# 2024哪种人才跳槽高薪（精选五篇）

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-08-15

*第一篇：2024哪种人才跳槽高薪胶粘剂英才网2024跳槽必备：马上年底等于跳槽季高端人才都在抢每逢年底，年底职场流动增多，年底跳槽扎堆，如今已经成为了司空见惯之事。“年底人才流动较为旺盛，属于正常现象，每年都是如此。”金前程人力资源顾问公...*

**第一篇：2024哪种人才跳槽高薪**

胶粘剂英才网

2024跳槽必备：马上年底等于跳槽季高端人才都在抢

每逢年底，年底职场流动增多，年底跳槽扎堆，如今已经成为了司空见惯之事。“年底人才流动较为旺盛，属于正常现象，每年都是如此。”金前程人力资源顾问公司党明星经理告诉记者，职场人士选择年底跳槽，不外乎四大原因：最主流是对于目前的薪酬并不满意，而且近期内职场状况不会发生变化；其次，相当一部分人是对目前的职位和薪酬都较为满意，但对于公司发展的前景不看好，另觅高枝；第三类人则是公司发展前景光明，但自己的职位已经达到极限，为寻求更宽广的发展空间而跳槽；最后一类则是为了寻求挑战和刺激，而选择新的工作环境。

猎头盯准高端人才

相对于普通职员来说，高端人才的流动性更受市场关注。对此，鼎点人力青岛地区负责人高宪亮表示，随着青岛地区经济的发展，虽然人力资源配置规模与北上广一线城市仍有差距，但这个差距正在逐渐缩小。“以前青岛地区的高端人才流动性相对较弱，其实是职场不活跃的一个体现，而现在包括项目经理、店长、经营厂长甚至副总、总裁等层次的人才，都已经实现了正常流通，尤其是在年底这段时间。”高宪亮告诉记者，根据地区经济发展的进程，每年高端人才流动的焦点都有所不同，而从今年鼎点人力所接触的 “猎头任务”来看，职业经理人和项目带头人是最热的两类人才。“最近商企对于职业经理人的需求远高于其他人才，所谓职业经理人不单纯是营销专家，还具有较强的管理能力和一定的企业发展战略分析能力。”而另一类热门人才——项目带头人，大部分则来自于科研机构或大专院校，“对于这些人才，企业更看重的是其专业水平和技术专利，能够为企业带来巨大经济效益的科研项目是这类人才升温的主要原因。”高宪亮解释说，对于项目带头人，企业更看重其科技转化能力以及团队合作的能力，而非本人的理论水平或学术著作

对于今年年底的 “跳槽潮”，高宪亮表示，是因为年底更利于 “猎头”挖掘人才，“有的时候，我们是年中甚至年初接到的案子，最后到年底才找到合适的人选。” 职场上的跳槽风声总会此起彼伏，今年也不例外。记者从鼎点、万宝盛华及金前程等多家人力资源服务机构获悉，自进入12月开始，青岛商界的人才战已悄然打响，尤其是中高端人才更是进入了一年中流动最旺的时期。与此同步，猎头公司也开始纷纷出手争抢热门人才。而与往年不同的是，今年项目带头人及职业经理人，成为这场人才争夺战中的焦点。年底跳槽季猎头抢高端人才：年薪20万才算高端。2024年大家跳槽换工作的前期节奏工作中去。

胶粘剂英才网

**第二篇：跳槽拿高薪六大秘籍**

在转换工作时面对数个公司邀请你面试，你是否常对如何提高你的薪资烦恼？不知如何与公司谈判、不敢厚着脸皮要求？专家告诉你六大秘籍，让你得到应得的满意薪资：

1.勇敢开口要求，否则永远不会是你的 通常人力...在转换工作时面对数个公司邀请你面试，你是否常对如何提高你的薪资烦恼？不知如何与公司谈判、不敢厚着脸皮要求？专家告诉你六大秘籍，让你得到应得的满意薪资：

1.勇敢开口要求，否则永远不会是你的通常人力主管在招募新进人员的时候，不会主动给予新进人员较高的薪水、福利，因为这对他们来说是一种负担，只要按照公司既有制度，一切照旧，当我们在面试时，不要吝啬提出你的要求，这样让人家了解你的想法，也有了协商的空间。

2.了解市场行情

“知己知彼，百战不殆”，当你想要提高你的薪资所得时，了解其它同行的薪资是一个不错的方式，当你有这些数据时，你可以比较客观的替自己争取到应有的福利。

3.永不轻言放弃

虽然公司主管无法给予你所想要的薪资待遇，但是你也必须极力争取，因为有时因为你的坚持，公司会让步。

4.说实话

当你面试的公司在询问你上一份薪资时，最好的策略是诚实以告，因为当你用欺瞒的手段来获取高薪资，一旦被发觉对你的信誉将有不好的影响。

5.先赢得未来上司的心

首要秘诀就是说服未来的公司：你值得他们在你身上花的每分钱。在面试前先准备好，表现你的企图心与意愿，先让他们喜欢上你，觉得不能不雇用你，再提出你的薪资要求。

6.把握时机最重要

提出要求的时机很重要，最佳的时机就是当未来上司已准备好要雇用你时。一般人常犯的一个重大错误便是太快接受雇主的提议了。当然你想要表现你的热忱与决心，却无须太过莽撞，“我可以再考虑一下吗？”是最好的响应，适当地含糊其词是无伤大雅的。

**第三篇：杜绝人才跳槽（最终版）**

杜绝人才跳槽

加入时间：点击数：4210

员工跳槽本是件很正常的事，但如果跳槽的员工里面有一两个真正的人才，作为领导一定要想方没法把他们留下来，别让他们跳槽。

每逢年初，也是各在公司大换班的时候，多数人也会等拿了薪水而跳槽。当然员工跳槽的原因很多，而且是无法避免的事，但如果你发觉在同一时间，有大量员工辞职，便仔细找出原因所在。

这种突然出现在量员工辞职的原因，可能是：

1、公司内有不利传言四散；

2、某部门主管拉拢下属跳槽；

3、公司内有剧烈的派系斗争；

4、某主管工作不力，令下纷纷辞职。

对于第一项，公司先要找出谣言的源头，加以者塞。譬如某会计部职员发觉公司亏损

严重，四处通知同事另谋出路；或传言老板移民，有意出让公司等。

堵塞了传言后，应立即向员工讲清楚公司的实际情况，例如，公司去年成绩虽然不好，但对未来仍有信心，而且公司资金充裕，所以不会裁员等等，以安抚人心。

至于第三项，如属派系斗争，则一定要召见派系的领导人，对他们的私斗严加斥责。

并重申如情况不得改善一定将各派领导人撤职。

如是第四项的话，则更加简单。若发觉真的是该主管办事不力，行事不公，可以把他撤换。一来可以平息民愤，二来可以反映出公司知人善任，对公司内每一环节也十分清楚。

之所以这样做，原因是大量辞职的员工当中，肯定有几个真正的人才。

现代研究证明，人才是经过后天的熏陶努力而铸就，既非天生，就必然会有失误之时，能否留住人才关键是看我们这些用人才者是否有宽大的胸襟来包容人才偶尔犯下的错误。

作为管理者，能否留得住人才，不但关系着自己事业的成功，而且是千秋功名的大事情。留住人才之后，不能为其他人所左右，而要驾驭人才来真正实现自己的伟业，这也是至关紧要的问题。

留住人才留住心。我们强调作为企业的领导一定要留下有用的人才，但最好的办法并不是留下人才的人，而是留下人才的心。

**第四篇：频繁跳槽,跳出来的不是高薪,是低能**

频繁跳槽、得不偿失

现在很多人都频繁换工作，有的人干过很多工作，但没有一样专业的，大家觉得他这样跳来跳去能获得高薪吗？我的观点是频繁跳槽，跳出来的不是高薪，是低能！

当面试官问你频繁跳槽的原因是什么？你该怎样回答？

相信很多跳槽的朋友在参加下一次工作面试的时候会遇到这样的问题，你该怎样回答呢？工资太低了、待遇不好？不是自己理想中的工作？跟某某同事相处不来？工作没激情？没发展前途？我想大部分频繁跳槽的人是因为薪酬问题吧，那当面试官反问你，你擅长什么呢?是不是在我们公司也干不长呢？我想任何一家公司都不愿意出钱去培养一个喜欢跳槽的员工吧。

频繁跳糟，什么都会，什么都不专，眼高手低，可能获得高薪吗？我认识的一朋友到现在毕业三年了，还没有稳定的工作，刚毕业的时候做出纳，做了一段时间觉得太枯燥了，就不想做了，正好又听说她的一个朋友在超市里干促销很赚钱，就跟着去了，结果干了一个月就不做了，我那时候就问她：你怎么又辞职了不是说挺好的吗？她来了一句：做促销累死了，不做了。当时我心里就在想钱哪有那么好赚，人家能赚两三千那是人家能吃苦，你不想吃苦还想多赚钱，世上哪有这么好的事啊？之后又去做文员，属于手机售后服务吧，这个干的时间长，差不多一年吧，那时候家里人觉得很欣慰，也不用总问家

里要钱了，说来也巧了，我刚来这家公司的时候给她打电话问问近况，她说她又辞职了，这次我是彻底无语了，估计又是工资不高，工作没意思吧，刚好她也问我怎么样了，我就如实跟她说了，她还批评起我来了：姐姐哎，你能不能找份近点的工作啊？

且不评判她的对错，频繁跳槽你到底能获得什么呢？什么都会做，什么都不专业，有哪个企业愿意高薪聘请你呢？人生有几个十年，容你这样跳来跳去，浪费光阴呢？

选择自己擅长的，够专业，才会有高薪。

像我们做模具的，车间里都是技术型工人，铣工、磨床工、电焊工、钳工、线切割工人以及加工中心上的工人，对自己的本职工作都要专业，另外图纸也要会看，尤其是钳工和加工中心上的工人，钳工是主要的，整个模具就是钳工拼接出来的，做钳工的如果干不上四五年就跳槽了，是做不出好模具来的，经验都是靠时间积累出来的，有经验、够专业老板才会给你高薪，透漏个小秘密，车间里做钳工是最赚钱的，每月看他们领着一沓人民币，都有打劫的冲动，呵呵开个玩笑了。

也许有的人会说了：我不频繁跳槽怎么会知道什么样的工作是最适合我的呢？那我也问你：你认认真真做好每一份工作了吗？你不坚持下去、不努力一下，怎么会知道那份工作不适合你呢？

所以，尽快定下自己的人生目标，再找下一份工作之前，要好好

考虑清楚做好规划，人生短短几十载，容不得你跳来跳去，跳出来的不是高薪，是低能！

**第五篇：怎样才能成为高薪人才**

怎样才能成为高薪人才?

美国《财富》杂志是这样评价金领的：年龄在25岁至45岁之间，受过良好的教育，有一定的工作经验、经营策划能力、专业技能和一定社会关系资源，年薪在15万美元到40万美元之间。而据国家统计局的调查显示，“金领”高收入阶层的月薪大都在1万元以上;有一套属于自己的住房，市场价格在80万元左右;有一辆进口车或至少有一辆奥迪、桑塔纳等档次的国产轿车;饮食不超过家庭总支出的1/4。

从经济指标出发，不同的社会有不同的基准。但如果从“人才因素”出发，在两个承认“劳动力就是商品”的社会里，对“商品”的基本认同点还是相近的。

如果说，“一般商品”同“人力商品”有什么不同，那么，可能就是前者被动地反映了价值，而后者则是主动地体现了价值。因此我们有理由相信，在合理的社会组织下，“高薪的人都是一样的，低薪的人则不尽相同”。

怎样才能成为高薪人才?从众多高薪人才身上，我们总结出一些共性的东西：具有以实用为导向的职业知识、以专业为导向的职业技能、以价值为导向的职业观念、以敬业为导向的职业态度和以生存为导向的职业心理素质。

知识以“用”为重

古人说：“学以致用”。要会学还会用，确实不是件简单的事。在这个处处充斥着“学海”、“考潮”的社会，别说学以致用，就是选择学什么，已是件令人头痛的事。

对于一般人来讲，知识的获得，一方面可以通过各种院校的专业教育，一方面可以通过社会的再教育。专业教育相对较为系统，一般是我们考虑自己的情况而选择的教育，它主要体现我们的兴趣、潜力;而再教育一般是考虑到自己的知识构成、工作需要等而进行的额外教育。

从目前的社会情况来看，很多人选择专业教育，已慢慢脱离了自己“兴趣”、“潜力”的轨道，越来越喜欢趋“热”避“冷”，哪个热门的，比较容易找到工作的，就选它，至于自己喜不喜欢、学不学得来，那已不是很重要。在再教育方面，很多人也存在着好高务远、急功近利的心态。从一个人的知识构成来看，最理想的教育是以专业教育为基础，社会再教育为延续。随着越来越多的人工作不对口，这种连续性的教育已不可能。因此，再教育的质量已在一定程度上决定了一个人的发展步伐。

在这个社会称得上“人才”的人，不是“专”才，就是“特”才。前者是拥有丰富专业知识的人;后者是拥有特殊才能的人。“专才”选择的再教育多是延续性教育;而“特才”选择的多是含金量高、相对超前的再教育。从目前再教育市场来看，比较适合“专才”的再教育产品有各种专业的研究生课程班、远程教育;适合“特才”的应是一些管理类培训、一些含金量高的认证培训。这些教育产品有很多共同点：针对朝阳行业、准入门槛高、强调案例和实践、不易学成。其实，这些特点也是一个好的教育产品的标志。

除了社会再教育，一个优秀的人才定不会放过企业每一次针对性内部培训。现在很多企业已将培训当成是员工的福利，这些有针对性、苦心经营的培训为的是提高员工的职业技能、工作效率，从这些培训中，也可反映一个员工的学习能力、可挖掘潜力和自我提升的热情。很多企业也将员工的培训表现、结果作为企业内部提拔人才的一项标准。对于企业员工来说，通过这些有的放矢的培训，更能清楚自己同企业的要求还存在着哪些差距，并及时调整自己，使自己成为企业喜欢的人、老板欣赏的人。

以专业为导向的职业技能

作为一个优秀人才，以专业为导向的职业技能是必不可少的，它是执行能力的体现，更是个人思索和人格魅力的反映，它不仅指职业的态度，还指在具体的思考问题的方式和工作行为中体现出专业、职业形象，继而提高每个人的工作效率(绩效)。

专业的职业技能在很多优秀人才那里，经常体现为：良好的时间管理能力、有效的沟通能力、高度的服务意识和让客户满意的能力、准确的分析问题与解决问题的能力等等。

人才本土化是绝大部分外国企业进入中国后的核心工作，很多外企经理人在谈到本土人才时，大都对本土人才的基本素质、技能赞不绝口，但在说到本土人才与外国人才、海归派人才的最大差距时，他们几乎众口一辞：专业化程度不够高。这种差距主要体现在不能很好地体会企业的核心文化、缺乏团队合作精神、在日常工作中缺乏成本意识和时间观念。

现代企业的工作核心是时间、效率和利润，这些因素的达成需要一支专业化人才梯队作前提。因此，越来越多的企业在考虑一个员工是否应该提升、加薪、培养时，是否具有高度专业化职业技能已是其中一项重要因素。

以生存为导向的职业心理素质

人类社会从另一方面看也是一个残酷的竞争生态链。再高级的人才都会面临被淘汰、被遗弃的厄运。因此，能否扛得住压力、经得起挫折，对于现代人来说，也是一项能力指标。在古代有“卧薪尝胆”、“面壁思过”的英豪，在今天，同样需要“屡战屡败，屡败屡战”的汉子。在人才竞争也到了“物竞天择”的今天，没有“救世主”，只有自己能救自己。“生存”在今天虽不是一个血淋淋的名词，但其深层次意义已经昭示着“轰轰烈烈地生还是苟且地生”。

在最近一份调查问卷中，经理人们眼中的优秀心理素质是：能够面对工作中的挫折、差距、失败、否定，能够自我调整，并保持平衡心态，“不卑不亢，宠辱不惊”。他们同时认为，这种心理素质的形成需要敏锐的洞察力、一定的忧患意识和很好的耐心做前提。从他们的观点我们不难看出，只有强烈的生存欲望，才能造就坚韧的心理素质。

以价值为导向的职业观念

社会调查显示，越是高级的人才在择业时越看重组织的平台作用，因为他们深信：找到适合个人能力发挥的平台，比找一个坚固的平台重要。人才的内因只有和社会、组织的外因相互一致的条件下，人才的内因作用才会越来越大。因此，这些人一般喜欢将眼光集中在选取和谐点、平衡点方面，而不是一般求职者所看重的金钱、职位等短期行为。

IBM大中华区人力资源总监郭希文在被记者问到为何一直呆在IBM而不考虑选择第二家公司更高的职位时说：“人家问，什么情况下会想到离开?我说，当你觉得„后浪‟已经上来了，自己赶不上的时候，意味着你对于团队已经没有附加值的时候，见好就收。所以我不断鞭策自己，每天都要有提高，否则就要离开了。”她说，大公司有大公司的好处，任何一家小公司都想办法变成大公司。

“大”的意思是表示你有更多的资源，可以做更多的事情。但是小公司有小公司的好处，动作快，反应快，成就感是来自每天不同的挑战。两者完全不一样。我们常常说，你喜欢坐在航空母舰上还是喜欢划小船?一定有人喜欢坐大船，有人喜欢冲浪，人和人的价值观、人生观不一样，职业选择也不一样。

清楚自身的价值，有一个明晰的目标，然后想方设法让自己的价值最大化是成功人才的共同点。他们当然也喜欢钱、向往钱，但他们不是整天想着我几时几时要拥有多少财富，而是坚信：自己的本钱就是自身的价值，只要自己的价值能够一直膨胀下去，不信富贵无我?

以敬业为导向的职业态度

敬业精神就是要求我们恪守职责，扎实、勤恳地做好本职工作，以智慧和付出对市场

目标和市场计划负责、对工作质量和效率负责。惠丰集团的杨金柱总经理在谈到自己对敬业精神的理解时说：“敬业精神是以人为本的管理思想的具体表现形式，任何的前进都是无数人在推动，特别是我们的市场工作，人的工作做好与否，是敬业精神的培养，也是融入商品经济社会，拓展个人发展空间的通途。”

在市场经济不断走向深入的今天，敬业是一种职业态度，也是职业道德的崇高表现。一个没有敬业精神的人，即使有能力也不会得到人们的尊重和接受;没有能力但具备敬业精神的人却能够找到自己发挥的舞台，并一步步实现自身的价值，最后更有可能蜕变为广受尊重的人才。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找