

職涯風險~你可知?

永豐銀行企業工會 ✖

善意提醒

✖

27 8 2025

OP轉職業務 風險評估要做好!!

主管說我個性很適合轉做業務職，轉介能力很好，根本是業務奇才，做OP是業務界的遺珠!!

小時候，我阿媽也說過！
我長大可以當麻豆！

近來有幾位久任OP職務的同仁轉戰業務職後，向工會反映想回任OP，是否適用旋轉門回任機制？

註：何謂OP旋轉回任機制-工會與資方簽訂團體協約第六條，工會會員如係配合公司政策，屬非自願性自作業職調動至業務職，工作態度主動積極，且經2年輔導仍無法勝任新職務者(考績為甲下以下)，應輪調其他職務。

每一個業種，皆有適合的特性，公司優秀的同仁甚多，工會亦支持會員勇於挑戰轉換職涯跑道，但聽聞幾件案例後，想與會員分享與提醒。

一、OP同仁因為不喜主管的管理風格而決定轉換業務職！？管理風格是可以建議調整的，千萬不要因為這個原因就

衝動轉調業務職，萬一無法勝任業務職，要整整被釘2年才有機會調回OP職，若該主管之後調單位或退休，自己豈不是自討苦吃；在做轉調業務職決定前，可先透過其他管道試試是否有其他方式解決，如管理風格已涉及職場不法侵害可透過職場不法侵害申訴處理。

二、主管遊說OP同仁，轉介能力好就代表是業務人才，主管口頭承諾餵養業績到業務能力成熟為止！？有的主管還保證第一年好考績，如果真的試了不行，也一定會讓同仁轉回OP職務，但是主管才餵養一年就離職/轉調，所有的承諾都變成泡影。靠人不如靠自己，主管或許有他的美意，但承擔後果都是當事人自己，血淋淋案子一再重演，如主管真的很有誠意，也可要求對方給予文字承諾以求完善。

在職場跟主管有小秘密，已經算是職場的小秘密了，代表只有你知道，難道是屬於我們之間的小秘密？

三、當OP一直要轉介，還不如直接轉做業務！？當轉介加分變成掛實質的業績目標，壓力勢必是另外一個層級的問題，每日、每周、每月的檢討業績目標及CALL客方式應對，都是與OP不同的課題，每個業種都有辛苦的地方，轉任是勇於接受挑戰，但轉任前請務必審慎評估是否適合自己。