

后浪

12

个工作的基本

仕事のための12の基礎力

[日] 大久保幸夫 著 程亮 译

Yukio Okubo

工作中真正需要的不是学历和资格证书
而是帮你提升内在竞争力的12种基本能力



江西人民出版社
Jiangxi People's Publishing House
全国百佳出版社

后浪

12个工作的基本

仕事のための12の基礎力

[日] 大久保幸夫 著 程亮 译

Yukio Okubo



江西人民出版社
Jiangxi People's Publishing House
全國百佳出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

12 个工作的基本 / (日) 大久保幸夫著 ; 程亮译 . — 南昌 : 江西人民出版社 , 2016.9

ISBN 978-7-210-08606-2

I . ① 1… II . ① 大… ② 程… III . ① 职业选择
IV . ① C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 162816 号

SHIGOTO NO TAMENO 12 NO KISORYOKU written by Yukio Okubo

Copyright © 2004 by Yukio Okubo

All rights reserved.

Originally published in Japan by Nikkei Business Publications, Inc.

Simplified Chinese translation rights arranged with Nikkei Business Publications, Inc. through BARDON-CHINESE MEDIA AGENCY.

Simplified Chinese translation edition published by Ginkgo (Beijing) Book Co., Ltd.

版权登记号 : 14-2016-0150

12 个工作的基本

作者 : [日] 大久保幸夫 译者 : 程亮 责任编辑 : 王华
出版发行 : 江西人民出版社 印刷 : 北京嘉实印刷有限公司

889 毫米 × 1194 毫米 1/32 7.25 印张 字数 126 千字

2016 年 9 月第 1 版 2016 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-210-08606-2

定价 : 36.00 元

赣版权登字 -01-2016-410

后浪出版咨询 (北京) 有限责任公司常年法律顾问 : 北京大成律师事务所
周天晖 copyright@hinabook.com

未经许可 , 不得以任何方式复制或抄袭本书部分或全部内容
版权所有 , 侵权必究

如有质量问题 , 请寄回印厂调换。联系电话 : 010-64010019

前言 本书的内容与目的

我之所以写这本书，是为了帮助各位读者了解工作需要的能力，拥有满意的职业生涯。文中所谈的内容远比技术、资格证书这些东西更本质，是关于“对人”“对己”“对课题”的能力。只有掌握了这些能力，才能达到“享受好工作”的境界。

最近我总觉得，企业希望录用的“人才”已经跨越不同业界的藩篱，有了一个“放之四海而皆准”的标准形象。换句话说，其实所有企业都在争夺为数不多的同一类“人才”，只是这一标准还没有被每位求职者和学校所熟知，才会导致学习与就业之间出现偏差，学习效果不够理想。

另外，人们对“职业”一词似乎也多有误解，不少人都被这个概念模糊的词语所欺骗，完全不知道自己该做什么，终日惶惶不安。为此，我在第一章就总结了若干有代表性的误解。

在我看来，针对职业的思考过程，就是对职业所需基

本能力的锻炼过程。因此，我在第二章定义了“引导职业生涯走向成功的12种基本能力”，并总结了掌握这些能力的方法。其内容均基于我本人至今不断经历错误和失败所积累的经验，以及人事、雇用、职业等方面的专业研究成果。为确保各年龄段的人——无论是二十岁左右的青年人，还是五六十岁的老年人——都能一口气读完，我特意采用了平实易懂的语言风格，而且没有使用任何专业术语。

培养能力是存在最佳适龄期的。希望诸位读者能以本书为参考，在各年龄段锻炼相应的能力，拥有理想的职业生涯。

名称		能力种类	标准开发年龄
第1能力	反应力	对“人”	10 ~ 30岁
第2能力	亲和力	对“人”	10 ~ 30岁
第3能力	乐观力	对“己”	10 ~ 60岁
第4能力	目标发现力	对“课题”	10 ~ 50岁
第5能力	持续学习力	对“己”	20 ~ 40岁
第6能力	语境理解力	对“人”	20 ~ 50岁
第7能力	专业构筑力	对“课题”	30 ~ 50岁
第8能力	人脉开拓力	对“人”	30 ~ 60岁
第9能力	委任力	对“人”	30 ~ 50岁
第10能力	商谈力	对“人”	40 ~ 70岁
第11能力	传授力	对“人”	40 ~ 70岁
第12能力	协调力	综合	40 ~ 70岁

目 录

前 言 本书的内容与目的

第一章 ● 关于职业的种种误解 001

职业生涯就是始终向着目标笔直前进? 005

只要是大学或研究生院毕业,
就能在就业或跳槽时占据优势? 009

只要持有资格证书,就能找到工作? 014

过了 35 岁就不能跳槽了? 016

不擅管理的人可以成为专业人员? 021

第二章 ● 引导职业生涯走向成功的 12 种基本能力 025

第 1 能力 反应力 027

表情见真章 031

点头的技巧 033

- 不会聊天的高中生 035
- 反应力决定信息收集能力 037
- 所有的倾听都是为了提问 039
- 第2能力 亲和力 041
 - 作为领导的条件 045
 - 智商与亲和力 048
 - 省略寒暄有害无益 050
 - 锻炼亲和力 053
- 第3能力 乐观力 055
 - 压力应对 058
 - 直面压力 060
 - 以积极思考为目标 062
 - 战略性思维能够增强乐观力 066
 - 将乐观力视为重要的录用标准 067
- 第4能力 目标发现力 069
 - 企业要求个人“自立” 073
 - “梦想能量”与“问题发现技能” 074
 - 你有梦想吗? 075
 - 贪欲创造目标 077

锻炼“问题发现技能”	078
提高目标发现力的技巧	081
第5能力 持续学习力	083
不学习的日本人	086
从强制性学习到自主学习	088
不懂得学习方法	089
将思维格式化	091
学习的转移	093
养成学习习惯的关键	094
第6能力 语境理解力	097
语境理解力的支柱	101
积累与语境不同的人沟通的经验	103
代沟	104
想象对方的发言背景	107
养成整理论点的习惯	108
在谈判场合不可或缺的能力	109
第7能力 专业构筑力	111
选择什么领域作为自己的专业?	114
我的专业选择	116

- 兼顾理论和实践 119
- 通过笔记联系理论与实践 120
- 专家不知者为罪 121
- 不可缺少的专家关系网 124
- 第8能力 人脉开拓力 125
 - 首先要见想见的人 128
 - 梅开二度 130
 - 介绍给第三方是加深关系的有效技巧 132
 - 怀着无私付出的心态 134
 - 不要吝啬交际费和饮食费 135
 - 在个人主页上进行自我介绍 136
 - 停止加班，空出时间 137
- 第9能力 委任力 139
 - “自己做更快”的恶魔之声 143
 - “叫你做是应该的，你做好也是应该的” 146
 - 信赖需要“眼光” 148
 - 符合设计图的阶段化 149

第 10 能力 商谈力	153
听不进别人说话的中年一代	156
以成为职业顾问型上司为目标	157
登陆日本的职业顾问	158
5 万名职业顾问培养计划	159
商谈服务成为必需品	161
不可忘记的要点	162
第 11 能力 传授力	165
缺乏传授力的典型失败案例	168
“教员”带来的就业机会效应	170
传授方与受教方的关系	173
“和谐”的概念	174
毫无保留是大忌	175
夸奖与责备	177
第 12 能力 协调力	179
21 世纪的象征性职业	182
在不同领域间协调	184
一边提供建议，一边引导解决	186
构成协调力的 10 个要素	187

第三章 ● 职业生涯稳步攀升的法则 189

登上职业生涯的阶梯 191

职业的形象 191

职业生涯是偶发性学习的积累 192

相互关联的 12 种基本能力 194

各能力之间的关系 194

一过 30 岁弱点就改不掉了 195

作为必要条件的两种技术 198

信息收集技术 199

数字解读技术 202

成年人的实习 206

有益于双方的职业生涯的“实验” 206

从多样的选项中作出选择 209

阶梯顶端的世界 212

后 记 214

出版后记 216

第一章

关于职业的种种误解

在从事与就业相关工作的过程中，我一直觉得，求职者所追求的技能与企业真正希望雇用的人才之间存在巨大的偏差，尤以应届毕业生的就业和录用场合最为明显。即使是在积累了一定社会经验后跳槽时，甚至在晋级、升职等人物评定时，这种偏差也不少见。

每个人都希望自己的工作更成功，希望得到更好的评价，希望更充分地发挥自身优势，享受一份好工作带来的快乐。为此，很多人会利用当前的工作学习新技能，或者通过读书、上学来学习。可是结果往往是徒劳无功。因为他们只知道追求流于表面的技巧和技能，并没有意识到什么能力才是现阶段必须掌握的。

日本当前的失业率稳定在5%上下，据分析，大部分失业都是由上述偏差造成的。与其说是工作岗位太少，不如说是因为求职者实际具备的能力与社会真正需要的能力相脱节。以求职中的大学生为例，他们中的一部分人早已被多家公司内定录用，可以随意挑选喜欢的工作，而其他大部分人只能在不断面试、不断失败的困境中挣扎。这就是现实。正在考虑跳槽，准备从事第二职业的中老年人也一样。

很多五六十岁的人，此前并未掌握应该掌握的能力，如今面对劳动市场的残酷现实，只能勉强接受并不想干的工作，薪水也远远低于期望值。

就业必须具备哪些能力？职业究竟是指什么？

每个人都知道“能力”和“职业”这两个词，但实际上，由于这两个词的概念过于模糊，造成了很多误解。有太多似是而非的所谓技巧和普遍说法泛滥于世间，制造了一大批牺牲者。我接下来要说的内容都是一点就透的东西，但在进入正题之前，我想先消除一些人对“能力”和“职业”的误解。

职业生涯就是始终向着目标笔直前进？

这个误解往往产生于最开始找工作的阶段。

人们常说：“在求职之前，必须知道自己喜欢什么，想做什么。”

然而，处在这一阶段的求职者还没有实际的工作经验，这两个问题对于他们来说过于沉重，恐怕只有极少数人才能找到答案。

“我要成为医生，拯救世界上所有人的生命！”——极少有人像这样决定自己的职业生涯，并且坚定不移地走下去。大多数人都会确立“我要成为商人，到国外去”“我想当杂志编辑”等目标，并且巧妙地使自己相信这就是自己想做的事。还有些人连这样也做不到，只能怀着“不知道自己想做什么”“那个人是怎么知道自己想做什么的？真了不起，我可办不到……”这样的心态，不找工作，而是踏上寻找自我的漫长旅程（暂时成为自由职业者或无业人员）。

说得更直白些，以现在在职的30~60岁的人为例，几

乎所有人在就业之前都不清楚自己想做什么样的工作。绝大多数人的求职经历无非是拜访师兄、师姐曾经就职的公司，接受私下面试，闹哄哄地喝着酒、握着手，不知不觉间就签了工作合同。可以说，在如今这个时代，完全可以不用考虑自己想做什么，先找家公司签约再说。

所以，就算现在并不清楚自己想做什么样的工作，也没必要感到焦虑。在接受就业辅导时，即使就业部的老师说“请自己分析一下，想想自己想做什么”，也很少有人会真的苦苦思考。

其实，想尝试做某种工作的动机，只有在真正接触那种工作之后才会出现。对于从没做过的工作，是不会产生动机的。

但不管怎么说，尝试认真思考这一行为本身并非毫无价值。面对就业如此重大的抉择，不知道哪种工作适合自己，经过慎重思考，终于选定了一种工作，尝试去当临时工，或者向正在从事这种工作的人打听情况，或者付诸实践，都是很有价值的做法。与正在从事这种工作的人进行交流，如果觉得可以把这种工作当作自己的理想，那么不妨下定