

1.1115
X1.1X



● 何杏清 / 著

劳动人事

心理学

北京经济学院出版社

劳动人事心理学

何杏清 主编

北京经济学院出版社

1988·北京

劳动人事心理学
Laodong Renshi Xinlixue

何杏清 主编

北京经济学院出版社出版

(北京市朝阳区红庙)

北京经济学院出版社永乐印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开 18.75印张 420千字

1988年10月第1版 1988年10月第1版第1次印刷

印数: 0 001—6 000

ISBN 7-303-0044-1/B·2

定价: 5.00元

前 言

劳动人事心理学是一门年轻的学科，它研究一定历史条件下的劳动者在劳动（工作）过程中的心理机制、心理现象和心理规律，用心理理论和心理方法研究劳动和人事工作的实践。它为劳动人事工作开创了一条新的途径，为劳动人事工作打开了新的局面。

我在1980年前后曾在北京地区讲解过行为科学的理论和应用，以后又在《劳动定额研究》、《工业企业劳动组织》、《经营管理现代化》、《现代经营心理学》等著作中部分地介绍了各种经营管理心理理论和方法，在这基础上，结合劳动人事工作的其他理论和方法，编写了本书。其中有些章节还专门聘请了一些熟悉专业的同志参加了编写，以尽量做到博采众长，精益求精，理论联系实际，文字深入浅出，通俗易懂。

本书介绍了劳动人事心理的主要理论，各类劳动者的心理型态和心理行为特征，如领导干部、技职人员、营销服务人员的心理型态、心理行为特征等，以及各类业务工作的心理内容和方法，如人才选拔、考核、招收录用、劳动定额，劳动组织、劳动安全、奖惩等方面，还包括人际关系、能力心理、差别心理、环境心理、素质建设等方面。通过本书，可以对劳动人事工作中运用心理理论和方法得到启迪。

劳动人事心理学是一门多学科知识的边缘科学，知识面广，内容丰富，目前正在建立和发展过程中。本书的理论和方法还很不完善，同时由于水平所限，难免有很多错误和缺点，希望读者批评指正。

参加本书编写的同志还有：冯东升、陈铁鑫、胡运权三位副教授和郭型仁高级工程师等四位同志。

何杏清

目 录

第一章	绪 论	(1)
第一节	劳动人事心理学的研究对象	(1)
第二节	劳动人事心理学的历史发展过程	(6)
第三节	劳动人事心理学与其他学科的关系	(10)
第四节	劳动人事心理学的研究方法	(13)
第二章	现代心理理论	(18)
第一节	概述	(18)
第二节	心理过程	(22)
第三节	个性心理特征	(36)
第三章	现代劳动人事心理理论	(45)
第一节	行为科学与人性假设	(45)
第二节	现代劳动人事心理理论	(50)
第三节	现代劳动人事心理基本原理	(63)
第四节	领导心理理论	(77)
第四章	能力心理	(87)
第一节	什么是能力	(87)
第二节	能力结构	(92)
第三节	能力与气质	(96)
第四节	能力个体差异	(99)
第五节	高水平能力	(106)
第六节	能力形成的因素	(109)
第七节	能力发展的基本规律	(112)
第八节	量才授职 政成事举	(116)

第五章	差别心理	(121)
第一节	差别心理的一般特征	(121)
第二节	青年心理特征分析	(125)
第三节	其他差别心理分析	(137)
第六章	人际关系	(151)
第一节	人际关系	(151)
第二节	人际交往	(156)
第三节	群体建设	(162)
第四节	满意和挫折	(171)
第七章	人才开发和人才选拔心理	(184)
第一节	人才开发	(184)
第二节	人才选拔	(190)
第三节	心理测评技术	(196)
第四节	人才流动	(212)
第八章	人才(人员)考核心理	(219)
第一节	概述	(219)
第二节	人才考核的心理功能	(221)
第三节	人才考核的心理体系	(224)
第九章	领导心理研究	(250)
第一节	领导行为模式	(250)
第二节	领导者素质建设	(257)
第三节	领导艺术	(263)
第四节	怎样当好厂长	(272)
第五节	怎样当好书记	(278)
第六节	典型实例介绍	(281)
第十章	技职人员心理研究	(287)
第一节	工程技术人员心理研究	(287)
第二节	管理人员心理研究	(303)
第三节	怎样当好车间主任	(311)

第四节	理想的研究室主任.....	(316)
第十一章	现代营销服务心理	(319)
第一节	现代营销服务的特征.....	(319)
第二节	营销人员类型和心理特征.....	(322)
第三节	营销服务人员的品质素养.....	(329)
第四节	营销服务艺术.....	(338)
第十二章	用心理方法研究劳动定额	(353)
第一节	劳动定额的心理运行机制.....	(353)
第二节	定额制定的生理心理问题.....	(358)
第三节	操作和动作的心理协调性.....	(366)
第四节	操作和动作合理化.....	(379)
第五节	微动作研究.....	(393)
第十三章	环境心理	(415)
第一节	视觉环境心理.....	(415)
第二节	听觉环境心理.....	(428)
第三节	温度环境心理.....	(433)
第四节	疲劳研究.....	(444)
第十四章	用心理方法研究劳动组织	(451)
第一节	劳动组织与心理方法的关系.....	(451)
第二节	劳动组织中的心理问题.....	(454)
第三节	无形组织.....	(467)
第四节	招收调配中的心理问题.....	(472)
第十五章	技能形成等心理学问题	(482)
第一节	技能形成的心理学问题.....	(482)
第二节	工程设计中人的心理.....	(494)
第三节	劳动安全的心理学问题.....	(504)
第十六章	激励和积极性	(510)
第一节	关心人做人的工作.....	(510)
第二节	奖惩和精神激励.....	(524)

第三节	参与管理.....	(530)
第四节	物质激励.....	(537)
第十七章	劳动人事干部素质建设	(550)
第一节	劳动人事干部素质状况分析.....	(550)
第二节	劳动人事干部的思想心理素质建设.....	(556)
第三节	劳动人事干部的文化技术素质建设.....	(568)
第四节	国外劳动管理简介.....	(582)
参阅文献		

第一章 绪 论

第一节 劳动人事心理学的研究对象

一、劳动及其基本特征

劳动是人类最基本的实践活动，劳动是创造人类物质财富的唯一源泉。马列主义的理论十分重视对劳动的研究，始终把它看作是马克思主义理论体系中最基本的问题之一，把它放在经济科学以及社会科学的最重要的位置上。

劳动是一种物质运动，也是一个物质运动的过程，即劳动过程，劳动过程必须具备三个基本要素：人的劳动活动、劳动对象和劳动资料。

人的劳动活动即劳动的主体的活动，是劳动过程中最基本、最主要的因素。

劳动对象即劳动过程的客体，是人把自己的活动加在上面的客观物体。劳动对象是劳动中不可缺少的要素。

劳动资料主要指劳动手段，是把劳动的主体和客体联接起来的媒介。

劳动具有双重职能，它创造了人类所需要的物质财富，同时又创造了人类本身。劳动是人的本质力量的反映，是人的特有属性。人类的劳动，具有以下几个相互联系的基本特

(一) 劳动的目的性。劳动是人的有目的、有意识的活动。是把人的劳动同其他动物的类似活动区别开来的分界线，是人类进化史上的标志碑。人类劳动的目的，既要通过人的思维来建立，也要通过人的意志来实现。

(二) 劳动的能动性。劳动是人能动地改造客观世界的活动。人类不仅能认识世界，适应自然界的变化的，而且能改造世界，进行创造性的活动，这是人类劳动区别于动物的又一标志。

(三) 劳动的社会性。人的劳动不是个别的、分散的、单独的活动，而是人群的、整体的、社会的活动。人类劳动的社会性，对人类发展起着决定的作用，也产生了人与人之间的社会关系。

二、劳动的规律体系

人类的劳动有其内在的、客观的规律体系，它是劳动的各个要素之间固有联系的客观反映，是劳动的各个基本特征的动态体现。

在劳动规律体系中，下面三个规律在发挥着作用，它们共同决定了劳动总体的运动方式和发展趋势。

(一) 劳动的满足需要规律。马克思主义认为，人们从事劳动具有不以人的意志为转移的客观动因，就是为了满足人类自身不断产生和发展的需要。

需要是劳动的物始起因，需要推动着人去劳动，发挥人的主动性、积极性和创造性；劳动又是实现需要的唯一手段，创造出满足人们需要的物质财富和精神财富。

(二) 劳动的时间节约规律。这个规律要求：一切社会的进步和发展都取决于劳动的节约，而一切劳动的节约归根

到底都是劳动时间的节约。人的需要具有发展的无限性，而人类创造的财富却具有历史的限制性，这是劳动质的规定性，为了能够用历史规定的有限劳动来尽可能充分地满足无限发展的需要，人们就必须节约劳动。

（三）劳动的遵循比例性规律。这个规律说明：社会劳动的总体及其组成部分必须保持客观存在的比例关系，这种比例关系受历史条件和劳动发展水平的限制。社会劳动只有在这个比例条件下才能进行，才能顺利地发展。

三、社会主义劳动的属性

社会主义社会是共产主义社会的低级阶段，具有历史的、过渡的性质。当前我国仍处于社会主义的初期阶段，了解这种过渡性尤为重要。所谓过渡性主要体现在既有属于共产主义社会的某些属性，又保留着共产主义前期社会属性的两重性质。具体表现在：

（一）政治上的解放和经济上的谋生相结合。社会主义社会推翻了旧社会的统治，劳动人民得到了解放，政治上翻了身，成为国家的主人，劳动从根本上消除了剥削。但是，社会主义社会仍是公有制基础上的商品经济，劳动仍是谋生的手段，在经济关系中，劳动者以自己的劳动有酬地从社会取得相应的份额，这里通行的仍然是等价交换的原则，因此，仍有商品的属性。

（二）社会的统一性和私人的个体性相结合。社会主义社会是以生产资料公有为基础的多种经济形式的社会，劳动者是社会的平等的一员，有参加社会劳动和有酬地分配劳动成果的平等权利，国家为整个劳动者谋福利。但是劳动仍有私人属性的一面，劳动的主观条件（劳动者）仍然属于个人所有制，并承认个人的天赋和才能是一种个人的“特权”。

因此，社会主义的劳动是为社会，也是为自己的具有两重性的劳动。

（三）层次上的联合性和个别性相结合。社会主义社会的经济形式是多样的、多层次的，因此决定劳动的结构层次上也是多样的、多层次的，有集体劳动，也有个体劳动，有联合劳动，也有独立劳动。

（四）劳动态度上的自觉性和被迫性相结合。社会主义劳动是为社会，也为自己的劳动，为眼前利益，也为长远利益的劳动，因此，为劳动者的自觉性、主动性和创造性提供了条件；另一方面，劳动还不是生活的第一需要，而是谋生的手段，使劳动仍带有被迫的性质。

（五）直接的社会性和间接的社会性相结合。劳动具有社会意义，宏观上国家统一管理社会劳动力，制定政策，掌握劳动力的规模和发展，从社会总体上安排劳动力的招收、调配、培训等属于直接社会性的一面；地方和企业的自主权，劳动力的自主流动，劳动力的职业选择等则有间接的社会性。

四、劳动力的涵义

劳动力通常有三种涵义：第一，指人的劳动能力；第二，指有劳动能力、从事劳动活动的人，也就是劳动者；第三，指一个国家、一个地区或者一个部门的全体劳动者的总和。这三种涵义往往不加严格的区别。在本书中主要是研究劳动者，研究他们的心理活动及其规律。

五、什么是劳动人事心理学

劳动人事心理学是研究一定历史条件下的劳动者在劳动工作过程中的心理机制、心理现象和心理规律的科学。也就是研究劳动者在同劳动对象、劳动资料、劳动环境发生关系

的过程中，以及劳动者相互发生关系的过程中，出现的心理机制、心理现象和心理规律的科学。

本书阐述的劳动者对象是指企业的范畴，也就是说，指企业职工在生产经营活动和劳动过程中的心理规律和行为规律，以及劳动人事业务工作的心理方法。

劳动人事心理学是心理学的一个分支，它必须充分地联系一般心理学的原理，运用一般心理学的成果和方法，来具体研究劳动过程中的心理问题。

劳动人事心理学是一门为生产服务、为管理服务的应用科学。

六、劳动人事心理学研究的内容

劳动人事心理学研究的内容比较广泛，主要内容有：

- (一) 各类劳动者的心理型态、心理特征、行为特征。如企业领导人员、工程技术人员、管理人员、营销服务人员、生产工人等的心理型态、心理特征、行为特征和规律；
- (二) 领导艺术、领导方法和工作方法；
- (三) 按年龄特征的各类人员的心理和行为规律；
- (四) 人际关系；
- (五) 人与机器的关系中，有关人的心理因素，心理要求，人机功能匹配；
- (六) 人与环境的关系中，有关人的心理因素，心理要求；
- (七) 劳动人事各项业务工作中的心理因素、心理规律和心理方法。详细内容包括以下几个方面：

1. 劳动定额中的心理学问题，包括劳动定额的心理运行机制和全效率体系，劳动定额的生理、心理测定，动作研究，微动作研究、操作合理化、疲劳研究等；

2. 劳动组织中的心理学问题，包括劳动组织中的心理问题，新的劳动组织形式，新的时间组织形式，无形组织，环境研究，条件研究等；

3. 人才开发和人才选拔中有关心理学的问题，包括人才开发，人才分析，人才选拔，心理测评技术等；

4. 人才考核的原则和心理方法，信赖度分析，心理考核体系等；

5. 技能形成、招收调配、劳动安全等方面的心理学问题；

6. 激励和积极性等有关调动职工积极性的心理学问题；

7. 劳动人事干部的素质建设和其他有关的心理学问题等。

第二节 劳动人事心理学的历史发展过程

一、国外的一般历史过程

劳动人事心理学作为一门独立的科学是近几十年来的事。在资本主义国家，有研究人的心理和行为的科学；有研究人的工效和安全、健康、舒适的工效学；有研究人与机器关系的人类工程学、人体工程学；还有管理心理学、工程心理学等学科中也涉及到人的心理、行为、关系、方法等内容。苏联是最早提出劳动心理学这一学科的国家，但它的内容又接近于西方的工程心理学，主要研究劳动者与劳动资料和劳动环境等的关系，对劳动者本身和人与人关系方面的心理问题和行为规律研究不够。由于劳动人事心理学的研究对象和研究范畴是以劳动者为主体的、涉及劳动对象、劳动资料、劳动环境以及相互关系的有关心理和行为问题，因

此，劳动人事心理学可以追溯到以泰勒制为代表的研究人的工效和人机效率的年代，其最早的代表人物有泰勒和研究动作、心理活动的吉尔布雷斯夫妇。

二、劳动人事心理学发展的三个阶段

从泰勒研究劳动效率和人机关系开始，劳动人事心理学大约有一百多年的历史，大致可分为三个发展阶段。

(一) 第一阶段。从19世纪末到第一次世界大战开始，时间大致从1881年至1914年。这一阶段的基本特点是研究劳动者的劳动效率，建立劳动定额，进行了人机效率研究和动作研究。其代表人物是泰勒。泰勒(1856~1915)生于美国宾夕法尼亚州，1878年在米德瓦尔钢铁公司当工人，以后任工头、车间主任、总工程师。泰勒研究的内容大致包括七个方面。

1. 研究人机关系、劳动效率。第一次把时间效率的问题作为科学研究的课题和方法，提到日程上来，形成了劳动定额。以当时工人搬运生铁为例，由原来每人每天搬运12吨，提高到47吨，提高效率近3倍。

2. 进行动作分析，详细分析劳动过程中工人的动作状况。当时，他选择了身体强壮、技术熟练的工人进行操作，并进行仔细观察、记录和分析，确定必要的部分，消除多余的部分，以此确定时间消耗，并在生产中予以贯彻，作为确定其他工人工作任务和衡量工作好坏的尺度。

3. 对工艺路线和切削用量进行分析和试验。泰勒进行的切削试验共经历26年，切削试验切下的铁屑有80万吨，对设备的传动装置、刀具和切削规范提出了科学的数据。

4. 对劳动条件、劳动环境和劳动过程的服务工作进行了初步研究。

5. 实行差别计件工资制。凡是达到定量作业标准的，按照高工资率计算工资，达不到作业标准的，则按照低工资率计算工资。

6. 以新的作业标准和作业方法培训新工人。并将作业方法和工具都记录在工作指导卡上，以此培训新工人，使培训时间缩短，使工人之间的效率差别有所缩小。

7. 改直线制为以计划管理为中心的职能制，建立职能管理科室，开展质量检验。

总起来说，就是实行三定：定标准作业方法、定标准作业时间，定每日的工作量，形成了定量作业管理。

(二) 第二阶段。从第一次世界大战开始到第二次世界大战结束，时间大致从1914年至1945年。战争中交战国都在武器生产方面投入大量的人才和物力，武器装备系统发展很快，出现了许多新的矛盾。例如，武器系统的掌握，与人的协调和匹配问题；军事工业经常加班加点，工人出现疲劳加剧、产品质量下降问题。因此，美、英、法、德的心理学家进行了大量的研究和试验，积累了大量的资料，劳动人事心理学中有关人机匹配、工作效率、技能训练、标识显示、环境协调、职业选择等研究就逐渐开展了。

第二次世界大战爆发前夕，资本主义国家爆发的世界性经济危机。同期管理时期的高强度作业和单调性作业，造成了工人过度的紧张、疲劳和反感，引起了以哈佛大学讲师梅育为代表的管理人员的注意和重视，进行了有名的“霍桑试验”。它标志着管理由以物为中心向以人为中心的转变。使劳动人事心理学进入了一个新阶段。霍桑试验和行为科学其他试验的内容在下章专门阐述。

这一阶段的特点是：劳动人事心理学的研究注意到劳动