



“职场三阶段” 职业指导技术与方法



主 编 张尚强
副主编 史庆军



顺义区职业介绍服务中心编辑出版
内部刊物



编委会成员

主 编 张 尚 强

副主编 史 庆 军

编 委 陈 静 华

编写者 张雪晶 寇 蕊 王 艳

杨春妹 吴祺娜 王慧丽

马 凌 田 立 荣 张 华



序

顺义是北京市重点发展的新城，是北京市唯一一家连续三年获得充分就业区称号的区县。近年来，随着就业规模不断扩大，顺义区公共就业服务机构的工作重点逐步从增加就业数量转向提升就业质量和促进劳动力职业发展。在全区倡导充分就业文化的背景下，顺义区职业指导工作得到了空前发展：

2009年，为降低金融危机对就业工作带来的深层次影响，我区率先提出了将职业指导从注重对劳动力就业、培训的一般性指导，向注重对在职人员职业发展和就业稳定性指导进行转移，先后应邀到北京现代汽车、顺鑫农业股份有限公司等 27 家重点企业，为上万名员工提供了公益性的在职指导课程。

2010年，专项研究青年就业问题，在对“在校生、在职职工”开展预防性职业指导的基础上，增设了“家庭参与式职业指导”，即构成“三在群体”的预防性系列指导（在校生、在职职工、在校/职家长）。在辖区内外公益性职介机构开展职业指导示范课 50 余场。

2011年，成为全市职业指导领军队伍，代表首都北京入四川参与灾后重建工作，为什邡市 200 余名公共就业服务机构工作人员提供公益性巡讲课程，将在职人员职业指导的方法和理念进行推广。

2012年，研究撰写了《浅谈经济危机下在职人员职业指导的推进与思考》一文，被中国就业促进会、中国就业培训技术指导中心评为职业指导优秀论文一等奖。

2013年，成为北京市精细化就业服务暨职业指导工作室试点单位，深入研究就业困难人员及在职人员的“一对一”跟踪援助指导工作；配合北京市职业介绍服务中心录制了多部职业指导宣传片。

2014年，经人社部推荐，作为全国两家首席职业指导工作室代表之一，利用《中国就业网》独设板块，宣传本市职业指导的实战经验和成果。同时，以“女性就业的难点问题”、“职场不同时期的常见问题”为着眼点，探究个体职业稳定和职业生涯发展全过程的指导服务策略。

六年来，我们累计开展在职人员团体职业指导 81 场，其中入企指导 29 场，各级就业服务组织 52 场。开展“一对一”职业指导 3 万余人次，其中求职人员 9 千余人次，在职人员 2 万余人次，员工平均流失率控制在 10%以下，服务满意度均在 98%以上。

《“职场三阶段”职业指导的技术与方法》的研究思路正是在这一背景下诞生的。



他是一本关注于个体职业稳定和职业生涯健康发展的指导性书籍。该书针对职场中常见的三个症结（即“职场蘑菇期、职场倦怠期和职场焦虑期”），从主要特点与成因对照、职业指导对策、常用工具、典型案例分析及情境模拟训练这五个方面加以列举和论证，旨在帮助初次就业的人们规避职场陷阱，为加快在职人员成长速度提供切实有效的疏导方法和建议。该书应用范围广泛，适用于各类就业服务机构的职业指导人员、用人单位（部门）人力资源部的培训专员、高等院校就业指导部门的工作人员，及各类型求职人员等。从就业工作的整体效果来看，这一研究成果具有三重意义。

1. 它是促进就业预防失业的稳定器。以往，公共就业服务机构的职业指导工作主要是帮助青年人实现从学校到工作的过渡，帮助失业者尽快重返工作岗位，更确切地说，这是一种就业指导。恰恰是这种定位限制了职业发展。真正的职业指导更应关注个体的职业稳定及职业生涯的健康发展。因为人们的职业意识和要求并不是在面临就业时才具有，而是随着年龄、资历和教育等因素的变化，人们职业选择的心理发生变化，那些在职的、转岗的、主动游离于职业之外的人们对该项服务的需求更迫切。有效利用好在职人员职业指导，能起到促进就业和预防失业的作用。

2. 它是提高劳动力就业质量的转换器。我们以服务企业为切入点，通过主动为刚刚进入试用期的在职人员、常年工作在生产一线的在职人员和经过岗位晋升环节的比拼，即将步入领导岗位的在职人员开展职业指导，进一步了解和积累不同行业的组织架构，不同职业的招聘规律，不同工种的工作环境和要领，为指导本地区人力资源向高薪、高效、高端岗位置换提供更为精准地参考和依据。

3. 它是加快个人职业发展的助推器。正如原中国就业培训技术指导中心田光哲处长在各类专业性研讨会上所强调的：“……在职人员，在自己的工作岗位上所遇到各种各样的职业适应性问题、职业发展的问题都亟待我们去解决。由于这些人有时很难找到有资质的职业指导人员，一般问题的解决常是通过个人周边的非专业人员，或干脆被掩盖了，从职业指导帮助个人实现职业发展的工作目标上看，面对这一就业群体，职业指导似乎才是真正地找到了存在的价值。”在职场蘑菇期、倦怠期、焦虑期等特殊阶段给予在职人员相应的指导或建议，将有助于其适应职业角色、规避职场陷阱，加快职场成长步伐。

受时间和能力的局限，该书的部分论点和论据还不够成熟。在此，希望读者在体谅的基础上，多提宝贵意见。

顺义区职业介绍服务中心

2014年9月16日



目 录

第一部分 “职场三阶段”的特征表现与成因对照表

职场蘑菇期.....	8
职场倦怠期.....	9
职场焦虑期.....	10

第二部分 “职场三阶段”职业指导常用对策

调节心态.....	12
规划生涯.....	13
提升能力.....	14
学会减压.....	15
建立平衡.....	18

第三部分 “职场三阶段”职业指导常用工具

职业锚测试(职业定位测试).....	20
“决策平衡单”小工具模板.....	23
个人“SWOT 分析法”小工具模板.....	24
工作倦怠量表小工具模板.....	25
焦虑自评量表小工具模板.....	28

第四部分 “职场三阶段”职业指导典型案例

职场蘑菇期典型案例.....	30
职场倦怠期典型案例.....	33
职场焦虑期典型案例.....	36

第五部分 “职场三阶段”职业指导情景模拟训练

模拟训练(一).....	39
模拟训练(二).....	39
模拟训练(三).....	39
模拟训练(四).....	40
模拟训练(五).....	40
模拟训练(六).....	40

职场蘑菇期

一般出现在初入职场 3 年内，由于面对不被关注、得不到提携、职业发展缓慢等压力，而出现的心理消极、缺少归属感、牢骚满腹、精神萎靡等轻度抑郁症状的职场阶段。

职场倦怠期

一般出现在工作 5-10 年内，由于长期处在深度工作压力下，对工作的投入和产出感知到的显著差异，而出现心理枯竭、热情减退、消极怠工、筋疲力尽等倦怠症状的职场阶段。

职场焦虑期

一般出现在转岗或晋升后一年以内，由于来自工作、人际、家庭及自身职业发展的压力增大或长期处于高压状态，而出现的自我否定、脾气暴躁、胸闷心悸等焦虑症状的职场阶段。





第一部分 “职场三阶段” 特征表现与成因对照表

本部分根据我区对在职人员开展职业指导的实战经验，归纳总结出了职场蘑菇期、倦怠期和焦虑期这三个阶段的 155 条特征表现、47 条主要成因和 88 条指导对策关键词，并以对照表的形式呈现。

职场蘑菇期的特征表现共计 57 条，其中心理层面 23 条，行为层面 19 条，生理层面 15 条；蘑菇期问题成因共四大类 16 条；与之匹配的指导关键词有 30 条。

职场倦怠期的特征表现共计 51 条，其中心理层面 16 条，行为层面 19 条，生理层面 16 条；倦怠期问题成因共四大类 14 条。与之匹配的指导对策有 27 条。

职场焦虑期的特征表现共计 47 条，其中心理层面 15 条，行为层面 17 条，生理层面 15 条；焦虑期问题成因共五大类 17 条。与之匹配的指导对策有 31 条。

对在职人员开展职业指导的过程中，可以通过三阶段的定义及其工作年限、跳槽、转岗、晋升等情况初步判断其所处的职场阶段，将其自述情况与相应阶段的量表进行对照分类，采取相应的指导对策。





职场蘑菇期对照表

序号	主要特点及表现			主要成因		指导对策 关键词
	心理	行为	生理	类别	描述	
1	(1)这不是自己喜欢的工作 (2)对工作产生恐惧 (3)产生消极心理,时刻都想跳槽 (4)一山望着一山高 (5)感觉工资太低或自己的价值被埋没	(1)频繁跳槽 (2)工作效率降低 (3)爱发牢骚、爱抱怨 (4)工作责任心下降 (5)没主见,易被别人想法左右	(1)易疲劳 (2)暴饮暴食 (3)注意力下降 (4)情绪化	职业错位	(1)现有工作与职业兴趣、专业不匹配 (2)工作环境、内容与预期相差较大,无法正确调整自己来适应 (3)工作效率低,自信心受挫 (4)勉强自己适应并不适合的工作	自我认知 期望值 接纳/宣泄/内省 断电/心理位移 职业生涯调整 音乐/饮食调节
2	(6)不知道自己未来的方向在哪里 (7)从众心理 (8)爱慕虚荣 (9)产生跳槽想法 (10)选择恐惧症 (11)轻度抑郁症状 (12)依赖心理,听父母的安排	(6)做事情想当然,较盲目,凭感觉 (7)对工作失去原有的热情 (8)与同事或领导易产生矛盾 (9)有“习惯性”跳槽的嗜好 (10)大事小事找父母,找家人	(5)失眠或嗜睡 (6)体重下降或增加 (一个月变化超过5%) (7)反应迟钝	定位模糊 缺少规划	(5)盲目求职,没考虑自身优劣势 (6)贪慕响亮的头衔与高薪,选择不适合自己的岗位 (7)碌碌无力、得过且过 (8)面临多个选择,对未来职业发展没有把握 (9)家庭干预	自我认知 职业认知 确定目标 职业生涯执行 学习渠道 职业生涯调整 职业指导老师
3	(13)自卑,觉得自己一无是处 (14)性格内向 (15)渴望得到别人的认可 (16)新环境中缺乏安全感和归属感 (17)自我为中心,过度自信	(11)惜字如金或咬文嚼字 (12)说话语气不坚定,态度不明朗 (13)害怕与人沟通,容易口吃 (14)我行我素,不听取别人的建议	(8)易紧张 (9)心跳不稳 (10)睡眠质量不好 (11)自闭倾向	缺乏沟通能力	(10)不懂察言观色,忽视细节 (11)不擅于表达想法,常导致误会发生或引起领导不满 (12)不懂变通,总是我行我素 (13)高分低能,不堪大用	谦让/树立自信 暂时回避 沟通能力 职场礼仪 幽默/快乐心境
4	(18)缺乏时间观念和任务感 (19)性格倔强、固执 (20)有惰性心理和自慰心理 (21)感到压抑和焦虑 (22)空虚 (23)急功近利	(15)不深入研究业务 (16)眼高手低,大事做不了,小事不愿做 (17)做事磨蹭,虎头蛇尾 (18)凡事依赖别人 (19)见异思迁,不能持久	(12)头晕 (13)易紧张、易出汗 (14)无法集中注意力 (15)精神萎靡	缺乏主动学习能力	(14)学习动力不足,没有危机意识 (15)学习兴趣肤浅,不稳定 (16)没有树立正确的人生观和价值观	心理位移 正确的心态 职业兴趣点 确定目标 学习渠道 时间管理



职场倦怠期对照表

序号	主要特点及表现			主要成因		指导对策 关键词
	心理	行为	生理	类别	描述	
1	(1) 认为自己不被认可，被埋没，自己的工作没有意义和价值 (2) 厌恶工作和上级领导 (3) 丧失自尊心 (4) 认为自己付出的多却没有得到相应回报 (5) 感到空虚	(1) 反复倾诉/情绪易激动 (2) 消极怠工/工作能力下降 (3) 害怕或故意躲避参与竞争 (4) 常常迟到早退/请假 (5) 对工作失去兴趣 (6) 迷信	(1) 失眠/嗜睡/精疲力竭症状明显 (2) 频繁头痛/背痛/肌肉痛/免疫力低下 (3) 暴饮暴食或厌食	个人成就感缺失	(1) 迫切希望证明自己 (2) 与领导沟通不畅，提出的意见和建议得不到认可和采纳 (3) 与同事相比，自己付出的多却没有多拿工资或工资更低 (4) 资历老、责任重却得不到提拔 (5) 获得的成就不能让自己感到充实	倾诉/转视 自我暗示 升华/补偿 断电 音乐调节 饮食调节 心理平衡
2	(6) 无法面对失败 (7) 没有安全感 (8) 自卑，感到无助 (9) 不愿意承担责任，总想逃避、放弃	(7) 遇见紧急、繁琐或新生的事情就会手足无措或烦躁 (8) 经常自怨自艾/自责 (9) 以往的朋友或生活习惯被搁置 (10) 烟酒解愁	(4) 焦虑 (5) 紧张/心悸 (6) 头晕眼花 (7) 恶心/过敏 (8) 腺体肿胀/咽喉痛	抗压能力缺失	(6) 成长期间基本没有经历过大的社会动荡，也没有遇到过严重的挫折 (7) 受到过挫折伤害，丧失信心 (8) 排解和释放压力的渠道匮乏或方法单一	转视 自我暗示 宣泄/放松调节 运动调节 建立平衡
3	(10) 攀比心理 (11) 觉得现在工作与理想的职业环境、职业发展不一致，感到无能为力 (12) 与领导或者同事的价值观不一致 (13) 想跳槽或转行改变现状	(11) 烦躁/易怒 (12) 对新的工作不能很快投入 (13) 对人、事、物漠不关心 (14) 经常说想要跳槽，但不敢真的付诸行动	(9) 头脑昏沉 (10) 记忆力下降 (11) 呼吸系统不适 (12) 肠胃系统紊乱	职业错位	(9) 没有职业生涯规划，盲目就业或制订的生涯规划不切实际 (10) 职业生涯发展受到企业管理制度不健全、激励措施等外因的干扰 (11) 价值观与企业文化冲突	反思 接纳 职业认知 职业生涯 团队合作
4	(14) 感到身心状况超支付出 (15) 常感到孤独寂寞 (16) 敏感/悲观/警戒/自我压抑	(15) 强调自我内心的感受 (16) 遇事退缩 (17) 防御心增强，社交活动锐减 (18) 爱抱怨/发牢骚 (19) 过于挑剔，易产生愤怒情绪	(13) 后背疼痛 (14) 内分泌紊乱 (15) 消化不良 (16) 寝食难安	性格干预	(12) 凡事追求完美主义 (13) 外控性格 (14) A 型性格	接纳 期望值 内省/补偿 情绪管理/运动 社会支持



职场焦虑期对照表

序号	主要特点及表现			主要成因		指导对策 关键词
	心理	行为	生理	类别	描述	
1	(1) 认为当前的工作或状态与自己的理想情况有差距 (2) 升职后感觉工作压力和责任大了很多	(1) 反复倾诉 (2) 对工作缺乏热情 (3) 想跳槽又不敢跳槽，想创业又不敢尝试	(1) 慢性消化不良 (2) 暴饮暴食 (3) 偏头痛/肩颈疼痛	规划 缺位	(1) 进入职场或是职业角色发生变化时没制定或调整好职业生涯规划 (2) 没有为自己做好定位，过分高估或看低自己	自信/暂时回避 确定目标 生涯评估/调整 饮食调节
2	(3) 感觉自己不够好 (4) 过度担心工作无法完成 (5) 被同事质疑工作能力会感到非常不安 (6) 感觉无助	(4) 不愿意上班 (5) 与同事或领导不和，甚至大声争吵 (6) 工作拖沓、效率低 (7) 升职后被曾经的同事疏远	(4) 注意力无法集中 (5) 紧张/出冷汗 (6) 腹胀/便秘 (7) 脱发	能力 缺乏	(3) 碌碌无为，虽然工作卖力却没有拿得出手的业绩 (4) 不知道怎么去管理下属 (5) 很难经营自己的人脉 (6) 高分低能，与学习阶段相比工作后经常费力不讨好	反思/自我暗示 树立自信 团队合作 人际沟通 时间管理 领导力
3	(7) 担心被赶超 (8) 害怕面对新鲜事物 (9) 只喜欢做熟悉的工作或以熟悉的模式开展工作	(8) 不断学习非必要的新技能 (9) 用工作和娱乐填充生活 (10) 工作压力大时分身乏术或用错方法	(8) 记忆力下降 (9) 焦虑不安	学习 缺乏	(7) 管理经验不足，缺乏领导艺术，难以树立威信 (8) 时间被工作占满，难以挤出学习时间 (9) 忽略“学习精神”的重要性	自我认知 正确的心态 有效方法 生涯评估 分享
4	(10) 社交恐惧 (11) 对周围人（领导和同事）表面上嘴硬但内里恐惧 (12) 感到孤独无助	(11) 不愿意参加各类社交活动 (12) 经常自怨自艾 (13) 因小事大发脾气 (14) 难以自抑地哭泣	(10) 暖气/胸闷/心悸 (11) 恶心 (12) 内分泌失调/紊乱	情感 缺失	(10) 不能陪伴家人 (11) 北漂族、南漂族缺乏归属感 (12) 缺乏亲密感受、缺乏朋友或难以找到伴侣	倾诉/接纳 职场礼仪 幽默/公益 人际关系 建立平衡
5	(13) 重温伤害：脑海中反复出现工作失误或被嘲笑和批评的画面 (14) 强迫症，反复确认已做好的工作 (15) 感到自己很憋屈也很委屈	(15) 抱怨 (16) 无端请假或迟到 (17) 坐立不安	(13) 耳鸣/疲惫/眼皮跳/气急/胸痛 (14) 代谢能力下降/脸上长青春痘 (15) 难入睡或睡不安稳	工作 缺氧	(13) 经常出差 (14) 时间给了工作，没有私人空间 (15) 工资不涨反降 (16) 工资增长跟不上物价上涨速度 (17) 业绩与收入挂钩，压力太大	转视/内省 “断电” 放松调节 运动调节 情绪管理



第二部分 “职场三阶段” 职业指导常用对策

本部分根据我区对在职人员开展职业指导的实战经验，紧紧围绕个体如何通过多种身心灵调节方法，总结了职场蘑菇期、倦怠期和焦虑期这三个阶段的五项常用对策，其中包含 38 条常用方法。

对在职人员开展职业指导的过程中，需要结合个体的主要特点和成因分析，给予个性化的指导帮扶建议，帮助个体通过自我修炼完善，提高主动适应社会、适应职场的能力。





对策一：调节心态

1. **倾诉**。遇到挫败或烦心事，不要埋在心里生闷气，向值得你依赖的人倾诉。
2. **转视**。换个角度看问题，把工作难关当作挑战；把处理危机、挫折的过程，看成增强能力与发展成长的重要机会。
3. **谦让**。可以坚持自己正确的主张，也要学会适时的妥协，给对方留有余地。
4. **反思**。可以通过撰写日记的形式，将自己内心的对话记录下来，自我反省。
5. **接纳**
 - ✓ 接纳自己的不完美。某件事情或行为错了，不代表自己整个人是不好的。
 - ✓ 客观看待别人和自己的差异，尊重自己，尊重别人。
6. **自我暗示**
 - ✓ 当千头万绪、不知所措时，用言语反复提醒自己：“一次一件事，我一定能做完所有的事”，“与其痛苦地做，不如快乐地做”，“苦乐全在主观的心，不在客观的事”。
 - ✓ 学会随时对自己说：“太阳每天都是新的，即使是阴天也是别样的美好”，“积极的生活态度比生活本身更重要”。
 - ✓ 当面对孤独、寂寞、缺乏成就感的工作环境时，学会自我鼓励，为自己喝彩：“我做得真不错，明天继续努力！”“加油，我一定办得到”。
 - × 总强调负面结果。当遇到某些问题时，总是给自己一些这样的提醒：“上次就是因为这些问题出的事儿”、“这段路总是出交通事故”等。
 - × 总想着失败。总是给自己贴上“这不行”、“那不行”、“我说我不行”等失败标签。
7. **树立自信**。认真分析总结自己的优缺点，了解自己的能力和把握每一个能够发挥自身优势的机会，树立良好的第一印象。
8. **调整期望值**
 - ✓ 不对自己过分苛求。将目标定在自己能力范围内。
 - ✓ 不对别人期望过高。不强求别人符合自己的要求。
9. **暂时回避**。当事情不顺利时，尽可能躲开导致心理困境的外部刺激，待情绪趋于平静时，再着手解决。
10. **升华/心理位移**。选择一种新的、更高层次的、积极的心理认知来替代原有的心理认知，从而改变消极的心理状态。
11. **补偿**。在目标实现受挫时，通过更换原来的行动目标，求得长远价值目

标的实现。



对策二：规划生涯

12. **自我认知。**了解自己的职业性格、职业兴趣和职业技术。（建议应用职业兴趣测评工具进行测评，详见“第三部分”）。

13. **职业认知。**考察客观环境，了解职业分类、职业性质及组织情况。（建议应用职业（工种）图谱）建议考察的内容包括：

- ✓ 环境条件的特点
- ✓ 环境的发展变化情况
- ✓ 自己与环境的关系
- ✓ 自己在环境中的地位
- ✓ 环境对自己提出的要求
- ✓ 环境对自己有利的条件与不利的条件

14. **确定目标。**根据自身特点和现实条件，确立职业生生涯目标。详细分解目标，制定可操作的短期目标与相应的学习计划。通常目标分短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。

✓ 短期目标一般为一至二年，短期目标又分日目标、周目标、月目标、年目标。

- ✓ 中期目标一般为三至五年。
- ✓ 长期目标一般为五至十年。

15. 职业生生涯执行

（1）建立正确的心态

- ✓ 突破设限，开放心胸
- ✓ 放下身段，虚心学习
- ✓ 了解成功者的职业轨迹

（2）选择继续学习的领域

- ✓ 有发展潜力的行业
- ✓ 有高附加值的行业
- ✓ 从个人的职业兴趣出发
- ✓ 与工作相关的学科或领域

（3）善用学习渠道

- ✓ 同行
- ✓ 有经验的前辈





- ✓ 职业指导老师
- ✓ 利用资讯和媒体
- ✓ 参加社团

(4) 采取有效方法

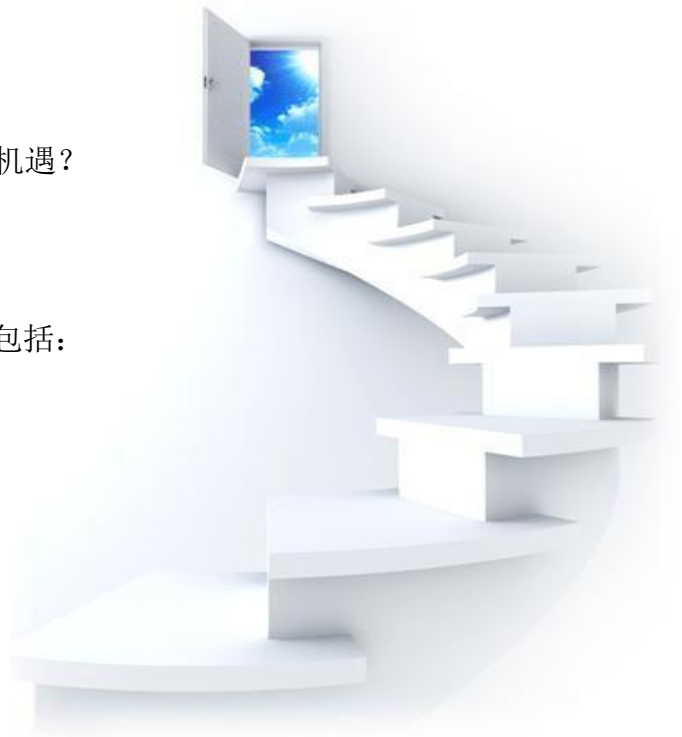
- ✓ 以优秀者为伴
- ✓ 不断检查、思考职业生涯规划
- ✓ 找准职业兴趣点

16. **职业生涯规划评估。**（建议应用平衡单进行测评，详见“第三部分”）。建议评估的内容包括：

- ✓ 是否能够利用到自己的强项？
- ✓ 是否基本满足自己的兴趣爱好？
- ✓ 是否符合自己的人生观价值观？
- ✓ 是否能够寻找并抓住上升途径和机遇？
- ✓ 是否符合自己的生活方式？
- ✓ 是否有终生学习的驱动力？

17. **职业生涯规划调整。**建议修订的内容包括：

- ✓ 职业的重新选择
- ✓ 职业生涯规划路线的选择
- ✓ 人生目标的修正
- ✓ 实施措施与计划的变更
- ✓ 切合实际的调整自我
- ✓ 变换实现目标的途径和方法



对策三：提升能力

18. **团队合作能力**

- ✓ 在表明自己的想法之前，先说这样一句话：“你（你们）看这事怎么办，我想听听你（你们）的想法”
- ✓ 善于发现每个工作伙伴的优点
- ✓ 尽量站在别人的立场上，衡量别人的意见、建议和感受，反思自己的态度和方法



19. 人际沟通能力

✓ 抱着积极融入大家的想法，平时多留心周围同事关注的事情，为寻找话题，获得工作上的信息打下基础

✓ 增加来自社会和家庭的支持。与自朋友、同事和家人经常联络，从他们的关心和鼓励中吸收能量。

20. **专业技术能力**。通过自学、参加社会培训、拜师学艺等，增加个人的专业技术资源。

21. 掌握职场礼仪

✓ 永远用令人愉快的声音，快速响应对方

✓ 控制自己讲话的音量

✓ 不小看餐桌礼仪

✓ 不将个人坏习惯和下意识的动作带到职场上

✓ 避免习惯性拖拉作风

✓ 避免谈论职场禁忌的话题，包括个人隐私、宗教、健康等

✓ 不要将工作和个人生活混为一谈，要清楚它们之间的界限等

22. 开发个人领导力

(1) 日常观察、评估并有意识改善

✓ 引导团队成员注重关键目标和策略

✓ 让团队成员有紧迫感和热情

✓ 关心和信任他人

✓ 自己积极学习并给他人创造学习机会

(2) 培养职业习惯

✓ 注重超前意识

✓ 鉴别要事

✓ 双赢思维

✓ 倾听

✓ 激发团队潜力

✓ 选取高效的办事工具



对策四：学会减压

23. **宣泄**。选择旅游、K 歌或体育运动等方式，把内心不愉快的感觉毫无保留



地倾诉出来，抒发负面情绪，释放体内的重负。

24. 内省。冷静地观察自己的内心深处，然后将观察的结果如实讲出来。也可以把你的烦恼、忧虑、感受反复写在纸上，你会感到前景光明，紧张的心情得到释放。

25. “断电”（学会说“不”）

✓ 不要过度操劳，要对那些不该亲力亲为的事情大胆说“不”。每天至少有一小会儿时间，关掉您的电脑和手机，给自己片刻的安宁，为下一步工作理清思绪

✓ 不要犹豫，要将注意力集中在您真正想做的事情上

✓ 不要苛求完美，放下执着，对自己好一点儿

26. 幽默

✓ 别把领导、同事的玩笑想得太严肃

✓ 积累笑的素材。从喜剧、小品、相声、魔术、笑话等曲艺中吸收笑料；从经典文学、戏剧和漫画等艺术，甚至哲学、数学游戏以及名人传记、逸事中汲取幽默的营养。

✓ 多与幽默感强的人或爱笑的人交往。

✓ 多和天真无邪的孩子相处。他们的幼稚常常使人可笑，惹人喜爱，感到轻松。

27. 改善人际关系。加强与上级、同事及下属的沟通，要随时切记，压力过大时要寻找人际网络，说出困难，不要一个人就把所有压力承担下来。

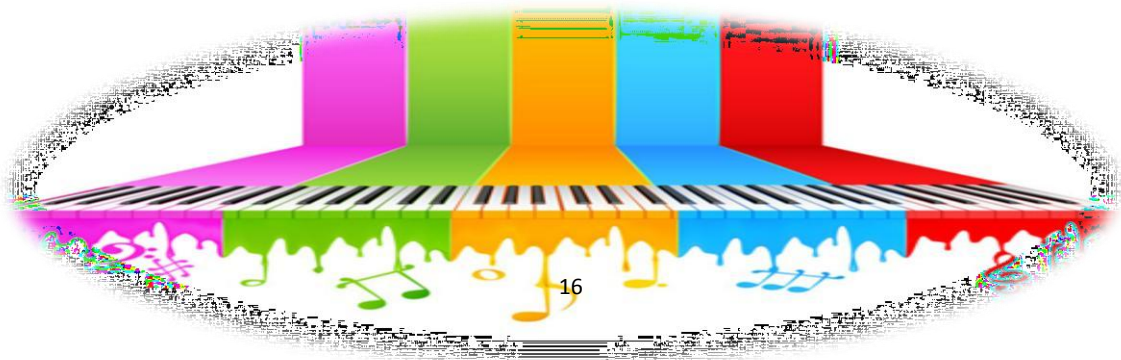
28. 做好时间管理。权衡各种事情的优先顺序，把重要但不一定紧急的事放到首位，使自己在一大堆任务和工作中快速找到方向。

29. 参加公益活动。伸出你的双手，参加群体的义务工作，你会从助人中寻得乐趣。

30. 放松调节

✓ 冥想调节。选择一个空气清新、四周幽静的环境，保持呼吸自然、流畅，暂时有意识地放下或忘记自己的工作事务，想一些美好的事情，以达到忘我的境界。

✓ 音乐调节。从美妙动听的音乐中得到美的享受，松弛情绪。





建议选择的音乐：

序号	歌曲名称	歌手	适合时期
1	《最初的梦想》	范玮琪	蘑菇期
2	《想唱就唱》	FTBOYS	
3	《海阔天空》	BEYOND	
4	《隐形的翅膀》	张韶涵	
5	《红日》	李克勤	
6	《春暖花开》	那英	
7	《改变自己》	王力宏	
8	《阳光总在风雨后》	许美静	
9	《给未来的自己》	杨宗纬	
10	《梦想实现家》	林志颖	
11	《从头再来》	刘欢	倦怠期
12	《为了让生活继续》	汪峰	
13	《Colorful days》	朴树	
14	《我从草原来》	凤凰传奇	
15	《野百合也有春天》	罗大佑	
16	《壮志在我胸》	成龙	
17	《will you be there》	Michael Jackson	
18	《A morning in Cornwall》	James Last	
19	《Nocturne》	Paul Mauriat	
20	《the sound of silence》	班得瑞	
21	《让一切随风》	钟镇涛	焦虑期
22	《爱拼才会赢》	叶启田	
23	《雪绒花》	Harry Connick Jr	
24	《春江花月夜》	李玉刚	
25	《美丽的草原我的家》	德德玛	
26	《Rhythm of the rain》	Jason Donovan	
27	《田园交响曲》	贝多芬	
28	《when a child is born》	Johnny Mathis	
29	《蓝色多瑙河》	约翰·施特劳斯	
30	《梅花三弄》	古筝独奏	



✓ 睡眠调节。保证充足睡眠。每天不少于 8 个小时。

✓ 其他疗法。泡个热水澡、做个足底按摩等。

31. 运动调节。运动有“333”原则，就是 1 周 3 天，每天 30 分钟，心跳达 130 下。建议选择的形式：

✓ 散步

✓ 慢跑

✓ 轻骑

✓ 瑜伽

✓ 打球

✓ 游泳

✓ 爬山

✓ 出游



32. 饮食调节

✓ 甜品。吃一块香浓的巧克力或一颗精美的糖果等

✓ 含有 B 族维生素的食品。香蕉、葡萄、梨、核桃、栗子、猕猴桃等

✓ 含有钙和镁的食物。如，瘦猪肉、动物内脏、鱼类、鸡蛋、牛奶、豆制品、海藻、杂粮、蔬菜中的西红柿、胡萝卜、菠菜等。

× 酗酒

× 辛辣食品

对策五：建立平衡

33. 重新考虑优先级

✓ 树立正确的信念：既要事业有成，也要家庭美满，我可以在同一时间框架内实现这两个目标

× 牺牲职业目标以求实现家庭目标

× 只专注于事业，忽略家庭

34. 追求建立平衡的过程

✓ 积极主动地负起责任，靠自己来经营

✓ 限定你的工作所能占用的空间，及早设定工作和生活各自的边界

✓ 持之以恒地付出努力



✓ 根据自己的条件定义成功。建议参考的内容：你的自我感觉？家庭成员的感觉？你对他人的贡献？你的自我成长？

✗ 幻想平衡会自动达成或坐等他人的理解

✗ 延迟付出，认为只要需要，自己会随意调整时间安排

✗ 根据外部的条件定义成功。只与他人的成功、收入、地位、财富、资产或是获得的东西作比较。

35. 做出必要取舍

✓ 尽量减少折衷，事业和家庭都要做得更好

✓ 撇开一些事情，撇开感觉重要，事实并不重要的事情；撇开做了固然好但不做也无妨的事情；撇开没什么意义的活动

✓ 对责任范围外的职责说"不"

✗ 亡羊补牢，在以后对以前搁置一边的东西进行弥补

✗ 执着于事业并以家庭为代价，错过孩子的成长过程

✗ 为了抚育家庭而荒废事业

36. 选择可实现平衡的职业

✓ 如果你是初入职场，建议仔细地选择自己的工作和职业，确保工作性质允许我们有足够的时间照顾家庭

✓ 如果你入行已久，难以转型或更换岗位，建议积极主动地去改变公司文化，使其支持你平衡事业和家庭的需求

✓ 试着在公司内进行调动，寻求更加适合你的职位

✓ 寻找新的职业或是岗位

37. 留出分享的空间

✓ 承认某些人在某些方面比自己强，信任并授权

✓ 注重业余生活。捍卫周末时间，多与家人、朋友共享时光，交谈、倾诉、阅读、冥想、听音乐、处理家务、参与体力劳动

✓ 发动你的主要家庭成员和工作拍档一起来改进你的平衡计划

✗ 事事亲力亲为

38. 自觉保持永远快乐的心境

✓ 主动管理自己的情绪

✓ 做手边的清晰事儿，把今天的工作做得尽善尽美

✗ 把不良情绪带回家，或向身边的人传递



第三部分 “职场三阶段” 职业指导常用工具

一、职业锚测试(职业定位测试) 职

业锚测试又称职业定位测试，职业定位测试概念是由美国著名的职业指导专家，麻省理工大学的施恩教授在 1978 年提出的。能够帮助您探索自己的能力、动机和价值观。职业定位测试主要适用于对自己的职业有所了解的在职员工。



测试指导语：本测试共有 40 道题，请根据每题的描述尽可能真实并迅速地从“1-6”中选择一个最能代表您真实想法的数字，代表您每道题的得分。（除非您非常明确，否则不需要做出极端的选择，例如：“从不”或者“总是”）。

现在开始

- **我希望做我擅长的的工作，这样我的内行建议可以不断被采纳。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **当我整合并管理其他人的工作时，我非常有成就感。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我希望我的工作能让我用自己的方式，按自己的计划去开展。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **对我而言，安定与稳定比自由和自主更重要。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我一直在寻找可以让我创立自己事业（公司）的创意（点子）。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我认为只有对社会做出真正贡献的职业才算是成功的职业。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **在工作中，我希望去解决那些有挑战性的问题，并且胜出。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我宁愿离开公司，也不愿从事需要个人和家庭做出一定牺牲的工作。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **将我的技术和专业水平发展到一个更具有竞争力的层次是成功职业的必要条件。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我希望能够管理一个大的公司（组织），我的决策将会影响许多人。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **如果职业允许自由地决定自己的工作内容、计划、过程时，我会非常满意。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **如果工作的结果使我丧失了自己在组织中的安全稳定感，我宁愿离开这个工作岗位。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **对我而言，创办自己的公司比在其他的公司中争取一个高的管理位置更有意义。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是



- **我的职业满足来自于我可以用自己的才能去为他人提供服务。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我认为职业的成就感来自于克服自己面临的非常有挑战性的困难。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我希望我的职业能够兼顾个人、家庭和工作的需要。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **对我而言，在我喜欢的专业领域内做资深专家比总经理更具有吸引力。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **只有在我成为公司的总经理后，我才认为我的职业人生是成功的。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **成功的职业应该允许我有完全的自主与自由。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我愿意在能给我安全感、稳定感的公司中工作。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **当通过自己的努力或想法完成工作时，我的工作成就感最强。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **对我而言，利用自己的才能使这个世界变得更适合生活或居住，比争取一个高的管理职位更重要。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **当我解决了看上去不可能解决的问题，或者在必输无疑的竞赛中胜出，我会非常有成就感。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我认为只有很好地平衡个人、家庭、职业三者的关系，生活才能算是成功的。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我宁愿离开公司，也不愿频繁接受那些不属于我专业领域的工作。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **对我而言，做一个全面管理者比在我喜欢的专业领域内做资深专家更有吸引力。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **对我而言，用我自己的方式不受约束地完成工作，比安全、稳定更加重要。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **只有当我的收入和工作有保障时，我才会对工作感到满意。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **在我的职业生涯中，如果我能成功地创造或实现完全属于自己的产品或点子，我会感到非常成功。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我希望从事对人类和社会真正有贡献的工作。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我希望工作中有很多的机会，可以不断挑战我解决问题的能力（或竞争力）。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **能很好地平衡个人生活与工作，比达到一个高的管理职位更重要。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **如果在工作中能经常用到我特别的技巧和才能，我会感到特别满意。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我宁愿离开公司，也不愿意接受让我离开全面管理的工作。**



1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我宁愿离开公司，也不愿意接受约束我自由和自主控制权的工作。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我希望有一份让我有安全感和稳定感的工作。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我梦想着创建属于自己的事业。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **如果工作限制了我为他人提供帮助或服务，我宁愿离开公司。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **去解决那些几乎无法解决的难题，比获得一个高的管理职位更有意义。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是
- **我一直在寻找一份能最小化个人和家庭之间冲突的工作。**
1. 从不 2. 很少 3. 有时 4. 经常 5. 频繁 6. 总是

说明：40 道题已经做完，请重新看一下你给分较高的题目，从中挑出与你日常想法最为吻合的 3 个，在原来评分的基础上，将这个 3 个题目得分再各加上 4 分（例如：原来得分为 5，则调整后的得分为 9）。将按照“列”进行分数累加得到一个总分，将每列的总分除以 5 得到的平均分，填入表格。最终的平均分就是你的自我评价结果，最高分所在列代表最符合你“真实自我”的职业锚。（记住：在计算平均分和总分前，不要忘记将最符合你日常想法的三项，额外加上四分）

职业锚	技术/职能型	管理型	自主/独立型	安全/稳定型	创造/创业型	服务/贡献型	挑战型	生活型
题目	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()	7 ()	8 ()
题目	9 ()	10 ()	11 ()	12 ()	13 ()	14 ()	15 ()	16 ()
题目	17 ()	18 ()	19 ()	20 ()	21 ()	22 ()	23 ()	24 ()
题目	25 ()	26 ()	27 ()	28 ()	29 ()	30 ()	31 ()	32 ()
题目	33 ()	34 ()	35 ()	36 ()	37 ()	38 ()	39 ()	40 ()
(总分)								
平均分								

职业锚类型解释

● **技术/职能型职业锚：**这种人此类型的人，对工作有专长和强烈兴趣，注重工作的专业化，倾向于一种“专家式”的生活。这种类型的人一般不喜欢成为全面的管理人员，但他们愿意成为一名职能经理，因为职能经理可以更好地帮助他们在专业领域上的发展。典型工作为技术主管和职能部门经理。

● **管理型职业锚：**这种类型的人对管理本身具有很大的兴趣，具有成为管理人员的强烈愿望，并将此看成职业进步的标准，这些人往往懂得如何与人相处，人际关系好，并且知道如何组织、策划、协调组织之间人员及事件的关系，有掌控力，关于沟通，并且具备较好的情商。典型工作公司高管

● **自主/独立型职业锚：**这种类型人，追求自主和独立，不愿意接受别人的约束，希望能用自己的方式、工作习惯、时间进度和自己的标准来完成工作。典型工作为自由撰稿人或小型零售公司的所有者。



- **安全/稳定型职业锚：**这种类型的人追求工作中的安全与稳定感，喜欢稳定，可测的工作，他们需要“把握自己的发展”，只有在职业的发展可以预测、可以达到或实现的时候，他们才会真正感觉放松。典型工作公务员、银行职员。

- **创造/创业型职业锚：**此类型的人喜欢不断有新的挑战目标，渴望变化，希望使用自己能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品或服务，并使之发展下去。这种类型的人从没想过到一个稳定的企业里上一辈子班，哪怕暂时从业，最终也会选择创业。典型工作为企业家。

- **服务/贡献型职业锚：**此类型的人一直追求他们认可的核心价值，他们关注工作带来的价值而不在意是否能发挥自己的才能或能力。他们的职业决策通常基于能否让世界变得更加美好。如帮助他人、改善人们的安全、消除疾病等。典型工作为医护人员、社工。

- **挑战型职业锚：**此类型的人喜欢有难度的工作，能不断挑战自我。他们认为可以征服任何事情或任何人，随着自己的进步，他们喜欢寻找越来越强硬的“挑战”，希望在工作中面临越来越艰巨的任务。典型工作为特种兵、专家等。

- **生活型职业锚：**此类型的人是追求个人需要、家庭需要和职业需要的平衡，他们希望将生活的各个方面整合为一体。正因为如此，他们需要一个足够的弹性工作环境让他们实现这一目标。典型工作为工作时间灵活性高

二、“决策平衡单”小工具模板“决策平衡单”（decision-making balance sheet）经常被应用于问题解决模式和职业咨询中，用以协助咨询者有系统地分析每一个可能的选项，判断分别执行各选项的利弊得失，然后依据其在利弊得失上的加权计分排定各个选项的优先顺序，以执行最优先或偏好的选项。



测试指导语：请按以下步骤完成此次测试。

步骤一：确定你的职业决策考虑因素，如做技术、做管理、做业务三个方案。

步骤二：把三个方案填入平衡单的选择项目中。

步骤三：在第一栏职业决策考虑要素中，根据对你而言职业选择的重要性和迫切性，赋予它权数，加权范围 1-5 倍，填写权数一栏。权数越大说明你越重视该要素。

步骤四：打分。根据每个方案中的要素进行打分，优势为得分，缺点为减分，计分范围为 1-10。

步骤五：计划方法。将每一项的得分和失分乘以权数，得到加权后的得分或失分，分别计算出总和，最后加权后的得分总和减去加权后的失分总和得出“得失差数”，并以此分数来做出最后的决定，即比较三个选择方案的得失差数，得分越大，该职业方案越适合你。



现在开始 ▶

生涯决策平衡单样表

选择项目 加权分数		重要性的权数 (1 - 5 倍)	选择一		选择二		选择三	
			+	-	+	-	+	-
个人物质方面的得失	1. 收入							
	2. 工作的难易程度							
	3. 升迁的机会							
	4. 工作环境的安全							
	5. 休闲时间							
	6. 生活变化							
	7. 对健康的影响							
	8. 就业机会							
	其他……							
他人持方面的得失	1. 家庭经济							
	2. 家庭地位							
	3. 与家人相处的时间							
	其他……							
个人精神方面的得失	1. 生活方式的改变							
	2. 成就感							
	3. 自我实现的程度							
	4. 兴趣的满足							
	5. 挑战性							
	6. 社会声望的提高							
	其他……							
他人精神方面的得失	1. 父母							
	2. 师长							
	3. 配偶							
	其他……							
加权后合计								
加权后得失差数								

三、个人“SWOT 分析法”小工具模板

SWOT (Strengths Weakness Opportunity Threats) 分析法，又称为态势分析法或优劣势分析法，是 20 世纪 80 年代初由美国旧金山大学的管理学教授韦里克提出。个人 SWOT 分析可以通过对自己竞争优势 (strength)、竞争劣势





(weakness)、机会 (opportunity) 和威胁 (threat) 等加以综合评估分析得出结论，通过内部资源、外部环境有机结合起来清晰地确定自己的资源优势 and 缺陷，了解自己所面临的机会和挑战，从而在战略与战术两个层面加以调整方法、资源以保障自己达到自己所要实现的目标。

测试指导语：请按以下步骤完成此次测试

步骤一：请评估自己内部/外部的优势及劣势。

步骤二：找出您的职业机会和威胁。

步骤三：列出 5 年内能够实现机会，排除威胁的策略。

现在开始 ▶

个人“SWOT”分析表

内部	优势 (Strengths)	劣势 (Weaknesses)
	1.	1.
	2.	2.
外部	3.	3.
	机会 (Opportunity)	
	So 策略	Wo 策略
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
威胁 (Threat analysis)		Wt 策略
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.



四、工作倦怠量表小工具模板

Maslach 工作倦怠问卷 (Maslach Burnout Inventory, MBI) 是由美国社会心理学家 Maslach 和 Jackson 联合开发的，最初包含三个纬度：情绪衰竭 (Emotional Exhaustion)、去人性化 (Depersonalization) 和 个人 成 就 感 (Personal Accomplishment). MBI 在面世之后得到了



最为广泛的应用和检验，已经被证明具有良好的内部一致性信度、再测信度、结构效度、构想效度等。

MBI 共有三个版本——服务版、教育版、通用版。服务版适用于咨询师、社会工作者、医生、警察等服务行业的工作者；教育版适用于教师、学校心理学家等教育行业的工作者；本量表（通用版）是 1996 年出版的，它淡化了服务者和服务对象的关系，从而适用于更为广泛的工作人群。相应的，纬度也有所改变，分别为情绪衰竭、玩世不恭、低职业效能。

测试指导语：本测试共计四部分。第一部分为一般情况，即个人基本信息，该部分共 5 个问题；第二部分为情绪衰竭，即个人认为自己所有的情绪资源都已耗尽，对工作缺乏冲动，有挫折感、紧张感，甚至害怕工作，该部分 5 个问题；第三部分为玩世不恭，指刻意与工作以及其他与工作相关的人员保持一定距离，对工作不热心、不投入，对自己工作的意义表示怀疑，该部分 4 个问题；第四部分为低职业效能（成就感低落），指个体对自身持有负面的评价，认为自己不能有效地胜任工作，此部分 6 个问题。

现在开始 ▶

（一）一般情况（如果您方便的话请如实填写）（请在□下划√）

序号	类别	选项
1	年龄	<input type="checkbox"/> A20-30 岁 <input type="checkbox"/> B31-40 岁 <input type="checkbox"/> C 41 岁以上
2	性别	<input type="checkbox"/> A 男 <input type="checkbox"/> B 女
3	婚姻状况	<input type="checkbox"/> A 已婚 <input type="checkbox"/> B 未婚 <input type="checkbox"/> C 离异
4	文化程度	<input type="checkbox"/> A 中专 <input type="checkbox"/> B 专科 <input type="checkbox"/> C 本科 <input type="checkbox"/> D 研究生
5	工作年限	<input type="checkbox"/> A 五年以下 <input type="checkbox"/> B6-10 年 <input type="checkbox"/> C11-20 年 <input type="checkbox"/> D21 年以上

（二）情绪衰竭（该维度的得分=所有题目的得分相加/5）

请您根据自己的感受和体会，判断它们在您所在的单位或者您身上发生的频率，并在合适的数字上划“√”

项目	从不	极少一年几次或更少	偶尔一个月一次或者更少	经常一个月几次	频繁每星期一次	非常频繁一星期几次	每天
工作让我感觉身心俱惫	0	1	2	3	4	5	6
下班的时候我感觉精疲力竭	0	1	2	3	4	5	6



早晨起床不得不去面对一天的工作时，我感觉非常累	0	1	2	3	4	5	6
整天工作对我来说确实压力很大	0	1	2	3	4	5	6
工作让我有快要崩溃的感觉	0	1	2	3	4	5	6

(三) 玩世不恭 (该维度的得分=所有题目的得分相加/4)

请您根据自己的感受和体会，判断它们在您所在的单位或者您身上发生的频率，并在合适的数字上划“√”

项目	从不	极少一年几次或更少	偶尔一个月一次或者更少	经常一个月几次	频繁每星期一次	非常频繁一星期几次	每天
自从开始干这份工作，我对工作越来越不感兴趣	0	1	2	3	4	5	6
我对工作不像以前那样热心了	0	1	2	3	4	5	6
我怀疑自己所做工作的意义	0	1	2	3	4	5	6
我对自己所做工作是否有贡献越来越不关心	0	1	2	3	4	5	6

(四) 成就感低落 (该维度的得分=反向计分后，所有题目的得分相加/6)

项目	从不	极少一年几次或更少	偶尔一个月一次或者更少	经常一个月几次	频繁每星期一次	非常频繁一星期几次	每天
我能有效地解决工作中出现的问题 (反向计分)	0	1	2	3	4	5	6



我觉得我在为公司作有用的贡献（反向计分）	0	1	2	3	4	5	6
在我看来，我擅长于自己的工作（反向计分）	0	1	2	3	4	5	6
当完成工作上的一些事情时，我感到非常高兴（反向计分）	0	1	2	3	4	5	6
我完成了很多有价值的工作（反向计分）	0	1	2	3	4	5	6
我自信自己能有效地完成各项工作（反向计分）	0	1	2	3	4	5	6

说明：以上综合得分在 50 分以下，工作状态良好；得分在 50-75 分，存在一定程度的职业倦怠，需进行自我心理调节；得分在 75-100 分，建议休假，离开工作岗位一段时间进行调整；得分在 100 分以上，建议咨询心理医生或辞职，不工作，或换个工作也许对人生更积极。

五、焦虑自评量表小工具模板

焦虑自评量表 (Self-Rating Anxiety Scale SAS) 由华裔教授 Zung 编制 (1971)。从量表构造的形式到具体评定的方法，都与抑郁自评量表 (SDS) 十分相似，是一种分析病人主观症状的相当简便的临床工具。由于焦虑是心理咨询门诊中较常见的一种情绪障碍，所以近年来 SAS 是咨询门诊中了解焦虑症状的常用量表。



测试指导语：下面有 20 条文字，请仔细阅读每一条，把意思弄明白，每一条文字后有 4 个方格，分别表示：没有或很少时间，小部分时间，相当多时间，绝大部分或全部时间，然后根据你最近一个星期的实际感觉，在适当的方格里画“√”

现在开始 ►



焦虑自评量表 SAS

症状	没有或几乎没有	少有	常有	几乎一直有
1、觉得比平常容易紧张和着急	1	2	3	4
2、无缘无故地感到害怕	1	2	3	4
3、容易心里烦乱或觉得惊恐	1	2	3	4
4、觉得可能要发疯	1	2	3	4
5、觉得一切都很好，也不会发生什么不幸	4	3	2	1
6、手脚发抖打颤	1	2	3	4
7、因为头痛、头颈痛和背痛而苦恼	1	2	3	4
8、感觉容易衰弱和疲乏	1	2	3	4
9、觉得心平气和，并且容易安静地坐着	4	3	2	1
10、觉得心跳得很快	1	2	3	4
11、因为一阵阵头晕而苦恼	1	2	3	4
12、有晕倒发作，或觉得要晕倒似的	1	2	3	4
13、吸气呼气都感到很容易	4	3	2	1
14、手脚麻木和刺痛	1	2	3	4
15、因为胃痛和消化不良而苦恼	1	2	3	4
16、常常要小便	1	2	3	4
17、手常常是干燥温暖的	4	3	2	1
18、脸红发热	1	2	3	4
19、容易入睡并且睡得很好	4	3	2	1
20、做噩梦	1	2	3	4

说明：主要统计指标为总分。把 20 题的得分相加为粗分，粗分乘以 1.25，四舍五入取整数，即得到标准分。焦虑评定的分界值为 50 分，分数越高，焦虑倾向越明显。



第四部分 “职场三阶段” 职业指导典型案例

一、职场蘑菇期典型案例

案例一

背景情况：

小杨，男，进入一家单位刚刚工作不久，他觉得与他理想中的工作性质相差甚远。比如，要求每天下班前要把当天的工作小结输入电脑，每天早上都有早会需要布置工作等等，约束太多、规矩太多，感觉难以适应。于是，他就常发牢骚，工作积极性也不高，还没有等到他对单位全面了解，就被炒了鱿鱼。直到他再次在求职大军中奔波，找不到更好的工作时，心中才感到了后悔。

主要原因：

- 小杨在进入职场前一直抱有很大幻想，轻轻松松，没有任何束缚，还能拿着高薪。但毕业后枯燥的工作让他的幻想破灭，企业的条条框框让一直散慢的他难以接受。
- 小杨是职场新人，工作业绩没有起色，人际关系也没有处理好，还经常发牢骚，说企业和领导一些坏话，最后企业放弃了他。
- 小杨被单位辞职后，发现工作原来是这么难找，因为缺乏工作经验，小杨在求职大军中没有任何优势。

表现及后果：

- 小杨对工作不热情，并且烦躁心理。
- 对工作形式不认可，经常发牢骚和抱怨。
- 小杨找不到工作技巧，偏离正常工作轨迹，最终被辞退。

应对方法：

- 小杨认识到问题关键是自身，所以他在应聘下个工作前首先了解公司的企业文化、发展方向，并确定是否能与自己的职场目标紧密衔接起来，形成一种合力，最大限度地激发自我积极性，把自己从失落和迷茫的情绪中解脱出来，振奋起来；其次要设法快速融入公司，创造良好的人际环境，从而使自己工作时的心情愉悦起来，产生与公司难以割舍的感情，形成感情纽带。
- 加强学习。学习新知识和新技能，是尽快适应企业、适应职场的基本方法。要把自己当成一个空杯状态，每天都吸收新知识和正能量，让自己在企业中快速成为一个有用之人。

结果：

目前小杨已经调整好自己，成功面试一家合资企业做采购助理工作，他对自己充满信心，相信明天一定会更好。



案例二

背景情况：

小李，本科毕业后，先后在 3 家企业工作，从事过制图员、行政助理和市场营销，但是，由于人际关系处理不好，所以他从未体会到工作的乐趣，频繁跳槽。

主要原因：

- 小李性格比较内向，在上大学时，就经常我行我素，没有什么朋友，做事情都是靠行动，从不用语言去传达信息。工作后，在同事和客户面前依然冰冷示人，给人很高傲不易的接触感觉，慢慢被同事孤立，客户转移新的合作伙伴，工作业绩直线下滑。
- 小杨短短时间辗转过 3 家单位，都没有干长过，他对自己的未来失去信心，不知道自己下一步迈向哪里，非常沮丧。

表现及后果：

- 对工作没有自信，甚至拒绝找工作。
- 频繁跳槽，工作经验及人脉没有积累，却浪费了大好时光。
- 生活较单一，没有朋友，缺乏运动及健康的娱乐活动，有轻度抑郁症状。

应对方法：

- 进行体育锻炼，强健体魄，缓解职场压力。
- 制定职业生涯规划，找准自身定位。
- 学习沟通技巧，从家人和身边朋友练起
- 必要的话可以寻求心理老师的帮忙

结果：小李找到了职业指导老师，通过老师有效疏导，他掌握了职场生存法的基本要领，为下一份工作努力做准备。

二、职场倦怠期典型案例

案例一

背景情况：

李女士，35岁，高中学历，在某公司从事会计工作。自从与丈夫离婚后，心里受到了很大伤害，工作也没有了热情，她感觉因为离婚了，同事们都瞧不起她，无论大事小事都会往我身上推，还总是感觉背后有人议论她，嘲笑她，由于这种原因，她总不愿意上班，也不愿意与他们进行沟通，她想离开这家公司。

主要原因：

- 心理承受能力差，遇到问题缺乏解决方法，总是负面的情绪来看待人和事。
- 离异使得李女士失去了自信心，产生了极度自卑心理，对工作和生活失去热情。

表现及后果：

- 远离同事和朋友，经常自己流眼泪，无法走出离婚阴影。
- 情绪暴躁，睡眠质量差，有神经衰弱等疾病。
- 对工作产生乏味感觉，应付或者敷衍，热情大大减退。
- 在这种失落中工作和生活，对生活看不到希望，饮食没有规律，造成营养不良。

应对方法：

- 打破沟通障碍，坦然地与他人进行沟通和议论，包括有哪些事情在离婚前从来没有关心或关注过，如今却令自己非常感动，还有哪些事情是离婚后自己才勇敢尝试和锻炼的，令自己感到很有趣，很快乐等等，由此来缓解焦虑情绪，提高心理承受能力。
- 充实生活，包括购买一些书籍，外出旅游，积极参加同事或同学聚会，看一看外面的世界，由此来增强社交能力，树立自信心。
- 积极的自我对话，比如，每天回顾并发现自己的优点或长处并记录，或者针对自己的消极思想，提出积极的想法，及时纠正潜意识带来的干扰。

结果：

通过3个月调整，李女士职业倦怠有了很大改善，心情快乐了很多，业余生活丰富了起来，现在她已经慢慢走出离婚阴影，正确看待工作和生活。





案例二

背景情况：

黄先生，今年 33 岁，通过自学拿到本科学历，在机场从事行李运输员已经 5 年，此工作需要倒班，驾驶敞篷车作业，风吹日晒很辛苦，工资也不高，妻子对他的工作也不支持，经常冷嘲热讽，所以他想跳槽。

主要原因：

- 随着年龄增长，长期倒班工作，让他有些力不从心。
- 妻子经常在他面前提别人老公工资有多高，工作有多好，使他的压力很大，并且产生自卑心里。
- 机场岗位是与劳务派遣签合同，使他不能百分百安心工作，总怕哪天被辞退。

表现及后果：

- 总感觉身体疲惫，精神状态恍惚，嗜睡。
- 工作责任心下降，工作中经常造成失误。
- 对家庭生活造成一定影响，例如夫妻不和，严重导致离婚。

应对方法：

- 认真分析自己优劣势，制定平衡单，找到自己下一步方向。
- 与家人多沟通，互相理解，共同制定家庭计划
- 树立自信心，勇敢面对职场的每个考验

结果：

通过自我分析和职业指导建议，黄先生决定跳槽，他还想从事司机岗位，职业指导人员为他推荐综保区行政司机的岗位，并对他进行了面试指导。目前，黄先生已经顺利入职。



三、职场焦虑期典型案例

案例一

背景情况：

小乔，女，29岁，本科毕业后进入了一家国有性质的建筑企业工作，所从事的岗位是预算员。2013年下半年，小乔的师傅也就是当时的预算科科长退休了，退休前向领导推荐了她担任新的科长。在领导征求她意见时，小乔很犹豫，一是怕自己不能胜任，二是自己只想安安稳稳当科员，不想太辛苦。最终，在家人的劝说下，她接受了上级的任命，成了新的预算科科长。一年过去了，小乔不仅没有感受到当领导的乐趣，反而觉得这份工作带给自己的只有劳累和委屈，经常会产生“要是不当这个科长就好了”的想法。

主要原因：

- 小乔在升职前一直对自己的工作很满意。“升职”对她来说算是突如其来，虽然自己不想当科长，但上级领导的推荐及家人支持，使她硬着头皮接受安排。随之而来是工作量的增加，包括周末也要加班，业余生活时间被大大挤压了，这种生活与她原来的安逸满足产生了偏差。
- 小乔在单位人缘还不错。可当科长后，“好人缘”一下子弱很多，同事也不与她说知心话了，对她分配的工作找各种理由推脱，很多工作她只能自己完成。
- 升职后，领导要求她要拿下经济师、二级建造师和造价师的证书，小乔的周末几乎都奉献给了各种考证的补习班。
- 小乔的老公因上班地点远，只有周末才回家。但升职后，小乔不仅工作增多，周末还要培训学习，脾气也比以前差许多，两人经常为琐事争吵，让小乔觉得幸福被摧毁了。

表现及后果：

- 升职后的不适应让她更怀念原来的工作，对现在的工作有抵触情绪。
- 她感到了空前的紧张，常常叹气、胸闷，甚至出现了失眠的症状。
- 由于长期自己一个人生活，工作忙起来后顾不上吃饭，由此导致了轻度贫血。

应对方法：

- 每天早上进行自我暗示，鼓励自己，提高自信心。
- 与科室成员多沟通，共同探讨，听取别人意见。
- 家庭聚会。利用周末的时间请父母、兄弟姐妹或朋友来家聚餐，放松心情，有时还可以跟他们交流一下生活和工作上的技巧和方法。

结果：

三个月后，经回访了解到，小乔的职场焦虑得到了缓解，工作逐渐步入正轨，自己的两门考试成绩不错，目前正在学习管理相关知识；她的老公辞职了，在离家不远的地方找到了新工作，他们正在计划要个孩子。





案例二

背景情况：

小康，男，32岁，北京人，现担任某大型国企天津分公司副总经理。大学毕业后，他一直在北京某大型国企工作，先后被派驻广州3年，内蒙3年。今年年初，他被派驻天津新成立的分公司担任副总经理，每周末才能回北京。但随之而来的连串变故让他深受打击，疑似患上了焦虑症。

主要原因：

- 去天津对小康来说是一个艰难的抉择。一方面他厌倦了漂着的生活，另一方面他并不看好天津分公司，很有可能没发展起来就夭折了。公司总经理允诺他到天津后可以成为主管业务的副总。按照规划，小康会在天津呆2-3年，将分公司扶上正轨后回到北京总公司，但天津分公司融资进度缓慢，步上正轨遥遥无期，小康很担心不能如期调回。
- 就在小康去天津不久，他的妻子怀孕了，每到周末他就回北京陪伴妻子。但就在妻子怀孕快3个月的时候流产了，他悲伤之余开始自责，将妻子的流产原因归结于自己在外地工作，不能时时陪伴妻子。
- 天津分公司迟迟没有起色，估计短时间内难以盈利，这意味着年底奖金可能会被取消。很多当初一起来的同事都辞职了，小康在走和留之间摇摆不定。
- 小康对自己的未来没有信心。回北京，但很有可能那里已经没有自己的位子；辞职创业，没有好的项目和足够资金链；跳槽，自认为能力不强；考公务员，理论知识不强。种种后路似乎都被堵死了。

表现及后果：

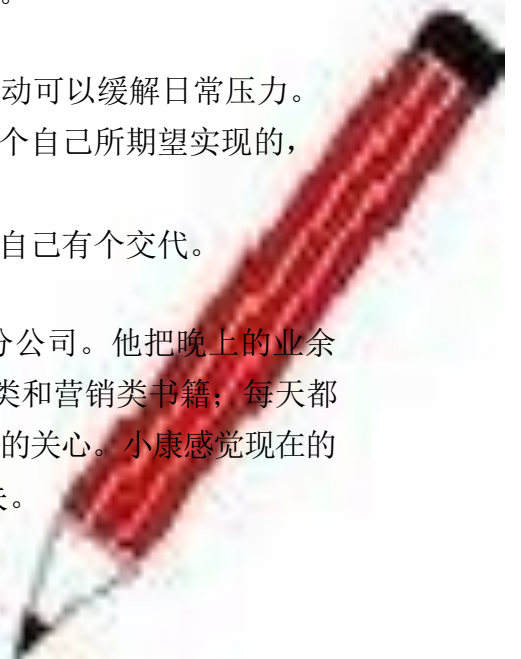
- 讲到妻子流产的经历时哽咽，常自责，难以平复情绪。
- 为了逃避现实，每天下班后都玩网络游戏来排压，已经有成瘾的趋势。
- 缺少运动，暴饮暴食，换上了慢性胃病。
- 对未来很恐惧，害怕变化也害怕没有变化，感到很绝望。

应对方法：

- 进行体育运动。小康喜欢打篮球和乒乓球，重拾体育运动可以缓解日常压力。
- 给自己充电。在留在天津分公司和回北京的选择中选一个自己所期望实现的，找准自己与之存在的差距，有目的地进行培训学习。
- 制定工作愿景。为自己制定一个长期目标，对十年后的自己有个交代。

结果：

最后，小康经过与总经理的一次深谈，决定仍然留在分公司。他把晚上的业余时间重新进行了规划，每天一小时打篮球，2小时看管理类和营销类书籍；每天都安排不少于20分钟的时间与家人和朋友电话沟通，送去自己的关心。小康感觉现在的状况充实多了，也让自己更有安全感，焦虑的症状基本消失。





案例三

背景情况：

小海，男，27岁，清华大学本科毕业，现工作于某银行。小海从小学到大学一直是学习上的佼佼者，家人和朋友对他寄予很大希望。毕业后，小海进入一家银行工作，原以为顶着清华大学的招牌，自己肯定不会差，没想到工作五年了，业务水平一般，也没有太大建树，连跟同事的关系也一般，没贴心朋友。最近，小海的孩子即将出生，促使他开始反思自己的工作状态，是留在这里继续工作还是赶快跳槽？小海逐渐陷入了职场焦虑的状态。

主要原因：

- 学生时期，家人朋友对小海的期望很高，这也是他保持学习成绩名列前茅的原因。但工作后，本以为仍能保持优秀的业绩，结果却并不理想，心理落差明显。
- 小海妻子怀孕了，作为家庭顶梁柱的他感到压力山大。工作和家庭双重压力让他感觉自己身上的担子更重了。
- 小海感觉同事们并不是很喜欢他，虽然他总是主动打招呼，但自己工作这几年几乎没有一个能倾诉心事的同事朋友。他还听到过同事说他“高分低能”、“费力不讨好”等字眼，这让小海深受打击，在工作中更紧张了。
- 在一次服务中，小海为一位顾客制定了一个收益很好的理财方案，但客户并不满意，小海认为顾客根本不懂理财，自己给他做了最优的理财方案他却不用，内心很不平，言语之间产生了一些矛盾。结果在工作会中，经理对他当众点名批评，这让小海非常窘迫，甚至对自己的价值产生了怀疑。

表现及后果：

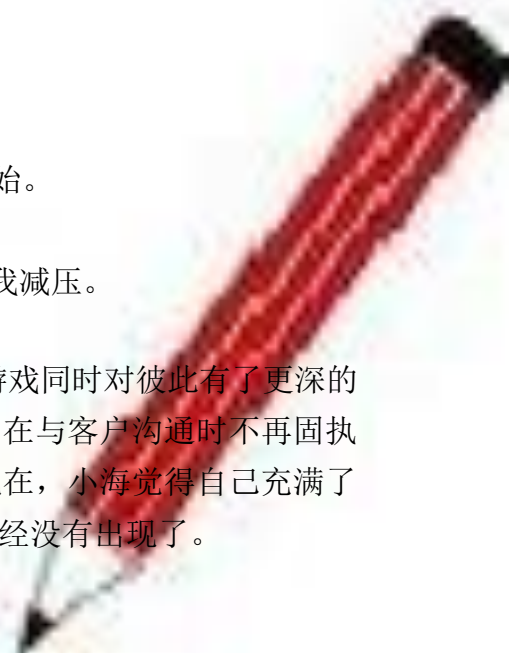
- 做事小心翼翼，怕与别人不一样而被议论。
- 怕与同事交往，总觉得自己在他们眼里就是个高分低能的怪物。
- 工作时，有时无法集中注意力，经常反复对刚刚的工作进行核对。
- 时常会感到孤独无助，觉得大家都不喜欢自己。

应对方法：

- 对自己进行一个 SWOT 分析，正确认识自己。
- 在人际交往方面加强训练，从与客户和同事多交流开始。
- 多组织或参与集体活动，融入集体。
- 放下包袱，不要让名牌大学的头衔成为枷锁，学会自我减压。

结果：

小海找到几个喜欢同一款网游的同事，在与大家畅聊游戏同时对彼此有了更深的了解，在工作中也更加默契，这让小海体会到了归属感。在与客户沟通时不再固执己见，给客户最好的选择，但会尊重客户的选择。现在，小海觉得自己充满了能量，每天的生活都在朝着好的方向发展，焦虑的症状已经没有了。





第五部分 “职场三阶段” 职业指导情景模拟训练

模拟训练（一）

小范，刚从海外读完环境工程回国，进到一家软件公司工作，主要负责销售同时上门为客户提供相应的使用指导服务。

因为小范在国外学的一些软件操作技能，和国内的完全不一样。所以，他并不能完全熟练操作公司里的产品，出门和客户洽谈时还得有个技术专员陪同前往。但他并不觉得这有什么问题。他认为，反正已经懂了国外的那些更先进的软件，国内的了解一二就可以了，更何况有技术专员在，何必那么费事呢？工作几个月后，小范对这份工作越来越没有兴趣，觉得这低端的工作和他一开始所期望的“技术性工作”有差异，并不是那么有价值，他的愿景是进入产品开发室，并有朝一日坐上技术开发总监的位子。

不足一年，小范就在郁闷中离开了这家很有潜力的公司。因为他无法承受更大的业务压力，工作没有起色，眼看和他同期进来的人都越做越好，自己却没有任何长进。

模拟训练（二）

小芳，大学毕业后不负重望考上公务员，本以为文书工作自己应该得心应手，可是才 2 个月她就说害怕上班。

她说，自己害怕见到部门领导。虽然领导既敬业又有才华，但她不知为什么一见他就底气不足，沟通是能躲则躲。有一次，因为没听清领导的意思，交给她的工作被耽搁了，事后领导质问她为何不过来再问一声？她小声说：怕您太忙，耽误时间。结果领导很生气，劈头盖脸训了她一通。时间一长，小芳一见到领导更是紧张得脸红，说话不利索。

模拟训练（三）

小田，女，36 岁，某机关科员，从业 16 年，是科室的业务骨干。



5 个月前，单位搞了一次中层干部选拔，本来大家一直公认要被提拔的她却“意外落选”。这让她心里极不平衡。自从那件事情出来后，她开始变得消极，单位里搞活动能推就推，真的推不了也就敷衍了事。最后心里觉得很烦，就干脆称病或者有事情请假，自己先做了“逃兵”。时至今日，为了这个稳定的饭碗，小田只好在单位忍着度过每一天。

模拟训练（四）

老孙，男，38 岁，某汽车企业车间组长，从业 15 年。

老孙对工作兢兢业业、任劳任怨，是单位里的负重老马。8 年前，因为勤勉肯干，他从一个组员晋升为组长，由于对工作的过度负责，头发也白了。这些年来，为了工作他顾不上家里，为此妻子一直埋怨他对家人不管不顾，让他心里既愧疚又无奈。

前不久，单位里要合组生产线，小道消息，老孙的生产线要与其它生产线合并。当听到这个消息，老孙认为自己与领导处得关系没有与之合并那条线的组长与领导处的关系好，这也意味着他这个组长将被当不长的信息。他说自己胸口好像总是压着一块大石头，喉咙里堵着，心情越来越沉闷，他感觉到前所未有的危机和失落……

模拟训练（五）

小文，女，28 岁，某金融投资公司职员，从业 4 年。

小文研究生毕业就来到了这家公司，经过磨砺，目前已经是公司的中坚力量了，领导也有意提拔她，因此除了给她安排工作外还安排了一些培训。但小文却常常抱怨工作很辛苦，因为常常出差，一年中一半的时间都在当空中飞人，每天都有加不完的班，工作高强度让她的身体长期处于亚健康状态，已经奔三了，婚姻大事却还没有头绪。有时候，小文出差回来一个人坐出租车回家，在后座常常抑制不住哭泣，她很迷惘，自己这么拼命工作到底为了什么？

模拟训练（六）

林先生，男，30 岁，从事公务员 8 年。



林先生毕业后考取了家乡的公务员，在某业务岗位上工作了 4 年后，由于工作表现好、业务能力强，被平调至另一单位，做党建工作。三年后，竞聘上岗到某机关担任办公室主任。前后三个岗位虽然都是公务员，但工作内容完全不同，尤其是担任办公室主任后，上要面对局长，承接局长交办的各项任务；下要协调各科室，做好服务工作。由于要向全局上下负责，林先生最怕出错，可偏偏错误自己找上来。一次县里开大会，要求局长参会并讲话，林先生却忙中出错忘记把会议通知转交给局长了，当主办方迟迟不见局长而打来电话询问时，林先生才惊觉自己犯了错。尽管最终局长赶上了讲话，但林先生始终放不下这个包袱，经常担心自己做不好，对本已经确认好的事情还要再三确认，常常没来由地心慌失眠，甚至有时候会做类似这个失误的梦而被惊醒。

◇ 上述模拟训练题需要训练者回答下述问题：

1. 判断服务对象的问题类别。
2. 判断所需应用的测评工具。
3. 提供具体的指导意见或建议。