

陆沪根 编著

现代人事 心理学

华东师范大学出版社

现代人事心理学

陆沪根 编著

华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代人事心理学 / 陆沪根编著. —上海: 华东师范大学出版社, 1997. 12 (2000 重印)

ISBN 7-5617-1776-8

I. 现… II. 陆… III. 人事心理学 IV. D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 63633 号

责任编辑 范剑华

封面设计 黄惠敏

现代人事心理学

陆沪根 编著

华东师范大学出版社出版发行

(上海中山北路 3663 号 邮政编码 200062)

新华书店上海发行所经销

昆山亭林印刷总厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 12.5 字数 310 千字

1997 年 12 月第 1 版 2000 年 6 月第 3 次印刷

印数 10 001—15 000 本

ISBN 7-5617-1776-8/B·101

定价: 19.00 元

内 容 提 要

本书以人事管理的心理学问题为中心内容,运用多学科的综合优势,借鉴国外最新信息与成果,全面系统地阐述了现代人事心理学的研究对象、内容与方法,精辟分析了人事管理活动中个体、群体的心理活动过程与相互关系及在人事改革与市场经济发展中的影响和作用,着重探讨了领导心理、人事管理者心理、人才流动心理、激励心理,详尽评述了人事测评的科学方法与技术手段。

由于作者对此有多年的教学经验、工作实践及科研成果,理论与可操作性兼容是本书一个较为显著的特色,无论对人力资源开发与管理,还是对自我开发与心理保健均具有指导意义,对深化人事制度改革的研究也有参考价值。

前 言

人事心理学是研究人事管理活动与人力资源开发中各种心理现象及其规律的一门学科。它将心理学的基本原理及其研究成果运用于人事管理领域,揭示了人事管理活动中人的心理现象、心理特征和行为规范,其积极目的在于调整“人”与“事”和“人”与“人”之间的相互关系,谋求“人”与“事”的有机结合,以激励人的工作激情和高度责任心。它的产生和发展对进一步深化人事制度改革,强化人力资源开发与研究具有着十分重要的意义。

在本书的撰写过程中,立足于人力资源是第一资源和强化人力资源开发的大背景,尽量把近十年来讲授这门课程的体会和研究成果写入书稿中,同时力求做到理论与实践相结合,研究性与操作性相并举,并力争做到具有时代性、开创性、科学性、应用性的特点。

本书适合作为各级领导干部、组织人事干部培训的教科书、学习参考书,亦可供高等院校管理系、心理系等系科高年级学生和研究生作为教材。

在撰写书稿的过程中,得到了老师、朋友和学生的大力支持和帮助;也曾参阅和引用了国内外人事管理学和心理学工作者的研究成果和材料,在此,表示衷心地感谢。

作者希望奉献给读者的这本书是具有时代信息的,有价值的论著和教科书,限于时间和水平,书中难免会有错误和不妥之处,敬请专家和读者指正。

陆沪根

一九九七年六月于上海

目 录

第一章 概论	(1)
第一节 人事心理学研究的对象和性质	(1)
一、人事心理学研究的对象和范围	(1)
二、人事心理学的学科性质	(4)
第二节 人事心理学研究的意义及内容	(6)
一、人事心理学研究的意义	(6)
二、人事心理学研究的内容	(9)
第三节 人事心理学研究的方法	(11)
一、人事心理学研究的原则	(11)
二、人事心理学研究的方法	(12)
第二章 个性心理与管理	(17)
第一节 个性及其差异	(17)
一、个性的概念	(17)
二、个性的基本特征	(18)
三、个性的形成	(19)
四、个性理论在人事管理中的应用	(23)
第二节 气质的差异及其应用	(25)
一、气质的概念	(25)
二、气质的差异	(25)
三、气质差异理论的应用	(27)
第三节 能力的差异及其应用	(30)

一、能力的概念·····	(30)
二、能力与素质·····	(31)
三、能力的差异及其应用·····	(34)
第四节 性格的差异及其应用·····	(38)
一、性格的概念·····	(38)
二、性格的差异·····	(40)
三、性格的差异及其应用·····	(41)
四、性格与气质的联系与区别·····	(43)
第三章 个性测评的原理和方法·····	(45)
第一节 个性测评的类别·····	(45)
一、按测评目的分·····	(46)
二、按材料性质分·····	(47)
三、按测量方法分·····	(48)
四、按测量方式分·····	(48)
第二节 气质的测量与鉴定·····	(50)
一、瑟斯顿气质量表·····	(51)
二、斯特里劳气质调查表·····	(52)
三、陈会昌“六十”气质量表·····	(53)
第三节 能力的测量与评价·····	(57)
一、基本智能的测量·····	(57)
二、社会智能的评价·····	(59)
三、特种技能测量·····	(63)
第四节 性格的测量与鉴定·····	(66)
一、考察法·····	(66)
二、性格测量量表法·····	(67)
第四章 人事心理测量的科学性·····	(76)

第一节 个性测量的系统性	(76)
一、系统的概念	(76)
二、系统地看待人	(78)
三、系统理论与个性心理	(80)
第二节 信度和效度	(82)
一、信度	(82)
二、信度的应用	(84)
三、效度	(85)
四、信度与效度的关系	(89)
第三节 测评误差的心理分析	(90)
一、测评量表的质量	(90)
二、测评工作的组织	(90)
三、测评人员的素质	(90)
四、情境因素	(91)
五、测评人员的心理倾向	(91)
第五章 群体心理与管理	(97)
第一节 群体的基本理论	(97)
一、群体的概念	(97)
二、群体的结构	(99)
三、群体的行为	(100)
四、群体的功能	(104)
第二节 非正式群体	(106)
一、正式群体与非正式群体	(106)
二、非正式群体形成的条件和类型	(107)
三、非正式群体的特征与功能	(108)
四、如何做好非正式群体的工作	(113)

第三节 群体动力	(116)
一、群体的内聚力	(117)
二、竞争与协作	(121)
三、群体决策	(126)
四、群体心理气氛	(132)
第六章 群体行为的心理分析	(136)
第一节 从众心理行为	(136)
一、从众行为的概念	(136)
二、从众行为的表现形式	(138)
三、从众行为产生的原因与影响因素	(139)
四、从众行为的作用	(141)
第二节 服从的心理行为	(142)
一、服从的概念	(142)
二、服从与从众的关系	(144)
三、不服从的表现形式	(145)
四、服从行为的意义	(146)
五、领导方式与服从的关系	(147)
第三节 暗示心理行为	(149)
一、暗示概述	(150)
二、暗示的方式	(151)
三、暗示的作用	(153)
四、影响暗示效果的因素	(154)
第四节 竞争心理行为	(157)
一、竞争概述	(157)
二、竞争的产生及主要形式	(159)
三、竞争的作用	(161)

第七章 人际交往	(163)
第一节 人际交往的形式和作用	(163)
一、人际交往概述	(163)
二、人际交往的形式	(166)
三、人际交往的作用	(169)
第二节 人际交往的艺术与心理分析	(172)
一、人际交往的艺术	(172)
二、人际交往的心理分析	(176)
三、人际交往的条件	(178)
第三节 人际交往的类型与方法	(180)
一、人际交往的类型	(180)
二、人际交往的方法	(183)
第八章 人际关系	(186)
第一节 人际关系概述	(186)
一、人际关系研究的内容及其性质	(186)
二、人际关系的特点和作用	(188)
三、怎样建立良好的人际关系	(191)
第二节 人际关系的动力、类型和原则	(196)
一、人际关系建立的动力	(197)
二、人际关系的类型	(198)
三、人际关系的交往原则	(200)
第三节 人际关系的沟通、冲突与管理	(202)
一、人际关系与管理	(202)
二、沟通与管理	(203)
三、人际关系的冲突	(205)
四、人际关系冲突的管理	(207)

第四节 人际关系的测量	(208)
一、社会测量法	(208)
二、社会距离尺度法	(214)
三、问卷调查法	(217)
第九章 需要、挫折、冲突与管理	(221)
第一节 需要及其机制	(221)
一、需要概述	(221)
二、人的需要的特点	(223)
三、需要的心理机制	(227)
四、需要层次之间的关系	(229)
第二节 挫折心理及其矫治	(230)
一、挫折的定义	(230)
二、挫折的意义	(231)
三、挫折产生的原因	(233)
四、挫折心理的矫治	(235)
第三节 冲突及其管理	(239)
一、冲突概述	(239)
二、冲突的原因	(241)
三、冲突的管理	(243)
四、消除冲突的步骤	(247)
第十章 人事激励心理	(248)
第一节 人事激励概述	(248)
一、激励的概念	(248)
二、激励的心理过程	(249)
三、人事激励的功能和分类	(250)
第二节 人事激励的心理原则与方式	(251)

一、人事激励的心理原则	(251)
二、人事激励的方式	(253)
第三节 当代激励理论	(258)
一、行为主义激励理论	(258)
二、强化理论	(259)
三、活化理论	(260)
四、双因素理论	(262)
五、期望理论	(264)
六、公平理论	(265)
七、归因理论	(267)
八、综合型激励理论	(269)
第四节 目标激励	(271)
一、目标的激励作用	(271)
二、目标与动机的关系	(272)
三、目标的期望与抱负水平	(272)
四、目标激励理论	(273)
第五节 奖励激励	(275)
一、奖励激励意义和作用	(276)
二、奖励激励的心理学原则	(276)
第十一章 人才交流心理	(278)
第一节 人才流动及其心理分析	(278)
一、人才流动的意义	(278)
二、人才流动的形式和途径	(281)
三、人才流动的心理特点	(283)
第二节 招聘心理	(286)
一、招聘的程序与方式	(286)

二、招聘的心理策略	(288)
三、招聘人才的技巧	(290)
四、走出人才招聘的误区	(294)
第三节 应聘心理	(296)
一、应聘的特点与途径	(296)
二、应聘者心理	(297)
三、应聘的原则	(299)
四、应聘技巧	(300)
五、走出应聘的心理误区	(303)
第十二章 领导心理与领导艺术	(306)
第一节 领导理论概述	(306)
一、领导的概念	(306)
二、领导的职能	(308)
第二节 领导者的素质	(311)
一、政治素质	(311)
二、业务素质	(312)
三、心理素质	(312)
四、能力素质	(313)
五、身体素质	(314)
第三节 任用人员的领导艺术	(314)
一、用人的心理素质	(314)
二、用人过程中的领导艺术	(318)
三、激励机制的领导艺术	(322)
四、宣传教育的领导艺术	(324)
第四节 领导活动中的心理学问题	(327)
一、赢得人心的领导艺术	(327)

二、性格对领导才能的影响	(331)
三、领导者必须克服的几种心理现象	(336)
第十三章 人事管理者的心理素质	(338)
第一节 人事管理者的能力素质	(338)
一、决策能力	(338)
二、组织能力	(341)
三、识人能力	(344)
四、用人能力	(346)
第二节 人事管理者的心理素质	(349)
一、人事管理者的心理障碍	(349)
二、人事管理者的心理矫治	(352)
三、人事管理者的健康心理	(354)
第三节 人事管理者的品德	(356)
一、忠于祖国、忠于人民	(356)
二、大公无私、廉洁奉公	(357)
三、严以律己、宽以待人	(357)
四、光明磊落、表里如一	(358)
五、五湖四海、任人唯贤	(359)
第十四章 人事改革心理	(360)
第一节 人事改革的心理障碍及其矫治	(360)
一、人事改革消极心理产生的原因	(360)
二、人事改革的心理障碍	(362)
三、人事改革的心理压力	(362)
四、人事改革心理障碍的矫治	(365)
第二节 推进人事改革的心理因素	(367)
一、个体心理	(367)

二、社会群体心理	(368)
三、社会环境因素	(370)
第三节 人事改革的心理原则	(371)
一、服务心理原则	(371)
二、竞争心理原则	(371)
三、激发心理原则	(372)
四、成就心理原则	(372)
五、择优心理原则	(373)
六、满足心理原则	(373)
七、疏导心理原则	(373)
八、反省心理原则	(374)
九、非伯乐心理原则	(374)
十、阶梯心理原则	(375)
附录一:语言智能测验	(376)
附录二:数字智能测验	(380)

第一章 概 论

人事心理学是研究人事管理工作中各种心理现象及其规律的科学。它既是心理学的一个分支,又是人事管理学的重要组成部分,属应用心理学的范畴。人事心理学揭示了人事管理活动中人的心理现象、心理特征和行为规律,是把心理学基本原理及其研究成果运用于人事管理领域的一门新的学科,是每个组织人事工作者必须掌握的基本知识。人的各种心理活动通常可通过人们的表情、语言和行为综合地体现出来,因此,准确把握各种人事心理现象,测定其内在的活动状态与趋势,是进行有效的激励管理,充分调动人们的积极性和主观能动性,实现人事管理目标的一个重要前提条件。它的产生和发展,对我国的人力资源开发与研究、人力资源的优化配置,推进具有中国特色的社会主义建设有着十分重要的意义。

第一节 人事心理学的研究对象

一、人事心理学研究的对象和范围

1. 人事心理学的研究对象

任何科学都有自己的研究对象,不同的科学研究不同领域的现象,人事心理学的研究对象是人事管理活动中的心理现象及其规律。

人事心理学作为一门独立的学科是在近代产生的。它主要是在普通心理学的研究基础上形成的。普通心理学是研究人的心理

现象的一般规律的一门科学。由于它综合地研究了社会实践各个方面最一般的心理现象的共同规律,对人类种种心理活动作了概括的描述和解释,使它成为一门十分吸引人并具有应用价值的学科。从十九世纪末起,特别是本世纪初叶以来,各国心理学家就力求把普通心理学的一般原理运用到社会的各个实践领域中去,由此普通心理学就派生出许许多多的分支,如教育心理学、发展心理学、社会心理学、医学心理学、缺陷心理学、变态心理学、管理心理学、劳动心理学、司法心理学、犯罪心理学、文艺心理学、青年心理学、领导心理学、人格心理学、运动心理学、军事心理学和工业心理学等等。

人事心理学着重人的心理现象的研究,它首先是对人的心理过程和个性心理特征的规律的认识和探讨;其次是对群体心理及其行为规律的研究;第三是对于职业工作心理的分析。因此,人事心理学的积极目的在于调整“人”与“事”和“人”与“人”之间的相互关系,谋求“人”与“事”的有机结合,以促进人们的主人翁感和高度责任心,激发人们对工作的热爱,调动积极性,使人适其事,事得其人,人尽其才,才尽其用,事竟其成。

2. 人事心理学研究的范围

人事心理学研究以人事管理为中心的心理现象及其规律,它的研究范围十分广泛,主要有以下几个方面:

(1) 研究个体的心理学问题

人事管理离不开人,离开了对人的管理就无所谓人事管理。人既是管理活动的主体,又是管理活动的客体,因此,人事心理学主要研究在人事管理活动中的心理活动的规律,人的行为模式,包括人的心理实质,心理过程以及对各种心理测验的探讨和评价。通过对人的需要、动机和激励心理的研究,了解人的需要,并尽可能地满足人们正当的、合理的需要,采取多种不同的激励方式,激发人的正确动机,以充分调动和开发人的潜能。