

Pamela Walker Laird

[美] 帕梅拉·沃克莱·莱尔德 著

段后利 译

PULL

Networking and Success since Benjamin Franklin

拉我一把

关系网是成功的
唯一必要条件



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

Pamela Walker Laird

[美] 帕梅拉·沃克莱·莱尔德 著

段后利 译

PULL

Networking and Success since Benjamin Franklin

拉我一把



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

拉我一把 / (美) 莱尔德著; 段后利译. —北京:
法律出版社, 2010. 2

书名原文: PULL

ISBN 978 - 7 - 5118 - 0186 - 9

I. ①拉… II. ①莱…②段… III. ①人际关系学—
通俗读物 IV. ①C912. 1 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 221127 号

拉我一把

(美) 莱尔德 / 著

编辑统筹 大众出版分社

策划编辑 柯 恒

责任编辑 丁红涛

装帧设计 乔智炜

©法律出版社·中国

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 永恒印刷有限公司

责任印制 沙 磊

开本 787 × 960 毫米 1/16

印张 16.5

字数 248 千

版本 2010 年 10 月第 1 版

印次 2010 年 10 月第 1 次印刷

法律出版社(100073 北京市丰台区莲花池西里 7 号)

网址 / www.lawpress.com.cn

电子邮件 / info@lawpress.com.cn

销售热线 / 010 - 63939792/9779

咨询电话 / 010 - 63939796

中国法律图书有限公司(100073 北京市丰台区莲花池西里 7 号)

全国各地中法图分、子公司电话:

北京分公司 / 010 - 62534456

上海公司 / 021 - 62071010/1636

深圳公司 / 0755 - 83072995

西安分公司 / 029 - 85388843

重庆公司 / 023 - 65382816/2908

第一法律书店 / 010 - 63939781/9782

书号: ISBN 978 - 7 - 5118 - 0186 - 9

定价: 39.80 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

致 谢

不管你怎么称呼社会资源,人际关系也好,偏袒宠爱也好,办公室政治也好,裙带关系也好,关系圈吸纳也好,每个人都会有自己关于它的经历。透过这些经历,可以发现社会资源的分布是非常不均匀的,这就是人们对待社会资源的态度截然不同的原因,有的人充满了愤恨,而有的人则充满了感激。由于美国人倾向于将事业的成败与个人的性格联系起来,不同的社会地位和物质回报,使得这种观点被进一步放大。

因为人们都热衷于述说自己的故事,撰写这本书真是一个漫漫征途。我计划撰写美国二十世纪以前的那些被舆论视为自我奋斗榜样的故事,我想要描述他们是如何从人际关系中受益,如何进入上流社会社交圈的。他们每个人都有关系圈吸纳的优势,这是社会资源的产物,也是其他人所不具备的。我的研究的第一步是证实商业活动是如何依赖社交网络运作的,纯粹的依靠自我奋斗的商业活动是不可能的。我首先要回答下面的问题:现在这种状况仍然存在吗?如果不进行任何交际会让一个人的职业生涯非常艰难吗?这些是我与其他人,不管是学者、朋友还是家人交谈时,经常会被问到的问题。

为了使我的研究能够将历史和现实结合起来,我意识到我们必须利用人际关系词典中的词汇——顾问、关系网、榜样、把关者——来理解为什么有些人成功了,而有些人却失败了。这些最近才进入到我们日常生活的词汇,使得我们有可能去理解如何平衡个人能力和社交资源之间的关系。正是由于这些挑战性的问题,我的研究转换了角度,开始评估在职场中人际关系的效果,以及我们如何去理解、学习它。

在美国历史上,歧视主要指的是种族和性别歧视。因此,种族和性别这两个因素将被作为研究职场不平等的主要因素,也给了我们一个研究角度,去研究社会资源是如何在美国起作用的。另外也有其他因素,比如阶层。尽管这个国家的主流文化尽力尝试忽视阶层等级,宣扬成功只是由个人能力决定的,但阶层等级一直强有力地决定着社会资源的多少。

这项工作真的是一条漫漫长征,非常艰苦甚至有时让人无法坚持下去。我花费了数年时间才找到这条研究路径,然而,其中很多地方,虽然迂回,但是异常地引人入胜,

也使我受益匪浅。由于我的工作涉及如此多的迥然不同的领域,而前人在这些领域已经做出了非常出色的成绩,使得我的前进变得轻松许多,在此对他们表示衷心的感谢。

每次我提到这项研究工作的時候,人們都會給我鼓勵,和我分享他們的故事,因為我的研究項目和目標吸引著他們,幫助他們正確看待自己的經歷。如果我是一個社會學家而不是歷史學家,我會非常樂意把所有的這些故事整理成一本著作。

很多人鼓勵我,給我實質性的指點和建議。向林迪·比格茲(Lindy Biggs)、麗賈娜·李·布拉斯基科(Regina Lee Blaszczyk)、約翰·K. 布朗(John K. Brown)、考林·鄧拉維(Colleen Dunlavy)、溫迪·甘伯(Wendy Gamber)、羅杰·霍羅維茨(Roger Horowitz)、倫纳德·約翰森(Leonard Johnson)、安杰尔·夸勒克-福兰德(Angel Kwolek-Folland)、娜奥米·拉莫罗克斯(Naomi Lamoreaux)、苏珊·沃伦·兰曼(Susan Warren Lanman)、莱昂纳多·里维斯(Susan Ingalls Lewis)、罗兰·欧文斯(Rolan Owens)、马克·H. 罗斯(Mark H. Rose)、尤金·L. 斯切瓦伯 Jr. (Eugene L. Schwaab Jr.) 和約翰·M. 斯塔德迈尔(John M. Staudenmaier)、SJ 致以我最真摯的謝意。同樣最衷心地感謝其他的朋友和家人。

马克·S. 福斯特(Mark S. Foster)、瓦尔特·A. 弗里德曼(Walter A. Friedman)和丹尼尔·霍罗维茨(Daniel Horowitz)在早期就全身心地投入到這項工作中。他們不僅耐心地幫着我校訂整個手稿,而且一次次地鼓勵我,他們的觀點和想法也是我的巨大財富。其他細致地閱讀過部分或者全部的某個版本手稿並提出改進意見的朋友包括曼索·布莱克福德(Mansel Blackford)、罗莉·布瑞斯洛(Lori Breslow)、迈拉·哈特(Myra Hart)、理查德·R. 约翰(Richard R. John)、泰罗·隆尼尔(Terro Lonier)、瓦尔特·S. 罗森贝里(Walter S. RosenBerry)和希瑟·特瓦德(Heather Thorward)。從他們的建議和鼓勵中,我收穫非常大。在杰弗里·琼斯(Geoffrey Jones)和瓦尔特·A. 弗里德曼(Walter A. Friedman)組織的在哈佛商學院召開的商業歷史研討會上,我有機會展示我的部分工作,得到了很多建議和評論,對此我非常感激。

托马斯·K. 莫克(Thomas K. McCraw)在此研究項目中很早就展現出來並一直持續的信念,遠遠超出了我的預想。作為哈佛大學出版社商業歷史研究系列的一部分,他接受了這部分工作,此後,他細致耐心卻又極具說服力地对文稿進行了潤色,提出了很多修改建議。對於他的耐心、深刻的見解和慷慨的工作,我說什麼也無法完全表達出我的謝意。

與哈佛大學出版社的合作是非常愉快的經歷。杰夫·基欧(Jeff Kehoe)接受這份研究項目,是對我的極大幫助。凱瑟琳·麥克德摩(Kathleen McDermott)隨後接手這份工作,給我鼓勵,回答我無窮無盡的問題,指導我完成印刷的整個流程。對於唐娜·布比(Donna Bouvier)的嫻熟而積極的編輯工作,我也是非常地感激。

海格利博物館和圖書館擁有豐富的商業和科技史方面的資源,這些書籍涉及生活的各個方面。他們的圖書管理員每天都會收到歷史學家的借書記錄。在海格利博物

馆做研究工作真的是一种享受。我尤其是欣赏林恩·卡坦尼斯(Lynn Catanese)、马乔里·马克里奇(Marjorie G. McNinch)和马克尔·纳什(Michael Nash)。他们的知识非常渊博,感激他们对我热心的帮助。我也习惯利用美国大学女子图书馆联合会以及国会图书馆的手稿区以及国会其他图书馆资源给我带来的便利。

洛伊斯·K. 海泽(Lois K. Herr)帮我迈上了一个台阶。在很早的时候我决定不通过访谈的方式进行这项研究,因为我发现经过很多年之后,人们关于相关事件的记忆和态度已经经过太多的粉饰,不再那么可信。然而洛伊斯作为女权运动者在美国合作组织工作时,积累了大量的个人资料。这是我能找到最好的关于该研究项目的档案。在她完成关于1973年美国电话电报公司与就业机会均等委员会之间如何和解的著作之后,洛伊斯给我安排了她的两天时间,她充满精力地指导我从大量的资料中,找出与我当前研究课题重点相关的内容。她不仅让我确信我的方向是正确的,还找出了坚实的证据去证明这一点。

我深深地感谢美国大学女子教育基金会的博士后出站奖学金以及海格利博物馆和图书馆的商业历史财政补贴,为我提供的经费支持,使得我有条件做研究以及去各地做访谈。我同样感谢丹佛科罗拉多大学自由艺术科学系主任W. 詹姆斯(W. James)先生以及瓦尔特·S. 罗森贝里(Walter S. Rosenberry)三期基金对丹佛科罗拉多大学历史系的经费支持。

丹佛科罗拉多大学历史系对于历史学家而言,真是一个美妙的地方。项目进行的这些年来,迈拉·里奇(Myra Rich)一直领导这个系,不断提升它的专业水平和接纳能力,使得每一个到来的人,不管是学生还是老师,都受益良多。对于她以及历史系的感激之情,真是无以言表。

研究助理们让我觉得非常幸福。这些女士凭借着她们的主动和热情,以及持续不懈的努力,为这项工作做出了很大贡献。感谢萨拉·马里诺·费雪(Sarah Marino Fischer)、特蕾西·林堡(Tracey Limbaugh)、安妮·斯蒂芬森(Anne Steffens)和希瑟·特瓦德(Heather Thorwald)。我从她们身上学到了很多,对她们所做的贡献我深表感激。

人际交往不仅仅可以使我们的假期变得更有趣,还可以让我们结识更多的朋友。其中的一位朋友,介绍我认识了弗兰克·N. 莱德(Frank N. Laird),对此,我永远充满感激。作为我的同事和终身伴侣,她使得我的工作和生活的各个方面都丰富多彩起来。

———— **PULL** ————
NETWORKING AND SUCCESS SINCE FRANKLIN

目 录

致谢 / 1

引言 / 1

工作中的人际交往

成功? 人脉才是王道!

第1章 / 9

聚拢资源 走向成功

老故事,新说法	13
安德鲁·卡耐基的社会关系网	18
华尔街上严格的个人主义者	22
霍雷肖·阿尔杰(Horatio Alger):不再是严格的个人主义	25
非英雄式的升迁	26

第2章 / 33

建立组织 整合人脉

进步的时代	36
组织劳工国家	38
“为了共同的进步”	40
社会资本之美	45
为社会资本储蓄	47
“在隔离之墙的背后”	49

社会资本的社交面	52
为娱乐和利益把关	53
沿着等级阶梯向下的组织活动	54
人际关系网服务:扶轮社	55

第3章 / 59

爬上阶梯 确立地位

建立企业的等级阶梯	62
人事管理的复杂性	63
爬升者的策略	65
提拔人才的策略	66
在主观的阶梯上建造客观的等级	73
交际与等级阶梯	77
定势:社会资本的别名	78

第4章 / 85

营造关系网 踏入缓冲带

交际重要吗?	88
人事部门:官僚机构的缓冲区	89
作为守门人的教育	93
行业与职业协会	100
作为过滤器的俱乐部	104
缓冲与借口	106

第5章 / 109

实现美国梦 整合差异性

美国梦的不同视角	112
美国城市联盟	115
民权法案第七章	120
蓝色梯子和白色屏幕	121
公共部门的机会	123
企业阶梯上的傲慢与偏见	125
有所进步	126

第6章 / 135**少数派的商业之路**

异类：麻烦制造者	138
女职员：一个特殊的问题	139
出售机会	140
想象平等	142
小群体、大理想	144
阶梯上的性别	148
社会资源的力量	155
超越排斥	157

第7章 / 159**拉一把的力量有多大**

太阳公司妇女组织	161
什么是社会资源	166
顾问	167
人际关系网	170
玻璃天花板	173
耻辱倍增	178
隔离	180
社会筛选中的清渣孔	182

第8章 / 185**关系网是成功的唯一必要条件**

整合女性关系网	187
整合少数人种的关系网	190
提供绿色通道给志向远大的新人	193
谁肯拉我一把	195
仍是局外人	197
成功新策略	198
员工要有社会关系	199
自助的社会圈子	200

引 言

工作中的人际交往
成功?人脉才是王道!

美国最伟大的地方在于,在这个国家,才智和勤勉能够得到最迅捷有效的回报,财富和声誉之门随时为那些愿意为追求它们而努力工作的人敞开着……我们的人民是充满自我奋斗精神的人民,而我们伟大的祖国正是因为如此才能变得繁荣昌盛。

——瓦尔特·R. 霍顿(Walter R. Houghton),《财富的国王》;或者《自我奋斗者诺贝尔的巨大成就》,1888

我们理想中的美国社会,会对功绩做出奖赏,而且只对功绩做出奖赏。在我们想象中的国度里,自我奋斗型的人们通过将他们的才智应用于各种困难的工作,而获得成功。这是在任人唯贤的制度下理想的美国,在这个社会中,每一个级别的人都能找到适合他们的位置。我们愿意去设想,这种世俗的成功,可以非常便捷和公正地对个人的价值做出评价。¹

然而,在现实中的美国,机会从来就没有被平等地分配过,即使是在十九世纪新工业发展和财富积累的鼎盛时期,在这个被称为严格的个人主义阶段,大部分的商业领袖也都还是出生于特权阶层。商业英雄们从来都不是循规蹈矩地通过他们个人的奋斗来获得成功。然而在这个国家的印象里,那些统计和记录全是关于令人振奋的个人奋斗案例。我们津津有味地传颂着这些英雄的事迹,似乎这些证明了机会对每个人都是平等的。然而,这些通过自我奋斗成功的故事并不多见,它们和其他成功人士的故事,毫无例外地都证明了另一个道理:社会关系、交际能力对于成功的必要性——社会资源的规则。

社会资源使得人际交往成为可能,使得交往能力得以体现。司机、秘书、职员或者侍者可能有机会和一个正在寻找合伙人或者继承人的总裁交往,但是这种交往很明显不是一种人际资源。极少会有 CEO 把上述几类人视为社会资源,作为可以进行商业谈判或者共进晚餐的对象。

什么因素决定了谁能够获得商业机会,那就是人际资源。为什么一个人无法被商业圈接受,获得商业机会,答案很简单,他缺乏人际关系——这些社会资源能够使得一个人赢得尊重,获取信心,形成影响力,在特定的情况下获得人们的认同。社会资源需要通过人际关系网以及个人人际交往的能力来获取。围绕着共同的目标和愿景可以形成人际关系网,例如,非正式的团体如高尔夫球友会,正式的团体如某类组织结构。社会资源通过这类关系网构建,同样也可以通过顾问、把关者,以及那些可以激励我

们、激起我们雄心壮志的行为榜样来构建。

如同人们在成长过程中所追求的其他资源一样,社会资源也是在人群之中不均匀地分布的。这很重要,因为这些关系网和他们的把关者控制着各种机会和信息,所以个人和团体如果进入这个圈子,就会受益,而如果被排斥在圈子之外,情况就会很糟糕。就像政治学家罗伯特·普特南(Robert Putnam)在《独自一人打保龄:美国社交圈的崩塌与重建》中谈到的:社会资源指的是连接个体的社会关系网,以及基于这个关系网形成的互惠互利原则和相互信赖原则。尽管普特南呼吁加强社会资源的再生以促使社交圈的重建,但他也承认这种社会关系的“阴暗面”。他写道:“社会的不公正性很可能就蕴涵在社会资源分布的不公上,社交资源和规则可能在为某些团体服务的同时排斥其他的团体,尤其是当这些规则具有歧视性且这些社交网络具有排他性时。”普特南推广了这么一个很古老但是一直不为人所知的词汇:社交资源。这个词语的含义还在不断扩充。我们逐渐地意识到它对个人、团体和社会所带来的巨大而且复杂的冲击。²

商业企业把个人能力和理想引入到与其他团体和个人交流互动的网络中。然而,社交资源与成功相关并提供了机会的这种观点,并不能掩盖个人的能力、奋斗和毅力的作用。不考虑社会关系因素的影响,个人的性格和努力确实对于事业的成功有巨大的影响,这点在其他领域同样成立。社会资源会帮助那些有进取心的人。人们可以设法改变他们初始分配到的社会资源,他们可以促使自己不断地进步,也可以浪费他们的社会资源,不断地颓废下去。有些人开始的时候没有什么社会关系,但是由于他们性格的原因,包括努力的工作和个人的魅力,他们变得值得去结交,也能够吸引一些社交圈把关者的注意,从而最终可能进入这些社交圈。这一点尤其值得注意,因为通常人们仅仅把家庭背景、种族³、阶层、性别等作为人际关系传递的因素,而忽略个人自我推销和努力的作用。假设一个有远见的文化和政治经济体制应当激励那些个人的努力和理想,那么我们如何在个人努力和社会关系之间寻找一个公正有效的平衡点呢?我们能更充分地利用历史的证据,来重新审视那些流传于美国人民中的成功和失败的故事吗?

在研究历史中的成败案例时,忽略社会资源的因素,是对历史的一种扭曲。在对个人和团体进行评价时,如果屏蔽了社会资源的因素,会使得这种不公正的氛围一直存在而且变得合理起来,并且在提升一些人的物质财富和自尊自重的同时,毁掉其他人。在解释成功的因素时,如果不提及社会资源,就等于否定了所有的不公平因素。长期以来,我们一直向那种将个人品格和成功联系在一起的观点妥协,将个人的品质和他们的财富等同起来。在这种观点下,人们去追逐自己的成功,把运气和勇气视为成功与否的唯一因素,美国的文化则倾向于对所有有利于成功的因素大加褒奖,而对所有的不利因素大加责难。

与此相对,通过社会资源这个镜头来观察商业活动,使得我们能够扩展我们的思

路,明白职场歧视会产生什么样积极和消极的影响,以及它是如何运作的。比较那些有社会资源的人和没有社会资源的人,看清楚这种歧视最终可能朝着两个方向发展,它可以拉你入伙吸纳你,也可以将你排斥在外。排斥在外就是我们通常所说的歧视,即由于他们处在某个集体中而排斥他们本身的品格。只有在这种可恨的“排斥在外”行为减少之后,那种由于你的社会资源优势而“吸纳”的行为才会变得更加明显。

1957年,加里·S. 贝克(Gary S. Becker)发表了《歧视经济学》一书,深刻地分析了种族歧视问题。他的书最初得到的关注非常少。但随着呼吁公民权利的要求不断加强,他的分析成果吸引了越来越多人的兴趣,第二版在1971年印刷。贝克通过数字、公式和图表建立了对引起歧视的各种非金钱因素的客观度量标准。在总结他的成果时,贝克表现出了令人惊叹的洞察力。他注意到,关于种族差异的讨论被特定地描述为“对非白种人的歧视”,而“裙带关系更倾向于白种人”的理论与之有着同样的经验主义的意味。“基于憎恶的理论”,也就是被一个团体的排斥,并不是那么轻易地就能通过经验区别于那种“基于喜爱”的理论,即被另一个团体的吸纳。尽管被一个团体排斥性的歧视相比较而言似乎更加不道德,但是最终导致的客观结果却是一致的。贝克敏锐的洞察力指出了社会资源中的核心悖论:当它使一个团体受益时,必然使另一个团体受损。⁴

在二十世纪六十年代中期以前,美国法律和文化的规则允许剥夺一部分群体从事大部分种类工作的机会,除非是一些低端的工种。但现在,雇主们不能再凭着简单的一句“你是黑人”,或是宣称“这个职位是有特定需求的,只对下一个应聘者开放”,就回绝在其他方面都合格的应聘者。⁵几十年来,公民权利强制性地削弱甚至消除了排斥性倾向的发生频率,但却逐渐失去了它大部分的公正和合法性。然而,被称为“玻璃天花板”的职业瓶颈逐渐出现了,延续着这种不公,阻碍着有志的人士去实现他们的理想。最开始,人们认为是这种排外型的倾向导致了这种“玻璃天花板”,并试图去打破它。然而,到了二十世纪八十年代晚期,事情已经变得很明显:缺乏上层人士的提携,没有人能够穿过这层“职场天花板”,而这种提携,恰恰需要的是社会资源。

在过去的四十年里,类似于“玻璃天花板”、“人际网络”、“顾问”、“把关者”、“行为榜样”之类的词汇,越来越广泛地出现于社交词典中。我非常关注的一个问题是:这些词汇是如何进入词典中并传播开来的。词汇是工具,是人们进行发明、做各种变革、从事各项建设所使用的工具。对词汇的传承提供了关于文化、观念和价值的根据。语言会影响人们的思维习惯,就像我们利用词汇和短语去方便地描述世界如何运行,以及为什么它是这样运行的。新词汇,以及旧的词汇衍生的新含义,改变着我们的思维习惯,甚至可以帮助我们从不不同角度审视我们的世界。

利用上述的社交词典中的这些词汇和它们的含义,我们不但可以分析个人的成功和失败的过程,还可以去分析人们所生活的社会和职场。用于描述社会资源如何影响商业活动的词汇如此匮乏,扭曲了我们对于商业交往丰富性的认识。社交词典使得我

们有可能从更宽广的视角去观察现在以及回顾过去,就像我在本书中做的一样。词典中的词汇定义了一个人因素和社会因素对于职业发展的混合影响。利用这些词汇,我们可以将商业历史重新组织为商业主流文化和受社会因素影响的历史,而商业活动本身却通常靠边站了。

社会资源对于职业发展以及获得各种机会,具有深远的影响,因此,依靠上层的力量去辅助个人的发展,这种现象不仅仅发生在商业领域。“顾问”在音乐、艺术、医药、政治、军事和教育等领域是非常普遍的。“顾问”这个词本身可以追溯到古希腊神话中,来源于一个忠诚教师的名字,她化身为雅典娜女神去照顾奥德修斯的儿子。苏格拉底、柏拉图、亚里士多德和亚历山大是最著名的“顾问”代表,而海顿则是贝多芬和莫扎特的“顾问”。

医学、法律、科学、艺术和教育领域在培养新人方面有着公开的社会性。这些领域有着存在已久的传统,通过招收学徒、招聘实习生,为招收和培训新职员打好基础。通过这些机制,合伙人可以与其他人互动,了解、评估其他人。最好的情况下,团体的“把关者”通过了解年轻人的志向和能力,以发掘和培养那些最有可能在将来为团体的发展做出贡献的年轻人。而在糟糕的情况下,“把关者”剥削打压那些有抱负的人,像好莱坞声名狼藉的导演那样。

社会关系网,如“顾问”,就是社会资源。“社会关系网”是新的词汇,包括了信息、工具、技巧、资金以及机会的共享,这类协作在商业活动中总是发生,而且必须要发生。当然,有时候,贪污腐化是对这类团体更恰当的形容,这取决于这类团体所从事的活动的合法性和公正性。⁶这些偏爱关系、裙带关系或者是协作关系都没有什么新鲜的,并且一般来说,只有当它们成为非法或者是面临政治危机的时候才会暴露出来。因此,当人们注意到在这些小的商业圈中的裙带关系的时候,没有人会觉得被侮辱甚至是被激怒,因为在这里它是被默许的,甚至是必需的。在职员系统中,没有科学的客观的评价标准的话,根据家庭、人际关系和宗教信仰等来区分职员的方法就会盛行。在大型的表面上重视人才的组织中,如果不是依靠工作表现而是依据任何其他标准来对职员加以区分的话,就会对事先声明的机会公平原则造成损害。

1963年,社会学家西摩·马丁·李普赛特(Seymour Martin Lipset)对美国一直以来任人唯贤的观念提出了挑战。李普赛特争论到,长期以来,美国一直宣传它是一个“无阶层”的社会,因为“对个人机会平等的关注使得美国人民忽视了在他们国家中不断扩大的财富和收入上的不平等。”但如果机会从来就没有均等过,那会怎么样呢?如果那些有能力有志向的人在美国无法找到机会,尤其是在主流的行业,那么国家和企业的这种价值体系是否处于危险之中呢?⁷

李普赛特和其他的关于美国人才制度的批评声都没有引起广泛的重视。但谢泼德·米德(Shepherd Mead)的讽刺小说,《无需尝试就在商业社会中获得成功:胆小鬼获得财富和声誉的指导手册》,第一版成书于1952年,1961年被搬上了百老汇舞台,尤

其是在1967年被制成电影。米德描写了自尊心的觉醒如何驱使一个聪明能干的年轻人机敏地从一个擦窗工人快速爬升到公司董事会主席的职位。⁸ 公司招聘、雇佣和提拔过程一直被认为是客观公正的,米德对其的批评广为流传,轰动一时,也广泛地唤醒了公众的意识,让他们认识到公司的宣传和他们的实际行为之间的差异。然而即使到了二十世纪六七十年代,公民权利运动和女权运动广泛开展的时候,还没有一个全国性的论坛试图去关注和质疑这种商业活动中的不公平现象。但是,伴随着这些运动,从商业界的边缘开始,大量要求改变的声音出现了,这一社会体系明显地开始动摇了。

对比一下我们美国是如何繁盛起来的,要不就看一下我们是怎么去评论这种繁荣的,这会给我们提供更宽广的视野去观察商业如何运作,以及它是如何同美国文化相契合的。

美国商业成功中的关于社会关系的故事,从殖民地最初的小店开始,一直到二十一世的各种规模的企业。我不会给所有的成功故事都下一个统一的定义,只是在简单地褒奖他们成功的同时,说明他们也是非常偶然地才出现在历史、文化和社会的教材中的。对很多人而言,在一个受人尊敬的领域做贸易,和担任企业的管理层,或是自己创建一个利润丰厚的企业一样,都是非常成功的。

美国企业中社会关系的威力,跳出了那些被美国社会奉为美国式“自我实现”的英雄原型的故事模式。社会关系在本杰明·富兰克林(Benjamin Franklin),安德鲁·卡耐基(Andrew Carnegie),杰·古尔德(Jay Gould)和J. P. 摩根(J. P. Morgan)这些人的成功中起到了核心的作用。这些事实也表明了社会资源是无处不在的。在国内战争以及第一次世界大战期间,美国人不知疲倦地成立各类贸易组织和其他组织,使自己的成员受益,并排斥外来者。各种不同的组织,像企业、工会联盟和学术机构都从中获益,全然不顾那被不断推崇的个人主义。被边缘化的群体联合起来以弥补他们在社会资源上的不足,他们明白要自力更生就意味着加倍的努力。在二十世纪,当工业发展起来之后,商业经理们就致力于建立新的正规机制去招聘、雇佣和提升职员。虽然有各种努力试图在这些系统中建立任人唯贤的机制,但社会关系仍然决定着谁能获得机会。

二战以后,这些处于弱势的群体开始寻求参与国家生产建设的机会。退伍军人权利法案和战后经济的扩展,以及随后在1964年颁布民权法案,有助于揭开社会关系的秘密机制。将企业和工会中这种排外性机制的外壳一层层剥离,暴露了那种吸纳一部分人,而将另一部分人排斥在外的社会机制。当从前的弱势群体以过去不可想象的数量进入美国商业领域之后,法律和社会价值开始迟疑不决地向着任人唯贤的理念前进了。然而,尽管在减少排外性歧视方面或多或少有所进展,但许多有志的年轻人依然在“玻璃天花板”下受困。社会活动家、社会学家和商业分析家揭示了社会资源是如何帮助那些原本就已经很强势的阶层。他们准确地指出社会资源运作的主要机制——顾问、关系网和行为榜样——把他们定义为可以用于社会资源重新分配的工具,并借

以打碎所谓的“玻璃天花板”。就这样,社会关系走向了前台,成了管理培训和公开课程的内容。到了二十一世纪,作为商业界的个人成功重要因素的社会资源,由以往的成功人士内部使用秘不外传,变成了大家都在讨论,但仍然是成功人士用得最好。