第一图书网, tushu007.com

<<用欣赏的眼光看待80后>>

图书基本信息

书名：<<用欣赏的眼光看待80后>>

13位ISBN编号：9787564050542

10位ISBN编号：7564050543

出版时间：2011-10

出版时间：北京理工大学

作者：高建华

页数：240

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

前言

序高建华先生选择了一个很好的课题，从社会、政治、经济和人文各个方面对80后的思想、行为进行了深刻的分析和研究。
这是一个很重要的课题，因为在不断的质疑之中，80后已经成为中国社会生活的重要参与者，而且即将成为主导者。
如何正确地看待80后，如何找到与他们交流的共同语言，如何鼓励和支持他们将改革开放年代波澜壮阔的“中国故事”中所蕴含的精神财富传承下去，把“中国故事”继续精彩地“讲”下去，的确是全社会，特别是他们的父辈们需要认真思考的问题。
80后注定是要成为特殊的一代人，因为他们是中国第一代独生子女，他们生长在中国社会大变革的时代，成长于万千宠爱集于一身的家庭环境中，特殊的时代和环境塑造了特殊的性格，也难怪社会给了他们很多负面的评价：贪图享乐、不能吃苦、急功近利等等。
但这些不足，当高先生从不同的角度来看时，又有了新的解读，特别是当高先生用欣赏的眼光来看待80后时，会发现他们具有60后、70后们所没有的鲜明优点：不盲从、敢于挑战权威、追求平等和真理等等。
这些优点是从“中国制造”走向“中国创造”所必须具备的特质。
事实上，烟台万华80后员工已占员工总数的70%以上，从我们的实践来看，只要掌握了80后的特点，采取有针对性的措施，80后完全可以成为优秀的群体。
正如高先生在书中所言：80后是很真实、讲道理、追求自我价值实现和对“家”依赖的一代。
他们希望得到领导、同事们的理解和尊重，希望得到关注和公正的待遇。
针对他们的这些特点，我们的企业文化也与时俱进，融入了包容宽爱、业绩导向等新的元素，努力营造一个公平、公正的人文环境。
在管理上也做了很多调整，例如，经常主动征求员工的意见，高管和员工每个月有一次“咖啡时间”，要面对面地和一线员工进行不少于3小时的对话，人力资源代表及时地将员工的想法反馈给管理层，在OA和内刊上开辟了员工自由发表意见的园地。
通过多渠道的信息交流平台，员工们好的意见很快会成为公司的政策，公司也能及时地掌握员工的思想动态。
这种主动征求意见的管理方法，受到了80后们的欢迎和拥护，员工有了主人翁的意识，有了当家作主的感觉，员工的积极性和创造性在工作中都得到了很好的体现，员工敬业精神得到了大幅度的提高。
公司在2008年被评为“CCTV最佳雇主”，2009年和2010年连续两届被世界最著名的人力资源咨询机构—美国翰威特公司评选为“中国区最佳雇主”。
高先生这本书不仅是一本研究社会主流群体—80后的好书，而且还是一本很好的管理类教材。
在书中，高先生根据他多年在外企的实战经验和经营咨询公司的心得，提出很多新的管理思想，阅读后受益匪浅。
不管我们的意愿如何，未来都将是80后、90后和00后的时代，引导、帮助和支持80后们的成长，关系着国家和民族的前途！
廖增太（廖增太：CCTV年度雇主，翰威特“中国区最佳雇主”，烟台万华聚氨酯股份有限公司总裁。
）

第一图书网, tushu007.com

<<用欣赏的眼光看待80后>>

内容概要

这是一般为80后平反的书，作者主张不用带颜色的眼光看待80后，就会发现，80后与任何时代的人一样，既有“杰出的一批”，也有“优秀的一批”，既有“一般的一批”，也有“失落的一批”，还有“问题的一批”。
对于企业家和经理人来讲，现在已经到了认真研究80后的关键时刻，因为80后既是员工，也是客户。80后作为员工，企业家和老板要明白这些年轻人想要什么事业；80后作为客户，企业家和老板要明白这些年轻人想要什么产品。
正确看待80后，老板会培养出优秀的员工；员工会发现友好的同事。
80后正确看待自己，有助于培养乐观的心态，为提高心理素质和人生修养打好基础。

作者简介

高建华，中国十大企业文化专家，中国十大营销战略专家，中国十佳战略管理专家，中国最受尊敬的企业家，中国十大实战派培训师。

《世界经理人》、《中外管理》、《销售与市场》、《培训》等杂志封面人物。
原中国惠普公司助理总裁、首席知识官、战略总监，原苹果电脑中国市场总监，对外经济贸易大学、南京大学商学院、北京大学汇丰商学院，吉林大学管理学院正式授牌客座教授。

书籍目录

第一部分　摒弃偏见篇
　垮掉的一代？

　颓废的一代？

　懒惰的一代？

　自私的一代？

　叛逆的一代？

　享乐的一代？

　浮躁的一代？

第二部分　鞭策鼓励篇
　漂泊的一代
　迷茫的一代
　计较的一代
　开放的一代
　质疑的一代
　任性的一代
　自我的一代
第三部分　正面欣赏篇150——觉醒的一代！

　进取的一代！

　平等的一代！

　独立的一代！

　创新的一代！

　现实的一代！

　奋斗的一代！

后记

章节摘录

有人说，现在的80后年轻人似乎不热衷政治，不关心社会，其实不然，这只是暂时的现象，等到他们进入40岁年龄段的时候，压抑已久的参与热情就会迸发出来，现在属于特殊的平静状态而已。
大多数80后都已经无法像长辈那样宽容地接受那些“永远正确的废话”，他们不愿意听人说教，不愿意听那些“假、大、空的口号”，不愿意虚伪地阿谀奉承，更不愿昧着良心去做事，他们无法容忍那些“在上司面前当孙子，在部下面前当爷爷”的小人，他们看不起那些掌握一点权力就耀武扬威的人。
他们中的少部分人之所以表现出来一种颓废的样子，是因为不想惹是生非，不想给社会添乱，不想给父母添乱，我们应当理解他们。
有人说现在的80后比前几代人更崇洋媚外，他们喜欢无病呻吟，其实不然，这个世界越来越开放，获取各种信息的渠道越来越畅通，人们追求更好的生活是天经地义的事情，只要一个人有追求，他就不会颓废；人之所以会颓废，是因为没有了追求，没有了希望。
颓废只是表面的，不争只是暂时的，每个人都会成熟起来，都不得不面对现实，等到颓废的80后不再颓废了，不再逃避了，那种力量将是无法阻挡的，因为他们想要的东西是很多“既得利益者”不愿意给的。
如果一家企业能给80后提供施展才华的舞台，给他们提供相应的技能培训，让他们不断进步，他们怎么可能会懒呢？
有些人之所以懒，是因为不喜欢干某件事，是被动地干活，而不是主动地做事。
要知道任何人都不会跟两样东西过不去：一是不会跟自己过不去，二是不会跟钱过不去。
只要你明白了这两点，就很容易激发80后的工作热情和敬业精神，关键是看管理者能否站在80后的立场去思考问题，而不是一味地谴责他们，讨厌他们，看不上他们。
一个企业家如果能深刻理解这个道理，转变自己的思想，把员工的个人利益与企业的整体利益挂钩，员工自然而然就会表现出对企业的忠诚、对事业的忠诚。
哪个80后不想在一家好企业实现自己的理想，只要企业能告诉每一位员工他们的职业生涯发展路径是什么样，跟着老板走自己能得到什么就行了。
我相信，绝大多数80后都希望通过自己的脑子和双手去赢得一片属于自己的天地，只不过他们不想走前人走过的老路而已，这是一种思维方式上的差别，我们要学会尊重不同群体的特质。
在我看来，80后之所以不听话，之所以显得“叛逆”，是因为很多人不知道如何与80后沟通，人们没有充足的理由说服80后。
我坚信绝大多数80后都是讲道理的，他们之所以不听父母，不听老师或不听上司的话，是因为他们觉得这些人说得没有道理，讲话的人没有站在他们的立场去看问题，没有设身处地为他们着想，所以80后才觉得那是说教。
可以说，从80后开始，人们有了质疑的眼光，有了质询的需求，这比70后和60后要明显得多，而这种演变对整个国家来说绝对是一种进步，因为他们这一代人善于思考了，他们不再轻信各种说教了，不容易被忽悠了。
今后不管是什么人，你要想说服80后，就要拿出令他们信服的事实和数据来，用理性的语言和真实的证据去说服他们，不要用一些似是而非的说辞和大话去愚弄他们，更不要编一些动人的故事来戏弄他们。
所以说，谈到80后“叛逆”的问题，说穿了是人与人之间的沟通问题。
80后喜欢享受，绝对不是什么过错，是应该提倡的好事，一个人只要喜欢享受，就容易激励，最怕的就是一个人对什么都无所谓。
只要经常让年轻人看到别人是怎么享受的，他们就会眼馋，他们就会发奋，他们就会努力，我自己就是这样过来的，我很认同“钱花出去才是自己的”这个理念，所以多少年来我都是挣多少钱花多少钱，让周围的人惊讶不已。
我从来不会为了将来而牺牲现在的享受，更不想为了明天过上好日子而委屈自己，这种思想多多少少是受了美国人的消费观念影响，当然这种消费观念对于国家和社会来讲并不是坏事，唯有这样才能拉

动内需。
对80后来讲，最想拥有的一件商品莫过于住房，但是指望用3~5年的薪水就能买得到住房却是不切实际的妄想，即使是在美国或者新加坡这样的发达国家，年轻人买房也需要用20~30年的时间来偿还按揭贷款，没有几个人可以在10年内还清贷款，除非发了大财或者中了大奖，毕竟住房在任何国家都是价值最高的大件商品，需要用几十年的收入才能买到，所以80后必须有一个合理的期望值。
80后斤斤计较利益得失并不是坏事，但是心态一定要调整好，要知道唯有通过奋斗才能不断攀登，对于绝大多数80后大学毕业生来说，都不能再以“天子骄子”自居，因为现在的大学生比例比刚恢复高考时的60后多了几百倍，比70后多了几十倍，上大学已经是非常简单的一件事。
记得当年我们大学毕业时，整个北京市的大学毕业生只有1万多人，大家聚集在首都体育馆，搞了一场轰轰烈烈的联欢会。
大家试想一下，现在如果把北京某一届的大学毕业生聚集在一起，需要什么样的地方，可能连鸟巢这样的十万人体育场也不够，只能在天安门广场这样的地方才能容得下那么多人。
现在一个大学的学生数量就相当于过去全北京所有大学的大学生数量。
所以对于80后来说，一定要清醒地认清自己的价值，只要有资本就可以讨价还价，没有资本就韬光养晦。

后记

过去三年多，我花了很多时间和精力研究80后，起初是从市场营销的角度把80后当做未来的主力消费群体来看待，希望通过大量的市场调研和一对一访谈读懂80后的心。
因为我坚信：谁读懂了80后的心，谁就能在未来的市场竞争中掌握主动权，谁就能开发出令80后心动，令80后追捧的创新产品，谁就能成为80后钟爱的品牌。
人们常说：没有远虑，必有近忧。
在我看来，一个人聪明与否，关键是看他能看多远，因为看得越远，准备时间就越充分。
作为企业的管理者，尤其是从事市场营销工作的专业人员，把80后作为主力消费群体去研究，已经到了迫在眉睫的时候了。
最近一年来，很多企业请我去讲“如何管理80后员工”、“如何做一名成功的80后管理者”、“如何激发80后员工的主人翁精神”等和80后员工有关的话题。
因为很多70后和60后老板和管理者看不惯部分80后的行为方式、思维方式，但是又不得不用80后，因此感到很迷茫，不知道如何驾驭80后才合适。
我曾经和很多民营企业的老板谈论过80后员工的管理与激励问题，很多老板都认为现在的年轻人还没有开始干活就斤斤计较工资、福利、待遇，而且做错了事还说不得，动不动就闹情绪，令很多老板感到不爽。
当我问他们几个为什么之后就发现，很多问题不是80后的错，而是老板的错。
有思维方式方面的问题，有管理方法方面的问题，有沟通技巧方面的问题。
所以解决问题的突破口是让更多的70后和60后明白“利益驱动”这个法宝，学会用欣赏的眼光看待80后，唯有这样，才能从根本上调动80后员工的积极性。
我坚信，经营80后的“人心”将是未来十年中国企业的头等大事，这不仅是中国企业履行社会责任的首要任务，是打造和谐社会的具体表现，更是发现80后人才的最佳捷径。
因为如果企业家和经理人能站在人文关怀的角度，用善意、欣赏的眼光看待80后，就会看到他们跳槽背后的追求、斤斤计较背后的认真、任性背后的进取、懒惰背后的创新……用欣赏的眼光看待80后，关心80后，培养80后，你就会发现，给你一个80后，你能带出一个好兵；给你一批80后，你能带出一个好团队，进而实现从中国制造到中国创造的升级换代，完成征服世界的历史使命！
中国人不仅要站起来，还要富起来，更要乐起来！
2011年8月8日于北京

媒体关注与评论

面对社会上普遍存在的对80后的负面看法，高老师的新作从独特的视角敲醒了我们，他用理性的语言，客观的态度系统地分析了80后的特点和共性。
80后是未来的主流消费群体和主要的员工群体，读懂了这本书，就能把握住企业的未来，因为任何企业只要做好两件事就足够了：对外琢磨客户，对内琢磨员工。
——新东方教育科技集团董事长兼总裁俞敏洪　用欣赏的眼光来看待80后时，会发现他们具有60后、70后们所没有的鲜明优点：不盲从，敢于挑战权威，追求平等和真理等。
这些优点是从“中国制造”走向“中国创造”所必须具备的特质。
高先生的这本书不但是一本研究社会主流群体——80后的好书，而且还是一本很好的管理类教材，高先生用他多年在外企的实战经验和经营咨询公司的心得，提出很多新的管理思想，阅后受益匪浅。
——烟台万华聚氨酯股份有限公司总裁廖增太　员工永远是企业最重要的财富，尊重员工，激励员工和培育员工，让员工能分享企业的成长与成功是企业取胜的最基本要素。
80后一代进入企业为我们带来新的挑战和希望，通过阅读高建华老师的著作，相信会有更多的人正确地去理解与帮助80后一代健康成长，期待在他们中间涌现更多有能力去“改变世界”的商界领袖。
——神州数码网络公司董事长郭可尊　经常有人问我，总在写80后的书上看到你茅侃侃的推荐语，请问你是80后的代言人咩？
作为80后你能HOLD住咩，亲?其实，我只不过是还在奋斗的80后之一。
《用欣赏的眼光看待80后》告诉你一个真正的80后，这本书才更像是80后的代言人。
——80后”创业者茅侃侃

编辑推荐

《用欣赏的眼光看待80后》编辑推荐：著名经济管理咨询专家潜心数年力作《用欣赏的眼光看待80后》，解决企业管理问题和效益问题的经典案头著作，帮助企业老板、经理人读懂真实的80后，带出好员工，占领未来30年的市场，赢得长远发展和高绩效。

名人推荐

老板，看眼80后，你就能一眼定乾坤，一招决胜负。
现在人们怎么认识80后的？
都说80后是垮掉的一代、颓废的一代、懒惰的一代、自私的一代、叛逆的一代、享乐的一代、浮躁的一代……可以说，自从80后在2000年开始进入社会之后，就没有几个人说80后好的。
后来，80后有一批人成长起来了，如韩寒、郭敬明、姚明、刘翔、茅侃侃、李宇春等。
80后开始为自己平反，说80后是觉醒的一代、进取的一代、平等的一代、独立的一代、创新的一代、奋斗的一代。
80后到底怎么样？
很多人在诟病80后，80后不敢示弱，自己夸自己。
80后是好是坏，现在是没有定论的。
但是，对很多企业老板来说，80后少有工作业绩好的，而且总爱跳槽，不想用80后，用90后似乎更不靠谱，70后又比较稳定，很少跳槽的，为此，很多企业的老板和管理者头疼不已。
著名实战派营销战略专家、企业文化与领导艺术研究专家高建华在经过多年的摸索后站了出来，为80后说了句公道话：“用欣赏的眼光看待80后，关心80后，培养80后，你就会发现，给你一个80后，你能带出一个好兵，；给你一批80后，你能带出一个好团队，进而实现从中国制造到中国创造的升级换代，完成征服世界的历史使命！
”为了更好的阐述自己的观点，高建华老师在整合多方面一手资料的基础上，著述了《用欣赏的眼光看待80后》一书。
这本书，从头到脚都在强调一个观点，80后能不能在公司长期干下去，能不能为公司创造业绩，就在于公司老板或管理者怎么看80后，就在于公司老板或管理者选择什么眼光看待80后。
80后一进入社会，就有很多负面评价迎面打来，像颓废、懒惰、浮躁之流。
但是80后并没有被50后、60后、70后拍下的一竿子打死，仍然坚强、快乐的活着、工作着。
现在的公司老板多数是50后、60后和70后，在他们还没有启用80后员工之前，社会舆论就在他们的脑子里刻下了80后不行，80后不好的印象。
在启用了80后员工后，一旦出了问题，就把问题的根源一股脑地推到80后身上。
高建华老师在《用欣赏的眼光看待80后》说，很多公司的老板找到他，向他抱怨招不到好的员工，即使好不容易招来了也留不住，现在的年轻人不好管，问他有什么好的办法才能招到优秀的人才，才能留住优秀的员工，才能把他们教育好、培训好。
高建华老师建议老板们问自己以下几个问题：什么情况下能招到当今社会最优秀的一批人？
什么情况下优秀的员工愿意留在企业努力奋斗？
什么情况下员工不用上司管理就会非常努力自觉地工作？
他认为，作为一个企业的老板，只要把这些问题想清楚了，问题就解决了一半，接下来就是付诸实践。
其实，80后员工的要求并不高，只是太现实了，太直爽了，以至于现实得、直爽得老板们不能接受了。
老板能一直放任公司里的80后跳槽吗？
能放任公司里的80后消极待命吗？
不可能。
要知道，在未来的20年内，80后就是公司员工的主体，有能力的就会成为公司的中流砥柱。
如果老板留不住80后，支撑公司的支柱跑了，公司还能发展吗？
答案是肯定发展不了，即使能勉强走几年，也是畸形发展，持久不了。
80后的个性问题，是一代人的问题，是一个社会的问题，可以说是一座山的问题。
山不来就你，你就得去就山。
80后员工除了是公司员工的主体外，还是消费的主体，也就是说，在未来20年内，80后是手里拿着钱的消费者，作为一个公司老板，就算有很听话的80后，指东打东，只西打西，但是作为客户的80后，

是不管你的意见的。
80后手里拿着钱，谁的产品质量高，谁的服务贴心到位。
公司存活和发展的前提是有客户买你的东西，作为一个不了解客户的老板，一个不愿了解客户的老板，能生产出让客户买账的产品吗？
难！
在往远了说，80后的后辈90后、00后，孩子10后、20后，预计会比80后更个性。
在现在，作为公司的老板，抓不住80后客户群的心，在未来，又怎么能抓得住90后、00后、10后的心？
客户是财神，看不惯财神，甚至对财神爱答不理的，想公司存活，想公司发展，那是痴人说梦，绝不可能！
80后在社会上的作用正在逐渐变大，80后在社会上的地位正在逐渐升高，公司的老板、管理者，不能再对这个事实视而不见了，公司能不能存活，能不能发展，就看你能不能挑战下自己，能不能调整好自己的心态，用欣赏的眼光看待80后。
这就是：一眼定乾坤，一招决胜负！

第一图书网, tushu007.com

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