

专家称:职场自闭症应学会主动与同事沟通

近来,“职场自闭症”逐渐成了网上热议的话题,上班时间沉默寡言,下班则妙语连珠,平时跟领导搭同一部电梯都难受,下班却是八面玲珑的交际咖?如果你有这样的表现,那么你可能患上了网传的“职场自闭症”。近日,记者随机采访了15位职场人士。其中有2位明确表示自己患有网传的“职场自闭症”,8位则表示自己只是具有“职场自闭症”的某些特征,其余5位则认为自己不具有相关的心理问题。

职场沉默者下班变话痨。“上班惨过上坟。”“希望领导不要注意到我的存在。”这是白领谢小姐近日的微信朋友圈状态,自嘲在工作中仿佛是一个“透明人”。

谢小姐告诉记者,平时在办公室里,除了必要的工作讨论之外,她很少跟同事和领导多说话。工作间隙,同事讨论假期生活与八卦新闻时,她就在一旁默默地刷微博或者看视频,而且平时也是独自吃午饭独自回家。渐渐地,公司的同事们不再邀请她参加集体活动,成了可有可无、没有存在感的“透明人”。

不过,下班后谢小姐却被朋友称为“话痨重度患者”。只要下班早,谢小姐就会约上三五个闺蜜,去吃个火锅、K歌,小聚一下,而这个聚会像是谢小姐的个人演说时间。

记者发现,这种不合群的现象在职场新人中更加突出,他们总感觉自己与同事之间格格不入,习惯独来独往。

碰到上司总是想马上溜走。偻师的小范去年大学毕业,在洛阳一家房产公司上班,入职近一年,从没参加过公司的集体活动。“我不爱跟人多接触,公司的活动我都会以生病、有急事等借口婉拒。”小范说,自己的“职场自闭症”应该算是很严重了,“在电梯口碰到上司,总是想马上溜走,看到上司走在前面,我都会不自觉地放慢脚步。”小范苦笑说着。

多名受访者告诉记者,造成这种症状的原因主要有先天的性格原因、工作竞争激烈、对工作没兴趣和工作压力大等,而工作压力大成为最主要原因。

专家 职场自闭是一种社交焦虑

对此,记者采访了国家一级心理咨询师蔡劲林,他表示,在职场中因环境、压力等原因产生沟通障碍,甚至出现职场自闭症状并不少见。这类现象产生的原因有两种,一是主动行为避让,二是社交焦虑。主动行为避让是职场人的一种自我保护表现,较为正常;社交焦虑则主要是源于对本身的不自信或忧郁心理。

蔡劲林认为,一定程度的行为避让是自我保护的一种表现,但如果过度防御,则会阻碍自己的社交发展,应求助心理咨询师,进行自我调整,多肯定自己,树立信心,并学会主动与同事沟通。

自我测评

“职场自闭症”7症状,你中了几条? ●独来独往 ●不参加团队活动 ●跟同事一起感觉不自在 ●工作场合不愿多说话 ●看见领导放慢脚步、不与其乘坐同一部电梯 ●开会尽可能往后坐,不想发表意见 ●很少参与微群、QQ群对话。 (刘淑柯)

三成职场人有强迫倾向

时不时地就要拿出手机看一看,反复查看邮箱有没有新邮件,完成一个资料后检查了一遍又一遍……这样具有强迫倾向的举动你有没有?长春市中心医院心理病房主任燕利娟表示,有三成职场人有强迫倾向。

强迫倾向的出现与职业有关。越来越多的职场人抱怨自己的记忆力越来越差,还有更多的人则归结于自己的“反复动作”,一份资料做完之后,明明已经检查了一遍,可仍旧不放心地反复查上一遍又一遍,有些信息已经核实完了,但犹自不放心地反复核对才算安心……这样的强迫倾向的动作,发生在很多职场人工作中,燕利娟主任就表示,现在有三成职场人有强迫倾向,会反复地做某一个动作。

燕利娟主任表示,有些职场人之所以出现强迫倾向,反复重复某个行为或是动作,这与他们本身从事的职业有关,有些职业强度、压力都比较大,在这样的工作环境下,一些白领就会因为担心出错或是压力过重而反复进行某些动作。另外,燕利娟主任也说,职场人出现强迫倾向,也与他们性格上追求完美、好强,或是谨小慎微有关,“那些在个性上追求完美的人,对每一件事要求都很高,希望自己能够百分百好的完成,但事实上很多事情都会存在一些小的缺陷。”

适度能提高工作效率。其实摆脱职场强迫倾向并不难,燕利娟主任建议:“像是个性上追求完美的人,不妨给自己一个良性的心理暗示,告诉自己,我已经尽力做到最好了,若是有了小小失误也没什么!”、“金无足赤,人无完人,不足之处下次改正即可。”也要学会接受不完美的自己,凡事不钻牛角尖,不过分苛责自己。

有强迫倾向的人,平时也可以多拓展兴趣爱好,转移自己的注意力,“工作太忙碌时,要学会忙里偷闲,如果工作量大很大,可以打个提前量或是将要做的工作罗列出来,挑出重点和主次,明晰哪些需要再检查一遍?做到心里有数,就不会忙中出错,这样也会大大减少反复检查、反复核对的几率。”

燕利娟主任说,其实适度的职场强迫倾向可以提高工作效率,强迫倾向也并不等于是强迫症,“但如果反复进行某个动作一天超过了10次,且持续时间超过了半个月,就要注意了,最好到医院看一下。” (张莉莉)

法国新劳动法:下班后公司不许给员工打电话?

4月9日,英国《卫报》网站的专栏作者露茜·曼根发表文章,引述法国《回声报》的文章称,法国最新劳动法规定:一晚上6点后到早上9点之前的非正常工作时间,公司将不允许向员工发送邮件,也不可以向员工打电话、发工作短信。在法国的外企也必须遵守。这项新劳动法并没有将公司的高管们纳入保护范围。日前,国内门户网站对相关报道纷纷予以转载。

事实上,4月11日,法国国际广播电台已经进行辟谣,称的确有一份文件,但并不是法律。这份文件是两家法国工会与雇主协会签订的“谅解备忘录”,该举措是针对20万至25万名IT界的工程师与咨询师,他们的工作时间经常超时,现在法国每周工作时间为35小时(平均每天7小时)。这样的协议是可以通过劳动仲裁法庭进行仲裁的,但并不意味着具备法律效力。

法国“新劳动法”乌龙了谁?

这则报道在国内社交媒体上引起疯转,网友吐槽。

然而,法国《回声报》原文是这样写的,这是由一家雇主协会“Syntec”与两家法国工会“CFDT”和“CGC”在4月1日签订的“谅解备忘录”,该举措是为了保障公司管理人员法定的每天11小时休息时间,这既不



是强制性法规,也不包含其他行业工作者。

不知道是语言障碍还是以讽刺法国人懒惰为目的,被英国一些媒体断章取义之后,这则来自愚人节当天的可疑协议便成为了惠及所有员工的“新劳动法制度”。英国人转发报道的初衷还包括指责骂棍,说英国员

工被老板和股东们压榨云云。但稍微多一些怀疑精神便可查证,法国若出台如上新劳动法,怎么可能不引起主流媒体连篇累牍的解读?

若是如此,法国早就以宽松的工作环境 and 严格的劳工保护制度闻名于世,且不说每

何莉:张扬个性 挥洒职场人生

在新乡投资方物方阵的行列中,活跃着一位投资行业的职场女性。她,才貌俱佳、内外兼修、兰心惠质、刚柔相济,将女性的细腻、温婉、韵致、灵性浇灌、倾注、融入到投资职场之中。今天,记者将笔对准了这位飒爽英姿、阔步行进在新乡投资行业大道上的巾帼女杰——何莉。

何莉,女,硕士,曾担任中国太平洋保险股份有限公司讲师,泰康人寿保险股份有限公司的营业部经理(总监)、合众人寿新乡中支总经理、河南诺亚方舟保险代理有限公司总经理,现任河南贤诚投资担保公司新乡公司总经理、易物天下国际投资有限公司董事长。

与易物天下结缘 做电子商务的女强人

一个人再伟大也离不开平台的托起,每个伟大的人是因为他出生在伟大的时代。眼下,国家经营政策宽松,各种机遇层出不穷,这样的年代不好好把握,真是太可惜了。

去年在接触到易物天下的时候,何总就感觉这是一个前所未有的机遇。美国仅去年的易物贸易总额达到120亿美元,大大小小的易货公司就有47万家,世界500强企业85%都有自己的易货事业部。所

以,在类似淘宝的网上店铺铺天盖地的时候,如何进入互联网蓝海战略,走差异化竞争之路,互联网就是首选了。因为其他的电子商务无疑都是用货币来交易,而易物天下的经营理念是不仅能买还能交换,包括四大模式:易物清库、易物采购、易物营销、易物投资。今后的易物天下的发展愿景是以易物为机身,以金融和类金融为两翼,以电子商务为螺旋桨,力争打造易物行业的航母。

选择新乡做投资 何总谈“我有我道理”

新乡虽位居“三线”,但有着丰富的地理资源、人文资源、工业资源、农业资源,等等,去年看到很多新乡的传统企业轰然倒下,或遭遇资金链断裂,等等,何总作为一个生于斯长于斯的新乡人,内心也非常焦灼不安。其实大家看到的都是表象的问题,深层次的问题是一些企业家没有进步和跟上时代发展,故步自封,观念陈旧,营销渠道和手段过于单一、老化,没有进行产品升级、更没有建立商业模式,不懂得用金融工具使组织发展、裂变,那只能面对被淘汰的厄运。所以何总选择做易物天下,也是想帮助新乡的众多中小企业走出困境,为企业植入互联网思维、用互联网



戳中泪点的职场更团结

业阶段,需要寻找创新之路突破业务瓶颈,可他感觉员工们已经躺在功劳簿上开始享受了,每天准点下班,办公室加班的只有几位高管。“我希望员工仍然能像当初创业时那样有激情,能有主人翁意识”。随便走访了他们的几位员工,他们说这位有军人背景的老板“一般来说决策比较武断,说话不留情面让人有些害怕。其实接触起来又会觉得人挺好的,而且从来不小炒人,但我们其实也不知道自己在做什么,看着老板每天忙忙碌碌的,大家挺想帮忙的,却总是有力气使不上的感觉”。这家企业的离职率倒是说明了问题,十几年做下来,目前服务超过3年的只有不到10%的员工,大于50%的员工入职不满一年。这位CEO拒绝承认这是薪酬的问题导致的,但到底是哪里出了问题呢?

笔者认为这家互联网企业最先解决的应该是群体凝聚力的问题。关于这个课题之前已经有过很多研究,归根结底是研究有哪些因素让群体的成员愿意留下,而他们愿意留下的程度又有多深。这往往取决于领导方式、员工所知觉到的领导行为以及其角色投入、群体任务的一致性、成员之间的目标共同性、高度的威胁、信息沟通方式等等。虽然说高度凝聚力的团体不一定产生高绩效表现,但笔者的管理实践证明,没有凝聚力的团体肯定没法产生动力,而且会有颇多内耗,从而无法取得整个团队的好绩效结果。此时如果能有一个戏剧性的突发事件发生,比如企业会被并购等等,员工们可能才会积极聚合。否则,企业必须先从内务抓起,理顺权责体系,请大家各归其位各负其责。

金融等工具使传统行业加宽加大市场经营的手段,顺应市场规律,从而最大限度地稳固自己的企业。

忙碌的工作 睿智感悟人生

目前何总所做的有投资公司、商贸公司、易物公司和小额贷款公司,今年如果政策允许还准备申报村镇银行,挂牌成立集团公司,不仅帮助众多中小企业解决融资难的问题,也将不遗余力地把新乡众多的资源通过互联网的载体推向全国,甚至全世界,让所有公司中层管理人员3年员工5年实现百万收入。何总说今年会陆续推出“易物天下走入社区,走进校园”的活动,为大学生提供更多的就业机会,成立易物幼儿园、易物养老院,为所有会员朋友解决孩子的教育及老人的养老问题,要做的事情实在太多太多了。

关于人生,何总还向大家分享了自己的睿智感悟。每一世界500强的企业都是从三五个人做起,每一个人成长都离不开坚实的基础,人生的经历、阅历。要学会接纳不幸与逆境,拥抱幸福与顺境,感激所有的人 and 磨难,这样你才能真正强大自己的内心,完善自己的人格,驾驭好自己的人生。 (李倩)

心灵鸡汤帮不上什么忙

以“物理接触、明显讨论和集体运动”为标准判定的公共空间人际互动的研究结果表明,即使在公共空间,我们现在与他人的互动频率也在提高。而在职场内部,互动增加对于一些职场人士来说,会由于资源分配、责权利交叉、矩阵式汇报关系和项目时限安排以及客户需求的变动等等变化遇到这样那样的问题。此时如果领导再跳出来苦口婆心地教诲“当面对问题的时候,你需要的是调整自己的心态,更加积极地应对这个情况,我会永远支持你”这种鸡汤话的时候,很难在员工内心深处产生共鸣,因为他们需要的是你的态度和支持,以及真正的解决方案和解决不了下一步如何补救的措施。

笔者认识多年的一位职业经理人的成长可谓一路荆棘。他的优点是给人的第一印象非常好,阳光热情。但是致命的问题是不能逻辑地思考问题和总结规律,这在职场的初级中级阶段都使他遇到很多麻烦,而他一味地认为这是由于和上级领导的沟通不够造成的。在分析了他和上级领导往来的多封邮件之后,笔者分析出他的问题所在,他一直试图在用情感打动领导,但领导要求的绩效结果并未尽如人意。所以,他目前上级领导的需要是“请示后再执行领导交办的事情并事后汇报”,而非一味地抱怨自己资源不够或者其他部门同事的不配合。

反之,作为领导需要反思的是,在员工遇到问题的时候,我们能否第一时间去协助他们解决问题并教会他们分析的逻辑和方法。同时要考量的是在职场中,员工的孤独无助这种主观的情绪究竟是什么造成的一是无助感造成了员工的不作为?还是员工有着一颗封闭敏感的玻璃心?那么,我们在下次同员工喝咖啡的时候,就会说,“嘿,把手机放一边吧,让我们聊聊最近都发生了什么,你是如何思考的,我能帮你做些什么?” (董一鸣)

周35小时工作制,和每年5个星期的带薪年假,根据法国劳动法,如无必要原因,晚间9点到次日凌晨6点加班,还有商店如果在星期天开门,原则上都属违法行为。这些深深浸透着平等观念与人权理念的法律制度是法国大革命以来历代抗争的结果,也让法国作为福利国家的鼻祖自豪于世。

然而,在连续40年的政府财政赤字背景下,面对经济疲弱不振,法国政府守原有的劳动福利是否还有必要,早就在社会上引起巨大争议,这也大概是英国媒体的这次乌龙事件反被法国媒体关注的原因之一。而对于急切希望通过更多劳动提高收入的底层劳动者,则是有苦难言,别有一番滋味在心头。知名化妆品连锁店丝芙兰香榭丽舍大街旗舰店,去年就被巴黎上诉法院裁定夜间21点后延时营业违法,尽管为数不少的员工表示自愿值夜班也不被允许。

被称为社会党右翼的法国新总理瓦尔斯上台伊始,还未来得及改革,便面临左翼同盟反对压缩福利的压力,表明在法国这样左翼思想深厚的国家,想动任何既有的奶酪都要掂量万分,也要让政治家付出巨大勇气。这也许并不是法国一国的困扰。

(黎文宇综合大河报、新京报)

七成求职者存在弄虚作假行为

近日,随着浙大副校长吴平身陷“学位造假”风波,关于假学历、假证书等种种并不鲜见的职场失信行为再度引发社会关注。业内人士称,调研当下国内职场环境与人才诚信现状,搭建完善的职场人才信用体系已是当务之急。

“问题简历满天过海,职场造假就好比雾霾,挥之不散。”上海一公司一位资深人力资源经理抱怨道,据其介绍,造假主要分为四类情况,一是假学历证书,证书纸张、公章、钢印全属仿造,持证人也未接受正规教育;二是假证书,持证人其实并未通过相关培训及考试;三是属不认可学历,主要是持证人学历由不具备资质或非法办学的机构所颁发;四是假履历,包括杜撰、夸大所取得的成绩以抬高自身竞争力,隐瞒不利信息等。

据国内专业从事员工背景调查工作的北京太和鼎信管理顾问有限公司去年3月发布的报告显示,目前中国职场中约有73%的求职者都存在弄虚作假行为,其中涉嫌学历造假、工作履历虚假的比例最高,甚至有求职者为谋求职位,伪造身份信息或隐瞒犯罪记录,给企业带来极大用工风险。

上海某外企人力资源负责人透露,近五年来,在该公司查出的职场失信行为中,“问题学历”与“问题简历”大致三七开。基层员工主要是技能证书、在教育等方面出现问题,管理人员则较多是工作履历不实、学历造假问题。

业内人士表示,扫清职场“雾霾”不能仅靠政府部门组织的一次次打假行动,而需要企业建立有效的监管制度,加大对失信行为惩处力度,并搭建完善的职场人才信用评价体系。

【背景新闻】

浙大副校长身陷“学位造假”风波

浙江大学副校长吴平的“洋博士”学位近日遭到质疑,校方在核查后,表示其履职申报不存在造假。对这一核查结果,社会人士持不同观点。有人认为,这并非典型的“学术造假”,质疑者是“鸡蛋里挑骨头”;也有观点认为,在学术界屡被曝光“洋学历”造假的今天,无论是学者本人,还是学校的核查工作人员更需要防微杜渐,“勿以事小而略之”。在“洋学历”屡遭“打假”的今天,高校在核查、甄别时是否更该“如履薄冰”,以维护“象牙塔”的清誉。

【专家解析】

假学历为何屡禁不绝?

假学历为何屡禁不绝?21世纪教育研究院副院长熊丙奇认为,这种现象折射出“重学历、轻能力”的不良社会风气。有些人为什么要文凭?除了个人问题,还有就是重学历、不重能力的人才评价制度。而当诈骗事发,很少有人去追问“受害者”的责任,在诈骗者被问责之后,事情就不了了之。这种是非不分,事实上繁荣了学历诈骗的市场。

熊丙奇说,改革我国的人用制度和人才评价制度,这是十分重要的,而与此同时,追究所谓“受害者”的共同诈骗责任,才能逐步正本清源。对于公务员、国有企业的管理人员,还要追查其学费的来源。

他建议,有关部门应公布“受骗者”中的公务员和国有企业管理人员名单,并启动对他们的学术调查和司法调查。同时,加大对网络贩卖学历证书的打击力度。

(据新华社)