

未来工作法

[日] 神田昌典 若山阳一◎著

朱悦玮◎译



未来から選ばれる働き方

现实发展的速度，远比我们想象的还要快。
主动选择未来的人，才能够被未来所选择。

日本行销之神
神田昌典
日本UTJ集团董事长兼CEO
若山阳一

联手为你规划
面向未来的职业生涯

未来から選ばれる働き方

未来工作法

[日] 神田昌典 若山阳一◎著

朱悦玮◎译

图书在版编目 (CIP) 数据

未来工作法 / (日) 神田昌典, (日) 若山阳一著; 朱悦玮译.

— 北京: 北京时代华文书局, 2017. 1

ISBN 978-7-5699-2250-9

I. ①未… II. ①神… ②若… ③朱… III. ①工作方法—通俗读物 IV. ①B026-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 014432 号

MIRAIKARA ERABARERU HATARAKI-KATA

Copyright © 2016 by Masanori KANDA & Yoichi WAKAYAMA

First published in Japan in 2016 by PHP Institute, Inc.

Simplified Chinese translation rights arranged with PHP Institute, Inc.
through Bardon-Chinese Media Agency

北京市版权著作权合同登记号 字: 91-2016-7999

未来工作法

Weilai Gongzuo Fa

著 者 | [日] 神田昌典 若山阳一

译 者 | 朱悦玮

出 版 人 | 王训海

选题策划 | 胡俊生

责任编辑 | 樊艳清 董 玥

装帧设计 | 谢元明 赵芝英

责任印制 | 刘 银

出版发行 | 北京时代华文书局 <http://www.bjsdsj.com.cn>

北京市东城区安定门外大街 136 号皇城国际大厦 A 座 8 楼

邮编: 100011 电话: 010-64267955 64267677

印 刷 | 三河市祥达印刷包装有限公司 0316-3656589

(如发现印装质量问题, 请与印刷厂联系调换)

开 本 | 880mm×1230mm 1/32 印 张 | 6.25 字 数 | 108 千字

版 次 | 2018 年 5 月第 1 版 印 次 | 2018 年 5 月第 1 次印刷

书 号 | ISBN 978-7-5699-2250-9

定 价 | 42.00 元

版权所有, 侵权必究



前言

◎ 对你来说，“失去后会让你感到最麻烦”的东西是什么？

手机？钱包？工作？健康？还是家庭？

当然，这个问题的回答因人而异……

但我认为，失去了以上这些都不是最麻烦的。

因为就算手机和钱包丢了，可能最初的几天会比较麻烦，但几天之后生活肯定会恢复平常。工作没了可以再找，总会找到一个适合自己的新工作。失去健康的话，只要有活下去的决心，就一定能够找到新的生活方式。至于因为死亡而失去重要的亲人，虽然是非常痛苦的事情，但毕竟生老病死是人生规律，所以这是必然要经历和跨越的

事情。

我认为失去后最麻烦的是：没有意识到失去这件事本身。

因为没有意识到，所以就连自己存在的意义都失去了。

而就在过去的二十年间……我们都失去了这么重要的东西。

相信大家都听说过“失去的二十年”。

一般来说，失去的二十年指的是经济持续低迷的二十年，但我从本书的共同著者若山阳一氏那里得知了一个惊人的事实，那就是在过去的二十年里，我们失去的不只是经济成长。在这二十年间，我们失去了人生在世必不可少的东西——失去了“希望的能力”。

希望是生存的源泉，如果失去了希望，那么就意味着同时失去了思考的力量、感知的力量以及爱的力量。

所以如果公司不能够给为其工作的人提供一个能够自然而然地产生出希望的环境，那么公司就失去了作用。我们发现了其中的根本原因，如果不采取一些措施的话，国家的衰退将会是不可避免的。

◎ 当一家公司无法支撑《海螺小姐》的时候，制造业的现场就已经发生了改变

作为曾经是日本财富源泉的制造业，在过去二十年间发生了巨大的变化。在制造业现场工作的员工，二十年前有八成是正式员工，而如今有八成都是派遣员工。1995年成立人才派遣公司的若山氏，亲眼见证了这一过程。曾经日本的制造业是由与公司共同成长的充满希望的正式员工支撑的，而如今日本的制造业则是由为了生活而临时提供劳动力的派遣员工在支撑着。

但是，如果劳动被从希望之中分离出来，就无法坚持长久。所以这种状况迟早会有一个根本性的变革。因为现在的公司里绝大部分都是与公司没有共同愿景的派遣员工，这导致日本的企业正在逐渐失去强大的现场力。

作为正式员工入职，就算对公司不是很满意，也能够一定程度上描绘出自己的职业发展规划。只要和周围的人比较一下，就能够大致地分析出自己在什么年龄、什么部门、从事什么样的工作能够发挥

出自己的才能，自然而然地想象出和公司一起获得幸福的过程。

但对于因为临时性的生产调整而进入公司工作的派遣员工来说，他们不可能产生出与自己临时工作的公司共创未来的想法。因为公司不会对派遣员工的职业发展承担任何责任，所以派遣员工必须自己思考自己应该如何生存，应该提高自己的哪种专业能力。

但是如果没有一个设身处地为你着想并且向你提供建议的人，仅靠自己很难对自己的未来做出完美的规划。也就是说，派遣员工们都缺乏一个能够自然而然地对未来进行规划的环境，而这些社员却占据着掌控日本竞争力的制造业现场的绝大多数位置，这一比例已经达到八成至九成。由于过于重视利益和效率，企业与社会的和谐成长之间已经出现了偏差。

正式员工开始被派遣员工所取代的时期，正是电视节目《海螺小姐》从东芝独家赞助转变为多家企业共同赞助的1998年。在东芝无法独自负担起象征着经济高速成长的《海螺小姐》，转而由多家企业一起分担赞助费用的过程中，很多宝贵的人才都不得不为了生活将自己的时间用来各处兼职。

◎ 走向新时代，创建新组织的挑战

这带来了远超出人们想象的深刻影响。人才们因为看不到未来，所以就算想为社会做出贡献，也不知道应该学习哪些新的技能才好。在工作不稳定的状态下，人们也不容易产生出恋爱和创建家庭的想法。而当需要帮助的时候，由于同事之间的关系很疏远，几乎没有人能够为自己出谋划策。在这样的公司之中，与希望隔离的劳动力，在过去二十年间，给日本的经济造成了巨大的损害。

但是，在这失去的二十年间，也有公司开始着手准备一个崭新的充满希望的环境。人才派遣公司将那些没有选择普通职位的人才，以及在人事调整中被解雇的人才，雇佣为自己的“正式员工”。通过将这些人丰富的经验“点”到“点”地连接起来，创建出一个能够在新的时代获得发展，使员工自然而然地产生出希望的崭新组织。

本书的共著者若山阳一社长创立的UT集团株式会社就是其中之一。

UT集团开创了派遣“正式员工”的崭新概念。也就是员工作为“正式员工”被“派遣”到客户企业。比如首先被派遣到A公司的半导体制造现场，然后被派遣到B公司的汽车电子零件制造现场，接着被派遣到C公司担任环境仪器工程师，不断提高自身的专业性和价值。

在客户企业的生产现场积累了丰富的经验之后，员工可以回到UT总公司负责管理业务，还可以成为公司的股东，甚至成为UT的经营干部，发展空间和升职机会对公司的所有人来说都是平等的。

在这里，一切都靠实力说话。不管是高中毕业还是初中毕业，都没有任何区别。尽管人才派遣行业被称为派遣地狱，但若山氏经过二十多年的准备，给每一位“正式员工”都提供了一个通过在许多企业中积累的“派遣”经验来挑战自身可能性的非常令人激动的平台。

近几年来，每当我思考未来的发展趋势时，都会因为“随着机器人和AI（人工智能）的发展，今后的社会将不可避免地更进一步拉大差距”而黯然神伤，就在我为此寻找突破口之时，见到了UT那充满活力的工作现场，不由惊讶地想到“竟然还有这种办法”，我觉得这就是我一直在寻找的新型组织。

虽然在公司的组织结构之中可以享受稳定的生活，但如果公司

前言

PREFACE

无法实现个人想要更加幸福的希望，那么公司的作用也就随之消失了。我个人认为，恐怕在2024年左右就会出现这种情况，到了那个时候，或许《海螺小姐》的电视节目也会停止播出吧。用不了多久，海螺小姐的日常生活就再也难以引起人们的共鸣，只会让人感到淡淡的乡愁。

取而代之的，是个人超越公司的框架，通过与组织的相乘效果来实现自我价值的全新组织形态。我在UT看到了这种组织的其中一种形态。

◎ 从现在开始到2022年的几年间，是在空白画布上自由创作的绝佳时机

公司失去希望，反过来说，意味着个人可以实现任何希望。当面向未来寻找希望的个人聚集到一起形成组织的时候，这个组织——作为个人的集合体拥有更加强大的力量——能够在短时间内发挥出影响整个世界的力量。

到目前为止，你都是在公司准备好的画布范围内描绘自己的未

来。但从今往后，你可以在自己准备的画布上，利用组织的力量，自由自在地描绘自己的未来。因此，所有渴望自由自在地描绘自己的未来和希望的挑战者们，都应该读一读本书。

本书以和若山社长对话的形式展开，若山社长拥有二十多年的人才派遣业工作经验，对包括制造业在内的众多企业的工作现场都非常了解。我们想要传达给读者们的内容都凝缩在对话之中，因此虽然本书的页数不多，但却能够将我们通过自身的经验所总结出来的未来论、创业论、经营论以及人才开发论等广范围的知识与大家共享。我负责介绍“未来”，若山氏负责介绍“现在”的革新体制。

接下来我将介绍一下本书的主要内容，读者朋友可以根据自己的兴趣和关注点，从任意的位置开始阅读。

◎ 首先送给那些刚刚入职的商界人士

在第一章中，我们首先谈一谈即将到来的未来。请大家把之前学过的东西都忘掉吧，因为大变革已经开始。根据我的预测，到2023年左右，“公司”这个概念本身就会发生巨大的变化。所以，依赖公司的生存方法，在短短几年之后就将不再行得通。

当公司消失之后，工作方法会发生怎样的变化呢？为了在大变革的时候做好准备实现飞跃，究竟应该具备怎样的力量和勇气呢？如果想针对上述问题找出符合你自身条件的答案，请从第一章开始阅读。

◎ 送给创业者和立志创业的人

第二章与第四章的若山社长的创业故事非常刺激。读了这些内容，你就能够了解到在创业现场必不可少的市场、财务、管理、交涉等能力，更重要的是为了实现目标坚持到底的毅力，从而开始充实自己。

有价值的目标，只有通过连续的、有价值的经历才能够实现。在这个过程中，或许也会有失去一切、一无所有的经历，但若山氏用自己的亲身经历告诉我们：就算失去了一切，也不是放弃挑战的理由。

◎ 送给公司经营者以及社会领袖

很多身为派遣员工的年轻人，都对当地有着很深的感情，拥有重视家庭和自己生活的价值观。虽然他们不像老一辈人那样不顾一切地拼命工作，但如果工作的目标能够引起他们的共鸣，那么这些年轻人就会发挥出惊人的能量。而且因为他们之前接受的教育相对较少，

所以他们能够像海绵一样大量地吸收新知识，并且灵活地应用在工作之中。

在若山社长的手下，就有时薪900日元的派遣员工成长为上市企业总经理的例子，如果你的组织也能够拥有这种任何人都可以自然而然地开拓出成长道路的体制，那么今后你将会拥有怎样的可能性呢？为了实现这一目标，应该从哪里开始踏出第一步才好呢？关于这些问题的提示，请在第四章和第六章之中寻找吧。

◎ 送给孩子还小的读者

当我们的孩子长大成人之后，很多现在的工作都会消失。完全靠死记硬背的考试制度也会发生变化，今后的时代需要人们找到自己的价值，拥有自己主动开拓工作道路的能力。如果把我们的经验强加在孩子的身上，反而会成为束缚他们自由发展的枷锁。

为了让孩子们能够在未来自由地发展，我们应该给孩子树立怎样的榜样呢？当看完本书之后，请一定将你的经验分享更多的人。我相信你的声音，会成为将他们对未来的不安转变为希望的原动力。

本书的目的并不是明确地告诉大家“从今往后应该这样工作”。

前 言
PREFACE

因为未来的发展将远远超出我们目前所拥有的常识，所以没有人知道什么才是正确的答案。另外，我和若山氏都为了实现理想而遭遇过许多挫折，因此我们也非常清楚，未来不一定会像我们想的那样发展。

因此，本书的目的是，面对拥有无限可能性的未来，为读者朋友提供用来描绘人生希望的画笔，以及一张更大的画布。

从历史的角度来看，在未来几年间，不管你尝试多么巨大的挑战，都有远超这一挑战的未来在等待着你，现在正是最好的时机。

现实发展的速度，比我们想象的还要快。

那么，就让我们从彻底改变你工作方法的令人震惊的未来开始吧。

2016年4月

神田昌典



目 录
CONTENTS

前言 / 001

第一章 你的公司会进化还是灭亡

——神田昌典

到2024年，“公司”就会消失 / 002

现在的公司，已经处于成熟期的后半段 / 005

从在公司内部创造价值的时代，到在公司外部创造价值的时代 / 007

从在公司内部获得预算的时代，到在公司外部筹集资金的时代 / 014

从培养人的时代，到制造机器人的时代 / 017

深度学习的时代 / 021

什么是能够创造附加价值的人才？ / 025

什么是能够使自己稳定下来的工作方法？ / 028

第二章 正式员工从眼前消失的十年

——若山阳一

十年前正式员工八九成，现在派遣员工八九成 / 034

派遣员工是正式员工？ / 038

因为摩托事故昏迷4天，使人生出现转变 / 040

为什么“雇佣正式员工”？ / 043

从20世纪90年代开始就不断地颠覆派遣的常识 / 045

上市以及二百四十亿的负债 / 047

从时薪900日元的社员到总经理 / 051

向“积累职场经验的平台”转型 / 053

第三章 公司消失后的可能性与极限

——神田昌典

有愿景的人才有未来 / 058

2010年一身患癌症，不得不解散公司 / 059

利用ChatWork将生产效率提高4倍 / 061

目 录
CONTENTS

再次雇佣正式员工的理由 / 065

从员工数为零到“混合型人事” / 068

如何区分正式员工？ / 071

拥有优秀能力的主妇和MBA是核心团队的有力支援 / 074

“像我们这样的地方企业也能够雇佣到优秀人才”的理由 / 078

走出公司，自己进行职业规划 / 080

第四章 创造一个能够自然而然地磨炼才能的“场所”

——若山阳——

时薪900日元的派遣员工成为总经理的职场秘诀 / 086

打破“不管怎么努力也不会得到回报”的心魔 / 088

激发主人翁意识的“员工股东会” / 091

在短时间内掌握高级技术的教育平台 / 094

通过团队派遣来磨炼“团队工作能力” / 096

用“FC最优秀奖”积累成功经验 / 098

在全国500家工厂之中积累工作经验 / 100

利用“Mild Yankee”使地区产业活性化 / 103