

内部跳槽的五步成功法则 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E5_86_85_E9_83_A8_E8_B7_B3_E6_c123_394316.htm 关键字:内部跳槽 跳槽 职场 招聘 求职 不可否认,在跳槽这个问题上,职场上的大多数人都是“机会主义者”。尤其在规模较大的企业里,对现职位不满的潜在离职者,经常能够在其他部门找到希望得到的机会。同一屋檐下“抄近路”跳槽,是既节约成本又降低风险的好办法。内部跳槽是对自己职业目标的一个重新发现与规划,不容草率了事。相比辞职的决绝,内部跳槽恐怕更费心力,搜寻目标、协调关系,并且总有前后左右许多细碎事情需要搞定。不同的情况也总有共同的方法可以参考,对照以下五步成功法,有的放矢展开你的“内跳”行动。 Step1三思而后跳 有一个公式可以说明员工离职给企业造成的损失:离职成本=历史成本重置成本 机会成本 竞业成本。对员工来说,离开企业重新投入劳动力买卖市场,也是很大的人生成本。正确评估自己对工作不满的原因,如果对企业是认同的,只是不满于现任领导的行事风格,或者个人气质与部门文化不匹配,那么完全可以在可能的范围内考虑换一个部门,而不一定非吃了秤砣铁了心地要辞职。如果是出于转行的意愿,内部跳槽也是最大程度降低风险的一个选择。 难题 Karen当年中文系毕业的时候,因为没有做记者的经验,进报社做了行政助理。两年过去了,她尽心尽力做好本职工作,发挥文字特长,把内刊做得有声有色。虽然内心的记者梦一直没有消失,但是已经习惯了8小时工作制的规律生活,看到编辑部的同事经常白天出差、熬夜写稿,淘汰率也很高,不免又打了退堂鼓。 Karen觉得也许应该原地不动地再等一

等,编辑部的领导说不定哪天会从内刊上发现自己的写作潜质,主动给她安排一个展现长处的位置也说不定。这可能比她贸然申请转岗要保险一些,可是那一天到底什么时候才能来呢?跳还是不跳?对自己的将来可是个严肃问题。出招死等机会等于没有机会。在一个位置上待一辈子等着伯乐来相中你,而且伯乐所在的部门又是你满心向往的,这种几率未免太低了一些。让别的部门领导来揣测你的能力和意愿,实在是最消极而不切实际的想法。从资深的同事的真实状态,包括生活规律、工作规范、能力要求各个方面观察,参考他们的职业发展道路,确定自己的职业规划大方向。GE销售部门的Jackson正面临转岗的选择,但究竟换到哪个事业部呢?他困扰的时候不由想起了高自两个级别的Mentor,他的人生阅历、商业视野、对公司战略发展的了解都远远甚于自己。经过和Mentor的一番深思熟虑的对话之后, Jackson有了方向。 Tips 在同一家企业工作,不同部门之间发展机会和收益也会差别很大,内部跳槽没找好方向儿变相降职或阻塞发展的人不再少数,风险评估在这里同样适用。如果自己不明白,找一个更有远见的朋友帮你吧!

! Step2搜集信息,让目标部门领导认可你 既然决定要“跳”个更适合发展的部门,对职位表象之外的了解也应该多做功课。这个职位的实际感受是什么?部门文化是怎样的?部门领导是什么样的工作风格?事先不去了解清楚的话,很难保证内部跳槽一定成功。当然,了解是双向的,你凭什么让目标部门的领导对你青睐有加,大力拉你入伙呢? 难题 小谢在一个IT公司的软件研发部门工作,公司规模很大,部门也很多,在不同的楼层办公,互相之间的交流却并不多。最近他动了想去别的部门的念头,可是那个部门领导甚至都不认识他。怎样才能让目标部门

领导在短时间内了解到自己的能力,欣然同意他的加盟呢? 出招要不打无准备之仗,搜集信息很重要。很多公司都会在内部网页上不定期招贴空缺职位需求状况,这给有“内跳”之心的人提供了公开的信息、机会。至于具体情况,除了向人力部门咨询,一定要抓住身边的“贵人”,包括现任上司和了解你并可以做推荐的同事,第三方的观点往往更有说服力。或者更主动一点儿,找机会跟目标部门的领导谈一谈,只要表达得当态度诚恳,对于真心表现出向往的员工,他们即使嘴上不予以承诺,也是不会产生反感的。 延伸阅读:白领丽人的13条保职绝招 相熟的目标部门同事也可能会提供给你很多通过官方途径无法获得的消息。当然,必须学会甄别这些小道消息,辨清同事的观点是主观感受还是客观实际。因为轻易否定而彻底断了转岗的念头,或者因为盲目认同而非优势部门不去,都是不成熟的做法。 [1] [2] [3] [4] 100Test 下载频道开通,各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com