

心乡
直通车

不识好糗

◎ 童孟侯

阿杰的姐姐早就加入美国籍。去年圣诞节，两个外甥专程到上海来玩，阿杰便使出浑身解数，第一天陪他们去吃上海菜：八宝辣酱、草头圈子、清炒鳊糊……第二天陪他们去吃四川菜：夫妻肺片、宫保鸡丁、麻辣豆腐、东坡肘子……第三天陪他们去吃广东菜：清蒸多宝鱼、白灼芥蓝……

阿杰得意洋洋地问两个外甥：好吃吗？舅舅今天再带你们去吃山东菜？

两个外甥问：舅舅，上海有麦当劳吗？我们要吃汉堡包。

于是，阿杰带他们来到麦当劳，冰冷的可乐，滚烫的苹果派，牛肉汉堡、炸薯条、蛋卷冰淇淋……两个外甥吃得心满意足。临走，告诉舅舅说：多买几个汉堡包带回去，放在冰箱里，晚上也吃这个，明天也吃汉堡，微波炉热一下。

阿杰叹息：外国小国有啥弄头？

也是圣诞节，我朋友的姐姐到美国达拉斯看望他儿子，她当然住在儿子家。儿子喜出望外，天天陪着妈妈到外面吃饭：妈妈，我们达拉斯的牛和牛仔都是世界最有名的，达拉斯小牛队听说过没有？没有？反正我们这里的牛排是全世界最好吃的，咬上去有汁，味道没话讲了。

母子俩出去吃了多次牛排。儿子说：妈妈，我们这里的披萨也很有名，现在我们到的这家是披萨自助餐，我刚才进来时把钱付掉了，您就可以品尝这里十多种披萨：鸡肉披萨、金枪鱼披萨、火腿披萨、起司披萨……软的披萨、脆的披萨、辣的披萨……反正无限量供应，可以吃到撑死。你看那两个黑人，吃了满满一大堆！

晚上回家，开车经过超市，儿子问妈妈：明天早餐想吃什么？牛奶？面包？奶油蛋糕？妈妈说：我想吃油条、泡饭、酱瓜。

儿子只得停下车，到超市买了4根香港运过来的冰冻油条，一根根像铁棍那么硬。第二天早上，儿子先把油条解冻，然后放在平底锅，放了一点油，稍微煎了一下。妈妈说：多倒点油，把油条重新炸一炸。

儿子说：不行，我们用油锅炸食物，邻居会去举报，我们住的是“汤豪斯”，油气会影响邻居。妈妈不吱声。

儿子心想：这么好的牛排、面包、黄油、蛇果都不要吃，妈妈为什么

喜欢这么落后的油条呢？儿子又不敢说妈妈“不识好糗”，更不敢用北方话说妈妈不知好歹……

其实，那妈妈和那外甥只是习性而已，心理学上也叫习惯动作，它通过不断重复然后固定，从此不用努力就会顽强表现出来，拉到几万里之外想改变它，没门！



插图 孔雀



专家调查档案

你被“大材小用”了吗？近日，一项来自国外的“全球工作监察调查”显示，84%的中国人觉得自己被大材小用了。也许，这个调查的科学性有待商榷，但是，在我们身边，抱怨自己被“大材小用”的职场人的确不少见。是千里马没遇到伯乐，还是抱怨者眼高手低？抑或还有其他的缘故。

【事件回放】

近日，一项来自国外的“全球工作监察调查”显示，84%的中国人觉得自己被大材小用了。尽管很多人质疑这项调查的科学性与代表性，但联想到近年来频繁出现的研究生争当清洁工、本科生甘做收费员、名牌大学生卖猪肉等新闻，有关“大材小用”的话题成为热点焦点，引发了人们对职场自我定位和就业心态的讨论。

(来源：人民日报)

你被大材小用了吗？

◎ 专家支持：王晨
◎ 采访：朱砂

特邀专家心理咨询师
朔源夏东豪
上海心灵花园心理咨询中心

1 用人单位与个人
不同标准得出迥异评价

在职场上，每个人都有对自己的评价，用人单位对所录用的员工也会有一个评价，当这两个评价得出了迥异的结果时，“大材小用”的问题，往往会凸显出来。曾在企业中做过人力资源工作的王晨分析说，一方面，用人单位和个人在评估时的出发点不同、视角不同，评判的标准迥异，得出的结论自然大相径庭。用人单位从全局考虑设置岗位，追求的是企业整体利益最大化，所以很难按照每个人的特长去量体裁衣，更多的时候需要员工去

适应既定岗位的要求。这就使得在磨合的过程中，员工身上的某些优势可能无法得到充分的发挥。

另一方面，用人单位对于员工能力的了解需要一个过程，而一些急于表现自己、期待一夜“成功”的年轻人很难耐下性子来一步一个脚印、从最基本的小事上稳扎稳打逐步发展。这类职场人常会在盲目的频繁跳槽中不断丢失刚刚建立起来的信任度，最后就叹息自己这匹“千里马”总是遇不到“伯乐”。

此外，还有一部分职场人把“理想我”等同于“现实我”，简单地把目前无法获得精神上、物质上的满足感统统归咎于自己被“大材小用”。

2 抱着攀比、“贴金”的心态
用人单位踏入“人才高消费”误区

作能力等。此外，不同岗位又各有侧重点，不考虑需求，一味要求高学历显然是不妥当、不科学的。

误区之二是从众心理和盲目攀比心理。看到其他单位、其他部门招聘的是高学历人才，就觉得自己不能落后，否则面子过不去。殊不知，只有根据岗位的实际需要招聘“刚刚好”而非“过分好”的员工，双方才容易彼此满意、形成“共赢”。否则，一个被大材小用的人不时地抱怨就可能给周围同事带来负面影响；再加上因不安心工作而导致人员频繁流失等问题，最后给用人单位带来的损失一定超过表面风光。

误区之三是用人单位出于“贴金”、“装饰”效

果考虑招聘高学历人才。在工作中，王晨注意到，有些民营企业希望通过提高企业中高学历人才的比例来显示公司实力。其实硕士、博士的专业知识结构、深度都不一定适合实用性强的岗位。没必要特别追求这种华而不实的“贴金”效果。

误区之四是利用供需比例失调提前进行人才储备。近几年，每年都有大量的本科生、硕士生涌入人才市场，对用人单位而言有充分选择的余地。既然“供”远远超过了“需”，用人单位觉得不妨趁机把本来只需要大专生或者中专生来做的岗位提高到本科生的档次，也可以储备一些人才。只是不少新毕业的大学生也是抱着先就业再说的心态，当积累了一定经验后往往另择良木而栖，到头来用人单位等于是为他人做了嫁衣。

3 别用抱怨给自己竖起
“合理化”的心理盾牌

这四年重要的不是你做了什么，重要的是你在工作中养成了怎么样的良好的工作习惯。这个良好的工作习惯，指的是：认真、踏实的工作作风，以及是否学会了如何用最快的时间接受新的事物，发现新事物的内在规律，比别人更短时间内掌握这些规律并且处理好它们。具备了以上的要素，你就成长为一个被人信任的人。”

每个人都或多或少会有缺点，但有的时候，缺点正好落在了自己的“盲点”。王晨提醒说，这个时候，别人的批评可能就是你的镜子。心理学上有一个“周哈里窗”模式，把人的内在分成四个部分：开放我、盲目我、隐藏我、未知我。当别

2

曾几何时，揣着大学文凭就不愁找不到好工作。如今，人才市场上，捧着简历求职的硕士、博士一大把，很多企业的招聘启事上，动辄就要求硕士、博士的学历，真有那么多的岗位需要如此高学历的人方能胜任吗？王晨直言，如今职场上，的确存在一些单位人才高消费的状态。会出现这类现象，主要是很多用人单位在对人才的认识、使用上存在误区。

误区之一是很多用人单位混淆了概念，将高学历等同于高能力。其实学历仅代表专业知识的一部分，而工作能力涵盖了更宽泛的内容，比如实际动手操作能力、与人交往沟通能力、团队合作

3

用人单位人才高消费固然存在，但很多时候，“大材小用”是职场人自身的感受。这种感受客观吗？抑或只是“眼高手低”的表现？

王晨提醒说，对于很多刚刚踏上职场的年轻人而言，先要分清楚，究竟是用人单位“大材小用”还是自己“眼高手低”。“很多时候是年轻人把自己推到了‘小事不愿做、大事做不了’的尴尬位置，而上司会觉得，如果连小事都做不了，怎么能放心把‘大事’交付给你呢？”

面对那些不屑做繁琐的小事的年轻人，王晨常常会引用平安集团总经理任汇川的话希望给他们一些启发：“从22岁大学毕业到26岁之间