工作都像陷在泥沼中难以开展。

二、充分准备

安虎觉得现在的工作刻板乏味,缺乏挑战和晋升机会,因此一心想着要去投身于梦寐以求的事业。安虎是那种经过深思熟虑才换工作的人,他也比较清楚自己的目标。但是欲觅得理想职位,怎样才能稳操胜券?

首先要分析一下,换工作是因为性格原因还是环境因素或是人际关系问题。什么工作都会有压力,有时我们必须学会应付、适应环境,不妨在现在的工作岗位观察一段时间,看它到底是否适合你。

可以去找一下职业咨询师。不少人才服务机构都有此类的服务,他们通过对你个性特征的测评为你建议你最适合的职业,也能提供最新的人才市场情报和职位空缺资料,为咨询者提供参考。

安虎搜集了许多资料。资料包括:招聘信息、人才市场需求状况、各行业薪资水平、欲加盟企业的情况及行业背景、与心目中理想职业有关的书籍等。它们帮助安虎一步步接近他所渴求的职业,没有这些资料,安虎怎么知道自己跳槽到哪里去呢?在这些资料和职业咨询师的帮助下,安虎选择有长远发展潜力的职业——网站,一切都很令人满意。

三、坚持,坚持,坚持

现代人在选择职业时表现得潇洒。在双向选择、择优上岗的激烈竞争中,作为一位曾经多次跳槽的人,除了品味自己把握命运的感觉外,有时也会感叹自己太冲动,到现在也没在哪家企业真正站住脚。

跳过三次槽后,孟思凡发现不知不觉中成了一种习惯,工作中遇到困难就想跳槽;人际关系紧张也想跳槽;看见好工作(无非是多挣几个钱)想跳槽;有时甚至莫名其妙就是想跳槽,总觉得下一个工作才是最好的,似乎一



切问题都可以以“跳”解决,这种感觉使他常常有跳槽的冲动,有时也就一走了之。

慢慢地,跳槽使孟思凡不再勇敢地面对现实,去积极主动地克服困难,而是在一些冠冕堂皇的理由下回避、退缩,这些理由无非就是专业不对口啦、领导不重视啦、命运不济啦、怀才不遇啦、别人不理解啦等。幻想着跳一个新的单位,这些问题全解决了。

它使孟思凡丧失了成就事业最宝贵的敬业精神,心浮气躁,凡事浅尝辄止,遇难而退,这山望着那山高,空有远大理想,无心执著追求,好像换一个行业就能马上出成果一样,使孟思凡在急功近利的所谓拼搏奋斗中淡忘了“一分耕耘一分收获”的浅显哲理。

它使孟思凡角色不固定,流于短期行为。玩新鲜、玩刺激,什么都想干,结果什么都没干好。这样跳来跳去,究竟花落何处,究竟所求为何,自己也搞不清,结果一事无成。

工作是一项沉重的苦差,需要付出脑力或体力的代价。努力工作过,能经受住挫折,离成功才更近些。

对任何事都不要轻言放弃。有时候,坚持不仅需要勇气还需要力量。

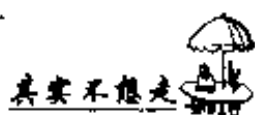
四、找到自己的原则

缺乏安全保障或许是现代职业生涯中的不利之处,但置身快节奏、激动人心的环境中也有它的优势所在,就是能培养一个人进行重大决策的能力。

为了促使自己能够尽快地做出正确的决定,黎兵为自己制订了跳槽三部曲,通过它衡量自己是否应当跳槽了:

1. 对于自己不喜欢、没有成就感的工作应该及时跳出。
2. 对原本是朝阳行业,但随着时代的进步已由朝阳变为夕阳的行业要当断则断。
3. 即使自己喜欢,但由于环境的原因或薪酬水平不高,工作成本太大,自己无力、无心再从事的工作,应该适时离开。

其实不难看出,黎兵选择职业和工作,看重的是职业及所处行业的发展前景。比如他 1999 年初从一家做消费品零售的外企出来,在一家网站做市场,那时网站刚起步,但是黎兵看好它。



现在事实证明黎兵的选择没错。当别人纷纷向这里挤的时候,黎兵已过了起步阶段。

有自己的原则,前行时就有了方向。

五、走出去,外面是个天

盖力是一名国家机关干部,当初是一名家在外地的大学生。毕业后之所以留在北京是因为这里有着更多的机会。盖力的兴趣偏于文史方面,但因为考虑到不好找工作的原因高考时选报了热门的金融专业。果然,四年后盖力从大学毕业,凭着学校的响当当的牌子及优异的成绩和所学的热门专业,没费太大的气力就被某部下属的机关录取了,当时很多同盖力一样的外地来的同学都很羡慕盖力,盖力自己也非常得意。

但是两年多来,盖力却觉得现在的工作单位不太适合自己,每天的工作轻松、简单、机械且与自己所学专业无关;同事多是些四五十岁的中年人,与他没有共同语言;虽有劳保,但他20多岁的人却并不很在乎这些,盖力其实正想凭着年轻在社会中打拼几年,为将来多捞一些资本;尤其令他不满的是微薄的薪水,每月东拼西凑的,怎么也过不了一千,而单位又不提供宿舍,他还租着一个朋友的房子。

跳槽是早晚的事,人也不可能一下子什么都如意,盖力现在跳槽首先要挑高薪的单位,对他来说,现在脱贫是最重要的。

有了这么多的经典案例,你在决定跳槽时一定要三思。

一思:新公司的发展前景

跳槽前对招聘企业的前景和规划必须有一个十分全面的了解:如该企业技术含量在同行业中是否具有相当的竞争力?目前该企业是否有追加投资的可能?其产品在市场上受欢迎程度如何?该企业是否频频在各大媒体刊登各类招聘广告?这类广告是由于企业的规模扩充而刊登,还是由于人才的时常流出所致?所有这些情况,都应有所了解。了解该企业的发展前景,对求职者本人的职业生涯将会起到举足轻重的作用。



二思:招聘职位的虚实

求职者往往为一些比较好听的头衔所打动,而忽略了其真正的工作价值和内涵。例如,有的企业在招聘文员时冠以“行政助理”的名义,而招聘业务员时则冠以“销售代表”这一比较动听的招牌。再比如,有的企业招聘的某些职位充其量不过是办事员罢了;而很多企业通常以副总经理主管某一部门,从而剥夺了被冠以“经理”头衔者的实权。因此,求职者在面试时,应当同主考官进行工作范畴与职权范围的详细磋商。在正式被录用后签署有关的合同前,应当对本人所应聘职位的工作性质有一个十分明确的了解和定位。

三思:应征职位的含金量

众多的跳槽者往往盲目地为“高薪”或者老板轻率的口头承诺所吸引,继而盲目跳槽。例如某集团企业许诺 30 万年薪招聘一个销售经理,只不过是一场哗众取宠的闹剧。该企业绝对没有这样的实力,只不过是为了策划一个轰动效应而导演的一场骗局而已。因此,应征者在应聘某一职位时,应当十分理智地分析市场对该类人才的需求情况,以及应聘者本人的真正的市场价值,而不能被所谓的高薪冲昏了头脑,忘乎所以。

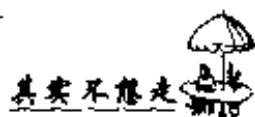
◎ 三思而后跳

在现今社会中,跳槽,几乎每个职场中人都可能面对。跳槽前如何深思熟虑?跳槽中如何稳操胜券?如何漂亮而体面地离去?如何觅得理想职位?这都是每个跳槽者要重点考虑的问题。

现在跳槽虽是平常的事,但是求职者在下定跳槽的决心之前,还是要彻底地理清自己的头绪,确定自己到底为什么要找新工作、三思而后跳。

一、心理准备

在跳槽之前,你要先确定自己是否有足够的心理准备,愿意承受换工作可能付出的代价。



你应该充分地意识到新工作可能给你的心情带来什么样的影响。也许你目前的这份工作薪水很低,但如果你每天都是高高兴兴去上班,同事相处也很融洽,上司对你也比较信任,你是否愿意仅仅为了追求高薪水而舍弃这些呢?其次,你也应该考虑到换工作会给你的家庭生活带来什么样的影响。新工作可能带给你丰厚的收入,但是要记住,高回报肯定要多付出,同时也可能带给你更多的工作压力,加班会成为家常便饭。到时候你很可能因为忙得不可开交而忘了出席你孩子的家长会,或者从来没有时间陪孩子去公园。这种生活适合你吗?

二、能力准备

跳槽前一定要实事求是地评估自己,对自己过去的工作进行总结,找出自己的优点和长处,看看自己取得了哪些成绩,自己的专长是什么,自己究竟适合干什么工作,自己希望找到什么样的工作。同时还要能看到自己的缺点和问题,分析产生这些问题的原因,想想到了新单位是否就可以克服这些不足。

对自己的估计高于自己实际水平的人,在跳槽之后,会发现自己力不从心,能力达不到新工作的要求,久而久之,他人不再相信你的工作能力,实际上是给自己的进步设置障碍。相反,如果把自己的能力估计得过低,轻率地调动了工作,事后就会产生“今不如昔,大材小用”的心理。费了那么大的劲跳槽,还不如不跳。

三、环境评释

评估了自己,还要评估环境。就目前的卖方市场大于买方市场的就业形势来说,并不是想干什么就能找到,转换工作时不能一时冲动。

善于用发展的眼光看待自己,看待当时的工作环境,是必要的。有时工作很适合自己,只是环境不太理想,如果通过自己刻苦努力,这种状况消失了,就不一定非一门心思地跳槽不可。

四、照顾兴趣

在工作中,兴趣起着重要作用,当一个人把兴趣变成职业时,就会觉得





冲劲十足,工作起来就有一种享受的感觉。

在决定跳槽之前,你可以找机会以义务或兼职的形式试做这份工作,看看你是否有兴趣做这份工作。例如,如果你有志做护士,可到医院去当志愿护理人员;想当播音员,不妨试试给盲人朗读报纸。

有时,你可能谋求到了更高的收入,但不得不放弃你的专业兴趣。要知道,“理想的收入”常常与“专业对口”不完全吻合。在收入较高的群体中,“专业对口”的也才刚及一半。你愿意放弃你的专业兴趣吗?不要因为工作中有一两点不尽如人意的地方就轻易换工作,换了工作后却发现有三四点不尽如人意的地方。因此,或许你应该做的只是调整你的状况,比如,你还比较喜欢目前所从事的行业,只是对目前的职位很不满意,那么可以考虑一下组织内部调动的可能性。也许这是一种较为现实而又行之有效的解决方法。

五、找准目标

有些人深思熟虑后才换工作,这种人通常较有决心,也清楚自己的目标。为了选定跳槽目标,你要弄清楚想换工作的真正原因是什么,是因为薪金不高还是环境因素或人事问题?

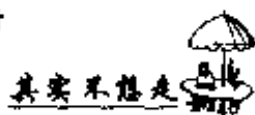
什么工作都会有压力,有时我们必须学会适应环境,不妨留在现任工作岗位观察一段时间,看它到底是否适合你。

有职业咨询师认为,将跳槽的目标与自身的职业发展目标一致起来,才能成功跳槽。在跳槽时应该自问:自己是在找职业还是在找工作?是在找职业还是在找企业?是在找职业还是在找职位?是在找职业还是在找高薪?

六、把握时机

如果你已经对换工作的利弊考虑得比较成熟,已经权衡再三,下定决心要换工作,那么,就寻找一个最佳机会行动吧。

有人说,跳槽之计在于春。从客观上讲,选择春季跳槽确实是一个明智的决定。一来正逢公司招聘的高峰,可选择的机会相对多一些;二来到新公司可以有比较充裕的时间来表现和展示自己,毕竟离到年底的考评还有很长一段时期;第三,公司的经营状况如何,对于员工的待遇和未来事业发展是极其重要的,而这往往要过了年底才能有一个定论;最后还有一点,年底



过后,公司一般不会在近期再次加薪和分红,跳槽者不但避免了经济损失,也易于从全年实际收入的角度比照新旧东家的待遇。

总之,对关于跳槽的林林总总的各种问题,在你实施行动之前,一定要想个明明白白,不要糊里糊涂,以免悔之晚矣。

◎ 跳槽策略全规划

跳槽是一门很深的学问,要跳好也要讲究方式方法。都说“人往高处走”,但是,说来轻巧的一句话,却包含了为什么“走”、什么是“高”、怎么“走”、什么时候“走”,以及“走”了以后怎么办等一系列问题。

那么当面临跳槽时,如何才能顺利地完成跳槽,从而取得职业的成功呢?

一、无论如何,当你具备了跳槽动机的时候,就是你跳槽行动的开始。但是,为了跳得更“高”,你在跳槽前不妨先问自己下面的问题:

1. 是什么让你不满意现在的工作了?
2. 你想跳槽是经过慎重的考虑,还是一时的情绪? 尝试做自我调整了吗?
3. 跳槽会使你失去什么,又得到什么呢?
4. 适应新的工作或环境、建立新的人际关系需要你付出更多的精力,你有信心吗?
5. 你的背景和能力能适应新的工作吗?
6. 你是为了生活而工作,还是为了工作而生活?
7. 你有没有职业目标? 新的工作是不是为你提供了一个清晰的职业方向?
8. 征求过专家的意见吗? 有没有咨询过职业顾问?

二、如果对上面的问题回答是“是”,那么你可以接着考虑下面的问题:

1. 你要跳过去的公司的职位是什么? 如果比你现在的职位还低你能



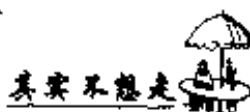
接受吗?

2. 新的工作要求你从头做起,你有这个心理准备吗?
3. 你在目前的公司里工作有多久?一般来说,在一个公司的工作至少应该满 1 年,否则它不会为你提供非常有价值的职业发展依据;
4. 你应何时跳槽?最好的状态是在目前工作进展顺利时跳槽,那么你的职业含金量会大大提升。
5. 你实事求是地估价自己的能力了吗?你的优点或特长是什么?你有哪些不足?这里要求你既不要好高骛远,也不要自甘弱小。

三、一旦决定跳槽,你就要大胆地付诸实施了,这时你需要选择恰当的跳槽时机。以下是职业咨询顾问提醒你跳槽时应当注意的事项和建议你的比较妥当的做法:

1. 知己知彼:查阅与目前公司签订的劳动合同,明确自己是否受到违约金等条款影响、离职手续办理难易程度等,做到心中有数;
2. 尽可能收集新公司的信息以及可能要求自己提供的项目,做到有备无患;
3. 设计简历:准备一份职业化的简历,你可以寻求职业顾问的帮助;
4. 有时候根据自己的工作经历和能力,通过猎头公司应聘也不失为一种有效的策略;
5. 递交辞呈:向原公司递交辞职信,做好离职过渡期的安排。记住千万在拿到“Offer Letter”以后再递交辞职信。
6. 与人为善:虽然你应聘成功了,虽然你可能“痛恨”原来的公司,但是也不要背后恶言冷语,你哪天还会“用”到原来的公司,这谁也说不准。

你也在准备跳槽吗?你知道跳槽之前应该做什么吗?当你开始认真思考这些问题的时候,说明你开始关注自己的职业发展了。但是,你必须明白:跳槽并不意味着你就能够取得职业的成功,这个时候,寻求职业顾问的帮助才是理性的做法,因为职业顾问会告诉你什么是正确的跳槽、什么是你应该选择的职业方向。一句话:职业顾问会帮助你取得职业生涯的成功!



黄金法则十:抓住跳槽的衡量准绳

◎ 让职业顾问给你支招

康华,在一家从事饮料销售的公司工作。在这家原先规模不大的公司任职的8年中,公司迅速成长成熟,位于同行业中比较领先的位置。对于这家公司,康华充满了感情:因为公司的培养和给予的机会,加上他自己的能力和实力,康华由一名普通的销售员,一步步晋升为该公司的华北地区销售经理。所以,这家公司,是康华职业生涯迈入成功行列的铺垫。

康华在同行业中的成功,引起了其他公司的青睐,于是,猎头们纷沓而至。其中一家公司开出的优越条件,让康华心动却又困惑不已。离开伴他8年怀有深厚感情的公司,毕竟有些舍不得;跳槽去新公司,能不能有更好的发展?也是个未知数。于是康华带着问题,找到了职业顾问。

到底要不要跳槽?职业顾问给他支的招是,首先确定跳槽动机。大致来说,一个人跳槽的动机一般有如下两种:

一是被动的跳槽,即个人对自己目前的工作不满意,不得不跳槽。这里又具体包括对人际关系(包括上下级关系)、工作内容、工作岗位、工作待遇、工作环境或工作条件、发展机会等的不满意等方面。比如,如果你与上司关系不融洽,上司一直在压制你,觉得得不到发展,你自己也感觉无法适应目前的环境,那么恐怕就要考虑换个环境试试了。

二是主动的跳槽,即面对着更好的工作条件,如待遇、工作环境、发展机会,自己经不住“诱惑”而促使自己跳槽;或者寻求更高的挑战与报酬。比如你发现自己的能力应付目前的工作绰绰有余,并且发现了自己真正感兴趣的工作的时候,你就不妨考虑换个工作试试。

康华的情况,属于主动跳槽。确定了这个后就要再分析“需不需要跳槽”。



先分析康华目前的公司的状况:

该公司属于逐步成熟型,现在已经显示出其发展的潜力(从一家规模不大的公司发展成为在同行业中比较靠前的位置,顺利度过了其成长期)。公司规模中等,现在仍处于发展高潮期,所以其发展的空间还是很大的。

康华在公司任职有 8 个年头,所以,对于公司的运作方式、管理制度、企业文化、用人制度都非常了解。这 8 年中,正是因为公司的培养和看重,康华才有机会得到提拔,从一名默默无闻的销售员成为销售经理。所以,该公司非常重视惟贤是用、给予员工发展的空间和机会。

康华在公司目前担任华北地区的销售经理,其最近的晋升目标是华北地区的销售总监。而康华离这一职务距离实乃几步之遥,因为老板已经找他谈过了相关事宜。所以,康华在公司里的晋升空间还是很大的。

新公司的状况分析如下:

属于成熟定型型公司,规模大,因为看中康华的客户网络和销售成绩,邀约康华为该公司的江浙地区的销售总监,给予康华比原公司丰厚的待遇。就条件上而言,比康华原公司要优厚。

所以,就要分析康华的职业价值标准:

通过职业倾向性和职业满意度两个测评工具的分析,康华属于“闯劲十足”的职业特征。康华也坦言,在原公司,正是因为有这样一个环境,有一片非常开阔的奋斗天地,让他可以建筑他自己想要的职业道路,有一种创业的感觉,不仅公司在不断成长成熟,自己也在其中成长成熟,他很需要这种感觉、这种工作动力。如果把他安置在一个死板、缺乏生机、缺乏动力的位置,即使各方面比原公司要优越,他也不稀罕。

因为重视职业个性,康华更愿意在一个“活”公司工作,或者说,把一个公司带动起来、发展起来,是康华的工作动力。而不主要取决于物质上的优越,或者职位的高低。

在与职业顾问的一番交流后,康华坚定了在原公司工作的信念,也坚定了他的职业价值标准。康华以后的路,将走得更坚定。

类似于康华的职业人,有很多。每个人的情况又不尽相同。在众多的选择中,到底要不要跳槽,适不适合跳槽,如果跳槽能给你带来更好的发展,那如何带着金子跳槽,如何在新公司中发展,许许多多的问题都是“跳槽族”



亟待解决的,您不妨找职业顾问聊一聊,相信他能给你支一个高招,让你有所领悟。

◎ 我们结束,我们开始

过完了春节,领完了年终奖,拿完了过年的红包,度完了春节这个带薪的悠长假期,这时跳槽,对个人的损失会减到最小。因此,当明媚的春光透过玻璃折射进没有夏季、也没有冬天的办公大楼时,按捺了一年的人们终于又开始活跃了。春天,是人才市场人才流动最明显的时候,竞争多,机会也多。有人跳进,有人跳出;要走,要留,该是决定的时候了。

所以,在春暖花开的三月,各写字楼进进出出的陌生面孔增多了;不少公司的前台小姐,接待任务要比年前繁忙很多;许多公司的人事经理,手头的简历也在不断增厚。那些要离开的人,带着“我再也不回来了!”的义无反顾的豪情,在保安的注视下,收拾着自己的东西;前来面试的新人,脸上则挂着谦恭而自信的微笑,说道:“给我一个机会,我相信,我一定能行!”

跳槽,就像一个围城,想进来的人拼命挤,想出去的人同样有着各自的理由。

一、情伤我心

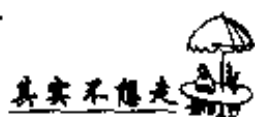
现在的办公室单身汉们,在办公室呆的时间远远多于在家呆的时间,每周至少是40个小时。更何况,重压之下的白领们,还时常要加班到凌晨。在同一“屋檐”下的男男女女们,有着相似的教育背景,又有着共同的话题,相谈甚欢进而无所不谈,也算是合理“进化”了。于是,时间长了,男女异性之间日久生情便成了理所当然的事。只是,在不少公司、特别是在外企,办公室恋爱被看成是“大逆不道”。一旦东窗事发,老总一句话就可以把你扫地出门,这是明的,暗中还不知道他会搞什么鬼。

何冰和妙妙原先都任职于美国一家软件公司。何冰是技术部要员,妙妙则是人事专员,两个人都是公司的中层管理干部。有一天,不知公司老总哪根神经出了问题,竟要把不同部门的主管一窝端放进同一个办公室,美其名曰“管理方便”。这个“管理方便”成了何冰和妙妙这段恋情的“红娘”。妙



妙是个活泼女孩,人热情又风趣,常逗得何冰开怀大笑。何冰呢,则是一个特别细心的男孩,出门、进电梯、上车,永远的 lady first,这让妙妙觉得特别舒心。在新办公室里,他们的办公桌几乎面对面,由此两人有了更多说话的机会。在每日的嬉闹谈笑中,他们俩越来越投机。日子久了,四目相对时,彼此眼里已不再是单纯的同事关系。不知从何时开始,周围的同事发现:一到吃饭时间这两个人就凭空消失,一直到下午上班时间才现身。东窗事发也只是迟早的事,同事们倒没过多议论,可在老板眼里,这简直是罪不可赦。此后不久,妙妙被借故请出办公室。何冰则几乎被连降三级,职务虽然没有变,权力却已被架空。老板说是内部调整,但大家都心知肚明:何冰在这里再待下去,已没前途可言。表面上何冰没有任何不满,暗地里他开始将一份份履历表和求职信寄往不同公司,等待合适的跳槽机会。妙妙对何冰说:“先不急着想走,辛苦了一年,年底的双薪不拿白不拿!最主要的是要找到好的下家。”这不,刚过完春节这个长假,何冰就潇潇洒洒向老板递交了辞职报告,开始了新的人生。而妙妙呢,等何冰把离职手续办妥了,马上提出辞呈,反正她没有任何“把柄”落在老总那里,说走就走,最多不过少拿一个月的工资罢了。

同样是为爱“出走”,葛非走得就有点不值了。当初他接到这家知名外企的通知时,着实羡慕身边那些前途还未卜的同窗好友。不过,葛非的条件在同龄人中确属出类拔萃:名牌大学毕业,学生会的宣传部长,专业出色,英语口语更是一级棒,能与那些叽里呱啦的老外对答如流,当初面试时,他最大的优势就在这儿。在别人羡慕的眼光中,葛非开始了他的白领生涯。每天,他穿得西装笔挺,在建国门那间高级写字楼里进进出出,十分风光。他的上司是一位女性,年过三十,却保养得当,风韵犹存。最重要的是她没有一般女强人的飞扬跋扈,对葛非更是和蔼可亲。“异性总比同性易相处,女上司总比男头目好应付!”这是葛非最初的想法。这个女上司待葛非的确好,有什么重要的项目她会很信任地关照葛非去做,碰到葛非不懂的,教得更有耐心。“投之以李,报之以桃”,葛非则在各种应酬中尽可能照顾这位善解人意的女上司。碰到那些以酒论交情、又实在得罪不起的客户,葛非总是拼死为这位女上司挡酒。两个人熟悉后,除了公事也会谈些私事,女上司会有意无意地问葛非一些私人问题,比如“大学交过几个女朋友”、“现在的



女朋友是不是漂亮”、“和女朋友在一起的时间是不是很多”,女上司说话时口气软软的,仿佛带着点幽怨,葛非也感到有点混乱,但并没有真正放在心上。在一次同学聚会上,葛非无意间向老同学说起这件事,几个同学当场就“噗嗤”笑了出来,嘴里还嚷嚷着:“你小子要交桃花运了。”葛非嘴上骂着“脑子不正常”,可心里到底有点发毛,和女上司相处时,也就多长了个心眼。他有个感情很好的女朋友,不想因为这件事影响两人将来的感情发展。但表面上一切还得维持原来的样子。“什么人都可以得罪,就是不能得罪女人,将来再在她手下做事,还会有什么好日子过?”可看着女上司眼里的浓情蜜意,葛非最终决定找个借口走人,免得惹事上身。在今年1月,葛非终于向公司提出辞呈,完成交接后,在女上司不得其解的眼光中逃离了是非之地,完成他的跳槽第一步。

如今,当葛非通知朋友新的办公地址时,面对朋友“你舍得放弃那份工作”的惊叹,他只有苦笑的份,这种事,谁能说得清呢?

二、其实我想留

“其实我只想要一份安定的工作,薪水不一定高,能让日子过得安稳就可以。”对刚刚离开原公司的孙小姐来说,这次跳槽绝对不是出自本意:“公司借着内部调整的名目,将我从原来的市场开发部调到了后勤部。整日和一群叔叔、阿姨为伍,每天的工作差不多就是一份报纸、一杯茶。再待下去,我可能会发疯的”。于是,领完年终奖没几天,孙小姐就向老总提出辞职申请。似乎早有预料的老总并没有说什么挽留的废话,只是说,这样的决定说不定对你将来发展有好处。心里有骂人冲动的孙小姐强忍下怒气,表面上还得强颜欢笑,说上几句“多谢以前照顾”之类的话。踏出公司的刹那间,孙小姐说她深深地吸了口气,一切都得从头开始,再无奈,日子总是照旧要过的。

“我要跳槽!”这句话有时就这样充满了无奈。不少公司,在年底会根据一年的业绩,列出一批被开除人的黑名单。照例,老板会说一些“最近公司业绩不理想”之类的话来暗示,明白人都会心领神会。所以,说“我要跳槽!”,只是化被动为主动,在颜面上好过些罢了。在IT业工作的精英们,大都拿着令人眼红的高薪。可这两年来,因为全球经济的不景气,这一行业的



泡沫现象令人目瞪口呆。不少精英生活在随时可能没饭吃的恐惧中。程先生和戚先生原来是同一家网络公司的同事,一年来他们为了做好公司的项目,几乎不眠不休,可到了年终,老板只给他们每人发了 100 块的奖金。“我当时就呆了,这 100 块就是对我一年工作的肯定?我也不是傻瓜,老板的意思不是不明白。”无奈的程先生和戚先生,只能在别人欢欢喜喜过年时,默默地离开了公司。

其实大多数的人,如果公司各方面的待遇都还可以的话,不会心生离意。正如何小姐所说:“只有工作稳定,我才能玩得安心,过得安稳。谁想整天为工作的事情烦心?”朱小姐曾经跳过几次槽,每到一个新单位,都要用一两个星期才能和同事们认识,要和同事混熟,至少得花上两三个月。之前的这段时间里,你可能要做很多不属你分内的事,你可能在别人吃饭、聊天时,只能一个人在一旁默默地听着,插不进一句话。这种被排斥的感觉并不好,你得学会忍受,更要学会处理,所有这些事做起来都不容易。

另外,社会是一个群体,你要学会处理个人与群体的关系,有时不得不为适应群体的需求对自己进行一些改造。楚君这个人的确有才,也许正因为这样,她有点恃才傲物,待人接物常常给人高高在上的感觉。别人的活做得不好,她会不留情面地当面指出。为此,她在公司得罪了不少人。慢慢的,在工间休息、中午吃饭、公司组织活动时,楚君常无奈地一个人独来独往,形影相吊。看着别的同事围在一起有说有笑,她心里觉得特别委屈,有几次公司活动她都借口推脱了。尴尬的同事关系使她终于明白了,工作之道不仅仅是把工作做好,同事之间的关系处理也非常重要,做人就是要外圆内方,把棱角收起来。终于,无法忍受被孤立的楚君,在 3 月份公司业务处于淡季时选择了跳槽。

三、享受自由

有一些人天生就是事业型的人,跳槽对他们来说,只是在寻找新的挑战 and 刺激。经验和经历是他们最大的资本。在他们之间,流传着这样一句话:“三十岁以前就是要不断跳槽,明白自己适合做什么;四十岁以前是事业的发展期,为自己打天下;而五十岁以后才是寻求稳定的阶段”。他们最害怕的就是,在还年轻、还可以学东西的时候,只在一个地方待着,不知“变动”为何物。

安蕊原本是德国一个公司北京办事处的部门主管,有给自己专配的车,出入都是五星级宾馆,每年的薪水够一个普通白领挣上好几年。在别人的眼里,这样的工作已无可挑剔。但令所有人都不可置信的是,安蕊最近竟跳槽去了一家并不起眼的小公司。她对自己的选择信心十足:“在我原来的位置,能做的事已经做得差不多了,再做下去,只是浪费时间,我不想只吃老本。现在的新公司虽小,但各方面的想法都很成熟。在那儿,发展的空间很大,机会多,当然将面临的风险和压力也是可以想像的。”原本新公司让她去年12月就过去的,因为安蕊公司的老总不肯放人,这事拖了两个月。最后,老总见安蕊铁了心要走,也就不再挽留。就这样,在春光明媚的3月,安蕊开始了她的另一番天地。

俗话说,“女怕嫁错郎,男怕入错行”。以前,要学好一行的本领,得从小去给人当学徒,过上好几年,才能满师。从此,一生以此为业,改行的几率微乎其微。不过,现在的社会分工越来越细,很多行业息息相通,就是风马牛不相及的两个行当,只要你够聪明,照样能做。“我从小就特别喜欢做记者,毕业后因为进不了主流媒体,只能去二流小报当记者。时间长了才发现,这样的小报根本不能实现自己根本意义上的记者梦,而且最主要的还是,发现自己其实并不真正喜欢当记者。”在春节这个长假中,陈小姐将所有的事都搁在了一边,仔细地考虑自己到底想干什么或是能干什么。终于,在春假过后她向社长提出了辞职。目前,她正准备进外企,最想做媒介经理或是市场助理之类的工作。陈小姐说,她一点都不担心是不是能适应新的工作,反正都是和人打交道,学会了如何与人为伍,到哪儿工作都能开创一片新的事业出来。

没有了“铁饭碗”的碍手碍脚,人们反能益加自由地选择自己的去留,做自己想做的事。面对一份可能完全开放、没有签约年限的合同,你可以随时炒老板的“鱿鱼”,也有可能明天就被老板“蹬”掉。不管是无奈地走,还是追求新的起点,因为享受着这份自由,所以必须同时忍受更大的竞争压力。因此,当各写字楼的骚动过去,留下的人依旧忙进忙出,努力地工作;离开的人则告别过往,寻找新的开始。

我们结束,我们开始。

在结束中寻找开始,在开始中预备结束。



◎ 还是要三思

也许你已经三思了,也想清楚了自己要跳槽的真正原因,但是在你踏上跳板准备起跳前,还是要回过头来仔细想一想。

1. 也许你压根就没有跳槽的想法——尽管目前的工作状态也有很多不尽如人意之处——只是看到周围的人跳槽才心动。这种情况下你大可不必去追赶跳槽的时髦。

2. 虽然看别人跳槽觉得很平常,但真要轮到自己来实际操作,却往往并不那么容易。

3. 如果跳槽后的单位比现在的单位好,那当然最好;就担心费了好大一番折腾后,发现跳进的公司并不比原来单位好多少,那种打落门牙后往肚里咽的难受滋味,只有自己知道。所以,不是百分之百肯定的时候别跳。

4. 现在很多公司为了防止员工流动过于频繁,有很多的收入和福利,要等工作一定年限后,才能让员工拿到。如果你要提前离开公司,很多此类预期收入也就泡了汤,所以得等等看啊。

5. 要跳到收入高、福利好、有前途的大公司,必须具备个人实力做后盾。如果没有过硬本领,即使侥幸进了人才济济的大公司,也会因为自身条件的限制,早晚会被大公司内部激烈的竞争给淘汰掉——别把自己看得太高。

6. 是金子总会发光的。只要你安心在岗位上踏实工作,干出成绩,老板可能没说,但是心里记着,说不定单位领导现在已经在考虑提拔你,而你突然提出要辞职,岂不是前功尽弃?

7. 跳槽太过频繁的人,往往得不偿失。因为工作能力的培养,都要经过一个相对长的时间才能真正掌握,如果经常跳槽转行,往往容易成为万金油,即什么都会一点,但什么都不精通、不专业,只好一直做不需要精通的初级工作。

8. 最后,也是最关键的,对于那些经常炒公司鱿鱼的应聘者,招聘单位往往心存芥蒂,担心你到他们公司后也干不长。用人单位的主管往往是疑人不用,如果对你有疑心,你就很难有出头机会。



黄金法则十一: 加固你的降落伞

◎ 理清自己的大脑

这是一个充满挑战及无限可能的时代。当你对于自身的职场生涯产生新的想法时,跳槽将是你另一种人生的开始! 因此,把你的大脑转一个面,从另一个角度来思考问题,也许你会拥有一个更加光明的未来。

你到底为什么想换工作? 再确认一下,有了明确的目标才能使你的职业生涯在跳槽中百尺竿头,更进一步。

你为什么要换工作? 什么是你想从事的工作? 在你跳槽之前,最好花一些时间,试着回想一下至今为止你所做过的工作。弄清你真正的想法正是求职行动的第一步。找出那个不断激励你向前迈进的目标。

一、为何要换工作

1. 你会被同事的薪水多少之类的流言所困扰吗?
2. 光凭印象,你很容易对别的公司和工作内容产生憧憬吗?
3. 你会认为工作上的不顺利,都是因为公司所造成的吗?
4. 你是否只想到换公司,而没有想到自己也需要改变?
5. 现在所在公司的人际关系是不是很融洽?

如果你想要换工作的理由单单只是对现状不满的话,似乎有必要好好考虑一下,比如说你是因为薪水太低,那么,什么样的薪水才符合你现在的需求? 思考之后,你心中就有一个明确的目标了。

同样,无论是对于工作内容的的不满,还是想从事自己想做的工作,再或是其他原因,也都可以如法炮制。可以说选择新工作等于选择一种新的生活。动机一旦明确了,离成功之门就更进一步了,换工作成功的几率也会大大地提升。



当你确定换工作的目的之后,可以试着将你跳槽后的情形和你的人生计划进行结合,即使把时间预计到 5~10 年后也没关系。比如说,“我×年后要存到一百万”、“×年后我将是一位带领数位业务员的项目主管”等等。总而言之,首先要具体拟定出你以后生活的方式和目标。

大目标确定后,就要反过来想一想下一步该做些什么,然后就是全力以赴地投入。

另外,在这个过程中往往还会出现新的问题,比如在换工作的过程中四处碰壁。此时重新考虑现在的公司,做出最后的决定也无妨。换工作最忌心急气躁,要把换工作当作丰富人生的一个手段,如果不换工作也可达到的话,也是一个不错的选择。

二、分析自己

如果在可以实现自己目标的公司工作,即使薪水少一点,也不一定会有非跳槽不可的念头。其实为了自己的理想而换工作,一直是许多人跳槽的最重要的原因。如果对于自己想做的事情不甚了解,那该怎么办呢?遇到这个情况时,就可以试着回顾以往的工作内容,从中找寻答案。

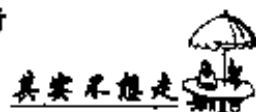
首先试着列出以往做过的工作以及从中学到的技能。无论是什么样的工作都有目的,当中会有过程,最后会出现结果。从这些工作内容中所学习得到的技能、感受到的心得、累积的经验就是工作的成就。

现在将你进入公司之后所经历过的事情详细地写下来,在这中间一定可以找出你感兴趣的地方。

试着回顾你以往的经验,找出你未来的方向。

三、职业经历

1. 曾经做过什么样的工作?
2. 曾经负责过何种业务或项目?
3. 让你印象最深刻的工作是什么?
4. 工作上什么事最让你感动和快乐?



四、技能兴趣

1. 电脑操作等技术,是你进入公司之后才学习到的吗?
2. 编程或者电路设计之类的技术,是你进入公司之后才学习到的吗?
3. 你阅读过哪些工作上所需的参考书?
4. 工作中哪一部分是你最清楚的呢?

五、人事经验

1. 曾经出国、出差或是与其他公司联络过吗?
2. 你和哪一些人的关系特别密切?
3. 哪些经验让你最快乐? 哪些经验让你最痛苦?

六、成绩表现

1. 你曾经有过什么样的工作成绩?
2. 公司的现有制度是否因你而有所改变?
3. 曾获得过全公司的销售奖吗?
4. 曾经受到过公司的表彰吗?

从工作以外的生活技能中找出你想做的事。

接下来,试着分析你主要工作以外的“生活技能”,你会发现在这么多的“生活技能”之中,总会有有些事情是你自愿主动去做的,从这些事情当中,就很容易发现你想做的事情。此外,从这些“生活技能”中,有时候也可以发现转行的契机。

七、工作以外的各种生活技能

1. 知识上:你可以就一个话题和遇到的朋友聊的热火朝天吗? 例如最新的电子游戏机,股市的现状等等。

2. 能力上:你具备周围人所不具有的能力吗? 例如第二专长或者第二、第三外语。

3. 人际交往上:除了身边一般朋友,你还有其他广泛的朋友吗? 例如其他公司的老板、媒体朋友,或是正在国外工作的友人。



4. 经验上:曾经有过周围的人所没有的经验吗?例如五岳基本上都爬过了,张爱玲的小说你全部都读过了。

5. 专长上:曾经帮助别人解决过某些事情,并从中得到成就感吗?例如帮别人设计个人主页或是帮人翻译专门的英文资料。

6. 性格特点上:曾经被上司、同事或朋友们夸奖吗?例如脑筋灵活、做事认真或者善解人意。

八、试着思考一下你跳槽之后的工作内容

整理出求职或换工作的理由,既是成功求职的基础,对填写简历及面试也相当有帮助。现在试着按照下列项目进行整理:

工作内容:你想从事的工作内容是怎样的呢?例如可以立即显示出自身能力的工作。

公司风气:你向往什么样的企业文化呢?例如该公司不以年龄论资排辈,而以能力大小作为主要工作考核标准等等。

薪水、福利:你希望的待遇及福利是多少呢?例如年薪在几万以上,是否有××福利等等。

工作环境:在工作环境中你最重视什么呢?例如公司中每个人都可以拥有一台电脑。

人际关系:在人际互动中,什么是你最在意的呢?例如不拘泥于上下级关系,每个人都可以自由发言。

行业:只想从事于某些行业,原因是什么?例如想要在最先进的行业或是有无限发展潜力的公司工作。

公司的发展前景:将来你想要在什么样的公司上班?例如除了能够运用到自己的技术之外,自身也能够有所成长的公司。

工作地点:你理想的工作地点、区域在哪里?例如希望工作地点能在车站沿线附近。

自身的发展:将来你希望在公司处于什么样的地位?例如希望在公司具有举足轻重的地位。

家庭考虑:就你的家庭而言,希望在未来的工作中达到什么水平?例如希望以后能买一幢房子。



◎ 找出你的含金量

经常听到有人在说:“今年大型外资公司怎么都不招人?”“我现在的单位不行了,我想跳槽又怕失业。”诸如此类的疑问和抱怨让我们深深感受到,人们在就业形势压力下所承受的心理负担。

罗敏是那种身在曹营心在汉的女子,心存高远的她在一家名气一般的民营企业工作,工资待遇虽不错,但在罗敏看来,只够生存不能生活。罗敏周围有些朋友在名气响当当的公司当白领,这让罗敏在朋友聚会时很自卑。不甘心久居这个小公司,罗敏开始在上班之余寻找更好的公司。

谁料到今年行业不景气,招聘单位数量不多、质量不高。虽也收到几个公司的面试通知,但比较下来,和罗敏现在的单位也差不多,实力相当、待遇相当、职务也相当,然而罗敏却认定“跳是硬道理”,于是,毅然辞了工作。结果可想而知,很快她就感到后悔莫及。

像罗敏这类现象出现的原因主要是因为求职者心太浮躁,或虚荣,或拜金,总想一蹴而就,一步登天。其实求职的道路很长很长,它需要你自己脚踏实地一次次地攀登,而不是坐缆车直达山顶。

要想跳出高水平就要踏实做好当前的工作,它也许并不是你终身的工作,但却是你找到更好工作的基础。你可以在工作中积累你的职业含金量。即使要跳槽,也必须做好对新公司的分析工作。比如该公司的发展目标、发展前景、企业文化、该行业的发展状况、个人在公司的职位职务、晋升空间乃至薪酬福利等等,如果的确比现在的公司好,再跳也不迟。

就业形势严峻,“炒”单位更要仔细斟酌,万一新公司不是原先所想像的无限风光,甚至还不如原公司,那后悔就晚了。罗敏的跳槽就是带有盲目性的。

机会总是垂青有准备的人,在跳槽前你应该在空暇时间静下心来充充电,有了过硬的技能,饭碗谁也抢不掉,说不定还能再抱回一个金饭碗。



黄金法则十二:切忌频繁跳槽

◎ 把心放进肚子里

春意萌动,人心也欲动。招聘广告、招聘会的旺季又来临了。老一辈人在惊呼,年轻人更换工作的频率也太快了一点,怎么就那么不踏实呢?这种担心实际上有些多余:比照世界上公认的人才流动率非常低的日本,我们的人才流动频率还不够快。日本,平均每一个人换工作的次数也达到了将近4次,在我国,只有2.3次。所以,如果你想换个工作,无可厚非。但至少,你得经过深思熟虑。

不能成为跳槽理由的理由:

1. 新工作的薪水多

这是完全的“一切向钱看”主义者,说得更难听一点,就是“有奶便是娘”。你的价值仅止于这多出的一点钱吗?你现在还年轻,还需要学习专业知识,累积工作经验,发展人际关系……换句话说,还不是“赚大钱”的时候。评估一份新的工作,除了薪水高之外,还要看看是否可以带来新的挑战。

2. 上司难相处吗?

如果你到新单位再遇到难相处的主管,你还选择躲吗?好的主管是可以帮助千里马发挥潜力,但是,所谓的“好主管”又是怎样来定义的呢?有时候,不妨换个角度,很难相处的主管,也是另一种“好主管”。因为他给了你许多磨炼的机会,如果你能与最难缠的主管和睦相处,你的沟通技巧和专业技术将无与伦比。

3. 人际关系太糟糕

不容易沟通的主管、同事,到处都可能碰到,如果你为这个原因而离开甲公司,难保你在乙公司就不会碰到相同的问题。不如先在甲公司学会把此类问题解决掉,将来再换到乙公司,就不会因同样的问题而再次离开了。

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式: **全国招生 函授学习 权威双证 国际互认**
- 认证项目: 注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、**IE**工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证: 高级注册 经理资格证+**MBA**研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准 : 仅收取**1280元** 招生网址: www.mhjy.net
 报名电话: **13684609885 0451—88342620**
 咨询邮箱: xchy007@163.com 咨询教师: 王海涛
- 学校地址: 哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学 (美华教育)



- 颁证单位: 中国经济管理大学
• 主办单位: 美华管理人才学校

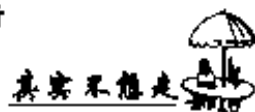
全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: www.mhjy.net



如果一定要走,希望是为了理想而走,而不是为了某一件不愉快的事或某个讨厌的人。

一、跳槽前要问自己几个问题

1. 想换工作的念头每天都有吗? 一时冲动、情绪低潮,不会让你每天都想换工作的。

2. 我喜爱我正在从事的工作吗? 找一份你喜爱的工作是一项真正的挑战。如果你每天早起和工作时脸上都带着微笑,那你真是一个幸运的人。如果是这样,为什么拿这种幸福去做未知的冒险? 记住这句格言:“做你喜欢的事,钱会随后而来”。

3. 如果跳槽,我将付出什么样的时间代价? 在我们行业词汇中近来出现了一种新表述:24/7(每周7天,每天24小时)。它表明,你每天24小时,每周7天都处在工作或待召状态。许多公司,尤其那些新兴公司,期望他们的雇员这么做。作为交换,雇员得到的薪水明显高于其他公司。

但24/7是否真的适合你?

4. 我想为生活而工作,还是为工作而生活? 你常计划未来要多赚几倍的薪水,于是,你总是超前消费。但如果你换工作,只是为了支付抵押贷款,你什么时候才能有时间享受生活?

二、做决定之前,再问自己两个很关键的问题

1. 这个决定是不是与我自己未来的人生目标愈来愈接近?

2. 我会因此而活得更快乐吗?

三、打从下定决心要换工作,到寄出履历表前先反问自己几个问题

1. 我希望从事什么样的工作?

2. 这项工作需要何种技能和专业知识? 这些我有吗?

3. 我要进入哪一个行业? 它是我所熟悉的吗? 从哪里收集到以上资料?

4. 在专业知识和技能上,如果还有不足之处是否需要再进修?



这样,你会很清楚自己想做什么、适合做什么,如果不是很清楚,就需要多花一些时间来思考这个问题。有些人只是为了换工作而换工作,这是相当危险的跳槽念头。当你知道自己到底要什么之后,就该弥其不足、突其优势了。

四、对新工作一定要“挑三”又“拣四”

所谓“挑三”:挑自己想要从事的工作;挑前景好、发展空间大的公司;挑“感觉对”的公司(试着用直觉感受)。

所谓“拣四”:比较薪资、福利;比较员工培训、教育训练;比较工作环境,例如办公环境的气氛、交通、周围环境……比较升职等发展的可能。

五、离职法则

真的如你所愿,一份对你来说更好的工作在等着你了,你有点得意忘形?肆意批判、品长论短、一吐怨气、刻意煽动其他员工离职……其实,甚至是最冷静的人,在说出“我辞职”这两个词时,都会变成一个唠唠叨叨的白痴。

53岁,曾担任过福特行政开发中心主管的职业顾问 Nancy Badore 说:“如果你规划出辞职策略并能够运用它,你会更容易保持冷静。”

1. 该休还要休:对于那些应休未休的假期,不要放弃。决定离职后,想办法把假期休完;来不及休完的,就把离职日往后延到相当的天数,这样也不算白白浪费。

2. 什么时候广播:最好不要让领导从别的同事嘴里得知你要辞职的消息,这会让他觉得很难堪,而会在你以后的辞职过程中为难于你。在决定接受新工作后,告知离职讯息是绝对必要的。所以,你应该与领导约定时间,进行沟通。据《劳动法》第三十一条规定:“劳动者解除劳动合同,应当提前30日以书面形式通知用人单位”。沟通之后,还要递出一封正式的、书面的辞呈,以示慎重。书面辞呈,除了表示对旧公司的尊重外,也可以当作证据,防止旧公司不认账、不放人。

3. 问题既然不可避免,就要事先做出答案:为什么你要走?当你递交辞呈时,这是个条件反射似的问题,有责任心的上司可能都会这样问。给出



一个简要而有专业水准的答案;谈论机会,但不要对自己以后的美好前程自满得意;永远不要将现在和将要去的两份工作相比较。你的目的是最后护卫你的好名誉,让人们对你的离任而恋恋不舍。

4. 平稳度过过渡期:你一旦递交了辞呈,就要帮助你的工作小组进行一个平稳的过渡,以积极的态度去商讨以往工作中的优点和不足,让你的继任者可以发扬优点、改善不足。如果你离开之后,工作很容易接手,很多人会对你“感恩戴德”。

5. 天下没有不散的筵席:退出工作场所的时候,不要以负面的情绪面对所有的事,应该怀抱积极的精神,进一步接触关键人物,比如你的主管,合作过的同事,当时招聘你进公司的人事经理和其他当初决定录用你的人等等,感谢他们曾经在工作上和生活上给予你的协助。如果离职时能够妥善处理人际关系,对个人的未来前途绝对不可限量。原单位的同事说不定会在以后给你帮助,成为你的个人“人力资源库”。这将是一笔宝贵财富。

注意:一旦在离职过程中与原单位发生法律纠纷,劳动法规定,劳动争议一方当事人应当自劳动争议发生之日起 60 日内向劳动争议仲裁委员会提出保护申请,否则视同放弃权利。一旦超过时效,法律无法予以保护。

◎ 频繁跳槽利与弊

频繁跳槽有很多弊端,你要仔细分析,避免它对你的职业生涯造成大的影响。

有些人总是喜欢频繁跳槽以达到自己的一些目的,但实际上,频繁跳槽不可取,听一听招聘方是怎么说的,你就能够了解它的弊端了。

应聘方往往容易从眼前经济待遇这一条来衡量,这也很现实。然而,还应当顾及其他的衡量标准,比如:频繁跳槽,会不会导致应聘者自己难以熟悉本行业务?

年轻人想找到一个适合于施展才华,使自己有所发展的工作单位和环境,这本无可厚非。但是,为了“待遇”或“环境”而过频地“跳槽”,对于青年人来说,是不足取的,往往会丢了“西瓜”,捡了“芝麻”。

胜任任何一个岗位,都要有相当的知识 and 经验。这些经验来自于工作



人员在实践中不断摸索和积累。而频繁跳槽,决定了一个人在岗位上只能是“蜻蜓点水”,哪来多少积累?总之,不安心本职工作,想的不是好好工作,而是再谋高就,怎么可能取得令人满意的成绩。这就是丢了“西瓜”。

有些年轻人把跳槽的原因归结于原单位的环境不如意、人际关系难处,试图通过跳槽来改变这种现状。有时候,这是必要的。有时候,却并非必要。因为,努力学会适应环境,改善环境,正是年轻人生活的一部分。害怕和拒绝这种锻炼,又是丢了“西瓜”。

因此,要使自己有所作为,在看准一个岗位后,首先必须安心本职工作,同时要扬长补短。

据了解,至少有相当部分的招聘方对此颇为反感。从媒体上看到,维亚康姆中国公司总裁在谈论如何聘用新人时这样表示:“有的人为了逃避压力去换工作,我招聘人的时候,从简历上可以看得出来,有人一年换一个工作,或者几个月换一个工作。这样的人我是绝对不会聘用的,因为我知道他是一个碰到压力就会逃跑的人。而如果一个人碰到困难就选择辞职的话,那他一辈子都是一个失败者。”

适度的跳槽,是有益于增见识、长才干的。但是,过频的跳槽就不妙了,给人家聘用方的感觉是避之惟恐不及。这样,你的路会越走越窄。

1. 对工作不利。一个人到一个单位报到后,从接受任务到熟悉业务,要有一个过程。想在工作中做出成绩,有所建树,需要的时间更长。如果频繁跳槽,对业务刚有点熟悉,又去了新的单位,有的还变换了工种、专业,又要重起炉灶重开张。跳来跳去,始终处在陌生的工作环境之中,不断需要从头开始、重新学习,这对工作是极为不利的。

2. 对自己的进步不利。要做好一件事,都要全身心地投入。有句话叫“板凳要坐十年冷”,就是说要十年、几十年如一日地刻苦钻研、埋头工作,才能使自己不断提高、进步。如果终日见异思迁,这山望着那山高,心思不定,坐不热凳,怎么能提高自己的学术水平和业务能力呢?如果一味为了个人的利益而不安心工作,频繁跳槽,还会影响自己的形象和声誉,使用人单位对你侧目而视。

3. 对用人单位不利。用人单位把任务交给你,指望你挑大梁,担主角,而你却半途而废,撒手而去,岂不要给用人单位带来麻烦?有时还会造成损



失呢。

成绩是做出来的,不是“跳”出来的。频繁跳槽,实不足取。

◎ 还是谨慎些好

过于频繁地更换单位或者工作,会不利于专业经验和技能的积累。但是在一些情况下,跳槽也是激发职业发展潜力的良好机会。问题的关键在于如何科学地评判跳槽带来的风险。

一、毕业后五年内:跳槽等于慢性自杀

在人力资源部经理眼中,大学毕业后第一个五年中出现的跳槽经历根本不能为自己加分,即使被录用也只能当新手培训;毕业后干满5~6年以后再跳槽,才能被列为初步有经验的人员,可以作为熟手录用,在一线独当一面;毕业后干8~9年的工作可为你加分不少,跳槽后一般经历6个月的考察期就可以升为主管。

毕业5年内跳槽次数越多,常常使你已获取的工作经验贬值得越厉害,从而出现不是“报酬往高处”走,而是“报酬踏步不前”的状态。在别人每年都从业绩良好的公司里按部就班取得5%~15%的加薪时,你的踏步不前事实上就是“水往低处流”了。

二、做好职业规划

中国人更换工作的频率已经越来越快,平均5年换一次工作。青年人跳槽的频率还要快得多。社会固然需要一定的复合型和通用型的人才,但社会经济的健康发展是由那些专业人才来维系着的。

世界著名企业之所以能够不断开发出获得专利的新型产品,就与他们拥有大量的各行各业的高、精、尖专业人才有关。因此,专家建议青年人要立足于自己的专业刻苦钻研,不要被暂时的炫目光环迷住眼。

中国加入世贸组织后,将形成一个各个地区发挥各自优势而进行相互分工协作的统一市场,小而全、大而全的地区经济格局将被彻底打破,地区之间产业的分工协作,将对各行各业的高、精、尖专业人才产生大量的需求。



因此,聪明的青年人应该给自己做一个聪明的职业规划,以免受错误信息的误导,影响自己的前程。只有这样,才能够有机会将自己由蓝领变成白领、由白领变成金领。是金子总会发光的。只要你是人才,无论在哪里工作,早晚都会冒出头来。只要你安心在岗位上踏实工作,干出成绩,前途自然不可限量。说不定单位领导现在已经在考虑提拔你,而你突然提出要辞职,岂不是前功尽弃?

◎ 跳槽要适度

俗话说:“树挪死,人挪活。”跳槽虽然有这样那样的弊端,但是也不是一无是处的,关键就是要掌握一个度。

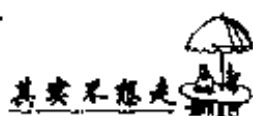
对个人的好处,是可以增强竞争意识,学到新的本事。跳出原先的“槽”后,要能找到更为理想的岗位,必须刻苦学习,深入钻研业务知识,以求能够适应新的需要。这样,无形中就树立了竞争意识,也学到新的本领。一位职介所管理员说,近来接连接待几名中年求职者,问及其技能,往往是“单打一”。这样,可以为他介绍的单位、岗位就相当有限了。为什么不能像年轻人那样怀揣几张“证”呢?原来,他们以前从未跳过槽。所以,年轻时适度跳槽,多学几门本事,有利于日后从容再就业。

对单位的好处,是通过人才的竞争推动企业的发展。新鲜血液进来,会推动整个环境。谁都不甘落后,员工都处于竞争环境里,他们就会自觉地爱岗敬业,在岗位上就能不断地做出成绩来。这也正是企业发展的原动力。

跳槽的关键是要讲究一个“度”。如果从适度变成了频繁,那么会使人心浮气躁,不能安心工作,达不到发展自己的目的,最终会因为碌碌无为而遭到淘汰。

◎ 从失败中找教训

挫败案例一:熊雄大学毕业后应聘到一家大型外资企业,由于工作地点和公司安排的宿舍都在郊外,熊雄觉得远离了都市生活,收入也不满意,所



以他一直想着换工作。而且因为所在部门的上司不讨人喜欢,一起进来的同期员工已经走了大半。终于,熬到一年半的时候,他也胜利大逃亡了。

因为专业不对口,当时匆忙找到的工作只做了两个月就放弃了。接下来的大半年里,熊雄完全体验了找工作的艰辛,先后两份工作都是在不知名的小公司,没有了以前外资公司的完善福利不说,工资也差强人意。此时,熊雄感到了一丝悔意:假如当初在外资公司坚持下来,现在应该是有资格的老员工了。

挫败案例二:程功刚毕业半年,在一家出版社做编务工作。由一个在猎头公司工作的朋友介绍并帮忙“包装”,她应聘了一份美资贸易公司的总经理秘书工作。不日之内,程功真的拿到了通知。高兴之余,她也有点担心:我能做得了吗?可是放弃这个机会又可惜。

几番往复,她还是经不住那位朋友的鼓动,辞职高就了。然而,接下来的两个月,她因为不懂基本的秘书技能,又加上不懂外贸函件的处理,工作陷入极度窘境,最终,她被辞退了。

挫败案例三:吴伟原本是上海一著名外资企业的经理,有博士学位,在公司颇受器重,工作前途一片光明。就在他事业蒸蒸日上的时候,他跳槽了,跳到了一家软件公司。在新公司,由于工作与自己的专长毫不相关,眼看着蜜月期还未过完,一段姻缘就要走到了尽头。



第四章 乘风归去: 小心踏出第一步

一个人一生的职业发展道路,就好比是一张地图,每一条分叉都会通向不同的目的地。因此,慎重选择每条分叉就显得尤为重要。

一位职员说:我真的不喜欢我现在的这份工作。我期待着尽快辞职。

看得出来,辞掉这份工作你是很高兴的。也许,这还是你等待已久的时刻:长期进行着你不喜欢的、没完没了的、重复性的工作,向只关心你工作的老板汇报工作,与不能支持你的同事共处。也许,你已完全知道自己该怎样做。

但跳槽可不是个小问题,理论上讲跳槽是人才合理流动,对于高层员工来说,事业已发展,工作和收入趋于稳定,跳槽的意义不大。而对于普通员工来说,不可草率,跳槽一定要有高起点,跳出高水平。





黄金法则十三:理智权衡

冷静思考

◎ 问问自己为什么

每一个人的一生都会有长达三四十年的工作生涯,在这么长的一段时间里,工作在你的生活中占了很大比重,工作影响着我们的情绪,也影响着我们的生活模式。

但是,当你三十年如一日地在上班、下班之间游离时,是否会产生这种状况?

- 怎么也做不完的工作,怎么也赶不上的进度。
- 因为工作繁忙而造成的胃疼,因为紧张而形成的失眠。
- 努力地工作却未能获得认可。
- 千篇一律、已经不再能激发任何热情的工作内容。
- 颐指气使的老板;表里不一的同事。
- 一团混乱、人心惶惶的工作环境。

面对着这种种不如意的情况,你是否兴起“不如归去”的念头?

每当假期过后,一想到明天要上班时,心情立刻跌入谷底,也许是你我都曾有过的经验,但是种种不愉快的事情真的会随着跳槽而改善吗?跳槽如果真的能像“拂袖而去”这样的率性与潇洒那倒简单,但是你难道真想在一时冲动的状况下,陷自己于万劫不复的绝境吗?建议你心平气和地与自己进行一次对话,问一下自己:“我为什么想逃避工作、想换环境?”

如果你觉得——

- 工作没有创新,每天重复着类似工作只会消磨你的激情。
- 工作内容使你不能充分发挥所长。
- 与期待已久的升迁机会擦身而过,既然不能受到重用,再待下去还有什么意思?



●因为你的“认份”,莫名其妙地多做了很多不属于你分内的工作,每天你只能眼睁睁地看着别人准时下班,你却得天天加班还做不完。

●自己的能力有限已不足以胜任眼前的工作。

那么问题是来自于工作。

如果你觉得——

●与同事关系不和睦;受到排挤;同事间明枪暗炮、明争暗斗。

●对主管的管理风格无法苟同;对企业文化嗤之以鼻。

●各种制度及工作环境都令你觉得未受到基本的尊重。

那问题是来自于人。

如果你感觉——

●自己健康状况不佳,由此产生恶劣的心情,导致自己无法专心投入工作。

●个人正陷入感情纠葛中。

●家庭不和睦,夫妻间、亲子间或者和其他家庭成员间的人际关系有必要改善。

那问题就可能是来自你自己。

如果你感觉——

●公司连年亏损,前景不明。

●连续几年未加薪。

●对公司充满高度不安定感。

●……你自己能想到的所有不好的理由。

那问题来自于上述问题以外的其他方面的问题。

经过上述分析找出原因后,接下来就要对症下药了。如果这些问题是可以经由一些能力所及的改变而改善,你会执意要跳槽吗?

并不是说一旦做了一份工作,就必须终身从事,而是说一些根本性的问题如果未能解决,下一份工作也不见得会更好,反而类似的情绪会一再重复出现,因此绝对不要把跳槽视为暂时的逃避。

如果你现在已经很清楚使你产生想跳槽的情绪的“真正原因”,那么你不妨来个换位思考,暂时将“这份工作我再也做不下去了”这类想法抛开,而考虑一下:



●我希望从工作中获得哪些东西?

●对于现在所面临的这些让自己头痛的问题,我曾经努力地试图改善吗?有没有比跳槽更好的解决方式?

●现在这份工作“当初”吸引我加入的理由是什么?现在这些理由都不存在了吗?

以工作内容单一枯燥为例,你曾经试着去和你的上级主管沟通以拓展工作范围吗?或者有没有可能以工作轮调的方式调部门呢?任何事情都有解决的方法,只是你没有主动争取、表明意愿,主管又不是你肚子里的蛔虫,他怎么会知道你希望有所突破!也许你会想:他是我的直属主管,我的工作内容他最清楚?他会不知道这工作有多枯燥吗?你需要知道的是,你的这种自以为是的想法会葬送你的前程。千万别掉进自以为是的想法的陷阱里,所以自己的前途还是要自己把握。

其实那些对工作满口抱怨的人的心情也是很矛盾的,他们因为怕接受新挑战、怕破坏目前这种稳定的生活,而找借口抗拒新职务的安排。所以说,你一定要先分析一下对现职不满的真正原因,当你真正弄清楚了出现不满情绪的真正原因后,下一步该怎么做就很容易了。

上面所说的这些都是在让你找自己的原因,让你打消离职的念头。那么究竟什么时候才应该毫不犹豫地开始准备跳槽呢?当你的工作出现以下征兆时,你想继续留职都不行了:

●你的主管私自将你所负责的工作或客户交予他人。

●你的表现无论从各方面说都是绝佳,但是主管却吝于给你好脸色,甚至将你视为眼中钉,欲除之而后快。

●工作中遭受性骚扰,又无可申诉。

●公司被同业并购,你的职位可有可无,已嗅到裁员的味道。

●公司已经连年亏损,高层主管纷纷离职而去,看不到公司的光明前景。

●个人性格与企业文化严重抵触,再待下去可能形成人格分裂(例如:你是一名品行端正、刚正不阿的人,却面临公司一再要求你以旁门左道的方式行事的局面)。

●被刻意地孤立起来,明明是你负责的项目,开会时却故意不通知你参



加;原该收到的资料、报告也不能定期收到。

◎ 跳槽前必须思考的问题

一、你的兴趣点在哪里

什么事情能引起你的强烈兴趣?如果一件事情能引起你的强烈兴趣,你会做得很好;相反,如果一件事情不能引起你的强烈兴趣,你就会做不好。列出那些能激发你的活力的工作和任务,这些工作或任务能让你施展什么技能?然后,想一想什么事情由于什么原因很耗费你的精力?对这样的事情你使用了哪些技能?要尽量避免使用这种技能。

再问问自己:“过去我做过什么真正喜欢做的事情?”“哪些是我过去喜欢并且现在仍然喜欢做的事情?”

如果有一次你由于专心于工作而忘了吃饭或休息,那么,会是什么工作让你这样全神贯注,废寝忘食?

二、你最擅长的是什么

你天生对什么比较感兴趣?这种兴趣是视觉、听觉、嗅觉、味觉方面的,还是你的身体反应?或者是你的大脑反应?等等。

你主要是喜欢用与人交往的技能,还是与物打交道的技能,还是算的技能?

你听到或看到哪一种或哪几种技能时,本能地想拥有这种技能?

三、对雇主帮助的时候,使用了哪些技能

思考一下那些你在前一个工作单位帮助老板解决问题的技能。例如,你的技能是否帮助老板解决过以下的这些问题:促使客户回头、提高服务质量或产品质量、降低成本、发明新的产品或其他事情。

四、你希望从别人那儿了解什么知识

问一问自己,如果把你和另外一个人隔绝在一个荒无人烟、孤立无援的



岛上,与你在一起的那个人是一个只知道某一专业的人士,那么你最希望他所知道的专业是什么?

如果和你在一起的是两个人,而且他们对你所喜欢的两个专业都很了解,你希望你们之间的谈话怎样进行?

如果你要和许多人士无休止地讨论某一个主题,你最希望讨论哪一个专业领域?

五、你喜欢阅读什么

你喜欢阅读哪一类型的杂志? 读哪一方面的杂志能让你真正感兴趣?

你喜欢阅读报纸上的什么文章? 什么主题的特别报道能令你真正感兴趣?

如果你到一家书店,你最喜欢在书店的哪一类书架前浏览? 真正让你喜欢的是哪一方面的书?

六、你平常愿意做什么

你常上网吗? 你喜欢浏览什么网站? 这些网站属于哪个专业? 哪些网站令你真正着迷?

你喜欢哪一类的电视节目? 如果是科教节目,你喜欢哪一科目?

想一想你在学校读书的时候,你真正感兴趣的是哪一门课程?

你喜欢写作吗? 如果喜欢,你一般喜欢写哪方面的文章?

七、你有足够的“资本”吗

对跳槽而言,年龄是很重要的因素。一个人在 25 岁以前尽可以多折腾几回,因为这个年龄阶段负担较小,即使失败也不会损失惨重,失去的不多,自然也就很容易复原;等到 25 岁以后,就应该逐渐找到自己在社会上的角色和位置了。如果这个时候你仍然是一位职场上的流浪者,从积累经验和资历的角度看,这对你极为不利。没有任何一种成功是一下子就可以实现的,需要你耐心地扎下根来,只有根基扎得深、扎得稳,才有向高处生长的可能。这个时候即使你打算跳槽,也要带着“资本”跳。

跳槽并不单纯是改变工作,而是一次自我的提升与突破,每一段职场生



涯,都是下一段的台阶,一步一步要走稳并且要向高处走,才能接近目标。如果背着空空的成就降落伞跳槽,跳的次数越多,你的身价也就越贬值,因为每换一次,你都要重新开始。所以在这种情况下,对于是不是跳槽就要多加考虑了。

八、促使你想跳槽的真正原因是什么

世界上没有一份工作能令人100%地满意,同时任何一份工作也不会糟糕到没有任何可取之处的地步,而你换的工作越多,也就越容易产生“天下乌鸦一般黑”的感叹。有选择,就会有无奈,所以对待工作应该有一种“选你所爱,爱你所选”的态度。

跳槽是一种恶性循环,一旦跳了第一次,就很难说这是惟一的一次,如果你仍然无法改变想换工作的愿望,不妨先问问自己,对现状不满的真正原因是由于什么?在很多情况下,我们不得不承认,其实工作本身很适合自己,让你难以适应的是工作环境和人际关系。在这种情况下,需要检讨的是你的心态而不是你的工作,因为就算换了新单位,同样的问题依然会发生。

仔细地分析一下,迫使你想跳槽的哪些是自己的心理因素,哪些是外在的因素,哪些是可以克服的或在日后能够有所改善的。跳槽前,多留一点时间给自己,反复掂量:“一定要走吗?如果不走,现在的工作会有什么变化吗?”有时候一件事就可能让你改变主意。列一张表,写出你目前工作的优缺点,确定自己想得到的到底是什么,然后再作决定。将得失衡量清楚,无论去留都不会后悔。

九、新工作一定更好吗

“跳槽”意味着你希望着改变与成长,它鞭策你不断往前探索和努力,放手一搏。然而好的想法固然是好,但是也应该只有到该出手时才能出手,因为人生没有彩排,我们没有更多的青春可供浪费,没有第二种人生可供安排。

有时,跳槽者除了客观原因造成的不得已外,往往是因为低估了找工作的难度,或过高地估计了自己。面对现实,你就不得不一步一步地降低标准,这样,不论对自己的事业还是自信心都会有极大的杀伤力。在“跳槽”这



件事上,骑驴找马才是最聪明的做法。跳槽成功的人,没有一个是冲动地去找工作的,他们都有一个明确的目标。这个目标绝不仅仅是一个可以接收你的单位那么简单,你必须明确它的优点和缺点,深入挖掘那一行业的资深工作者对那份工作的感觉,在充分了解方方面面的基础上才能投入其中。换工作,不能抓到一个是一个,因为并不是所有的机会都是好机会。

十、你有能为下一个职业工作的技能吗

跳槽者在选择职业时,首先应该将你所擅长的技能按照重要性的优先次序加以排列。专家们把这些技能称为变通技能,因为它们可以在你所要选择的任何新的领域或新的职业中起到一种变通的作用。一旦你了解自己的技能,也就能够很快地在新的领域中找到自己的位置。

你想得到的工作只是你渴望的 50%,你只会付出 50% 的努力;你一心一意想得到的工作会让你付出全部的努力,对某件事的渴望越大,越能改变你的求职结果,甚至改变你的生活。所以,你应该首先明确,你所能够充分施展的技能是什么。

十一、你想在什么领域发展自己

在择业时你必须决定到底想在什么领域施展你最擅长的技能,这包括明确自己喜欢的专业或者兴趣,以及爱好,你可以通过互联网和书本研究并通过亲自面谈获得你想知道的信息。你在什么地方施展自己的技能,是由你拥有的知识和技能决定的,但这也与你的爱好密不可分,比如,你喜欢什么工作方式、喜欢什么样的人或什么样的事物、最喜欢的生活方式等等。

知道了你喜欢的专业,你就可以定义出你喜欢的职位所在的领域,并根据你的职位和职位所在的领域,选择出你喜欢的职业。

十二、怎样让自己成功

你首先要找到你最感兴趣的单位,无论这个单位是否有职位空缺,你都必须找到它。因为这样,你便有可能得到面试的机会,与有实权雇用你的人面谈。

在这样做之前,你必须事先知道这个单位里谁最有权决定录用谁,同时



要搜集有关这个单位的其他方面的有价值的信息,比如这个单位的发展前景、目前的状态甚至这个单位的历史等等。掌握了这些之后,你就知道了应该怎样下手才能得到这个你所喜欢的职业了。

十三、越跳会越好吗

还有一些人纯粹是不安心于本职工作,这山望着那山高,以至于频繁跳槽。对于无法静下心来认真做事的员工,任何企业都不会欢迎。正规的公司招聘时对应聘者的资历背景一般都有严格的要求,他们不喜欢频繁跳槽的应聘者。很多人的跳槽是盲目的,没有经过深思熟虑,对市场中的要求状况也不了解,往往是意气用事,见异思迁,一味追求高薪水。因此,在人才市场中,很多人不是越跳越好,而是越跳越糟,所以,不要盲目跳槽。

十四、你了解新公司吗

在做决定前,一定要先充分了解新公司,了解新公司的运营情况是否良好,企业的发展前景怎样,薪资发放是否足量准时,工作环境氛围是否合你意等,不要因为某一个方面的优越而忽略了对整体的评估,更不要盲目地随大流。例如,有位职员在一家公司已经服务了8年,公司正准备提拔他的时候,他却提出了辞职,原因是另一家公司愿出更高的薪金聘用他。可是半年后,那位职员又去找工作了,原因是所去的那家公司因管理不善而破产,3个月的工资也不发了。那位职员后悔自己当初经受不住高薪的诱惑,才落得今天的惨局。

十五、你是不是意气用事

经常会有这种情况发生,跳槽者回到以前的公司去看望老同事,老同事们见到他满面春风、意得志满的模样,有人便心里不平衡,心想他那种水平也能混得如此人模人样,看起来我也得到外面去看一看了,凭我这本事,肯定不会比他差。

要记住,跳槽不是意气用事就能成功的,更不要心血来潮,急功近利,外面的机会虽然多,但好的工作总是需要有实力的人去做的,头脑一热,没有做好准备,再好的工作你也抓不住。



十六、你了解自己吗

不论你在原来公司做得多么轻松自如,都不要认为自己真的身怀绝技,到哪里都能应付自如。也不要因为你现在的上司曾经批评过你,就认为新单位的上司就一定能理解你、信任你和重用你。更不要因为你现在的技术水平得到大家的认可,就认为跳出去之后,一定能找到薪水加倍的工作。无论什么事都有两面性,在决定跳槽之前,不妨心平气和地把自己的缺点和优点一一列出来,再与目前的就业形势做一个比较,看一看自己是否真的已具备跳槽的条件,想清楚了再跳槽。

◎ 正确选择的四大准则

一、把现有工作吃透

你是否真的不满意自己的职业,还是对目前所做的事情不满意? 在同一领域中,能否找到令你满意的工作?

工作条件是做出这种改变的主要原因吗?

如果是这样,是否能够改变一下环境,或者改变一下自己对此的看法?
跳槽是改变工作条件的惟一办法吗?

你是否有在目前的工作岗位上想发挥而无从发挥的能力?

二、新工作全策略

你是否希望在新工作中发挥自己的价值表现自身的价值?

你是否想到在新工作中可能要付出比以前更多的精力、需要具有更高的技能才能应对?

你是否对自己的性格及所喜爱的工作环境有所了解?

你是否真的知道自己的兴趣所在? 自己到底喜欢什么职业?

你是否清楚自己被老板看重的技能是什么?

你是否愿意为在新岗位上完全从头开始做出牺牲,诸如薪水减少等?
家属们是否也同意这么做?



你能够在不重新培训或继续受教育的情况下从事新的工作吗?

你是否只需要将以往的工作技能运用于新的职业,还是需要学习新技能,否则将不能胜任新工作?

三、不要顾此失彼

你还有别的选择可供选择吗?或者说你是否准备破釜沉舟?

你是否有办法既从事新的职业又不放弃原有的工作?

客观、冷静、正确地分析一下,你将要放弃的是什么,而将获得的又是什么?

仔细计算一下你的工龄、退休金及其他福利,对自己近期和长远的生活有多重要?是否已经做过计算,还是仅仅在做白日梦?

四、为目标的实现做准备

在选择新职业时,能否在自己的社交圈内得到帮助?或得到成功的帮助?

你是否认为自己有耐心等待新的工作角色并达到预期的目标?

今天自己能做哪些小小的准备以适应职业的转变?是否已将中、小、大的目标一一列在了清单上,包括那些微不足道的目标。

如何面对风险?比如像面对在新工作岗位上并不愉快这样一些风险?一旦这种情况发生,是否愿意再换工作?

◎ 跳槽误区

跳槽已是现代经济社会人才流动和职业转化的常见现象,只要将各方面平衡好,是无可厚非的。但是有些求职者不够冷静、理智,对自己和工作没有很好的了解,以至于在跳槽时漫无目的,方向不明,这样就不可取了。

一、一时冲动,意气用事

有些人原来的工作岗位及待遇都不错,仅仅因为一点小事跟上司或同事意见不和,或者是一味追求高工资,便不够冷静地拂袖而去,结果造成很



大的遗憾。所以,跳槽前一定要保持头脑清醒,冷静分析,权衡利弊之后再决定是否跳槽。

二、不解己意,见异思迁

这些人很少考虑自己的专长,所以在每一次跳槽后都重新变成了一个新手,这样就难以进行知识和经验的积累,也很难成为某一行的佼佼者,最终被沦为求职大军中的落伍者。

三、头脑简单,缺乏分析

这种人做事缺乏主见,听到别的单位薪酬高,或听到人家轻率的许诺就不假思索地跳槽,而不考虑自己长远的发展。等到了新的单位之后发觉并不理想,又再一次跳槽,这样就形成了一种恶性循环。

四、急于求成,过于频繁

有的人为获得薪酬既高又能一展自己所长的工作,不断变换自己的工作及环境。其实,每个人自身的“含金量”是靠日积月累才能逐步增加的,没有一种敬业爱业的精神,干哪一种工作都不可能有成就感,也不可能增加自身的“含金量”,不对自己量体裁衣,干一行、爱一行,反而因频频跳槽败坏了名声,最终会令用人单位心生疑虑,不敢再录用。





黄金法则十四：选择最佳时机

◎ 选择最佳时机

跳槽,并不意味着盲目且没有理由和目的的想跳就跳,而是要根据自己的实际情况,经过深思熟虑后再作决定。

跳槽时,掌握好时机特别重要,在公司供职时间很短就跳槽并不可取,因为在工作了这么短时间内,你对公司的工作还不会有很客观的评价,对公司的发展前景和潜力也还不能有正确的评估,而且也不知道这项工作是不是真正的适合自己。另外,频繁跳槽,对自己也相当没有安全感和稳定感,如果没有特别令人难以忍受的事情,应尽量在同一家单位多做几年,为以后的个人发展奠定基础。

既然这也要三思那也要慎重,那么什么时候跳槽比较合适呢?

一、同事关系陷入沼泽时

与同事不和睦,彼此之间无法沟通与交往,在一起工作会感到施展不开,工作会由此受影响,以致无法顺利进行。这种环境会使人压抑、痛苦,不能长期置身其中。

二、与上司关系紧张时

与上司关系紧张,可能是你与上司工作风格不同的缘故。怎样才能知道你与上司是不是不能有效沟通呢?你应该感觉一下,你在上司身边是感觉紧张不安还是轻松自在?他是否经常批评你?他是否让你快速处理一些你需要时间来处理的问题?有许多上司与下属并不能有效沟通,如果这是公司员工的普遍看法,那么,你就可以着手准备自己的辞职报告了。

三、怀疑自己不能胜任工作

你在工作的时候如果感到很痛苦,也许这可能是由于自己不能很好地胜任工作的原因,因此,你应该自己反省一下:自己干得到底好不好,如果有一点迹象表明自己干得不好,就说明你的工作没有完全合格。你可以让老板给你作一个评定,好确定一下是否仍然符合他的要求,或者是请教一位精明且诚实的同事为你作一个非正式的评估。如果你从哪一方面都得不到建设性的意见,不知为何感到自己的工作表现欠佳,就确实该找一个更能发挥你能力的工作环境了。

四、企业在顶峰时你最值钱

这是一个被所有的跳槽者认为最值得推广的经验。特别对企业管理层人才来说更是如此。举个例子来说明这个问题。

某大型外资超市曾在北京招聘一名经营副总经理,经过仔细的市场搜索,猎头公司发现某中外合资的大型商场中有几位经营好手,于是各个击破,层层深入,经过综合比较,选中了一位年富力强又思维活跃、有独特见解的优秀人才。但这位优秀人才觉得目前企业经营状况很好,若弃之跳槽未免有些可惜,最后他婉言谢绝了猎头公司的好意。猎头公司忍痛割爱,只好选择了另一位稍微逊色一点的人物,但薪水却依然不低。时隔半年,这家中外合资的大型商场由于种种原因业务量直线下降,这位优秀人才想换一换环境,然而此一时彼一时,这时这位人才的身价已经大不如前。因为当初他的背后是一家欣欣向荣的企业,而今该企业已是苟延残喘,其中的参与者自然也是“行情”大跌。

因此,选择在企业顶峰时跳槽,去寻找新的能更好地发展自己的单位绝对是一个明智之举。当然,把握企业的顶峰期要靠一双慧眼,此时跳槽也需要一定的勇气和胆量,实在不是一件简单的事。

五、刚升职时有望再升

主管一级的人物一旦被提升为副经理,再跳槽争取到经理的位置是轻而易举的,迅速完成“二级跳”就可以大把大把地加薪了。如果主管在即将



升职而未任命时跳槽,此时的“含金量”则稍逊色,恐怕无法争取到最大的利益。当然,刚获升职就跳槽于情于理是否过得去,则是留给人才们自己去思考和解决的事情了。

六、业务资深时

经常看到有一些人频频跳槽,打一枪换一个地方,这样他永远成不了某一方面的专家。其实学一门就应当专一门,等成为某一方面的专家时,薪水才能水涨船高。比如在一家房地产有这样两位人才,一位入该企业一年半以后就跳槽去了同级别的另一家企业,另一位则一直在该企业服务。5年后,前一位只升至部门主管职位,因为他在新的企业只服务了三年半的时间,不能称为是“老手”,资深者大有人在;而第二位由于一直服务于同一企业,已被提升为部门经理职位。虽然两个人目前的收入相差无几,但如果现在两人都要跳槽的话,后者的市场价值却远远大于前者,因为部门主管数量不少,而部门经理却不会很多。

◎ 你找到好时机了吗

跳槽的最佳时机,其实还是有迹可循的。当局者迷,旁观者清,或许你的同事、家人看得比你清楚。同一个位置待久了,就会感觉枯燥乏味。这可能是因为你已经失去了当年的激情,或是对现行业务已经烂熟于心,每天都是千篇一律的例行公事。假如你每天都是这样,上班就等下班,那是该考虑换换口味换个新槽了。

另一种状况是你已非吴下阿蒙,职位却不能跟你的能力同步。譬如你的业务经验已经非常丰富,或是取得更高的文凭,公司却是视若无睹。在这种情况下,你还是另谋高就为宜。

当你遵照下列程序进行时,别忘了你只是在做生涯规划,不一定要换公司。也许只要申请内调,就能解决你的问题。

不要跟同事透露你的意图,哪怕是最好的同事也不行。假如你在工作上有什么牢骚,要让人觉得你是就事论事,并透露出希望能长期跟公司一起打拼的想法。

千万别拿这个来要挟主管。不管是明讲或暗示,都不可能达到目的,反而会让人贴上标签。

要记住,这种事绝对不能公开。当你在运用人际关系,或是委托顾问的时候,要注意这些人是否跟公司有业务来往。该避开的就要避开。

利用个人的电子邮件账号,或是语音留言系统来悄悄进行,避免行动曝光。

在你跟竞争对手接触前,最好先明了自己既有的切身权益。

金英在某间银行的信贷部上班,已经非常资深了。她对这份工作愈来愈不满,想换个完全不一样的岗位,只是收入会少很多。她也跟老板谈过几次,但未提及个人去留。假如客观环境变了,说不定就会打消辞意。与此同时,她仍照原定计划进行,只是不曾跟同事透露这种念头。就在她准备递上辞呈的那一天早上,忽然接到丈夫打来的紧急电话——原来老公刚刚被炒了。她只好把辞呈撕掉,这一待又是三年,不过最后还是如愿以偿。她很高兴自己能恪守承诺,不轻言放弃。

◎ 你能承受跳槽风险吗

股市里有一句话:“股市有风险,入市须谨慎”。其实每个跳进股市的人都明白其中的风险,但都认为自己是赢家,结果还是赔多赢少。跳槽也与股市有相同之处,几乎每一个跳槽者都坚信我是最好的,自己会越跳越高,越跳越好。令人想不到的是,跳槽的结果与股市的输赢百分比基本相同。某职业咨询公司新近的一份调查表明:大约有 60% 的跳槽者在跳槽以后产生了挫败感,认为自己的跳槽是失败的,另外还有 12% 的跳槽者在新公司未能通过试用期。这让我们不得不正视跳槽的风险。

一、承诺与兑现

商场竞争越激烈,人才争夺战也越来越激烈。用人单位为了争夺最优秀的人才,就竞相提高被争夺对象的待遇,其中还包括一些猎头公司的承诺。如果这些承诺没有被写进劳动合同中,是不是能兑现,就有很大的风险。



安伟被一家猎头公司看中,无论是猎头公司还是招用的公司都承诺,如果达到考核目标,将奖励一套住房,考虑到这个奖励,所以合同的工资就比较低。安伟权衡了得失,认为有把握达到目标,于是就辞去了原工作。但在与新公司签订合同时,公司却以种种借口不把住房奖励写进合同,公司老总拍着胸脯保证说,我们几千万资产的公司,会赖掉一套房子吗?看到老总信誓旦旦,安伟也不再坚持了。

年底结账,明明是完成了考核目标,公司却东扣西减,说他没有完成,同时还是保证,过半年能完成考核目标就给房子。半年后,公司又以各种借口赖掉。而且老总的态度也完全改变了,原来,公司对安伟的客户已经基本掌握了,他的价值已经不大了。最后房子当然没有拿到,安伟气愤地离开了公司。

二、新旧交替的陷阱

跳槽的过程一般是向原单位辞职再去新单位报到,在这个过程中可能潜伏着被新单位口头承诺录用,当自己辞掉原来工作后,新单位又以种种理由变卦的风险。

吴萍在一家公司做培训主管,应聘于另一家公司的培训部副经理,经过各个环节的考试,终于被对方录用。那家公司老总当场要求她立即上班。因为要从原公司辞职必须提前 30 天通知。于是吴萍与新老东家商定 30 天后正式报到,合同在报到时签订。她立即向原公司打了辞职报告,并在一个月将工作全部移交。当她满怀期望到新单位报到时却被告知,情况发生了变化,公司老总已经更换,新老总不同意录用她了。吴萍有再多的道理也无济于事,因为双方并不存在法律上的协议关系,根本无法追究他们的责任。

三、高薪与发展

康林原来在一家世界 500 强的企业担任工程师,工资中等偏上。本来日子过得平平稳稳,但是有一天,他接到了猎头公司的电话,公司开出了比康林当时收入高出两倍的薪水。一个星期之后,康林向部门经理递上了辞呈,附上不菲的违约金。那些钱在他看来也就是跳槽后一个月的工资罢了,毫不在意。

去了新公司,康林才发现这家公司只是台湾公司在北京的一个办事处,所谓的员工都是以租借的形式给其他大公司干活。看在钱的份上,他也没

放在心上。开始几个月公司很爽快地发薪,后来慢慢不对劲了,工资常常晚到账,而且越来越晚。那时,康林又恰好接了一个外地的项目,便出京去查询,等回到北京发现公司欠了3个月的工资时,才意识到事情的严重性。

他打电话到办事处问,没人;打到台湾总公司,也没人;再到工商部门查询,办事处已经注销,投诉无门。这可是赔了夫人又折兵。

◎ 降低跳槽风险

若是在辞职前找新的工作,那的确需要小心谨慎。有什么办法来降低这种风险呢?有四点建议:

1. 必须尊重现在公司的工作制度和工作时间。如果你要离开办公室去另一家公司面试,应该利用自己的休假时间,而不是请假。

2. 千万不要给应聘的公司留现在公司的电话号码,以免让人察觉。你应该用家里的电话,并装上录音电话。

3. 千万不要告诉同事自己打算跳槽,要知道,办公室里人多嘴杂,一传十,十传百,迟早会传到你上司的耳朵里去。

4. 一旦新工作有着落,必须马上通知现在的老板。不要企图借这个机会与现在的老板讨价还价,以致老板恼羞成怒,引起不必要的纠葛。





黄金法则十五:找到自己的必需点

◎ 跳来跳去为什么

随着市场经济的建立和发展,人们走向了市场,更多地参与市场活动,跳槽已成了司空见惯、屡见不鲜的一种社会现象。市场经济是一个竞争的经济,正是由于竞争的产生,人们已不满足现状,不断地向更好、更高的目标挑战与迈进。

一、为了发展自己

人们跳槽最重要的目的,就是为了自己的长处能得到充分发挥,潜力能得到充分挖掘,在极适合自己的环境里,干出一番事业。相应地,自己的收入也会提高到一个较高的水平上去。

二、为找到适合自己兴趣的工作

假如你对一项工作很感兴趣,你就会很投入很认真地去工作。如果你不感兴趣,工作起来就没有激情,不会投入,不会去吃苦、去钻研。在这种情况下,能力就得不到发挥。

三、为有个舒心的工作环境、氛围

在一个好的环境里,自己付出多少,得到多少,都是很明确的。自己做出了多大成绩,会有多少收获,都可以按期兑现。在这样的工作环境里,人可以很舒心地工作,也可以放心地工作。相反,如果环境不好,不管你做了多少事,上司心里都没有数。你做出的成绩,可能得不到表扬,反倒有可能得到挖苦、讽刺。你做出了成绩,得到的可能不是肯定,而是别人的排挤踩压。

如果你在单位里干得十分出色,一些同事就会嫉妒你,不配合工作,处处给你捣乱,使工作无法顺利进行下去,长此下去,会对你的前途造成很大影响。

◎ 谨慎改行

改行对职场中人来说有时可能是致命的打击,尤其是那些已经是一个行业中的老手的人来说。因此,改行一定要慎重。

按照目前对人才的选拔原则,下列一些因素是你决定改行前一定要考虑的。

一、所学专业

现在用非所学者固然不少,但毕竟是学以致用者轻车熟路较非本专业者容易上手。例如读“外贸英语”专业或“行政管理”专业的学生毕业后从事外贸工作,较之那些学习“流体力学”、“水产养殖”专业的毕业生而言,至少第一感觉优势较大。如果前者能打100分的话,后者仅专业与所从事的外贸工作的相关性而言,恐怕只能打80分甚至60分。因此,学以致用者当属首选。

二、相关经验

无论你的工作经历多么丰富,无论你的工作时间多么长,用人单位所关心的是“从事本行业的相关经验”。有一位求职者,工龄长达11年,但却频繁转行,每一行的工作经验都不太长,甚为欠缺,自然其任何一行的经验市场含金量都不高。如果他仅管理就有长达5年以上的工作经验的话,那么他的市场行情就会水涨船高。

三、相关企业的档次

同类的企业不同的档次也决定了跳槽者的“身价”。一般说来,同行业中小企业里的跳槽者进入大企业似乎要“降低身份”,如果不肯委曲求全者就很难成功。自然,如果在大企业中任职者进入小企业,职位是肯定能获得



升迁的。但如果行业不同,即使升职,薪水也增加了,但“市值”却降低了不少。

四、年龄与工龄之比

同样长工龄的求职者,年龄小者较年龄大者容易被录用,道理很简单:成本较低且易于管理。

因此,每位跳槽者切记:跳槽勿改行,除非你所从事的行业已是苟延残喘的夕阳行业,而改行也确属无奈之举。

◎ 找准切入点

跳槽,其实是一个人对自身职业的重新选择与规划,其目的当然是为了越跳越好,越跳越高。在市场经济机会层出不穷而职业竞争又十分激烈的今天,我们随时都有可能面临着跳槽的诱惑与选择,但是,是否真的每个人都能如愿以偿呢?

一、谨防越跳越糟

一般来讲,正规公司在招聘时对应聘者的资历背景一般都有严格的要求,不喜欢频繁跳槽的应聘者。其实很多人的跳槽是盲目的,没有经过深思熟虑,对市场中的需求状况也不了解,往往出于意气用事、见异思迁、追求高薪或定位不准,因此,在人才市场中,不少人不是越跳越高而是越跳越糟。

一位资深人力资源专家认为,跳槽虽是司空见惯的事,但是求职者在确定跳槽之前,还是要确定自己到底为什么要找新工作,三思而后行。否则,一旦无法适应时,恐怕又要再找工作,这会对自己今后的工作产生不利影响,因为在许多企业管理者的心目中,频繁跳槽,只能说明这个人要么能力有限,要么根本不会处理人际关系。

二、设计职业生涯

跳槽不应只是对高薪或高一级职位的追逐,而是对职业生涯的进一步追求。越跳越高,高的不仅仅是薪水和职位,更重要的则是使你的职业生涯

步入高阶。从这个意义上说,每一次跳槽,都应该是对自己职业和发展目标的重新设定。

有不少人才测评机构针对白领开设了职业发展咨询服务,主要为的是能帮助人才解决以下几个问题:

一是肯定自己的长处,发现不足;

二是考虑自己是否适应当前职业;

三是发现自己最适合的职业,选择更好的职业;

四是了解自己的发展潜力及更为合适的方向,制定适合自己的职业发展规划。

有职业咨询师认为,将跳槽的目标与自身的职业发展目标一致起来,才能成功跳槽。在跳槽时应该自问,自己是在找职业,还是在找工作?是在找职业,还是在找企业?是在找职业,还是找职位?是在找职业,还是在找高薪?

一个标准的职业前程规划一般应包括自我职业性格分析、确定职业目标、确定成功标准、制定职业发展通路计划、明确需要进行的培训和准备、列出大概的时间安排等六个方面。值得一提的是,在自身的职业设计中,适时地学习和培训十分重要,它会使职业的提升或转换获得有力的背景支持。

三、跳向朝阳行业

要想真正达到越跳越高的目的,还要根据经济发展形势,正确选择有发展前景的职业进行生涯规划。据专家分析,未来最有发展前景的职业有三类。

一类是一些需要高、精、尖技术的行业。据预测,这类行业主要指计算机网络、通讯、生物医药、新材料、绿色保险食品、遗传工程等,这些行业的从业者虽然越来越多,但由于市场的需求量实在太太大,仍然会供不应求。

二类是近年来始终高居招聘排行榜首位的市场营销,不过,今后对营销的要求将会越来越趋向于专业化和复合化。

三类是金融投资分析专家、理财专家、广告设计专家、咨询顾问、医生、律师、保健经纪人、建筑设计师等一些个人智慧与经验参与成分很高的职业。另外,从专业需要状况来看,人力资源管理、企业经营管理、专业技术管



理等也开始呈现较大的需求。

◎ 跳槽能解决一切问题吗

“人挪活,树挪死”这句俗语确实有一定的道理。确实有不少人调动工作,转换地区,改变行业以后,就此而“活”了起来。不少人被加薪晋职,不少人则一举成名。但是,凡事都有其两面性,职场中人不能因此而产生一种错觉,认为凡是“跳槽”就是好事,不能成“家”的成了“家”,不出名的出了名,没有钱的“穷光蛋”变成了腰缠万贯的大富翁。

我们应该看到,越跳越糟者也不乏其人。我们再举个例子。一位有名的房屋建筑承包商,开始以承建大楼的成功赢得了客户的信誉;但遗憾的是很快他又转向了别的行业。一天银行通知他超支了,他的声誉至此一落千丈。起初他埋怨所有的人,后来静下心来,他懊悔地说:“我知道我滑得太远了。”总结失败的教训,他觉得这次转行的决策是一次重大的失误。后来他又重新回到建筑业。几年之后他再次崛起,取得了成功。


在美国,尽管很少有人从学校毕业之后就一辈子呆在一家公司,似乎“跳槽”的诱惑力远远大过留任原职。但据调查,大公司较高一层的领导者大多是在该公司服务多年,慢慢升上去的。换句话说,“跳槽”者能爬到较高职位的机会甚微。

“熟人好办事”,“做生不如做熟”,这两句俗语不是没有道理。前者主要谈人与人,后者谈的是人与事。一个人在一个地方从事一项工作,坐下来干一两年,由生手变成了熟手,进而则事半功倍。“跳槽”之后,一切从零开始,从头做起,熟悉人事、熟悉环境、熟悉工作,又要等上个一年半载才能真正发挥工作能力,而有这一段熟悉的过程,如果你仍在原公司恐怕又会取得可观的成绩了。

这就如同我们等车,左等右等不来车,有的人仍耐下性子一等到底。而有的人实在等不及拂袖而去,心想有等车的时间走着也到了,似乎是取一种积极的态度。不想没走多远,汽车来了。一个是坐在车上急驰而过,一个是满头大汗匆匆赶路,相比之下还是等车的划算了。

因此,职场中人不能幻想“跳槽”可以解决一切问题,可以帮你逃出现在

乘风破浪去

小心踏出第一步 

所处的逆境。不要把所有的希望都寄托在新工作上。要多想一想现在的公司为你提供了什么,使你能有今日的成就。实际上,“跳槽”就意味着你放弃了在现有的已建立起来的基础上进一步发展的机会,从长远的观点看,很有可能这一机会会使你的前途更光明。





第五章 胸有成竹: 准备好降落伞

有这样一句话:经历是对自己生命最灿烂的记录。每个人的一生的长度,不是以量算,而应以质论,如果你人生的每一个经历都是一个跳跃的音符,你的一生就是一首动人的歌。

在跳槽的旅程中,你的学识、经历能为你加不少分。在跳槽前,你首先就要储备“干粮”,激活自己的新经历,经营打造自己的个性品牌。这些经历就是:激情、好学、品格的不断完善,不断地和自己赛跑。

面对越来越大的就业竞争压力,职位的争夺战日趋白热化,只有那些有品牌的人才会赢得职位。我们幸运地身处在一个充满机会的时代和国家,但有句老话,也是真理:机会只给有准备的人。





黄金法则十六:找出自己的原因

◎ 事业型的跳槽者

在我们的周围有很多这样的人,他们已经有了一份看来很好的职业,就在周围的人对他表示羡慕之时,他们竟大出我们意料地跳了槽,换到了另一份我们看来似乎不如以前、更辛苦的工作上去。再一切从头来过,又从零做起。

这一类型的人转换工作的主要原因是缘于强烈的事业心。这种事业心以及达到人生更高价值的欲望使他们永不安于现状,永远处在向高层次职业转换的努力之中。

在每一个人的身边都有很多这样勇敢的跳槽者,他们为了追求事业上更大的成就,不畏几度成为从零做起的人。

佩罗特先生是美国历史上第一位单枪匹马参加美国总统竞选的英雄,也是到目前为止惟一的一位。虽然他没有获得竞选成功,但他的勇气和斗志还是令无数人为之倾倒。

佩罗特先生的一生充满了传奇色彩,他那传奇式的经历不仅表现在他对政治的兴趣上,同时也表现在他整个的职业生涯中。

在职业生活中,佩罗特先生是属于极富“跳槽”精神的那一类人。长久的、稳固的职业与工作很难满足于他那进取的、不安现状的、标新立异的性格需求。这使得他的职业与工作在地不断地转换着,而每一次地转换都能使他迈上一级新的台阶。

让我们看一看他职业生涯中经历的几次转换。

在40年代,佩罗特曾在得克萨斯州的一个小镇上送过报,由于他出色的工作还曾得到过报社的奖励。同时他还做过别的小生意。

以后他毕业于美国海军军官学院,进入美国海军服役。他在一艘船上





学习了计算机技术,并有机会结识了一位来访的 IBM 公司的高级主管,佩罗特的机敏与精明给这位主管留下了深刻的印象。

1959 年,他从海军退役,在找工作的时候,得到了 IBM 的高级主管的帮助,佩罗特成了一名电脑推销员。他的表现非常出色,一个季度,便完成了全年的推销定额,令同事们惊叹不已。然而,此时的佩罗特并没有因取得的成绩和围绕自己身边的优厚待遇而沾沾自喜,驻足不前,他冷静地分析了自己,评估了公司,认为这里的人际环境和他的抱负格格不入,刻板僵硬、论资排辈的升迁制度令人难以忍受,如果继续干下去尽管待遇优厚,也只是一个推销员。这使他决心自己创业,独立闯一番事业。

1962 年,他毅然从 IBM 辞职,那时的他还身无分文,从他当中学教师的妻子积蓄中拿出了 1000 美元,创办了 EDS 电脑服务公司。在当时,这是一门全新的行业,很少有人涉足,而佩罗特却看到它将大有前途而决心冒险一搏。在 EDS 公司,佩罗特每天工作达 15 个小时,在他的带动下,职员们也无不以公司为家,精诚协作,艰苦创业,就这样,EDS 公司很快就发展起来,1965 年赢利 2.6 万美元,至 1968 年已达 240 万美元。就在这一年,他让 EDS 上市,一夜之间,他的财富翻了几倍。佩罗特成了得州发财最快的人,一时声名鹊起。然而,他仍不满足现在的发展和他单一的 EDS 公司的工作。1970 年他又投身于华尔街证券投资业,并连连得手,财富迅速增长,到现在,他已拥有 25 亿美元。

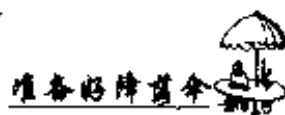
这就是他从一个送报员开始,经过了若干次职业的转换并经历了若干行业的变换,终于成为一个拥资 25 亿美元的美国巨富之一。

像佩罗特这样的为了实现自己的理想和抱负,为了追求事业上更大发展,而不断地转换职业,调整自己的工作方向,实施各种“跳槽”的人还是非常多的。

再来看看美国玩具大王道密尔的“跳槽”和发迹的故事吧。

1948 年,当 21 岁的匈牙利青年道密尔登上美国大陆的时候,他身上只有 5 个美元。虽然他很快找到了工作,但他从不以安定的生活为满足,只要他发现更有合适的岗位,就毫不迟疑地辞去原先的工作,即使原先工作的报酬比新岗位的报酬要高,他也不计较。

为此,在到美国后的 18 个月中,道密尔竟换了 15 次工作。第 16 个工



作岗位似乎是道密尔的理想选择了,当时他的周薪已达到 30 美元,而且两周后又加至 175 美元,因为老板对他十分赞赏。

可是正当别人认为他会在这个岗位上长久地工作下去时,他又向老板提出了辞呈,而决意去做一名漂流各地、浪迹天涯的推销员。别人不理解,但是道密尔自己心中清楚,当推销员有助于他全面了解美国,为他今后自己的事业打下基础。对于一个聪明、勤奋的人来说,任何岗位都有成功的机会。

聪明、勤奋的道密尔的推销业务发展得很快,月收入已超过 1000 美元。更让人大吃一惊的是,就在他的推销事业展现美妙前景时,他又把推销路线卖给了别人,而倾其积蓄买下了一家面临倒闭的工艺品制造厂。许多人说他是傻瓜。然而,他的这一招棋却走得很出色,几个月后,工厂扭亏为盈,开始现出勃勃生机。

5 年后,由这家工艺品制造厂发展而来的玩具公司成为美国有名的企业。就在他可以享受他的胜利果实的时候,他又把注意力转移了,他又买下了另外几家破了产的玩具公司,数年后,这些公司又脱胎换骨,道密尔的事业更加兴旺。

在谈到他个人的职业生涯时,道密尔说:“当我初来美国时,我曾一连换了十几个工作,因为我觉得那些工作除了能果腹以外,都不能展示我的能力。我曾为了放弃某一工作而又没找到其他工作而忍饥挨饿,但这并没使我失去放弃那些不适合我的工作的工作的勇气。”

◎ 发展型的跳槽者

在我们的身边,也常可以看到这样一类“跳槽”者,他们“跳槽”的主要目的是为了求得个人更大的发展。

心理学家马斯洛说:“假如你有意想低就,那么我要警告你,你的余生将会非常痛苦,你将逃避自己的能力和可能性。”这就是马斯洛的“逃避成长”理论。逃避成长,降低了自己的志向水平,看来是取得了安定;但是,当别人都成长的时候,你回首往事发现自己完全可以成为另一种人的时候,必心虚愧疚,安定必不复存在。



主动跳槽的职场中人,都属于不逃避成长的人。正因为如此,才使他们的潜力得到不断的激发和调动,从而使其人生的价值不断地升值,使他们的事业不断地从成功走向新的成功。

我们赞赏这些主动跳槽的职场中人,也希望他们的队伍越来越扩大,这样我们的社会才能日益进步,我们的经济才能日益的繁荣。

这样的跳槽虽然很有成就,然而,即使是像这样的转换工作,也不一定都会取得成功。

主动跳槽的职场中人,是值得广大想跳槽者学习的。但职场中人切不可盲目地学习他们,不要只看到他们成功跳槽的表面,还应该看到他们成功背后的艰辛和不为人知的忍韧。

有这样几个方面是值得广大的职场中人借鉴的:

1. 对你要干的新工作、新行业、新事业要有一个客观的分析和预测。
2. 要有较高的专业水平,综合处理问题的能力和文化素质。否则也很难适应接连不断的“跳槽”生活。
3. 要有顽强的毅力和艰苦创业、百折不挠的精神。
4. 要有承担风险的勇气和心理承受能力。不担风险,就想取得很大的成功,那只能是幻想。

美国海军将军皮瑞的故事很值得人们学习。

1901年,皮瑞将军只身一人乘雪橇到达北极,这同他坐在办公室里消磨时间,等待提拔的平稳生活相比,真是一次可怕的冒险。他曾经因为饥饿、寒冷几度陷入绝境,冻伤使他锯掉了八个脚趾头,而艰苦的旅途,恶劣的条件使他备受精神折磨,几乎是精神失常。

幸运的是,这次探险改变了将军的命运,随着他在此后一系列的考察计划的完成,皮瑞将军再不必回到办公室里慢慢等候上司的提拔了,他成为了一名受到全世界瞩目和尊敬的大探险家。皮瑞的北极之行,在出发前,他的未来的结局并不确定,也可能是凯旋而归,也可能是葬身于北极。这就需要探险者有承担风险的勇气。

科学探险是这样,“跳槽”也是同样的道理,关于这点,跳槽者在一开始就应有清醒的认识,要有面对失败的勇气。

◎ 换种活法的跳槽者

还有一些人跳槽,并没有什么特别的原因,只是想换种活法罢了。

在一个地方以一种生活方式过腻了,就难免产生要走出去换一种活法的想法。许多人总希望能有一个未知的东西进入自己的视野和生活领域,刺激一下自己一潭死水的生活,感受一点异样生活的气息。

到一个新的地方是换了一种活法,换一种新的工作也是换了一个活法。有人说一个人一生只能活一次,如果要是换一个活法,不就等于是活了两次吗?相信有不少人是出于这样的考虑而去换工作的。这样,为换种活法而跳槽,也就不足为奇了。

一、为了发掘出自己的潜能

换一个工作,换一种行业,换一个领域,把自己整个人彻底改变一下,让自己其他方面的潜在能量发挥出来,这对自己的职业发展不无益处,同时也会使自己的生活会更加丰富和充实,何乐而不为呢。

这就跟欣赏风景一样,当你站在某个角度,静止地看眼前的景色,只是一个画面,久而久之,风景也会让人感觉单调乏味,显得苍白无力;而当你乘上一列行驶的列车,在动态中看眼前的景色,你就会看到一连串的许许多多的画面,使你感到大自然的美妙、丰富多彩和无穷的变幻。

改变了自己的工作,发掘出自己在其他方面的潜能,从而获得巨大成就的人,在历史上屡见不鲜。

二、为了追求多变的生活

还有一些人在跳槽时,可能根本没想过要发掘自己什么潜能,而只是厌倦了目前的生活、工作,希望寻求一种新的、更有意思的生活。

这种类型的人在跳槽时,常常会爆出所谓的“冷门”。

在商品潮的冲击下,很多人都跃跃欲试地想体验一把经商、做老板的感觉。由此就出现了不少让人大跌眼镜的事。

几千年来,中国知识分子总是以一种“衣冠楚楚,口不言利”的形象出现





在人们面前。社会这样看知识分子,知识分子自己也缄口默认,以为非拿出等身巨著便不足以体现自身价值。大学教授卖馅饼也算是放下了架子,换了一种活法。

中国自古以来都是“官本位”,官场上的人大多也是只能上不能下,如今在经济大潮的冲击下,也有不少当官的辞官为民,跃入商品经济的洪流,体验一把,换了一种活法。

我国著名运动员李宁退出体坛,办起了体育用品公司。现在李宁牌体育用品已经是响彻大江南北的品牌,可以说李宁是成功地换了一种活法。

武打影星李连杰也投资在海南岛别墅区兴建楼宇。与此同时又集资在海南岛的其中一个岛上兴建“世界大观缩景”,类似小人国那样,占地两千亩。昔日的电影明星,今日又大搞起了房地产的生意,这更是换了一种活法。

当然还有许多不为人知的人,尤其是年轻人,为了换个活法而挂靴而去,在职业的生涯中不断地跳来跳去。这些企业弄潮儿都想试图以职业的转换实现其生活方式的变化,为的是不至于像过去那样活得心烦,活得劳累,而是希望能够活得更潇洒,更快乐,更富有,更有色彩。

即使是只为了换个活法而“跳槽”,职场中人也应该做好充分的思想和心理方面的准备。

如果你没有足够的准备,跳得不好,反而新的工作、新的生活会更不适合于你,经过体验,你可能会觉得还是老的工作、老的生活方式于你更合适。但当你发现了这一真相时,失去的东西已经再也找不回来了。这就像“围城效应”一样,城里的人总觉得城外好,城外的人又总认为城里好。

换一种活法也不是一件容易的事,同时也不是每个人都做得来,即使做得来,也不一定就比原来活得更好。

在我们的生活中,放弃原有的熟悉的东西是极其不容易的。旧的熟悉的东西会使人产生安全感,而新的陌生的东西则令人感到不安,变化的事物总会给人带来不踏实的感觉。

任何事情都是因人而异的,有的人适于创业,有的人适于守业,有的人喜欢更新,有的人愿意守旧。由此说来,无论是调不调工作,还是换不换活法,全凭的是你自己,只要你自己能找到适于自己的工作和活法就是你最大的成功。

◎ 改正错误的跳槽者

有些人在初入职场时,由于各种因素的影响,以及对自己没有完全深刻的了解,而且青年人无论在各方面都还是在成长的阶段,没有完全定型,对自己的前途和发展多是模糊的。再加上就业市场等方面的限制,很难说刚入社会就能找到一份很理想的工作,一般讲第一份工作恐怕只是为了能端上个饭碗,填饱肚子而已。

这样,你找的这份工作就很可能极不适合你,这使你像上错了花轿的新娘一样,感到非常痛苦和恐慌。

人的职业一旦搞错了,在某些方面就如同上错了花轿一样,会给人的心灵和精神带来束缚和压抑。很多人就是想通过“跳槽”这种职业上的“离婚”方法,把颠倒了职业再顺过来。

一位画家朋友,原来他的天赋在于画画,然而却阴差阳错当了一名修理工,弄得他好不压抑。几经坎坷,他还是“跳槽”了,现在任职于某大报社的美术编辑。他的名气也随着他职业的发展越来越大。

画家郁千染的职业生涯也有过这样一段经历。他原来的职业是在一家工厂当工人。但他的志向却是画画,他又有画画的技艺,本来作画应是他的职业,然而却成了他业余的嗜好。每晚在工作后疲惫不堪的状态下坚持作画三幅,坚持了数年之久。在他这种锲而不舍、执著不辍的追求下,他的画渐渐被一些人看中,在画店中也走俏了。于是各种请柬像雪片似的送到家中,他的知名度也越来越高,自然,画的价格也就水涨船高。

随着画画的忙碌,这个8小时工作以外的非正式的职业与郁千染在工厂做工的正式职业起了矛盾冲突,来自厂内的指责也日渐多了起来。那份正式的对他人来讲也是错了位的职业,带给他的痛苦也越来越大。最后他终于决定“跳槽”了。

经过多方面的努力,郁千染调到了一家颇有名气的服装公司任专业美工,得到了他盼望已久的并与他相匹配的职业。他可以一门心思地作画了。

这样的“跳槽”,把郁千染那被颠倒了职业又顺了过来,使他感到从未有过的轻松和兴奋,以及心灵的解放感,环境变了,他的工作积极性更高了。



由于他不断揣摩绘画技艺,不断地追求独特的风格,使他的画技很快提高,很快地,他的画被一些台港澳、日本、新加坡的书画爱好者收藏,并在天安门城楼内收藏。同时他还在深圳等地举办了个人画展。

现在郁千染已是书画社会员,在书画界已经小有名气了。他现在的职业给他带来了丰厚的个人收入,同时也充分发挥了他的才能。

由此可见,没有充分发挥个人特长,也是转换工作的一个重要的原因。而这样的“跳槽”一般都是像郁千染式的“跳槽”模式,即由一种业余的爱好,或是非正式的职业逐渐向正式的、专一的职业过渡,当条件成熟又遇有机会时,爱好就将变为职业,正式的职业就将被非正式的职业所取代。

◎ 随着兴趣走的跳槽者

在市场经济条件下,职场中人倾向于跳槽的原因,除社会原因及社会经济本身发展的需要外,其主观的原因是:个人职业兴趣的变化使人们希望通过职业重新选择找到符合自己兴趣的工作,第一次职业选择的失误,更使人希望通过职业流动重新选择自己最满意的工作。

兴趣具有稳定性,但也会发生转换,这种变化有时是缓慢的,有时则是剧烈的。随着年龄的增长,文化知识水平也可能发生变化。当人们认识到自己的兴趣发生变化并与现在所从事的工作不相符时,当他确知自己对目前的职业不感兴趣甚至讨厌时,那么,重新选择与兴趣相符合的职业也就顺理成章了。

另外,由于人们的兴趣广泛,也使得他们往往不能判定自己真正的兴趣在哪方面,于是造成第一次选择的不是自己的最喜欢的职业。随着知识的丰富、经验的增长,他们的职业兴趣会变得具有较为明确的指向性,他们会觉得第一次选择的职业并不是自己最想从事的职业,会对另外的某种职业表现出强烈的兴趣,并强烈要求重新选择。

著名学者胡适曾讲过这样一段话:“一个人应该有他的职业,又应该有他的非职业的玩意儿,可以叫做业余活动。凡一个人用他的闲暇来做的事,都是他的业余活动。”

“往往他的业余活动比他的职业还更重要,因为一个人的前程往往全靠



他怎样善用他的闲暇时间。他用他的闲暇时间来打麻将,他就成个赌徒;你用你的闲暇时间来做社会服务,你也许成个社会改革者;或者你用你的闲暇时间去研究历史,你也许成个历史学家,你的闲暇时间往往定你的终身。”

同时,胡适还强调说:“古来成大学问的人,几乎没有一个不是善用他的闲暇时间的。特别在这个组织不健全的中国社会,职业不容易适合我们性情,我们要想生活不苦痛或不堕落,只有多方发展业余的兴趣,使我们的精神有所寄托,使我们的剩余精力有所施展。有了这种心爱的玩意儿,你就做六个钟头的抹桌子工夫,也不会感到烦闷了,因为你知道,抹了六个钟头的桌子之后,你可以回家去做你的化学研究或画完你的大幅山水,或写你的小说戏曲,或继续你的历史考据,或做你的社会改革事业。你有了这种称心如意的活动,生活就不枯寂了,精神也就不烦闷了。”

胡适前边的一段话讲得很有道理,而后边所说的那段话的内容,于中国社会今日的情景已经相去甚远了。在现实社会中,随着人才流动的广泛性,大多数有才干的人,他们的专长不再只是业余的兴趣,而是与他们的职业紧密地结合了起来;他们的职业已经不再是单纯的谋生,而是一种创造性的活动。当然也不排除胡适所说的职业与自己专长喜好完全脱离的情况,因为不可能人人都能找到并从事自己喜欢的职业。因此,发展职业以外的兴趣和专长还是有必要的。

这种类型的“跳槽”,“跳槽”者需具备真才实学或是一技之长。而这些优势必须在转换工作之前就已显山露水,并在社会上被一定程度的承认。因此,这种职业的转换、工作的调动一般讲不会有太大阻力,风险也较小,而且它是一种职业发展的必然趋势。因为在当今社会没有什么力量能压制人才的发展。

要做到这种由社会评价较低的职业向社会评价较高的职业的转换,就需要根据自己的特点,发展职业外的爱好和专长。当这种专长取得某种程度的成就而被社会认可时,就说明你自身更大价值已在社会中体现,并且已由原来的正式职业转换到了业余的爱好上,或是非正式的职业上了。只有这时,你才为自己的由“低”向“高”的“跳槽”做好了个人能力方面的准备。

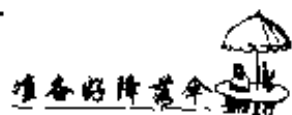
职场中人要想继续寻找职业生活的发展,就不妨多培养些职业以外的爱好与兴趣,为自己将来的职业转换奠定基础。总之,职场中人如果想要从



事社会评价较高的职业,而脱离旧有的职业,就必须努力。首先从你的闲暇时间做起,选一门你热心的事情,去学习,去研究,去开发,锲而不舍,相信你最终会把你的职业生涯转移到这门你热心的事业上来,你也会成为你自己所期盼的那种人。



胸有成竹



黄金法则十七: 储备“干粮”

◎ 让自己适应市场

我国的人才市场在开放之后, 现已趋向平稳发展。但如果稍加留意还是会发现, 在卖方市场大于买方市场的情况下, 人才需求已发生了很大的变化, 从单一型人才向复合型人才转化, 从操作型人才向管理型人才转化, 从内向型人才向外向型人才转化。为了适应人才市场的需要, 不少跳槽者已重新转轨定向, 概括起来就是充实自己, 包装自己, 推销自己。

一、充实自己

所谓充实自己, 就是用文化知识为自己“充电”, 丰富自己的头脑。比如你的英语水平较好, 口头表达能力也强, 即使这样你也不要满足于这点的知识, 你还要利用工作之余学习其他语种, 或者学习电脑、文秘、公关等知识。经过你的努力, 你就能实现一专多能, 成为一个复合型人才, 也就很容易找到自己称心如意的工作。

另外, 如果你在大学里所学的专业到了社会上或在目前的单位里不太“吃香”, 你可以利用业余时间自学一些企业管理或国际金融管理等专业知识, 然后准备跳槽。

为了适应市场, 你最好能主动到一些企业实习, 把自己所学的专业知识与实际紧密结合起来, 以提高你的工作能力。

二、“包装”自己

俗话说“佛要金装, 人要衣装”。跳槽者也要注重“包装”一下自己。男士应该是西装革履、衣冠整洁, 女士要时髦、光彩亮丽, 引人注目, 这样就在外表上给别人留下一个良好的第一印象。同时还要做到举止文雅, 谈吐得





体。在向招聘单位介绍自己的简历时要清楚明白,重点突出,显示出你良好的修养和气质。尔后还要郑重地向招聘单位交上自己的文凭、职称、简历材料,以供用人单位参考。千万不要小看这些“包装”,这是你进入人才市场所必需的。

三、推销自己

像推销商品那样向用人单位推销自己,是跳槽者实现自己目标的重点手段,同时,在推销自己的过程中也可以增长才干,提高自己,可以让用人单位认识并了解自己。在人才市场上,我们经常可以看到,有的原来比较内向腼腆的小姐或不善言辞的先生,通过多次交谈,很快地提高了自己的口头表达和公关能力。有的外语专业人才通过用外语直接与招聘者对话,很快让对方了解自己的外语水平,甚至被“老外”当场录用。

◎ 经历——跳槽必备的实力

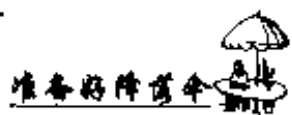
今天的朝阳职业,很快就会随着社会经济环境的快速变化而成为夕阳职业,这就是为什么许多求职者陡生危机:我还有什么优势?我究竟能开出什么价钱?

我们在推销自己的时候,不能再奢望一个单位会因一项专业技能而专门雇佣一个永久性员工——因为猎头公司已经成为用人单位聘人的眼睛,但单位仍然会看中他们需求的“你的资本”。

一、你在这一行业有多少经验

也许你只是一名大学生,但你有过实习的经历吗?再退一步,你有过对某一行业的调查了解吗?如果你涉足了你要应聘的行业,并拿出一系列可以证明工作能力和个人价值的真凭实据,嘿,你的工作就有门了。所以,别小看自己曾经在重大项目或工程中跑过腿,曾经独当一面地干得很辛苦,或许,这些正是你走向优秀职业经理人的一步台阶。

胸有成竹



二、你有大公司的工作经历吗

你在那些大公司里也许只是一个小角色,但不要紧,你的这段经历和感悟才是最重要的,感受了一种文化,感受了一种氛围,当新公司给你机会时,你有可能比其他人更能脱颖而出。

三、你有诚信的记录吗

尽管现在市场经济发展过程中有许多的不诚信、不道德,并且已经逐渐演变成一种正常现象,但一家成长型企业永远只对诚信者开放,那些有过违反职业道德、泄露商业秘密、贪污受贿的人,尽管可能学富五车,才高八斗,但也不会被考虑在应聘者行列之中的,所以不要为自己被称作“老实人”而遗憾,只要老实而不傻,终会闪光。

有这样一句话能给你鼓励:经历是对自己生命最灿烂的记录。每个人一生的长度,不是以量算,而是以质论,如果你人生的每一个经历都是一个跳跃的音符,你的一生就是一首动人的歌。

不知道你有没有把经历真正当做生命的乐章用心弹奏?在沈从文的墓前,大画家黄永玉为他的这位表叔写了一句碑文:一个士兵不是战死在沙场,就是回到故乡。沈从文 10 多岁就当兵从湘西大山走向世界,他死后又回到故里,他的一生经历坎坷,终成一代文学大师,他以一支笔记录了心灵历程,也记录了中国的历史。

当我们希望得到社会认可的时候,我们要时常想一想:我给这个社会留下了多少参与和创造的痕迹?

◎ 为跳槽准备“干粮”

在竞争激烈的现代社会,一个人要想发展,就要为明天准备几种“干粮”,以免断粮断炊,后劲不足。

一、“学历干粮”

在这个社会上如果没有学历,想求得一份好职位是不可想像的;而追求





学历的过程,其实也就是自我“充电”的过程。

当网络热的泡沫破灭的时候,许多院校的商学院出现了一个有趣现象:一面是毕业生为分配惊惶失措,远没有最火时守株待“兔”的得意;一面却是为跨进学校门槛而挤破头。这些进校者有的是为了应付明天的变化,有的眼见形势突变,决定“返炉充电”,有的是在裁员风波下一时难以找到理想工作,于是退而求其次。

学历热使得商学院的教授们薪情不错。比如 2001 年哈佛商学院共开设了 32 门有关高科技、电子商务和通信产业的课程,比过去增加不少。学历也使得更多学子戒掉浮躁,珍惜时光。2001 年美国各大商学院举办的商业计划书竞赛,虽然参赛者有所减少,但提交的商业计划书更加脚踏实地——令人记忆犹新的是,曾经有年轻人一夜炮制一份凭空想像的计划书,就可以募到一笔风险投资跳槽而去。

当然在学历热衷,也有假冒伪劣的现象出现,某些知名人士不就是因为一张国外的伪学历受到质疑而闹得议论纷纷吗!所以要想真正提高自己的竞争力,仅仅想混个文凭只能是权益之计,你应该做的是放眼未来的投资。

在某种意义上,追求学历也是一种生活态度,一种为了追求自身利益最大化和价值最大化,不惜付出常人难以付出的代价的态度。

二、“技能干粮”

在国外早就有类似的“技能储蓄”。一个年轻人走上社会,不断地学习各种技能,这些技能眼前看不一定能管上什么用,但却是通向未来的能力通行证。

技能从某种意义上也是对学历的补充和延伸,有了技能支撑的学历,更能经得起考验。我们越来越多地看到民营企业老总们大手一挥:“俺只要研究生!前台接待至少也要个本科!”学历的重要性似乎被无限制地放大了。一方面企业招进一批高学历的人才;一方面又没有合适的岗位或准备创造合适的岗位提供给他们,造成有学历的人才无用武之地处于一种尴尬的境地。

我们为什么要选择这样一家企业呢?仅仅因为它打出高学历门槛的招牌吗?一家企业有一种是基本收入,还有一种是价值收入。如果你进入一

家企业,基本收入是让你基本安心的前提,但如果看企业有没有活力,自己有没有发展,“价值收入”恐怕是一条重要的参考。

“价值收入”是难以物化的概念,一些单位或企业表现在期权、股权、头脑风暴的奖励、合理化建议的奖励、完成任务质量分的考评等等形式。因为“价值收入”体系的健全和完善(你正在参与到企业所有权当中),你的职业技能也不断得到丰富和完善,当你觉得在塑造企业而不仅仅是企业在塑造你的时候,你会觉得企业的进步意味着你价值的增进,你和企业是共同成长的。

现在的人才市场上,一方面是高级“蓝领”工人的断档和缺乏,一方面是很多拥有大中专学历的学生不屑于也不拥有市场需要的技能。其实,市场是块“试金石”,它才不管你有没有本科或硕士学位的“资本”,它只认你能干什么,有没有市场所需的一技之长。

三、“健康干粮”

30岁的人60岁的心脏,60岁的人30岁的心脏——一老一少拍篮球的广告,让人们在笑声中产生思考。每天早上去上班,看见路上扭秧歌的、跑步的,几乎全是中老年人,年轻人呢?要么熬夜晚起,要么在拥挤的公交车上打瞌睡,或者急急忙忙、风风火火赶地铁,来不及就打出租车。这么忙,哪有时间锻炼啊!

身体机能的退化,直接影响的就是智力的退化。如果不及早备下“健康干粮”,如果有一天你的生命透支,你就什么梦想都没有能力实现了。

经常跳槽的人,或是经常想着跳槽的人,除了身体状况外,还有一个心理健康的问题,有些人就是因为不能平稳度过这个阶段而烦躁、抑郁甚至颓废。

四、“精神干粮”

同事们经常开玩笑说:搞新闻花季太短!搞IT 30岁就可退休!的确有不少人刚开始三五年干得很火,三五年过后就遇到了一种职业困惑,也就是俗称的“瓶颈”状态,如果解决不了这种状况,很可能变得消沉,有的干脆就另谋职业了。每一个职业在不同的发展阶段都会遇到焦虑和困惑,人才流



动速度越来越快,新的需求和市场不断出现,只有不断调整自己的职业观、价值观,才能使自己向着最合理的地方流动,向着最适合的岗位流动。

“精神干粮”其实也是一种学习思考,向书本实践学习,在变化中思考。比如我们知道未来学习型组织将是一个潮流,这是对传统行政方式组织的一个反动。在这个组织中,每个个体价值将得到最大限度发挥,每个个体创造性能力将大大增强。

也许我们还身处在传统组织中,习惯于上下级的层层“官”制,习惯于等待接受行政指令去完成一些也许是根本无意义的工作,习惯于去思考诸如如何搞好关系、如何搞好平衡这样一种生存之术。那么,从现在起就让我们“反动”起来吧,作一些精神上的准备,也许当你突然身处这样的组织中时,就会处变不惊,游刃有余。

◎ 把自己塑造成全能王

在你跳槽跳往更高的路途中,有五大要素是必备的,分别是过去有重大表现、策略性思考能力、沟通技巧、能配合企业文化、人际相处技巧。

一、过去有重大表现

看过去可以知未来。如果你在校成绩优秀,又有过领导活动的经验,在工作刚开始时的表现多半会比较突出。起步走得顺,担当大任的机会就多。

第一,你所做的工作,最好是个人贡献、职责都很清楚,成果也便于测量的那一种。比如说,你出任某分公司的经理,连续三四年公司都赚钱,要评估你的贡献就容易得多。但是,如果你是公司的销售人员,负责开发新市场,建立新品牌,那么无论你付出多少心血,也是无法估量的。

第二,千万不要夸大你对公司的贡献。

蓄意夸大自己的功劳、添油加醋,只会落得让自己下不了台,等到真相被拆穿的那一天,你说,还有什么比这更臭?

二、策略性思考能力

担当领导大任或奋斗有成的人,往往能把眼光放得很远,对全局勾画出



心目中理想的画面,接着再按部就班,让员工了解他们的规划,并调整组织,使其符合他们的理想。其实在做这种策略性规划的时候,投下的赌注很大,时间可能拖得很长,风险更是大得惊人。但也只有这些能看见机会、预知危险的人,才能开出一条康庄大道,让整个公司朝着这个方向前进,获得最丰硕的成果。你的新公司当然希望他们招来的是这样的人。

能够策略性思考的人,对公司会受哪些外在因素影响了如指掌。他们熟读历史,时时吸收新知,以了解经济与政治的基本形势、生产工程与科技的最新发展。他们不断地探求“化理论为行动”的新方法。这种人往往在刚踏入职场时,还习惯研究自己公司的策略性决策。他们还会自问:为什么要做这种决定?怎么做出这种决定?如果换成自己,会不会做一样的事?

人力资源专家的经验是如果应征者问的问题围绕着该产业的竞争情况、公司环境、应变措施、风险、资源等,他们多半有颇强的策略性思考倾向,要是问的多半是些公司内部程序、工作性质、隶属关系、编制预算流程等,显示的只是技术性思考。技术问题固然不容小觑,但是能先预衡情势、评估对手状况、抓住改革要点的人,才是真正的高手。

三、沟通技巧

沟通技巧之所以举足轻重,是因为它是“纸上谈兵”与“实际行动”的惟一桥梁。不管你点子多灵光,想法多睿智,要是员工们根本不懂你要干啥,或是以为自己懂了,其实完全没搞清楚,你这个主管仍然算是失败。

现在要做个好主管,判断力必须愈来愈敏锐。由于组织日益走向扁平化,打破了层级间的藩篱,上级不再随时交代工作,加上企业全天运作、跨国经营已成流行趋势,我们没空一一查明每个员工是否确实尽到本分。因此,让员工清楚了解公司要他们做什么,才是关键所在。

不过更重要的是,员工不只是一要“了解”,更要“接受”公司的要求。现代员工不再只是认命听话做事的乖宝宝,他们晓得,自己有权知道事情背后的原因,有权判断规定合不合理,有权质疑上级,有权参与决策过程。因此,不仅外界会以“沟通技巧”评断主管的优劣,主管本人要劝导、说服、带领员工,更是完全靠这一点。





四、配合企业文化

“配合”无疑是最重要的关键,不过它并不表示一味顺从,而是表示你具备公司当时需要的才能和处事作风,决策风格和待人之道,也同公司合得来,你的观点又能与其他主管相辅相成。最重要的是,在公司面临新考验、迈向新方向之际,你正好能补公司之不足。

当然不是每位主管都能适应各种企业文化。合适与否不代表成或败,但要是双方本就合不来,便要强求也没用。有些企业假称自己的文化与众不同,但下场往往是主管们因被拆穿真相而离职。同样地,想刻意讨好公司而伪装本性的员工,最后就算不会变得无精打采、故态复萌,工作表现也肯定不及格,对公司毫无贡献。不过企业文化的配合要素因公司而异,包括其态度是否积极进取、决策风格如何、公司本身是否追求更高远的目标、是否能包容五花八门的观点,会不会要求员工要有一致的价值观和生活方式等。当然也要视公司是否求新求变,或身处危机、或步调奇快、或状况稳定而异。

五、人际相处技巧

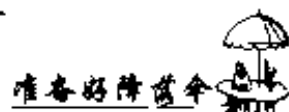
所谓人际相处技巧,并不是要你当好人、假惺惺,或是故意塑造办公室文化的假象。每人待人之道各有不同,一个人对同事的态度如何,尊重与否,直接影响到其工作表现。要评估一个人对现任雇主的态度,看他与上司的关系最准。如果两人彼此尊重,礼尚往来,那才是最理想的工作环境。所谓人际相处技巧,其实就是将心比心,“己所不欲,勿施于人”。

有了这种技巧,公司也比较能适应瞬息万变的局势。身为高层主管,要能带领跨部门的小组,或是建立与供应商、顾客的良好关系,自己一定要先以身作则,尊重他人,保持开放的胸襟,亲切待人,同时维护专业态度,谦恭有礼,并有效管理时间。能学习处理不合意见,不感情用事。这才是成功的领导者。

曹先生说,有人把职业人比做一趟列车上的乘客,把职业人服务的公司比做列车,真是再精彩不过了。是否该在中途下车的问题,我感触颇深。

曹先生在原公司服务了十几年,仍然是成绩平平,得不到重用,更谈不上具有丰厚的薪水了。虽然经历了数次跳槽的诱惑,可每次都被求稳、坚持

胸有成竹



到底就是胜利的想法打消了念头。相处十几年了,没感情也有交情,怎么能说分手就分手呢,更何况中途下车的话,以前的所有努力将全部抛弃,一切都得从头做起。

可最终曹先生还是选择了跳槽,下狠心离开厮守了十几年的公司。天涯处处有芳草,与其在一棵树上吊死,不如另求一条生路。现代社会竞争太激烈了,再这样自欺欺人地自我安慰、自我满足的话,那么明天不是由我炒上司,而是上司炒了我。

应聘到新公司一年多,曹先生学到了许多过去无法学到的东西,也开阔了视野,更重要的是,口袋比过去鼓得多了,人也变得比过去精神有自信了。上司夸曹先生这个主管做的不错,正准备提升他为经理,让他施展才能呢。

不管公司这趟列车是不是开往富饶之地,关键要看你在这趟列车上所扮演的是一个什么样的角色,是乘客、车长,还是司机。如果你觉得怀才不遇、大材小用,如果你有充分的自信,那么你不妨中途下车,换辆列车再试试。





黄金法则十八: 握住时机

稳操胜券

◎ 选择好老板, 摒弃坏老板

俗话说:“男怕入错行,女怕嫁错郎。”一个好的工作环境,一个开拓进取的好老板,就好比一块肥沃的土壤,你可以尽情地在土壤的滋润下长成参天大树,拥有精彩的人生,既赚钱又快乐。那么,如何来识别这是否是一块肥沃的土壤呢?

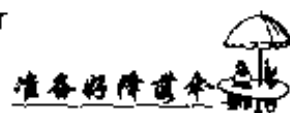
一、好老板的十大素质

1. 拥有达到目的的强烈欲望与气魄。
2. 为下属和部门制定公平合理的达成目标的计划。
3. 具备管理和决策的知识与能力。
4. 能以身作则引导部属正确彻底执行他们的职务。
5. 具备强烈的责任感与执行能力。
6. 认真为部属的上进和企业的发展着想。
7. 尊重和善待部属,信任员工,从不口出恶言。
8. 能经常设身处地站在对方的立场着想。
9. 对业务有远见卓识,而不是茫然无绪。
10. 能公平冷静地评价部属,并及时提供指导和反馈。

二、坏老板的十大罪责

谁都希望一个实力雄厚的公司稳定发展,获得一种成就和满足感。当然,高薪人人都向往,但有些公司的高薪如果与你做人的准则发生冲突时,我们还是应当义不容辞地愤然离开,以下就是给多少薪金也不宜追随的 10 种老板的罪状。

胸有成竹



1. 言行不一

这类老板最常说的一句话就是:“赚这么多钱对我并没有什么意义。”实际上,利润是公司生存的惟一命脉,这么虚伪干什么?

2. 爱听甜言蜜语

如果连善意的批评和宝贵的建议都听不进去,跟着这种老板肯定没什么意思。

3. 心胸狭窄

这样的老板看不得员工的成长和发展,更不会创造条件让你事业有成,大展宏图。

4. 感情生活复杂

这类老板往往喜欢雇用年轻漂亮的女员工,喜欢用“感情”处理人际关系。你可以想像一个终日拈花惹草、绯闻不断,将最宝贵的时间都耗费在感情纠纷上的老板,是根本无法冷静地也无暇经营企业的。

5. 没有成功经验

如果你的老板经常沾沾自喜地说:“我经历过的事情太多了,像我这样垮下去又能站起来的人毕竟不多,我有我的独到之处。”如果不是有某些重大的缺点,他不会总是经历失败的,况且又怎么能肯定下次一定成功?

6. 事必躬亲

如果你的老板常说“无论大事小事,我不经手就一定会出差错”,并且他会引以自豪,你就应该想到,这位老板肯定留不住人。老板不管大小事都要亲自参与,他怎么能放心让下属独立工作?一个有创意、具备独立工作能力的人,绝不希望在这样的老板手下工作。

7. 朝令夕改

这样的老板可能会不断地给你新指示,你刚刚做好的策划书他让你全盘改过,你花费许多时间策划的方案,老板可能在实行几天后取消,或者花费数月酝酿的一个计划,可能因为他一句话而作废。

8. 多疑

这样的老板所持的观念是人治胜过规章制度,这类公司通常还没有上轨道。如果你是一个部门主管,还会经常在非工作时间接到老板的电话。

9. 喜新厌旧





每个公司都会有几位“开国元老”，时间长了你会发现，这类员工大都在公司事业步入正轨之后被“杯酒释兵权”了。这类公司员工流动率通常都会很高。

10. 鱼与熊掌都想得兼

这类老板既要马儿跑，又要马儿不吃草，到头来二者都得不到。

此种老板是绝对不宜追随的，你应及早识破他们的真面目，居安思危、未雨绸缪，从而争取主动权，从容不迫地背起你的降落伞，降落到适合你个人发展的地方，轻松地对这种老板说：“Bye bye!”

◎ 越跳越高的秘诀

一、从大到小，前途广阔

一般来讲，一个人只要在同一职位工作3年以上，还没有新的发展，那么重要的任务就很难轮到你，更别提什么升职的机会了。如果主管对你的印象已经定型，双方不合拍，那么奉劝你还是趁早另起炉灶，当然你必须是匹千里马，否则很难找到伯乐来赏识你。

对不轻易跳槽的人来说，第一份工作没有升职机会，想成为职场英雄就比较困难，除非以知名大企业离职员工的头衔，转战到中小型企业，往往会因眼界较宽广、所受训练扎实而获得挑大梁的机会；如果刚开始你是从中小企业做起，那你就务必沉住气在实践中抓住一切机会提高自己的能力。

二、广结人缘

既然“木秀于林”，是真正优秀的人才，自然有人来挖墙脚，只是你的“好”要让别人知道。所有跟你有接触的人都可能是你的贵人，包括同事、客户、合作厂商甚至是竞争对手，都会对你有所帮助，所以要让他们知道你的“好”，要知道机会往往是经过他们推动才会找上门的。

更积极的做法是，定时提供最新履历给新公司，一方面努力提高自己的资本，一方面待价而沽，为更好的前途铺路。

总之，你必须要有敏锐的社会趋势洞察力，强烈的企图心与自我鞭策力，





又要有宽广的胸怀、弹性的个性,能不断学习、吸收信息并接受不同的挑战,还能广结人缘,凡事比别人快一点、多一点,这样就能名列职场的英雄榜上。

◎ 理想跳槽全攻略

一、先把自己搞定

自己的事,比什么都重要,所以,先把自己搞定就更重要。首先,要考虑在这个时候跳槽是否合适。如果你的老板是个通情达理的人,可以找个适当的时机和老板沟通一下,和他交换一下自己的离职理由。如果你的跳槽绝对是理性的选择,老板说不定还会对你留下有良好职业规划的好印象,或是给你提些建议。以后如果有更适合你的工作,也会关照你。

其次,要彻底分析评价你自己。要准确地对自己的性格、个人能力、专业技能、逻辑能力、忠诚度等各方面全面考虑清楚,而后想一想“跳”的地方适合自己吗?自己又适合什么样的职业?如果你对前途感到迷惘,可以求助职业咨询顾问,或者去做一个职业素质测试,准确定位。特别提醒你,千万不要一时冲动,感兴趣和具有能力是两码事,一定要事先做好相关准备,比如考计算机认证证书,微软的软件工程师认证等。拿到各种本本后,要勤跑市场、摸清行情,多逛人才交流会,多看报纸,注意收集信息,要多与用人单位接触,选取几家做比较,找有发展前途、业务量大、福利待遇较合理的单位。同时,要注意“骑驴找马”,先在单位干着,别急着辞职,等与跳槽单位达成意向后再走也不迟。

第三,要对行业或职业进行规划。跳槽要摸清大趋势,不要只看眼前,先从宏观上仔细分析一下你所从事的行业,或你所要从事的行业现在的发展如何、未来的发展趋势是否光明,自己会不会有发展。如果你想从事的行业正在走下坡路,不妨分析一下此行业未来是否会重整旗鼓,若没什么前途,是不是该考虑换个相关行业发展一下,喜欢挑战和冒险的,干脆就换个不相关的工作做。微观上考虑企业是第二要素,要全面、充分地分析你“看上”的所有企业,像挑新娘一样好好权衡利弊,选择最适合你的。

第四,设计理想的目标。人人都知道要越跳越高,但高的不仅仅是薪水



和职位,更重要的是,使你的职业生涯步入高阶。每一次“跳”,都应该是对自己职业和发展目标的重新设定。如果你已经下定决心换一个工作,不妨借此好好思考一下未来的职业发展道路,确立一个适合自己的方向,然后在此基础上挑选新的工作岗位。

一旦确定了跳槽的落脚点,就要进入准备工作了:首先要研究与企业签订的聘用合同,估计违约责任,对跳槽的代价要有清醒的认识;要辞职,一定要提前 30 天和领导谈,在谈妥违约责任、对档案的处理方法等达成一致意见后,再去新单位赴任。

二、搞定企业

要搞定你的新企业,同样要仔细分析了解,当然,“职业所带来的收入”、“和睦的同事关系”和“职业所提供的福利待遇”是在选择新的工作单位或职业时最重要的三个因素。这说明人们除了将较高的收入作为不变的标准之外,良好和谐的办公室人际关系也越来越受到重视。在人情交往日益冷淡的现代社会,人们更喜欢和情商高的人相处,这也是处于工作重压下的都市人对感性生活的美好追求。

更重要的是,企业只有拥有一套合理的竞争机制,才能够人尽其才。因此,要分析企业能否把你置于最适合的岗位,发挥才能;薪水方面是否合适;是否制定了合理的薪金制度,多劳多得,少劳少得;能不能为员工提供各种培训和学习的机会。人们对企业提供的薪水很看重,但这并不是吸引人才惟一的灵丹妙药。拥有一套良好的竞争机制,让每个人在岗位上都能各尽其才并且有所发展,这才是员工最为看重的条件。只要具有良好的运营体制,明朗的企业和个人发展前景就不言而喻了。

◎ 跳槽热身的最后一项——写辞职信

辞职,谁都会,好像是很简单的一件事,一走了之嘛,其实,如何写好一封辞职信是很有学问的。

一、把握对象

不要只是溢美之词的堆砌,而忘记是写给谁看的。辞职信,只有你的上司和人事部门可能阅读,而将辞职信转给他人,是不正确的。如果你想感谢上司对你的赏识和帮助,那么,不妨在辞职信中写上一笔。但是,如果你想感谢你的同事们对你的支持和帮助,就请他们吃饭吧。

二、慎重,正式

辞职信毕竟是辞职信,与你平常和同事、朋友、家人一起聊天时内容肯定有所不同。你的信不必写得干巴巴,但应尽量简洁明了。辞职信属于商业信函,不是个人信件,所以,将它处理成感情演说是非常不明智的。它惟一的目的和作用正式宣布辞职的时间和通知。在递交辞职信之前,必须明确你是否已经慎重地决定准备离开。因为,你可能会在交上辞呈之后立刻被要求移交工作。至少做两周的准备,并逐步地清理工作。

三、避免感情流露

最简洁的一种是只注明你辞职的时间,再签名,递交给上司。只需五分钟,一切都完成了。总的说来,你没有必要解释辞职的原因,因为,不管雇主多么高尚,心胸多么坦荡,如果你过于袒露心迹,也有可能透露某些事情。比如说,如果你说你找到了一份更具有挑战性的工作,这就如同向老板暗示你对目前的工作很厌倦。然而,当你潜在的雇主联系你以前的老板,并要取推荐信时,你以前的老板对你的评价就至关重要了。所以,言辞要为将来留条后路。

四、保持冷静

不要在辞职信中说明辞职原因和做不必要的解释,尤其是在发生不愉快的情况下离职。然而,你可能感觉委屈不得不捍卫自己,声明自己的立场,结清老账。但这不是一个好办法,尤其是写在辞职信中。简单地说声“我辞职了”,本身就非常具有说服力。如果你认为你有法律诉讼案,那么就诉诸法庭,而不要无端谩骂,以致使自己陷入被动。记住,这种情况下,你的雇主向你要辞职信,并作为文件归档,是以防今后上法庭时而用的。所以,不要逞一时之气,以免将来后悔。



第六章 善始善终: 请把你的微笑留下

每个人离职的原因都是不一样的,有的是因为无法忍受工作环境,有的是为了追求高薪,还有一些是因为人际关系的不和谐。由于这种种的原因,有一些人就会在离职时频使“恶招”,或者摔门而去,你以为门就那么好摔吗?在你频使“恶招”时,伤害的不仅是你原来的公司、上司及同事,受伤更重的是你自己。因为这种行为显示你不是一个职业人,这会对你今后的发展极为不利。在自己的职业生涯中留下污点的人,是很难翻身的。

因此,不管你是因为何种原因离职,都应该保持自己一贯的工作作风,善始善终,把自己的风度保持到最后一秒,做到漂漂亮亮地离职。.



黄金法则十九: 离职工作要做好

◎ 跳槽别忘带上你的“金子”

在竞争日趋激烈的现代社会里,跳槽已是一件很平常也很正常的事了,但也要注意,在跳槽的过程中,我们要尽量避免负面的影响,不要误认为跳槽是对过去的结束和否定,你的重心是要积极处理好新旧职场里的各种关系,提炼出旧职场中积极有用的东西,带着你的“金子”去跳槽,这对你在新职场以及今后的发展都有着很多的益处。

一、不要埋下人际“地雷”

当我们离开原先的单位而跳槽时,原因会有很多,比如对上司看不惯、人际关系不如意、事业的前景不好或是对薪水不满意等等,但不论出于什么原因,不管你感到多委屈,你也没必要为泄一时之愤,在走的时候与原先单位里的上司或是同事弄僵,因为对你来说已是于事无补,并且对你以后有害而无益。

因为与原单位的争执就像是埋下了一颗“地雷”,在以后随时会炸响,让你防不胜防。人生之路还长,很难断定在以后的工作中不与原单位及人员发生这样那样的关系,一旦这颗“地雷”引爆就或多或少对你产生影响,甚至毁了你的前程。所以不管你出于何种原因跳槽,都要给自己留有余地,不要轻易埋下人际“地雷”。

二、人际关系不可丢

很多人都以为跳槽后,与原单位道声“拜拜”,就可以一走了之,“挥挥手不带走一片云彩”,这样做看起来洒脱,其实你会无意之中丢失了许多让你今后受益的东西。因为你在一个单位工作过一段时间,可能你所得不多,但



与不少的同事毕竟有种亲近感,甚至是好朋友,他们说不定在以后会对你有所帮助,你不妨把他们看做你的人力资源库。所以在你跳槽高就时,不妨珍惜这一机缘,不要轻易丢弃这份宝贵的财富。

要认识到在现代竞争社会里,拥有丰富的人力资源有助于你的事业运转自如,所以每当我们跳槽时,要有保护自己人力资源的意识,从过去的工作里掏出属于你的“金子”来,这样的话,你过去的时光就没有白白浪费,你即使是空着两手走出原单位的大门,但你已经带走了一份很有价值的财富。

三、设置高起点

跳槽之后,你在新的单位里翻开了自己人生中新的一页,与先到的同事相比,无疑你是处于零的起点上,这是不是就意味着一切从头做起呢?如果这样,你以往的一切付出都等于白费,损失太大了。其实你完全可以把这个起点设置得比其他人高,以往的经验可以帮助你达到这种可能,因为不论你过去从事的工作与现在有什么不同,但在如何待人处世、把握自己等许多方面都是大同小异的,以你在原单位的经验可以总结出很多有价值的东西。

请你记住在跳槽时不要抛弃过去的一切,要好好地总结经验,把过去的经历当作一面镜子反省一下自己,然后校正自己的不妥的行为,把自己的长处发扬光大,这是你从过去工作中积淀下来的“金子”,有助于你跳到一个新单位后有个高的起点,那么,你的跳槽更易取得成功。

◎ 门就那么好摔吗

你在离职时会摔门而去吗?朋友王辉在某房地产公司干得不顺,愤而摔门,留下一句:“老子不干了!”便擅自离岗扬长而去,至今未办理解除劳动合同手续。然后的日子,在朋友圈里历数前上司的种种“劣迹”及自己炒老板“鱿鱼”时的扬眉吐气。

在现代职业生涯中,被老板炒鱿鱼和炒老板鱿鱼都是司空见惯的事,但千万不要以为再也不用看过去老板的脸色就肆无忌惮,为所欲为,那样就显得你太没有职业素养了。每个人都应当忠诚于自己的选择,即使合同到期,若想重新选择单位,也应提前与部门或公司领导打招呼,这也是做人的基本



原则。再说,今天的辞职正是明天谋求新职的开端,只有多多从自身找找原因,总结一下得失对错,才会对今后的职业生涯有所帮助。如果为泄一时之愤,走时与原先单位里的上司或是同事闹得人仰马翻,可能会影响你的职业声誉,下一任老板说不定也会对你拒而远之。

人与人以及个人与单位之间的关系非常重要,不管因何种原因辞职,辞职时都不妨找领导坦诚地谈一次,先在感情上进行沟通,对领导和其他同事所给予的帮助表示感谢,让他们感到你的尊重和真诚,从而包容你的离开。在现代竞争社会里,丰富的个人社会关系有助于你的事业发展,应该珍惜这一份宝贵财富,无论是现在和将来都会对你有所帮助。

从个人的角度看,任何一种选择都包含责任的成分,包含一定的权利和义务,它并不是简单的个人选择,而是一种社会性行为,即对个人和社会都要承担相应责任。按照《劳动法》有关规定,劳动者提前解除劳动合同,应当提前30日以书面形式通知用人单位,这既是条件又是程序。劳动者书面提出申请后,应当继续在用人单位工作满30日再办理解除劳动合同手续。若劳动者提出书面申请后未经用人单位同意擅离工作岗位,属违法解除劳动合同的行为,由此给用人单位造成经济损失的,应当依据有关法律法规和劳动合同的约定承担赔偿责任。市场经济是信用经济,应讲究理性和遵诺守信,一切活动都按规则进行。认为是市场经济就可以为所欲为,绝对是认识上的错误。

◎ 跳槽后遗症

在现在这个变革的年代,不管何种原因,当我们决定辞职,离开为之工作过或长或短时间的公司时,总会有各种不同的复杂的情绪包围着我们。这些情绪或许会让你歇斯底里,或许会让你惆怅莫名,不论何种情绪,都会对你自己和你的同事造成一定的影响。从下面找找自己的症状和对应的处方吧,也许会让你平安度过这段不安期。

一、生气

你的老板是个愚才,所以你最终向他说了句“拜拜”,然后就像电影里的



情节一样,摔门而出。愤怒,让你失去了理智。

处方:请切记,你这样的走,留给人家的印象永远是负面的。

二、狂喜

你的新工作将给你带来 250 万美元的期权。当你递交了辞呈后,就被怂恿着开一个盛大的庆祝舞会。你被狂喜浸泡着,轻飘飘地浮在半空中。

处方:将你的过度兴奋加封盖子,以免满溢出来而“乐极生悲”。记住,世界上没有完美无缺的事情,也没有白掉下的“馅饼”,一个“梦幻”工作也会带着问题来。

三、忧愁

你知道你应该感到高兴,因为你辞职是为了一个更好的机会。但是你会发现,自己还在十分怀念前任公司的工作氛围。

处方:你只需记得自己辞职的理由。在离开之前,你已经考虑成熟了,你会熬过这一关的。

四、内疚

当你移交了你自认为做得不够杰出的工作时,你恨不得能让时光倒流。你想承担更多的工作,但已经是曲终人散的时候了,你被内疚感折磨着。

处方:在你离开的最后期限,你不能完成所有的工作,你肯定会有犯罪感。完成力所能及的工作,把剩余的移交,然后走人。

五、患得患失

你已经上交了辞呈,但你总在患得患失。你总是试图拿起电话,想问问是否能收回辞呈。

处方:这种变换工作前的“神经过敏症”太自然不过了。提醒自己为什么会选择一份新的工作,当你想清楚之后,你就回到了原来的你。

六、妒忌

当你找到一份新工作的消息散播出去后,你办公室里最亲密的朋友开

始给你“冷眼色”。

处方:你的亲密同事可能会感到你抛弃了他们。约他们一起午餐,让他们了解你们的友谊将延续到工作之外。

七、无聊

在沮丧和茫然若失中,你度日如年的渡过你的最后两星期。

处方:你想要给人留下这样的印象吗:“哦,就是那个让整个办公室士气低落的人哪!”你已决定离开,何不在最后的日子乐观而更加努力地工作?

◎ 你会签离职协议吗

当你决定了要跳槽时,在原单位渡过交接期间,原单位一般都会要求你签订一份离职协议,这份离职协议学问很大,你会签离职协议吗?

某软件公司员工李某辞职,单位为其办理相关手续时附带了一个前提条件:必须与其签订一份离职协议。协议有这样一条规定:乙方保证在离职后的一年内保守甲方商务上及技术上的各种秘密,且不能被雇于甲方在市场上的主要竞争者,如果乙方以任何形式违反此协议,甲方有权要求乙方赔偿损失 20 万元。

如果你是李某,面对这样的问题,你会怎样做呢? 这样的协议又该如何签,甚至能不能签呢?

所谓竞业禁止,是指在人才流动过程中,员工离开单位以后在一定区域、一定时间内避开原来从事的行业,从而避免员工在新单位工作时,利用在原单位掌握的商务信息为新单位服务,使原单位在竞争中处于劣势,造成其预期利益的损失。实际上,竞业禁止并不是一个严格意义上的法律用语。仅从我国现行的法律看,很难找到关于此类名词的踪影。之所以言及此类,是否还有彼类? 当然有。按照我国《刑法》以及《公司法》的规定,具有竞业禁止内容的规定是:企业的董事、经理不得利用职务便利,自己经营或者为他人经营与其所任职公司、企业同类的企业,获得非法利益。显然,这种规定与我们这里所谈的竞业禁止的涵义相去甚远。

正是因为没有法律上的明确规定,提出者才可以从自己的角度去界定。



当然,在这里,我们也暂且按照这样的思路理解下去。例如,在房地产业、保险业、广告业等诸多行业,企业利益的竞争很大程度上就是争夺客户的竞争。因此,客户信息对同一行业中彼此相互竞争的企业来讲,就具有了特定的商业价值。而竞业避止的出现,恰恰从一个侧面在一定程度上保障了这种商业价值的实现。从这种意义上讲,竞业避止的提出从根本上是为了保障企业利益,其代价则是建立在忽视员工利益的基础上的,限制其自主择业权,把员工置身于一定会泄露商业秘密的想当然的假设上等等。

由此,当我们把竞业避止再往后退一步时,就自然到了保护商业秘密的层面上。从商业秘密的定义来看,是指不为公众所知悉的,能给权利人带来经济利益,具有实用性,权利人采取了保密措施的技术信息和经营信息;从其范围来看,它包括产品配方、制作工艺和方法、管理诀窍、客户名单、货源情况、产销策略等信息。显然,竞业避止的内容基本上涵盖在商业秘密的范畴之中,它也就顺理成章地成为保守商业秘密的前置措施。





黄金法则二十: 别踩塌跳板

◎ 做到文明离职

如果你已经决定跳槽,也已经找到了一份称心如意的 new 工作,在等待交接的日子里,请注意保持自己一贯的工作作风,善始善终,保持你的名声,体面地离去。管住舌头,封存情绪,准时上下班,不提前撂担子……要走就走得体的体面。以下几点你如果做到了,你就可以称之为是“绅士”跳槽了。

1. 对任何人都表示异议。不指责、不否定,特别对你的上司,还有那些迟早会掌握权力的同事。你内心很想一吐为快,出一出长期以来积压的怨气。但明智的做法是管住舌头,给人们保留良好印象,这对你今后的工作是十分有利的。

2. 在交接期内不要利用工作时间给亲朋好友打电话。最忌讳在电话里炫耀自己已另谋高就或炫耀自己的新工作如何如何优越,你如何如何满意,有些必打的电话应该在私下里悄悄地打,而且不宜张扬。你的同事不喜欢看到你尾巴高翘得意忘形的样子。

3. 不要在任何人的面前抱怨自己在这里得到了不公平的待遇。不必讲自己多有能力,付出了太多但报酬却微不足道。甚至预言一旦自己离开公司,上司会发觉损失太多。你要把情绪封存起来,把这些精力都用到新工作上。俗语说得好:“人走茶凉。”不论你如何能干,人缘多好,人们也不可能完全站在你的角度理解你。相反,这些话如传到当事人的耳朵里,反会引起对方的怨恨。

4. 不要拿走公司的任何资料。甚至连名片夹也不要带走,你只应拿走属于你的私人用品和你本人的名片。

5. 准时上下班。不延长午餐时间,像往常那样工作。因为这段敏感期你稍有不慎,可能会引起一些人议论你一贯懒散,不称职。



6. 不要提前或不负责地撂担子。要把最后两周看做是在该公司供职的毕业考试。把你的公务和客户开出一份清单,把有关的文件信函清理分类,尽可能给将要取代你的人提供最大的便利。在可能的情况下帮助你的接替者熟悉工作,将手头正在进行的各项工作交接清楚。

7. 不少人试图在最后几周内消除多年来与上司或同事之间的不和,希望彼此保留好印象。但这往往徒劳无功,或许默默接受既成的事实更自然。

8. 不要主动提建议。你也许好心地想在离开时向上司提些建议,但你既然辞了职,在上司的心目中就不再是真正的雇员,你的建议或评论很可能会引起他的误解。

9. 最忌讳的是预测公司前景黯淡。留在公司的人有谁希望听到此类评论呢?

◎ 离职准则

要“跳槽”,很难做到“好聚好散”,总会留下很多后遗症。不过,只要讲点技巧,花点心思,依然可以处理得很漂亮。

(1) 先说谢谢

在传播公司上班期间,有个同事决定跳槽。交辞职报告前,他先写了封声情并茂的感谢信,一谢公司的栽培,二谢老板的照顾,三谢上司的教导,四谢同事的帮忙。全部谢过一遍之后,再用哽咽的语气解释辞职原因:“家里临时发生重要事故,必须回家乡住一段时间。”礼貌周到加上依依不舍,谁忍心说半句责备的话呢?

(2) 礼貌面对挽留

无论离职的原因是什么,面对老板的挽留,都不要逞口舌之快,说出“谁叫你们以前不好好重用我,现在才想要留人,为时已晚”的话,即使心里这样想,嘴巴也不能这样说。比较“漂亮”的说法是,感谢上司的好意与器重,但希望多方充实后,再回来“报效”公司。这种说法虽然有点违心,总比一口回绝要“礼貌”。

(3) 学会运用“三明治”方法

这个时候,就算有满腹委屈,也不要利用机会,把公司从上到下、从里到

外,从制度到前途,体无完肤地大肆批评一番。毕竟每个人的“雅量”都是有限的,所以每讲一个“缺点”,就要补充三个“赞美”。这样,“建议”听起来才不会“太刺耳”。

(4) 交接清楚

顺利提交辞呈,不代表就此“功德圆满”,最后还要交接清楚才不会留下骂名。交接的时候,最好有其他人在场,以免接手者把“做错事情的责任”都推给上一任:“都是因为他把资料全部带走,我才没有跟厂商联络!”

(5) 随时联络感情

离职之后,不妨逢年过节写张卡片给老板、上司、同事,报告一下近况,祝福一下对方,联络一下感情。这样将来有事情要请对方帮忙,大家才会乐于伸出援手。

◎ 这种“恶招”使不得

你是文明员工吗?在离职时,你的表现是什么?优雅离职,还是频出“恶招”?

对待解聘,文明的员工会安之若素,刁难的员工可能会施“恶招”,以期在走之前“留”点什么,寻求某种心理平衡。

冒犯领导。端你的碗受你管,现在我马上就不端你的碗了,还怕你管?于是许多辞职者辞职前总要给领导制造一些麻烦,甚至当面顶撞领导,让领导下不了台。其实领导也有领导的难处,再说你如果干得好好的,他会裁你?别忘了,你的最后一个月工资还卡在他手上呢。

提前传播消息。辞职本是你一个人的私事,可有些人辞职书还没写,就开始在同事间大肆传播,在办公室高谈阔论,议论公司是非,人为地制造不和谐气氛。

毁弃资料。不做交接或者在工作移交时留一手,隐瞒不交。为了发泄自己的怨气,将公司重要资料、数据暗中毁弃,给接手人带来工作上的极大不便。

揭秘曝光。本属部门间的秘密、团体小利益,他不忘走时踩上一脚,捅到公司高层领导那儿,有些人索性将公司绝密东西公之于众,或寄至竞争对



手。

煽动逃跑。“告别地狱,迈向新生。”这是一些辞职者的话,然而这些辞职者不愿一人独享“天堂”快乐,想分一点“幸福”给与之共事的同事们,煽动同事与其一起“升天”。

生事造谣。俗话说买卖不成仁义在,如果公司未曾亏待你,走时就请安静离开。可他不,总觉得公司与他有滔天大恨,四处造谣生事,大放不实之词。

挑拨关系。到公司客户那里挑拨离间,或揭公司老底,导致客户与公司对立,或许以小恩小惠怂恿客户暗投他人,造成客户反水,给公司造成巨大损失。

其实,现在许多单位都非常注重你在原单位的表现,这些“恶招”如传到新单位,后果可想而知。

◎ 走好,好走

你已经在另一家公司找到了职位,而且你也已经递交了辞职信。可是,在你看来,你今天的离开完全是由于你上司的缘故,他脾气暴躁,奖惩不明,不信任他人。你很想在职前把压在心头的这些话告诉他,痛斥他一顿,让自己出口恶气。想到终于能在这个令自己“饱受折磨”的上司面前一吐为快,你简直快活极了。但是,你还是要慎重为之。

一、“忍”字为上

你以为临走时痛斥脾气暴躁的上司一通,就可以从此摆脱他和他给你带来不快乐吗?恐怕没有这么简单。世界很小,而且几乎所有的人都免不了跳来跳去。你新去的公司也许跟原来的公司同属一个行业,也可能有业务往来,今天被你炒掉,被你痛斥的上司,说不定什么时候会成为你新公司的合作对象、业务伙伴,更说不定会因为公司并购而重新成为你的上司!这种假设不是没有可能。也可能你要去的新单位的上司跟你原来的上司正是好朋友呢!所以,凡事三思而后行,“忍”一步方能海阔天空。

另一方面,你得想明白,作为职员,你可能碰到各种各样的上司,而绝大

多数情况下都是下级服从上级,下级应该忍受和迁就上级的脾气、禀性。你今天可以因为这个上司脾气暴躁、奖惩不明、不信任他人而走,以后你可能还会遇到多种多样的不公和不顺,你该怎么办?

二、别结冤家

你即将离开这家企业,也意味着你与包括原上司在内的许多人的恩恩怨怨都走到了尽头。既然上司不能成为你的“同志”,那么,“道不同,不相为谋”。你干吗非在离开时给自己添一个冤家呢?如果真想了断以往的怨恨,一吐为快,不妨与他面对面地坐下来,平心静气地谈一谈,把你的想法充分表达出来。对即将离去的下属的谈话要求,一般上司即便工作再忙也会接受的。这样,也许不仅可以化解你的怨恨,通过反思,双方在认识上可能都会有所提高。

三、没必要

在临走时痛斥上司这个举动没什么意义,也没必要。

你可以运用逆向思维,想想若不是因为这个“可恶”的上司,你哪有决心离开这个你可能已经感到没有什么发展前途的公司呢?也许离开这里你今后会有更大的发展空间,在某种意义上讲,反倒是这个不怎么样的上司给你帮了忙呢。所以,你应该感谢他才对,怎么能借机骂人家呢?

对于临走时痛斥上司这种做法明智还是不明智,各人有各人不同的看法,主要看它能达到什么效果来定。可以从两个角度考察效果:

从上司角度讲,如果他虽然脾气暴躁、奖惩不明,又不信任他人,但很敬业,对工作有长远规划,或者是很精通技术,那么“痛斥”可能会让他知道他在工作方式、方法上的问题,当然,也可能因为“暴躁”而更加排斥你的意见;对这样的人,柔性策略会更好。如果他真的是不太讲道理的上司,只按自己的喜好做事,那么,你的痛斥可能会令他暴跳如雷,但另一个可怕的后果是,他会把他的痛苦转嫁到你过去的同事身上,你愿意看到这样的后果吗?

从你个人角度讲,如果你是一个比较理性、讲求原则、重视结果的人,那么这种方式不会让你满意的,毕竟得到的只是短暂的“痛快”,你更适宜从正面效果中体会情绪上的轻松。如果你是一个比较感性的、在乎个人感受面



不太注重结果的人,你可以采用这种方式宣泄自己的情绪,也可以通过其他的方式疏导“恶气”。如:①以不涉及人身攻击的方式将意见表达出来,而且事先要想清楚“我为什么有意见”、“上司应该怎样做才更合理”等问题;②倾听上司的想法,体会他的难处;③休假,让自己彻底放松。

◎ 离职也要干净利落

你对公司有诸多不满,你觉得原先的职位已经束缚了你的才华,而现在你已经找到了一份称心如意的 new 工作,在等待交接的日子里你会怎样做?是大骂公司一通后离开,还是写封辞职信,在信中尽数公司的种种不是?

其实离职也反映了你为人处世的一个方面,它和做人一样,讲究的是好聚好散。山不转水转,职场很小,大家将来还是同行,还会有合作的机会,所以不如保持自己一贯的工作作风,善始善终,体面地离去。漂亮的离职,会令你的最后一击干净利落,给人留下完美的深刻印象。

一、慎用解气方式

王朝伟走进上司刘伟强的办公室。他再也不能忍受在这家公司多呆一天。压力与愤怒已经危害了他的健康,而他也相信在这么长时间工作而又处处受限制的情况下,除了辞职另找工作外,别无选择。

在王朝伟眼里,刘伟强是个奸诈但脸上却随时堆满笑容的中年男子,没事就喜欢摆臭架子,找属下麻烦。这会儿他靠在椅背上,闪着困惑的眼神看着王朝伟:“朝伟,我不记得你曾和我约好时间。是否可赐告阁下到底有何贵干?”

“我想你大概也知道,如果没有什么重大事情,你这地方可是没人爱来的,刘伟强。”朝伟说道,“我来这儿是告诉你老子不干了!现在,你可以把这份工作收回去摆在你屁股上凉快!我在这儿干了两年了,可是我真不知道自己是怎么忍过来的。我也不知道别人是怎么熬过来的。这是我所见过的、绝无仅有的、最糟糕、最令人沮丧的公司!勾心斗角、小人当道、专在背后捅人一刀……这地方简直令人作呕。现在老子的桌子统统清干净了,中午前就要离开这个鬼地方。我只是要告诉你我是怎么看你,以及其他同事



又是怎么看你而已。在我眼中,你简直连狗屎都不如!再见,后会有期!”王朝伟潇洒地转身,大踏步离开办公室……

这的确是一种解气的方式,王朝伟也道出了他和很多同事的心声。但是,这绝不是什么离开的好方式。因为你还把另一种信息传达了出来:你并不是一个合格的职业人。

二、做到漂亮离职

你已决定换工作了,并且已经跟对方公司签约了。

越是这样,你对原来任职的公司越要公平些。必须提前 30 天让他们知道你已决定离开,以及要离开的原因。你必须留给原公司足够的时间找人,如果可能的话,最好帮他们找人。千万不可在仓促之间,说走就走。

如果你不给公司喘息的时间,撂下一个烂摊子就走,顶多让你解解气,使你讨厌的上司忙乱一阵儿;更坏的影响则留给了你自己,同行业的圈子不会太大,消息也很灵通,很快地,你的所作所为就在业内传遍了,你的新上司会对你有所防范;最重要的是,没有平和心态将影响你今后的职业生涯。

“什么时候可以开始来上班?”今天是 9 月 20 日,新公司的主管如是问道。

“11 月 1 日可以吗?”你回答道。

“可不可以早一点?我们现在就很需要你。事实上,明天能来最好。”

这时,正确的回答应该是:“恐怕不行。我目前的工作还有很多事情要完成,在我看来,11 月 1 日似乎是我最早开始上班的日期。也许在这期间内我可以抽空来看看,也和你谈谈,顺便多了解一下日后的工作。”

“好吧!那就敲定 11 月 1 日。同时,我要你和我们人事部门主管谈一谈,处理一些细节。”对方最后说道。

现在,你已准备好让原公司知道你要离职的事了,也给他们将近一个半月的时间找人、办理交接。

然后,在剩下的将近一个半月的时间里,你会得到怎样的待遇?

当然,这与你和公司、同事的关系,对公司的贡献,以及资历的长短有很大的关系。如果你相当有价值,大家会真正惋惜你的离去,并给予诚挚的祝福。他们也可能开出相对优厚的条件想把你留住,但这又给你增添了不少



问题。

不论哪一种情况,你都必须问原来的公司,需多久时间才足够他们做好交接准备,以及是否有可以帮得上忙的地方等等。这才是漂亮的离开。

◎ 把自己的风度保持到最后一秒

一、写辞职信

这是必须的也是最基本的一步,辞职信有一定的格式,而一封合格的辞职信一般必须包括以下内容:离职原因、离职期限、工作的交接、向公司表示感谢的礼貌用语。也可以根据当时的情况再加上一些个人对公司发展的意见和建议,推荐合适的接班人等内容,因为辞职信是要存入你的档案里的,所以措辞和语气一定不能过激,以免白纸黑字上留下对你不利的“证据”。

二、找主管谈话

这是离职过程中最重要的一步,你的离职请求是否能够得到批准和支持,关键还得看这一步。在和主管详谈之前,必须准备好离职的充分理由。如果你平时的工作表现还不错,或者是公司的骨干力量,那么在谈话中主管很可能会挽留你,而你必须用得体的语言去应对,想方设法表明你的立场,并坚持自己的初衷。切忌不辞而别,那是极其不负责任的行为,会造成非常不良的影响,对你的前途也非常不利。

三、交接工作

在和主管谈妥了具体离职意向并征得同意之后,就应该开始着手交接工作。在公司还没找到合适的接替者的时候,你应该一如既往地努力做好本职工作,站好最后一班岗。而即使在接替你的人来了之后,你仍必须将手头的工作交接完毕才能离开公司,以尽到自己的最后一份责任,划下一个完美的句号。

然而离职者与接替的人,在交接的期间都还有工作要处理,常常造成交接不完整。甚至有些人到了新公司,还要义务地协助处理旧公司的业务,形成很大的负担。



最好的方式是,平日就做好业务知识管理。每项业务的程序与必要技能,都用文字记录下来,储存在档案或电脑里,离职时才可以移转出去。这种做法不但有利于接替者,对你也有好处。任何业务或专案经验,若不能够用文字记录下来,很难转化成知识。这种知识是可以重复使用与累积的,更是在公司内持续升迁,或取得外界机会的必备基础。

四、离职手续

决定离职之后,会有一系列人事手续要办,一般来说是由原单位开出退工单,并将你的档案转出。另外还有你的养老关系和房屋公积金等等也需要一并转移。假如你已经找到了新单位,那么只要将原有的劳动关系转到新单位即可,假如你是待业或者出国等等,那么就必须咨询有关部门后妥善处理,以免将来你需要用到这些关系的时候发生不必要的劳动纠纷甚至要诉诸法律。

完美交接非一日之功。

当你决定离职,不只是影响自己,还包括主管与同事,甚至也会对部门工作气氛有影响。当主管知道你的决定后,接下来便是和他讨论什么时候该让同事知道,以及交接的细节。如果公司平日便有严谨的职务代理人制度,交接过程会容易一些。

如果你想把专属于自己的档案带走,提辞呈前就应该准备好。离职前夕才开始做,难逃瓜田李下之嫌。另外任何工作相关资料带走前,先确认知识产权的规范,否则难逃法律的制裁。





第七章 更上一层楼: 适应新环境

你已经渡过了跳槽危险期,成功地进入了你渴望的公司,得到了你理想的职位。接下来你的任务就更繁重了。

你要像一个职场新人一样对新环境进行深入浅出的了解,并且要用你的经验为你的新工作增加砝码。你有一堆的人际关系要处理,而且还不能忘了江东父老。

想让你的上司对你刮目相看吗?想让新同事对你尊敬有加吗?努力吧,这都是你在新环境里要学习的。

为新环境把完了脉,就要以良好的心态融入新环境,跳槽这一关你都过了,这一点还能难倒你吗?



黄金法则二十一:平稳渡过适应期

◎ 别让自己贬值

人人都知道“树挪死,人挪活”,但是如果走到极端,轻易就挪窝,那么不仅谈不上社会效率,对于轻易挪窝的人自己,也将带来许多损失。

汪帅在校时品学兼优,特别是在英文和电脑技术方面优势突出,毕业后到了一家世界著名的电脑公司工作,令同学们羡慕得不得了。没想到,两个月后,他就因为觉得不满意而跳到另外一家公司。不久又听说他对新的公司更不满意,后悔“早知如此……”,于是又跳。虽然他硬着头皮也要说跳槽“无怨无悔”,他的父母亲却明白,儿子的内心相当苦恼,实际上还是最初的那家公司最好。

有经济学家在1986年建立了一个“次品类型”劳动市场的模型,主要分析那些被雇主雇用的新雇员。因为雇主不了解每一个工人的具体能力如何,他将以相同的工资雇用所有条件差不多的新劳动力。在一段时间之后,雇员能力的高低就会显现出来,对其中能力高的雇员,雇主将继续雇用并且提升他们,同时不重用甚至解雇能力不足的雇员。因此,轻易跳槽的雇员被看成是劳动市场中的“次品”。所以一旦一个人要转换工作,不管他能力是高是低,他都有可能被怀疑是“次品”,所以在“二手”劳动力市场上,工资是比较低的。俗话说“找上门去的不值钱”,就是这个道理。

人才市场上有人的“资信等级”的说法。现任职级是资信等级的比较大的正面因素,过去两年内跳槽次数则是资信等级的比较小的负面因素。所以,如果你从产品主任跳到销售经理,大正加小负,你的资信等级提高,但是如果你跳来跳去没有提升,加上去的净是负数,资信等级就一定下降。



◎ 谨防失败

有专家指出,60%的跳槽者在跳槽以后产生了挫败感,认为自己的跳槽是失败的。对于从前的跳槽经历,有超过半数的人感到不满意,另外12%的跳槽者在新公司未能通过试用期。

陈东雷是一家世界500强机械制造公司的经理,有MBA学位,在公司颇受器重,工作前途一片光明。但是就在他事业蒸蒸日上的时候,他跳槽了。

在新公司,“蜜月期”还没度完,陈东雷就陷入了困境:新工作与自己的专长毫不相关;老板对他期望过高,因而数次交给他“不可能完成的任务”,下属因为他并没有像他们预期的那样出色而对他少了几分尊重,一段美好的“姻缘”很快就走到了尽头。

也许,跳槽对你的工作生涯来说固然是个机会,但风险也是同等存在的。如果没有事前对将进入的公司从业务到人际关系的充分了解,准备不足,很可能连原有的一切都将付诸东流。

一、单纯追求薪金

对于60%的失败率,专家分析说原因有很多种,但是大多数人都存在单纯以薪资为导向或是以热门行业为导向的盲目性,或者是在新公司“水土不服”而导致失败。

跳槽最需要关注的是,原先的工作经验是否得到了延续和增加,是否有利于整体职业生涯的发展。

二、不顾兴趣,只追热门

一些人跳槽时只是认准了一个热门行业,却忽视了自己的兴趣和专业背景,结果导致失败。加入一家热门行业的公司,并不是成功的关键,适合自己的才是最好的选择。

三、不了解新环境

另外一种导致跳槽失败的情况,就是公司环境对个人发展不利。跳槽者在跳槽之前应充分认识自己与新环境之间的互动关系,个人与公司环境产生不适应很正常。出现了这样的情况,首先自身应努力适应公司的环境,但是如果是公司的环境有问题,那么跳槽者就应该重新考虑,争取在试用期结束前就果断离开。

跳槽前的职业规划是必不可少的,只有对自己以往的职业特点、目前的职业定位和未来的职业方向有正确的把握,才能确定合适跳槽的时机,并明确把握好因跳槽而带来的最大价值,促进职业发展的进程。

◎ 与江东父老保持联系

“人往高处走”恐怕是大多数人跳槽的理由,但也存在着不少与公司或现任老板合作不愉快而“不欢而散”的例子。因此,即使是正常不过的跳槽,也有着需要我们关注的各种原因。但是,为了有利于新工作的开展,和旧公司及上司保持定期的联系,还是很有裨益的。可以避免突然见面时的尴尬。

一、忘记过去,展望未来

离职时因为种种原因而和老板闹得有点僵的例子比比皆是。离职后,心中有点怨气或者牢骚也是自然的。但从职业的角度出发,尽量不要再提起过去将对日后与旧老板相处大有益处。实际上,日后仔细思量,恐怕也不难发现自己的不足和问题。因此,离职后切忌抓住过去的恩恩怨怨不放,在现任老板或朋友那里到处散布的行为对你是极其不利的。职场如战场,竞争和冲突是很正常的事,有竞争才能有进步也是硬道理。

一位朋友在工作多年、跳槽若干次后发自肺腑地说:“其实现在回想起来,让我进步得最快的是一个对我最苛刻的老板。他让我承受了很多挑战和困难,也使我成长得最快、学到的东西最多。”仔细想来,确实不无道理。人各有优缺点,如果你用心去发现,每个人身上可以学习和借鉴的东西是很多的。离职后如果与前任老板见面,尊重、热情是第一要件。不提往日旧



事,表现自然、亲切,会拉近彼此的距离,增进感情,同时又表现出你的大度和职业风度,何乐而不为呢?况且,现在交通、通讯越来越发达,人员流动日趋频繁,要时刻做好在不同场合不期而遇的准备才行。

谢明刚刚工作时在一家文化公司,当时的人事部经理曾是政府机关的人事干部。人事部经理离开政府机关,是由于一个主管上司因为私利而不愿将她派往新成立的企业,她因此被迫下岗。那时这个文化公司刚刚成立,在报纸上登了广告大批招人,因为人手的原因,谢明也被抽调到招聘组帮忙。

有一天,他们约见了很多应聘人员,其中一位就是当年逼走他们人事经理的那个上司。那天谢明将这位应聘者领到人事部,他们两个人都愣住了。尤其是那个“旧上司”立刻就很尴尬地说:“我看我还是不谈了。”但人事部经理却显得很自然地说:“既然来了,就按正规程序谈,过去的一切都过去了。”他们还是进行了正式的招聘过程,之后的处理意见也是令人信服的。这个例子使谢明懂得,如何和旧老板相处其实很能体现一个人的职业水平。

二、保持联系

当然也不是每次跳槽都要和旧东家闹得鸡飞狗跳。为了自己的职业发展、为了自己的才华有更广阔的施展空间是大多数人跳槽的主要原因。在这种情况下,坚持自己的职业水准是非常重要的。在最后一天也要做好分内的最后一件事,交接工作时认真负责,留档备案,让你的老板自始至终认可你的职业修养,可为日后保持良好关系打下坚实的基础。

留下你的联系方式和电话号码,与老板和同事吃上一顿轻松的晚餐,也是不错的道别方式。记得离开后不时打个电话保持联系,关心公司和同事的发展,与老板聊聊行业的发展动态,会给你带来意外的收获。有位朋友与她前任老板保持着和谐的关系,一次她在闲聊中无意说出自己想出国留学的愿望,几个月后,她的美国老板就为她写了一封研究生入学的推荐信,使她的梦想得以实现。

三、不说前任老板的坏话

不论是轻松愉快还是恩怨相加的离职,离开后维护旧东家形象的事情



一定要做,特别是以下几点要多加注意:

永远不要在现任老板或新同事面前说前任老板的坏话。这样做会引起新老板的怀疑:你今天可以在我面前如此评价过去的老板,是否明天就会同样在别人面前这么评价我了呢?所以,这样幼稚的举动还是不做为好。

客观地评价旧公司的优缺点,维护公司形象。公正客观地评价老东家,不但有利于公司的正常发展和树立你自己的职业形象,更重要的是,可以维护老东家的商誉。这样,无论日后你个人的发展如何,老东家都会记得你的良好职业素养,当然有利于你和它们在再打交道时建立良好的关系喽。

正确处理竞争对手间的关系,不透露公司的商业秘密。从行业的角度来说,在有竞争关系的公司之间转换工作也是很正常的事。而且,公司间的良性竞争是能够促进彼此发展的。但无论从职业化还是个人发展的角度,遵守良性竞争的原则,恪守商业准则,都是获得职业认可的基石。作为职业人,可以在不同的公司中发现各自的优缺点,促进企业的发展。但决不要在日后的工作中把“橘子和萝卜”相比,更不要透露旧公司的商业机密,以便日后你能坦然地和前老板相处。

四、尊重旧同事

离职后大多都会遇到需要直接或间接与旧公司打交道的事。首先,你与旧公司打交道时有几个有利的方面,一是人头熟,便于你找到合适的人解决不同的问题;二是可以利用你的“老关系”轻易建立彼此之间的信任和友谊;三是彼此间的了解有利于相互理解、达成共识。但也有一些不利的方面,比如旧时的恩怨、谣言或离职时的误解等等。那么,该怎样和旧公司打交道呢?

打交道时有理有节,不卑不亢,决不要看不起旧公司的同事。无论怎样,旧公司对你都有养育之恩,尊重旧同事就是尊重你自己。

经常和旧公司保持一定的联系,以免“临时抱佛脚”,给自己来个措手不及。和旧公司及上司保持定期的联系,可以交流行业内的动态,也可以避免突然见面时的尴尬和突兀。

从我们工作的圈子和人员来看,行业、专业和客户都是有限的,因此彼此见面和交流的机会会很多,网络的发展更让我们感到“世界越来越小了”,





与旧公司保持良好的关系是十分必要的。

“常回家看看”，带些最新的行业信息和小礼物“回娘家”，也会给你带来一些额外的惊喜呢！

有一个朋友离开原来的公司自己发展，一开始遇到困难和打击。虽在某种程度上是竞争关系，但和前任老板仍然保持着联系和友谊。当他有次回公司看同事的时候，他的前任老板与他分享了很多自己创业时的心得，鼓励他不要气馁，还在关键的时刻帮了他一把，助他走向了成功。

“山不转水转”，其实，最重要的还是在职时就给自己充分的回旋余地，在职敬业、恪尽职守，日后也就不会难以面对江东父老了。

◎ 适应新生活

“终于脱离了那个万恶的苦海换新工作了！”满怀期待走马上任，却发现出现“水土不服”症状，难以适应新的工作环境，也无从谈起发挥实力，这个时候你肯定手足无措，一个头比两个大，不知该怎么办。如何才能避免遭遇这种状况呢？

对于新进员工，刚开始除了极个别人外大多数人肯定会多加包容，但如果没有在前几个月中努力适应新环境，试用期过后很多问题就会像不定时炸弹般爆发。以往有三年、三个月、三天的说法，就是说一个人要在工作岗位上待上三年才会“出师”。但在事事讲求效率的现代商业社会，可没办法有这么多的时间和耐心。新人在适应的步调上必须快些，三天内就应该把部门同事的名字记熟，三星期里要完全了解业务内容，三个月内就必须一个人独立作业。

其实所谓的“适应”并非新进人员单方面的课题，“适应新的工作环境”和“公司适应新进人员”是互为表里。有了这个认知，就要积极让公司来“适应”你，尽量增加露脸曝光的机会，加深印象。

跳槽后的三个月间，是适应新环境最重要的时段。其中，注意事项最多的就是第一个月。如果在往后三个月中也能对这些注意事项多加留意，相信很快就能跟新公司融合一气。我们将第一个月应该注意的事项作为最初胜负决定的关键。工作在生活中占有相当重的比例，因此，全方位的均衡对

策是绝对必要的。

1. 事先准备

首先要尽可能搜集与新公司相关的情报。像分公司、组织、详细业务内容等,如果能再了解一下公司的历史和沿革就更加完美了!转换工作应该留一些喘息休息的时间,将情绪和心态调整好,才不会将以前公司的习惯带到新的工作岗位上。先确认交通的路线——什么时候出门才不会迟到、会不会塞车等,事前安排好才不会手忙脚乱。

2. 第一天

设法先了解该公司员工的穿着风格,不要穿差别太大的衣服到公司。第一印象对日后会有很大的影响,所以千万别迟到。先拟好自我介绍的大纲。部门人员的姓名和职称,可运用小技巧加强记忆,日后见面再询问是非常失礼的。刚进公司不可能马上认识所有的同事,不过还是要先跟人家打招呼,这是沟通的第一步,等到别人跟你搭讪就太迟了。第一天上班,家人多少会担心,所以下班回家后报告一下工作心得。而在聊天中,也可以对今天的工作有个回顾。

3. 第二天

刚进公司的第二天,部门主管或同事或许会请吃饭,办个迎新会,这是熟悉新公司的好方法,有机会就多参加。好好观察职场的气氛和一天的工作流程。知己知彼,才能适应顺利。了解部门里每个人的职责和工作内容,是很重要的。对于公司有任何疑问或不懂的地方,一定要开口问,可别闷着头做事。询问的对象若是比自己年轻的同事,也别太随便,要注意礼貌。把握接电话的机会。借着接听电话,可以让人比较强烈感受你的存在。面对于工作的内容、特征及往来的客户也能有所了解。

4. 第三天到一星期

这个时期办公室可能开始会有许多关于你的传言,不要太在意,照自己的步调生活。对于传票、文件的书写方式,计算机的操作方法及工作职责,要尽快熟悉、习惯。为了让自己能更容易进入状况,多帮别人忙是个不错的方式。所谓“树大招风”,因此不要一开始就让自己太突出,与众不同。比起展现自己的能力,这个时期了解工作应该更为重要。关于提案或自我表现,待一切熟悉后便可尽情发挥。



5. 第二个星期

确认工作上要使用的专业用语都已熟记,若有不懂的部分一定要问。除了自己所属的部门,也要尽力去了解其他部门的工作性质及往来的客户。尤其对于转行跳槽后的人而言,在第一个月的时候,最需要将有关的业务知识彻底了解。或许会觉得很吃力,但这绝对是必要的。主管慢慢地也会开始思考可以交付你何种任务,不过在这个时候别过于矫作,自然的表现自我即可。这个时期最重要的课题,就是把握工作的流程并了解公司对你的期待。

6. 第四个星期以后

试着去了解上司和同事过去的经历。如果这时候部门的人对你还是一知半解,是万万不行的。在工作上有合作关系,却很少碰面的人,更要把握见面的机会。在这个时候你应该也会有一些比较熟的同事,但在没有拘束、气氛轻松的情况下,聊天谈话时要切记避免拿以前的公司来做比较。第一个月过去了,从今开始你应该以在工作上独立为目标。不妨也好好回想自己这一个月的工作有哪些缺失,往后是否有需要再改进的地方。





黄金法则二十二：融入新集体

◎ 生存三部曲

每次跳槽,每到一家新公司上班,都面临如何在新的工作环境中以最快速度与旧有员工打成一片的问题,这时若再能伺机争取表现,就是一种智慧和耐心的体现。

“顺得人心”是新人必须恪守的原则,其中三部曲不失为一个良策。

一、衣着行为不能太标新立异

去新公司报到的第一天,需留意公司的各种细节,其中同事的衣着打扮是最不能忽略的。若办公室的大环境是保守的,从老板到秘书都穿得循规蹈矩,那么你千万不能染一头金红紫蓝等色头发,穿一身乞丐装在公司里招摇。阿南原先在广告公司任职,T恤牛仔就是工作服。但跳槽去了一家外资软件公司后,才发现这里只有送快餐的人才穿T恤牛仔。他不得不去大百货商场购买西装衬衣,每天工工整整地去上班。另外初去新公司上班,还要特别观察同事们的服装模式是否低调,如果公司同事品位很高,经济收入上乘,那么你的名牌衣物和手提包就不显突兀,否则一定会招来闲言闲语。新人上任,切记不要过分炫耀自己的财富和品位,一不小心之间就会得罪了上司和同事。

二、用微笑做你的第一张名片

办公室就是个小社会,每个人都有自己的领地和权限,在这个小社会里人们喜欢得到尊敬和认可。跳槽者通常会满怀激情走上新工作岗位,踌躇满志,意气风发,这不能不说是件好事。但在办公室里首先应该学会微笑,永远不要骄傲自大,妄自菲薄,否则一定会招来孤立。初与新同事合作的日



子,一定要怀着谦虚和学习的态度,在团队中可以出力但不可有意和无意地排挤同事。是金子总会发光,努力工作一定会有回报,但不可急功近利,否则不仅一事无成,而且还可能在你犯了错误的时候,没有人伸出手来拉你一把。

三、建立同盟军

在西方文化中,buddy 者不仅仅是好友,同时是盟友,即无论有任何变数,他或她永远站在你的身边。在一个公司里可以选择做盟友的对象通常是:上司或部门秘书;与自己同背景的同性朋友;负责公司小事大事的接待员;有时也可以是掌管财务大权的会计出纳。

一个人在公司不可以没有朋友,也不可以有太多朋友,选择与自己性情相符、“臭”味相投的人做知己,茶余饭后聊聊人生,谈谈时尚咨询,是办公室工作之余的最大乐趣。盟友的最大好处还在于当你在公司需要人帮助的时候,盟友可以义无反顾为你冲锋陷阵。最简单的是当你遭遇交通堵塞迟到上班的时候,你的盟友会在接到求助电话的第一刻起,为你打开电脑,铺开文件制造一番“刚刚”走开的假象。

人都是有情感的动物,在一个公司中盟友间的偏心和照顾是有目共睹、合情合理的,只要不结党营私、蓄意闹事,一切都算合法。

◎ 以良好的心态融入新环境

在融入新环境的过程中,你能否获胜,关键在于你进入新环境的态度。态度决定一切已成为彼此的共识。

一、愉快地走进新环境

亚伯拉罕·林肯说过:大部分人生活的愉快程度恰好与他们所决定去做的程度相等。你在新环境的生活是否愉快也完全取决于你对新环境的认识和要求,当我们每一天用积极愉快的态度走向办公室,就能用富有创造性和建设性的方法去对待一切疑难和不顺利。愉快地走进新环境,有如下几种方法:



在内心暗示自己新环境生活将是多姿多彩的,为自己营造一份快乐的心情。

坚强地面对挫折和困难,享受逾越每一个障碍后的欣喜。

期待着改变,在工作中不断提升自己,完善自己。

关注周围的人和事,从中分享快乐。

习惯接受挑战,善于在失败时安慰自己。

二、拥有一颗宽容之心

理解总比误解要好,这是众所周知的。多花一分心思去理解职场中的事、职场中的人,令自己永远保持一种平和之心、豁达宽容的精神。这体现在两方面:

对自己豁达宽容意味着尽自己的努力做好每一件事,即使遭遇挫折也永远对自己充满信心。以鼓励自己为人生乐趣,不让自己成为目标的奴隶,不让自己背着沉重的枷锁在职场闯荡。

对他人豁达宽容也意味着体谅他人的处境,不苛刻地对待任何事任何人。同时奉献一份诚意合作之心,公平公正地对待他人。

在职场中保持宽容之心,还指对公司对企业的各种制度和安排,不用挑剔和批判的眼光去看待任何变化。将任何事情、任何人、任何时间都一分为二地去看待,将正面和负面因素结合起来去分析,让心胸变大变宽广。

越是狭隘之心,越多偏见,从而也会让新环境的生活陷入不必要的阴霾之中。

◎ 了解生存之道

在新环境中,与同事的相处也尤为重要,在每天 24 小时中几乎有 1/3 的时间是与你的工作伙伴一起度过的,同事间相处融洽不仅会为工作创造良好的环境,而且也会让自己身心愉快,更重要的是让自己和公司、同事一起成长,分享成功的快乐。人与人相处之道贵在“诚信”两字,因为有了“诚”和“信”,相处也变得不难。



一、团队精神

在工作环境中最讲究也是最需要的是通力合作,群策群力,特别在分工越来越细的现代社会,一个篱笆三个桩,一个好汉三个帮,即便是一个全面型、复合型人才也无法单枪匹马独闯天下。团队精神倡导的是人与人的精诚合作,将个人的优势与团队力融合在一起,既分工又协作,共同承担责任,共同分享成功,那么这个势力更会变得强大无比。因而如今团队精神被视为最具强势的战斗力和凝聚力。在任何企业内部都希望员工能具备团队合作的精神,所以是否具备团队合作精神已成为用人的标准。在团队中可能有职位高低,但因为共负使命,共享荣辱,共达目标,所以职位的高低只不过是团队中的分工不同。在许多公司的新员工培训中就有一个赛龙舟的图,团队精神便是每个人都是赛手坐在一条船上,船头有一个领船员指挥着赛手前进,对于新人而言,在龙舟上找到自己的位置,按照领船员的指示,奋力划桨便可大功告成。

二、个性魅力

个性魅力是指人的性格、外表、心态和精神风貌,如果将团队精神比做是一幅画,那么个性魅力便是画中的一抹彩虹。而个性魅力的精髓在于自信,在一个团队中如果没有了自信也就失去了自我。为什么不可以成为赛龙舟里的最佳桨手?!为什么不可以为这个龙舟贡献自己的独特智慧?!个性魅力就是使自己在团队中保持重要的地位。既不影响全局又能自我表现出彩,这就是西方人对自我的鼓励。设想在团队精神的带动下,每人都发挥着个性魅力,这又将是如何美丽的一幅场景。“我是我!”永远自信地微笑,自信地与人沟通,自信地奔向成功,这已成为现代职场人的真实写照。

三、分享公司的文化

企业文化是一个公司历史的积累,通常也带着浓厚的民族色彩,跳槽者在加入新企业之后首先应该了解企业文化,并且将自己融于这种文化氛围中。比如在日本公司,勤劳是员工最好的办法,那么身处这种环境,就不能有半点偷懒的想法,纵然拥有卓越的工作业绩,也要表现得勤劳。在瑞士公

司,享受工作和生活的乐趣成了老板的口头禅,那么身处这种环境,就应是努力工作,努力娱乐,最好是懂得一些生活情调,这样才不会使自己显得太落伍,与公司同事有太多差异。公司文化通常也代表着文化的碰撞,在碰撞中采撷美好的果实这也是一种收获。

◎ 巧妙为工作开道

现在你已经坐在一把新椅子上了,但是你这把新椅子能否坐得安稳,取决于你的办事能力、人际关系,乃至对新环境的适应速度等等。而这些东西在职场中是大有学问的,你要谨小慎微,才不会被自己或别人绊倒。你必须制定一系列的计划,在最短期间内展现你的职场魄力,尽快把自己由“菜鸟”提升为“老鸟”。

一、了解工作责任

相信你在面试期间都谈过工作性质了,但实际上面试时所谈的都是一些表面的东西,具体的工作内容还是不清不楚,需要做进一步的确认。每个人所要负责的工作肯定会有模糊地带,也很难用白纸黑字界定下来。在你刚接任的前几天,最好找老板或相关主管谈清楚,看看他们对你有什么期望,尤其是业绩目标与完成时间。这一定要用纸记录下来,不是听听就算了。

除了工作责任以外,还要确认考绩评比的指标,这有助于你更有效的达成任务。请老板讲解一下他的评分标准,弄明白要怎么样才算符合他心中的标准。你的应对策略不要太复杂,锁定三到七项指标就足以应付。

当然了,不是每个老板都条理清晰,能言善道。你工作责任到底是些什么?该用什么标准来给你打分?他们可能也说不清道不明。这其中的原因有很多,其中一项是他们自己对工作也不甚明了,不晓得该派什么任务给你,也不知道要如何带领你去完成任务。这只能说明他们自己有问题,跟你没关系,但是你却不能这么迷糊,拖到试用期结束再开始着手整理烂摊子。你应该立刻找老板沟通,而且尽量以口头报告代替书面,否则你的跳槽只能以失败告终。



想确认你的工作内容和责任,可以利用许多渠道,譬如同事、你的拍档、直属上司、秘书、内部技术人员、供应商,乃至最重要的客户。在跟他们沟通时要单刀直入,看看他们所关切的事情跟你是否一样,进而寻求配合与支持。假如彼此各说各的话,迟早会出事。你最好早点把问题反映给老板,研商对策,否则吃亏的还是你。

黄小姐是个咨询专家,日前到一间小公司工作。公司虽然规模不大,口碑却是一流,服务对象也都是大型企业。老板所用的咨询方法非常另类,创意十足,成本也不低。要把这么大胆的作法推销给客户,需要一流的口才。老板告诉她想要达成业绩,事先必须做好缜密的规划,还要跟客户进行无数次的面对面沟通。具体的评比标准,包括以下四项:找出 25 个以上潜在客户,每周接洽一个、追踪服务进度,并将电脑简报资料交给公司的调查小组审核。既然目标这么明确,她就不会再有“为谁而战,为何而战”的疑虑了。

二、巧妙运用现有资源

在面谈期间,你肯定也跟老板讨论过“资源利用”这个问题。上任后,你就得清查自己所拥有的各项人力或物力资源,看看如何分配到任务里头。若还缺些什么,可以跟上司提出,但要合情合理,而且要衡量老板对你的信任程度,否则老板会认为你没有分寸。倘若老板不同意,或者采用拖延战术,你就得想好应对之策。

人力资源,主要就是部属与同事。如果你的新职位是主管,那你就必须在最短时间内去了解每个部属,并视其能力来分配工作。你做主管的原则就是:把每枚棋子都摆对地方,并施以必要的训练与督导,离成功之路就不远矣。

如果你不是主管,还是要知道别人有哪些业务跟你有关系,而且要花点心思去研究现成的资源、管理系统,以及运作流程。需要些什么,只管开口,不要怕麻烦,你要做的就是想办法将这些筹码发挥到极限。

在运用人力资源的同时,也要仔细分析一下自己的能耐与优缺点,仔细评估这对工作会产生什么影响。先做好最坏的打算,然后四处搬救兵,看看是需要技术支援、商战分析,还是规划、沟通、执行、追踪等层面的高手。如果你不行,或许可以在你的人力资源里找到一个高手。这不是推卸责任,而

是知人善用,领导就是要充分利用员工的能力。

最后你还要注意的是,不要被人当羔羊来使唤,以免自己的事做不完。初来乍到,可能有同事会找你出公差,顺便教教你。这或许出自好意,当然也有可能是陷阱,不能借此来推卸应有的责任。而且若是处理不慎,还会招惹“多管闲事”的反弹。

三、圈出自己的地盘

当一个团队有新鲜血液加入时,原有的生态平衡就会被打破。刚进这座丛林要保持高度警觉,先摸清楚每个成员的脾气,等你明了其中的游戏规则再出主意。哪怕你的职位再高,你们也有自己固有的一套办事模式。因此刚开始加入时,你的台词应该是“请问我要怎么配合你们?”,而非“马上照我说的去办!”

“不耻下问”这句话永远有用,尤其是当你初次参与会议时。先问别人怎么做,再提出个人看法。如果别人要你表示意见,口气要婉转点,不要像在发号施令。比较好的表达方式是“我的浅见是……”,或是“请问以前有没有试过……”。如果你是主管,会有发言权与主导权。不过刚开始还是要少说多听,纳百家之言,然后跟同事或团队成员建立良好互动,推动工作良好发展。

你还有个超重量级的客户要重点跟进,那就是你的老板。充分利用你的观察力,看这些大头目是怎么跟别人沟通,怎么调动人力资源,又是如何进行重大决策的。他们最信任什么样的人?哪些事情最容易对他们造成压力?他们所用的考绩指标有哪些?把这些都装进你的心里,你在新公司的前途就会比较顺畅一些。

你也要积极地在公司内布下自己的关系网,圈出自己的地盘。先锁定高层的那几位大人物,他们是你在这家公司的保护伞。一旦你直属上司离职,至少还有人人为你撑腰,赏识你,知道你的实力。倘若这间公司的流动率很高,这种保护伞更为迫切需要。至于跟你同等级或同辈份的职员,你也要主动去跟他们认识,加强彼此的合作与互动,让这些平级职员为你的前途添砖加瓦。

在这个新环境里生存还有一个技巧,就是找个“师父”来带你。这个人



的特征是资历老,知道怎么跟人沟通,还会指点你避开“雷区”。他们对这里的游戏规则了如指掌,也晓得这里的生态环境。虽然这个师父对你好处多多,但在遴选时还是要小心。最好不要找你的直属上司,也不要找将来会跟你有利益冲突的竞争对手。最重要的一点是,他必须是心甘情愿的,而且是值得你信赖的老前辈。

想在这个圈子里存活,对上下左右的关系与决策程序必须了如指掌,而且懂得用最合理的方法来达成自己的目的。哪些意见曾获得热烈回响?哪些又惨遭封杀?请办公室的前辈说几则故事给你听听。

四、新环境新作风

要想在这个新环境立足,适应的步伐就要快点。当然,这并不是要你扼杀“原我”,他们当初会看中你,肯定是欣赏你的某些特质与作风。但是,话说回来,你现在毕竟是新人,在新环境就要有新作风。

不管你以前在哪里高就,曾经多么辉煌,都不宜拿来炫耀。把那些印有以前公司商标的手提箱、文件夹,或是衬衫都统统收起来。你还要留意无形的“原我”,譬如以前的工作习惯跟作风,避免拿这些跟新同事抬杠。他们一定不想听到这句话:“我以前的公司比这里好多啦……”

以前的包袱也该扔了,像是你对公司制度的不满、对老板作风的不信任、对待部属的强势、同事们的明争暗斗,或是任何的负面情绪。到了新环境,你又变成一张白纸,不要让它这么快就被污染。

马小姐是一位培训讲师,最近跳槽到另一家公司。她发觉这里的公司文化不太一样,连所用的术语都差得多。譬如她以前所惯用的“训练课程”、“座谈会”、“学员”,在这里都被改为“研讨会”、“实兵演练”,以及“客户”。如果她改不了口,就会被贴上“菜鸟”的标签,当成外人。

在这个新环境里,你已经正式走马上任了,你要像迎接每天的太阳一样迎接新生活,你也要像每天都是世界末日一样应对新工作。任何一点的疏忽都可能造成大的损失,让自己变得心细如发吧。

每天腾出点时间来反省和做笔记,多留意周遭所发生的小事,哪怕只是同事的牢骚,或者一些让人意想不到的事情。从这些鸡毛蒜皮的小事中,也可以预测出暴风雨的来临。能够做到这些,你就已经很强大了,在办公室中

可以做到万无一失。新工作的适应期你也会安然度过,美好的前途已经在前方的不远处等着你。

◎ 为你的发展增加砝码

每一个跳槽者的愿望都是体验新的经历,因此随时都处在准备选择的状态,然而当你一旦作出选择,你就必须对选择负责任,这种负责任除了爱岗敬业外,还有就是不断创新。在激活经历的创新机制中,变化是基础,新颖是形式,价值是内核,创新适应范围越广大、越久远,创造的客观价值就越大。说得通俗一些,你所坚持付出的努力(工作)影响社会和他人的面越广,你所得到的回报也就越高。

有一个故事:在美国西部淘金时代,有一位年轻人出于好奇和冒险跟在一支淘金队伍后面,面对众多近乎疯狂的淘金者,一开始他不知所措,每天都有暴富的故事发生;每天都有失望的叹息生出;每天都有新鲜的面孔出现。这位年轻人看到一些淘金者因为饥饿而毙命或生病,心中充满感伤和同情,他选择了为淘金者做饭,谁也不在意他,淘金者也是走马灯似的来来往往,但是年轻人却一直默默地为大家服务着。

“来的都是客,招待十八方”,他的生意竟然越做越大,淘金者们越来越离不开这位不起眼的“伙夫”,感伤和同情变成了责任和荣誉。如果仅此,年轻人最多只能成为一个伙夫,可贵的是这位年轻人在默默做饭的同时,始终有一颗醒着的心。他看到不少淘金者,历经辛苦挖出金沙,一时找不到金子就匆匆忙忙丢弃了,觉得十分可惜,于是他边做饭,边收集那些淘金者丢弃的金沙,持之以恒。当一批批淘金者来了又去了以后,他却收集了整整一仓库金沙;在当地的金沙越来越少投机者纷纷散去时,他将周围的穷人召集起来集中淘金……他就以这样的方式在淘金时代生存和发展着,终于成为最富有和最具有号召力的人之一。

任何时代实现个人价值,都需要这样一种对选择既负责任又创新的精神,当你具有了这种精神后,你的未来职业的发展将是一片辉煌。

[G e n e r a l I n f o r m a t i o n]

书名 = 成功跳槽的 2 2 条黄金法则

作者 =

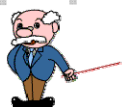
页数 = 1 8 1

S S 号 = 0

出版日期 =

封面
书名
版权
前言
目录
正文

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

教委批准成立正规管理类教育机构，近 20 年实战教育经验，值得信赖！（教证：0000154160 号）

全国迷你 MBA 职业经理双证书班[®]，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课。咨询电话：13684609885

招生专业及其颁发证书

| 认证项目 | 颁发双证 | 学费 |
|----------------------|-------------------------------------|--------|
| 全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班 | 高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《人力资源总监》MBA 双证书班 | 高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《生产经理》MBA 高等教育双证班 | 高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《品质经理》MBA 高等教育双证班 | 高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《营销经理》MBA 高等教育双证班 | 高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《物流经理》MBA 高等教育双证班 | 高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《项目经理》MBA 高等教育双证班 | 高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班 | 高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班 | 高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班 | 企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《财务总监》MBA 高等教育双证班 | 高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《营销策划师》MBA 双证书班 | 高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班 | 全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《行政总监》MBA 高等教育双证班 | 高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《采购经理》MBA 高等教育双证班 | 高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《医院管理》MBA 高等教育双证班 | 高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班 | 高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《企业管理咨询师》MBA 双证班 | 高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班 | 高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课: 远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导(集中面授)



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》;
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》;



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章(学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案);
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致,无“函授”字样,与面授学员享有同等待遇,



【学习期限】 3个月(允许有工作经验学员提前毕业,毕业获取证书后学校仍持续辅导2年)



【收费标准】 全部费用1280元(含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用)

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用,是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣,具有简单电脑操作能力(有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业)。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材,注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合,关注学员实际执行能力的培养;
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导,确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位;
- 3、互动学习: 专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核: 毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷(与工作相关联的基础问卷)
2. 论文考核: 毕业需要提交2000字的论文(学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得)
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样,注重人才的实际技能的培养,向学员传授先进的管理思想和实际工作技能,学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一,由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止,已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人,并为多家企业提供了整合策划和企业内训,连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来,美华人独特的教学方法,先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

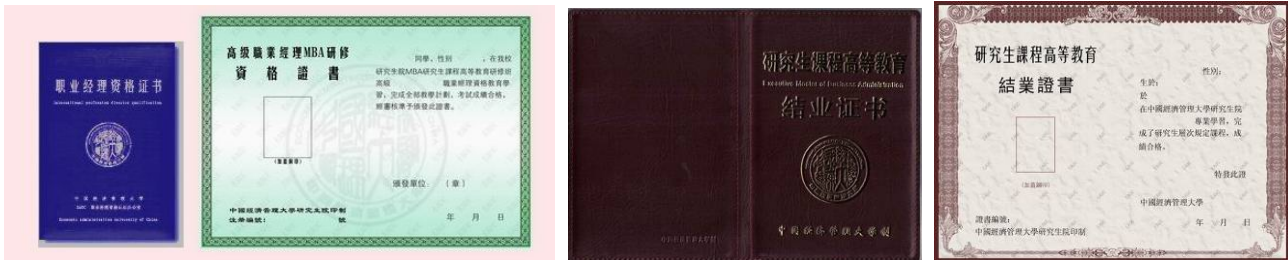
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

| | | |
|-----|----------------|--|
| 方式一 | 学校地址 | <p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p> |
| 方式二 | 学校帐号 (企业账户) | <p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034</p> |
| 方式三 | 交通银行 (太平洋卡) | <p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p> |
| 方式四 | 邮政储蓄 (存折) | <p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p> |
| 方式五 | 中国工商银行 (存折) | <p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p> |
| 方式六 | 建设银行帐户 (存折) | <p>中国人民建设银行帐户(存折)：1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p> |
| 方式七 | 农业银行帐户 (卡号) | <p>农业银行帐户(卡号)：6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p> |
| 方式八 | 招商银行 (卡号) | <p>招商银行帐户(卡号)：6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p> |

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。