

Management Psychology

Written by Huang Jian-gang

心理管理学

□ 黄建钢 著



一门“对心理管理”的学问

一种理论和实践的探索

Management Psychology

心 理 管 理 学

黄建钢 著

Written by Huang Jian-gang



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

心理管理学 / 黄建钢著. —杭州: 浙江大学出版社, 2013. 12

ISBN 978-7-308-12696-0

I. ①心… II. ①黄… III. ①管理心理学 IV.
①C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 301909 号

心理管理学

黄建钢 著

责任编辑 王 镡

封面拼图 张忠明

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 浙江时代出版服务有限公司

印 刷 杭州杭新印务有限公司

开 本 880mm×1230mm 1/16

印 张 55

字 数 1380 千

版 印 次 2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-12696-0

定 价 200.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部联系方式: (0571) 88925591, <http://zjdxcs.tmall.com>

序

这是一个根据其对象和客体的不同,采用不同的视角和方法进行复杂的“自由思考”的产物和结果,而不是简单的“思考自由”的产物和结果。首先是“自由”放的位置不同:前者的“自由”是一个副词,一般是要跟随一个“地”字的,修饰的是动词“思考”,描述的是一种实际状态,一种对“自由”运用的状态,其对应的是一种“限制地思考”,其中的“自由”归属于方法论范畴。后者的“自由”是一个名词,规定和限定了动词“思考”针对和作用的对象和范围,反映的是一种思考的状态,一种在不断变化和运动的状态,其对应的是“思考其他”,其中的“自由”归属于与主体对应的客体范畴。其次是“自由”的内涵不同:前者的“自由”既是复合的和复杂的,又是社会的和人工的,还是“武器的批判”和“批判的武器”的混合,是包含后者的一个主观的事物,表现为一种运动的状态;而后者的“自由”则不仅是简单的和简约的,而且还是自然的和本原的,是独立于前者一个客观的事物,表现为一个追求的目标。我以为,人类只有在充分而自由地被尊重和思考的时候,创新和创造才能最终成为可能。整个人类社会,无论是中国社会还是西方社会,都到了一个非常渴望实际的、实践的、快速的、系统的和连续的创新和创造的时候。与每个社会的发展速度相比,“创新”都是稀缺资源。只有创新和创造了,人类才能最终走出和摆脱眼前的这个空前的和连续的渗入到人类的“心髓”层面和“心理”层次的困境与惑境。

本书要阐述的是一个与“什么是管理”和“管理着什么”以及“怎样在管理”和它们之间的整体、连续和互动关系有关的问题,并把这个思考最终落实于“对心理的管理”。重点要研究解决的是作为管理客体的“心的机理和规律”,以及如何对心理进行管理的思路、路径和方法。其关键在于作为客体的人们,其心理究竟处于一个何种状态,和如何对心理进行管理以及需要把人们的“心理”管理到何种地步和程度。由于人们的心理可以分为角度和纬度、方面和层次、历史和现状、过程和节点,所以对人们心理的管理也可以分为角度和纬度、方面和层次、历史和现状、过程和节点。我们所处的时代和世界已经要求我们,不仅需要简单的管理,而且需要科学的管理;不仅需要用科学的思路、工具和方法展开和深入管理,而且需要把管理引导和引进到一个科学的、良性的、有机的与和谐的状态之中。这不仅把“科学”的概念从一个理科思维层面进入到了一个哲学思维层面,而且要从哲学思维进入到社会思维层面和操作过程的层面。这是一个具有非常巨大跨越难度的转变和转折的过程。

从表象看,社会确实是太需要“自由”了,无论是目标选择和追求,还是方法完备和完善,都很需要“自由”。社会中,也到处都可以遇见、听见或者看见在呼吁和呼唤“自由”的人物和事例。但从心理内在的运行和发展状态看,人们和人类确实难以把握和掌握这种越来越大、越来越多、越来越快和越来越深的对“自由”的追求和“自由”自身的运行及发展,在还要用“自由”的方法来追求“自由”的目的时更是如此。于是,人们把目光移向并聚焦到了社会的另一个运行极端“管理”——“管理”是否就可以成为追求“自由”和最终达到“自由”目的的路径、渠道、方式和方法?社会实践发现,现代社会不仅有“自由”的需要,而且更有“管理”的需要;现代社会不仅创造了“自由”的动力和境界,而且也创造了“管理”的动力和境界;不仅把“自由”推到了一个极端状态,而且也把“管理”推到了一个极端状态。不论“管理”在不同时期的表述方法怎样不同,但人类加强“管理”的趋势却一目了然:既有越来越强力的需要,又有越来越科学的需要。我们又以怎样认为“自由”和“管理”是两个角度和向度不同但程度和力度相同,在互动并促进人类社会的运行和发展的方法及其状态。勿庸置疑,在现代社会里,人类对“自由”和“管理”的要求、追求和创造的确都是达到了一个空前的无与伦比的地步和程度,但人们只是停留在“显意识”层面,很少意识到,人们一直在追求的“自由”并不是一个绝对的“自然自由”——表现为越在追求自由时就越感觉不自由,并形成了一个在“管理”前提下的相对“实然自由”的概念。这个概念涉及的是一系列的有关“自由”的必然性、应然性、实然性、突然性和自然性的问题,而且强调“法治”就是一个从“实然”到“应然”又到“突然”再到“必然”最后达到“自然”的路径。可见,如果从意识上已经认识到和认同了其一种“不自由”,其实也是另一种“自由”的状态,甚至还是一种更高境界和程度的自由。^①从这个视角出发,可以认为:人们目前正在探询和探索的“管理”,却并不是一个对“管理”的管理,而实际却是一个对“自由”的管理,是一个在“自由”基础上对“自由”的管理,就像“自由”也不是一个对“自由”的自由而是对“管理”的自由一样。由此形成了两个相互对立、牵制和运动从而有所发展和可持续发展的范畴和领域,它们之间如果不是对立而是相互牵制、制约和约束的话,都会产生极端式的分化、变化和异化,就会失去平衡从而走向极端,就会深刻地作用和影响到了人类社会正常的运行和发展的方向和程度。

简言之,人类及其社会本身就是先有“自由”而后才有“管理”的。“自由”是“自然”的,“管理”则是“社会”的;“自由”是先天的,“管理”则是后天的;“管理得如何”将直接决定人类过去、现在和未来的运行和发展。推论可知,现实的很多问题其实并不是产生于“自由不足”,而是形成于“自由太多”、“不会管理”或“没有科学管理”。典型案例是:第一次世界大战之后的巴黎和约及其随后的各国外交和国际政治就是一种对国际事务“不会管理”的态势。它实际是形成和产生德国法西斯的一个很重要的外部原因。从这个意义上可以说,“如何管理”的问题不仅体现了人类对管理的认识水平,也关系到人类社会未来将怎样运行和发展的操作水平,而且还关系到一个“自由”将如何保持社会化及其持续化和良性化的问题。其开

^① 这是对中国新文化运动的领导者之一胡适的一句话“情愿不自由,也是自由了”有所感悟而形成的一种理念。这句话是胡适对自己与曹珮声相爱却没有勇气冲破礼教的自我安慰,但现在读来却别有一番心理学意义。见《曹珮声遗囑:葬在胡适回家必经的路旁》,《新华视野》2012年2月17日;新华每日电讯(http://news.xinhuanet.com-mrdx2012-02/17/c_131416207.htm)。

始一般是对“自由”的压抑和破坏,而到最后才是对“自由”的尊重和驾驭及其发展和发挥。

“自由”往往又是这样在人类社会发展的:先是以“自我”为起点。但在进入“自我”之前,人类却一直在一个漫长的“自亼”状态中徘徊,那是一个母系社会。^①就是这种对原始的无所谓所有制的塌陷状态,却为后来的“自由”进展和进程提供了一个强有力的“反弹”程序及其效应。“反弹”的程序首先进入了一个“自我”状态。正是这个从“自亼”到“自我”的飞跃,人类的意识才启动了向“自由”目标的奔跑甚至飞奔。整个奔跑和飞奔的过程就是一个对“亼”的弘扬状态也即一个“自私”的状态。其中,“自亼”为“0”步,“自我”为“第1步”,之后才逐渐进入到了一个“自在”阶段,接着才进入一个从“自在”到“自觉”,再从“自觉”到“自为”,又从“自为”到“自由”的连续状态。等到人们在进入所谓的“自由”状态时才发现,在“自然”基础上的“自由”才是一种“真自由”。于是,人们又启动了从“自由”到“自然”,再从“自然”到“自发”,再从“自发”到“自信”,又从“自信”到“自尊”的过程和程序。当然,每一个进入的状态实际上也都是道门坎:你过去了,它就是一扇“门”;你没过去,它就是一道“坎”。换言之,这每一道门坎的跨越都需要一次改革、转型和升级,都需要付出和努力,都需要质量和数量,都需要聪明和智慧。还需补充且强调指出的是“自我”和“自私”这两种意识。“自我”并不等于“自私”,它们之间的区别在于:是封闭的还是开放的,是秘密的还是公开的。“自私”是一个很深渊的陷阱,没有足够的力量很难冲出去,而能冲出去的就是由“自私”的垮塌所引发的意识“海啸”的巨大反弹力量。电影《2012》告诉人们的就是,由于磁场发生变化引发的海啸最终将淹没地球和人类。

3

上述“自由”的发展“程式”形成了一个相对独立的“自由”王国的子循环系统。这个子系统不仅与“管理”的子系统对应和对立,而且还与“管理”子系统在不断地运动和互动之中进行着交错、交替、交流和交融。自由越绝对,管理也就越绝对;反之亦然。而要想防止“绝对”发生,就必须“中庸”,即由矛盾的主要方面首先进入和达到一个“中庸”的境界和状态,从而开启一种程序。我国传统文化的重要组成——孔孟儒学的核心就是“中庸”:一门以提出和提倡,研究和论述“中庸”以“管理”与“自由”这一对矛盾而言怎样达到“中庸”的学问。由于“管理”往往是矛盾的主要方面,因此要使“自由”达到一个“中庸”状态,就必须首先使“管理者”进入一个“中庸”的状态。不仅如此,“中庸”还是一种枢纽、有机和系统的状态,蕴涵了“道法自然”的客观深邃性。^②中国传统哲学的这个内涵启示我们,人类最终所要追求的是一种“自然”而不是一个“自由”。其实,“自由”本质上是片面的和中等的,唯有“自然”才是整体的、全面的。只有达到一种“天人合一”的“自然”状态,才能把“自由”和“管理”包容或兼容,

① 母系社会(参见百度百科):母系社会又称母系氏族制,是一个按母系计算世系血统和继承财产的氏族制度。在母系氏族制前期,人类体质上的原始性基本消失,被称作“新人”,属于考古学上的旧石器时代的晚期。到母系氏族制后期,现代人形成,属于新石器时代的早期。中国境内的新人化石和文化遗存遍及各地,其主要代表有河套人、柳江人、峙峪人和山顶洞人等等。母系社会对人类社会有着重要的影响,至今一些氏族部落仍保留着母系社会的一些痕迹。在中国,在大约四五万年前古人进化为新人时,中国原始社会就进入了母系氏族社会,在考古学上属于旧石器时代晚期。距今大约一万年左右时,即中石器时代或新石器时代初期,母系氏族公社向前迈进,并在距今现在大约六七千年时达到了繁荣时期。<http://baike.baidu.com/view107216.htm>。

② 《道德经》第二十五章所言:“人法地,地法天,天法道,道法自然。”王树人:《道家的视野、境界与情怀》,《新华文摘》2012年第4期;原载《江苏行政学院学报》2011年第5期。

才能把它们互动在一起而达到一种高度与纯洁的和谐状态和境界。

这是作者第一本有关“管理什么”以及“如何管理”又推至和深入到“什么是管理”的学术著作,但基本还是一本对“如何管理”进行思考的“引玉”之“砖”,虽然也涉及了对如何操作和运作管理的哲学思考,但总体看还不能算一本关于“如何管理”的操作书。相反,本书不仅更多地具有一种思考性、思维性和思辨性,而且还较少地具有一种行动性、步骤性、程序性和操作性。但世上很多事情只有把它想清楚了和彻底了,才能最终把它操作好和操作顺。

管理本来就是一个系统,只有在系统设计和运行的状态下才能达到一个效果。管理系统的表现形式有所不同,其中既有理念和理论的,也有思路和路径的,还有运作和操作的,更有传染和传递的。本书从“对心理进行管理”的角度切入“管理”,以实际和实践为基点出发进行思考,又不局限于现实和静态的实际和实践,因为实际和实践还将随着社会的不断变化、延伸和发展而不断地动态、互动、连动和续动发展。这也是一部有关管理的新学、新思和新述,是一部从心理角度充分思考管理内涵、过程、特点及其问题的学术专门著作,也可以说是一部思考如何管理虚无和无形的尝试性的学术小书。在现实社会生活中,管理实在是太需要人物、人性和人情,太需要心理和激情,也更需要心理的方式和方法。而管理心理的最佳和最有效的方法,也就是利用和运用心理的方式和方法。尤其要特别弄清楚什么是管理、管理着什么以及怎样来展开和变化管理的基本内涵和机理。

在已有研究报道中,能把“自由”与“管理”结合起来的思考还不是很多和很充分的,能得出“既要自由又要管理”结论的研究更是很少甚至极少。在一般人的观念中,总是把它们放在一个对立面的状态之中思考和演绎的。其实,“管理”和“自由”是人类社会运行的两极,而这两极的来回摆动才是推动人类社会运行、变化和发展的最根本动力。这两极在实际的运行中理想状态应该是协调的与和谐的。但从历史上看,这种理想状态的出现往往都呈昙花一现,并且伴随而来的往往是动荡和动乱。而在动荡和动乱之中,这两极的表现和作用就是极端的:不是无政府主义的,就是过分集中主义和高度集权主义即专制主义的,而意识形态和上层建筑的无政府主义或者集权主义倾向之所以能得到社会的响应和在社会中蔓延,又主要是与社会心理的倾向密切相关的:不是对社会心理的促动和促进,就是对社会心理的引导和协调,或者是对社会心理的对立和反动。这很像“舵手”驾驭“航船”,而“航船”又驾驭“海浪”一样。中国古哲早就明确指出了这个规律,这就是著名的“水(民),既可载舟,也可覆舟”的论断。其中“民”的概念与其说是生理上的不如说是心理上的,与其说是物质上的不如说是文化上的;即使有一些生理和物质上的原因,也多半是从心理和精神上表现或宣泄出来。

真正对“自由”和“管理”之间关系展开研究是在进入现代以后的事情,确切地说,是在第二次世界大战以后的事情。明确提出这个命题的人是著名社会心理学家弗罗姆——在第二次世界大战期间出版的《逃避自由》的著作中,在他分析为什么希特勒的纳粹能在第一次世界大战后的德国上台的原因中提出。他的研究在当时,其本质是对近代盛行的分析思维的一种反思。这是一种具有综合倾向性的研究。现代社会由于发展速度出乎意料的快使得二者之间的关系异常地整体紧张甚至激烈起来,在剧烈地挑战着人类对自己社会的驾驭能力、管理能力和哲学能力。对人类而言,之前一直处于潜在和潜藏状态之中做“自由”是客观

的、自然的和天赋的,在经过资产阶级革命和资本主义社会的发展后,“自由”及其欲望如同潘多拉盒子被打开后跑出来的魔鬼一样,在考验和挑战着人类的智慧和能力。然而人类第一次面对这样全球性的考验和挑战结果,其是失败的,于是在第一次世界大战结束后不久,又爆发了甚至比第一次世界大战更加惨烈、残酷和残忍的第二次世界大战。对此,弗罗姆认为,具有悠久和浓厚哲学思维、思辨和理性能力的德国民众和民族,之所以会拥护希特勒来统治他们,主要是因为他们已经感受不到现代管理对“自由”产生的驾驭能力、作用和效果。正是在这样的情况下,人们才会想到和实际选择对“自由”的逃避。这就是《逃避自由》一书的核心思想。但逃避自由的结果是,民众往往最终会选择那些可以驾驭自由的集权和独裁的方式和人。遗憾的是,这个可以给人类带来无数启示的两个极端互换的观点却在其提出后的近70年中,几乎一直没有引起人们的足够注意和重视,由此也就没有引起人类足够的警惕、预防和预备。这也决定了人类至今在这方面还没有展开足够的探讨和探索及其预防和预备的经验。

本《心理管理学》是对“管理心理”进行自由思考的产物,它还没有到一个可以进行规范思考和操作的地步。它最终要解决的是一个人类在进入现代社会之后面临的最棘手的问题。现实是,人们对“管理心理”的思考和理解已经很僵化了。不要简单认为本《心理管理学》只是已有《管理心理学》的一个文字顺序排列的游戏或其一个学术变种。其实,它是一个崭新的思维探讨和实践探索,一个以创新思维进行和拓展的整体探讨和探索,新到一个很多人都会对此茫然不知所云和所措的地步和程度。本书的探讨和探索是从相同的文字和实践,以不同的组合方式开始和深入。应该说,组合创新是现实中最常见和最容易操作并实现的一种创新方式,其要点在于这是一种思维创新而不是一个技术创新:主要是从什么角度去看什么问题,从什么角度去组合资源,以及从什么角度去利用资源,等等。所以,不同的组合方式反映的是不同的思维方式;对相同的问题由于审视和研究及其组合角度的不同而会得出不同甚至截然不同的结论,“心理管理学”的提出就意味着“管理”要与“心理”结合。“管理”一旦与“心理”结合起来了,就意味着必须要重新思考,特别是要思考和注意的是在一个在什么心情下看什么和做什么。

这种探讨和探索或许会成功,但更要做好可能会失败和遗憾的准备。但即使是失误和失败了,也会有一些启发和启示存在和作用。其实,史上和世上最终和最后的绝对失败都是没有的,有的只是暂时的挫折、曲折和坎坷,以及失算和失误。这也就是平时所说的相对的失败。挫折有时会使人沮丧,但有时却会给人勇气,历史上就有很多的越挫越勇的勇士,最终因为克服了挫折而成全了大事和大业(顺便说一句,自卑给人的机理也大致如此)。无论是挫折还是自卑,其实都是个体心理学要研究和琢磨的问题。问题以本质上看,不在于有没有挫折和自卑——其实每个人都是有不同角度、不同方面和不同程度的挫折和自卑的——而在于对待挫折和自卑的态度,以及是否具有可以驾驭挫折和自卑的能力和自信。驾驭能力才是一种真正现实的能力,它是一种操作能力,其中蕴涵一个驾轻就熟、熟能生巧的过程和机理。

“心理管理学”本身并不是“管理心理学”的翻版或者延伸。“管理心理学”是从心理学的角度来理解管理的内涵、过程、程序、技术和效果,属于认知层面和范畴;而“心理管理学”则

是从管理的角度来理解和作用心理的因素、机理和效应,是对心理进行管理的理解,属于操作层次和范畴。简言之,“心理管理学”是以“管理心理学”为基础的,但又是超越“管理心理学”的。同理,一切的“管理”都是以“理解”为基础的,一切的“操作”都是以“认知”为前提的。对具有虚无和无形性质的“心理”要展开管理更是如此。于是,本书最终还是确定要把研究和论述对心理进行管理的问题作为一个努力的方向和目标,由此才形成了这个“心理管理学”的概念,剖析其理念、思维和思路,学科和学术。

本书肯定不是思考“心理管理”问题的第一书,本人也肯定不是思考“心理管理”问题的第一人。在中国,思考任何问题哪怕是最敏感和最创新的问题,都是同时存在不少人在思考的现象,只是思考的空间不在一起,思考的角度各有所特别,思考的速度有所不同,思考的信息有所隔阂,从而难以彼此沟通和理解而已。但,相比其他领域的创新,对“心理管理”的创新思考至今确实还是为数很少的,甚至是稀罕的。“心理管理学”至今仍然被“管理心理学”的光环或浓雾笼罩着,甚至还没有显现出自己独特的光芒和光环来。值得庆贺的是,在 21 世纪开启不久即 2001 年里,由浙江学者陶济先生编辑的《心理管理学》问世了。虽然从内容和内涵看,它与一般的《管理心理学》没有太大差别和区别,但他毕竟提出了一个对本书来说是极其重要的概念和理念。^①虽然本书在形成书名时还不知道已有陶济先生的书在先,但当看到本书时本人还是十分欣喜和欣慰的,毕竟本书已经不再孤独了。可以这样认为,应该还有存在其他探讨和探索类似问题的专著、论文和观点以及学者的可能,只是我们现时还不太了解和知晓而已。

6

管理的实践和探索是自古有之的,但其内容和内涵却是在发展之中不断变化和发展的,并表现为管理的方式和境界有所不同。现今,管理已经从有形进入了无形,也已经从直接进入了间接,更已经从微观进入了宏观。人类社会就是靠这样不断地管理和对管理的不断地琢磨与探索而运行和发展的。今天之所以提出要研究对心理进行管理的问题,就是为了适应社会发展到现代的基本态势和形势的——社会已经发展到目前这样一个“以人为本”的状态,就必须特别需要注重情感和感受,而情感和感受是心理的很重要的因素和机理,所以也就特别需要对人物的深层次心理进行管理了。

凡是有人物^②的地方就有心理现象和机理的存在、运动和作用,就有情绪和情感的成分和程度在形成、产生、流动和增加,就有情感和感受的效应和氛围在激发、触动和形成。所以,对心理的管理具有极大的普遍性,几乎要渗透到社会的每一个方面和层次甚至角落以及每一个人;所以,对心理管理的研究是一项庞杂和繁琐相结合、宏观和微观相结合的工程。对它的研究如果单从分析的思维角度看,往往会难以下手,其中涉及的主要问题是:一是对心理是否可以管理有疑议——人类至今的管理基本上都是对有形的管理。二是对心理怎么管理有疑问——人类至今的管理基本上都是直接的管理。本书是从这两个基本问题入手而逐渐展开和深入的,也主要是为了回答这两个关系现代管理的关键性问题。

① 陶济:《心理管理学》,杭州出版社 2001 年版。

② 把“人物”与“植物”、“动物”对应起来从而形成一个“事物”的整体概念,将有利于人们的思维朝着一个整体性的方向发展。所以,本书里的此“人物”概念是与日常人们所用的彼“人物”概念不同的,其区别主要是对应物的不同。

尤为值得欣慰的是,“社会心态”的概念和理念已经被中国社会的高层高度重视了,其代表就是“社会心态”的概念已经被首次写入了“十二五”(2011—2015)的五年规划纲要。不仅如此,还在于这个“写入”引起了2011年两会委员和代表的关注和热议。这为我们展开对“心理管理学”的研究又加了“一把火”。2006年10月的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》提出“要塑造自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态”起,中央就在重视“社会心态”的问题了。2011年4月至5月,《人民日报》陆续发表了一组从“社会心态”视角出发的相关文章^①,又把这种重视推进到一个更广的层面上。

可以这样看,对人心的管理既是一种新颖的管理,更是一种宏大的管理。雨果早就说过,比大海更广阔的是天空,比天空更广阔是人的心灵。但以往的“人心”与本书的“人心”是不同的。以往的“人心”不仅是包括“思想”的,而且主要就是“思想”的;而本书的“人心”只是与“思想”有联系,但不是“思想”,是“思想”下面的机理,通俗的说就是“深层次思想”,是需要透过和深入思想才能达到的。由此就可以得出这样的结论:“野心”是对“雄心”没有管理好的结果状态;“雄心”既是“野心”的初级阶段,也是“野心”的良性状态;其中起化学反应的催化剂就是人的欲望的形成、积蓄和发展。人的期望一旦突破“希望”而进入到一个“欲望”的层次和状态,就会发生异变、恶变、质变和突变,就会处于一个膨胀状态而达无法控制的地步。

所以,一定要从创新的角度来审视、认知和操作对心理的管理,特别是对人的期望方向 and 值率的管理;既可以从多种角度展开,也可以针对多种客体深入,还可以为了需要和需求而提炼、提升和提高。这种心理的管理具有自己特有规律和特点、方式和方法。“心理管理”是一种深入、深层和深刻的管理,因为“人心毕竟隔着肚皮”。本书要展开的就是对心理的多层次和多方面的审视和管理的研究结果,这是一个至今还很少有人思考、探索、表述和理解过的并且还是十分陌生的领域。所以,读者不要期望能在书中找到回答自己在现实中碰到的所有问题的现成答案和结论。读者从中最多也只能问到和得到解决问题的方向和方针、思维和思路,也即要朝和能朝什么方向和方面努力的东西——这其实才是学术专著最理想和最本质的效果。最佳的结果并不是能提供现成的方式和方法与准确和确凿的事实和答案,而是要告诉在哪里能找到解决问题的思路和路径及其方式和方法,在哪里能找到思考和行为的能源——这就是方向的作用。现实是,事实和答案总是有限的,而只有思维和思路才是无限的。中国自古就十分注重和强调方向问题,所以很早就发明了指南针,所以很早就有“南辕北辙”的典故在提醒不要出现不辨方向的错误。说白了,找准了方向已经解决了问题的一半,之后要做的无非只是涉及时间和速度的方式和方法的问题。

本书是作者琢磨了少则5年多则20年的成果,在成书过程中付出了难以计数和言说的苦衷、心血和汗水。但最重要的是,读者一定要思考,要以一种创新和崭新的角度和方式去思考,要以一种开放的心态去思考;又要不断地思考,一种由浅入深和由表及里的思考,在知

^① 2011年4月21日的《“心态培育”,执政者的一道考题》、2011年4月28日的《以包容心对待“异质思维”》、2011年5月5日的《用公平正义来消除“弱势心态”》、2011年5月19日的《追求理性从哪里起步》和2011年5月26日的《倾听沉默的声音》。

识和经验积累基础上的思考。只有这样,您才有可能在书中得到您自己想要得到并且使您满意的东西,才可能产生与您碰撞的、互动的、相互影响的效能、效果和效应。

人类发展到现在确实已经进入到一个新的历史“十字路口”,这是一个需要拐点也可以形成拐点的时间点:以进入 21 世纪为分水岭,之前之后分属于两个有很多不同的状态和境界。问题在于,下一步历史究竟将往哪里拐? 这也是一个历史的机遇和机会:弄好了,就是一个良机;弄不好,就是一个危机。对此前的状态和境界,虽然在现实中所占比例已经很少,而且还在越来越少,但毕竟是现实的历史和来源;但它表现为核心化的趋势,还在继续越来越核心化,所以对它绝对不能不加以研究。但是,我们更要关注和研究的还是现在、现实和现状,因为现状还在不断地延伸和继续,它将是未来发展和变化的源泉和起因。

现在、现实和现状已经呈现出一种越来越明显的与之前不同甚至截然不同的特性、特征和特点。不要以为人类的发展已经进入一个无可挑剔的完善甚至纯洁和纯粹的地步、程度和境界。对现状,人们的个体或群体的不满意是越来越多、越来越大、越来越深和越来越高了。这些现实与现状正是不重视管理,也不想去管理,更不会管理的结果。因此可以预言,人们和人类追求“管理”会像目前及其之前追求“自由”那样表现出一种执著和热情直至浪漫,甚至可能还要胜于和超于对“自由”的追求。因为“管理”才是人物与动物的最大区别,“管理”才是“社会”与“世界”的最大区别,所以“管理”才是人类社会的本质,而不是相反的“自由”。比较而言,“世界”更多地具有了一种自然性、客观性和自由性,“社会”则具有了更多的人工性、主观性和组织性。动物是只会动而不能静,是只能行而不能思的;它因为没有意识到自己是“不自由”的,所以它才是自由的。而人是既能动又能静的,既能行又能思的,否则就不会以一个“立姿”——“人”来描绘和确定人的本质和形象;“人”也正是因为老在思考“怎样才能自由”的问题,所以他总是不自由的。既然已经意识到了“不自由”的存在,他才会使用“管理”的方法来实现对“自由”的追求。本书是一本尝试从阐述对心理进行管理出发从而系统论述对人类及其社会进行管理的论著。它的目的指向不在于是否成功得让人全盘接受,而在于是否有所努力和是否有所创新;不在于其思考与论述是否完备而无可挑剔和责备,而在于是否给读者以启发、启示和启迪从而有所崭新的行动和思考。在社会越来越公共性和公共化的时候,这种交往、交流、交换和交融可能会显得更加珍惜甚至珍贵,对人类自身、自己 and 自私的管理已显示出越来越重要的态势。我们希望本书的探讨和研究能朝着一个整体性、系统性和彻底性的方向再迈进一步和再迈上一阶。理论只有系统性和整体性的时候才具有彻底性;理论也只有彻底性的时候,才具有对人们较强的和越来越强的冲击力和说服力;理论也只有具有说服力的时候,才能最终激动、打动和感动人;理论也只有感动人的时候,最后才能驾驭人的行为和指导人的实践。

本书还希望能把可悟性、可读性与可用性三方有机地结合起来,并且希望能把这种结合越做越好,从而吸到他人来喜欢和喜爱此学和本书。作者自己在完成创新者和创造者任务的同时,发觉也变为一个欣赏者、感悟者和受益者。这虽然有些孤芳自赏的味道,但如果一个连自己都不欣赏和喜欢的产物,又怎能打动他人的心扉和心灵呢?

是为序。

目 录

序	(1)
---------	-----

第一篇 心理管理导论

第一章 导 论	(3)
一、什么是心理管理学	(4)
二、为什么要研究心理管理	(13)
三、为什么能进行心理管理	(19)
四、心理管理学研究现状	(22)
五、对心理进行管理的现状	(24)
六、本书的框架结构综述	(26)
第二章 概 论	(30)
一、基本概念	(30)
二、基本思路	(49)
三、基本方法	(55)
四、基本观点	(57)
第三章 基 论	(60)
一、理论	(60)
二、心论	(72)
三、管论	(109)
第四章 结 论	(142)
一、分析论	(143)
二、连结论	(146)
三、综合论	(151)
四、案例论	(158)

第二篇 个体心理管理

第五章 个体心理机理	(168)
一、概论	(168)
二、状态	(185)
三、历史	(193)

四、特性	(196)
五、性征	(200)
六、机理	(204)
七、系统	(208)
八、类型	(216)
九、因素	(221)
十、意义	(226)
第六章 个体心理问题	(229)
一、概念	(229)
二、标准	(240)
三、状态	(247)
四、原因	(262)
第七章 管理个体心理	(272)
一、管理的过程和问题	(272)
二、管理的标准和效果	(277)
三、管理思路	(287)
四、管理方案	(290)
五、管理方法	(295)
六、案例参考	(334)

2

第三篇 群体心理管理

第八章 群体心理机理	(343)
一、概念	(343)
二、状态	(350)
三、历史	(366)
四、性征	(375)
五、因素	(389)
六、意义	(392)
七、系统	(396)
八、类型	(399)
第九章 群体心理问题	(406)
一、状态	(406)
二、标准	(412)
三、形态	(414)
四、原因	(426)
第十章 管理群体心理	(447)
一、管理过程和问题	(447)

二、管理标准和效果	(458)
三、管理思路 and 方案	(465)
四、案例分析	(498)

第四篇 社会心理管理

第十一章 社会心理机理	(506)
一、概念	(506)
二、状态	(514)
三、历史	(517)
四、性征	(521)
五、因素	(524)
六、意义	(536)
七、系统	(538)
八、类型	(544)
第十二章 社会心理问题	(552)
一、概念	(553)
二、标准	(561)
三、状态	(567)
四、原因	(592)
五、思路	(609)
第十三章 管理社会心理	(615)
一、管理的过程 and 问题	(615)
二、管理标准和效果	(633)
三、管理思路	(641)
四、管理方案	(644)
五、案例分析	(674)

3

第五篇 公共心理管理

第十四章 公共心理机理	(682)
一、概念	(682)
二、状态	(696)
三、历史	(706)
四、性征	(709)
五、因素	(713)
六、意义	(731)
七、系统	(733)
八、类型	(736)

第十五章 公共心理问题 (741)

 一、概念 (741)

 二、标准 (746)

 三、状态 (752)

 四、原因 (781)

 五、案例 (792)

第十六章 管理公共心理 (797)

 一、管理过程和问题 (797)

 二、管理标准和效果 (819)

 三、管理思路和方案 (828)

 四、案例分析 (850)

跋 (856)

参考文献 (864)

第一篇

心理管理导论

M A N A G E M E N T P S Y C H O L O G Y 心理管理学

