

<<管人管心>>

图书基本信息

书名：<<管人管心>>

13位ISBN编号：9787504746269

10位ISBN编号：7504746266

出版时间：2013-4

出版时间：李锋、张持 中国财富出版社 (2013-04出版)

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<管人管心>>

前言

不懂心理学，就不能凝聚人心。管理，虽然伴随企业始终，但中国企业在管理上却有着很多致命的误区，主要有以下几方面。

一是只管不理。

不管三七二十一，你是下级，是员工，必须按照我的规章制度执行，只能老老实实服管，不许说三道四。

常常听到一些管理者不理智的声音：“你是怎么搞的，像一头猪一样！”

“这件事搞不定，你就打包走人！”

有一次，我曾为了某事和一个下属吵了起来，我说：“你不给我搞定就不要下班。”

我想我这样会有一个好的结果，可是我却想错了，下属不但不做，而且班也不上了。

后来又有一件同样的事，我用另一种方法来处理，我说：“这件事需要你来帮忙。”

只有你才能搞好，我相信你能搞定的。

我说完就走了，可以想象得出这件事完成得很好。

这两件事给我的感触很大：管理是人心的管理，两件同样的事，用两种不同的方法去处理，就会有两种不同的结果。

可想而知：如果管理过于偏激，只会使下属产生抵触心理，事情也会搞得一团糟！

下属做事情出问题，肯定事出有因，我们不能只“管”骂他们是“猪”，而不去“理”产生不良事情的原因，我们应该帮他们找出原因，共同解决问题，防止下次再错，这才是正常的管理！

二是只理不管。

老好人式管理，过于放松，放任自流，办事情总是让员工随随便便，怎么做都可以，或者和员工打成一片，称兄道弟，也许开始事情表面上是红红火火，可是久而久之，事情就很难顺畅地进行下去了。我身边曾有一个主管本事不大，可是拉拢人心的方法却不小，今天和这个称兄，明天和那个道弟，喝酒请客是常事，做事情却没有主见，常常只是说“可以”，开始时事情也办得像模像样，可是时间久了，下属眼里根本没有他这个主管存在，办事情拖拖拉拉，结果同事的投诉越来越多，业绩越来越少，他也没脸待下去了，只有打包走人。

从上面的教训不难看出：只有“管”而没有“理”，不知道怎样去“理”，或者“管”只是一个摆设而已，把“管”和“理”混为一谈，那样只会让“管”的威风扫地，“理”也会一塌糊涂，事情也只会以失败而告终。

三是都管都理。

大事小事统统管，不管什么事情，事事过问，整天指手画脚，婆婆妈妈，这样的管理也只是越管越乱，理不出一个头绪来。

这样只能是出力不讨好，反而会越来越糟，长此下去，管理只能是一潭死水，而没有活力。

曾经有一个管理者，上任伊始，可谓是新官上任一把火，整天在车间里，大会小会开个不停，在他眼里这也不是那也不行，连三更半夜也要到车间转一转，可是到头来什么也没管好，就像猴子摘玉米一样，顾了这里，又丢了那里，产品的品质滑到了最低谷。

不难看出，管理太杂，没有明确的方向，“胡子眉毛一把抓”只能顾此失彼！

四是不管不理。

大事小事都不管，放任自流，授权等于弃权，自己完全处于被动状态，那他离危险也就不远了。

面对纷繁复杂的人和事，如何做到正确管理，使管理起到事半功倍的效应，既是管理者的难题，也是必须解决的问题。

成功的管理经验是：超越“纷繁复杂”，提纲挈领地抓住“人”的核心，精于管，重在理。

尊重客观规律，把管与理、控制与协调有机结合起来，在管中理，在理中管，让人更高效、更愉快、更正确地做事。

做到管而有“法”，管而有度，以科学性、可行性为原则。

把更多的精力投入到“理”之中，理顺关系，理清职责，理和气氛，理畅情绪，依情而理，使每一个人的主观能动性都得到充分发挥，使工作环境既有规章的严肃，又有人情的温馨。

<<管人管心>>

总之，管理是一种艺术，是一种文化，是一种理论和实践的有机结合，管理就像煮饭一样，火太大，可能把饭煮糊，焦而味苦，火太小，可能煮成夹生饭，食之淡而无味。只有把管和理有机结合起来，量体裁衣，才能达到管理的最高境界。

在一个企业中，其最基本的构成主体无非是人和机器设备，而机器设备的操作最终还是靠人来完成的，任何一切生产的完成，实际上都离不开人在其中所起到的重要作用。因此从这个意义上来说，管理就是管人。

人是组织的主体，每个人在管理的过程中，对事物的观点不尽相同，对利害的反应也不一致，其心理的变化、情绪的高低都将会刺激其行为。

同时，人与人之间的相处、人与事的调动，也都容易受到主观意识的影响，故管理和心理之间具有一种互动的因果关系存在。

美国著名心理学家、哲学家威廉·詹姆士说过这样一句话：“播下一个思想，收获一种行动；播下一个行动，收获一种习惯；播下一种习惯，收获一种性格；播下一种性格，收获一种命运。”

上面讲到，管理就是管人，而管人实质是在管理人心。

人是心理的动物，其情绪、需求、价值、思考、抉择等都受到环境、教育和经验所左右。

在传统的管理理论中，常常将员工当做管理的工具，把个人在工作上的种种努力视为当然，并不认为个人的心理因素对管理成败存在影响。

事实上，人是组织的主体，任何组织不管工作科学化、专业化到何种程度，绝不能把人和机器用同样的方法处理，因为人毕竟是有意识、有情绪、有心智的高等动物。

一个管理者和组织必须从人性的角度把人当人看，从心理的角度分析了解导致其行为的原因，从外部的刺激反应了解他需要满足的层次与内涵，进而对症下药，管理才有实效。

<<管人管心>>

内容概要

《管人管心:心理学让管理更轻松(实战版)》从心理学的角度阐述人性与管理的关系,结合企业管理的实际问题,定会让你有超乎想象的收获:管理就是“管”+“理”,无“管”则乱,无“理”则僵!管理就是管自己,领导就是“领”在前,“导”在后!沟通就是“沟心”,沟通是“心”与“理”的博弈!知人知面也知心,识人有术、用人有方!领导激励、员工动力,领导不造梦、员工干不动!突破人性,才能提高执行力!

<<管人管心>>

作者简介

李锋，国内著名营销管理专家、管理心理学资深讲师、清华大学、浙江大学总裁班特聘讲师、终端店面销售管控体系研发人，一个既做培训师又实际操作企业的实干者。

李老师授课时用激情感染学员，善于运用大量实际案例进行解析，把抽象的知识移植其中，留给学员生动鲜活的记忆。

长期的培训经验使其逐渐形成“课堂讲授+典型案例分析+情景沙盘+互动型技巧训练+行动建议”的自身授课特点。

张持，陕西广播电视台职场节目《张持有道》主持人，言、行、思职业素质训练体系创始人40多所大学特聘职业导师，张持老师2005年进入陕西广播电台担任情感夜话节目《都市夜话》主持人：2008年策划并主持陕西首档广播职场节目《张持有道》，累计与近20000位听众交流职场困惑和工作问题。张持老师一直专注于员工职业化素质的研究与解决实施，在全国130多所大学、600多家企业进行过1000多场的职业培训与演讲，累计受训学员与企业员工达60多万人次。

<<管人管心>>

书籍目录

第一章管理离不开心理学——管理中的心理学 第一节心理学让管理更轻松 第二节基于人本管理的管理心理学 第三节每个员工都有自己的个性 第四节管理之道在于把握员工“心”声 第二章管人就是管人心——管人中的心理学 第一节管理=“管”+“理” 第二节“追求快乐”VS“逃避痛苦” 第三节用“理”的快乐解决“管”的痛苦 第四节管人就是管心 第三章用心想，用手捏——自我修炼中的心理学 第一节内在性格，外在管理 第二节你的性格“值”多少 第三节找到你的性格伴侣 第四节用性格泡一杯管理的茶 第四章自己管还是管自己——自我管理中的心理学 第一节领导就是“领”在前，“导”在后 第二节领导不造梦，员工干不动 第三节员工“梦游”谁的错 第四节梦中情人不在梦里 第五节管理就是管自己 第五章沟通是“心”与“理”的博弈——沟通中的心理学 第一节沟通重在“沟心” 第二节笑：有笑才有“效” 第三节看：先看才能“侃” 第四节听：能听才明“理” 第五节问：会问才会“思” 第六节说：巧说才显“智” 第六章知人知面也知心——识人中的心理学 第一节擦亮慧眼不容易 第二节穿过肚皮看人心 第三节马走日，象走田 第四节放开手，睁开眼 第七章用人育人留住人——用人中的心理学 第一节缺什么，补什么 第二节执子之手，培训是最大的福利 第三节与子偕老，感情是留人的开始 第四节执子之手方能与子偕老 第八章领导要学会给员工送礼——激励中的心理学 第一节送礼，为别人还是为自己 第二节物质激励，无声胜有声 第三节精神激励，有声胜无声 第四节职位晋升，无声亦有声 第五节我的激励，你的动力 第六节因人而异，对症下药 第九章执行产生力量——行动中的心理学 第一节行动力+结果力=执行力 第二节影响执行的八大“不能” 第三节员工执行的七个“不要” 第四节领导执行的五个“不等式” 第五节团队执行的四个“必抓” 第六节提升执行的三个“必查” 第七节执行力就是执着的行动力 第十章80、90后的心本管理——新生代员工中的心理学 第一节用尊重赢得敬重 第二节用交心赢得交换 第三节用“才”提升魅力 第四节用“艺”拉近距离 附录激励有道——心理学中最有效的108种方法

<<管人管心>>

章节摘录

版权页： 第三招，分权制衡。

分权制衡是当一个下属的业务能力强于自己时，领导者惯用的管理策略，其基本的做法是利用其余下属，对其产生一定的牵制作用，防止因为个别人能力超群等原因，导致其功高震主，对领导地位产生威胁。

在刚刚收下悟空为徒的时候，唐僧使用的管理策略主要是恩威并重，做得好了，帮悟空缝补一下衣服；做得不好，念几声紧箍咒。

然而，在收下八戒之后，唐僧就更多地利用分权制衡的原则来管理孙悟空了。

取经途中，遇到一些工作问题，两个徒弟往往意见并不统一，一般而言，大徒弟孙悟空的观点都是对的，如果唐僧在取经途中处处听孙悟空的，那么相信取过程一定轻松得多。

但是这样也有一个危险，那就是唐僧的领导水平会遭到悟空的怀疑，其在徒弟中的威信也会下降。

但是，唐僧如果每次都反对悟空的观点，也会造成徒弟们对自己判断能力的怀疑。

这时候，恰好“天上掉下个猪八戒”，利用猪八戒来制衡孙悟空，便解决了唐僧面临的领导难题。

正如我们所常见到的，每次取经团队遇到问题的时候，悟空和八戒的观点往往截然相反，而最后的事实证明，悟空的意见大都是对的。

那么唐僧会采用谁的意见呢？

大部分时候是八戒的，原因何在？

采用错误可能更大的八戒的意见，事情会变得麻烦一些，但对于唐僧的领导而言，还有一些好处。

首先，由于八戒的拖后腿，悟空不得不求助于唐僧来对两者的不同意见做一个决断，在八戒的牵制过程中，悟空也会认识到唐僧的重要性；其次，唐僧对悟空的一些不满，可以通过八戒传达出来，防止师徒之间直接的矛盾和对抗；再次，多采纳一些八戒的意见，可以压一压悟空的气焰，防止其因为一直以来的正确而导致他目无领导。

总之，领导、一正一邪的下属这种“铁三角”的关系在中国历来的领导者中屡见不鲜。

作为领导者，有的时候并不希望下属之间太团结，如果那样的话，自己就会有被架空的风险。

一个成功的领导者，常常是善于制造下属之间的矛盾，而他自己却又是这些矛盾的唯一解决者。

这样，下属们离不开自己，而自己的领导地位也越加巩固。

从某种意义上说，唐僧—八戒—悟空、乾隆—和坤—纪晓岚，他们之间关系的运作模式是一样的。

如果唐僧只有悟空一个徒弟，乾隆只依赖纪晓岚一个官员，那么这两位领导者肯定会被勤劳、正确的下属累得半死，做领导的趣味也会少了许多。

对于领导者而言，比照于孙悟空和纪晓岚，八戒和和坤的作用并不弱于前者。

<<管人管心>>

编辑推荐

《管人管心:心理学让管理更轻松(实战版)》从事管理工作,如果不懂心理学,那么他所从事的管理只能算是事务上的管理,而谈不上对人的管理,因为,只要有人存在,就有心理因素存在。

<<管人管心>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>