

# 人事心理学

杨永明 刘志超 编著



陕西人民出版社



# 人 事 心 理 学

杨永明 刘志超 编著

陕 西 人 民 教 育 出 版 社

**人 事 心 理 学**

**杨永明 刘志超 编著**

**陕西人民教育出版社出版**

**(西安和平门外标新街2号)**

**陕西激光照排所排版**

**陕西省新华书店发行 陕西省印刷厂印刷**

**787×1092毫米 32开本 7印张 140千字**

**1987年2月第1版 1987年2月第1次印刷**

**印数：1—30,000**

**统一书号：17387·20 定价：1.30元**

# 目 录

|                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| 序言 .....                             | (1)  |
| 第一章 绪论 .....                         | (11) |
| 一、什么是人事心理学 .....                     | (11) |
| (一) 人事心理学是研究人事工作中种种心理现象及其规律的科学 ..... | (11) |
| (二) 人事心理学是一门古老而年轻并大有发展前途的科学 .....    | (17) |
| 二、为什么要学习和研究人事心理学 .....               | (20) |
| (一) 时代的需要 .....                      | (20) |
| (二) 人事制度改革的需要 .....                  | (20) |
| (三) 搞好人事工作的需要 .....                  | (21) |
| (四) 一般人的需要 .....                     | (21) |
| 三、怎样学习和研究人事心理学 .....                 | (21) |
| (一) 学习和研究的指导思想 .....                 | (22) |
| (二) 学习和研究的原则 .....                   | (22) |
| (三) 学习和研究的方法 .....                   | (25) |
| 第二章 心理的奥秘 .....                      | (29) |
| 一、心理的实质 .....                        | (29) |
| (一) 客观现实是心理的源泉 .....                 | (30) |
| (二) 人脑是人心理的器官 .....                  | (32) |
| (三) 反映是心理存在的形式 .....                 | (37) |

|                            |             |
|----------------------------|-------------|
| (四)活动是人心理发生发展的基础·····      | (40)        |
| 二、心理的系统·····               | (40)        |
| (一)认识系统·····               | (41)        |
| (二)动力系统·····               | (42)        |
| (三)调节系统·····               | (44)        |
| 三、心理的特性·····               | (46)        |
| (一)生物性·····                | (46)        |
| (二)社会性·····                | (47)        |
| (三)民族性·····                | (49)        |
| (四)独特性·····                | (50)        |
| <b>第三章 人事心理学的基本理论·····</b> | <b>(55)</b> |
| 一、中国古代的人性论思想·····          | (55)        |
| 二、西方心理学中关于人性的理论·····       | (58)        |
| (一)关于“实利人”的假设·····         | (59)        |
| (二)关于“社会人”的假设·····         | (60)        |
| (三)关于“自我实现人”的假设·····       | (63)        |
| (四)关于“复杂人”的假设·····         | (67)        |
| 三、马克思主义关于人性和需要的一些论述·····   | (69)        |
| (一)需要的社会性·····             | (69)        |
| (二)需要的复杂性·····             | (72)        |
| (三)需要的发展性·····             | (74)        |
| 四、人性与人事工作·····             | (75)        |
| (一)了解人的需要·····             | (75)        |
| (二)满足人的合理需要·····           | (76)        |
| (三)纠正人的不合理的需要·····         | (76)        |
| (四)引导人们树立高层的需要·····        | (76)        |

#### 第四章 心理测验与人才的选拔..... (77)

##### 一、选拔人才的必要性..... (77)

(一) 人的知识水平有高低之分;才能智慧有优劣之差;行为举止有真伪之异;道德品质有好坏之别..... (77)

(二) 人才选拔关系到国家的兴亡..... (78)

(三) 人才选拔关系到四化建设的成败..... (78)

##### 二、选拔人才的标准..... (79)

(一) 总的标准..... (79)

(二) 具体标准..... (79)

##### 三、选拔人才的方法..... (80)

(一) 调查法..... (80)

(二) 观察法..... (80)

(三) 心理测验法..... (89)

##### 四、智力测验..... (92)

##### 五、特殊能力的测验..... (98)

##### 六、创造力的测验..... (102)

##### 七、人格的测验..... (105)

##### 八、正确认识心理测验在人才选拔中的地位和作用 (109)

#### 第五章 激励心理与人才的使用..... (112)

##### 一、合理使用人才..... (112)

(一) 人尽其才..... (112)

(二) 如愿以偿..... (114)

(三) 满足要求..... (114)

##### 二、有效激励人才..... (115)

(一) 激励理论..... (115)

(二) 期望理论..... (118)

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| (三) 双因素理论·····             | (120) |
| 三、公平奖惩人才·····              | (123) |
| (一) 奖惩的实质·····             | (123) |
| (二) 公平理论·····              | (123) |
| (三) 关于奖惩中的几个心理学问题·····     | (124) |
| <b>第六章 德才识学与人才培养</b> ····· | (129) |
| 一、德的培养·····                | (130) |
| (一) 立场观点的培养·····           | (130) |
| (二) 改革精神的培养·····           | (130) |
| (三) 品德的培养·····             | (134) |
| (四) 性格的培养·····             | (135) |
| 二、才与识的培养·····              | (136) |
| (一) 智力的一般概念·····           | (136) |
| (二) 智力的培养·····             | (140) |
| 三、知识的学习·····               | (143) |
| (一) 学习的种类·····             | (143) |
| (二) 学习的计划和形式·····          | (143) |
| (三) 学习应注意的心理规律·····        | (144) |
| <b>第七章 心理卫生与人才保护</b> ····· | (147) |
| 一、什么是心理卫生·····             | (148) |
| (一) 维护正常的心理活动·····         | (148) |
| (二) 增进心理健康·····            | (150) |
| (三) 预防身心疾病·····            | (152) |
| 二、为什么要讲究心理卫生·····          | (153) |
| (一) 讲究心理卫生是时代发展的必然·····    | (153) |
| (二) 讲究心理卫生是人民生活富裕的结果·····  | (154) |

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| (三) 讲究心理卫生是提高生产、搞好建设的需要·····       | (154) |
| (四) 讲究心理卫生是保证身体健康的需要·····          | (155) |
| (五) 讲究心理卫生可以使人长寿·····              | (155) |
| (六) 讲究心理卫生是保证人的心理健康的需要·····        | (155) |
| 三、怎样讲究心理卫生·····                    | (156) |
| (一) 心理卫生一般应注意的四个问题·····            | (156) |
| (二) 心理卫生的年龄特点·····                 | (159) |
| 四、心理保护·····                        | (162) |
| <b>第八章 应用人事心理学原理做好思想政治工作</b> ····· | (164) |
| 一、人事心理学与思想政治工作的关系·····             | (164) |
| 二、思想政治工作应遵循的几个主要心理学原则·····         | (165) |
| (一) 真实性原则·····                     | (165) |
| (二) 诚恳性原则·····                     | (166) |
| (三) 耐心性原则·····                     | (167) |
| (四) 区别对待原则·····                    | (167) |
| (五) 表扬为主原则·····                    | (168) |
| (六) 启发自觉原则·····                    | (169) |
| (七) 及时性原则·····                     | (170) |
| (八) 治本性原则·····                     | (170) |
| (九) 实践性原则·····                     | (171) |
| (十) 灵活性原则·····                     | (172) |
| 三、思想政治工作的方法·····                   | (172) |
| (一) 学习法·····                       | (172) |
| (二) 说服法·····                       | (173) |
| (三) 榜样法·····                       | (173) |
| (四) 暗示法·····                       | (174) |

|                                        |              |
|----------------------------------------|--------------|
| (五)渗透法·····                            | (174)        |
| (六)情境法·····                            | (175)        |
| (七)共管法·····                            | (176)        |
| 四、思想政治工作应特别注意的几个心理学问题·····             | (176)        |
| (一)重视思想政治方面的知识教育·····                  | (176)        |
| (二)重视美育·····                           | (177)        |
| (三)注意逆向心理·····                         | (178)        |
| (四)注意非正式团体的心理动向·····                   | (178)        |
| (五)注意做好后进职工的转化工作·····                  | (178)        |
| <b>第九章 人事制度改革中的心理学问题·····</b>          | <b>(180)</b> |
| 一、人事制度改革是人心所向,势在必行·····                | (180)        |
| 二、阻碍人事制度改革的心理表现·····                   | (182)        |
| (一)保守心理·····                           | (183)        |
| (二)平均主义心理·····                         | (184)        |
| (三)嫉妒心理·····                           | (184)        |
| (四)求全心理·····                           | (185)        |
| 三、破除旧观念,树立新思想,有益于促使改革心理的形成·····        | (187)        |
| (一)要彻底变革用人观念,更新用人标准·····               | (187)        |
| (二)要有时代的紧迫感,提高效率观念·····                | (191)        |
| (三)重视心理效应,改善思想工作方法,提高人们对改革的心理承受能力····· | (191)        |
| (四)树立竞争观念,激励人们多作贡献·····                | (192)        |
| 四、改革者应该具备的心理品质·····                    | (193)        |
| (一)要有改革观念和崇高理想·····                    | (194)        |
| (二)要有创造性思维·····                        | (195)        |

|                                                  |       |
|--------------------------------------------------|-------|
| (三)要有责任感、成就感·····                                | (196) |
| (四)要有坚强的意志和恒心·····                               | (197) |
| (五)要服从真理、从善如流·····                               | (199) |
| <b>第十章 人事工作者的心理品质</b> ·····                      | (200) |
| 一、培养人事工作者心理品质的意义·····                            | (200) |
| (一)培养人事工作者的良好心理品质是加强组织人事部门<br>思想建设必不可少的重要环节····· | (200) |
| (二)培养人事工作者良好的心理品质是提高组织人事<br>部门的工作效率的重要途径之一·····  | (201) |
| 二、人事工作者心理品质的客观基础·····                            | (202) |
| (一)人事工作的本质·····                                  | (202) |
| (二)人事工作的特点·····                                  | (203) |
| 三、人事工作者的心理品质·····                                | (206) |
| (一)大公无私、坚持原则·····                                | (206) |
| (二)开拓创新,坚持改革·····                                | (211) |
| (三)尊重人格,诚恳热情·····                                | (211) |
| (四)心明眼亮、知人善任·····                                | (212) |
| (五)思想开放,心地宽广·····                                | (215) |
| (六)耐心细致、认真踏实·····                                | (216) |
| 四、人事工作者的心理品质的培养·····                             | (216) |
| (一)学习·····                                       | (217) |
| (二)实践·····                                       | (217) |
| (三)总结和提高·····                                    | (218) |
| <br>后 记·····                                     | (219) |
| 主要参考书·····                                       | (221) |

## 序 言

人事心理学是一门古老而年轻并有发展前途的科学，是一门有广泛应用价值的科学。它不仅与人事工作中各种心理现象有着直接的关系，而且和思想政治工作也有着密切的关系，它对建设社会主义物质文明和精神文明起着很大的促进作用。不论做什么工作，只要和人打交道，就必须了解人的心理活动及其规律，这就必然提出研究人事心理学的问题。

人事心理学有着广泛的应用价值，自古以来，人们就十分重视。古今中外不少专家、学者和有识之士，都曾对人事工作中的心理学问题作过探讨和研究。到了本世纪六十年代，我国一些心理学者正准备吸收国外人事心理学研究中的先进经验，结合我国实际，试图搞出一部具有中国特色的人事心理学。“文化大革命”使党、国家和人民在各方面遭到建国以来最严重的挫折和损失。人事心理学的研究工作也不例外，同样遭受了严重灾难。“文化大革命”不仅使这方面的研究中断了十年之久，而且，在“左”的思想影响下，整个心理学研究被指控为“封、资、修”的东西横加批判。粉碎“四人帮”以后，我国人事心理学的建立和研究工作逐步得到恢复。尤其是在党的十一届三中全会以来，党和国家领导人曾经在各种会议上多次强调要“重视智力开发”。1984年邓小平同志在谈到我国的经济体制改革时，把“尊重知识，尊重人才”视为改革中最

重要的一条。这样,研究怎样发现人才,使用人才,关心人才、调动人才积极性的人事心理学又获得了普遍重视和发展。1985年,在陕西省和西安市组织、人事部门的领导关怀指导下,由西安市人事局、市人才交流服务中心和莲湖区人事局、区人才交流开发服务中心联合举办的首次“西安地区人事心理学短训班”,就是组织、人事工作者学习和研究我国人事工作中的心理学问题的一个尝试。参加这次短训班的四百多名组织、人事和政工干部,对应聘担任主讲的陕西师范大学杨永明副教授(中国心理学会理事、陕西省心理学会理事长)关于人事心理学的讲授,很感兴趣,大家纷纷要求印发杨副教授的讲稿。社会各方面和省内外不少单位和个人也殷切希望尽早出版《人事心理学》。特别是1986年,陕西省劳动人事厅和西安地区一些单位邀请杨永明副教授讲《人事心理学》以后,来自各个方面的反响更加强烈,人们一致认为《人事心理学》对搞好组织人事工作及其改革、对做好思想政治工作、对调动各类人才大干四化的积极性都有着十分重要的意义。

本书就是杨永明副教授根据他多次讲课的讲稿,和从事过组织人事工作的刘志超同志经过研究、讨论、修改而共同写成的。在编写过程中,一方面吸收了国外和我国古代,特别是我们党有关人事心理学的一些经验和论述;另一方面,又在一些党政军机关、工厂、农村、商店、学校、医院、街道与科研单位进行了不同程度的调查,和一些组织人事干部作了交谈,征求了各方面的意见,尽可能从理论和实践的结合上,阐明组织人事工作中的种种心理现象及其规律。所以,该书的公开问世,也是社会主义集体协作的产物。

该书的编著,只是编写《人事心理学》的一个初步尝试。

加之,时间仓促,其缺点在所难免,请读者提出宝贵批评意见,以便今后改进。

赵保玉 郝树茂

杨定中 艾立安

詹兴俊 李志政

1986年8月

# 目 录

|                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| 序言 .....                             | (1)  |
| 第一章 绪论 .....                         | (11) |
| 一、什么是人事心理学 .....                     | (11) |
| (一) 人事心理学是研究人事工作中种种心理现象及其规律的科学 ..... | (11) |
| (二) 人事心理学是一门古老而年轻并大有发展前途的科学 .....    | (17) |
| 二、为什么要学习和研究人事心理学 .....               | (20) |
| (一) 时代的需要 .....                      | (20) |
| (二) 人事制度改革的需要 .....                  | (20) |
| (三) 搞好人事工作的需要 .....                  | (21) |
| (四) 一般人的需要 .....                     | (21) |
| 三、怎样学习和研究人事心理学 .....                 | (21) |
| (一) 学习和研究的指导思想 .....                 | (22) |
| (二) 学习和研究的原则 .....                   | (22) |
| (三) 学习和研究的方法 .....                   | (25) |
| 第二章 心理的奥秘 .....                      | (29) |
| 一、心理的实质 .....                        | (29) |
| (一) 客观现实是心理的源泉 .....                 | (30) |
| (二) 人脑是人心理的器官 .....                  | (32) |
| (三) 反映是心理存在的形式 .....                 | (37) |

|                             |             |
|-----------------------------|-------------|
| (四)活动是人心理发生发展的基础·····       | (40)        |
| 二、心理的系统·····                | (40)        |
| (一)认识系统·····                | (41)        |
| (二)动力系统·····                | (42)        |
| (三)调节系统·····                | (44)        |
| 三、心理的特性·····                | (46)        |
| (一)生物性·····                 | (46)        |
| (二)社会性·····                 | (47)        |
| (三)民族性·····                 | (49)        |
| (四)独特性·····                 | (50)        |
| <b>第三章 人事心理学的基本理论</b> ····· | <b>(55)</b> |
| 一、中国古代的人性论思想·····           | (55)        |
| 二、西方心理学中关于人性的理论·····        | (58)        |
| (一)关于“实利人”的假设·····          | (59)        |
| (二)关于“社会人”的假设·····          | (60)        |
| (三)关于“自我实现人”的假设·····        | (63)        |
| (四)关于“复杂人”的假设·····          | (67)        |
| 三、马克思主义关于人性和需要的一些论述·····    | (69)        |
| (一)需要的社会性·····              | (69)        |
| (二)需要的复杂性·····              | (72)        |
| (三)需要的发展性·····              | (74)        |
| 四、人性与人事工作·····              | (75)        |
| (一)了解人的需要·····              | (75)        |
| (二)满足人的合理需要·····            | (76)        |
| (三)纠正人的不合理的需要·····          | (76)        |
| (四)引导人们树立高层的需要·····         | (76)        |

## 第四章 心理测验与人才的选拔..... (77)

### 一、选拔人才的必要性..... (77)

(一) 人的知识水平有高低之分;才能智慧有优劣之差;行为举止有真伪之异;道德品质有好坏之别..... (77)

(二) 人才选拔关系到国家的兴亡..... (78)

(三) 人才选拔关系到四化建设的成败..... (78)

### 二、选拔人才的标准..... (79)

(一) 总的标准..... (79)

(二) 具体标准..... (79)

### 三、选拔人才的方法..... (80)

(一) 调查法..... (80)

(二) 观察法..... (80)

(三) 心理测验法..... (89)

### 四、智力测验..... (92)

### 五、特殊能力的测验..... (98)

### 六、创造力的测验..... (102)

### 七、人格的测验..... (105)

### 八、正确认识心理测验在人才选拔中的地位和作用 (109)

## 第五章 激励心理与人才的使用..... (112)

### 一、合理使用人才..... (112)

(一) 人尽其才..... (112)

(二) 如愿以偿..... (114)

(三) 满足要求..... (114)

### 二、有效激励人才..... (115)

(一) 激励理论..... (115)

(二) 期望理论..... (118)

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| (三) 双因素理论·····             | (120) |
| 三、公平奖惩人才·····              | (123) |
| (一) 奖惩的实质·····             | (123) |
| (二) 公平理论·····              | (123) |
| (三) 关于奖惩中的几个心理学问题·····     | (124) |
| <b>第六章 德才识学与人才培养</b> ····· | (129) |
| 一、德的培养·····                | (130) |
| (一) 立场观点的培养·····           | (130) |
| (二) 改革精神的培养·····           | (130) |
| (三) 品德的培养·····             | (134) |
| (四) 性格的培养·····             | (135) |
| 二、才与识的培养·····              | (136) |
| (一) 智力的一般概念·····           | (136) |
| (二) 智力的培养·····             | (140) |
| 三、知识的学习·····               | (143) |
| (一) 学习的种类·····             | (143) |
| (二) 学习的计划和形式·····          | (143) |
| (三) 学习应注意的心理规律·····        | (144) |
| <b>第七章 心理卫生与人才保护</b> ····· | (147) |
| 一、什么是心理卫生·····             | (148) |
| (一) 维护正常的心理活动·····         | (148) |
| (二) 增进心理健康·····            | (150) |
| (三) 预防身心疾病·····            | (152) |
| 二、为什么要讲究心理卫生·····          | (153) |
| (一) 讲究心理卫生是时代发展的必然·····    | (153) |
| (二) 讲究心理卫生是人民生活富裕的结果·····  | (154) |