

管 理 科 学
教 学 丛 书

现 代 人 事 心 理 学

徐菊芬 汪 冰 编著



中 国 经 济 出 版 社

内 容 简 介

本书系统地阐述了现代人事心理学的性质和任务,深入探讨和研究了我国企事业单位人事活动的心理规律,比较全面地分析了人事心理学与现代科学、差异心理与干部选用、人才开发与干部教育、干部的审美教育、不同年龄段干部的心理分析、人事管理的群体心理、领导心理与人事管理、人事部门自身建设的心理要求等问题。

本书适合于各级行政机关、企事业领导干部和人事工作者阅读。亦可作为各类干部院校人事专业教学用书。

责任编辑:黄允成

封面设计:张佩义

现 代 人 事 心 理 学

徐菊芬 汪 冰 编著

★

中国经济出版社出版发行

(北京市翠微路22号)

北京京辉印刷厂印刷

各地新华书店经销

★

850×1168毫米 1/32 7¹⁰/₃₂印张 187千字
1988年9月第1版 1988年9月第1次印刷

印数: 1—23,000

ISBN 7-5017-0102-4/Z·40

定价: 2.40元

《管理科学教学丛书》编委会

名誉主编：沙 洪 许力以 陈鸿苏 郭铎逢

主 编：孙钱章

副 主 编：刘海藩 霍恩德 宋桂选

常务编委：

王明贤	王宝琦	王建民	王致科	车德良
田善耕	刘友桢	刘兆丰	汤正刚	乔 松
李发贵	李灿昀	杨宏真	杨恩发	杨晓峰
吴嗣澄	张志诚	张阜生	欧阳锦	罗勋才
赵中天	贺西林	钟尧然	郝仙儒	郝明道
俞 辉	徐子毅	高焕之	钱伯仁	黄允成
黄中鼎	黄守登	廖祖义	鲁荣寰	潘大荣
潘在清	魏同悟	魏彦松		

《管理科学教学丛书》编辑前言

我国经济体制改革的不断深化，要求造就大批具有现代化经济、技术知识的经济管理人才，特别是企业管理干部。为了适应这一要求，我社根据全国各省、市、地区党校、干校、经济管理院校的教学实际，邀请中共中央党校和部分省、市党校的专家、学者编写了这套《管理科学教学丛书》。

《管理科学教学丛书》按照党的十三大精神，结合党校教学实际，对社会主义初级阶段的经济管理，从理论和实践的结合上进行了深入研究，力争具有系统性、理论性、实用性和可读性，并试图在各级党校试用的基础上作进一步修改和完善，以建立一套适合我国党校教学特点的管理科学的统一教材，为培养更多的符合四化建设需要的经济管理人才贡献力量。

本丛书计划分批出版，第一批出版的有《农业经济管理》、《工业管理学》、《现代人事心理学》、《党政干部计算机教程》。

序

袁宝华

努力提高全体劳动者和广大干部的素质，是关系到我国科技的发展、经济的振兴、乃至整个社会的进步的大事，而干部素质的提高，即各级党政领导干部以及各类企业管理者素质的提高，对实现四化大业更具有战略性的意义。这个历史任务责无旁贷地落在全国各级党校、管理干部院校的肩上。

要搞好干部的培训，一个重要的问题是教材建设。党的十一届三中全会以来，管理科学在我国很快地从短线变为热门，这是一件大好事。中国经济出版社为了适应大规模干部培训的要求，及时满足广大党校、管理院校对管理科学教材的需要，特邀请中共中央党校孙钱章、刘海藩同志和部分省市党校、管理院校的专家学者组织编写这套《管理科学教学丛书》，是非常有意义的。

管理是一门科学。因此，管理工作必须十分注重国情、地情、人情，任何照搬国外管理的理论和方法都是不能真正奏效的。《丛书》的作者坚持以马克思列宁主义基本理论为指导，紧密结合我国改革、开放、搞活的新形势，认真借鉴国外管理科学的研究成果，对社会主义初级阶段的实际管理工作，从理论和实践的结合上做出了有见解、有说服力的探索，同时对以往大家比较熟悉的管理理论和方法也进一步进行了较为系统和深入的研究，从而使《丛书》更加具有理论性、科学性、实用性和可读性的特点。

建立一套适合我国干部教学特点的管理科学教学丛书，有一

个勇于开拓、敢于探索、不断完善的过程。《管理科学教学丛书》的编委会和丛书的作者们，承担了这一光荣而艰巨的任务。我相信他们是有条件、有能力完成这一重任的。

祝愿这套《丛书》在不断完善我国的管理科学体系，提高干部管理水平，培养更多的符合四化建设需要的合格人才方面，作出更大的贡献。

1988年1月

编者前言

我国社会主义现代化事业和全面改革的深入发展，对人事工作提出了越来越高的要求。当前，提高机关、企事业单位的管理水平，推进我国人事制度改革，加速实现四化大业，已是摆在各级领导干部和广大人事工作者面前的燃眉课题。《现代人事心理学》就是为解决这一迫切问题而写的。

本书着眼于我国企事业单位的人事管理，探讨和研究人事活动的心理规律，为各类人事管理科学化提供理论基础和客观依据。全书共九章，主要阐述以下问题：

（一）概述现代人事心理学的性质、地位及研究方法。现代人事心理学坚持马克思主义方法论，注重把心理学的基本原理运用于当代人事管理。它综合心理科学、行为科学、管理社会学等多种现代科学知识，既有自然科学性质，又具社会科学性质，是一门应用性极强的综合性学科。

（二）运用差异心理的原理和知识，解决工作人员的培养、评价、选拔和使用问题；调动工作人员积极性，提高工作效率问题；老、中、青不同年龄段干部的使用和积极性的发挥问题；人才开发与干部教育问题；如何在审美教育中提高干部的社会主义精神文明水平。

（三）分析群体心理问题，探讨创造融洽和谐的群体社会气氛，建立和发展平等、团结、友爱、互助的社会主义新型人际关系的规律及方法，提高群体效率，实现组织目标。

（四）研究领导心理及人事部门自身建设的心理学问题，发挥领导与人事管理功能，促进人事工作改革，实现人事管理的科

学化，保证党的政治路线和方针、政策的贯彻执行。

《现代人事心理学》在编写过程中坚持了以下三点原则：第一，确保思想内容的社会主义方向。全书以马列主义、毛泽东思想为指导，从我国机关、企事业实际出发，研究人事工作中的心理学问题。第二，努力体现中国人事管理心理特色，吸收普通心理学、社会心理学、工业管理心理学中适用于人事管理的一般原理；借鉴外国管理心理学的理论和研究成果，做到“洋为中用”。第三，理论性、知识性、实用性相结合。既注意理论的阐述，又重视知识的介绍和对我国人事工作实践经验的总结，做到宏观、微观并重。

本书叙述提纲挈领，深入浅出，可作为各类管理人员短训班和干部院校人事专业教学用书，并适合于机关、企事业领导干部和人事工作者，以及各类行政机关于部阅读。

作者愿和广大人事工作者一道，为推动人事心理学的研究，促进心理学与管理实践的结合而不懈地工作。限于作者的理论和业务水平，本书仍有不少缺点，或挂一漏万，恳请读者给予热情的指正。

目 录

第一章 人事心理学概述.....	(1)
一、人事管理需要心理学.....	(1)
二、心理学在人事管理中的地位.....	(5)
三、人事心理学与有关科学.....	(10)
四、人事心理学的方法论问题.....	(15)
第二章 差异心理与干部选用.....	(18)
一、人的个性差异.....	(18)
二、认识因素分析.....	(28)
三、心理测验与干部评选.....	(34)
第三章 干部积极性的心理学问题.....	(45)
一、需要和动机.....	(45)
二、调动积极性的因素.....	(50)
三、调动积极性的理论.....	(57)
第四章 人才开发与干部教育.....	(64)
一、人才开发与智力发挥.....	(64)
二、干部教育的心理学基础.....	(69)
三、态度及其控制.....	(75)
四、情绪、挫折与行为疏导.....	(84)
第五章 干部的审美教育.....	(91)
一、美学的基本问题.....	(91)
二、干部的艺术教育.....	(101)
三、干部美育的意义及内容.....	(108)
第六章 不同年龄段干部的心理分析.....	(116)

一、青年干部的心理特点	(116)
二、中年干部的心理特征	(124)
三、老年干部的心理学问题	(131)
第七章 人事管理中的群体心理问题	(140)
一、群体心理	(140)
二、群体的冲突与沟通	(155)
三、群体的人际关系	(164)
第八章 领导心理与人事管理	(171)
一、领导及领导理论	(171)
二、领导功能	(179)
三、思想政治工作与领导的影响力	(188)
四、领导者的心理品质	(197)
第九章 人事部门自身建设的心理要求	(200)
一、人事干部的思想道德素质	(200)
二、人事干部的业务素质	(210)
三、人事制度改革中的心理问题	(216)

第一章 人事心理学概述

一、人事管理需要心理学

（一）人事管理的基本涵义及其意义

人事管理，顾名思义即对人与事及其关系的管理。具体来说就是各级人事部门按照客观规律和实际任务的需要，运用科学原理、原则和方法对国家机关、企事业单位或其他社会团体中工作人员的录用、培训、考核、奖惩、任免、工资、福利及离退休等项工作进行统筹规划和组织控制活动，以期做到人尽其才，事尽其功，最大限度地提高工作效率。

在社会生活中，人事管理是国家管理活动的关键和核心，人事制度是国家政治制度的重要组成部分。古往今来，中外统治阶级无不将人事工作视为立国之基，治国之本，强调识人和用人是一切行政管理的根本所在。所谓“人存政举，人亡政息”就是这个道理。近代西方各国资产阶级思想家都把人才的选拔和使用作为事业成败的关键。梅耶士在他的《联邦文官制度》一书的序言中说：“不论政府组织如何健全，财力如何充足，工作方法如何精致，如果不能获取优秀人才到政府供职，仍不能对公务作有效的实际推行。”马克思主义者为了完成自己的历史使命，实现共产主义理想，极其重视人事管理工作，并且特别强调人才的选拔和使用。斯大林曾说，人才、干部是世界上所有一切宝贵资本中最有决定意义的资本。毛泽东也认为，政治路线确定之后，干部就是决定的因素。实践表明，人事管理直接关系到事业的成败，国家的兴衰。

随着四化建设事业的发展和经济体制改革的深入，造就和选拔大批优秀干部是当前的燃眉问题。邓小平指出：“现在我们国家面临的一个严重问题，不是四个现代化的路线、方针不对，而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才。道理很简单，任何事情都是人干的，没有大批的人才，我们的事业就不能成功。”为此，人事干部理当责无旁贷地努力于提高自己的管理水平，综合运用多种学科知识，特别是心理学理论，去研究并实现人事管理的科学化，为社会主义现代化宏伟目标选拔与合理使用人才，在经济和技术方面造就一大批管理和科技人才。

（二）影响工作效率的心理因素

工作效率受多方面因素影响，其中心理因素是决定性的。人事管理研究的对象是人及其发展变化规律。可以说，凡是有人的地方，就有心理学研究的问题。心理学理论告诉我们，人的一切行动都取决于他的动机。为此，在社会主义条件下，不论是人们主观能动性的发挥，还是机关、企事业单位工作效率的提高，除了社会主义觉悟和经济因素外，还有一个不可忽视的心理因素。恩格斯说：“就个别人来说，他的行动的一切动力都一定要通过他的头脑，一定要转变为他的愿望和动机，才能使他行动起来。”（《马克思恩格斯选集》第21卷第345页）

无论在组织活动或生活中，心理因素都在起作用。一方面，人是社会生物，他有血有肉，有思想意识，有物质和文化需要；另一方面，正如黑格尔所说，人无时不处于错综复杂的社会关系网中。为此，人与人必须交往，在交往过程中则必然产生许许多多心理学问题。例如，单位组织中有老年干部、中年干部以及青年干部；有关于干部的选用、提拔、培训、集体动力和人际关系等等。人事管理工作如何及时分析其间的心理因素，如何处理上述问题，无疑会影响组织成员的工作热情。

那么，具体来说，影响机关、企事业单位工作效率的心理因

素究竟有哪些呢？

如果按系统理论来说，就可以把人事管理看作一个社会心理科学系统，其中每一个心理因素就是子系统，它们互相影响，彼此制约，进而共同影响管理效率（见图1）。

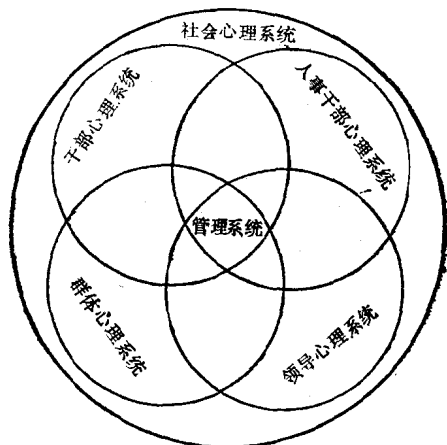


图1 人事管理的社会心理科学系统

图1表明，以人为研究核心的人事管理，必然受多种心理因素影响。首先，管理成效要受到直接完成机关、企事业单位目标的广大干部心理系统，如个性能力、动机、态度等因素的影响。

第二，在管理过程中，人事干部会把自身心理系统的特点带到管理中去。他们各自的个性、能力和心理需求等特性必定会影响其对单位目标要求的理解，并由此制约着各人的行动方式。

第三，领导心理系统的作用。领导者及其领导群体是人事管理的领导部门，他们的素质条件，如政治水平、政策观念、决策和人际沟通能力，以及领导群体的心理结构状况，直接决定着管理效能。

第四，群体心理系统的影响。企事业单位中的成员都分别处于不同的群体之中，他们都不可避免地要受到所属群体影响，从而又影响自己的工作。

第五，在现代社会中，任何一个管理部门都不是封闭式的。

单位与单位之间，个人与个人之间无时不在进行信息交流，这就形成了社会环境心理系统对企事业单位的影响。尤其是社会舆论、政治心理等因素对管理目标甚至常常有极大的左右功能。

综上所述，可以认为，工作效率往往是这些心理因素相互作用的产物。在人事管理中，为了提高企事业单位的工作效率，就必须加强对人的心理因素的研究。

（三）人事心理学及其研究对象

人事心理学又叫差异心理学，属于管理心理学范畴，是把心理学的基本原理运用于人事管理的一门学科。由于人事管理是一项综合性的工作，它涉及社会学、人类学、行政学、管理学、教育学等多方面的问题，因而人事心理学是社会心理学的分支之一。

人事管理极强的综合性质，也使人事心理学成了一门既为边缘性又为应用性的科学。一方面，如同人事管理，人事心理学也横跨许多专业领域，栖身于各类社会科学之间，属于人类科学研究的群体范围；一方面它综合运用普通心理学、个体心理学、社会心理学等理论于人事管理活动中，研究企事业单位中个体与群体以及两者之间特有的心理现象与规律，以期科学地处理好人与人、人与事之间的关系，提高工作效益。

任何一门科学都有自己研究的对象。人事心理学主要研究机关、企事业单位或其他社会团体中人的个别差异及其心理规律。每一门科学研究的对象都取决于它自身的性质。人事心理学的上述概念表明，它不去研究人事管理的过程、环节、原则和方法等问题，因为这是人事管理科学的任务。人事心理学一方面研究管理过程中的心理学问题；一方面研究单位组织中的人们在交往活动中所产生的种种心理现象及其规律。这正是人事干部决定自己管理过程和方法的客观依据。为此，可以对人事心理学的研究内容作如下具体表述：

① 研究管理中个体的差异心理，探讨如何选用、提拔干部

以及从事单位组织内的特定工作。

② 对组织心理的研究。人们在组织中的心理，即为组织心理，它建立在个体心理和群体心理的基础上。行为科学家认为，人一生的大部分时间都在组织环境中度过，而企事业组织又是主要的。在组织中，个人心理（包括领导心理）具有许多特点，而且组织本身也具有心理特点，即管理心理。由此看来，组织心理是人事心理学极为重要的组成部分，它着重研究诸如调动人的积极性的心理学问题，干部的学习和培训心理，以及如何沟通人际关系、创造良好的社会心理气氛等。

③ 人事管理及人事干部自身的心理学问题是人事心理学研究的又一对象，其目的在于寻求人事部门自身建设的科学途径，以期提高管理水平。

二、心理学在人事管理中的地位

（一）心理规律是人事管理的科学依据

心理学是研究人的心理现象及其规律的科学。如果说我们以往所接触的多数学科都是强调面向客观存在的物质世界，那么，心理学则把研究的对象转向了人自身。因而心理学是人类研究自身的基础学科之一。人自身的主要特点就是具有心理活动，或叫心理现象。人处于任何状态，其心理都在不断地活动着，即使人在睡眠时出现的梦，也是一种特殊的心理现象。因此，凡是有人存在的地方，就有心理现象，也就有心理学研究的问题。为此，以研究人为对象的人事管理就不能脱离心理学的科学基础。

人的心理现象既丰富多采，千变万化，又互相联系，不可分割。在研究时可以把它分解为若干组成因素，并归纳为两大领域，即心理过程和个性心理特征。

第一，心理过程，这是人的最基本的心理活动过程，其基本

内容是知（认识过程，与理智有关）；情（情感过程，与态度有关）；意（意志过程，与行为有关）。

知、情、意三个心理过程在人的实践活动中发生、发展，并互相联系和制约。认识过程是最基本的心理过程，包括感知、思维、想象等。情感和意志两过程产生的基础在于认识。情感过程表明人在认识客观事物时总会有喜怒、哀乐、好恶的情感体验，反映着事物与人的需要之间的关系。意志过程是人为了实现自己目的和愿望所采取的意志行动过程，这说明人的心理并不仅限于对客观事物的认识 and 情感态度的主观体验，而是必然随之产生意志行动的。认识、情感、意志三个过程，共同融合在统一的心理活动中。人在认识、对待或处理各种人、事、物的关系时，其心理活动有一定的规律，即所谓“人同此心，心同此理”。这正是人事管理必须依循的心理学原则之一。

第二，个性心理特征又叫个性，是一个人在活动中经常表现出来的、带有一定倾向的、比较稳定的本质心理特点。个性主要表现在三个方面，即气质、性格和能力，其中性格是它的核心。这三个方面在质和量上各种不同的组合，就构成了千千万万种个性。反过来，个性又影响一个人在认识、对待和处理人、事、物关系时的精神面貌，这就是俗话说的“人心不同，各如其面”。个性差异是管理中知人善任和干部教育上因材施教的心理学基础。

个性与心理过程在人的活动中是不可分割的。个性在心理过程中形成和发展，又表现于心理过程中，影响或制约这个过程的性质。管理工作中，为了探测人的心理全貌以便采取相应的管理措施，必须把两者结合起来加以考察。

（二）心理研究在管理中的历史地位

管理需要心理学，心理学渗透于各类管理之中，这早为中外管理科学的历史所证明。

我国长期的封建社会中，有着极其丰富的心理学思想，它是

我国灿烂文化遗产中的一部分。这里仅就将心理分析用于国家机构管理和军事管理的一些思想加以说明。

第一，知人思想

在人事管理中，知人是善任的前提条件。对于如何去了解一个人，孔子在《论语·为政》中提出观察这个基本方法。他说：“视其所以，观其所由，察其所安，人焉廋哉！”意思是说，对于一个人的了解，要审视他的日常行为，观察他所经历的事情，细察他的意志所向。如果这样仔细地观察，人还有什么内心活动隐匿得了呢？《论语注疏》认为这段所说的是“知人之法”，是管理者社会认知能力的重要方面。

在判断、分析人的心理特点和思想品德上，诸葛亮还提出更具体的做法。他在《将苑》（《心书》）《知人性》篇中说：

“知人之道有七焉：一曰，问之以是非，而观其志；二曰，穷之以辞辩，而观其变；三曰，咨之以计谋，而观其识；四曰，告之以祸难，而观其勇；五曰，醉之以酒，而观其性；六曰，临之以利，而观其廉；七曰，期之以事，而观其信。这种判断一个人言行品性的方法，对我们今天的人事管理中的选拔干部来说，无疑是有借鉴意义的。

第二，培训心理

重视智力的培养和行为性情的控制是我国古代十分重要的人事心理学思想。孔子认为“学而时习之”是人生的一大乐趣，他自己就是中国历史上伟大的教育家。荀子则认为人的性情欲望虽然与生俱有，却是可以通过后天培养起来的道德意志去调节的。他说：“人生而有欲，欲而不得，则不能无求，求而无度量分界，则不能不争。争则乱，乱则穷，先王恶其乱也，故制礼义以分之，以养人之欲，给人之求。使欲必不穷于物，物必不屈于欲，两者相持而长，是礼之所起也。”（《荀子·礼论》）荀子把欲望看成是人的情绪对外界感应所产生的态度。欲望生而俱有，并常常由此而发生纷争，这就要靠人的心智对此作出判断，