

<<世界上最伟大的管理心理学实验>>

图书基本信息

书名：<<世界上最伟大的管理心理学实验>>

13位ISBN编号：9787111288657

10位ISBN编号：7111288653

出版时间：2010-1

出版时间：机械工业出版社

作者：张功，赵泽 编著

页数：197

字数：187000

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>

<<世界上最伟大的管理心理学实验>>

前言

怎样奖惩才能激发活力，而不是引发冲突 有效的管理在于寻找恰当的奖惩方法，让奖惩活动的实施更符合人性、更符合员工深层的心理发展规律，实现从员工内心强化其积极意愿这一目的。

有很多情况表明我们的管理活动经常面临失败的结局，例如下面这样一些尴尬的情况：奖励加班员工后，主动加班的员工越来越多，但产品开发速度却未见加快；当你试图组织一次郊游以便让大家放松的时候，很多人请假不来；当你以某一位表现优秀的员工作为奖励对象时，发现其他员工不是以他为榜样，反而是疏远他。

还有一种情况，那就是当你惩罚一名员工时，不仅无法让他遵循规矩行事，反而激起了他的反抗和对立情绪……所有这些问题都在制造着困惑，也让我们一次又一次地对员工的行为感到失望。

但是，正如张瑞敏所言：“兵随将传，无不可用之人。”

真正的问题仍然出在我们的管理者身上。

本书是一部管理心理学实用指导工具书，其核心立意是：借助于科学奖惩的心理和行为强化作用，达到激发积极的心态，建立有序的团队工作规则，从而增强团队的战斗力及工作效能。

管理成效在于人心，而人心经营要懂得人性 管理从根本上来说是引导人朝积极有效的方向去努力。

从企业管理者的职能来看，一个管理者有两件事情要做：其一是经营，包括企业战略或者业务发展方向和发展策略的确定、资源规划等，这些是企业高层领导人的核心任务，中基层管理者也可能部分涉及这些方面，只不过是范围不同而已。

其二是管理——对人的管理，让所有人都围绕在组织的目标下协同努力。

<<世界上最伟大的管理心理学实验>>

内容概要

奖惩是一个包容性很强的概念。

从心理学上来看，只要是能够激发员工负面心理感受的管理行为都是惩罚；反过来，只要是能够引起员工正面感受的管理行为都是奖励。

本书正是从这个角度出发全面解读有效管理行为必须遵循的基本规则。

本书将从以下几个方面给予读者帮助： 管理中的问题：对人员管理中普遍存在的疑难问题进行了深入的解读，读者可以深入了解这些问题的成因、结果以及相应的管理措施。

员工工作心理：心理是影响员工行为的主要力量，本书对员工在各种情况下的心理活动以及相应的管理措施进行了详细的阐释。

心理学的规则：各种奖惩制度和措施要遵循积极强化的心理规则，本书为这些措施和制度提供了科学的规则说明。

奖惩的有效方式：本书用大量的案例、工具深入浅出地说明了面对具体管理问题时的实践前去。

<<世界上最伟大的管理心理学实验>>

书籍目录

顾问的话这本书能带给你什么前言怎样奖惩才能激发活力，而不是引发冲突第一章 梅奥霍桑实验 员工的效率从何而来 有效驾驭员工中的小团体 消除隐性罢工的危害 谈话实验背后的玄机 给管理者的情感管理建议第二章 斯金纳鸽子实验 疯狂舞蹈的鸽子 用什么方法激励员工 奖励和惩罚的选择规则 奖惩强化的关键要领 及时奖惩才能及时强化第三章 责任分散实验 谋杀案现场的旁观者 “癫痫病人发作”实验 是什么让人无动于衷 责任感下降的真正原因 人多不一定力量大 管理中的责任强化法则第四章 班杜拉榜样模仿实验 好和坏都是学来的 用榜样代替口头说教 榜样强化的心理法则 如何确定最佳“榜样” 怎样运用榜样激励效力第五章 德西报酬激励实验 奖金越多反而越糟糕 摆脱对物质的依赖 让薪酬激励更有效 物质激励的最佳实践第六章 普雷马克奖惩选择实验 奖惩中的“奶奶法则” 奖惩实施的潜规则 别被假象所迷惑 有效奖惩的两大原则 让奖惩进入员工的内心第七章 罗森塔尔期望实验 罗森塔尔的发现 成功的“权威性谎言” 自我实现的预言 谁是最成功的激励者 化腐朽为神奇的策略 用好赏识的激励力量第八章 赫洛克信息反馈实验 没有反馈就没有调节 将批评性反馈用对用好 用改进单代替处罚单 建立360度反馈管理机制 360度反馈评价的关键点第九章 多伊奇竞争实验 与生俱来的竞争意识 多伊奇竞争优势效应 强化竞争的正向激励作用 激发员工的内在斗志 用梯度奖励引导积极竞争 积极竞争的关键控制点第十章 米尔格罗姆服从实验 权威是不可抗拒的力量 无权威，就无服从 怎样形成权威影响力 管理者威严自立的方法第十一章 贝克斯顿感觉剥夺实验 为什么没有工作感觉 工作激情的心理抑制原理 放松过后才有效率 引导员工学会科学工作 鼓励员工劳逸结合第十二章 津巴多监狱模拟实验 津巴多的心理发现 角色意识决定行为 被信任的员工最出色 信任激励的艺术 韦尔奇的信任管理第十三章 猩猩照镜子实验 情绪控制的心理实验 认知偏差和情绪的唤醒 被情绪传染后的情绪 忘记自己，降低姿态 5个步骤平息怒火第十四章 费斯廷格态度转变实验 态度转变实验 “行为—态度”效应 柯达的活动管理 沃尔玛沟通激励 给管理者的10条建议第十五章 詹巴斗破窗实验 从打破一扇窗到千疮百孔 千万不要姑息小错误 奖惩面前不能有例外 既然法不责众，就杀一儆百第十六章 阿伦森犯错误实验 阿伦森的心理学探索 匪夷所思的实验结果 太完美反而是障碍 如何打造自己的亲和力 人格魅力在错误中诞生 承认错误，凤凰涅槃第十七章 廷克波预期实验 承诺激励的雷区 守信的方式也有讲究 承诺激励的3大科学步骤 好的失败也需要奖励第十八章 塞利格曼习得性实验 一只小狗的习得性无助 员工的进步是学习来的 管理者要学会授之以渔 帮助员工超越习得性无助第十九章 阿特金森动机实验 动机：油门还是刹车？ 动机越强，态度越积极？ 耶基思—多德森定律 为员工制造必要的危机感 压力越大未必越好 美国：弹性工作大行其道 欧洲：员工减压有4招 日本：为员工减压的新办法第二十章 布莱姆糖果实验 没有授权，就没有效率 戴尔的“双主管”制度 把权力交给合适的人 授权的3个基本要素 授权为何产生失控 能放能收才是控制的艺术第二十一章 布拉梅尔氛围实验 圣诞夜的激情之谜 环境氛围也是一种激励 发挥愿景激励的作用 用价值观凝聚氛围 创造有人情味儿的氛围第二十二章 阿登屋疗养院实验 阿登屋疗养院里的怪事 责任心背后的心理秘密 真正的责任心管理：自责 海尔的“知耻文化”第二十三章 雷珀精神性实验 奖励过度就是惩罚 奖励之后还要提出期望 积极奖惩强化的3大要点 懂得帮助员工胜任工作 挫折中点亮希望第二十四章 韦伯差别感受实验 差别感受实验 快乐体验不在多而在巧 韦伯定律的激励妙用 奖金激励中的韦伯定律 金钱激励背后的差别感受第二十五章 查尔迪尼要求实验 留面子还是登门槛儿 人人都无法拒绝的要求 斯瓦伯的“要求”激励策略 从小处开始逐渐改变第二十六章 奚恺元餐具实验 奖惩形式比内容更重要 因人而异决定激励方式 “每天5美元”的留人法则 “金圈奖”圈住优秀人才 收入以外的有益补偿第二十七章 自我评价心理实验 不谦虚是一种天性？ 你的评价，员工为何不在乎 欧姆龙的简化管理办法 评价真实性决定一切 灵活有效地调节员工心智第二十八章 密歇根领导激励实验 领导者的密歇根定律 激励员工从自我激励开始 用激励自己的方式激励员工 从自我约束开始约束员工 善用比自己更优秀的人第二十九章 罗斯投射心理实验 我们真能感受他人内心？

<<世界上最伟大的管理心理学实验>>

管理者要懂得心理移情 做好指导, 然后要求员工 管理者的换位思考使用术 从换位思考到换位工作第三十章 哈罗恒河猴实验 恒河猴的选择 物质激励离不开情感因素 对员工进行情感投资 情感激励的5大要点 老干妈的情感激励秘诀

<<世界上最伟大的管理心理学实验>>

章节摘录

在这个黑色的夜晚，美艳的格罗维斯依旧像往常一样停好自己的车子后，就朝着她住的公寓走去。

但与往常不同的是，她发现身后有一个可疑的男子正紧紧地跟着他。格罗维斯不由地加快了步伐，因为不远处就是她的独身住处了。然而就在她拿出钥匙准备开门的时候，莫斯雷上前勒住了她的脖子。出于自我保护的本能，格罗维斯大叫：“救命啊！救命啊！”

莫斯雷想捂住格罗维斯的嘴，但她却拼命挣扎着，情急之下莫斯雷将随身带的刀子插进了格罗维斯的身体里。

同时，他发现这栋公寓里很多住户的窗口都有了灯光，并且有一个人还对着他大声喊：“放开她！”

莫斯雷丢下格罗维斯向停车场的方向跑去……几分钟过后，那些开灯的窗户又恢复了漆黑，受伤倒地的格罗维斯吃力地爬向大门。

突然，莫斯雷再次出现在她的面前，他拽下了她那长长的围巾，惊恐的格罗维斯再次向公寓里的住户发出了求救：“救救我，救救我！”

灯光再一次亮起，凶手再一次逃走……当公寓大楼再次漆黑下来，莫斯雷第三次返回凶案现场，在格罗维斯渐近微弱的呼救声中，对其实施了强暴。

令人不可思议的是，整个行凶过程超过了35分钟，并且在这个过程中至少有38位居民曾经到窗前观看。

尽管女死者曾大声呼救，但没有任何人来救她，甚至没有一个人打电话报警。这38个居民有的人甚至打开灯从窗户向下张望，他们看到凶手被大家亮起的灯吓跑了，就又回去睡觉了。

后来他们又听到了求救声，但以为刚才那么多人看热闹，这次也一样会有很多人打开灯的，所以就继续睡觉了。

<<世界上最伟大的管理心理学实验>>

媒体关注与评论

群体的责任压力在群体中分散开来，落到每个人身上的责任减少，从而导致个人责任感下降，出现将工作推给别人去做的倾向，叫做“责任分散”。

——责任分散实验 行为之所以发生变化，是因为强化作用，因此对强化的控制就是对行为的控制。

——斯金纳鸽子实验 你越是强迫员工去做某件事情的时候，他可能越不按照你的意图去做。当你对其进行一定程度的放任时，他反而会按照你的意思去做。

——布莱姆糖果实验 自责是有效的惩罚，也最易产生激励的效果，因为它是员工自己从心理上真正的认识和检讨，是自己感到未实现个人价值的遗憾，让员工学会自责的前提条件是建立员工起码的耻辱感。

——阿登屋疗养院实验

<<世界上最伟大的管理心理学实验>>

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>