

<<高效管理的心理学>>

图书基本信息

书名：<<高效管理的心理学>>

13位ISBN编号：9787530853078

10位ISBN编号：7530853074

出版时间：2009-11

出版时间：朱月龙 天津科学技术出版社 (2009-11出版)

作者：朱月龙

页数：223

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>

<<高效管理的心理学>>

前言

“管理是什么？”

”这是每个参与管理工作的人首先需要理解和明白的问题。

西方管理学的鼻祖F·泰罗在管理学的奠基之作《科学管理原理》中提出，管理就是“确切知道要别人去干什么，并注意他们用最好最经济的方法去干”。

这个定义或许不够完善，但是却揭示出管理工作的第一要素，也就是“管人”，即根据人的心理和思想规律，通过尊重人、关心人、激励人来改善人际关系，充分发挥人的积极性和创造性，从而达到一定的组织目的。

被誉为“经营之神”的日本松下企业创始人松下幸之助也有相同的观点。

他说：“管理不是管物，而是开发人才。”

”松下认为，管理者的责任就是培养他的员工，帮助他们发展才能。

如果这件事办好了，不仅他自己的任务得以完成得更好，为自己晋升铺平道路，而且他将有一支能干的、训练有素的、完全忠于他的和通情达理的员工队伍，谁不忠于帮助他上进的领导呢？

然而有些人虽然拥有“管理者”头衔，但实际上没有做任何管理工作，甚至连任何工作都没做。

因为他们总是把别人制定的某些规章制度奉为圭臬，机械地执行着某些“管理规程”，却忽视了“人”这个在管理工作最重要的因素。

当这种情况出现的时候，他就不是一个称职的管理者。

对于他所管理的组织而言，这是极其危险的，正如加拿大管理心理学家H.卡森所言：“解雇一个无所作为的管理者，在他的位置上放个沙袋。”

<<高效管理的心理学>>

内容概要

“管理是什么？”

”这是每个参与管理工作的人首先需要理解和明白的问题。

西方管理学的鼻祖F·泰罗在管理学的奠基之作《科学管理原理》中提出，管理就是“确切知道要别人去干什么，并注意他们用最好最经济的方法去干”。

这个定义或许不够完善，但是却揭示出管理工作的第一要素，也就是“管人”，即根据人的心理和思想规律，通过尊重人、关心人、激励人来改善人际关系，充分发挥人的积极性和创造性，从而达到一定的组织目的。

<<高效管理的心理学>>

作者简介

朱月龙，心理学博士。

应用心理学研究所副所长。

研究方向为企业管理心理学、员工心理健康和援助。

著有《人才招聘与应聘》、《心理健康全书》、《人一生必须突破的心理障碍》、《成功心理学》、《社交心理学》、《口才心理学》等书，深受读者好评。

负责开发了“企业绩效管理实施评估系统”，对企业发展与绩效考核作出了不容忽视的贡献。

<<高效管理的心理学>>

书籍目录

第一章 管理者进阶要诀 / 001管理者的心理成长 / 003提升管理者的影响力 / 006管理是一种艺术 / 010管理者的决策心理 / 012怎样作出科学的决策 / 015打造高效的管理团队 / 018管理者如何应对挫折 / 021管理者必备的心理素质 / 024性格对管理者的影响 / 026管理者必须克服的弊病 / 030第二章 情绪与管理 / 033情绪与工作效率 / 035预测员工的情绪 / 038预防消极的情绪 / 040让情绪化消极为积极 / 043安抚情绪不稳的员工 / 046管理者要善解人意 / 048先“理”而后“管” / 050对待员工要宽厚 / 052善待失意的下属 / 054批评方法要巧妙 / 055安慰的心理技巧 / 059疏导员工的压力 / 061为员工的心里脱敏 / 063不要让员工过度紧张 / 065第三章 性格与管理 / 069员工都有自己的个性 / 071根据气质毒排岗位 / 074依照能力量才为用 / 077性格分类有效管理 / 080尊重个性，区别对待 / 084善用耿直的员：E / 087引导孤僻的员工 / 089掌控桀骜不驯的下属 / 091善待员工中的“老黄牛” / 093揣摩死板员工的心理 / 095第四章 怎样激励员工 / 097唤醒沉睡的员 / 099激励员工从需要入手 / 101让员工感到满意 / 104给员工正确的强化 / 106怎样进行目标管理 / 109薪酬制度要公平 / 112员工期望决定激励方向 / 114激励方法要有新意 / 117帮助员工战胜挫折 / 119管理者要以身作则 / 122第五章 人才是管理的核心 / 125人往高处走 / 127招揽人才有心计 / 129招聘者的心理技巧 / 132人才招聘的心理误区 / 134应聘者的心理状态 / 137应聘者的心理误区 / 139如何避免人才流失 / 141激发员工的潜力 / 144第六章 团队与管理 / 147什么是团队 / 149鼓舞团队士气 / 152团队里的竞争与合作 / 154凝聚团队的力量 / 157如何提高团队凝聚力 / 160化解团队内的冲突 / 163管理者要树立权威 / 166团队中的从众心理 / 168不可忽视的小团体 / 171建设高效的管理团队 / 174完美团队的标准 / 176第七章 人际关系与管理 / 179人际关系是管理的核心 / 181人际关系的含义 / 184影响人际关系的因素 / 186人际关系的维度 / 188影响人际关系的不良心理 / 190什么是人际吸引规律 / 193人际关系的形态 / 196人际关系能力的培养 / 199第八章 经典管理理论 / 203“经济人”的假设与x理论 / 205泰罗制和流水线 / 207划时代的霍桑实验 / 210“社会人”假设 / 213“自我实现人”和Y理论 / 216基于Y理论的管理 / 218“复杂人”假设与超Y理论 / 221

<<高效管理的心理学>>

章节摘录

一个高效的管理团队还要有合理的智能结构，也就是指具有不同类型智能的管理者之间的协调组合。人的智能不仅有水平的高低，而且有类型的区别。

有的人在这方面比较突出，有的人在那方面比较擅长，这就形成了不同的智能类型。

因此，在组建管理团队时，既要考虑管理者之间的智能水平的合理搭配，更要充分注意管理者之间智能类型的有机结合。

由同一智能类型的管理者构成的管理团队，它的整体功能是单一的。

只有不同智能类型的管理者合理地组合在一起，才能构成智能结构合理的管理团队。

有些人善于运筹策划，有较强的判断力、想象力和综合力，能够统观全局，这种人被称为“思想家”。

有些人善于组织协调，有较强的指挥力、驾驭力和控制力，善于统率队伍，组织各种活动，这种人被称为“组织者”。

有些人则长于实施，有较强的实践能力、操作能力和推动能力，能身先士卒，以身作则，被人们称为“实干家”。

一个好的管理团队中应该既有“思想家”，又有“组织者”，还要有“实干家”。

由这些“思想家”、“组织者”和“实干家”有机配比组成的管理团队，就可以成为一个多功能、高效率的领导班子。

最后，管理团队内部要保持协调一致，这是发挥集体管理作用的一个重要条件。

如果管理团队内部不团结，矛盾丛生，那么即使每个管理者的能力都很强，也难以发挥作用。

内耗必然破坏整体功能，积极因素会被消极力量所抵消。

管理团队内部必须协调一致，对于已经决定的事情，如果有意见分歧，除了不改变就要造成严重后果的特殊情况外，一般都应提出商议，不能擅自更改决议。

即使是在特殊情况下必须改变集体决议也应该一边做一边向其他人通报有关情况，这样才能使管理团队成员相互理解，步调一致。

同时，要尽可能保持管理团队的相对稳定。

<<高效管理的心理学>>

编辑推荐

《高效管理的心理学》：卓有成效的管理者必备经典。
中国企业管理思维的完美解决方案，用心理学阐释管理之道的巅峰之作，企业家、管理者、员工们的热门话题，心理学、组织学、效率学的终极挑战。
管理者进阶要诀一个管理者成功与否，不能只看其地位的高低.更要看他是否拥有一大批追随者和拥护者。
依靠自身内在的影响力来行使管理职能，并使组织取得高的绩效。
管理者的影响才是衡量成功管理者的重要标志。
情绪与管理作为管理者，要想手下的员工把工作效率发挥到极致，就要注意调动员工的三种积极情绪。
首先是愉快的情绪，其次是带有挑战特性的情绪。
最后是富有合作精神的情绪。
性格与管理作为一名优秀的管理者，必须拥有优秀的心理素质。
心理素质是人的整体素质的组成部分。
包括人的认识能力、情绪和情感品质、意志品质、气质和性格等个性品质诸方面。
怎样激励员工心理学研究认为。
需要是人们行为的内在原因，因此要想有效地调动员工的积极性。
就必须研究人的需要.了解人的需要。
并满足人们正当的物质与精神需要。
只有这样才能充分发掘人的潜力，保证管理目标的实现。
人才管理的核心一个好的员工对组织来说是非常重要的。
在当前知识经济时代.一个好的员工所拥有的智慧和能力是组织的一种资源。
而且已被人们看成一种战略性的资源，成为决定一个企业兴衰成败的关键性因素。
团队与管理真正完美的团队是不存在的。
每个团队都要在管理者及全体员工的共同努力下，不断向完美的目标迈进。
并根据团队的目标达到动态的平衡。
人际关系与管理群体内人际关系可以提高群体的工作效率。
群体工作效率的高低，取决于很多因素。
工作热情是其中的重要因素。
经典管理理论从“经济人”到“社会人”再到“自我实现人”，然后到“复杂人”，从X理论到Y理论。
再到超Y理论。
心理学家从来也没有停止为管理者研究更为出色的管理方案。

<<高效管理的心理学>>

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>