

<<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：9787802557673

10位ISBN编号：7802557674

出版时间：2011-5

出版时间：企业管理出版社

作者：艾柯

页数：237

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

《管人要懂心理学》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 引导员工积极的工作态度第五节 积极诱导不合群的员工第六节 驾驭傲慢无理的下屬第七节 谨慎对待下属的讨好第八节 多嘉奖任劳任怨的下屬第三章 运用自己的权力和魅力领导下屬第一节 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 对下屬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

行动比语言更有力量，面带微笑就是向别人传达：“你让我很快乐，我很喜欢和你相处。”一种真正的微笑，可以令人心情温暖，可以让人心情愉快，那是一种发自内心的微笑。

在工作中微笑就相当于一种语言，人的面部表情千变万化，在交往中最多见的面部表情是笑容。常见的笑有微笑、欢笑、大笑、狂笑、苦笑、奸笑、傻笑等。

笑有发自内心的，也有仅仅出于礼貌的，更有故作笑脸的。

在复杂的面部表情中微笑的交际功能当是排在首位的。

微笑是社交场合中最富有吸引力、最有价值的面部表情。

它表现着人际关系中友善、诚信、尊重、和蔼等最为美好的感情因素。

不同职业和身份的人，如果能充分意识到微笑的价值，并在各种场合恰如其分地运用微笑，就可以传递感情、沟通心灵、征服对手。

与人初次见面，给对方一个亲切的微笑，在一瞬间就拉近了双方的心理距离，消除了双方的拘束感；与朋友见面打招呼，点头微笑，显得和谐、融洽；上级对下级，一个微笑，会让人感到平易近人。

曾有这样一组漫画，画的是领导的脸，有的面无表情，有的一脸怒气，总之，个个像“门神”，严肃得让人害怕。

把领导的脸画得像个“门神”，显然是作者的以偏概全，可能言过其实，自然不能当真。

但在生活中，某些领导的脸，也着实是阴森可怕，让人不寒而栗。

总是吝啬自己的笑脸，一年365天，没有过一天好脸色，或是不阴不阳，或是冷若冰霜。

总像别人欠他似的，看人没有好眼色，动不动吹胡子瞪眼睛，即便是工作之余，脸上也不见一丝笑容。

也许，在有些领导看来，没有笑脸是一种庄重，是领导的威严。

能赢得别人的尊重，甚至觉得是一种领导艺术。

其实，恰恰相反，在别人的眼里，整天沉着个脸，非但得不到别人的尊重，而且只会让人觉得好笑、觉得可怜，这不但不是领导艺术，也体现了管理的无能。

长此以往，必然会疏远员工、下属，成为不受尊重，不受欢迎的孤家寡人。

一个企业的领导，能不能赢得员工的尊重，能否进行有效的管理，并不在于面部表情多么严肃。整日沉着个脸，员工就会敬而远之，甚至产生逆反心理，处处与你较着劲，与你对着干，工作反而难开展。

领导不给员工好脸色，员工必定会在感情上疏远你、背弃你，与你形成两条道上跑的车，导致你一事无成。

领导固然要讲究威严，要赢得别人的尊重，但威严不是冷漠，尊重不能靠狠。

只有礼貌待人，相互尊重，给员工以真诚、热情，才能博得员工的好感和信任。

实际上，笑脸也是管理艺术的一种，常给员工笑脸，让员工感到你的和蔼可亲，员工就愿意跟你打交道，向你倾诉心里话，自然会服从你，敬重你。

领导与员工只是职位的高低，分工的不同，人格上没有高低贵贱之分。

你不给员工好脸色，员工也绝不会给你好颜色。

到头来，不但得不到员工的尊重，说不定还会遭到员工的嘲弄。

绽开笑脸是一个领导管理能力的反映，也是素质的表现，真正有能耐的领导是绝不会吝啬自己笑脸的。

好多人可能会觉得面带笑容很不容易。

特别是今天的工作压力这么大，竞争这么激烈，速度改变这么快，真的不容易有笑容。

上班不容易有笑容，回到家有好多家务事要做，小孩的功课要督促，也是不容易有笑容。

甚至于有人觉得笑容，根本就是天生的。

如果我注定习惯了脸上没有笑容，那么我也不要勉强自己，我不要做错，干脆就脸上无表情。

卡内基曾经说过，一个人脸上的笑容，是他内心的热忱显露在外面的样子。

<<管人要懂心理学>>

什么意思？

就是我们内心有多少热忱，常常根据你的表情来判断。

那我们就要注意了，不是说我们天生就是这样，我也不求改进。

很多人其实是很有热忱的，他喜欢关心别人，喜欢跟别人交朋友，很高兴有很多朋友，可是别人会误会他，误解他是一个没有热忱的人，只是因为脸上没有表情，没有常常带着微笑，之所以如此，是因为我们从小有学业的压力，要补习，要考试，要升学，加上爸妈都很忙没有时间跟我们一起玩，后来我们已经养成没有笑容的习惯了。

这个时候我们就以为我们天生就是这样，注定这样，也不愿意改变。

但是，如果你想成功，你就一定要改，不要让别人误会你是这样的人。

有一个真实的故事，德意志银行的董事长帕克先生，在德意志银行董事长任内要退休了，银行的人准备了一个欢送会，会上他说了这么一段话：“我相信我们的银行如果每个人都常常面带笑容的话，我们银行的业绩至少会增长25%。

至少，一个在金融业工作了四十年，有四十年经验的要退休了的老人，给好朋友好同事的临别赠言，就是面带笑容。

他绝对不是随便乱讲的。

想想看，就大多数银行来说，顾客进来首先看员工有没有笑容，几十家银行的利息又是差不多的，人们常常去的都是对客户有笑容的银行，而且成为了一种习惯。

人们常会想怎么样去让自己开心，怎么样可以得到别人的认可。

其实道理很简单：要想别人怎样对待你，你就去怎样对待别人，没有人天生就会得到厚待，优待完全是自己争取来的。

不仅如此，给别人的第一感觉也很重要。

在没深交的情况下，看人的标准就是你的言辞、你的行为、你的打扮，而通常就是这样的第一感觉，才会给别人判断，是否与你交下去。

不要有居高临下的思想，每个人都有自己的思想，都有自己的评判标准，你暂时比别人优秀，但是这并不代表什么，或许在另一方面就不如别人。

一个甜蜜的微笑，或许就是打开别人心门的钥匙，但是这个微笑是发自内心的、真诚的微笑。

……

<<管人要懂心理学>>

编辑推荐

管理是一门艺术，看起来更像是一套高深的谋略。
作为一名管理者，应该对如何管理员工有一套自己的理论。
你必须劳心费神地琢磨与人交际的各种方法，必须下功夫去琢磨人性、把握人心，并因人而异施行不同的策略，这样才能将各种人牢牢控制在股掌之中，为成就大事打下坚实的人力基础。
艾柯编著的《管人要懂心理学》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。

<<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>