

大学管理类教材丛书

3310

管理心理学

(第四版)

苏东水 著

复旦大学出版社

第四版代序

经过 40 余年的管理学和经济学教学、科研工作,我愈来愈意识到创建东方管理学,弘扬东方管理文化的重要意义。使命感、责任感驱使我们克服种种困难,通过发表论文、出版专著、举办学术研讨会等形式不遗余力地扩大东方管理学在世界的影响。令人欣慰的是,我们的努力获得了越来越多的有识之士的理解、认同、支持和响应,东方管理学也日益呈现出欣欣向荣的发展态势。

我认为,东方管理学是研究如何融合西方管理文化领域中人的心理行为与有效运行规律的现代科学,东方管理文化的精髓是“以人为本,以德为先,人为为人”。其中,“以人为本”是东方管理研究的出发点;“以德为先”是实施有效管理的保障;“人为为人”是管理的本质特征与根本目标。东方管理文化具有开放与融合的显著特点。目前,它正在充分借鉴古今中外管理思想的基础上,不断地创新和发展。

一、东方管理研究的出发点

东方管理学认为,人是管理要素中最关键、最基本的要素。中国古代管理思想中一直十分重视人在管理中的地位问题,倡导以民为本、以人为本。作者早在 1986 年出版《管理心理学》一书中就提出:“研究‘人’是一个新课题、新领域也是本学科的出发点和关键”。

先秦儒家代表人物之一的孟轲,提出了著名的“民贵君轻”的思想,他认为百姓、国家、君主三者之间的关系应该是:“民为贵,社

稷次之，君为轻”。他明确指出了统治者如果要稳固地掌握政权，真正治理好国家，就必须充分重视人民的作用，把人民放在头等重要的位置来对待。此后，许多儒家学者继承这一思想，提出了类似的想法，比如汉朝贾思勰在《齐民要术》一书中也说到“食者民之本，民者国之本，国者君之本。”古代思想家们还在有关政府的职能、统治者的义务的论述中阐发他们的“民本”主张。东方传统文化自始至终都以人的管理为中心，强调人的中心作用。古代先哲们的人本思想历久而弥新，在现代社会中也同样有适应其蓬勃生长的肥沃土壤。

“以人为本”，也就是在管理活动中要一切以人的管理为中心，以人的权利为本，强调人的主观能动作用，力求实现人的全面、自由、普遍发展。这一价值取向与现代社会资源共享，网络依存与创新发展的特征相适应，也正是东方网络社会存在的前提条件。而纵观西方管理学发展的历史，也可以看出其与东方管理的人本管理思想日趋融合的趋势。无论是行为管理理论，还是当前西方管理学中最新发展的企业教练、神经语言程序学等管理新思维，都立足于人本思想。

在经济发展的历史长河中，我们也不难发现，人力资源的重要性日显突出。新技术、新产品、新的管理思想层出不穷，从中可以清楚地看到人的智慧与人的创造性的激发是经济与社会发展的不竭动力。人的管理问题应该始终是管理学的核心问题。全球化和新经济的到来，改变了各个领域的管理哲学和管理实践，也给传统的人力资源管理带来了挑战。新时期人力资源管理发展趋势和特点将呈现出以下特点：

1. 具有弹性和适应性成为企业生存的基本条件，建立“以人为本”的柔性化组织成为趋势。越来越多的公司将在管理中运用参与系统，发展适合的管理形态、领导风格和雇佣态度；建立功能团队，超越传统的“目标团队”；克服组织合作惰性和自我满足，建立

充分的内部交流和综合反馈机制；扩大组织技能，超越狭隘的功能界限。

2. 组织的限制变得越来越少，组织结构变得扁平，工作群体和团队变得越来越重要，高质量雇员数量日益增加，社会越来越需要组织的社会责任和伦理行为。

3. 企业的知识与能力是企业长期竞争优势的重要源泉。个人学习是组织学习的基本出发点，在此基础上如何产生组织的能力是人力资源管理的任务。通过增加、联合、更新知识并运用于实践，用开放的态度吸取经验，可以产生独特竞争力。

4. 人力资源管理应集中于激励，提高积极性和创造性，集中于增加人们的活力，充分发挥每个人的才能，做到“人尽其才”。

因此，现代组织的领导者必须“以人为本”，把人作为管理的出发点，重视人在管理中的基础性、根本性作用，充分考虑到员工独立完整的个性和人格，尊重、关心和爱护职工，在企业中营造一种“平等、友爱、互助”的氛围。正如孔子在《礼记·中庸》中所说的“为政在人”，一个国家治理成败的关键在于人，同样地，对于任何一个组织来说，经营成败的关键也在于选拔和任用人才，如何调动员工的工作积极性。

二、东方管理的指南针

东方文化中有着大量“以德为先”的论述。《大学》倡导以德为本：“德者，本也；才者，末也。”孔子希望管理者在个人品行上要“尊五美”：“君子惠而不贵，劳而不怨，欲而不贪，泰而不骄，威而不猛”（《论语·尧曰》）。墨子在《尚贤上》中对贤良之士的解释就是“厚乎德行，辩乎言谈，博乎道术者”，即墨子把厚德排在个人素养的第一位。

“以德为先”，即人的行为要以道德为基础，以法律为准则，强调的是道德伦理的作用。从儒家提出著名的“修身、齐家、治国、平

天下”命题中可以看出中国管理文化的起点是“修身”，强调通过管理者的道德威望的感召示范，潜移默化地影响群体，在群体中形成人人自觉加强道德修养的良好氛围，促进群体社会网络的协调和睦，实现资源共享，优化组织结构。

在管理实践中，“以德为先”要求企业管理者必须有健全、良好的品格，以作为企业职工的表率。对于一个企业领导者来说，他最基本的“德”应该是带头遵守组织的规章制度。正如唐太宗李世民提醒告诫自己及后世帝王的一样：“若安天下，必须先正其身，未有身正而影曲，上治而下乱者。”组织规章制度的制定是为组织成员提供一个行为规范，以便整个组织处于有序状态，保证组织顺利运行，从而保障组织目标的实现。另一方面，领导者在管理中也不能仅仅满足于监督控制，还必须讲仁爱之心，以仁爱之心对待下属，即讲“仁德”。“仁”是一种精神境界，是许多优秀的管理者的道德追求和价值追求。它要求管理者在管理中，以一颗爱心实现与员工的心灵沟通，做到以理服人，以情感人，使每一项管理措施既符合规范，又能调动员工的主动性和创造性，这也是现代管理艺术的体现。

“以德为先”不仅体现在人与人的关系中，还体现在人与组织、社会，组织之间，组织与社会，个人、组织与自然等共生、共栖的关系中。以德治国——讲求“官德”、以德治企——讲求“商德”、以德治家——讲求“家德”，是实现经济社会健康发展的重要保障。

三、东方管理的本质特征

“人为为人”，从哲学观点看是人的心理行为矛盾的统一，即是权利与道德、利己与利他、激励与服务的统一。是揭示管理学本质的核心命题，是对古今中外管理思想精华的精要概括，也是我四十八年来学习、科研、实践心得提炼的观点。

“人为”体现的是人自身的修炼与努力，它要求每一个人首先

要注意自身的行为修养，“正人必先正己”，然后从“为人”的角度出发，来从事、控制和调整自己的行为，创造良好的人际关系和激励环境，使管理者和被管理者都能够持久地处于激发状态下工作，主观能动性得到充分地发挥。“人为”与“为人”两者具有辩证关系，二者互相联系，并且可以转化，对任何管理者和被管理者都有一个从个人行为逐步向为他人服务转变的过程，即从“人为”向“为人”转变的过程。这一过程体现在家庭、行业、国家一切方面的管理之中，管理者和被管理者越是注重自身行为的素质，其“为人”即管理的效果就越快越好。

“人为为人”揭示了管理的本质。从管理思想发展的历程来看，每个时代的管理思想都反映了“人为为人”的理念。如周易的阴阳运行规律；儒家修己安人，治心为上的思想；道家所提倡的“无为而治”；墨家所推崇的“兼爱利人”等都闪烁着“人为为人”思想的光芒。“人为为人”也是对现代管理思想的概括。从行为科学理论、基于马斯洛“需要层次理论”而诞生的种种管理方法、西蒙的决策行为理论，到当前的知识管理、管理反馈、流程再造、组织修炼、组织学习、网络化组织等等，其核心思想都是“人为为人”的互动式管理。

我在“东方管理文化的探索”、“管理心理学”、“现代管理学中古为今用”、“东方管理文化的复兴”、“面向 21 世纪的东西方管理文化”等论著中对“人为为人”思想进行了探讨研究。我认为人为学可以从以下十个方面进行探讨：

(1) 关于人的行为规律的研究。孙武提出“人情之理，不可不察”。这说明在管理中要重视研究人的规律，要根据一定的规律去满足人的欲望，办事情才能符合客观实际。

(2) 关于研究发挥人的主观能动性。

(3) 关于人的本性问题。

(4) 关于人的欲望和人的需要问题的研究。

- (5) 关于奖励和惩罚问题的研究。
- (6) 关于“人和”的思想。
- (7) 关于群体行为和组织行为的研究。
- (8) 关于用人问题的研究。
- (9) 关于领导行为研究。
- (10) 关于怎样运用权力问题的研究。

无论从理论研究上来看,还是从指导实际的管理工作来说,我认为人为为人学说都是极其重要的思想。一言以蔽之,东方管理的内涵就是“人为为人”。

在 20 世纪,管理学的发展取得诸多成就。尤其值得强调的是,在广大华商的管理实践及广大学者对东方管理文化现代价值的探究中,东西方管理文化日益走向融合。这些艰苦探索与研究成果对世界管理学的发展做出了巨大的贡献。在新世纪里,东方管理也和西方管理一样面对着许多新的挑战。迫切需要人们对管理思想、管理教育、管理理念、管理方法等方面进行理论与实践的深入探索。

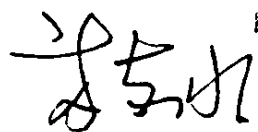
随着东方经济在世界经济中的崛起,东方国家对世界经济的影响将会越来越大。东方管理文化正出现世纪的回归,管理理论将由“人为政本”转移到“以人为本”;由“家庭伦理”发展到“以德为先”;从强调“社会责任”转移到“人为为人”。在这种环境下,弘扬东方管理文化不仅有助于增强民族自信心,发扬爱国主义精神;还有助于增强中华民族的凝聚力、促进华人沟通、促进新经济的增长、建立 21 世纪新的文化融合体、构建社会转型期新的文化体系、促进世界第五次管理文化飞跃、构建社会主义市场经济体系下的道德伦理体系、推动新世纪产业结构的调整以及建立融合东西方的管理理论的管理学新体系。在新的世纪里,东方管理将以其独特的优势,博大精深的内涵,为深化和发展管理理论,丰富管理实践做出更大的贡献。

本书是我研究东方管理学的早期原著和基础之一。历经十五

年,发行达 60 万册,获得各界人士和朋友、学生的关心,支持、帮助,并荣获教育部、上海哲学社会科学和国外学术基金多个奖项,在此致以对大家表示深切的敬意。这次,第四版的代序,是我在主持第五届世界管理论坛和第五届东方管理论坛举办的东方管理文化国际研讨会上的主题学术报告“人为为人——回归管理学的真谛”。

人类跨入新世纪,事物变化多端,创新是一个民族进步的灵魂,也是人们进步的原动力;青年人是这个时代发展的支柱力量和希望,劳动者,尤其是经理人、知识人、文化人、投资者是社会财富增长的重要源泉力量。鉴此,我在本书第四版出书过程中,承蒙复旦大学出版社领导刘子馨等同志的支持和我的博士生颜世富、彭贺的辛勤的协助,根据新时代社会经济发展的需求,对全书进行较多的修改、补充,新增:“创业行为”、“青年人心理”和“劳动者心理”三章的新内容,主要阐述新时代创业者的心理、行为和心智模式;新时代青年人心理特点、行为和道德修炼;劳动者、经理人、投资者的心理健康等。

管理心理学是门实践性很强的新学科,事实证明,对于在新时代要求发展,要求进步的人们是一门必读的课程,为了增加本学科实践的需要,我们尚在编写一部“管理心理学案例和学习导引”以供读者参考之用。诚希学术界的同仁和读者对本书继续给予指导,感谢诸新老朋友诚挚的支持。



于复旦大学东方管理研究中心

2002 年 2 月 8 日

前 言

管理心理学是研究管理领域中人的心理行为运动规律的学科。学习研究这门学科是为推进社会主义精神文明、物质文明的现代化建设服务的。我认为要建立起中国特色的社会主义经济体制，应该重视研究人的行为问题、企业本身行为和国家对企业管理行为问题。这是经济起飞发展的三个车轮。三个车轮的同步飞跃，就能促使改革、开放和经济建设取得更大的成效。无论哪方面，“人”是活的生产力，社会的主体，企业的根本，是社会关系的总和。研究“人”还是一个新课题、新领域，也是本学科的出发点和关键。由于管理心理学主要研究对象是“人”，因此它是研究人的学问，是研究如何最大限度的调动人的积极性和创造性的学科。所以说，学习这门课，对于如何做人的工作，使对人的管理逐渐走向科学化的轨道是很有启发帮助的，也是非常必要的。它将有助于我们建设一支精神文明的职工队伍，提高职工各方面素质，促进劳动生产率的提高，从而加速管理现代化的进程。

那么，管理心理学在研究人的问题上，具有哪些内容？本书共五篇十八章构成自身的体系。第一篇，总论，主要介绍：管理心理学的研究对象；管理心理学的产生发展；管理心理学基础理论。第二篇，个性心理，主要介绍：人的个性，人的需要，人的期望，人的性格，人性管理。第三篇，管理行为，主要介绍：激励行为，决策行为，领导行为，组织行为，创造行为。第四篇，人群心理，主要介绍：劳动者心理，消费者心理，青年人心理和群团心理等。第五篇，心理测定，主要介绍：人的心理测定方法，包括人的能力测定方法，智力测

定方法和性格测定方法等。以上管理心理学的内容体系,是作者几年来教学本学科过程初探的设想。

管理心理学是一门理论性和实践性很强的学科,在学习中,要注意理论联系实际,要用全面的辩证的和历史的观点来认识和解决人的问题;要用阶级分析的方法研究人;用定性的和定量的方法测定人的个性心理活动;要树立以人为中心的管理思想;还要注意本学科与其他学科之间的联系,应用各学科的知识和方法加深领会本学科的内容。愿大家在共同学习研究探索这门学科的过程中取得更大的绩效。

本书是作者自1980年来为复旦大学企业管理研究班,高校师资班,经济专业本科生、硕士研究生及上海企业管理协会厂长班,江西省委和江苏省委党校举办现代化管理班,中国国民经济管理学会与上海管理教育学会和泉州市科委、黎明大学举办的“现代经济讲座”,上海文化局艺术管理班及在各地高校、党校和企业部门讲授的《行为科学》、《管理心理学》等课程所编讲义基础上,经过多方广泛征求意见修改编写成这本教材。其中有小部分已于1982年在我参加主编《工业企业经营管理学》以及《西方现代行为科学》各书作为主要篇章正式出版。近年在接受国家教委编写高校《管理心理学》教材任务过程中,又应上海电视大学为4000多名党政干部学员学习本课程的急需,于今年末两个月中,在原自编的三本教材基础上,进行了较大的修改补充完稿。在本书的编写过程中,曾获得各有关同志的协助、鼓励,同时参考和引用了部分国内外有关研究成果与文献。在此谨表示谢意。

由于编时紧迫,水平有限,书中难免有不妥之处,敬希指正,以便修改。

作 者

1986年12月于上海复旦大学

再版序言

《管理心理学》一书自1987年出版迄今,五年来仍是同类著作中的畅销书。在学术专著出版不景气的时节里它重印了八次,发行近20万册,并获日本赤羽优秀学术著作奖,受到海内外有关专家、读者的关注;收到近百封来信,有赞誉之辞,也有对本书再版提出修改意见者。一位曾经留学美国获博士学位、现负责海外一家国际公司的总经理特地从中国新华社买了本书,读后来信云:“对于作者精研此门学问深感敬佩,特别是在海外不易见到有关马列在这方面的思想,亦能收入您的大作,使我们可以从另一个角度了解《管理心理学》。”一位台湾的著名心理学教授在获览本书后,特远道光临复旦园,访问作者,这位年事已高对心理学有研究威望的教授与其夫人说:我们拜读了您的书,特地慕名造访合作出书,本以为作者是位白发苍苍的老学者,想不到竟是一位头发黑黝、精力充沛、富有研究成果的中年人。海峡两岸的学者通过深切交流,畅谈此门学科的发展与成就及其对人类进步的作用,使我对从事此学科研究的志趣尤深。社会广泛读者对本书作者的高度评价,也是一种强大的激励动力和鞭策,坚定了我修改本著作的决心。我谨此感谢读者朋友们的关心鼓励。本书第二版修订,原体系保留,内容作了补充和修改,同时,在序言中论述了我提出的“人为学”的主要思想,诚希读者指正。

我原来多年从事经济管理学科的研究,1980年始从阅读过的中国古、近代和西方现代的经济管理文献中,加上大量的理论和社会现象,触动了我对研究“人”学问的兴趣。十多年来我从探索中国

古代行为学说起,到现代西方行为科学以及中外管理思想精华之中,逐渐形成自己设想建立的一门学科——“人为学”,即研究人的心理行为的科学。我的《管理心理学》,其实是一部“人为学”的著作,也是我创作“人本论”的基础。我认为要建立有中国特色的管理心理学科体系,或者说创立“人为学”体系,首先要了解什么是管理的本质和“人为学”的性质。按照马克思在《资本论》中的说法:管理有两重性;西方管理学家一般说法管理是一种组织行为。在中国历史上,各学派对管理本质的看法则有各自独到的见解。在儒家看来,管理是“修己—安人”的行为;法家看来,则是一种功利的行为;在道家看来,是一种“效法自然”的行为;在墨家看来,是利他行为;在《易经》看来,是一种“人道行为”;而就宋明理学来说,管理则是一种“循理行为”。这些对于管理本质和管理中人的行为的见解各有根据,亦各有所长。我认为中外历史传统论述的管理的本质可以用最简洁的方式概括为:“人为为人”。每个人首先要注重自身的行为修养,“正人必先正己”,然后从“为人”的角度出发,来从事、控制和调整自己的行为,创造一种良好的人际关系和激励环境,使人们能够持久地处于激发状态下工作,主观能动性得到充分的发挥。“人为”与“为人”两者具有辩证关系、互相联系并且可以转化。对任何管理者或被管理者,都有一个从个人行为逐步向为他人服务转变的过程,即从“人为”向“为人”转变的过程。这一过程体现在家庭、行业、国家一切方面的管理之中,管理者与被管理者越是注意自身行为的素质,其“为人”即管理的效果就越好。在当今整个世界政治经济错综复杂、瞬息万变的格局中,以人为中心的管理思想,正在全世界范围内引起越来越多的重视,人们普遍重视人的管理问题,认为在管理的诸方面中,人的管理是最重要的方面。而我国古代思想家也早就提出过这一问题。《孙子兵法》便曰:“人情之理,不可不察。”《荀子·天论》中又说:“天有其时,地有其财,人有其治。”这些论述都提出了研究和重视人的因素的重要性。1990年和

1991年我曾在全国古代管理思想研讨会和国际经济管理研究会上作了有关学术报告。我认为人的积极性是现代经济起飞的原动力,因此围绕着“人为为人”这一人为学的中心思想来创建中国式管理体系是有一定意义的,也可以充分反映出中国传统管理文化的特征,有助于我们从研究人本身出发来思考现代管理所面临的各种问题。历史在发展,时代在进步,我们今天应该以马克思主义立场、观点和方法,博览众长,取长补短,融会贯通,根据新的社会发展特征进一步建立完善的中国管理心理学学科体系,以便更好地为祖国现代化的宏伟事业服务。

溜走的是悠悠岁月,留下来的是我的亲人和朋友们给予最真挚地支持而取得好成果。在本次再版中得到复旦大学出版社高若海、苏荣刚和我的博士生喻文益等同志的帮助,特表谢意。我难以忘却的是在我从事管理学和行为学的探索过程中,我的父母和亲人曾给予勉励和帮助,使我不从仕途,而专心致志追求学问。在短短近十年中独立完成了十部专著。我的亲人挚友以忘我的精神在炎热的夏天、严寒的冬天为我誊抄手稿,真心诚意地为我的写作和事业费尽精力,给予帮助。今天乘本著作再版之际,谨以此书纪念我的父母,献给我最亲的人。人生征途漫漫,其修远兮,吾将继续往上下而求索也,祈望未来的道路上再生丰硕之果。

苏东水

1992年2月22日
于上海华侨新村寓所

第三版序言

《管理心理学》自1987年作为专著出版,迄今已有十年,发行50多万册,在前5年重印了八次共20万册,在后5年重印了十一次共30万册。1994年被评为上海市社会科学优秀著作一等奖。人的一生有限,在短短十年瞬间,一本书受到这么多的读者爱戴,说明它还有一定的生命力。这不能不让我想起在写作过程中,曾得到我的亲人和同仁好友门弟的鼓励与支持。

一门学科总不会十全十美,且同样有其生命周期,有一个从不完善到逐步完善的过程。随着科学技术的发展,新生事物不断涌现,人们的见识面也日益拓宽,所以该门学科必须更新,使之更完善。但其中属于真理性的东西也有永恒和长久应用的可能性。我总希望本书在将来获得读者的帮助并经个人的努力更趋完善。

在近十年里,为了写作“人本论”、“人为学”,研究人的心理行为的学问,我一直从事于东方管理文化探索。在诸位知心同心门生鼎力协助下,完成了200多万字的《中国管理通鉴》。通观古今中外管理之历史,博采百家以求管理文化之精神。纵览我中华春秋战国、盛唐气象以及当今发展之势、全球华人企业之发达,无不有中华灿烂文化的影响,无不重视人的心理行为的研究。文化激荡、管理创新、激励行为,乃世界进化之动力。我从此得出结论:以人为本、以德为先、人为为人乃管理行为之本质。世界管理文化在激荡、冲突和融合。尽管有争议有分歧,但皆围绕“人为为人”而论证,为“道法自然”,为谋求管理之真谛、科学之知识,谋求管理教育之发展。在我组织的“'97世界管理大会”的开幕式上所作的题为“面向

21 世纪的东西方管理文化”的主题报告中指出：“21 世纪的管理面临三大挑战，亦即三大影响文化及人本管理的因素”，它们是：

1. 世界经济发展中心可能移向亚洲。

2. 现代科学技术的发展已经进入了一个新的阶段，由此导致了人们重新思考现代管理行为的规范化、最优化和数量化的适用范围与合理性。

3. 以要求可持续发展为中心的新发展观正成为全世界的共识。

对此三大因素，以中华管理文化为核心的东方管理文化的魅力正在更加完美地表现出来，东西方管理文化的进一步相互激荡、渗透、融合，是必然的趋势。这种整合的趋势表现为：对人才管理的重视，对新企业文化的兴起和伦理道德的关注。

东方管理文化是积两千多年思想、理论和经验创造的。中国改革开放进一步向深度、广度推进，以最大限度的热情和期望研究东方管理文化已迫在眉睫。此间以研究人为中心的管理心理学，也成为热门。

东方管理文化认为管理之关键在人，在于人的心理及行为。东方管理文化的本质就是“以人为本、以德为先、人为为人”。

随着世界经济的全球化、信息化、市场化和一体化，东西方管理学界都倾注极大热情关注文化对管理的作用，而人在管理中的地位日渐重要，团体的合作甚至是全球合作也越发显示出强大的生命力。在此基础上，东西方管理文化将进一步融合、转换、创新，生成一种崭新的管理文化。21 世纪即将到来，管理的创新和发展、东西方管理文化互相取长补短，东方管理学派和东方管理学科的创建，必将对世界管理理论研究和实践作出重要贡献。

三版前夕，以此献仁。

苏东水

1998 年元月

于上海华侨新村寓所

目 录

第一篇 总 论

第一章 管理心理学的研究对象	3
第一节 什么是管理心理学	3
一、管理心理学的研究对象	3
二、管理心理学的研究内容	4
三、管理心理学的体系结构	6
第二节 为什么要学习管理心理学	7
一、对推进管理现代化的作用	8
二、对提高劳动生产率的作用	9
三、对加强政治思想教育的作用	9
第三节 怎样学习管理心理学	10
一、要明确这门学科的两属性	10
二、要树立以人为中心的管理思想	12
三、要综合运用各种方法研究人的心理行为	15
小结	18
思考问题	19
第二章 管理心理学的产生和发展	20
第一节 管理心理学理论起源	20
一、管理心理学产生的历史背景	20
二、工业心理学兴起	20
三、人事心理学和工程心理学的出现	21

第二节	管理心理学开创阶段	22
一、	梅奥的“霍桑试验”及人群关系理论	22
二、	勒温创建的群体动力理论	26
三、	莫雷诺创建的社会测量学	27
四、	马斯洛创建的需要层次理论	27
第三节	管理心理学的发展概况	28
一、	美国管理心理学的发展概况	29
二、	前苏联管理心理学的发展概况	30
三、	中国管理心理学的研究概况	31
小结	32
思考问题	33
第三章	管理心理学的基础理论	34
第一节	管理学基础理论	34
一、	管理的实质	34
二、	管理理论	36
三、	管理现代化	47
第二节	人为学基础理论	49
一、	人的本质	49
二、	人的行为	57
三、	人为学说的探讨	60
第三节	心理学基础理论	67
一、	什么是心理学	67
二、	人的心理	68
三、	心理过程	71
小结	78
思考问题	79