



个人发展译丛

欲去还留

—— 职业变动选择

SHOULD I STAY OR SHOULD I GO?

How to make that crucial job
move decision

吉姆·布赖特(Jim Bright) / 著

邹毅 / 译



 中国人民大学出版社

个人发展译丛

欲去还留

—— 职业变动选择

SHOULD I STAY OR SHOULD I GO?

How to make that crucial job
move decision

吉姆·布赖特(Jim Bright) / 著

郅毅 / 译



 中国人民大学出版社

MAY 45/01

图书在版编目 (CIP) 数据

欲去还留: 职业变动选择/ 布赖特著; 郅毅译

北京: 中国人民大学出版社, 2004

(个人发展译丛)

ISBN 7-300-05255-X/ F · 1601

I. 欲…

II. ①布…②郅…

III. 职业选择-基本知识

IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 000094 号

个人发展译丛

欲去还留

——职业变动选择

吉姆·布赖特 著

郅毅 译

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号 邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室) 010-62511239 (出版部)

010-62515351 (邮购部) 010-62514148 (门市部)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 唐山市润丰印务有限公司

开 本 965×1270 毫米 1/32

版 次 2004 年 4 月第 1 版

印 张 4.625 插页 1

印 次 2004 年 4 月第 1 次印刷

字 数 122 000

定 价 15.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

前言

我们中的许多人——甚至所有人，在职业生涯中都会不止一次地面临这样的选择：我应该继续呆在目前的工作岗位上呢，还是应该跳槽？这或许是你职业生涯中最为重要的一个问题。而本书的目的，就是在你面对这样的困惑时，给你以帮助。

也许此时你正坐在办公桌前，手头就有一个工作机会等你做决定，你正试图评估它所能给你带来的价值。也许你对现有的工作不那么满意，一直在犹豫是不是该找一份新的工作。也许你在问自己：我是不是在这一位置上工作得太久了？于是开始考虑跳槽以避免陷入死气沉沉的状态。也许你想赚更多的钱。也许有人对你说，你得抓紧时间离开，因为公司濒临倒闭。也许你并不想跳槽，但是你在这家公司的发展已经到了头，不可能再有发展的空间，如果想要前进，就不得不跳槽。也许你无法忍受你的老板，但却不知道这不是一个充足的理由，足以让你辞职。也许你很想跳槽，去尝试一些完全不同的工作，但你却一片茫然，不知道自己该做什么样的改变以及怎样改变。事实上，你甚至都不知道是否应该做这样的改变。

导致你提出“我该留还是该走？”这样的问题的原因或许有成千上百个。但是，无论是出于何种原因，本书都能够给你以帮助。本书会帮助你分析你在自己的职业生涯中所处的位置，目前工作的利与弊，以及这种利弊对最终决定的影响：它意味着你该留守原职，还是跳槽离去。

不管怎样，你从众多书籍中挑出这一本来阅读，就是一个好的预兆。我们应该对自己的职业规划承担起更多的责任，因此对越来越多的人而言，提出有关职业的各种问题显得更加重要，也更有意义。那种照顾雇员一生、满足雇员各种要求的家长式的雇主时代在很大程度上已经成为历史。一些行业，例如IT业，已经开创了职场的自我管理模式。其他的一些行业，例如银行业和金融业，曾经拥

有稳定的雇佣关系和明确的职场规划，而现在也同样经历着全球性的巨变：它们把焦点集中在对股东负责而不是对雇员负责的管理上。这种变化导致了工作的无保障感、雇员与雇主之间信任关系的崩溃以及雇佣双方都获得的新的认识，即能够筹划你职业生涯的人只有你自己。

本书中包含的人生哲学就是：你对自己的职业管理和命运负有最大的责任。这就意味着你应该：

- 对自己的职场决策负责；
- 寻找发展的机遇；
- 在“世界职场地图”中，合理地把握前进的方向，或者至少应该清楚，哪里是需要规避的禁区；
- 意识到事情的结果比完美的计划更重要，并随时准备好抓住机会，充分地利用它；
- 认清什么是在你能力范围内的（并值得去花费时间和精力），什么是超出你能力范围的（因此无须为它烦恼）。

整本书中贯穿着许多测验和统计。设计这些测验的目的是帮助你考虑自己的决策。测验后面的解释希望可以鼓励你做出自己的思考。

祝你好运！

是去还是留？

当面临选择时，你如何做出决定？本书将帮助你理性而透彻地分析自身的想法，并做出有利于个人发展的决定。

本书也将通过范例和清单教你识别工作中的危险信号。如何分辨你目前的职业轨迹是处在上升之中，还是已经到达了终点？公司是否真的像刚刚辞职的同事说的那样朝不保夕，还是他吃不着葡萄只能说葡萄酸？如何才能确定上司对你的晋升承诺是否真诚？

也许你在工作中百无聊赖、沮丧万分，犹豫着要不要辞职另觅高枝；也许你被某个公司物色选中，但又顾虑尚未在目前的职位上一展身手；或许你准备辞去长期以来的稳定工作，改做自由职业者。无论处于什么样的情况，这本书都是你做出决定的理想伙伴，它能让你满怀信心地做出正确的选择。



目 录

第一部分

做好准备，着手行动

- 第1章 职业进程 3
- 第2章 工作的方式以及寻找工作中的机会 7
- 第3章 计划、方案和冲浪 13
- 第4章 鼓励职业探索的技巧 23

第二部分

认清你的形势

- 第5章 离职信号 37
- 第6章 留守原职信号 51
- 第7章 金钱问题 60

第三部分

智力游戏

- 第8章 认识并克服自我限定性的谈话 67
- 第9章 承诺、幻想和逃避现实综合征 79
- 第10章 忧虑和疑惑 90

第四部分

原地不动

- 第11章 成功留守 101
- 第12章 获得晋升 108

第五部分

—— 开始行动

第 13 章 准备迎接伟大日子的到来 117

第 14 章 自断退路与维持关系 123

第六部分

—— 不同的形势

第 15 章 万一..... 133

第 16 章 在去留选择中该去却留、应留却去的人 136

第一部分

做好准备,着手行动

职业进程

要理解新型雇佣文化，重要的一点就是要认识到，职业道路和就职机会不再是在同一机构中逐步积累起来的。传统的职场发展模式通常是在某一机构中，从一个相对低的职位开始，通过个人成绩和工作时间的积累，逐步铺筑起等级制的职业发展道路（见图1—1）。这种职业发展模式从来就不是一个成功的或者最佳的策略，但是，对相当一部分人而言，它的确代表了一种相对安全、稳妥的发展模式。即便是在当前的环境下，许多人仍然乐于选择这种模式，然而，它早已不如过去那般安全了。

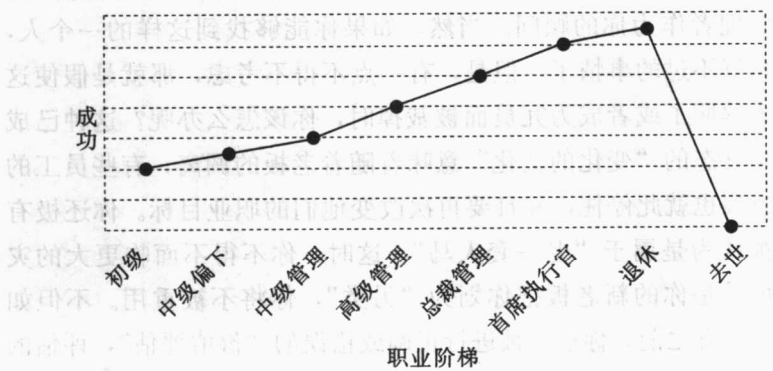


图 1—1 传统的职业发展梦想

这种模式中的一个重要环节是把自己职业发展的责任完全交给雇主。这就必然导致此种模式的某些欠缺。

单一雇主型职业进程的缺陷

对于那些雄心勃勃的人来说，立足于职业阶梯的最底层，然后一步步积累和提升，也许从来就不是一个行之有效的策略。

某些机构对职业进程的调查表明，在阶梯中起点较高的员工与起点较低的员工（他们的职位相对低一些，而这一职位保持的时间又相对较长）相比，更容易获得升迁机会，提升的速度也更快。对于这种现象，可以用所谓的“父母效应”来解释。对父母而言，尽管你已经是一个成年人，他们还是会习惯性地把你当成小孩子。（当然，除了那些非常明显的以外！）同样地，你的老板也许仍然把你当成一个办公室的小女孩，或者一个聪明的小伙子。除了鱼尾纹、灰白的头发和日益增长的腰围外，在老板的眼里，你仍然是个初级的小职员而已！

在一个机构中，如果你给人的第一印象就是初级的小职员或者茶童，那么要想改变雇主对你的这一印象会非常困难。当你希望得到提升或增加责任时，这种印象会成为你永远无法摆脱的负担。

另外一个能够帮助你在职场中不断晋升的古老方法是寻找一位高级管理者作为你的顾问。当然，如果你能够找到这样的一个人，那是再好不过的事情了。但是，有一点不得不考虑，那就是假使这样的人辞职了或者成为冗员而被裁掉时，你该怎么办呢？这种已成为公司常态的“变化的文化”意味着随着老板的调离，有些员工的职业发展也就此停住，并且要再次改变他们的职业目标。你还极有可能被认为是属于“老一套人马”，这时，你不得不面临更大的灾难，那就是你的新老板把你划为“另类”，你将不被重用。不但如此，在提升之前，你还会被进行正确或错误的“价值评估”，评估的标准主要是你的工作经验。我们知道，在同一机构中，要想获得丰富的工作经验是一件难而又难的事情。其原因有一部分是来自于职员本身，即人们通常期待自己在职场中阶梯式晋升而不是“横向晋升”。“横向晋升”一词暗示着某人被驱除出主流队伍，被赶到边缘，

被“流放”至穷乡僻壤。然而，考虑到在同一机构，或者在机构之间流动的可能性很大，丰富的工作经验会让你有比别人更大的选择余地 and 更多的晋升机会。

你所在的公司规模越大，你的职位可能就越专业化。在那些较小的公司中，全才随处可见。这就意味着与那种认为大公司才能给员工提供最佳的职业机会的观点相反，也许那些小型公司反倒可以让你有更全面、更综合的锻炼机会，从而使你更具有可雇佣性。

现代职业道路——步履蹒跚的醉汉穿行于职场之中

个人的职业道路可以被形象地描述成一个步履蹒跚的醉汉穿行于职场之中（见图1—2）。我们不是理性的动物，我们的许多决定是在所谓的预感、心情的基础上，或者在毫无计划和随机的客观环境下做出的。我把它称之为“诺丁山效应”。

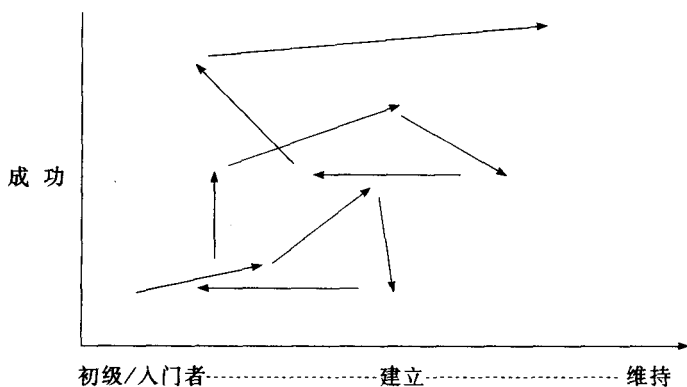


图 1—2 现代职业道路

这一命名的灵感来自于《诺丁山》（*Notting Hill*）这部电影，当休·格兰特（Hugh Grant）绕过拐角撞在朱莉亚·罗伯茨（Julia Roberts）身上，并不小心把果酱撒了她一身的时候，两人的命运就此改变。在职场中，不会经常出现电影中那样浪漫的机遇和转折（尽管格里菲斯大学（Griffith University）最近的一份调查研究显

示，有 80% 的被调查者表示他们曾经经历过办公室爱情），但是“诺丁山效应”可以从另一个角度解释我们的事业和生命都不可能按部就班地依照我们所想的那样进行（见图 1—3）。

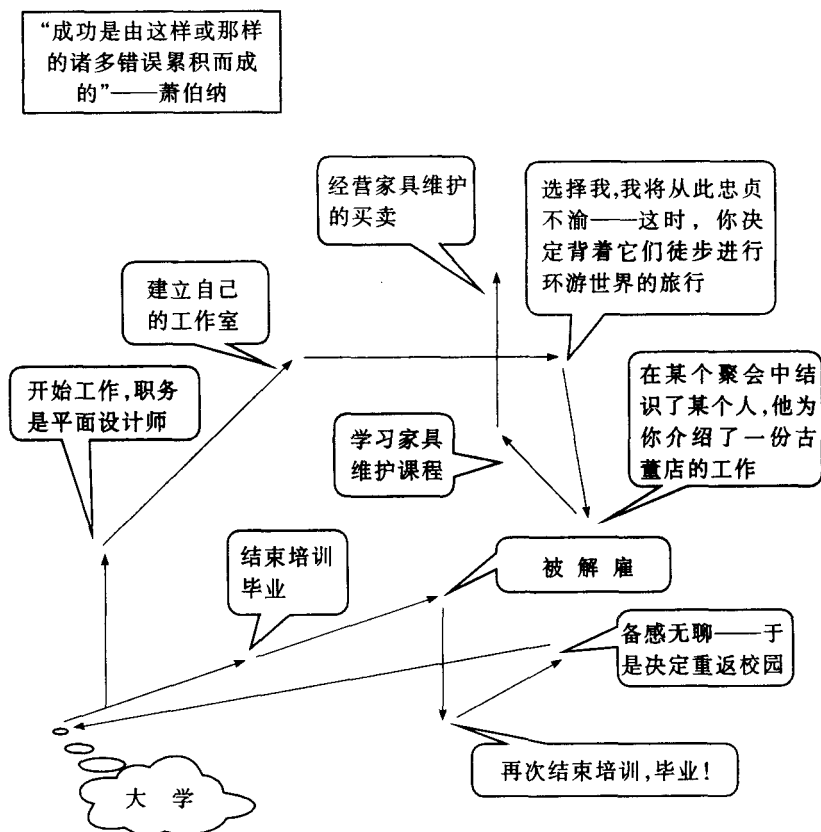


图 1—3 如何在职场中蹒跚的范例

位于悉尼的新南威尔士大学（University of New South Wales）的职业调研小组曾经做过一份调查，在被调查的人群中有 70% 的人表示自己的职业决策受到各种计划之外的和突发事件的影响。这些事件包括：计划之外的工作关系，事故或疾病，无意中接触到某一工作（可能喜欢，也可能不喜欢）。

工作的方式以及寻找 工作中的机会

迅速追踪你的职业：离开！

职业进程中一种常用的、最容易获得成功的方法就是离开你目前所在的机构。如果你能担负起对自己的职业生涯进行规划和管理
的责任，那么你的价值就不能依赖于统治型的结构。因为在统治型
的结构之中，你所在的机构会因其固定的程序或是其他方面影响你，
而这些因素都是你无法控制的。不仅如此，在日益弱化的“等级制”
结构之下，认清职业规划的趋势变得非常重要。在几乎整个 20 世纪
80 年代和 90 年代，我们目睹了许多机构对中层管理职位的裁减。尽
管现在许多人认为那是一件十分糟糕的事情，但是它却已经带来了
一个不容忽视的副作用，即此举因为将职业的门槛设立得相当高，
而极大地减少了许多人在职场进程中获得升迁的机会——你或者是
基层的员工，或者是管理高层的一员——职场中的升迁之梯不再像
以往那样在各个楼层都停下。换句话说，如果你在某个机构中的某
一层工作，你不得不在组织内部进行一次大幅度的跳跃才能到达另
一个更高的层次。我们在前面已经列出种种理由证明这种在同一组
织内的跳跃具有相当的难度。

知识渊博的专业人士应该在准备跳槽时认真地考虑辞职的可能
性，并细致周全地为自己规划职业进程。对于那些抱着“这山望着
那山高”的心态而跳槽的人，我们有一整套的常识性的名言警句来

反驳他。我记得曾经读到过这样一个小故事，说有个人在一部很受欢迎的肥皂剧《加冕大街》（Coronation Street）中扮演了一位博士，结果他发现，这部肥皂剧的主题是：任何一个离开这条街的人都注定不会有好结果。（尤其是在上帝不允许的情况下私自去伦敦！）这个故事的寓意就是：留下比离开更为明智。

这种观点深深植根于我们的文化之中，在团队成员、社会身份和社会忠诚度等方面我们都可以看到这种观点的体现。问题的一部分在于人们在进行自我认同的时候总是过多地把它与自己所从事的工作联系在一起。想一想，每当我们遇到新的朋友，在我们快速地过滤了他们的名字之后，要在头脑中寻找的就是他们的职业。同样，我们也经常听到这样的话：“我一辈子都在一家银行任职”，或者是“从我作为教师的角度来看……”我们随时随地都在用我们的工作来表明自己的身份。因此，当我们考虑是否应该坚守原先的工作，还是应该跳槽时，就会觉得非常困难，因为“工作”已成为人的一种标志的事实使我们的思想处于矛盾和混乱的状态。你和你的工作从某种意义上已经合而为一，所以，你会很自然地担心，万一你的工作不合适，那么你以及你以后的生活都会变成什么样子。但是，请你千万不要混淆你的工作和你本身——你们不是一体，也根本不是同一事情。（除非你是一个三等的名人，并为出名而出名，你的职场前途就只有一个，那就是：前进！现在，你还有很长的路要走。）

如果你接受个人必须为自己的职业生涯承担责任这个观点，那么，你一定还希望同时顺带接受其他的一些信念。头一个信念就是你必须意识到，你在目前的机构中所取得的职业进展只不过是整个职业进程中的一个选择而已——你永远都有选择的余地。

第二个信念是，在你工作的机构之外，你需要有自己的独立形象，需要发展各种技能表现自己，为自己开拓雇佣市场，这样才能实现你工作机遇的最优化。这是至关重要的一点。

组合式职业发展策略

在职业进程中，在机构中沿着晋升的阶梯一步步攀升，不得不

被承认是惟一可行的升迁策略，尽管这种策略往往被认为是最不能令人满意的。几乎所有关于职业晋升的数据都表明，那些晋升最快的人往往也都是晋升时最按部就班的人。职场中的专业人士也愈益达成一个共识：通过组合式职业发展策略，你有机会发展一系列不同的专业技能，并且是在不同的工作环境中发展这些技能，从而使你具备最具市场竞争力的职业技能。如果分析一下那些成功人士的职业发展道路，会发现他们都在早期花了相当长的一段时间来发展综合技能，并谦虚地沿着晋升阶梯一步步攀升。他们不停地换工作，而他们的事业也确实蒸蒸日上。我曾经有这样一位客户，他在一个大型跨国公司工作了18年之久，从公司的最底层做到中级偏下的一个职位。在他成功地获得升职之后，他离开了这家公司。在接下来的6年里，他先后跳槽，在4家大规模的跨国公司工作，每次都是在获得升迁后跳槽到另一家。最终他停止了跳槽，而那时，他已经是公司里的高级管理人员，工资也是他如果一直坚守原先的岗位所能拿到的两倍。

我们经常会遇到这样的情况，在经历跳槽之后，许多人认识到原来变化一下也是不错的，于是对你说：“我很早以前就应该这么做了”。

升迁的选择

在晋升的阶梯中获得升迁的选择包括：

- 在另一家机构里谋求一个更好的职位；
- 在另一家机构或另一个部门里谋求相似的职位；
- 转向一个完全不同的行业；
- 暂时保留你目前的职位，或者接受新的技能培训，或者长期休假以恢复精力；
- 在你工作的机构中担任顾问；
- 在相似的行业或你曾经工作过的行业中开创自己的事业；
- 在一个不同的行业里开创自己的事业，行业的选择可以基于