

# 单元设计

课程名称: 管理心理学

授课教师: 高士强

授课班级: 20 级工企 1、2 班

授课学期: 2022 至 2023 学年第 1 学期

2022 年 8 月 11 日

# 模块教学设计

授课题目：

## 模块一 管理心理学概述

教学步骤	教学内容	
教学引入问题	什么是管理？ 什么是心理学？ 什么是管理心理学？	
基础概念	管理四大职能 计划工作： 制订行动方案，着眼于有限资源的合理配置； 组织工作： 组织设计、人员配备、权力配置，着重于合理的分工与明确的协作关系的建立； 领导工作： 指导、协调、激励，致力于积极性的调动和方向的把握； 控制工作： 检查和监督，着力于纠偏。 心理学 心理学是研究人的心理现象的科学，具体而言是研究人的行为和心理活动规律的科学。 管理心理学 管理心理学是研究管理活动中人的心理规律的科学，它研究管理者与被管理者之间相互作用而产生的心理现象的规律性。	
授课	管理心理学的性质 (一) 管理心理学的研究对象与内容 管理心理学是研究管理过程中人的心理活动及其行为规律的科学。它是运用管理学、行为学、心理学、社会学、伦理学、人类学等学科的原理研究人的心理行为和人际关系、人的积极性的一门交叉学科，同时也是一门综合性学科，是用科学方法改进管理效益和管理效率的一门综合性应用学科。 管理心理学研究内容 1.个体心理 2.群体心理 3.领导心理 4.组织心理 (二) 学科属性 <ul style="list-style-type: none"><li>▪ 科学性</li><li>▪ 综合性</li><li>▪ 应用性</li></ul>	讲授为主

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 人本化</li> </ul> <p>(三) 研究原则</p> <p>系统性原则</p> <p>客观性原则</p> <p>发展性原则</p> <p>(四) 研究方法</p> <p>1. 观察法</p> <p>是有目的、有计划地观察研究对象在一定条件下的言语、行为、表情等反应，从而分析其心理活动和行为规律的一种研究方法。</p> <p>分为： 自然观察（被查者不知道被观察） 控制观察（让被查者知道被观察）</p> <p>2. 访谈法</p> <p>分为：</p> <p>结构化：按照自己事先设定的具有固定结构的统一问卷进行访谈。所有受访者同样程序。</p> <p>无结构化访谈：鼓励受访者用自己的语言发表自己的看法。领导者只起到引导作用。</p> <p>3. 问卷法</p> <p>分为：</p> <p>是非式：只有“是”与“非”两种答案。</p> <p>选择式：从并列的多种答案中按实际情况选择。</p> <p>等级排列式：按重要程度次序排列选项。</p> <p>4. 实验法</p> <p>是有目的地严格控制或创设一定条件，来引起某种心理活动或行为表现以进行研究的方法</p> <p>分为： 实验室试验（团体中考察表扬对人的影响） 现场试验（福利对生产的影响）</p> <p>5. 个案法</p> <p>个案法是对某一个被试所做的多方面的深入详细研究，包括他的历史资料、作业成绩、测验结果，以及别人对他的评价等，目的在于发现影响某种心理和行为的原因。</p> <p>6. 测验法</p> <p>分为：</p> <p>按测验的内容：智力测验、个性测验、态度测验、能力测验</p> <p>按测验的方式：文字测验和非文字测验</p> <p>按测验的方法：问卷测验、操作测验、投射测验</p>	
案例	<p>“投射”在心理学的三种含义</p> <p>1.是指个人不自觉地把自己的态度、愿望和情绪等，投射到环境中的事物或他人身上，如一个怀疑心很重的人，他</p>	思考问题，提问

	<p>看到的是周围人都在怀疑他，或别人都是值得怀疑的；而以一个信任他人的人，看到的是别人都很信任他，或别人是值得信任的。</p> <p>2.是指个人的情绪对外界事物的影响。如一个处在恋爱中的人，看到周围的花在笑，听到风在唱歌。而一个落魄的人会觉得路上的够都在嘲笑他。</p> <p>3.是指个人从经验出发做了错误的判断。“一朝被蛇咬，十年怕井绳”，说的就是这个道理。</p> <p>罗夏墨迹测验</p> <p>是由瑞士精神病学家--罗夏于 1921 年编制的，是非常有代表性并在当今世界上广为使用的投射测验。它主要是通过观察被试对一些标准化的墨迹图形的自由反应，评估被试所投射出来的个性特征。</p> <p>主题统觉测验（<i>thematic apperception test</i>， TAT）</p> <p>是 C. D. Morgan 和 H·A·Murray 设计研究幻想的一种方法（1935），后来出版《主题统觉测验》一书（1943），该测验几经修改，与其他同性质的测验一起成为心理测验</p> <p>的一个新门类--投射测验，系现在通用的人格测验</p>	
<p>模块小结</p>		

# 模块教学设计

授课题目：

## 模块二 管理心理学的历史和发展

教学步骤	教学内容	方式
授课	<p>在西方国家，管理心理学的发展大体上分为四个阶段：</p> <p>一、古典管理心理学理论阶段</p> <p>二、西方行为科学理论</p> <p>三、现代管理理论</p> <p>具体内容</p> <p>一、古典管理心理学理论阶段</p> <p>（一）泰勒的科学管理理论</p> <p>泰罗（1856—1915），美国人，科学管理理论的创始人。泰罗22岁时进入费城的米德维尔钢铁公司当学徒，后被提升为工头、中层管理人员、总技师、总工程师。1901年后，泰罗用大部分时间从事写作、讲演，宣传他的科学管理理论。其代表作为1910年出版的《科学管理原理》。后人尊称他为“科学管理理论之父”。</p> <p>泰勒是科学管理的创始人。他认为劳资双方不应为争夺少的可怜的一小块利益而喋喋不休，而应设法提供生产效率，进而提高产出和利润，提高工资和改善劳动条件。只有这样，大家的日子才好过。</p> <p>案例</p> <p>搬铁块实验</p> <p>1898年，<a href="#">弗雷德里克·温斯洛·泰勒</a>从伯利恒钢铁厂开始他的实验。这个工厂的<a href="#">原材料</a>是由一组记日工搬运的，工人每天挣115美元，这在当时是<a href="#">标准工资</a>，每天搬运的铁块重量有12~13吨，对工人的奖励和惩罚的方法就是找工人谈话或者开除，有时也可以选拔一些较好的工人到车间里做等级工，并且可得到略高的<a href="#">工资</a>。后来泰勒观察研究了75名工人，从中挑出了四个，又对这四个人进行了研究，调查了他们的背景习惯和抱负，最后挑了一个叫施密特的人，这个人非常爱财并且很小气。泰勒要求这个人按照新的要求工作，每天给他185美元的报酬。通过仔细地研究，使其转换各种工作因素，来观察他们对生产效率的影响。例如，有时工人弯腰搬运，有时他们又直腰搬运，后来他又观察了行走的速度，持握的位置和其他的变量。通过长时间的观察试验，并把劳动时间和休息时间很好地搭配起来，工人每天的工作量可以提高到47吨，同时并不会感到太疲劳。他也采用了<a href="#">计件工资制</a>，工人每天搬运量达到47吨后，工资也升到185美元。这样施密特开始工作后，第一天很早就搬完了475吨，拿到了185美元的工资。于是其他工人也渐渐按照这种方法</p>	案例分析，小组讨论

	<p>来搬运了，<a href="#">劳动生产率</a>提高了很多。</p> <p>泰勒科学管理理论的弊端是把人视为机器的一个附属物，忽略了“人的社会性”，这是该理论后来遭到批评的一个主要原因。</p> <p>（二）法约尔的一般管理理论</p> <p>亨利·法约尔（1841—1925），法国人，从 1866 年开始一直担任法国一个采矿冶金公司的总经理职务，积累了管理大企业的经验。其代表作为 1925 年出版的《工业管理和一般管理》。法约尔的一般管理理论后来成为管理过程学派的理论基础，后人称他为“管理过程理论之父”。</p> <p>法约尔认为，企业职能不同于管理职能，任何企业都有以下 6 种基本职能：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>（1） 技术职能，即设计制造；</li> <li>（2） 经营职能，即采购、销售和交换；</li> <li>（3） 财务职能，即确定资金来源及使用计划；</li> <li>（4） 安全职能，即员工安全和设备使用安全；</li> <li>（5） 会计职能，即进行成本统计；</li> <li>（6） 管理职能，包括五项基本职能。</li> </ol> <p>法约尔认为，管理活动只是企业的 6 项基本活动之一，管理活动又包括以下 5 种职能：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>（1） 计划，即确定组织的目标和完成步骤；</li> <li>（2） 组织，确定执行工作任务的机构；</li> <li>（3） 指挥，即对下属的活动进行指导；</li> <li>（4） 协调，协调企业各部门和各员工的活动；</li> <li>（5） 控制，即确保实际工作与规定的计划、标准相符合。</li> </ol> <p>法约尔还总结了管理人员解决问题时应遵循的原则，即一般管理的 14 条原则</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>（1） 分工</li> <li>（2） 权利与责任</li> <li>（3） 纪律</li> <li>（4） 统一指挥</li> <li>（5） 统一领导</li> <li>（6） 个别利益服从整体利益</li> <li>（7） 公平合理的报酬制度</li> <li>（8） 集中化或集中程度</li> <li>（9） 等级系列</li> <li>（10） 组织的秩序</li> <li>（11） 公平</li> <li>（12） 人员的稳定</li> <li>（13） 首创精神</li> <li>（14） 团结精神</li> </ol> <p>（三）韦伯的行政组织理论</p> <p>马克斯·韦伯（1864—1920），德国人，曾担任过教授、政府顾问、编辑等，在社会学、宗教学、经济学与政治学上都有</p>	<p>记笔记</p>
--	--	------------

	<p>相当的造诣。他在管理方面的贡献是在《社会和经济理论》一书中提出了理想行政组织理论。这一理论对后世产生了深远的影响，他由此被人们称为“组织理论之父”。</p> <p>韦伯认为，理想的行政组织的主要特征有：</p> <p>第一，是一个按规则行使正式职能的持续性组织；</p> <p>第二，有明确的职权分化方式；</p> <p>第三，等级制原则，每一较低机构受较高机构的控制和监督；</p> <p>第四，指导一个机关的规则，可能是技术规则，也可能是一些制度规则；</p> <p>第五，管理分局的成员必须同生产资料或管理资料的所有权相分离；</p> <p>第六，任职者完全不能滥用其正式的权力；</p> <p>第七，以书面形式记载和规定行为、决定和规则等；</p> <p>第八，合法权力能以各种不同的方式行使。</p> <p>泰罗的科学管理理论同法约尔的一般管理理论和韦伯的理想行政组织理论等管理思想是相通的，都强调要集中权力，明确劳动分工，严格执行规章制度，实现垂直领导和职能的相互配合，认为严格管理才能提高效率。他们所涉及的研究领域，基本上仅限于正式组织的结构和管理过程。因此，人们把他们的思想归入一类，称为“古典组织理论”。</p> <p>一、 西方行为科学理论</p> <p>1.“霍桑实验”和梅奥的人际关系理论</p> <p>背景：20 实际 20 年代，位于美国芝加哥城郊外西方电器公司的霍桑工厂，是家制造电话机的专用工厂，它设备完善，福利优越，具有良好的娱乐设施、医疗制度和养老金制度。但是工人仍然愤愤不平，生产效率也很不理想。为此，<u>1924 年</u>美国科学院组织了一个包括各方面专家在内的研究小组，对该工厂的工作条件和生产效率的关系进行考察和实验，就此拉开了著名的霍桑实验的序幕。霍桑实验长达 8 年，<u>1924 年 11 月至 1927 年 4 月</u>，主要是在美国国家科学委员会赞助下进行；<u>1927-1932 年</u>，主要是在美国哈佛大学心理学教授梅奥的主持下进行。整个实验前后共分四个阶段。</p> <p>实验的起因 <a href="#">霍桑实验</a>是心理学史上最出名的事件之一。这一系列在美国芝加哥西部电器公司所属的霍桑工厂进行的心理学研究是由哈佛大学的心理学教授梅奥主持的。霍桑工厂是一个制造电话交换机的工厂，具有较完善的娱乐设施、医疗制度和养老金制度，但工人们仍愤愤不平，生产成绩很不理想。为找出原因，美国国家研究委员会组织研究小组开展实验研究。</p> <p>霍桑实验的几个阶段</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 照明实验</li> <li>(2) 福利实验</li> <li>(3) 访谈实验</li> <li>(4) 群体实验</li> </ol>	<p>实验说明</p>
--	--	-------------

### 照明实验简介

在实验过程中，实验组不断增加照明的强度，而参照组的照明度始终保持不变。研究者想通过实验知道照明强度的变化对生产效率的影响，但实验结果却是两组的产量都在不断提高。后来，他们又采取了相反的措施，逐渐降低实验组的照明强度，一直降到 0.06 烛光，几乎和月亮光差不多的程度，这时候产量才开始下降。

### 福利实验

梅奥等人挑选了 6 名女工，让她们在同其他工人隔离的控制条件下工作。实验过程中逐步增加一些福利措施，如缩短工作日、安排工间休息、调节工作场所的温度、免费供应茶点等，结果产量提高了，两个月后，他们取消了这些福利措施，发现产量不仅没有下降，反而继续上升。

### 访谈实验简介

在 1928 年-1930，梅奥等人组织了大规模的员工态度面谈调查，谈话人数达 21126 人次。在访谈的过程中，访问者起初提出的问题，大都是事先设计好的（先准备好问题提纲，然后以受访者回答形式面谈），例如工厂的督导工作及工作环境等方面的问题。虽然访问者事先声明，将严格保守秘密，请工人放心，可是受访者在回答问题时，仍然遮遮掩掩，存有戒心，怕厂方知道，自己会遭到报复，谈话总是无关痛痒。后来实验人员放弃设计好的问题，采用事先不规定内容而让受访者自行选择适当话题的访谈形式，每次访谈的平均时间从 30 分钟延长到 1-1.5 小时，多听少说，详细记录工人的不满和意见。

### 群体实验

实验者为了系统地观察在实验群体中工人之间的相互影响，在车间中挑选了 14 名男职工，其中有 9 名是绕线工，3 名是焊接工，2 名是检验工，让他们在一个单独的房间内工作。

实验开始时，研究人员向工人说明，他们可以尽力地工作，因为在这里实行的是计件工资制。研究人员原以为，实行了这一套办法会使得职工更为努力地工作，然而结果却是出乎意料的。事实上，工人实际完成的产量只是保持在中等水平上，而且每个工人的日产量都是差不多的。根据动作和时间分析，每个工人应该完成标准的定额为 7312 个焊接点，但是工人每天只完成了 6000~6600 个焊接点就不干了，即使离下班还有较为宽裕的时间，他们也自行停工不干了。这是什么原因呢？研究者通过观察，了解到工人们自动限制产量的理由是：如果他们过分努力地工作，就可能造成其他同伴的失业，或者公司会制定出更高的生产定额来。

研究者为了了解他们之间能力的差别，还对实验组的每个人进行了灵敏度和智力测验，发现 3 名生产最慢的绕线工在灵敏度的测验中得分是最高的。其中 1 名最慢的工人在

	<p>智力测验上是排行第一，灵敏度测验排行第三。测验的结果和实际产量之间的这种关系使研究者联想到群体对这些工人的重要性。1 名工人可以因为提高他的产量而得到小组工资总额中较大的份额，而且减少失业的可能性，然而这些物质上的报酬却会带来群体非难的惩罚，因此每天只要完成群体认可的工作量就可以相安无事了。即使在一些小的事情上也能发现工人之间有着不同的派别。绕线工就一个窗户的开关问题常常发生争论，久而久之，就可以看出他们之间不同的派别了。</p> <p>霍桑实验对现代组织管理的启示：</p> <p>(1) 现代组织管理应该以人为本，在“经济人”与“社会人”之间寻找平衡。尊重人、关心人、调动人的积极性和创造性，是进行各项变革的关键所在。</p> <p>(2) 现代组织管理应该发挥非正式组织的积极作用，以促进正式组织目标的实现，非正式组织就像一把双刃剑，企业领导者要善于因势利导，科学地加以管理。</p> <p>(3) 应该重视激励对现代组织管理的作用。对于组织来说，提高成员的满意度可以有效地提高劳动效率。</p> <p>综述，管理者在管理实践过程中，必须充分认识到人的因素给企业带来的巨大生产力的提高，提倡“以人为本”的管理方式，与下属和员工发展良好的人际关系可以提高生产效率，同时还应充分发挥非正式组织的积极作用，激励员工积极主动地工作，减少或消除非正式组织的负面作用。</p> <p><b>2.激励理论</b></p> <p><b>马斯洛的需要层次理论</b></p> <p>美国心理学家马斯洛把人的各种需要分为五个层次：①生理需要，②安全需要，③社会需要，④尊重需要，⑤自我实现需要。这五个层级的需要是互相作用的，是按其重要性和发生的先后次序进行的。</p> <p><b>赫茨伯格的双因素理论</b></p> <p>美国心理学家赫茨伯格提出的双因素理论，又称做“激励—保健因素”理论。在该理论中，赫茨伯格把企业中的有关因素分为两类，满意因素（激励因素）和不满因素（保健因素）。</p> <p><b>3.人性管理理论：麦格雷戈的 X 理论和 Y 理论</b></p> <p><b>X 理论的主要观点有：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 人是生而好逸恶劳的；</li> <li>(2) 人生而不求上进，宁愿听命于人</li> <li>(3) 人生而以自我为中心，漠视组织的需要</li> <li>(4) 人习惯保守，反对改革</li> <li>(5) 只有少数人才具有解决组织问题所需要的想象力和创造力</li> </ol> <p><b>Y 理论是和 X 理论相反的。其主要观点有：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 人并非生性懒惰</li> <li>(2) 逃避责任并非人的天性</li> </ol>	<p>实验启示，记录</p>
--	---	----------------

	<p>(3) 外力的控制和处罚并不能使人朝着组织的目标而努力的方法</p> <p>(4) 个人目标与组织目标的统一,是人们对组织目标的承诺</p> <p>(5) 人们都具有解决问题的能力 and 想象力</p> <p>4.群体行为理论: 勒温的团体动力学 布雷德福的“敏感性训练”</p> <p>5.领导行为理论</p> <p>三、现代管理理论</p> <p>社会系统学派</p> <p>决策理论学派</p> <p>系统管理学派</p> <p>情景理论学派</p> <p>经验主义学派</p> <p>权变理论学派</p> <p>管理科学学派</p> <p>学习型组织理论</p> <p>第五代管理理论</p>	
模块小结		

# 模块教学设计

## 授课题目

### 模块三管理心理学的理论基础

教学步骤	教学内容	教学方式
导入内容	<p>一、心理学基础理论</p> <p>(一) 心理及其实质</p> <p>心理是人脑对客观现实的主观反映</p> <p>心理是脑的机能</p> <p>心理是对客观现实的反映(客观现实是心理的源泉)</p> <p>心理反映是主观的</p> <p>心理是脑的机能</p> <p>心理的器官是心还是脑?</p> <p>心: 孟子: 心之官则思</p> <p>中国的词汇: 心怀 心思</p> <p style="padding-left: 40px;">快乐 愤怒 恐惧.....</p> <p>脑:清代/王清任:记性灵性不在心而在脑</p> <p>21 世纪是脑的世纪</p> <p>1920 年在印度发现两个狼孩, 小的约 2 岁, 取名阿玛拉很快就死去了, 大的约 8 岁, 取名卡玛拉, 当时她的智力水平仅仅相当于 6 个月的婴儿的智力水平, 她不会说人话, 只能做狼嚎, 不能直立行走, 只能四肢爬行, 害怕强光, 害怕水火, 不让洗澡, 不让穿衣, 不吃人手里食物, 而只吃扔在地板上的肉, 经过精心的照料和教育, 她两年学会了站立, 四年学会了 6 个单词, 六年学会了走路, 七年学会了 45 个单词, 同时学会了用手吃饭, 用杯子喝水, 到 17 岁临死时, 还仅仅相当于 4 岁儿童的心理水平。</p>	讲授内容
讲授知识点	<p>心理反映是主观的</p> <p>有一千个读者就有一千个哈姆莱特</p> <p>西方心理学基础理论-行为主义学派</p> <p>心理学基础理论-精神分析学派</p> <p>心理学基础理论-人本主义学派</p> <p>心理学基础理论-认知心理学派</p> <p>(二) 行为主义 (behaviorism)</p> <p>人物: 巴甫洛夫; 华生; 斯金纳; 班杜拉</p> <p>观点: 反对研究意识, 主张研究行为; 反对内省, 主张用实验方法</p> <p>学习过程有三种机制: 联想、强化与模仿。</p> <p>经典条件反射---巴甫洛夫</p> <p>俄国生理学家、心理学家、高级神经活动学说的创始人, 他一生最突出的贡献是关于高级神经活动的研究。他是用条件反射方法对动物和人的高级神经活动进行客观实验研究的创始人。他发展了谢切诺夫关于心理活动反射本性的学说, 把反</p>	案例引入

射解释为有机体与外部世界相互作用的要素。他详细地研究了暂时神经联系形成的神经机制和条件反射活动发展与消退的规律性，论述了基本的神经生理过程——兴奋和抑制现象的扩散和集中及其相互诱导的规律，提出了神经系统类型的学说和两种信号系统的概念。他的条件反射理论是后来行为主义发展的奠基石，华生借此构成行为主义纲领。

经典的条件作用原理

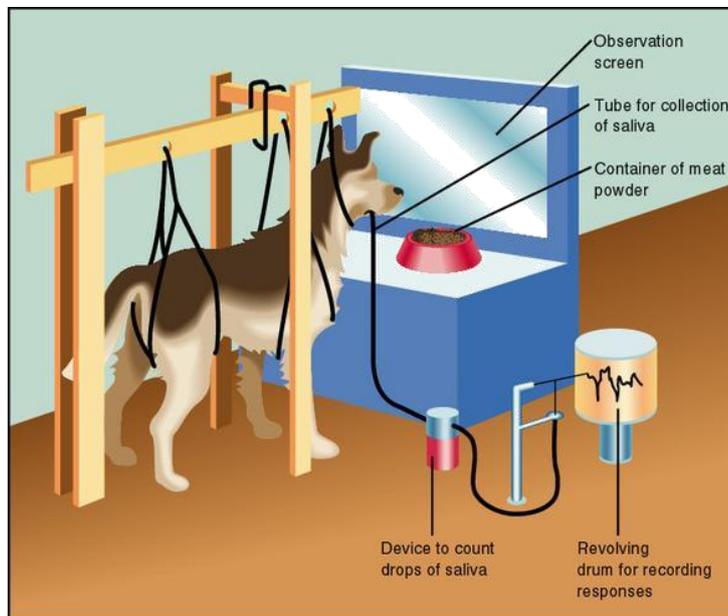
代表人物：

巴甫洛夫(1849—1936)。他在实验室中研究狗的消化过程时，无意中发现了经典的条件作用(classical conditioning)。他注意到，狗不仅仅是在食物出现时流唾液，而且在与食物出现有关的任何其他刺激物单独出现时也流唾液。

巴甫洛夫在实验室用狗进行了经典条件反射实验：用皮带把狗固定在隔间室的食物台前，用漏斗和皮管从经过外科手术处理的狗的唾液腺口处收集唾液。当给狗吃东西时，狗会分泌唾液。（巴甫洛夫称此现象为“无条件刺激反射”[unconditioned reflex]）。当给狗铃声刺激时，狗则不会分泌唾液。（巴甫洛夫称之为“无关刺激”[neutral stimulus]）如果在每次给狗喂食之前给予铃声刺激，然后再给狗吃东西。多次重复、强化之后，每当铃声一出现（即使在没有喂食的情况下）狗即会分泌唾液。（巴甫洛夫称为“条件刺激”[conditioned stimulus]）这就是有名的巴甫洛夫“经典条件反射实验”。

同时巴甫洛夫又发现：1 当提供的刺激与形成条件反射的条件刺激相似时，比如摇铃时伴随其它的与铃声不同的声音，狗也会分泌唾液。（巴甫洛夫称这一过程为泛化[generalization]）

2、如果他强化若干次只对狗给予铃声刺激，不予喂食，狗就会在铃声刺激下逐渐减少唾液分泌。（这一现象被巴甫洛夫称为消退[extinction]）。



华生观点：抛弃意识研究，反对构造主义，主张心理学只研究人的行为；确定刺激—反应之间的关系（S—R）。

研究方法：实验

华生以其经典的小艾尔伯特实验，证明了看似产生于内部的情绪是可以通过条件反射而产生的，更加确定了环境决定发展的正确性，完全否定儿童本身的素质、

说明

名人举例

实验

年龄特征以及内部状态的作用！

行为主义经典实验——儿童惧怕情绪获得实验

评价：竭力主张客观的研究方向，有助于心理学摆脱思辩的性质，但否认人的主观世界，以生理反应代替心理现象，是错误的，是典型的环境决定论的观点

华生的环境决定论

他否认了遗传的作用。首先，反应是由刺激引起的，刺激来源于客观而不是决定于遗传，所以行为不可能取决于遗传；其次，生理上的遗传作用并不能决定机能的未来发展，机能的发展取决于环境；最后，华生强调行为，而遗传是不能控制的，所以，遗传的作用越小，行为的可控性越大

他夸大了环境和教育的作用。他认为，儿童遗传的只是少量的反射，他们对心理的发展并没有多少作用，只有环境和教育才是行为发展的唯一条件。由此，他提出了教育万能论。

华生：给我一打健全而没有缺陷的婴儿，让我在我的特殊世界中教养，那么我可以担保，随便挑出其中任何一个，无论他的能力、嗜好、才能、职业及种族怎样，我都能够将他训练成我所选定的任一类型的特殊的人物，如医生、律师、艺术家、商界首领、甚至是乞丐或窃贼

对华生理论评价

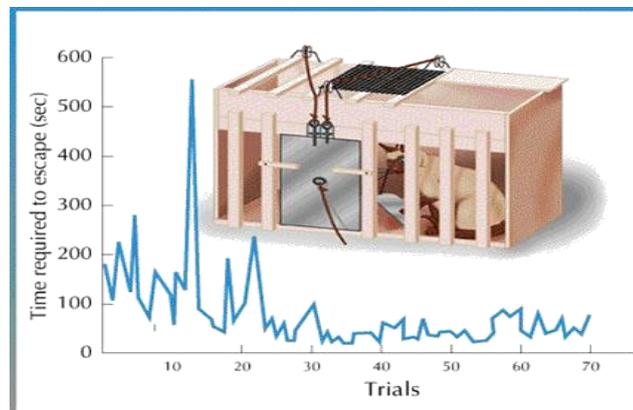
华生的理论对心理学的发展是有益的，因为对客观和实证的强调，有助于促进我们对儿童行为发展进程的了解。但是它排斥对中间心理过程的研究，难以解释个体高级心理发展机制，同时他认为儿童心理的发展完全是由环境决定的，也否定了儿童自身在发展中的主动性和能动性，这是一种片面夸大教育和社会环境在儿童心理发展中作用的观点

桑代克——试误学习理论

美国心理学家，动物心理学的开创者，心理学联结主义的建立者和教育心理学体系的创始人。他提出了一系列学习的定律，包括练习律和效果律等。1912年当选为美国心理学会主席，1917年当选为国家科学院院士。

桑代克（1874—1949）。试误：把猫关在迷箱之中，它们可借助于拉绳圈、推动杠杆、转动按钮而逃出来，关在迷箱之中的猫一开始挤栅门，抓、咬放在迷箱里的东西，把爪子伸出来等，进行了多种尝试以逃出迷箱。最后偶然发现了打开迷箱的机关。以后猫的错误行为渐渐减少，只有成功的反应保存了下来。动物就这样通过“尝试与错误以及偶然的成功”，学会了如何逃出迷箱。

桑代克迷笼示意图



- 效果律：

一种行为过程的发生次数受该行为的后果的影响而改变。效果律所反映的是人或动物保持或消除先前反应与效果之间的关系。一种行为之后出现了好的效果，这种行为就趋向于保持下来；如果效果不好，则趋向于被消除。这也就是斯金纳等人称之为强化的一种关系。

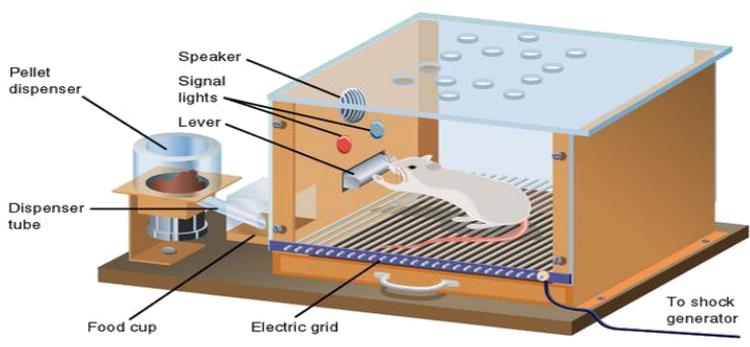
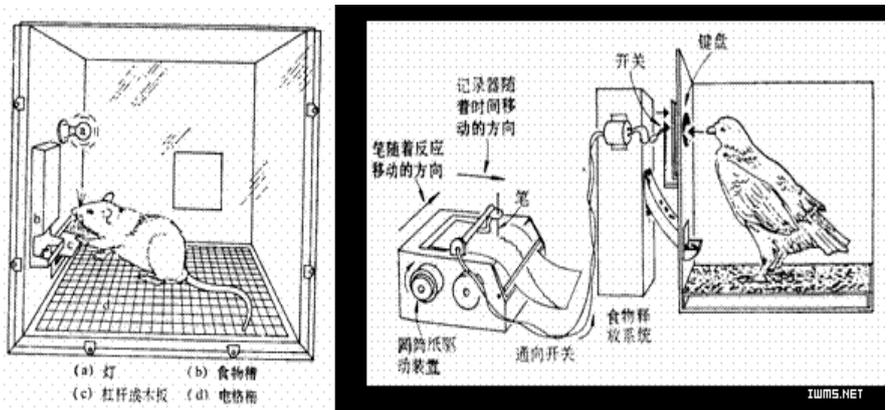
桑代克关于学习实质的基本观点

他认为学习的实质是经过试误在刺激与反应之间形成联结，即 S-R 之间的联结。

通过不断的尝试错误而形成刺激与反应之间的联结。学习的过程即不断尝试错误的过程。

斯金纳（1904-1990）。斯金纳的操作性条件反射是指强化生物的自发活动而形成的条件反射。斯金纳在实验箱内放一只处于饥饿状态的老鼠，老鼠在箱内乱窜时，偶尔按压了一下能掀动食物的横竿获得了食物，强化了几次之后，条件作用就迅速形成了。踩竿反映是对环境“操作”，因此称其为“操作条件反射”。

斯金纳箱



学习实质实验引

本我：先天遗传的本能冲动，完全是无意识的，遵循着快乐原则。

自我：由本我发展而来，遵循现实原则，调整外界与本我的关系，使本我适应外界要求。

超我：道德化的自我，遵循道德原则

人格的三个系统相互关系

入 人格的三个系统不是孤立的，它们相互作用构成人格的整体。其中：  
 本我是人格中的生理成分  
 自我是人格中的心理成分  
 超我是人格中的社会成分

在弗洛伊德看来，如果这三个系统保持平衡，人格就得到正常发展。  
 三个系统的平衡关系遭到破坏时，往往产生焦虑，导致精神病和人格异常。

自我防御机制  
 自我防御机制是指自我所运用的心理策略，以此保护自己避开日常生活中体验到的种种冲突。

- ★否认
- ★合理化
- ★退行
- ★升华

否认：个人潜意识地阻止有关自己痛苦的事实进入意识。从而达到逃避现实的目的。降低内心的焦虑。

举例：不，这不是真的！  
 失去丈夫的妻子

合理化作用：（文饰作用）用一种自我能接受的理由来代替自己的真实动机或理由。

举例：  
 酸葡萄作用和甜柠檬作用  
 阿 Q 精神胜利法

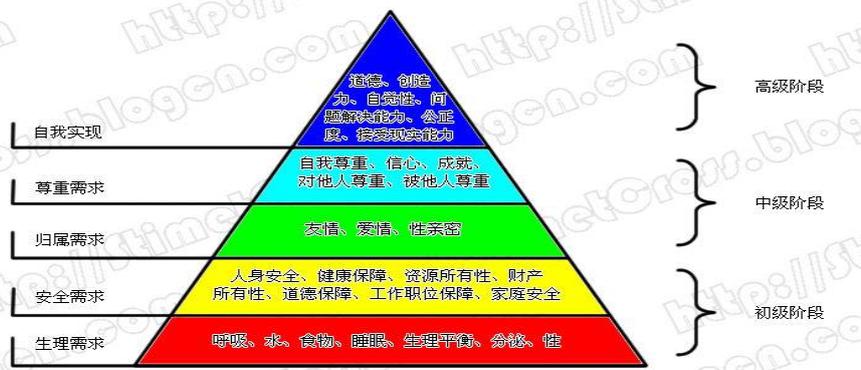
退化：个人在遇到挫折时以较为幼稚的行为来应付现实的困境。

举例：哭、小孩子

升华：将本能的冲动或欲望转移到为社会许可的目标或对象上。

例如：  
 攻击冲动可以升华为拳击运动。

3 心理学基础理论-人本主义学  
 （一）代表人物：马斯洛、罗杰斯  
 （二）核心思想：人都具有向上向善的一面  
 （三）主要理论：需要层次论



马斯洛需求层次理论 (Maslow's hierarchy of needs)  
<http://StimetCross.blogcn.com>

<p>人本主义心理学反对行为主义的环境决定论和精神分析的无意识动机决定论，被称为心理学中有别于行为主义和精神分析传统的第三势力</p> <p>人本主义重视人自身的价值，提倡充分发挥人的潜能</p> <p>人本主义和其它学派最大的不同是特别强调人的正面本质和价值，而并非集中研究人的问题行为，并强调人的成长和发展，称为<u>自我实现</u>。</p> <p>主要理论</p> <p>    马斯洛提出的<u>需要层次</u>和自我实现等理论。</p> <p>    罗杰斯提出的<u>来访者（个人）中心治疗理论</u>。特别重视治疗师必须要三个成分：真诚一致、无条件正向关怀与同理心。</p> <p>4 心理学基础理论 -认知心理学派</p> <p>认知心理学：是以信息加工观点来研究认知活动的心理学。其研究范围包括①感知觉、注意、表象、学习记忆、思维和言语等认知过程；②儿童的认知发展；③人工智能（计算机模拟）。</p> <p>什么是信息加工观点</p> <p>    是将人脑与计算机进行类比，将人脑看作类似于计算机的信息加工系统。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 人与计算机的类似之处： <ul style="list-style-type: none"> <li>1、都有信息的输入和输出、信息储存和提取</li> <li>2、都依照一定的程序对信息进行加工</li> </ul> </li> </ul> <p>人工智能，是对人的思维进行结构模拟或功能模拟。</p> <p>人工智能可以帮助人完成一部分意识活动，突破了人脑器官的许多自然局限性，对促进意识的发展和加强意识对实践的指导方面起着积极的、重要的作用</p> <p>人脑作为信息加工系统与计算机有何不同？二者功能、加工特点是否同一？</p> <p>    Norman 认为，与机器相比，人脑这一信息加工系统要多出调节系统和情绪系统，它们对认知系统有着重要的影响。</p> <p>二、人性假设理论</p> <p>（一）经济人假设与 X 理论</p> <p>经济人：又叫“理性经济人”，也可称“实利人”。这是古典管理理论对人的看法，即把人当作“经济动物”来看待，认为人的一切行为都是为了最大限度满足自己的私利，工作目的只是为了获得经济报酬。</p> <p>X 理论：又称为“经济人假设”，基本观点如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>（1）好逸恶劳</li> <li>（2）志向不大，规避责任，但求生活安全</li> <li>（3）强制与惩罚</li> <li>（4）人分为两类：管理者和被管理者</li> </ul> <p>（二）社会人假设与人群关系理论</p> <p>社会人：又叫“社交人”，这类人不仅有追求收入的动机和需求，他们在生活工作中还需要得到友谊、安全、尊重和归属。</p> <p>社会人假设：基本观点如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>（1）员工的社会心理需求是影响职工积极的因素</li> <li>（2）生产效率的高低取决于员工士气，而员工士气取决于家庭、社会、企业的人际关系是否协调</li> <li>（3）重视“非正式群体”（老乡会等）</li> <li>（4）领导要善于倾听，在研究工人们合乎理性的行为时，还要了解工人们不合乎理性的行为</li> </ul>
--

梅奥试验：霍桑工厂的发现

管理学基础理论-人性论

(二) 社会人假设与人群关系理论

人群关系理论：管理工作的开展：

(1) 管理人员不应只注意完成生产任务，而应把注意的重点放在关心人和满足人的需要上，不能只注意指挥、监督、计划、控制和组织，而应重视职工之间的关系，形成 职工的归属感和整体感。

(2) 在实际奖励时，提倡集体的奖励制度，而不主张个人奖励制度。

(3) 让职工和下级不同程度地参加企业决策的研究和讨论

局限： 只关注人际关系的重要性

却忽略了任务本身对人的重要（自我成长）

(三) 自我实现人假设与 Y 理论

自我实现人：又叫“自动人”，这类人希望自己越变越完美，希望实现他所能实现的一切欲望。

“能力要求被运用，只有潜力发挥出来，才会停止吵闹。”

自我实现人假设：又称 Y 理论，基本观点如下：

(1) 人天生勤奋，视劳动如游戏

(2) 人为自身承诺而自我控制、自我管理

(3) 自我满足、自我实现是最重要、最有意义的需要

(4) 承担责任、寻求责任

(5) 广泛存在着想象力、智慧和创造力，一般人只得到部分发挥。

(三) 自我实现人假设与 Y 理论

Y 理论：管理工作的开展：

(1) 管理重点的改变。“经济人”重视物质因素，“社会人”重视人际关系，“自我实现人”重视工作环境。它要创造一种适宜的工作环境、工作条件，使人们能在这种环境下充分挖掘潜力，发挥才能，自我实现。

(2) 管理人员职能的改变。管理者的主要职能既不是生产的指导者，也不是人际关系的调节者，而只是一个采访者。

(3) 奖励方式的改变。“经济人”依靠物质刺激调动职工积极性，“社会人”依靠搞好人际关系来调动职工积极性，“自我实现人”依靠内在奖励，即在工作中获得知识，取得成长。

局限：把管理建立在“人性本善”的基础上是靠不住的！

(四) 复杂人假设与超 Y 理论

复杂人：“复杂人”的含义有以下两个方面：

其一，就个体人而言，其需要和潜力会随着年龄的增长，知识的增加，地位的改变，环境的改变以及人与人之间关系的改变而各不相同。

其二，就群体的人而言，人与人是有差异的。因此，无论是“经济人”、“社会人”，还是“自我实现人”的假设，虽然各有其合理性的一面，但并不适用于一切人。

复杂人假设：又称超 Y 理论，是指针对不同的情况，选择或交替使用 X、Y 理论，使工作、组织、个人三者最佳配合

(四) 复杂人假设与超 Y 理论

超 Y 理论：基本观点如下：

(1) 人怀着各种不同的需要和动机加入工作组织，但最主要的需要乃是实

	<p>现其胜任感。</p> <p>(2) 胜任感人人都有，它可能被不同人用不同方法去满足。</p> <p>(3) 当工作性质和组织形态适当配合时，胜任感是能被满足。</p> <p><u>管理工作的开展：</u></p> <p>(1) 管理者要有权变论（随机制宜地处理管理问题）的观点。</p> <p>(2) 管理者应采取灵活多变的管理方式。</p> <p>(3) 采取不同的组织形式提高管理效率。</p> <p>(4) 注重个体的差异。</p>	
--	--	--

模块小结		
------	--	--

## 模块教学设计

授课题目

模块四个性心理与管理

教学步骤	教学内容	教学方式
引入知识点	<p>个性倾向性与管理</p> <p>需要与管理</p> <p>需要概述：是个体在生活中感到某种欠缺而力求获得满足的一种心理状态，是人脑对生理和社会需求的反映。需要是推动有机体活动的动力和源泉。</p> <p>需要的类型</p> <p style="padding-left: 40px;">自然需要和社会需要（产生的角度）</p> <p style="padding-left: 40px;">物质需要和精神需要（满足需要的对象）</p> <p>需要在管理实践中的运用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 调查职工的需要情况。</li> <li>▪ 管理者应当关心人、理解人、尊重人。</li> <li>▪ 管理者不但要满足职工的物质要求还要满足职工的精神需求。</li> </ul> <p>动机与管理</p> <p>动机概述</p> <p>动机是直接推动个体进行活动以达到一定目的的内部动力。动机是在需要的基础上产生的。内驱力、诱因和情绪都可激发活动的动机。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 动机的种类               <ul style="list-style-type: none"> <li>1、生理性动机和社会性动机</li> <li>2、原始动机和习得动机</li> <li>3、有意识的动机和无意识的动机</li> </ul> </li> </ul>	介绍

<p>实验介绍</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 4、内在动机和外在动机</li> <li>▪ 5、主导性动机和辅助性动机</li> </ul> <p>动机在管理实践中的运用 适当运用奖赏与惩罚。 合理开展工作竞赛活动。 对工作成败进行正确的归因</p> <p>期望与管理</p> <p>1.期望指一个人根据以往的能力和经历，在一定的时间里希望达到的目标或满足需要的一种心理活动。</p> <p>2.期望效应</p> <p>期望效应也叫皮格马林翁效应</p> <p>古希腊神话中有这样一个故事：赛浦路斯国王皮格马利翁用象牙雕刻了一座表现他的理想中的女性的美女像，雕刻时，他倾注了自己全部的心血和感情，雕成后又每天捧在手中，用深情的目光凝视她。久而久之，竟对自己的作品产生了爱慕之情。他祈求爱神阿佛罗狄忒赋予雕像以生命，阿佛罗狄忒为他的真诚爱情所感动，就使这座美女雕像活了起来。皮格马利翁遂称她为伽拉忒亚，并娶她为妻。</p> <p>期望效应又叫罗森塔尔效应</p> <p>教师的期望和看法直接影响着学生的发展</p> <p>罗森塔尔效应</p> <p>美国心理学家罗森塔尔等人于 1968 年做过一个著名实验。他们到一所小学，在一至六年级各选三个班的儿童进行煞有介事的“预测未来发展的测验”，然后实验者将认为有“优异发展可能”的学生名单通知教师。其实，这个名单并不是根据测验结果确定的，而是随机抽取的。它是以“权威性的谎言”暗示教师，从而调动了教师对名单上的学生的某种期待心理。</p> <p>8 个月后，再次智能测验的结果发现，名单上的学生的成绩普遍提高，教师也给了他们良好的品行评语。这个实验取得了奇迹般的效果，人们把这种通过教师对学生心理的潜移默化的影响，从而使学生取得教师所期望的进步的现象，称为“罗森塔尔效应”。</p> <p>气质与管理</p> <p>气质概述</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 气质是心理活动表现在强度、速度、稳定性和灵活性等方面动力性质的心理特征。（脾气、秉性）</li> <li>▪ 气质是人生来就具有的典型的、稳定的心理活动的动力特征。</li> </ul> <p>性格与气质的关系</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1、区别： <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 气质是先天的，性格是后天的。</li> <li>2) 气质无好坏之分，性格有优劣之别。</li> </ol> </li> <li>▪ 2、联系： <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 不同气质类型的人可以形成相同的性格特征</li> </ol> </li> </ul>	<p>引入案例</p>
-------------	--	-------------

- 2) 气质可以影响某些性格特征形成的速度。
- 3) 性格可以在一定程度上掩盖和改造气质。

性格的结构：

- 性格的态度特征：对社会、对集体、对他人、对自己的态度。
- 性格的意志特征：对自己的行为自觉进行调节的特征。
- 性格的情绪特征：一个人的情绪对他的活动的影响，以及他对自己情绪的控制能力。
- 性格的理智特征：在认知活动中的性格特征。

性格的态度特征是性格的核心。

(一) 性格的态度特征

1. 对社会、集体、他人等的态度特征

如：激进或保守、集体主义或个人主义、正直或圆滑、热情或冷漠、诚实或虚伪、善良或奸诈等。

2. 对劳动、工作、学习的态度特征

如：勤劳--懒惰、认真--马虎、节俭--浪费、进取--退缩

3. 对自己的态度

如自尊--自卑、自信--自我怀疑、谦虚--自负、自爱--自贱、自我完善--自暴自弃。

(二) 态度的意志特征

1. 自觉性。自觉、主动--盲目、被动

2. 果断性。理智、果断--冲动、优柔寡断

3. 坚韧性。勇敢—怯懦、顽强—脆弱。

持之以恒—虎头蛇尾

4. 自制性。自制—放任

(三) 性格的情绪特征

1. 情绪的强度：暴躁—温和

2. 情绪的稳定性：情绪是否容易波动

3. 情绪的持久性：情绪持续的时间

4. 情绪的外显性：外显—内隐

5. 主导心境：积极心境如：平静、祥和、开朗乐观等。

消极心境如：苦恼、烦躁、孤寂、悲观、忧郁、焦虑等。

性格的类型

大五模型 (FFM 因素模型)：外倾性 (E)、随和性 (宜人性)

(A)、责任心 (认真性) (C)、经验的开放性 (O)、和神经

质 (N)。ocean(海洋)

霍兰德职业人格类型

1. 现实型 (R)：喜欢做使用工具、实物、机器或与物有关的工作。脚踏实地，实事求是。

2. 研究型 (I)：喜欢各种与生物科学、物理科学有关的活动。生性好奇，勤奋自立。

3. 艺术型 (A)：喜欢不受常规约束，以便利用时间从事创

	<p>造性的活动。天资聪慧，创造性强，不拘小节，自由放任。</p> <p>4. 社会型 (S): 喜欢参加咨询、培训、教学和各种理解、帮助他人的活动。爱好教师、护士、律师一类的职业。乐于助人, 友好热情。</p> <p>5. 企业型 (E): 喜欢领导和左右他人。雄心勃勃, 友好大方, 精力充沛, 信心十足。</p> <p>6. 常规型 (C): 喜欢做系统地整理信息资料一类的事情。爱好记录、整理文件、打字、复印及操作计算机等职业。尽职尽责, 忠实可靠。</p> <p>能力与管理</p> <p>能力概述</p> <p>(一) 定义:</p> <p>能力是人们成功地完成某种活动所必需的个性心理特征。</p> <p>智力是指人的认知能力 (如观察力、记忆力、思维力、想像力等), 是人从事任何活动都必须具备的最基本的心理条件。<u>思维力是智力的支柱和核心。</u></p> <p>(二) 能力和知识、技能和关系</p> <p>1、区别</p> <p>(1) 知识是人类社会历史经验的总结和概括</p> <p>(2) 技能是通过练习而获得和巩固下来的完成活动的动作方式和动作系统</p> <p>(3) 能力不是知识和技能</p> <p>2、联系</p> <p>(1) 能力是掌握知识技能的前提</p> <p>(2) 能力决定着掌握知识和技能的方向、速度、巩固的程度和所能达到的水平。</p> <p>(3) 在掌握知识和技能的过程中, 会促进能力的发展。</p> <p>能力在管理实践中的运用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 岗位设置时明确各职位的能力要求</li> <li>▪ 员工安置时尽量做到人尽其才</li> <li>▪ 员工选拔时兼重实际能力和潜在能力的考察</li> <li>▪ 员工培训时兼顾一般能力与特殊能力的提升</li> </ul> <p>韦氏成人智力测验(WAIS-RC)</p>	
模块小结		

# 模块教学设计

教学题目

模块五 心理过程与管理

教学  
步骤

教学内容

教学方  
式

引入

- 心理过程是指，在人的认识、情感、意志行动方面表现出来的那些心理活动，它们经常处于动态变化的过程中。

感觉

一、感觉及其意义

1.定义 感觉是人脑对直接作用于感觉器官的客观事物个别属性的反映。

2.意义

(1) 感觉提供内外环境的信息；

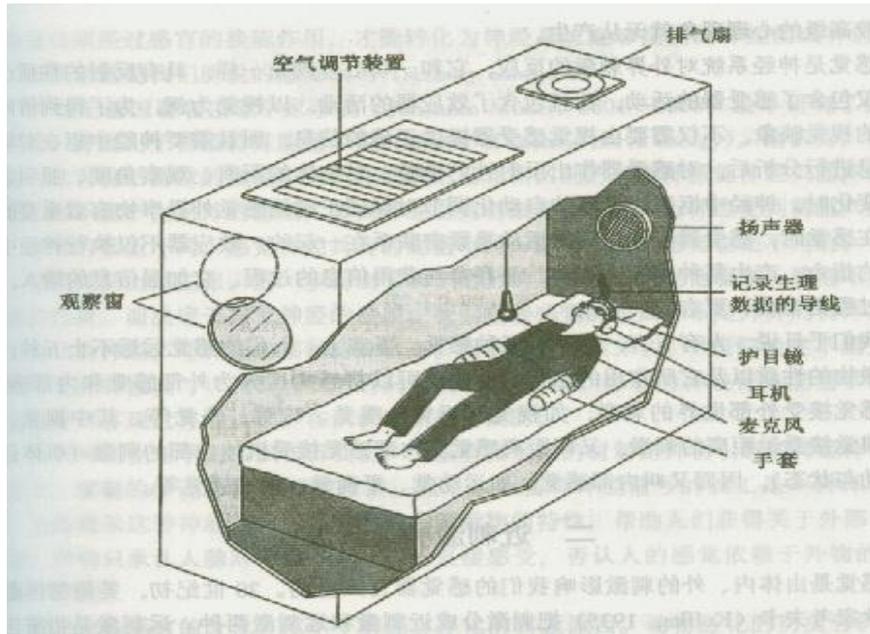
感觉是一种最简单的心理现象，是其它心理现象的基础，感觉是我们认识客观世界的第一步。

(2) 感觉保证机体与环境的信息平衡；

信息超载与感觉剥夺

实 验  
导入

实 验 介  
绍



感觉剥夺实验装置

加拿大吉尔大学的心理学教授赫布和贝克斯顿等人于 1954 年进行的感觉现象

- 一、感觉适应
- 二、感觉对比
- 三、联觉

联觉

一种感觉的感受器受到刺激时，在另一感觉道也产生了感觉的现象。

例如：红、橙、黄色使人觉得温暖——“暖色”；

蓝、青、紫色使人觉得冷——“冷色”

“暖色”的东西看上去显得大，有使视觉膨胀的作用；

“冷色”使视觉收缩；

法国国旗蓝白红三色等宽，但因冷暖色的视觉效果，看上去并不等宽，其中白色最宽，蓝色最窄，后来调整宽度，使蓝色最宽，白色最窄，才使旗子看起来三色等宽。

知觉概述

- 一、知觉的定义

知觉是直接作用于感觉器官的事物的整体在脑中的反映。

感觉是直接作用于感觉器官的事物的个别属性在脑中的反映。

注意：客观事物直接作用于感官；

对事物的整体的反应。

感觉和知觉的关系

- 联系：知觉来源于感觉，两者都反映的是外部现象，都属于对事物的感性认识。
- 区别：反映的对象特性不同  
借助的器官不同  
对经验和知识的依赖不同

记录知识点

知识点引入

盲人摸象

知觉的基本特征:

- 一、选择性
- 二、理解性
- 三、整体性
- 四、恒常性

知觉的选择

——人的知觉系统并不会对所有刺激来者不拒地加工，而是仅对其中部分加以反应。

- “对象”与“背景”
  - 对象：被知觉选择的刺激物
  - 背景：未被选择的其它刺激物

知觉的整体性

人的知觉系统具有把个别属性、个别部分综合成整体的能力。

知觉的理解性

人在知觉过程中，要在过去的知识经验的基础上，对知觉对象做出某种解释，使它具有一定意义。

知觉的恒常性

当知觉的客观条件在一定范围内改变时，知觉映象在相当程度上却保持着它的稳定性。

- 恒常性的种类
  - 形状恒常性 \*
  - 大小恒常性 \*
  - 明度恒常性 \*
  - 颜色恒常性 \*

知觉的种类

- 主要包括如下四种类型：
  - 一、空间知觉
  - 二、时间知觉
  - 三、运动知觉

错觉

概念

错觉:人在特定条件下对客观事物必然产生的某种有固定倾向的受到歪曲的知觉。(即与客观事物不相符合的知觉)

- 错觉的特点:
1. 是一种歪曲的知觉
  2. 只要条件具备,就会产生错觉
  3. 是带有固定的倾向性

总之,绝大多数人在同样的认知环境下都产生同样的错觉。从某种意义上说,错觉是正常的。

(二) 错觉类型

1. 线条 (长短、方向) 错觉
2. 面积大小错觉
3. 不同感觉道相互作用造成的错觉 (形重错觉、视听错觉)
4. 倒飞错觉

5.运动错觉（似动、诱导运动、自主运动）

（三）意义

尽管错觉是对客观事物的不正确的反映，但许多错觉对我们是有益处的。

有些错觉严重歪曲事实，有消极作用，甚至有可能危及生命。

社会知觉

社会知觉是对人和社会群体的知觉

（一）社会知觉的内容

- 对他人的知觉
- 人际知觉
- 角色知觉
- 自我知觉

（一）知觉偏差

- 1、首因效应
- 2、近因效应
- 3、晕轮效应
- 4、刻板效应
- 5、投射效应
- 6、期待效应

记忆及记忆过程

意义识记和机械识记

- 1.提纲要点记忆法：适用于量大的知识系统。
- 2.分类列表法：适用于内容相似的多部分知识。
- 3.对照记忆法：适用于内容相反的两知识。
- 4.口诀记忆法：适用于量大的零散材。
- 5.形象记忆法：适用于能够与形象事物相联系的小材料。如记地理位置应结合地图记忆。
- 6.谐音记忆法：适用于重要的数字性的小材料，如数学中的常用值、物理常数、重要的历史年代、常用的电话号码、商品价格等。
- 7、人为联系记忆法：适用于数字性的零散材料。如：明朝灭亡的时间是 1644 年，可记忆为：4\*4=16
- 日本富山的高度是 12365 英尺，可记为：一年 12 个月、365 天。3662292460 闰年 366 天，闰年 2 月 29 天，一天 24 小时，一小时 60 分钟。
- 8、点面联系记忆法：对时间或空间邻近的多个材料，可牢记其中重要的一点，并由此联想其余：如 鸦片战争：1840 年，前一年是虎门销烟，一年后是三元里抗英，两年后是南京条约。11 年后是太平天国。

思维

思维的概念 Thinking

思维是人对客观事物的本质和事物之间的内在联系的认识，作为一种反映形式，主要特征是间接性和概括性。思维是心理发展的最高阶段。

心理发展经历四个阶段：无脊椎动物是感觉阶段；脊椎动物是知觉

阶段：灵长类是思维萌芽阶段；人类的思维。

想像

想像的定义

对头脑中已有的表象进行加工，形成新形象的思维过程。

表象:事物不在面前时，人们头脑中出现的关于事物的形象。

想像的基本特点

形象性和新颖性

想像的种类

根据有无目的性和意识性，分成无意想像和有意想像

1.无意想像

一种没有预定目的，不自觉地产生的想像。如梦、

幻觉

2.有意想像

按照一定目的、自觉进行的想像。

有意想像

根据新颖程度和形成的方式

(1) 再造想像

根据言语的描述或图样的示意，在头脑中形成相应新形象的过程。

(2) 创造想像

在创造活动中，根据一定的目的、任务，在头脑中独立地创造出新形象的过程。

(3) 幻想

向未来，并与个人的愿望相联系的想像，它是创造想像的特殊形式。

注意的概述

1.注意概念及基本特性

心理活动或意识对一定对象的指向和集中。

基本特性：

(1) 指向性：心理活动或意识在某个瞬间，选择了某个对象，而忽略了另外一些对象。

(2) 集中性：心理活动或意识在某个方向上的活动的强度和紧张度，是全神贯注地聚焦在所选择的对象上。

1、无意注意 事先没有目的，也不需要意志努力的注意。

2、有意注意有预定目的、需要一定意志努力的注意。

3、有意后注意

有意后注意（随意后注意）兼具不随意注意和随意注意的某些特征。它与一定的目的、任务相联系，类似于有意注意；不需要意志的努力，又类似于无意注意

三、注意的特征

▪ 注意的广度：注意的范围， $7 \pm 2$

▪ 注意的稳定性：维持时间越长，注意越稳定。

注意的起伏或动摇

注意分散：注意离开了当前的任务而被无关的对象吸引去的现象

▪ 注意的转移：注意由一种对象转移到另一种对象上去。

▪ 注意的分配：在同一时间内，把注意指向于不同的对象，同时

从事着几种不同的活动。

注意分配的条件：所从事的活动中必须有一些活动是非常熟练的，甚至于已经达到了自动化的程度。

情绪情感过程与管理

情绪、情感概述

一、情绪、情感的定义

情绪（emotion）情感（feeling）是人对于客观事物是否符合个人需要而产生的态度体验。是人脑对客观外界事物与主体需要之间关系的反映。

二、情绪、情感的结构

情绪、情感的结构由三种成分组成：主观体验、生理唤醒、外部表现。人产生各种情绪和情感时，可以在外部表现出来。人的各种情绪和情感，都在机体外部有所表现，即所谓表情。（例如，高兴时哈哈大笑，悲伤时痛哭流涕，害羞时脸色通红，愤怒时紧握拳头等等。作家、演员等都注意探讨人的表情的秘密。）

表情一般分为面部表情、身段表情和言语表情。

情绪和情感的区别和联系

同一过程，同一现象，只是强调的不同方面，情感代表感情的内容，情绪代表感情的反映过程。

区别：

- 1.对象不同，情绪是人和动物共有，情感只有人特有。
- 2.需要不同，情绪生物性需要相联系，情感是社会性需要。
- 3.特征不同，情绪带有情境性和不稳定性；情感具有深刻性、稳定性和长期性。
- 4.情绪较为强烈，冲动性大，具有明显的外部特征；情感一般较弱，较少冲动性，外部表现不明显。

情绪和情感相互依存，不可分离。

稳定的情感是在情绪的基础上形成的，情绪的积累形成了稳的情感；情感通过情绪得以表达。

情绪离不开情感，情绪的变化反映情感的深度，在情绪中蕴涵着情感。

三、情绪、情感的功能

情绪、情感的种类

从情绪的内容来分

- 基本情绪：（快乐、愤怒、悲哀、恐惧）人和动物共有的
- 复合情绪：由基本情绪的不同组合派生出来的。  
敌意=愤怒+厌恶+轻蔑；焦虑=恐惧+内疚+痛苦+愤怒

情商的定义

情商(EQ,情绪智力商数)主要反映一个人感受、理解、运用、表达、控制和调节自己情绪情感的能力，以及处理自己与他人之间的情感关系的能力。情商所反映的是个体把握与处理情感情绪问题的能力。

意志过程与管理

一、什么是意志

意志是有意识地确定目的，调节和支配行为，并通过克服困难和挫折，实现预定目的的心理过程。

	<p>二、意志行动的基本阶段</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 采取决定阶段：确立行动目的，选择行动方案，作出决策。</li> <li>▪ 执行决定阶段：坚定地执行既定的计划，克服那些妨碍达到既定目标的动机和行为，不断审视既定的计划，以便及时修正计划，保证目标的实现。</li> </ul> <p>意志的品质</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 自觉性(独立性)：对行动的目的有深刻的认识，能自觉地支配自己的行动，使之服从于活动的目的。(受暗示，武断)</li> <li>▪ 果断性：迅速地、不失时机地采取决定。(优柔寡断，卤莽草率)</li> <li>▪ 坚韧性(坚定性)：坚持不懈地克服困难，永不退缩。(动摇，执拗)</li> <li>▪ 自制性：善于管理和控制自己情绪和行动的能力。(任性，怯懦)</li> </ul>	
模块小结		

模块教学设计		
教学题目  模块六 群体心理概述		
教学步骤	教学内容	教学方式
引入	<p>一、群体的定义</p> <p>群体 (group) 作为社会心理学体系中的一个范畴，是指为了实现某个特定的目标，由两个或两个以上的相互作用、相互依赖的个体组合而成的集合体。</p> <p>一般来看，要构成一个群体必须具备以下条件：首先是有共同的目标与利益，其次是有频繁的互动。</p> <p>二、群体的分类</p> <p>1.按规模大小分：大、中、小群体。</p> <p>组织行为学研究侧重于小群体，一般认为 5—7 人的群体效率可能最高。</p> <p>2. 按发展水平分：</p> <p>(1)松散群体——群体发展的初期阶段。人们只是在空间和时</p>	

	<p>间的结合，此种群体目标、结构和领导都不十分明确</p> <p>(2)联合群体——群体发展的中级阶段。群体成员有共同的目的，约束与抵制共存，但这种活动只具有个人意义。</p> <p>(3)集体群体——群体发展的高级阶段。成员之间表现出很强的凝聚力，起存在具有更广泛的社会价值。</p> <p>3.按群体人员的构成分：</p> <p>(1) 同质结构群体。指群体成员在年龄、知识、能力、专业与个性上的相同或接近。</p> <p>(2) 异质结构群体。指群体成员在年龄、知识、能力、专业与个性上存在着较大的差异。</p> <p>4.按群体存在的客观性划分：</p> <p>(1)假设群体。又称统计群体，指为研究和分析某一特定人群的需要而人为划分的群体。</p> <p>(2)实际群体。现实中客观存在的各种群体。</p> <p>5.按群体存在的性质划分：</p> <p>1)参照群体。又称标准群体、榜样群体，它的存在对人们有学习、借鉴和参照意义。设立参照群体在现实生活中对精神文明的发展有一定的作用。</p> <p>(2)一般群体。</p> <p>三、群体的发展阶段</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1、形成阶段</li> <li>▪ 2、震荡阶段</li> <li>▪ 3、规范阶段</li> <li>▪ 4、执行阶段</li> <li>▪ 5、解体阶段</li> </ul> <p>阶段模型</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 形成阶段：群体的目的、结构、领导都不确定</li> <li>▪ 震荡阶段：群体内部冲突阶段，群体成员接受了群体的存在，但对群体的约束仍予以抵制。</li> <li>▪ 规范化阶段：群体成员形成亲密的关系，群体表现出一定的凝聚力。</li> <li>▪ 执行任务阶段：群体结构开始充分发挥作用，并已被群体成员完全接受。</li> <li>▪ 中止阶段：群体开始准备解散，注意力放到收尾工作上</li> </ul> <p>群体效率的基础</p> <p>(一)、影响群体效率的变量</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.群体的外部环境条件</li> <li>▪ 2.群体成员的特征 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (1) 人格特征</li> <li>▪ (2) 知识、技能和能力</li> </ul> </li> <li>▪ 3.群体的结构 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (1) 群体的规模 (2) 成员的多样性</li> </ul> </li> </ul> <p>群体结构—群体规范</p>	
--	---	--

	<p>功能</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 群体维持功能</li> <li>▪ 行为预测功能</li> <li>▪ 评价准则功能</li> <li>▪ 对群体成员的约束和行为矫正功能</li> </ul> <p>作用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 规范能约束人的行为，达到协调一致，行动统一；</li> <li>◆ 有利于矫正人的不良行为；</li> <li>◆ 不利于个性的发展和成长。</li> </ul> <p>群体规范大致上可以分为四种类型</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 绩效方面的规范</li> <li>(2) 形象方面的规范</li> <li>(3) 社会交往方面的规范</li> <li>(4) 资源分配方面的规范</li> </ol> <p>群体结构—工作角色</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 角色知觉 一个人对自己在某种环境中应该做出什么样的行为反应的认识。</li> <li>▪ 角色期待 别人认为你在一个特定的情境中应该做出什么样的行为反应。</li> <li>▪ 角色冲突 当个体面临多种角色期待，而这些角色期待有时相互矛盾的，就产生了角色冲突。</li> </ul> <p>例证：人性与阶级性的搏击</p> <p style="text-align: center;">——情感的力量</p> <p>小说《第四十一》描写苏联国内战争时期一小队红军俘虏了一名白军中尉。女战士玛柳特卡奉命将俘虏押往前线司令部。途中他们所乘的船遇到风浪而沉没俩人被卷上一荒岛，在特殊的环境中渐渐产生了爱情。一天，忽见一艘白军帆船从远处驶来。中尉喜出望外向帆船奔去，玛柳特卡当即举枪射击，应声倒下的中尉成为被她击毙的第41名白军，同时也是她最爱的人。</p> <p>对《第四十一》的社会学分析</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 玛柳特卡与中尉在阶级社会中分属于两个次级组织——红军与白军，俩人的关系是你死我活的阶级对立关系；</li> <li>▪ 在特殊环境中，俩人为生存形成了初级关系，情感因素成为联系纽带，人性开始取代阶级性，并升华为爱情；</li> <li>▪ 帆船的到来使俩人如梦方醒，阶级意识的复苏促使玛柳特卡下意识地开枪，但情感却留下她心中难以抹去的痛楚。</li> </ul>	
--	--	--

	<p>群体动力过程</p> <p>群体动力是由德国心理学家勒温首先提出的，他运用物理学中的“场”理论，分析研究群体内部成员之间相互作用的影响（即公式 <math>B(\text{群体行为}) = f(P, E)</math>）群体动力理论涉及到群体活动的基本规律，规范的形式以及对群体成员行为的影响，是群体研究的重要内容。</p> <p>斯坦福监狱实验</p> <p>该实验是心理学家菲利普·津巴多 1971 年在斯坦福大学进行的。实验把征募来的通过了专门测试的受试者——24 名身心健康、情绪稳定的大学生分成两组，一组扮作狱警，一组扮作犯人。本来这个实验计划是十五天，但到了第六天就宣告终止。终止的原因是该实验对扮演囚犯的实验者造成了伤害。</p> <p>群体动力过程</p> <p>一、社会助长与社会干扰作用</p> <p>社会助长是指个人对别人的意识，包括别人在场或与别人一起活动所带来的行为效率的提高。</p> <p>有他人在场（非竞赛的情况下），可以提高个人的活动效率。</p> <p>1. 结伴效应：如一起干活；晨跑；骑自行车；做作业等。</p> <p>2. 观众效应：有他人在场观看，会对活动者产生刺激作业。如观众之于演员，啦啦队之于运动员。</p> <p>2. 社会干扰作用</p> <p>社会干扰作用是指在完成某些任务时，他人在场会妨碍当事人的成绩表现。</p> <p>一些复杂性的工作，群体反而起到反面的作用与影响，即表现为：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆增加紧张情绪，干扰正常思路；</li> <li>◆引导失误发生，降低行为效率。</li> </ul> <p>社会惰化</p> <p>社会惰化的概念：</p> <p>也称社会惰化作用或社会逍遥，指群体一起完成一件事时，个人所付出的努力比单独完成时偏少的现象。在一定范围内，群体的规模增大，个人努力水平会持续下降。</p> <p>社会惰化的原因：</p> <p>个人的被评价焦虑减弱，使个人在群体中的行为责任意识下降，行为动力也相应降低。解决社会惰化现象的主要方法是对各人的贡献单独进行测量，采用责任制。</p>	
模块小结		

--	--	--

## 教学模块设计

教学科目		
模块七 群体心理与管理		
教学步骤	教学内容	教学方式
知识点引入	<p>一、群体沟通</p> <p>沟通的功能</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.获取信息的手段</li> <li>2.思想交流与感情分享的工具</li> <li>3.满足需求、维持心理平衡的重要因素</li> <li>4.减少冲突，改善人际关系的过程</li> <li>5.协调群体内行为，促进组织目标的实现与效率的提高</li> </ol> <p>组织沟通的类型</p> <p>正式沟通和非正式沟通</p> <p style="padding-left: 2em;">（按沟通的性质分）</p> <p>正式沟通：信息传递是在组织机构规定的途径中进行的沟通</p> <p>非正式沟通：通过正式渠道以外的沟通</p> <p>非正式沟通的重要作用</p> <p>第一，可以满足职工情感方面的需要。</p>	播放幻灯片，记录

	<p>第二，可以弥补正式通道的不足。</p> <p>第三，可以了解职工真正的心理倾向与需要。</p> <p>第四，可以减轻管理者的沟通压力。</p> <p>第五，可以防止管理者滥用正式通道，有效防止正式沟通中的信息“过滤”现象。</p> <p><i>非正式沟通的缺点</i></p> <p><i>主要是信息的真实性和可靠性欠缺，有时甚至歪曲事实，出现以讹传讹的现象，由此可能导致小集体、小圈子，影响组织的凝聚力和人心稳定</i></p> <p>单向沟通和双向沟通</p> <p>按沟通的方向划分，沟通可分为单向沟通和双向沟通：</p> <p>（1）单向沟通</p> <p>指在信息沟通时，一方只发送信息，另一方接收信息，接收信息者不再向发送者反馈信息。如作报告、演讲、下达指标等。</p> <p>（2）双向沟通</p> <p>指在信息沟通时发送信息者不仅要发出信息且还要听取信息接受者对信息的反馈，发送与反馈可进行多次，直到双方有了共同的理解为止。如交谈、协商、谈判等。</p> <p>沟通的障碍</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.来自发送者的障碍</li><li>2.来自接收者的障碍</li><li>3.来自编码和译码的障碍</li><li>4.来自媒介的障碍</li><li>5.来自反馈与环境的障碍</li></ol> <p>有效沟通的策略</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ 1.沟通的主体策略</li></ul> <p>（1）提高自身的可信度</p> <p>（2）明确沟通目标</p> <p>（3）选择沟通形式</p> <p>群体冲突</p> <p>冲突的概念</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ 冲突是一种过程，当某个群体或个体感知到其他群体或个体妨碍了或将妨碍自己的需要、利益或目标的实现时，这个过程就开始了。</li><li>▪ 传统观点认为，所有的冲突都是不良的、消极的，它常常作为暴乱、破坏、非理性的同义词，在这里冲突是有害的，是应该避免的。</li><li>▪ 现在观点认为，对于所有团体和组织来说，冲突都是伴随组织产生、自然发生的现象。由于冲突无法避免，人际关系学派建议接纳冲突，使它的存在合理化，并认为冲突不可能被彻底消除，有时它还会对团体的工作绩效有益。</li></ul> <p>冲突的类型</p> <p>个体内部的冲突</p>	
--	---	--

介绍	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (1) 双趋型冲突</li> <li>▪ (2) 双避型冲突</li> <li>▪ (3) 趋避型冲突</li> <li>▪ (4) 多重趋避冲突</li> </ul> <p>处理冲突的 5 种策略</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 回避：既不满足自身的利益也不满足对方的利益，试图置身于冲突之外，保持中立。</li> <li>▪ 妥协：是一种交易，双方的目标都是在现有条件下获益最大。</li> <li>▪ 竞争：只满足自身的利益，为达到目标而无视他人的利益：常含有权力因素。</li> <li>▪ 迁就：只考虑对方的利益或屈从对方意愿。</li> <li>▪ 合作：合作尽可能地满足双方利益</li> </ul> <p>冲突的管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 激发建设性的冲突</li> <li>▪ (1) 引进外人</li> <li>▪ (2) 组织重建</li> <li>▪ (3) 鼓励竞争和对立面</li> </ul> <p>预防破坏性冲突</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (1) 强调整体目标</li> <li>▪ (2) 减少相互依赖性</li> <li>▪ (3) 增加资源</li> <li>▪ (4) 层级节制</li> <li>▪ (5) 设置衔接与整合部门或执行小组</li> </ul> <p>群体决策</p> <p>群体决策与个体决策的比较</p> <p>(1) 集体审议和判断，可产生数量较多的方案，有可能使被选方案的正确程度和满意度提高。</p> <p>(2) 有利于组织内的信息交流和共享，协调各种职能，增强各部门的合作。</p> <p>(3) 群体成员如果是由各不同利益集团或群体的成员组成时，可激发其参与和实施决策的积极性，还可协调各方的意见和分歧。</p> <p>(4) 决策群体使权力有所分散。</p> <p>改善群体决策的技术</p> <p>群体决策的主要方法有头脑风暴法、名义小组技术、电子会议、德尔菲技术。</p> <p>头脑风暴法</p> <p>原则是：</p> <p>(1) 围绕所讨论的问题，提出具体的要求；严格限制会议范围，保证专家把注意力集中在主要问题上。</p> <p>(2) 与会者不能对别人的意见提出怀疑和批评。</p> <p>(3) 鼓励与会者对已提出的设想进行改进或综合，补充和发展。</p>	具体举例介绍
----	--	--------

	<p>(4)支持和鼓励独立思考，开阔思路。</p> <p>(5)鼓励与会者修改自己的意见。</p> <p>(6)发言要求精练，不得重复别人意见，保持富有成效的气氛。</p> <p>(7)即席发言。</p> <p>(8)建议或意见越多越好，不怕矛盾。</p> <p>团队管理</p> <p>团队 的名义</p> <p>一个团队是一个小数目的人群，他们具有互补性的技能，承诺一个共同的目标、一系列绩效目标，以及使他们共同负责的方法。</p> <p>团队的类型</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 问题解决型团队</li> <li>2. 自我管理型团队</li> <li>3. 交叉功能团队</li> <li>4. 虚拟团队</li> </ol>	
--	--	--

模块小结		
------	--	--

## 模块教学设计

教学题目

模块八 领导行为与管理

教学步骤	教学内容	教学方式
知识点引入	<p>领导心理概述</p> <p>领导就是引导和影响个体、群体、或组织来实现所期望目标的行为。领导是一个动态过程。</p> <p>领导行为的特点：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.系统性</li> </ol> <p>领导作为一种行为，主要由三个要素构成，即领导者、被领导者和环境。领导行为是由这三个要素所组成的复合函数，用公式表示为： 领导=罅 f (领导者，被领导者，环境)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.双向性</li> </ol> <p>领导与领导者又是互为影响的。没有领导者就谈不上被领导者，也就没有领导行为而言。反过来，没有被领导者，作为领导行为的主体——领导者也就没有存在的必要。</p>	播放幻灯片

<p>案例名人引入</p>	<p>领导与管理的互补</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 领导有余管理不足。</li> <li>▪ 管理有余领导不足。</li> <li>▪ 领导不足管理也不足。</li> <li>▪ 领导与管理均衡发展，优势互补。</li> </ul> <p>领导者的影响力</p> <p>影响力是一个人在与他人的交往中，影响和改变他人心理与行为的能力。</p> <p>权力性影响力</p> <p>来源于领导者的权力、地位，是一种法定的、强制性起作用的影响力，其强弱与权力的大小有关系。</p> <p>非权力性影响力</p> <p>由权力性影响力影响因素之外的自然因素所带来的影响力。</p> <p>品质理论</p> <p>领导的品质理论，又称素质理论、“伟人理论”、“英雄理论”，是指有效的领导需要领导者具备一定数量的品质与特征。</p> <p>根据对领导品质来源的不同解释，可把这种理论分为传统品质理论和现代品质理论。</p> <p>传统品质理论</p> <p>领导者的品质是与生俱来的，生来不具备领导品质的人不能当领导。</p> <p>现代品质理论</p> <p>领导是一个动态的过程，领导的品质并非先天就有的，而是在实践中通过训练和培养予以造就的。</p> <p>行为理论</p> <p>领导的行为理论，不强调领导者内在的天赋与素质，而注重领导者在领导过程中的外在行为与作风，认为领导者对被领导者所采取的控制方式不同，将会影响组织气氛从而影响其成员行为和工作效率。</p> <p>员工导向与生产导向</p> <p>密执安大学的管理心理学家提出了领导行为的两个方面：面向员工、面向生产。</p> <p>面向员工的领导者，重视人与人之间的关系，他们重视下级的需要，并承认各成员之间的个别差异。</p> <p>面向生产的领导者，往往重视工作的技术，重视任务，他们主要关心的是完成任务，而具体成员则被视为达成任务的工具。</p> <p>勒温的领导风格理论(Leadership)</p> <p>独裁型领导——指领导者个人决定一切，布置下属执行。这种领导者要求下属绝对服从，并认为决策是自己一个人的事情。</p> <p>民主型领导——指领导者发动下属讨论，共同商量，集思广益，然后决策，要求上下融洽，合作一致地工作。</p> <p>放任型领导——指领导者撒手不管，下属愿意怎样做就怎</p>
---------------	---

	<p>样做，完全自由，他的职责仅仅是为下属提供信息并与企业外部进行联系，以利于下属的工作。</p> <p>领导权变理论</p> <p>领导的情境理论认为，有效的领导不仅仅取决于领导者本身，而且与被领导者、情境有密切的联系：</p> <p><math>E=f(L \cdot F \cdot S)</math></p> <p>E：领导的有效性 L：领导者 F：被领导者 S：情境</p> <p>菲德勒权变理论</p> <p>1.菲德勒的权变领导理论的基本观点</p> <p>美国华盛顿大学教授、心理学家和管理专家菲德勒(F. E. Fiedler)从 1951 年起，经过 15 年的调查研究，提出了一个“有效的领导的权变模型”。他认为，任何领导形态均可能有效，关键是要与环境情景相适应。而个人的领导风格是一种内在倾向，属于个性的一部分，要改变它并非不可能，但至少也是长期而艰巨的过程。所以领导者应首先摸清自己及下属的领导风格，并争取自己和委派下属到最适合各自风格的情景中去，以达到最佳的领导效能；要不就努力使自己适应具体的情景，即要改变自己的一贯风格。</p> <p>领导生命周期理论（情景领导理论）</p> <p>由卡曼首先提出，后由美国管理学者保罗·(Paul Heresy)和肯尼斯·布兰查德(Kenneth Blanchard)予以发展的领导生命周期理论，也称情景领导理论，这是一个重视下属的权变理论。赫西和布兰查德认为，依据下属的成熟度，选择正确的领导风格，就会取得领导的成功。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 有效领导方式的选择方法</li> </ul> <p>下属第一阶段——命令型领导方式。      下属第二阶段——说服型领导方式。      下属第三阶段——参与型领导方式。      下属第四阶段——授权型领导方式。</p>	讲授实验
模块小结		

--	--	--

教学模块设计		
教学科目		
模块九 激励行为与管理		
教学步骤	教学内容	教学方式
引入	<p>内容型激励理论</p> <p>主要研究行为初生的原因、如何激发需要、引导行为、实现目标。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 马斯洛的需要层次理论</li> <li>• 阿尔德弗的 ERG 理论</li> <li>• 麦可利兰的成就需要理论</li> <li>• 赫茨伯格的双因素理论</li> </ul> <p>赫茨伯格的双因素论</p> <p>美国心理学家赫茨伯格 (F.Herzberg) 认为, 使员工感到不满意的因素与使员工感到满意的因素是不同的, 前者往往由工作环境引起, 后者通常由工作本身引起。他分别把这两种因素称为保健因素与激励因素。</p>	图片展示

<p>知识点介绍</p>	<p>E R G理论的框架</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 奥尔德弗认为，人的基本需要，可以合并三个方面，即： <ul style="list-style-type: none"> <li>生存需要（Existence）—— 关系到有机体生存的基本需求，如报酬、福利、安全条件等。</li> <li>联系需要（Relatedness）—— 指人与人之间建立友谊、信任、尊重和建立良好人际。</li> <li>发展需要（Growth）—— 指个人自我发展与自我完善的需要。</li> </ul> </li> </ul> <p>麦克利兰的激励需要理论</p> <p>该理论由美国哈佛大学麦克利兰（D.C.McLelland）教授提出。</p> <p>麦克利兰指出，在满足生理需要的前提下，人的高级需要可分为三类：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①权力的需要。表现为强烈的影响和控制他人的欲望，对政治感兴趣，谋求获得领导地位</li> <li>②合群（友谊）的需要。表现为人与人之间的友好情谊，希望与别人保持一种良好的人际关系，在社交中寻求满足。</li> <li>③成就的需要。发挥自身能力，追求在事业上的成就。</li> </ol> <p>麦克利兰认为具有高成就需要的人有以下特征：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>（A）不回避风险（对风险采取现实主义的态度），敢于负责；</li> <li>（B）通过自身不懈的努力，全神贯注地完成工作；</li> <li>（C）重视内在激励，在完成工作中获得满足；</li> <li>（D）重视工作中的信息反馈，关心生产，也关心员工。</li> </ol> <p>成就需要理论的现实意义</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①该理论指出，具有高成就需要的人，在组织中起着导向作用，能导致高成就组织的产生。管理者的责任就是要培养和塑造出富有创造精神和高成就需要的人。</li> <li>②高成就需要的人，不是与生俱来的。组织应当为人才的成长创造良好的条件。可以通过培训激发员工的成就需要。</li> <li>③归属需要与权力需要和管理的成功密切相关。最优秀的管理者往往是权力需要很高而归属需要很低的人。</li> <li>④高成就需要者喜欢能独立负责、可以获得信息反馈和句哟偶中度风险的工作环境。在这种环境下，他们可以被高度激励。（如下图）</li> <li>⑤三种需要的排列层次和所占比重是因人而异的。层次越高的管理者成就需要和权力需要越高，而归属需要较低。</li> </ol> <p>过程型激励理论</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 弗隆姆的期望理论</li> <li>• 亚当斯的公平理论</li> </ul> <p>调整型激励理论</p> <p>斯金纳的强化理论</p> <p>行为强化理论也称为操作性条件反射论，是美国当代著名心理学家、哈佛大学心理学教授斯金纳（B.F.Skinner）</p> <p>1、强化的概念</p> <p>所谓强化是指随着人的行为之后发生的某种结果会对以后这种行为发生的可能性增大。这就是说，那些能产生积极或令人满意结果的行为，以后会经常得到重复，即得到强化。反之，那些产生消极或令人不快结果的行为，以后重新产生的可能性则很小，即没有得到强化。从这</p>	<p>幻灯片播放</p>
--------------	--	--------------

种意义上说，强化也是人的行为激励的重要手段。

1)正强化：通过出现积极的、令人愉快的结果而使某种行为得到增强或增加。如，通过奖励体系对职工的某一行为给予肯定，从而使职工在类似条件下重复这一行为。应用正强化的三个要点：①所选的强化物要恰当，对于被强化对象要有足够的奖励威力；②强化要有明确的目的性和针对性，必须按所希望的行为的出现而施予；③反映与强化的顺序，必须排得确能激发今后所希望的行为会再度出现。

(2)负强化：通过终止或取消令人不愉快的结果而使某种行为得到增强或增加。预先告知某种行为不符合要求，防止发生令人不愉快的事件，使职工按所要求的方式行事。

(3)自然消退：取消正强化，对职工的某些行为不予理睬，当此行为得不到正强化时就会逐渐消失。

(4)惩罚：以某种带有强制性的、威胁性的结果，例如批评、降职等，以表示对某一不符合要求的行为的否定，从而消除这种行为重复发生的可能性。

### 3、强化的程序安排

强化理论认为人的行为是由外部因素控制的，控制行为的因素称为强化物，人们可以通过控制强化物来控制行为，求得行为的改造。强化以改造行为的四种方法，可以单独使用，也可结合使用。

强化的程序（时间）安排也会影响职工行为和绩效。强化的时间安排大致有两类：连续强化和间断强化。前者指某一个行为每出现一次就给予强化；后者指在某一行为出现若干次后才给予一次强化。四种类型：

固定时间间隔强化（计时工资）

可变时间间隔强化（奖金）

固定比率间隔强化（等额计件）

可变比率间隔强化（不等额计件）

### 受挫心理和行为表现

- 直接攻击
- 对构成挫折的人或物进行攻击，达到心理平衡。
- 间接攻击
- 受挫后将愤怒发泄在其他事物上。如吵架后摔杯子扔碗。
- 4 妥协
- (1) 文饰作用
- 文饰是指当人们的行为未达到目标，或不符合社会规范时，为了减少或免除因挫折而产生的焦虑和痛苦，在外部寻找某种理由或托辞对自己的行为给予某种“合理”的解释。文饰有“酸葡萄”心理和“甜柠檬”心理两种反应方式。
- 2) 投射作用
- 投射是受挫者把自己内心的不被允许的愿望、冲动、思想观念、态度和行为转嫁于他人或其他事物上，说别人也是如此，以此来减轻自己的内疚和焦虑，摆脱自己内心的紧张心理，逃避心理上的不安，从而保护自己，并为自己的行为辩护。

挫折在管理实践中的应用

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. 正确对对待挫折</li> <li>• 2. 容忍受挫者的攻击行为</li> <li>• 3. 改变引起挫折的情境</li> <li>• 4 帮助受挫者精神发泄</li> </ul>	
模块小结		

<h2>模块教学设计</h2>		
<h3>教学科目</h3>		
<h3>模块十 组织心理与管理</h3>		
教学步骤	教学内容	教学方式
引入	组织的概念	播放

<p>传统的组织概念</p> <p>共同的目标； 分工合作； 协调活动； 规定个人责任。</p> <p>现代的组织观点</p> <p>开放性； 复杂性； 完整的结构系统； 权变形与灵活性； 组织是为实现某一共同目标，在分工与协作基础上构成的人群集合系统</p> <p>组织的类型</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.按组织目标和社会职能分类： 经济组织、政治组织、文化组织、群众组织、宗教组织</li> </ul> <p>NGO(non-government organization)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.按组织性质分类： 正式组织（formal organization） 非正式组织（informal organization</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3.按赢得顺从的方式分类 <ul style="list-style-type: none"> <li>（1）强制型组织</li> <li>（2）功利型组织</li> <li>（3）规范型组织</li> </ul> </li> </ul> <p>组织的功能</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 组织的社会功能</li> <li>▪ 组织的管理功能</li> <li>▪ 组织的个人功能</li> </ul> <p>组织与管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 任何组织都需要管理</li> <li>▪ 管理目标是保证组织目标的实现</li> <li>▪ 管理工作的效果通过 组织效率和组织效能来衡量</li> <li>▪ 组织的发展演变是管理思想发展、管理技术提高的源泉</li> </ul> <p>组织结构与组织设计</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 组织结构设计的原理</li> <li>▪ 一是分工与协作原理</li> <li>▪ 二是管理幅度原理</li> <li>▪ 三是统一指挥原理</li> <li>▪ 四是平衡原理</li> <li>▪ 五是效率原理</li> <li>▪ 六是优化组合有理</li> </ul> <p>二 组织结构类型</p> <p>组织设计的趋势</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 组织结构扁平化（管理幅度与管理层次设计）</li> <li>▪ 组织结构柔性化（组织集权与分权）</li> <li>▪ 组织界限模糊化</li> <li>▪ 组织管理信息化</li> <li>▪ 组织运营信息化</li> </ul> <p>工作再设计</p>	<p>幻 灯 片</p>
--	--------------

- 工作轮换
- 工作扩大
- 工作丰富化
- 弹性工作制

组织变革与发展的实施过程

出现问题征兆：

- 决策迟缓
- 沟通渠道阻塞
- 效能无法发挥
- 竞争与创新精神差

组织变革过程的四个步骤

- 分析与确定问题
- 组织诊断
- 执行变革
- 对变革作评估

组织变革的原因与动力

1、外部环境的变化

- ◆ 市场变化
- ◆ 资源变化
- ◆ 技术变化
- ◆ 一般社会环境变化

2、内部环境的变化

- ☞ 人的变化
- ☞ 组织基础条件的变化
- ☞ 组织运行、成长中遇到的矛盾和问题

组织变革的阻力及其克服办法

1、变革的阻力

- 1) 来自个体对变革的阻力（经济利益、安全、求稳心理、求全心理、保守心理、习惯、对未知和不确定性的恐惧）
- 2) 来自群体对变革的阻力（群体规范冲突所造成的阻力、人际关系变革所造成的阻力）
- 3) 来自组织与领导方面的阻力（结构性变化、变革范围的有效性、对已有的权力关系的威胁、对已有的资源分配的威胁）

2、克服变革阻力的方法

- ☺ 统一认识
- ☺ 积极参与
- ☺ 威信
- ☺ 心理适应
- ☺ 注意群体作用

组织变革方法

- 1、改革组织结构
- 2、改变心理环境，提高业务素质
- 3、调节与控制外部环境条件

组织发展

<p>1.组织发展的价值观</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (1) 尊重人</li> <li>▪ (2) 信任和支持</li> <li>▪ (3) 权利均等</li> <li>▪ (4) 正视问题</li> <li>▪ (5) 参与</li> </ul> <p>2.组织发展的干预措施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (1) 敏感性训练</li> <li>▪ (2) 调查反馈</li> <li>▪ (3) 过程咨询</li> <li>▪ (4) 团队建设</li> <li>▪ (5) 群体间关系的开发</li> </ul> <p>2.组织文化的特征</p> <p>(1) 组织文化是一种客观存在的文化现象</p> <p>(2) 组织文化是社会文化和民族文化的现实反映</p> <p>(3) 组织文化的本质是企业的“人化”</p> <p>(4) 组织文化具有明显的个性或独特性</p> <p>3.组织文化的功能</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 导向作用</li> <li>▪ 规范作用</li> <li>▪ 凝聚作用</li> <li>▪ 激励作用</li> <li>▪ 陶冶作用</li> <li>▪ 辐射作用</li> <li>▪ 决策支持作用</li> </ul> <p>组织文化的形成及评价</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.组织文化的形成过程</li> <li>▪ 组织创建者的经营理念与经营哲学形成阶段</li> <li>▪ 甄选阶段</li> <li>▪ 高层管理人员言传身教阶段</li> <li>▪ 社会化阶段</li> </ul> <p>2.组织文化的评价维度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 组织成员的认同感</li> <li>▪ 强调群体的程度</li> <li>▪ 单位整合度</li> <li>▪ 以人为本</li> <li>▪ 控制水平</li> <li>▪ 风险容忍度</li> <li>▪ 奖励准则</li> <li>▪ 冲突容忍度</li> <li>▪ 组织取向</li> </ul> <p style="padding-left: 20px;">以开放系统为中心</p> <p>组织文化的维持与变动</p>	
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.组织文化的维持</li> <li>▪ 组织文化维系的人员因素</li> <li>▪ 组织文化健全的配套机制</li> <li>▪ 组织文化传承和维系的渠道</li> <li>2.组织文化的变动 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 改变经理和团队注意的对象</li> <li>▪ 改变和把握危机状况的方式</li> <li>▪ 改变招募新成员的标准</li> <li>▪ 改变组织内部提升的标准</li> <li>▪ 改变奖金分配标准</li> <li>▪ 改变组织的仪式和庆典</li> </ul> </li> <li>成功改变组织文化的要求 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 理解旧文化</li> <li>▪ 对于雇员和团队较好的文化思想，以及按这种观点去采取行动的愿望提供支持</li> <li>▪ 在组织中发现最有效效果的次级文化</li> <li>▪ 不要抨击文化，而要找出方法帮助雇员和团队更有效地做好工作</li> <li>▪ 把一种新的文化观点作为变化的指导原则</li> <li>▪ 认识到重大的组织文化变动需要 5-10 年的时间</li> </ul> </li> </ul>	
模块小结		

## 教学日志

时间：     年     月     日	第     节	班级：
课堂总结		
时间：     年     月     日	第     节	班级：
课堂总结		

时间： 年 月 日	第 节	班级：
课堂总结		
时间： 年 月 日	第 节	班级：
课堂总结		
时间： 年 月 日	第 节	班级：
课堂总结		
时间： 年 月 日	第 节	班级：
课堂总结		

## 学生成绩登记表

(以班级为单位)

(学生成绩粘贴处)

## 学 生 成 绩 分 析

(学生成绩分析表黏贴处)

## 课程教学工作总结

计划执行情况（教学进度等）	
“教”方面 （教风教纪、教书育人、教学条件、教学手段、教学方法、高职特色、教学效果等）	
“学”方面 （学生的学习态度、学习纪律、学习基础、学习成绩等）	

本学期课程教学体会与建议：

签字：  
年 月 日

# 听课笔记

第 周

年 月 日 星期

第 节

任课教师			任教课程				专业班级		
学生出勤	应到人数		实到人数		旷课人数		迟到人数		早退人数
教学过程主要内容									

综合评述	