

# 上班“黄金第一小时” 你 Hold 住了吗

“上班的第一个小时,会影响一天其他时间的心态和生产水平。”这是无数职场专家的经验之谈。你的“黄金第一小时”,Hold住了吗?是喝茶、聊天、浏览新闻网站的慢热型,还是立刻投入工作状态的战斗型?记者随机询问了身边的20位职场小伙伴,只有3位是“立刻投入工作”的战斗型,也就是说,绝大部分人在上班的第一个小时还没有正式进入工作状态。到底是慢热型的职场人效率高还是战斗型的效率高呢?



## 正方:战斗型效率高

“上班第一小时,当然是越快投入工作状态越好,俗话说,一日之计在于晨,越快进入工作状态,效率当然越高。”在会计师事务所工作的 Dave 说。Dave 解释,他的工作性质要求他必须工作很仔细,所以他习惯一上班就投入工作,这时候脑子里没有什么杂念,处理起数据更得心应手,效率最高。“如果不抓住这个黄金期,而是利用这个时间处理杂事,也许一天的效

率都不会高。”

小林在一家事业单位工作,他很赞同 Dave 的观点,“我刚工作的时候,就吃过磨蹭的亏。”那时小林刚毕业,头一天下班前,领导交代他写一个项目文案,他在接到任务时就已开始构思并在心里打好底稿,原本打算第二天一上班就把它写出来。可第二天上班后他担心自己的构思不够好,想着领导也没有急着要,就想在网上看看有

没有所谓的范本,结果越搜索越觉得自己的底稿不够完美,一上午也没有真正开始写。谁知下午领导就找他要,他当时就傻眼了,只好硬着头皮说还没有写好,领导很生气,觉得他的工作态度有问题,他却无法辩解。

“从那以后,我上班第一件事就是处理一天中最重要的事。如果不尽快投入工作,很容易被其他的事分心,一上午效率都不高。”小林说。

## 反方:慢热型后发制人

小曼是室内设计师,她认为正式投入工作前,跟同事聊聊天,浏览一下相关的网站,可以让自己心情愉快,带着愉快的心情工作,自然会事半功倍。小曼说:“做我们这一行,需要灵感,没有

灵感再怎么投入工作都是白搭。”

记者采访的大部分人都认同小曼的想法,认为没有必要上班第一个小时就拼命工作。稍微休整一下,做一些令人开心的事,调整一下心情,带着愉悦

的心情工作,一天的工作效率都会很高。如果一开始就全心投入工作,事情不棘手也许还好,一旦一开始就遇到一些令人烦心的事,也许一天都带着抱怨的态度工作,那工作效率也不会高。

## 专家点评:赢在工作习惯

前程无忧人力资源专家陈慧表示:就慢热型和战斗型这两种人来说,慢热型的员工比较常见。大多数人都需要一点“热机”时间,慢慢点燃“工作引擎”,只有少数人是快速进入工作状态的战斗型。这除了与日常习惯的养成有关系外,也与具体的职业特点有一定关系。一些需要经常关注市场信息、关注外界变化的职业,上网浏览网页、与

人聊聊天了解社会时事,反而是他们进入工作的一部分;而从习惯角度来说,慢热型在进入状态的这些举动虽然无伤大雅,但如果一直拖拖拉拉、迟迟无法进入工作模式,专心工作的时间就会相对缩短,导致工作无法在期限内完成。这样势必导致工作效率低下,甚至需要加班。

而战斗型的高效能员工,效率势必

更高,他们在上班的路上就已经做好了前期准备工作:思考今天的工作内容;查看待办事项和日程表;找到最重要但不紧急的工作,并做好计划;把需要思考的东西都写下来;看一看邮件,找出重点待解决的邮件……对于这种人,他们的机会远远高过慢热型员工。所以说,养成良好的工作习惯,对提高工作效率甚至职业发展都至关重要。(程鑫)

## 职场速览

### 事件: 海投简历实为下策

据《中国教育报》报道,近日,大学毕业后,四川南充女孩李婷(化名)远赴法国找工作。在海投简历的过程中,一份简历投进了骗子的邮箱。骗子通过盗取 QQ 号码,与李婷妈妈聊天,然后骗其汇款。

点评:这件事情说明,海投简历不适合在海外找工作,当然,在国内找工作,海投也不是最佳方式。毕业生应该结合职业规划,有的放矢地投递简历,这样才能将个人能力与未来工作形成匹配,有利于长远发展。

### 事件: 三季度 102 城求职人数创 5 年新低

据《每日经济新闻》报道,近日,人力资源和社会保障部公布的《2014 年第三季度部分城市公共就业服务机构市场供求状况分析》显示,全国 102 个城市今年第三季度求职人数仅为 386 万,处于 2009 年以来的最低水平。对此,人社部称,“这说明市场求职人数呈减少趋势。”

点评:市场求职人数减少,原因可能有很多,比如中国劳动年龄人口总量的减少,部分青年就业方向的改革,由找工作转向创业等。总之,求职人数减少,说明“人口红利”正在逐步消失。

### 调查: 年轻人才成企业招聘重点

前程无忧网最新发布的《2014 典范企业人才招聘状况报告》显示,2014 年典范企业更愿意使用年轻人才,凭借慷慨的人才投资和高质量的人才管理,扩大行业领先和提高业务增长。

2014 年最佳人力资源典范企业今年的招聘规模超过 386000 人,平均每家雇主在 2014 年计划招聘雇员超过 3300 人,招聘计划中每十个新入职员工中有四人为 1990 年以后出生的年轻人,高于 2013 年 33.5% 的比例。而平均每家企业招聘 683 位大学应届毕业生,比 2013 年的 606 人增加了 12.8%。

人力资源专家冯丽娟指出,由于经济社会的数字化程度越来越高、变化越来越快,创意、数据分析和设计日益重要。企业生存从来没有像今天这样依赖年轻的人才。

### 调查: 近四成毕业生期待进入国企

第三方调查机构麦可思日前发布“2015 届大学毕业生求职期待分析”,结果显示,约七成毕业生打算找工作,近四成毕业生期待进入国企。

数据显示,参与调查的毕业生中,约七成计划毕业后找工作(高职高专 73.8%、本科 68.1%、硕士 77.8%),且超过半数希望找到与专业相关的工作(高职高专 54.7%、本科 51.0%、硕士 66.7%)。本科毕业生求职意愿相对略低,可能与该群体还有考研、留学等其他更多选择有关。总体来看,高职高专、本科选择进入国企类的比例均为 37%,硕士生期待进入国企类的比例也为 37%。而“民营企业/个体”类用人单位,只有 24% 的高职高专毕业生、15% 的本科毕业生以及 7% 的硕士生将其视为希望签约的雇主类型。(婉平)