

<<最轻松的职场心理学>>

图书基本信息

书名：<<最轻松的职场心理学>>

13位ISBN编号：9787563934546

10位ISBN编号：7563934545

出版时间：2013-4

出版时间：北京工业大学出版社

作者：王保衡

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>

<<最轻松的职场心理学>>

前言

混迹职场其实是一门学问。

有很多才华横溢的人，都是由于触犯了职场禁忌，才最终受到了不公正的待遇。

所以，要想在职场中有所斩获，单纯凭借自己的才华还是不够的，其中一些生存法则、竞争规律，都是需要人们了解和掌握的。

费迪南德·卡尔·皮耶希是保时捷公司创始人费迪南德·保时捷的外孙，当外公健在的时候，他就外公的公司中出谋划策，并且因为过人的才干而深受老保时捷的赏识。

和皮耶希相比，老保时捷的嫡系子孙就显得有些苍白无力了，因为无论是老保时捷的儿子费里，还是费里的儿子彼得，他们对于汽车技术都缺乏天赋，所以在更多人看来，皮耶希接管家族事务，或许才是一个更好的选择。

但是，在老保时捷将要去世的时候，他将自己的财产分成了10等份，而皮耶希只占其中一份。

又过了几年，皮耶希就因为一些问题和其他人闹翻，最终被迫交出了自己所持的那一份家族财产，并遭到了驱逐。

虽然皮耶希在行将就木的时刻，成功地帮助大众汽车吞并了保时捷公司，报了当年的一箭之仇，但是无论如何，他当初遭遇的不公正待遇，都是和自己年少轻狂、不懂得职场生存规则有着密不可分的联系的。

其中，最为明显的两点是：第一，皮耶希太过高调，因而引起了其他人的不满；第二，皮耶希对于家族事务野心太重，老保时捷为了保护自己的嫡系后代能够过上安稳的日子，于是采用了平均分配家产的方式。

但是这些问题，在年轻的皮耶希眼中，都是“不存在”的，如此一来，到了最后，他被迫放弃了巨额财富，并被自己的亲人赶出了家门。

实际上，不光是像费迪南德·皮耶希这样的超级天才，一些普通的平凡人也会遇到类似的问题。

有着“盖茨第二”美誉的马克·扎克伯格就隐约地向媒体透露：“我的意思总是被下属误解，或许是一些时候，我没有将自己的意思直接表述出来，但是，我认为他们应该能够理解。”

而美洲虎汽车公司总裁约翰·伊根更是直言不讳地指出：“只要有等级存在的地方，就会有阶级对立。”

虽然所有的管理者都在强调“内部平等”这样一个概念，但是如果你懂得职场规则，那么就会明白，这其实只不过是一个幌子罢了。

从这些成功人士的言语当中，我们其实也可以发现这样一个问题——在一个企业当中，不懂得职场规则、不了解上司心理的人比比皆是。

而对于大多数人来说，这种状况是非常糟糕的。

既然看到了深谙职场心理对于一个人的未来发展有着至关重要的作用，而大多数人又对于职场生存法则存在着种种误解和忽视，那么选择一个正确的切入点，将职场当中存在的一些心理学知识详细、完整地展示出来，就显得十分必要了。

而这也是本书作者创作的初衷。

在这一本《最轻松的职场心理学》当中，作者搜集、整理了大量精彩有趣的职场故事，并运用简洁明快的语言将其表述出来。

整部作品格调生动，力求做到诙谐动人，以期在轻松、愉悦的氛围中给大家带来一些启示，帮大家了解职场中常见的一些心理。

从整本书的创作布局上来看，全书共分为9个章节，分别从定位、面试、心态、晋升、政治、跳槽、领导、沟通，以及心理学定律9个方面来全面解析职场当中的心理学内涵。

其中有几个章节主要从个人的角度上阐释职场之中的心理学要点，另外几个章节则主要是通过集团管理的角度来描述个人在集体之中生存需要注重的职场心理。

就像日本著名企业家松下幸之助强调的那样：“要做一名出色的员工，一个人必须明白，你在做什么，你所在的团队和自己是一种什么关系。”

由此可以看到，通过这样一个逻辑层次，个人在职场当中应该注意什么，自然也就非常明了了。

<<最轻松的职场心理学>>

最后，衷心祝愿每一位接触过这本《最轻松的职场心理学》的人，都能够从中获取到宝贵的营养，并且在随后的工作学习当中，能够快乐常伴，事业有成！

在本书编写过程中，刘霞、李营、陈伟伟、杨玉兰、尹亚东、田丽萍、孔德鹏、李姣、刘文婷、陈龙、郭煜荣、佟雪、王伟、王会琢、滕芳等人给予了大力支持——为本书收集了大量的资料，并且提出了许多合理化的建议，在此表示感谢。

<<最轻松的职场心理学>>

内容概要

《最轻松的职场心理学》内容简介：友善的言行、得体的举止、优雅的风度，这些都是走进他人心灵的通行证。

<<最轻松的职场心理学>>

书籍目录

- 前言3 第一章为什么职场达人要懂心理学——职场中的心理学定律4 1.刻板效应：为什么连美国脱口秀女王也无法避开4 2.踢猫效应：做情绪的主人5 3.首因效应：重视职场中的第一印象6 4.鲶鱼效应：在竞争中求发展8 5.螃蟹效应：嫉妒是个坏东西10 6.井绳效应：勇于挑战职场禁忌，突破潜规则11 7.柯尔效应：杜绝不良心理暗示13 8.安泰效应：团结合作是走向成功的关键16 9.阿伦森效应：赚足人气的“杀手锏” 17 第二章穿越迷雾职场才能少走弯路——职场中的定位心理学18 1.为什么说兴趣是重好的老师？
19 2.怎样画好“职业生涯”这个圆？
20 3.如何清晰地给自己定位，展示你的风采？
22 4.为什么说成也性格，败也性格？
23 5.定位越高，目标越远，就越容易获得成功吗？
24 第三章求职中如何把握面试官的脉搏——职场中的面试心理学25 1.面试就是离成功只差一步的心理抗衡26 2.面试中的“小插曲”，你能机智地应对吗？
27 3.你是面试官心中的那款“菜”吗？
28 4.看看第一印象效应给你带来了什么？
30 5.为何不能忽视首因效应的“孪生姐妹”——近因效应？
32 6.压力是否已经融化了你的动力？
33 7.你抓住面试中对你“有利”的机会了吗？
34 8.对手如云的面试中，你够“个性”吗？
36 9.众多压力下，你是否有足够的自信心？
38 第四章20%的态度决定99.9%的高度——职场中的心态心理学39 1.为什么不要做工作中的“祥林嫂”？
39 2.你是工作中的“阳光一族”吗？
41 3.在职场中，你具备“蜜蜂精神”吗？
43 4.“挑肥拣瘦”与“脚踏实地”谁更容易成功？
44 5.为什么盲目的攀比危害很大？
46 6.你和他到底谁更应该改变？
47 7.你在用什么态度来完成你的使命？
48 8.如何给“老黄牛”插上效益的翅膀？
50 9.为什么太贪婪的人反而鱼和熊掌都得不到？
51 第五章为什么你总是原地踏步，得不到升职的机会——职场中的晋升心理学52 1.你身上的闪光点在哪里？
53 2.遇到“伯乐”之前，如何把自己训练成“千里马”？
54 3.“聪明人”就一定受领导喜欢吗？
55 4.你是愿意当主角还是跑龙套？
57 5.为什么说“雪中送炭”更胜于“锦上添花”？
58 6.“批评”领导就一定没有好下场吗？
60 7.谁偷走了你的升职机会？
61 8.看似艰巨的任务就真的不能完成吗？
62 9.职场中为什么不相信眼泪？
64 第六章怎样才能避免做上司内斗的夹心饼干——职场中的政治心理学65 1.手里的两块手表，哪个才准确？
65 2.到底站在哪棵树下才好乘凉？
67 3.为什么不要做职场的“南郭先生”？
69 4.老板为员工找“下家”，是在情理之中吗？
70 5.为什么在职场中要做到“随和”却又不能“随便”？

<<最轻松的职场心理学>>

71 6.为什么说赞美是人际交往的润滑剂？

73 7.在职场中如何发挥“克林顿魔力”？

74 8.职场新人如何面对工作中的“三代同堂”？

76 9.如何让流言蜚语在无形中消失？

77 10.“无心之言”是否刺伤了你？

79 第七章跳槽究竟能跳出什么——职场中的跳槽心理学80 1.为什么总跳槽者难开心80 2.跳槽前必须考虑哪些实际问题81 3.反复跳槽往往会“跳”到职业瓶颈83 4.为什么离职要编个好理由？

84 5.是公司不适合我，还是我不适合公司？

85 6.跳槽是加薪的唯一快捷方式吗？

87 7.为什么28岁以上的女性难跳槽？

88 8.你是跳槽高峰时的“激跳族”吗？

89 第八章怎样才能让领导知道你是个人才——职场中的领导心理学91 1.为什么说“社交恐惧症”是上下级关系的“绊脚石”91 2.请记住，领导一定不会是你的兄弟93 3.新官上任为何要先烧“三把火”94

4.你在以领导的理想为理想吗？

95 5.成为领导的“眼中钉”不一定是坏事97 第九章是什么阻碍你成为职场交际高手——职场中的沟通心理学98 1.沟通是打开成功之门的钥匙98 2.看云识天气，善于沟通的职场人士都懂察言观色100 3.如何进行职场谈判？

101 4.勇敢走出沟通第一步，不做职场“便利贴”103 5.好心帮助别人，为什么反倒被人挑剔？

105 6.为什么费恩在会议上表现的很完美，最后却遭到了辞退106 7.为什么“民主”的弗莱明总是留不住下属？

108 8.为什么凡事和下属商量的领导不是好领导？

109

<<最轻松的职场心理学>>

章节摘录

版权页：阿伦森效应：赚足人气的“杀手锏”艾略特·阿伦森是美国社会心理学家，在社会影响、态度改变以及人际吸引等方面提出过很多真知灼见，其中“阿伦森效应”便是最具代表性的观点。阿伦森曾经做过一个非常经典的实验：他安排四组实验人员，分别对被测试者给予不同的评价，第一组给被测试者的评价始终是赞扬有加，第二组给被测试者的评价始终是贬低损毁，第三组给出的评价是先贬后褒，第四组给出的评价是先褒后贬。

然后，阿伦森要求被测试者对几组实验人员作出评价。

结果发现被试者普遍喜欢第三组实验人员。

这个实验结果表明，人们倾向于喜欢对自己先贬后褒的那一类人。

研究结果同时还表明，被测试者最讨厌第四组实验人员，第二组次之，至于第一组，被测试者对该组实验人员的态度倾向于中性，既不讨厌也不很喜欢。

实验结果显示，在人们看来，初始的差评是可以理解的，甚至只有这种评价才符合自然发展规律。因为，任何一段关系的展开都是由疏远到亲近，由陌生到熟悉，由不了解到了解，因此初次印象中的差评是可以理解的。

而之后给出的好评迅速就虏获了他们的芳心，一下子认为对方是讨人喜欢的。

而如果他人一开始就对自己表示友好、热情、赞扬等态度，会让人们心怀戒备，怀疑对方的动机，而之后对方给出的差评又会让人们迅速讨厌对方。

另外，人际评价中也存在边际递减效应。

对此，阿伦森效应给职场人士的启示是：去任何公司或者企业任职，都没有必要急于表现自己。

第一印象的确要做好，但同时也要注意分寸，一开始不要表现得过于完美，不然以后出岔子就难以收拾了。

很多年轻人刚进公司时表现得干劲十足，凡事都非常积极主动，出勤从来不迟到，每次都早到半个小时，不仅做好自己任务之内的事情，还帮公司的前辈端茶递水，主动揽下办公室打扫卫生的重任……凡事都做，尤其大家不愿做的都主动要求做，这当然招人喜欢，但是，阿伦森却告诫大家应该避免这样做。

假设有一天，上班迟到，精神不振，被老板看见打了几个瞌睡，这样一来，负面评价不就随之而来了吗？

一开始表现得非常积极，但随着接触的不断增多，缺点一个个不可避免地展现出来，会给人一种先好后坏的感觉，非常不利于职场的生存。

这种人往往给同事前后不一致，表里不一的印象。

俗话说：“日久见人心。”

近因效应使人们往往趋向于信任最近看见的事实，如果最近你的表现很坏，那么之前不管你的表现有多正面，他人也依旧会对你评价不高，第一印象虽然能够给你挽回一些损失，但是，前后对比过于分明的时候，人们的辨别好恶的能力还是能够起作用的。

所以，为避免他人对自己产生负面印象，应该为自己的正面形象保鲜，并根据阿伦森效应的启示，小心运用首因效应，积极运用近因效应，这才是比较明智的做法。

<<最轻松的职场心理学>>

媒体关注与评论

友善的言行、得体的举止、优雅的风度，这些都是走进他人心灵的通行证。

——英国著名作家：塞缪尔·斯迈尔斯 有时候让自己奢侈一下，集中精神不为别人的要求活几天，先打好自己的基础，再去发现别人，珍惜自己的有用之身，有一天你能做的会比现在多得多。

——著名作家：三毛

<<最轻松的职场心理学>>

编辑推荐

《最轻松的职场心理学》编辑推荐：职场给人的感觉一直是紧张、压抑的，长期处在这种精神紧绷的状态下，会为身心带来许多不良的影响。

《最轻松的职场心理学》从心理学的角度，为读者深刻剖析职场心理状态，一步步循循善诱，让读者能够在轻松的阅读氛围中，缓解工作带来的心理压力与身心的疲劳，从而使工作变得轻松、快乐。

<<最轻松的职场心理学>>

名人推荐

友善的言行、得体的举止、优雅的风度，这些都是走进他人心灵的通行证。

——英国著名作家：塞缪尔·斯迈尔斯 有时候让自己奢侈一下，集中精神不为别人的要求活几天，先打好自己的基础，再去发现别人，珍惜自己的有用之身，有一天你能做的会比现在多得多。

——著名作家：三毛

<<最轻松的职场心理学>>

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>