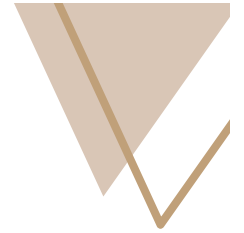


遇到挫折就想閃人？
別讓自己從「職場快閃族」變成「永遠的新人」



每個世代都有「草莓族」

- 別急著幫現在年輕人貼上「草莓」的標籤，畢竟世世代代的新鮮人，都曾痛苦過。
- 離開花樣年華的學校、來到口是心非的職場，第一次開會發言，誰不曾發抖？第一次被主管罵，誰不曾自卑？面對社會化和真實的自己，誰不曾拉扯？
- 電子化的影響的確讓現在的新鮮人比較難待得長久。在網站上得到新資訊很快、很容易，所以年輕人學得很快、知識很多元，但耐性也比較少。





工作抗壓性

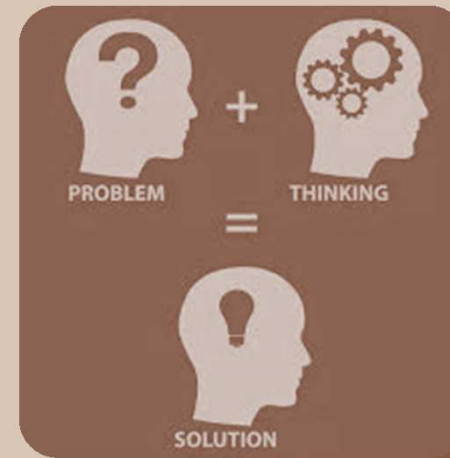
- 如果換得太快、換得太多，企業的主管只用一種方式來評斷你：抗壓性太差。
- 「管理階層看到你半年就換工作，馬上就先扣10分，」福特六和汽車行銷部處長李應生直言，每一個工作都有必須要忍受的部分，「但是你坐不住，不能夠從工作裡面找些值得開心、值得學習的部分，我們不希望找這麼消極的人進來。」
- 換工作是會上癮的，只要上癮了，遇到任何工作上的問題，就會讓人一心想離職。而原本不斷換工作，是為了找到更適合自己的工作，結果卻未必如此。
- 因為總是尋尋覓覓，因為每個工作都待不久，每個工作所增加的專業都有限，每個工作都得從頭學起，所以無論走到哪裡，職場快閃族到頭來就會演化為「永遠的新人」。




在每個工作中，
嘗試找出問題、解決問題，
讓自己在工作前10年，
練就一身百毒不侵的功夫，才是最重要的

悶不吭聲，你會失去更多！

辭職不是最好的辦法，因為職場的許多問題是共通的。






對於「廣義」的新鮮人來說，離職不外乎以下幾種原因：

引爆點1：不認同公司制度或做法


不認同、卻不敢說，一向是年輕工作人的痛苦根源。最後只好離職。應該多多向主管表達，「你覺得應該怎樣做，會對公司比較好，」李應生認為，相較於其他默不做聲的同事，大部分老闆反而會很感謝**提出建言**的人



對於「廣義」的新鮮人來說，離職不外乎以下幾種原因：

引爆點 2：個人生涯規畫難以滿足

如果對自己的現況或未來不滿，一定要主動出擊、告訴老闆你的想法，問老闆可不可以幫忙你轉型、成長，而大部分的主管都會很樂意。



對於「廣義」的新鮮人來說，離職不外乎以下幾種原因：

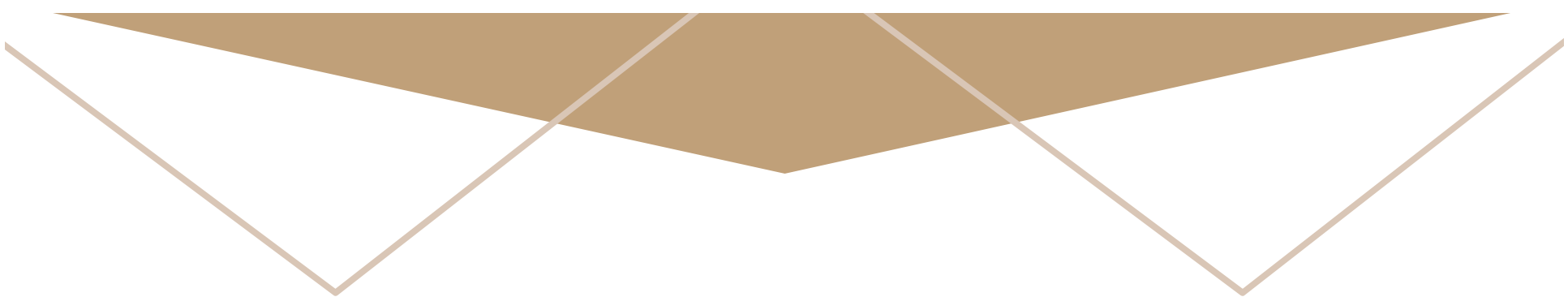
引爆點 3：無法與主管相處

除了生涯發展的考量，許多人遞辭呈的引爆點，完全是因為主管

「遇到好主管不容易，遇到不好的主管很正常」

這或許是一句再平凡不過的話，但卻是換了10個工作後的深刻體會。

人本來就不是十全十美的，
一個主管只要做到他該做的事，
就是很好的主管了

A decorative graphic at the top of the slide, consisting of a solid brown trapezoidal shape with a central diamond-shaped cutout, all enclosed within a thin brown outline that forms a larger, irregular shape.

工作快不快樂的重點不在於換不換工作，
辭職應該只是手段之一，而不是目的。

Thank you for listening