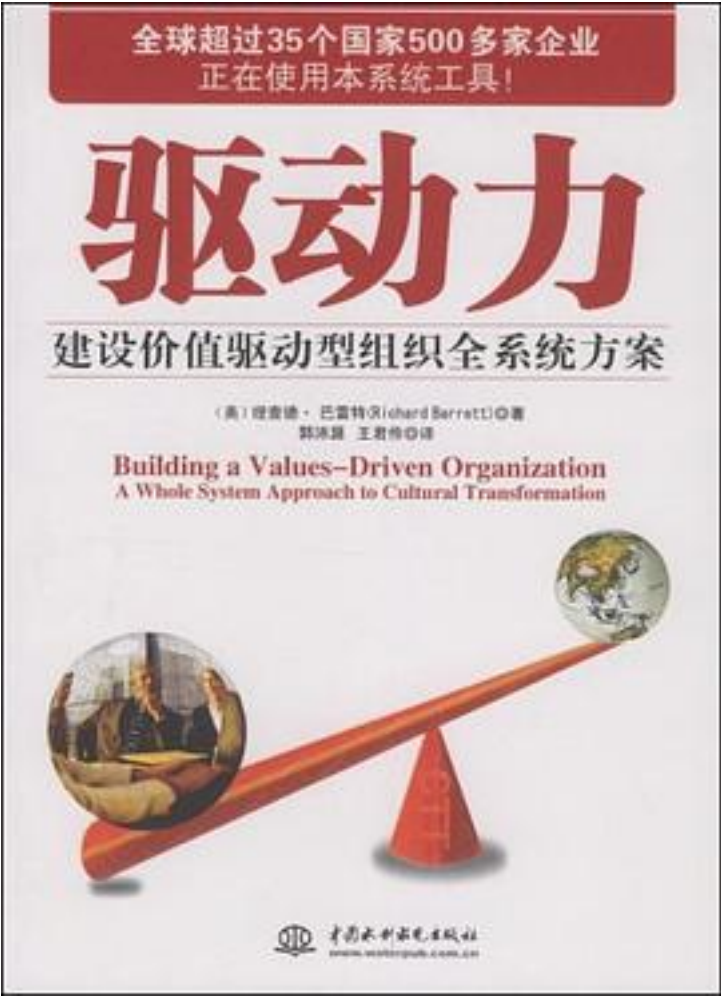


驱动力



[驱动力_下载链接1](#)

著者:[美] 丹尼尔·平克

出版者:中国人民大学出版社

出版时间:2012-2

装帧:平装

isbn:9787300149301

《驱动力》是趋势专家、畅销书作者丹尼尔·平克的最新著作。在书中，作者详细阐释

了在奖励与惩罚都已失效的当下，如何焕发人们的热情，是对当前传统有关人类积极性理论的颠覆之作。

过去我们大部分人都遵循着如下的行为模式：老板答应我们加薪，我们的工作就格外卖力；用功可望拿到好分数，我们就花更多时间读书；迟到要扣薪水，我们就乖乖准时上班……本书将告诉你一个令人惊讶的真相：是什么在激励着你？

丹尼尔·平克以40年来有关人类激励的研究为基础，揭示了胡萝卜大棒这样的外部激励措施已不是激励我们自己和其他人的最好方法。在书中，他审视了驱动力的三大要素：自主、专精和目的。在每章的结尾处，还提供了实用的工具箱。

通过大量真实案例和科学研究成果，作者丹尼尔·平克为每个人、每个组织指出了在胡萝卜大棒失效的时代如何提高绩效、焕发热情的三大要素：自主、专精和目的。

作者介绍:

[美]丹尼尔·平克 (Daniel H. Pink)

趋势专家、《全新思维》作者，畅销书作家，《纽约时报》、《哈佛商业评论》、《快公司》和《连线》杂志撰稿人，美国前副总统戈尔及白宫行政部门演讲稿撰写人。

在世界各大公司、大学院校及各种协会进行演讲，讨论有关经济变革和创造新型工作环境的话题。

畅销书作者，主要著作有：《全新思维》《自由工作者的国度》《菜鸟职场物语》《未来在等待的人才》。

目录: 引言 科学向左，企业向右

第一部分 驱动力3.0 时代来临

第1章 我们需要一次全面的升级

驱动力洞察

我们放弃了原本收入不菲的职位，反而接受一份收入低、但使命感更强的工作；没有人“管理”维基百科的员工，但维基百科却是全世界最大的百科全书；还有开源产品、很多无法想象的“不为利润而来”的企业……奖励只能带来短期的爆发，就像是少量咖啡因只不过是帮你多撑了几个小时，更糟糕的是，它还降低了人们继续这项工作所需的长期积极性。

第2章 奖励的惩罚，胡萝卜大棒失效了

驱动力洞察

奖励有时候很奇怪，它好像是对人的行为施了魔法：把有意思的工作变成苦工，把游戏变成工作。胡萝卜大棒让我们希望得到的越来越少，不希望得到的越来越多：本来是要提高积极性却降低了积极性；本来是要激发创造力却抑制了创造力；本来是要让好人好事越来越多但实际上却让好人好事越来越少。上瘾者想要快速解决问题，置最终损害于不顾；撒谎者想要快速出奇制胜，置长远结果于不顾。

I型工具箱：驱动力3.0与报酬

第3章 做I型人还是X型人

驱动力洞察

如果你相信“大众皆平庸”，那么平庸就会成为无法逾越的天花板。你需要倾听内心的声音，你的能量之源来自外在动机还是内在动机？自由、挑战与担当是你的主要动机吗？你是更多关注行为带来的外在奖励，还是更多关注行为内在的成就感？我们究竟应该用哪种方式来思考人类行为的驱动力。

I型工具箱：驱动力3.0与个人

第二部分 驱动力3.0的三大要素

第4章 自主：我做什么，我决定

驱动力洞察

为什么一个迸发自由和创意的24小时被称做“联邦快递日”？为什么谷歌每年的新产品中竟有一半是在20%的完全自主时间内诞生的？这个时代不需要更好的管理，而需要自我管理的复兴。我们天生就是玩家，而不是小兵；我们天生就是自主的个体，而不是机器人。

I型工具箱：驱动力3.0与教育

第5章 专精：把想做的事情做得越来越好

驱动力洞察

在办公室里，我们服从太多，投入太少。前者让我们能够撑过白天，后者却让我们能够撑过晚上。控制带来的是服从，自主带来的则是投入。你是不是处于最兴奋、最令人满意的心流体验之中？达到心流，不仅仅是一瞬间的事情，而且应该被作为生活规范：为了实现专精而保持美丽的“聚精会神的神情”。

它是必需品，我们需要它才能存活，它是我们灵魂的氧气。

I型工具箱：驱动力3.0与企业

第6章 目的：超越自身的渴望

驱动力洞察

你是不是常听到“效率”、“利益”、“价值”、“优势”、“焦点”、“差异”这样的词语，这些目标很重要，但它们缺乏唤醒人类心灵的能力。我们常常以利润最大化为中心，而驱动力3.0在不拒绝利润的同时，强调的是目的最大化：如果一个人感觉不到自己属于更伟大更长久的事物，他就无法过上真正出色的生活。寻找目的是我们的天性，我们在复兴属于我们的商业，重塑我们的世界……

I型工具箱：驱动力3.0与沟通

· · · · · (收起)

[驱动力_下载链接1](#)

标签

管理

个人管理

心理学

思维

管理学

成长

自我管理

心理

评论

via chengyuan

胡萝卜和大棒对探索型工作有破坏性，自主性、精专、目的这些才是最有诱惑力的。不过的确如熊节说的，这样的畅销书看200页下来还不如精读那篇原始论文。

倒是出乎我意料，有点见解。可是在国内这种缺乏公平的制度下，好像很难。

动力来源于需求，不同情境下，不同个体的需求不同，要驱动其做事，就要提供不同比例动力搭配。马斯洛的两类七种需求，针对不同情境不同员工的不同比例搭配，才是最好的情况。本书有些矫枉过正了，实际2.0并未失效，且3.0实施需要看任务种类，情景和对象。观念挺好，阅读体验还行。适合休闲阅读。

头重脚轻，晦涩难懂，林克的这本本应该和《全新思维》一样出色的书，就被湛庐文化给糟蹋了，直接到亚马逊买英文原版吧。

非常值得一读的书！对于当下的中国人来讲，可能很多人难以认同书中的理念，或者保持着“听起来不错，但基本上做不到”的态度。书中的理念可以让我们更清晰地认识到自己是什么所驱动，受什么的激励，然而如何响应则取决于我们自身。你，如何选择呢？

一篇文章能说完的事，非要做成一本书，何苦呢？

后边废话太多了

角度不错，但是缺乏洞见啊……《怪诞行为学》+《FLOW》+《一万小时天才理论》就占了有50%的内容。总之，如果没看过前面三本书的话，那么这本书价值不错，如果看过了，那么不读也不会有多大损失。

在奖励与惩罚都已失效的当下 如何焕发人的热情？

关于动机理论很好的综述

关于动机和驱动力研究的新观点之集合.

: C936/1442

推荐阅读

看TED20分钟演讲就够了。

焕发热情的三要素:自主，专精，目的

自主

很适合商业人士阅读，也适合家长们阅读。不是说学术上有多深，而是在短时间内对非心理学专业读者能有多少启发。奖惩为何失效？影响内在动机的三方面因素：自主autonomy, 专精mastery, 目的purpose.

时间管理要革新，从修订对“人”的假设开始。

驱动力3.0的三个组成部分：自主、专精、目的都是积极心理学的研究内容，作者只是把他们换个说法又强调了一遍。虽看似无新意，但能起到对驱动力2.0的批判作用已足以。另外，驱动力3.0在中国的企业、学校、家庭里还是非常新鲜和备受质疑的，书中的例子在西方应该也是不多见的。总之，想法很好，操作很难。

传统驱动人的机制在于给你一个萝卜（奖励），或给你一个大棒（惩罚）。目的都在于让人顺从、服从。对于机械重复劳动，这种方式可行。但对于需要创造性的工作，这种法则完全已经落后于时代。只有激发人本能对生活、环境、世界的热情，自主的驱动自己。生活、工作才会有意思起来。而不是活在别人预设的世界里。

[驱动力_下载链接1](#)

书评

刚刚看完《驱动力》，这是一本大众畅销书，内容略显啰嗦和凌乱，无需完整阅读。想快速了解其理念，那就看作者Daniel H. Pink同学的TED演讲，还有我这篇文章吧。全书主旨，就是自工业革命以来的一直用得很顺溜的，胡萝卜+大棒的所谓Drive 2.0模式，在当下越来越普遍的创造性工...

我带着这本书出门，在从白石洲到大剧院的地铁上，以及从大剧院到高新园的地铁上，读完这本书。因为周五有个培训要做，因为，我看了这本书的目录，就知道，它可以给我的培训添加一些新的东西。不出所料，果然如此。因为时间管理的本质是生命管理，因为生命管理的离不开热...

看了大家对这本书的评论，我发现我不是唯一一个认为这本书啰嗦的。可是真的很罗嗦

，是写不够200页就不能出书了吗？关于驱动力的问题：

1.为什么有些人事业成功，有些人各项平平？

2.假如你是一个企业的老板，面对提高企业的竞争效率，你不得不激励你的员工去提高工作效率。但...

驱动力是对马斯洛需求层次理论的另一种解构，再次论证了在解决生存和温饱问题后，兴趣和使命感其实是驱动人们前行的终极动力。

第一层驱动力来自生存冲动，即生物性驱动力，几千年来人们忙碌多是为了解决衣食住行以及繁殖等基本需求，就像马洛斯需求理论中最基础的生理和安全...

自工业革命以来，营利性组织极大改变了我们赖以生存的世界。没有他们，我们生活的富足程度，健康程度，甚至快乐程度都会大大降低。这一成功，一般都认为跟利润最大化的商业逻辑直接联系。在营利性组织中，现行的员工激励机制依然还是20世纪初确定的所谓“科学管理”：奖...

曾有幸为一家服务过的MNC（跨国企业）主导过一项全国范围内的员工有效性调查，并设计参与了后期的focus group，调查结果引起我的关注和诸多思考：

1，员工永远最关注的莫过于到手的工资，但除此之外，相当关注的福利还来自于细节，例如是不是有家庭日，旅游，高温补贴，中秋节...

几年之前就知道这本书卖得很火，是本畅销书，今天终于抽出时间读完了，还看了作者Ted视频。整体来说，我对这些美好的理念和事物，是欣赏和支持的。

作者最大的贡献，是把自我决定理论很好地向大众做了解释，尤其运用了一些来自企业的实际例子，增加了理论对大众的说服力。看完...

*

第一种驱动力：是生物性驱动力，人类以及其他的动物饮食以止饿，饮水以解渴，交配以满足性欲 *

第二种驱动力则来自于外在动力：做出特定行为时环境会带来的奖励或成惩罚 *

第三种驱动力：来自于内在动机，我们都想主导自己的人生、学习并创造新事物，通过自己以及我们的世...

根据海尔集团CEO张瑞敏讲话整理，原文发表于海尔内部互联网社区。

一、怎样认识自驱力

美国的一本畅销书《驱动力》，它里面的观点可能对我们大家有一定的启迪。这本书去年被评为亚马逊最畅销书50强。

《驱动力》这本书的副标题是关于激励的真相，它把激励也分为1.0，2...

从人类生产力的角度来说，主脉络一直是，更低的成本，更大的产能，更高的效率。所以，第一次和第二次工业革命都是在能源上进行了重大的突破，而第三次及第四次工业革命其实一直在信息上进行发力。

而如果收敛到对于人的部分，其实一直在解放人的天性。从不得不做的事情，开始越...

【本书梗概】 这是继《全新销售》后读的Daniel Pink的第二本书。作者指出驱动力2.0，即胡萝卜大棒的奖励、惩罚的方法已经不牢靠了。驱动力2.0于三个方面不兼容：我们如何配置我们的行为、如何理解我们的行为和我们如何做出我们的行为。作者认为，驱动力2.0来自于旧时代，适用于...

Part 1 读书笔记 1. 说说这本书 本书总结了50年来有关积极性的所有社会科学研究成果
很久以来 科学向左 企业向右 希望 帮个人、公司转变自身行为
将行为水准提升到新的高度 2. 驱动力3大时代 1) 驱动力系统升级到21世纪新系统
核心： 不要 胡萝卜加大棒 要 自主、专...

前不久听说公司高层战略研讨会上谈到了这本书，遂从公司阅览室借来看。作者的观点还是蛮有新意的，与之前读过的那些追求目标、效率、成功捷径的书完全不同，之所以找到共鸣，可能是我的一些内心追求和生活方式和这本书讲的有类似的吧：自主、专精、目的。目前的工作类型是广告...

这本书是探讨管理学的激励理论的，也就是关于人的积极性的。内容并不复杂，用作者自己的话说，“总结了近50年来有关积极性的所有社会科学研究成果”。所以，本书观点并非全部作者原创，许多内容是对前人研究成果的系统梳理和总结。在总结的基础上，作者提出了驱动力3.0的概念。...

科学向左，管理向右 评《驱动力》

我觉得，一个人长大的标志就是他开始思考问题了，思考学习的意义、工作的意义、生活的意义甚至是人生的意义。再浅白一点，当他工作的时候，他会去考虑他为什么工作，怎么更好地去工作；“为什么工作”就是所谓的驱动力，包括工作的意愿、目标...

当找到了心之所向，并且身边人因你的一言一行一举一动而发生改变，变得更好了一点的时候。你会因为这种感觉而更加激情。你投注的热情也将会被最大化的点燃。奖罚模式可以激励自己，但是只是短时间的激励。第三驱动力能够让自己更好的做好每一件事情，也就是你内心极深的欲望，...

[驱动力 下载链接1](#)