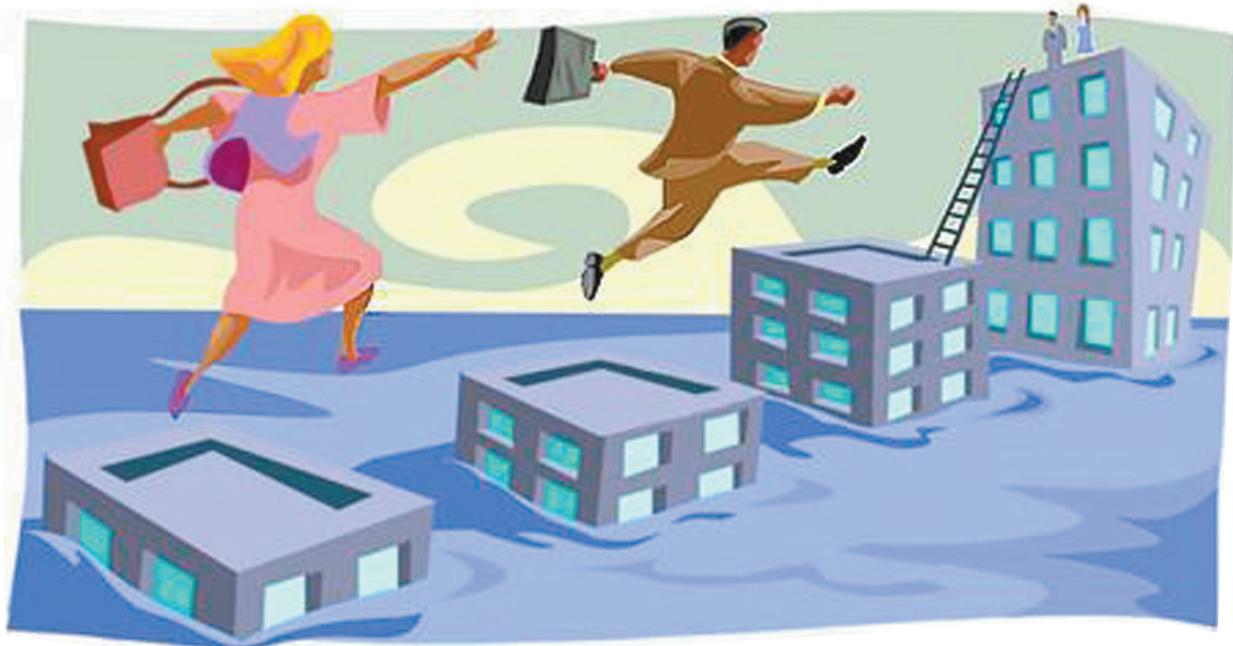


老东家邀请 我要不要吃回头草?

俗话说“好马不吃回头草”，但在职场上却不尽然。

近日，前程无忧做了一项关于“职场回头草”的调查，结果显示有47.86%的人愿意回头。可有时候，就算想回头也不一定有机会。调查显示，半数以上的人都收到了旧公司的邀请，但即便选择回去，未来的前景依旧是未知的。

那么，如果离开之后，老东家的大门依旧为你敞开，你是否愿意回一把手头？



职场速览

“高大上”跨国公司 骗了他八千元

据《扬子晚报》报道，2015年5月中旬，南京市公安局鼓楼分局江东派出所接报：毕业生小李在网上发布了求职帖，第二天就有自称是某跨国IT业巨头在南京的一家子公司向其伸出了橄榄枝，对方规定入职后需要缴纳8000元保证金，待试用期满后全额退还。后来小李才知道这是一场骗局。

点评：类似这样的骗局应该很多，很多不法分子打着大气的名号、豪华的环境、丰厚的待遇对初入社会的毕业生们进行招摇撞骗。

对此，求职者一定要小心谨慎，建议选择正规、有资质的求职网站或求职中介，签订委托合同时，要详细斟酌条款，选定工作单位后要实地考察。

成都求职者 去年少了62.8万

据《四川日报》报道，6月17日，成都市人力资源和社会保障局发布了《2014成都市人才资源报告》。数据显示，2014年参加各类求职的人减少了62.8万人次，同比减少161万人次，降幅达20.4%。虽然求职者少了，但企业的需求却依然旺盛。2014年平均每家招聘单位发布需求岗位41个次，成都人才市场平均为每100名求职人员提供了168个岗位。

点评：这份《人才资源报告》可能统计的是成都人才市场等传统渠道的求职人数。

近年来，随着网络招聘渠道的盛行，传统招聘渠道的人流量都存在着下降的趋势。部分人才市场正在谋求转型之路，适时推出新媒体招聘渠道。

小微企业招聘火爆 用人需求占六成

据《文汇报》报道，今年上海大学生就业出现了一个新趋势：小微企业取代大企业成为吸纳大学生就业的“主力军”，来自小微企业的用人需求已占全市招聘市场需求总量的60%以上。

点评：小微企业成为用人“主力军”，可能与当前的“全民创业”大环境有关，越来越多的大学毕业生开始投入到创业的队伍。

相关人士预计，今后几年，小微企业将成为吸纳大学生就业的主力。

(广日)

“旧”老板开出新待遇 怕麻烦不愿再回头

两年前陈涛在一家地产公司做人事行政总监，当时由于对新酬待遇不满意，陈涛选择辞职，随后进入一家外企做人力资源总监。今年初，由于公司人员调动，陈涛又产生了跳槽的想法。然而就在这个时候，陈涛接到当初的老东家、地产公司老板的电话，大致是说很欣赏他的能力，想让他回来工作，并且答应陈涛，薪酬待遇比现在高50%。

“我一直犹豫，不知道该不该回去。”陈涛说，当初他提出加薪申请，可当时他正负责的一项招聘工作引起了顶头上司的不满，因此加薪申请受到百般阻挠，一气之下，陈涛提出辞职，可没过多久，那位顶头上司也跳槽走了。

陈涛坦言，当初辞职时心里很不平衡，可以说是一时生气才做的决定，而且恰巧那时候一个在外企工作的朋友也想挖他过去，所以借那个机会就跳槽了。

“当初负气走了，如果现在再回去，从心理上会很不适应。”陈涛有些犹豫地说，“但是从薪酬待遇方面，如果我回去，会得到很满意的报酬。”

此外，让陈涛犹豫不决的是，虽然老板表面上说欣赏陈涛的能力，但当初陈涛提出辞职时，老板丝毫没有挽留的意思，这也是他当初决定离开的原因之一。

“老板主动打电话给我，让我考虑重回公司，很显然公司遇到了难题，而这个难题或许我可以解决，也恰巧因为这个原因，老板才给我更高的薪酬待遇，甚至我提出的所有条件他都会一一认可。”陈涛有些担心地说，“但假如我真的答应回去，一旦问题解决了，我存在的价值是不是就不那么大了，到那个时候，我可能还是要离开。”

陈涛担心到时自己会像从前一样离开公司，可如果再次离开，对自己的发展很不利，甚至将来再跳槽时会带来麻烦和后遗症。因此，对于前老板的好意，陈涛更倾向于拒绝。

新公司境遇不佳 回去也是一种选择

张晨原在一家公司负责产品运营策划，整个部门的工作氛围很好，工作也算得心应手。“我们总监很尊重下属的想法，对我也挺重视。但是公司的薪资不高，加上那时候部门的发展有些混乱，分工不是很明确，什么都要我来做，让人有一种付出和回报不成比例的感觉。”所以当有朋友给张晨介绍了一家待遇比原来好的公司时，他没多想就辞职了。

不过到了新公司以后，张晨发现跟他想象的有很大差距。“给出的待遇确实不错，但是公司规模小，工作环境也比原来复杂。我开始有点后悔了。”

谁知道跳槽半年之后，原公司的总监组织了一次聚餐，也叫上了已经离职的员工。“吃饭时，总监什么也没说，就是纯粹的朋友聚餐、聊天，我也没好意思开口说想回去，毕竟当时是自己要辞职的。”

没想到第二天张晨竟然接到了原公司人事部的电话，说他各方面条件都不错，总监很希望留住人才，然后很直接地问他有没有回去的意向。“我当即就同意了，如果现在的工作环境不如原来，为什么不选择回去？”张晨说，当年跳槽有些莽撞，出去以后才发现，那样的工作氛围是多么难得。

现在他只想一心一意回去工作。“毕竟不是谁都能有重新来过的机会。”

师父有知遇之恩 是否回去很纠结

“我不想驳了师父的面子，可也不想离开现在的公司，真是有些左右为难。”王鹏曾经是A公司的企划部专员，由于业绩突出，被部门列为提拔的人选，然而就在一年前，王鹏跳槽到现在这家外企做企划部主管。

不久前，王鹏接到自己曾经的师父的电话，请他回去帮忙管理企划部。正是师父的这个“邀请”，让王鹏左右为难。

七年前，王鹏刚刚大学毕业，来到A公司的企划部实习，实习期间，王鹏跟着师父学到了很多企划方面的知识，师父并没有因为王鹏是新人而对他

有排挤或不屑，相反，还不断地给他提供锻炼的机会，让他掌握了不少实际工作经验。在最后的实习考评中，师父不但给王鹏的评价很高，而且极力推荐王鹏，使得他最终能够顺利留在公司。对王鹏来说，师父对他有知遇之恩。转正后的王鹏，由于工作努力，业绩突出，得到上司的重视。

一年前，公司进行内部选拔，本来师父向上司推荐王鹏，可就在此时，原来的上司调走了，新来的上司并不看好王鹏，而是选拔了另一位同事，而且在那之后似乎并没有给过王鹏任何重要的任务。由于得不到重用，王鹏跳槽到了现在这家

外企，凭借自己的能力当上了企划部主管。

目前王鹏正做得顺风顺水，忽然接到以前师父的电话，得知上司调走了，师父做了部门经理，想让王鹏回去跟着他一起管理企划部。“我相信自己的实力，无论在哪儿我都能做出好成绩，而且外企的发展前景更好。如果现在回到老公司，面对师父，我心理上会有很大压力。”王鹏为难地说，“可是如今师父刚升职，正缺人手，我又不想在这么关键的时刻拒绝他。”

目前的处境让王鹏有些两难，不知道自己是不是应该出于情分去帮忙。

点评：

天津欧诺信诚投资管理公司副总李巍认为，面对老东家向自己提出的“邀请”，首先要考虑自己当初离职的原因是什么？该原因目前是否仍然存在？对现在有没有影响？

“要想明白对方为什么会找你回去？他给出的待遇对于你的价值来说是否正常。”李巍分析，如果自身能力达不到对方给出的价值，那么即使选择回去也会遇到问题，一旦再离开，对自己和公司都会有影

响。频繁跳槽对于中层以上的管理者来说并不是很好，甚至会让公司产生“不放心”的感觉。“如果一旦回去，就要想好是否能够得到自己想要的结果，有多少状况是自己能够掌握和解决的。”李巍表示，如果回去之后很多事情都不能掌控，那么不回去或许是明智的选择。

“从员工的角度来说，‘回头草’只是重新选择就业机会的一种，如果员工能够将‘回

头草’这个机会与其他跳槽机会放在一起权衡利弊，事情就简单了。”天津能仁文化传播有限公司总经理王满全认为，老东家在重新向员工伸出橄榄枝之前，一定也是经过慎重考虑的，如果该员工在工作中没有价值，老东家也不会邀请员工再回去。因此，王满全建议，应做到中立地分析、理性地判断。“如果不考虑其他因素，‘回头草’只是一种情结，而‘就业机会’是一个事实。”（每日）