

<<员工帮助计划>>

图书基本信息

书名：<<员工帮助计划>>

13位ISBN编号：9787500454410

10位ISBN编号：7500454414

出版时间：2006-6

出版时间：中国社会科学出版社

作者：张西超

页数：322

字数：365000

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>

<<员工帮助计划>>

内容概要

本书作为组织为员工设置的一套系统的、长期的援助与福利项目，通过专业人员对组织的诊断、建议和对员工及其直属亲人提供的专业指导、培训、咨询，帮助解决员工及其家庭成员的各种心理和行为问题，提高员工个人绩效和组织整体效能。

发达国家多年实践证明，员工帮助计划（EAP）是解决职业心理健康问题的最优方案。

本书即是中国第一部员工帮助方面的作品。

本书是作者在广泛借鉴国外有关职业心理健康和EAP等相关领域研究与实践成果的基础上，结合最近几年在EAP方面的实践，围绕中国现代组织管理与员工个人发展的实际需要，编写的一本应用性与学术性兼顾、专业与普及两全的图书。

本书从基本理论、EAP研究和评估方法、EAP应用和案例分析几个方面建构了国内EAP的基本模式。

它不仅满足了目前国内员工帮助计划（EAP）相关书籍空白的急需，也可以为应用心理、组织行为、人力资源及管理专业提供相应的参考。

本书未沿用西方EAP相关著作的一贯格式，而是偏重从职业心理健康的角度对国内工作场所面临的共性问题进行了针对性的探讨，这些问题包括身心幸福感、压力应对、职业枯竭、工作环境设计、裁员心理帮助等。

基于这方面的考虑，本书的篇章架构与国外传统EAP书籍存有较大差别，尤其是EAP实务领域和操作层面内容的呈现，抹掉了很多西方传统EAP的痕迹，如其作为干预重点的物质滥用等问题，本书基本没做过多的涉及。

这方面的取舍是立足于国内现实需要所致，从这个角度来说，本书并非一部相对全面和完整的EAP著作，仅是围绕中国EAP模式进行了积极而富有意义的探索。

<<员工帮助计划>>

作者简介

张西超 北京师范大学心理学院在职博士，现任北京师范大学心理学院人力资源与管理心理研究所讲师和北京易普斯企业咨询服务中心高级顾问，主要从事职业心理健康、压力管理、积极情绪方面的教学、研究和实践工作，重点研究员工帮助计划（EAP）。
主持联想集团客户服务部、国

<<员工帮助计划>>

书籍目录

第一篇 EAP概论	第一章 绪论	一 引言	二 现代企业最大财富的思考	三 变革与挑战	1
	· 社会转型期的中国	2. 变革中的组织	3. 无法回避的管理新课题	四 现代组织中的心理困境	
	1. 压力	2. 人际关系问题和沟通障碍	3. 职业不良心理	4. 个人问题	
	五 中国高级职业经理人压力现状	第二章 EAP的概念	一 EAP的定义	二 EAP的基本要素	
	1. 来自管理层的支持	2. 来自工会等组织或职能部门的支持	3. 明确的政策与程序说明	4. 保密	
	5. 完善的教育促进与培训	6. 财务支持和劳工保险	7. 专业的EAP从业人员	8. 广泛的服务项目	
	9. 确实的记录、追踪和评估	三 EAP的预期目标	1. 员工个人层面	2. 组织整体层面	
	四 EAP的服务范围	五 EAP的通用模式	1. 内部模式	2. 外部模式	
	3. 联合模式	4. 混合模式	5. 有关内部、外部EAP的相关研究情况	六 EAP的服务范围	
	1. 职业戒酒计划	2. 员工帮助计划	3. 职业健康促进计划	4. 员工提升计划	
	七 EAP的导入程序	1. 明确负责EAP项目的职能部门	2. 成立EAP导入的专项小组	3. EAP项目方案的需求分析	
	4. 确立EAP项目目标及编制预算	5. 设置专职人员或指定专业机构	6. 建立员工帮助系统	7. 项目评估	
第三章 EAP的发展历程	一 19世纪：EAP产生的背景	二 20世纪初：EAP的萌芽阶段	三 20世纪三四十年代：EAP的初步发展	1. 发展背景	
	2. AA规模迅速扩大	3. 方案在企业中开展	4. 个人的推动	四 20世纪50年代：EAP快速成长	
	1. 主要推动因素	2. 相关会议与研究	3. 工会的参与	4. 著名的戒酒方案	
	五 20世纪六七十年代：EAP发展成熟	六 20世纪80年代：EAP遭遇瓶颈	七 国内EAP的发展	1. 大陆的EAP	
	2. 台湾的EAP	第四章 EAP的跨文化思考	一 中国的独特文化	1. 传统农业生产对中国文化的影响	
	2. 儒家和道家思想对中国文化的影响	二 中国社会和中国人的独特性	1. 独特的社会化过程	2. 看重人际关系	
	3. 过高的群体意识与归属需要	4. 自我心理意识与躯体表现的异同	5. 是非观与羞耻心的影响	6. 本我、自我、超我的影响	
	7. 中国人对心理服务的误解	三 中国实施EAP的可行性分析	1. 中国人的心理问题不容忽视	2. 中西文化的融合	
	3. 组织的推动	四 EAP本土化的困难和建议	1. 本土化研究的不足	2. 中国人人格特性的研究不足	
	3. 心理咨询专业人才的培养	第二篇 EAP实务	第五章 EAP的需求评估与规划	第六章 EAP的宣传推广	
	第七章 EAP的培训	第八章 EAP的咨询	第九章 EAP的效果评估	第三篇 EAP应用	
	第十章 EAP的特殊应用与危机干预	第十一章 EAP的其他问题	第十二章 EAP案例分析		

<<员工帮助计划>>

章节摘录

—19世纪：EAP产生的背景EAP实际上起源于工人们的过度饮酒行为。19世纪中期的西方，在工作场所饮酒是一种极为普遍的现象，包括雇主在内的大多数人都普遍接受了这种习俗，管理者们对此也多持鼓励的态度。工人们多会在工间休息时间跑去喝酒，部分雇主还会为工人们留出专门用来喝酒的时间。就连员工在饮酒上的花销，也大多是由雇主来支付的。例如，在美国南部，人们在工间休息时间会离开工作场所，跑去喝上几杯威士忌或者白兰地。类似的现象一直持续到了20世纪。当时英国的酗酒现象也颇为严重。工人们的饮酒行为不但不会受到约束，甚至有些雇主还会自己将一些含酒精类的饮料拿到工作场所销售，并靠这些收入支付工人的工资。例如，在英国的一艘煤矿运输船上，大多数的工人每天都要喝下大量的酒类饮品，而无论他们有没有喝酒，雇主都会扣除工人的部分工资，用来抵除酒精的花销。而在英格兰码头，工人们每天通常会有四五次要暂时放下手头的工作跑去喝酒，对此管理者们没有任何的限制。饮酒行为逐渐渗透到了工人的工作和生活之中，成为其不可缺少的一部分。很多员工整夜酗酒，第二天带着醉意投入工作。人们慷慨大方地将自己的大部分收入用来购买酒类饮品。就连当时居住在美国的移民也不可避免地受到波及，进而加速了酒精滥用在世界范围内的蔓延。虽然其间也有一些组织为消除这种现象付出过或多或少的努力，但是一直到20世纪初期，这种恶劣的状况仍然没有明显的改善。1880-1920年，农场主和雇主们第一次试图将酒精赶出工作场所。他们希望能够借此提高劳动力的工作效率，减少工作失误。但是他们忽视了饮酒行为存在的根本原因，也就是这种行为究竟能给员工们带来怎样的帮助。饮酒现象之所以如此泛滥，显然是因为人们需要它，它能够给人们带来某些正面的作用，而对于这些作用管理者们知之甚少。因此管理者们的此次尝试困难重重，道路漫长而艰辛。但是无论如何，此次尝试动摇了人们一贯的观点，为后来的员工帮助计划打下了根基。到了20世纪的头十年，工作场所的严重酗酒现象终于有了初步的缓解。二20世纪初：EAP的萌芽阶段随着美国的一些企业不断扩大自己的规模，大量引进劳动力，管理者与员工之间的接触变得越来越少，管理方式上的漏洞也就更多地显现了出来，怠工、装病、离职和工作事故等问题层出不穷。人们逐渐发现，酗酒正是引发这些问题的首要原因。因此，一些管理者开始试图将酒精拦截在工厂大门之外。其中，最为典型的是美国轮胎厂，这里的管理者为了使工人们不再将酒类带进工厂，使用了包括解雇在内的一切方法。也有很多的铁道部门不只要求工人在工作时间不能饮酒，即使是工作之外，也都必须远离酒精。到了20世纪初，随着这些努力初见成效，禁酒的观念开始在美国蔓延。但与19世纪的禁酒运动不同，这时的人们开始关注酗酒问题的真正起因。当时，大部分人认为饮酒对于长期从事繁重体力劳动的工人来说，是有一定帮助的，但实际上，这却会令工人变得异常虚弱。一个很好的例子可以证明这种观点，英国船工的工作场所饮酒现象较为严重，他们中间患有酗酒相关病症的人数也较多；煤矿工人中酗酒的人数较少，而相应地，他们中间患有酗酒相关病症的人数也要少很多。因此，当时有人主张，对于在工作场所的饮酒行为，应该极力劝阻，而非鼓励。在这种背景下的美国，出现了三股力量，即有政府参与其中的禁酒运动、追求效率最大化的“泰勒制

<<员工帮助计划>>

”（Taylorism）以及为工人发放体恤金的相关法规的颁布，这三股力量的共同推动，促使EAP逐渐萌芽。

1920年，美国政府颁布了第18条修正案，要求禁止生产或销售烈性酒。

随后，几乎整个美国都加入到了这场轰轰烈烈的禁酒运动之中。

管理者们更是全力以赴的消除工厂内的饮酒行为，以彻底根除这个使工人无法适应正常社会生活的严重问题。

这与管理者们曾在很长一段时期内接受甚至鼓励工人的饮酒行为形成了鲜明的对比。

<<员工帮助计划>>

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>