

稀缺型

保持“稀缺性”

“一般大型企业不敢贸然启用跳槽频繁的人，但有些稀缺型岗位，或者高速发展的企业也会选择有特殊才能的人，用之所长。”资深人力资源专家，韵升集团总裁助理陈林表示：“数字经济时代，关键岗位的技术型人才对公司的发展起了很大的作用，优秀的资深程序员非常抢手。”

记者打开前程无忧以宁波地区为例，输入“程序员”进行搜索，相关职位的月最高工资达到40000元，而在另一家招聘网站智联招聘上，月薪在15000元到20000元之间的程序员岗位也不在少数。可见，技术实力过硬的程序员在薪资方面拥有很大的优势。

“我们加薪不必自己提出来，其实科技公司本身每年为了留住员工，会根据个人表现来决定每年是否加薪，以防流失人才。但跳槽加薪会比内部调薪相对高出很多。”，已有10多年工作经验的资深程序员小邱告诉记者：“科技行业技术发展越来越快，像杭州上海北京这样的大城市，人才缺口还是比较大的。科技行业跳槽比较频繁也属正常。”

33岁的小邱总共跳槽4次，谈起最近的一次跳槽经历，小邱说：“毕业后前几次跳槽，考虑的主要是薪水方面。这次的话涨薪40%，年薪水达到35万元~40万元，但我考虑的不仅仅是薪水因素，更多的还是自身职业发展上的新机遇。”

如何打造自己在职场上的“稀缺性”，小邱这样建议：“提升技能水平是个漫长而艰苦的过程，贵在坚持，机会永远都是留给有准备的人。再者，选择也非常重要，要清楚自己的职业发展方向。如果一个平台不能带给你技术上的进步，再高的薪水也不利于长期的发展。不断提高的技术水平才是我们IT人职业自信的源泉。跳槽涨薪不是最终目的，到了新的环境，如何尽快脱颖而出呢？最重要的是要证明自己的价值，挑难干的活儿干，哪里有抱怨哪里就有机会，要时刻树立立功思维。”

除了技术过硬，小邱也谈到了“职商”：“虽然我们吃技术饭，别以为职业情商就不重要了，同事关系团队氛围融洽能够让你事半功倍的同时，也会对你以后的职业生涯产生影响。技术圈很小，说不定几年后的哪天，又和以往的某些同事在同一个公司相遇。那时候大家对你都会有客观的评价，不是皆大欢喜吗？”

关于涨薪
避免3个跳槽陷阱

资深人力资源专家，韵升集团总裁助理陈林认为，他拿到员工的加薪申请报告单首先考虑三个问题：第一，目前该员工在公司同等岗级内的薪资排位和日常绩效；第二，同行业该岗位的薪资水平；第三，该员工的核心竞争力，对于公司来说是否具有不可替代性。如果三者都符合，加薪才顺理成章。

除了对薪资起决定作用的“三点论”外，陈林还分享了避免跳槽陷阱的三个方法：



资深人力资源专家陈林

1、对即将跳槽进入的公司有足够的了解。

小周是个职场菜鸟，经过笔试、面试、复试面谈，终于跳槽到了心仪的单位。这个单位在宁波颇有名气，每月薪水也比老东家多了20%，最关键是新单位帮他缴纳五险一金，这让有在甬买房计划的小周十分满意。但是到了签订合同时，看到甲方的公司落款，他糊涂了，公司名并不是自己应聘的那个。对此HR的解释是，这是我们的子公司。小周陷入了一阵迷茫。

资深人力资源专家建议：求职者在入职前最好对公司的性质、老板以及同事关系有一定的了解，甚至对这个岗位的前任为什么离职，也可稍作了解。

2、确定职位后最好拿到书面的offer。

小张是个销售业界精英，但觉得前公司没有提供与他销售业绩对等的薪水回报，遂决定跳槽。11月中旬经过几轮面试，最终成功应聘一家知名上市公司，工资几乎高出50%。可当他去新公司报道签合同时发现，合同上写的工资与之前面试谈妥的工资低了40%。HR表示，之前与其敲定的工资是含有饭补、车贴、话费补贴、旅游等福利，而合同上仅为基本工资。小张懵了，前公司也有这些福利，若算上福利，新工作的工资仅仅比之前高了几百元。他何必放弃年终奖，来挑战未知呢？

资深人力资源专家建议：求职者在入职前要拿到书面offer，并且需要注明工资等重要信息，那劳动合同就应该按照offer上注明的来签署，否则就有骗约嫌疑。求职者可采取法律行为来维护自己的权益，要求公司赔偿因辞职所造成的损失。

3、确定工作内容是自己能胜任的。

小贾是个职场小白，刚入职一年，看身边的朋友升职的升职，加薪的加薪，也有些心动。小贾面试了一家小公司的行政主管，月工资翻了一倍，小贾被高额薪水冲昏了头脑。去了新公司他才发现工作量非常大，除了撰写公司各类报告、通知、会议记录等文件，还负责招聘工作，因为公司小还兼着财务工作，小贾说这根本是行政、人事和财务三份工作一个人兼了。面对铺天盖地而来的工作，招架不住的小贾只好主动提出辞职。

资深人力资源专家建议：很多人在跳槽时一时冲动，或只看重薪资，等到糊里糊涂地去新公司上班后，才发现一切和自己想得不一樣，到时候后悔也晚了。不如在跳槽前问问自己能否胜任换岗后的新工作，如果不能，不如先踏踏实实地把眼前的工作当成练兵场，为以后做准备。