员工帮助计划本科课程教学大纲

编制人： 黎丹

审定人：徐双溪

开课部门： 商学院

编制时间： 2019年6月30日

一、课程基本信息

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 课程名称 | 中文 | 员工帮助计划 | | |
| 英文 | Employee Assistance Programs | | |
| 课程代码 | 18171050200 | | 课程性质 | 专业选修课 |
| 课程学分 | 2 | | 课程学时 | 32 |
| 适用专业 | 人力资源管理 | | 课程组负责人 |  |
| 课程组成员 |  | | | |
| 先修课程 | 管理学，人力资源管理，组织行为学 | | | |
| 选用教材 | 张西超，员工帮助计划（第二版）.北京：中国人民大学出版社,2015 | | | |
| 参考书目 | 侯玉波，社会心理学（第四版）.北京：北京大学出版社,2018  [赵然](http://search.dangdang.com/?key2=%D5%D4%C8%BB&medium=01&category_path=01.00.00.00.00.00" \t "http://product.dangdang.com/_blank)，员工帮助计划——中国经典案例集.北京：[科学出版社](http://search.dangdang.com/?key3=%BF%C6%D1%A7%B3%F6%B0%E6%C9%E7&medium=01&category_path=01.00.00.00.00.00" \t "http://product.dangdang.com/_blank)，2018  [赵然](http://search.dangdang.com/?key2=%D5%D4%C8%BB&medium=01&category_path=01.00.00.00.00.00" \t "http://product.dangdang.com/_blank)，员工帮助计划：EAP咨询师手册(修订版).北京：[科学出版社](http://search.dangdang.com/?key3=%BF%C6%D1%A7%B3%F6%B0%E6%C9%E7&medium=01&category_path=01.00.00.00.00.00" \t "http://product.dangdang.com/_blank),2010 | | | |
| 推荐教材 | 张西超，员工帮助计划（第二版）.北京：中国人民大学出版社,2015 | | | |

二、课程目标

**（一）课程具体目标**

|  |  |
| --- | --- |
| **序 号** | **课程具体目标** |
| 课程目标1 | 掌握EAP规划、需求评估、宣传推广、培训、咨询的基本内容和方法；掌握社会心理学中关于自我、社会认知、社会行为、态度与偏见、人际关系、社会交换与社会影响、团体与领导、健康心理学、文化心理学、积极心理学的理论； |
| 课程目标2 | 具备将EAP原理和方法应用于实践的能力； |
| 课程目标3 | 了解EAP前沿理论和实践，将EAP与新技术结合，帮助自己及他人树立积极健康的心态； |

**（二）课程目标与毕业要求的关系**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课程目标** | **支撑的毕业要求** | **支撑的毕业要求指标点** |
| 课程目标1 | 毕业要求1:知识要求 | 1.3 选修哲学、心理学、科学技术、语言文字、职业发展等方面的通识性知识。 |
| 课程目标2 | 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题； |
| 2.3 具有较强的沟通能力、实践能力以及社会适应能力，通过课堂、文献、网络、实习实践等途径，增强理论学习能力和社会实践经验积累。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |
| 课程目标3 | 毕业要求1:知识要求 | 1.2 掌握从事人力资源管理活动的法律法规和惯例，掌握人力资源管理活动专门知识，熟悉人力资源管理专业理论及本学科的理论前沿及发展动态。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.1 具有坚定正确的思想政治方向，树立正确的人生观和价值观；具备健康的身体素质和心理素质。 |
| 3.3 具有较高的科学素养和人文素养；积极乐观地生活，充满责任感地工作。 |

三、课程教学要求与重难点

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学要求** | **教学重点** | **教学难点** |
| 1 | 第一章 什么是EAP?企业缘何需要EAP？ | 1.理解EAP的概念  2.了解EAP的价值、预期目标  3.了解EAP的服务范围和通用模式 | 1.对EAP概念的理解  2.EAP对于组织及员工的意义和作用  3.现代企业和员工面临的最大挑战 | 1.现代组织面临的与心理有关的困境  2.现在组织面临的变革和挑战 |
|  | 第二章EAP的发展历程 | 1.了解EAP产生的背景  2.理解EAP在不同阶段的发展  3.了解国内外EAP的发展差异 | 1.EAP产生的背景  2.EAP在不同发展阶段的具体内容  3.中国EAP发展的现状和未来 | 1.EAP在不同发展阶段的主要推动因素  2.EAP的发展遭遇的瓶颈  3.美国和中国EAP发展历程及区别 |
|  | 第三章自我与社会认知 | 1.了解关于自我的国内外研究  2.理解和自我相关的概念  3.理解社会认知、知觉和归因等概念  4.理解常见的知觉偏差 | 1.自我、自我偏差、社会认知、知觉和归因的概念及内涵  2.自我的分类  3.个人知觉中常见的偏差  4.归因的理论 | 1. 自我与文化之间的关系 2. 东西文化下自我概念的差异性 3. 自我的相关理论 4. 社会认知与健康之间的关系 |
|  | 第四章社会行为、态度与偏见 | 1.了解社会行为的基础  2.理解侵犯行为、亲社会行为、说服和偏见的概念  3.了解态度的形成过程  4.理解说服和偏见的产生过程 | 1.侵犯行为和亲社会行为的概念和内涵  2.侵犯行为的影响因素及如何减少侵犯行为  3.亲社会行为的影响因素及如何增加助人行为  4.态度的定义与功能及测量  5.说服的影响因素和理论模型  6.偏见的定义、影响及客服的办法 | 1. 遗传因素和环境对人类社会行为的影响 2. 亲社会行为的理论解释 3. 积极心理学与亲社会行为之间的关系 4. 态度形成的影响因素 5. 有关态度改变的相关理论 |
|  | 第五章人际关系、社会交换与社会影响 | 1.了解人际关系的内涵  2.理解人机吸引、社会交换、从众、顺从等概念  3.在实践中学会运用人际关系法则 | 1.人际吸引的原因、基本原则和影响因素  2.亲密关系的含义  3.爱情的定义、测量  4.社会交换的理论基础、证据  5.社会影响的定义和理论  6.从众、顺从和服从产生的原因及影响因素 | 1.自我展露与亲密关系的发展  2.亲密关系的维持和终结  3.中国人人际关系的行成与特点  4.社会影响理论怎样解释来自他人的影响 |
|  | 第六章团体与领导、健康心理学 | 1.了解团队中涉及的重要要素  2.理解团队、团队领导、团队沟通的基本概念  3.在实践中学会团队沟通的方法，提升团队领导力 | 1.团体、团体规范、团队凝聚力、领导的概念及作用  2.团队内部沟通的特性  3.团队决策的一般问题  4.团队极化的定义及差生原因 | 1.领导的相关理论  2.沟通的性别差异和跨文化差异  3.团队决策的几种方法 |
|  | 第七章文化心理学、积极心理学 | 1.了解文化心理学的研究背景  2.了解文化心理学的主要研究领域  3.理解不同文化背景下个体的心理  4.在实践中运用积极心理学对员工和自己进行帮助 | 1.生活事件的概念  2.压力知觉  3.控制感和自我效能的含义  4.习得性无助的内涵  5.积极应对方法的办法  6.文化与归因、思维方式之间的关系 | 1.心身疾病的种类及致病因素  2.了解人格与应对方式之间的关系  3.文化心理学的发展历程  4.东西方思维方式差异的文化来源 |
|  | 第八章EAP的规划与需求评估 | 1.掌握EAP方案规划的流程  2.了解EAP方案规划的策略  3.掌握EAP需求评估的方法和关键要素 | 1.EAP规划的功能与目标  2.EAP方案规划流程  3.EAP方案规划的策略  4.EAP需求评估的方法 | 1. 诊断评估过程 2. EAP需求评估的关键要素 |
|  | 第九章EAP的宣传推广和培训 | 1.了解EAP宣传的作用  2.掌握EAP宣传的具体步骤  3.掌握EAP培训的方法 | 1.EAP宣传的规划  2.EAP培训的具体内容  3.EAP培训的有效方法 | 1. EAP宣传推广的具体步骤 2. 培训师的选择 |
|  | 第十章具体问题的解决：EAP的咨询 | 1.理解心理咨询的含义  2.理解心理咨询的常见形式和种类  3.理解心理咨询的过程和流程  4.掌握心理咨询过程中一些常见问题的处理方法 | 1.心理咨询的定义及特征  2.如何建立积极的咨询关系  3.心理咨询的形式和种类 | 1.心理咨询的工作流程  2.来访者问题的评定  3.咨询师队伍的建立 |
|  | 第十一章确定EAP的有效性：EAP的效果评估 | 1.理解EAP效果评估的概念  2.了解EAP效果评估的内容  3.掌握EAP效果评估的方法 | 1.EAP评估的概念  2.EAP评估的过程  3.过程评估的目的、内容、方法和指标  4.心理与行为层面评估的目的、内容、方法和指标 | 1.EAP评估的先决条件  2.EAP评估的结构  3.经济效益层面的评估方法 |
|  | 第十二章EAP的应用与危机干预 | 1. 理解危机干预的概念 2. 掌握运用EAP帮助员工成长的方法 3. 学会运用EAP帮助企业解决各种冲突 4. 学会运用EAP提供的绩效沟通心理服务 | 1. EAP再绩效沟通心理服务方面的应用 2. EAP对于新员工成长的帮助内容 3. EAP提供的冲突解决服务 | 1. EAP在挽救自杀人群的危机干预计划 2. EAP对于居丧者的悲伤辅导计划 3. EAP对于创伤后的应激干预计划 4. EAP对于家庭暴力的心理干预计划 |
|  | 第十三章EAP涉及的伦理与法律道德 | 1.了解在运用EAP 过程中对于专业人士的要求  2.了解EAP专业人士的职业道德标准  3.了解国内外EAP的相关法律问题 | 1.EAP专业人士的能力要求  2.EAP专业人士的资格认证  3.EAP专业人士应遵守的职业道德标准  4.EAP专业人士的自我心理保健 | 1.美国EAP的相关法律问题  1.中国国EAP的相关法律问题  3.EAP专业人员的渎职 |

1. 课程教学内容、教学方式、学时分配及对课程目标的支撑情况

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学内容** | **教学方式** | **学时** | **支撑的**  **课程目标** |
| 1 | 第一章 什么是EAP?企业缘何需要EAP？ | 第一节EAP是什么？要做哪些工作？ | 讲授 | 1 | 课程目标  1.2 |
| 第二节 EAP的预期目标和服务范围 | 讲授、课堂讨论 | 课程目标  1.2 |
| 第三节EAP的通用模式和导入程序 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标  1.2 |
| 2 | 第二章EAP的发展历程 | 第一节19世纪到20世纪80年代EAP的发展 | 讲授 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第二节国内EAP的发展 | 讲授 | 1 | 课程目标1、3 |
| 3 | 第三章自我与社会认知 | 第一节和自我有关的概念 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第二节自我偏差、自我与文化 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第三节 社会认知 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第四节个人知觉与归因 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 4 | 第四章社会行为、态度与偏见 | 第一节人类社会行为的基础 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节人类的侵犯行为和亲社会行为 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第三节态度的形成和态度改变 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第四节 说服和偏见 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1、3 |
| 5 | 第五章人际关系、社会交换与社会影响 | 第一节人际吸引和亲密关系 | 讲授 | 1 | 课程目标  1、2 |
| 第二节中国人的人际关系 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第三节社会交换和社会影响 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第四节从众、顺从与服从 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 6 | 第六章团体与领导、健康心理学 | 第一节团体和团体领导 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节团体内部沟通和团队决策 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 课程目标1、2 |
| 第三节压力 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第四节应对方式 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 课程目标1、3 |
| 7 | 第七章文化心理学、积极心理学 | 第一节文化心理学的概述和主要研究领域 | 讲授 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第二节对中国文化的分析 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第三节积极心理学的基本内容 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 1. 积极心理学与人类幸福 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、3 |
| 8 | 第八章EAP的规划与需求评估 | 第一节方案规划流程、策略 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第二节诊断评估过程 | 讲授、课堂讨论 | 课程目标1、2 |
| 第三节EAP需求评估的关键要素 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第四节EAP需求评估的方法 | 讲授、课堂讨论 | 课程目标1、2 |
| 9 | 第九章第九章EAP的宣传推广和培训 | 第一节宣传推广的功能与规划 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节宣传推广的具体步骤 | 讲授 | 课程目标1、2 |
| 第三节培训的有效方法 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第四节培训师的基本修养 | 讲授、课堂讨论 | 课程目标1、2 |
| 10 | 第十章具体问题的解决：EAP的咨询 | 第一节心理咨询的定义及特征 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节建立积极的咨询关系 | 讲授、案例分析 | 课程目标1、3 |
| 第三节心理咨询的工作流程 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1 |
| 第四节咨询师队伍的建立 | 讲授、课堂讨论、 | 课程目标1、2 |
| 11 | 第十一章确定EAP的有效性：EAP的效果评估 | 第一节EAP效果评估概述 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节过程评估层面 | 讲授、课堂讨论 | 课程目标1、2 |
| 第三节心理与行为层面 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第四节 经济效益层面 | 讲授、课堂讨论 | 课程目标1、2 |
| 12 | 第十二章EAP的应用与危机干预 | 第一节EAP提供的绩效沟通心理服务 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节EAP帮助新员工成长 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 课程目标1、3 |
| 第三节EAP帮助企业解决内部冲突 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第四节EAP提供的危机干预服务 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 课程目标1、3 |
| 13 | 第十三章EAP涉及的伦理与法律道德 | 第一节专业人士和职业道德 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节 EAP相关法律问题 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |

五、课程目标与考核内容

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 有关心理学、心理咨询、EAP的知识和方法的理解和掌握情况 |
| 课程目标2 | 应用心理学理论和方法解决心理问题的能力 |
| 课程目标3 | 有关心理学、心理咨询和员工帮助前沿问题及相关实践的了解情况 |

六、考核方式与评价细则

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核方式** | **比例** | **考核/评价细则** |
| 课堂表现 | 20% | 考勤记录和课堂表现情况加分、扣分记录 |
| 平时作业 | 20% | 教师批改的课程作业 |
| 期末考评 | 60% | 期末报告 |