你被大材小用了吗

专家调查档案

你被“大材小用”了吗？近日，一项来自国外的“全球工作监察调查”显示，84%的中国人觉得自己被大材小用了。也许，这个调查的科学性有待商榷，但是，在我们身边，抱怨自己被“大材小用”的职场人的确不少见。是千里马没遇到伯乐，还是抱怨者眼高手低？抑或还有其他的缘故。

【事件回放】

近日，一项来自国外的“全球工作监察调查”显示，84%的中国人觉得自己被大材小用了。尽管很多人质疑这项调查的科学性与代表性，但联想到近年来频繁出现的研究生争当清洁工、本科生甘做收费员、名牌大学生卖猪肉等新闻，有关“大材小用”的话题成为热点焦点，引发了人们对职场自我定位和就业心态的讨论。

（来源：人民日报）

① 用人单位与个人

不同标准得出迥异评价

在职场上，每个人都有对自己的评价，用人单位对所录用的员工也会有一个评价，当这两个评价得出了迥异的结果时，“大材小用”的问题，往往会凸显出来。曾在企业中做过人力资源工作的王晨分析说，一方面，用人单位和个人在评估时的出发点不同、视角不同，评判的标准迥异，得出的结论自然大相径庭。用人单位从全局考虑设置岗位，追求的是企业整体利益最大化，所以很难按照每个人的特长去量体裁衣，更多的时候需要员工去适应既定岗位的要求。这就使得在磨合的过程中，员工身上的某些优势可能无法得到充分的发挥。

另一方面，用人单位对于员工能力的了解需要一个过程，而一些急于表现自己、期待一夜“成功”的年轻人很难耐下性子来一步一个脚印、从最基本的小事上稳扎稳打逐步发展。这类职场人常会在盲目的频繁跳槽中不断丢失刚刚建立起来的信任度，最后就叹息自己这匹“千里马”总是遇不到“伯乐”。

此外，还有一部分职场人把“理想我”等同于“现实我”，简单地把目前无法获得精神上、物质上的满足感统统归咎于自己被“大材小用”。

② 抱着攀比、“贴金”的心态

用人单位踏入“人才高消费”误区

曾几何时，揣着大学文凭就不愁找不到好工作。如今，人才市场上，捧着简历求职的硕士、博士一大把，很多企业的招聘启事上，动辄就要求硕士、博士的学历，真有那么多的岗位需要如此高学历的人方能胜任吗？王晨直言，如今职场上，的确存在一些单位人才高消费的状态。会出现这类现象，主要是很多用人单位在对人才的认识、使用上存在误区。

误区之一是很多用人单位混淆了概念，将高学历等同于高能力。其实学历仅代表专业知识的一部分，而工作能力涵盖了更宽泛的内容，比如实际动手操作能力、与人交往沟通能力、团队合作能力等。此外，不同岗位又各有侧重点，不考虑需求，一味要求高学历显然是不妥当、不科学的。

误区之二是从众心理和盲目攀比心理。看到其他单位、其他部门招聘的是高学历人才，就觉得自己不能落后，否则面子上过不去。殊不知，只有根据岗位的实际需要招聘“刚刚好”而非“过分好”的员工，双方才容易彼此满意、形成“共赢”。否则，一个被大材小用的人时不时地抱怨就可能给周围同事带来负面影响；再加上因不安心工作而导致人员频繁流失等问题，最后给用人单位带来的损失一定超过表面风光。

误区之三是用人单位出于“贴金”、“装饰”效果考虑招聘高学历人才。在工作中，王晨注意到，有些民营企业希望通过提高企业中高学历人才的比例来显示公司实力。其实硕士、博士的专业知识结构、深度都不一定适合实用性强的岗位。没必要特别追求这种华而不实的“贴金”效果。

误区之四是利用供需比例失调提早进行人才储备。近几年，每年都有大量的本科生、硕士生涌入人才市场，对用人单位而言有充分选择的余地。既然“供”远远超过了“需”，用人单位觉得不妨趁机把本来只需要大专生或者中专生来做的岗位提高到本科生的档次，也可以储备一些人才。只是不少新毕业的大学生也是抱着先就业再说的心态，当积累了一定经验后往往另择良木而栖，到头来用人单位等于是为他人做了嫁衣。

③ 别用抱怨给自己竖起

“合理化”的心理盾牌

用人单位人才高消费固然存在，但很多时候，“大材小用”是职场人自身的感受。这种感受客观吗？抑或只是“眼高手低”的表现？

王晨提醒说，对于很多刚刚踏上职场的年轻人而言，先要分清楚，究竟是用人单位“大材小用”还是自己“眼高手低”。“很多时候是年轻人把自己推到了‘小事不愿做、大事做不了’的尴尬位置，而上司会觉得，如果连小事都做不了，怎么能放心把‘大事’交付给你呢？”

面对那些不屑做繁琐的小事的年轻人，王晨希望能给他们一些启发：“从22岁大学毕业到26岁之间这四年重要的不是你做了什么，重要的是你在工作中养成了怎么样的良好的工作习惯。这个良好的工作习惯，指的是：认真、踏实的工作作风，以及是否学会了如何用最快的时间接受新的事物，发现新事物的内在规律，比别人更短时间内掌握这些规律并且处理好它们。具备了以上的要素，你就成长为一个被人信任的人。”

每个人都或多或少会有缺点，但有的时候，缺点正好落在了自己的“盲点”。王晨提醒说，这个时候，别人的批评可能就是你的镜子。心理学上有一个“周哈里窗”模式，把人的内在分成四个部分：开放我、盲目我、隐藏我、未知我。当别人的评价与自我评价出现大的差异时，先不急于辩护、防御，而去看看或许别人指出的缺点正是自己一直未知的“盲目我”。另外，如果自己的资源落在“隐藏我”部分，也需要通过表达与实践让领导了解，把“开放我”的领域更敞开，为自己赢得更多的机会。

此外，王晨也指出，有的时候，当我们抱怨自己被“大材小用”，很可能是自己在给职业发展不顺利找借口——也就是我们动用了“合理化”的心理防御机制，躲在这个理由的背后就不需要进行艰难的自我反思，也避免了去面对改善、提高过程中的艰难、焦虑。所以，要让自己能够在职场上充分地施展才能，最好的方法是放下嘴上的抱怨，在务实的工作中展现自己的才华。**（据《新民晚报》）**

青春期危机

耀耀16岁，正是读初三准备参加中考的年纪。他从小性格内向，属于“三棍子也打不出个闷屁”来的那种类型，不过行为表现还算不错，学习成绩也在班里名列前茅；所以虽然由于性格原因从没被选上做过班干部，但在老师、同学和家长的心目中，依然是个不折不扣的好学生。

但前段日子，这位大家心目中的好学生却闹出事来。事情的起因是，上学期班级里新来了个转学的女同学，那女同学漂亮聪明，一下子成了全班的焦点。不知从什么时候起，耀耀发现自己暗暗喜欢上了那位女同学，他没有勇气表达，也并不想真的去追求，只是把这种感觉悄悄地写在了自己的日记本中。谁知那天放学回家时日记本忘记在课桌里，第二天他赶到学校，却看见同桌正在翻看自己的日记，旁边好几位同学在议论纷纷，结果不到中午，关于他看上那位女同学的流言已经传遍全班。

看着同桌嘲笑自己的言行，耀耀说他当时也不知道自己哪里来如此大的力气，只觉得浑身发热，一下子冲过去，一脚就把同桌踩倒在地上。耀耀这平生第一次打架的结果是，同桌手臂骨折，家长赔钱赔笑脸，而他自己也受到学校警告处分。耀耀内心羞愧、恼怒、委屈交织，他后悔自己冲动打人，但也觉得无颜面对老师、同学，尤其是对不起那位无辜的女同学，他没有勇气面对自己的错误，同时也困惑于自己的美好感觉竟然如此结局，羞愤难当之下，他向父母提出要休学，再也不愿意去学校上学了。

从心理学角度看，耀耀此时正面临着他人生中重大的一次心理危机，能否安然度过这次危机，并从危机中获得成长，对于耀耀的一生都有着重要意义。青春期的孩子，生理上成熟而心理上不够成熟的状况，让他们面对着许多危机和困惑。他们追求独立，希望摆脱父母，却常常因为经验不足而做傻事；他们向往美好的两性情感，却经常因幼稚而把握不好尺度；他们内心苦闷渴望友情，却常常不懂交往规则反被友情所伤。青春期也是孩子成长的危险期，需要家长、学校、社会共同来关心，尤其是家长，要及时发现孩子遇到的问题，及时提供帮助。

耀耀后来在咨询师的帮助下，了解了青春期自己的心理特点，接纳了自己的情感，不再为对女同学产生好感而感到羞愧，并由此获得了更深的自我认同感，增强了面对自己面对错误的勇气。同时他还反思了自己与同学的关系和沟通方式，学习了以后遇到同类事件的处理方式。最终，他找回了自己的勇气，回到了学校，并且再次以实际行动成为了大家心目中的“好学生”。

（吴益均）