

白领界流行看职场“圣经”专家：照搬未必合适

怎么和同事交往? 怎么搞定老板? 怎样快速晋升? 为白领“量身打造”的职场读物受到不少人的青睐。

不过, 心理专家称, 都市白领在消费这些“精神快餐”的同时, 更需要享受“精神大餐”。

职场“圣经” 职场新鲜人,狂看“杜拉拉”

小齐在郑州一家广告公司从事行政工作, 刚刚入职一年多的她还是职场新鲜人。

“刚进公司什么也不懂, 感觉自己傻头愣脑的, 不知道该怎么和同事相处, 该怎么给领导留下好印象。”小齐说, 刚入职的那段时间, 因为对业务不熟练, 经常加班, 还有一种无法融入集体的挫败感。

“后来, 我的一个朋友搬家, 把一些看过的书给了我, 这些书大多是讲在职场怎么和人打交道、怎么和领导沟通、怎么提升工作效率, 很实用。”这些书对于正处在迷茫期的小齐犹如甘霖雨露。

《杜拉拉升职记》、《浮沉》、《把信送给加西亚》等书被她翻了好几遍, “我现在也在看职场心理学的东西, 有时候头天看的内容, 第二天上班的时候就能用上。”对于小齐来说, 这些书籍更像是职场“圣经”, 指导她如何适应职场生活。



业内说法 职场类图书销量很靠前

职场励志类、心理类书籍是很受欢迎的两大类图书。郑州市新华书店购书中心工作人员刘女士说, 近年来, 职场类图书一直比较受欢迎, 销量很靠前, “尤其是今年, 和往年比, 上升情况非常好。”

很多白领会选择购买这些图书, 因为“很实用”。刘女士认为, 随着职场文化的形成, 现代白领对于自己的工作状态、工作环境和生存状态越来越关注, “他们也渴望更多地了解自己、了解别人, 在职场中更好地与人相处。”还有不少白领和佳佳一样。在图书销售网站, 职场类书籍也有不俗的销量。

专家观点 照搬未必合适,要有自己的规划

“职场类书籍, 我更愿意称之为‘精神快餐’。”河南红五月公益联盟讲师团成员、心理咨询师李霞认为, 这些书籍之所以受到白领的欢迎, 与职场环境不无关系, “现在职场压力大, 这些书籍迎合了白领需求, 揭示了很多职场生存技巧, 也容易引发职场共鸣。”

在她看来, 阅读职场类书籍获取职场生存之道, 会有一定的作用, “有市场需要, 肯定就会有人去消费这些‘精神快餐’。”

不过由于职场类书籍的质量参差不齐, 有些书籍可能起不到很好的帮助作用。“而且图书里讲的都是经验性的东西, 照搬到自己的职场生活中未必合适, 关键还是要有自己的职业目标和规划。”

“还是希望职场人多读文学、哲学类有深度的东西。”李霞说, 相比“精神快餐”, 更要享受“精神大餐”, 这样才能真正去掉浮躁的东西。

职场问诊 身在夕阳产业,个人怎么发展?

网友“肖扬”: 在一个IT公司工作了3年多, 每月的工资除去房贷只够勉强糊口。所从事的又是一个夕阳产业, 公司利润逐年下降, 压力越来越大。但是自己比较喜欢公司的文化和工作氛围, 对这行最熟悉, 做起来也最拿手, 对更换行业有一定的恐惧和抵触。该如何选择?

马菽弦(全球职业规划师): 这个网友的担忧主要来自于对行业发展的困惑, 这说明网友是个研究型白领, 但没必要让对行业的忧虑过度影响自己。如果喜欢现在的工作, 就按目前的轨道走下去, 不断提升自己, 适应新的市场变化。此外, 最重要的是要对自己的职场未来有个规划。

网友“轻羽”: 我不知道现在待的公司是不是适合我。我身边一起进来的同事, 还有一些老员工, 陆陆续续离开了, 我也很动摇, 但又没有一个对未来的清晰规划, 该怎么办?

马菽弦: 职场初期频繁跳槽只会让自己越来越贬值。(这个网友现在需要做的是对自己和公司有一个全面的评估, 评估企业发展前景, 看自己是否真的感兴趣。做一个职场成熟度评估, 再决定后期的发展。

(李亚沛)

职场中自我修炼每天进步一点点 做得勤不如做得对

职场上的进步有许多种, 有些人悟性好, 理解速度快, 学习成长起来会特别明显。而有些人入门难, 理解事情需要一个过程, 就会表现得上手慢。而职场成熟是一个过程, 单纯急于眼下, 未必能收获真正意义上的职场成功。而敢于坚持, 乐于接受挑战, 哪怕慢一些, 也会有好成绩。

职场中坚持微小进步

小洁、小志、小峰三位小伙子同一所学校毕业, 同一个班级里读书, 同时进入公司, 这三兄弟关系特铁。入职后, 小洁作为曾经的班长, 一直扮演着领队的形象, 大家一起学习一起工作, 铆着劲儿努力。

三个月后, 小洁明显后劲不足, 由于前期用力过猛, 导致后劲跟不上, 情绪和工作效果双双下降。小志情绪还比较稳定, 工作效果也渐渐超过小洁, 只是急于出成绩, 做事有点粗糙, 可瑕不掩瑜总体不错。小峰就不成了, 前面没发力, 后劲也不足, 眼看就成了三人中最差的。

就在小峰要放弃的时候, 主任找他谈话, 对他说: “你是有进步的, 只是比别人慢一些, 这并不能说明你不适合这个岗位。你只要坚持这种持续的进步, 不用管进步的步伐大小, 就没问题。”小峰觉得自己根本没办法和別人比, 想放弃的心思越来越强烈, 只是见主任这么帮自己, 也就没好意思说出来。于是他按照主任的话, 每天对自己多提一个小要求, 每件事给自己多提一个完成条件, 每个月读一本专业类书籍。

半年后, 小洁因为业绩不理想, 又找不到破解情绪低落的方法, 更不能接受成绩低于兄弟们的现状, 主动离职。而小志做事马虎的毛病在后期带来许多问题, 特别是业务操作中, 后遗症比较多, 牵扯了大量精力, 导致成绩一般。而小峰虽然没有什么特别的优势, 却能够不断提高自己, 对工作要求在不知不觉中上升了许多, 成为三个人中业绩最优的。

职场上的进步不能看一时, 小峰就是用“坚持”微小进步, 战胜了强劲的对手。人的精力总是有限的, 当我们过于关注当下, 把



力气全用在前半程了, 后劲一定跟不上。与其跟别人拼爆发力, 不如避其锋芒小步快跑更有效。

拼一片不如打一点

秦燕和同班的两位同学在同一家公司实习, 随着工作的深入, 她们都听说公司最终只会留一个人。竞争就在三个好同学之间悄然展开。

作为电销小组成员, 每天打电话不仅要多, 成功率还得高, 这不仅考验她们的耐心, 更考验她们的学习能力。毕竟刚出校门, 产品性能、质量、适用性一无所知, 岗前培训的东西都没来得及消化, 用的时候根本想不起来。

为了尽快掌握, 秦燕每天下班就钻到产品部, 问了这个问那个。对于电销技巧, 秦燕更是着急, 她从小腼腆说话小声, 做现在的

工作有难度。于是, 她每天早班晚走, 晚班早来找老员工学习。而对于营销理论她也不放过, 买了十几本书, 天天看到眼睛实在睁不开。

即使是这样, 秦燕并没有感觉自己比别人进步快, 反而是休息不足精神难以集中, 出了几次小错误。同学凑一起商量, 最后留谁我们决定不了, 可大家这么乱拼自损更大, 倒不如专心下来各自发挥优势, 专一补充自己的某一方面更好。放松了心态, 秦燕发现学什么都掌握得很快。由于自己悟性好反应快, 就专心学产品知识, 把其他的放一放。

几位同学都非常认真努力, 工作成绩也明显提高, 最终企业把三个人全部留了下来。

企业看中的是能力, 当我们刚刚进入职场时, 想瞬间变成全才根本不可能。与其在

两成企业职工领到年终奖了 职场人满意度不足三成

智联招聘以苏州、南京等华东城市的6000余名职场人作为主要对象, 进行了为期3周的调查, 并于12月15日正式发布报告称, 发放年终奖的企业占七成, 其中一半以上年底发双薪, 第13个月的薪资为“年终奖”。截至目前, 已拿到年终奖的有两成。

受访者中, 称自己所在单位已设年终奖的占70.2%。其中, 国企、三资企业、事业单位员工分别占82.9%、78.9%和78%, 民企员工占60%左右, 非政府组织的员工占比不足五成。

调查显示, 在所在单位设年终奖的职场人中, 16.6%称已拿到年终奖, 69.5%称目前还没拿到, 但预计会有, 13.9%称自己今年与年终奖无缘。

2013年职场人拿到的年终奖究竟几何? 调查显示, 已拿到年终奖的员工中, 43%在5000元以下, 28.9%在5000-10000元, 28.2%在10000元以上。其中, 还有超过10%年终奖在30000元以上。

调查发现, 即使领到年终奖, 表示满意的职场人占比不足三成。不清楚发放标

全面性上花精力, 不如集中精力补充好某一方面, 这样先立住脚跟再谋求发展, 比一味较劲更有成效。

做得勤不如做得对

樊志军总结了入职3个月的工作心得, 那就是“做得多错得多, 不做保证不出错”。从入职那天起, 樊志军就用任劳任怨武装自己, 每天早来晚走努力做事。不光自己的作完成了, 还主动帮助其他人。可就是这样, 居然把工作干丢了。与小樊有同感的, 还有他的几个同学, 都是听了家长的话, 到公司好好表现多干少说, 最终并没有得到好的结果。

而事实真的是这样吗? 小樊入职后工作的确非常用心, 部门里什么事他都主动伸手, 能参与则参与, 不能参与就打下手。可是, 问题也来了, 几次做事中出现情况, 他向领导或者同事求助。结果却是领导先是客气地“你忙自己的吧”, 到后来根本就是数落他, 好像他多管闲事了。同事也是, 你主动帮忙, 出了问题就都怪你。

要说小樊做事主动没有什么不对, 关键就在于新人对于工作方法、工作流程尚不熟练。这就导致了本来就忙的事, 你不会做却硬要做, 最终忙中出错。所谓的进入职场要好好表现, 并不是不能干的都伸手, 而是要量力而行。做十件错事, 不如做对一件事, 这就是职场规则。

职场并不是陷阱, 也不是角斗场, 只要摸对路数, 走对步伐, 你就能占据主动。作为职场新人, 没有什么事是不可以做的, 但一定要做到学要精, 做要对, 步要稳。

当我们试图全面进攻的时候, 心里要清楚一个人的力量是单薄的, 融入团队、形成优势、点面结合、有条不紊才是制胜之策。成功从来不是一蹴而就的, 每天进步一点点, 哪怕是别人看不到的一点, 只要你能做到, 你就会积少成多获得长效收益。目标再大也要靠每天的努力来完成, 也需要一个较长的周期来实践, 所以放下焦躁的心, 用良好的自制力做好每天的事, 你就是那个未来的职场精英。

(张晓彤)

准, 认为不公平, 以及金额未随着物价一起上涨是主要原因。受访对象中, “很清楚”、“完全不知道”单位年终奖发放标准的比例, 分别为22.7%和近30%。与之相对应, 69%的人认为单位年终奖发放不公平。

据调查, 过年花销、储蓄、孝敬长辈是职场人年终奖的主要几类用途。数据显示, 选择存储年终奖的职场人比例为70.5%, 其中全部存储的比例为12.5%。

调查对象中, 有21.7%表示为了年终奖暂时“卧槽”, 等拿到就跳槽, 有26.1%表示因为年终奖少, 才打算跳槽。可见, 年终奖发放的金额和公平性, 是影响员工离职的两个重要因素。对此, 智联招聘职业专家建议, 职场人对年终奖应持一种积极心态, 将注意力集中在职业的长久发展上, 切勿因一时利益得失草率跳槽。

根据国家规定, 工资总额指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额, 其中奖金一项生产奖、年终奖(劳动分红)就在其中。

(邵群)

一名店长 每天要完成的五件事

很多创业者都在问, 自己开了连锁店, 但是不知道该怎么明确每个店长的职责。这篇文章分享了店长的职责, 创业者可以根据这篇文章的方向, 制作针对店长的工作细则。

店长一天要做很多事情, 但据小编和多位店长聊天, 其实一名店长一天只要完成五件事, 他的基本工作就已经做得很出色, 若能长久坚持, 定会以后的工作大有帮助。到底一名店长一天要做哪五件事呢? 随小编一起来看看吧。

检查: 每天早上进店第一件事就是检查。库存、卫生、体验台真机、POP摆放位置、宣传单页等, 这些东西每天都可能被移动, 店长要针对它们进行检查。以此确保每天店内货源充足, 产品指示准确, 体验更加顺畅, 环境干净明亮。

激励: 激励是店长每天必做项目。一天的开始, 要对员工的整体状态给予相应激励。也可以针对员工个人精神状态, 不定期给予鼓励。比如针对前一日的店内运营数据, 给予希望和鼓励的激励; 针对一些执行性的工作, 适当地委托下属。事实上, 激励并不难做, 不完全是口头表扬或者蓝图规划, 也可以是一个鼓励的眼

神, 一次信任的微笑, 一次有保障的授权都是激励。

服务: 店长从严格意义上来说并非领导者, 而是服务者。店长的职责最重要的就是给予下属资源上的保证, 技术上的支持, 让下属可以全身心地投入工作。所以店长时刻要处在备战时刻, 为自己及时充电, 在管理上, 产品上都要认真学习, 这样才能更好为员工为客户服务。

观察: 观察是店长必须掌握的技能。观察力可以帮店长站在一个新高度上去总览和思考问题。店长要通过观察来获取员工工作状态、客户进店后的总体反应、未成交的问题是共性还是个性, 并以观察的结果及时作调整。

总结: 通过以上的检查、激励、服务、观察的实施, 以及委派工作反馈, 店长就要做当日店内工作总结, 通过总结发现问题, 寻求解决方法。如销售情况是否达到预期、人员状态是否达到销售氛围要求、店内环境是否达到标准、影响因素有哪些、如何改正和避免? 明白了这些问题再汇总, 研究解决方案, 制定下一步工作目标。

(黑男)