

建设学习型政党普及读物 党委理论中心组学习参考

石长地 | 编著

Officials 与官员谈

心理学

 华文出版社

建设学习型政党普及读物 党委理论中心组学习参考

Officials 与官员谈

心理学

石长地 | 编著

图书在版编目(CIP)数据

与官员谈心理学 / 石长地编著. —北京: 华文出版社, 2010.1

ISBN 978-7-5075-3043-8

I. ①与… II. ①石… III. ①心理学—干部教育—学习参考资料
IV. ①B84

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 015689 号

书 名: 与官员谈心理学

标准书号: 978-7-5075-3043-8

作 者: 石长地

责任编辑: 宋军占

出版发行: 华文出版社

地 址: 北京市宣武区广外大街 305 号 8 区 2 号楼

邮政编码: 100055

网 址: <http://www.hwcb.com.cn>

电子信箱: hwcb@263.net

电 话: 总编室 010-58336255 发行部 010-58336270 编辑部 010-58336278

经 销: 新华书店

开本印刷: 北京市后沙峪印刷厂

787mm × 1092mm 1/16 开本 18 印张 214 千字

2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 39.80 元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书部分或全部内容

版权所有, 侵权必究

本书若有质量问题, 请与发行部联系调换

出版前言

当前，我国正处于改革的攻坚期、发展的关键期、矛盾的凸显期，我国发展呈现一系列新的阶段性特征，党面临着长期的、复杂的、严峻的执政考验、改革开放考验、市场经济考验、外部环境考验。面对世情、国情、党情的深刻变化，面对改革开放和社会主义现代化建设任务的艰巨性、复杂性、繁重性，党的十七届四中全会强调，要围绕推动科学发展、促进社会和谐，加强领导班子和领导干部领导能力培养，重点提高谋划发展、统筹发展、优化发展、推动发展的本领和群众工作、公共服务、社会管理、维护稳定的本领，注重增强新形势下依法办事能力和应急管理、舆论引导、新兴媒体运用、做好民族宗教工作等方面能力。

毫无疑问，应对四大考验，提升各种本领和能力，成为各级官员和领导干部的当务之急。“与官员谈”系列丛书，紧紧围绕“本领”和“能力”，从学习知识、拓展视野、提升能力、促进工作四个层面设计“谈”的话题，既要“谈”得轻松，又要“谈”得明白；既要“谈”得有高度、深度，还要“谈”来管用、实用。

衷心期望丛书以轻松阅读的形式，能在建设学习型政党、培养学习型干部的热潮中增添一丝清新的空气、轻松的气氛。

目 录



第一篇 心理学概说

一、心理及心理学

1. 什么是心理现象 /2
2. 心理现象的特征 /2
3. 心理现象的结构 /3
4. 人的心理过程 /3
5. 人的个性心理 /4
6. 心理过程与个性心理的关系 /4
7. 人脑是心理活动的器官 /5
8. 心理是客观现实的主观映象 /5
9. 客观现实是心理活动的源泉 /6
10. 社会生活实践是心理发展的条件 /6
11. 心理学 /7

二、个体心理的发展

1. 什么是心理发展 /8

2. 心理发展的基本规律 /8
3. 心理年龄的特征 /9
4. 遗传对心理发展的作用 /9
5. 环境对心理发展的作用 /10
6. 遗传与环境对心理发展的影响 /10
7. 文化对人的心理的影响 /11

三、西方心理学主要流派

1. 精神分析心理学派 /12
2. 格式塔心理学派 /12
3. 行为主义心理学派 /12
4. 人本主义心理学派 /13
5. 认知主义心理学派 /14
6. 唯心主义的心理观 /14
7. 唯物主义的心理观 /15



第二篇

感觉、知觉与 领导工作

一、感觉与知觉

1. 什么是感觉 /18
2. 什么是外部感觉 /18
3. 什么是内部感觉 /19
4. 什么是知觉 /19
5. 知觉的种类 /20
6. 知觉的选择性 /20

7. 知觉的整体性 /21
8. 知觉的理解性 /21
9. 知觉的恒常性 /22
10. 影响知觉的心理因素 /22
11. 感觉与知觉的关系 /23

二、感知规律与领导工作

1. 感受性与感觉阈限的规律 /23
2. 感觉适应规律 /24
3. 感受性的变化规律
与影响因素 /24
4. 感受性的发展规律 /25
5. 感觉的相互作用的规律 /25
6. 知觉组织的规律 /26
7. 自我知觉的含义 /27
8. 领导者的自我概念 /27
9. 感知规律在领导工作中的运用 /28



第三篇

思维、创造与 领导工作

一、思维及其过程

1. 思维的含义及其特征 /30
2. 动作思维、形象思维
和逻辑思维 /30
3. 聚合思维与发散思维 /31
4. 经验思维和理论思维 /31

5. 常规思维与创造性思维 /32
6. 直觉思维和分析思维 /32
7. 思维的间接性 /32
8. 思维的概括性 /33
9. 思维的层次性 /33
10. 思维的分析与综合形式 /34
11. 思维的比较与分类形式 /34
12. 思维的抽象与概括形式 /35
13. 思维的具体化与系统化形式 /36
14. 问题解决的思维过程 /36

二、领导者思维品质的培养

1. 思维品质的主要内容 /37
2. 培养思维的深刻性与广阔性 /38
3. 培养思维的独立性与批判性 /38
4. 培养思维的灵活性与敏捷性 /38
5. 培养思维的逻辑性 /39
6. 领导者应具备的思维能力 /39
7. 怎样提高领导者战略
思维的能力 /39

三、创造与创造力

1. 什么是创造力 /40
2. 创造力的特征 /41
3. 富有创造性的个体的
人格特征 /41
4. 影响创造力的年龄
与性别因素 /42
5. 影响创造力的个性因素 /42

6. 影响创造力的动机强度 /43
7. 影响创造力的知识
与智力因素 /43
8. 创造力测量的类型与功能 /44
9. 创造力测量的原则 /44
10. 创造力测量的注意事项 /45
11. 芝加哥大学的创造性测量 /45
12. 威廉姆斯的创造性测量 /46
13. 吉尔福特的创造性测量 /46
14. 托兰斯的创造性思维测量 /48
15. 梅德尼克的远距离联想测量 /48

四、创造性思维

1. 创造性思维的内涵与特征 /49
2. 创造性思维的构成 /49
3. 创造性思维的过程 /50
4. 创造性思维中的发散思维法 /50
5. 创造性思维中的集中思维法 /51
6. 创造性思维的培养 /51

五、领导者创造力的提升

1. 培养创造力的重要性 /52
2. 创造力提升的原则 /53
3. 创造力培养的头脑风暴法 /53
4. 创造力培养的特尔斐设想法 /54
5. 创造力培养的检查单法 /55
6. 创造力培养的聚焦发明法 /55
7. 创造力培养的5W1H法 /55
8. 创造力培养的查阅产品样市法 /56

9. 创造力培养的移植综合法 /56
10. 创造力培养的卡片乱配法 /57
11. 创造力培养的类比法 /57
12. 创造力培养的分析借鉴法 /58



第四篇

智力、能力与 领导工作

一、人的智力及其构成

1. 什么是智力 /60
2. 智力的构成要素 /60
3. 遗传因素与智力的发展 /61
4. 环境和教育因素与智力的发展 /61
5. 人的主观因素与智力的发展 /62
6. 智力测验的内涵及种类 /62
7. 常用的智力测验量表 /63
8. 怎样正确地对待智力测验 /63

二、领导者的智力提升

1. 智力发展的特征 /64
2. 智力发展的一般性差异 /64
3. 智力发展的时间性差异 /65
4. 智力发展的结构性差异 /65
5. 智力发展的性别差异 /66
6. 智力发展的一般趋势 /66
7. 开发大脑以提升智力 /67
8. 领导者通过实践提升智能活动 /67

三、人的能力及其构成

1. 什么是能力 /68
2. 能力与知识、技能的联系 /68
3. 能力与知识、技能的区别 /69
4. 能力形成的基本因素 /69
5. 能力的结构 /70
6. 一般能力与特殊能力 /70
7. 认知能力、操作能力和社交能力 /71
8. 模仿能力和创造能力 /71
9. 一般能力的测量 /72
10. 特殊能力的测量 /72

四、领导者的能力提升

1. 影响能力发展的遗传因素 /73
2. 影响能力发展的环境因素 /74
3. 能力提升的主观能动性因素 /74
4. 能力培养的个体实践因素 /75
5. 能力在领导工作中的应用 /75
 6. 能力的类型差异 /76
 7. 能力的量的差异 /76
 8. 能力的质的差异 /77
 9. 领导者的能力要求 /77
10. 提升领导者能力的方法 /78



第五篇

情绪、情感与 领导工作

一、人的情绪及其状态、表现

1. 什么是情绪 /80
2. 情绪的基本类型 /80
3. 情绪的机体变化和外部表现 /81
4. 情绪的基本状态 /81
5. 情绪与身心健康 /82
6. 情绪与人际关系 /82
7. 情绪与工作效率 /83

二、领导者的情绪调节

1. 情绪调节的含义及特征 /83
2. 情绪调节的必要性 /84
3. 情绪调节的种类 /84
4. 情绪调节的方法 /85
5. 个人情绪的控制与调节 /86
6. 领导者情绪的自我调整 /86
7. 领导者情绪的变化与管理 /87
8. 领导者情绪的控制与管理 /87

三、人的情感及其表现形式

1. 什么是情绪与情感 /88
2. 情绪与情感的关系 /89

3. 情绪情感的两极性 /89
4. 情绪情感的感染性 /90
5. 情绪情感的情景性 /90
6. 情绪情感的理解性 /91
7. 情绪与情感的道德感 /91
8. 情绪与情感的理智感 /91
9. 情绪与情感的美感 /92
10. 情绪与情感的功能 /92
11. 情感与人的身心健康 /93
12. 情感在认识过程中
的调节作用 /93

四、领导者的情感调节

1. 情感对于领导工作的重要性 /94
2. 影响领导决策的情感因素 /94
3. 领导者情感的调控 /95
4. 领导者应如何把握自己的情感 /95



第六篇

意志品质与领导工作

一、意志及其功能

1. 什么是意志 /98
2. 意志的特征 /98
3. 意志对事业与人生的作用 /99
4. 意志在身心健康中的作用 /99
5. 意志的社会历史性 /99
6. 人的意志能否“自由” /100

二、意志行动的过程

1. 什么是意志行动 /101
2. 意志行动中的动机冲突 /101
 3. 确定行动目标 /102
 4. 选择行动方法 /102
 5. 制定行动计划 /102
6. 执行决策的阶段 /103
7. 执行决策的开始行动 /103
 8. 克服内外困难 /104
 9. 妥善处理挫折 /104
10. 经受成功与失败的考验 /105
11. 执行命令的意志过程 /105

三、领导者意志品质的培养

1. 确立目标,树立理想 /106
2. 在实践中经受考验 /107
3. 采取不同的锻炼措施 /107
4. 重视榜样和群体意志的作用 /108
5. 培养领导者的自觉性品质 /108
6. 培养领导者的自制性品质 /109
7. 培养领导者的独立性品质 /109
8. 培养领导者的果断性品质 /109
9. 培养领导者的坚忍性品质 /110

四、领导者抗挫能力的提升

1. 什么是挫折 /111
2. 产生挫折的客观因素 /111
3. 产生挫折的主观因素 /112

4. 产生挫折的抱负水平影响因素 /112
5. 挫折反应与心理防御机制 /113
6. 人的抗挫素质 /113
7. 面对挫折的自我调节 /114
8. 挫折的预防措施 /114
9. 领导者可能遭受的挫折事件 /115
10. 领导者要善于改善挫折情境 /115



第七篇

需要、动机、激励 与领导工作

一、需要与领导工作

1. 什么是需要 /118
2. 需要的特征 /118
3. 马斯洛的需要层次理论 /119
4. 人的生理需要与社会需要 /119
5. 人的物质需要与精神需要 /120
6. 人的正当需要与畸形需要 /120
7. 一次性需要与周期性需要 /121
8. 领导者的个人需要 /121
9. 根据人的需要做好领导工作 /122

二、动机与领导工作

1. 什么是动机 /123
2. 动机的种类 /123
3. 动机的特点 /124
4. 动机的功能 /124

5. 生物性动机与社会性动机 /125
6. 内部动机与外部动机 /125
7. 主要动机与次要动机 /126
8. 动机与领导工作 /126

三、激励与领导工作

1. 激励的含义 /127
2. 激励的作用 /127
3. 激励的原则 /128
4. 激励的要求 /129
5. 激励的方法 /129
6. 目标激励法 /129
7. 危机激励法 /130
8. 逆向激励法 /130
9. 榜样激励法 /131
10. 精神激励法 /131
11. 提高外在激励水平的要求 /132
12. 提高内在激励水平的方法 /132



第八篇

人格、气质、性格 与领导工作

一、人格与领导工作

1. 人格的含义 /136
2. 人格的特征 /136
3. 人格的结构 /137
4. 人格的个性倾向 /137

5. 人格的个性心理特征 /138
6. 人格的心理过程 /138
7. 影响人格形成与发展的因素 /138
8. 人格的自我调控系统 /139
9. 人格的魅力来自健全的人格 /139
10. 人格发展的二重性 /140

二、气质与领导工作

1. 什么是气质 /141
2. 气质的类型 /141
3. 气质的心理特征 /142
4. 气质对人们行为的影响 /142
5. 气质差异与领导工作 /143
6. 气质与人才选拔的关系 /143
7. 气质在个体发展中的因素 /144
8. 领导魅力来自于领导者

的个性气质 /144

三、性格与领导工作

1. 什么是性格 /145
2. 性格的特征 /146
3. 性格的类型 /146
4. 性格对领导工作的影响 /147
5. 了解性格在领导工作中的意义 /148
6. 重视优良性格的培养 /148
7. 重视对组织成员性格的把握 /149
8. 根据性格差异做好人才选拔 /149
9. 根据性格特点进行领导工作 /150



第九篇

价值观、态度 与领导工作

一、人的价值观与领导工作

1. 什么是价值观 /152
2. 价值观的形成 /152
3. 价值观的分类 /153
4. 价值观的应用 /153
5. 领导者价值取向的表现形式 /154
6. 价值观的心理结构 /154
7. 价值观的测评 /155

二、人的态度与领导工作

1. 什么是态度 /156
2. 态度的结构 /156
3. 态度的形成 /157
4. 态度的转变 /157
5. 态度的特征 /158
6. 态度的动机功能 /158
7. 态度的社会认知、判断等功能 /159
8. 态度与工作、学习效率的关系 /159
9. 态度的激励作用 /160
10. 态度与团体凝聚力 /160
11. 改变下属态度的若干方法 /161



第十篇

群体心理与 领导工作

一、群体的功能与群体动力

1. 什么是群体 /164
2. 群体的特征 /164
3. 群体的功能 /165
4. 假设群体与实际群体 /165
5. 大型群体与小型群体 /166
6. 实属群体与参照群体 /166
7. 正式群体与非正式群体 /167
8. 初级群体和次级群体 /167
9. 群体存在的条件 /168
10. 群体对个人行为的影响 /168

二、群体规范和群体压力

1. 什么是群体规范 /169
2. 群体规范的形成 /169
3. 群体规范的作用 /170
4. 群体规范的功能 /170
5. 什么是群体压力 /171
6. 群体压力与管理对象 /171
7. 群体压力的产生 /172
8. 什么是从众行为 /172
9. 从众行为的表现形式 /173
10. 群体压力和从众行为的作用 /173

三、群体凝聚力与士气

1. 什么是群体凝聚力 /174
2. 影响群体凝聚力的内部因素 /174
3. 影响群体凝聚力的外部因素 /175
4. 高凝聚力群体的特征 /175
5. 群体凝聚力的测量 /176
6. 什么是群体士气 /176
7. 影响群体士气的因素 /177
8. 群体士气与工作效率的关系 /178
9. 群体凝聚力与工作
效率的关系 /178



第十一篇

人际关系心理 与领导工作

一、人际关系与人际吸引

1. 什么是人际关系 /182
2. 人际关系的特性 /182
3. 人际关系的类型 /183
4. 人际关系的成分 /183
5. 人际关系的作用 /184
6. 阻碍人际吸引的因素 /184
7. 人际关系的倾向 /185
8. 发展人际关系的方法 /186
9. 增进人际吸引的因素 /186

二、人际沟通与人际交往

1. 什么是人际沟通 /187
2. 人际沟通的种类 /187
3. 人际沟通的原则 /188
4. 人际沟通的技巧 /189
5. 人际沟通的作用 /189
6. 人际沟通的特点 /190
7. 人际沟通十诫 /190
8. 人际交往的要素 /191
9. 人际交往的障碍 /191
10. 人际沟通过程 /192
11. 领导者的沟通与方法 /192
12. 领导者人际沟通的障碍 /193

三、人际冲突及其处理

1. 什么是人际冲突 /194
2. 人际冲突的类型 /194
3. 人际冲突形成的原因 /195
4. 人际冲突的处理 /195
5. 解决人际冲突的方式 /196
6. 预防破坏性人际冲突 /197
7. 引发建设性人际冲突 /197



第十二篇

领导心理与领导工作

一、领导者的角色心理

1. 领导与领导者的含义 /200

2. 领导者能力素质 /200

3. 领导者非能力素质 /201

4. 领导的要素 /202

5. 领导的功能 /202

6. 领导者的素质培养 /203

7. 智力方面的心理品质 /203

8. 非智力方面的心理品质 /204

9. 组织管理方面的心理品质 /204

10. 品德方面的心理品质 /205

二、领导者的影响力

1. 影响力的含义 /206

2. 影响力的构成 /206

3. 影响力的心理依据 /207

4. 权力性影响力的要素 /208

5. 非权力性影响力的要素 /208

6. 提高权力性影响力水平 /209

7. 正确使用权力性影响力 /210

8. 权力性与非权力性
影响力的关系 /210

9. 有利于领导者影响力
发挥的环境 /210

三、领导者的个性风格

1. 个性的含义 /211

2. 个性的特征 /211

3. 个性的形成过程 /212

4. 影响个性形成的因素 /212

5. 领导者联系群众的个性风格 /213

6. 领导者沉着冷静的个性风格 /214

7. 领导者的个人修养 /214



第十三篇

领导者的心理健康

一、心理健康及其标准

1. 什么是心理健康 /218

2. 心理健康的特点 /218

3. 心理健康是保证事业成功
的基本素质 /219

4. 心理健康的表现 /219

5. 影响心理健康的各种因素 /220

6. 领导者心理健康的九大标准 /221

7. 正常心理与异常心理的判别 /222

8. 哪些心理因素会引起疾病 /222

二、不良心理及其调适

1. 什么是不良的心理状态 /223

2. 领导者不良情绪的表现 /224

3. 情绪管理有益于领导者
心理健康 /224

4. 领导者的自我心理保健 /225

5. 领导者心理保健的原则 /226

6. 领导者心理保健的方法 /227

7. 预防和消除紧张状态 /227

8. 领导者挫折心理的自我调适 /228

9. 领导者自卑心理的自我调适 /228

10. 领导者孤独心理的自我调适 /229

11. 领导者狭隘心理的自我调适 /230

12. 领导者猜疑心理的自我调适 /231

13. 领导者虚荣心理的自我调适 /231

14. 领导者嫉妒心理的自我调适 /232

15. 领导者自私心理的自我调适 /233

16. 领导者贪婪心理的自我调适 /233

17. 领导者愤怒心理的自我调适 /234

18. 领导者急躁心理的自我调适 /235

19. 领导者完美心理的自我调适 /235

20. 领导者焦虑心理的自我调适 /236

21. 领导者迟疑心理的自我调适 /237

22. 领导者自我中心心理
的自我调适 /238



第十四篇

心理障碍与心理 疾病的防治

一、心理障碍的消除

1. 什么是心理障碍 /240

2. 什么是一般适应综合征 /240

3. 什么是挫折防卫综合征 /241

4. 什么是耗竭综合征 /241

5. 什么是心理缺陷 /242

6. 什么是性格缺陷 /242

7. 什么是情感缺陷 /243

8. 什么是变态心理 /243

9. 患了心理障碍怎么办 /244
10. 消除心理障碍的技巧 /245
11. 如何消除强迫型人格障碍 /245
12. 如何消除仇恨型人格障碍 /246
13. 如何消除报复型人格障碍 /247
14. 如何消除依赖型人格障碍 /248
15. 如何消除偏执型人格障碍 /248
16. 如何消除空虚型人格障碍 /249
17. 如何消除自恋型人格障碍 /250
18. 如何消除不公平型人格障碍 /250

二、心理疾病的防治

1. 什么是心理疾病 /251
2. 人格异常的表现形式 /252
3. 心身疾病的表现形式 /252
4. 人格失常的表现形式 /253
5. 神经症的表现形式 /253
6. 精神分裂症及其类型 /254
7. 正确对待心理失调或心理疾病 /254
8. 心理疾病的个人预防 /255
9. 心理疾病的心理干预 /256
10. 心理疾病的防治原则 /256
11. 战胜焦虑症的五种方法 /257
12. 神经衰弱的心理治疗方法 /257
13. 强迫症的心理治疗方法 /258
14. 恐惧症的心理治疗方法 /258
15. 赶走瘾症的魔鬼 /259
16. 从抑郁症的泥潭中走出 /259



第十五篇

心理咨询与心理治疗

一、心理咨询

1. 心理咨询的内涵 /262
2. 心理咨询的对象 /262
3. 心理咨询的范围 /262
4. 心理咨询的基本原则 /263
5. 心理咨询的形式 /264
6. 心理咨询的基本步骤 /264
7. 怎样获得专业心理帮助 /265
8. 领导者与心理咨询 /265

二、心理治疗

1. 什么是心理治疗 /266
2. 心理疾病的自我调整疗法 /266
3. 心理疾病的心理康复法 /267
4. 心理疾病的行为疗法 /267
5. 心理疾病的音乐疗法 /268
6. 心理疾病的认知疗法 /268
7. 心理疾病的催眠暗示疗法 /269
8. 心理疾病的森田疗法 /269
9. 心理疾病的个性调整法 /270
10. 怎样选择心理治疗师 /270
11. 坦然面对心理测试 /271
12. 心理治疗的常见误区 /272

第一篇

心理学概说



心理活动是人们对客观世界认知的反映形式。人类心理从简单的感觉、知觉到复杂的思维、想象，都是在大脑支配下对事物不同反映的结果。心理学研究的就是人们的心理现象及规律。心理学不仅是一门体系严密、内容丰富的现代科学，也是一门十分实用的学科，它揭示了人的能动意识，分析了个体与群体的心理联系，客观现实对心理的影响以及如何保障人的心理健康。随着自然科学的不断发展和社会的不断进步，现代心理学的研究在生活、生产、教育等领域中有着广泛的应用，并发挥着非常重要的积极作用。



心理及心理学

1. 什么是心理

现象

所谓心理现象，就是心理活动或精神活动在发生、发展、变化过程中所表现出来的形态、特征与联系。

心理现象的形态是多样的。一个正常人，只要他处于清醒状态，就总要看东西、听声音（感知觉）、记事情（记忆）、做计划（想象）、想问题（思维）；对人、对事、对物总有自己的善恶或褒贬，态度或者评价，或者喜欢、热爱，或者讨厌、痛恨（情绪）；在工作、学习中总会表现出自觉或盲从，果断或犹豫，坚毅或动摇（意志）；有这样或那样的兴趣和能力，有这种或那种脾气和性格（个性），等等。所有这些，都是人的心理现象。

人的心理现象尽管形态、特征各异，但是彼此间是一个相互联系、统一整体。在心理活动的发生上，

它们互为基础或互为因果，任何一种心理现象的产生，都同时引发或伴随其他心理现象的活动；在心理活动的进行中，它们反映的内容虽然各有侧重，所起的作用虽然各有不同，但是它们同时会以反馈的方式相互影响或循环往复地相互作用，彼此间相互加强或减弱、相互补充或改变。

2. 心理现象

的特征

人的心理是以具有复杂结构和特殊功能的大脑为物质本体，在客观现实尤其是社会现实中产生。它与动物心理比较，有其自身的本质特征：

（1）心理现象的相对主观性。人脑对客观事物的反映不仅仅依赖刺激物属性，通常还要受主体特点、环境条件以及活动性质等方面因素的制约，不同的个体对同一事物的反映常常是“仁者见仁，智者见