

人力资源综合辅导：“80后现象”背后的人性假设 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/295/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c67\\_295114.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/295/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_295114.htm) 【按言】人性假设：

人性就是人的本性，人性假设是对人性的设定。无论是管理理论还是管理实践，均面临着如何对人进行有效管理的问题，但要实施有效的管理，必须首先对人有一个较为清楚的认识，换句话说，是以一定的人性假设为前提的。因此，著名的管理学家麦格雷戈认为：每一种管理决策或管理措施都以关于人性及人的行为的假设为后盾。而这也正是本篇的立意所归。正如穿长衫的看不惯穿西装的，穿西装的看不惯哈韩的，80代的同志毫无例外地为60、70代所诟病，有人甚至归纳了80年代生人的八大缺点：虚荣，盲目攀比；缺乏爱心，不懂得感恩；懦弱、缺乏责任感；自私自我，孤独颓废；享乐主义、自理能力差；精于算计、过于现实；缺乏诚信；浮躁，急功近利。甚至也有人断言，80代将是会跨掉的一代。尽管有点危言耸听，但大家认为这便是“80后现象”最好的定义。价值观的分流与对立 80后现象，可以说是我们国家所特有的一个现象，其根源在于整个社会背景的断层式变迁，可以说78年是一个明显的分水岭，因为78年我们国家正式开始实行计划生育，78年之后出生几乎都是独生子女，他们伴随着家长的过分溺爱成长，自我中心思想，自私不自立的个性开始萌芽；同时，78年开始改革开放，也正是80代开始形成自己的思想和意识形态的关键时期，西学东渐，西方的个人英雄主义开始对这一代潜移默化，为后期80代个人主义冲击中国几千年来的所倡导的利他主义和集体主义观念埋下了

伏笔；再接下来，96年左右，高校纷纷并轨，由公费读大学到自费读大学，这种教育体制的改革为形成80后现象起到了推波助澜的作用。试想，60代的大学生一定是享受着国家的津贴完成学业，当时尤其是农村的学生，从拿到录取通知书的那一刻，考上大学就等于“跳出‘农’门”，就几乎已经过上了衣食无忧，仕途通达的美好日子，而这一切无疑会让60代对社会和国家怀着感恩图报的心理，投桃报李的逻辑也毋庸置疑塑造了这一代人的奉献型价值观，自然他们对社会的奉献精神和社会责任感都很强烈。而在80代后，尤其是农村的孩子考上大学，首先不是对美好未来的憧憬，而是对眼前高额学费甚感堪忧，毕竟在占据中国绝大人数的农村，高校的学费是一笔不小的开支，而在千禧年前后，国家在大学生分配就业政策上一刀切，实行双向选择，这给这一届（正好是78年左右之后出生的）之后的毕业生传达了一个信息，即“高校教育不再是国家培养，而是地地道道的一种知识投资行为，对学生个人来说，是一种经济行为”，这一点，在MBA教育上尤为明显，MBA更多的不是深造和研究，而是经营自我的一种商业性投资，在这点上，连学院派教授都已经达成了共识，教育上的不同待遇，让这些80后学子的经济型价值观更加根深蒂固。从计划经济到市场经济的转型，对两代人的影响因素不仅仅如此，就拿住房政策而言，回顾一下98年到现在，中国整体经济发展处在有史以来最快的城市化过程中，完成了中国城市福利分配住房向全面住宅商品化的过渡，伴随着这种过渡，80代又沦为房奴族（house poor）的主力军，不言而喻，住房给80代的巨大压力，由不得他们不把经济学的思维将自己武装到牙齿。到此，对“60代奉献

型的价值观和80代之后的经济型价值观的对立关系”的论证几乎已经初具雏形，但是还没完，往前追溯和往后展望，这种对立关系可以得到更加充分的论证。60代的同志在三年自然灾害之后的艰苦年代，能吃苦耐劳；家有兄弟姐妹，懂得相互照顾；受过马列思想的启发、毛泽东观点的熏陶、革命精神的教化、雷锋精神的感染、中国女排五连冠精神的激发，经历了当代最为激烈的各种政治运动；而80后对这些几乎没有多少概念，相反在90年代，网络的盛行、信息的爆炸，使得80代的自我学习、知识积累速度空前性地增加，加上国际化程度愈来愈高，80代的英语优势使得他们的眼界更加开阔，如此种种，让80代的思想愈发的多元化、个性化以及早熟化。而与此同时，60代大多不会或不擅英语和计算机，在某些方面，使得他们的学习能力跟不上新一代，尤为明显的是，80代的职场成长速度明显高于60代。而在60代的眼里，无疑会或多或少的存在一些不平衡的心理，觉得自己辛苦打的江山，让70代或80代“不劳而获”，甚至他们还没有任何感激的意思。当然，60代的不平衡心态也有比较客观的理由，一是高校扩招，使得高校教育高中化，现在的大学生质量开始良莠不齐，其大学生的含金量不能跟早期的大学生同日而语；而且网络时代、信息时代，给80后的同志更多快速实现自我价值的机会，譬如，网络的兴起，造就大批年轻的成功企业家和专业人才，这些会让80代在心理上更加过高估自己的价值，在外表上难免会表现得过于自信，甚至自负，所以招致60代的“鄙视”、抑或“不屑”也不足为奇，拿李宇春的例子来说，会理解得更加深切一些，李宇春一夜成名，05年度个人价值排行榜上以近亿元（9620万，数据来源：中国

品牌研究院)个人品牌价值跻身前三甲,她的离奇成功史会给刚进入社会的80代带来什么?对社会还没有很多概念的80代,无疑会从李宇春现象中看到更多成功暴富的希望,从而淡化成功的难度,高估对自己的期望值。归根结底,60代与80代的价值观冲突是客观存在的。它是特定的历史环境造成的,当然也必将作为社会文化的一种固有属性继续发展和演化下去。二元文化下的管理冲突既然80代现象是社会文化的一种固有属性,这种现象是不是社会问题,属于社会政治概念的范畴。但关键的是,他已经着实引发了种种企业管理矛盾和问题。譬如,让60年代感受最为深切地是“政治动员”这一管理工具的失灵,在60代进入社会的时候,正值“农业学大寨”运动进行得如火如荼的时候,那时的情形是,振臂一挥,应者云集,大家不讲回报,干劲十足,“农业学大寨”的口号一直流传到70年代末。然而时过境迁,这种革命精神对于未曾经历苦难的80代没有纹丝的触动力,当管理者激情动员大家要勒紧腰带,奋力拼搏,共建美好未来时,他们却不以为然,并一针见血地质疑那是在“画饼充饥”,这种强烈的反差固然让60代觉得不可理喻。也难怪管理者常常泄愤:“80代没有责任心,生怕多做事,没有一点革命精神,没一点奉献意识”。然后用自己的成功经验来反证前述观点:自己能坐上高管的位子,得益于自己的无私奉献精神,当自己的主管给自己布置任务时,自己不仅完成本职工作,还会尽心尽力完成相关的更多的工作,并积极思考更多的创新办法,一来,事情完成得更加漂亮,上司更加肯定;二来,也是通过干中学来实现快速自我成长的诀窍。这是60代成功经验的典型写照,在经济型价值观的同志的眼里,这种成

功的方法是先讲无私奉献，其实质是先投资，在未来收益；他们会认为，收付对等、立马兑现更加现实一些，既能解决眼前的经济压力，其“投资”风险也更低，毕竟如今不同往日，人才和劳动力的高流动率已经不允许更加动荡的80代做这种长线投资，尽管的确有点功利和近视，但是也是符合市场经济思维的。“80后现象”背后的新管理造成如此矛盾，并不能一味的归结到80后的头上，责任是双方的，因为矛盾的根源在于60代和80代各执己见，相互间缺乏理解和包容。个中的逻辑常常是这样的：首先，价值观的“分流、反差、对立”，造成企业文化形成了典型的二元文化格局。一方面，60代占据高管的主流，而企业文化更多的是一种老板文化，是上层管理者意志的表现，这一现象，在中小企业尤甚，因此，目前大多企业家将自己的价值观——诸如无私奉献观念——置为企业文化的核心思想予以推而广之，但是这种文化与80代的经济型价值观格格不入，老板文化自然会失去群众基础，而80代浓郁的“多得多劳、不得不劳”的市场经济思维方式，会有意无意形成一股潜文化力量与之抗衡。意识决定行为，高层的价值观决定了其管理思想，其管理思想进而会反应在企业的制度体系当中，显然，这样的制度体系与80代的思维方式，个人追求是不相匹配的。这种不匹配性进而导致基层员工对制度的消极抗拒，不仅人浮于事，而且上下不能协调一致，也就谈不上合力。依循这种逻辑，意识层面的价值观差异最终导致行为层面上的管理矛盾。80后现象既然是个社会现象，企业在管理80代的时候，首先应该尊重80后现象的事实和规律。在新的社会文化环境下，寄希望通过要教化80后来适应自己固有的管理模式是不现实的，或

将自己的价值观强加给80代也是不公平的，也是没有道理的。尽管穿长衫的看不惯穿西装的，穿西装的看不惯哈韩的，但是依旧没有阻挡历史前进和文化进步的车轮；相反，回顾历史，当大家都看得惯的时候，恰是文化进步停滞的时期。可见，对80后的新管理便是企业人力资源管理中的一个既新又老的课题。化解二元文化冲突现象，最根本的是双方要在价值观上达成统一，两种价值观并非完全绝缘，其间必有交集的部分，大家至少能在企业与个人双赢的观念上达成一致，譬如，当管理者在要鼓励员工多奉献的时候，跟他提“想当年”的字眼，效果常常不佳，如果转而阐明“多做事、多学本领，而干中学与投资到学校里学，在本质上讲是一回事”这么一个道理，想必比“为什么要学雷锋”更容易讲通。思想上的统一只是和谐共事的必要条件，要发挥员工的主观能动性，关键在于要因势利导，譬如在制定激励政策时，要在换位思考的基础上充分考虑激励对象的个性化需求：对于60代和80代生人，大家的需求是不一致的，感觉很明显的是，60代衡量自己是否职业成功，主要看职位，而80代看80代，更多看收入，将来80代的需求层次怎么变化和升级还很难准确判断，至少目前是这样的。60、70代的管理者在制定激励政策时，既然能认同价值观差异的存在，就不能以同理心的思维方式去约束或管理80代。尽管对80代的新管理是一个复杂的课题，但还是有解决问题的基本心法——双方能换位思考才是关键；另外，值得重申的是，60、70代在批评80代的时候，更多应该带着包容的心态，毕竟，批评的本质是一种关爱，而不是抹杀。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)