



人事管理干部中等专业试用教材

RENSHI
XINLI
XUE

劳动人事部人事教育局
北京市人事局 组织编写

人事心理学

劳动人事出版社

人事管理干部中等专业试用教材

人 事 心 理 学

劳动人事部人事教育局 组织编写
北京市人事局

侯伯明 丁志强 编著

劳动人事出版社

本书由劳动人事部人事教育局、北京市人事局组织编写，是供初中以上文化程度的人事管理干部使用的中等专业试用教材。

本书内容包括：人事心理学的内容、对象、方法和基本理论；人·心理·社会行为；事·工作·职位分类；个体心理学、群体心理学与人事管理；群体中的人际关系；领导心理；干部培养、干部任用、干部考核、干部奖惩的心理学问题；离休、退休干部的心理学问题；思想政治工作中的心理学问题；改革中的心理学问题。

本书由侯伯明、丁志强编写，由中国心理学会常务理事、中国社会心理学会副会长林传鼎教授审定。在编写过程中，还得到了安徽省人事局、江西省人事局、山东省人事局、中国人民大学劳动人事学院、安徽省经济管理学院、江西省行政管理学院、北京师范大学和北京联合大学职业技术师范学院等有关单位的大力协助。

本书也可供人事管理的理论工作者、实际工作者参考。

人 事 心 理 学

劳动人事部人事教育局 组织编写
北京市人事局
侯伯明 丁志强 编
责任编辑：傅绍本

劳动人事出版社出版
(北京市和平里中街12号)
北京新源印刷厂印刷
新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 14.25印张 319千字
1988年4月北京第1版 1988年5月北京第1次印刷
印数：1—30 650册

ISBN 7-5045-0142-5/D·027 (课) 定价：2.45元

前 言

为提高国家机关干部的文化和专业素质，中央要求国家机关所有干部在几年内要达到中专以上文化水平。对不具备中专水平的，要进行正规化培训，经考试，及格者发给中专毕业证书。

发展干部中专教育，是干部教育中的一个重要层次，是培养中级专门人才的重要途径。为了尽快使全国人事管理干部队伍在文化和专业结构上趋向合理，以适应社会主义现代化建设的需要，适应经济体制和政治体制改革的需要，由劳动人事部人事教育局和安徽省人事局、北京市人事局、江西省劳动人事厅组成了人事管理干部中等专业教材编写领导小组，组织北师大分校、江西省行政管理干部学院、安徽省人事干校和安徽省档案局等有关单位的专家、学者和经验丰富的实际工作者编写了人事管理干部中等专业试用教材。这套教材共八种书，有：《人事管理》、《行政管理学基础知识》、《人事心理学》、《中国历代官吏制度》、《西方文官制度》、《人事档案管理》、《电子计算机及其在人事管理中的应用》、《人事统计》。

人事管理干部中专教材，坚持“四项基本原则”，理论联系实际，体现了为经济体制和政治体制改革服务的根本宗旨。教材从在职人事干部的实际出发，注意基本理论、基本知识、基本技能的阐述和介绍，做到了科学性、系统性、实

用性三者结合，既照顾知识面的广度和深度，又突出了重点，内容深浅适度，简明实用，贯彻了少而精的原则。因此，既可作人事管理干部中等专业教育的教材，也可供全国各行各业从事人事管理工作的同志自学考试、自修研究之用。

这套教材在编写、出版过程中，承蒙各位编写人员的大力合作和有关单位的大力支持，在此谨表感谢！

劳动人事部人事教育局

1987年2月

目 录

第一编 总论	(1)
第一章 人事心理学的研究对象、性质、任务和方法	(1)
第一节 人事心理学的研究对象和性质	(2)
第二节 人事心理学的研究任务和意义	(10)
第三节 人事心理学的研究方法	(16)
第二章 人事心理学的基本理论	(25)
第一节 心理的实质	(26)
第二节 关于管理科学的理论	(37)
第三节 人性假设与人事管理	(49)
第三章 人·心理·社会行为	(65)
第一节 人的心理活动	(65)
第二节 社会行为	(73)
第四章 事·工作·职位分类	(103)
第一节 工作分析	(103)
第二节 职位评价	(112)
第三节 职位分类	(121)
第四节 岗位责任制	(132)
第二编 心理篇	(135)
第五章 个体心理与人事管理	(135)
第一节 需要	(135)

第二节	动机	(140)
第三节	激励	(145)
第六章	群体心理与人事管理	(166)
第一节	群体的一般概述	(166)
第二节	群体动力	(179)
第三节	群体的沟通	(187)
第四节	集体	(199)
第七章	群体中的人际关系	(207)
第一节	人际关系概述	(207)
第二节	人际关系的建立及测量	(217)
第三节	代际关系	(235)
第八章	领导心理	(239)
第一节	关于领导的概述	(239)
第二节	领导影响力的心理分析	(249)
第三节	集体领导的心理学问题	(255)
第四节	领导者的心理品质	(260)
第五节	领导有效性的理论	(265)
第三编	工作编	(279)
第九章	干部培养的心理学问题	(279)
第一节	干部及其培养	(279)
第二节	干部培养的心理依据	(285)
第三节	干部应具备的优良的心理品质	(298)
第四节	自学成才的心理分析	(306)
第十章	干部任用的心理学问题	(313)
第一节	坚持“任人唯贤”的路线	(313)
第二节	干部任用和选拔的心理学原则	(316)
第三节	干部的心理健康	(323)

第四节	按干部的不同年龄的心理特点	
	任用干部·····	(330)
第五节	科技干部的心理保护·····	(333)
第十一章	干部考核的心理学问题·····	(337)
第一节	考核的目的、意义和基本要求·····	(337)
第二节	干部考核的心理学原则·····	(342)
第三节	考核偏差的心理原因·····	(345)
第四节	干部测评·····	(347)
第十二章	干部奖惩的心理学问题·····	(352)
第一节	我国干部的奖励和惩罚·····	(352)
第二节	奖惩的心理学意义·····	(355)
第三节	不公平奖励的心理危害·····	(363)
第十三章	离休、退休干部的心理学问题·····	(367)
第一节	干部离休、退休是历史的必然·····	(367)
第二节	离休退休干部的生理变化·····	(369)
第三节	离休、退休干部的心理状况·····	(376)
第四节	老年人的心理卫生·····	(390)
第十四章	思想政治工作中的心理学问题·····	(404)
第一节	思想政治工作的心理学原则·····	(404)
第二节	思想政治工作的心理方式·····	(425)
第四编	建设编 ·····	(431)
第十五章	改革中人事工作的心理学问题·····	(431)
第一节	适应改革形势,转变用人观念·····	(432)
第二节	阻碍改革的心理分析·····	(438)
第三节	人事工作干部应具备的心理品质·····	(443)

第一篇 总 论

第一章 人事心理学的研究对象、 性质、任务和方法

每一门科学，都是由于实践需要而产生和发展起来的，都有它自己特定的研究对象和探索领域，社会生活实践活动“对每一门科学都提出了要求，要它弄清它在事物以及关于事物的知识的总联系中的地位”^①。

心理学是一门研究人的心理现象及其规律的科学，它对一切社会实践领域都有着普遍的指导意义。人事心理学是整个心理科学的组成部分之一，它是专门研究人事管理活动中人的心理现象及其规律的一门科学。用系统论的观点来看，普通心理学是心理科学的主干，社会心理学则是这个主干基础上的一个分干，而人事心理学则是这个分干上的一个重要分支，是一门具有一定实用价值，并有广阔发展前途的新兴学科。本章对人事心理学的研究对象、任务和方法作必要的概述，并着重阐述普通心理学与人事心理学的相互关系，以及实现人事心理学的研究任务对实践活动的重要意义。

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1972年版，第65页。

第一节 人事心理学的研究对象和性质

一、人事心理学的研究对象和范围

(一) 人事心理学的研究对象

任何科学都有它自己的研究对象，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人的心理现象及其规律。

人事心理学作为一门独立的学科是近代的产物。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，对人类种种不同的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。从十九世纪末叶起，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、劳动心理学、司法心理学、艺术心理学、体育心理学、军事心理学和工业心理学等等。

随着社会经济形势的迅速发展和心理学的蓬勃发展，心理学的一个新的分支——人事心理学也逐渐形成。最早，人事心理学只是工业心理学的一部分。工业心理学为了适应工商企业管理上的需要，主要目的在于研究人类行为对生产、分配、经济及劳务的关系，以提高工作效率，有效地开发人力资源，增进社会福利。后来逐步涉及到公共事业、行政机关和社会团体，研究生产和组织中“人的因素”，是心理学知识最早应用在管理上研究人与事的密切配合问题，使人事

心理逐渐成为工业心理学的核心。近年来，人事心理学已超出工业心理学的范畴，成为专门研究人事心理规律的一门科学，是心理学在人事工作中的具体应用。

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，其次是对职业工作的分析，因此，人事心理学的积极目的在于谋求“人”与“事”的有机结合，调整“人”与“事”和“人”与“人”之间的相互关系，以促进员工的主人翁感和高度责任心，激发员工对工作的热爱，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。

我国的人事管理范围很广，无论党、政、工、青、妇，工、农、商、学、兵，各行各业，各条战线都少不了人事管理。我们面对的庞杂的人事管理工作，也就是直接或间接地面对担任各种职业、职务的人，而他们的地位和作用，都是通过人事管理工作来安排、调整和影响。正如邓小平同志在谈到管理时所指出的：“好多事故都是因为不会管理，不会做工作，不会做人的工作，不会做思想工作，使矛盾激化而发生的。”^①所谓管理得好，就是做好人的工作，如果一个部门或单位用人不当，工作人员的积极性没有调动起来，还互不团结，风气不正，态度恶劣，便不可能做好工作。反之，如果一个部门或单位的领导班子健全、得力，工作责任心强，彼此团结一致；亲密无间，风气正，态度好，即使有困难，也能逐步克服，工作一定能够做好。但是，要做好人的工作，就必须了解人的心理。知彼知己，百战不殆。我们人事管理工作主要以人做为对象的工作，事也要靠人去驾

^① 《邓小平文选》（1975～1982年），人民出版社1983年版，第78页。

取，所谓事在人为，因此，了解人的心理是非常重要的。由于人的心理是抽象的，看不见、摸不到的，同时由于各种因素的影响，人的心理是变化的、复杂的，所以，了解人的心理现象是比较难的，俗话说：“画龙画虎难画骨，知人知面不知心。”这说明了“人心难测”。而人事管理工作就正是这样一项知人知面、贵在知心的事业。倘使对人的了解非常肤浅，那么，人事工作也只能是例行公事，很难有针对性地深入解决问题。人事心理学的对象就在于研究人事管理工作的心理现象，使人事工作趋向科学化，为人事管理工作提供理论依据，以做好人的工作，了解人的心理，调动人的积极性。

当前，我国已进入新的历史时期，要全面开创社会主义现代化建设的新局面，人事管理工作则是重要的组织保证的一条战线，因此丝毫不能忽视人的因素，特别是人的内在的心理因素。邓小平同志曾经指出：“现在我们国家面临的一个严重问题，不是四个现代化的路线、方针对不对，而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才。道理很简单，任何事情都是人干的，没有大批的人才，我们的事业就不能成功。所以，现在我们搞四个现代化，急需培养、选拔一大批合格的人才。”^①对于我们祖国社会主义现代化的神圣事业，人的因素既然如此重要，那么，应用心理学的原理研究人事管理工作中人的心理现象及其规律，就是非常必要的了。心理学贡献给人事管理学的是其科学化的研究方法，以使我们的 人事管理工作，进一步得到改善和加强。

（二）人事心理学研究的范围

^① 《邓小平文选》（1975~1982年），人民出版社1983年版，第193页。

人事心理学研究人事管理工作中人的心理现象及其规律，它的研究范围非常广泛，根据我国的国情及我国人事管理工作的实际情况，它要研究的主要有以下几个方面：

1. 调动员工积极性的心理学问题

从心理学角度来看，积极性是指人的心理能动水平。它包括思想政治水平、智力效能水平、情感效能水平、意志努力程度、行为的表现效应等。在我国的社会主义现代化建设中，员工积极性主要表现为坚持四项基本原则，拥护党的方针政策，热爱本职工作，情绪饱满，意志坚强，富有创造开拓精神，踏实肯干，勇于实践、工作效率高。

对积极性进行心理分析，有助于调动员工的积极性。因此，需要、动机和激励是人事心理学研究的一个重要课题。了解员工的需要，在力所能及的条件下，满足他们正当的、合理的要求，采取多种不同的激励方式，激发员工的正确动机，以充分调动和发挥他们的积极性。

2. 研究个体在群体中的心理学问题

个体不是孤立的生活在真空之中的，而是生活在社会之中的。员工不可能与整个社会交往，而是在一定的空间范围之内，也就是生活在群体之中。群体对个体个性的形成和发展，必须带来这样或那样的影响。研究群体的形成条件和功能，个体在群体的心理现象，群体的发展和动力，是人事心理学探讨的主要内容。

3. 研究群体中人际关系的心理学问题

人际关系是人与人之间心理上的关系。个体在群体中生活，就会和他人、群体相互交往，形成各种不同的人际关系。人际关系对于工作效率、集体团结与身心健康都有很大的影响。我们社会主义国家中，人与人之间的关系是平等

的、友好的，这就为我们处理好人际关系奠定了优越的社会基础。

研究人际关系建立的因素、人际关系的测量方法，改善人际关系的方法，是人事心理学探讨的一个方面。

4. 研究思想政治工作中的心理学问题

思想政治工作是一门科学。它的工作对象是人，是了解与解决人的立场、思想、观点与行动的问题。心理学是研究人的心理现象的科学，它是思想政治工作科学化的理论基础之一。心理学的研究成果有助于了解员工的思想动态与认识问题，有助于充分调动和发挥人们的积极性和创造性，为实现新的历史时期党的总任务而奋斗。

5. 研究员工的选拔、任用、考核、奖惩和培养的心理学问题

员工的选拔、任用、考核、奖惩和培养是人事心理学研究的一个重要内容。如何开发员工的智力，科学地对员工进行选拔和使用，如何发现人才、培养人才，对于提高工作效率有着重要的意义。

员工的良好品德和智力是从事各项工作最基本的心理条件，心理学提供的研究方法和测验方法，有助于了解员工的心理发展的水平与心理发展的特点，对于指导就业、安排工作、选拔人才与工作评价都有着重要的现实意义。

6. 退休离休人员的心理学问题

退休离休制度的实现是我国人事制度的一项重大改革，它体现了社会主义制度的优越性，体现了党和国家对老同志的关怀和爱护。退休离休是人生进入了一个新的身心发展阶段。外界客观环境的变化和主体身心方面的变化带来了新的问题，必须有一个正确的对待和心理的适应，才能更好地

实现这个阶段的过渡。研究退休离休后人员的心理学问题，有助于提前采取必要的措施实现健康的过渡，对于充分发挥这些人的余热和他们的健康长寿都是十分重要的。

7. 研究人事工作者的自身建设和人事改革的心理学问题

人事工作者的心理品质对于搞好人事工作，提高工作效率是极为重要的。要加强人事工作者队伍的建设，必须研究人事工作者应具备哪些心理品质，包括智力因素方面的心理品质、非智力因素方面的心理品质、品德方面的心理品质和组织管理方面的心理品质等，这都是人事心理学研究的内容。

当前，为了适应我国新时期发展的需要，人事工作也必须相应地进行改革。要进行人事制度的改革，首先在用人观念上必须有一个新的转变，如何科学地改革人事工作制度，更好地适应新时期经济、政治发展的需要，首先要在观念上破除不适应新时期人事工作的旧观念，敢于克服和冲破改革中的心理阻力，也是人事心理学研究的重要问题。

二、人事心理学的学科性质

(一) 人事心理学是自然科学与社会科学交叉的一门学科

人事心理学既有自然科学的性质，也有社会科学的性质。这是由于它研究人事管理工作中的各种客观事物是如何反映到人的头脑中，并形成人们各种不同的心理现象的。它必然要涉及人的神经系统、神经类型和人脑结构等自然实质。同时当代心理学的研究还要进行实验、电脑模拟、数据处理，这些都是属于自然科学的范畴。因此，人事心理学具有自然科学的性质。同时人事心理学又是一门社会性、政策性

很强的科学，人事管理工作的对象是员工，他们生活在社会之中，所以人除了自然实质以外，还有更重要的社会实质。正如马克思所指出的：人的本质是社会关系的总和。生活在不同的社会制度下，不同阶级的人心理面貌也是不同的。研究人的心理绝不能孤立地脱离人的社会因素去研究，因此，它又具有社会科学的性质。所以我们说人事心理学是自然科学与社会科学交叉的一门学科。

（二）人事心理学与其它学科的关系

人事心理学与普通心理学、社会心理学、管理心理学、教育心理学、医学心理学和人事管理学等，都有密切的关系。

普通心理学是研究人的心理活动的一般规律的科学。人事心理学要运用普通心理学揭示的人的心理活动的一般规律，并使之在人事管理工作中具体化。人事管理首先是对人的管理。因此了解人的心理活动规律是人事管理的一个重要方面。例如决策问题。一个单位领导人能否采取正确的决策，会影响整个任务的实现。因此，决策的正确与否是工作成败的一个关键因素。什么是决策呢？实际上决策就是人的思维过程，也与人的意志品质有密切关系。人们收集情报资料，对这些情报资料进行去粗取精、去伪存真的加工处理，制定几种可供选择的决策方案，并在这些方案中选出最可行的方案，才能做出决策，这是一个完整的思维过程。此外，作出决策时还需要决策人具有当机立断的意志品质。如果决策人优柔寡断，缺乏坚定的意志品质，是不能及时作出决策的。美国著名管理心理学家西蒙（中国名：司马贺），从总结人思维的具体过程着手，提出了启发式程序的决策理论，在管理科学中得到一致的公认和采用，因而他获得了诺贝尔奖

金。以上是说明人的心理过程对决策的重要性。

又如，办好企业关键在于领导。现代化的大型企业，必须有一个坚强的领导班子。这就是说，要有合理的领导结构。合理的领导结构首先要考虑参加领导班子的成员的政治品质，还要考虑到能力、性格等心理品质。一个好的领导班子需要有各种能力、各种性格的人，才能取长补短，互相配合。如果都是具有出谋划策能力的人或者都是敢闯敢干性格的人所组成的领导班子，并不是一个理想的好的领导班子。能力、性格等属于人的个性心理特点，这说明个性心理对人事管理的重要性。因此我们说普通心理学和人事心理学是有密切关系的。

社会心理学是研究个体或若干个体在特定条件下心理活动的发展和变化的规律的科学。简言之，它是研究个体、组织与社会相互作用的心理规律的科学。也可以说，人事心理学是社会心理学的一个重要分支。社会心理学的研究成果，对于培养员工的集体主义精神，调动人们的积极性，减少与防止群体的冲突，增强积极向上心理，提高人际关系的心理适应水平等，都具有一定的意义。

管理心理学是研究管理活动中人的心理规律及其特点的。它的研究范围很广。人事心理学是研究人事管理工作中的心理学问题，它与管理心理学有不少交叉的部分，例如都研究需要、动机与激励，以及人际关系等。但是也不能把二者等同起来，它们研究的对象和研究的侧重面是有所不同的。

人事心理学与教育心理学、医学心理学的关系也非常密切。教育心理学的研究成果对于员工的智力开发，员工的进修培训，提高员工的共产主义觉悟，做好员工的思想政治工