

杜老师的激励

一小时学习

管理能力大提升

德鲁克管理学家

詹文明 著

德鲁克管理思想漫画丛书⑭



東方出版社

杜老师的 激励

詹文明 著

東 方 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

杜老师的激励/詹文明 著. —北京: 东方出版社, 2012. 5

ISBN 978-7-5060-4848-4

I. ①杜… II. ①詹… III. ①管理学-通俗读物 IV. ①C93-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 107770 号

杜老师的激励 (DULAOSHI DE JILI)

作 者: 詹文明

责任编辑: 张 仂

出 版: 东方出版社

发 行: 人民东方出版传媒有限公司

地 址: 北京市东城区朝阳门内大街 166 号

邮政编码: 100706

印 刷: 北京智力达印刷有限公司

版 次: 2012 年 7 月第 1 版

印 次: 2012 年 7 月第 1 次印刷

印 数: 1—4 000 册

开 本: 787 毫米×1194 毫米 1/32

印 张: 7.125

字 数: 98 千字

书 号: ISBN 978-7-5060-4848-4

定 价: 36.00 元

发行电话: (010) 65210059 65210060

(010) 65210062 65210063

版权所有, 违者必究 本书观点并不代表本社立场

如有印装质量问题, 请拨打电话: (010) 65210012

自序

自古以来，总以为人为财死，鸟为食亡，殊不知这是天大的误区。人类不是单单只为多赚点钱才来工作，往往越有能力的人超出经济的因素越多，越具有热情。正如莎士比亚所领悟的，不是所有算得出来的东西都有意义，有意义的事不一定算得出来。更何况高报酬是来自于高贡献的结果，唯有在自己工作绩效的高度表现下，所得的报酬才具有价值。也唯有自己愿意承担责任、作出重大贡献，进而体验到客户的问题与麻烦能得以解决时，工作的意义和价值才能体现出来。如此“激励”才是正途，激励不是来自于上司关爱的眼神，也不是来自于不断地升迁，更不是来自获得更多的薪酬、股票、奖金、红利，等等。这些反而成了变相的惩罚，同时也易造成贿赂员工之虞。

不打击员工士气、发挥人的长才、诚实正直的上司、什么是对的而不是谁是对的，这些就是最佳的激励了。

詹文明

2012年5月于台北

导读

- 激励员工，就不能打击士气，用人不当 /1
- 能力 × 意愿度 = 绩效表现 /17
- “企业精神”是什么？ /21
- “企业精神”如何影响一个人的行为？ /35
- 领导力的本质：建立高绩效的团队 /43
- 实践“企业精神”的五项原则 /49
- 食宜十戒律 /91
- 员工的责任感比满意度更重要 /113
- 造就“负责任员工”的四种方式 /123
- 切勿进入“员工心目中最重要三项”误区 /147
- 上司最应注重的三项要素：人才，人才，人才！ /165
- 专业技术能力及心智的能力 /173
- 尊重的最佳诠释：把每一个人当人看待 /177
- 有效地完成自己的工作，而不是改变上司 /183

十二个有效激励密码 /189

有效激励密码的前三项：尊重、有趣、肯定 /201

杜老师的激励：没有任何单一因素能随时激励员工 /215



激励员工，就不能打击士气，
用人不当

总以为金钱能买到员工的忠诚度、能激励知识员工的工作士气；殊不知既不能买到忠诚，而且也不能获得实质的激励。



更甚者，只会带来反效果，尤其对奖赏的不满反而削弱员工对绩效的责任感。

取而代之的激励处方反而是员工能获得尊重、有趣的工作及受到公司的肯定，使得员工激起热情、荣誉感与归属感，进而愿意承担责任、作出贡献。



九六三数位化科技集团

九六三数位化科技集团，号称实力雄厚，行销全球。

杜老师：
开明而务实，保守又创新，
世界级 CEO 咨询顾问，且充
满智慧的经营管理权威。

了了：
了尾的唯一下属，身高二
米零八，人高马大，胸怀
绝技，获得美国西北大学
消费者行为博士学位。

了尾：
了然的下属，取得美国
哈佛大学企业管理硕士
MBA 学位，但与了然难
以沟通，关系一直紧张。

了然：
“九六三数位化科技集团”
亚洲区总裁。素有“推销高
手”的美誉，业务的实战经
验十分丰富，但是与下属员
工关系十分紧张。













