

职场上,聪明的人常常“慢半拍”

■ 布衣

1. 老祖宗告诉我们:“欲速则不达”

并不是所有的事情,都要速战速决,慢慢来,才能看清事实,找到方向和方法。职场,是一个人工作的地方,也难免遇到钩心斗角的同事,处处刁难的上司,还有可能,做了很多费力不讨好的事情。聪明的人,总是“慢半拍”,找到出发点和落脚点,把可能遭受的害处,逐一化解,保护好自己。

2. 比上司“慢半拍”,让上司排第一,体现尊重

上司之所以成为上司,总有过人之处。如果你小看了上司,还常常喧宾夺主,那么你会引起上司的不满,还有可能,被穿小鞋。

每个人都有自己的优势和劣势,如果你的优势和上司的劣势比较,肯定你会胜出。但是你千万不要洋洋得意,毕竟他的地位比你高,可以随时“制服”你。三国时期,杨修是一个大才子,他在曹操手下为官。有一天,曹操和杨修路过曹娥碑,看到上面有“黄绢幼妇,外孙齑臼”几个字。曹操

问,看懂了吗?杨修回答道,看懂了。他们又走了三十里路,曹操冥思苦想,才知道其中的意思是——“黄”代表色,“绢”代表丝,合起来就是“绝”字,以此类推,就变成了“绝妙好辞”四个字。曹操叹息:“我和我的才学,相差三十里啊。”杨修在上司面前,大胆展示才华,最后因为在行军打仗中泄露了“鸡肋”二字的秘密,受到了曹操的处罚。在文采上,你可以比上司更厉害,可以和上司一起探讨,但是在权威上,你不能过分显摆,更不能随意代替上司发号施令。

你慢一些,其实是为人谦卑,对上司尊重。给上司更多的表现机会,你虽然输了,但是你不会成为“眼中钉”。

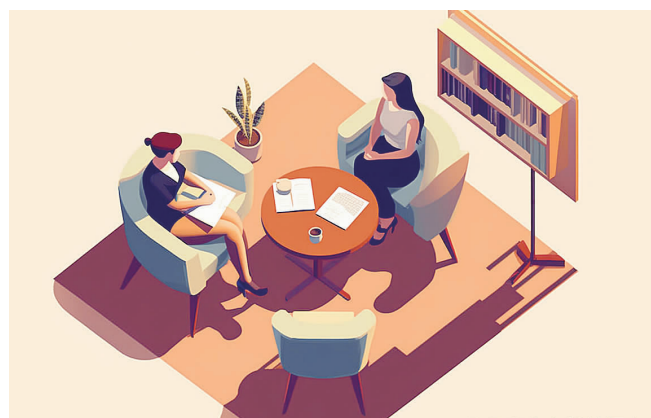
3. 比同事“慢半拍”,汲取经验教训,后发制人

在职场上,大家都要这样的习惯:抢功劳,争头功。如果你可以出类拔萃,那么被提拔加薪的机会,自然会更多了。有一种智慧,叫“后来居上”。也就是说,你站在别人身后,虽然不起眼,但是别人走投无

路的时候,你却能取代他的位置,并且借用他之前留下的经验,把事情做好。你这样说的话,既体现了自己的大度,还把最危险、最好的机会留给了别人。如果别人做成了一件很难的事情,就是机会,如果没有做成,你就捡了个“漏”。同级别的人,需要竞争,但是也需要好好相处。你总是锋芒毕露,肯定会刺伤别人,对自己没有好处,还会引发矛盾。

4. 手里的工作“慢半拍”,找到最佳方案,更有效率

凡事快人一步,做第一个吃螃蟹的人。这是常规的想法。真正厉害的人,关键时候,也会冷静三分钟,让自己慢下来。比方说,单位上要开辟一个新的生产线,并且涉及到一个新的领域,谁都没有经验。你第一个冲上去,但是你却没有十足的把握,反而会闹笑话。不如等一等,认真分析研究一番,再做打算。古人推崇“无为而治”。也就是告诉我们,很多事情,如果时机不够成熟,就等一等,不要急着去做。也许,假以时日,时机来了,你稍微用一点点力量,



就做成了。利用早晚的阳光和薄雾,可以拍摄更多的好照片;利用社会发展趋势,可以推动事业发展,这都给了我们做事的启示。人在职场,做好了一百件事,不一定会得到大家的赏识,但是你做错一件事,就会毁掉之前所有的功劳。因此,慎重一些,并没有错。

5. 说话“慢半拍”,努力调整情绪,少惹是非

我遇到这样一件事:同事A把月总结报告搞砸了,在办公室里,气愤地说,就是怪同事B提供的数据有误。第二个月,同事B迟迟没有提供数据,同事A催了好几次,也没

有结果。有一次,催急了,同事B说:“抱歉,刚刚电脑死机了,数据都弄丢了。”眼看,上司在催促报告了,同事A却无从下手,干着急。雄辩家塞涅卡说过:“治疗愤怒的最好办法,是等待。”愤怒的言语,语速很快,还不计后果。如果你说出口了,肯定会让人不舒服,导致人际关系不太友善。即便是同事犯错了,也要慢一点,换一种语气说话。任何单位,协作能力比自己的工作能力更重要。失去了同事的帮助,你注定一事无成。

人在职场,慢,就是稳,就是稳中向好、稳中求进。

保持积极心态的实用技巧

■ 王逸

职场中,情绪管理是一项至关重要的技能。面对日益增长的工作压力和复杂的人际关系,保持情绪稳定、调整心态成为职场人士必须掌握的技能。以下是一些实用的情绪管理技巧,帮助你在职场中保持积极心态。

首先,要学会识别和接受自己的情绪。当感到焦虑、沮丧或愤怒时,不要试图压抑或逃避,而是应该正视这些情绪,找出它们的根源。通过反思和自我对话,你可以更好地理解自己的情绪,从而采取更有效的应对策略。

其次,建立积极的心理暗示。在遇到困难或挑战时,试着用积极的话语鼓励自

己,如“我能行”、“我能克服困难”。这些积极的心理暗示有助于提升自信心,减轻负面情绪的影响。

此外,保持健康的生活方式也是情绪管理的重要一环。充足的睡眠、均衡的饮食和适度的运动,都有助于调节身体机能,缓解压力带来的负面影响。同时,培养一些兴趣爱好,如阅读、听音乐或运动,可以为你提供情绪释放的出口,保持心情愉悦。

当遇到职场冲突或挑战时,尝试运用问题解决策略。分析问题、寻找解决方案,并主动与同事或上级沟通,共同解决问题。这不仅能增强你的解决问题能力,还能增进团队凝聚力,提升工作效率。

最后,不要忘记寻求支持。与亲朋好友、同事或专业心理咨询师分享你的感受,他们可以给你提供不同的视角和建议,帮助你更好地应对职场挑战。总之,职场情绪管理是一项长期而持续的过程。通过运用以上实用技巧,你可以更好地应对职场压力,保持积极心态,为职业发展奠定坚实基础。

弹性退休制度暂行办法今年起实施 充分体现自愿、弹性原则

根据《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》(以下简称《决定》),从2025年1月1日起,男职工和原法定退休年龄为55周岁的女职工,法定退休年龄每4个月延迟1个月,分别逐步延迟至63周岁和58周岁;原法定退休年龄为50周岁的女职工,法定退休年龄每2个月延迟1个月,逐步延迟至55周岁。人力资源社会保障部、中共中央组织部、财政部等部门发布《实施弹性退休制度暂行办法》(以下简称《暂行办法》)。

弹性退休制度如何实施?

《暂行办法》提出:“职工达到国家规定的按月领取基本养老金最低缴费年限,可以自愿选择弹性提前退休,提前时间距法定退休年龄最长不超过3年,且退休年龄不得低于女职工50周岁、55周岁及男职工60周岁的原法定退休年龄”“职工自愿选择弹性提前退休的,至少在本人选择的退休时间前3个月,以书面形式告知所在单位”“职工达

到法定退休年龄,所在单位与职工协商一致的,可以弹性延迟退休,延迟时间距法定退休年龄最长不超过3年”。

“往前弹”和“往后弹”如何选择?

职工退休年龄从过去的“到点就退”变成了“弹性区间”,那么“往前弹”和“往后弹”该如何选择?上海财经大学公共经济与管理学院副院长张熠分析,退休选择与职工的职业类型、身体状况、家庭情况等因素有关。如身体状况欠佳,或忙于照顾家庭,更适合弹性提前退休;一些经验要求较高的工作,职工希望延长职业生涯,更适合弹性延迟退休。

中国人民大学教授、中国社会保障学会秘书长鲁全建议,职工可权衡几组关系:劳动能力与岗位需求、工作与家庭、劳动收入与养老金水平,“职工能胜任工作,单位需要职工继续创造价值,就可选择弹性延迟退休。”

无论是“往前弹”还是“往后弹”,职工的合法权益将得到更好保障。比如,《暂行办法》明确:弹性延迟退休期间,所在单位与

职工的劳动关系或人事关系延续,单位和职工应按时足额缴纳社会保险费。

如何办理弹性退休业务?

《暂行办法》提出:“各级社会保险经办机构要探索扩展退休服务,主动为临近退休年龄的参保人员提供关于办理退休手续的预先指导和提前受理等服务。”人力资源社会保障部有关司局负责人介绍,各地社会保险经办机构将调整完善社保经办业务规程,简化程序、优化流程,方便单位和职工办理业务。据介绍,2025年一季度,能够正常办理弹性退休,不受提前1个月或3个月告知的影响。各地社保经办机构和12333人社服务热线都会提供咨询服务,供广大职工查询。

推动弹性退休制度稳妥有序实施需要多方协同发力。一些居民会到社区、单位等咨询退休和养老金事项,应做好相关服务衔接,加强政策解释工作,提高政策知晓度。此外,改革还涉及相关政策和法律法规的调整,应加快健全完善。(来源:新华社)