

<<管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学>>

13位ISBN编号：9787040293548

10位ISBN编号：7040293544

出版时间：2010-7

出版时间：赵国祥 高等教育出版社 (2010-07出版)

作者：赵国祥 著

页数：382

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>

前言

管理心理学于20世纪80年代初被介绍到中国。

1979年，第一机械工业部首先提出要重视管理心理学的研究。

随后，一些学术界人士对国外管理心理学的发展概况和理论问题作了介绍。

与此同时，中国心理学会筹建了工业心理学专业委员会。

1986年4月，工业心理学专业委员会召开了首次专业会议。

会上明确提出，我国的工业心理学应为两个方面：工程心理学和组织管理心理学。

此后，我国的心理学工作者和管理科学工作者共同努力，向工业部门和其他领域介绍管理心理学的知识，各地举办了管理心理学讲习班。

这些工作对管理心理学知识在我国管理干部中的普及起了积极作用。

随后，许多高等学校在举办的干部进修班、培训班和心理系中逐渐开设了管理心理学课程。

管理心理学作为心理学的应用性分支学科被人们认识、重视，既是管理活动的必然产物，也有一个发展的过程。

在19世纪末20世纪初，当“只见物不见人”的管理理念盛行的时候，心理学在管理中处于被忽略的状态。

虽然在1912年，被称为“工业心理学之父”的胡果·闵斯特伯格出版了《心理学与工业效率》，阐述了在工业活动中要重视人的情感因素，安排工作岗位时要考虑人的特点等观点，心理学学者莉莲·

吉尔布雷斯于1915年出版了《管理心理学》，阐述了在企业管理中要重视营造良好的人际关系氛围、要重视人的需要、要注重发挥人的积极性等观点。

<<管理心理学>>

内容概要

管理心理学是心理学的应用性分支学科。

《管理心理学》主要内容围绕“一条主线”——管理活动中的人的心理活动规律和“四个支撑点”——对人性的认识与分析是管理的基础，个体工作行为积极性的激励是管理的核心，群体中良好人际关系的建立是管理活动取得成效的保证，组织中领导行为的有效性是决定管理活动效能的关键等展开阐述。

《管理心理学》的特色体现为：第一，对管理心理学的基础知识进行了系统的介绍；第二，理论分析和指导实践应用相结合；第三，有机地吸纳了国内外的研究成果；第四，参考了国内外优秀教材的编写体例；第五，精选了与每章内容相匹配的案例。

《管理心理学》适用于心理学、管理学等邻近专业本科教学。

作者简介

赵国祥，理学博士。

现任河南大学常务副校长、教授、博士生导师，享受国务院政府特殊津贴专家、省级重点学科（心理学）带头人。

兼任中国心理学会理事、中国心理学会人格心理学专业委员会副主任、河南省心理学会理事长、中组部领导干部考试与测评中心专家组成员、教育部心理学教学指导委员会委员、《心理研究》杂志主编。

学术研究主攻方向：管理心理学、人力资源管理。

在学术刊物上发表论文60余篇，出版论著16部。

书籍目录

第一篇 理论基础第一章 绪论第一节 管理心理学的研究对象和任务一、管理心理学的研究对象二、管理心理学的研究任务第二节 管理心理思想和管理心理学的历史沿革一、早期的管理心理思想概述二、管理心理学的历史沿革概述第三节 管理心理学的研究方法一、观察法二、调查法三、测验法四、实验法五、个案法第二章 人性假设理论及相应的管理理论第一节 人性理论的含义和意义一、人性理论的含义二、人性理论对管理理论的形成和管理实践的意义第二节 “经济人”人性假设及相应的管理理论一、“经济人”人性假设理论的含义二、X理论的基本内容三、与“经济人”人性理论和X理论相对应的管理措施和方法四、对“经济人”人性假设理论的简要评析第三节 “社会人”人性假设及相应的管理理论一、“社会人”人性假设理论的含义二、“社会人”人性假设理论与霍桑实验三、“社会人”人性假设及相应的管理理论四、对“社会人”人性假设理论的简要评析第四节 “自我实现人”人性假设及相应的管理理论一、“自我实现人”人性假设理论与Y理论的含义二、“自我实现人”人性假设与Y理论影响下的管理活动的特点三、对“自我实现人”人性假设理论的简要评析第五节 “复杂人”人性假设及相应的管理理论一、理论形成的历史背景二、“复杂人”人性理论的基本内容三、超Y理论的意义四、对“复杂人”人性假设理论的简要评析第三章 个性与管理第一节 管理中的价值观一、价值观、工作价值观与管理价值观二、价值观与管理实践第二节 能力与管理一、能力概述二、能力与管理实践第三节 气质与管理一、气质的概念二、气质的类型和行为特征三、气质与管理实践第四节 性格与管理一、性格及其结构二、性格与管理实践第四章 社会知觉与管理第一节 社会知觉概述一、社会知觉的概念二、社会知觉的类型与特征三、影响社会知觉的因素四、社会知觉偏差第二节 组织中的印象管理一、印象形成二、印象管理的动机三、组织中的印象管理策略四、印象管理识别第五章 情绪、情绪劳动与管理第一节 情绪概述与管理一、情绪概述二、情绪的特性与管理第二节 情绪的发生机制及其在管理活动中的作用一、情绪的发生机制二、情绪与管理活动效率三、情绪的自我管理第三节 组织管理中的情绪劳动一、情绪劳动的内涵二、情绪劳动的特征三、情绪劳动的结构四、情绪劳动的理论基础五、情绪劳动的策略第四节 情绪的预测及消极情绪的预防、转化和调节一、情绪预测的方法二、消极情绪的预防原则三、管理人员化消极因素为积极因素七法第二篇 激励理论及其运用第六章 激励与内容型激励理论及其在管理中的应用第一节 激励和激励理论概述一、激励简述二、激励理论概述第二节 西方的内容型激励理论一、马斯洛的需要层次理论二、赫茨伯格的双因素理论三、奥尔德弗的ERG理论四、麦克利兰的成就需要激励理论第三节 西方内容型激励理论在管理中的应用一、深入分析、透彻了解被管理者的需要二、重视保健因素三、重视被管理者高层次需要的激发和培养第七章 过程型激励理论及其在管理中的应用第一节 期望理论与公平理论一、期望理论二、公平理论第二节 目标设置理论一、目标设置理论的产生及其基本内容二、目标设置理论的发展第三节 过程型激励理论在管理中的应用一、运用期望理论，增强管理工作的激励力量二、运用公平理论，维护被管理者的生产、工作积极性三、设置适当的工作目标，激发被管理者的生产工作积极性第八章 行为改造型激励理论及其在管理中的应用第一节 强化理论一、四种基本的强化类型二、强化的基本方式第二节 挫折理论一、挫折心理与挫折行为的表现二、挫折容忍力及其影响因素三、产生挫折的原因分析第三节 行为改造型激励理论在管理中的应用一、运用强化激励，提高管理效能二、运用挫折理论，降低挫折的消极影响第三篇 群体人际关系与管理第九章 群体心理与管理第十章 群体人际关系的静态解剖与管理第十一章 群体人际关系的动态分析与管理第四篇 领导与组织心理第十二章 领导心理与管理第十三章 领导有效性理论第十四章 组织变革与组织发展第十五章 组织文化及其功能参考文献

章节摘录

插图：3.管理活动中的群体心理管理活动虽然离不开个体的心理和行为活动，但是在管理活动中，每一个个体也不可能孤立地存在和活动。

众多的个体组成各种各样的群体，例如：班组、车间、科室、班排、教研室、研究课题组等。

研究群体心理，使群体具有更高的活动效率，取得更好的活动效益，是管理心理学研究的又一项基本内容。

属于群体心理的内容主要有：群体活动的内在机制，正式群体与非正式群体关系的调谐，群体中的人际关系等。

此外，群体心理又包括很多具体内容，例如：群体规范和群体压力、群体凝聚力和群体士气等。

在群体心理中，人际关系是一个核心内容。

所以，本书用了较多的篇幅对人际关系进行静态解剖和动态分析。

4.领导心理在管理活动中，领导者处于关键的地位，他们的心理与行为对组织的生存和发展具有更大更直接的影响，而且他们受特殊地位、社会角色、领导者的职责与功能的影响，其心理与行为具有一定的特殊性。

因而，领导心理也是管理心理学研究内容的重要组成部分。

属于领导心理的内容主要有：领导者的素质、领导者的影响力、领导艺术、领导的选拔和培训、领导理论的探索等。

当前，领导心理的研究一般从静态和动态两个方面进行。

静态研究主要侧重于研究领导者的个性特征和品质，揭示成功的、高效的领导者应具备什么样的个性特征和心理素质，揭示领导者的心理特性与领导效率的关系；动态研究主要探索不同的领导方法、领导作风和领导行为所产生的不同的心理效应，为提高领导效率服务。

<<管理心理学>>

编辑推荐

《管理心理学》：高等学校心理学专业课程教材,国家精品课程教材

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>