

陈东京 * 编著



谋变

职业变迁中的
9个设问

Zhiye
Bianqian

中国物资出版社

谋变

职业变迁中的 9个设问

陈东京*编著

中国物资出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

谋变: 职业变迁中的 9 个设问/陈东京编著. —北京: 中国物资出版社,
2009. 1

ISBN 978 - 7 - 5047 - 2933 - 0

I. 谋… II. 陈… III. 经济学—通俗读物 IV. C913.2 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 142043 号

责任编辑 王佳蕾

责任印制 方朋远

责任校对 孙会香

中国物资出版社出版发行

网址: <http://www.clph.cn>

社址: 北京市西城区月坛北街 25 号

电话: (010) 68589540 邮编: 100834

全国新华书店经销

北京京都六环印刷厂印刷

开本: 710mm × 1000mm 1/16 印张: 11.75 字数: 169 千字

2009 年 1 月第 1 版 2009 年 1 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978 - 7 - 5047 - 2933 - 0/C · 0071

印数: 0001—5000 册

定价: 22.00 元

(图书出现印装质量问题, 本社负责调换)

代 序

让跳槽成为职业蜕变

跳槽，有些人越跳越高，而有些人却越跳越低——只能在窘迫的生活中惨淡地维系着自己的职业生命。造成如此大相径庭结果的原因何在呢？

事实上，仅仅从职业能力和职业潜力上讲，在跳槽的那个时间点，跳得高的人并不都比跳得低的人有本事，而跳得低的人也并不都比跳得高的人没本事。借助周围的生活实例，我们可以毫不困难地得到一个基本的判断：跳槽，导致或上或下的结局的决定性因素中，职业能力并不是那个充分且必要的因素，更不是唯一的因素。

在此，我们需要明白的是，在追求令人满意的跳槽结果时，切忌恃才傲物，更忌自惭形秽。能力，并不是唯一的敲门砖。

如果说某次具体跳槽行为的结局称得上“跳得高”——或者收入高，或者职位高，或者有更高更广的发展空间——是一种立竿见影的成功跳槽的话，那么着眼于个人职业发展锤炼的跳槽行为——虽然某次甚至是某几次的跳槽结果都很平平，但跳槽者内在的职业能力却处于愈积愈厚只待薄发的状态——就是另外一种隐性的成功跳槽，不妨称之为“跳得好”。

显然，“跳得高”、“跳得好”都是值得欣慰的跳槽结果。有必要提醒的是，跳槽过程中，在判断机会的好坏时，面对“高”与“好”的诱惑，切忌“鱼与熊掌必要兼得”的心态，毕竟，一步到位的机会是可遇而不可求的。

不可否认，跳槽是谋求个人职业发展的一种比较极端的方式，因为它必须通过打破个人早已习惯了的工作环境来实现自己的职业诉求，或者是更大的发展空间，或者是更多的劳动报酬，或者是更好、更有助于个人大展拳脚的工作氛围。

无论何因何求，都无法改变跳槽的重要性：个人职业生命中的节点——如果因跳槽而换个行业，往往就意味着现有职业生命的终结和新的职业生命的开始，就意味着曾经的努力如工作历练、客户关系等都可能付之东流，就意味着自己要赤条条地在一块不熟悉的天地里从零做起，包括职位，包括收入；如果因跳槽而拥有更大的工作平台，那么就是职业生涯中的一次蜕变性的成长，不仅自己曾经的努力不会白费，而且会成为奠定更高成就的基础。

选择与决断，就在事实上成为决定跳槽结果的一个极其重要的因素。换工作，要换行业吗？如果同时有几个行业内的工作机会，一个是工作平台小但工资高，一个是工作平台大却收入低，另一个是工作平台不大不小且工资不高不低，你该如何选择呢？如果在工作平台与工作收入之外再考虑比较现实的工作地点（与家庭有关）、工作环境等因素的话，问题无疑会更加复杂，你又该如何决断呢？

从某种程度上说，跳槽的最大风险就来自于个人的选择与决断。正是基于此种考虑，我们特地编写了本书，旨在帮助跳槽的你理清跳槽过程中的诸多问题，然后做出正确的选择与决断。

我们有一个梦想，就是让所有职业人的跳槽都成为个人的职业蜕变，一次跳槽，一次跨越式的成长，一次实实在在的自我价值的提升。

编者

2008年8月

contents 目录

NO. 1

你确定要走吗 / 1

做事情需要三思而后行，跳槽也不例外。

一个充满危机意识的人，是一个善于分析自我的人（也包括他人），也必将是一个会思考的人。

危机意识 / 2

现有平台的利弊 / 7

纲举目张 / 12

需要支付的成本 / 15

NO. 2

你想去哪儿 / 23

只有知道自己想要什么，才可能知道自己该做什么。

一份称心如意的工作，不仅要考虑物质方面，还要考虑精神方面。

薪酬诉求 / 25

职位诉求 / 27

价值诉求 / 33

情感诉求 / 38

NO. 3

你能去哪儿 / 45

只有知道自己几斤几两，才知道要用哪个秤砣。

最好的工作不一定适合你，适合你的才是最好的工作。

评估你的职业能力 / 47

分析你的发展状态 / 53

把握现时行业背景 / 57

NO. 4

你该去哪儿 / 63

当命运关闭了一扇门，它必定会为你打开另一扇门。

工作平台大小要和能力相匹配，不要一味地追求大，而忽略小。三百六十行，行行出状元。

庙小菩萨小 / 64

职业规划的战略性和 / 68

条条大道通罗马 / 72

NO. 5

你该怎么去 / 79

工作要善始善终，有所为而有所不为。

“起个大早，赶个晚集”的事并不鲜见。正所谓“磨刀不误砍柴工”，做好求职规划的好处是显而易见的。

可能的途径 / 80

毛遂自荐 / 84

面试中的难关 / 88

应该带走的和不应该带走的 / 95

NO. 6

你该如何选择告别的时机 / 101

把握事情的最佳时机，是你取得成功的关键。

“什么时候走”是一个容易被大多数人忽略的重要问题。

走的时辰不对，错过的将不止是一趟班车。

告别时机的选择意义 / 102

告别时机的选择原则 / 107

告别时机的选择技巧 / 111

NO.7 你该选择何种告别方式 / 119

注重礼仪，是一种基础性的职业素养。

好聚好散，职场中的告别也要讲究礼仪和技巧，不能“想走就走”、“说走就走”，毕竟大家都在一个行当里发展，难免抬头不见低头见的。

职业人的礼节 / 121

如何“炒”老板鱿鱼 / 126

如何向主管告别 / 131

如何向同事道别 / 135

NO.8 你如果被挽留呢 / 141

说话是一门艺术，但不要忘记自己的立场。

必要的坚持，是成功的保证。但直接说“不”是对人的一种伤害！在很多时候，我们完全可以考虑换一种表达方式，这就是拒绝的艺术。

当告别成为谈判 / 142

必要的坚持 / 145

拒绝的艺术 / 150

NO.9 你该如何迈出新的一步 / 155

良好的开端是成功的一半。

是否能够在最短的时间内融入新的工作平台，是谋变成功与否至关重要的一步。

形象塑造 / 156

融入你的团队 / 161

坚守最核心的工作目标 / 168

特殊情况下的应变技巧 / 173

No.1

你确定要走吗

做事情需要三思而后行，跳槽也不例外。

一个充满危机意识的人，是一个善于分析自我的人（也包括他人），
也必将是一个会思考的人。

智慧人生



→ 要另谋高就吗？你可曾思考过下面几个问题：

- 现有的工作平台真的不值得留恋吗，非得通过跳槽来解决个人的需要吗？
- 在现有平台中，是缺乏成长空间，还是回报与付出不成比例呢？
- 跳槽的风险与成本，你决心去承受吗？

你确定要走吗？怎么会有要“走”的想法呢？

在一个公司工作时间长了，对很多人而言都会或多或少地滋生一种惰性。从当初的一腔热情、充满希望，到数年之后的平平淡淡、随波逐流，最终生活变得极其稳定。你不会再像当初那样为了工作的事而充满十二分的热情，废寝忘食，也不会为了一点点小小的进步而喜悦万分。如果真的遇到了类似的情况，你会如此这般地在公司中待下去吗？

估计很多人都不会，不仅仅因为各人有自己的职业规划、职业目标，更因为犹如逆水行舟般的职业竞争，不进则退。你会发现身边的后来者一个个成长起来了，他们年轻、学历高，工作起来又像自己当初那样干劲儿十足。如果任由事态发展下去，难免有被他们“吃掉”的可能。于是，就有了危机意识，就有了向前走、向上发展的冲动。虽然有想法，但却可能受制于当前环境中的某些因素而难有甚至是不可能表现的空间，便产生了“走”的想法。

想走就走吗？真的确定吗？你是否想过，为什么有的人越跳越落魄，而另外一些人却越跳越风光呢？

危机意识

危机意识，就是指在还没发生危害/危险之前已经意识到的一种

感觉。

中国有一句古话“生于忧患，死于安乐”，用现代的流行语来说，就是要有危机意识。古人云：居安思危。面对目前竞争日益激烈的工作岗位，始终保持一种居安思危的危机意识，无疑是你职业生涯规划中的一个亮点。更重要的是有了这种意识你才能更好地规划你的职业生涯。

危机意识，既然作为一种意识，当然是你对职业的严格要求以及对自己职业生涯负责的一种态度和责任。

具体表现在你对目前工作状况的满意度及从职业发展的角度来分析你目前的工作。它是一种为了更好地规划自己的职业生涯所表现出来的一种发展的意识。具备了这种意识，才能更好地成就你的事业。

小李是某重点大学国际贸易专业的一名毕业生，同其他毕业生一样，他从当初一个毫无经验的新人，经过3年的学习与锻炼，成长为外贸部的部门经理。

这样的结果和收入也算是小有成绩。为此，他很满足。虽然有很多同事和朋友劝过他，让他去更好的公司里再去学习，这样会更好。他却不以为然。

可是，一次同学聚会改变了他的想法。小李得知和他一同毕业的同学有的依然奋斗在第一线，事业没有任何起色。这曾让他高兴一阵子，虽然也有同情的成分。可是，另一部分同学的成就却让他大吃一惊。有的人成立了自己的公司，有的人已成为总经理。

小李开始觉得有点不舒服，自己平时在学校的成绩和表现曾是众多同学羡慕的对象，为什么会有这么大的差别呢？他有点不明白。在接下来的一段时间里，小李满脑子想的都是这个问题。俗话说，人比人气死人。我们不要只顾生气，要回过头来看一看，自己有什么不足呢？

小李经过认真思考终于做出跳槽的决定。后来，他应聘一家外资企业任部门主管，虽然职位没有前一家公司的职位高，但薪水不错。更重要的是他现在又有一种更高的目标和理想，同时他的事业又上了一个新台阶。

从例子中我们看到，小有成绩的小李，经过一次同学聚会，彻底改变了他当初的想法，并由此成就了他的另一个事业的新起点。可以说，有了这种危机意识，才可能更好地成就你的事业。

人们经常会习惯于既定的行为及工作方式，会沉醉于以往的成功经验，“我以前都是这样做的”、“我目前过得很好啊”，这些想法就如同系在马戏团内大象脚上的那条铁链般，阻碍了个人的进步，也限制了团队的发展。

人都有惰性。环境稳定下来，只要付出50%的精力就可以应付所做的工作，人们就会变得懒惰、不思进取。社会在飞速发展，现在已经不再是靠经验吃饭的时代了。任何人如果不紧跟时代的步伐前进，就会成为落伍者。

在一个团队中，任何人员都不是独一无二、不可或缺的。失去了一个人，马上可以在社会上找到同样类型的人才补充进来。作为一名员工，应该时刻保持着一种危机意识。工作是什么？工作就是自己生存的保障，衣食住行都要靠工作所获得的薪水来维持。丢掉了工作，你就丢掉了一切，更不要说理想和事业了。因此，保卫自己的工作是最重要的。

小李的成功，可以说是他及时认识到自我不足的结果，也是他明智的选择。他的跳槽不是盲目的，而是经过他深思熟虑的结果。我们在羡慕他成功的同时，还要看到他本身已经具有的条件。他是部门经理，也算是个中层领导。且不说他企业的大小，已经做到这个位置必然有他自己的能力和本事。如果你是他的部下，不服气，那就先把他的那些东西和知识学会再说吧。还有一点不可忽视的是，小李选择了同自己的专业对口的新职位。

现实中，许多人从事着与自己专业不对口的工作，不能说这样的选择没有发展前景，至少会掩盖自己一些锋芒，但是，不管所学的专业是否符合个人的兴趣爱好，多年的学习积累势必会有一定的专业知识储备，这样，工作起来会更娴熟一些。

所谓“隔行如隔山”，就是告诉人们行业不同，相互之间的差异很

大，无论是从知识角度来讲，还是从个人具备的能力而言，不同的行业有不同的要求。要知道，人的精力是有限的，在一个与个人专业不对口的领域里付出的精力越多，在个人专长领域里付出的精力就会相对少一些，这无疑会阻碍人们的发展，这样做就有些得不偿失了。所以，小李的跳槽方向没有错，也是注定他成功的一个条件。

当然，并不是所有的人都会像小李这样走运，如果说有运气的话。我们可以看到很多人在职业上没有进展，好像在原地踏步一样。工作失去了激情，事业没有起色，似乎遇到瓶颈一样。可是，他们是怎样做的呢？他们的事业又是如何呢？他们有没有这种危机意识呢？他们有没有想过要走呢？

在这个瞬息万变的时代，竞争激烈到了前所未有的程度，时刻保持危机意识就会迎来“生机”，没有危机意识就会面临“杀机”。

小高是一家公司的老职工，工作已经三四年了。目前是售后服务部经理，老资格、老前辈了，多年的工作习惯早已磨去了他昔日的激情。在这种情况下，工作就雷打不动的8小时工作制，手下有几个主管听候他调遣，平时的工作就是下达指示，巡视工作。更多的时间是在办公室里上网、看报纸。有点急事儿，下属的主管就替他办妥了。

有时候，一连几天都没有什么大乱子，这种情况他觉得更省心。上级领导要视察工作，这工作都靠平时的积累，突击检查着实让这个经理有点招架不住，幸亏有几个主管帮助。就这样，你来检查我来应付，但时间一长，就出问题了。

一次会议上，人事部决定调整领导班子。小高意外地被调到后勤部做经理了。没等小高反应过来怎么回事，他先前的手下就被提拔了，这个事可让小高有点受不了了，说什么自己也是元老，没功劳也有苦劳。他怎么也咽不下这口气。

最后，小高一气之下跳槽了。可是，更糟的还在后面。新的工作岗位到处是后辈力量，论年龄比他年轻，论学历比他高。他唯一有的就

是经验，可是，这些后辈又是不怕吃苦，好学好问的。小高一下子有点招架不住了。最后，他感觉工作压力太大，又跳槽了。

我们且不管后事如何，从小高的例子中，你学到了什么呢？如果是你的话，你又如何？问题不是让我们去帮助小高，也不是让我们去嘲笑他。问题是他自己本身所犯的错误。

居安思危的意识，他没有；后生可畏的顾虑他也没有。在人才竞争日益激烈的今天，如果你失去了这些意识和顾虑，我相信你离辞职或说辞职也不远了。

小高的失败可以从两方面来看。一方面，他没有居安思危的意识。从他手下的主管就可以看出小高走到今天这个位置是多么不容易。如果没有很好的工作能力他不可能走到经理岗位。这说明他曾经奋斗过，努力过。可是他成功后，却忘记了一个道理，长江后浪推前浪。他没有意识到在他周围有那么多能力强、学历高的对手在注视着经理的位置，在他的手下努力做事的时候，他却在看报纸、上网。在领导检查工作的时候，他只庆幸有个好手下帮他应付领导。随着后来领导一次次地检查，小高也一次次地被推出这个位置。最终，他被调离了本职工作。可是，他还没有醒悟。这就是他注定失败的原因。

另一方面，如果说小高没有居安思危的意识是注定他被调离的原因的话，而没有弄清楚自己“确定要走吗”的问题，却是他失败的最终原因。小高被调到后勤时，如果他还没有意识到危机的话，他可能还会重复上次的失败。不幸的是，他没有从失败中吸取教训，又犯了一个致命的错误，最终离开了公司。而在后来的求职中，他始终没有弄清楚一个问题：“自己确定要走吗？”

小高的失败有点曲折，像是在说故事一样。他的故事告诉我们两个问题：第一，要有危机意识；第二，离职前问清自己“确定要走吗”、“确定要走吗”是引导分析危机意识的条件。一个是整体，一个是部分。小高的失败就是没有触发“危机意识”的条件。

总之，从职业生涯的角度来说，人的一生中可能要换很多工作，但重要的是把握两点：第一，一定要从事与专业相关的职业。第二，要多一种居安思危的意识，重要的是一种危机意识。从职业生涯的角度出发，经常对自己的工作做个全面的了解和分析，从而更好地为你的职业发展做铺垫。

现有平台的利弊

工作平台，是表现你工作能力的无形场所，是实现你人生价值、社会价值的一个舞台。充分认识和分析现有平台的利弊，是成就你事业的保障，是你职业生涯规划的必修课。

那么，我们怎样才能正确充分地分析现有平台的利弊呢？要解决你想要什么的问题，首先需要面对的是认清现有平台能否满足你的要求。

1. 个人需求

小妆初到一家公司任职员，为了在这里取得一番成绩，他决定努力地工作，并希望得到加薪和相关的福利。1年的时间很快过去了，他当上了主管，自然薪水和福利也有所增加。工作相对稳定的小妆还交了女朋友，是单位的同事。这在单位里成了佳话。接下来的两年里，小妆凭着自己的努力和能力做到了经理职位。小妆是幸运的，他通过3年的努力，终于取得了成绩。然而，随着自己经历和知识的积累，小妆发现这里不是自己的长久之地。他需要更大的发展空间和平台来实现自己的价值。

小妆从一名普通的职员到如今的经理，一路上可以说是春风得意。另外，小妆的需要随着职位的不同，也在发生着变化。当初希望有一席之地，也就是说能解决生存问题就行。只有温饱得到解决，才能更好地工作。接下来，小妆的工作有了点起色，他的需求也在变化，希望得到

加薪和相关福利，这恰恰是他的安全需求。这个阶段按照马斯洛的观点来说是“温饱阶段”。

解决了温饱阶段的问题，小妆的生活和工作也发生了变化，在同单位找了女朋友，人际关系也不错。而且，此时的小妆已是主管。之后又当上了经理。此时的小妆在马斯洛的需求论中已经到了“小康阶段”。

小妆为了更好地实现自己的价值，实现自己的职业目标，他要向更高的职位努力。至此，小妆已经无形中完成了马斯洛需求论的全过程。这也是人们了解自己目前需求状况的一面镜子。

(1) 生理需求。马斯洛说：“在一切需求之中，生理需求是最优先的。”这意味着，在某种极端的情况下，即一个人生活上的一切东西都没有的情况下，主要的动机就是生理的需求。

(2) 安全需求。在马斯洛看来，如果生理需求相对满足了，就会出现一组新的我们可以概称为安全的需求。比如，一般人偏爱职位牢固有保障的工作，要求有积蓄，以及要求各种保险（医疗、失业、老年的保险）。追求安全的另一种情况是，人们总喜欢选择那些熟悉的而不是陌生的，已知的而不是未知的事情。

(3) 社会需求（归属和爱的需求）。他说：“假如生理需求和安全需求都很好地满足了，就会产生爱、情感和归属的需求。当一个人强烈地感到缺乏朋友、情人或妻子、孩子时，也就是他渴望在团体中与同事之间有着深情的关系的时候。他将为达到这个目的而做出努力。爱的需求包括给别人的爱和接受别人的爱。”

(4) 尊重的需求。社会上所有的人（病态者除外）都希望自己有稳定、牢固的地位，希望得到别人的高度评价，需求自尊自重，或为他人所尊重。这种需求可以分成两类：第一，在面临的环境中，希望有实力、有成就、能胜任和有信心，以及追求独立和自由。第二，追求名誉或威望（可看成别人对自己的尊重）、赏识、关心、重视或高度评价。

(5) 自我实现的需求。说到自我实现需求，就是指使人的潜在能力得以实现的趋势。这种趋势可以说成是希望自己越来越成为所期望的人

物，完成与自己的能力相称的一切事情。马洛斯说：“音乐家必须演奏音乐，画家必须绘画，诗人必须写诗，这样才能使他们感到最大的快乐。”是什么样的角色就应该干什么样的事。我们把这种需求叫做自我实现需求。

这五种基本需求之间的关系是复杂的。一般来说，在低层次需求得到满足后，高层次需求才会出现，但也有例外情况，同时，任何一种需求都不会由于高层次需求的产生而结束，只是对行为的影响力有所降低。各层次需求是相互依赖、彼此共存的。这五种基本需求在人的心理发展的不同阶段占有不同的地位。

充分了解和认识马斯洛的需求层次论，是我们解决“想要什么”的关键，也是我们分析现有平台利弊的关键。

当然，要想回答“想要什么”的问题，我们还要考虑到职业规划。从不同的需求层次上我们也看到它是一个从温饱到小康再到富裕的过程。而这个过程也是工作在不断发展、成绩在不断进步的过程。如果你想要实现某阶段，必须有与其相符的职业规划。试想，小妆想在温饱阶段得到小康阶段的社会需求和尊重需求，他首先要知道自己做到哪个位置，有多大能力才行。而这些就属于职业规划的内容。想要什么，就要通过职业规划来一步步实现，最终达到目标。

每个人都有欲望，都想得到自己预期的，但世界并不是要什么就能得到什么的，想得到就得有能力。小妆初到公司时，能力提不上，潜力就不好说了。小妆为了取得一席之地，凭着自己的努力和能力，最终得到公司的认可，晋升到主管的位置。此时，小妆并没有想到要离开公司，这是因为目前公司的平台还能够让小妆施展拳脚。我们用发展的眼光来看待小妆，当小妆的能力达到一定程度时，公司的这个平台也许就留不住他了。小妆的事业青云直上，一路做到了经理的职位，他的能力又一次得到了肯定。这次当小妆在这个位置上待上一段时间的时候，就出现了问题。由于小妆所要的，该公司已经无法满足他。也就是说，目前的这个平台已经容不下小妆了。此时，如果是你怎么办呢？有的人也