

■本报记者 李 丽

# 90后出场，职场代际冲突再升级



文化素养、不用的发展阶段，或许都是这种职场代沟存在的原因。在全球职业规划师杨开看来，职场中的代际冲突客观存在，但是“既有的未必正确，新来的也未必就不合理”。

## 代际之间的挑战是相互的

刘哈每每从王雯的工位旁经过，总会被震撼的感觉：公司配的台式机，她自己的笔记本电脑，手机、iPad，交错的电源线、数据线、耳机线，一眼看去，真是一团糟。

刘哈觉得麻烦，也不明白这么做有什么必要。但王雯只有一个再简单不过的理由：用不惯公司的电脑。

任性！这是刘哈心中对王雯的第一个印象。刘哈比王雯大4岁，工作时间虽然也算不得长，但受经理指派，要在工作中“带薪”新人，因为“年轻人之间好沟通”。

但是，刘哈很快就发现，这只是经理的一厢情愿。

首先，王雯从不叫她老师。当然了，刘哈也觉得被叫“老师”别扭，但被一个小丫头扯着嗓子叫大名，总还是有些“自尊心受损”。王雯完全没有意识到，尤其在她理首于“苹果”中的时候，常常头也不抬地喊，“刘哈，快过来帮我看看，怎么不行了呢？”

每当此时，刘哈都无比郁闷，这人怎么

一点也不见外呢？想当初，她刚刚入职的时候，管谁都叫“老师”。年龄相当的同事，会称呼聊开去，接着顺其自然地直呼其名，毫不突兀。

在刘哈看来，这样的称呼，是一种尊重和友善的表示。但是，王雯就这样略过了，在没有其他表示的情况下。

再说工作，刘哈觉得自己快被王雯逼成了“碎催”。

那是一个对外合作的方案，经理让王雯试试。刘哈给了她一份模板，对照着写总要容易些。一周以后，刘哈看到初稿时，差点没气笑了，方案里提到的甲方，还是模板里那个。刘哈含蓄地提醒她要认真、仔细，王雯却只是淡淡地说，“忘了，改过来不就行了？”

会不会是一回事，用心不用心是另外一回事。刘哈把方案打回去3次，每次给出的修改意见王雯总是改不到位。最终，刘哈耐心耗尽，自己上手，写出了定稿。

“她到底怎么想的？”刘哈既意外又寒心，换成自己，改3次都改不好肯定会羞愧难当，而让老师推倒重来，简直就是侮辱智商的事。而王雯，难道就没感觉吗？既没问为什么这么改，也没有请教讨论的意思，仿佛此事与自己无关。

“90后的自我意识浓厚，甚至在强调‘我要这样’的时候完全不顾及别人。”杨开说，这其中的原因有很多，比如他们亲近网络疏离现实，跟同事没有迫切的交流需求；比如对领导、前辈没有那么多敬畏心，而是更平等对话等。

杨开坦言，90后的这些特点会让70后、80后感到不适。70后、80后往往更重自我反省，彼此之间的边界是慢慢试探、摸索总结出来的，比起开诚布公地直奔而去，他们更希望对方“感受”自己的不快并有所改进，进而默契地达到相安无事的那个度。

杨开建议，不妨换个视角，站在对方的立场，更全面、理性地看待这些不同。职场中，“代际”之间的挑战是相互的。但在摩擦的过程中，双方各取所长，获得的成长也是相互的。

## 内心期望不等于职业要求

张振现在最怕吴主任开会，而“忆往昔”这环节尤其令人生厌。

这个环节专属60后的吴主任。“我们那个时候，一个月几块钱就不得了……”吴主任的“忆往昔”常常是这样开始，先比较物价、比较购买力，然后谈到精神状态，跟年轻人感慨当下的幸福生活，鼓励他们在事

业上讲奉献多吃苦，“不能因为物质富裕了就沉迷在享乐中”。

张振还记得，吴主任在一次会上半开玩笑地点了他的名，“你的手机总是最新款，工资够花吗？”

在他们这个参公管理的事业单位里，张振最年轻，薪资也最微薄，不过，他的吃穿用度却是出了名的“讲究”，只穿喜欢的牌子，还要设计时尚、面料舒服，自然也就时不时地向家里“求援”。

张振觉得这只是个人生活方式问题，无关品行。但在吴主任眼里，这成了需要警惕的不良习气。每每开务虚会，他都要讲苦日子、讲牺牲讲奉献，生怕张振这样的年轻人“精神上放松了对自己的要求”，工作上越来越没有上进心。

吴主任正当退休前精力充沛、干劲十足的冲刺阶段。他对年轻人热衷于假期的想法非常不解，“不上班，能干什么呢？”张振记得，当吴主任第一次这么说的時候，在座的所有人面面相觑，沉默以对。

在中心，加班已成常态。张振看不了电影，约不了朋友，生活已经一团糊涂。但是，对吴主任来说，这根本就不算什么，工作就是生活，生活就是工作。他要求中心所有人都能有加班加点的自觉性，都要想想“你们能为中心做些什么，而不是向中心索取什么”，如果“连时间都舍不得付出，还有什么资格谈回报”？

“领导风格当然会影响单位文化。”杨开说，90后大多是职场“融入者”，了解积淀已久的单位文化、工作氛围非常重要。通过感知、学习，不断提高适应技能，新人才能找到入口，慢慢走上正轨。

对管理者来说，首先需要正视代际差异。杨开认为，时代特征常常会内化到个体身上，被视为一代人的标签。但是，个体之间千差万别，管理者不能将自己的内心期望等同于工作要求，进而标签化具体的人，因为“这可能是一种非常情绪化的认定”。

“己所不欲勿施于人。但己所欲也不能施于人。”杨开表示，特别是对90后来说，你喜欢的他们未必喜欢，即便一时迁就，也不能维持长久。对一个组织来讲，无论是谁，个人喜好都不能取代规章制度，共同遵守职场规则，才有事半功倍的效果。

## 每一次选择都是为了离目标更近

耿力收到了老板的一封信发件，郁闷得无以复加。

信里，他被列到了第一条，是保障工作不到位的直接责任人。彼时，耿力已经3个白

班夜班连轴转了。这封信字只没提他的成绩，而项目组所有人都觉得他犯了大错。公司要切换新系统，耿力负责新旧系统衔接时的保障，按照预案，排查可能的漏洞，做好调试。原本，衔接问题基本都在预案范围内进行，偶有突发状况，耿力和小伙伴们也及时解决。

当天下午，耿力已经连续上了两个白班，看系统运转还算正常，去小眯了一会儿。谁知，10分钟的工夫，最没想到的地方出了问题，大家折腾了好一会儿才搞定。

事情就是这样。耿力觉得委屈，预案不是他写的，况且这个漏洞事前想一遍也想不到；至于执行保障，他自认尽职尽责，实在撑不住了才去会议室眯了几分钟，并没有耽误解决问题。

越想越委屈，越想越觉得要解释，耿力奋笔疾书，洋洋洒洒上千字，过程、结果、认识、定性，一条一条，就为了告诉老板3个字：你错了！

然后呢？就辞职走人吗？耿力工作一年多，跟着技术出身的老板学了不少东西，刚刚觉得顺手就要离开吗？耿力下不了决心。他又看了一遍邮件：领导写一行，你写上千字来反驳他，也挺矫情的吧！

算了，有机会见面解释吧。耿力最后只回了一句：我今后一定注意，绝不再犯。

再后来，耿力一直没有碰到合适的机会重提旧事。直到一次会上，老板主动提起，事还是那件事，但却是表扬他的态度，说他受得了委屈扛得住压力，“谁说90后没有承受力”？

“你一定不知道那封信没发出去的邮件。”耿力心里一颤，看似减分的事，原来在领导眼里未必啊！

“从某种程度上来说，忍耐意味着心智成熟。”杨开说，很多90后确实受不了别人的批评，如果是误会、曲解，可能都不屑解释，只要一两句“不爽”就辞职了。但是，职业发展是漫长旅途，靠的是内在动力，拼的是耐力，急于求成、轻言放弃都是不可取的。

对90后来说，专业储备和职业素养都有待提升，很多人虽然能认识到这一点，在实际工作中却不愿意付出努力，只想迫切地享受成果。如果你觉得这个地方老板太怪、同事太坏、工作太累、关系太乱就离职，那只能说你还不会学忍耐、没有学会应对，因为每个地方都有这样的不如意。

“与其跳来跳去，不如享受处理问题的过程。”杨开说，当你选定了目标，每一次的选择都应该都是为了离目标更近，而不是远离它，变得越来越糟。

# 永远有多远

■张 恒

我下班去地铁的路上，要穿过有一个小区，小区门口，常贴各种小广告。有一天眼睛余光扫过，看到某个宽带运营商在推销电视盒子产品的广告，最突出的位置以最大号的字体写着：永久免费。

嗯，永久。我默默把这个词复述一遍，心里想，现在这些科技公司，说出这个词，还是一点都不觉得脸红。从我2003年开始上网，接触过无数号称永久免费的产品，很多都是因为各种原因关停了相关服务，要不就是变相开始收费了。那些小公司就不说了，前两年，微软不就把自己的博客服务给关掉了吗？率先在国内承诺“终生免费”的雅虎中国

邮箱服务，也关闭很久了。我在这两个地方各有一个账户，博客上记录了我的一段过往，邮箱里有我曾经联系过的信息，所有的这一切，都已经死无葬身之地。

那天看新闻，马云在一个峰会上演讲，他看起来不无忧虑地说，现在，任何一家互联网公司都很难在5年里一直保持冠军地位。而15年之后，很少有公司能生存30年以上。百年老店式的企业会一个接一个倒掉，而把它们淘汰的后来者，死亡的速度可能会更快——后面这句话不是马云说的，是我的名言。

“永远”已经过时了，现在流行“速朽”，大门打开，我们已经进入了速朽时代。这个时代唯快至上。一个企业迅速垮掉，一个行

业迅速衰败，恋人闪婚闪离，家庭迅速解体。民政部之前发布了《2014年社会服务发展统计公报》，到现在我都对其中一个数字记得很清楚：中国离婚率连续12年增长。

不只是大城市，婚姻观念相对传统的农村也是这样。我堂弟有个朋友，前两年年初结婚，几个月后，我休假回家，便听到他家正在“闹离婚”的消息。母亲没学过统计，也接触不到民政部门的大数据，但当时提到这件事，她音调抬高八度告诉我：现在村里这样的事情可多了。

“无论贫穷与富有……永远对他（她）忠贞不渝直至生命尽头。”西方人婚礼上的誓词，正逐渐搬到东方来，可是，我们模仿的，也不过是这近仪式过程而已。就像“永

久免费”的承诺一样，爱情、忠诚、责任、勇气……所有那些美好的品质，好像都难以持久了。如果我用这些词语作为主题来造句作文，一定会被人调侃为又一道热气腾腾的鸡汤。

鸡汤需要小火慢炖，但现在节奏这么快，人们更愿意选择速食。速朽之下，人人都开始染上一种焦虑病。比如马云，他那段话的潜台词是，如果想存活30年，如果想5年后依然保持领头羊的位置，就只能不断改变。人们真是喜欢“改变”这个词，如果启超老先生所说，今日之我与昨日之我决裂。光怪陆离、声色犬马、浮华喧嚣、今朝有酒今朝醉，唯一不变的，大概只有“不断变化”这种状态。

有人总喜欢拿这个时代和菲茨杰拉德笔下《了不起的盖茨比》所描写的时代相比，认为二者极为类似。但其实，也只是看起来像而已。那仍然是一个老派的时代，菲茨杰拉德和妻子泽尔达的婚姻从一开始就

备受考验，菲茨杰拉德的朋友们也一直认为两个人不适合生活在一起。但到最后，即便泽尔达饱受精神病患的困扰，两人常年分居也很少见面，但依然保持了夫妻的契约，直到去世。

妻子之外，菲茨杰拉德与他的出版商也是如此。从他出道开始，这位作家就没有换过出版商，甚至，双方也从未签署过具有强约束力的合同，即便在菲茨杰拉德如日中天的时候，他也没想过更换出版商，而在其最为低潮的时候，他的出版商也没有打算抛弃他。这是一种非常老派、已经绝迹的关系，其中掺杂着忠诚、信任等诸多在今天看来日渐式微的品格。

说实话，我真是越来越讨厌这种情况，讨厌日新月异，讨厌朝三暮四。这大概和我年少时生长，性格趋于保守有关。所以，这更令我担心，这种性格会不会将我最终推到被淘汰的轨道上去？速朽的社会，可不喜欢对旧世界怀有眷恋的人类。

新知

# 好人终有好报

■韩晓晨/编译

“好人有好报”，这究竟是一个客观的事实，抑或仅是一种美好的愿望？美国沃顿商学院最年轻的终身教授亚当·格兰特认为，好人终有好报，只是往往不能即刻实现。

在今年的楠塔基特项目课程中，亚当·格兰特教授阐释了哪种人能够在人生中获得先机。该项目由美国知名饮料品牌创始人纳特其的创始人汤姆·斯科特发起，每年在美国马萨诸塞州楠塔基特岛举办一系列课程和讲座。

作为组织管理心理学家，格兰特将人们分为三类：索取者、竞争者和给予者。简

单来说，索取者处处为自己谋求利益，给予者不计回报地慷慨待人，竞争者则处于折衷位置，他们秉承利益交换的报偿哲学，在付出的同时也期待着回报。

这3种人中，谁会过得最好？格兰特参与课程的学员举手表决，大部分人选择了慷慨的给予者。但格兰特指出，一项针对工程师、销售人员和医学院学生的研究发

现，这3个领域中具有给予者性格的人往往是表现得最差的，不过，他们往往也会成为最终取得最好成就的人——在上述3个领域中，表现最差的25%和最优的25%均来自给予者人群。

对此，格兰特解释道：“善良的姑娘和小伙子更可能走得慢，但他们也更可能笑得最久。这是因为，对他过于慷慨或把他人的需求和目标置于自己之上，或许会在短期内为自己带来伤害，但长远来看，给予者积极的能力和人品会在之后带来好报。”格兰特表示，帮助别人解决问题也可以让人学到东西，而且你的社会资本也会

随之积累，“但是这些都不是能够即刻实现的”。

与此相对的，索取者则爬得快跌得也快。

那么，我们怎么能确保让好人得到好报呢？格兰特教授恰好是这一领域的专家。他表示，对于儿童而言，家长可以强化他们的给予行为，赞美他们的品格而非行为本身，对于组织，则需要管理者识别并远离索取者，因为一个索取者的危害可能比一群给予者的贡献还要大。

所以说，“好人有好报”并非虚言，只是可能时候未到。

信箱 zqbqcrx@163.com

# 怎样才能拉近与同事的距离

青春热线编辑：

罗菲：

你好！我工作两年时间了，但和同事的关系一直处理不好，不知道怎样才算“适度”。

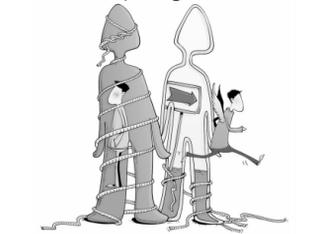
我是比较喜欢安静的人，不喜欢成群结队、拉帮结派。我内心的想法比较多，很希望有一个人可以说说。可能因为我总是跟同事说我自己的想法，很少关心别人的困难，所以才会让他们觉得我有点自私、有点冷漠。或许我这个人太自我了，多愁善感，觉得没有人愿意了解我，所以很多时候会觉得很孤独。

有的同事说我有距离感，经常会把“谢谢”等我们认为礼貌的话挂在嘴边。我其实也希望别人有困难能找我帮忙，但不知为什么，当同事遇到麻烦时，总是最后一个才想到我。是我平时给人的感觉很自私吗？怎样才能拉近与同事和朋友的距离呢？或许有时我潜意识里有点抗拒与别人的近距离？我很矛盾。希望能给我一些建议和方法，谢谢。

你好！认真读完你的来信，我了解到你在跟同事的人际关系方面感到有些困惑。一方面，你个人比较喜欢安静，是个内向型性格的人，内心深处对与别人近距离接触有些抗拒的情绪；另一方面，你对于同事跟你的关系比较疏离有些担心，觉得孤独，希望将自己心中的想法与别人分享，并得到别人的接纳。

你在人际交往中所遇到的困惑是很常见的，对很多性格偏内向的人来说，或多或少都会有类似的感受和矛盾。你能意识到自己内心的冲突，并且清晰地将自己的感受描述出来，从这一点来说，你对于自己情绪和感受的觉察是非常敏锐的，或者说，这也是你的优势所在。

一般来说，性格偏内向的人心理能量投注在自己的内心世界较多，喜欢独处，对个人的内心活动和成长更感兴趣；而性格偏外向的人心理能量投注在外部世界较多，喜欢



与人交往，对人际相关的事情更感兴趣。这也许就是你在来信中说希望拉近与同事和朋友的距离，但又意识到自己内心似乎有点抗拒与别人的近距离的原因吧。

内向和向外只是心理能量投注的倾向不同，没有高低、好坏之分。也就是说，内向并不代表不良性格。很多人会觉得外向的人“人缘好”，在这个特别注重所谓“人脉”的时代里，外向的性格就比较受推崇。但实际上，内向的人往往更为注重自己的个人修养和心灵成长，也更关注人际关系的质

万花筒

其实很久以前我就知道自己应该怎样选择，只是一直无法下决心舍弃梦想。到现在，我依然不知道怎样才能做到这一点。打个比方，这就如同单相思的感觉，明知恋情不会有结果，却还是忘不了对方。

你知道应该在什么场合承认自己的渺小？在上帝面前，在智慧面前，在美丽面前，在大自然面前，不是在人群面前。在人群中应该意识到自己的尊严。

我一点都不惧怕孤独，除了站在大街上思考要去哪吃饭的时候。有时候我想，人之所以热衷扎堆儿，是因为大家都缺乏方向感，而融入人群就无须思考这个问题，只要顺着人流的方向走就好。毕竟，对选择无能的人来说，你说去哪儿他都会欣然赴约。

看台 ■林朵拉

任性的父母

“既然你不要，那我也不不要。”近日，重庆一对年轻父母因为闹矛盾竟将婴儿遗弃在公交车上，引发舆论热议。据悉，当时驾驶员师傅正在调度室，发现一对小青年先后从公交车上冲下，而婴儿车却留在了车内。报警联络后得知，这对“小夫妻”都是90后，在恋爱时就怀孕了孩子，但因性格不合常吵架，至今还未领取结婚证。当天这对小青年准备乘车回老家，因琐事发生了激烈的争吵，结果一赌气就自顾自走了。在民警的耐心劝导下，婴儿母亲悔恨地表示会反省自己的过错。警方提醒称，根据相关法规，遗弃没有独立生活能力的被抚养人，应处以5日以下拘留或警告。若情节严重构成犯罪者，依法追究刑事责任。

最怕这类不靠谱的父母，自己心智不健全，养育子女更令人担忧。懂得身为成年人所应承担的责任和义务，是为入父母的最基本前提。

最牛的签到

大学课堂上，老师最头疼学生出勤率太低，学生最害怕听到“点名了”。如何走出为出勤率斗智斗勇的怪圈？西安某所高校举行“人脸识别集签到机”，一举解决了逃课难题，被学生们称为“史上最牛刷脸机”。据悉，刷脸机运行原理很简单，学生进入教室后先在签到机上刷校园一卡通，刷卡成功后机器自动拍照存档；如果签到率低于60%，教务系统会自动报警，任课老师也无法修改。有学生表示，因为选课和就业压力都很大，其实班上逃课的人并不少，不过签到神器的出现让大家更加自律了。

频繁逃课无非是侥幸心理作祟，自控能力不够强大的时候，利用高科技促进自律，也挺好。

失控的减压

深圳男子张某疑因工作压力过大，情绪失控，连续刮坏停车场的9辆汽车来发泄负面情绪。据报道，张某是某公司白领，受过高等教育，收入可观。早前，张某在加班后经过某停车场时，因整个人处于过度劳累状态，情绪失控，用易拉罐的拉环随意对停车场的3辆汽车进行刮划，造成车辆不同程度的损坏。此后，张某又因同样的原因以同样的方式对停车场的6辆汽车进行了刮划。检察院方面认为张某这种任意损毁公私财物的行为已触犯刑法，近日依法对其提起了公诉。

划车减压的新闻屡屡见诸报端，可惜屡禁不止。在消极沉闷时选择肆意妄为来宣泄情绪，只会陷入越减压压力越大的恶性循环，甚至还会因此上瘾，代价太大。

扎堆的敬老

九九重阳节，铺天盖地都是母亲孝子其乐融融的报道。比如子女专门留出时间陪伴老人，老师们教育学生尊老爱老，很多机构举办各种为老人服务的爱心活动。商家当然也不会放过敬老商机。针对老年人的各种优惠活动，专为老人开辟的旅游热门路线等，都颇受欢迎。不过有媒体对多家养老机构进行采访，相关负责人表示，过节扎堆儿来慰问老人让敬老中心的接待超负荷。老人们也表示，相对敬老的热情洋溢，更期望得到子女和其他亲友的日常陪伴。

敬老变成“惊老”，扎堆儿的又岂止重阳节一日。学雷锋日扫大街，儿童节涌向福利院，无非是应景作秀心理作怪罢了。即便是对自己身边的亲友，“表示”一下，也就得到心理安慰了。