

现代应用心理学丛书

人事心理学

REN
SHI
XINLI
XUE



XIANDAIYINGYONGXINLIXUECONGSHU

宋新谱 主编

王颜芳 荀振芳 副主编 ● 河南大学出版社

现代应用心理学丛书

人事心理学



宋新谱 主编

王颜芳 荀振芳 副主编 ● 河南大学出版社

795643

现代应用心理学丛书

人事心理学

责任编辑 王进国

河南大学出版社出版

(开封市明伦街 85 号)

河南省新华书店发行

河南大学出版社电脑照排

中国科学院开封印刷厂印刷

开本:850×1168 1/32 印张:7.25 字数:188 千字

1997 年 8 月第 1 版 1997 年 8 月第 1 次印刷

印数:1—3000 定价:12.00 元

ISBN7-81041-407-0/B·73

序

由《心理世界》编辑部及河南大学心理学教研室牵头组织、河南大学出版社出版的《现代应用心理学丛书》破胎问世了。这的确是值得庆贺的一件大好事！这套丛书的出版是心理学出版物中独领风骚的大工程。它的历史意义将在下一世纪显示出来，因为 21 世纪将是我国心理学大有作为的时代。

当今社会各个领域对心理学的需求越来越迫切，这为心理学的应用提供了广阔的天地，但同时也给心理学带来了一些问题。由于种种原因，我国的心理学研究不够发达，受过心理学专业训练的心理学者很少，远远跟不上社会发展的需要。在这种情况下，一些未受过心理学专业训练的人也以“心理学家”的身份涉足到心理学应用领域。似乎心理学人人都能搞，心理学家人人都能当。这是一种极大的误解。

心理学是一门以实证方法为研究基础的严肃科学。应用心理学与基础心理学没有本质的区别。应用心理学家首先是心理学家，他们与其他心理学家一样，应受到心理学知识与研究方法的严格训练，方能有资格、有能力地去解决复杂的应用问题。除此以外，应用心理学家为了解决实际问题，还必须具备该领域的一般知识和经验。因此，要对应用心理学家提出更高的要求。

所有的科学都具有一个共同的本质的东西，那就是科学方法。心理学是将这种基础性的方法用于人类行为研究。所以，应用心理

学者必须受到许多研究方法上的训练。在不同的应用领域还要强调特殊的方法论。从方法论的角度而言,应用心理学的研究必须符合以下要求:

1. 实证性。应用心理学不同于思辨科学,它必须采用实证的研究方法,通过实验、观察或科学调查并使用统计分析来得出结论。为了验证主观的假说或探讨某种行为规律及其影响因素,需要通过实验、观察或调查来收集数据。而为了使数据便于分析以寻求各种变量之间的关系,就必须对实验和观察的条件进行控制或通过统计分析加以解析。所以,在研究前需要进行实验设计,明确什么是自变量,什么是因变量,采用什么方法和仪器、设备对它们进行控制和观察记录。这样,获得的数据才有用。因此,应用心理学者应掌握实验心理学和实验设计方法。

2. 再现性。科学观察的一个先决条件就是再现性。观察必须能够重复,无法重复的结果不能成为规律性的现象。在人的行为中存在着广泛的个别差异,即使是同一个人,在不同的时间和场合,其反应也存在着变化。因此,从单一的观察或数例观察而得出普遍性的结论是危险的。要下结论,多次重复实验和观察是必要的。

3. 代表性。在心理学研究中,仅仅有一定的数量是不够的。如果这种数量缺乏代表性,则会导出不同的结论。根据观察所得出的结论,应代表某种群体。对这一群体所抽取的样本将会产生多大的偏差,应作慎重的考虑和说明。在心理测验、问卷调查中,结果的代表性尤为重要。因此,应用心理学者必须掌握统计学中的抽样方法。

4. 研究工具和分析方法的科学性。实验仪器和设备的有效性及精确性决定着实验数据的准确性和结论的正确性。但任何工具和方法都不可能达到完全的精确。因此,在实际应用研究成果时,必须明确研究工具和方法上的误差范围以及适用范围。在采用问卷调查量表进行测验和调查时,首先要对量表和问卷进行“标准

化”，在信度、效度检验合格后方能使用，从而保证研究的科学性。此外，通过实验或调查所得的数据本身并不能说明问题，必须通过统计方法进行分析，找出各种变量之间的关系，揭示其内在的规律，方能得出结论。因此，应用心理学者必须掌握心理测量学和统计方法。

由上可见，不是任何一个人，甚至不是任何一个心理学者都能成为一个应用心理学者的。在美国已制定法律，规定心理学者开业或使用“心理学者”这个称号，必须持有证明和执照。其条件是：有心理学博士授予权的大学所授予的心理学博士学位，具有两年与心理学有关的工作经验，通过资格考试等。对于水平要求更高的特殊资格证明，由美国职业心理学检定局发给。其条件是：具有心理学博士学位和五年的心理学工作经历，并要通过笔试和现场考试。该局只颁发临床心理、心理咨询和工业心理三种专业的执照，并公布执照持有者的名单。同时，美国心理学会还制定了心理学者职业道德伦理标准，以规范心理学者的行为。在一些州还制定了法律，对一些没有经过资格认定而自封的“心理学家”要处以罚款。

我国目前尚无这类法律和规定。但由于社会上一些人滥用心理测验、心理调查和心理咨询，甚至冒充“心理学家”，成立以赢利为目的的私营心理学机构，到处招摇撞骗，造成了不良影响。鉴于此种情况，心理学界强烈呼吁国家有关部门尽快制定有关法规和职业道德，以便使心理学的应用健康发展。

人类将送走 20 世纪，迎来 21 世纪。下一个世纪的社会、经济、工业和科技将更加发展。这种发展将导致对人的因素的更加重视，从而为心理学的发展创造条件。

推动科学发展的动力来源于两方面。一是来源于科学本身的内部机制。科学的本质就是不断探索未知。在探明了某些未知、发现了规律之后，科学绝不会停留下来，它必然要向新的未知进军。另一是来源于社会需要。科学的最终目的在于造福人类。社会的

发展,不断地向科学提出种种需要解决的实际课题,科学也在解决这些实际课题中得到发展。与科学本身的内部动力相比,社会需要是推动社会发展的更加强大的动力。心理学要发展,首先必须获得社会承认。要获得社会承认,就必须能为社会实践服务,解决社会实践中的问题。所以,如何将心理学应用于实际是心理学能否快速发展的关键。

改革开放促进了我国经济的高速发展,也给我国心理学的大发展创造了机会。中国的心理学家应该走出象牙之塔,为实现我国现代化的物质文明建设和精神文明建设服务,以求社会对心理学的承认。21世纪将是中国大发展的时代,也将是我国心理学大有作为的时代。中国心理学家应做好各种准备,去迎接新时代的到来!

凌文铨

1995.3. 于北京

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 人事心理学的研究对象	(1)
第二节 人事心理学与相邻学科的关系	(4)
第三节 人事心理学的研究方法	(6)
第四节 研究人事心理学的意义	(12)
第二章 干部选拔心理	(15)
第一节 干部选拔概述	(15)
第二节 干部选拔的标准	(18)
第三节 干部选拔的程序	(22)
第四节 干部选拔的心理学方法	(24)
第五节 人员素质测评	(29)
第三章 干部任用心理	(35)
第一节 干部任用概述	(35)
第二节 个体差异与干部任用	(37)
第三节 干部任用的原则	(44)
第四节 干部任用的方式及影响任用的心理因素	(47)
第四章 需要与人事激励	(53)
第一节 需要与激励概述	(53)

第二节	干部需要系统分析	(62)
第三节	需要激励的原则	(69)
第四节	需要激励的方法	(71)
第五章	动机与人事激励	(82)
第一节	动机概述	(82)
第二节	干部的动机系统分析	(85)
第三节	动机激励的步骤与方法	(91)
第六章	人际关系	(98)
第一节	人际关系概述	(98)
第二节	人际关系在人事工作中的意义	(104)
第三节	影响人际关系的因素	(106)
第四节	改善人际关系的途径	(108)
第七章	干部考核心理	(111)
第一节	干部考核概述	(111)
第二节	干部考核的心理学原则	(113)
第三节	干部考核的方法和考核的心理指标体系	(115)
第四节	干部考核中的心理偏差	(122)
第八章	干部奖惩心理	(126)
第一节	干部奖惩概述	(126)
第二节	干部奖惩的心理学原则	(132)
第三节	干部奖惩的条件及方法	(138)
第四节	干部奖惩中的心理偏差及其克服方法	(141)
第九章	人才流动心理	(144)
第一节	人才流动和人才市场	(144)
第二节	人才流动的心理原因	(150)
第三节	人才流动的基本原则	(158)
第四节	加强人才保护	(162)

第十章	干部培养心理	(166)
第一节	干部培养概述	(166)
第二节	干部培养在人事工作中的意义	(169)
第三节	干部培养的心理基础	(171)
第四节	干部培养的途径	(175)
第十一章	离休退休和退职干部心理	(179)
第一节	离休退休和退职干部的生理及心理特点	(179)
第二节	离休退休和退职干部存在的心理偏差	(186)
第三节	离休退休和退职干部的心理调适	(189)
第十二章	人事工作者的心理素质	(195)
第一节	加强人事管理队伍建设的意义	(195)
第二节	人事工作者的心理素质结构	(199)
第三节	人事工作者的能力结构	(200)
第四节	人事工作者的气质特征	(204)
第五节	人事工作者的性格特征	(206)
第十三章	干部人事制度改革	(209)
第一节	新中国人事管理制度的演变	(209)
第二节	我国人事制度改革的基本模式	(211)
第三节	公务员制度推行中的心理承受力和心理阻力	(214)
第四节	完善国家公务员制度的心理学方法	(219)
后 记		(221)

第一章 绪 论

所谓人事管理,就是对人事关系的管理。具体地说,是指以从事社会劳动的人和有关的事的相互关系为对象,通过组织、协调、控制、监督等手段,谋求人与事以及共事人之间相互适应,以充分发挥人的能力,把事情做得更好所进行的管理活动。

随着科技的发展、社会的进步,人事管理活动也逐渐地现代化,管理的效率越来越高。与此同时,也出现了一些无法用先进科技和严格的人事制度就能解决的问题:如在干部任用时由于没有考虑其特长和个性特征,从而使上岗后不能适应或胜任本职工作;由于科室内部人与人之间关系紧张而导致本科室的工作效率极低;由于对某位干部的第一印象良好而在人事考核中就给他打“优”等等。这些问题的出现,要求我们广大的人事工作者要研究人的心理和行为,掌握人的心理规律,所以在人事管理过程中需要心理学,由此一门新兴学科——人事心理学就应运而生了。

第一节 人事心理学的研究对象

一、什么是人事心理学

任何学科都有自己的研究对象。人事心理学既然从心理学中分离出来,成为一门独立的学科,也就决定了它有自己的研究对象和研究内容。那么,人事心理学是研究什么的呢?概括地说,人事

心理学是研究人事管理活动中人的心理现象和心理规律的科学。

首先,人事心理学的研究对象是人的心理现象和心理规律。它是对人的知觉、注意、记忆、想象、思维等认识过程的研究,和在认识事物的过程中出现的情感和意志过程的研究,以及人的个性倾向性和个性心理特征的研究。特别是对人的个性的研究,对于人事管理活动有特别重要的意义。

其次,人事心理学的研究范围,是人事管理过程中人的心理和行为。也就是说,凡是在人事管理过程中所出现的心理现象和行为,都在人事心理学的研究之内,诸如:干部选拔心理,干部任用心理,人事激励,人际关系,干部考核心理,干部奖惩心理,人才流动心理,干部培养心理,离退休、退职干部心理等。

再次,研究人事心理学的目的是在掌握人事管理过程中人的心理规律的基础上,提高人事管理效率,使人与事、人与人更加有效地结合。

人事心理学对人的心理和行为的研究,不是为了研究而研究,而是要通过对人的心理和行为规律的掌握,使人与事、人与人之间更有效地组合,提高人事管理的效率。

最后,人事心理学的研究方法,是采用系统分析的方法,并以综合运用多学科知识为手段。当我们对人的心理和行为进行研究的时候,并不是把某个个体孤立起来,而是把他自身看成一个系统,并把他放在一个更大的系统中来进行。如当我们看到张三工作积极性不高,想调动他的积极性的时候,我们首先要将张三看成一个系统,他是有生理子系统和心理子系统组成,两个子系统又可以分成更多的次子系统。这样就可以考察一下到底张三哪些方面导致他的积极性不高。不仅如此,我们还要把张三放在一个群体中来研究,考察他所在的科室,是人际关系紧张,是上司的领导作风还是人与岗位的不匹配所造成的积极性低?当然,我们还要把他放在整个组织以及整个社会中来进行研究。

人事心理学在运用系统论进行研究的同时,我们还要借助多种学科的知识来进行,我们要综合运用心理学、人事管理学、生理学、社会学、组织行为学等学科的知识,才能全面地探讨人的心理规律,达到人与事、人与人的有效结合。

二、人事心理学的性质

(一) 人事心理学是一门多学科相交叉的边缘性和综合性的学科

人事心理学是在心理学、人事管理学、生物学、社会学等自然学科和社会学科的边缘相互交叉所形成的一门综合性学科。它既具有原学科的特点,又有原学科所不具备的新特点。它综合普通心理学、个体心理学、社会心理学等心理学知识和理论,运用于人事管理活动中,解决人事管理中出现的心理问题。

(二) 人事心理学是一门既具有自然属性,又有社会属性的双重性学科

人事心理学既然是一门自然学科和社会学科的交叉综合学科,那就会具有自然属性和社会属性的两重性。

人事心理学运用普通心理学、生物学、生理学等自然科学知识,它相应地就具有自然属性。同时,它又运用社会学、人事管理学、政治学等社会学科,因而它就明显地具有社会属性,如阶级性、政策性。再者,人事心理学是研究人的心理的,而人本身是自然属性和社会属性的统一,所以,作为研究人的人事心理学也具有自然属性和社会属性的两重性。

(三) 应用性

人事心理学相对于心理学、社会学等学科来说,它是一门实用性很强的学科,因而它属于应用学科,是心理学的原理在人事管理活动中的具体运用,即把心理学的原理运用于干部选拔、任用、人事激励、人际关系、人才流动等人事管理活动中,来谋求人与事、人

与人更有效地结合,提高人事管理效率的一门应用性学科。

第二节 人事心理学和相邻学科的关系

学科的发展趋势是综合—分化—再综合—再分化—高度综合—高度分化……。人事心理学也经历了一个分化、综合的复杂过程,在这一过程中它吸收与综合了其他学科的知识、理论,因而与相邻学科有着密切的关系。

一、人事心理学与心理学科的关系

人事心理学与普通心理学、社会心理学、管理心理学等心理学科有密切的关系。

普通心理学是研究人的心理现象和心理规律的科学。心理学的研究已经广泛渗透到社会生活的各个角度,从而出现了众多的心理学的分支。如果按年龄来分可以把心理学分为:儿童心理学、青年心理学、中年心理学、老年心理学等;按行业来分可以把心理学分为:医学心理学、军事心理学、商业心理学、公关心理学、人事心理学等。因此可以看出人事心理学是普通心理学的一个分支。所以,可以说,普通心理学是人事心理学的理论基础,而人事心理学是普通心理学的基本理论在人事管理活动中的具体运用,二者相互依存,互为发展。

社会心理学是研究个体或若干个体在特定条件下心理活动的发展和变化规律的科学,即它是研究个体、群体、组织与社会相互作用的心理规律的科学。其研究内容包括三个方面:第一,社会大环境即大群体中的社会心理现象,如群众性沟通等。第二,社会小环境即小群体中的心理规律,如群体中的人际关系,信息沟通,群体决策等。第三,个人的社会心理表现,如社会行为,个体交往等。人事心理学的研究也同样要以社会心理学的原理为依据,社会心

理学的研究成果对于培养员工的集体主义精神,调动员工的积极性,提高人际交往的技巧,和谐人际关系等都有一定的积极意义。

管理心理学是研究企业组织管理过程中人的心理现象和心理规律的科学。其研究内容有个体心理、群体心理和组织心理三方面。个体心理包括人的个性、态度、社会知觉、价值观和动机等。群体心理研究群体规模、结构、规范、沟通、决策等问题。组织心理包括领导作风、组织结构、组织变革等心理问题。人事心理学研究人事管理活动中的心理问题,它与管理心理学有不少交叉的部分,如二者都研究人的需要、动机与激励、人际关系等,但不能把二者等同起来,应看到二者的侧重面是有所区别的。

二、人事心理学与人事管理学的关系

人事心理学与人事管理学有着密切的关系。可以说人事心理学是心理学与人事管理学相结合的一门学科,而且是把心理学的理论应用于人事管理活动的一门应用性学科。人事管理学是研究社会劳动过程中人与事之间、共事人与人之间相互关系产生、发展、变化规律的学科。其研究内容包括:干部的选拔任用、人事调整、人事激励、干部考核、干部培训等。那么,人事心理学就是把心理学的原理运用到干部选拔任用、人才流动、人际关系、干部考核等方面,解决其中出现的问题。但是二者的侧重点有所不同,人事管理学,重点研究的是人事工作中的组织功能,而人事心理学则侧重于激励功能,是研究人事工作中的心理因素及其规律。

三、人事心理学与劳动学科的关系

劳动学科体系包括劳动经济学、劳动就业学、工资学、人事管理学、劳动定额学、劳动管理学、劳动保护学、劳动统计学、人事心理学、劳动心理学等,它已经形成了一个综合的劳动学科体系。而人事心理学就属于该体系中的一个组成部分。这些组成学科之间

也是相互关联、互为发展、相互作用,共同组成了劳动学科体系。劳动学科是人事心理学研究的重要基础,而人事心理学也是对这些学科在有关心理问题上客观规律性的研究,所以二者相辅相成,相互促进。

第三节 人事心理学的研究方法

一、人事心理学研究应遵循的基本原则

方法是我们要实现预期目标所必须的途径和手段。任何一门学科都要根据自己的研究对象的特殊性,采取相应的研究方法。人事心理学的性质和人事管理活动的复杂性决定了人事心理学的研究方法是多种多样的,但是不管采取什么样的研究方法,为了保证其结果正确可靠,具有科学性,在研究的过程中必须遵循以下原则。

(一) 客观性原则

所谓客观性原则就是对任何心理现象,必须按照它的本来面目加以考察,必须在人的生活和活动中进行研究。

对人的心理的研究是通过心理的外在表现——行为来进行的,可以通过观察人的行为来推测人的心理,但行为并非时时体现人的心理,如为了集体利益,两个有矛盾的思想分歧很大的人,在短时期内也会合作等,这就给我们的研究带来一定的难度,从而导致片面地理解、主观地判断。同时,就研究人员而言,由于个人的知识经验、认识能力、理解能力等的不同,也会造成片面主观的判断。正是因为如此,我们在研究过程中,必须遵循客观性原则。

恩格斯在《自然辩证法》一书中指出:“唯物论的世界观不过是对自然界本来面目的了解,不附加任何外来的成份。”也就是毛泽东同志所指出的实事求是的原则。“实事”就是客观存在的事物,

“是”就是客观事物的内在联系,即规律性,“求”就是让我们去研究。这就是说,一切科学研究都必须遵循辩证唯物主义的基本原理,严格遵循客观性原则。

客观性原则对于我们研究人事心理学具有重要意义。在人事管理活动中,我们都要根据客观性原则的要求,客观、公正地调整人与事、人与人之间的关系,如干部考核时,我们必须根据干部的具体表现、群众的意见等客观资料来进行,切不可存在任何的偏见。在干部的选拔任用过程中,也要严格遵循选拔的标准来进行,而且结合被选拔者的个性特征,恰当地进行安排。

(二) 发展性原则

所谓发展性原则,就是对任何心理现象,必须从动态的过程加以考察,必须在运动、发展、变化中加以研究。

人的心理既然是对客观事物的反映,也一定会像客观存在的一切事物一样,不断地发展变化。这就要求我们在探讨人的心理和行为时,不要用孤立、静止、片面的观点来看问题,而必须用联系的、变化的、发展的、全面的观点去考察人的心理和行为的变化。

发展性原则对于人事心理学的研究具有特殊意义。在人事管理活动中,人与事两者都是在变化发展着的,就事这方面而言,主要变化表现为:(1) 随着社会的发展,原定的任务逐步实现,旧事不断被新事所代替,人们将面临新的任务。(2) 随着新事的不断出现,必然产生更高的工作要求,从而要求工作人员必须具备新的知识能力等。(3) 事的发展变化,必然引起工作人员工作岗位的变化,不断地从一个工作岗位转移到另一个工作岗位的现象是不可避免的……,事的这些变化就给人事管理工作提出了更新、更高的要求,要求我们用变化、发展的方式调整人与事、人与人之间的关系。

发展性原则还告诉我们,要用全面的观点去研究事物。人事心理学的研究更是如此。如选拔干部时,我们不仅要依据他本人的档