

论激励是现代管理心理学理论的核心

边仕英

(西昌学院 政史系, 四川 西昌 615000)

【摘要】 管理心理学作为现代心理学和管理科学体系中的一门重要学科, 其研究目的就在于怎样去充分调动管理中人的行为积极性, 而人的行为积极性和潜能的发挥则在很大程度上取决于管理激励的水平和方法。因此, 应该把激励及其相关问题的研究作为现代管理心理学理论的核心, 并以此为中心, 努力建立起具有中国特色的科学的现代管理心理学理论体系。

【关键词】 激励; 现代管理; 管理心理学

【中图分类号】B849 .C93 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-188X(2005)04-0117-04

作为现代管理科学和心理科学体系中的一个重要有机组成部分, 管理心理学自20世纪40年代诞生至今, 经过了半个多世纪的不断发展和成熟的过程, 建立起了自己的一套理论知识体系和实验研究方法, 为推动人类社会管理实践活动的发展和水平的不断提高发挥了积极重要的作用。但是, 在管理心理学的知识理论体系中, 仍然存在许多不够成熟和不够完善之处, 其中最为突出的是缺乏一个能够统领全局、贯穿始终的理论核心。从而使得现有管理心理学各个理论知识部分之间因缺乏必要的内在有机理论联系而显得“支离破碎”或“杂乱无章”, 难以构成一个有机联系的系统的完整理论知识体系, 不利于管理心理学的学习和研究, 也不利于学科自身的积极健康发展, 更不利于更好更有效地发挥其在现实和未来社会管理实践中的不可或缺的重要地位和作用。在多年的教育教学及科研实践中, 我们认为应把激励作为现代管理心理学的理论核心。这是基于以下几个方面的认识:

一 对现行管理心理学理论知识体系中所存在的缺陷的认识分析的结果

表面上看, 在现有的各种管理心理学教科书和著作中, 一般都把管理心理学理论划分为四个部分, 即个体心理管理、群体(或团体)心理管理、组织心理管理和领导心理管理等, 其理论依据是, 个体构成群体, 群体构成组织, 而领导则在组织中发挥关键作

用。这似乎给我们一种印象, 即管理心理学理论体系就是围绕着由个体到群体再到组织和领导这个中心建立起来的。其实这完全只是一种表面现象或者是一种误解。一方面它只能说明管理的组织构成, 即组织是由群体组成的, 群体是由个体构成的, 但是它却难以或不能说明管理的心理构成, 即个体心理怎样构成群体心理, 群体心理又怎样构成组织心理, 以及领导心理和个体、群体、组织心理之间的互动等问题, 同样也不能解释说明管理中的行为构成, 即由个体行为怎样构成群体行为, 由群体行为又如何构成组织行为等。道理很简单, 群体绝不等于个体的简单相加, 组织行为也绝不是群体行为之和。而如果我们把激励作为现代管理心理学理论的核心, 并把它贯穿到管理心理学的各个理论知识部分之中, 这些问题就会迎刃而解。即无论是个体、群体、组织还是领导者, 其心理和行为都需要激励, 也正因为这样, 通过对个体心理和行为的激励, 才会使个体心理和行为更好地向群体转换, 再通过群体心理和行为的激励使个体构成群体, 只有个体和群体的行为都得到激励才有利于其向组织心理和行为转化, 并最终为组织心理和行为的激励创造条件或打好基础。而且, 不仅领导者个人和集体的心理和行为需要激励, 更为重要的是对于管理中的个体、群体和组织的心理和行为积极性的调动而言, 领导心理和行为特点也是一个重要的激励因素。

在这里, 激励不仅是调动管理中人的心理和行为积极性的重要手段, 而且是个体、群体、组织和领

收稿日期: 2005-03-15

作者简介: 边仕英(1966-), 女, 汉族, 四川省西昌市人, 副教授。研究方向: 教育心理与教育管理。

导心理和行为之间相互转换的枢纽或重要的先决条件。这样现行管理心理学各个理论部分之间就由人的心理和行为激励问题而构成了一个有机的系统的整体,既有外部的组织构成,又有内部的心理和行为构成,成为一个成熟的、有自己理论特色和核心的管理心理学,即管理心理学是以研究管理活动中有关人的心理和行为激励的有关理论和方法为核心的一门管理心理学分支学科和心理科学体系中一门应用学科。

另一方面,现行的管理心理学理论体系也难以明确回答为什么管理活动中只有个体行为需要激励而群体、组织和领导行为不要激励?(绝大多数的现行管理心理学教科书中只讲个体行为激励问题,或者说只在个体心理管理部分讲激励问题,而不讲群体和领导行为激励问题)或究竟怎样去激励?为什么只讲个体心理特点而不讲群体、组织和领导的心理特点?它们之间有什么不同等等。这些问题的正确答案和研究解决都只有在我们把激励作为现代管理心理学理论核心之后,才能更好地促使人们去思考、去研究和寻找解决问题的正确有效方法。因为要调动个体、群体、组织和领导的行为积极性就必须认真研究他们各自的心理活动特点,并按照其不同的心理活动特点采取不同的管理措施、方法来激励其行为,而由于群体心理和行为特点与个体的差异,以及组织和领导的不同心理和行为规律,所以不仅要研究其心理差异,而且要探讨其不同的行为激励方法。总之,正是由于现代管理心理学理论体系中存在以上主要不足或缺陷,所以应把激励作为现代管理心理学的理论核心。

二 符合管理心理学研究对象的本质特点,和以人为本的现代管理学和管理心理学思想

尽管在我国目前的各种管理心理学教科书中,关于管理心理学研究对象的表述各不相同。如俞文钊教授认为管理心理学是研究企业中人的心理活动规律,用科学的方法改进管理工作,充分调动人的积极性的一门科学。再比如程正方把管理心理学的研究对象表述为:管理心理学是研究管理活动中人的社会心理活动及行为规律,用科学的方法改进管理工作,通过协调人际关系,满足职工需要,充分调动人的积极性、主动性、创造性来提高管理效率与效益的科学。但是在这些表述中却有一点是共同的,那就

是他们都认为管理心理学是研究管理活动中人的心理活动特点和规律,都把作为管理心理学研究的主要对象。那么,究竟什么是人?人及人性的实质是什么呢?管理活动中的人有什么特点呢?怎样才能管理活动中体现出人的本质特点呢?按照马克思主义关于人的本质的一系列科学论述,人是具有自我意识、思维、情感、意志等主观能动性的社会性高级动物,也就是说人作为管理心理学的研究对象既不同于一般的动物,也不同于那些无生命的各种人造机器。因此在管理活动中对人的管理就决不能像对待动物和机器的管理那样,仅把人看成是一个可供驱使的工具,而要把人的主观能动性和人的心理活动特点放在一个优先需要认真加以考虑的重要地位,在管理活动中按照人的人性特点和心理规律来实施对人的科学有效的管理。而要做到这一点,就要把激励作为管理心理学理论的核心,因为在管理的诸多要素中只有人的因素或人的行为积极性是需要激励的,激励也是最能体现出管理对象的人的主观能动性的管理活动。而且在管理活动中不仅个人的行为积极性需要激励,而且群体、组织和领导者等的行为积极性都需要充分调动,因为他们也都是管理活动中人的不同存在方式。人的行为积极性在管理活动中并不是自发的和自然而然地产生的,它往往会受到许多主客观条件因素的制约和影响,因此在管理活动中往往就要通过各种手段方法,按照人的心理活动的特点来激发、调动人的行为积极性。心理学的大量实验研究都证明,人只有在被激励的情况下,他的心理的巨大潜能和主观能动性才能得到最大限度的挖掘和充分发挥,即工作绩效 $=f(\text{能力} \times \text{激励水平})$ 。那么什么是激励?它的管理心理学本质何在呢?

所谓激励,简单的说,就是激发、调动和鼓励的意思。换句话说,就是指在管理活动中通过采取各种有效的措施来充分地或最大限度的激发、调动和鼓励管理者和被管理者行为积极性,以更好地实现管理目标的管理活动。这里需要说明的,一是在一般的管理心理学中讲到激励主要是讲管理者对被管理者的激励,或者是仅仅把管理者如何调动被管理者的行为积极性作为激励的重点,我不完全同意这种观点。理由是在管理活动中管理者和被管理者实际上是一个相互影响、相互依存的整体,因此其行为积极性的调动也就应该是互为前提的,即必须同时调动双方的行为积极性,才能使其中的一方更具有行为

积极性,否则,如果在管理活动中只有被管理者的行为积极性而没有管理者的积极性,或者只想要被管理者的积极性而不要或不重视管理者的行为积极性问题,那么就都是不可想象的,或者就只能是一厢情愿的。二是关于心理与行为的关系问题,严格地说激励主要是对人的心理活动状态的激发、调动。但是,由于人的心理与行为的密切关系,即心理支配行为,行为表现心理,所以我们也就可以说管理心理学对人的心理活动的激励也就是对人行为的激励,或激励行为即激励心理,二者也是相互联系不可分割的。三是把激励看成是一种管理活动的问题,即我们不把激励简单地看成是管理活动中的一种手段、方法或途径,而是把它看成是管理活动本身,因为激励是一个既有主观的思想观念又有实际的实施环境、设施等的涉及诸多管理要素的复杂问题,而决不可能是简单的一种操作方法就可以解决的问题。总之,正因为激励的以上特点即激励是对管理中人的(管理者与被管理者)行为积极性的激发、调动,激励是心理和行为的统一,激励本身就是管理活动等,所以激励就成为了最符合管理心理学研究对象本质特点的一种管理活动,成为了最人性化和科学化的管理活动中对人进行有效管理,充分调动人的行为积极性的唯一正确的管理思想和方法。

把激励作为现代管理心理学理论核心也完全符合和适应以人为本的现代管理思想,即在管理活动中真正做到对人的因素的高度重视和认真研究,把人的因素放在第一位去认真对待。换句话说,只有激励才能更好更有效地科学地实现对人的理解、尊重和发展等管理心理学研究的终极目的,即帮助我们不断地加强对管理活动中人的认识了解或理解,从而更好地尊重人,促进人的不断进步和发展,更充分地发挥和实现人的潜能、理想、个性、及人生目标价值等。把激励作为管理心理学理论的核心,正是从实际上体现了以人为本的这种现代化管理思想,道理其实很简单,那就是只有把人的因素放在第一位的重要地位,才会认真积极地去调动激励人的行为积极性,而不可能是为了激励而激励。

三 是管理心理学历史发展的必然和由管理心理学的学科性质所决定的

现代管理心理学是建立在管理学和心理学等学科发展基础上的一门综合性的边缘科学。人类的管理虽然有着一个非常悠久的历史,但是现代科学管

理的思想和方法的产生却只是近一、二百年事情,伴随着资本主义社会产业革命尤其是社会化大生产的产生和技术的不断进步而不断发展完善,形成了自己的一整套管理理论、技术和方法体系。现代管理心理学就是在管理学和心理学发展到一定阶段相结合的产物,一方面它反映了管理学为追求物质利益最大化的一种新的努力方向,另一方面它也反映了人们对管理活动中人的理解和尊重。因为在传统的管理中只是被看成管理中的一个普通要素,是与其他要素没有多少差别的生产工具而已,而当心理学研究进入到了管理活动领域中并产生了管理心理学之后,人的要素才逐渐被放到了管理活动的核心位置,从而开始了对人及其心理活动特点的研究,并按照人的心理规律进行科学管理。其中一个重要而明显的标志就是在管理活动中开始重视和研究人的行为激励问题,而不再把人看成是一个完全被动的管理要素。也就是说,从管理心理学的这种学科性质,我们深深认识到,只有把激励作为管理心理学理论的核心,才能更好地体现出管理活动中对人的理解和尊重,以及对人的因素的重视和人的主观能动性的充分发挥。否则就会与管理心理学的学科性质发生矛盾,即如果把人看成与其他管理要素相同的普通要素,那管理活动中就不需要激励,而不需要在管理活动中激励人的行为的话,那么管理科学就不需要和心理学研究相结合,管理心理学也就无从产生。实际上这也不符合管理心理学的发展历史。

从历史上看,最初人们只是把心理科学研究得到的知识结果简单地运用到管理活动中去,用来解释说明管理活动中人的心理活动,从而产生了最初的工业心理学,后来随着人们对管理活动中人的心理活动特点的不断深入了解,尤其是对一些具体的管理心理问题如人事心理、组织心理、消费心理、工程心理等的科学研究,才逐步过渡到从管理的角度来研究人的心理活动,并最终产生了管理心理学,形成了一套以激励为核心和特色的理论知识体系。可见,把激励作为管理心理学理论的核心也是管理心理学历史发展的结果,因为自从有了激励的思想观念之后,才使人们认识到了管理活动中人的心理活动不同特点,也正是随着人们对管理活动中激励问题的不断深入研究,才最终形成了管理心理学自己的理论知识体系。

此外,从管理心理学与其他学科的关系来分析,我们也可以发现把激励作为管理心理学理论的核心有助于更好地区别其与其他相关学科的研究对象、

内容和目标任务的不同,并建立起与其他学科之间的良好的相互促进、相互补充完善的关系。如管理心理学与社会心理学,二者虽然同样都研究人际关系或人群关系问题,但社会心理学的研究目的在于探讨社会生活中人际之间的互动及其方法,而管理心理学则把建立管理中的积极人际关系看成是一种群体行为激励的措施或途径、方法等;再比如管理心理学与组织行为学,二者虽都要研究管理活动中的人的心理和行为,但组织行为学是从管理的宏观角度来研究组织中的人的作用及其相应的科学管理方法,而管理心理学研究人的心理目的则在于从微观的具体操作的角度来更好更科学地激励人的行为积极性,其侧重点和研究方法等都各有不同;此外,从管理心理学与人力资源的管理与开发相比较,尽管他们都重视管理中人的因素和作用发挥,但它们的差别同样在于人力资源的管理与开发是把人作为一种珍贵的和有待不断挖掘的可持续发展的管理资源来研究,而管理心理学把人的心理和行为看成是一种需要不断激励的重要管理要素来进行深入的理论和实验研究,等等。这些都说明了一点,即激励才是构建管理心理学理论的核心。

四 有助于在社会管理实践活动中更好地发挥管理心理学理论的重要指导作用

注释参考文献:

- [1]万顺福. 现代管理论. 电子科技大学出版社, 1999.
- [2]张大均. 教育心理学. 人民教育出版社, 2001.
- [3]萧宗六. 学校管理学. 人民教育出版社, 1999.
- [4]祁晓玲. 管理心理学. 电子科技大学出版社, 1996.
- [6]李伯黍. 教育心理学. 华东师范大学出版社, 2003.

致谢: 本文在撰写过程中得到陆文熙教授的悉心指导, 谨此致谢!

On Stimulation as the Core of Modern Managerial Psychology

BIAN Shi-ying

(Department of Politics and History, Xichang College, Xichang, Sichuan 615022)

Abstract: As a key subject in the scientific system of modern psychology and management science, modern managerial psychology deals with how to promote people's behavioral activities in the managements, the exertion of which, to a large degree, is based on the managing and stimulating levels and methods. Hence, researches of the stimulation and the related problems should be centered in modern managerial psychology theory. Based on them, a theoretical system of China-characterized modern managerial psychology is to be built.

Key Words: Stimulation; Modern Management; Managerial Psychology

(责任编辑: 周锦鹤)

无论是从西方管理实践活动的发展还是从我国现行的管理实践来看,如果说管理实践活动最缺乏的是是什么,或者说影响和制约管理实践活动水平不断提高的最大困难和障碍是什么的话,我认为就是对人的理解和尊重问题,即如何在管理活动中通过对人的研究了解来更好地理解人、尊重人、发展人和实现人等。实践证明,任何一种管理活动如果离开了这一点或缺乏这种思想观念和精神的话,就都不能顺利进行并取得好的积极的管理目标结果。而如果我们把激励作为现代管理心理学理论的核心,那么通过对激励问题的重视和不断深入地科学研究,以上这些困难和障碍就可以顺理成章地得到有效解决。而且也只有把激励作为现代管理心理学理论的核心,才能更好地对我国现行和未来的管理实践活动发挥重要的指导作用。因为现实的管理实践活动最需要的并不是对管理活动中人的心理活动的描述,而恰恰是对管理活动中人的行为激励的理论和方法等。

总之,通过对管理活动中人的行为的正确激励,可以使人们更好地沿着重视人、理解人、尊重人、发展人和实现人的正确方向开展管理活动,推动管理活动的顺利进行,促进管理活动实践水平的不断提高。否则,任何一种缺乏以人为本和对人行为激励的管理心理学理论都可能在今天和将来的管理实践活动中显得空洞乏力。