

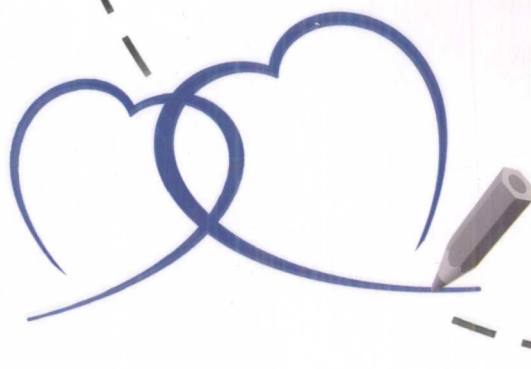
◆ 普通高等院校本科教材



实用管理心理学

SHIYONG GUANLI
XINLIXUE

邹碧海 主编



重庆大学出版社

<http://www.cqup.com.cn>

普通高等院校本科教材

实用管理心理学

主 编 邹碧海
副主编 康晓卿
参 编 陈 强 文建秀
周仲渝 郭 婕

重庆大学出版社

内 容 提 要

本书对管理心理学的基本原理,管理心理学中的个体心理、群体心理、领导心理进行了介绍,实现了管理心理系统的优化整合。全书主要内容包括:人性假设理论与管理,社会知觉与管理,态度与管理,个性差异与管理,动机、激励与管理,情绪情感与管理,群体心理与管理,团队建设与管理,组织心理与管理,领导心理与管理,职工的心理保健等。本书突破了以往编写管理心理学的局限,增加了大量的案例,使本书更加“实用化”。

本书可作为大学本科心理学、管理学专业的教材,也可供广大社会读者借鉴参考。

图书在版编目(CIP)数据

实用管理心理学/邹碧海主编. —重庆:重庆大学出版社,
2009. 10

ISBN 978-7-5624-5142-6

I. 实… II. 邹… III. 实用管理心理学
IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 187245 号

普通高等院校本科教材

实用管理心理学

主 编 邹碧海

副主编 康晓卿

参 编 陈 强 文建秀

周仲渝 郭 婕

责任编辑:李竹君 沈 静 版式设计:李竹君

责任校对:贾 梅 责任印制:张 策

*

重庆大学出版社出版发行

出版人:张鸽盛

社址:重庆市沙坪坝正街 174 号重庆大学(A 区)内

邮编:400030

电话:(023) 65102378 65105781

传真:(023) 65103686 65105565

网址:<http://www.cqup.com.cn>

邮箱:fxk@cqup.com.cn (营销中心)

全国新华书店经销

重庆东南印务有限公司印刷

*

开本:787×960 1/16 印张:17.5 字数:321 千

2009年10月第1版 2009年10月第1次印刷

印数:1—2 000

ISBN 978-7-5624-5142-6 定价:27.00 元

本书如有印刷、装订等质量问题,本社负责调换
版权所有,请勿擅自翻印和用本书
制作各类出版物及配套用书,违者必究

笔者自1991年工作以来,10多年一直从事管理心理学的教学与研究工作。在管理心理学资料非常匮乏的情况下,经过一番努力,完成了管理心理学的教案,为管理系开出了管理心理学课程;在开设课程过程中,一边讲课,一边收集资料,补充内容,并开展研究工作。经过多遍的讲授,又经过数次的修改,形成了书稿。

本书内容共12章。第1章主要是树立管理心理学的整体概念,让学习者搞清楚管理心理学的理论和实践意义,以及这门学科的发展前景。第2章是人性假设的探讨与管理模式的研究,主要内容包括西方经典的人性假设理论与管理理论的介绍及研究,人性假设理论的新演变简介。第3章是社会知觉与管理,主要内容包括对知觉、社会知觉的研究。第4章是对态度与管理的研究,主要内容包括态度概念解析,对态度转变理论的研究。第5章是个性差异与管理,主要内容包括对能力、气质、性格差异与管理的研究。第6章是动机、激励与管理,内容包括动机理论和激励理论的研究。第7章是情绪情感与管理,内容包括情绪情感概述,对情绪情感与管理的研究。第8章是群体心理与管理。内容包括群体的冲突、竞争与管理策略,群体的规范、压力与管理策略,群体的凝聚力与管理策略,群体的士气与管理策略,非正式群体及其管理策略。第9章是团队建设与管理,内容包括团队建设、团队管理、团队效能感的研究。第10章是组织心理与管理。主要内容包括组织变革的概念与类型,组织变革的分析,组织变革的技术和方法。第11章领导心理与管理,主要内容包括领导特质理论流派及其发展走向,领导行为风格理论流派及其发展走向,领导行为理论流派及其发展走向,领导权变理论流派及其发展走向,领导心理研究的新进展。第12章是职工的心理保健。主要内容包括心理卫生,企业员工工作压力及应对方式的理论研究。

本书是编著人员在多年的教学和实践经验的基础上,参考了其他相关书籍和资料编撰而成的。本书可作为高等教育本科教学使用,也可作为参考书供广

大企业管理工作者使用。

本书由重庆科技学院邹碧海副教授担任主编,他为本书的编写设计了总体思路,并负责统筹。本书第1、3、5、8、11章由邹碧海编写;第4、6章由康晓卿编写;第9、10章由陈强编写;第2、7章由文建秀编写;第12章由周仲渝编写;案例由郭婕提供。

本书在编写过程中参考和引用了国内已出版的部分企业管理教材和著作(详见参考文献),文中的案例取自有关刊物(详见案例中注明的资料来源),在此对有关的作业、撰稿人表示衷心的感谢。由于编者水平有限,不当之处在所难免,敬请读者批评指正。

编 者
2009年7月

第 1 章 绪论	1
1.1 管理心理学的产生与发展	1
1.2 管理心理学研究的对象	2
1.3 研究管理心理学的任务及方法	7
第 2 章 人性假设理论与管理	15
2.1 “经济人”假设理论	15
2.2 “社会人”的假设理论	17
2.3 “自我实现人”假设理论	20
2.4 “复杂人”的假设理论	23
第 3 章 社会知觉与管理	27
3.1 一般知觉过程	27
3.2 社会知觉	34
3.3 自我知觉	39
3.4 影响社会知觉的因素	43
第 4 章 态度与管理	49
4.1 态度的概述	49
4.2 态度的形成与改变	55
4.3 态度改变的理论	64
第 5 章 个性差异与管理	69
5.1 能力的差异与管理	69

5.2	气质的差异与管理	76
5.3	性格差异与管理	82
第6章	动机、激励与管理	89
6.1	行为与动机	89
6.2	几种主要的激励理论	96
第7章	情绪情感与管理	109
7.1	情绪情感概述	109
7.2	情绪的功能	111
7.3	组织行为中的情绪管理	114
第8章	群体心理	120
8.1	群体概述	120
8.2	群体功能与群体动力	130
8.3	群体规范和群体压力	134
8.4	群体心理现象	139
第9章	团队概述	146
9.1	团队基本分析	146
9.2	团队建设	153
9.3	团队管理	165
9.4	团队效能感	176
第10章	组织心理与管理	185
10.1	组织的一般概念	185
10.2	组织结构及其设计	191
10.3	组织变革	201
第11章	领导心理与管理	214
11.1	领导概述	214
11.2	领导理论	224
11.3	领导者的选择、考察、培训	232

第 12 章 职工的心理保健	243
12.1 心理卫生与心理健康	243
12.2 不同人群的心理卫生	249
12.3 职工心理疾患的治疗及其预防	259
参考文献	267

第 1 章

绪 论

1.1 管理心理学的产生与发展

管理心理学在国外心理学界称之为组织心理学,在工商管理界称之为组织行为学,是心理学领域的一个新兴的重要分支。20 世纪初,泰勒(F. Taylor)倡导的科学管理运动和闵斯特伯格(H. Muensterberg)开创的工业心理学是管理心理学形成的先驱,而真正推动管理心理学产生的是 1927 年由梅奥(E. Mayo)领导的“霍桑实验”。直至 20 世纪 60 年代,管理心理学才真正成为一门独立的学科分支并被人们广泛地应用。

管理心理学是把心理学的知识应用于分析、说明、指导管理活动中的个体和群体行为。它有助于调动人的积极性、改善组织结构和领导绩效,提高工作生活质量,建立健康文明的人际关系,达到提高管理水平和发展生产的目的。

中国古代就有丰富的管理心理学思想。例如,春秋末年军事家孙武在《孙子兵法》一书中就写道:“道者,令民与上同意也,故可与之死,可以与之生,而不畏危。”孙武强调领导与下属之间意愿协调一致性的重要性,这在今天看来也是十分重要的管理心理学原则。

中国古代的管理哲学思想充分反映在关于人性的争论上。荀子认为“今主人性,饥而欲饱,寒而欲暖,劳而欲休,此人之性情也”(《荀子·性恶》)。孟子则认为“人之善也,如水之下也”。中国古代管理心理学思想已经受到管理学家的广泛重视,中国的有关古籍也成了一些国家培养管理人员的必读书目。

不过,管理心理学的产生和发展还是与现代化大生产密切相联系的。19 世纪末,资本主义得到发展,生产规模日益扩大,对企业的管理也更为复杂,劳动组织的合理安排也提上科学研究的日程。这时出现了科学管理的学院,其代表人物是泰勒。泰勒着重研究了工人操作合理化的问题,但他把人看成是经济人,忽

视了人的社会性。

第一次世界大战对管理心理学的发展起了促进作用,参战各国都力图利用心理学原则来改进管理,提高生产为战争服务。例如,制订人员选拔和训练的方法,研究最有效的组织形式,调整工人与管理人员的关系等。

战后,工业生产的发展提出了一些新的问题,如人在生产中社会性因素的作用等。以社会心理学家梅奥为首的一批专家进行了霍桑实验,提出了“社会人”的思想。他们认为,单靠物质刺激不能保证调动工人的积极性。良好的人际关系,有利的社会条件与工作效率有更密切的关系。此外,他们还提出了非正式组织在群体中的作用。

第二次世界大战中工程心理学的发展,强调研究人一机关系,同时也提出了解决人—人关系,人—组织关系的问题。战后,许多学者总结了战时的经验,考虑到有必要建立一门研究人的行为的综合科学,认为可以把人与社会,人与生产中的诸多因素统一加以考虑。于是 1949 年在美国芝加哥大学的一次讨论会上,便提出了“行为科学”这一名称。其后美国福特基金会给予了经济上的支持,在许多大学中开展了有关行为科学的研究,并出版了行为科学杂志。

由于行为科学这一名称过于广泛,有人把医学中的行为研究、动物行为研究等也包括在内,不能突出与生产管理有关的工作。因此后来有不少单位与专家采用组织行为学或组织心理学的名称,专指对一定组织内活动的个体和群体行为的研究。在中国则多用管理心理学的名称。

普遍认为,21 世纪管理心理学研究将面对的三大课题:面向全球竞争的社会经济结构调整、科技创新和跨国公司迅猛发展带来的全球化。在这种新型的社会经济条件下,人的因素日益突出,如何搞好人力资源开发,已经成为世界各国竞争中都必须考虑的首要问题。美国国家科学院、国家工程院和国家医学院三院长于 1997 年发表了三院长联合声明“为 21 世纪做准备”,其中就把人力资源开发和科技管理决策的行为科学研究列入头等重要的研究课题。此外,管理科学本身的发展也迫切要求心理学家不断提供人们如何适应科技进步和社会变化的新知识,这显然需要我们从新的视角去开展新型的管理系统中的心理学问题研究。

1.2 管理心理学研究的对象

管理心理学研究组织管理活动中人的心理活动规律,以期调动人的工作积

积极性,提高工作效率与管理效率的科学,是社会心理学的一门应用分支。它是研究管理活动中人的心理活动与行为规律,协调人际关系,满足职工需要,调动人的积极性,提高管理效能的科学。

1.2.1 管理的含义

管理是人类悠久而又普遍的实践活动。

“管理是任务,管理是纪律,但管理也是人。”——杜拉克

“管理是根据事物原有的规律进行治理、整治的活动。”——古汉语

“管理就是对人的管理。”——行为科学管理学派

“管理就是决策。”——决策学派

“管理就是效率。”——科学管理学派

“一个组织就像一部美妙的乐曲,不过,它不是单个个人的音符罗列,而是由人们之间的和声所谱成。”——德鲁克

管理是协作劳动的产物。“凡是有许多人进行协作的劳动过程的联系和统一都必然要表现在一个指挥的意志上,表现在各种与局部劳动无关而与工场全部活动有关的职能上,就像一个乐队要有一个指挥一样。”马克思精辟论述了管理的重要性。凡有人群活动与协作劳动,就必须有管理。生产协作劳动的范围越广,管理的必要性也就越大。管理是人类的一种有组织、有目的、有领导的活动方式,是组织活动不可缺少的组成部分。组织或团体的生存、经济的发展、社会期望目标的实现等都离不开有效的管理。

管理是生产力系统中的软件系统,是科技转化为直接生产力的桥梁。管理出质量、出效率、出效益是提高企业经济效益,促进社会生产力健康、持续、有效发展的决定因素。

管理活动自古以来就存在,但是对管理进行科学研究是近代才开始的,工业革命时期,人们才将管理引申到工业的生产与经营活动之中。管理有广义狭义之分:狭义的管理主要指经济管理或企业管理;广义的管理泛指一切单位或组织有目的、有计划的管理。现代人们对管理含义的理解有以下几层意思:企业管理的对象主要是企业的生产活动与经营活动(生产包括计划、安排、现场操作、控制、质量管理、设备、维修等;经营包括广告、装潢、销售、经济分析等;还有财务会计、人事与发展等活动内容)。企业管理的职能(或管理机能)有计划、组织、指挥、控制、协调等诸多方面。企业管理的目的是充分利用企业的一切资源(包括人力、机器设备、资金、产销、原材料、时间、情报与技术等),完成企业的各项目

标与任务,取得最好的经济效益(包括社会效益)。要实现企业的目标,管理必须遵循的依据是生产活动和经营活动的客观规律以及人的心理活动尤其是社会心理活动的规律。

企业管理过程主要包括两个系统。一是技术系统,是由物质资料结构和劳动力结构组成的,包括管理劳动工具和生产、经销过程,通过专业化与机械化,使人适应机器的特点,同时制造的机器要适应人的心理、生理特点,这样来提高职工的技术水平与劳动生产效率。二是社会心理系统,即生产过程中人与人之间相互交往的社会过程,主要强调人的行为动机、人际关系、团体心理气氛、组织结构及领导行为等在管理过程中的作用。通过协调人际关系,满足职工需要,调动人的积极性与创造性来提高生产效率与效益。

1.2.2 管理心理学研究的对象

工作、组织管理活动中涉及的人的心理活动现象及其行为规律就是管理心理学研究的对象。主要强调人的个性特征、人的需要、动机、人际关系、领导水平、团体风气及组织结构与气氛等心理因素在管理上的作用。任何企业都是由设备和具有多种知识、技术、能力以及具有不同个性特征的人组成的,如果设备没有人来使用,便毫无作用。劳动生产效率提高,不仅依赖生产中的技术装备及生产组织水平,而且更大程度上依赖于职工的工作目标、劳动态度,劳动中团体的行为准则、社会心理气氛,团体领导人的个人威信、影响力和方向等社会心理因素。可见,管理心理学要研究的课题是影响效率与效益的人的因素方面的问题。从心理学角度看管理,实质上是由一个人或更多人来协调其他人的心理与行为活动,从而调动人的积极性、主动性和创造性,以便达到个人单独活动所不能达到的效果。因此管理心理学主要研究管理中人的心理和行为;组织成员的心理(组织成员包括:管理者、被管理者);组织的内环境系统当中的心理学(即研究人与人之间所产生的关系)。从这一特征来看,管理心理学研究的对象,突出的是以人为中心的管理问题,强调如何帮助一个组织去调动人的积极性,从而提高生产水平。

1.2.3 管理心理学研究的内容范围

管理心理学研究对象包括的内容与范围是:人性假设与管理理论,影响劳动生产效率与效益的个体心理、团体心理、组织心理、领导行为等。

1) 人性假设与管理理论

人性假设是对人的本性的基本观点与看法,它是管理理论的哲学基础。人性假设及其相应的管理理论是管理心理学的基本理论。在组织和企业管理中,领导人确立什么样的管理思想,制定什么样的管理原则和制度,采用什么样的管理方法和措施,建立什么样的组织结构等,都与如何理解和看待人的本质、人的价值有关系。经济人假设,与之相应的管理理论是X理论;社会人假设对应的管理理论是人际关系理论;自动人假设对应的管理理论是Y理论;复杂人假设对应的管理理论是超Y理论。管理心理学应运用马克思主义的人性观,联系我国的改革实践,评价西方管理心理学有关的人性假设及管理理论,以提高我们的管理水平。

2) 关于个体心理研究

人力资源是企业中最重要的资源之一。个人的积极性、主动性和创造性的发挥,直接影响个人在企业活动中的行为效率,而个人行为效率又直接影响团体、组织及整个生产活动的效率与效益。因此,个体心理和行为是管理心理学中的主要研究课题之一。个体心理与行为研究的核心是激励问题,即如何调动职工的积极性的问题,它涉及到个体的需要、动机、态度等,同时还涉及到人的认识差异、能力差异、个性差异等问题。

3) 关于团体心理研究

个体心理及其行为不能孤立存在,个体组成团体,才能发挥更大的效率与效益作用。团体乃是彼此相互影响、相互作用、相互意识到对方组织的集体形态。团体行为及其效率、效益,往往取决于团体人际交往,人际关系的状况及性质。团体心理与行为管理中核心的课题是人际关系问题,人际关系的测评、人际关系的条件、人际关系的障碍与改善等是团体心理研究的中心课题。此外,团体凝聚力、团体士气、团体信息交流与意见沟通、团体的决策、团体的竞争与合作、团体意识等也是重要的研究课题。

4) 关于组织心理研究

组织是一个较大的系统,是由两个或多个不同层次、不同职能的团体,为实现共同目标而组合起来的。组织是团体或个体实现某种目标的工具,组织状况直接影响团体或个体的行为效率。组织心理与行为研究对我国政治体制和经济体制改革具有重要的现实意义。组织理论及其演变,现代社会组织结构的内容、特点及管理原则,组织改革的心理分析(如改革的目的、过程、动力、阻力及其克服等),组织发展与组织效能等是其重要研究课题。

5)关于领导行为研究

领导行为是影响组织、团体、个体行为,进而影响生产(或工作)效率与效益的一个关键因素,虽然领导者作为普通个人,领导班子作为一般团体,有其一般性规律。但在管理活动中,由于他们的特殊地位、角色身份、职责与功能,决定了他们的特殊性和重要性,有必要专列课题来研究。领导理论及其发展,领导的素质、结构、功能与影响力;领导者的选择、考核、培训;领导体制的演变等均是领导行为与心理的重要研究课题。

因此,管理心理学是以管理活动中,人的社会心理因素为研究对象,探讨人性观与管理理论,研究个体、团体、组织及领导行为的特点和规律,协调人际关系,满足职工需要,调动人的主动性、积极性、创造性,以提高劳动生产效率和效益为目的的科学。它是一门研究、解释、预测和控制人类行为规律,探讨个体行为动机与激励方式,总结人类组织管理中的典型经验,充分调动和发挥全体职工的积极性、主动性、创造性,使人力资源和物质技术设备的潜力能最大限度地得到发挥,从而提高工作效能的一门科学。管理心理学是管理科学的基础,它是管理效能化,政策研究科学化与科学预测现代化的基础。

1.2.4 管理心理学与其他学科的关系

1)管理心理学与管理学

管理学是研究管理过程中一般活动规律的科学。它主要讨论管理中一些共同的、带有规律性的问题,如管理的一般性质、管理的基本原则和方法、管理过程与职能等。管理学涉及哲学、经济学、法学、社会学、数学、心理学、运筹学、决策学、人才学等。

2)管理心理学与行为科学

行为科学是研究和探索人们的行为规律一门科学。它以人为研究对象,以预测和控制人的行为为目的。行为科学涉及心理学、社会学、人类学、生理学、伦理学、生物学等学科。行为科学在企业组织中的应用称为“组织行为学”,它综合运用上述学科的知识,研究组织中人的个体行为、群体行为、领导行为、组织行为的规律。

3)管理心理学与普通心理学

普通心理学是研究人的心理现象及其一般规律的学科。它重点研究心理过程与个性问题。心理过程包括认识过程、意志过程、情感过程和个性。

普通心理学与管理心理学是特殊与一般的关系。普通心理学是管理心理学的基础,管理心理学则是把普通心理学的原理和规律应用到管理过程,具体分析管理活动中人的心理现象和规律。

4) 管理心理学与社会心理学

社会心理学是研究在社会生活条件影响下,个体或若干个体心理活动发展和变化的规律的科学。

- 一是研究个体在社会情景中的心理现象,如社会动机、社会态度等;
 - 二是研究人与人相互作用的机制,如人际沟通、人际影响、人际关系等;
 - 三是研究群体规范、群体内聚力、群体决策等;
- 管理心理学与社会心理学是相互影响,相互渗透的邻近学科。

5) 管理心理学与人类学

人类学是研究人类的体质特征及其变化与发展规律的科学。研究内容包括人类的进化历程、现代人体质特征与类型在个体间的变异、性别差异和年龄的变化等问题。

人类学研究:一类是主要研究形态、生理、遗传等人类体质的体质人类学;二类是主要研究民族文物、文化史、民俗、语言等文化的文化人类学;三类是专门研究史前时代人类的体制和文化的史前人类学。

1.3 研究管理心理学的任务及方法

1.3.1 管理心理学任务

管理心理学首要目的是提高企业的劳动生产效率。提高劳动生产效率必须依靠多种因素和条件,如人力、物力、财力、技术水平、信息情报、时间与管理等。而人力永远是企业管理中一个最重要、最活跃的因素。传统或古典管理偏重于物,把人力看成是机器的附属品,在管理上主张对工人严格控制和监督管理,不利于调动人的积极性,因而阻碍企业劳动生产效率提高。现代管理既注意到科学技术的高度发展,又越来越重视人的因素在管理中的作用,强调以人为中心的管理,强调人的自觉性、主动性、积极性和创造性在提高劳动生产效率中的作用。

管理心理学研究企业内部的社会心理现象,就是要重点研究以人为中心的

管理课题,即研究企业中人的心理活动与行为规律,用科学的方法改进管理工作,协调人际关系,满足职工需要,充分调动人的积极性、主动性、创造性,以完成生产任务,实现组织目标,提高劳动生产效率。

我国是一个发展中的国家,现阶段我们的物质生产水平和人民的生活水平还不高。30 年来的改革开放虽使我国的生产和人民的生活发生了巨大的变化,但和发达国家相比,还有相当大的差距,我们必须继续发展生产,提高人民的生活水平。因此,在发展和完善我国社会主义市场经济的过程中,管理心理学的首要目的就是千方百计地根据人的心理特点,采用科学的管理方法,调动人的积极性,提高劳动生产效率。

管理心理学的另一个重要目的是对职工进行管理教育,为社会主义精神文明建设服务。我国是社会主义国家,我们实行的是社会主义的市场经济,社会主义企业中每一个单位作为一个团体或组织还负有对职工进行政治思想教育、政策法律教育、职业技术教育、文化教育和管理教育的任务。因此,我国的管理心理学有别于西方的管理心理学,它的重要任务除了为社会主义的物质文明建设服务外,还要研究社会主义企业文化建设的特点,探索如何全心全意依靠工人阶级,培养职工的主人翁精神,如何培养有社会主义共同理想和共产主义最高理想的建设者,为社会主义精神文明建设服务。

管理心理学为社会主义精神文明建设服务有许多重要的研究课题。管理心理学研究企业内部职工的心理活动特点和行为规律,可以预测、控制和调适人的行为,使政治思想工作富有预见性、针对性和科学性;研究职工的需要与激励可以培养职工的主人翁精神、责任感和事业心,振奋他们为社会主义建设奉献的革命精神;研究职工的个性差异与管理,既有助于因人而异地管理,又有助于培养职工良好的个性品质和高尚的道德情操;研究职工的心理保健,有助于职工的心理卫生与健康;研究团体心理与企业内部的人际关系,有助于形成良好的团体作风、提高团体士气、增强团体的凝聚力和团结、培养团体意识和协作精神,建立良好的人际关系;研究领导心理可以提高领导水平和领导艺术,协调干群关系、增强干群团结,发挥干部的模范带头作用,组织行为与心理的研究,可以深化人们的改革意识。

管理心理学为了实现上述两个目的,其基本任务是研究企业中的社会心理规律,为科学管理的理论与方法提供心理学的依据。因此,必须重视研究企业中的以下社会心理现象:

①重视研究个体心理与管理的关系,即研究职工的社会知觉、个性差异、态度形成与转变、价值观念、需要与动机等课题。核心内容是需要、动机与激励,即

调动职工积极性的问题。这方面西方管理心理学家已提出了“需要层次论”、“双因素论”、“期望论”、“公平论”等激励理论。这些理论对于我们社会主义的企业虽不能照搬,但也是很好的借鉴。我们研究社会主义企业职工需要的内容、特点,满足需要的原则,激励的方法,有助于调动职工的积极性、提高管理水平。例如我国有些企业采用的“目标管理与激励”就是订出企业、车间、班组、个人的工作目标,定期考核,根据达到目标做出的工作绩效给予职工奖励的一种较好的管理方法。

②重视研究团体心理与管理的关系,即研究团体的规模、结构、规范、沟通、人际关系、竞争与合作、决策等问题。其中最核心的内容是人际关系问题。梅奥(E. Mayo)主持的霍桑实验首次把企业中的人际关系(职工与管理人员、职工与职工的关系)是否融洽摆在重要位置,而把物理环境、物质刺激放在次要方面。我国的企业在协调人际关系、调动职工的积极性、提高管理效率方面,也有许多成功的经验。例如,重视研究正式团体与非正式团体的活动,引导非正式团体为达到正式团体的目标服务,就是协调企业内部人际关系,提高管理水平的一个重要课题。

③重视研究组织心理与管理的关系,即重视组织结构、组织设计、组织变革、组织发展、组织气氛、组织文化的研究。合理的组织结构、有效的组织设计和组织管理体制的改革与试点(如适应社会主义市场经济的企业化体制、目标责任制、股份制、岗位责任制、企业承包制等)在提高管理绩效方面有重大作用。合理的组织往往是在变革与发展中逐渐完善的,而组织的变革与发展有动力,也有许多阻力,职工的心理承受力是企业组织变革成功的一个重要条件。组织与企业文化是一个组织与企业在长期发展过程中,通过吸收社会文化的精髓,协调人与自然、人与人、人与组织的关系,满足人的需要、实现组织目标而产生的生活与行为方式、价值观念和道德规范、产品风格与特色、组织气氛等的总称。组织与企业文化的形成、企业文化与组织行为合理性、组织气氛与领导类型、组织文化(组织气氛)与组织绩效等都是重要的研究课题。

④重视研究领导心理与管理的关系,即研究领导的功能、结构、类型、体制、素质和影响力等在管理中的作用。领导是指引和影响个人、团体、组织,在一定条件下实现某种目标的行为过程。办好企业,关键在于领导。在影响人的积极性,协调人际关系,提高管理水平,实现企业目标的因素中,领导行为是一个关键的因素。目前,领导行为的研究,已成为管理心理学的一个重要课题。

管理心理学在我国还有逐渐完善管理理论,建立有中国特色的管理心理学体系,促进心理学理论发展的任务。