

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,职员能做出来一些成绩,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

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有突破,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



业追求。而另一些员工,则在原来的职位上多年“原地不动”,看着和自己同时期来的同事要不跳槽升职加薪,要不直接成为了自己的上司,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。