

<<现代企业心理与行为创新>>

图书基本信息

书名：<<现代企业心理与行为创新>>

13位ISBN编号：9787306028334

10位ISBN编号：7306028332

出版时间：2007-1

出版时间：中山大学

作者：刘勇

页数：273

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>

<<现代企业心理与行为创新>>

内容概要

现代科学管理的使命在于：一是借助协助员工实现自我管理来完成组织管理目标；二是借助于组织目标的达成促进员工个人主体性发展、主体价值的最大化发挥和体现；三是自我管理是管理科学成功的基础和管理目标达成的前提。

显而易见，这个重要使命的实现离不开心理的加盟。

心理学就是研究人性的科学，就是研究心理与行为的发生、发展规律的科学。

它的目标和宗旨是描述行为、解释行为、预测行为和控制行为。

因为人性中除了有理性成分之外，更有情感的、非理性的、观念引导的成分。

人的行为只能部分地由先前的环境事件或行为结果决定，一些最重要的行为是从创新的思维过程中产生的。

《现代企业心理与行为创新》设计的出发点是紧紧围绕“工作情景中的员工”，深入分析其绩效行为的内在决定性心理因素，从管理者和员工的内隐性心理改善和行为有效创新层面有机结合，提供实效的干预措施和训练方案，最终落脚点是提升组织的持续创新性和员工的自我成长。

<<现代企业心理与行为创新>>

书籍目录

第一章 现代企业心理与行为一、归因与知觉行为（一）归因：知觉行为的原因（二）归因理论（三）归因偏差（四）社会知觉效应（五）员工印象管理二、需要与行为（一）马斯洛的需要层级论（二）赫茨伯格的双因素理论（三）麦克利兰的成就动机理论三、激励与行为（一）激励与激励理论（二）建立员工的工作动力和信心（三）营造激励性的组织氛围（四）科学有效的绩效评估实现激励功能（五）运用奖励机制实现激励效果（六）以需求和目标为中心进行高效沟通实现激励效果四、态度与行为（一）态度的本质（二）态度的功能（三）员工态度改变的理论与方法（四）态度是管理的最高境界五、心理契约与情感管理（一）什么是心理契约（二）心理契约是增强组织凝聚力的内在手段（三）心理契约科学化管理的四项原则（四）情感化管理六、满意度、组织承诺与忠诚管理（一）工作满意度的要素及提升策略（二）组织承诺的要素及提升策略（三）忠诚管理的意义和策略心理测试一工作满意度调查问卷心理测试二组织承诺问卷第二章 企业创新的精神品格：组织人格发展适应一、组织的发展性人格（一）人格与组织发展性人格（二）组织的发展性人格特征（三）培养组织发展性人格的策略二、组织的适应性人格（一）组织的适应性人格特征（二）组织人格适应的紧迫性（三）培养组织适应性人格的策略三、组织的障碍性人格（一）组织的障碍性人格特征（二）如何矫正组织的障碍性人格四、企业家人格与EQ（一）谁是真正的企业家（二）什么是EQ（三）企业家“大五”人格（四）提升企业家EQ的策略五、企业家人格与领导力（一）领导力是企业家人格的外化（二）企业家人格是领导力的助推器（三）企业家人格如何转化为领导力六、企业家人格与组织文化建设（一）组织文化建设的价值（二）企业家人格是组织文化建设的核心（三）企业家人格如何有效帮助企业文化的建设心理测试一领导力测验心理测试二EQ测验第三章 企业创新的心理导向：组织变革适应训练一、组织变革与员工心理适应（一）组织变革的困境和心理成本（二）员工适应组织变革的策略二、情绪控制训练（一）什么是情绪（二）情绪管理的策略（三）不同类型的人如何有效地控制情绪三、自我认知创新训练（一）自我认知的偏差（二）自我认知的方法四、自信度创新训练（一）高自信度的人的特征（二）提升自信度的训练程序（三）增强自信度的策略五、员工工作动机训练（一）工作动机的产生和功能（二）工作动机的激发策略（三）工作动机激发的组织策略：工作再设计心理测试一自我认知测验心理测试二你是否自信第四章 企业创新的能力发展：组织技能创新训练一、公关能力创新（一）什么是公关能力（二）提升危机公关能力（三）公关能力创新策略二、心理营销能力创新（一）心理营销重在赢取顾客忠诚（二）社会关系与营销策略（三）创造性营销策略三、团队建设能力创新（一）团队建设：组织的持续竞争力（二）提升团队建设能力的策略（三）团队建设的误区及对策四、组织谈判能力创新（一）谈判是一种心理战（二）谈判能力及谈判类型（三）提升组织谈判能力的有效策略（四）平衡企业利益相关者的谈判策略五、组织创造性评估（一）创造性是组织创新的内在心理机制（二）组织创造性思维的培养（三）组织创造力的评估方法心理测试一公关能力测验心理测试二贝尔宾团队角色测验第五章 企业创新的心理契约：生涯管理协调发展一、生涯管理概述（一）什么是职业生涯管理（二）职业生涯管理产生的背景（三）生涯规划的理论模式（四）职业生涯规划的价值（五）职业生涯管理的特点二、组织生涯管理方法（一）组织生涯设计与管理的意义（二）组织职业生涯设计的程序（三）组织职业生涯规划方法三、员工生涯管理方法（一）员工职业生涯规划的要害（二）员工职业生涯管理原则（三）员工职业生涯管理的方法和程序心理测试一管理能力测验心理测试二气质调查表第六章 企业创新的人际凝聚：沟通技术心理训练一、创新性沟通原理（一）沟通流程（二）沟通风格理论（三）沟通的种类（四）沟通在企业管理中的意义二、高效沟通的心理技术（一）沟通的隐性心理冲突（二）改善沟通恐惧心理（三）沟通前的心理决策（四）激发沟通兴趣（五）沟通中的心理调节（六）确认沟通交叠区（七）沟通后心理反思三、团队高效沟通创新训练（一）团队沟通的特征（二）团队高效沟通的要素（三）团队高效沟通的程序（四）团队高效沟通训练技术四、个体高效沟通创新训练（一）个体高效沟通训练的程序（二）个体高效沟通训练的方法心理测试一交际指数心理测试二人际关系自我评定量表第七章 企业创新的健康管理：员工援助式心理辅导一、EAP与企业发展（一）什么是EAP（二）EAP：打造健康和谐创新型组织的新法宝（三）EAP的发展（四）：EAP服务内容与流程（五）：EAP在企业的推进策略二、员工压力管理（一）压力：企业启动红色预警信号（二）企业压力管理的意义（三）压力从何而来（四）员工压力与组织绩效（

<<现代企业心理与行为创新>>

五) 压力的高效管理策略三、企业家的心理保健 (一) 健康与心理健康的标准 (二) 企业家的健康状况 (三) 企业家典型心理问题 (四) 企业家心理调适方法心理测试一 个性与压力心理测验心理测试二 忧郁症自我诊断表主要参考文献

<<现代企业心理与行为创新>>

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>