

# 跳槽不如卧槽

韦康博 著

团结出版社

跳槽不如卧槽

## 前言

在现实生活中，有很多人都会因为种种原因而频繁跳槽，有的人甚至会在一年中跳槽高达5次以上，但是，如此高频率的跳槽却并未使他们越跳越好，反而是越跳越迷茫，到最后竟然迷失了方向，连自己想要找什么样的工作，都弄不清楚了。不过也有一些人，他们会在企业面临危机濒临倒闭时坚持奋战和公司一起渡过难关，抑或在企业发展稳定时坚守岗位提高自身的职业技能和积累专业经验，不会盲目选择跳槽，这些人在卧槽的过程中，其工作能力、人脉资源都得到了很大程度的提高，在无形中增强了自己的竞争力，从而让自己的职业生涯少走了很多弯路。

其实，追求薪资待遇的提高，是很多跳槽者选择跳槽的主要原因之一。因对原单位待遇的不满而跳槽的追金跳槽族，在跳槽前却忽视了跳槽带来的风险，而一味追求跳槽带来的快感，纷纷随大流盲目地跳槽。对于企业而言，公司的高层管理者绝不会因为职员频繁跳槽而满足其加薪的愿望，而是严格按照公司的人事制度、职员的经验和技能水平来对员工的薪资予以相应的增长。频繁跳槽对于这两方面的积累都是欠缺的，跳槽的加薪梦也只能成为梦想而已。而在原单位继续卧槽积累丰厚的经验，提高技能水平，才是现实可行之道。

一些职场人士和领导的意见冲突，和同事的关系紧张，由此成为频繁跳槽族中的一员，逃避不悦的人际关系。其实，这种让环境来适应自己的跳槽行为，是无法获得成就的。如果员工不懂得如何适应职场环境，那么他们也不会因为跳槽而获得成功。企业不会因为你的频繁跳槽而肯定你的能力和才干，很多公司会选择聘用50岁的技术工人而放弃频繁跳槽、经验不足的新员工。因此，在职场中，不妨安心做一匹卧槽马，在原单位至少待3年，等积累了经验，有了足够硬的翅膀再选择跳槽，此时才有可能越跳越好。

主人若不懂得如何种植花木，花木的下场就是枯萎死亡，也

许挪到新的环境，换个新主人可能会改变它走向死亡的命运。而在职场中，跟随大流选择跳槽，没有职业规划的跳槽人士，其后果就不一定和树木挪动的命运一样了。树，会挪活；人，可能会挪死。尤其是工作不到一年便急于求成地希望通过跳槽来实现光明前途的人，不一定能得到保证，反而充满了风险，事实也证明很多跳槽族都感觉到越跳越没有希望。而卧槽族选择待在原单位和企业共同成长，自然得到了企业的重视。

无论是追薪跳槽，还是为前途而跳槽，在跳槽前缺乏正确的职业规划，对自己缺少一个清晰明确的定位和认识，那么都会成为跳槽大军中的牺牲品。为了跳到大公司，这些人宁愿在大企业充当凤尾的小角色，也不屑留在小公司中担任掌有重权的鸡头。结果为了职位的提升跳槽，公司虽越跳越高，但是职位却反倒越来越低。不仅工作没有找好，反而染上了“频繁跳槽症”，心气越来越高，眼高手低……最终的恶果只能是丢了“钱途”，陪葬了前途。这种对未来的职业生涯缺乏一个明朗方向的频繁跳槽，只会越跳越糟，对个人的职业和企业的发展无疑都是不利的。

频繁跳槽是一种容易被人忽视的心理疾病。失去卧槽带来的平衡，生活也因为频繁跳槽而承担着辞职后带来的压力，会越跳越迷茫。因为跳槽前没有找到合适的槽跳，急于跳槽难免徒增压力。跳槽后的新环境、新工作岗位都是陌生的，尽管很幸运地跳到了高职，但是，心情却跳得不稳定，甚至变得糟糕，不经意间会因为频繁跳槽而跳进了“心理疾病”的槽中，跳槽的盲目性最终只能伤害到跳槽者本人。不考虑跳槽风险的盲目跳槽行为，还如同一场赌注极大的赌博，输的不仅仅是一份工作，很可能会葬送自己的职业生涯。尤其是在金融风暴的情况下，该跳槽，还是卧槽？在跳槽之前，经验的丧失、个人职业发展不稳定和心理负担等各种风险，是应该列入跳槽考虑范畴的。如果人们的工作能力、经验、人脉等没有达到一定的程度，不妨先安心做一匹卧槽马，积累自己的工作经验、能力、人脉，提高自己的竞争力，之后等到适时的机会再选择跳槽，这样才能越跳越高。

本书针对人们所关心的跳槽还是卧槽的问题进行了详细的论述。从两者之间存在的不同差异角度，全面揭开了跳槽与卧槽的区别，其中包括职位差异：跳槽是“试用期”，卧槽是“升职期”；薪水差异：跳槽加薪是期望，卧槽加薪是现实；经验差异：跳槽后是“初恋”，卧槽后是“热恋”；前途差异：跳槽有风险，卧槽更保险；定位差异：跳槽要寻找目标，卧槽可以坚守目标；心态差异：跳槽是承担压力，卧槽是平衡压力；属性差异：频繁跳槽是赌博，安心卧槽才是生活；幸福差异：跳槽失去安全感，卧槽带来幸福感；团队差异：跳槽是单打独斗，卧槽是集体行动。

本书最具特色也最吸引人的地方就是，从不同的角度分析跳槽和卧槽的差异，探讨两者对职场人的利害关系，从跳槽的原因、目的到给跳槽者提供合理的建议进行了梳理。通过真实且权威的数据客观性地进行阐述，为读者全面了解跳槽的风险和如何跳好槽提供必要的参考，相信您读完这本内容翔实的书，必将能启发您规划好职业生涯，收获理想的人生——这便是作者撰写此书最大的初衷和目的。



## 第一章 职位差异：跳槽是“试用期”，卧槽是“升职期”

职位差异成为很多企业员工卧槽或不断跳槽的重要原因之一，同样也是职场人士不断跳槽和卧槽导致的结果。随着时代的不断发展和进步，“从一而终”的职业生涯已经很少在职场中再现，取而代之的是跳槽成为很多职场人的首选目标。不少人借用跳槽，让自己不断地获得职位上的晋升，大家渐渐地将卧槽遗忘，总是以为另一份工作一定会是最好的，另一家企业一定会让自己的职位提升得更快——人们在不断的跳槽中浪费了很多时间和精力。人们应该换位思考一下，在职场中，企业高层更喜欢什么样的员工，是一个有能力却频繁跳槽的人，还是一个长时间卧槽于公司忠诚于领导的人？

### 长期卧槽带来上升空间

据中国人才网网的调查显示，在全球金融危机的影响下，60%以上的公司员工选择继续为公司效力，而不是做更高的风险投资——跳槽。而且有些公司的制度是以“后进者先出”为裁员原则的，这样一来，许多员工就这样考虑：如果一旦辞职去一家有这样制度的公司，那么到裁员时自己的风险会更大，这样还不如选择卧槽，提高自己的工作能力，这样一来，早晚可以混个一官半职，而且自我价值也可以得到实现，岂不是一举多得的好事？

积极应对职场中的各种困难，比选择逃避更重要。职场人士需要足够的头脑，卧槽同样也存在一定的风险，这就要求职场人在工作中要学会找到职场晋升的技巧，懂得如何与上司保持良好的工作关系，和同事友好相处，学会应对可能出现的突发事件等。

职位的晋升需要长时间的经验积累才能达到，而短暂试用期的经验累积只会对升职起到适得其反的作用。职场中也是需要耐心和

信心的，频繁跳槽会让人的职位落差更大，而长时间卧槽却可能带来一个巨大的惊喜。

出生在四川宜宾农村的袁华强，学习成绩优异，家境贫寒，为了维持生计，他最终选择辍学打工，只有初中文化的他来到海底捞火锅城工作。袁华强无论做什么工作都很主动，他在当门童期间，还主动为顾客擦车。后来，他的工作能力不断提高，从门童慢慢地变成了领班，后来又慢慢地晋升为海底捞火锅城的大堂经理。随后，因为不断的学习和进步，他晋升为片区经理，更不可思议的事情也在他的身上发生了——当年初中便辍学的袁华强成为海底捞火锅城的董事长。

袁华强在海底捞火锅城工作了12年，他用12年的时间从一个小小的门童升为片区经理，再到火锅城的董事长，他的职位晋升是来之不易的，如今的辉煌是多少年长期卧槽于公司换来的，这样的成绩也是毋庸置疑的。

其实，卧槽期在很大程度上就是“升职期”，这句话与我们常说的“一分耕耘，一分收获”有异曲同工之妙。只有在工作上努力与执著，才会得到老板的赏识，而有了这份赏识，就有更多的空间去提升自己。很多职员因为频繁跳槽使自己还和刚进职场的小职员一样，在公司没有高职位，没有高地位，没有高工资，致使原本的工作热情也一去不复返了。

对于刚刚毕业的大学生而言，找工作是件比较头疼的事，这样的压力也会使很多刚进入社会的大学生没有目标，茫然地找到一份工作，接下来便是频繁地跳槽，很多毕业生因此成了“跳槽专业户”。

王佳华刚刚大学毕业，迷茫的他找到了一份售后服务的工作。同班同学刘洋在相等的条件下找到了一份客服的工作，虽然工资低，但是刘洋完全没有想过要离开公司，而是很认真地完成工作和任务，他的服务也得到了很多顾客的好评。部门经理看到了刘洋的工作成绩，于是给了他一次升职的机会，刘洋很好地抓住了这次机会，晋



升之路就这样一步一步地开始了。而王佳华觉得这样一份工作没有前途，完全体现不出自己的价值，而且在物质上也满足不了自己，于是，王佳华决定跳槽，第一次跳槽让他产生了更多的不满意，以致他后来频繁地跳槽，多年以后，王佳华依旧是个小职员，工作毫无起色。

当然，每个人都有权利选择自己理想的工作，而跳槽是接近理想工作的方法之一。可是很多人越是跳槽，就越安定不下来，似乎没有什么是他们满意的。于是，他们便不断地跳槽，以期实现初衷，殊不知却越跳越糟。当他们反过头来想想，与其一次次重新开始，当初选择卧槽不是更好吗？！

## 不事二主的人为什么都会得到老板的赏识

《名贤集》中提到过这样一句话：“一马不鞴双鞍，忠臣不事二主。”在职场中，老板更欣赏那些对自己、对公司忠诚不贰的好员工，因为这样的员工会不断地给公司带来更好的发展。

老板赏识忠诚的员工，就使得一些没被赏识的员工选择跳槽，但是，他们依旧没有得到下一个老板的赏识，那么升职的可能性变得小之又小，其实这也就是为什么老板都喜欢忠诚员工的原因。那些经常跳槽的人，给老板的第一印象就是他们的可信度不高，频繁跳槽者随时可能对另一个老板表达他们的忠心，这样的员工公司需要吗？这样的工作态度老板赏识吗？

王剑是广州一家公司的业务骨干，他有很高的学历，也深得老板赏识，所以领导给王剑分配了比别人要多的任务，知道他一定会好好完成。开始的时候王剑很欣喜，觉得领导非常器重自己，于是很认真地完成每天的工作，质量也非常好。可是工作半年后，王剑心理有点不平衡了，令他心理不平衡的原因是：大家拿一样的工资，却做不一样的事情，到底是老板器重自己还是老板反感自己呢？日子一天一天过去，也不见老板有任何想要提拔自己的意思。

王剑越想越不对劲，这样的工作什么时候到头呀，于是，他决定跳槽。在朋友的推荐下，王剑应聘到了广东佛山的一家房地产公司任市场部主管。没干多久，他的心态又渐渐失衡了，他对这里的工作极度不适应，待了将近半年时间，他又决定辞掉市场部主管这份工作，想回到原来广州的那家公司，还是单纯地从事专业技术工作。可是，就在他辞掉工作准备回广州的时候，原来那家公司的领导却委婉地拒绝了他。这样的拒绝令王剑非常沮丧，无奈之下，他只能选择到另一家小公司工作，而且只能从小职员做起。

谁也没想到王剑会有这样的结局。如果他再坚持一段时间，没有选择跳槽，而是忠心地在原公司干下去，那么他很可能会得到老



板的赏识，他升职的可能性就会非常大，他的“一官半职”总会有柳暗花明的一天。

其实，社会上有很多像王剑这样的人，他们想知道老板心里想的是什么，需要什么样的人。据职场市场网的调查显示，有近八成的职场人有过跳槽的打算，但是一半以上的跳槽者在跳槽后产生了极大的挫败感，他们不但没有得到新老板的赏识，而且跳槽后的工作状态也不理想。

近年来，人们不难发现，许多企业在招聘的时候都会有这样一个要求——对企业要有较高的忠诚度。古往今来，也不难发现，任何一个时期或者朝代，不管是古代的君王还是现在的企业领导，都希望自己的手下有忠诚之心。古代皇帝不喜欢奸臣，现代企业老板也不喜欢“奸臣”。其实历史上这样的经典故事有很多，忠诚之人也有很多。关羽的忠心不贰，岳飞的精忠报国……那些忠诚之人更容易得到老板的器重和赏识，这也使得他们能够得到很大的发展空间，让他们的地位在企业或部门中得到不断提升。

一只名为汤姆的小狗到处找工作，可是找了很多天依旧没有任何公司聘用它，它垂头丧气地向妈妈哭诉，自己真的是一个没用的家伙，没有任何一家公司想要聘用它。妈妈就问它的那些朋友怎么样呢，蜜蜂、蜘蛛、百灵鸟和猫呢？汤姆难过地说：“蜜蜂当上了空姐，蜘蛛的工作与网络相关，百灵鸟从音乐学院毕业后当了歌星，猫从警官学院毕业以后当了保安。”妈妈又继续问道：“还有马、绵羊、母牛和母鸡呢？”汤姆更是伤心了，说道：“马能拉车，绵羊的毛是纺织服装的原材料，母牛可以产奶，母鸡会下蛋。”妈妈看着沮丧的汤姆，告诉它，虽然它不是一匹可以拉车的马，没有特殊的技能，但有一颗忠诚的心。妈妈还告诉汤姆，没有接受过高学历，本领不大也没关系，只要有一颗忠心就可以弥补许多不足，任何一家公司的老板都赏识那些忠心不贰的员工的。

汤姆记住了妈妈的话。后来，汤姆找到了工作，它一心一意地为公司、为老板服务，从没有想过离开公司，汤姆的想法很简单，

就是希望可以一直留在公司。时间久了，这家公司的老板看到了汤姆的忠心，也很器重汤姆，于是提升它为行政部经理。在同一家公司上班的鹦鹉看到汤姆被提拔得那么快，心里很是不服，于是它找到老板说理，老板对它说：“道理很简单，因为它很忠诚。”

社会上有很多像汤姆一样忠诚的职场人士，他们并没有那么优秀，可是却有着“忠臣不事二主”之心。

如职场上有些前辈，他们几十年如一日地将自己的青春和生命奉献给一家公司，那种脚踏实地的老黄牛精神，才是职场中真正需要的正能量。

## 为什么老板不喜欢重用频频跳槽的“能人”

有能力的人会被称为“能人”，可是现在有很多公司老板不喜欢招这样的“能人”，为什么呢？原因很简单，因为这样的“能人”不够稳定，很难令老板放心。

社会科学网有一则《对企业中跳槽现象的解读》的报道，其中讲述了员工跳槽所产生的影响：技术型员工对企业不忠而频繁跳槽会带走企业部分经营管理策略、技术技能和管理经验等，这样一来，就会使企业的一部分无形资产流失，损失巨大。其次，还会影响其他员工，一些员工频繁跳槽会引动其他员工的跳槽心理，这样一来，肯定会影响企业的稳定发展。

试问，这样频繁跳槽的员工，就算是有能力的人，又会得到哪个老板的重用呢？相反，对于那些长期卧槽于公司的老员工，老板们是不是会更器重呢？

2006年9月底，在湖北省信息化培训中心举行的人力资源管理研讨会上，数十家IT公司的人力资源经理表示，IT人才流动性过大，有些公司的人员流动率甚至达到了75%。据湖北省信息化培训中心责任人彭义兵介绍：“一名员工一般要在一家公司待上五六年，才可能有较深的了解，真正地适应公司的发展，公司也只会把这样的员工认定为自己的核心员工。”当公司认定一个员工的时候，这个员工总会比不被认定的员工更有机会去实现自己的价值，“升职期”就会不约而至。

“能人”也有可能因为频繁的跳槽被慢慢埋没，而那些能扎根于公司中并且有能力的人，更能吸引老板的眼球，因为公司更看重那些忠诚不贰并且有能力的员工，还是一样的道理，一旦员工被企业领导、公司老板重视，那么他们的升职空间就会变得比普通员工更大。

一位企业的总经理明确表示，她的公司不需要频繁跳槽的员

工，她还说过这样一句话：“如果员工连最基本的耐心都没有，很难相信他能在工作岗位上兢兢业业地工作。”在老板眼中，这样的员工即使再有才也不会被看成核心人员，不会得到老板的认可和信任，那么对于员工来说，无论是实现其本身价值，还是满足自己的物质需求，都是很难实现的。

在古代，这样频频跳槽的“能人”不被“老板”重用的例子也有很多，“能人”们希望借助另一个空间去展示自己的才能，但是往往会适得其反，他们始终没有进入“老板”的法眼。俗话说，“人中吕布，马中赤兔”，这句话足以证明吕布是个能人，用现在的一句话说那就是典型的精英，但他却是个“跳槽专业户”。吕布本是丁原的部将，可是后来却杀了丁原投靠董卓，随后又杀了董卓。就在他两次背叛后，他有了自己想要的权和位，可没过多久就又生变故，于是吕布又接着跳槽，去投奔袁术、袁绍，但在他们手下的日子也不好过，整日提心吊胆的。后来，他得到了兖州地方势力的支持，于是起兵对抗曹操，结果不幸的是，他被曹操击败了。最后狼狈不堪的吕布被刘备收留，可是谁也没想到，吕布并不是那么容易平息之人，他还想夺下徐州，结果兵败被杀。一身本领的吕布竟会有如此结局，实在让人唏嘘。

现在很多公司都需要稳定性高的人才，因为他们需要对新职员进行为期几个月的培训，这几个月的培训可不是那么简单的，公司会投入很多人力、物力、财力等，如果培养出的优秀人才都选择跳槽，会让公司投入的资源全部浪费，而且还会影响其他员工。换个角度说，如果你是公司的老板，试问，你敢重用这样的人才吗？

恐怕没有哪个老板喜欢经常跳槽的员工，更没有哪个老板赏识对公司不忠心的职员，只有专心做好自己的本职工作，没有“身在曹营心在汉”的心思，“升职期”才会离你越来越近。



## 职场马拉松，卧槽成为最后的冠军

在马拉松比赛中，每一个参赛者都希望自己能获得冠军，但最后跑在最前面的只有一个。只有实力雄厚并坚持到底的选手才会赢得冠军的头衔，这样的差异在职场中表现为跳槽与卧槽，跳槽者与卧槽者之间形成了鲜明的对比。

一位25岁白领的职业目标是希望赢得外企的中高层职位，实现这个目标的年限是10年。为了实现这个目标，她想先去一家知名外企做经理助理。做满一年后，再去另外一家类似的公司继续做总经理助理。和之前的公司一样，做满一年后，她接着跳槽到一家实力更强的外企，这次希望可以升职为总裁秘书，再做上一段时间，她将会考虑去一家比之前工作的公司级别稍微低一点的公司应聘经理一职。不过这位白领还是不会选择长期卧槽于这家公司，等自己有了一定的职业积累，她希望用两年的时间出国进修拿到硕士学位，在出国进修的同时她还会去国外应聘职位，最后则选择回国，以她之前的这些“积累”来找工作，谋求一个著名外企中高层经理的职位。

她的计划十分完美，所有的升职步骤也安排得非常缜密，但是这样频繁的跳槽计划，却使她在求职长跑中成了弃权选手，她的长跑之路早已在频繁的跳槽中结束，她想赢得冠军的梦想也随之破碎，所有的努力都付诸东流。

耐心成为职场人员成功的动力，也让长期卧槽的员工有升职的可能。那么，职场上那些高管级别的人物究竟是如何成为佼佼者的呢？

职场中的成功女性，大都是在一家公司里踏踏实实、一步一步慢慢地走向成功的。她们虽然是不同的女性，但她们成功的经验却是一样的：在马拉松比赛中，她们没有当一名弃权的选手，没有因为有了一点职场经验就去选择更高的平台，她们选择在一家公司卧槽，她们在马拉松比赛中赢得了冠军，成为职场上的璀璨之星。

想要成为职场上的长跑选手，并且成为一名长跑冠军，不是光嘴巴上说说就管用的，这需要具备足够的耐心和意志力。

M.J.瑞安的《耐心的力量》一书中有很多种培养耐心的方法，其中有一种是“小石头疗法”：在口袋里装一块小石头，当心情烦躁、失去耐心的时候，就把这个小石头从一个口袋放到另一个口袋中。这个方法可以培养大家的耐心，当人们有了更多的耐心后，就可以逐渐培养自己在工作岗位中的意志力，也能更多地吸取职场经验和专业知识，对个人的发展有很大的帮助。

洛克菲勒年轻的时候在一家石油公司工作，他没有学历，也没有技术，唯一可以做的工作就是检查石油罐盖有没有焊接好。这份工作很简单，不过也很枯燥。每天，洛克菲勒都会沿着罐盖走一圈，检查罐盖有没有焊接问题，然后看着罐盖被传送带移走，这样枯燥无味的工作让年轻的洛克菲勒失去了耐心，于是他向主管申请换一份工作，但是却被主管拒绝了。无奈之下，洛克菲勒只好继续他那份枯燥的工作。也正是因为他没有选择跳槽，他的人生终于有了转机。虽然他每天仍旧去检查罐盖的焊接质量问题，但是和之前相比，他更加认真仔细了。焊接好一个罐盖，需要39滴焊接剂，可是他通过计算得出只要38滴焊接剂就可以完成一个罐盖的焊接工作。

这个发现引起了年轻的洛克菲勒的极大兴趣，虽然他和同伴说起他的发现，但大家都觉得不可能。不过，洛克菲勒没有气馁，他自己做实验，反复进行测试，并咨询了很多有经验的技术人员，最后，这个既没有学历，也没有相关方面技术的洛克菲勒研制出了只需38滴焊接剂就可以完成一个罐盖焊接工作的焊接机。他的这次研制不光为公司节约了焊接剂，更重要的是为公司节省了5亿美元的支出。这成了他人生的一大转折，之后，他一步一步建立起自己的石油王国，成为享誉世界的石油大亨。

很多职场人士和洛克菲勒年轻时是一样的，也没有足够的能力立足于公司高层。然而，我们可以从洛克菲勒身上得到一点启示：只要有足够的意志力长期地为这项工作打拼，就能取得一番成

绩。

李欣现在所从事的工作仍然是他选择的第一份工作。刚出校园的他被招聘到一家日化公司做销售，销售是个不稳定的工作，业绩好的时候可以有很可观的收入，一旦业绩不好，当月的薪水连养活自己都相当困难。虽然只是普通的销售，但是他从未想过跳槽。在刚开始工作的时候，虽然他积极投身销售工作，有时会和客户的业务员一起搬货卖货，还尽力帮助客户向公司争取各种有利资源，但还是经常遭到客户的冷眼相对。

那么多次的失败，让他对销售有了一些畏惧。但是他有着不服输的信念，他知道只有交出让公司满意的答卷，才能在这个行业中体现自己的价值，也才能受到老板的赏识，在他的职业生涯中才会有新的生命力。之后，他每天都会跑市场，了解更多的市场情况，也会经常和客户交流沟通，因而他对市场的掌控越来越好。终于，“功夫不负有心人”，在他认真负责、专注的态度下，很多客户都对他产生了信任，老板也认可了他的工作，他的努力还给公司带来了很大的财富。有了这些经验的他还是决定继续在销售这个行业奋斗，希望可以有更好的成绩，给公司带来更大的收益。

之后，李欣从销售人员晋升到了策划管理的职位，策划管理工作和销售工作是不一样的，管理对于他来说，是一个新的体验，但是他的工作热情和毅力依然不减，他的马拉松还没有结束，卧槽成为他走向更高职位的推动力。

很多事情都是贵在坚持。许多跳槽者成为职场上半途而废的比赛者，那么不想一直都是试用期的新人，不妨在没有足够能力的时候，多一点坚持，到最后你就会发现，其实自己在不断地变强，职场中的那匹黑马非卧槽者非你莫属！

## 第二章 薪水差异：跳槽加薪是期望，卧槽加薪是现实

在竞争日益激烈的今天，跳槽的风险也越来越大，保住饭碗、拥有一份稳定的工作成为不少人的首要任务。

大部分人选择跳槽主要是因为薪水的差异，不过有时候跳槽非但不能给自己带来发展，还有可能给自己的职业造成“滑坡”。从职业生涯的角度来说，换一份工作就如同改变了自己先前的职业定位和职业发展目标。尽管有时候跳槽可以给职业生涯带来升级，但更容易带来危害，使自己陷入长期的职业低迷期。所以，选择跳槽的时候不可以意气用事，否则会越跳越糟糕。

相反，那些一直在自己的岗位上卧槽的员工，他们不拘泥于现有的工作环境和条件，辛勤地做着本职工作。日积月累，最终他们获得了上司的认可和肯定，既成功地晋升到管理阶层或者公司的核心位置，又可以让自己的薪水增长。正是因为这样，很多人才会相信：跳得好，不如卧得妙。

职场有风险，跳槽须谨慎！面对动荡的经济形势，是保住自己的饭碗呢，还是拼出一条出路来？是考虑眼前呢，还是为长远打算？每一个正行走在职场中的人都应该冷静地分析职场的现状，做到既不盲目又不骄傲。跳槽和卧槽都是存在着一定的风险的，所以对于身在职场的人们来说，必须要学会权衡二者的利与弊，从而做出正确的选择。

### 跳得好不如卧得妙

在当今的快节奏时代，我们每个人都想要获得一个较为满意的工作，而职场并不会如每个人所愿。职场如战场，要想生存下来，就必须学会职场的生存法则。而跳槽是我们每个人职业生涯中很有可



能经历的事情，并且随着人才市场的开放和人才流动性的增强，跳槽也变得越来越频繁。

这时，很多人都希望自己可以获得更好的职业发展，不断地选择跳槽，但频繁跳槽无论是对个人职业发展，还是对今后的求职成功率，都会产生很大的影响。频繁跳槽所造成的最大问题就是使得求职者无法获得充分学习职业技能的机会，同时也会削弱自己的竞争力。因为，当求职者到一个新的岗位之后，不仅经验要重新积累，人际关系网要重新建立，而且新的工作单位也不可能马上就认可跳槽者的能力。而职业发展的根本是设立目标，并为之努力，而不是盲目的频繁跳槽。既然自己都不确定自己需要什么的话，那么职业发展也就无从谈起。虽然现在的人才市场越来越开放，流动性也开始增强，但有相当一部分企业还是很看重求职者的忠诚程度的。因此，很多的HR会直接把一些有跳槽经历的求职者排除。

从当今各大职场的跳槽现象中我们不难发现：很多人选择跳槽的原因不外乎当下的工作干得不开心，或者薪水拿得太少，或者感觉自己的发展空间非常有限，抑或为了寻找更好的发展机会等。

在职场中，一些员工遇到不如意的时候首先想到的就是跳槽。可是，在抱有这种想法的同时，他们似乎忘记了自己跳槽的初衷——跳槽的最终目的无非就是为了不再跳槽。而在职场上，有90%的麻烦与困扰是不能依靠跳槽来解决的，频繁跳槽会使自己的经验出现断层，之前从业积累的经验往往会付诸东流。尤其是在金融危机肆虐的时期更应少跳槽，因为这期间中高端的职位需求量往往会减少。

马云说：“我自己不喜欢跳槽的人，如果一个年轻人给我的简历中5年换了7份工作，这样的员工我是不会要的，因为我不太相信换了很多工作的员工会将工作做好。跳槽多不是好事！”

那么，作为在职场上打拼的上班族是选择跳槽呢，还是选择卧槽呢？在面临这样的选择时，我们该如何做呢？

李华是一所普通院校毕业的学生。毕业后，他到了一家出版社上班。刚开始的时候，他感觉这里的待遇、福利以及工作氛围都不

错。对于一个刚毕业不久的人来说，他觉得很满足，而且他很喜欢这份工作。可是有一次，他偶然遇到一起进入出版社做着同样工作的同事张翰。经过一番交谈之后，李华发现张翰的工资竟然比他多了1000多元。为此他困惑了一段时间，后来才知道张翰是清华大学的毕业生，而自己毕业的学校既不是重点大学又不是名牌学校，在这个只认学校牌子的单位里，李华渐渐地觉得很失意。

在那段时间，李华的同学经常建议他跳槽。于是，在工作之余，李华经常会去找工作，准备代替现在的工作。可是，结果并不如意。在经过一段时间的思考和规划之后，李华审时度势，调整自己的职业方向，同时也转变了自己的工作态度。李华觉得自己在这家出版社的发展前景并没有他想的那么暗淡，除了自己没有“名牌学府”的标签之外，他并不缺少什么，在某些方面，他甚至比那些出身于名牌学校的人还要优秀。于是，李华加倍努力，不断提高自己的能力，终于在出版社一次大型出版筹划活动中，因为表现出色，得到了社长的赏识，一下子被提升到出版社副总编的位置，随后，李华的薪水和职位都提升了一个台阶。李华这才露出了久违的笑容，并且告诉他的同学：“好在我跳槽不成功，要不然现在还不知混成啥样呢。”

在职场中，卧槽的确是一种睿智的选择，至少卧槽的代价要比频繁跳槽小得多。虽然卧槽有时候会感觉无聊，而且可能会遭遇瓶颈，但是至少职场人士可以不用再为寻找新的工作而奔波、忍受新岗位的重新试用，而且也不用看新同事的脸色行事，因此，跳得好不如卧得妙。

有很多人在选择卧槽的时候会不断地学习和充电，为了自己以后的职业发展，他们选择先稳定下来。有人会选择在卧槽期间去参加一些考试，例如公务员的招考和事业单位的招聘考试等，这样既可以给自己寻找新的出路，又可以让自己在各方面得到锻炼，等到自己有机会的时候再出手。尤其是在金融危机的影响下，很多行业 and 单位内部都不是很稳定，在这段时间选择跳槽可能不是很好的时机，先保住自己的饭碗才是最重要的，等经济形势和行业形势好转之后，再适

时地寻找合适的单位，这样会更有利于职业生涯的规划和发展。其实，卧槽和跳槽之间并没有很大的冲突和矛盾。卧槽是基础，跳槽是手段，最终还是以“卧”为目标。在财政紧缩的情况下，跳槽并不是寻求出路和谋求发展的最佳时机。正确的做法是，要勇于面对现实，在工作中兢兢业业、勤勤恳恳，从而让自己变得更加强大、更有担当。与此同时，在卧槽的过程中不断积累工作经验、人脉资源、口碑形象，通过增强自身的竞争力，为今后必要的跳槽打好基础。

因此说，卧槽是一种低调的坚持，是一种忠于自我的态度，同样也是对自己能力的一种肯定。对于卧槽者来说，首先要拥有一颗充满活力的心，将跳槽的热情转化为提升自身能力的动力，通过在工作中获得成就而让自己充满能量和光彩。如果职场中的每位职员都能够把自己训练成那种“不抛弃、不放弃”的人物，那么他就具备了一套在职场上生存的秘密武器。

总之，职场人士在面临职业选择的时候应该冷静下来，仔细权衡一下跳槽和卧槽的利与弊。因为在职场，许多时候，跳得好不如卧得妙。

## 为什么说频繁跳槽是影响职场“钱途”的罪魁祸首

职场是残酷的，有时候甚至是黑暗的。在这个残酷的战场里，有人步步高升，成功晋级；而有的人却是屡屡碰壁，总是不尽如人意，于是，很多员工纷纷选择跳槽作为拯救自己前途的工具。的确，良禽择木而栖，贤臣择主而侍。然而，还是有很多人未能如其所愿，跳槽并没有为其今后的发展铺平道路，反而成了影响其职场“钱途”的罪魁祸首。

第一，员工选择跳槽不利于积累工作经验。在很多行业中，如果缺乏深厚的行业背景，那么员工将无法完成该行业中职位角色间的互相转换。因为在企业中想要获得事业的成功，就离不开工作经验的累积，而员工薪水的提高也和工作经验息息相关。试想，如果一个员工的工作经验积累得不够，那么他有可能进入企业的管理层或者成为企业的核心人物吗？答案无疑是否定的，这些岗位都不是刚刚跳槽到新公司的员工可以轻易胜任的。

第二，如果一名员工的跳槽经历太多的话，多多少少会引起用人单位对这个员工的戒心，甚至反感。有些公司会把员工跳槽看作是一种没有责任心、缺乏稳定性的表现，就算是公司能够接纳你，恐怕也很难对你委以重任，也不可能让你从事企业的机密工作。所以说，对于一名员工来讲，只有在一家企业脚踏实地地多做实事，慢慢积累经验，才能为自己的职业“钱途”打下坚实的基础。

第三，如果一个员工频繁跳槽，那么他就很容易丧失事业的成就感和生活的幸福感，所以，很多时候，跳槽者会埋怨生活的不公、命运的捉弄。跳槽太频繁的人往往很容易缺乏对职业的追求，有时候甚至还会远离当初给自己设定的职业规划和发展目标，因此，他们经常会抱怨社会不公，认为世界这么大却没有自己的容身之地。

第四，经常跳槽容易使人产生冲动性思维，逐渐变得不敢面对现实，当遇到一些小挫折后，总是希望可以通过跳槽来逃避。这

样，即使你在一年当中换10个工作岗位，仍然难以学到解决问题的方法。如果一个人连小小的挫折都无法战胜的话，那么升迁的机会又会在哪里呢？由此，你会发现自己只会跳来跳去，或许过了而立之年，你还在原地踏步。而与此同时，你也会发现，那些曾经毫不起眼的小人物在经过大风大浪后，都已经慢慢地变成了精英，甚至有些以前能力不及自己的人，如今也已经成为公司的核心人物，这对于那些跳槽者来说或许是一个很大的悲哀。因为在一个可以很好地奋斗的青春岁月，自己却把时间都用于寻找新工作上，不断地更换着一个又一个工作，最后却依旧是跳槽族中的一员，那时，你领悟得再多也无济于事了。因为人生就像一列火车，一旦开动了，就很难停下或者回头，所以，跳槽需谨慎！

生活中，有的人开着宝马，住着别墅；有的人过着普普通通的生活，每天为了生活而烦恼着，这也许就是人们对职业的不同选择所造就的。因此，正在考虑或者面临着跳槽的那些职场新秀或者精英们，一定要慎重做出自己的选择，切勿让跳槽成为影响职场“钱途”的罪魁祸首！



## 白领跳槽如何做到两全其美

白领阶层在常人看来是一个精英阶层，他们有着稳定的工作和不错的待遇，他们会选择一家公司，从一而终，然而，近几年来有很多白领却纷纷地选择了跳槽。

诚然，每个人跳槽的目的都大同小异，无非就是希望自己可以有更大的发展空间，或得到更多的薪水，或改善工作环境，提高自己的幸福感和生活水平。但是，白领们跳槽真的可以做到两全其美吗？

在岁末的时候，忙了一年的白领都期盼着年终奖这笔不菲的奖励，这也意味着在这一年里自己的辛勤劳动终于得到了回报。然而，很多白领因为在工作中遭受到了批评或者不公正的对待，对公司有了各种不满，所以，一部分人希望在拿了“红包”之后就另谋高就。

对于一家公司来说，年终奖的颁发都是有固定时间的，大致会在一年当中的三个时间段来发放。一般来说，三个时间段分别是1月份和春节过后以及4月份左右，公司会将年终奖分成两到三个部分分批次发放，目的就是为了防止有的员工在拿到全部奖金之后跳槽，造成公司人才和资金的损失。

如果白领们应聘的是该公司的关键职位，比如总裁助理或者总经理之类的职位，这种情况下需要应聘者马上到岗，那么，此时应聘者可以和该公司协商年终奖的补偿问题，以此来弥补自己因离开现有工作岗位而造成的损失。当然，适用于这种方式的人相对来说是极少数的，因为从实际的操作情况来看，除非双方都觉得十分满意，而且新的工作单位要求应聘者在短期内一定要到岗，否则，新的公司是不会轻易承诺来承担应聘者由于跳槽而损失的年终奖的。从另一个角度来看，如果新的工作单位允诺承担候选人因跳槽而带来的损失，一般会要求与应聘者签订一份比较长期的劳动合同，而这就需要白领根

据自身的条件状况做出判断，并充分衡量跳槽的利弊，同时还要考虑新的工作岗位的发展前景和升职空间。

因此，白领一族要想成功地跳槽，不妨试着在应聘的时候与新的单位约定好就职时间。这个时间需要求职者自己把握好，这样一来，求职者不仅能够合法地拿到原来公司的丰厚的年终奖，同时又可以找到比目前工作条件更好的岗位。

张华在北京一家私营企业上班，因为公司经常要求员工加班，而且，在每年年末都要频繁地出差，很少有休息时间，因此，小张决定跳槽，选择一个比较轻松的工作岗位。但是考虑到每年年末都有数目可观的年终奖，小张又有点犹豫了。后来，他决定向职业咨询师咨询意见。在专家的指导下，他成功地应聘到了教育事业的一个岗位。虽然这个单位没有原公司那么高的薪水，但是工作比较轻松。最主要的是小张和新单位商定上班的时间为春节过后。这样一来，小张既可以拿到原公司的年终奖，同时又可以在辞职后马上就有新工作。

白领在选择跳槽时，还可以利用各种假期时间过渡到新的工作岗位上来。每个公司都会给员工安排一些节假日，到了年底，员工可以充分地使用自己未用完的假期时间。有些员工未用完的节假日累积下来能达到1~2个月左右，因此他可以用这些时间来寻找新的工作。如果时间允许的话，他甚至还可以直接上班。这样一来，既成功地实现了跳槽，同时也以合情合理的手段拿到了原公司的年终大奖。因此，假期时间成了白领们选择跳槽的最佳时机。

不过，此举存在一定的风险，需要白领们慎重考虑。因为选择假期的过渡时间跳槽，需要跳槽者与新的工作单位进行协商，同时又不能让原工作单位察觉到自己的跳槽举动。法律有明文规定，在休假期间，员工与公司的劳动关系并未解除，因此，那些希望跳槽的白领在此期间必须完全处理好这两者的关系。有的公司甚至会在规章制度里明确规定，在员工的劳动关系存续期间尤其是节假日不允许兼职，故而，选择这种方式跳槽需要规避一定的风险。稍有不慎，就很容易引来不必要的劳动纠纷，给自己带来不利的后果。

对于白领来说，跳槽就像练功一样，跳得是否成功，功夫练到什么火候，那得看自己的能耐到底有多大。因此，开拓另外一片天地之前，还需要对自身的能力有一个比较客观的评价，从而做到心中有数。那些缺乏相关经验的职场人士可以向人力资源专家咨询一下，必要的时候可以做个技能评估，大致地了解自己在个人特质、学习技能等方面的优势和不足。除此之外，想要离开现有工作岗位还需要白领事先了解想去的新的工作单位，不然的话，万一跳进了火坑就引火自焚了。因此，跳槽者必须要做到知己知彼，了解新岗位的工作性质以及所需的个人特长和专业的技能等，切勿人云亦云，盲目从众。

总而言之，白领跳槽若想做到两全其美，最重要的是要拥有一颗冷静思考的心。在做出选择的时候要认真地弄清新的工作单位的真实情况，了解新单位的实力、发展空间以及其未来发展方向，最重要的是熟悉其工作流程和培训体制。如果你是一个打算跳槽的白领，一定要理智地思考新的工作岗位是否是你真正喜欢的行业，而此次的跳槽离你给自己制订的职业规划又有多远。如果你经过分析之后得到的答案是肯定的，那么请抓住机会吧！只要符合自己的职业生涯规划，那么做出跳槽的选择是明智的。

## 跳槽与卧槽的风险究竟孰大孰小

无论你是在职场上摸爬滚打了多年的职场精英，还是初入职场的“菜鸟”，都有可能遭遇到工作上的变故。在面对这种情况的时候，人们的选择无非是跳槽或者卧槽。在职业生涯中的关键性阶段，不少职场人士对于跳槽和卧槽的风险往往无法很好地去分析和衡量。

众所周知，任何专业本领的培养，都要经过一个相对较长的时间。如果一个人经常跳槽转行，那么他就很容易成为“万金油”。这种人什么工作都会一点，但什么都不是很精通，也不是很专业，而这导致的后果就是很少有公司敢重用他们。如果跳槽次数过于频繁，大部分公司甚至会怀疑应聘者是一个“劣质品”，所以，公司不会在刚刚开始聘用他的时候就给他很高的薪水。薪水的高低往往与应聘者专业能力的高低联系在一起，而专业能力又是人们在每天的工作中慢慢积累起来的。经常跳跃于不同公司的人，会逐渐削弱自己原有的专业能力。因此，跳槽的风险之一就是可能要饱受伤不起的低薪水待遇的困扰。

虽然我们知道现在所有的一切都是自己辛辛苦苦打拼才得到的，应该好好珍惜，但是我们的大脑中又难免会产生一种厌倦的情绪。这种情绪总是会怂恿我们去改变现状，而后向新的方向去发展和探索。跳槽是从一个熟悉的环境到另一个全新环境的跨越，尽管很多选择跳槽者事先也会做很多准备工作，但并不是所有的跳槽者都能够顺利地完成这样一种角色转换。

那些经常跳槽的人看似很风光，可以体验不同的工作环境和待遇，但其实他们也存在着严重的信誉危机。我们可以做这样一个假设：如果你跳槽之后的待遇和工作条件都比原来的工作单位优越，那么恭喜你跳槽成功了，这也是最为理想的结局；如果你在几经波折之后进入一个不比以前公司好多少的新公司，这时候你或许就会觉得很

失落，有一种“哑巴吃黄连，有苦说不出”的感受，而此时此刻，你可能又会为下一次跳槽做准备。这样看似对自己毫无影响，其实，殊不知你的信任度已经大打折扣了，尤其是频繁跳槽会增加求职者找到理想工作的难度。所以，信誉度的削弱也是跳槽过程中必定会经历的风险之一。

所以，并不是所有的跳槽都会带来收益，在一些场合，由于求职者对将要进入的公司缺乏足够的了解，致使自己对跳槽后的工作状况不满意。例如，跳槽后的工资待遇不理想，对于新公司的环境氛围不适应，和新同事之间的关系也需要很长的一段时间来适应，等等。这些因素也会给那些跳槽者带来消极的情绪，最后，跳槽不仅没有给自己带来净收益，反而会使自己丧失先前的优势。

其次，由于频繁地换工作，特别是在不同专业之间换工作，刚刚接触到的新专业还没有完全熟悉就又要去接受另外一种新的专业技能，而新的专业学习又需要一定的基础做支撑，这对不断跳槽的人来说极为不利，更不用说在短期内取得什么良好的成绩了。

于是，职场上后来有了“跳槽有风险，入职须谨慎”的警示，对于那些不安于现状的人来说，跳槽是他们在职场上获得生存的新机遇。跳槽对于一个员工而言，既是一段职场生涯的结束，同时又是另一种崭新机遇与挑战的开端。然而，未来究竟是好是坏，与现在的工作状况相比得失又如何权衡？跳槽的风险与代价能否承担得起呢？

因此，每个想要跳槽的人在做出决定之前都应该问自己，促使自己产生跳槽的原因是什么？为了这些原因而离开熟悉的工作岗位是否值得？如果跳槽过于草率，那么今后的人生规划就会受到很大的影响。我们还可以换位思考一下，如果你是一个人事部经理，你正在针对某一岗位的要求从众多简历中筛选合适的面试者。如果你收到一份写满了跳槽经历的求职简历，那么你肯定会担心将这样的人招聘进来也会做不长久。通常，人事部经理会把这样的简历扔进垃圾桶里。

那么，那些选择卧槽的职员是不是就高枕无忧，或者说前途



无量呢？

卧槽一族总是徘徊在原地，他们有时会受到上司苛刻的批评，有时会面临着堆积如山的工作，有时还会面临着入不敷出的薪资窘境。“卧”在原公司可能看不到“柳暗花明又一村”的崭新局面，永远看不到别人看得到的风景。

即使这样，更多的员工还是选择了待在原来的岗位，守住那份微薄的薪资。而此时，卧槽族首先不要因为安于现状而不思进取、在原单位混成元老级人物，这样会影响自己的发展，个人价值也会被埋没和削弱。他们应该树立这样一种“跳槽是为了开拓另外一片天空，而卧槽则是为了更好的发展”的观念。当然，跳槽还是卧槽，必须是建立在理性职业规划基础上的慎重选择。倘若自己难以决断，比较好的办法还是寻求专业人士的协助或者听一听亲朋好友的建议。

对于职场上出现的跳槽族和卧槽族，不管是走还是留，都没有绝对的错或对。毕竟，每个人的职业发展规划都不相同，对于一个想要做管理工作的员工来说，如果让他长期从事技术方面的工作，公司不能给他实现职业理想的机会，这样必然会造成公司人才资源的流失。对于这种类型的员工，如果他们在跳槽前对自己的性格、专业技能等方面的因素做出客观的评估，就容易找到适合自己的工作岗位。而这样的跳槽经过了深思熟虑，往往会比较容易获得成功。相反，一些求职者“跳蚤”式地跳槽，只是因为遇到了一时的工作瓶颈就选择了放弃，则会阻碍他们职场生涯的长期发展。

所以，无论是跳槽还是卧槽，都存在一定的风险，而二者的风险孰大孰小，需要职场人士仔细地分析和思考其中的利害关系。很多时候，选择也是人生中的一大智慧。只有做出正确的选择，才能尽量规避风险，将风险系数值降到最小，为以后的人生道路铺好垫脚石。

## 为何卧槽成了职场人的现实选择

职场人一直都认为跳槽是职场晋升的捷径，每一次成功跳槽的结果，不仅是职位级别有所提升，而且薪水也会有所增长，这让很多职场人心有所动。然而，随着近年来经济的飞速发展，职场中的竞争也越来越激烈，以至于很多白领也渐渐对跳槽不那么热衷了。因为在他们看来，跳槽比卧槽更加危险，于是，他们甘心当起了“卧槽马”。

“宁做卧槽马，不做跳槽虫！”这是工作3年多的黄强的切身体会。黄强从3年前毕业到今天一直没有换过工作，其实，他的薪水待遇并不是很理想，工作最大的优势就是安稳。而在黄强看来，成为“卧槽族”并不是安于现状、缺少追求，而是低调的“修炼”。与黄强的选择恰恰相反，黄强的一些同学的工作换了一个又一个，作为旁观者的黄强也从同学的身上间接地学到了不少经验。选择卧槽，除了借鉴他人的经历之外，在卧槽与跳槽之间，黄强也进行过多次权衡。虽然黄强现在的工作和待遇不是很理想，但是，每当看到令人担忧的就业形势，黄强都会庆幸自己不必为了谋得一份新工作而整夜睡不着觉。毕竟，“卧”到最终还是为了下一次“跳”得更高、更好。

有的人之所以会把卧槽当成自己的职业选择，是因为自己的职业方向暂时还不明确。尤其是对那些刚进职场的人来说，他们对于自己做哪个行业的工作，以及自己到底适合什么工作岗位都不明确。他们有学历，有经验，但他们的综合能力不是很高，似乎是“多面手”，什么都行，但其实什么都得从头学起，不知道自己到底想要什么，而且大部分人不知道自己的特长是什么，没有自己的职业规划，那么，这部分人最适合成为卧槽一族的成员。因为在工作期间，他们可以思考自己今后的职业发展道路。有的人刚开始选择的职业并不一定是自己想要从事的行业，只是为了维持生计，或者因为其他原因暂时停留在这一岗位上，而这个岗位会给他们今后选择人生方向提供一

个很好的平台，他们可以一边工作，一边积累经验，同时又可以扩展自己的人脉，扩大自己的视野。等到自己的工作阅历逐渐丰富，又有一定的资金做后盾，目标也更加明确，这时再选择跳槽，获得理想工作的机会就比较大。

还有一部分人被称为“考碗族”。他们为了以后能有个“铁饭碗”、“金饭碗”，一门心思要考公务员或出国留学找饭碗。于是，他们在卧槽的同时会抓住一切考试机会，比如参加公务员考试，考托福、雅思等。这样一来，他们既可以维持自己的经济来源，也可以保住自己的后路。毕竟参加考试也是有风险的，而万一考试失利，自己还有一份工作。而且他们相信，即使是做“卧槽马”，也能够踏出一马平川来。

“卧槽”一词既在一定程度上反映了在经济危机的严峻形势下我国的就业压力，同时也充分体现了卧槽族较为理性的就业心态。从表面来看，卧槽族在金融危机的大背景下安于现有的工作，死死地守住现在的饭碗，不愿意轻易跳槽。但实际上这也许是他们的“潜伏期”，他们中的很多人早已整装待发，准备着择机而“跳”。有很多选择卧槽的人都表示会在卧槽期间好好地调整，加强学习，积累经验，以便为此后的跳槽积聚实力。所以，一些卧槽族选择在此刻卧槽，而意在日后跳槽，颇有“醉翁之意不在酒”的意味。

熟悉象棋的朋友都知道，“卧槽马”可谓是攻守之利器，攻可将军抽车，守则以象为掩护严防巡河车。然而，在职场上，“卧槽马”则被用来比喻善于把握人才市场的走向、做好自己的分内工作、拒绝轻率地跳槽、精于韬光养晦的一类人。尤其是在面对金融风暴的时候，企业由于经济压力不得不裁员，因此对员工的需求量也不断下降。在这个时候，卧槽对于那些不想立刻跳槽的员工来说实际上是一个上上策。象棋世界里的“按‘马’不动”是为了“伺机而动”，对于大多数卧槽族来说再合适不过了。他们的目的主要是提升自身的价值，不被金融风暴打乱了自己的方寸，明确自己的职业理想和目标，利用好自己的业余时间进行充电培训，提高自己的业务能力，不断扩

展自己的综合素质，只有这样才可以在面对各种危机的情况下立于不败之地。

每到同学或者朋友聚会的时候，大家都会相互询问近况。我们总是会听到“我又换工作了”之类的话语，并且交换新名片。那些人总会谈及新公司的职务、薪水，或多或少会让人心生羡慕。全民“跳时代”这股旋风的确影响了不少人的就业观念，已经“跳”过的，还会继续想着“跳”到其他地方会不会更好；没“跳”过的，看着别人频繁地换着岗位，心里也会痒痒地想跳一次。

相比之下，那些卧槽多年的员工，有的甚至成为公司仅存的留守硕果。而这样的坚持和执著，加上一贯的认真负责的态度，会让他们具有更多的提升机会。当然，那些可以与公司共患难的员工自然也会得到老板的信任和重用，随之而来的必然会是越来越稳固的地位和稳定的收入。因此，在卧槽期间，职场人士可以重新定位自己的发展目标和计划，认清自己目前所处的位置和自身的不足，然后积极地通过各种途径来提升自己应对危机的能力。

有经验的业内人士告诉我们，在职场奋斗最好是以“卧”为基础，视“跳”为手段，再以“卧”为目标。民意调查发现，员工跳槽后的满意度不足四成，而且很多员工对职场不满的问题无法通过跳槽来解决。因此，老老实实在地做一匹“卧槽马”也是审时度势下的妙招。

由此看出，跳槽是人们期望获得晋升机会的捷径，而卧槽则可以实实在在地开辟出一条晋升的阳光大道。就算你是卖场的导购员、超市的出纳员或者前台柜员，也一样可以通过不断的努力和踏实的工作得到你期望的职位。职场就像一条漫长的道路，总有几步是最关键的。人们只有充分地了解职场规则，恪守勤奋的准则，并且时刻做好准备，那么当合适的机会来临时，才有可能踏上职场的上升之路。

无疑，那些将卧槽当成自己职场现实选择的人是睿智的。在職場中，有的人会越跳越精彩，而有的人会越卧越能干。跳槽和卧

槽，哪个更适合你？如果你还尚未确定，那么不妨暂且将卧槽当成是一株可以给自己带来希望的“幸运草”吧。



## 老板不予加薪，跳槽就一定会加薪吗

不少员工觉得自己的职责或工作已经超出了公司所支付的薪水，而且与同行的差距也變得越来越大，因此，他们想向老板提出加薪的请求，可是又怕加薪不成，反而会破坏员工与上司的和谐关系，于是，很多人就选择了跳槽。老板不予加薪，跳槽就一定会加薪吗？

王强大学毕业后应聘到一家专业公司做文员，开始的时候，他每天都兢兢业业地工作，随着时间的推移，王强对自己的业务慢慢地熟悉了，他对这份工作的干劲也渐渐地消失了。此时，他觉得自己是一个“骨灰级”人物了，应该得到更高的工资。但是，老板却从未表示过要给他加薪，于是王强对老板产生了排斥感，老板每次交给他任务时他都心不在焉，并且经常不按时完成。老板看在眼里，但并未直接批评王强。半年后，一位能力不如王强，但是工作却非常认真勤恳的员工成了部门主管，而王强却始终在原来的岗位上踏步，他想要加薪的愿望也变成了奢望。他不想一直就这样埋没于此，于是选择了跳槽，而他跳槽的这家公司给他的薪水和他之前的并没有多大变化。

老板既然雇佣了你，那么，他就会注意你的一举一动。没有哪位老板不想留住优秀的员工。因此，老板没有给员工加薪，并不代表员工不被老板重视。而那些担心自己的努力会被老板所忽视的员工，如果过于看重自己的薪水，除了会导致自己的心情变坏之外，还有可能会使自己丧失今后的发展机会。

跳槽不失为一种可以获得更高薪水的方式，但跳槽前还得考虑一下自己的条件是否适合，否则，跳槽后加到你身上的就不一定是薪水了。

对于那些期望通过跳槽给自己提高薪水的员工来说，他们必须要保持自己职业发展的连续性。在职场中，我们看到有些人频繁跳槽，今天在这个公司待得不满意，明天又到另外一家公司去体验一下。由于频繁跳槽，他们对于自己的工作目标都有点迷茫了，以至于

在选择跳槽的时候往往会选择跨职位跳槽甚至跨行业跳槽，结果导致自己都不清楚自己到底适合做什么样的工作了。这样的跳槽模式最终会使自己一事无成！与其这样，还不如在初入职场的几年内就定好自己的发展方向，在一个行业内或者一个岗位上踏踏实实地做下去，努力成为专家，到那时再选择跳槽，就能实现加薪的愿望。

对于在工作中出现的一些客观性的问题，如果只是一味地选择逃避，那么即使换了新工作依旧坚持不了多久。一个优秀的企业是不会认同那些一遇到问题就撒手离去的员工的，而老板给员工加薪其实也就是对员工的一种奖励和肯定。倘若你是那种打不死的“小强”，兵来将挡，水来土掩，遇事不避难的话，那么恭喜你，你离加薪的日子不远了，因为你已经强大到可以让老板很快发现你的才能和努力。如此一来，即使你不选择跳槽，也可以实现加薪的愿望了。

老板不予加薪，跳槽加到的就一定是薪水吗？不一定！毕竟跳槽也有禁忌。正所谓，没有哪一个行业永远是热门行业。若不考虑自己的专长和特长，那么即使你获得了新的工作机会，也很难在新的工作岗位上长期坚持下去。每一次跳槽都需要重新开始，知识和经验也很难积累，想成为公司中的佼佼者则更是难上加难。

每个人都想在自己的工作岗位上有所作为，并且希望得到满意的薪水。人们有着这种想法无可非议，但是如果急于求成，往往会欲速则不达。现代成功学认为，成功更多地取决于一个人的情商和逆境商，而不是传统意义的智商了。因此，对于那些想通过跳槽来达到加薪目的的人而言，应该把潜力转化为能力，不能急于求成，频繁跳槽。由于很多公司都很看重员工的忠诚度，所以，想跳槽后就立刻得到加薪的机会就显得有点冒进。

其实，老板不予加薪，也不需要立刻就想到跳槽。毕竟，老板对一个员工的晋升和奖励需要一个过程。如果你觉得自己在公司工作了很多年，而且在业务方面也达到了公司的标准，同时在工作期间也完全做到了遵守公司的规章制度，那么，这时你可以主动找到自己的上司提出加薪的要求，相信老板也会适当地考虑的。毕竟，公司老

老板也是人，他会根据你的实际情况决定你的薪水。如果在这个时候老板并没有考虑给你加薪的话，那么你可以果断地选择跳槽。相反，如果你刚刚进入公司不久，就对老板提出加薪的要求，那么你不仅拿不到理想的薪水，而且老板还会认为你是一个单纯为了工资而工作的人，以后要想获得晋升就更加困难了。

有一棵苹果树，在主人的精心培育下终于结果了。在第一年的时候，这棵苹果树结了10个苹果，但是9个都被拿走了，苹果树最后只得到了1个。因此，苹果树很生气，它割断了自己的经脉，并且拒绝生长。第二年的时候，这棵苹果树又结了5个苹果，4个被拿走，它只得到了1个。于是，这棵苹果树就在心里告诉自己：“哈哈，去年我只得到了10%，今年得到了20%，翻了一番。”这下，苹果树的心理终于得到平衡了。然而，它还可以选择另一条道路，那就是继续生长。比如，第二年，它结了100个果子，被拿走了90个，自己得到了10个。当然也有可能，它会被拿走99个，而自己只得到了1个。但是，这没有关系，它还可以继续生长，第三年结1000个果子……

其实，对于苹果树来说，得到多少个果子并不是最重要的，最重要的是，苹果树在成长！等到苹果树长成参天大树的时候，曾经阻止它生长的那些力量就会微弱到可以忽略了。不要太在乎自己结了多少个果子，成长才是最重要的。因此，与其因为老板不给自己加薪而不断跳槽，倒不如自己卧槽在原工作单位里慢慢地成长，要坚信自己总有一天会得到老板赏识的。

加不加薪，最主要的还是和个人的具体情况有关。对于员工来说，无论你是为公司打拼多年的元老级人物，还是刚刚进入公司的新员工，都应该把手头上的工作做好，这样才有资格和老板谈论加薪的问题。若是因为老板不予加薪就选择跳槽，那么跳到最后也不一定会加薪。

## 跳槽不能使丑小鸭变成白天鹅

跳槽是绝大多数职场人士在职业生涯中极有可能经历的事情。当职称、待遇等没有得到提高，而自身的发展前景也遇到了瓶颈，难以突破的时候，选择跳槽是很多人都会做的决定。跳槽可以让跳槽者接触到不同的行业、岗位，感受到不同的企业文化、不同的团队理念，也可以让人从不同的角度来全面透彻地了解自己的能力。不可否认，跳槽会给跳槽者带来机遇，但机遇与风险永远都是一张纸的正反两面——带来机遇的同时，也会带来一定的风险。

“人为财死，鸟为食亡”，为追求升职加薪而跳槽似乎是天经地义的事情，这一信条也是很多职场人士的生存逻辑。卧槽带来的升级加薪机会要经过一段漫长的时间才能达到，有的人不能够忍受这段看似漫长的时光，因而选择跳槽这一看似是升职加薪捷径的方式来实现华丽的转身。但是跳槽真的能够让人实现从丑小鸭到白天鹅的华丽转身吗？许多事实证明这是不确定的。其实，跳槽只是职场人士在职业生涯中遇到的十字路口，向左，向右，向前，向后，一定要仔细考虑，因为一旦选错了前进的方向，就会与自己心中的目标渐行渐远。

张毅1996年毕业于中国科技大学通信专业，毕业后被分配到了一家通信公司。这家通信公司技术力量雄厚，效益也不错，因而当张毅知道自己可以在这家公司上班时，心情非常愉悦。刚出大学校门，壮志凌云，颇有指点江山的气魄，张毅就在这家公司踏实地干了7年。在这7年当中，张毅顺利地评上了工程师，而且被作为核心骨干参与并主持了许多工程项目，成为公司人人称赞的专家。但是，公司职位的升迁提拔都是论资排辈的，员工需要工作一定年限才可以得到升职的机会，而能力根本不是升职的决定性因素，对于年轻气盛又有才干的张毅来说，这种“潜规则”无疑阻碍了他的发展。张毅认为自己能力出众，但是却要在一些没有实力又拿高薪水的“老家伙”手下

工作，再想到自己的能力无法得到施展，心中就越发觉得郁闷。终于，张毅不顾公司高层的多次挽留，毫不犹豫地选择了辞职，奔向另一家公司的怀抱。

张毅跳槽后的第一份工作是在一家外资企业做企划工作。由于张毅的文笔特别好，再加上总监特别喜欢他的风格，于是很快他就适应了新岗位。张毅工作得特别开心，他在心中给自己定下了一个目标：5年之内成为公司的高层管理人员。有了这样一个目标，他工作起来特别有动力，干劲十足。但是好景不长，在他跳到这家公司的第三个年头，企划总监跳槽了，新来的总监行事风格与之前的那位总监大不相同。新上任的企划总监不仅不喜欢张毅的风格，而且为人要求严格，事事追求完美，总是挑张毅的毛病。就这样，在新总监手下干了半年之后，张毅终于因难以忍受而辞职了。

张毅这次跳槽到一家中美合资企业从事广告策划工作。刚开始的时候，这家公司的效益很好，可是不久就受金融危机的影响，公司的运营受到剧烈冲击，业务量大幅下降。张毅这次并没有立刻辞职，而是吸取了第一次跳槽失败的教训，选择与公司同舟共济、共渡难关。终于，公司暂时从金融危机中恢复过来，张毅也因为对公司忠诚而被提拔为企划总监。但是不久之后，因为董事长的一次错误决策使还没有从金融危机中完全恢复过来的公司又陷入了新一轮危机。这次公司没有像第一次那么走运，不久就倒闭了。张毅不但没有获得加薪，反而成了一位失业人士。

到现在5年过去了，张毅在一个用人单位与另一个用人单位之间徘徊，仍然没有找到一份可以做得长久的工作。当他又遇到第一家公司的同事时，发现老领导已经全部退休了，各级管理人员与技术负责人员都是和他同期进入公司的人，能力一般的被提升为子公司的副总经理，而混得最差的也是主任工程师。反观自己已经是快40岁的人了，可是还在到处奔波，无处生根。这一对比，张毅开始对自己当初跳槽的决定感到无比后悔。因为跨行业跳槽，他离开了自己最熟悉、最精通的行业，没有一点优势，以至于到现在还是一事无成。



张毅的跳槽非但没有令他升职加薪，反而令他越跳越糟糕。

张毅将跳槽当作升职加薪的捷径，但在这条“捷径”上，许多人会渐渐迷失自己。跳槽与投资一样，虽然会带来很大的收益，但随之而来的风险也是非常大的，尤其是跳槽过程中还有很多短期内观察不到的隐患，它们会像定时炸弹一样爆炸。由丑小鸭到白天鹅的转变，不一定非得通过跳槽来实现。要想实现薪资职位的“三级跳”，必须稳扎稳打，一步一个脚印地慢慢来实现。要想成为职场最后的赢家，就绝不能因为一时的高薪诱惑而轻易跳槽，破坏职业规划的可持续性。

詹妮弗·威廉姆斯就职于美国加利福尼亚州的一家IT公司，是该公司的程序员，月薪达到12.5万美元，日子可以说过得有滋有味。詹妮弗在工作之余还喜欢旅游、美容、品茶，生活过得还算惬意。然而，舒服地在这家公司工作了两年之后，她发现自己的薪水还是12.5万美元左右，而且由于行业性质影响，薪水在今后将不会得到太多的增长。在加州，这个工资水平根本不能够让詹妮弗过上更好的生活，再加上IT公司人才济济，比她能力强的大有人在，她的职位根本没有上升的空间，于是，詹妮弗开始琢磨要不要跳槽到其他公司。

就在这个时候，一家猎头公司找上了詹妮弗，想要将她挖到一家小的技术公司担任副总经理一职。如此一来，不仅詹妮弗的职位得到了提升，而且待遇也得到了大幅提高。于是，詹妮弗毫不犹豫地递上了辞呈，然后简单地收拾了自己的东西，就急冲冲地到新公司上任去了。

让詹妮弗始料未及的是，这家公司知名度低，开发的产品销售量不尽如人意，前景一片暗淡。她上任之后，不仅要去做技术方面的工作，还要兼做销售工作。但是詹妮弗并不擅长销售，她的口才不好，与其他公司谈判的时候不能为公司争取到最大的利益。公司的销售工作没有做好，而研发出来的产品堆积如山，公司的运营因此受到很大影响。在此情况下，公司高层承诺给她的高薪也打了折扣。不仅如此，董事长为了让公司能运营得更好，还每天都要求她加班，但又不付给她加班费。

詹妮弗当初之所以会跳槽，就是因为想要一个更好的发展前景和更高的薪酬待遇，但是她跳槽之后的情况却比以前更加糟糕，生存都快要成问题了。跳槽后的这段日子，她感到无比焦虑，对于自己的未来也很迷茫，她不知道自己应该怎么做才能从这种糟糕的境况中解脱出来。她在考虑是继续留在现在的公司还是再次跳槽，她也在考虑要不要找机会回以前的公司，可是她不确定以前的公司会不会再聘用自己。

跳槽虽然一度成为帮助詹妮弗实现升职加薪愿望的捷径，但是没有做好规划就贸然跳槽，她最终吞下苦果。想要通过跳槽实现从丑小鸭到白天鹅的转变，跳槽者就必须做好职业定位，充分分析自己的内在职业取向和个人价值，并且要对新公司有一定的了解：了解新公司的企业文化、企业实力、团队理念等。此外，还要分析自己即将要从事的岗位，了解工作职责和任务。如果是跨行业跳槽的话，就应该对即将要进入的行业做好充分的调查和全面深入的了解。只有做到心中有数，才能应对跳槽之后的种种挑战。

可是，在目前的跳槽大军中，有超过六成的人是像詹妮弗一样盲目的跳槽者。这些盲目的跳槽者因为眼前的高薪诱惑，在没有全面细致地做好职业规划的情况下就冲动地跳槽，或者因为一时感情用事，不计后果地从卧槽者变成跳槽者，而其结果，很多人不是在频繁的跳槽中迷失自我，就是将在职场上积蓄起来的工作经验一点点地归零，工作热情也逐渐消磨殆尽，如此下去，职场这条路只会充满黑暗。

因此，急功近利是职场人的致命弱点，这种弊端让员工轻易地跟现在的公司说再见，张开双臂拥抱那些会给自己带来短期利益的公司。但是，这些眼前的利益是难以持续太久的，而且在不断的跳槽中，职位不会越跳越高，反而会将积累的有效经验清零。真正接触一个行业、一个岗位，必须经过一段摸索的时期。跳槽会让这段摸索的时期无限拉长，让自己处于“试用期”的时间加长。员工卧槽，由于不需要经历不断奔波换公司的历程，所以处于摸索期的时间会大幅减

少，过了“试用期”，经验会得到积累，工作能力也会有一个质的飞跃。

这种类似于揠苗助长的跳槽虽然可以让“禾苗”暂时长高，但是最终却会令禾苗快速死去，这种人为拔高的“障眼法”与顺应自然的生长方法相比，哪一个更好不是显而易见吗？跳槽与卧槽孰好孰坏，其实也可以按照同样的标准来对比。丑小鸭变成白天鹅的境遇是人人艳羡的，但是，频繁跳槽却犹如揠苗助长般并不能够让跳槽者真正实现身份和价值的华丽转变。卧槽不会带来立竿见影的效果，却会让员工拥有实实在在的升值体验。如平地建高楼一般，地基打得牢固，地上高楼自然能够历经风雨；忍受不了“打地基”带来的枯燥与烦闷，而决定走捷径去建空中楼阁，那最终迎来的只会是楼阁面对风雨随时坍塌的命运。为了职业的长远发展，为什么不用最大的耐心和毅力来面对工作中的不如意呢？不轻易跳槽，让卧槽成为常态，一步一个脚印地走过工作的挫折与成功，那么你最终一定会迈向升职加薪的大门。

## 没有准备好的跳槽是职位升迁的“阿喀琉斯之踵”

希腊神话中有一个关于“阿喀琉斯之踵”的故事。这个故事讲的是古希腊神话里一个几近于完美的男人——阿喀琉斯，他法力无边、体格健美、英俊儒雅却又勇猛异常。他的母亲仙女忒提斯在他降生之初，为了使他能炼成“金钟罩”，将他浸入冥河洗礼。经过洗礼之后的阿喀琉斯刀枪不入，百毒不侵，但是有一个弱点——他的脚踵当时被母亲提在手中，没有浸入冥河，全身留下了一处“死穴”。在特洛伊战争中，阿喀琉斯凭借他的勇猛果敢成为希腊人最了不起的将领。就在10年战争即将结束时，敌方将领在众神的示意下，抓住了阿喀琉斯的弱点，一箭射中了他的脚踵，结果阿喀琉斯不治身亡。在职场中，员工就算再有能力，如果跳槽过于频繁，跳槽也会成为他们的“阿喀琉斯之踵”。

在考虑职位升迁的问题时，公司管理层常常会先考虑员工的忠诚度，然后才会考虑其工作经验和能力等因素。经常跳槽的员工会让领导警惕，进而对他能干多久产生质疑，自然不会轻易给他升迁的机会。如果还没有为自己做好职业规划就感情用事地跳槽，那么这种跳槽很可能会像“阿喀琉斯之踵”一样，成为阻碍你升到更高职位的“硬伤”。

有的人还没有足够的资本之前就选择跳槽，在不同的工作场所中进行着相同的工作，这样的跳槽毫无意义。因此，这样的人跳槽几次之后就决定安心卧槽了。这是因为他们在跳槽的过程中体会到频繁跳槽并没有给自己带来什么实际的收益，反而将自己的资本挥霍一空了。

还有的人辞职之后反而找不到比原先更好的工作，那是因为他们有傲人之心却无傲人的能力。个人能力和工作绩效有关，而傲人的能力则与日常培养有关。这就要求职场人士要在一个岗位上踏实地做满一定年限，这样一来，相关问题都遇到过，也就具备了临场实战

经验，经历多了，能力自然就会得到提高。

关于个人能力与薪酬的关系，一项针对高收入白领的调查报告可以说明问题：高学历并不完全等同于高收入，优秀的个人能力才是决定是否能够拥有高薪的关键，能够拥有高薪的职场人士大多在人际关系处理、敬业精神和知识更新等方面有所建树。所以，跳槽者必须对自己的“下家”有所了解，对将要步入的岗位和行业有一个全面细致的了解。同时也必须在跳槽前找出自己的职业强项和弱项，只有弥补自己的弱项、发挥自己的强项，才能够跳得更高更远。在决定跳槽前，员工还需要明确自己近几年的职业目标，选择能够让自己达到职业目标的方向，如果跳槽不能实现这一目标，那么卧槽就是当下最好的选择。如果以上的准备工作，跳槽者都没有做好，那么就不应该跳槽。

威廉·奥格里曾在三星通讯美国公司担任首席营销官，拥有超过20年的消费品牌和产品营销经验，在三星期间，他积累了丰富的移动终端知识。2009年7月，奥格里从三星通讯美国公司跳槽到摩托罗拉公司，担任移动终端事业部首席营销官。在摩托罗拉，奥格里承担起了公司全面的市场营销责任，引领摩托罗拉移动终端设备的市场营销，并为摩托罗拉品牌形象的树立做了努力，此外，他还负责包括广告、互动营销、品牌战略、管理和执行在内的多方面工作。

威廉·奥格里跳槽到摩托罗拉，受到了摩托罗拉移动终端总裁桑杰·贾的热烈欢迎。桑杰·贾对于奥格里的到来说道：“作为摩托罗拉移动终端的总裁，我非常开心能够有奥格里这样具有创新才能的人才加入摩托罗拉团队。他在三星通讯工作期间积累了大量的成功营销和营销推广经验，他的加入对摩托罗拉而言绝对是一笔巨大的财富。摩托罗拉移动终端事业部正处于一个关键时期，我期待着从2009年下半年开始，能够与奥格里共同合作，为推出新的令人兴奋的增强型产品而努力。”

奥格里的这次跳槽是成功的，他实现了从一个高峰向另外一个高峰的飞跃，也从一只凤凰增值为一只金凤凰。要想跳槽成功，跳



槽者自身的能力和素质必须达到一定程度。但在现实生活中，跳槽的人不是都具有像奥格里这样的才能和素质，他们琢磨着换工作环境，期望薪资待遇能够大幅提高，但是却没有为跳槽到新的公司而做好任何准备，也没有认真考虑过自己的才能可否胜任新的岗位。这样，跳槽失败的人比跳槽成功的人就得多得多，这些思想上的“阿喀琉斯之踵”葬送了他们的前程。

威廉·奥格里之所以能够跳槽成功，与他个人的能力与机遇有关。在三星通讯美国公司卧槽多年，奥格里积累了大量的成功营销和营销推广经验，个人能力也得到大幅提升。卧槽多年，奥格里对整个电讯行业以及对移动终端事业营运有一个全面深入的了解，所以在天时、地利、人和的完美结合下，他才能够成功跳槽，尝到了跳槽带来的职位升迁的甜头。

卢娟大学毕业之后就进入一家外贸公司，做跟单员。她是一个非常有耐心的人，能吃苦，不怕累，所以在这家公司一晃就待了两年。尽管身边的同事、朋友一波接一波地跳槽，薪水也高了许多，但卢娟还是继续做一个快乐的卧槽者。对她而言，在这个公司里，自己对业务非常熟悉，工作做久了和同事相处得也不错，卧槽比贸然跳槽带来的舒适感更强一些。

但是就在不久之前，事情发生了很大的改变。卢娟所在的部门来了一位新的女负责人，这位领导做事的方式很不讨人喜欢。白天上班的时候，她什么工作都不给员工安排，让整个部门的人都一头雾水，但是到快要下班的时候，她就让下属们做这做那，弄得员工们都要被迫加班。而且，这位上司总是变化莫测，往往刚给员工安排完工作，还没等工作完成就又冒出了新念头，并且命令员工立刻放下手中的工作，去做另外一件事情，加班对于卢娟而言已经是生活的一种常态了。

更令卢娟不能忍受的是，她在公司已经工作了两年，应该算是老员工了，可是这位女上司给新招进来的一位助理开的工资都比卢娟的要高出三分之一。这让卢娟很受打击，于是她一气之下跳槽到了

另外一家公司，这家公司开出来的待遇特别好，相比以前的那家公司，她的工资高了一倍，而且在职位上也有所升迁。

可是，在这家公司工作了两个月之后，卢娟才发现这家公司的风评不好，对待员工也很苛刻，还经常拖欠员工的工资。于是没过多久，卢娟又跳槽了。有一句话说得好：“君子谋定而后动，顺势而为。”这句话对大多数跳槽者有很好的教育意义。聪明又有远见的人在跳槽之前会做好万全的准备，然后等待合适的时机再跳槽，这样可以顺应当时的时势，做出对自己最有利的决定，从而回避“阿喀琉斯之踵”，以无弱点的姿态去跳槽。

在职场当中，不遂人意的事情常常会发生，无论自己为跳槽做了怎样的规划，在跳槽的过程中总会遇到这样或那样的意外，在这种情况下，人们需要学会分析自己的优缺点以及所处的环境，做顺应环境的改变。如果当下的经验、能力都没有积攒够，不适合跳槽，那么，不妨卧槽，利用卧槽的时光充实自己，也让自己在这段时光中不断升值。这样，不跳则已，一跳惊人。而从职业规划的方面来说，频繁跳槽不利于员工的成长。什么事情都需要做充足的准备才能够做好，所以在没有准备好的时候，千万不要轻易跳槽，跳槽可能会让自己疲于奔命，不但得不到职位升迁，而且还会暴露自己的“阿喀琉斯之踵”而毁了自己。

## 现实与期望，加薪路上谁更优

每个职场人心中都有一个“高薪梦”，但是“高薪梦”并不是想实现就能够实现的。许多人认为，跳槽是升职加薪的捷径，而且为了实践这一信条的准确度，职场人前赴后继地加入跳槽大军。但是，为了高薪而跳槽，稍有不慎就会增加各种显性和隐性的成本。为获高薪而跳槽会使职场人的职业忠诚度受到质疑，而且还会影响其职业生涯的可持续发展。更严重的是，为获高薪而跳槽，运作不当还会使职场人患上“惯性跳槽”的毛病，所以，仅仅为了高薪而跳槽是非常不理智的。人们应该看清当前的状况，清楚跳槽与卧槽哪个会带来真正的益处。

许多职场人由于经受不住高薪的诱惑而选择盲目跳槽，结果却使自己越跳越糟糕，最后落入“频繁跳槽”的旋涡当中，这样的例子数不胜数。胡雨薇大学毕业后在一家机械加工厂做工程师，这家工厂规模很大，事业做得也很好。尽管大企业的升职机会多，发展空间也大，但是管理模式和薪酬制度都会有所限制，而这家公司正是根据员工的工龄来给员工发放薪资的。工作两年之后，胡雨薇的工资也只增加了300元，这让她非常失望。

恰巧在这个时候，北京一家猎头公司和她取得了联系。通过电话交谈，胡雨薇获悉北京有一家公司急需招聘机械工程师，而且薪水待遇很可观，相比她现在的工资，这家公司开出的薪水足足高出40%。在高薪的诱惑下，胡雨薇决定跳槽到这家公司。

在猎头公司的帮助下，胡雨薇的目的达到了。虽然在职位上没有任何升迁，但是薪水却涨了许多，胡雨薇在机械加工厂的同事知道后羡慕不已。然而没过多久，胡雨薇就有了新的烦恼，她开始后悔跳槽的决定。原来，这是一家成立多年的老公司，没有完善的管理制度。而胡雨薇以前的公司却是一家成立仅3年的新公司，在那里，全体员工都会获得培训的机会，甚至还有许多机会学习新的专业知识，

成长空间非常大。而跳槽后的这家公司相比原公司，对员工的能力和专业技术的培养方面上都有一定的欠缺。

令胡雨薇失望的还有，公司建立已久，规章制度已经形成了一套固定的模式，员工只需要按照规章制度来行事就可以了，因此，胡雨薇每天只需要按部就班地做一些机械性的工作就万事大吉了。时间一长，她根本没有机会提高自己的专业技能，能力也得不到发挥。这样一来，胡雨薇就由一名机械工程师变成了一名高级技工，她觉得这样的工作简直是在扼杀自己的才华。薪水虽然比以前多，但在这两家公司学到的东西却是天差地别。为了高薪而放弃学习专业知识的机会，胡雨薇觉得这次跳槽十分不明智。所以，在没有建立理性的职业规划之前，为了高薪而跳槽可能会让这份高薪“虚而不实”，而且还可能让自己的职业生涯倒退。

选择在原公司卧槽，长期工作积累起来的人际关系、专业知识和资源整合能力都是职场人升职加薪的筹码，良好的人际关系、丰富的专业知识以及处理各种危机的能力是职场人顺利跳槽的前提。

而跳槽就意味着进入一个新的环境，要经受的各方面的压力会骤增，而且，高薪是需要员工付出等同的劳动力的。如若不能体现出等同的价值，公司老板和同事们都会对你百般挑剔，此时，跳槽感受到的压力会比卧槽更大，而且，如果做不出什么成绩的话，你的职业规划将会受到很大的威胁。从长远来看，跳槽的高薪最后只会如泡沫般消失。

李毅如今已经27岁了，3年前，他从英国学成归来。凭着金融硕士的学位，李毅成功地进入了一家知名的投资公司。因为缺乏工作经验，李毅刚进公司的时候只是做一些协助工作。但是，李毅并没有感到气馁，反而用谦虚的心态面对周围的一切。有心人天不负，两年之后，李毅的工作能力和职业素质得到了公司领导和同事的认可，成功地晋升为项目主管。晋级之后，李毅的表现可圈可点，工作成绩十分优异，还为公司争取到几个非常大的项目，为公司带来了极为可观的收益。在此期间，为了自我增值，李毅还考取了中国注册金融分

析师(一级)的证书。

公司对李毅的表现非常满意，决定给予他一个升职的机会。在经过公司高层的严格审查之后，李毅成功地通过了升职考核，被提升为公司投资项目部经理助理。虽然只是经理助理，但李毅却获得了一个新的平台来锻炼自己。助理的工作并不是很忙，所以李毅又有时间去准备注册金融分析师(二级)的考试。李毅认为，只要顺利通过这个考试，自己的竞争力就会大大提高。一分耕耘，一分收获，李毅成功地拿到了注册金融分析师(二级)的证书。而且，由于他工作表现出色，又被提拔为投资项目部经理。他在这个职位上一做就是3年，然而，李毅最近却产生了跳槽的想法。

原来都是薪水惹的祸。李毅成为投资项目部经理之后，薪资待遇并没有提高多少。而且，在李毅看来，自己在这家公司已经没有什么晋升空间了，职位和待遇都不可能再上涨。但是，这并不是压垮骆驼的最后一根稻草，李毅觉得公司在很多方面都存在问题。首先是公司的管理不够规范，每个人的职责都不清晰，有时候会出现多领导管理同一批员工的现象。有时候，公司会出现重复劳动的现象，这样的情况会造成资源的大量浪费。李毅针对这个现象向上司反映过，也提过一些关于公司管理体制改革的意见，但上司总是对他的提议视若无睹。

意见得不到重视，薪资水平也不能使他满意，李毅毅然决定辞职。他把目光瞄向了外资投资银行，他觉得只要能够进入外资投资银行，就算是从底层做起也没有什么关系。外资投资银行对待员工非常好，员工得到的薪资福利也比同行业相同岗位的人要高出许多。于是，李毅在网上投了许多份简历，但是，投出去的简历犹如石沉大海般没有回音。李毅看到这样的结果，灰心极了，此时他的职业空白期达到了3个月之久。

跳槽就能加薪，真的是这样吗？有些人正是因为心存这种想法而变得异常不安分，往往在一个岗位上没待满一年就急匆匆地想要跳槽。特别是当身旁的同事因为跳槽到另一家公司而得到了高薪待遇



时，有人就会跃跃欲试，按捺不住而盲目地选择跳槽，结果，自己并没有像其他人一样得到高薪回报。其实，别人获得高职高薪并不是通过频繁跳槽来实现的，而是因为拥有核心技术、充足经验以及处理各种问题的能力。职场人往往只看到别人获得高薪这个“果”，而没有深究其真正的“因”，所以他们往往越跳越糟糕。

因此，人们只有活在现实当中，才能够活得更好，寄希望于跳槽来实现加薪是一种不切实际的幻想。通过卧槽来实现加薪虽然是一条非常漫长的路，但卧槽带来的加薪却是最稳妥的，也是最不会动摇的。在卧槽的过程中，职场人将不断积累经验，掌握核心知识，对自己所处的行业认识得越来越透彻，并能够正确地把握行业发展趋势，而且，卧槽可以帮助职场人累积一定的人脉关系。

21世纪的市场竞争主要是人才的竞争，企业会特别看重人才资源。企业为了能够占领业界战略性的高地，会用尽一切手段去抢夺人才。为了培育企业需要的人才，企业会大力开发人才培训的系统；为了更好地留住人才，企业也会致力于薪酬体系的改革，建立健全福利体系。但是，在获得这些优待之前，员工需要通过企业所设定的各项考核。只有通过企业的考核，使得企业深信员工对企业的忠诚度，企业才愿意花更多的钱在员工身上。企业一旦确定员工是自己所需要的，那么员工的升职加薪也就会成为现实。所以，为了长远考虑，职场人应该选择安心卧槽而不是频繁跳槽。

### 第三章 经验差异：跳槽是选择“初恋”，卧槽是经历“热恋”

随着市场经济的不断发展，职场人跳槽的现象越来越普遍。在竞争激烈的多元化社会中，所有公司都处在变幻莫测的环境当中，今天这家公司如日中天，明天就有可能面临破产的命运。

公司是这样，员工亦是如此。当大家在职场中面对着各种不如意的时候，我们是选择跳来跳去还是选择就地重整旗鼓，等自己的翅膀硬了再“分家”？其实，一名优秀的员工并不是说他有多么高的学历或者说他学的是多么热门的专业，而是他可以长期地待在一家公司，让自己得到成长。

为了得到更高的薪水和更好的职位，有的人轻易地选择了跳槽。可是，在跳槽的同时，他们似乎忘记了自己把之前的工作经验也给遗失了。对于那些选择频繁跳槽的人来讲，他们可能会失去更多更好的机会。就算他们凭借自己的青春资本去跳槽，却依旧不被当下许多企业所看重，企业宁愿去招聘50岁的技术工人，也不愿去雇佣那些不断跳槽的人。

因此，当经验的差异成为跳槽和卧槽的重要选项时，你该如何选择呢？

#### 等翅膀硬了再“分家”

人们的婚姻维持久了就会出现“七年之痒”，而很多身在职场的员工在自己的工作岗位上待久了，也会出现“七年之痒”。当人们面对工作上的“七年之痒”时，是应该继续待在那里，还是马上卷铺盖走人呢？在职场，我们每个人都有着与别人不一样的故事和经历；我们会品尝着与别人不一样的滋味，也许是苦涩的，也许是酸甜的。但是，无论如何，我们都不应该失去理智。

对于那些刚刚进入职场的人来说，如果你的个人愿望与自己的职位需求发生了矛盾，盲目跳槽并不可取，因为你还没有形成自己强有力的竞争优势。所以，在你离开之前首先就应该考虑一下现在这份工作能否给自己提供一个提高自己核心竞争力的平台，能否给你未来的职业发展提供相应的指导。如果你觉得你的答案是肯定的，那么就要请你三思而后行了，因为在工作上遇到困难并不代表也不能说明你和你的工作职位不匹配。这时候，你需要好好地衡量一下自己，可能是因为自己目前的能力有限，达不到该工作岗位的要求。如果在这样的情况下，你选择离职，那么一定会给自己带来严重的后果。相反，如果你觉得自己的答案是否定的话，与其待在现有的工作岗位上如鲠在喉，不如趁早放弃，去谋求新的发展目标和工作机会。

随着每一年招聘旺季的到来，很多卧槽者就会开始酝酿自己的跳槽计划，尤其是在国庆黄金周到来之前，很多人在为自己的职业规划做准备。跳槽是一门学问，只有那些理性跳槽的人，才会推动自己的职业生涯不断发展。如果你的能力还不够，那么你该做的就是努力让自己的羽翼变得丰满，等自己的翅膀硬了再和公司“分家”。

29岁的约翰就读于美国哈佛大学，毕业后，他一直在波士顿的一家影视传媒文化有限公司担任美术编辑。在公司待了两年之后，他对自己的业务已经十分熟悉了。最近，由于公司的高级管理层发生人事变动，公司内部也进行了一次较大规模的裁员。本来约翰在公司的职位比较稳定，工作待遇也比同行业的其他员工优越，但是公司的这次裁员让他一时间变得有些不知所措了，于是，约翰也像其他人一样走进了人才市场。然而，在寻找新工作单位的过程中，约翰也遇上了很多麻烦。经过几家公司的面试之后，在薪水问题上，都不如现在的工作单位好，而且工作量也比以前有所增加。约翰开始变得有些犹豫了，虽说自己想要跳槽，但总不能越跳越糟啊！到底该怎么办？在去与留之间，约翰踌躇徘徊。可如果继续这么拖延下去的话，自己很可能就会错过这次跳槽黄金期。要是到了年底，很多好职位都会被别人所占据，到那个时候再想找个好工作可就难上加难了。看着自己现

在的处境，约翰困扰极了。

要不要“跳”？该不该“跳”？如何“跳”？何时“跳”？求职者对于这些问题往往摸不着头脑，很多人选择了盲目跳槽，结果自己给自己切断了后路、带来了烦恼。

其实，有些时候人们完全可以把复杂的问题简单化。既然你不确定现在选择跳槽能否让自己寻找到一个更好的出路，那么，不如乖乖地在原工作岗位上踏踏实实地工作。

因此，如果你的激情还在燃烧的话，如果你觉得自己的事业还在进步的话，就要学会聪明地卧槽。

首先，你需要做的就是扭转自己的职业观念。一些员工总会觉得卧槽是一种安于现状、不思进取的表现。一次成功的跳槽的确会给求职者带来很大的诱惑，比如更高的薪水和更高的职业岗位。可是，从职业长远发展的角度来看，选择卧槽也许更可取。试想，如果你为一家公司打拼多年，在公司积累的工作经验和资本也会越来越多，那么，升职和加薪的机会就会随时空降到你身上。而如果你选择了“分家”的话，那么这些资本也就被你主动放弃了，那些升职和加薪的机会也就与你擦肩而过了，所以，跳槽并不是你未来唯一的发展出路。

其次，既然选择了留下，就要端正自己的工作态度。若是不思进取，日渐堕落，那无异于慢性自杀；既然选择了留下，就应该把自己分内的事情做好，每天按时完成自己的工作任务才是王道。

再次，就是要扩展自己的专业和业务能力。没有人是天生的专家或者行家，每个人的成功都是一个渐进的过程。心急吃不了热豆腐，就好比每个练习武术的人都是从扎马步开始一样，只有从扎马步这些基本的步骤开始练习，才有可能逐步进入到上乘的武学境界。正所谓“行百里者半九十”，如果急于求成，很有可能会适得其反。

最后，选择卧槽就必须要保持谦虚谨慎的作风。没有人愿意和趾高气扬的人打交道，那些谦逊的人才会受到别人的尊敬和赏识。所以，在公司里要建立和稳固好自己的人际关系网，利用自己的人际

关系有时候也是另谋高就的一大良策。尊重自己的上司是必须的，同时爱护自己的同事也是必要的。如果你和同事相处得很融洽，那么你对工作的热情也会相应地有所提高，这样也就为自己以后的晋升打下了坚实的基础。

因此，面对职场的“硝烟”，职场人应该始终保持着积极向上的心态，面对自己的未来，不要感到恐慌和失望，永远用最好的心态去迎接即将出现在生活和工作中的困难。很多曾经经历过跳槽风波的求职者和相关的专业人士都建议正在考虑换工作的人：如果不能很好地把握跳槽给自己带来的影响的话，那么最好等翅膀硬了再分家。

总之，跳槽也好，卧槽也罢，二者本身的形式和目的并没有好坏之别，选择任何一种形式都是希望自己的职业生涯能够上一个台阶。而对于那些跳槽目标不明确的人来说，他们往往是哪里钱多就往哪里跳，哪家公司名气响就往哪里闯，这样很难得到长久的发展，永远也成不了展翅翱翔的雄鹰。



## 在一家企业待上3年后，再说优秀

作为职场新人，起码得在一个工作岗位上持续工作1~3年，通过公司的各种考核才算得上能够胜任此项工作。若想成为一名优秀的员工，那么至少需要在工作岗位上待3年以上。

王鹏是某职业技术学院的一名学生，刚求职的时候，王鹏总是处于一种高不成、低不就的状态。在经历了多次面试失败之后，王鹏干脆去了一家电子厂应聘搬运工。这次，王鹏把自己的初中毕业文凭交给公司之后，很快就被录用了。进入公司之后，王鹏的任务就是把在流水线上组装好的成品一件一件地用推车拉到货仓里，并摆放整齐。这份工作很简单，但是时间久了就会感觉枯燥乏味。于是，王鹏在工作闲暇的时候就仔细地观察流水线上的员工是如何把每种零件的名称都记得清清楚楚的。同时，因为王鹏整天在车间搬运货品，接触到了公司的很多管理人员，所以这也潜移默化地给王鹏在管理方面上了一课。

在那段时间里，公司几乎没有一个人知道王鹏是大学生。经过一年的磨炼，公司很快发现了王鹏在管理方面的才能，于是，王鹏的上司决定将他提升为车间的管理员，平时负责登记车间流水线上员工的工作量，同时看好车间的生产机器。王鹏得到提拔后并没有满足于现状，而是一心向公司的管理人员学习，学习他们的管理经验和方法。而王鹏认真、谦虚的态度得到了很多领导的一致好评，所以公司领导在年底的时候不仅给王鹏加薪，而且还奖励王鹏一份丰厚的年终奖。此后，王鹏更加努力地在自己的工作岗位上学习和工作，同时和车间的员工搞好关系。两年后，在公司的一次职称评定大会上，王鹏以最高票数成了这个车间的副主管。

王鹏由一个小小的搬运工晋升为车间副主管经过了大约3年的时间，在这3年的时间里，王鹏从未想过跳槽，就连他的好朋友邀请他一起去经营婚庆公司也被他婉言谢绝了。相对于那些频频跳槽的

人来说，王鹏总是在埋头苦干，他并未对自己最开始时的低职位感到不满，而是一步一个脚印慢慢地往上爬，最后，他成功了。而他的成功之道最主要的就是他有着缜密的规划，同时在工作中学习一些新的技能和为人处世的准则。

那些入职3年以上的员工，他们跳槽的意愿并不强烈。因此，公司只要对其进行合理的引导，完全可以避免员工跳槽。目前，我国很多大型企业对员工工作之外的需求关心程度普遍不够，所以，有些企业经常会发生员工集体跳槽的现象，这不仅给企业带来巨大的损失，也影响了企业的市场竞争力。

有的员工刚来公司没多久，因为公司没有满足其在工作上的某些要求，便选择跳槽。他们跳槽的原因很简单：反正自己很优秀，到哪里都可以找到工作。然而，抱着这种心态的求职者即使跳槽成功了，也很难在新的工作岗位上有所作为。

“不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海。”每一个成功人士都是一步一步走向成功的，没有小步的积累，是不可能走完千里之途的。因此，在自己的工作岗位上做事必须要脚踏实地，一步一个脚印，这样才能最终到达目的地。

电视剧《杜拉拉升职记》讲述的就是一个普通员工如何选择自己合适的职业，在工作中表现优秀，从而进一步由平凡走向成功的故事。主人公杜拉拉是一个在工作中简单、认真、勤奋的人，她没有像很多职场人士一样对自己的工作斤斤计较，把自己的利益得失放在第一位，也不去计较自己是否会吃亏，而是想尽一切办法尽自己最大的努力把工作做好。也正是这种简单的工作态度才使得杜拉拉的工作完成得很出色，经常得到上司和同事的一致认可和好评。杜拉拉凭借自己的努力，最终坐上了营销总监的位置，而她所获得的这些成就离不开平时的积累，也离不开她平和的心态和良好的人际关系。在处理人际关系时，杜拉拉懂得掌握合适的尺度；在专业技能上，她也会把握机会给自己充电；在工作方法上，她善于总结工作经验，分析自己在工作中的得失。她能够从纷繁复杂的工作中整理出一条清晰的思

路，找出适合自己的工作方法，从而在工作中实现自己最大的价值。尽管杜拉拉在工作和晋升的过程中遇到很多麻烦，有时领导也故意出难题考验她，可是她从来就没有放弃过自己对工作的执著和热爱，因此总是可以通过公司的层层考核，打败自己的竞争对手。

职场人跳槽大多是为了使自己获得更多的收入，或者可以拥有一个更光明的发展前景。如果你在一家公司没有两三年的工作经验，那么你就无法深入了解企业的精髓，而且对于你的经验积累也没有太大的价值。很多公司的人力资源部都认为，员工频繁地跳槽会让企业认为你的忠诚度不够，而且每次跳槽之后，无论你之前是精英还是新手，你都要从最基层开始做起，永远做着最低层次的工作。

任何一家公司，无论是国有大型企业还是私营企业，都有其本身的优势与不足，所以你在任何一家公司都将面对各种各样的难题。如果你想成为一名成功的职业人，就必须面对和解决这些问题，而不是选择逃避。如果每次遇到了问题就选择逃避，那么你只会永远从基础做起，很难有出头之日。

每一个人在职场成长的过程中都会遇到各种各样的难题。当面临职业选择时，那些感觉自己很优秀而想跳槽的人，似乎该考虑一下自己到底是不是像自己所认为的那样有资本。如若不是，请在一家公司待3年后，再说自己优秀吧！

## 先适应环境，再让环境适应自己

达尔文的生物进化论指出：物竞天择，适者生存。从进化论的角度来看，人才应该主动地去适应环境，或者积极努力地去改变环境。尤其是作为21世纪的人才，更需要去努力适应社会、适应环境。

在职场中，我们总会遇到升职无望、薪资不高等问题，不管你喜欢不喜欢，不管你愿意不愿意，这些问题都会翩然而来。因此，很多员工在面对各种压力和挫折的时候，认为跳槽是一种聪明的抉择。其实，跳槽更多得表现出员工难以承受压力和挑战的软弱与浮躁，最终对工作失去耐心。这样的选择只会越跳越糟，最终会被社会所淘汰。

适应环境的能力对每个希望在职场中获得一席之地的人来说都是非常重要的，或者说这也是职场人所必备的基本素质和基本能力，否则，你就很难有所发展，甚至会成为一个失败者。

在面对新环境的时候，我们要做的不是逃避，而是让自己尽快地去适应新环境，然后再让环境来适应自己，这样才能为自己的事业打下坚实的基础。

职场是一个极其复杂的环境，每天都会有意想不到的事情发生，谁都无法预料下一刻在自己的身上会发生什么。我们个人的力量与整个环境相比是渺小的，所以，每个人从一开始扮演的角色就是被动的，那么，如何才能化被动为主动，把职场的规律掌握在自己的手中呢？答案就是要学会不断地适应新的环境。

要想在职场中闯出一片天地，那么你就必须学会适应自己所处的环境。有时候，我们或许会羡慕伟人们的雄心壮志，或许会羡慕那些能人满满的信心，但在我们的能力水平还不够的情况下，就必须努力去适应眼前的环境，不管现在的环境有多么艰苦，只要坚持下来，我们就不会在自己的理想还未实现的情况下被茫茫人海所淹没。

在千变万化的职场中，我们若是不能很好地适应新环境，那

么等待我们的终将是被淘汰的命运。环境会成就一个人，也会埋没一个人。当我们发现自己的工作和所处的环境发生冲突时，不要急于去抱怨或者逃避，更不要妄想去改变环境，最有效的方法就是顺应环境、调整自己。

世界不会因为我们而轻易改变，环境也不会主动地来适应我们，唯有我们先去适应环境，继而才可以在职场中游刃有余。

确实，在复杂的职场中，总会存在各种竞争，有时甚至是你死我活的厮杀。也许你的对手是同事，也许你的对手是同行，也许你的对手是一个你完全不知道的人。不管你的对手是谁，唯有让自己去适应职场这个大环境，才有机会让自己在竞争中取得胜利。



## 跳槽须谨慎，频繁跳槽不可取

很多企业都很珍惜人才，也会让人才资源得到充分的发挥和利用。但是，何谓人才呢？人才就是在某一工作领域做到专一精深的人。专业技能的掌握和获得是需要时间来积累的，而频繁跳槽则不利于知识、技艺和工作经验的积累。

《荀子·劝学》一书中提到了一种叫作“鼯鼠”的小动物，它之所以被称为“鼯鼠”，是因为这种动物身怀五种技能：飞、爬、游、跑、掘。一只小小的动物身怀那么多本领，实在是难能可贵。但是，在东汉蔡邕《劝学篇》中说：“鼯者，能飞不能上屋，能缘不能穷木，能泅不能渡渚，能走不能绝人，能藏不能覆身是也。”如此看来，这种鼯鼠虽然看似本领很多，但其实没有一样本领可以拿得出手，实在是让人不敢恭维。总而言之，鼯鼠本领多而不精，于事无补。

从事医学专业的李平于2012年6月毕业后进入了一家医院上班，由于李平对医院的工资待遇不满，所以很快就跳槽了。随后，在短短一年时间内，李平至少换过6家医院。据李平自己说，他之所以选择跳槽，有时是因为上司对他的工作不满意，有时是自己嫌医院的工资待遇太低，有时是因为工作压力太大。总之，李平很难找到一个让自己满意的工作。其实，李平对自己频频跳槽的行为也感到很苦恼，但他自己也不清楚到底是什么因素让自己“跳”个不停。后来，李平向人力资源专家寻求帮助，专家告诉李平：“求职者频繁跳槽，不利于自己工作经验的累积，同时也会给其他公司留下不良印象。尤其是对于刚刚毕业不久的大学生而言，频繁跳槽会给自己今后的就业带来巨大的阻力，同时，也会造成自己所学的专业知识和工作内容脱节的后果。”

听取了专家的建议之后，李平开始理性地定位自己。对于应届毕业生来说，他们都普遍存在一个问题，那就是对未来的工作期望

过于理想化。

应届毕业生频繁跳槽对自己的工作经验的积累非常不利。尤其是面对日益严峻的就业形势，很多毕业生往往是匆匆地选择了就业，随后又选择了频繁跳槽。而这种现象使得很多企业对大学毕业生失去了信任，这也是造成很多大学生就业难的原因之一。

随着我国教育改革的深入发展，很多高校都在扩招，中国的高等教育也出现了大众化的趋势。同时，由于市场正在慢慢地由卖方市场转型为买方市场，因此，对于很多大学生而言，能够找到一份工作已经很不容易了。但是，大学生跳槽的现象却越来越普遍了。跳槽是一个人价值观念升级的过程，也是一个人工作能力再造的过程。有的人因为跳槽获得新生，有的人因为跳槽留下了很多遗憾。

从哲学角度来讲，凡事都要有度，过于频繁跳槽是不可取的。大学生在毕业后的1~2年间是他们职业发展的探索期，如果在这段时间之内，他们的跳槽次数增多，那么就会使自己的工作经验贬值。由于频繁跳槽，薪资往往不会往高处走。忽视了自身经验和技术的积累以及自身素质的提高，就会对自己的职业发展构成威胁。

对于大学生而言，要想让自己谋得更好的发展，跳槽并不是唯一的途径，有时候选择待在原地也许会更好。尤其是对于应届毕业生而言，要准确快速地熟悉自己从事工作的方方面面，同时提高自己的心理素质以及心理承受能力。

27岁的王磊，毕业后找到的第一份工作工资不高，他选择这份工作的唯一原因就是公司承诺参加工作满3年后就可以办理北京户口。可是，在工作了两年后，王磊发现公司并不能兑现当初的承诺，很多同事在工作满3年后都迟迟办不了北京户口。在经过了一番思考后，王磊决定辞职。此后，王磊频繁地换工作，感觉疲惫和心烦的时候就索性辞职去外地游玩。当发现自己的钱所剩不多时，他就再找份工作做上一段时间。在接下来的两年时间里，他做过文秘、收银员、导购员和各种接待员。

每当开始一份新工作的时候，王磊总是很兴奋，可是过不了

多久，他就会变得烦躁。一旦自己出现了“习惯性厌倦”，王磊就会选择辞职来逃避。当王磊找到自己的第八份工作时，他碰巧遇到了自己的两位朋友，他们是同一届毕业的，但此时他的朋友已经是业务部经理了，而王磊却依旧是一个实习生。随着年龄的增长，王磊慢慢地失去了前进的动力，现实和理想的差距越来越大，而他又不愿去改变自己以适应现实，结果就成了职场上永远的新人。

一份新的工作、一个新的环境都会给人带来一种全新的感受。面对新的工作，我们也会全身心地投入，期待着在新的岗位上实现自己的人生目标。但是，工作换得太频繁就会让他人觉得你在哪一个方面都得不到发展。于是，下一次你的身影又会出现人才招聘会的现场，而用人单位也往往会对这些“职场新人”感到不满意。

对于这种求职者而言，最好的方法就是以职业目标为中心，努力为自己的职业目标服务。对于职场人来说，发展空间的大小与整个职业生涯息息相关。在选择工作的时候，应该从该企业的发展和个人的发展态势来考虑。一份没有发展空间的工作，只会把自己送进职业的死胡同，越陷越深，空耗时间。在择业的时候要确定好目标公司，做到了解所在行业的基本状况，对企业的文化和经营状况都要有所了解。切记，不要轻易去冒险！因为当你去一个新的工作单位的时候，依旧会有许多的问题，有些问题甚至是你从没有想过的，所以，当你选择了一份工作的时候就不要后悔和轻言放弃。每一份工作都是人生重要的转折点，在机会尚未到来之前，要充分利用好自己现在的工作机会，利用好自己的空闲时间，静下心来给自己充电，在工作岗位上尽心尽职，努力积累自己的工作经验。

如果你在职场上还没有正确地认识自己的话，如果你在职场上还没有明确的方向的话，如果你在职场上只是初出茅庐的话，那么，请慎重地对待跳槽。

## 为什么很多公司宁愿招50岁的技术工人，也不愿聘用频繁跳槽的人才

在跳槽大军中，有相当一部分人胸怀雄心壮志，肯为自己的梦想放弃现有的安定生活。他们仅仅是想要通过跳槽来充实自己的人生经历，以为跳槽次数越多，涉及的岗位越多，自身的实力也就越强大。尤其是80、90后进入职场后，他们拥有自己独特的个性，对工作也有自己独特的看法。但是由于他们频繁跳槽，因而在找工作的时候四处碰壁。相反，那些60、70后在职场上可以获得相对的竞争优势，尤其是在应聘技术岗位方面。

那么，为什么50岁左右的技术工人会在职场上如此吃香呢？

在个人素质方面，60、70后生活的年代在物质方面比较匮乏，因此他们更加容易满足，在经历了动荡不安的时期之后，他们会更加珍惜来之不易的幸福。同时，他们也学会了如何在逆境中成长，如何在失意的时候调整自己的心态，他们在为人处世方面会给人一种圆滑、干练的感觉。而对于80、90后来说，他们大都生活在和平年代，生来就被各种爱和幸福包裹着，他们习惯了衣来伸手、饭来张口的生活，他们会把自己得来的成就看成是理所当然的，他们会觉得自己独树一帜，而周围的人总是无法理解自己。

1986年，李乐出生在一个很幸福的家庭。因为是独生子女，家里人对他都十分宠爱，从小父母就会想尽一切方法满足他的要求。2009年，李乐从一理科院校的建筑专业毕业后，来到武汉的一家公司做外贸工作。这份工作对于李乐来说很陌生，有很多东西必须重新开始，而且公司给李乐的薪水也很低。在工作了两个月之后，李乐发现自己在这份工作上很难坚持下去，这是因为李乐的薪水还不能满足他每个月的基本开销。于是，李乐带着另谋高就的心态果断地选择了跳槽。后来，李乐又先后换了好几份工作，但由于各种原因都没有做多久。

一年后，李乐好不容易在武汉找到了一家建筑公司。本以为自己的前途将会一片大好，可没想到一进公司就被人事部门安排到附近的一个工地去考察。说是考察，其实就是公司对新来员工的考验，不过，李乐还是答应了。在工地上，李乐必须每天和建筑工人一起起床，和他们一起用餐、睡觉。工地的生活环境也比较艰苦，晚上经常会出现停水等各种意外情况。还不到半个月，李乐就已经坚持不住了，他对同学说：“我每天都是在灰尘中度过的，吃着带有灰尘的食物，而且看不惯有些工人的生活作风……”

就这样，李乐在毕业两年后都没能找到合适的工作。当看到周围的很多同学都拿到了世界500强企业的录用通知书，而且薪水都是5位数的时候，李乐的心里不免有些惆怅。越是和同学比较，李乐的心理就越不平衡，他不甘心在小地方工作，也不甘心拿微薄的薪水。

正是在这种心理的支配下，李乐在之后的日子里不断地换工作，但还是没有找到自己理想的工作。虽然李乐是一所名牌大学的本科毕业生，在学校也是有名的才子，但是到了新的单位之后，李乐发现自己不再吃香了，每天都只是干一些杂活。他觉得自己完全可以从事一些建筑设计和项目工程的策划等，可是领导并不让李乐去做，为此，李乐也非常苦恼。

其实，大部分80、90后的职场新人都存在着眼高手低、不断跳槽的现象。作为职场中的新生力量，大部分人都觉得自己的价值难以实现。刚刚毕业的大学生不管是个人进修还是在职场中锻炼，都是提高自己竞争力的必要过程。越是基层的工作，越能锻炼一个人的耐力和综合素质，同时这也是公司发现和观察员工工作潜力的好机会。如果一个员工连小事都做不好的话，那么大事肯定更加无法胜任了。

作为职场新人，很多80、90后都缺乏一种平和的心态，不能很好地发挥自己的优势，不能拥有正确的自我认知。千里之行始于足下，不管今天自己处在什么样的岗位，都应该好好地珍惜它，只有积累了经验，提高了技术水平，才能够让自己拥有更大、更好的平台。



相比之下，60、70后则会显得更加成熟和稳重。他们经过了自己事业的高峰期和低潮期，所以承受压力的能力更强。他们从一开始的技术学习到今天的技术精通经过了一个很长的阶段，在这个过程中，他们需要经过刻苦的磨炼和不断的尝试。

李平年近五旬，是一家酒店后勤部的经理，主要负责酒店的电路维修工作。他的维修技术是最好的，不论酒店哪里发生电路状况，他都能很快地发现故障所在，并且能够轻易地解决。李平经常回忆道：其实自己现在能够有这么好的工作和自己当年的努力有很大的关系。刚开始工作时，李平由于找不到工作，只能在一家小工厂里打工。在工作无聊的时候，李平经常跑到工厂里的电路房和那里的师傅学习一些电路维修的经验和技巧，时间久了，对一些电路故障也就了如指掌了。后来由于工厂改制，李平失业了。

经过一段时间的认真思考之后，李平决定到一个住宅小区当物业管理员，他每天的工作就是为小区里电路出现问题的业主排查故障，这个看似很平凡的工作老李却坚持了四五年。后来，他来到现在工作的酒店面试，领导发现李平具有多年的电路维修经验，之后他便把酒店的电路交给他来管理，并且每个月会给他开很高的薪水。他在酒店也得到了很多人的尊重，而现在他又开始慢慢地以经理的身份培养新人。

由此我们不难发现，一些企业在聘用人才的时候更倾向于选择50岁左右的技术工人，因为相对于年轻一代来说，他们的技术更加娴熟，心理承受能力也相对较强。

在个人经历方面，由于60、70后已经在职场摸爬滚打多年，已经形成了一套属于自己的解决问题的思路。而80、90后中的很多人都是刚刚踏上工作岗位，他们除了在学历上占优势外，在工作的各个方面还不是很成熟，尤其是在处理工作中一些突发情况的时候往往会显得束手无策。因此，他们在处理工作中突发状况的方式往往没有60、70后成熟。

当跳槽成为一种习惯的时候，那些“职场难民”就应该仔细

考虑一下自己为什么要不断地跳槽，而且越跳越糟。为什么机会不降临到自己身边？为什么很多公司喜欢招聘50岁左右的技术工人？其实，答案很简单：工作经验的差异。只有提升自己的工作能力才能给自己的职业规划带来收获，而依赖运气寻找适合自己的职业无异于大海捞针。所以，当你找到一份理想的工作后，将自己的全部精力投入进去，一定会取得不凡的成绩。

## 与跳槽分手，与卧槽相爱

职场中，很多求职者有着非常好的素质，但只因他们不懂得如何去规划职业生涯，导致自己在毕业多年后为了寻求一份更好的工作而四处奔波。

其实，只要他们稍微调整一下自己的职业发展方向，就不会选择盲目跳槽、频繁跳槽。跳槽关乎未来的发展，需要仔细思考。有的人在面对高薪高职时会选择蜂拥而上，却由于没有权衡好各方面的因素而跳槽失败。有时候成败就在一念之间，如果你选择对了，就会一片光明；如果你选择错了，就会误入歧途。因此，跳槽还是卧槽就成了人们的困惑。

年近而立的吴明大学毕业后就来到广东工作。由于各种各样的原因，理科出身的吴明第一份工作却是导购，后来经过几次跳槽才来到现在这家公司，但依旧从事导购工作。随着公司规模的不不断扩大，他由一名普通的导购员成了销售经理。几年下来，他有了自己的孩子和家庭，也有了自己的房子和车子。在其他人眼中，吴明是一位年轻有为的好榜样，然而他却在别人羡慕的眼光中考虑着再次跳槽，想放弃自己现在的事业重新开始。

其实，吴明是一个性格很内向的人，这些年的导购工作和销售工作让他感到很疲惫。随着年龄的增长，吴明越来越期望能有一份舒适安逸的工作。频繁的应酬、出差和商业来往，让吴明对销售工作的热情和耐心变得越来越少。

吴明也不知道自己要不要放弃这份工作。如果他选择辞职的话，就意味着他以前的工作经验都化为泡影了，况且他现在的职位和收入都比较乐观，而且在业内也积累了不错的口碑和人脉。但是，吴明又希望自己可以在将来能够向专业化方向发展，成为像咨询顾问那样的人。可如果放弃了目前的工作，他就要一切从头做起。因此，吴明觉得自己走到了人生的十字路口，十分困惑。为了给自己一个明确

的答案，他决定向有关专家咨询。在专家的帮助下，吴明选择继续从事自己现在的工作，并且学会了在工作中如何给自己减压，如何调整自己的心态，这让他十分开心。

很多人在步入职场选择职业的时候，都会因为缺乏对职业的理解而选择了和自己的专业不相符的职业。但是，为了生存，他们又不得不改变自己来适应这个大环境。随着岁月的增长，他们会慢慢想要从事自己真正想做的事情。当人们面对机会，决定是选择还是放弃的时候，通常都会感到犹豫。如果放弃了以前的经验，就等于要面临更大的风险，可是当我们一不小心错过了眼前的机会，又会感到十分惋惜。

所以，每个人都必须对自己的职业类型和个人状况做出合理的分析，并在此基础上深入了解职业的种类和性质及该职业发展的前景，之后再做决定，合理规划自己的职业生涯，从而找到一份最适合自己的工作。

刚毕业不久的马克是一名研究生，他学的是电子商务专业，毕业后的他在美国得州找到了一份广告方面的工作。一开始，马克对公司的业务很感兴趣，劲头十足，凡事都往自己身上揽。可是，半年后，他对自己日渐熟悉的工作开始心生厌倦，不久他便向公司递交了辞职申请书。失业后的马克一直没有找到称心如意的工作，同时又萌发了继续深造的想法，于是在找到一份工作的同时又读博士。但是，没过多久，生性开朗的他对公司又感到不满，同时又对服务行业产生了兴趣。于是，他又跳槽到了一家酒吧工作。但是两个月之后，他又离开了那家酒吧。

其实，在职场中还有很多像马克这样对自己的工作目标不明确而又选择盲目充电的人。他们对自己的评估不准确，只能像一只没头苍蝇一样四处乱飞。如果人们像马克这样对自己的未来感到不确定，不如选择卧槽，在自己的工作岗位上从小事做起，从基础做起，然后慢慢地摸索自己职业的前进方向，相信最终肯定能取得一番成就。



虽然每个人跳槽与卧槽的理由不尽相同，但无论是跳槽还是卧槽，都是为了实现我们心中那个小小的梦想。换个环境并非不可取，但是也要充分考虑到跳槽的风险。如果处理得不够妥当的话，就会切断自己的职业道路。因此，如果你很期待在自己的工作岗位上有所表现，不如脚踏实地地继续积累自己的职业技能和经验。对待工作充满责任感，尽自己最大的努力去完成，还是敷衍了事，这是事业成功者和事业失败者的一个最大区别。事业有成者无论做什么都力求尽职尽责，丝毫不放松；而不负责任者无论做什么，都是轻率地推脱，遇到问题只会给自己找理由逃避。无论人们从事哪种工作，如果缺乏责任感的话，无疑是给自己打上了失业或者跳槽的烙印。事实上，也只有那些能够勇于承担责任并且具有很强的责任心的人，才有可能被赋予更多的使命，才有权利获得更多的荣誉。

与跳槽分手，与卧槽相爱，你会在自己的工作岗位上发现另一片天空：你会发现其实一时的隐忍也可以得来长久的幸福；你会发现，其实自己才是生活的主宰者。不管明天是否会给你带来惊喜，只要今天在自己的工作岗位上好好表现，那么你离加薪和晋升的日子就不远了。

## 与职场相爱，准备好了吗

美国麻省理工学院斯隆管理研究院的施恩教授在《职业的有效管理》一书中勾勒出心理学与职业生涯的关系，施恩教授将30、40、50、60这样4个整数年龄看作是职业生涯的重要里程碑。在文章中，施恩认为，处于25岁至30岁阶段的职场人已经度过了职场的实习期，正式成为职场一员，被社会和企业所接受，在享受迈入职场的新鲜感的同时，也逐渐开始承担更大的责任。因此，处在这样一个年龄层的职场人的工作开始进入到一个相对稳定的阶段。而这个阶段，是积累经验的一个宝贵时期，职场人在此期间应该尽量避免跳槽。

在一家企业工作一到两年就跳槽的情况对职场人的伤害特别大，不仅会让职场人在其职场生涯中的成长受到影响，还会让员工与企业之间建立起来的信任与承诺关系受到伤害。职场人得不到企业管理层的信任，就不能得到上司的青睐，工作也得不到授权，职场人各方面的能力自然得不到培养。

美国职业专家斯蒂芬·布莱克认为，职场人在30岁之前不应该频繁跳槽，因为在这个年龄段，职场人的主要职场目标就是积累经验、丰富资历、积攒资本，没有资本就到处跳槽是一种低姿态、低水准的跳槽。工作实力是职场人的最大本钱，在职场人没有攒够本钱之前要不断积累实力，才可以获得更大的发展空间。

关羽昕是中央财经大学会计专业的硕士毕业生，她毕业之后过五关斩六将地进入了一家会计事务所工作，担任审计部门的审计师。这家会计事务所是北京会计事务行业的翘楚，能够做到行业最优，就必定有与其他事务所不同之处。果真，这家会计事务所的工作强度是同行业中最大的。工作强度大，事务所员工承受的压力必然就大，与此同时，高强度的工作对职场人工作能力的锻炼和提升也十分有帮助。刚进入会计事务所，关羽昕每天都要加班到凌晨，而且一个星期工作7天，周末休息时间都被加班占据了。





这种高强度的工作把关羽昕逼得快要疯了，她产生过跳槽的念头，可都因为这样或那样的原因而放弃了。在会计事务所工作了3年之后，关羽昕开始接触BA业务，所谓BA就是企业审计的意思。企业审计是事务所推出的一项较为前卫的审计业务，这项业务的核心就是内控客户风险。企业审计业务对会计师而言，是一个极大的挑战和锤炼。关羽昕接触这项业务之后，所做的工作不再是单纯的财务审计，更多的是向客户提供咨询服务。在从事企业审计业务的过程中，关羽昕接触到了各种行业，对不少行业也有了系统全面的了解。

关羽昕做了4年的企业审计工作之后，终于实现了她的跳槽计划，受北京一家猎头公司的邀请，她跳槽到了北京一家大型证券公司从事咨询服务工作，薪水、待遇、休假等都让关羽昕非常满意。新工作的性质也让关羽昕接触到了规模不一的公司、公司法人代表以及高层管理人员，在和这些客户的接触中，关羽昕看问题的角度也变得跟之前不一样了，她学会了从一个更高的视角观察自己的和生活和工作。关羽昕的业务范围、业务能力和工作视野都得到了非常大的提升，而且通过和客户相处，她积累了广泛的人脉资源。

在工作中，有一家规模较大的证券公司董事长对关羽昕赞赏有加，认为关羽昕提供的咨询服务又专业又细致，给他留下了深刻的印象。于是，他想将关羽昕“挖”到自己的公司来。他给关羽昕开出的条件非常好——集团财务总监，年薪百万。关羽昕想了想自己的现状：咨询部门的经理，年薪60万。但是公司管理层人员刚刚经历了一次“大换血”，而自己曾经得罪过新上任的总经理，将来自己的发展肯定会受到限制。权衡利弊之后，关羽昕决定接受邀约，担任新公司的财务总监。那一年，她刚满35岁，就成了年薪过百万的金领。其实，关羽昕之所以能够越跳越好，职业前景和薪酬待遇都能够实现质的飞跃，离不开关羽昕自己积累的“丰厚资本”。在会计事务所工作了7年，关羽昕才开始了跳槽的岁月。没有这7年的工作经验，关羽昕的资历就得不到提升。在这7年间，关羽昕的业务水平上升了一个层次，专业技术得到了更新与巩固。如果在刚迈入职场的时候，工作经

验或者工作技能都还没有得到积聚，就因为一时的高薪诱惑而选择跳槽，这样的跳槽类型属于低水准的跳槽，跳槽者最终也很难得到大的发展。

人力资源和社会保障部劳动科学研究所与北森测评网和新浪网共同合作，策划了一次名为“第一次就业调查”的调查活动。其结果显示，大学生在就业后一年内的跳槽率高达50%，用人单位在两年内的员工流失率接近四分之三。这样的数据不禁令人深思：高跳槽率的诱因是什么？

韩婷丽从某大学工商管理专业毕业之后就加入了广东一家证券公司，在公司财务部门任职。在工作过程中，韩婷丽逐渐感到自己的知识很有限，在学校中学到的知识不足以应对日常工作的需要。为了从这种知识饥渴的状态中解脱出来，韩婷丽决定申请去美国哈佛大学进修，攻读MBA课程。在留学期间，韩婷丽努力学习，使自己的专业知识得到了更新与丰富。学成归国之后，韩婷丽向各大企业投递了自己的简历。不少企业看了她的简历之后，都对她伸出了橄榄枝。在对比了几家大企业开出的薪酬待遇之后，韩婷丽选择了一家机械公司，在其审计部门担任审计员。

对于新工作，韩婷丽显得信心满满，雄心壮志地想要大展一番拳脚。在工作一年之后，这家机械公司因为管理层的一个错误决策，而使得公司资金周转不灵，公司运营一度受到威胁。韩婷丽不想经受失去工作的打击，于是有了跳槽的想法。随后，她跳槽到了一家化妆品公司，担任公司财务分析部门的分析师。

在化妆品公司，韩婷丽又遇到了难题。原来，这家化妆品公司旗下有两个品牌，而这两个品牌的竞争非常激烈。品牌经理为了在公司有一个更高的位子，让自己部门能够更受重视而向另外一个品牌部门“泼黑水”。在这场企业内部的争斗中，韩婷丽也被牵扯进去了。在一次品牌宣传中，另外一个部门的经理对这个部门下了黑手，使得这个品牌的宣传出了问题。最后不知道为什么，这个黑锅莫名其妙地被韩婷丽给背了。韩婷丽不服，觉得自己受了气，于是愤怒地递

上了辞呈。

接下来，韩婷丽又经历了一次艰难的找工作历程。韩婷丽经过一番挑选，最终决定到国美电器工作，担任公司财务经理。但是，后来又因为各种原因，她再一次从公司辞职了。就这样，韩婷丽经历了自己职业生涯的第四次跳槽。这次在猎头公司的引荐下，韩婷丽开始和一家世界500强企业接洽。交谈之后，这家企业对她很感兴趣。但是看了她的简历之后，这家世界500强企业最终决定放弃她。

韩婷丽为什么会让这家世界500强企业望而却步呢？就是因为韩婷丽的频繁跳槽使得用人单位对于她的忠诚度以及行业经验和行业技能产生了怀疑。用人单位在招聘企业财务人员时，会特别注意员工在本行业内的工作经验。工作一年左右跳槽，而且跳槽的新公司还是和之前不同的行业，这对于用人单位而言，实际可参考的行业经验只有开始的一年，而且在公司工作一年左右就跳槽的人不可能真正了解与企业相关的产业，财务经理人所需要的组织协调能力必须以对本行业清楚熟悉为基础。财务经理人没有丰富的行业经验，那么就不能说其对这个行业十分了解，不了解就意味着在企业财务的运筹调度分配中会出现问题。

本来韩婷丽的知识水平过硬，在职场中应该非常有竞争力，但是频繁跳槽的经历大大降低了她的职场竞争力。韩婷丽想要拥有一个可以让她脱颖而出的竞争力，就必须有拿得出手的固定行业经验，而这这就要求她从低级职位做起，当一个实在的卧槽者。卧槽的确会有难以忍受之处，但是卧槽可以积累有效经验，为下一次真正的起跳打好基础。韩婷丽必须克服习惯性跳槽的毛病，安安心心地是一家企业工作，有所成就之后才能够考虑跳槽的问题。

除了积累经验外，卧槽还会带来薪资职位上的好处。天津一家职业研究学会做过一次调查，发现工作6年以上的职场人年薪都可以达到4.5万元以上，这个数据是工作一年以下的职场人的两倍，这个结果也表明了薪资与经验成正比的关系，经验丰富、工作时间长的人获得的薪酬待遇自然比经验少的人多。所以，想要越跳越好，越跳

越高薪、高职，职场人就要学会做一个卧槽者。只有清楚地了解了职场这条路之后，职场人才算是准备好了与职场谈恋爱，这种恋爱才会更加长久。

跳槽的资本只有通过卧槽才能够积聚。没有资本的跳槽只是在不断地换地方，其他的条件并没有改变，所以一次成功的跳槽需要有傲人的资本做后盾，换言之，就是需要以一定时间的卧槽做后盾。在跳槽之前要好好衡量一下自己的实力：有没有拿得出手的工作经验，在原公司的业绩出不出色，个人的能力有没有得到认可，这些都需要人们谨慎思考。目前的职场不仅需要专才，还需要复合型的全才。这种复合型能力是通过长年累月的工作积累起来的，也是从经验中吸取来的。因此，为了提高自己的竞争力，如果没有什么特殊情况，职场人士要学会在一个企业待满一定年限，比如说5年左右，然后才能考虑跳槽的问题。与职场这场恋爱，只有选择卧槽，才能走得更远。

## 第四章 前途差异：跳槽有风险，卧槽更保险

股市中常说“股市有风险，入市须谨慎”，在职场中跳槽也会跳出很多风险。但是，很多人宁愿每天过着有风险的日子而选择跳槽，只是希望在自己的职业生涯中能有更好的发展，能开辟出一片更广阔的天地，让自己能尽情地施展才华，放飞自己的梦想。很多职场人也会不停地思考自己的前途问题：跳槽是否存在风险？如果不跳槽该如何长久地在公司生存？选择跳槽还是卧槽，成为每个职场人为了自己的前途不可避免地需要思考的问题，也成为每个企业领导者都重视的问题。

### 跳槽多的人为什么会觉得越跳越没有希望

“良禽择木而栖”的心态成为现在很多职场人选择跳槽的理由，可是频繁跳槽却是企业的大忌，对求职者也是很不利。

一名毕业于某名牌大学行政管理专业的求职者，他的理想是成为一名高级管理人员，大学刚毕业就应聘到了一家汽车租赁公司，从事行政管理工作。这份工作工资待遇好，也与他的专业对口，但是他觉得这里的工作过于单调，而且没有提升的机会，一年后就决定跳槽。这次跳槽还是做行政工作，只是工作单位变成了一家女性时尚杂志社，可是没做多久他又选择了跳槽。不久之后，他便走上了和刚毕业的大学生一样辛苦找工作的道路，他变得非常沮丧，没有工作激情，而且这条道路让他越来越看不到希望，更看不到他的高级管理职位。

经常跳槽会使人的心理素质变差，也会变得极度缺乏安全感。而且，通常情况下，跳槽并不能达到预期目的。网络上曾出现过“汉堡族”这一名词，指的是那些具备行业经验和高学历，又有很多技能，频繁地换工作，却找不到一个适合自己并能实现自身价值工作的人。这种类型的人和汉堡很相似，看起来很诱人却营养有限。

2009年，北京96家用人单位统计了毕业生毕业3年内的跳槽率，统计结果令人瞠目结舌，竟然高达70%。这样频繁跳槽并没有让跳槽者找到适合自己的岗位，反而让他们不断地跳进陷阱，越跳越没有激情，越跳越糟糕，陷入恶性循环之中。

刘海毕业已5年了，到现在已经换了5份工作了。他概括自己这5份工作都是在帮老板打杂，他是没有人脉、没有工作经验、没有职业技术的“三无”人员。跳槽到不同的地方只是做小事，这样的跳槽越跳越没有工作动力，他完全看不到自己的前途在哪里，而且这样的恶性循环让他动辄就想跳槽，他现在的这份工作快做满两年了，可是他还在考虑跳槽的事情。

职场中频繁跳槽的职员总会疑惑：怎样跳槽才能让自己看到希望、达到自己的目的呢？然而，很多案例都说明，多数人越跳越失望。跳槽者都希望通过跳槽达到自己的预期目的，当跳槽到另一家公司后，他们却发现实际工作比他们的期望要低很多。跳槽者很不甘心这样的发展趋势，于是糟糕的事情就出现了，他们会再一次选择跳槽，一旦有了这样的想法，跳槽就会变成家常便饭。现实与理想往往有很大的差距，这样的恶性循环必然导致越跳越糟的结果。

相对于频繁跳槽，长时间卧槽于公司的风险较小。卧槽者足够稳定，长时间在公司勤勤恳恳地工作，会有一种“老人效应”，不仅会提高职员的个人能力，积累工作经验，还会使员工有很大的发展空间。

前途无忧网经过采访后发布了一份报告，报告显示：2012年员工的整体流动性有所降低，离职率也比上年下降了7.7%。企业员工大都愿意选择卧槽，因为卧槽对于员工个人来说是稳定的，不必担心跳槽带来的巨大风险。

尽管卧槽于一处会少很多风险，但还是有很多人选择频繁跳槽，名人也不例外。中国著名体育评论员黄健翔离开央视后便走上了不断跳槽的道路，他拍过戏，说过相声，拍过广告，后来终于成功地与凤凰卫视签约，但他的发展并没有达到预期的目的，因为各种各样



的原因，他渐渐被观众遗忘。2008年，他跳槽到新浪，担任欧洲杯赛事的解说工作，在欧洲杯结束后，黄健翔再一次离开，可以说，他的跳槽并不理想。

关于跳槽这个话题，美国智睿咨询有限公司做过一次调查，结果显示：大约60%的跳槽者在跳槽后看不到前途和希望，产生了很强的失落感。

美国《明报》报道，美国著名华裔移民律师黄唯从法学院毕业后的30多年间不停地跳槽，她从事过很多行业，可是每一份工作最多都不超过半年。她不被雇主重视有两个原因：其一，因为她是华裔；其二，因为她频繁地跳槽。这两点直接导致她在长达30年的时间里没有一份长久的工作。不断跳槽也让她无法好好地生活，最后，她选择了自己开一家事务所。开始只是处理一些很小的案件，不过她并没有放弃，她总结了之前失败的经验，坚持了下去，后来公司慢慢发展壮大，成为一家著名企业。

跳槽有风险，有关专家建议职场人士跳槽须谨慎。频繁跳槽只会让求职者不断地跳进职场的大坑中，并且变得越来越糟糕，而卧槽远比顶着风险跳槽更保险。

## “人挪活，树挪死”是真理，还是跳槽者的借口

现在很多频繁跳槽的专业户嘴巴里念叨着“人挪活，树挪死”这样的话，看上去真的很有道理，可是仔细思考这句话，在理论和实践相结合的基础上，这句话真的适合他们吗？

人们在跳槽的时候总是会找到适合的理由。他们表示，原公司的发展空间不够，原公司令他工作没有激情，工资低等，他们需要经常换地方，这样，他们才有发展机会，但是现实情况往往会让他们失望。

24岁的王萍大学刚毕业就找到了一份工作，因为没有工作经验，工商管理本科毕业的她就先找到了一份简单的文员工作。可是没做多久，她就开始嫌东嫌西，勉强做了两个月，试用期还没过就跳槽到一家食品企业做销售。可是销售这个行业也不好做，她还没做满一个月，就跳槽到一家外企。这家公司虽然工资待遇和福利都很好，但是工作繁忙，这又再一次让她产生了跳槽的想法，她总觉得人要趁着年轻多见见世面，这样才能找到更好的工作。

她用很多借口去解释频繁跳槽的行为，“人挪活，树挪死”在她身上变得很牵强。在职场中，对于那些经常跳槽的人来说这句话变得不再是真理，而是作为掩盖其跳槽的一个借口罢了。因为这个借口让不少人遭受失败的打击，甚至有些人再卧槽几年就会大有成就，但他们也被这句话哄骗了。

十几年前，刚从加利福尼亚地质大学毕业的汤姆森被分到一家效益好而且发展前景非常不错的设计院。汤姆森的工作能力非常强，不久便被单位领导看中，只要再等几年，汤姆森的前途就豁然开朗了。然而，此时他的内心却产生了动摇，觉得自己已经有了足够的经验和知识，换一份工作会让他的职业生涯更加辉煌。这样的心态让他义无反顾地跳了槽，虽然单位领导一再挽留，并对他讲了卧槽的各种好处，但他最终还是选择了离开。

汤姆森的决定让他从此顶着风险的帽子勇往直前，前途也变得更加渺茫。之后，他跳槽到一家当地很有名气的公司当文员，从原来的技术工作转变为笔杆子工作。而且，他的工作能力被当时的部门主任发现了，这本是一件高兴的事，白领的生活也在他的职场生涯中注入了新的血液。可是天有不测风云，后来，汤姆森的高管升职梦被新来的主任给击碎了。新来的主任对他的工作能力表示怀疑，总是对他挑三拣四。看不到前途的他，受不了新主任这样对待自己，决定离开公司。

这次跳槽让汤姆森一点儿也不甘心，在之后的工作中他不停地跳槽。先是从这家公司跳槽到了一家外资企业，应聘上了一份广告策划的工作。但是好景不长，他的工作依旧存在风险。无奈之下，他选择继续跳槽，又来到了一家国际大公司。汤姆森对这次的跳槽很有信心，觉得在一家国际大公司里面工作，薪水、前途等问题完全不用担心，就连升职空间也非常大。然而，不幸的事再次降临到他的身上——公司出现“假大空”现象，所谓的国际大公司都是骗人的，不久，汤姆森就被稀里糊涂地辞退了。

重新开始找出路的他变得越来越没信心，他也不知道接下来的工作该何去何从。为了生活，汤姆森到了一家单位做销售工作，销售工作和他最开始的技术工作简直是天壤之别，他越做越没有动力，于是又选择跳槽。但是，他之前频繁跳槽的经历令老板们很不满意，他的职场生涯梦被“人挪活，树挪死”这句话给无情地打倒了。被社会遗弃的汤姆森觉得自己已没有立足之地了，奋斗了十几年还在为生活保障而苦苦挣扎。

像汤姆森这样的跳槽者在职场中总会被一些看似真理的话蒙蔽了双眼，最终落得如此下场。跳槽者用一些话给自己心理安慰，如果想学鲁迅先生笔下的阿Q先生，职场人需要付出令自己倾家荡产的代价，阿Q的精神胜利法在职场中是不可用的。光明的前途从何而来，在很多情况下至少不是从频繁跳槽中得来的。

在沃尔玛上班的李宇最初的工作是促销员，刚毕业的他特别

珍惜这份来之不易的工作，不管是公司培训还是工作，他都非常认真负责。不久，他就成了顾客的“百科全书”，有问必答，让顾客非常满意，他的努力让他的销售额月月增加，他的销售业绩令公司高层非常满意，因而不久便从一个小小的促销员晋升为主管。

他也想过跳槽，以他现在的经验，跳槽去另一家公司或许会有更好的发展，可是在跳槽和卧槽之间他还是选择了后者，凭着之前的积累，慢慢地发展，他始终相信会有所回报。他在这个力量的推动下厚积薄发，人脉越来越广，业绩一直稳居公司第一名，经验也越来越丰富。他的这些积累让自己在事业上发展的空间越来越大，很快他就成为公司高层中的佼佼者。

李宇没有通过在职场中不断“活动”去获得更大的发展空间，而是在原来的职位上不断地提升自己，最终成就了事业的辉煌。

因此，工作上的成功不是嘴巴说出来的，也不是遇到不如意就通过跳槽逃避得来的。能成就一番大事业的人，他们的成就都是脚踏实地地做出来的。

在职场中，任何话都是需要经过检验的，检验过后才能知道“人挪活，树挪死”到底是真理，还是跳槽者的自我安慰，检验过后才明白它对你的前途是帮助还是阻碍。没有人希望自己的前途是暗淡无光的，在面对黑暗的前途时不要找太多的借口，脚踏实地地做好自己该做的事，安心卧槽于公司，让自己不断学习、不断成长，这样经历过风雨之后才能看到美丽的彩虹。

## 为什么很多大学生工作不足一年就想跳槽

中华英才网2010年对职位信息和求职信息做过对比，结果显示：市场上职位的需求量和往年相比没有很大的变化，但是求职的人数却比往年增加了很多，于是出现了职位供不应求的现象。还有一组数据显示，2008年，全国高校毕业生总人数增加了100万人左右，除了一些继续学习和待就业的人之外，2008年实际就业人数在600万以上。可是，在竞争如此激烈的职场中，却出现了另外一个现象：很多大学生工作不满一年就想跳槽，甚至已经跳槽。跳槽有如此大的风险，但为什么很多大学生还是毅然决然地选择跳槽呢？

刚刚毕业的大学生对自己的就业目标还不明确，而且很多大学生都受到学校“先就业，后择业”观念的影响，导致他们求职方向出现了问题。

某交通职业技术学院的刘平在毕业前投过很多份简历，但没有目的性。他看到网上或者招聘会上有什么招聘信息就将自己的简历投过去，可是他完全不知道自己想要做什么，第一份工作没做半年就辞职了，在这之后他的求职路变得异常艰难。

河南凯若管理培训中心的总监韩国宏对当今大学生的跳槽行为进行了调侃，他把跳槽比喻成谈恋爱，他说：“人的一生不是恋爱无数就能成为恋爱达人，也不是次数越多就越幸福，而是要找到一个合适的并且可以走完一辈子的伴侣。”工作也是一样，不是跳槽就一定可以让人发展起来，不是跳槽的次数越多就表示这个人比别人更胜一筹，相反，每次跳槽会使人们在下一次的工作中将经验化为零。当然，不只是经验，还有在之前工作中积累起来的客户、人脉资源等，这些都会让人重新在起跑线上起跑。

刚毕业的大学生刘海在惠普电脑公司找到了一份软件工程师的工作，每天的工作很稳定，不用担心随时会被炒鱿鱼。然而，这份工作收入很低，所以他工作不到一年就决定辞职。正巧，刘海的朋友

给他介绍了一份业务员的工作，负责销售品牌电脑，但是由于公司内部原因，刘海再一次选择辞职。两次工作经历，让他对职场工作没有了兴趣，他想继续学习，为自己未来的工作积聚能量。可是当他全身上下充满能量，全身心地投入到下一份工作中的时候，他又觉得应聘的职位不符合自己现在的水平，眼高手低的他再一次失去了工作。他在职场这片广阔的土地上不停地挖坑，同时也在不停地跳坑。

眼高手低和没有制订好就业目标都成为很多大学生工作不到一年便想跳槽的原因。

刚从宁波某院校毕业的刘丹，在毕业后的一年时间里，换了不少于5份工作。开始是与自己专业对口的工作，可是在做了几个月后她觉得不合适，后来回老家的一家工厂里找到了一份与财务相关的工作。怎奈专业不对口让她很不适应，而且在工作中总是出错，于是她选择跳槽。之后，她决定到大城市闯一闯。她去了几家公司面试，发现用人单位对她并不看好，觉得她经验太少、能力不够。又找了几家小公司，工资却又太低。于是她就在不停地跳槽，不到一年的时间，刘丹换了多份工作，到后来她自己也开始迷茫了，不知道下一份工作该找什么。

刘大为博士是上海专才管理顾问有限公司的总经理，他在接受记者采访时给了求职者和正在职场中打拼的人一个小小的提示：在市场如此不景气的情况下，不要盲目跳槽，应该以“稳”为目标。当然还有专家提醒，大学生工作不到一年就跳槽，甚至频繁跳槽很可能造成“捡了芝麻，丢了西瓜”的结果，并表示对今后毕业生的前途感到担忧。

刚毕业的大学生找工作时，都希望自己可以一口吃成大胖子，但是当他们发现预期和现实存在差异的时候，就颓废消极，面对困难时就会选择逃避。每个人都希望可以有更好的发展空间，让自己不断提高，可是如果认为工作几个月或一两年就可以让自己无限发展，那么这个社会就不会出现那么多底层工作人员，也不会出现企业效率低的问题了。



毕业大学生工作不足一年就跳槽的情况不仅令政府有关部门头疼，各个企业的高管也很头疼。在安徽一所职业学校的招聘会现场，很多公司的招聘负责人表示，他们看的不是求职者的证书，也不是求职者的简历，只想知道求职者愿不愿意长久留在公司工作。从中不难看出，企业对能卧槽于公司的职员期望，也间接说明现在很多毕业大学生工作的不稳定性。

正在创业的刘文对自己现在的状态不是很满意，虽然成了一个小老板，但是如果可以时光倒流，他希望可以在别人的公司里多做几年。刘文是名牌大学毕业生，大学毕业后他在一家国企单位找到了一份工作，没做多久，就跳槽到了一家外企。可是外企到处是精英，他的发展空间非常小。当时，刘文认为在别人的手下做不出一番大的事业，于是决定自己创业。可是，创业需要很多资源，单是人脉资源就足以让他陷入困境。现在回想起来，如果他当初可以把人脉积累健全，在别人的公司多吸取经验以及各方面的资源，得到更多客户的信任，那么他的创业之路也不会这么辛苦。

大学生的毕业是人生的一个转折，他们的前途也是从那个时候开始起步的。可是，刚毕业的大学生的职场观念不够强烈，他们可能不适应职场生活，所以，一些人眼高手低，便会选择逃避，而逃避的方法就是跳槽。尽管跳槽也将成为职业生涯的一个转折点，但是如果刚毕业的大学生频繁跳槽，那么他未来的前途难免存在风险！

## 越跳越暗淡的职业前景

高薪、高职、稳定、轻松，是很多职场人的求职愿景，其他的反而都不太重要。这样的目标容易让职场人忽略了自己所要跳槽的岗位能否让自己施展才能，自己的能力能否得以体现，自己所学的知识能否被运用到实际工作中，将来的职业发展会不会好等问题。对于他们来说，眼前的东西才是最实在的，也是最重要的。工作了一段时间之后，他们猛然惊醒，原来这份工作无法使自己的个人能力和职业技能得到施展，工作越做越不开心，想跳槽却发现根本不知道应该往哪里跳，也看不到任何职业前景。

职业前景并不是根据获得薪水的多寡和职位的高低来判断的，更重要的是职场人能够严格分析自己的优劣势，明白自己适合做什么、不适合做什么，还要结合自己的兴趣爱好来分析跳槽是否合适。当然，对高薪、高职的追求无可非议，但是追求的前提应该是有利于自身职业的发展，如果仅仅从眼前利益考虑，那么就非常容易丢掉自己的前途，原本得到的丰厚回报也会因为自己的鼠目寸光而化为乌有。

陆子建原先工作的公司规模不大，但是每年的效益却不错，他工作上也十分开心。虽然公司领导层非常小气，但是却十分重视、赏识他，陆子建对于这份工作非常满意。2007年年初，河南一家知名企业准备开拓北京市场，通过业界熟人介绍认识了陆子建，知道他能力不错，人脉也很广，就盛情邀请他参加公司的开业典礼。

一次偶然的机会，陆子建和一位同行聊到这家企业，同行透露说这家企业正在网罗人才，而且给出的待遇特别丰厚，一个小小的业务员光底薪就有4000元，提成也比一般的公司高许多。听了同行透露出来的信息，陆子建非常心动。想想自己在现在的公司拼搏了3年，虽然坐到了销售经理的位置，但是公司给他的底薪才3000元，没有任何补贴，一种极度不平衡的感觉不断冲击着他的大脑。

到了12月的时候，这家企业的人力资源总监打来电话，陆子建对他的用意心知肚明，也有了跳槽到这家企业的打算。但是陆子建没有立刻就答应，反而找各种理由提高自己的待遇。陆子建了解到这家公司实力非常雄厚，还有法国著名投资公司的支持，在北京的投资手笔非常大。陆子建暗想，能够加入这样的公司，自己不但能够迈入更高的一个平台，发展机遇也会更好，最重要的是再也不用为了增加几百元工资而和公司领导怄气了。

对方开出的待遇让陆子建彻底屈服了——月薪8000元，北京公司的销售总监职位，业务配置40人的平台。在如此丰厚的待遇面前，陆子建立刻爽快地签下了工作合同。春节之后，陆子建便辞去了原来的工作，但是对这家公司充满了感激和不舍。临别时，陆子建请同事们吃了一餐散伙饭，领导对他说：“你是一个不可多得的人才，到哪里都能够有一番成就。但是，大企业和我们这样的公司是有很大的差别的，你要多保重啊！”

陆子建入职后才发现新公司的规模超出了自己的想象，其他的总监都是名校高才生，甚至是“海归”，而且平时办公都习惯用英文交流，这让英语水平不高的陆子建十分痛苦。然而，令他烦恼的问题还远不止这些。以前在小公司，什么事情都很好沟通，非常急的事情还可以直接找老板交流。而到了大企业，跨部门沟通根本不切实际，不要说找公司总裁了，就是找运营副总都是一件很难的事情。公司事情多，领导基本上都是在见客户，所以员工有什么创新的主意或者计划都要逐级上报才能让管理层知道。而且，公司实行的是电子化办公，报告、方案、总结、策划都要使用电子稿，这让陆子建忙得团团转。光是打报告就让他头疼不已，再加上讲解计划时还要使用PPT，差点没把他逼疯。

陆子建在这家公司工作了两个月，得到的薪水多了许多，但是经常加班使得他每天都很晚才能回家，周末也没有空闲时间和家人享受团聚时光，这一切都让他疲惫不堪，而且，这家企业的快节奏让习惯散漫工作的陆子建非常不适应。北京销售总监的职位让他管了特

别多的事情，不是处理业务问题就是处理公司人际关系。薪水高，任务自然会很重，压力也随之增加，如何提高业务水平、完成目标任务就成了他每天都纠结的问题。还有更让他烦恼的事情，那就是在公司无论做什么事情之前都需要做统计汇报，早晨还要开管理层会议，开完会之后还要给部门员工开小会。预算表、计划表、销售表一张接一张，他整天都处于连轴转的状态。

除了日常工作之外，陆子建还要应付公司里那群特别牛的人。这里的管理层不是在世界500强企业做过经理，就是在美国华尔街工作过，能力强的人就会有一股天生的傲气。陆子建为了融入这个团体，不断地试着和其他人沟通，可是总会被优雅地挡在圈子之外，让他觉得自己和他们不是同一个世界的人。工作3个月后，陆子建感觉特别孤立无援，有什么不清楚的事情向别人请教，别人总会很客气地回答道：“公司规定就是这样的，只要按照程序做就不会出什么错，这些你慢慢就会明白的。”

陆子建在新公司工作得特别不开心，朋友劝他要努力适应这样的工作环境，因为企业是不会反过来适应他的工作方式的。陆子建却懊恼地回答道：“我真后悔跳槽到这家企业，如果我当初不辞职，现在的日子不知道有多舒服。以前领导要哄着我做事，部门员工也要看我的脸色行事。现在呢，是升职了，可是我的下属都比我牛，谁还服我管啊！我真是受够了！”不久，陆子建又跳槽了。

跳槽让他越跳越不开心，而工作不开心自然会影响到他的职业发展。他纯粹是因为高薪、高职的诱惑而跳槽的，他在跳槽之前并没有准备好，对新公司的了解也只停留在表面层次，缺乏细致深入的了解。“不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海。”这句话很好地说明了职业发展的路线。所以，职场人必须准备好才可以跳槽，在没有准备好之前不如卧槽。卧槽是一条直冲云霄的职业发展路径，而职场人因为频繁跳槽使得自己的职业发展成了一条蜿蜒曲折的道路。职场人应该立足于总的职业发展目标，在看清职业发展方向、做好充分准备之后再选择跳槽。

## 频繁跳槽让前路更迷茫

2007年，胡雅琪从中国政法大学法律专业毕业，她做的第一份工作是在一家中型律师事务所里担任律师助理。在她眼中，律师助理就是给大家帮帮忙，做些大家无暇去做的比较琐碎的小事，比如写报告、抄资料、送文件、为律师们跑腿儿等。这家律师事务所的发展前景不错，又和胡雅琪的专业对口，但是她做了半年之后就辞职了。当朋友问她为什么要辞职时，她一脸沮丧地说，因为拿不下司法考试，再待在事务所也只能做办事员、小跟班之类的工作。

就这样，她跳槽了。从律师事务所出来之后，考虑到自己的口才和社交能力都很好，她就打起了做销售工作的主意。她到了一家信用卡公司上班，做的是信用卡销售工作。在这家公司，她工作特别努力，同事打50个销售电话，她就打100个；别人不加班，下班就回家，可是胡雅琪会加班到晚上10点。果然，天道酬勤，不到3个月，她的销售量就超过了老员工。她越做越开心，工作热情十分高涨。

可是，命运似乎总是在与她作对。胡雅琪工作5个月之后，她的部门主管辞职了，领导也有意从员工中间选择一个人来担任部门主管。胡雅琪心中窃喜，因为她是与她同批员工当中表现最出色的，她业绩优秀，能力也不输于任何人。但让她失望的是，领导最后选择的却是一个哪方面都不如她的人。后来，胡雅琪通过同事了解到，这个新任主管是凭关系升上去的，这个主管的亲戚跟公司总裁是好朋友。胡雅琪觉得公司太黑暗了，自己不能接受，于是又辞职了。

为了寻求一个比较公平的工作环境，她到了一家化妆品销售公司，担任销售推广工作。后来她实在受不了公司呆板的制度，又决定辞职了。胡雅琪才刚刚毕业一年就换了3份工作，这让她自己十分不安，心中也十分焦虑，总在想是不是自己出了问题。为了搞清楚到底是不是自己的问题，她向职业规划师寻求帮助。

职业规划师蒋唯接待了胡雅琪，他决定和她交谈之后再给她

建议。蒋唯问她：“你毕业多久了？去过的几个公司你认为哪一个最好，哪一个最适合你？”

胡雅琪想都没有想就回答道：“每个单位都有优点，但是也有缺点，只是这些公司都不适合我罢了！”蒋唯又问道：“那你觉得什么样的公司适合你？”她说道：“我觉得一个能够让新人发展，给新人学习机会的企业非常适合我。我想，一个需要新人、肯用新人的企业就是最适合我的。我是新人，没有资本去向公司提什么要求，但是我也需要机会来表现自己。”

“那你有没有想过，一个工作了才一年多的人，简历上的工作经历就有3次，而且每次都不满一年，你觉得你会给企业招聘人员留下怎样的第一印象？”说完，蒋唯盯住了胡雅琪的眼睛。

“这，这个我真没有想过。”胡雅琪有点儿坐不住了。

“你应该想想，如果你喜欢做销售工作，那么你就要承受住在销售过程中可能会遇到的挫折。你在以前的公司里，并没有遭受什么特别大的挫折，但你总是因为一些小细节而愤愤地离开。你难道没发现，你这样做没有给企业机会，也没有给自己机会吗？”

胡雅琪愣了愣，然后沮丧地低下头，小声说道：“离开那家化妆品公司之后，我就觉得出了点儿问题。再去应聘的时候，我发现我的简历发过去都没有什么回音。我开始时以为是自己的运气不好，或者是我的要求太高了，但是我也不算太差啊，我的能力摆在那里，怎么连个面试机会都没有呢？现在我才知道原来是自己的简历出了问题。”

蒋唯笑了笑，摇了摇头说道：“不是你的简历有问题，而是你自己出了问题。作为新人，刚入社会，你必须要经历一个适应的过程，但是你在任何一家公司都没能待满一年，都是因为公司这样或那样的缺点才使得你离开。你自己想象一下，用人单位看了你的简历之后，谁会聘用你？都不会吧，人家肯定会想，这个人在哪家公司都做不长久，心性肯定不稳定，就算是聘用了她，没过多久她肯定也会走，算了吧！”



胡雅琪听后，一脸痛苦。蒋唯接着又问道：“你下一步准备怎么解决这个问题啊？”胡雅琪摇了摇头，“没有机会的话，我想改变自己也不行啊！”蒋唯笑了笑说：“如果给了你机会，你会珍惜吗？会不会因为哪一点不满意就又跳槽呢？”胡雅琪毫不犹豫地摇了摇头，“我肯定不会的。”

后来，胡雅琪找到了一份药品销售的工作。可是工作8个月之后，胡雅琪又跳槽了。原因是公司出于最优化的考虑，将部门进行了调整，胡雅琪被合并到了另外一个业务团体里。本来胡雅琪的表现十分出色，非常有可能成为部门主管的接班人，但是公司一调整部门，她的一切希望和努力就又落空了。调到新的部门，她就又要从基层开始奋斗了，还要经历与新部门主管、同事的磨合。这样一想，她心理又不平衡了。

在职场中，胡雅琪已经迈入了一个死胡同，进入了职业迷茫期，在一次又一次的跳槽中，她迷失了自己。再这样跳槽下去，胡雅琪的将来又会在哪里呢？而且，多次跳槽还会让用人单位对胡雅琪的忠诚度产生怀疑。员工多次跳槽，对于之前工作过的企业而言，都是一种十分无情的抛弃行径。员工与企业之间的感情渐渐流失，员工对企业的忠诚度也会随其多次的跳槽而归零。员工忠诚度不高，那么就会使用人单位不聘用这名员工。

在频繁跳槽过程中，职场人的事业发展缺乏持续性，会使自己找不到职业方向。在这个过程中，用人单位会对跳槽者缺乏信任感，而且随着年龄的增长，跳槽者想要在事业上有所成就，会变得越来越艰难，发展空间也会变得具有局限性。在频繁变换工作的过程中，跳槽者变得越来越迷茫，也会渐渐地忘记自己的职业目标。在不同的用人单位之间奔波，职场人会逐渐向现实屈服，职场前景也会变得暗淡无光。相比之下，卧槽有利于员工将自己的职业生涯规划得更合理，对职业前景发展十分有利，所以，做一个卧槽者比跳槽者更容易拥有一个光明的职业前景。

## 集体跳槽伤害的是公司的愿景

当今，员工频繁跳槽的现象变得越来越普遍，跳槽不仅给个人带来风险，还有可能会引起集体跳槽，同时也给企业造成一定的负面影响——跳槽者会带走企业一定的技术和经验。所以说，集体跳槽不仅会令公司老板不知所措，而且也会伤害到公司的愿景。

何为公司的愿景？它是企业老板对该企业未来的一个设想。企业的愿景会不断地激励企业创造出更理想的成绩，同时也激励着企业的员工不断向上。猎头顾问钟先生对一些优秀的企业进行过分析研究，比如腾讯公司的愿景是希望腾讯能成为最受尊敬的互联网企业，95081家庭服务中心的愿景是希望全天下所有的家庭都无后顾之忧，毕博公司的愿景是成为全球最具影响力、最受欢迎的商业咨询和系统集成公司……公司的发展不是单凭老板一个人的力量，公司里每一个员工团结起来才会推动公司向理想的方向发展。可是，集体跳槽却屡见不鲜，成为企业不得不重视的一个问题。

一旦公司里出现集体跳槽事件，将会对公司产生致命的伤害，尤其是公司骨干人员的离开会对公司造成很大的伤害。且不说他们将技术带走给公司带来的伤害，主要是他们的跳槽会使公司内部混乱，而且也会给公司的愿景带来很大的伤害。

著名的苹果公司的员工集体跳槽事件更是备受关注。据美国科技博客的报道，两名硅谷风险投资家称，最近苹果公司情况不好，苹果公司部分高管人员和员工准备集体离开公司，并向一些创业公司投了简历，准备跳槽到别家公司。苹果公司职员的跳槽带给公司很大危害，苹果现在面临最大的问题就是如何留住公司的职员。作为全球第一大科技公司，苹果的销售总额是许多公司望尘莫及的，一家公司有如此巨大的销售额，与公司员工的生产力和创造力是分不开的。然而，这次的集体跳槽令公司陷入了僵局——苹果公司产品的生产由谁带动？产品的销售又由谁去推动？

苹果公司的愿景是希望每个人都有一台电脑，然而集体的跳槽，会让产品生产滞后，销售业绩下降，这样的跳槽行为对企业的伤害不大吗？

但是，社会上却依然存在着集体跳槽的事件，事件发生后那些巨大的数据显示出集体跳槽对企业造成的损失是巨大的。TCL通讯2004年全年亏损高达2.24亿元，TCL手机的销售有大幅度下滑趋势，而且新产品推出的速度特别慢，这样的生产和业绩都令整个公司出现非常不理想的状态，还有数据显示，TCL通讯在中国市场销售的手机只有670万部，同比上一年，销售额有明显的下滑，这组数据让曾经是“手机狂人”的万明坚和他的团队不经意间成了TCL通讯的“肉中刺”。

在TCL那次集体跳槽事件发生后，动荡的人事部经历了几年时间还是没有恢复元气；然而在另一方面，那些集体跳槽的员工，跳槽到另一家公司后并没有想象中那样顺利，他们既没有达到跳槽前预期的目的，也没有创造出什么令老板刮目相看的成绩。

其实，员工卧槽于公司，可以在不断学习和积累中推动企业的发展，而企业的发展更会令员工在不断积累中提升自己，不管是企业还是个人，都有一定的发展空间，不至于面临巨大的风险。

1995年，正处于鼎盛期的“小霸王”公司遭受了一次危机——集体跳槽，这次事件让小霸王这个品牌成为历史。在中国，这样的集体跳槽事件发生过很多次。实际上，集体跳槽在国外也屡见不鲜。2002年底，英特尔中国研究中心也发生过集体跳槽事件，员工集体跳槽到中国科学院声学所，给英特尔公司带来了很大的伤害。

所以，不要小看一个员工的跳槽行为，因为这样的行为有可能会引发员工的集体跳槽。在跳槽的过程中，他们不是一个人在跳槽，而是带动一个部门的不稳定，尤其是公司管理人员跳槽，给公司带来的风险是无法想象的。

风险无时无刻不存在于人们的生活中，在职场中打拼的职员们更是时刻冒着很大的风险，不知道什么时候会被公司裁员。然而，

更大的风险是在跳槽间徘徊，更在集体跳槽间挣扎。一旦选择跳槽，这条求职路就会变得非常漫长，不仅会伤害企业的发展，公司的愿景更无法实现，而个人的前途也会生死未卜，前途一片渺茫，这样的职场生活、这样的人生会让无数人失去生存的价值。

## 如何建造员工与老板之间的共同愿景

“共同愿景”这一概念是由彼得·圣吉首先提出来的。他认为能够长期处于市场竞争中的优势企业，都有一个愿景，有一个雄心勃勃的目标。同时，企业老板会和员工有着很好的沟通，他们除了赚钱之外，还会实现企业或者自我的价值，这样的公司将是行业中的领导者。

但是，企业的愿景和个人的愿景总是会有很大的冲突，如何建造员工和老板之间的共同愿景成为个人和企业前途的关键性问题。不管是做什么事情，人的动力在于对这个事物存在一定的兴趣，并且这个事物能实现人的自我价值。在职场中，员工与老板需要有一个共同的价值观，并且在企业工作的目的是为了实其自身的价值。如果企业建立了一个愿景，一旦这个愿景得以实现，公司职员的某些自我价值也会得以体现，在这样的前提下，员工会很努力地为企业效力。这样一来，企业和员工之间有了共同的价值观，企业也给了员工一个明确的目标。建造员工和老板之间共同愿景的最后一个要素就是制订怎样实现这个目标的方案，有了这个方案，员工才会更加信服这个企业。

海尔品牌是一家大型家电品牌，是中国最有价值品牌榜上的第一名，而且这个第一名截至2013年已经蝉联了12年。海尔集团“敬业报国，追求卓越”的精神和每个员工的工作精神是一致的，而且企业精神也在不断地巩固着员工的工作精神，让他们有更高的工作效率。成为能代表中国的世界品牌，是海尔集团的发展目标，为祖国争光这个共同愿景把企业的发展 and 员工的个人价值观巧妙地结合在一起。因为海尔这个伟大的愿景，企业员工在实现目标的过程中不断发展自己，实现个人的价值和追求，同时企业也给员工提供了更好的发展空间。

海尔集团成功地建造了企业和员工的共同愿景，无论对企业

还是对员工的前途发展，都是利远远大于弊的。

当然，员工和老板的共同愿景不是老板一个人构建的。只有企业高层领导者在员工个人愿景的基础上构建企业愿景，才能使员工和企业之间的愿景更靠近，也更有利于企业和员工的发展。企业需要员工，员工更依赖企业，跳槽的员工少了，风险自然也就减小了。

在建造共同愿景的时候，还需要企业领导者和员工之间的沟通。沟通是人与人之间解决问题、改善关系、转移矛盾最好的方式，企业领导者将该企业的未来想法和发展愿景告知员工，员工也可以将自己对企业的想法告知企业领导者，这样才能更好地合作。

德国汉诺瓦保险公司总裁欧白恩说过，对于一个企业来说，它自己的愿景对于员工是不重要的，唯有员工的愿景才能激活企业的愿景，所以，应该让企业的愿景慢慢地靠近员工的愿景，建构共同的愿景——他的话证明一个企业的发展需要员工的发展。

企业和员工共同合作还需要企业和员工有一个共同的发展目标，这个目标是可行的，在未来发展中是可以实现的，而不是空想浮夸的。在有了共同目标的前提下，员工和企业就有了一条共同前进的道路，即便产生了分歧，也可以通过沟通再次找到一条共同前进的道路。

美国《福布斯》杂志曾把一位女性与石油大王、金融大亨、汽车大王、软件大王相提并论。这位女性当时虽然只有24岁，但却创建了世界知名的化妆品品牌——玫琳凯。玫琳凯·艾施女士本是社会上的小人物，却因为女性平凡的梦想而成为知名人物，从而引领无数女性走到时尚前端。

在玫琳凯·艾施刚刚成立公司的时候，她有一句很经典的指导理念：别人要怎样对待自己，那么自己也要学会怎样对待别人。这句话一直作为指导公司的理念。此外，玫琳凯还想将她的公司创建成一个为全球女性共同分享美的企业。公司有着这样的信念，一定会带动公司员工的效率，而公司里的员工也有着和她一样的想法，尤其是女性员工。她的公司有一支庞大的队伍，而这支队伍就是她公司里面的



员工。这支队伍里面基本都是女性，超过200万人，她们也希望自己是世界上最完美的女人。在相同的价值观下，她和企业员工一起努力，有了同样的奋斗目标。玫琳凯和她的员工建造了共同的愿景，这个愿景使得员工和企业都有了很好的发展。

玫琳凯将美丽带到了全世界，而且她还改变了传统化妆品的市场销售方式，她的销售方式能够让顾客买到真正适合自己的产品。之所以能取得这样的成绩，是她和她的团队共同努力奋斗的结果。这样的销售方式在现在看来已经变得很普遍了，人们可以根据专业美容顾问的指导来了解自己的皮肤，美容顾问会为每一个顾客提供适合她们皮肤的产品，并告诉顾客很多关于美的知识。

经过了40多年的不懈奋斗，玫琳凯·艾施创建的玫琳凯品牌在她和她的团队的共同努力下，企业的护肤和彩妆品成了美国最畅销的品牌；也正是由于企业各个部门的努力，这个企业从美国一家发展到全世界34个国家和地区的多家。玫琳凯有着一套独特的管理制度，她的管理风格也很受员工的喜爱。可归纳为两种方式：一是她给予的精神上的鼓励，二是物质报酬。在她手下做事的员工都能和她有很好的沟通，这也推动了企业不断前进。除了企业的发展外，这家企业的员工也得到了很好的发展。除了玫琳凯会给予她们物质报酬外，她们来到这家公司的愿景也是很明确的，同为女性的她们也希望自己能成为美丽的女人，也希望自己能够得到解放。

员工们的想法和玫琳凯的想法是一致的，因此，在玫琳凯的思想的指导下，许多女性在某些方面得到了解放。女性解放的条件是经济上的独立，因此在玫琳凯这家企业工作的员工，除了拥有变美这一目标之外，还希望自己可以在经济上取得独立，成为一名获得自我解放的女性。这样的共同愿景让员工更有斗志，最后她们也实现了最初想要实现的自我价值。

玫琳凯和她的美容顾问们为企业奋斗的过程告诉我们，一家企业的老板应该如何同员工建造出共同的愿景。企业中的每个人都有着共同的愿景，并且这家企业的员工能在企业高层的带领下共同奋

斗，那么这家企业就非常有希望成为同行业中的一匹黑马，成为佼佼者。这就好像当年拿破仑鼓舞士兵的斗志一样，他知道士兵们需要什么，知道他们的想法是什么，知道他们有着怎样的意愿，因此他用士兵们所梦想的事物来鼓励他们。在职场中，建造员工和老板的共同愿望除了需要有相同的价值观和共同的奋斗目标外，还需要有一个方案实现这个价值观和目标，只有将所希望的目标变成具体的东西，员工才能够信服，并追随着企业前进的脚步，和企业同进退，而不会因为没有目标而感到茫然，然后选择跳槽。

个人和企业的发展是相辅相成的，也只有在员工和企业之间构建共同愿景的前提下，企业和个人才会有更高的发展空间，企业的发展才会促进个人前途的发展。然而，个人的发展又不断让自己进步，而企业中员工的不断进步必定会给企业带来更大的效益，所以企业需要和员工建立和谐的共同愿景。

## 卧槽等不起，频繁跳槽伤不起

跳槽的风险有多大，谁也不可预知。职场中的跳槽是一把双刃剑，而频繁跳槽只会变成一把刺刀，捅进职场中很多跳槽者的心。每个职场人都想有一个好的前途，工作除了满足自己的物质需求外，还有精神上的满足。年轻的职场人在职场中耐不住寂寞，他们多半会因为等不起时间、耐不住寂寞而选择放弃自己的第一份甚至第N份工作。而经历过职场杀戮的人士由于太耐得住职场的寂寞，虽然没有发展前途却依然选择卧槽，这也是不可取的。

天津大学毕业的李云梦从中学到大学都是班上甚至年级名列前茅的尖子生，这样的成绩也让家里人感到很欣慰。李云梦的理科成绩非常优秀，高考超长发挥的他考上了天津大学。毕业后他被分配到一家国家级设计院，李云梦在最初被分配工作的时候很欣慰，单位有稳定的工作，有不低的薪水，退休之后还会有保障，他带着这样一种心态工作了近两年时间。但是两年后的同学聚会，却让他的心态突变，他的很多同学都已经小有成就，不说腰缠万贯，却也拥有名车豪宅，在事业上取得了成功。这样的对比让他丧失了工作激情，平淡无奇的工作丝毫不见起色，李云梦为自己的前途感到担忧。于是，他决定跳槽，为自己的职业生涯打拼出一番事业。

随后，李云梦跳槽到了一家国内的上市公司。刚进公司没多久，他就有了任务，那是一个公司搁置了半年没有做的项目，半年前负责这个项目的两个人因为各种原因都不能帮助他，因此，这个项目对于李云梦来说还是很有难度的。由于对项目了解太少，很多情况下他都得亲自去找资料，而客户方面也让他感到很棘手，并且总是在不停地拜访客户，有时候一天下来睡觉时间只有短短几个小时。凭着李云梦的专业素养和不怕吃苦的精神，在短短几个月时间里他就完成了这个停滞半年的项目，领导赏识他的能力和工作态度，同时对他的期望值特别高，在接下来的工作中，给了他一个更大的项目。

之前的项目和这个项目相比，简直是小菜一碟，但是一重重难关都被他攻破了，他也因此建立了很好的客户关系，在公司里积累了一定的经验。与之前的设计院相比，他在这家上市公司学到了很多，并且也看到了自己的前途。老板的赏识让他成为公司里少有的优秀员工，这更成了他不断前进的动力。

人力资源专家、锦田顾问公司总经理任戈对就业形势进行了分析，他说，由于各种各样的原因，很多公司选择不再招聘，这样一来，跳槽的员工在辞去原工作后想要再就业就会频频碰壁。

广东省人力资源中心统计表明，2008年上半年全国中小企业倒闭的就有6.7万家，在广州人才市场的展位也相对减少，深圳在原有基础上减少了60%~70%。

不管是专家的结论还是调查数据分析，在很多情况下跳槽对职场人士并不是很有利的，而且频繁跳槽更不可能让每个人的前途走向光明。要学会静观其变，要有一种“打坐精神”，相信旭日东升之时一定是很多职场人士的成功之日。

在职场中，对于自己的前途问题，每个人都多少有些担忧。鱼和熊掌不可兼得，既然你选择长时间卧槽，为公司效力，那么自然就会失去更多去别的公司寻求发展的机会，也会失去很多时间和精力；而如果你选择频繁跳槽，那么在不断获得机会的同时，你同样也会失去另外一些东西。可是当两者相比较、权衡利弊得失时，大多数职场人会不会做出聪明的选择呢？

不可否认的是，适当跳槽的确对职场人士有一定帮助，可是频繁跳槽和适当跳槽是不同的。CSDN做过一个调查，结果表明，频繁跳槽不仅在专业知识和经验的积累方面不利于职场人士的发展，而且对于他们的前途也会有很大的负面影响，也就是说，他们的前途发展会受到阻碍。

卧槽等不起，频繁跳槽伤不起，这就造成那些等得起的人不断地往更高的地方攀登，而那些频繁跳槽的人却不断地失去自我。

企业的快速发展，需要忠诚实干的企业员工，而企业员工的

发展更多的要靠他自己。员工靠自己，才能在企业的外在动力下不断发展自己。其实，很多时候自己的命运掌握在自己的手上。古语有云：“天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身……”这就是说，一个有足够耐心和意志力的人才能成为大器！

每个人都有职场梦想，每个人的职场前途也都不一样，每个人意志力的潜力都有待开发，只是看大家如何去挖掘自己的潜能罢了。就像很多人的座右铭一样：“自己选择的路，跪着也要走完。”在这样一个竞争的时代，不一样的职场之路，就会有不一样的结局，是发展还是倒退，是生存还是灭亡，这是个值得人们深思的问题。好的职业前途会让人的一生都顺顺利利，没有人愿意用自己的前途做赌注去放弃安稳的人生。人生也如股市，跳槽须谨慎，一次不经意间的决定可能就会在职场中付出惨痛的代价。

## 第五章 定位差异：跳槽要寻找目标，卧槽可以坚守目标

在这个跳槽频繁的年代，“今天，你跳了吗”似乎已经变成了和“你吃了吗”一样的日常问候语。跳槽，固然是加薪的捷径，然而，跳槽的风险不言而喻。跳槽有风险，跳前须深思。在求职的过程中，需要有明确的目标与方向，有了目标与方向，才能付诸行动。而行动也并不是基于激情或一时冲动，而要为自己做一次风险评估，千万不要轻易地为了一个希望就去冒险。也许当你去一个新单位时，会发现职位并未提升，薪水未见提高，甚至还会有很多你想不到的问题。

宏威首席职业顾问郭策先生告诫人们：“每次转职都是人生重要的转折点，这个弯转得漂亮会让你下个人生阶段走得顺心如意。如果跳槽势在必行，必须要通过跳槽来寻求发展空间，那么在机会尚未到来的时候，充分利用好现有的工作机会，利用空暇的时间，静下心来为自己充电，无论哪个行业、哪个企业、哪个职位，实力才是竞争的核心。有了过硬的技能，未来才能抱回一个金饭碗。”

卧槽是为跳槽奠定丰厚基础的积累阶段，可以通过跳槽来实现最终卧槽的目的，这是因为卧槽的代价远远小于跳槽。其实，卧槽是一种低调的坚持，是一种忠于自我的态度，同样是对本身能力的自信。卧槽，应该拥有一颗充满活力的心，将跳槽的热情转换成提升自身能力的动力，通过从工作中获得的成就感和自豪感，让自己充满能量，焕发光彩。

### 没有定位的跳槽，越跳越糟糕

每年的9、10月，无论是大公司还是小公司，都会出现员工跳槽的现象，而且跳槽的比例近年来不断地大幅度增长。很多人并没



有考虑到频繁跳槽的后果，以至于如一只无头苍蝇般越跳越糟糕，越跳越迷茫，到最后竟然迷失了方向，连自己想要找什么样的工作、能做什么样的工作都不清楚了。因此，无论是初入职场的大学毕业生，还是驰骋职场多年的老江湖，给自己做一个准确而清晰的定位会让自己的职业生涯少走不少弯路。

毕业于吉林大学人力资源管理专业的高劲松，为了寻求专业对口的工作，进入了中国航天科技集团人力资源部，他希望自己能够在人力资源管理各个模块中得到全面的发展，然而，不久他就被老板炒了鱿鱼。于是，他到中远国际货运有限公司做了招聘专员，但是，企业无法兑现当时承诺的薪酬，于是他在工作了一个月后跳槽到一家电商企业担任职业培训专员。恰逢金融危机笼罩的不景气之年，其所在的企业不久便宣告破产。从此，他成为庞大求职大军中的一员。

不了解个人的职业兴趣和竞争优势，不清楚自己的职业定位在哪里，高劲松每次都是草率地换一份工作，以解决目前的困扰，结果“赔了夫人又折兵”。像高劲松这样的求职者很多，他们在跳槽时根本不会去定位自己，不清楚自己想要做什么，只是盲目地认准一个热门专业，忽略自身的各方面条件，甚至一味地追求高薪而忽略了对工作能力与职业发展的长远规划，陷入跳槽的恶性循环中，结果越跳越糟。

在职场中，只有定位准确才能持久地发展自己。有一个清晰的定位，可以更好地利用自己的资源，集中精力利用自己的优势去发展和提升自己的能力。此外，准确地定位自己还能够抵抗和排除外界众多的干扰因素，不会因随大流而频繁跳槽，不轻易放弃自身积累的职业优势。对自己有个清楚的定位，在选择新的企业时，才能够在激烈的竞争中脱颖而出。

从学校毕业走向工作岗位的大学生，不管是什么学历，通常都会面对同样一个问题：路在何方？所以，人们只有有一个清晰的自我定位，才会有努力的方向和动力。每个人都希望得到领导的赏识，提高职位晋升的空间和工资待遇。然而，对于职场人来说，不存

在最好的工作，只有更好的工作。同样，也没有最适应的工作，只能更好地去适应工作。那么，最适合你的工作又是什么呢？你又要从哪里开始呢？这就要求我们给自己一个清晰的定位，这样才能在工作中扬长避短，才能将潜力发挥到极致。

全球最著名的调查公司盖洛普联合麦可思信息管理咨询公司、中国零点调查集团一起做过一项关于人们把目标变成现实的调查：对一生中的目标只是抱有愿望而已的人高达70%，只有10%的人会将这种愿望转变成欲望；把这种欲望转变成希望的人只有8%，6%的人会把这种希望转化为确信，而将他们的愿望、希望和欲望转变成确信之后，又进一步将确信转变成强烈的欲望，最终转变成一种信心的人只占4%，最后，只有2%的人除了采取以上步骤之外还制订了达成目标的计划，并以积极的心态展现他们的信心和持续的行动。

因此，人们应该首先对自己有个清楚的定位，加入到上述实验的2%的人群之中，只有这样才能实现个人欲望。进行自我分析后，明确自己的能力大小，给自己打打分，看看自己的优势和劣势，给出一个正确的答案之后，再考虑跳槽。无论是跳槽前还是跳槽后，都应该对自己进行职业定位，对职场进行分析研究，以及对职业进行完善规划。

在跳槽前做好职业定位，充分考虑自己的内在职业取向和独特的商业价值，了解新公司的企业实力、职场环境和文化背景，对自己即将从事的岗位进行全面了解，做到心中有数，充分做好准备再去应聘，这样，获得新工作的机会自然就增大很多。没有明确目标却跳来跳去，只会在今后的职业生涯中遇到更多的阻碍。

## “公司越跳越小，职位越跳越高”，真的如此吗

对求职者而言，跳槽是改变职业条件和状态的一种方法，也是为个人发展提供更好舞台的一种方式。然而，在现实职场中，并不是所有跳槽者都能够顺利地完成这一跳，到达理想的彼岸。跳槽是一门学问，也是一种策略。那么，在职场中，如何把握每一次起跳的时间和机会，使自己跳到一个更高的平台上呢？如何在跳槽的大浪中脱颖而出，越跳越高，而不会越跳越糟呢？想要通过跳槽来一步步成功地迈向职业的目标，那些隐藏在跳槽背后的秘诀和成功之道，是每一位成功的跳槽者都应该深知和把握的。

原本在天津汽车工业(集团)有限公司担任总经理助理一职的王志楠，由于制造业不景气，获利率偏低，而不得不重新思考自己的未来。当时，生物科技的发展前景不错，于是，他的朋友便推荐他转行进入上海普洛麦格生物产品有限公司做产品代理工作。该公司生产和销售细胞生物类、生物化学类、生物试剂盒类、临床诊断试剂盒类产品，跨行业就意味着一切从头开始，这将是一项极大的挑战，刚开始时的生物科技专业训练就让他吃尽了苦头。而且，这家公司是美国普洛麦格公司全球生产基地之一，代理的都是国外产品，所以他还需要找英语材料来学习。这对于年纪偏大的王志楠来说是极大的挑战，以至于在很长一段时间里，他每天只有4个小时的睡眠时间，而且白天的工作很满，他根本没有精力去学习其他知识。因此，他觉得自己的转行是一招“臭棋”，最终，他还是决定重回制造业继续发展，于是，他很快跳槽到了江西荣成机械制造有限公司这家中小型企业。刚开始的时候，他担任该公司的区域经理。由于他具有在大型制造企业工作的背景，经验丰富，并且对制造业各个领域都有所涉及，因此完全能够胜任管理工作。再加上他之前就有一些客户资源，所以很快就打开了局面，取得了不错的市场业绩。

通常来说，职场人需要2~3年时间去熟悉自己的行业，而想



要对行业、职业有一个全面的把握则需要5年时间。因此，对于想跨行业跳槽的跳槽者来说，跨度不能太大，而且应该在原来相关行业的基础上寻找工作机会进行跨行业发展。此外，跨行业跳槽之后，要想继续保住身价，始终处于成长的价值链上，经常做一些额外的功课是很有必要的。否则，晋升的机会将变得越来越少，而且晋升周期也会更加漫长；用人单位也会对跨行业跳槽者的职业忠诚度及专业能力产生怀疑，跳槽者在单位中的职业形象大打折扣，最终会制约个人发展空间提升。

可锐首席职业顾问卞秉彬告诫选择跨行业跳槽的职场人士：

“工作中遇到瓶颈要正确处理，盲目转型一旦失败，就是双重损失——时间与经验。工作不开心，对未来没有信心，需要对症下药，而不是一棒子打死。”

所以，在跳槽之前，树立一个明确的目标，确定自己想要的职场生活比盲目地追求高薪高职位重要得多。

唐骏曾被美国微软公司董事长比尔·盖茨授予微软历史上唯一一位终身荣誉总裁称号，后来，他离开了微软，来到了上海盛大集团。

他在盛大集团干出了惊人的成绩，通过上市融资，加上他对华尔街的熟悉，使得盛大集团成为中国第一家上市网游商，也间接地促进了整个网游行业的发展。此外，盛大集团在他的领导下，抓住新浪在股市一直呈现颓势并在美国遭遇股民集体诉讼的关键时机，以19.5%股权收购了号称最快报道新闻的门户网站新浪，成为新浪的第一大股东，此次的收购合并成就了盛大集团和雅虎、eBay、Google以及Amazon等公司平起平坐的地位。

在盛大集团创造了辉煌成就的他，最终还是选择跳槽到新华都集团。当有人问其离开的原因时，唐骏这样回答：“其实我个人的这种职业生涯规划一般都是3年左右，大家可以看到作为职业经理人，我在盛大已经做满了4年，而且也完成了我的承诺。更重要的一点是，盛大在过去4年中已经从一家创业性的企业转变成为一家成熟

的企业。它的成熟表现在什么地方？第一，它的商业模式的成熟；第二，内部体系的管理；第三，未来可持续发展方面的成熟。另外，对我来说，我喜欢挑战。对一家成熟的公司，我觉得该做的事已经做得差不多了，我应该去选择一个更具有挑战或者说更能实现我理想的地方，所以我向公司提出了辞职。”

“追求完美、超越自我”是唐骏的人生奋斗目标。进入新华都集团之后，他继续大展身手，建立了一套自己的管理体系和管理模式。他将新华都集团变成了紫金矿业的第二大股东以及云南白药的第二大股东，这样一来，即便新华都不能进入矿产和医药领域，也仍然可以通过第二大股东的身份进入企业，获得丰厚的收益，并在此领域内拥有足够的话语权。

唐骏曾表示：“中国有很多像我这样的打工的，但是我想说的是，我不是在为别人打工，是在为我自己打工，为我的财富、人生和未来打工。打工就是在为自己的人生创业，因为结果都一样，通过打工获得了财富，获得了认同，获得了经验。”作为中国“明星”职业经理人，他拥有自己的职业理念和价值追求，所以在职场中总能得益。

唐骏作为一名优秀的职业经理人，在微软工作了10年，在盛大工作了4年，在新华都工作了5年。他所在的公司从全球到国家再到地方，尽管公司越跳越小，但是他的身价却在不断上涨。

此外，在经济市场型社会中，不能在市场经济处于低谷的时候跳槽，否则会降低自己的价值。跳槽前，将这些综合因素考虑好，才能做到公司越跳越小，职位越跳越高，价值越跳越高。

## 为什么频繁跳槽不但没找到好工作，反而心气越来越高

没有经过深思熟虑就频繁跳槽可能会使人患上一系列心理疾病，比如好高骛远、自以为是、工作焦虑、交际高压恐惧和繁华失落等症。其中，好高骛远症最为常见，它的具体表现为：工作没有找到如意的，反而心气越来越高，对新的职位总是抱有心高气傲的心理态度，对现实工作中的一些琐碎小事感到厌烦。怀抱着无限憧憬和梦想的名企精英们，在果断离开原单位寻找新的单位时，都会与上个职位进行对比，结果不但工作不如意，反而养成眼高手低、好高骛远、心气越来越高的不良习惯。

1985年，年仅15岁的技术天才李一男考入华中理工大学(即现在的华中科技大学)少年班；1992年，还在读研二的李一男便开始在华为实习。实习期间，华为集团掌门人任正非就注意到了这位年轻人所具有的潜质，于是委任这样一位实习生主持研发一个新的技术项目，而且，公司还决定为此购买一套价值20万美元的设备。这笔资金对于当时还处在创业阶段、财力并不雄厚的华为集团来说，可不是一笔小数目。后来因为市场因素，该项目被迫停止，高价购买的设备因此报废。让人意外的是，李一男并没有因此而受到任正非的责备和埋怨，相反，他还受到了总裁的鼓励，年轻人初次开发技术难免会有不顺，希望他从中吸取教训，重新开始。正是因为领导的器重，让李一男在1993年6月硕士毕业后，义无反顾地选择回到华为继续效力，自此，李一男正式加入华为。李一男对华为的忠诚也同样给他带来了回报，在华为任职才两天，李一男便被聘为华为工程师；两个星期后，因解决了一项技术难题，他被破格聘为高级工程师；半年后，他因工作出色而被任命为华为最重要的中央研究部副总经理；两年后，李一男因贡献突出，被提拔为华为中央研究部总裁以及华为总工程师；4年后，李一男成为华为最年轻的副总裁，主管研发，成为华为集团的



第二号人物。在华为任职期间，李一男显露出对未来科学技术发展趋势惊人的洞察力，就连华为集团内部员工都惊叹：“李一男的一举一动都会影响华为的发展方向。”

在职业生涯中，行驶得一路顺利平坦的李一男，可谓将“天才”、“传奇”二词发挥得淋漓尽致。可是，在很多华为企业员工的心中，李一男给予人们更多的是一个集科学天才和处事弱智于一体的大男孩印象。那股与生俱来的嚣张气焰和傲世的风骨，使得他在被期待着再创神话的时候，选择辞去副总裁职位。李一男在其事业如日中天之时，带着从华为拿到的价值1000万元的设备，以及一批华为骨干技术人员自立门户，北上创建港湾网络。由最初代理华为的产品到生产类似产品，由代理商发展为华为的竞争对手。到最后，在宽带IP产品领域，港湾网络市场占有率在7%~8%，而华为也不过10%~15%，二者形成了竞争局面。

少年得志的李一男离开华为，以及他创建港湾网络同华为进行竞争的行为，都显示出他的傲气，另一方面也表明他在技术开发研制上的眼光和任正非的“压强原则”早就存在深刻分歧：在移动通信领域里，李一男对2G(第二代移动通信技术)表现出更多的重视，与之相反，华为依然坚持着基于PHS技术的小灵通(无线市话)和被人称为“华为豪赌”的3G(第三代移动通信系统)这两个错误。

港湾网络在李一男的领导下，企业的营业额不断上升，吸引着众多的华为员工纷纷跳槽至港湾。华为和港湾的竞争，无论是在人才资源上，还是市场份额上，都表现出愈演愈烈的趋势，这场激烈的竞争最终以任正非对港湾提出知识产权侵犯诉讼而终结。港湾网络最终被华为收购，任正非也不计前嫌，接受李一男回到华为，并委任他担任首席电信科学家、副总裁之位，负责华为的战略和市场部。但是，由于李一男的孤傲和高心气，加之他在华为并未受到如之前的重任，使得他没过多久便跳槽到百度，担任首席技术官一职。人们都认为李一男的加入会给百度在无线和新技术领域的发展带来福音，可是李一男负责的却是搜索引擎的技术研发，领导百度“阿拉丁”等计划

的研发，这与他在通信传输、手机芯片领域积累的丰厚经验是背道而驰的。一个从事电信设备行业的人加盟到互联网公司，出任搜索引擎的CTO，工作难免会不那么顺手。

在这种情况下，李一男在百度“第二把交椅”上待了短短一年时间就选择了离开，这确实让人大跌眼镜。随后，李一男再次涉足电信领域，他加盟了中国移动旗下12580运营部“无限讯奇”，并担任首席执行官。该公司承建中国移动12580综合信息服务门户及运营支撑平台，是构建国内第一个基于语音、互联网、WAP、短信、彩信、位置服务的最便捷、有效、可信的综合信息服务门户，兼具电信行业和互联网行业的特点。这对于在电信行业具有传奇色彩的李一男来说，也许再适合不过了。然而令人惊讶的是，他还是选择了做一名跳槽族，再度跳回“独行侠”状态，跳槽到了金沙江创投。

李一男少年得志，后又因频繁跳槽而变得心高气傲，使得他为人比较张狂，“给面子”、“留余地”等词汇在他的字典里是绝对不存在的。他对其他副总的态度极其粗暴，压根儿不屑于去了解如何做人。其实，李一男在华为的舞台很大，当时其实际地位和权力仅次于“左非右芳”，可以说，李一男如果继续留在华为，那么他的前景将会一片光明。但是，李一男还是毅然决然地选择辞职北上创业。他的那股傲气，让他在职场中频频面临跳槽，同时也给自己的职业生涯造成了贬值，如此频繁地跳槽对于一个需要良好声誉作为成功基石的职业经理人来说影响不可谓不大。

“想跳就跳”在体验跳槽带来的快感的同时，也会感受到频繁跳槽带来的尴尬。跳了，可以获得自由和新生，不跳，就要继续痛苦地挣扎；跳了，要面对更多的质疑和猜测，不跳，要面对长久的心灵桎梏。在跳与不跳之间，职场人总会摇摆不定。跳槽，也许是提高薪水待遇最快捷的方式之一，但是频繁跳槽带来的风险如入股市一样，需要谨慎对待，尤其是频繁跳槽所带来的尴尬，不仅会让人感觉跳槽者对职业的忠诚度不高，而且还会导致其职业生涯贬值。

## 跳槽路上，你是要“钱途”，还是要“前途”

加薪、晋升是很多跳槽族选择跳槽的首要原因。金羊网曾对金领跳槽做过一项调查，调查结果显示：年收入30万元是这一人群的分水岭，处于分水岭两端的金领人群，在人才特质、流动特征以及成长过程方面存有较大差异，因此在跳槽时对薪资的要求也就有所不同。年薪在30万元以下的金领处于金领群体成长阶段的第一层，年龄处于26~35岁之间，这类人群主要是为了追求更高的薪酬而跳槽。这一年龄段的人大多具有高等学历，本科以上学历者达到94%。这一群体认为薪酬水平、培训和发展机会以及激励机制为最重要因素，所占比重分别为54%、50%、40%。而年薪在30万元以上的金领处于金领群体的顶层，年龄主要集中在41~45岁，这类人群主要是为了平衡工作和生活的关系而选择跳槽，他们更看重就职企业的文化和战略，这类人群同样具有较高的学历水平，主要集中在本科水平，所占比例为64%，这类群体认为工作和生活的平衡、薪酬，以及企业文化和战略是影响跳槽的最重要因素。相对于年薪30万元以下的人群，其薪酬水平要求所占比重下降了16个百分点。

为了金钱而跳槽者，常被称为“追金跳槽族”，有时候，这些人会因为力求“钱途”而没了“前途”。对外经济贸易专业的李岩洪，大学本科毕业后考上了公务员，但工作不久便辞职了，后应聘到中兴通讯公司做销售，业绩优秀，一年半后被提升为销售主管，职权逐渐扩大，不久便任区域销售主管，月收入达7500元。然而，他认为自己的能力高于现在的收入，因此对现状不是很满意。此时，天津三星电机有限公司正在寻找高级主管，并且向他抛出了橄榄枝，于是，他开始准备跳槽。在新的岗位上，李岩洪一开始感觉挺好，后来正式上岗一个月之后，他却提出了辞职。原因是他对工作环境不满意，说话得轻声细语，不能太大声，气氛也很紧张。就这样，为了追求他要的“钱途”，李岩洪把自己的“前途”给丢了。

“李岩洪现象”是因个人经验的积累和能力得到提升之后，对现状感到厌倦和不满，为了物质利益而纷纷选择跳槽的普遍现象。这类人已经在公司里面占据了较高的职位，薪资福利、晋升空间等处于一个相对平稳和有限的现状，而个人能力却处于上升阶段，内心难免会失衡。通过跳槽到能支付给自己高薪资的企业去工作，来满足自己付出和回报一致的要求。而对于有长远眼光的职业者而言，“前途”远比“钱途”更加重要。

通过频繁跳槽来实现高薪梦，有时候往往会适得其反。第一财经网首席顾问姜永杰说过：“有些企业加薪，会和CPI挂钩，但有些就完全依照个人业绩进行。大幅涨薪多是面向业绩较优异者，但这部分人仅是少数，所以更多的人会在薪酬问题上感到苦闷。建议未达到自己薪资要求者要多从自己身上找原因，除非自己的能力被严重低估，否则不要盲目跳槽。”智联招聘人力资源总监张勇也曾表示，理想的薪酬变化，应该是和物价变化、行业薪酬整体水平变化、企业销售收入及利润达成一致，且能够体现员工应有的价值。在薪酬与员工价值不匹配的情况下，职场人需要对自己有一个正确的判断。

美国《商业周刊》曾这样形容一个人：“她有如簧之舌，亦富钢铁意志。”她酷爱时装，富有魅力，她曾专攻中世纪历史，如今是IT界的精英，她铸造朗讯神话，在她的带领下，惠普公司9万名员工的思想和工作方式都发生了深刻变革。进入惠普的9个月里，为了让惠普公司寻回过去60年得以维系公司经营偶像地位的经营模式，她进行了大刀阔斧的改革。但是，第四季度的数字表明，欲速则不达，暴露了她可能过于性急、改革措施过于强硬的特点，所以难免会产生不尽如人意的结果。她曾向董事会保证达到当季预期，后来有数字表明，虽然销售额超过预期，但当季盈利却减少了2.3亿美元，盈利减少的罪魁祸首当然是她推行的激进经营改革。对8.8万名员工进行大规模重组，这在惠普公司历史上还是第一次，成本支出自然失控，加之与调整相配合的电脑系统未能及时到位，惠普财务部门竟然是在当季结束后10天才发现问题的症结，惠普的一位经理曾这样回忆：“财

务部门的人像疯子般到处找资金。”

她就是充满传奇色彩的人物——卡莉·费奥里娜。当初她为了追求高薪梦从朗讯跳到惠普，可最终因毫无建树，落得被股东们赶走的结局。根据美国公司的惯例，惠普提供给她一笔丰厚的退休金，然后由她自己提出辞职。她离职当天，惠普股票大涨10%。

在这样一个商业社会，金钱是直接衡量每个人价值的一个有效尺度。职场人不一定要通过频繁跳槽来实现追求高薪的梦想，换言之，跳槽不是实现高薪梦的唯一手段。职场人应该通过对所在行业、企业市场做出处于上升、沉淀还是下滑的市场分析，然后根据个人经验、专业经验、核心竞争力的不同以及企业可提供的薪资水平进行人才行情的分析，做好职业规划，从最现实的金钱问题到长远考虑，以及在此过程中如何经营自己的身价，衡量这三方面，形成职业发展“金三角”，从而真正做到“钱途”和“前途”的双赢。

## 为什么人们常说“宁做鸡头，不做凤尾”

在优秀人才云集的大公司里面，做外表风光的“凤尾”，往往很难使个人的职业空间得到提升。相反，在人才奇缺的小公司里面，做外表并不光鲜但是能力出类拔萃的“鸡头”，往往会使个人的能力和发展得到很快提升。

纵使个人能力再强，还需有识才的领导。选择待在一家大公司里，由于企业人才机制的限制，再加上并不是每一个企业领导人都能做到用人不疑，个人的才华和能力很多时候都得不到很好的发挥。与其如此，不如选择做一名有才能的小领导，在小公司尽情地展现自己的才华。

毕业于哈尔滨工业大学的段塘，对自己所学的工业管理专业毫无兴趣，所以在大学毕业后放弃了去大企业做专业对口的企业管理工作的机会，而是决心投入到当时全国热门的房地产行业。他先后在几家房地产公司做过销售，之后，他发现自己的销售技能得到了很大的提高，销售业绩不断攀升的同时，个人收入也出现递增的趋势。令人惊讶的是，他在取得不错的业绩的时候选择了辞职，因为他不愿将自己的人生掌控在他人手中，他想把握人生的主动权。于是，他向亲戚朋友借了笔钱，加上自己平时攒下的一点积蓄，租下了一个10平方米的门面，成立了青岛广宇房产信息咨询公司，做起了房产中介。然而，由于资金紧张，交了12000元房租后，他手中只剩下3000元、两张桌子和半部电话了(因为根本装不起电话，就和房东合用一部)。由于从事信息咨询业，电脑是提高工作效率和提升服务档次的必需工具，可当时他还买不起电脑，所以他先买上电脑桌，以此来激励自己努力工作，早日买上电脑，从而发挥这张桌子的价值。就是这张电脑桌，为段塘带来了一笔近5000元利润的大买卖。公司开业不久，一位海南客人登门求租住房，称自己公司需要租12套房子，段塘大胆地接下了这笔生意。接下来，他便整天坐着公交车去寻找成片出租的现



房。功夫不负有心人，他凭着过去售房的经验，很快满足了客人的需求，也为自己赚进了4800元，就是用这“第一桶金”，他为自己买了一台电脑和一台打印机，使公司的硬件设施跨入了信息化。

如今，段塘已经成为拥有45家分公司的集团公司董事长。在青岛，知道他名字的人可能不多，但几乎没人不知道“广宇”。在这个不大的城市里，“广宇房产”几乎遍布大街小巷。到目前为止，“广宇”已从原来的一个门面发展到拥有45个分公司的大型中介企业。一向以“宁做鸡头，不做凤尾”为理念的段塘在不断地酝酿并实施着一个又一个发展战略：2002年7月，他成立了青岛世纪中原房产公司，专做一级房地产市场的楼盘代理，现已有4个项目在运作；2002年9月，他注册成立了青岛广宇房产评估事务所，现在也运转良好。

段塘的成功在于他的聪敏，他能从茫茫商海中找到先机；也在于他的耐力，从零到一的过程，他付出了巨大的艰辛；还在于他的远见，能预见行业的发展动态并掌控企业的发展趋势；但更多的还是在于他“宁做鸡头，不做凤尾”的处世原则，他在合适的时机，勇敢地选择了价值更大的“鸡头”，充分发挥了自己的才能。

每个人都渴望成功，都想在社会立足，相对于在大企业中做“凤尾”，在小企业中做“鸡头”能够更好、更快地提升个人的能力，以便提升自己的社会地位。首先，“鸡头”可以提供更多的机会，做“鸡头”能拥有一个充分展现自己的舞台，使自己有用武之地，更能实现自身的价值。其次，“鸡头”还可以获得更多的自信心和成就感。当“鸡头”是永不退缩，当“鸡头”是承担的责任，当“鸡头”是创造自己的辉煌。所以，要想成功，就要有“宁做鸡头，不做凤尾”的决心和原则。

## 频繁跳槽是招臭棋，对个人和企业都不利

从大趋势上来看，人才流动是有利于社会发展的，同时也有利于企业职工思想观念的转变。但是，相对于具体的企业，员工频繁跳槽给企业带来的不利影响是巨大的，主要表现在企业成本的损耗上，其中包括企业对于员工资源的获得成本、对新成员的开发利用成本、对职员的使用成本、对员工的基本保障成本以及职员离职所产生的成本，这五大成本都会因为员工的频繁跳槽而直接或间接地增加企业人力资源的成本。

由于员工跳槽，企业就需要招募和录取新一批员工，这一过程就不免会产生招募、选择、录用和安置职员的成本。为了提高新员工的工作效率，企业还会组织对已取得的人力资源进行岗前培训，使他们能够达到预期的、合乎具体工作岗位要求的业务水平。在此过程中，企业为提高员工的生产技能，增加组织人力资产的价值而开发的人力资源，会发生上岗前教育成本、岗位培训成本和脱产培训成本。培训过后，企业在使用员工的过程中，会发生维持员工现有能力的成本、奖励绩效优秀员工的成本、调剂不符合岗位要求员工的成本等。此外，为了提供职员发生劳动事故的保障、身体健康状况的保障、退休养老的保障和失业的保障，企业必须支付一定的费用，从而使得人力资源在暂时或长期丧失使用价值时的生存权得到保障。此外，一旦员工选择离开组织，企业还得支付一定的离职补偿金，因为员工的空职和职前低效也会带来很大一笔成本和损失。员工的频繁离职会使得企业对员工的获得、开发、使用、保障和离职的成本归于零，同时，也会增加对新员工在这五方面的成本。

对工作环境、文化不满意，在原职位上无法得到晋升，长久以来发展空间无法得到提高，和上司意见不合以及和同事的人际关系紧张等因素，都会导致职场人萌生跳槽念头。跳槽，也许是一种很有效的办法。然而，一份完全满意的工作在现在的职场中是绝对不存在

的，一旦出现问题便选择跳槽，对于职场人今后的职业发展是不利的。

浙江高端人才网的人力资源管理者吴媚，告诫频繁跳槽的职场人士：“在哪里出现问题就应该想办法在哪里解决，HR都不会喜欢打算用跳槽来解决问题的求职者。”在HR看来，频繁跳槽族难免会给人一种不稳定的感觉，他们在无形中会被贴上对企业不忠诚的标签。频繁跳槽反映出跳槽者在求职时的盲目，缺乏对职业的正确定位和规划，而职业发展的根本是设立目标并为之努力。如果一个求职者对自己的职业目标都不明确，那就无从谈及职业了。

此外，企业根本不会花费大量时间慢慢去认可频繁跳槽者的能力，更不用去考虑提升个人的职位了。跳槽到了新单位，就意味着原来的经验化为零，需要重新积累，已建立的人际关系中断，需要重新梳理。更重要的是，频繁跳槽不仅无法使人们获得充分的职业技能和学习机会，而且也使跳槽者在职场中的竞争力无法提升。无论是跨行业跳槽还是本行业跳槽，对于自身技能的提高都会受到限制。跨行业跳槽本身是对已有职业技能的抛弃，在新的行业的竞争力远远低于其他竞争对手。而本行业跳槽，虽说没有脱离原来的职业，但是频繁跳槽会丧失卧槽带来的充分提高职业技能的学习时间，忽略自身技能的提升，从而在行业中的竞争力逐渐恶化甚至丧失。

甲骨文公司(Oracle)的创始人和CEO劳伦斯·埃里森出生在单亲家庭，他生性比较孤僻，喜欢独来独往。正是因为这样古怪的性格，使得他在生活和事业上表现出不同的姿态。他念了3所大学，分别是伊利诺伊大学、芝加哥大学和西北大学。可是因为不断肄业，他未能拿到任何学校的学位证书。在事业上，他不断跳槽，32岁之前，他都处于一事无成的状态之中。

1973年，埃里森在Amdahl公司工作。离开Amdahl后，他又加入了硅谷一家生产影像设备的公司。在那里，他认识了他一生中最重要的两个人：鲍勃·迈纳和爱德华·欧提斯。他们一起研究如何有效存储读取海量的数字信息，后来因为他又转向做市场和销售工作，

导致研究项目最终失败。1977年6月，他同这两位人生中最重要的小伙伴以2000美元起家成立了一家软件开发研究公司。公司创建之初，并没有那么顺利，因为版本无法正常工作，许多程序出现了错误，导致很多用户对软件充满了抱怨。面对客户的不满，埃里森懂得市场建立后进行产品推广和促销的重要性，因此，他到处进行演说，对他公司的产品是如何解决关系数据技术的缺陷问题进行解说，并且，他还当场演示产品的功能，给观众留下了深刻的印象。埃里森出类拔萃的市场能力，使得他所经营的普通技术公司击败了拥有一流技术的公司。

埃里森一手创建的甲骨文公司成为世界上仅次于微软的第二大软件公司，根据2013年《福布斯》杂志统计，其所创造的个人资产高达430亿美元，居福布斯榜第五位。

埃里森之前的频繁跳槽并未给他的事业和职业生涯带来浓厚的一笔，反倒使得他在而立之年一事无成，而他之后所创造的辉煌，与他对网络信息技术的坚持不无关系。因此说，与其选择频繁择业，不如踏实地在一门职业中充分调动和发挥所有的才能来得实际。

## 频繁跳槽会带来“蝴蝶效应”

美国气象学家爱德华·诺顿·罗伦兹在1963年提出了“蝴蝶效应”的著名理论，这个理论说的是：一只南美洲亚马孙河流域热带雨林中的蝴蝶，偶尔扇动几下翅膀，可以在两周后引起美国得克萨斯州的一场龙卷风。引起这场龙卷风的原因就是蝴蝶扇动翅膀时，会导致其身边的空气系统发生变化，并且会产生微弱的气流，而微弱气流的产生又会引起四周空气或其他系统产生相应的变化，由此引起一个连锁反应，最终导致其他系统的极大变化。其实在职场中，职场人没有做好定位就贸然跳槽，带来的影响就会像“蝴蝶效应”一样严重。

职业定位是职业规划的第一步，职场人只有做好了职业定位，才能在职场中走得顺风顺水。客观而正确的职业定位，是职业平稳健康发展的前提。许多职场人就是因为没有给自己的职业做一个客观而正确的定位，所以导致自己在职场中跌跌撞撞，几进几出，始终找不到自己的位置，也不能将自己的优势展现出来，不能找到施展才华的舞台。错误的职业定位会让工作变得索然无味，才华也会在无趣的工作中被埋没。没有了表现的机会，职场人就会丢掉信心，甚至会质疑自己的能力，进而使自己的发展前景堪忧，影响个人职业生涯的发展，这些负面因素的累积会使跳槽成为一种常态。

一档名为《国际双行线》的栏目曾经针对职场定位的问题做过一期节目。节目主持人请了3位观众上台，其中有两位中国大学生，一位加拿大留学生，并且问了他们一个问题：假设他们刚从学校毕业，还处于在家待业四处找工作的阶段，现在有一个机会可以让他们解决目前的问题，这个机会就是做新东方的电话咨询员，问他们愿不愿意去做？结果那两位中国学生都选择了“愿意”，而从加拿大来的留学生则选择了“不愿意”。当问到原因时，加拿大留学生解释道，这个工作和自己未来的发展方向不相符，选了这个工作也做不长久，还浪费了时间。中国学生则认为“先就业，再择业”，先做了再

说，没准还可以遇到好机会，实在不行，也可以再换。

从东西方学生对这个问题的回答上，人们可以分析出他们对待职业选择的态度。西方学生了解自己，明白自己的职业目标，相反，中国学生没有给自己找到正确的定位，因此，中国职场人的跳槽概率比西方职场人的跳槽概率高，所以，定位不正确是频繁跳槽的一个根本原因。不仅如此，从跳槽与卧槽的本质来分析定位的问题，人们可以轻易地发现跳槽就是一个不断摸索、不断确定目标的过程，而卧槽则是执行实现目标计划的过程。如果职场人已经为自己做了较为正确的定位，那么就应该做一个卧槽者，这样才可以做好一个目标坚守者的角色。

苏俊卿大学毕业之后，进入了中环房地产公司工作，担任经理助理一职。虽然在房地产公司工作十分辛苦，但是他却从中学到了很多在学校里学不到的东西，而且经理对他也很关照，他有什么不懂的地方就向经理请教，经理都很乐意帮忙。苏俊卿工作很卖力，他的努力也得到了应有的回报，工作的第二年，他就被提拔为部门主管。担任部门主管之后，苏俊卿的工作更为忙碌了，培训新人是他的主要工作内容。苏俊卿本人十分有耐心，对新员工的提问也会一一解答，所以他的培训工作做得特别好。由于他的努力和出色的能力，他很快在公司管理层游刃有余，总经理也十分器重他。在他担任部门主管的过程中，他为公司培养了一大批业务骨干。

然而，一件事情做久了总会产生厌倦感，苏俊卿逐渐发现自己对现在的工作失去了以往的激情。他在部门主管这个位置上待了3年，尽管他的资历和能力都达到了一定程度，但是想要在公司有更大的发展却非常难。因为他的顶头上司——经理不想离开现在的职位，尽管总公司有意要调经理到总公司去工作，但是落花有意流水无情。如果经理不走，那苏俊卿永远也不能坐上他的位置，短期内也不会有升职的空间。

这让苏俊卿十分烦恼，于是他想到了跳槽，而且他认为自己应该能够找到一个好工作。一个月之后，苏俊卿在经理的百般挽留下



还是选择了辞职。苏俊卿的第二份工作是在另外一家地产公司做培训主管，尽管职位没有提高，但是新公司制度很好，每年都有升职加薪的机会。可是，工作之后苏俊卿才发现自己根本没有什么实际权力，而且公司内部斗争很激烈。

一次，苏俊卿因为一名新员工犯了一个比较大的错误就骂了这个员工，结果被经理看到后，经理将他骂了一通。在大庭广众之下，苏俊卿一个大男人被人大骂，心情自然是很郁闷的。后来他才知道，这个新员工是经理的亲戚。苏俊卿自问没有做错事情，可是正确的行为却引来了不公平的待遇，因而他特别沮丧。还有一次，他因为一份文件没有及时送到经理那里签字，经理又骂了他一顿。经过一段时间的观察，他发现这个经理的脾气特别不好，动不动就发火。早上迟到了要被骂，上班时间开小差也要被骂，而且骂起人来，不分场合，言辞也很激烈，一点儿面子都不给。

一个月之后，苏俊卿再也忍受不了了。在经理又骂他的时候，他一冲动就回了嘴，经理见他如此反应便直接让他收拾包袱走人。就这样，他又跳槽了。后来，苏俊卿找了一家小型房地产公司工作，这次担任的是业务员一职，负责房地产买卖工作。主管看他以前都是在房地产公司工作，认为他对房地产这个行业应该十分了解，就对他寄予了非常大的期望，给他的薪水也很不错。

可是，工作之后苏俊卿才发现房地产销售和培训主管是两种完全不同性质的工作，经理交给他的销售任务他总是完成不了。而且，由于销售业绩不理想，他没有像同事们预期的那样出色而让他们在对待他时少了一份尊重。最后，在又一次销售失败下，他黯然地离职了。就这样，他在一家公司与又一家公司之间奔波，越跳越迷茫，而且离自己的职业目标越走越远。

这种频繁跳槽不仅会威胁到苏俊卿的日常生活，而且对于以薪水为主要收入来源的他来说，跳槽就意味着有一段时间没有收入，家庭生活水平就会受到很大影响。此外，苏俊卿还因为跳槽导致一系列后续问题。他在跳槽之前没有了解清楚公司的企业文化，不明白自

己新工作的内容就盲目跳槽，结果在跳槽之后发现自己难以适应新的工作环境和新的工作内容。他不清楚新工作的实质，不了解自己的优势和劣势，选择的工作不能发挥自己的优势，因而才会落得频繁跳槽的结局。

战马的装备上少了一颗钉子，它的铁蹄就会因为松动而变得与马蹄不紧贴。坏了一只马蹄之后，这匹战马在战场上也就有了致命的弱点，士兵坐在马上很容易摔倒，这样就会造成战马折损、骑士受伤；骑士受了伤，就会输了战斗；输了战斗，帝国就会灭亡。这种连锁反应其实在职场中也有所体现，比如说，职场人没有找好自己的定位，工作就不会开心，也没有奋斗目标，或者奋斗目标选错了。定位错误，跳槽就会经常上演；频繁跳槽就会使工作不稳定，陷入混乱局面；工作不稳定，生活自然不会稳定。

当然，定位好了之后，不坚持就跳槽，跳槽次数多了，实现目标也会变得很艰难；目标不明确，就会处于忙忙碌碌的状态，如此就会使实现职业目标的道路变得曲折。道路曲折，职场人就会向现实屈服，还会向挫折低头，工作没有目标，生活态度就会变得浑浑噩噩。然而，如果卧槽的话，就会是另外一番景象。卧槽的职场人对于职业目标有一个更为深刻的分析，职业目标实现的可行性也会变得很高；目标明确之后，奋斗就有了方向，工作动力也会提高；工作动力提高了，工作时的心情就会很好；心情好，工作效率就会提高；效率提高，升职加薪的机会就会变多；机会一多，职业目标就更容易达到。

此外，职场人还应该做好职业的“衔接”和“满血复活”，也就是说，职场人一定要明确自己的职业生涯目标，而且要为定好的职业目标做充分的准备工作。而这一切，职场人只能通过卧槽来实现。频繁跳槽是动摇目标的过程，而卧槽则是一个坚守目标的过程。只有确定了职业目标，职场人才能够事半功倍，快速实现目标。所以说，只有卧槽才能够摆脱频繁跳槽带来的“蝴蝶效应”。因此，为了使职业前景更加光明、目标更加明确，职场人士应该尽可能选择卧

槽，而不是跳槽。

跳槽不如卧槽

## 第六章 心态差异：跳槽是承担压力，卧槽是平抑压力

2012年，湖南卫视播出了一部名为《艾米加油》的电视剧，这部电视剧是以职场工作为主题的，剧中阐述的是跳槽好还是卧槽好的问题。随着该剧的播出，引发了职场中白领的热议，越来越多的人参与到跳槽好还是卧槽好的话题讨论中，并逐渐清晰化和激烈化。

跳槽就意味着换了新的环境、新的工作起点、新的人际关系、新的企业文化等，尽管可以摆脱之前的烦恼，但是压力也会随之而来。而卧槽是在原有的工作能力基础上，提升自己的水平和能力，由于有着之前的人脉关系以及工作经验，所以可以平抑压力。

### “闪离族”易引发心理疾病

“闪离”的原意是指恋人结婚没多久就离婚的现象，又因为这类人很多，所以被称为“闪离族”。在职场中可以理解为，一个人刚刚进入公司不久就因为各种因素而快速离职，而出现此类现象的人群就被称为“闪离族”。

频繁离职很容易引发心理疾病，大部分频繁离职的人会产生烦恼、焦虑的情绪。这类人往往把问题推到公司或单位领导、同事的身上，很难看见自己本身存在的问题，他们会时常抱怨公司的环境有问题、领导偏心不公正、同事之间的关系差等。长此以往，“闪离族”会因为频繁地更换工作而引发心理疾病。

浙江有一个名叫曹梦的频繁跳槽者，5年时间内从事过的工作岗位达20多个，涉足过房产中介、企业管理、保险、物流、影视、化妆品、期货、广告、培训、眼镜、服装、投资等行业。有些工作只做了3~6天，有些工作也就只做了几个月，最长的一份工作她做了7个月。她的工作换了一个又一个，工资水平却在原地踏步，导致她的

心情十分郁闷，不想面对新的人际交往和新的环境，也越来越害怕面对职场，她开始对自己失去信心，甚至想逃离职场。

曹梦就是典型的“闪离族”，这类人越跳越郁闷，在生活上焦虑、抑郁，最终会患上“应激反应综合征”。如果长期不治疗，超出了自身所能承受的极限的话，就会造成病理性的损害；严重者还会出现溃疡、心肌梗塞等疾病，并引发免疫功能紊乱和内分泌失调等症状，情绪上还会出现悲观、绝望、焦虑、抑郁等。患上应激反应综合征的人不及时治疗，会出现肠胃不和、失眠、头痛等症状。另外，这一类人比较敏感，讨厌某地或某种场合，对于特定的人也有着畏惧的心理反应。

一名南京大学毕业的学生说：“我已经毕业一年时间了，工作也换了10多份，有的工作只做了1~3天，看别人找工作觉得挺容易的，但是自己想要找一份理想的工作怎么就那么难呢？”这也是典型的“闪离族”。因为“闪离”已经成为一种行为习惯，有第一次就有第二次，所以以后再遇到难题或不顺心的事就习惯性地选择以跳槽的方式来躲避问题，这也是心理疾病的一种。这类人总是安定不下来，因为他们没有计划好自己该找什么样的工作，只知道不断跳槽，即使已经找到了很好的岗位，但是一旦看见别人的月薪或职位比自己高，就会油然而生跳槽的想法。

盲目跳槽的人会变得越来越孤僻，不喜欢与人交往，人际关系也会变得紧张，只要出一点问题就会立即想到跳槽。当跳槽成为习惯后，他们总是会想下一份工作才是最好的，才是适合自己的。他们解决一切问题都用跳槽的方式，并且编一些冠冕堂皇的借口，用这些借口来逃避在工作中遇到的问题。频繁跳槽会使人心烦气躁，没有敬业精神和团结精神，什么事都浅尝辄止，遇到难题就退缩等。工作换来换去，到头来还是一事无成。

面对压力的时候，人们不妨通过运动的方式来减轻压力；也可以听听音乐来放松心情，减轻压力；还可以通过郊游或远足的方式，让身心回归大自然，以此来调整自己的情绪，减少工作带来的压

力；最后还有一个最简单的方法，那就是可以通过心理医生的帮助来达到这一目的。当然，最好的办法是告别“闪离族”，使心理疾病逐渐自愈。



## 为什么大多数“跳早族”会越跳越迷茫

什么叫作“跳早族”？“跳早族”就是趁早跳槽，刚刚开始工作两三天，就换新工作的人。这类人才刚刚开始接触一个新行业，什么都还没有学到，就说这家公司不适合自己的单位。

“跳早族”中的很多人辞职主要有三个原因：其一，这不是他们想要的工作或者说这份工作不适合他们，所以辞职；其二，大学生刚毕业，就业情况不理想，学校也常说“先就业，后择业”，这些因素让大学生在找工作的时候会产生一种紧张感，所以大学生往往会进入单位后一边工作，一边找工作，这也是大学生常在半年内离职的原因；其三，有些企业不重视毕业生的入职培训、保障待遇和促进毕业生自身价值提升等问题，造成了频繁跳槽现象的产生。

为什么“跳早族”会越跳越迷茫？说白了就是毕业生在离职的时候思想和目标都没有明确下来，于是他们的工作换了一个又一个，但始终不能清晰地认识自身的问题，而且也没有目标方向，所以才导致这一现象的发生。

程明毕业于江西师范大学，毕业后父母托关系为他找了一份在一家大型公司做业务代理的好工作，一般来说，一个月只要能签好两个单子，就可以拿到2万多元的收入。可是在将要签单的时候，他却突然辞去了工作，原因是这份工作太累了，而且不是自己想要的工作。一天，他在和几个朋友喝酒的时候说道：“我真的好迷茫，不知道未来在哪里，我只知道我不想做什么，不喜欢做什么、却不知道我未来该做什么、什么适合我。”这就是典型的因没有目标、没有前进方向、没有职业规划而盲目辞职。

其实，刚开始工作的头几年，是一个积累经验和知识的过程，这个过程也是整个职业生涯的基础。职业规划是职业定位当中最重要的，如果掌握不好，就容易出现职业发展的混乱或者中断，其

中表现得最明显的就是频繁跳槽，工作越换越迷茫，这样一直发展下去的后果就是丧失职业的核心竞争力。那么，该如何对自己进行职业定位呢？首先要了解自己的兴趣爱好以及性格气质，然后要了解自己的职业倾向和职业能力，最后再根据自身的情况来确定。最好要借助专业的咨询人员准确而科学地把握职业者潜在的能力以及性格特征，因为有时候外在的表现只是一种虚假的现象而已。另外，一定不要抱着“先就业，再择业”的观点来选择工作，因为这样很容易造成职业发展的断层，并且对核心职业竞争力的积累也十分不利。所以，人们要先做好职业定位，然后再根据职业的定位来选择职业。

郭鹏毕业于某大学，原来的工作是小学教师，可是不久他便离职了。原因很简单，他觉得那不是他喜欢的工作，没有什么成就感，而且收入低。之后，他去了上海并找到了一份销售工作，刚开始他觉得这工作挺好，但是几个月下来他没有一点业绩，签不到订单，能力也没有得到提高，自信心受到了严重的打击，然后他就开始怀疑自己是不是真的适合做销售，自己的选择是不是错了，最后便陷入了迷茫之中。

对此，有关专家建议，在跳槽之前应首先弄清楚自己为什么跳槽，以及自己有什么样的能力。如果解决不了本质问题，以后像郭鹏这样的情况还会经常发生。但是，如果经过专业的结构评估，发现你的兴趣爱好、个性特征、专业技能以及能力倾向都不符合你目前的职业特征，并且目前的工资待遇及发展空间也不能满足需求的话，那么跳槽对于你而言就迫在眉睫了。

在跳槽之前，人们首先要有系统的职业规划，明确自己的目标，给自己明确的定位，这样才能在跳槽时不会出现跳错和越跳越迷茫的情况。跳槽等同于重新求职，面临着相同的竞争问题，如果遇到合适的机会，只是因为缺乏相应的求职技巧，那么就很有可能错失良机。

在深圳卖化妆品的曾红觉得自己所做的工作没有什么前途，工作内容日复一日不断重复，工资也不高，再加上来自上司的压力，

所以她最后决定辞去工作，重新找一份工作。但是一连好长时间她都没有找到新的工作，有人就问她：“你想要找一份什么样的工作？”她说：“我也不知道，但是我知道这不是我想要的生活。”

正是由于人们对自己的职业目标、职业规划不明确，所以才导致大多数“跳早族”越跳越迷茫。

由此看来，我们应该强化职业规划的训练，做好正确的职业规划、定位，明确职业目标，以一种平和的心态来面对各种各样的问题和挑战。在对自己的职业规划、职业定位认真分析之后，跳槽的成功率会显著提升，职业生涯的发展也会更加明朗。

## 工作可能会越跳越好，心情可能会越跳越差

据研究发现，约50%的跳槽者感觉自己越跳越糟，因为他们把跳槽作为缓解压力和保护自尊心的一种补偿方式。他们习惯于跳槽，但当在新的工作单位出现心理压力的时候，他们的首选必定还是跳槽。然而，他们越是跳槽，心理压力就会越大，心理压力越大就越想跳槽，如此陷入恶性循环，职业心理专家将此称为“问题性跳槽”。

对于越跳越糟糕的跳槽者而言，他们就好像电池，疲劳的工作状态会导致电池里的电能很快就被消耗一空，并且一次比一次消耗得快，于是他们逐渐失去信心，产生疲劳感。频繁地更换工作很容易让人对工作产生厌烦的情绪，然后就会不断地跳槽；而在新岗位上又会遇到以往工作所不熟悉的东西，面对这些难题，跳槽者心态也会变得越来越焦躁，再次跳槽的概率就会不断增大。

一个员工在很多家企业工作过，但在每一家都待不长久，那就不会有什么拿得出手的成绩；缺乏有说服力的成绩，就更加不要妄想进入有实力的公司了；到不了自己满意的公司，职位就很容易越跳越糟——如此恶性循环，最终只会越跳越差，越差越想跳。企业有时候就像人一样，各有各的脾气。如果一个员工为了躲避某种问题而跳槽，或者说为了追求某种氛围而跳槽，就有点儿自欺欺人了。如果因为环境而跳槽，会使跳槽者对环境更加敏感和不适应，跳槽频率的增大当然也是不可避免的。如果想通过跳槽来解决所有的问题，更是天真的想法。

38岁的张海是一家电子公司的企划主管。他到新公司的时间只有几个月而已，可身边的同事都说张先生是一个精明能干的人，而张海也自认为很了不起。其实，很早以前他在一家国企当过销售科副科长，后来他认为国有企业的机制落后、僵化，所以决定下海闯一闯。结果却是新工作没做几个月就跳槽了，一次次的跳槽使得张海越

来越不安，而且跳槽并没有让他的薪水、职位等有所改变。现在，张海一想到跳槽，心里就会产生一种焦躁不安的情绪。他时常想，只要有一个有发展前途的职业，自己以后一定会全身心地投入，并且不会再改变了。然而，现在的张海正苦恼着，因为他越来越不清楚自己究竟适合做什么样的工作了。

张海自命不凡，渴望在自己的职业生涯中一直保持这种自命不凡的形象。对于他来说，被社会重视、受人羡慕、收入高等就是最有价值的职业，所以他不断尝试新的工作。张海一直都期望能够实现自己在职业上的价值观，然而，一次次跳槽使他感到不安。为了使自己安下心来，他又通过不断地跳槽来寻求那根本就不存在的职业，最后陷入恶性循环，越陷越深。

其实，世界上没有永远都是闪光点的职业，只要自己不断努力上进，任何职业都有闪光点。不要把时间过多地花在职业选择上，无论选择什么样的职业，把主要精力放在上面，永远是最明智的选择。

## 辞职前后“压力山大”，想清楚再跳槽

“工作压力大”，这是我们常说的一句话。这话一语中的，因为每个人在工作中或多或少都会感到压力的存在。

由此，人们往往会选择跳槽来缓解压力。那么，在跳槽的时候，人们首先要想明白，新工作的发展目标是否与自己的性格、兴趣和所学的专业相契合。当人们从事自己擅长的或符合自己性格、兴趣和专业的工时，工作起来就会游刃有余。

其次，在跳槽的时候要思考这份工作能否给自己提供一个可持续发展的空间或平台。人们之所以选择跳槽，无非是希望可以给自己寻找一个更好的晋升平台和更大的发展空间。所以，当人们选择跳槽时，必须考虑新工作是否具有可持续发展的空间。

最后，要考虑这份新工作是否可以帮助自己拓展人脉资源或者帮助自己开阔视野。一个优秀的职业平台应该是一个可以发挥个人技能优势、帮助个人不断拓展有益的人际关系的空间平台，这样的工作可以帮助职场人在工作中不断积累人脉资源，拓展自己的视野，从而获得更多的经验和指导。当然，如果说你只是因为想要逃避工作中复杂的人际关系而跳槽的话，那么这毫无疑问是给你今后的职业生涯判了“死缓”了。

每年的岁末年初，职场便会迎来跳槽的高峰期。跳槽的时候，千万不要随波逐流、盲目改行。因为如果不考虑自己的专长、兴趣而盲目地跳槽，即使跳槽成功了，也很难保持长久的发展。而且每次跳槽都要从新手做起，很难积累相应的知识和经验，更谈不上成为其中的佼佼者了。跳槽的时候不要盲目地听别人说什么就是什么，自己不分析就轻易跳槽。这样跳槽的人，往往是为了高薪，急于功利、急于求成，不考虑自身的恒定发展，盲目跳槽，然后就会很容易陷入恶性循环，正所谓“欲速则不达”。再怎么急于求成都要有一定的经验和能力的积累，然后把这些转化为能力和地位。有志向是好的体



现，但是不能因急于求成而频繁跳槽，更何况一般企业在招聘中会看一个人的忠诚度，所以频繁跳槽是职场的大忌。

当人们选择跳槽投奔一份新工作的时候，要对自己的职业发展进行合理的规划并制定适合自身发展的目标；要将目光放长远，看清趋势；分析公司的文化氛围，看是否和自身的条件相符合，不要鼠目寸光，盲目地追求高薪；正确且全面地认识自己，评估自己的能力与忠诚度，要清楚自己的性格，选择适合的职业，并且还要做好迎接新工作的准备；要对自己设定高要求、高目标，这样才能跳得越高，步入高级职业生涯。

35岁的薛维斌曾是兰博基尼汽车企业的销售经理，但是由于各种各样的原因，他辞职了。辞职后，他频繁地出现在各种招聘会上，希望能再次找到工作。过了一段时间，薛维斌找到了新工作，待遇优厚。然而，到了新公司之后，他就陷入了困境：新的工作环境、工作内容和以前所做的截然不同，老板交代的业务也无法完成，因为业绩不佳，他不得不离开这家公司。让他苦恼不已的问题是：自己为什么会跳槽失败呢？以后该怎么办？陷入迷茫之中的他决定向有关专家求助。

专家认为，薛维斌因为不了解新公司的环境，他没有明确的目标，不清楚自己所要工作的内容，没有对自己做职业规划就盲目地选择了跳槽，结果就是进入新岗位之后很难适应新的工作环境和新的工作内容，最终造成离职的结果。因此，专家建议他在跳槽前后要有一个明确的目标，想清楚再跳槽。

越来越多的人开始尝试跳槽，他们当中有的已经找到了适合自己的工作，有的却未能如愿以偿，甚至越跳越糟糕。在自己还没有明确目标和方向的时候，不要轻易辞职，这很有可能会让我们坐失良机。在没有对自己进行分析了解、没有对自己进行职场定位和规划的时候也不要轻易离职，这往往会使我们往不好的方向发展，情况会越来越糟糕。

那么，怎样做才能了解自我、把握发展方向、对自己有一个

明确的职场定位呢？人力资源专家建议，在跳槽之前，首先要分析清楚你想辞职的原因，再根据这个原因认真思考自己是不是真的想离开这个工作单位到别处发展。然后要分析自己的下一份工作是不是适合自己，是不是已经有把握了，如果觉得有把握了，还要比较一下新的工作和现在的工作，看看哪一个成长机会更大、薪酬更高。最重要的一点是，要看你个人看重的是哪一方面，找出你想要离职的原因。更换一份工作后，很多东西都要从头开始，例如人脉基础、稳定的人际关系等，而这些又都是关乎你事业成长和发展的关键因素。所以，在跳槽之前要想清楚，分析好自己辞职的原因，确立好目标和方向。

## 跳槽：N种心态要不得

许多职场人士都有过跳槽的经历，合理的职业、职位流动可以让企业在不同的发展阶段更好地引入合适的人才。但由于浮躁和功利，职场人变得越来越追求急功近利，并且越来越多的人希望通过频繁跳槽来获取更多的利益。因为跳槽失误而引发的连锁反应，对求职者的心理会产生非常大的影响，而且很可能使职场人士的职业生涯受到影响。那些渴望最短时间获得经验和实现人生积累的人，很容易陷入频繁跳槽的怪圈。

史汇文于2011年毕业于一所著名高校的工商管理专业。毕业时，他为了找到专业对口的工作，应聘到一家制造业公司，并开始了HR的从业历程。来到这家公司后，由于人力资源部门的许多工作做得不够专业，再加上公司管理混乱，他在2012年4月把老板炒了，之后在一家国际货运企业做了招聘助理。跳槽没多久，他所在公司承诺的薪酬没有兑现，所以几个月之后，他再次跳入另一家民营企业担任培训专员。但是不久之后，公司由于种种原因宣告破产，史汇文也无奈地加入到了求职的大军之中。然而，这次却没有前两次跳槽那么幸运，一连3个月的求职经历，数百次的求职失败，使得他身心疲惫。他从来没有想到一次失败的跳槽经历会引发这么多次跳槽，他自己也很担心频繁跳槽会对自己今后的事业产生影响，并产生恶性循环的后果。

有关专家认为，史汇文在择业、跳槽的过程中，只看到了职位的高低，却没有去考察新公司的文化和环境，出现了与公司的企业文化难以融合的问题。有些求职者在选择行业的时候，只考虑这个行业是否热门，却没有仔细分析自己的兴趣和专业背景等，结果导致职场中的失败；也有一些求职者只是一味地追求高薪，从而忽略了自己的工作能力和职业规划，放弃了现有的工作，跳槽到一个陌生的领域，结果“赔了夫人又折兵”，不仅新工作适应不了，而且以前的经

验也成了泡影。

有关专家分析认为，职场人士在率性跳槽的过程中，不了解自己的兴趣、竞争优势和能力，没有做职业定位，寻找不到努力的目标。在没有对职业进行定位的情况下工作，就很容易对工作产生厌烦。在这样的心态中，大多数人往往会草率地换工作。据新浪网调查显示，有六成以上的人没有做好职业规划就盲目跳槽，这样做的结果就导致每次职场能量的积累会迅速归零。所以说，没有明确的目标胡乱地跳来跳去只会给今后的职业生涯增加更多的障碍。频繁跳槽的人之所以会有危机感，除了职业成就感不强之外，还对新的职位没有信心，所以这类人之后又会进行新的跳槽，莫名地陷入恶性循环之中。事实上，在跳槽之前，除了做好职业定位、职场规划，充分考虑自身的能力、竞争优势、兴趣、内在的职业取向和独特的商业价值外，还要了解公司的文化背景、环境和企业实力等因素，对自己所要从事的职业和职位有一个全面而透彻的了解，做好充分准备之后，跳槽者对新工作才会得心应手。

专家指出，跳槽时不能有以下心理：(1)觉得自己的收入很低，没有干劲。应聘时这样的理由会让招聘者认为你是一个斤斤计较的人，很注意个人得失，不能与企业共同进退，这样的人不能委以重任。(2)复杂的人际关系。不论什么样的工作，都会讲究团队精神，因为团体力量肯定大过一个人的力量。对人际关系的逃避、胆怯，会被招聘者认为你没有人际关系方面的交往能力和协调能力，而人际协调往往是团队精神中最重要的部分。(3)承受或承担的工作压力太大。随着社会的不断发展和进步，随之而来的压力也是不可避免的。不能高效、快节奏地生活和工作的人，注定要被他人所取代，如今的招聘也标明要求应聘者能在一定的压力下完成工作。(4)不能和上司融洽地相处。既然步入社会，你就是社会中的一分子，就要和社会之中各种不同的角色打交道，什么样的人都可能遇到，会遇见不同的上司或高层人员，所以你要积极主动地适应你的上司，而不是等着别人来适应你。如果你连与上司的关系都没办法处理好，还谈什么处理与客户的

关系呢？(5)那些追求时尚的人，择业跳槽也是一种追求时尚的表达方式。这类人对社会的发展和事物的走向都很敏感，哪个行业最热门就会走向哪里，而且对自己的职业定位大多数也都是短期的，理想的职业和长远的事业并不被这些追求“时尚”的人所看中。而这些因“时尚”而跳槽的人，会存在业务不精、相关知识缺乏的问题，他们这些“三脚猫”功夫是无法适应社会精细化分工趋势的。

有着以上这些心理的人会陷入盲区，往往会越跳越糟糕，进而陷入迷茫之中。所以，人们在择业、就业和跳槽的时候应当注意不能陷入这五种心理盲区，否则会对以后的生活和职业生涯留下不可磨灭的阴影。

## 应届毕业生为何频繁跳槽

大学毕业生频繁跳槽正成为一种越来越普遍的现象，这给用人单位带来了严重的影响，也导致应届大学毕业生就业难的问题。

大学生离职的原因是各种各样的，比如，企业的薪酬体系不完善，很多员工的薪酬是由上司决定的；薪酬与岗位不匹配，明显低于行业平均水平，自然就没有多少人青睐。此外，有的企业不关心员工的个人发展，认为只为员工提供薪资就行，老板、经理、部门领导从不与普通员工沟通等，这些都会造成员工心里不安，持续下去自然就会出现员工离职的现象。

刚踏入社会的大学毕业生是一个特殊的群体，他们有着专业知识，但却缺乏实践。如果企业在招聘的时候，没有专门的、系统的、有针对性的培训计划或者是培训工作不够系统化，那么大学生在企业的成长就只能靠着自身的学习能力和适应能力来慢慢摸索。对于大多数人来说，运用在大学中学到的专业知识去解决现实工作中所遇到的问题是很难的。对于大学生来说，承受最多的就是工作上的压力和无力感，因而很多人因为无法适应工作而很快离职。

在当今社会，招聘或应聘都有各种各样的网站供人们去选择和参考，这是宣传企业文化的良好契机，也是招贤纳士的有效途径。但是，大部分企业会不遗余力地宣传企业的优势，强调岗位的发展，夸大事实，捏造一些不符合实际的信息等，这便造成了学生就业后发现企业所提供的信息不真实，会有受骗的感觉，进而会对企业产生怀疑，离职必然被纳入选项。

随着教育改革制度的不断发展和深入，在各大高校的推动下，中国的高等教育实现了大众化和普及化，再加上全球经济环境的恶化，大学生就业难的问题变成了一个人们时常探讨和急需解决的难题。在招聘的时候，一些企业只盯着名牌大学的学生，盲目地拔高选拔标准，而忽略了岗位的任职资格是根据岗位职责来定的标准，这也



就直接导致了一些大学生在进入企业之后，能力得不到提升，专业知识得不到发挥，远大的抱负无法实现，从而选择离职。

张凤怡毕业于北京艺术学院，她也像其他同学一样，在找工作的路途上奔波劳累着。经过数次应聘失败，又迫于生计压力，最后根本没考虑自己是否喜欢这份工作或者说是否适合这份工作，她就到一家私营企业应聘，而企业也决定留下她。工作几个月之后，张凤怡在一次和同学的聚会中得知，很多同学现在都在大企业里工作。张凤怡原本是很愿意与同学们谈论自己的，可是现在得知这样的事情，她感到自惭形秽，也因此产生了跳槽的想法。不久之后，经理感到张凤怡对工作有些懈怠，于是找她谈了几次话，她当时点头答应，但是过后依然如故，所以待遇自然下降了。张凤怡感觉自己似乎遭到了排挤，所以一气之下就辞职了，并重新踏上了找工作的旅程。她先是到一家超市做销售，但是觉得超市工作时间太长，就又跳槽到某私营企业做市场营销工作。做了一段时间之后，她又觉得这个工作在外面奔波太过劳累，于是跳槽到某公司做办公室职员。不久她发现自己与同事之间的关系处理得不好，于是她又想换新的工作。然而，这次她自己也不知道该换什么样的工作了，她感到很困惑，为什么自己跳槽就如水中捞月一般，好工作总是可望而不可即呢？

其实，这就是盲目择业所带来的后果。她没有明确的目标，没有对自己的职业生涯做好规划和定位，不能确定自己想要什么、不想要什么。在找工作的时候，她因看到同学在大公司工作而对自己的工作感到不满意，并且对自己当初草率的选择感到后悔不已，进而导致自己频繁跳槽。

因此，在择业的过程中，不要盲目地择业、就业或与他人进行比较，要调整好自己的心态，放松心情，做好职业规划和定位，这样才能更有效地提高自身的价值，实现自己的目标。只有积累更多的经验，才能在以后的跳槽中越跳越好、越跳越高。

## 跳槽是把“双刃剑”

在职场中，选择跳槽还是卧槽，会直接影响职场人士的心理和生理发展。有的人选择了跳槽，在他人眼里，这位跳槽者升职加薪，仿佛迈向了一个更高的阶梯。然而，外人只会看到跳槽所带来的那些益处，却不能够切身体会跳槽者感受到的酸甜苦辣。幸福是别人的，心酸是自己的，跳槽者就在无形中让自己陷入这样一个怪圈。

跳槽就像一把“双刃剑”，在带来短期的升职加薪的同时，还会带来一定的风险。跳槽到一个新环境后，跳槽者必须花费大量的时间和精力融入这个新环境。而且在跳槽的同时，跳槽者也会经受不小的生活压力。很多人认为，跳槽可以帮助跳槽者快速实现职场目标。那么，跳槽到底是不是真像人们所讲的那样好呢？在不否认跳槽会带来一定好处的同时，人们也不能够忽略藏在益处背后的弊端。

韩旭是德国西门子公司刚刚进入中国市场时招聘的第一批员工，作为职场新人，韩旭没有任何社会工作经验。西门子充分考量了这些新招聘来的员工的能力之后，这家企业的高管们决定给这些“小鸟”充电。经过3个月的培训，包括韩旭在内的新职员渐渐地对自己的工作上手了。韩旭能吃苦，脑子转得也很快，于是在经过两年的基层工作锻炼之后，他顺利地升上了北京区市场总监的职位。在成为公司骨干之后，韩旭也大刀阔斧地帮公司解决了很多问题，表现突出。由于他制订的规划正确可行，2006年，公司订单源源不断，预计同比增长超过10%。西门子亚太地区中国分公司总裁看到这一骄人成绩后，对他大加赞赏，还在公司年会上对他进行了嘉奖。

得到公司高层的赞赏，韩旭自然很开心，他工作得更加认真了。可是在2008年5月，锐仕方达猎头公司与他进行了接触。原来，TCL想挖他过去当中国区市场总监。而此时，韩旭也遇到了他职业的瓶颈期。看到能力在他之下、和他差不多同时进公司的同事梁振邦已经成为公司中国区的CEO，他心中无比嫉妒。想到自己能力那么强，

总裁也夸奖了自己，怎么职位就是没有提升呢！这个想法犹如野草一般在他的心里肆意蔓延。经过一番考虑，韩旭决定接受锐仕方达的邀约，去TCL当市场总监。

可是，刚刚进入TCL没多久，韩旭就面临一个很大的困境。2009年7月，TCL公司原CEO刘飞辞去了高级副总裁的职位，与刘飞一起离开的还有曾经短暂出任首席执行官的王道源和TCL原首席运营官于恩军。在这场高层动荡中，不属于任何派系的韩旭面临着极大的风险，他几乎成了派系斗争的牺牲品。在那段时间，韩旭的工作压力特别大，他每天都犹如受惊的动物一样，随时面临着“牺牲”的风险。最后，韩旭终于因为受不了这么大的压力而选择了辞职。

天狮集团人事行政部员工关系及行政处高级经理张珂认为，频繁跳槽是一把锋锐无比的“双刃剑”，会将跳槽者刺得遍体鳞伤。合理的跳槽可以促进社会人力资源的合理流动和有效配置，对于员工而言，跳槽能够为职位或者薪酬带来一定的提高，但这种提高却要用心理承受高压、情绪紧张焦虑、精神高度集中的代价来获得。事实上，跳槽除了会令跳槽者身心健康受到影响之外，还会带来其他“灰色”影响。

周洁毕业于复旦大学企业管理专业，是一个非常有前途的青年。刚毕业的时候，因为找不到理想的工作，她就在一家主营各种医疗器械的私营企业做起了办公室文员。那个时候，拥有研究生文凭的周洁成为单位里学历最高的员工。再加上周洁青春靓丽，因此非常受单位高层赏识，公司任何重要的活动，总裁都交由她来组织。待遇不错，又受重视，作为一名应届毕业生，周洁十分满足。

在这家公司，周洁工作了一年半，表现非常不错，各项工作考核都名列前茅。可是，渐渐地，周洁觉得这份工作并不能使自己的才干完全发挥出来，自己的能力也没有得到提升。而且公司制度呆板，一些规定制约了员工的创新活力。令周洁更为介意的是，在这个公司里她很难得到发展的机会。升职难，工资增长的幅度也很小。

“我再也不能忍受下去了，总这样的话，我的前途会是一片黑暗。”

周洁暗暗想道。产生了这种想法之后，周洁决定要寻求能够给自己提供更好发展的单位。

周洁在网上投了许多份简历，最终被一家国有化工企业录用了。令周洁有些不满的是，这份工作要求周洁先要到上海的一家分厂实习，而周洁家在北京。为了让自己有一个好的前程，周洁咬咬牙同意去上海实习。她对自己非常有信心，认为凭借自己的能力，好好表现的话，半年之后肯定能够调回北京。

看着每天路上的行人来去匆匆，每一个人都在努力拼搏，为自己有一个好的前程而奔波劳累，周洁也有了拼搏的动力。但现实总是残酷的，看着周围的同事每天都悠闲自在地工作，一点儿紧迫感都没有，周洁真的有些惊讶，并且对这种“三天打鱼，两天晒网”的悠闲氛围也很不适应。而且，在这家公司，周洁深刻地体会到了人际关系的复杂。一句很寻常的玩笑都有可能引发一场口水仗，有什么困难，别的同事也不会主动帮忙。周洁对这种冷漠的同事关系特别不适应，于是，在工作半年之后，周洁主动辞职了，并且当天就回了北京。

看到女儿又辞职回家了，周洁的父母感到十分不解。父亲也找她谈过很多次话，都是说要她安心工作，不要老想着跳槽，现在的就业形势严峻，女孩子能够安安稳稳地工作是再好不过的了。但是好强的周洁却不甘心，她认为自己又不是没有能力，只不过是缺乏好公司让自己施展才能罢了！就业虽然难，但是自己就不能找到一份适合的工作吗？

接下来的两年，周洁接连换了3份工作，目前在北京一家科技公司做企划工作。在公司对员工进行的一次考核评估中，周洁的分数几乎垫底。她生平第一次有担心丢掉工作的忧虑，这在以前是难以想象的。周洁静下心来分析自己的情况，原来在不知不觉中，自己跳槽干的都是同样的工作，做的都大同小异，根本没有积累更高职位工作的经验。而且，她现在也不小了，面对的生活和就业压力肯定会比从前大。

这让周洁变得害怕极了，一上班就进入紧张状态；原来做事干净利落，现在做事处处谨小慎微、拖泥带水。后悔的情绪就像一张无形的大网，让她透不过气来，心中想着如果当初不轻易跳槽就好了。

虽然跳槽可能带来一时的表现机会，但却会让跳槽者丢失积累更高职位工作经验的宝贵机会。跳槽在个人的职业发展过程中是一个难以回避的问题，在能够带来个人增值机会的同时，也需要跳槽者承受因跳槽失误所要付出的代价。

不可否认，有时候职场人士如果不跳槽就难以获得发展机会，而且在周围同事、朋友身上也能够找到因跳槽而带来事业成功、财富增长的案例。但是跳槽就真的有百利而无一害吗？也不尽然，过于频繁地换工作单位，会让心绪变得焦虑。在跳槽过程中，跳槽者还会承受找不到比原先更好单位的风险和压力。

北京大学职业规划教授于正声说过，工作能力的培养需要一个漫长的过程。如果职场人士贸然跳槽，那么就会丢失掉一个提升能力的好机会。跳槽到另外一家单位，用的还是以前的东西，这会让跳槽者成为什么都不精通、不专业的人，这样对以后的职业发展会起到减分的作用。而反观卧槽，则会给员工带来不少好处。卧槽让员工有充分的时间去熟悉业务，处理平时遇到的压力。面对职场的各种压力，卧槽者有充分的时间去探讨调适这些压力的办法。

所以，员工在面临跳槽还是卧槽的选择时，一定要全面衡量跳槽与卧槽各自的优缺点。同时也要明白，跳槽会带来不小的压力，而卧槽可以在一定程度上帮助缓解压力。

## 跳槽是职场人的阴雨天

职场如战场，里面充满了竞争与挑战，而职场人为了有一个更好的职业前景，让自己立于不败之地，常常会选择走所谓的职场升职加薪的捷径——跳槽。但在跳槽的过程中，职场人会经历来自各方面的压力。在跳槽的过程中，因为要到处奔波找下一个“东家”，所以就减少了收入来源，生活水平会受到影响。而且，少了收入来源，职场人也会变得很焦虑，不知道什么时候才能摆脱这种尴尬的局面。在工作上，还要担心新工作会不会比以前的更差。实际上，跳槽给职场人带来的影响远不止这些。

在职场中，员工会因为得到的薪水与自己的付出不相符、工作压力太大、职业发展前景渺茫而选择跳槽。有了第一次就会有第二次，而且当面对职场困惑不能够自己解决时，就会采取跳槽的逃避方法，这样就形成了频繁跳槽。如果几年之后仍然处于浑浑噩噩的跳槽状态，那么等到有一天发现和自己竞争新职位的都是一些后起之秀，而且他们来势汹汹，这个时候频繁跳槽者才会幡然悔悟，原来在频繁跳槽的几年间，自己并没有积累到比较有用的经验。此时，频繁跳槽的人就会感觉到危机感带来的压力。

李自刚是荷兰壳牌集团的资深研发经理，每月的薪水高达5万美元，高职高薪让旁人好不羡慕。然而，李自刚却认为公司知识结构老化，管理概念已经跟不上时代的发展。事实上，公司目前生产的产品正处于更新换代被淘汰的阶段，要研发新产品，就需要一大笔资金，但是公司对资金的调度不合理，后续研发资金不能及时到位，所以研发产品部门的发展受到了非常大的制约。从职业前景发展的角度来考虑，他对自己的个人职场发展前景进行了评估，发现公司已经不能给予他更大的发展空间，而且短期内也不可能对他委以重任。所以，李自刚就琢磨着要跳槽。

通过朋友介绍，李自刚成功跳槽到一家经营同类产品的民营



公司担任副总裁。新公司各方面条件都很不错，资金也非常雄厚，给李自刚提供了充足的发展空间。公司的策略也十分符合他的想法，而且他还从其他途径了解到这家公司的董事长思想十分开明，跟得上时代潮流，乐于接受不同的主张和想法。从这些方面来判断，李自刚觉得在这家公司，自己的职业发展应该相当不错。

在和这家民营公司的董事长第一次谈话的时候，李自刚就非常坦诚地向董事长提出了关于薪资福利和权责方面的要求，他提出希望自己能够担任公司的副总裁，同时管理一家外地分公司。李自刚选择在分公司任职的原因是分公司规模比较小，比较容易掌控。他还分析了自身情况：他今年已经46岁了，在管理公司方面积累了丰富的经验，资历深厚，但是精力有限。董事长经过权衡，决定答应他所提出的要求，于是李自刚风光而又自信地上岗了。

然而，令李自刚万万没有想到的是，外地分公司的员工大多都是从总公司派来的，其中有不少人还是公司的老员工。这些员工在总公司工作了一定的时间，和总公司的领导也有一定的交情，有些员工甚至还是“皇亲国戚”，自认为高人一等，因此不把李自刚这位“空降兵”放在眼里。因此，李自刚在管理上遇上了不小的麻烦。不过，李自刚却很希望自己能够在短期内成就一番事业，提高公司的业绩，以此来回报董事长对自己的重视和他在自己身上的投资。可以说，董事长对他的期望是他努力工作的动力。

经过一段时间的适应之后，李自刚熟悉了分公司的各种情况。经过综合考量之后，李自刚决定把原来在荷兰壳牌集团工作积累的经验和工作方式带到新公司来，以期新公司的下属能够配合他制定的新规则，使工作效率提高。但不知道是他定的新规则太严格还是员工根本就不满意他，老员工们私下商量好要团结起来一致对抗他，不配合他的管理，更别说遵守他定的新规则了。而且，老员工们对外企的那些工作方式和李自刚提出的改革政策不屑一顾，觉得一肚子洋墨水的李自刚根本就不能管理好像他们公司这样的民营企业。如此一来，李自刚觉得在新公司完全不能施展自己的才能，计划也实施不

了。他不知道如何去解决目前的难题，也不知道该何去何从，每天承受的压力特别大，焦虑、烦恼让他开始失眠。半年之后，情况仍然没有得到改变，由于实在承受不了这种工作压力，李自刚又跳槽了。

经过一个月的奔波，李自刚最终找到了一家跨国企业，担任研发部门经理一职。在此期间，李自刚每隔几天就要参与一场面试。面试前，他为了能够给面试官留下一个好印象，增加自己的竞争砝码，每天都研究资料到深夜，给自己施加了很大的压力。面试之后，李自刚又会担心自己的面试成绩，担心面试公司不聘用他，于是整天都处于焦虑当中。跳槽带来的压力让李自刚喘不过气来。在面试前后，李自刚承受的压力比上班时大多了。

在跨国公司工作过的人在短期内难免会适应不了国企和民营企业的管理和工作模式，对国内的企业文化了解不够深入，使得李自刚不能完全融入团队，承受到了工作的高压。这追根究底都是因为李自刚对企业了解不够，自身的准备也不充分，同时又不能很好地调适自己。如果李自刚在建立自己的团队之前，能够充分考虑到团队成员的个人特点，再去考量公司以往的工作方式，在尚未做好这些工作之前，不要急于改革，因为贸然改革势必会让员工产生逆反心理，那么他或许就不会遇到那么大的阻力。而且，李自刚也不能将自己在外企工作的那一套模式、工作风范强加到现在的团队当中，他的急于求成只会让自己陷入尴尬的境地。

在跳槽的过程中，跳槽者会经受来自各方面的压力。李自刚如果能够调适自己，适应新公司的工作氛围，那么，他就能顺利实施自己的改革计划。而且，李自刚也没有认清形势，自己明明是一个公司新人，却摆出了职场老资格的姿态，对老员工指手画脚，这样一来，老员工当然不会买他的账。作为公司新人，李自刚应该明白新企业的人事架构和企业体系，只有研究好了这些架构之后，才可做出正确的决策。李自刚觉得老员工不服管，发现了大量的问题，正好说明他还没有适应新环境，自然会有很多不如意的地方。反观老员工，他们已经熟悉和适应了公司的运作模式，面对新人李自刚自然会有心理

上的优势。李自刚还没有站稳脚跟就要大动干戈，轻易推翻原先的工作方式，这样的改革势必会引起老员工的反感。

李自刚只有摆正心态，研究员工们的心理，从员工的角度来看待新上司、新团体，才有可能在新公司混得如鱼得水。可惜的是，李自刚并没有换位思考的意识，所以等待他的只会是又一轮的跳槽生涯。

人们在选择跳槽的时候要承受心理压力、生活压力，还有工作压力。卧槽则不同，在同一个公司、岗位上工作，人们会有充足的时间调适自己，使自己能够更加热情地投入到工作当中，这样员工才可以安心卧槽。卧槽承受的压力比跳槽小很多，所以，从心理健康的角度看，员工选择安心卧槽比频繁跳槽更好。

## 第七章 属性差异：频繁跳槽是赌博，安心卧槽才是生活

频繁跳槽就像一场赌博，而职场人士是里面的玩家，赌赢了，一本万利，固然风光体面，然而不是所有的人都能赢的。输的代价太大了，有可能会落得身无分文甚至倾家荡产的下场，所以，玩这场赌博需要具备非常强的心理承受能力。

盲目地频繁跳槽，会带来很大的风险，一不小心，它就会让人陷入无法自拔的陷阱之中。很多人把跳槽看得太随意，为了跳槽而跳槽，这传递的并非一种正能量。与其把自己的职业生涯寄托在这种赌博式的跳槽上，倒不如选择安心卧槽来充实自己。

卧槽是一种低调的坚持，坚持自己的职业操守和职业目标；卧槽是一种忠于自我的态度，对自身能力充满信心；卧槽是一个可以积累工作经验、人脉资源的过程，自身的价值可以得到提升，自身的竞争力也可以得到增强。

在工作中需要卧槽，稳定的职位能保证生活的质量，所以只有先坐稳职位，再以守为攻，才能稳中取胜。生活经受不住频繁跳槽带来的大起大落，只有安心卧槽，养精蓄锐，给自己充满“电”，等待恰当的时机爆发力量，才能一举取得成功。因此，职场人士应该谨记，频繁跳槽是赌博，安心卧槽才是生活。

### 金融风暴下，白领该跳槽还是卧槽

每年春节过后，那些早就酝酿好跳槽大计的职场白领拿了年底双薪、年终奖、年底分红，便“脚底揩油”、“头也不回”、“了无牵挂”地奔向了新职位的怀抱。跳槽俨然成为职场中最热门的词汇，人才市场也处于跳槽喷发期。

然而，2008年的全球金融风暴造成了全球性经济衰退，这也

使得跳槽的风险加大，因为跳槽会给职场人士带来太多不确定的因素。受金融风暴的影响，春节后跳槽的人数与往年相比大大减少了，职场白领都十分谨慎，担心跳槽后难找工作，对新工作的待遇也缺乏信心。据智联招聘网站对2009年就业状况所做的调查显示，白领们对全球性的金融风暴非常关注，有30%的人因此而推迟或取消了跳槽计划。另外，企业招聘中除了招聘职位质量下降，招聘数量也大幅下降。

为了避免自己处在金融海啸的风口浪尖上，不少白领选择了卧槽在既定岗位，这样可以利用闲暇时间给自己充电，养精蓄锐，一方面是以不变应万变，另一方面则是休养生息，待个人条件与客观环境成熟之后再蓄势勃发，在职场中跨出新的高度。

那么，想要过上更好、更有质量的生活，职场白领们该勇敢跳槽还是安心地卧槽呢？对于这一问题，当下出现了跳槽与卧槽两派。

宋欢欢坚定地站在了跳槽一派。宋欢欢毕业于北京外国语大学，是一个性格开朗的女孩，她学的专业是外贸英语，在深圳一家外企从事翻译工作，已经有两年时间了。在这两年里，宋欢欢从职场“菜鸟”一步一步成长，羽翼变得越来越丰满。随着金融风暴的突袭，2008年8月她所在的那家外资企业整体业务收入不佳，她觉得继续待下去也没什么前途可言，于是便毅然决然地选择了跳槽。但在新工作没有具体落实之前，宋欢欢这一跳显然有些冲动。其后一个月的时间里，只要有大型人才招聘会，她就立马跑去参加，不辞辛苦地穿梭在深圳这座大城市之中。除此之外，她还利用空闲时间在网上“海投”简历。她在各大招聘网站都注册了账号，随时关注着职位的更新情况。但是，因为经济不景气，很多公司要么是倒闭，要么就是大幅裁员，招聘岗位的质量大多不尽如人意，而且数量也是少之又少。尽管如此，宋欢欢还是一有机会就把简历尽量多地投出去，可是通知她面试的却寥寥无几。两个月过去了，所有的求职信都石沉大海，她最后仍是一无所获。宋欢欢非常后悔自己当初跳槽的决定，就算那家公

司面临经济压力，但是自己好歹也有个“栖身之所”，不至于像现在这样“无家可归”。金融风暴肆虐全球，就业形势随之愈加严峻，想找到一个心仪的工作太难了，宋欢欢盲目跳槽后的代价就是只能在家过着“宅女”的生活。

很多年轻人都把跳槽看成是市场经济的发展规律，觉得跳槽是再正常不过的了。然而，在跳槽之前，人们一定要看清当前的经济发展状况和就业形势。如今，随着经济全球化脚步的加快，全球金融风暴对我国的实体经济也产生了强大的冲击。受其影响，我国一些大型企业提前进入“寒冬”，而一些中小企业也面临着前所未有的经营困境。有的企业取消了招聘计划，有的企业甚至开始大量裁员。突如其来的金融危机，让职场处于阴影之中，所以像宋欢欢这样盲目跳槽是行不通的。

职场人士切记不可盲目跳槽，一定要根据自己的职业发展轨迹前行。很多正处于成长阶段的公司经常会产生新的岗位，有不少就业机会，但是现在多数企业往往会优先考虑内部选拔，而不太欢迎“空降兵”。所以频繁跳槽不仅不利于个人工作经验和能力的积累，而且企业一般也不会录用这种人。

在卧槽一派中，有一位叫王鑫的年轻人。他于2006年进入南宁市龙腾镇鑫辉玩具厂做业务员，2007年11月被提升为销售部主管。这家玩具厂规模不大，只有200名员工。2008年秋天，受金融风暴的影响，玩具产业越来越不景气，桂林、柳州等城市倒闭了很多家工厂，鑫辉玩具厂的订单也逐渐减少。2008年冬天，由于工厂效益持续下降，不少员工选择了跳槽，而王鑫经过反复思考，最终选择了与老板同舟共济，一起抵御金融风暴。

在王鑫的建议下，老板首先按时发放了工人的薪水，稳定军心，以确保玩具厂能安全渡过这个困难时期。随后，王鑫想出了“与大企业合作”这一突围方案，他去了北海、钦州等地寻找2000名员工以上规模的大企业，与其联系，磋商合作事宜。依靠这种“傍大款”接外包业务的方式，鑫辉玩具厂得以正常运转下去。不久，王鑫又想



到了包装“半成品玩具”这第二个突围方法。通过低价收购其他公司剩下的原材料和半成品，并对它们进行精加工，制作成公仔玩具，再卖到城镇去。这些产品不仅成本低廉，而且制作精美、价格实惠，取得了非常好的销售成绩，深受消费者喜爱。“与时俱进”是王鑫的第三个突围方案，通过与南宁一家著名的动漫公司合作，一起开发制作各种造型独特、式样新奇的动漫玩具，市场反应也非常热烈。

这三套方案逐步实施完善后，玩具厂的月纯利润居然达到了十几万元！而在这之前，玩具厂每月至少都会亏损五六万元。正是基于坚定的卧槽，王鑫才凭借着自己的坚持努力和思维创新，最终帮助企业安全渡过了金融寒冬，并且实现了个人和企业的双赢。

对于在职场中打拼的上班族来说，他们总是有很多梦想，但是梦想很丰满，现实很骨感。面临不景气的经济环境，他们不知道是否应该在现在的岗位上继续待下去，也不知道是否应该丢掉现在的工作而换一个更好的。这样的矛盾就像哈姆雷特式的困惑：对于跳槽还是卧槽这个问题，白领们究竟该如何抉择呢？

其实，比起赌博式的跳槽，安心卧槽更值得提倡。白领们不妨先韬光养晦，而后蓄势勃发。卧槽并不代表安于现状、不思进取、坐以待毙，不是“做一天和尚敲一天钟”，也不是只要把自己的本职工作做完就万事大吉，而是旨在提升自身价值，利用空闲时间进行充电培训，提高自己的综合素质能力，不至于因金融危机的影响而错乱方寸，这样才可立于不败之地。

卧槽与跳槽并不是完全对立的。卧槽是跳槽前的基础积累阶段，只有把这个基础夯实了，才能更好地理性跳槽。跳槽的关键是要找到一个好槽，而在无法判断是不是好槽、有没有好槽的情况下，宁可跳，也不要盲跳。

## 盲目跳槽，受伤的总是自己

跳槽是对现在的生存状态不满的表现，它是一种有利有弊的行为，但是盲目跳槽则只会让跳槽者自己受伤，无任何益处。

2002年，旅游管理专业毕业的沈万文进入了一家国有企业当行政助理，工作了两年后，他发现自己还是适应不了国有企业的文化，于是决定跳槽。而后沈万文应聘成功，成为万豪五星级酒店的总经理助理，因为之前有在国企工作的经验，所以现在这份工作对他来说可谓是驾轻就熟。除了协助总经理的日常工作外，他还负责人员聘用、培训、绩效考核等人事方面的事务，不知不觉中，他就在酒店工作了将近两年时间。在此期间，沈万文工作做得一直很出色，得到了总经理的多次褒奖。但是，他不愿意一直做一个助理，觉得自己已经有能力担当起经理的职责了。可是，由于公司内部体制的原因，他无法在近期内实现职位的提升，这深深地挫伤了他的积极性和自尊心。于是，沈万文决定再次跳槽，他一定要证明自己的价值。辞职后，他将应聘职位锁定在酒店行业的经理位置，但是他的简历投出去之后就如同泥牛入海，有去无回，这让他苦恼不已，想不通到底是哪里出了问题，以致后来他日渐消沉，整个人郁郁寡欢起来。

26岁的孙雨菲毕业后应家人的要求在家乡找到了一份和自己专业对口的行政经理工作，可她不甘心在小城市平淡地生活，一心想到大都市成就一番事业。于是，她又北上来到了北京，经过多次应聘，好不容易进入一家世界500强企业，但是要先从最基础的办公室文员做起。后来，因为工作太辛苦，孙雨菲顶不住强大的工作压力，经不住朋友的劝说，她又南下来到了上海，找到一份行政助理的工作。正当她准备大干一场的时候，她碰到了不中意的领导。领导很刁钻刻薄，对她总是“高要求”，加上同事间的钩心斗角，复杂的人际关系让她焦头烂额、心力交瘁。在几乎“极度缺氧”的情况下，她再次选择了跳槽，又从上海辗转来到了厦门，可工作仍差强人意。用孙

雨菲自己的话来说，她已是“南征北战、四易雇主”了，但是跳槽带给她的仍旧是不适合、不满意的工作。于是，她对自己越来越没有信心，感觉自己的前途一片渺茫。

乔亮大学学的是财务管理专业，毕业后就去了美国工作，但因为工作压力太大，一年之后，他还是决定回上海发展。在上海找工作并不像乔亮想象的那样简单，招财务岗位的大公司他进不去，而小公司各方面的条件他又觉得很满意。找工作那段时间，乔亮可谓身心俱疲，与此同时，上海的高生活成本也让他倍感压力。乔亮的朋友是搞IT的，在IT行业干得风生水起，还很幸运地拿到了公司期权。期权上市后，他的这位朋友立即变成了百万富翁，这让乔亮既羡慕又嫉妒。因此，在朋友期权的诱惑和财务岗位目前所面临的困难这两种力量的推动下，乔亮毅然下决心放弃自己的专业，进入IT行业。IT行业对于他来说是完全陌生的，但是为了取得像他朋友那样的成功，他下决心自学编程，成为一名程序员。就这样，乔亮定居上海，准备实现自己的“宏图大志”。可是，就在乔亮好不容易进入了一家IT公司工作的时候，正好遇到了IT行业“潮退”，不但期权变成了泡影，而且无论他怎么努力，编程水平还是很一般，最终被IT公司裁掉。

由以上几个事例可以看出，盲目跳槽的做法是不可取的，最终的结果只能让自己受伤。沈万文因为得不到升职机会而盲目跳槽，最后导致自己就业的失败，这也让他产生了强烈的挫折感，对自己失去信心，对前途失去希望，再也没有了当初的雄心勃勃、斗志昂扬。而孙雨菲在没有完全了解企业和经营者的情况下就盲目跳槽，这实乃职场大忌！如果换了新的工作，发现自己并不合适，不能如愿以偿或者与领导同事之间产生矛盾的话，这样很容易就会累积负面情绪。跳槽者也会开始自责、后悔，会否定自己，对自己失去信心，觉得自己是个没有用的人，甚至还会出现抑郁的倾向，比如无缘无故感到疲乏，晚上容易失眠，对未来不抱希望，感到生活没有意义等。而且，盲目跳槽会使人越来越孤僻，不爱与人交往。乔亮跳槽转行这种做法更不可取，找工作最重要的就是要人岗匹配，不能盲目跟风，更不要

去高攀。试想，如果乔亮当初没有受到朋友期权的诱惑，不转行自学编程浪费宝贵的时间，而是专注在自己熟悉的财务领域，提高自己财务方面的技能，那么找到一份满意的工作应该不成问题。即使当时生活会困难一些，但是经过不断努力，应该能在某个企业财务经理的中层职位上坐稳，甚至还有可能进一步升到财务总监的位置。近几年，企业越来越重视财务管理，而财务总监这一职位，无论在薪酬还是职业发展方面，提升空间都很大。在一些大的上市公司，财务总监还被认为是最有机会成为CEO的职位之一。从这个角度看，乔亮放弃了自己的优势选择转行，去从事他并不熟悉的IT行业，这是非常不明智的。

在现实生活中，有的人把跳槽看得相当随意，抱着“此处不留爷，自有留爷处”的心理去跳槽，甚至还在不知不觉中把频繁跳槽当成了一种习惯。工作太累、工资太低，跳槽！工作中遇到挫折，跳槽！与上司或同事关系紧张，跳槽！有更好的工作环境和薪金待遇，跳槽！这类人的心是不会安定下来的，有时甚至工作一段时间就莫名其妙地想跳槽，总觉得下一份工作才是最好的，才最能发挥自己的才智，似乎一切问题都可以通过跳槽来解决。对于这类人，有关专家给出的建议是：不要一味从众、盲目跳槽，事先应该计划好自己该找什么样的职业，考虑好自己适合什么样的职业。

由此看来，盲目跳槽容易让人丧失敬业精神与团队意识。凡事浅尝辄止，不能从一而终，做事马虎，不负责任，这样不利于职场人培养敬业精神，同时职场人的心态也会因此而变得扭曲，还极有可能会造成经验上的断层，使自己之前的从业经验付诸东流，同时也会让职场人士缺乏事业的成就感。

因此，盲目跳槽伤不起！有志向固然好，但是千万不要眼高手低、急于求成，所谓“欲速则不达”就是这个道理。跳槽之前，人们应该冷静地思考一下，明确自己的奋斗目标和个人定位，考量职位与自己的适合度，自己能否胜任这份工作，以及在工作中遇到困难时应该怎样解决，并且做好迎接挑战的准备，增强心理适应能力，这

样才能找到自己追求的理想职业。

跳槽不如卧槽

## 为了跳槽而跳槽，传递的并非一种正能量

生活中需要正能量，职场中更需要正能量。但是，职场人士为了跳槽而跳槽，没有准确把握自己的职业目标和职业定位，这样传递出来的并非一种正能量。盲目跳槽，会催生自私、猜疑、沮丧、消沉、抱怨等负能量，会让人缺少生活的幸福感，甚至会形成心理疾患。

有的人没有考虑清楚自己想要什么，自己适合的又是什么，就盲目地为了跳槽而跳槽。今天觉得这家公司的这个职位工资高，就在这家公司做，过几天又觉得另一家公司的那个职位发展前景不错，就又跳槽去另一家公司。这样盲目地跳来跳去，到最后就会发现，自己早已背离了当初的职业目标，现在已经不知道应该做什么了。这样无法安下心来好好工作的人，一定也做不出什么业绩，因此也就不会有工作上的成就感了。也许有人觉得有没有成就感无所谓，只要工作能养活自己就好了。其实不然，成就感不仅可以满足人们对物质的需要，更多的是可以满足精神上的需要。有所作为，干出一番事业，可以提高对自我的认知度，激发自己对生活和工作的激情。而盲目跳槽的人除了无法增强工作的成就感之外，还会给自己增加强烈的危机感，对自己缺乏信心，怕自己不能胜任跳槽之后的新职位，同时还担心自己无法适应新的环境和人际关系。总是处于这种危机感的影响下，然后又进行新的跳槽，就如同患了强迫症，陷入无休止的恶性循环之中。

同时，盲目跳槽不利于工作经验的累积，造成职业含金量的缩水。工作经验的积累需要较长一段时间，这是无法在短时间内就可以达到的。跳槽特别是跨行业跳槽，工作经验的累积就会失去连续性与相关性，只能从头再来。跳槽者或许几年以后会对自己产生这样的疑惑：自己到底属于哪个行业？这时，看着那些在某个行业里功成名就的人，自己才会悔不当初，埋怨自己白白浪费了大好的时光。所谓



“术业有专攻”，学而不精不如从一而终，给自己足够的时间去累积经验，立足一个自己熟悉的行业，努力成为行业里的精英，甚至权威。

此外，盲目跳槽还容易养成职场倦怠心理，不利于培养积极阳光的职场心态。如果一个人跳槽几次都失败了，那么就会产生较大的心理压力，对自己的职业定位产生恐慌，甚至会出现职业厌倦心理。这种厌倦心理一旦形成就难以消除，它会潜伏在跳槽者心中，时不时地在职场中发作；它对跳槽者的工作产生困扰和影响，对个人发展极为不利；它会使跳槽者在工作中越发小心谨慎，甚至束缚自己放不开手脚，但是这样患得患失、担心与疑虑交加，会限制了自身现有能力的有效发挥，使自己压力倍增，职业厌倦感与抑郁心理也会与日俱增。

很多人跳槽是为了更高的薪酬、更优厚的待遇，但高薪就好比是“毒药”，一旦走入了误区，将给职业生涯带来不可逆转的不利影响。没有明确的目的，没有平衡自己所需要达到的目标，也没有对自己做出长远的职业规划，就盲目跳槽追求高薪，这其实是一种短视的做法。如果抱着追求高薪的想法找工作，人们就会受此想法的牵制和影响，一旦找到的工作没有达到预期薪资，心理上往往难以接受，然后又继续花时间去寻找，结果时间花费越来越多，职业空白期也就越来越长。在职业生涯中，职业空白期是个比较敏感的问题，可能会对未来的职业发展带来负面影响。另外，追求高薪也会造成职场人的急功近利，这样的不平稳心态也会让很多公司对其敬而远之。

再者，为跳槽而跳槽不利于人际关系的巩固和团队精神的培养。原有的人际关系可能会随着跳槽而终结，到了新环境当中又要花时间去处理与上司和同事之间错综复杂的人际关系，这样又费时又费力。此外，频繁跳槽还有可能使人越来越孤僻。如果跳槽者的上一段人际关系处理得不好，那么跳槽之后可能会变得不爱与人交流，把自己的内心世界深深地掩饰起来，自己走不出来，别人也走不进去。同时，跳槽者的处事风格也会变得悲观、消极，总是以悲观的眼光看待

外界的一切事物，总是拿别人的长处和自己的短处比，让自己陷入深深的自卑之中，长此以往，跳槽者会患上自闭症和抑郁症。

因此，跳槽千万不能盲目冲动，不能感情用事，不能随波逐流。为跳槽而跳槽是一种盲目的行为，传递不出正能量。如果你跳槽后没有达到预期的效果，那么你的人生之路可能会走入低谷，各种打击和负面情绪将会给你的生活带来巨大的影响。聪明的职场人，即使面对经济衰退、行业不景气、竞争激烈、负面情绪弥漫等因素，也不会轻易选择跳槽，而是积极储备正能量，安心卧槽，等待恰当的时机再主动出击。

## 职场青蛙：不要把跳槽当成人生的赌博

每年的“金三银四”、“金九银十”是求职的黄金期，也是“职场青蛙”最为活跃的时期。“职场青蛙”是对那些频繁跳槽的职场人士的比喻，因为他们就像青蛙一样跳来跳去。“职场青蛙”都希望自己能够越跳越好，但事实上，并不是所有的跳槽都能让自己快速取得职业生涯的成功，也有不少人因频繁跳槽或跳槽不当而陷入迷茫之中。

如果把职场比作赌场，那么频繁跳槽就像一场豪赌，“职场青蛙”就是里面的玩家。豪赌是存在巨大风险的游戏，赢了一本万利，可是一旦输了便会倾家荡产。“职场青蛙”把跳槽当成人生的赌博，总想着下一份工作会更好，下一份工作肯定适合自己，下一份工作有更好的发展空间。赌赢了，他们可以跳上成功的台阶，但这不是所有人都能赢、都会赢的。要是赌输了，他们就只有从头再来，严重一点的就会坠入万劫不复的深渊，这样的代价未免太大了。如果没有过硬的心理承受能力，那么还是不要轻易地把自己的职业生涯当作筹码。

复旦大学国际金融专业毕业的张龙军毕业后在中信实业银行担任客户主管，当他有了一定的工作经验后，便跳槽到招商银行担任客户经理。他虽然身材高大，但是性格却很内向，而且表达沟通能力欠佳。所以在银行工作那几年，他的业绩都不是很出色。2001年从银行辞职以后，他应聘了其他行业的工作，先是在一家普通的咨询公司，而后又跳槽到了马可波罗公司任项目评估以及总经理助理。在新的行业领域，张龙军做得不是很有兴趣，总觉得还会有其他更适合自己的工作，于是他再次跳槽。2005年，张军龙进入了北京一家小金融公司代理做账，可是到2008年年底，这份工作也以失败告终。在那之后，他希望应聘金融行业的客户主管类岗位，但是面试了多家公司都没有成功。如今，张龙军已将近40岁了，仍是一个无业游民，谁能想

到这个名牌大学金融专业毕业的高才生，职业生涯竟是这样惨淡。

从以上案例不难看出，正是由于张龙军赌博式的频繁跳槽，而导致了越跳越糟，最后落得一事无成的结局。他一共跳槽到过五六六个单位，而且陷入了越跳越差的怪圈。原本是抱着赌博式的心态去跳槽，想着下一家公司肯定比这一家要好，但是每一次跳槽，不管是在工资待遇上还是职务上，都没有他预想的那么好。一方面是因为到一家新的公司，他的工作经验得不到延续，一切需从零开始；另一方面是因为他对就业形势不太了解，以为捧着一本复旦大学金融专业的毕业证书就万事大吉了，没有给自己进行适当的职业规划，也没有提升自己的专业能力就盲目跳槽。虽然他具有银行工作经历的优势，但是从2001年他离开银行这个行业之后，他在金融财务方面没有及时进修和充电，再加上他性格内向，沟通和表达能力有些欠佳，缺乏面试技巧，所以导致应聘屡屡失败。再加之频繁跳槽会让企业对张龙军留下不好的印象，产生不信任感，所以他的职业生涯陷入了“惨淡怪圈”。

当下的“职场青蛙”以青年人居多，特别是刚毕业的大学生。在面对择业时，应届大学毕业生由于缺乏对自身的正确定位，不知道自己该干什么、适合干什么，而且业务能力不强，又没有工作经验，这就导致了盲目就业。当发现这个工作不是自己喜欢的，或者承受不了工作压力时，就会选择跳槽。此外，由于大学生没有进行过科学的职业规划，所以眼高手低几乎是大学生求职的通病，太过浮躁、缺少耐心、依赖性强、稳定性差等，也是他们不断跳槽的原因。

青年人跳槽不管是因为主观原因还是客观原因，都应该对为什么跳槽做理性思考。因为跳槽不是最终目的，而是手段，跳槽的目的在于找到适合自己的职业发展道路，而每一次跳槽都是对个人职业兴趣、职业发展和职业生涯的重新定位，只有全面清晰地分析自我，规划好职业发展之路，才能使自己的职业生涯得到更好的发展。

跳槽需要三思而后行。一思：聆听自己内心最真实的声音——我想要什么？我的人生目标是什么？我的目标与现状是否匹配？

在求职中我追求的是什么？我的职业价值观是什么？二思：目前工作带给我哪些价值？我的工作产生了什么问题？以我目前的职业情况来看是否能够在未来实现自己的目标？三思：跳槽、卧槽有哪些利弊？它们的短期、长期收益各是什么？如果人们在跳槽之前能三思，就能清楚地看到跳槽与卧槽的利弊，从而让自己的职业生涯得到良好的规划。

与其把自己的职业生涯寄托在跳槽上，还不如选择卧槽来充实自己。

范文波毕业于天津大学供热通风与空调工程技术专业，在国内排行第一的北京一家暖通行业的公司工作，由于他业绩突出，因此被公司提升为二级经理。当上二级经理后，范文波接手了一个较重要的项目，这个项目的产值高达3000万元，占公司全年营业额的10%，项目前期是由公司总经理牛总亲自负责的，所以，牛总会亲自管理范文波的工作。在一次客户公司的方案说明会上，范文波与牛总意见不和发生了冲突。后来，牛总就把他调到了自己的座位旁边，用这样的方式表明对他的管束。他们二人中间只隔着一道很矮的白色玻璃屏风，这让范文波觉得特别苦闷，但是，又不能跟领导发生冲突，他也只有默默忍受了。这时有猎头公司来找他，他表示自己想要在公司继续工作下去，之后，他尽量多向牛总汇报，并不时“谦虚”地请教几个问题，然后“认真”地在牛总的白板前聆听教诲，以表明他确实在乎目前的项目。牛总对范文波的这种表现非常满意，尤其对他的“好学”很有好感。于是，他将范文波列为有潜力、有培养前途的“弟子”来看待了。之后，这一项目获得了成功，范文波也因此受到了公司的重视，事业可谓顺风顺水。

范文波面对牛总的刁难，并没有选择跳槽，而是让自己忍耐下来继续卧槽，这样不仅化解了他与牛总之间的矛盾冲突，还使公司的效益得到提升，自己的能力价值也得到证明。并且，他还经受住了猎头公司开出的优厚待遇的诱惑，坚持了自己的职业操守，没有盲目地为金钱而跳槽，最终获得了事业的成功。

## 职场女性：盲目跳槽换不来最终“归宿”

在人们的印象里，女性的就业观是稳定大于一切，安稳踏实成了她们求职择业的首要选择。然而，随着时代的进步，女性群体的独立意识开始增强，越来越多的女性一改求稳作风，开始追求能够实现自我价值最大化的发展空间，希望在竞争中以跳槽的方式求得更好的发展机会。

与男性的择业心理不同，女性希望自己的职业能够满足自己模糊的憧憬和美好的理想，以此获得内心的荣誉感，因此，那些多姿多彩、走在时代潮头的职业，很容易获得女性的青睐。她们希望借助这样的职业获得丰富的人生体验，并以此来证明自己比其他女性更为优秀。然而，这些职业并不是长距离赛跑的职业，它们往往是一种短期行为，而非终生可以发展和寄托的职业，这对女性而言是非常不利的。

职场女性爱跳槽，这是权威部门抽样调查得出的结论。从调查结果中得知，有过1~2次跳槽经历的职场女性约占45%，其比例高于男性14%。这些“跳槽巾帼”，大多条件优越，年龄在18~28岁之间，外貌气质俱佳，学历在大专以上，大多未婚，以从事文秘、行政助理、办公室管理、营销等职业居多。她们不怕下岗，不断跳槽，寻找新的挑战与机遇。能干则干，想干则干，不干则走——成了白领丽人们既实在又实惠的谋职理念。

因为女性天生比较感性，所以不论她们在生活上和职场中出现什么问题，都将成为引发她们跳槽的诱因。

为金钱而跳——物质诱惑太多，兜里钱太少。如今，人们的物质观念越发浓厚，买房、买车不再只是男人的“专利”，女人也开始加入其中。而且女人的物质需求比男人更为疯狂，服饰、化妆品、鞋子、配饰、包、香水等对于女人来说是生活必需品，可赚钱的速度比不上需求增长的步伐。她们总会想，也许，换一份工作就能带来更



多的收入吧。据智联招聘在线调查显示，有一半的职场女性表示对自己的薪水不满意，其中将近80%的人表示会为获得更高的薪酬而换工作。

为升职而跳——一时不如意，换个地方试试。工作了那么多年，业绩也做出来了，自己能力也上升了，却还是没有得到公司的提拔，这会大大挫伤职场女性的积极性。为什么付出了那么多，那些更有挑战性、更重大的任务还是没有落到自己头上？久而久之，她们就会对自己的工作失去激情，提不起兴趣，干什么都觉得枯燥无味、毫无意义。于是，跳槽便成了女性的不二选择。

为人际关系而跳——当八卦上升为纷争、算计，在工作中，如果人际关系处理失败，这对女性的影响是非常大的。女性聊天的内容无非是一些职场中的是是非非，一旦出现不和谐状况，职场女性就容易产生负面情绪，比如紧张、失落、怀疑、自卑，她们会因此把自己能够胜任的工作搞砸，然后又到处倾诉，甚至哭着喊着要换地方。

为私人原因而跳——结婚、怀孕、家庭需要。与男性不同，女性对于家庭的顾虑更多，她们在家庭中也会承担更多的责任。结婚、怀孕、养小孩，很多时候，家庭原因也会成为她们不得不跳槽的原因。当婚姻、家庭、孩子与工作产生矛盾的时候，为了两全，很多女性会将跳槽作为她们解决矛盾的最佳方法。

为情感而跳——情绪化，需要有幸福感。女性比男性更容易情绪化，而且经常会把这种情绪带到工作中。比如，许多女性对自己的外貌、身材、技术能力等不是很自信，那么这类人就会产生自卑心理，在工作中遇到困难或做决定时总是犹豫不决，甚至出现习惯性紧张。还有一些女性情绪反差较大，心情好的时候就积极工作，心情不好就辞职走人。

以上各种在生活上和职场中出现的问题，都会成为女性换工作的理由，女性跳槽的频率也明显大于男性。但是，这些理由促成的跳槽行为，真的可以改变一切吗？跳槽以后，真的能换来最终的“归宿”吗？

其实不然，女性盲目跳槽，是以牺牲过去积累的经验和人脉为代价的。经验和人脉的积累需要长久的时间，跳槽以后就相当于从零开始，在一个新的环境下，要面对一些从未相处过的同事和领导。要想得到他们的认可和信任，就必须重新表现出十倍、百倍的努力和热忱，用工作成绩去证明自己的实力。而且，新环境中存在诸多的不确定性，这种不确定性往往会导致再一次跳槽的发生，甚至产生连锁跳槽反应，因为“有人的地方，就有江湖，就会有纷争”。只要有人在就会产生人际关系，而职场中的人际关系相对来说更复杂一些。复杂的职场人际关系，无论在哪家单位都会存在，所以职场女性无论走到哪儿都要学会去面对和处理职场中的人际关系。以处理不好人际关系为由而跳槽，万一跳槽之后的单位人际关系比之前的单位还要复杂，那要怎么办呢，难道接着跳？其实不应该把人际关系相处得好坏作为判断跳槽与否的标准，而是应该考量这家单位是否存在发展空间，能否提升自己的职业含金量。仅仅因为处理不好与上司、同事之间的关系就冲动地跳槽，即使跳了，也是换汤不换药。

职场女性不应把高薪职位和升职放在第一位，也不应一遇到不如意的事情便冲动地跳槽，这是因为跳槽所带来的这种变动很可能只是在较短的时期内可以满足自己的需求，但自己却无法得到长远的发展。在没有了解自己真正的想法之前，先不要急着换工作。也许，出问题的不是工作，而是自身，那么此时就应该调整自己的心态。跳槽前多问问自己：我的性格是什么？我有哪些爱好、特长？我具备胜任哪一行业、哪个职位的天赋？哪些工作能激发自己的激情和活力？在不清楚这些问题的情况下，任何盲目的跳槽行为都将对事业发展产生不利的影响。

已婚女性更不要盲目跳槽，因为盲目跳槽不仅会改变家庭的生活状态，而且还会使自己心理负担过重。当家庭和工作相矛盾的时候，很多已婚女性都会选择跳槽，认为这样就可以兼顾家庭，从而解决问题。然而，这也很容易造成已婚女性的盲目跳槽。陈萍女士结婚后为了照顾到孩子，选择跳槽到一家工作地点离家近的单位。但是，

这次跳槽并没有给她带来新的生活。在她跳槽之后，不仅丈夫埋怨她没有找到一份轻松的工作，无法兼顾家庭，而且她自己也觉得这份工作太忙太累，打乱了原来的家庭气氛和秩序。因为孩子的出生以及丈夫事业的发展，陈女士不得不放下自己在事业上的抱负，可是没想到，跳槽却造成了家庭生活的失衡。

此外，随着女性年龄的增大，跳槽反而容易使自己陷入就业危机。跳槽前需要考虑的事情很多，比如，自己的知识是否落伍？自己能不能跟上年轻人的脚步？跳槽有时候并不能像预期的那样给自己带来更好的经济收益或者更好的工作环境，如果准备不充分，干脆不跳，何苦让自己卷入风险的旋涡中呢？

因此，职场女性不要把跳槽当成通往成功的跳板，盲目跳槽不仅换不来最终的“归宿”，反而还要当心自己跳成了职场过客。

## 职场新态度：卧槽也能卧出一片天

在职场中，曾经流传着这样一个经典的段子：

A对B说：“我恨这个公司！我受不了了，我要跳槽！”

B建议道：“好啊，我举双手赞成你报复这家公司！你一定要给这家破公司一点儿颜色瞧瞧。不过，你现在还不能离开，现在还不是报复它的最佳时机。”

A问：“为什么啊？”

B说：“如果你现在走了，公司肯定无所谓，它又没有多大的损失。所以，你应该趁着在公司的机会，拼命去为自己拉一些客户，成为公司里独当一面的人物，那个时候你就会占据有利的位置，公司就会离不开你，你再突然跳槽，把这些客户一起带走，这样公司才会遭受巨大损失，你也才算真正地报复了它！”

A点点头，觉得B说得非常有道理。于是，A开始努力工作，半年多以后终于如愿以偿，A有了许多忠实的客户。

再见面时，B跟A说：“现在是时机了，你要跳，赶快开始跳槽行动哦！”

A却淡然笑道：“老总跟我长谈过，准备升我做市场部经理，我暂时没有跳槽的打算了。”

从A开始想跳槽到后来不想跳槽的这个故事中，我们可以得到的启示是：与其盲目跳槽，不如学会卧槽。其实，B的初衷正是想让A不跳槽，他只是换了一个做法去激励A而已。

在职场中，成功没有任何捷径，要想成功就需要储存资本，而卧槽就是储存这些资本的最佳选择。人们可以利用这个卧槽的时间，积累更多的工作经验，使自己具备更好的能力，同时还可以积累更为丰富的人际关系。但是，当我们自身能力有限、无法储存这些资本，又遇到不如意的事情的时候，不能老想着跳槽，觉得跳槽就能改变一切。其实，跳槽不能从根本上解决问题，就算解决了也只是暂时

的，只有安心卧槽，储存资本，把自己的能力提升上去，才是良策。

1997年，攻读会计专业的汪婷丽从浙江大学毕业，随后来到了银座集团工作。最开始她应聘的是会计岗位，但是，这家企业的人事经理觉得她更适合从事行政工作，于是想让她从事行政岗位。虽然专业完全不对口，汪婷丽的内心也有些不情愿，但是她考虑再三，最终还是接受了人事经理的建议。她安慰自己，先在行政这个岗位上干着，说不定以后有机会可以转到与会计专业相关的部门。于是，汪婷丽的第一份工作便从最普通的行政岗位上开始了。

但是3年之后，会计部门仍没有空缺的岗位，汪婷丽想转部门的愿望看来是无望了。而她又实在厌倦了烦琐的行政工作，这样的矛盾让她非常苦恼。汪婷丽心想：“再这样下去，专业都要荒废了，我还能有更大的发展空间吗？”于是，跳槽的念头不断地在她的脑海里闪过。但她转念一想，这家公司的发展前景很不错，难得有这么好的平台，自己怎么能轻易放弃呢？

在陷入这种两难的境地时，汪婷丽突然冒出了一个想法——为什么不试着向领导申请转部门呢？经过深思熟虑之后，汪婷丽通过招聘部门直接给总经理写了一封言辞诚恳的自荐信，信中表达了自己想从事与会计专业相关工作的愿望。令她没想到的是，一周之后人事经理直接找到她，让她第二天去财务部门报到。凭着一封自荐信，竟然真能让自己“重获新生”，原本以为难以跨越的天堑那么轻松跨过去了，这让汪婷丽的内心里激动不已。

换到新部门后，汪婷丽凭着自己扎实的专业基础，在会计职位上做得得心应手，表现出色。3年后，她升到了会计主管的位置。尽管升职加薪了，这项工作对她来说也是易如反掌，不过汪婷丽工作起来仍然不敢懈怠。她每年都会参加一些机构组织的培训，提升自己的专业知识。2004年，汪婷丽更是不惜血本，自费攻读了香港中文大学金融财务MBA，用她自己的话来说：“我不是为了能有更大的回报，而是需要踏踏实实学一些最前沿的金融财务知识，这些会对工作有帮助。”汪婷丽的这种好学精神没有白费，公司领导在一次偶然的

机会中得知她利用周末时间学习MBA课程，对她大加赞赏，而且对她平时的工作表现也给予了充分的肯定，两年后她被提拔为财务经理。

就这样，汪婷丽在银座集团一干就是整整10年，并且她还打算继续干下去。朋友问她为什么不离开这家公司，她是这样回答的：“我把最宝贵的青春都献给了这里。”虽然是一句玩笑话，但是也可以看出汪婷丽是多么具有敬业精神。汪婷丽一步步不断迈向自己的职业发展目标，成功地实现了自己由会计到会计主管再到财务经理的职场三级跳，薪水也成倍增长。为此，她很感慨：“当初选择卧槽是很明智的，多亏了当时的一点坚持。”

正是由于汪婷丽甘心卧槽在一家公司，有充足的时间和足够的机会去学习工作项目的完整流程，才能随着项目一起成长和提高。卧槽的过程是一步一个脚印、循序渐进的，汪婷丽刚开始时处在公司中不起眼的位置，而后凭借着自己的胆量获得了换部门的机会，之后，她认真负责地做好自己应该做的事情，总算等到了脱颖而出的一天。当然，在积累经验的这段时间里，除了要更认真地对待自己的工作，明白工作岗位的需求和岗位的发展空间以外，还应该懂得怎么与同事、上司、老板沟通，懂得怎么去处理工作中出现的危机，懂得用什么样的工作心态面对困难，懂得对具体的业务应该采取什么样的措施，这样才能更好地卧槽。

试想，如果当初汪婷丽选择盲目跳槽，那么她也许就不会获得今天这些成就了。盲目跳槽就等于将原来积累的经验和人脉“删除”了，换个跑道重新起跑，这需要付出和在原来跑道上同样的代价，甚至更多。与其跳槽陷入另一个泥潭，不如安心卧槽、专注于现在，并沿着自己计划好的目标做精、做深，这样才能在这个行业里做出突出的成绩。机遇总是厚爱有准备的人，只有自己准备充足，当机遇来临时才有能力抓住它。所以，职场人士一定要培养定力，在一个领域里坚持不懈地做下去，最终一定会像汪婷丽那样获得回报的。

古语说得好：“知其无可奈何而安之若命，德之至也；悟其



可以纵横而行之无忌，道之极也。”其中的“安之若命”，就是一种卧槽精神，但是这种卧槽精神，不是绝对的停滞，而是处于相对静止状态。它是一种战略的等待，其最终目的是“行之无忌”；它是锻炼人的意志、提高人的素养、充实人的内在、创造条件实现自己理想的准备过程；它需要积极的、进取的、理性的人生态度，不能急躁冲动、盲目行事。所以，应保持这样的卧槽精神，当客观条件成熟、自身发生了质变后，就可以大显身手，一跃进入“行之无忌”的自由人生状态。

其实，卧槽也是一种自我投资，而且风险相对较小，收入却远远超出预期。学做卧槽族，从平时的一点一滴做起，在简单的工作中寻找技巧，从容地应对工作中的挑战，这样总会找到属于自己的一片天空。

## 频繁跳槽不被看好，安心卧槽备受青睐

频繁跳槽，在职场中已经不是什么稀奇罕见的现象了，许多人对此早已习以为常。随着时代的变迁，求职者的心态也发生了很大的改变，有的人希望通过跳槽来实现“鲤鱼跃龙门”的华丽转身。但是，如果沉迷于跳槽，就会陷入越跳越想跳的心理怪圈。

企业招人，不仅仅看重求职者的个人能力，他们的个人品质也是企业考量的标准。而品质中最关键的一点就是忠诚度了，员工的忠诚度对于企业各项工作的开展极为重要，直接影响到各项工作的质量和效率。对于频繁跳槽者，企业会觉得他们的忠诚度不够，对这样的人不会考虑录用。因为这意味着这个求职者没有办法融入企业的环境中，也学不到企业真正精髓的东西。不少企业宁愿信任一个能力差一些却足够忠诚敬业的人，也不愿重用一個朝三暮四、视忠诚为无物而有能力的人。

很多企业老板都表示，员工跳槽频率过高，对公司的发展肯定是有影响的。试用期的时候，公司会派“老人”带着新人实习一段时间，以便帮助新人了解公司各项工作的运行流程。如果试用期刚过，一些员工就马上辞职，甚至没过就辞职不干，之前的培训就全部浪费了。虽然员工的不稳定可能也与公司本身有关系，但是更多的原因还在于员工本身，特别是那些应届毕业生，他们中不少人心浮气躁，似乎很难钟情于某一个岗位，而且总是要求付出就要有回报，并希望能在短期内见效。所以，频繁跳槽是企业最忌讳的问题之一，毕竟谁都不想养“白眼狼”。

工商管理硕士毕业的贺伦在奥迪汽车公司分公司工作，他的工作能力被许多公司高层领导所赏识。经过一年的奋斗，贺伦成为奥迪汽车分公司的总经理，这让他的事业蒸蒸日上。但是几年过去了，分公司总经理的位置一直都没有变动过。“人往高处走，水往低处流”的心态让贺伦很不甘心继续留在公司，为了更好地发展，他决定

跳槽。

辞职后一个星期，贺伦就应聘到一家新公司。在新公司工作几个月的时间里，人力资源部总监发现了贺伦的工作能力，准备推荐给公司的高层，但是贺伦却在这时选择离开。他离开的理由很简单，他觉得自己的能力和公司的需要还存在一定的差距，再一次选择辞职的贺伦仍然信心满满地去寻找下一份工作。

但是，他并没有得到上天更多的眷顾，在之后的求职路上他屡屡碰壁。倍感压力的贺伦狼狈地穿行在人来人往的街头，看着路人匆忙的脚步，而自己却步履蹒跚，他感觉自己看不到任何希望。

正如西方的一篇民谣：“丢了一个钉子，坏了一只蹄铁；坏了一只蹄铁，折了一匹战马；折了一匹战马，伤了一位骑士；伤了一位骑士，输了一场战争；输了一场战争，亡了一个帝国。”其实，贺伦失去的就是一个“职业帝国”，错误地跳槽，盲目地下赌注，没有用长远的眼光看待自己的发展，无论是对个人还是对企业，都是不可取的。

在老一辈眼中，安稳才是最重要的，他们在一个单位可以工作一辈子。近几年职场中出现了许多新词汇，如“裸辞”一词就在瞬间成了职场热词。可是，这一阵“裸辞”风，带给人们的是雨过天晴还是晴天霹雳呢？

“裸辞”的出现和“骑驴找马”式的跳槽虽然过程不一样，但是很多时候结果都是相同的——跳槽者在这场游戏中输得一无所有。正是知道有这样的下场，因此很多职场人做了聪明的选择，选择卧槽找到他们想要的生活。

湖北小伙子李展大学毕业后来到了农村，做了一名村官。很多人都很疑惑，大家都想出去闯荡，可是他为什么要来农村呢？其实，李展是个在农村长大的孩子，他从小就希望可以离开农村，可是上大学后他发现之前的想法是错误的。李展回到农村后，从最低级别的村长助理开始做起。村官的工作是烦琐而辛苦的，通常村民们遇到大事小事都会来找李展，因此，有时候李展工作一天回家之后连讲话的力

气都没有了。不过，李展慢慢习惯了这样的工作和生活。几年后的一次同学聚会，他发现很多同学都参加了公务员考试，也有很多同学在自己的工作岗位上干出了很出色的成绩，这使得他的心有些动摇，是否需要换一份工作来提升自己的发展空间呢？李展思来想去，最后还是放弃了跳槽的念头，他想自己现在的工作其实很稳定，如果再坚持几年或许会有一个令他满意的结果。

在之后的几年里，李展更加努力地工作，虽然他也会迷茫，对自己的前途有些担忧，但在工作中还是会积极地配合村干部，他的工作能力在不断提高，村干部也看到他扎根农村的决心。李展这些年的工作成绩征服了村干部，也得到了村里群众的支持，安稳的生活令他神采奕奕。

卧槽会让职场人士在不断提升自己价值的同时又得到一份安稳，而职场人士选择用卧槽的方式向自己的目标奋斗，安心的工作成了他们幸福生活的保证，因此，卧槽也受到越来越多职场人的青睐。工作的本质就是为了生活，更好地工作是为了更好地生活，与其在暴风雨中饥餐露宿，不如平平淡淡安稳发展。真正的生活需要自己掌控，换种思维方式，你会发现，其实人生不一定要在频繁跳槽的赌博中度过，安心卧槽才是真。

## 第八章 幸福差异：跳槽失去安全感，卧槽带来幸福感

近年来，北京各大人才市场一派红火，各种主题的人才交易会、招聘会轮番上演。在熙熙攘攘的求职大军中，除了高校应届毕业生急于求“嫁”外，还有一支求职队伍拿着精心制作的简历，背着老“东家”寻找新“东家”，这群人就是“跳槽一族”，他们也被称为“跳蚤一族”。许多年轻人都把跳槽看成市场经济发展的规律，认为经常跳槽的人富有冒险精神，是不安于现状、有雄心壮志的人。然而，频繁跳槽其实是一件极其危险的事情，会令跳槽者失去职业安全感，随之会降低生活、工作的幸福感。而卧槽不仅会显示出卧槽者对公司的忠诚度，也会为其带来升职机遇。

卧槽一族立足于做好本职工作，在选定的岗位上扎实工作，不愿冒险跳槽，对于工作抱有极高的忠诚度。卧槽会在个人职业发展中起到促进作用，而失败的跳槽却可能影响一生的职业发展，使个人一出道就成为尝遍百家味道的“杂家”，而非精于一家风味的“专家”。

选公司就像是选爱人一样，当初肯定是有某些令人心动的感觉，员工才会选择这家公司。员工和公司相处得越久，态度也会转变得越多。有的人越做越喜欢，于是心生欢喜，从员工的角度来讲，他们会依恋公司，享受待在公司的时光。而公司也从这份稳定的“爱情”中获得财富，相应地，公司也会给予员工薪酬待遇上的提升，使员工生活稳定，有更多的时间和家人待在一起，见证孩子的成长，照顾年迈的父母，增进夫妻间的情感。久而久之，员工和公司如沐浴在幸福的阳光下，散发着快乐的气息，于是这份“恋爱关系”给双方都带来了幸福感。

然而，中途不幸“分手”的公司与员工，都会因为这份破损的“感情”而受到伤害。公司会因为员工的频繁流失而耗费大量的物



力、人力去找寻下一个“爱人”，员工则会因为换公司而面临四处奔波找下一个“东家”的命运，这个过程有长有短，但都会对家庭、人际关系产生不好的影响。奔波劳累会改变一个人的精神状态，一个差的精神状态会降低生活幸福度。因此说，跳槽与卧槽的幸福有着很大的幸福差异。

## 为什么说跳槽跳得多了，幸福却少了

工作，至少占据了人生三分之一的时间，人们用尽自己的脑力和体力来工作，是为了生存，也是为了别人看自己的眼光。能够将工作和兴趣爱好结合在一起，这是幸福工作的最高境界。但现实情况是，很多人不满足现有工作，认为现在的工作限制了自己，给不了自己想要的职业幸福感或者职业成就感，于是这些人争先恐后地跳来跳去，争当“跳蚤一族”。然而，频繁换工作真的能够带来幸福感吗？

人们跳槽是为了越跳越幸福、越跳越开心，但是跳槽并不一定意味着越过越幸福，而频繁跳槽有时会让想要越过越幸福的念头渐行渐远，甚至与其背道而驰。

2012年，美国小伙约翰从1月开始就频繁跳槽，到了9月的时候就跳了三次槽，对此其女友珊迪抱怨不断。双方父母催着他们2013年结婚，但二人的经济条件并不是很好，而结婚肯定需要一大笔钱。约翰不断地换工作，这对于他的经济收入或者说是经济储备而言是一个很大的威胁，这样一个情况无疑会令急于用钱结婚的珊迪焦虑无比。珊迪劝其男友约翰，结婚需要用钱，就是要辞职也要把2012年过完再说，而且工作当中遇到些小问题和不如意也是在所难免的，但是约翰仍然义无反顾地把工作给辞了。

约翰的频繁跳槽引起了珊迪家人极大的不满和质疑。在珊迪父母看来，经常跳槽的人就等同于不安于现状，对现实充满挑剔和不满。这样的一个人以后也许会将生活中出现的挫折都归咎于自己的女儿，甚至会产生因对另一半不满而离婚的念头，珊迪父母让珊迪考虑





清楚要不要嫁给这样一个工作不稳定的人。在这样的情形下，珊迪本人也很担忧，害怕将来结婚之后有了小孩，约翰还这样频繁地换工作，从而导致经济不稳定，接踵而来的就是生活不稳定，甚至会陷入连孩子奶粉钱都没有的境地。从这种假设来看，珊迪觉得约翰并不能给予她生活上的保障和人生的安全感，于是，在2012年年底，珊迪决定和约翰分手。

约翰的频繁跳槽让珊迪产生了质疑，甚至动摇了和约翰在一起的决心。对于女性而言，安全感意味着稳定，而稳定在一定程度上是与幸福挂钩的。因此，约翰这样频繁地跳槽对珊迪而言就等同于破坏了她的幸福。约翰频繁跳槽的结果不但使他失去了一份稳定的工作，还失去了女友对他的信心。而这样的结果将会令他对现实生活越发不满，与幸福渐行渐远。

跳槽反映的其实是一个人的心理与外在事业所建立的稳定性的强弱。经常跳槽的人，心理稳定性较差，缺乏安全感。此外，这一点还会表现在外在的不稳定上。例如经常跳槽的人，在谈恋爱、租房子的時候，也会经常换来换去。频繁跳槽意味着工作不稳定、心态不稳定，因此，对于总是跳槽的人，任何单位都会理解成是跳槽者的问题，而不是公司的问题，会认为跳槽者有点挑剔，在公司中没有表现出自己的价值。这也导致在日常生活中，他人将频繁跳槽的人视作不安于现状，高不成、低不就，总是满腹牢骚的人。试问这样的一个人怎么会使用人单位放心，怎么会让女友的父母安心把自己的女儿嫁给他？

频繁跳槽会使人处于“亚健康”状态。频繁跳槽带来的外界压力与自身产生的心理压力也是不可忽略的，长此以往，人们的身体就会处于“亚健康”状态。

频繁跳槽可能会导致心理问题。有些人往往因频繁跳槽，至今也未找到“适合”自己的工作，这样一来，在焦虑情绪的影响下，烦躁会不断加剧，进而导致不能根据客观现实和自身实际认同自我，产生自卑心理，否定自己，严重的甚至还会出现抑郁情绪。

跳槽之后找不到适合自己的工作，不安的负面情绪就会与日俱增：烦恼、焦躁、沮丧、不安会随之而来。这种“亚健康”的状态不断升级，长期下去，跳槽者就会陷入抑郁的情绪之中无法自拔。多次跳槽使人产生自卑心理，认为自己能力差或者好高骛远，加之亲人可能会有唠叨抱怨的现象，所有这些都会导致跳槽者内心纠结、矛盾，更有甚者会有失眠的状况出现。长期处在这样的状况下，跳槽者处于“亚健康”状态中也就不难解释了。

跳槽并不能解决所有问题，只有改变思想观念，行动起来，主动调整自己的心态，提升自己的能力，才是最为关键的。心态决定一切，不容易满足也就不容易幸福。心态不正确，工作就不会开心，就更别提职业幸福感了。

毕业于南京大学的彭雅，工作4年来接连跳槽，几个月换一次工作对她而言早就习以为常。至今她已经换了六七份工作，以至于她的一些好朋友给她打电话时常常要先问一句：“你还在上回说的那个单位上班吗？”最让朋友们震惊的还是最近的一次，她上午还去上班，下午就辞职了，这一举动把朋友们都镇住了，过去大家还都帮她找理由，认为她屡屡跳槽是由于工资待遇低或者工作环境差，要么就是公司的发展前景不好、公司人际关系复杂、CEO太过苛刻……但是她跳槽的次数实在太多了，现在朋友们在谈论她时，已经不再帮她找理由，而是认为原因都出在彭雅自己身上，甚至有几个关系亲密的朋友干脆直接劝说她“不要把钱看得那么重”，“别老嫌这嫌那的”，“不要老觉得是领导不好，换位思考一下，是不是自己做得不到位呢？”这样一来，彭雅开始焦躁不安起来，并产生了自卑心理，她时常会想：“难道真的是自己要求太多，或者能力不够吗？”这样的想法折磨着彭雅。朋友的劝告，现实的残酷，让她的内心很是纠结、矛盾、沮丧，彭雅几乎每晚都失眠，整个人感觉都要崩溃了。

人生有三分之一的时光是花在工作上的，也就是说，工作时心情的好坏，心态健康与否都会大大地影响生活质量。经常跳槽的人总是对现在的生活待遇不满足，寄希望于跳槽来实现升职或涨薪。但

是，这种类型的人往往会给人一种不踏实、不稳定、不值得委以重托的印象。这种印象势必会影响他们的生活，确切地说是影响生活的幸福度。

## 跳槽，为何越跳越孤僻

一次成功的跳槽后，职位、薪水、福利等都会实现三级跳，到达一个更高的层次，新的工作平台也可能变得非常好。然而，主观愿望和客观现实之间还是有差距的。如果新的工作并不能如愿以偿，负面情绪就容易累积，跳槽者就会开始自责、后悔，否定自己，甚至出现抑郁倾向。而且，盲目跳槽往往会使人越来越孤僻，变得不爱与人交往。一次次跳槽失败的经验会导致当事者产生强烈的挫折感，对工作失去信心，对前途失去希望，甚至引发心理疾患；频繁跳槽者容易浮躁，凡事浅尝辄止，这样跳来跳去，最终会一事无成；频繁跳槽还容易使人缺乏事业成就感、幸福感，从而做事马虎，不负责任，不利于敬业精神的培养，而且也会影响个人形象。

应届毕业生求职网的职业生涯规划专家徐琼指出，在经历多次跳槽后，跳槽者会不自觉地养成一个习惯：工作不顺心时想跳槽，人际关系紧张时想跳槽，不满足待遇薪酬时想跳槽，甚至没有任何理由也想跳槽，似乎一切问题都可以用跳槽来解决，他们永远缺乏克服困难的勇气和决心。因此说，频繁跳槽不仅会使人丧失敬业精神与团队意识，跳槽过程中所经历的挫折与困难还会折磨跳槽者，使他们深陷各种负面情绪和心理疾病当中。

王石磊毕业于北京科技大学自动化系，毕业后，他先在一家名为春天集团的外企做了两年的技术销售，尽管业绩平平，但是收入尚可，生活并不拮据。可是，王石磊心里明白，销售对他而言并不是长期的发展方向，他还是对专业对口的工作感兴趣。他的第二份工作是在一家公司做设备检测。刚开始时，王石磊觉得这个岗位能发挥自己的专业特长，可时间一长，他发现这个平台并没有自己想象中那么好，能学习积累的东西很少，而且接触面也窄，除此之外，工资涨幅少得可怜，而且涨薪周期十分漫长。

2012年春节之后，王石磊开始找工作换公司平台。两个多月

的忙碌、奔波后，他最终来到一家公司做技术检测，工作内容和前一份工作差不多。王石磊觉得新公司规模大，技术强的前辈多，涉及国外业务的项目也比较多，是个成长锻炼的好地方。更让人欣喜的是，试用期薪水就比之前高出了15%，转正后的薪资福利更好。上班第一天，王石磊感觉自己会在这里长待，良好的发展前途似乎就在前面向他招手。可现实往往不让人如愿以偿，希望越大，失望也越大。没过多久，王石磊慢慢感觉到这里的局促，表面平静的人际关系后面是暗流涌动的派系斗争，前辈们对新人也不怎么待见。工作中稍微出一点儿差错，就要被上司训斥，同时还要忍受着同事们的冷眼冷语。眼看试用期就要结束了，王石磊心里越来越纠结。他感觉到了被排挤的危机，但为了工作和生活，又不得不自己控制着、压抑着。“真的让人难以忍受，怎么会那么难呢？难道我的能力很差？是主动辞职，还是拖一天算一天呢？”王石磊每天都顶着巨大的压力上班，感觉自己都快患上神经衰弱症了，时常头疼、憋闷难受。距试用期结束不到10天，狼狈、焦虑、惶恐等感觉，王石磊都尝遍了，最终，他还是决定从这家公司辞职。

从王石磊的例子中可以看出：一次失败的跳槽会使人变得越来越孤僻，不爱与人交往。同时，一次次的跳槽失败也会导致跳槽者产生强烈的挫败感，对工作失去信心，对前途失去希望，心理状态也不健康。

濮阳人才网就业专家高云指出：跳槽并非加薪升职的捷径，频繁跳槽更不利于职业发展和身心健康。此外，即便是在正确的方向上前进，也难免会遇到挫折和困难，保持积极、乐观的心态非常必要。少些抱怨，多些坚持，才能真正有所收获。不要轻易决定跳槽，频繁跳槽更不可取，因为频繁跳槽非常容易导致跳槽者心理状态不稳定，甚至会出现抑郁等症状。

2009年，毕业于哈佛大学计算机编程专业的托马斯来到位于美国硅谷的圣克拉拉心理卫生服务中心寻求帮助。托马斯大学毕业之后就进了IBM信息公司做编程工作，因为是新人，所以一开始做的都



是一些辅助性的工作，这与他的预期落差很大。他觉得自己不被重视，总是被压制，重要的工作都不交给他，而同事们总是让他干活……于是，他干了两个月就干不下去了。在这之后的一年时间里，托马斯先后换了8家IT公司，但是都做不长久，最短的一次甚至上午上班下午就辞职不干了。

托马斯一年内换了8份工作，频繁地更换工作使他的情绪非常低落，晚上经常失眠，他变得焦虑、心神恍惚，常常自言自语，不爱与人交流，甚至有一些孤僻。而且，他常常质疑自己的能力，他患得患失的表现令家人担忧不已。他的家人看到他的这一情况后，马上陪同他去心理卫生服务中心咨询。心理医生经诊断之后发现托马斯患有严重的抑郁症，建议他立刻进行心理疏导，并且进行药物治疗。后来，托马斯一边靠药物控制自己的情绪，一边接受心理治疗，这样坚持了半年，才慢慢改变了自我认知，给自己找到了一个合适的定位。像托马斯这样贸然跳槽，稍不如意就辞职，在跳槽过程中患心理疾病的人并不少见。跳槽或许可以帮助跳槽者们解决眼前的难题，逃避那些自己目前无法克服的困难，但是如果遇事就跳槽，那么就会变成习惯性跳槽，相应地就会带来一些心理及精神上的疾病。

跳槽者在没有考虑好什么样的职业适合自己之前就盲目跳槽，其结果往往难如人意。那些抱着“此处不留爷，自有留爷处”心理跳槽的人，其行为显得相当随意，因此他们求职时常常会遭到冷遇。而且，频繁跳槽的人在不知不觉中养成了一种习惯，似乎一切问题都可以通过跳槽来解决，这是因为，他们忽略了跳槽对自身身心、职业发展以及对家庭带来的伤害。所以，在跳槽的路上，有的人越跳越孤僻。



## 与其频繁跳槽，不如安心卧槽

在职场中，不乏吃着碗里看着锅里、不愿踏踏实实工作的人，他们一心只想着如何才能一步登天、平步青云，找到既能挣钱又轻松的工作。这类人一心认为只要跳槽就能实现梦想，然而，天下哪有这么轻松容易的事情？！事实上，不断跳槽只会浪费大量的时间和金钱。众所周知，职场人士来到新的工作岗位，需要有一个较长的适应过程，暂且不说人际关系的培养，就工作而言，也要有一个较为漫长的熟练过程。一天到晚跳来跳去，只会使自己越来越疲惫，越来越不适应。好高骛远是不切实际的，只有踏踏实实地干好手头上的工作，才能达到自己的目标。因为，一个人的工作不能仅仅着眼于眼前利益，只有付出大于得到，让领导真正看到你的能力，领导才会给予你更多的机会、更大的舞台。

孙振耀是惠普公司全球副总裁、惠普中国区总裁，全面负责惠普公司在中国大陆与香港特别行政区的业务和运作，同时担任惠普中国区企业计算及专业服务集团的总经理。他在退休时写了一篇退休感言，其中提到了很多关于职业选择的内容，他发自肺腑地说：“与其频繁跳槽，不如安心守槽。”

孙振耀说他并不反对跳槽，但跳槽绝不是解决问题的办法，频繁跳槽会让企业觉得这个人没有忠诚度，而且跳槽者本人也不能安心工作。此外，孙振耀还提及很多招聘网站是营利性企业，他们会从自身盈利的角度来考虑，因此人们越是频繁跳槽、频繁找工作，他们越是生意兴隆。所以，这些求职招聘网站常常会告诉求职者们，他们的薪水拿少了，他们享受的福利待遇差了，又是“薪情快报”，又是“赞叹自由奔放的灵魂”。至于这些东西是否会让求职者不安心工作，他们跳槽之后能否解决问题、是否更开心，这些网站根本不会管。

如今这个年代，许多人越来越浮躁，等待对于他们而言是一

件很艰难的事情。很多时候，人们需要等待，需要耐得住寂寞，等待属于自己的那一刻。马云等待过，他在杭州一所学校待了将近7年，才开始涉足淘宝初期的建立工作；王石等待过，王石历练多年才建立了深圳万科企业股份有限公司；比尔·盖茨也等待过，他刚回家创业时，也经历过许多失败、许多挫折，才建立了微软王朝。可见，等待是一件多么重要的事情，等待对于成功是多么的必不可少，而在职场中，卧槽就是另一种等待。

频繁跳槽不仅让跳槽者疲于奔命，还会让招聘企业耗费大量的人力、物力。跳槽除了对用人单位来说是一种人才的流失，会在短时间内影响到其内部运转之外，对跳槽者来说也是一种损害。现代管理学家史蒂夫·怀特认为，频繁跳槽是对公司不忠诚的表现。招聘单位在看到求职者履历表上密密麻麻的工作经历时，他们的第一反应不是这个人有如此多的工作经验，而是他们频频抛弃自己所服务的公司的原因是什么。接下来，招聘单位稍一考量，就会对应聘者有一个不好的印象。对于频繁跳槽的人，大多数企业都会摆出拒绝的姿态，更有甚者会连面试的机会都不给。

招聘企业会认为频繁跳槽的人缺乏工作所需要的最基本的敬业精神。在他们的心中，这些频繁跳槽的人要么是有能力，没有忠诚；要么就是没能力，胜任不了工作才会借跳槽来躲避自己做不了的事情。当然，其中也不乏相当一部分人能力一般，但是却挑三拣四，总是不满足于眼前的薪水和职位，一心认为自己应该获得更好的待遇、更高的平台。他们觉得现在的公司小气，不重视自己，于是频繁地寻找那些感觉“适合”自己的平台。然而他们却不知道，招聘企业最讨厌，也最不愿意接受的就是这种找不到自己的定位，同时又认为自己了不起的人。职场人士频繁跳槽对招聘单位而言就像一颗不知道何时会爆炸的炸弹，因而，企业通常会以长远的眼光来考量，对那些稳定性不够的求职者说“不”。而对于那些安心待在公司中，与公司同进退的员工，企业往往会倍加珍惜。对企业而言，这些卧槽者就是一笔宝贵的财富。因此，卧槽者升职加薪也只是时间和数量的问题，

在意大利联合信贷银行工作的李安琪就是最典型的例子之一。

李安琪于1997年毕业于北京大学国际经济与贸易专业。

1997年7月，她进入意大利联合信贷银行北京代表处工作，当时的职位是首席代表秘书。刚开始的一年，李安琪适应不了外企的工作氛围和对员工的一些要求，比如说工作时间长，加班已成为家常便饭；工作分得比较细，每人只负责其中一块，而这家公司大多是项目制的矩阵式管理，每个人的工作量都是规定好了的。

众所周知，外企对英语的要求特别高，而李安琪的英语一般，甚至有点弱。那时，李安琪的领导是一个地道的外国人，英文说得非常快，甚至比BBC新闻播报员还要快，所以李安琪刚开始工作的时候非常吃力，她觉得自己的词汇量不够，领导有时说快了就理解不了。此外，这家公司的制度比较完善，用制度和流程说话，而且每个人的权责都很清晰，谁该做什么、不该做什么，员工们都一目了然；员工不用为了各种鸡毛蒜皮的事情而费尽心思或大费周章，人际关系也不如在国企、事业单位等那么复杂。之后，李安琪萌发了跳槽的念头，然而考虑到在这家公司工作的优点，李安琪又打消了跳槽的念头，决定安心卧槽。李安琪报了一个英语辅导班，训练听力和写作方面的能力，休息的时候还背起了《牛津字典》。她定好目标，熟悉业务，为事业进一步提升做了充分而坚实的准备工作。努力终归是有回报的，李安琪在1999年被提升为首席代表助理；到了2001年被提升为代表，负责银行具体项目的开发和跟进；不到一年时间，她又被提升为北京代表处的首席代表了。

每个公司内部都有升迁的机会，企业也更偏向于从内部挑选那些在公司待得比较久、能力也足够强的员工作为备选高层人才。这个时候，卧槽者就可以看到自己长期以来坚守在同一家公司的好处了。人们普遍认为跳槽是升职加薪的捷径，但是一些成功的职场人士的升职经验告诉求职者们：卧槽才是职场中的阳关大道。对职场人士而言，“一跳了之”只治标不治本，根本解决不了实质性问题。只要踏踏实实地做好手头上的工作，坚持下去，努力终归是会有回报的。

很多人在刚刚参加工作时，工作岗位都是普通的，而且可能会遭遇各种不如意、不顺心。但是从许多成功人士的经历来看，在工作的初期，锻炼能力与获得经验是求职者的首要目标，薪水待遇问题并不是特别重要。能力和素养提高了，待遇自然会水涨船高。所以，与其挑三拣四没有目标地频繁跳槽，不如安安心心将本职工作做到最好。

## 财富是赚来的，幸福是跳槽跳出来的吗

人们在工作中会遇到许多问题，面对这些问题时，最好的办法不是靠跳槽来逃避，而是坚持卧槽、直面问题。与其在不断跳槽中碌碌无为、浪费时间，还不如在卧槽中积极解决问题。说起跳槽，对普通人来说是寻求最佳发展平台的有效途径，但是频繁跳槽，还是会对跳槽者的发展造成消极影响。跳槽的人数不胜数，但是越跳越幸福的却没有几个。

跳槽就如同和一家公司谈恋爱，谈得不开心就想要闹分手，而分手，也是需要成本的。在现实世界里，差不多有三分之一的人在跳槽之后产生了后悔的想法。因为在没跳槽之前，跳槽者会拿新工作中最吸引自己的一方面与现在工作中自己最不能接受的一方面相对比，而跳槽到新公司之后，感受就全都反过来了。而卧槽就不同了，就像情侣间谈恋爱一样，情到深处爱更浓，越谈了解越多。一直守在这个“槽”里，向这个“槽”表示忠诚，那么这个“槽”将会给卧槽者带来稳定，工作久了，薪金、福利自然会有所提高。而且，守在一个“槽”里，带来的稳定将会使卧槽者获益良多，比如说不用浪费时间和精力去寻找下一个“槽”。比起频繁跳槽者，卧槽者有更多的时间和精力去关心家人，见证孩子的成长，增进夫妻间的感情，孝顺父母，维系良好的家庭关系。这样的家庭会更幸福，卧槽者也能体会到除职业幸福感之外的家庭幸福感。而且，卧槽者还可以利用跳槽者寻觅下一个“槽”的时间去开发一些新的兴趣，丰富自己的业余生活。兴趣增多了，卧槽者的工作压力就会相应地降低，情绪自然也不容易有大的起伏，头脑也会更清醒。而跳槽者因为要找“适合”自己的公司，所以要不断地花时间和精力去调查公司的基本情况参加面试等。这样一来，跳槽者与家人共处的时间自然少了；缺乏沟通，家人之间变得生疏也就不是一件奇怪的事情了。久而久之，家庭幸福感会逐渐离频繁跳槽者远去。另外，频繁跳槽者会逐渐变得焦躁、忧虑，情绪

起伏也会很大，这些对于他们在日常与人交往的过程中非常不利。长此以往，频繁跳槽者会有一种深深的无力感，这些都会减弱频繁跳槽者的幸福感。

王石屹于2009年毕业于复旦大学，在很多朋友眼里，他是一个前途光明的有为青年。但是，4年后他却是同学们当中工作最不顺心的一个。朋友们都很疑惑：“他怎么会让自己陷入这样一个糟糕的境况当中呢？”朋友们经过询问发现，王石屹从2009年毕业到2013年已经跳了7次槽，而这一切还得从王石屹刚毕业的时候谈起。

他的第一份工作是在一家民营企业。当时，企业的CEO看重他的学历，对他特别满意，还手把手地教了他很多东西。他自己也感觉良好，认为自己的前途会特别光明。但是，5个月后，事情发生了巨大的改变，他不经意间发现了公司的内部秘密：公司欠了几家采购公司钱，总金额达到3000万元。这对于一个注册资金才1000万元，运营仅两年的企业来说意味着什么，王石屹心知肚明。这个发现让他马上有了危机感，他觉得这个公司随时都会倒闭，自己也将面临失业的命运，他怕等到公司倒闭的时候自己找不到好工作，于是就选择了跳槽。

王石屹第二份工作是计算机销售代表，但是内向的他不善言辞，很少能拉到大客户，直到月底业绩考核，他始终没办法脱离最后一名的尴尬，这引起了CEO的不满。不精于人情世故的他，还常常在应酬场合说一些不着边际大煞风景的话；在公司里，他也不太能够换位思考，说出的话、做出的事很容易伤害到别人。就这样，不仅客户不愿意搭理他，就连公司里的同事也不愿意靠近他。于是，王石屹选择了辞职。

王石屹的第三份工作是做网站维护。王石屹面对问题时显得很被动，有时领导指出他的问题希望他改正的时候，他表面答应，事后仍然我行我素。他觉得自己的表现非常好，领导的行为根本就是鸡蛋里挑骨头。自此之后，他的上司对他的能力产生了怀疑，有什么重要的客户也不让他接待了，慢慢地，他接到的都是一些无关紧要的任



务。王石屹心里明白，这样下去对自己的前途发展很不利，但他只知道埋怨别人，把过错推到别人身上，不会从自身寻找问题。更糟糕的是，他不会主动与上司沟通，自己也没有解决问题、改善糟糕处境的想法，他一心想要靠换一家公司这种消极的做法来解决问题。然而，逃避是解决不了问题的，越是害怕的事情，越要主动迎上去解决。因为在很多时候，越是害怕的事情，往往越有可能制约个人的发展，成为事业上升的瓶颈。王石屹在做第四份工作的过程中，很快面临了新的困扰，于是，他又选择了辞职……就这样，在工作中一遇到不如意就采取逃避的态度让王石屹跳了7次槽。

王石屹的“习惯性跳槽”让他的女朋友选择离他而去，他的父母对他的这一情况也担忧不已。女友的离去、父母的关心无一不让王石屹烦躁不已，这些烦躁积聚起来让王石屹变得消极、悲观。他看待问题都是从悲观的角度出发，面对事情时也总是往最坏的情况想象。试想，如果在面对第一份工作时，王石屹选择和公司同进退，对公司的发展报以乐观的态度，那么他或许不会变得越来越不幸福。一个员工选择和公司同进退，那CEO会如何想？CEO应该会对这个员工刮目相看吧！等公司渡过了这个危机，升职加薪还会远吗？在公司最困难的时候不离不弃，不仅会让CEO对其高看一眼，在找下一份工作时也会拥有一个好的品质证明。如今，用人单位都比较倾向于聘用能与公司同进退的员工。相信王石屹如果不在公司处于困境时离开，那他或许会有一个与现在完全不同的前程。

另外，王石屹一面对困难就丢盔弃甲、慌乱逃离的表现是一种没有勇气的体现。除了回避困难会让一部分职场人士选择跳槽之外，工作时间久了产生厌倦情绪、工资待遇低等，也成了职场人士热衷跳槽的原因。有些员工总是抱怨自己工资低了，自己所做的工作与所得到的报酬极度不相等，或者自己的工作环境太恶劣了等。他们觉得自己在这样的条件下工作获得不了职业幸福感，因此动了跳槽的念头，希望可以找到工作环境好、薪资水平高的用人单位。跳槽也许是个不错的选择，但新单位是否一定能够带来更多的学习和成长的机会

呢？财富是可以赚来的，但是自我增值却往往无法通过跳槽来实现。

英国人詹姆斯·泰勒刚开始在一家名为Sunlight International Group Limited(英国阳光国际集团)的贸易公司工作，进这家公司的时候，由于资历经验的关系，他的薪水并不高。然而，令詹姆斯比较欣喜的是，该公司的发展空间很大，员工只要做得时间长了，就可以实现自己的价值。不过，当詹姆斯看到自己的同学薪水都比自己高时，他的心理就不平衡了，心中暗想自己的能力并不比他们差，为什么别人能够拿比自己更高的薪水呢？如此反复想过之后，詹姆斯毅然决定跳槽。

一次，詹姆斯无意中看到了一条招聘信息，这份工作的薪水特别高，对比自己的情况，他觉得自己完全适合做这份工作，于是他就跳槽到了这家公司。然而，做了没多长时间之后，詹姆斯就意识到自己并没有学到什么新的东西，在工作中用的也全是自己以前学过用过的东西。而且，由于公司太小，组织员工培训根本就是一件不可能的事情，而这对迫切需要接触与工作相关的前沿知识的詹姆斯而言是极为不利的。再加上发展空间太小，总是重复做一些单调的工作，詹姆斯开始对当初跳槽的决定产生了强烈的质疑，甚至有些后悔当初做了这个决定。

很多员工都会像詹姆斯这样，心里算计的总是这个月CEO会发给他多少薪水，下个月CEO会发给他多少薪水，自己这一年下来能挣到多少钱，够不够到外国旅游，这样，想来想去琢磨一番后，他们就会觉得自己实在没有积攒多少财富，于是就会产生跳槽的想法。他们并没有对自己的能力做一个准确的判断，也没有考虑跳槽会不会使自己得到自我升值，更别提他们能为公司创造多少价值了。而公司看重的是员工能否为公司创造利润，如果员工没有真本事，没有业绩，也不能为公司创造财富，那么CEO是不会无缘无故地给他提升待遇的。

很多人认为高薪水是跳槽跳出来的，然而事实上并非如此。薪水是直接员工的能力挂钩的，是员工能力大小的一种反映。想要

实现薪水大涨，光靠跳槽是不行的，如果幻想有这样的好事，那么就会陷入一个频繁跳槽的怪圈之中。每个用人单位心中都有一杆秤，假如员工有这个能力，他们就会给予这个工资；假如员工没有这个能力，那么就算是一直跳槽也拿不到这个工资。

财富是可以赚到的，而职业幸福感却不是跳槽就会获得的。跳槽会让职业幸福感如手中流沙般轻易消散，因此，想要守住那来之不易的幸福感，不如安心守槽。正所谓：跳槽失去安全感，卧槽才能带来幸福感。

## 卧槽可以给人们带来哪些益处

职场人士在新年伊始时面临的第一道选择题便是跳槽还是卧槽。跳槽者总是觉得现在的公司待遇不够好，于是当看到其他公司开出高一些的薪水时，就想跳槽；跳槽者总是觉得升职机遇不够多，不够自己施展才能，于是当看到其他家公司给出看似更高的职位时，便毫不犹豫地跳了；跳槽者总是觉得现在的公司领导对他不够好……跳来跳去，跳槽者发现，那些看似高级的职位本质与原先的并无差别；跳来跳去，跳槽者还发现，待遇其实是与能力挂钩的。为了一些蝇头小利，跳槽者让自己长远的职业发展偏离了轨道。其实，年轻人多走一些弯路，多吃一些亏，才能深切体会到自己当初轻易跳槽受的损害比获益多，而相比之下，卧槽比跳槽更容易达到自己的目标。

(1)卧槽使员工的履历更资深。如果员工在一家公司工作的时间足够长，那么就很有可能成为这家公司的资深员工，而越是资深的员工，就越有机会成为领导者，带领并指导新人。工作的年头长，员工的能力就会相应地得到提高，变得更强，这也会使得卧槽者收获到更多团队成员的信任，也自然而然地会获得团队成员的拥护，成为团队的领导者。

(2)卧槽能为卧槽者带来稳定性。如果员工整日担心来年的饭碗，就不太可能制订出一份长期规划。卧槽意味着稳定的住所和更多的退休金，事实证明，跳槽者支付的房贷比卧槽者多，而拿到的退休金比卧槽者少。再者，每一次工作的变动，为了减少耗费在往返路途上的时间和精力，人们都会选择在离公司较近的地方找住所，而这也意味着需要一大笔开销。除非是搬到一个更适宜居住的地方，否则跳槽真不是一个理想的选择。当然，工作稳定也更容易借到贷款，银行更倾向于贷款给至少有两年稳定工作的贷款人。因此，即便跳槽者跳到新公司会得到签约奖金或是加薪，但从长期来看，得到这些签约奖金或者加薪的幅度并不如拿到的股权激励和保持养老金账户所得到的

收益多。在员工的精神层面上，工作的稳定性会帮助员工更有效地解决未来将遇到的种种困难。

(3)卧槽者能够享受到更多的福利。许多公司规定，只要员工工作达到一定的年限，带薪假期的天数也会相应增加。正如上述所提及的那样，如果能稳定地在同一家公司工作，养老金账户余额和职工优先认股权这样的福利也会相应增加。卧槽也会带来更多的带薪假期、公司股权以及退休金余额，这样，卧槽者就会拥有更多和家人相处的时间，也能够花更多的时间在自己的兴趣上，丰富自己的业余生活。

(4)卧槽能够帮助员工实现自我提升。在一家公司工作的时间越长，公司管理层也就越会了解这名员工，这样也就能够给员工带来更多实用的建议，指出其在工作中未曾注意到的失误和盲区。另外，如果员工能够静下心来解决工作上遇到的一些困难，那么他们就会发现并改正自身的缺点，而不是当逃兵，将种种不如意归咎于他人。

(5)卧槽能让他人觉得这个员工非常可靠。如果一名员工能在同一家公司卧槽10年，那么这就意味着这个员工在工作上没有什么过错，能够胜任工作。此外，卧槽者也会因为可靠而受到其他人的尊敬和信任。卧槽者在公司拥有更大的灵活性，他们经常会在不同的岗位上轮岗，并找出哪些岗位才是他们的兴趣所在。在公司内部轮岗与跳槽的最大不同就在于，在保持自己的地位和福利的同时，还能够尝试新的岗位和挑战。

(6)卧槽能够锻炼员工的毅力。当面对明显不公或严峻挑战时，放弃是容易的选择，但若能坚持下来，从中表现出员工持之以恒的毅力，那么就说明这个员工能够发现问题、能够挽回损失，也能够力挽狂澜。

(7)卧槽者在公司未来发展的问题上具有发言权。如果卧槽者能够在公司发展最困难的时候留在那里，与其共渡难关，那么，卧槽者就能够通过在自己的岗位上取得的经验和知识，对公司未来的发展方向施以积极的影响。

在长期的跳槽过程中，跳槽者会失去工作所需要的能量。和一切物体一样，职业也积聚着特有的、无形的能量，这种能量包括人们在职场中所积淀下来的精神、气质、眼光、胸怀、直觉等无法用经验来代替的东西。在一次次跳槽过程中，跳槽者一不小心，就会让自己在以往的职业生涯中好不容易积蓄起来、沉淀下来的职场能量归零。职场能量多次归零，便会使人的职业生涯由于多次跳槽而丧失能量，抗冲击力和抗打击力也大大弱化，再加上年龄、生活、环境等诸多客观因素的干扰，跳槽者将会沉浸在消极情绪之中，同别人的差距也会越来越大。

跳槽与卧槽，两个在职业生涯岔道口上的不同选择，极大地改变着人们的工作和生活。跳槽特别是频繁跳槽，会使人的精力逐渐消失殆尽，浪费人们的时间，甚至侵占人们与家人相处的时间。而卧槽，让人们在不必要忍受奔波的同时，还使自身增长了工作经验，福利也会随着工作时间的延长而得到提高，所以，卧槽带来的益处远比跳槽多。



## 跳槽路上，你幸福了吗

在跳槽的路上，有的人出于追求高薪而跳槽，有的人出于高职诱惑而跳槽，当然也不乏有为了能够工作得轻松自在而跳槽的。跳槽会牵涉到很多方面：生活的稳定性，与家人的相处时间以及工作的发展前景等。这些实际问题都需要妥善处理，如果不能平衡这些问题，那么跳槽者的生活、工作等方面都会受到很大的冲击。

蔡骏就职于一家汽车行业的跨国公司，在这家世界500强企业里，他担任的是企业营运经理一职。拥有17年工作经验的蔡骏还有着丰富的跳槽经历。最开始的时候，蔡骏在一家跨国公司工作，这家公司主营汽车及周边产品。他在这家公司工作了8年，从刚进公司的普通工程师一步步晋升为公司工程部工艺工程经理。然而，等他升到经理一职后，他却发现自己的发展空间受到了很大的限制。工作虽然非常稳定，但是想要升职却变得非常艰难。于是，为了打破这个僵局，他萌生了跳槽的念头。他想去别的公司了解一下它们的工作模式、管理模式以及企业文化。他希望通过观察其他公司的运作模式，能够给自己的职业蓝图绘上浓墨重彩的一笔，也希望能够打开职业生涯发展的新局面。

通过与猎头公司的接洽，蔡骏跳槽到了一家著名的信息影像行业公司，这家公司实力雄厚，是一家世界500强企业。在这家公司里，他担任的是运作系统经理。运作系统经理，名头看似很大，但这个职位其实只是一个部门经理。在这家跨国公司中，蔡骏的工作职责就是负责整个运作体系，包括控制物流成本、掌控现场布局、优化库存以及设计工艺方案等。新工作让蔡骏的接触面和眼界都开阔了很多，也满足了他想要在事业上更上一层楼的野心。他觉得这次跳槽十分成功，也带给他非常多的机会。通过新工作的磨炼，他的领导能力和沟通能力得到了极大的提升。

然而好景不长，正当他发展得顺风顺水的时候，公司决定对

当前策略做出调整。重大策略的调整使得蔡骏也受到了影响，他所负责的部门业务因为战略调整被卖给了其他公司，而公司则将全部精力放在了品牌产品的运营上。如此一来，蔡骏在公司中的位置就变得非常尴尬，权力被架空了。于是，他为了改变现状，寻求新的发展机会，又开始了跳槽。正当这个时候，老东家找到了他，准备再聘用他为公司的工程部经理。

和原公司的上司取得联系之后，蔡骏得知原工程部经理由于个人原因已经离职了，而蔡骏在公司的优异表现令上司印象深刻，于是上司就向公司推荐了他。工程部经理相比蔡骏以前的职位高了一个层次，所以蔡骏十分满意。双方一拍即合，蔡骏又回到了原先的公司。近年来，随着经济的腾飞，人们对汽车的需求量也大大增加，这家公司的发展也上了一个新的台阶。公司为了满足业务拓展的需要，决定建立一家新的厂房，而蔡骏恰好熟悉整个营运系统。所以，出于人才最优使用的原则，蔡骏被调到了武汉，担任工厂营运经理一职。这样看来，他的职位又获得了一次升迁。

跨国公司在中国的总公司设在广东，蔡骏的太太和孩子也都在广东，所以他准备在广东发展下去。可是，武汉厂营运经理的职位实在是太诱人了，经过一番思考，蔡骏还是决定接受这个邀约。在武汉工作了半年之后，蔡骏回到家里，发现孩子对自己生疏了许多，刚进家门的时候，孩子都有点不认识他了。而且，太太一个人在广东带孩子也真的很难熬。可是，一想到自己在武汉的事业才刚起步，自己发展得也很不错，又有不小的升职空间，于是，蔡骏还是决定继续留在武汉工作。

不久，孩子半夜突然发烧，太太一个人匆忙将孩子送往医院。后来，孩子被诊断为急性肺炎，需要进行手术。蔡太太在手术室外等手术结果，心里非常难过，最想要丈夫在身边的时候，丈夫却在千里之外。于是，蔡太太就对蔡骏下了最后通牒——如果还不回到广东工作，那她就要和蔡骏离婚。为了维护家庭的稳定，蔡骏慎重地考虑了蔡太太的建议。最后，为了平衡家庭和工作的关系，蔡骏决定回

到广东工作。然而，公司在广东已经没有适合蔡骏的职位了，职位低的蔡骏又不愿意屈尊迁就，所以，蔡骏只能又一次选择跳槽了。

寻找下一份工作的时候，由于蔡骏的起点很高，所以他发出去的简历在职位那一栏里填的都是经理、总监之类的职位。由于蔡骏的简历非常亮眼，所以简历发出去不到一个星期，他就接到了面试邀约。这家公司是蔡骏投递简历的所有公司中令他最满意的，因此他十分在意这次面试的成败。在面试过程中，蔡骏表现得十分镇定，自信十足。可是，面试官问的问题却越来越刁钻了，甚至问蔡骏为什么要“抛弃”上一家公司，而且还“抛弃”了两次，蔡骏给出了自己认为最合理的理由。

然而，面试官听了他的回答之后，叫他回去等通知。回家的路上，蔡骏一直在反省自己有没有回答错。在等结果的这段时间里，蔡骏很担心这家公司不会录用自己，焦虑、疑虑、后悔等各种负面情绪都涌上了蔡骏的心头。在家里，妻子和孩子做得稍不顺他心意，他就大呼小叫的，弄得一家人都不开心。而且，在蔡骏不开心的时候，家人并没有及时安慰他，这让蔡骏有点失落。

跳槽路上，蔡骏走得并不顺畅。他认为自己为了家人舍弃了在武汉发展得非常好的事业，可是家人对此并不感激；而再找的工作，那家公司还不知道会不会聘用他。这样的想法让蔡骏十分苦恼，心情也糟糕透了。在跳槽路上，蔡骏的幸福被他自己给消磨掉了。如果蔡骏当初不贸然选择跳槽，即便自己的家庭会受到一点儿影响，但是如果将家人都接到自己身边一起生活，那么蔡骏也就不会陷入家庭、工作两耽误的境地。比起贸然跳槽，蔡骏从卧槽中得到的会更多。卧槽，可以让蔡骏有充足的时间和家人培养感情。有了足够的时间交流感情，蔡骏与家人就不会那么容易产生隔阂，就算有矛盾，也可以利用时间来慢慢化解。而且，选择卧槽的话，蔡骏或许就不会有心情阴郁的状况出现了。

频繁跳槽会给职场人士带来非常多的隐忧，患得患失的状态会让职场人士很容易得心理疾病，而卧槽带来的效应则完全不同。卧

槽，可以让职场人在拼命工作的同时，尽情享受和家人在一起的时光；卧槽，可以给职场人带来稳固的生活、踏实的安全感，当然还需要时间的沉淀才能获得的幸福感。

所以，在幸福感受上，安心卧槽带来的好处远比频繁跳槽更多。频繁跳槽的职场人，内心多浮躁，常常因为外部环境因素，或者是自身的欲望无法得到满足就冲动地跳槽。欲望无法满足，内心就会十分纠结，也会有不踏实的感觉。这种不好的情绪，会严重地影响生活质量。

## 第九章 团队差异：跳槽是单打独斗，卧槽是集体行动

在职场中，跳槽会让人变得孤单。在频繁跳槽的过程中，职场人士辛苦建立起来的团队合作精神会随着自己的跳槽而毁于一旦。跳槽是一个人在舞台上表演，没有他人的支持和配合，就算有苦有痛也不知道向谁去诉说。而反观卧槽，会给职场人士带来精神上的支撑。在职场中，和卧槽的队员一起并肩作战、甘苦与共，胜利了，会给卧槽者精神上带来无比的满足，而失败了，有并肩作战的队友在一旁鼓励，也不会感到气馁。然而，跳槽就像一场个人秀，虽然满足了跳槽者的表演欲，但是会给跳槽者带来身心上的疲惫感。一个人单打独斗，没有后援，是注定走不了太远的。卧槽则不然，在一个彼此熟悉的团队里，大家同舟共济，共同创造价值，在这一过程中，彼此之间会形成深厚的感情，而且，在一个集体中，还能够培养出职场所必需的团队精神。

### 频繁跳槽无法培养团队精神

经济学的公式是这样描述团队精神的： $1+1>2$ 。松下电器的创始人松下幸之助也说过：“经营企业，是许多环节的共同运作，差一个念头，就意味着失败。因此，一个没有团队精神的组织，如同一盘散沙；一个没有团队精神的企业，也将难以壮大。”

每个企业都希望自己的员工能团结合作，不仅为企业、为个人，更为社会创造更大的利益。然而，员工频繁跳槽，会使得原本的团体精神和团队意识归零，而员工进入新的企业后也不能很快融入新的团队，形成一种团队精神，以达到整体效率大于部分之和的效果。反映个体利益和整体利益的统一并保证组织高效率运转的协同合作精神，以及全体成员之间的向心力、凝聚力，也会因为员工的频繁跳槽

而无法培养。因此，员工频繁跳槽将会丧失成就事业中最宝贵的敬业精神和团队意识，同时也根本无法培养敬业精神和团队意识，而这些都会给求职者个人以及今后的职业发展方向带来不利的影响。

索尼公司是世界著名企业，这家企业之所以能取得今天的巨大成就，与其“家庭式”的管理方法是分不开的。在索尼，每一个员工都被视为大家庭中的一分子，每个员工都能发表自己独特的观点。同时，这家企业又强调员工之间要像在一个家庭中生活一样互相配合、协调。由于企业的每一位员工都受到了充分的尊重，才华得到充分的发挥，因此，企业得到了员工们同等的回报——积极工作并对公司忠诚。于是，索尼公司获得了巨大的可持续的事业成功。

日本商界无人不知的传奇人物井深大，第一天上班时，索尼创始人盛田昭夫就把他叫进了办公室，让他在调动其他员工积极性、充分发挥团队协作能力的基础上进行公司新产品的研发。为何盛田昭夫会付重托于一个经验尚浅、能力有限的员工呢？因为他坚信只要和大家团结一心，没有什么困难是战胜不了的。于是，井深大和公司市场部的同事们一起研究和探讨公司产品录音机销路不畅的问题，其后又与信息部的同事深入探讨产品销路不畅的原因。经过一番探讨，他们发现录音机之所以不畅销，主要有两个原因：一是生产技术落后，产品太过笨重，携带不便，导致很多顾客对其敬而远之；二是售价太高，普通人可望而不可即。于是，与信息部探讨的结果是，需要攻破美国已经应用的晶体管技术。因此，井深大开始在新技术和原材料方面进行研究。在漫长的研制过程中，他和同事们团结合作，一同攻克了一道道难关，终于在1954年试制成功了日本第一台晶体管收音机，引领了时代潮流，索尼公司也从此走上了企业发展的高速路。

由此可见，如果没有良好的团队精神，索尼公司再美好的愿望和想法，也将成为天方夜谭。同样，如果没有良好的团队合作意识，井深大即使再优秀、再有能力，也无法向着对组织有利的方向发展，他的才华和学识或许根本得不到发挥。因此，正是由于井深大与团队之间良好的协作，才使得他们攻克了一道道技术难关，引领索尼



公司一步步走向巅峰。

团队精神是影响个人和企业发展的关键性因素。可以说，团队精神在一定程度上决定了企业的兴衰成败。一个人要想获得事业上的成功，仅凭个人的能力是远远不够的，只有依靠团队的力量，借助他人的智慧，才能使自己立于不败之地。创建一支有凝聚力的优秀团队，已经成为现代企业生存和发展的基本条件。同样，企业的发展，仅靠个人的能力是远远不够的，只有在团队的智慧和力量作用下，才能使其获得长久的发展并立于不败之地。

其实，企业重视团队精神的培养是充分运用了“蚂蚁规则”：如果被单独放在地面上，一只蚂蚁只会毫无目的地乱爬；但当蚂蚁聚成一群，情况就完全不同了。它们会建造复杂的蚁穴，搜寻食物，并长途运输把食物带回家；会保护待孵卵，在蚁穴的通道里培植真菌等。一只蚂蚁可能不能引起你的重视，但你绝不能小视一群蚂蚁。

一个人只有把自己融入集体中，才能最大限度地实现个人价值，成就完美绚丽的人生。认识到自己的不足，善于看到别人尤其是同事身上的长处，是团队精神的基础。现代社会并不缺少有能力的人，但企业真正需要的是既有能力又富有团队精神的人。没有完美的个人，只有完美的团队。单打独斗的时代已经过去，唯有团队合作方能取得胜利。拥有一支卓越的团队，就等于拥有了成功。一个没有团队精神的组织，将是一盘散沙；一个没有团队精神的民族，将会难以强大。频繁跳槽更是无法培养团队精神，没有了团队精神，个人的前途也就变得十分渺茫了。

## 以自我为中心的跳槽不可取

马克·佩帕马斯特(Mark Papermaster)曾是IBM公司最优秀的技术开发人员之一，是著名的芯片设计专家。2008年，他跳槽到苹果公司，担任该公司iPod和iPhone业务的主管副总裁。

他为IBM效力长达26年之久，其间创造了惊人的成绩——他曾在Power4和Power5芯片开发工作中取得了极大的成功，他领导的这两个项目还对IBM作为基于Unix的计算机制造商的领头地位起到了有效的巩固作用，并且，他在IBM的最后时期所负责的刀片服务器开发业务也同样获得了可喜的成效。这样一位核心技术人才，处理的业务范围从微处理器转移到刀片服务器开发，不仅是IBM的副总裁，还成为企业整合与价值团队的300名高管之一，可以接触到IBM公司大量的知识产权与商业机密，其中包括IBM的战略规划、市场营销计划和长期商业集会等，甚至还包括IBM特定产品的开发进展情况。他掌握着公司大部分员工无法接触到的高度机密信息，并担任着顶尖技术开发小组的领导，专注于为公司的人力资源扩大和吸引人才。

2008年，苹果公司称赞佩帕马斯特为微处理器设计、大型系统和半导体的天才，并向他承诺了丰厚的待遇，以便将他从IBM公司吸引过来。10月10日，佩帕马斯特不顾原企业的利益，跳槽加盟到苹果公司，使得在微处理器行业中，苹果公司PA半导体和IBM成为最直接的竞争对手。他在苹果公司任职期间，苹果成功地收购了基于IBM的Power PC技术而发展出低能耗芯片的半导体制造企业PA，使得苹果公司在服务器行业大展身手，并且能够设计属于自己的多个设备的芯片。

然而，佩帕马斯特在苹果公司就职不久，IBM就指控他违反了在IBM任职期间签署的竞业禁止协议，遭到了来自老东家IBM的起诉。按照以前签订的协议，他从IBM离职后一年内是禁止到IBM的竞争对手那里任职的。此外，IBM还控诉他存在泄露重要商业机密的嫌

疑。佩帕马斯特盲目地追求个人利益、以自我为中心的跳槽行为，给企业的竞争和发展甚至个人的职业发展都埋下了一颗定时炸弹。

以个人利益为中心而跳槽的佩帕马斯特，不仅遭到来自原公司IBM的控诉，而且在苹果公司的工作也并不理想。就职不久，他就因为无法融入新的企业文化，iPhone4天线质量问题以及他的思维创新程度没有达到苹果公司的预期而在很长一段时间内失宠于乔布斯家族，并被决策层拒之门外，这使他在苹果的职业发展和个人发展空间的提升都受到了严重的限制。

无独有偶，另一起IBM起诉跳槽员工案在距佩帕马斯特案不到一年的时间内发生。效力于IBM长达27年之久、拥有丰富的并购经验，担任并购主管一职的大卫·约翰逊，掌握着IBM大量的商业机密，他以自我为中心，全然不顾企业团体的利益而选择跳槽到竞争对手戴尔公司，并在戴尔公司负责战略性工作。IBM和戴尔在商业上是竞争对手，这使得IBM对这起员工跳槽事件十分在意。由于掌握大量商业信息的大卫·约翰逊的离职很有可能会导致IBM的商业秘密泄露，其中包括IBM拟投资的公司和技术、投资时间以及拟剥离技术和业务的资料等，因而约翰逊跳槽后也遭到了前东家的起诉。

这种急功近利的跳槽行为往往会给人们的职业生涯带来致命的伤害，最后很有可能是赔了夫人又折兵。跳槽需要对新的企业文化进行适应，对不熟悉的企业文化模式同样也需要一段时间进行认定，而结果往往容易产生偏见和排斥，并在新的团体中引起冲突而被孤立，这对于个人职业生涯的发展以及个人能力的提升无疑都是十分不利的。

## 集体跳槽等于抱团赴死

集体跳槽事件的发生已不再是新闻了，不过，集体跳槽事件也会产生不小的轰动效应，引起人们的广泛议论。例如，在邯郸“7·18”集体大跳槽事件中，一起跳槽的21名科技人员，最终被邯郸市中级人民法院判处因提供技术成果给其他单位而构成侵权行为。事件发生于1992年7月18日深夜，中国船舶工业总公司第七研究院的副总经理徐俊明带着第718研究所的一大批骨干核心科技人员集体跳槽到苏氢公司，并且带走了718研究所的重要资料，给原单位造成了极大的损失。

集体跳槽是一种非正常的人才流动方式，是一种不正当的竞争行为，侵犯的是原企业的技术权益。人才固然需要流动，科技同样也需要流动，但是，在新职位上发展不应以偷窃原单位的技术资料为前提，不应以损害原单位的利益为代价。集体跳槽给原单位造成的危害远不只是个人跳槽风险的简单叠加，和集体跳槽者一起跳到竞争对手“槽”里的，还有原企业的管理方法、生产技术、营销策略、供应渠道、客户关系等重要的资源。这种大规模的集体跳槽，不仅使同行业竞争处于无序的状态，公平竞争的局面被打破，而且也会恶化正常的人才流动和人才市场的正常运行。

集体跳槽的员工，离开了熟悉的舞台，跳到陌生的职位上，也不一定就能呼风唤雨，取得骄人的成绩。周海峰曾任方正电脑代理产品事业部总经理、方正科技电脑公司副总经理、方正科技电脑公司常务副总经理，从2001年起全面负责方正电脑的产品管理和市场推广。他效力方正10年，在具体的业务方面积累了极其丰富的经验，但最终他还是选择了离开方正，并带着30余名方正员工一起加盟海信数码。周海峰无视方正集团对其10年的培养和栽培，带着30余人集体跳槽到海信，可谓是一种损害原公司利益的不地道行为。跳槽至海信后，周海峰担任职业经理人之职，这与他原来的产品管理和推广的工

作相差很远，再加之电脑并不是海信的主营业务，海信计算机有限公司的业务也一直处于亏损状况，因此，在文化相差甚远的海信里，周海峰并没有开创出如他自己所期望的“海信电脑王国”。

个人的跳槽对一家企业的打击和损伤往往是微乎其微的，然而，整个团队的跳槽就会给企业造成严重的损失。企业高管的跳槽，会在其团队里产生“蝴蝶效应”。这些员工除了选择继续跟随原团队领导跳槽到同一单位之外，还会效仿高管的跳槽行为。

万明坚曾领导TCL移动通信有限公司在3年内获得了突破性增长，使得TCL在中国市场取得国内品牌排名第一、行业排名第三的惊人成绩，并且TCL的销售额在2002年突破了100亿元人民币大关，实现利税20多亿元的增长。他对科技创新和成果转化的重视，让TCL在11年间攻破了56个科研难题，发明、研制出了30多个新产品，直接和间接地为TCL创造了近百亿元人民币的经济效益。他在担任总经理期间，为公司做出了卓越贡献和不懈努力，创造了TCL手机在国内手机业的一个奇迹，曾被TCL集团评为“杰出厂长、经理”。然而，这样一位领导国产手机风光无限的大将级人物在TCL掌舵6年后，最终还是选择了离开，加盟到长虹旗下的国虹通讯，担任国虹通讯数码集团董事长一职。对TCL造成致命打击的是，万明坚带走了不少TCL移动关键岗位上的骨干成员，这些人才的流失，给企业造成了重大的损失。

前微软中国总裁唐骏对职业经理人的定位是这样的：“企业不同的发展阶段、不同的层面，需要不同的职业经理人。当企业发展到一定规模，企业创办者可能感觉自己管理不行了，因此，会找一个资质和经验比较高的总监来管理。但职业经理人也有基本的操守，不能以个人的利益为导向，而应该以企业的利润为重。”职业经理人的离职势必会带来一个团队人才的流失，这种集体跳槽行为，会给个人的职业前景带来极大的杀伤，阻碍个人职业的发展。

家电传奇人物陆强华刚到深圳创维集团时，就出任创维集团董事副总经理兼销售总经理一职，之后，他凭借自己在家电行业积累

丰富的营销经验以及在业界广阔的人脉关系，不断拉动着创维彩电销售量的快速上升。当时创维的年销售额只有7.8亿元，但在陆强华的领导下，创维集团创下了年销售额43.4亿元的惊人成绩，进入了“彩电五强”的行列，这比创维集团董事长黄宏生憧憬的目标提前实现了整整两年时间。更为可喜的是，在上海这个外资品牌强势的城市，创维也取得了相当可观的销售额。在创维集团打下一片江山后，陆兴华选择了离开创维这片土地，跳槽到了高路华集团公司，出任新组建的东菱电器集团总裁兼中国销售总部总经理。跟随其一起跳槽的有150名创维的原班人马，在这100多号人当中，有11位是片区经理，而当时创维集团在全国范围内一共也就只有24位片区经理。陆兴华这一跳，不仅让创维缺失了一位骨干管理人才，更严重的是使创维损失了150名营销精英人才，这使得创维失去了销售队伍的半边天，陷入严重的危机之中。

陆兴华跳槽至品牌形象不佳的高路华集团担任彩电第一职业经理人，并没有成功地复制其在创维集团创下的辉煌，加之整个彩电行业陷入低迷，市场高度垄断的家电产业已经大不如从前，其个人的职业生涯也是步履维艰。在高路华集团任职不久，陆兴华便选择了离职，开始了他的创业生涯。他选择了快速消费品，并注册了上海人众电器有限公司，但是因为没有找到良好的项目和盈利模式，加上外界对他的争议，他的创业生涯一直都很平淡。陆兴华后来也感慨道：

“我现在后悔去高路华，这段职业生涯不仅遭到了外界的诸多非议，而且还使自己错过了创业的最佳时机，如果离开创维后自己便着手创业，那时候的彩电行业还有更多的机会。”

激烈的市场竞争导致了各家企业对人才的抢夺。企业的高成本战略，势必会导致那些掌握企业核心竞争力、重要客户资源及重要技术的管理人员的跳槽，从而延伸到管理团队集体跳槽，这给原企业带来致命的杀伤，同时，对跳槽者本身的职业前景也是一种极大的打击。此外，职业经理人应具备充分的、让人信赖的职业道德，职业道德的丧失，不仅不能给企业带来什么好处，还会对整个国家带来巨大



的危害。正如我国著名经济学家张维迎所说的那样：“中国不缺少企业家，而是缺少诚心诚意服务的、有道德的职业经理人。”

## 单打独斗式跳槽，只会让自己离团队越来越远

脱离自己原先的团队，会使个人价值严重缩水，因为单枪匹马很难在陌生的团队里迅速有所成就。跳槽有时候失去的不仅是一份工作、一个职位，更多的是一个强大的团队。微软集团前董事长比尔·盖茨在谈论企业团队文化的重要性时说道：“企业文化可以营造一种氛围，在这种氛围中，开拓性思维不断涌现，员工的潜能得以充分发挥。微软公司所形成的氛围是，你不但拥有整个公司的全部资源，同时还拥有一个能使自己大显身手、发挥重要作用的部门。每个人都有自己的主见，而能使这些主见变成现实的则是微软这个团队。”一个团队能成全整个企业，也能成全个人。一个好的团队能让其成员拥有高涨的工作热情和深刻的工作体验，从而使他们的生活变得更加有价值。也许正是由于这样一种强烈的企业团队文化，才使得微软公司能留住数以百计的百万富翁级雇员为其工作。

中公网信息技术与服务有限公司的创始人之一谢文，曾带领中公网在信息服务产业创造了神话，在中公网任职的4年间，谢文使得中公网创造出的基本经营指标和增长速度(如page view、注册用户、收入额等)，都取得了和几家在纳斯达克上市的公司同时期相当的业绩。此外，谢文还成功地收购了联众游戏，并使之成为国内首屈一指的在线游戏网站。即使是在2000年互联网行业处于长达两年的“冬眠期”时，中公网也一直保持着盈利的局面。

然而，在中公网的发展处于巅峰阶段的时候，谢文却选择了离开，并于2000年8月组建北京宽信网际信息技术有限公司。但好景不长，公司在不到一年的时间就宣布倒闭而进行清盘。2003年10月，他加入和讯网，担任和讯网的首席执行官，再度实现了与互联网的亲密接触。可是，可能是没有适应新的环境，谢文不久便因个人原因辞职了。之后，谢文于2006年10月17日加盟阿里巴巴集团旗下公司雅虎，担任中国总经理一职。在雅虎任职期间，他非常想在这个新的平

台上有所成就，可是当他向雅虎董事杨致远提出他对雅虎的未来发展计划构想时，却遭遇了杨致远的否决，他也因此辞去了雅虎中国总经理的职位。

马云曾这样评价过谢文：“虽然他在雅虎中国工作时间不长，但是他工作的激情和正直的品格，给我们整个团队都留下了深刻印象！”可见，谢文并不缺乏能力和才干，但他辛辛苦苦建立起来的强大团队，因为他的屡次跳槽而瓦解，从而失去团队能带给他的职场便利和成功。虽然谢文后来又找到了职业落脚点，可是因为与投资者不和，他在任职不到9个月的时候同样选择了辞职。

跳槽不仅对个人来说会失去一个强大的集体和团队，同样，从企业的角度来讲，也是一笔重大的损失。因为核心人员的离开会给整个团队的凝聚力带来极大的冲击，同时会引来一批员工的流失甚至是一个团队的解散。一个长期存在的团队解散，对企业的战略发展会造成致命的伤害，同时也会给企业的市场生存带来巨大的震动，而这种伤害和震动会决定企业的命运和前途。

在这个商场如战场的时代，一个人单打独斗的英雄时代早已退出了舞台，一个人不可能成就一段历史、创造一篇神话。即使再英明和能干的领导，也不可能单枪匹马地驰骋于商场，创造辉煌。个人的跳槽，是脱离一个团队、失去团队文化的自杀式行为，同时也会给原先的团队带来负面影响。所以说，这种单枪匹马的跳槽行为对自身和企业来讲，无疑都是十分不利的。

## 告别跳槽，成为团队里的重要角色

克莱斯勒公司前总裁李亚科卡曾这样说过：“所有的商业经营活动都可归纳为三个词：人、产品和利润。”一个团队中，最主要的是人的运行，而不是产品的运作，也不是利润能决定一个团队的高效。倘若一个团队想要取得高绩效，一个灵魂人物是必不可少的，因为这样一个人物能够给团队指明前行的方向，给团队的成员带来鼓舞和信心，在危机面前能够承担责任。这样一个重要的角色，对于企业团队生死存亡往往能够起到至关重要的作用，而频繁跳槽的员工是很难被赋予承担重任的。一名成功的职场人士应该懂得如何在企业中通过自己经验的不断积累和职业技能的不断提高，顺利地担当企业中的重要角色，这才是每一个跳槽者在跳槽前应该深思的。

在职场中，很多人是为了职位的升迁和薪资的提高等因素而选择跳槽的，以为只要跳到新的单位，所追求的物质利益就会随之而来。殊不知，在原公司，努力提高自己的工作技能，积累丰厚的工作经验，得到上级领导的赏识，从而成为公司的重要人物，也同样可以得到巨大的回报，而且，这比起频繁跳槽所取得的回报速度会更快。

在企业出现危机或是职业不顺的时候，很多职场人士都会选择通过跳槽来摆脱眼前的困境，这种弃企业于危难之中而保全自己的行为，并不能成全自己在职业生涯中个人发展空间的提升。很多时候，即使企业没有出现危机，职场人士依旧待在原先的岗位上，安心地做一匹“卧槽马”，也是十分明智的选择。因为这样可以利用一切可能的机会，让自身的职业技能得到提高，积累在职场中的丰富经验，在机遇到来的时候，就一定能够脱颖而出，成为企业中举足轻重的角色。

2012年4月12日，中国最具影响力的商界巾帼孙伊萍在拥有食品专业背景的前提下，成功地在众多候选人当中脱颖而出，顺利地接替两届任期已满的杨文俊的职位，出任蒙牛乳业公司总裁。伴随着

杨文俊的离职，当年牛根生创立蒙牛时的十大创业元老全部离开了蒙牛集团。

孙伊萍上任不到半年时间，就对蒙牛底气不足的现象进行了彻底的扫荡，以奶源、质量管理和品牌形象为重点对蒙牛进行大刀阔斧的改造，蒙牛集团的品牌形象也被她进行了大规模的重新塑造。蒙牛集团在全国将近100万个销售网点陆续上架包括纯牛奶与基础功能奶两大品类的新包装牛奶，下架旧包装的牛奶。此外，为了保证奶源的安全，蒙牛加大对奶牛牧场自建力度，引入丹麦牧场的管理体系，并按国际标准对牧场进行建设和管理，实现至2015年原奶100%来自规模化牧场(包括自建牧场与合作牧场)的目标。此次改革的成效不仅是对她能力的再次肯定，而且也是对蒙牛自“三聚氰胺”事件以来，不断被曝光出各种产品质量问题带来的负面形象的一次重大改观。

孙伊萍在中粮集团工作时，因为坚持卧槽，踏实地干好自己的工作，创造了在中粮的辉煌成就。1993年进入中粮集团的孙伊萍负责投资分析和项目管理工作，之后，她在广东太古可口可乐公司担任副总经理，并建立了电脑销售系统。对于有着农产品加工工程专业硕士学位背景的孙伊萍来说，这充分地展示了她跨行业的超强能力。后来，她升任海南可口可乐饮料有限公司总经理，在可口可乐公司的危机时刻，她亲自促成了香港太古与可口可乐之间的合作，进一步证实了其卓越的公关和处理危机能力。2007年7月，她在中粮地产(集团)股份有限公司担任副总经理一职。她就是这样一步步从基础的分析和项目管理工作做起，19年来一步一个脚印地往前走，从分公司副经理、经理走到蒙牛集团独当一面的总裁之位。孙伊萍的成功充分向世人证明了她的能力和对工作的责任感以及忠诚度，她在自己的岗位上一步步坚持着、努力着，无形中提高了自己的职业发展空间。

在职场中，每个职场人士都渴望成为企业中发号施令、拿指挥棒领导团队的人。很多人也是感觉在原单位的职位无法提升的前提下，才寄希望于跳槽来改变现状的，可是企业怎么会让一个频繁跳槽的人担任重要角色呢？频繁跳槽葬送的只会是宝贵的职业经验的累积

和专业技能的提升，只会让跳槽者距离企业中重要角色的地位越来越远。如此看来，职场人倒不如安心地做一匹“卧槽马”，积蓄能量，静待时机的出现。



## 危难时刻，和企业风雨同舟

福特汽车公司著名管理大师李·艾柯卡曾说：“只要我在这里一天，我就有义务忠诚于我的企业，我就应该为企业尽心竭力地工作。”艾柯卡正是以他卓越的管理能力和令人折服的人格魅力取得了企业员工的信任的。企业的危难时刻，往往最能够检验一名员工对企业的责任感和忠诚度。在企业出现困难和危机的时候，员工多会选择离开，如果有人能够在这个关键时刻留下来与企业同舟共济，为企业如何摆脱困境出谋划策，帮助企业顺利渡过难关，自然会取得企业领导的信任，并被委以重任，这对于员工今后的职业发展来说会有很大的帮助。

正如马云所说的那样：“10年前一起创业的伙伴，已纷纷成长为公司的副总裁、董事等高级管理人员。”对于一家企业来说，员工的敬业和忠诚远比能力更重要。危机很多时候都可以转化为机遇，在危难时刻，员工选择与企业同舟共济、不离不弃，就很有可能会收获因坚持带来的回报。职业连续性能给一个人的职业生涯带来好的发展前景，而职业生涯产生断层，对于个人的职业发展而言无疑是一种倒退。

在震惊世界的三鹿奶粉“三聚氰胺事件”的冲击下，整个奶粉行业都受到了影响，中国乳业第一军团——光明乳业股份有限公司同样遭受着这一事件的冲击。在光明酸奶的质量问题被曝光后，光明乳业总裁郭本恒没有弃企业而去，而是选择和企业一起渡过危机，并且迅速在公司内部查找问题的根源。结果，他发现涉及批次的酸奶标准化时使用的奶粉出现了问题，奶源并没有问题。尽管奶源没有发现问题，但郭本恒还是要求员工必须遵照最严格的质量标准对全国的奶源进行彻底调查，同时组织了一批专业人员对类似问题出现的原因进行分析，并寻找彻底杜绝此类问题的办法。他把“要彻底解决问题，就必须进行一次奶源组织模式的革命”作为整个企业应对此次

“三聚氰胺事件”的行动指导方针，从根本上预防和杜绝污染的出现，从而确保光明产品没有质量问题，使光明重整旗鼓。正是因为光明乳业的这些举措，让公众接受了光明集团最真诚的态度和道歉，使光明集团顺利渡过此次危机，再次赢得了人们的信任。

郭本恒对光明的重新整顿中，在质量管理上，他提出了四个等级：检验型企业、过程控制型企业、体系保证型企业和完美型企业。他加强对企业生产的奶制品质量检测，对产品的生产过程进行跟踪性控制检验，建立起健全的体系和科学的系统，从而打造出一个完美的企业，使得“产品要有质量保证精神”渗透进企业的文化中。在体系保障上，他提出“四大金刚”这条完备的体系链条；对于环境问题，他提出了5S(整理、整顿、清扫、清洁、修养)解决方案；针对生产过程中的食品安全问题，采用HACCP(危害分析及关键控制点)方式进行预防和解决；关于生产设备的维修保养问题，采取TPM(全面设备维护)的方式解决；关于质量问题，则通过ISO9001等体系认证，从战略的高度进行控制。

郭本恒的行为表现出了一个管理者对企业强烈的责任感和忠诚度。在职场中，流行的话语是“一荣俱荣、一损俱损”，“同富贵、共患难”。可是，真正到了危难的时候，能够留下来和企业共患难的，恐怕是少之又少了。很多时候，当企业面对不尽如人意的销售状况、生存艰难的市场竞争时，企业的创始人也会选择弃企业而去。企业的危难时刻，考验的是企业经营者面临危机的抗压力和企业的生命力。在这样的关键时刻，危机决定企业的命运，同时也蕴涵着企业经营者职业生涯的曲线。

享誉中国的“第一代织网人”张树新在1996年和她的丈夫做了一回第一个吃螃蟹的人，敢为人先地创建了当时国内唯一立足大众信息服务、面向普通家庭开放的网络，开启了中国互联网商业化的先河，为互联网在中国的普及做出了贡献。在张树新团队的努力下，瀛海威在短短的一年时间内就取得了令人惊讶的成绩，成为中国公民网络意识的启蒙，向公众普及了互联网的基本概念，许多百姓在瀛海威

的带领下翱翔于互联网的神奇世界。同时，瀛海威也成为国内第一个提出应在国际互联网络上提供中文信息的网络服务公司，而且还是最先提供ISP(Internet Service Provider)业务的网络商之一。

在瀛海威发展蒸蒸日上的时刻，张树新接受策划的意见，开始筹备“网上延安，网上中国”的方案，她希望通过把延安的历史、现实、人物故事都放在互联网上，来赢得全国中小学生的青睐，以此来增加企业的营业额。她斥资千万，耗时3年对这一方案进行打造。可是，200个网页、500幅图片、10多万字的方案收到的反响却极低。

面对危机四起的瀛海威，创始人张树新选择弃之而去，多年的努力也付诸东流。离开瀛海威之后，中国信息行业的开拓者张树新也渐渐地从台前消失，而后创办了盛华元通国际投资管理公司。而瀛海威呢，连最初的创建者都抛弃了它，其倒闭的命运自然就不可避免了。

在企业发展稳定的时候，一个团队的凝聚力的重要性也许不那么明显，但是，在企业经营不佳、运行出现危机的时候，一个能和企业同舟共济的团队就显得弥足珍贵了。职场人士选择跳槽自保的举措，不仅无法展示其对企业的忠诚度和责任感，更会为自己今后的职业生涯埋下恶果。为了自己的利益而脱离团队的做法是非常不明智的，在任何一次跳槽之后，都会陷入自己设下的迷局中。一旦企业出现危机就临阵脱逃，这样的人或许永远也无法在职场中取得成就。

## 团队精神下的跳槽悲剧

团队精神近年来颇受各大公司的吹捧，“狼图腾”、“狼性团队”等各种有关团队精神的术语在企业管理界疯传。毋庸置疑，团队精神对一个企业的发展壮大有着举足轻重的作用。然而，员工的频繁跳槽却对企业团队精神的培养十分不利，出于这种考量，企业在选择员工时就会刻意避开那些频繁跳槽者。

一般说来，团队发展会经历四个阶段：组合期、磨合期、共识期和发挥期。在第一个阶段组合期，成员对团队规则不是很清楚，团队成员之间彼此还不熟悉，因此就会因为陌生而互相猜忌。在组合期内，员工们即便花了功夫和力气，也不一定就能取得很好的效果。因此，在这个阶段，团队目标和员工的个人目标都处于一种摸索的状态。第二个阶段是磨合期，在这个阶段，团队成员慢慢开始彼此熟悉，但冲突和敌对的情况还会不时上演。由于此时团队各成员对自己的工作职责处于一种慢慢熟悉的状态，因此团队信息往往会不够通畅，有时甚至会导致混乱的局面出现。跳槽者往往是在这个阶段，由于对团队领导或者团队成员心生不满而愤然跳槽。团队发展的第三个阶段就是共识期。在此阶段，团队成员一般会认真执行或修正既定计划，并且能及时修正所建立的工作模式，对团队有一定的忠诚度。到了最后一个阶段发挥期，团队成员的效率较之以前大为提高，成员之间沟通性加强，并且愿意接受具有挑战性的任务。不过，即便是在后两个阶段中，员工们也会因为不能融入团队而产生跳槽的念头。

只有在团队合作的前提下，职场人士的才能才会被极大地发挥出来。而频繁跳槽就像是单打独斗，给跳槽者带来的效益远远低于团队合作下卧槽者所拥有的。此外，跳槽还会让职场人在长时间内辛苦建立起来的团队合作精神毁于一旦。如果团队合作精神还未培养起来就贸然离去，那么职场人士只会成为盲目跳槽的牺牲者。因此，只有通过不断磨合，团队精神才能够显现出来。在这个磨合期内，员工

由于不能忍受磨合所带来的不适而跳槽是不够明智的。

2008年，由于公司发展迅速，某集团董事局决定将业务发展 到外埠。出于管理最优化、工作最高效的考虑，董事长建议在上海建立 一个总公司，以供调配所有子公司。为了便于全面管理子公司、精 简企业机构、人事行政网络一体化管理，组建一个综合性办公室的要求迫在眉睫。经过社会招聘和公司内部选拔，原总经理办公室助理蒋庭脱颖而出，被选为办公室主任。

蒋庭出生于1984年，虽然在新组建的办公室成员当中年龄最小，但是综合能力却非常强，而且他还是同济大学金融专业的在读博士。他在担任总经理助理期间，工作表现优异，很受总经理青睐，因此他能够竞聘成功。可是，人事行政部的员工都是老员工，最小的也比蒋庭大上10岁，所以，对于蒋庭能不能管好这些员工的问题特别让公司管理层担忧。

果不其然，这个部门一成立就出现了问题。不论是公司内部调派还是新招来的员工，蒋庭这个办公室主任的年龄都比他们小，这就形成了“大兵小将”的尴尬局面。不仅管理下属是难题，让下属们正确调适心理也是难题。下属们个个都经验老到、特长多多，他们提出的问题常常让蒋庭恨不得早出生几年。蒋庭刚上任的时候意气风发，觉得自己肯定能够大展拳脚，可是第一次周会结束后他就有了怯意，他向原先的同事抱怨道：“什么叫考验，我可算是体验了一回！我现在就像在火架上烤一般难受啊！”

难题太多，蒋庭都不知道应该从何下手了。先说行政部，蒋庭要求他们制定出自己的条线管理规定，行政部门主管因此大为不满，把脸一板，说道：“条线管理？怎么出啊！有上海的、天津的、湖北的、广东的、四川的，哪里的情況都不一样，对实际情况又不了解，你得让我到实地考察之后我才能制定出来，否则，就算做出来了也没有什么实用性！”

蒋庭听了他的借口之后，十分不满地问道：“这个工作有那么难做吗？你让他们都去实地考察，那公司的其他工作谁来做？”行



政主管就说：“既然不行，那你给个解决办法呗！”蒋庭顿了顿，说道：“让当地的同事调查一下，让他们把调查结果告诉你，你们再根据情况做出条线管理制度来。要是总部的人都过去了，那当地的员工不就没事做了！”可是，行政主管又问道：“那如果我定得不准确、不合理的话，是我的责任还是当地调查同事的责任？”蒋庭一下子愣住了。

难题远不止于此，人事部门也开始发难。针对外派人员的待遇和考核问题，人事部门交上了几个版本，而且都标上了关键字：请主任酌定。蒋庭提出来的几个标准都被人事部门的员工有理有据地否定了，可是他们否定之后却没有提出新的标准，反而让蒋庭再拿出新主意。蒋庭被逼无奈之下，只好找到上司求救。作为公司管理层，蒋庭的上司果然帮他解决了问题。蒋庭的上司找到行政负责人，让他们无条件地配合年轻人的管理。行政负责人想要争辩几句，没等他开口，上司就说道：“咱们都这把年纪了，不用说也明白，年轻人总是要上来的，你拦得了了一个，但拦不了一群啊，年轻人管理公司是大势所趋，咱们要顺应规律啊！”这样一番话之后，行政负责人就没话可讲了。

接着，蒋庭的上司又找到了人事专员，非常严肃地对他讲道：“职场之中不论年纪，只问能力。企业对员工的选择上，不会因为年龄小就不加以考虑，只会以其能力和潜力来论其是否适合。你在人事方面有优势，就更应该配合上级领导工作，发挥自己的优势。你的心理我明白，可是现在公司的管理需要专业人士，知识水平、综合能力都要过硬才行。你是老员工，更要知道什么才是企业最需要的东西。”

虽然上司帮助蒋庭解决了眼前的难题，可是他的管理之路依然在坎坷中艰难地行进着。上司在一旁看着，也为他着急，既不能什么事情都管，也不能什么都不管，这个火候很难把控，“大兵小将”的格局让上司的协调工作变得难以进行。其实，新老交替是团队成长的必经之路，逃避是解决不了问题的。如果蒋庭因为面对不了团队成



长过程中必须经历的磨合期而愤然辞职，那么蒋庭再跳也跳不出这个怪圈。不过值得庆幸的是，蒋庭最终选择了卧槽。问题总会有解决的那一天，经过一段时间之后，团队合作必定会走过这个艰难的磨合期，那么等待卧槽者的将是一片光明的职场前景。

蒋庭只有选择卧槽，度过团队建设的磨合期，才能坐稳办公室主任这个职位，如果不能顺利地度过磨合期，蒋庭的个人价值将得不到体现，就算跳槽，其他公司也不会给予他更高的职位，跳槽会让蒋庭牺牲在团队精神之下。反观那些老员工，如果不能调整自己的心态，接受比自己年纪小的人担任上司而跳槽到其他公司，那么等待他们的是什么？毫无疑问，那又将是一个尴尬局面。80后员工活跃在管理层已经成了大势所趋，公司的老员工们势必要面对“大兵小将”的实际问题，新人要在职场经历艰难起步，同时又要面对老员工虽退犹在的局面。无论是新人还是“老人”，都应该调整好自己的心态，让自己顺利地度过职场团队的磨合期。

人们在各类招聘广告中发现，招聘单位常常把“具有团队协作精神”作为其招聘的首要条件，由此可见用人单位对团队合作精神的重视程度。跳槽者如果不能度过团队合作的磨合期，也就意味着其缺乏团队协作精神，这样的员工，招聘单位敢用吗？相比之下，卧槽能够让员工的个人价值得到提升，从而在职场这条路上越走越远。所以，要想避免团队精神下的跳槽悲剧，就选择安心卧槽吧！