

求职驿站

跳出频繁跳槽的漩涡

“这份工作不适合我，跟我的专业不挂钩”；

“我觉得在这家公司没有发展前景”；

“这里的职场氛围我融入不了，想换个环境”；

……

不少人都因为这样那样的原因选择跳槽，但如果在没有做好职业规划的前提下盲目行动，就会造成茫然地“频繁跳槽”。一旦陷入这种无效折腾的状况，最终想要稳定就业就成了一大求职难题。

小林就面临着这样的窘境。

小林大专毕业后，他进入一家企业的车间工作了一年，因为身体无法适应翻班制而离职。后经家人介绍从事环境样本检测，又因为工作内容枯燥乏味，无法实现自身价值，半年后决定重新寻找下一家单位。同样的，竞争压力大让他没能坚持做新进单位的市场销售，工作地点不固定成为了辞去市场调研工作的理由……

5年中8份工作，也让小林不想无止境地陷入求职、离职的循环中，他想找一份合适的工作稳定下来。



后续面试中，“你如此频繁跳槽，我怎么相信你不会再继续跳槽？”企业人事的问题让小林陷入了尴尬的思考。

无论什么原因频繁跳槽，都会造成用人单位对你信任感缺失，认为你做事缺少持续性。企业人事也能从你简历上杂乱无章的工作经历中，捕捉到你职业方向迷茫、缺少一技之长等信号。另外，随着年龄的增长，学习新事物的能力下降，发展空间受限，用人单位更愿意选择专业性更强的年轻人。

那么，如果你像小林一样已经深陷频繁跳槽的漩涡中，该如何为自己争取到一份相对稳定的工作呢？

第一，大方承认自己频繁跳槽的事实，切忌对简历弄虚作假或过度美化。当人事问及工作经历时，可以对其中几段进行着重陈述，分享自己在该岗位上的成果绩效和经验积累。

第二，明确跳槽的原因同时，点明跳槽所积累的优势。不管是职业定位模糊还是为寻求更好的发展平台，对每一次离职的原因都要有清晰的认识，适当弱化自己盲目跳槽的事实。另

外，跳槽也是一种积累经验、自我提升的方式之一，也从侧面体现较好的环境适应能力。

第三，对后续的职业生涯有较为成熟的规划，向用人单位表明自己稳定就业的目标和决心。在前期的不断试错中找到明确的求职方向，让用人单位了解你今后的职业发展规划，打消其误解和顾虑。

第四，阐述自身条件与所应聘企业及岗位的适配度。通过信息搜集对企业及行业作充分的了解，一方面展示面试准备的充分度，另一方面表明自身能力与应聘岗位要求相匹配，有能力足以胜任。

当然，不想卷入“盲目跳槽”的漩涡中，就要提前做好个人职业规划，让自己的职业目标尽快地定位并稳定下来，不仅有利于目前的求职，对自身的职业发展也是十分有益的。

(徐汇职介 童金艳)

区域亮点

隔屏互动，“走进”高校直播教室

为进一步推进地区高校在校大学生就业服务，今年，杨浦向复旦大学、同济大学、上海财经大学、上海电力大学和上海理工大学等高校授予“乐业空间校园站”铜牌，杨浦与高校的就业协作进一步向纵深融合。杨浦依托“乐业空间校园站”的品牌优势，在高校职业指导方面再求新的突破，线上直播“走入”高校，积极开展并推动在校大学生就业活动。

这是疫情封控期间一次在线互动，杨浦就促中心职介部借助一台电脑、一根网线，轻松“走入”上海电力大学电气工程学院特设的线上直播“教室”，围绕“面试维度解析”等内容，为大学生们开展“屏对屏”授课答疑，近200位在校大学生同步参与，互动分享，授课信息密集，大学生们反馈踊跃。

面试是求职的“必经之路”，也是顺利就业的关键一环，通过在线直播课程，对多数大学生“面试焦虑”“面试无措”“面试不得章法”和“面试遗憾”等集中性问题，从企业面试法、个人准备和面试必备心态等方

面着手，以“换个角度谈面试”为切入点，引导同学们正确了解招聘压力和招聘焦虑，深入知悉企业的面试思路、日常采用的面试工具以及招聘维度的考量等内容，从以往讲授的面试“套路”和面试“参考答案”中跳



脱出来，让同学们真正理解面试，认知面试，不再惧怕面试。

通过讲解与大学生面试息息相关的典型案例，帮助大学生们了解和掌握行为面试法(STAR)的核心与运用，借助胜任力“冰山模型”和MAP胜任力模型，进一步解析过去预测未来的内涵，深入浅出地消化“任务绩效”和“周边绩效”等专业用语，遵循情景、任务、行为和结果的主线梳理应对思路，从通用能

职场问答



问：我在外省有“助理工程师”的初级职称，现在上海工作满4年后，是否可以在上海市评中级职称？

答：根据有关规定，跨区域、跨单位流动到本市仍从事与原岗位相同或相近工作的专业技术人员，在原区域、原单位按照国家职称管理相关规定，符合国家基本评价标准，由经人力资源社会保障部门核准备案的各级职称评审委员会评审取得的职称，可由用人单位依据其工作岗位和实际水平予以确认，并根据岗位需要择优聘任。

问：我想查找自己的档案在什么地方，如何查询？

答：个人的人事档案如是由本市各级公共就业服务机构(各区就业促进中心或各街镇社区事务受理服务中心)保管的，可带好身份证或社保卡，到就近的街镇社区事务受理服务中心查询具体档案保管部门。

力和特殊能力中探寻面试的突破，不断提升面试信息供给和有效细节供给的能力。

参与直播课程的大学生就面试中如何谈薪资？如何辨别企业“靠谱”与否？疫情之下如何求职以及如何谋求一份好职业等问题频频发问，就促中心职介部职业指导师一一给予了针对性的参考信息，并推荐了杨浦正在开展的“才聚杨浦”线上招聘会和杨浦就业服务QQ群。每次在线课程虽然结

束，大家却意犹未尽，建立了课后互动机制与个性化服务指导。

根据上海市关于做好高校毕业生就业工作的要求，加强对高校毕业生就业指导服务，杨浦不断创新思维，注重服务实效。下一阶段将在充分发挥高校“乐业空间”功能作用的同时，探索建立线上线下灵活、高效、精准、有特色的就业指导服务模式。

(杨浦就促中心 武亭)

职场点拨

大龄高管择业策略(上)

案例介绍：

48岁的朱女士有多年外资人事行政管理经验，在知名企业一直担任高级管理工作，管理团队中10%为外籍员工，她还担任了所在商务楼党支部书记等职。由于企业架构调整等客观原因，今年上半年朱女士离职了。离职后的她一度比较迷茫，在网上看到和原来差不多的岗位大都有年龄限制，投递其他没有年龄限制的岗位，又普遍是辅助性岗位，离自己的心理预期有很大的差距。为此，朱女士到职介中心寻求帮助。

案例分析：

大龄失业群体普遍存在求职年龄限制的问题，他们认为有很多岗位自己可以做，却因为年龄太大而被拒之门外。



朱女士工作能力强，又有多年的管理经验，这是她求职的优势，但她认为优势发挥不了作用；劣势是年龄大、学历不过硬等客观条件。而且朱女士一直在外资企业，对国企、民企等职场环境和岗位不了解。在原单位一直是面试官人，没有参加过社会面试，缺乏求职技巧。在求职受挫之后，朱女士开始动摇了信心，认为自己是否该去从事辅助性的岗位，产生了不自信的求职心态。

朱女士求职渠道较为单

一，除了公共职介机构，不太熟悉网络求职，又不好意思通过自己的人脉资源寻出路，认为原本工作的公司和岗位很体面，现在要去求人找工作拉不下面子。

案例指导：

一、消除消极情绪，调整求职心态

首先，分析招聘岗位中“年龄限制”问题，现在不少公司尤其是新兴热门行业招聘需求较大，本身行业竞争激烈，对相关岗位专业性要求高，而且工作时间和强度较高，因此有年龄要求是符合岗位实际的，需要理解并客观看待这一现象。

其次，朱女士要纠正认知偏差，认为自己找不到工作是因为年龄大了，被岗位设限拒绝了。但实际上有许多大龄劳动者都活跃在各类企业；从朱女士求职情况看，暂时没找到工作是因为她职业定位欠清晰，没有找到适合自己的岗位。

另外，朱女士又陷入了另一个求职误区，以自己过去的行业岗位作为对比，认为自己找不到同样的岗位就是失败，接受不了这种转变。朱女士的心态因为现在的低谷而产生，需要去除不良情绪的影响。(未完待续)

(杨浦就促中心 熊晓燕)

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
上海集迦电子科技有限公司	机械工程师	5	22-45岁	本科
上海至纯半导体设备有限公司	电气设计师	10	22-40岁	本科
上海七海电子有限公司	自动化调试	6	18-35岁	大专

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。