

<<领导干部每天读点心理学>>

图书基本信息

书名：<<领导干部每天读点心理学>>

13位ISBN编号：9787506489263

10位ISBN编号：7506489260

出版时间：2012-10

出版时间：中国纺织出版社

作者：王磊荣

页数：272

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>

<<领导干部每天读点心理学>>

前言

领导者，顾名思义，就是带领和引导大家的人。

当今社会，一个优秀的领导者必定拥有一群服从者和追随者，这些人不仅有丰富的人脉资源，而且人力充足。

他们总能在重要时刻呼风唤雨、撒豆成兵。

他们总能解决大多数人解决不了的问题，成就很多人成就不了的事情。

他们的这种能力被多少人所羡慕和敬仰，那么，他们为何如此成功？

其实答案很简单，就是因为他们比别人更懂得经营人心，他们知道管理就是管人，管人就是管心。

那么，什么是管心呢？

无疑就是管理员工的心理。

这就要求领导者必须精通心理学。

因为当一个领导者对个人或者团队的心理活动发生、发展的规律了解并掌握之后，就能够很容易地描述出员工的心理现象，并找到现象背后的真正原因，从而预测员工以后的心理和行为，最终达到对员工的心理活动和行为进行超前管理或者积极调控的目的。

这样就大大提高了领导者管理的主动性和有效性，也直接提升了员工的工作效率。

然而，很多人认为心理学是一门非常深奥、专业性很强的学科，而且它需要很多其他学科的支持，怎么可能轻易学会。

因此对于绝大多数领导者来说，尽管很想通过心理学来提高自己的管理水平，但由于从心理上就认为心理学晦涩难懂，特别是一些专业术语更是让人费解，所以望而却步。

在这种情况下，就迫切需要一条纽带将领导者的工作和心理学知识完美结合起来，而本书无疑就是这样一条纽带。

本书具有以下特点：1，可读性强 本书并不像教科书那样进行高深莫测的讲解和阐述，而是每个话题都通过轻松有趣、富有哲理的故事向读者展现出来，力求深入浅出，生动活泼，以便读者在阅读的时候，不仅感到轻松愉快，而且学到丰富的心理学知识，通过掌握各种心理方法和技巧，感受管理的快乐，领悟管理的真谛。

2，实用性强 本书的实用性主要体现在：领导者通过阅读此书，了解员工的心理特征，从而在管理过程中、在调整他人的行为举止中，作出正确的决定。

本书对心理学和管理学进行了很好的结合。

不仅可以使领导者提高自己的心理修养，而且使领导者学会对下属的内心活动进行深入的剖析。

除此之外，本书还列举了大量的事例，极大地增强了本书的实用性和可操作性。

领导者在阅读本书时，既能让自己储备实践经验，又能让自己更好地思考并得到诸多启示。

本书适用范围广泛，不论是企业单位，还是事业单位，只要你试图让自己成为一个优秀的领导者，相信本书能为你提供帮助，便于你在管理过程中减少失误，尽快踏上一个更高的台阶。

编著者 2012年4月

<<领导干部每天读点心理学>>

内容概要

“得人心者得天下”，领导干部若想成为一名成功的领导者，就要有看透人心、解读人心的本领。

每天学点心理学，提升识人读心的能力，消除下属对自己的距离感，拉近双方距离，凝聚团队力量，这样才能成为令人信服的领导者。

本书站在领导者的角度，揣摩下属心理，从而实施有效的管理策略。

丰富翔实的职场案例，更容易将读者带入其中，令领导从自身的视角看到职场中运用管理心理学的必要。

本书从掌控全局、分析本质、听话听音、修炼内心、挖掘人心、知人善用、有效沟通等多个方面解读领导应掌握的管理心理学的奥秘。

帮领导提升管理能力，高效执行管理决策。

<<领导干部每天读点心理学>>

作者简介

王磊荣，研究生学历，现任广西大学商学院副教授，对经济管理、心理学等有精深的研究，参加过国家85攻关项目及多项国家及省、校级课题，任主持人或参与者，发表过多篇学术论文、论著。

<<领导干部每天读点心理学>>

书籍目录

第1章管理密钥，懂心理的领导者能掌控全局

深谙心理学，才能成为管理高手

同仁法则：公司是家，员工是主人

手表定律：要让员工跟随你，保持一致

权威效应：用影响力激发员工的无限潜能

曼狄诺定律：微笑可以换取黄金

波特定律：用宽容的心去包容员工

蓝斯登定律：每个人都渴望快乐地工作

第2章由表及里，领导要透过现象分析其本质

服饰特点往往展现下属的性格特点

不被“光环效应”所蒙蔽，看人要全方位

通过习惯性动作，看出他人的个性

小小细节透露下属的心思

通过色彩判断他人

坐立行的姿势透露着潜意识

吃相暴露出对方最真的秉性

第3章言表心声，通过言谈表情了解下属心理

听话听音，声音是人的第二颗心

音色特点反映对方的心理

听其语速，了解下属脾气的特点

由语态，听出下属的心理和性格

通过谈论的内容了解下属性格

透过言辞，看出员工的个性

通过说话方式了解员工的内心世界

通过笑的方式，了解下属的个性

第4章经营人心，领导者管理要解码员工心理

给予员工自信心，使其尽快成长

挖掘员工的心理需求，力所能及地给予满足

牢骚效应：给员工自由的空间，倾听员工心中的不满

出丑效应：下属不喜欢太完美的领导

公平理论：让员工心理平衡，就要一碗水端平

罗森塔尔效应：对员工的表现给予认可

先学会尊重下属才能领导下属

目标设置理论：看得到的未来更值得努力

第5章修炼内心，领导者要维护自身的健康心理

约翰逊效应：领导者要具备最过硬的心理素质

领导者胸怀宽广，凡事都能大度而为

营造舒心空间，放下压力缓和身心

保持自己的激情，才有充沛的精力工作

领导者要管理好自己的情绪

心态乐观的领导者充满感染力

洞察力：领导者不可或缺的能力

敢于担当，不怕艰难甚至重创

第6章真心打动，温情的心理策略凝聚员工的心

委派重任，绝对相信你所重用的员工

<<领导干部每天读点心理学>>

南风法则：和风细雨，贴近下属的心
拒绝的话要说得巧妙，让员工心悦诚服
注意小细节，给予下属最及时的问候
麦克莱兰定律：让下属参与到管理之中
海潮效应：全方位打动并吸引你的员工
雷尼尔效应：以亲和的文化氛围留住人才
雪中送炭，关心下属所关心的事

第7章显现魄力和魅力，领导者风范使下属乐意执行

刺猬法则：与下属保持适度距离，才更有影响力
不反悔，说一不二让下属对你绝对信服
杜嘉法则：领导者需要以身作则
恩威并用，方能御人
热炉法则：纪律面前人人平等
处变不惊，遇事时永远是员工的主心骨

第8章知人善用，把握员工心理方能人尽其能

横山法则：让下属自觉遵守纪律
优势效应：了解员工，发挥每个人的优势
乔布斯法则：学会网罗一流人才
二八法则：重点培养公司的核心人才
奥格尔维法则：用“强者”，绝不嫉贤妒能
消除偏见，客观地发现员工的优势与劣势
彼得原理：提拔员工要有技巧

第9章高效沟通，解开心理结节的有效方法

乔治定理：有效地进行适当的意见交流
威尔德定理：善于倾听，让下属说出心里话
位差效应：平等交流才能有效沟通
杰亨利法则：运用坦率、真诚的沟通方式
留白效应：事不能做绝，话也不能说尽
投射效应：不要站在自己的角度去审视他人

第10章激励功用，在下属心里激起千层浪

暗示效应：潜移默化中激励员工更好地工作
马蝇效应：不断地激励，让员工不断前进
边际效应：会议上给予员工恰到好处的奖励
保龄球效应：真诚地赞赏你的下属
三明治效应：运用批评也能激励下属
鲶鱼效应：创造健康的竞争环境
互惠效应：尝到甜头才会更有干劲儿
半途效应：不要让工作半途而废
蘑菇原理：积累点滴收获更有成就感
巧妙激将，使员工更加奋力向前

第11章和谐进取，引领团队发展的的心灵法则

安泰效应：团队的力量更值得信任
搭便车效应：淘汰不劳而获的浑水摸鱼者
破窗效应：小差错也要及时解决
帕金森定律：人多不一定效率就高
多米诺骨牌效应：每一个环节都不能忽视
酒与污水定律：不要因一人坏所有人的事

<<领导干部每天读点心理学>>

雁阵效应：团队相互协作才能飞得更远

金鱼缸效应：管理需要相当的透明度

第12章果敢决断，管理中应用好决策心理学

沉没成本：不要因为不愿放弃而满盘皆输

沉锚效应：决断需要全面到位的分析

儒佛尔定律：善于预测，才能英明决策

达维多定律：做个雄心勃勃的开拓者

布里丹毛驴效应：当断则断，不受其乱

不值得定律：快速剔除烦琐小事

把握应激心理，善于灵活决策

巴纳姆效应：谨慎决策，不要轻信传言

第13章会议效应，鼓舞士气启迪人心的开会策略

首因效应：领导的开场白很重要

圆桌效应：更民主地进行沟通与交流

旁观者效应：参与其中才能掌控全局

反馈效应：要及时地给予赞同或表示理解

情绪效应：会议上学会调动起员工的激情

奥卡姆剃刀定律：精简会议

从众效应：会议需要建议，而不是服从

<<领导干部每天读点心理学>>

章节摘录

版权页： 2.喜欢蓝色的下属 喜欢蓝色的下属，一般都比较宁静、镇静自若。

这类人有很强的团队协作能力，能够和同事、朋友甚至对手很好地相处，他们讲究礼貌，而且谦虚谨慎。

他们在行动之前总会制订周密的计划，绝不会做出冲动的的事情。

当然，这并不是说，他们就没有一点血性，即使大海也有发怒的时候，在受到伤害的时候，他们会采取非常有力的手段还击对手，让对手自叹不如，深深折服。

喜欢蓝色的下属也有缺点，他们比较固执己见。

在自己那个不太大的交际圈里，他虽然可以和朋友以诚相待，但如果谈论个人见解的时候，容易和朋友发生争执，对于不同的意见，即使事实证明他是错的，他也会口服心不服。

不仅如此，这类性格的人喜欢和平，不好斗，致使他们有时显得懦弱。

对于弱小的对手或者后辈，他们会比较谦虚，而对于比自己强大的对手或者上司，他们会压抑自己，委曲求全，不说出自己的真实想法。

3.喜欢紫色的下属 这类下属大多比较多愁善感，焦虑不安。

不过他们也很有艺术家的品味和气质。

他们一般比较聪明，感情丰富，总在努力做得更好，不论是在信仰、情感还是精神方面。

为了能够成就理想中的自我，他们会在自己或别人的生活中寻找答案。

因为追求完美而对自己非常苛刻，总是和自己作着艰苦的斗争。

但是，他们又往往觉得自己很平凡，处世低调，不喜欢在公众场合显露个性，这使得他们在社交场合比较低调，容易失去一些和“贵人”相遇的机会。

4.喜欢绿色的下属 喜欢绿色的下属是和平主义者，他们和周围的人能够和睦相处，但是警惕性很高。

他们的社交能力很强，能够和人和谐相处，但是内心却不愿意相信任何人。

在工作中，他们追求上进，充满信心，但是却不喜欢在团队中当领头羊，往往容易被领导忽视。

不过，这类下属一般都有自己的一技之长，这使他们成为周围很多人崇拜的对象，所以他们人缘很好。

他们会平等对待周围每一个人，不会厚此薄彼，但这样又给人一种八面玲珑的感觉。

5.喜欢粉色的下属 一般而言，喜欢粉色的人大多在富裕的环境中长大，他们家庭环境优越，性格较温柔，气质比较高贵典雅，还会照顾他人。

不过，他们大多有强烈逃避现实的倾向，常常喜欢躲在自己的小天地里，依赖性比较强，做事缺乏自信。

6.喜欢黄色的下属 喜欢黄色的下属是绝对的“挑战者”。

他们比较理性，有很强的上进心，喜欢新事物，好奇心强，喜欢钻研。

他们做事潇洒、说话无所畏惧，不为别人考虑什么，他们不会轻易改变自己的想法，更不会轻言放弃，是值得信赖的下属。

在企业里，比起自己的问题，他们更关心企业的问题，喜欢追求崇高的理想，尤其比较热衷企业的一些公共活动。

和朋友在一起，他们更喜欢谈论一些国家大事，而很少谈及个人薪水。

<<领导干部每天读点心理学>>

编辑推荐

《领导干部每天读点心理学(心理学权威版)》编辑推荐：了解员工心理动态，提升领导管理能力，领导干部最实用的心理学全书。

成功的管理者懂得从了解人心开始，成功的管理者懂得做好沟通工作，成功的管理者懂得凡事想在员工之前。

看透员工心思，了解员工需求，才能提高管理效率。

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>