

职场分析

转行，我该如何去选择？

案例：

小明今年31岁了，工作差不多也8年多，过去一直是在银行工作，先后做过柜员和客户经理。但随着工作年限的增加，这两年小明愈发感觉到自己的职业没有前途，银行业虽然高大上，收入也不错，可以继续做下去似乎也看不到什么发展空间。带着这样的困扰，小明来职介所进行职业生涯规划，希望听听职业指导师的建议。

分析：

对于小明来说，在银行业已经干了8年，若此时轻易转行换工作，成本其实很大。在这种情况下，能在内部寻求新机会是比较现实和理想的，于是我建议他使用“生涯四看”来评估现状。

首先是“向上看”。即看一看自己向上发展会有什么机会？小明目前是客户经理岗位，往上晋升就是部门副职，再上面就是部门正职。对于31岁的年纪来说，做个副职也比较正常，假如可以参与竞聘，成功晋升，也许对自己的发展会有新的机会。

其次是“向内看”。也就是



不走管理通道，继续走专业提升通道，那么可以成为一名资深客户经理，在岗位领域做到最佳；若小明不喜欢或不擅长做管理，成为业务专家应该是个很好的选择。

或者是“左右看”。也就是看看横向的转岗有没有合适机会，比如从客户经理转到理财经理或者后台技术岗位上，岗位变动了，职业发展的趋势也就会相应不同。

最后是“向外看”。在内部梳理都看了一轮以后，若仍然没有合适的发展机会，小明可以再考虑跳槽，比如换到大金融领域的其他公司等。

分析完“生涯四看”，小明似乎有了一些新的启发，对自

己的职业转型有了进一步的认识。

建议：

一个人能否职业转型成功，仅仅匹配个人特点与新职业依然不够，需要充分评估转型的准备度，所谓的“准备度”，就是为这件事做好了哪些预备工作？

一是心理资源，即个人心态上的准备，是否想好了可能会面临的困难，愿意勇敢去面对。

二是资金资源，即转型所需要投入的金钱和有可能带来的收入下滑是否做好了准备。

三是能力资源，即新职业或新岗位所需的能力，自己是否具备了。

四是经验资源，也就是你

有没有对该职业领域进行一些经验储备。

五是时间资源，考虑到转型成功需要一定的过渡时期，那么为这个过渡期愿意投入多少时间？

六是精力资源，这包括注意力、体力等方面，毕竟转型不是一件轻松的事情，需要相当的付出和投入。

小明若完成了以上六个方面的资源考虑和准备，相信迈出转行的那一步，会更加自然和从容。

经常听到“转行”一词，其实就是职业规划里常见的职业转型问题，遇到这样的问题，我们必须理性思考，做好充分的准备，千万别因一时冲动而造成后悔的结果。

(崇明就促中心 王娣)

招聘锦囊

注意！人事管理用语歧义



做人事工作的往往为了吸引求职者，有的会用一些语义含糊的语句：能吃苦（工作可能很苦）；有上进心（竞争可能很激烈）；学历不是问题（可能同事的学历也不高）；工资上不封顶（可能是底薪低，加班多）；团队年轻有活力（可能是公司起步不久）等等。

人事管理用语不严密，有可能使得其本身不具有操作性而流于形式和表面，也可能在实际适用时产生歧义，不但起不到规范管理的作用，反而帮了倒忙。因此，人事管理用语应当字斟句酌，多角度推敲本意与字面上的契合度，尽可能避免产生不同的理解，以防止纠纷，增进理解信任。

在此，人事管理用语可以从以下几方面进行规范：

1. 减少因标点和断句错误造成歧义

有企业规定：“乙方进入车间应穿橡胶、帆布鞋”。什么是

“橡胶、帆布鞋”呢？是橡胶套鞋、橡胶底鞋、帆布鞋，还是橡胶帆布都要有的鞋？其实按企业要求，本应是“橡胶帆布面鞋”，就因为书面合同上加了一个“、”，省略了“面和底”两字，致使双方各执一端。又如：“大专以上、近视的不要”。误把逗号写成顿号，语义截然不同，结果收到的简历尽是中等学历以下的。

2. 减少因概念混淆所造成的歧义

从一些人事管理实例看，概念混淆或偷换概念的情况较多，由此而引起的词语歧义纠纷也比较普遍。如：合同要求试用期满前必须取得电工证，电工证是学习安装电工和维修电工考取证书。电工证有四类：特种作业操作证、电工进网作业许可证、职业资格证书、建筑施工特种操作资格证。到底需要哪类证，概念不清纠纷也就形成了。

3. 减少连词误用造成的歧义

在一些合同中，常常涉及到的连词有“跟”“同”“与”“和”“或”等的使用。连词使用不当所导致的歧义，主要是合同双方谁主谁从的问题。如操作规程规定：“上班后开机、下班前关机，由机台班组长跟线长操作。”结

职场问答



○问：员工因个人行为被隔离14天，企业需要支付工资吗？

●答：新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等，根据规定由医疗机构或政府依法实施隔离措施，导致劳动者不能提供正常劳动的，企业按正常劳动支付其在隔离期间的工资。对属于因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施导致企业延迟复工或劳动者不能返岗的，遵循“协商求同、平衡保护”的基本原则，按以下规定支付工资报酬：1. 对企业安排未返岗劳动者通过电话、网络等方式提供正常劳动的，按正常劳动支付工资。2. 对企业安排劳动者在受疫情影响延迟复工期间使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假期的，按相关假期的规定支付其工资。3. 对企业未复工或者企业复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的，企业参照关于停工停产期间工资支付规定与劳动者协商，在一个工资支付周期内的，按劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，由企业发放生活费。

果线长不在时，班组长不操作，根子就在于“跟”字。其实此处用“或”才准确，即两者选其一，班组长、线长均有权操作。

4. 减少因语义不清而造成的歧义

如班长签收工作电脑时，内容为：“今收到平板电脑2台，还少1台押金未付。”实际本意为：应领3台，还少1台，押金均未付。又如公司承诺提供24小时热水，其实该公司仅星期日全天提供热水，而非365天每天24小时均提供热水。人事管理在行文中尤其要注重条款清晰，符合逻辑，前后一致不矛盾。

另外，注意人事管理文书的效力范围、文书的解释，以及与单位规章制度的衔接等。

(嘉定就促中心 徐家行)

求职驿站

疫情让求职之路这样走过来

疫情打乱的不止是普通人的求职之路，更是严重影响到近年来毕业的应届大学生们。

小龙，毕业于上海民航职业技术学院，2019年7月至2020年3月还在浦东机场实习，但因为新冠疫情，实习被迫停止，原来顺顺利利求职之路突然被打断，也错过了毕业的黄金求职期。

还在小龙犹豫不决是否要另谋工作时，户籍所在地的居委老师调查联系到他，除了询问求职需求，还询问是否有兴趣参加应届毕业生技能免费培训，有无无人机操作和新媒体主播两个培训项目。小龙想，反正自己闲着也是闲着，于是就两个都报了名。

不久，小龙找到了人生第一份工作，这份工作是在手机某app上投的简历。等实际工作后才发现，这是打着高薪工作幌子的电销保险工作，对于小龙这样刚入职没有人脉的小白来说，不仅难度很大，而且与预期的差距甚远，对今后发展也没任何帮助，还会在工作中遭受一些心理打击，一个月后小龙便离职了。因此小龙的心态变得很消极，觉得还不如一直在家等待疫情好转。

街道的职介老师发现小

龙还是无业状态，又一次联系小龙，这次是邀请他参加街道针对未就业应届毕业生的就业沙龙活动，小龙听说活动可以不出门线上参与，便抱着好奇心参加了。就业沙龙活动由专业的职业指导师进行指导，小龙对自己的未来定位和求职方向有了一个清晰的轮廓；并通过网上云课堂直通车活动，进一步提升自己的求职成功率。小龙对直通车培训机构发出的招聘岗位很感兴趣，没想到

最后竟然通过层层筛选，真的进入了这家公司。

小龙说：“参加直通车的初衷也就是去碰碰运气找工作，但正是就业促进中心和街道搭建了这样新颖的平台，不仅让我这样的职场小白知道如何寻找工作，如何去面试，也为我们这些找不到心仪工作的人，提供更多工作机会的桥梁。”

小龙是众多应届毕业生的一个缩影，对于他们而言，我们每次的全力以赴就是在成就他们的人生职业梦想。家门口的就业服务站就是为了帮助每个求职者，贴近需求，答疑解惑，让他们安稳踏上就业之路，让每年的毕业季都成为最暖就业季。

(淮海中路街道)



上海公共招聘信息

来自“上海公共招聘网”的推荐岗位

单位名称	岗位名称	招聘人数	年龄要求	文化程度
上海腾飞通讯器材实业有限公司	结构设计师	5	25-40岁	本科
上海鼎洪人力资源有限公司	出纳	6	20-35岁	高职
上海源磊电子有限公司	装配普工	10	18-45岁	高中

注：1、以上所列的各推荐岗位，建议你登录上海市人社局网站(<http://rsj.sh.gov.cn>)的“上海公共招聘”特色专栏查询。2、此处刊登的招聘信息可能会有变动，请以上海公共招聘特色专栏即时发布的信息为准。如需进一步咨询欢迎拨打12333上海劳动保障热线。