

# 《管理心理学》大纲

## 课程背景：

“企”无“人”则“止”。作为一名企业的管理人员，我们的主要职能是计划、组织、指挥、协调和控制，影响我们管理绩效的有老板、同事、被管理者、工作要求及我们自己五个因素，这都是跟人有关的因素，所以作为一名企业管理层，如何管好人、管好自己、提升自己的管理绩效，我们就需要掌握一定的管理心理学的知识和技巧。

## 课程收益：

- 1、了解影响人心理的五个要素
- 2、掌握人性论及博弈论知识
- 3、了解不同员工及自己的需求及发展趋势
- 4、掌握有效的管理激励手段
- 5、掌握管理及运用员工及自己情绪力量的技巧
- 6、掌握维护员工及自己心理健康的技巧

## 课程时长：

12个小时（2天）

## 课程大纲：

### 第一篇 总论（1.5小时）

#### 第一章：管理心理学概述

- 一、管理心理学的研究对象和内容
  - 1、管理心理学的研究对象
  - 2、管理心理学的研究内容
- 二、管理心理学的学科性质和研究逻辑
  - 1、管理心理学的学科性质
  - 2、管理心理学的研究逻辑
- 三、管理心理学的研究方法

#### 第二章：管理心理学的历史沿革和现状

- 一、管理心理学的产生
  - 1、管理心理学产生的社会历史背景
  - 2、管理心理学产生的理论背景
- 二、管理心理学的发展及现状
  - 1、西方管理心理学的发展
  - 2、我国管理心理学的发展
- 三、管理心理学面临的挑战和存在的问题
  - 1、管理心理学面临的挑战
  - 2、我国管理心理学存在的问题

### 3、管理心理学与后现代思潮

## 第三章：管理心理学的基础理论

### 一、管理学基础理论

1、人性论

2、博弈论

### 二、心理学基础理论

1、精神分析心理学

2、行为主义心理学

3、人本主义心理学

4、认知心理学

## 第二篇：动机管理（2小时）

### 第四章：动机与管理

#### 一、动机的一般概念

1、动机的内涵

2、动机的作用与功能

3、动机与行为效率

#### 二、动机研究的历史演变

1、生物因素的动机理论

2、认知因素的动机理论

#### 三、动机的种类

1、动机的一般分类

2、社会性动机

#### 四、动机的激发与调适

1、动机的激发

2、动机的调适

## 第五章、激励理论

### 一、西方的激励理论

1、是什么激发或驱动行为的？

2、是什么引导行为方向的？

3、是什么使行为得到维持的？

### 二、中国的激励理论

1、中国古代文化中的激励思想

2、中国当代激励理论

### 三、激励理论的比较及其文化相对性

1、激励理论的比较

2、激励理论的文化相对性

## 第六章：激励理论的应用

### 一、激励的途径和方法

1、薪酬激励

2、工作设计

## 二、激励后果分析

- 1、组织公民行为
- 2、工作投入

## 第三篇：认知管理（2小时）

### 第七章：组织中的知觉

#### 一、组织中的知觉

- 1、组织中社会知觉
- 2、社会知觉的障碍
- 3、克服社会知觉的障碍

#### 二、组织中的归因

- 1、归因的基本原理
- 2、归因偏差
- 3、归因偏差在组织中的表现

#### 三、知觉和归因在管理中的应用

- 1、招聘面试和绩效评估
- 2、个人的印象管理
- 3、组织的印象管理
- 4、

### 第八章：组织中的记忆与学习---知识管理

#### 一、知识和知识管理

- 1、知识的含义及类别
- 2、知识管理的概念和方法
- 3、知识管理的相关理论

#### 二、组织学习与遗忘

- 1、组织学习的概念
- 2、组织学习的过程模型
- 3、组织学习中的智障

### 第九章：组织中的决策

#### 一、决策过程

- 1、决策的基本步骤
- 2、决策的个体差异和文化差异
- 3、组织中决策的类型

#### 二、决策模型

- 1、理性假设和标准决策模型
- 2、有限理性假设和描述决策模型

#### 三、前景理论

#### 三、个体决策

- 1、个体决策中的创造性
- 2、个体决策中的理性与直觉
- 3、个体决策的偏差
- 4、改进个体决策

#### 四、群体决策（《乌合之众》）

- 1、群体决策与个体决策

- 2、群体极化和群体盲思
- 3、群体决策技术
- 4、改进组织中的决策

#### **第四篇：情绪管理（2小时）**

#### **第十章：情绪劳动与管理**

##### 一、情绪劳动概述

- 1、何谓情绪劳动
- 2、情绪劳动的结构与分类
- 3、情绪劳动的主要作用与影响

##### 二、情绪劳动与员工心理健康

- 1、情绪劳动中的心理健康问题
- 2、情绪劳动中的自我管理策略

##### 三、员工工作倦怠分析

- 1、工作倦怠的概念及结构
- 2、工作倦怠的影响因素
- 3、工作倦怠的干预措施
- 4、工作倦怠研究的新趋势

#### **第十一章：应激与挫折管理**

##### 一、 应激管理

- 1、什么是应激？
- 2、应激源和应激感受性
- 3、应激的作用与后果
- 4、应激管理

##### 二、 挫折管理

- 1、挫折的本质及表现形式
- 2、挫折的来源
- 3、员工受挫后的行为表现
- 4、挫折的积极和消极作用分析
- 5、挫折管理

#### **第十二章：员工卷入与管理**

##### 一、 心理契约

- 1、心理契约的概念及特点
- 2、心理契约的内容
- 3、心理契约的类型
- 4、心理契约的影响
- 5、心理契约的有效管理

##### 二、 工作价值观

- 1、工作价值观的概念
- 2、工作价值观的结构维度
- 3、激发员工的内在价值观

##### 三、 组织承诺

- 1、组织承诺的概念
- 2、组织承诺的类型

- 3、组织承诺的意义及管理
- 四、 工作满意度
  - 1、工作满意度的概念及其影响因素
  - 2、工作满意度模型
  - 3、工作满意度与工作行为的关系
  - 4、提高工作满意度的方法

## **第五篇：行为管理（2小时）**

### **第十三章：领导概述**

- 一、 领导的概念与功能
  - 1、什么是领导？
  - 2、领导与管理
  - 3、领导的功能
- 二、 传统的领导有效性理论
  - 1、领导有效性的特质理论
  - 2、领导有效性的行为理论
  - 3、领导有效性的权变理论
- 三、 当代领导有效性理论
  - 1、魅力型领导理论
  - 2、交换型与变革型领导理论
  - 3、社会认知资源理论
  - 4、领导替代理论
  - 5、内隐领导理论

### **第十四章：领导策略与方法**

- 一、 领导者人力资源管理的策略与方法
  - 1、领导者授权的策略与方法
  - 2、领导者树立威信的策略与方法
  - 3、领导者的会议管理方法
- 二、 领导者人力资源开发的策略与方法
  - 1、员工职业生涯管理的策略与方法
  - 2、员工培训的策略与方法
  - 3、员工“工作-家庭”平衡的策略与方法
- 三、 领导者处理人际关系的策略与方法
  - 1、领导者人际关系概述
  - 2、领导者处理与上级关系的策略与方法
  - 3、领导者处理与下级关系的策略与方法

### **第十五章：胜任特征模型及领导干部选拔**

- 一、 胜任特征模型
  - 1、胜任特征的含义
  - 2、胜任特征模型的内容或结构
  - 3、胜任特征模型的特点
  - 4、胜任特征模型的作用

- 5、建立胜任特征模型的方法
- 二、 领导者胜任特征模型
  - 1、领导者胜任特征模型的含义
  - 2、领导者胜任特征模型的现有研究成果
- 三、 领导干部选拔
  - 1、360 度反馈评估
  - 2、评估中心技术
  - 3、结构化面试与非结构化面试

## **第六篇：组织管理（2 小时）**

- 一、 组织的基本概念与理论
  - 1、组织的基本概念及功能
  - 2、组织的功能
  - 3、研究组织的意义
- 二、 组织结构
  - 1、组织结构及其构成要素
  - 2、组织结构的基本类型
  - 3、组织结构的新发展
- 三、 组织中的团队
  - 1、团队及其类型
  - 2、团队效能及其影响因素
  - 3、团队建设

## **第十七章：组织气氛和士气**

- 一、 组织文化
  - 1、组织文化的概念及构成要素
  - 2、组织文化的功能
  - 3、组织文化的冲撞与融合
  - 4、组织文化的巩固与发展
- 二、 组织权力
  - 1、组织权力的概念
  - 2、组织权力的来源和影响因素
  - 3、组织政治的管理措施
- 三、 组织政治
  - 1、组织政治的含义及利弊
  - 2、组织政治行为的类型或表现
  - 3、影响组织政治活动的条件和因素
  - 4、组织政治的管理措施
- 四、 组织冲突
  - 1、组织冲突的概念、种类及后果
  - 2、组织冲突的来源
  - 3、冲突管理

## **第十八章：组织变革和发展**

一、 组织变革

- 1、组织变革的外部动因
- 2、组织变革的过程
- 3、组织变革的结果

二、 组织发展

- 1、组织发展的概念、目标及模式
- 2、组织发展过程中的组织公正