

O GREAT ONE!

A Little Story About the Awesome Power of Recognition

赏识的力量

全球最大餐饮集团 CEO 亲述引领
全员投入、打造商业帝国的百胜哲学

[美] 大卫·诺瓦克 (David Novak) 著
克里斯塔·布尔格 (Christa Bourg) 译
谭怡琦 译



David Novak

SPM

南方出版传媒
广东人民出版社

O GREAT ONE!

A Little Story About the Awesome Power of Recognition

赏识的力量

[美] 大卫·诺瓦克 (David Novak) ©著
克丽斯塔·布尔格 (Christa Bourg)
谭怡琦 ©译

SPM

南方出版传媒
广东人民出版社

· 广州 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

赏识的力量 / (美) 大卫·诺瓦克, (美) 克里斯塔·布尔格著; 谭怡琦译.
—广州: 广东人民出版社, 2017.1
ISBN 978-7-218-11295-4

I. ①赏… II. ①大… ②克… ③谭… III. ①饮食业—企业管理—经验—美国
IV. ① F719.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 248587 号

O Great One!: A Little Story About the Awesome Power of Recognition by David Novak
Copyright © 2016 by David Novak
Simplified Chinese translation copyright © 2016 by **Grand China Publishing House**
All rights reserved including the right of reproduction in whole or in part in any form.
This edition published by arrangement with Portfolio, an imprint of Penguin Publishing Group,
a division of Penguin Random House LLC, arranged through Andrew Nurnberg Associates
International Ltd.

No part of this book may be used or reproduced in any manner whatever without written permission except in the case of brief quotations embodied in critical articles or reviews.

本书中文简体字版通过 **Grand China Publishing House (中资出版社)** 授权广东人民出版社在中国大陆地区出版并独家发行。未经出版者书面许可, 本书的任何部分不得以任何方式抄袭、节录或翻印。

Shangshi De Liliang

赏识的力量

[美] 大卫·诺瓦克 克里斯塔·布尔格 著 谭怡琦 译

版权所有 翻印必究

出版人: 曾莹

策 划: 中资海派

执行策划: 黄河 桂林

责任编辑: 肖风华 古海阳 张 静

特约编辑: 贺 喆 宋金龙

版式设计: 王 雪

封面设计: 王 雪

出版发行: 广东人民出版社

地 址: 广州市大沙头四马路 10 号 (邮政编码: 510102)

电 话: (020) 83798714 (总编室)

传 真: (020) 83780199

网 址: <http://www.gdpph.com>

印 刷: 深圳市彩美印刷有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/32

印 张: 8.5 字 数: 117 千

版 次: 2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 42.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与出版社 (020-83795749) 联系调换。

售书热线: (020) 83795240



关于本书
O GREAT ONE!

本书销售利润的 1% 将捐献给“温蒂·诺瓦克糖尿病中心”和其他致力于对抗糖尿病的组织机构。

此慈善之举是因为我的妻子温蒂，她毫无疑问是我生命中最伟大的 OGO。她 7 岁就患上了糖尿病，在与疾病斗争的数十年中，温蒂展现的力量和决心一直鼓舞着我和整个家庭，以及我们身边的许多人。



沃伦·巴菲特

伯克希尔—哈撒韦公司 CEO

如果你想要改善自己和身边人的生活，那么你要做的只是试一试大卫·诺瓦克在本书中提及的十大原则。

杰克·韦尔奇

通用电气集团前 CEO

一本意义非凡、丰富多彩的书，讲述了一个绝对必要的主题。当人们对自己所做之事充满热情时，一切都将变得有条不紊，紧随而来的是顾客的满意和强劲的财务业绩。通观本书，我们能够看到大卫先生丰富的经验，以及有用和实际的建议。

杰米·戴蒙

摩根大通主席兼 CEO

《赏识的力量》通过一个温馨的寓言故事，阐明了一个非常重要的道理：赏识是创造开放和成功型组织的关键。

麦克·罗林斯

美国得克萨斯州达拉斯市市长

没有人会比大卫·诺瓦克更了解赏识的力量，并能将它转化为确实的成效。他是激励方面的权威。

大卫·科特

霍尼韦尔公司主席兼 CEO

在大卫的职业生涯中，他一直采用同样的赏识原则来驱动结果。而且始终行之有效。

拉里·博西迪

霍尼韦尔公司前董事长兼 CEO，《执行》(Execution) 合著者

如果你正在迫切寻找激励员工的最佳办法，那么，请速阅读这

本独一无二的书，它就像一场及时雨，给予你极大帮助。

卢英德

百事可乐董事长兼 CEO

《赏识的力量》不愧为一本令人欲罢不能的书。作者以优美的文笔讲述了一个见解深刻的故事，清楚地阐明了“赏识”作为一个很容易被大家认为是理所当然的简单概念，如何成为一种潜在的力量，激励人们实现自己的最高水平。

史蒂夫·雷蒙德

百事公司前主席兼 CEO

本书讲述了一个温馨感人的故事，以及一些直抵人心的道理，它将对你的领导哲学发起挑战。没有谁能比大卫更可信地传递信息，他一直使用赏识的神奇力量来领导团队走向非凡的成功。

泰瑞·伦德格林

梅西百货 CEO

我要感谢大卫·诺瓦克写了这么一本充满力量的书，不仅读起来有趣，还提供了宝贵的管理经验。我完全支持他的十项 OGO 指导

原则。各个领域的领导者都应该阅读本书，感受赏识的力量。

马西莫·菲拉格慕

菲拉格慕（美国）公司董事长

《赏识的力量》提醒我们，赞美、赏识和鼓励是改变人类精神的关键。一本令人振奋的作品。

布莱恩·康奈尔

塔吉特百货主席兼 CEO

《赏识的力量》中分享了宝贵的经验和见解，如能在工作和家庭中加以应用，必将收获丰硕的成果。

肯·朗格尼

家得宝公司（The Home Depot）联合创始人

必读之作。读之、行之，伟大的事情即将发生！

鲍勃·伯格

畅销书《给予的力量》《说服的艺术》作者

希望你在如饥似渴地读完这本扣人心弦的趣味作品后，也能为身边

的领导者以及未来领导者买一本。它将产生巨大的改变！

诺尔·蒂奇

美国密歇根大学罗斯商学院教授

畅销书《领导力循环》作者

《赏识的力量》不仅讲述了一个精彩且吸引人的寓言故事，还传授了重要的激励原则，读者将从中受益匪浅。

鲍勃·罗泰拉博士

心理学家、咨询顾问

《赏识的力量》简单易读，同时又能切中问题的要害。成功的公司以人为本。本书说明了当员工为团队成功做出的贡献得到认可时，他们工作起来会更有效率。

里克·皮蒂诺

美国路易斯维尔大学篮球队功勋教练

大卫·诺瓦克将百盛集团打造成伟大的企业，也将自己最优秀的一面展示了所有的员工。《赏识的力量》展示了帮助他人挖掘潜能的简单方法，也证明了大卫·诺瓦克是一位伟大的寓言家！

约翰·卡利帕里

美国肯塔基大学篮球队主教练

大卫·诺瓦克在《赏识的力量》中打出了全垒打。他的信息非常清晰：当我们关心身边的每一个人，他们也会关心身边的每一件事情。

第一部分
核心问题



O Gra





第一部分 核心问题

多年来，优秀员工从没因杰出表现和天赋受到赏识，公司因难以盈利而面临破产危机。新任CEO要如何在一年的扭转局面？是剥离亏损业务、关闭原始工厂、引进新型人才，还是走近员工身边，发现那个一直被忽视的致命问题？一份意外的礼物为他如何运营公司提供了至关重要的灵感。

第1章 问题本源 3

第2章 10年都没有一个最佳员工？ 9

第3章 冷漠的雇佣关系 19

第4章 难题1：获取信任 25

第5章 难题2：“鲍勃问题” 33

第6章 难题3：还有多少不被赏识的人才？ 39

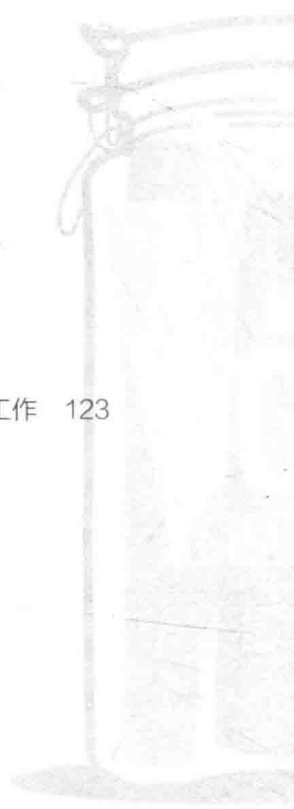
第7章 转机：一个玻璃瓶 43



第二部分 赏识的力量

在一家流程冗杂、缺乏责任心、资源浪费严重的公司里，应该如何激发员工为企业贡献创新思维？如何引导员工分享知识、共同解决问题，而不是引起政治斗争或推诿责任的行为？答案就在于——推行赏识文化。当员工的工作成果得到认可时，企业内部便会形成良性的竞争和合作关系。

- 第8章 新开始，新阻力 55
- 第9章 从改善员工的工作感受开始 63
- 第10章 找回“初心” 77
- 第11章 更多微笑，更多业绩 87
- 第12章 CEO 特别奖——OGO 玻璃瓶 93
- 第13章 最简单却最有魔力的两个词 99
- 第14章 别等开了庆功会才赞赏他人 107
- 第15章 任何物品都可以是奖品 115
- 第16章 你能激发他人潜能，他人就愿意为你工作 123
- 第17章 惊喜赏识派对 131
- 第18章 整顿期的阵痛 139
- 第19章 领导者必须投下正确的“影子” 145



第三部分 如何践行赏识原则

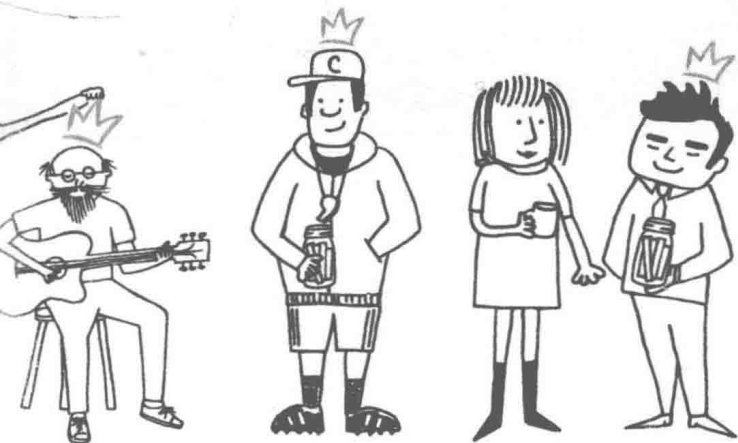
如何将赏识文化落地，让更多的人参与进来，使赏识成为发展的催化剂？怎样保证团队所有成员在没有外力的推动下，也能在未来做出更大改变？要释放语言中蕴藏的巨大能量，最好的方法就是将其转化为行动，并创造惊人的成果。

- 第 20 章 推动“赏识连锁反应” 153
- 第 21 章 OGO 指导原则 163
- 第 22 章 要做头等大事，必须兴师动众 171
- 第 23 章 没有结果的行动将失去意义 179
- 第 24 章 短期利益与长期目标的矛盾 187
- 第 25 章 把赏识培养成第二天性 197
- 第 26 章 让赏识成为结果的催化剂 205
- 第 27 章 伟大的想法可以来自任何地方 215
- 第 28 章 赏识无处不在 221
- 第 29 章 给予赏识是一种荣幸 229
- 第 30 章 激励他人，创造伟大 235

- 尾 声 247
- 致 谢 251

多年来，优秀员工从没因杰出表现和天赋受到表扬，公司因难以盈利而面临破产危机。新任CEO要如何在一年的扭转局面？是剥离亏损业务、关闭原始工厂、引进新型人才，还是走近员工身边，发现那个一直被忽视的致命问题？一份意外的礼物为他如何运营公司提供了至关重要的灵感。

ne!





O GREAT ONE!

A Little Story About the Awesome Power of Recognition

第1章 问题本源