

大学毕业生快速适应企业职场的“心”“意”研究

谢世锐

(五矿二十三冶建设集团,湖南长沙 410116)

【摘要】现代企业越来越重视从高校招聘和培养人才,高校也越来越重视在校学生的职业教育,可即便如此,还是有许多初入职场的大学生不知道该如何适应企业环境,从而造成较高的离职率,这不仅延缓了人才成长的速度,也增加了企业的用人成本。基于此,文章详细论述了新入职的大中专学生快速适应职场、完成职场新人到职场达人转变的几点“心”“意”。

【关键词】大学生;就业;职场;职业教育

【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2022.01.029】

【中图分类号】G645

【文献标识码】A

【文章编号】2095-7661(2022)01-0105-03

A Study on the Psychological Methods of College Students' Quickly Adapting to the Enterprise Workplace

XIE Shi-rui

(The 23rd Metallurgical Construction Group Co., Ltd. of Minmetals, Changsha, Hunan, China 410116)

Abstract: Modern enterprises pay more and more attention to recruiting and cultivating talents from colleges, and colleges also pay more attention to the vocational education of students in school, but even so, there are still many students who are just entering the workplace who don't know how to adapt to the environment of the enterprise, so that often results in some serious problems. The high turnover rate greatly not only slows down the growth of talents, but increases the employment cost of enterprises. Based on this, the article discusses in detail the significance of "Xin" and "Yi" for newly recruited college students to quickly adapt to the workplace and complete the transition from newcomers to professionals in the workplace.

Keywords: college student; employment; workplace; vocational education

大学生从象牙塔迈向企业门,从学校人变身上班族,这不仅是角色的转换,更是人生的跨越。作为初出茅庐的新人,初涉职场,或感迷茫困惑,或觉交际困难,或有压力畏惧,诸类情况屡见不鲜,可称之为“新人孤独期”。那么,如何有效缩短“新人孤独期”,迅速步入正轨,成了职场新人不得不直面并解决的问题。笔者认为,进入职场,首先得修炼好三个“心”和两个“意”,才能快速适应企业职场。

1 好的心态和心理是走顺职业路的基础

人与人之间存在的很小差异,可能会造成了以后的巨大差异。很小的差异,即心态的正确与否,而巨大的差距,则是一个人的成功与失败。这

点同样适用于任何一位职场新人。初涉职场,改变思维、认清定位、实现转换,坚定自我、从“心”开始,均是关键步骤。对于职场新人,心态就是竞争力,调整出好的工作心态,就是使你和其他人区别、脱颖而出的筹码^[1]。

1.1 做到“心安”,快速融入企业

相关数据显示,大学毕业生毕业半年内的离职率不低,因难以适应企业环境而选择迅速离职,相当高比例的毕业生属于“适应不良型”^[2]。“闪辞”“秒辞”的盛行,归纳出主要缘由,无非是一点:预期与实际的差距。诚然,有严格的自我规划与明确的要求是好事,但初入职场,发现实际与预期略有出入便贸然离职,无异于战场上的逃兵,这也体现

[收稿日期] 2021-12-27

[作者简介] 谢世锐(1969—),男,湖北天门人,五矿二十三冶建设集团高级经济师,研究方向:人力资源、人才管理。

了新人们初入职场的不安。

日常生活中,人们常将“你以为你以为的,真的就是你以为的吗?”一句当玩笑挂在嘴边。这句话同样适用于初入职场的新人们。不少阅历、经验均处积累阶段的职场新人,时常理所当然地将自己的第一感受作为是否合适自己的唯一标准。可试问,作为刚从学校大门走出的新人,倘若不为自己设下合适的“缓冲期”,参加工作后做的第一件事就是抱着质疑防备的心态“考察”公司,专注自我需求而严重忽略其他客观因素,在尚且未对岗位工作有深刻认识前就断下结论,未免太儿戏。

来到一个新的环境,新人首先要做的就是安下心来,所谓安身立命。做到心安,一是要相信自己的选择,来到企业,一定是双方考察以后的选择,确定要签约,也必然是经过一番考究、比较和深思熟虑的,要相信自己当初的判断是对的;二是要相信所在的企业,企业选择你,也是基于工作岗位的需求和公司发展的需要,自己所在的企业一定是合适的;三是相信未来,企业的发展一定会因为你的加盟而变得更好,未来靠自己创造。以这种“心安”的姿态适应环境、融入企业,循序渐进地在企业找到自己的位置,以良好、饱满的精神状态完成角色的转变。

1.2 做到“心宽”,沉着应对挫折

职场新人进入新岗位,出于满腔的热血、原始的热情,基于自己的某些成绩或经历,很容易产生“扶摇直上九万里”的抱负,总是迫切地想迅速立足于新环境,干出一番令领导刮目相看的大事业。但在极短的时间内,过于理想化的预期难以同实际完全匹配,从而导致心理落差,或者由于做事过于激进或自信,犯下了较大的错误造成损失,被领导严厉批评等,在接连的失败与否定中,产生“事事不如意、处处不顺心”的挫败感,伴随着这样的阴影,新人们很容易陷入垂头丧气与自暴自弃的恶性循环,甚至又有离职的冲动。而据调查显示,大多数的企业经营者会因为担心情绪化的员工无法控制自己的情绪而不敢委以他们重任^[9]。于是这时,另一个恶性循环出现了:新员工因为没能接到“大任务”而产生挫败、情绪失控,可企业方却因为员工心态不稳,始终不将大事交托下去。

对于职场新人来说,心宽就是摒弃玻璃心,要让内心变得更强大;无私就是不要患得患失,以成长为目标,逐步做到对挫折和批评都欣然接受。心宽,才会乐观;心宽,才会路宽。作为职场新人,除了要接受和适应新的工作环境和生活条件,还要

做好迎接挑战、面对挫折、接受批评的心理准备。做到心宽,一是要有吃苦准备,苦难是人生最好的老师,只有多吃苦头,才能尝到成长的甜头;二是要有归零心态,从头开始,不管曾经在校时期有如何光鲜亮丽的骄人业绩和出色表现,到了企业都要虚心向师傅学习,向老员工请教;三是要有感恩心态,善待他人,别人的批评是自己进步和最好的指导。以放宽心的态势为人处世,才能不断调整状态,变压力为动力,正视失败,迎难而上。

1.3 做到“心专”,努力钻研业务

从学校迈入职场,并不意味着学习的结束,相反,它代表了新阶段学习的开始。有调查显示,应届大学生到岗工作后,所学专业的实际知识转化率不到40%,且多数毕业生所学知识无法转化为岗位实际所需能力。^[4]在这个日新月异的社会,一切事物在每一刻、每一秒均发生着变化,更遑论毕业生先前所学理论知识与本岗位实际可能存在差距,如此,又怎能停止学习?成长最有效的方法就是学习,身为职场新人,要专心钻研业务。

职场新人,忌浮躁,忌冒进,忌好高骛远,忌浅尝辄止。想尽快成为岗位能手,就要专注专业技能,专注岗位学习。只有心思专一,才能不断精进。要做到心专,就要做到三点:勤、精、恒。一是勤,付出不亚于任何人的努力。要坚信“天道酬勤”,但这里的勤,并不是指做给别人看的“勤”,而是不邀功、不刻意、无伤大雅的勤,是不管别人是否看得见,都要继续的“勤”。初入职场,从企业文化到岗位工作,本就有太多的东西需要学习,再加上企业是经济实体,讲实际、干实事、求实效,是企业的基本特征和要求,如果职场新人不能做到勤奋学习、高速进阶,以满足企业需求,是极难立足职场的。勤学、多学,提升业务能力,是迅速适应新环境的捷径。二是精,天下大事必作于细。但不少新人却不谙此理,初涉职场,不少新人在面对手头上一些简单琐碎、无技术含量、不重要的工作时,会产生巨大心理落差,从此气馁。殊不知,天下难事必作于易,天下大事必作于细。很多人耽于工作、疏于思考,花95%以上的时间去做执行性工作,缺少细节性的分析和研究(俗称复盘工作),他们基本都在执行区工作,鲜少静心进入思考区复盘。^[5]这也是为什么很多人从事单一工作多年,却进步不大的原因,不是工作单一琐碎,而是缺乏分析研究。将简单工作熟练化、精细化,并在完成工作后及时进行复盘分析,这才是学习提升的正确过程。端正心态,继续学习,假以时日,必有匪浅收获。三是

恒,聚沙成塔,滴水穿石。很多职场新人只能看到别人的风光,却极易对琐碎细小的岗位工作失去耐心,这不是该有的工作心态。工作也是学习的过程,作为职场新人,持之以恒、坚韧不拔,相信很快能“学有所成”,走向事业巅峰。

2 强的意识与意志是走好职业路的加速器

调试好心态,当职场新人修炼好三个“心”,由内而外地完成心态层面的角色转变后,就要迅速开始下一步:两个“意”的打磨。即便做好了心理建设,可现实与理想总归存在着一定差距,职场里不存在一步登天,作为新员工,迅速适应新的工作环境和进入工作状态,在新的环境中找到属于自己的位置,才能真正为企业的持续发展贡献力量,也才能免遭“淘汰”危机。于是这时候,明确的意识、坚定的意志,便显得难能可贵。

2.1 “意识”明确,胸有丘壑

意识=意念+见识。意念就是想到,即有梦想;见识就是看到,即有标杆和榜样。意识,就是心中的目标。意识明确,要做到目标清晰,做好职业规划,一年成长两年成熟三年成器,至少要规划三到五年的发展目标,一步一个脚印。

研究认为,持续劳动行为的发生除了来自物质的直接刺激,更来自精神的间接引导,即可通过设定必要的目标规划,实现对自我工作激情的有效维系以及行为上的持续提升。^[6]不少初涉职场的新人容易忽略目标的设定,以至于终日忙忙碌碌,却又碌碌无为。在有限的时间做无价值的事,事倍功半,这是十分可怕的。因此,职场新人需要正视自己,并量身定制好目标。目标规划要做到三个结合,一是结合社会现况。职业离不开政治经济环境,职业目标制定要符合社会大势所需,朝新生的有前景的方向做选择,学习和钻研的技能在社会上受欢迎,容易立足。二是结合公司实际。个人的发展目标一定要适应企业发展的需要,与企业对人才的需要在一个方向上,比如在证书的取得和业务的学习上,是企业主营业务或未来业务需要的,这样才能有更多锻炼和提升的机会。三是结合自我个性。虽说在职场打拼,为契合企业团队需求,适当调节自身很重要,可是俄罗斯方块玩家应该明白:如果合群,你就会消失。这告诉我们,完全契合不可取,在同样需要特色优势、变革思维的创新社会,个性是立足职场不可或缺的。^[7]大家性格特点和兴趣爱好各不相同,故而在选择岗位和专研方向上,要跟自己的优势相吻合,这样才能更好地展示自己的价值,在职业竞争中赢得主动。职

场目标的设定,还要有长期和短期目标。首先,结合自身职业梦想与周边的典型模范,设定一个高于目前能力、但短时间内难以实现的目标,即宏观性长期目标。这类目标一般具有较强的引导性,它将成为你职业路上的精神总支撑。其次,科学衡量自身现阶段实力,设定一个短时间内必须完成的微观性短期目标,也称之为阶段性目标。比起如长期目标一般的精神总支撑,阶段性目标更像是短而有力、持续不断的动力源泉,在离长期目标尚且存在一段距离时,接连完成一些合适的阶段性目标,将会在很大程度上推动职场新人朝着总目标的方向不断迈进。

2.2 “意志”坚定,咬定青山

如果说意识是心中有目标,那么意志,就是付诸行动。坚定的意志引导人们走向成功,要达到这点,则需做到以下几点。第一,雷厉风行。不要将目标仅停留在想法阶段,拒绝只说不做,行为目标清晰,行动步骤明确,有了长期目标,那便朝他前进,有了阶段目标,那便奋力冲刺。关于这点,建议职场新人们在行动前,将目标分解成详细的行动清单,按照一定的顺序,明确待办任务,更易于计划执行。第二,忠贞不二。有了目标,不能朝三暮四,犹豫不决,否则付出的努力将会付诸东流。职场新人往往最容易更换目标,这是成长路上的最大障碍。第三,久久为功。目标既有,计划待办,那便剩下行动,持之以恒的行动。凡得以于职场立足者,无不是行事有恒的坚持。坚持目标、持续发力,还要学会模拟,认真观察,仔细揣摩,学会调整方法和方向,获取自己想要的结果。

除了以上几点,在行动上,还有一点须特别注意,时间利用率的高低,是衡量新人过渡期价值的极关键因素。美国麻省理工学院曾对3000名经理人做了调查研究,发现凡是优秀的经理人,都能做到精于安排时间,使时间的浪费减少到最低限度。^[8]职场新人想要完成过渡期的蜕变,学会管理时间尤为重要。诸如先急后缓、先大后小、集中精力、利用闲暇等方法,均是充分管理时间的优质典例。

3 结语

初入职场,挫折感在所难免,过渡期无人可避,但有人在接连的失败中心灰意冷,绝望颓废,最后困于黑冷的深渊;有人却能在跌倒中不断站起,砥砺前行,最终走向光明,成就自己。学会适应环境,修炼好这“三心”“两意”,职场立足就有了一个好的开端,假以时日,职场新人们定能顺利褪去“新”皮,迎来“新”生, (下转第111页)

3) A职业大学与B公司进行订单班联合培养,借鉴“双元制”等模式,总结现代学徒制和企业学徒制试点经验,实现课程与岗位对接,理论与实操对接,实习与生产对接,培养企业特定岗位需要的专向型人才。

计算机网络专业建设成果创新点架构如图5所示。

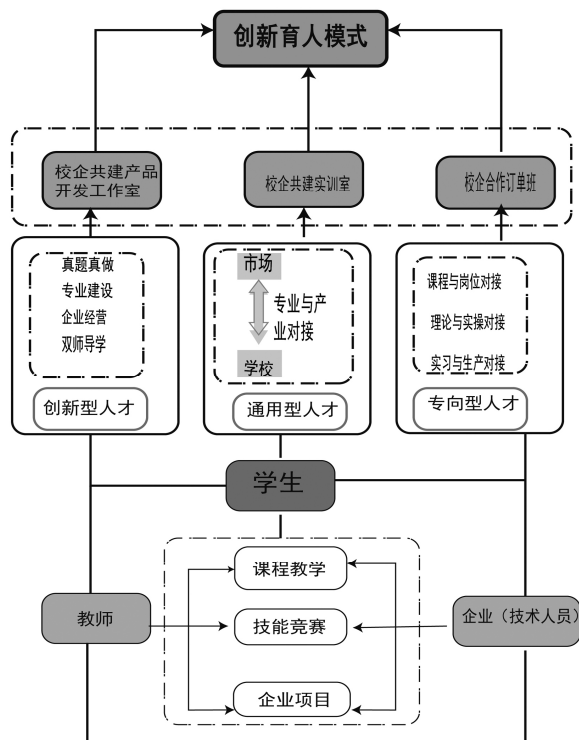


图5 成果创新点架构图

4 校企深度融合项目实施的成果

A职业大学在计算机网络专业建设中,使用校企深度融合多路径创新育人模式,取得了一定成果。学生通过在校企共建实训室进行赛前训练在各类赛事中都取得了成绩,如:2015年到2021年共有27名学生在全国职业技能大赛省赛获奖。学生

通过在校企共建实训室进行培训学习,有40%的学生获得了多个国家和行业认证的职业资格证书。学生通过在校企共建产品开发工作室进行项目开发经验学习,就业对口率逐步提升,2018年就业专业对口率为81%,2021年就业专业对口率提升至92%。学校教师下企业实践,提高了教师项目实战能力,打造双师型教师队伍,建立高水平、结构化教学创新团队,本专业双师型教师比例为85%。订单班联合培养模式为企业特定岗位提供专向型人才,避免人才培养的盲目性,也为学生的就业提供了有力保障。

5 结束语

本文通过校企共建产品开发工作室、校企共建实训室、校企合作订单班等方式,学校和企业之间深度融合共同培养学生,实现创新育人模式,培养具有工匠精神的创新型人才,满足企业的用人需求,提高学生的就业竞争力,符合国家对职业教育发展的要求,具有较高的经济效益和社会效益。

【参考文献】

- [1]许应楠,陈福明.基于协同理论的职业院校产学研用,校企协同人才培养机制及实践研究[J].中国职业技术教育,2017(4):43-48.
- [2]程甫.大数据时代高职教育产教融合人才培养机制探索[J].科教导刊,2021(14):7-9.
- [3]陈玉欢.新时代背景下高职院校治理能力提升培训策略研究[J].中国培训,2021(4):48-50.
- [4]崔艳红.现代职业教育之校企合作模式研究[J].科学中国人,2016(30):274.
- [5]许秀林.产教融合背景下教育服务型角色定位与发展策略[J].南通职业技术大学学报,2021(1):22-26.
- [6]张伟东,吴福喜.通信高职院校本课程CIPP模式的教育评价实践研究[J].新课程(教育学术),2010(5):101-103.

(上接第107页)

在不断成长与岗位工作中完成自己的职业理想,实现自己的人生价值。

【参考文献】

- [1]王贞虎.成为抢手职场新人的六大特质[J].中国就业,2021(5):54.
- [2]汪卫平.浅谈国企新员工从“学校人”到“企业人”的转变[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2017(11):18-20.
- [3]张春连.如何保持职场好心态[J].中国就业,2018(8):64.

- [4]朱海涛.职场新人如何度过“磨合期”[J].人力资源,2010(4):88-89.
- [5]虞莹.复盘 职场新人必备技能[J].成才与就业,2021(Z1):60-61.
- [6]赵彦刚,杨博,许海光.职场新人如何平衡理想与现实的落差[J].领导科学,2018(4):54-56.
- [7]吴静婷,徐永安.职场新人的合群危险与个性坚守[J].领导科学,2020(13):106-108.
- [8]陈春花.给职场新人的第一课:管理好自己的时间[J].资源再生,2020(8):60-62.