

《管理心理学》

图书基本信息

书名：《管理心理学》

13位ISBN编号：9787030147424

10位ISBN编号：7030147421

出版时间：2005-1

出版社：科学出版社

作者：高树军 编

页数：333

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

前言

管理心理学是结合管理学、心理学、社会学等学科的相关知识而形成的交叉学科，是研究管理领域中人的心理行为运动规律及如何最大限度地调动人的积极性的一门学科。其研究对象是组织中人的行为和心理活动，侧重于研究组织系统中人与人打交道的活动，主要指人与人之间的交往活动，其研究的核心问题是，采取科学有效的方法，最大限度地调动人的积极性和创造性，提高工作效率。20世纪以来，管理科学的理论和实践的一个划时代的进步是从强调对物的管理转向强调对人的管理。管理心理学是管理科学的基础学科之一，它对管理科学的研究有着重要的理论意义和广泛的应用价值。在实践中，很多管理者注重以人为本，也认识到了调动人的积极性对于提高工作效率的重要性，但苦于没有科学的方法研究人的心理，而处于“心有余而力不足”的境地。学习这门课，使对人的管理逐步走向科学化的轨道是很有帮助的，也是非常必要的。本书分为四大方面内容：个体心理、群体心理、领导心理和组织心理。全书共分十二章，主要介绍管理心理学的概念、研究对象、学科特点、研究方法及管理心理学的形成与发展。个体心理研究包括个性、能力、气质、性格、知觉、个体的需要、动机态度、情感、个体的心理健康与心理卫生等；个体心理研究的一个重要课题是激励问题，它涉及到如何认识个体差异和运用个体差异理论，做到人尽其才、才尽其用。群体是组成一个组织或企业的基础单位，它是由若干人组成的；群体心理并非不同个体的抽象结合，而是指具有心理交互影响并具有一定组织形式的整体结合；管理心理学关于群体的研究包括群体结构、规范、群体凝聚力、群体士气及群体人际关系等。领导心理是管理心理学研究的一个重要内容，是研究在管理中领导者的心理活动及行为表现；领导者在组织系统中具有带领组织成员实现组织目标的重要作用；管理心理学主要研究领导对组织、群体、个体影响力及领导理论，领导人员的自身素质、领导行为模式与领导风格等。组织心理研究的具体内容包括组织的含义、分类、组织理论的发展、组织结构及组织变革和组织发展趋势分析。作者坚持学术性与实用性、理论与实际相结合的原则，运用国内外最新的研究成果，结合我国国情全面阐述了管理心理学的历史和现状，并在进行全面分析的基础上对其发展趋势进行了展望，把握了管理心理学领域的理论和实践前景，做到了思想性、科学性、实用性和可读性相结合，强调基础理论的应用与实践能力的培养。在编写本书的过程中，参考了国内外相关著作和资料，并引用了其中的一些研究成果，同时也得到了管理心理学老前辈的关怀和指导，在此谨表谢意。

《管理心理学》

内容概要

《管理心理学》吸取了西方管理心理学的“合理内核”，结合我国管理实践，比较系统地阐述了管理心理学的主要经典理论以及管理心理学理论研究的新成果，详尽地介绍了管理心理学的发展以及个体心理、群体心理、领导心理和组织心理的特征、规律及相应的管理对策，并探讨了心理挫折、心理诊断、心理调适、组织变革、团队建设与员工心理等热点问题。全书结构严谨，以人本思想为前提，将如何达到对人的适当约束和激励作为中心内容，注重理论联系实际，基本理论阐述精要，同时突出了基本技术与技能的应用。《管理心理学》可作为高职高专院校或成人高校的经济管理专业基础教材，也可作为各层次管理人员学习管理心理学的培训教材和自学读物。

《管理心理学》

书籍目录

第一章 概述 第一节 管理心理学的概念和研究对象 一 管理心理学的概念 二 管理心理学的研究对象 第二节 管理心理学的学科特点及研究方法 一 管理心理学的学科特点 二 管理心理学的形成 三 管理心理学的发展现状 第四节 管理心理学的管理学理论 一 管理的含义 二 管理学和管理理论 第五节 管理心理学的心理学理论 一 心理学 二 心理的实南 三 心理现象第二章 个性与管理 第一节 个性概述 一 个性的概念 二 个性的基本特征 三 个性的形成与发展 第二节 能力与管理 一 能力概述 二 能力分类与特征 三 能力差异与管理 第三节 气质与管理 一 气质概述 二 气质的类型与特征 三 气质在管理实践中的应用 第四节 性格与管理 一 性格概述 二 性格的类型 三 性格在管理实践中的应用第三章 知觉与管理 第一节 知觉概述 一 知觉概念 二 知觉的特性 三 影响知觉的因素第四章 个性行为与激励第五章 个体心理冲突,挫折与管理第六章 群体的概念与特点第七章 群体凝聚力第八章 群体人际关系第九章 领导概述第十章 领导有效性理论及行为第十一章 组织与组织理论第十二章 组织变革与发展附录 主要外国学者英汉译名对照参考文献

(1) 包容的需求 具有这种需求的人希望与别人交往，与别人建立和维持和谐的关系，基于此动机而产生的人际行为特征是交往、沟通、容纳、相属、参与等，与此动机相反的人际反应特征是孤立、退缩、疏远，排斥、忽视等。

(2) 控制的需求 具有这种需求的人希望通过权力或权威与他人建立、维持良好的关系，出于这种动机所形成的人际行为特征是运用权力、权威、超越、影响、控制、支配、领导他人。与此动机相反的人际反应特征是抗拒权威、忽视秩序、受人支配、追随他人等。

(3) 情感的需求 具有这种需求的人希望在情感方面与他人建立并维持良好的关系。出于这种动机所形成的人际行为特征是喜爱、亲密、同情、友善、热心、照顾等，与此动机相反的人际反应特质是憎恨、厌恶、冷淡等。

舒尔茨不仅区分了人际关系需求的三种类型，而且还将以上三种需求方面的行为表现划分为两大类，一类是主动地表现者，一类为被动地期待别人的行动者。这样就构成了六种基本的人际关系倾向，如表8.2所示。

一个包容动机很强、同时行为又主动的人，必然是一个外倾的人，他喜欢与人交往，热情参加各种社会活动。如果他同时又是一个感情动机很强的人，不仅喜欢与别人交往，而且还关心别人，同情爱护别人，自然会受到大家的爱戴。

人际反应特质因人而异，但每一个人的特质有其稳定性和一贯性，即个体在不同的交往场合中，会表现出一种相同的基本反应倾向。了解不同个体的人际反应特质，有助于我们在交往中预测人与人之间可能发生的交互反应，而采取适当的配合行为，以便于更有效地交往，这是建立良好人际关系的基础。对于组织管理者来说，了解人的人际反应特质，对于处理组织内部的各种人际关系十分必要。

《管理心理学》

精彩短评

1、在大学二手书店里淘来。不一会儿就看完，好东西只是现在的大学生不珍惜

《管理心理学》

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:www.tushu111.com