

现代管理心理学

林秉賢

guanli
xinlixue

中國展望出版社

商业大学教学与参考系列丛书

现代管理心理学

林秉贤

中国展望出版社

一九八五年北京

现代管理心理学

林秉贤

•

中国展望出版社出版
(北京西城区北太平桥大街4号)
天津市国营武清印刷厂印刷
北京新华书店发行

开本787×1092毫米1/32 16³/4印张
360千字 1985年12月 北京第1版
1985年12月 第1次印刷 1—20000册

统一书号: 17271·017 定价: 3.65元

商业大学教学与参考系列丛书编委会

主 编 李炳威

常务编委： （按姓氏笔划为序）

王世钊	王桂枢	田春卿	关祖京
朱康生	李炳威	林秉贤	何绍书
何国栋	周 铁	金铁生	易泽儒
高祖锟	邵永棋		

序

国民经济的发展，在很大程度上取决于科学技术的进步和管理效率的提高。国内许多先进企业管理的实践表明，企业管理效率提高的关键是人力因素的激励和发挥，而归根结底又取决于企业经营管理者本身能力水平的提高。林秉贤同志所著的现代管理心理学，比较系统、全面地论述了这几者之间的相互关系，因此该书不论是对理论工作者，还是对企业经营管理者都将有所启发和帮助。这也正是该论著的理论价值与实际运用价值之所在。

著者在著述过程中，努力以马克思主义毛泽东思想为指导，比较充分地论述了构成管理心理学的理论体系、各种管理学派，尤其着重挖掘和整理了我国古代管理心理的思想和中国共产党领导下的优良革命传统中有关管理理论和管理实践的丰富思想，这是该论著的重要特色之一。著者在总结国内外具体管理实践中，还比较系统地介绍了管理心理学的研究方法，无疑地将对企业提高经营管理效率提供有力的工具，这是该论著的第二特色。著者还从马克思主义政治经济学原理出发，运用心理学基本理论和具体研究成果，强调人力开发的必要性和可能性，以及人力资源开发在提高国民经济效益、促进祖国四化建设中的重要作用方面，作了许多具体的、有益的论述和介绍。较好地解决了理论和实际结合的问题，这是该论著的第三特色。

当然也必须指出，目前我国对于管理心理学的研究还刚

刚开始,因而如何适应我国国民经济飞速发展的形势,具体地解决企业经营管理中遇到的问题,并在辩证唯物论思想指导下,建立起一套适合中国国情特色的管理心理学方面,还有差距。当然这项任务也并不是著者本人所能完成的。这有待于进行管理心理学研究的同志们一起努力,集思广益,在不久的将来编著出一部具有社会主义中国特色的管理心理学。

近年来,林秉贤同志在教学和科研中,努力以辩证唯物论为指导,尊重老一辈心理学工作者的研究成果,虚心求教于同行业心理学工作者和实际工作者,在理论与实际结合的道路上迈出了可喜的一步。管理心理学一书的问世,应该值得庆贺。

该论著是在著者讲课讲稿基础上经过多次修改而成的,因而适合于作为大专院校、干部管理学院和企业干部培训的教材,对实际工作者研究管理工作中的心理,也有一定的参考价值。

王极盛

1984年5月于

中国科学院心理研究所

目 录

第一编 概 论

第一章 心理与管理	(2)
第一节 管理工作需要心理学	(2)
一、管理结构	(2)
二、管理成效	(8)
三、管理心理学的研究对象	(12)
第二节 心理学对管理的贡献	(19)
一、心理学在两次大战中的运用	(19)
二、心理学在管理中的运用	(23)
第二章 理论的由来和发展	(31)
第一节 唯物主义管理心理观	(31)
一、我国管理模式	(31)
二、洋为中用的方针	(48)
第二节 管理心理学基本理论	(51)
一、古典学派	(52)
二、科学管理向行为科学的过渡	(71)
三、行为科学学派	(77)
四、现代科学管理学派	(95)
五、马克思主义关于人性的基本理论	(104)

第二编 人力管理心理

第三章 人力差异	(114)
第一节 能力差异与管理	(115)
一、能力差异存在的客观性	(115)
二、能力差异与管理	(121)
三、创造力与管理	(132)
四、能力的测量	(136)
第二节 个性差异	(145)
一、个性的一般概念	(145)
二、气质与管理	(147)
三、性格与管理	(160)
四、人格测验	(179)
第三节 认知差异	(182)
一、认知世界	(183)
二、社会知觉	(211)
三、自我认知	(218)
第四章 人力发挥	(223)
第一节 动机激发	(224)
一、动机与行为	(225)
二、需要与激励	(238)
三、激励理论	(262)
第二节 情绪引导	(269)
一、情绪的性质	(270)

二、情绪与行为·····	(271)
三、情绪唤醒·····	(279)
第三节 态度形成·····	(282)
一、态度的性质与功效·····	(282)
二、态度的形成与改变·····	(287)
三、态度的测量·····	(296)
第四节 领导行为·····	(301)
一、领导与领导艺术·····	(302)
二、领导素质·····	(322)
三、现代领导体制的发展·····	(333)
四、几种典型的领导理论·····	(336)
五、领导的智能结构·····	(356)
第五章 人力保护·····	(359)
第一节 职工的培训心理·····	(359)
一、学习心理·····	(359)
二、职工的教育与训练·····	(366)
第二节 人力发展的调查·····	(375)
一、一般职工的能力调查·····	(375)
二、管理干部能力的调查·····	(384)
第三节 心理卫生与辅导·····	(389)
一、心理卫生的性质与发展·····	(389)
二、挫折与冲突·····	(391)
三、适应与防卫·····	(401)
四、职工的心理辅导·····	(407)

第三编 组织心理

第六章 组织结构	(415)
第一节 组织观念	(416)
一、组织概念	(416)
二、组织分类	(419)
第二节 组织理论	(428)
一、古典组织理论	(428)
二、新古典组织理论	(432)
三、现代组织理论	(434)
第三节 组织模式	(440)
一、组织模式	(440)
二、典型模式	(444)
三、模式评述	(450)
第七章 组织沟通	(453)
第一节 沟通观念	(453)
一、沟通的概念	(453)
二、沟通的种类	(458)
三、沟通的能力结构	(464)
第二节 沟通网络	(467)
一、网络概念与形态	(467)
二、沟通网络的作用	(472)

第八章 组织发展	(476)
第一节 组织效率	(476)
一、组织效率的概念.....	(476)
二、影响组织效果的因素.....	(478)
第二节 组织变革	(483)
一、变革过程.....	(483)
二、变革模式.....	(491)
三、变革障碍.....	(497)
第三节 组织发展	(501)
一、组织发展的一般概念.....	(501)
二、组织发展的一般形式.....	(506)
三、组织发展的模式标准.....	(517)
附录：本书引用与参考的主要书目	(521)
后记	(522)

第一编 概 论

振兴中华，为把我国建设成强大的社会主义国家，不仅需要加强中国共产党领导，巩固社会主义制度，而且还需要尽快地使我国企业管理现代化。“在二十世纪内，全面实现农业、工业、国防和科学技术的现代化，把我们的国家建设成为社会主义的现代化强国，是我国人民肩负的伟大历史使命”^①

管理、科学、技术是构成现代文明的三鼎足。一个团体、一个企业、一个国家、一个民族能否生存、巩固、繁荣和发展，在社会制度已经确定之后，主要看是否具有这三个方面的能力。马克思主义政治经济学认为生产力是由三大要素构成的，这三大要素是：劳动力、劳动手段和劳动对象。在这三个要素中最活跃，最起主导作用的是人，是劳动者。而管理心理学则是一门研究、预测和控制人类行为规律、探索个体行为动机、总结人类经营管理史中的典型经验，充分调动和发挥全体人员的积极性、主动性和创造性，使人力资源和物质技术设备的潜力能最大限度地得到发挥，提高工作效率的一门科学。因此，它是一门直接关系到国计民生、发展经济和民族兴旺的科学。

^①《邓小平文选》第82—83页人民出版社出版

第一章 心理与管理

第一节 管理工作需要心理学

一、管理结构

(一) 管理的概念与结构

在人类历史发展的一定阶段,人们开始建立正式的组织,有意识地安排和指挥完成一个明确的预定目标。人类社会的发展引起了更全面、更复杂的分工。这种发展的客观过程,需要更多的管理人员来进行有效的管理,才能维持团体的生存和持续地实现社会期望这样两个目的。即不断地为社会生产商品,满足社会成员的需要,繁荣经济与盈利结合起来。所以,从根本上说,管理是以各项经营活动合理化为目的的活动。马克思说:“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动,并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能,一个单独的提琴手是自己指挥自己,

一个乐队就需要一个乐队指挥”①。

所以，凡是有大规模人群聚集形成团体(组织)的地方，就都需要管理。管理是一切有组织活动的一个必不可少的组成部分。管理的过程存在于各种各样的组织之中。没有管理也就不会有经济的发展和社会的进步。一九二五年五月斯大林就指出：“现在要进行领导，就必须善于经营管理，必须懂得和理解经济。现在只是高谈‘世界政治’，高谈张伯伦和麦克唐纳是不会有有什么成就的。”“只有通晓经济的人……才能做领导工作。研究经济，使自己和经济结合起来，深入到经济建设的各项细节中去。”“不这样做，连梦想的领导也不可能”②。“现在我们需要新的工业指挥干部，需要优秀的工厂经理，聪明的工业建设计划人员。现在我们需要锻炼出经济方面和工业方面新的团长、旅长、师长和军长。没有这样的人才，我们一步也不能前进”③。

列宁在一九二二年致俄共(布)党的第十一次代表大会的信中特别指出：“我们所缺少的东西就是文化，就是管理的本领。……新经济政策在经济上和政治上都充分保证我们有可能建成社会主义经济的基础。问题只在于无产阶级及其先锋队的文化力量”④。必需纠正我们对管理工作的错误思想和错误认识，有些人“在这方面是非常无知的。不但如此，我们还有些人决心歌颂我们没有文化”⑤。

①《马克思恩格斯全集》第二十三卷，367页。

②《斯大林选集》上卷第349页。

③《斯大林选集》上卷第349页。

④《列宁全集》第33卷，第220—221页。

⑤《斯大林选集》下卷第40页。

管理一词的语意,在意大利语里的语义,就是指处理和训练马匹。后来人们把它引伸到工商业的生产经营方面,按当代人们对管理含义的理解,是指运用能够调动的人力资源、劳力资源和智力资源,运用最新的科学技术成就,以达到假定的目标。由此看来,近代的管理学包括两个系统,一为技术系统(主要指管理手段和管理方法),即生产过程,其工作中心是通过实现机械化,提高生产效率,属企业管理的具体职能;二为运用心理学等科学规律于管理实践的社会心理学系统,它的工作中心是生产工作现场中职工作为人与人之间相互交往的社会过程,亦即在工作场所抛开机械化,体现社会交往中人与人之间的关系。如下图所示:

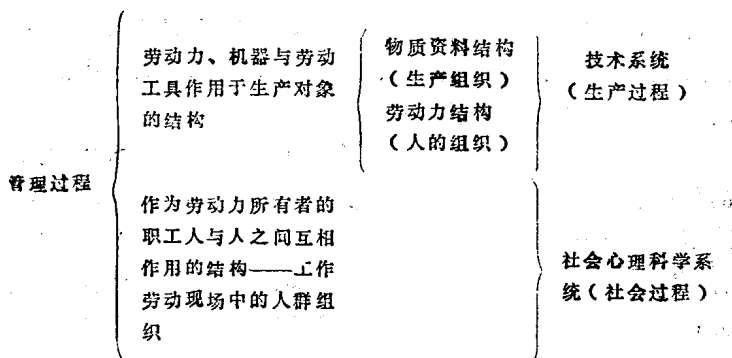


图1 企业中执行生产任务的结构

在技术系统中的物质资料结构,是由设施、设备、工具、原材料等构成的生产力结构。这一结构所表现出来的生产力是由物质资料的物理、工艺或化学性质等因素所决定的。劳动力结构,即人的组织,是由职工的技能、知识、作业条件、作业环境、领导行为(或领导艺术)和其它有关增进能力

的各项制度，以及习惯、传统、常规、冲动热情等非制度性因素来决定其生产力。

社会心理科学系统中，主要强调动机、人群关系、领导水平、团体气氛及组织结构等心理因素。总之，任何企业都是由设备与具有多种能力，带有不同人格特征的人组成。设备如果没有人来使用，便毫无作为。如果没有具备有多种特殊技能和能力的人员操纵设备，那么这个组织也就无能为力了。

由此可见，后者是支撑前者的基础，是提高生产效率、决定一个企业发挥生产力水平的关键。

从心理学角度俯瞰管理过程，我们可以看到，所谓管理，实质上就是由一个或更多的人来协调其他人活动，以便收到个人单独活动所不能收到的效果而进行的各种活动。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；管理工作主要目的是通过其他人的活动来收到工作效果；②管理工作是通过协调其他人的活动来进行的；③在管理过程中必须考虑到其他人的心理特点和其他人的活动（即工作）。

（二）管理的职能与层次

不论任何企业，管理者与被管理者这样两种不同社会角色间的相互作用，总是具有一定的形式，即被“符号世界”所制约。

管理人员的职责是：

执行党的方针和政策，使企业成为整个国民经济的促进力量；

对风险和不确定情况的处理；

计划和创新；

日常管理。

在小型企业或是早期的企业里，这些职能由一人执行，但在大规模的现代化企业里，则由复杂的组织管理人员分掌职能。因此，这里面就涉及到许许多多的心理现象，而且，也正是由许许多多的心理因素制约着管理效能的发挥。

在企业里，管理的职能一方面体现为垂直体系的管理关系。它一般可以分为上层管理人员（即经营），中层管理人员（即管理）和第一线监督管理人员的三级分工负责体制。另一方面，在这三级分工负责体制里，行政管理人员及其职能管理人员之间又有横向的分工。

经营属于最高管理阶层，担负着计划与决策的任务。一个企业能否表现出来特色，取决于经营者在企业内部所注入的能量与态度。企业能否获得成功，取决于经营者的能力与思想意识结构。

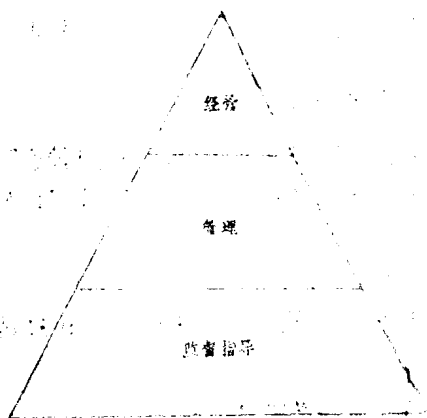


图2 管理结构层次示意图