

Success in Job-Hopping

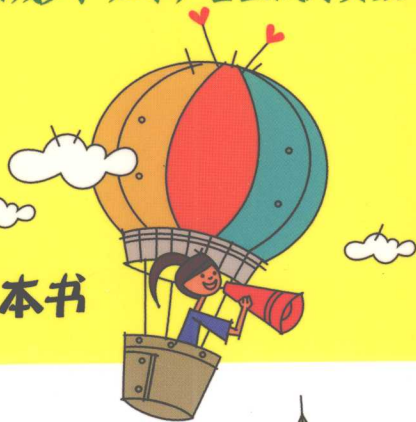
精彩一跳

汤梦娟 / 著

成功跳槽全程策划

跳槽只有两种结果：要么跳对了，要么跳砸了
前者让你的职业生涯插上翅膀，后者让你的积累减少、归零，甚至成为负数

无论你准备跳槽，还是正在跳槽，
或者刚刚跳槽，你需要的是翻开这本书



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

精彩一跳

成功跳槽全程策划

Success in Job-Hopping

汤梦娟 / 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

精彩一跳：成功跳槽全程策划 / 汤梦娟著. —北京：北京大学出版社，2009.10

ISBN 978-7-301-15853-1

I. 精… II. 汤… III. 职业选择—通俗读物 IV. F913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 165871 号

书 名：精彩一跳——成功跳槽全程策划

著作责任者：汤梦娟 著

责任编辑：付会敏

标准书号：ISBN 978-7-301-15853-1 / F · 2299

出版发行：北京大学出版社

地 址：北京市海淀区中关村成府路 205 号 100871

网 址：<http://www.pup.cn>

电 话：邮购部 62752015 发行部 62750672

编辑部 82893506 出版部 62754962

电子邮箱：tbcbooks@vip.163.com

印 刷 者：北京楠萍印刷有限公司

经 销 者：新华书店

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 13 印张 168 千字

2009 年 10 月第 1 版第 1 次印刷

定 价：29.00 元

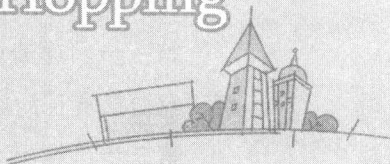
未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有，侵权必究

举报电话：010-62752024；电子邮箱：fd@pup.pku.edu.cn

Success in Job-Hopping

| 前言 |



—— 个人的职业生涯大约从 20 岁到 60 岁，差不多 40 年的时间。

这是人的精力、智力发展得最为饱满的时间。它是一个常量，有的时间浪费在不适合也不合理的岗位上，有的时间则因为找到了合适恰当的工作，让自己的能力和智慧得到超乎寻常的发挥，个人也拥有了最大的财富、社会地位的回报。职业生涯中的关键是选择，而跳槽是风险最高、机会也最大的选择。

每次跳槽都会改变一个人的工作环境、人际交往的圈子、职业技能、收入、未来职业发展方向、职业发展空间，甚至还会改变个人生活的其他方面，如婚姻、生育、家庭、健康、休闲娱乐等，它是个人职业生涯中的重要事件。

古人云：“凡事预则立，不预则废”，在跳槽之前把职业规划的“作业”做好是非常必要的。我在大学研究心理学十几年之后，又在企业的人力资源岗位工作了十来年，我自己是一个跳槽者，更重要的是，这些年的工作经历，让我看到了太多错误的跳槽、冲动的跳槽，也有很多明智的跳槽、聪明的跳槽。可以说，一次错误的跳槽，可能会让人消耗殆尽职业中五到十年的积累，甚至会将职业积累归零、成为负数，而一次明智的跳槽则会让自己的职业生涯腾飞。我希望和读者分享这个重要的

人生问题。

在这本书中，我按照跳槽的步骤分五个部分深入讨论：

第一步：理清自己的人生目标、职业目标，通过心理测评、自我分析了解自己真正的愿望，赶走引起跳槽冲动的“魔鬼”。

第二步：给出大量案例，对不同人的跳槽行为进行分析，同时，通过SWOT这一战略工具，帮助读者自我分析，了解自己的潜能，明确适合自己的跳槽方向，并通过测试帮助读者判断自己现在是否应该跳槽。

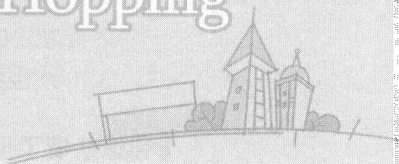
第三步：通过筛选目标企业、对目标企业进行调研、投递简历、面试分析、薪酬谈判等，来帮助读者把握跳槽的过程。与前两步主要对自己进行分析不同，跳槽过程是一个与企业互动的过程，并不是某个人自己就能完全掌控的，因此，在跳槽过程的把握上，困难会不少，你不仅要了解自己，还要了解企业，了解企业进入“把关”的人力资源经理们是如何工作的。

第四步：有了新工作，如何“辞旧”就变成了一个重要问题，就好比一台戏演完了，里面有各种恩怨情仇，但谢幕的时候，大家都是站成一排，不分角色的，这时，如果你还沉浸在剧情中，就显得不妥当了。

第五步：该履新了，不破不立，如何才能破解“空降兵”被包围的命运，成功降落？如何做好沟通，从而真正跳槽成功？

职场没有“圣经”，每个人基于自身的不同情况，对书的理解与应用都会不同。但在跳槽这一行为发生时，没有提前做职业规划的“作业”，相当于打一场没有准备的仗，胜算就很难说了。

本书中绝大部分案例（除个别注明出处的之外），均是作者本人亲自接触过的真实案例，希望能对读者认识自己、了解职场、在职场中更好地自处有所帮助。



■ 前 言 >>>VII

第一章 | 该不该跳

■ 跳槽的水有多深? >>>002

1. 跳槽, 加薪的重要途径 003
2. 卧槽, 把握现有的机会 004

■ 五种最不理智的跳槽 >>>007

1. 仅仅为了收入 007
2. 被情绪左右的跳槽 009
3. 连续跳槽形成依赖症 011
4. 目标不明, 轻易转行 016
5. 对新东家整体情况了解片面 019

■ 非跳不可——八种必须要跳的情境 >>>020

1. 当企业的发展平台无法承载个人的职业成长 022
2. 遇到玻璃天花板 024
3. 遇到无法合作的老板或上司 025
4. 寡妇岗位 027
5. 无法做自己喜欢做的事情 028
6. 遇到无法合作的同事 030
7. 影响身心健康的工作环境 032
8. 公司经营情况发生不可逆的变化 033

■ 赌博式的跳槽——因为不可预知因素的跳槽 >>>035

1. 分清“贵人”与“拦路人” 036
2. 看清猎头对跳槽的作用 038
3. 不要让名人的光环照花了自己的眼睛 040

■ 你该跳槽了吗？ >>>042

1. 确立自己的人生目标 042
2. 君子谋时而动，顺势而为 052

■ 小结：跳槽之前的三思 >>>056

第二章 | 准备跳了

■ 凭什么跳？ >>>060

1. 给自己一个目标 060
2. 使用 MBA 的分析工具——SWOT 来分析自己 061

■ 写出有“亮点”的简历 >>>067

1. 教育背景 068
2. 企业背景 068
3. 职位、能力与业绩 068
4. 信誉 069
5. 人际关系 069

■ 年龄和跳槽 >>>071

1. 第一份工作是值得重视的“第一桶金” 071
2. 学会选择 073
3. 好的开始是成功的一半 073
4. 大波浪上的小水花 074
5. “择业派”与“就业派”之争 077

■ 主动跳槽和被动跳槽 >>>091

1. 主动跳槽 091

- 2. 被动跳槽 092

■ 创业型跳槽——你是那块料吗？ >>>094

- 1. 创业意向 094
- 2. 创业素质 095
- 3. 创业行动计划 096

■ 转行跳槽——争取把自己打造成“复合型人才” >>>103

- 1. 社会发展较快，出现了新的行业、新的岗位 103
- 2. 第一次择业时不了解情况，导致转行 104
- 3. 行业或岗位有年龄要求 104
- 4. 对原有职业、岗位产生厌倦 104

■ 跳槽前的必要咨询 >>>107

- 1. 家人 107
- 2. 朋友 107
- 3. 同事 107

■ 小结：自我分析的六个方面 >>>109

第三章 | 开跳了

■ 最好的跳槽时机 >>>112

- 1. 评估行业发展趋势与人才市场行情 114
- 2. 跳槽黄金季 115

■ 评估潜在雇主 >>>116

- 1. 锁定目标企业 116
- 2. 雇主品牌调查 117
- 3. 避免职场陷阱及地雷 118
- 4. 职位安全度 123
- 5. 了解目标职位的空缺情况 124
- 6. 了解面试程序及面试人员组成 125

7. 巧用跳板，跳出光明前景 125

把握起跳过程 >>>127

1. 找对让人无法拒绝的跳槽理由 127
2. 最好不要说的理由 130
3. 关心的问题怎么说 131
4. 焦点问题——谈薪酬 136

跳槽保密——泄露了之后怎么办？ >>>138

1. 成也人脉，败也人脉 138
2. 招聘网站中的简历 139
3. 利用公司“资源”出现失误 139
4. 被间谍软件监控 139

跳槽时的眼缘与运气——三分天注定，七分靠打拼 >>>141

小结：完美跳槽计划三步 >>>144

第四章 | 老东家的分手之道

提出辞职时的两个兼顾 >>>146

1. 兼顾法律风险 147
2. 兼顾老东家的感受 149

分手时的道别 >>>151

1. 最后的演讲——真诚是否没有边界 151
2. 被升职加薪挽留——该走还是该留？ 153

优雅地离开——离职前的工作交接和人事重点 >>>154

1. 体谅上司、同事、下属的处境 154
2. 坚持到最后，做好每一件事情 155
3. 制作详细的工作交接清单 155
4. 提携新人 157
5. 办理所有手续，不留下任何后患 157

6. 如果有可能，要一份推荐信 160

■ 面对离职纠纷和为贵 >>>162

1. 慎签竞业禁止协议 >>>162
2. 离职时需要结清的四项费用 >>>164

■ 还能回来吗？ >>>166

1. 留一扇门 >>>166
2. 给自己一段空窗期 >>>169

■ 小结：上台亮相要精彩，下台背影要漂亮 >>>170

第五章 | 新起点 新面貌

■ 跳槽的“麻将人生” >>>173

■ 摆脱习惯思维，迅速重新定位 >>>174

1. 了解整个产业趋势与特性 175
2. 了解公司的现状、定位、策略 175
3. 了解团队运作情况 175

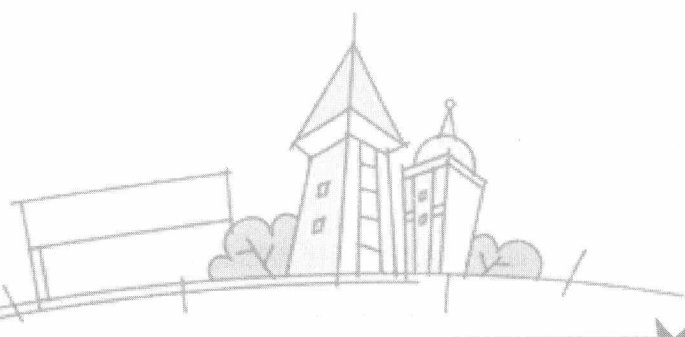
■ 广结善缘，与新团队建立信任 >>>176

1. 直接上司 178
2. 本部门的同事或下属 179
3. 其他部门的同级经理 180

■ 摆正心态，成功立足 >>>190

1. 低调最安全 >>>190
2. 业绩才是硬道理 >>>193

■ 小结：入职新公司需要坚持的两个原则 >>>195



Success Job-Hopping

| 第一章 |

该不该跳

跳槽的水有多深？

出生在不同历史时期的每一代人的生活经历都是独特的，他们在遇到新问题时，都无法从老一代人那里取得经验；上一代人的经验，也不足以完全说服下一代人，因为新一代要解决的问题，也往往是老一代们没有经历过的。

生活经验的不同，导致每一代人都要自己摸索生活道路，因而付出高昂的探索成本，但也收获不同的人生体验。

中国人传统性格中具有“求稳拒变”的因子，安土重迁，但随着时代的发展，这种传统逐渐被改变。越来越多的人不会，也不可能在毕业后的另一个工作地一直工作到退休，多多少少会有跳槽的经历。更有甚者，不少年轻的 80 后白领甚至主动把跳槽当成了一种时尚，一种独特的生活方式。

女儿的英语家教老师是一位 80 后，她在一年内连续跳到宝洁、中青旅、中海油，最后应聘进入某公关公司。作为 70 年代生人的我，只能对她的跳槽能力表示真心地钦佩。“我在每家公司工作的时候都是非常敬业的，但一旦我觉得没什么可学的时候，就想跳槽，换一家不同行业的公司看看。我是一颗红心，多种准备！”小老师如是说。

1. 跳槽，加薪的重要途径

DDI（美国智睿咨询有限公司）发布的《2006—2007 年中国留才报告》勾勒了白领跳槽的基本情况。这次报告的调查对象包括 215 位人力资源代表、862 位企业雇员，并针对其中 100 多人进行了一对一的电话访谈。调查结果发现，这些企业雇员的任职时间越来越短，换工作跳槽的频率越来越快。目前在职的员工中，超过六成的人已经做好了跳槽的准备。这些准备包括心理准备、技能学习、渠道了解，只待合适的岗位出现空缺，就会跳槽。^①

DDI 的调查统计数据显示，年龄介于 25~30 岁的雇员，在一份工作上的平均任职时间只有 1~2 年。在被调查者中，七成以上的人刚刚从前一个工作单位辞职，近四分之一的人已经调换过 3 个以上的工作，超过两成的人可能在来年离开现在的公司。

这么高的跳槽率是什么原因导致的呢？DDI 认为，主要是经济发展而导致的机会增加。正是在这个意义上，就业指数与 GDP 的关联，已经成为经济学家所关注的重要指标。

2000 年以来，中国经济进入上升周期，连续多年 GDP 年增长超过 10%，中国经济总量也从 2000 年的 89404 亿元增加至 2007 年的 257306 亿元。^②经济活跃，因而就业机会增加，企业对人才，尤其是高素质的人才需求大幅度增加，在这样的大背景下，员工的离职率从 2000 年前的平均 6%~8% 增长到了现在的 14%~20%；薪资增长程度也达到了年平均 9%~14% 的增长率，而同期美国每年平均的薪资增长率是 2%~5%。^③

通过调换工作增加收入，这是许多人跳槽的初衷与结果，毕竟多数

① 数据来源：《61% 的中国雇员准备跳槽》，www.chinahrd.net。

② 数据来源：《中华人民共和国国家统计局·全国年度统计公报》，www.stats.gov.cn。

③ 数据来源：《61% 的中国雇员准备跳槽》，www.chinahrd.net。

人还是会用薪资的增减来衡量跳槽的成败。

据无忧工作网 (www.51job.com) 的一份调查显示, 有近三成的人通过跳槽薪资增长了 10%~30%; 薪资涨幅三到五成的也不少, 约占整个调查受众的四分之一; 薪资涨幅一半及以上的占到 19%, 如图 1-1 所示。

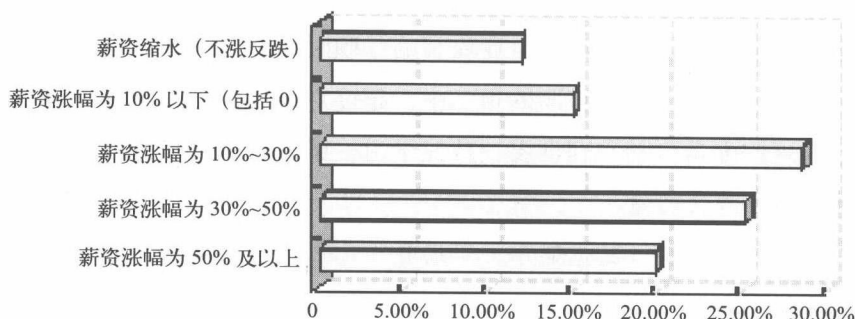


图 1-1 跳槽后薪资变化情况

从这组数据, 我们可以看到, 超过四分之三的人在跳槽后薪资有或多或少的增长, 只有 11.69% 的人跳完后薪资并未获得上升, 反而是下跌了。

需要注意的是, 以上均为 2007 年的调查数据, 这一年世界经济平稳发展, 也是 2000 年以来中国经济发展最快的一年, 据国家统计局的数据, 2007 年我国 GDP 的增长率是 11.4%。

这是跳槽的真相吗? 跳槽真的是如此收益诱人? 如果仅就此项统计结果中薪资涨幅这一因素来衡量, 跳槽的成功几率是非常高的, 但形势是复杂多变的, 用单一的指标、单一的时间点来进行研究, 判断是片面的。

2. 卧槽, 把握现有的机会

中国有句古话, 识时务者为俊杰。即使手头的工作如同鸡肋, 食之无味, 弃之可惜, 但在经济形势波动时, 你手里还有条鸡肋啃啃, 已经很不错了。难怪智联招聘 2008 年 10 月的网络调查显示, 不少职场人推

迟或取消了跳槽计划。

如图 1-2 所示, 49.5% 的职场人表示自己没有受目前世界经济环境动荡的影响, 将继续进行自己的跳槽计划。同时数据也表明, 三成有跳槽计划的职场人受到了经济环境动荡的影响, 这其中有 26.3% 的职场人推迟了自己的跳槽计划, 还有 5% 的人干脆取消了自己的跳槽计划。

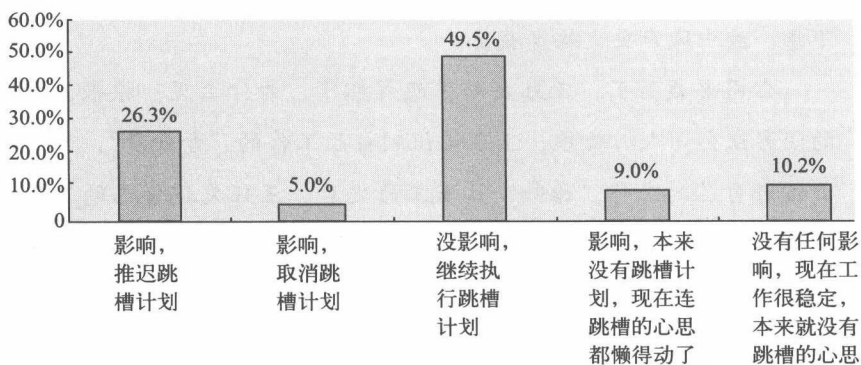


图 1-2 经济形势动荡对跳槽计划的影响

智联招聘高级职业顾问指出, 从调查结果看, 经济形势的变化使得约三成职场人推迟或取消了跳槽计划, 还有近一成本来就不想跳槽的职场人, 现在连跳槽的心思都懒得动。这说明经济波动对跳槽产生了一定影响。



当跳槽面对裁员

学中文的王珏大学毕业后, 父母利用关系为他找了一家大型国企, 任企业内刊的编辑, 比较稳定, 很多人都很向往这样的工作。但王珏却感觉进了围城, 觉得目前的工作没有挑战性, 工作能力得不到锻炼提高。他的主要工作就是每个月“采访”企业的一两个优

秀员工，把他们的经历、经验、想法写出来；整理公司高层管理人员在会议上的讲话；从网上摘一些与公司所在行业相关的新闻与研究报告等，把稿件交给主编。这些事情与他在大学时编辑的社团小报差不多。

他想辞职的另一个原因，是维护国企的人际关系需要时时小心翼翼，他并不适应。恰在此时，公司受宏观调控的影响，业绩开始下滑，放出风声要大幅度裁员。

公司要裁员了，王珏反而不想辞职了。为什么呢？原来，裁员的阴影让公司人心惶惶，王珏认识到自己工作的“含金量”，开始努力做好自己的工作。谁知，认真工作之后，王珏发现自己的工作在简单重复的后面，也有很多“门道”，只是自己以前心态不对，没有注意到罢了。

比如，以前采访优秀员工，王珏只是提几个例行的问题，做做记录，再加一些八股文式的套话就写成一篇采访稿。而现在王珏在采访时，他开始真正关心他们的想法，想探究他们为什么会被企业认可，评为优秀，他们在追求什么，等等。

以前在网上摘抄时，他只关注关键词，并不特别在意内容，现在在大部分的新闻与研究报告，他都会仔细看，了解行业动态。他发现关注得越多，对公司及行业的了解和感情也越深。

公司的工作不那么忙，他可以有时间为其他的媒体写一些稿件，心态变化了，同样的事情做起来也就变得不同凡响了。○

几乎每个职场新手，都可能会面临王珏遇到的情况。重要的课题、深造的名额、出头的机会，都让老员工占了。对新人而言，人员稳定的大型国企，比小公司机会更少，更不容易做出业绩。虽然这些国有大企业里低学历、低能力的“双低”人员比比皆是，可即使有特别出众学历

背景的你，好不容易迈进门槛之后，留给你的，开始也是些辅助性的工作。在这样的环境里，是不是就没有机会了？跳槽是不是第一选择呢？

事实上跳槽的一个重要的前提是，你已经对自己手头的这份工作尽心尽力。如果你对目前工作是漫不经心的，那么你既不能真正胜任，这份工作的升迁机会也不可能向你敞开大门。就如同王珏一样，在他仅是敷衍他的工作时，他感受不到成就感，也没有能力提升，这不是工作本身的问题，而是他自己的问题。

五种最不理智的跳槽

跳槽需要行为付出资源与时间的代价，所以，做出跳槽的决定，一定有让人非跳不可的原因，同时也要有一个希望达成的跳槽目标。张勉在其著作《企业雇员离职意向模型的研究与应用》^①中，列举了20多种决定跳槽的因素，包括工作机会、家庭责任、培训因素、个人工作意愿、对工作的感情与评价、工作中的自主权、业绩考核与利益分配的公平性、工作压力、薪酬、晋升机会、工作单调性、社会支持、工作满意度、组织忠诚度、工作寻找行为、年龄因素、价值观、福利与社会保障、户口、劳动合同、“面子”与和谐、人际关系与站队等。除了他列举的这些原因外，每个人还有一些自己的具体情况。需要注意的是，想要跳槽的原因，往往也不是单一的，但以下五种情形是最不理智的跳槽：

1. 仅仅为了收入

如果仅仅是因为自己的工资或者待遇低，而不综合考虑其他因素就决定跳槽，是不理智的。听到自己的同学、同事、朋友说因跳槽而增加

^① 张勉：《企业雇员离职意向模型的研究与应用》，清华大学出版社，2006年版。