

【真实案例】

涂前的求学生涯是很顺风顺水的，高中毕业时他以全优成绩免试推荐上了一所名牌大学。在大学，涂的学习成绩在班级也是名列前茅，更突出的是他在社团活动和社会工作中也是活跃得很，除了担任班级的团支部书记，他还是学院文学社的社长，读书论坛、爱心募捐、以诗会友等活动，他是主要的组织者，征文大赛、演讲大赛、主持人大赛，他频频获奖。可以说，涂前真是大学里的风云人物。

大学毕业时，一家著名的上市公司在众多的求职学生中一眼就相中了涂前，请他担任企宣一职。刚参加工作时，风华正茂的他整天激情饱满，任劳任怨。由于部门人员少、工作重，领导讲话、工作总结汇报……一大堆材料需要他撰写，除此之外还要完成领导交代的各种任务，包括跑腿打杂、安排吃饭、跟班出差服务等。很多时候，其他部门的同事都下班了，他还在办公室埋头加班，有时候周末还得带着工作回家，熬夜写材料。

涂前的工作态度和业绩是很不错的，也得到了领导和同事的认可。本来他以为自己迟早可以得到提升，尤其是部门主任调走后，涂前暗地里认为这个位子应该就是自己的了。没想到集团人事变动，空降了一名新主任，涂前还是跟以前一样打杂。这件事情对他打击很大。逐渐地，涂前不再像以前那样拼命工作了。因为消极拖拉被领导批评几句，刚开始他还觉得有些内疚，但一想到自己的处境，干好干坏一个样，他就没有一点激情，后来领导批评多了，他也不解释不反驳，总之觉得无所谓了。看他这个样子，亲朋好友劝他跳槽，换个环境重新开始，但他想到公司效益稳定，待遇不错，一直犹豫。后来，当发现曾经的同事跳槽后也不见有更好的发展，就彻底死了心，继续混着。

转眼工作5年多了，涂前觉得自己对于工作已没有了任何的奢望。他经常自嘲自己就是个“橡皮人”，对新生事物懒得接受，对批评表扬都无所谓，既没有耻辱感也没有荣誉感，一句话：麻木。

现在，涂前每天机械地上下班，说不上什么追求，也没什么目标。

他为何成了职场『橡皮人』

（心理学博士、心理咨询研究员）
心理信箱：jyszh@vip.163.com

章睿齐

我和别人



前不久，我准备投资开一家料理店，考虑到这是自己的第一次创业，投入了多年来的积蓄，而且自己其中的一些流程还不是很熟悉，于是便请好友大刘来帮忙。

大刘人很热心，他东奔西跑，从位置、环境等多方面综合比对之后，优中选优，帮我找出了最合适的开店位置；后面，大刘又找到跟他一直合作的装修设计公司，请资深的首席设计师为店面作装潢设计。施工过程中，大刘还不时来店查看，好像这就是他自己开店一样。

料理店开业后，我特意选了一家比较高档的酒店，设宴答谢大刘。一开始，大刘不停地推脱，说这样实在是太浪费了，后面实在是经不起我的软磨硬泡，他才如约赴宴。席间，我们推杯换盏，谈笑风生。吃完饭，等我去前台结账的时候，服务员却告诉我说，你那位朋友已经买好单了。见我一脸的尴尬，大刘笑着对我说：“你现在的事业才刚刚起步，后面还有很多需要用钱的地方。如果你真想请我，那就到你家，随便炒几个菜，咱们痛痛快快地喝个够。”大刘的一番话，让我心里好一阵感动，同时也让我不禁

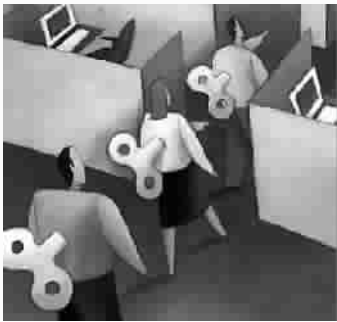
想起了年初的时候，请一位帮了我一点小忙的朋友吃饭时的情景：那位朋友真的是毫不客气，海参、鲍鱼、龙虾是一通好点，还叫了好多瓶茅台之类的名贵酒。这一顿饭下来，足足花掉了我一个多月的工资。

在生活中，我们每个人都有不少的朋友，而最值得交往的朋友，就像一件贴心的内衣，无论何时何地，他都会设身处地地为你着想，而且他最舍不得多花你一分钱。



吴亦君 亦君工作室主任，国家二级心理咨询师。互动博客：<http://blog.sina.com.cn/wwwuj>

【心灵导航】



公认的对职场“橡皮人”的定义是：没有神经，没有痛感，没有效率，没有反应；整个人犹如橡皮做成的，不接受任何新生事物和意见，对批评表扬无所谓，没有耻辱和荣誉感的职场人。

显然，职场“橡皮人”其主要特点是对工作失去了热情，采取消极的态度来应付。

曾经朝气蓬勃、风华正茂的涂前是被职场潜规则同化了，职场中普遍

的现象是做一天和尚撞一天钟。如果拼命干，一方面显得另类，另一方面人家都会认为你急着表现想提拔，落了个名声最后又上不去的话，就“杯具”了。几年的工作经历和遭遇让年轻的涂前深深感到“现实社会，潜规则横行，认真做人和做事的人反倒难堪。”

心理学理论告诉我们，一定的行为背面隐藏着对应的行为目的。当一个人不能通过正当的行为达到自己的目的时，就会用不当的行为来达到目的。当他尽了一切努力仍然无法达到目的时，他就会用最后一招——自暴自弃来减轻内心的失落和痛苦。涂前之所以成为“橡皮人”，原因正在于此。

涂前原本认为自己能力出众，前景光明，有很好的工作动力。但人算不如天算，空降了一位主任，这使得他的职业理想瞬间破灭。涂前看不到前景和未来，同时现实生活中的尔虞我诈以及在工作过程中不断地体验疏离感和压迫感，他逐渐变得麻木以适应环境。

【心灵处方】

在追求目标丧失以后，涂采取了消极的抵抗方式来应付，不知不觉把自己打造成职场“橡皮人”。但在竞争激烈的社会，成为“橡皮人”的风险巨大，如果涂前调整不及时的话，很可能导致领导不满，丢掉工作。为此，建议涂前从以下几个方面来调整自己：

■ 在认知上能正确积极看待成为“橡皮人”其实就是意味着职业枯竭期的到来，也是提醒他重新思考自己的位置，重新审视自己的工作习惯。当他把职业枯竭期当成对未来的一种督促，焦虑感就会大大降低。

■ 找到工作中的兴趣点 除了自我检讨和反省以及积极调整心态，去学习、培训、或者给自己放个长假，都是改变“橡皮”状态有效途径。而为自己找到工作中的兴趣点，不失为一个轻便的解决之道。

■ 重新规划职业生涯 职业发展遇到瓶颈，需要重新审视自己，结

合自己的兴趣和长处定位职业，比如是选择继续在职场还是自主创业等等。其实涂前已经有了长达5年时间的企宣工作经验，虽然曾经有同事跳槽后境遇不佳，但是每个人的发展机遇和际遇都不一样，希望他对自己加强信心，综合各方面因素做出选择。

■ 制定切实可行的工作目标 涂前还很年轻，今后还会有机会，不管是跳槽或者是继续待在公司，都建议他考虑到自己的能力，下定决心，设定目标。目标可分为短期与长期目标，但切忌期望过高。

■ 宣泄不良情绪 在职场工作的每一个人都要学会寻找多种不良情绪的宣泄途径，比如跟家人、朋友倾诉，有时也可以跟同事、领导交流沟通，建立和谐的人际关系，同时积极培养生活乐趣，分散对工作的焦虑和不满。如果经过调节，仍然不能走出困境，不妨向专业心理机构寻求支持。

最值得交往的朋友

秦湖

着眼新十年发展 苏宁电器储备人才

苏宁今年将招聘万名大学生

11月28日，中央电视台《新闻联播》报道了苏宁电器以员工成长推动企业创新，企业创新助力企业跨越发展，以人为本、打造永续企业的发展理念，引发外界对苏宁这一国内吸纳就业众多的民营企业的广泛关注。报道首次透露了苏宁已连续开展十年的应届大学毕业生招聘工程——“1200”工程今年将引进1万名大学生的消息，如此规模创下苏宁历年招聘规模之最，将使苏宁大学生就业人数超过3万人。

面向新十年 苏宁招揽万名学子

“人力资本是比货币资本更重要的资本”，苏宁电器集团董事长张近东在《新闻联播》采访中如此表述，显示了他对人才的高度重视。早在2002年，正是张近东亲自领导发起了专项招聘应届大学生毕业的“1200工程”，今年已经是“1200工程”第十期招聘。过去九期的“1200工程”人员大多通过苏宁培训、工作实践，为苏宁全国连锁发展、高速稳健增长作出积极贡献，成为苏宁宝贵的财富。

由苏宁电器副董事长、副总裁

等高管直接参与的“1200”十期著名高校校园宣讲会从10月中旬起，先后在南京、上海交通大学、西安交通大学、武汉大学等20所著名高校举行，苏宁与广大学子面对面沟通，引起强烈反响，共接收简历近10万份。其他高校招聘、大专生招聘等下阶段招聘工作也即将全面展开。苏宁招聘负责人表示，此次1万名大学生的招聘中，硕士生、本科生、大专生等各学历人才都有大幅增长，尤其研究生人数增幅最明显。同时，结合企业未来发展，苏宁将对部分专业人才重点考虑，比如苏宁易购对电子商务方面人才的需求，苏宁国际化发展对外语水平较高人才的需求等。

注重人的发展 “1200工程”创新大学生培养模式

在众多企业面对自主人才培养的高昂成本而犹豫不决的时候，苏宁的大学生培养工程已走过十年，累计引进培养了2万多名优秀大学生，成为国内大学生招聘与培养的优秀代表。张近东认为，“企业要多用人的同时，还需要解决就业品质，也就是人的发展问题”，为此，苏宁为大学毕业生制定了明确的职业发展路径，并提供终端轮岗、业务技能、管理能力等全方位培训，让员工成长与企业形成良性互动。

苏宁为“1200”员工提供的薪

资与福利待遇也处于行业的领先水平，每年薪酬涨幅平均超过20%，随着苏宁新总部基地投入使用，苏宁员工的办公条件、休闲活动条件均达到了国际先进企业水平。据悉，“1200”员工在苏宁内部被定义为“未来的接班人”，目前，苏宁“1200”员工在公司高层干部中占比20%，中层干部中占比30%，部门负责人中占比25%。“1200工程”的成功得到苏宁内外的广泛认可，并成为国内零售人才培养的典范。

在进行多样化自主人才培养的同时，苏宁还将根据整体十年规划的具体战略部署，进行大量社会型成熟人才的引进，真正打造适应未来十年发展需求的国际化知识型团队。

广告