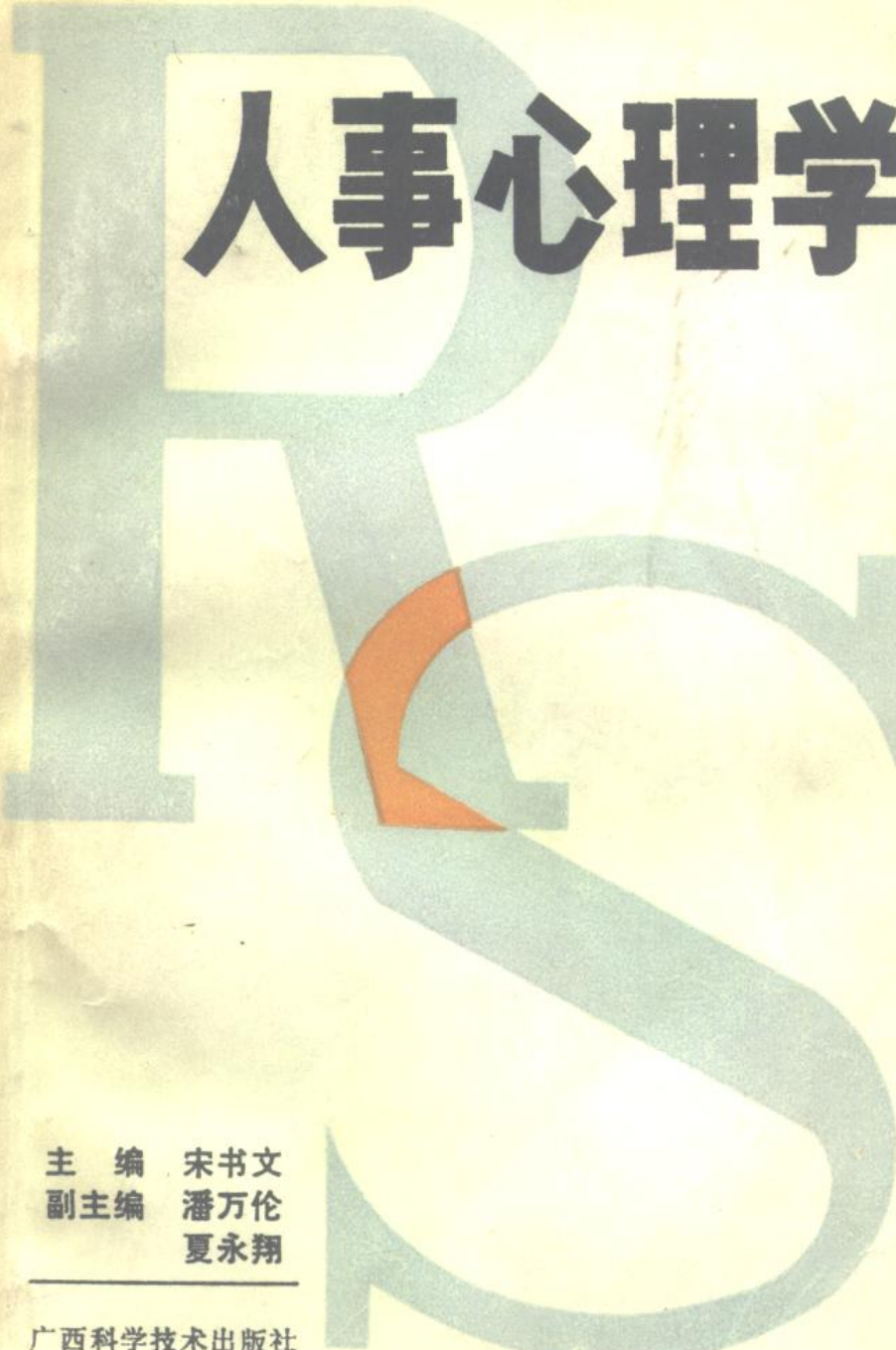


人事心理学

The background of the cover features large, stylized, light green letters 'RPS' that are partially obscured by the title and other text. A small orange semi-circular graphic is located within the 'P'.

主 编 宋书文
副主编 潘万伦
夏永翔

广西科学技术出版社

人 事 心 理 学

顾 问 余 明 炎

主 编 宋 书 文

副主编 潘 万 伦

夏 永 翔

广西科学技术出版社

人 事 心 理 学

主编：宋书文

副主编：潘万伦 夏永翔

☆

广西科学技术出版社出版

（南宁市河堤路14号）

广西新华书店发行 广西财经学校印刷厂印刷

*

开本787×1092 1/32 20.875印张 456千字

1989年7月第1版 1989年7月第1次印刷

ISBN 7-80565-133-7/B·2 定价6.60元

序

余明炎

人事心理学是大工业社会的产物，是一门新兴的综合性科学，也是工业心理学的一个重要分支。1959年，美国工业心理学家海尔（M·Haire）总结了前人的经验和自己的研究成果，发表论文，把工业心理学划分为：人事心理学、人类工程学和工业社会心理学（即管理心理学）。此后，这种观点得到了国际学术界的普遍承认。假若人事心理学作为一门科学，从海尔的划分开始，它的产生和发展，至今还不到30年的历史；如果从德国心理学家闵斯特伯格1913年发表《工业效率心理》一书算起，也只有70余年的历史。由此看来，人事心理学是现代化工业社会的一门新兴科学。它和工业社会心理学、普通心理学、人事管理学、职工教育学、人才学、人际关系学、伦理学、社会学等紧密地联系在一起，构成了一个社会科学群。

人事心理学作为一门科学，可以说是产生和发展于美国。但是，这门科学的思想观点，却很早产生孕育于中国。正如，美国心理学史家墨菲所指出的：“一般地说，未开化的社会没有多少系统的心理学……纪元前五世纪……中国的孔子和老子开始从心理学的角度思考问题。”他曾说：“世界心理学的第一故乡是中国。”我国著名心理学家潘菽教授也说过：“根据初步探索的结果，我国古代的心理思想也是丰富的，其中有不少是颇为高明的，还有一些是十分光辉

灿烂而到现在还具有先进性的。”中国古代人事管理制度的产生、形成和发展，孕育着十分丰富的人事心理学思想。

然而，人事心理学作为一门科学，在我国古代还没有一部科学的成体系的著作，即使到了近代，对人事心理学这门科学的研究和探索，还几乎是个空白。只是在我们党的十一届三中全会以后，党中央总结了以往的历史经验教训，调整了社会政策，实行“改革开放”、实现四个现代化的方针路线以来，随着各方面改革的加深，尤其是干部人事制度改革的加深，人事心理学研究才被人们普遍重视起来。广西师范学院心理学副教授宋书文同志主编的这部《人事心理学》专著，正是在这种形势下问世的。

这部《人事心理学》专著，以辩证唯物主义的方法论为指导，用历史唯物主义的观点分析总结了我国古今丰富的人事工作经验，特别是新中国建立以来的人事工作经验，突出了人事工作中员工的心理活动规律和特点；在全书的分析论证中，既有作者的大量的调查研究，又引用了国内外的最新研究成果。充分表现出有观点有材料，有理论有实践，论点和论据统一，定量和定性结合，突出了人事工作中带有规律性的东西；全书内容新颖，资料丰富，条理清晰，语言流畅，可读性强。

本书从我国的实际出发，在大量调查研究的基础上，比较系统地分析论证了员工的基本心理特点、识别与选拔、使用与管理、教育与训练、调配与流动、考核与晋升、奖励与惩罚、激励心理、心理卫生、工资福利、离休退休等。从全书来看，它不仅具有较高的学术价值，而且具有广泛的应用价值。

当然，本书也有不足之处，比如个别的地方分析论证得

还不够全面、深刻。相信，随着我国“改革开放”的深化，随着人事制度改革的进一步发展，这些不足之处将会随之克服。这部《人事心理学》专著，将会更加完善起来，发挥出更大的社会效益。

编者的话

本书主要是为广大人事工作者撰写的，也可以供大、中专院校有关人事、行政管理专业的师生作为教材或参考用书，旨在帮助读者学习和掌握人事心理学的基本理论、原则和规律，并在实际工作中加以应用，以提高人事工作效率。

本书以辩证唯物主义的方法论为指导，用历史唯物主义的观点分析总结了我国古今丰富的人事工作经验，特别是建国以来的人事工作经验和教训，突出了人事工作中员工的心理活动规律和特点。在全书的分析论证中，既有作者的大量的调查研究，又引用了国内外的最新研究成果，十分注意突出了人事工作中带有规律性的东西，并从我国的实际出发，在大量调查研究的基础上，力求比较系统地分析论证了员工基本心理特点、识别与选拔、使用与管理、教育与训练、调配与流动、考核与晋升、奖励与惩罚、激励心理、心理卫生、工资福利、离休退休等方面的心理活动规律。

本书在撰稿过程中，还参考了国内外大量的文献资料（主要参考文献见附录）和实际工作者的调查材料，有的还作了引用。在此，谨对原作者表示衷心的感谢！

本书特聘请前广西壮族自治区教卫办副主任、教育厅厅长、教育家余明炎同志担任顾问，负责审定本书重点章节，并为本书撰写了序言。广西师范学院院长杨焕典教授对本书的撰稿工作给予了热情的鼓励和支持。在此，谨致以衷心的感谢！

本书由宋书文任主编，潘万伦、夏永翔任副主编。撰稿的具体分工是：宋书文写第1、2、8、9章，潘万伦写第6、7章，夏永翔写第3、4章，管青苗写第5章，陈彤写第11章，谭先进写第12章、第4章第3节，李秋洪写第10章。

由于我们的水平所限，加以撰稿时间仓促，错漏与不妥之处，在所难免。敬请专家、学者和广大读者批评指正。

编 者

1988年6月于南宁

目 录

第一章 人事心理学的对象、任务

和方法 (13)

第一节 人事心理学的对象和任务 (1)

一、人事心理学的研究对象 (1)

二、人事心理学的任务 (4)

三、人事心理学的内容 (9)

第二节 人事心理学的原则和方法 (9)

一、人事心理学的指导思想 (9)

二、人事心理学的基本原则 (10)

三、人事心理学的基本方法 (14)

第三节 人事心理学与邻近学科的关系 (36)

一、人事心理学与人事管理学的关系 (37)

二、人事心理学与普通心理学的关系 (40)

三、人事心理学与社会心理学的关系 (41)

四、人事心理学与管理心理学的关系 (42)

五、人事心理学与职工教育学的关系 (43)

六、人事心理学与人才学的关系 (44)

第四节 人事心理学的现状与展望 (45)

一、人事心理学的产生和发展 (45)

二、人事心理学的未来与展望 (67)

第二章 员工心理活动的基本特点 (70)

第一节 员工的认识过程及其差异 (71)

一、员工的感觉心理及差异.....	(71)
二、员工的知觉心理及差异.....	(78)
三、员工的记忆心理及差异.....	(88)
四、员工的表象、想象和思维心理及差异.....	(98)
第二节 员工的情感过程及其差异.....	(109)
一、什么是员工的情感心理?	(109)
二、员工情感心理活动的类型.....	(110)
三、员工情感心理活动的基本规律.....	(114)
四、员工情感心理活动的个体差异.....	(117)
第三节 员工的意志过程及其差异.....	(119)
一、什么是员工的意志心理?	(119)
二、员工意志心理活动的特点.....	(121)
三、员工意志心理活动的个体差异.....	(123)
第四节 员工的个性心理倾向.....	(126)
一、员工的需要和动机.....	(127)
二、员工的兴趣和爱好.....	(133)
三、员工的理想和信念.....	(136)
四、员工的立场和世界观.....	(142)
第五节 员工的个性心理特征.....	(145)
一、员工的气质类型及特点.....	(145)
二、员工的能力结构、类型及品质.....	(152)
三、员工的性格结构、类型及特点.....	(161)
第六节 员工的道德品质及其政治觉悟.....	(172)
一、员工的道德品质及其与职业的关系	(172)
二、员工的政治觉悟及其与职业的关系	(176)

第三章 员工识别与选拔心理…………… (183)

第一节 员工的识别和选拔原则…………… (183)

- 一、身心健康原则…………… (183)
- 二、专业适应原则…………… (186)
- 三、德才兼备原则…………… (188)

第二节 员工的识别和选拔方法…………… (192)

- 一、人员功能测定方法…………… (193)
- 二、人员识别、选拔的心理学方法…………… (211)
- 三、选拔人员的几种方式…………… (219)

第三节 员工识别与选拔中的几个心理因素…………… (221)

- 一、晕轮效应…………… (221)
- 二、首因效应…………… (222)
- 三、趋中效应…………… (222)

第四章 员工使用管理心理…………… (224)

第一节 员工使用的心理学原则…………… (224)

- 一、员工使用的实践原则…………… (224)
- 二、员工使用的信任原则…………… (225)
- 三、员工使用的适用原则…………… (227)
- 四、员工使用的择优原则…………… (229)

第二节 对各类人员心理素质的要求…………… (231)

- 一、对领导者心理素质的要求…………… (231)
- 二、对经营管理人员心理素质的要求…………… (235)
- 三、对思想政治工作人员心理素质的要求…………… (236)
- 四、对科技人员心理素质的要求…………… (242)

第三节 员工使用管理中的心理干扰因素

及克服方法..... (247)

- 一、员工使用管理中的心理因素..... (247)
- 二、员工使用管理中心理干扰因素产生的原因..... (248)
- 三、员工使用管理中心理干扰因素的主要表现..... (249)
- 四、员工使用管理中心理干扰因素的克服方法..... (254)

第五章 员工教育训练心理..... (260)

第一节 员工教育心理..... (260)

- 一、员工教育与智力开发..... (260)
- 二、员工教育的对象..... (267)
- 三、员工教育的目的和内容..... (269)
- 四、员工教育的方法和途径..... (271)
- 五、员工教育的心理因素..... (273)

第二节 员工训练心理..... (277)

- 一、员工训练的意义..... (278)
- 二、员工训练的对象..... (282)
- 三、员工训练的内容..... (286)
- 四、员工训练的方法..... (289)
- 五、员工训练的心理因素..... (298)

第六章 员工调配流动心理..... (307)

第一节 员工调配流动的必然性及其意义..... (307)

一、员工调配流动的必然性.....	(308)
二、员工调配流动的总要求.....	(312)
三、员工调配流动的意义.....	(314)
第二节 员工调配流动的形式.....	(319)
一、员工的动编流动.....	(319)
二、员工的在编流动.....	(328)
三、科技人员的智力流动.....	(331)
四、建立人才市场.....	(333)
第三节 员工调配流动的原则.....	(334)
一、必须坚持系统性原则.....	(334)
二、必须坚持能级原则.....	(336)
三、必须坚持互补原则.....	(339)
四、必须坚持相对稳定的原则.....	(341)
第四节 员工调配流动中的心理规律.....	(342)
一、表现在“上和下”方面的心理规律.....	(343)
二、表现在“城和乡”方面的心理规律.....	(345)
三、表现在“余和缺”方面的心理规律.....	(352)
四、表现在“难和易”方面的心理规律.....	(355)

第七章 员工考核与职务晋升心理..... (357)

第一节 员工考核心理.....	(357)
一、员工考核的意义.....	(357)
二、员工考核的原则.....	(365)
三、员工考核的内容.....	(374)
四、员工考核的方法.....	(377)
五、对员工考核的心理分析.....	(383)

第二节 员工职务晋升心理	(386)
一、员工职务晋升的意义.....	(386)
二、员工职务晋升的原则.....	(391)
三、员工职务晋升的标准.....	(399)
四、员工职务晋升的形式.....	(405)
五、对员工职务晋升的心理分析.....	(411)
第八章 员工奖励与惩罚心理	(421)
第一节 员工的奖励心理	(422)
一、员工奖励的意义.....	(422)
二、员工奖励的原则.....	(423)
三、员工奖励的标准.....	(434)
四、员工奖励的方法.....	(438)
五、员工奖励中的心理因素.....	(411)
第二节 员工的惩罚心理	(444)
一、员工惩罚的意义.....	(444)
二、员工惩罚的原则.....	(446)
三、员工惩罚的条件.....	(449)
四、员工惩罚的方法.....	(452)
五、员工惩罚中的心理因素.....	(453)
第九章 员工激励心理	(457)
第一节 员工激励的基本概念	(457)
一、什么是员工的激励?	(457)
二、为什么要进行激励?	(458)
三、员工激励的基本过程.....	(461)

第二节 员工激励的基本理论	(464)
一、马斯洛的需要层次理论.....	(464)
二、阿德佛的需要理论.....	(473)
三、赫茨伯格的双因素理论.....	(476)
四、佛隆的期望理论.....	(480)
五、亚当斯的公平理论.....	(486)
第三节 如何运用激励理论激励员工	(489)
一、对领导人员的激励.....	(490)
二、对管理人员的激励.....	(492)
三、对科技人员的激励.....	(496)
四、对生产人员的激励.....	(500)
 第十章 员工心理卫生	(505)
 第一节 员工心理因素与健康的关系	(505)
一、什么是健康和心理卫生.....	(505)
二、心理因素和身心疾病.....	(507)
三、员工的心理卫生.....	(513)
第二节 员工的心理挫折	(515)
一、什么是心理挫折?.....	(516)
二、挫折的行为反应.....	(518)
三、员工心理挫折的疏导与矫正.....	(522)
第三节 人事管理与心理卫生	(529)
一、人事管理中的心理卫生问题.....	(530)
二、人事管理中的心理卫生措施.....	(535)
第四节 不同员工的心理卫生	(545)
一、青年员工的心理卫生.....	(545)

二、成年员工的心理卫生·····	(549)
三、老年员工的心理卫生·····	(556)
四、男女员工的心理卫生·····	(558)
五、离、退休员工的心理卫生·····	(563)

第十一章 员工工资、福利待遇、

劳动保护和劳动保险····· (576)

第一节 员工的工资····· (571)

一、按劳分配规律中的心理问题·····	(571)
二、社会主义制度下的工资和奖金·····	(576)
三、工资和奖金的心理效应·····	(578)
四、分配制度改革中的心理问题·····	(584)

第二节 员工的福利待遇····· (591)

一、福利的分配原则及其形式·····	(591)
二、福利的心理效应·····	(595)

第三节 员工的劳动保护····· (598)

一、劳动保护的原则及特征·····	(598)
二、劳动中的不良生理刺激和心理刺激·····	(599)
三、劳动保护的心理效应·····	(600)

第四节 员工的劳动保险····· (607)

一、员工劳动保险的分配原则·····	(607)
二、员工劳动保险的内容及心理效应·····	(609)

第十二章 员工离休、退休和退职

心理····· (613)

第一节 员工离休、退休和退职的心理学意义····· (613)

一、离休、退休和退職的概念·····	(613)
二、离休、退休和退職的心理学意义·····	(613)
第二节 员工离休、退休的心理特点 ·····	(618)
一、光荣感和失落感·····	(618)
二、自尊感和自卑感·····	(620)
三、合群感和离群感·····	(621)
四、充实感和空虚感·····	(622)
五、长寿感和衰老死亡感·····	(622)
第三节 员工离休、退休的心理对策 ·····	(624)
一、维护光荣感, 保持晚节·····	(624)
二、增强自尊心, 自强不息·····	(628)
三、培养合群感, 人和心宽·····	(629)
四、满足充实感, 晚年增辉·····	(630)
五、顺应长寿感, 益寿延年·····	(633)
第四节 员工退職的心理特点 ·····	(635)
一、积极的心理·····	(635)
二、消极的心理·····	(636)
第五节 员工退職的心理对策 ·····	(638)
一、尊重同情退職员工·····	(638)
二、积极治疗各种疾病·····	(639)
三、妥善解决生活困难·····	(639)
四、正确处理家庭关系·····	(640)
五、扩大社会交往范围·····	(641)
六、发挥退職员工作用·····	(641)
附录 本书主要参考文献 ·····	(642)