

# 马”上跳槽,节后辞职人潮汹涌

## 专家建言职业选择仍要三思



余儒文 绘

[职场攻略]

### 跳槽前请务必做好8个准备

频繁的离职跳槽对个人的职业生涯毫无益处,但是,倘若真的到了不得不跳槽的时候,人们就应该做好准备。跳槽前到底要做些什么呢?

#### 1、保持积极的心态

也许你会后悔不早点开始找工作或省钱,但沉溺于“如果当初”对你没有帮助,只会加重你的焦虑和沮丧。相反,你应该想想过去曾克服的障碍,专注于能给你带来自信的事情。

#### 2、准备好如何表述自己被裁员的经历

陈述只要简单一点就可以了——我的部门进行了重组,或我的职务由下级的两个职位分担了,或我的专业职位被移到了总部。确保你的解释跟你的经理或任何联络人提供的版本不会有出入。

#### 3、提前进入求职状态

不要盲目发送简历,疯狂地搜寻。裁员的一个好处在于,你有了找新工作的机会。你会不会重头开始你原来的工作?如果愿意,那么你就知道该找同一个行业、功能区域和类型的公司。但如果不愿意,那么探索一下什么样的选择会更好,然后去找到这份更好的工作。

#### 4、考虑公司内部的横向跳槽

你的部门可能正在裁员,但其他部门却可能在招收员工。不要忘了考虑现任雇主的附属公司或合资企业。如果找到已经熟悉内部业务流程的人做顾问,他们将受益匪浅。

#### 5、就你的遣散费进行协商

遣散费往往是可以讨价还价的。注意你的离职日期,看看你的保险期限有多长,或你带薪休假用掉了几天。不要认为你必须立刻签署任何协议。确保你清楚自己的遣散费安排,不要害怕问问题。

#### 6、留下一个积极向上印象

在你真正离职的那天,不要忘了向所有人致谢。即使是向那些没有失去工作的人,他们可能会因为离职同事深陷困境而感到内疚,并为自己可能受到的待遇而备感焦虑。你离职时体面的表现将显示你坚持奋斗的自信,还有可能帮你拉拢一个平时关系一般的同事。

#### 7、收集联系人信息

不要忘了拿到人们的永久联系信息。你将无法再访问你的办公设备,所以请确保把联系信息备份到个人文档中。

#### 8、对你的现金状况进行分析

你是和其他成千上万的求职者一起进入就业市场的。你可能已经几年没有找工作了。如今你知道自己的遣散费是多少了,计算一下你剩下多少时间可以找工作。你应该为你的求职计划出至少3个月,所以如果没有现金熬过这么长时间,那就专注于临时性的或咨询类的工作,来支撑自己的现金储备。

近日,央视在新闻《数据说春节》中公布了一组数据,显示20-29岁的年轻人中,有接近半数的人准备在春节后换工作,而根据某网站对3500名受访对象的调查数据,职场中63%的员工动过春节跳槽的念头。

春节后是“跳槽”的大旺季,“跳槽”的理由千千万,但对于个人来说也许一个就足够。然而,是否这个理由能让你实现一次成功的跳槽呢?在人力资源专家看来,一次说走就走的跳槽,不如深思熟虑的选择来得更好。

#### 节后恐慌症“推波助澜”

春节过后,“节后恐慌症”蔓延开来,而“不想上班”几乎成为所有白领的心声。据某网站春节期间一项有5000人参与的调查,问及“长假过后,你是否会对上班感到恐惧”,有48.1%的人表示肯定。由此可见,节后上班已经成为人们感到焦虑、恐惧,却又不能逃避的心病。

招聘专家分析,当下年轻白领属于“节后恐惧症”的重灾

区,并且呈逐年上升的态势,他们对上班有说不清楚的恐惧,甚至成为心理障碍。而造成“节后恐惧症”除了恋家、恋假、过节方式不当等诸多因素外,工作压力山大也是重要原因。

由工作压力引发的恐慌症,将直接导致节后“跳槽热”更加趋于活跃。调查显示,职场人在未来3年职业规划上,最抢眼的不是“成为领导者或管理者”而是“获取工作与生活的平衡”。虽然每年春节后都有一轮离职潮,原因多种多样,但因此导致“非正常”跳槽的数字呈逐年上升趋势,这不仅考验求职者,对企业亦是一种挑战。

#### 对年终奖失望也是原因

“5天内,有3家公司的董事长喊我见面。我都赶上业务员跑客户一样的速度了。”某猎头经理说,上年11月,公司对于今年人才市场流速加快已有判断,但是,这样的规模与效率还是让他们感到惊奇。

元旦后,国内有多家知名“职业”机构做出判断:国内有7

成职场人士正在寻找新的工作机会。而对此轮全国职场“跳槽热”的诱因,许多“职业”的判断趋同,“年终奖与职场人心理预期有较大错位,是导火索”。

某招聘网站的“2013年全国万名白领年终奖调查报告”显示,满意度仅为1.75,在满分5分的情况下,这一分数不及及格线。其中,一成以上受访者领取的年终奖不超过千元,两成受访者认为,“实物年终奖有‘坑爹’嫌疑”。

人力资源专家认为,很多公司对非经营性部门的绩效考核、年终奖发放设置模糊,员工对此内心忐忑。同时,临近春节又逢招聘旺季,难免有很多白领因对年终奖失望而选择跳槽。但是,年终奖的多少只是表象,更多的是白领们深感“未获老板的肯定和鼓励”。

#### 职场新人成离职主体

据人力资源机构调查显示,与年底跳槽族不同,选择在春节后辞职多是以85后为主的职场新人。以85后为主的职场新生代

离职率达到21.9%,比企业平均离职率高出5.2个百分点,且以裸辞者居多。

职场新人成节后离职主力军,与其求职观念转变有关。和70后、80后相比,85后、90后已经不再看重高薪酬,为追求实现内在价值,他们可以随时换工作。对待职业发展,他们强调“我的地盘我做主”。

“伙食不行,不想呆了”、“家里有老人生病了,请假太麻烦”、“感觉老大对我太好了,不习惯”、“没发展空间”、“物价太高了,养不活”、“工资太低了,另谋发展”……各种理由轮番上阵,诠释着“此处不好生待爷,爷自有高就处”的真相。

有60%的员工会在1至3个月试用期这个时间段离职,工作一年后选择离职的也占30%左右,一般工作2至3年离职的仅占10%只是,暂时卸压的他们不曾看到更为严峻的就业率,以及人生简历上多出“缺乏坚持、恒心、抗压能力”的灰色一笔。

本报综合报道

### [专家支招]

#### 不要短视注重行业发展

许多求职者择业时会忽视目标行业未来的发展趋势,如今薪资高、发展红火的行业可能会因为政策改变、市场饱和等原因面临发展困境,那么高薪待遇可能也跟着泡汤。如今你的工作可能待遇一般,但是如果行业发展稳定,从长期来看性价比更高。另一方面,个人的收入提升也与自身能力发展相关。

#### 跨界跳槽先要权衡形势

专家认为,跨行业跳槽要在3方面仔细权衡:首先要对目标行业的发展潜力有充分了解,能够给初入者提供较好的职业发展空间和薪酬回报;其次是目标行业中的职位不能被简单替代,否则自己可能很快被后来者取代;第三是目标行业最好不具有快速普及性,一定的行业壁垒也是对从业者的职业保护。

#### 频繁跳槽透支职业信誉

工作能力并不是企业管理者决定是否雇佣一名求职者的唯一因素,责任心、忠诚度同样左右雇主的决定。因此,对自己的职业定位一定要清晰,盲目而频繁地跳槽只会透支你的“职业信誉”,浪费了最宝贵的经验积累期。跳槽的节点也需要把握好,最佳时间节点一般会在入职后的三四年左右出现,在此期间职工应努力提高个人能力。

#### 情绪管理也是职场必修

人际关系不佳,一方面可能是企业文化营造有缺陷,造成人心疏离;另一方面职工也要学会自省,是不是个人的性格存在缺陷、交流沟通的技巧还不到位。事实上,情绪管理也是一个人立身职场的必修课,工作中有顺境也难免遇到逆境,难道稍不顺心就离职吗?同时,企业也要吃一堑长一智,要及时总结更正,避免优秀人才的大量流失。