

劳动人事心理学

王重鸣 编著



浙江教育出版社

劳动人事心理学

王重鸣 编著



浙江教育出版社

责任编辑：蒋 恒

封面设计：王 建

劳动人事心理学

王重鸣 编著

浙江教育出版社出版 浙江新华印刷厂印刷

浙江省新华书店发行

开本850/×1168 1/32 印张12.5 插页2 字数285000 印数00001—5050•

1988年4月第1版 1988年4月第1次印刷

ISBN 7-5338-0266-7/G·267 定价：2.70 元

序

王重鸣博士的新作：《劳动人事心理学》，对心理学如何为经济建设服务，消除人们认为心理学也不过是占卜算命一类江湖方术的误解，应该说是很有价值的。例如，书里谈到心理测验，好象和算命相类似；谈到一些概率，也有些象卜卦。我总是想到科学的发展，占天术如何发展成为天文学，炼金术如何发展成为现代的化学。科学的发展反映着社会的需求，从伪科学到科学，从骗术到现代工艺，都有其社会历史的根源。劳动人事心理学，也只是在党的十一届三中全会后，为着更有效地发挥人们的劳动积极性，使劳动组织更好地适应现代技术的要求，才在我国应运而生。这是党的正确路线给我们带来的光明。

我也总是想到常识与科学的关系。当前，谈管理心理学的总是要从春秋战国时代讲起，才可避免“数典忘祖”的批评。孙子兵法就有“知己知彼，百战不殆”的名言，管仲有“仓廩实则知礼节”（有些类似马斯洛的动机理论）；讲人性，便必引荀况与孟轲。固然，这些洞见，值得重视，但能否称得上科学，不能不打个问号。从经验总结出来的道理，见之于哲学，到底还和系统观察得出的科学理论不完全是一码事。这就是为什么我们把冯特建立心理实验室，作为心理学从哲学分裂出来的开端。劳动人事心理学的内容，也不能脱离科学心理学的正

60297/23
01
轨。

我们反对全盘西化，这自然是指我们在思想上要反对资产阶级的意识形态和不顾国情生搬硬套西方包括苏联的理论。但这绝不意味着我们不能讲西方的科学技术了。实际上，科学技术是人类劳动智慧的结晶，不是哪一个国家所能垄断的。马克思主义也是产生于西方的，但马克思主义和中国具体实际相结合，这就是毛泽东思想。在改革开放的政策指导下，我们借鉴外国的东西，学习资本主义国家的先进技术，这是无可指摘的。自然，我们应该重视我们自己的优良传统和研究发明，突出自己已经取得的成绩。不能夸耀“月亮也是美国的好”，我们不是有“平湖秋月”、“三潭印月”的美景值得赞道的吗？媚外是可耻的，但向外国有用的东西学习，仍是我们进步所必需的。讳言国外的科学成就，决不是马列主义的实事求是的态度。

王重鸣博士这部近著，不仅介绍了西方有关劳动人事心理学的一些基本知识，使读者对这门科学有些初步的了解，而且还着重介绍了我们国内在最近几年内所取得的一些研究成果。本书特别详细阐述一些统计知识和各种研究方法，这无疑能为读者在今后的工作实践中，提供一些有益的方法和策略。每章还附上一些思考题，不仅可帮助消化主要内容，而且提供了进一步探讨的线索。

这本著作的出版，一定会受到关心劳动人事心理学者的欢迎，或许还可能引起一般读者对心理学的兴趣。

陈 立

一九八七年一月

第一编

绪 论

所有的企业、单位和部门都离不开人事管理和劳动管理。人事管理和劳动管理是整个管理系统的重要组成部分。按照我国的管理体制，人事部门管理干部（包括技术人员和管理人员），劳动部门管理工人。从管理内容来看，两者都是对人员的管理，包括人员的招收、录用、调配、组织、培训、考核、工资报酬、奖惩、提升和调动等，还涉及工作时间、工作环境和劳动保护等方面的工作。我们把这些工作统称为劳动人事管理。近年来，随着新技术的应用，以及企业和办公室自动化的发展，劳动人事管理又增添了新的内容。这就是，在新技术应用的形势下，调整劳动与工作组织、设计新的工作程序与内容、加强人员素质的培养以及开发计算机辅助劳动人事管理信息系统，从而使劳动人事管理提高到现代化管理的新水平。

劳动人事管理需要运用诸方面的知识，主要有：管理学、经济学、心理学、社会学、工程学、法律学、生理学和医学等。由于劳动人事管理是对人员的管理，因而特别需要运用心理学的科学原理，掌握人们的心理特点，发挥各人的能力和积极性，以提高工作效率。这就是本书所要介绍和讨论的劳动人事心理学。

目 录

第一编 绪 论

第一章 劳动人事心理学的发展和应 用	1
第一节 劳动人事心理学的研究对象和任务	1
第二节 劳动人事心理学与其它心理学分支的关系	7
第三节 劳动人事心理学的发展概况	11
第四节 我国劳动人事心理学研究概况	16
第二章 劳动人事心理学的研究方法	22
第一节 研究的设计	22
第二节 研究的方法	28
第三节 研究结果的统计分析	37
第四节 研究的评价	47
第三章 心理测量的理论和基本方法	53
第一节 心理测量的一般问题	53
第二节 测量的信度和效度	60
第三节 测验理论	67
第四节 能力、兴趣和个性的测量	73

第二编 人事心理

第四章 职务分析和工作研究	82
第一节 职务分析和工作研究的一般问题	82
第二节 职务分析的程序和方法	88

第三节	工作研究	101
第五章	人员测评和人事决策	111
第一节	人员测评的标准	111
第二节	人员预测的指标	115
第三节	人事决策的理论模型	122
第四节	人事决策的策略和方法	126
第六章	工作成绩的考核和评定	138
第一节	工作成绩考核与评定的一般问题	138
第二节	考核与评定的层次和资料来源	141
第三节	考核与评定的方法和效果	146
第四节	人事评价中心	156
第七章	人员的培训和开发	163
第一节	培训的需求分析	163
第二节	学习理论和学习原则	170
第三节	培训的方法	175
第四节	培训方案的评价	182

第三编 劳动心理

第八章	工作的态度和技能	190
第一节	工作态度与满意感	190
第二节	工作态度和满意感的测量	200
第三节	工作技能	206
第九章	工资和奖励制度	218
第一节	工资与奖励的心理学基础	218
第二节	奖励结构和职务评价	226
第三节	工资与奖励制度的设计和管理	231
第四节	工作与经济责任制	237
第十章	工作负荷和紧张	246
第一节	心理资源与工作负荷	246

第二节	工作负荷的测量	253
第三节	心理紧张的理论	260
第四节	预防和应付心理紧张	267
第十一章	工作疲劳和安全生产	275
第一节	工作疲劳	275
第二节	安全与事故	282
第三节	轮班工作制	290
第四节	检验和保养的决策	296

第四编 新技术应用心理

第十二章	人机系统、过程控制和计算机	306
第一节	人机系统	306
第二节	过程控制和自动化	312
第三节	计算机心理学概况	321
第四节	界面心理研究和界面层次理论	327
第十三章	管理信息系统的开发和应用	334
第一节	管理信息系统与决策支持系统	334
第二节	管理信息系统开发的特点和因素	342
第三节	系统开发和应用的心理学策略	348
第十四章	工作设计	357
第一节	工作设计的理论	357
第二节	工作设计的策略和方法	365
第三节	新技术与工作设计	371
第四节	工作设计的实践	378
主要参考文献		388

第一章 劳动人事心理学 的发展和运用

第一节 劳动人事心理学的 研究对象和任务

一、劳动人事心理学的研究对象和主要内容

劳动人事心理学是工业心理学的重要分支之一。它着重研究人员的预测、录用、培训、考核、评定、工资、奖励、劳动时间、工作条件、工作环境、劳动保护以及新技术应用中与劳动人事管理有关的心理学问题。因此，劳动人事心理学不仅适用于工业企业，而且可以应用于教育、卫生、商业、交通、机关等各条战线的劳动人事管理工作。

劳动人事心理学的内容比较广泛，主要分成三个部分：

（一）人事心理

主要涉及人事管理方面的心理学问题，包括有关工作内容、特点与要求的分析，人员技能、态度与其它心理特征的测评，有关人员的选拔与录用的人事决策程序，工作成绩的考核与评定，人员的培训与开发等。

（二）劳动心理

以工作过程和工作环境为主要内容，研究工作态度与技能、工作负荷与紧张、工作时间与环境、工作疲劳与劳动保

护、工资与奖励等问题。

（三）新技术应用心理

主要研究人机系统与自动化过程、工作设计、计算机应用以及劳动人事管理信息系统的设计与实施等。

以上三个部分的内容相互联系并交织在一起。例如，在人员的挑选和调配时，需要考虑工作态度和技能水平；工作设计时需要照顾到工作时间、工作条件、疲劳和安全等因素；人机系统和自动化过程的研究又必定涉及工作负荷、工作内容和工作紧张等问题；计算机辅助劳动人事管理系统的开发的同时，也必须进行工作职务分析、系统工作人员的挑选、电脑技术与知识的培训等方面的工作。因此，在学习和运用劳动人事心理学原理时，应该注意各部分内容之间的联系和整体关系。

二、劳动人事管理中的个体特征和群体组织

劳动人事管理的基本对象，是人员个体和有组织的群体，我们称之为行为子系统。劳动人事管理的主要目标之一，就是设法了解和掌握个体特征和群体组织特点，使这个子系统朝着与总体目标一致的方向运行。

（一）个体特征

如果我们把管理看成一个系统，那么个体就是整个系统中的输入单元。个体的各种特征就会影响系统的功能。个体特征主要包括以下一些方面：

1. 价值观：个体对于工作、生活和社会的看法、观念或行为准则。
2. 态度：个体对于外部事物作出积极或消极反应与评价的心理倾向。
3. 文化程度和背景：个体受教育的程度和社会文化方面的

习惯与特点。

4. 志愿水平：又叫抱负水平，即个体的工作和生活目标。志愿水平常常随着学习与工作的成功或失败而变化。

5. 个人成熟和需要水平：个体政治上的成熟、工作上的老练、心理上的适应能力以及何种需要占主导地位，不同的人物质和精神方面有不同的要求。

6. 智力与经验：智力是一种相对稳定的心理特征，经验是在学习和工作中逐渐积累起来的。

7. 角色知觉或自我概念：即对于自己在群体中所扮演的角色的看法。人们常常按照自己的角色知觉或自我概念行事。

除了上述这些比较稳定的特征以外，人们还具有一些比较灵活的特点：例如，同事之间的关系、上下级关系、不同时间的心理状态和身体健康情况等等。劳动人事心理学认为，人们的需要、动机和特征各不相同，即使同样的需要，在不同时间内的强度也不一样。因此，劳动人事管理部门应该随时了解职工的需要，分析职工的特点，发现存在的问题，以便采取不同的管理措施，调动所有人的积极性，使他们最大程度地发挥自己的能力。

（二）群体与组织

群体是由一些为达到共同目标而在工作过程中相互依存、作用和交往的人所组成的整体。劳动人事管理所涉及的人力资源系统包括这样一些群体或组织：

1. 正式群体或组织：这是通过正式程序和规定建立起来的组织，其主要功能是订立工作总体目标并协调所有人为达到这些目标而工作。正式群体决定着管理的幅度与层次数目、劳动的分工、信息交流的渠道、决策的途径、权力和控制的方式。

2. 非正式群体或组织：它们是通过成员之间相互作用和交

往而自然形成的。这种群体对于其成员的行为规范影响极大，也是组织中速度最快的信息交流系统。非正式群体影响着群体的内聚力（成员相互吸引的程度）和团结，也影响着正式群体的功能的发挥。

3. 专业和技术群体：每个单位都有自己的专业人员和技術群体。他们受过专门的技术训练，对整个组织的影响很大。

4. 工会、职代会等团体：各单位都有工会组织，企业中还有职工代表大会等团体，这些团体在比较高的层次上对企业和组织发生作用。

在劳动人事管理中，必须做好群体的工作，注意协调各个群体之间的关系，重视对群体的教育、引导和管理，并努力使群体目标与组织的总目标相一致，以使整个管理工作顺利开展。

三、劳动人事管理系统和劳动人事心理学的基本任务

劳动人事心理学把劳动人事管理看成总体管理系统中的一个子系统，即人力资源子系统。这个子系统由一些相互联系和制约的方面所构成，并且受到外部环境和其它子系统的影响。图1—1说明了劳动人事管理系统的基本成分，也指出了劳动人事心理学的基本任务。

（一）人事计划

人事计划是指人力资源的需求分析和计划，要求根据不断变化的环境条件以及本单位的长远目标和近期目标，对人员需求量和人员素质作出预测和规划；同时，对工作的内容和特点作出职务分析，确定从事各种工作的人员所应具备的知识、技能和其它心理要求。在制定人事计划时，需要考虑生产率的发展、工作职务的更新、技术的变革以及人事管理的方针政策。

（二）工作标准

工作标准是指确定各种工作规范和要求，主要包括工作成效的考核标准、工作指标和定额标准、工作时间与环境标准、工作负荷与安全标准以及有关工作的各项规章制度。还包括制定对上述标准的实行情况进行评价的方法。

（三）选拔与任用

人员的挑选、录用和调配，是劳动人事管理的重要一环。在挑选和录用人员时，应考虑其政治思想、品德、作风、能力和表现等方面的条件，并通过测评，了解人员的业务能力以及从事某项工作所必需具备的心理素质和特征。有条件的单位，还可以运用工作模拟，了解对象的能力倾向和解决实际问题的能力。在此基础上，科学地、慎重地决定是否录用这些人，力求把人员安排到最适合其能力或心理特点的工作岗位上去。劳动人事心理学把这一工作称为人事决策。

（四）培训和开发

劳动人事管理的任务不只是挑选和录用适合工作要求的人员，更重要的是不断对已录用人员进行培训和开发，努力发掘他们的潜力。在新技术日益广泛应用的形势下，对干部、职工进一步开展培训，已成为劳动人事管理的一项十分紧迫的任务。积极运用心理学中有关学习和训练的科学原理，有效地提高人员的素质，这也是增强企业实力和提高效益的最重要途径之一。

（五）工资报酬和责任制

这部分工作包括工资和各种责任制的制定，奖金的分配，工作效率的评价，等等。这些工作直接关系到按劳分配原则的贯彻执行问题，也与心理学有着密切的关系。工资报酬和责任制的形式多种多样，它决定于所有制形式、职业特点、技术设备

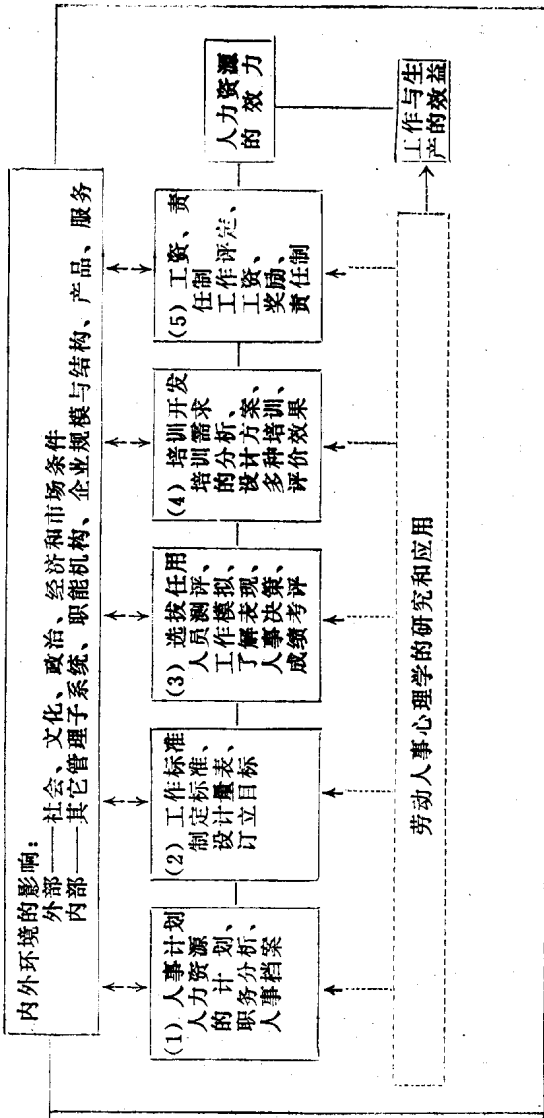


图1—1：劳动人事管理系统

与工艺条件，以及整个管理水平等方面的差异。判断工资报酬和责任制是否适当的主要标准，就是看它是否能调动劳动者的工作积极性，能不能把国家、集体和个人三个方面的利益正确地结合起来。

劳动人事管理系统的另一重要部分是工作条件和环境的管理，包括内部和外部环境。

劳动人事管理系统上述各方面的工作，都是劳动人事心理学研究的任务，其目的都是为了充分发挥人力资源的效力，进而提高经济效益。

正如我们已经指出的，劳动人事管理只是整个管理系统的一个子系统。对一个企业来说，在搞好劳动人事管理的同时，还需要与计划、销售、生产、物资、技术、设备、质量和财务等方面的管理工作协调一致并相互促进。但可以这么说，劳动人事管理是其它这些管理的条件和基础。因此，劳动人事心理学的研究应该立足于整个管理系统，除了运用劳动人事心理学的原理以外，还需要结合运用其它心理学分支的原理和研究成果。

第二节 劳动人事心理学与其它心理学分支的关系

劳动人事心理学作为工业心理学的一个重要分支，与工业心理学其它分支以及心理学各领域有着十分密切的关系。劳动人事心理学正是运用了心理学各方面的知识和原理，分析和解决劳动人事管理中的各类问题。与劳动人事心理学关系比较密切的心理学分支有：差异心理学、心理测量学、心理统计学、

教育心理学、社会心理学、管理心理学、工程心理学和计算机应用心理学等。

一、劳动人事心理学与差异心理学

人与人之间在生理和心理特征方面各不相同，如体力、智力、技能、个性和气质等都存在着差异。劳动人事心理学的重要内容之一，是研究人员心理的个体差异，这就需要运用差异心理学中的许多原理和方法。差异心理学是在19世纪后期发展起来的。那时，心理学家对人们在能力、特征和兴趣等方面所表现出来的差异很感兴趣，进行了各种研究。他们把科学观察方法、心理测量学和心理统计学的知识结合在一起，开辟了差异心理学领域。劳动人事心理学运用差异心理学的原理，采用心理测量和统计方法，对人员的心理特点和个别差异进行科学的测定，以数量化的方式评定人员的能力和智力水平，特别是测量人员的潜在的能力倾向；同时，对工作职务的要求作出心理学分析和测评，从而确定不同工作的标准以及从事不同工作的人员所应具备的条件，再通过人员的测评和甄选，按不同工作要求选配适当的人员，使得人尽其才。劳动人事心理学的理论和实践表明，一方面，人的能力和技能不是一成不变的，而是可以经过教育和培养改变或提高的；另一方面，人们的能力是否能得到充分发挥，这在很大程度上取决于工作任务的特点、工作环境和组织气氛等因素，如果离开了工作的实际情境去测评人员的能力或其它心理品质，就容易造成人事决策的失误。

心理测量学和心理统计学是劳动人事心理学研究方法的基础。心理测量学是有关心理测验和测量设计的理论，主要内容有：测量的信度和效度，心理预测的策略、效用理论、测评量表的设计，心理物理测量、测量项目的分析，等等。劳动人事