

《我们为什么工作》

图书基本信息

书名：《我们为什么工作》

13位ISBN编号：9787508636092

10位ISBN编号：7508636090

出版时间：2012-12

出版社：中信出版社

作者：大山泰弘

页数：154

译者：郭琼宇

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《我们为什么工作》

前言

序由认知障碍者引导的人生终极幸福日本理化学工业公司是一家只有74名员工，却专心致力于粉笔制造的一家小企业。1956年，我作为创业者继承了父亲的经营理念。那年我23岁，刚刚走出大学校门。也就是从那个时候起，我开始作为一个经营者，为了维持公司运营而坚持不懈地努力。说出来也许会令你很吃惊，我的公司有7成的员工都是认知障碍者，对他们的聘用，是从我进入公司的第三年，聘用了两名15岁的认知障碍者开始的。但是，当时的我既不知道什么是认知障碍者，也从来没想过会雇用有身心障碍的人。事实上，当时不过是怀有一点点同情心和“顺其自然”的想法才促使我这么做的。这一举动是我至今最引以为豪的。一般人可能都会认为认知障碍者的工作能力一定不如正常人，但是，我却从他（她）们身上懂得了什么才是人生中最宝贵的东西，人应该怎样生活。时至今日，我依然感触颇深。我从他们身上深刻认识到了“工作”的意义。我们的工厂里面竖立着一个由雕刻家松阪节三先生亲手制作的“劳动幸福之像”，雕塑下面刻着这样的句子：先哲教育我们，人类的终极幸福有四点：被爱，被赞赏，有价值，被需要。通过工作，我们可以得到除被爱以外的其他三种幸福。而我相信，工作也能让我们得到那份爱。人类的幸福可以通过工作获得。让我发现这个简单道理的，就是这些认知障碍者。当初，我曾经以为对他们来说，比起在工厂里辛苦工作，依靠残疾人福利制度轻松度日应该更幸福。然而，他们并不希望如此。这是为什么？他们总是目不转睛、全神贯注地投入到工作中，即使休息铃声响了也不肯放下手头的工作。为什么他们会如此专注？对于这个问题，我一直觉得非常不可思议。但是，有一天我终于豁然开朗了。每当他们得到“干得真漂亮”，“你真努力”之类的夸赞时，总会高兴地连声说“谢谢”；如果听到“没你不行”时，更是会露出欣慰的笑容。那种表情既包含着喜悦，也包含着自豪，同时，也教会了我很重要的东西。人只有通过工作，被赞赏，被需要，才能够感受到作为人才有的幸福。只在家庭或者社会福利制度的保护下生活是无法获得作为人的幸福感的。这种幸福感和成就感无与伦比，他们为此而拼命工作。对于把工作当成理所当然的我来说，根本不会意识到这也是一种幸福。然而，即使是无意识的，“工作的幸福”也始终充满了我的内心。这种感觉真的无可替代吗？——他们促使我开始思考这个问题。而且，工作真的连“爱”都能带给我们吗？正是因着彼此相互理解、相互体谅和相互鼓励，朝着目标共同努力，才会产生爱与被爱的关系。也许他们智商不够高，但正是在他们身上，才以最纯粹的形态体现出人活着这一最根本的事实。你听说过高僧周利盘特吗？佛教中，修行阶段最高的是罗汉，而释迦牟尼就是从十六名罗汉的弟子中挑选出来的唯一一个。周利盘特记性不好，什么事情一听就忘，连自己的名字都记不住。这不就是现在所说的认知障碍者吗？周利盘特有一个聪敏过人的哥哥叫摩诃盘特。有一天，摩诃盘特对周利盘特说：“你待在这儿只会给别人添麻烦，赶快离开这儿吧。”说完，他就把周利盘特从祇园精舍赶了出去。释迦牟尼看到周利盘特被赶出祇园后站在门外哭泣，就告诉他：“人各有路，你从明天开始就一边念着这句话一边打扫院子吧。”说着，释迦牟尼送给周利盘特一句“拂尘除垢”，和一把扫帚。自此以后，周围的人看到周利盘特专心致志打扫的样子都会不由自主地合起手掌，由于周利盘特尊贵而高尚的姿态，无声即可说法，释迦牟尼把他列入了十六罗汉的行列。每当我看到这些残疾人在工厂工作的情景，就会产生同样的感觉。正是在他们内心所拥有的周利盘特般无声说法的引导下，我才一直努力工作到今时今日。父母的深切关爱我雇用残疾人已经有50年了。这期间，企业也有经营困难的时期。那时，我们并不局限于粉笔制造这一主要业务，还涉足了诸多业务，总算是坚持下来没有裁员。此外，为了寻找新的出路，我们还积极投身新产品的开发。这虽然是作为经营者理所应当的责任，但最重要的是，我是为了他们才这么做的。不只是他们。他们的父母也深深影响了我。新入职的认知障碍者进公司一段时间后，我时常会接到“他今天一个人去上班，请多多关照”这样的电话。家人每天早晨跟在后面看着他去上班，担心他们独自去上班会不安全。这样的早晨，我也在不安地盼着他们准时走进公司。终于等到他们了，听到他们“早上好”的问候，我悬着的心一下子落了下来，拍着他们的肩膀鼓励道：“一个人来上班了啊，你也能独当一面了。”有时候我也会无意中看到一个人来上班的孩子身后悄悄跟着的母亲，她们躲在电线杆后面，目送孩子进入工厂。这样的深切关爱令我十分动容。我们公司第一名认知障碍者职员叫林绯沙子，她的母亲脸上总是挂着笑容，乐观热情，令我难忘。作为认知障碍者的母亲，她承受着难以言表的辛苦，可她性格开朗，一点儿也看不出辛苦的样子。也许是受母亲性格的影响吧，绯沙子也是一个笑容甜美、平易近人、深受大家喜爱的女孩子。她努力工作，在公司发挥了巨大的作用。有一天，林绯沙子下班时高兴地告诉我说，昨天她的母亲做了红小豆饭。我问她为什么，她害羞地笑着说，因为昨天受到了公司的表扬，所以母亲把住在附近的亲

《我们为什么工作》

人都叫来一起吃红小豆饭，所有人都对自己表示了祝贺。这时，我笑着告诉她：“继续努力，再获得表扬的话，就又能吃到红小豆饭了哦。”当时，我并不知道林绯沙子的父亲很早就去世了，是母亲一个人拉扯4个孩子长大成人。而且，林绯沙子的姐姐也是认知障碍者，从残疾人学校毕业后进入一家公司工作，但年纪轻轻就去世了。对于有着如此经历的母亲来说，林绯沙子能够顺利工作是一件多么值得高兴的事情啊。一想到用“红小豆饭”鼓励女儿的母亲良苦用心，我的心里就涌起一阵暖意。说实话，认知障碍者在民间企业就业比身体残疾者更难。所以，他们的父母肯定急切希望有公司能给孩子工作机会，我们也努力继续雇用认知障碍者，给予力所能及的帮助。我们这么做本是想守护他们的家庭幸福，可真正的受益者却是我们自己。多亏了他们，不善经营的我才能把公司开到现在。请珍视“工作的幸福”就这样，靠着多方帮助，日本理化学工业步入了正轨。此外，自从2008年3月坂本光司先生所著的《日本最值得珍惜的公司》介绍了我们公司之后，报纸、杂志和电视等媒体开始热切地关注我们。感到欣喜和吃惊的同时，我也开始思考“为什么会是我们的公司”。2008年11月，我参加东京电视台《坎布里亚宫殿》节目之后，收到了许多观众的来信。令我印象颇深的是，有半数以上的来信都来自白领上班族。这其中的很多人都是看了认知障碍者勤奋工作的样子后，开始思考自己“工作的意义”的：“认知障碍者工作的样子让我深受感动。”“我们会对工作产生这样的感觉吗？”“四种终极幸福是我们人类共同的追求。”“终极幸福是日本正在失去的宝物。”也有人在来信中坦承了“自己麻木的内心”。这些信件也让我产生共鸣。通过关注几年来的新闻，我总觉得整个社会已经迷失了“工作”这个词的真正意义。例如近年来日本公司纷纷采取的“辞退合同工”的手段。在严峻的经济形势下，公司为了生存不得不这样做，可一想到那些失去工作的人，我就很难受。而保住了饭碗，员工也不得不每天忧心忡忡，生怕明天被裁员的就是自己。即使是在工作时，他们也会常常怀着不安的情绪吧。此外，越来越多的30岁左右的上班族患上了抑郁症。为什么正值盛年的他们不仅不幸福，还总是烦恼呢？而他们的家人也一定深受其苦。也许，正是因为感觉到“工作的幸福”的人越来越少，所以才会有那么多的人开始关注我们的公司吧。我总是觉得日本社会目前的工作环境一定是哪里出了问题。我们是不是有必要重新审视一下工作的出发点？是不是有必要试着侧耳倾听一下“无声的说法”？这个时候，我被认知障碍者所引导的人生，以及日本理化学工业所取得的进步，很大程度上都得益于大家的帮助……出于这个想法，我就冒昧地总结出了这本小册子。我认为，公司就是带给员工“工作的幸福”的场所。当然，为了生存，公司一定会考虑利益问题，但是，如果坚持“利益第一”而将“工作的幸福”弃之不顾的话，公司就会失去长远发展的潜力。从这个意义上讲，我认为工作最重要的就是“工作的幸福”。

《我们为什么工作》

内容概要

《我们为什么工作》内容简介：作者日本理化学工业会长大山弘泰，50年的经营里雇用残疾人总数达全体员工的70%，成为日本最有人情味的民营企业。《我们为什么工作》就是讲述这个温馨企业、日本畅销书《日本最珍贵的企业》中的粉笔制造厂的故事。通过一系列感人至深的职场故事，作者告诉我们到底为何而工作，带领读者寻找人生终极的四种幸福。

《我们为什么工作》

作者简介

大山泰弘，日本理化学工业股份公司会长。在1975年，在川崎市建立了日本第一家多数雇用智力残障人士的示范工厂。现74名员工中有53人是智力残障人士（残疾人雇用率达70%）。经营业绩突出，其经营方式广受社会好评，并被多加新闻媒体报道。

《我们为什么工作》

书籍目录

序

由认知障碍者引导的人生

终极幸福

父母的深切关爱

请珍视“工作的幸福”

第一章

最大限度地利用“逆境”

社会的局外人

终其一生都未曾知道工作的意义

“我们来照顾你。”

制造对人体无害的粉笔

没有烧掉的粉笔制造机

第一次挫折

捕获人心的“心灵雕刻家”

父亲承受的重伤

“继承公司”的意志

支持我们雇用残疾人的是他们的父母

第二章

工作使人幸福

“河马园长”的话

住持的教诲

不知不觉表决心

职场上的摩擦

残疾人和健康人，谁才是重心

解除困惑

“利益”和“感情”的冲突

立志成为世界第一的工厂

“红绿灯”的闪烁

超越JIS规格

“让公司成为一个整体”的改革

绝不输给正常人

因为是公司，所以我们做得到

第三章

得到地方的支持

作为经营者的“关键”

天无绝人之路

去承包化

立志超越父亲

终于开发了无尘粉笔

“必胜”和“孩子”

新的可能性

顺应时代的“虾夷盘贝壳粉笔”

公司就是靠地方支持的

第四章

感受到幸福才会成长

“等待”是有意义的

靠工作成长

《我们为什么工作》

“我不在的话会给公司带来困扰”

调动“积极性”的窍门

没有专门的员工培训

在共同工作中成长

第五章

建立残疾人雇用制度是为了推广“工作的幸福”

无法提高的残疾人雇用率

福利保障制度保障生活，工作依靠企业

企业犹豫不决的理由

将福利预算转向企业

“你想要与劳动省为敌吗”

阻碍实现“人人都可以工作的社会”的绊脚石

“福利”的真正含义

雇用残疾人的益处

第六章

公司是带给人幸福的地方

“经济”的真实含义

“福利主义”的提出

国家应发挥的作用

让每个人都获得“工作的幸福”

日本人的“共生理念”

跋

章节摘录

序由认知障碍者引导的人生终极幸福日本理化学工业公司是一家只有74名员工，却专心致力于粉笔制造的一家小企业。1956年，我作为创业者继承了父亲的经营理念。那年我23岁，刚刚走出大学校门。也就是从那个时候起，我开始作为一个经营者，为了维持公司运营而坚持不懈地努力。说出来也许会令你很吃惊，我的公司有7成的员工都是认知障碍者，对他们的聘用，是从我进入公司的第三年，聘用了两名15岁的认知障碍者开始的。但是，当时的我既不知道什么是认知障碍者，也从来没想过会雇用有身心障碍的人。事实上，当时不过是怀有一点点同情心和“顺其自然”的想法才促使我这么做的。这一举动是我至今最引以为豪的。一般人可能都会认为认知障碍者的工作能力一定不如正常人，但是，我却从他（她）们身上懂得了什么才是人生中最宝贵的东西，人应该怎样生活。时至今日，我依然感触颇深。我从他们身上深刻认识到了“工作”的意义。我们的工厂里面竖立着一个由雕刻家松阪节三先生亲手制作的“劳动幸福之像”，雕塑下面刻着这样的句子：先哲教育我们，人类的终极幸福有四点：被爱，被赞赏，有价值，被需要。通过工作，我们可以得到除被爱以外的其他三种幸福。而我相信，工作也能让我们得到那份爱。人类的幸福可以通过工作获得。让我发现这个简单道理的，就是这些认知障碍者。当初，我曾经以为对他们来说，比起在工厂里辛苦工作，依靠残疾人福利制度轻松度日应该更幸福。然而，他们并不希望如此。这是为什么？他们总是目不转睛、全神贯注地投入到工作中，即使休息铃声响了也不肯放下手头的工作。为什么他们会如此专注？对于这个问题，我一直觉得非常不可思议。但是，有一天我终于豁然开朗了。每当他们得到“干得真漂亮”，“你真努力”之类的夸赞时，总会高兴地连声说“谢谢”；如果听到“没你不行”时，更是会露出欣慰的笑容。那种表情既包含着喜悦，也包含着自豪，同时，也教会了我很重要的东西。人只有通过工作，被赞赏，被需要，才能够感受到作为人才有的幸福。只在家庭或者社会福利制度的保护下生活是无法获得作为人的幸福感的。这种幸福感和成就感无与伦比，他们为此而拼命工作。对于把工作当成理所当然的我来说，根本不会意识到这也是一种幸福。然而，即使是无意识的，“工作的幸福”也始终充满了我的内心。这种感觉真的无可替代吗？——他们促使我开始思考这个问题。而且，工作真的连“爱”都能带给我们吗？正是因着彼此相互理解、相互体谅和相互鼓励，朝着目标共同努力，才会产生爱与被爱的关系。也许他们智商不够高，但正是在他们身上，才以最纯粹的形态体现出人活着这一最根本的事实。你听说过高僧周利盘特吗？佛教中，修行阶段最高的是罗汉，而释迦牟尼就是从十六名罗汉的弟子中挑选出来的唯一一个。周利盘特记性不好，什么事情一听就忘，连自己的名字都记不住。这不就是现在所说的认知障碍者吗？周利盘特有一个聪敏过人的哥哥叫摩诃盘特。有一天，摩诃盘特对周利盘特说：“你待在这儿只会给别人添麻烦，赶快离开这儿吧。”说完，他就把周利盘特从祇园精舍赶了出去。释迦牟尼看到周利盘特被赶出祇园后站在门外哭泣，就告诉他：“人各有路，你从明天开始就一边念着这句话一边打扫院子吧。”说着，释迦牟尼送给周利盘特一句“拂尘除垢”，和一把扫帚。自此以后，周围的人看到周利盘特专心致志打扫的样子都会不由自主地合起手掌，由于周利盘特尊贵而高尚的姿态，无声即可说法，释迦牟尼把他列入了十六罗汉的行列。每当我看到这些残疾人在工厂工作的情景，就会产生同样的感觉。正是在他们内心所拥有的周利盘特般无声说法的引导下，我才一直努力工作到今时今日。父母的深切关爱我雇用残疾人已经有50年了。这期间，企业也有经营困难的时期。那时，我们并不局限于粉笔制造这一主要业务，还涉足了诸多业务，总算是坚持下来没有裁员。此外，为了寻找新的出路，我们还积极投身新产品的开发。这虽然是作为经营者理所应当的责任，但最重要的是，我是为了他们才这么做的。不只是他们。他们的父母也深深影响了我。新入职的认知障碍者进公司一段时间后，我时常会接到“他今天一个人去上班，请多多关照”这样的电话。家人每天早晨跟在后面看着他去上班，担心他们独自去上班会不安全。这样的早晨，我也在不安地盼着他们准时走进公司。终于等到他们了，听到他们“早上好”的问候，我悬着的心一下子落了下来，拍着他们的肩膀鼓励道：“一个人来上班了啊，你也能独当一面了。”有时候我也会无意中看到一个人来上班的孩子身后悄悄跟着的母亲，她们躲在电线杆后面，目送孩子进入工厂。这样的深切关爱令我十分动容。我们公司第一名认知障碍者职员叫林绯沙子，她的母亲脸上总是挂着笑容，乐观热情，令我难忘。作为认知障碍者的母亲，她承受着难以言表的辛苦，可她性格开朗，一点儿也看不出辛苦的样子。也许是受母亲性格的影响吧，绯沙子也是一个笑容甜美、平易近人、深受大家喜爱的女孩子。她努力工作，在公司发挥了巨大的作用。有一天，林绯沙子下班时高兴地告诉我说，昨天她的母亲做了红小豆饭。我问她为什么，她害羞地笑着说，因为昨天受到了公司的表扬，所以母亲把住在附近的亲

《我们为什么工作》

人都叫来一起吃红小豆饭，所有人都对自己表示了祝贺。这时，我笑着告诉她：“继续努力，再获得表扬的话，就又能吃到红小豆饭了哦。”当时，我并不知道林绯沙子的父亲很早就去世了，是母亲一个人拉扯4个孩子长大成人。而且，林绯沙子的姐姐也是认知障碍者，从残疾人学校毕业后进入一家公司工作，但年纪轻轻就去世了。对于有着如此经历的母亲来说，林绯沙子能够顺利工作是一件多么值得高兴的事情啊。一想到用“红小豆饭”鼓励女儿的母亲良苦用心，我的心里就涌起一阵暖意。说实话，认知障碍者在民间企业就业比身体残疾者更难。所以，他们的父母肯定急切希望有公司能给孩子工作机会，我们也努力继续雇用认知障碍者，给予力所能及的帮助。我们这么做本是想守护他们的家庭幸福，可真正的受益者却是我们自己。多亏了他们，不善经营的我才能把公司开到现在。请珍视“工作的幸福”就这样，靠着多方帮助，日本理化学工业步入了正轨。此外，自从2008年3月坂本光司先生所著的《日本最值得珍惜的公司》介绍了我们公司之后，报纸、杂志和电视等媒体开始热切地关注我们。感到欣喜和吃惊的同时，我也开始思考“为什么会是我们的公司”。2008年11月，我参加东京电视台《坎布里亚宫殿》节目之后，收到了许多观众的来信。令我印象颇深的是，有半数以上的来信都来自白领上班族。这其中的很多人都是看了认知障碍者勤奋工作的样子后，开始思考自己“工作的意义”的：“认知障碍者工作的样子让我深受感动。”“我们会对工作产生这样的感觉吗？”“四种终极幸福是我们人类共同的追求。”“终极幸福是日本正在失去的宝物。”也有人在来信中坦承了“自己麻木的内心”。这些信件也让我产生共鸣。通过关注几年来的新闻，我总觉得整个社会已经迷失了“工作”这个词的真正意义。例如近年来日本公司纷纷采取的“辞退合同工”的手段。在严峻的经济形势下，公司为了生存不得不这样做，可一想到那些失去工作的人，我就很难受。而保住了饭碗，员工也不得不每天忧心忡忡，生怕明天被裁员的就是自己。即使是在工作时，他们也会常常怀着不安的情绪吧。此外，越来越多的30岁左右的上班族患上了抑郁症。为什么正值盛年的他们不仅不幸福，还总是烦恼呢？而他们的家人也一定深受其苦。也许，正是因为感觉到“工作的幸福”的人越来越少，所以才会有那么多的人开始关注我们的公司吧。我总是觉得日本社会目前的工作环境一定是哪里出了问题。我们是不是有必要重新审视一下工作的出发点？是不是有必要试着侧耳倾听一下“无声的说法”？这个时候，我被认知障碍者所引导的人生，以及日本理化学工业所取得的进步，很大程度上都得益于大家的帮助……出于这个想法，我就冒昧地总结出了这本小册子。我认为，公司就是带给员工“工作的幸福”的场所。当然，为了生存，公司一定会考虑利益问题，但是，如果坚持“利益第一”而将“工作的幸福”弃之不顾的话，公司就会失去长远发展的潜力。从这个意义上讲，我认为工作最重要的就是“工作的幸福”。

《我们为什么工作》

后记

光阴似箭，日月如梭。如今，日本理化学工业已经走过50多年的风雨历程了。闭上眼睛，浮现出的都是曾经关照过我的社会各界人士。多亏了大家的帮助，我才得以改革工序，建设雇用残疾人的模范工厂，才能在“必胜”粉笔的基础上开发出贝壳粉笔，应对各种事业上的挑战。这才是充实的人生。引导我直至今日的动力，正是这些认知障碍者们。工作的意义、人生中重要的事情，全部都是他们告诉我的。而且，他们的存在至今还在激励着我。但是，认知障碍者现在还遭受着众多偏见，甚至有人会觉得“他们不会犯罪吗”。这其实毫无道理，正是他们告诉了健康人很多人生最重要的道理。很多残疾人的父母也在苦恼，不断地苦恼着自己怎么生了一个这样的孩子。其实没有这个必要。正是你们生下了他们，我们才能学到这么多。我们能够受益终生，全都是托你们这些母亲的福。我之所以写这本书，也是想要向更多的人宣传认知障碍者们的精彩人生。我相信，只要洗耳恭听，虚心接受，我们就绝对不会走错路。认知障碍者是我们社会的“财富”。 大山泰宏

《我们为什么工作》

编辑推荐

《我们为什么工作》

精彩短评

- 1、在7-11看到的，一般在7-11，Family Mart看到的书，都会特别留意，因为能在那里卖的，都是比较有看头的，耐人寻味的书。已经看完了，如果不深思，会觉得没什么太大的意思，但是仔细寻味，重新让人看到工作的价值，重新认识幸福和劳动的关系。
- 2、人类的终极幸福
- 3、在实体书店看了几页，感觉还可以，一个关于雇佣认知障碍者的企业的故事，重点在于你的思考，工作的意义：被爱、被赞美、有价值、被需要。
- 4、这是一家很棒的社会企业，一个很棒的人。对，不是一个老板，而是一个很棒的人，尊重差异，接纳差异.....
- 5、字数不多 讲述也不那么紧凑 但还是开启了阅读的又一扇小窗
- 6、“让不完美日复一日趋向完美，也是一种工作幸福。”“生产工序简单化后也就变得易于理解，认知障碍者不必思考多余的工序，就可以集中处理眼前的工作，从而发挥自身最大的潜能，完成毫不输于正常人的工作。”这便是日本理化学工业公司得以持续雇佣认知障碍者的核心理念。|| 六月初在慧灵的育盟能力建设会上，送了五本给参会的家长，老师，ngoer。。。看着他们欢喜的样子，更理解书中的文字：正是因为彼此相互理解、相互体谅和相互鼓励，朝着目标共同努力，才会产生爱与被爱的关系。”
- 7、“人类的终极幸福有四点:被爱，被赞赏，有价值，被需要。而后三者都可以通过工作获得。”一直有在疑惑，关于为什么要工作。我们从社会获取，也必需要回报社会？但工作一直在那里，人来人去去谁都可以做。保障生活所需花销，获得经济独立，体现自我价值？那就是从中获得幸福了。
- 8、工作幸福与社会责任感相互结合，推进人与社会良性发展~
- 9、可知工作的意义且如何才是幸福呢？
- 10、非常棒的书，社会责任与企业盈利之间可以很好的结合，生活中无时无刻不充满着惊喜。
- 11、工作可以让人幸福。好团队除了薪酬激励以外，共创未来的文化同样重要。不缺钱的人都是因为人的社会属性所以在辛勤工作的吧。
- 12、人类的终极幸福是什么?认知障碍员工为什么努力工作?公司可以做些什么?
- 13、“幸福这种东西是无关物质和金钱的。人类最终极的幸福只有四点，一是被爱，二是被赞美，三是有价值，最后是被需要。比起依靠福利保障，残疾人更愿意在公司里工作，这就是他们追求被需要这一终极幸福的表现啊。” p32
- 14、最近一段集中学习国外作者的书，对标一下价值观。get到了一句很有哲理的话，人类的终极幸福是被需要，被赞美。
- 15、小书，值得一读。
- 16、工作的意义。。
- 17、引：人只有通过工作，被赞赏，被需要，才能够感受到作为人才有的幸福。只在家庭或者社会福利制度的，保护下是无法获得作为人的幸福感的。这种幸福感和成就感无与伦比，他们为此而拼命工作。
- 18、很用心写的一本小书。身临其境。人文关怀和钻研精神令人动容敬佩。
- 19、2015.7
- 20、如果所有企业都是如此，这世界必定美好很多

1、我们为什么工作?年初时,我读到了一本叫做《我们为什么工作》的书,作者是日本的大山宏泰先生,日本理化学工业股份公司的会长。这是一本6万字的小书,讲述了一家50年历史的老厂,生产粉笔,70%的员工是认知障碍者。大山先生说,他相信一个非常朴素的道理:“工作,是幸福的。”因为,人们的终极幸福来自于四点:“被爱,被赞赏,有价值,被需要”。而通过工作,我们完全可以获得这些幸福。你大概会猜接下来要读到的将是一段催人泪下的感人故事。你猜的没错,很感人,但不是因为你以为的原因。一个非常偶然的的机会,大山先生的粉笔厂聘用了几位认知障碍者。本来也只是抱着“同情心”才聘用他们的大山先生,也曾经以为比起在工厂里辛苦工作,“依靠残疾人福利制度轻松度日”应该更幸福。结果,这些残障伙伴并不如此认为。他们总是目不转睛,兢兢业业的做好每一份力所能及的工作;即使休息铃声响了也不肯放下手头的工作。一位重度行动障碍症患者K君,因为不能控制自己的情绪,所以无法长期工作。每隔一段时间就要回去修养一阵。即便如此,他总是坚持好一点了就再来;如果发病了再回去。反反复复持续了5年多,才进入了一个比较稳定的状态。为何要这么认真和坚持?曾经的大山先生,也一直觉得非常不可思议。直到有一天,他豁然开朗:每当残障伙伴得到“干得真漂亮”,“你真努力”之类的夸赞时,总会高兴的连声说“谢谢”;如果听到“没你不行”时,更是会露出欣慰的笑容——工作,带给了他们“作为人才有的”幸福。这种幸福,在那种家庭看护或者福利庇养的环境里,是无法获得的。正是因为这种幸福感与成就感,他们才拼命的工作。从这一刻起,大山先生坚定了一个决心:要把日本理化学工业打造成以认知障碍者为主要员工的企业。那么,这些残障工作人员“幸福”了,会不会让其他的健全工作者造成不便而“感受不到工作的幸福”呢?会不会因此而影响一个企业的效率,反而让这样的工厂生存不下去呢?大山先生的企业,并不是一家不知名的小作坊,而是日本最知名、品质最高的化学企业之一。换句话说,他们并不是靠“残疾”来获取客户的同情,而是以“不亚于别人甚至超过最高标准的”产品,来获得包括世界品牌先锋(Pioneer)公司在内的更多订单。而这样的品质,光有理念和信心,是远远不够的。每一个步骤,每一个流程,都体现着两个词:“创新”和“团结”。先锋公司O型密封圈作为一种精密产品,即使在普通工厂由正常人生产也有12%的不合格率。大山先生的工厂改造了原先一件产品一人做到底的传统做法,创新成为5人分工配合,每人只做一步。结果,不仅速度完全能与普通工厂一样,不合格率也降低到8%。由于生产工序重构和简化后易于理解,认知障碍者不必思考多余的工序,就可以以超出常人的专注去集中处理眼前的工作,从而发挥自身最大的潜能,完成毫不输于正常人的工作。再以这家企业的起家业务——粉笔的制作为例。他们巧妙地改进了粉笔的制作工艺,将每一道流程都做了简化和标准化,以便让有认知障碍的伙伴也可以胜任。生产粉笔需要特定的原料配比,而认知障碍者缺乏对数字这种抽象概念的理解能力。于是人们将每一种原料分别装进不同颜色的桶里,再将称重的砝码根据需要配比的原料涂成与装原料的桶同样的颜色。这样如果需要称100克的“蓝色”原料,有认知障碍的伙伴只需要从蓝色的桶里取出原料放在天平的一边,再把100克蓝色的砝码放在天平的另一边,看看两边是不是水平就可以了。再比如,加工后的粉笔是从一个金属孔中出来的。使用时间长了,金属孔径会被磨得越来越大,生产出来的粉笔直径也就会变大,因而达不到合格标准。对这种情况的通常处理方式是定期用游标卡尺去测量孔径,如果变大了就更换金属口。认知障碍伙伴显然难以学会使用游标卡尺。但这难不住要解决问题的人们。他们制作一个跟合格粉笔一样直径的金属棒,告诉有认知障碍的伙伴定期用这根金属棒去捅一捅金属口,如果感觉很容易捅进去,就把金属口更换成新的。除了在生产工艺上的改进,这家企业还主动应对市场的变化,在产品上不断创新。他们利用北海道被渔民丢弃的贝壳做原料,生产出了一种完全无尘的粉笔。这种粉笔可以在很多材质上使用,笔迹也能很方便的被擦除。在白板已经普及的今天,这种产品仍然能够深受商业用户的喜爱,还赢得了很多家庭市场,因为孩子们喜欢用这种粉笔来到处涂鸦。就这样,这家企业实现了经济上自负盈亏、做到了对环境友好、为弱势群体创造了就业机会,甚至他们的产品还有助于患有认知障碍的儿童通过粉笔作画来改进认知能力。流程再造让认知残障伙伴发挥了他们最大的潜能,而流程再造的设计离不开健全员工的智慧。如果工作是一种幸福,那么体验到这份幸福的,不仅仅是残障员工,也包括健全员工。最开始的时候,无论是工作配合、还是行为和思维方式上,普通员工和认知障碍员工经常难以取得一致。就连员工旅行和年会,彼此两个人群都很紧张。究竟以谁为重点?谁去“忍受”谁?大山先生的回答很简单:“等待是有意义的”。不仅仅是培训残障人士的时间是有意义的,健全员工学会让自己撇去偏见,耐心的与“和自己完全不同的人”相处交流,为了完成工作目标不断尝试,相互磨

《我们为什么工作》

合，从而相互理解，也是完全有意义的。于是，人们纷纷开始努力站在对方的角度进行交流，用耐心和创新来共同协作；并从中感受到“被爱，被赞赏，有价值，被需要”的幸福。这不正是任何一个公司或者组织最向往的“团队精神”？读到这里，可能你已经要脱口而出了：这分明就是一家典型的社会企业啊！可是翻遍全书，你都不会看到任何地方提到“社会企业”四个字，它就是那么自然地基于一些朴素的理念发生着、运作着、继续着。它没有贩卖悲情，也没有标榜高尚，甚至无需在自己的“社会效应”和“经济效益”之间做出多少的权衡，它所做的是认可每一个人的价值，在运营过程的每一个细节里发现创新的机会，充分利用各种社会资本，最终让社会效应和经济效益的双重底线浑然一体，全部实现。真正的社会企业正该如此！

《我们为什么工作》

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:www.tushu000.com