

21世纪高职高专精品教材·财经类专业平台课

Guanli Xinlixue

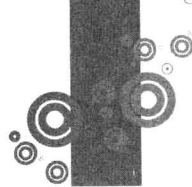
管理心理学

(第二版)

朱吉玉 主 编

FE 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

Guanli Xinlixue

管理心理学

(第二版)

朱吉玉 主 编



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

大 连

© 朱吉玉 2011

图书在版编目 (CIP) 数据

管理心理学 / 朱吉玉主编. —2 版. —大连: 东北财经大学出版社, 2011. 3

(21 世纪高职高专精品教材·财经类专业平台课)

ISBN 978-7-5654-0282-1

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 (2011) 第 020067 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)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连图腾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: 185mm × 260mm 字数: 332 千字 印张: 14 3/4

2011 年 3 月第 2 版 2011 年 3 月第 3 次印刷

责任编辑: 张晓鹏 孙佳音 张 贺 责任校对: 齐 心

封面设计: 张智波 版式设计: 钟福建

ISBN 978-7-5654-0282-1

定价: 24.00 元

第二版前言

《管理心理学》是东北财经大学出版社按照国家教育部有关高职高专人才培养的精神，以提高学生整体素质为基础，以培养学生专业基本技能为主线组织编写的高职高专工商管理专业系列教材之一。在编写过程中，笔者充分吸收了国内外同类学科、同类教材的研究成果，并与我国国情和专业实际相结合。为此，本教材在内容和体例的设计上，设置了学习目标、小思考、补充阅读材料、案例和管理寓言等栏目，在每章章后都设置了中型案例分析、实践训练和心理小测验，形式多样，内容活泼，以提高学生的学习兴趣，增强学习效果。

本书在第一版的基础上，结合当前形势的发展和管理实践的需要，在内容上作了增删，补充和调整了一些教学案例和阅读材料，增加了行为学、价值观、目标管理等基础理论，强化了跨文化管理的内容，从而使本书的内容更加完善、体系更加合理。

本书共有十章内容，分五个部分：第一部分是管理心理学概述，主要介绍管理心理学的研究对象、形成与发展、相关基础理论等内容；第二部分是个体心理，主要包括社会认知、个性、需要与动机、情绪、态度、挫折、激励等内容；第三部分是群体心理，主要包括群体的规范、压力和凝聚力，群体中的人际关系，群体的冲突与沟通等内容；第四部分是组织心理，主要包括组织结构与类型、组织的变革与发展、组织文化等内容；第五部分是领导心理，主要包括领导行为、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组织修订，在编写和修订过程中参阅了大量文献，或在文中列出，或在书后参考文献中说明；同时本书的编写和修订还得到了东北财经大学出版社的大力协助和指导，在此一并致谢！

由于作者水平有限，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。

编者

2011年2月

目 录

第1章 管理心理学概述	⇨1
1.1 管理心理学的研究对象	/1
1.2 管理心理学的产生和发展	/3
1.3 管理心理学的研究任务和意义	/9
1.4 管理心理学的研究原则和方法	/13
知识掌握	/16
案例分析	/16
实践训练	/16
第2章 管理心理学的基础理论	⇨20
2.1 人性观基础理论	/21
2.2 管理学基础理论	/30
2.3 心理学基础理论	/34
2.4 行为学基础理论	/38
知识掌握	/43
案例分析	/43
实践训练	/44
第3章 社会认知与管理	⇨47
3.1 认知概述	/48
3.2 认知规律与管理	/53
3.3 价值观与管理	/59
3.4 归因理论与管理	/64
知识掌握	/66
案例分析	/66
实践训练	/67
第4章 个性与管理	⇨69
4.1 个性概述	/69
4.2 气质与管理	/72
4.3 性格与管理	/76
4.4 能力与管理	/81
知识掌握	/85

2 管理心理学

案例分析 /86

实践训练 /86

第5章 需要、动机与管理 ⇨91

5.1 需要与管理 /91

5.2 动机与管理 /97

5.3 目标与管理 /100

知识掌握 /108

案例分析 /108

实践训练 /109

第6章 情绪、态度、挫折与管理 ⇨111

6.1 情绪与管理 /111

6.2 态度与管理 /115

6.3 挫折与管理 /121

知识掌握 /128

案例分析 /129

实践训练 /129

第7章 激励与管理 ⇨131

7.1 激励概述 /132

7.2 激励理论 /133

7.3 激励与管理 /142

知识掌握 /146

案例分析 /146

实践训练 /147

第8章 群体心理与管理 ⇨149

8.1 群体心理概述 /150

8.2 群体的规范、压力和凝聚力 /153

8.3 群体中的人际关系 /156

8.4 群体的冲突与沟通 /164

知识掌握 /170

案例分析 /170

实践训练 /171

第9章 组织心理与管理 ⇨173

9.1 组织心理概述 /174

9.2 组织的变革与发展 /181

9.3 组织文化心理 /186

知识掌握 /199

案例分析 /199

实践训练 /200

第 10 章 领导心理与管理	⇨201
10.1 领导心理概述	/202
10.2 领导理论	/208
10.3 领导者素质与心理	/214
知识掌握	/221
案例分析	/221
实践训练	/222
主要参考文献	⇨225

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；

认识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

不发年终奖

有这样一个例子。某公司经营一直蒸蒸日上，效益很好。而今年公司盈利大滑坡，春节即将来临，年终奖成了问题，而往年奖金是很丰厚的。总经理受到以退为进的启发。很快公司传开了小道消息“由于营业不佳，年底要裁员”。顿时人心惶惶，唯恐自己被裁掉。但过不久，总经理宣布：“公司虽然艰苦，但大家同舟共济，所以不愿牺牲共患难的同事，只是年终奖不能发了。”大家心里的石头落了地，早压过了没有年终奖的失落。

分析提示：这是以退为进的心理控制策略在管理工作中的运用。这个案例告诉我们，企业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。

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—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,协调员工的人际关系,满足员工的心理需求,最大限度地调动员工的积极性、主动性和创造性。这些过程如图 1—1 所示。

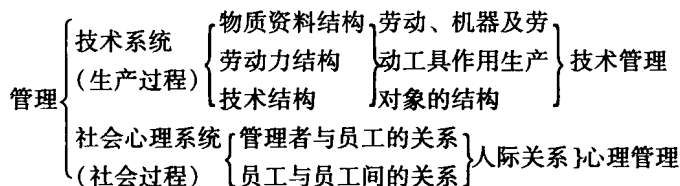


图 1—1 管理结构示意图

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,实质上就是由一个人或一群人来协调其他人活动,以便达到个人单独活动所不能达到的效果。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】

问:管理的中心是什么?为什么?

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 管理心理学的具体研究对象

管理心理学的研究对象是组织中的人及其心理活动,管理心理学是研究如何调动人的积极性的学科。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其规律,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几部分内容。

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,而是具有心理相互影响、相互作用的有机整体。

群体心理的研究主要包括: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内容。

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。其内容主要包括: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。领导心理主要探讨领导的行为和功能,领导体制的演变,领导者的影响力,有关领导行为的相关理论,领导者的素质与心理特征等内容。

【小思考1—2】

“刘备掷阿斗——收买人心”是运用了什么心理?

答:《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。

●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历史

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

管理心理学的产生,一方面和与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世纪初期就已经开始了。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,标志着心理学的诞生。随着心理学科的深入研究和发 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芒斯特伯格,他不满足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年出版了《心理学与工业生产效率》一书。人们把这本书当做心理学与工业管理相结合的第一本书,并尊称芒斯特伯格为“工业心理学之父”,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,如相对完善的娱乐设施、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、提高工效的决定性因素。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,还必须具备满足员工社会与心理需求,以激发员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,人的心理活动取决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心理力场和外在心理力场的情境因素，据此提出了心理力场的理论公式为：

$$B=f(P, E)$$

其中：B 代表个体行为，P 代表个性特征，E 代表环境，f 代表函数。

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和对其构成诸因素相互作用的合力。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”理论对于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，他把人的需要分成五个层次，即生理需要、安全需要、社会交往需要、尊重需要和自我实现的需要。这五个层次的需要从低级向高级依次发展，成阶梯状。要激发人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员工的需要。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】

问：“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”这句话说明什么道理？

答：说明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，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。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价值的分配中,将智力资本化、股份化,才能充分调动他们的全部热情。利用管理心理学的基本理论指导人才管理工作,可以使管理工作更加科学化。

(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年代以前,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。20世纪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。宏观的经济行为研究更加受到重视,经济信心和经济预期成为对国家经济景气的良好预测源。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,目前更加注意探索管理者决策、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等人力资源管理的研究正向纵深发展。

(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考虑,也进行有计划的相关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,研究领域方面已突破传统框架,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、专家们参与研究,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】

什么样的鹦鹉最值钱？

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，会值这个价钱呢？”店主回答：“因为另外两只鹦鹉叫这只鹦鹉老板。”

1.2.2 我国管理思想和管理心理学的发展

1) 我国古代管理思想和实践

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。中国古代关于组织管理的理论，相传起源于《周礼》（公元前12世纪—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2500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、政治管理中得到广泛运用。

在管理实践中，早在秦始皇时代，大将蒙恬曾征役三十万人修筑长城；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，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，就有丰富的言论。《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。故功成而民从，则百姓治矣。”管子在这里提出了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。

老子的《道德经》第六十六章中说：“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；处前而人不害。是以天下乐推而不厌。”其意思是说（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，必须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”。他认为，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、计然的经营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,相关经营理财的理论还有对策论,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》中说:“桓公之于管仲也,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,唯在用得贤才”。

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:“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“得人”、“得心”关系到国家存亡。

春秋时期伟大的思想家、教育家孔子也很重视人本思想。他强调仁者爱人,提倡“爱民”、“养民”、“惠民”、“裕民”等等。

战国中期的思想家孟轲,在中国历史上第一次提出“民为贵,社稷次之,君为轻”的思想。他强调“得民心者得天下”,“失其民者失天下”。

另外,我国古代思想家们也特别重视“人和”思想。儒家学说的创始人孔子最先提出“和为贵”的思想。荀子认为“上不失天时,下不失地利,中得人和,则百事不废”。孟子则进一步强调人和的重要性,提出“天时不如地利,地利不如人和”。荀子还进一步分析道,“和则一,一则多力,多力则强,强则胜物”。就是说,人们和谐相处就能团结统一,团结统一就会坚强有力,坚强有力就能战胜万物。后来,在经营上又发展为“和气生财”的思想理念。日本人也十分重视人和,认为“人和”和“人顺”是成功的关键,人和为贵,人和是个宝,只有人和,企业才能发展的思想,是古今中外的通理。

【小思考1—4】

问:古代“和为贵”的思想,在今天有现实意义吗?

答:有。党的十六届六中全会以及十七大力提倡构建社会主义和谐社会,就是这种“人和”思想的体现。

2) 我国管理心理学的发展概况

我国管理心理学的发展是从引进、翻译早期心理学著作开始的。早在1935年,我国著名心理学家陈立就撰写和出版了《工业心理学概观》一书。从20世纪50年代开始,我国工业心理学日益注重劳动心理方面的研究。1957年,中国科学院心理研究所成立了劳动心理组。但在计划经济体制下,管理心理学的问题并没有引起人们的关注。

改革开放后,特别是在社会主义市场经济条件下,管理心理学的研究和运用受到普遍关注并得到迅速发展。从20世纪80年代初开始,中国心理学会建立了工业心理学专业委员会,同时,行为科学被逐步介绍到我国。1985年成立了“中国行为科学学会”。进入20世纪90年代,随着国有企业改革的突破和外资企业的迅猛发展,交叉文化条件下的组织文化与战略管理成为管理心理学研究的重要课题。进入21世纪,随着中国加入WTO,人才竞争的加剧,人力资源管理成为新的、十分活跃的研究和应用领域。这些研究都大大促进了我国管理心理学理论的研究和发展,为进一步发展和完善有中国特色的管理心理学体系奠定了良好的基础。

● 1.3 管理心理学的研究任务和意义

1.3.1 管理心理学的研究任务

管理心理学是将心理学的基本原理与管理实践相结合而形成的一门应用学科,它的首要任务是提高组织的生产效率。具体来讲,其任务主要体现以下三个方面:

1) 努力提高组织的生产效率,促进生产力的发展

我国目前还是一个发展中国家,生产力发展水平还较低,虽然改革开放后发生了巨大变化,但与发达国家相比,目前还有很大差距。特别是在管理水平和思想方面,我们还相对落后。

因此,认真研究管理心理学理论,充分借鉴国外先进的管理心理学理论与经验,结合我国的国情,汲取我国古代管理心理学的思想成果,深入探索我国组织中个体、群体、组织与领导的心理,为促进我国企业管理的现代化,提供切实可行的理论和策略。这也是管理心理学首要的、核心的任务。

2) 提高管理者和组织成员的思想水平和心理素质,促进精神文明的发展

管理的科学化与现代化,不仅表现为在管理过程中激发员工的劳动热情,提高生产效率,而且还表现为不断提高领导者和组织成员的思想水平和心理素质,促进社会主义精神文明的发展,为构建和谐的组织环境和社会环境服务。

管理心理学,通过对组织成员的心理与行为规律的研究,可以预见、调整和控制人的心理和行为,使组织的思想政治工作具有预见性、针对性和科学性;通过对需要、动机的研究,可以培养员工的主人翁意识、责任意识和进取精神;通过对个性心理的研究,有助于培养员工形成健全的人格和高尚的情操;通过对群体的研究,有利于形成良好的群体规范、增进群体凝聚力;通过对组织行为的研究,有助于形成正确的组织观念、深化改革意识;通过对领导心理的研究,有助于提高领导者的素质和领导效能。

3) 不断完善具有中国特色的管理心理学理论体系

管理心理学从诞生至今不足百年,而在我国,从引进到发展不过三十来年的时间。因

此,我国的管理心理学还处在介绍和借鉴、学习国外研究成果为主的阶段。虽然已初步形成了一定的科学架构,但要形成一整套适合我国国情、具有中国特色的管理心理学体系仍有大量的工作要做。

要建立我国自己的管理心理学体系,一方面要借鉴与学习国外的研究成果并汲取古代优秀的管理心理思想;另一方面,还必须充分吸收心理学、社会学、管理学、运筹学等相关学科的优秀成果,并面向生产、管理第一线,用理论指导实践,再从实践中获取经验,发展理论。

1.3.2 管理心理学的研究意义

改革开放三十多年来,我国的经济的发展取得了辉煌的成就,但与发达国家相比,仍存在较大差距。这不仅表现在技术、资金上,更突出的是人力资源缺乏,管理落后,严重制约着我国经济的发展。因此,加强对管理心理学的学习和研究,对提高我国企业管理水平,促进生产力的发展,增强国际竞争力,都具有十分重要的意义。具体表现在:

1) 推进管理的现代化和科学化

传统的管理方式强调“权威”和“服从”,管理手段提倡“恩威并施”,管理者一个人说了算,是独裁式、专制型的管理。对人才的使用、选拔是主观随意的,很少考虑人的心理特点和差异。

现代化的管理,是以“人”为中心的管理。科学化的管理,是指符合人的心理特点和行为规律的管理。它同单凭个人主观臆想的管理、经验主义的管理、单纯依靠行政手段进行的管理,是完全不同的。

管理心理学的研究,强调推行“合乎人性”的管理,在管理方式上,强调要尊重员工的心理和行为规律,增进与员工的感情联系;在管理手段上,强调各种激励机制,满足员工的各种需要去激发人的工作积极性、创造性;在管理制度上,强调民主管理,提倡员工参与决策与管理;在人才的选拔和使用方面,强调根据人的心理活动特点和个性差异合理用人,人尽其才。总之,管理心理学的研究,无论从理论价值到实用价值还是从思想到方法,对于推进我国企事业管理的现代化与科学化的进程都会产生积极的作用。

2) 充分挖掘人的潜能,不断提高工作绩效

心理学的研究表明,人人都有巨大的潜能。对于每个人来讲,充分挖掘、利用人的潜能,是创造积极人生、走向成功的重要条件。

人的潜能包括身体潜能和心理潜能。从身体潜能来说,人在绝境或遇险时,往往会发挥出不寻常的能力。而人的心理潜能更大,心理潜能表现是多方面的。创造力就是人类重要的心理潜能。创造力几乎人人都具有。由于一些人总是消极地适应社会环境,墨守成规,就在不知不觉中抑制、埋没以致丧失了自己的创造性潜能,而另一些人则求变创新,显示了自我实现的创造力。

人人都有巨大的潜能。这种潜能有待于人们去开发。大量事实表明,一个人、一个组织的效率或效益 = 人的积极性 × 能力,而人的积极性的发挥靠有效的激励。管理心理学通过研究人的心理活动和行为规律,以“人”为中心,以“激励”为主的管理方式和手段,构筑充分开发和利用人的潜力的管理体系。因此,管理心理学是促进企业发展的一种非物质要素的生产力。

我们学习研究管理心理学,掌握了生产过程中个体、群体、组织、领导的心理活动规