

<<员工援助师>>

图书基本信息

书名：<<员工援助师>>

13位ISBN编号：9787504597878

10位ISBN编号：7504597872

出版时间：2012-7

出版时间：时勘 中国劳动社会保障出版社 (2012-07出版)

作者：时勘 编

页数：494

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>

<<员工援助师>>

内容概要

员工援助计划（Emp Joyee Assistance Program，EAP）是上世纪末从发达国家引进的员工关爱的服务领域，经过在我国的多年实践和探索。

已经拓展为“帮助、促进个体及其组织的适应、发展”的全方位服务。

《国家职业资格培训教材：员工援助师》由中国科学院大学时勤教授担任主编，邀请了清华大学、北京师范大学、中国科学院心理研究所、中国人民大学、中央财经大学、北京回龙观医院等国内员工援助计划领域最有代表性的心理学、人力资源管理、临床医学、劳动法、危机管理的学者和管理专家，结合我国国情的实验研究成果编制而成。

教程内容主要包括：心理诊断能力、监控干预能力、心理疏导能力、职业辅导能力、团队建设能力、冲突管理能力、协商谈判能力、法律援助能力、社区关爱能力和危机应对能力等+大职业能力。

每一章节均附有职业技能鉴定的知识点和精选案例，以帮助学习者发现问题，形成解决方案，促进管理技能的提升。

时勤主编的《员工援助师》可以作为员工援助师，员工关系管理师的职业技能鉴定培训教材，也可以作为企事业单位、政府机关和军队的管理者、工会、党群工作者和社区干部的管理能力培训教材。

<<员工援助师>>

书籍目录

第一章员工援助计划概述 第一节员工援助计划的历史沿革 第二节员工援助计划的标准和操作要求 第三节员工援助师的胜任特征要求 第四节员工援助师的职业道德要求 第二章心理诊断能力 第一节心理诊断与心理测验 第二节心理诊断的流程和方法 第三节心理测验的方法 第四节心理评估的方法 第三章监控干预能力 第一节常见的情绪障碍 第二节常用的心理治疗方法 第三节心理危机与干预 第四节自杀的原因及预防 第四章心理疏导能力 第一节压力与压力源 第二节工作压力管理 第三节工作环境设计 第四节工作—家庭平衡 第五节心理疏导方法 第六节员工的工作投入 第五章职业辅导能力 第一节员工的职业规划 第二节个人职业生涯管理 第三节新员工的入职辅导 第四节中后期员工的职业辅导 第五节员工转岗辅导 第六章团队建设能力 第一节群体概述 第二节班组长的日常管理 第三节团队领导与决策 第四节合作型团队建设 第五节团队心理辅导方法 第七章冲突管理能力 第一节冲突与冲突管理 第二节沉默与谏言 第三节沟通与协调的技巧 第四节工作场所的欺负与暴力行为 第八章协商谈判能力 第一节劳动合同管理 第二节集体合同管理 第三节工资集体协商 第四节执法检查与劳动监督 第五节权益代表的协商谈判 第九章法律援助能力 第一节法律援助概述 第二节劳动争议的法律援助 第三节企业裁员与离职管理 第四节伤残人员的心理康复与辅导 第五节常见法律问题的咨询 第十章社区关爱能力 第一节社区管理与社区援助 第二节社区人员的就业帮扶 第三节困难人员的医疗救助 第四节困难职工的助学帮扶 第五节外来务工人员的咨询援助 第六节企业—社区的全方位关爱 第十一章危机应对能力 第一节危机管理概述 第二节安全事故的预防和应对 第三节群体性事件的应对 第四节危机事件的应对 第五节避险自救的心理辅导 第六节创伤后应激障碍及治疗 第十二章员工援助计划的管理 第一节员工援助计划的操作流程 第二节员工援助师的培训发展 第三节员工援助师的督导和自我成长 第四节健康型组织及其评估 第五节员工援助计划的发展趋势 附录1《员工援助师》教程分级学习要素细目表 附录2专用名词表 附录3人名索引表 参考文献

<<员工援助师>>

章节摘录

版权页： 1) 外表。

外表是否整洁、干净，衣着是否符合其当前的状态和情境，是否有缺陷。

2) 行为。

观察对象如何表现自己，表情、姿势是否协调，动作和态度是否友好，在会谈中表现如何。

3) 语言特点。

语言的表达方式如何，交谈的兴趣如何，有没有避免交谈的话题，有无语言缺陷等。

4) 心理特点。

思维方式是否正常，是否有冲动表现，表现出哪些情绪，有无献媚、冷淡、友好、反感等表现，认知特点是否正常。

(3) 使用观察法的注意事项 第一，在活动中对员工行为进行观察，并按等级量表给予评定，这是心理诊断常用的方法。

观察法由于其目的明确，方便易行，所得的材料又比较系统，故应用较广。

但这种方法只能了解一般现象，不易重复，难以观察到预定的内容，对观察者的要求也较高。

第二，把观察与传闻、描述和解释区分开，要尽可能地使用先进的工具进行辅助观察。

第三，观察必须沿主线进行，可随机应变。

观察法还应该与其他方法配合进行，结果才会更加准确。

2. 谈话法 谈话法是心理诊断和治疗中最常用和最基本的方法之一。

员工援助师通过面对面的谈话，以口头沟通的形式直接了解员工的心理状态和行为特征，所以又称访谈法。

谈话法能够通过以问题为中心的会谈，获得员工的各种背景资料、当前存在的问题，并通过与员工的商讨，制定合理的解决方案。

各种背景资料对确定员工的问题、解决问题具有重要的作用。

谈话法一般分为自由式会谈、结构式会谈和两者结合的会谈三种方式。

(1) 自由式会谈。

自由式会谈属于一种开放式的谈话，谈话对象比较自由，能够有更多的机会表达自己，但是，自由式会谈容易导致偏见和主观印象。

在与员工的初次接触中，一般采用开放式访谈，这有助于建立信任感，收集多种信息。

在接下来的辅导和治疗中，根据每次辅导和治疗的目的，对员工的问题进行有针对性的访谈。

(2) 结构式会谈。

结构式会谈是根据特定的目的，按照预先设定的结构、程序和问题进行会谈，根据会谈表进行逐项提问，并对其回答进行评定和诊断。

这种方法节省时间，效率高。

但是容易让被访谈者产生拘谨感，不愿意表达真实的情感。

(3) 两者结合的会谈。

在员工援助工作中多采用两种方式结合的谈话方式，并根据话题内容和目标灵活掌握，可以选择的会谈法主要有摄人性谈话、鉴别性谈话、咨询性谈话、治疗性谈话和危机性谈话：1) 摄人性谈话主要是收集资料，了解员工的健康状态、工作状况和家庭情况，根据问题进行诊断。

这种谈话采用自由式会谈比较合适。

2) 鉴别性谈话是通过交谈和观察，确定问题的类型和使用什么样的测量工具。

这种谈话采用结构式会谈比较合适。

3) 咨询性谈话主要是针对员工的某方面问题，如职业规划、工作与家庭平衡、子女教育、工作压力问题等进行会谈，目的是为解决员工某方面的困惑提供一定的咨询建议。

<<员工援助师>>

编辑推荐

《国家职业技能培训教程:员工援助师》可以作为员工援助师,员工关系管理师的职业技能鉴定培训教材,也可以作为企事业单位、政府机关和军队的管理者、工会、党群工作者和社区干部的管理能力培训教材。

<<员工援助师>>

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>