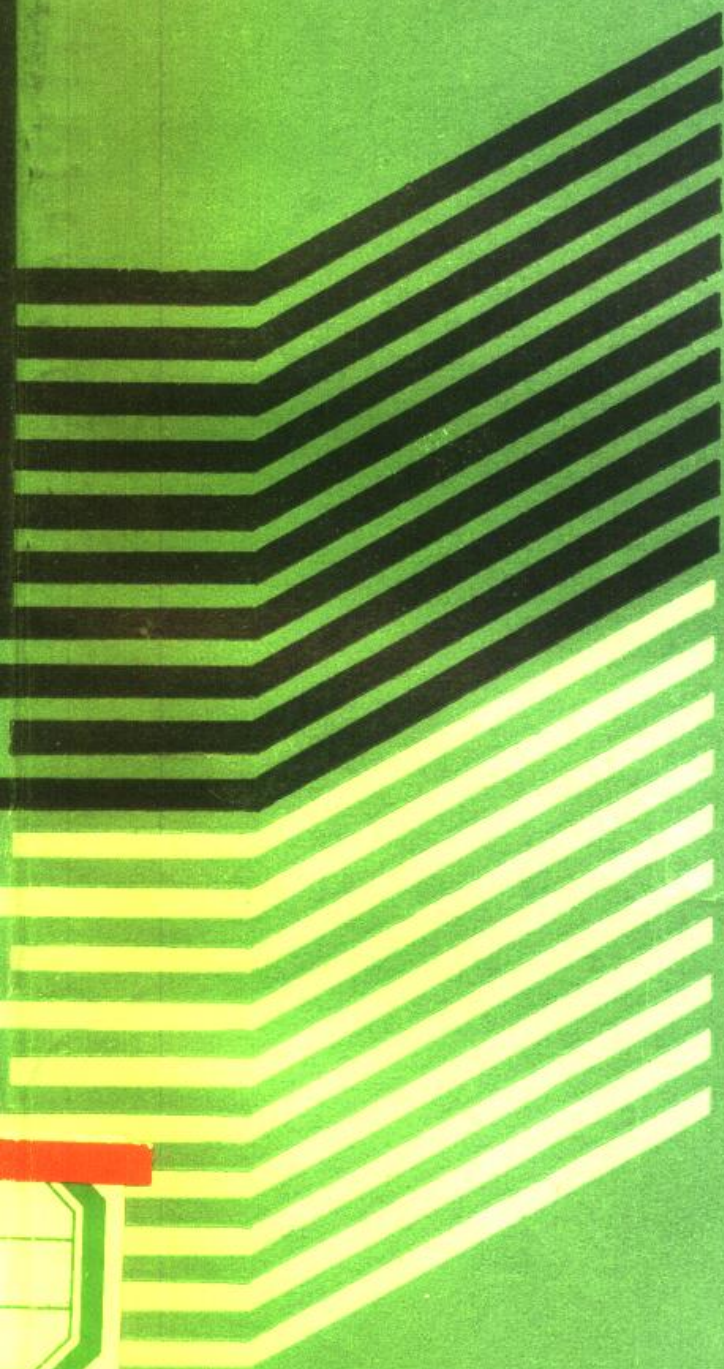


管理心理学



管 理 心 理 学

顾问 石兆棠

主编 孙汝亭 宋书文

广西人民出版社

管 理 心 理 学

顾问 石兆棠

主编 孙汝亭 宋书文

☆

广西人民出版社出版

(南宁市河堤路14号)

广西新华书店发行 广西民族印刷厂印刷

*

开本850×1168 1/32 15.5印张 插页2 388千字

1987年1月第1版 1987年1月第1次印刷

印 数: 1—17,500 册

书号: 2113·40 定价: 2.95 元

ISBN 7-219-00007-3

F·1

前 言

这本《管理心理学》，主要是为高等学校的管理系、经济系、旅游系而编写的教学用书(试用教材)，同时也可作为企事业领导干部和管理人员的自学参考用书。

当前，我国的经济管理体制正在改革，管理工作也在不断加强，广大管理人员所迫切需要的学习用书又十分缺乏。更主要的是为了解决我们教学中的当务之急。为此，我们深深地感到有责任尽自己的微薄之力，作一次大胆的尝试。

在编写过程中，我们努力以马列主义、毛泽东思想为指导，遵循理论联系实际的原则，并借鉴外国经验，力求写出具有中国特色的《管理心理学》教材。但是，基于我们国内的管理心理的研究工作尚处于创建阶段，已有的管理经验虽然很丰富，可尚缺乏从管理心理学的角度进行系统的总结；加之，我们本身的知识经验不足，时间又很仓促，因此，这本书虽然出版了，但一定还有许多不够完善的地方，甚至于是缺点、错误。我们诚恳地希望广大读者，特别是理论界的前辈和同行们，能提出宝贵的批评意见，待今后修订时再作补充和改正。

本书聘请广西壮族自治区人大常委会副主任、广西大学副校长石兆棠教授担任顾问。石教授对本书从编写提纲到初稿讨论，都作了热情的指导和具体的帮助，并对全稿作了最后的审定。在此，我们全体作者衷心地向石教授表示深切的谢意！

此外，在本书中还参考并引用了国内外的一些研究成果(参见本书《附录》二)。在此，我们谨向原作者表示诚挚的感谢！

6DF22/33 28

本书经过集体讨论、反复修改定稿。撰写分工如下：黑龙江大学孙汝亭(第1、3、5、6章)；复旦大学冯增信(第2章，因冯身体欠佳，此章暂由孙汝亭、宋书文执笔)；山西大学张拓基(第4章)；广西大学宋书文(第7、8、9章)；山东大学严崇孝(第10章)；宁夏大学陈若希(第11章)；延边大学申东旭(第12章)；西北大学何义(导言、评“行为科学”)。

编 者

一九八四年六月于南宁

目 录

导言	(1)
第一章 管理心理学的对象、任务、方法和意义	(9)
第一节 管理心理学的概念	(9)
一、管理心理学的对象和任务	(9)
二、管理心理学的研究方法	(12)
三、管理心理学的基本内容	(14)
四、管理心理学与其他学科的关系	(14)
第二节 管理心理学的发展简史	(17)
第三节 我国管理心理学的研究方向	(22)
一、管理心理学研究要有利于建设具有中国特色的 社会主义的现代化国家	(23)
二、管理心理学研究要有利于加强企业的思想政治工作	(24)
三、管理心理学研究要有利于增强企业活力、充分调动 职工的积极性	(25)
四、管理心理学研究要有利于提高企业的经济效益	(26)
五、管理心理学研究要有利于在企业中实行按劳分配的原则	(26)
六、管理心理学研究要贯彻理论联系实际、洋为中用的原则	(28)
第四节 学习管理心理学的意义	(29)
一、管理工作需要管理心理学知识	(30)
二、管理者需要学习管理心理学	(31)
三、管理心理学对我国经济体制改革的意义	(33)
第二章 个体心理	(35)
第一节 人、个体和个性	(35)

一、关于“人”的概念·····	(35)
二、关于“个体”的概念·····	(36)
三、关于“个性”的概念·····	(36)
四、个性心理特征·····	(37)
第二节 个体感知差异·····	(41)
一、影响感知的客观条件·····	(41)
二、影响感知的主观条件·····	(45)
三、语词在感知中的作用·····	(46)
四、对人的认知·····	(47)
五、行为效果的感知和预测·····	(48)
第三节 个体心理与管理·····	(50)
一、个体心理与思想工作·····	(51)
二、个体心理与职业安排·····	(56)
三、个体心理与技术训练·····	(62)
第三章 团体心理·····	(63)
第一节 团体行为和动力·····	(63)
一、什么是团体·····	(63)
二、团体对个人的影响·····	(64)
三、个人在团体中的作用·····	(66)
第二节 领导与被领导·····	(68)
一、领导与被领导的概念·····	(68)
二、研究领导素质的方法·····	(72)
三、领导者的功能·····	(73)
四、领导者的品质·····	(78)
第三节 权力·····	(83)
一、什么叫权力·····	(83)
二、权力的主要范围·····	(84)
第四节 人际关系·····	(89)
一、什么叫人际关系·····	(90)
二、人际关系的反应结构·····	(91)

第四章 工程心理	(98)
第一节 工程心理的概念	(98)
一、什么叫工程心理学	(98)
二、工程心理学研究的主要内容	(99)
三、“人-机系统”及其在管理中的应用	(99)
四、工作时间和动作的分析	(103)
第二节 人-机系统的总体设计	(105)
一、什么是“人-机”系统	(105)
二、“人-机”系统的种类	(108)
三、人与机器系统的配合	(108)
第三节 工作场所和信息传递装置的设计	(112)
一、工作场所的设计	(112)
二、信息的传递	(114)
第四节 环境控制和生命保证系统的设计	(122)
一、工作的自然条件	(123)
二、工作的心理条件	(130)
第五节 安全措施与工伤矫正	(135)
一、生产中的工伤事故	(135)
二、汽车交通事故	(144)
第五章 人事心理	(149)
第一节 人事管理的内容	(149)
一、工作人员的数量	(150)
二、工作人员的质量	(150)
三、工作人员的输入和输出	(151)
四、工作人员的工资和福利	(154)
第二节 人事管理的原则	(158)
一、坚持“任人唯贤”，反对“任人唯亲”	(158)
二、做到“知人善任”，使之“扬长避短”	(162)
三、增加智力投资，训练提高职工	(166)
第三节 人事管理的技术	(167)

一、组织规划与工作分析	(167)
二、对职工的甄选工作	(168)
三、对职工的考核与晋升	(169)
四、对职工的奖励	(170)
五、搞好安全教育	(170)
六、人事管理的决策	(172)
第六章 组织心理	(181)
第一节 组织结构	(181)
一、层峰结构	(181)
二、建立中国式的经济结构和管理体制	(184)
第二节 组织领导	(185)
一、要建立健全责任制	(185)
二、正确地划分经济权限	(187)
三、把责、权、利结合起来	(187)
四、抓好国民经济各部门和行业的工作	(188)
第三节 组织冲突	(190)
一、冲突的实质	(190)
二、冲突发生的过程	(191)
三、解决冲突的方法和步骤	(192)
第四节 沟通	(196)
一、沟通在现代管理上的重要意义	(197)
二、沟通的种类、途径和方式	(198)
三、沟通障碍	(201)
第五节 激励	(203)
一、激励的重要性	(203)
二、激励的理论	(205)
三、激励的过程	(206)
四、激励的途径和方法	(207)
第七章 角色规范与劳动分工	(209)
第一节 角色	(209)

一、什么是角色.....	(209)
二、角色行为.....	(210)
三、角色规范.....	(213)
第二节 角色条件.....	(215)
一、角色的生理条件.....	(215)
二、角色的心理条件.....	(224)
三、角色的社会条件.....	(239)
第三节 工作需要与劳动分工.....	(244)
一、什么是劳动分工.....	(244)
二、工作需要.....	(245)
三、工作分工.....	(248)
第八章 管理与考核.....	(251)
第一节 需要、动机与行为.....	(252)
一、需要和动机.....	(253)
二、态度与行为.....	(265)
三、管理措施与行为效果.....	(271)
第二节 生产与利润.....	(279)
一、生产与利润的一般概念.....	(280)
二、生产与利润的交互关系.....	(283)
三、生产与利润是企业管理的核心问题.....	(285)
第三节 成绩评定与奖励制度.....	(285)
一、成绩评定.....	(287)
二、奖励制度.....	(295)
第四节 心理测验与管理考核.....	(300)
一、什么是心理测验.....	(300)
二、心理测验的基本目的.....	(303)
三、心理测验的基本要求.....	(304)
四、心理测验的基本类型.....	(306)
五、心理测验与管理考核.....	(308)
第九章 管理与训练.....	(313)

第一节 职工训练·····	(313)
一、什么是职工训练·····	(314)
二、职工训练的目的·····	(315)
三、职工训练的方法·····	(317)
四、职工训练的对象·····	(320)
五、职工训练的心理因素·····	(324)
第二节 领导训练·····	(332)
一、什么是领导训练·····	(333)
二、领导训练的意义·····	(335)
三、领导训练的方法·····	(338)
四、领导训练的对象·····	(338)
五、领导训练的心理因素·····	(342)
第三节 解决问题和能力训练·····	(342)
一、解决问题·····	(342)
二、能力训练·····	(344)
三、技术训练·····	(348)
第十章 学习心理·····	(357)
第一节 学习的理论·····	(357)
一、什么是学习·····	(357)
二、关于学习的理论·····	(358)
第二节 职工的学习·····	(370)
一、职工学习的心理特点·····	(370)
二、职工学习的基本条件·····	(376)
三、职工学习的原则与方法·····	(379)
四、职工学习与企业发展·····	(382)
第三节 记忆与遗忘·····	(384)
一、记忆的意义和种类·····	(384)
二、遗忘过程和原因·····	(387)
三、提高记忆效果的基本条件·····	(393)
第十一章 心理卫生·····	(395)

第一节 心理影响与疾病的产生	(395)
一、关于人的健康的概念	(395)
二、心理影响致病的生理机制	(397)
三、心理卫生的范围	(398)
第二节 不同年龄职工的心理卫生	(399)
一、青年职工的心理卫生	(399)
二、成年职工的心理卫生	(401)
三、更年期职工的心理卫生	(405)
第三节 企业管理中的心理卫生	(406)
一、职业道德	(406)
二、职业治疗法	(408)
三、基层领导人的选择与训练	(409)
第四节 心理挫折	(409)
一、心理挫折的概念	(409)
二、心理挫折的矫正	(412)
三、摆脱心理压力, 增进心理健康	(416)
第五节 社会的紧张刺激对职工的心理影响	(420)
一、工作环境的影响	(420)
二、生活环境的突然变化	(423)
三、心理负担和消极情绪的影响	(424)
四、不正确的饮食	(425)
第十二章 消费心理	(427)
第一节 消费心理调查	(428)
一、消费心理的调查方法	(428)
二、消费者心理活动的一般规律	(436)
第二节 购买行为	(441)
一、消费者的需要与购买动机	(441)
二、消费者的购买行为	(444)
第三节 广告与包装	(453)
一、广告与心理	(453)

二、包装与心理.....	(462)
* * * * *	
附 录.....	(468)
一、评“行为科学”.....	(468)
二、本书主要参考文献.....	(484)

导 言

(一)

摆在我们面前的这本书,叫《管理心理学》。这本书的出版,是坚持了心理学应用方向的一项成果。我国著名的心理学家高觉敷教授说过,在中国,心理学能得到发展,必须坚持它的应用方向,使人们感到它对社会主义建设有用。

管理心理学是心理科学的具体应用学科。我们知道,科学是对自然界、社会和思维认识的知识体系,人们的认识则是在人的实践活动需要的基础上,为了满足这一需要而产生的。

心理学在我们国家的发展道路是艰难的。极左思潮,特别是“四人帮”,几乎将我国发展中的心理学一棍子打死。它们利用我国心理学在其发展中存在的幼稚和软弱的缺点,上下左右进行摧残。在这种情况下,我国唯一的心理学研究所被解散,心理学工作者改行去务农、务工或干其他杂务工作,各种实验仪器与设备也都被改为它用。造成我国心理科学研究上的瘫痪。这就使原来与其他国家相比之下已显得落后的我国心理学,更加拉大了与世界各国之间的距离。我国心理学之所以会出现这样的灾难,极左思潮,特别是“四人帮”的破坏与干扰是最重要的原因。不能把这个问题简单地理解为由于心理学的生物学化和社会学化左右摇摆的结果。如果没有他们的破坏,心理学的生物学化和社会学化影响的必然结果,只是在我国心理学界增加几个学派而已,各学派争鸣的结果反而会促进心理学的发展。所以,发展中国的心理学,首要的

任务应该在心理学领域中总结历史教训，清除极左思潮的干扰和影响。这样才能谈得上坚持心理学应用的方向。

心理学在我国还没有成为我们整个事业的必不可少的组成部分，在许多实践领域中还没有心理学应有的地位。正因为如此，人们接触心理学的机会极少，所以，心理学是否是科学，它在社会实践中的意义等问题，在我们国家里还处在大多数人尚不理解的状态中。在很多人对心理学是科学存有疑问的情况下，只要说明我们的心理学普及工作做的不够好，为社会主义建设服务的应用科学研究得不够。

心理学研究内容的选择要依人们的需要为根据。从目前我国心理学的实际情况看，需要、兴趣与动机这些人们经常接触，天天出现的心理活动，成为人们行为活动原动力的心理，反而研究的人员甚少。在已经出版的许多教科书和刊物里也没有它们应有的地位，它们或者被当作一个小问题简单地提一提，或者只作为一个小段落以避免有损于完整性，很勉强地写上那么三言两语。其实，兴趣、动机、需要正应该作为心理学研究的重要内容，以其研究的结果来帮助人们正确地处理行为与周围环境的关系。犯罪心理学就是把犯罪动机当作一个重要内容加以研究的。一个青少年正是由于有远景动机的积极作用，能够左右他克服和排除各种短暂的不利因素的刺激和影响，而得到健康成长的。同时，在我国大学心理学的教学中，在时间安排上感知觉的比例过大，对需要、动机、兴趣、个性心理特征和社会心理学问题安排的时间过少。这其实还是十九世纪(冯特时代)心理学的特点，不符合现代心理学发展的现状。从原因上追查，仍然是极左思潮影响的恶果。过去年代，我们过多地强调了阶级斗争，使得一些心理学家有意回避象动机、个性这样的招惹是非的领域，不敢吸取西方心理学在这方面的研究成果，躲在感觉器官的生理心理学的安全港里逃避矛盾。这种逃避矛盾的结果，使我们心理学教学脱离了社会实际应用，跳不出学

院式心理学的圈子，失去了心理学迅速发展的温床。感知觉心理学虽然也有应用价值，但毕竟不是应用心理学的主流。中国心理学要走向繁荣昌盛，必须要面向社会应用实际，而这又必须首先从大学心理学教学改革着手。

我们强调心理学在实际方面的应用，所起的作用不但是推广心理学知识的问题，而且是为我们心理学做调查研究开辟新领域创造条件所必需的。所以，心理学要得到较快地大幅度地发展，必须在实践应用方面努力做工作。我们在应用中，开辟了新领域，出现了新问题，经过调查和研究，出现了新成果，研究出新体系，建立了新的应用心理学。这是我国心理学的希望所在。社会心理学、管理心理学在我国只是近年来才起步的，我们更加倍努力去研究它，使它逐步完善起来。

(二)

邓小平同志说，要建设有中国特色的社会主义。作为大学管理专业的教材《管理心理学》，也应该这样，既要有社会主义性质，又要有中国特色。我们正是本着这种指导思想编写这本书的。

我们这本《管理心理学》，首先是社会主义性质的，它是与资本主义国家的《管理心理学》根本不同的。

资本主义国家的管理心理学的性质与任务，是通过对管理中的心理问题的研究，用以提高员工的工作效益和劳动生产率，为资本主义的生产服务，为垄断资本家能获得最大利润服务。我们的《管理心理学》与之相反，它通过对管理中的心理问题的研究与应用，目的在于提高企业领导、员工的工作效益和劳动生产率，为社会主义生产服务，为“四个现代化”服务，为社会主义物质文明和精神文明建设服务。

管理心理学是通过发挥人的积极性去提高领导、员工的工作

效益与劳动生产率的。

发挥人的积极性问题，除经济因素外，还包括政治因素、组织因素、心理因素等。“人的社会主义觉悟对积极性是有关系的，应该加强社会主义思想教育，但是不只是这一点，还有许多问题要研究，劳动心理学、社会心理学的研究是有必要的”^①。研究管理心理学，按管理心理学的理论原则办事，可以掌握管理过程中的个体、群体、组织领导的相互关系及其心理活动规律，适应这些心理活动的规律，人的积极性才会高，才能更好的接受政治思想工作的教育，发挥人的主动性，提高劳动生产率。这就是为什么在有了政治因素、经济因素、组织因素、思想因素外，还要有心理因素的原因。所以，社会主义的管理心理学的研究与运用是必要的。西方资本主义国家，由于是资产阶级专政，他们不能用政治因素、组织因素、思想因素去激励员工的主观能动性，但他们却能运用管理心理学，根据人的心理活动规律，利用经济因素去激励员工的积极性，他们作了许多实验，有一套系统的经验。我们社会主义国家，由于是人民当家作主，所有经济因素、政治因素、思想因素都能调动员工的积极性，如果又能根据人-人系统及人-机器、环境系统的心理规律进行管理，那就会如虎添翼，把工作搞得更加出色。

管理心理学在资本主义国家的作用，具有两重性。一方面，由于国家与企业的主人不是劳动者，劳资双方是互相敌对的，所以它的作用具有欺骗性、虚伪性。另一方面，它反映了管理过程中人的心理活动规律，能提高劳动生产率，所以又具有科学性。在我们社会主义国家，劳动者是国家的主人，因而也是企业、事业、单位的主人。劳动者与领导者、组织者的关系，是同志的关系，是整个革命事业和建设事业不同分工的关系，不是剥削、压迫关系，不存在根本利益相对立的矛盾。劳动者就整体讲是国家的主人，是领导者、监督者、管理者；就分工讲又是被领导者、被监督者、被管理者。就

^① 于光远：《于光远讲话》，《中国社会科学院简报》，1980年第24期。