

阿呆和他的新媒体朋友: 技术支撑传播武器库 数据打造理性运营手

WCplus作者阿呆 微信: [wonderfulcorporation](#) 公众号(点击打开二维码):数据部落 网站:[askingfordata.com](#)

加入WC社群获得工具更新推送(好友验证请备注 WCplus用户+昵称 否则通过率低)

数据来自微信公众号平台,WCplus仅作转化工具,版权或使用问题请联系原公众号。请勿将数据用于任何商业用途,WCplus对此不承担任何法律责任

不是这届90后员工不行，是你不行

原创：咪蒙 咪蒙 2017-03-06



(猪坚强 作品)

“好的管理，会激发人性更好的一面。”

“又有两个90后员工不打招呼就跑了。

心累。

到底该怎么管理90后啊？”

我的一个老板朋友给我发了这条微信。

是的，只要跟创业公司老板和职场高管聊天，一提起90后员工，大家就会开始集体吐槽，各种抨击。

但我想说，也许不是90后不行，是你的管理理念不行——职场上很多90后超牛逼啊，就拿我们公司来说，90后员工们都挺优秀的。

如果你本着“90后都特么是傻逼，但我不得不用他们，让他们帮我赚钱”的想法，那是绝对绝对不行的。

首先，你要改变你要“管理”90后的想法。

更适合的提法是，如何在职场上跟90后相处。

其次，你不要对他们抱有偏见，你要去发现和认可他们的优点。

他们说话直接、质疑权威、追求兴趣和自我价值的实现，这都是70后、80后不敢奢求的，也是我们应该珍视的吧。

他们个性解放、忠于自我，这不是社会的进步吗。

你不相信这一点，你不尊重他们，他们当然会叛逆，会反弹。

那么，如果你是管理层，该怎么和90员工愉快地相处呢？

01



90后不忌讳谈钱，所以钱要给到位

谁完全不喜欢钱啊。

只是说和不说的区别。

我们70、80后容易有一种谈钱障碍症——只要跟人谈钱，就心虚，就结巴。而90后对欲望不再掩饰了，他们敢于谈钱，他们更直接，更真实。

所以，别跟90后玩虚的，画什么大饼，谈什么愿景啊。

在他们看来，这不是传销就是诈骗。

所以，在公司层面，请对90后员工做到以下几点：

钱给到位。

在制度上让他们明确，你干得更好，就能拿到更多钱。

请他们加班，就老老实实给加班费。

别搞那些挺傻的团建活动（比如爬山、征文大赛），有这个钱不如折现。

他们最恨的，就是老板们说“你们年轻人，不要那么庸俗，多学点东西，不要谈钱”这种屁话。

我不是说90后不讲情怀，我想说的是，不要用情怀去忽悠人。

02



你要展示你的牛逼，让90后服气

在90后看来，老板只分两种，一种是傻逼老板，一种是牛逼老板。

我在全公司大会上讲这个，90后员工们纷纷表示：老板，你是第三种，既牛逼，也傻逼。以后者居多。

对这种话，我一点儿也不在意，只是掏出枪把他们崩了。

90后是质疑权威的一代。

他们很酷的一点是，不是因为你是老板或者你是主管，就对你敬畏，而是因为你真的很牛逼，才对你敬畏。

所以，对待90后员工，你首先要做的，就是让他们服你。

你得展示你的才华和专业，以及你的资源和人脉。

总之，你要让他们觉得，你能做到他们做不到的事。

我采访90后，他们说，只要你牛逼，哪怕你有怪癖，你发脾气，他们都能接受。如果你有乔布斯和周星驰那么牛逼，他们能跪着上班。



尊重90后的职业兴趣，他才能all in

70后、80后找工作的时候，几乎是不能谈自己的兴趣的——工作是为了糊口的，谈什么兴趣，太矫情了。90后没有那么强烈的生存危机（这一代整体上，物质条件相对好很多了），所以他们有资格去选择做自己喜欢的事。

职业兴趣是90后择业的最重要的依据。

这更是让我们羡慕的。

正因为他们有选择权，所以在职场上，他们相对比较任性。

不喜欢的职业，可以不在乎，随便做做。

而喜欢的职业，他们可以连续熬夜，火力全开。

所以，我们在制度设计上，就要充分尊重他们的职业兴趣。

第一，招聘的时候，你就要确定，他是不是真的喜欢这份工作。他只有真心喜欢，才会全力以赴。

第二，可以设计轮岗制，让员工在各个部门体验和尝试，帮助他们确认自己的兴趣。

第三，设计合理的转岗制，让员工每年有一次重新选择自己喜欢的岗位的机会。

我们公司绝对是以兴趣驱动的。

有时候，我发现一个员工的兴趣是我们公司无法满足的，我会推荐他去更牛逼的公司——不是我圣母，而是我相信，只有做自己喜欢的事，才能释放出最大潜力。



要让90后员工有成就感和成长性

我们要招一个行政专员，他的主要职责是做一些比较琐碎的事，收发文件、整理内务等等。

我们招他之前，专门开了会，讨论这个岗位的成就感和上升空间。

我们担心的是，他只做这些，会不会没有价值感？

他往上走，应该怎么提升？

不要忽视任何一个岗位的自我价值认同。

一旦一个员工觉得自己做的事没有意义，他一定做不长，工作就成了行尸走肉。

很多90后说特别讨厌现在的工作，就是因为是日复一日的重复，特别机械，感受不到自己的存在。

这很可怕。

我身边有两个90后，都在大公司，薪资都不错，最近都得了抑郁症。因为在公司找不到自己的价值，也找不到人生的意义。

90后看起来很强大很自恋，其实他们内心也有自卑的一面，很可能每天都会经历一次自我否定。

他们其实很需要鼓励和认同，也很在乎上司的评价。

他们做的任何事，请及时给予反馈；

他们有任何进步（哪怕是很小的进步），请第一时间看见，同时给予肯定，然后你就会发现，他们会不断地给你惊喜，超出你的期待。



让90后员工感受到平等和尊重

对于任何公司，90后崇尚的是双向选择。

所以，他们在乎民主，他们要求对等，他们讨厌命令和强制。

如果公司制度上有变动，业务有调整，如果可以提前跟员工解释一下原因，会更好。

这一点，我们公司前段时间做得很不好，当时我每天写两篇稿，太忙了（现在基本只写一篇了），导致制度改了，粗暴地宣布一下，就开始执行了。

员工们会很懵逼。

其实说清楚了制度改变的原因，他们是能理解的。

让他们感受到公司在乎他们，这很重要。

还有，相信他们，适度授权，他们有了自主权，会更加卖力。

在制定管理制度时，让90后员工参与决策的过程，听取他们的意见，这个制度会更科学，效果会更好。

06



有话直说，不要跟90后绕弯子

90后普遍喜欢有话直说，不会隐藏情绪，不擅长也不屑搞什么宫心计。

你要是跟他们搞什么委婉啊、暗示啊，那你就太累了。

他们也特别怕上司什么都不说，内心戏太足。

他们希望上司跟他们一样直接，就事论事，有什么错误就直接指出来，他们改正就好了，藏着掖着一点都不酷。

还有，如果90后骂你是傻逼老板，你不要伤心。

因为他们真的就是那么想的。

我的经验是，反正员工一定会背地里说老板是傻逼，还不如让他们当面说呢（反正我的员工当面说我是傻逼也不是一次两次了，我骄傲过吗？我炫耀过吗）。

别搞什么职场厚黑学，也别搞什么阿谀奉承的文化，挺傻的。

大家都直接点儿，事情简化了，把注意力放在业务上，效率更高。

07



不要太老派，要知道他们在说什么

在这里，郑重地给各位老板和管理层先普及一下，不要对90后使用以下表情和语言：

不要说“呵呵”和“哦”。

不要使用手动再见和迷之微笑的表情。





这统统等同于“你是个傻逼”。

是时候透露一个跟90后员工打成一片的秘诀了。

平时要用心搜集各种流氓表情包，参与员工斗图大赛，这事靠的就是厚积薄发（这一点，男领导慎用，会被告性骚扰的）。

不要去干涉员工的生活方式。

员工约炮跟他的职业表现无关。

员工的性取向、谈不谈恋爱、结不结婚、生不生小孩也跟你无关（我就不会，我只问员工们啥罩杯，几厘米）。至少不要去做道德评判，不要说什么“你再不相亲就变成了老姑娘了”“不生孩子，你的人生就不完整.....”

对于90后来说，如果职场中，上司和同事全是这种居委会大妈，那简直生不如死。

即使你是老板，你在员工面前也不用一直装——你的威严不是通过你脸很臭来确立的。

不如开明一点，让他们觉得你不是老年人，跟他们距离很近，这样工作氛围更愉悦，他们更放松，状态才能更好。

90后很在意工作的趣味性，他们完全可能因为同事和老板太无聊而辞职。

而我们这代年轻的时候，敢对父母说，“我要辞职，因为单位太不有趣了”，是会被他们抓去电疗的。

几年前，大家都说90后是垮掉的一代。

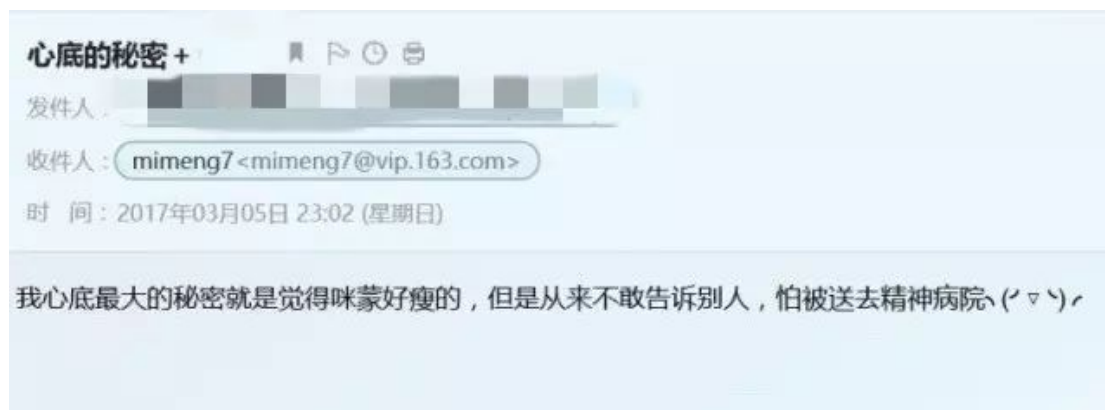
但现在，我们看到的是，很多90后为梦想很拼，为工作很燃。

其实，90后跟70后、80后并没有什么本质上的不同，他们只是把我们不敢说的东西，说了出来而已。

好的管理，会激发人性更好的一面。

与其骂90后，不如换个姿势，去重新认识他们。

PS：上次不是征集大家隐藏在心底多年的秘密吗，有人给我发的邮件是：



看来，要跟有的粉丝手动再见了。

再PS：我的实习生凉雀说，今天她和一个人一起到了12层，等电梯开门的时候，对方一直悄悄地打量她，然后等她走出去的时候，对方叫住了她，一脸憧憬地问，你们老板是不是很出名的那个.....

凉雀已经做好装画的准备了。
对方说，是不是同道大叔啊.....
她： ???

本文编辑：杨艺
实习生：杜丽



微信号：咪蒙

长按指纹
一键关注



微信 ID：mimeng7