

互相帮助



[互相帮助_下载链接1](#)

著者:埃德加·沙因

出版者:东方出版社

出版时间:2009-11

装帧:

isbn:9787506036474

在《互相帮助》中，我们将分析帮助关系的互动性，解释帮助关系中信任的重要性，并举例说明施助者必须保证自己的帮助真正得以实施，而受助者该如何接受帮助。我越来越相信：不管给集团客户提供指导还是照顾生病的家人，帮助关系的社会互动性和心理互动性都是一样的。在《互相帮助》中，我会使用自己在职业生涯和个人生活中的一些经历作为例子，进行个案分析。我曾接受过治疗，也学习过网球课程，接受过各种各样的帮助。作为一名施助者，我是一个女人的丈夫、三个孩子的父亲、七个孙子的祖父；我还是一名老师，教过许多学生；我还是一名顾问，为许多个人和集团客户提供过咨询服务；我曾亲手照料患乳腺癌的太太，度过了那些难挨的岁月。

作者介绍:

埃德加·沙因，美国麻省理工学院斯隆商学院教授，世界百位最具影响力的管理大师之一，企业文化与组织心理学领域的开创者和奠基人。1947年毕业于芝加哥大学教育系

，1949年在斯坦福大学获得社会心理学硕士学位，1952年在哈佛大学获得博士学位，此后一直任教于斯隆商学院。他率先提出了“企业文化”的概念，奠定了企业文化研究的基础。他的主要著作包括《组织文化与领导》、《组织心理学》等。

目录: 前言第一章 帮助是什么 有益帮助与无益帮助 帮助行为的多重含义
正式帮助与非正式帮助 帮助是一种社会行为 第二章 经济学与戏剧: 人际关系的本质
社会经济学: 维持社会秩序 亲密与信任 社会戏剧 小结 第三章 帮助关系的不平等与错位
需要帮助时的“低人一等” 被人求助时的“高人一等”
五种可能发生在求助者身上的陷阱 六种可能发生在施助者身上的陷阱
构建帮助关系的启示 小结 第四章 帮助行为与戏剧: 帮助角色的三种类型
施助者最初不了解的五件事 求助者最初不了解的五件事 选择一个角色 小结 第五章
谦逊地询问: 建立和维护帮助关系的关键 询问的形式 询问的时间和类型标准
小结 第六章 询问过程的应用 案例6.1: 非正式场合的一对一帮助
案例6.2: 一个天真的问题的后果 案例6.3: 转为冲突性询问
案例6.4: 帮助同事成为更好的施助者 案例6.5: 一次无益帮助
案例6.6: 持续型帮助关系 小结 第七章 永久性互助的团队 如何实现团队合作
任务偶发性决定了互助种类的不同 任务互依性 帮助过程中必不可少的反馈
案例7.1: 肿瘤门诊的多种帮助形式 当团队成员不在同一个地点办公时 小结 第八章
施助型领导者与组织受助者 谁是受助者 文化与领导力 接受帮助——领导职责
案例8.1: 典型的管理顾问的案例 执行组织变化里的帮助角色 组织咨询里的帮助角色
小结 第九章 原则与建议 提供帮助的准备 接受帮助的准备
原则一: 有效帮助源于双方的自愿 原则二: 有效帮助源于双方的平等感
原则三: 有效帮助源于施助者的正确角色定位
原则四: 你的所言所行都是影响未来人际关系的因素
原则五: 有效帮助源于纯粹性询问 原则: 有问题的人是求助者
原则七: 你永远都找不到全部答案最后的话
· · · · · (收起)

[互相帮助](#) [下载链接1](#)

标签

管理

职场

团队

心理学

团队建设

领导力

团队管理

经管

评论

专注小话题，深入大思考。

: F272.9/56

帮助很简单的一个词，如何精确定义，受助者、施助者如何人际互动，避免帮助陷阱，提供受助者需要的真正帮助不是件太容易的事情，把握原则，详加练习，在团队工作，组织领导力层面受益匪浅。

并不像介绍写的，真的分析了帮助关系的本质，其实，更适合咨询公司

作者把许多社会过程重新定义为“帮助行为”的不同形式，同时也结构性的梳理了组织中各种行为的影响和如何实施有效的行为，包括一些领导的艺术。

书名看上去很玄乎，但是整本书的思路结构和辩证都很有逻辑性。作者真的在关于互相帮助这件事好好讲道理，感觉我还是有收获哒~

[互相帮助_下载链接1](#)

书评

【内容】简单的描述就是从一对一的人际关系到一对多、多对多的人际关系处理。【理解】因为个人有过心理咨询的基础，所以在一对一的层面，有类似心理咨询的感觉。为什么呢？因为核心在于助人自助。在团队互助的层面，更多的是建构了团队建设的基本要素，以及团队建设初期人员的...

在人与人交往的过程中无时无刻不是在帮助之中。经常我们觉得帮助了别人，但是别人并没有感激，而我们更觉得莫名其妙为什么没有得到相应的回报。

这都是因为我们的帮助没有帮到点上或者别人根本不想接受你的帮助.. 帮助:

1.施助者和受助者之间要建立一定程度的理解和信任. ...

[互相帮助_下载链接1](#)