

<<管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学>>

13位ISBN编号：9787565409714

10位ISBN编号：7565409715

出版时间：2012-12

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：赵国祥 编

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

《高等院校经管类精品课程教材新系:管理心理学:理论、实务、案例、实训》着力体现“教、学、做、评”合一和“以学生为主体、以教师为主导、以训练为主线”的课程教学改革新思路,书后附有“综合训练”、“课业范例”和两个“附录”,适用于高等院校管理类、心理学等相关专业的教学,也可供心理学、管理学爱好者使用。

<<管理心理学>>

作者简介

赵国祥，男，1961年11月生，汉族，中共党员，博士，享受国务院政府特殊津贴专家、河南省优秀中青年骨干教师、跨世纪学术和技术带头人、河南省高校创新人才工程培养对象；现任河南大学常务副校长、教授、博士生导师，国家级精品课程《管理心理学》负责人，省级重点学科（心理学）带头人，心理学学科带头人；兼任中组部领导干部考试与测评中心专家组成员、教育部心理学学科教学指导委员会委员、教育部普通高等学校大学生心理健康教育专家指导委员会委员、《心理研究》杂志主编、中国心理学会理事、中国心理学会人格心理学分会副会长、河南省心理学会理事长。

学习经历：1979年9月—1983年7月，在华中师范大学教育系学习，获教育学学士学位；1985年9月—1988年7月，在河南大学教育系读基础心理学专业硕士研究生，获教育学硕士学位；1996年9月—1999年7月，在华东师范大学心理学系读管理心理学方向博士研究生，获理学博士学位；1999年9月—2001年7月，在中科院心理所博士后流动站做研究工作，并按时出站。

工作经历：1983年7月至今，一直在河南大学工作。

期间，1999年任河南大学教育科学学院副院长；2002年任河南大学教育科学学院院长；2003年任河南大学副校长、学校党委常委；2009年任河南大学常务副校长（正校级）。

学术研究主攻方向：管理心理学、领导心理学、人力资源管理、心理健康教育。

在《心理学报》、《心理科学》、《心理科学进展》等学术刊物上发表论文60余篇；在中国社会科学出版社、人民教育出版社等出版《管理心理学原理与应用》、《管理心理学》、《领导者个性论纲》、《领导艺术》、《心理测量》、《现代大学生心理健康教程》等16部著作、教材；承担国家级、省部级科研课题8项；获国家级、省部级科研奖12项。

从1998年12月起，先后参加中共中央组织部组织的《公开选拔党政领导干部考试大纲》研究与撰写工作，并参加面试考试方法的设计、试验和使用工作，直接担任中组部、水利部等单位高级干部选拔的面试考官，多次担任企业高层管理人员公开选拔考试的面试考官。

参加教育部《关于加强普通高等学校大学生心理健康教育的意见》起草、讨论与修改工作。

<<管理心理学>>

书籍目录

第1章管理心理学概述 学习目标 引例管理心得 1.1管理心理学概念、对象与内容 1.2管理心理学的任务 1.3管理心理学的研究方法和技术 1.4管理心理学的产生与发展 1.5当代管理心理学的发展概况 本章概要 单元训练 第2章人性假设与管理 学习目标 引例管理心得 2.1人性假设 2.2基于人性假设的管理 本章概要 单元训练 第3章认知理论与管理 学习目标 引例管理心得 3.1认知理论 3.2基于认知理论的管理 本章概要 单元训练 第4章个性理论与管理 学习目标 引例管理心得 4.1个性理论 4.2基于个性理论的管理 本章概要 单元训练 第5章态度、情绪、心理健康理论与管理 学习目标 引例管理心得 5.1态度、情绪与心理健康理论 5.2基于态度、情绪、心理健康理论的管理 本章概要 单元训练 第6章激励理论与管理 学习目标 引例管理心得 6.1激励理论 6.2基于激励理论的管理 本章概要 单元训练 第7章人力资源模块说与管理 学习目标 引例管理心得 7.1六模块说 7.2管理实务与案例 本章概要 单元训练 第8章群体理论与管理 学习目标 引例管理心得 8.1群体理论 8.2基于群体理论的管理 本章概要 单元训练 第9章团队理论与高绩效团队建设 学习目标 引例管理心得 9.1团队理论 9.2高绩效团队建设 本章概要 单元训练 第10章人际关系理论与管理 学习目标 引例管理心得 10.1人际关系理论 10.2基于人际关系理论的管理 本章概要 单元训练 第11章领导理论与管理 学习目标 引例管理心得 11.1领导理论 11.2基于领导理论的管理 本章概要 单元训练 第12章组织文化理论与管理 学习目标 引例管理心得 12.1组织文化理论 12.2基于组织文化理论的管理 本章概要 单元训练 第13章组织变革、组织发展理论与管理 学习目标 引例管理心得 13.1组织变革理论 13.2组织发展理论 13.3基于组织变革与发展理论的管理 本章概要 单元训练 综合训练 课业范例 附录一 职业核心能力强化训练“知识准备”参照范围 附录二 案例分析、职业核心能力和职业道德训练与考核参照规范 主要参考文献

章节摘录

版权页：插图：（4）每个人在不同的组织中或同一组织中不同的下属部门中，可能会表现出不同的需要。

一个在正式组织中受到冷遇的人，可能会在工会或其他非正式工作群体中，找到自己社交需要和自我实现需要的满足。

如果工作职务本身包含有多样性的技巧要求，那么在不同的时间及对于不同的工作任务，就可能有多种的动机能够发挥作用。

（5）人们可以在许多不同类型动机的基础上，成为组织中生产效率很高的一员，全心全意地参加到组织中去。

对个人来说，能否获得根本的满足，以及对组织来说，能否实现最大的效益，仅部分地取决于这种激励的性质。

所要完成的工作任务的性质，某个工人的能力和经验，以及他的同事们所创造的环境气氛，这些因素通过互相作用而产生一定的工作模式与感情。

（6）职工们能够对多种互不相同的管理策略做出反应，这要取决于他们自己的动机和能力，也决定于工作任务的性质，换言之，不存在某种在一切时间对所有人都能起作用的唯一正确的管理策略。

3) 评析 沙因认为前三种人性假设“都在一定程度上是正确的”，它们都为“认识组织是怎样发挥其功能的，以及怎样管理组织等问题”提供了某种见解。

但是，这三种人性假设的弊端就在于都“过于简单化和一般化了”。

沙因之所以提出他的“复杂人”假设，就是为了弥补前三种人性假设的缺陷，在充分考虑到人性、工作性质、组织情境等管理过程本身固有的复杂性后，而提出的一种权变和发展的观点。

编辑推荐

《高等院校经管类精品课程教材新系:管理心理学:理论、实务、案例、实训》“以‘就业’和‘人才竞争’为导向”，紧紧围绕21世纪高等教育新型人才培养目标，依照“原理现行、实务跟进、案例同步、实训到位”的原则，全面展开兼顾“职业知识”、“职业能力”和“职业道德”的“教学”、“训练”与“考核”。

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>