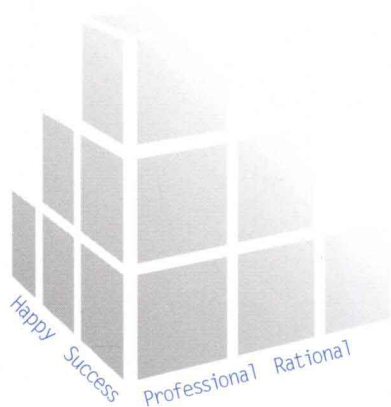


传播职业理念 融汇管理思想
探求经营之道 成就快乐人生



职业理性

· 员工理性
· 管理者理性
· 企业家理性

成功之本 · 快乐之源

李国东
■
著

我的成功并非源于高的智商，我认为最重要的是理性。我总是把智商和才能比作发动机的动力，但是输出功率，也就是工作的效率则取决于理性。

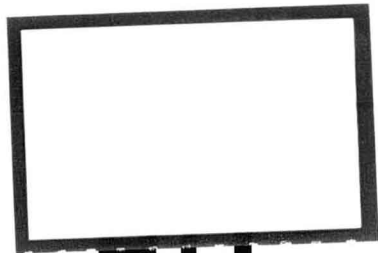
——沃伦·巴菲特



华夏出版社
HUAXIA PUBLISHING HOUSE



传播职业理念 融汇管理思想
探求经营之道 成就快乐人生



职业 理性

成功之本 · 快乐之源

李国东
■
著

我的成功并非源于高的智商，我认为最重要的是理性。我总是把智商和才能比作发动机的动力，但是输出功率，也就是工作的效率则取决于理性。

——沃伦·巴菲特



华夏出版社
HUAXIA PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

职业理性 / 李国东著. —北京: 华夏出版社, 2012. 5

ISBN 978 - 7 - 5080 - 6919 - 7

I. ①职… II. ①李… III. ①职业道德

IV. ①B822. 9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 077795 号

华夏出版社出版发行

(北京市东直门外香河园北里4号 邮编: 100028)

新华书店经销

北京汇林印务有限公司印装

*

720 × 1030 1/16 开本 14.5 印张 插页1 220 千字

2012 年 5 月北京第 1 版 2012 年 7 月北京第 1 次印刷

定价: 29.00 元

本书如有印刷装订错误可及时与我社发行部联系调换

资深管理人 读后与点评

在职场,无论您是普通员工,还是已跻身管理层,亦或是身为老板,不可否认我们首先都是“人”。用积极理性的心态去面对、辅之以一些小小的技巧,会让我们在职(事)业生涯中更游刃有余,获得更多来自工作的成就感和价值实现。况且做为普通人,职场、工作都只是我们生活的一部分,做一个快乐、幸福的人,享受过程本身应该比追求一瞬间的那个结果更重要些。这是我对这本书十分认同和欣赏的一个视角,读起来仿佛与阅历丰富的挚友谈心。

——中工国际财务总监 王惠芳

李国东的为人和他的书,都让我感觉很阳光。与当前市场中各类宣扬职场生存(或发展)的书籍相比,该书没有落入如《厚黑学》之类的,把各类问题的处理点立足在人性的弱点之上,从阴谋论的角度去阐述,而是从正面积极的角度,以阳光的心态,说的是“阳谋”。众所周知,我们的态度比能力更能影响我们做事的结果。该书不但能使普通职场人事受益,也同样引发职业经理人、企业家诸多正向思考,这也充分展示了国东老兄在该领域的深刻功力和独到见解。

——北京天恒乐活城置业有限公司总经理 周兴

理性是一种美德。理性是用超越个人感受的全局性思维来看待周遭,用换位的心态来对待他人,理性需要长期的心性修炼来逐步提升。本书从职场的角度切入这个值得每个认真生活的人终其一生来探究的问题,相信读者能够从中受益。

——北京东方天润投资顾问有限公司董事、总经理 郑洲

职业理性是快乐之源,成功之本,我深有同感。我在企业里做 HR 多年,与很多管理者和员工过打交道,确实发现职业理性强的员工和管理者更加积极乐观、绩效优秀、并且容易成功。书中用大量翔实的事例,全面而生动地描述了职业理性指导下的行为模式,对职场人有很大的指导意义和很强的实用性。

——三星电子华北销售总部人力资源高级经理 徐菊萍

从职场中不同角度去理性地看待自己、看待他人,如在辛苦低头赶路过程中,前方一盏明灯,让自己快乐工作、快乐生活!

——嘉和美康(北京)科技有限公司 总裁助理 赵洪彦

本书基于大量事实并采用理性思维的方式提出并论述了许多有益的观点,值得职场人士学习和借鉴。

——北京方正阿帕比技术有限公司 副总经理 徐剑波

与国东共事多年,知他行事智慧务实。《职业理性》中所体现出的职业智慧,对阅读者不无裨益,更可以让职业者及公司管理者获得不一样的财富。

——定谊(中国)公司 中国区销售总监 肖常升

管理者最大地挑战在于管理自身。树立正确坐标及参照,及时修正,理性对待,是成功管理者的必经之路,本书是职业人士的一本修心之书,值得珍藏。

——北京多柏企业管理咨询有限公司总经理 尹立新

伴随着年龄的增长和阅历的积累,感觉到书中所述情景仿佛自己曾经经历过和正在经历着。真心感谢李国东先生能将自己多年的感悟与众书友分享。

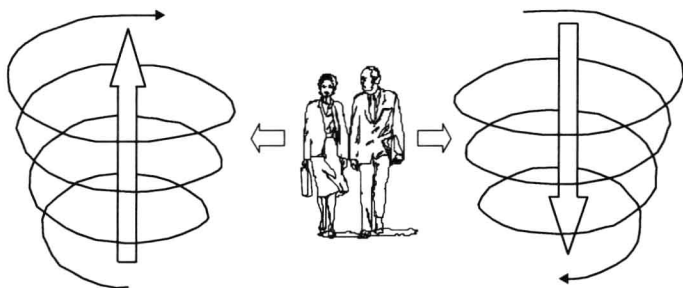
——招商银行石家庄分行公司银行部总经理助理 孟凡阔

序 言

职业理性(*Professional & Rational*),顾名思义,是要在理性思维的基础上实现职业化素养的塑造,并在职业生涯中不断强化理性思维模式,引领自己进入积极正面的职业发展循环,从容淡定地享受工作过程中的快乐,进而帮助自己获得更大的成功,实现人生价值。

积极正面的职业发展循环

消极负面的职业发展循环



大部分职场人士都希望拥有一份好工作或者一个完美的职业生涯,当然如果能成就一番事业就更好了。然而,大家在这种共性逻辑下努力的过程中,往往得到各种不同的职业结局,有些人很成功,而有些人则表现平平。有人会说,这很正常啊,所有人都实现自己的理想和目标是不可能的,这种说法也是事实。然而,除成功与否之外,为什么职场中有些人总是呈现出积极乐观的一面,不但自己快乐也能给别人带来快乐,而有些人则一贯消极悲观,长期处于抱怨与烦恼之中,无形中也影响着周围同事的情绪。上述情景大家一定都不陌生,毕竟很多企业里都有这种人,你周边或许也不乏这样的同事或朋友。更值得注意的是,很

多人除了工作不开心,生活中似乎也少了很多常人本来都可以拥有的绚烂和光彩,那么问题的根源又在哪里呢?

如果仔细观察和思考,不难发现,“工作”其实并不是很容易的事,也不像我们通常理解的那么简单。很多人在工作中出现问题,往往和其本人缺乏理性思维,缺乏职业化的思维模式和行为模式有关。企业作为一种组织,是有其自身运行规则和规律的,在很多层面都需要组织成员表现出更多的理性特征,并用理性去指导自己的行为。因此,本书探讨的是如何逐步做到真正的理性和职业,剖析一下是哪些思维和习惯限制着我们的职业发展。可以看出,理性思维是最起码的前提,一个人只有具备了足够的理性才能明白自己身上本能自发的东西哪些是对的,哪些是错的;才能明白别人的行为哪些是职业的,哪些是不职业的,哪些是应该学习的,哪些是应该摒弃的。

其实,一个人哪怕再普通或再不起眼儿,在工作和生活中都需要职业理性的指引。一些朴素而浅显的职业理性,能够增强我们对人的本质的理解,有助于我们实现与他人的有效沟通,和谐相处,这也是对一个社会人最基本的能力要求。职业理性将帮助我们实现对工作更加通透的理解,在这个基础上我们才会明白,究竟以何种心态、何种行为工作才是正确的。如此下来,我们将自然地实现合理的组织行为的释放,不带有半点做作,从而进入积极正面的职业发展循环,自觉不自觉中会发现自己组织中渐渐重要起来,发展机会也渐渐多了起来。另外,有了职业理性的指引,可以更加准确地进行职业方向定位和角色定位,实现理想、目标同自身潜力的完美结合,提升自己对职业生涯的规划和掌控水平,这样感性化的梦想距离现实将不再遥远,不经意间便可以品味到成功的感觉。

一个人在企业里不管扮演什么角色,一线员工、管理者,甚至是仍然在企业参与实际工作的创始人或股东,严格意义上讲都是企业员工。因此本书第一部分“员工理性”中所探讨的话题其实适合企业里所有的人,相关理念和职业原则对每个人都有借鉴和

指导意义。当然人与人是有区别的,社会是有分工的,对于在组织层级中位置较高的人(管理者、企业家)来说,在职业理性的基础上,还需要进一步升华。一个人的组织层级越高,掌握的资源就越多,其影响力也就越大,如果缺乏职业理性,他将很难有效地完成本职工作,当然也很难去帮助下属构建起全面的职业理性。因此本书的第二部分和第三部分重点就管理者理性、企业家理性进行深入研讨。当然,对于志在成为管理者,或者未来谋求创业的人来说,后两部分的内容也非常有意义,很多有价值的管理理念和经营理念恰恰是一个人在职业生涯早期就应该建立起来的,如此将为未来的成功打下坚实的思想基础。

作为优秀的管理者,需要具备的职业化能力素质很多,仅就职业理性而言也有很宽的范畴,需要管理者在实践中不断修炼自己,更加适应时代的要求,更加适应企业的要求,更加接近自己的人生目标。鉴于管理者理性的范畴很宽,本书第二部分只是抛砖引玉,围绕职场中一些常见的思维模式和行为模式进行探讨,锁定一些有利于成为优秀管理者的最朴素、最起码的理念和原则。顺着这条思路,相信广大管理者可以结合自己的实际工作和体会,在更宽的范围内进行理性化思考和审视,进而将管理者理性推向更有意义的境界。

一国的经济发展需要理性的企业家,因为只有成熟理性的企业家多了,才能产生更多成熟的企业,才能对一国经济、对整个社会做出更大的贡献。企业是市场的主体,市场经济的完善和发展自然离不开企业的成熟,而企业家则是企业的缔造者,是企业成功的强力推手。这就是本书所倡导的企业家价值。

大部分创业者都渴望成为优秀的企业家,都梦想成就优秀的企业,进而成就自己并回报社会。不过,面对充满竞争的市场,面对充满挑战的企业经营和管理,成就优秀的企业绝对不是一件容易的事情,在现实市场中,成功企业的背后往往是无数的幼小甚至夭折的企业。成功的企业家也不是随便说说就可以做到的,优秀的企业家应该在理性原则的基础上有更高层次的思想顿悟,能

够准确把握市场的规律和企业成长的规律,甚至要对创业的价值和意义有更深刻的理解,避免不必要的躁动和茫然,从而引领企业走得更远,飞得更高。当然,优秀的企业家与员工、职业经理人相比,要扮演更多的角色,要思考更多的问题,因此企业家理性的内涵也更加丰富。本书第三部分仅仅分享一些普适性的话题,重点在于帮助创业者 and 企业家形成基本的思维框架。而真正的企业家理性还需要身处不同行业、不同企业的企业家不断思考,甚至需要超越世俗,去探寻企业家理性的真谛。

本书涉及的主题和思想都是在工作实践中产生的,随着工作学习的不断深入,观察和思考的范围更广,程度更深,内容更加丰富,因此也凸显出了本书的现实意义。这里要特别感谢曾经给我工作机会的企业,感谢一起工作过的领导和同事,正是不经意间的沟通和互动引发了我更深入的思考。当然也要感谢曾经服务过的企业和客户,给我创造并提供了大量的思考空间,特别是提供了分享和验证相关理念的机会。在北京大学光华管理学院学习期间,张志学教授的组织研究方法、思路带给我很多启示,在此也深深感谢张老师的教诲。

本书内容在形成过程中,相关观察、体会和感悟难免偏颇之处,甚至局部的职业理性期望还有超越现实、甚至理想化的色彩,难免让大家感觉与现实存在距离,恳请广大朋友给予批评和指正。

本书完稿之际,女儿刚满三周岁,也把本书作为礼物送给她,希望她未来既不失天真,又能从理性中收获更多的快乐。

李国东

2012年1月

目 录

一、员工理性

1. 有效沟通,容易也难 3
沟通不是简单的说话聊天,而是保证组织内部信息传递效率和协同效率的能力;沟通不畅源于人的共性心智模式;无效沟通普遍存在;沟通能力需要专业培养。
2. 周围的人很复杂,其实也很美丽 6
风景的美与不美,恰恰依赖于审美者的视角,“须知参差多态,乃是幸福的本源”。充分理解人类的共性,接纳尊重人与人之间的差异性,主动发现别人的美好一面。
3. 杯子与水 10
不管杯子是什么样子,水都能够自然顺畅地倒进来并与杯子完全吻合。如果你是一个杯子,而对方是冰块、石块,又会发生什么故事呢?
4. 自信性猜想的误区 13
“最近客服部的主管好像对我有意见,对我总是带搭不理的,不知我怎么惹着他了。”“今天早上总经理和我打了个照面,面色铁青,似乎还瞪了我一眼。我最近是不是做错了什么了,压力好大。”
5. 不要认为自己不重要,也不要认为自己太重要 18
公司里有两种极端的人,一种人自以为非常重要,公司缺了自己就玩不转;另一种人认为自己在公司里可有可无,工作敷衍塞责。
6. 情绪调控 22
柳传志谈到,自己在创业初期经常对下属发脾气,自己当时也没觉得有什么不好。直到有一次看到一个干部批评下属,大发雷霆,令员工很是难堪,才深刻意识到自己当初的不好,从此尽量控制自己,不再向下属发火。
7. 学会建设性反馈 26
一位外企的销售高管经常向他的团队强调:“我不需要你们告诉我太平洋里有鱼,我需要你们告诉我太平洋里有几类鱼,依靠我们的能力能抓到哪类鱼,用什么样的方法抓到那些鱼。”

8. 理解老板	29
---------------	----

很多人希望在组织中发挥积极作用,如积极向老板提建议,但感觉不仅没有得到老板的赏识,反而被老板越来越疏远了,自己最后心灰意冷地陷入了消极状态,对企业失去了信心。

9. 一种好习惯:多看别人的好	32
-----------------------	----

一个人习惯了多看别人优点,就会对照自己,找到学习的榜样或努力目标;也因为对别人发自内心的友好和善意,必将成为组织中最受欢迎的人。

10. 花瓶与明镜	35
-----------------	----

一个人的一生一直在自我打磨和雕琢,就如同一个花瓶,尽管每个人从小就在极力修饰和美化自己,但其最终能不能成为一件真正的器物,还取决于过程中有没有一个接受瑕疵,放下虚荣,坦然地进行二次重塑的过程。

11. 为谁工作? 为何工作?	39
-----------------------	----

不是只有创业才是为自己干,对日常工作消极倦怠不但是对企业的不负责任,更是对自己的不负责,虚幻的创业梦或许会断送了本来属于自己的职场成功和快乐。

12. “骑驴找马”要不得	45
---------------------	----

如果一个人长期表现出“骑驴找马”的在职场心态和行为,可以说他的职业生涯就已经输了一半,距离一个优秀的骑士越来越远。

13. “好马不吃回头草”未必对	49
------------------------	----

每一句谚语都蕴含着哲理,不过其正确性要取决于合适的情景。乔布斯一回头,不但成就了苹果,也成就了自己。

14. 关注当下,莫忘未来	53
---------------------	----

“不谋万世者,不足谋一时;不谋全局者,不足谋一域。”职业人士不但要竭力做好眼前的事,更重要的还要放眼未来,面对自己的职业理想,面对不断变化的市场环境,积极做好各方面的储备。

15. 卡住位置,勿忘空间	56
---------------------	----

一个人除做好本职工作外,还要有空间延展意识,随着组织的动态发展和演进,积极发展自己的空间适应能力,与组织空间的扩展共同成长。

16. 外来改变,从容适应	59
---------------------	----

积极乐观地应变是一项必要的职业素养,职场如江湖,会有太多的意外、为难、措手不及,此时就要考验一个人的临场驾驭能力和理性成熟。

17. 你还能对工作负责吗?	63
----------------------	----

随着时间推移和工作的常态化,很多人对工作会不自觉地失去敏感

和压力,距离岗位职责的要求渐行渐远,这意味着即将陷入危险境地。

18. 同事,朋友 67

职场朋友间的交往除了给人安全和快乐,可能还会带来麻烦和苦恼,这就需要一个度的把握。生活中的真朋友终生难觅,幸运的人往往是“无心插柳柳成荫”。

19. “一贯坦诚”从面试开始 72

“坦诚”是一种美德,而残酷的现实让很多人从面试开始就编造谎言,还没有品味过坦诚带来的回报就放弃了应该一生珍惜的品格,很可惜!

20. 职场学习永无止境 75

一个老生常谈的话题,也是现代社会认同的理念。不过,很多人的职场学习并没有落到实处,方法、内容、思路等都有很多调整空间。

21. 善待自己,缓解压力 79

如果让职场压力损伤了身心,影响了生活,就背离了工作的目标。所以,应该学会关心自己,善待自己,不等、不靠、不要,主动采取行动,才是最直接、最有效的减压方式。

22. “商盗”行为的得与失 82

“商盗”行为现在显得肆无忌惮,是非黑白似乎已经有点儿模糊了。提醒一下尚有职业追求的人,切莫因一时贪婪而过早地断送了自己的前程。

23. 珍惜好公司,离职有道理 85

失去了才知道珍惜是人类的通病,很多人碰到了好企业而没有意识到它的宝贵,往注意气用事,草率离职,对自己和企业都是不负责任。

24. 在职业舞台上留下美丽的身影 89

职业人士如同演员,职业生涯中可能会转换多个舞台。不过优秀的演员无论在那个舞台,都应将自己最好的一面展现给观众,哪怕就是在舞台上最后闪过,都应努力留下最美的身影。

25. 远离“浮躁” 92

多少人在念叨着一夜暴富的传说,多少人在梦想着一锹就掘到金块!浮躁是一种思维和行为习惯,浮让人失去根基,躁让人产生不安,不但可以表现在一个人身上,还可以表现在一个族群、一个集体或一个圈子里。

26. 目标理想,事业人生 96

一个人没有了理想和目标,就如迷途的小鹿,生活乏味不堪,前行艰难不说,还可能被淘汰出局。

27. 人生的理性修炼 102

“人生不是一场物质的盛宴,而是一次灵魂的修炼,使它在谢幕之时比开幕之初更为高尚。”

二、管理者理性

28. 优秀管理者 109

按照德行修为和能力两个维度,我们很容易划出四种管理者类型:有德有能、有德无能、有能无德、无德无能。管理者的德行修为最重要,它决定了管理者的高度,也决定了他在员工心目中的高度。

29. 顾全大局,做好纽带 113

基层管理者在组织结构中已经开始扮演关键性的节点角色。任何一个节点的管理者出现问题,带来的不良影响都是组织性的,有人影响的是局部,有人影响的是全局。

30. 昏庸管理要不得 117

一个企业像一个小王国,管理者就像一个国王。对管理者的昏庸行为,员工多是敢怒不敢言,员工归属感丧失,效率下降,企业的未来可想而知。

31. 身处高位,不忘“深潜” 125

耳听为虚,眼见为实,很多信息经过中间环节的传递就偏离了真实情况,在此基础上做出的决策就脱离了实际,对企业而言,潜在风险就开始慢慢累积了。

32. 收敛自己,释放员工 130

“领导者有三种责任:给员工自信和自尊,让他们自我感觉良好;保持员工的精神和士气;帮助员工了解自己的责任,让他们作为个体成长发展。”

33. 员工问题,直面应对 133

面对员工问题,管理者失职的典型表现有四:怕得罪人,不愿意挑明员工的问题,袒护本部门员工,顾忌复杂的人际关系。

34. 最烦员工谈条件了! 138

一个管理者,不管处于哪个层级,不管有无决策能力,只要拥有自己的团队,就应该有勇气面对员工提出的各种要求,在职业生涯中不断提升高效率解决员工问题的能力,成为员工、企业都信赖的人。

35. 球星未必场场进球 142

有些企业对高端人才寄予了太多的期望,希望他们时时刻刻都能创造价值,对他们形成了巨大压力,结果往往适得其反。

36. 管理者需要发自内心的爱心、宽容和善良 145

仁者爱人,管理者的魅力和威望来自员工的拥护。只有心中有爱,懂得包容员工、善待员工的管理者才能实现更大的价值,才能感受到更多的人性升华。

37. “帮派”得失 148

构建和附从帮派会带来一时的安全感,“结党营私”还可以获得更多的实惠。但管理者要深刻理解它的弊病,不给帮派倾向留下可乘之机,培养防范帮派、控制帮派、消除帮派的能力,给企业撑起一片灿烂的天空。

三、企业家理性

38. 激情创业,理性经营 155

“我的成功并非源于高的智商,我认为最重要的是理性。我总是把智商和才能比作发动机的动力,但是输出功率,也就是工作的效率则取决于理性。”

39. 小企业,大企业 158

企业有机会做大而难以做大,不但有意识、能力的原因,还有“只能知之,不能为之”的狭隘心胸和视野。

40. 健全机制,执行机制 162

人有着纷繁的差异性和复杂性,而企业经营要求成员表现出更多的一致性、协同性,唯有健全机制、执行机制才能最大限度地接近这一目标。

41. 人才的“选、育、用、留、送” 165

帮助人才发展是企业独特的价值,企业必须在人才选拔、培育层面上下工夫,发展人才,成就人才,开阔心胸,彰显风度,树立社会化用人理念。

42. 面对诱惑,需要执著 171

企业的目标除了赢利,更重要的是要成就一番事业。资源盲目分散,短期投机获利会伤害本业,断送企业的美好前程。

43. 危机总是会来的 174

居安思危,主动地规避危机,勇于面对和应对危机是优秀企业家必须具备的特质之一。

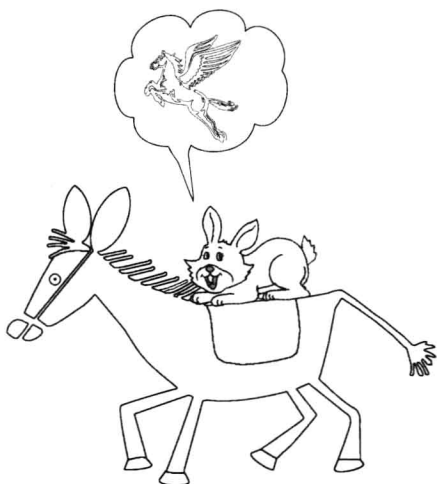
44. 培植组织能力 178

一个企业是否成熟,是否优秀,取决于其组织健全及其能力和素质,只有形成了整体合力,才有希望超越竞争对手。

45. 战略理性	183
很多企业家往往因为自负、主观而抹杀了企业战略能力的培养,在战略管理层面缺乏理性,离开了专业化的战略管理组织和管理机制,企业就面临着被引入歧途的风险。	
46. 文化理性	187
“企业文化就是老板的文化”的现象是非常危险的,强权、自负的价值理念如同“皇帝的新装”,空洞而乏味,甚至会掩埋企业的优秀灵魂。	
47. 创新理性	190
由于对创新的规律和内涵缺乏理性认识,企业创新成了企业家挂在嘴边的空洞口号,或者把非理性的盲目冒险当创新,给企业带来了伤害。	
48. 全球化时代的企业家视野	193
安于一隅、埋头苦干的企业家已经落后于经济全球化的时代要求,企业家要积极开阔视野,跟上时代前进的步伐。	
49. 企业、市场、政府	197
国企不是严格意义上的企业,尤其不能算是市场经济的产物。企业要在市场上长久生存发展,依靠政府绝对不是正确的选择。	
50. 企业传承之困	201
很多企业家因为家族传承陷入了困惑和苦恼,毕竟在数量有限的后人中培养出理想的接班人并不容易,代代相传不太现实。企业家应该积极面向市场,建立起有利于企业长治久安的市场化传承机制。	
51. 企业家价值	204
优秀企业家是值得尊重的,一旦创业并用心经营,就开始了社会价值的创造。认识到这一点,企业家的成就感和满足感将不再局限于个人财富的积聚,对于创业的价值理解将进一步升华,甚至会发现令自己一生愉悦的精神乐园。	
52. 商道无边,道得天下	209
自由市场真的是很自由,以至于很多人可以冲破道德的边界,众多无道者的成功甚至混淆了社会的是非标准,令诚实人迷茫,令执著者无奈。不过一切终有定论,无道者仅是风光一时,不可能风光一世,最终还是“道得天下”。	
结 语	213

一

员工理性



这里员工是广义的概念,而不仅仅指一线员工、普通员工。事实上,不管是职业经理人还是企业的股东,只要在企业里工作,都是企业的员工,因此员工理性的话题自然适用于所有的人。当然作为相对成熟而职业的管理者、企业家,员工理性部分所探讨的话题可能已不再是问题,因此建议管理者、企业家在了解本部分内容过程中多想想自己的成长历程,多想想自己所负责的团队是否有类似问题,本着帮助员工进步更快的理念,不妨就职业理性与员工多多交流,从而逐步提升整个团队的职业化素养。

进入正文之前,请先思考如下几个问题:

1. 最近一段时间,自己和同事、领导、家人、朋友相处开心吗?想想自己周围的同事和朋友,你是否看到了他们的很多优点,并发自心底地欣赏或喜欢?

一、员工理性

2. 自己最近对工作满意吗？有没有困扰自己的事情？是否有换工作的想法，这种想法又是因为什么呢？

3. 在公司里是否经常听到有人抱怨公司没有给自己创造发展机会，你是否也有这种感觉？是否对自己的老板有很大意见？

4. 是否觉得最近一段时间领导对自己不太满意，然而又不知道自己哪里做得不好，很困惑？

5. 你平时有强烈的学习冲动吗？有没有工作的危机感，对自己未来的职业定位和发展有想法吗？

6. 你是否想创业，是否觉得只有自己创业才会绽放出工作激情，才能真正找到工作的感觉？

7. 你的单位最近是否处于变革期，或者所在部门正在尝试新的改变，对这一切自己适应吗？内心是怎么看待改变的？

8. 最近工作或学习的压力大吗，是否因为压力过大而寝食不安、心情焦虑？

9. 你所理解的工作与生活的关系是什么，工作中是否有不愉快，工作的不愉快是否已经扩散到了自己的生活中？