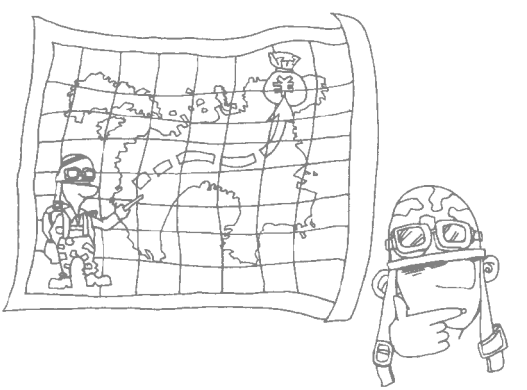
序言

现在30多岁人所处的状况



需要全本请访问 www.ertongbook.com

1. 30多岁的人，需要重新审视“工作”

◆职业人生50年的时代

现在是一个所谓人生80年的时代。如果处于人生50年的那个时代的话，30岁也就意味着已经处于人生的后半期。在现在的这个时代，30岁尚属于人生的前半期，甚至可以说得上是职业人生的起步阶段。

公司的退休年龄一般是60岁左右，然而过了60岁，能够悠然进入闲适生活的人并不多见。与其说是不多见，倒不如说是稀少更为恰当。只要你的身体足够健康，你可以工作到70岁，甚至是80岁，现在选择这种方式生活的人很多，只是他们的工作方式有所改变。处于这个年龄阶段的人，往往会选择将自己的能力、社会关系以及经验返还给社会的工作方式。

假设一个人能够工作到70岁的话，就是说从他20岁大学毕业开始工作直到70岁，也就意味着他将拥有50年的职业人生。

在过去，50年就意味着人的一生，而现在，50年仅仅代表着作为职业人所要经历的时光。

◆终身雇用对于公司以及个人来讲都已不再可能

作为职业人的时间逐渐变长以及社会环境急剧变化，使得人们对于终身雇用制度的意识也日趋淡漠，所谓的“在一家公司干一辈子”的想法无论对于公司还是个人来说都已经不再占据主导地位。

公司的运营战略以及个人职业观的变化，加快了人才流动的速度。

这种状况并不随人们年龄的不同而有所改变，这是从 20 多岁到 50 多岁的人都需要面对的实际情况。

面对今后的时代，我们有必要对自己的生存方式以及与此相应的职业人生展开认真而严肃的思考。

大企业就意味着安定，进入名牌企业就代表着安心，这样的时代已经一去不复返了。

◆现在正处于精力旺盛期，可以选择跳槽

处于 30 多岁这个年龄段的人，在工作方面具备了一定程度的专业知识，同时也积累了丰富的工作经验，可以说是企业运作的核心所在。

30 多岁的人度过了在上司以及前辈的指挥下开展工作的 20 多岁的年龄阶段，开始承担一些有责任性的工作，他们的意见开始受到某种程度的重视，他们已经处于能够独立推进某

项工作的位置之上。由于拥有自己的部下，他们的管理能力、领导能力以及开展业务的能力也得到了一定程度的培养。

另外，作为职业人，他们也可以称得上正处于精力旺盛的时期。

但是，正是因为处于精力旺盛的时期，就难免会产生“现在这样行吗？”“现在的工作可以吗？”诸如此类的疑问。

◆认识自我负责的时代背景

如果你对现有的工作抱有疑惑，那么，头脑中闪现出“跳槽”这两个字眼就是理所应当的，因为现在已经处于人才急速流动的时代了。

然而，从“对于现有工作的疑惑”直接联想到“跳槽”的想法却未必能说是完全妥当的。

尽管“跳槽”本身已经不再有过去的那种“负疚感”，现在正处于一个相对“容易跳槽的环境”当中，这一点也是毋庸置疑的。

但是，与此同时“跳槽意味着人生的一大转机”的事实也是不可否认的。不要因为贪图安逸而跳槽。

现在的社会是一个多元化的社会，无论是继续现有的工作，还是跳槽，最终都是由自己来决定的。但是在享受着自由度的同时，自己也必须承担相应的责任与后果。

姑且不论单身者的想法会如何，对于拥有家庭的人来说，考虑一下“对于家庭的责任”却是很有必要的。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

2. 30 多岁的人，不划算？！

◆工资制度对于 30 多岁的人来说较为苛刻

工资体系正在急速向成果主义上升，在沿袭了所谓的论资排辈制度的企业中，30 多岁的人往往会觉得“自己没有得到正当的评价”。

以毕业生身份进入公司的年轻员工，既没有取得什么成果，对工作也不够精通。这个年龄段的人所得的报酬，或多或少包含有教育投资的意味。而对于能够胜任工作的 30 多岁的员工来说，他们是公司的中坚力量，需要在工作上担负一定的责任，另外作为领导的他们有时还需要承担下属的教育工作。他们肩负重任，但得到的报酬却并不与之相符。他们中的大多数人都对此深有同感。也就是说，工资体系在起始和结尾部分都处于“过度获取”状态，而作为中坚力量的 30 多岁以及 40 多岁的员工却只能忍受较少的工资待遇。

◆实现自我还是领取终身工资

论资排辈型工资制度是以工作到退休为前提的。从这种意义上来说，如果在 30 多岁跳槽的话，从终身工资的角度来

看，可能会感到有些遗憾。然而这也正是日本经济能够永远持续增长的前提。在当今这个时代，自己能否在一家公司一直工作到退休已经变得很难确定。是在现在的公司一直工作到退休，还是到一个完全不同的世界当中去实现自我，对于 30 多岁的人来说，无疑是一个重大的课题。

◆深入思考，快速决断

不管是作出辞职的决断，还是作出继续从事现有工作的决定，都是一件非常麻烦而困难的事情。情绪低落，“讨厌现在的工作，想辞职却又不行动”的优柔寡断的态度是最不可取的。不要只是在概念的世界里瞻前顾后，自寻烦恼。

如果决定要辞职的话，首先要计划接下来所要实施的步骤，并按照计划一步一步坚定地执行下去。另外，如果决定继续留在现在的公司工作的话，也要抛掉困惑和迷惘，努力做好现在从事的工作。

当然，决定辞职并不一定就意味着明天就要提交辞职申请书。因为有的时候虽然决定要辞职，但并不代表现在马上就要离开公司。

为了在将来能够寻求到一个较好的跳槽机会，可以在做好现有工作的同时，切实展开跳槽活动的事先准备工作。

3. 裁员逐步趋向低龄化，30 多岁的人也成为被裁对象

◆尽管是中坚力量，但并不意味着稳定

现在的日本企业已经把裁员当作是一种理所应当的经营方式了。裁员（rest）原来的意思是“事业机构重组”（restructuring）即“企业重建”，而现在这个词就等于“裁员”。

在过去，以中老年，特别是老年人员为对象的裁员比较多。然而近些年来，即使是 20 多岁、30 多岁的职员也并不一定在裁员对象范围以外。

尤其是现在 30 多岁的人员，他们中的大多数都是在泡沫经济时期大量录用的，这个年龄段的人占到企业员工人数的很大一部分。由于他们正处于年富力强的阶段，数年以前还不曾作为裁员的对象。然而现在，他们再也不能像从前那样安然自得了。

◆不能依赖公司而生存

正如“背靠大树好乘凉”所说的那样，在过去，人们普遍

向往进入稳定的大型企业，因为一旦进入这种企业，就意味着直至退休都能过上稳定而有保障的生活。然而当今的时代，这种依赖公司的生存方式已经行不通了。

前面我们或多或少地提到了“自我负责”这个概念，“自我负责”不仅仅意味着自己要担负跳槽时所带来的风险，而且包含着自己要肩负养活本人以及家人的职责。

更深一层来讲，就是指自己从事一项工作并不仅仅意味着完成社会所交给你的这项任务，更确切地说，它指一种自我负责的生活方式。

自己思考，作出计划，实施相关计划，最终取得成果。这种工作方式本身就是自己所要追求的生活方式。而且这种生活方式同时也是当今时代对我们每个人的要求。

◆不断磨练自己

既然当今的时代要求我们能够做到“自我负责”，那么我们就必须为了更好地工作而不断地去磨练自己。

“要做这个工作，要做那个工作”，这种类似标榜自己的梦想，最终只能一无所获。为了做成自己想要做的事情，我们有必要去不断提高自己的技能。如果你有自己想要做的事情，同时也具备做这些事情的热情和技能，那就别再犹豫，就应该朝着这个目标勇敢地跳槽。

如果你有自己想要做的事情，却又不具备做这些事情的技能的话，那么，你在考虑跳槽之前，最好能够预先掌握相关的

技能。

在过去，对于年轻人来说，还存在“可能性录用”的机会。所谓的“可能性录用”指的就是从“潜在能力”的视角出发，录用那些“虽然现在还不具备做某项工作的能力，但在将来有做这项工作的潜在能力”人员的做法。然而近些年来，这种“可能性录用”几乎已经没有了。特别是对于30多岁的人来说，用人企业除了看重你丰富的商业经验以外，往往会根据你的“速战能力”（能够迅速胜任新工作）来决定是否将你录用。

因此，对于30多岁想要跳槽的人来说，除了需要明确自己想要做的工作以外，更重要的是要检验一下自己是否具备用人企业所要求的“速战能力”。如果你发现自己还不具备这种“速战能力”，从现在开始你就要不断磨练和培养自己的这种能力了。

1

现在30多岁的人，你需要具备什么？



需要全本请访问 www.ertongbook.com

1. 尝试着从束缚中解放自己

◆新旧价值观交错的一代

对于现在 30 多岁的人来说，他们的父辈可以说是支撑日本经济高度成长期的企业战士。

在当初的那个时代，只要自己努力，或多或少地都能取得一定的成果。由于经济处于上升阶段，只要在企业里努力工作并取得一定成果，就会很顺利地实现由科长到部长，再到公司负责人的晋升。

因此，现在 30 多岁人的父辈，在某种意义上可以说是取得了一定成果的企业战士。而他们的下一代，即现在处于 30 多岁的人，正是在这种影响下渐渐成长起来的。毋庸置疑，他们秉承了父辈们的价值观，并将它们应用到自己的工作实践中。

父子两代同心协力通过了大学考试，他们认为，如果能从好的大学毕业，就能进入好的公司工作。能够在好的公司就职的话，就意味着以后的晋升在一定程度有了保障，可以一直在公司工作到退休。这就是他们父子两代所共有的价值观。

然而，随着泡沫经济的崩溃，时局发生了巨大转变，上述价值观也就不再像从前那样显得理所应当了。

以往的价值观，无非是“偏差值万能”的价值观和“成名主义”的价值观。

◆从“偏差值万能”的束缚中解放出来

现在30多岁的人大多是“从好大学毕业”以后，“进到好公司”工作。而所有的依据就在于他们追求“偏差值”，他们认为“偏差值”的大小就是竞争实力的源泉。

事实上，这些人从大学毕业进入社会的时代，正是企业大批录用毕业生的时代，新近毕业的大学生可以说是当时市场上的“抢手货”。

当时，企业曾经为了与一流大学的毕业生签订雇佣合同而竞相奔走。“能够聘用到多少一流大学的毕业生”曾一度作为评价主管人事的负责人的标准之一。

在当初的那个时代，他们认为自己所信奉的“偏差值万能”的原则是正确无误的。

这条原则在经济持续上扬的那个年代是适用的，但是这些人进入公司工作没过几年，泡沫经济崩溃，企业的状况就有了很大的转变。

例如，原来作为企业候选负责人被录用的精英们，也不得不到基层去从事销售贩卖活动。对于这种悲惨的遭遇，他们中的大多数对现实都表示不满与愕然。与此同时，他们周围那些并不信奉“偏差值万能”原则的员工们，正大声地招揽顾客，积极投入自己所负责的销售活动并最终取得了良好的销售业

绩。看到这种情形，这些大学精英们也在开始思考，“信奉偏差值万能的自己到底算什么？”因为他们已经亲身体会到这种价值观并不是万能的。

◆从“成名主义”的束缚中解放出来

这些 30 多岁的人大多会进到一家好的公司，踏踏实实地



努力工作，和父辈们一样在公司里做出一定的成绩，获得某种意义上的成功。以此价值观为依据，他们往往会认为这样就意味着人生的成功。然而近些年来，由于看到比自己年长的人们的实际状况，他们开始对自己的这种价值观产生了怀疑。

他们有时候不得不面对这样的现实；辛辛苦苦地为了公司而拼命工作，到头来突然发现自己的名字竟然出现在裁员的名单上，于是他们不得不面临失业的困境。

这样，他们的那种“在一家好企业拼命工作，为有所成就而努力拼搏，度过一个丰富的人生”的构想逐渐破灭了。

与30多岁的人不同，20多岁的人似乎更容易正视眼前的现实。这是因为现在正值20多岁的这些人，他们的父辈恰好就是因裁员而备受辛苦的一代，20多岁的人就是看着这样的现实成长起来的。他们深刻地明白这样一个道理，那就是，无论你平日多么努力地工作，在关键时刻公司考虑的只有公司自己的利益。从这种意义上来说，处于30多岁的这代人才正是为自己的价值观崩溃而一筹莫展的一代。

◆严酷的现实同时也意味着机遇的来临

30多岁的他们不得不直面这样一个现实，那就是，他们原来培养起来的价值观不能适应现实状况。于是他们中的有些人说现在是一个受难的时代。

然而，事实究竟又是怎样的呢？30多岁的他们由于熟知原有的价值观，深知其中的利害，他们一旦形成适应新时代的

价值观，就会发挥自己的巨大力量。因而在某种程度上来说，严酷的现实对他们来说也就意味着巨大的机遇。

对于现在计划跳槽的 30 多岁的人来说，直接的原因可能是由于“与现在的上司不合”，或者是由于“对现在所从事的工作抱有疑惑”。然而究其根底我们发现，这种现象产生的主要原因还是由于原有价值观已经崩溃了。

原有价值观崩溃的同时也就意味着新的机遇的来临。丰富的商务经验，充沛的体力，灵活的头脑，无疑正是这个时代所需要的。

20 多岁的人虽然也能够灵活地接受新的价值观，也拥有充沛的精力，但是他们往往缺乏丰富的商务经验，因而他们是



需要全本请访问 www.ertongbook.com