

<<卓越而幸福的管理者>>

图书基本信息

书名：<<卓越而幸福的管理者>>

13位ISBN编号：9787301140208

10位ISBN编号：7301140207

出版时间：2008-9

出版时间：周正、Lijie.Zhang 北京大学出版社 (2008-09出版)

作者：周正 等著

页数：182

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>

## <<卓越而幸福的管理者>>

### 前言

在中国历史上，诸葛亮被公认为是一位出色的管理者，许多政治家、企业家都在研究、学习、模仿这位深谋远虑的领导。

但是.我们必须明确这样一个事实，那就是诸葛亮所在的蜀国是三国中最早灭亡的，诸葛亮本人也“出师未捷身先死”。

这样的人生应该说是很失败的，而我们一直在欣赏、崇拜的其实是这样一个失败的人。

当然，诸葛亮的才华出众、智慧过人、学识渊博、忠心耿耿、勤奋自律.....这些美德让后人看着看着就落入了圈套，开始膜拜他，学习他鞠躬尽瘁，死而后已的精神。

许多管理者每天事无巨细亲自过问，把自己弄得筋疲力尽，却无暇顾及企业

## <<卓越而幸福的管理者>>

### 内容概要

诸葛亮精于谋略、神机妙算，他忠诚辛劳、鞠躬尽瘁，但是，他幸福吗？  
他达到了真正的卓越吗？

他值得后世的管理者追慕吗？

著名心理学家周正认为，诸葛亮集中体现了一种失败的管理人格，他更应当让管理者引以为戒：他足智多谋，却生性多疑，没有心腹；他事必躬亲，积劳成疾，郁郁而终；他的个人“英雄主义”使其组织成为“一言堂”，战斗力衰减，最终被强敌所灭……“物为心之外化”，周正认为，组织中的大部分问题都与管理者人格直接相关，都是由管理者人格衍生出来的，而这些问题也正是管理者不幸福的原因。

要成为卓越而幸福的管理者，必须注重修炼丰满的管理人格。

心理学家讲管理就是要为管理者上一堂人格修炼课，这节课充满智慧却并不艰深，只需用心体会，幸福便于触手可及。

<<卓越而幸福的管理者>>

作者简介

周正，心理学专家、教授。

中央电视台《心理访谈》、凤凰卫视网《周正心理时间》、湖南卫视《播报多看点》、《读者》、《青年心理》等媒体特约心理专家。

观点鲜明、尖锐、务实，被誉为新锐实证心理学家。

周正教授的主要课程有：企业心理管理、总裁艺术、企业人健康学、财富心理、高效沟通、商务人士亲子法则等。

他服务过的企业包括：中国移动、平安保险、泰康人寿、建设银行、上海浦发银行、华为集团、鄂尔多斯、南方航空、安钢集团、大庆油田、杭州华商、江淮汽车、中国宇通等。

<<卓越而幸福的管理者>>

书籍目录

## &lt;&lt;卓越而幸福的管理者&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 塑造魅力人格无限魅力靠人格说到《三国演义》，许多人首先想到的都是诸葛亮，因为诸葛亮不仅聪明绝顶，善于运用智谋，而且他鞠躬尽瘁，死而后已，这是我们现在许多企业家用来自策自己的信条。

因为一直以来，我们的民族都很崇尚智慧和计谋，追求运筹帷幄，决胜千里的境界，我们的领导者都克勤克俭、兢兢业业。

我们的企业管理者也不例外，他们中的大部分人都殚精竭虑，苦心经营，然而到头来，中国中小企业的平均寿命却只有3~4年。

这是为什么呢？

诸葛亮所在的蜀国是魏蜀吴三国中最早灭亡的，而诸葛亮最终既没有助刘备父子成就霸业，自己也失去了健康的体魄。

没有成就感，没有健康的身体，诸葛亮的人生可以说是很不幸的。

心理学是一门研究幸福的学问，它并不像其他的学科那样追求真理，心理学追求的是人的幸福，以心理学理论为依托的管理学所要阐释的是以人生幸福为目的成功方法。

所以，虽然诸葛亮身上有很多值得现代人借鉴的优秀品质，但是他活得并不幸福，从管理心理学的角度来看，他根本不足为现代企业领导者效法。

几乎所有人都在积极地追求事业成功，追求事业的成功应该属于图中露出水面的那个“冰山的一角”，因为这是人的有意识的行为。

如图1-1中所表示的，冰山露出水面的部分只占整个冰山体积的十分之一，其余的十分之九都是在水面以下的，所以事业成功仅仅是人生成功的十分之一，而对于人生更重要的是冰山在水下的那十分之九，相对于事业成功而言，这不为人所见的“十分之九”代表身体健康和家庭幸福。

正如冰山图中所表示的，身体健康和家庭幸福是事业成功的。

是支撑生命的“十分之九”。

现许多人，为了干事业不顾一切，功就时身体却垮掉了，那么此时金钱位对他来说又有什么意义呢？

还有心理学家为人们提供的三个人生关键词是：身体健康、家庭幸福、事业成功。

人有钱又有地位，身体也不差，但是家庭关系总是处理不跟爱人、跟孩子总是处在冷战状态，这样的人也不能算是真义上的成功，因为没有人能与他分享成功的喜悦。

所以，为什么我们说不能学习诸葛亮呢？

因为他虽然有智但是事业上并没有取得最终的成功，而且，纵然是鞠躬尽死而后已，也仅仅只能是传为后世美谈而已，就人的生命的来看，我们很难把拥有这种生命质量的人叫做成功者。

聪明不重要——追随成功者想要成功，首先就应该明确哪些人是成功者，自己应该朝着方向努力才能到达成功的彼岸。

在你的生命中应该有一种成文化，这种文化不只是挂在嘴上的，应该是内化为潜意识。

这种潜意识中的成功文化，你就会下意识地只与成功者做朋友只看成功者的著作，只接受成功者的言论。

。

前面已经说过，诸葛亮并非一个成功者，但是仍有许多人以亮为榜样，这是为什么呢？

因为诸葛亮聪明，有知识、有文有计谋，上通天文、下晓地理，前五百年后五百年无一算不人们总以为追求成功就是要追求聪明才智，追求计谋手段。

学研究得出的结论表明智力并不是成功最重要的影响因素，要素的重要性排名依次为：目标、胸怀、勇气、毅力，然后才是智力。

“聪不聪明”只排在第五位。

目前，许多人却把应该排在第五位的东西放在了第一位，本末倒置，要成功自然很困难。

一个企业能够生存三年、五年，说明它确实有市场、有资金、有技术，那为什么后来又没落了昵？

许多企业的没落是因为他们一直崇尚的是一种失败的企业文化，是一种失败者的哲学。

因为在他们的文化当中有一种诸葛亮式的悲剧性、壮烈性。

所以，一个人也好，一个企业也罢，都应该远离失败者，远离失败的文化，对没落的东西一定要杜绝

## <<卓越而幸福的管理者>>

，要积极追求成功的文化。

不为自己找借口——成功说明一切诸葛亮那么聪明，为什么最终会失败？

许多人都会说因为诸葛亮天时不利。

一次失利是天时不利，那么，屡屡失利还是天时不利的问题吗？

诸葛亮每次失利时的理由都很充分：为什么出祁山没有成功？

因为皇帝身边有一个太监进谗言坏我的好事。

第二次为什么没有成功？

因为粮草没有跟上。

第三次为什么又没有成功呢？

因为司马懿挡住了渭河……六出祁山都没成功，那还是别人的缘故吗？

所以说诸葛亮就是这样，从来不说自己不行，而总说是时运不济，地势不利，总之都是客观原因，一点主观的因素都没有，把自己的责任推卸得一干二净。

请大家记住：想要成功的人永远不要为自己找借口。

失败者的借口是最可怜的。

任何一个人在追求人生胜局时，必然会遭遇挫折。

从挫折中汲取教训，是迈向成功的踏脚石。

真正的失败是犯了错误却未能及时从中汲取有益的经验教训。

把每一个“失败”先生拿来跟“平凡”先生以及“成功”先生相比，你会发现，他们各方面（包括年龄、能力、社会背景等）都很可能相似，只有一个例外，就是遭遇挫折时的反应不同。

当“失败”先生跌倒时，就无法爬起来了，他只会躺在地上骂个没完。

“平凡”先生会跪在地上，准备伺机逃跑，以免再次受到打击。

但是，“成功”先生的反应跟他们不同。

他被打倒后会立即反弹起来，同时会汲取这个宝贵的经验，继续往前冲刺。

马上停止诅咒命运吧，因为诅咒命运的人永远得不到他想要的任何东西！

拿破仑·希尔说过：“千万不要把失败的责任推给你的命运，要仔细研究失败的实例。

如果你失败了，那么继续学习吧。

可能是你的修养或火候还不够的缘故。

你要知道，世上有无数人，一辈子浑浑噩噩、碌碌无为，他们对自己一生平庸的解释不外乎‘运气不好’、‘命运坎坷’、‘好运未到’。

这些人仍然像小孩那样不成熟，他们只想得到别人的同情，没有一点主见和斗志。

由于他们一直想不通这一点，才一直找不到使他们变得更伟大、更坚强的机会。

”现在有许多企业经营者也总是在为自己找借口。

企业原本业绩很好，但是近一段时期遇到了瓶颈，于是老板和中层领导就开始为自己找借口：“沃尔玛进来了，我们的市场被抢去一大半”，“最近公司结构调整，需要一段磨合期”。

而卓越的领导者永远不会找借口，企业的效益下滑了就是下滑了，而不要说“因为最近来了新人”，“最近换了新产品”……人不应该为自己找借口，企业的管理者应该在心中树立这样的观念：借口是毒药。

在企业的员工中也应该建设这样一种不为自己找借口的企业文化。

且行且珍惜——握住手中拥有一个想要成功的人一定不能为自己找借口，更不能怨天尤人。

但是，人在失败之后，应该总结一下原因，然而人们常常弄不清楚原因与借口之间的区别，常常把借口当做原因，这就很容易导致下一次的失败。

原因和借口之间的区别究竟是什么呢？

用一句话来概括就是：原因是你目前手中拥有的东西，借口是你不能够控制的东西。

为自己找借口的人都不能珍视手中所拥有的，从来没有从自身拥有的东西中分析自己的优势和劣势，反而一味地强调客观。

成功的要诀之一就是重视现在，活在当下。

如果作为企业的高层或中层管理者，你不重视你的下属，你的员工为企业做的每一件事情，你都觉得

## <<卓越而幸福的管理者>>

是理所当然的，而且总是吹毛求疵，那么你早晚会失去他们。

如果你的下属的工作做得比你好，你就觉得对你构成威胁，你就排挤他、打压他，那么你很可能连目前的职位都会保不住。

那种不是崇敬成功者，而是害怕成功者的管理文化，是管理者人格不完整的表现。

如果你的下属做得比你好，他的卓越才能充分展示出来了，这个时候你唯一要做的就是崇敬他、欣赏他、鼓励他。

能有这种气度，说明你作为管理者的人格是完整的，那么你绝对不会一直处于中层领导的位置上，你将来是可以做老总的。

有许多人都不珍视自己手中拥有的。

举个最简单的例子，许多人在上大学的时候觉得自己的学校很差劲：“咱们学校真是太差了，跟清华、北大没法比！

”常常把这样的话挂在嘴边。

但是，你仔细想想，现实的情况是你没有考上清华、北大，那么目前清华、北大对你来说就是遥不可及的，它们再好，与你也没有关系，你所在的学校给你提供了深造的机会，你不应该因为没能去清华、北大读书而感到自卑，而应该为能够在目前的学校上学感到自豪，你目前拥有的对你才有意义，能够握在手中的才是幸福。

一个人，要想把未来的事情做好，首先得面对现实。

要敢于面对现实、要敢于睁开眼睛。

所有的成功者，都懂得重视现在、重视身边的人，都善于团结身边的人。

诚用权谋——立人才能立己如果一个人设定了自己的目标，但他在向目标迈进的过程中损害了别人的利益，那么他会不会成功？

不会！

要成功就一定要记住做人做事都不要使用阴谋诡计，这样做最终会害人害己。

一个人要想成功，必须时刻要求自己，自始至终言而有信，敢作敢当，永远不要耍花招、害别人。

所谓害人之心不可有，防人之心不可无。

我们必须要有起码的识人能力，有所防备，不要让想要陷害我们的人阴谋得逞。

但是，自己不要骗别人，更不要去伤害别人。

那么，在特定条件下，欺骗的手段可不可以用呢？

可以，但前提是不伤害别人，最好是于人于己都有好处。

骗，只是一种手段，重要的是结果。

有好的结果，骗就是一种好的手段；如果骗的结果是有人受到伤害，那么这种骗就是罪恶的。

只要有好的结果，就是守信。

守信与其说是对别人负责，不如说是对自己负责。

因为如果不守信，伤害了别人，你自己的内心也会非常不安，这会直接影响你的幸福指数。

所以，守信是为自己守的，不守信就是对自己的一种放任。

所有的成功者，都不会去伤害别人，他们总是处处维护别人的利益。

靠伤害别人获得的“成功”不是真正的成功。

所谓的“德才兼备”，就是说成功的人不但有杰出的才能，更应该有高尚的德行，不做伤害别人的事情。

情境重现诸葛亮在六出祁山期间，司马懿手下有个叫郑文的人来诈降，想与魏军里应外合。

他到诸葛亮面前说：“我现在反对魏国，很欣赏您的智慧，您上通天文下晓地理，我很崇拜您，现在想要来投靠您！”

”诸葛亮说：“拉出去斩了，肯定是诈降！”

”属下人说：“丞相，说不定他不是来诈降的，是真心诚意想要归附咱们呢，应该先试试他！”

”于是诸葛亮对郑文说：“这样吧，你先去把现在引兵在寨外的魏将秦朗杀了吧！”

如果你能杀了他，我就不怀疑你了！”

”郑文为了使诸葛亮不怀疑自己马上诸葛亮出营观战，见郑文只一回合就将秦朗斩于马下，便知其中



## <<卓越而幸福的管理者>>

有诈。

回营以后，诸葛亮笑着对郑文说：“以为我不知道你是来诈降的，居然跟我耍花招，赶快老实交代！不然我立刻杀了你！”

”郑文听了心中一颤，把诈降的事情都交代了，哭着求诸葛亮饶他一命。

诸葛亮当着全军将领的面对郑文说：“看在你坦白交代的分上，你再帮我办一件事，我就饶你不死，事成之后立刻放你！”

你把司马懿给我诓出来！”

”郑文无奈之下只好应允，给司马懿修书一封，谎称已经得到了诸葛亮的信任，让司马懿派兵来接应。

司马懿果然上当了，诸葛亮打胜了一仗，得了很多战利品，全军欢庆。

接下来诸葛亮说：“把姓郑的带上来！”

”郑文被押到帐前，诸葛亮对他说：“你个小毛贼居然想骗我，不过最终还是上了我的当了！”

拉出去斩了他！”

”诸葛亮以伤害别人来成就自己，言而无信，这种有些咄咄逼人的作风实在聪颖有余而厚德不足。

所谓“立人立己”的立，不是利益的利，而是站立的立、树立的立。

千万不能做踩着别人往上爬的事情。

踩着别人爬上去你可以立一时，但是立不了一世，立不到最后。

我们生活中会面对许多言而无信的人，有的人经常抱怨为什么对方说到做不到？

为什么他不能按时完成任务？

其实，只要仔细观察一下就会发现，说这话的人本身就是一个不守信的人。

一个人如果对别人不讲信用，别人怎么会对他讲信用？

反之，如果他对别人讲信用，就会受到别人诚信的对待，所以，守信是为自己守的。

常常有人问我：“周教授，我家孩子不听话怎么办？”

”我觉得这个时候你就该检视一下自身，是不是自己本身就不讲信用，不能以身作则，所以孩子才不听话。

我们来假设一个场景，看看在你的生活中是否能找到这样的影子。

情境重现儿子：“爸爸，咱们星期六去打球吧？”

”“爸爸：“好。

”到了星期六，孩子给爸爸打电话：“爸，你在哪儿呢？”

”爸爸：“在公司！”

”儿子：“干什么呢？”

”爸爸：“开会！”

”儿子：“不是说好星期六一起打球吗！”

”爸爸：“我说星期六就星期六了？”

玩的事情你记得挺清楚！”

做作业咋没见你这么用心过啊！”

”孩子听了心里会想：噢，这个世界，原来都是这样的！”

自己说话不算话，还可以拿着不是当理说，来教训别人！”

过了几天，爸爸问儿子：“星期天把作业做完了吗？”

”儿子：“我没有做完。

”爸爸：“为什么不做完？”

”儿子：“我打球去了。

”爸爸：“为什么去打球？”

”儿子：“因为周六你没带我去。

”我们许多人，在不知不觉当中，在某些细枝末节的小事情上，已经给了别人一个感觉：这个人不讲信用。

所以别人自然也不会对你讲信用。

## <<卓越而幸福的管理者>>

所有的人都是一样的，只要你尊重他，对他言而有信，同时你又比他强势，那么他一定尊重你，一定也会对你言而有信。

小灰鹅认亲——不重名利重亲情人人类在成长的过程中同样也有“关键期”，而且不只有一个关键期，同时我们的关键期会持续得更长，而不是像小灰鹅一样只有36个小时。

儿童成长的很多阶段，都需要家长的呵护和支持，这对孩子今后的身心健康发展具有十分重要的意义。

有研究表明，认亲阶段得到的来自父母的感情支持多的孩子，长大以后罹患高血压、心脏病和忧郁症的比例要远远低于其他儿童。

从这个角度讲，你的孩子、你的家庭比你的事业不知道重要多少倍。

在英国，对孩子的照顾更加提前，不是从孩子出生才开始的，而是提前到男女双方决定结婚的时候。比如说一对情侣决定结婚，他们去登记的时候，负责为他们办理婚姻登记的部门会先发给他们一张试卷，回答得好才可以登记。

英国的结婚登记考试内容有两条：一是关于教育子女的考试，二是双方要签一个君子协定，这个协定没有法律意义，就是双方表决心要白头到老。

当然有些人会说不就是签字吗，签了算不算数到时再说。

但是英国人不敢这样做，因为他们认为有神灵在天上看着他们，他们必须通过了这些考试才能结婚。

心理学家的研究表明一个孩子的认亲阶段，是他最初的心灵成长阶段，对他们的一生至关重要。

所以说，在孩子的认亲阶段千万不能把孩子交给保姆带，你需要在这个时期跟孩子打下亲子关系的基础，之后你们之间的感情才能够一帆风顺。

现在有很多企业老总跟我抱怨说自己管不了自己的孩子，亲子关系很紧张。

那你就检讨自己，不一定是孩子的问题。

你在他的认亲阶段或者其他身他身心成长的重要阶段是不是缺席了？

## <<卓越而幸福的管理者>>

### 编辑推荐

《卓越而幸福的管理者》中如果一个管理者并不幸福，他也不可能真正幸福。心理学是一门研究幸福的学问，它并不像数学那样循规蹈矩，也不像哲学那样滴水不漏，它是一种举重若轻的闲适。

以心理学为依托的管理学，就是要迈着幸福的步伐去追求卓越。

在追求卓越的路上，许多人忽略了对心灵的关注，耀眼的光环下面。

常常是内心的煎熬。

对于那些奋力向顶峰攀登的人而言，如何在到达山巅时也能气定神闲？

答案就在《卓越而幸福的管理者》里面：是非曲直不是做事的标准，成功、健康、幸福才是标准。

辉煌的事业是一时的成就，美满的家庭才是一生的财富。

领导“懒惰”，下属才有机会勤奋。

抛硬币是一种幸福而有效的决策方法。

放权不但能转移矛盾，而且有利于身心健康。

有时候，成功只是需要一点和谐的气氛。

<<卓越而幸福的管理者>>

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>