



新世纪高等学校教材

心理学系列教材

(第4版)

现代管理心理学

程正方 主编

XIANDAI
GUANLI
XINLIXUE



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

新世纪高等学校教材

心理学系列教材

(第4版)

现代管理心理学

XIANDAI GUANLI XINLIXUE

程正方 主编



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP) 数据

现代管理心理学(第4版)/程正方主编. —北京:北京师范大学出版社, 2004.10 (2011.7 重印)

(心理学系列教材)

ISBN 978-7-303-01107-0

I. 现… II. 程… III. 管理心理学 IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(95)第 17952 号

营销中心电话	010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网	http://gaojiao.bnup.com.cn
电子信箱	beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印 刷: 北京联兴盛业印刷股份有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 170 mm × 230 mm

印 张: 32.5

字 数: 525 千字

版 次: 2009 年 1 月第 4 版

印 次: 2011 年 7 月第 5 次印刷

定 价: 44.00 元

策划编辑: 周雪梅

责任编辑: 周雪梅

美术编辑: 高 霞

装帧设计: 高 霞

责任校对: 李 茵

责任印制: 李 啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

前言

《现代管理心理学》自1991年1月出版、2002年6月第3版出版以来，已连续19次印刷，达17万多册，颇受读者欢迎，已成为全国优秀畅销图书与新世纪高等学校心理学系列教材。

“进入新世纪，我国进入了全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化的新的发展阶段。”近年来，随着我国经济体制改革的深入发展以及现代企业管理体制、机制的建立，政府、市场、企业的关系与职能发生了较大的变化。在党的十六届三中全会上又提出了“以人为本、全面协调的可持续发展观，要求坚持以科学发展观统领经济社会发展全局。”2005年又提出“创建和谐社会”的目标与理念。在全国科技大会上党中央又明确了建设创新型国家的重要任务，并制定了2006~2020年《国家中长期科学和技术发展规划纲要》，使我国又面临新的发展机遇与挑战。为了使管理心理学适应我国经济和管理在科学发展观的指导下，向全球化、国际化、市场化、社会化方向发展的需要；为了使高等学校心理学教材更加适应我国经济、管理和高等教育培养研究型、应用型、创新型、复合型人才的需要；以及珠海分校心理学品牌建设向更加适应培养高水平人才的要求；结合管理科学与心理科学发展的新进展与新成果，选择在我国人民众志成城迎战冰雪地震灾害，举国上下齐心协力迎接与祝贺百年奥运顺利召开之际，并以此为动力特对本书作第三次修订出版。

此次对本书内容及附录进行了全面的修订与删改。总

论部分新增加了管理心理学与组织行为学发展的阶段、新世纪管理心理学与组织行为学在我国出现的更加可喜的前景、当代我国学者的人性观与管理理论新发展等内容，强化了组织气氛、形象与企业文化、以人为本的人力资源开发，以及管理心理学的任务、性质与组织理论研究的新动向；个体行为管理部分新增加了社会认知的其他效应、自我知觉误区与管理、三元与多元智力、管理层次与人力差异、能力职业差异、创作力管理、职业生涯与目标管理、目标设置理论与流程、罗克奇价值观类型、激励的实例与研究、著名企业的激励与人力资源管理、威胁与负强化、工作满意度的研究与测评、工作满意度—工作参与—组织承诺、职工的心理咨询与心理保健、情绪调节等；团体行为管理部分增加了有效工作团队特征、工作团队类型、团体凝聚力与人心涣散的症状、团体规范与压力、有效沟通与管理、沟通类型、隐性冲突与沟通、良好心态与沟通、跨文化差异与人际关系、与上司—同事—顾客关系、团体冲突中的变异心理等；组织部分增加了两种组织观及其比较、组织管理的两个重要基石—组织设计与工作设计、组织发展与改革的关系、组织气氛—组织形象评估—组织文化建设等；领导行为部分增加了有职业经理人的多元角色、领导与领导影响力的典型实例、当代胜任特质理论、魅力型与变革型领导、幽默领导特质、我国领导特质标准、新型知识型经理人的特征、领导观念的新变化、成功领导的特质及领导理论研究的新进展等。从而使本书更突出了理论性与系统性、科学研究性、应用性、管理发展的现代适应性以及可读性等特点。

本书第四版修订稿第一章至第三章、第六章、第八章至第十一章仍由北京师范大学心理学院、珠海分校教育学院程正方教授执笔，第四章、第五章、第七章由中国传媒大学电视与新闻学院刘京林教授执笔，全书由程正方审阅统稿。在修订过程中广泛吸收了广大读者、学员与同仁的意见，引用了国内外新的研究资料与成果，在此一并致谢。恳请读者批评指正。

程正方

2008年8月

于北京师范大学心理学院、
北京师范大学珠海分校教育学院

目 录

第一章 管理心理学的对象、任务与方法/1

- 第一节 管理心理学的对象 2
- 第二节 管理心理学的任务 8
- 第三节 管理心理学的学科性质
及其与邻近学科的关系 12
- 第四节 管理心理学的研究方法 16

第二章 管理心理学及其理论思想的发展简史/25

- 第一节 外国管理科学及管理
心理学的发展简史 26
- 第二节 我国管理心理学的发展 47

第三章 马克思主义的人性观与西方管理心理学 的人性假设/59

- 第一节 马克思主义的人性观 60
- 第二节 西方管理心理学的人性假设
..... 64
- 第三节 当代我国学者的人性观
与管理理论新发展 74

第四章 认知的个别差异与管理/79

- 第一节 一般知觉过程 80
- 第二节 社会知觉 88
- 第三节 自我知觉 95

第四节	影响社会知觉的因素及社会认知障碍的克服	101
第五章	个性差异与管理/107	
第一节	能力的差异与管理	108
第二节	气质的差异与管理	120
第三节	性格的差异与管理	127
第四节	判定个性差异的工具——心理测验	135
第六章	个体行为动机与激励/145	
第一节	行为与动机	146
第二节	需要与激励	156
第三节	几种主要的激励理论	170
第七章	态度、工作满意度与管理/195	
第一节	态度的概述	196
第二节	态度的形成与转变	203
第三节	态度转变的理论	209
第四节	态度的测量	211
第八章	团体行为与管理/217	
第一节	团体的概述	218
第二节	团体的凝聚力、士气和高效率	228
第三节	团体的信息与意见沟通	240
第四节	团体的人际关系	256
第五节	团体的决策	274
第六节	团体的竞争、合作与冲突	289
第九章	组织行为与管理/301	
第一节	两种组织观念及其比较	302

第二节	组织管理的两个重要基石——组织设计 与工作设计	317
第三节	组织的改革	329
第四节	组织发展	348
第五节	组织气氛、组织形象和组织文化建设	359
第十章	领导行为与管理/375	
第一节	领导的概述	376
第二节	领导的素质、结构与影响力	391
第三节	领导理论研究	405
第四节	领导者的选择、考查与测评	433
第十一章	员工的心理卫生与健康/445	
第一节	心理卫生与保健概述	446
第二节	员工的心理紧张（应激）与松弛	454
第三节	情绪与身心健康	461
第四节	挫折与心理卫生	467
第五节	员工心理疾病的咨询、预防与治疗	474
附录	/483	

第一章

管理心理学的对象、 任务与方法

管理心理学也称组织心理学、组织管理心理学、组织行为学，是管理科学与心理科学交叉而成的一个重要分支。它属于应用心理学科。它是研究管理活动中人的心理活动与行为规律，协调人际关系，满足员工需要，调动人的积极性，提高管理效能的科学。本章就管理心理学的性质、对象、任务、方法作简要介绍。

第一节 管理心理学的对象

一、管理的含义

从管理的产生来看，它是人类协作劳动的产物。“凡是有许多人进行协作的劳动，过程的联系和统一都必然要表现在一个指挥的意志上，表现在各种与局部劳动无关而与工场全部活动有关的职能上，就像一个乐队要有一个指挥一样。”^① 马克思精辟论述了管理的重要性。凡有人群活动与协作劳动，就必须有管理。生产协作劳动的范围愈广，管理的必要性也就愈大。一般而言，管理是人类的一种有目的、有计划、有组织、有领导的活动方式，它具有领导与管辖、处理、管人、理事、理财等多种含义，它是组织活动不可缺少的组成部分。组织或团体的生存、经济的发展、社会期望目标的实现等都离不开有效的管理。管理是生产力系统中的软件系统，是科技转化为直接生产力的桥梁。管理出质量、出效率、出效益，是提高企业经济效益，促进社会生产力健康、持续、稳定、有效发展的决定因素。具体而言，管理是组织中的管理者通过计划、组织、指挥、控制、激励等职能来协调他人的活动，有效使用人力、物力、财力等各种资源，实现组织目标的过程。

管理一词英文为 manage。管理活动自古以来就存在，但是对管理进行科学研究是近代才开始的，主要起源于工业革命，人们才将管理引申到工业的生产与经营活动之中。管理有广狭之分：狭义的管理主要指生产与经营活动中的经济管理或企业管理；广义的管理即一般管理，泛指一切单位或组织中的管理者通过实施管理职能，使他人同自己一起实现既定目标的活动过程。

现代人们对管理含义的理解有以下几层意思：

(1) 企业管理的对象主要指采购、生产、营销、人事、财务、研究与发展等关键职能部门在内的企业的生产活动与经营活动（采购可附属在生产部门，也可独立为一个关键部门，主要含有效采购目标、集中与招标、采购策略与库存控制等；生产包括计划、安排、现场操作、控制、质量管

^① 马克思恩格斯全集，第25卷，北京：人民出版社，1973.431

理、设备、维修等；营销包括广告、装潢、公关、销售与分销渠道、市场与市场营销调查、价格与定价以及经济分析等；还有财务会计包括资金来源与筹措、营运资金与资本运营、资金的使用与支付、资金管理与管理会计等；人事包括人员选择与招聘录用、职前培训与终身教育、职业岗位评定与报酬、考核晋升与激励、调动与解聘、健康与安全等人力资源管理与发展；研究与发展包括研究、开发设计、创新等活动内容）。

(2) 企业管理的职能（或管理机能）——即管理者做些什么？主要是计划、组织、指挥、控制、协调等传统职能以及信息、决策、创新和激励等现代管理新增的职能活动。

(3) 企业管理的目的是充分利用企业的一切资源（包括人力、机器设备、资金、产销、原材料、时间、情报与技术等），完成企业的各项目标与任务，取得最好的效率与效益（包括经济效益与社会效益）并维持企业持续稳定的发展。

(4) 要实现企业的目标，管理必须遵循的依据是社会主义市场经济和现代企业生产活动、经营活动的客观规律，以及在生产、经营活动中人的心理活动尤其是社会心理活动的规律。管理中的心理学课题主要有：① 管理的第一要素即管人，从本质上说，人本管理就是要根据人的心理规律，通过尊重人、关心人、激励人、改善人际关系等方法，充分发挥人的积极性和创造性，来提高劳动效率和管理效率。② “人事之最难在于知人”，在和别人打交道的过程中充分调动起周围一切的人力资源，让他们尽最大可能的为您服务。这其中包括您的员工、您的上下级关系、您的同事，甚至您的客户。③ 心理管理的模式是通过了解与理解人的心理，协调与调节人的心理，驾驭与支配人的行为，来实现个体、团体与组织管理的目标。④ 人的行动是由思想支配的，思想与动机是由需要引起的。人的每个行为都直接或间接、自觉或不自觉地为了满足某种需要。当需要得到满足，行为结束后，又会有新的需要产生新的动机，引起新的行为。因此，“需要”是人的积极性和主动性的根本动力。做好人本管理工作，首先就要研究和满足人的心理需要。管理工作要善于观察人，了解人的需要，这样才能针对不同对象的特点，采取不同方法，在条件许可的情况下，尽量满足他们的合理需要，调动不同类型员工的工作积极性，真正做到人尽其才，才尽其力，力尽其用。⑤ 做好自我心理准备，有效进行自我心理调节，提升自我管理的心理水平，实现自我的心理潜能与能力。⑥ 做好心理的防范与准备，认清形势，把握特点，理顺关系，有效进行“危机管理”、企业的变革与发展，实现企业可持续发展的战略目标。

现代企业管理过程主要包括两个系统。一是社会技术系统，是由物质资料结构和劳动力结构组成的，包括管理劳动工具和生产、经销过程，通过个人与部门的专业化与机械化的生产经营活动，使人适应机器的特点，以及制造和使用机器时，要适应人的心理、生理特点，来提高员工的技术水平与劳动生产效率。二是社会心理系统（即生产经营过程中人与人之间相互交往的社会心理活动过程），主要强调人的心理与行为动机、认知与态度、人际关系、团体心理气氛、组织结构及领导行为等在管理过程中的作用。通过协调人际关系，满足员工需要，调动人的积极性与创造性来提高生产效率与效益。

二、管理心理学的对象

管理心理学是研究管理活动中人的个体与社会心理活动及行为规律，用科学的方法改进管理工作，通过协调人际关系，满足员工需要，充分调动人的积极性、主动性、创造性，来提高管理效率与效益的科学。本教材主要从企业管理方面论述管理心理学研究的对象。

管理心理学研究的对象主要是企业的内部结构系统。现代企业在开放条件下的内部结构系统包括：①生产（含采购）与技术系统；②市场营销与公关系统；③财务经济管理系统；④人力资源管理与开发系统；⑤研究与发展系统等。从系统论的观点看，现代企业的生产与经营过程包括输入、转换与输出过程。上述各因素与外部因素相结合，形成了企业的内外环境系统（见图 1-1）。

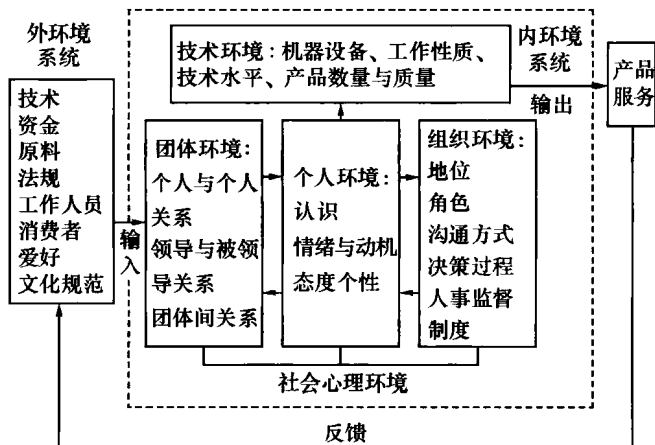


图 1-1 企业管理的内外环境系统模式图

从图中可以看出：企业的外环境系统包括社会政治、经济、文化、教

育与市场（含技术、资金、原料、法规、人员、消费者、价值观与爱好、文化规范等）。企业的内环境系统，作为劳动生产率的主要指标，最后是具体地体现在技术环境中，表现为机器设备、技术的水平、工作性质、产品的数量和质量。技术环境是由劳动者作为一个个体环境来执行，并受其制约的，即受个人的劳动态度、动机、认识、情绪、个性等心理条件影响。企业劳动不是单个个体的劳动，而是在一个团体环境中产生的，因此团体人际关系（个人与个人、领导与被领导、团体间的人际关系等）又是一个重要的影响因素。企业劳动是一个有组织的活动，因此，组织结构环境也是一个重要的内环境因素。内环境系统是重要的转换系统，最后通过产品、服务的输出与外环境紧密联系形成企业管理的系统模式。

管理心理学的研究对象着重是企业内部的社会心理系统，即人际关系系统，主要指企业内环境因素中的个体、团体、组织和领导心理与行为系统。在这个系统中，主要强调人的社会认知、个性特征、人的需要、动机、人际关系、领导水平、团队意识及组织结构与气氛等心理因素在管理上的作用。任何企业都是由设备与具有多种知识、技术、能力，以及具有不同个性特征的人组成的。如果设备没有人来使用，便毫无作用。劳动生产效率提高，不仅依赖生产中的技术装备及生产组织水平，而且更大程度上依赖于员工的工作目标、劳动态度、劳动中团体的行为准则、社会心理气氛、团体领导人的个人威信、影响力量和方向等社会心理因素。可见，管理心理学要研究的课题是影响效率与效益的人的因素方面的问题。从心理学角度看管理，实质上是由一个人或更多人来协调其他人的心理与行为活动，从而调动人的积极性、主动性和创造性，以便收到个人单独活动所不能收到的效果。

管理心理学的研究对象与工程心理学相比较，是研究更纯粹的人的因素方面的问题。技术系统是工程心理学研究的主要课题。技术系统由两部分构成：一是物质资料结构（由设施、设备、工具、原材料等构成的生产力结构），即由物质资料的物理、工艺或化学因素决定的生产力因素。二是劳动力结构（即人的组织），即由员工的知识、技能、能力、作业条件、作业环境、领导行为和其他有关增进职业能力和创造能力的各项制度，以及习惯、传统、常规、劳动态度、劳动热情等非制度性因素来决定的生产力因素。所以，工程心理学研究人机系统的重点是探讨人与机器、人与技术相互关系中的“人的因素”的作用。而管理心理学研究的是组织、企业中人际关系方面的人的因素的作用，是管理中更纯粹的人的因素问题。从这

一特征来看,管理心理学研究的对象有如下几个特点:

(1) 突出以人中心的人本管理思想、机制与方法。即根据人的个体与社会心理规律、行为规律;运用动机与激励、竞争与压力、规范与约束、保证与保障、选择与培育、组织与团队环境影响等形成与建立有效的人本管理机制;通过尊重人、关心人、激励人、改善人际关系等方法,充分发挥人的积极性和创造性,从而提高劳动效率和管理效率。具体而言:要重视人的价值与员工的主体意识,充分发挥员工的主体性、主观能动性作用;尊重与关爱生命的价值,提升人的生活与工作质量,重视生态环保,千方百计保护员工的生命;重视与满足人的基本生存需要与高层次需要来提升激励水平;依靠人、尊重人、凝聚人的合力,协调人际关系,培育和发挥员工的团队意识和精神;开发人的潜能,塑造人的素质,培养全新的高素质的人才等来达成企业目标与员工自我实现的目标。

(2) 在面临知识经济到来,知识向智力资本(或知识资本)转化的过程中,智力资本作为企业组织的重要资产,起着越来越重要的作用。尼克·邦迪斯(N. Bontis, 1996)认为智力资本是由人力资本、结构资本(含知识产权与组织结构、组织制度等)和关系资本(也称市场资本)构成的一个体系。其中,人力资本作为创新与战略重构的基础,是企业组织的核心竞争力。因此,现代企业的组织管理特别强调人力资源的重要性及人力资源管理理念(通过对人力资源的选拔与招聘、工作与职务的分析与设计、考核培训与发展、保健激励等来有效地管理人力资源),发挥人力资本的核心竞争力作用。

(3) 组织结构资本与人力资本是紧密联系并相互作用的。现代企业的组织管理强调突出员工的主体意识与主人翁精神的观点,强调人是企业的主体,员工是企业的主人,依靠员工个人、团体、组织以及领导行为来实现企业目标。

(4) 关系资本(或市场资本)作用的发挥,必须以人力资本为核心与结构资本形成良好的互动关系。因此,现代企业管理特别强调人际互动的管理理念及系统论的管理思想,通过协调内部的人际关系、市场与公共关系的发展、团队心理气氛、组织形象与文化建设等调动人的积极性、主动性、创造性,来实现企业的管理目标。

三、管理心理学的内容范围

管理心理学研究对象包括的内容与范围是:人性假设与管理理论,影响劳动生产效率与效益的个体心理、团体心理、组织心理、领导行为等。

（一）人性假设与管理理论

人性假设是对人的本性的基本观点与看法。它是管理理论的哲学基础。人性假设及其相应的管理理论是管理心理学的基本理论。在组织和企业管理中，领导人确立什么样的管理思想，制定什么样的管理原则和制度，采用什么样的管理方法和措施，建立什么样的组织结构等，都与如何理解和看待人的本质、人的价值有关系。传统管理奉行经济利益驱动的人性观，与经济人假设相对应的管理理论是以任务为中心的、专制性与制度化的 X 理论；行为科学兴起与形成时期的管理，奉行的是以人为中心，关注人的需要的社会人性观，与社会人假设对应的管理理论是人际关系理论；心理学家马斯洛提出了自我实现人的观念，与自我实现的自动人假设对应的管理理论是关注人的成就动机与创造需要的 Y 理论；20 世纪 60~70 年代的现代管理提出了复杂人性的假设，其对应的管理理论是强调灵活性与权变性的超 Y 理论；21 世纪经济全球化与知识经济的出现，又产生了关注高新产业与科技发展、关注生态环境与社会和谐发展的知识人、理性生态人与和谐人性观。管理心理学应运用马克思主义的人性观，联系我国的改革实践，评价西方管理心理学有关的人性假设及管理理论，研究人性观与管理理论的新进展，以提高我们的管理水平。

（二）关于个体心理研究

人力资源是企业中最重要的资源之一。个人的积极性、主动性和创造性发挥如何，直接影响个人在企业活动中的行为效率，而个人行为效率又直接影响团体、组织及整个生产活动中的效率与效益。因此，个体心理和行为是管理心理学中的重要研究课题之一。个体心理与行为研究的核心是激励及核心创造力问题，即如何调动员工的积极性、主动性、创造性的问题。它涉及个体的需要、动机、态度等；同时还涉及人的认识差异、能力差异、个性差异等问题。

（三）关于团体心理研究

个体心理及其行为不能孤立存在，个体组成团体，能发挥更大的效率与效益作用。团体乃是彼此相互影响、相互作用、相互意识到对方的、组织的集体形态。团体行为及其效率、效益，往往取决于团体人际交往，人际关系的状况及性质。团体心理与行为管理中核心的课题是人际关系问题，人际关系的测评、影响人际关系的因素、人际关系的障碍与改善等是团体心理研究的中心课题。此外，工作团队与团队精神、团体凝聚力、团体士

气、团体信息交流与意见沟通、团体的决策、团体的竞争与合作、团体冲突与解决等也是重要的研究课题。

(四) 关于组织心理研究

组织是一个较大的系统，是由两个或多个不同层次、不同职能的团体，为实现共同目标而组合起来的结构系统。组织是团体或个体实现某种目标的工具，组织状况直接影响团体或个体的行为效率。组织心理与行为研究对我国政治体制和经济体制改革具有重要的现实意义。组织理论及其演变；现代社会组织结构的内容、特点及管理原则；组织改革的心理分析（如改革的目的、过程、动力、阻力及其克服等）；组织发展与组织效能的评估，以及组织气氛、组织形象、组织文化建设等是其重要研究课题。

(五) 关于领导行为研究

领导行为是影响组织、团体、个体行为，进而影响生产（或工作）效率与效益的一个关键因素。虽然领导者作为普通个人，领导班子作为一般团体，有其一般性规律，但在管理活动中，由于他们的特殊地位、角色身份、职责与功能，决定了他们的特殊性和重要性，有必要专列课题来研究的概念与实质；领导的素质、结构、功能与影响力；领导理论研究及其发展；领导者的选择、考核、培训；领导体制的演变等均是领导行为与心理的重要研究课题。

综上所述，管理心理学是以管理活动中，人的社会心理现象为研究对象，探讨人性观与管理理论，研究个体、团体、组织及领导行为的特点和规律，协调人际关系，满足员工需要，调动人的主动性、积极性、创造性，以提高劳动生产效率和效益以及维持企业持续稳定发展为目的的科学。它是一门研究、解释、预测和控制人类行为规律，探讨个体行为动机与激励方式，探讨与总结人类社会的团队与组织管理中的社会心理规律与典型经验，充分调动和发挥全体员工的积极性、主动性、创造性，使人力资源和物质技术设备的潜能最大限度地得到发挥，提高管理与工作效能的一门科学。管理心理学是管理科学的基础，它是管理效能化，政策研究与决策科学化与科学预测现代化的基础。

第二节 管理心理学的任务

.....

管理心理学是应用心理学的一个分支。其首要目的是提高企业的劳动

生产效率，为社会主义的物质文明建设服务。

提高劳动生产效率必须依靠多种因素和条件，如人力、物力、财力、技术水平、信息情报、时间与管理等。而人力资源永远是企业管理中一个最重要、最活跃的因素。传统或古典管理偏重于物质、机械技术与工作任务，把人力看成是机器的附属品，在管理上主张对工人严格控制和监督管理，既不利于调动人的积极性，又阻碍了企业劳动生产效率提高。现代管理既注意到科学技术的高度发展，又越来越重视人的因素在管理中的作用，强调以人为中心的管理，强调人的自觉性、主动性、积极性和创造性在提高劳动生产效率中的作用。

管理心理学研究企业内部的社会心理现象，就是要重点研究以人为中心的管理课题，即研究企业中人的心理活动与行为规律，用科学的方法改进管理工作，协调人际关系，满足员工需要，充分调动人的积极性、主动性、创造性，以完成生产任务，实现组织目标，提高劳动生产效率。

我国是一个发展中的国家，三十年来的改革实践使我国的生产和人民的生活发生了巨大的变化，综合国力不断增强，但和发达国家相比，还有相当大的差距，我们必须继续发展生产，提高综合国力和人民的生活水平。所以，在构建和谐社会，继续深化改革，发展和完善我国社会主义市场经济体制，面向经济全球化、国际化的发展机遇与挑战，以及现代化企业的生产与经营过程中，管理心理学的首要目的就是遵循国际化经营、现代化生产、市场化管理的客观规律以及根据人的心理特点与社会心理活动规律，采用科学的管理方法，调动人的积极性，提高劳动生产效率与竞争、生存、发展的能力。从而不断满足和提高人民的生活水平和质量，以促进社会的和谐发展。

管理心理学的另一个重要目的是对员工进行管理教育，与素质教育，强化企业文化建设、形象建设、社会心理气氛建设，为社会主义的精神文明建设服务，并推动政治文明与生态环境文明的建设与发展。

经过三十年改革开放与发展的历程，今天，我国政府、企业、市场的职能与关系会发生巨大变化，但现代化企业及每一个事业单位作为一个团体或组织还负有对员工进行政治思想教育、政策法律教育、职业技术及文化教育和管理教育的任务越来越重要。因此，我国的管理心理学的重要任务除为社会主义的物质文明建设服务外，还要研究社会主义企业的组织与团队气氛、CI战略形象设计与形象评估及文化建设的课题；探索企业的民主与法制建设，以及如何强化全心全意依靠工人阶级，培养员工的主体意