

<<职场怪诞心理学>>

图书基本信息

<<职场怪诞心理学>>

前言

高中时，我和一个朋友想让自己更强壮些，于是买了一本名叫《空手道自学入门》（Teach Yourself Karate）的书。

这本杂货店贩售的平装书里全是空手道练习的黑白照片，以及乏善可陈的图解。

我很怀疑，我们真的能从书里学到这么复杂的技能吗？

但我那位朋友非常有决心和毅力，花了许多时间模仿练习书上的踢腿、劈掌、推打、阻挡等动作。一段时间后，我们已经了解了所有的基本动作，我便没有耐心再学下去，就把书送给了那位朋友。

他没有放弃，不断练习书上的每个动作，并前往道馆实际练习空手道。

最后他取得黑带资格，并成为了一名教练。

多年后，我提起这段往事，他告诉我，他从书上真的学到了基本动作。

我记得他对这本入门书的评价：“这本书让我学到了空手道基础，也引发了我持续学习的兴趣。

书中的讲解让我在对打时不致于觉得无助。

虽然我对空手道并非无所不知，但至少它能让我保护自己。

它教给了我基本的技巧与自信。

” 常有人问我，像商业管理心理学、危机干预、警察心理学、刑事行为科学、心理治疗、神经性心理学等复杂的知识可以从书上或课程中学习吗？

事实上，这与学习医学、军事训练、航空驾驶、运动、音乐等其他人类技能是一样的。

这些主题或许十分复杂，我的答案却非常简单：书籍与课程不会让你成为专家，却能让你打好基础，让你掌握背景知识与前人的智慧，让你在此领域持续发展。

这与医生要先念医学院，经理人必须拿到MBA学位的道理一样。

你必须在实际环境中不断练习才能建立专业体系，成为真正的专家。

此外，想超越他人的潜在动机也是作为专业人员不可或缺的素质。

无论如何，你总要跨出第一步，但是，此立足之处必须可以提供足够的资讯，让你能立即将技能应用于真实世界中。

如果无法做到这点，那么这些书籍、课程与训练就没有存在的必要。

还记得我那位学习空手道的朋友吗？

他的第一步也是从一本黑白平装书开始的。

我们需要的是正确的训练课程。

在调查现今商业心理学的课程时，我对行为管理的各种理论与训练感到头疼，这些课程包括不具意义的人格分类，不存在的并发症，不具任何代表性的测验，没有任何建议只提出自己喜欢的理论，错误百出的推测，不完整的想法以及琐碎的个案。

最让我苦恼的是市面上许多书籍、录音带或课程只有滔滔不绝的长篇大论，根本没有着墨于现今经理人真正关心的议题。

如何让懒惰的员工积极一点？

如何与不能（或不想）遵循指示的部下相处？

要如何处置对指导、咨询或惩戒毫无反应的员工？

在危机扩大前，如何让人事部门提出问题？

如果员工将要失控或爆发。

当下应该如何处理？

如何调整沟通技巧，让自己的影响力在员工绩效与士气上发挥最大功效？

如何建立有效的领导品质，鼓励组织的忠诚度与团队的建立？

如何在例行工作中运用务实的管理心理学，增进事业与组织的生产力？

当然，没有人规定优秀的经理人一定得是心理学家，果真如此的话，那么世界上就只有心理学家才能从事管理工作了。

从某种程度上来说，这种情况是不可能的。

但就像要先了解你的车子或电脑，才能成为好司机或顺利使用电脑一样，了解员工变成怪胎的原因，

<<职场怪诞心理学>>

才能让你有效运用管理技巧、对症下药。

要记住，人不是机器，这也是为什么本书仅是带你入门的指南，而非说明书。

不管你是高层主管、中层经理或亲力亲为的基层主管，本书将提供独一无二而效果非凡的指导方针，让你了解各种员工的人格特质、人际互动，以及他们工作表现的潜在动机。

本书并非由心理学术语堆砌而成，而是将临床心理学、社会心理学与组织心理学的原则转化为实用的行为科学工具，可立即派上用场，解决员工问题、增进工作效率。

我不希望这本书在你翻过一遍后便束之高阁。

不管你是在办公室、书店的地板上、服务台还是会议室看这本书，我希望它是能让你反复翻阅的参考资料，在面对各种类型的员工时能为你提供有效的建议。

我非常自信，这本书将成为你在管理层面最有用的资产，但我并不想夸口读完这本书就能让你成为管理大师。

想要成为管理大师，你必须将道理应用于工作上，不断练习、试验书中的策略，愿意接受各方回应，最后调整管理方式，并且重新进行尝试。

付出时间与精力并不是要你过着无聊、痛苦的生活，因为只要你持续练习，一定会有意外惊喜，你会发现自己的管理技巧渐入佳境，下属更卖力地为你工作。

通过心理学提供的人际互动资讯，你的管理风格将会较为顺畅，不会给人压迫感。

你与部下的相处看起来将不再是各种技巧的刻意展现，而是一种真心想要协助员工的表现。

借由这些知识，你将能取得‘人际空手道’的黑带。

换句话说，若能持续练习与进修，你将从没有把握的初学者变成熟练的老手，最后成为一位谦卑而又受人尊敬的管理大师。

不仅是经理或主管，员工协助方案的协调员、人资主管或企业风险管理执行官都能将此书作为指导方针，带领企业远离危机与意外，为员工提供最佳服务，并建立良好的企业文化。

你可以将本书作为管理心理学中一本好用的训练说明书，一本有助于了解各种人格特质的实用指南。

一旦你掌握了所有基本人际互动技巧，可使公司变得更强大，你也会更满意自己的工作。

换言之，本书将是你获得与提升管理魅力的最佳启蒙。

<<职场怪诞心理学>>

内容概要

与其换岗、降职、辞退员工，不如换个方式和他们相处！
跨越管理心理与职场心理两大领域的经典之作！
国际注册职业经理人认证协会推荐图书！
美国管理协会推荐图书！

由劳伦斯·米勒编著的《职场怪诞心理学：搞定难搞员工的权威法则》将心理学定律运用到实际案例的分析与指导上，从系统的知识出发，落实到职场现实和实际细节之中。

《职场怪诞心理学：搞定难搞员工的权威法则》以系统的理论为支撑，结合权威的心理学定律来解析职场人格与心理，提供职场人际难题的解决之道。

<<职场怪诞心理学>>

作者简介

劳伦斯·米勒, Laurence

Miller, 美国著名心理学家、作家与管理培训讲师。

现经营一家心理咨询中心, 主要为职场人士提供咨询。

同时, 他还在欧美各国举办培训和讲座, 聘请其授课的公司有通用电气、花旗银行、微软、路易威登等。

张百顺, 北京师范大学心理学系毕业, 北京大学光华管理学院MBA, 加拿大约克大学管理学博士, 现为软银集团合伙人。

其作品和译作散见于《GQ智族》、《财经》、《职场》等国内一线期刊。

<<职场怪诞心理学>>

书籍目录

前言

序言 职场人格与职场心理

第一章 逃避型与依赖型职场人格

第一节 逃避型职场人格

第二节 逃避型的人格重塑

第三节 依赖型职场人格

第四节 依赖型的人格重塑

第二章 戏剧型与边缘型职场人格

第一节 戏剧型职场人格

第二节 戏剧型的人格重塑

第三节 边缘型职场人格

第四节 边缘型的人格重塑

第三章 自恋型与反社会型职场人格

第一节 自恋型职场人格

第二节 自恋型的人格重塑

第三节 反社会型职场人格

第四节 反社会型的人格重塑

第四章 强迫型与偏执型职场人格

第一节 强迫型职场人格

第二节 偏执型职场人格

第三节 偏执型的人格重塑

第五章 分裂型与被动攻击型职场人格

第一节 分裂型职场人格

第二节 分裂型的人格重塑

第三节 被动攻击型职场人格

第四节 被动攻击型的人格重塑

第六章 职业伤害：职场上的精神异常

第一节 焦虑性疾患

第二节 情感性疾患

第三节 精神分裂与精神病

第四节 酗酒与药物滥用

第七章 大脑警讯：职场上的神经心理性异常

第一节 注意力不足多动症

第二节 失智

第三节 癫痫

第四节 突发性嗜睡症

第五节 妥瑞症

第六节 创伤性脑损伤与脑震荡症候群

第八章 病态与疲倦：职场上的身心症

第一节 身体型疾患

第二节 身体化症

第三节 转化症

第四节 疼痛疾患与慢性疼痛

第五节 虑病症

第六节 身体畸形化疾患

<<职场怪诞心理学>>

- 第七节 人为疾患
- 第八节 装病
- 第九节 管理职场上的心身症状
- 第十节 如果是心身症员工
- 第九章 如何管理异常员工
 - 第一节 问题员工与员工问题
 - 第二节 从不良员工到最佳员工：实用解决方案与策略
 - 第三节 挑选与审查
 - 第四节 教育与培训
 - 第五节 指导与咨询
 - 第六节 惩戒
 - 第七节 心理层面的职务适合性评估
 - 第八节 心理咨询服务
 - 第九节 解雇
 - 第十节 管理方式与部门解决方案
- 第十章 如何处理职场暴力
 - 第一节 职场暴力：事实和数据
 - 第二节 职场暴力的循环周期
 - 第三节 谁会成为职场施暴者？
 - 第四节 预防职场暴力
 - 第五节 职场暴力：处理紧急事件
 - 第六节 处理精神异常员工引起的职场暴力
 - 第七节 从职场暴力中复原
- 第十一章 给管理阶层的挑战：组织压力管理与领导
 - 第一节 重大压力下的决策过程
 - 第二节 组织压力管理与管理方式
 - 第三节 管理组织压力：经理人行动守则
 - 第四节 心理学家在组织压力管理上扮演的角色

<<职场怪诞心理学>>

章节摘录

版权页：若经理人希望员工接受职务适合性评估，可能事先在某些层面要先取得法律与工作的认可与同意。

举例来说，受美国身心障碍法所限，如果一些工作内容与公共安全有关的个体，如警察、消防员与紧急医护人员，其受损的精神状态已经危及公共安全时，法院通常会给雇主较大的裁决权，让他们自行判断员工是否需接受职务适合性评估。

许多本书提到的规则其实专为这些团体设计，主因是这种重要职位需要更严谨的管理。

当然，这也适用于医护人员、公共运输员工、安全人员，以及需要与儿童相处的人员。

主导评估的人必须注意是否涉及责任问题，如过失性任用、留用与管理，此问题不管是公家单位或私人企业都会发生。

对于没有上述所谓安全问题的企业，经理人要求员工进行任何精神评估前，都必须先询问律师或法务部门。

以下将摘要出经理人应该了解的职务适合性评估的基本要素。

确定资料。

员工的姓名、身份证、部门相关资讯、评估者姓名与日期。

评估理由。

导致员工必须接受精神评估的主要事件、议题与相关问题。

评估必须着重于与工作相关的问题上。

背景资讯。

这里的资讯可以很广泛，也可以锁定某个范围，但必须与问题有关联性。

例如员工与前任雇主的冲突就是有相关性的资讯，而婚姻状况可能就没有。

临床面谈与行为观察。

就像所有临床评估一样，面谈可以搜集到一个人最有用的相关资讯。

他们的交谈内容、如何回答问题，以及行为举止等皆具有相同重要的地位。

检查记录。

评估记录会因案例不同而有不同的份量，可能是几张纸，也有可能是整叠文件。

心理医师的工作是将这些记录去芜存菁，摘录出主要内容并做出结论。

精神状态检测结果。

不是所有职务适合性评估都包含精神状态检测。

如果必须进行，提问内容得与工作相关，包括一般智能、认知功能（注意力、专注力、记忆、推理能力）、人格功能、情绪评估（焦虑、沮丧），以及是否有精神异常的症状（妄想或幻觉）。

结论与讨论。

这部分是心理学家必须针对每个相关问题提出的简单扼要的说明。

例如：“精神状态检测结果以本质来看在正常范围内，员工有轻微漠视规定的倾向，且在压力下会较为冲动。

我们做出此结论的主因是他曾说过：‘如果我知道政策是错的，我有责任以正确的方式完成工作。

’此外，他在先前有三次违规记录，且在前一份工作可能也有一次相同的行为。

”“整体结果与员工平均智能一致，无重大精神异常，工作相关能力与技能在水准之上（财务数据与相关电脑程序应用），但长久以来，若处于压力下会有不服从规定以及冲动（但非暴力）的行为。

”

<<职场怪诞心理学>>

编辑推荐

《职场怪诞心理学:搞定难搞员工的权威法则》特色：1.权威性。

《职场怪诞心理学:搞定难搞员工的权威法则》以系统的理论为支撑，结合权威的心理学定律来解析职场人格与心理，提供职场人际难题的解决之道。

2.实用性。

《职场怪诞心理学:搞定难搞员工的权威法则》将心理学定律运用到实际案例的分析与指导上，从系统的知识出发，落实到职场现实和实际细节之中。

想了解、沟通、影响与激励最难搞、最复杂的员工，读这本书就对了！

你的办公室里是否有这样的员工：他们怕事又依赖，情绪化又反应过度，爱搞破坏，甚至还有精神洁癖。

碰到这样难搞的员工，要怎么办？

！

《职场怪诞心理学:搞定难搞员工的权威法则》以浅显易懂的语言展现了职场心理学的全部精华：你可以了解到员工之所以会成为“讨厌鬼”的原因，也可以获得与这些难搞员工的相处之道。

<<职场怪诞心理学>>

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>