

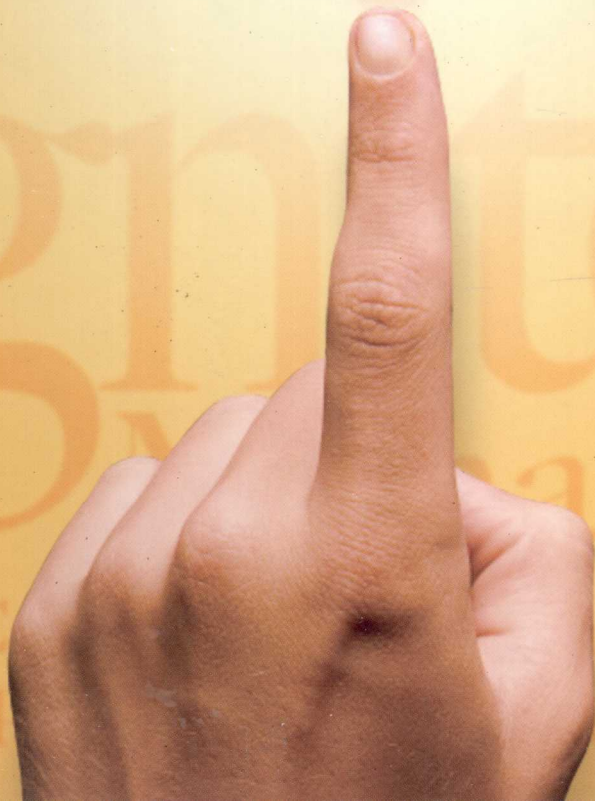
Ignited Managers!

Light Up Your Company and Career for More Power,
More Purpose, and More Success

征服中层地带 点亮中层管理者的事业和梦想

(美) 文斯·汤普森 著
(Vince Thompson)

李亚 王璐 张国萍 等译



机械工业出版社
China Machine Press

Ignited
Managers!
Light Up Your Company and Career for More Power,
More Purpose, and More Success

征服中层地带

点亮中层管理者的事业和梦想

(美) 文斯·汤普森 著
(Vince Thompson)

李亚 王璐 张国萍 等译



F272-91
T13



机械工业出版社
China Machine Press

Vince Thompson. Ignited: Managers! Light Up Your Company and Career for More Power, More Purpose, and More Success.

ISBN 978-0-13-149248-6

Copyright © 2007 by Vince Thompson.

Simplified Chinese Edition Copyright © 2008 by China Machine Press.

Published by arrangement with the original publisher, FT Press, a Pearson Education company. This edition is authorized for sale and distribution in the People's Republic of China exclusively (except Taiwan, Hong Kong SAR and Macau SAR).

All rights reserved.

本书中文简体字版由Pearson Education(培生教育出版集团)授权机械工业出版社在中华人民共和国境内(不包括中国台湾地区和中国香港、澳门特别行政区)独家出版发行。未经出版者书面许可,不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

本书封底贴有Pearson Education(培生教育出版集团)激光防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

本书版权登记号:图字:01-2007-4944

图书在版编目(CIP)数据

征服中层地带:点亮中层管理者的事业和梦想 / (美)汤普森(Thompson, V.)著;李亚等译. —北京:机械工业出版社, 2008.5

书名原文: Ignited: Managers! Light Up Your Company and Career for More Power, More Purpose, and More Success

ISBN 978-7-111-23902-4

I. 征… II. ① 汤… ② 李… III. 企业领导学 IV. F272.91

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第049194号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037)

责任编辑:石美华 版式设计:刘永青

三河市明辉印装有限公司印刷·新华书店北京发行所发行

2008年6月第1版第1次印刷

170mm × 242mm · 14.75印张

标准书号:ISBN 978-7-111-23902-4

定价:36.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

本社购书热线:(010) 68326294

投稿热线:(010) 88379007

赞 誉

全世界的经理人都应感到高兴，这是一部适合你们的著作。

本书中有许多前所未有的优秀建议，帮助你在人力资源管理中巧识千里马，恰当应对持续不断的压力。它简单、实用、让人向上。

如果你在管员工，应当买一本。如果你在管经理人，应当买一箱。关于领导力的著作比比皆是，适用性各异，但本书却是专门为你量身定做的。

——《爱是杀手锏：如何赢得业务和影响力》作者蒂姆·桑德斯，雅虎公司前任“解决方案”总裁

《征服中层地带：点亮中层管理者的事业和梦想》是一部开创性的领导学力作，如果得以遵循，它会激发组织内未充分利用的资源，即中层管理者。这些人常常被忽视和误用，而本书告诉我们如何最大限度地利用中层管理者的巨大潜能。如果你想要的是超凡业绩和一支充满活力的管理团队，《征服中层地带：点亮中层管理者的事业和梦想》将是唯一的选择。

——切斯特·埃尔顿，《纽约时报》畅销书《看不见的雇员》作者

中层领导工作常常非常棘手，尤其是在当今飞速变化的环境中。在《征服中层地带：点亮中层管理者的事业和梦想》中，作者直击要害，告诉世人如何进行自我独特定位来激活公司。

《征服中层地带：点亮中层管理者的事业和梦想》承诺将给中层带来更大权力、更大构想、更大成功，它确实兑现了这些承诺。

——琳达 A. 利文斯通，博士，Pepperdine 大学 Graziadio 商业和管理学院院长

经理人职业生涯成败的关键是能否有效地激励下属去主动地改变和提升自己。本书告诉你如何去做才能获得成功。

——基思·法拉利，畅销书《不要独自吃饭》作者，Ferrazzi Greenlight 公司 CEO

本书真是令人叹服，堪称傲视群雄。我向自己所有的管理团队成員推荐了这本书，并且建议你精读书中的操作性建议，让自己真正被“点亮”。

——艾伦·科恩，CMO TV Guide

任何从事中层管理并且希望顺利躲过众多管理暗礁的人，不阅读本书都会有一定风险。本书非常具体地阐述了如何才能摆脱平庸、绩效超凡。

——格兰维尔·图古德，高管教练，《行动型领导》^①的作者

《征服中层地带：点亮中层管理者的事业和梦想》太棒了。它对管理困境进行了深刻分析，真正做到了让管理者被“点亮”、充满激情与活力。我向一位朋友说起过自己的阅读经历，现在他也在读这本书，可见本书堪称中层管理者的及时雨。未来几年我还会继续推荐这本书。

——简·索拉博士，Santa Clara大学Leavey商学院高管培训中心副主任

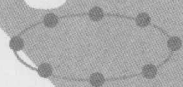
如果你想成为公司高管，就要做出与众不同的贡献。本书提供了一套指引框架，从而使我们可以采取有针对性的重要行动。

——杰弗里·福克斯，畅销书《如何成为CEO》的作者

① 本书已经由机械工业出版社出版，ISBN为7-111-19201-X。

Managers!
Light Up Your
Company and
Career for More
Power, More
Purpose, and More
Success

Ignited



译者
序

我在南开大学给MBA以及EMBA的学员上课的时候，经常会有一个困惑，学员们也经常提出这个问题：我们的课程是给未来的企业中层经理设计的，但教材却是针对企业高管编写的，诸如战略决策、投融资规划、公司治理等，这中间存在一定的脱节。我们的MBA学员毕业之后，学的这些东西在企业中到底有多大的实用价值，其实大家心里并不是很清楚，这正是中国MBA教育面临的挑战。

在这样的背景下，华章公司引进了本书，给我们提供了真正的中层管理的活教材。本书重点介绍中层管理者应具备的七大技能（包括流程、员工、信息、环境、故事、战略、情感）以及这些技能的作用，特别指出了中层管理者应当主动求变，利用自己的独特位置发挥更重要的作用，并给出了有针对性的操作规程，在其他出版物中这是十分少见的。本书对于中层管理者如何获取更大权力、实现更大构想、取得更大成功等都给出了不少真知灼见，具有极强的实用性和针对性。本书对于即将担任中层管理者的MBA学员们以及企业的高级经理都有较高的参考价值。

本书中提供了很多实例，它是基于作者扎实的研究成果而写的，因此，这本书堪称是一部少见的佳作。

本书的翻译工作得以完成，得到了许多朋友的无私支持。其中，张婧婷、蒲晓怡、刘琨祥、付思扬、樊斐斐、贺亚芳、李龙华、王平、

董妍娜、刘鼎远、赵方、张硕、杜峰、卢莹承担了初稿翻译工作（各自分别承担一章或两章），陆建新、齐会含、张修明、曹慧、刘丽艳、张一鹤、赵金莎、夏雪、张仓泉、陈杰、金生亮等进行了相关资料的查询和考证，我和王璐（南开大学经济学院副教授）、张国萍（南开大学商学院讲师）负责了本书部分内容的翻译和全书的审校工作。

另外，本书在出版过程中还得到了机械工业出版社华章公司的王磊编辑、石美华编辑等人的大力帮助，特此表示衷心的感谢。

需要说明的是，本书的翻译工作借鉴了教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“中国民营经济制度创新与发展问题研究”（项目批准号03JZD0018）和天津市社科规划2005年度课题“民营企业公司治理框架与实证研究”（TJ05-GL003）、南开大学科研启动项目“民营企业公司治理实证研究”的阶段性成果，另外，还得到了南开大学亚洲研究中心的资助（“中韩民营中小企业公司治理比较研究”）。

由于本书内容较新，跨度很大，涉及中层管理的方方面面，这为本书的翻译增加了不少难度。尽管译者始终谨慎动笔，仔细求证，但难免还会存在疏漏，恳请广大读者批评指正。译者联系方式：022-23504501，电子邮件：yhg@vip.sina.com或guoyanhong627@vip.163.com

李亚

2008年2月于南开园

Managers!
Light Up Your
Company and
Career for More
Power, More
Purpose, and More
Success

Ignited

作者
简介

文斯·汤普森，中层转变咨询公司(Middleshift Consulting)负责人，曾为数家互联网公司设计过世界级的在线营销解决方案，并在其内部打造营销型组织，从而使之能够授权给中层经理。其主要咨询客户包括Napster公司、StarStyle.com和Break.com。

在文斯·汤普森的职业生涯中，有过长达15年的企业中层经理的经历。他曾在多个富有挑战性的行业以及培训机构中担任部门领导，先是在餐饮行业，而后是电视传媒行业，现在则是互联网行业。

文斯·汤普森在美国在线公司担任过7年的区域营销副总裁。他为该公司设计了营销培训体系，曾分别在旧金山、洛杉矶、芝加哥、杜勒斯(弗吉尼亚州)管理过相关团队，而后担任美国在线公司西南区的区域副总裁，负责管理公司在美国西海岸的娱乐和汽车行业的合作伙伴。

在美国昆腾公司(Quantum)系列营销培训讲座中，他是著名的在线营销专家，所讲内容涉及在线广告的诸多领域，此外，他还对IOWA出版社出版的教材《媒体营销》做出了不少贡献。

文斯·汤普森先在南加州大学Annenberg传播学院获得了传播学本科学位，而后在Pepperdine大学获得了MBA学位。现在他和太太以及两个女儿一起在美国加利福尼亚州的洛杉矶市定居。

如果想了解更多有关文斯·汤普森以及本书读者群的信息，请登录网站[www. Belgnited.com](http://www.Belgnited.com)。

有人问感恩而死乐队 (Grateful Dead) 成员杰瑞·加西亚一个简单问题：如何从社会变革的角度定义美国“20世纪60年代生人”？杰瑞回答说，“有些人注定必须做点什么，而这些人注定是我们。”

我大笑。在我们中间，任何有责任感的人都是这样。作为一名管理者，我花费大量的时间希望找到一种强大力量来帮我启动变革程序，从而为管理者创造我们所期望的、正常的、有价值的商业环境。由于这一天迟迟没有出现，我决定开始尝试做一些力所能及的事情。

我相信好的点子很重要，而不必过多关注这是由谁提出的，因此，我开始研究和探索“经理人的活动空间”。我很快发现许多充满热情和有思想的人愿意合作，他们为完成本书进行了长时间的工作。

最初促成此书出版的是我的良师益友贾森·詹宁斯。作为杰出的作家和演讲者，他的成功证明了帮助他人能产生奇迹。贾森听了本书的基本思路后，提供了一些重要的看法，还把我介绍给了培生集团FT出版社的提姆·摩尔和保拉·斯诺特。提姆和保拉促使我进行了更深入的思考，然后在这家全球领先的出版公司的支持下与我签订了出版合同。

很快，我们的研究团队成立了。Pepperdine大学的MBA学生苏珊娜·金加入其中，还有已经做了很多前期研究工作的阿蒂拉·肖克斯。阿蒂拉以前曾是匈牙利的电信公司经理和安盛

Managers!
Light Up Your
Company and
Career for More
Power, More
Purpose, and More
Success

.....
致

谢
.....

Ignited



公司的咨询顾问，他到洛杉矶来完成其MBA学业，并为此书深入研究了管理理论史和相关管理实践。第一年研究快结束时，布赖恩·梭伦也加入团队，他是法学博士及MBA，从事新兴的音乐产业，对管理图书充满热情，刚刚以主要研究人员的身份完成了贾森·詹宁斯的畅销书《大处着眼 小处着手》。布赖恩促使我们对已有成果进行更深入的研究，并协助完成了本书的框架结构、早期编辑和文字修订。同样幸运的是，“公共语言”理论的创立者、《哈佛管理沟通杂志》的编辑尼克·摩根，对本书的结构给予了早期指导，他的合作伙伴尼科·史密斯-摩根也发挥了重要作用。为了对管理者进行调查并将他们联结为一个团体，我们需要一个强大的网站，因此当蒂姆·桑德斯和ScreamStream网站的杰克·吴提出要提供帮助时，我们欣喜若狂。杰克不仅设计了一个优秀的网站（www.Belgnited.com），而且还用他自己的网络来帮助我们。

你可以想象，这些工作都相当具有挑战性，因为我当时还是一名全职的销售经理。我们的研究团队每周六碰一次面，美国在线公司的同事们出人意料地支持我利用工作中的空闲时间来编写本书。在编写初稿时，他们甚至同意我在长达4个月的时间内拥有灵活的工作时间，从而能够顺利写书。这种支持对于本书的完成是极为重要的。我还要感谢凯西·凯泽、能干的迈克·巴雷特和迈克·凯利，在他们的帮助下，我所在的美国在线公司广告部不仅成为了公司重要的业务部门，还创造了良好的工作环境，我一辈子都感谢他们。

在初稿刚编写了几章时，好运气来了。我们成功地让卡尔·韦伯加入了这个项目。卡尔是畅销书作家、Times Business公司的前任总裁（当时是美国兰登书屋出版集团的一个事业部），他的加盟使本书上升了一个层次，语言表达更为流畅，深刻分析也多了。我们本来是没有机会与卡尔这样的名人合作的，但他认为这些研究成果有价值，应该出版，于是很快就成为了我们的合作伙伴。我非常感激卡尔，他教会我很多东西，他对研究工作的帮助远远超出我们最初的期望。卡尔真是一位伟大的作家和伟大的朋友。

随着编书工作的进行，FT出版社的业务编辑拉斯·霍尔开始介入，督促我们保持正确的方向并深化相关分析。他是得克萨斯人，一名成功的作家，

常常用趣闻轶事来娱乐我们并直指问题核心所在。本书初稿完成时，保拉·斯诺特决定多陪陪她刚出生的孩子，于是詹尼弗·西蒙接替了她的工作，并给本书带来了新的独特视角。詹尼弗和艾米·尼尔林格（培生集团副总编兼市场总监）花费了大量时间提升本书，帮助我们理顺逻辑，指引我们将想法变成畅销书。他们的专业技能、职业态度和真诚关心值得赞叹。作为图书编辑，吉纳·卡诺斯和她的团队，包括特拉·多尔顿和丹·诺特，将我们的稿子变成了一本书；丘特·普兰斯特斯给我们设计了一个时尚的封面。

一路走来，我能干而苛刻的助手蒂纳·特兰凯姆，销售助理亚当·福克斯和戴维·施洛斯伯格，以及聪明的誊录员林恩·科洛梅罗也给了我们很大帮助。美国在线公司洛杉矶地区的媒体网络团队每天都为我提供文字检查，他们给我激励，促我思考，让我感觉一天天进步，这使我受益匪浅。在公共关系方面，培生集团的艾米·弗兰德与PR/PR公司的帕姆·朗托斯和克里斯·霍利斯一起合作，向传统媒体和网络媒体提供了我们的图书信息。本书的营销经理肯尼思·吉尔伯特充分利用美国目标营销公司的专业技术，让人兴奋地扩大了我们的市场空间，我们十分感激肯尼思的超值贡献。

其他图书的作者也提供了许多帮助，我十分感激。他们是：蒂姆·桑德斯、基思·法拉利、拉里·霍顿、切斯特·埃尔顿以及凯西·罗森。

我还要感谢本书的评论团队：美国在线公司的经理人苏·博格、亨氏公司的格兰特·埃普勒、Brass Ring公司的加里·克米尔、Experian公司的布雷德·西蒙斯。他们的意见以及本书致谢里列出的这些人的意见，还有那些对问卷进行详细回答的受访者的意见，为本书提供了很大支持，帮助形成了本书的诸多解决方案。

同时要感谢的还有那些我在凌晨或深夜给他们打电话的人，他们对本书的内容有很大帮助。他们是我的智囊团，一直在提醒、鼓励和帮助我。他们是：帕特·肖内西、玛丽·弗朗、查理·沃纳、马克·查斯曼、拜伦·埃尔顿、戴夫·胡佛、肖恩·坎贝尔、乔恩·富雷尔、杰夫·戈登和马克·斯顿伯格，他们是我人生的全部。当然，我还要感谢我一生的支持者——我的父母。亲爱的父亲韦德·汤普森在本书的整个编写过程中坚定地支持我，并且

坚信这本书会取得成功，但很遗憾在本书出版之前他与世长辞。我的母亲琼·米勒·汤普森，是我们家的业务员和拉拉队长，现在很可能正在某个书店里偷偷地将我的书从书架上挪到畅销书展台上。

最后，感谢迪尔伯特和电视连续剧《办公室》（*The Office*）的演员们。他们总是成功地表现出管理者的可怜、沮丧或失落的神态，让我大笑的同时，也促使我采取行动去“点亮”我们研究团队的各个成员。希望将来有一天，这部喜剧演的是过去的管理者，而不是现在的经理人。

目 录

译者序

作者简介

致谢

导言 地震带1

基础训练 点亮测试11

第一篇 获得更大权力

第1章 拉动力16

持久的拉动力可以帮助经理人突破束缚，创造效率。但当我们处于激烈竞争或巨大压力之下时，却往往产生的是下滑力。本章将指导经理人建立相互拉动而非排斥的工作组合，创造团队拉动力。

第2章 经理人的空间32

快乐的上司永远是无可替代的稀缺品。聪明的经理人会给上司留足空间，也为自己创造回旋的余地。他们不会挑剔上司的错误，而是专注于让周围的人都取得成功。聪明的经理人有运转良好的关系网，他们知道人际关系是第一生产力。

第3章 有限空间 无限领导46

一个站在中层地带上的经理人，既要完成公司和上司的指示，又要满足团队、客户、下级等各方面的要求，承受来自他们的压力。中层经理人无权修订战略，甚至无权聘用、激励和开除员工。他们还可能遭受误会、诽谤、裁员、重组、调岗甚至瞎指挥。如何在有限空间内发挥领导力，这项挑战要求我们寻找全新的思路。

第4章 情绪管理63

经理人每天都被堵在办公室里。他们会经历意外、震惊和攻击。

愤怒的外表下掩盖的是恐惧：对丧失的恐惧、对尴尬的恐惧、对失败的恐惧。在这些挑战下，经理人应该怎样应对强烈的情绪，以免影响决策过程呢？

第5章 授权不足误区77

大多数中层经理都有受限制的感觉。你被困在一个狭小的空间，然后被告知去经营这个狭小空间。你经过观察后发现：“很多事情都可以有所改善。”但你几乎没有权力去改变任何一件事，这确实让人感到很沮丧。该怎么办呢？

第二篇 实现更大构想

第6章 亮点1：流程92

你的公司可能与大多数企业一样，有很多流程。从某种意义上说，流程构成了公司。对一个中层经理人来说，最有效的自我价值提升方式就是准确了解公司的流程。这意味着要了解流程的每个环节、谁负责以及哪些环节可以省略、哪些环节不能省略。还意味着要了解负责这些流程的人以及他们的能力、优缺点、需求和不足。

第7章 亮点2：员工108

优秀的中层经理人对人际之间、部门之间、事业部之间、不同职能之间的关系非常熟悉。他们知道哪些人有矛盾，哪些人有相同的爱好；他们知道哪个团队高傲自大、待人冷漠，哪个团队懒惰而遭遇，哪个团队是能力极强的问题杀手但并不擅长人际关系，哪个团队喜欢抱团但并不可靠。更重要的是，他们善于找到恰当的激励措施去推动这些分散的团队有效合作。

第8章 亮点3：信息121

中层经理人的主要任务之一是理解高管层对公司未来的愿景，然后设法将愿景转变成可以执行的想法，并且让多样化的员工队伍认可

和支持他们。一边是公司信息，一边是执行团队，经理人的角色是让公司信息变得切实可行。

第9章 亮点4：环境132

公司运营的外部环境，包括客户、供应商、竞争对手，以及会影响我们行动的众多个体与组织，构成了一个不断变化的复杂世界。中层经理人有责任也有机会审视企业环境：他们就像企业的天线一样接收信息，并在外部环境发生变化时确保公司里的其他人能够看清真实情况。

第10章 亮点5：战略148

中层经理人的战略角色——不是简单地执行公司高管层制定的战略，而是用自己的创造性观点、行动和创新对战略进行补充。

第11章 亮点6：故事164

一个精心选择的故事可以达到事半功倍的效果。这是世界上最有效的交流方法。历史上大多数杰出的领袖都擅长讲故事。

第12章 亮点7：情感179

了解员工在工作时的情感变化会让经理人拥有更大的力量，因为情感可以传递很多信息。如果我们知道什么情感可以促使人们努力工作，就能知道如何激励、鼓舞、引导、扶持和帮助员工。中层经理人该如何当好企业中的“心理医师”呢？

第三篇 取得更大成功

第13章 推行理念194

遵循本章的方法，你会发现自己在其他经理人心目中的形象，是一个聪明的奉献者和解决问题的人。你会发现自己的构想和影响力正在你心中预定的正确道路上逐步实现。

第14章 平衡感213

你也许能在事业上取得巨大成功，但是如果家里没有可爱的孩子，你不会感到很成功。反之，如果你只取得了一般的成功但是有可爱的孩子，你会感到特别成功。

你是这样吗

你是否有一个尚未官至CEO的上司？你是否
有若干直接下属？他们的成功依赖于你而你的
成功也依赖于他们，是这样吗？

那么，你就是企业中层——这很可能是企
业里最重要的阶层。人们谈论企业的中层，往
往是因为他们被重重问题包围，而不是因为他
们创造了很大价值。

从周一至周五，有时还要加上周末，中层
经理的工作是异常艰巨的。此外，还必须面对
工作之外的种种日常压力——家庭生活的压力、
需要给孩子辅导数学、宠物狗想和你一起游玩
戏、新的减肥计划、赡养老人、吃药、理财、
退休金计划[401(k)]^①、子女大学教育储蓄计划
[529(b)]^②。工作上的事情越来越多，工作之外
的事情也越来越多。时间成了大问题。

为了应对这种新局面，你每周的工作时间必
须比父辈们多八个小时，每晚的睡眠时间必须比
祖父辈少两个小时（这可不是杜撰，我们有调研
数据为证）。每一个人都在想方设法节约、压缩
和扩展时间。那些做不到这些人就只能牺牲睡
眠了，这会损害他们的健康，但是没有办法，否
则，他们会越来越落伍。

你是这样吗？

如果是，那么你并非孤军奋战。美国3万多

① 美国的退休金计划与中国有所不同，它在本质上是一种投资方案，可以享受税收优惠，而且员工自己的选择性较大。——译者注

② 美国的一种教育投资计划，它在本质上是一种资产转移，由于美国有遗产税，因此资产转移受限，但该计划可以享受税收优惠。——译者注

Managers!
Light Up Your
Company and
Career for More
Power, More
Purpose, and More
Success.

导
言

Ignited



地震带

家企业中有540万名中层经理，每天都要承受各方面的压力，他们正在努力寻求解决办法。

但是，对于大多数经理人来说，现有的解决方法远远不够。在一项针对中层经理的全国性调研（2005年秋季）中，对所在公司表示满意的经理人的比例从2004年的67%骤降至2005年的48%。在埃森哲咨询公司最近进行的一项调研（2006年秋季）中，其调研对象包括英国、法国、德国、西班牙、澳大利亚等国的经理人，所得到的结果也是48%。经理人群体身处困境，并且满意度下降也转化为了具体的行动。根据埃森哲咨询公司的调研结果，58%的美国经理人愿意换工作，30%的美国经理人正在寻找新工作。换句话说，一半以上在岗的中层经理都有可能扬长而去——离开团队、离开公司，有些人还会离开他们的家庭和定居城市（如果必要的话），希望到另外的地方有新的开始。

这可能会让有些企业的领导人感到吃惊，但是许多经理人早就发现这一问题。中层经理受到技术冲击、被咨询顾问调岗、被僵化的体制捆住手脚、受企业并购影响、被媒体嘲弄、被认为是企业中没有价值的官僚阶层。无怪乎这么多经理人失去了方向甚至失去了想法。

你是这样吗？如果是，那么请阅读以下内容。

地震带

当今经理的脚下已经不再是安全的高地，而是站在“地震带”上，其管理根基正在流失、迁移和受到挤压，与著名地震带圣安德列斯（San Andreas）的情况非常类似。一位经理曾对我们说：“这就像每当我在跑步中想发力时，脚下的土地就会向下松陷。”

在这种“地震带”上，技术、竞争、创新以及社会变化就像是四种永不停顿的超级驱动装置。无怪乎公司丑闻出现的频率越来越高。我们每天都可以从《华尔街日报》上看到这种景象：有些公司好像一夜之间变得卓越非凡，而另外一些公司则以同样快的速度被淘汰。

就说我自己的企业吧，它主要涉及媒体、信息、娱乐等业务。在过去短短五年间，由于出现了文件共享技术、互联网电台、手机铃声下载、音乐预