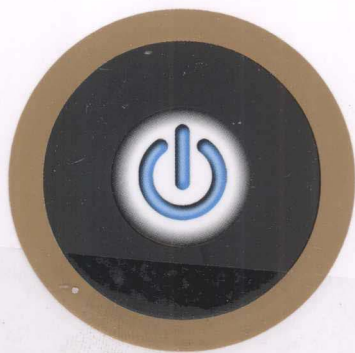


OHMAE KENICHI
大前研一
著

获取职场生存与发展的原动力

再启动



RE-DRAW
YOUR LIFE PLAN
-REBOOT
YOUR CAREER



中华工商联合出版社

[日] **大前研一** 著

田龙姬 金枫 译

OHMAE KENICHI
RE-DRAW YOUR LIFE PLAN—REBOOT YOUR CAREER

再启动

获取职场生存与发展的原动力

图书在版编目 (CIP) 数据

再启动——获取职场生存与发展的原动力/ (日) 大前研一著;

田龙姬, 金枫译. - 北京: 中华工商联合出版社, 2009. 9

书名原文: サラリーマン「再起動」マニュアル

ISBN 978-7-80249-183-0

I. 再… II. ①大…②田…③金… III. 成功心理学-通俗读物 IV. B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 131353 号

サラリーマン「再起動」マニュアル by Kenichi Ohmae

© 2008 Kenichi Ohmae

All rights reserved

Original Japanese edition published in 2008 by Shogakukan Inc., Tokyo

Chinese translation rights in China (excluding Hong Kong, Macao and Taiwan) arranged with Shogakukan Inc. through Shanghai Viz Communication Inc.

北京市版权局著作权合同登记号: 图字 01-2009-5427 号

再启动——获取职场生存与发展的原动力

サラリーマン「再起動」マニュアル

著 者: 【日】大前研一

译 者: 田龙姬 金 枫

作品推广: 刘丛星 李 军

责任编辑: 李怀科 于建廷

特约编审: 马泽峰 李国斌

渠道总监: 赵国强 张晓宁

营销企划: 卢 俊 效慧辉 张修丽

责任审读: 郭敬梅

责任印制: 张 萍 潘代兵

装帧设计: 水玉银文化

出 版: 中华工商联合出版社有限责任公司

发 行: 中华工商联合出版社有限责任公司
北京日知图书有限公司

印 刷: 廊坊市兰新雅彩印有限公司

版 次: 2010 年 1 月第 1 版

印 次: 2010 年 1 月第 1 次印刷

开 本: 700mm × 1000mm 1/16

字 数: 150 千字

印 张: 15

书 号: ISBN 978-7-80249-183-0/F · 100

定 价: 29.00 元

服务热线: 010-58301130

销售热线: 010-58302813 010-82082775

地址邮编: 北京市西城区西环广场 A 座

19-20 层, 100044

http: //www. chgslcbs. cn

E-mail: cicap1202@sina. com (营销中心)

E-mail: gslzbs@sina. com (总编室)

工商联版图书

版权所有 侵权必究

凡本社图书出现印装质量问题,
请与印务部联系。

联系电话: 010-58302915



自 序

第一章 职场“再启动”迫在眉睫

- “看不见的大陆” = 新经济时代的到来 11
- 旧大陆的奴隶还是新大陆的主人？ 13
- 项目型组织结构将成为时代主流 14
- “如果你是 × × 公司总裁……” 15
- 仅靠练习 100 个球成不了职业选手 17
- “麦肯锡”人才评价法——不录取全“O”的平庸之才 19
- 成功人士的共同特征——“积极进取、勇于冒险” 20

第二章 职场“再启动”的准备运动

- 时间管理——禁止说“没有时间” 29
- 用“三色管理”减少时间浪费 30
- 精简工作日程的三大方法 32
- 留 E-mail 过夜是愚蠢之举 33

有效运用上班前的几小时，人生将大不同	35
“挣加班费”的贪小心态要不得	36
职场“再启动”所需的花钱之道	37
年过35岁，照样能学好外语！	39
首先是要“听”——不要去想它的含义	43
活钱活用——海外旅行是很好的“脑力训练”	46
住房——市中心的廉租房是最佳选择	49
“子女教育支出”和“子女修养”成反比	51
不要奢望银行能帮你赚钱	53
所有企业都可能会“猝死”	63
现有体制将不断衰退	65
大型企业只会埋没优秀人才	66
“脱轨”——成功就在前面	68

第三章 掌握“中年综合力”

“Do More Better”的极限	75
没有企业解决不了的问题	76
项目团队是不同观点人的组合	79
和公司里看不顺眼的人进行交流	81
自我否定是新创意的发源地	84
大前式“三大获取信息技巧”	88
摒弃先入之见，用平常心看待周围	89
提高现场洞察之两大要点——定点观测与灵感	90
现场才会有答案	92
建立自己的信息整理架	95
中年人求发展，须掌握“综合力”	96
成为“多面能手”，再创事业高峰	97
“敢于直言”、“坚持己见”也是重要的能力	98
强制性权力管理，只会使企业走向灭亡	99
如何运用新大陆年轻一族的“战斗力”？	101

指示和命令不如创建“英雄的摇篮”	102
过了35岁，就得靠“组织策划能力”	103
速度就是生命的新大陆企业，晋升速度也要加快	105
创新力——机会在旧大陆框架之外	106
“五年后的生活形态”是制订事业计划之必要因素	108
跟不上时代潮流的人，制订不出好的事业计划书	110
提高创造性思维，从“走出去”和“动右脑”开始	112
成功报告的秘诀——“三个提问”	113
“用一句话总括”的训练方法	114
报告要言简意赅地得出明确结论	115
不要养成察言观色的恶习	117
“大器晚成”只说明你当初在偷懒	120
“谈判力”不是“技术”，而是“预测能力”	121
乐于分析谈判失败的原因	122

第四章 “新大陆优秀企业”的条件

让人耳目一新的三个新大陆型企业	128
在看不见的大陆中，创意和概念胜过“数字”	132
Google的两大优势——“无法预测”和“组织活力”	138
充分运用“现场力”的生产及物流体制	140
培养“生活提案力”，以提高收益水平	143
引领新大陆经济的主角是女性	155
在新大陆，无法用“员工稳定率”评价企业	156
“吝啬的节约运动”与失败的企业	158
“有多少员工，就有多少个办公室”	160

第五章 Web2.0时代的巨变

数字化事业，使电视成为书签	172
现有媒体也在利用“YouTube”	174
所有企业都需要改变广告宣传战略	184

结 语 获取职场生存与发展的原动力

再启动

サ
マ
ニ
ユ
ア
ル
マ
ン

每个人都需要实现自身的“再启动”。

只有不断激励鞭策自己，果断重启，努力使自己的技能得到提升，才能水到渠成地跨越新平台，开启美好人生新篇章。



社会处于停机状态，正是提升自我的绝好时机！

2008年春，日本电产集团社长永守重信先生的一番“想休息，就辞职”的言论引得社会舆论一片哗然。日本工会总联合会会长高木刚先生更是强烈谴责了这种观点，认为“实在太荒谬”。

据《朝日新闻》（2008年4月24日）的报道，永守社长是在企业财务报告新闻发布会上发表上述观点的，他同时还指出：“正是因为公司全体员工无休息日地拼命工作，企业才会在短短十年间实现产值6倍于前的快速增长，员工待遇也得以不断提高。如果一味地强调员工的休息权，最终导致企业经营状况恶化而裁员，则一切都变得毫无意义。”但此后不久，日本电产在公司网站上发表声明称，“报道内容与事实不符，由此带来的影响我们深表遗憾”，否定了《朝日新闻》的报道内容。

通过查阅其他报纸发现，《读卖新闻》也有过永守社长批驳近几年颇为流行的“平衡工作与生活”的论点的报道。当时永守社长曾

表示说：“公司自创立 35 年来，从未裁过员，也一贯优先维持稳定的雇佣关系，但公司目前仍处于起步发展阶段，希望工作与生活平衡的人，最好另谋高就。”从这个角度来说，先前所说的“想休息，就辞职”只是一种意译，本不应该用双引号来强调。但不管是哪篇报道，永守社长要表达的本意是一样的。

事实上，我曾多次邀请永守社长在我创办的创业者商学院和企业家培训学校授过课，所以对他颇为了解。像这种激进的言论，的确是他一贯的风格。

1973年，年仅28岁的永守先生创立了日本电产公司，并在创业的第十五年成功上市，是典型的创业型企业家。他有“热情·干劲·执著”、“巧干+苦干”、“马上做，一定做，做到底”的三大精神和“整理、整顿、清洁、清扫、礼貌、教养”等可归纳为6S的独到经营理念。到现在，他仍坚持亲自打扫公司的洗手间。在京都总公司办公大楼那气派大厅的一角，还摆放着创业初期简陋的工厂模型，向后人昭示着那段艰辛岁月。像永守社长这样的创业型企业家都具有一个共同特点，他们习惯把日程安排得满满当当，稍有空闲就显得坐立不安，而且不知道什么叫休息。所以我怀疑他的这句“想休息，就辞职”，实际上是说给他自己听的。

我不明白，永守社长的言论到底哪里值得批评。我倒是觉得如今的日本社会，缺少的就是像永守社长这样严谨的企业家。

如今的日本企业家，特别是非创业型企业家都过于优柔寡断而缺乏魄力。由于他们大多是在公司内部经历了漫长艰辛的竞争而胜出的，因此，在接任社长职位后不久便开始考虑自己接班人的问题。在他们看来最佳的人选就是工作能力强且拘谨缄默，即便自己隐退到二线仍会尊重自己的人。最重要的一点就是他们喜欢参加有媒体和记者出现的各类社交活动，却不愿意参加事关企业经营决策会议。我曾接触过的非创业型企业家中百分之七八十都属于这类。

“传话游戏”激化员工矛盾

如今的非创业型企业企业家，不愿充当招人厌的角色，总是尽量避免面对面的直接冲突。当碰到非常生气或恼怒的事，也是指使手下干事去教训下面的人，自己却从不亲自出面。结果导致公司的相关决策或信息只能通过间接方式向下传递，而正是这种表达不出真实意图的传话游戏致使企业处于混乱状态。这种并不以身作则而只会对属下指手画脚的上司，不仅会招致员工更强烈的不满，还会严重打击员工的工作积极性。

如今，日本企业面临的主要问题是，有太多做事浮于表面、唯我中心的企业管理者，他们往往不去努力提高企业经营业绩，只会无谓地牺牲股东及员工的利益。这些人才是“荒谬透顶”。由于他们习惯于随美一边倒，因此对新业务、新市场向来持保守态度。近年来，印度和土耳其的经济发展非常迅猛，当有人建议应该尽早进入这些新兴市场以拓展海外事业时，他们却将提议移交给部下去处理。绝不会像已故索尼创始人盛田昭夫会长、铃木集团的铃木修会长、京瓷（KYOCERA）的稻盛和夫名誉会长那样事必躬亲，以身作则。

永守社长恰恰正是为数不多的实干型企业企业家之一。在我的培训学校担任讲师时，他也经常对学生们讲：“到目前为止，我收购了很多濒临破产的企业并成功地把它们重建了起来。这些被收购的企业有一个共同特点，那就是日常管理松散，一味地维护员工休息权，致使企业经营状况不断恶化。自从引进永守派经营理念之后，虽然工作强度加强了，但企业实现了扭亏为盈，员工待遇也得到了提高，最后皆大欢喜。”这类课程内容很受学生们的欢迎，他也屡屡被评为“最受欢迎的讲师”。

总而言之，有远大理想和抱负的上班族，他们愿意在艰苦的工作环境中磨炼自己，而绝不会拈轻怕重。

下降的趋势。但单词量连 500 个都达不到的话，也确实很让人苦恼。实用商务英语培训班的目标是 TOEIC 考试达到 860 分，即能达到用英语自由沟通的水平。词汇量不到 500 个单词的特困学生只能从基础的基础——增加词汇量开始入手。若没有相应的外语能力，即便想朝着国际化方向发展，也无异于痴人说梦。最终，这些人只能把“安居之地”选择在日本国内。

现在，日本企业正面临着积极开拓以 BRICs（巴西、俄罗斯、印度、中国）为首的新兴国家和地区的市场的关时期。但由于三四十岁中坚阶层缺乏积极的推动力，就只能像被困于沙漠里的汽车那样进退两难。

日本社会变成如今这样不求上进的封闭状态，我想是自明治维新以来第一次。过去，日本提出一系列如“富国强兵”、“殖产兴业”、“加工贸易立国”、“追赶欧美，赶超欧美”等口号，变国民力量为社会发展的推动力，实现了经济的持续高速增长。其间还经历了两次石油危机、日美贸易摩擦等种种危机和困难。面对危机，国民就会变得很紧张，而这种紧迫感和危机感又能转化为社会发展的巨大推动力。

自泡沫经济破裂后，日本虽然仍为世界第二经济大国，但同时也变得无人尊重，无人理会，由于泡沫经济破裂后的十七八年间，整个社会一直处于不温不火的状态，日本上下早已失去了已往的紧迫感和危机感。不仅是日本政府，连地方自治体、企业甚至个人也都变得非常松散。失去了推动力的日本经济，已经处于停滞不前的状态。

对胸怀大志的人来说这正是绝好的时机。趁周围都处于停滞状态时，你却通过职场“再启动”，成为世界通用型人才。到那时，你的舞台将更加广阔。

大前研一

OHMAE KENICHI

RE-DRAW YOUR LIFE PLAN

-REBOOT

YOUR CAREER



再起動
サラリーマン
マニュアル

第一章

职场“再启动”迫在眉睫

