

<<激发正能量>>

图书基本信息

书名：<<激发正能量>>

13位ISBN编号：9787550706828

10位ISBN编号：7550706824

出版时间：2013-3

出版时间：海天出版社

作者：陈国海

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>

## &lt;&lt;激发正能量&gt;&gt;

## 前言

几乎没有一个人从来没有批评与表扬过别人，批评与表扬已成为人类生活的普遍现象。但是，人类的批评与表扬实践基本上没有理论的指导，大多依赖经验总结和对批评与表扬的理解和行为习惯。

国际有关批评与表扬的实证研究论文也凤毛麟角，反映了理论研究的苍白与人类普遍的批评与表扬实践的强烈反差。

批评与表扬既是经验和艺术，也是科学。

本书建立在调查和实证研究的基础之上，对批评与表扬的敏感性、批评与表扬的反应、批评与表扬的倾向、自我批评与表扬等进行了调查研究。

深谙批评与表扬的科学和艺术，无论是对批评与表扬人的上司，还是对被批评和表扬的下属，都具有十分重要的指导意义，了解和掌握批评与表扬的科学和艺术，可以让上司从容地运用批评与表扬的工具，让下属积极地应对批评与表扬。

艺术很高雅，高不可攀，决非一般的手艺。

掌握了艺术，赞人都会让人不是在戴高帽，骂人都可以骂得很精彩。

批评与表扬是一门艺术，但是，现实生活中懂得这门艺术的人太少。

要么是“机关枪”式的批评，要么是一味地表扬，在人性化管理和提倡赏识教育的今天，对新生代员工害怕和不敢批评。

这样的批评与表扬不但对解决问题没有任何帮助，也不利于下属的成长和发展。

尤其是在组织里，下属抱怨遇到“坑爹”的老板，上司抱怨遇到“白痴”的员工。

无论是职场的老板还是下属，批评与表扬可以庸俗，但不能低俗。

掌握批评与表扬的艺术，能让你轻松玩转职场。

本书主要侧重职场上司和下属来谈批评与表扬的科学和艺术，分为上、下编共十章，每章三节，书中穿插批评与表扬的例子、漫画和温馨提示语，给读者以生动的说明和深刻的警醒。

语言简明易懂，富有幽默感，让读者在幽默的语言中领略批评与表扬的科学和艺术，轻松应对职场。

本书在我的科研助手方海娟女士、林建元先生、黄雯、郭璨、卢瑜萍、潘天德以及小画家戴芷玉、苏雯婷和著名篆刻家程道树先生的帮助下得以顺利完成，对他们的辛勤工作和劳动表示衷心的感谢。由于时间仓促，书中难免会有疏漏和不足之处，欢迎读者对本书提出批评与建议。

<<激发正能量>>

内容概要

本书详细论述并分析了职场中批评和表扬的各种现象，其内容包括上下两编(上司批评下属的艺术、上司表扬下属的艺术)，共1章。

## 作者简介

陈国海，男，1966年出生，福建永定人。

现为广东外语外贸大学管理学教授，硕士生导师，香港大学心理学博士，广东省“千百十工程”校级重点培养对象。

兼任广东省高校心理咨询专业委员会、世界人力资源发展学会、世界幽默研究协会、美国工业与组织心理学会、香港人力资源管理学会会员。

曾获1997年和2002年度加拿大研究短期访问学者奖学金、2002年度香港大学田家炳访问学者奖学金，多次出席心理学和管理学的国际会议。

具有十多年从事心理咨询与治疗的教学、科研和临床的经验。

目前研究兴趣表现在“团体心理辅导策略在企业培训中的应用”、“企业员工幽默应对方式与压力管理”、“企业教练技术的本土化”等方面。

代表作《组织行为学》，《管理零距离感知管理世界》，《企业心理教练》，《大学生心理与训练》；公开发表论文“A Comparison of Humor Styles, Coping Humor and Mental Health among Chinese and Canadian University Students”、“大学生幽默风格与精神健康关系的初步研究”、“散户股民心理健康状况调查”、“高校心理咨询的伦理学思考”、“女大学生躯体自信与心理健康的关系研究”、“青年志愿者心理素质结构分析”等50余篇。

## &lt;&lt;激发正能量&gt;&gt;

## 书籍目录

上编 批评的艺术第一章 上司不受欢迎，批评遭顶撞 第一节 批评下属要掌握科学 1.1 厌恶批评是下属的天性 1.2 多数下属对批评很感冒 1.3 多数下属会消极抵抗批评 1.4 大多数上司爱批评 1.5 一些上司的批评夹杂私人恩怨 1.6 少数下属过度自我批评 1.7 肢体语言比批评更可怕 1.8 上司扮演“老好人”形象 1.9 婆婆妈妈，无休无止 1.10 吹毛求疵，横挑鼻子竖挑眼 第二节 批评下属要讲究艺术 2.1 会讲话是艺术 2.2 胡萝卜加大棒是艺术 2.3 幽默批评是艺术 2.4 讲究场合是艺术 2.5 会“骂”人是艺术 2.6 批评有“度”是艺术 2.7 男女有“别”是艺术 第三节 建设性的批评，建设性的接受 3.1 好心当成驴肝肺(建设性的批评，破坏性的接受) 3.2 两情相悦，皆大欢喜(建设性的批评，建设性的接受) 3.3 取其精华，去其糟粕(破坏性的批评，建设性的接受) 3.4 二虎相争，必有一伤(破坏性的批评，破坏性的接受)第二章 上司批评，下属敏感 第一节 您对上司的批评敏感吗 1.1 对上司批评敏感的下属，不是攻击，就是自责 1.2 测测您是不是对上司批评敏感的下属 第二节 是什么让下属如此敏感 2.1 外因是条件 2.2 内因是根据 第三节 敏感需调适，上下齐努力 3.1 下属内服中药 3.2 组织和上司需对下属外用西药 3.3 下属疑难杂症，上司巧用偏方第三章 积极应对上司的批评 第一节 对上司批评的积极反应 1.1 怎样积极应对上司的批评 1.2 测一测您对上司批评的反应积极吗 1.3 是什么让下属积极应对上司的批评 第二节 对上司批评的消极反应 2.1 消极应对上司的批评 2.2 测一测您对上司批评的反应消极吗 2.3 是什么让下属消极应对上司的批评 第三节 掌握这些，下属将不再消极 3.1 下属消极反应，上司要调适 3.2 不再消极反应，下属应该这样做第四章 上司有批评下属的倾向吗 第一节 您的上司是哪种类型 1.1 严厉型 1.2 常规型 1.3 放任型 1.4 测测您批评下属的倾向 第二节 上司为什么会有不同的批评倾向 2.1 上司性格决定下属是否挨批 2.2 企业文化注定下属是否挨批 第三节 上司应该这样调适自己的批评倾向 3.1 严厉批评型倾向上司应当这样调适 3.2 常规批评型倾向上司应当这样调适 3.3 放任批评型倾向上司应当这样调适第五章 上司聪明，自我批评 第一节 今天您反省与自我批评了吗 1.1 你懂得反省与自我批评吗 1.2 怎样反省与自我批评 1.3 影响反省与自我批评的因素是什么 1.4 测测您的自我批评倾向 第二节 反省与自我批评有什么好处 2.1 上司更英明 2.2 下属更精明 2.3 组织更清明 第三节 做思想和行动的巨人 3.1 不懂反省与自我批评的人 3.2 过度自责的人下编 表扬的艺术第六章 上司表扬，下属打烊 第一节 上司表扬禁忌多 1.1 “老板，求求你表扬我” 1.2 表扬“满天飞” 1.3 表扬一个得罪一群 1.4 表扬就是“打赏” 1.5 千里马常有，而伯乐不常有 1.6 失败就等于没了表扬 1.7 “滥用”表扬 1.8 “延时”表扬 1.9 “不分场合”表扬 1.10 “睁一只眼闭一只眼” 第二节 表扬下属要讲究艺术 2.1 表扬的内容要“详” 2.2 表扬的时间要“准” 2.3 表扬的过程要“绵” 2.4 表扬的态度要“诚” 2.5 表扬的人事要“真” 2.6 表扬的形式要“多” 2.7 表扬的方式要“巧” 第三节 表扬有什么效果 3.1 上司的赞扬是下属最需要的奖赏 3.2 善因也会产生恶果第七章 下属对上司的表扬也敏感 第一节 您对上司的表扬敏感吗 1.1 您对表扬是怎样敏感的 1.2 测一测您对上司的表扬敏感吗 第二节 是什么让下属如此敏感 2.1 外因是条件 2.2 内因是根据 第三节 学会这些，下属将不再敏感 3.1 外用西药 3.2 内服中药 3.3 疑难杂症，巧用偏方 3.4 测一测，您了解您的上司吗第八章 积极应对上司的表扬 第一节 对上司表扬的积极反应 1.1 怎样积极应对上司表扬 1.2 测一测您对上司表扬的反应积极吗 1.3 是什么让下属积极应对上司的表扬 第二节 对上司表扬的消极反应 2.1 如何消极应对上司的表扬 2.2 测一测您对上司表扬的反应消极吗 2.3 是什么让下属消极应对上司的表扬 第三节 掌握这些，下属将不再消极 3.1 上司对下属消极反应的调适 3.2 调适消极反应，下属应该这样做第九章 上司有表扬下属的倾向 第一节 您的上司是哪种类型 1.1 夸张型 1.2 常规型 1.3 自我型 1.4 测测您表扬下属的倾向 第二节 上司为什么会有不同的表扬倾向 2.1 上司性格 2.2 组织文化 第三节 上司应该这样调适自己的表扬倾向 3.1 夸张型上司应当这样调适 3.2 常规型上司应当这样调适 3.3 自我型上司应当这样调适第十章 您懂得自我表扬吗 第一节 您是善于自我表扬的上司吗 1.1 自我表扬知多少 1.2 自我表扬包括哪些方面 1.3 测测您经常自我表扬吗 第二节 是什么影响了自我表扬 2.1 上司的性格 2.2 组织的氛围 第三节 上司应当这样调适自我表扬 3.1 不会自我表扬的上司应当这样调适 3.2 过度自我表扬的调

<<激发正能量>>

适附录 关于批评和表扬的名人语录 附录一：关于批评的国内名人语录 附录二：关于批评的国外名人语录 附录三：关于表扬的国内名人语录 附录四：关于表扬的国外名人语录

## &lt;&lt;激发正能量&gt;&gt;

## 章节摘录

上司批评下属是一种普遍的现象，但对其进行科学性研究的成果数量竟然少得可怜。人们对上司批评下属的科学规律认知很少，于是凡事都按经验办事。

批评对了，听着；批评错了，忍着。

这种“打死敌人除外患，打死自己平内乱”的胡乱批评，在这个时代已经过时了。

上司批评下属存在如下十大科学规律和现象。

1.1 厌恶批评是下属的天性 表扬太甜，批评太咸。

人人都爱表扬，没有哪个下属喜欢被批评。

批评是着眼于下属的缺点、错误，是从否定现状的基础上出发的。

谁都不喜欢被否定，谁都不愿意权利被剥夺，谁都怕在众人面前丢面子。

不过，打一巴掌，给个甜枣，效果就不一样了。

离上交策划书只剩一天了，但是秘书的任务还有多半没完成。

下面是经理和秘书之间的对话： 经理：小王，明天就要递交策划书了，我想知道你的进度怎样？ 秘书：还有一些没有完成。

经理：还有一天时间，你能完成它吗？ 秘书：估计完成不了。

不过没关系，我会上网搜索一些资料，随便应付一下。

经理：那能行吗？这可是一份很重要的策划啊，难道你就打算这样交上去吗？ 秘书：如果经理您不讲是会有人知道的。

经理：可是我想，到时你们都交策划书的时候，其他同事都做得很好，就你一个很差，这样你不是很难为情吗？ 秘书：不会啊！他们中有很多也没有认真完成，都是应付了事的。

经理：哦，是这样啊。

可是我觉得这事对你来说还是有点不对劲，你没做好和他们没做好产生的后果可大不一样。

这一点你知道吗？ 秘书：??? 经理：道理很简单啊，你看老板那么重视你，而且把你当做其他同事的学习楷模，你的同事在工作上都以你为榜样。

你没有认真完成，他们可都会效仿你啊！ 秘书：…… 经理巧妙的表扬暗含着批评，我相信秘书听了经理这番话以后，应该知道如何去处理这份策划书了。

温馨提示：没有几个人喜欢喝不加糖的苦咖啡。

1.2 多数下属对批评很感冒 为何一个下属上班的心情比上坟还沉重？这到底是谁的悲哀？一个批评的过程应该是批评者和被批评者在思想上、感情上相互交流与认同的过程，批评的过程也就是沟通的过程、解决矛盾的过程，是在新的基础上形成新的团结的过程。

可是，经过调查研究发现，至少有15%的下属对批评过于敏感。

由于心理抗压能力相对较差，对批评过于敏感的新生代下属的比例还要更高。

这种过于敏感的下属，他们认为上司的批评是在挖苦、讽刺自己的人格，挫伤自己的自尊，是在针对自己的人，而不是所做的事。

特别对从事工作压力很大的行业的下属来说，轻者，会因此打击他们的积极性，从此意志消沉，一蹶不振；重者，则会走入极端。

一位呼叫中心员工的陈述：“新的一天来临了，我迈着沉重的步伐走进1860的工作现场，在跨进大门的一刹那就意识到枯燥的一天即将拉开帷幕：耳边仿佛又响起了客户的投诉抱怨声和几乎从未停止过的电话铃声；眼前仿佛又出现了班组长严厉的眼神和冷漠的面孔，这时头好像又被耳机给紧紧地夹住了，在隐隐作痛。

本来开朗的心胸一下子变得沉闷起来，顿时有如下地狱般难受和痛苦。

” P4-6

<<激发正能量>>

媒体关注与评论

激烈的批评令人印象深刻，再也不会犯类似的错误。

善意的批评最终是能够让下属理解和接受的。

——华坚集团公司董事长 张华荣 表扬和批评下属，要因人、因地、因时而异，因此是一门艺术。

——广州市森大集团总裁 沈延昌 正直使人敢于批评他人，坦诚使人乐于接受批评！

——原广东外语外贸大学党委书记、校长、教授、博士生导师 徐真华 要多表扬，少批评下属，但不等于不要批评。

——广东外语外贸大学教授、香港大学博士、硕士生导师，本书作者 陈国海



## <<激发正能量>>

### 编辑推荐

陈国海编著的《激发正能量(批评与表扬的艺术)》主要侧重职场上司和下属来谈批评与表扬的科学和艺术，分为上、下编共十章，每章三节，书中穿插批评与表扬的例子、漫画和温馨提示语，给读者以生动的说明和深刻的警醒。

语言简明易懂，富有幽默感，让读者在幽默的语言中领略批评与表扬的科学和艺术，轻松应对职场。

<<激发正能量>>

#### 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>