# 职场人士的正确自我认知（共五篇）

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2025-07-04

*第一篇：职场人士的正确自我认知职场人士的正确自我认知著名国学大师梁漱溟先生认为，人的一生要解决三个问题：人与物、人与人、人与自己。人与物的问题要求每个人要正确看待物质利益和物质回报，既不奢求，也不放任；人与人的问题要求每个人摆正位置，与别...*

**第一篇：职场人士的正确自我认知**

职场人士的正确自我认知

著名国学大师梁漱溟先生认为，人的一生要解决三个问题：人与物、人与人、人与自己。

人与物的问题要求每个人要正确看待物质利益和物质回报，既不奢求，也不放任；人与人的问题要求每个人摆正位置，与别人和谐相处；人与自己的问题则是要求每个人挑战自我、战胜自我，不断创造更高境界的自我。在此，我将人与自己层面的问题归为最难的问题。举例来讲，我们通常会发现，中有一定工作积累的人，不论年龄、阅历及所处的人生阶段，在进行自我认知之际经常会出现这样两种倾向：

一是自负，尤其是已经小有成就的人常犯此病，其表现通常是高估自己、低看他人，或者把复杂的外部环境简单化；二是自卑，一想到自己年过三十或将不惑，相比26岁创办网易、张朝阳28岁创办搜狐、李彦宏31岁创办百度，已注定无缘“风云”之列，自己依旧为收入、职位等等苦恼，甚至比不过同学、同事。两种倾向的共同根基，其实在于自我诉求的满足程度。换句话说，人之所以自负，要么是其优先级的愿望或诉求有多半获得了满足，要么是自己某项愿望毫无折扣地得到满足；而人之所以自卑，情形则恰好相反。

事实上，职场人的追求很好归类，无非是权利、金钱、声望以及自我提升，比如升职、加薪人缘好、能力强，它们从严格意义上来讲，都逃不开物质和精神需求。自负和自卑两种倾向的由来，不过都以需求被满足与否来衡量。

这样看来，衡量的标尺未免太单一，而且，这里还忘了一个颇为基础的问题：谁说你的需求就应该被满足？比如，当你的需求是超越自己的能力所及奢望，或者你的需求对象是根本实现不了的妄想，再么你根本就没有恰当地传递出你的诉求，需求难以满足不是很顺理成章吗？

正因此，真正的自我认知一定要问自己三个问题：我想要的是我能力范围内能得到的吗，是我该得到的吗，我恰当表达给他人了吗？其后的过程中，一定要坚持的是把握好方向，他们是人生最重要的“四个一”构成的，包括一副好身体、一个好家庭、一群好朋友、一份好工作。先认清它们然后再谈四者之间的平衡之道，无疑是自我认知时很有方向感的做法。

**第二篇：论述大学生正确认知自我**

论述大学生正确认知自我，健全健康人格

懂自己才能读懂世界，不识乎己，何以识天下？正确认知自我，健全健康人格是大学生学业有成、创业有成的重要保证。只有正确认识自己，才能主宰自我，超越自我，完善自我，成就自我。“心理健康”这个字眼在大学校园出现的频率越来越高，当代大学生心理健康问题已引起的高度重视，问题比较突出。有的上网成瘾不愿学习而降级或退学，有的消费能力有限产生自卑，有的自我价值迷失在面临大学生就业前景不容乐观的情况下，把自我价值和社会价值对立起来，有的适应环境能力弱，人际关系紧张，缺乏良好的自我调节能力，甚至出现自杀和杀害同学的行为。生理残疾只是一个残次品，心理残疾则是一个危险品，我们大学生则要做一个安全品。实事求是地认识自己，评价自己，激励自己，扬长避短，奋发向上。马克思说过，一切真理的精华，在于人们最后会自己了解自己。只不过认识自己是一个漫长的过程，对于我们每个人来说，既应该把握每一时刻，更应当识其为终身课题。大学期间要完成高中向大学、学校走向社会的两大改变。进入大学，面临学习生活的转折，必然会产生各种各样的矛盾与困扰。而走向社会，敢问路在何方，也必然会有许多迷茫之处。心理健康水平与大学生密切相关，在有些学生身上已经成为首要因素。加强学习活动中心理健康的研究，争取有效措施改善和提高心里健康水平，促进大学生德智体美劳全面发展，这是个必须解决的重要课题。

认知自我，老师只能是引路人、指导者，学生本身才是主导。每个人的自我意识包括生理的自我、心理自我和社会的自我。生理健康，心理健康和社会适应力的有机统一才是真正的健康。记得在新浪微博上看到一条微博，北京邮电大学博士生从学校教学楼7层楼顶坠下，经抢救无效后死亡。男博士的遗书：“ 我太没用了。现在知识太没用了。有用的只是金钱和权势，有用的只是关系和背景。现在要凭正直的才华去出人头地，太难太难了。我也曾试着找过工作，但是没有人用我。我对这个世界彻底地绝望了。”命运对我们每个人都是公平的，其实最大的对手永远是我们。我们要扼住命运的咽喉，不能屈服于它。作为一名大学生，我们需要在现实的自我同理想的自我之间寻找平衡点和实际操作点。其实大学生如何正确认知自我，健全健康人格。简单的说就是要有和谐的人际关系，良好的社会适应能力，有正确的自我意识，良好的情绪调控能力，培养乐观向上的生活态度。

健康的自我意识的形成，除了要有对自我的正确认知外，还要有健全人格的支持。大学生改善心智模式锤炼健康人格中应做到：尚实际、有创见、建知交、重客观、崇新颖、择善坚持；爱生命、具坦诚、重公益、能包容、富幽默、悦己信人。”

我认为也就是立大志不离目标，成大事不弃细微。从小事做起，从现在做起。让自己在大学集体生活中拥有和谐的人际关系。不管是学习还是生活中遇到挫折，保持良好的情绪，有乐观向上的生活态度。不要因为别人的错误再次的惩罚你自己，不要因为自己的不良性格经常的折磨自己。懂得欣赏别人固然是一种美德，但懂得欣赏自己却更难能可贵。大学生也是正常人，有情绪也是正常的。不是我们不好，而是我们没有发现自己的真正潜力。

**第三篇：职场认知**

职场认知

作为一名即将毕业的大学生，将要面临找工作的考验，所以提前对职场有一个清醒的认识是非常重要的。但是毕竟我们还没有进入职场，所以我通过搜罗资料，再加上自己的理解，大体上对职场的认识只是局限与以下的方面：

在我看来，所谓的职场，无非包括两层含义：

一、确定自己你是谁，你适合做什么工作；

二、告诉别人你是谁，你擅长做什么工作。

定位准确，你就会知道怎样持久发展自己。很多大学生一毕业找不到工作，并不是因为工作不好找，一个是自身能力不够，还有就是对自己没有明确的定位，不知道自己究竟能干什么。很多人把时间用于追逐不是自己真正适合的工作上，但是随着竞争的加剧会感觉后劲不足。准确地定位，可以获得更加长足的发展。

现在的职场究竟需要什么样的人才呢。我认为最起码的：有创意能独立思考，批判性思考，有独立进取精神，具有良好的交际能力和领导能力，浓厚的求知欲和终身学习的精神。但是正巧这正是当代人所缺乏的。就拿大学生来说，现在的大学生大多是浮躁，压力忍受度不够，不愿意挑战难的工作、没斗志，只是重视薪水的多少而忽略技能知识的提高。而恰巧现在的多数企业越来越难忍受那些与自身能力不相符的职工，而且工作岗位僧多肉少，竞争性大，导致大多数员工下岗，无怪乎大学生毕业后无法找到适宜的工作。

我曾经听到这样一个故事：一个大学毕业生毕业后总想去大企业工作，于是一家一家的去拜访，可是没有一个大企业愿意录取他，没办法，只好去稍微小一点的企业，可是还不能被录取。为什么？大学生刚毕业心高气傲，总想当老板，不愿意在底层干起，可是却对自身认识不足，不知道自己的能力根本就不和自己理想的待遇相匹配，无怪乎处处碰壁。其实每个企业招收员工自有自身的道理，只要你真正有才华。

说到这里，不得稍微提及一下大学生的问题。现在大学生没有主见，总是看到别人干什么自己就想干什么。这天看到某某考研自己就想考研，那天看到谁谁去找工作又想找工作，这天心血来潮学这个技术，改天又换另一个，换来换去竹篮打水，什么都不会，这对以后的求职的是相当不利的。

当然，说道职场，少不了进入职场的第一步：面试的问题。要确定如何把自己的定位展示给面试官和上司。确定了自己的职业取向和发展方向之后，你需要采用适合的方式传达给面试官或者上司，以次获得入门和发展的机

总的来说，对于即将踏入职场的我们最起码应该明白：只要职员有才华，就业机会发挥 而且对待同事要谅解，不要总是找别人的缺点；要想在面试赢过别人 就要一定比别人懂得多；老板用人 自用他的道理

没有一个岗位是虚设的 只要你能给老板省钱 或是生钱。

此外，我们必须懂得职场当中存在的一些原则：

1长相不令人讨厌，如果长得不好，就让自己有才气；如果才气也没有，那就总是微笑。2.气质是关键。如果时尚学不好，宁愿纯朴。

3.与人握手时，可多握一会儿。真诚是宝。

4.不必什么都用“我”做主语。

5不要期望所有人都喜欢你，那是不可能的，让大多数人喜欢就是成功的表现。

6.自己要喜欢自己。

当然最重要的就是要懂得合作，不要太孤僻。

明白了职场的一些规则后，最为即将不如职场的我们，究竟该如何做呢？

从现在开始明确自己的定位，不要总是在朝三暮四，用知识来武装自己，不要总是认为自己学的没有用，只要学，肯定有用。培养自己敢于挑战的意识和领导能力。对自己将来步入职场提前做好规划。

我相信，只要从现在开始，我们都对职场有一个清醒的认识，并且开始武装自己，我们一定可以在以后的求职过程中大放异彩！

**第四篇：2025中国职场人自我认知报告**

《2025中国职场人自我认知报告》发布，粉碎五大职场谣言

你真的了解身边同事的性格吗?中外职场人在工作中的表现有什么不同?性格“霸气外露”才能做领导吗?16日，《2025中国职场人自我认知报告》在京发布，破解五大“职场谣言”。

谣言一

朝夕相处，知己知彼?

上班族们每天相处时间最长的人，就是办公室的同事。很多上班族认为，每天的朝夕相处，自己已经非常了解同事们的性格。但是《2025中国职场人自我认知报告》的数据显示，77%的职场人士自我认识与好友印象不匹配。从中一方面可以看出，职场人对于自我的认知程度较低，另一方面，也表明职场人际关系的维护，仅仅依靠工作时间的朝夕相处是不够的，需要更全面地了解同事们的生活和性格。

谣言二

南辕北辙的中外职场人?

在大多数人的印象中，中外职场人的形象截然相反。中国员工循规蹈矩、踏实内敛，外国员工则富于创意，热情坦率。但《2025中国职场人自我认知报告》的数据显示，中美均有七成以上职场人属于传统型、经验型大类，而公务员(ISTJ型)、监督者(ESTJ型)、保护者(ISFJ型)这三种细分类型人群，在中美职场人中所占比例均为前三名，排名顺序也完全相同。

谣言三

职场也遵循“男人来自火星、女人来自金星”定律?

在职场中，男性员工给人们的通常印象是自信开朗、抗压力强、公私分明、善于调节情绪缓解压力，而女性员工给人的印象则偏于内敛、敏感、情绪化。但事实上，《2025中国职场人自我认知报告》的数据显示，在女性员工中，冒险家(ISTP)类型的人数跻身前三位。这种类型的员工，头脑运转起来和计算机差不多，善于进行不带个人色彩、宏观的推理。由此可见，女性员工并不像人们通常认为的那样感性化，反而在理性分析方面，颇有“巾帼不让须眉”的意味。谣言四

性格“霸气外露” 才能当领导?

在职场人传统观点中，企业领导应该是外向性格的人为好，但《2025中国职场人自我认知报告》的数据显示，在企业高级管理人才中，内向性格的人才也占据相当大的比例(21.5%)。由此可见，HR在挑选高级管理人才时，需要根据特定企业和特定岗位的需求来选择评价标准。标准主要看行为能力，如影响力、抗击打能力等，与外向性格相比，内向型的人同样具有很强的影响力和抗打击能力。谣言五

热门职业只与市场需求有关?

针对2025年十大热门职业，《2025中国职场人自我认知报告》详细给出16种性格类型与十大热门职业的对应关系。数据显示，在中国职场人职业性格倾向中占据优势的公务员型(ISTJ)、监督者型(ESTJ)始终像硬通货一样保持着超强的抗风险、抗贬值能力，无论热门职业如何变迁，这两个类型在热门职业榜单中始终保持着很高的提及率。而相对罕见的几个职业性格类型，如柔术大师(ENFP)、发明家(ENTP)、智者(INTP)也有相当大的机会在2025年开创属于自己的职业春天。天际网职业规划专家表示，职业有热门冷门的起落，但性格类型无好坏之分。无论市场需求如何，适合自己的职业才是最好的。

《2025中国职场人自我认知报告》由天际网发布。据天际网CEO李靖介绍，参与此次职业测评的用户总数超过154万，其中男性占54.1%，女性占45.9%。;参与用户遍及83个行业。权威测评蓝本、深度本土化改良与强大用户基础的结合，使此次发布能充分代表中国职场主流人群。

《2025中国职场人自我认知报告》被视为猎头、HR识人选才的“相马经”，以及岁末年初职场的晴雨表。李靖说，2025年，天际网还将持续聚焦中国职场人的成长与发展，定期发布与其工作、生活相关的指数报告，帮助职场人认识自己、了解职场、建立职业形象。

**第五篇：正确认知执行力**

学习导航

通过学习本课程，你将能够： ● 正确认知执行力；

● 掌握个人执行力的基本要素；

● 认识组织执行力与个人执行力的关系； ● 了解个人执行力模型。

正确认知执行力

一、执行力是组织的顽疾

1.领导者对执行的认知不够

俗话说：“兵熊熊一个，将熊熊一窝。”意思是，一个士兵的执行力不够，是他的问题；一个团队的执行力不够，是领导的问题。

一些管理这认为执行力不够是因为制度不健全，于是不断地完善制度，最后才发现不是问题的本质。制度只是一个规则，最终还是要取决于执行。

2.管理者对执行缺少系统分析

在现今企业中，很多管理者解决执行问题总是缺乏系统分析，从而无法从实质上根治企业出现的问题，这是企业应该避免的顽疾。

3.执行者本身缺乏细致、持续的基本工作

管理的本质就是最基础、琐碎的一些持续的最基本工作，执行更是一种基础工作。如果把执行拉到非执行的境界，就是企业管理的误区。

4.组织缺乏执行机制

组织包括企业和非企业组织。作为组织的管理者，只有深入研究执行的机制，才能当好管理者。

二、组织的执行机制

1.执行机制的划分 企业或者组织的执行是由人和组织之间的互动来完成的，因此可将执行分成两个层面：个人执行力、组织执行力。其中组织的执行力是两个人以上做一件事情，个人和组织的执行力是截然不同的。

2.组织机制的强调重点

岗位与角色的互动

组织首先强调岗位，而岗位对应的是角色。身处组织中的人，必须知道自己扮演的角色。角色不等同于岗位。很多人都把背诵岗位说明书作为业务是否出色的标准，实际上，岗位说明书只是指明了工作方向，工作的好坏是由角色决定的，只有岗位与角色实现互动，工作才能做好。

团队的训练

训练和技能是紧密相连的，训练越到位，企业员工的技能越到位。

很多企业对员工的技能培训做得非常好，但对员工的管理培训就相对不够，执行技能的培训不系统，造成员工的执行能力不足。

3.个人执行力与组织执行力的关系

在层次上的互动

组织执行力和个人执行力在层次上是互动的。企业的制度就是游戏规则，是企业的员工和管理人员使用的工具。组织执行力的制度要素和个人执行力中的工具要素紧密联系在一起且形成互动关系。企业必须用制度为各层次员工安排合适的工具和必要的工作条件，用制度充分发挥员工的创造力，提高其工作积极性。比如，提高现场服务的工作人员的执行力和工作积极性，有合理的现场管理制度和完善的现场管理标准。

判断一个制度是否有效，关键是看能否给员工提供一系列工具，提高员工的工作积极性和工作效率。

在一定企业范围下进行

个人执行力和组织执行力的互动是在一定的企业氛围下进行的。在制定企业制度的过程中，公司的领导要为互动交流创造良好的环境，形成公司的文化，再用这种文化影响公司员工，提高执行力。如果企业文化是十分强势的，互动就变成军事化管理，形成强势的制度。

三、个人执行力模型

个人执行力的模型由三大要素组成：角色、技能和工具。工作的角色感，决定执行的力度；工作的工具，决定执行的效率；工作的技能，则决定执行的品质。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！