

<<管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学>>

13位ISBN编号：9787512324862

10位ISBN编号：7512324863

出版时间：2012-2

出版时间：中国电力出版社

作者：孙科炎，刘鹏 著

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;管理心理学&gt;&gt;

## 前言

一直以来，管理学与心理学是两个相对较为独立的学科。

1927年，当管理学和心理学的研究者还在努力完善各自的理论体系时，哈佛心理学教授梅奥参与的著名项目——霍桑实验，揭开了二者交叉融合的序幕。

梅奥发现，管理并不像之前科学管理学派的泰罗所认为的那样——只是一门精确计算的科学，而是与人的心理密切相关，诸多管理问题需要用心理学的知识分析和解决。

从此，管理学和心理学紧密地结合在了一起。

第二次世界大战中，工程心理学大为发展。

战后，许多学者总结了战时的经验，认为有必要建立一门研究人的行为的综合科学，全面分析人与社会、人与生产中的各种因素。

于是，1949年在美国芝加哥大学的一次讨论会上，学者们便提出了“行为科学”这一名称。

由于这一名称过于广泛，有人把医学中的行为研究、动物行为研究等也包括在内，无法突出与生产管理有关的研究，所以，后来有不少学者采用组织行为学或组织心理学的名称，专指对一定组织内的个体和群体行为的研究。

这一学科传入中国后，则多用管理心理学的名称。

以早期的法约尔、马斯洛、马克思·韦伯等一批管理学家、心理学家和社会学家为基础，以及在后来学者的不断完善中，管理心理学到今天已经形成了一个成熟的、完整的、涵盖广泛的理论体系。

了解管理心理学有助于提升管理成效。

管理心理学以组织中的人作为特定的研究对象，重在对拥有共同经营管理目标的人系统研究，使管理者在一定的成本控制条件下，最大限度地调动人的积极性和创造性。

当今的管理心理学都是以人本思想为前提的。

它有助于调动人的积极性，改善组织结构，提升工作生活质量，建立和谐的人际关系，提高管理绩效和促进发展。

近年来，管理心理学在经过国内学者的引进和研究后，理论体系已基本完善，正在向实用领域发展。

但系统介绍管理心理学实用方法的图书，目前市场上并不多见。

为了弥补这一不足，也为了更好地普及管理心理学的基础知识，我们精心撰写了这本《管理心理学》，希望帮助读者对管理心理学有基本的了解。

本书从管理心理学涵盖的几个主要板块入手，包括以下内容：（1）个体。

认识与组织行为有关的人的个体特点，如人格、能力、态度、价值观等，分析个体学习、强化、激励和应激等心理现象。

（2）群体。

认识人的群体特点，如群体行为、人在群体中的倾向与表现、团队理论等，总结人在群体中的交流沟通方法。

（3）领导。

概述领导行为特点，如领导风格、领导方式等，分析领导理论和模型，展示领导的方法和艺术。

（4）组织。

讲述组织理论与组织变革，如组织模型、组织文化、组织决策、组织变革及相关的过程等，从组织心理层面破解组织构建、发展与变革的一系列问题，规划组织的未来发展方向。

作为管理心理学的入门读物，本书不求面面俱到，深研究究全部理论，而只选取具有实际操作意义的部分，通过案例和实验的形式展现，以利于读者理解并运用到实际管理活动中。

由于笔者能力有限，书中难免存在不足之处，望广大读者不吝批评指正，在此深表感谢。

## <<管理心理学>>

### 内容概要

本书以管理心理学、组织行为学的理论和研究成果为基础，通过心理学在管理中的运用案例，引导读者理解并能够实际运用管理心理学，使日常管理变得更加人性化。

本书以管理为纲，以心理学相关术语为目，以全景式的视角解读管理心理学，力图将抽象的理论用简明的语言描述出来，给读者提供一个接触专业理论与方法的平台。

本书可供管理者和领导者阅读，也可供院校研究者参考。

<<管理心理学>>

作者简介

孙科炎

北京华通管理咨询公司总经理，企业经营管理、项目策划咨询实战派专家，对组织经营管理、企业群体行为等问题颇有研究，长期从事教育管理、工业生产管理、文化产业创意等多种项目的组织与策划。

作者近十年来潜心研究管理学和心理学，出版相关著作十多部。

## &lt;&lt;管理心理学&gt;&gt;

## 书籍目录

丛书序

前言

第一章管理的真相

1

管理不仅仅是一种能力和技术，更是对人的心理的探索。

对管理者和被管理者而言，都是如此。

将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，如此便形成了一门新的学科——管理心理学。

人本主义——管理应以人为本 2

自我管理——要管理别人，先管好自己 4

组织沟通——沟通让管理更顺畅 7

个体差异——每个人都不同 9

组织道德——在利益与道德之间平衡 11

组织文化——以文化建设锻造组织凝聚力 14

团队整合——管理成效取决于团队的整合水平 17

组织变革——时刻关注变化，及时引入创新 19

第二章认清组织中的个体

23

对个体的管理是组织管理的重中之重。

组织中的个体，有很多不同点和共同点，要想管理好，就必须深入地了解，从他们的特点中找出合理有效的管理方式，达到提高组织管理水平和绩效的目的。

人格特质——不同的人格，适应不同的工作 24

能力差异——物尽其用，人尽其才 26

行为意向——要关注态度，也要关注行为 29

自我评价——让员工积极评价自己 31

工作满意度——快乐的员工往往是高效率的员工 34

目录

价值取向——打造符合组织需要的价值观 36

职业道德——规范员工的职业行为 39

心理契约——无形的合同更重要 41

知觉过程——知觉影响行为 43

选择性知觉——人们关注的其实是他想关注的 46

印象整饰——展现想让他人看到的一面 48

知觉误差——找出误差背后的真相 51

第三章如何塑造员工的行为

55

高效的管理者并不试图改变员工的人格或思想。

相反，他们将精力集中在识别员工可观察的行为和影响这些行为的环境条件上。

接着，他们通过学习和强化尽力控制外部条件来引导员工的行为，以达到提高工作绩效的目的。

经典条件反射——合理的刺激产生恰当的行为 56

操作性条件反射——强化或消退，全看行为结果 58

社会学习理论——榜样的力量是无穷的 61

## &lt;&lt;管理心理学&gt;&gt;

行为塑造——实现管理目标的重要手段	64
强化理论——给你想要的，只要你能做到	66
惩罚措施——惩罚只是手段，不是目的	69
强化程序——选择最合适的强化方法	71
行为修正——改变，直到解决问题	74
第四章员工的积极性从何而来	

77

对组织而言，员工的积极性与绩效往往成正比。

激励机制既有利于激发和调动员工的积极性，又有助于将员工的个人目标与组织目标统一起来，还有助于增强组织的凝聚力，促进内部协调统一。

而让员工处于合理的应激水平，也是保持员工积极性的关键。

需求层次理论——管理最基本的任务就是满足需求	78
成就激励理论——如何激励高成就需求型员工	80
双因素理论——双管齐下才有效	83
期望理论——满足期望的激励才有效果	86
目标设定理论——明确的目标产生不懈的动力	89
公平理论——最重要的不是数量，而是公平	92
挫折理论——跨越前进道路上的障碍	94
战斗或逃跑——遭受攻击的两种选择	97
工作倦怠——防止掉入疲惫的深渊	99
应激管理——松紧有度，保持最佳状态	102
第五章创建并掌控一个优质团队	

105

在当代组织中，团队日益成为组织工作的主要方式。

在多变的环境中，团队与传统的部门结构或其他形式的稳定结构相比，显得更为灵活，反应也更加迅速，而且可以更好地利用员工的才干。

从众行为——引导与抑制相结合	106
群体偏移——遏制群体决策的冒险倾向	108
群体凝聚力——网罗人心，提高凝聚力	111
高效团队——打造最佳的个体组合	113
自我管理团队——建立独立自主的管理模式	116
有效沟通——表达出来，否则没人知道	118
学会倾听——认真倾听，方能有效沟通	121
积极反馈——批评胜过无动于衷	123
小道消息——正确引导和管理舆论	126
无声胜有声——掌握非语言沟通的技巧	128
第六章领导的艺术	

131

杰克·韦尔奇说：“我讨厌管理，最喜欢领导。”

成功的组织之所以成功，是因为其领导者掌握了有效的领导艺术。

毛泽东指出：“领导依照每一具体地区的历史条件和环境条件，统筹全局，正确地决定每一时期的工作重心和工作秩序，并把这种决定坚持地贯彻下去，务必得到一定的结果，这是一种领导艺术。”

特质理论——培养自身的领导魅力	132
领导原型——管理员工的期望	134

## &lt;&lt;管理心理学&gt;&gt;

行为理论——成功的领导者究竟做了什么	136
权变理论——情境变了，行为也要改变	139
诚信领导——树立诚信的形象	141
权力依赖——软权力不可忽视	143
政治行为——办公室政治要善于把控	145
心理定格——改变思想和行为的有力工具	146
第七章建立高效的组织	

149

组织是一个有机系统，是个体和群体实现目标的通道。

组织状况影响个体与群体的工作效率。

了解组织结构、组织决策、组织文化、组织变革等内容，设计合理的组织环境，满足个体和群体的需要，使组织与个体、群体的利益保持均衡，达到组织目标，是管理好组织的关键。

简单结构——决策权集中的小型组织	150
官僚结构——规则与制度标准化	152
矩阵结构——职能和产品部门化	154
虚拟组织——他山之石，可以攻玉	157
制度文化——组织文化，从制度开始	159
正规化与社会化——文化是这样炼成的	161
强文化——强大的文化更能够获得认同	164
个性化——僵化是一种管理灾难	166
理性模型——理性思维不可或缺	168
有限理性模型——满意就好，不必最优	170
第八章在前进的道路上纠偏	

173

变革，就其本质而言，是人的变革。

人创造了习惯，抵制着不愿意接受新的思维模式、新的行为方式。

为了实现转型，守护变革成果，组织必须将新的思维模式、实践与行为方式融入运营管理的方方面面，而这恰是万分艰难的——不过别无选择，组织只能迎难而上。

惯性定律——保持清醒，认清变革压力	174
危机情境——让每一个人都保持危机感	176
组织抗拒——化解抵制变革的阻力	178
个体阻力——关注人的问题	180
有计划的变革——主动改变更有效	183
变革设计——让每一步都迈向未来的愿景	185
技术革新——技术改进推动变革	187
创新培育——有创造力，就不怕落后	189
学习型组织——变革最终是文化的游戏	192
后记	194



## 章节摘录

人本主义 管理应以人为本 管理学大师法约尔提出,管理是通过计划、组织、领导和控制等行为活动,对组织所拥有的资源进行有效整合,以实现组织目标。

而管理心理学与此有显著区别——管理心理学首先关注的是人,它以组织中的人为特定的研究对象,探索在一定的成本控制条件下,如何最大限度地调动人的积极性和创造性。

管理心理学认为,管理必须关注两个重要的概念:管理者,以及他们管理的主要对象——人。管理者依靠别人来完成工作。

他们作出决策、分配资源、指导别人的活动从而实现工作目标。

因此,管理者的一举一动、一言一行都影响到被管理者的心理和行为。

几年前,辛西娅·戴娜尔被任命为惠普公司医疗产品集团的CEO。

她一上任,就告诉集团的几千名员工:“我愿意从事这项工作,但这是件令人诚惶诚恐的工作,我需要你们的帮助。

你们最终会拥有一位可以从容应付一切的老板。

”三年后,戴娜尔指出,当初自己犯了一个错误,那些话让员工感到她信心不足。

“如果现在再开那次大会,我不会说出自己感到惶恐,也不会提到自己冷静处理问题的能力。

相反,我会提出公司发展的部分目标,鼓励员工,告诉他们为了实现这些目标他们需要做些什么。

”尽管现在很多人都认识到心理学在管理工作中的重要性,但是,在管理学的发展历史上,人及人的心理最初是不被考虑的——那是一块无人问津的地带。

我们知道,西方管理学起源于泰罗的科学管理原理。

科学管理原理是完全的经济化管理原则——精确地计划、最少的作业时间、最经济的动作等等。

泰罗说:“管理就是确切地知道要让别人去做什么,并让他用最好的方法去做。

”正是从这个角度出发,泰罗拿起秒表计算每个人的工作时间,设计最佳的工作方法,规定每一个工作步骤,其目的就是最大化地减少工作中的无效动作。

于是,我们看到卓别林在电影中扮演的那个工人,没有激情,没有创造性,只能成为机器的附庸。

泰罗忽视了人的心理,造成了严重的劳资对立,罢工事件层出不穷。

最终,这个问题留给了梅奥和他的研究团队来解决。

梅奥和他的研究团队组织的霍桑实验是管理心理学的起源。

在此之前,梅奥是哈佛大学心理学教授。

1927年,梅奥开始参与西方电气公司在芝加哥附近的霍桑工厂进行的一系列实验,这就是著名的霍桑实验。

实验早在1924年就开始了,最初的目的是根据泰罗的科学管理原理,探讨工作环境对劳动生产率的影响。

梅奥加入后,开始研究心理和社会因素对工人劳动过程的影响。

通过照明实验、福利实验、访谈实验、群体实验和态度实验等一系列实验,梅奥等人发现了很多以前的管理者从未注意到的有趣现象。

在访谈实验中,梅奥等人按照访谈计划让工人就管理当局的规划和政策、工头的态度和工作条件等问题作出回答,但这种规定好的访谈计划在进行过程中却得到了意想不到的效果。

工人想就访谈计划以外的事情进行交谈,他们认为重要的事情并不是公司或调查者认为意义重大的那些事。

梅奥等人了解到这一点后,及时把访谈计划改为事先不规定内容,每次访谈的平均时间从30分钟延长到1~1.5个小时,多听少说,详细记录工人的不满和意见。

访谈计划持续了两年多。

工人的产量大幅提高。

工人们长期以来对工厂的各项管理制度和方法存在许多不满,无处发泄。

访谈恰恰为他们提供了发泄机会。

发泄过后,工人心情舒畅,士气提高,使产量得到提高。



## &lt;&lt;管理心理学&gt;&gt;

霍桑实验将管理学带入了一个崭新的领域——管理活动不仅仅是对工作（泰罗的任务式计划）的管理，还包括对人的心理的调适和激发，以使生产效率最大化。

由此，霍桑实验开创了一个新的管理流派——行为科学流派，也就是组织管理学与行为心理学的结合。

霍桑实验是一个分水岭，从此之后管理心理学受到无数管理学者、心理学家的重视，包括马斯洛等著名学者，他们翻开了“管理以人为本”这一页。

自我管理 要管理别人，先管好自己 一个管理者首先要管理好自己，这是管理心理学的一个重要观点。

在实践中，大多数组织都对管理者自身的素质有较高的要求。

福特汽车公司招募与选拔管理人才的标准，包括知识、经验、技能、能力、价值观等。

福特公司相信管理人员要想成功并帮助公司实现目标就必须符合这些标准。

除了较好的教育背景和专业对口外，选拔时还要求应征者具备以下要求：（1）合理的冒险精神。

（2）即使在压力情境中，也能独立判断和自信。

（3）始终追求实现组织中达成一致的目标，即使在模糊与复杂的环境下也不例外。

（4）身处逆境依然坚持不懈，保持精力充沛的状态，并能够专心思考。

（5）能从成功与失败中吸取经验和教训并用以改善未来的结果。

（6）寻求新的经营方式。

福特汽车公司对管理者的这些要求，实际上有一个明确的内涵：管理者必须具备主动、积极而且有效的自我管理能力。

所谓自我管理，即能够按照组织的目标科学、合理地运用自身的资源和优势，自觉主动地实现目标。

管理学大师德鲁克认为，自我管理是每一个管理者，甚至一般职能工作者都应该具备的基本职业素质。

他曾说过，“让自身成效不高的管理者管好他们的同事与下属，那几乎是不可能的事，因为管理工作在很大程度上要身体力行，如果管理者不懂得如何管理自己，就会给其他人树立错误的榜样。”

” P2-5

## 后记

闻悉本书即将出版，不胜感慨。

本书从最初的调查研究到中途的设计与写作，再到随后的审阅出版等，经历了一个艰难且辛苦的过程，但同时也是一个自我学习的过程。

这样说的原因在于，围绕本书的研究与写作，我们获得了专家大量的帮助，包括资料收集论证上的协助，具体写作过程中的指导，以及心智上的点拨。

还需特别说明的是，本书的创作融入了团队的智慧，我们团队中的大部分人都参与了本书的撰写或资料调查、收集和分析工作。

这些人包括孙健、洪少生、孙科柳、洪少萍、李瑞文、秦术琼、宋松红、谭海燕、谭汉贵、王晓荣、杨兵、杨选成、袁雪萍、孙东风、孙丽、程丽平、武义龙、李国旗、高垒、石强、孙科江、李京静、邵帅等。

在此，对以上人员衷心地表示谢意！

作者 2011年10月于北京

媒体关注与评论

道者，令民与上同意也，故可与之死，可以与之生，而不畏危。

——《孙子兵法》 自始至终把人放在第一位，尊重员工是成功的关键。

——IBM创始人 托马斯·沃森 激励员工的最好办法是对他们进行表扬。  
并且提高他们的生活水准。

——美国心理学家 梅奥 当员工加入组织时，他实际上签订了两份合同，一份写在纸上——雇佣合同，一份写在了心里——心理契约。

——美国心理学家 施恩 我们做任何事情都必须符合人性。  
我们不能强迫人们干活，我们必须知道他们的发展。

——人际关系理论先驱者之一 亨利·劳伦斯·甘特

## <<管理心理学>>

### 编辑推荐

作为管理心理学的入门读物，孙科炎、刘鹏所著的《管理心理学》是系统介绍管理心理学实用方法的图书。

本书不求面面俱到，深研究究全部理论，而只选取具有实际操作意义的部分，通过案例和实验的形式展现，以利于读者理解并运用到实际管理活动中。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>