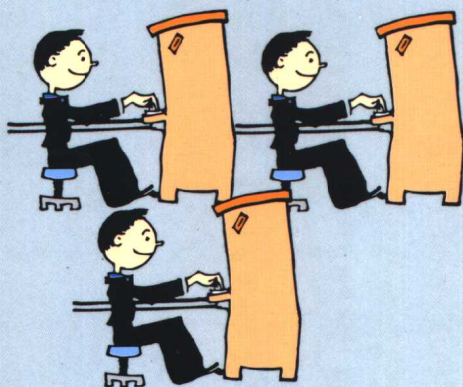


(美) 比尔·詹森 著 朱中彬 译



- 新生代的员工给人的感觉通常是古灵精怪，强调自我，聪明却不按理出牌。
- 他们在游戏中学习，从学习中得到快乐。
- 当场景转换到职场，他们对于工作的态度会怎样？
- 当他们和管理阶层相遇，又会擦出什么火花？

工作契约2.0，是新一代员工与老板签订的工作契约

# 如何管理 新生代员工

# 工作契约 2.0

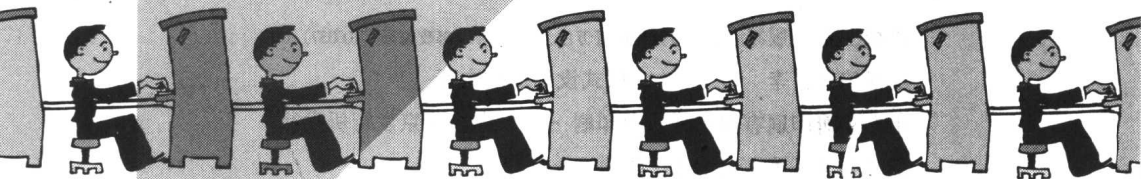


# 工作契约 2.0

Work 2.0: rewriting the contract

如何管理新生代员工

(美) 比尔·詹森 著 朱中彬 译



机械工业出版社  
China Machine Press

Bill Jensen. Work 2.0: rewriting the contract.

Copyright © 2002 by William D. Jensen.

Chinese (Simplified Characters only) Trade Paperback Copyright © 2003 by  
China Machine Press/Huazhang Graphics, Inc.

Through Arts & Licensing International Inc., USA

All Rights Reserved.

本书中文简体字版由Perseus Publishing公司通过Arts & Licensing International Inc.授权机械工业出版社在中华人民共和国境内独家出版发行, 未经出版者书面许可, 不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

版权所有, 侵权必究。

本书版权登记号: 图字: 01-2002-2700

图书在版编目(CIP)数据

工作契约2.0: 如何管理新生代员工 / (美) 詹森 (Jensen, B.) 著; 朱中彬译.  
-北京: 机械工业出版社, 2003.4

书名原文: Work 2.0: rewriting the contract

ISBN 7-111-11756-5

I. 工… II. ①詹… ②朱… III. 企业 - 人际关系学 IV. F272.9

中国版本图书馆CIP数据核字(2003)第014350号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037)

责任编辑: 李玲 版式设计: 刘永青

山东高唐印刷有限责任公司印刷·新华书店北京发行所发行

2003年4月第1版第1次印刷

787mm×1092mm 1/16·11.25印张

定价: 22.00元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换



## 对本书的评价

“《工作契约2.0：如何管理新生代员工》准确地界定人才之战的真正敌人是我们自己和我们所创造的文化，并在这方面做了最好的工作。比尔用直截了当、令人信服的写作方式回答了这样一个问题：在工作和雇员的变化过程中，‘非常的领导者’怎样才能每天靠勇气、同情和个人的品质来取得成功。”

约翰·哈维，美国运通公司全球人才部的高级副总裁

“比尔·詹森新的工作为我们提供了一个很有希望的信息。现在，人的因素甚至比以前还要重要。《工作契约2.0：如何管理新生代员工》准确地揭示了生活、思想与工作环境相互依赖的原因。在工作中，创新与同情这两者很好地结合在一起了。”

比尔·斯蒂克兰，曼彻斯特艺术家协会执行董事

“詹森以亲切的方式，巧妙地论述了技术、信息与信任这种三位一体的工作模式。他还简单地介绍了原始或古代的责任制。”

卡伦·斯蒂芬森，NetForm国际有限公司董事长兼首席执行官

“詹森是对的。今天的雇员寻找着能够把自己的经验、知识、时间和热情投资于其中的公司，从而他们能够得到最好的回报。同时那些具有‘非常的领导才能’、对这种新的现实做出反应的经理们，将保留那些最佳的、具有最高生产率以及感到最满意的雇员。这本书很值得一读，将为任何一个寻求领导、而不仅仅是寻求管理的人提供有益的指导。”

汤姆·凯利，思科系统公司互联网学习方案部的副总裁

“企业的领导者们抱怨，不得不保留没有在学校接受较好教育的雇员。好了，关注一下企业！比尔·詹森已经看到了你们的未来。我们正在向你们提供一代有才能的、聪明的知识员工，他们想在你们的公司中表现出较高的‘价值’。我知道这一点，我正生活在一种新的契约之中。我们的学生——你们的人才库——现在正在推进这种价值。”

詹妮弗·文森，诺登尼亚·希尔斯中学的校长

“这是一本观点极有价值的书！《工作契约2.0：如何管理新生代员工》是一种观点的调整，它能把一家公司引向一个新的发展方向。比尔·詹森的这些观点，不仅使他成为了公司领域的核心人物，而且也成为了非营利组织的核心人物。他认为涉及到人的问题的事情都是重要的，我欣赏他对企业发展思路的改进。”

马克 C. 约翰逊，哲学博士，美国YMCA国民基金发展部的主管

“比尔的第一部书《简易原则》，是我们的管理团队在Oracle大学的必读之书，我们把这本书中的一些实用概念用于日常的工作中。我曾做出这样的预测，还没有任何一个人能像他这样写出两本很清楚地捕捉21世纪工作连续性的读物。《工作契约2.0：如何管理新生代员工》就是特别适用于今天多变的环境，不管是从工作和生活协调的角度，还是从新的非常的领导者教条演变的角度来看都是如此。《工作契约2.0：如何管理新生代员工》将成为我所有的经理和雇员的必读之书。”

丹尼斯·弗·博尼拉，medsn公司的董事长兼首席执行官

“《工作契约2.0：如何管理新生代员工》用一个简单的措辞抓住了新的领导才能的核心：‘正是人。’从表面看，没有一点新的信息。但是比尔·詹森在本书中所表现出来的天才就在于，钻研表层下面的新东西，揭示出成功的规则在经历着怎样的变化，人们需要的东西是怎样在变化。在这个不确定的时代，如果你想成功，那么就请阅读并接受这种阐述得很清楚的新契约的指导，这也是我们对本书的期望所在。本书是令人鼓舞的！本书是实用的！本书是具有挑战性的！”

罗杰·卢因与伯鲁特·雷金，《*Weaving Complexity and Business: Engaging the Soul at Work*》一书的作者

“比尔·詹森的新书《工作契约2.0：如何管理新生代员工》是建立与保持最优秀团队的一本热情洋溢的指导书。正如《简

易原则》一书为使工作做起来更简单一些提供了技巧、工具和技术一样，《工作契约2.0：如何管理新生代员工》一书则为在21世纪人才之战中取胜的领导者提供了规则、模式和诀窍。”

贾妮丝·杜斯 - 兰珀特，Ralston Purina宠物保健公司（Ralston Purina Pet Care）客户开发集团（Customer Development Group）组织效率部的主管

“《工作契约2.0：如何管理新生代员工》一书是所有首席执行官和经理人员的必读之物。你们将会发现，你们需要改变很多管理人员过去的那些哲学。在充满奇闻与优美的散文中，比尔告诉我们：一个成功公司的基础包括发现与保留人才的艺术。为了在最具竞争性的全球经济中获胜，全世界各地的企业家和管理人员都需要转变到工作2.0的模式上来。”

艾·埃尔曼，ScreamingMedia的创办人、董事会副主席

“本书为今天的领导者提供了重要的信息。雇用好的人才还不够。现在的问题是，‘你们公司人才的回报率有多高？’詹森为那些想在这个领域扩大影响的领导者提供了一个有用的框架。”

戴维A. 罗德里格斯，哲学博士、万豪国际酒店管理集团（Marriott International, Inc.）人力资源部的高级副总裁

“不管你们认为自己是多么重要，如果你们没有阅读本书，那么我敢保证你们将变得抓不住要害。《工作契约2.0：如何管理新生代员工》一书让所有的领导者和经理们都注意到：更重要的是，把精力放在工作环境的革命上。不管你是在办公室工作，还是在锅炉房工作，关于新工作契约的观点是每个人都必须掌握的。”

马克·科斯基列米，澳大利亚新南威尔士州（NSW）巴克曼实验室有限公司（Buckman Laboratories Pty Ltd）的经营主管

“《工作契约2.0：如何管理新生代员工》一书使你静下来并且提出这样的一个问题：是否你们把改革的管理人员界定为，今天有很大的权力、具有足够多的信息和很能干的劳动者。比尔·詹森尖锐地指出了今天方法的缺陷，并且提出了能做什么以及必须做什么的一些实际例子。”

克里斯·迈克莱克，国际管理顾问公司（Towers Perrin）全球人才经营部的领导者

“《工作契约2.0：如何管理新生代员工》一书不是为那些无决断能力的人而写的。对于那些愿意思考工作问题以及与每个雇员都必须签订稀缺人才使用合同的雇主来说，本书是一本鼓舞人心的读物。你们的雇员将要忍受的是非常的领导者，比尔·詹森已经为我们指出了达到这一点的途径。”

珍妮·哈珀，国际商用机器公司（IBM）互联网技术部的主管



# 序

## 欢迎你们，非常的领导者

一件令人寒心的事情对本书产生的影响，同对我们所有人产生的影响一样。我孩童时期的故乡，站在以前纽约的世贸大厦（Twin Towers，纽约世界贸易中心）上就能看到。尽管在纽约曼哈顿区和其他地区发生的灾难都是微不足道的，但是这些事情却把全世界人民的热情、苦难和重点连在了一起。

在看到了不幸，并且发疯似地给我的朋友和家人打过电话后，我感到很遗憾的是，我只不过向社会奉献了一本把人的生命说成是宝贵资产的商业著作。突然，我感到这种思想好像来自某个更深刻、更有意义的地方。由于本书的绝大部分手稿处于即将印刷的阶段，所以，我很犹豫是否应该对其中的一些最基本的思想进行修改。

本书得以诞生的原因在于，要求注意人类做事时的分寸。既要工作又要生活，这样雇员就能在这二者之间进行平衡，这种观点现在还不为人们所接受。重要的是把某人的时间分配于你、我和任何在工作环境中的人身上。

在2001年9月11日（这一天发生了“9·11”恐怖事件，恐怖分子驾飞机撞毁了纽约世界贸易中心。——译者注），目前的很多工作环境受到了严重的损坏，当普通人为所不认识的人做着非常的事情时，

共享价值确实意味着某种东西。纽约的勇士和警察，还有成千上万名挖掘废墟的志愿者们，响应了本书的号召，成了新的领导者。千万别认为这只是一种比喻，我认为，非常的领导者是“身体力行的人”。无论是从字面上理解，还是从其他方面来理解，我们最羡慕的人和最想效仿的人在第一线能够理解这种挑战，因而能够采取行动。

因此，本书的核心思想保留下来了，并且变得更加迫切、更加及时。这是一个需要彻底改变我们工作方式的年代。

## 新视角，新问题

9月11日人类付出的代价还仅仅是一个开始。实际上，因为这一事件，各行各业的盈利水平都在惊人地下降。毫不奇怪的是，在本书中，将对生产率、资产和投资回报率等问题进行重新思考。

但是，对本书的深入了解，似乎会产生相互矛盾的信息：“原来是人，这太愚蠢了！”

在本书中，我的目标是把人而不是把利润作为考察的一个新层次。即使你正在为生存而奋斗，你也必须改变你的视角和你所认为是正确的答案。

初看起来，似乎无可争辩。公司的生存第一，雇员的需要第二。伴随着艰难时期的一件好事是，你会规定更多的雇佣条款，对吧？

不是那么容易。工作的经济学正在发生变化，不是谁得到了多少报酬，而是在你的公司里谁在为投资者的利益考虑，这些人应该得到多少回报。近期我个人的经历可能有助于说明，你需要考虑这

种转变。

几周以前，我花了一天的时间，在一间充满了回忆的、空荡荡的房子里走来走去。

由于我的父母亲都已去世，我的姐妹们和我决定把我们共同拥有的房子卖掉。作为这份房产的指定遗嘱执行者，我考虑的问题是，在供不应求的市场中，让这份房产卖出最高的价格。当我作为首席执行官接管菲普斯大街（Phipps Avenue）61号的这套房子时，经济问题就一直都是我所关心的问题。我想尽最大的努力为所有的股东，我、我的姐妹们、我的配偶以及我们的孩子们等所有人，带来最高的回报。

当然，房子的价值并不仅仅是它所卖出的价格。这套房子给予我们的价值，是父母亲努力投资于我们身上的时间、注意力和精力。当我最后一次在这栋房子里漫步时，我想到在那里发生的每件事——其中包括我做的很多愚蠢的事情以及从中得到的教训，这些事情帮助我确立了自己的人生价值、我现在是什么样的人、很大程度上也决定了我将来会成为怎样的人。

考虑到把同样的这些因素用于工作上。你们是否曾经考虑过，雇员的时间、注意力、想法、知识、热情、精力和社会网络对于你们而言是一种投资吗？对于你们的公司呢？并且你们考虑过其结果吗？你们期望得到怎样的回报？本书要求你们去思考这些问题，并且提出一些新的问题。

## 新问题，新责任

本书是为那些愿意身体力行的实干家、建设者和领导者而写的。每一章中提出的一些工具将帮助你们把重点放在这样的细节上：怎样从今天做事的标准，转向明天做事的标准。

本书也是为那些处在不利环境中，不仅愿意把自己的责任，而且也愿意把自己的价值和热情全部都投入到工作中去的人而写的。你们会发现，工作2.0的领导者要求一种全新的方式来描述尊敬、信任和诚实。一些非常冷静的人，已经沿着这个方向迈出了第一步；我们将努力找出，这些人沿着这条道路前进时所表现出来的缺陷与所得到的有益的东西。

本书是为那些面临着新的挑战、正在成长的人而写的，是有关这些新的挑战在现实中究竟意味着什么这一问题的。如果你们中有哪一位领导者不为这些新契约所惊吓、激动、鼓舞和激怒，或者根本就不关心这些新的契约，那么就请反省一下自己。

在本书中你们会遇到的一个人是莉拉·索耶（Leila Sawyer），她是一家公司的中层经理，在她自己的指甲美容专店（美甲店）（nail salon）中学会了通过客户谈话来了解人们的能力。当公司不景气时，她作为一名雇员，用储藏室作为第一办公室（因办公室紧缺）。现在，她正在公司的呼叫中心做着令人吃惊的工作，这些工作是一些机械重复，每天必做的日常工作。尽管这样，她却说：“有些东西在人的内部，这是渴望相信，我正在保护团队里的每一个人，而不仅仅是其中的一个人或两个人。他们这些人都有某些东西是值得信任的，他们所

有人都应该从我这里得到更多。”

正如你们将要发现的，这就是非常的领导者。

这就是工作2.0。

比尔·詹森

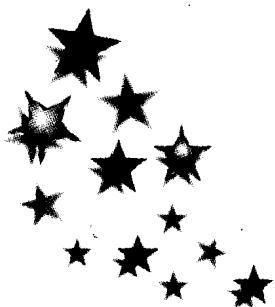
e-mail: [Bill@Work2.com](mailto:Bill@Work2.com)

# 目录

## 序 欢迎你们，非常的领导者

第一篇 资产革命的开始 .....	1
第1章 工作2.0：新的契约 .....	3
第2章 领导者与管理者：对你意味着什么 .....	14
第3章 雇员：对你意味着什么 .....	44
第二篇 如果你们认真 .....	53
第4章 规则1 接受资产革命 .....	55
第5章 规则2 创建我的工作方式 .....	69
第6章 规则3 提供对等价值 .....	82
第7章 规则4 开发非常的领导者 .....	102
第三篇 在建设中 .....	121
第8章 一些事例 .....	123
第9章 工作2.1：隐私问题 .....	135
总结 .....	145
附录A 工作简史 .....	146

附录B 关于工作2.0最常被问到的问题 .....	158
注释 .....	160
译者后记 .....	164



# 第一篇

## 资产革命的开始

新的人才战争是一场无情的人力资产之战。

新的契约是有关你们怎样利用生命这一宝贵资产的。

你们浪费过你们人才的时间、注意力、想法、知识、热情、精力或社会网络吗？

你们的人才把他们的资产投资于你们的公司，他们每天、每周或每月得到的回报是什么？

(……最后的答案？)



