

<<管人要懂的心理學>>

图书基本信息

书名：<<管人要懂的心理學>>

13位ISBN编号：9787506491136

10位ISBN编号：7506491133

出版时间：2012-10

出版时间：中国纺织出版社

作者：张立宗

页数：240

字数：181000

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>

<<管人要懂的心理学会>>

前言

管理的第一要点就是管人，也就是要根据人的心理状态和思想规律，通过尊重人、关心人、激励人来改善团队中的协作关系，充分发挥下属的积极性和创造性，从而提高工作效率和管理效率。

这也是管理心理学在近几年越来越被重视的原因。

作为一名管理者，要想做好事业，首先要管好你的团队，管好你的每一位下属，就要熟知下属的心理。

对于一位管理者，管人是最难做的工作，如果人管不好，即使你有再好的策略也是望洋兴叹。

管人不是一蹴而就，需要从心理入手，这是一个心理递进的过程，我们可以列出这样一个公式：了解心理—把握心理—支配人—做成事。

由此可见，任何一位渴望成功、渴望成就事业的管理者，都应从心理学入手，了解并掌握一些管理心理学的知识和技巧。

心理学是帮助人们了解自我、洞察人生、解释行为的一门实用科学。

管人是管理的核心，而人的核心则是人的心理，所以管理心理学是管理学科的基础学科。

如果从管理学的角度入手，将心理学与管理学结合起来，将心理学运用到管理中，就形成了管理心理学，通俗地说，就是管人心理学。

管人心理学在西方又被称为工业与组织心理学，是研究组织管理活动中人的行为规律及其潜在心理机制的一门学科。

它属于心理学的研究范畴，是心理学的一个重要分支。

近年来，随着理论的不完善与应用范围的逐步扩大，管理心理学已经发展成为一门独立的学科，在我国社会主义市场经济与现代化建设中扮演着越来越重要的角色。

然而，对于普通大众而言，严谨深奥的管理心理学是晦涩难懂的，一些专业的名词术语在日常生活中总是难以理解。

所以，我们迫切需要一条合适的纽带，将管理心理学的科学性，与我们的现实工作联结起来。

《管人要懂的心理学会》一书，无疑就是这样一条纽带。

本书以应用为主，力求从心理学角度阐述管理心理学的有关理论，同时也从应用角度显示管理心理学的实用价值。

全书内容一共分为十章，分别从策略心理学、鉴人心理学、沟通心理学、协调心理学、威信心理学、授权心理学、激励心理学、制度心理学、转换心理学等十个方面，展开论述说理，内容翔实，案例丰富，分析透彻。

本书最大的特点是理论与实践并重，不空谈理论，而是将理论运用到现实案例当中，通俗易懂，简单易用，是管理者做好工作的有效参考书。

许多管理者想做好管理工作，却不知从何入手，《管人要懂的心理学会》将会传授给你细致入微的管人技巧。

衷心希望读者朋友从中获得更多、更好的管人方法，将人管好，将事业做好。

<<管人要懂的心理學>>

內容概要

管理的第一要點就是管人，也就是要根據人的心理狀態和思想規律，通過尊重人、關心人、激勵人來改善團隊中的協作關係，充分發揮下屬的積極性和創造性，從而提高工作效率和管理效率。這也是管理心理學在近几年越來越被重視的原因。

作為一名管理者，要想做好事業，首先要管好你的團隊，管好你的每一位下屬，就要熟知下屬的心理。

本書分別從策略心理學、鑒人心理學、溝通心理學、協調心理學、威信心理學、授權心理學、激勵心理學、制度心理學、轉換心理學等十個方面展開論述說理，內容翔實，案例豐富，分析透徹。

本書最大的特點是理論與實踐並重，不空談理論，而是將理論運用到現實案例當中，通俗易懂，簡單易用，是管理者做好工作的有效參考書。

<<管人要懂的心理學>>

作者簡介

张立宗，1976年出生于黑龙江省大庆市，辽宁大学工商管理学院毕业后分配至中国房地产开发集团深圳公司，从事人力资源管理及销售管理工作七年直至担任总经理助理。其间带领销售团队在中房怡乐花园、中房金丽大厦的销售工作中取得骄人业绩。2005年3月起至今，在中国石油天然气股份有限公司规划总院历任科长、副处长职务并分管海外规划研究中心，组织石油专业团队为中石油开拓海外市场、保障国家能源安全提供决策支持。

<<管人要懂的心理學>>

書籍目錄

第一章 管人重在掌控心理

有效理論：管理效果好是領導素質高的真正體現

打造“XY”兩把管人的“心理刷子”

菲德勒模式：管理者必須適應多種心理模式

管人要管活，剛柔相濟最見效

用“親情化”管理抓住員工的心

馬太效應是管理者最大的心理誤區

第二章 策略心理學：一切圍繞下屬的心理層面

德爾菲法：管人的智慧在於集眾人的智慧

馬斯洛理論：策略的成功在於滿足心理需求

為人才提供“用武之地”

留住“能人的心”，要敢於付出成本

要下屬忠於領導，領導先忠於下屬

好的策略在於從細節上讓員工佩服

第三章 鑒人心理學：慧眼識人，悉心用人

先用知覺的心理法則識別人才

識別人才要有硬性標準

賽馬不相馬理論：在工作實踐中考察人

奧格威法則：善用比自己強的人，迅速成就偉業

用人不疑，疑人也可用

寧可空缺，決不濫用

第四章 溝通心理學：思想工作要做通

通天塔理論：上下“通氣”才能團結一氣

斯坦納定理：先傾聽，後溝通

牢騷效應：從怨聲載道中找出化解怨氣的線索

溝通的最佳途徑：領導主動與下屬溝通

下屬最容易接受暗示性溝通

謠言，溝通好了能變害為寶

第五章 協調心理學：處理好各層關係

磨合效應：和諧關係是磨出來的

用好“二八定理”，做到“新老結合”

抓住管理重心，管好中層幹部

合理競爭更有利於團隊發展

不操縱下屬，也不能被下屬操縱

以“和事老”的身份消除下屬的衝突

第六章 威信心理學：讓下屬發自內心地服你

“出眾”才能“服眾”

樹立威望，必要時要有決斷力

德服為上思想：威信源於德，不源於懾

領導說到做到，員工做到說到

敢於承認錯誤，下屬才會擁護你

管理要“人性化”，不要“人情化”

第七章 授權心理學：增添你的左膀右臂

學會授權，大權獨攬的領導出力不討好

抓大放小原則：小權分散，大權在握

<<管人要懂的心理學>>

放风筝理论：放权之后做好监督与辅助

授权不难，难在如何找准人选

想轻松，精心培养二把手

避开授权“误区”，才能使权力变为效率

第八章 激励心理学：激起心动，促进行动

翁格玛丽效应：领导要经常赞美下属

海潮效应：优厚的待遇最打动人心

羊群效应：优秀领导任何时候都要冲在前面

通过巧妙的批评方式激励下属

对于特殊的下属，遣将不如激将

奖励要谨慎，不能好事变坏事

第九章 制度心理学：将制度变活

火炉法则：使下属在制度的约束下达到自觉

南风效应：制度无情，人要有情

区别对待原则：个别员工要分而治之

杀一儆百——将“刺头”当成最好的箭靶子

制度外管人，更能赢得人心

惩罚是为了使下属警醒

第十章 转换心理学：掌握员工工作的满意度

满意度来自领导对下属的关怀

当好保护伞，替下属撑起一片天

推功揽过，让下属怀有感恩之心

关心员工家庭，解除后顾之忧

要想员工没话说，让他也做主人翁

参考文献

<<管人要懂的心理>>

章节摘录

版权页：一名管理者素质的好坏，不在于会管事，更在于会管人。

在管人与管事二者之间重在管人，管人重在“管心”，掌控下属的心理，是管人的核心。

有效理论：管理效果好是领导素质高的真正体现 有效理论，是西方著名管理学家德鲁克在其著作《有效的管理者》中提出的，核心内容是：管理行为必须具有有效性，管理者的本分，就是管好下属，提高整体效率，而不是注重领导个人素质的提高。

管理人的好坏，主要是从管理者行为的有效性上考核的。

许多管理者一味提高自身素质，自身具备了许多过硬的能力，但是却管不好下属。

这种无效理论就是有效理论的反面典型，原因在于管理者弄错了管理的根本理念，管理的目的是要管理效果，关键在于发挥下属的积极性，不在于管理者如何提高自身能力。

当然，管理者在工作过程中提高自身能力是有必要的，但是要达到“有效理论”，关键是要提高管人的效果，管人重在知人，知人重在知心，这就使管理者回归到掌控下属心理的层面上来。

试想一下，如果一名管理者拼命提高自身素质，但不知道员工想的是什么，二者油水分离，管理肯定没效果。

古今中外，这样的实例不胜枚举，就拿明朝末代皇帝崇祯来说吧，与历代所有明君相比，他的才德也是在伯仲之间的。

他极富政治手腕，心思缜密，果断干练，并且精力充沛；他工作勤勤恳恳，兢兢业业，任劳任怨，简直是个工作狂，比起他的那些不理朝政的列祖列宗来，简直就是完人；他不贪恋女色，对皇后忠心耿耿。

有一次，手下为他选了几个年轻漂亮的宫女，被他痛骂一顿赶了出去，说国家都到这种地步了，怎么还想这些勾当？

真是一个好丈夫；他还特别爱护老百姓，在最后命令吴三桂进京勤王的紧急时刻，仍然要他弃地不要弃民，自杀时在遗书中还念念不忘“勿伤朕百姓一人”；他本身也很简朴，粗茶淡饭足矣，不讲究饮食。

如果崇祯能力挽狂澜，中兴大明王朝，且不说历史如何改写，今人对他的评价肯定也不亚于秦皇汉武、唐宗宋祖。

可惜的是，崇祯虽然有明主的个人素质，却没有明主的管人才能，更没有明主的管理成绩。

在内忧外患、天灾人祸的情况下，崇祯不懂得培养人才，重用人才，更不懂大臣们的所想所感，最后清兵入关，他调不动文臣，遣不动武将，落得个国破身亡的下场。

身为一名管理者，不精于管理下属，不精于了解下属的心理，就难以取得成绩。

什么是衡量管理者成功标准，即管好人，做出成绩。

管好人是第一步，管不好下属想做出成绩是无从谈起的。

管好人首先要了解人，了解下属的心理，对下属的心思了如指掌才能知人善任、运用自如。

一家中小企业，老总任用一位精明能干的新经理，同时招聘一批新员工。

经过一个月的培训，老总让新经理分配新员工的工作。

新经理踌躇满志，因为这批新员工是精挑细选的，能力素质都很好。

新经理就按自己的想法作了安排。

两个月后，下面反映新员工整体工作状态很差，工作成绩毫无起色，甚至影响正常工作的运转。

<<管人要懂的心理學>>

版權說明

本站所提供下載的PDF圖書仅提供預覽和簡介，請支持正版圖書。

更多資源請訪問：<http://www.tushu007.com>