

## 管理心理学的现状与发展趋势\*

时 勤 卢 嘉

(中国科学院心理研究所,北京 100101)

**摘 要** 本文在综合分析了国内外管理心理学发展概况的基础上认为,在适应经济全球化和企业不断变革的情况下,组织变革、领导行为、激励机制和组织文化是管理心理学的研究新热点,管理心理学的发展趋势是:重视组织层面的变革研究,强调对人力资源的系统开发,研究领域不断拓展,更加关注国家目标。并提出了管理心理学研究的近期目标和中长期发展目标的建议。

**关键词** 管理心理学 发展趋势 组织变革 人力资源开发

**中图分类号**:B849 **文献标识码**:A **文章编号**:1006-6020(2001)-02-0052-05

### 1 管理心理学的发展概况

管理心理学在国外心理学界称为组织心理学,在工商管理界称为组织行为学,是心理学领域的一个新兴的重要分支。20世纪初,泰勒(F. Taylor)倡导的科学管理运动和闵斯特伯格(H. Muensterberg)开创的工业心理学是管理心理学形成的先驱,而真正推动管理心理学产生的是1927年由梅奥(Elton Mayo)领导的“霍桑实验”。直至20世纪60年代,管理心理学才真正成为一门独立的学科分支并被人们广泛地应用。管理心理学主要研究工作环境中个体、群体和组织等层面的人的行为及其影响因素,它强调人的因素在管理环境中的作用。管理心理学一方面研究领导行为、管理决策、组织变革与发展、团队建设、沟通、激励和跨文化管理理论问题;另一方面,从个体差异

的角度,来研究职务分析、人员选拔、培训、绩效评价和薪酬分配等理论和方法<sup>[1]</sup>。

人们普遍认为,21世纪管理心理学研究将面对三大课题:面向全球竞争的社会经济结构调整、科技创新和跨国公司迅猛发展带来的全球化。在这种新型的社会经济条件下,人的因素日益突出,如何搞好人力资源开发,已经成为世界各国在竞争中必须考虑的首要问题。美国国家科学院、国家工程院和国家医学院三院长于1997年发表的三院长联合声明《为21世纪做准备》,就把人力资源开发和科技管理决策的行为科学研究列入头等重要的研究课题。此外,管理科学本身的发展也迫切要求心理学家不断提供人们如何适应科技进步和社会变化的新知识,这显然需要我们从新的视角,开展新型的管理系统中的心理学问题研究。

我国是一个发展中的社会主义大国,管理

\* 本研究得到了国家自然科学基金委管理科学部重点项目的资助,项目资助号:79930300。

心理学的兴盛也与国家的社会经济进步和改革成功息息相关。东南亚金融危机的教训已经告诫我们,发展中国家通过引进发达国家先进技术来缩短差距的“后发优势”已不复存在,国际竞争无非是在“天、地、人”三方面因素上的竞争,发展中国家在“天、地”两方面毫无优势可言,唯有充分调动“人”的因素,吸取我国发展“两弹一星”的成功经验,方可在新世纪的科技创新和经济竞争中确立自己的地位,缩短与发达国家的差距。因此,在关注国有企业组织变革和经济转型等紧迫问题时,我国政府非常关注人、群体和组织在适应变革中的心理学问题,因此,今年国家科技部已把心理科学列为21世纪重点发展的学科之一。由于管理心理学与科技进步和经济发展直接攸关,其理论研究成果在社会经济发展中具有不可替代的重要作用。比如,目前国家正在进行的国有企业结构调整、住房制度改革、薪酬结构水平等重大管理决策,这些决策研究都有管理心理学者的参与和指导。因此,管理心理学作为基础心理学研究的组成部分,对于管理科学的发展具有不可替代的作用。

## 2 管理心理学的研究热点和发展趋势

进入90年代以来,组织变革已成为全球化经济竞争中管理心理学研究的首要问题,这方面研究主要探索组织变革的分析框架、理想的组织模式、干预理论以及变革代理人的角色。Karl E. Weick & Robert E. Quinn(1999)研究发现,Lewin提出的传统的阶段性变革程序(即冻结—变革—再冻结)已逐渐被连续性变革程序(即冻结—再平衡—解冻)所取代,这种新的理论强调变革应是连续性、发展的、渐进的变革,尽管这些变革所进行的调整可能较小,但能够从根本上改变组织的结构和战略,保障变革的顺利实施和达到预期目的<sup>[6]</sup>。已经发现,就业安全保障、招聘、团队自主性管理、授权、培训、信息沟通等是促进改革和提高生产力的重要干预因素。

与组织变革密切相关的是领导行为研究,

由于受权变理论的影响,近年来,先后出现了多种领导理论,如通路-目标理论、领导-参与模式、生命周期理论。目前最有代表性的是Fieldler提出的认知资源利用理论,它强调决定领导成效的关键与其说是领导个人的智力和才能,不如说是使认知资源得到利用的条件<sup>[1]</sup>。在组织变革中,管理决策因素显得尤为重要,因为组织结构调整总是在一定的风险情境下进行。目前,从个体研究水平上,比较注重于决策和判断中所采取的认知策略和判断决策问题;在组织水平上的决策研究主要分析不同背景下的决策模式、权利结构和参与体制,并特别重视决策技能的开发和利用。

激励问题是管理心理学研究的核心问题,过去曾产生了内容学派、过程学派和强化学派等有关激励的理论,目前,由于亚当斯(S. Adams)的公平理论对于薪酬设计的实际意义,仍受到普遍重视,此外,与激励问题密切相关的研究是有关工作承诺的研究,主要从工作价值观、职业发展、工作责任心、组织认同和对社会的态度进行研究,并探讨了组织承诺对离职、工作满意感、工作安全感、人际关系的影响以及组织承诺的形成规律<sup>[3]</sup>。

组织文化研究将组织文化定义为特定群体发展的、应用于外部环境和内部整合的基本假设形式,已成为教育员工以认知、思考和感知问题的实际方式,研究主要集中在组织文化的特点、结构和运行机制上。团队主要研究团队的凝聚力、团队的构成,目标设定,团队内的关系、规范、角色、冲突和团队决策等<sup>[1]</sup>。还值得一提的是管理的跨文化研究,这是适应跨国公司发展的新的研究方向,最有影响的是关于个人主义与集体主义国民特性对组织管理的影响研究,研究发现了东西方文化的差异,中国人更愿意遵循平等原则来分配奖金,强调了管理方式必须适合中国的国情文化。综上所述,管理心理学的发展趋势可以归纳为:

第一,组织变革和发展是管理心理学研究的首要问题。

80年代之前,管理心理学研究比较集中在个体理论的探讨,在激励理论、群体行为和领

导行为理论的研究上产生了大量理论,进入 80 年代之后,随着经济全球化的潮流和经济结构调整,对企业重组、战略管理、跨国公司或国际合资企业管理的研究已呈现强劲势头,文化因素成为这类比较研究的关注热点。宏观的经济行为研究更加受到重视。把经济信心和经济预期作为对国家经济景气的良好预测源。目前,由于管理环境研究的复杂程度增加,促使研究的注意力全面转向整个组织层面,因为如果不从整体的角度来考察问题,不论是企业的结构调整、管理者的决策、员工的适应,还是跨国公司管理中的组织文化的建设、各种激励政策的制定,均无法达到预期的管理目标。

第二,强调对人力资源的系统开发。

技术创新已成为下一世纪各国企业拓展市场、在竞争中取胜的关键。在这个系统中,具有高水平胜任素质的人力资源,是技术创新和市场开拓的关键,因此,目前更加注意探索管理者决策、技术创新和员工适应中必须具备的胜任素质,更加关注如何充分地利用和开发人力资源。科技进步和管理的复杂度对于员工素质提出新的要求,使得人力资源管理成为研究的又一热点,研究由局部的、分散的研究转向整体系统的研究。目前,有关胜任特征评价、个体对于组织的适应性和干预问题的研究等人力管理问题正向纵深发展。

第三,研究领域不断拓展,更加关注国家目标。

管理心理学在研究领域方面,更加重视突破传统框架,不断拓展研究的新领域。目前,管理心理学不同于其他心理学分支的特征是,在拓展研究新领域时,不仅有大量商业咨询机构处于市场经济利益的考虑,进行投入和资助,各国政府出于自己在国际竞争中的国家安全和市场利益考虑,也进行有计划的管理决策的行为科学研究。可以认为,管理心理学研究更加关注国家目标。总之,研究的新的热点在于:跨国公司和国际合资公司的比较研究、科技投入的行为研究、失业指导研究等,均取得了可观的社会效益和经济效益。目前,管理心

理学家把组织作为开放的社会-技术系统来看待和研究,研究领域方面已突破传统框架,涉及管理培训与发展、工作业绩评价、管理决策、组织气氛和组织文化、跨文化比较等新领域。

### 3 我国管理心理学的研究进展和现状分析

从 1978 年开始,我国管理心理学者开始系统地引入国外管理心理学的理论和方法,相继完成了我国管理心理学的学科基本建设,在工作动机、领导行为、管理决策、价值观、员工培训、人员选拔和组织变革方面,进行了较为系统的研究,通过与国外工业与组织心理学家的跨文化比较合作研究,不仅缩短了与发达国家的差距,还丰富了国际管理心理学的知识体系<sup>[3]</sup>。目前,我国管理心理学家在国际应用心理联合会担任领导职务,并主持或参与一些重要的管理心理学杂志的编辑工作,已在国际管理心理学界确立了自己的学术地位,取得了长足的进步。在管理心理学的应用方面,根据国家科技进步和社会经济转型的需要,近年来在国有企业改革、领导干部选拔、管理决策、科技创新体系的人力资源管理、激励机制、航天员的模拟培训等前沿问题上,完成了一系列有较大影响的科研课题,产生了较大的社会效益和经济效益。

在研究资源方面,我国管理心理学界已具备从本科生到博士后的管理心理学后备队伍的培养体系,研究经费主要来源于国家自然科学基金委员会,部分来源于企业横向合作的投入。目前,我国管理心理学发展存在的主要问题在于:

第一,研究力量比较分散,在针对国际最新趋势和国家社会经济转型要求方面,缺乏较为系统的规划。

第二,国家自然科学基金委以及国家科技部虽然对于心理科学,特别是管理心理学在国家社会经济发展上有迫切的要求,但是,经费投入较少,使得一些重要的、涉及管理心理学

长远发展的重要领域得不到必要的支持。比如,管理科学部主要资助有直接应用价值的人力资源管理对策项目,至今尚无有关管理心理学理论前沿研究的重大项目资助。

第三,实验室设备急待改善。管理心理学是一个研究人-团体-机器系统的综合学科,随着高新技术的发展及其对于管理心理学研究的新要求,急待组建现代化的管理心理学国家开放实验室,以缩短与国外管理心理学的差距。目前,国外很多管理决策实验、情境模拟评价和训练、大样本调查和数据处理都离不开计算机网络的支持。应通过启动重大项目,组建适应跨世纪要求的管理心理学开放实验室。

#### 4 我国管理心理学研究的发展设想与对策

根据国内外工业与社会经济生活的发展趋势和我国科技发展的国家目标,我们建议,应力争在2015年之前,把我国的管理心理学建设成在国际工业与组织心理领域有重要影响、对我国社会政治生活和经济发展有重大影响的基础学科。如果国家科技部和基金委能够资助3-5项重大项目,可以建立管理心理学国家级开放实验室,使之成为具有国际先进水平的科研基地、培养和造就管理心理学高级科研人才的基地。我们将充分利用我国管理心理学的整体学科优势,面向国际研究前沿和我国经济建设主战场,为国民经济发展和政府决策做出有重大影响的贡献。我们认为,我国管理心理学研究的发展趋势和研究热点是:

##### 1. 社会经济转型中的组织变革与发展

全球化(Globalization)带来的社会经济转型的新要求,将是世界各国在新世纪面对的最主要的组织变革和人的适应问题。就我国而言,从计划经济向市场经济转轨,将在相当长一段时间内面对组织结构调整和发展带来的系列管理心理学问题,具体包括组织环境特点和趋势分析、企业重组、发展战略、管理决策、技术创新管理等问题。

##### 2. 人力资源管理的理论基础与管理对策

根据高新技术发展和国际化竞争要求,探索新条件下人力资源管理模式,形成从工作分析、选拔、培训、安置、激励、考核和流动的系统性机制。特别要研究职业企业家队伍的形成机制、激励机制、人的适应心理、职业发展与干预对策、巨复杂系统的管理控制等管理问题,形成一套从职务分析、胜任特征分析、培训需求评价、职业企业家选拔、智能模拟培训、组织学习到人员的安置和评价的人力资源管理对策,建立符合我国国情的人力资源管理模式。

##### 3. 组织文化与学习模式

为解决好转型期的组织管理问题,理顺各种关系,必须认识各个层次人员对新条件下的职业标准、人际关系、组织原则、分配原则等方面的接受与适应性,确立新的组织行为与文化的结构关系和影响因素。通过加强对新的经济发展环境下个体、群体和组织行为因素的研究,揭示新型组织的文化特点、结构和运行机制,探索人们价值取向的变化趋势;通过开展管理的跨文化研究,揭示东西方文化的异同,探索新的激励机制和薪酬制度;通过组织学习模式,建构适合中国国情的企业文化和经营管理模式。

##### 4. 经济心理与国家金融安全

重点探索新形势下人们的消费行为、社会保险、投资心理、经济信心与期望,影响投资扩大的心理学因素、建立社会稳定性预测和监控系统。此外,开展企业形象战略研究,探索面向市场的技术创新管理问题,在与发达国家企业现象战略模式比较研究之基础上,建构我国企业形象建设战略模式。

我国的管理心理学在面临世纪之交的时刻,既有机遇,又有挑战。为了促进管理心理学的发展,建议采取如下政策措施:

第一,政府应当加大对于管理心理学理论研究的投入,通过重大项目的资助,可以稳定当前的科研队伍,同时吸引国外人才回国,采用多种方式为发展我国的管理心理学服务。目前,如果再不增加投入,大部分管理心理学专业人员,可能将大部分精力投入简单、重复

的人事管理咨询服务,以解决生存问题。这对于学科发展,特别是基础学科建设,极为不利,应当避免。

第二,加强国家科技部和国家基金委对于重大项目的投入的科学论证以及项目实施过程中的管理,特别要避免地方主义,各自为政。建议采用科学的项目投标、招标和过程管理方法,促进各部门的协同合作,以保证项目的顺利完成。

第三,政府应根据社会经济发展和国家安全目标,适时组织重大管理决策项目,使管理心理学研究成果能够直接为政府决策服务。比如,国家科技创新体系的人力资源管理模式研究,可以根据管理需要,及时启动应急项目,可及时收到良好的效果。

第四,资助建立管理心理学国家开放实验室,改善科学研究条件;资助国际合作交流,从整体上提升我国管理心理学的研究水平。

## 5 参考文献

[1] 凌文轮,郑晓明,张治灿,方俐洛. 组织心理

学的新进展. 应用心理学,1997,3(1):11 - 18.

[2] 彭瑞祥. 中国劳动心理学三十年. 心理学报,1980(1):16 - 21.

[3] 徐联仓,王重鸣. 管理心理学研究. 中国心理科学,工作心理学分卷,1997,1055 - 1067.

[4] 赵莉如(1992),中国现代心理学的起源和发展. 心理学动态,1992年专集.

[5] House R J, Singh J V. ,Organizational Behavior. Annual Review Psychology, 1995, 46:59 - 90.

[6] Weick K E, Quinn R E. Organizational change and development. Annual Review Psychology,1999,50:361 - 386.

[7] Katzell R A, Austin J T. From then to now: the development of industrial - organizational psychology in the United States. Journal of Applied Psychology, 1992, 77: 803 - 835.

# The Prospect of Managerial Psychology

SHI Kan LU Jia

(Institute of Psychology, Chinese Academy of Science, Beijing 100101)

## Abstract

This article examined the recent development of Managerial Psychology, and indicated that in the situation of economy globalization and rapid organizational development, research had switched its focus to the issues of organizational change, leadership behavior, motivation mechanism and organizational culture. It could be found that much research was conducted at the organi-

zational level with reference to national objectives. Both short-term goals and long-term goals for Managerial Psychology research were put forward in this paper.

**Key words:** managerial psychology, development trend, organizational change, human resource development