2023-04-10

**譯者**．**陳如月**

# 跳槽是一種有效的職涯發展策略嗎？

自COVID-19疫情爆發三年以來，許多員工在「The Great Resignation」中選擇改變職業、公司或工作安排，但市場緊俏導致這一趨勢放緩。

儘管如此，「跳槽」 — 通常在短時間內频繁换工作 — 雖然不太常見，但仍然是一種流行的職涯發展方法。

跳槽在生技行業很常見，因為這是一個快速發展的領域，有許多成長和進步的機會。在生技領域，跳槽可能被視為在行業不同領域獲得經驗的一種方式，例如研發、臨床試驗、法規事務或商業開發。

BioSpace的招聘經理Greg Clouse表示，跳槽這個詞可能已經過時了。Clouse告訴BioSpace，「大多數人換工作是為了提升自己。」如果他們現在的雇主沒有這樣的機會、不承認人才，或者只是文化不適應，人們就會更願意接受需要做出改變。

他補充說，在不斷變化的經濟中，跳槽有時是員工唯一的選擇。

Clouse說：「收購、公司倒閉或裁員以及其他不利的經濟狀況可能會迫使你採取行動。在某個地方工作一輩子的日子可能已經過去了。」

特別是新創公司，隨著它們不斷發展和適應市場、資金和研究重點的變化，可能會有很高的離職率。這可以為員工創造快速獲得經驗和擔任新角色的機會，但也會讓公司難以留住人才。

跳槽有好處。它可以幫助員工獲得更廣泛的技能和經驗，建立更大的專業聯繫網絡並獲得更高的薪水。

Clouse說：「人們想要新的挑戰，而[生命科學領域]的技術正在不斷進步。再加上該領域許多雇主的『新創』性質，這就導致不斷異動的原因。」

然而，頻繁跳槽也可能產生負面後果，例如缺乏穩定性和難以在該領域的特定領域建立深厚的專業知識。雇主也可能認為跳槽者對公司或工作的忠誠度較低，這可能會使得他們更難找到理想的職位。

跳槽可能會產生問題，原因如下：

* **缺乏承諾：**雇主可能認為跳槽者對公司、公司價值觀和長期目標缺乏承諾。如果求職者頻繁換工作，這可能顯示他們對個人利益更感興趣，而不是為公司的成功投入時間和精力。
* **缺乏忠誠度：**雇主可能會認為跳槽者不忠誠，尤其是當他們在短時間內離開公司時。 雇主在雇用和培訓員工方面投入了大量資源，而那些在被雇用後不久就離職的跳槽者可能會被視為浪費這些資源。
* **缺乏穩定性：**跳槽也可能是缺乏穩定性的訊號，這可能會讓雇主感到擔憂。如果員工頻繁更換工作，這可能顯示他們很難適應新的環境，或者他們沒有致力於特定的職涯路徑。
* **難以累積技能和經驗：**跳槽會使員工難以在特定領域或行業累積技能和經驗。這可能會限制職涯發展的機會，因為員工可能不具備雇主所需要的經驗和知識的深度。

對Clouse來說，作為招聘人員，求職者的就業模式是最重要的考慮因素。

他說，如果一份簡歷顯示出快速、頻繁的變動，他通常會假設此人是契約工，但他強調，真正了解他們跳槽原因的唯一方法是與求職者交談，並找出他們為何如此頻繁地異動。「我真正關注的只是一種模式以及變化的速度。有人每兩到三年換一次工作 — 這在十年前是荒謬的 — 現在我甚至不太擔心。

如果一個可能的員工經常異動，他們應該準備好解釋原因。只要求職者能顯示出升遷的情況，就不太可能有問題。

Clouse說：「我看的是他們的職涯方向。如果他們在職稱或工作性質上沒有進步，那可能是一個問題。」

(資料來源：BioSpace)