

離職

不是最佳方案

離職，無法協助你成長，只是暫時逃離痛苦而已，然後走向下一個潛在的相似痛苦。除非你在這次挑戰中有所突破，否則困難將會在下一次重複發生。

年輕人離職六大因素

不要期待會碰到令你滿意的主管和公司，世界不會為你而改變來適應你；要下定決心提升自己 and 擴張舒適圈，世界才有可能被你影響而改善。

運氣，也只給準備好的人。運氣最好用在關鍵轉化的當口上。

過去八年，台灣青年人失業中有88%是自願性失業，因此，就業的自主性顯然是在青年人手上，可惜的是他們缺乏成熟的方式行使這個自主權。

八月份《Cheers》雜誌報導了「新世代人才管理大調查」中，提出了青年人最想離職的六大因素：

- 69.3% 不認同直屬主管的管理方式
- 48.0% 對工作沒有熱情
- 44.9% 對薪資福利不滿意
- 43.1% 學不到東西
- 34.7% 同事相處不融洽
- 31.3% 與公司理念不合

以上六項中，除了第一項要經過相處才能知道之外，第三和六項是可以事前做功課而有所理解的；其他三項則可以充份掌握在自己手中。即使是第一項中直屬主管的管理方式，也可能透過正確的態度和策略，有所改善的。

六項自我學習的操練

從自我教練的概念出發，嘗試針對以上六項進行自我學習的操練。

一：不認同直屬主管的管理方式

部屬的失敗其直屬主管是要連坐的，沒有主管會期待部屬失敗而壞了自己的職涯發展。主管為什麼會用令人討厭的方式帶領部屬？有四個可能性：1) 無知：管理上沒有適度的知能學習。2) 恐懼：害怕部屬犯錯或超越自己。3) 習慣：原生家庭及過去主管學來的，未能按需要和情境的差異更新。4) 權力慾：可以靠民主化的制度有所制衡。

藉由各種互動過程，了解主管的管理方式背後的內在動能，再研擬不同的合作方案。無論如何，展現你的團隊精神和專業貢獻，你的主管是不會跟自己的利益過不去的。

二：對工作沒有熱情

台灣人基本上是按政策長大的，不太了解自己真正的熱情所在。台灣約一千萬上班族在工作上無法有效投入，一百多萬的企業有許多職位約需要一年半左右才找到值得留下的人才。工作熱情是可以有計劃培養的，透過了解、用心投入、營造情境及探尋意義等，激發出內在的熱情。

三：對薪資福利不滿意

薪資福利是在面試時就可以了解，若不滿意還進公司，很可能是「騎驢找馬」，即便騎驢找到的馬是跛腳馬或病馬，還是可能

扳回一城，因為越來越多企業朝向獎勵卓越貢獻者，而不是按年資加薪和獎勵。因此你的獎酬是你自己可以決定的。

四：學不到東西

企業請員工不是來學習而是解決問題。在工作時所面對的任何人事物，都是完成任務和學習的機會。別人的經驗、套裝知識、網路工具、成功及失敗的事，都是學習的對象和內涵。若公司同事多有類似的感受，你就有大展身手的機會，因為只要你願意虛心多做、多學，就能夠脫穎而出。

五：同事相處不融洽

可能有以下原因，要對症下藥方能解套：

1. 個性問題
2. 人際互動模式
3. 彼此的期待與動機
4. 價值觀衝突
5. 工作職務和立場的對立等等。

六：與公司理念不合

如果是道德和價值觀的不合，離職是正確的抉擇。然而如果是專業和方法上的差異，可考慮花時間協調看看效果如何。當你成為一個組織不可或缺的人才時，不但可以在各方面產生影響力，甚至還可能為組織帶來變革。

職涯發展的核心元素，應是你的天賦、專業和價值觀，而不是外界你沒有直接掌控權的事務。■