

《职业心理效能学》

书籍信息

版次：1

页数：

字数：

印刷时间：2014年08月01日

开本：16开

纸张：胶版纸

包装：平装

是否套装：否

国际标准书号ISBN：9787513027809

内容简介

《职业心理效能学》是国内第一部系统论述职业心理效能的专著。本书用心理学的视角，创新的方法论，研究职业人的动力、能力、成长意愿和工作绩效等问题，旨在帮助组织及成员形成认识自我、了解他人、适应环境的效能体系；构建批判性思考、创造性工作、选择性生活的能力体系；达成提升个人效能、改善组织效率、增强管理效度的目标体系。堪称是职业成长、事业成功的“人生样本”。以关注组织成员行为规律和动机为出发点的职业心理效能学，能帮助组织管理实现方法创新，能促进组织绩效的提升，能提高个人的职业能力和业绩。职业心理效能学能为组织和个人的成长提供翔实和丰富的理论探讨和实践经验。职业心理效能学的体系建立，对管理学向纵向发展，心理学向横向突破提供了借鉴和贡献。

作者简介

人生的样本——职业心理效能学 人生的样本——职业心理效能学 在职业适应、成长和发展中，总有两个因素形成我们在职业中的优势和劣势，一个是职业技能，一个是职业效能。职业技能决定我们从事什么职业和工作，职业效能决定我们把工作和职业做的怎样。和职业技能相比较，职业效能更为复杂、识别更为困难，当然也更为重要。在许多组织中，多的是人手，用的是人才，缺的是人物。职业心理效能学的任务和使命就是通过向职业中的人提供认识规律和成长帮助，使职业中的人实现从职业技能到职业效能的平衡发展，使职业中的人实现从“人才”向“人物”演变。在职业中，价值的体现有两种分类，一种是资源，另一种是资本。资源是市场元素，可以通过交换和交易得到；资本不是，资本是一种核心竞争力，“学不去、买不来、偷不走、跑不掉”，通俗一点讲，资本是组织中的“非卖品”。职业心理效能学的初衷和发轫就是使职业中的人从能力分子向优秀分子转变，进而实现人才从“资源”向“资本”的跨越。每个人的生活道路和职业发展是这个世界上最为鲜活和复杂的事情，“木受绳则直，金就砺则利”，无论是科学家、作家、艺术家，所有成功的人，都会经历成功之前无数次的演练、设计、规划和验证。人生没有草纸，无法从头再来。因此，我们在职业的发展中，更应该做好计划和准备。我们相信人生的失误、选择的错误、机会的耽误、观念的谬误，是世界上*的憾事和损失。但人们对此常常视而不见，这也许是人类的误区和盲区。苏格拉底曾说过“没有思考过的人生不值得去过。”职业心理效能学既是积极思考的思想产物，又充分借鉴当今世界*秀的文化和科学成果，它旨在发动人们内在的成长、变革和进步，同时使管理学更深刻、心理学更通俗。职业心理效能学既是职业成长的新思维、新工具、新方法，也是新职种、新职业、新行业。职业心理效能学用心理学的视角和方法论系统描述了人们在职场中的反应、环境中的适应、关系中的对应，提出了职业化管理、职业绩效提升、职业效能培养等一系列的理论和观点，它可以使在校大学生、职业中的人、职场中的骨干、组织中的管理者了解和掌握职业管理和职业成长中许多规律和借鉴，堪称是“

人生的样本”。

[显示全部信息](#)

目录

第一章 绪论——职业心理效能是一种新资本

- 1.1 职业心理效能学
- 1.2 职业心理效能学的作用
- 1.3 职业心理效能学的系统
- 1.4 职业心理效能学的特质
- 1.5 职业心理效能学的服务对象
- 1.6 职业心理效能学的影响界限
- 1.7 职业心理效能学的现实思考
- 1.8 职业心理效能学的价值实现
- 1.9 职业心理效能学与EAP
- 1.10 职业心理效能学的发展局限

第二章 我际关系

- 2.1 资本整理
- 2.2 能力指数
- 2.3 印象管理
- 2.4 类比锚定
- 2.5 认知管理
- 2.6 阶段性价值
- 2.7 体内制度
- 2.8 人格特征
- 2.9 我际关系的六个维度
- 2.10 我际关系中的独特感受
- 第三章
- 3.1 关联取向
- 3.2 关注取向
- 3.3 被理解取向
- 3.4 优越感取向
- 3.5 价值取向
- 3.6 评估取向
- 3.7 安全感取向
- 3.8 公平取向
- 3.9 关系取向
- 3.10 需求取向
- 第四章 处境意义
- 4.1 人类多元化中的共性
- 4.2 处境判断
- 4.3 场域中的资源
- 4.4 场域中的立场
- 4.5 场域的系统
- 4.6 场域说服
- 4.7 场域冲突
- 4.8 场域中的效率元素
- 4.9 场域问题
- 4.10 场域的压力
- 第五章
- 5.1 信念解释
- 5.2 立场解释
- 5.3 假设解释
- 5.4 我向解释
- 5.5 偏正解释
- 5.6 常识解释
- 5.7 性格解释
- 5.8 标签解释
- 5.9 基因解释
- 5.10 归因解释
- 第六章 积极绩效
- 6.1 绩效区域
- 6.2 绩效状态
- 6.3 绩效者类型
- 6.4 绩效挂钩
- 6.5 绩效平衡
- 6.6 绩效付能
- 6.7 绩效设计
- 6.8 绩效界限
- 6.9 绩效诊断
- 6.10 绩效功能
- 第七章 交付的意义
- 7.1 交付的价值
- 7.2 交付的内容
- 7.3 交付的类型
- 7.4 交付的动机
- 7.5 交付的风格
- 7.6 交付的仪式
- 7.7 交付的阶段
- 7.8 交付的维护
- 7.9 交付的评价
- 7.10 交付的风险
- 第八章
- 8.1 叙事体系
- 8.2 过滤体系
- 8.3 思维体系
- 8.4 能力体系
- 8.5

行为体系	8.6 经验体系	8.7 自控体系	8.8 关系体系	8.9 职业体系	8.10
定位体系	第九章 沟通的幅度	9.1 沟通的价值	9.2 沟通方式	9.3	
沟通的关系模式	9.4 沟通的限制	9.5 语言信息	9.6 非语言信息	9.7	
沟通中的话题准备	9.8 沟通的原则	9.9 沟通的技巧	9.10 沟通的障碍	第十章	
影响效度	10.1 影响的产生	10.2 影响的风格	10.3 影响的特质	10.4	
影响的运用	10.5 影响的过程	10.6 影响的原则	10.7 影响决策	10.8	
影响群体	10.9 影响条件	10.10 影响的限制因素	第十一章 技术应用	11.1	
问话技术	11.2 对话的技术	11.3 构图技术	11.4 切换技术	11.5 补充技术	
11.6 分析技术	11.7 表述技术	11.8 测量技术	11.9 督导技术	11.10	
赏识技术	参考文献				

[显示全部信息](#)

前言

人生的样本——职业心理效能学 人生的样本——职业心理效能学 在职业适应、成长和发展中，总有两个因素形成我们在职业中的优势和劣势，一个是职业技能，一个是职业效能。职业技能决定我们从事什么职业和工作，职业效能决定我们把工作和职业做的怎样。和职业技能相比较，职业效能更为复杂、识别更为困难，当然也更为重要。在许多组织中，多的是人手，用的是人才，缺的是人物。职业心理效能学的任务和使命就是通过向职业中的人提供认识规律和成长帮助，使职业中的人实现从职业技能到职业效能的平衡发展，使职业中的人实现从“人才”向“人物”演变。在职业中，价值的体现有两种分类，一种是资源，另一种是资本。资源是市场元素，可以通过交换和交易得到；资本不是，资本是一种核心竞争力，“学不去、买不来、偷不走、跑不掉”，通俗一点讲，资本是组织中的“非卖品”。职业心理效能学的初衷和发轫就是使职业中的人从能力分子向优秀分子转变，进而实现人才从“资源”向“资本”的跨越。每个人的生活道路和职业发展是这个世界上最为鲜活和复杂的事情，“木受绳则直，金就砺则利”，无论是科学家、作家、艺术家，所有成功的人，都会经历成功之前无数次的演练、设计、规划和验证。人生没有草纸，无法从头再来。因此，我们在职业的发展中，更应该做好计划和准备。我们相信人生的失误、选择的错误、机会的耽误、观念的谬误，是世界上最大的憾事和损失。但人们对此常常视而不见，这也许是人类的误区和盲区。苏格拉底曾说过“没有思考过的人生不值得去过。”职业心理效能学既是积极思考的思想产物，又充分借鉴当今世界最优秀的文化和科学成果，它旨在发动人们内在的成长、变革和进步，同时使管理学更深刻、心理学更通俗。职业心理效能学既是职业成长的新思维、新工具、新方法，也是新工种、新职业、新行业。职业心理效能学用心理学的视角和方法论系统描述了人们在职场中的反应、环境中的适应、关系中的对应，提出了职业化管理、职业绩效提升、职业效能培养等一系列的理论和观点，它可以使在校大学生、职业中的人、职场中的骨干、组织中的管理者了解和掌握职业管理和职业成长中许多规律和借鉴，堪称是“人生的样本”。

[显示全部信息](#)

媒体评论

本书是国内第一部系统论述职业心理效能的专著。本书用心理学的视角、创新的方法论，研究职业人的动力、能力、成长意愿和工作绩效等问题，旨在帮助组织及成员形成认识自我、了解他人、适应环境的效能体系；构建批判性思考、创造性工作、选择性生活的能力体系；达成提升个人效能、改善组织效率、增强管理效度的目标体系。堪称是职业成长、事业成功的“人生样本”。

在线试读部分章节

马斯洛说，“在任何社会环境中，能够做到自我实现的人，都不会超过百分之一。而这百分之一，几乎都是那里的成功者”。《职业心理效能学》的读者不会是百分之百，但它会尽可能帮助您成为那个成功的百分之一。

核心价值观是具体而丰富的，是思想和行为的共同创造。它不仅是宣言，更是智慧。《职业心理效能学》反映的是职业的智慧，体现职业的核心价值观。

犒赏性存在是以发展为主导的高级动机的产物，它不以“搏物”为前提，而是超越物质的那部分精神追求，比如价值、影响、尊重、成就。《职业心理效能学》通过研究职业中高级动机存在的规律和现象，使职场中的个人实现犒赏性存在。

从某种意义上说，单纯研究机器中的某一个零件，并不能使一部机器有效的运转起来。使整个机器运转起来的是系统，而不是专业。过去人们过于重视专业而忽视系统，《职业心理效能学》就是打造职业精英的一个应用系统。

《职业心理效能学》做为应用系统，能够使组织和企业不再单纯依赖财务的直线投入，而是依靠提升组织和成员的职业效能而使工作绩效实现可持续增长；使职业中的个人在拥有职业技能的前提下，更进一步提升职业效能，使个人拥有职业核心竞争力。

在高等院校职业能力的教育中，通过对《职业心理效能学》的学习和相应的训练，可以使个人成为组织中最需要的优秀分子。

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www.tushupdf.com](http://www.tushupdf.com)