

<<管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学>>

13位ISBN编号：9787111137979

10位ISBN编号：7111137973

出版时间：2005-1

出版时间：机械工业

作者：石森

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>

<<管理心理学>>

内容概要

本书围绕现代企业人力资源管理活动中如何调动人的积极性的核心问题，分六篇即基础篇、因人而异篇、行为激励篇、心理健康篇、群体心理与团队建设篇、组织行为篇，系统地介绍了人性假设理论；管理中的认知差异；人格差异与管理；情绪情感与效率；行为激励与激励理论及应用；心理健康理论及问题、调适；群体行为规律和群体人际关系的建立；组织效能、组织的变革与发展；领导者影响力、领导艺术及领导有效性理论等。

书中每篇都有本篇提要，各篇都有学习目的和思考题，为便于理解，书末附有精选的管理心理学案例和心理测量表，简明实用。

本书适用于高职高专院校教材，但在内容和写作方法上也兼顾了各行各业管理人员和其他对管理心理学感兴趣的读看的需要。

任何人都可以通过阅读本书而获得一定的管理心理知识。

<<管理心理学>>

书籍目录

- 前言
- 导论——管理心理学与现代“人本管理”
- 第一篇 基础篇
- 第一章 管理心理学基础
- 第一节 管理学基础
- 第二节 心理学基础
- 第三节 管理心理学的基石——人性假设
- 思考题
- 第二章 管理心理学概述
- 第一节 管理心理学的研究对象、任务及意义
- 第二节 管理心理学的产生和发展
- 第三节 研究管理心理学的原则和方法
- 思考题
- 第二篇 因人而异篇
- 第三章 认知差异与管理
- 第一节 认知理论的一般概述
- 第二节 社会认知与偏见
- 第三节 自我意识与管理
- 思考题
- 第四章 人格差异与管理
- 第一节 人格概述
- 第二节 气质与管理
- 第三节 性格与管理
- 第四节 能力与管理
- 思考题
- 第五章 情绪、情感与效率
- 第一节 情绪情感概述
- 第二节 情感功能与效率
- 第三节 情绪情感的调节
- 思考题
- 第三篇 行为激励篇
- 第六章 行为与激励概述
- 第一节 行为及行为规律
- 第二节 行为与激励过程
- 思考题
- 第七章 需要及需要理论
- 第一节 需要概述
- 第二节 需要理论及应用
- 第三节 需要满足与管理
- 思考题
- 第八章 其他激励理论与应用
- 第一节 “双因素”理论
- 第二节 公平理论
- 第三节 期望理论
- 第四节 强化理论

<<管理心理学>>

思考题

第九章 中国的人力资源管理与激励

第一节 人力资源理论的基本观点

第二节 中国传统的人力资源管理思想

第三节 中国现代企业人力资源管理的特点

第四节 中国人力资源管理的未来展望

思考题

第四篇 心理健康篇

第十章 心理健康理论

第一节 心理健康的标准与内容

第二节 影响心理健康的因素

第三节 心理健康的原则、途径与方法

思考题

第十一章 管理中的心理健康问题与调适

第一节 管理中常见的心理问题及影响因素

第二节 不同性别人的心理卫生

第三节 不同年龄人的心理健康

第四节 常见心理疾患及预防

思考题

第五篇 群体心理与团队建设篇

第十二章 群体行为理论

第一节 群体的概念和分类

第二节 非正式群体

第三节 群体行为的基本规律

思考题

第十三章 群体人际关系

第一节 群体中的人际关系

第二节 群体中的沟通与冲突

第三节 群体中的竞争与合作

第四节 团队建设——学习型组织的建立

思考题

第六篇 组织行为篇

第十四章 组织心理

第一节 组织概述

第二节 组织效能

第三节 组织变革与发展

思考题

第十五章 领导心理

第一节 领导心理概述

第二节 领导者的影响力

第三节 领导有效性理论

第四节 领导艺术

思考题

附录A案例

案例一两个厂长，两种做法

案例二杨澜走向“正大综艺

案例三林肯电气公司的激励制度

<<管理心理学>>

案例四汤姆、迪克和哈利

案例五某病理实验室

案例六吉星保险公司

案例七科维特公司

案例八保罗的领导方式

案例九“赛马不相马”——海尔人力资源开发

案例十高智力人群的管理

附录B心理测量表

参考文献

章节摘录

版权页：插图：（二）团队与群体1.团队与群体的关系。

团队是群体发展的高级阶段.从管理心理学的研究来看，在群体发展进入较高级阶段，如整合阶段和成熟阶段时，开始产生协同作用。

这时，群体进入了团队阶段。

2.团队与群体的区别。

群体与团队的主要区别还可以从目标结构、协同方式、责任导向、技能模式等方面来讨论。

群体的基本特征表现为群体成员共享集体工作目标，工作中强调成员间合作，管理上注意分工与责任导向，技能上体现成员间组合模式。

团队则表现出十分不同的模式。

在团队条件下，成员间形成相互依存的工作目标结构，工作中强调成员之间关系的融合，管理上注意整体责任导向，技能上体现成员间互补模式。

一个有效运作及成熟的团队必须具有良好的群体结构，主要体现在技能、使命和承担责任等方面。

团队和群体之间的最重要区别也许就在于，在一个团队中，各人所作的贡献是互补的；而在群体中，成员之间的工作在很大程度上是可以互换的。

随着改革开放的深入，各类企业和政府机关对团队管理提出了更高的要求，团队精神的培养，也成为国有企业、乡镇企业、民营企业及外资企业管理发展的重要途径。

尤其是在合资企业，由于存在跨文化差异，使得团队管理更为复杂。

如何建设高效的管理团队，具有十分重要的意义。

（三）团队的形成规律团队不是一些人的机械组合，建立团队就是为了整合各个成员的力量，团队相当于正式群体，内部有共同目标、相互依存，追求集体成就。

这种密切的团队成员关系的建立是有规律的，一般需要经过四个阶段。

1.形成阶段。

形成阶段促使个体成员转变为团队成员。

每个人在这一阶段都有许多疑问：我们的目的是什么？

其他团队成员的技术、人品怎么样？

每个人都急于知道他们能否与其他成员合得来，自己能否被接受。

为使团队明确方向，管理者一定要向成员说明团队目标，并设想出成功的美好前景以及成功所产生的益处；公布团队的工作范围、质量标准、预算及进度计划的标准和限制。

团队管理者在这一阶段还要进行组织构建工作，包括确立团队工作的初始操作规程，规范沟通渠道、审批及文件记录工作。

所以在这一阶段，对于成员采取的激励方式主要为预期激励、信息激励和参与激励。

2.震荡阶段。

这一阶段，成员们开始着手执行分配到的任务，缓慢地推进工作。

现实也许会与个人当初的设想不一致。

这一阶段的特点是人们有挫折、愤怨或者对立的情绪。

这一阶段士气很低，成员可能会抵制形成团队，因为他们要表达与团队联合相对立的个性。

因此在这一阶段，团队管理者要做导向工作，致力于解决矛盾，决不能希望通过压制来使其自行消失。

这时，对于成员采取的激励方式主要是参与激励、责任激励和信息激励。

<<管理心理学>>

编辑推荐

《管理心理学》是高职高专规划教材。

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>