

## 【案例背景】

薇薇,女性,24岁,形象气质佳,高职毕业,酒店管理专业。曾面试了几家单位,但每次短暂的求职经历让她对自己失去了信心,对求职方向越感迷茫,甚至对面试都产生了恐惧。她渴望独立,但遇到困难又立马退缩,渴望每天不一样的生活,又不喜欢一成不变的工作。

她的第一份工作是学校安排在某酒店实习,上班时间长,要面对各式各样的客人,并且要时刻注意自己的仪容仪表,保持精神饱满的状态,使她倍感疲惫,所以她毕业后不想再从事酒店相关的工作。在家人安排下,她先是进入一家旅游投资公司从事行政文员。在该公司工作一年,虽然工作轻松,但是薪资不高,感觉自己能力应该做更有价值的事情,于是辞职。之后她入职了一家医药公司从事总经理助理一职,这份工作需要直面领导,工作要求高,经常加班,她多

## 【职场分析】

## 提升职场适应力,应对职场负面情绪

次受到领导指责,压力很大,深思熟虑后选择了辞职。薇薇陷入了自卑的情绪中。有人说自负可以带来一时的情绪高涨,但意气用事招致的挫折,会即刻使人不知所措地沮丧、颓废,从而走向自卑,职场负面情绪的滋生使得薇薇在求职路上举步维艰。

## 【案例分析】

一、缺乏正确客观的自我评价。薇薇在每一次选择工作时,都忽略对自己的正确客观的评价。第二份工作走了“关系就业”的捷径,她遵从家人安排直接选择了行政工作。此类工作内容相



对固定,但是工作清闲,失去了努力的动力,没有对自身能力重新评估,也没有深入了解目标岗位要求,盲目地想通过换工作改变现状。自负和自卑都是自信的误区,自负就是盲目地、自以为是自己不如别人,对自己失去信心,其实自负与自卑都是不能客观地评价自己,而薇薇正是不能客观地评价自己。另外对于任何工作,薇薇总能找到自己无法胜任的理由,认为自己没有经验,频繁离职,会给HR不好的印象。于是在自我否定下,薇薇固步自封,看不到自己的优势,找不到自己的职业定位了。

## 二、自卑情结导致面试紧张

## 【职业指导】

## 助力目标实现的三个方法

案例:计算机专业的本科毕业生小雷,原想从事软件编程工作,却因专业知识不足被拒之门外。勉强找到一份金融科技公司的前端维护工作,却让金融知识几乎为零,结构化思维能力较弱的他倍感压力。痛定思痛的小雷,决心“发奋图强”,给自己定下全方位提升目标,奋起直追,一口气报了5门相关学习课程。几个月后,原本朝气蓬勃的小雷变得萎靡不振,焦虑自责。订的计划总是被各种因素搅乱,看不到一点点期待的提升,学习计划不堪负重,这让他开始疑惑自己是不是真的不行,感觉前途渺茫。

分析与指导建议:小雷的这种“先扬后抑”现象非常普遍。心理学研究发现,人们在确立目标时,大脑会迅速“浮现”目标达成时的情景,分泌出让人感到愉悦的多巴胺,因而觉得信心满满。许多人对现状不满意、对未来充满期许时,常常喜欢立下一个个目标,踌躇满志制订一系列提升计划,那神情仿佛目标触手可及。可是,立目标容易,要让它吃

立不倒却不容易。怎么样才能实现立下的目标?本人提出以下建议:

1.运用80/20原则锁定核心目标  
80/20定律是19世纪末20世纪初意大利经济学家帕累托发现的。他认为,在任何一组东西中,最重要的只占其中一小部分,约



20%,其余80%尽管是多数,却是次要的,因此又称二八定律。

每个人都有很多目标,但20%的关键目标决定了其余80%的结果。一个人的时间和精力是有限的,要想真正“做好每一件事情”几乎是不可能的,因此要学会合理分配我们的时间和精力,把80%的资源花在能出关键效益的20%中,这20%的方面反过来又能带动其余80%的发展。因此,在立目标之前需要认真审视这些目标,找出关键点。

在对小雷的指导中,建议他把所有的目标列出来,然后按照重要紧急、重要不紧急、不重要紧急、不重要不紧急四个维度进行排序,找到能发挥关键效益的20%目标,集中精力对准最重要的这个目标。

## 2.抛弃完美主义,坚持为之

在执行目标和计划的最初阶段,人们总是希望能够按部就班,完美展开,然而,在当前“唯一不变的是变化”的时代,工作和生活中往往会出现突发状况,

己的不足,从而通过虚心学习尽快提升工作能力。在消除薇薇顾虑的同时,也要积极地帮助薇薇寻找优势,提升自信心。在沟通中,指导员指出薇薇说话条理很清楚,思维活跃,这些都是薇薇的求职优势,极大地提升了她的自信。

二、需对自身进行职业定位。良性职业发展建立在理性职业定位的基础上。在职业转型前,必须为自己明确定位。一是通过定位判断目前的岗位是否真的适合自己,二是通过定位决定下一份工作该如何选择。

三、提升职场适应能力。其实仔细分析薇薇的工作经历,失败原因很大程度上是因为薇薇缺乏职场适应能力。建议薇薇大胆展示自己的优势,如条理清晰的沟通能力,同时一定要有“受挫”的心理准备。

职场新人在职业选择初期遭遇各种挫折在所难免,如何客观理性地认清现实,扬长避短,选择符合自身职业生涯发展的工作,逐步提升自己的职场适应能力,才能勇敢自信地应对职场负面情绪。(周琴)

## 【职场点拨】

## 究竟是什么困住了我们(上)

作为职业指导师,我平时接待了不少有职场困惑的来访者。有的因为领导的不公平对待辞去工作陷入了迷茫,有的因为同事的歧视对人际关系产生了恐惧,有的因为工作压力太大力不从心想要逃离……

乍一看,好像都是因为客观的因素让我们陷入困境,如果要解决这些问题,我们就要成立一家“完美公司”,领导很完美,能洞察公司内发生的一切,做出完全公正的判断;同事们都很完美,工作积极主动,对谁都挺nice;直接上司很完美,比自己还了解自己,安排的任务难度和工作量正好贴合每个员工的状况。读到这里,我想大家也都在摇头了吧:怎么可能有这样的完美公司呢?就算真的有,我有底气去应聘吗?

表面上看,我们很多的困扰都是因为外界环境的客观因素造成的,其实,同样的问题,对于不同的人,产生的效果是不一样的,有些人甚至因此而受益。

心理学有个ABC理论,A表示客观事实,B表示你对这件事的解读方式,往往是你下意识的看法,C是你基于对这件事的看法做出的行为。你之所以会产生困扰,并不是因为客观事件,而是你的解读事件的方式。你的解读方式才是影响你情绪的根源。解读方式不一样,结果也会不

同。那么,解读方式是如何形成的呢?它有一个更深层次的因素,就是根深蒂固的“观念”。

每个人都有个内在假设的世界模型,这个内在的假设模型是我们过去的体验和经历的沉淀,通常在你成年之前就已经形成,成为大脑中的“观念”。面对外部世界发生的事件,我们会根据这个假设的模型进行猜测,评价,这就是解读方式。每个人大脑中“观念”不同,对同一事物的解读方式就会不同。这些“观念”,有些可以帮助我们解决问题,但是有些“观念”存在误解、偏激以及不良的成见,会给我们带来困扰和消极情绪。

举个简单的例子:比如你参加了一场面试,信心百倍地去了,结果还没有成功。这时候你会怎么想?

你可能会抱怨这个单位太不讲道理,自己大老远来面试了,它居然不录用我。或者你会很沮丧,认为自己太差劲了。如果你的解读方式是这样的,那么你可能在潜意识里对单位产生偏见,或者对自己失去信心。下次再有面试机会的时候,你的表现很可能因为这样的潜意识发挥不出最佳状态,更难被录用。你可能会慢慢失去找工作的勇气。(未完待续)

(虹口区就业促进中心 茅一君)

## 【上海公共招聘信息】

## 来自“上海公共招聘网”的推荐岗位

单位名称	岗位名称	招聘人数	年龄要求	文化程度
上海海阳物业管理有限公司	杨浦区公立幼儿园保育员	20人	25-55岁	初中

注:1、以上所列的各推荐岗位,建议你登录上海市人社局官网(<http://rsj.sh.gov.cn>)的“上海公共招聘网”特色专栏查询。2、此处刊登的招聘信息可能会有变动,请以上海公共招聘网特色专栏即时发布的信息为准。3、在上海公共招聘网特色专栏上提交简历、参与应聘需先到上海市人力资源社会保障部门所属各区职业介绍所(详情可登录上海公共招聘网特色专栏查询)申请求职密码,如需进一步咨询欢迎拨打12333上海劳动保障热线。