

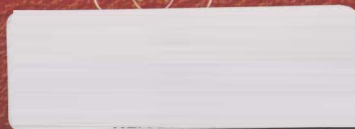


高效总裁在踩油门的过程中，就会产生心理，
也就是领导者会调整自我心理，并把精力集中在提升领导上。

| 高效总裁必修的 | 领导心理学

GAOXIAO ZONGCAI BIXIU DE
LINGDAO XINLI XUE

孙子策◎著

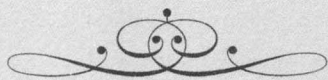


高效总裁即使在巨大压力下也能完成任务，因为他们选择了
正确的目标并坚持到底。

高效总裁都能将他们的理念转化为行动。他们会付出精力和热情来寻求改进的方法，最终靠行动来获得他们想要的结果。



中国商业出版社



| 高效总裁必修的 | 领导心理学

GAOXIAO ZONGCAI BIXIU DE
LINGDAO XINLI XUE

孙子策◎著



高效总裁即使在巨大压力下也能完成任务，因为他们选择了

正确的目标并坚持到底。

高效总裁都能将他们的理念转化为行动。他们会付出精力和热情来寻求改进的方法，最终靠行动来获得他们想要的结果。



中国商业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高效总裁必修的领导心理学 / 孙子策著. -- 北京 :
中国商业出版社, 2014. 3

ISBN 978-7-5044-7846-7

I. ①高… II. ①孙… III. ①企业领导学—管理心理
学—通俗读物 IV. ①F272.91-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第282395号



中国商业出版社出版发行

010-63180647 www.c_cbook.com

(100053 北京广安门内报国寺1号)

新华书店总店北京发行所经销

北京通达诚信印刷有限公司

*

720×1000毫米 16开 17.5印张 200千字

2014年3月第1版 2014年3月第1次印刷

定价: 39.80元

* * * *

(本书若有印装质量问题, 请与发行部联系调换)

前言

1 高效总裁为什么要学领导心理学

我国古代的管理学思想非常重视人的心理，如《管子·心术》中提到的“心安是国安，心治是国治也”；《诗经》中提到的“他人有心，余忖度之”；《孙子兵法》中的“兵者，诡道也”、“攻心为上，攻城次之”等等。在现代，作为企业的高效总裁掌握领导心理学仍然是其必修课。例如，牛根生就曾说：“经营事业就是经营人心。”杰克·韦尔奇也曾说：“管理就是沟通、沟通、再沟通。”

为什么同是领导，有些领导能让下属甘愿卖命，而有些领导却只得到下属背后不满的议论呢？作为一个领导者要明白：管理就是管人，管人就是管心。懂管理，还要懂心理。作为领导，只有了解员工的心理、客户的心理、竞争对手的心理、合作者的心理……才能找到最正确的做事方法，俘获他们的心灵。所以，如欲成为一位高效总裁，必须先掌握领导心理学，从而提升自己的领导力。

在实践中，很多创业者就是因为不懂领导心理学，以及在领导方法上存在误区，犯了不少低级错误。我们以人力资源管理为例，来说明领导者常常犯的以下几个方面错误：

1. 自以为是

有时候，领导者在工作中，明知自己的做法或决定比起下属来并不高明，但为了保住自己在下属面前的所谓权威和面子，仍然故作姿态，放不下架子倾听别人的建议。而下属正是在领导者的这种“自以为是”中，被调教成唯唯诺诺的庸才，成为听话的“好部属”、“忠心耿耿者”。

2. 喜欢下属的恭维

企业无论做得如何，领导者基本上都喜欢下属恭维自己、吹捧自己，不愿听到别人批评自己，给自己提意见。尽管有时候口头上也认为“忠言逆耳利于行”，但实际上发生到自己身上却又是另外的态度。

3. 厚此薄彼

有些领导者对待下属不能做到客观公正，对自己喜欢的下属百般袒护，对自己不喜欢的下属则冷漠无情、不理不睬。这种态度很容易影响下属的工作状态，造成与下属之间的心理隔阂，不利于管理。

4. 急功近利

有些领导求成心切，往往把下属当做自己实现功利愿望的驱使对象，不顾主客观条件，一味追求实现自己的目标。这种功利心理付诸行动，只能是事与愿违，下级或是敷衍旁观，或是迎合顺从，达不到预期目的。

5. 事必躬亲

事必躬亲的领导者往往只相信自己，对下属总是不放心，更有些领导者养成了遇事亲自动手的习惯。如果领导者事必躬亲，难免疲于

应付，疏于组织协调工作，也影响了下属的积极性。

虽然不是人人都能成为高效总裁，我们很多人身上都隐藏着卓越经理人的潜质。有的人是因为没有外在条件，或者没有内在动力，所以他身上的领导力潜质没有机会表现出来。这个时候他身上的领导力，表现为隐性。而我相信，只要有一个恰当的契机，每个人都可以成为一个优秀的领导者，将自己的领导力变为显性魅力。

那么，如何寻找机会、激发自己的领导力潜能、让领导力显现出来呢？我们就要认识到高效总裁在企业中的领导地位举足轻重，尤其是在高效总裁的带领下，企业就可以摆脱困境、战胜瓶颈，无往不利。作为一个团队的领袖，如何能做到一呼百应、领导企业走向成功呢？这就必须要学习高效总裁的领导心理学。只有这样，高效总裁才能看懂人心，把事情做对。因为高效总裁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。征服了人心，也就征服了世界。本书就教你一套高效总裁必修的领导心理学综合兵法，让你在领导生涯中百战不殆。

目 录

第一章 规划一份领导力心理蓝图

领导力心理蓝图最终涉及的就是领导者的个体心与组织和谐运转的关系。前者以同样的深度反映了领导者的人性、开放、勇气以及严谨的思维，而后者充分地体现了领导者的领导能力在组织体系中的实践过程。而二者的结合是领导者的一种自我探索和反思的过程，对任何一个成功的领导者来说都是成长历程中不可或缺的部分。

◎高效总裁背后的心理学	3
◎高效总裁是天生的领导者吗	7
◎你有高效总裁的领导气质吗	12
◎高效总裁的领袖气质	18
◎如何培养高效总裁的心理反应	22
◎高效总裁为什么要身先士卒	27
◎高效总裁的心理培养	33
◎了解自己的领导能力	39
◎坦诚最重要	42
◎高效总裁的领导魅力如何培养	45

第二章 透析高效总裁的心理世界

人是奇怪的，总是会做出一些让自己的同类都感觉心寒或者是不可思议的事情，但是心理家们为我们指出，如果你能让自己走出灰暗心境，揭开神秘的心理世界面纱，加强心境的修炼，增强情绪修养，培养乐观心态，你就能够突破自我，最终超脱自我。这就是一个修炼心境的过程。

- ◎领导者必备的心理素质 55
- ◎透视卓越领导者的心理秘密 58
- ◎领导者心理健康的标准 62
- ◎高效总裁不可存在的病态心理 70

第三章 高效总裁的自我心理意识

如果你想成为一个高效总裁，你就要在自我心理世界树立起这样一种意识：我能达到这个目标，我能成为一个高效总裁。每个人都有这个潜力，但是这个目标不是一夜之间实现的，需要坚持不懈地去追求，而且你绝对不能忽视这个过程。领导力不是一天炼成的，需要用一生的时间去追求，而要真正地做到这一点，你就要有坚强的自我心理意识。

- ◎高效总裁有自我意识吗 77
- ◎高效总裁的自我提升 81

◎ 高效总裁的自我观	86
◎ 高效总裁的自我管理	91
◎ 高效总裁如何做到自我管理	95
◎ 高效总裁的超我观	98
◎ 高效总裁的本我观	104
◎ 给高效总裁的心理世界加把锁	107

第四章 高效总裁的心理品质

如果一位高效总裁具有坚强品格，人们就会信任他。这不仅使他的追随者们对未来充满希望，而且提高了他们对自己和组织的信心。如果高效总裁内在没有优秀的品格，就不能够获得外在的尊重。而尊重对于保持长久的领导力是至关重要的。

◎ 高效总裁具有渴望成为领导者的强烈欲望	115
◎ 高效总裁不能缺少的梦想	118
◎ 高效总裁有没有野心	121
◎ 高效总裁的自信品质	125
◎ 信任是高效总裁的根基	130
◎ 高效总裁的宽容情怀	136
◎ 高效总裁的勇气	141
◎ 学会倾听	144
◎ 拥有高尚品德	147

第五章 高效总裁的心理领导观

对于一个高效总裁来说，让你处于痛苦之中的不是伤痛，而是你内心的迷茫；在你的脸上刻着沧桑的不是磨难，而是你心灵的禁锢。没有一个人的心灵永远一尘不染，没有一个人的心境永远清澈透亮，惟有化解心中的困惑，才能战胜自我，撑起一片天空，惟有让你的内心世界与心境融合，你的生活才会充满阳光。

◎明确自己的领导目标	153
◎打开高效总裁心理的一扇门	158
◎领导是一个影响的过程	167
◎高效总裁的特质思想	179
◎高效总裁的领导素质	183

第六章 高效总裁的心理榜样观

什么是榜样意识？这决不是针对“领导精神”来说的，而是一个普遍的原则。就像张其金在企业管理中经常提到的，什么是榜样意识？就是我们在工作中要像关心自己的事情一样去关心公司的发展，就像关心自己的事一样去关心自己的工作，把公司的事当成自己的事，并尽职尽责去完成，把公司的企业文化当成自己的一种修养文化，并把公司的理念和制度当成自己为人处事的行为指导，努力使自己有能力担当工作的责任。如果用一句话来概括就是：作为一个员工，一定要将公司的事与自身紧密联系起来，像对待自己的事一样去对待工作。

◎成为追随者的榜样	191
◎模仿榜样的心理意识	196
◎高效总裁的以身作则	201
◎高效总裁的身体力行	205
◎高效总裁如何做到身先士卒	210
◎榜样的力量是无穷的	215
◎与榜样在一起	220
◎榜样确实不简单	225

第七章 高效总裁的领导能力

领导能力本身的复杂性，使人们很难对领导能力作出解释。当领导者们和追随者们相互理解了各自的自我安排的参照框架时，就表明领导能力的活动范围的潜力增大了。任何一个企业家都是带领千军万马作战的统帅，没有得力的人，是不能取胜的。

◎理解领导能力	233
◎影响高效总裁领导能力的自然法则	236
◎作为领导者的高效总裁是什么样子的	242
◎高效总裁的双重领导	247
◎提升你的领导才能	252
◎高效总裁的心理信念	260

| 高效总裁必修的 | 领导心理学

GAOXIAO ZONGCAI BIXIU DE
LINGDAO XINLI XUE

第一章

规划一份领导力心理蓝图

领导力心理蓝图最终涉及的就是领导者的个体心与组织和谐运转的关系。前者以同样的深度反映了领导者的人性、开放、勇气以及严谨的思维，而后者充分地体现了领导者的领导能力在组织体系中的实践过程。而二者的结合是领导者的一种自我探索和反思的过程，对任何一个成功的领导者来说都是成长历程中不可或缺的部分。

1 高效总裁背后的心理学

我们知道，心理学是研究人和动物心理现象发生、发展、活动和行为表现的一门科学。心理学一词来源于希腊文，用英文讲叫“Psychology”，意思是关于灵魂的科学。灵魂在希腊文中也有气体或呼吸的意思，因为古代人们认为生命依赖于呼吸，呼吸停止，生命就完结了。随着科学的发展，心理学的对象由灵魂改为心灵。直到19世纪初叶，德国哲学家、教育学家赫尔巴特才首次提出心理学是一门科学。

心理学的历史虽然最早可以追溯到古希腊时代，但心理学作为一个专门的术语出现却是在1502年。有一个塞尔维亚人叫马如利克，在这一年首先用“Psychologia”一词发表了一篇大众心理的文章。此后过了70年，一位名为歌克的德国人又用这个词出版了《人性的提高，这就是心理学》一书。这也是人类历史上最早记载的以心理学这一术语出版的书。

心理学作为一门研究心理现象和心理规律的科学，它以人的心理为主要研究对象。科学的心理学不仅对心理现象进行描述，更重要的是对心理现象进行说明，以揭示其发展的规律。

基于这样的理论基础，我在这里所阐述的高效总裁必修的领导心理学，也就是结合了心理学理念来研究高效总裁的领导力。

我们知道，所谓领导力，即一种能创造新事物的影响力，它存在于一个人的才能、学问、品德、经验之中，通过引导、推动、挑动他人，改变和影响身边的世界。但对于高效总裁来说，由于他身处企业的高层，所以他们常常会把自己的想法投射到别人那里，想当然地认为，自己这样想，别人也是这样想的，在不知不觉中就会把自己的想法加在别人身上，这对培育自己的领导力是非常不利的，这就需要高效总裁学点领导心理学。

当然，我们在研究领导心理学的过程中发现，领导力最终要创造高绩效。这是领导力不可缺少的要素之一。领导者要有个人能力和良好的性格，但除非他们能为公司创造出可持续的、令人瞩目的绩效，否则他们就不能被称为好领导。

如果高效总裁早上带着计划醒来，他们会尽快将计划付诸实践。他们不会总是等待得到允许才采取行动。相反，他们会尝试新事物。

一项对1000名领导者的研究表明，卓越的领导者都能将他们的理念转化为行动。他们会付出精力和热情来推动每一步行动向前进行，他们会坚持寻求改进的方法。这些领导者就如同在驾驶员的位置上，一只脚踩着油门，并且多数时候，他们都会踩足油门。

当然，高效总裁在踩油门的这个过程中，就会产生心理，也就是领导者应该如何把精力集中在绩效上呢？高效总裁通常会这样做：

为团队成员设立弹性目标。

对团队产生的所有结果负责。

向团队成员提供持续的反馈信息和指导。

为团队拟定长远目标。

主动采取某项措施或行动。

开发新项目、新工程、新流程、新的客户关系或新技术。

重视组织目标，确保每个部门的目标都已转化为实际行动。

高效的督促管理，加快组织前进的步伐。

维护客户的权利。

平衡长期的目标和短期目标。

高效总裁即使在巨大的压力下也能完成目标，因为他们选择了正确的目标就会坚持到底。

回想一下你第一次做职业领导者时的情形，也就是说当你的工作要求你这样做时是什么情形。你也许当过高中或大学运动队、男子或女子篮球队的队长，或者你当过学生部的部长，甚至是其他社区组织的领导，所有这些经历都是非常好的准备，但这些经历与在你选择的工作领域内当领导并且为此获取报酬还是有天壤之别的。这正如著名经济学家张其金所说：“我在第一次做领导时，我就有过这样的感受：第一次做职业领导者的机会是你成为正式领导者的垫脚石，这些机会包括多种情况——包括可以是被提名做领导，或是一次坚定性的测试，甚至是一种认为你自己没有领导力的感觉。尽管这样，我还是要告诉大家，对于每一个领导机会，有一个众所周知的事实：这是你领导的机会，你要对你的组织或者团队所有的成功和失败负起责任。

这是所有领导者必须面对的事实，但是如果确有一些领导者对此需要别人提示的话，那他们也该是这些领导者的领导，那就是要为所在的组织创造绩效。”

下面，我们就将从领导心理学的角度出发，告诉你一些能创造绩效的方法。

方法一：了解什么是组织所期望的。你应该问：“组织期望我的部门做出什么成绩呢？”“期望我个人做什么？”答案可能是出乎意料的。

方法二：重视长期绩效。我们见到许多经理人能快速提高利润，但这样的情况通常是一时的。卓越的领导者会避免牺牲长期利益来实现短期利益。他们将组织的长期繁荣摆在首位，摆在个人利益之上。