

<<谁的成长不纠结>>

图书基本信息

书名：<<谁的成长不纠结>>

13位ISBN编号：9787308110150

10位ISBN编号：730811015X

出版时间：2013-4

出版时间：浙江大学出版社

作者：张勇

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>

<<谁的成长不纠结>>

前言

当看到Kevin发来的电子文件，我就在想，职场中人如何才能找到那一片属于自己的晴天？难道这本书可以找到答案？

打开来看，马上明白原来Kevin说的就是这样：职场晴天在于如何更好地“理纠结、管情绪”。

从心理学的角度来说，心无纠结，便是幸福。

其实职场并不险恶，甚至你可以把它当作人生旅行。

只是，你需要好好地了解自己的个性，以便把握自己该如何安排这一段旅程，究竟是登山能够给自己带来巅峰体验，还是航海能舒展自己的豪迈情怀。

从这也能感受到Kevin的特点，就是善于利用轻松诙谐的语言来讲故事。

这是本书最独特之处，也是读者的幸事。

人们常说寓教于乐，如果你能带着快乐和轻松来阅读，那么毫无疑问，这比你当作任务、满怀沉重，甚至咬牙切齿、悬梁刺股地去读完它会更有收获。

在哈佛大学讲幸福课的一位老师总结说，幸福的根本在于“快乐+意义”，读一本既专业同时又言语流畅幽默的书，正合此意，这也符合我们做职场心理健康工作的宗旨。

这本书重点讲的是个性与职场的适应，心理学的意味非常浓，不仅谈到个性与职业的匹配、个性与团队的融合，还谈到个性与冲突、个性与压力管理等一系列心理学问题，以及职场的心理健康，这些对于员工管理和员工成长都是非常重要的课题。

由于我在中国科学院心理所心理健康促进中心（原为EAP中心）工作的关系，长期围绕“健康、胜任、幸福”为企业和员工做EAP（员工帮助计划）咨询服务，所以我对此也很敏感。

我感觉到，这本书不仅关注职场心理健康、重点强调职业胜任和发展，而且还符合我们的幸福取向，让你在阅读中同时感受专业和快乐。

我所在的部门是中国科学院心理研究所面向应用研究和社会服务的重点部门，依托研究所以往在心理健康与咨询、危机干预、员工胜任特征、企业文化、领导力、健康型组织、幸福企业建设、职业心理健康等领域的研究积累和优势来为企业服务、开展合作项目，也已经有了大量的项目经验和成熟模式。

但当读到Kevin这本书时，我再一次感觉到，来自像他这样一线专家的许多实践经验是值得我们去关注和学习的。

这本书既结合了Kevin作为MBTI（迈尔斯布里格斯类型指标）性格测试专业人士的特点，又发挥了他长期做人力资源管理和咨询工作的经验。

对于读者而言，这样一种专业与实践相结合的经验分享，自然也可以阅读一下。

性格决定命运，个性与职业、个性与沟通、个性与领导力、……这些都是我们非常关注的话题。

你是什么样的性格类型，如果你还不了解，那么赶紧来了解这一本书吧，看看如何去发现自己的个性，以及它是如何关系到你的择业、面试、与他人交往、工作风格、目标设置、时间管理、冲突解决、压力管理等一系列问题的。

祝愿各位在其中都有让你满意的发现和收获！

王詠博士中国科学院心理研究所心理健康促进中心

<<谁的成长不纠结>>

内容概要

《谁的成长不纠结:勇往"职"前1(理纠结 管情绪)》内容简介：在职场，每个人最重要的功课就是“自我管理和成长”。

只有解决了这一问题，接下来才能稳稳当当的管理好一个团队，最终到达管理好一个公司的高度。作者凭借深厚的“性格类型咨询”的研究基础和人力资源管理的多年经验，首创了这一套最适用于中国职场人的心理学测评方法——性格“四分法”。

让读者明晰自己和他人的个性，轻松与人相处。

《谁的成长不纠结:勇往"职"前1(理纠结 管情绪)》资料翔实，借鉴了英国心理学会（BPS）的权威数据，对中国职场人各个阶段可能遭遇的职场问题一一剖析，并为这些问题提供切实可行的解决办法，是最实用也最贴心的职场心理学手册。

<<谁的成长不纠结>>

作者简介

张勇，在从事十余年的人力资源管理工作后，成功转型销售运营管理并取得出色的销售业绩；此后开始从职业经理人转向创业历程，担任智立方管理咨询合伙人并成功地将商业品牌策略咨询与管理咨询有效整合，为客户提供更具价值的服务。

曾任智联招聘公司集团人力资源总监及测评事业部总监，拥有人力资源管理、财务管理学士及西方经济学硕士学位。

拥有人力资源管理工作十年的工作经验，曾先后在欧美跨国制药公司、美资著名风险投资公司及外资大型网络公司工作。

国内第一批获得国外权威心理机构授权认证的“MBTI性格类型”咨询师，擅长从心理学的角度帮助公司及员工在组织架构梳理、职业生涯发展方面提供专业的咨询。

中科院心理研究所特聘讲师，讲授员工心理咨询辅导的相关课程。

曾主导多个跨国公司人力资源咨询项目，对其国际化管理具备深厚的理论基础及操作经验；同时参与多家大型民营公司的收购、兼并与咨询工作，在组织整合及管理方面具有丰富经验。

江苏卫视《职来职往》和上海财经卫视《职场好榜样》栏目的特约嘉宾评委。

<<谁的成长不纠结>>

书籍目录

前言Introduction 序言Preface 怎样阅读本书ReadingGuide Chapter1你是什么性格类型 第一节天赋本我之发现你的优势 古今成才论概述 天赋本我之扬长避短 第二节何谓性格 何谓素质 素质包含的因素及其关系 探究和评估素质包含的各因素 不同测评工具的信效度 性格在上述因素中的重要作用 第三节性格测试工具介绍 性格测试的分类 性格二分法 性格四分法 性格十六分法 第四节性格之动物世界 动物世界之王者争霸战 不同动物之特征介绍 第五节如何发现别人的性格 如何识别他人的性格类型偏好 观察行为 将上述观察的行为放入下面的图中,您就可以判断出对方的类型 Chapter2性格之职场历险记 第一节择业时的懵懵懂懂 微博上发现的困惑 这项工作适合我吗? 不同性格类型偏好的人在择业时的区别 择业观在不同时期的正确发展 各种性格类型偏好的人在择业时的注意事项 第二节简历中的五花八门 微博上发现的困惑 我的简历问题出在哪 不同性格类型偏好的人在撰写简历时的区别 完美简历打造过目不忘 各种性格类型偏好的人在撰写简历过程中的注意事项 第三节面试中的啰啰嗦嗦 微博上发现的困惑 面试官中的灭绝师太 不同性格类型偏好的人在面试时表现的区别 完美面试打造****自我 各种性格类型偏好的人在面试过程中的注意事项 第四节团队融入的磕磕绊绊 微博上发现的困惑 难接触的销售经理 不同性格类型偏好的人在团队融入时的差别 有效的团队协作方法 各种性格类型偏好的人在团队融入上的注意事项 第五节试用期的重重迷雾 微博上发现的困惑 试用期中的被动与主动 不同性格类型偏好的人在试用期时的注意事项 如何顺利通过试用期 各种性格类型偏好的人在试用期时的注意事项 第六节目标设定的嘀嘀咕咕 微博上发现的困惑 考核中的绩效面谈 不同性格类型偏好的人在目标设定时的差别 完美考核从设定目标开始 各种性格类型偏好的人在目标设定时的注意事项 第七节时间管理的琐琐碎碎 微博上发现的困惑 初涉销售时的忙乱 不同性格类型偏好的人在时间管理上的差别 有效的时间管理方法 各种性格类型偏好的人在时间管理时的注意事项 第八节解决冲突中的重重矛盾 微博上发现的困惑 客户冲突的解决 不同性格类型偏好的人在冲突管理上的差别 有效的解决冲突的方法 各种性格类型偏好的人在解决冲突时的注意事项 第九节销售时的卿卿我我 微博上发现的困惑 客户为什么会这样 不同性格类型偏好的人在销售过程中的差别 正确的销售流程和工具图 各种性格类型偏好的人在销售过程中的注意事项 第十节压力管理的反反复复 微博上发现的困惑 压力是什么 不同性格类型偏好的人在压力管理过程中的差别 有效的解压之道 各种性格类型偏好的人在压力管理时的注意事项 Chapter3不同性格在职场中的工作特质 第一节让我们一起冲吧 第二节循循善诱的唐僧 第三节工作中的天生领导者 第四节值得你信赖的朋友 写在结尾的话Ending 附页Attachment

<<谁的成长不纠结>>

章节摘录

版权页：第一节天赋本我之发现你的优势 FromAtoA+ 一、古今成才论概述 在中国传统的主流文化中，自春秋时期开始儒家文化一直都是占据主导地位，儒家倡导“仁”和“宽容”，这一直在告诉我们应善待周围的人，以包容的心态去吸纳来自不同方面的意见。

这些观点，我们说起来时绝大多数人都会点头称是，但在现实当中能够真正做到的人有多少呢？

要能够真正接受不同的观点、不同的做事方法，确实不是一件容易的事情，即使对那些胸怀宽广的人来说也是如此。

举个例子来说，我们从小就开始接受来自不同方面的“园丁”给我们的“修枝剪叶”，试图把我们都修整成齐刷刷的草坪。

在印象中，凡是不符合主流价值观的人和事，我们都会用相对负面的词去描述，比如：这个人性格太张扬、这个人性格很固执、这个人性格太强势、这个人性格软弱、这个人的脑袋像个木头；这件事有点儿蹊跷、这件事太不符合常理、这件事怎么会发生在我的身上但是，毋庸置疑的是，无论是一个民族、一个企业或是一个个体，都会有与众不同的地方，我们要学会善待这种种的不同。

每个民族都会有自己与众不同的文化，这种文化会体现在这个民族的信仰、风俗上，任何一个民族都不能狭隘地站在自己的立场上去妄断其他民族文化的好坏优劣。

比如：我们中华民族多信仰佛教、推崇儒家文化，如果与另一个信仰其他宗教、推崇个人英雄主义的民族交往时，应保持互尊互重的心态去交流。

每个企业也都会有自己与众不同的文化，这种文化会体现在这个企业的价值观和管理方式上。

任何一个企业都不能漠视或戴上有色眼镜去看待其他企业的文化。

比如：一家推崇创新产品、灵活运作的企业，如果与一家推崇恪守传统、稳健经营的企业开展业务合作，应保持相互取长的心态去共享平台和资源。

同样，我们每个人都会有不同的性格、相异的做事方式。

一个思维缜密、逻辑性强的人不应轻易地认为一个思维活跃、做事创新的人不靠谱、没头脑，同样，一个果断强势、做事结果导向的人不应该轻易地认为一个情感细腻、做事周全的人太拖沓、效率低。

对于上述种种不同的宽容和善待，才能让我们随着不同时代的发展体现出不同时代的“人才价值观”。

古往今来，对于人才的定义及如何能成为人才，众说纷纭。

且不说古人是如何定义的，就18世纪60年代工业革命以来，我们就经历若干个阶段：从最初人们对专业知识的渴望、研究和学习，到20世纪三四十年代美国著名成功学大师戴尔·卡耐基（Dale Carnegie）所提出的“人的成功，只有不到15%是因为他的技术知识，而其他的85%则是因为他的人际交往或沟通能力”，再到20世纪90年代在中国风靡一时的培训课程“高效能人士的7个好习惯”的作者美国著名管理大师史蒂芬·柯维博士（Stephen R. Covey）所提出的“一个人真正的成功不是来自于冰山的一角，即表面的沟通及社交能力，而是来自于隐藏在水面下的冰山部分，即一个人的品格”，以及到最终在财务500强的企业中盛行的“素质理论”。

作为曾在跨国公司从事人力资源管理和企业管理咨询工作多年的我，也一直在关心和研究这个问题，在这里也非常希望和大家进行交流。

记得达尔文曾经说过“生物多样性越大、生态系统越稳定”，同时代我国诗人龚自珍也发出了“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”的呼唤。

如此相异的生活环境、社会环境所孕育出的理论运用在人才的选用上竟如此惊人的相似。

从个人成长与发展的角度来看，上述的各种说法都是有一定道理的，但都略有偏颇。

时至今日各种管理理论及工具要想发挥有效作用，决定因素不是这个工具的先进性和完善性，而是看它是否符合公司的发展以及人性本身的特点；同时，这也是我们有时更愿意

把Human Resources Management（人力资源管理）中Human叫做Humane（人性的）的原因。

那么就让我们来看看人性到底为何物，因为只有我们能够洞悉人性，才能更好地善待差异、才能更好地相互理解、才能更好地成就你我。

二、天赋本我之扬长避短 从西方心理学的角度来说，一个人从生下来开始，大约四五岁时性格开始

<<谁的成长不纠结>>

逐渐形成，至12岁性格的主要方面已经定型，就像中国老话常说的“三岁看小，七岁看老”。那么自12岁以后我们能做的就是平衡自身性格中各个方面，但是起主导作用的方面是不会改变的。这个性格的主要方面，我们称之为natural preference（自然倾向），把这个自然倾向应用到工作和学习上的时候，就会有两个“放之四海而皆准”的道理：一是一个人的工作环境与他的自然倾向越相符的时候，工作积极性越高、效率也越高，同时也会更开心。比如，如果一个平时默默寡言且不愿意主动接触陌生环境的人，如果我们把他放到销售岗位上，试想一下，哪怕专业知识再强、工作再认真，成功的几率会有多少呢？

二是一个人应该把他的主要精力和资源放在他性格擅长的方面，也就是长板。即我们应该做的就是扬长避短，而不是长短兼顾。

但是，我们当中的绝大多数人从小受到的教育就是，如果你哪方面不足，老师或家长就会反复强调你应该在这方面的潜力很大，需要花更多的时间去弥补和完善。

就拿我自己来说，在小学的所有课中，我最不喜欢和最不擅长的就是音乐课，尤其是唱歌。我的音乐老师对我总是不厌其烦地一遍遍教唱，甚至还单独为我补课，其结果是我的唱歌成绩仍然是不及格，因此没有评上“市三好学生”。

殊不知从人的天性角度讲，每个人都有长板和短板，我们最应该做的不是花费更多的资源去弥补短板，而是应该不断利用和发展长板，使之更强。

这就像曾经流行一时的“木桶理论”，一个桶能盛多少水取决于组成桶的那块最短的木板。如果我们整天苦恼于“为什么那块板是短的，为什么那块板不能变长，为什么举个例子来说，在上小学的时候，周围有一些小朋友刚开始写字是用左手的，这也就是我们常说的“左撇子”（术语为“左利手”或“右利手”）。

在中国，“左撇子”这个词是带有贬义和社会偏见的，而且日常生活中绝大多数的设施、书写及阅读习惯是为“右利手”设置的。

从心理学的专业角度讲，称其为“社会称许性的群体思维”，即人们在做事时所选择的行为方式，通常会按照社会认同或符合当时社会习俗的标准。

基于此，凡是“左利手”的小朋友，从小就在父母严格管教下极艰难地学会了右手写字。但是这种天赋本我的特质，使得他们下意识地出手接一个下落物体或吃饭时，毋庸置疑地还是恢复了左手。

试想一下，如果他们同时用左手和右手练字，哪个会最终胜出呢？

我相信右手永远不会比左手写得好。

这就是自然倾向，即在不受到任何外界压力的情况下，所展现出的行为模式。

<<谁的成长不纠结>>

媒体关注与评论

Kevin的特点，就是善于利用轻松诙谐的语言来讲故事。

这本书讲的是个性与职场的适应，心理学的意味非常浓。

当我读到时，我感觉到像Kevin这样一线专家的许多实践经验都是值得我们关注和学习的。

相信对于读者而言，这样一种专业与实践相结合的经验分享，也能带来一定的收获。

——王咏 中国科学院心理研究所 心理健康促进中心 Kevin基于多年的管理咨询经验及心理学研究，在本书中与读者分享了三个核心点：一是性格虽然是天生的，但透过后天的学习及努力，也可以有不同的成就；二是人际关系是职场发展最关键的要素之一；三是如果能够了解自己，就知道如何更好的掌握自身的发展。

相信大家都可以收获很多。

——孙振耀 致行教育科技公司创始人、原惠普大中华区总裁、海辉科技董事长 温婉，情义，细致，周到，这是我对Kevin的认识。

也是这些品质，让这个内敛的男人，在如此健谈的我面前竟也显得，如此话语如锋。

我是高莉，我以细心品味过这本书的自信向你推荐它，因为，我读懂了作者的人情味儿，相信这本书里一定也会有可以让你受益职场的人情味儿。

——高莉 著名节目主持人，主持中央人民广播电台经济之声《天天315》、《那些年》、《笑傲江湖》节目 与人交往的魅力在于可以不断分享、分享的魅力在于彼此的心灵沟通、心灵沟通的魅力在于共同成长。

然而这一切源于对人性的熟知，这本书可以帮助你如何更好地洞悉自己和他人的心灵。

——刘慧 著名节目主持人，主持北京人民广播电台故事广播《人物空间》节目 神马是才能？

从人性上看，一半是修养，一半是本质；从心性上看，既要有头脑，也要有操作；所谓才能，就是你头脑有才华，操作有技能。

才华是你的软实力，技能是你的硬实力，而与人的交流互动配合，是你的巧实力……请看勇哥的这本书如何帮助你提升巧实力。

——杨石头 智立方品牌营销传播集群董事长，畅销书《摸着石头过河》作者

<<谁的成长不纠结>>

编辑推荐

《谁的成长不纠结:勇往"职"前1(理纠结 管情绪)》为国内最受欢迎的职场心灵导师张勇十余年职场经验连篇续作,比“九型人格”更适合于中国职场人的性格“四分法”,透析他们就能看穿所有职场人。王詠、孙振耀、杨石头、高莉、刘慧,心理学权威+职场精英+著名主持人联袂推荐!友善型、表达型、分析型、推动型,四种动物性格,你是哪一种?比“九型人格”更适合于中国职场人的性格“四分法”,透析它们,就能看穿所有职场人。从菜鸟到老鸟,职场必备心理手册。

<<谁的成长不纠结>>

名人推荐

Kevin的特点，就是善于利用轻松诙谐的语言来讲故事。

这本书讲的是个性与职场的适应，心理学的意味非常浓。

当我读到时，我感觉到像Kevin这样一线专家的许多实践经验都是值得我们关注和学习的。

相信对于读者而言，这样一种专业与实践相结合的经验，也能带来一定的收获。

——王咏 中国科学院心理研究所 心理健康促进中心 温婉，情义，细致，周到，这是我对Kevin的认识。

也是这些品质，让这个内敛的男人，在如此健谈的我面前竟也显得，如此话语如锋。

我是高莉，我以细心品味过这本书的自信向你推荐它，因为，我读懂了作者的人情味儿，相信这本书里一定也会有可以让你受益职场的人情味儿。

——高莉 著名节目主持人，主持中央人民广播电台经济之声《天天315》、《那些年》、《笑傲江湖》节目Kevin基于多年的管理咨询经验及心理学研究，在本书中与读者分享了三个核心点：一是性格虽然是天生的，但透过后天的学习及努力，也可以有不同的成就；二是人际关系是职场发展最关键的要素之一；三是如果能够了解自己，就知道如何更好的掌握自身的发展。

相信大家都可以收获很多。

——孙振耀 致行教育科技有限公司创始人、原惠普大中华区总裁、海辉科技董事长与人交往的魅力在于可以不断分享、分享的魅力在于彼此的心灵沟通、心灵沟通的魅力在于共同成长。

然而这一切源于对人性的熟知，这本书可以帮助你如何更好地洞悉自己和他人的心灵。

——刘慧 著名节目主持人，主持北京人民广播电台故事广播《人物空间》节目神马是才能？

从人性上看，一半是修养，一半是本质；从心性上看，既要有头脑，也要有操作；所谓才能，就是你头脑有才华，操作有技能。

才华是你的软实力，技能是你的硬实力，而与人的交流互动配合，是你的巧实力……请看勇哥的这本书如何帮助你提升巧实力。

——杨石头 智立方品牌营销传播集群董事长，畅销书《摸着石头过河》作者

<<谁的成长不纠结>>

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>