

职场生存

颠覆朝九晚五

最人性化的工作模式更加张扬个性，激发创意

换个最 *Live* 的工作方式

帕特里夏·S·埃斯蒂斯 著

Work
Concepts
for
the Future



中信出版社
CITIC PUBLISHING HOUSE

职场生存

换个最 *Live* 的工作方式

帕特里夏·S·埃斯蒂斯 著

陈柏苍 译

Work
Concepts
for
the Future



中信出版社
CITIC PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

换个最Live的工作方式 / [美] 埃斯蒂斯著, 陈柏苍译. -北京: 中信出版社, 2002.12

书名原文: Work Concepts for the Future

ISBN 7-80073-600-8

I. 换… II. ①埃… ②陈… III. 弹性工作时间制-研究 IV. F245

中国版本图书馆CIP数据核字 (2002) 第091403号

Work Concepts for the Future

Copyright © 1996 by Patricia Estess.

Chinese (Simplified Characters Only) Trade Paperback Copyright © 2002 by
CITIC Publishing House.

Published by arrangement with Crisp Publications through Bardon-Chinese Media
Agency.

ALL RIGHTS RESERVED.

换个最Live的工作方式

著 者: [美] 帕特里夏·S·埃斯蒂斯

译 者: 陈柏苍

责任编辑: 王金玉

责任监制: 朱 磊 王祖力

出 版 者: 中信出版社 (北京市朝阳区东外大街亮马河南路14号塔园外交办公大楼 邮编 100600)

经 销 者: 中信联合发行有限公司

承 印 者: 北京牛山世兴印刷厂

开 本: 787mm × 1092mm 1/32

印 张: 6.75 字 数: 95千字

版 次: 2003年1月第1版

印 次: 2003年1月第1次印刷

京权图字: 01-2002-6136

书 号: ISBN 7-80073-600-8/F · 438

定 价: 15.00元

版权所有·侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。服务热线: 010-85322521

010-85322522

回想一下，在过去那段中规中矩的上班生涯，可曾认识一些不按牌理出牌的人们？那些人的特色是：

- 有需要就可以在家里上班，因为在那里动脑比较不受干扰。
- 为了照顾年迈双亲，就把5天班浓缩到4天，每天10小时。
- 在宝宝呱呱坠地后，就改成半天班，至少撑个几年再说。
- 把上班时间改成7：30～3：30，这样才能赶赴夜校修课。

你不可能没有这样的朋友，也说不定你自己就是过来人。可以预见的是，这种弹性上班的风潮会愈来愈盛。这在以前并非常规，多半是老板特准才能如愿，甚至得偷偷摸摸地私下进行。然而随着主客观环境的变迁与科技的进展，现在许多公司对这种模式早就见怪不怪，并且纳入公司的工作章程。换言之，“弹性上班”已非禁忌的话题。

说起来这也不是什么新鲜的事，只是一直没有登上台面而已。在过去几十年里，许多公司已不再坚持“朝九晚五”的作息表，赋予员工较大的弹性。这是高

序言

招，因为优秀人才不易流失。

现在的商场都很强调所谓的“双赢”。如果你相信这不是口号，那最简单的运作模式就是“弹性上班”。

有什么好处呢？

- 让你能在无后顾之忧的前提下，继续经营既有的事业。
- 若是下班后的事情很多（在职进修、社区活动、个人嗜好……），安排会比较方便。
- 如果塞车塞怕了，弹性上下班是惟一的出路。
- 对全职主妇而言，可视需要来做兼职工作。
- 无须为了维持生计，而牺牲自己的理想抱负。

在温饱之余，现代上班族所追求的无非是“优质生活”。无论是基层员工或高阶主管，也不管是工程部还是业务部，他们的心声都是一样的。为什么呢？他们的工作压力太大了，平均每周的上班时数超过45小时。好，就算这些人都是工作狂，又没有家累，也免不了有些业余喜好：比如上健身房舒展筋骨，或是去做志愿者。即使是完全没有家累的新新人类，也不会盲目地把精力砸在工作上。

根据《财富》杂志在1994年所进行的一项调查，

这些30岁以下的新新人类认为每周的合理工作时数是39小时。万一老板要减薪怎么办？没关系，他们甘愿少拿点。当被问到公私生活孰轻孰重时，有高达64%的受访者表示“个人生活”的满意度要比“职业前途”重要。很明显的，这些初生之犊可不是把“优质生活”当成口号而已。

问题是在那种“朝九晚五，周休二日”的传统格局下，你又能有多少自由空间？

序言

第一章 弹性上班，刻不容缓 2

你不知道什么时候，生活会面临突如其来的转变，令你在职业生涯中，不得不做出调整，弹性上班是你面对改变的最好策略。

第二章 排除障碍，争取弹性 14

新制度总会有人不适应，难以下咽，其实只要适当加以安排，一些似是而非的顾虑都可以一一化解，有了准则便能依章行事。

第三章 弹性上班，宾主尽欢 30

这是员工挑起大梁、独树一帜的年代，老板只要垂帘听政、充分授权，又能互通有无，将为公司带来无限的好处。

第四章 弹性上班，谋求双赢 50

若公司放宽工时的规定，将会提高员工的工作EQ：从此病假成为绝响，也可以省下一笔加班费，员工也可以尽情享受生活。

第五章 上班浓缩，品质不变 66

老板可以视人力资源与个别员工的状况调兵遣将，

目录

让愿意打前锋、上密集班的员工在有限的工时内把工作效率发挥到最高点。

第六章 秀才不出门，照样能上班 76

一种最符合环保、最适合窝在家里的睡衣族的上班方式渐渐流行开来，当然这还要托科技进步的福，然而这也流失了传统办公室的优良的古早味。

第七章 机动补位，天衣无缝 104

双人搭档，不可各怀鬼胎，虽然工作与责任各异，但在整体利益的考量下，必定要成为最佳拍档，让对手无懈可击。

第八章 人非机器，孰能超载 124

想少上点儿班有很多门路，最常见的是“半天班”和“缩水班”，不论哪一种，为的是应变不时之需。

第九章 人事管理，互信为本 146

所谓“疑人不用，用人不疑”，带领整个团队打胜仗，要建立互信的原则。

第十章 集体弹跳，如何应对 172

当部门发生员工“集体离营”的时候，怎么办？

别慌张！聪明的主管只要掌握17招，就能化解所有疑难杂症，员工怎么弹跳都没问题。

第十一章 明日之星，尽出于斯 198

尽管目前“朝九晚五”是主流，但是未来则是注重“精品生活”的年代，谁还敢斩钉截铁地说“弹性上班”只是权宜之计。

第一章

弹性上班，刻不容缓



你不知道什么时候，生活会面临突如其来的转变，令你在职业生涯中，不得不做出调整，弹性上班是你面对改变的最好策略。

我也正准备努力
“做人”耶！



大雄要提早下班，
待会他可约了女
儿到学校教小朋友
练球。



这种“做母亲”
的憧憬，真是甜
蜜极了！



小凤也要早点走，
她答应要带儿子
去学空手道。



想到“母子连
心”，我简直受
不了耶。



小方也要走了，不
然没有人去接小
孩。



呜，原来没有孩
子的娘，那么遭
人嫌。



自己看着办吧，
恕不奉陪。



别以为“弹性上班”是妈妈的特权，其他
人群也不落后，包括“天才老爹”、“丁
克族”，乃至最没有家累的“单身贵族”。

假如你能选择，愿不愿意换个方式来生活？

- 每周都有一段空闲时间，可以在家里上班。
- 把每周的工作量浓缩到4天，甚至3天半。
- 找个人来分担工作，让你可以腾出一半的时间作为其他用途。
- 若能贯彻“早来早走”或“晚来晚走”的上班原则，就能省掉很多麻烦。

若是目前的时机尚未成熟，那你是否渴望日后有弹性上班的机会？如果是的话，那希望是在什么时候？所属意的工作模式又是什么？

借由弹性上班，活出生命之火

人生好比商场，瞬息万变。一旦面临青黄不接的转型期，时间资源的弹性运用就成为最有利的筹码。哪些阶段是所谓的“青黄不接”呢？这包括……

- 新婚
- 初为人父（母）
- 离婚，另组单亲家庭
- 遭逢丧偶之痛、白发人送黑发人，或是近亲过世



- 有年迈多病的亲属需要长期照顾
- 等着领退休金

只要你遇到前面的改变，比如喜获麟儿，可能在工作的安排上，有吃不完的苦头。以1969~1989年这20年来说，父母亲的工作量已有明显上扬的趋势（包括公私层面），平均每年增加3周以上；而受害最深的则是年龄层较低的家长（18~39岁）：母亲每年多出30个工作日，父亲则是24个工作日。

天下父母心，要他们打卡上班后就忘却“温情主义”的包袱，似乎是强人所难。根据统计，有高达1/3的家长在上班时心神不宁，所担心的无非是自己小孩子的安危。这可不是在杞人忧天：若家里有12岁以下的儿童，那平均有35%的母亲没办法安心上班，因为小孩生病了，怎么办？当中有51%的母亲只好请假，即使待在公司也没办法干活。

当这些妈妈的产假用完后，通常也不想立刻正常上班；若老板能宽宏大量，自然是求之不得。比如前2个月，每周只上3天班，然后再慢慢加，等宝宝满半岁后再说。就算已到学龄阶段，父母还是希望能抽空陪孩子上下学；最低限度也得把两人的工作时间错开，

免得让心肝宝贝沦为“钥匙儿童”。

是不是只要不生小孩就没事？错了，至少还会有父母或公婆吧？这个比率很惊人：超过1/4的上班族有这方面的家累，每周平均要耗掉10~12小时，当中有1/3的人甚至得照顾两个以上的高龄亲属。就算这些老人家不跟你住一起（大部分的情况是这样），还是得照顾生活细节，比如替他们请个家庭保姆，或是安排转入医院、疗养院等等；若是请不到人帮忙，只好自己委屈点。随着人口老龄化现象的日趋严重，只要等“婴儿潮”时期所出生的人们迈入耳顺之年，新新人类就没办法轻松（译注：“婴儿潮”是指在二次大战结束后，美国人口出生率猛增的现象。据统计，美国现今人口约有30%是在1946~1964年这段期间所诞生；从1970年之后，出生率就显著滑落。这种“生态失衡”现象对美国的就业市场、教育体制、医疗保健等方面都造成冲击，也衍生出许多社会问题）。

再看看下面这个统计数字：女性同胞平均要花17年的光阴将小孩抚养长大，再外加18年的青春去照顾年迈多病的亲属。若是生下一对“双胞胎”，试问日子



要怎么过？

所谓“天有不测风云，人有旦夕祸福”，若能拥有上班时刻的自主权，就等于买了一道保险。这没办法，就算大祸临头，也很少有人愿意完全放弃工作。为什么呢？这时你可能更需要钱，不然也得转移压力，最低限度是不能让前程规划出现断层。

举个例子：假使你的亲人罹患癌症，那该怎么办？等事假请完了，大概只剩两条路可走：留职停薪，不然就是另谋高就，然后去体验一下什么叫“雪上加霜”。但若雇主能提供另一条路，让你不必陷于两难，岂不就是“雪中送炭”？

若从员工的角度来做分析，我们来到这个世上不会只是为了上班，无论达官贵人或贩夫走卒都不例外。在玛丽亚·拉克（Maria Laqueur）与唐娜·迪金森（Donna Dickinson）所著的《颠覆朝九晚五》（*Breaking Out of 9 to 5*）一书中，就点名批判3种“不怕死”的新人类，为了实现理想而铆上传统的职场型态。哪3种人？

• **知足常乐型**：有鉴于“快半拍”的生活节奏让人喘不过气，而且还陪葬自己的品味，许多“第一战

将”型的业务高手开始踩刹车了，转移目标。

- **原地踏步型**：在事业上虽能更上层楼，许多人却宁可原地打转，然后再腾出点时间、精力去采拾人生旅途中的野花野草。

- **能者多劳型**：就算是工作狂，也没必要把毕生精力砸在同一件工作上。能多学点雕虫小技，不也挺好玩的？

老板有何指教？

那雇主又是怎么看待“弹性上班”呢？别以为他们会暴跳如雷，不尽然。

- 若是老板这么善解人意，员工士气必然大振。
- 有鉴于贸易全球化的脚步日近，将上班时间错开，反而更能争取商机。
- 基于人才难觅，特别是高专业人士，公司可不想把自己贬为“职业训练所”。
- 只要能打破一成不变的作息陋规，工作压力就不会这么大，为公司省下一笔可观的保健费，甚至连迟到早退的现象都会大幅改善〔根据强生公司（Johnson & Johnson）所做的内部调查，



若能放宽“弹性上班”与“留职留薪”的尺度，旷职的比率就会减半」。

- 每家公司都为了符合政府法规而头疼不已，比如“空气污染管制法”、“残障人士保护法”等等。若能让有需要的员工自行避开高峰时间，甚至在家里上班，那什么问题都没了。
- 公司的整体竞争力，必然会大幅提升。

别以为这是老板大发善心，其实是他自己的钱包着想。根据专家研究，弹性上下班固然有助于解决员工的家庭问题，对公司的好处却更多：职员们不会再发呆，或是摆乌龙，也无须隔三差五就招募新人。想想看，谁才是最大的赢家？

主管又有何高见？

每当企业以种种名义来进行“瘦身减肥”“产业升级”，或是形形色色的“体制改善工程”时，首批待宰的肥羊常是各级主管。想要幸免于难，最保险的方法就是在部门内塑造出“良师益友”的正派形象，这样老板才舍不得割爱呢。这意味着你在推动业务时必须深谙“顺水推舟”之妙，而非“逆风拉线”，而这将落