

人事心理学

杨永明 刘志超 编著



,D035.2

陕西人民出版社

100
01-49
132

人 事 心 理 学

杨永明 刘志超 编著

陕西人民教育出版社

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,整个心理学的研究被指控为“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)
第三章 人事心理学的基本理论·····	(55)
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)
第六章 德才识学与人才培养	(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)
第七章 心理卫生与人才保护	(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)心理卫生的年令特点·····	(159)
四、心理保护·····	(162)
第八章 应用人事心理学原理做好思想政治工作 ·····	(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)
第九章 人事制度改革中的心理学问题	(180)
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 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)
第十章 人事工作者的心理品质·····	(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 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)
 后 记·····	 (219)
主要参考书·····	(221)

第一章

绪 论

历史的航船乘风破浪,时代的列车飞速向前。今天,人类已跨入了一个高速运转的信息社会。创造了一个又一个,一组又一组,一系列又一系列无穷无尽的物资和精神财富;新的成果,新的知识,新的观念,新的系统,层出不穷,简直使人应接不暇。

正值这样的时代,我们中国的航船经过多种风浪的颠簸,越过急流险滩,终于驶进了对外开放、对内搞活、实行全面改革的新时代的港湾。

随着农村改革、城市经济体制改革、科技体制改革和教育体制改革的开展,人事制度改革的高潮也即将到来。人事心理学的研究正是适应这样的形势而展开的,它将进一步促使组织人事工作科学化,现代化。

一、什么是人事心理学

(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一门科学。

人是世界的主人,正是人的劳动,创造了世界,创造了社

会,创造了物质文明和精神文明。因而怎样根据人的心理规律最大限度地调动人的积极性,最充分地发挥人的才能,从而促进社会的进步和科学技术的发展,就成了人事心理学产生、发展的社会基础,也成了人事心理学研究的根本目的和主要内容。

从世界范围看,人事心理学研究的主要内容一般有以下九个方面^①。

1.组织计划与工作分析。对一个机关、一个公司、一个单位的组织计划和具体工作加以具体分析,以确定该机关、公司或单位需要多少人,需要一些什么样的人,这些人应该具有一些什么样的心理特点。

2.挑选人员。根据组织计划与工作分析的结果,在应选人员中挑选最合适的人选。

在挑选过程中,要注意这些人是否满意新的职位,能否与大家共处,是否忠诚于组织等。

3.任用。经过挑选后,则予以任用。任用时,不但要做到人适其事的高度发挥,更要做到事得其人的完善效果。要达到这个目的,就必须先拟订组织计划,分析工作性质、范围和内容,才能确定需要什么样的人,然后再挑选人员,任用人员。

任用人员的一般程序是:先订试用期,试用期满,若雇主对雇员工作表现满意,则继续订工作合同,合同内载明条文规定,诸如不许无故擅离职守、工作的时间、年限、报酬等等。合同如经劳资双方签字,即行生效,若任何一方擅自毁约,则可

^① 黄天中《人事心理学》三民书局有限公司出版

依法处理。合同期满,若双方愿意继续合作,当然可以再签订新工作合同,否则,雇主另雇新员,雇员可再找新工作。

4. 训练及发展。训练计划根据公司或单位的需要制订。训练的内容是针对工作技术,以及教导工人如何更有成效地工作为主。生产行列的员工必须学习如何运用新装备,如何将从书本上所学的知识经验应用在实际作业上;领班学习如何运用人力,做到适度合宜;经理们学习是否应该亲自加入工人的训练,以提高与雇工的合作能力等。

5. 考核。主要是根据工作的范围及职责的划分,考核当事者是否履行了应尽的职责。

这里既有考核的技术和标准问题,也有考核的层次和对象问题。例如评量经理主管级的标准,主要是视其部门的产量及工作态度而定。受雇工人的评量法,则是直接视其参与工作时的实际表现。

6. 安全。组织安全的目的是保证员工身心的健康及心理的均衡发展,以维持其工作的连续性。

维持安全的方法很多,如实施安全训练讲座,张贴有关安全的标语,举办安全防护活动,革新装备设计等。而心理学家则着重于滋生事端人格特质的防范上。事实证明,安全问题已成为心理学家研究的主要课题之一。

7. 工业临床心理学。当一工人在工作岗位上没有尽责时,可能会受到调职,甚至解聘。这时可通过咨询人员来了解他的困难。因为现在的组织,在雇用员工时,通常要花费一段时间加以训练及实习作业,以做熟练的准备,若随便解雇一个员工,失去一个受过专门训练的人才,这岂不是公司的损失?故咨询是必要的。其它如警告、扣薪、开除等处分问题,都属

于谘询的范围,都需要工业临床心理学的指导。

8. 沟通。沟通最初的目的是为了组织的维持,它在劳资关系中占有举足轻重的地位。沟通各阶层对组织内各种问题的看法,使每个人对整个公司都有主体和亲善的感觉。沟通的方式,可以利用公司所发行的报纸、杂志、员工手册、或者郊游、开会等。

但组织的健全维持,却不是单靠群体式的沟通联系可以达成的。当工人有不满、疑问或建议时,可采用由下向上的郑重沟通方式,这也是态度测量、谘询、诉苦程序、建议系统的目标之一。但后面几项技术,仅能对经理部门的政策决定,给予回馈作用,并不能达到向下沟通的效果。

9. 薪酬及劳工关系。虽然薪水、报酬、工人福利与劳工关系,一向与经济有关,但心理学家对其兴趣却逐渐加深。一般说来,公平合理的薪酬制度,是引导工人对组织的目标贡献其力量的诱因。

劳资关系,最确切的问题,是减少组织内部的冲突,达到协调局面,以维持组织的顺利发展。

我国的实际情况,与国外有很大的差别。

第一、根本的差别在于我们是中国共产党领导下的社会主义国家,工人和管理干部的关系,领导和职工的关系是同志关系,而不是劳资关系,不是雇用与被雇用的关系。

第二、我国的人事制度和外国的人事制度也有着原则的不同。我们的人事工作主要是在党的领导下由组织人事部门负责的。新时期人事工作的根本任务,就是要认真贯彻执行党的组织路线,促进和确保党的政治路线的实现,紧紧围绕四化建设这个中心,做好对各类人员的考核、调动、调整、录用、

培训、奖惩和工资福利等工作,积极进行人事制度的改革,发现选拔各行各业的优秀人才和充分发挥他们的聪明才智,为四化建设作出贡献。从现在看,人事部门的工作和职责范围,主要是以下几项:

(1)贯彻执行党在新时期的组织路线,进行人事制度的改革,把机构改革、干部任用制度改革搞好,逐步推行干部聘用制、聘任制、任期制、实行干部交流与合理流动,加强对干部队伍的宏观控制。

(2)按照干部管理权限和范围,负责干部的调配、调整、培训、考核和晋升工作。

(3)吸收录用干部工作。

(4)军队转业干部的接收安置工作。

(5)根据国家计划负责高等院校和中等专业学校毕业生调动、派遣工作。

(6)承办各级人民政府任免干部的有关工作。

(7)承办国家行政机关和事业单位工作人员的奖惩工作。

(8)国家机关、事业单位工作人员的工资、福利工作。

(9)干部退休、退职工作。

(10)干部的调查、统计工作。

(11)本着人事工作为四个现代化服务,为经济建设服务的原则,负责各类人才的交流服务工作,办理专业技术人才的招聘、聘用、借调、兼职、引进代培、定期支援、技术承包、咨询和难题招标等多种形式的人才交流事宜,为党政机关和企事业单位提供人才信息,荐才招贤,为人才的开发和交流搭桥铺路。