

<<管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学>>

13位ISBN编号：9787308073820

10位ISBN编号：7308073823

出版时间：2010-2

出版时间：浙江大学出版社

作者：段锦云

页数：360

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

随着市场竞争的加剧和学习型组织等理念的普及，以及知识经济和后工业化时代的临近，企业和公共部门等各类组织的管理日益精细化，组织间的竞争愈来愈依赖于员工，依赖于人力资源和智力资本。在此背景下，管理心理和组织行为等学科应运而生且发展蓬勃。

市场呼唤产品的多元化，读者也渴望看到多样的可供选择的参考书。

作为都是研究和讲授《管理心理学》的高校教师，我们也有把自己的课堂内容及日常所想整编成书的想法。

于是，在几位志同道合的年轻晚辈学人的商议之下，在浙江大学出版社的支持之下，本书终于艰难面世。

本书在编著的时候力求使得各部分内容源于文献，尤其是参考了很多国内外文献和新近的研究进展。因此，本书在力求保证覆盖经典内容和理论之外，尽量也把将来可能成为经典的新近进展也容纳进来。

另外，本书在每一章的开篇都有案例，以期引起读者的兴趣和带着问题阅读。

每章的结尾有总结、推荐书目和参考文献，这是为那些想继续深入了解和研究本部分内容的读者准备的。

我们深知自己所写内容存在的局限，也建议读者能够更广泛的阅读文献尤其是来源文献（seminal literature），这样对全面深入掌握该部分内容是大有裨益的。

因为，任何一个理论都可以写成一本书。

封底部分列出的网络资源也为读者提供了类似的功能。

让读者从本书中得到最大的获益是我们自始自终的宗旨。

本书更多地是为本科生，尤其是初人管理心理或组织行为领域的读者准备的。

本书可做为心理学、管理学、人力资源管理、劳动经济学、行政管理、工商管理硕士（MBA）或其他专业的学生做为教材，也适合社会上想了解和学习管理心理、组织行为和人力资源的实践人士阅读。

本书的完成是集体智慧的结晶。

本书的具体分工安排如下：绪论篇：第一章（韦雪艳、段锦云），第二章（韦雪艳）；个体篇：第三章（薛宪方），第四章（梁凤华），第五章（孟卓群），第六章（段锦云、简丹丹），第七章（段锦云、凌斌）；群体篇：第八章（段锦云、孙飞），第九章（段锦云、傅强），第十章（徐焯），第十一章（段锦云、周冉），第十二章（段锦云、王雪鹏），第十三章（段锦云、姚鹤）；组织篇：第十四章（段锦云、张倩），第十五章（段锦云、王先辉），第十六章（杨建锋）。

主要作者的简介如下：段锦云，苏州大学心理学系讲师，工业心理学博士，浙江大学本科、硕士、博士（2008）。

曾任香港城市大学管理系研究助理（2004-2005）。

<<管理心理学>>

内容概要

全书共分16个章节，主要对管理心理学的基础知识作了介绍，具体内容包括管理心理学的理论基础和人性假设、个体行为的基础、工作场所中的激励、团队行为与团队决策等。

另外，本书在每一章的开篇都有案例，以期引起读者的兴趣和带着问题阅读。

每章的结尾有总结、推荐书目和参考文献，这是为那些想继续深入了解和研究本部分内容的读者准备的。

该书可做为心理学、管理学、人力资源管理、劳动经济学、行政管理、工商管理硕士(MBA)或其他专业的学生做为教材，也适合社会上想了解和学习管理心理、组织行为和人力资源的实践人士阅读。

书籍目录

第一篇 绪论第一章 管理心理学简介 第一节 管理与管理心理学 第二节 中国古代管理心理发展概况 第三节 西方管理心理学的理论与实践第二章 管理心理学的理论基础和人性假设 第一节 管理心理学的理论基础 第二节 人性的假设与管理第二篇 个体篇第三章 个体行为的基础 第一节 能力 第二节 工作满意度 第三节 组织公平 第四节 组织承诺 第五节 学习第四章 个性、态度与价值观 第一节 个性 第二节 态度 第三节 价值观第五章 知觉与个体决策 第一节 知觉概述 第二节 影响知觉的因素 第三节 个体决策第六章 工作场所中的激励 第一节 激励的概念 第二节 内容性激励理论 第三节 过程性激励理论 第四节 有效的激励技术与方案第七章 情绪与情感 第一节 什么是情绪与情感 第二节 情绪智力 第三节 工作倦怠第三篇 群体篇第八章 群体动力 第一节 群体概述 第二节 群体行为的基本规律 第三节 群体中的人际关系第九章 团队行为与团队决策 第一节 团队涵义及分类 第二节 虚拟团队与创业团队 第三节 团队互动 第四节 团队决策 第五节 团队效能与团队建设第十章 沟通 第一节 沟通概述 第二节 沟通的策略 第三节 有效沟通技巧——聆听第十一章 领导 第一节 领导概述 第二节 领导特质理论 第三节 领导行为理论 第四节 领导权变理论 第五节 本土化领导理论 第六节 新兴领导理论和展望第十二章 权力与政治 第一节 权力 第二节 组织政治行为第十三章 冲突与谈判 第一节 冲突的概述 第二节 冲突的原因及过程 第三节 冲突的处理 第四节 谈判第四篇 组织篇第十四章 组织结构 第一节 组织概述 第二节 组织结构 第三节 组织设计第十五章 组织文化 第一节 组织文化概述 第二节 组织文化的塑造、传承和变革 第三节 组织文化测量第十六章 组织变革与发展 第一节 组织变革的概念 第二节 组织变革的动力与阻力 第三节 组织变革的步骤 第四节 组织发展

章节摘录

插图：(3) 组织变革。

包括组织发展和战略管理，组织变革和发展的模型，组织发展途径等。

(三) 管理心理学与各学科之间的关系 1. 管理心理学与心理科学 管理心理学是心理科学的一个分支，是属于心理学应用学科。

它是心理学在管理部门中的应用。

因此，主要以普通心理学等为其基础理论。

普通心理学是研究人的心理现象及其规律的科学。

它具体包括两方面的内容，一方面是人的心理活动过程：感觉、知觉、记忆、思维、想象、情感、情绪、意志等（概括地说，即是知、情、意）；另一方面是人的个性心理。

个性心理是个人身上带有一定倾向的心理特点的总和，它包括了个性心理特征和个性倾向性。

个性心理特征：能力、气质、性格；个性倾向性：需要、动机、兴趣、信念、理想、世界观等。

管理心理学是研究在组织管理中的人的心理及人的行为规律的科学。

因为，管理的核心和动力就是对人的管理。

对人的管理中最关键的问题，就是管理者如何采用科学的管理方法，最大限度地调动人的工作积极性、主动性和创造性。

而人的行为积极性的调动主要受到两个因素的制约：一是心理因素，二是社会因素。

两者比较，前者是主要的。

因为，人的行为和心理总是联系在一起的，任何工作行为积极性的高低，都是源自于人的心理因素。

因此，管理心理学试图用普通心理学理论来分析人的工作行为：什么心理因素决定人的工作效率的高低？

如何正确处理组织群体中人与人之间的关系？

群体作用对个人的心理影响等，这些问题都是普通心理学中关于心理过程和个性心理的理论在管理实践中的具体反映。

所以说；普通心理学与管理心理学是主干与分支的关系。

2. 管理心理学与管理科学 管理心理学是管理科学领域中一门重要的独立学科。

管理科学从20世纪50年代的现代管理理论发展到70年代以后的系统管理理论，它不同于过去近代管理理论只是着重生产过程的分析 and 组织控制的研究，重视技术因素忽视社会因素和心理因素的做法，而是主要研究人群关系和分析系统工程。

开始突出人的因素在管理中的作用和地位，而且强调任何一个劳动者都不是孤立的，应该重视社会和心理对他们的影响，激发他们的积极性和创造性，并用运筹学和其他科学的方法，对与管理对象有关的所有方面进行系统的、整体的分析。

随着从现代管理到系统管理对人的因素的重视，管理心理学应运而生。

<<管理心理学>>

编辑推荐

《管理心理学》是由浙江大学出版社出版的。

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>