# 人力资源管理心理学读书笔记

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2025-06-26

*第一篇：人力资源管理心理学读书笔记人事心理学读书笔记新学期选修了人事心理学，为了能更好的了解这门课程，借了朱永新教授主编的《人力资源管理心理学》学习，希望能有收获。朱永新是苏州大学教授，博士生导师，新教育改革发起人。负责教育、文化、广播电...*

**第一篇：人力资源管理心理学读书笔记**

人事心理学读书笔记

新学期选修了人事心理学，为了能更好的了解这门课程，借了朱永新教授主编的《人力资源管理心理学》学习，希望能有收获。朱永新是苏州大学教授，博士生导师，新教育改革发起人。负责教育、文化、广播电视、体育、新闻出版、地方志方面工作。他主修教育心理学，一直攻读到博士后，是教育、研究教育、主管教育的第一人，是中国心理学会常务理事。《人力资源管理心理学》是中国心理学会心理学教学工作委员会组织编写的，该书最大的特点就是理论与实际相结合，使一些专业知识通俗易懂。

人力资源管理心理学史一门研究人力资源管理活动中人的心理活动和行为规律，并致力于将心理学的研究成果和理论应用于人力资源管理实践的学科。该书包括九章。第一章是绪论，介绍了人力资源管理心理学的研究对象、学科性质、历史发展和研究方法。第二章为人员激励心理。这两章是基础理论部分。第三章为人员招聘心理、第四章为人员培训心理、第五章为绩效管理与考评心理、第六章为薪酬管理心理。这四章为人力资源管理心理学最核心也是最经典的章节。

第七章为组织沟通与冲突管理。如果说激励是人力资源子那里学的“经”，那么沟通就是“纬”。沟通是维持人力资源管理各项职能有效运作不可或缺的因子，沟通不良的直接够过就是冲突。第八章为员工的心理保健。员工的心理保健是随着20世纪90年代对工作生活品质问题的关注而提出的新课题。第九章为跨文化下的人力资源管理心理。随着经济全球化，文化的冲突与融合问题也日益

为人力资源管理者所重视。

书中绪论主要写了人力资源管理心理学作为心理学和人力资源管理的交叉学科，有助于推动心理学和人力资源管理学两门学科的学科体系、学科内容、学科理论的发展等的作用。美国心理学家卡伊曼有一次从以色列首都一个酒店打的去机场，到达机场后死机要求付100元，卡伊曼和他的朋友都认为太高了，不合理。结果出人意料的是司机没讨价还价，又把车开回酒店，让他们下车，“你们重新打车再去吧，看看是不是这个价！”司机的做法到底是为什么。把这个例子融合到企业的人力资源管理中，奖励与惩罚是极不对称的。惩罚带来的痛苦远大于奖励带来的快乐。所以，从心理学角度研究人，研究人际关系、人类行为，并同企业的赢利能力的效应直接挂钩。例如：给奖金让人觉得意外获得，而扣奖金则极易使人产生心理上的受挫感。为了改善人力资源管理的实践，将心理学应用于此时很有必要的。

激励是人力资源管理的核心和灵魂，该书中的激励理论分为内容型和过程型。成功运用激励，形成激励—努力—绩效—奖励—满足，满足回馈努力的良性循环。正如摩托罗拉公司的内部激励：提供福利待遇，建立公平评估，尊重个人人格，实现开放沟通，提供发展机会等。当激励满足了员工的积极性需要，工作自然是积极不怠的。

“人的心理比山川还要险恶，比苍天还要高深莫测”，加上人与人的主要差异存在于个性方面。所以为了能更好的甄选人员，了解和认识人员招聘心理，为实现人职匹配提供桥梁。朱永新教授在书中提到“人员的招聘和甄选是人力资源管理过程中的首要环节”。从人的个性差异心理不同工作的分析，论述了招聘心理和甄选心理。为了能减少因招聘方和应聘方的因素造成的偏差，我们需要对产生偏差的因素有所了解。

结束了招聘应聘，良好的企业接下来应该进行的是培训，培训是一种学习，学习是一种需要，满足这种需要的心理是值得企业家深究并应用的。海尔集团建立了一个能够成分激发员工的人才培训机制。海尔培训工作的原则是“干什么学什么，缺什么补什么，急用先学，立竿见影”，技能培训是通过案例、到现场进行的“即时培训”模式，建立了完善的培训软环境。海尔培训已经成为了一种特色，良好的培训方法不仅能够实现企业人力资源开发的目标，而且能够有效地激发员工的积极性和创造性，从而为实现企业的战略目标奠定基础。

在企业中，管理的核心是对人的管理，对人的管理最基本的目的就是实现组织绩效与个体绩效的最优化，而这一切都依赖于绩效管理。读了这本书，我才认识到“绩效管理就是进行绩效管考评”是片面的，“有效的绩效管理从建立以人为本的企业文化开始，结合员工个人的发展意愿及公司的总体目标确定个人的工作计划和目标；然后才是绩效考评，而且这种绩效考评应该是经常性的、制度性的；考评结果作为激励和发展的依据。”良好的绩效管理。是企业的“定心丸”。当然，绩效考核与管理的过程一定要公正、合理。公平和重要，否则就失去了绩效管理的作用了。

员工按照企业的要求创造出了工作绩效之后，企业应该给予合理的回报。这种回报就是薪酬。薪酬在人力资源管理中，是一把管理上的双刃剑。用的好，可以吸引人，留住人和激励人；用的不好，可能会加剧人才的流失，给企业带来严重的人才危机。这让我想起了“山花煤矿奖金分配\*\*”：山花煤矿是一个年产120万吨原煤的中型矿井。该矿现有职工5136人，其中，管理干部458人，占全矿职工的8.9%。1990年全矿职工在矿井领导的带领下，团结一心，取得了生产和安全的大丰收。一跃跻身于同行业的先进行列。为此，上级主管部门特拨15万元奖励广大干部和职工。虽然在分配奖金时开学讨论了，但最后结果就是矿长550元，副矿长500元，科长400元，一般管理人员200元，工人一律5元。安检科科长不满，认为自己主管安全责任重大却与其他科长拿同档次奖金。奖金落实后，矿理的安全事故接连不断的发生，最终矿行政采取一些措施把安全事故压下去了，但山花矿区从前那种人人讲安全、个个守规程的景象不见了。有效的薪酬管理，离不开心理学知识和理论的运用。山花矿区的现实意义对企业的薪酬管理是有效的。

良好的沟通有助于避免和消除人力资源管理过程中不必要的冲突，从而确保组织人力资源管理战略的顺利进行；反之，则可能激发潜在的冲突，使其表面化。书中介绍了沟通、沟通理论以及一些有效的沟通技术。在摩托罗拉，每一个高级管理层都被要求与普通操作工形成介于同志和兄妹之间的关系，在人格上千方百计地保持平等。“对人保持不变的尊重”是公司的个性。摩托罗拉的管理者们为每一个下层的被管理者与被了11条“Open Door”式表达意见和发泄抱怨的途径：我建议，畅所欲言，总经理座谈会，报纸与杂志，每日简报，员

工大会，教育日，墙报，热线电话，员工委员会，589信箱。“抱怨是一种积压已久的事，如果每星期、每天都有与老板平等对话的机会，任何潜在的不满和抱怨还没有来得及充分积累就都已经扼杀在摇篮了。”不良沟通可能导致各种冲突，在人力资源管理活动中与员工联系的是员工的内心冲突和人际间的冲突。

职业压力是指个人对工作环境中新出现的或不良因素作用的非特定性反应。它是造成心理不健康的重要原因之一，挫折也是造成心理不健康的主要原因。因此，在企业人力资源管理中，员工的心理保健就显得格外重要。在不同的文化环境下，处理因文化不同所导致的冲突以及寻找减少和避免这种冲突的方法，跨文化下的人力资源管理心理应运而生。本田雅阁的跨文化管理促进不同文化的传播和融合，推动跨文化的培训和沟通，不同文化差异的协调和创新，建立共同的经营观和企业文化。从人力资源管理的角度来说，识别文化差异，选拔跨文化管理人员、开展跨文化培训、加强跨文化沟通以及促进跨文化融合，来解决或降低文化冲突。

跟着朱永新教授的思路把《人力资源管理心理学》看下去了，与一些案例结合起来，更好的诠释一些理念和想法。这是心理学与人力资源管理的碰撞，是理论与实践的结合，希望看到的悟到的能让我受用。

**第二篇：《管理心理学》读书笔记**

《管理心理学》读书笔记

很多东西，无论是知识还是生活，在未接触之前，我们都似乎对其有着某些浅显的认知，然而，在深入接触之后，我们才知道当初的自己是多么的无知，然后陷入其中不可自拔。

在翻开这本书之前，我认为管理心理学就是讲领导是如何管理员工的，也就是所谓的领导心理，或者说还包括了之前接触过的人力资源管理心理和组织管理心理，我所知道的仅限于此。然而，翻开目录，我发现管理心理学是一门非常丰富的学科，它不仅包括领导心理、人力资源管理心理、组织管理心理，还涵盖了目标管理心理、信息管理心理、时间管理心理以及环境管理心理。我想，自己之所以对管理心理学有着简单的认识，是因为我对管理的内涵不够了解。那么，到底什么是管理呢？

美国著名管理大师彼得.杜拉克说过：“管理是任务，管理是纪律，但管理也是人。”管理，看似单一的两个字，却有着巨大魅力，它就像一双无形的手左右着我们每一个人的生活。首先，管理的主体并不仅仅是企业或组织，也就是我前面浅显的认识，它也包括个体的自我管理。因为，我们每一个人都是管理者，个体为了提高自己的学习、生活和工作效率所从事的任何活动都是管理活动。其次，管理的客体也是丰富多彩的，它不仅包括个体心理的自我控制与调节，也包括个体和组织对于时间、环境、信息等资源的管理，也就是我前面所说的信息管理心理、时间管理心理、环境管理心理等。

因此，朱永新写的《管理心理学》这本书给管理下了这样一个定义：管理是个人或组织为了实现目标，提高自身的效率所进行的活动。由此可见，管理科学有包括两个子系统：个人的自我管理系统和组织的自我管理系统。个人的自我管理系统又包括学习管理、生活管理及工作管理，组织的自我管理系统又包括家庭管理、医院管理、学校管理、城市管理等等。

充分认识了管理的内涵之后，再转回头看一下管理心理学，什么是管理心理学？它的研究对象有哪些？哪些内容是生活中容易忽略但又有很大的作用的呢？

管理心理学是运用心理学的原理和方法，研究管理活动中人的心理现象、心理过程及其规律，使个人或组织提高效率的一门科学。看到定义，再结合之前对管理的定义，我们就很荣翻译理解管理心理学了，它主要包括了五个方面：目标管理、人力管理、时间管理、环境管理和信息管理。人力管理和时间管理之前老师都详细讲过，在这里，我想就自己涉猎未深的几点展开探讨，分别是目标管理心理、环境管理心理以及信息管理心理。

第一，目标管理心理。目标管理是对组织（或个人）活动的全过程实行全面综合管理的科学方法，它是管理者以预先确定最优的最终效果为目标，并通过实施和评价等手段调动和激励组织成员的工作积极性，使组织的各项管理都围绕目标的实现而统筹运动。通俗来说，它也就是研究个人或组织如何设计、选择、确定和实现目标的问题。我们为什么要进行目标管理呢？目标管理有何好处？

其实，在生活中，无论是个人还是组织，如果没有一个明确可行的目标，我们的生活往往是毫无头绪、没有方向的。从我们自身来说，很多时候，我们会很焦虑，不知道自己做的对不对，或是对于自己该做什么摸不着方向，这就是因为我们的目标不明确或缺乏目标，这时，目标管理就很重要了。目标管理对于个人或组织的发展有着定向、控制、激励、凝聚以及反馈等功能。通过目标管理，个人或组织有着一个明确的前行方向，他们能通过目标来衡量自己工作的完成情况，也能在最后对自己的结果又一个很好的反馈，同时，目标管理还能激励鼓舞他们前行，使大家朝着一个目标前行，凝聚成一团烈火。目标管理一定要应用于实践，这样才能发挥其良好效果。

第二，信息管理心理。当今世界是一个相互联系的世界，信息在联系中至关重要。从工业经济到信息经济，从工业社会到信息社会，在这个动态发展的过程中，信息化逐步上升成为推动世界经济和社会全面发展的关键因素，成为人类进步的标志。

管理的过程是通过信息交流实现的，从本质上说：管理就是通过信息来协调系统内部环境、外部环境与系统目标的关系，从而放大系统的功能，放大生产力。简单来说，管理贯穿于管理活动的全过程。决策、计划、组织、控制和协调都离不开信息。管理的水平高低、效果好坏与信息的质量和利用的水平息息相关，没有信息的参与就无所谓管理。那么，什么样的信息是高质量的信息呢？

高质量的信息应做到以下几点：准确性、及时性、相关性以及经济型。准确是信息的生命，如果信息失真，将会造成错误的判断，甚至会导致错误的决策。并且，我们所处的世界是瞬息万变的，信息也随之不断产生、消退、再产生，可见，信息具有很强的时效性，及时准确的收集和加工处理信息，是提高管理效率的基础。同时，我们还需注意，信息管理要讲求经济效益，即应研究信息的价值和费用之间的关系。应在确保管理者决策需要的前提下，花最少的费用，获取最大的信息价值。

那么，该如何进行信息管理呢？它不仅需要人力的支持，还需要技术的支持。比如：管理信息系统、人类信息加工模型、会议对信息管理的作用等等。以管理信息系统，管理信息系统是一个利用计算机硬件、手工作业、分析计划、控制和决策模型及数据库技术的人—机系统。它能提供信息，支持企业或组织的经营、管理与决策功能。

第三，环境管理心理。说到环境，大家都知道它是什么，但是要具体说出它的含义，又不知道该如何说。事实上，环境是一个比较模糊的概念，自然形成的风雷雨电、人为建造的楼房街道、有形的机器设备、无形的组织制度等等都可以称之为环境。总结一下，可以说：环境是存在于主体周围的条件和状况的几何体，是影响主体发展的外部因素的总称。我们可以从物理环境和社会环境两方面进行讨论。

物理环境包括自然环境和工作环境。无论是工作还是生活，大家无疑会选择一个舒适整洁的环境，那这些环境是否可以被我们所管理呢？答案是肯定的。例如在炎热天气下，我们可以利用空调、电扇等设备，也可以设计散热的服装；或者说，当我们工作的环境中有噪音、灯管太暗、空间太小等等，这些都是可以改变的，可以认为的管理。

社会环境包括民族心理结构、社会思潮时尚、集体舆论倾向、人员密度等。我国有56个民族，每个民族都有自己的特色，应相互包容、相互关爱、共同前进；社会思潮时尚又称社会风气或社会时尚，也就是社会上流行的各种理念、习惯和行为方式等。比如各种服装首饰的流行、特殊语言的流行、对某种行为的共同抵触等等；集体舆论倾向也就是大多数人对某些社会事件的一致反映和判断，它能引起大部分人的关注并引起争议，并且有代表性。比如对于近几年出现较多的该不该扶摔倒老人的争议，或者说哪个领导人做的某些事，或者说哪个明星吸毒了等等，这些都会对大众有一个导向作用；人员密度，也就是人的多少，人员密度过大会显得拥挤，比如北上广这些城市，人员密度很大，使得任由一种压迫感与紧张感，人员密度过小会使人孤独，比如空巢老人、留守儿童等，缺乏他人的关爱使得他们倍感孤独与失落。

读完朱永新的《管理心理学》这本书让我受益匪浅，它使我加深了对管理心理的理解，看到了自己以前未曾看到过的一些管理心理学知识，不知我未曾看到的目标、环境、信息管理这几点是否也有人没注意到，希望自己把它们理出来能让更多人看到。

**第三篇：管理心理学读书笔记（定稿）**

读书笔记-----再保险

再保险是现代保险经营活动中不可缺少的重要环节，是保险人分散风险、均衡业务、达到稳定经营的一种有效手段。

再保险又称为分保，是保险人为了减轻自己承担的风险责任，将自己承担的风险责任向其他保险人再进行保险的行为，即保险人再原保险合同的基础上，通过签订再保险合同，支付规定的分保费，将其所承担的风险责任全部或部分转移给另一个保险人的保险。再保险和原保险实质上都是对风险损失的承担、分散和转嫁。原保险是再保险的基础和前提，再保险反过来对原保险起到了支持和促进作用。二者是相辅相成的相互促进的关系，但二者也有区别：合同当事人不同，保险标的不同，合同性质不同。再保险除了具有原保险的一些特征外，还有其本身的特征，包括：国际性、共同利害关系、技术性。再保险作为保险的一种特殊形态，其基本职能是分散风险，是将原保险人所承担的风险在国际范围内的同业间进行分散，以补偿可能遭遇的巨灾损失和巨额损失，再保险对原保险的作用表现在：扩大原保险人的承担能力、均衡原保险人的业务结构，分散风险、控制原保险人的责任，稳定业务经营、形成巨额联合保险基金，增强抵抗巨灾风险能力。

再保险可以从两个角度进行分类，从再保险的安排方式上，可以分为临时再保险、合约再保险和预约再保险；从保险的责任分配方式上，可以分为比例再保险和非比例再保险。其中比例再保险又分为成熟再保险和溢额再保险两种方式；非比例再保险又三种形式：险位超赔再保险、事故超赔再保险和赔付率超赔再保险。

再保险合同又称为分包合同，它是以原保险合同为基础的合同，同时又是区别于原保险合同的独立合同。再保险合同是以原保险合同的存在未前提的：再保险人的责任、保险金额和有效期限均以原保险合同为准；再保险合同的责任随原保险合同的解除、失效、终止而停止；原保险合同的基本原则亦适用于再保险合同。而再保险合同是与原保险合同分离的独立合同表现为：它具有自己独立的当事人；再保险人不得向原投保人请求缴纳保险费；原保险的被保险人不得向再保险人提出赔偿请求；不论再保险人是否履行再保险赔偿义务，原保险人都应履行赔偿义务；再保险人不能因原保险人未履行赔偿原被保险人的义务而免除再保险赔偿义务。再保险合同的基本内同包括：缔约双方的名称；合同开始日期；执行条款；除外责任；保费条款；手续费条款；赔款条款；债务条款；仲裁条款；合同终止条款；货币条款。再保险合同的基本条款包括：共命运条款；过失或疏忽条款；保护缔约双方权利条款。

以上就是我读第十章《再保险》的心得体会。

**第四篇：人力资源管理心理学复习资料**

1、人力资源是指在劳动生产过程中，可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验品性与态度等身心素质。

2、人力资源的特点：生物性、时限性、再生性、磨损性、社会性、能动性、角色两重性、增值性。

3、人力资源管理是指：运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

4、人力资源管理心理学的研究对象：

（1）促进人力资源管理心理学长期健康发展的方法问题（2）工作分析技术（3）心理和行为的描述、解释、预测和引导

5、研究的基本过程：（1）提出问题和

假设。设计研究方案（2）实施研究并收集资料（3）得出研究结果，检验假设并作出结论。

6、人力资源管理心理学具体研究方

法：（1）定量研究方法：心理测验法、实验法、（2）定性研究方法：访谈法、观察法

7、常见的无关变量：（1）研究工具的设计（2）实施过程：时间、主试因素、意外、评分计分（3）被试特征：焦虑、经验、反应倾向

8、实施过程的标准化：主试、指导语、测验实施的外部环境、测验的时限

9、概念操作化是指将抽样化的概念内

涵转化为可观察、测量的具体指标的过程。

10、个性倾向性是指人对社会环境的态

度和行为的积极特征，包括需要、动机、兴趣、理想、信念和世界观等。

11、自我意识是指自己对所有属于自己

身心状况的意识，包括自我认识、自我体验、自我监控等方面。

12、人-职匹配理论的基本思想：（1）承

认个体差异普遍存在（2）每一种职业由于其工作性质、条件、环境、方式等的不同，对工作者的能力、知识。技能、性格、气质和心理素质等有不同的要求（3）人们应该根据自己的个性特点寻找职业

13、帕森斯职业指导三步法：（1）评价

求职者的生理和心理特点（2）分析各种职业对人的要求，并向求职者提供有关职业信息（3）人-职匹配

14、人-职匹配：（1）特质-因素理论：个

体差异现象普遍存在于个人心理与行为中，每个人都具有自己独特的能力模式和人格特质，而某种能力模式及人格模式又与某些特定职业相关。每种人格模式的个人都有其相适应的职业。特质-因素理论强调个人多具有的特性与职业所需要的素质与技能之间的协调和匹配。（2）人格类型理论（霍兰德）：①在现实文化中，可以将个体人格分为六种类型：实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型与传统型。每一特定类型人格的人，会对相应职业类型中的工作或学习感兴趣②环境也可区分为上述六种类型③人们寻求充分施展其能力与价值观的职业环境④个人的行为取决于个体的人格和所处的环境特征之间的相互作用。

15、胜任力的三个重要特征：与工作绩

效有密切关系，可以用来预测员工未来的工作绩效；与工作任务相联系具有动态性；能够区分业绩优秀者与一般者

16、胜任力模型：（1）冰山模型：它把

胜任力形象地描述为漂浮在水面上的冰山，知识和技能是水面以上的部分，容易改变；而自我概念、特质和动机部分属于潜藏在水下的深层部分，不易改变，它们人格的中心能力，可以预测个人工作上的长期表现（2）洋葱模型：各个核心要素由内至外分别是动机、个性、自我概念与价值观、态度、知识、技能等。

17、工作分析就是要了解完成某项特定

工作所必备的基本素质和条件。

18、彼得原理：在一个等级制度中，每个员工趋向于上升到他所不能胜任的职位。

19、工作分析实施过程中的问题：（1）

没有得到最高管理层的支持（2）没有邀请主管人员和工作实施者参与（3）忽视对相关知识的培训（3）收集数据的手段或者途径过于单一（5）时间仓促（6）没有反馈和评价

20、工作分析的程序：前期准备的效果、过程效果、后期的评估

21、心理测量的基本流程：确定测量的目的、选择测量的方式、方法、明确测验的项目、收集数据、初试实施与检测。

22、评价中心是指在有限的时间和特定的环境中，运用多种方法和技术，同时对多个人进行管理素质测量和评价的一套标准化程序。

23、评价中心的特点：针对性、可靠性、有效性

24、招聘与选拔中主考官的培训：（1）

了解个体认知偏差：信息超载、启发式、专注力波动、晕轮效应、首因和近因效应、刻板印象（2）规范面试记录过程（3）规范评估结果：顺从性压力、公平策略、极性转化

25、招聘与选拔实例分析：（1）在用户

中检索人才（2）团队式招聘（3）主动的面谈会话（4）鼓励员工推荐人才（5）在实习中发现人才

26、自我分类：物质自我、社会自我、精神自我27、自我重要性领域：指对自己而言什

么是重要的。

28、自我知觉的影响因素：自我重要性

领域、自我期望、假定的自我概念

29、自我妨碍是指人们有时会为自己的成功设置障碍，从而确保自己胜任的形象。

30、自我展示行为指个体以建立、修改

和保持别人对自己印象为目的的所有行为。功能：提高社会交往质量、获取利益、自我建构。影响因素：社交敏感度、行为技能

31、员工心理问题对绩效管理的影响：

（1）前期的调查准备工作难以为继（2）考核评估过程拉帮结派（3）对评价结果矢口否认

32、克服员工心理问题的对策：（1）加

强宣传沟通力度，消除误解（2）开展绩效管理培训，增强员工的心理认知（3）开展心理培训活动，帮助员工健康成长

33、考核与评估过程的误差：晕轮效应、特定倾向效应、评估者效应

34、刻板印象指的是人们对某一类人或

事物产生的比较固定、概括而笼统的看法，是我们在认识他人时经常出现的一种现象。

35、个体发展的生态系统包括以下从里

向外的四大系统：微观系统，中间系统，外层系统，宏观系统

36、把握培训中的个体心理特点：（1）

探求学习需要。强化学习的目的性（2）维护内部学习动机，培养正确的学习态度（3）借助或者回避团体影响，创造良好的学习环境（4）实施多样化教学方法，强化沟通效果

37、客观评价培训效果：（1）反应层面：

方法：问卷、面谈、座谈和电话调查（2）学习层面：考试、演示、讲稿、讨论和角色扮演（3）行为层面：观察、主管评价、客户评价和同事评价（4）结果层面：质量、数量、安全、等

38、领导就是引导和影响个人或组织在一定条件下实现目标的行动过程。

39、社会距离是指各社会存在体之间在空间、时间和心理上的距离，彼此之间可以相互转换。40、领导者影响力：（1）强制性影响力

（核心是权力）：传统因素（服从感）、职位因素（敬畏感）、资历因素（敬重感）；（2）自然性影响力（核心是领导者的素质和行为）：人格因素（敬爱感）、才能因素（敬佩感）、情感因素（亲切感）

41、领导者运用的影响手段：以身作则、直截了当、逢迎讨好、理性、利益交换、寻找上级的援助、咨询、玩笑

42、领导有效性的理论：（1）特质理论：

领导是一种动态过程，领导者的特质是在实践中形成的，可以通过训练和培养造就。（2）行为理论：①领导风格理论：领导风格是指领导行为动态变化过程汇总表现出来的，影响被领导者方式方法的总和。包括民主、专制、放任三种形式。

②领导行为四分图：工作行为和关系行为③领导行为方格图：将四分图的横纵坐标九分得到④领导行为的PM理论：绩效P主要是制定目标和计划，并对自己管理的团队施加目标压力，考察的是管理者为实现管理目标而付出的努力；维持M主要是建设团队，给团队的每一位员工以关心和帮助（3）情境理论：领导效率是领导者、被领导者和环境相互作用的结果，是一种动态过程。①费德勒模式：领导行为的效果取决于领导者与被领导者之间关系的好坏、工作任务是否明确、领导者固有的地位和权力大小。②领导的“连续带”模式：在独裁者和民主两种极端的方式之间，存在着多种领导方式，这些领导方式以不同的方式组合在一起构成一个“连续带”③领导生命周期理论：随着下属由不成熟走向成熟，领导行为也按“高工作低关系-高工作高关系-高关系低关系-低工作低关系”的模式一次推移。④路径-目标理论：领导者必须做到以下三点：阐明对下属的工作任务要求、帮助下属清除实现目标的障碍、在工作过程中给下属满足多种需要和成长发展的机会⑤领导参与模式：把领导行为同参与决策联系起来，指出有效的领导应该根据实际情况让下级不同程度的参与决策。

43、领导中存在的问题：(1)情商在领导效力中的作用（2）领导中的伦理问题（3）跨文化领导

44、激励理论：可分为三大类：（1）着重研究行为产生原因的内容型激励理论（2）着重研究动机和行为之间关系的过程型激励理论（3）着重研究激励目的的行为改造理论

45、内容型激励理论：（1）马斯洛需要层次理论（略）（2）奥德福尔的ERG理论：人的需要分为生存需要、关系需要和成长需要，哪个层次的需要满足越少，人们对这种需要的渴求就越强烈（3）麦克李兰的激励需要理论：人在较高层次有三种需要：成就需要、权利需要、归属需要，其中成就需要是激励的核心，个体的激励水平更多取决于其追求卓越、力求成功的意愿强度。（4）赫兹伯格的双因素理论：工作对人的行为有两种影响：一种是与工作内容相关，促使人们产生工作满意感的激励因素，另一种是促使人们产生不满的保健因素。激励因素的改善能充分、有效、持久的调动员工的工作积极性，产生工作满意感，而保健因素大多与工作环境或工作条件有关。

46、过程型激励理论：（1）弗鲁姆的期望理论：M=V×E，M为激励力，V为效价，E为期望值（2）亚当斯的公平理论：员工对自己是否受到公平合理的对待非常敏感，他们不是关注所得报酬的绝对值，而是与他人或过去比较的相对值。（3）洛克的目标管理法：人的任何行为都是受目标驱使的，因此，给员工设置合适的目标可以激励员工。

47、行为改造型激励理论：（1）挫折理论：主要研究人在遇到挫折后会有什么行为反应，以及管理者如何应对这些反应（2）归因理论：一个人对于以往工作和学习中失败的解释与归因直接影响其后续行为方式和态度。（3）强化理论：主张从行为结果对行为的影响角度研究激励。

48、激励原则：相容性、可持续、奖惩并举、公平性、多样化、制度化与艺术化相结合、激励目标与组织目标相结合49、提高工作满意度的方法：（1）充分训练员工（2）善于创造次级目标（3）定期报告成绩（4）安排适当环境（5）扩大工作范围（6）给予适度授权 50、激励技巧：（1）给下属描绘“共同愿景”（2）要注意用行动去昭示部下（3）善用影响（4）授权后要信任（5）要注意公正第一的威力（6）要注意沟通的实质性效果

51、人际关系是指组织环境中人与人之间的交往和联系，既包括心理关系也包括行为关系。

52、人际关系的建立：定向、情感探索、感情交流、稳定交往

53、人际关系的破裂：分歧、收敛、冷漠、逃避、终止

54、人际关系的原则：交互、功利、自

我价值保护、情境控制

55、影响人际吸引力的因素：（1）增进

人际吸引的因素：距离远近、交往频率、相似性因素、互补性因素、个性特征、能力因素、仪表因素（2）阻碍人际吸引的因素：认知偏差、感情冲突、个性品质

56、沟通是指组织中的群体成员运用一

定的载体相互交流信息，传递感情的过程。

57、沟通的功能：（1）沟通可以控制员

工的行为（2）沟通是激励员工的基本手段（3）沟通提供了一种释放情感的表达机制，并满足了员工的社交需要（3）沟通是正确决策的前提和基础

58、工作汇总人际沟通的基本原则：一

致性、内容决定态度、明确性、持续性和连贯性、渠道多样化、考虑被沟通者的接受能力

59、工作中常见的人际沟通障碍：信息

失真、选择性知觉、情绪、语言和语义、防御性。沟通焦虑

60、工作环境中有效的人际沟通方法：

使用多种渠道、运用反馈、使用简单的语言、积极倾听、克制情绪 61、冲突的过程：潜在地对立或不一致、认知和情感投入、行为意向、行为、结果

62、人际冲突是指交往双方在互动和相

互作用过程中，由于某种原因产生意见分歧、争论或对抗等，交往双方不仅能意识到上述情况，还在彼此关系中出现不同程度的紧张状态。

63、处理人际冲突的方法：回避、竞争、迁就、合作、折中

64、工作环境中人际冲突的预防：（1）

加强信息公开和共享（2）加强正式和非正式交流（3）正确选拔群体成员（4）把“饼”做大（5）强调整体观念，建立合理的评价体系（6）工作轮换，加强对彼此工作角色的了解（7）分清责任和权利（8）建立崇尚合作的组织文化和风气 65、压力产生因素：（1）环境因素中的不确定（2）组织因素：角色模糊、角色冲突、工作超负荷、工作不饱和或单调、人际关系、企业文化、工作条件（3）个体因素：家庭问题、经济问题、生活条件、个性特征 66、压力管理是指将压力转变为经济影

响因素的过程。（1）个体水平的压力管理：压力的自我调整、生活方式的管理、工作方式的管理、不同压力反应的消除、学会放弃，主动“失去”（2）组织水平的压力管理：处理好员工的工作任务和角色需要、处理好员工的生理需要和人际关系需要

67、时间管理的原则：通盘计划、要事

优先、合理授权、最后设限、分类合并、灵活机动

68、时间管理的方法：时间管理矩阵、X/R时间控制图、自我诊断法 69、情绪管理是指通过研究个体对自身

情绪和他人情绪的认识、协调、引导、互动和控制，充分挖掘和培养个体情绪智商、培养个性驾驭情绪的能力，从而确保个体保持良好的情绪状态。

70、人力资源管理中的情绪管理：工作

分析、招聘、培训、绩效评价、薪酬

71、组织变革中的情绪管理：（1）及时

做好情绪评估（2）经常沟通，化解并缓解员工的消极情绪（3）通过相关知识和技能培训，提高员工个人情绪管理水平（4）倡导变革型组织文化，塑造团队接受变革的积极氛围（5）抓好情绪管理的关键环节—裁员时的情绪管理

72、个体层面的情绪管理：调整认知、选择合适的场合适度宣泄情绪、释放压力、平衡心理、放松身心.

**第五篇：管理心理学读书笔记书目**

读一本管理心理学的书（非原理性的书，应用类的书），联系自己的学习、日常生活、与人相处，写读后感，读书笔记。

1德鲁克 《卓有成效地管理者》

2、你必须面对的10种学生

3、陈鹤琴 《家庭教育》

4、魏书生《魏书生教育管理思想理论和实践》

5、《校长潜规则》

6、《7天让你读懂管理心理学》

7、《名师转变棘手学生的施教艺术》

8、《改变一生的60个心理学效益》

9、《非常识》提升领导素质和能力的心理指南 梅尔.希尔著

10、《老心者必读的101个心理法则》

11《校长最需要的心理学》

12《教师的幸福人生与专业成长》

13《女性领导者的魅力管理》

14《管理者的心理课》

15《动物公司》

16《怎样管理好你自己》

17《20几岁要懂点自我管理》

18《中国式管理的36个心理细节》

19《卓越而幸福的管理者》

20《高效管理的禅学智慧》

21《心智》

22《自我管理的17堂必修课》

23《压力管理心理学》

24《管理中的行为心理学》

25《群体心理》

26《职场压力与应对》

27《无价之薪》

28《教师压力管理》

29《管理心智》

30《管理中的心理学》

31《人格与行为：管理心理学基础》

32《学校管理的人本意韵》

33《熊法则——在工作和生活中游刃有余的生存智慧》

34《重来》

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！