

<<管理Y代人>>

图书基本信息

书名：<<管理Y代人>>

13位ISBN编号：9787563518241

10位ISBN编号：756351824X

出版时间：2009-1

出版时间：北京邮电大学出版社

作者：伍丽梅等著

页数：280

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>

<<管理Y代人>>

前言

21世纪是知识经济时代，科学技术是第一生产力。作为知识的载体，人才是企业生存与发展的根本。经济的高速发展与人才的相对匮乏成为最为突出的矛盾，企业面临的最大挑战是如何设法吸引并留住人才。

与此同时，企业管理环境日益复杂，其中最主要的问题是被管理者的巨大变化。那些刚刚毕业的大学生，大规模涌入职场。这批职场新人主力军生于20世纪80年代，是中国独生子女政策下的产物。社会学家把这一代人称为“Y代人”。

与其父辈相比，Y代人具有鲜明的特质，如可塑性强、自我中心、崇尚自由、容易被激发、自信等。这些特质直接影响了Y代人的工作认知、工作态度与工作表现。

有数据显示，由于就业后很难快速适应和融入工作环境，入职大学生参加工作三个月之内的流失率高达50%~60%，任职三年内的员工的流失率平均占到全部流失员工的80%~90%。

面对出生于20世纪80年代的Y代人，管理者如何充分发挥他们的长处，使之产生最大的生产绩效？身处竞争激烈的职场，Y代人如何对自身进行调整，以打造亮丽的个人职业生涯？

本书尝试从三个方面回答这个问题：首先，分析Y代人的特质及由此产生的职场新现象；然后，从管理者的角度探讨如何对Y代员工实施有效的管理；最后，从Y代员工自身的视角来讨论自我调整与适应。

本书在编写过程中努力博采众长，广泛吸取国内外有关著作的长处，并力图体现自己的特点，将我们的理论探讨与实践经验介绍给读者。

本书具有以下特色：第一，结构严谨，层次脉络清晰；第二，尽可能充分地使用了最前沿的资料与数据；第三，重视理论联系实际，多举实例，注重突出本书的应用性。

<<管理Y代人>>

内容概要

《管理Y代人》上篇介绍Y代人的由来及其物质，以及由此产生职场新现象。中篇围绕管理者的角度展开，首先讨论了管理者态度转变的必要性，然后讨论了如何构建Y代员工的安全感、归属感和尊重感。下篇代从Y代员工角度来分析，从职场适应、发展沟通技能、培训团队精神以及超越自我来探讨Y代员工在职场中的发展。

在美国，一般把那些出生在1978-1984年间，并在2000年后成长起来进入社会的一代人称为Y代人；在我国，Y代人主要指80后并且刚刚或即将毕业的大学生。目前，Y代人已经进入职场，并将成为未来劳动力市场的生力军。Y代人具有与前一代人不同的成长环境，但对他们的职业发展，目前还没有引起管理层的关注。如何管理和激励Y代员工努力工作将成为管理层所面对的现实挑战。基于此，《管理Y代人》从大学教育有效衔接（尤其是毕业生就业教育）、Y代人自我完善、单位管理者三个角度切入研究如何管理Y代人，从而提升其组织绩效。

<<管理Y代人>>

作者简介

伍丽梅，华南师范大学心理学博士，现为暨南大学华文学院讲师。主要研究领域为心理学、人力资源管理，多次参与人力资源管理的科研项目。在《心理学报》、《心理科学》等心理学权威杂志上发表数十篇论文。

郝红雨，华南理工大学管理学硕士，具有丰富的企业实践经历，对人力资源管理、定理心理，尤其是对Y代人在企业中的管理有着独特的理解。

吕超，华南师范大学心理学硕士。主要研究领域为学习心理学、管理心理，曾在中等教育系统工作多年，熟悉Y代人的行为与心理，在《心理发展与教育》、《现代教育论丛》等核心期刊上发表多篇文章。

<<管理Y代人>>

书籍目录

上篇 Y代人初登职场第一章 Y代人初登职场第一节 Y代人的由来 / 3第二节 Y代人鲜明的个性特质 / 4一、自我中心是Y代人性格的普遍要素 / 4二、理性的成才意识是Y代人观念的组成部分 / 6三、Y代人心理素质的可塑性 / 7四、Y代人的价值观念体系是多元化的 / 8第三节 Y代人独特的工作理念 / 9一、工作认知 / 9二、择业决策 / 11三、就业态度 / 13四、创业意识 / 14第四节 Y代人给职场带来的新现象 / 16一、栖身于某个组织的敬业模式 / 16二、游走不同的组织实现自我发展 / 19三、创造能够实现自我的组织 / 22本章小结 / 23

中篇 管理者如何管理Y代人第二章 管理者的态度转变第一节 适得其反的“以不变应万变” / 27一、管理环境的变化 / 28二、变化敲响警钟 / 35第二节 不合时宜的“按图索骥” / 39一、变革时代已经到来 / 39二、循何而变 / 40三、打破框架，迈步向前 / 49第三节 管理理念“与时俱进” / 51一、管理概念的新诠释 / 51二、管理模式的新转变 / 52本章小结 / 54

第三章 建立安全感，留住人才第一节 安全感的缺乏 / 56一、为什么缺乏安全感 / 57二、缺乏工作安全感的影响 / 59第二节 明确工作动机，使员工对组织具有可靠感 / 60一、动机的概念 / 60二、动机的种类 / 60三、如何明确工作动机 / 65第三节 协助Y代员工塑造协调的个性，让员工与组织和谐成长 / 78一、个性特征 / 79二、如何塑造个性 / 80三、案例评析 / 88本章小结 / 89

第四章 构造形象，营造归属感第一节 归属感的缺失 / 90一、归属感属于现代社会的概念 / 91二、归属感的形成 / 95三、影响员工归属感的因素 / 96第二节 三位一体培养Y代员工的归属感 / 98一、保障Y代员工的工作稳定感 / 98二、满足Y代员工的工作成就感 / 99三、促进Y代员工成为团队的组成部分 / 100第三节 Y代员工端正社会角色认知，积极建构对企业的归属感 / 101一、角色的概念及分类 / 102二、角色失调和社会角色扮演 / 103三、如何树立正确的社会角色 / 106四、当前Y代人角色转换存在的问题和解决方法 / 111五、案例评析 / 113本章小结 / 115

第五章 赋予权力，培养尊重感第一节 尊重感的作用 / 116一、什么是尊重 / 117二、尊重的心理学本质 / 118三、深入理解尊重的内涵 / 119四、企业管理中的尊重 / 121第二节 赋予权力的意义 / 126一、授权的含义 / 127二、真正授权的实际意义重大 / 128第三节 赋予权力的技巧 / 131一、可授出的三类权力分析 / 131二、三大权力的可授给层次分析界定 / 132三、授权的步骤和规范化 / 134四、授权的原则 / 137五、被授权人的选择 / 139六、下属得不到应有授权的四个原因 / 140七、反授权 / 141八、授权要诀 / 143九、检验授权适当与否的十一个标准 / 145十、案例评析 / 146本章小结 / 149

下篇 Y代人如何自我调整第六章 新职场的适应第一节 初涉职场的Y代人 / 153一、思考与实践的结合 / 154二、自我与团队的交融 / 154三、塑造与发展相协调 / 155第二节 重视工作，打造良好职场形象 / 155一、Y代人要重视自己的工作 / 155二、善于设计自我的职场形象 / 157第三节 Y代人要挑战自我 / 162一、善于发挥自己的特长 / 162二、善于应对工作压力 / 164三、善于克服工作上的困难 / 165四、勇于冒险突破自我 / 166第四节 要克服自己性格的弱点 / 167一、改变“自我中心”倾向 / 168二、加强“负责任”的特性 / 169三、把握“真我流露”的尺度 / 170本章小结 / 172

第七章 沟通是职场发展的必备技能第一节 沟通是拓展人脉的桥梁 / 173一、沟通是一门艺术 / 173二、沟通人脉才能成就事业 / 174第二节 网络沟通对Y代人人际沟通的影响 / 177一、网络沟通的模式 / 177二、网络沟通的优点 / 178三、网络沟通的缺陷 / 178第三节 全面提升你的沟通能力 / 179一、微笑是沟通的通行证 / 179二、幽默是沟通的润滑剂 / 181三、倾听是沟通的艺术 / 188四、口才是沟通的阶梯 / 194五、服饰是无声的沟通语言 / 202第四节 职场中的沟通无极限 / 203一、赢得上司欣赏的沟通智慧 / 203二、同事间和谐相处的沟通规则 / 204三、架构积极的沟通网络 / 216四、时常优化你的关系网 / 217本章小结 / 220

第八章 团队精神决定职场生存第一节 团队，一种必然的存在 / 221一、团队的风行 / 221二、团队及其构成要素 / 222三、团队的特征 / 226四、团队的类型 / 228五、团队对企业发展的独特作用 / 229六、中国企业中团队面临的挑战 / 230第二节 Y代人在团队方面的优缺点 / 231一、Y代人在团队中的优点 / 232二、Y代人在团队中的缺点 / 235第三节 融入团队，不当“职场单兵” / 236一、每个团队成员必须要有团队意识 / 236二、集思广益，听取他人的建议 / 240三、建立自己的人际网络 / 242四、做全公司最赚钱的职员 / 245五、没有自己私人的时间 / 247六、只有老板成功了，你才能够成功 / 248七、融入团队，不当“职场单兵” / 250第四节 团队冲突的化解 / 252一、解开团队冲突的面纱 / 252二、如何化解团队冲突 / 256本章小结 / 266

第九章 发展职场自我，超越职场自我第一节 Y代人的自我发展 / 267一、自我发展阶段的含义 / 267二、Y代人的自我发展阶段分析 / 268三、Y代人应确立完善自我的目标

<<管理Y代人>>

/ 270第二节 积极向上才能发展自我 / 271一、做好每一件事 / 271二、第一次就把事情做好 / 272三、把每一项工作当成事业 / 273第三节 热情创新才能超越自我 / 274一、带着热情工作 / 275二、努力创新，让自己无可替代 / 276本章小结 / 277参考文献 / 278上篇 Y代人初登职场第一章 Y代人初登职场第一节 Y代人的由来 / 3第二节 Y代人鲜明的个性特质 / 4一、自我中心是Y代人性格的普遍要素 / 4二、理性的成才意识是Y代人观念的组成部分 / 6三、Y代人心理素质的可塑性 / 7四、Y代人的价值观念体系是多元化的 / 8第三节 Y代人独特的工作理念 / 9一、工作认知 / 9二、择业决策 / 11三、就业态度 / 13四、创业意识 / 14第四节 Y代人给职场带来的新现象 / 16一、栖身于某个组织的敬业模式 / 16二、游走不同的组织实现自我发展 / 19三、创造能够实现自我的组织 / 22本章小结 / 23中篇 管理者如何管理Y代人第二章 管理者的态度转变第一节 适得其反的“以不变应万变” / 27一、管理环境的变化 / 28二、变化敲响警钟 / 35第二节 不合时宜的“按图索骥” / 39一、变革时代已经到来 / 39二、循何而变 / 40三、打破框架，迈步向前 / 49第三节 管理理念“与时俱进” / 51一、管理概念的新诠释 / 51二、管理模式的新转变 / 52本章小结 / 54第三章 建立安全感，留住人才第一节 安全感的缺乏 / 56一、为什么缺乏安全感 / 57二、缺乏工作安全感的影响 / 59第二节 明确工作动机，使员工对组织具有可靠感 / 60一、动机的概念 / 60二、动机的种类 / 60三、如何明确工作动机 / 65第三节 协助Y代员工塑造协调的个性，让员工与组织和谐成长 / 78一、个性特征 / 79二、如何塑造个性 / 80三、案例评析 / 88本章小结 / 89第四章 构造形象，营造归属感第一节 归属感的缺失 / 90一、归属感属于现代社会的概念 / 91二、归属感的形成 / 95三、影响员工归属感的因素 / 96第二节 三位一体培养Y代员工的归属感 / 98一、保障Y代员工的工作稳定感 / 98二、满足Y代员工的工作成就感 / 99三、促进Y代员工成为团队的组成部分 / 100第三节 Y代员工端正社会角色认知，积极建构对企业的归属感 / 101一、角色的概念及分类 / 102二、角色失调和社会角色扮演 / 103三、如何树立正确的社会角色 / 106四、当前Y代人角色转换存在的问题和解决方法 / 111五、案例评析 / 113本章小结 / 115第五章 赋予权力，培养尊重感第一节 尊重感的作用 / 116一、什么是尊重 / 117二、尊重的心理学本质 / 118三、深入理解尊重的内涵 / 119四、企业管理中的尊重 / 121第二节 赋予权力的意义 / 126一、授权的含义 / 127二、真正授权的实际意义重大 / 128第三节 赋予权力的技巧 / 131一、可授出的三类权力分析 / 131二、三大权力的可授给层次分析界定 / 132三、授权的步骤和规范化 / 134四、授权的原则 / 137五、被授权人的选择 / 139六、下属得不到应有授权的四个原因 / 140七、反授权 / 141八、授权要诀 / 143九、检验授权适当与否的十一个标准 / 145十、案例评析 / 146本章小结 / 149下篇 Y代人如何自我调整第六章 新职场的适应第一节 初涉职场的Y代人 / 153一、思考与实践的结合 / 154二、自我与团队的交融 / 154三、塑造与发展相协调 / 155第二节 重视工作，打造良好职场形象 / 155一、Y代人要重视自己的工作 / 155二、善于设计自我的职场形象 / 157第三节 Y代人要挑战自我 / 162一、善于发挥自己的特长 / 162二、善于应对工作压力 / 164三、善于克服工作上的困难 / 165四、勇于冒险突破自我 / 166第四节 要克服自己性格的弱点 / 167一、改变“自我中心”倾向 / 168二、加强“负责任”的特性 / 169三、把握“真我流露”的尺度 / 170本章小结 / 172第七章 沟通是职场发展的必备技能第一节 沟通是拓展人脉的桥梁 / 173一、沟通是一门艺术 / 173二、沟通人脉才能成就事业 / 174第二节 网络沟通对Y代人人际沟通的影响 / 177一、网络沟通的模式 / 177二、网络沟通的优点 / 178三、网络沟通的缺陷 / 178第三节 全面提升你的沟通能力 / 179一、微笑是沟通的通行证 / 179二、幽默是沟通的润滑剂 / 181三、倾听是沟通的艺术 / 188四、口才是沟通的阶梯 / 194五、服饰是无声的沟通语言 / 202第四节 职场中的沟通无极限 / 203一、赢得上司欣赏的沟通智慧 / 203二、同事间和谐相处的沟通规则 / 204三、架构积极的沟通网络 / 216四、时常优化你的关系网 / 217本章小结 / 220第八章 团队精神决定职场生存第一节 团队，一种必然的存在 / 221一、团队的风行 / 221二、团队及其构成要素 / 222三、团队的特征 / 226四、团队的类型 / 228五、团队对企业发展的独特作用 / 229六、中国企业中团队面临的挑战 / 230第二节 Y代人在团队方面的优缺点 / 231一、Y代人在团队中的优点 / 232二、Y代人在团队中的缺点 / 235第三节 融入团队，不当“职场单兵” / 236一、每个团队成员必须要有团队意识 / 236二、集思广益，听取他人的建议 / 240三、建立自己的人际网络 / 242四、做全公司最赚钱的职员 / 245五、没有自己私人的时间 / 247六、只有老板成功了，你才能够成功 / 248七、融入团队，不当“职场单兵” / 250第四节 团队冲突的化解 / 252一、解开团队冲突的面纱 / 252二、如何化解团队冲突 / 256本章小结 / 266第九章 发展职场自我，超越职场自我第一节 Y代人的自我发展 / 267一、自我发展阶段的含义 / 267二、Y代人的自我发展阶段分析

<<管理Y代人>>

/ 268三、Y代人应确立完善自我的目标 / 270第二节 积极向上才能发展自我 / 271一、做好每一件事
/ 271二、第一次就把事情做好 / 272三、把每一项工作当成事业 / 273第三节 热情创新才能超越自我
/ 274一、带着热情工作 / 275二、努力创新，让自己无可替代 / 276本章小结 / 277参考文献 / 278

章节摘录

Y代人有着独立的价值观，不喜欢受约束，强调自我实现，主要考虑自己，自己怎么想就怎么做，受纪律约束小；而且他们有知识，流动性强。

所以，大部分Y代人喜欢用“脚”投票，很多时候是员工炒老板，而不是老板炒员工。

（一）Y代人的跳槽 上文提及的《中国企业员工敬业指数2005年度调查报告》显示20世纪80年代后出生的年轻人最不敬业。

不敬业的最直接表现就是对企业的忠诚度下降，频繁跳槽。

与此同时，国家发改委的报告指出，2006年全国高校毕业生总数达到413万人，其中有六成（约250万）未找到工作，找到工作的大学生中由于各种原因有近70%（约117万）会在一年内有一次以上的工作变动。

对于Y代人来说，职场上流行“三年之痒”。

这些职场上的Y代人，已经不再是当年初入职场的新人了，他们从校门走入职场已历三载，具备了一定的工作经验。

渴求更大的发展空间，困惑自然随之而来，“我是不是该跳槽？”

每年春节前后的招聘会总是人满为患，这些招聘会上既有准备走进社会的稚嫩的大学毕业生，也不乏准备跳槽的年轻人。

正所谓“年终奖已经到手，新一年的工作还没展开，此时不跳，更待何时？”

因此，每年的第一个工作月往往又被称为“跳槽月”。

跳槽的主体是年轻的Y代人，有一两年工作经历的人占了跳槽者的大多数。

<<管理Y代人>>

编辑推荐

《管理Y代人》可作为企事业单位和各种社会组织人力资源管理工作者的学习参考用书或培训用书，也可作为从事大学毕业生就业工作的教育工作者的参考用书，同是，还可以作为即将入职场的大学毕业生自我炼的参考书。

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>