

第一章 年届三十——人生的分水岭

1. 上司决定你的一生

○三十岁的人多以自我为中心

根据日本经济企划厅发表的《国民取向调查》（1995 年度）中有一项调查内容是：“如果是自己愿意干的工作，那么，为了工作，自己个人的生活做出牺牲也没有关系吗？”

从结果来看，不同年龄段人的回答有很大的差异，值得思考。

40—50 岁这一年龄段的人被称为“生育高峰期的二代”^①，他们之中表示能够接受者，占被调查人数的

^① “生育高峰期的二代”，指日本在第二次世界大战后 1945—1954 年生育高峰期出生的一代人，当时年出生人数平均达 230 万人。

百分比分别为 15.3%和 20.7%。20—29 岁表示同意者为 20.6%，与预测相反，未料到他们这个年龄段的人对自己所从事的事业和所在的公司这么有信心和有热情。而 30—39 岁年龄段人的调查结果，仅有 19.8%表示同意，比任何一个年龄段人的比例都低。

这个数字意味着什么呢？

1956 年出生的人，现在正处于四十岁以上的年龄段。他们正像日本《经济白皮书》中所描述的那样，是“不懂得什么是贫穷”的一代人；早已不是战后“这一精辟的短句概括了他们所处的时代和他们的经历。

这一代人很开心自己“怎么都能过，横竖都快活！”从另外一个角度来看，他们生长在日本经济高速发展的时代，从儿童时代起就受到以光化学烟雾为代表的公害等等负面影响，所以兼有“不相信公司群体”的矛盾性格。

许多负责人事工作的人，对 30—39 岁的这一代员工的批评是很严厉的。他们认为：这一代人的依赖性太强，与同龄人的沟通是超群的，但是不善于和上司及部下协调配合。

这一代人看重的不是社会的价值观念，而更主要看重的是其自身的价值观。他们不关心社会，只关心自己。

日本有一个极端宗教团体的骨干分子，几乎青一是 30—40 岁的青年人，他们的自以为是竟然发展到诡异的地步，在日本引起了极大震动。

这件事在相当大的程度上反映了三十多岁这一代人的部分时代特征。

○三十岁是人生的转折点

30—35 岁是人一生中精力最旺盛的时期，他们的工龄大约都在 10 年左右。在这个年龄段的人，是个人职务升迁发生较大变化的时期。有的人只能一辈子当职员，有的人充其量当个课长，而有的人就有能力上升到经营班子的领导岗位上去。

这种区别自然是和自己本身的实力分不开的。但是更重要的一点，那就是在这个时期你在什么人的手下工作。说白了，就是你跟谁干，受谁的影响最大，这会决定你将来是否能使自己的实力得到发挥。如果说这种因素的影响将决定你一生的前途，也不为过。

如果你在一位精明强干的上司手下工作的话，你能学到很多东西。你能学到他的工作方法，培养自己强有力的业务洽谈能力。同时，他能给你提供一些富于挑战性的工作和锻炼的机会，这可不是人人都能有的机遇，这是一种权利。

在公司里有重大的问题需要挑选合适人选去处理的时候，有力的候补人选的数目毕竟是有限的。在这种情况下，不是公司负责人所垂青的人一般是很难入选的。

在公司生活中，有嫡系与非嫡系之分是不可否认的事实。俗话说：头儿要是看不上你的话，有好事也轮不到你。

上级给你一个锻炼的机会，同时这也是一种考验。如果你能很好地完成任务，上司脸上有光，你自己也就在升职提薪的路上登上了一级台阶。这大约也就是工薪族的成才之路吧。

心里有了一个晋升目标，从二十多岁开始就要进入状态；到了三十多岁的时候，就应当是开足马力，向上奋进的时期了；到四十岁时基本的目标应该已经达到。简而言之，一个工薪族，赤手空拳单打独斗闯天下，如果不依靠上司的提携，要想有所成是很困难的。

有的人也可以靠自己的力量建立事业，但无论是哪家公司，十年中也只可能出现一两个这样的人才。当然，他们在很早以前就已经上道。

人们常说三十多岁是人生的转折点，原因就在于人往往在这个年龄段开始选择或接触到能左右自己命运的关键人物，如果你的选择是正确的，其后自会大有

发展前途。

2. 做自己命运航船的舵手

○把握命运的三项条件

人在而立之年做生意或在商业的领域中能连连得手、节节获胜的话，往往会在不知不觉之中滋生一种自满的情绪。虽然他可能自认为：“我这个人一向谦虚。”但却又自诩：“这是靠运气和实力。”难以控制自己过五关、斩六将时的自鸣得意之情。

客观地说，他也许是运气好，也确实具有实力。但是另一方面命运女神的脾气的反复无常也是事实。常言道 机不可失 时不再来。一旦错失了一次良机 运气不会再次来临。

能够在三十多岁得到大发展的人才，他们都有一个共同之处，那就是均具有善于召唤命运、掌握命运的优秀气质。

在这个阶段凡有成功，心里头要感谢命运女神对你的眷顾。碰到失败与挫折也不要埋怨运气不好，那样做会触怒命运女神。总而言之，在这个年龄段，你还输得起，不要气馁，千方百计地抓住今后的良机至关重要。



都说生活是海洋
那么人是鱼吗？

成功是要有机遇的，但是要想抓住机遇也不是没有条件的。以下 4 个方面的条件就是抓住机遇所必须具备的。

首先不要使机运逸失。只要坚持不间断的努力，就可以时来运转。

其次，平时应有实力的储备，提高自己的适应性。当机运到来时，就可以立即迎头而上，加以把握。也就是说，要时刻准备迎接挑战。

第三，要培养自己善于与人相处的性格。要善于和那些能给自己带来机运的人相处，给人以好印象，这样机运就会早一日来到你的面前。

以上三点能帮助你进入良性循环的轨道。而在机运到来之前，要以极大的忍耐力承受寂寞，潜心等待。

○时代和机运瞬息万变

当你自己储备了一定的实力，而且你的实力也得到世人的欣赏时，命运女神自然就会来临。要知道机运不会平白地从天而降。

如果自己不珍惜自己的机运的话，命运女神不会对你拈花微笑。

以前曾经碰到过一些三十多岁的人自怨自艾，向我诉苦：“自己是那种运气不好的人。”唉，自己水平太

差啦。”或者说：“自己没希望了！”自己既没才华又没能力，跟别人比不了。”这里我愿奉劝他几句：“为什么轻易地就认为如此呢？稍微改变一点说法不好吗？关系再近，说话也应当含蓄一些。如果你自己就自认为如此，为什么别人不也这样认为呢？”

机运好亦或不好，是任何人也难以把握的。

说到底，机运是一种主观性的东西，只是有的人认为机运好，而有的人自认为机运不好而已。其实机运原本就没有好坏之别，而命运女神只惠顾自认为“机运好”的人。这是确切无疑的。

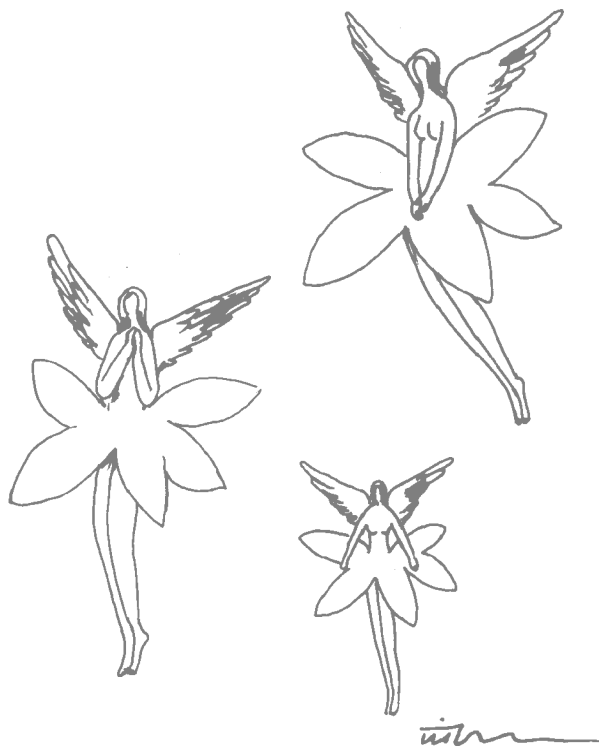
一般来说，人的命运易变，企业的命运也是千差万别。

就以最近 100 年的情况来看，销售额始终保持在前百名的企业，只有“王子造纸”一家。

按照一般常规，企业的寿命为 30 年，一个企业内的事业部门的寿命也不过就 10 年。

前些日子三池煤矿决定关闭，以官方经营起步的三池煤矿结束了它整整 120 年的历史，退出了矿山业。剩下的只有以“月亮出来了，月亮出来了，月亮从三池煤矿升起来了”的歌声为开始的煤矿节。

那些在先前非常景气的公司工作的人，对自己的公司趋于没落如何想呢？也许他们会认为：“没有这个



秋风起了，
黄叶落了，
这是多么严酷的淘汰啊！

道理，怎么会如此呢？！”

有些企业在当年确曾是明星企业，正因为是明星企业，所以想要进入其中工作异常困难。凡能被聘用的都是一流水平的人才，根本毋需考虑到公司的前途会有什么問題。正是因为这样，到了干到五十岁的时候，企业居然破产了，或者沦为落后企业，职员当然也就难逃陷于窘迫的处境了。

时代是一定会变，现在看着非常红火的产业，30年以后，也许就要寿终正寝。

所以，人从三十岁开始要学会自己掌握自己的命运，将命运委诸他人或听天由命、自暴自弃均不可取。

3. 满怀激情，执着进取

○勤奋与执着会带来智慧、地位和金钱

我们仔细观察一下周围的人和事，就可以看到：

才能出众、又极其刻苦努力的人，必然能获得巨大的成功；

才能有限，但加倍努力，也能获得成功；

才能有限，又不努力，成果渺茫。

世道是十分公正的。

按上述推理，如果一个人很富有才干，但是如果自己不充分努力的话，结果会如何呢？假设按数学上的简单加减法来推算的话，结果应该和上述的相同。可是在实际生活当中却又并非如此，实际的结果可能比还不如。为什么这么说呢？一般社会上的人对这种人的看法是：有那么好的天赋自己却不努力，这种人不可取。也就是说，这种人从人情义理上得不到他人的援助。一个成功者的基本素质，就是应该对事业充满激情，工作勤奋。

众所周知的稻盛和夫先生，日前辞去了京都 SERA 社长职务，宣称身入佛门。在他创业之初曾经发誓：不管做什么事都要做到最好。他的这种决心并不是“尽可能地做到最好”，或者“条件允许的话做到最好”的意思，而是义无反顾地勇往直前，“无论遇到什么困难也要拼到底，无论在哪方面都要争第一。”

那时在同一条街上还有其他公司比京都 SERA 公司工作时间更长。稻盛为了在这条街上争第一，他就延长自己的工作时间来和那家公司相比，总是盯着这家公司几点熄灯。他的信念是：“人生不能庸庸碌碌，得

稻盛和夫，日本京都 SERA 株式会社社长，现任京都银行监事，信仰佛教净土真宗。

过且过。”

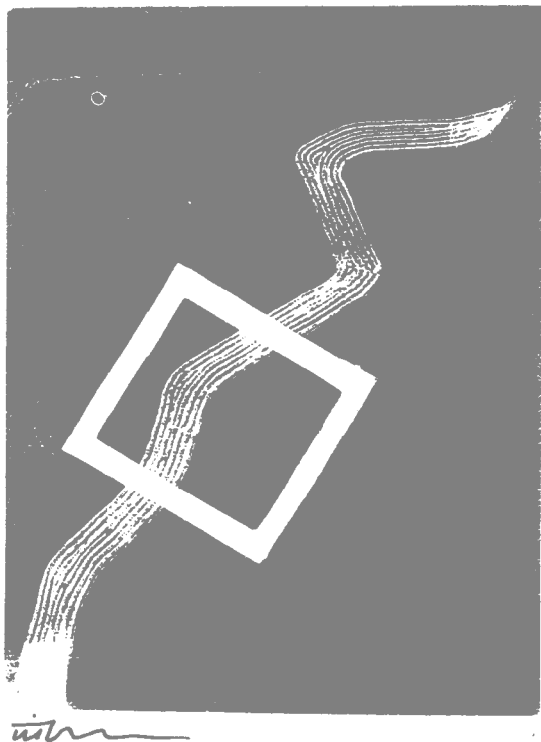
我是希望自己的工作环境中能有更多的像稻盛和夫这样的人。当你把工作委派给一个人的时候，首先要看看这个人对工作的热情如何，这是一个衡量的标准。当然才能和见识水平是很重要的，但是前提条件必须是他对这份工作有没有热情。

人只要对事业充满热情，执着追求，就一定能产生驱动力。对于你的热情的回报：有智慧的人必将予以智慧，有地位的人必将予以地位，有钱的人必将予以金钱分别相助。

○激情调动创造力，变不可能为可能

在我们周围有这样一些人，他们自称：“迄今为止，没干过什么事。”或者说：“那种工作我干不了。”可以说是大事干不了，小事不愿干的一种类型。

曾任世界方便面协会首任会长的安藤百福（也是日清食品的会长），在杯装方便面是否要打入美国市场的问题上拿不定主意，而且遭到本公司的一致反对，他便委托美国数家市场营运公司同时进行市场调查。专家们分析的结果是否定的，以不做为宜。但是安藤的决断是：“打进去！”实际操作之后的结果是大获成功。科学的分析和数据固然非常重要，但是由于分析数据的



循规蹈矩，活生生的人便活成了框里的照片。

角度和方法不同，肯定会有种种不同的结论。

三十岁的青年往往采取否定性的言行，这是一种对未来忧心忡忡的心态。

设若在提案的讨论会上，一片反对声中，你最好不要随声附和，而应该积极地想办法，敢于提出自己不同的看法。

这种情况下，可能有人会说：“那么你来干吧！”你就要勇于提出促成该项提案的可能条件是什么。这样，你的上司他很容易会倾向于你的想像力和勇气，而冷淡那些随声附和或袖手旁观者。他不仅会为发现了拥护他的意见的人而高兴，更会不遗余力地予以协助。

那么，一件不可能的事情如何才能变成可能呢？首先要分析一下不可能的三个因素：

马上完成不可能；

老一套办法不可能；

③一个人干不可能。

搞清楚不可能的原因之后，就可以用以下办法去克服那些消极因素：

花费时日就会可能；

改变方法就会可能；

集思广益便会可能。

从另外的角度化消极因素为积极因素，这需要有

对工作的激情，激情会调动创造力，化不可能为可能。
正所谓：世上无难事，只怕有心人。

4. 做诚心诚意的人

○以行动博取信任

一个人要想获得巨大成功，不可能仅仅凭借实力，当然也不能单靠运气。

所谓成功，它包含了来自周围人群的信任和来自他人的高度评价。

那么信任与评价从何而来呢？决非是一种口头的承诺就能换取来的，必须伴随行动。只有当你付诸诚实的努力之后，才有可能得到他人的足够的信任。

日本自古以来 那些武士和高级军人 他们就有自己的美学信条。他们为了表示自己的忠诚，最终会采取剖腹或自刎的手段来结束已无法尽忠的生命。

现今社会的人，也有他们各自不同的表示尽职尽责的手法。一个一生苦心经营发达起来的人可能会以“源于民众 归还社会”的信条 临终时倾其全部财产奉献于社会。

一般情况下 在公司内论实力是首屈一指的人 未

必就能出人头地。或者说在商业上有奇才的人，也未必就一定成功。

近年来许多企业都开始废除业余时间陪同加班的不良制度。这是一种在削减经费中一定要取缔的传统习惯。按以往的惯例，上司如果不回家的话，部下也只好打起精神跟着加班，这样一来加班的钟点就不断地增加。因为这不单纯是按期领取加班费的问题，所以要求废止的呼声日益增高。

我在工薪族时代，就在公司内以不加班而知名。这是我自己的工作风格，不想改变。等到我将近三十岁时，手下有了助手，我也绝不让他们加班。

有一些人的能力实在太差，不管上司怎么嘱咐他别干到太晚，他也还是要不断地拉晚，才能满足自己那种不加班就难受的欲望。我开始感觉到这是一种性格，虽然他已经相当努力了，但是效果未必就佳。

现在回顾起来，我当时那样做，对手下人来讲也确有过分之处。为什么不可以让他们按各自的风格去做呢，对于他们来讲，这也是一种尽职尽责的愿望的体现。反之，我陪同他们一起加班，岂不更好。

仅就陪同加班而言，这是一种恶习，是一种不正常的工作方式，是一种错误。人们鄙弃这种恶习是为了呼唤一种正义感。但是单纯强调正义感又难免会造成人

与人之间的摩擦或伤害，况且过度地强调，还会造成某种偏激，产生误解。这也是要充分考虑的问题。

○诚意的真谛是“公正”、“谦虚”、“爱心”

在前面我们曾介绍过的稻盛和夫，他曾经在美国撤掉了当地经营者法人代表职务。

稻盛是一位不存私心、爱人以德的人。德就是至诚待人。那位美国人听说稻盛要到美国来，便千方百计要和他面谈。稻盛以为有什么重大的事情，便认真地听他叙述。听了半天，除了讲他自己的功绩和要求改善待遇之外，没有其他内容。他只字未提如何改善工作的劳动条件，一张嘴就是因为提高了业绩，从而要求增加年薪，地地道道的美国人的思维方式。日本很少这样的人。

稻盛认为他没有资格作为一个领导人员。

稻盛认为一个领导人员应具备以下五个方面的条件：

- 是否具有为集体牺牲自我的勇气；
- 是否能一贯地集中精力发挥才干；
- 是否持有强烈和清晰的目的意识；
- 是否具有冷静的判断力和预见性；
- 是否具有光明正大、谦虚爱人之德。