第一图书网, tushu007.com

<<管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学>>

13位ISBN编号：9787562430490

10位ISBN编号：7562430497

出版时间：2004-2

出版时间：重庆大学出版社

作者：王德清/杨东主编

页数：519

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

第一图书网, tushu007.com

<<管理心理学>>

前言

在管理活动中，人是第一对象或资源，这就决定了管理理论是以人为出发点而产生和形成的这一事实。
而人总是有心理活动的，心理活动直接影响着工作和劳动的成效。
因此，研究管理活动中人的心理现象和规律对于提高管理成效有着特别的意义。
正因为此，在学科形成上，管理心理学是在一般意义的管理学和心理学的边缘上产生和发展而形成的一门学科，它既是心理学的一个重要分支，又是管理学的一个重要组成部分。
这就决定了管理心理学的广泛渗透性和广泛的读者面。
人们对管理活动中心理现象的关注有着古老的源头，但是管理心理学形成为一门具有系统理论的独立学科还是20世纪中期的事情。
一般认为，20世纪50年代，以美国斯坦福大学教授莱维特（H．J．Leavitt）出版的一本以“管理心理学”命名的专著为标志来认定管理心理学的正式形成。
在此之前，研究、阐述心理学知识在工业企业领域中应用的书，都以“工业心理学”命名或被视为工业心理学方面的书籍。
当然，把“工业”换成“管理”并不是莱维特在没有缘由的情况下随便做出的。
实际上从20世纪20年代起，工业心理学的研究从霍桑实验中已认识到人的心理活动的重要性。
一直到20世纪50年代，人们才越来越清楚地认识到，在工业心理学中，对人的管理的研究占据着核心的地位。
被管理者的劳动积极性是影响生产效率的关键因素，因而也应是工业心理学的主要研究内容，于是管理心理学就应运而生了。
工业心理学在演进中产生出管理心理学，这是工业心理学研究进展和深化的结果，是工业心理学难以继续包容管理心理这一核心内容的必然反映。

第一图书网, tushu007.com

<<管理心理学>>

内容概要

本书以创新精神作为研究和撰写的基本精神，并以新视觉、新观点、新材料来阐释管理活动中的心理现象及规律，是一部理论品位高、体例结构新、操作指导作用大的学术著作。
本书主要内容主要包括管理心理学的发展与展望，需要与动机，态度与价值，思维与智力，社会知觉，气质性格和管理，工作中的压力应激与挫折，群体心理，群体中的人际关系，团队建设与管理，领导心理，组织心理，组织文化等方面。
本书论述精深，内容丰富，以例论理，结构新颖，适合管理类专业及相关专业的研究生、本专科学生使用，同时也可供从事管理活动的实践工作者和理论工作者以及自学者新闻记者和使用。

第一图书网, tushu007.com

<<管理心理学>>

书籍目录

第1章　导　论　1.1　管理心理学的学科论　1.2　管理心理学的发展　1.3　管理心理学的研究方法　第2章　需要与动机　2.1　需要与动机概述　2.2　强化型激励理论　2.3　内容型激励理论　2.4　过程型激励理论　2.5　激励理论的综合应用第3章　态度与价值观　3.1　态度与价值观概述　3.2　人性假设及管理　3.3　态度改变的理论　3.4　态度改变的实践　3.5　价值观与管理第4章　思维与智力　4.1　思维与智力概述　4.2　决策　4.3　问题解决　4.4　创造性思维　4.5　智力测评第5章　社会知觉　5.1　社会知觉概述　5.2　归因理论　5.3　社会认知在管理中的应用第6章　气质、性格与管理　6.1　气质　6.2　性格　6.3　气质和性格在管理中的应用第7章　工作中的压力、应激与挫折　7.1　压力、应激与挫折概述　7.2　工作压力、应激及其处理　7.3　挫折及其处理　7.4　职工的心理健康与辅导第8章　群体心理　8.1　群体概述　8.2　群体行为的基本规律　8.3　群体的规范和压力　8.4　群体的凝聚力第9章　群体中的人际关系　9.1　群体中的人际关系概述　9.2　人际沟通　9.3　人际冲突　第10章　团队建设与管理　10.1　团队概述　10.2　团队建设　10.3　团队效能感　10.4　团队管理第11章　领导心理第12章　组织心理第13章　组织文化第14章　综合案例分析参考文献

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

版权页：插图：②明确团队的战略目标。
在虚拟团队中，战略目标是领导关系的替代，明确的目标是成员协同工作的基础。
因此，团队在建立之初，要尽量让每个成员了解团队的目标和远景，并及时获取员工的反馈信息，在互动中加深对目标、任务以及在团队中角色的理解。
此外，在团队运转中，要尽量掌握每个成员的工作状况，及时纠正工作中出现的偏差。
③建立信任关系。
可以说信任的建立和维系是虚拟团队管理的核心问题，相互信任是虚拟团队运作的基础。
团队对成员的信任其实是一种信心，即对成员能力的信心，以及对他们忠诚于团队目标的信心。
在团队中建立信任关系，首先意味着承认“个体”，即充分认可、接受和尊重成员个体的知识、技能、态度、行为、文化、信仰等，同时要具有强烈的产权保护意识。
其次，要对组织进行重新建构，建立任务封闭式的独立工作单元，使他们在各自的领域内充分发挥知识结构优势，进行创造性的活动。
当然，这种封闭式工作单元如果不能及时跟上市场、客户和技术的变化，则会给整个组织造成巨大损失。
因此，成员必须时刻紧跟变化的步伐，形成一种不断学习的文化。
④建立有效的激励与约束机制。
团队的运作，仅仅依靠信任关系的维系还是不够的，还必须建立起有效的激励与约束机制，以调动成员的积极性。
首先，在给予充分信任的同时，必须保证个体目标和整个团队目标的一致性，这就要求把信任和契约联系在一起，以契约的形式明确成员的权利、义务以及违约责任等。
其次，在把握虚拟团队成员组成特点的基础上，深入研究各虚拟成员的需要，构建有效的激励机制，如建立良好的团队环境（技术条件、学术氛围、团队文化等），提供挑战性的工作，给予丰厚的回报，组织跨地域学习、交流等等。
众所周知，建立团队激励机制的最大困难在于难以衡量个体的业绩，这也意味着在虚拟团队管理中，往往需要把激励机制建立在团队产出的基础上。

第一图书网, tushu007.com

<<管理心理学>>

编辑推荐

《管理心理学》为新视角，新材料，新体例。

第一图书网, tushu007.com

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