

一、行为管理篇

激励管理法通过满足人们生理的、心理的某种需要，激发人的积极性的管理方法。其目的是为了调动人的积极性、主动性和创造性。

在管理工作中，大多数管理者认为，激励下级努力工作是¹最困难的事情。过去，我们曾经靠着革命理想的教育和思想政治工作，激励了千千万万人民群众取得了民主革命的成功和社会主义建设的成就；而后，我们通过精神鼓励和物质奖励相结合的方式有效地调动了广大职工的工作积极性。目前，在社会主义市场经济体制下，如何做好激励工作？这是各级管理干部面临的一个新问题。这里我们不是提供一个如何做好激励工作的现成模式，而是介绍一些现代管理工作中的有关激励的方法。目的是，为使从事管理工作的干部，能够借鉴现代管理中的有益经验，创造性地做好激励工作，摸索出适合社会主义市场经济体制实际的激励工作。一般地讲，激励管理法有以下几种：

（一）目标激励法

目标激励法，是指用个人的、或集体的、或国家的奋斗目标去激励人的积极性的方法。它的最大好处是：能使人看到自己的价值和责任；看到集体和国家的奋斗目标和²发展方向，从而调动上下左右，团结一致，为实现目标共同努力奋斗。目标激励法的应用过程大体上可以分为三步：第一步为制定目标

阶段。全局部门制定总体目标，其下属部门根据总体目标制定本部门的目标，个人再根据本部门的目标和个人的实际情况制定个人目标，使之形成一个自上而下，由全局到局部、到个人的目标体系。第二步为实施目标阶段。就是组织和鼓励各条战线，各个部门的广大人民群众充分发挥各自的积极性，去努力实现各自制定的目标。第三步为评比阶段。就是对实施的结果进行检查和评价，抓先进，促后进，激发激励人们为完成更高的目标而奋斗。

（二）强化激励法

强化激励法包括“正强化激励”和“负强化激励”。正强化激励，是指通过表扬和奖励的途径，达到激励人的积极性的方法。为了使奖励能真正起到激励作用，精神奖励和物质奖励要相辅相成，配合得当。奖励的方法还应不断创新。实践证明，新颖而多种形式的奖励最能起到激励的作用。

负强化激励，是指通过批评和惩罚的途径，达到激励人的积极性的方法。为了使“负强化激励”能收到好的效果，有两点需要引起高度重视：①要注意批评和惩罚的方式方法。②要掌握好批评和惩罚的标准，要宽严一致，统一“尺度”。

在运用上述两种强化激励法时，应以正强化激励法为主。因为调查表明，运用正强化激励法，即采用公开表扬奖励的方法，效果好的占 87%，效果差的仅占 1%，而采用公开批评、惩罚的方法，效果普遍不太理想。

（三）支持激励法

作为一个管理者，不应当只是下命令作指示，或对部下的工作简单地肯定或否定，而应当是尊重下级的首创精神和独特见解，信任他们，支持和鼓励他们积极地工作，就是运用支持激励的方法，调动他们的积极性和主动性。管理者是群众的

导师 凡事 只要管理者支持 群众积极性就高。管理者支持就能办成，管理者不支持，就办不成。所以，管理者支持不支持，效果大不相同。

（四）情感激励法

情感激励法，是指通过关心人民群众的痛痒，热情帮助他们克服困难，努力为他们排忧解难，使他们感到集体的温暖，从而激发起高度的责任感和工作主动性的方法。情感是人们思想行为的一个重要动因。在管理工作中，大量的工作需要情感激励 如对人的某种思想行为给予关心、赞许、鼓励 就会产生坚持下去的激情；对犯错误者关心爱护，就会使其增强改正错误的决心和信心等。为此，管理者应当做到：经常与下属开展谈心活动 及时了解他们的工作、学习、生活等情况 以便随时发现问题，使关怀激励具有针对性。

（五）榜样激励法

榜样激励法，是指通过树立榜样，进行激励的方法。榜样的力量是无穷的，有了榜样，大家学有方向，赶有目标，就能时时受到激励。进行榜样激励，应注意榜样要有广泛的群众基础和代表性；榜样的事迹要真实，能经得起检查和时间的考验。

（六）荣誉激励法

荣誉激励法，是指以具体的数据来表示工作成绩和贡献，并以此激励人们进取心的一种方法。对于为社会做出贡献的个人或集体，给予相应的荣誉并将这种荣誉以一定的形式或名义标定下来，以便产生较好的激励效果。对于荣誉获得者，可以成为不断鞭策自己保持和发扬成绩的力量；对于其他人，荣誉也具有很大的感召力，可以为人们指明奋斗的方向，产生比学赶帮的动力。荣誉激励要与物质激励相结合。荣誉激励的具体方式主要有：公布业绩、设立功簿、光荣榜、公布各项比

赛的优胜者名次等。

创新管理法 在企业中形成创新环境、挖掘创新人才、推出创新手段的一种方法。由美国麻省 ADL 公司（研究技术开发和企业管理的机构）率先提出。该公司认为，创新不限于技术创新或产品创新，应把开发“头脑资源”、培植发散性思维的创新管理活动提到管理日程上来。这种活动投资少、见效快，是企业发展的方向。

创新管理法包括创新人才、手段、环境管理这三大内容。创新人才对企业的兴衰起着至关重要的作用。对这种人才的鉴别，欧美国家与日本的标准有所不同。欧美国家对人才的概括是：知识、智力和气质。知识是产生和重组观念构架的宝库。智力主要包括好奇、对问题的洞察力、敏感性、思维能力和分析、综合能力。气质即自信、坚韧和容忍孤独的能力。日本对人才的要求是：十项品德加十项能力。十项品德是使命感、责任感、信赖感、积极性、相容性、忠诚老实、进取心、公平、热情和勇气。十项能力是创造能力、思维决断能力、规划能力、判断能力、洞察能力、劝导能力、对人理解能力、解决问题能力、培养下级能力和调动积极性能力。为让人才激发创新意识，有下列几种方法可供选用：目录法、特定对象法、新观点法、非逻辑激发法、脑力意见卡汇集法、强行代入游戏法、分析理解法、引导诱发法、奇想思考法、参观博物馆法、高登方案法、六一三一五方式。

创新手段，是以回收快的特点来加速制造、设计和行销产品，以提高利润。其步骤分创意形态和创意评估两个。创意形态一般分为由上而下型或由下而上型两种。前者由企业最高管理者下达指示，后者系由受雇人员或各级经理提出创意，并

请主管采纳和裁决。由下而上型的创意形态称“轻型”的创新，须在良好环境下进行，诸如让员工了解上级主管的意图和要求，并有一系列的奖励措施等。由上而下型的创意形态称“重型”的创新，因为这种创新活动投资多、风险大，通常由企业的最高级主管下达各种要求，并动员企业的技术人员和工人联合攻关。“重型”创新活动基本上是先由上而下再由下而上的 U 字型决策过程。经创意形态确认的创意方案，一般要通过创意评估来进行核定。创意评估是根据三项指标加以评估的：①评估企业现有业务及技术能力的指标。从市场或技术方面看，如是企业所熟悉了解的创意，在短期内能创造发展机会，准予优先开发；如是企业新发展的业务，则予以试验。②评估所需财务及人力来源的指标。企业新业务的发展需要财务和管理人员。因为现有管理人员都忙于处理日常业务或眼前的短期性问题，很少有时间用于新业务的开发。该项评估主要是考核称职的各类管理人员。③评估技术开发至产品上市的时间短，是决定产品滞销的重要方面。如果企业有关方面预计技术开发至产品上市有足够的时间，则所需技术和有关人员可在企业内部开发为宜；相反，则通过借调、技术转让和联合投资的方式加快发展。

创新环境是创新人才、创新方法的土壤，是企业成功的关键。创新管理旨在创新环境不断地得到改善，对有创新能力的人、团体和部门赋予更独立、更自由的开发环境。其主要方法是，企业各级管理人员尽一切可能向企业员工提供发散性思维的环境，使有创意的人获得赞赏、声誉以及参与管理的机会。而对那些有知识、有经验但不一定有创意的人，也提供参与完成计划和积极工作的机会，使他们感受到本职工作的好坏与企业经营的成败是密切结合的，从而激发他们的主动性。

同时 想方设法形成企业精神 建立整体的创造气氛 摒弃官僚干预 繁文褥节等弊端 使每个人朝着企业规定的方向和目标前进。

参与管理法 由企业员工参加企业的决策和管理，以促进职工积极性和提高管理效率的一种管理方法。参与管理法是在行为科学的基础上产生并发展起来的。随着科学技术的发展，现代化的大生产日趋需要各级管理人员和全体职工参与管理，因为电子计算机的使用和自动化程度的提高不仅没有削弱人的因素的作用 反而增加了人的因素的作用。一些技术性很强的工作 离开人的积极性是无法做好的 也是无法监督的。因此 加强职工的责任心和主动性 使个人有自我实现和发挥创造性的机会，对企业的成败起着不可忽视的作用。

参与管理在西方较为流行。其方式分为个别参与法和集体参与法两种。

（一）个别参与法

个别参与法的形式有初级董事会和工作理事会。

1. 初级董事会。它为美国加工和销售香料的麦考密克公司总经理查尔斯·麦考密克首创。初级董事会的特点是 由年轻的经理人员组成 自行选举其董事长 有权调阅公司的财务报表，每月召开公司董事例会。麦考密克公司共成立 11 个初级董事会。这 11 个初级董事会分别负责生产、销售和管理三个方面的业务 并根据公司的业务情况 向公司董事会提出建议。这些建议大都被公司所采纳。由于初级董事会成绩显著，现已被许多国家数百家公司所采用。根据实践 初级董事会的好处有 训练和培养人才 使中、下级管理人员能有机会参与企业的决策和管理；促进公司各级管理人员之间的意见交流，

使公司高层领导能与年轻的下属交换意见；提倡创新观念，培植竞争环境，提高公司的管理效率。

2. 工作理事会。它由瑞典一些企业所创立。一般做法是：凡 50 人以上的工厂企业都设有工作理事会，其成员按企业规模大小而定，但最多不超过 20 人。成员由职工选举和资方委派两种，但资方委派的人员不得超过总人数的一半。工作理事会的主要任务是：调节劳资关系，沟通上下意见；改善工作环境，提高工人福利；解决生产中的问题，提高劳动生产率。

（二）集体参与法

集体参与的形式多种多样，主要有职工建议制度、振脑会议、逆振脑会议、嗡嗡小组等。

1. 职工建议制度。采用该制度在美国较为普遍，著名的有伊斯曼·柯达公司和联合飞机公司。据统计，美国最大的 500 家工业公司中有 375 家实行了这种制度。建议制度从递交到实施的程序主要是：所提建议直接交给审查委员会（不必经过职工所在单位的直接领导），委员会在接到建议后，两天内应给职工答复，表明对该建议的态度，如研究实施或暂不实行。建议一经采纳规定 10 天内要求职工的上级通知所属职工，并就提出的建议采取行动。建议付诸实施并取得成功，一般给予奖励，奖励办法因企业而异（见图 1—1）。

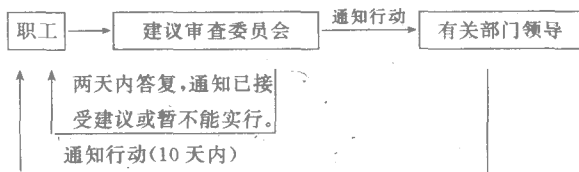


图 1—1 建议制度实施程序

2. 振脑会议。由美国 BBDO 广告社副社长奥斯本所创，

皆在寻求新的观念和创造性的建议。

3. 逆振脑会议。这种会议提倡求异性思维，发表不同意见，并针对别人的意见展开评价。

4. 嗡嗡小组 又称“菲利普六六技术”。由密执安大学菲利普博士所创。主要将与会者分成若干级，每级 6 人，每人发表意见限于 6 分钟，并选主席和记录各 1 人。讨论时要求各组都对某一问题进行议论，并寻求答案。

管理方格图法 美国心理学教授布莱克和莫顿提出的一种领导行为评价方法。他们在 1964 年出版的《管理方格》一书中，提出了管理方格理论，又称管理坐标理论。管理方格论也是分析领导行为的两维方法。他们把方格网的轴称为“对人的关心度”，把横轴称为“对生产（事业）的关心度”。此外，还将横、纵轴分成 1—9 个标度，作为衡量关心度的标准。如图 1—2 所示，布莱克和莫顿把领导风格分成五种基本类型。

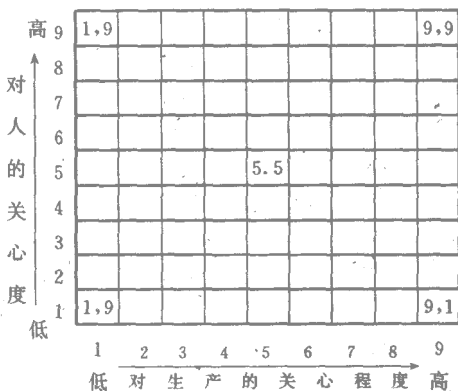


图 1—2

1. (1,1)型管理，或称贫乏型管理。这样的管理人员对生

产和人员均表现为漠不关心，对工作进度不强求，以维持组织成员的关系。

2. (9,1)型管理 或称权威—服从式管理。这种管理人员对生产高度关心，努力创造和安排最佳的工作条件，把人性因素的干扰减至最低程度，以提高工作效率。

3. (1,9)型管理，或称乡村俱乐部式管理。这种管理人员对人员的关心体贴周到，造成良好的人际关系，从而导致舒适而友好的组织气氛，达到较高的工作绩效。

4. (5,5)型管理，或称适度型管理。这种管理人员对生产和人员都不算最关心，但能平衡二者的关心度。在保证工作完成的同时，也注意将士气保持在适当水平，二者的必要平衡可能达到较好的组织绩效。

5. (9,9)型管理，或称团体型管理。这种管理人员对人员和生产都极度关心，管理者使承担任务的人员，明了与组织目标的共同利害关系，因而建立互相信任和尊重的人际关系，协调地完成工作。

与其他多数研究领导行为的理论不同，布莱克和莫顿提出的管理方格，已在实践中证明可用于培养有效的管理者。许多公司利用这种理论重新培训管理人员，例如使(1,9)型管理人员更关心生产，而使(9,1)型管理人员更关心部属。

PM 因素分析法日本九州大学的心理学家三隅二不二等人在 60 年代首创了“PM 分析法”。PM 分析是指分析领导者的两方面的表现：①P 功能，即领导者为完成组织目标所作的努力，主要是考察工作的效率、计划的能力等。“P”是工作绩效的意思。这种领导行为主要包括最大限度地促使下属工作，严格要求下属达到工作量，制定实现目标的计划，使问

题明确化；拟定工作程序；运用专门的知识评定工作成果等。

M 功能。即领导者为强化和维持团体所起的作用。“M”是指维持团体的努力。履行这种功能的领导行为主要有：维持和谐而愉悦的人际关系，调解组织成员之间的纠纷；促进成员之间的相互交往 注重激励、理解、信赖和支持下属 关心下属的前途；为持不同意见的少数人提供发表意见的机会，强调启发成员的自觉性、主动性和创造性等。把 P 功能和 M 功能相互组合，可以分出四种领导行为的类型。如图 1—3 所示 把 P 功能和 M 功能都高的类型称之为 PM 类型；P 功能高 M 功能低的类型称之为 P 类型；M 功能高，P 功能低的类型称之为 M 类型；P 功能和 M 功能都低的类型称之为 mp 型。

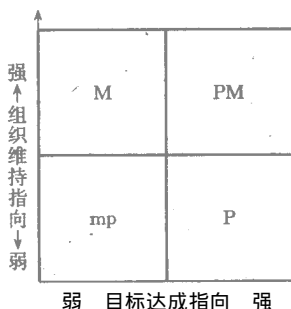


图 1—3 PM 分析图

对上述四种领导行为绩效的调查结果如表 1—1 所示：

表 1—1

领导行为类型	生产量	对领导者信任程度	组织内聚力
PM 型	最高	最高	最强
P 型	中间	第 2 位	第 3 位
M 型	中间	第 3 位	第 2 位
mp 型	最低	最低	最弱

运用 PM 分析法进行领导行为评价的具体做法是：

1. 设计调查表。根据评价的要求 事先将与评价有关的因素或问题列出 或者直接选用标准化的调查量表。调查量表的内容包括：

(1)领导行为。领导的工作绩效 (简称 P 因素)即通过考察领导的专业知识水平、工作计划性以及依据计划和规章制度对下级实施领导的水平，测量领导为完成生产任务而进行工作的效能；领导对工作集体的关怀 (简称 M 因素)、即通过考察领导的工作方法、人际关系、组织与协调工作，了解领导为完成工作任务而体现的对工作集体的关心与维护。

(2)本单位的工作情境状况。工作情境状况，包括工作的激励情况 职工对物质待遇、工作条件和环境的满意程度；人际关系和集体意识；会议成效；信息沟通以及绩效规范等情况。

2. 进行调查。根据设计好的调查量表 深入现场 采用无记名的方式进行调查，由被调查者自主地填写调查表。

3. 统计分析。将调查的结果分门别类进行整理 并进行下列分析计算：

(1)按单位计算每个问题的平均值和标准差。

(2)按年龄、性别、文化程度等计算不同项目内的每个问题的平均值和标准差。

(3)计算领导的 PM 因素平均值。

4. 综合评价。根据统计分析的结果，绘制 PM 分析图 划分领导行为的类型 并根据领导在 PM 分析图上所处的位置，进行综合评价，最后提出领导行为评价建议书。

自由式管理法 又称太阳系卫星式管理，美国阿什兰煤

油公司在 60 年代首创的一种管理方法。该法的宗旨是：在企业中提倡革新精神 摒弃刻板的管理方法 使每个职工都能发挥其才能。其内容有：

1. 分工授权。企业领导对其部属分配工作包括三个步骤 对部属指派职责 授予职权 把职务、目标、权力、责任四位一体地授给各级管理人员，使他们能履行职责；确定部属的义务，使之对主管负责。这种管理形式的特点是，每一领导人周围有些下属，正如有些小卫星围绕它旋转一样。这些下属向领导人提供意见，并服从指挥。但每个下属在其职权范围内可主动、自山地活动。

2. 形成轻松的管理气氛。主要采取多种措施，以减轻工人的心理疲劳和生理疲劳。其形式是：适当地挑选和安置雇员；扩大工作范围和要求；改变工作环境条件（如照明、噪音、颜色、音乐等）提高职工对工作意义和价值的认识 增强工作动机和对单调工作的忍受力等。并通过问卷法、当面谈话法、关键事件法和调查反馈法来了解职工对“工作满足”的看法和意见，以此发现企业的现实状况和目标之间的差距，从而激发变革的动力和确定努力的方向。

3. 建立组织管理系统。组织管理系统是由企业管理当局所设立的，用以帮助达到企业目标的信息联系、权力和职责的正式体系。它是影响企业效率的一个关键因素。组织管理系统如图 1-4 所示。

自动管理法 以人性诱导为重点，辅之以计划、组织、指挥、控制等措施的一种方法。实施的办法主要是：促使工作丰富化，扩大工作范围。

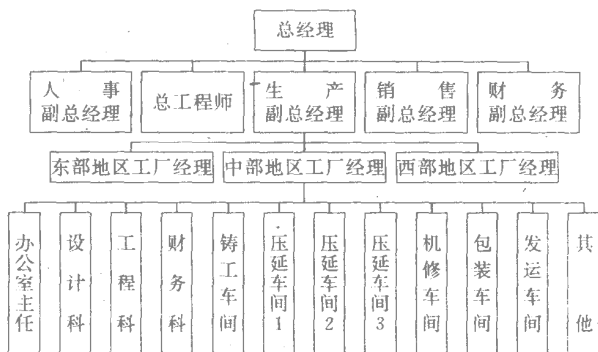


图 1—4 组织管理系统

工作丰富化是用来改变分工和专业化过细而使工人失去工作兴趣的措施，以刺激企业职工的生产积极性，使职工有更多的自主权，加强其责任感，经过工作实践来发展个人的成就感和创造力，使自我实现的需要得到满足。工作丰富化的主要形式是：

1. 取消流水作业方式，建立一个自然的、完整的工作单位，使职工具有成就感。
2. 减少控制 允许民主参与 让职工就实施方案充分发表意见。
3. 向职工提供反馈信息，使他们及时了解自己的工作情况以及所获得的成绩。
4. 当工人获得经验时 及时安排新的、更困难的任务 以促进企业的发展。

扩大工作范围是对生产工序重新加以安排组合，把一个工人负责一道工序改变为由几个工人组成的小组负责几道工序 以扩大工人的工作范围和责任。扩大工作范围又分为横向

的扩大工作范围和纵向的扩大工作范围。前者把原来分工很细的作业单位改为每个环节都要职工参与的较大的作业单位，以提高工人的工作兴趣或在单调的作业中加进一些变动因素，如对职务内容进行重新安排，采用交替式工作方式等。后者是下放权力，把管理者的某些权力，如计划、协调、检验等交给工人来承担，并由工人自行决定和安排有关生产目标、生产进度、作业程序、衡量标准等，并就完成的数量和质量进行评价和调整。

除此以外，还有工作简化和弹性时间的形式。工作简化，即改进工作方法或工作程序，以便更经济、更有效地利用人力、物料、机器来从事某项特定的工作，提高工作效率。弹性时间，即允许职工根据个人的需要在一个较长的时间范围内，一天工作制，选择自己开始工作及结束工作的时间。甚至允许每天工作日时间有所不同或有所调剂。但职工仍需完成规定的工作小时数，如每天 8 小时或每周 40 小时。

自动管理的特点是：企业中各部门的职工都能按照预定目标完成其任务；每一职工都能把他的潜力发挥到最高限度，而上级的监督和指挥由此减少到最低限度。

自我管理法 让职工或下属独立决策，按自我想法去完成企业计划和工作目标的一种方法。

自我管理法，由美国通用食品公司率先提出并应用。1972 年，该公司在堪萨斯州建立了一家肉食品加工厂，并在哈佛大学企业管理顾问华顿的协作下，把享有特权的经理部门交给工人，让工人自己进行管理。1977 年，公司对这家工厂进行了检验考核，验证表明工厂运行良好。不久又在新泽西州的咖啡工厂推行这种管理方法，同样也取得了显著效果。

自我管理法的实施方式是：将工人分成三班，三班轮流进行生产，每班工作时独立承担各项工作及职责，主要包括制造、包装运输和行政在内的全部工作。工人上班时，厂内没有有关人员的监督，只有一个组长，工人则按照惯例各行其事，不受别人影响，只与组长共同制定各种管理规则。实施自我管理法后，由于提高了工人的自主意识，故降低了成本，提高了质量，减少了事故。

美国通用汽车公司的做法是：在确定一项工作任务后，分三个步骤进行。 组织队伍，选拔一个 5—15 人的小组去负责。 授予全权，在一项作业中选派一个由 12 个人组成的小组，这个小组被授予全权，负责制定工作计划，并自行决定该用多少时间来完成任务。③工作评定，由公司组成的评定小组或委员会对任务实施小组进行考核，符合标准一般给予奖励。“半自主性的工作小队”是自我管理法的另一种形式 近 10 多年来在美国一些公司试行。其特点是：工作小队可以自行编制工作时间表 直至工作完成。工时多余后，一些年纪大、经验多的工人可以抽出时间来训练年轻的队员。通常，该小队的工作量要比未成立小队的工作量增加 15%。

自我管理法的优点是：可以提高企业生产率；可以提高工人士气和工人间的交流和沟通；可以使职工得到自我启发和自我提高。

自我诊断法 企业管理人员在管理工作的一种自我反省、自我教育、自我培养的方法。

企业是以组织的形态形成的，它同时也担负责任、权限和义务。而各级经营管理人员是企业组织的核心，他们不仅要有创造要求 而且要博得员工信任 善于自我总结。为此 日本等

国提出了这一方法。

应用自我诊断法的主要步骤是：

1. 自我反省。自我反省，也叫自我检查。通常有 11 个问题供管理人员反省：

(1) 是否采取多种形式，给予职工适当的支持？

(2) 是否知道职工以何种方式去完成所指派的工作？

(3) 是否在一段时间内详述或检查企业应完成的目标和成果？

(4) 部属在工作中是否有充分的自由？

(5) 采取何种激励方式使部属在心理上、感情上均投入工作？

(6) 是否允许职工参与制定目标及决定完成目标的方法？

(7) 是否对职工个人表示了适当的关怀？

(8) 是否适当地评估了职工的长处短处 并使得他们都能各尽所长？

(9) 是否适当且合理地向部属提出挑战？

(10) 是否经常鼓励职工而非责难？

(11) 是否授权给表现突出的职工？

2. 自我教育。管理人员的自我教育一般突出目的性明确，讲究高效和实用性及实践性等特征。其过程是：

(1) 在采纳上司和同行意见的基础上，明确应遵循的职责和行为规范。

(2) 在自我教育中形成职业道德体验。

(3) 强化自我教育的动机和要求。

(4) 拟定计划和措施。

(5) 在工作中付诸实践。

自我教育必须达到的目的是，自我认识与自我评价的能

力、自我鼓舞与自我激励的能力、自我控制与自我调节的能力、自我锻炼与自我行动的能力等。

3. 自我培养。主要注重以下几个方面：

(1) 在气质、修养上，培养一种愿意承担风险和恐惧感的胆略，对人和事采取中性无判断态度，锻炼听其自然和顺合民意的基本立场。

(2) 在管理实务上，培养自信心，锻炼观察问题的敏感性和处理问题的果断性 注重克服‘忙’与‘盲’的弊病。

(3) 在处理人际关系上，避免自欺欺人，对自己和他人坦诚，接受不同观点。

(4) 在用人问题上，培养知人善任的思想方法，实行选贤任能的原则。

(5) 在业余休闲时 锻炼松弛技巧 如找寻宁静时刻 保持头脑的清晰，通过冥想沉思技巧，使心绪平静，或者欣赏音乐，在音乐中入眠，稍后再思考，目的是通过音乐来松弛身体及情绪的紧张状态。

行为矫正法 矫正职工不合意行为的一种方法。行为矫正在工业企业中的应用方式很简单，即企业组织定期对职工进行表现审议，确定单位中需要纠正的具体问题和职工行为，然后制定一些矫正措施。矫正措施采用强化原理，它是影响和引导职工行为的一种重要方法。强化，可分为正强化和负强化。在企业管理中，正强化表现为表扬和奖励，负强化表现为批评和惩罚。正、负强化是相辅相成的，“奖”是管理的有效手段，它起着正面引导的作用，不但使本人有成就感，增进保持荣誉的内在动力，也有利于形成群体效应，使周围人受到鼓舞 从而正视正确行为。“惩”可以起劝阻和警告的作用 使本