

职场80后：创意无限PK眼高手低人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/510/2021_2022__E8_81_8C_E5_9C_BA80_E5_90_c37_510670.htm 几年前，说起职场“80后”，人们首先想到的可能是25岁的MySee公司CEO邓迪、24岁的翻唱网CEO郑立、25岁身家过亿的李想……这些都是“80后”精英，作为职场“80后”的代表，留下了一个个的创富神话，“80后”的敢想敢干让前辈们自愧弗如。然而，他们毕竟是精英，更多“80后”踏入职场留给人们的印象是自我、浮躁、叛逆、眼高手低、怕吃苦、难以融入团队等问题。

现状：“80后”成求职主力 在省会才市走访，年轻的面孔已成求职主体，年龄在23~26岁，大部分工作一两年，职位多是普通员工，技术骨干或主管很少。而据中华英才网的调查显示，当被问及“您所在公司80年代出生的员工比例是多少”时，有40%受访者表示自己周围有40%以上的员工是80年代生人，由此可以看出“80后”已日渐成为职场上不可忽略的主力军，人数比例显著上升。中华英才网人才研究中心总监欧阳晖认为，今后几年，随着更多的本科生和研究生相继毕业进入就业市场，高学历的“80后”群体将会在职场上有更多的作为。从人才阶梯化的战略考虑，公司的人力资源部门需要开始为“80后”制定更为详尽的培训和有效的激励政策，重点培养储存后备力量。

职场80后表现“晴雨表”表现

(一)易接受新事物 据一项调查显示，容易接受新事物和充满激情活力是“80后”求职者最可取之处，也是最为宝贵的财富，分别有41%和22%的受访者选择了这两项。而不少用人单位人力资源从业者在受访时也坦言，这两项也恰恰是企业

最为重视的地方。此外，还有11%的人认为“80后”求职者头脑灵活，12%的人认为该群体学习能力强。

(二)眼高手低 缺乏经验是绊脚石 有不少企业向记者反映，80后在职场中对自己过于自信，做事不愿从小处着手，不善于团队合作，主动性及积极性均较上一代人差，工作时往往没什么定性，只要有更好玩的工作或是较高的薪水，就会见异思迁。

(三)频繁跳槽 河北建工学院的小李毕业一年多，当记者在人才市场采访他时，他正在寻找毕业后的第二份工作。小李告诉记者，与他的同学相比，他的第一份工作时间还是比较长的。他的同学中毕业一年之内换三四份工作频频跳槽的大有人在，以前人们都说工作“三年之痒”，现在已成了“三个月”之痒，毕业后的第一份工作能坚持三个月以上就很不错了。他们之中很多人是嫌工资低或工作辛苦，还有的人是受不了委屈，主管或老板训斥一句话就能让他们撂挑子走人。

择业观：追求“快乐至上”

一、不要太辛苦 去年毕业于一家医学院临床专业的小孙在省会一家药店工作一年，最近刚辞了工作。按理说，药店的工作收入稳定，不用往外跑，没有风吹日晒，很适合女孩子，但是小孙不这么认为，“一天要站8个小时，太辛苦了！而且我们也有销售任务，拿销售提成。”当记者问她想找什么工作时，她也说不好，“不要太辛苦，重要的是自己喜欢！”

二、时间自由，不喜欢加班 1981年出生的小李原来在一家外贸企业做会计，由于离家太远打算换一份工作，联系到了一家单位，离家较近，薪水也不错，但是听说公司工作很紧张，需要经常加班，她正在犹豫去还是不去，“如果经常加班没有自由支配时间来做自己的事，也没什么意思。哪怕少挣点钱，也要找一份时间上相对自由的工作”

。”在本报与河北搜才网针对80后所做的调查显示，渴盼“宽松自由空间”，这样的想法在80后人群中比较普遍。在外企上班的小江说：“工作快乐不快乐，很大程度上是因为工作环境。”在接受记者采访时，不少80后这样说。他们眼中的理想职场，人际关系很简单，人们可以平等地交流。在紧张的工作中环境中，80后希望坚守自己“快乐”和“自由”的领地。

企业声音：“80后”缺乏敬业精神 新大地环保技术研究所招聘负责人：“80后”在我们单位主要是指22~23岁的中职毕业生以及23~24岁的大专生。他们的优点是知识面广，知识层次较高。他们思维活跃，想法也很多。他们的缺点就是对企业期望太高，对自己太乐观。受不得委屈，主任说一句难听的话就受不了。工作上受不了辛苦，挣钱上够花够吃就行，不会多干。工作很随意，为了玩想来就来，想走就走，不好管理。目标性差，对自己的职业生涯没有规划。我们曾经从一所技校招过十几名工人，没有一个出过全勤的，经常请假会朋友、出去玩。该单位的技术工人一般工作4~5年，到25、26岁就会成技术骨干，可是很少有人留下来做这么长时间。学校一味追求升学率、就业率，对职业教育很少，使学生缺乏基本的职业精神。

破解：企业为“80后”制定HR战略 “80后”是在国家独生子女政策下长大的一代，父母照顾得很多。与60年代和70年代的人相比，他们没有什么负担，不用为生活担忧，也没有受到过什么挫折。他们生活得很自我，与工作相比，他们更看重生活质量。因此有专家认为，“80后”新员工，尤其在IT、通讯、传媒行业工作的员工，对企业文化理解与企业管理层是不一样的，企业有时候过分强调自身的企业文化、管理流程，而忽略了80后员工

对企业文化的理解和要求。今后几年，将有更多“80后”走入职场，在企业有更多作为，企业应适应“80”后的思维方式，以他们为核心制订HR战略。

忠告：不频繁跳槽 职业顾问认为，独生子女在成长过程中容易形成以个人为中心的思想，凡事都希望别人安排好，如果没安排，他们可能不会主动做。他们在从全局、长远的角度考虑问题上可能有些欠缺。因此，初入职场的“80后”要注意凡事多从别人或公司整体的角度来考虑，别只想到自己的利益，否则很容易引起别人的反感。不要频繁跳槽。职场生涯禁不起频繁的跳跃性成长。当企业忠诚度遭到质疑时，职场生涯也许会提前断送。

“80后”应该稳定在一个岗位上，踏踏实实发挥自己的作用，强化自己在企业中的重要性，一方面积累职场经验，等待迎接更严峻的挑战；一方面努力成为企业发展无可替代的功臣，为自己的将来预留平稳发展空间。

数字：“80后”求职者的不良特征 9%超级自信，20%眼高手低，10%过于自我，14%不能吃苦耐劳，13%过于追求享受生活，34%缺乏实践经验。

“80后”求职者有哪些可取之处： 11%头脑灵活，22%充满激情活力，12%学习能力强，41%容易接受新事物，4%知识丰富，10%便于培养。

“80后”求职者应从哪些方面加强自身的就职能力： 13%树立正确就职观念，6%不要挑三拣四，35%明确自己发展方向，18%做好吃苦耐劳的心理准备，28%清晰的自身定位

“80后是在国家独生子女政策下长大的一代，父母照顾得很多。与60年代和70年代的人相比，他们没有什么负担，不用为生活担忧，也没有受到过什么挫折”林蓓蕾说，“他们对生活的希望是要快乐，要开心。”

他们生活得很自我，与工作相比，他们更看重生活质量。专

家点评：80后的优势与不足 “80后”是全社会高度关注的人群，这一代人思想和性格的核心就是：以自我为中心、虚荣、贪图享受、注重眼前利益、喜欢逃避责任，这也是80后作为独生子女一代形成的社会问题。对此，河北省经济人才研究会会长李峰松认为，以“自我”为中心、虚荣、贪图享受等性格会导致80后不擅长学习、不愿合作的特质，这些特质不利于80后的健康成长。李峰松分析，这种精神的根源主要来自于他们的家庭。80后成长的家庭，生活富裕，独生子女，于是形成以“个人”为中心的思想；生活上贪图享受、思想和行动上懒惰；缺乏宽容和理解，不懂对别人的体谅；遇到事情喜欢逃避，缺乏承担责任的勇气；考虑问题时往往从眼前利益考虑，很少从全局、长远的角度考虑问题，这就在他们身上形成不足，对他们自身发展起到一定的阻碍作用。然而，这代人身上也拥有自己的优势：他们有自己的思维方式、自己的想法，希望被肯定；发散性思维强，对发展想像力和创造性空前支持，不愿意被动接受现有的东西，喜欢发挥，加进自己的创意；工作中具有上进心，愿意在工作中提升自己的价值。他们自信，想说的话就去说，想做的事就去做，不过于在乎别人的目光；他们单纯，不想花大量的时间工于心计，只想做好自己分内的事。另外，这代人经历了体制的重大变革，对中国的体制和现状理解深刻，观察事物极具深度；具有极强的自尊心和荣誉感；拥有以往人无法比拟的自信，对于任何事情都有着无限的热情，有极强的学习能力。百考试题收集整理 保持优势、弥补不足是对每个80后的要求。对于80后身上的不足，李会长提出以下建议：做事时，保持谦虚求问的态度，恃才傲物、以自我为中心，只

会让自己失去很多学习的机会；要诚恳、踏实、勤奋，脚踏实地一步一步向前走，为自己以后发展奠定坚实基础；再者，无论在工作中还是生活中遇到事情要勇敢面对、勇于承担责任，这样有助于开阔自己的视野、拓展自己的思路

。"#F8F8F8" 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