

# 为什么你难以升职?

□李承敏

当今社会,无论你是公务员、国营企业的工人,还是民营企业的员工,归根结底,都可以叫做“职场人”。从对本职工作必须尽责来说,这些职场中人都必须把工作做好,没有本质的区别。但是,为什么同样是“很努力”的人,有的人经常得到升迁,有的人却一直原地踏步呢?有句老话叫“性格决定命运”,这就是都很拼命却结果不同的根本原因。

那么,职场升迁中总是“没那种命”的人的心态,主要有哪些特点呢?

第一类人是“绵羊型”。这一类人性格太过温顺,很容易被驯服。在日常工作中,你兢兢业业,勤于工作,也有自己的技术特长和才华,但由于工作性质或者人事安排的缘故,所学的专业知识与眼前工作的类别完全不搭界。在别人升迁、加薪、晋级好事连场的时候,你却只是被要求增加工作量。对这种“不公平”待遇,你早就心灰意冷了!可是你不敢直接告诉老板,而只是想“再等等吧,我这么努力,老板会在适当的时候给我加薪的”。即便遇到了可以直接跟老板说的机会,你也只是拐弯抹角、轻描淡写地讲一讲,看起来就象不是很在乎一样,这样一来,你心中的真实意图得不到直接地传达,或根本被老板忽视了。因此,别人得到的你没有得到,这都是性格害的你。

第二类人是“绿叶型”。这一类人一般都会好好工作,如果用心做的时候,也会把工作做得很出色,但也仅限于此。因

为你总觉得自己是跟个班的,不是领导,也不是骨干,犯不着太拼命——也不想喧宾夺主,出风头。在这种思想指引下,做什么你都是以“陪太子读书”的心态去面对,永远不能发挥自己的潜能,因此,什么加薪升迁那样的好事,有你的份才奇怪了。

第三类人是“导演型”。这一类人自己有很出色的能力,工作任劳任怨,但自己做出来的成绩却很少被老板或上司知道。因为你不善言辞,不懂表达,不知道怎么做才能让别人注意到这是你做出来的成绩。因此,当别人冒用你的成绩,撷取你靠自己的努力和才智所做出的成就去邀功领赏,甚至获得晋升、加薪时,你也只能在下班回到自己家里时隔空长叹。这类只懂得在幕后拼命工作的人,除非真的有慧眼独具的真伯乐发现你,否则很难获得机会。

第四类人是“母牛型”。这一类人在本职工作上认真、努力,但是对于别人或领导基于私人性质的要求那也是有求必应,哪怕丢下自己正在做的工作也乐于助人。去帮助别人解决他的困难——而自己落下的工作只能在帮完别人后自己加班加点来完成。长此以往,便在内心形成了“看,我很乐于助人”,所以我人缘很好,帮助别人是快乐的”这一类的观念,故而一如既往,到别人获得升迁时,还在巴巴地想有朝一日他会替自己美言几句,也享受一把升迁



的味道。殊不知帮助别人其实是在做好自己本职工作的前提下,才是真正负责任的工作。

第五类人是“酋长型”。这类人工作能力不错,表现也很出色,问题在于太自以为是,常常以自己的特长或经验去“指导”别人,对别人的工作横加指责或强加干涉,久而久之,便会引起同事或上司的不满,人人心里都把你恨之人骨,视为祸害,对你提出的合理建议或批评也不肯接纳,连带对你在本职工作上做出的优秀业绩也直接忽视了。因此,如果你一直是这样工作的,那么,不要抱怨自己没有升职加薪的份,因为你“太爱现”。

第六类人是“母鸭型”。这类人是典型的一边说工作不如意,一边又埋头苦干,紧赶慢赶也要把工作做完的一类人。你爱

抱怨,哪怕是完成工作了也还是一副别人欠你钱的表情。这样在别人的眼里,你就是个喜欢发牢骚的人,什么东西在你眼里都是不满意的。因此,你往往被老板或上司归类为“影响工作的人”,因而不把你除名或降薪已经是很客气了——至于加薪晋级,你还是改了性格再说吧。

以上几类人,其实在职场中屡见不鲜。看一下自己周遭,是不是也有好多这样的人存在?又或者就是你或者我本身,身上也有上述诸类的特点。那么,如果想要在职场上获得进步和发展,就从改变自己的观念和行事风格开始吧!但愿每一个人都能正视自己的缺点和不足,在职场上发挥出自己真正的实力,展现自己的水平,获得自己想要获得的那一份美好。

# 新年履职收获惊喜

□张恩岱

马年,马到成功!这是我对新年到来的第一感受。

当2014年的第一张日历掀开的第一天,我上班来到办公室,我们城乡社保所每个人的案台上醒目地摆放着由自治区人力资源和社会保障厅、财政厅、民政厅等五个部门联合下发的《关于做好贫困残疾人参加新型农村和城镇居民社会养老保险工作的通知》,文件的大致精神是:从2014年1月1日起,对贫困残疾人参加新农保和城镇居民社会养老保险工作的通知,这一优惠政策,我们作为基层工作人员,可是,当我们看完文件的内容后无一不在惊呼,尤其对于贫困的三、四级残疾人,可以不用再缴费,全由政府代缴!而对于我个人,更是惊喜不已。

我边极力地抑制自己心中的喜悦,边迫不及待地翻出2011年2月份自己撰写的并在2012年7月获得广西劳动保障协会征文活动二等奖的论文《江宁区新型农村社会养老保险制度实施中存在的问题及对策探析》,其中针对新农保现有的政策,我提出了“因新农保把地方政府全部或部分代缴参保费的人员范围只限定在‘重度残疾人(残疾等级为

一、二级)、农村五保对象及低保对象’,必将出现如下现象:一是对于残疾等级为三、四级的非重度残疾人,对这类残疾人,政府对其参保缴费没有为其进行部分代缴,他们的缴费也是和生理完全健康人员一样全额缴费,这不但难以让他们做到,也是不公平;二是这些现象势必造成新农保制度没有惠及到生活真正有困难的农村居民,有‘助富不助贫’、‘保富不保贫’的现象。所以对于农村重度残疾人、五保供养对象及低保对象选择最低缴费档次缴费的,地方政府予以全额代缴;对于农村非重度(三级、四级)的残疾人及因长年患有无法治愈的疾病且无法从事重体力劳动的人员选择最低缴费档次缴费的,地方政府每年代其缴纳养老保险费50元,并再给予每人每年30元的补贴,使新农保制度惠及面更大,让更多的困难家庭和生活困难的农村居民享受到新农保的优惠政策”。

论文中所探析的问题和所提出的对策建议,不但得到学术部门的认同,也得到了行政部门的认同,我心中的那种欣喜感和成就感,是自参加工作30多年以来所少有的,我愿意为自己戴上一朵“大红花”。

□罗荣智

# 从“五加二,白加黑”到“秒杀”

2011年初时,右江区的新型农村社会养老保险工作刚启动。为了确保党和国家的惠民政策落到实处,让广大城乡居民切实享受到改革开放的成果,我们业务经办部门加班加点,起早贪黑,过上了“五加二,白加黑”的日子,即五个工作日加上双休日,白天加夜班。那时候,在局五楼的大办公室里,灯火通明,人头攒动,几十个工作人员正忙着审核参保材料。这一干就是近3个月的时间。终于把近10万人的参保资料审核完毕,实现了发放率的100%,使广大城乡居民按时领到自己平生的第一份养老金。

可是,在随后的工作中,我们发现,如此加班加点的工作不是一个长久的办法,因为这是一个长期的工作,涉及面很广,数量庞大。而且,一直以来,我们基本上是采取乡镇、村干部进村入户上门动员,直接开发票收取现金的方式,组织群众参保缴费,取得了一定的成效,但总结分析发现,这种做法存在了很多的隐患:一是群众还没有完全理解这项政策之前,交现金有被迫参保和担心保险费不上缴入账的顾虑;二是有些参保对象需要到银行取钱后再缴纳保费,觉得麻烦误事;三是少部分乡镇、村干部收取现金后,没能及时缴入社保专户,留下资金就有

被挤占、挪用的安全隐患,甚至有的故意开具收据的金额与现金不符,从而套取保费;四是收取现金缴费后,县级经办机构需要投入大量的人力和时间进行对账处理,增加了工作难度,且每年都需要收款,不但工作量大,基金安全也难以保证。

为了改变这一不利的工作机制,我们开始推行“三方协议”实行代扣代缴。“三方协议”就是经办机构、金融单位、参保对象三方签订的代扣代缴协议。这一做法的好处是“便民、安全、高效、长效”。为此,区城乡居民社会养老保险工作领导小组的成员单位,各负其责,相互配合,尤其是各乡镇(街道)的广大干部职工,更是深入田间地头,广泛开展宣传和签订工作,众志成城,因地制宜,最终完成任务。

今天,我们坐在电脑前,轻点手中的鼠标,乡镇的缴费核定名册就会展现在面前,再轻点鼠标,就可以把这一数据上传给银行,而银行一点就能实现代扣,财务一点就到账成功。一切都来得这么美妙,这么神奇。从“五加二,白加黑”到“秒杀”,我们诠释了如何才是真正的“便民、安全、高效、长效”,也告诉我们,要不断完善工作机制,才能不断的提高我们的工作效率。

□黄建锋

# 挑战无处不在

马年到了,我被抽调到上一级单位工作,有人开玩笑说“你真是马到成功啊”,其实对于我来说却是一场挑战。

仅仅上一个星期的班,我就感到压力的存在。上班这一周虽然只领了三项任务:撰写讲话稿、活动进度表、活动开展指导性意见,这几个项目在这之前很少碰到,网上也查不到类似的东西。虽然经领导指点,表面上听得懂,写起来就走样,加上头脑里所储备的词汇太少,也没能熟练的运用概括性的语言,使我操作起来非常艰难,写了两次还是跳不出习惯动作,习惯于对方语句的压缩运用,由此越来越感到自己力不从心。

把讲话稿、进度表给领导看,也许是初来乍到,领导没有埋怨的意思,平静地说“你还需要加强语言的提炼,慢慢来会适应的”,我心里暖烘烘的。我敬佩领导的耐心,我知道自己做不到,只能暗暗下决心告诫自己要更加努力去钻研。

一位同事告诉我,我们现在做的方案、表格,指挥着全县做好当下的一

项活动,所以要站在指挥全县的角度去下笔,要站得高望得远,要考虑周全,做不好就会影响全局。尽管在办公室里我的年龄最大,工作时间也较长,以前也常在报刊上发表豆腐块文章,但在写县级领导讲话稿、策划指挥全局工作方面,我还是新手,还是个小学生。一个进度表格我弄了三天才拿出来,却还达不到要求,真是书到用时方知少。为了做好这项工作,不辜负领导的信任,我暗暗下决心,要尽快进入角色,多上网查询,多向有经验的同事讨教,争取早日适应新的工作岗位。

人生是在磨练中成长,在磨练中进步的,对每件事情都经历从无知到有知,从陌生到熟悉。我只好加倍努力,迎难而上。今后的日子还长,挑战没有休止符。

也许是过了激情四射的年龄,以前我是抱着“笑对平淡人生,学会知足常乐”的态度去面对生活,而这样的思想,不小心会养成慵懒的毛病。现在到了新的工作环境,对自己是一种锻炼,是一种提高,容不得自己半点马虎。

# 促进就业创业要建立哪些新的体制机制

就业始终是民生领域的重大问题,是人民群众生活的基本前提和基本途径。今后一个时期,我国就业形势依然严峻,就业任务依然艰巨。十八届三中全会《决定》提出了健全促进就业创业体制机制的新举措。

第一,建立经济发展和扩大就业的联动机制,健全政府促进就业责任制度。要把解决好就业问题作为经济发展的优先目标,实施就业优先战略和更加积极的就业政策,通过稳定经济增长和调整经济结构增加就业岗位,建立经济增长与扩大就业联动机制。综合运用财政、税收、金融、产业等各项经济调节政策促进就业,通过税收优惠、社会保险补贴、小额担保贷款等扶持政策,鼓励企业更多吸纳就业,鼓励劳动者多渠道、多形式就业。积极帮扶困难群体就业,通过政府投资开发公益性岗位和开展就业援助行动,帮助他们尽快实现再就业。健全政府促进就业目标责任制和就业工作协调机制,强化政府促进就业的责任。

第二,健全促进就业公平的体制机制。一是健全公平就业的法律体系和监督机制。进一步完善反对就业歧视的法规政策,加大违法行为的惩处力度,营造公平公开的市场环境。二是规范招人用人制度。在公务员招录方面,要坚持实行“凡进必考”、公平竞争机制;在事业单位招聘方面,要完善和落实事业单位公开招聘人员规定,严厉惩处违规违纪行为;在国有企业招聘人员方面,要全面推行分级分类的公开招聘,切实做到信息公开、过程公开、结果公开。三是创新劳动关系协调机制。全面推行劳动合同制度,以工资集体协商为重点,积极扩大集体协商和集体合同覆盖面,推动建立职工工资正常增长机制和劳动条件改善机制。健全并落实劳动标准体系,健全工资支付保障制度,推进劳动定额标准化管理。健全劳动者权益保障机制,畅通职工表达合理诉求渠道。

第三,创新扶持创业的体制机制。完善政府扶持创业的优惠政策,通过税费减免为创业者减轻负担;对创业者开业资金缺乏的,给予小额担保贷款扶持,鼓励发挥各方资源优势,为创业者提供场地便利、创业孵化和跟踪服务。要继续推进创业示范城市建设,发挥创业引领作用。要完善扶持创业的优惠政策,形成政府激励创业、社会支持创业、劳动者勇于创业新机制。

第四,增强失业保险制度预防失业、促进就业功能。我国的失业保险制度建立较晚,其基本功能重点定位在保障失业人员基本生活上,预防失业和促进就业的功能缺失,亟待从制度上加快推进改革。我国已经在东部7省市开展这项改革试点,主要是扩大失业保险基金使用范围,更多用于预防失业和促进就业,取得了很好的效果,积累了改革的经验。

第五,完善城乡均等的公共就业创业服务体系。要加强基层公共就业创业服务平台建设,努力构建覆盖城乡的公共就业创业服务体系,为城乡劳动者提供均等化的就业公共服务。同时,要进一步完善人力资源市场管理制度,更好发挥市场配置人力资源的决定性作用。

第六,构建劳动者终身职业培训体系。要进一步健全面向全体劳动者的职业培训制度,完善就业技能培训、岗位技能提升培训和创业培训工作机制,完善相关政策和措施,创新技能人才培养模式,搭建技能人才职业发展通道,构建适合劳动者职业生涯发展不同阶段需求的终身职业培训体系。健全政府职业培训补贴制度,提高补贴资金的使用效益,发挥政府补贴的激励和引导作用。(据新华社)

# 参加招聘会,如何顺利找到工作?

在招聘会上,有大学生一次就能找到工作,而有的却为一份工作而苦苦期盼,更有一些人缺乏必要的防范意识,被招聘骗子的花招所欺骗。那么怎样才能顺利找到工作?

首先,参加招聘会前,大学生要明确自身条件,不要眼高手低,也不能自卑。目标要明确,清楚自己希望找一个什么样的工作。

其次,进入人才市场或招聘会的时间宜早不宜晚,以免错过机会。但与用人单位的交谈不必太早。进入人才市场或招聘会后,最好是先尽快地将全场浏览一遍,确定几个重点,安排好主次,再去交谈。

第三,充分利用大会的会刊,从上面查找与自己专业相对应的公司或自己十分感兴趣的公司,然后直接去其所在展位,这样能够节省大量时间和精力,提高应聘效率。

第四,与用人单位交谈时,应仔细询问

招聘单位的详细情况,招聘的内容和目的、用工形式、工作时间、月薪支付等。

第五,多加小心,防受骗。近年来,一些骗子利用招聘会行骗的事时有发生。一般来说,这种人没有固定的展位,他们在招聘会现场游动,专门盯着那些应届毕业生行骗。因此,大学生要注意千万不要在招聘会现场将自己的简历、身份证交到没有固定展位的人手上。

第六,注意细节。比如找工作时不要让家长陪同,否则会给人单位留下“缺乏独立性”的不好印象。又如重视举止形象。毕业生要掌握必要的礼仪和谈话技巧,并要适当地“包装”自己。面谈时,避免先谈待遇,再如留下必需的资料。一般单位都不能当场签约,还要继续复试或考核,你要留下自荐书、简历等。留下资料后,过两天还应积极地与单位联系,以争取主动。 □李 礼



下期话题:由于专业成绩好或是本科毕业后就业不顺等原因,不少女生愿意选择本科毕业继续读研深造。“上进求学本没有错,但其实除了一些紧俏专业外,女硕士不见得比本科时更好找工作。”某企业在招聘时对女硕士设定的心理预期年龄是24岁以下。“如果再大两岁,刚进单位就面临结婚

生孩子,站在企业的角度,可能会对企业今后的工作计划产生影响。”该企业表示,若岗位要求不是太严,他们更倾向于招聘实践经验较为丰富的本科生或男研究生。对于企业对女研究生有年龄限制的现象,你怎么看? 投稿邮箱:yjrbzhichang@126.com, 字数200字左右。

# 如何有效利用“职场空白期”

透视职场,职场人很少能够从一而终,上一份工作刚刚结束,下一份工作还未正式确定,其实,身处职场难免会由于一些原因而遭遇空白期。专家提醒,职场人求职时切忌刻意遮掩曾经的空白期,诚信就业,从应聘开始才是正确的做法。

人力资源专家分析说,职场空白期可分为零工作经历的绝对空白期和中断连续就业过程、暂时离职的相对空白期。其中,包含的原因可能有零工作经历求职无门,主动选择辞职和被动接受单位解聘等情况。对于职场空白期,尤其是刚刚走出校门的大学生容易忽视,存在盲目对待的情况,不利于个人今后的职业发展。

找准职业定位

不少处于“职场空白期”的人经常会产生焦虑不安的心理,导致对自己失去信心。对职场人士来说,从一个工作到另一个工作总会有一段空白的时间,可能要承受一种更惨痛的心理煎熬。但是没有必要因此而焦虑沮丧,而应该利用这个机会重新认识自我,总结自己的优势和缺点所在,找准自己的专业定位,制定一个更合理、更科学的职业生涯规划。

积极充电提升自我

现在在一家大型企业工作的小敏去年就经历了“职场空白期”,她说,去年因为工作状态不好,于是她主动辞职,休息了两个月,在那两个月里,她除了积极总结自己之外,还给自己制定了一个比较详尽的职场规划,之后,她便积极针对自己所做的规划进行充电,后来感觉自己进入状态之后很快就找到了自己想要的工作。

有关职场专家表示,处在“职场空白期”的人应该积极对待这个特殊时期,除了找准自己的职业定位之外,还应该利用这个时间进行职场充电,为寻找新的工作做准备。比如可以考取一些与自己职业相关的证书,以便为自己日后的职业生涯增加含金量,或者学习一些语言知识或者学习一些新技术,力图使自己在所从事的领域有更大的发展空间,强化自己的优势等。

坦然面对 诚信求职

一些遭遇“职场空白期”的职场人会觉得比别人差,面对自己原本有把握的职位也变得畏手畏脚,另外还有一些人会因此在简历中胡编乱造,向用人单位隐瞒自己的“职场空白期”。

□陈 晓

职场加油站



有关专家指出,“职场空白期”是一种正常的职场现象。遭遇过“职场空白期”的人在求职面试时,一方面要诚实地面对应聘单位面试官的问题,另一方面也要讲究说话的技巧。比如,如实地讲出在“职场空白期”选择了个人职业进修,考取了某些与从事职业有关的证书等,这样不仅会降低应聘单位对求职者“职场空白期”的顾虑,反而会提升他们对你的好感。

