

<<总裁艺术>>

图书基本信息

书名：<<总裁艺术>>

13位ISBN编号：9787502946609

10位ISBN编号：7502946608

出版时间：2009-1

出版时间：周正,周虹,等 气象出版社 (2009-01出版)

作者：周正,周虹,等

页数：183

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>

<<总裁艺术>>

前言

沃伦·巴菲特说：领导者的作为，永远不是个人的事，团队将因此而改变。

《总裁艺术：管理语言》，正是在“心理语言学、心理学对人类的理解”的基础上形成的。

遵循心理学规律的经营实践应始终追求如下理念：一、要企业成长；二、员工一定要挣到钱；三、不得病。

这是企业管理的最终目的。

如果企业最终得到了发展，但企业高层人员疾病缠身，到四五十岁头发快掉光了、乳腺增生了、甲状腺肥大了，那不是我们的目的。

试想，一个人奋斗了二十年、三十年，富裕了，房子有了、车也有了，正打算家里再装个游泳池呢，却丧失了游泳能力，有什么用呢？

作为管理者，从心理学角度讲，必须是上述三个方面都达到了，才叫成功。

如果一个人，在人生开始的前二十年都在“拼命”，拼到最后，可能得到什么：老婆的老公不健康了、孩子的父亲天天躺在病床上。

妻子和孩子怎么能高兴起来呢？

他们高兴你天天躺在病床上？

本书正是要告诉大家用什么方式来实现上述三个方面的目标的。

对于这个问题，许多天才管理者的经验之谈值得我们借鉴。

本顿管理资源创办人黛布拉·本顿说过：“你释放出什么，就会回收什么。”

“领导者的心情，会决定企业内其他人，甚至整个企业的心情。”

黛布拉·本顿本身并不是企业家，他是专门给企业家讲如何进行语言调整、如何进行行为调整的。

他要告诉企业家的正是：你如何通过调整自己的语言、行为，不仅能达到企业发展的目的，同时还能保持住自己，最终享受你所赢得的成就，并让你的家庭与你共享成功。

中国有许多企业，都是老板赚钱，而员工却赚不到钱：这种企业很难长久，这也不是世界发展的潮流。

下面，我们分析一下黛布拉·本顿就企业管理所说的两句话。

你释放出什么，就会回收什么。

对这句话有两种理解：第一、你现在做什么，你将来就会得到什么；第二、现在你的员工怎么对待你，就说明你是怎么做的。

领导者的心情，会决定企业内其他人，甚至整个企业的心情。

你的状态，就是企业的状态；你的企业摇摇欲坠，整天风浪不止、内耗不断，那就说明你内心即如此。

一定要坚信这一点，而且，的确是这样。

现代推销之父约翰·H·帕特森曾说过：“如果你连自己都无法说服，那就干脆放弃说服别人的打算。”

“一个企业家如果对什么样的企业才是成功的企业理解不全面、不透彻，不知道建立在你劳心过度、疾患缠身基础上的企业成功并不算真的成功，不知道企业赚了钱，但员工囊中羞涩这也不算企业成功，这种情况下你给员工讲：“你们都要和谐！”

“你们都要好好工作！”

“连你自己都未理解清楚什么是和谐，好好工作代表什么、能实现什么，你怎么能讲出让员工理解的东西呢！”

国际管理培训师兼顾问，纽约长岛大学荣誉退休教授杰拉德·库希尔曾说过：“如果你真的想要改善世界，那么就改变自己。”

“对企业家尤其如此。”

企业家或者说管理者就如同一个夹角的顶点，这个夹角在数学家眼里可能是5度、10度，用两个手指就能表现出来，两个手指5度、10度夹角间的距离能有多大呢？

很小！

<<总裁艺术>>

但是对企业家来讲，就不止是这么大了，也许放大到几千米，因为企业是个多层结构，你可能管理上万人，这个夹角会被逐层放大，最终的结果可能与你的目标相差甚远。

所以，要想改善这个世界，要想让这个夹角的两条线合并，你自己首先就得合并。

如果在你这里就开始分歧了，即使这个角很小，但在企业内部逐层执行的过程中它会被无限放大。

所以，改善自己是改善企业的根本。

那么，如何改变自己，进而影响他人呢？

亚马逊公司总裁波普认为，“一个人可以成为你的盟友，也可以成为你的敌人，这取决于你对他们谈话的态度如何。

”而谈话的态度是受情绪、材料、切入点这三方面影响的。

改变一个人需要技巧，首先要顺着他的思路走、让他“固执己见”，先让他在心理上、情绪上坚信自己的观点并且表明自己的观点，以为自己是对的。

然后，经过我们的讲解，水到渠成地得出一个震撼性的，有时候也会是截然相反的结论，最终证明我们的思维方式、行为方式才是正确的，才是能够获得成功、健康、幸福的。

必须如此，否则你改变不了他。

这样呢，你就得有所准备、就要有资料，你得有一个固定的程序。

本书呈现的正是这样一种程序。

<<总裁艺术>>

内容概要

正是在“心理语言学、心理学对人类的理解”的基础上形成的。
遵循心理学规律的经营实践应始终追求如下理念：一、要企业成长；二、员工一定要挣到钱；三、不得病。
这是企业管理的最终目的。
如果企业最终得到了发展，但企业高层人员疾病缠身，到四五十岁头发快掉光了、乳腺增生了、甲状腺肥大了。

<<总裁艺术>>

作者简介

周正，华人著名心理学家，毕业于中山大学。

因其观点鲜明、尖锐、务实，而被媒体誉为新锐资深实证心理学家。

其独特的亲子教育理念和技巧广受家长欢迎。

《青年心理》、《读者》、《大学生》等杂志的专栏作家。

中央电视台《心理访谈》、《人物新周刊》，凤凰卫视网站《周正心理时间》，湖南卫视《播报多看点·周正亲子智慧》特约心理专家。

<<总裁艺术>>

书籍目录

引子——人类语言的意义序——总裁语言的意义心篇拥有王者之心新财富观挣钱就是挣功德新诚信观
计谋不等于智慧诚信表达——错了也要守前后一致上下一心——根除内耗目的明确控制情绪新用人观
用人之长容人之短有若无实若虚——贵在下级总裁可以不懂行玩儿乃大体忙则乱锦囊妙计不如莱温斯
基加班就是加速完蛋王者的思想成功的秘诀松下幸之助说组织中服高人拒绝垂头丧气遵守天分指引王
者的根本人格魅力以人为本决策思维大唐盛世五项总结——成功管理的真谛行篇感悟王者之行对己60
%的完美顺应民意有本才有质——与人要先亲后疏循正而行 自与吉会用人不疑的能力曲线交流有本
事管到心幽默感敢于说“我错了”只有不称职的老板没有不称职的下属向下级道歉要私下以人为本的
底线以人为本之责任感成者图精不标榜忠诚真性情贵族不乘人之危旺夫命对人只读优势包括自己在表
达中发现人才分工到底与母鸡打鸣归功于人成就员工允许自然出错率五花判事——让下属畅所欲言不
做口舌之争不收远——不好大喜功总见下属的妩媚有人背叛——既往不咎小功大过重赏慎罚“努力”
不为标准国营高价——让员工富有I can kill you——恰当制止下属的过分行为刑不上高层对团队祥瑞在
于得贤要有一面企业的镜子好则不动团体人格统一允许小污小垢不封禅迟封禅奖励有分寸的谏臣形成
有度的谏风企业中杜绝“迷信文化”组织内不倡导告密企业中不要“感人至深”变坏事为好事修文德
不修长城——人是根本言篇成就王者管理少说“但是”直陈己见守一第一是人第五是人承认个性不评
先进员工不说提拔谁倡导守本分享生命不争辩高效率高工资亮明计划努力不为主导忠臣式表达危害
大企业文化起源表达出来改变企业语言

<<总裁艺术>>

章节摘录

目的明确控制情绪上述事例中的管理者属于情绪化的人，处理问题目的不明确。

成功的管理者应该以目的为导向，不是以情绪为导向。

心理学研究表明，人的情绪分三类：第一类、自主型情绪，以目的为导向。

第二类、情绪湮没型人格，这种人不是凭理智、本质、目的说话，而是到时候什么控制：不住了就说什么，宣泄出去。

第三类、逆来顺受型，怎么对待我都行，对什么都不表态、没有反应，麻木了。

现实中，我们许多人属于后两种类型：一、不知道自己的目的是什么；二、不知道自己的表达方式是什么。

不知道表达方式是什么，就麻木；不知道目的是什么，就情绪化。

在许多人看来，诸葛亮聪明过人、智慧超群、学识渊博，有远见、擅计谋。

但是，从心理学来讲，他的人格并不健全，后面章节将会逐个讲到。

那么，什么是有远见呢？

情景再现《水浒传》里的高俅，原来就是个痞子，在街上欺男霸女。

后来王教头教训了他。

挨揍以后，无赖们聚到一起说：“咱们把王教头给干掉、闷黑砖，咱一帮人难道打不过他？”

这时候，高俅站出来说：“弟兄们，好日子过去了，王教头一来，咱们的日子不好混了，我走了。”

他去干什么了？

找王爷，到王爷府当仆人，找到“将来谁能治住王教头”的人。

当了几年仆人，他升官了，当了巡抚，首先找谁啊？

王教头。

王教头敢不敢去？

不敢，逃跑了。

就算反面角色，也要善于控制情绪，等到目的实现了，才能把话说出来。

当然，这不是要推荐给大家的，只是拿来作个说明。

现在有很多企业家、很多人，情绪化特别明显。

尤其是有些女性，做了老板以后，情绪化就更明显，有时甚至拿情绪性的东西作幌子：“你看，这个事情，我一个女人多难办，你都不知道可怜可怜我？”

现在经济困难，别要那么多钱了！

用这种表达方式，把情绪化的东西作为管理的手段，这是一种很不健康的表达方式。

请大家记住：反复无常的表达方式是情绪化的表现，显示的是目的性的不足。

西方现代管理理论中社会系统学派的创始人，美国新泽西贝尔电话公司总裁切斯特·巴纳德曾说过：那些不负责任、变化无常的领导，很少能成功。

朝令夕改，既让进兵又说不要进兵，要拿下这片市场又不兑现奖励，招来人才又不加以利用，变化无常、反复无常的人是不可能成功的。

通用电气第八任CEO小约翰·韦尔奇说：过强的职业欲望，则是另外一副模样，那是阴谋诡计、诋毁自己周围的人、侮辱和贬损其他同事，只为自己一枝独秀。

许多企业家认为：企业是我的，事情都是我办成的，你们的能力都没我强，都是靠我吃饭的。

以贬损大家来表明：我是一枝独秀的。

这属于病态人格。

我们一定要牢记：那些强调自己是一枝独秀的，一般都存在过强的职业欲望，以为自己可以拯救整个企业，以为企业是自己的、事情都是自己办成的，这种人没有团队精神，有人格障碍。

<<总裁艺术>>

编辑推荐

《总裁艺术管理语言》由气象出版社出版。

<<总裁艺术>>

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>