

<<领导中的心理学>>

图书基本信息

书名：<<领导中的心理学>>

13位ISBN编号：9787302265320

10位ISBN编号：7302265321

出版时间：2011-11

出版时间：清华大学出版社

作者：赵海男

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>

<<领导中的心理学>>

前言

随着时代的发展，现今的领导已进入到一个以人为本的新领导时代。

如果从事领导工作的领导者不懂心理学，那么其工作最多算是一种事务上的领导，根本谈不上对人的领导。

很多人说，领导无论大小，一旦成为领导，都会不由自主地琢磨人。

是的，现今这个时代，想要在领导者的岗位上取得成功，必须要有一套管人的方法和做事的准则，才有可能实现人尽其能。

要知道，无论在何种组织中，只要有人存在，就会有心理因素存在。

要想做好领导工作，带领好自己的团队，领导者必须要懂得妙用心理学。

人们常说的“每个成功的领导者都应该是半个心理学专家”就是这个意思。

心理学的领导，简单来说，就是在工作中，领导者要运用心理学的规律和技巧，去调整人与人之间的关系。

任何一个团队，只有将人与人之间的关系处理好，团队才可以正常运转，工作才有质量保证。

作为一名企业领导者，每天都需要与员工、同事以及客户等打交道或是交流，其实，这些都是“心理上的较量”。

在这些工作中，领导者若能将心理学技巧利用起来，融会贯通，使之服务于自己的日常领导工作，那么他将在这个竞争激烈的社会中成为战无不胜的强者。

现在，心理学作为一门研究人的认知、情感与行为的科学，在解读人的行为规律方面，为领导者提供了必要的理论依据和大量的方法支持。

特别是企业的领导者，如果能在工作中较好地运用心理学知识，将有助于。

充分调动人的积极性，改善员工工作心态和团队氛围，有利于在企业中建立积极和谐的人际关系，以达到提高管理水平的目的。

然而，在我们的印象中，心理学好像是一门极其深奥、专业性非常强的学科，在它的背后有很多其他专业学科的支持。

对于绝大部分人来说，这门学科都是晦涩难懂的，特别是一些专业术语，在日常生活中更是难以被理解。

在这种情况下，就迫切需要一条合适的纽带，来将领导工作与心理学完美连接，而本书的出版，无疑就是这样一条纽带。

本书选取了很多心理学领域的精华，而且在阐述方式上，尽量采用通俗的表述方式，案例也尽量选用了企业领导者经常遇到的问题。

本书不像心理学教科书般行文晦涩地解读人类心理活动的奥秘，而是将难以理解的心理学还原为简单明了、家喻户晓的故事或人人都可能有过的经历，用通俗易懂的语言深入浅出地对心理现象做完整的理论阐释，使每位读者对心理学中涉及日常领导工作的概念能够有一个全面的了解。

如果你是企业的领导者、团队的带头人，相信此书一定会对你有所启发。

本书将教你如何从心理层面去影响和控制下属，帮助你迅速解读他们的心理，同时也引导你如何调节身心、愉快地生活，成为一名成功的领导者。

为了使广大读者更好地体会到心理学在领导中的妙用，在本书写作过程中参考了大量国内外优秀著作，并借鉴了一些案例原型，如徐红老师翻译的《沙因组织心理学》、周景刚老师翻译的《管理者的心理课》等著作，但是绝不限于这些，这里无法一一列出，在此对有关作者和译者表示衷心的感谢。

另外，向参与本书编写的徐倩、杨光、刘艺、许磊、刘鑫、赵志佳、何在艳、郭卫娟和杨雪献等各位朋友表示感谢。

编者 2011年7月

<<领导中的心理学>>

内容概要

领导者的成功不仅有赖于其优于常人的心理素质，更需要建立在谙熟人性奥妙和洞悉下属心理的基础之上。

《领导中的心理学》分为十四章，第一章讲述领导者的自我反思，第二至十二章重点讲述心理学在领导日常工作的应用，第十三章讲述领导者自我修养中的心理学，第十四章则讲述领导者如何进行心理调适，做自己的心理医生。

<<领导中的心理学>>

作者简介

赵海男，中南恒通安全防范技术研究院院长，北京七彩大川管理咨询有限公司董事长，北京三眼国际创意文化传播机构签约专家，中央电视台财经频道《青年创业中国强》栏目创业导师，北大、清华等高校EMBA班客座教授。

心理学、行为学研究专家，著名潜能激发训练师，从事经济学研究、成功学研究、青少年励志教育15年，曾任国内多家著名集团企业总经理、管理顾问等职，在全国各地培训学员50多万人，曾被中央电视台、市场经营报等媒体多次专访。

著有《谁坐了你的位置》、《碾平世界的十种动力》等著作。

<<领导中的心理学>>

书籍目录

- 第1章 领导模式的心理学反思
 - 领导者与下属之间的心理互换
 - 基于人的领导：领导者如何领导
 - 领导有时重要，有时不重要
 - 领导者也是有生命周期的
- 第2章 在领导中洞察下属心理
 - 成功的领导需要看下属的脸色
 - 找到缺勤背后隐藏的秘密
 - 偷懒，要透过现象看本质
 - 跳槽，被领导者助长的行为
- 第3章 领导沟通中的心理学
 - 沟通决定命运，技巧决定胜败
 - 做个善于倾听的领导高手
 - 幽默是沟通的灵丹妙药
 - 适当地对下属进行赞扬与鼓励
 - 沟通的常见心理障碍及其克服方法
- 第4章 领导驭人中的心理学
 - 识人，要揭掉对方的面具
 - 最有效的控制不是强制，而是自制
 - 知人善用，用人要不拘一格
 - 用人不疑，不因人言而废才
- 第5章 领导决策中的心理学
 - 理性的决策，是走向成功的开始
 - 优柔寡断，还是不要当领导的好
 - 掌握对方心理，决策要有独到的眼光
 - 决策时，别忘了绕开脚下的陷阱
 - 明确责任，决策要慎重再慎重
- 第6章 领导监督中的心理学
 - 理解那些不支持你的下属
 - 用好印象替代坏印象
 - 信任，有些人你需要给他自由
 - 批评是为了让下属更加出色
- 第7章 领导权威中的心理学
 - 没有权威，就不会有服从
 - 怎样才能形成权威影响力
 - 树立权威，提升权力的使用效果
 - 权力诉求，女性领导者的权力挑战
- 第8章 领导授权中的心理学
 - 没有授权，就没有效率
 - 成功，需要把权力交给合适的人
 - 授权，为什么会产生失控的局面
 - 能放能收才是控制的艺术
- 第9章 领导奖励中的心理学
 - 奖励承诺，不能成为“空头支票”
 - 奖励榜样所产生的激励效应

<<领导中的心理学>>

奖金，并不是越多越好

教你几招激励员工的手段

第10章 领导惩罚中的心理学

在惩罚面前不能有例外

如果法不能责众，就杀一儆百

烂苹果，应该及时把它清除掉

及时修好“第一块被打碎的玻璃”

第11章 团队领导中的心理学

效率的高低与人数的多少成反比

怎样奖惩才能激发活力，而不是引发冲突

如何打造一支优秀的团队

第12章 做一个会“催眠”的领导者

你知道圣诞夜的激情之谜吗

创造有人情味儿的氛围

利用员工与生俱来的竞争意识

制造危机，使员工时刻保持警惕

让下属心甘情愿地追随你

第13章 领导者自我修养中的心理学

领导行为中的心理误区

做一个宰相肚里能撑船的人

善于观察，不断汲取知识的营养

领导者的魅力来源于以身作则

要想下属认错，自己先说对不起

第14章 做自己的心理医生

被情绪传染后的情绪

释放压力，让自己从容应对

消除成见，心胸坦坦荡荡

去除心中的嫉妒

过于追求完美反而是一种障碍

参考文献

<<领导中的心理学>>

章节摘录

版权页：二、给予下属信任，是一种“廉价”投入一个人的心理需求是其动力的最大来源，人们更注重来自心理的满足和得到被尊重、被信任和被重视的心理感觉。

这种心理需求很容易产生，也很容易满足，只要领导者在第一时间发现，并采取措施来满足，就会产生很强的动力。

否则，一旦这种心理需求变成一种心理压力，那么再满足也达不到预期的效果，反而容易适得其反。

当然，对于任何一个领导者来说，要做到充分信任下属是很难的。

这种“难”就在于领导者的思想一定要转变，不仅要牢记“用人不疑”这一准则，同时也要将权力放开。

不能牢牢地守着权力不放，否则不是对下属能力的一种信任。

领导者每天每时都要接触下属，经常不断地向下属布置各种大大小小的工作，这既给领导者提供了了解下属的条件，也给领导者提供了运用各种方式巧妙地向下属表示信任的绝好机会，因此，优秀的领导者总是充分利用各种机会向下属表示充分的信任，而不是告诉部属我正在监督你。

相信大部分的人对于这种格外的信任都会心存感激，这就使得他们不但要受到他人的监督，同时也受到自己良心的监督。

这种时刻，员工对工作的期望可能会远远超过满足生存需求，其工作内容就自然提升为实现自我价值的阶段。

然而，需要注意的是，并非所有的员工都会不负领导者的这种信任，总会有一些人是“害群之马”，影响了领导者实施信任的勇气。

但是作为领导者，你必须明白一个道理，就是不要对每个员工都施予一样的管束。

要知道，那些擅长创造思维的人才，总喜欢在一个能让他有充分自主权的环境中工作，这样他们就能有充分的自由，越过一般的条条框框，去做一些从来没做过的事情，实践自己的一些想法。

而这这就要求领导者对这类人才多一些“放任”，让他们大胆尝试、自由发挥，这对于企业只有益处没有害处。

在这一过程中，领导者还要及时了解他们对环境的需求和想法，尽力提供有利于其施展才华的环境。

要知道，如果一个员工在做一件事时得不到上级的信任，那他就会觉得工作没有任何意义，也就不会再积极地工作了。

因此，要想让员工充分发挥潜力，积极能动地工作，就必须对他充分信赖。

美国休一帕公司的老板比尔不愧为充分信任员工的典范。

一次，所有人都去度假了，比尔却悄悄地在属下一个工厂巡视。

当他来到实验库房区却发现已经上锁了，于是他找到了一把螺丝刀，把库房门上的锁撬了下来。

星期一早上，上班的员工见到了老板比尔留下的一张字条：“永远不要将此门上锁，谢谢！”

”库房竟不上锁，这正是休一帕公司对自己雇员充分信任的体现，也是休一帕公司不同凡响的一种表现。

有时，信任具有无比强大的激励作用，它满足了人们内心的一种渴望胜利和成长的激情，往往使领导者看到意想不到的创造力。

因此，领导者在分派给员工任务的时候，不能处处猜忌、严密监控，否则员工将很难把事情做好。

从另一个角度来说，领导者若不相信员工，员工也就很难相信领导者，就更谈不上有效率地工作了。

<<领导中的心理学>>

编辑推荐

《领导中的心理学》将心理学知识穿插于领导日常工作中，让领导者能够灵活运用心理学的方法，从心理层面去影响下属，帮助领导者迅速解读他们的心理，也教会领导者如何调节身心、用健康的心态面对工作。

<<领导中的心理学>>

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>