

著作权登记号: 01-2010-6188

版权所有 翻印必究

举报电话: 010-64030229; 010-64034315; 13501151303

邮购电话: 010-64034160

图书在版编目 (CIP) 数据

写给生存不安的年轻人: 30 岁, 突破未来的完全工作策略 / (日) 山本真
司著; 李淑芳译. —北京: 龙门书局, 2010

ISBN 978-7-5088-2705-6

I. ①写… II. ①山… ②李… III. ①成功心理学—青年读物

IV. ① B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 210532 号

责任编辑: 郝明慧 周伟 / 封面设计: 袁璐

30-SAI KARA NO SEICHÔ SENRYAKU by Shinji YAMAMOTO

Copyright © 2004 by Shinji YAMAMOTO

First published in 2004 in Japan by PHP Institute, Inc.

Simplified Chinese translation rights arranged with PHP Institute, Inc.

through Japan Foreign-Rights Centre/Bardon-Chinese Media Agency

This Simplified Chinese edition published by arrangement with Science Press

龍 門 書 局 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

www.longmenbooks.com

中国科学院印刷厂印刷

科学出版社总发行 各地新华书店经销

*

2010年11月第 一 版 开本: 16 (690 × 980)

2010年11月第一次印刷 印张: 17 1/4

字数: 167 000

定价: 29.80 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

前 言

在 30 岁左右，我跳槽到外资体系的咨询顾问公司工作。跟之前所待过的日本企业相较，处在截然不同的“不顾人情只重视实力”的主义之下，我学习到了当时还未大举入侵日本社会的逻辑思维、市场营销、财务理论等企业相关技术，并以在职场中幸存下来为目标努力奋战。然而，那也已经是 15 年前的事情了。

近年来，我跟 20 至 30 岁之间的年轻企业人往来日益频繁。现在的年轻人，似乎大都遭遇了跟我当年刚跳槽后同样的状况，这让我有种宛如看到过去的自己的感觉。

不能在竞争中取胜，就无法在外资体系咨询公司的“Up or Out”（非成长即淘汰）制度中幸存下来。因此必须学习企业技术，同时追求高薪，为没有保障的将来作准备，拼命地向前奔跑。但是另一方面，也会感觉自己的能力遇

到了“瓶颈”，对于对手的成功既羡慕又妒忌，感受到一份怀疑自己是否已经无力回天的疲惫感。

在现今的年轻人心中，是不是潜藏着跟当时的我一样的心情呢？我最近开始陷入这样的思考。他们极其认真地面对自己的将来，同时拼命努力在磨炼自己。

但是——我 15 年前也曾被这样的想法给局限住，之后也在类似的境遇中生存下来，因此有一种想要大叫的心情：“你们的做法是错误的，而且错得非常离谱！”他们忽略了重要的东西，被表象的资讯给弄得不知所措。我似乎可以看见他们自己也感觉“好像有哪里不对劲”，而深感焦虑，苦苦挣扎。

用一句话来说吧：你们存在着相当大的问题！而那个问题，就是你们“不清楚成长策略”。所谓的策略，就是为了在竞争中获胜所制订的计划。为了在竞争中取得胜利，就必须让自己成为与别人比较时独一无二的存在。所以，为了让自己跟别人有所区别，就不应该妄想涉及所有的领域。资源是有限的，因此必须要有“要做这一项事情，但同时须舍去另一件事情”的“舍弃的决心”。

然而，现实生活中，我们所看到的却几乎都是反其道而行。假设有一位成功者提出某种“金钱的价值观”，那么所有的人都会起而跟随。而如果听闻某某技术正引领风潮，大家也都会一窝蜂地飞扑过去。从这样的行为模式，丝毫

感觉不到策略性的思考。

本书就是为了让那些盲从的年轻人，思考“真正的成长策略”而写。我认为年轻的企业人，在碰到障碍、烦恼而想要寻求解决之道的时候，多半会去涉猎相关企业书籍。而为了不辜负这样的读者的期望，本书所涵盖的范围也就越写越广泛了。所包含的内容有工作技巧、MBA 式的企业技术、思考 / 创新法，以及自我内心管理共四大部分。我自认为所涵盖范围之广泛，足以令读者描绘出思考真正成长策略的“内心地图”。

凭借耗费 15 年、在没有任何保障的实力主义世界生存下来的经验，我能够说的建言只有一句，那就是：“重要的关键不在于活动手脚去做事，而是之前先在脑袋里面想好策略！”所以，为了思考出良好的策略，就务必要看穿围绕在自己身边的市场环境、自我的现状评价、今后的竞争环境等。本书所期许的目标，正是以独立思考为前提，得到对事物的看法。

我对于现在的年轻人，抱持着一种充满兴奋期待。能够从烦恼或痛苦当中发现自己的道路、懂得自我钻研的人，绝对蕴藏着极佳的魅力与实力。因为，竞争就是磨炼自我的最佳环境！

我恳切地期望从本书的读者当中，能够在接下来的 10 年出现多位真正磨炼成功的企业人。而那樣的年轻人，将

会拥有超越年龄应有的能力，成为我们的竞争对手，出现在我们的面前，与我们互相切磋。我梦想着那样的世界能够出现。

目 录
C O N T E N T S

前 言

第一章	建构起成长战略吧	001
	——给感受到“生存不安”的年轻人	
	1. 世代隔阂	003
	2. 在年轻人之间扩散的“三种病症”	006
	3. 让成长策略来解救你	015
第二章	借由企业技术营造差别化的策略	021
	——处于“知识大众化”时代的成长策略	
	1. 学习企业的成长策略	023
	2. 思考个人的成长策略	030
第三章	以输出为目标的学习法	047
	——不会因为漫无目的的研读而感到疲累	
	1. 反常识工作技巧的建议	049

第七章	克服 MBA 情结	137
	——光这样就 OK 了！“30 分钟 MBA 课程”	
	1. 舍去 MBA 情结吧	139
第八章	合并理论与感情	173
	——从逻辑思考到共鸣思考	
	1. 逻辑思考不能打动人心	175
	2. 以整体思考法来提升创造力	182
	3. 以共鸣思考法来合并理论与感情	192
	4. 共鸣思考法的应用	199
第九章	以经营人才为目标	209
	——自我心灵的管理	
	1. 经营者的条件究竟为何？	211
	2. 心灵管理的四个阶段	215
	3. 合并欲望与无欲的过程	233
第十章	改变成长策略吧	241
	——送给年轻人的五个成功原则	
	1. 你的成长策略是什么？	243
	2. 成长策略的四个类型	248
	3. 最后——我的想法	256
尾 声		259

第一章

建构起成长战略吧

给感受到“生存不安”的年轻人

写给生存不安的年轻人

1 >> 世代隔阂

☆ 格外冷静的 20 至 30 岁世代

我的年纪 40 多岁，身份是外资体系经营顾问公司的管理干部之一。我工作中接触到的客户以 50 至 60 岁为中心，最年轻的也在 40 岁左右。即便是在公司内部，指导 20 至 30 岁年轻同事的工作，我也都是委由部属来执行。就现实状况来说，我跟年轻世代接触的机会真的是少之又少。

然而，最近我却感觉到，我周边每一个人的观念似乎都产生了极大的变化。首先往身旁一看，同世代的友人有的已经以 40 岁经营者的姿态，就任为社长或是执行长。另一方面，除了这些少数人之外，我也从那些强烈感到差别人一截的人身上，发觉到几近放弃的倦怠感。其实，50 至 60 岁的人应该还是精力充沛的。在这个严酷的时代，跟我有交情的经营者大多能力极强，他们满怀梦想与理想，看起来比实际年纪年轻不少。

其中，让我感觉变化最大的，是 20 至 30 岁的年轻人。在之前，我经常跟这个世代的人出去喝酒、接受他们的咨询，有如家常便饭。但是，最近却完全没有年轻人找我谈事情了。或许主要是我的地位变高了，工作变忙了，没有时间跟他们一起喝酒。然而，我以前也一样很忙，几乎腾

不出时间去喝酒。尽管如此，年轻人还是络绎不绝地走进我的办公室。最近的年轻人变了……有这种感受的，好像不只是我一个人。前几天，我跟其他公司的干部同行碰面的时候，就被这样问道：“你知道最近二三十岁的年轻人，到底在想些什么吗？”

Divide（分歧）= 断绝，这个词突然出现在我的脑海。的确，世代之间的分歧也许是稀松平常的事，但是即便如此，会跟上司激烈争辩的年轻人也未免太少了。放眼望去，净是些格外冷静、跟上司互动冷淡的年轻人。“为什么呢？”尽管这个问题不曾得到答案，我依旧忙碌地过着每一天。我关心的焦点，反倒是落后于别人的40岁那代人。

☆ 跟不上时代的中年人、40岁的忧郁

1997年以后，“Global Standard”（全球化标准）这个日本制造的英文单词席卷了整个日本，它指的是以获利为中心的、美国形态经营准则。不仅会计基准全球化，还实施了金融大改革，更一口气引进全新的经营手法。商管学校趁势掀起一股风潮，书店里面的企管经营相关专柜，充斥着英语学习、逻辑思考、企划提案、融资、市场营销等相关书籍。

40岁左右的商业人士，就这样突然被丢进洋文企业技

术名词的大海里，几乎灭顶。在全球化标准的时代，就连三十几岁的人也算是“后进班”了。在 MBA、企业经营技术喧腾一时的当下，他们正是强烈感觉为时已晚、跟不上时代的“落伍中年人”。而且他们也不像更上一代的人，已经拥有既得利益。尽管他们认为继续这样下去是不好的，却不晓得该采取什么应变措施。我就遇到过相当多深受其扰的 40 岁左右的客户。

事实上，我认为这代人中很多都具有相当惊人的潜力，但也很喜欢把“没有自信”这句话挂在嘴边，理由好像是因为并未学会全球化标准的技术。若是照这样下去，就可能造成严重的资源浪费。

以这样的问题意识为出发点，我在 2004 年 3 月出版了《40 岁之后的工作技巧》这本书。这是一本将重点放在 40 岁左右的人最棘手的英语、逻辑思考、分析技术、沟通交流等范畴，讲授全球化标准技术的教科书。由于是以经验老到的 40 岁左右企业人为对象，于是便只针对这些技术的本质加以解说。

那本书完全不是写给 20 至 30 岁的人看的，因为他们可以借由各种管道大量取得企业技术相关书籍或杂志，所以我大可不必画蛇添足。但是令我相当意外的是，在《40 岁之后的工作技巧》这本书的读者群当中，居然有很多是未满 40 岁的年轻人。真奇怪，我果然不了解最近的年轻

人——这样的想法更加强烈了。

2 >> 在年轻人之间扩散的“三种病症”

写完《40岁之后的工作技巧》后，很多年轻人通过网络，希望能跟我取得联系。而我也开了一个博客，以便能够广泛地跟更多年轻人接触。

从此之后，就连在公司内部，我跟20至30岁的年轻同事之间也有了对话的机会。听到他们的真心话，我才开始逐渐了解，年轻人其实有许多意想不到的烦恼。他们绝对不难搞，也不令人害怕，反而是受到时代潮流鼓动、深受焦躁不安所苦、烦恼非常多的一代人。而20至30岁的年轻人会这么烦闷，坦白讲，我真的是万万没想到。随着与年轻人的交往达到一个临界量，被后全球化标准时代之“三种病症”所煎熬、20至30岁的年轻人的身影，已经在我眼前成形了。

☆ 第一种病症 = 失败恐惧症

首先，我在年轻人身上感觉不到梦想。如果试着问他们：“将来要做什么？”回答“想要自己创业”的年轻人非

常多。但是当再进一步问到“为什么想要创业”时，却得不到明确的答案。如果硬要他们说出一个答案，所听到的心声不外乎是“因为可以赚大钱”，或是“可以不用做不喜欢的事情”。这些想法是相当具有防卫性的。至少，不是我期待从年轻人身上得到的“希望改变社会”、“想要实现理想”之类的反应。

“不清楚要做什么比较好。还没有想到未来的事情。总之，现在只想学会最有效率的技术。”这样的情绪，从这些年轻人身上隐约可见。他们可以说是被迫投入这一场超短期取向的竞赛。

而当继续追问“你为什么想学会技术？为什么要这么焦虑呢？”时，有一位将满30岁的年轻人，以认真的眼神斩钉截铁地告诉我，他自己也觉得这样很可悲，但是也没有办法，表情非常苦涩。接着，他说出了以下几句非常关键的话：“我们这一代跟你们是完全不一样的，自我实现这种事情根本遥不可及！”

“我对于能否生存下来，感到极度地不安！”

☆ 以“在同代人中脱颖而出”为目标的战斗

听到这些话，真的让我十分惊讶。而他接着更以著名的马斯洛（Abraham Maslow，1908—1970，1934年在威斯

是这么想的。但是听完他的说明之后，我似乎可以了解他的想法了。

胜败意识已经强烈地深植在年轻人的心中。在后全球化标准的时代里面，企业的胜负是相当鲜明的，同时也助长了个人的竞争意识。

不设法学会一些技术的话，就会沦落为败军。而在失败的一瞬间，就会深刻体认到自己身为企业人的人生，是处于无法满足“安全的需求”的水准。在这个社会上，收入两极化的现象已成既定事实。听他这么一说，我就可以充分明白他的处境了。

其他的年轻人，也对我说了类似的话，而且同样是刚满 30 岁的年轻人：“当我刚开始累积起一定资历的时候，山一证券、北海道拓殖银行、日本长期信用银行相继经营失败，媒体大幅报道一些彷徨于街头的前精英分子。当时，‘身处大企业 = 搭上泰坦尼克号’的氛围，一下子就影响了整个公司的工作情绪。”

像我这种 40 岁左右的人，接受的是公司在终身雇用的前提下，以全才为目标的长期教育。在一个公司里面，内部竞争是相当受鼓励的，因此除了事务能力之外，是否有能力建立起讲信修义的人际关系，也会是公司的考量之一。不过，在全球化标准技术方面就相对显得落后了。

以 20 至 30 岁的职员来说，公司在很早期就明确地赋

予他们学习全球化标准的目标，因此相关的教材、环境都十分齐备。我一直以为，和我们这个世代相比，他们应该很轻松，甚至还是令人羡慕的，但是实际的状况却截然不同。因为 20 至 30 岁的年轻人，全都是以在同代人中脱颖而出为目标在战斗着。他们所面对的严苛竞争，甚至带给他们“如果输了这场战役，人生就完了”的迫切感。这是因为他们在成为社会人之前跟之后，都亲眼目睹了在现实生活中“战败”的公司或员工的遭遇。

附带一提，他们也不认为自己将来可以领到退休金，同时经常将对日本这个国家的失望感挂在嘴边。要学会一技之长，要努力赚钱。不赚个几十年，就不够自己活到 80 岁时养老。“想快一点存到一亿日元，因此非得成为胜利者不可。”我曾经听过好几位年轻人发表这样的言论。

他们就是这么害怕失败。他们非得持续不断地工作，持续磨炼自己，才不会感到不安。年轻人已经被“失败恐惧症”给侵蚀了。真的是很可怜的一代！我由衷对他们寄予同情。

☆ 第二种病症 = 缺乏策略症候群

为了不要变成失败的人，就必须全力面对同代人的竞争。但是，我觉得这个竞争模式潜藏着另外一种病症，就

常不善于舍弃，总是想把所有的事情一次全抓在手里。

在面临急遽的变化、策略上的新选择也增加的状况下，由于害怕“跟不上潮流”，像无头苍蝇一样乱学一通。如此只是无端浪费了手上的资源，无法真正迈向成功。这种缺乏策略症候群，也会造成一个公司盲目地学习技术。缺乏策略症候群——我逐渐能够刻画出，年轻人在这其中挣扎翻滚的身影。

再加上，以1973年为最高峰，目前30岁上下的“团块次世代”（编注：指“团块世代”的第二代，出生于1970年代前半期，被称为第二次婴儿潮）是这个世代里头人口最多的。甚至从大学考试时起，就持续被炒作成“史上竞争率最高”的世代。外界帮他们决定了“学会哪一样技能比较好”，只要擅长这一项事物，就可以在竞争中赢得胜利，反之则是输家。结果，升学考试时缺乏策略的原体验，似乎也助长了社会人缺乏策略的倾向。还是那句老话：真是相当可怜的一代啊！

☆ 第三种病症 = 目标典范丧失症

然而，一般正常来说，缺乏策略症候群是可以立刻治好的。即便是公司也一样，将过去运营良好的公司、不好的公司的实际案例加以分析，就可以从中得到一些启示。