

遇到“职业倦怠期”怎么办

2019 年,世界卫生组织首次将“职业倦怠”作为职业健康综合征纳入《国际疾病分类》第 11 次修订本,指个体在工作重压下产生的身心疲劳与耗竭的状态,伴随长期压力体验产生的情感、态度和行为的衰竭。“倦怠”了能咋办?如何解决这样的困境?

正视自己的职业倦怠期

第一,正视问题。每个人都会有职业倦怠期,这是一件很常见的事情。

第二,认真思考一下,是从什么时候、因为什么事情,而变得对工作越来越倦怠?

第三,是否认真考虑过个人未来和今后想要从事的工作方向?

第四,要想明白,自己在一家单位坚持工作的理由是什么?薪酬、待遇还是个人未来发展?

第五,如果确实对这个行业越来越厌烦,要认真考虑换工作的可能性和利弊,并且准确评估自身的经济状况。

如何尽快走出倦怠期

首先要做的便是端正心态,正确面对。应该先分析自己为什么会出现倦怠:工作压力过大?对目前的状况不满意?身体“亚健康”?

其次是对症下药。针对工作缺乏挑战性、没有成就感所带来的厌倦情绪,可以尝试重新进行职业规划、调整目标。针对源于工作本身的管理、调整目标、劳逸结合等途径,尽快走出倦怠期。

第三是做好压力管理。按先难后易的顺序来安排每天的工作,让自己可以多享受完成重要工作后的满足感,并留给自己较多的平静

惬意时光。

第四是注意劳逸结合。工作只是生活的一部分,而不是生活的全部。所以,要培养一至几种兴趣,用兴趣爱好来活跃自己的业余生活。不要让自己变成只会工作的机器,要学会在工作之外寻找空隙,放松自己。

当然,如果工作压力过大,你已经出现失眠健忘、肠胃不适等问题时,就应该去医院做个全面体检,根据医嘱,该治疗就治疗,该休养就休养了。

如何找回对工作的热情

第一步:按下“暂停键”,给身心充电。立即申请几天短假,彻底屏蔽工作消息。别



小看一次无目的的散步、一本闲书或整理旧物——这些“机械动作”能神奇地释放大脑压力。午后小睡 20 分钟,早餐多吃鸡蛋、酸奶等高蛋白质食物,稳定血糖也能稳定情绪。

第二步:诊断“倦怠源”,对症下药。如果是“过载型”倦怠(被任务淹没),用“四象限法则”区分任务:紧急重要的事情优先,其余委托或拒绝。如果是“价值型”倦怠(质疑工作意义),记录“微小成

就”,从中感受工作的价值。参与跨界公益,比如程序员为视障者开发应用工具,在工作任务之外重拾价值感。

第三步:重构工作系统。主动“重塑工作”,调整内容,重识价值,切换视角。培养“反脆弱支点”,发展非职场技能:学冲咖啡、做木工、跳摇摆舞……这些爱好是情绪风暴中的“锚”。维护跨行业人脉:避免思维被单一职场文化禁锢。

(来源:央视网)

耍伎俩规避劳动关系,终将得不偿失

用“试用期合同”替代劳动合同,对员工进行超长试用;用“劳务合同”“实践协议”等替代劳动合同,达到去劳动关系目的……这些都是某些用人单位为了逃避用工责任而采用的种种模糊劳动关系伎俩。

劳动关系的有无,直接影响着劳动者的劳动权益。一些用人单位之所以用各种手段掩盖、规避与劳动者之间的劳动关系,主要目的就是规避法律规定的用人单位义务、降低劳动用工成本,包括规避缴纳社会保险、支付加班工资等义务,规避解除劳动合同的限制和支付经济补偿金、赔偿金的义务,以及规避工伤赔偿责任等。这些手段从试用、入职、签合同、发工资、到在岗工作,会“出其不意”地让劳动者在付出劳动之后却找不到“东家”。不少“甩锅”伎俩的隐蔽性极强,有时并非劳动者提高防范意识就能够发现或避免。

值得强调的是,司法裁判过程中,判断劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系,不是只看双方有没有签合同或是所签合同的名称,也不是只看在不在试用期、工资由个人发放还是单位发放等表面现象,而是关键看三个因素:一是用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;二是用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;三是劳动者提供的劳动是用人单位工作的组成部分。如果该

员工与公司之间符合前述判断劳动关系的三个因素,即便劳动者处于试用期,或是双方签订的是“劳务合同”,又或者劳动者是被公司中的个人雇佣,也仍然与用人单位存在劳动关系。

对于用人单位来说,依法规范用工是规避法律风险的最好办法,使用规避劳动关系的伎俩常常得不偿失。司法实践中,劳动者一旦依法主张未签劳动合同两倍工资差额时,公司就得“多赔一份工资”;劳动者以用人单位未依法缴纳社会保险为由提出解除劳动关系时,用人单位还需支付解除劳动关系经济补偿金;一旦出了工伤事故,劳动者被认定工伤后,没有缴纳工伤保险的公司还要自己承担工伤待遇赔偿责任。

试图模糊或者规避劳动关系,必然会破坏和谐劳动关系的秩序。《中华人民共和国劳动合同法》明确规定,“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同”。各类用人单位应树立依法用工的观念,只要用工,就必须建立劳动关系。劳动者在找工作时也要擦亮眼睛,对于不签合同、不缴社保,找各种理由模糊劳动关系的用人单位,要勇敢说“不”、及时止损。同时,还应进一步加大监管的执法力度,更有效地惩罚违法行为,提高违法成本,从而让法律“依法用工”的规定落地见效,从源头上破除劳动关系的“障眼法”,切实推进和谐劳动关系的构建和发展。

(来源:《工人日报》)

职场怎么好好说话

推进工作任务时,总是说半句话,后半句让人猜;开会一小时,大都是“对齐颗粒度”“打通底层逻辑”,干货寥寥无几……虽然有些较为夸张,但也都反映了当下的职场现实。在职场为何不能好好说话?怎么好好说话?概括起来,职场不会“好好说话”有五种表现。

一、“纸上谈兵式”:说空话,不说落地的话

要破除讲空话,关键要落在“实”上。讲“做好用户调研”,更要讲怎么做调研;讲“提升运营效率”,更要讲提升什么效率。就像程序员写代码要标清楚每一行功能,职场沟通就得把大目标切割成可落地的小目标。真正的高效沟通从来不是词汇美容,而要把目标清晰化、行动具体化、责任明确化。

二、“千篇一律式”:说套话,不说直接的话

职场不是“话术竞技场”,而是“问题解决场”。破除套话怪圈,关键在“剥壳”说直接的话,坦诚地表达自己的观点。当同事方案有瑕疵,与其只是说“还可以”,不如再直接点,提醒哪里可以修改完善;当工作中出现了问题,与其支支吾吾,不如直接提出想法,尽早解决问题。讲直接的话,本质是摘下“套话面具”,露出求真务实的真心,才是让打工人“听得懂、能执行、敢反馈”的沟通正道。

三、“画饼承诺式”:说大话,不说实际的话

真正的靠谱是要说清“有什么”“缺

什么”“能做什么”。就像工程师画图纸,既标清理想参数,更注明材料局限:资源有限就排优先级,能力不足就列提升计划,周期紧张就分阶段交付。当沟通回归“有多少米煮多少饭”的实在,表面看是放弃了浮夸的漂亮话,实则是捡起了职场最珍贵的东西——信任。

四、“宣泄情绪式”:说气话,不说理智的话

当怒火即将喷薄而出,我们不妨试着给自己按下暂停键:先深呼吸 10 秒,再给自己换个频道,尝试摆事实、讲困难、给解法。遇到困难时,把“这没法干”变成“我们试试这样干”;方案失败时,不说“我早就说了”,而是“复盘这次教训,下次我们可以提前做”。拨去“你错我对”的语言尖刺,团队才能从互相较劲变成互相成就。

五、“欲言又止式”:说半截话,不说完整的话

高效沟通应当是一场“双向奔赴”,说话的别当谜语人,听话的别做闷葫芦。话不讲完整并不代表“高深”,直接点出关键、说出想法、给出方向,效率会更高。揣摩“半截话”也并不是多聪明,适当的追问,多做一些备选方案,省下的时间留给高效执行,这才是打工人期待的“沟通爽感”。

只要以工作更高效为目标,少一些套路、多一些真诚,让讲的人讲清楚、听的人听明白,便会发现,在职场“好好说话”其实很简单。

(来源:浙江宣传)