

<<最轻松的管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<最轻松的管理心理学>>

13位ISBN编号：9787563934522

10位ISBN编号：7563934529

出版时间：2013-3

出版时间：北京工业大学出版社

作者：王保衡

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>

<<最轻松的管理心理学>>

前言

心理学是一门博大精深的学科，它可以让人们更清楚地了解现实中的一些心理现象。

但一些人对心理学的评价大多是这样四个字——枯燥难懂，因而这些人失去了对心理学的探知兴趣。然而，将心理学运用到管理中后，它好比是被施了魔法一样，顿时变得生动有趣起来，而管理大师彼得·圣吉这样评价管理中的心理学：“在现实管理之中，你会发现很多有意思的现象，而这些现象往往和心理学息息相关。

一旦读懂这些现象背后的心理动因，就会让人倍感愉悦。

”在管理大师彼得·圣吉看来，现实生活中管理涉及的方面非常多，比如领导对员工的管理、老师对学生的管理、家长对孩子的管理，等等。

可以说，想要让管理水平发挥到极致却不是件简单的事情——其中包含了很多不确定因素，比如：个人素质、知识结构、个人经历……这样一来，想要让个体按照管理者的意图做事就显得有些不现实。或许有人会发出这样的疑问：“难道真的不能够对别人实施有效管理吗？”

”虽然这些都是现实管理中存在的现象，在实施过程中也会遭遇到一定的阻力，但大可不必过于悲观，因为通过一些方法还是可以实施有效管理的。

彼得·圣吉从多年来的管理经验中总结出这样一个道理：管理中蕴藏很多心理学的成分，只有读懂这些有趣的心理学现象，才可能对管理工作带来益处；假如没有读懂这些轻松有趣的心理学，管理工作必将遭遇一定的阻力。

他认为，管理者在实施管理的时候，非常有必要了解掌握一些心理学方面的定律和效应，比如：卢维斯定律、波特定律、德西效应、超限效应等。

只要读懂这些时刻隐藏在管理中的心理学特征后，人们就会发现原来管理是如此有趣。

“管理其实是异常有趣的事情，关键在于管理者是否懂得将其和心理学结合起来。

两者如果能得到有机的结合，必定会让管理变得更加轻松；如果得不到有效的结合，管理在变得复杂的同时，也不会有任何乐趣可言。

”这是美国著名社会学家詹姆斯·科尔曼在演说中经常会说的一句话，因为他坚信，管理中会掺杂心理学的成分，而读懂其中的心理学可以给管理带来意想不到的效果。

其实在现实管理中，一些人虽然没有令人羡慕的高学历及家庭背景，但却可以把管理工作做到有条不紊，以致让很多人感到不可思议。

管理其实非常简单，只需要将其和心理学联系在一起，往往就能收获良好的管理结果。

本书从日常管理的角度出发，通过深入浅出地分析管理中的领导心理学、沟通心理学、团队心理学、奖惩心理学、博弈心理学、决策心理学、情绪心理学、服务心理学及管理中的心理学定律，让读者轻松地读懂这些轻松有趣的心理学现象，让读者在品读之余，对管理中的心理学有更加透彻且全面的认识，并对其产生浓厚的兴趣。

相信，读者读完这本《最轻松的管理心理学》后，一定会从中学习到一些管理心理学方面的知识。

在本书编写过程中，刘霞、李莹、陈伟伟、杨玉兰、尹亚东、田丽萍、孔德鹏、李姣、刘文婷、陈龙、郭煜荣、佟雪、王伟、王会琢、滕芳等人给予了大力支持——为本书收集了大量的资料，并且提出了许多合理化的建议，在此表示感谢。

<<最轻松的管理心理学>>

内容概要

《最轻松的管理心理学》内容简介：如果一个集体或组织是需要一个天才来管理的话，那么它是很难生存下去的。

恰恰相反，一个由普通人主导的领导团队才能保证一个集体的有序生存。

<<最轻松的管理心理学>>

书籍目录

前言2 第一章是什么原因让优秀的员工变得消极？

——管理中的趣味心理学定律3 1.卢维斯定律：为什么天才掌管的企业往往不能取得胜利？

3 2.波特定律：什么是“最用心的员工都记不住”的话？

5 3.定位效应：换一下座位，真的让人很纠结吗？

7 4.德西效应：为什么说奖励太多反而适得其反？

8 5.朝限效应：是什么原因让优秀的员工变得消极？

9 6.罗森塔尔效应：管理中正面反馈为什么要优于负面反馈？

10 第二章为什么事必躬亲不是好领袖？

——管理当中的领导心理学11 1.胡佛明明知道自己错了，为什么不认错？

12 2.领导摆着一副威严的面孔说明了什么？

13 3.为什么说事必躬亲是管理者的大忌？

14 4.为什么说凯撒是英雄而不是好领导？

15 5.球王贝利竟然是管理高手，你信不信？

16 6.拿破仑竟然也容易嫉妒人？

17 7.在管理中，领导为什么对顺从自己的人“情有独钟”？

18 8.为什么说管理中的宽容可以收获人心？

20 9.管理中也存在天堂和地狱？

21 第三章为什么勤勤恳恳的“老黄牛”总是原地打转？

——管理中的沟通心理学22 1.为什么说“蜂舞”法则能给管理中的沟通带来启示？

23 2.为什么说管理中循循善诱地说服是有效的沟通方式？

24 3.为什么说麦哲伦是伟大的沟通大师？

26 4.为什么说形不成良性沟通的氛围，就是企业管理的最大失误？

26 5.语言亲和友善的沟通方式为什么能打动人心？

28 6.换位思考是提升沟通效果的“催化剂”，有没有道理？

29 7.奥普拉的脱口秀为什么受人欢迎？

31 8.为什么沟通需要耐心，切莫操之过急？

33 9.为什么过分自恋的人注定会失败？

34 第四章牛津大学的博士生竟然被人辞退？

——管理中的团队心理学35 1.伊基塔人气与实力兼备，为什么会被老板打入“冷宫”？

35 2.兔子打败了狼，是狼变弱了还是兔子变强了？

37 3.为什么很多老板都不喜欢所谓的“才子”呢？

38 4.科学分工、团队制胜是管理团队心理学的核心39 5.有的人各项能力都不突出，却是管理者眼中的“香饽饽” 40 6.天才却不如平凡者伟大，天才究竟输在哪里？

43 7.是天堂还是地狱，关键要看你怎么做44 8.为什么一匹马会被一张驴皮给压死？

46 第五章把上亿美元的奖金发给员工值不值？

——管理中的奖惩心理学47 1.食物能让鸽子起舞，奖励能让员工变成“加班狂” 48 2.用“权威性谎言”来激励员工的主动性50 3.奖励过度就是惩罚，是真的吗？

52 4.为什么上千美元的奖金却抵不上一根充满赞赏的“胡萝卜”？

54 5.新官上任，要燃起哪三把火？

56 第六章为什么老板往往会让工龄长的人做领导？

——管理中的博弈心理学58 1.好朋友为什么会因为工作升迁而关系破裂？

58 2.管理上存在失误，就会在博弈中占据下风？

59 3.为什么说汤姆·彼得斯是管理中的博弈高手？

61 4.有些老板在管理中为什么喜欢重用亲戚？

63 5.为什么老板总希望每个员工都能独当一面？

<<最轻松的管理心理学>>

- 64 6.为什么说管理不善产生的影响是糟糕的？
- 65 7.“论资排辈”原来也是博弈论的产物？
- 66 8.年终奖与管理博弈有关吗？
- 67 9.每个老板都希望自己做“一头小猪”？
- 69 10.给人一壶水最终赢得一盆水是施舍还是博弈？
- 70 第七章为什么凡事都和大家讨论的就不是好领导？
——管理中的决策心理学72 1.青蛙被温水煮死真的是决策失误吗？
- 72 2.知道世界上为什么只有一个比尔·盖茨吗？
- 74 3.美国小女孩众目睽睽下被刺杀，是路人的冷血吗？
- 75 4.凡事都和员工商量到底算不算好领导？
- 76 5.为什么说约翰·伍登是美国历史上最优秀的篮球教练？
- 77 6.管理者的“多项选择”真的很民主吗？
- 79 7.心理学家没有农夫聪明，是真是假？
- 80 8.为什么说英特尔公司是决策力强的公司？
- 82 9.一个人有了两块“手表”就真的不知道准确时间了吗？
- 83 第八章是谁辞退了梵高先生？
——管理中的情绪心理学85 1.老板真的一点都不喜欢“多嘴”的人吗？
- 86 2.杰克船长给你打下手，要还是不要？
- 88 3.为什么领导不喜欢“颓废美”？
- 90 4.为什么人们都说“男女搭配干活不累”？
- 93 5.老板花钱请下属“听好话”怪不怪？
- 95 6.一个喜欢抱怨的人，为什么会被长期留用？
- 97 第九章为什么统御千军的大将做生意会赔本？
——管理中的服务心理学99 1.明明是好意的“推却”，怎么会变成“不恭”的呢？
- 99 2.好心做服务，竟然成了“最不受欢迎的人”？
- 101 3.是不是每一个领导都“笑里藏刀”？
- 103 4.为什么说成功的老板都是“多米诺骨牌”的资深玩家？
- 104 5.竟然有老板抱怨职员“服务太好”？
- 105 6.为什么风风火火的军人，反倒能提供“最舒心的服务”？
- 107

<<最轻松的管理心理学>>

章节摘录

版权页： 卢维斯定律：为什么天才掌管的企业往往不能取得胜利？

现代管理学之父彼得·德鲁克曾经说过这样一段话：“如果一个集体或组织是需要一个天才来管理的话，那么它是很难生存下去的。

恰恰相反，一个由普通人主导的领导团队才能保证一个集体的有序生存。

”从表面上来看，这样一番言论或许有些让人摸不着头脑，因为在很多时候，一个天才成员的加入，会给一个团队带来翻天覆地的变化。

就像是人们常说的那样，一头狮子带领的羊群可以战胜一头羊带领的狮群。

然而，这里为什么反倒指责起狮子的领导是不对的呢？

实际上，这两则理论并不是相互排斥的。

德鲁克强调的是这个团队当中的天才成员对于本方成员的压制，而后一种理论则更多强调的是团队凝聚力。

所以，著名管理学家卢维斯据此提出了以自己命名的管理学法则——卢维斯定律。

在他看来，那些过于强势的领导者，在给一个集体带来帮助的同时，也会起到巨大的负面作用，而那些成功的领导者，都是在具备了一定才华的同时，又将自己的光芒收敛，最后才带着集体走向成功的。

已故的苹果公司CEO史蒂夫·乔布斯，他之所以能够带领苹果公司取得辉煌的成就，一方面同他本人的创造力有着密切的联系；另一方面，也同他后来甘于将领导权分离出去有着密不可分的关系。

因为在他早期担任公司高管的时候，乔布斯总是希望任何事情都按照自己的理念进行，这对于苹果公司来说实际上是一种损害。

而到了后来，他逐渐改变了这种理念，最后得到了一个双赢的结果。

1985年，乔布斯和自己一手创建起来的公司似乎已经是矛盾重重了。

尽管他在过去的十年时间里，使公司取得了骄人的成就，但是这些成就也从一定意义上加剧了乔布斯本人的狂妄心理。

最终，旁人过多的建议，让他心中愤怒不已，而公司领导集体也开始对这个总是一意孤行的管理者失去了信心。

于是在这样的环境之下，乔布斯被迫离开了公司。

但是离开苹果公司，对于乔布斯来说是非常痛苦的，他一手建立起了这个公司，可到最后自己却被人驱逐了出去。

而正是这样一种结局让他开始了自我反思的过程。

最后，在1996年底，乔布斯又重新回到了苹果。

这个时候，乔布斯也是有了一定改变的，他不再像从前那样唯我独尊，虽然很多事情，依然都还是他在一手主持，但是集体会议的情况已经明显增多了。

更重要的是，在觉察到自己身体出现病变的时候，乔布斯马上就找到了合适的代理者，这在以前是不曾有过的。

2003年，乔布斯被诊断出了胰腺癌，于是他马上就培养蒂姆·库克做了充分的准备。

为了保证公司的利益，乔布斯其实还留意了另外一名企业高管，只不过后来库克的表现很令人满意，所以更多的事情，还是交给库克来处理的。

正是这样一种未雨绸缪的做法，苹果公司才稳步发展的。

到了2011年，外界关于乔布斯病重的传言已经越来越多，很多专家、分析师都声称：“如果乔布斯病故，那么苹果公司将会受到沉重的打击，其股市甚至有崩盘的可能性。

”但事实证明，这样一种猜测是错误的。

在2011年10月5日，乔布斯走完了自己人生的最后一段历程，但是苹果公司的销售市场和股市却没有因为他的弃世而发生重大滑坡。

能够出现这样的结局，当然是和时任代理CEO蒂姆·库克的管理密不可分的。

<<最轻松的管理心理学>>

媒体关注与评论

管理其实是异常有趣的事情，关键在于管理者是否懂得将其和心理学结合起来。

两者如果能得到有机的结合，必定会让管理变得更加轻松；如果得不到有效的结合，管理在变得复杂的同时，也不会有任何乐趣可言。

——美国著名社会学家：詹姆斯·科尔曼如果一个集体或组织是需要一个天才来管理的话，那么它是很难生存下去的。

恰恰相反，一个由普通人主导的领导团队才能保证一个集体的有序生存。

——现代管理学之父：彼得·德鲁克

<<最轻松的管理心理学>>

编辑推荐

<<最轻松的管理心理学>>

名人推荐

管理其实是异常有趣的事情，关键在于管理者是否懂得将其和心理学结合起来。两者如果能得到有机的结合，必定会让管理变得更加轻松；如果得不到有效的结合，管理在变得复杂的同时，也不会有任何乐趣可言。

——美国著名社会学家：詹姆斯·科尔曼 如果一个集体或组织是需要一个天才来管理的话，那么它是很难生存下去的。

恰恰相反，一个由普通人主导的领导团队才能保证一个集体的有序生存。

——现代管理学之父：彼得·德鲁克

<<最轻松的管理心理学>>

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>