

E
B
S
I

RICH DAD'S

富爸爸

成功创业的 10堂必修课

〔美〕罗伯特·清崎 〔美〕莎伦·莱希特 著
萧明 译

读书人

“富爸爸”系列已发行 109 个国家和地区，
总销量超过 3000 万册！

南海出版公司



富爸爸
成功创业的
10堂必修课



南海出版公司

2009·海口

图书在版编目(CIP)数据

富爸爸成功创业的10堂必修课 / [美] 清崎, [美] 莱希特著; 萧明译. - 海口: 南海出版公司, 2009.8
ISBN 978-7-5442-4518-0

I. 富… II. ①清…②莱…③萧… III. 私人投资—通俗读物 IV. F830.59-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 134076 号

著作权合同登记号 图字: 30-2009-138

Before You Quit Your Job

By Robert T. Kiyosaki with Sharon L. Lechter

Authorized translation by The Rich Dad Company from English language edition published by Warner Books in association with CASHFLOW Technologies, Inc.
Copyright © 2005 by Robert T. Kiyosaki with Sharon L. Lechter

CASHFLOW is the trademark of CASHFLOW Technologies, Inc.



are trademarks of
CASHFLOW Technologies, Inc.

All rights reserved.

FU BABA CHENGGONG CHUANGYE DE 10 TANG BIXIUYE

富爸爸成功创业的10堂必修课

作者 [美] 罗伯特·清崎 [美] 莎伦·莱希特
译者 萧明
责任编辑 林妮娜 特邀编辑 杨雪枫
丛书策划 北京读书人 Beijing Reader's
装帧设计 崔振江 内文制作 北京文辉伟业
出版发行 南海出版公司 电话 (0898) 66568511
社址 海口市海秀中路 51 号星华大厦五楼 邮编 570206
电子邮箱 nanhaicbgs@yahoo.com.cn
经 销 新华书店
印 刷 三河市三佳印刷装订有限公司
开 本 890 毫米 × 1280 毫米 1/32
印 张 9.5
字 数 237 千
版 次 2009 年 8 月第 1 版 2009 年 8 月第 1 次印刷
印 数 1-30000
书 号 ISBN 978-7-5442-4518-0
定 价 28.00 元

南海版图书 版权所有 盗版必究

目录

1

引言

富爸爸创业课程 第1讲

企业的成功始于创立之前

28

第1章 雇员和创业者有何区别

45

莎伦评注 第1讲 企业的成功始于创立之前

富爸爸创业课程 第2讲

学会把坏运气变成好运气

54

第2章 傻人有傻“富”

76

莎伦评注 第2讲 学会把坏运气变成好运气

富爸爸创业课程 第3讲

弄清工作和劳动的区别

86

第3章 为什么要无偿劳动

103

莎伦评注 第3讲 弄清工作和劳动的区别

富爸爸创业课程 第4讲

成功能揭示出你的失败

- 110 第4章 街头智慧和学校里的智慧
- 131 莎伦评注 第4讲 成功能揭示出你的失败

富爸爸创业课程 第5讲

过程重于目标

- 136 第5章 钱会说话
- 160 莎伦评注 第5讲 过程重于目标

富爸爸创业课程 第6讲

最佳答案在你心中，而非头脑中

- 170 第6章 3种财富
- 196 莎伦评注 第6讲 最佳答案在你心中，而非头脑中

富爸爸创业课程 第7讲

使命的高度决定了产品

- 200 第7章 怎样从小公司成长为大公司
- 220 莎伦评注 第7讲 使命的高度决定了产品

富爸爸创业课程 第8讲

规划一家公司，做别人做不到的事

- 228 第8章 商业领袖的任务是什么
- 250 莎伦评注 第8讲 规划一家公司，做别人做不到的事

富爸爸创业课程 第9讲

不要为卖便宜货而打得焦头烂额

258

第9章 如何找到优质顾客

283

莎伦评注 第9讲 不要为卖便宜货而打得焦头烂额

富爸爸创业课程 第10讲

知道何时“逃跑”

290

第10章 总结

是什么让创业者与众不同

我辞了职正式成为一名创业者的那天是我生命中最可怕的一天。从那天开始，我不再有稳定的薪水，不再有健康保险或退休计划，不再有病假或带薪假期。

那一天，我的收入变成了零。没有稳定的薪水是我有过的最恐怖的经历之一。最糟糕的是，我不知道在得到另一份稳定收入之前我还得熬多久——或许要好多年。在辞职那一刻，我才明白为什么那么多的雇员没有去做创业者。那是因为害怕自己没有钱，没有有保障的收入，没有稳定的薪水……没人能在没钱的情况下坚持很久。创业者是一些异类，他们的一个特异之处就是，即使没钱，仍然能理智和聪明地行事。

也正是从那一天开始，我的开销直线上升。要想创业，我就得租一间办公室、一个车位、一间仓库，得买一张桌子、一盏灯，得开通一部电话，得为出差、住旅馆、吃饭、打车、复印、钢笔、纸张、订书针、信笺、营业证书、邮票、宣传册、产品，甚至办公室里的每一杯咖啡掏腰包。我还不得不雇一个秘书、一个会计师、一个律师、一个出纳、一个商业保险代理人，甚至一个看门人。这时我才明白，从前别人雇我的

代价有多高——雇人的花费比员工薪水上显示的那些数字要高得多。

所以，雇员和创业者的另一个区别就是：创业者得知道如何花钱——哪怕他们没有钱。

新生活的开始

我正式离开公司是在 1978 年 6 月，那时我在波多黎各的圣胡安参加施乐公司“总裁俱乐部”的庆典，那是一个表彰公司最佳销售员的典礼，施乐公司的员工将从世界各地赶来领奖。

仪式棒极了，那些盛大辉煌的场面会永远留在我记忆里——我简直想不出施乐为了表彰最佳销售员到底花了多少钱。大伙都在庆祝，我却闷闷不乐。在整整 3 天的庆祝活动中，我脑子里想的只有辞职——放弃职位和稳定的收入。我知道圣胡安的庆祝活动一结束，我就要孤军奋战了。我不会再回施乐公司或是它在火奴鲁鲁的分公司上班了。

离开圣胡安那天，我乘坐的飞机出了故障，需要在迈阿密紧急迫降。机长让大家系好安全带，抱住脑袋，做好有可能坠机的准备。要知道，这可是我成为创业者的第一天，本来感觉就已经很糟了，难道还得马上去死？这可不是一个美妙的开始。

当然了，后来飞机没有坠毁，我接着转机飞往芝加哥，去为我的尼龙和维可牢^①搭扣钱包做一个产品介绍。结果航班晚点，我到达芝加哥商业中心时已经过了约定时间，我要见的那个人——一家大型连锁百货商店的采购员已经走了。我又一次在心里嘀咕：“看来我的创业生涯一开头就不走运。要是做不成这笔买卖，公司就没有营业额，我就没有

^① 维可牢经常用于布制品中，由一条表面有细小钩子的尼龙条与表面有毛圈对应的尼龙条粘合面构成。

收入，就要饿肚子了。”我很好吃，所以饿肚子这一点最让我心慌。

有人天生就是创业者吗

“创业者生来就是创业者吗，还是被训练成创业者的？”当我向富爸爸提出这个老问题时，他答道：“这个问题毫无意义，这就好像问，雇员天生就是雇员，还是被训练成雇员的？”他接着说：“人是可以被训练的，既可以被训练成雇员，也可以被训练成创业者。而之所以世界上的雇员比创业者多，就因为我们的学校总是在训练年轻人成为雇员。因此才会有这么多的父母告诉孩子‘好好上学，将来找份好工作’。我还从来没听哪位父母说‘好好上学，将来好创业’。”

雇员是一种历史新现象

雇员的出现是一种新现象。在农耕时代，大多数人都是创业者。很多人是农民，在国王的土地上劳作，但并不从国王那儿领工资。事实上，农民通过向国王交税，从而得到土地的使用权。不当农民的人可能做个小商贩或小作坊主，比如屠夫、面包师或蜡烛匠。有时从这些人的姓氏中就能看出他们从事的行业。比如，今天有很多人姓史密斯（Smith），它来自铁匠（blacksmith），或是贝克（Baker），它来自面包作坊主（bakery），还有法默（Farmer），它来自种地（farming）这个职业。所以他们都是创业者，而不是雇员。多数在这样的家庭中长大的人都会子承父业。可见，职业只是一个训练的问题。

进入工业时代，社会对雇员的需求增加了。政府相应地担负起了教育民众的任务，并采用了普鲁士的体制，从而形成了今天大多数西方学校系统的雏形。当你研究普鲁士教育体制背后的宗旨时，你会发现它的

明确目标就是培养士兵和雇员，让人们服从命令，听从指挥。普鲁士教育体制是一个批量生产雇员的庞大体制。这仍然是训练的问题。

最著名的创业者很多没完成学业

你可能会注意到，在那些最著名的创业者中，很多人都没有完成学业。他们当中有通用电气的奠基人托马斯·爱迪生、福特汽车创始人亨利·福特、微软创始人比尔·盖茨、维珍航空创始人理查德·布兰森、戴尔电脑创始人迈克尔·戴尔、苹果电脑及皮克斯工作室创始人史蒂夫·乔布斯、CNN 创始人特德·特纳。当然了，也有一些创业者当年就是好学生……但他们多半没那么出名。

从雇员变成创业者

我知道自己并非天生就是一名创业者，要成为创业者就必须接受训练。富爸爸指导我走上了一条从雇员转变为创业者的道路。对我来说，这可不是件容易的事。在弄懂他要教我的课程之前，我得先忘掉以前学会的很多东西。

最困难的地方在于，富爸爸教导我的话总是与穷爸爸教导我的话截然相反。每当富爸爸提起创业精神，他总会大谈自由。而每当穷爸爸提起上学、找工作，他关注的焦点却是安稳。这两种观念在我的脑海中不断冲突，让我感到很迷惑。

后来，我去问富爸爸这两种观念的区别。我问：“安稳和自由难道不一样么？”

富爸爸微笑着回答：“安稳和自由可不是一码事……事实上它们完全相反。你越追求安稳，拥有的自由就越少。最安稳的就是那些蹲

监狱的人了，这是安稳的极致。”他接着说，“如果你想拥有自由，就得放弃安稳。雇员要的是安稳，创业者要的是自由。”

现在，问题就变成了：是不是每个人都能成为创业者呢？我得到的回答是：“是的，这要从转变观念开始，从追求自由而不是追求安稳开始。”

从毛毛虫到蝴蝶

我们都知道毛毛虫会结茧，有一天茧破了就变成蝴蝶。这是一种彻底的改变，我们称之为“蜕变”。词典中对“蜕变”的一种解释是：“性情的重大改变”。本书讲述的也是蜕变，是关于一个人从雇员到创业者的蜕变。尽管许多人都梦想辞职创业，却很少有人真的迈出这一步。为什么呢？因为从雇员到创业者的变化可比换工作大得多——那是一种彻底的改变。

非创业者写的创业书

这么多年来，我读了很多讲述创业者和创业精神的书。我研究了托马斯·爱迪生、比尔·盖茨、理查德·布兰森、亨利·福特等人的生平。我还读了一些关于不同的创业理念以及介绍创业者成功经验的著作。无论写得如何，每本书都能带给我一些宝贵的思路和启发，帮助我在创业者的成功道路上走得更远。

回想一下我读过的这些书，我发现它们大致可以分为两类：创业者写的书和非创业者写的书。多数作者自己并不是创业者，而是职业作家、记者或大学教授。

尽管每本书都让我受益匪浅，但我还是发现有些书中缺了点什么。

它们缺少诸如“阴沟里翻船”、“背后挨刀”之类的失败经历——几乎每个创业者都会犯的可怕错误和经历的糟糕境遇。在大部分书中，创业者形象都是才华横溢、笑容和蔼、沉着冷静的，总能摆平一切困难。那些关于伟大创业者的书总是把他们描写得好像天生就是这样——当然了，他们中有不少人的确如此。正如世界上有天赋过人的运动员一样，也有天赋过人的创业者，而大多数作品都只描写这类人。

大学教授写的有关创业精神的书则是另一种风格。他们喜欢把主题煮得只剩骨头，只留下干巴巴的事实或结论。我觉得阅读这类在理论上无懈可击的书实在乏味无比，因为书中连一点点肉和汤都找不到，只有骨头。

这本书为何与众不同

这是一本关于创业精神的书，而它是由一个经历过高潮与低谷、品尝过成功与失败的货真价实的创业者所写的。

今天的富爸爸公司已经是一家国际性企业，拥有 44 种语言的产品，在 8 个国家开展业务。这一切都是从我和我妻子金，还有我们的伙伴莎伦·莱希特创办的公司起步的。那是在 1997 年，从莎伦家的餐桌上开始的。我们最初的投资是 1500 美元。我们的第一本书《富爸爸穷爸爸》在《纽约时报》畅销书排行榜连续上榜 6 年多，此前只有 3 本书曾有此殊荣。或许当你读本书时，它还在排行榜上。

不过，我写这本书可不是为了让你们知道我做生意有多精明——事实上我也不算精明——而是想写一本关于创业精神的与众不同的书。我要告诉你们的不是我如何春风得意，不是我如何日进斗金，而是我曾如何自掘陷阱、掉进去又努力爬上来的经历。我想，你们从我的失败中会比从我的成功中学到更多。

为什么要写失败

很多人不能成为创业者是因为害怕失败。通过描写多数人害怕的事情，我们希望帮你弄清楚你是否适合做一名创业者。我们的目的不是把你吓退，而是要让你了解创业道路上可能经历的“真实的”顺境与逆境。

我们讲述失败的另一个原因在于，人类的天性是吃一堑才会长一智。我们学走路时，刚开始免不了会跌倒，然后再爬起来。学骑自行车也一样。如果我们从未冒跌倒的风险，那就只能一辈子像毛毛虫那样在地上爬了。在许多关于创业精神的书中，尤其是大学教授写的书中，缺乏的也正是对创业者内心所经历的彷徨与困苦的描写。他们从不触及创业者在企业倒闭、资金用光、雇员散去、被人上门逼债时的内心世界。大多数大学教授都无法了解创业者创业失败时的感受。生活在那个由稳定的薪水和职位搭建起来的、永远知道正确答案和争取不犯错的学术世界里，他们怎么能够了解这些？

在 20 世纪 80 年代末，我应邀去哥伦比亚大学做一场关于创业精神的演讲。那次，我没有炫耀我的成功，而是讲述了我的各种失败经历，以及我从中学到的东西。年轻的听众们踊跃提问，看起来对创业者所经历的坎坷充满兴趣。我谈到所有人在创办企业时都会面临的恐惧，以及我是如何应付那些恐惧的；我讲了我所犯下的一些最愚蠢的错误，以及这些错误后来如何成为我的宝贵经验；我讲述了因为我经营无方而导致一家公司破产并遣散员工时的痛苦心情；我也讲到了所有这些错误如何使我成了一个更出色的创业者、一个富人，最重要的是，使我实现了财务自由，再也不需要找工作。总的来说，我认为那次演讲客观而逼真地介绍了成为一名创业者的历程。

几个星期之后，那位邀请我去做演讲的工作人员被叫到系主任办

公室，并遭到了责备。最后系主任对她说：“在哥伦比亚，不允许谈论失败。”

什么是创业者

对于大学教授，前面我们已经批评得不少了，现在该称赞他们一下了。对创业者的最精准的定义来自哈佛大学的霍华德·史蒂文森教授。他说：“创业精神应该这样来定义，即不局限于目前拥有的资源去追寻机遇。”在我看来，这是对创业者最精彩的概括。这句话虽说也是“骨头”，却很有味道。

借口的威力

很多人都想成为创业者，但总是有各种不辞职的借口。比如下面这些：

1. “我没钱。”
2. “我不能辞职，因为我得抚养孩子。”
3. “我没有门路。”
4. “我不够聪明。”
5. “我没时间，我太忙了。”
6. “我找不到人来帮我。”
7. “自己开公司要花的时间太长了。”
8. “我害怕。自己开公司风险太大了。”
9. “我不想和雇员们打交道。”
10. “我年纪太大了。”

那位把史蒂文森教授的文章拿给我看的朋友说：“每个年纪超过两岁的人都是找借口的专家。”他还说：“有些人之所以想成为创业者却又还做着雇员，是因为他们总能找到借口，这些借口阻碍了他们辞职或改变对工作的信仰。对很多人来说，借口比梦想的威力更大。”

创业者是与众不同的

史蒂文森教授的文章里还有很多闪耀着思想火花的硬骨头，尤其是当他拿创业者和雇员，或者他所说的“发起人”和“受托人”作比较时。其中一些最精彩的比较有：

一、关于战略方向

发起人：受感知到的机会驱动

受托人：受所掌握的资源驱动

换句话说，创业者经常寻找机会，而不会太在意自己是否拥有资源。雇员看重的则是自己拥有哪些资源，缺少哪些资源。因此才会有这么多人慨叹：“我怎么能自己开公司呢？我又没有钱。”而创业者则会说：“就这么定了，我们会筹到钱的。”这种思维方式的差别是雇员和创业者之间一个非常重要的差别。

这也是穷爸爸经常说“我买不起”的原因。身为一名雇员，他总在掂量自己拥有的资源。你们如果看过我其他的书就会知道，富爸爸禁止我和他的儿子说“我买不起”之类的话。他会引导我们去寻找机会，并且问自己：“我怎样才能买得起呢？”他是一位创业者。

二、关于管理结构

发起人：扁平化，多向非正式网络

受托人：多层次，正式的等级结构

换个说法，创业者会让公司尽可能地小而精简，会利用和战略合作伙伴的合作关系来拓展生意。而雇员则希望建立等级制度，也就是建立一条命令链，自己最好能居于命令链的上层。这就是他们根深蒂固的建立帝国的观念。创业者会在横向上扩大企业，这是开疆拓土，而不是做家务琐事。而雇员则盼望在纵向上扩大企业，也就是雇用更多的人。对于正在公司层级阶梯上努力攀登的雇员们来说，正式的组织关系是极为重要的。

在本书中，你会了解到富爸爸公司如何能够在保持很小的规模的同时，利用强大的战略合作伙伴关系成长起来。它的战略伙伴可都是一些有着庞大等级体系的大公司，如时代华纳、时代生活、无限广播公司（现已更名为哥伦比亚广播公司），以及世界各地的一些主要出版商。我们选择以这种方式成长，是因为它耗费的时间、金钱、人力都较少。当然，我们也可以扩张得更快更大、赢利更多、在全世界开设更多机构，但我们的规模可能实际上仍然很小。而现在，我们是在使用别人的钱和资源来发展自己的企业。本书会向你解释我们为何这样做，以及如何做到这一点的。

三、关于回报的观念

发起人：受价值驱动，以业绩为基础，以团队为导向

受托人：受安全驱动，以资源为基础，以升职为导向

简单地说，雇员们想要的是大公司提供的安稳工作、稳定的收入

和晋升机会——沿着公司阶梯向上爬的机会。很多职员把级别和头衔看得比钱更重要。我知道我的穷爸爸就是这样。他热爱他的头衔——夏威夷教育厅厅长，即使他的薪水并不高。

而创业者不想爬这架梯子，他们要做梯子的主人。一名创业者不会把薪水当成动力，他看重的是整个团队的业绩。此外，正如霍华德·史蒂文森所说，很多创业者之所以创办自己的公司，是因为他们有很强的价值观，而这种价值观对他们而言比稳定的工作和薪水更重要。对于很多创业者来说，价值观比钱更重要。他们对自己的工作和使命充满了激情，他们热爱自己所做的事。有些事即使无利可图，创业者也可能会去做。而富爸爸说：“多数雇员只有在能拿到工资的情况下才会对自己的工作产生激情。”

在本书中，你还能了解3类财富：竞争财富、合作财富、精神财富。竞争财富也就是多数人努力工作想要得到的金钱。人们为求职而竞争，为晋升而竞争，为加薪而竞争，还要与商业对手竞争。合作财富是通过合作而非竞争获得的。在本书中，你会看到富爸爸公司是如何用很少的钱迅速成长壮大起来的，这都是因为它追求的是合作财富。此外，本书用了很大篇幅讲述企业的使命与价值观。尽管我们都知道很多创业者都是只追求竞争财富的机会主义者，但我们也能看到其他一些人正带着极强的使命感为精神财富而努力工作，这才是所有财富中最有分量的。

不同的管理风格

史蒂文森的文章中还有两个新颖的观点，这对于他这个大学教授来说更是难能可贵。他指出：很多人都认为创业者通常并不是出色的管理者。他并不认同这种被普遍接受的观点，而是写道：“创