

像 对 待 初 恋 一 样 坚 持 梦 想

职场 原动力



2000万职场精英激发职业潜能的实效秘典

张楚宇/著



瓶颈、疲累、人际陷阱、后劲不足……所有的职业雷区助你逐个攻破！

职场型人亲历质变奇迹——发现一个不一样的你！

10%荣膺业界最有激情的CEO 30%稳步升级为行业中坚力量 60%正以光速推动职业梦想



江苏文艺出版社
JIANGSU LITERATURE AND ART
PUBLISHING HOUSE

职场 原动力

张楚宇 著

2000万职场精英激发职业潜能的实效秘典



江苏文艺出版社
JIANGSU LITERATURE AND ART
PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

职场原动力/张楚宇著. —南京:江苏文艺出版社,
2012.5

ISBN 978-7-5399-5127-0

I. ①职… II. ①张… III. ①成功心理—通俗读物
IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第023854号

书 名 职场原动力

作 者 张楚宇

出版统筹 黄小初 侯 开

选题策划 赵丽娟 柯 伟

责任编辑 胡小河

文字编辑 李丹丹

责任监制 刘 巍 江伟明

出版发行 凤凰出版传媒集团

凤凰出版传媒股份有限公司

江苏文艺出版社

集团地址 南京市湖南路1号A楼, 邮编: 210009

集团网址 <http://www.ppm.cn>

出版社地址 南京市中央路165号, 邮编: 210009

出版社网址 <http://www.jswenyi.com>

经 销 江苏省新华发行集团有限公司

印 刷 三河市汇鑫印务有限公司

开 本 700×980毫米 1/16

字 数 150千字

印 张 15

版 次 2012年7月第1版, 2012年7月第1次印刷

标准书号 ISBN 978-7-5399-5127-0

定 价 32.00元

(江苏文艺版图书凡印刷、装订错误可随时向承印厂调换)

前言

冲破倦怠，找回你的职场原动力

“我最近特别讨厌上班！”

“一想到要去上班，就觉得特没劲。”

“成天做一样的工作，烦都烦死了，还不如在家睡觉。”

你是不是经常能从身边的朋友、同事那里听到这样的抱怨？或者说，你自己也是这样。

这种状态正不正常？

我告诉你，有这种想法再正常不过了！

人都会喜新厌旧，新鲜的事情会刺激我们的肾上腺素，让我们大脑兴奋，从而提升专注力并愿意为之投入精力。但是这种正向的情绪往往持续不了多久，当你熟悉了一样事物后，它就开始变得索然无味了，这时候就会产生负向情绪。

从心理学上讲，负向情绪其实是种自我保护机制——在原始时代，当人们觉得环境不适宜生存的时候，就会对当下产生倦怠、厌恶的情绪，从而寻找水土富饶的新居住地。这种留存了数十万年的本能，会让你抗拒眼前“不美好”的事情、环境，当然也包括目前的工作。

所以很多人在工作几个月、几年以后，逐渐对当下的状况越来越不满，工作变得没有激情，灵感枯竭，就连身体也频发状况，比如头疼、失眠、昏昏欲睡、肠胃不好……究其根本原因，就是我们大脑里的潜意识在“厌旧”，意识觉得这份工作索然无味，促使你作出更换环境的决定。

冲破倦怠，找回你的职场原动力

不妨回忆一下几年前的自己——是不是像充满动力的火车头，热情、有冲劲、凡事充满希望与理想？

再看看现在——是不是觉得什么事都按部就班，再也没了激情，许久都没有体验到成就感和认同感带来的愉悦？

大脑的判断很直接，它觉得有趣就会让你心情愉悦，它觉得无趣就会让你心情不好，并促使你越发厌倦当下的状态。但你能不能由着大脑的性子来？

答案当然是No！

显然，陷入职业倦怠会带来非常不妙的后果。比如工作平庸，甚至频繁犯错；被后起之秀超越，丧失在公司中的地位；缺少目标和动力，离自己的职业规划越来越远……眼睁睁看着别人在职场路上越走越好，自己却被打上了“Loser”的记号，这种结局你要不要？

当然，你可以按照大脑的认知换个环境，也就是我们常说的跳槽，但是新环境带来的兴奋度只能维持一段时间，接下来呢？大脑还是会倦怠，还是会不断产生负向情绪，你怎么办？

问题的核心不在于环境，而在于你的认知——让大脑意识到目前的工作还是很有趣的，会有越来越多的成就和认同感，它自然就不会“闹别扭”了。所谓“突破倦怠”，就是这个意思。

现在可能很多人会对这样一个问题产生兴趣：职业倦怠离自己有多远？换句话说，一个人对工作产生厌烦的概率是多大？

前些年上海社科院曾经在全市范围内进行了一次大规模抽样调查，调查结果显示，当时大约有40%的人对自己的工作感觉倦怠。但我认为这个数字不具代表性，因为40%只能显示某一个时间点的倦怠概率，从长期调查来看，几乎每个个体都会在某一段时间产生职业倦怠——人性如此。

唯一的区别就在于可能有些人善于自我调节，很快就能从倦怠中走出来，有的人却长时间处于倦怠期，然后不断跳槽。

其实对于大部分人来说，倦怠的原因可能只是工作目标的缺乏、同事关系上出现了一点小插曲，或者心理、生理的影响等小问题，但这些本身不算什么问题，却在心理上会造成累加，最终让人产生“工作没有意思，没有前途”的感觉，这就是职场倦怠的蝴蝶效应——起源不值一提，可破坏力惊人。

冲 破 倦 怠 ， 找 回 你 的 职 场 原 动 力

反之，如果我们能够及时发现问题的根源，要解决倦怠，重拾职场原动力也是个简单的事情。

本书从专业心理测试出发，分析职业人的目前情绪和工作状况，探询职业倦怠的真实原因，找寻不同职业倦怠的表现症状和危害。同时针对不同情况提出解决方法，并给出具体步骤。帮助你调整心态，重新建立起对工作的热情，以一种更加积极的心态面对自己的工作，并最终从工作中获得更大的成就和满足感。

第1章 警惕，职场倦怠就在你身边！

什么样的白领最容易陷入职场倦怠？/2

Test 1：你是不是已经患上了职业倦怠？/6

当心被职业倦怠/10

警惕蝴蝶效应：倦怠会毁了你的事业/13

你想把跳槽当做逃避的方法吗？/17

轻微焦虑症：是前途渺茫，还是把事情看得太严重？/20

Test 2：造成你职业倦怠的原因是什么？/24

倦怠的不同症状，源于不同的问题/28

搞定每一个问题，其实都只需三分钟/32

第2章 别拿完美主义来害人害己

Test 3：你是个完美主义者吗？/38

追求完美其实是自卑心理的极端表现/42

认识自己是一切减压活动的开始/45

Test 4：审视你对“恐惧”的态度/49

承受度：预测你对最坏结果的接受度/53

要求别人完美等同于耍流氓/57

要求工作完美不亚于受虐狂/61

与完美主义者过招/64

学会“泄气”，别做“高压锅”/67

CONTENTS

第3章 人际关系好的人往往干劲十足

Test 5: 你的职场人际关系怎么样? /72

为什么他们不愿意接纳你? /77

改变情绪的第一步, 就是改变你的外在气质/81

你需要的九种社交力/85

你的个性需要适当表现/89

营造你的气场/92

人人都有弱点: 寻找“圈子”的最佳切入点/95

Test 6: 你的“精神力量”在哪里? /98

谁值得你视之为榜样? /103

从他们身上“拿来”什么? /107

第4章 到底是什么在消耗你起飞的动力?

Test 7: 来自周围的阻力有哪些? /112

你要给同事归归类了/116

Test 8: 你不妨给自己归归类/121

避免遭受排挤的最好方法/126

消除语句歧义, 顺畅你的每一次沟通/130

Test 9: 你是个不容易接纳别人意见的人吗? /134

筛选对你最好的意见去接纳/138

坚守还是让位/142

消除职场矛盾/146

CONTENTS

第5章 保护职场原动力，不能不懂点管理学

Test 10: 你有没有管理潜力/152

管理同事和管理下属一样让人头疼/156

周围的人越主动，你的压力越小/160

胡萝卜加大棒不是任何时候都有效的/164

你必须马上掌握的四件事/167

Test 11: 你的上司属于怎样的性格特征？/170

如何同上司这种性格的人共事？/173

三个原则，让你马上改变自己在上司眼里的形象/177

最简单的沟通，最出色的效果/181

管理上司的基础知识：工作汇报使用守则/185

第6章 检查航向与航道，准备起飞！

Test 12: 你最需要的是什么？/190

重新审视你的职业规划/194

现阶段，你最该看重的是什么？/199

对成功，不要人云亦云/203

如何从工作中找到“激励”点？/208

四个技巧，让你迅速power起来/212

Test 13: 你梦想中的职业是怎样的？/216

为了梦想的目标，你可以做什么事？/222

平衡职业与家庭，并不简单/226

第1章

警惕，职场倦怠就在你身边！

陷入倦怠不可怕，可怕的是陷入倦怠而不自知



◎ 什么样的白领最容易陷入职场倦怠？

我曾看到这样一组统计数据，2011年公务员考试报名有效人数为120万，通过考试的人数是65.15万。而当年提供的职位只有9763个，相当于120个人里面，只有不到一个人能够通过独木桥，顺利走上公务员的岗位。

这么巨大的竞争背后显示出这样一个思路：大家都觉得公务员是个不错的职业，所以才会挤破头往里钻。按理说，经历了巨大的考验，最终获得成功，这种成就感应该能够支持一个人对这份工作保持较长的激情，但事实上却并非如此。在我的咨询者中，公务员不占少数，其中王先生的经历很有代表性。

王先生是2007年考上公务员的，去年通过朋友介绍找到我进行心理咨询。工作3年来，用他的话说，就是“整个人的状态都完全不同了”！

4年前刚到单位的时候，他热情高涨，表现十分突出。领导、同事有什么事情，他总是积极帮忙。办公室里的脏活累活都是他干，出差卖苦力的事情，也总是他主动承担。因为做事勤快，工作能力也强，他很快受到了领导的赏识。

但是他的表现也给自己带来了麻烦——很多同事觉得王先生在争表现，对自己构成了威胁，甚至私底下有人说他和某女领导关系不正常，所以才能那么快受到重视。流言期间恰逢单位换届选举，有个中层岗位本来对他来说是十拿九稳的，结果因为这个事情不了了之。王先生气不过，找来传谣言的人对质，虽然还了清白，但他发现从此之后，自己却越来越受到孤立。

再往后，所有与晋升有关的事情都与他绝缘。原因很简单——群众关系都

搞不好，怎么让你做领导。

屡次打击让他心灰意冷，再也没了当初的激情。现在做什么事情他都是无精打采的，每天得过且过。眼睁睁看着自己的同学在各自领域混得风生水起，王先生甚至一度萌生了放弃工作、辞职经商的念头。

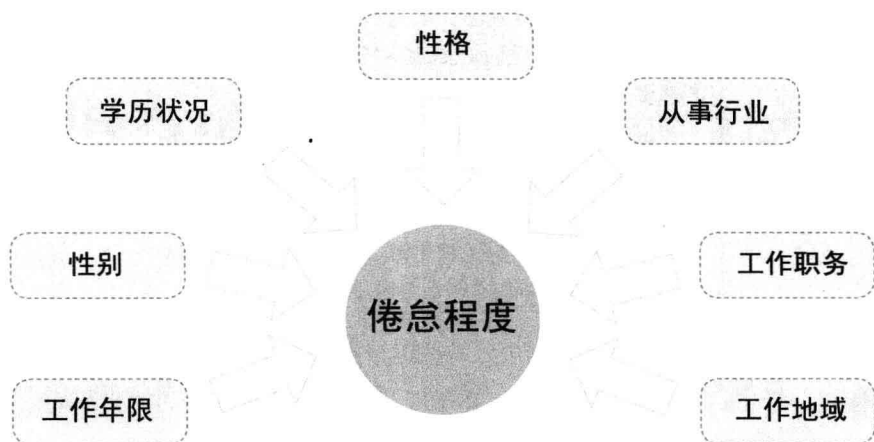
显然，他患上了比较严重的职业倦怠。造成这种情况有两个原因：一是职场人际关系处理不当，二是由负面评价引发的自我认同度降低，缺乏成就感。

很多人会问这样一个问题：什么样的人 would 陷入职场倦怠？

可能还有不少人觉得，那些越多人争抢、职业评价越好的职位，职场倦怠度一定越低，相反，那些工作环境较差、待遇平平的岗位，职场倦怠度一定很高。

王先生的案例明显就证明了这个观点是错的。事实上，根据我们的调查，备受追捧的公务员其实在众多易倦怠职业人群中排名第一，其次是事业单位职员，再次是公司白领，而很多从事体力劳动的蓝领，其职场倦怠度反而不高。看起来，职场倦怠度与职业的关系较大，具体到每一个人，又不尽相同。虽说每个人都或多或少会经历一个职业倦怠期，但这就跟双重或者多重人格一样，每个人都有，表现出来的程度则各有不同。

职业只是影响因素之一，一个人是否容易进入职业倦怠期，倦怠期的持续时间以及程度，跟下面几个因素有很大关系：



这些因素对应的倦怠概率分别如下表所示：

影响因素	倦怠概率	影响指数
工作年限	工作头3年最容易出现倦怠，大约占四成以上。这与工作期许和职业现实之间的落差有很大关系。而工作5年以上的人，倦怠概率反而开始下降，工作16年以上则倦怠率降至最低。这其实很好理解——能在一个岗位上坚持数年，说明他和岗位的契合度已经达到了一定程度。	★★★★☆
性别	一般来说，女性倦怠的概率高于男性。因为女性获得社会认同感比男性更困难，而且家庭、婚姻等问题也会造成女性工作无法专心，事业成就感更低等情况。	★★★☆☆
学历状况	专科学历以下、硕士学历以上的人职业倦怠的概率大概都在三成左右，而本科学历白领的倦怠率大概在七成以上。这直接反映了本科毕业的职场人士对自己定位不准，对于环境待遇期许过高等问题。	★★★★
性格	一般来说，性格较为平和、相对松散的人，出现职业倦怠的概率远远小于性格激进、对自己要求更严格的人。	★★★★☆
工作行业及状态	公务员、护士、教师、国有企业员工的倦怠指数更高。这与其工作重复性大、创意度不够以及组织架构更固定有很大关系。	★★★★★
工作职务	相比中高层管理者，普通员工出现职业倦怠的几率更高，因为他们主要从事基层工作，个人想法和意愿受到较多限制。	★★★★
工作地域	根据我们之前做的一个调查显示，北京、上海、广州的职业倦怠率并没有想象中那样高，而职业倦怠排名最高的地区是天津、四川和重庆。这与这几个地区近年来发展迅速、职业化程度越来越高、人才流动率增加有密切关系。	★★★

在众多影响职业倦怠的因素中，有些因素是无法改变或者很难改变的。例如性别、学历、工作地域等，而工作年限和职务也是需要时间的累积的。那么，从自身原因出发，寻找解决职业倦怠的突破口就显得尤为重要。

所以本书会把突破倦怠的核心集中于性格（情绪的改变、自我梳理减压），以及工作行业及状态（职场人际关系的处理、自我形象的重新塑造）这样几个方面。

◎ Test 1:你是不是已经患上了职业倦怠?

任何情绪、心理方面的变化都是一个渐进的过程，除非遭遇小概率事件冲击，比如，家庭突然出现变故，个人身心受到猛烈伤害，工作单位或职业发生重大调整，等等，否则你不太可能今天还充满热情地去上班，一夜过去就觉得工作索然无味，想到要去办公室就浑身难受。

最常见的过程应该是这样：

当你工作一段时间或较长时间后，原本的激情和新鲜感趋于平淡，大脑开始寻求新的关注点，这时候原本被忽略的问题，如工作任务的繁重、人际交往障碍等，开始逐渐进入你的关注范围，并形成心理压力。这时候，如果又有新的问题出现，例如自己不满意的人事变动，周围有朋友、同事提升了薪资或职务而自己的薪酬和职务原地踏步，自己的工作任务加重，上司或同事频频发难等，则会造成压力加速累积，最终让你产生“这份工作没前途”、“公司对我 unfair”、“同事太难相处”等认知，逐渐累积下来，就成了职业倦怠。

按照这一过程的发展特点，我们一般会把职业倦怠分为倦怠前兆、轻度倦怠和中度倦怠三种程度。每种程度的解决方法也不尽相同。

所以，我们先通过一个简单的测试来进行一下自我评定，看看自己是否有倦怠，如果有，又是属于哪一种程度。然后再进行有针对性的调整。

测试说明：

本测试包含10道题目，按照每一道题目下方列出的答案，选择最接近自己

当前状态的一个选项，最后按照测评标准进行分数累积计算。

1. 目前的工作对你而言，更接近哪一种状况？
 - A. 压力过大，难以承受
 - B. 有时候会觉得压力挺大
 - C. 工作比较简单，能完成得很好

2. 对于公司的组织构架和制度，你的感觉是：
 - A. 制度不合理，我有很大的抵触情绪
 - B. 有些制度不够合理，其他还好
 - C. 挺好的，没有什么不适

3. 在同事关系上，你的感觉是：
 - A. 每个人都很势利，搞小团体，整个公司乌烟瘴气、钩心斗角
 - B. 和某些人之间会产生比较深的隔阂
 - C. 大家都各守本分，配合起来也基本顺畅

4. 如果要评价上司或者老板，你的感觉是：
 - A. 很霸道，有时候自己说得明明有道理，对方却丝毫不接受
 - B. 总体而言还不错，但是有时候对方的处事方式会让我接受不了
 - C. 是个能够听进意见，做事相对公正的上司/老板

5. 对于目前的薪资待遇，你的感觉是：
 - A. 太少了，和自己做的繁重工作完全不匹配
 - B. 还行，可以接受。但是依旧会有些许不平衡的感觉
 - C. 对目前的工资福利体系比较满意，当然工资更高些会更好

6. 你每天的精神状态怎么样？
 - A. 不好！即便晚上睡得很早，还是会觉得精神萎靡

- B. 睡眠质量一般，有时候会因为工作问题出现失眠
- C. 睡眠不错，几乎没有因为工作而失眠的现象

7. 对待下班这件事，你的看法是：

- A. 每天最有精神的就是这会儿了，从五点一过就开始不断关注时钟
- B. 下班收拾一下就离开办公室，没做完的事情先放着
- C. 不做完事情怎么可以走呢？加会儿班无所谓啦

8. 你请假的次数多吗？

- A. 几乎每个月都要找各种借口请几天假
- B. 不频繁，但是有时候心情不好不想上班就会请假
- C. 几乎每个月都能拿全勤奖，除非真的有事才会请假

9. 工作上出现了问题，你会觉得：

- A. 那肯定不是我导致的问题，周围人都不配合，责任都是他们的
- B. 可能自己有一部分责任，但主要责任是上司或同事
- C. 不会过多考虑问题的责任分配，先把事情解决了再说

10. 关于工作成就感的问题，你的态度是：

- A. 这份工作就是在不断重复，毫无成就感可言
- B. 认同度不够，觉得自己应该受到上司更多的重视
- C. 每完成一个项目，都会从中得到自我认同

计算说明：

每道题的选项得分分别是：A—3分，B—2分，C—0分。将每道题选项结果对应的分数累加。

分数测评：

0~12分 你对于工作的态度属于“蜜月期”，你与新的工作环境彼此都有