

“新生活”丛书

男人 而立之年

成功之道



[日] 竹村之宏 著 刘畅子 译

山东友谊出版社

“新生活”丛书

男人 而立之年

成功之道



[日] 竹村之宏 著 刘畅子 译
山东友谊出版社

图书在版编目(CIP)数据

男人而立之年成功之道/[日]竹村之宏著;刘畅子译. — 济南:山东友谊出版社, 2004

(新生活丛书)

ISBN 7 - 80642 - 640 - X

I. 男... II. ①竹... ②刘... III. 人间交往 - 通俗读物 IV. C912.1 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 001682 号

男人而立之年成功之道

[日]竹村之宏 著

刘畅子 译

-
- 出 版:山东友谊出版社
地 址:济南市胜利大街 39 号 邮编:250001
电 话:总编室(0531)2098755 2098756
 发行部(0531)2098035(传真)
发 行:山东友谊出版社
印 刷:青岛新新华印刷有限公司
版 次:2005 年 1 月第 1 版
印 次:2005 年 1 月第 1 次印刷
规 格:115mm × 184mm
印 张: $3\frac{4}{5}$
插 页:1
字 数:80 千字
书 号:ISBN 7 - 80642 - 640 - X
定 价:12.50 元
-

(如印装质量有问题,请与出版社总编室联系调换)

前言

已经很久没有听到“出人头地”这个词了。听说很多年轻人不想做“伟人”，而只想做自己想做的事。

过去有过这么一句话：“将来做博士还是做大臣？”战后日本经济的高速发展也可以说是依靠有志于出人头地的人完成的。

时至今日，出人头地已经毫无魅力可言了吗？的确，不可否认的事实是，如果把出人头地作为人生目标来设计自己的人生，会被周围的人取笑，当今组织严密的社会也不允许。

但是，不想出人头地就是真心话吗？

作为一个实际问题，如果人人都失去了出人头地的进取心，企业、社会岂不是难以为继了吗？因为出人头地的欲望构成了成长意欲和实现自我的根基。

难道置身于集体之中，就不该以出人头地作为目标吗？当然，如果单纯地把出人头地作为惟一目的，也就背离了出人头地的本来意义。

出人头地的最终目标是通过优秀的工作表现而为组织作贡献，为周围的人带来幸福，这才称得上是人生之道。这也

是拥有正确的成就观与健全思想的明证。

如果在集体中想出人头地,就必须精通“进退法”。为什么呢?因为集体是为了压抑个人能力、克服环境制约而产生的集团。

集体是为了提高工作效率而产生的,但集体一旦产生,它自身也就成了一种障碍,阻碍工作效率的提高。集体的存在就是交流的障碍,而且它本身也充满了麻烦与纠葛。如果只是维持现状,工作是无法顺利开展的。这就是需要“进退法”的理由。

所谓集体的障碍,就是指人的障碍。所以,在工作中与人交往是非常重要的。那么,障碍具体是指哪类人呢?

首先是上司,其次是同事。虽说最近善解人意的上司增加了,但他们依然是最大的障碍。要在集体中成就事业、谋求高位,上司的支持是必不可少的。

如何获得上司的认同是“进退法”最主要的一点。同事既是朋友,同时也是竞争对手。让对方感受不到竞争意识的“进退法”对此也有所涉及。

集体的障碍不仅仅指上司和同事,其他部门也是障碍。虽然无法说出孰是孰非,但却彼此成为对方的障碍。有时,其他部门带来的障碍比上司和同事带来的障碍更多。因此,我们有必要更加小心地运用“进退法”。

总之,“进退法”是为了打破集体障碍,实现自己的想法

与提案,提高地位、实现自我而运用的技巧。

在集体中工作的人们,为了实现各自的目的,都想将与对方的交往向有利于己的方向引导。既然集体是由人与人之间的关系组成的,那么每个人都想试图说服他人,获取对自己有利的条件。这是形成决议的根据。

集体本来就是由毫无关系的人们聚集在一起形成的。所以,当集体的目的与个人的目的达成一致或是能够为实现集体的目标而贡献自己的力量时,都会感到无比的幸福。

总而言之,对于身处集体之中的人来说,常常是在与集体和他人的联系之中实现自己的目的,从而获得幸福和实现自己的人生价值。

一旦构成集体中的个人都为了一己私利而动,那么集体也将会瓦解。因此,集体中的“进退法”必须是充分利用自己、利用对方的技法。但利用对方的“进退法”绝不是颠倒黑白的纠缠。

最初在日本的集体中,大家都是作为平等的朋友相互切磋的关系。但是,在20世纪90年代经济不景气状况出现之后,职场沙漠化现象日趋严重,甚至产生了同事相互为敌的风气。照此下去,集体恐怕将会演变成为毫无生气、彼此之间只有利己心的争斗场。

现在正是认真考虑建立一个富有人情味的、同舟共济的

集体的时机。

“进退法”虽然给人一种投机的印象，但本书中的“进退法”只是想重新提倡一种既非赌博又非游戏的技巧。我相信，能够掌握“进退法”的人一定会出人头地。

本书就是基于以上观点，具体考察集体中的人事及其在人际关系中应用的书籍。如能对面向新世纪、期望在人生和事业上获得较大飞跃的三十而立之人有所帮助，乃将是万幸之至。

最后，对出版此拙稿的讲谈社生活文化局第三出版部的丸木明博部长及责任编辑横山三代子女士致以深深的谢意。

图字：15 - 2002 - 083

「男 30 代からの出世の王道」

Copyright © 2000 Yukihiro Takemura

All rights reserved.

First published in 2000 by Kodansha. Ltd. Tokyo.,
Japan.

Chinese Simplified Character Edition Copyright ©
2004 Shandong Friendship Publishing House

Published by Shandong Friendship Publishing
House

under license from Kodansha. Ltd.

Licensed through Support Co., Ltd., Japan

《男人而立之年成功之道》

© 2000 年 竹村之宏

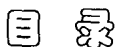
版权所有。

株式会社讲谈社 2000 年在日本首次出版。

中文简体字版版权© 2004 年 山东友谊出版
社。

由日本株式会社讲谈社授权山东友谊出版社出
版发行。

中文简体字版版权经日本 Support Co., Ltd. 代
理。



前 言

第一章 为什么那个人能够出人头地

1. 巧妙接受训斥,赢得上司的心
 - (1) 轻松应对训斥 / 1
 - (2) 巧妙道歉 / 3
2. 尽早确立人生蓝图
 - (1) 变化中的日本人的成就观 / 3
 - (2) 企业不欢迎拒绝出人头地的职员 / 5
3. 拥有领导者的素养
 - (1) 西欧型领导者——英雄型 / 7
 - (2) 日本式领导者解说“心”的重要性 / 9
4. 善于协调的能力
 - (1) 勤于请示与确认 / 10
 - (2) 进行良好的协作 / 13
5. 不是传授,而是要拿出干劲
 - (1) 养成自己思考的习惯 / 15
 - (2) 由被动等待指示转变为自发行动 / 17
6. 对不满分子的处理要果断

- (1)没有不反抗的部下/18
- (2)观察有何不满情绪/20
- 7. 不要过多听取部下的要求
 - (1)民主型领导的陷阱/22
- 8. 满足上司的要求
 - (1)学会有远见地思考/24
 - (2)被称为“有能力的上司”的人/25
 - (3)认同上司的能力/27
- 9. 拥有预见力
 - (1)与高层次“进退法”的差距明显/27
- 10. 有能力的经理人都闲谈高手
 - (1)一天之中有75%的时间都在与人
会面/30
 - (2)人际网的形成是从闲谈开始的/32
- 11. 松下幸之助所展现的一流“进退法”
 - (1)请把我当成横纲/34
 - (2)艰难的说服+必要的信赖/36
- 12. 利用良好的人际关系可以与任何人熟识
 - (1)欢迎陌生人/37
 - (2)你笑,大家笑/38

第二章 怎样出人头地

1. 测试维护集体的忠心

- (1)能否完全服从集体的命令/41
 - (2)由谁来承担责任/42
- 2. 怎样应对竞争中的对手
 - (1)把握关键人/44
 - (2)暴露自己的弱点/45
- 3. 能否顺利形成决议
 - (1)利用巧妙的“进退法”,加快形成决议
的速度/47
 - (2)“进退法”的典型事例是“事先疏通”
/48
 - (3)当说不说也是智慧/50
- 4. 有关综合评价
 - (1)人格魅力也能成为评价对象吗?/51
 - (2)拥有自己的卖点,提高综合评价/52
- 5. 不只注重工作评价,还要注重人际关系
 - (1)重视人际关系中的“Hello”效应/54
- 6. 能够获得回应的方法
 - (1)你能够展现出真实的自我吗?/55
 - (2)周围的人会向你敞开心扉吗?/57
- 7. 扩大活动领域
 - (1)人际关系是展示实力的晴雨表/59
 - (2)拥有充分利用缘分的才能/60
 - (3)什么是重要的人际关系?/61

(4)懂得利用人际关系的人/62

8. 为了共同的目标通力合作

(1)作为伙伴集团的人际关系/63

(2)保持超越情绪化人际关系思考的能力

/64

第三章 出人头地的捷径

1. 接受别人都不想做的事

(1)好的工作竞争对手也多/67

(2)发挥自己的可靠性和才能/68

2. 好部下能成为好领导吗?

(1)认清自己的位置/69

(2)化解领导的不安/71

3. 恐惧的心理

(1)错误是出人头地的障碍/72

(2)不要引人注目/73

4. 把功劳让给你的上司

(1)想法只有真正实现才有意义/75

(2)决定上司的出场顺序/76

5. 创造与上司见面的机会

(1)使自己的意见获得上司的赞同/77

(2)充满诚意地交往/78

6. 撰写报告的秘诀:不写全部、不掺假

- (1) 撰写准确的报告让上司放心/80
- 7. 进入对方的工作范围, 要注意礼节
 - (1) 自己想要的东西, 对手也想要/82
 - (2) 大声清晰地进行寒暄/83
- 8. 讲究对视的方法
 - (1) 在业务交往中要直视对方的眼睛/84
 - (2) 读懂目光里的含义/85
- 9. 注意搜集信息
 - (1) 通过积极的倾听, 引导别人说出真心话/87
 - (2) 使对方的心呈现真空状态/88
- 10. 不要一开始就切入正题
 - (1) 提高说服效果的诀窍/89
 - (2) 丰富一般性话题/90
- 11. 经常使用积极的语言
 - (1) 使用明快的语言可以激起干劲/92
 - (2) 激励的语言是解决问题的语言/93
 - (3) 比命令更能激发主动性的语言/94
- 12. 解读心灵深处, 获得信赖感
 - (1) 虽能理解但无法认同的事情/96
 - (2) 制造了解对方感情的契机/97
- 13. 明确表示对人事评价的疑问
 - (1) 为什么他能得到好评?/99

- (2)测试科长的诚意/100
- 14. 花费时间构筑良好的人际关系
 - (1)自我启发法/102
 - (2)安全感是人际关系的根本/103
 - (3)合作十分重要/105
- 15. 与上司谈话不要省略中间环节
 - (1)部下访问董事长时,不要喜出望外/106
 - (2)创造易于表达意见的环境/107
- 16. 要有辅佐上司的意愿
 - (1)时刻注意部下的动向/109
 - (2)注意表达自己一直关注的问题/110
- 17. 表明自己为了对方尽心尽力的诚意
 - (1)《忠臣藏》所体现出来的集体凝聚力
/111
 - (2)与部下结为朋友的方法/112
- 18. 辨别有能力的上司和无能的上司
 - (1)权威主义是排挤部下的根源/114
 - (2)无能上司放纵无能的部下/116
- 19. 领会成功的法则
 - (1)认真分析通过努力而得不到回报的
原因/117
 - (2)时刻铭记:奉献!奉献!/118

第一章 为什么那个人能够出人头地

1. 巧妙接受训斥，赢得上司的心

(1) 轻松应对训斥

首先讲一个日本战国时代有名的传说。丰臣秀吉^①是战国时代一个富于创造精神的人。在他还叫木下藤吉郎、替武士拿拖鞋的时候（大约二十七八岁），他经常把武士的拖鞋放在自己的怀里暖着，以此取得了织田信长^②的信任。

有很多给信长拿拖鞋的人，干得都很认真，因为信长对部下的要求非常苛刻。但在众多为他拿拖鞋的人之中，只有丰臣秀吉一个人被提拔为武士。他成功的秘诀是：靠悟性。

实际上，信长很看重那些毫不畏惧地阐述自己观点的人。他训斥部下的真正的目的是：通过敲打他们使他们得到成长。所以，信长经常训斥那些有前途的部下。这大概就是他独有的培养人才的方法吧。

①丰臣秀吉(1536~1598)，日本战国时代后期著名武士。

②织田信长(1534~1582)，日本战国时代著名武士。



在他的部下当中，最受信长青睐的是秀吉，另外还有明智光秀。但是，秀吉和光秀之间有着本质的不同，那就是秀吉可以巧妙地接受训斥，而光秀则是不善于接受训斥的人。换言之，对信长来说，秀吉是值得批评的人，而光秀则不是。秀吉即使被批评，也不会表现出厌恶的情绪，反而显出乐于接受批评的样子。

人非圣贤，信长在不顺利的时候，也会焦急烦恼。那时候他常常会忍不住拿部下出气，而受训斥的往往是秀吉。他虽然也不喜欢被训斥，但却一脸平静。就是这样，信长通过训斥秀吉，发泄了心中的不快，对秀吉的信赖也与日俱增。另一方面，名门出身的有教养的光秀，总是不把信长的训斥记在心里，大概是因为信长的训斥在他心里已经厚厚地积存下来了吧！

关于训斥，松下幸之助是这样说的：“部下当中，有该被训斥的人，也有不该被训斥但还是被训斥了的人。后者为数不多，但是对于上司和经营者来说，身边有几个这样的人，对自己来说是很难得的。也就是说，上司需要有人充当被训斥的角色。有逃避批评的人，也有乐于接受更多严厉批评的人。经营者身边如果真的有那种乐于接受批评的人，那对他来说真是莫大的幸福。如果对方是以接受训斥为乐趣的话，我们得到了解脱，对方也得到了解脱。”秀吉的立场正是如此。

(2) 巧妙道歉

虽说如此，受批评总会让人感到不快，它总是与恐怖、愤怒这些复杂的情绪交织在一起。对上司的训斥加以反驳，为自己开脱，大多会给上司留下不好的印象。善于接受批评，并非对上司言听计从，而是边挨批评边揣摩上司的心思。要做到这一点，就要把握挨训的真正原因，采取不同的接受批评的方法。当因为纯粹的个人失误受批评时，要诚恳地向上司道歉，这会收到意想不到的效果。

当感到上司的责难中有对自己的期待时，最重要的是要认真倾听，从他的话中听出上司的本意。然后按照上司的指示执行，用成绩来“回报”上司的训斥。惟有如此，才能让上司的信赖如磐石般坚固。善于接受批评或善于道歉，有理解对方的心情、消去对方怒气的效果，能防止双方关系的恶化。与其使对方心情变得更坏，不如通过道歉使对方心情平静，并着力解决下一个问题更有意义。使双方都获得利益，实现双赢，从这个意义上说，善于接受批评或善于道歉都是最好的策略。

2. 尽早确立人生蓝图

(1) 变化中的日本人的成就观

像当今这种极富戏剧性变化的企业环境和与之相对应的个人价值观的多样化，以前那种单纯的人事制度已不再