

<<心理管理>>

图书基本信息

书名：<<心理管理>>

13位ISBN编号：9787111243236

10位ISBN编号：7111243234

出版时间：2008-7

出版时间：机械工业出版社

作者：颜世富 编

页数：392

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

随着人类文明的不断进步，心理管理的重要性和复杂性将受到越来越多的人的重视。我本人目前主要从事企业管理方面的教学、科研与咨询工作。

但是最近几年也经常受到中国银行、中国工商银行、宝钢等著名机构的邀请：进行心理管理方面的培训与咨询。

在以前的管理工作中，很少听到心理资本、情绪资本、员工心理援助计划、灵修、情商等说法，但现在的管理工作则要经常与这些内容打交道。

《孟子·滕文公上》认为，“劳心者治人，劳力者治于人”；兵家提倡在战争中要“攻心为上”。我在2000年出版的《东方管理学》中指出，管理的核心是治心为上。

所谓“治心为上”，是指在管理工作中，要把调节和控制管理者本人和被管理者的心理放在首位。管理可以简称为管人理事，事也是人在理，人的行为受心理驱动，所以，对于心理的管理就显得特别重要了。

关于心理能量的巨大，孙中山先生可谓论述到了极致：“夫国者人之积也。人者心之器也，而国事者一人群心理之现象也。

是故政治之隆污，系乎人心之振靡。

吾心信其可行，则移山填海之难，终有成功之日；吾心信其不可行，则反掌折枝之易，亦无收效之期也。

”孙中山先生透过国事、政治现象，发现人心才是源头，一切行为都是在心理的支配下产生的，因而得出结论：“物质之力量小，精神之力量大”；革命取得成功，“精神能力实居其九，物质能力仅得其一”。

本书由上海交通大学东方管理研究中心执行主任、应用心理学专业研究生导师，北京大学国民素质研究中心执行主任，上海慧圣咨询有限责任公司董事长颜世富博士主编。

上海交通大学管理学院组织管理系执行主任唐宁玉博士、上海交通大学国际与公共事务学院吕晓俊博士、上海交通大学管理学院周晓君任副主编。

上海慧圣咨询有限责任公司刘佳、上海交通大学网络学院吴海燕、中国浦东干部学院李怡博士等人参加了编写。

## <<心理管理>>

### 内容概要

对人的管理不能只注重下达任务、一般号召、满足物欲等低水平的操作上，必须关注人的心理发展规律，真正调动员工内在的积极性。

管理者要遵循事物发展与人的心理发展的规律和特点，有意识、有目的地借助各种媒介调动人的主观能动性，使人保持良好心态，以实现组织的目标。

心理管理不仅影响管理者管理效能的发挥，而且还影响员工心理的变化；不仅影响员工当前的表现，而且还影响其未来的发展。

有意识地运用间接的、隐性的心理管理，可以提高管理的科学性和实效性。

本书对心理管理、心理领导、心理领导力测验与训练、个别差异与管理、心智模式管理、情绪管理、意志管理、心理健康管理、激励管理、企业文化管理等内容进行了深入系统的论述，既阐述了东方心理管理的基本思想，又融合了西方现代管理的基本理论。

本书除了适用于高校管理类专业教材外，还可用作各种管理类培训教材，并可供关心管理理论及其运用的人士阅读。

#### 作者简介

颜世富，经济学博士、心理学硕士、医学学士。

曾在麻省理工学院、哈佛大学、南洋理工大学等世界著名大学交流、培训、讲学。

现任上海交通大学东方管理研究中心执行主任；上海慧圣咨询有限责任公司总经理；世界中医联合会中医心理学会常务理事；上海管理教育协会常务

## 书籍目录

序丛书前言前言绪论 管理从“心”开始第一章 心理管理概述 第一节 心理管理的特征 第二节 中国古代心理思想 第三节 西方心理学的历史流派第二章 心理领导 第一节 心理领导概述 第二节 心理领导的意义 第三节 心理领导者的多重角色第三章 心理领导力测验与训练 第一节 自我认识 第二节 心理领导者人际关系技巧的拓展第四章 团队心理领导管理 第一节 团队及团队成员 第二节 团队心智模式剖析 第三节 心理沟通管理 第四节 团队心理领导测验与训练第五章 个性差异与管理 第一节 人格理论 第二节 人格测验 第三节 个体行为 第四节 塑造完美的人格第六章 心智模式管理 第一节 丰富的心智模式 第二节 心智模式的自我完善第七章 情绪管理 第一节 情绪智力的内涵与诊断 第二节 个体情绪技能训练 第三节 效率、情感与管理第八章 意志管理 第一节 中国古人对意志的认识 第二节 意志过程和挫折体验 第三节 磨砺意志的锻炼场第九章 心理健康管理 第一节 心理健康概述 第二节 压力管理 第三节 工作压力管理第十章 激励管理 第一节 激励的基本问题 第二节 激励的基本理论 第三节 激励的原则、程序和方法 第四节 薪酬激励第十一章 企业文化管理 第一节 企业文化对人的熏陶 第二节 企业文化要义 第三节 如何进行企业文化建设 第四节 员工认同与企业文化推进参考文献

## 章节摘录

第一节人格理论 一、人格的定义与作用 有人统计过，有关人格的定义有100多个，真是仁者见仁，智者见智。

在拉丁语中，“人格”的本意是面具。

这让我们想起舞台上演员带的面具，或者是京剧脸谱。

从脸谱我们就可以知道剧中人是一个性格怎样的人。

因此，把人格叫做面具包含了两层意思：一层意思是，每个人所表现的人格特点，是其展示于外的，在人生的大舞台显示给别人看的一面，是公开的人格。

另一层意思是，每个人在其面具后面还有别人看不到的，但是自己能感受到的一个真实的人格。

还有一部分是甚至连你自己都不能完全意识到的。

这就是人格本来的含义。

而我国心理学界更认同《中国大百科全书》（教育卷）对人格的界定：“个人的心理面貌或心理格局，即个人的一些意识倾向与各种稳定而独特的心理特征的总和。

”从这个定义出发，人格被认为是一种复杂的心理结构，包括个性倾向性和个性心理特征两个方面。

前者包括需要、动机、兴趣、情感、态度、品德、价值观，是个体行为稳定的动力系统；后者包括性格、气质、能力。

具体来说，人格是一个稳定的特性和倾向系列，它决定着人们心理行为(思想、情感、行为)的共同性和差异性，并且具有时间上的持续性，它不能简单地被理解为是当时社会及生理压力的唯一结果。

。

这一定义包含三个重要内容。

首先，它没有将人格的影响仅局限于特定行为、特定情境或特定的人，而是将人格理论作为一种一般的行为理论——试图去理解或描述在任何时候的所有行为。

事实上，企图去定义人格概念即意味着想要解释人类的许多本质。

其次，“共同性与差异性”这一句子意味着人类的一个重要方面，在某种意义上，每个人和所有其他人相像，或者只与某些人相像，或者和任何人都不相像。

人格理论通常描述人们之间的共同之处和差异之处。

理解个体的人格特征也就是理解什么是个体与其他人共同之处及什么是个体的独特之处。

最后，人格具有稳定性及时间上的持续性。

.....

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>