

<<管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学>>

13位ISBN编号：9787300116174

10位ISBN编号：7300116175

出版时间：2010-10

出版时间：中国人民大学出版社

作者：邓靖松

页数：236

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

随着经济与社会的发展，工业与组织心理研究的成果逐渐在实践中得到重视，管理心理学的知识体系正是建立在这些理论研究的基础之上，并将相关理论应用于组织管理的实践，进而形成的理论与实践相结合的学科结构。

本书的编写主要围绕个体心理、群体心理和组织心理的通用框架展开，目的是帮助学生系统地学习管理心理学知识并使学生能够在管理实践中对这些知识加以应用。

本书结合了管理心理学的基础理论和最新研究成果，来介绍管理心理学的理论体系。

本书的写作依照理论联系实际思路进行，力求逻辑清晰、结构紧凑。

在写作风格上，本书尝试采用科普风格介绍管理心理学的理论知识，力求语言简洁、内容生动。

在本书的内容安排上，注重问题导向，引导学生自己思考和解决问题，并重点介绍各种理论的实践应用。

本书在撰写过程中试图形成以下四个特点。

(1) 直观形象。

通过图形、数据等直观地呈现管理心理学的理论与应用，尽量使教材内容一目了然；通过图示帮助建立理论假设以及确定研究的实施过程等；通过小资料的引用和现实管理中的案例，使书本内容生动有趣，避免陷入抽象的理论框架和知识介绍。

(2) 实践导向。

以经典的管理心理学理论作为研究案例，阐明管理心理学理论的来龙去脉；以企业管理实践中的类似问题作为实践案例，通过丰富的事例阐释理论的应用，让读者切实掌握相关理论并能够把理论运用到工作和生活的实际当中。

在每章的最后，作者还结合本章内容设计了管理技能练习，旨在通过管理游戏、案例分析和心理测验等活动培养读者在相关领域的管理技能。

(3) 注重动态趋势。

由于管理心理学的理论体系还在不断完善之中，新的研究成果和理论不断出现，本书关注了管理心理学的最新进展和发展趋势，较多地引用近年来管理心理学的研究成果，并对某些理论的局限和未来研究方向略作评述，以引起读者进一步的思考和探索。

(4) 突出研究背景。

由于管理心理学的理论基本上来自以往的实证研究结论，如果仅仅介绍相关的理论，读者只能知其然而不知其所以然，因此作者在介绍理论知识的同时，突出了对得出理论的研究背景的介绍，让读者了解理论产生的时代背景、当时研究者的思考以及所解决的实际问题。

## <<管理心理学>>

### 内容概要

本书结合了管理心理学的基础理论和最新研究成果，来介绍管理心理学的理论体系。

《管理心理学》的写作依照理论联系实际思路进行，力求逻辑清晰、结构紧凑。

在写作风格上，《管理心理学》尝试采用科普风格介绍管理心理学的理论知识，力求语言简洁、内容生动。

在《管理心理学》的内容安排上，注重问题导向，引导学生自己思考和解决问题，并重点介绍各种理论的实践应用。

## &lt;&lt;管理心理学&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇 绪论	第1章 管理心理学概述	本章学习目标	1.1 管理心理学的定义	1.2 管理心理学的学科体系	1.3 学习管理心理学的目的和意义	1.4 管理心理学的产生与发展
第二篇 个体心理与行为	第2章 个体知觉与管理	本章学习目标	2.1 知觉	2.2 社会知觉	2.3 归因理论	第3章 个体差异与管理
		本章学习目标	3.1 个性心理特征	3.2 气质	3.3 性格	3.4 能力
	第4章 态度、价值观与管理	本章学习目标	4.1 态度与管理	4.2 工作满意度	4.3 价值观	第5章 激励理论及其应用
		本章学习目标	5.1 内容型激励理论	5.2 过程型激励理论	5.3 激励理论的应用	第三篇 群体心理与行为
		本章学习目标	6.1 群体心理与行为基础	6.2 群体心理的基础理论	6.3 团队管理	第7章 沟通的理论与应用
		本章学习目标	7.1 沟通概述	7.2 管理沟通	7.3 影响沟通的因素和改善策略	第8章 冲突与谈判
		本章学习目标	8.1 群体中的人际关系	8.2 冲突与管理	8.3 谈判与管理	第四篇 组织心理与行为
		本章学习目标	9.1 领导概述	9.2 领导特质理论	9.3 领导行为理论	9.4 领导权变理论
		本章学习目标	9.5 领导理论的新进展及应用	第10章 组织理论及其应用	10.1 组织的概念、类型与功能	10.2 组织理论
		本章学习目标	10.3 组织结构与设计	10.4 组织变革与发展	第11章 组织文化建设	11.1 组织文化的概念与作用
		本章学习目标	11.2 组织文化的构成与影响要素	11.3 组织文化理论	11.4 组织文化建设	11.5 跨文化管理
		本章学习目标	12.1 压力概述	12.2 压力应对策略	12.3 员工帮助计划	第12章 员工压力与心理健康

## 章节摘录

插图：人员是指企业内部整个人员的组成状况。

如麦当劳的员工都十分有礼貌地提供微笑服务；IBM的销售工程师技术水平都很高，可以帮助顾客解决技术上的难题；迪斯尼员工生活态度都十分乐观，给顾客带来了欢乐。

技能是指企业和它的关键人物的特长以及他们的竞争对手所没有的卓越能力。

松下幸之助认为，每个人都要经过严格的训练，才能成为优秀的人才，譬如在运动场上驰骋的健将们大显身手，但他们惊人的体质和技术，不是凭空而来的，是长期在生理和精神上严格训练的结果。

作风是指高级管理人员的行为方式，也可以指整个企业的作风。

共同的价值观是指一个企业及其成员的奋斗目标。

价值观要通过各种手段进行宣传，使企业的所有成员都能够理解它、掌握它，并用它来指导自己的行动。

日本在经济管理方面的一个重要经验就是注重沟通领导层和执行层的思想，使得领导层制定的战略能够顺利、迅速地付诸实施。

研究表明，和日本企业经理相比，美国企业经理仅仅重视硬管理要素，而往往忽视软管理要素。

例如，在作风方面，美国的企业经理崇尚强硬的管理作风、强硬的语言和强硬的行动；日本的经理则崇尚同情和体谅的作风、有礼貌的语言、不使人过于难堪的行动，处处以赢得人心为最高准则。

在技能方面，日本的企业经理重视技能的培养，许多矛盾处理得颇有艺术性，善于在清楚与含糊、确定与待定、完善与粗略之间求得平衡与统一；而美国的企业经理处理矛盾一般比较生硬，偏爱清楚、确定和完善。

<<管理心理学>>

编辑推荐

《管理心理学》：21世纪高职高专规划教材·工商管理系列

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>