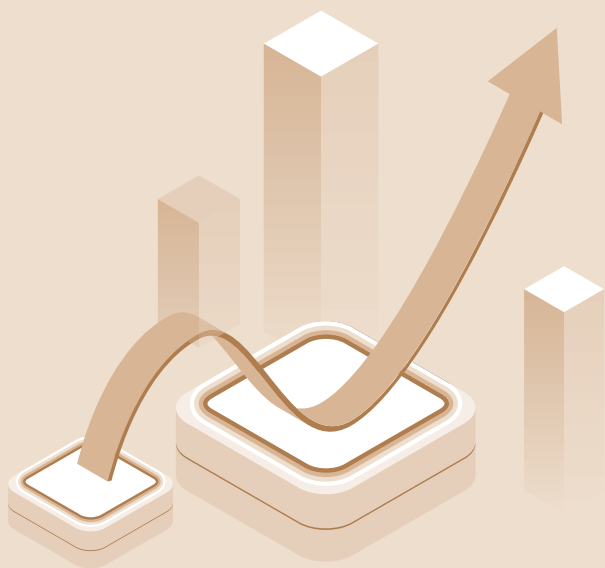


第一章

对话有力：相比新生代员工，
我更担心的是管理者



第一节 代际矛盾，“00后”出手 ——“整顿”职场

2023年，一名23岁的“00后”江西小伙小港因被领导爆粗辱骂后未得到道歉，一纸诉状将上司刘某告上法庭，要求刘某公开道歉并赔偿精神损失。事情的起因是这样的：某日，小港的手头没什么工作安排，他便在办公时间玩起游戏。这一行为被上司刘某逮了个正着。刘某一脸严肃地走到小港面前，责问道：“你怎么在工作时间玩游戏？”小港说：“现在没什么事情做，我就稍微放松一下，怎么了？”刘某怒气冲冲地说：“没事情做？你不知道主动找事情做吗？公司给你发工资是让你打游戏的吗？”小港反驳道：“我平时的工作完成得很好，偶尔放松一下也不行吗？”刘某冷漠地回答：“不行！你这种工作态度怎么能做好工作？赶紧滚！”

当天刚好是发薪日，小港随即发现到手的工资直接被扣除了2000元钱。两人之间的矛盾再度升级。小港说：“你凭什么扣我的工资？”刘某辩驳道：“你工作不认真，上班时间打游戏，扣你工资是应该的。你这样的人最适合的工作就是去坟场念悼念词。”这句话引起了小港的极大愤怒。于是，小港以人格权受到损害为由，向某市人民法院递交了上诉状，请求法院判决刘某当着公司所有员工的面，

正式公开向自己道歉，并进行赔偿。最终，法院审理后认为，刘某因工作问题辱骂原告小港，属于侵害其人格权，刘某对小港使用“你这样的人最适合的工作就是去坟场念悼念词”这种明显具有侮辱性的语言进行评价亦属于侵害原告的人格权，判决刘某在微信群公开道歉，不少于 50 字，并赔偿小港 100 元精神损失费。

年轻人是一只不受拘束的野兔，会跳过老年人所设立的理智的藩篱。

——莎士比亚

从小港的故事中，我们可以发现，不同年代的人面对职场的不公平对待时，反应的确有所不同。“00 后”更追求公平正义，且不易妥协，这与多方面因素密切相关。从时代背景来看，“00 后”成长于信息高度发达的时代。通过互联网，他们能迅速了解到各种社会现象和公平正义相关话题，信息的便捷获取使他们对公平有了更清晰的认知和更高的追求。家境大多优越，父母为他们提供了相对良好的物质基础和教育资源，使他们有底气追求公平正义，不必因经济压力而轻易屈服。社会文化方面，现代社会倡导平等、公正、法治的价值观，“00 后”在这样的文化氛围中成长，深受其影响。同时，社会对个人权利的重视程度不断提高，鼓励人们勇敢维护自身合法权益。这也塑造了“00 后”追求公平正义、不轻易妥协的性格特点。

“70 后”“80 后”在遭遇职场不公平待遇时多选择忍气吞声，在他们成长的年代，社会经济发展相对缓慢，就业机会有限，工作的稳定性至关重要。教育方面，传统教育观更强调服从和集体利益，个人权益意识相对淡薄，更注重等级观念和权威，强调对上级的尊

重和服从，背负较重的家庭责任，如赡养老人、抚养子女等，担心反抗会失去工作，影响家庭经济状况。这些因素综合作用，导致他们面对职场不公平现象时，更多地选择沉默和忍受。

对于直接面对一线员工的管理者来说，挑战无疑是巨大的。如何理解并适应新生代的思维方式和工作需求，如何在尊重他们个性的同时实现有效的团队管理，是摆在管理者面前的一道难题。但正是这种差异和挑战，为企业带来了创新和变革的机遇，促使管理者不断提升自身的管理能力。

虽说“‘00后’出手整顿职场”已经成为热梗，但这背后真正反映的是他们对文明、公平的职场环境的追求。并非每个年轻人都想颠覆职场，他们其实真正想整顿的是不公平的薪酬体系，即付出与回报不成正比；僵化的晋升机制，能力出众却因论资排辈而难以晋升；复杂且无意义的工作流程，不仅耗费精力还无法创造价值；职场中的各类歧视，如性别歧视、学历歧视；过度的加班文化，严重挤压个人的生活空间，以及职场内卷等。

代际矛盾随着社会巨变而产生，因价值观念、生活态度及行为方式等不同，差异被放大。我们通过“70后”的老张和“00后”的小李在以下三个方面不同的行为与理念来展示代际差异。

1. 关于工作方式，即习惯传统的工作方式与倾向高效灵活的方法的矛盾。

“70后”的老张习惯每天第一个到公司，先整理好办公桌，然后按照既定的工作流程，有条不紊地开始一天的工作。他喜欢用传统的笔记本来记录工作事项和重要信息，对于新技术和新工具的接受相对较慢。他不喜欢做出改变，喜欢按照原有的流程，按部就班地执行。比

如文件资料，他会打印出来，逐页翻阅并认真批注。他认为这样才能更深入地理解和把握内容。老张非常注重层级关系，习惯听从上级的明确指示后再行动。对于工作的质量，他有着近乎严苛的标准，宁愿花费更多时间和精力反复检查和完善，也不愿为了追求速度而降低品质。在他看来，脚踏实地、按部就班是确保工作顺利完成的可靠方法。

“00后”的小李每天卡着点到公司，熟练运用各种办公软件和在线工具提高工作效率。他用思维导图软件如XMind来梳理思路，用在线协作平台如飞书进行团队交流，以及使用印象笔记整理资料。获取信息时，他熟练运用搜索引擎如百度、谷歌，以及专业数据库网站。学习上，他喜欢通过在线课程平台如网易云课堂、腾讯课堂进行自我提升，还会在知识付费平台上购买相关课程。工作中，他追求高效灵活，比如利用视频会议软件与异地同事迅速沟通，通过共享文档实时协作。有新想法时，他会立刻通过即时通信工具向领导汇报，不拘泥于传统流程，善于借助新技术、新方法解决问题，为团队带来了创新活力。

2. 关于职业目标，即追求稳定与注重未来发展的差异。

“70后”的老张，已入职某公司20年。他坚信，稳定的工作是家庭安稳的基石。老张将踏实工作视为准则，兢兢业业，从基层岗位一步步做起。他认为，稳定的工作能让自己有更多的时间陪伴家人，见证孩子的成长，照顾年迈的父母，工作是为了承担家庭责任，保障生活安稳。20年间，也有过其他公司为老张提供工作的机会，承诺更高的薪资和更诱人的职位，但他都选择了拒绝。在他看来，本单位虽然薪资一般，但工作环境熟悉，最重要的是稳定，让他感到安心。

“00后”的小李在选择工作时就倾向于新兴行业，比如短视频和直

播行业、电子竞技行业、人工智能行业、新能源行业等。他渴望在工作中快速展现自己的能力，迅速获得公司认可和职位回报。他期待工作具有一定的挑战性和创新性，能够不断激发自己的潜能。对于工作环境，小李更倾向于开放、平等、灵活的氛围。他注重个人兴趣与职业的结合，希望在工作中实现自我成长的同时，也能保持生活的丰富多彩，不愿被单一的工作完全占据个人的时间和空间。

3. 关于沟通风格，即含蓄表达与直接表达的差异。

在一次项目讨论会上，对于同事提出的方案，“70后”的老张持有不同意见。他先是认真倾听同事的阐述，然后面带微笑，温和地说道：“你这个方案啊，整体思路还是不错的，有不少值得借鉴的地方。不过呢，我觉得在某些细节上，或许可以再斟酌下。比如这部分的成本预算，可能稍微偏低了，实施起来或许会有些难度。”

同样是在项目讨论中，“00后”的小李对同事的方案有不同想法。他会直截了当地说：“我不同意这个方案，这个方案市场定位不准确，根本没有抓住目标客户的需求，而且执行步骤太烦琐，效率太低，按照这个方案做，很难达到预期效果。”

以上不同代际间处理问题的不同方式，深刻揭示了职场中诸多待解的矛盾，让我们清晰地了解到不同代际员工在思想理念与工作方式上存在的差异。这不仅有助于我们对职场有更全面、深刻的认识，更促使职场管理者反思自身的认知与行为。管理者应以此为契机，更新陈旧观念，改变不当行为，以更加积极、灵活和包容的心态构建一个和谐、高效且富有活力的职场环境，实现个人与集体的共同发展。

小作业

代际矛盾由哪些因素引起？（ ）

- A. 价值观念
- B. 生活态度
- C. 行为方式
- D. 以上都是

答案：D

第二节 时代巨浪，新生代热衷新业态

要顺势而为，不要逆势而动。

——雷军

新业态如同一股强劲的旋风，为新生代人才的求职和创业创造了无尽的潜力。新业态以其创新性、多样性和发展潜力，成为年青一代追逐梦想的新舞台。对于新生代人才来说，新业态公司具有强大的吸引力。互联网、人工智能、区块链等领域的崛起，为他们提供了广阔的发展空间。这些公司充满创新氛围，鼓励年轻人展现自我，发挥创造力。

新生代人才渴望在这样的环境中工作，不仅仅是因为能接触前沿技术和理念，更是因为新业态公司大多实施扁平化管理，具有开放的文化，能让他们感受到更多的自由和尊重。除了求职外，新生代人才也热衷于创业，善于捕捉新的商机，利用新技术和新模式，打造出具有独特竞争力的产品和服务，勇敢地挑战传统，追求自我实现。

一、人工智能迭代，“00后”了解的可能比你多！

根据教育部公布的数据，目前全国有 498 所高校开设了“人工智能”本科专业，209 所高校成功备案或申报“智能科学与技术”本科专业。作为一个新兴的专业领域，人工智能专业吸引了大量学生的关注和报考。人工智能专业毕业生可以从事智能系统开发、数据分析、机器学习等工作，就业前景较好。在薪资待遇上，人工智能相关岗位的平均薪资也高于其他技术领域的岗位。人工智能是一门新兴学科，旨在让计算机模拟人类智能。它基于算法和数据，可实现学习、推理和决策等功能，通过处理海量数据，人工智能能够识别模式、预测结果，并执行复杂任务。其应用广泛，涵盖医疗、交通、金融等领域。人工智能的运用包括但不限于以下行业。

● 医疗行业

疾病诊断：通过分析大量医疗数据，辅助医生进行疾病的诊断。

药物研发：加速新药的研发过程。

医疗影像分析：帮助医生更准确地解读影像结果。

如某医院采用人工智能技术，为患者提供个性化医疗服务，系统分析患者的病史、症状和检查结果，快速、准确地诊断疾病，根据患者病情推荐最佳治疗方案。医生可通过智能影像识别系统，更精准地识别病灶，提高诊断准确率。人工智能还可用于医疗机器人，为患者提供送药、护理等服务，提高医疗效率，减轻医护人员的工作压力。

● 金融行业

风险评估：对投资风险进行分析和预测。

客户服务：提供智能客服，提高服务效率。

市场预测：预测市场趋势，为决策提供依据。

如某知名银行引入了一套智能客服系统。客户可以通过银行的手机应用或网站与智能客服交互。当客户有疑问时，如查询账户余额、交易历史或了解某项产品的细节，他们不再需要长时间等待人工客服的接听，而是可以立即与智能客服交流。智能客服还可以根据客户的交易历史和偏好，提供个性化的金融服务建议。通过使用人工智能客服系统，该银行能够提高服务效率和质量，为客户提供更加便捷、个性化的金融服务。

● 教育行业

个性化学习：根据学生特点和需求提供个性化的学习方案。

智能辅导：解答学生问题，提供学习支持。

教学评估：对学生的进行学习情况评估和反馈。

如某教育机构引入人工智能，实现教学创新。通过开发智能教学系统，根据学生特点和学习情况，提供个性化的学习计划和课程内容。系统能实时监测学生学习进度，自动调整教学难度和节奏。教师通过人工智能分析学生的作业和考试数据，精准发现问题，有针对性地进行辅导。在线上课堂，智能助手回答学生问题，提高教学效率。此外，该机构还利用人工智能评估学生的学习成果和能力，为他们的升学和职业规划提供参考。

智联招聘《2024年春招市场行业周报》显示，智能工程师是最有“钱”景的职业，也是平均招聘月薪超过2万元的“唯二”职业。随着人工智能技术的迅速发展，越来越多的高校开设了相关专

业。它通常会提供系统的课程体系，涵盖人工智能的核心概念、技术和应用，涉及机器学习、深度学习、自然语言处理、计算机视觉、数据分析等内容。在工具使用方面，新生代人才擅长使用各种人工智能工具，如自然语言处理、机器学习、深度学习等，能够利用这些工具进行数据分析、模型训练和应用开发，为人工智能的发展做出贡献。

二、生成式人工智能横空出世，“00后”熟悉的可能比你多！

生成式人工智能是一款基于人工智能技术的自然语言处理模型，它的发展可谓迅猛且具有深远影响。自诞生以来，生成式人工智能在语言理解和生成方面取得了巨大的突破。通过大量的数据训练和先进的算法，它能够理解和生成极其自然与流畅的语言，它的发展使得人机对话变得更加自然和智能化。用户可以与生成式人工智能进行流畅的对话，获取各种信息和答案，在各个领域得到广泛应用。比如，在客户服务中，它可以自动回答常见问题，提高服务效率；在教育领域，它可以作为智能辅导工具，为学生提供帮助。

蛋蛋作为一名充满活力与创新精神的“00后”，就职于某集团公司。公司在处理客户需求和市场调研时，常常耗费大量人力，花费较多时间，成本居高不下。蛋蛋留意到这一问题后，决定借助生成式人工智能技术来改变现状。他深入学习了生成式人工智能的功能特点和使用方法，然后将公司过往的销售数据和客户反馈输入模型中，通过不断调整和优化提问方式，获取了有价值的市场趋势分析和客户需求洞察。接着，蛋蛋利用生成式人工智能生成初步的销售

文案和客户沟通话术，再结合自己的专业判断进行完善，大大提高了工作效率。在与客户沟通时，他借助生成式人工智能快速、准确地回答客户的疑问，提升了客户满意度。蛋蛋还通过生成式人工智能对潜在客户进行精准筛选和分类，为销售团队提供了更有针对性的销售线索。蛋蛋的努力为公司节省了大量的人力成本和时间成本，提高了销售业绩，为公司带来了显著的收入增长。公司对蛋蛋的创新举措给予了高度赞扬和奖励，他也成为全公司同事学习的榜样。

三、直播电商与新媒体，“00后”擅长的可能比你多！

随着互联网的蓬勃发展，电子商务、直播和新媒体等行业正呈现出前所未有的发展趋势。在这个数字化时代，它们相互交融，共同塑造着商业世界的新格局。电子商务作为传统商业模式的变革者，已经从早期的单一线上购物发展成为涵盖各种消费场景的综合性平台。其便捷性、多样化的商品选择以及个性化的推荐，使消费者享受到了更加优质的购物体验，直播的兴起也为电商行业注入了新的活力。

通过实时互动，直播主播能够生动地展示商品，激发消费者的购买欲望。这种形式不仅增强了消费者的参与感，还提升了销售效率。人工智能、大数据等技术的应用，使得精准营销和个性化服务成为可能。社交平台、短视频平台等，成为信息传播的重要渠道。品牌和商家能够通过这些平台与消费者进行更紧密的互动，提高品牌知名度和产品销量。这些行业的特点包括便捷性、互动性强、信息传播快速、消费体验优化等。它不仅满足了消费者对于多样化、

个性化的需求，同时也为企业提供了更广阔的市场空间。未来，这些行业有望继续融合发展，创造更多的商业机会。企业也需要不断创新，紧跟行业发展趋势，以适应不断变化的市场环境。

“00 后”员工小张在一家公司的市场部工作。面对激烈的市场竞争，小张决定充分利用新媒体工具为公司打开新局面。他深入研究了各大社交媒体平台的特点和用户画像，选定几个与公司产品受众高度重合的平台重点发力。运用短视频平台，小张制作了一系列生动有趣、富有创意的产品展示视频，吸引了大量用户的关注。同时，他借助直播工具，亲自上阵进行产品讲解和演示，与观众实时互动，解答他们的疑问。通过这种方式，小张增加了用户对产品的了解和信任。小张还利用社交媒体的广告投放功能，进行精准营销。根据用户的浏览习惯和兴趣爱好，小张将公司的产品推送给潜在客户。在小张的努力下，公司产品的曝光度大幅提升，线上销量持续增长，市场份额不断扩大。他的创新举措不仅为公司带来了显著的经济效益，还提升了公司的品牌知名度和影响力，为公司在市场竞争中赢得了更多的主动权。

小作业

人工智能可以运用于以下哪些行业？（ ）

- A. 医疗行业
- B. 金融行业
- C. 教育行业
- D. 以上都是

第三节 了解后浪：“00后”的 ——职场期待与价值观

小杰，一名充满朝气、很有个性的“00后”，名校计算机专业研究生，应聘行业内颇具声望的某互联网公司年薪50万元的工程师岗位。经过多轮笔试、面试，小杰凭借扎实的专业知识和出色的表现，进入了面试的最后一轮。

当面试官问他能不能接受管理者脾气暴躁，经常对员工发火时，小杰毫不犹豫地抬起头，眼神坚定地看着面试官，说道：“我宁愿接受一份薪资较低的工作，也不能接受领导经常对我莫名地发火。”他接着详细阐述了自己的观点。他说在之前的实习经历中，曾遇到过一位脾气暴躁的老板。那段时间，自己的工作状态受到极大的影响，每天都处于紧张和压抑之中，工作效率大幅下降，长期失眠，屡次去医院做心理治疗。

尽管这个岗位难得，薪资也很丰厚，但小杰却认为，一个和谐、尊重和积极的工作环境对他来说是至关重要的。他不想因为高薪资而牺牲自己的工作心情和生活质量。最终，小杰坚定地放弃了这个机会，接受了另一个薪资较低，但企业文化更符合他的价值观的公司。他相信，只有在一个心情愉悦的工作环境中，才能真正发挥自己的潜力，实现自己的职业目标。

职场价值观是个人在职场中秉持的一系列信念和准则。它是个体对于工作意义、职业目标、工作态度，以及对同事、领导和组织关系的看法和评价标准。职场价值观影响着人们对工作的选择、职业发展的方向，以及在工作中的行为表现。它包含多个方面，如追求职业成就、重视团队合作、注重工作与生活的平衡等。

具有明确职场价值观的人，才能更好地作出决策，保持工作动力，并与同事和领导建立良好的关系。职场价值观也反映了个人对职业的期望和追求，有助于个人在工作中获得满足感和成就感。职场价值观并非固定不变，它会随着个人经历和职业发展而有所变化。

在职场中，不同年龄段的人往往有着不同的价值观。比如，“70后”注重稳定和责任，他们通常会坚守岗位，默默付出，以忠诚和勤奋为职场价值观的核心。其行为表现为对工作任务的高度负责，服从安排。“80后”追求平衡与成长，他们努力在工作与生活间找到平衡，同时渴望通过自身努力获得晋升。他们的行为表现为积极提升自身能力，为团队的稳定发展贡献力量。“90后”强调自我实现和创新，他们敢于挑战传统，提出新想法。其行为常是主动参与项目创新，追求个人价值的最大化。“00后”更注重公平和兴趣，若工作环境不公平或与兴趣不符，他们可能会果断选择改变。他们在工作会更直接地表达诉求，追求工作的乐趣和意义。

一、关于职场，听听“00后”的街头采访心里话

“00后”眼里的职场是什么样子的呢？基于这个问题，我们随

机采访了5位“00后”朋友，他们是这么说的。

“00后”A：嘿嘿，我觉得职场就像一个升级打怪的游戏副本。我期待在里面遇到一群志同道合的小伙伴，大家一起组队刷任务，然后解锁各种成就和奖励！我要找一个有趣又有挑战性的工作，每天都充满活力！

“00后”B：职场，那是我展现实力的舞台啊！我要穿着得体的职业装，像《理想之城》《精英律师》《创业时代》里的职场精英一样，在自己的领域里大放异彩。我要成为职场里的顶流，哇哈哈！

“00后”C：职场就是我的梦想舞台呀！我要在上面尽情发挥才能，和同事们共同演绎一场精彩的职场大戏！

“00后”D：职场呀，是一个可以收集宝贵经验和知识的地方！我要努力收集，打造属于自己的辉煌王国！

“00后”E：哇噢，职场就是一个可以享受美食和快乐的地方呀！终于可以不用向妈妈要零花钱了，我要和同事们一起分享美食，在轻松愉快的氛围中工作，说不定还能创造出独特的工作方式呢……嘻嘻！

在“00后”的眼中，职场是一个能实现个人价值，又能享受工作过程的地方。他们追求的是一个公平、透明且充满活力的环境。对于“00后”来说，职场应当尊重个体的独特性，激发其创造力，给予他们充分展示自我的机会，而不是被刻板的规则和层级所束缚。他们渴望能与领导平等交流，期待自己的声音被听到、意见被重视。“00后”眼中的理想职场，更注重工作与生活的平衡，拒绝无意义的加班和过度消耗。他们重视工作的价值和意义，更倾向于从事自己感兴趣且能带来成就感的工作。他们也希望团队氛围和谐、合作开

放，能与志同道合的伙伴共同成长进步。

二、搭子文化为什么盛行，看看“00后”的职场需求

美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛提出的马斯洛需求层次理论是一个广为人知的心理学理论，在人员激励与引导工作中非常有用，可以帮助我们更好地理解一个人的行为方式。它包括以下五个层面，即生理需求（包括食物、水、空气、睡眠等基本生存需求）、安全需求（对安全、稳定和保护的渴望）、社交需求（包括友情、爱情、归属感等）、尊重需求（涉及自尊、认可和尊重他人的需求），以及自我实现需求（追求个人成长、发挥自身潜力和追求理想的需求）。

如何运用马斯洛需求层次理论这个底层逻辑逐一解析“00后”的职场需求？“00后”个体的需求会受到多种因素的影响而因人而异，比如所在城市、教育背景、家庭背景、兴趣爱好、经济基础、人生目标、个人性格、社会文化等，但就其整体而言，呈现以下特点。

生理和安全需求基本得到满足。随着生活水平的提高，他们更加注重生活品质。“00后”的父母大多经历了中国经济的快速发展时期，拥有一定的财富积累，能够为孩子提供较好的物质条件。这使得“00后”在经济上相对宽裕，对赚钱的紧迫感相对较低。社会文化也逐渐包容，并随着各类业态的发展，创造了更多新型就业岗位。这为“00后”提供了更广阔的发展空间。他们可以根据自己的兴趣和特长选择工作，而不仅仅是为了经济回报，更加注重个人的自我实现和内心感受。

社交需求强烈，他们渴望通过社交媒体和社交活动与他人建立联系与互动。社交需求指个体对与他人建立关系、互动交流的渴望。它源于人类的社会性，包含分享、认可等需求。通过社交，人们能增强自我认同感，获得情感支持与信息资源，满足自身在心理、情感等方面的需求，是个体在社会中生存与发展的重要驱动力。**基于社交需求，一种叫作“搭子”的新型社交关系在“00后”群体中流行起来。这是一种“浅于朋友，重于同事或同学”的特殊社交关系，主打垂直细分领域的精准陪伴。**

比如：

工作搭子，彼此协作，互相支持，共同完成任务，提高工作效率。

美食搭子，工作之余一起探索周边美食，享受美食带来的快乐，放松身心。

运动搭子，相约一起运动，保持健康的生活方式，增强身体素质。

学习搭子，互相鼓励，共同学习，提升专业技能，促进个人成长。

聊天搭子，闲暇时分享生活点滴，交流心情，缓解工作压力。

兴趣搭子，拥有共同的兴趣爱好，一起参与相关活动，丰富职场生活。

旅游搭子，规划假期，结伴旅行，增添生活乐趣。

“00后”的小李初入职场，在项目讨论时，他与工作搭子默契配合，高效完成任务；午休时，与美食搭子品尝周边美食，放松心情；下班后，又和运动搭子一起健身，保持健康。小李认为搭子是职场

中的宝贵财富，他们不仅能为自己在工作上提供帮助，还丰富了自己的生活。搭子让他在陌生的环境中找到归属感，减轻了工作压力。他深知，每个搭子都有独特的价值，能带来不同的体验和收获。他珍惜每一个搭子，用心维护彼此的关系，期待在搭子的陪伴下，更好地适应职场生活。

尊重需求强烈，希望在职场和社会中获得认可和平等对待。《后浪》于2020年5月3日（五四青年节前夕）首播，是由哔哩哔哩推出的演讲视频。该视频中，国家一级演员何冰登台演讲，认可、赞美与寄语年青一代：“你们有幸遇见这样的时代，但时代更有幸遇见这样的你们。”该视频有力地反映了年轻人期望在社会上被尊重的心声，他们渴望在社会各个领域被平等对待，自身价值能得到充分认可。他们期盼社会能够摒弃偏见与歧视，以开放、包容的态度接纳他们。他们憧憬自己的观点和选择能得到尊重，而非被轻易否定。

自我实现需求强烈，注重个人发展和自我实现，追求兴趣和理想。自我实现是指个体通过充分发挥自身潜能，追求并达到自我理想和人生目标的状态。它是一种个人对自身能力、价值观和兴趣的认知与实践。其特点包括：发掘内在潜力，追求个人独特性和真实性，以自我认同为基础，设定并努力实现有意义的目标，关注个人成长和发展，不断提升自身素质和能力，在实现自我的过程中获得内心的满足和平静。

例如，对于新入职的“00后”软件工程师，笔者授课的某科技公司精心设计了一系列多样化的任务，旨在帮助这些员工迅速成长为行业内的骨干力量。入职初期，公司会安排这些新员工参与已有成熟项目的维护工作。在这个过程中，他们能够接触到实际的业务

场景，了解整个软件系统的架构和运行逻辑。资深工程师会耐心指导，传授处理常见问题的经验和技巧，帮助新员工迅速熟悉业务流程，打下坚实的基础。

公司还会安排他们参与前沿技术的调研任务，研究新技术在公司业务中应用的可能性。这极大地拓宽了他们的技术视野，使他们能够紧跟技术发展潮流，为公司的技术创新贡献智慧。为提升他们的综合能力，公司鼓励新员工在内部技术分享会上作主题分享，这要求他们对自己的研究和实践成果进行深入总结和清晰表达。通过与同事的交流和互动，他们不仅锻炼了沟通能力，还能从他人的反馈中获得新的启发。通过这一系列多样化且富有挑战性的任务安排，这些新员工在短时间内实现了快速成长，逐渐成为公司发展的中坚力量，为公司的持续创新和发展做出巨大的贡献。

小作业

关于“00后”群体中的搭子文化，以下描述正确的是（ ）。

- A. 浅于朋友、重于同事或同学的特殊社交关系
- B. 优于朋友关系
- C. 等同亲戚关系
- D. 等同路人关系

第四节 文化差异，不得不学的“00 后”网络用语

你和“00 后”有代沟吗？

让我们通过一场网络用语考试来测试你和“00 后”之间的代沟程度。

以下共 19 题，每道题 5 分，请根据中文或英文词语，在表格右端写下解释。

词语	解释
1. nss	
2. dbq	
3. xswl	
4. zqsg	
5. nbcs	
6. cqy	
7. 求扩列	
8. 躺列	
9. 养火	
10. 弧	
11. ky	
12. 现充	
13. 语 C	
14. 酷盖	

续表

词语	解释
15. nsdd	
16. Diss	
17. Duck 不必	
18. ball ball you	
19. 暴风吸入	

你的得分是：

答案：

1. nss：“暖说说”的缩写，指的是回复 QQ 空间中的“说说”。

例 A：“nss 扣 1。” B：“1。”

2. dbq：“对不起”的拼音缩写。

例 A：“dbq，我错了。” B：“没关系。”

3. xswl：“笑死我了”的拼音缩写。

例 A：“哈哈哈哈哈，这个笑话 xswl。” B：“我也觉得很好笑。”

4. zqsg：“真情实感”的拼音缩写。

例 A：“这部电影描写得 zqsg，深深地打动了我。” B：“我也哭了好几次。”

5. nbcs：英文“nobody cares”的缩写，意为没有人关心，没有人在意。

例 A：“我今天生病了。” B：“nbcs。”

6. cqy：“处 Q 友”的拼音缩写，意思是在 QQ 上交朋友并维持友谊。

例 A：“cqy 的扫码关注微信号。” B：“好的，我会关注的。”

7. 求扩列：指请求扩充好友列表。

例 A：“这里是宇宙第一帅气微信号，求扩列。” B：“好的，我

加你。”

8. 躺列：指“加了 QQ 好友不说话，只是在列表里默默‘躺’着”。

例 A：“你怎么躺列了？” B：“不好意思，最近比较忙，没有时间聊天。”

9. 养火：好友互动频繁的象征，QQ 好友一直保持聊天会有火花，7 天不间断有小火花，30 天变大火花，每天保持互相至少发一条消息就是在“养火花”。

例 A：“我们一起养火吧。” B：“好啊，我每天都会和你聊天的。”

10. 弧：指“有事离开不回消息”，可以组词为“饭弧”“厕弧”“睡弧”“走路弧”，推测来自“反射弧太长”的说法。

例 A：“你怎么不回我消息？” B：“我刚刚在吃饭，弧了。”

11. ky：来源于日本，是日语的直译，意思是没有眼力见儿，不会看眼色，不会根据当时场上的气氛或者别人的脸色作出适合的反应，也有表达胡说八道等意思。

例 A：“你真是 ky。” B：“对不起，我不是故意的。”

12. 现充：来源于日本网络论坛。主要是指在现实世界中生活得充实的人，全称是“现实生活很充实的人生赢家”。

例 A：“你今天去哪里玩了？” B：“我今天去公园了，现充了一天。”

13. 语 C：是指语言 cosplay（角色扮演），用语言模拟一个世界并进行角色扮演。

例 A：“我们来玩语 C 吧。” B：“好啊，你想扮演什么角色？”

14. 酷盖：英文 cool guy 的直译，意思是形容一个人很酷。

例 A：“你今天穿得很酷盖。” B：“谢谢，你也很漂亮。”

15. nsdd：“你说得对”的汉语拼音缩写。当遇到别人的看法和自己的看法相同时，你可以说这句话，表示认同对方的观点。

例 A：“你今天太帅了。” B：“nsdd。”

16. Diss：是英文单词 disrespect（不尊重）或是 disparage（轻视）的简写。

例 A：“他总是 Diss 我。” B：“别理他，他就是那样的人。”

17. Duck 不必：“大可不必”的谐音。

例 A：“你这样做 Duck 不必。” B：“好的，我知道了。”

18. ball ball you：意为“求求你了”。

例 A：“你能帮我个忙吗？” B：“ball ball you，我也很忙啊。”

19：暴风吸入：指快速地吃东西。

例 A：“你怎么吃这么快？” B：“我正在暴风吸入呢！”

网络用语是指从网络中产生或应用于网络交流的一种语言，包括中英文字母、标点符号、拼音、图标（图片）和文字等多种组合。这种组合，往往在特定的网络媒介传播中表达特殊的意义。在网络时代，网络用语作为一种独特的语言现象，呈现出多方面显著的特点，对企业管理有着不容忽视的影响。

网络用语具备简洁性、创新性、时效性、高传播性、强表现力的特点。简洁性上，以精练的词汇传递丰富的信息。这种高效的表达方式，契合了现代社会快节奏的沟通需求。对于企业管理者而言，在内部沟通和市场推广中运用简洁的网络用语，能提升信息传递效率，减少沟通成本。从创新性角度来看，不断推陈出新的词汇反映

了社会的动态变化和创新思维。企业管理者若能敏锐捕捉这些新词汇，有助于把握市场的创新趋势，激发团队的创新能力。

时效性使网络用语紧密关联热点事件，迅速成为公众关注和讨论的焦点。管理者可借此及时了解社会舆论和消费者心态，为企业决策提供参考。高传播性是网络用语的又一重要特点，说明网络用语能在短时间内广泛传播。企业若巧妙运用网络用语进行品牌推广，能快速提升品牌知名度和影响力。强表现力让网络用语生动形象，更容易引发情感共鸣。管理者在与员工和客户交流时适当运用网络用语，能增强沟通效果，提升管理效能和客户满意度。这些特点使得网络用语在交流中具有独特的魅力和作用。它们丰富了人们的表达方式，适应了网络时代快速、简洁、多样的交流需求。

在当今社会，网络用语之所以广泛流行，背后有着多方面的原因。新生代追求个性的表达，他们渴望在茫茫人海中脱颖而出。网络用语为他们提供了独特的表达方式。比如“佛系”一词，体现了他们对待生活的一种随性和洒脱，也与时代特征相契合。

社交文化在新生代的生活中占据重要地位。网络用语成为他们融入特定圈子、结交志同道合朋友的桥梁。像“扩列”这种词，意思是扩充好友列表，代表着他们积极拓展社交圈的愿望。“圈地自萌”则反映了他们在自己喜爱的领域与志同道合的朋友交流互动的需求。通过这些网络用语，他们能迅速找到有共同话题和兴趣的伙伴，形成紧密的社交群体。

网络用语还极大地提高了交流效率，为交流增添了趣味。“996”简洁地概括了一种高强度的工作模式，“奥利给”充满激情地为彼此加油打气。它们不仅能快速传递核心意思，还让交流变得轻松有趣。

在快节奏的生活中，这些网络用语犹如润滑剂，缓解了人们的压力。同时，网络的便捷和普及，使得新的网络用语能够迅速传播，新生代更容易接受和使用，进一步推动了网络用语的流行。总之，网络用语已深深融入新生代的生活，成为他们表达自我、社交互动和提高交流质量的重要工具。

笔者授课的某制造业公司在内部沟通中积极引入网络用语，取得了显著成效。以往，管理层与年轻员工之间存在一定的沟通障碍，导致工作指令传达不畅。然而，当管理层开始使用“瑞思拜”“奥利给”等网络用语与员工交流时，沟通氛围瞬间变得轻松活跃。员工们感受到了管理层的亲和力，工作积极性大幅提高，团队凝聚力也显著增强。这一转变表明，网络用语能够拉近员工距离，营造更加和谐的工作环境。在招聘宣传和日常管理中巧妙运用网络用语，如“打工人，打工魂”“干饭人”等，使企业形象变得年轻、时尚。许多“00后”求职者因此对该企业产生兴趣，纷纷投递简历。企业成功招募到一批优秀的年轻人才，注入了新的活力。

再如，某科技公司通过研究网络用语，成功把握市场趋势。他们发现，网络用语中频繁出现的“智能家居”“共享经济”等词语，反映了消费者对新兴科技产品和服务模式的关注。基于此洞察，公司及时调整研发方向，推出了一系列符合市场需求的创新产品，从而在激烈的市场竞争中脱颖而出。

在数字经济时代，对于企业而言，学习网络用语价值巨大。它能显著增强企业内部的沟通效果，让管理层与员工尤其是年轻员工交流更顺畅，拉近彼此距离，增强团队凝聚力。在市场方面，网络

用语是把握市场发展趋势的灵敏触角，助力企业洞察消费者需求，及时调整策略。而且，它有助于吸引年轻人才，塑造年轻、活力的企业形象，增强对人才的吸引力。网络用语是企业发展的有力工具，新时代的管理者必须重视起来。但企业管理者在使用网络用语时，需特别注意以下3点。

1. 正式场合减少使用

企业管理者需注意，在正式会议中应谨慎使用网络用语。虽然网络用语在日常交流中富有活力，但正式会议讲究严谨和专业，过多使用网络用语可能导致信息传达不够准确、清晰，给人留下不稳重、不专业的印象。例如，在重要的商务谈判或决策会议中，使用“绝绝子”等网络词语，会削弱会议的严肃性。为维护企业形象，保证交流的精准性，管理者在正式会议场合应规范用语，表现出专业和成熟，从而赢得合作伙伴与员工的信任和尊重。

2. 理解内涵避免歧义

企业管理者学习网络用语，需要深入理解其内涵。网络用语丰富多样且更新迅速，若一知半解，使用不当，可能引发歧义与误会。比如“凡尔赛”，原指法国凡尔赛宫，现常用来形容不经意间透露出自己的优越生活，先抑后扬，明贬暗褒。若管理者不了解，可能会误解为与法国相关，从而造成交流障碍。在与年轻员工交流或市场推广中，正确使用网络用语能增强亲和力和吸引力，错误运用则可能影响管理决策和企业形象。因此，管理者应不断学习，理解网络用语的真正意义，避免因误用而产生不良后果，以促进企业良好发展。

3. 酌情使用避免盲目

企业管理者在对待网络用语时，应保持理性，而非盲目迎合。若企业行业、企业文化属于传统型，员工平均年龄较大，那就没必要为了追赶潮流而强行融入网络用语。因为这类企业通常更注重稳重、严谨的工作氛围和交流方式，其业务性质和客户群体决定了交流应更正式、规范。若盲目追求时髦，大量使用网络用语，可能会与企业固有形象和文化产生冲突，让客户感到不适，影响企业的专业性和可靠性。因此，企业应根据自身实际情况，审慎抉择。

小作业

以下不属于网络用语特点的是（ ）。

- A. 简洁性：用简洁的字词或缩写表达丰富的含义，提高沟通效率
- B. 创新性：不断创造出新颖的词汇和表达方式
- C. 高传播性：通过网络迅速传播，被广泛接受和使用
- D. 专业性和严谨性，适合正式或商务场合使用

答案：D

第五节 管理升级，新质生产力的 ——关键驱动力

新质生产力是指创新起主导作用，摆脱传统经济增长方式、生产力发展路径，具有高科技、高效能、高质量特征，符合新发展理念的先进生产力质态。新质生产力是 2023 年 9 月习近平总书记在黑龙江考察调研期间首次提到的新的词语。2024 年 3 月 5 日，李强总理在政府工作报告时也强调大力推进现代化产业体系建设，加快发展新质生产力。

当前的中国，以人工智能为代表的尖端技术，正在变革、重组生产要素。以智能制造、数字工厂、绿色工厂为代表的生产新模式，正在重塑传统产业。以新能源、新材料、高端装备为代表的战略性新兴产业，正在锻造更强的产业竞争力。与传统生产力形成鲜明对比，新质生产力是创新起主导作用，是摆脱传统经济增长方式、生产力发展路径的先进生产力，具有高科技、高效能、高质量特征。按照发展新质生产力要求，培育新型劳动者队伍，推动教育、科技、人才有效贯通和融合发展，打造与新质生产力发展相匹配的新型劳动者队伍，激发劳动者的创造力和能动性，是所有企业管理者都要重点研究的课题。

在新质生产力背景下，劳动者不再是固定于某一岗位，而是成

为一个更为复杂、多元、多变的因素，需要与劳动工具、劳动对象进行不断优化组合。新质生产力可以与企业人才管理进行以下五重融合，实现企业降本增效的目标。

一、以“新”为方向，打造人才发展第一梯队

在新质生产力的发展过程中，人才是创新的发起者、践行者，要紧盯“发展之需”，坚持“缺什么、补什么，用什么、招什么”的原则，做好精准引才、育才文章。“00后”在创新方面具备显著的特点和潜力。他们处于互联网高度发达的时代，能迅速获取大量信息，对新技术和新理念的接受与运用能力极强，思维活跃，不拘泥于传统，能突破固有思维模式，提出独特的观点和创意。为了充分挖掘“00后”的创新潜力，企业也需要进行相应的管理创新。这个新，体现在以下5个方面。**一是理念新**：引入先进的管理理念，如敏捷管理、人本管理等，以适应不断变化的市场环境。**二是方法新**：采用新颖的管理方法和工具，如数据分析、人工智能等，提高管理效率和决策质量。**三是流程新**：优化现有业务流程，消除冗余环节，提高工作效率和客户满意度。**四是激励新**：设计独特的激励机制，激发员工的积极性和创造力，提高员工的工作投入度。**五是文化新**：塑造创新的企业文化，鼓励员工勇于尝试、敢于创新，营造积极向上的工作氛围。

二、以“质”为标准，打造新质生产力持久动能

要激发新质生产力的内生动力，破解与市场资源、社会需求对

接渠道等难题，就需要促进更多创新人才成为新质生产力生成的引领者、推动者和见证者。企业可通过专业教育让人才了解所学专业的相关知识、课程要求、职业资格证书等，明确未来的发展方向。通过各种宣传，人才才能时刻感受到创新创业的氛围，激发其创新创业的意识。企业需提供模拟业务培训，让人才在实践中提升创新创业的能力。通过实践锻炼，人才可以了解自身的不足之处，以便在后续的学习和工作中加以改进。通过业务考试，人才可以了解自己对所学知识的掌握程度，以便在后续的学习中有针对性地复习和提高。

三、以“强”为目标，打造产才融合发展高地

人才是创新的规划者与践行者，没有人才，再优的发展环境也是空中楼阁。新质生产力是创新能力的综合表现，没有创新能力，再宏伟的理想也只是水中月。例如，某物流公司与某高校合作，共同设置“物流匠造班”，旨在培养高技能物流人才。该班采用“1+1+1”的培养模式，分为三个阶段。

第一阶段：在校学习，学校为主，企业为辅。面向专业对口的大一学生，通过专题宣讲、企业参观、实地体验等，引导学生自愿选择进入“物流匠造班”学习。学生在校学习公共课及专业基础课程，企业开发“职业规划课”和“企业文化课”，并派遣企业辅导员住校，对学生进行职业规划引导。

第二阶段：在“物流匠造培训中心”学习，企业为主，学校为辅。培训中心由市教育局、区政府、企业与学校四方共建。物流公司配置了价值 1.2 亿元的生产设备用于实训教学，派遣 80 余名工程

师、工艺师作为专职实训教师，编写了 70 余门实训教材，涉及 1 万多个企业技能知识点。学生在这里学习专业理论知识，系统训练岗位操作技能，熟悉企业环境和文化，实操课时超过 60%。

第三阶段：企业顶岗实习，工作与学习相融合。物流公司专门设置学徒岗位，配备岗位导师，让学生在真实的生产环境和工作实践中，进一步提升职业能力和素养。

通过这种产教融合的方式，学生可以在学校学习到理论知识，同时也可以在企业中进行实践操作，提高自己的专业技能和职业素养。企业通过这种方式能提前找到优秀的人才，并将产业与员工才能相融合，实现双赢。

四、以“用”为根本，打造人才发展最优生态

企业要用好人才评价指挥棒，加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，探索实行“企业举荐制”“人才积分制”等，分类推进人才评价机制改革，让更多有较大潜力的年轻人才脱颖而出。人才评价不仅可以识别优秀人才，为组织选拔提供依据，还能帮助个人了解自身优势与不足，明确发展方向，促进人才的合理配置和有效利用。

在人才管理体系中，积分制是一种常见且有效的管理方式。其形式通常是员工的各类工作表现和成果设定相应的积分标准。例如，出色完成项目可获得较高积分，提出创新想法、积极参与团队协作等也能获取一定积分。积分制的原理在于通过量化员工的工作表现，直观地反映其贡献和价值。这不仅能激发员工的积极性和竞争意识，还为企业提供了清晰的评价依据。积分累计到一定程度，

可用于兑换奖励、晋升机会等，使员工的付出得到明确的回报和认可，从而提升整体工作效能。

积分制可以提高员工的工作积极性和创造力，提升公司的业绩和竞争力。例如，某游戏公司是一家专注于手机游戏开发和运营的企业。公司成立于5年前，目前拥有100名员工，包括游戏策划、程序开发、美术设计、运营推广等多个部门。为了提高员工的工作积极性和创造力，公司引入了积分制人才管理方式，根据不同的岗位和工作内容，为每个员工设定了相应的积分标准。例如，游戏策划人员每完成一个游戏项目可以获得100积分，程序开发人员每修复一个漏洞可以获得50积分，美术设计人员每完成一个游戏角色设计可以获得80积分，运营推广人员每成功推广一款游戏可以获得120积分。员工可以通过累积积分来兑换各种奖励，包括现金、礼品、旅游等。例如，1000积分可以兑换500元现金，2000积分可以兑换一部手机，3000积分可以兑换一次出国旅游机会。公司每周会公布员工的积分排名，排名靠前的员工会得到额外的奖励和表彰。例如，每周积分排名第一的员工可以获得1000元现金奖励，每月积分排名第一的员工可以获得一部手机奖励。

通过实施积分制人才管理方式，员工为了获得更多的积分和奖励，更加努力工作，积极创新。由于员工的工作效率和质量得到了提高，公司的游戏项目开发周期缩短，游戏品质得到提升，用户满意度也得到提高，人才流失率得到了有效控制。

五、以“留”为基础，打造人才发展温馨家园

企业要营造“近悦远来”人才生态，聚焦人才需求敏感点，在

安居、医疗、子女教育等方面下功夫，让人才无后顾之忧。例如，某知名企业为吸引年轻的海外高学历人才，提供了一系列优厚政策。在安居方面，不仅提供舒适的员工宿舍，还给予无息或低息贷款，助力人才购房安家。在医疗方面，除了基本医疗保险外，还为人才及其家人提供高端医疗服务。对于子女教育，企业积极协助其子女入学，不仅推荐优质学校，还提供教育津贴。此外，企业设立专门的培训部门，为人才提供持续的职业发展支持，安排行业专家进行指导，助力他们不断提升。这些政策使企业成功吸引了众多海外高端人才，为企业的发展注入了新的活力。

对于企业而言，留住人才具有极其重要的意义。优秀的人才是企业发展的核心动力，他们拥有专业知识、创新思维和丰富经验，能为企业带来独特的竞争优势。人才的稳定有助于保持企业运营的连贯性和高效性。熟悉业务的员工能够更熟练地处理工作，减少因人员变动导致的效率低下和经营失误。留住人才还能降低招聘和培训新员工的成本。频繁的人员流失意味着企业需要不断投入时间和资源来寻找和培养新员工，这无疑是一种巨大的消耗。

小作业

人才评价的作用是（ ）。

- A. 识别优秀人才，为组织选拔提供依据
- B. 帮助个人了解自身优势与不足，明确发展方向
- C. 促进人才的合理配置和有效利用
- D. 以上都是

本章小结

在本章中，我们深入探讨了代际差异在职场中的体现。不同年代的人，由于成长背景、教育环境和社会发展的不同，其职场行为习惯和理念存在显著差异。“00后”作为新生力量大规模进入职场，他们带着独特的职场期待与价值观，为职场注入了新的活力。“00后”的网络用语反映出其背后丰富的文化含义，这是时代赋予他们的特色。随着科技的飞速发展，新的业态如人工智能、生成式人工智能、直播电商与新媒体不断涌现。这些不仅改变了人们的生活方式，也对职场产生了深远影响，新质生产力与企业人才管理的五重融合成为企业发展的关键。在这样的背景下，“00后”的加入倒逼管理者进行管理升级。管理者需要理解并适应“00后”的特点和需求，调整管理策略，营造更包容、创新和灵活的工作环境。

只有积极变革，提升管理水平，企业才能充分发挥“00后”的优势，实现人才的优化配置和高效利用。如此，企业才能在激烈的市场竞争中持续保持竞争力，不断创新发展，跟上时代发展步伐，实现可持续发展。了解代际差异，把握新的业态趋势，推动管理升级，是企业在今时代取得成功的必要路径。

本章金句

前浪经验如灯塔，后浪创新似浪潮。

代际差异引思考，文化矛盾启新思。

优秀的管理者，总能通过差异碰撞，推动企业铸就新的辉煌。

