

<<现代中国组织管理与员工个人发展>>

图书基本信息

书名：<<现代中国组织管理与员工个人发展必读>>

13位ISBN编号：9787512900387

10位ISBN编号：7512900384

出版时间：2010-12

出版时间：中国人事

作者：张濮 编

页数：261

字数：294000

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>

内容概要

本书旨在展现作为一个EAP专业人士所必备的知识体系，这个体系还会随着专业队伍的不断扩大和多方专家的加入而不断地扩大和完善。

本书分3部分15个章节。
其中第一部分和第二部分是EAP基本理论和实操论述；第三部分是员工援助师实战(咨询)技能。

书籍目录

- 导论：员工援助计划项目的特质
- 第一部分员工援助计划基本理论
- 第一章员工援助计划概念、历史及发展
 - 第一节员工援助计划的概念
 - 第二节“员工援助计划”的历史及发展
- 第二章员工援助计划本质、关键及价值
 - 第一节员工援助计划的本质
 - 第二节员工援助计划的关键
 - 第三节员工援助计划的价值
- 第三章员工援助计划的目标、功能及模式
 - 第一节员工援助计划的目标(任务)
 - 第二节员工援助计划的核心技术与功能
 - 第三节员工援助计划的服务提供模式
- 第四章员工援助计划提供环境与多层次服务
 - 第一节员工援助计划提供环境
 - 第二节员工援助计划多层次服务
- 第五章员工援助计划守则、禁忌与伦理
 - 第一节员工援助计划的守则
 - 第二节员工援助计划的禁忌
 - 第三节员工援助计划的伦理
- 第二部分员工援助计划操作论述
- 第六章员工援助计划项目设计、实施与管理
 - 第一节项目及项目管理概念
 - 第二节员工援助计划项目设计
 - 第三节员工援助计划项目实施
 - 第四节员工援助计划项目管理
- 第七章面向组织的EA服务
 - 第一节概念
 - 第二节组织层面的问题解决
 - 第三节员工层面的问题解决
- 第八章面向个人的EA服务
 - 第一节概念
 - 第二节评估——识别问题
 - 第三节计划——形成方案
 - 第四节实施——针对需求、转介或短程问题解决
 - 第五节激励——鼓励积极行动
 - 第六节跟踪——服务促进
- 第三部分员工援助师实战(咨询)技能
- 第九章心理学基础知识
 - 第一节普通心理学
 - 第二节发展心理学
 - 第三节社会心理学
- 第十章心理咨询基本功
 - 第一节心理咨询同感力
 - 第二节心理咨询洞察力

第三节心理咨询觉察力

第四节心理咨询沟通力

第十一章焦点解决短期心理咨询技术

第一节焦点解决短期心理咨询的概述

第二节焦点解决短期咨询基本理论观点

第三节焦点解决短期咨询流程

第四节焦点解决短期咨询会谈技术

第五节焦点解决短期咨询对再次咨询的看法

第十二章个人心理咨询方案

第一节焦虑

第二节抑郁

第三节家庭冲突

第四节亲密关系冲突

第五节低自尊

第六节睡眠障碍

第七节社交不适

第八节自杀意念

第九节A型行为

第十节职业应激

第十一节躯体化障碍

第十三章团体心理咨询方案

第一节概述

第二节CCL团体咨询

第三节CCL团体咨询功能和作用原理

第四节CCL团体咨询的咨询模块

第五节CCL团体咨询操作

第六节CCL团体咨询实施三阶段

第七节CCL团体咨询常用技术

第十四章婚姻家庭心理咨询方案

第一节家庭治疗概述

第二节家庭治疗的基本理论与流派

第三节家庭治疗的策略与技术

主要参考文献

章节摘录

版权页：插图：· 识别来访者反映支持抑郁的认知的自我对话并取而代之：帮助来访者学会认识到他或她的认知信息强化了他或她的悲观失望和无助。

给来访者布置日记，要求他或她把每天的经验、与经验有关的自动负性思维和由于歪曲的解释而产生的抑郁情感记在日记里。

研讨日记中反映破坏性的思维模式的材料并选择现实的、积极思维取而代之。

强化来访者那些增强自信和促进适应性行为的积极的，有现实基础的认知信息。

· 用充满希望和积极的语言来谈论自己和描述未来：强化来访者那些增强自信和促进适应性行为的积极的，有现实基础的认知信息。

给来访者布置作业，要求他或她每天至少用积极肯定的语言写一篇描述自我和未来的文章。

教育来访者，使他更多地了解有关抑郁障碍的知识并承认悲伤隋感是诸多情感中的一种正常情感变量。

· 利用行为咨询策略去战胜抑郁。

帮助来访者掌握应对抑郁情感的策略：例如，多锻炼身体、少自我关注、增加社会关注、多给予自我肯定、多和他人分享需要、让愤怒的情感表达出来，等等。

给来访者制订参加社会和娱乐活动的计划；帮助来访者选择能使他或她获得满足的活动。

· 使用正面解决冲突的技能解决人际不和并让别人知道自己的需要和期望：向来访者传授解决冲突的技能（例如设身处地的理解、主动聆听、相互尊重的交流，没有攻击、妥协色彩的自信）；然后运用模式学习、角色扮演和行为演练来解决若干现时冲突。

在联合咨询会谈中，帮助来访者解决人际冲突问题。

· 自信地表达自己的需要、欲望和期望，这样的自信行为出现的次数有所增加。

强化来访者参加社会活动并充满自信地诉说自己的情感、需要和欲望。

运用模式学习和（或）角色扮演训练来访者的自信。

· 表现否定自我的言论有所减少而表现肯定自我的言论有所增加：强化来访者那些增强自信和促进适应性行为的积极的，有现实基础的认知信息；给来访者布置作业，要求他或她每天至少用积极肯定的语言写一篇描述自我和未来的文章；给来访者布置练习，要求他或她对着镜子说一些肯定自己的话，每天一次；对来访者肯定自己的言论给予强化。

· 作为减轻抑郁的一种技术手段，要求来访者按照系统安排的生活方式，练习过一种有规律的生活。

形成每天锻炼身体的习惯并对此习惯给予强化，以便减少刺激抑郁的激素分泌。

向来访者推荐利思著的《通向心理健康的训练》让他或她阅读并完成其中的练习项目。

媒体关注与评论

企业发展是民生之基础所在。

但企业需要用科学发展观指导其科学发展，不断提升其核心竞争力，使企业能够在世界经济的大环境中不断创造性地发展。

当今，全球都在探讨企业发展的新模式，探讨企业持续发展的核心能力。

我国及我国绝大多数企业也已经充分认识到，只有不断提升企业核心能力，才能使我们的企业持续发展，走向世界。

那么，什么是企业的核心发展能力？

如何实现企业的持续发展？

目前存在不同的观点和做法。

本人认为，企业发展最核心的能力是员工工作的主动意识，是建立为企业发展主动工作的员工团队。

放在读者面前这本书，就是探讨从关心员工、尊重员工，到帮助员工发展，实现企业持续发展的有益尝试，希望广大企业和员工多加关注。

——中国职工教育和职业培训协会副会长兼秘书长 毕结礼近年来，随着我国GDP的快速增长，社会各领域的结构性矛盾日益凸显，GNH（国民幸福指数）在急剧下降，中国企业也陷入了持续性的困扰、困惑、困难和困境之中。

如何帮助企业员工调整人生心态，重塑健康人格，发挥自身优势，提高企业的生产效率，摆脱“四困”，促进企业高效发展？

本书的出版正是顺应了时代的要求、企业的渴望、社会的呼吁，很有，必要，也非常及时。

这是一本值得广大心理学工作者及各级政府、企业的管理人员及社会相关人士认真阅读和参考的好书。

——清华大学心理学系教授及首任系主任、伯克利加州大学心理学系终身教授 彭凯平EAP给心理咨询师开拓了一个新的领域，也给中国的企业组织带来了震撼性的理念。

本书在介绍西方EAP理念的同时。

也结合了中国的EAP实践。

提出了一套适合中国EAP培训领域的模式。

它从全新的角度，系统地阐述了EAP专业工作者应具有的知识体系与专业技能。

EAP在中国尚在起步阶段，希望这本书的出版能推动其发展，并为大家的工作带来启示和指导。

——哈佛大学心理学博士、香港城市大学应用社会科学系教授 岳晓东

编辑推荐

《现代中国组织管理与员工个人发展必读》为全国人才专业技术能力测试（EST）员工援助计划（EAP）咨询师培训指定教材。

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>