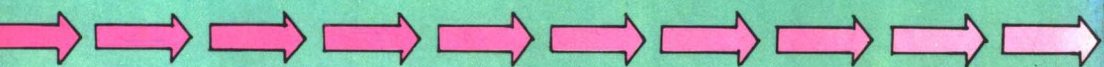
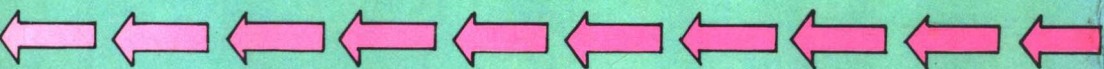


榮泰

多元化系列4



成長與停滯的分水嶺



判識企業實力的要則



著者：日下公人

譯者：陳

F2

2

日下公人著

陳榮貴譯

成長與停滯的分水嶺

目錄

譯序

第一章——企業活力的分水嶺

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | 員工餐廳設在幾樓，可微妙地反映出該企業的活力…… | 一七 |
| 2 | 如企業內通訊所刊登的都是有關社長（總經理）的報導，則該企業的員工顯然缺乏工作意願…… | 一九 |
| 3 | 趨於停滯的企業，則諸如「處長待遇」、「處長代理」的職稱就會增加…… | 二一 |
| 4 | 停滯企業的員工以職稱叫其上司，成長企業的員工則用名字叫其上司…… | 二三 |
| 5 | 對待女性員工的態度，將是瞭解企業今後發展的微妙晴雨 | 一 |

	計……………	二五
6	只從一所大學招募新進人員的企業，其今後成長前途已亮起危險的信號……………	二七
7	不是玄關而是員工專用進出門，可反映出企業的活力……………	二九
8	最高經營階層敢對外負全部（挨罵）責任的企業，其活力必然旺盛無比……………	三一
9	員工不被挖角，顯示企業已亮起紅燈……………	三三
10	社長（總經理）的口頭禪多潛藏著企業未來成長的線索……………	三五
11	停滯的企業在企業內召開會議進行協商，高成長的企業則往往利用外面的咖啡店等來洽談……………	三七
12	可由誰主持忘年會等活動，瞭解該企業的活力……………	三九
13	裝設要員專用的電梯，則企業已出現「危險信號」……………	四一
14	最高經營管理階層不容許有持反叛意見的人員，則表示該企業已少有順應變化的對應力……………	四三
15	舉辦員工運動會與否，能微妙地暗示出該企業員工的士氣……………	四五

第二章——企業成長力的分水嶺

16	從實施彈性工作時間與否，便可瞭解企業的活力……………	四七
17	營業部門管轄的「課」數，乃測知該企業活力的尺度……………	四九
18	在女子運動方面著名的企業，其提高業績的「企業內戰鬥力」相當旺盛……………	五一
1	成長企業必有「宿命的競爭對手」……………	五五
2	要瞭解創業第一代便功成名就的企業，便須觀察該企業的參謀人員……………	五七
3	企業內結婚人數的多寡，微妙地與企業今後的成長成正比	五九
4	員工的平均年齡也是掌握企業成長潛力的一個指標……………	六一
5	脫離母公司的合資企業，其成功的可能性相當高……………	六三
6	一團和氣的企業，其成長是可期待的……………	六五
7	擅於把工作「競賽化」與否，將決定企業的未來前途……………	六七
8	以成功率二〇%來判斷最尖端技術的企業就不會太離譜……………	六九
		三

- [9]

具有多少掌握不同消費者需求的觀點，乃成長企業與停滯企業的分界……………

七一
- [10]

只要從報紙的徵才廣告，就大致可把握到那家是高成長企業……………

七三
- [11]

允許員工一人幹兩件事的企業，其未來前景必然明朗……………

七五
- [12]

歲末印贈的日曆，能巧妙地反映出該企業的未來潛能……………

七七
- [13]

從有否在台北、漢城等地而非在紐約、巴黎等地設有分店（或分公司），可預卜企業的未來……………

七九
- [14]

低迷的企業擅於晚上的交際，成長企業則長於白天的交際參謀旗下擁有七名優秀幕僚的企業，則在其策略運作上便不會失敗……………

八一
- [15]

只要看企業是否考慮到三〇歲世代女性的需求，就能了解企業今後的成長動向……………

八三
- [16]

注意深夜的電視廣告，可意外地發現今後會出人意外成長的企業……………

八五
- [17]

的企業……………

八七

18	欲從廣告研判企業的未來，重點應放在其廣告的訴求對象上.....	八九
19	常在報上刊登挖角廣告的企業，今後具有充分的成長的潛力.....	九一
20	產銷時尚品的企業和以尖端技術為主體的企業，有無在歐美設分公司或分店，乃其成敗的關鍵所在.....	九三
第三章——企業安定力的分水嶺		
1	變更公司名稱，就可能表示企業在新事業上的經營已步上軌道.....	九七
2	企業雖有許多放棄有薪休假的員工，今後未必就能有所成長.....	九九
3	新興起的企業有無優秀的財務人員，將是其未來是成或敗的關鍵.....	一〇一
4	工會若與經營者一鼻孔出氣，則表示該企業已出現「危險	

- 信號」：……………一〇三
- ⑤ 企業步入衰退期，則憑關係進來的人員便會增加……………一〇五
- ⑥ 員工寫給企業的報告，其文字表達能力可反映出該企業的「實力」：……………一〇七
- ⑦ 企業的「安定程度」與經營階層的團結程度一致……………一〇九
- ⑧ 企業若擁有不能從公司名稱想像出來的產品部門，今後必能獲致安定成長……………一一一
- ⑨ 原屬生產事業的企業所建豪華總公司大樓的落成，將是其「衰亡的象徵」：……………一一三
- ⑩ 能否彈性更換公司名稱與商品名稱，將微妙地左右該企業的未來……………一一五
- ⑪ 部署何種人物擔任分店長或分公司負責人，將對企業今後的成長有所影響……………一一七
- ⑫ 最高經營階層對企業的技術感到自滿，則該企業的未來已出現「黃燈」……………一一九

13	雇用人員的最後面試時，經營要員（高級主管）未出席的企業，表示企業經營上已有問題……………	一一一
14	員工考慮事物是否周全，對企業的安定力有決定性的影響……………	一二三
15	最高經營階層只一味談論公司的情事，則表示該企業已有長期不振的傾向……………	一二五
16	將企業分類為「男士型」或「女士型」，有助於瞭解企業的未來發展……………	一二七
17	成長企業必存有「健全的赤字部門」……………	一二九
18	營業報告書中美辭麗句愈少的企業，愈能顯示其信心……………	一三一
19	企業的宿舍、山莊和避暑山莊等地方，會微妙地反映出該企業的「運勢」……………	一三三
20	就合資企業而言，社長的營業力若高於其技術力，則表示該企業將能健全發展……………	一三五
21	企業內的電梯，有如其組織的「縮影」……………	一三七
22	第一代經營者與第二代經營者的年齡差距，若不太懸殊，……………	

則企業便能順利成長.....

一三九

第四章——企業對不景氣抵抗力的分水嶺

① 以一般消費者為經營對象的企業，可從其社長（總經理）退隱的情況判斷其未來的盛衰.....

一四三

② 企業守則或企業信條在突破低迷期上，有時可成為意想不到的利器.....

一四五

③ 以合資企業而言，銷售主體側重在軟體要比偏重硬體的更能應付不景氣的侵襲.....

一四七

④ 遭逢不景氣時，企業要員所採的對策，乃瞭解低迷狀態下企業今後動向的指標.....

一四九

⑤ 主要往來銀行之有無，將使企業抵抗不景氣的能力產生很大的差異.....

一五一

⑥ 員工把企業徽章反過來掛時，則表示該企業已發出「危險信號」.....

一五三

7	可從員工研修的講師陣容，看出企業經營是否發生破綻……	一五五
8	如銀行派遣人員進駐業績惡化的名門企業，則其重振聲威的可能性很高……	一五七
9	在商品主流轉向輕、薄、短、小的現代，是無法單憑立地條件（地點或地理位置）的好壞判斷企業……	一五九
10	成長企業與停滯企業的差別，最早出現在銷售人員的態度上……	一六一
11	企業清一色只有東大畢業的員工，便不能確切地順應消費者的需求……	一六三
12	有如同明星般經營者的企業，其往後的發展必有困難……	一六五
13	採純血主義經營的企業，即使最初獲致成功，但却難以持久……	一六七
14	從企業節省經費的做法，就可洞悉企業的「安定度」……	一七一
15	會議的形式，能微妙地顯示出企業抵抗不景氣的能力……	一七三
16	行銷能力的高低，將決定企業對抗不景氣的能力……	一七五

- ⑰ 對抗企業醜聞能力的大小，將表示出該企業歷來所建立的信用程度之高低……………一七七

第五章——企業潛力的分水嶺

- ① 企業所屬產業倒閉的愈多，則企業在不久的將來反而有成長的可能……………一八一
- ② 經營者的智囊團以及交際範圍，將決定企業今後業績擴大的可能程度……………一八三
- ③ 與大眾傳播界關係的良窳，將決定合資企業今後的發展……………一八五
- ④ 要預卜中小企業今後是否會飛躍成長，則可將注意的焦點集中在財務管理方面……………一八七
- ⑤ 從企業給員工購買自己產品的優待比例，就可瞭解企業的潛力……………一九〇
- ⑥ 可從中元節、年節的氣氛，看出企業有無真正「實力」……………一九二
- ⑦ 善於使用名片的企業，具有富於經營破綻的潛力……………一九四

8	以「武者修行」的心意，派遣員工赴海外研修，或到別家企業駐在研修等的企業，其將來的前景十分明朗……………	一九六
9	只擁有尖端技術的企業，並不一定將來就能大幅成長……………	一九八
10	股價乃能微妙反映企業今後業績的鏡子……………	二〇〇
11	觀察子公司的動向，也能判斷母公司的未來前景……………	二〇二
12	企業若擁有運動員出身的經營者，則其體質便相當堅穩……………	二〇四
13	與其他企業集團（關係企業）有交易行為的企業，具有相當的彈性……………	二〇六
14	與企業的門警、掃地工人等接觸，可看出企業的真正「實力」……………	二〇八
15	經營者具有多種嗜好、興趣的企業，很能順應變化的環境……………	二一〇
16	有學閥存在的企業，其日常業務將停滯不前……………	二一二
17	從社會大眾如何利用或分配時間的角度，能意外地發現企業料想不到的競爭對手……………	二一四

18 惡名昭彰的企業，如能改變名稱將可成其轉捩點·····	二一六
-------------------------------	-----

△ 補章——倒閉邊緣的企業

△ 放漫經營·····	二二一
△ 倒閉邊緣企業的徵兆·····	二二三
△ 原因別倒閉預知法·····	二二七
△ 自有資本比率與危險線·····	二三〇

譯序

拙譯「企業的衰亡法則」一書指出，將企業導向衰亡的幸運法則，是企業仍把昨日的幸運看成今日的幸運，仍把今日的幸運當作明日的幸運。在市場變化萬端，以及競爭日趨熾烈的環境下，能立足於不敗之地而有所成長的企業，以某種意義而言，就是沐浴在幸運的氣氛中，可是幸運往往又是不幸的種子，經營上若有不慎或發生停滯現象，則危機魔掌便會迎面而至，此時徒嘆「人在運中不知運」則已無補於事，這就是本書所要談的——成長與停滯的分水嶺。經營者若不願讓自己苦心經營的事業化為烏有，若不願自己原有的生活水準突然降至低水平，則須視本書所言為座右銘。

事實上，本書亦是一本告訴讀者，如何判斷「成長企業」與「停滯企業」的佳作，增強各位觀企業於微的能耐，這在商場上是非常重要的。

再者，企業只有兩條路可走，一是存續與成長，另一則是倒閉破產。然而，在關門大吉

之前，必會出現停滯不前的現象，經營者若能及早加以洞悉，並另謀對策，便有轉危為安的可能，進而拯救企業於存亡。其次，現在存續與成長的企業，在不自覺的時候，多少都已種下停滯的危機種子，例如拙譯「**第一的條件**」一書的作者片方善治，就曾明白指出：「組織規模趨向龐大後，就不易搭上新潮流的列車。開發出撼動業界的新產品後，就會因成功而得意忘形，陶然自得；這時候最易使組織陷於危機。」經營者若能隨時加以注意，便能因而提高警覺改善企業體質，增強企業的應變能力與競爭能力，從而更能確保進一步的存續與成長。

本書內容富於洞察力與啓示性，並且每節都是以實例來解說，讀起來不覺枯燥無味，應是一本具有相當價值與實用性的書。關於此點，只要翻閱一下目錄，便可知所言不假。

譯者 陳 榮 貴於台北

第一章

企業活力的分水嶺