

21世纪高职高专精品教材·财经类专业平台课

管理心理学

GUANLI XINLIXUE

朱吉玉 编著

 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

21世纪高职高专精品教材·财经类专业平台课

管理心理学

GUANLI XINLIXUE

朱吉玉 编著

 **东北财经大学出版社**
Dongbei University of Finance & Economics Press
大连

© 朱吉玉 2007

图书在版编目 (CIP) 数据

管理心理学 / 朱吉玉编著. —大连: 东北财经大学出版社, 2007. 8
(21 世纪高职高专精品教材·财经类专业平台课)
ISBN 978 - 7 - 81122 - 144 - 2

I. 管… II. 朱… III. 管理心理学—高等学校: 技术学校—教材—
IV. C93 - 05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 125733 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连金华光彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm × 240mm	字数: 275 千字	印张: 14
2007 年 8 月第 1 版	2007 年 8 月第 1 次印刷	

责任编辑: 张晓丹	责任校对: 张晗晖
封面设计: 张智波	版式设计: 钟福建

ISBN 978 - 7 - 81122 - 144 - 2

定价: 20.00 元

出版说明

高等职业教育是我国高等教育体系的重要组成部分，也是我国职业教育体系的重要组成部分。教材建设是高等职业教育发展的重要因素，而现阶段可供教学选用的优质教材仍然非常有限。

为满足教学需要、服务教育事业，近年来东北财经大学出版社投入了大量资源开发财经类及相关专业高职教材，取得了阶段性成果，并在相关领域积累了丰富的经验，树立了良好的声誉。本套“21世纪高职高专精品教材”是我社在此基础上开发的更为完善、更加适用的新型教材。

“21世纪高职高专精品教材”立足于财经类及相关专业，包括财经类专业平台课、人力资源管理专业、经济贸易类、财务会计类、旅游类、工商管理类、财政金融类、电子商务专业、秘书专业、房地产类、连锁经营专业、会展专业等子系列。

本套教材具有以下特点：

1. 以就业为导向，以培养高技能人才为目标。在教材品种设计、内容取舍和讲述方式方面均注重培养学生的实践能力。
2. 将学历教育与职业资格认证考试相结合，更加贴近高等职业教育教学实践。
3. 作者均从教学一线严格遴选，既具有较高的学术水平，又具有丰富的教学经验。
4. 课件、习题、案例、多媒体光盘等教学辅助资源丰富。

高等职业教育正在快速成长，教学实践日新月异，要使教材建设满足和促进职业教育的发展，需要教育主管部门、教学单位、任课教师和专业教材出版机构的共同努力。东北财经大学出版社作为一家专业性、开放式、国际化的财经教育出版机构，愿与相关领域的有识之士精诚合作。

东北财经大学出版社

前 言

《管理心理学》是东北财经大学出版社根据教育部《高等学校教学质量和教学改革工程》和《关于加强高职高专教育人才培养工作的若干意见》以及《关于开展高职高专教学改革试点工作的意见》的精神,并结合东北财经大学出版社“精品教材建设工程”的阶段设计要,组织编写的“21 世纪高职高专精品教材”。

本教材以高等职业教育的要求为基础,结合编者多年教学实践经验和体会,坚持改革、创新的精神,体现新的课程体系、新的教学内容和教学方法;以提高学生整体素质为基础,以能力为本位,兼顾知识教育、技能教育和能力教育。为此,本教材在内容和体例的设计上,设置了学习目标、趣味导读、小思考、补充阅读材料、案例、管理寓言等栏目,在每章章后设置中型案例分析、实践训练和心理小测验,并在全书后设置综合实训栏目,安排了大型案例分析和心理自测练习。

本书共有 10 章内容,分五个部分。第一部分(第 1 章、第 2 章)是管理心理学概述,主要介绍管理心理学的概念、研究对象、形成与发展,以及基础理论等内容;第二部分(第 3 章、第 4 章、第 5 章、第 6 章、第 7 章)是个体心理与管理,主要介绍管理中的社会认知、个性、需要与动机、情绪、态度、挫折、激励等内容;第三部分(第 8 章)是群体心理与管理,主要介绍管理中群体的规范、压力和凝聚力、群体中的人际关系、群体的冲突与沟通等内容;第四部分(第 9 章)是组织心理与管理,主要介绍组织结构与类型、组织的变革与发展、组织文化等内容;第五部分(第 10 章)是领导心理与管理,主要介绍管理中的领导行为、领导者的影响力、领导理论、领导者的素质与心理等内容。

本书由安徽商贸职业技术学院朱吉玉副教授编著。本书在编写过程中参阅了大量文献,或在文中列出,或在书后主要参考文献中说明,在此深表谢意。

本书同时配有电子版的章节纲要、章后习题答案等,请相关任课教师登陆东北财经大学出版社网站(<http://www.dufep.cn>)免费下载。

由于作者水平有限,加之对高职教材编写模式的改革尝试,书中不妥与疏漏之处在所难免,敬请同行专家和读者批评指正。

编著者
2007 年 5 月

目 录

第1章 管理心理学概述	⇒1
学习目标	/1
1.1 管理心理学的研究对象	/2
1.2 管理心理学的产生和发展	/4
1.3 管理心理学的研究任务和意义	/10
1.4 管理心理学的研究原则和方法	/15
知识掌握	/17
知识应用	/18
第2章 管理心理学的基础理论	⇒22
学习目标	/22
2.1 人性观基础理论	/22
2.2 管理学基础理论	/32
2.3 心理学基础理论	/35
知识掌握	/38
知识应用	/39
第3章 社会认知与管理	⇒44
学习目标	/44
3.1 认知概述	/45
3.2 认知规律与管理	/50
3.3 归因理论与管理	/56
知识掌握	/58
知识应用	/58
第4章 个性与管理	⇒62
学习目标	/62
4.1 个性概述	/63
4.2 气质与管理	/65
4.3 性格与管理	/69
4.4 能力与管理	/75

2 管理心理学

知识掌握 /79

知识应用 /79

第5章 需要、动机与管理 ⇨84

学习目标 /84

5.1 需要与管理 /85

5.2 动机与管理 /90

知识掌握 /95

知识应用 /95

第6章 情绪、态度、挫折与管理 ⇨98

学习目标 /98

6.1 情绪与管理 /98

6.2 态度与管理 /103

6.3 挫折与管理 /108

知识掌握 /117

知识应用 /117

第7章 激励与管理 ⇨121

学习目标 /121

7.1 激励概述 /122

7.2 激励理论 /124

7.3 激励与管理 /132

知识掌握 /135

知识应用 /136

第8章 群体心理与管理 ⇨139

学习目标 /139

8.1 群体心理概述 /140

8.2 群体的规范、压力和凝聚力 /143

8.3 群体中的人际关系 /146

8.4 群体的冲突与沟通 /154

知识掌握 /160

知识应用 /160

第9章 组织心理与管理 ⇨165

学习目标 /165

9.1 组织心理概述 /166

9.2 组织变革与发展 /174

9.3 组织文化心理 /178

知识掌握 /184

知识应用 /184

第 10 章 领导心理与管理	⇨187
学习目标	/187
10.1 领导心理概述	/188
10.2 领导理论	/192
10.3 领导者素质与心理	/196
知识掌握	/201
知识应用	/201
综合实训	⇨205
主要参考文献	⇨211

第1章

管理心理学概述

[学习目标]

通过本章的学习,你应该能够:

了解管理心理学的概念和研究对象;

明确管理心理学的产生与发展过程;

熟知管理心理学的研究任务和意义;

掌握管理心理学的研究原则和研究方法。

趣味导读

静听那无声的心声

公元3世纪,某国的国王把王子送到古朴大师处,希望大师收为门下,并教导王子成为一位杰出的国王。王子抵达古朴大师的寺庙后,大师就把他独自送到大森林里,并要求王子在一年后回到寺庙时,要描述森林的声音。

冬去春来,王子回到寺庙,滔滔不绝地对大师讲述他在森林里听到的声音:“大师,我听到了森林里各种各样的声音:杜鹃婉转地歌唱,树叶窃窃地私语,风鸟嗡嗡地啼鸣,蟋蟀唧唧地鸣叫……”听完了王子的话,大师让他再回到森林里继续倾听。对此,王子颇为困惑,难道还没有完全辨识森林所有的声音吗?他沮丧地回到了森林。

时间一天天地过去,王子孤独地端坐在森林里,竖着双耳尽力地倾听。然而令他失望的是,除了自己已经听到过的声音,别无其他的声音。正在绝望之时,有天清晨,他在树下就地打坐,心神安静下来之后,他突然开始感觉到从来没有听到过的模糊的声音,愈是聚精会神地倾听,这些声音愈是清楚。他立即茅塞顿开。

回到寺庙,王子恭敬地向大师描述他的收获:“当我集中全力倾听时,我听到了我原来没听到的声音,那是一种无声的声音,那是鲜花在缓缓地开放、大地在阳光下苏醒、小草在吮吸露珠的声音……”“你现在具备了成为杰出国王的基本素质,可以开始学习如何领导国家了。”大师欣慰地说。

分析启示：管理者要听懂市场的“心声”，听懂消费者的“心声”，听懂企业员工的“心声”，这是一个优秀的企业家应该具有的基本功。

管理心理学是将心理学的一般原理运用于组织管理行为过程的一门应用学科，它是心理学的一个重要分支，也是管理学的一个重要组成部分。多年来，由于企业管理发展的需要，管理心理学在西方发达国家被广泛重视，在理论研究和实际应用方面都得到迅速的发展。在我国，随着改革开放和市场经济的不断深入和发展，对管理心理学的研究和运用也受到普遍的关注。探索和完善有中国特色的管理心理学理论，是时代发展的迫切要求。

● 1.1 管理心理学的研究对象

1.1.1 管理心理学的概念

简单地讲，管理心理学是研究管理过程中人的心理现象产生、发展及其变化规律的科学。

管理心理学是从现代管理科学和行为科学发展过程中派生出来的一门新兴学科，它把心理学的基本原理和其他学科的研究成果应用到管理活动中，分析和研究组织中人的心理活动和行为规律，探索激励人的心理和行为的各种途径和技巧，提高对人的行为的预测、引导和控制，以达到充分调动人的积极性、提高工作绩效的目的。所以说，管理心理学是一门综合性的应用学科。

现代企业管理的特点，是强调以人为中心的管理，建立以人为中心的管理制度。从系统论的角度分析，组织的管理系统包括两大类：一是技术系统，即“人一机”系统，也就是人和机器的关系，其核心是采用最新科技成果，努力实现机械化、自动化、现代化，以提高生产的效率。二是社会心理系统，即“人—人”系统，就是在管理过程中，依据心理学的原理，协调职工的人际关系，满足职工的心理需求，最大限度地调动职工的积极性、主动性和创造性。这个过程可用图 1—1 来表示。

在现代企业人、财、物、信息等资源关系中，人是最重要的资源。科技越发达，社会越发展，人的因素就越关键。从心理学角度俯瞰管理过程，管理实质上就是由一个人或一群人来协调其他人的活动，以便收到个人单独活动所不能收到的效果而进行的活动。因此，可以将管理理解为：

- (1) 管理工作的中心是管理其他人的工作，其目的是通过管理其他人的活动来提高工作绩效；
- (2) 管理工作是通过协调其他人的活动来进行的；
- (3) 在管理工作中必须考虑到其他人的心理特点，了解其他人的心理活动规律，以便提高管理活动的效果。

【小思考 1—1】

管理的中心是什么？为什么？

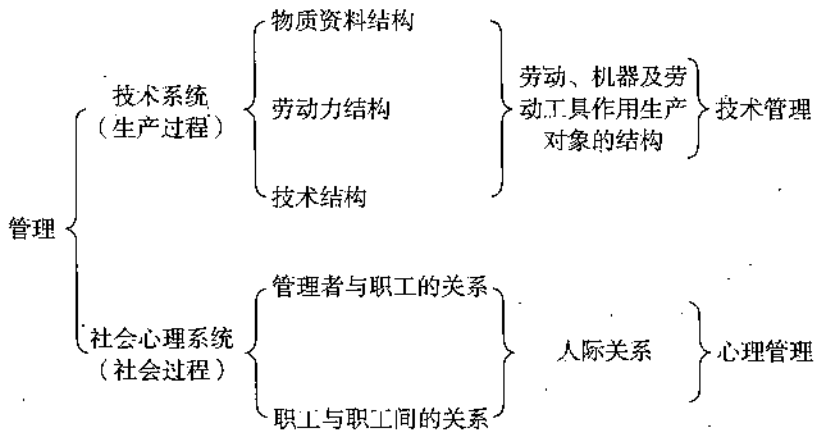


图 1-1 管理结构示意图

答：管理应以人为中心，因为人是生产力中最活跃的因素，是最重要的资源。

1.1.2 管理心理学的研究对象

管理心理学的研究对象是组织中的人及其心理活动，是研究如何调动人的积极性的学问。它包含丰富的内容，涉及组织管理活动中具体的社会心理现象，以及个体、群体、组织和领导过程中的具体心理活动及规律，概括地讲，大体包括个体心理、群体心理、组织心理和领导心理四部分内容。

1) 个体心理

任何组织都是由众多的个体组成的。个体的积极性、主动性、创造性的发挥如何，直接影响到群体、组织乃至整个工作的活动效率。因而，对个体心理的研究是管理心理学的主要课题之一。

组织中的个体都是有思想、有感情、有目标追求的有机体。一方面，由于先天遗传素质的差别和后天社会环境，以及个人经历、文化教育的不同，从而形成诸多的个体差异；另一方面，又由于他们处于同一组织环境中，追求同一个组织目标，并且相互影响、相互作用，因而，又具有许多共同的心理活动规律。

个体心理研究的内容主要包括：个体的认知差异、个性差异；个体的需要、动机；个体的情绪、态度和挫折；个体的激励等。

管理心理学通过对个体心理的研究，揭示不同个体的心理差异和心理特征，为管理者因材施教、合理用人提供理论依据，为提高对人的行为的预测、控制和引导提供方法指导。

2) 群体心理

群体是由个体组成的。群体心理是群体成员在共同活动中表现出来的心理活动和行为规律。它不是个体的简单相加，而是具有心理交互影响、相互作用的有机整体。

群体心理研究的内容主要包括：群体的规范、压力和凝聚力；群体中的人际关系；群体的冲突和沟通等。

3) 组织心理

组织是群体或个体存在的形式,组织的状况直接影响群体或个体的行为效率。组织心理主要研究个体、群体与组织的关系,探讨什么样的组织更有利于激发个体动机、更好地实现组织目标。

组织心理研究的内容主要包括:组织的类型和结构;组织的变革和发展;组织文化建设等。

4) 领导心理

领导心理和行为是影响组织、群体、个体心理和行为的关键,也是影响工作效率和组织发展的一个核心要素。

领导心理研究的内容主要包括:领导的行为、功能,领导者的影响力;有关的领导理论;领导者的素质与心理特征等。

【小思考 1—2】

“刘备掷阿斗——收买人心”,说明了什么?

答:在《三国演义》中,赵云长坂坡单骑救幼主,刘备怒摔阿斗,实为收买人心。刘备是很懂管理心理和管理艺术的。

【案例 1—1】

鸡蛋凭票供应

据说,20 世纪 80 年代中期,某市商业局局长向市领导反映:食品公司积压了大量鸡蛋,天气渐热,若不及时销掉,可能变坏、变臭,损失会很大。市领导便召开会议,讨论对策。最后决定,采取一项巧妙政策:从某日起,鸡蛋凭票供应,并通过有关媒体广为宣传。结果,很快将积压鸡蛋销售一空。

分析提示:领导者可以运用一定的心理策略和技巧,对组织成员的心理和行为施加影响,为实现组织目标服务。

● 1.2 管理心理学的产生和发展

1.2.1 管理心理学的产生和发展

管理心理学产生于 20 世纪 40 年代末 50 年代初,并逐步发展成为一门独立的科学。

管理心理学的产生,一方面和现代生产力相联系的社会化大生产分不开;另一方面,20 世纪初期,社会心理学及管理科学均有了长足的发展,为管理心理学奠定了比较充分的理论基础,从而使管理心理学的产生成为可能。

1) 管理心理学的萌芽

“管理心理学”一词最早出现于 20 世纪 50 年代的美国。然而,关于管理心理学的研究在 20 世纪初就已经开始了。管理心理学产生的前提和条件是心理科学的发展和管理实践的需要。管理心理学的理论起源,除了和当时新兴的、进步的管理理论相关外,同工业心理学的兴起也是分不开的。

1879年,德国心理学家冯特在莱比锡大学建立了第一个心理学实验室,标志着心理科学的诞生。随着心理科学的深入研究和发 展,许多实践领域也要求运用心理学的知识去探讨与解决各自的具体问题。因此,就出现了不少应用心理学。其中,工业心理学就是这样的学科,它将心理学的知识直接应用到工业生产领域,也就是早期的“管理心理学”,其创始人是冯特的学生闵斯特伯格,他不满意关起门来研究人的心理问题,于是就把眼光放在工业生产领域,并于1912年发表了《心理学与工业生产效率》。人们把这本书当做心理学与工业管理相结合的第一本书,并尊称闵斯特伯格为“工业心理学之父”,该书为管理心理学的诞生开辟了道路。

2) 管理心理学的形成

工业心理学虽然把心理学引进了工业生产,对促进管理心理学的形成起了推动作用,但对这项研究活动只局限在个人心理领域,而没有注意到工作环境、人际关系等内容。一直到霍桑试验,才进一步把心理学、社会学、管理学等结合起来,真正开创了管理心理学的道路,使霍桑试验提出的“人际关系学”和勒温的群体动力学、马斯洛的需要层次理论等,共同构成管理心理学的基础理论。

(1) 梅奥的“霍桑试验”及人际关系学说。著名的“霍桑试验”,是于1924年至1932年在美国芝加哥郊外的西方电器公司的霍桑工厂进行的。霍桑工厂是一个制造电话交换机的工厂。在当时,这个工厂有比较好的福利待遇,如比较完善的娱乐设施、医疗制度和养老制度等,但是工人们仍愤愤不平,生产效率不高。为了探究原因,1924年11月,美国国家委员会组织了一个由心理学、管理学等多方面专家参加的研究小组,在该厂开展试验研究。开始研究的中心课题是生产效率与工作物质条件间的关系,先后进行了照明试验、福利试验、访谈试验、群体试验等。通过试验,最后得出的结论是:生产条件的变化固然影响劳动者的生产热情,但不存在直接的因果关系,也并非 是增加生产的第一要素;而改善劳动者的士气(态度)及人与人的关系,使人们心情愉快地工作,并对自己的工作感到满足,才是增加生产、提高效率的决定性因素。1933年,霍桑试验的主要负责人梅奥出版了《工业文明中人的问题》一书,全面地总结了霍桑试验的结果,系统地提出了人际关系理论。

梅奥的人际关系学说,在企业管理领域有着重要的意义和深远的影响。它第一次正式地把社会学、心理学引入到企业管理领域中来,因而有力地冲击了传统的管理理论,使管理者认识到他们的下属都是一些有思想、有情感的活生生的人,组织就是由这些具有不同心理特征的人组成的群体。因此,作为一个管理者,不仅必须具有组织、控制整个企业经营的能力,还必须具备满足职工社会与心理需求,以激发职工积极性和创造性的能力,以及控制和驾驭整个组织的能力。这个学说,为管理心理学的形成奠定了坚实的理论基础。

(2) 勒温的群体动力理论。德国的心理学家勒温创立了群体动力理论。他认为,人的心理决定于人的内在需要和周围环境的相互作用。当人的需要没有得到满足时,会产生内部力场的张力,而客观环境中的一些刺激起着导火索的作用。他把

人的内在需求看成是内在的心理力场,把外界环境因素看成是外在的心理力场。人的心理活动是现实生活空间内在的心理力场和外在的心理力场相互作用影响的结果。因此,要测定人的心理和行为就必须了解完成这一行为的内在的心理力场和外在的心理力场的情境因素,据此提出了心理力场的理论公式为:

$$B=f(PE)$$

其中: B 是个体行为, P 是个性特征, E 是环境, f 是函数。

这个公式表明,人的行为是个性特征与环境相互作用的函数关系或结果。勒温最初用“场”的理论研究个体行为;后来又把“场”的理论扩大到群体行为的研究,提出“群体动力”的概念。所谓“群体动力”就是指群体活动的方向,因为群体活动的方向同样取决于内在的心理力场与外在的心理力场的相互作用。一旦两个或两个以上的人在一起,就产生一种复杂的人与人之间的关系,这种关系就确定了他们的行为。这种力量的相互作用和他们对群体的影响,就构成了群体的动力。如果一个组织要最大限度地利用人力资源和满足人们的最高水平的需要,就必须注意使组织群体中的个人关系相处得很好,这对领导者极其重要。“群体动力”理论对管理心理学的形成和发展有着重大的影响。

(3) 马斯洛的需要层次理论。需要层次理论是美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛提出来的,他认为人的需要可分为五个层次,即生理需要、安全需要、社会交往需要、尊重需要和自我实现需要。这五个层次的需要从低级向高级依次发展,呈阶梯形。要激发人的心理的内在诱因去努力工作,提高工作效率,就要采取有效的管理措施去满足职工的需要。马斯洛的需要层次理论对于管理心理学的发展有着很大的影响,当前在西方各国的管理心理学中几乎都把这一理论作为重要的基础理论。

【小思考 1—3】

“脚不能到达的地方,眼睛可以到达;眼睛不能到达的地方,心灵能到达——一位企业家崇尚的境界。”这说明了什么?

答:心理世界是广阔而深邃的。

3) 管理心理学的发展

20 世纪 60 年代以后,管理心理学得到了长足发展,而且管理心理学的发展与管理科学学派逐步结合,研究也越加深入。在理论研究上硕果累累,在实际应用中也取得了显著的效果。管理心理学日益走向成熟。

(1) 管理心理学的理论体系初步形成。西方管理心理学的理论体系开始都按三个层次编排,即个体心理、群体心理和组织心理。所研究和讨论的问题包括人性、激励、需要、挫折、知觉、学习、态度、价值观、情绪、群体动力、群体决策、人际关系、信息沟通、组织结构、组织发展与变革等方面的内容。后来,又把领导心理作为一部分独立出来,于是构成了管理心理学的四大范畴:个体心理、群体心理、组织心理与领导心理。

(2) 管理心理学的基本理论不断丰富。20 世纪 60 年代以后,新的管理心理学理论,亦即行为科学理论不断产生,主要有 X 理论、Y 理论、激励理论、期望理

论、公平理论、挫折理论、人性理论、权变理论、领导生命周期理论、效率理论、超Y理论、Z理论等。管理心理学的领域不断扩大,所涉及的问题和学科也不断扩展。对管理心理学已经不能再单纯地理解为应用于管理的心理学,而是一个更广泛的范畴,是一个没有固定界限的领域。所以,它同许多学科交叉渗透,许多学科的基本理论均被引入管理心理学,使管理心理学的基本理论不断丰富和完善。

(3) 人员激励的重要性日益显现。管理心理学并没有停留在理论研究上,并不是从理论到理论,而是从实践中来,又回到实践中去,充分体现了它的应用性。人才的重要性已成为人们的切身体会,组织事业的发展和竞争其实就是人才的竞争。工作价值观和工作方式的变化导致劳动力的复杂化和多元化,员工们不像过去那么依赖组织和对组织表示忠诚,员工和员工群体经常处于变迁状态。对管理者而言,就必须学会在充满灵活性、不可预测性的环境中工作,了解员工们的态度、价值观,激发其工作积极性。只有吸引优秀人才并鼓励他们不断创新,企业才能在激烈的竞争中生存发展。许多优秀的企业家已意识到,吸引优秀的人才,单凭奖金和工资是远远不够的,只有让他们参与到企业剩余的分配中,将智力资本化、股份化,才能充分调动他们的全部热情。

(4) 组织变革和发展是管理心理学研究的首要问题。20世纪80年代之前,管理心理学研究比较集中在个体理论的探讨,在激励理论、群体行为和领导行为理论的研究上也产生了大量理论。进入80年代之后,随着经济全球化的潮流和经济结构调整,对企业重组、战略管理、跨国公司或国际合资企业管理的研究已呈现强劲势头,文化因素成为这类研究的关注热点。目前,由于管理环境研究的复杂程度增加,促使研究的注意力全面转向整个组织层面,因为如果不从整体的角度来考察问题,不论是企业的结构调整、管理者的决策、员工的适应,还是跨国公司管理中的组织文化的建设、各种激励政策的制定,均无法达到预期的管理目标。

(5) 强调对人力资源的系统开发。技术创新已成为21世纪各国企业拓展市场、在竞争中取胜的关键。在这个系统中,具有高水平胜任素质的人力资源,是技术创新和市场开拓的关键。因此,目前更加注重探索管理者决策、技术创新和员工适应中必须具备的胜任素质,更加关注如何充分地利用和开发人力资源。科技进步和管理的复杂度对员工素质提出新的要求,使得人力资源管理成为研究的又一热点,研究由局部的、分散的研究转向整体系统的研究。目前,有关胜任特征评价、个体对于组织的适应性和干预问题的研究等人力资源管理正向纵深发展。

(6) 研究领域不断拓展,更加关注国家目标。管理心理学在研究领域方面,更加重视突破传统框架,不断拓展研究的新领域。目前,管理心理学不同于其他心理学分支的特征是,在拓展研究新领域时,不仅有大量商业咨询机构出于市场经济利益的考虑,进行投入和资助,各国政府出于自己在国际竞争中的国家安全和市场利益,也进行有计划的管理决策的行为科学研究。可以认为,管理心理学研究更加关注国家目标。总之,研究的新热点在于跨国公司和国际合资公司的比较研究、科技投入的行为研究、失业指导研究等,均取得了可观的社会效益和经济效益。目

前,管理心理学家把组织作为开放的社会技术系统来看待和研究,研究领域已突破传统框架,涉及管理培训与发展、工作业绩评价、管理决策、组织气氛和组织文化、跨文化比较等领域。

(7) 研究队伍不断扩大。由于管理心理学的实用性强,社会需求迫切,所以吸引了越来越多的研究者加入到对管理心理学的研究中来。研究人员以心理学家为主,社会心理学家、社会学家、人类学家、行为学家等也参与研究。另外,不仅学者、专家们研究,厂长、经理及其他管理人员也参与研究。管理心理学的研究队伍不断扩大。

【管理寓言 1—1】

什么样的鹦鹉值钱

一个人去买鹦鹉,看到一只鹦鹉前标明:此鹦鹉会两门语言,售价二百元。另一只鹦鹉前则标明:此鹦鹉会四门语言,售价四百元。该买哪只呢?两只都毛色光鲜,非常灵活可爱。这人转啊转,拿不定主意。结果突然发现一只老掉了牙的鹦鹉,毛色暗淡散乱,标价八百元。这人赶紧将老板叫来,问:“这只鹦鹉是不是会说八门语言?”店主说:“不。”这人奇怪了,又问:“那为什么又老又丑,又没有能力,会值这个数呢?”店主回答:“因为另外两只鹦鹉叫这只鹦鹉‘老板’。”

1.2.2 我国古代的管理思想和实践

在中国五千年的文明发展史中,包含着丰富的管理思想和实践,也蕴藏着许多管理心理思想可供我们学习和借鉴,主要体现在:

1) 组织管理

中国古代的组织管理理论,相传起源于《周礼》(公元前 12 至公元前 11 世纪)。该书系统记载了周朝的组织制度,把官员分为天、地、春、夏、秋、冬六官,又细分为 360 职,并规定了相应的级别和员额,层次清楚,职类分明。最有代表性的是杰出的军事管理战略和战术著作《孙子兵法》,距今已 2 500 多年。《孙子兵法》中提出的“知己知彼,百战不殆”思想,至今在各国军事管理和经济、政治管理中仍得到广泛运用。

在管理实践方面,早在秦始皇时代,大将蒙恬曾征役 30 万修筑长城;隋唐时代,隋炀帝征集百万民工修筑世界上最大、最长的人工大运河等。这些都是我国古代杰出的大规模管理的实例。

2) 领导艺术和心理

在领导艺术和心理方面,早在春秋战国时期,就留下丰富的言论。《管子·心术篇》中说:“心安是国安也,心治是国治也,治也者心也,安也者心也。治心在于中,治言出于口,治事加于民。故功作而民从,则百姓治矣。”管子在这里提出一个重要的管理心理学问题,即要治理好国家,必须治民心、安民心;要想民心安定,又必须把国家的事、人民的事办好。这种“得民心者得天下”的领导思想和艺术,一直被历代统治者和管理者奉为至理名言。

《老子·六十六章》中说:“欲上民,必以言下之;欲先民,必以身后之。是

以圣人处上而民不重，处前而民不害。是以天下乐推而不厌。”意思是说，（统治者）要统治人民，必先用言辞，对人民表示谦虚；要领导人民，必把自己放在人民之后，只有这样，人民才爱戴而不厌弃他。

公元前653年，管仲在告诉齐桓公怎样取得民众拥护时说：“德礼不易，无人不怀。”也就是说，只要能坚持德治、礼治，就能取得众人的拥护。郑国的子产曾问然明怎样治国，然明回答说：“视民如子。”齐国的晏婴在论述陈氏收买人心时说：“其爱之如父母，而归之如流水。”认为，谁能如父母爱子女般对待民众，民众就会如百川一样地拥护他。

3) 经营理财

中国古代有许多经营理财的理论思想。比较著名的有范蠡、计然的待乏原则和积著之理。范蠡的“待乏原则”主要强调预测市场物资的需要和价格的变化，不断调节自己的经营方向；他还首次提出“人弃我取”的经营理念。“积著之理”则注重于猎取利润的方式。《史记·货殖列传》中写道：“务完物，无息币。以物相贸易，腐败而食之货勿留，无敢居贵。论其有余不足，则知贵贱。贵上极则反贱，贱下极则反贵。贵出如粪土，贱取如珠玉。财币欲其行如流水。”这里是指在经营中，一要重视质量，二要使货币流通，不能停滞不用。

此外，还有对策论，又称博弈论，讲的是研究双方对阵胜负的问题。战国时代的“田忌赛马”就是一个典范。这种思想在企业经营活动中也十分重要。

4) 选人用人之道

中国古代选人用人，素有“选贤任能”、“任人唯贤”的主张。“禅让制度”就是推举能人的制度。

《荀子·君子》中说道：“醒公之于管仲也，国事无所往而不用，知所利也（国事都依靠管仲，因为他知道这样做有利）。吴有伍子胥而不能用，国至于亡，背道失贤也。故尊贤者王，贵贤者霸，敬贤者存，慢贤者亡，古今一也。”创造贞观之治的李世民，为达到长治久安的目的，以史为镜，探究历代王朝兴衰成败的原因，深深认识到“能安天下者，唯有用得贤才”。

广开才路，选拔人才。我国从隋唐时期就开始的科举制度，比较系统地体现了我国古代的人事选拔思想。从某种意义上说，科举制度体现了“公开申报与竞争”、“综合评价与考核”、“多层筛选与录用”等现代管理思想。我国古代选拔人才，一般遵循“宽于取，严于用”、“量才录用，无才罢黜”的原则。三国时，著名的政治家曹操，就是“唯才是举”的典范，他选用人才，不问出身、资格，只要有才就任用，无才就罢黜。唐太宗李世民很讲究量才使用，取其所长，避其所短，他信用魏征，就体现了这一用人原则。

5) 人本和人和思想

人本主义或人本论是先秦经济管理思想的理论前提。西周太师姜尚（姜太公）最早提出了人本思想。他说过，“庶民者；国之本”，“治国安家，得人也。亡国破家，失人也”。“军国之要，察众心，施百务”。在姜尚看来，人为国本，能否“得