

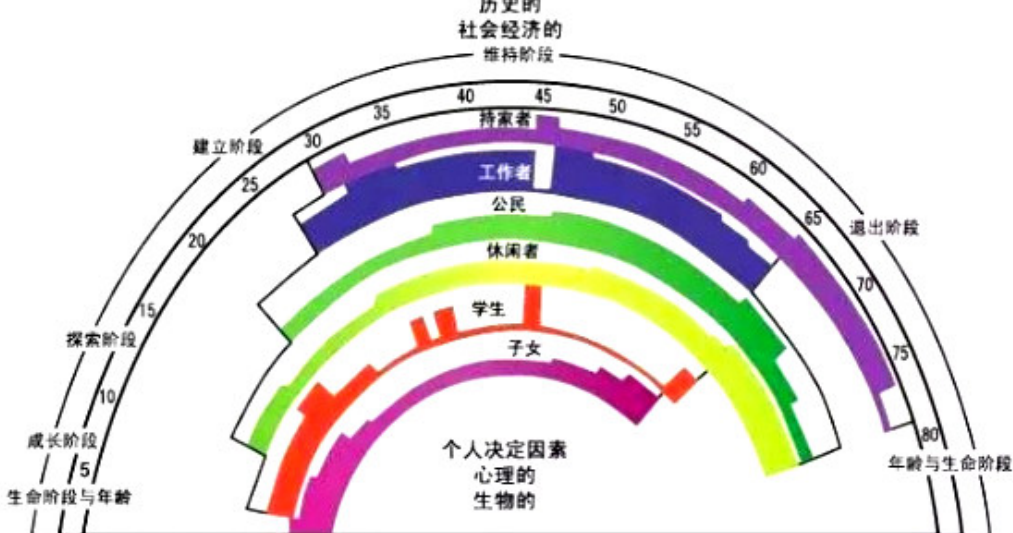
但是，EverYoung值得我们借鉴的，是它看待人力资源的视角。我们现在往往用员工的平均年龄来衡量一个企业，超过三十岁，老板上街都不好意思和人打招呼。但这是一种浪费性的使用方式，每个年龄段的员工，都有他可以被利用的价值。而且，这样也必定哄抬了年轻员工的人力成本。

我们最早说，降低人力成本的思路，还可以是找到“新资源”。如果我们把人的一生，都看成可利用的资源，那其他人不看重的，不就是你的“新资源”么？或者说，你可不可以对人力资源进行二次开发？EverYoung的员工以前都有各自的工作，他们给公司带来了各种宝贵经验，这就是一种二次开发。

而彩虹理论就为你提供了一个降低人力成本的辅助手段，因为不同年龄段的人，他们的需求是不同的。企业在乎的是钱，但是如果有别的东西可以代替钱来激励员工，不就可以降低成本么？

比如我举个例子。刚才讲到，人的学习激情在18岁和65岁时达到了一个高峰，但我告诉你，这不是最高的时候。一个人什么时候拥有最高的学习热情？45岁。而且在30岁到35岁之间，还有一个稍低一些的峰值。这都是你可以利用的资源。

再比如，一个人在45岁左右，极其看重持家者的角色。如果这时你能帮他解决子女教育，或者父母养老的问题，你说，他会不会对工作上心？



划重点 [添加到笔记](#)

- 1) EverYoung利用老年人的学习热情作为激励依据，降低成本；
- 2) “彩虹理论”为我们指出了人处在不同年龄段的不同需求，可以作为企业激励员工的依据；
- 3) 把个体的全年龄段都看成人力可用的资源，这是降低成本的一种思路。

李育辉

这一讲，我不留思考题了，但我特别希望你做一件事，就是把这篇文章分享给身边，因为种种年龄偏见不被人力市场重视的人，告诉他，你很棒。而如果你就是一名HR，我也真心向你表达一句，金矿往往处在大部分人发现不到的地方。我们下一讲再见。

李育辉·组织行为学

组织进化的行动策略

版权归得到App所有 未经许可不得转载

[< 前一篇](#)