

在当下高房价、高物价以及就业难的大背景下，80后、90后年轻一代背负着巨大的压力。作为职场上的年轻人，该如何平衡工作与生活的关系？如何调整心态、追求快乐工作？近日，中国社会科学院社会心理学研究中心与土豆网联合发布了《中国年轻人快乐心态报告》。报告展现了中国年轻人对于快乐的理解、认知和表达方式，并指出，在忙碌的工作之余，多与家人沟通，既能释放压力，也能给家人和自己带来更多快乐。

我国青年 看好未来前景

在亚太地区16个被调查市场中，我国青年消费者对未来的社会发展充满信心，并以77.5分的得分位列亚太地区第五，高于67.8分的地区平均水平。这是万事达卡日前发布全新调查报告——《青年消费者信心指数报告》显示的结果。

青年信心指数是万事达卡为衡量亚太地区18至30岁年轻人，对于短期市场的看法及未来发展信心的一个创新性报告。此次调查当中，受访者被问及五个问题，主要关于他们对未来6个月的经济前景、就业前景、固定收入前景、目前生活品质及其未来5年生活品质的预期与看法。此5个问题中，我国青年受访者得分均高于亚太地区平均值。其中尤以对固定收入预期一项表现特别突出，得分高出亚太区平均值17.1分，表现出对中国经济发展走势的良好预期及充足信心。

值得注意的是，此次对于45岁以上人群的调查中，较年长受访者对未来的预期普遍较为不乐观。纵观各个年龄段，30至44岁中年消费者信心指数得分最高为78.1分；30岁以下青年消费者得分次之，为74.5分；而年长者区间的得分相对较低，为70.0分。这表明中青年一代消费者对未来发展趋势预期最为乐观。作为消费的主力群体，青年消费者的信心高涨对拉动支出和内需有着决定性的意义。

就城市来看，刚刚被中国媒体评为“新一线城市”的武汉表现抢眼，以82.5分的高分力压传统一线城市北京（70.8分）、上海（78.6分）和广州（73.4分），稳居榜首，成为我国最为乐观的人群。
(郑勇)



■ 职场案例

物质条件好了 却没以前幸福

“在我看来，辛苦工作，努力挣钱都是为了家庭，能让父母、妻儿过上更好的日子才能让我更加快乐和满足。”赵硕说。

赵硕是一位80后，在一家外企从事市场营销工作。他觉得每天最开心的时候，就是回到家看到妻子和儿子的笑脸，和他们一起度过一个温馨的夜晚，一天工作的劳累也随之烟消云散。不过，有了孩子之后，赵硕也渐渐感受到了生活上的压力，在工作中也更加卖力。今年他被提拔为市场部主管，薪酬涨了很多，工作也更忙了。

“现在的加班明显比以前增加了很多，和家人在一起的时间更少了，经常是我回到家发现孩子都睡着了，与妻子的交流也越来越少。于是我感到很困惑，理论上我现在能为家庭创造更好的物质条件，但我已不像以前那样感到开心和幸福了。”

这时常让我感到很困扰，好像辛苦工作已经失去了它原有的意义，现在工作起来也不像以前那样积极了。”赵硕说。

【专家点评】

事业与家庭的平衡取决于职业价值观

对职场人的幸福来讲，家庭是基础。从家庭角度看，职场人应该多花时间去陪伴家人，照顾家人，让家人快乐。但是在职场中，要使事业和家庭保持在一个理想的平衡状态是很难的。事业与家庭的平衡基本是不现实的，很难都做得很好，这就需要取决于职场人的职业价值观。如果是要成就一番事业，那天平注定是要偏向事业。如果以家庭为重，就要考虑选择压力不是很大、占用时间不是很长的工作，比如很多已婚女性会选择行政性的工作。

辞去百万年薪工作“陪孩子”

员工可以和孩子进行亲子互动，增加员工和家人在一起的时间。

【专家点评】

企业应着眼于提高工作效率

可以说现在的企业在管理方面已经越来越人性化，但企业在平衡职场与家庭方面能做的不多。家庭日、亲子日都不过是些小戏法。企业应该更多着眼于怎么把工作体系、工作流程、工作环境构建得更好，让员工提高工作效率，能够尽快把工作完成，下班、周末可以安心去过自己的生活。从这个角度做，企业才能够做得最有效。

(新华)

如何面对 岗位被“架空”

职场人，在职业生涯中都难免会遇到公司重组，暂时没有具体工作岗位或者被调换部门、岗位，但没有新工作安排而被临时“架空”。遇到这样的情况，必须理智、冷静面对，做到“危机时刻”不松懈，不吵不闹不折腾，静静地观察和等待时机的转换。

在某国际知名IT企业任职的小张，原本在公司的“小存储部”负责产品在大中国区的销售营运工作。他进入这家公司6年来一直在这个部门。半个月前公司业务重组，他所在的部门突然被取消了！愿意留下的销售人员，被分配到了其他城市的分公司或办事处。不愿意留下的人都按规定领取赔偿金离开。由于小张属于销售支持人员，公司把他安排到了新部门：服务器部。

小张来到新部门向新领导报到，新领导非常职业地说：你先等等看吧。我先和你过去的领导商量商量，再看看干些啥。等了三天，什么动静都没有。小张看着新部门里的同事每天工作紧张，而自己却对着电脑无所事事，感觉非常别扭。第四天，小张又去找新领导询问情况，新领导说，要不你问问你以前部门的总监？小张没办法，只好找过去的部门总监。这时的老领导已经在新部门做副职了。他表示自己现在也“泥菩萨过河——自身难保呢”……

一直等不到消息的小张向香港的亚太总部人力资源部写邮件叙说了自己的情况。对方的反馈非常快，英文邮件的措辞也很职业：请等待我们和北京人力资源部磋商后，给您进一步消息。可后来就再也没有下文了。

面对这样的情景，小张应该怎么办呢？

坚持每天正常上下班，不迟到不早退。如遇个人生病或家中有急事，一定要上交正规的书面假条给领导！这个时候首先要“保护好自己”，不给任何人、任何部门可能“惩戒”自己的条件。

在新部门里，每天都要主动跟领导、同事打招呼，热情友好而不必卑微。好的人际形象，能帮助你尽快融入这个新团队。

若同事需要帮忙，你就去帮忙，只做“协助类”事务，不做决定；若工作没安排，你就自己学习新部门的产品知识，或者看看专业书籍。

新领导若安排了工作任务，请记得一定把完成情况，以邮件形式适时向领导小结、汇报；同时，邮件要“暗送”到自己私人邮箱以备份……

在任何场合，都不要表态“再这样下去，我就辞职了”！因为你一旦表达出这样的意思，被动和吃亏的都是自己。员工主动辞职，是没任何补偿金的，除非你找到了更好的发展空间。

三个星期过去了，小张很高兴地在QQ上告诉笔者：他已经做了新领导的助手，负责部门的行政支持工作。

“危机”变“机会”，需要默默经受时间的考验；蓄势而发，是职场人的正确选择。

(闻闻)

90后白领引发职场跳槽热

3月份是白领跳槽的旺季，智联招聘日前发布的《2014白领跳槽调查》显示，正在办理入职/离职的白领比例占到了9.8%，已经在更新简历、找工作中的白领达到了21.3%，有跳槽意向的白领占到了33.4%，而肯定不会跳槽的比例为35.5%。

跳槽越来越频繁，一个重要原因是80后、90后成为职场的主要群体。调查显示，80后、90后是职场活跃的人群，尤其是90后群体。他们对于企业以及岗位的忠诚度持续下降，企业不再是我家，岗位不感兴趣我就跳。对于90后来说，工作不仅是一个收入的来源，而且是实现自我价值的重要部分，因此刚入职场的90后通过自己对职场的自我认知和了解，也在做着大胆的调整。

谈及对于2014年工作事业的信心，超

一半白领表示非常有信心或有信心。其中，民企白领表现出最高的信心度指数，高达3.53。令人没想到的是，对工作事业信心最低的竟然是外资企业的白领，仅为3.14。

调查还发现，相比较于职场前辈，职场新人明显信心不足。有66.7%的60后白领表示对新年事业更有信心，而80后及90后的信心指数要低得多，分别有47.4%与47.3%的白领表示出了有信心或者非常有信心，其余白领仍然觉得没有太多感觉或直接表示没有信心。对此，专家表示，更多的经验累积与职场阅历也使得白领在随着年龄的增长而拥有了更多的自信与对自己的未来的规划，而初入职场或正处于职场迷茫期的白领们仍需要得到更多的磨炼。

调查显示，2014年白领跳槽原因中，不满薪酬与职业发展受限依然是首要的两

大原因。但是，除了现实原因外，“工作太不开心”也成为很多职场人想跳槽的一大原因。专家认为，情绪确实是职场人修炼的一门功课。对于90后而言，其本身就是“情绪生产力者”，对于自己感兴趣的工件总能爆发出强大的战斗力，但是对于自己可能并不喜欢的工作，或者在自己还没完全想清楚但又必须面对现实的情况下，则难免会有消极情绪。这需要引起广大雇主的关注。未来职场的主宰将是80后、90后群体，相信让70后头疼的80后，现在不得不面对更加让人头疼的90后。当然，随着80后的在职场中的发展，其所面临的现实压力也越来越大，像裸辞、间隔年等现象都是出现在80后人群中。随着90后的介入，企业的情绪生产力管理将会越来越重要。

(李晶)