

杜老师的贡献



[杜老师的贡献_下载链接1](#)

著者:詹文明

出版者:

出版时间:2011-9

装帧:

isbn:9787506042383

主人公“杜老师”以大思想家德鲁克为原型，是德鲁克思想和精神的中国实践，并被无数次证明成效非凡！

主人公了然、了了、了尾，代表了组织当中的老、中、青三代，是工作当中的你我他。他们有着与你我一样的纠结和困惑、梦想与期望，并通过智者——杜老师打开心结、提

升视野、创造未来。

本书以德鲁克思想传人詹文明先生在东方、包括在中国30年对大企业、组织的CEO、领导人的顾问辅导案例为剧本编写。针对当下企业的80后知识型员工特点，讲心法，不说教，以前所未有的亲和力，帮助广大青年知识型员工迅速成长，成为他们智慧与心灵的伙伴。

作者介绍:

詹文明

“杜老师工作室”支持人。德鲁克管理学家，德鲁克管理哲学思想的实践者、传播者，曾在美国加州克莱蒙特大学彼得·德鲁克研究中心深造，师从德鲁克先生。多年来，以“国际级企业布道家”为职志，受邀担任企业、各型组织领导者或CEO的首席咨询顾问，协助造就世界级企业。

目录: 竞争与伤害尘封了成功的大门
什么样的心智决定什么样的未来
最危险的行动是什么
贡献包含哪些领域
创新的贡献才是最棒的贡献
关系的建立必需仰赖相互贡献
知识员工应该贡献自己的所长
专家很难有贡献
怎样的人际关系才能持久
有效沟通的源头在哪里
为什么说团队合作才能成就大业
你需要什么样的自我发展
看专注力与高效能相结合如何提高团队绩效
贡献是一个系统、一种文化，更是一项心智模式
· · · · · (收起)

[杜老师的贡献_下载链接1](#)

标签

管理

德鲁克

HR

评论

每个知识员工都是自己职业生涯中的CEO，要看重自己，尊重自己，更要贡献自己。

能为结果负责，就是自己的CEO。团队着眼于贡献，能更好解决问题。沟通没有交集，则自然没有效果。引导员工自己找到答案。

千万别相信管理知识速成法。1小时固然可以读完这本书，理解消化里面的内容可能要1年10年？国内很多管理者急于渴望得到结论，以为沿着这个结论来执行就必然不会错。我以为理解也是非常重要，为什么会要基于贡献为出发点来思考比明白这个结论更为重要。如果读过德鲁克的管理著作再看这本漫画小册子总结下倒是可取的。

[杜老师的贡献_下载链接1](#)

书评

[杜老师的贡献_下载链接1](#)