

<<管人要懂心理学>>

图书基本信息

书名：<<管人要懂心理学>>

13位ISBN编号：9787802554474

10位ISBN编号：7802554470

出版时间：2010-6

出版时间：企业管理

作者：艾柯

页数：247

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>

<<管人要懂心理学>>

内容概要

管理人心是靠人格魅力还是火眼金睛？

管理下属是靠情理相依还是以势相激？

本书尝试从心理的角度，运用心理学原理，结合实际生活案例，对管理中可能会遇到的各种心理现象进行了较为详尽的分析，并提供了操作简便的解决思路与方法；在帮助管理者了解员工各种现象背后的深层心理原因的同时，使得管理工作轻松上手，游刃有余。

<<管人要懂心理学>>

书籍目录

第一章 管理者自身的心理学 第一节 管理者要做到心底坦诚无私 第二节 谦虚是一种必要的美德 第三节 控制自己的情绪，驾驭自己的脾气 第四节 用笑容来征服别人 第五节 对工作报以感恩的心态 第六节 头脑机智变通才能游刃有余 第七节 沉默是金，避免口漏风 第八节 善于接纳对自己的批评，勇于改正错误 第九节 对自己的工作始终保持自信的心态 第十节 对工作尽职尽责

第二章 解读下属的心理状态 第一节 注意观察员工的心理 第二节 尊重员工个性，鼓励员工兴趣 第三节 安抚情绪不稳定的员工 第四节 引导工作态度不积极的员工 第五节 积极诱导不合群的员工 第六节 驯化傲慢无理的下属 第七节 谨慎对待下属的讨好 第八节 多嘉奖任劳任怨的下属

第三章 运用自己的权力和魅力领导下属 第一节 灵活运用“狐假虎威”的领导内涵 第二节 坚持是非原则，讲究领导艺术 第三节 寓情于理，情理交融 第四节 统筹安排人力资源：人尽其才，才尽其用 第五节 合理安排员工工作：相互弥补，讲究配合 第六节 以身作则，用榜样的力量激励员工 第七节 管理者要做到权责分明，分工明确 第八节 理性对待员工的失误 第九节 灵活解决员工矛盾，化裂缝于无形 第十节 糊涂也是一种领导艺术

第四章 与员工“心连心” 第一节 以人为本，拉近和员工的距离 第二节 站在员工的立场考虑问题 第三节 经常和员工沟通 第四节 用心呵护失意的员工，用感动打动员工的心 第五节 对员工的工作“袖手旁观” 第六节 批评员工不能“声色俱厉” 第七节 注意减轻员工的心理压力 第八节 对下属的冒犯采取宽容的态度 第九节 注意采纳员工的建议

第五章 对员工的“激励机制” 第一节 激起员工的工作热情 第二节 发起员工营造工作氛围 第三节 激励员工展开适度竞争 第四节 要做到奖罚分明 第五节 用荣誉感激励员工积极进取 第六节 积极疏导员工的受挫折心理 第七节 使员工明白工作的意义：不只为薪水而工作 第八节 经常用赞赏来认可员工，激发工作信心

参考书目

<<管人要懂心理学>>

章节摘录

所以，领导者要学会恰如其分地关心员工，不要心存私心，或只是将自己的关心藏在心里，不表现出来。

曾经听到过有些管理者又对下属说：“你之所以获得……是因为我向上司极力推荐……是因为我据理力争……”以这样的心态关心下属，下属当然不会领你的情了。

如果管理者在与下属谈某件事的时候首先肯定这主要是下属工作努力的结果，顺带也提到自己尽了推荐的微薄之力，这样给下属的感觉就会好一些。

还有的管理者遇到自己办不成的事时，习惯向下属抱怨：“不是我不想办，是上司糊涂……”或“组织太官僚……”这样做的后果是，首先，使下属对你失去信任，认为你无能；其次，下属会对部门失去信任，不再安心工作，最终会影响自己的工作业绩。

这样做既害了本部门，又害了自己。

俗话说“带人如带兵，带兵要带心”。

管理者只有真正关心下属，才能赢得下属的充分信任和忠诚，才能高效、高质量地完成管理工作，自己也会有很好的职业发展前景。

自古以来“公平”是老百姓对为官者的最基本要求。

群众在工作和生活中遇到问题、受到不公正的待遇时，首先想到的是向领导反映。

领导者和普通人一样，在社会上生活，也有自己的亲朋好友。

但在工作中无论亲疏远近，必须一视同仁，赏罚分明，否则就会伤害一部分人的积极性，引起人们的不满，并且容易助长内部的庸俗作风，损害良好的人际关系。

领导者要赢得威信，就不能高高在上，必须懂得对下属的尊重，对下属一视同仁、不偏不倚，要和下属和睦相处，取得了解与信任。

一位成功的管理者所发挥的管理功能通常更多的是来源于个人影响力和人格魅力的感召和默化！

一家公司接到了客户赠送的三张旅游券，可是公司却有四个人，怎么办？

公司经理自己拿了一张券，发下去了两张。

显然有一个人没有得到旅游券，他肯定会倍受打击，甚至可能会对经理产生憎恨的心理。

结果在留守上班的日子里，他故意把几笔生意给推了。

且不说这位员工做法正确与否，那位经理就先犯了错误，他应该去补一张券，或者自己不去旅游，或者对留下的员工进行解释，让他下次优先享受“好处”。

对于企业中大大小小的管理者来说，不要以“领导者”自居，要放下架子，以平等、友好、坦诚、直率的态度与下属相处。

不要做表里不一、心口不一的人。

要关心下属，经常了解下属的生活情况、思想情绪、工作中的困难，竭力帮助下属解决生活、工作中的困难，解除思想上的烦恼。

对下属一视同仁，首先体现在相互尊重上。

处理问题不能有亲有疏，要做到对事不对人，要“一碗水端平”——如上面所讲，那位经理就没有“一碗水端平”，他可以用很多恰到好处的办法处理那件事，但他没有，以为自己是经理，就有权分配利益。

要尊重下属的劳动，珍惜他们的积极性、创造性。

要善于宽容、体谅地对待下属，如果下属在态度、言行上对领导者有所冒犯，领导者也不必挂在心上，要主动表示谅解，解除对方的心理压力和紧张情绪。

对下属一视同仁，必须坚持用人唯贤的原则。

毋庸讳言，有时也不免夹杂有个人情感的成分。

有的人对领导敬而远之，退避三舍，怕太接近领导会被认为是拍领导的马屁。

有的人则惟上司马首是瞻，亦步亦趋。

奉承话好听，谁都爱听，会溜须拍马的人一时也可能比较讨人喜欢，可时间一长，便会令人生厌。

有时奉承过了头，上司甚至会想，你在拿我当阿斗啊！

<<管人要懂心理学>>

也有的人以“谏臣”自居，以仗义直言标榜自己的刚正不阿。

这样的下属，上司也是不太愿意接受的。

“忠言逆耳”这句话人人都懂，可如果能做到既是忠言，又不逆耳，岂不更好？

<<管人要懂心理学>>

编辑推荐

《管人要懂心理学》为你解答！

《管人要懂心理学》是一本经典的管理者案头工具书！

全书教你树立以人为本的管理理念，学会激励与领导的心理精髓；掌握经营人心的心理策略，学会管人与用人的心理秘诀。

<<管人要懂心理学>>

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>