

<<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，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>