

<<管理者轻松读点心理学和领导学>>

图书基本信息

书名：<<管理者轻松读点心理学和领导学>>

13位ISBN编号：9787515702902

10位ISBN编号：7515702907

出版时间：2013-1

出版时间：吴振学 海潮出版社 (2013-01出版)

作者：吴振学

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>

## <<管理者轻松读点心理学和领导学>>

### 前言

心理现象是一种极其复杂的现象。

法国大作家雨果说得好，世界最浩瀚的是海洋，比海洋更浩瀚的是天空，比天空还要浩瀚的是人的心灵。

所谓心理学，用一句带点哲学意味的话来说，就是当人类的意识返回到自身，用智慧的解剖刀解剖自己内心世界的一种科学。

谁不想认识自己呢？

谁没有过独处一室，透过镜子，悄悄打量自己是什么模样的经历呢？

“心理学”则是另一种镜子——发展到一定高度的文明人，没有不渴望照照这面镜子的。

本书的上篇是心理学篇。

它揭示了人的日常心理活动规律，是一门让人变得更聪明的学问。

本书运用心理学原理，结合实际生活案例，对为人处世中可能遇到的各种心理现象进行了详尽的分析，并提供了操作简便的解决思路与方法。

只要你将本书学习到的心理学知识应用到实践中，并把行动中所感悟到的经验和教训记录下来，不断改进，相信很快就会让上司赏识你，让部下佩服你，让小人服从你，让好人尊重你，让朋友喜欢你，让亲人更爱你。

本书下篇是领导学篇。

管理者作为一个组织的“领头羊”，领导组织发展的重要性不言而喻。

从表面上看，管理者只是驾驭者、指挥者，实际上，管理者并不只是权力的拥有者，他在指挥、带领、指导下属为实现组织目标而努力的过程中，需要各项能力和各种素质。

成功的管理者能够自如驾驭强过自己的人，并能将他们有机地组织到整个机构之中，扬其长抑其短。

高明的领导提拔人才，普通的领导使用庸才。

有建树的管理者是艺术家，他们的经历、智慧、成就、人品、风度、魅力均由领导工作体现出来。

领导的过程不但塑造了个人形象，同时也把公众的意愿升华，让部属和同事在欣赏、体味中找到一种和谐向上的理由，在领导的指引下，人们同心协力，一个富有朝气、充满活力、运转良好的组织就此诞生。

现代管理圈中流行一句形象的比喻：“一匹狼领导的羊群可以打败一只羊领导的狼群。”

管理者的能力直接关系到团队的成败。

这里所说的能力，不仅仅是专业能力，更重要的是驾驭专业和专业人员的能力。

要做到这一点，管理者要不断加强自身能力建设，不断读书学习，学习领导学，学习领导的技巧、领导的方法和领导的艺术，并要在实践中增强自己的领导能力。

本书下篇以通俗易懂但发人深省的方式细致地讲述了领导学知识，直面领导者需要迫切解决的现实问题，对实际管理中遇到的疑惑进行深入探讨，必然能够让管理者在错综复杂的局势下，成功地应付各种显露的或潜在的危机，成为出色的受欢迎的管理者。

由于心理学和领导学对管理者的工作和生活有着非常紧密的联系，因此，学习心理学和领导学，对于管理者具有十分重要的意义。

希望本书能够成为管理者的好帮手，好伙伴，助管理者一臂之力。

本书如有不足之处，敬请批评指正。

## <<管理者轻松读点心理学和领导学>>

### 内容概要

《管理者轻松读点心理学和领导学》的上篇是心理学篇。

它揭示了人的日常心理活动规律，是一门让人变得更聪明的学问。

《管理者轻松读点心理学和领导学》运用心理学原理，结合实际生活案例，对为人处世中可能遇到的各种心理现象进行了详尽的分析，并提供了操作简便的解决思路与方法。

《管理者轻松读点心理学和领导学》下篇是领导学篇。

管理者作为一个组织的“领头羊”，领导组织发展的重要性不言而喻。

从表面上看，管理者只是驾驭者、指挥者，实际上，管理者并不只是权力的拥有者，他在指挥、带领、指导下属为实现组织目标而努力的过程中，需要各项能力和各种素质。

## 书籍目录

上篇心理学 第一章传递情感，心理学帮你增加与他人亲密感 换位思考，拉近距离 尽力帮助他人解决困难 记住名字，给他受尊重的感觉 表示出喜爱之情 以亲切的称呼拉近距离 保持适当的心理距离 在谦虚中透出人情味 第二章洞悉他人，心理学帮你看透人心 如何初次见面就了解对方 掌握主动，洞悉意图 客观全面地认识他人 从动作细节洞察对方性格 通过话题洞察对方的深层心理 第三章交人交心，心理学帮你沟通情感 友情的基础是互惠 以诚心换真心 对朋友保持浓厚的兴趣 守口如瓶，保护好朋友的隐私 会开玩笑，但不乱开玩笑 不要生硬地拒绝 利用异性相吸效应 别让细节毁了友情 第四章魅力升级，心理学帮你赢得他人喜欢 第一次给人留下好印象 提高自己和别人的熟悉度 亲切是人际交往的催化剂 让别人感到开心和愉快 尽力满足他的心理需要 让他人当你是自己人 第五章主动作为，心理学帮你赢得人心 主动求助 满足他人的自尊心理 认识对方的观点及立场 平时留好印象 不要怕被拒绝 以同情打动他人 察言观色，边看边说 第六章口服心服，心理学帮你说服他人 不能强硬地让别人接受 透彻了解别人的想法 找到对方的兴趣所在 让别人认同你 推心置腹消除隔阂 肯定别人就是肯定自己 第七章畅所欲言，心理学帮你善于提问与倾听 找准话题，与对方产生共鸣 提出对方熟悉的问题 雄辩是银，倾听是金 以提问引导别人说话 随便打断别人说话是无礼行为 第八章成功营销，心理学帮你提升销售业绩 换位思考，深切体会客户需要 多说好处，创造需求 互惠原理的应用 制造非买不可的理由 激发客户的购买欲 要让对方产生好感 制定目标，充分发挥潜能 第九章纠正偏差，心理学帮你成功投资 保持头脑的冷静和理智 情商比智商重要 投资需要有成熟的心态 性格影响投资水平 做有准备的投资人 别做最大的傻瓜 第十章做得更好，心理学帮你唤醒内心潜能 认清自己的短处与不足 成功取决于人的热情 积极的自我暗示 做值得做的事 让心理保持平衡 调整节奏，缓解紧张 没有计划，行动就是一盘散沙 第十一章影响他人，心理学帮你用好下属 给下属适度的赞美 看清下属是否热爱工作 以威信领导员工 以宽厚赢得众人拥护 增强企业的凝聚力 先批评再表扬 激励下属，让他产生力量 由微见著，抓住识人要领 第十二章较量中取胜，心理学帮你控制谈判局势 在谈判时要抢得先机 成功的谈判是双赢谈判 掌握对方的谈判心理 制造主场优势的氛围 以合作的姿态示人 催账要用的心理战术 下篇领导学 第一章威信第一，做一个威仪四方的领导者 善用权力及非权力影响力 表现出成熟与老练的一面 领导要有威信与魅力 有权力也不能蛮横无情 适度体现领导的威严 以身作则，正人先正己 做一个有魅力的领导者 第二章赢得爱戴，做一个关爱下属的领导者 彰显领导风度 只用权力是不行的 走动管理，与下属打成一片 对下属要多些仁爱 对待下属间冲突要公平处理 第三章组织标杆，做一个有表率作用的领导者 承受挫折的能力要强 态度要谦虚，言行要谨慎 营造快乐工作的文化环境 守时是对下属的尊重 不说空话，身教胜过言教 管理方式要灵活多变 担负更多的社会责任 勇于认错是领导者的素质 积极采纳别人的意见和建议 第四章声震八方，做一个口才卓越的领导者 语言魅力决定领导魅力 语言艺术是领导不可缺少的能力 口才是管理的关键 领导要有高超的讲话水平 好口才才是事业成功的推进器 既要能干，更要会说 好口才需要深厚的学识 领导讲话要有目的性 领导讲话要有权威性 把情感融入语言之中 讲话要有感染力和鼓舞力 第五章勇挑重担，做一个尽职尽责的领导者 把恪尽职守当做信条 把分内工作做好 勇于承担组织的责任 检验责任看业绩 巧妙激发团队活力 找准下属工作不力的原因 为下属承担责任 帮助下属解决难题 第六章知人善任，做一个善用人才的领导者 充分了解下属 寻找最适合的人才 小才大才都会用在辩论中识才 发现品质优秀的员工 领导者要信任下属 领导者要掌握借力谋略 用好恃才傲物的下属 善用活力四射的年轻下属 人才搭配要合理 多看才能，少看过失 不要阻止下属的调动 让下属不断接受挑战 让金子发光 不过多干涉下属的工作 第七章轻松领导，做一个灵活授权的领导者 合理授权，抓大放小 明确授权的对象和内容 以授权引发下属的责任感 以授权调动下属的积极性 该放手就要放手 难得的英明之举 有效监控，授权不是不管 信任不是放任 别把自己当作监工 分清授权的范围 防范下属越权 授权要做到收放自如 第八章指挥若定，做一个善用团队的领导者 将员工纳入团队 赢在团队的力量 充分发挥团队精神 运用团队激励 纪律保证凝聚力 保持团队内的竞争气氛 管理好捣蛋下属 及时处理下属冲突 正确处理辞职申请 选择培养接班人 领导者要保持信心 提高向心力和凝聚力 树立团队成员的整体信念

章节摘录

版权页：我们很容易喜爱自己，因为这符合人的本性。

所以，当别人喜欢我们时，就比较容易赢得我们的喜欢。

心理学的研究表明，我们通常喜欢的人，是那些也喜欢我们的人。

他不一定很漂亮，或很聪明，或者很有社会地位，仅仅是因为他很喜欢我们，我们也就很喜欢他们。

我们为什么会喜欢那些喜欢我们的人呢？

因为喜欢我们的人使我们体验到了愉快的情绪，一想起他们，就会想起和他们交往时所拥有的快乐，使我们一看到他们，自然就有了好心情。

1920年，法军上尉戴高乐在舞会上特意邀请杜洛小姐跳舞。

他对杜洛小姐说：“我有幸认识你，小姐，你使我非常荣幸，是一种莫名其妙的荣幸。

”杜洛小姐听到这话，心里乐开了花，说道：“是的，上尉先生，我不知道还有谁的话比你的话更动听，比此时此刻更美丽。

”他们边跳边谈，渐渐地依偎在一起了。

第四支舞曲刚结束，他俩已山盟海誓，私订终身了。

那些喜欢我们的人使我们受尊重的需要得到了满足。

因为他人对自己的喜欢，是对自己的肯定、赏识，表明自己对他人或者对社会是有价值的。

这就是为什么很多人都会说：“我宁愿选择喜欢我的人，也不要选择我喜欢的人”。

人都有惰性，无休止地付出却得不到什么回报对每个人来说，都是件极其痛苦的事情。

而和喜欢自己的人在一起，就会感到非常轻松快乐，因为他时时刻刻都在用心地对待你，让你开心，把你放在心上，你会有一种被重视的感觉。

有一个人说过这样一句话：“什么是好人？

——对我好的就是好人。

”其实这种观点是很有代表性的。

人们大多是以这个标准来衡量周围的人的。

有些人很善于利用这个心理定律赢得别人的好感。

那就是，为了得到别人的认可，就表现出喜欢对方的样子。

比如推销员，他每天要面对许多从未谋面的人，他也许并不了解那些人，但是，他必须表现出对对方的喜欢，这是为了让对方也喜欢他、接受他，他的生意才好做。

可以说，这个规律在社交场中很具有实用价值。

这是赢得别人好感的捷径。

你可以经常表现出对别人的兴趣，这就表明你对他有好感，就会很容易赢得他同样的情感回报。

回想一下我们自己，当别人表达出对我们的喜爱的时候，我们是不是会有一种莫名其妙的欣喜？

心花怒放？

我们会不自觉地对他有着更深的印象，有着更好的感觉，甚至会不自觉地对他也产生好感？

这种心理规律，在某种程度上，也和人们的自信缺乏有关。

一个人如果自我尊重程度较强，较为自信，那么别人表示出来的对他的喜欢和赞扬，对他的影响就不是很大，人际吸引的相互性原则对他的作用也就不是很大。

而那些具有较低自我尊重的人，往往不喜欢那些给他们否定性评价的人，因为他极不自信，所以特别需要别人的肯定，特别看重别人表达的对他的喜欢。

## <<管理者轻松读点心理学和领导学>>

### 编辑推荐

《管理者轻松读点心理学和领导学》能够帮助非管理科班出身但又有着强烈上进心，关注自己的职业素质和管理水平。

渴望通过学习和实践来提升自己的管理者，帮助管理者更有能力承担起组织赋予的重任，同时也使得自己的职业道路更加顺畅。

当然，即使是有着丰富管理实践的管理者也一样可以从《管理者轻松读点心理学和领导学》中汲取到营养。

《管理者轻松读点心理学和领导学》将帮助您成为一个更有条理，更能高效执行并解决实际问题的管理者。

《管理者轻松读点心理学和领导学》从实践中来，到实践中去，当我们遇到管理困扰的时候可以随时翻阅寻找答案，放在身边成为管理者的有效工具书。

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>