

<<管理中的心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理中的心理学>>

13位ISBN编号：9787805878515

10位ISBN编号：780587851X

出版时间：2007-1

出版时间：敦煌文艺

作者：陆明

页数：219

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>

## <<管理中的心理学>>

### 内容概要

了解人的个性心理特征，做到“一把钥匙开一把锁”。

人事之最难在于知人。

本书即是运用心理学的研究手段和成果，根据人的心理和思想规律，通过尊重人、关心人、激励人、改善人际关系等方法，充分发挥人的积极性，从而使管理者更好地了解工作对象的个性差异，使工作有针对性和预见性，进而提高劳动效率和管理效率。

人由于先天素质、后天社会生活及所受教育的不同，他们的心理也各有特点。

人的心理是复杂的，又是多变的，而且还具有锁闭性的特征，即心灵深处的东西往往不是愿意轻易地暴露。

因此，企业的管理者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”。

这也正晚们出版本书的初衷，希望通过本书使企业各阶层的管理者懂得一些心理学的理念。

这样不仅可以使管理者更好地了解自己，完善自己，加强自我修养，而且可以更好地了解工作对象的个性差异，讲究审时度势、“量体裁灾”，使工作更有针对性和预见性，从而不断提高管理工作的有效性。

## &lt;&lt;管理中的心理学&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇 自我的心理管理第一章 做好心理准备做个无私的管理者把握化敌为友的技巧善用反对自己的人不怕否定自己善于沉默,保守秘密保持一颗感恩的心谦虚是不可缺少的品德机敏圆通,游刃有余驾驭个人情绪,做脾气的主人用微笑去面对陌生环境第二章 态度决定高度对工作保持热忱全身心地尽职尽责高效执行,拒绝借口让自信始终贯穿在工作中勤奋:比才能更重要困难面前坚忍不拔在挑战面前积极主动在吃苦耐劳中得到磨练责任到此,不能再推卸团队需要“罗文精神”第二篇 与上级的心理管理第一章 了解上级心理学会揣摩上级意图懂得欣赏自己的上级消除“向上”的恐惧症接受命令要“听话听音”了解上级对好恶的看法体会理解上级的处境与心理以请教的方式交换意见认清角色,避免“功高盖主”第二章 配合上级工作处处维护上级形象在上级面前不要计较得失要敢于主动揽过未成熟的建议不要提产生矛盾要巧化解在上级与下属间承上启下第三章 使上级接纳你想办法给上级留下好印象不留痕迹地推行自己的意志对上级的责备应理解把握进言的尺度对上级的否定不要耿耿于怀第三篇 对下属的心理管理第一章 解析下属心理学会按人分类了解员工的需求尊重个性,差别对待用心发现员工的兴趣安抚诱导情绪不稳定的员工利用好耿直的员工注意引导性格孤僻的员工正确面对下属的桀骜不驯准确认清阿谀奉承的现象解读“老黄牛”式的下属揣摩死板员工的心理第二章 有令必行的艺术要活用上级的权威先通情,后达理引而不发,掌握主动让下属各尽其才做到使员工心服口服掌握放与收的技巧使人才形成互补第三章 拉近心理距离做个善解人意的管理者只能“理”,不能“管”让员工感到你的厚道善待失意者采用巧妙的批评手段用宽容去对待偏见掌握安慰人的“心技”疏导下级的压力分散员工的敏感度第四章 唤醒沉睡的心灵唤醒“沉睡”的员工鼓励下属去制定目标让员工永远充满希望运用合理的不公平去激励赏罚绝对要分明用荣誉激励奋进使员工在挫折中崛起明白不仅为薪水而工作用赞美去满足员工的心理第四篇 同级间的心理管理第一章 了解同事心理在默契中了解同事心理要学会投其所好站在对方的立场上思考掌握分寸,分清职责糊涂是人际关系的润滑剂善于分析判断,增强应变能力第二章 做好沟通协调重视和同事的合作注重沟通的方式与人为善,以诚相待互相弥补,积极配合是非原则,讲究艺术借助幽默的力量善于控制情绪不委曲求全,可以理服人用感情打动他人的心第三章 处理同事间的各种关系同事关系中的进与退保持适当的距离正视同事间的嫉妒心理正确面对拉帮结派防止轻易被小人欺骗提防恩将仇报的人巧识有神经质的人识破挑拨离间者的嘴脸远离翻脸无情的人与各类同事愉快相处

## &lt;&lt;管理中的心理学&gt;&gt;

## 章节摘录

善用反对自己的人 宽容是一种良好的心理品质，能以大局为重，甚至对个人的暂时损失也不计较，这是豁达大度的表现。

有位心理学家曾说：“人类要开拓健康之坦途，首先要学会宽容。人 生活在世上，不管多么富有，多么有权势，总有不顺心之事。

当人内心矛盾 冲突或情绪危机难以解除时，机体内分泌功能就易失调，造成血压升高、心跳加快、消化液分泌减少等，还常伴有头晕、多梦失眠、倦怠无力、心绪烦 乱等症状。这些心理与生理异常相互影响，形成恶性循环。

身在职场，难免会和人产生矛盾，发生纠纷，这是再正常不过的事情了。但这个看似很正常的事情如果解决不好，就可能给工作带来很大的负面影响。作为管理者，可能最常碰到的就是来自上级或者下属的反对意见。这其实并不是坏事，相反还是好事。

想想看，首先对方之所以向你提出反对意见，就证明你的想法有不妥当 之处，有需要完善的地方，那这不正是你需要提高的地方吗？另外，从对方 的角度和心理来分析，对方之所以能提出反对意见，证明对方用心研究了你的提案，这也正是对方对你的重视。所以，你应该放宽的是自己的心态，平 衡的是自己的心理。你不应该一听到反对意见就从心理上产生抵触情绪，相 反，应该静下心来耐心听听对方的意见，相信对你的帮助一定不少。

因此，作为一个管理者，不光要听得进去反对意见，还要善于使用反对 意见的人。

在1968年的美国大选中，基辛格是作为尼克松对手的智慧人物出现的。

基辛格在吹捧自己的“老板”的同时，自然避免不了大肆攻击对手尼克松， 他甚至在电台呼吁：“在所有候选人中，尼克松当总统最危险。

”还挖苦说：“建议尼克松去做副总统候选人，因为他当副总统的经验很丰富。

”总之，基辛格把尼克松算是骂绝了。

但是，恰恰尼克松获得了大选的胜利，当选 美国第37届总统。

尽管基辛格攻击尼克松，但尼克松捐弃前嫌，力邀基辛格加入自己的幕 僚班子。

在他上任后，曾两次亲自约见基辛格，甚至会谈中忘记了午餐。

通 过交谈，基辛格改变了对尼克松的看法，更重要的是自己被委以重任。

基辛 格后来回忆说：“在对外政策上，尼克松比1956年以来的所有总统候选人都 好。

”基辛格对尼克松的宽宏大量和宽厚无私心怀好感，同时认为他识人的 眼力的确高人一筹。

这一消息传开，各界纷纷赞赏尼克松的大度和气量。

他的这一举措，也 使得新政府一开局就赢得了喝彩，很好地提高了白宫的声誉。

尼克松起用基 辛格，正是看中了基辛格的才能，同时也利用了媒体的作用，改变了人们对 政府的心理偏见，为新政府赢得了良好的开局。

作为管理者，应该不断地加强自身修养，使自己具有平易近人、心胸宽 广、宽厚容人、虚怀若谷、与人为善的高风亮节。

这样的管理者不仅能够对 被领导者产生良好的心理影响，有助于在组织内部形成强大的凝聚力量，使 人感到亲切温暖，心情舒畅地忘我工作。

同时，对于领导班子群体形象具有 示范作用。

实践证明，主要领导者的开阔胸怀是凝聚整个班子的“粘合剂”，只有在领导班子内部创造和谐的民主气氛，领导班子成员之间才能开诚布 公、推心置腹、互不设防地讨论和研究问题。

善于使用那些与自己意见相左甚至内心里反对自己的人，在《三国演义 》中有很多这样识人用人的出奇例子。

诸如孔明之用魏延，曹操之用司马懿，从而把惟才是举的思想推向完美无缺的境地。

气量也是一种力量。

气量是一个人取得成功不可或缺的内在力量。

## <<管理中的心理学>>

拥有 大气量者可成大事，小肚鸡肠难成事，古今中外，概莫能外。

刘邦善用部下 之长，才使自己夺得天下；项羽虽武功盖世，却因“自矜功伐，奋其私智”，专横跋扈，结果自刎乌江。

因此，作为管理者要有博大的胸襟，要有气量 、有肚量，能容事、能容人、能容话，不计自己对他人之恩，不计他人对自 己之怨。

作为管理者不但要善于团结志同道合的人，而且要善于团结与自己意见 相左的人，特别是反对自己的人。

要受得住委屈，经得起“误会”，对相互 间的纠葛和矛盾要善于淡化，善于遗忘，切不可牙还牙，以怨报怨，要时 刻以事业为重，以大局为重，有“度尽劫波兄弟在，相逢一笑泯恩仇”的雅量。

要有容人纳贤的肚量，敢于用那些比自己强的人，能容人之长、容人之 功，更要善于容人之短、略人小过。

就像刘邦所说的：论运筹帷幄，我不如 张良；论带兵打仗，我不如韩信；论筹划粮草，我不如萧何。

但张良、韩信 、萧何皆能为我所用。

这正说明了人无完人，金无足赤，只有眼界开阔，胸 怀开阔，才能产生巨大的感召力和凝聚力，团结各方面的人才一道干大事， 成大业，别人才会对你更加钦佩敬重。

宽容是一种不需投资、保持心理健康的“维生素”。

一个管理者只有保 持心理的健康，才能更理智和长远地看待事业和人生，也才能营造更大的成就。

## <<管理中的心理学>>

### 媒体关注与评论

人事之最难在于知人。

本书即是运用心理学的研究手段和成果，根据人的心理和思维规律，通过尊重人、关心人、激励人、改善人际关系等方尖，充分发挥人的积极性和创造性，从而使管理者更好地了解工作对象的个性差异，使工作更有针对性和预见性，进而提高劳动效率和管理效率。

## <<管理中的心理学>>

### 编辑推荐

了解人的个性心理特征，做到“一把钥匙开一把锁”。

人事之最难在于知人。

本书即是运用心理学的研究手段和成果，根据人的心理和思想规律，通过尊重人、关心人、激励人、改善人际关系等方法，充分发挥人的积极性，从而使管理者更好地了解工作对象的个性差异，使工作有针对性和预见性，进而提高劳动效率和管理效率。

<<管理中的心理学>>

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>