

图书基本信息

书名：<<用好心理学管理就这么简单-一位心理医生和企业管理者的对话>>

13位ISBN编号：9787313081964

10位ISBN编号：7313081960

出版时间：2012-4

出版时间：阮列敏 上海交通大学出版社 (2012-05出版)

作者：阮列敏

页数：173

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>

前言

2008年以来，严峻的国际金融危机使全社会尤其企业家们认识到简单粗放型的增长已经难以为继。如何使企业更富有弹性，从一个僵化刻板的组织转变为富有适应性、创造性的组织，从而保持长久的竞争力，是管理者面临的巨大挑战。

管理变革、机构再造，成为生死攸关的课题。

企业的核心是对人的管理，管理变革的核心是人的组织方式的变革。

关注人，关注变革中的人，关注员工的心理健康，是企业家们不得不面对的问题。

伴随着中国人口结构的变化，80后乃至90后将成为企业员工的主力群体。

与上一代人相比，新一代人在知识结构、心理诉求上有显著的不同。

除了追求物质回报外，更追求精神层面的幸福感和认同感。

如何领导新一代，并使新一代员工拥有健康的心理，已经得到越来越多企业家和管理者的重视。

近年来，很多企业家也积极尝试引进各种心理学管理理念，请来咨询师为企业做培训，但往往收效甚微，效果不佳，究其原因，大致如下：(1)前度盛行的心理学管理，包括大量的心理学管理书籍，往往照搬国外经验，并且主要关注大企业，过于倾向理论化，这些来自于国外商学院的学院派思维，不太适合中小型企业运用，没有注意到企业员工的认知水平。

(2)企业家们缺乏长期建设企业心理健康的理念，往往是追求一时风潮，很少有把员工心理与企业长期发展联系起来，没有量化到经济指标。

我在一些企业调研时发现，员工幸福指数、心理健康状况和企业发展状况存在高度的正相关性。

一个员工归属感强的企业往往能获得更高的人力资源回报，产生良好的经济收益；伴随着企业利润和企业家收益的提升，员工则获得更高的回报，从而形成正循环。

这是一种双赢的格局。

阮列敏女士作为一名心理专家，同时又是一家大型三甲医院的院长，在长期的学术研究、临床诊断和管理工作中，对如何在管理中运用心理学有着独到的见解和长期的实践经验。

难能可贵的是，她没有把这本书写成晦涩难懂的纯理论著作，而是通过实际案例分析，用流畅通俗的语言，深入浅出地阐述管理中的心理学。

无论是从心理学角度，还是从管理学角度，读之都受益匪浅。

常毅敏 2012年2月14日

内容概要

《用好心理学管理企业就这么简单：一位心理医生和企业管理者对话》作者为我国一家大型综合三甲医院的院长，专攻心理学，既有扎实的心理学理论功底，又有丰富的管理经验，而且在多年企业管理心理学咨询的实践中，积累了大量实际案例。

《用好心理学管理企业就这么简单：一位心理医生和企业管理者对话》以心理学指导，用中国式的人文关怀，从高层管理者、中层管理者以及一线员工三个管理层次，深入浅出地阐述企事业中的管理问题，包括成功管理者必备的心理素质、管理者个人魅力、群体心理分析及群体冲突、领导者的心理修养和领导艺术、中层以及一线员工的心理管理。

《用好心理学管理企业就这么简单：一位心理医生和企业管理者对话》采用大量的实际案例分析，语言流畅，通俗易懂，为企业管理者提供了有效的解决方案。

本书适合企事业管理者参考阅读，通过书中心理学在企业管理中的运用，可以有效提高管理水平。

书籍目录

第一章 每个管理者都要有做心理咨询师的准备 从一个心理咨询谈起：不要让老板个人的问题成为企业的问题 一个成功的管理者，应具备哪些心理素质第二章 企业文化和管理者个人魅力 一个企业就是一个命运共同体 企业文化的首要目标：增强员工凝聚力 不可忽视管理者的个人影响力第三章 制度管理：纪律执行的心理学适用 要想管住人，定好、用好制度是关键 违反企业纪律，从老板到员工，同样的错误同样的处罚 制度之外，表扬与批评第四章 灵活运用管理心理学来加强管理 管理者必须明白的心理知识 运用管理心理学解决企业的常见问题第五章 群体心理分析及积极引导 好群体是这样塑造出来的 企业发展不同阶段的群体心理分析 如何纠正消极群体和消极心理第六章 群体间协调与冲突管理 群体冲突剖解 解决群体冲突要讲策略 访谈：解决群体冲突的良方——小事讲风格，大事讲原则第七章 危机事件的群体心理反应及正确处理 每个企业都会有危机 危机发生时的群体反应及心理引导 危机来临，管理者该怎么应对 忧患意识，提前化解可能出现的危机 访谈：危机、危险和机会并存第八章 领导者的心理修养和领导艺术 管理者的自我心理保健 领导者的认知与决策 领导者的用人艺术 领导者和追随者的交流 女性领导人的特点与心理挑战第九章 把握中层管理者心理：培养中坚力量 打造完美的中层梯队 应对中层的“职场停电” 中层危机和激励制度 正职与副职之间形成默契 中层管理者的自我定位 访谈：上有头，下有兵，中层领导最夹心第十章 关注一线员工的心理状况 不可忽视的一线员工心理状况 管理过程中的越级汇报与处理中的心理运用 员工和管理层要说的真心话

章节摘录

第一章每个管理者都要有做心理咨询师的准备 在很多人看来，管理是一门高深的学问，管理似乎应该是少数人的事情。

虽然说不想当将军的士兵不是好士兵，但是士兵中只有零星几个才能晋升到将军的位置，但是将军也是从士兵的阶段一路走过来的，所以了解士兵的想法，做好“身教重于言教”的事情，是一个将军必须学会的功课。

对于一个企业来说也是同样的道理。

每一个已经成为管理者的职场人和有心成为管理者的职场人都应该学点管理中的心理学知识，这样才能把你的团队带入良性运转的轨道。

目标很明确，在现实生活中，管理者应该学会应用哪些管理技巧，学点怎样的心理学知识，怎样去理解上司和下属的心理，当管理者‘自己遇到“情绪感冒”的时候怎么办……这就是我们这本书希望你和你探讨的问题。

从一个心理咨询谈起：不要让老板个人的问题成为企业的问题 2009年深秋。

某一天晚上8点。

我整理着办公桌上前一位患者的资料，诊室门被一个穿着朴实的中年男子推开。

从他进来的那一刻我就注意到他应该正陷入深深的焦虑之中——乱糟糟的胡子茬，深陷的眼眶，带着血丝的眼睛，满脸的倦容。

我招呼他坐下，问他有什么需要我帮忙的。

在这里我简称他为老陈。

老陈告诉我，他经营着一家中等规模的家具制造厂，员工大概有500人，中层管理人贵30人。身居要职的都是他的亲戚，也就是说这是一个家族企业。

2008年金融风暴时，生意惨淡，他愁但并不忧，因为那是大环境的关系。

当时他只能加大研发力度，在他的带领下新研发的产品在展会上获得了国内外客户的一致认可。走过严冬，他以为终于迎来了春天，但是接下来的事情却让他措手不及。

公司业务部在最近几个月里一连接下了100多个订单。

按照公司现有的设备和员工数量，计划每月的产量为50个柜。

所有的交货期都按照计划的月产量报给了客户。

始料未及的是，一个月下来老陈总共只完成了25个柜，其中成品需返修的超过了30%。

第二个月虽然老陈对工厂员工管理作出了一些调整，但是产量还是没有办法上去。

第三个月公司内部矛盾凸现。

业务部收到了很多客户关于质量和交货期的投诉。

为了给客户一个满意的答复，业务部经理跟老陈要求，生产部经理必须每天告诉他们所有订单的生产情况并且完成一定的数量。

老陈是做业务出身的，当然也知道客户对于一个企业的重要性，所以他给生产部经理下了指标，要求工人必须加班加点完成。

可是事情并没有往好的方向发展，虽然工作时间延长了，但是员工们的实际工作效率却在下降。

各部门的管理人员也在压力下开始抱怨，而他这个老板每天就疲于解决管理人员的纠纷和研究如何提高产能上，以致晚上不能入睡，白天精神恍惚。

“一开始我并不觉得自己出现了什么问题，直到身边的人觉得我脾气变得暴躁，没有耐心听别人说话，睡眠又不好时，就问我是不是压力太大了。

眼看着交货的时间一天比一天近，而我的状态也不见得好转，实在是太焦虑了。

”我对他说：“对的，你这就是典型的焦虑症的表现。

”老陈显然很焦急：“那我应该怎么做？”

”我笑着问他：“你是想治疗你的焦虑症呢？”

还是想治疗企业的‘焦虑症’呢？”

”老陈一愣，反问到：“企业的‘焦虑症’？”

” 没错，老陈的焦虑就在于企业得了“焦虑症”，公司产能上不去，货物无法按时交差，员工处于抱怨的情绪当中，这才是这个工厂遇到的“金融危机”。

老陈这个时候应该怎么办？

如何治疗企业的“焦虑症”，从而使老陈的“焦虑症”得，到标本兼治？

亲爱的读者，别着急，您要做的就是成为企业的心理医生，懂得积极运用心理学的方法来管理企业，这样才能让你的企业度过每一个需要面对的“危机”。

我对老陈说：“企业管理简单地可以分为人和事的管理，核心是人员的管理，人作为管理和被管理的主体，都会有自己的主动意识，所以运用心理学在管理过程中对人的积极干预，直接影响事务的成败。

如果片面地只抓事的管理，比如说订单的及时完成，而忽略人的心理和思想规律，会挫伤人的积极性和创造性。

管人，需要通过尊重人、关心人、激励人来改善人际关系，磨合各部门合作，提高效率。

首先，你说的50柜产量，是不是指充分利用了设备的产能与挖掘了企业的员工潜能才能完成的？

” 老陈一想：“是的，我是这样做计划的。

” “每个个体的承受力是不一样的。

你没有考虑你的员工是否能像你一样满负荷运作，没有考虑他们的心理承受力，心理承受力比体力承受更脆弱，我建议在你的员工与你没达到一致前，先计划40柜的产量，要给员工一个接受过程，等员工的积极性被充分调动起来后再提升产量计划。

” 他连忙点头。

我继续问他：“企业在不断成长，你有没有成就感？”

” 他如实回答：“有的，我有强烈的成就感。

” 我继续问：“员工有吗？”

还有就是你对每件具体事务插手多吗？

” 他回答：“我真没关心过这个，我觉得员工只要拿到好的报酬就可以了。

老实讲，企业是我一手创办的，从生产到销售每个环节我都清楚，谁也别想瞒我。

” “没错，好的报酬很重要，但如果员工把企业当做自己的家，也就是我们经常说的主人翁精神，看到企业的成长他就会充满了成就感，会更尽心尽力地服务好企业。

成就感可以培养，在心理学上，称为成就需要动机的培养。

如果你每件具体的事都插手，员工就没有独立完成事务的成就感，特别是中层管理人员的积极性会大大挫伤。

相信你的员工，从每一个订单开始，让生产与销售部门配合起来，让这两位经理联合对这个订单负责，你负责磨合看结果。

同时你也要教育中层经理放手基层员工自主负责。

当每位员工的成就需要动机得到激发后，他们就会越来越关注企业的发展。

” 我建议道。

“还有就是你一旦焦虑，不要把这种情绪带到企业，不能传染给员工，其实老板的心理健康会决定企业的特质。

你整天浮躁不安，员工做得不好就对着员工发脾气，将会导致员工的不信任。

人的心理是复杂的，又是多变的，而且还具有自我封闭的特征，即心灵深处的东西往往是不愿意轻易地暴露。

因此，只有了解和掌握了人的个性心理特征，才能做到一把钥匙开一把锁。

我建议你在企业中充当一个心理辅导员的角色，越是了解别人的心理。

你就具有越强的操控力和把握力。

” P1-P3

编辑推荐

阮列敏编著的《用好心理学管理企业就这么简单——一位心理医生和企业管理者对话》管理企业，管人比管事更重要，不要让老板个人的问题成为企业的问题，违反企业纪律，从老板到员工，同样的错误同样的处罚。

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>