



管人要懂的 心理学

学会经营人心的心理策略 掌握管人用人的心理秘诀

张立宗◎编著

管人不可能一蹴而就，它是一个心理递进的过程：**了解心理——把握心理——支配人——做成事**。每一位渴望成功的管理者都应从心理学入手，打开员工的心理之门，实现高效管理，成就非凡事业。



管人要懂的 心理学

学会经营人心的心理策略 掌握管人用人的心理秘诀

张立宗◎编著

 中国纺织出版社

内 容 提 要

管理的第一要点就是管人，也就是要根据人的心理状态和思想规律，通过尊重人、关心人、激励人来改善团队中的协作关系，充分发挥下属的积极性和创造性，从而提高工作效率和管理效率。这也是管理心理学在近几年越来越被重视的原因。作为一名管理者，要想做好事业，首先要管好你的团队，管好你的每一位下属，就要熟知下属的心理。本书分别从策略心理学、鉴人心理学、沟通心理学、协调心理学、威信心理学、授权心理学、激励心理学、制度心理学、转换心理学等十个方面展开论述说理，内容翔实，案例丰富，分析透彻。本书最大的特点是理论与实践并重，通俗易懂，简单易用，是管理者做好工作的有效参考书。

图书在版编目（CIP）数据

管人要懂的心理學 / 张立宗编著. —北京：中国纺织出版社，2012.10

ISBN 978-7-5064-9113-6

I. ①管… II. ①张… III. ①管理心理学-通俗读物
IV. ①C93-05

中国版本图书馆CIP数据核字（2012）第209441号

策划编辑：宫 商 金 彤 责任印制：陈 涛

中国纺织出版社出版发行

地址：北京东直门南大街6号 邮政编码：100027

邮购电话：010—64168110 传真：010—64168231

http: //www.c-textilep.com

E-mail: faxing@c-textilep.com

三河市华丰印刷厂印刷 各地新华书店经销

2012年10月第1版第1次印刷

开本：710×1000 1/16 印张：16

字数：181千字 定价：29.80元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社图书营销中心调换

前 言



管理的第一要点就是管人，也就是要根据人的心理状态和思想规律，通过尊重人、关心人、激励人来改善团队中的协作关系，充分发挥下属的积极性和创造性，从而提高工作效率和管理效率。这也是管理心理学在近几年越来越被重视的原因。作为一名管理者，要想做好事业，首先要管好你的团队，管好你的每一位下属，就要熟知下属的心理。

对于一位管理者，管人是最难做的工作，如果人管不好，即使你有再好的策略也是望洋兴叹。管人不是一蹴而就，需要从心理入手，这是一个心理递进的过程，我们可以列出这样一个公式：了解心理—把握心理—支配人—做成事。由此可见，任何一位渴望成功、渴望成就事业的管理者，都应从心理学入手，了解并掌握一些管理心理学的知识和技巧。

心理学是帮助人们了解自我、洞察人生、解释行为的一门实用科学。管人是管理的核心，而人的核心则是人的心理，所以管理心理学是管理学科的基础学科。如果从管理学的角度入手，将心理学与管理学结合起来，将心理学运用到管理中，就形成了管理心理学，通俗地说，就是管人心理学。管人心理学在西方又被称为工业与组织心理学，是研究组织管理活动中人的行为规律及其潜在心理机制的一门学科。它属于心理学的研究范畴，是心理学的一个重要分支。近年来，随着理论的不完善与应用范围的逐步扩大，管理心理学已经发展成为一门独立的学科，在我国社会主义市场经济与现代化建

设中扮演着越来越重要的角色。然而，对于普通大众而言，严谨深奥的管理心理学是晦涩难懂的，一些专业的名词术语在日常生活中总是难以理解。

所以，我们迫切需要一条合适的纽带，将管理心理学的科学性，与我们的现实工作联结起来。《管人要懂的心理》一书，无疑就是这样一条纽带。本书以应用为主，力求从心理学角度阐述管理心理学的有关理论，同时也从应用角度显示管理心理学的实用价值。全书内容一共分为十章，分别从策略心理学、鉴人心理学、沟通心理学、协调心理学、威信心理学、授权心理学、激励心理学、制度心理学、转换心理学等十个方面，展开论述说理，内容翔实，案例丰富，分析透彻。本书最大的特点是理论与实践并重，不空谈理论，而是将理论运用到现实案例当中，通俗易懂，简单易用，是管理者做好工作的有效参考书。

许多管理者想做好管理工作，却不知从何入手，《管人要懂的心理》将会传授给你细致入微的管人技巧。衷心希望读者朋友从中获得更多、更好的管人方法，将人管好，将事业做好。

目 录



第一章 管人重在掌控心理

有效理论：管理效果好是领导素质高的真正体现·····	3
打造“XY”两把管人的“心理刷子”·····	7
菲德勒模式：管理者必须适应多种心理模式·····	10
管人要管活，刚柔相济最见效·····	14
用“亲情化”管理抓住员工的心·····	17
马太效应是管理者最大的心理误区·····	21



第二章 策略心理學：一切圍繞下屬的心理層面

德爾菲法：管人的智慧在於集眾人的智慧·····	27
馬斯洛理論：策略的成功在於滿足心理需求·····	31
為人才提供“用武之地”·····	35
留住“能人的心”，要敢於付出成本·····	39
要下屬忠於領導，領導先忠於下屬·····	42
好的策略在於從細節上让员工佩服·····	46



第三章 鉴人心理学：慧眼识人，悉心用人

先用知觉的心理法则识别人才·····	53
识别人才要有硬性标准·····	56
赛马不相马理论：在工作实践中考察人·····	60
奥格威法则：善用比自己强的人，迅速成就伟业·····	64
用人不疑，疑人也可用·····	68
宁可空缺，决不滥用·····	72



第四章 沟通心理学：思想工作要做通

通天塔理论：上下“通气”才能团结一气..... 79

斯坦纳定理：先倾听，后沟通..... 83

牢骚效应：从怨声载道中找出化解怨气的线索..... 87

沟通的最佳途径：领导主动与下属沟通..... 91

下属最容易接受暗示性沟通..... 95

谣言，沟通好了能变害为宝..... 98



第五章 协调心理学：处理好各层关系

磨合效应：和谐关系是磨出来的·····	103
用好“二八定理”，做到“新老结合”·····	107
抓住管理重心，管好中层干部·····	111
合理竞争更有利于团队发展·····	115
不操纵下属，也不能被下属操纵·····	118
以“和事老”的身份消除下属的冲突·····	121



第六章 威信心理学：让下属发自内心地服你

“出众”才能“服众”	127
树立威望，必要时要有决断力	130
德服为上思想：威信源于德，不源于慑	133
领导说到做到，员工做到说到	137
敢于承认错误，下属才会拥护你	140
管理要“人性化”，不要“人情化”	144



第七章 授权心理学：增添你的左膀右臂

学会授权，大权独揽的领导出力不讨好·····	149
抓大放小原则：小权分散，大权在握·····	152
放风筝理论：放权之后做好监督与辅助·····	155
授权不难，难在如何找准人选·····	159
想轻松，精心培养二把手·····	163
避开授权“误区”，才能使权力变为效率·····	166



第八章 激勵心理學：激起心動，促進行動

翁格瑪麗效應：領導要经常讚美下屬·····	173
海潮效應：優厚的待遇最打動人心·····	177
羊群效應：優秀領導任何時候都要衝在前面·····	180
通過巧妙的批評方式激勵下屬·····	183
對於特殊的下屬，遣將不如激將·····	187
獎勵要謹慎，不能好事變壞事·····	191



第九章 制度心理学：将制度变活

火炉法则：使下属在制度的约束下达到自觉·····	197
南风效应：制度无情，人要有情·····	201
区别对待原则：个别员工要分而治之·····	205
杀一儆百——将“刺头”当成最好的箭靶子·····	209
制度外管人，更能赢得人心·····	212
惩罚是为了使下属警醒·····	215



第十章 转换心理学：掌握员工工作的满意度

满意度来自领导对下属的关怀.....	221
当好保护伞，替下属撑起一片天.....	225
推功揽过，让下属怀有感恩之心.....	229
关心员工家庭，解除后顾之忧.....	233
要想员工没话说，让他也做主人翁.....	237
参考文献	240



第一章 管人重在掌控心理



一名管理者素质的好坏，不在于会管事，更在于会管人。在管人与管事二者之间重在管人，管人重在“管心”，掌控下属的心理，是管人的核心。

