

〔美〕约翰·奈斯比特
帕特丽莎·艾伯丁 著
付 杨 朱宇航 译

再创公司

迎接挑战 适应竞争

成都科技大学出版社

再创公司

迎接挑战 适应竞争

〔美〕 约翰·奈斯比特

帕特丽莎·艾伯丁 著

付 杨 朱宇航 译

成都科技大学出版社

再创公司

迎接挑战 适应竞争

〔美〕 约翰·奈斯比特

字数：190千字

印数：1—15000册

ISBN 7—5616—0196—4 / C · 5

定价 2.50元

献给现代公司的人们。

献给企业家和内部企业家、远见家、工作母亲、共享工作者，老年工作者、双职工、新型经理。

献给所有的人，尤其是那些正在彻底再创公司的中年和青年人。

译者前言

经过几个月的埋头苦干，我们终于完成了《再创公司》的翻译工作。

使我们感到欢心的是能将这本我们喜爱的书介绍给更多的读者。

美国著名经济学家约翰·奈斯比特（John·Naisbitt）继一九八二年发表了《大趋势——改变我们生活的十个新方向》之后，又与帕特丽莎·艾伯丁合作于一九八六年九月推出《再创公司》这本新作。

《再创公司》被评为一九八六年美国十大畅销书之一，出版发行总数超过600万册，与《大趋势》等书一样是研究和探索未来社会科学的巨著。

作者之一约翰·奈斯比特在约翰逊总统任内曾在白宫工作，现任《趋势报告》发行人和奈斯比特研究与咨询集团公司总裁，被一些人誉为研究美国社会、经济、政治和技术发展趋势的权威，本人咨询费的价格与前国务卿基辛格的价格不相上下。

《再创公司》提出了许多新的观点，列举了大量的事实，帮助人们认识并判断我们自己工作的场所和环境，并改变、再创，以适应信息社会的需要，适应竞争；叙述了再创公司的意义，所需做的工作；新的信息时代所需的知识和技能，以及教育、卫生与新型公司、妇女与新型公司的关系。

这些立足于美国现实社会立场上所提出的观点应该引起

我们的注意,但不能全部接受,应吸取有益的东西为我国的经济建设服务。

由于时间紧迫,翻译中错误难免,希望广大读者指正。

最后为对翻译工作提供了特别帮助的F·C·Mitchell先生和薛小嫒等人表示感谢。

· 付 杨 朱宇航

一九八七年于广州

目 录

引言	(1)
第一章 再创公司	(9)
为什么选择现在	(10)
中层管理的削弱	(12)
正在出现的卖者有利市场	(15)
通用汽车公司向信息社会跃进	(18)
远见	(20)
结盟	(25)
实现设想	(28)
怎样的结构能实现设想	(32)
官僚制的瓦解	(42)
第二章 再创公司的十个要素	(47)
怎样的公司环境才具有吸引力	(48)
新型管理者	(54)
雇员成为股东	(56)
从雇用制到合同制	(62)
从等级结构到网络	(65)
内部企业家	(67)
质量是首要因素	(72)
直觉和创造性	(73)
小型企业的优势	(75)
生活的质量	(80)

第三章 再创工作	(84)
新型工人.....	(85)
新的理想：自我管理.....	(88)
自我管理：我们已达到怎样的程度.....	(90)
新的策略：生命／工作计划.....	(92)
弹性工作时间将得到普及吗.....	(96)
福利选择.....	(105)
计算机把工业工人变成信息经理.....	(107)
老工人出现在卖者有利市场.....	(110)
企业家的十年.....	(113)
家庭企业.....	(120)
第四章 新信息社会的技能	(128)
重返基础与高技术.....	(130)
质量：颠倒了的教育趋势.....	(131)
学习怎样思考.....	(135)
思考与写作.....	(140)
学习怎样学习.....	(143)
学习创造性.....	(146)
终身学习.....	(152)
第五章 教育与公司	(155)
公司的教育活动家.....	(156)
资助学校.....	(158)
公司给学校计算机.....	(160)
公司的扫盲运动.....	(162)
填补数学和自然科学缺陷.....	(164)
联接公司与课堂.....	(168)
波士顿合同.....	(170)

担保人	(173)
企业联系：怎样才算恰当	(176)
公司作为大学	(177)
MIT的终身学习	(181)
小型企业新的训练模式	(181)
作为特殊角色的社会大学	(183)
寻求全国性策略	(183)
摩托诺拉的训练模式	(184)
大学作为公司	(186)
第六章 健康与公司	(192)
医疗费用的急剧上升	(193)
政府作为活动家	(194)
自己付医疗费	(195)
雇用医疗专家	(196)
管理联盟	(197)
掌握主动权	(198)
自己保险	(199)
加入健康维护机构	(200)
加入提供优惠的组织	(202)
急救中心	(202)
活动医疗中心	(205)
不吸烟工作场所	(207)
保健锻炼	(211)
第七章 妇女与公司	(218)
柔中有刚的经理	(221)
职业妇女的人数	(222)
新的工作类型	(223)

双职工.....	(225)
新型母亲：年纪大并且有工作.....	(226)
生育阶段.....	(227)
职业妇女的新型企业.....	(230)
日托.....	(232)
价值比较.....	(237)
第八章 在日本再创公司.....	(244)
全球性的对应购买.....	(250)
公司内部的冒险.....	(251)
子公司策略.....	(256)
妇女与日本公司.....	(257)
健康和保健.....	(262)
雇用外籍职员.....	(265)
结论.....	(267)

引 言

一本书的价值往往要在它出版后才能为人们所了解。

《再创公司》也是这样，人们在演讲、交谈、广播、电视中谈论得越多，就越能理解它。

本引言使得我们有机会与读者一道共享更深刻的理解，并用现代眼光来分析正在进行中的公司演变过程。

正如我们所看到的，本书的主要目的是帮助人们判断怎样改变公司才能适应今天的商业要求，把握新的趋势、以及如何改变即将来临的八十年代末和九十年代的劳动力变化。

如果你是一个经理、企业家或者CEO^①，那必须有未来的眼光，这是你的职责。

即使你只不过是简单地“为生活而工作”，也应该知道自己是在什么样的公司里工作。

《大趋势》描写了正在变化着的世界的基本方面。如果你所在的公司——或者正打算去工作的公司没有跟上这样改变的步伐，那么很可能在五至十年内就会倒闭。仔细挑选一个公司便能避免个人及其专业的损失。

除了避免职业挫折以外，仔细挑选工作单位还有一个更深远的意义：选择一个给你带来最大好处的公司才对得起自己。

我们绝大部分人并不富有，所拥有的财富只是作为人的本身——智慧、知识、经验和能力。我们有责任把这种资本

^①CEO. 最高行政官 (Chief Executive Officer)

——译者

投入到一个最值得的公司里。这正取决于每个人自身。

怎样来选择这样一个这样的公司呢？本书将为你指明方向并帮助你做出决定。

我们把《再创公司》的主要观点以问题的形式列出，帮助你衡量工作着、或是正打算去工作的公司，

这是一个能得到个人成长的公司吗？

是否能接触到具有挑战性的任务，并在此过程中得到支持？

是否能与确实能指导自己的前辈们一起工作？一旦认为你的智力投资确实值得，你便可以在公司里再投资，否则就选择另一新的公司。

这个公司是否奖励成绩和发明创造？或者是好坏都一样？

公司事业成功是否给大家带来福利？

有关奖金、利润分享、雇员股票拥有权等等是怎样规定的？

公司是否给内部企业家^①奖励？有多少人离开公司去开办自己的企业？

公司的规划如何？

它的价值观念和理想是什么？

在今后的五至十年内公司将在哪方面领先？不知道自己究竟在哪方面领先的公司往往感到面临倒闭、雇员面临失业的窘迫。

公司的内部结构如何？

① 内部企业家（Intrapreneurs），是在组织内部工作的企业家，即发挥企业家作用的职员。

详见第二章第六节。——译者

各个部门是否能自由执行自己的计划？或者公司仍然是一个官僚机构？市场、财务、工程等各部门的人员是否在同一种交叉训练的环境里一起工作？或是他们之间很少交谈？

公司在职员健康和锻炼方面有何主张？

在午餐时间做锻炼的人是否被视为怪异？

公司餐厅是否供应低质量的食物？

对吸烟有哪些规定？

公司在减少医疗费用方面做了哪些工作？

公司对工作时间的安排是灵活的还是严格的 9—17 点（即上午九点到下午五点）制？

是否试行活动工作时间，共享工作和福利选择计划？

是否有专业人员实行半工制？

有多少年纪大的人（指超过退休年龄的人——译者）在此工作？

女性在公司是否工作得很顺利？

对日托采取了哪些措施？

双职工情况怎样？假如对方在此工作，另一方允许调走吗？公司是否帮助他（她）找到新的工作？

女性工资待遇是否合理？

公司是否与当地学校在某些方面有联系？

在当地学校投资的公司与学校建立了一种联系，使得公司有机会从学校招到优秀的人材——这正在日益成为公司的竞争优势。

公司是否考虑终身训练和教育？

这里的管理者是把他们自己当成老师还是发号施令者？最有改革精神的公司越来越与学院相似了，他们传授信息社会的新的基本技能——思考、学习和创造。

这是一个使人身心愉快的公司吗？

是否有垒球队、气健术班？周末下午的啤酒聚会能否给公司带来活力？

这些只是指明一些方向，并不是绝对的。只有极少数的公司符合所有的这些标准。

什么是最重要的呢？

这取决于个人所好以及工种。但不管怎么说，一个能提供个人成长并对发明创造给予奖励的公司在很大程度上是正确的。又有多少公司能做到这一点呢？我们说，一个符合一半上述标准的机构确实是在认真尝试再创公司了。

新毕业生与卖者有利市场①

上面提出的问题对新毕业生尤其重要。本书第一章将要描述的卖者有利市场将是几十年来第一次把你——寻找工作的人，放在鸣禽鸟②的地位。

七十年代的雇主市场在八十年代中末期和九十年代将成为雇员的市场。自从《再创公司》问世以来，美国所开创的新的工作种类数一直在不断地刷新纪录。

一九八六年一月出现了五十五万六千种新工作，多么令人震惊的数字！二月份，步伐尽管有些缓慢，但三月份又回升了。一九八六年的前三个月一共出现了一百万种新职业，这相当于一年有四百万新工作出现。（七十年代，每年平均有两百万——那时已被认为是承受不了的非凡数字了。）

卖者有利市场将随时冲击着再创公司过程中的商业界，

① 卖者有利市场，本书特指对劳动者有利的劳动力市场——译者。

② 鸣禽鸟，处于捕食有利地位的一种鸟——译者。

其它新生事物继续出现。

人民航空公司和苹果电脑公司

一些观察家指出，人民航空公司的接管弗诺提尔和布利提航空公司与史第弗·乔布斯的分离苹果电脑公司，说明了人民航空和苹果电脑在某种程度上来说是不成功的，并且与再创公司是背道而驰的。

事实恰恰相反

毫无疑问，人民航空公司在“出售”非联合的经营方式使用习惯于传统的联合机构的弗诺提尔的职员们遇到困难。但最基本的一点是：尽管人民航空公司富于创新的管理方式在商业界一直受到嘲讽，但它具有一种保证在今天杂乱无章的市场里，取得成功并继续蓬勃兴旺地进入下一世纪的趋势和坚强结构。而象TWA、东部和Pan Am等使用联合方式的航空公司才是人们应该担忧的公司。

苹果公司的困难过渡时期已经结束了。史第弗·乔布斯继续做他最喜爱的工作——不断创新。在CEO约翰·斯库里的领导下，苹果公司的远景规划是成为一所制造并出售计算机的大学。

今天，苹果公司以一种我们在明天的公司里将要用到的方法来使用计算机：

“我们在今后两年中将在苹果机的信息系统中花六千万美元，这在商业界是前所未有的，”约翰·斯库里说：“我们感到，假如我们不学会使用自己的产品，又怎能希望别人这样做呢？”

《商业周刊》谈论TLC

对在第四章将要讨论的思考、学习和创造（即TLC——译者）这三种新的基本技能的需要，在美国的公司里明显地日益增加。甚至《商业周刊》，这个一贯只对大公司以及利润、亏损之类可见利益感兴趣的杂志也开始注意TLC了。

《商业周刊》一九八五年九月三十号发表了一篇题为“你有创造性吗？”的封面题材报道。文章材料充分，介绍了一些最重要的提高创造性的顾问——威廉·赫尔曼、罗杰·冯·欧赫和怎样学习思考的顾问爱德华·D·波洛，还叙述了他们以及其它一些人在为公司提供帮助上取得的一些成就。

健康福利

在当初写《再创公司》的时候，我们还不能找到很多有效地减少了医疗费用的健康与保健锻炼项目的例子。如今到处可见了。ATQT公司在新泽西州本得米尼斯特和密苏里州堪萨斯城的两年提供便利医疗的研究中，该项目的联合执行人摩里·麦康利指出：如果公司的每个人都加入这个项目，ATQT在十年里可节省一亿六千万美元。由一千五百名雇主组成的保健研究院得出的结论是：建立了保健措施的公司每年在每个雇员的保健费用上可节省五百五十七美元。

波士顿合同

人们很吃惊地得悉了“波士顿合同”，一份在波士顿的学校和公司之间的关于保证每一个中学毕业生都能找到

工作的契约（详见第五章）。更了不起的是，事实一直在与合同的目标相符。一九八五年度的近三千名毕业生中，只有4%没有被雇佣，参加工作的学生每小时的平均报酬是五点二五美元，高于社会最低工资。如今，学校和公司把注意力放在这个项目的一个人令人失望的事情上了：即继续升高，甚至是与日俱增的中学退学率。

妇女与新的领导形式

正如我们所知，公司是男性创造同时为男性服务的。更有甚者，这种机构还极受军队模式的影响：第二次世界大战后，士兵们脱下战服换上了细条衬衫。服役军人加入了联合生产线、等级森严的官僚结构仍是不变。

四十年后，大部分新出现的工作有妇女参加了（详见第七章）。正是她们推动了公司的很多革新项目，如活动工作制、福利自选制以及最明显的日托。长期以来，一直是男性工作，女性在家照看孩子。公司可以注意安排雇员们，就象他们生活在真空中一样。他们可以随意地被调动工作，按照严格的9—17时间制工作，各种福利也由公司决定。然而事实是，女性参加工作迫使工场更具有人性。公司应该感激的是，这些女性属于另一个实体，她们来自对其有深厚感情的、称为家庭的地方。

数百万新的工作在一些年轻的公司里出现了，这些公司致力于（至少是部分地）达到公司远景的蓝图，而不是模仿以往的工业化公司。

这意味着你有极好的机会去选择，在前景和目标上与你个人的价值观和职业一致的公司。