

▲职场心态

# 为什么拥有再多也没有成就感?

▲职场调查

**老**王进公司6年来,从最开始几个人的小团队,发展到现在几十人的规模,算是跟公司一路成长起来的元老。老王的沉稳、踏实和对公司的贡献,大家都有目共睹。

但只有老王自己知道,每隔一段时间,自己的内心都会经历一波煎熬:感觉自己不受领导重视;对工作缺少价值感和成就感;即使面对同事对自己专业能力的夸赞,也会觉得别人只是表面的恭维;即使已经拥有还不错的收入和职位,还是觉得自己的综合能力不行。

而且,面对领导偶尔的批评和指正,老王也显得异常敏感,常常觉得领导在故意打压自己,强烈的危机感和焦虑感常伴左右。

这到底是什么?

## 1.以己之短,比他人所长

在一些不假思索的比较背后,常伴随的是自我否定与自我攻击。比如老王,深思后发现,每次被焦虑和无力感包裹的时候,正是有更优秀与更年轻的新人加入团队时。

和年轻人的“创新、活力与自信”比较起来,老王觉得自己很逊色,不难发现,老王总在“以己之短,比他人所长”。

## 2.“以点带面”的自我否定

在不自觉的比较中,意识常常陷入负面的、低落的情绪中,甚至“以点带面”地否定自己。

比如,老王和年轻人的“创新、活力与自信”相比,而忽略了自己身上“踏实、沉稳”的品质,以及多年来的专业沉淀与行业深耕,更忽略了这些成绩都是一个人能力和认知层次决定下的综合结果,并非某些单一因素一蹴而就的成果。

## 3.“选择太少”,害怕失去

如果我们的选择足够多,对当前所拥有的东西看得没那么重要,或许那些外在因素,便无法轻易撼动我们内心的隐秘。

每个人的职场和人生不尽相同,但相似的是“执念总会困住我们”,越执着于抓紧一些东西,越容易抓不住。

那我们要如何做,才能尽可能避免掉入这些陷阱呢?

### 1.接纳:自我成长的起点

“接纳对手所长,接纳自己暂时的不足”,接纳是人这一生的课题:接纳少时不如意的成长环境,接纳“我”的少言寡语,接纳“我”的不自信,接纳曾犯过的错,也接纳他人的优秀与自己的“平庸”。

这是因为,接纳意味着我们关注的焦点从对这件事的“评价与否定中,转向了对未来美好的期许”。

正如这样的对话:“是的,当下我的确不那么自信,那我如何才能变得更自信呢?”“是的,这些年轻人的活力与自信,令人感觉真棒,我如何做才能向他们一样拥有年轻的心态与活力呢?”

相信这一刻,我们的内心不再被纠结与痛苦占据,而是燃起了更苍劲有力的期许与动力。

### 2.拥抱变化:在痛苦中寻找机会

阿里有个文化,叫“拥抱变化”,对于互联网飞速发

展的今天,就不适应变化,意味着落后。

对于个人而言,也是一样,市场环境的变化、公司决策的变化、团队人员的变化等等,可以说职场每分每秒都在变化,变化势必会带给我们冲击,且大多数时候,可能都是“令人不太舒适的”冲击。

怎样面对这些变化和冲击,则决定了我们后续的走势。

如果一味地陷入对环境变化的斥责与纠结,我们将很难有余力去跟上公司发展的步伐。只有“主动拥抱变化”,坦然地适应变化,我们的观念与行为才能“活”起来。

### 3.保持成长:用“学习”创造个人价值

应对“职场焦虑”的根本是要拥有足够的能力和认知去应对未知的挑战。所以,从当下开始去沉淀,去学习,去保持成长。

保持成长的第一个关键点:好奇心

保持对新事物的好奇心,我们才能不断地接触新的变化,看见变化带来的好处,也才有可能从心理上接受和适应变化。

保持成长的第二个关键点:设置合理的目标以及关键任务指标

结合自己的情况,设置努力就可以够得着的目标。

保持成长的第三个关键点:持续行动与总结复盘计划容易,坚持难,很多时候打败我们的不是“缺少目标和计划”,而是难以“持续行动”。

找到自己的频率,比如“给自己及时的正面反馈”,“足够吸引你的正面奖励,或者足够令你心痛的惩罚”,“调整行动的方案,或者更适宜达成目标的环境优化”之类的。

及时地复盘与总结,让我们看到自己做得好的,或者需要优化完善的点,始终保持价值感。

职场焦虑,是我们每个人都要面对的问题,想要战胜它,需要时刻调整自己的心态,一个好的心态,可以帮助我们走出焦虑的困境,遇见一个更美好的自己。



## 调查显示:职场老人倾向于小微企业

小微企业是吸纳就业的主力。近日,国务院发展研究中心宏观经济研究部与智联招聘形成课题组,根据智联招聘平台大数据,追踪后疫情时代全国小微企业的人才供需情况。课题组通过对6802家企业和4775名求职者开展问卷调查,从经营状况、融资环境、用工需求、创新升级等方面进行了深入分析。

从人才供需情况看,小微企业用工需求虽持续恢复,但2020年7月招聘职位数仍低于前年同期。外资、合资企业的人才供需均明显收缩,低门槛、低薪资的基础性岗位需求缩水明显。调查显示,有10年以上经验的求职者更倾向于加入小微企业,而应届毕业生则更愿意投身大中型企业。

从薪酬水平看,低薪酬职位数量降幅更大。其中,薪酬水平为2001-4000元/月、1000元以下和1001-2000元/月的小微企业招聘职位数同比降幅较高,分别为32.3%、31.5%和26.4%;而薪酬水平在8001-10000元/月的小微企业招聘职位数降幅最小。这说明疫情对低收入、低学历、工作经验不足、灵活就业群体的冲击可能更大。

2020年求职者期望薪酬更趋两极化,低薪和高薪区间求职者人数均增多。在投递小微企业的求职者中,期望月薪在2000元以下和25000元以上的人数分别同比增长了21.8%和6.3%,期望月薪在2001-4000元和4001-6000元的人数分别同比下降10.5%和5.6%,求职者的希望薪酬结构更趋两极化,大中型企业求职者也呈现出这一特征。