

第一章 转行经验

跳槽还真不容易

中华英才网(ChinaHR.com)7月进行“大学毕业后,您工作多久跳一次槽?”的调查,得到众多受访者网友的支持。

由于现在就业竞争十分激烈,很多大学毕业生都是抱着“骑驴找马”的想法,先找一家单位挂着,待积累经验和资源后就跳槽。另一方面,不少用人单位对大学生频繁跳槽的现状,叫苦不迭。

为此,中华英才网设计问卷进行调查,此次搜集统计的数据中,共有合格样本 5463 份。从中可以看出受访者的某些普遍社会心态。

中华英才网从性别、工作年限、学历等角度,以及如何看待“骑驴找马”、是否存在跳槽困惑等方面进行统计,并做出相关分析报告。

跳槽男人“跳”得多女人多些“花心”

跳槽,从让猎头赚 1.3 亿美元被挖着跳,弄得满城风雨的李开复;到褪下保安服,进入写字楼,换上西装领带站岗的保安大哥。众多受访者“朝九晚五”看到的、听到的,对跳槽这种事情习以为常。

不过,中华英才网的调查数据显示,全部受访者中 46.

34%的人并没有跳过槽。其中,所有受访者中,没跳过槽的人大体相当,分别约占 23.67%和 22.67%。

全部受访者中有过跳槽经历的 53.66%人中,绝大多数是跳过一次槽,仅 18.89%,男女受访者各占 12.95%和 5.94%。跳过两次槽的约为 12.57%,跳过三次槽的约为 10.02%。跳槽 3 次以上的人,也仅在 12.18%左右。

在全体受访者中,男性受访者跳槽经历远远多于女性受访者,跳过一次槽的男性受访者比女性受访者多出 7.01 个百分点,跳过两次槽的男性受访者比女性受访者多出 6.25 个百分点,跳过三次槽的女性受访者比男性受访者少 7.56 个百分点,跳槽三次以上的男性受访者比女性受访者多 9.72 个百分点。

在全体男性受访者被访者中:有 20%跳过 1 次槽,14%跳过 2 次槽,13%跳过 3 次槽,17%的人跳过 3 次以上的槽,没跳过占 36%。

全体女性受访者中有 17%跳过 1 次槽,9%跳过 2 次槽,4%跳过 3 次槽,4%的人跳过 3 次以上的槽,没跳过占 66%。

跳槽次数(同性对比)

性别 1 次 2 次 3 次 3 次以上 没跳过

男 20% 14% 13% 17% 36%

女 17% 9% 4% 4% 66%

想跳槽吗?问自己,问同事,问朋友,莫衷一是。中华英才网的调查发现,想跳槽的人大有人在,75.33%的人存在跳槽念头,只是程度差别不同而已,也就是说 4 个人里面有 3 个人想跳槽。

大多数人想跳槽,这一点是不容置疑的。社会转型期,这

世界变化太快,跳槽也是一种变化,变化的社会有着想变化的人,一点也不奇怪。中华英才网的调查显示 60.22% 的人有跳槽的想法,这里面男性受访者占总人数 39.63%,女性受访者占总人数 20.59%。

这个数字对每个公司、行业、乃至社会来说似乎变动太大了。无论个人职业发展、人生发展,公司发展、行业发展,有效地技术、管理经验积累都是非常重要的。

中华英才网的数据显示,各行业高级技术、管理职位往往都是“一将难求”,众多企业对高素质资深人才的争夺战,硝烟弥漫。目前处于社会转型期,在不断变化的大背景下,个人要想不受浮躁氛围的影响,似乎很难。跳槽,是一种流行,似乎也是一种时尚。现在很少人还能记住去年流行的歌,浮躁的气氛无处不在,但人生还有好长的路要走,从职业生涯规划来看,人还是要有耐心,要取得扎实的行业资源和经验才是上策。

全体受访者中,15.11% 的人是随时想跳槽,是职场棋盘上“跳马”,其中男性受访者占总数 9.71%,女性受访者占总数 5.40%。国际象棋中“马”并不受“别马腿”的限制,黑白格子自由跳跃,众多受访者以此津津乐道。人生如棋局,职场如棋局,无定数,多变数。如果您是真的职场强人,不跳也是跳的一种方式,关键是要对自己的棋局有取舍,识局势。

全体受访者中,“最近不想跳槽”的人为 24.67%,男性受访者占 16.42%,女性受访者为 8.25%。

最近跳槽打算(同性对比)

性别没打算跳槽是经常发生的,随时准备着想跳男 25% 15%60%女 24%16%60%在同性人员对比中,女性受访者随

时想跳槽人数的比例却略为高于男性受访者,为 16%,男性受访者则为 15%。也就是说,100 位女性受访者中想跳槽人的个数,要稍大于 100 位男性受访者中想跳槽的人数。

男女受访者各自“想跳”的人都为 60%。男性受访者中最近“没打算”条槽的为 25%,女性受访者则为 24%。

找工作女人爱学习男人心思多中华英才网调查显示,选择公司的时候男女性受访者意向几乎一致,优先顺序为“有相关培训,有利于发展”——“薪水高”——“自己喜欢这行”——“解决户口、房子等问题”。说明“职场无性别”,男性受访者面对的女性受访者同事,职业倾向是非常明确的。

男女都喜爱“有相关培训,希望有利于发展”。全体受访者中,男性受访者为 25%,女性受访者为 18%。而男性受访者对“薪水高、自己喜欢这行”相对更加偏爱。

中华英才网在同性对比数据中却发现,女性受访者中高达 53%的人是冲着公司“有相关培训,有利于发展”去的,而男性受访者同类选项却只占自己同性比例的 38%。

选择目前公司原因(同性对比)

性别解决户口、房子等问题薪水高有相关培训,有利于发展自己喜欢这行

男 5%32%38%25%

女 5%23%53%18%

男性受访者选择“薪水高”和“自己喜欢这行”都高于女性受访者,分别为 32%和 25%;而女性受访者仅 23%和 18%。

相对女性受访者集中在“有相关培训,有利于发展”这个选项上,男性受访者对职业生涯的规划较为分化,说明女性受访者中很大一部分对自我职业技能和经验提高与积累,要求

比较高。

4 个男性受访者中,就有 1 个,即 25%的人是按照自己喜好选择目前的职业和公司的,而女性受访者在同性中却为 17%。表明,男性受访者对自身从事职业和行业的爱好程度较高,是投身于自己喜爱的行业中的。

从中华英才网统计数据可以看出,“人往高处走”是人之常情。

全体受访者中,42.64%的人积累了经验,就会考虑跳槽,38.70%的人为了“学习更多的东西”,会选择跳槽。

从跳槽目的的同性对比可以看出,女性受访者选择最多的是“学习更多的东西”,达到 42%,这点与上面的分析,女性受访者选择目前公司是为了“有相关的培训,有利于发展”相一致。同时,从一个方面反映为什么 100 名女性受访者中想跳槽的人数高于男性受访者。

跳槽目的(同性对比)

性别积累了经验,就要跳好地方为了家人的缘故学习更多的东西自己不适合这行

男 45%5%37%13%

女 38%3%42%17%

这表明,女性受访者在职业生活中,对自己的要求也很高,行业和职业的工作需要,以及女性受访者周边社会生态、现代女性受访者意识影响,都促使女性受访者不断地给自己“充电”,而且相对的积极性更高,似乎再现了在学校时,女同学大部分都是“爱学习的好学生”的现象。只不过,职场的“女学生”,是为了“成绩好”之后,去更好的“重点学校”,跳往更好的公司。

而且,男性受访者中“为了家人缘故”跳槽的人会比女性受访者更多,多出 2 个百分点。看来众多男性受访者之中,身体力行“最爱你的人,是我是我还是我”的还是有一定数量。

干工作男人多选 2 年女人多选 1 年

职场男女受访者之间,对现有公司预期工作年限也是看法迥异。

目前公司预期工作年限

性别 1 年 2 年 3 年 3 年以上

男 29%32%17%22%

女 39%34%15%13%

总计 33%33%16%19%

在男性受访者中,预期在目前公司工作年限最多的是待 2 年,占 32%,而女性受访者中,则选在当前公司工作 1 年的居多。男性受访者选择待 1 年的为 29%,而女性受访者选择 2 年的为 39%。

愿意在公司干 3 年的同性对比中,男性受访者为 17%,女性受访者为 15%。选择待 3 年以上的男性受访者占 22%,而女性受访者则为 13%。

全体受访者中,选择 1 年的为 33%,选择 2 年的为 33%,选择 3 年的 16%,选择 3 年以上为 19%。

工作年限与选择目前公司原因

工作年限解决户口、房子等问题薪水高有相关培训,有利于发展自己喜欢这行

1 年 3%8%18%8%

2 年 1%3%5%3%

3 年 0%3%3%2%

4 年 0%2%3%1%

5 年 0%2%2%1%

5 年以上 1%8%6%6%

没毕业 0%3%6%2%

总计 5%29%43%23%

中华英才网的调查显示,刚刚参加工作和工作 5 年以上的人,在选择公司时会考虑“薪水高”,都为 8%。

刚工作 1 年的,18%的人选择公司时会考虑“有相关培训,有利于发展”,这符合刚入职场,人的心理和发展阶段。随着工作年限的增加,对培训的考虑程度逐步降低。但到了工作 5 年以上之后,对培训的关注度又会上升,达到 6%。

与之相似的是,刚工作 1 年的,8%的人选择公司时会考虑“自己喜欢这行”。随着工作年限的增加,自身职业经验和能力提升,关注程度也是逐年下降。工作 5 年以上之后,对是否喜欢某行业也会上升,达到 6%。

这表明,受访者在就业早期和有一定工作资历(如工作 5 年以上)时,对薪资和自身爱好的考虑是比较审慎的。工作 1 年的受访者,薪水是否能应付日常开支,能否参加自己喜爱的社会活动,能否发展自己的兴趣爱好,在这些方面多少都有一些支出。这些支出,往往要社会经验积累数年之后才会逐步消退,控制在较为理性的范围之内。这些工作阅历稍长的人都能理解,毕竟当年自己也有类似过程。(我不知道你这段要表达的是什么:1)

当工作一段时间之后,如工作 5 年以上后,职业生涯即将进入一个新阶段,要么选择进入管理岗位,要么在某项专业上继续深化,成为资深人员,在薪资方面需要实现自身的价值。

同时“拖家带口”的生活动力,都会对受访者的找工作选择,产生影响。所以,会出现上述现象。

“骑驴找马”12%无奈

大部分人认为“骑驴找马”是“为了不断提高,应该的”,占总人数的 40.09%,其中女性受访者比例为 14.49%,男性受访者为 25.60%。

随后的是 31.61%的人认为“如果公司稳定,我也不会这样”,男性受访者为 10.33%,女性受访者为 21.28%。

选择“乘年轻,多经历些”的人,为 15.88%,其中男性受访者为 10.41%,女性受访者为 5.47%。

最无奈的“社会都是这样,不是办法的办法”的人占 12.41%,男性受访者为 8.48%,女性受访者为 3.93%。

从这些数据看来,“骑驴找马”是得到众多受访者认同的,不过大部分看待此现象比较主动,44.02%的人是被动看待此事。

在市场形势变化很快的大时代背景下,相当部分的受访者还是积极主动应对各种变动的,余下的也是被动地被推动着顺应潮流变化。真正感到被动、不适应现实变化的还是少数。目前市场竞争激烈,人在职场发展需要良好的心理素质和意识,人是否能在职场中站稳脚跟,实现自己的价值,还是需要良好的、健康的心态来支撑。

按照学历分析的数据显示,选择“为了不断提高,应该的”的受访者里,本科最多 24%,大专生 13%,硕士 3%,博士 1%。

“如果公司稳定,我也不会这样”的学历分布为,本科 18%,大专 11%,硕士 3%。

“乘年轻,多经历些”的认同者里,本科 8%,大专 7%,硕士 1%。

无奈地认为“社会都是这样,不是办法的办法”中,本科为 7%,大专 4%,硕士是 1%。

从中华英才网调查可以看出,无论什么学历,积极主动应对、想提高的人都相对,证明人的素质、心态、能力与学历无关。所以,要切实展现自己的职业价值,实现职业目标,千万不要被自己的学历所束缚,要真正地融入到职场中去,在工作中展现才华,体现价值,才是最重要的。

中华英才网的统计显示,随着工作年限的增加,不同工作年限的受访者,对“骑驴找马”的观点也出现某种循环。

在“为了不断提高,应该的”赞同的人,工作年限 1 年的为 16%,其次的为 8%,其余为 5%~2%不等。

持有“如果公司稳定,我也不会这样”观点的人里,1 年的为 11%,5 年以上为 7%。其余为 4%~2%不等。

认为“乘年轻,多经历些”的人,1 年的为 5%,其余为 3%~1%不等。

“社会都是这样,不是办法的办法”的人,1 年的和 5 年以上的都为 4%,工作 5 年的没有这样的想法,其余都为 1%。

从中华英才网的调查数据看,不同工作年限的人,选择最多的都是“如果公司稳定,我也不会这样”和“为了不断提高,应该的”,看来受访者总是在稳定与发展,两个不同的目标和结果间选择。

而且,从前面的统计中可以看到,工作 1 年和工作 5 年以上的受访者选择趋势呈现趋同的现象,这种循环再次表现出工作 5 年以上是众多受访者各方面进行调整的阶段。

不利发展还是不想多跳

从男女性受访者别对比数据中可以看到，“没有”占总人数 24.96%，男性受访者为 16.36%，女性受访者为 8.60%，这些人没有跳槽的困惑。

表明自己没有明显职业发展困惑的“没方向感”，占总人数 22.95%，男性受访者为 15.66%，女性受访者为 7.29%。

总人数中 9.07%的受访者，担心跳槽会给自己的职业信誉带来负面影响，选择“怕被认为没诚信”，男性受访者为 4.73%，女性受访者为 4.34%，人数较为接近。

“怕被认为没耐心”占总人数 9.46%。这之中男性受访者比女性受访者更“怕被认为没耐心”，为 5.58%，女性受访者为 3.88%。

选择“不利于发展，不想多跳”33.57%，男性受访者为 23.72%，女性受访者为 9.84%。

从工作年限来看，选择“没有”的，工作 1 年的为 8%，没毕业和 5 年以上的为 5%，其余分布在 1%~3%

表示跳槽“没方向感”的数据为，工作 1 年 9%，2 年和 5 年以上为 4%，其余为 1%~2%。

认为“怕被认为没诚信”的受访者中，工作 1 年 5%，工作 4 年和 5 年的不认为会影响诚信，其余为 1%。

担心“怕被认为没耐心”的人，工作 1 年 5%，工作 5 年的没有这种看法，其余为 1%

觉得“不利于发展，不想多跳”的人里，工作 1 年的人有 10%，5 年以上为 9%，其余为 2%~4%。

从上面的数据可以看出，刚工作 1 年，工作 2 年和工作 5 年以上的人，是跳槽困惑的高发阶段，与前几个工作年限的相

关统计数据趋势相似。

无论从性别、学历、工作年限来看，选择“不利于发展，不想多跳”的人都是最多，表明受访者们，虽然为了积累更多的职业经验、为了高薪、为了家人、为了发展会选择跳槽，但心底还是向往一份比较稳定的工作，若不是到了绝对必要，还是不会轻易换工作。

炒老板炒掉失业金切莫冲动辞职

在一家民营企业工作的刘先生，因与上司发生争吵，一气之下主动递交了辞职信。1日，他向劳动保障部门咨询得知，他辞掉的不仅仅是工作，也一并“辞”掉了失业保险待遇。

刘先生原以为，去年年初单位就为职工办理了失业保险，自己至少可以享受3个月的失业金。生活有了保障，再慢慢找工作不迟。昨日他前往劳动保障部门办理领取失业金手续时，工作人员告诉他，只有被单位辞退的参保者，才能享受失业金。

据劳动保障部门介绍，每年因为冲动辞职，而无法享受失业金待遇者不少。他们提醒劳动者，失业保险待遇包含多项保障，切莫因冲动辞职使自身利益受损。

据介绍，省市失业保险法规规定：领取失业金的最长期限为24个月。失业人员失业前所在单位和本人按照规定参保缴费期限满1年的，失业后符合领取条件的，发给3个月的失业保险金，以后每增加1年缴费时间，增发2个月的失业保险金。

失业人员在领取失业保险金期间，可以按武汉市最低工

资标准的 5%%, 领取医疗补助金; 患病需要住院的, 可到市城镇职工基本医疗保险定点医疗机构诊治。医疗诊治终结后, 可持《失业证》、诊治医院出具的相关证明, 向失业保险经办机构提出申请, 报销 35%% 的医疗诊治费(应扣除住院期间医疗补助金), 按《武汉市城镇职工基本医疗保险规定》属于部分重症疾病的医疗诊治费可报销 50%%(但累计报销金额最高不超过本人应享受失业保险金总额的 1.5 倍)。

此外, 失业人员领取失业保险金期间死亡的, 其家属可申请领取丧葬补助金和其供养的配偶、直系亲属一次性抚恤金。其丧葬补助金和一次性抚恤金的标准, 按武汉市在职职工死亡的标准执行。

跳槽副总及“新东家”被判赔 50 万

近日, 海淀法院判决, 北京中科大洋科技发展有限公司原副总经理陈某和日本 SONY 控股的成都索贝数码科技有限公司共同承担不正当竞争的法律責任, 赔偿大洋公司 50 万元。此案由海淀法院审理知产案件的著名法官宋鱼水审理。

据记者了解, 陈先生于 1995 年开始在北京大洋科技发展有限公司担任副总经理等重要职务, 并于 2002 年底在公司改制后成为董事会成员。但是仅仅过了一个月, 陈先生便以出国进修为由, 在没有办理任何离职手续的情况下, 转投到大洋公司国内主要竞争对手成都索贝数码科技股份有限公司旗下。陈先生在转投到索贝公司的同时还带去了原大洋公司的多名职员。由于陈先生在北京大洋公司时主要负责市场营销等业务, 对该公司的技术秘密、价格体系、销售渠道、客户关

系十分熟悉。这样的人才流失到竞争对手那里,将对大洋公司的国内业务构成重大威胁。

尤其应该提及的是,陈先生还在 2002 年与大洋公司签定了董事和股东不得在工作期间和离开公司后两年内从事与公司竞争的行业或营业的保密章程。陈先生私自违反公司保密章程的行为引起了大洋公司的强烈不满,遂将陈先生和成都索贝公司告上了法庭。

由于事实清楚、证据确凿,法院最终判定陈先生的行为已构成侵权,索贝公司雇佣陈先生的行为存在主观恶意,应对行为共同承担责任。法院判决陈先生、成都索贝数码科技股份有限公司连带赔偿北京中科大洋科技发展股份有限公司人民币 50 万元。

千万别相信先就业后择业

如今在上海找工作到底难不难?恐怕大多数人的回答是越来越难了,这从上周六在上海图书馆举行的“职场生涯”系列讲座中就可见一斑。当天尽管台风暴雨肆虐,但“今天我们怎样找工作”的讲座还是座无虚席。职业专家指出,当前求职队伍中存在“老八方面军和新四方面军”,“先就业后择业”的就业理念作用有限。

数百万大军争夺 50 万岗位

不看不知道,细数上海的就业形势真的让人吓了一跳。据上海职业介绍中心主任张得志介绍,目前上海的求职者可以概括为“老八方面军和新四方面军”,这些求职者加起来有数百万。而据了解,上海每年新增的岗位只有 50 万,远远无法

满足当前庞大的就业群体的需要。

张得志说,在全国总体就业形势供大于求的大背景下,国际贸易摩擦以及汇率变化等因素也对就业带来不利影响,再加上连年增长的高校毕业生以及下岗失业人员、退伍军人、失地农民等,使得目前在上海找工作并非轻松容易。

招聘 3000 只来 300 本地人

但在上海找工作真的就万分艰难吗?也并不完全是。如崇明新建一座船厂需用工 3000 人,但在实际招聘中只招到 300 名上海本地人,其余全是外地人,出现了严重的户籍人口与外来人口的倒挂。

一边是找不到工作整天喊工作难找的求职者,一边是有岗位却招不到人,这不禁让人问:“上海找工作到底难不难?”张得志认为,出现这种状况的原因是上海有“两个缺少”:一是缺少适合新产业发展的合格劳动力;二是缺少适合上海本地人就业的相应岗位。但最根本的还是求职者自身能力与岗位需求之间的脱节。张得志说:“政府不会坐视不管,关键是像交通协管员这样的工作是否有人愿意做。”

别被“先就业后择业”迷惑

现在有一种看法认为,在当前就业压力极大的形势下,求职者尤其是大学毕业生,应该本着“先就业后择业”的态度赶紧签约,工作赚钱总比待业在家好。但张得志从专业职业指导者的角度认为,这种说法并不完全适用,因为求职者的目标不同,选择也就不同,每一个求职者都应认真考虑自身的能力和 value,然后做出评判。

张得志说,“先就业后择业”的适用性很有限,这句话只对两种类型的人起作用。第一种适用人群是想要留沪发展的外

地学生。上海每年对应届毕业生入沪都有一个时间表,一些急于留沪的毕业生就会选择早签约早领取“蓝表”的方式,至于这份工作是否适合,已经成为一个很次要的问题。这种情况,也是导致当前外地留沪毕业生工作一年就跳槽的重要原因。

第二种适用人群是那些意志坚定、对人生发展有规划的人。他们走的是“曲线救国”的方式,先有一段工作经历,然后不断充电学习向心仪的工作努力。但真正能做到这一点的求职者实际并不多,不少人工作后由于惰性和惯性往往就放松了学习,导致被眼前工作“拉下水”。

张得志指出,仔细研究上海高校毕业生的就业率就会发现,在没有就业的毕业生中,有相当一部分是上海人。这些人并不是找不到工作,而是没有找到合适的,对这部分人就不适合用“先就业后择业”,他们对自身的能力和 value 很清楚,并坚信只要再过一段时间一定会找到满意的、能让自身获得愉悦的工作。张得志比喻说,这就好像出租房子,你预期并坚信过半月就可以租出每月 2000 元并按年付款的价格,那么何必先签每月租金只有 1500 元、期限要一年的租约呢。

在张得志看来,“先就业后择业”并不能完全达到快乐就业的目的。因此求职者在求职前,一定要想清楚几个问题:为什么要工作,想找什么样的工作,自身有什么优缺点,用什么方式找工作,当前社会需要哪些人才等,这些问题的交叉点就是一个比较理想的职业定位。

求职队伍之“老八方面军和新四方面军”

私人心理咨询师月入万元

“为建设平等友爱、共同进步的和谐社会贡献力量。”昨天,277名心理咨询师在北京高举右手庄严宣誓后,将作为我国首批国家级心理咨询师,为需要心理援助的人提供专业的咨询与辅导。

目前取得国家心理咨询师级证书的人大多是心理学、教育学、医学本科毕业或其他专业硕士毕业的高级专业人才。而接受心理咨询师级培训的人员却包含了各个领域人才,年龄最小的22岁,最大的62岁。

“人们开始认可心理咨询行业,在遇到困扰时已有了心理救援的意识。”国家劳动和社会保障部职业鉴定中心主任董晓南告诉记者,专业的心理咨询师是今后就业市场需求的重要方面。统计数据表明全国17岁以下青少年中,有近3000万青少年存在不同程度的心理障碍。同时,现代人由于工作压力增强,和自我健康意识的完善,对心理咨询的需求也逐渐上升。

另据了解,目前从事这一行业的专业人员,平均每小时收费40元到60元,较有名望或被认可的每小时收费达100元,若是担任私人心理咨询师,月入起码万元以上。

内部跳槽是福是祸？

有一种跳槽,叫做内部跳槽。

记得当初这样做的时候,老部门同事发来的短信很令人

感动：MM，虽然知道这样对你的前途来说更好，但还是有一点难过。不过还好，我们还是在同一个大的战壕里工作。

虽然职场上一切都在改变，惟有跳槽不变，但内部跳槽，还是夹杂着太多和跳槽无关的感性因素。

也正因为如此，内部跳槽的动作，需要慎重得多。

我们，还是同一屋檐下。

只是在那个不同的房间，你看到了怎样的风景？

对话者：张琪外企销售部；Anita 某建材公司采购部主管

话题 1：你们是不是都经历过内部跳槽？

张琪：我前几个月刚刚换了一个部门，从以前那个做了两年的部门换到现在这个新的部门，虽然是在同一个公司，但因为做的内容完全不一样，所以也就像经历了一次真正意义上的跳槽一样。

Anita：我是去年跳的，从分公司跳到了总公司，有点类似升职的意味，一开始也是在采购部做小职员，但我做得不错，所以今年初的时候就升为主管了。

话题 2：你们是主动跳槽还是被动跳的？

张琪：我们公司实行竞聘制，也就是说大家可以提出要求来竞争换部门，我因为在以前的部门做得有点厌，所以想换个部门试试。正好我这个部门也缺人，所以我提出竞聘要求之后他们马上就接收我了。可以说，我是主动跳槽吧。

Anita：我们公司没有这么自由，可以自主地在内部进行跳槽。我们公司里的职位变动都是上司的安排或者总公司人事的安排。如果可以竞聘的话，那每个人都要往总公司或者肥缺的部门跳了，那岂不是乱套了。

话题 3：内部跳槽给你们带来了什么，它是一个好的经历