

丁和生 著

苍茫已去主沉浮

——谨以此书献给改革开放三十周年

个人的命运总是与国家、与民族的兴衰相连，
真正让我们荣耀的，是这给我们民族、我们国家带来无限福祉的历史时段和新的起点。
对于我个人而言，莫过于把自己的点滴文字汇集成册，献给改革开放三十年，
作为改革开放三十周年的纪念献礼。

安徽人民出版社
Anhui People's Publishing House

苍茫已去主沉浮

——谨以此书献给改革开放三十周年

丁和生

著

安徽人民出版社

责任编辑:孙文波

封面设计:亚施设计·李 昕

图书在版编目(CIP)数据

苍茫已去主沉浮/丁和生著. —合肥:安徽人民出版社,2008.12

ISBN 978-7-212-03512-9

I. 苍… II. 丁… III. 人事管理:行政管理—中国—文集 IV. D630-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 014760 号

苍茫已去主沉浮

——谨以此书献给改革开放三十周年

丁和生 著

出版发行:安徽人民出版社

地 址:合肥市政务文化新区圣泉路 1118 号出版传媒广场

邮 编:230071

发 行 部:0551-3533258 0551-3533292(传真)

经 销:新华书店

制 版:合肥市中旭制版有限责任公司

印 刷:安徽省人民印刷有限公司

开 本:787×1092 1/16 印张:11.5 字数:180 千

版 次:2008 年 12 月第 1 版 2008 年 12 月第 1 次印刷

标准书号:ISBN 978-7-212-03512-9

定 价:29.00 元

本版图书凡印刷、装订错误可及时向承印厂调换

自序

一日，朋友小聚，海阔天空高谈阔论一番后，大家渐把话题集中到改革开放三十年的巨变上。忽一友提议，如此重大的历史时刻，我辈总该为这值得纪念的日子做点什么。于是约定，每人用自己的方式为纪念改革开放三十周年献礼。

是啊，从1978年到2008年，历史从一个坐标到另一个坐标。当改革的春风沐浴神州大地时，一个伟大的民族在世界现代发展史上又走出了——一个全新概念的“长征”。三十年，一代人的奋斗双鬓斑白；三十年，一代人的奋斗意气风发。三十年，弹指一挥间；三十年，我们的变化翻天覆地；三十年，我们的发展令人瞩目；三十年，确立了中国人的雄起和中华民族的伟岸，也让我们扬起了高傲的头颅。

三十年里，我成长着，从长江之滨山村中学里的一个读书娃，成长为省级机关的一名处级干部；三十年里，我经历着，有过上大学、入党、毕业、任教、当公务员、当县长再到当处长的人生经历；三十年，我收获着，在心理学、行政管理学、法人制度建设、经济管理、县域经济、行政管理体制和事业单位改革等领域均有涉猎。无论是前行中的挫折与沮丧，还是奋进中的骄傲与自豪，走进世纪之初，在体味改革开放三十年风雨与辉煌之时，也在感悟着人生的筚路蓝缕与漫道雄关。

正是基于这，多少个不眠之夜，多少次掩卷遐思，回味自己改革

开放三十年的经历和奋斗，似乎有许多可圈可点之处，但似乎又都不值一提。个人的命运总是与国家、与民族的兴衰相连，真正让我们荣耀的，是这给我们民族、我们国家带来无限福祉的历史时段和新的起点。对于我个人而言，莫过于把自己的点滴文字汇集成册，献给改革开放三十年，作为改革开放三十周年的纪念献礼。

果如此，我稍感释然。我忽然从心底迸出这本小册子的名字：苍茫已去主沉浮！

作者

2008年12月于合肥

目 录

自序	1
试述人事心理学的理论体系和研究方法	1
简述人事心理学的基本理论	19
从个体心理差异谈人员的合理使用	41
在人事管理中如何构建和谐的人际关系	58
论行政沟通与协调	75
苍茫已去主沉浮	91
没有束缚的红十字	97
浅谈机构编制管理体制改革的思路	103
地方编制部门自身机构改革随想	111
浅谈行政体制和机构改革	113
事业单位法人制度建设成功实践	117
事业单位法人登记 皖淮开了先河	123
安徽省转企改制提速	126
一位副县长的挂职实录	134
浅议事业单位管理和改革中的矛盾	144
有句话伴我成长	149
宿松县破凉镇：一个贫困镇发展方略的研究	152
在转型中走出贫困	163
筚路蓝缕 30 年 雄关漫道显辉煌	170

试述人事心理学的理论体系 和研究方法

一、人事心理学的研究对象内容及意义

(一)人事心理学的研究对象

1. 什么是心理学

心理学是研究人的心理活动规律的科学。它的研究对象是人的心理现象。人的心理现象一般可分为两个既有区别又有联系的方面,即心理过程和个性。

心理过程是指人的心理活动的过程。最基本的心理过程是认识过程、情感过程和意志过程。它们都是人脑对客观现实的反映过程。感觉、知觉、记忆、思维、想象,属于对事物的认识活动,称为认识过程;人们在认识客观事物时不是无动于衷、漠然置之的,总是伴随着满意或不满意、愉快或不愉快的情感体验,称为情感过程;同时,人们在认识客观事物时,不仅产生相应的情感体验,而且还有意识地反作用于客观现实,对其实行着有目的的改造,这种心理活动过程称为意志过程。人们认识客观事物、产生情感反应、做出意志行动的心理活动过程,是既有联系又有区别的心理活动的三个组成部分。

心理现象的另一个重要方面是人的个性。它包括个性心理倾向性和个性心理特征两个方面。个性倾向性是人在社会生活中逐渐形成的意识倾向性,由需要、动机、兴趣、理想、信念、世界观等构成。个性特征是一个人表现出来的典型的、稳定的心理特点和行为

模式,包括气质、能力和性格。

人的心理过程和个性是密切联系着的,它们相互依赖、相互作用、相互渗透,构成一个人完整的心理面貌。一方面,人的个性是通过心理过程形成的。没有对客观现实的认识,没有对外界事物的情感,没有对现实事物的积极改造的意志活动,人的个性无从形成也无法表现。另一方面,已经形成的个性又制约着心理过程,在心理过程中表现出来。所以,心理学所研究的人的心理现象,是包括了心理过程和个性心理在内的统一体。

总之,心理学是研究人的心理过程发生、发展的规律,研究个性心理形成和发展的过程及规律,研究心理过程和个性心理相互关系的规律的科学。

2. 什么是人事心理学

简单地说,人事心理学就是运用心理学的理论和方法,研究人事管理活动中人员的心理活动规律的科学。具体地说,所谓人事心理学,就是将心理学与人事管理相结合,把心理学的理论和方法,运用于人事管理活动中,研究人事管理活动中人员的心理特点及其规律,并分析各种“事”的要求,使得“人”与“事”配合恰当,“人”与“人”关系协调,达到人适其事,事得其人,人尽其才,才尽其用的目的,从而充分发挥人员潜能,调动人员积极性,提高组织效能。

所以,人事心理学是一门与心理学、人事管理学相交叉的边缘学科,是心理科学的一门应用分支。一方面,它要运用普通心理学揭示的人的心理活动一般规律和心理学的一般方法,研究人事管理活动中人员的心理特点和心理活动规律;另一方面,它又要将其研究结果具体运用到人事管理活动中,揭示人员的选拔、使用、培训、考核、奖惩、任免、工资、福利、退休离休等人事管理活动的规律,为人事管理提供科学的研究方法和理论依据。

因此,人事心理学与心理学、人事管理学之间的关系极为密切。

(二)人事心理学的内容

人事心理学是研究人事管理活动中人员的心理活动规律,它的研究内容非常丰富。根据我国目前人事管理工作实际情况,参照国

外人事心理学研究现状,我们认为人事心理学的研究内容应包括以下几个方面:

1. 基本理论

人事心理学的研究,应以一些基本理论作为理论基础和指导思想。人事心理学是研究人事管理活动中人员的心理活动规律,它涉及现代心理理论、现代管理理论、人性理论等。这些理论都是人事心理学的基本理论。对这些基本理论的研究,是人事心理学研究的基础和前提。但这方面恰恰是我国人事心理学研究的一个薄弱环节。因此,必须在坚持以马克思主义、辩证唯物主义和历史唯物主义为指导的前提下,大力开展人事心理学基本理论的研究,形成具有中国特色的人事心理学。

2. 研究人员的选拔、使用、培训、考核、保护、退休离休的心理学问题

人员的选拔、使用、培训、考核、保护、退休离休等是人事管理的主要环节,因而研究这些环节中的心理学问题是人事心理学的重要内容。它包括如何坚持正确的选拔原则和科学的选拔方法,对人员实施科学选拔;如何依据工作需要和人员的个性差异,合理使用人员;如何运用学习心理,对人员实施科学培训,增强培训效果;如何对人员进行科学考核,使人员考核达到科学、客观、公正;如何对人员进行心理保护,以维护与增进人员的心理健康;如何根据老年人的心理特点,做好人员退休离休工作,等等。

3. 研究人员积极性调动的心理学问题

从心理学角度看,人的积极性的调动,在很大程度上取决于管理者采取符合人的心理活动和行为规律的各种激励手段。因此,需要、动机和激励是人事心理学研究的另一重要内容。人事管理者要了解人员的需要,在力所能及的情况下,满足他们正当的、合理的需要,采取多种不同的激励方式,激发人员正确动机,以充分调动和发挥他们的积极性。

4. 研究思想政治工作中的心理学问题

思想政治工作是经济工作和其他一切工作的有力保证,任何削弱或者放松思想政治工作的行为都将给事业带来不利的影响。历

史经验已证明了这一点。人事工作是做人的工作,更应该重视思想政治工作,这是做好人事工作的保证,也是社会主义人事管理区别于资本主义人事管理的重要标志。人事心理学是研究人事管理活动中人员的心理活动规律,毫无疑问,它必须研究思想政治工作中的种种心理学问题。

5. 研究人际关系的心理学问题

人际关系是人与人之间心理上的关系,它对集体团结、工作、效率、身心健康都有很大影响。就人事心理学看来,其研究目的不仅在于“人”与“事”配合恰当,也在于“人”与“人”关系协调。因此,研究人际关系的作用、人际关系的心理效应、如何建立良好的人际关系等问题,是人事心理学研究的另一重要内容。

6. 研究人事制度改革的心理学问题

改革,已成为当代中国的大趋势。随着各项改革的不断深入,必将导致人们思想上、观念上的变化,在人的心理上产生复杂影响。同样,人事制度的改革涉及面广、触及内容深,对传统的利益原则、价值观念、生活方式、人际关系以及追求目标等都是一个强大的冲击,它要求人们适应改革的要求,破除旧的思想观念,树立新的心理风貌,以不断推进人事制度改革的深入发展。因此,研究在人事制度改革中,如何减少改革的心理压力,促进人事制度改革的顺利进行等心理学问题,也是人事心理学不可忽视的一个重要内容。

(三)学习和研究人事心理学的意义

人事心理学是一门新兴应用学科,具有广泛的应用价值。近几年在我国的研究和应用,已显示了它强大的生命力和广阔的前景。随着社会的发展和各项事业的深入,也要求人事心理学的研究有一个较快的发展。因此,在我国大力开展人事心理学的研究,具有十分重要的意义。

1. 学习和研究人事心理学是时代的需要

党的十一届三中全会以来,以经济建设为中心的现代化建设,已成为全国人民的中心任务。党的十三届三中全会又提出“治理整顿、深化改革”的号召,其根本目的在于把各项改革和现代化建设引

向深入。在经济建设中,核心因素是人的因素,而人的因素又是最活跃、最珍贵的因素。研究人的心理活动规律,进行科学管理,充分调动人的积极性、创造性,最大限度地开发人力资源,对经济建设乃至现代化建设有着重要的现实意义。因此,为适应时代的要求和我国现代化建设的需要,我们应该以马克思主义为指导,从我国实际情况出发,学习和借鉴西方管理科学、人事心理学中一切有用的东西,建立和发展我国的人事心理学。

2. 学习和研究人事心理学是人事工作的需要

我国的社会主义现代化建设,必须有现代化的人事制度来保证。社会主义现代化人事管理的基本特征是科学化、民主化、法制化和高效化,其核心是更加合理化,合社会主义现代化建设之理,合人事管理的对象人的心理活动规律之理。符合科学规律的人事管理,才能选拔、使用、造就大批适应社会主义现代化建设的优秀人才。反之,违反科学规律的人事管理,就会压抑、埋没、浪费人才。因此,现代人事管理,不仅靠健全的法规、科学的方法,更需要了解和掌握人的心理活动规律,使人事管理工作符合人员的心理特点和愿望,有预见性和针对性地进行管理,改革不合时宜的人事制度,使人事管理日趋科学、合理、高效。这就要求现代人事管理,要以人事心理学为其理论基础。

3. 学习和研究人事心理学是人的社会活动的需要

人事心理学是一门应用科学,它与人的社会生活和实践活动密切相关。当今社会,从某种意义上说,是一个信息社会、智力或知识社会。因此,未来社会对人的心理素质的要求越来越高,心理学已渗透到社会的各个领域和人的社会活动的各个方面。任何人,要想选择适合自己的工作,就必须了解工作的性质和要求,就必须了解自己的兴趣和个性;一个人,要想发挥自己的特长,发挥自己的潜能,为社会作出贡献,就必须加强自我意识,扬长避短,最大限度地利用自己的心理优势;而作为现代社会中的人,每个人都会遇到如何处理和协调人际关系的问题,都有一个心理调适、心理健康的问题。所有这些问题的正确解决,都需要运用人事心理学的理论和方法。从这个意义上说,研究和学习人事心理学,是每个人的社会活

动需要。

4. 学习和研究人事心理学是心理学研究的需要

随着社会生产力的发展和社会物质文化生活水平的提高,人们对心理学科科学知识的研 究、学习和应用越来越重视。但由于某种原因,心理学这门重要的基础学科,在一个时期内却不被人们所重视和了解,使我国对心理学的研究现状与一些经济发达国家的研究现状存在很大的差距。党的十一届三中全会以后,党和政府对心理学的研究、应用和教学都非常重视。近几年来,无论是心理学专业人员的培养还是心理学研究应用工作都有了较快的发展。随着现代化建设的发展,特别是中央指出“经济建设要依靠科学技术,科学技术要面向经济建设”的方针后,我国的各行各业尤其是教育、工矿企业、商业、医疗卫生和军事都急需心理科学和心理学专业 人员。因此,必须大力开展和加强心理学的研究。而人事心理学作为心理学的应用分支,是心理学这个大家族中的一员,对它的研究和应用,无疑会对我国的心理学研究水平的提高和心理学在社会主义建设中的广泛应用产生积极的影响。

二、人事心理学的产生与发展

人事心理学的产生和发展大致经历了早期理论准备阶段、初步形成阶段和独立并形成体系阶段。

(一)人事心理学的早期理论准备

人事心理学的早期理论准备主要表现为孟斯特伯格所创立的工业心理学。

孟斯特伯格,生于德国,是冯特的学生,后侨居美国,受聘于美国著名的哈佛大学,并在哈佛大学建立了心理学实验室,从事他的工业应用研究。早在 19 世纪末,当德国的冯特及其学生们醉心于研究普通心理学即个体心理学和实验心理学时,孟斯特伯格就感到心理学的研究不能关在象牙塔里进行纯理论的研究,而应该应用到实践中去。移居美国后,他被聘为哈佛大学教授兼心理学实验室主

任,不久又开始讲授实验心理学。因此,他越来越注意于心理学的实际运用。

他的研究首先是将心理学运用于工业领域。当时美国社会上虽然对泰勒的科学管理普遍具有浓厚的兴趣,但在工业中,人们极大的注意力仍然是放在对物的管理上即只注意材料、设备和工作本身。尽管也有人注意到工人的心理状态,如有关疲劳问题、工作单调问题、兴趣和情绪问题等,但对于这一类问题却很少用心理学原理加以解释。为此,孟斯特伯格认为,要真正科学地解释工业生产中人的行为,提高生产产量,必须运用心理学原理来分析工业生产中人的心理特点和心理活动规律,从而达到引导、控制工人行为,提高产量的目的。

孟斯特伯格的研究特点是:要发现人的心理素质,在此基础上把他们安置到适合于他们的工作岗位上;在什么样的心理条件下,能够从每个工人那里得到最大的令人满意的产量。经过多年研究,他于1913年发表了《心理学与工业效率》一书,比较系统地阐述了他自己的研究结果和观点。该书主要是运用心理测验的方法来达到三个目的:一是如何选拔适当人选担负适当的工作,二是寻找能使工人达到最高产量的心理状态,三是管理人员应用心理学对工人进行管理,以便提高生产效率。第一点,主要是运用心理学知识对职工进行挑选与分配,即根据人的不同心理特点分配到相应的工作岗位,达到人与事的合理配合。第二点,主要是运用心理学对职工进行激励,即采取各种有效的办法,激励起职工的积极心态,充分调动职工的积极性。第三点,主要强调管理职工应依据人的心理活动规律,施以有效地管理。这些实际上就是后来的“人事心理学”的内容。所以说,孟斯特伯格的工业心理学研究,为人事心理学的产生作了理论上的准备。

另外,1897年心理学家布兰对职业电报员的发报技能所进行的研究,1900年左右泰勒通过工作分析所形成的“科学管理理论”,也为人事心理学奠定了早期理论基础。

(二)人事心理学的初步形成

刚刚兴起的工业心理学,实际上它所考虑的面和研究的范围是

比较狭窄的。即主要集中于工业的个体心理的研究上。但它开了心理学应用于工业企业管理之先河,具有划时代的意义。从此,心理学广泛应用于工业领域及其他社会活动中。

第一次世界大战期间,交战各国的心理学家在战争中担任重要角色。在美国,当1917年4月6日向德国宣战的时候,心理学家们立即担负起推进心理学运用于军队管理的任务,成立了17个战争心理问题研究委员会,置于国家研究委员会管辖之下。比较重要的属于人事心理学研究范畴的有以下几项:

新兵的心理测验,特别是关于智慧及服役人员心理效能;

士兵的鉴定与挑选,特别是性向方面,包括职业及技能专长的系统的鉴定、技能测验的发展、分类任职的技术,以及军官任职的评定,军事上的视觉和听觉问题;

飞行的心理问题,包括飞行员的选拔。

本世纪20年代开始,梅约等在美国西方电器公司霍桑厂进行了长达8年的实验研究,即著名的“霍桑实验”,研究了工业组织中的群体问题和人与人的关系问题,提出了人际关系学说,其主要观点是:

1. 传统管理把人看做是“经济人”,认为金钱是激发人员积极性的唯一动力。霍桑实验认为人是“社会人”,影响人的积极性的因素,除了物质条件之外,还有社会心理因素。

2. 传统管理认为,生产效率主要受工作方法和工作条件的制约。霍桑实验证明,生产效率在很大程度上取决于职工的士气。

3. 传统管理只注意正式群体,如组织结构、职权划分、规章制度等。霍桑实验说明,在工人中还有“非正式群体”的存在,这种依靠情感、爱好、倾向把人们结合在一起的群体,强烈地影响着群体成员的行为。

4. 霍桑实验还提出新型领导的必要性。它是影响工人积极性、提高生产效率的一个重要条件。所谓新型领导,就是要善于沟通职工意见,使正式群体的经济需要与非正式群体的社会需要取得平衡。

梅约的人际关系学说,其中心思想是强调企业中人际关系对生

产效率的影响,第一次把工业中人与人的关系问题提到首位。

上述研究使得心理学的应用范围不断扩大,工业心理学也随之应用到工业生产的全过程。在工业心理学的全面应用过程中,工业心理学逐步明确了它的研究对象和范围。具体说:“工业心理学研究的范围涉及工业领域中‘人’的因素,包括:职工的选择与分配、工作职务分析、培训、考核、激励、士气、监督以及有关组织与工作环境、工资报酬、机器工具的设计及事故的预防……目的在于提高工作效率,有效地开发人力资源。^[1]”

由此可知,发展后的工业心理学,已不仅仅像早期那样着眼于工业组织中挑选与分配的研究,而是几乎包括工业管理活动的全过程,即成为一门运用心理学理论与方法分析工业生产、分配、交换和消费整个领域中人的心理和行为的规律的科学。于是,在这种发展变化过程中,由于工业组织管理各个环节的性质、侧重点的不同,工业心理学形成了许多分支,并逐步确定了各自的研究对象和范围。这些分支是:解决个体“人”与“事”的配合的人事心理学,解决个体“人”与“机”的配合的工程心理学,解决“人”与“人”相配合的工业社会心理学(或称组织心理学),还包括解决生产者与消费者相配合的关系的工业消费心理学。

这样,人事心理学也就初步形成了。所以,人事心理学初期主要是将心理学运用于工业组织中人事管理,目的在于通过运用心理学理论和方法研究工业组织中“人”的心理特点和规律,并分析各种“事”要求,使“人”与“事”恰当配合,从而充分利用和开发工业组织中的人力资源。它的形成是与工业心理学发展紧密联系在一起的。值得注意的是,这时的人事心理学仅限于个体人与事如何配合问题,并未涉及人与人关系的配合问题。

(三)人事心理学独立并形成体系

第二次世界大战结束到现在,人事心理学逐步独立形成自己的理论体系,从理论到方法都得到了迅速发展,其应用日益广泛。

第二次世界大战中,心理测验有了新的发展。智力测验发展为陆军普通分类测验。最初是简单的方式,后来成为一种改良方

式,这种改良方式提供了关于各种基本能力的小资料。除此之外,心理学家为合理鉴选人才,又发展了7种分类测验、11种性向测验、13种教育成就测验,以及5种技艺知识测验。这项庞大的心理测试工作的需要,到了1943年美国训练了1300名高级人事心理学工作者。

在二次大战中,对人事心理学的发展作出另一重要贡献的是由美国副官局所主持的职务委派委员会。该委员会在心理学家的指导下,担任职务分析、标准职务鉴定分类,为陆军对职业专家需要提供适任人选的详细心理说明。由于这项工作的开展,使军队对人力资源的管理进入了更加系统化和科学化阶段。他们在陆军中建立了各种能力和特殊技能的士兵资料库和军官资料库,这样就可以向各个单位源源不断地提供他们需要的人员。这项工作在军队建设中发挥了重要作用,引人注目,尔后应用范围便迅速扩大,至今仍在使用的。

由此可见,两次大战中,特别是第二次世界大战中,人事心理学运用于战争,并取得了富有成效的成果。到第二次世界大战结束后,人事心理学应用范围不断扩大,理论和方法都得到迅速发展,人事心理学应用研究队伍逐步形成,人事心理学的多课题研究广泛开展,人事心理学得到极大的发展,并且形成了自己的独立理论体系。1948年,《人事心理学杂志》在国外开办发行;1955年,格斯利等编写了《人事和工业心理学》,系统地阐述了人事心理学的主要理论,此书在学术界和管理界产生了很大影响。

在此阶段,人事心理学研究的主要特点是:

1. 从过去主要研究物质的、个人的需要转变为研究精神的、社会的需要。二次大战后,世界局势相对稳定,科学技术和生产力得到迅速发展,职工的教育和文化水平都有所提高,人们经过长时间的对物质生活的追求并在物质生活得到适当满足后,转向高层次的精神生活的追求。为适应这一变化,人事管理者逐渐重视人的心理,谋求人的精神满足。因此,这一时期的人事心理学,主要研究如何满足职工的精神的和社会的需要、个体发展与群体关系、组织内的凝聚力和归属感、挫折与心理健康以及各种以满足精神需要为主

的激励等。

2. 把人际关系提到了重要的议事日程。刚刚从工业心理学中分离出来的人事心理学,仅限于个体“人”与“事”的配合问题,尚未涉及“人”与“人”的配合问题。这个时期的人事心理学,把研究“人”与“人”配合的人际关系问题提到了重要议事日程。生产力的发展和生产的日益社会化,对于管理者在协调劳资矛盾、调适人群关系方面的工作提出了更高的要求。因此,关心人、尊重人,调动和发挥人的积极性,领导态度、领导艺术和领导方法等方面的研究,成为这一时期人事心理学的重要研究内容。

3. 以电子计算机系统为代表的新技术应用到人事心理学研究中。人员的测验与选拔、人与事的合理配合、人事档案的建立等,都运用了以电子计算机为代表的新技术。

(四)我国人事心理学研究概况

新中国成立前,我国即开始人事心理学的研究。1940年成立了“人事心理学研究社”,任务是“以人事心理之知识与技术供给军政学工匠各界,借以增高各方面之工作效率”。1944年,肖孝嵘编著了《人事心理问题》(人事心理研究社丛书第三种,人事心理问题),堪称我国研究人事心理学之先驱。另外,散见的人事心理学文章还有许多,主要研究用测验作为选拔、淘汰人的工具。

新中国成立后,我国在人事心理学研究方面也有一定进展。在上世纪50年代,主要是集中在使工人适应工作要求以及工效学方面的研究。如工程设计中的心理和人机匹配问题,生产操作中的心理学问题。

上世纪60、70年代,人事心理学的研究在我国是一个空白点。

上世纪80年代开始,为适应社会主义现代化建设的需要,人事心理学的研究开始受到重视。一些心理学研究机构、高等院校心理学系和心理学专业,抽调力量,组织专家学者,译介国外及港台地区人事心理学理论及著作,结合我国实际尝试编撰人事心理学专著。有些工矿企业、行政事业单位,为提高管理水平和工作效率,也有针对性地开展了人事心理学专题研究,并将研究结果运用于人事管理