

CHINA YEAR 2011

2011年度中国

职场心理健康调研报告

WORKPLACE MENTAL HEALTH REPORT

联合举办方



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
组织与员工促进中心
Center for Organization & Employee Assistance Program



目 录

Contents

PART1调研背景数据 /P3

PART2调研核心分析 /P5

职场三大压力源 /P5

五种常见身体症状 /P10

不同人群心理健康差异明显 /P16

PART3经典案例分享 /P21

PART4结束语/P29

PART5附录/P30



PART1 调研背景数据

调研背景

随着职场竞争压力的增大，人们不得不每天面对紧张的生活和工作环境。

当这种压力超出个人应对能力时，就会严重影响人们的身心健康状况和工作状态。

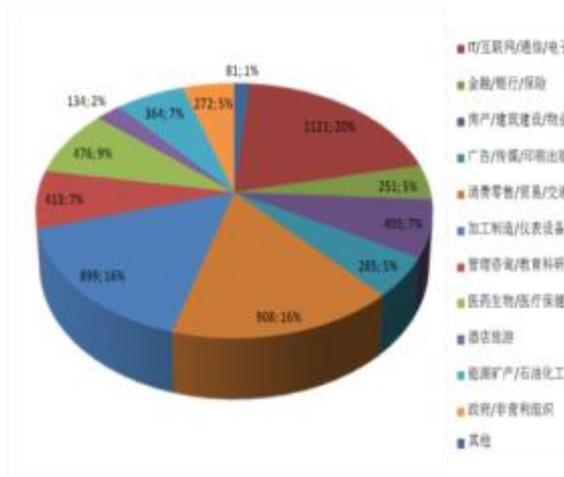
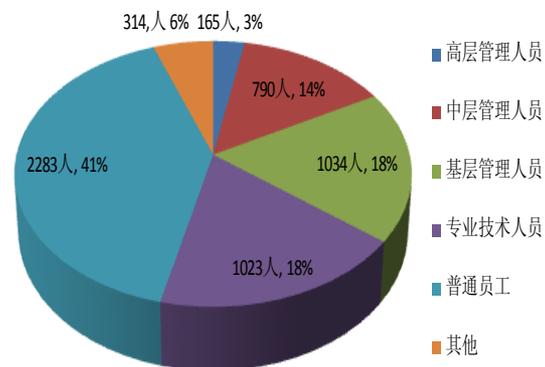
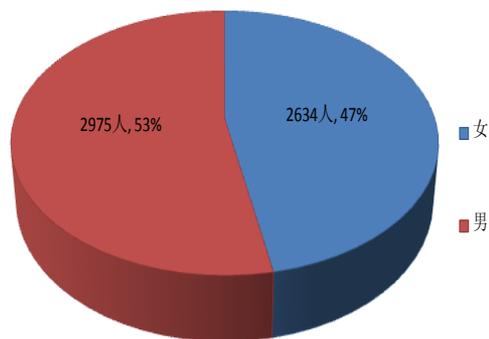
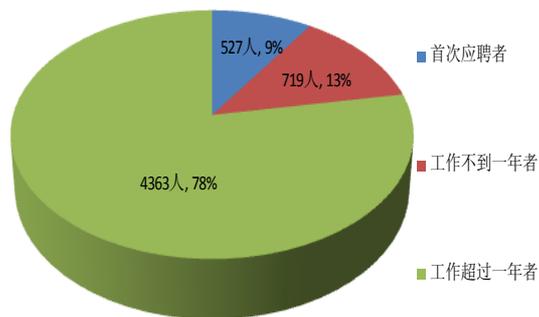
中科院心理所组织与员工促进中心与智联招聘作为独家战略合作伙伴，

共同发起2011年度职场心理健康调查，以了解当代工作人群的压力状况及来源分析，并进一步探讨此种压力状况对个体身心健康和工作状态的影响，帮助企业开拓做好“选用育留”的核心思路，帮助员工快乐工作、快乐生活。

本次调研采取网络问卷的方式，共调查到5609份有效数据。本次调研的内容主要集中在对职场人群的压力应对方式、身心健康情况及工作状态方面。



调研人群分布



◆参与调查的主体人群是工作 超过1年的职场人士。

◆男性略多于女性。

◆层次的比例情况也符合金字塔结构，高层管理者较少，基层员工居多。

◆调查人群的行业分布范围广泛。

◆在女士人群中，未婚的比例达到62.4%；而在男士人群中，未婚的比例达到了71.1%，职场未婚男士的比例远远超过未婚女士。



PART2 调研核心分析

一、职场三大压力源

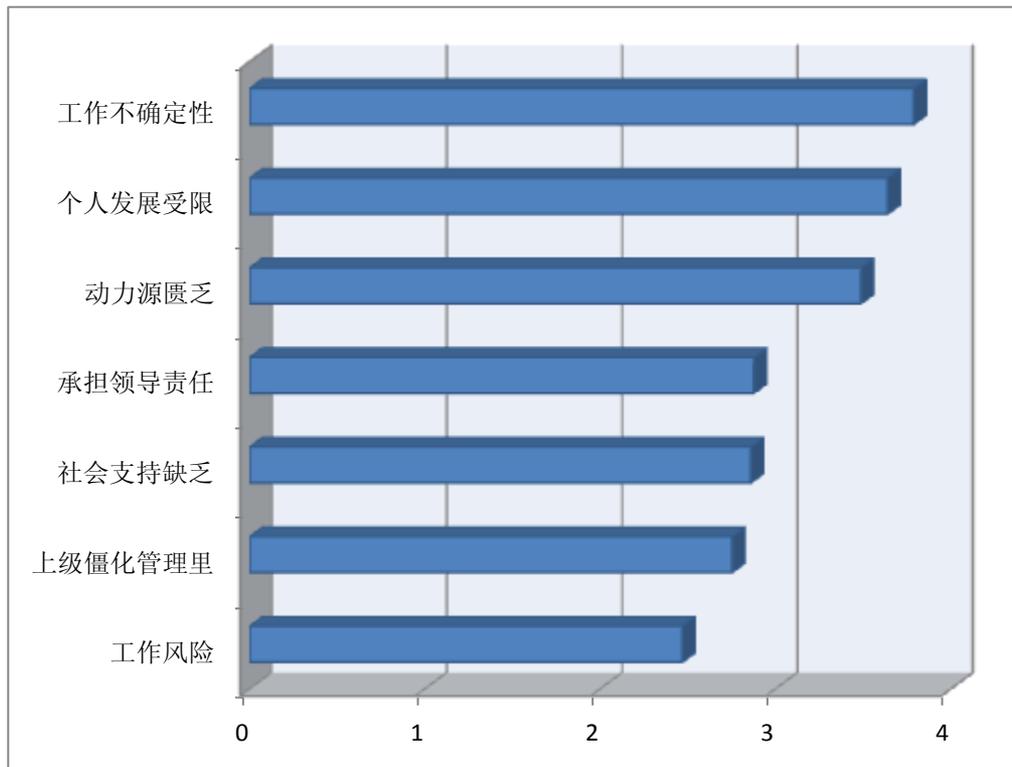
压力源 (stressor) 又称应激源或紧张源，是指对个体的适应能力进行挑战，促进个体产生压力反应的因素。日常工作生活中的诸多事件均可成为压力的来源，过多的压力体验会产生不利影响，尤其是当这种压力超出个人应对能力的时候。识别一些潜在的压力源可以有助于在将来的工作生活中予以回避或改善。



二、职场人群的压力源

本次调查显示个体的压力源主要有以下七个方面：工作不确定性、个人发展受限、动力源匮乏、承担领导责任、社会支持缺乏、上级僵化管理、工作风险。

按照压力从大到小的顺序排列如下：



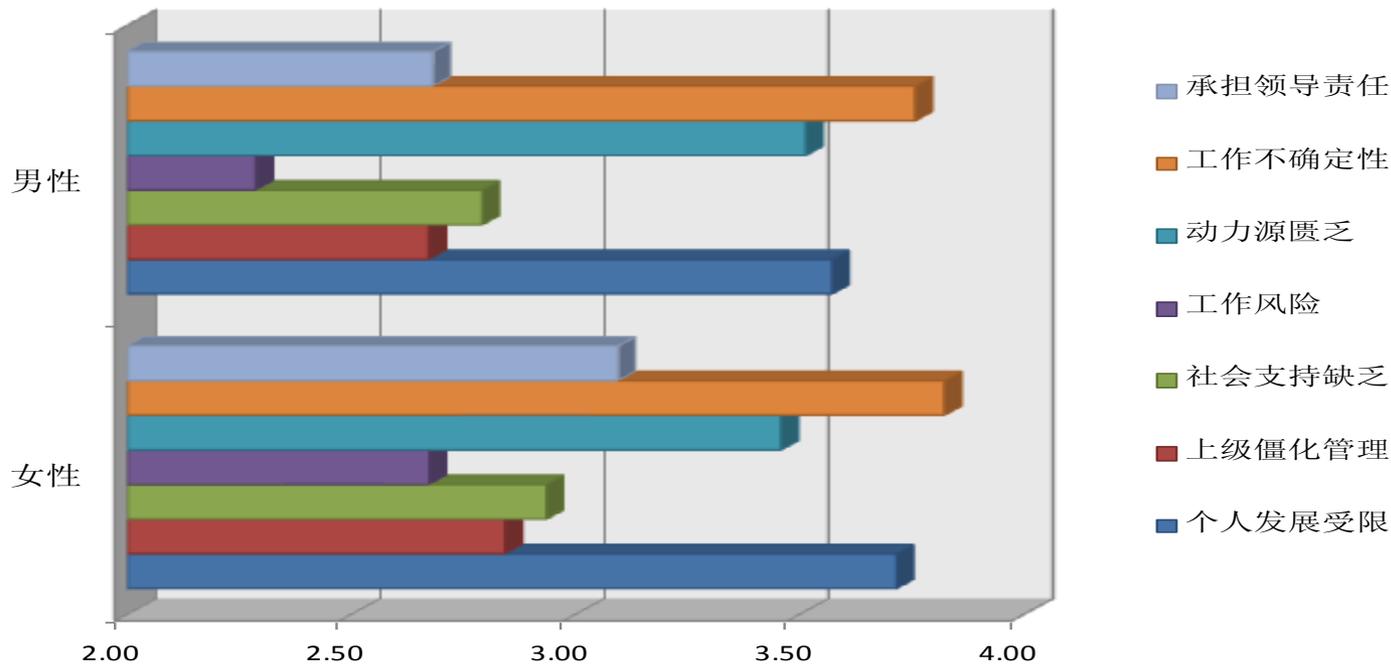
通过左图的数据我们发现，目前职场人群所面临的三大压力源是：

- ◆工作不确定性
- ◆个人发展受限
- ◆动力源匮乏



三、压力源的男女差异

分析个体压力源的性别差异，发现除了以上三大压力是男女共同面临的外，女性在承担领导责任方面比男性员工的压力明显偏大。

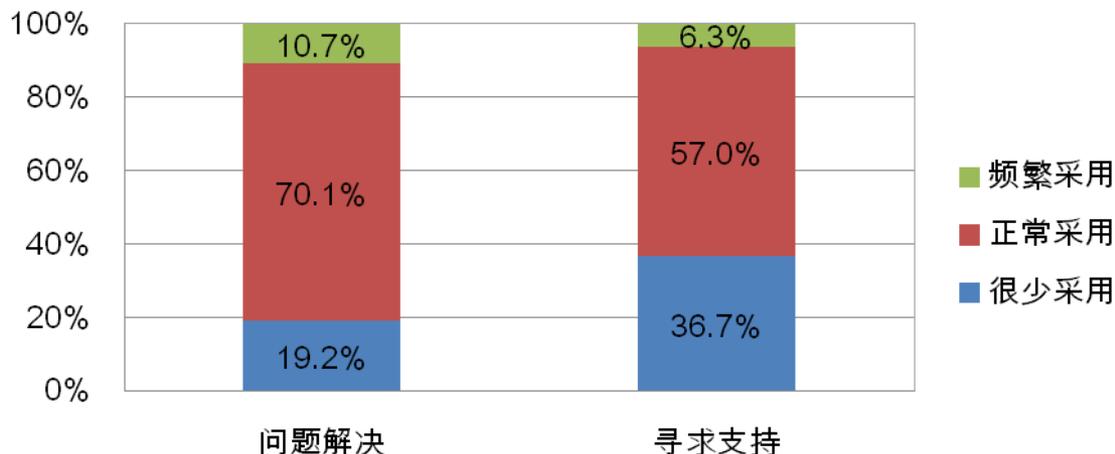




四、职场人群压力应对方式

人们在面对压力时，通常会采用两种方式来应对：问题解决导向和寻求支持导向，而且这两种方式在每个个体身上都会出现，下图是职场人员面对压力时采取两种应对方式的占比分析。

图 两种压力应对方式的比较分析



- 在两种方式中，表现出“一般”倾向的人占比最多。从“典型”和“一般”两个人群占比来看，人们采取问题解决的方式比采取寻求支持的方式更多，更多的人会采取问题解决的应对方式而不是寻求支持的方式。
- 在这两种压力应对方式中不存在明显的性别差异。



tips : 有效新颖的减压方式



1、**转移注意**：美国肯特州立大学临床心理学教授卡琳·柯夫曼发现，喋喋不休地诉苦并不适合每个人，反而可能引发其他健康问题。痛过之后，转移注意力更为有效。



2、**养只宠物陪自己**：心情不好，我们首先想到家人和朋友。然而，美国加利福尼亚大学心理学教授詹姆斯·布拉什科维奇研究发现，逗逗宠物能更有效地降低因压力而上升的血压。



3、**静心冥想**：心情烦闷时，可以让自己安静下来，深呼吸、冥想，有助于忘掉烦恼的事情。



4、**做点体力劳动**：现代人生活在都市中经常会感受到各种压力，并导致各种神经症的发生。森田疗法可以有效治疗通过为所当为，为所怕为，以达到消除症状，超越自我的目的。借鉴这一疗法，在周末和假期进行适当的体力活动，例如去农场干活或者去健身房锻炼等都可以在一定程度上缓解压力。



5、**看恐怖片**：恐怖片能够通过听觉、视觉刺激人肾上腺素分泌，产生兴奋感，英国的心理专家已经将之应用到心理减压方法上，发现恐怖片可以激发个体的心理能量，更好面对压力状况。



6、**根据自己的压力节律安排工作**。加拿大心理学家、麦吉尔大学教授德比·莫斯考维茨曾作过一个有趣的研究，根据人一周的行为规律画出了一幅一周工作节律图，她认为，人的一周是有规律性的。周一到周五，工作节律大不相同，一周的前半部，人的精力旺盛，态度和行为比较激进；一周的后半部，人的精力逐渐下降，却也更易通融。建议根据自己的压力周期合理安排工作。



五、五种常见身体症状

健康包括身体和心理两个方面，二者缺一不可，同时又相互影响。良好的身体是心智健康发展的基础，反过来，心理健康也会影响到身体健康。

我们这次主要测查了包括心血管、胃肠道、呼吸和其他系统的主诉不适，和头痛、背痛以及由压力和焦虑引起的其他躯体症状。

这些躯体症状与工作压力、心理健康状况有密切的关系，有的甚至就是心理健康不良的躯体化反应。

所以，这些躯体症状的出现，不仅需要从生理上寻找原因，也需要积极调适心理。



六、职场健康人群居多

在调查的21种身体症状中：

- ✓约1/3的人表示没有任何症状（无）
- ✓近40%的人经常出现1-2种症状（轻度）
- ✓22.8%的人经常出现3-5种症状（中度）
- ✓9.6%的人经常出现其中的6-12种症状（中重度）
- ✓有1%的人会频繁出现其中的13-21种症状（重度）

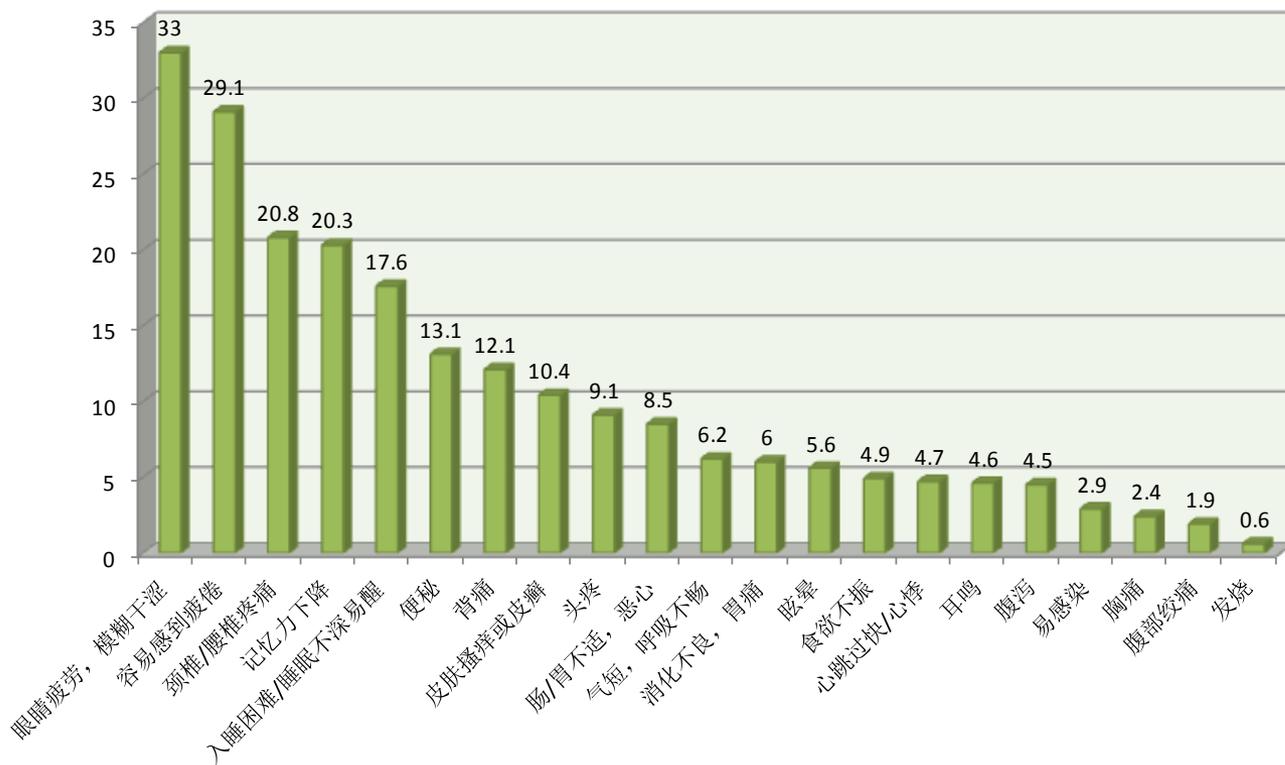
可见，职场中的大部分人的身体还是比较健康的。

同时身体不健康症状明显（中度以上）的人群也占到1/3，说明职场人群仍然需要关注自身健康状况，在紧张忙碌的工作之余，别忘了给自己的身体放个假。



七、常见的身体症状

调查人群中，出现比例比较多的身体症状为：

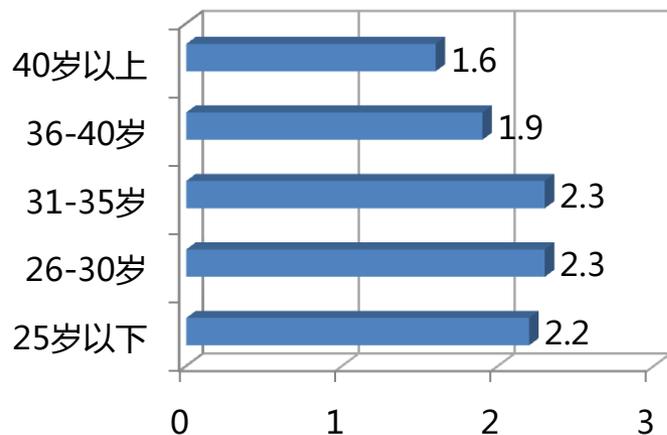


- ◆眼睛疲劳，模糊干涩；
- ◆容易感到疲劳；
- ◆颈椎/腰椎疼痛；
- ◆记忆力下降；
- ◆入睡困难/睡眠不深易醒；
- ◆便秘；
- ◆背痛；
- ◆皮肤瘙痒或皮癣。



八、身体最不健康的人群：26-35岁

身体症状信号



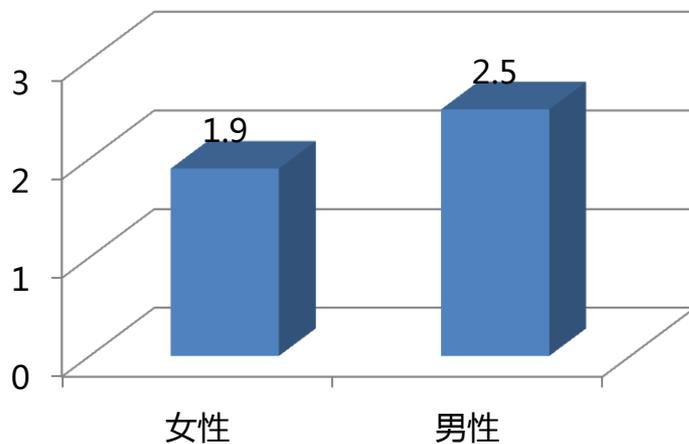
从图中可以看出，身体症状指数最高的是26-35岁群体。这个群体是工作人群的中坚力量，在工作环境和家庭环境中都比其他人群承担更多的压力，他们肩负的责任和负担都较大，

长期的忙碌和压力导致个人身体方面的症状也会比其他人群更多。



九、身体健康的男女差异：女性优于男性

身体症状信号



通过调查分析发现，女性的身体健康状况明显优于男性。

社会环境赋予男性更多的社会责任和压力，相比之下对女性就宽容的多；

同时，女性在出现身体症状时也更敏感，会主动寻找缓解方式，而男性则更倾向于“默默忍受”，使得情况越来越糟。



十、不同人群心理健康差异明显

随着人们对健康认识的逐渐完善,对于自我的健康状态也越来越关注。

人们逐渐认识到,个体的心理状况不仅决定了人的精神状态,还影响着人的身体健康,同时也影响着人的工作和生活方式。因此,了解自己的心理状态,保持心理健康,成为现代人必须努力做到的事。

本次调查主要包括**一般心理健康**,**抑郁**和**情绪耗竭**三个方面,目的是帮助个体了解自己当前的心理状况,为心理健康提升提供指导。



十一、心理健康维度概念

一般心理健康

指个体心理的一般状态，可以为心理调整提供依据。个体的心理健康状况不仅决定了人的精神状态，还影响着人的身体健康，也影响着人的行为、能力。因此，了解自己的心理状态，保持心理健康，就成了现代人必须努力做到的事。

情绪耗竭

情绪耗竭是工作倦怠的核心内容，表现为个体情绪化过度 and 情感资源的耗尽，没有活力，甚至在心理上觉得无法继续工作。一般来讲，发生情绪耗竭的主要原因是超负荷工作和人际关系冲突等。

抑 郁

抑郁主要表现为情绪低落，兴趣减低，悲观，思维迟缓，缺乏主动性，自责自罪，饮食、睡眠差，担心自己患有各种疾病，感到全身多处不适，严重者可出现自杀念头和行为。



十二、不同压力源对心理健康的影响

社会支持缺乏、工作风险、动力源匮乏对以上提到的心理健康的三个维度都产生影响：这几项的压力越大，心理健康水平越低，情绪耗竭和抑郁水平越高。





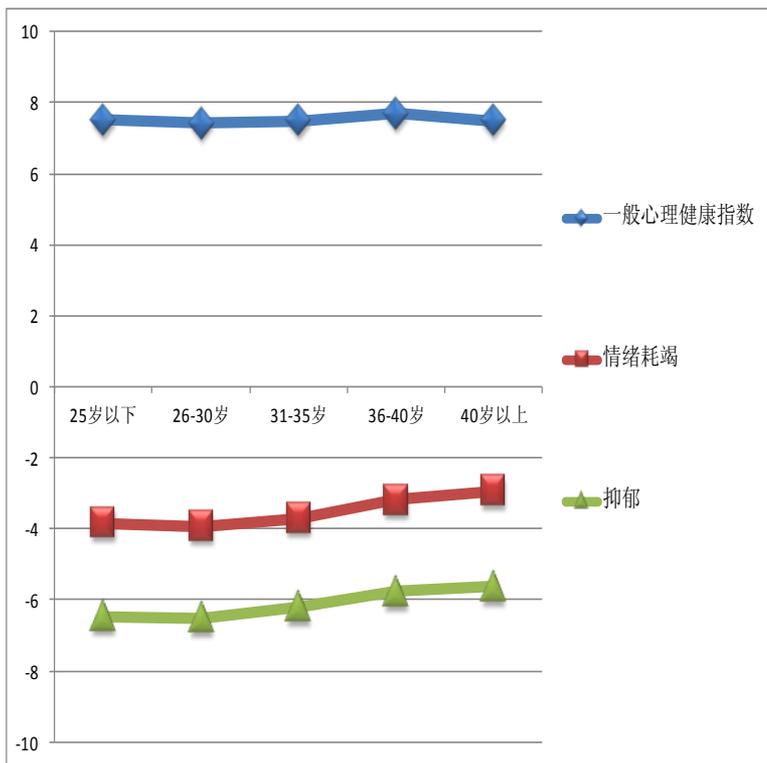
十三、年轻员工的心理健康状况堪忧

一般心理健康指数得分越高，说明个体的心理状态越健康。

从结果中可以看出，36-40岁的中年员工的心理健康状态略好于其他年龄段的员工。相比之下，26-30岁的员工心理健康状况不佳，可见，初入职场的员工的心理状态还待磨练和调整。

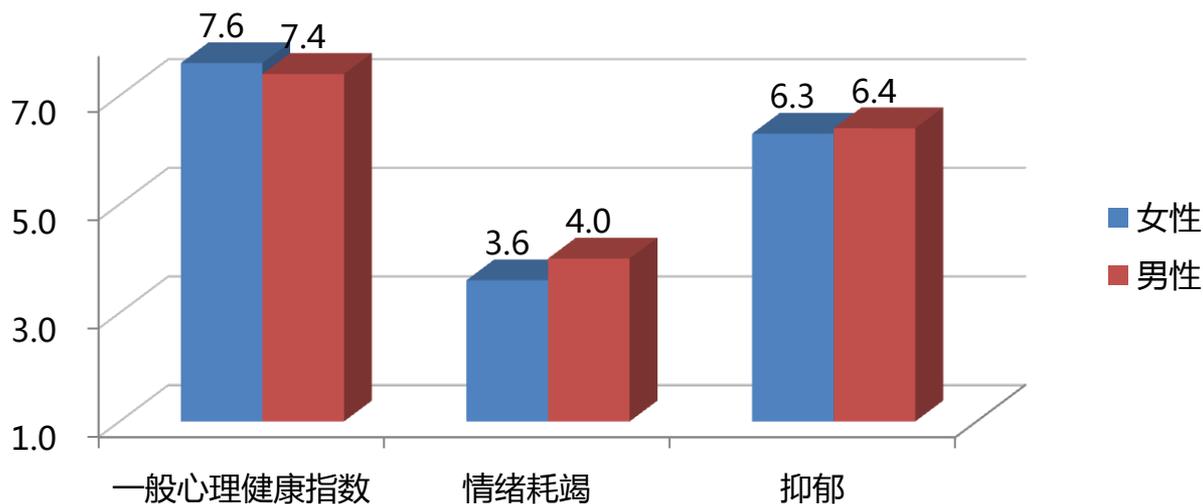
情绪耗竭和抑郁两个方面，得分越低，说明个体出现耗竭和抑郁的问题越严重。

整体来看，员工的抑郁问题比情绪耗竭问题更严重，而且，26-30岁的员工比其他年龄段的员工问题更为突出。随着年龄的增长，抑郁和情绪耗竭的问题有明显的转好倾向。





十四、女性比男性心理更健康



通过调查分析发现，女性员工的一般心理健康状态略好于男性，从前面提到的女性员工的身体健康明显优于男性来看，女性员工整体的身心健康水平高于男性。

同样，在**情绪耗竭**和**抑郁**两个方面，男性员工表现出更多的问题。具体而言，首先，男性员工的情绪耗竭问题明显多于女性，这与男性员工实际工作压力和社会舆论压力密不可分。其次，男性员工的抑郁倾向更明显，这可能与男性员工普遍不善倾诉和表达相关



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

PART3 经典案例分享

如何解决压力管理

当压力已经成了高度竞争与快速发展的时代背景下职业人群普遍要面对的问题，我们应该如何管理好自己的压力？

中科院心理所EAP中心老师为我们介绍了如下几个压力管理案例：



1、企业变革时期的压力管理

某大型企业在并购后，新的管理层为流程优化购置了一套自动化管理系统。由于系统还需要持续完善，因此近几个月要求相关部门员工既需要使用旧的手工报表填报数据、同时又需要录入新系统。由于对于新系统不熟悉、工作量又大，员工A已经连续5个周末都在加班，家人怨声载道，他自己也觉得工作压力大到快要承受不住了，对并购后的新的管理团队产生了严重的抵触情绪。

2、管理者压力管理

管理者B服务于企业已经7年了，取得了不错的业绩，今年年初晋升为部门主管，这几个月他为了部门业绩早出晚归、一心扑在工作上。可是下属对于他的工作并不都积极配合，还经常有各种渠道传来的一些对于他管理能力和为人处事的批评。领导也委婉的提示他要注意带好团队。B觉得新的工作岗位压力太大，对自己能否胜任产生了怀疑。



压力管理一般方法

(一)、压力评估：首先评估压力对于员工和管理者的身心影响，并确认压力源。

压力预警信号以及对于身心健康的影响

生理信号	情绪信号
头疼的频率和程度不断增加	容易烦躁或喜怒无常
肌肉紧张，尤其是发生在头部、颈部、肩部和背部的紧张	消沉和经常性的忧愁
皮肤干燥、有斑点和刺痛	丧失信心或自负自大
消化系统问题，如胃痛、消化不良或溃疡扩散	感觉精力枯竭且缺乏积极性
心悸和胸部疼痛	疏远感
精神信号	行为信号
缺乏注意力	睡眠易受打扰，失眠或睡眠时间不断延长
优柔寡断，即使对最无关紧要的事情也一样	比平时更经常饮酒及吸烟
忘记了许多事情、数字、朋友的名字和通常记得的地方	性欲减少
错误地做出某些决定，并造成过错	减少甚至中断与朋友、同事，甚至是家人的交往和接触
持续对自己及周围环境持消极态度	很难放松，经常烦躁和坐立不安



压力管理一般方法

- ◆ 如来访者出现上述症状六项以上，就说明压力已经对于身心健康造成了一定影响，需要求助于专业EAP咨询师进行压力管理的咨询服务了。
- ◆ 了解压力的基本情况后，EAP咨询师会和来电的员工或管理者一起讨论压力源，压力源来自于环境因素、组织因素以及个人因素，有时三者交互作用。
- ◆ 如长期面临高强度的工作压力，却太久没有通过对自己有效的减压方式减压，将会严重影响工作情绪，使整个人变得悲观、负向、缺乏动力，导致职业倦怠。



压力管理一般方法

(二)、压力应对：压力是不变的主题，压力的特点是具有一定主观性，因此我们可以在面临压力时学习提高自己的压力应对技能，从而承担更多的责任，轻松地达成职业发展目标。

1、压力源管理：确认、消除、避开、压力源，调整或重组生活。

如案例一中员工A的压力源主要是新系统带来的持续加班，除了改进工作方法尽可能减少压力源对生活的不良影响外、还可以适度午休、特殊阶段搭乘计程车以节约交通时间、周末加班后抽时间陪爱人看电影等方法调整生活，以帮助自己在现阶段满负荷工作状态下更好的平衡工作和生活；

2、压力应对的资源：发展应对技能和社会支持系统，培养问题解决和人际沟通技能。

案例二中的管理者B在得到咨询师的肯定和鼓励后开始积极想办法，和咨询师讨论如何找资源尽快提高和完善自己，学习沟通技巧，变单打独斗和传统的简单直接的管理方式为现代的团队管理方式，帮助团队成员成长，减少抵触情绪，从而领导部门出色地完成工作。



压力管理一般方法

3、认知改变：ABC理论、积极再定义、改变不切实际或者绝对化的想法。

案例三中的销售员C和咨询师交流期待有一份轻松而收入颇丰的工作。咨询师没有急着否定他的想法，而是和他讨论如何达成这样的发展目标。在讨论过程中C自己也笑着说自己的想法有点不切实际。既然不太可能有这样兼美的工作等着我们，就需要思考自己如何排序，如事业追求占第一位的话需要有所付出。

4、健康生活方式：发展个人兴趣与爱好、有规律地锻炼身体、放松与冥想。

上述三个案例中咨询师分别与致电EAP的员工和管理者讨论了适合自己、易得性好、健康的减压方式。有人喜欢与朋友聊聊、有人喜欢下棋减压、有人喜欢练瑜伽、有人可以从地铁站慢跑回家等等。



压力管理一般方法

（三）、常用咨询技术举例

1、重构技术：案例三中的员工C对目前工作的城市排斥和抱怨。咨询师用重构的方式让咨客发现大城市的就业机会比较多，上升空间好。同时可以积累丰富的人脉资源和工作经验、增长了见识、为以后更好的发展提供了必要社会条件。

2、动机面询：案例一中员工A在压力大于动力的情况下，整个人的情绪比较负向，失去了努力工作的动力。咨询师用动机面询的方式，挖掘咨客的内在动力，询问咨客企业并购后未来的发展情况，在得到肯定的答复后帮助员工A看到现阶段的努力会为家人和孩子提供更好的物质基础，员工A表示在现阶段工作压力较大的情况下为了家庭的未来也会愿意继续努力工作，提升员工的工作动机。



压力管理一般方法

（三）、常用咨询技术举例

3、例外提问：当员工或管理者压力较大、无法放松时，咨询师会通过询问的方式讨论可以让员工或管理者感到放松的例外。如果有某些健康的活动有助于放松，就积极为这些减压活动创造条件。如果目前难以找到有效的放松活动，就建议员工或管理者每天记录自己的情绪状态，心情好和不好时分别做了什么事情，至少记录两个周，并与咨询师讨论记录结果，找到适合的放松方式。

4、量尺技术：咨询师为了便于对压力管理情况的评估，常采用量尺的办法，如将情绪最糟糕、身心俱疲的状态记为十分，最放松、开心的状态记为零分，由员工或管理者本人自己打分。这样可以准确评估压力管理水平并聚焦有效地解决方法。

5、正向鼓励：案例二中管理者B对于团队失望、对于自己的管理水平产生疑问并丧失信心。目前的状态比较消极，咨询师充分挖掘他的正向资源，并给予鼓励，让咨客意识到因为既往优秀的工作得到了认同，从而迎来了自己职业生涯中的一次飞跃。



压力管理启示

生活在竞争激烈、节奏又快的新时代的职业人群，往往面临非常强的工作压力。对于年轻人来说面临着团队适应以及如何在城市扎根发展，对于步入中年的员工和管理者又常常是“上有老，下有小”，这种来自经济和情感上、来自家庭和社会上的种种压力让很多人几乎窒息，出现很多悲观、负性的情绪。

为了防止对身心健康和工作状态产生严重的不良影响，要时常为自己寻找有效的减压方式，避免长时间的心理压力导致生理或情感问题。

关注自己的压力状况，有需要时及时寻求EAP咨询师的贴心服务。



PART4 结束语

总体而言，最为堪忧的是26-30岁的男性管理者，身心健康状况最差，需要重点关注。

身心健康状态较差的人员群体主要集中于男性员工和26-30岁的年轻员工，身心健康状态较好的人员群体主要集中于女性员工和36-40岁的中年员工。

现今社会，无论是在日常生活还是在工作环境中，人们都越来越关注自己的身心健康。

面对较大的压力，大部分人员都在寻找适合自己的解压方式，转移注意、养宠物、健身瑜伽、体力劳动、逛街购物等等，其中也不乏借助咨询问诊来缓解个人压力者，中科院心理所的咨询专家也接待了不少因工作压力较大而求助的社会人员。

同时，不光是个人重视，**企业也越来越重视心理健康对工作的影响。**

部分企业将心理健康测评结果作为员工心理档案的一部分，部分企业在进行社会招聘和校园招聘的过程中，将心理健康状况作为考察要素之一进行人员筛选。而对内部的员工，企业也会组织相关的培训、讲座、团体辅导、拓展等活动缓解压力。

部分企业还结合自己的企业文化和企业管理，引入EAP咨询服务，多种方式融合，在促进雇员快乐工作、幸福生活的同时，帮助组织和谐发展，促进幸福企业建设与实践。



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

PART5附录

- ◆ **EAP咨询介绍**
- ◆ **中科院心理研究所——智联测评专家团介绍**
- ◆ **智联招聘——智联测评专家介绍**
- ◆ **相关书籍推荐**
- ◆ **走进中科院心理研究所**



EAP咨询能解决什么问题

- ✓缓解工作压力
- ✓职业发展评估与规划
- ✓调节心情
- ✓人际关系处理
- ✓维持工作生活平衡
- ✓探讨恋爱、婚姻中的情感关系
- ✓为子女教育提供建设性意见
- ✓提升心理健康服务.....

EAP帮助健康人群更幸福



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

EAP咨询介绍

EAP咨询师团队

- ✓心理学相关专业硕士及以上学位
- ✓拥有一流EAP专业督导系统
- ✓长期接受国际心理学界实证应用的EAP咨询技术训练
- ✓严格的质量监控体系
- ✓拥有丰富的帮助员工解决心理健康、工作生活和职场困扰等问题的经验
- ✓用心聆听您的心声，全心支持您的专业服务



EAP咨询介绍

EAP咨询的特点

✓保密

严格的保密是EAP咨询服务的基础。即使员工愿意请EAP帮助联系家人或同事，也需要员工亲笔签署书面的保密授权书。

✓高效

3-6次咨询服务可以解决大部分日常工作生活的困扰。

✓涵盖家属

EAP的关怀不但覆盖员工，还覆盖员工配偶和未成年子女（18周岁以下），让员工没有后顾之忧，轻装前行。

✓便捷

EAP热线电话每周7天、每天24小时全天候提供服务，在企业、管理层和员工有需要时都可以第一时间联系到EAP。

✓免费

企业付费、员工免费使用的精神福利，提供给员工人性化的关怀。



EAP咨询介绍

如何寻求EAP咨询服务





心理学相关专家介绍

中科院心理研究所EAP中心——智联测评专家团介绍



张侃

中国科学院心理研究所博士，研究员，中国心理学会第八、九届理事长，国际心理科学联合会（IUPsyS）副主席，国际人因学会（IEA）执委。



张建新

中国科学院心理研究所博士，研究员，中科院心理所副所长，亚州社会心理学会主席，国家职业资格-心理咨询师培训与考核全国专家委员会副主任委员。



王咏

中国科学院心理研究所应用心理学博士，副研究员，中科院心理所组织与员工促进中心主任，兼任中科院研究生院副教授，《心理科学进展》编委。



心理学相关专家介绍

中科院心理研究所EAP中心——智联测评专家团介绍



史占彪

中国科学院心理研究所博士，副研究员，中央国家机关职工心理健康咨询中心咨询服务部主任，中国心理学会青年工作委员会主任委员。



王文忠

中国科学院心理研究所博士，中国科学院心理健康重点实验室研究员，原心理所危机干预中心主任，专长于儿童社会性发展，家庭教育。



祝卓宏

中国科学院心理研究所博士，副研究员，中国心理卫生协会心理咨询与治疗专业委员会委员，中国心理学会心理咨询与治疗专业委员会注册督导师。



心理学相关专家介绍

中科院心理研究所EAP中心——智联测评专家团介绍



陈祉妍

北京大学临床心理学博士，中国科学院心理健康重点实验室副研究员，中国心理学会医学心理专业委员会委员，心理所《中国心理健康量表》研究课题负责人。



潘垚天

加拿大卡尔加里大学组织行为学博士，中国科学院心理研究所副研究员，北京大学光华管理学院客座教授，美国Symlog管理咨询集团唯一中文授课专家。



张道龙

芝加哥大学精神医学博士，美国CHESTNUT健康系统公司国际合作部医务总监，超过20年的咨询经验，专业咨询督导。



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

心理学相关专家介绍

智联招聘——智联测评专家介绍



张勇

智联招聘测评事业部总监；

职场畅销书《职场那点事儿-从看穿HR开始》作者；

江苏卫视《职来职往》和上海财经卫视《职场好榜样》特约嘉宾评委；

人力资源管理、财务管理学士，西方经济学硕士学位；

国内第一批获得澳大利亚心理学会授权认证的“MBTI性格类型”咨询师；

中科院心理研究所特聘讲师。



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

心理学相关专家介绍

智联招聘——智联测评专家介绍



肖婷

国家高级人才测评师，高级人力资源管理师，智联招聘测评事业部执行总监，原人事部全国人才流动中心人才测评办公室副主任，高级人才寻访中心主任。原国家人事部“人才测评师”培训认证项目的发起人和全国推广负责人，指定讲师。10年人力资源项目服务经验，在人才甄选领域，利用评价中心技术和测评工具，积累了大量优秀企业的人员织构成数据，能快速有效的对企业的人才素质结构作出分析和诊断，协助企业人力资源部开展竞聘、选拔、在职诊断等工作，完善组织结构的人员组成。有着各类型招聘面试的实际操作经验，能够根据不同企业的需要进行方案的调整和创新。



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

心理学相关专家介绍

智联招聘——智联测评专家介绍



田娟娟

高级人才测评师，中国心理学会会员，北师大心理学硕士 具备扎实的心理学基础知识，熟练掌握心理测评的理论和技能，具有3年测评产品开发、人才测评服务经验，参与多个测评产品的研发工作，积累了大量测评产品开发和应用的经验，致力使用测评和调查工具帮助企业招聘、评估、培训、诊断、储备人员、尤其是管理人员。曾服务客户：中国人民银行结算中心、麒麟啤酒（珠海）公司、扬翔集团、乐星空调、北京北大维信生物科技有限公司、中信产业投资基金管理有限公司、上海烟草包装印刷有限公司、万千百货、远大集团、一大把网、中国移动甘肃分公司等。



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

相关书籍推荐



《信息时代的儿童发展》

出版社：商务印书馆

作者：(美)桑德拉·L.卡尔弗特 译者：张莉 杨帆 主编：傅小兰 严正

作者简介：

桑德拉·L.卡尔弗特博士是美国乔治敦大学儿童数字媒体研究中心的主任，几十年来长期从事媒体与儿童发展的实验研究，是美国目前公认的媒体发展心理学研究的权威。

傅小兰：中国科学院心理研究所所长，认知心理学博士，中国科学院心理研究所认知心理学研究室主任、心理所学位委员会副主任、心理所学术委员会委员，中国科学院研究生院教授，中国心理学会理事、国际学术交流工作委员会主任，美国心理学会外籍会员，北京市青联常委。

内容简介：

在《信息时代的儿童发展》一书中，卡尔弗特博士阐述了科技逐渐融入了人类文化过程中所存在的诸多问题，特别关注了那些业已存在的和即将出现的信息技术对儿童的影响，就信息技术对儿童的生活的作用提出了一些重要的问题。并在些基础上深入分析了这些技术产生的影响对父母、老师和政策制定者的深远意义。

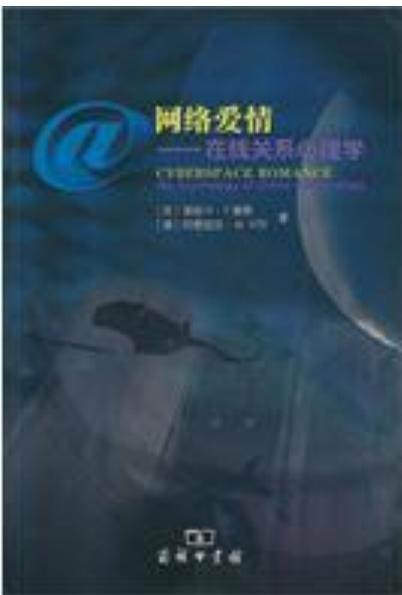


中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

相关书籍推荐



《网络爱情：在线关系心理学》

出版社：商务印书馆

作者：（英）惠蒂，（澳）卡尔 著；译者：何玉蓉，周昊天；校注：严正，傅小兰

读者对象：

社会学、心理学研究人员及对社会、网络、爱情等问题感兴趣的读者

内容简介：

本书作者为著名心理学家，长期从事网络觅友、网络约会、网络爱情、网络婚姻及其有关课题研究。本书在前人的研究基础上，结合作者自己的研究，通过严谨的理论和鲜活的事实，将一副隐藏于当今纷繁复杂的互联网背后的爱情关系网络清晰细腻地展现出来，对网络关系进行了全方位、由浅入深的分析。本书是以心理学研究为基础的普及型专著，对于所有研究网络社会与心理关系以及所有对自己或他人网络罗曼史感兴趣的读者来说，都是难得的宝贵资料。



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

相关书籍推荐

《心理行为测量》

出版社：机械工业出版社 作者：凌文铨 方俐洛



作者简介：

凌文铨 曾任中国科学院心理研究所副所长、研究员、博士研究生导师、学位委员会主任等职。现任暨南大学一级特聘教授、博士研究生导师；广州大学社会心理学研究所所长；中国社会心理学会副会长，中国心理学会常务理事；获政府特殊津贴。是我国行为科学和人力资源管理的最早研究者之一。

方俐洛 现任中国科学院心理研究所研究员，博士研究生导师；广州大学社会心理学研究所研究员。获政府特殊津贴。全国政协委员，民革中央常委，全国妇联执委；中国和平统一促进会理事；中国心理学会理事；中国人类工效学学会理事。

内容简介：

本书分为基础篇、认知测验篇、人格测验篇、职业测验篇、组织行为测验篇共5大篇18章。本书适合心理学、教育学、社会学、管理学、心理卫生学、行为医学等专业的博士生、硕士生和本科生作为方法论教材使用。同时，可作为企事业单位从事人力资源管理、职业指导和心理咨询工作者的学习参考书。

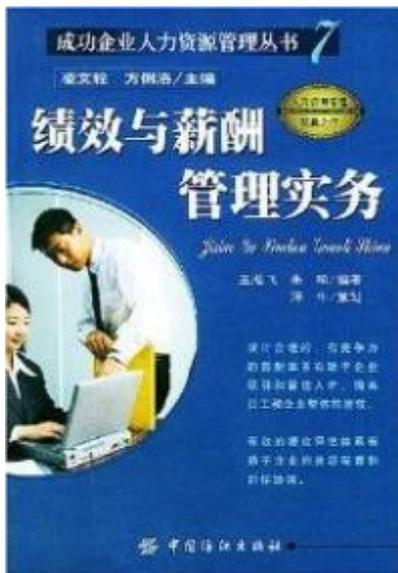


中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

相关书籍推荐



《绩效与薪酬管理实务》

出版社: 中国纺织出版社 作者: 王雁飞 朱瑜

作者简介:

王雁飞 毕业于中国科学院心理研究所，人力资源管理博士。为美国管理学会、亚洲管理学会、中国管理研究国际协会会员，2001年香港科技大学商学院访问学者。是国家劳动与社会保障部GMP认证授权及国际高级人力资源管理职业资格认证授权培训师。现任教于华南理工大学工商管理学院，从事组织行为学、人力资源管理的研究与实践工作，曾为多家企业做过人力资源管理咨询及策划。

朱瑜 暨南大学管理学院人力资源管理研究所人力资源管理硕士学位。

内容简介:

本书系“成功企业人力资源管理丛书”之一种。

本书以企业绩效和薪酬管理为主线，力求凸现结构的完整性、内容的前沿性、实践应用与本土化导向性的特点，注重案例和资料分析，遵循本学科专业发展的规律与特点，既系统地介绍了企业绩效与薪酬管理的基本观点、原理，又嵌入了现代人力资源管理的核心技术与操作方案，以求切实为企业管理人员、研究人员和对人力资源管理有兴趣的同仁们，提供理论性与操作性的指导。

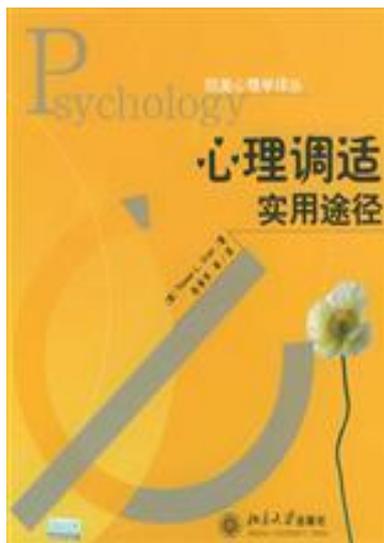


中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

相关书籍推荐



《心理调适实用途径》

出版社：北京大学出版社

作者：（美）克雷尔（Thomas L.Creer）译者：张清芳

作者简介：

张清芳 博士，副研究员。中国科学院心理研究所认知心理学博士，研究方向是语言产生过程及其认知神经机制；语言产生中的个体差异；语言产生与语言理解之间的关系。

内容简介：

《心理调适实用途径》将大量的研究和实际经验结合起来，介绍如何运用自我管理方法，适用对象广泛。 所介绍的知识、方法涵盖多个领域，包括心理学和医学。 每一章包括实践性练习，能使你借鉴其他人是如何运用自我管理方法和原则的，同时能模拟练习。



相关书籍推荐

《病由心生3》

出版社：中国言实出版社 作者：王极盛



作者简介：

王极盛于1962年北京大学心理学专业毕业后，在中国科学院心理研究所工作。1987年晋升研究员，1988年兼任中国管理科学研究院社会心理学研究所所长，1992年为科研突出贡献国务院特殊津贴获得者，1993年为博士生导师。王极盛教授已在国内外出版独著30余部，其中《青年心理学》发行了849000册，是我国有史以来心理学著作出版发行之冠。他负责的人事心理研究等五项科技成果获得中国科学院与省级的重大科技成果奖。王极盛教授的科技成果奖、专著、论文、科普文章、成果的社会效益这五个方面在中国心理学界均名列前茅。

内容简介：

本书是一部为了研究女性心理卫生、心理健康知识、防治心理疾病的科普读物。本书系统地介绍了女性心理疾病的特点、产生的原因、危害及如何预防和治疗；并吸取了世界心理科学发展的新成果，特别是二十世纪以来的变态心理学发展的新成果；对心理疾病的预防和治疗提出了自己的见解：以预防为主、防治结合，生理防治与心理防治、社会防治相结合，进行综合治理；同时收录了女性婚姻幸福度的自我调查、夫妻关系紧张度。



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



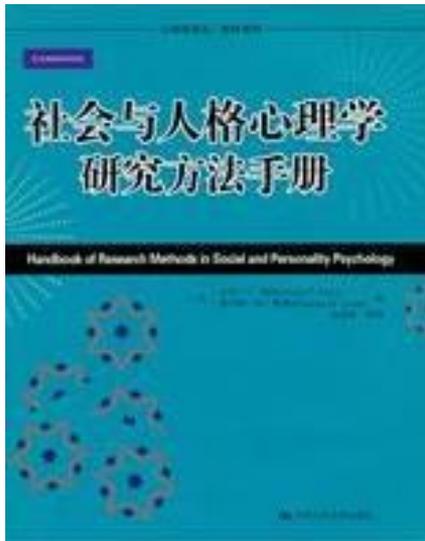
智联测评

相关书籍推荐

《社会与人格心理学研究方法手册》

出版社：中国人民大学出版社

作者：Harry T. Reis), Charles M, Judd 译者：张建新等-



作者简介：

哈里·T·赖斯，罗切斯特大学临床与社会科学系心理学教授。

查尔斯·M·贾德，科罗拉多大学心理学教授。

张建新，教授，中国科学院心理研究所研究员，博士生导师。1997年获香港中文大学心理系博士学位。社会兼职有：中国心理学会心理测量专业委员会委员，中国心理学会国际交流委员会委员，中国心理卫生协会青少年心理卫生专业委员会委员，距洲社会心理学会主席，《心理学动态》编委会委员，Journal of Cross-Cultural Psychology中国评审人，Journal of Asian Social Psychology中国评审人。

内容简介：

这是本领域学者必备的一本参考书，它涵盖了人格与社会心理学中研究设计、研究方法以及统计途径等诸多方面的内容。书中章节均由各分支领域的大牌专家撰写，反映出了各相关领域的技术发展水平。撰写本手册的主要目的在于，为性格与社会心理学领域的研究者提供几乎所有相关研究方法的完整且可读性强的参考知识。



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



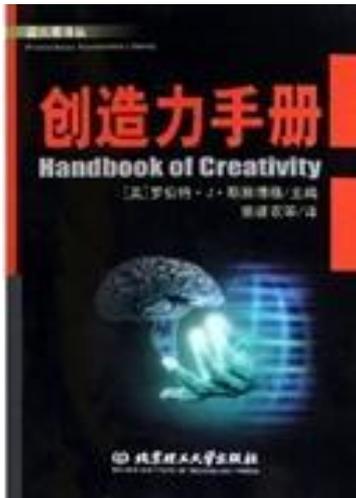
智联测评

相关书籍推荐

《创造力手册》

出版社：北京理工大学出版社

作者：（美）斯滕博格 译者：施建农等



作者简介：

罗伯特·斯滕博格是耶鲁大学心理学和教育学的IBM教授，美国艺术和科学研究院研究员。美国教育研究博会的研究评论、优秀著人和和西尔维亚·思克拉伯纳奖。

施建农，中国科学院心理研究所研究员、博士生导师，曾在德国慕尼黑大学、美国密歇根大学和耶鲁大学做访问学者，参与或主持国家自然科学基金、科学院和各部委、国际歙和和横向合作项目20多项。曾担任世界天才（超常）儿童研究协会亚太地区联合会副主席、主席等职。

内容简介：

由美国著名心理学家斯滕博格主编的《创造力手册》是一本集大成的参考书。该书涵盖面广、信息量大，不仅具有很好的科研参考价值，也对组织管理和教育教学具有很好的使用价值。该书可以看成是迄今为止创造力研究领域最重要的参考书之一。自1999年由剑桥大学出版社出版以来，该书已被广泛引用。据不完全统计，与创造力有关的论文和研究报告，超过50%的文章都引用了该书或该书章节。



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

相关书籍推荐

《职场那点事，从看穿HR开始》

出版社：浙江人民出版社

作者：张勇

作者简介：

智联招聘测评事业部总监；

职场畅销书《职场那点事儿-从看穿HR开始》作者；

江苏卫视《职来职往》和上海财经卫视《职场好榜样》特约嘉宾评委；

人力资源管理、财务管理学士，西方经济学硕士学位；

国内第一批获得澳大利亚心理学会授权认证的“MBTI性格类型”咨询师；

中科院心理研究所特聘讲师。

内容简介：

智联招聘测评事业部总监；

职场畅销书《职场那点事儿-从看穿HR开始》作者；

江苏卫视《职来职往》和上海财经卫视《职场好榜样》特约嘉宾评委；

人力资源管理、财务管理学士，西方经济学硕士学位；

国内第一批获得澳大利亚心理学会授权认证的“MBTI性格类型”咨询师；

中科院心理研究所特聘讲师。





中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

走进中科院心理研究所



庆祝中国科学院心理研究所建所50周年 2001.7.16

庆祝中国科学院心理研究所建所50周年 2001.7.16



左上：中科院心研所外貌

右上：现任领导班子

下：建所50周年纪念



走进中科院心理研究所



左：Real-Time PCR仪



中上：空间与增强现实实验室



右上：认知与实验研究平台



中下：脑内定位与微透析



右下：人类行为观察室



中国科学院心理研究所
Institute of Psychology, CAS
心理健康促进中心
Center for Mental Health Promotion



智联测评

Thanks