

失去热情 无所适从

职场“七年之痒”如何破解？

□本报记者 盛丽 王路曼

提到“七年之痒”，多数人将它用在爱情或婚姻生活上，指到第七年出现的倦怠期，经历一次危机考验。而在职场，因为工作时间不断增加，职业之路得不到发展，不少人也遭遇“七年之痒”。对此，在呼吁用人单位关注职工职业规划的同时，不少基层工会也探索通过各种方法，激发职工的自我发展动力。



困惑



推动

职场人际关系难处理

有人说，在职场打拼，仅靠高智商远远不够，还需要高情商，能够妥善地处理人际关系的人，才能在职场有所作为。但也有不少职工，因为环境过于复杂、人际关系难处理，只得离开打拼多年的职场。

任丽丽在一家网络营销公司工作6年多了，还备受重视，“身边的同事换了好几批了，我还一直忠诚于这家公司。”任丽丽说，一方面是企业给她的回报基本满意，另一方面是在一家公司呆久了，习惯了，有感情了，不想轻易离开。

虽然抱着一干下去的信念，但任丽丽也并非没有过辞职

的念头，其中一个最让她头疼的原因是，“身边很多同事都是老板的亲戚，人际关系太难处理了。”

任丽丽负责的营销部一共12个人，其中4个是企业老板的“关系户”，另外平级和上级管理层中还有5个人是企业老板的“关系户”，“这样复杂的关系，让人很难办。处理不好，自己得罪了人都不知道。”

6年多的工作让任丽丽形成了良好的工作方式，但在人际关系上却倍感吃力。“我不喜欢把工作和私人感情掺和在一起，但有时候总是事与愿违。”一次，她手下的一名职工工作失误，造

成公司经济损失。本来打算严惩这位职工的任丽丽，却不得不看在她是老板外甥女的面子上，减轻了惩罚。

“类似的事情还有很多。有的时候，我不得不小心翼翼地处理跟‘关系户’们之间的关系，虽然算不上阿谀奉承，但实在不喜欢这种方式。”现在，任丽丽所在的工作氛围越来越家族化、公私混淆。“打算过了春节就辞职，完成7年职业生涯里的第一次跳槽。”任丽丽说，工作环境会直接影响到工作心情与效率，她期待凭借自己的工作能力，找到更适合的工作。

搭建项目平台 鼓励职工创新

2015年12月，市总工会认定郭玉全工作室的“水泥窑协同处置垃圾焚烧飞灰提产改造”等20个项目为“2015年首都职工创新工作室优秀助推项目”；对柳浩、王真等100对“名师带徒”给予人才培养助推资助，促进和带动高技能人才的创新发展。

据了解，为落实《关于进一步促进技能人才队伍建设的实施方案》要求，2015年市总工会围绕首都职工创新工作，开展了优秀创新项目助推和人才培养助推活动，以深化首都职工创新工作室创建，完善职工自主创新的助推平台。

经过申报、专家评审、公示等程序，共评选出优秀助推项目20个、“名师带徒”100对。对于认定的优秀助推项目市总工会将给予每个项目2万元的一次性奖励，用于项目研发、技术改造和项目落地转化；给予每对“名师带徒”2000元的一次性人才培养助推资助，今后将每年评选一次。

据介绍，各基层工会在思考探索各种方法，提升职工对于职业的敬业度，激发职工的创新能动性。2011年起，国网北京市电力公司工会全面开展职工创新工作室建设，共建立职工创新工作室31个，骨干成员超过千人。2014年，王朴创新工作室被市总工会命名，陈牧云创新工作室等3个工作室被评为华北电力工委劳模创新工作室示范点，4项成果分别获得全国电力职工技术创新成果一、二、三等奖，李孟东紧线器操作法被评为全国电力职工优秀操作法。

2015年3月，北京华德液压工业集团有限责任公司（以下简称“华德集团”）工会为激发员工创新积极性、推进创新发展、助推集团转型升级，以设立创新基金的形式鼓励职工创新，为企业增添新的活力。

据了解，创新基金对职工岗位经济技术创新活动中的评价范围、评价程序、评价周期、

评价方法、评价指标及奖励标准进行了严格的规范。其中规定，评选范围涉及项目需在市场创新、产品创新、工艺创新、技术创新、管理创新、小改小革等方面，对企业发展和效益有明显贡献。

评选周期采取定期与不定期相结合的方式，原则上每两个月评价一次，期间如有价值较高的项目可随时上报，随时评价。评选指标涉及技术含量、创新程度、实现过程的难易程度等6项内容。奖励标准则设有7等，奖金在500元至2000元之间。

“创新基金的设立吸引了无数职工参与其中。”华德集团工会副主席卢岚表示，截止到目前，该集团已经组织系统10家基层单位进行了四批创新成果的评选。

数据显示，四批评选工作共收到项目申报241项，409名职工参与其中，2015年全年累积发放奖励共计17.6万元。

卢岚介绍，通过职工岗位创新活动的顺利开展，成果十分显著。一方面，企业在市场开拓、满足客户特殊需求、降低劳动强度、延长设备使用寿命、提升产品质量、提高生产效率、降低成本、减少库存、节约资金等多方面取得了一定的效果；另外一方面，则进一步拓宽了新技术、新工艺间的应用，加强了技术人员间的信息交流，并对未来有针对性地提出了一些课题。与此同时，活动体现了广大职工在工作中充分展现自我、实现人生价值的创新精神。

据统计，2015年职工创新项目累计实现销售收入3617.68万元，降低成本138万元。“由此可见，企业投入有限的资金换来的是职工无限的回报，尤其是在集团转型升级的关键时期，工会组织搭建创新平台，最大限度激发职工创新激情，在全集团形成人人重视创新、参与创新、运用创新的良好氛围，为实现集团转型升级、创新发展贡献力量。”卢岚说。

庸庸碌碌看不到职业前景

调查中，记者发现不少职工对于自身的职业发展很有规划，期许也很高。而单位发展不能满足，或者无法看到职业前景目标时，一些正在遭遇“七年之痒”的职工只能另谋他位。

不久前，从事人力资源工作的赵先生在不断思索后，终于做出决定。他毅然决然地离开工作7年多的单位，而来到一个新的领域谋发展。赵先生学历不低，是位法律专业的研究生。但毕业

后，因为司法考试一直未能通过，再加上家人的压力，他匆忙地到一家私企任职。

“薪金不低，但是工作这么多年，总觉着庸庸碌碌，感觉职业规划没有得到实现，处在停滞不前的阶段。”苦恼困扰着赵先生，7年中除去薪酬稍有增加，职业发展、职业成就这些赵先生一直很看重的因素，都没有得到实现。

“岁数一年一年增大，已经

过而立之年，孩子明年出生，我一定要再拼一把，至少给孩子一个有保障的将来。”面对社会和家庭这些压力，赵先生终于在去年的10月做出离职的决定。

“换个环境也有个新目标，虽然新工作给出的薪酬并没有增加多少，但是公司比较注重职工的职业规划，还很看重高学历的人才，特别是专业符合，感觉自己在新岗位会有更多的晋升发展空间。”赵先生说。

破解

助推职业发展 提高职工素质

提到职场“七年之痒”，不少人感叹如果能够有政策助推，帮助用人单位和职工实现职业发展，提高职工素质，或许能够度过这个尴尬的难关。

2013年，市总工会推出本市在职职工职业发展助推计划。据了解，现在已经有近7000名职工申报了该计划。截至目前，已享受助推资助人员5794人，发放助推资金871万元。

去年，市总工会制定公布了《2015年在职职工职业发展助推计划实施方案》。值得一提的是，方案在2014年基础上再次扩大资助范围，新纳入3个符合首都功能定位的国家职业等级为三级、高

级的职业(工种)(汽车维修电工、劳动保障协理员、养老护理员)和经行业性职业技能认证的通信行业9个职业(工种)。

“助推计划对于职工的职业发展无疑起到推动作用。”职工王蕊说，“不少人苦于找不到提升的方法，特别是一些技术工种。而助推计划，可以让更多的职业看到拼搏的前景。”

还有不少人提到，对于中青年职工的职业关注也不能轻视。“年轻人多数都充满斗志，但是如果不为其设定更多的职业规划和提升方法，很有可能多年后出现对于职业的倦怠。”从事人力资源工作的李女士说。

据了解，“青年职工拓展训练”是市总工会开展首都职工素质建设工程的一个重要载体。2015年，素质工程面向全市企事业单位将开展30场青年职工拓展训练项目，增强青年职工的职业素养和团队协作精神，推动青年职工素质全面提升。

对此，北京邮电大学组织一场由青年教师参与的拓展训练，280多名青年教师参加了为期一天半的拓展训练。他们不仅听到关于职业发展与职业素养讲座，还参与到游戏拓展训练中。不仅如此，2014年，校工会还推荐6名后勤职工通过“首都农民工大学生助推计划”攻读大专学历。