

## Managing Generation Y

### 管理 Y 世代

Concours Institute 總裁 Tammy Erickson 談了她對 Y 世代人的看法。她表示 Y 世代有幾個顯著的特點，其一是 Y 世代的人一般都樂於信心滿滿地處理繁重的工作。因為 Y 世代是父母在“嬰兒潮”中的副產品，父母在他們出生伊始就向他們灌輸“絕對自由”的理念，於是 Y 世代的人毫無忌憚並能勝任最艱苦的工作。其二是 Y 世代的人急於求成，他們想在工作之初就得到滿足並富有意味。Y 世代的“成長”特性突出，他們不想渾渾噩噩地生活在瞬息萬變的世界，他們想和時代同步，把握生命中最重要的一部分，這種“活在當下”的思想在 Y 世代中十分普遍。雖然 Y 世代看起來野心十足，但是他們卻想遠離擔當管理重任時所要面臨的麻煩。Tammy 談到他們曾經對初出茅廬的年輕人做過測試，結果測試中 Y 世代人紛紛對管理職務嗤之以鼻，認為所值甚微。

Y 世代樂於分享自己的觀點，Tammy 認為 Y 世代長期和同輩一起生活，廣為交流並認為此方式互惠互利，於是在進入公司後習慣性地和公司上下分享看法。此外 Y 世代喜歡用短消息交流，在 Y 世代中，短消息並不僅僅是一種科技，Y 世代成功地用短消息很好地協調工作以至不用製作前輩們常做的預先計畫。Y 世代對前輩們花大量時間組織會議表示費解，他們則用短消息迅速召集人員展開工作。同樣 Facebook 也在 Y 世代中普及，這些科技源于 Y 世代休閒的特性，讓他們保持同步，使工作更便潔。Tammy 指出對此管理層和 Y 世代雇員只有相互適應，雙方共同改變，管理層應該對 Y 世代持兼聽則明，有利則試的態度共創雙贏。此外 Y 世代大多和父母關係親密，父母在 Y 世代的職業生涯扮演

了重要的角色。雇主對此應表示理解而父母則應儘量放手。Y 世代喜歡和“嬰兒潮”一輩的人一起工作，Tammy 據此建議公司建立學徒機制，讓 Y 世代繼承“嬰兒潮”輩人的學識。對比下來，X 世代群體則相對孤立，他們被 Y 世代認為在專業知識方面要低“嬰兒潮”代人一等。