

年底又现“跳槽热” 不同时期 有不同的离职技巧



各大公司年底又迎来新一轮“跳槽热”，综观各种不同类型的公司之后，我们发现，要在一家公司累积完整经历的时间平均为三年。换句话说，至少得在一家公司待上三年的时间，获取有关该领域的知识和经验，同时得到公司的认同后，再考虑换工作会比较妥当。结合各方意见，离职的时机大约可分成以下三个时间点：

如同前面所述，因为现在的人力市场求职不易，大部分求职者都是抱着先找到工作再说的心态，使得进公司后没多久就辞职的情况比比皆是。在这个时期离职的人当中，有人是选错工作，有人则是因为工作环境不适合而离开。若是前者，一定要尽快离开，重新思考自己的未来，再次慎重跑跑。

职场可以随时转换，但是职业并不容易转换，且会随着时间增长而越来越难。如此一来，若没有选对职业，只会累积到一些无用的经历，因此最好趁早离开。如果一时间要换工作不容易，也可以试着申请调到其他单位。

如果无法转调单位或公司本身有

在这个阶段，对于公司和工作已渐趋稳定，会开始思考这份工作适合作为终身职业吗？这间公司可以作为终身职场吗？也会比较现在的薪资和福利，与其他公司的差别。另外，同期的同事或许已经获得晋升，同事之间互相较量的气氛也会出现。

一般来说，工作3~4年之后，能力大致已经获得认可，这时是有离职优势的，尤其是以在大公司的工作经历，若要换到中小企业并不是一件难事。但要记得，若是转职去了中小企业，日后想再回到大公司工作就不太容易了。因此，最好在水平相当的公司之间转换，才能维持个人品牌。在这个时期，比起年薪和福利，选择公司的品牌更重要。可以的话，最好在行业或职务中选择一个，并维持一贯性。如果公司还不错，但职务和本身个性不合，就要积极寻求变更职务的机会。可以利用在公司内部的人脉来协助自己转换到更能发挥所长的部门。

若已经下定决心离职，也要努力在公司内留下好声誉。因为目前所在公司的品牌以及公司对自己的评价，将是转换工作时的关键。通常任职3~4年的人在换工作面试时，会被询问到有关离职的原因，“为什么要离职？”“为什么选择这家公司？”等问题，若你的回答是

十年后，你很可能已经成为这个领域的专家，或是身为管理阶层。为了累积经验，除了自己所负责的工作范围，也要想办法涉猎其他相关的业务。即使选择继续待在同一家公司，以长久性来看，仍必须想办法调到其他部门加以历练。

对进公司之后都没有换岗位的人，到了这个时间点可说是最后机会了。在同一条路走了十年，已经成为管理阶层，这时可能会有机会转职到想要尝试的领域。离职后，若不是换得一个管理职位，就是转换到中小企业呆到退休，再不然就是自己创业。此时的决定，将影响下半场的生涯，对

明显的问题，最好还是尽快离职。切记，日后再找工作时，第一个公司会左右自己个人品牌70%~80%的评价。第一份工作就像你所毕业的大学及科系，对职业生涯有决定性的影响。

工作满一年后离职时，因为离大学毕业还不算太久，学历依然是重要的评判标准。如果学历还不错，便能再以“新鲜人”之姿重新找工作。若第一份工作的表现比学历突出，那么，就要多加思考在找下一份工作时，是学历的帮助比较大，还是第一份工作带来的帮助比较大？

不满意薪水、福利、工作环境、上司及同事等，或是批评前公司，只会一再被扣分。如果不能说出具有说服力的离职理由，面试官会认为你是个到处跳槽的“蚱蜢族”或是“游牧族”，这两种族群的应征者相对不太受到公司的欢迎。

要转职并不容易，但这个时期可说是最后机会，如果眼光稍微放低一点，转往中小企业，或是换到年薪虽少但是能有所发挥的公司，或许近期看来是个危险的决定，但日后可能会得到意想不到的收获。

退休后的经济活动也会有直接的关联。

前程无忧近日发布《2015年第一季度雇主招聘意愿调查报告》。报告显示，春节后将迎来又一个招聘高峰，82.3%的受访雇主计划在2015年的第一季度比2014年同期招聘更多的雇员。

调查显示，受访企业中，计划增加本科及以上学历毕业生招聘雇主占47.2%，与去年持平的雇主数量43.9%，有意在一季度减少招聘的雇主仅占8.9%，是历次调查中雇主招聘大学生意愿最强的一次。

找准你的“职业锚”

“职业锚”是美国职业指导专家施恩教授在20世纪70年代创立的理论，意思是，综合自己的职业动机、价值观、工作经验、个性和才能等因素，确定独属于自己的职业理念。确定了“职业锚”，不管风浪多大，都能一如既往地坚持某项职业，并取得成功。

职场专家总结出8种“职业锚”：技术型：追求技术领域的成长和技能的提高。管理型：追求晋升，整合他人努力的成果，将公司成败看成自己的成败。自主独立型：希望随心所欲安排工作和生活，不愿放弃自由与独立。稳定型：追求工作中的安全与稳定感。创造型：愿意冒险，渴望创建自己的公司、产品或服务。服务型：愿意服务于别人。挑战型：喜欢挑战，战胜困难。生活型：追求个人、家庭和职业的平衡。可以通过网上的“职业锚测试”找出

自己的职业理念。

人的第一个职业期，即24~31岁，职业探索往往是盲目的，常根据专业、机遇等随机选择。31~35岁则进入关键阶段，可能倦怠、迷茫，需要重新规划职业方向。在这个阶段，“职业锚”是转变自我的好工具，能帮我们听从内心的声音，找到自我价值和激情所在，重新找回激情、价值和成就。

该充电的信号 你了解吗？

感觉目前职业没意思

如今竞争激烈的职场生存环境中，找一份比较合适的工作都很困难，找一份自己喜爱的工作更是难上加难。如果想在行业中深入发展下去，充电是必不可少的途径。如果你觉得目前的工

作很没意思，但一时还未能找到合适的方向，不妨先做继续深入的打算，利用充电的机会充实自己，同时提高未来发展的“含金量”。

工作中出现“不明飞行物”

信息时代的知识呈膨胀性扩展趋势，刚刚掌握的信息，也许过两天就已经过时了，如果不及时更新知识，很容易被淘汰。你是否经常被这种出现在工作中的“不明飞行物”弄得尴尬或紧张？是到了用学习来补充能量的时候了。

处于职业停滞期

人在其职业的某个阶段会出现所谓的“停滞”期：总是在做着以前做过的事情，重复多于创新，或者很难再在公司有更大的作为……这些情况一旦出现就说明你需要充电了。

职场之路过于顺利

完全能够胜任工作，领导也比较器重，工作顺风顺水……这种情况在眼下看来是再好不过，可安于现状而放弃学习提升的机会，实在是短视的不明智之举。单一型人才使自己成为“复合型人才”是知识经济时代人才发展的大势所趋。实施技能储备，使价值“保鲜”是关键。技多不压人，“充电”和“敬业”不该有任何冲突，在完成好本职工作的同时适当寻找“充电”机会，恰恰是为了更好地“敬业”。

想跳槽之前做好准备

本土企业的国际化及国际企业的本土化，使那些具有“一专多能”、精通一门外语、通晓国际商务规则的外向型人才备受青睐。及时充电以增加事业打拼的资本，必须同自身职业生涯规划紧密地联系起来，学以致用。

66%
中国雇主加薪6%以上

日前，国际专业招聘集团瀚纳仕(Hays)在京发布《2015瀚纳仕亚洲薪酬指南》，去年，在所调查的中国大陆、中国香港、新加坡、马来西亚、日本等5个亚洲国家和地区中，中国大陆境内企业加薪幅度最大。

报告显示，过去一年，50%的中国雇主加薪幅度在6%~10%，另有16%的雇主加薪幅度超过这一数字，21%的雇主加薪幅度在3%~6%，其余13%的雇主加薪幅度则小于3%，甚至没有加薪。

对此，瀚纳仕中国区总监兰熙蒙指出，中国过去连续几年一直是

薪酬涨幅最高的亚洲国家，这主要是因为中国经济的快速发展，且中国还是新兴市场，而像新加坡、日本等成熟市场的经济增长已经没有那么快。

报告指出，未来，中国企业的雇主还将更为慷慨。50%的雇主计划给出6%~10%的加薪幅度，有20%的雇主计划加薪超过10%。21%的雇主计划加薪3%~6%，其余9%的雇主计划加薪幅度小于3%或不计划加薪。

47.2%
雇主增加大学生招聘计划

报告指出，尽管中国每年700万人以上高校毕业生找工作是个牵动神经的大难题。但是互联网经济的兴起，很多创意、设计、策划和专业服务的工作涌现，2015年毕业生的求职状况正在改善，习惯、熟悉和精通网络的毕业生们可以有更多的工作机会。

调查还显示，互联网/电子商务、计算机软件和金融行业用人需求最多，增加社会招聘的比例都超过了88%。75.0%的雇主计划招聘两年内的年轻员工，达到历史最高。