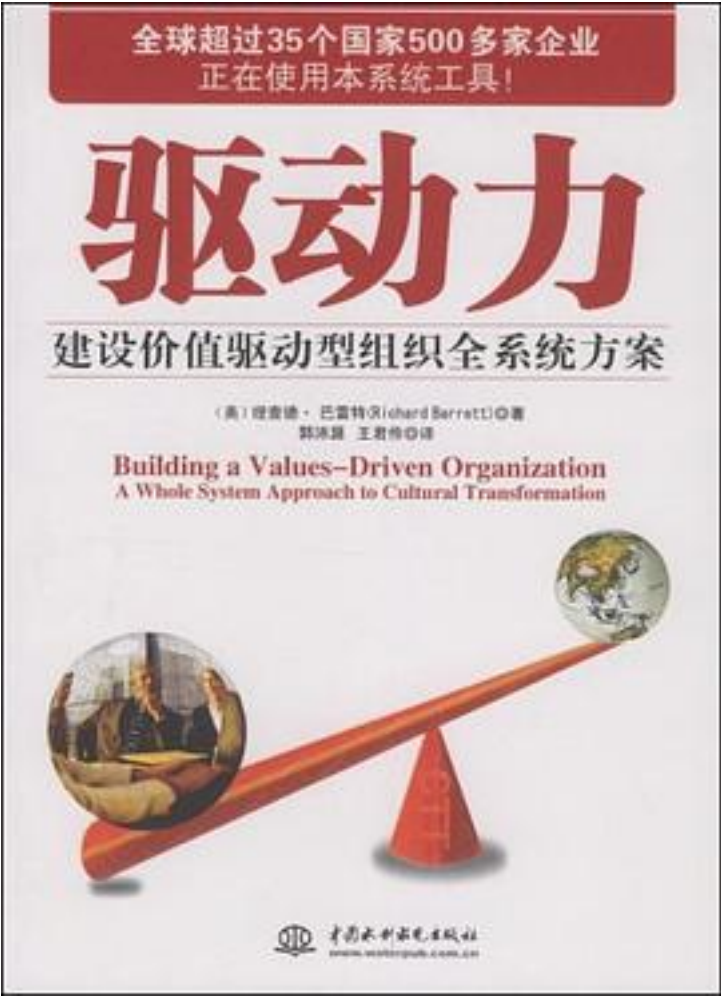


# 驱动力



[驱动力\\_下载链接1](#)

著者:王浩

出版者:新华出版社

出版时间:2010-1

装帧:

isbn:9787501191239

《驱动力》讲到：企业管理最头痛的问题是什么？员工的主动性和创造力。如何破解这个难题，乃是《驱动力》要探讨的核心主题。

10年前，我们讲领导力，希望依靠领导个人的能力和素养把企业做大做强；5年前，我们讲执行力，希望提升员工的工作质量，把经营做实做深。今天，我们发现，片面强调领导力，可能存在风险，例如黄光裕之于国美；片面强调执行力，可能引起反感，以80后为主流的员工群体，不再相信说教。所以，我们要回归管理的源头，寻找员工的驱动力。

打个譬喻，如果说企业是一辆汽车，领导力是方向盘，执行力是轮胎，那么，驱动力便是发动机。因此，获得员工的驱动力，等于突破了管理的核心技术。

《驱动力》主张，员工的心理需要才是管理的发出点，而管理的终极目标是开发基层员工的创造潜能，完成这项任务，既不能只凭管理者的个人魅力，也不能只凭一厢情愿的“政治思想工作”，而是从机制层面着手，这个机制包括五个相互关联的策略：

开放度——这是现代企业的基本特征，也是企业管理无法“深入”基层的症结。《驱动力》引入“交互学习模式”，立足于技术层面打通管理者和部属之间的“隔膜”，使“80后”真正成为企业的先锋队，“元老”级员工梅开二度。

客户化——客户化程度高不高，是否将“为顾客操心、为同事操心、为企业操心”深化为可操作的流程和行为策略，是衡量一家企业市场竞争力的最佳指标。《驱动力》没有停留于理论上探讨，而是聚焦于“手段”的构建，促成“全员客户化”，达到倍增经营张力的目的。

创造力——员工的积极性问题，一直是企业领导最头痛的事，更是企业“内功”的能量表。通常的激励，不外乎多发几张钞票，多说几句好话，《驱动力》的深度在于，将员工的“成就感”视为创造力的核心因素，由此出发，突破了传统激励方式的局限性，通过“全息激励”，使员工成为自觉自愿的创造主体。

价值观——没有思想的企业，走不远，也做不强。这是谁都明白道理，但是，如何将企业文化“落地”，成为员工的行为习惯，却是一大难题。《驱动力》的着力点是：搭建从思想到行为的“桥梁”，实现企业文化的“真功夫”，而不是空喊几句口号或理念。

成长性——最终决定企业寿命的，不是现状，而是成长的动能。《驱动力》的观点，完全超越的我们的思维定势，它认为，企业可持续发展的根本之策在于，把企业做成一个“孵化器”，以“道生一、一生二、二生三、三生万物”之义，谋求共同发展。这既是挖掘员工积极性的制高点，也是企业长成“千年银杏”的终极方案。

作者介绍:

王浩，资深企业管理培训专家，市场营销策划专家，高级咨询师。驱动力管理理论倡导者，精益营销训练体系权威专家。18年企业管理实战经验，5年企业顾问咨询历练，曾服务过清华同方、苏宁电器、计世集团等上百家大中型企业

目录: 序言第一章 九九归一：中国企业更需要驱动力 执行力是什么东西  
基层的执行力从哪里来 执行力“一贴就灵”吗 如何使部属做有用功  
什么是管理的最高境界 行为背后的密码是什么 什么是驱动力管理  
驱动力和执行力有啥区别 如何评价团队的体质 驱动力适用于哪些企业第二章  
管理的起点：首先要让员工安心工作 如何给员工做“保健” 员工的“地契”是什么  
企业和员工如何跨过“爱情的门槛” 怎样营造绿色工场 如何增强员工的幸福感  
如何使大家在“轨道”上行走 怎样调查员工的想法 如何获得员工的认同感第三章  
交互学习：开放心智建设团队 沟通的关键障碍在哪里 什么是组织定势  
什么是交互式学习 企业为何需要交互式学习 点燃团队的“引信”是什么  
上下级之间如何才能沟通无限 怎样让会议产生“化合反应”

如何把分散的知识串成“珠宝” 什么样的培训才是有效 如何“群策群力”  
如何清除组织中层“结石” 如何解决“边界”争端 如何帮助基层员工“泻火”  
为什么不让员工管理自己 第四章 客户化行为：经营就是为人民服务  
企业成长的源动力是什么 和竞争对手比什么 员工的第一条“军规”是什么  
企业为谁而创新 哪些人是企业的客户 如何将客户意识“植入”员工体内  
什么是客户化工作模式 如何“保鲜”客户意识 如何让客户“读懂”你的心 第五章  
激发成就：唤醒团队的创造动能 当代员工最缺什么 怎样给部属“情景激励”  
如何推动员工的自主创新 如何设计一套效用型激励体制 “秀美”你的员工  
怎样借力于员工的兴趣 如何激发团队兴奋 怎样把奖金的效用最大化  
为何不让资深员工发挥“余热” 如何增强“中场”能量 如何让大家快乐并创造着  
如何使惩罚人性化 第六章 落地的思想：从自言自语到一起行动 什么是员工的精神之源  
企业如何成为“聚义厅” 怎样为员工“画饼” 老板如何克隆一群“猴子”  
如何将企业文化“刻”在员工心上 哪些故事不能不讲 企业文化是怎样练成的  
什么叫文化激励 社会责任感对企业有什么意义 如何利用“三湾模式”改造企业  
困难时期如何激励部属 第七章 共同发展：大家赢才是真正的赢  
企业的“天花板”是怎么形成的 财富会越分越多吗 员工对未来有哪些期待  
如何为员工铺设一条成长路 如何与员工共享企业 怎样把企业做成一个“孵化器”  
如何获得永不枯竭的驱动力 后记  
· · · · · · ([收起](#))

[驱动力\\_下载链接1](#)

## 标签

管理学

## 评论

在火车上花费了大约10小时读完了这本书，总体来讲还是不错的！

-----  
[驱动力\\_下载链接1](#)

## 书评

一本好的管理书必须具备以下几个特点：

1.实用性。作者名气很大，概念也很花哨，叙说也有些道理，但是，把他的书读完了，

你却不知道如何在企业里操作。这样的书，即使不算浪费时间，也至少是一种痛苦。管理类的书籍，企业的各级领导才是真正的读者群，能帮助他们解决问题，那才...

-----  
前几年，有个叫曾志强的台湾同胞，来到大陆，专讲一门课：中国式管理。仔细想来，曾老先生的中国式管理，应该是中国文化“玩人政治”的总结，比较适合“怀旧派”的口味，与现实社会的距离却越来越远。在中国大陆，除了边缘地区的作坊，其余的经济实体，大多以“80后”员...

-----  
挖掘基层员工的积极性、“80后”员工的管理，乃是企业管理的两大“世纪性”难题。2010年新年之际，新华出版社出版的《驱动力——解析员工心智密码 触发团队创值动能》一书恰恰是对企业管理难题的积极探索。  
“驱动力”是继“执行力”、“领导力”之后，又一支...

-----  
[驱动力\\_下载链接1](#)