

七

职业适应

目录

第七课 职业适应

第一节 实现角色转换

第二节 缓解心理压力

第三节 跳槽

第一节

实现角色转换

一、角色与角色偏差

所谓角色，就是人在社会中拥有的身份、地位以及由此决定的行为方式和规范。

工作中也同样存在着角色问题，我们称之为工作角色。它是指一个人只要身处一定的职业岗位，就要受到这个岗位职责的约束，进而形成一整套与之相对应的行为方式。

一般来说，角色对人的约束分为三个层次：一是必须的行为；二是允许的行为；三是禁止的行为。

必须的行为和禁止的行为通常关系到角色职责的履行和角色的社会形象，而允许的行为一般不影响角色基本职能的完成，是否去做可视情况而定。

初次就业者由于角色意识不强，或对角色内涵理解不够，容易产生一些角色偏差。这些偏差主要有：

第一，角色冲突。当一个人改变原来的角色而扮演一个新的角色时，新旧角色之间就会发生矛盾，即角色冲突。

第二，角色错位。行为处世方式超越了自己的角色范围。

第三，角色泛化。由于一个人同时扮演几个角色，不同角色规范之间可能出现相互干扰的现象。

要通过各种措施使自己尽快进入工作状态，缩短“角色距离”，最终实现由学生角色向职员角色的转换。

二、职员角色的主要特征

1. 活动方式的变化

从学生到职员，首先产生了活动方式上的变化。

2. 社会责任的增强

从学生角色到职员角色的转变，要求我们承担更多的社会责任，社会评价的标准也发生了变化。

3.全面独立的要求

从学生角色到职员角色的转变，要求我们具有承担社会责任的独立性。

三、角色转换的方法

- 1.接受上岗培训
- 2.认同企业文化
- 3.遵守劳动纪律
- 4.参与各种活动
- 5.适应管理者行为风格
- 6.认识自己的岗位状况

第二节

缓解心理压力

一、认识心理压力

初次就业者来到一个新的环境中，尤其是职业生涯的起点环境，必定会面临较大的心理压力。虽然压力带有消极因素，但压力也有积极的一面。

适度的压力，对人的成长是有益的。

认知心理学上有一个“伸展区”理论，对于正确应对压力有很好的启发。

“伸展区”理论认为，人通常生活在三个不同的区域或者状态之中，分别是“舒适区”“伸展区”和“恐慌区”。只有处在“伸展区”，人才能最有效地进行学习。若处在“舒适区”，人就没有学习的动力。而处在“恐慌区”，人就会失去学习的能力。

“伸展区”理论鼓励我们要不断探索自己的潜能。它为我们提升自我提供了一个很好的环境，既不会因为生活太安逸而丧失了斗志，又不会因为挑战太大而失掉信心。适当的压力，可以让我们经常处于“伸展区”中。这样的压力，对人是有利的。

二、积极的心理压力

1. 岗位职责

岗位职责的核心是提供合格的产品，这里的产品包括有形产品和无形产品（服务）。

第一，要明确自己的工作内容。

第二，要具备完成任务所需的知识和技能。

第三，要接受工作规程的约束。

2. 行为规范

企业有着比学校更多更严密的规章制度以规范员工的日常行为。企业的行为规范如果与新员工原来的行为习惯相冲突，就要求新员工必须改掉原有习惯而代之以新的行为方式，这个过程也是一个面对压力、接受挑战的过程。

3. 人际关系

新员工进入一家企业，除了要接受企业制度、工作职责、业务流程等一系列岗前培训外，还应该认真对待工作中的人际关系，以便更好融入企业中。

企业人际关系从工作的角度看，除了合作还存在着竞争和利益分配等复杂的关系。

三、消极的心理压力及其调节

消极的心理压力是指对人的情绪及行为产生不利影响的环境状态。

压力会带来情绪上的反应，而不良的情绪既是消极心理压力的结果，又能加重这种消极的心理压力。

调节心理压力的步骤：

- (1) 认清压力问题的性质。
- (2) 理性思考及分析问题事件的来龙去脉。
- (3) 确认个人对问题的处理能力。
- (4) 寻求解决问题的办法，包括如何动用家庭及社会关系支持系统。

(5) 运用问题解决技巧，拟定解决方案。

(6) 积极处理问题。

(7) 虽然已经尽力，但问题仍没有在短时间内得到解决，则表示问题本身处理的难度甚高，有可能需要长期奋战不懈。

1.合理宣泄

情绪的宣泄有直接和间接两种方式。直接宣泄就是针对引发情绪的刺激直接进行情绪表达。在直接宣泄对他人或自己不利时，则可用间接宣泄的方式使情绪得到缓解，

2.理智

在挫折面前，我们应当用理性来控制个人的情绪。

3.转移

在发生情绪反应时，头脑中会出现一个较强的“兴奋灶”，此时如果另外建立一个或几个新的“兴奋灶”，便可抵消或冲淡原来的优势中心。

4.幽默

当人们陷入某种被动局面时，最好的办法可能是以超然洒脱的态度进行应对。

5.自我安慰

“酸葡萄心理”

“甜柠檬心理”

第三节

跳槽

一、什么是跳槽

跳槽是人们改变工作或单位的流行术语，指人离开原来的单位到别的单位。

跳槽对于个人来说，是改变现状、谋求职业发展的重要策略；对社会来说，是劳动力市场自动实现人力资源配置的重要功能之一。

二、为什么要跳槽

1. 适应性跳槽

这类跳槽者在职业适应过程中感到不满意或者遇到了难以克服的困难，在做了多种努力仍然得不到改善后，便不得不选择主动离开。这类人试图通过跳槽来改变环境，以改善自己的职业前途。

一般来说，跳槽者对工作不满意的情况大致有以下几种：

- (1) 对岗位不满意
- (2) 对企业不满意
- (3) 对择业不满意

2. 发展性跳槽

这类跳槽者在企业中已经具备了很好的职业适应能力，他们也对自己有了新的认识，发现了自己的职业潜力，于是，为了更快更好地实现自我发展，便主动对现有的职业及环境做出调整。

3. 盲目性跳槽

这类跳槽者往往没有明确的理由或者决策非常草率。

盲目性的跳槽是不被提倡的，没有经过深思熟虑，不了解市场需求状况，片面追求高薪或定位不准，最后不是越跳越高，而是越跳越糟，最终将在职业生涯中一事无成。

三、怎样跳槽

1. 慎重决定

2. 客观评估自己的市场价值

第一类是能够为企业创造巨大财富的人——“人财”；

第二类是企业达成经营目标必须使用的人——“人才”；

第三类是可有可无、可用可不用的人——“人裁”（一有机会就要首先被裁去的人）。

3. 确立跳槽方向

第一种，同一行业、同类型岗位。

第二种，同一行业、不同类型岗位。

第三种，不同行业、同类型岗位。

第四种，不同行业、不同类型岗位。

4. 辞职

向单位提出辞职申请是跳槽的必经环节，通常要提前 30 天，以便单位能够有所准备。