



《连锁企业信息管理》课程标准

一、课程基本信息

课程代码	270362	课程性质	必修课
适用专业	工商企业管理	开设学期	2018-2019 第 2 学期
课程类别	专业课/限选课	课程类型	基础理论课程
学 分	3.5	总 学 时	56
学时分配	理论学时： 56 ； 实践学时： 0		
实施场所	地滋楼 C1-113-115 地滋楼 C1-117-119	授课方式	讲授
执笔人	王怡源		
审核人			
制订时间	2019 年 2 月 15 日		

二、课程概述

（一）课程定位

作为管理学的一门专业基础课程，以《管理学》和《心理学》为基础衍生的一门交叉学科，主要研究组织管理中人的一般心理规律，具有较强的学科针对性。《管理心理学》虽然以管理学为基础，管理心理学的产生又弥补了单纯通过管理手段进行组织管理的短处和不足。通过了解和理解组织管理中人的一般心理规律，可以说明和解释组织管理过程中的众多现象和问题，为组织管理者在组织管理过程中提升组织或组织管理者的分析水平、判断水平和决策水平具有非常强的帮助。

（二）先修后续课程

有关的先修课程：管理学、心理学

有关的后续课程：组织管理类/人力资源管理类课程

（三）本课程与中职、本科、培训班同类课程的区别

层次	区别
本科	相对本科课程,增加了实训课程,更具实践意义
中职	相对中职课程,理论水平要高,研究更加深入
培训班	相对于培训班,不仅理论水平要高,理论设计的范围较广,综合水平要高.

三、课程目标

（一）总体目标：

作为管理学的一门专业基础课程，主要研究组织管理中人的一般心理规律，通过了解和理解人的一般心理规律，使学生具备分析个人自身和组织所存在的一些现象和问题，提升学生的判断水平和决策水平，为未来学生在选择良好的就业方向、提升工作质量和水平等方面



养成良好的分析能力、判断能力和决策能力。

(二) 素质目标:

使学生具有广博的知识面、扎实的基础知识、良好的知识结构、勤于动手和动脑的习惯、创新意识和创新能力等多方面素质，培养组织管理的应用型、复合型人才。

(三) 知识目标:

- ① 了解和理解管理心理学的研究内容、研究逻辑和研究方法及其应用;
- ② 了解管理心理学各学派的主要观点和优缺点;
- ③ 了解和理解动机的内容、类别，掌握如何激发和调试动机;
- ④ 了解中西方激励理论的内容和文化相对性;
- ⑤ 掌握激励的途径和方法，理解激励的后果分析;
- ⑥ 了解社会知觉的类别和组织归因，掌握社会知觉的障碍和改善方法;
- ⑦ 了解知识的含义，组织学习的内容，理解知识管理的相关理论，客服组织学习中的智障;
- ⑧ 了解决策过程，理解个体决策，掌握决策模型。

(四) 能力目标:

1. 具有一定的理解分析能力。根据组织发展需要，分析组中存在一些问题和现象，提出一定的解决问题的办法或措施。
2. 具有较强的资料收集能力。能根据学习和组织管理的需要，对相关资料进行收集和处理。
3. 具有一定的创新能力。能突破条条框框限制，开动脑筋，活跃思维，灵活地对组织管理中的问题提出独特的见解或方案。
4. 具有较强的操作能力。能根据组织管理的需要，具备对组织管理、组织领导、组织学习、组织决策实际操作能力。

四、课程内容

序号	项目（模块）	工作任务	学时
1	管理心理学 总论	理解管理心理学及其内涵，了解管理心理学研究内容、学科性质、研究逻辑，理解管理心理学研究方法及应用； 了解管理心理学产生的历史背景与理论背景，了解管理心理学的发展和现状，了解管理心理学面临的挑战和存在问题，理解后现代思潮对管理心理学的影响； 掌握各种人性假设的基本观点及其相应的管理措施，理解博弈论，掌握管理心理学的基础理论。	10
2	动机管理	理解动机的一般概念，掌握动机研究的历史演变，了解动机的不同类别，掌握社会性动机，掌握动机的激发和调试； 掌握并比较西方的激励理论，了解中国古代文化的激励思想，掌握中国当代的激励理论，理解激励理论的文化相对性； 掌握激励的途径和方法，理解激励后果分析。	10



3	认知管理	<p>了解知觉和社会知觉的概念，理解组织中社会知觉的种类和组织中的归因，掌握社会知觉的障碍和改善方法，掌握知觉和归因在管理中的应用；</p> <p>了解知识的含义及类别、组织学习的概念，理解知识管理的概念和方法、组织学习中的过程模型，掌握知识管理的核心理论、克服组织学习的智障；</p> <p>了解决策过程，理解个体决策，掌握决策模型、群体决策。</p>	10
4	情绪管理	<p>了解情绪劳动的概念和结构，理解情绪劳动的四种策略，了解情绪劳动中的心理健康问题，理解工作倦怠的概念、影响因素，掌握缓解工作倦怠的措施；</p> <p>理解应激的基本概念，理解应激源和应激感受性，了解应激的作用以及应激管理策略，理解挫折的基本含义及其来源，掌握如何进行挫折管理；</p> <p>了解心理契约的概念及类型，理解工作价值观的概念和结构，理解组织承诺的概念及类型，理解工作满意度的概念及其影响因素，掌握如何进行员工卷入管理。</p>	10
5	行为管理	<p>理解领导及其内涵，了解领导与管理间的差别，掌握传统领导有效性理论，理解当代领导的有效性理论；</p> <p>理解领导者授权的方法，了解树立威信几种方法，掌握领导者处理人际关系的手段，掌握员工职业生涯管理的策略；</p> <p>理解胜任特征模型的概念，了解胜任特征模型的建立过程，掌握领导干部选拔的几种方法，理解结构化面试和非结构化面试的方法。</p>	8
6	组织管理	<p>了解组织管理的基本概念，掌握组织结构的构成要素和基本类型，理解影响团队效能的因素，理解团队建设的重要性；</p> <p>理解组织气氛的内涵，了解组织权力的来源，理解组织政治及其影响因素，掌握冲突处理的办法；</p> <p>理解组织变革的概念，掌握勒温力场分析模型，了解组织发展的概念和模式，理解组织公正的内涵。</p>	8
合计			56



五、实训项目设计

编号	项目名称	素质目标	知识目标	能力目标	教学方式	结果
1	章节四 动机与 管理	了解动机的内容和作用 了解动机的类别动机的种类 了解如何激发动机和调试动机	动机的基本概念和动机研究的历史演变 动机的种类 动机的激发与调适	能在工作中灵活的运行动机 能够激发和调试员工动机	①分组调查 ②讨论总结	调研报告
2	章节五 激励理论	了解东西方激励理论的内容 了解东西方激励理论的差异性	西方的激励理论 中国的激励理论 东西方激励理论的比较及文化相对性	能根据不同的文化背景灵活运用 东西方激励理论	①分组调查 ②讨论总结	调研报告
3	章节六 激励理论 的应用	了解激励的途径和方法 了解激励的后果	薪酬激励与工作设计 组织公民行为与工作投入程度	能灵活运用激励的途径和方法 能正确分析激励的后果	①分组讨论 ②总结	调研报告
4	章节七 组织中的知觉	了解组织中的社会知觉 了解组织中的归因	知觉种类、知觉障碍与克服 归因内涵、归因偏差与组织中的表现	能分析和克服知觉障碍 能分析组织中的归因	①认为布置 ②分组编辑	调研报告
5	章节八 组织中的 知识管理 与学习	了解知识和管理知识 了解组织学习与遗忘	知识的内涵、知识管理的方法、知识管理的理论 组织学习的内涵、过程模型、组织学习智障	能运用知识管理方法 能有效进行组织学习与遗忘	①角色扮演 ②分组讨论 ③总结	调研报告
6	章节九 组织中的 决策	了解决策过程 了解决策模型	决策的基本步骤、影响决策的个体差异与文化差异、组织决策类型 理性假设与标准决策模型、有限理性假设与描述决策模型、前景理论	能有效进行决策 能灵活运用决策模型	①角色扮演 ②讨论总结	调研报告
7	章节十 情绪劳动 与管理	了解情绪劳动的结构和作用 了解情绪劳动和员工心理健康 了解员工工作倦怠原因	情绪劳动内涵、情绪劳动结构、情绪劳动作用 情绪劳动与员工心理健康 工作倦怠的结构、影响因素与干预措施	能正确运用情绪劳动 能分析情绪劳动与员工心理健康 能分析员工工作倦怠原因	①分组调查 ②参观	调研报告
8	章节十一 应激与 挫折管理	了解应激管理作用和后果 了解挫折管理的表现、作用和措施	应急管理的内涵、应激源与应激反射、应激的作用与后果、应激管理的策略与员工援助计划 挫折内涵、来源、挫折后的行为表现、挫折的积极和消极作用分析、挫折的应对措施	能正确运用应激管理 能正确进行挫折管理	①分组讨论 ②实际操作	调研报告
9	章节十二 员工卷入 与管理	了解心理契约 了解工作价值观	心理契约基本理论、特点、内容、类型、影响、有效管理 工作价值观基本理论、结构维度和价值观管理	能有效进行心理契约管理 能正确运用工作价值观	现场调研	调研报告



		了解组织承诺 了解工作满意度	组织承诺基本理论、类型、对工作的影响、管理 工作满意度基本理论、影响因素、模型、工作满意度与工作行为的关系	能正确进行组织承诺管理 能灵活运用工作满意度		
10	章节十三 领导与 领导理论	了解领导的功能 了解传统领导的有效性理论 了解现代领导的有效性理论	领导的基本理论、功能、影响力 特质理论、行为理论、权变理论 魅力型领导理论、变革型和交易型领导理论、领导替代理论、内隐领导理、服务型领导理论、诚信领导理论	能正确理解领导的功能 能正确运用现代领导理论	经验分享	调研报告
11	章节十四 领导行为 与策略	了解领导者人力资源管理的行为与策略 了解领导者人力资源开发的策略与方法	领导者授权的策略与方法、领导者树立威信的策略与方法、领导者处理人际关系的策略与方法 员工职业生涯的策略与方法、员工培训的策略与方法、员工“工作-家庭”平衡的策略与方法	能灵活运用领导者人力资源管理的行为与策略 能灵活运用领导者人力资源开发的策略与方法	分组讨论	调研报告
12	章节十五 胜任特征 模型与领导 干部选拔	了解胜任特征模型 了解领导者胜任特征模型 了解领导干部选拔过程和方法	胜任特征模型基本概念、构成及分类、特点、作用、及模型的建立 领导者胜任特征模型基本内涵、现有的研究成果 领导干部选拔 360 度反馈评估、评价中心技术、结构化面试与非结构化面试	能灵活运用胜任特征模型 能灵活运用领导者胜任特征模型 能正确进行领导干部选拔	①分组调研 ②讨论	成果PPT报告
13	章节十六 组织的基本 概念与理论	了解组织的概念与功能 了解组织结构 了解组织中的团队	组织的概念、功能与意义 组织结构及构成要素、基本类型、新发展 组织中的团队类型、团队效能及影响因素、团队建设	能正确构建组织结构 能有效组建组织中的团队	①分组调研 ②讨论	成果PPT报告
14	章节十七 组织气氛 与士气	了解组织文化 了解组织权力 了解组织政治 了解组织冲突	组织文化的概念及构成要素、功能、冲撞与融合、巩固与发展 组织权力的概念、来源及影响因素 组织政治的基本理论与利弊、组织政治行为的类型与表现、条件与因素、管理措施 组织冲突的概念、种类及后果、来源与管理	能构建和灵活运用组织文化 能了解组织权力和作用 能了解组织政治作用 能有效进行组织冲突管理	①分组调研 ②讨论	成果PPT报告
15	章节十八 组织变革 与发展	了解组织变革的原因 了解组织发展	组织变革：外部动因、过程和结果	能促进组织变革	①分组调研 ②讨论	成果PPT报告



六、课程进度表

单元	周次	学时	模块	章节标题	能力/知识目标	教学重点	教学难点	师生活动	可演示的结果
1	1 / 2	4	模块一 管理心理学 总论	章节一 管理心理学概述	管理心理学的研究对象和内容 管理心理学的学科性质和研究逻辑 管理心理学的研究方法	管理心理学的研究对象和内容 管理心理学的学科性质和研究逻辑 管理心理学的研究方法	管理心理学的研究对象和内容 管理心理学的学科性质和研究逻辑 管理心理学的研究方法	理论讲述	报告
2	2 / 2	2		章节二 管理心理学的历史沿革和现状	管理心理学的产生过程 管理心理学的发展现状 管理心理学面临的挑战和存在问题	管理心理学的产生过程 管理心理学的发展现状 管理心理学面临的挑战和存在问题	管理心理学的产生过程 管理心理学的发展现状 管理心理学面临的挑战和存在问题	理论讲述	报告
3	3 / 4	4		章节三 管理心理学的基础理论	管理学的基础理论：人性论和博弈论 心理学的基础理论：精神分析心理学、行为主义心理学、人本主义心理学、认知心理学	管理学的基础理论：人性论和博弈论 心理学的基础理论：精神分析心理学、行为主义心理学、人本主义心理学、认知心理学	管理学的基础理论：人性论和博弈论 心理学的基础理论：精神分析心理学、行为主义心理学、人本主义心理学、认知心理学	理论讲述	报告
4	4 / 4	4	模块二 动机管理	章节四 动机与管理	动机的基本概念 动机研究的历史演变 动机的种类：自然性动机和社会性动机 动机的激发与调适：动机激发、动机调适	动机的基本概念 动机研究的历史演变 动机的种类：自然性动机和社会性动机 动机的激发与调适：动机激发、动机调适	动机的基本概念 动机研究的历史演变 动机的种类：自然性动机和社会性动机 动机的激发与调适：动机激发、动机调适	理论讲述 教师提问 学生互动	报告
5	5 / 4	4		章节五 激励理论	西方的激励理论 中国的激励理论 东西方激励理论的比较及文化相对性	西方的激励理论 中国的激励理论 东西方激励理论的比较及文化相对性	西方的激励理论 中国的激励理论 东西方激励理论的比较及文化相对性	东西方激励案例的比较	报告
6	6 / 2	2		章节六 激励理论的应用	激励的途径和方法：薪酬激励与工作设计 激励的后果分析：组织公民行为与工作投入程度	激励的途径和方法：薪酬激励与工作设计 激励的后果分析：组织公民行为与工作投入程度	激励的途径和方法：薪酬激励与工作设计 激励的后果分析：组织公民行为与工作投入程度	案例与理论讲解相结合	报告
7	6 / 7	4	模块三 认知	章节七 组织中的知觉	组织中的社会知觉：知觉种类、知觉障碍与克服 组织中的归因：归因内涵、归因偏差与组	组织中的社会知觉：知觉种类、知觉障碍与克服 组织中的归因：归因内涵、归因偏差与组	组织中的社会知觉：知觉种类、知觉障碍与克服 组织中的归因：归因内涵、归因偏差	案例与理论讲解相配合	报告



			管理	织中的表现	织中的表现	与组织中的表现		
8	7 / 8	4		<p>章节八 组织中的知识管理与学习</p> <p>知识与知识管理：知识的内涵、知识管理的方法、知识管理的理论 组织学习与遗忘：组织学习的内涵、过程模型、组织学习智障</p>	<p>知识与知识管理：知识的内涵、知识管理的方法、知识管理的理论 组织学习与遗忘：组织学习的内涵、过程模型、组织学习智障</p>	<p>知识与知识管理：知识的内涵、知识管理的方法、知识管理的理论 组织学习与遗忘：组织学习的内涵、过程模型、组织学习智障</p>	理论与案例讲解相结合	报告
9	8	2		<p>章节九 组织中的决策</p> <p>决策过程：决策的基本步骤、影响决策的个体差异与文化差异、组织决策类型 决策模型：理性假设与标准决策模型、有限理性假设与描述决策模型、前景理论</p>	<p>决策过程：决策的基本步骤、影响决策的个体差异与文化差异、组织决策类型 决策模型：理性假设与标准决策模型、有限理性假设与描述决策模型、前景理论</p>	<p>决策过程：决策的基本步骤、影响决策的个体差异与文化差异、组织决策类型 决策模型：理性假设与标准决策模型、有限理性假设与描述决策模型、前景理论</p>	理论讲解案例分析师生互动	报告
10	10	4	模块四 情绪管理	<p>章节十 情绪劳动与管理</p> <p>情绪劳动概述：情绪劳动内涵、情绪劳动结构、情绪劳动作用 情绪劳动与员工心理健康 员工工作倦怠分析：工作倦怠的结构、影响因素与干预措施</p>	<p>情绪劳动概述：情绪劳动内涵、情绪劳动结构、情绪劳动作用 情绪劳动与员工心理健康 员工工作倦怠分析：工作倦怠的结构、影响因素与干预措施</p>	<p>情绪劳动概述：情绪劳动内涵、情绪劳动结构、情绪劳动作用 情绪劳动与员工心理健康 员工工作倦怠分析：工作倦怠的结构、影响因素与干预措施</p>	理论讲解案例分析师生互动	报告
13	11	4		<p>章节十一 应激与挫折管理</p> <p>应激管理：应急管理的内涵、应激源与应激反射、应激的作用与后果、应激管理的策略与员工援助计划 挫折管理：挫折内涵、来源、挫折后的行为表现、挫折的积极和消极作用分析、挫折的应对措施</p>	<p>应激管理：应急管理的内涵、应激源与应激反射、应激的作用与后果、应激管理的策略与员工援助计划 挫折管理：挫折内涵、来源、挫折后的行为表现、挫折的积极和消极作用分析、挫折的应对措施</p>	<p>应激管理：应急管理的内涵、应激源与应激反射、应激的作用与后果、应激管理的策略与员工援助计划 挫折管理：挫折内涵、来源、挫折后的行为表现、挫折的积极和消极作用分析、挫折的应对措施</p>	理论讲解案例分析师生互动	报告
14	12	4		<p>章节十二 员工卷入与管理</p> <p>心理契约：基本理论、特点、内容、类型、影响、有效管理 工作价值观：基本理论、结构维度和价值观管理 组织承诺：基本理论、类型、对工作的影响、管理 工作满意度：基本理论、影响因素、模型、工作满意度与工作行为的关系</p>	<p>心理契约：基本理论、特点、内容、类型、影响、有效管理 工作价值观：基本理论、结构维度和价值观管理 组织承诺：基本理论、类型、对工作的影响、管理 工作满意度：基本理论、影响因素、模型、工作满意度与工作行为的关系</p>	<p>心理契约：基本理论、特点、内容、类型、影响、有效管理 工作价值观：基本理论、结构维度和价值观管理 组织承诺：基本理论、类型、对工作的影响、管理 工作满意度：基本理论、影响因素、模型、工作满意度与工作行为的关系</p>	理论讲解案例分析师生互动	报告



13	13	2	模块五 行为管理	<p>章节十三 领导与领导理论</p> <p>领导的概念与功能：基本理论、功能、影响力 传统领导的有效性理论：特质理论、行为理论、权变理论 现代领导的有效性理论：魅力型领导理论、变革型和交易型领导理论、领导替代理论、内隐领导理论、服务型领导理论、诚信领导理论</p>	<p>领导的概念与功能：基本理论、功能、影响力 传统领导的有效性理论：特质理论、行为理论、权变理论 现代领导的有效性理论：魅力型领导理论、变革型和交易型领导理论、领导替代理论、内隐领导理论、服务型领导理论、诚信领导理论</p>	<p>领导的概念与功能：基本理论、功能、影响力 传统领导的有效性理论：特质理论、行为理论、权变理论 现代领导的有效性理论：魅力型领导理论、变革型和交易型领导理论、领导替代理论、内隐领导理论、服务型领导理论、诚信领导理论</p>	理论讲解 案例分析 师生互动	报告
14	13 / 14	4		<p>章节十四 领导行为与策略</p> <p>领导者人力资源管理的行为与策略：领导者授权的策略与方法、领导者树立威信的策略与方法、领导者处理人际关系的策略与方法 领导者人力资源开发的策略与方法：员工职业生涯的策略与方法、员工培训的策略与方法、员工“工作-家庭”平衡的策略与方法</p>	<p>领导者人力资源管理的行为与策略：领导者授权的策略与方法、领导者树立威信的策略与方法、领导者处理人际关系的策略与方法 领导者人力资源开发的策略与方法：员工职业生涯的策略与方法、员工培训的策略与方法、员工“工作-家庭”平衡的策略与方法</p>	<p>领导者人力资源管理的行为与策略：领导者授权的策略与方法、领导者树立威信的策略与方法、领导者处理人际关系的策略与方法 领导者人力资源开发的策略与方法：员工职业生涯的策略与方法、员工培训的策略与方法、员工“工作-家庭”平衡的策略与方法</p>	理论讲解 案例分析 师生互动	报告
15	14 / 15	4		<p>章节十五 胜任特征模型与领导干部选拔</p> <p>胜任特征模型：基本概念、构成及分类、特点、作用、及模型的建立 领导者胜任特征模型：基本内涵、现有的研究成果 领导干部选拔：360度反馈评估、评价中心技术、结构化面试与非结构化面试</p>	<p>胜任特征模型：基本概念、构成及分类、特点、作用、及模型的建立 领导者胜任特征模型：基本内涵、现有的研究成果 领导干部选拔：360度反馈评估、评价中心技术、结构化面试与非结构化面试</p>	<p>胜任特征模型：基本概念、构成及分类、特点、作用、及模型的建立 领导者胜任特征模型：基本内涵、现有的研究成果 领导干部选拔：360度反馈评估、评价中心技术、结构化面试与非结构化面试</p>	理论讲解 案例分析 师生互动	报告
16	16	2		模块六 组织管理	<p>章节十六 组织的基本概念与理论</p> <p>组织的概念与功能：概念、功能与意义 组织结构：结构及构成要素、基本类型、新发展</p>	<p>组织的概念与功能：概念、功能与意义 组织结构：结构及构成要素、基本类型、新发展</p>	<p>组织的概念与功能：概念、功能与意义 组织结构：结构及构成要素、基本类</p>	理论讲解 案例分析 师生互动



				组织中的团队：团队类型、团队效能及影响因素、团队建设	组织中的团队：团队类型、团队效能及影响因素、团队建设	型、新发展 组织中的团队：团队类型、团队效能及影响因素、团队建设		
17	17	4	章节十七 组织气氛 与士气	组织文化：概念及构成要素、功能、冲撞与融合、巩固与发展 组织权力：概念、来源及影响因素 组织政治：基本理论与利弊、组织政治行为的类型与表现、条件与因素、管理措施 组织冲突：概念、种类及后果、来源与管理	组织文化：概念及构成要素、功能、冲撞与融合、巩固与发展 组织权力：概念、来源及影响因素 组织政治：基本理论与利弊、组织政治行为的类型与表现、条件与因素、管理措施 组织冲突：概念、种类及后果、来源与管理	组织文化：概念及构成要素、功能、冲撞与融合、巩固与发展 组织权力：概念、来源及影响因素 组织政治：基本理论与利弊、组织政治行为的类型与表现、条件与因素、管理措施 组织冲突：概念、种类及后果、来源与管理	理论讲解 案例分析 师生互动	报告
18	18	4	章节十八 组织变革 与发展	组织变革：外部动因、过程和结果 组织发展：概念、目标、模式与组织公正	组织变革：外部动因、过程和结果	组织变革：外部动因、过程和结果	理论讲解 案例分析 师生互动	报告



七、课程考核

成绩构成	比重%	说明	考核时间
期末考试	40	期末考试成绩	期末考察
师生互动	30	课堂活跃度，回答问题	随堂
随堂作业	30	作业的完成质量	随堂

八、课程实施条件

种类	描述
教学场地	教室
教学设施	多媒体投影设备
教学资料	课程平台（内有教学视频、电子讲义、教学案例等） 教学参考书

九、课程资源

（一）教材编写情况

管理心理学作为一门集科学性与应用性一体的学科，不仅需要系统说明本学科的基础理论知识，还需要追踪国内外研究的最新动态，因此，本课程采用由清华大学出版社出版的刘永芳主编的《管理心理学》第二版作为教材。本教材对管理心理学的基础理论、基本思想进行了系统阐述，注重教材的可用性、灵活性、实践性。

（二）课程建设情况

积极开发和利用网络课程资源，充分利用诸如电子书籍、电子期刊、数据库、数字图书馆、教育网站和电子论坛等网上信息资源，使教学从单一媒体向多媒体转变；教学活动从信息的单向传递向双向交换转变；学生单独学习向合作学习转变。同时应积极创造条件搭建远程教学平台，扩大课程资源的交互空间。

（三）实训平台资源

注重课程资源和现代化教学资源的开发和利用，如多媒体教室的应用，这些资源有利于创设形象生动的工作情景，激发学生的学习兴趣，促进学生对知识的理解和掌握。同时，建议加强课程资源的开发，建立多媒体课程资源的数据库，努力实现跨学校多媒体资源的共享，以提高课程资源利用效率。

十、需要说明的其他问题

《管理心理学》主要采用教师授课为主教学法，课上时间以教师为主体，在教师指导下完成进行学习。学生完成任务所需的理论知识，需要在课前通过课堂平台进行自主学习。



十一、本课程常用术语中英文对照表

英文	中文	备注
Society for Industrial-Organizational Psychology	工业组织心理学会	SIOP
Globalization	全球化	
Rational-economic man	经济人	
Social man	社会人	
Self-actualizing man	自我实现人	
Complex man	复杂人	
Contingent theory	权变理论	
player	局中人	
strategy	战略	
payoffs	支付	
Incentive compatible	激励相容	
Self-selection	自选择	
Physiological need	生理需要	
Safety need	安全需要	
Love and belongingness need	爱与归属需要	
Esteem need	尊重需要	
Self-actualization need	自我实现需要	
Achievement motivation	成就动机	
Power motivation	权力动机	
Affiliation motivation	亲和动机	
Job motivation	工作动机	
Motivative factors	激励因素	
Hygiene factors	保健因素	
The goal-setting theory	目标设置理论	
The expectancy theory	期望理论	
Management By Objectives, MBO	目标管理	
Synchronization motivation theory	同步激励理论	
Willingness to cooperate	想要合作的意愿	
Organizational citizenship behavior, OCB	组织公民行为	
Altruism	利他行为	
Courtesy	文明礼貌	
Sportsmanship	运动员精神	
conscientiousness	责任意识	
Civil virtue	公民美德	
Individual employee characteristics	个体特征	



Task characteristics	工作特征	
Organizational characteristics	组织特征	
Leadership behavior	领导行为	
Job-person fit theory	工作-个人匹配模型	
Job demands-resources Model	工作要求-资源模型	

