激活职场“木乃伊”

“木乃伊”形象地表述了人们在职场中似同行尸走肉的现状，它也是职场倦怠、职场无激情、职业盲从期的代名词。“僵尸”病毒是否已危机四伏，我们不妨先来审视自己的症状清单。

文 | 冷梅　图 | Lillian

还记得一款沐浴露广告中的男主角吗？因为缺乏激情和压力爆棚，他已经干瘪得犹如纸片状。好吧，在芸芸众生为生计为职业所迫的职场，很多时候缺乏了工作激情的人们也让自己变得干瘪犹如纸片。“木乃伊”病毒可能已愈演愈烈，侵占了原本激情四射的领土。或许，你在不经意间已经向周遭发出了如下危险信号：

危险信号之一

工作太枯燥、条件太差、报酬太低、离家太远、时间太长、前途太渺茫、关系太难处……抱怨年复一年增加，付出与努力却开始减少。

危险信号之二

喜欢吃的东西渐渐没了味道，喜欢做的事情渐渐没了兴趣，喜欢聊的朋友渐渐没了音信……对一切都提不起精神，懒得哭懒得笑。

危险信号之三

醒着的时候想睡觉，想睡的时候又睡不着，即使睡着了也会做一些乱七八糟的梦。每个清晨都头晕脑涨，天天都有请假旷工的冲动。

危险信号之四

工作上缺乏创意和热情，曾经花1小时能解决的问题，现在冥思苦想一天也得不到答案；曾经三天三夜通宵赶工的劲头，现在每天一超过23点，连眼睛都睁不开。

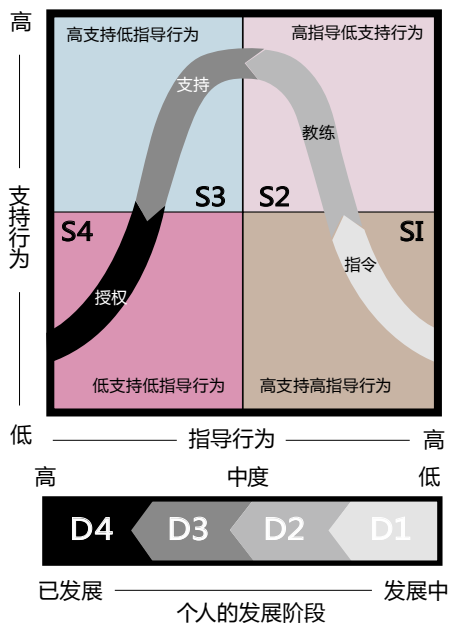
或许你不得不承认自己还有那么一点点的心理“龌龊”：别人开心时，感觉无聊；别人倒霉时，顿觉神清气爽；认为别人失魂落魄的狼狈表情，是对自身安全优越处境的最好证明；当身边的人发生冲突时，恨不得找个DV拍下来，回家后反复欣赏；还能够清晰记得白天领导训斥××时的“精彩”语句，并在接下来的几天中不断重温……

好吧，如果现在你被一一点中，那么，你离“木乃伊”病毒已经不远了。

所谓的“木乃伊”，原本是指没有任何灵魂和思想的肉体躯壳，而这个概念被引申到职场中，更多地是在形容一种缺乏激情和创造力的平庸工作状态：原本热火朝天的奋斗激情，到头来只剩下对工资奖金的较真抱怨；原本创意十足的工作灵感，现如今已转变成到点下班的机械模式；原本真诚执着的处世心态，也不知不觉被驯化得卑微而麻木……

可能我们当中的很多人都会遇到类似的处境，工作提不起热情，像僵尸一样。这种情形出现的周期或频率会多久？前程无忧首席人力资源专家冯丽娟认为，这样的情况比较容易出现在那些在一个工作岗位上呆了两三年的员工。无论是职场新人，还是资深职场人，在刚刚到任一个岗位时，总是比较有新鲜感，有工作的热情和创意；但经过两三年的打拼后，这种新鲜感会逐渐被“机械操作感”所取代。

情景领导模式



段子 | Joke

头等舱一票难求

文 | 麻辣锅　图 | 龚凌

林总曾是独霸东北市场、叱咤风云的经销商大哥大。去年林总的企业被外资收购，林总也顺理成章做了外资企业东三省的业务总裁，坐拥十亿家产，春风得意。

唯一让林总揪心的，是公司非常严格的差旅政策。比如，你乘飞机5小时内，必须乘经济舱。林总说我自己掏钱升舱可以吗？NO！当然不行。当领导的更加要以身作则，主人翁为大。

一日，林总陪同中国区总裁国内出差，只能乘坐经济舱。碰巧在机场候机时遇到相识多年的发小吴总。吴总从跑长途开货车起家，现在已然是坐拥几亿资产的民营企业家。登机时，吴总见林总径直走向经济舱通道，诧异万分：老林，你怎么往经济舱跑啊？难道头等舱机票都卖光了？

林总一脸窘顿搪塞道：哎，后春运时期，头等舱一票难求。

吴总看看头等舱的空位，一脸纳闷：哎呀，今天这么多人误机啊，头等舱都空着呢。

……

微访谈预告

一年“职”计在于春。2012年开年如何谋划职业大计？2月29日（周三）14：00—16：00生活周刊将邀请职谋女王@黄欢，人力资源专家@HRoot唐，专业猎头@任仕达与您分享职业规划的秘诀。届时，您可登录新浪微博@生活周刊，提出您的疑问。

智库 | Q&A

木乃伊复活之道

冯丽娟　前程无忧首席人力资源专家

Q:能否帮我们诊断一下“木乃伊”们的典型病症？

A：总结下来，就是6个字，“身未动，心已远“，根据前程无忧独家的情境领导®II模型所示，在人才成长过程中，S2，S3是“职场木乃伊“的高发期，分别是“有热情，没能力”和“有能力，没热情”两种情况，主要体现在一些消极的工作态度和工作习惯，固步自封，不再去开拓新的机会和市场，每天的上班变成例行公事；没有长期的规划，通常都是做到哪里算哪里；上班就盼着下班，每周一上班就盼着周五快到，临近下班就一直看表，等着下班。

Q:该如何告别“职场木乃伊”现象，重新找回职业激情？

A：想要避免“职场木乃伊”现象，员工可以在一些细节上做些尝试：1、设立小目标，可以先挑一个小目标，完成后作为重拾信心和动力的第一步。2、拓展自己的职业空间，职业的拓展不一定非要垂直上升，也可以是横向的拓展。赢得一个横向移动的机会，可以扩展工作范围，赢得更好的发展机会。3、充实自己，去学习某一项新的技能或者课程，为将来的发展做准备。4、勇于接受新任务，可以主动找自己的上司诚恳地谈自己的想法，让老板知道自己想做什么，并把握新机会。5、加强沟通，多与同事沟通，在工作中适当休息，调节工作心情。

另外，企业也应该采取正确的方法引导员工摆脱“木乃伊”，正如情境领导®II模型所示，对于处于第二阶段的员工，管理者需要对员工进行“教练”，给予更多的指示帮他们继续提升能力，同时给予足够的支持来帮他们调整工作积极性；对于第三阶段的“木乃伊”，管理者应该使用“支持”型领导风格。员工已有足够完成任务的能力，他们需要被聆听、被鼓励，而不需要过多的指示或教导。