



远见出版

特质2:

只做擅长的事，抓住机会磨炼本领。

特质3:

工作生活并重，懂得及时自我调节。

特质4:

不要遥远目标，每天快乐才是根本。

特质5:

拒绝盲目奉献，注重自我价值实现。

ネコ型社員の時代——自己実現幻想を超えて

猫型员工 的时代



超越自我实现梦想

〔日〕山本直人/著

别再被老板奴役了!

他需要你像狗一样忠诚敬业，他需要你像牛一样任劳任怨。

其实你只需要像猫一样灵活应对，在自己最擅长的领域内磨爪霍霍，伺机而动。

天津科学技术出版社

ネコ型社員の時代——自己実現幻想を超えて

猫型员工 的时代

超越自我实现梦想

〔日〕山本直人/著

张海燕/译



天津科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

猫型员工的时代:超越自我,实现梦想 / (日) 山本直人著;张海燕译.
—天津:天津科学技术出版社, 2010.5
ISBN 978-7-5308-5721-2

I. ①猫… II. ①山…②张… III. ①企业-职工-修养
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 077967 号

著作权合同登记号: 图字 02-2010-55 号

责任编辑: 吴文博

责任印制: 白彦生

天津科学技术出版社出版

出版人: 蔡 颢

天津市西康路 35 号 邮编 300051

电话: (022)23332398 (编辑室) 23332393(发行部)

网址: www.tjkjcs.com.cn

新华书店经销

北京温林源印刷有限公司印刷

开本: 640*870mm 1/32 印张: 7 字数: 100 000

2010 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

定价: 23.80 元



你也可能是个猫型员工

◎ 猫型员工逐渐增多

如果您对这本书的书名有些感觉，那么先用YES或NO回答以下问题吧。其实，这只是一个无关紧要的小游戏，测试一下你的“猫型”程度。

◎ 猫型员工度测试

1. 相比升迁，更希望磨练自己的工作能力
2. 认为在工作方面，瞬间爆发力比持久力更重要
3. 相比工作，更喜欢玩是正常现象
4. 不擅长集体采取相同的行为
5. 总觉得把“为了公司”挂嘴边的人不太可靠
6. 如果有人让自己享受工作，会很困惑

- 7.认为“为自己着想”是一件好事
- 8.说“现在的年轻人没有梦想”这种话的人很糟糕
- 9.自我实现之类的事，多想无益
- 10.认为公司的上司多是窝里横

怎么样？你只要数一数YES的数量，基本上就会了解自己的“猫型员工度”了。

9个以上十足的猫型员工。请自信地过你的猫型生活吧。

6~8个潜在猫型员工。本来应该是猫型员工，大概由于职场上的种种原因，才未向猫型员工发展。

3~5个混血猫型员工。有一定的猫型员工倾向，但将来是否会开花结果，尚不确定。

0~2个非猫型员工。确切说，一心想当一个真正的普通员工，为此正为身边的猫型员工越来越多而焦躁不安呢。

但是，也许有很多人在想，“我还不清楚‘猫型’的意欲所指，你这样论断我很困惑。”

那么，我就来简单说明一下。所谓猫型员工，是一种让人摸不透的员工，这种员工与昭和时期^①日本企业中

^①昭和是日本昭和天皇在位期间使用的年号，时间为1926年12月25日—1989年1月7日。

的典型“勤奋形象”相去甚远，但又有别于勇于自我实现的商人。比起集体主义更倾向于个人主义，绝非没有能力，但又不求升心切。如果用动物来比喻，也只能将他们比做猫，特征大致如下。

◎ 猫型员工的特征

- 1.相比克己奉公，更注重自己的利益。
- 2.虽然不喜欢忙忙碌碌，但该忙碌还是忙碌。
- 3.全力钻研自己有能力完成的事情。
- 4.采取一有空就去玩的生活方式。
- 5.相比远大目标，更珍惜每天的幸福。

怎么样，有点想起来了吧？据我观察，这类员工的比例在年轻人中间正在悄悄增加。而且，由于对至今为止的工作方式抱有质疑，中年人中也开始出现向猫型员工转变的趋势。

在如今这种严峻的经济情势下，如此这般的讨论猫型员工也许会令人略感不知所云。殊不知，正因为形势严峻，才更需要坚忍而刚强的工作方式。近年来，猫型员工持续增多，此时恰是他们发挥实力的好时机，作为企业也应敞开胸襟，善用人才。

猫型员工在很多方面与现在的职场习惯格格不入；

另一方面，非猫型员工感觉到了猫型员工的增多，正在苦于如何与猫型员工打交道。

但是，猫型员工受人关注是有原因的。而且，这种趋势即使在将来也不会发生变化。因为猫型员工如果不能在职场发挥能力，他们所属的部门可能将无法正常运转。

因此，本书要讨论的内容如下。

首先，针对导致猫型员工增多的背景展开讨论。我希望已经具备猫型员工思维方式的人，以及潜在的猫型人能树立起自信。对这些猫型倾向的人，推荐你们揣摩“猫的学习方法”。在某种意义上说，就是希望大家“从猫咪身上学习工作技巧”。

另一方面，我希望非猫型人能通过阅读本书，在了解猫型人方面获得一些帮助。另外，因为到处都碰到以年轻人为主的猫型人，有些人正感到非常困惑。为了给这些人提供一些参考，我在本书中还写到了分辨“假猫型员工”的方法。

对现在的工作方法表示质疑，职场的气氛似乎有些不好，员工之间存在种种不和谐……面对这些说不清道不明的困惑，我们应追根溯源，并关注未来。

为此，让我们首先以“猫型”为关键词，并同时思考今后的工作方法。

目录



前言 | 你也可能是个猫型员工

猫型员工逐渐增多 / 1

猫型员工度测试 / 1

猫型员工的特征 / 3

第1章 | 为什么是猫型员工

发现猫型员工 / 3

增多的猫型人 / 7

缉毒犬与缉毒猫 / 10

胡萝卜是没用的 / 14

不愿出人头地的公务员们 / 16

20世纪的猫型员工 / 18

刻板的根源 / 22

“心灵泡沫”的后遗症 / 25

公司会回到20世纪吗 / 29

诡异的工作论 / 33

第2章 | “自我实现”的谎言

- “自我实现”的幻觉 / 39
- 能够达成“自我实现”其实很幸运 / 42
- 令人眼花缭乱的猎头广告 / 45
- 煽动着所谓“职场生涯”的一群人 / 48
- 平凡的重要性 / 51

第3章 | 日本人勤奋吗

- “黏土上司”存在的理由 / 57
- “毫无热情”的日本人 / 61
- 安逸、满足的高中生 / 64
- “勤奋”神话的诞生 / 67
- 深受“日本人本质”的束缚 / 70
- 勤奋的贫困 / 73

第4章 | 猫型员工的规则

- 信义重于忠诚，进取重于升职 / 79
- 铃木一郎与老子 / 85
- “忙碌”与“慌忙” / 89
- 要独当一面，还是要一流 / 94
- 工作只是生活的一部分 / 101
- 与其登山爬坡，不如阔步平原 / 106

第5章 | “窝里横”的员工会毁了公司

依旧刺眼的“窝里横” / 111

能嚣张便嚣张的人 / 114

不愿冒险的男权主义 / 116

男权主义就是进步至上 / 119

猫型员工与时代的交汇 / 122

第6章 | 如何驾驭猫型员工

猜不透他们在想些什么 / 127

不懂其实是正常的 / 131

媒人的消失 / 133

紧张与松弛之间的平衡 / 136

驾驭猫型员工① 制造一个玩沙场 / 139

让猫型员工自行寻找有能力完成的事 / 142

驾驭猫型员工② 不求回报 / 145

培养对手 / 148

驾驭猫型员工③ 相信自己，放任他们 / 152

仰木教练是培养猫型员工的达人 / 155

如何分辨伪猫型员工 / 159

第7章 | 猫型人有机会改变世界吗

猫型人是突如其来的产物吗 / 165

工作价值、金钱与生活 / 168
减弱归属感 / 170
过度紧张 / 175
作为一个场所的公司 / 178
认同“差不多就好”的观念 / 181
有的猫型员工也很努力 / 184
不给员工灌输公司的价值观 / 187
检讨批量录用应届生的做法 / 190
“提早化”所带来的弊病 / 194
选择考试型，不如选择交际型 / 197
自己的事情要三思而后行 / 200

后 记 | 世界会猫型化吗

猫型化消费 / 203
令人憧憬的自然时代 / 206
幸福的智慧 / 210

第1章

为什么是猫型员工

发现猫型员工



人分为很多种类型。很多人都很关心自己是什么类型的人。除了用星座占卜和血型占卜，最近网上还流行很多其他占卜，例如，动物占卜、山手线^①车站占卜、寿司原料占卜，等等。之前很流行的“脑内MAKER”也是其中的一种。

给人分类不仅仅是这些类似于游戏的占卜，还可以根据人的行为模式进行。如，你是急性子，还是慢性子；是争强好胜的人，还是追求安稳的人；等等。

还有一种最近不太提起的战国武将占卜，即用战国^②武将作为分类标准。比较受欢迎的有信长、秀吉、家康等。

①山手线为日本东京都心部最大的铁路运输动脉。

②日本战国时期约在15世纪后半叶至17世纪初。

有的人会利用这个品评上司，而且我估计，偷偷将自己比做某人的应该也很多。

不过话说回来，人的个性各不相同，如果分类型与人接触，有时会不自觉地掉入陷阱。所以，我觉得最好还是适可而止，有的时候，适可而止对转变观点也会起到一定的作用。

我原本是从事营销工作的，所以，对消费者分类做过很多研究。那之后，我转做了人事工作，当时，我有些失落地认为之前积累的构思恐怕无法用到新工作中去了。那个时候，我负责的是培训新员工的工作。

我听过很多传闻，果然如我所料，新员工未必会很听话。但是，如能顺势而上他们便能发挥出强大的潜在能力。于是，我想到了“猫型”这个词。

这件事情，2005年出版的拙作《不肯开口的年轻人与不肯听话的上司》（新潮新书）一书中也写到过，我再简单说明一下。

简言之，仅靠传统的胡萝卜加大棒式的“奖惩分明”的培训模式似乎已经行不通了，因此，我决定采用那种一旦做不到，新员工自然而然就会觉得很丢人的培训模式。

我来举一个比较典型的例子，这个例子是有关时间管理的。上培训课程时，迟到现象比我想象的严重，最初，我对此采取严厉斥责的方式。但这一代人甚至连挨

父母骂的经历都很少，所以我的训斥对他们并无太大触动。斥责过后，也就是使迟到的人从会场后面进，以免影响他人。

但是，迟到一直没有减少的迹象。于是，我改变了策略。我想通过让他们自然而然地感觉丢人，适度伤害他们的自尊来促使他们自觉。

首先，我取消了集合时间这一概念。我仅仅设定了开始时间，一旦到时间，我就准时开始上课。如果有谁迟到了，我会让他从会场的前面进入，这样，他们便暴露在同事和讲师的视线之下了。如此一来，迟到现象很快减少了。

我觉得这种方法很有效，于是，在时间管理之外的其他方面，我也开始改用这种方法。我让他们自己寻找必要的信息，在提出课题的时候，我也不再辅导得非常细致了。也就是说，我采取了一种如果他们不自己行动，最终会自己受损的模式。

另一方面，我也不再强调“自由发挥”“愉快地进行”。如果说了“自由发挥”，他们反而会不知所措。而且，愉快感应该是之后油然而生的，所以即使别人说“愉快地进行吧”，也是无济于事。

在那之后，我也经常遇到他们。虽然有些人已经离开了公司，但在严峻的形势下，我还是将他们培养成了出色的猫型员工。另一方面，作为自由职业人我开始与

各种各样的企业打交道。结果我更加清楚地认识到，以年轻一代为主力的猫型员工确实正在增多。

因此，我决心再次以“猫型”为关键词，分析当今公司员工的心情和职业观。