

<<简约工作>>

图书基本信息

书名：<<简约工作>>

13位ISBN编号：9787802491243

10位ISBN编号：780249124X

出版时间：2009-1

出版时间：中华工商联合出版社

作者：[美]凯丽·雷斯勒,[美]朱迪·汤姆森

页数：218

译者：张荣

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>

## <<简约工作>>

### 前言

成功，特别是商业上的成功，只有在你信任他人的时候才能获得。

成功人士不仅仅是那些拥有令人羡慕的头衔的人，而且他们中的每一位都是富有独特见解，充满热情，天资聪颖，知识渊博的人。

就工作成果而言，凯丽和朱迪做得是多么的优秀。

我备感欣慰的是，这不是一种自上而下的首创活动，而是独具慧眼，对公司如何才能最有效地发展而仔细洞察的结果。

我一直坚信，最优秀的理念来自那些和顾客近距离接触的人，在这种情况下，顾客也就成了我们自己的雇员。

## <<简约工作>>

### 内容概要

这本书旨在把这种讲情理的、高效的、双赢的方法介绍给世界各地。

在接下来的章节，我们将探讨传统工作场所被打破的原因，揭示隐藏在工作场所问题背后的人们的态度和信仰。

然后我们将描述什么是只问结果的工作环境，它是如何运作、如何解决工作问题的。

你也可以在ROWE当中体验你的生活将会是什么样子（我们的心得：非常惬意）。

在尝试的过程中，你不必害怕承认ROWE对公司带来的挑战。

要告诉你的好消息是，我们并不主张公司从根本上改变公司本身的价值观、个性特征，或者核心产业，公司和员工也不必改变他们的身份，要改变的只是工作方式。

ROWE全称是“只问结果的工作环境” (Results—Only Work Environment)，该项计划颠覆了业界盛行了数十年的职业信条——出勤才是工作。

而只以成果作为业绩评判标准。

基于这种思想。

ROWE计划让员工自由支配工作时间和工作地点。

由此完全打破了一周5天，一天8小时的朝九晚五上班模式。

ROWE计划跟弹性工作制也不一样，所谓弹性工作制，是指自由选择具体的工作时间，以代替统一固定的上下班时间的制度。

例如早来或者迟来一小时。

它强调的是工作时间上的自由，但ROWE计划则根本不考虑工作时间和工作地点。

一切都由员工自由安排，唯一的标准就是成果。

## <<简约工作>>

### 作者简介

Cali Ressler, Jody Thompson凯丽·雷斯勒, 朱迪·汤姆森。

两人最初在百思买(Best Buy)公司相识, 首创ROWE(只问结果的工作环境)的工作模式, 在Best Buy推广后获得极大成功, 并获2007年全美创新大奖, 时代周刊、纽约时报等多家美国知名媒体跟踪报道、分析, 管理人士称誉其将成为下一代新型人力管理的精华模式。

两人现经营CultureRx公司。

致力于将ROWE的理念和模式分享并推广到全美的合作者。

## <<简约工作>>

### 书籍目录

引言 我们受够了，你呢？

ROWE之声：吉娜的故事第一章 为何工作使人不快？

ROWE之声：卡拉的故事第二章 我们所谓的负面言论 ROWE之声：菲尔的故事第三章 只问结果的工作环境 ROWE之声：特利的故事第四章 时间在ROWE中美妙变化 ROWE之声：艾米的故事第五章 怎样在ROWE中做好工作 ROWE之声：杰韦尔的故事第六章 ROWE！

美好而从容的生活 ROWE之声：贝丝的故事第七章 ROWE的未来 ROWE之声：夏洛特的故事尾声附录一附录二致谢索引

## &lt;&lt;简约工作&gt;&gt;

## 章节摘录

## 第一章 为何工作使人不快？

近三天来我上班一直迟到，这开始引起老板的“注意”。

今天早上，我提前一个小时就已经坐进了开往公司的车里，通常上班路上只需花半个小时，这样看来八点钟到办公室是绰绰有余，或许七点四十五就可以到了，那样还可以多得几分考勤分。

接下来是我所遇到的情况：在高速公路入口的匝道前两个交通信号灯处遇上了堵车，对此我真是一点儿辙都没有。

我能行驶的另一条路又在搞修建，看来只能等了。

我又急又慌，全身直冒汗。

我知道这又得花上一个小时，那样的话到办公室就已经九点了，而不是我期望的七点四十五。

我确信自己要被解雇了，至少会因一连四天迟到而受到警告。

我感到自己的血压上升，心跳加快，我只想猛踩油门，让自己的车飞起来。

我拿起电话，知道自己只能这么做。

我在和自己搏斗，因为我感到糟糕透了。

我努力说服自己，如果不这么做，我将丢掉饭碗。

于是我拨了老板的电话号码，接通了他的语音留言。

我边咳嗽边用沙哑的声音说：

吉姆，我今天感觉不舒服，我想今天上不了班了。

昨晚我一直在发高烧，一宿都没有舍眼。

（咳嗽，清清嗓子。

）明天见。

”我是多么的激动——我和丈夫计划去我最喜欢的餐馆庆祝我们的结婚纪念日。

餐馆离我们有一小时的路程，要想在人流高峰期时赶在六点到达，我就得四点半下班。

在我工作的公司，四点半下班是前所未闻的。

但今天我不管别人会对我怎么说。

到了办公室，我发现老板已经在我们团队中召开了一次会议，真是没有想到。

她说，我们在新的项目上没有做到她需要的那么投入。

她想让我们每天晚上至少工作到六点钟，“上足够时间的班”。

会后我告诉她，我得四点半下班去赶我们的结婚纪念日晚宴，但我可以在本周其他工作日工作到七点钟。

她瞪了我一眼说，想干我这份工作的人在排着队呢——让我自己看着办。

在那一刻，我知道只好和丈夫在周末，而不是今天晚上庆祝我们的结婚周年纪念了。

我向餐馆取消了预订，然后给丈夫打电话。

他带有情绪地问我什么时候才能意识到生活中最重要的是什么，然后就挂断了。

我把头埋在桌子上，向自己问着同一个问题。

为何工作这么令人不快？

如果你问其他人为什么工作总是令人不快，他们经常会给出两种答案：他们要么说得很模糊——这是个忙碌的世界，人人都很忙，这就是生活；或者他们会具体地提到自己的工作场所——我们有一位控制欲很强的老板，争分夺秒让我们工作，老板没有重点地去管理队伍，时不时会给我们制造一些紧急情况。

但是，我们认为答案更为深刻和普遍，即大部分工作场所普遍存在着体制性问题。

尽管不同的人，不同的地点，细节有所差异，但根本性的问题是一样的，并且其严重性要超过生活的艰难，以及商业的飞速发展所带来的问题。

工作在今天的公司化的生活中令人不快，是因为我们对时间的看法完全错了。

看一看以上的两个例子。

第一个故事的主人公想提早15分钟上班来“多得几分考勤分”。

## &lt;&lt;简约工作&gt;&gt;

第二个故事中的经理想让自己的员工在公司一直待到六点，因为那样可以从某种程度上显示他们很敬业。

一连四天迟到可能会丢掉饭碗，而每天晚上工作到很晚可能会得到提拔；你不能四点半就提前下班，你最好别等到九点钟才来到办公室。

但却都没有谈到所做工作的质量问题，所谈的只是时间，时间，时间。

我们都屈从于一种荒诞的逻辑：时间+出勤-果当谈及工作的时候，我们对时间的态度无所不在，以至于人们几乎都对其视而不见了。

我们刚好随机选出了两个普通的例子：纽约市长迈克尔·布隆伯格在史泰顿岛学院结业典礼上发言时，在谈到美国未来的工人应该敢于冒险、学习与人合作的时候，他讲得很好，但却把激情和要点放在了以下话语上：“如果你早上第一个上班，晚上最后一个离开，休假比别人少，从不请病假，那么你的工作将比没有做到这一点的人出色。

这再简单不过了。

”现在，我们认为纽约市长的观点非常奇怪。

对严谨的职业道德我们一点儿都不感到惊讶，但当我们想到在世界上最大的城市取得成功的人士的时候，我们想到的是他们的创造力、创新精神、聪明才智，以及他们的竞争力；我们想到的是能够把事情（不管是艺术的、经济的，还是管理的）摆在桌面上的人，并且这些事情以前从来就没有人做过。我们当然不会想到上班时间最多的人。

另一个例子代表了我们在非传统的工作环境中的人们所提出的职业忠告。

它显示在给自由职业者提供建议，并告诉他们如何取得成功的网页上：“做好你的时间和工作记录。

既然你不需要出勤记录，也没有人来监督你，你就需要为自己的时间负责。

即使不为你的雇主或客户负责，也得为你自己负责。

度过了一天之后，知道你到底做了些什么，这很重要，所以记下你做的事情，以及所花的时间。

这看起来似乎是额外的工作，但实际上每完成一项任务后，你只需花几秒钟而已。

”这是很有趣的现象。

好像如果不从时间长短上来判断，你就无法知道你所做的工作的质量。

事实上“即使不为你的雇主或客户负责，也得为你自己负责”这句话已经说得很清楚了。

其假定条件是你工作的计时并不仅仅是出于计费的目的。

因为不知道一项工作所花的时间，你就无法衡量它的真正价值。

从行政助理到高层领导，这条不成文的法则几乎适用于每一个人。

销售人员是个例外，他们自己可以决定是否提交他们的工作量。

但就大多数人而言，是根据他们取得的结果和在办公室上班的时间来衡量其业绩的。

也就是说，你将不仅按预计完成工作和任务，而且每周要工作满40小时或更多的时间。

奇怪的是，我们只是在上班的时候这么做。

如果在周六休息的时候外出办事，你将不会按钟点来衡量自己所做的工作。

你或许会因某项家务活花的时间太多而感到沮丧，而不会在面对一大堆要洗的衣服时想，我最好保证有足够的时间先把它给洗完。

你可以无顾虑地决定是否要做完家务活。

若有区别的话，能激励人们快速高效地完成某事的原因是，他们将会腾出更多的时间去做其他想做的事。

在上班的时候，即使我们完成了自己的任务，也得把时间占满。

因为就全职工作的定义而言，一周要工作够40小时或更多的时间。

我们为什么要这样来看待时间呢？

也许它是工业时代的残余。

在那个时候，如果你不在自己的生产流水线上，工作就无法完成；如果你不花足够的时间工作，任务也无法完成。

这种对时间的态度或许还可以追溯到大多数人还在用手工工作的年代。

如果你在从事一项技术性的工作，那么做一件橱柜或一套盔甲所花的时间将直接与质量有关。

## <<简约工作>>

不可否认，一周40小时的工作时间曾经一度起到了积极的作用。

40小时工作周归功于1938年颁布的《公平劳动基准法》（the Fair Labour Standards Act），该法律结束了对童工的使用，建立了法定最低工资制。

其思想是，确保工作的统一和公平，以避免公司对工人的个人生活过多的控制。

但不知为什么，40小时的工作周变成了衡量能力、效率和效果的黄金标准。

在信息和服务性行业，把时间作为衡量优秀业绩的做法是行不通的。

40小时意味着什么？

40小时又能给你带来什么？

诚然你仍然得花时间做研究，或建立某种知识实体，或弄清两者之间的关系，但我们每天的行动、所做的工作，与交流和问题有更加密切的关系。

我们今天的工作更多的是动脑而不是动手，知识性的工作要求对生产率有不同的前提。

知识性的工作需要动态（优秀的理念随时都可以出现，而不是在上午八点到下午五点之间）、专注（对工作的投入远比踏着钟点上下班重要）和创造力（要重申的是，你做不做某件事与几点钟无关）。

今天我们所做的工作很难用时间去衡量其效率。

究竟需要多长时间才能得出同事提出的问题的答案？

或者对市场了解明确？

或以适当的话语来成就一次买卖？

我们试图在这种新的要求下生活，然而又受制于陈旧的观念时，便会出现本章开头的故事。

我们感到疲惫不堪，受挫的人们力图在新旧观念之间进行调和。

像这样的故事已经太习以为常了，似乎所有的人都觉得不值一提了。

这就是生活，对吗？

每个人在工作中都有这样的经历。

由于时间的问题，人们工作压力很大。



## <<简约工作>>

### 媒体关注与评论

只要你在工作，你就需要这本书 ——《纽约时报》《华尔待时报》《商业周刊》三大畅销书排行榜第一名，《每周工作四小时》作者蒂莫西·费里斯（Timothy Ferriss）如果你在工作。

那么你需要这本书!Cali与Jody在书中与读者分享了世界五百强企业的终极秘诀。

想在周三下午看电影或周五不上班。

同时工作效率还能提高35%吗?那么不问工时。

去关注结果吧! ——《纽约时报》书排行榜第一名《每周工作四小时》的作者 Timothy Ferriss “只问结果”的工作环境令每个人都有机会掌握一种更好的工作方法。

它鼓励人们在工作中作出贡献。

而非仅仅作“上班一下班”这样的机械运动。

——百思买（Best Buy）公司（见前言）首席执行官 Brad Anderson

## <<简约工作>>

### 编辑推荐

《简约工作》是畅销书《每周工作四小时》作者蒂莫西·费里斯强力推荐。

《华尔街时报》《纽约时报》《商业周刊》三榜第一亚马逊图书网站工作与生活类图书排名第一作者因开发ROWE工作模式而荣膺2007全美管理创新大奖ROWE——“只问结果的工作环境”

(Results-Only Work Environment) 的简称；它不仅仅是理念，更是一套为ROWE模式而准备的完整的行动指南和保障体系；作为一项近乎于颠覆性的工作方式大变革，美国电器巨头百思买公司牛刀小试，工作效率即创新高，生产成本即创新低；很弹性，但更有责任，轻表象，但更重结果。

欲知其中奥秘，请看《简约工作》。

亚马逊读者评论摘译：1.《简约工作》证明了一个简单至极但也革命至极的想法：你欠你雇主的工作，但你不欠他们你的时间，你不欠他们你的生活。

2.作为一位孩子的母亲，我在工作与生活间纪结得一塌糊涂，我也一直期待着工作世界的改变。

ORWE正是我所喜欢并需要的工具，它将引导我步入新的生活方向。

3.《简约工作》之所以这么被认同，我觉得在于它是以提高生产力为原则和底线，而不是对员工进行放羊管理，管理者与被管理者都以工作结果为最终焦点。

<<简约工作>>

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>