



仕事ができる人できない人

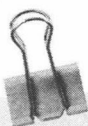
会工作的人， 不会工作的人

职场制胜的108条细节

[日] 堀场雅夫/著 路秀丽/译



中信出版社·CHINACITICPRESS

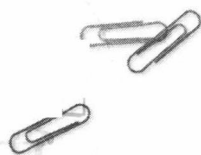


仕事ができる人できない人

会工作的人， 不会工作的人

职场制胜的108条细节

[日] 堀场雅夫/著 路秀丽/译



中信出版社
北京

图书在版编目 (CIP) 数据

会工作的人, 不会工作的人 / (日) 堀场雅夫著; 路秀丽译. —北京: 中信出版社, 2012.8

书名原文: 仕事ができる人できない人

ISBN 978-7-5086-3385-5

I. 会… II. ①堀… ②路… III. 工作方法—通俗读物 IV. B026-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 112570 号

SHIGOTO GA DEKIRU HITO DEKINAI HITO by Masao Horiba

Copyright © Masao Horiba, 2000

All rights reserved.

Original Japanese edition published by Mikasa Shobo Co., Ltd.

This Simplified Chinese edition published by arrangement with

Mikasa Shobo Co., Ltd. in care of Tuttle-Mori Agency, Inc., Tokyo

本书仅限中国大陆地区发行销售

会工作的人, 不会工作的人

HUI GONGZUO DE REN, BUHUI GONGZUO DE REN

著 者: [日] 堀场雅夫

译 者: 路秀丽

策划推广: 中信出版社 (China CITIC Press)

出版发行: 中信出版集团股份有限公司 (北京市朝阳区惠新东街甲4号富盛大厦2座 邮编 100029)

(CITIC Publishing Group)

承印者: 北京牛山世兴印刷厂

开 本: 880mm × 1230mm 1/32 印 张: 8 字 数: 80千字

版 次: 2012年8月第1版 印 次: 2012年8月第2次印刷

京权图字: 01-2011-2599 广告经营许可证: 京朝工商广字第8087号

书 号: ISBN 978-7-5086-3385-5/F · 2652

定 价: 30.00 元

版权所有 · 侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。

服务热线: 010-84849555

投稿邮箱: author@citicpub.com

服务传真: 010-84849000

前言



保留什么，舍弃什么？

——勿囿于过去的常识

明年此时，你是否还会任职于现在的公司？

这是我要问诸位读者的第一个问题。

我要说的并非关于裁员、下岗的话题。

我想问的是：一年之后，你现在任职的公司是否还能存在、运转？

“银行破产时代”——日本企业所面临的严峻形势，此一词便足以说明。不论是多么大的企业，现在的日本社会已经不存在所谓的“不沉战舰”。美国在日本投下的名曰“国际化标准”的“经济炸弹”，使得日本企业无一例外地卷入了这场生存保卫战。

借用20多年前“个人电脑之父”阿兰·凯那句著名的“未来是不可能预测的”说法，我们掘场制作所也无法预知自己的21世纪会走向何方。既有破产倒闭的隐忧，也具备维持世界一流水准的要素。

我之所以这样说，并非因为公司状况混乱。其实不管规模大小，每个企业现在所面临的问题都基本相同。混沌与摸索，这就是21世纪的企业环境。

那么，21世纪幸存下来的公司与被淘汰的公司，其区别究竟在何处呢？

作为公司经营管理的高层，深思熟虑之后，我得出的答案是：员工的气魄。

我并不是要老调重弹那一套所谓的“精神论”。

我认为21世纪是“个体的时代”。

“公司在，故员工在”的时代已经一去不复返，如今的理念已然逆转为“员工在，故公司在”——这就是21世纪。每个员工拥有的个人能力只有经由员工本身的气魄才能得以充分的发挥。

作为一种新的产业领域，信息技术革命席卷了整个世界经济。不要说10年前，就算是5年前，恐怕也很难想象今天的状况。但是，若仅从技术革新的角度来片面看待它，就无法准确捕捉到事物和现象的本质。因为，信息技术革命并非仅仅依靠资本和技术，而正是由于有了“创造未来”的气魄才得以大获成功。

这当然不仅仅限于IT产业，在任何的领域，拥有这种气魄的人才方是21世纪企业所需要的。企业拥有多少具备此种气魄的员工，将直接关乎企业的未来走向。



仅靠“努力”便能获得肯定的时代已经结束

会工作的人，似乎都有某些共通之处，或者是性格，或者是能力，又或者是思考方式。

以前，我曾主持过一档经营类谈话节目。在接手这一工作时，我最关心的就是这一点——会工作之人的共通点。

这档节目每次邀请几位嘉宾，就经营、文化、科学等诸多领域展开广泛的讨论。嘉宾从著名的企业家、文化界人士到年轻的创业者，都是活跃在各个领域的领军人物，可谓人才济济。我暗暗期待，或许能从他们身上找出成功的秘诀——即，会工作的人所具备的一部分共通点。

虽然最后的确在经营手法上找到了些许共同之处，但是，由于嘉宾们的性格、能力极富特色，其他方面几乎没有可以称得上有共同点的地方。

只有一点——在两个极端，嘉宾们之间是共通的。即，“不管是正面的还是负面的，都要将自己的风格发挥到极致”。

这可以说是一种“逆向思维”，他们认为，在“我就是我”这一强烈的自负心之下，即使是缺点只要发挥得当也能转化为强有力的武器。

曾经，松下幸之助被称为“经营之父”。仅凭一代就建立起了“松下王国”，“经营之父”这一美誉可谓当之无愧。但是，今后的时代，松下幸之助型人物的出现应该是越来越难了。这并没有什么可遗憾的，时代在变，人的观念也在变。

换句话说，在产品技术、社会结构、制造系统和商品流通等高度集中、高度发达、高度复杂化的现代社会，过去那种只会一味对



自己说“好好加油”然后埋头苦干的人已经行不通了，仅凭“努力”便能获得肯定的时代已经一去不复返。

时代在变，价值观也越来越多样化，对于“会工作的人”的衡量标准也在变。极端一点儿说，“昨日的成功”或许就会造成“今日的失败”。不能盲信过去的“常识”和“观点”。局限于“必须如此”的固定观念是不行的。

一个人的性格、能力、观念，没有一样是固定不变的，都拥有不同的侧面。既然如此，根据当时的情况，充分发挥自己最好的一面——这种柔软性才应该是“会工作的人”的绝对条件。这里不可能有什么共通项。勉强找出一点的话，只有“对现在的工作喜欢得不得了”，这一点才毫无疑问是“会工作的人”所共同拥有的。

本书列举了大约100种任何公司都很常见的商务人士类型，以我个人独特的“视角”对其能力一一作了解析。相信你肯定也是其中一类。如果我的分析能在你的日常工作中发挥一些积极作用，那我将感到万分荣幸。

不论对方是公司高管还是新员工，只要有机会我都会轻松随意地打招呼。本书执笔过程中也大量参考了他们的言辞，在此一并表示感谢。

堀场雅夫

CONTENTS

目
录



前 言

保留什么，舍弃什么？——勿囿于过去的常识 \ X /

第一章 此类性格之人

迅速作出决断之人——现在必须做的事，现在不应该做的事 \ 3

“一旦决定便要坚持到最后”之人——我的方法——将缺点变为“武器” \ 5

努力试图改正自身缺点之人——不要做“无谓的努力” \ 8

固执于某事之人——“做大事的人”这点不同！ \ 10

挑战“可能性极小之事”之人——何时该常规思考，何时该冒险 \ 13

当场作决断之人——这正是“直到最后还在犹豫之人”所欠缺的！ \ 15



会工作的人，不会工作的人

大吹大擂之人——试着吹吹连自己都快相信了的牛皮 \ 18

深思熟虑之人——15分钟就给出“答案”！ \ 19

机械型思维之人、数字型思维之人——5 : 5就说no \ 27

即使大多数人反对也坚持己见之人——克服不安只有一个办法 \ 23

树敌极少之人——为什么“好人”难以进步 \ 25

对他人一视同仁之人——鲑鱼只能得到“鲑鱼的信息”！ \ 27

不亲历亲为就无法罢休之人——完美主义者没有一个是会工作的上司！ \ 29

对任何事情都积极发言之人——看着同样的东西、听着同样的话为何反应不同 \ 37

不满足于小成功之人——不断积累小成功的人才能获得大成功 \ 34

一点小失误就提心吊胆之人——养成随时随地问“为什么”的习惯！ \ 36

谨小慎微之人——暴风雨来临时的“开船方式” \ 38

不轻易流露情感之人——美国富豪未丢失饥饿精神之原因 \ 40

求新求异之人——奇思怪想与创新思维的天壤之别 \ 42

第二章 持有此种能力之人

计划周密翔实之人——越是优秀的冒险家，越比别人多一倍的“细心谨慎” \ 47

做与众不同之事之人——思考“如何才能失败”最后获得成功 \ 49

任何工作都做到“无懈可击”之人——一百分的工作、平均分的工作、零分的工作 \ 57

擅长与不擅长界限分明之人——如此充实自己的“工作储存箱”！ \ 53

对流行极其敏感之人——化信息为“武器”的人，止步于“杂学”的人 \ 55

及早看清潮流之人——畅销的时机，滞销的时机 \ 57

创意连续不断之人——从“偶然的想法”到畅销产品 \ 59

- 闪过“好主意”之人和缺乏灵感之人——孕育创意的“最后一滴”？ \ 61
- 迅速将失败抛诸脑后之人——“24小时一个循环”的情绪转换法 \ 63
- 熟悉对手公司情况之人——最后用“这一招”搞定！ \ 65
- 擅长与不擅长使用时间之人——每天分阶段处理工作 \ 67
- 总在意“上司评价”之人——“五十分”的力气就能完成的工作，别使出“百分”的力气 \ 69
- 决定自己的适应性之人——如何宣传自己的失败和成果 \ 71
- 热得快冷得也快之人——以喝啤酒的感觉来工作 \ 73
- 受女职员欢迎之人——不受欢迎的男人并不仅仅是因为长相，而是因为不够聪明 \ 75

第三章 如此努力之人

- 与上司交往之人——一流人士奉行的“人际交往法则” \ 79
- 比任何人都早上班之人——不是以“天”为单位，而是以“小时”为单位工作 \ 81
- 没有明显失败之人——总是持“两种极端的价值观” \ 83
- 经常读书之人——去了书店就别空着手回来 \ 85
- 勤勤恳恳踏实努力之人——“必死的努力”绝非无用功！ \ 87
- 甘做“无名英雄”之人——偶尔也需要有丢掉“美德”的勇气 \ 89
- 试图读懂上司心思之人——敲一下响一下那是理所当然，应该做被敲之前就响的人 \ 91
- 工作时在意时间之人——加快“工作速度”至2.5倍的方法 \ 93
- 8小时以外也不忘学习之人——任何事情都秉承“好玩有趣”的判断标准 \ 95



忙于培植关系网之人——拥有丰富人脉资源之人共同的魅力 \ 97

热心收集信息之人——“轻易到手的东西没有价值” \ 99

第四章 有此种习惯之人

靠热情推动事物发展之人——当谁也不再提出反对意见时 \ 103

将10分的才能夸大成12分之人——雄鹰无须隐藏自己的利爪 \ 105

“自己的工作”、“别人的工作”——严格区分二者之人——不能进步的理由 \ 107

昼型人与夜型人——如何使用一天之中“最能集中精力的两个小时” \ 110

喜欢招待应酬之人——一旦被请定要回请 \ 112

午餐简单对付之人——“因为到了中午所以就该吃午餐”——丢掉这种想法 \ 114

自认会活跃调节气氛之人——做一个至少会演10分钟戏的人 \ 116

总是在意他人眼光之人——能否成为在舞台上表演的“名角” \ 118

任何时候都我行我素之人——英俊小生和反面角色各有各的演技 \ 120

一有事就开会之人——为何说会议只有“四分之一”的意义 \ 122

会圆场之人——你如何对待“反对意见”？ \ 124

立刻否定“别人的话”之人——“无替代方案的反对”其实就是找碴儿！ \ 126

让众人下结论之人——是否拿着“自己的结论”参加会议 \ 128

期望值过高之人——完成“销售目标”和完不成“销售目标”的情况 \ 129

独断展开工作之人——不要考虑“不会的理由”而应多考虑“会的理由” \ 131

注重外表修饰打扮之人——用“实力”决胜负前，先用“外表”一决胜负 \ 133

只想推销宣传自己之人——比起“说话方式”更应该注意“说话时机” \ 135

精通公司内部信息之人——“信息通”、“公司通”的盲点 \ 137

凭第一印象判断对方之人——与人初次见面时的注意事项 \ 139

擅长商业投资之人——如何吸取“愚蠢时代的教训”并使之发挥作用 \ 141

第五章 持此种言论之人

直言不讳之人——出头鸟和出过头的鸟 \ 145

不善言辞之人——致命的问题——没动脑子所以不善言辞 \ 147

光做不说之人——为什么只有贝比·鲁斯的全垒打留在了人们的记忆之中 \ 149

能不能表达自己意见之人——培养独特视角的“报纸、书店利用法” \ 151

擅长说“奉承话”之人——赞扬别人之前的注意事项 \ 153

不懂就问之人——我总是简短下指示的原因 \ 155

常发牢骚之人——“成功者中没有人是爱发牢骚的” \ 157

明确主张自己权利之人——给自己戴上“脚镣”工作的人一定进步得快！ \ 159

爱表扬别人之人——拥有承认他人优点的“贪欲” \ 161

爱说豪言壮语之人——“在人前夸大自己”有时会适得其反 \ 163

第六章 此种态度之人

从不批评部下之人——上司通过“批评的能量”来获得力量！ \ 167

自我表现之人——“优秀员工两成”、“落后员工两成”的理论 \ 169

认真听取别人意见之人——好话坏话都能入耳 \ 171

乐于参与部下商谈之人——牢骚还是建议——这是首先要区别的 \ 173

感情用事、轻易勃然大怒之人——“变化球”——不直接批评造成失败的本人，而是批评其部下 \ 175

只想做自己喜欢的工作之人——自己的“潜在能力”可在这种情况下获知！ \ 177

态度温和之人——“好人”就是“无能”的代名词！ \ 179



会工作的人，不会工作的人

- 不待在“重要部门”就不满足之人——做一个“任性”的员工 \ 181
- 自尊心极强之人——如何明白自己“现在的位置” \ 182
- 比起直接的上司，更信任上司的上司——“最后一张王牌”用在这里！ \ 184
- 只对“自己策划的工作”倾注热情之人——如何完成“无趣的工作” \ 186
- 将众人努力认定为自己一人功劳之人——比团队协作更重要的东西 \ 188
- 想在身边安插好好先生之人——这样使用部下的“眼和耳” \ 190
- 情绪受上司态度左右之人——看准自己意见的“获准时机” \ 192

第七章 对事物持此种看法之人

- 减分主义、加分主义之人——没有放松的心态就不敢冒险，不敢冒险就不会成功 \ 197
- 以幸与不幸思考问题之人——“能够掌握胜机之人”的共同点 \ 200
- 出了问题依靠自己的力量解决之人——“最好的办法”只有这个！ \ 202
- 公事私事截然分开之人——“会公私混同的人”也会工作！ \ 204
- 经常加班之人——时间与工作质量成比例的和不成比例的人 \ 206
- 同伴意识强之人——争做“出头鸟”的人才能在公司获得发展！ \ 208
- “结果就是一切”之人——或许有“偶然的成功”但绝对没有“偶然的失败”！ \ 210
- 认为“大工作必有大风险”之人——勿将“美学”带入工作 \ 212
- 总是做最坏打算之人——“应该畅销的产品”完全卖不出去时 \ 214

第八章 此种价值观之人

- 比起质量更重视速度之人——时刻不忘“两个需要”！ \ 219
- 宁为鸡头不做凤尾之人——不以“第一”为目标的人不值得期待！ \ 221

将“自己的工资”与“别人的工资”作比较之人——以“国际价格”来评定自己的年收入 \ 223

反对“出世主义”之人——“不想成功却成功了” \ 225

在公司没有至交之人——勿在“土豆田”里找“萝卜” \ 227

家庭优先于工作之人——“幸福的家庭”并非最终目的！ \ 229

总是将自己的人生观带进工作之人——为获得面包而工作，为实现生存价值而工作 \ 231

原则话和真心话——区分使用“四个自己” \ 233

爱公司精神强之人——新时代的价值观——“会工作的人”的绝对条件 \ 235

后 记

人生只有“两个选择”！ \ 237



第一章 此类性格之人



迅速作出决断之人

现在必须做的事，现在不应该做的事

商业成功的秘诀在于“学会放弃”。

所谓“放弃”，就是毅然舍弃一切，包括投入的资金、花费的时间、付出的努力，以及即将到手的利益。如果对发展前景感到担忧和畏惧，那就毫不犹豫地放弃——这既是企业发展的关键，同时也是企业员工得以成长的诀窍。

在我的公司曾经有过这样一件事。我们的技术部门和医疗器械生产厂家共同研究开发了使用红外线传感技术的鼓膜体温计。鼓膜靠近大脑，可以精确测量体温，这在当时可谓划时代的新产品。

产品大受欢迎，十分畅销。

因为是堀场制作所的专利技术，所以公司大赚了一笔。但是之后博朗公司^①和松下电工都加入了这一领域。因为精确度高，鼓膜

① 国际知名小家电品牌，20世纪20年代由德国人Max Braun创立，现为世界最大消费品公司宝洁公司的一部分。——译者注