第一图书网, tushu007.com

<<领导者的101个心理谋略>>

图书基本信息

书名：<<领导者的101个心理谋略>>

13位ISBN编号：9787514500202

10位ISBN编号：7514500200

出版时间：2011-1

出版时间：中国致公出版社

作者：丁兆领

页数：310

字数：300000

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

内容概要

本书是您在管理实践中最实用的宝典。
阅读它，您可以在潜移默化中学会人类史上最诡谲、最强大的心理战术，不露痕迹、迅速地掌握“化敌为友”、结交人脉的方法，激活智慧潜能、提升智慧生存的空间，使得职场领导生活变得更加精彩，最后成为终极赢家。
当然，好书不仅是要让人能够满足其阅读乐趣，更为关键的是能够从中学习到方法和策略，将复杂的事物用简单的方法就能够顺利地解决。
所以，作为一本关于职场心理学的通俗读物，既要能够体现出读者阅读的趣味性，更要具备能让读者学习和参悟的哲理性，将各类管理观点寓于实例中通俗易懂地展现出来。
本书的宗旨是：做一个聪明的领导者，掌握领导者最实用的心理谋略，精通领导者管人的艺术；运用领导实用心理学，让组织能够基业常青，焕发出无限的生机和活力。
本书在编撰的过程中选取了大量古今中外的成功领导者在管理实践中所总结和积累下来的实用性较强的心理谋略案例。
这些案例，既可以提高您阅读本书的兴趣，更可以让您在阅读本书中得到更多的思想启迪。
哲人说过：“要走成功路，先读成功书。
”一本好书，就是您直接走向成功、创造辉煌的金钥匙；与更多的成功者对话，您必然会得到成功者睿智的指点，使您的领导生涯更富有活力，极大地提升您作为领导者的人格魅力，让您能够无往而不胜。

书籍目录

第一章 多学一点心理谋略，才能够坐稳领导者的椅子——管理也是一场心理战 1.利用“马太效应”：立好名声，好做事 2.妙用“首因效应”：让员工给你打好第一印象分 3.善用“近因效应”：能让员工留住对你的美好记忆 4.用好“权威效应”：下属就会更紧密地追随你 5.化解“逆反心理”：能够使下属从“不听话”到“变乖” 6.运用“冷热水效应”：摆起“黑”与“白”两副面孔 7.利用“锚定效应”：能够让人更乐意地接受任务 8.巧用“禁果效应”：能够引起员工更大的工作乐趣 9.培养感恩之心，“尊贤重能”是博得美好赞誉的绝佳手段第二章 领导者说在“嘴上”，要让下属甜在“心里”——好领导都是员工的“心理整容师” 10.引入“蜂舞法则”：加强沟通，能够改善管理效果 11.沟通的位差效应：平等交流是企业有效沟通的保证 12.“保龄球”效应：只要“诚于嘉许”，你就会看到神奇的效力 13.皮格马利翁效应：满怀期望的激励能让你看到成效 14.避免“踢猫效应”：对下属发泄不满，是最不值得的“交易” 15.讨厌完美定律：“完美的”人不如有缺点的人可爱 16.弗里施法则：没有员工的满意，就没有顾客的满意 17.“安慰剂”无药效，但是能够产生良好的积极反应 18.注意“超限效应”，语言贵精不贵多第三章 掌控非语言沟通，用身体语言交流更动人心——管人必不可少的身体沟通心理学 19.身体语言的妙用：让自己看起来像个领导者 20.高效团队的窍门在于“微笑”，用微笑引爆员工的潜力 21.不经意的眼神，是人与人之间的美丽的“信使” 22.丰富的面部表情，全面地开启另一种沟通的频道 23.注意你的“小动作”，余情尽在不言中 24.用好“身体接触”，表达善意和亲密的最好方式 25.“缺点暴露”效应：有时，真诚要比体面更加重要 26.小心“波纹效应”：做一个可以笑着“发怒”的人第四章 避开心理陷阱，练就鉴别“真”才的火眼金睛——选人要跳出第一印象的圈套 27.韦尔奇原则：称职的领导者，必定是出色的伯乐 28.特雷默定律：看重人才的优点而不是缺点 29.避免“投射效应”：不要用你的喜好去衡量他人 30.消除“刻板效应”：不要戴着有色眼镜看你的下属 31.打破“思维定势”，唯“学历”者，只会埋没人才 32.不要“以貌取人”，长时间观察，才能够真正了解下属的心 33.格雷欣法则：避免一般人才“驱逐”优秀人才 34.用好“信任效应”：大胆地任用你所看准的下属 35.大荣法则：企业最大的课题，就是培养人才第五章 摸清下属的性格，根据下属的秉性去安排工作——合理地配置人才资源，能够创造最大价值第六章 运用群体心理，领导者能有效凝聚团体共识——激发心理共鸣，创造上下和谐的信赖关系第七章 把握心理平衡，领导者才能更容易地说服人——管人要以君子之“心”，去度小人之“腹”第八章 用好心理诱导，把下属引导成你想要的样子——领导者喊破嗓子，不如做出样子第九章 实施心理加压，能把“要我做”变成“我要做”——管人要善用“压力”，促进下属的进步第十章 避免“零和游戏”，让下属与自己各得其所——在竞争与合作中达到双赢第十一章 领导者有“野心”，才能有卓越的成就——卓越的领导者，应该是一个“野心家”第十二章 集中命令系统，培育“制度高于一切”的理念——管理必须建立有效的制衡机制主要参考文献

章节摘录

版权页：在这个世界上，没有人喜欢被拒绝，即使你是老板，对方是你的员工。
作为领导者，倘若无法正确地处理下属的要求，一味地充当好人，这就有可能会主客易位，让自己陷于被动的态势。
相反，如果领导者在面对下属提出某要求时而一口予以否定，拒绝了下属的请求，一方面，让对方下不了台；另一方面，激发了对方就是要跟你“对着干”的情绪。
这样不仅说服不了对方，反而会造成对方的逆反心理，更是影响了领导者和下属的关系。
在这种情况下，领导者就不如先听对方说，先对对方的想法表示肯定和接受，然后再否定或是拒绝。
一定要让人觉得“跟你讲话永远有希望”，即使你再不认同对方的观念，想一口回绝对方，也要尊重别人的思考成果，而不要一开头就把事情讲死。
这时，领导者在回答员工时，就不妨换一种说法：“你说的这件事情也不是不可能，但是目前来说，我们的条件还没有达到这种水平……”或者“你的做法也许是对的，我可以理解，但是这也不是你一个人的事，我还要和大家商量一下，你看怎么样？
”这就是“YES，BUT”定律，就是说当你不愿意接受对方的请求时，但你应该首先表现出赞同，然后再提出自己的观点来说服对方，这样就会使对方更容易接受。
先说YES，再说BUT，这就好比同样是药丸，外面裹上糖衣的药，就比较容易让人人口。
所以，这种委婉表达拒绝的方式，要比直接说“不”字更容易让他人接受。

编辑推荐

《领导者的101个心理谋略》：管理就是一场心理战多学点心理谋略，才能够坐稳领导者的椅于领导者说在“嘴上”，要让下属甜在“心里”掌控非语言沟通，朋身体语言交流更动人心避免心理陷阱，练就鉴别“真”才的火眼金睛摸清下属的性格，根据下属的秉性去安排工作运用群体心理!，领导者能有效凝聚团体共识把握心理平衡，领导者才能更容易地说服人用好心理诱导，把下属引导成你想要的样子实施心理加压，能把“要我做”变成“我要做”避免“零和游戏”，让下属与自己各得其所领导者野心，才能自卓越成就集中命令系统，培育“制度高于一切”的理念

第一图书网, tushu007.com

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