

忘了是谁曾经说过这么一句话：“一个年轻人，最少5年应该改变下自己的工作状态，哪怕是为了跳槽而跳槽。”这句话让很多年轻人改变了自己持续多年的工作状态，“我还年轻，我希望有更大的平台可以让我发挥。”不少人如是说。

事实是，真正换了个“槽”之后，很多人懊悔不已——跳槽，远没有想像的那么潇洒！

# 跳槽，这个游戏不好玩！

## 对新环境期望总是太高

李刚 35岁 宁波阳光集团总裁助理 跳槽时间:2005年底

来到阳光之前，我在七匹狼，一家规模不小、业内名气也不小的集团公司。职位是人力资源总监兼营销总监，应该说混得也不错了。之所以最后离开那儿，我也总结过，最主要的原因不是别的，而是那会儿自己情商比较低。

在七匹狼的时候，整个团队工作起来都很卖命，业绩当然也很好。但是老板似乎觉得一切都是理所当然的。业绩再好，我们的职位啊、薪水啊状况都没有什么变化，这给我造成了很大的失落感。恰好阳光集团有这个位置，我就走人了。

跟阳光集团的磨合也是很慎重的。跟总裁谈了很长时间，对这个集团也进行了考察。最打动我的，是总裁的一席话：“对，管理不善，这是我的错，我就是土匪。你要来管我好，我当然也会管好我自己。”这么诚恳的谈话让我

很受鼓舞。加上每年5万元的收入差距，以及职务上的提升，我满怀信心地——至少是当时——选择了跳槽。

事实证明，再怎么受欢迎的空降兵，都会遇到阻力。

首先是总裁。我兼任着人力资源总监，因此组织规划、岗位编制设置也交给我管理。当时为了一个占地700多亩的楼盘，我做了一个新的岗位设置书。结果，总裁一看，马上很惊讶：“要这么多人啊？”好像怀疑我的人事配置能力。我当时就想：这不是怀疑我的专业能力吗？既然这么怀疑我，干嘛让我过来？不过，我也有自己的办法：我把整个架构分化，先从重点岗位开始配人，签好了，再配下一个部门……最后还是按照我的想法做完了。

再是新团队的固有文化。做人力资源十多年来，我奉行的一个原则是：

先要对人好，然后才是管理别人。于是，每家公司新来一批中高层管理人员，我们都会给他们安排暂住地。针对这一点，我提出一个新的主张：每一个新人来的第一次，宿舍要给他们买好卷纸。这让公司的“元老们”很难理解：“公司又不是保姆，卷纸都得给他们配好？这是没有先例的。”结果还真就出现了新人来的时候上厕所，结果找不着纸的尴尬。但是，就他们一句“没有先例”，我写批条也不管用了，买卷纸还必须老总签字……

很多事情，是不能说“想当初”的。不过，关于这次跳槽，应该说我是后悔和满意各占一半。感觉当时做那个决定，还是太年轻了。跳槽，不是好玩的游戏！

## 换光了中层我才能正常工作

Bill 28岁 豹王集团亚太地区总裁助理 跳槽时间:2005年底

我是属于被动跳槽的。

原来的公司是造笔的，贝发集团，一家民营企业，我在那做了两年多的时间。应该说跟老板和同事的关系都不错，给我发挥的空间也挺大。但是因为2005年，公司要把总部迁往上海，而我太太当时已经临产了，所以我选择了呆在宁波本部担任副总经理。但是这个职位于我并不合适，因为我发现自己跟新来的总经理很多看法并不一致。于是我打定主意要离开贝发。

应该说也很凑巧：豹王集团刚被一家外资企业并购，需要引进一批人才。经过还算慎重的了解和谈话，一个月以后，我正式离开贝发，来到豹王集团。

应该说这是一次情况比较特殊的跳槽——因为吸引我最终来到这家公司的，是他们给我提供的岗位：亚太地区总裁助理。后来我也反思过，我不得不承认，因为职位升迁而跳槽的选择实际上是不成熟的。

在被外资收购之前，豹王集团也只是一家民营企业，它的员工的平均工龄都在八九年以上；大多数中层以上管理人员都只有高中学历；虽然企业规模不小，但是整个管理条例、业务流程等企业规范基本上都是空白。对我这个在他们看来是“高薪挖来的空降兵”，因为职位的关系，同事们看上去都挺尊重，但是我知道他们骨子里都不服我，甚至可以说在等着看我的笑话。当时我甚至感觉我的任何一个举动都有无数双眼睛在盯着。

在这个结构单一却已经根深蒂固的企业如何站稳脚跟，对我这个空降兵而言是最迫切需要解决的问题。我选择了改革。

因为他们业务流程规章一片空白，我决定从最简单的开始改变——规定所有业务员每天必须要写工作日志，每天要写拜访计划等。事实上这个规定并没有人真正在执行——这并不

奇怪，因为头三个月，我是被排挤的。我很快发现了症结所在：阻碍我尽快实行改革计划以赢得这个团体认同的，是公司那批资历有些年头的中层。

于是，借着外资企业新任命了总裁的契机，我把这群自认资历老、对改革阻力比较大的中层干部一个个换了下来。可以这么说，在这一年多的时间里，我组建了一支全新的工作团队。也只有这样，我的工作才得以慢慢正常展开。

回想起来，如果当时的情况不是那么特殊的话，我应该不会选择跳槽。因为我甚至觉得还是原来的环境更加适合我。不过像“悔当初”这样的话听起来却是没有任何意义的。我只能说：如果再跳槽，我会考虑得更加全面慎重。我将会选择一个可以让我至少呆5年的环境。为了薪水或者是职务的升迁而做跳槽的决定，其实是很不可取的。

### ●专家支招

## 提防跳槽五大陷阱

德鲁克职业咨询 王峻铭

陷阱一：高薪型跳槽。也叫“透支型跳槽”，跳槽者单纯以高薪作为目标，不顾职业生涯的连续性和经验能力的培养，结果牺牲了未来的发展和长期职业目标。建议制定基于胜任力发展的职业规划，将关注重点转向能力与贡献。

陷阱二：兴趣型跳槽。这些人凡事从兴趣出发，可是没有几个人能够说得清楚其真正的兴趣是什么，他们的工作周期取决于兴趣的变化，经过3个月的试用“蜜月期”，多数人很难捱过“一年之痒”的磨合期。建议反思并培养稳定而持久的兴趣，并把这种兴趣与工作职业发展相结合。

陷阱三：逃避型跳槽。比如因自己棱角太分明、对人苛刻、心理承受力弱导致工作关系紧张，与上司不和，或者能力差，犯错误等等，不去反省、改变和修炼自己，陷入逃避型跳槽的恶性循环而每况愈下。

陷阱四：恶意型跳槽。以不正当手段谋取私利或者损害公司利益后“人间蒸发”，这实际上是一种危险的职场游戏，其结果多是自我毁灭。

陷阱五：盲目型跳槽。换工作的理由稍一推敲就站不住脚，并且没有起码的职业发展目标，更遑论规划和自我优势、劣势、机会及问题(SWOT)分析。