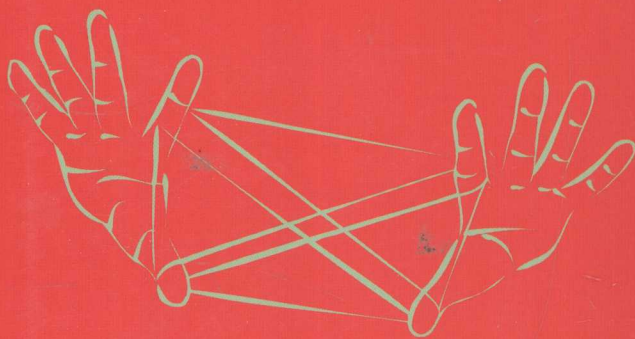


令80、90后折服的，不都是烈马轻裘般的意气风发，厚重拙朴一样可以，和风扑面一样可以，刚直不阿一样可以。怎样引领你的80、90后团队，听老孙讲来——

HOLD住 80、90后 员工

孙志强 / 著

一边读书
一边傻乐
一边沉思
读老孙的书
拿得起，放不下



二十年磨一剑的原创作品，汇聚思想、感悟、亲历、分析和责任

【一本最不像企业管理书籍的企业管理图书
颠覆传统企管图书写法，让您能产生连续阅读兴趣】

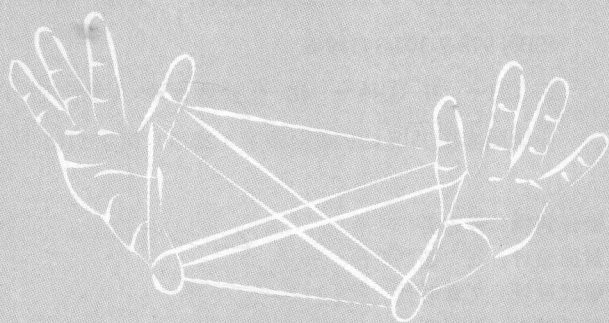
讲现状、谈事实、重分析、举实例、引方略，不好高骛远，但求让您有所收获

清华大学出版社



HOLD住 80、90后 员工

孙志强/著



清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书经过作者详尽地调研,从 E 时代青年成长过程中的影响元素进行深入分析,提炼他们共有的价值观系统和行为特征,并提出了系统的解决方案。

本书探讨的问题,作者都以长年深入企业内训和亲身案例的形式展现,在发现企业管理问题、提升企业领导力、推动管理培训和组织学习创新,以及促进企业良性发展与深刻变革方面,具有较高的实用价值。

本书适合企业、学校、创业、培训等组织和个人阅读,也适合作为参考解决企业员工管理难题及管理思维训练的通用教材使用。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

HOLD 住 80、90 后 / 钟志芳等著. — 北京:清华大学出版社,2013

ISBN 978-7-302-34391-0

I. ①H… II. ①钟… III. ①企业管理—事管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 255165 号



责任编辑:钟志芳

封面设计:刘超

版式设计:文森时代

责任校对:张兴旺

责任印制:杨艳

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:三河市金元印装有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:170mm×240mm

印 张:20

字 数:294 千字

版 次:2013 年 12 月第 1 版

印 次:2013 年 12 月第 1 次印刷

印 数:1~4200

定 价:38.00 元

产品编号:055552-01

前言

E时代，本意是电子时代，但现在更多的是指信息爆炸的互联网时代。这个时代的最大特点就是，科技发展像一匹不断加速的野马，载着这个地球“玩命”地奔驰。在古代可能需要历经百年才能发生的科技进步，在今天也许就是一两年的事。

出生和成长在E时代的80后、90后不知不觉已经成为各个企业的有生力量；用不了几年，稍微晚期的00后，也已经在中学里可以自称“老娘”了。这让四十岁了还言必称“人家女孩子”的70后们情何以堪啊！让他们父辈的60后“大叔”们又如之奈何啊！

他们是一个特殊的群体：独生子女、互联网突飞猛进、高等教育改革、高校扩招、信息爆炸时代的到来、社会价值观体系的重建、东西方文化的大冲突与大融合……

他们具有鲜明的特点：一方面，教育背景、家庭背景和社会背景造就了他们特色鲜明的价值观，个性张扬、敢于表达、充满朝气；但另一方面，他们漠视责任、蔑视义务、完全的自我、毫无道理地自信……

E时代成长起来的80、90后员工就像一台笔记本电脑，能创造无限的价值，同时又必须轻拿轻放。

80、90后，其实有不少共同点，虽说80后中较前期的员工现在已经在而立之年，数年的工作经验，已经让他们对职场有了比较深刻的体会，生活

上也大多已经完成了嫁娶大事，心智成熟度相对高一些，企业管理起来也已不太犯难了。但是，他们共同的成长经历，使他们仍然具有不少这个年龄段的共同特点。本书主要解决的就是如何对1980年之后出生的员工进行管理的问题。

他们刚刚步入职场，尚未雕琢、棱角分明。你作为他们的管理者，可能已经领教过他们的“厉害”之处。你也可能发现，过去自己积淀的管理方法在他们身上仿佛不那么有效了。

一定是哪里有问题！

为了研究这个问题，笔者花了3年时间，走访了100家企业，几经筛选，与100位有代表性的80、90后青年单独访谈。他们有的已经创业成功，有的是刚刚迈入大学校门的草根二代；有的是朋友公司的中层，有的就是笔者公司的员工；有士兵，有餐饮企业服务员，也有科研院所博士、政府公务员。聊着聊着，一套针对80、90后员工的管理脉络就渐渐清晰起来了，并逐步在笔者心里生长蔓延，让笔者心痒难耐，心里有了一种孩童的玩具刚刚到手便马上飞奔去好友家里卖弄的冲动。

于是就有了这本书，一本聊天“聊”来的书。

这本书，不是传统的管理方法和技巧的堆砌，而是对80、90后青年价值观和行为体系的形成进行了深入分析后给出的系统解决方案，更不是旧瓶装新酒的冠以“80、90后管理技巧”的书籍，实质上就是中层干部管理知识的书籍，在每一个管理者要关注的角度上都提供了恰当、合用的方法的专题内容。

这本书，不是随便讲了两天的课就根据录音整理好演讲词付印的口水书，而是笔者在调研该问题时一步步地理清架构，一个字、一个字地码出来的“真玩意儿”。

这本书，不是用写作的方式，板起面孔，扮演专家，教给你治国平天下的大道。那样，你翻不了两页，眼皮就得“造反”。

笔者想象着作为笔者的好友就坐在我面前，两杯清茶，一碟香榛。我侃侃而谈，时或口沫横飞，你正襟危坐，偶尔打个哈欠，不觉日夜长。

这不是要你用眼睛“听”书吗？这算是笔者的妄想吗？且不管它！若你翻完此书，觉得笔者纯属是“以其昏昏使人昭昭”，那你就权当枉费了些许银子，买了本教小孩识字、说话的小人书吧！

但若你翻完此书，感觉说的尚有三分歪理，那笔者便真的十分荣幸了。

作 者



目录

第一章 80、90 后员工的独特成长环境 / 1

- 一、80、90 后的青年怎么了 / 1
- 二、大不同的 80、90 后 / 4
- 三、80、90 后青年成长过程中的八大影响因素 / 10

第二章 80、90 后员工的人格特质与行为分析 / 27

- 一、80、90 后青年的三观 / 27
- 二、80、90 后青年的人格特质 / 38
- 三、80、90 后青年的职场行为 / 47

第三章 80、90 后员工的成就动机开关 / 70

- 一、80、90 后员工的成就期望 / 70
- 二、触发 80、90 后员工的成就动机 / 81
- 三、帮助 80、90 后员工保持持续动力 / 89

第四章 如何与 80、90 后员工沟通 / 98

- 一、80、90 后员工厌恶的沟通方式 / 98
- 二、给 80、90 后青年以“数字信号” / 108
- 三、与 80、90 后员工沟通的“三字经” / 117

第五章 引导80、90后员工融入团队 / 128

- 一、建立权威 / 128
- 二、帮他们找到融入团队的路径 / 138
- 三、塑造“牛二”青年军 / 148

第六章 管控80、90后员工的工作绩效 / 160

- 一、管控80、90后员工绩效的新思路 / 160
- 二、设计80、90后敏感的绩效指标 / 169
- 三、驱动80、90后员工的绩效 / 180

第七章 80、90后员工对企业的期望 / 192

- 一、有条件的忠诚 / 192
- 二、追求“五好”企业 / 203
- 三、改变吧！公司 / 217

第八章 让80、90后员工成为企业的中坚力量 / 228

- 一、这，是战略！ / 228
- 二、这，是目标！ / 242
- 三、这，是方法！ / 257

第九章 跨越职场青春期 / 271

- 一、职场青春期的烦恼 / 271
- 二、自我肯定，关注点转向内心 / 284
- 三、自胜者强 / 297

第一章

| 80、90 后员工的独特成长环境 |

一、80、90 后的青年怎么了

2013 年 4 月 16 日，被同学林某投毒的复旦大学 2010 级硕士研究生黄洋经抢救无效去世，引起社会的广泛讨论。

2013 年 4 月 16 日，南京航空航天大学金城学院的一名大三男生，因为口角纠纷挥刀将室友捅死。

2013 年 4 月 25 日，南京建邺西堤国际一居民家中，1988 年出生的 FSC 超跑富二代吉某因言语争执，30 余刀砍死 90 后娇妻祁某，而俩人的孩子才刚刚出生 100 天。

你可能会说，这好好的一本企管书籍，一开头写这么多血腥的事件干嘛啊！多影响看书的情绪啊！

别急，你可能已经发现里面的共同点了：第一，犯罪嫌疑人都是这本书研究的主要人群，80、90 后的青年；第二，这些案件的犯罪嫌疑人没有传统刑事案件的劫财、情杀、仇杀等动机，都是一些琐事引起的；第三，手段残忍，直接夺人性命。

你说这年轻人都怎么了？

想想看，2004 年的马加爵案轰动全国，人们多少感觉这是个案而已。但到了今天，80、90 后青年们接二连三地给了我们震惊，甚而到了 2013 年的 4 月竟然集中出现如此之多的青年制造的惨案。这些看似偶然发生的案件，

背后隐藏着是一种令人不安的必然性。

你说老孙危言耸听？当代青年大多数都是好样的，是祖国的未来、民族的希望。那是自然！每一个时代都有每个时代的鲜明特点，每一代的青年都会涌现大量的英才人物，去承担历史使命。老孙所说的必然性，不是说当代青年们都是隐藏着的犯罪分子，需要大学舍友、夫妻之间互道“感谢不杀之恩”，而是说这些极端事件背后是当代青年心理状态的一种投射。

我们摘取其中一个案件说说看。

南京航空航天大学金城学院的这个案件，起因很简单。受害者敲宿舍门，而里面这位同学正在电脑上忙乎着什么，所以没有及时开门。结果，门一开，俩人发生口角，进而受害者将该同学的脑袋夹在腋下痛揍一通，而这位同学摸到一把刀就捅了上去。两个正值青春年华的大学生和他们的家庭就都毁了。

男同学打架本来不是什么大事。老孙自幼内向，但也常常打架，只是不善拳脚，胜少负多而已。但无论胜负，双方大多都有分寸，即使血往上冒，也不会轻易下狠手，毕竟没有欺师灭祖、杀妻夺子的大仇大恨，需要把对方消灭掉。即便是年龄小，也还都知道有个“家”字，有个“怕”字，延展开来，还有“责任”二字。所以那时我们的架打完没多久，不认识的倒多半成了密友，颇有“不打不相识”的侠义气。老孙我尤善归化那些打败我的，面子上体现的是坦荡丈夫的胸襟，内里却也有些避免与他们为敌的懦夫想法。

你看，这是不是就有差别啦？

理性这个东西，在平和的情绪下，人人都不难做到，可在激烈的矛盾场面出现时仍能保持一分理性，这就得心智成熟的人才能做到。

但这几个例子，无论是年满十八岁的大学生，还是已为人夫、为人父的富二代，都该是一个有独立担当和理性思维能力的社会人了，可哪里有成熟心智的表现？不善沟通、不善交际、不善处理矛盾和冲突，这就是心智上的缺憾。这种心智上的缺失出现在你的身边时，可能表现为员工离职率高、表扬可以批评不行、自律性差、自我意识强而利他主义少、承担责任费劲而领

取工资积极、吐槽多而正能量少。这是否就是 80、90 后青年在职场上的毛病？虽不是所有人都这样，却颇具普遍性。

聊到这儿，你可能会联想起身边的年轻员工，当然你本人也可能就是 80 后甚至是 90 后，是不是有几分相似呢？

事实上，老孙走访的 100 家企业中，大约有 90% 以上的企业都已经意识到了当代青年虽然在信息、热情、活力、创意等方面远超前辈，但在职场中也确实存在这样那样令人头疼的问题。

他们的情绪多变得像春天的天气，让你根本摸不着规律，刚刚还在看着电脑傻笑，低头打开一份工作邮件，马上就变得愁眉苦脸。他们的现实主义精神令你赞叹，招聘复试通知的电话那一头第一句就是“薪水多少，是否双休，有无保险”，丝毫不顾及电话这头你的惊愕和摇头。他们的大部分注意力都在自我身上，习惯了让全世界围着自己转，进了公司恨不得让老板天天嘘寒问暖、关怀备至，稍有不如意就伤害了他那敏感而脆弱的小心脏，不是消极怠工就是转脸辞职。他们关心自我，但在自我管理上实在差距不小，每隔十分钟就想打开一个自己感兴趣的网站看看，不等下班铃响就想奔去网游，生活方面不用说井井有条，能不丢三落四就算是不错了。

你可能看着感觉有些不太对了，你也可能会问，难道 80、90 后员工就如此不堪，一无是处？

当然不是，任何事情都有两面性。80、90 后员工身上的毛病并不比他们的前辈们多多少，只是毛病体现的方面不一样而已。而且他们身上也不仅仅是毛病啊，还有很多前人不具备的优点呢。

第一，80、90 后员工善于区分工作和生活，他们会努力尝试去为生活品质和生活品位奋斗，而不像他们的前辈那样，工作、生活分不开，甚至工作比生活更重要。这样的活法是我们向他们学习的。

第二，80、90 后员工不迷信权威，善于挑战和创新，他们对规则不抱有畏惧和服从的心理，而是用质疑的眼光来审视，他们也因此能做出很多令我们感叹的创新举措来。

第三，80、90后员工思维敏捷、直接，可能思考得不成熟，但观点一定很犀利、很抢眼，这会给我们静若止水的职场思维环境带来新的动静，甚至能驱动一些企业文化和员工关系的改善。

80、90后员工，不像一个乖孩子，温文尔雅，而是一个充满了想法的“另类”孩子。当然，这“另类”是相对于我们而言的。他们进入职场，冲到你的眼前，活动在你身边，与你天天交往共事，摩擦难免，矛盾也难免。当你用传统的管理思维和方法对待他们时，往往会有种对牛弹琴的感觉。老孙想说，这不见得是牛的错，对牛弹琴的人本身就是有问题的，不是吗？

所以，接下来，咱们来聊聊，80、90后员工在职场中好管不好管。

二、大不同的80、90后

时间就是把杀猪刀。老孙有时候挺怀念自己的青春，充满一身的二杆子气，认准了一件事就玩了命地往前冲，也知道人前显贵、人后受罪的道理，为了一个令人神往的未来，始终是人前低调人后猛跑。

可80、90后的青年有他们的想法，他们在从学生转变成职场人的过程中，少了那么点儿激动和期待，多了一些担忧和恐惧。他们大多敢于表达，却表现为不愿意承担前辈们看作天经地义的责任。或许，他们压根儿就没觉得那是他们的责任。有个小例子。

2012年11月初，一名资深电视节目制作人微博称，开策划会时，他对实习生说：“麻烦你开完会给大家订盒饭，我请客。”该90后实习生回答：“对不起，我是来实习导演的，不是来买盒饭的，这种事不会做！”

瞅瞅，瞅瞅，这个性！我几乎能想象到这位策划人瞪大眼睛的惊讶表情。确实意外嘛！在职场中，中国人历来崇尚的职场伦理、服从精神，一下子被轻轻地颠覆了。

（一）80、90 后的问题表现

老孙通过这几年的观察和调研，发现 80、90 后的青年在职场中有一些表现是非常有典型性的。

第一，对工作的价值评判。

80、90 后的青年，大多认为工作就是凭借自己的本事和能力换取酬劳。与他们的前辈不同，他们认为工作对个人的意义大于对他人的意义，不会完全服从于长辈和亲人的意志来工作。

其实这一点，老孙颇为赞赏，也认为这才是对工作本质的初始价值判断。你想想，人这辈子多短暂啊，要是都为了他人的意志而工作，恐怕没工作多久就想退休啦！你要是他们的领导，不妨换位思考一下，这也应该是你自己的初始的工作价值判断，原来也一定隐藏在你心里，只是没有 80、90 后青年这般显露在外罢了。

第二，对工作氛围的感受高度重视。

80、90 后青年的自我意识是非常强烈的，他们在工作中关注个人的感受，这一点在他们的心理天平上甚至超过了工作本身。中国历来讲究先苦后甜，但 80、90 后的青年则基本不以为然。

青春易老，等到真正有钱有闲的时候，怕也是有年岁了。

今天能快乐，为什么不快乐，谁知道明天会怎样？

你不重视我，我如果再忍着受着，那不是连我自己也不重视自己了吗？
凭什么！那不傻吗！

企业愿意录用我，说明我有价值。我愿意在企业工作，是因为我需要生活，更好的生活。

我只是来企业工作，不是卖身给企业，所以，别觉得可以随便要我加班，随意要我做份外之事，更别想天天让我看着谁的臭脸干活。

.....

这些就是 80、90 后青年自我意识的具体体现了。作为他们的领导，你

不懂这些，是不是容易引爆这些“易燃易爆品”啊？所以，别怪他们没有忠诚度、离职率高，很有可能是管理者并不了解他们的内心而已。你想想看，这些想法你要是知道了，也能感同身受，是不是会更容易与他们沟通，也更容易让这些“易燃易爆品”的威力发挥在有用的地方呢？

第三，不识大体，不懂分寸，不守规矩，不易服从。

大约是 2003 年的时候，我第一次在一位台湾朋友那里看到了拉里·博西迪先生所著的《执行力》一书，后来大陆很快也出版了，再之后，很多大陆企业都开始培训员工的执行力了。

老孙认为，培训执行力当然是应该的，但要先把根儿找着。博西迪先生的《执行力》一书，是基于西方世界当代社会价值观体系的著作，可谓经典。但中国当代的社会价值观体系恐怕与之还有较大差异。比较关键的差异就是，西方社会的个体的自我意识已经非常成熟，知道尊重自我，也知道履行职责；中国 80、90 后的青年的价值观体系中的自我意识还比较浅薄，尊重自我，甚至完全自我，而履行职责方面就差了很多。

不识大体、不懂分寸、不守规矩、不易服从，这几个行为表现都是完全自我而缺乏责任的体现。80、90 后青年形成这样的自我意识有特定的中国社会发展的背景，比如独生子女政策，因此不能完全参照《执行力》的内容。

所以，这几种行为表现背后的东西，才是我们要研究的重要课题，也是真正解决当前中国企业执行力难点的重要课题。

老孙一向认为，管理员工不能管理表象。员工不听指挥，与其一味地来强制，不如找到内在的问题。或许，只是你的沟通方式令 80、90 后的员工不爽，又或者，他们有自以为更棒的主意。也许，仅此而已。

第四，做人有想法没做法，做事有热情没耐心。

50、60 后的父母，想必在自己的 80、90 后的孩子们上班前一天，大多会细细交代，诸如要给领导端茶倒水、拎包跑腿等定是关键内容之一，厚积薄发、一鸣惊人也是必要的激励词语。但你觉得他们能听进去多少，又能做得了多少呢？

80、90 后的青年，从小生长在电子世界中，拥有了超高数量的信息，接受了更好的教育，也比他们的前辈更具创新能力和挑战精神，但他们缺乏方法，少有耐心，在坚忍方面有明显的短板。

你经常可以看到他们不断地冒出各种各样的新鲜想法，甚至连你这个职场高手都有些赞叹，确实非凡。但你很难听到他们基于这些奇思妙想的具体措施。这不仅仅是没有工作经验的原因，而且因为成长过程中缺乏动手执行的习惯。因此，当这些空中楼阁的想法激发了他们的热情，却难以很快产生结果时，他们放弃的可能性是极大的。

第五，智商高，情商低，人际交往能力弱。

80、90 后的青年们，智商平均水平超过前人，这是毋庸置疑的，也是人类发展进步的必然。但情商不足，则是他们普遍的特征。例如，著名的富士康“N+1”跳，在那些生命悲剧发生之后，我们不应该仅仅谴责企业，而应该正视这个社会问题。因为我们现在经常听到，中学生甚至小学生，仅仅为了作业没做完或考试成绩不太好，就离家出走甚而走上了绝路。这就是典型的情绪控制能力低下的表现。

人际交往能力弱，也与情商低有很高的关联度。其中，自我为主的倾向、功利倾向、交际恐惧倾向、虚拟交际倾向是他们人际交往中的四个主要特点。这四个倾向背后是四种心理反应：“我凭什么迁就别人；与他交往有什么好处；人际交往好累；互联网上交朋友，不用负责任”。从这四种心理反应上，老孙基本可以断定这个人情绪控制能力很弱。

80、90 后员工以上的种种问题，是一个时代的青年的特征，也是一种客观存在。你作为他们的管理者，不应该抱怨。因为老孙认为，管理者对下属的抱怨就好像《大话西游》中唐僧的唠叨，除了噪声和噪声带给他人的烦恼，基本上没什么用处。

80、90 后的青年在职场中的表现多种多样，绝不止有以上几种。这五种表现只是具有非常强的普遍性，能让管理者在一定程度上了解和分析 80、90 后青年的心理特征，希望能对你驾驭以 80、90 后青年为主的团队有一定的

帮助。

（二）80、90后的问题所在

我们得承认，80、90后员工这样的表现，的确对你过去学习到的管理方法和技巧是个冲击。这不是因为你学到的这些方法和技巧不科学，而是因为管理对象发生了变化。这好比是你过去一直习惯于拿着扳手拧螺丝，但今天，你碰到的是一个铁丝，恐怕扳手能发挥的作用就小多了。这不是扳手不好，而是因为对象变了，你没有及时更换工具而已。对付铁丝，老虎钳子才是正解。同样的道理，你过去掌握的管理方法和管理技巧用于60、70后，可能驾轻就熟、得心应手，但你照搬自己过去的经验来应对80、90后，恐怕就会碰钉子，就会感觉到80、90后员工不好管理了。

是不是80、90后的青年难以驾驭这个特点是空前绝后的呢？其实不尽然。老孙有时候认为，80、90后的员工难管理，有可能是个伪命题。为什么呢？咱们接下来就来说说这个问题。

“他们是垮掉的一代，没责任感，难成大器！”

“他们是脑残，非主流，想自立都难！”

“除了撒娇，就会啃老，还有什么指望！”

“谁敢把重要的工作交给他们，工作上别说独立了，不添乱就谢天谢地了！”

瞅瞅这些言辞锋利、不留余地的说法，老孙觉得这仿佛是把80、90后青年请上了台，在开批斗会了。他们有这么不堪吗？我看未必。

或许我们已经在潜意识里面给他们下了这样的定义，所以你会觉得他们难管理、没前途。但事实上也许只是他们身上有一些特质是前辈们所不理解 and 无法接受的。这些特质有好有坏，咱不能光看坏的，不是吗？

也有力挺80、90后青年的。

2007年荣膺《中国企业家》“80后封面人物”奖的康盛创想科技有限公司创始人戴志康是2004年才毕业的；身家达30多亿的大连鹏生企业集团董

事长孙明楠是 80 后；2012 年销售数十亿的途牛网 CEO 于敦德也是 80 后。80 后直接把他们的前辈拍在了沙滩上，完胜 60、70 后，至于乳臭未干的 90 后，那就不值一提啦！

我觉得这说法也有些欠妥的，不能拿万分之一的创业成功比例来说明问题。每一个时代都有创业英雄，同样也会留给 80、90 后青年足够的机会。这个时代创业最容易的是谁？你可能说了，肯定是官二代、富二代，因为有资本、有人脉嘛！可这些人毕竟是少数，大多数人都是草根，农二代也好，工二代也好，都是纯粹“二”的一代。所以老孙其实挺反感那些扮演专家鼓励青年创业的家伙，好像不论是谁，只要创业，就能成为马云、牛根生、史玉柱。这是根本不靠谱儿的事！80、90 后青年的创业成功率怕是比前人还要低，在这种情况下天天鼓励他们创业，却不管他们有什么能力、有什么资源，那就是祸害人！

聊到这会儿，你可能会问：你这啥意思啊？有人说 80、90 后青年不好，你说不对！有人说他们有希望、值得信赖，你也说不对！这是什么情况？

我觉得，咱们看问题不能看表象，得有点儿系统思维。其实每一个时代的青年人都有他们独特的热血青春，也一定有一些叛逆和离经叛道的表现。听老孙一一道来。

50 后年轻时候叛逆的最酷方式是能带上红袖章，用自己使不完的叛逆劲头去批斗自己看不惯的。

60 后年轻时候叛逆的方式是做红小兵，不想上课就斗老师（那个年代的小学生比老孙小时候强多了，不要说骂老师，打老师都是有可能的）。

70 后年轻时候叛逆的方式是跳霹雳舞，戴蛤蟆镜，穿喇叭裤，烫卷发头，打台球，泡录像厅。

80 后年轻时候叛逆的方式是玩游戏机，偷看录像带，网吧包夜看爱情动作片，打网络游戏。

90 后年轻的时候，喜欢什么玩什么都没准儿，特立独行比什么都重要。