

<<赢在80后>>

图书基本信息

书名：<<赢在80后>>

13位ISBN编号：9787563628322

10位ISBN编号：7563628320

出版时间：2009-04-01

出版时间：中国石油大学出版社

作者：韩军 著

页数：199

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<赢在80后>>

内容概要

所谓“80”后，是指出生于上个世纪80年代（1980-1989）的青年人群体。他们是刚步入社会不久或正在上学亦或即将步入社会的新生代群体，也是在中国经济飞速腾飞的时代大背景下融入社会之中的新人。

“80后”不仅是一种时间概念，更是中国社会转型期所蕴含的价值文化现象。企业对“80后”的管理，绝不能采取像他们的父辈处理激情军命时代的方式，而是要善于引导他们树立正确的职业态度和行为方式，因为他们或许是我们生机勃勃的员工，或许是充满希望的骨干，亦或许是公司管理行动的障碍。

“80后”是在中国改革开放中成长起来的一代，也是中国社会价值观多元化、思想十分活跃的一代。

“80后”颠覆式的反传统思想以及有别前辈的心理行为特征，正在不断地冲击着企业现有的管理方式。包括宝洁、联合利华、摩托罗拉、BM、海尔、华为、联想在内的一大批国际国内知名企业，最近都在开始研究适合“80后”的管理方式。

对于“80后”员工，不少企业管理者颇有微词，他们都看不惯“80后”价值观、职业态度和行为方式，把“80后”礼为“垮掉的一代”和“没有希望的一代”，认为“80后”对企业缺乏忠诚度、责任心，在工作中不能面对压力和挫折，个人情绪化和自我倾向十分严重。

而与此相反的观点是“80后”认为父辈和管理者充满偏见和误解，不加分钟地随意地评论和指责他们

作者简介

韩军，工商管理硕士，工商管理博士在读，高级人力资源管理师。曾先后在国有、私营、台资企业中担任过生管部门、质量部门、企划部门、人力资源部门经理和总经理特助等职。对企业战略、品牌策划、文化建设、人力资源管理、企业并购、投资管理等有独到见解，被多所大学聘为客座教授，是多家顾问公司管理顾问。财经、管理类观点见于《财会研究》、《改革与战略》、《经理日报》、《深圳特区报》等，著有专著《赢在文化》，该书是深圳市“第九届读书月”精品展览图书。

书籍目录

第一章：“80后”的成长分析“80后”是历史发展的必然“80后”是多元化价值时代群体。“80后”是当今个性化群体的代表“80后”是思维独立和开放性的新生群体“80后”在时代环境下的不足和优势案例：一个“80后”员工的困惑第二章：“80后”的心智模式“80后”的民主性“80后”的感觉性“80后”的简单性“80后”的开放性案例：心智模式的选择第三章：“80后”的价值分析“80后”基本价值因子“80后”心理特征分析“80后”自我价值分析“80后”职业特征分析案例：因不能睡懒觉，“80后”毕业生上班次日竟辞职“80后”行为特征分析案例：拿破仑开枪救人“80后”消费特征分析第四章：城市“80后”VS农村“80后”城市“80后”分析案例：城市“80后”遭遇就业歧视农村“80后”分析第五章：“80后”职业障碍分析“80后”职业初期障碍“80后”职业初期的痛苦“80后”职业初期障碍调查与分析“80后”职业精神分析“80后”突破职业障碍，成长自我案例：“80后”工作高不成低不就，频繁跳槽乐当“啃老族”第六章：“80后”职业能力分析“80后”心理支持能力分析“80后”认知支持能力分析“80后”行为支持能力分析案例：“80后”员工的执行力第七章：成为“80后”喜欢的领导者要有让“80后”敬仰的领导能力对待“80后”要淡化等级观念对待“80后”要抛开主观成见对待“80后”要告别管理说教案例：李东的“80后”管理之道第八章：“80后”的职场关系处理好与领导的关系处理好与同事的关系处理好与工作的关系案例：一日厂长制.....第九章：选好“80后”员工第十章：做好“80后”职业发展第十一章：管好“80后”员工第十二章：拿什么留住“80后”员工第十三章：企业和“80后”的共赢之路第十四章：“90后”的出现参考文献

章节摘录

一、“80后”是历史发展的必然 80年代是中国改革开放起步，社会经济文化环境发生重大变化的时代。

在生活上，80年代基本上解决了温饱问题，在思想上，80年代是中国开始面向世界吸取先进文化和价值理念的时代；而随后的90年代，则是生活从温饱迈向小康的时代，“80后”就是成长在这样一个大变化时代下。

在此期间，大多数家庭有了电视、冰箱、洗衣机，“80后”从小就接触外来文化、高科技产品、新鲜事物等等，开放性很强，而这些都是前几个年代的人不曾想到的。

正因如此，新时代特征更容易被固化到这一代人身上，他们是优点突出、缺点众多的一代，他们有着前辈身上并不明显的特点。

他们大多数是独生子女，生活在和平年代，衣、食、住、行无所忧愁，他们没有经历过知青下乡、没有经历过动乱、没有经历过自然灾害等苦难时期。

“80后”是在相对优越的环境下成长起来的一代人，他们自己独特的思维方式，不同于前人古板、传统、单调的做事方式。

“80后”对事情的态度有着自己的独立判断，自主、自信，透露出了我行我素的处事态度。

他们会在不征求家人同意、不告知单位的情况下不辞而别，全然不顾虑今后的路该如何去走。

他们渴望被重视、被理解，特别看中亲情、友情，因为他们大都是独生子女，没有兄弟姐妹分担自己的快乐与忧伤，因此希望通过友情和家人的温情来弥补心灵上的空虚。

二、“80后”是多元化价值的时代群体 在整个社会阶层中，“80后”相对而言是新生代，他们中的绝大多数没有参与决策的机会和权力。

在企业中，“60后”、“70后”占据绝大多数高层管理职位，他们是企业发展的主导者和管理者，而广大的“80后”员工则被视为被管理者。

然而“80后”在思维模式、管理理念和行为动机上与“60后”、“70后”存在较大的差异，从而造成许多企业的二元文化格局。

在企业经营中，企业高管的价值观决定了企业的管理思想，其管理思想进而会反应在企业制度体系中。

根据调查，“80后”员工最反感的就是未经他们讨论形成的又让他们遵守的制度体系。

他们往往把个人价值追求与制度体系进行匹配，如果无法有效匹配则会导致他们对制度消极抗拒，不尽力工作，而且上下不能协调一致，也就谈不上合力，进而不会有好的效果。

“80后”生活在一个物欲横流的时代，纷繁复杂的大干世界和多元化的文化氛围形成了他们个性化的价值观。

在当今社会阶层中，他们的利益观最为明显，如特别注重自我利益的追求。

由于他们从小就见证经济的快速发展，也切身感受到社会贫富悬殊带来的不公平。

“金钱万能、利益至上”等思想深入他们的头脑。

与前几个年代的人相比，“80后”缺乏无私奉献的精神，注重自身利益的实现。

“没有价值的事情不做”、“我做了这件事情有什么好处”等等都成为。

“80后”的口头禅。

媒体关注与评论

对“80后”员工，要更多地采取激励、领导的管理方式，而不是传统的硬性的管理方式，管理者也要努力成为一个具有号召力的领导者！

海尔集团CEO——张瑞敏 对“80后”员工，管理者要敞开胸怀，学会用“80后”的语言与他们平等沟通，要成为“80后”喜欢的领导者！

青岛成霖科技董事长——齐瑞梁 “80后”员工，我们不要首先就把他们标签化，其实“80后”员工希望得到尊重和肯定，获得价值认同感， 卡内基训练（中国）总经理——赵卜成 代表人物感言 我想我的时代来了，我那时候特别高兴。

我从不感觉压力，我等待这么多年，终于来到，我不会错过每一个机会。

——郎朗（钢琴家、生于1982年） 我不在乎起点有多高，最重要的是终点。

——姚明（篮球运动员、生于1980年） 中国有我、亚洲有我、世界有我。

——刘翔（田径运动员、生于1983年）

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>