

賺錢力



[賺錢力_下载链接1](#)

著者:[日] 大前研一

出版者:遠見天下文化出版股份有限公司

出版时间:2014-5-29

装帧:軟精裝

isbn:9789863204695

企業，必須提供消費者「自行選擇的幸福」；

個人，必須做別人所不能為的工作，才能不斷存活，不斷成功！

我們的就業市場和產業正經歷一場不容扭轉的大質變！

網路、高齡、少子不僅改變了我們的工作模式，

也重組了我們必須具備的謀生技能。

網路，使得人才和產品可以跨越國界，企業與個人必須與全球競爭機會；

少子，造成內需萎縮，企業和人才必須向外尋求更大的市場；

高齡，導致我們必須工作得更久，無法迴避世代間的工作競爭！

當職場老將不退，青年將才該如何衝破世代限制，一展身手？

當長江後浪不斷湧來，職場老將該如何面對下個世代的能力挑戰？

面對工作大晚退，企業又該如何讓年輕世代不斷創新，中高年世代發揮經驗？

職場新秀和老將，如何跳脫爭權關係，成為一起打天下的黃金組合！

在人類生活和工作不斷質變之下，產業也必須重新定義角色！

速食店的競爭對手已不是餐廳，而是什麼都賣的「便利商店」；

咖啡廳不只是喝咖啡的輕食店，而是提供個人沉浸網路世界的「慢食店」；

電子業者不能只專注硬體產品的製造，應轉為產品「機能」和「服務」的提供者；

電信業者不是賣電話，而是賣「管線設備」，必須打造出無所不在的網路環境！

未來，誰能提供「選擇的幸福」或「增加手機的樂趣」，誰就能掌握新商機！

在人類工作和生活產生大質變的時代，產業，必須為消費者提供「自行選擇的幸福」；個人，必須做別人所不能為的工作，才能不斷存活，不斷成功。

作者介绍:

作者簡介

大前研一

一九四三年出生於日本福岡縣。早稻田大學理工學部畢業後，相繼取得東京工業大學原子核工學碩士、麻省理工學院（MIT）原子力工學博士。曾任日立製作所原子力開發部工程師，一九七二年進入麥肯錫顧問公司，歷任總公司資深董事、日本分公司社長、亞洲太平洋地區會長等職，一九九四年離職。現擔任商業突破股份有限公司（Business Breakthrough Inc., BBT）CEO兼BBT大學校長，致力培育日本未來的棟梁。著有《企業參謀》、《新・資本論》、《質問力》、《放膽去闖》（與柳井正合著）、《日本復興計畫》、《新領導力》、《訣別》、《核電重啟最後的條件》、《打造品質國家的黃金法則》等書。

譯者簡介

莊雅琇

日本法政大學大學院畢業，現為自由譯者。譯有《稻盛和夫愈挫愈勇的自傳》（合譯）、《入社第1年的50堂課》、《東大腦完全養成》、《傳奇筆記本MOLESKINE：書寫個性人生的61則手帳活用術》、《富有是練出來的》、《省錢，照樣過好日》等書。

目录: 前言 每個人都要有獨特謀生力的時代
年輕世代拒絕低薪、低就
賺錢力來自「重新定義工作」
優秀人才是企業最寶貴的「資源」
第一章〈了解現況Part1〉
現今企業因何而苦？
發放獎金不是調薪
吸引不了海外投資是異常現象
政府失能，企業只能避走海外、陽奉陰違
有就業機會，年輕人才有未來
深陷「六重苦+新六重苦」
一九八〇年代，一去不返的榮景
日本產業嚴重「美國化」
美國創造新產業，歐洲以投資立國，日本呢？
活用外國人力，打造下一個金飯碗
「全球均一薪資制」只是畫餅充飢
外派薪資是門大學問
跨國外派需要依據「COLA」給薪
「避走」海外，不等於「進軍」海外
人才不該有「國內」、「國外」之別
效法當年勇闖美國
為何大企業經營者如今「內鬨不斷」？
優秀接班人是培養出來的
十年養成接班人
裁員不能只是「乾坤大挪移」
「人數」愈多，工作量也愈多
企業只分「有用之人」與「無用之人」兩種
要殺出活路，就必須重新定義工作
實績才是有用的人事資料
無法做出優劣判斷的「人事資料」形同廢紙
希望數千員工主動離職的企業沒有前景
第二章〈了解現況Part2〉
一直被需要的人才
只會裁員的主管，才是公司最大的隱憂
員工表現平平，公司當然會倒閉
65歲退休只會拖累年輕員工與優秀員工
只靠「大學畢業的能力」無法存活
二〇三〇年依然適用的技能
兼備「硬」能力與「軟」能力
人生決勝點在下班之後
「堅守國內市場」已經行不通
「差距」愈來愈大
為什麼麥肯錫出身的人都「非將即帥」？
以「日新一萬日圓」訓練社會新鮮人
制度對了，就有可能「三十五歲當上社長」
「三年育嬰假」不切實際
不升職，就離開
工作不能靠毅力

工作是為人所不能為
工作要自己發掘
成為非你不可的特色人才
熱門企業排行榜是地雷排行榜
不熱門，但前景看好的明日公司
改變思維，傳統產業也能創造大商機
第三章〈新型工作術〉
各世代如何鍛鍊賺錢力？
世界已經進入資訊無所不在的時代
許多主管無法明確「定義工作」
不以「時間」，而以「工作」考核員工
競爭力來自善用「外部」人才
勇敢跨越國界委託與接受工作
你的薪資是否能創造同等價值？
企業要的是「非他莫屬」的管理人才
「鐘擺獎金制度」才可激發員工最大績效
高薪、長假不等於培育人才
第一階段為磨練實務能力的「奉命期」
第二階段為累積管理經驗
第三階段肩負的三種大任
休假制度或注重TOEIC並無法治本
「五十歲退休制」才能人盡其才
「年齡+工作年資=七十五歲」就可以退休
找到工作意義才能「大晚退」
職場老將容易自我感覺良好
「均值」就是沒有特色
抱著「薪資過得去就好」就不會進步
第一份工作未必是「天職」
找出自己的「決勝期」與「關鍵技能」
如何鍛鍊「打動人心的簡報技巧」
說一則動人心弦的故事
以「Q&A」為目標，而非「堆疊」問題
第四章〈企業管理分析〉
避免猝死、找到產業下一個金礦
裁員或降低成本只是硬撐
靠單一硬體賺錢的時代不再
專注的對象不在商品，而是「機能」
IBM擺脫均質化的戰略
不斷存活的關鍵在於「CXM」
效率就是競爭優勢
不斷存活，才是成功
誰能掌握客廳，誰就是贏家
「免費APP」反成惡果
電信業者賣的是「管線」
電信業也要邁向國際
缺電導致電動車前途黯淡
「電池電動車」難以實現
「電動車便宜又環保」只是錯覺
麥當勞的最大對手是便利商店
「超值餐」為誰而定？
「天才經營者」也會誤判
誰是孫正義、柳井正的「接班人」？
失敗的接班人
建立良好的人才升遷管道

接班人必備的「三種資質」
優秀領導人都具有學習天分
愈強勢的經營者愈跟不上時代
天才一旦與世界脫節就成了天災
第五章〈人才培育〉
讓企業變強的新世代人才
外移企業一去不返
人事費用「百分之一」的國家
維持競爭力的關鍵在於「勞動市場自由度」
「秋季入學」也無法培育國際人才
中國致力培育國際人才，增加發言權
從小就要有國際視野
企業的希望在教育
用母語取得國際文憑完全沒有意義
透過「網路和教育券」大幅改變教育版圖
教育量產出小志向世代
練就一身在世界任何角落都能生存的能力
「全國統一」不可能加強國際競爭力
效法德國讓孩子「流浪」
線上大學也需加入創意
「領先二十年」的教育方式
「超級課程表」的創新構想
後記 廢止讓日本失敗的「偏差值」
附錄 大前流實用英語學習法
〔第一堂課〕 世界通用語言是破英文
〔第二堂課〕 聽力要「一心多用」，演說是「實況報導」
〔第三堂課〕 理解英語的「邏輯」和「語感」
〔第四堂課〕 邏輯思考之外的「第三能力」
．．．．．
． (收起)

[賺錢力_下载链接1](#)

标签

管理

人生

企管

2014

经济

赚钱力

自我成长

日本

评论

这本其实比较多讲日本的情况，标题不是很准确哈哈

作者很會賺錢！

觉得风格都很有趣，另外多半是经验论，很平实，可以自行选取需要的部分，也需要自己再行加工。

[賺錢力_下载链接1](#)

书评

[賺錢力_下载链接1](#)