后疫情时代职场人的“生存法则”

◎行政中心/陈琼英

疫情发生已有3年了。回想疫情发生之初，我们都说2020年是最难的一年，可能当时我们并没有想过“这样的”2022。相对于2020年，2022年的“艰难”尤为突显，让职场人更能体会到生活的不易，工作的不易。最近同行们聊天，讨论最多的就是哪个公司又裁员了，收缩的收缩，倒闭的倒闭。2022年很多地产圈HR们都说“正事”没干啥，每天过得很焦虑，除了防疫做核酸，就是裁员降薪，真可谓是“一半核酸一半心酸”。更有甚者说估计帮老板裁完人就该裁自己了，他们说这是HR的宿命……

随着病毒的变异及防控形势的变化，我们也逐步进入了“后疫情时代”。这是一个充满不确定性的时代，“黑天鹅”随时都会降临到我们每一个人的头上，但丘吉尔曾经说过：“不要浪费每一次危机”。作为一名HR该有的本能，我们只能告诫自己：虽然病毒无情，但这何尝不是一次自我检视的机会？时代的浪潮打来，我们每个人都被裹挟向前，谁也没有办法独善其身。我们必须在这个“后疫情时代”寻求些“生存法则”，才能当大浪来袭时保证自己不会溺水。漫漫职场路，我想以下几点是尤为重要的。

尽力做一个专业而又靠谱的职场人

很多人曾问：“没钱没资源，什么才能帮助我们在职场站稳脚跟？”我会毫不犹豫地回答：“专业”！专业就是我们的核心竞争力。老板和客户为什么要选择我们？有些事情，如果他们没有时间和精力亲力亲为，而我们却能比他们亲自出马做得更好、更完美；有些信息，他们掌握得不够详尽，但我们可以给他们提供准确、详细的信息；有些难题，他们花大心思都很难解决，我们却能通过自己的知识和经验帮助他们解决……这一切概括来说就是“专业”。在职场中，如果别人做不到的事情我们能做到，别人解决不了的难题我们能解决，就具备了纵横职场的底气。

专业有了，如果再加上“靠谱”，哪怕遭遇了像疫情这种困难，老板们应该不会轻易裁掉我们。那何为靠谱？我想“事事有回音，凡时有交代，件件有着落”这15个字很好地进行了诠释。

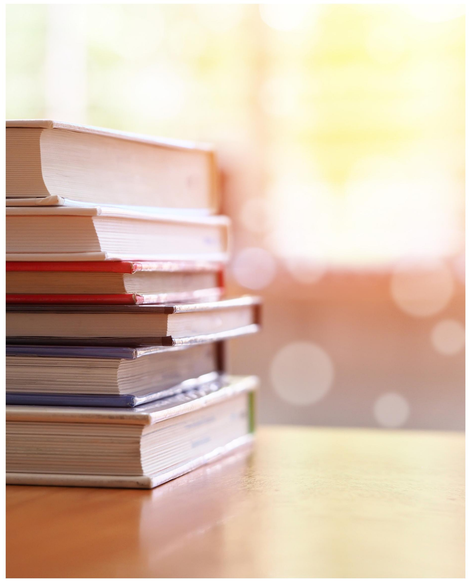
要想靠谱，一方面要及时反馈，输出过程；另一方面要跟踪落实，给出结果。输出过程其实就是将目前事情所处进展告知自己的领导或者同事，让他们知道这件事有人在处理，给他们一种安全感。也许我们暂时在项目上并没有什么明显结果，但我们当前的进展、目前所遇到的困难、后续的计划，这些如果能及时告知和我们合作的同事，那都是在增加别人对我们的安全感。给出结果其实就是要把事情做好。如果一件事情有结果了，要告知相关人员，将这件事结束掉。任何工作清清楚楚地开始，利利落落地结束，不留下尾巴。当然，在给出结果的过程中，有一点也很重要：事情做完以前，多想一步，我们这样做是最好的吗？还有没有更好的方案？在领导眼中，他们希望看到的是我们主动去把一件事情做好，而不是单纯把他们交代给我们的事情做完。

认知上要有成长型思维，持续学习成长

职场上很大一部分人会习惯在自己能力范围之内做事，对自己“不习惯”的事缺乏兴趣和体验尝试的勇气。而具有成长型思维的人更倾向于不断拓展自己的能力边界，敢于接触、学习新鲜事物，有勇气对自己的能力发出更高级别的挑战。成长型思维是一种打破自己舒适圈的进取型思维，更适合这个充满变数的时代。未雨绸缪，拥抱变化，没什么比让自己不断成长更有效，这是我们职场人应该具备的起码认知。

《百岁人生》的作者曾预言，每隔5-10年，我们的工作就会遇到一次挑战。也就意味着，我们很有可能面临职业的转换和技能的升级。这就要求我们要持续学习，自我增值与更新，为未来增加筹码。但值得一提的是，我们现代很多职场人认为网上浏览各种信息就是在学习，自己给自己灌输“我已经在努力学习了”的想法，其实不然。学习一定要系统化和体系化，不然我们学习的不是知识，大部分是资讯而已。

职场通用能力是职场中立足的“基本盘”

世界上唯一不变的，就是永远在变。为了应对变化的职场，就要提升职场通用能力。职场通用能力包含语言表达能力、沟通能力、组织能力、管理能力、人际关系处理能力、汇报工作能力等，这些能力跟专业技能没有太大关系，无论在任何行业和领域都可以复用，可以迁移。明白了相同或类似的底层逻辑和解决问题的思路，就更可以应对职场中变化的境遇。

每一场危机过后，都会有人倒下，同时也会有人巧逢机遇。身处这个充满不确定性的“后疫情时代”，职场人要努力去寻找一种确定性。我们唯一能做的，就是化被动为主动，把握那些确定的事。世界瞬息万变，唯一不变的就是我们自身的能力、态度、价值，我们唯有潜心修好自己的“屋顶”，任凭风雨再大，方能岿然不动。