

<<职场人际关系心理学>>

图书基本信息

书名：<<职场人际关系心理学>>

13位ISBN编号：9787300141107

10位ISBN编号：7300141102

出版时间：2012-1

出版时间：中国人民大学

作者：(美)莎伦·伦德·奥尼尔//埃尔沃德·N·查普曼|译者:石向实//郑莉君

页数：288

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>

<<职场人际关系心理学>>

内容概要

本书已经有超过100万册被用于课堂和工作中，以帮助新老职场人提高人际关系技能。
《职场人际关系心理学(第12版)》的模块化内容可以应用于许多领域：作为人际关系领域的核心教程、作为管理和组织行为课程的补充教程或者作为团体训练项目的训练指南。

本书特点：包含了职场所有必需的核心人际关系技能。
教材-练习模式方便读者练习重要概念。
平白易懂的叙述帮助。
强调自我评估和改进人际关系。

第12版的新亮点：新的“思考并回答”，强化每章的概念。
新的“试试你的理解力”，帮助读者应用每章的概念。
新的“案例”，帮助读者评估常见的工作场景，并找到最好的解决方法。

<<职场人际关系心理学>>

作者简介

莎伦·伦德·奥尼尔(Sharon Lund O'Neil), 美国伊利诺伊州立大学博士、休斯敦大学教授, 是一位著述甚丰的学者。她写作风格亲切, 提出的建议具有建设性, 解决问题思路清楚。她讲述的人际关系案例以团体工作环境为背景, 在职业培训工作者和相关教师中十分流行。作为领导力和团队凝聚力领域的知名演讲家和推动者, 莎伦强调“软能力”的重要性——人际关系能力对于构建有效的人际关系十分重要。莎伦积极参与了许多专业团体, 为一些美国著名的国家级专业机构和教育机构提供专业支持。她在教育、科学研究、社会服务等方面获得过许多有影响的奖励。莎伦的作品还有:《领导力:领导者需要掌握的核心技能》(第3版)、《动机:银行卡的成功》等。

石向实, 男, 1954年生, 杭州师范大学研究员, 浙江省省级有突出贡献的中青年专家, 浙江省社会心理学会会长、中国社会心理学会常务理事、中国社会科学院社会心理研究中心特聘研究员。主要从事中国管理哲学、社会心理学、城市社会学方面的研究。

郑莉君, 女, 1956年生, 蒙古族, 现任杭州师范大学教育科学学院教授, 兼任浙江省社会心理学会副会长、中国社会心理学会理事、中国社会科学院社会心理研究中心特聘研究员; 多年从事发展与教育心理学、心理卫生与心理健康教育研究。1997年获曾宪梓教育基金会高等师范院校教师奖, 2001年获全国优秀科技工作者荣誉称号。

<<职场人际关系心理学>>

书籍目录

第一部分 了解自己

第1章 人际关系无法逃避

人际关系的重要性

积极态度提升你的人际关系能力

人际关系中的责任

企业如何评估员工

本章 小结

试试你的理解力

思考并回答

第2章 人际关系可以成就你，也可以阻碍你

表现自信

人际关系与经验

人际关系提供机遇

学习与态度

个性与人际关系

本章 小结

试试你的理解力

思考并回答

第3章 保持积极的态度

表现你的态度

树立并表达你的积极态度

经常进行自我态度评估

机缘凑巧

本章 小结

试试你的理解力

思考并回答

第4章 当你受到伤害时

我受到了伤害！

态度修复策略

避免伤害他人

积极的态度无价之宝

本章 小结

试试你的理解力

思考并回答

第二部分 与他人相处

第5章 纵向和横向的人际关系

人际关系的特点

纵向职场人际关系

横向职场人际关系

沟通交流与人际关系的建立

本章 小结

<<职场人际关系心理学>>

试试你的理解力
思考并回答

第6章 你的潜力和生产率

生产率评估
个人生产率潜能
团队生产率潜能
缩小团队生产率差距
本章 小结
试试你的理解力
思考并回答

第7章 成功的要素

人际关系、工作满意度与生产率
优化能力组合
四大“加分”闲素
客户服务与生产率
质量管理
本章 小结
试试你的理解力
思考并回答

第8章 最重要的工作关系

上司的角色
团队氛围
管理方式
尽可能拉近你和顶头上司的距离
这合乎职业道德吗？

本章 小结
试试你的理解力
思考并回答

第9章 理解人际关系的本质

关系是双向的
互惠理论
价值观冲突
种族差异
性吸引和性骚扰
年龄差异
容忍限度
本章 小结
试试你的理解力
思考并回答

第三部分 拓展人际关系

第10章 与团队成员一起成功

团队成员应该满足的基本要求

<<职场人际关系心理学>>

适应人员结构多样化的团队

实践互惠理论

团队中的态度因素

本章 小结

试试你的理解力

思考并回答

第11章 情绪智力：应对压力、挫折和侵犯

被压力压垮？

肯定不是我！

侵犯行为及其陷阱

挫折—侵犯行为的假设

.....

第四部分 发展事业

第五部分 发挥优势，走向成功

<<职场人际关系心理学>>

章节摘录

版权页：插图：每天，某些人的某些行为可能会对我们的态度造成伤害。

例如，一位老师或一位同事再三要求你回答出某个问题，但你却不会回答或者不便回答，此时你往往会感到很为难。

再如，你期待了很长时间，但是朋友或家人却突然中途停止履行他们对你的某个承诺，此时你往往会感到很失落。

又如，很长一段时间内，你把某个认识很久的人或同事当做自己的好朋友，没想到他却总是有意无意“冷落”你，此时你往往会感到很伤心。

态度被伤害通常会使人感到整个人都受到了伤害，他的自信心会因此下降，工作效率也会降低。尽管有些行为对于一个人态度的伤害可能非常轻微，然而我们也需要采取一定的努力修复原来的态度。

当有些行为对我们的态度造成严重伤害时，修复态度就将变成一个极大的挑战。

格雷戈的故事一个月以前，在一场关键的学校足球比赛中，格雷戈因为失误错失一个好球。

出于愤怒，他的教练当场让他停止了比赛，并在众球员面前狠狠地训斥了他。

由于教练的训斥句句严厉，格雷戈感到自尊心受到了极大的伤害，他甚至打算上交所有比赛用品，从此退出这支足球队。

他委屈地跟队友们抱怨道：“草皮那么滑，所以我才摔倒了，这是突发意外，在场的每个人都有可能发生这种意外，难道我是故意摔倒的吗？”

队友们也挺理解他的，大家建议他和教练就这个问题好好沟通一下。

在大家的鼓励下，格雷戈收起了自己的抱怨，以一种成熟冷静的方式跟教练好好交流了这个问题，并因此重新修复了自己的态度。

在接下来的赛季中，他表现得格外出色，赛季结束时，他还获得了体育奖学金。

詹妮弗的故事因为一个小误会，詹妮弗上周与老板贝利夫人发生了一场冲突并且当时她还借着情绪发泄了许多压抑已久的牢骚。

当然，贝利夫人重重地惩罚了她。

事后，詹妮弗始终对贝利夫人心怀怨恨，拒绝主动和贝利夫人“讲和”，所以她一直都很难以恢复自己之前在工作中的积极态度。

结果呢？

没过多久，她就被老板辞退了。

吉尔和罗伯特的故事吉尔和罗伯特结婚不到一年就吵着要分居。

吉尔始终都压抑着自己的情绪，希望双方还有和好的余地。

可是罗伯特欣然接受分居的态度，不断咨询律师乃至分割房产的做法都让吉尔感到非常心寒，她觉得自己受到了很大的伤害。

无奈的她跑到姐姐那里诉苦。

吉尔的姐姐听到妹妹的遭遇后，生气地说：“吉尔，他已经把你伤害到这种地步了，你怎么还不知道醒悟！”

现在是你重建自己的态度、积极面对的时候了，不要一再退缩！

”在工作和生活中，由于各种人际关系冲突，我们的态度或多或少都会受到伤害。

当人际关系冲突持久地破坏我们的积极态度时，我们将付出沉重的代价。

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>