

# 职场人要跨五道坎



在职场打拼的你，是否也曾面对困难、遇到困惑，不知如何是好？在职业发展的不同时期，我们会和各种问题“正面交锋”。面对这些坎儿，要积极应对，顺利地跨过去，你就能登上发展的新台阶。

## 初入职场老碰壁

初入职场的实习生，最大的坎儿是技能、经验、人脉的不足，以至于想要开展一项工作时处处碰壁。初来乍到的新人面对偌大的企业系统，希望一展身手，取得领导和同事的信任和肯定无可厚非，所以，大小事都愿意尝试，不想放过任何让自己出彩的机会。但此时，“菜鸟”们不论业务能力还是沟通能力都无法承载他们的心高气盛。

所以，这阶段对他们而言最重要的是适应和学习。首先，要适应所在企业的“软环境”。每个企业都有其企业文化工作方式，作为新来的员工，应在此阶段体会、了解企业的文化与氛围。其次，要适应企业内部人际交往的“规范”。如果新员工所加入的企业规模较大，那么学会如何与他人沟通，如何逐级请示，如何在企业内部调动资源完成任务，如何安排工作……这些都是初入职场很重要的一课。最后，要在接触各个部门同事的过程中，学习他人的办事技巧、风格和解决问题的能力，以提升自己的实力，增加留任的筹码，不然，就可能“倒”在入职门前。

## 疲于应付惰性强

在度过令人亢奋和新鲜的实习期后，留下来的大多数人会正式走进工作岗位，成为企业必不可少的一份子。工作两年左右，对于本职工作，职员能做出一些成绩，得到领导赏识；偶尔的一些小纰漏也会被领导大度地包容。这时员工会自我感觉良好，认为自己能做很多事情，做什么事也都游刃有余。但是，囿于眼界和经验，实际上，此时员工的工作内容并没有什么改变，多数工作任务也没有什么挑战。在日复一日、无惊无险地重复眼前的“自己的事”中，他们容易出现惰性而怠慢工作。

此时的他们其实是遇到学习的瓶颈期。不愿意突破自己的工作范围学新知识，就容易丧失工作激情。学习热情的减退成为了他们这个阶段最为突出的坎儿，表现为重工作、轻学习，只要完成工作任务，就容易有借口将学习任务一拖再拖。这阶段的员工，关键要做到潜心学习，适当给自己制定一个能在一两年内能实现的学习目标，还要开始培养主人翁意识，主动为企业发展承担起自己的责任。要意识到不时刻提升自己的能力，很容易在激烈竞争的环境中被淘汰。

## 到达平台热情减

大多数员工工作三五年内，处于稳步发展的阶段，而到5年后会进入职业发展平台期。此时的他们对工作的新鲜感已消失殆尽，而想要继续晋升，所需的工作年限、职称等条件又未能满足；经常抱怨工作没有成就感，一天到晚不知道忙啥；刚结婚生子不久

了自己的预期吗？还是沟通时理解不正确？确定了症结所在后，有针对性地采取恰当的措施。如果无法兼顾工作和照顾家庭，那就需要静心思考自己的职业规划是否要因为家人而调整，是否要在事业上有所取舍；如果是由于工作上常出纰漏，导致领导和同事的不满，那么就要培养良好的习惯、向优秀的同事学习，同时加强时间管理，争取更多的时间提升自己；如果出现了工作倦怠，那么调整一下工作的方式和内容，或者与你信任的长辈沟通交流都会是一个不错的选择。虽然这个时期许多人会选择跳槽，但要意识到坚持下来会有更大的机会。

## 升职无望遇瓶颈

工作8~10年后，一些员工会达到企业中层领导的地位，他们再往上升的空间越来越小，但自己正值盛年，仍然抱有一定的职



业追求。而另一些员工，则在原来的职位上多年“原地不动”，看着和自己同期来的同事要不跳槽升职加薪，要不直接成为自己的上司，心里五味杂陈，难免多有失落。

不论是哪种情况，他们都有一种共性，即对自己的职业期望与企业给予的不符，出现了想跳槽、升职、加薪的愿望又纠结、犹豫的心理状态。

心里有许多想法和考虑，但又不能说，感到十分烦躁。此时的员工，对职业和薪酬增长的需求大，但实际上升空间小成为了主要的坎儿。

因此，有员工看到升职无望后，会趁年轻果断辞职，另谋出路。不过，也有人会通过调整自身，跨越这道坎儿。例如，有的人会改变自己的坐标系，从“为自己工作”转变成“为家人工作”，此时，他工作的动机不再来源于自身的得失，而是希望通过这份工作给家人带来肯定的收入。他们的工作热情虽然不会非常强烈，但他们往往是那群能长期坚持在工作岗位上的人。

## 职业精神做表率

已在单位工作十几二十几年的老员工，不论是当上主要领导的，还是仍然在“金字塔”中层发光发热的，都对工作有了新的思考。他们会回顾自己过去的工作经历，有什么收获、有什么遗憾、自己做的事情有什么意义等等。这时，如何转变职业态度、重新定位，则成为最重要、最需要跨越的坎儿。

处在这个阶段的职员，最关键的个人素质是反思能力。在一个单位工作超过15年，陪伴着组织的成长与发展，员工身上也烙下企业的印记。此时，应理解和感悟到企业给自己的回报与信任，了解到升职加薪已不是最重要的，兢兢业业、恪守职业精神才是最为人尊敬的工作态度。对于没到达高位的普通老职员来说，调整心态尤为重要，不应再计较职务高低，而是将所悟、所感、所学分享给新老同事。通过对对自己职业、生命历程的积极反思，老员工要了解到每一份工作的存在都会为社会发展带来贡献，减少对工作的抱怨，把精力投入到企业发展和新人教导当中去。如果还心有不甘或埋怨，只会让自己成为组织里的“消极分子”，惹人烦，也影响同事工作。

(据《生命时报》)

又消耗掉了很多精力，不能像以往那样可以心无旁骛地拼事业。种种原因，导致他们的工作表现难以突破，始终不上不下。情绪低落、职业倦怠正是平台期员工最显著的坎儿，由于对工作适应不良而寻求心理专家帮助的人不在少数。

平台期的员工，不妨审视目前的工作是哪里不足：是大意了？是工作的难度超出