

## 《管理心理学》教学大纲

课程名称： 管理心理学	课程类别（必修/选修）： 必修	
课程英文名称： Organization Psychology		
总学时/周学时/学分： 48/3/3	其中实验/实践学时： 12	
先修课程： 《管理学原理》		
后续课程支撑： 《人力资源管理》		
授课时间： 1-16周周五2-4节	授课地点： 莞城 3408	
授课对象： 2022人力资源1、2班		
开课学院： 经济与管理学院		
任课教师姓名/职称： 范鹏/讲师		
答疑时间、地点与方式： <b>1.课堂：</b> 每次上课的课前、课间和课后进行答疑； <b>2.课外：</b> 可直接到教师办公室进行答疑； <b>3.线上：</b> 建立微信课程群，实施线上答疑。		
课程考核方式： 开卷（ <input type="checkbox"/> ） 闭卷（ <input checked="" type="checkbox"/> ） 课程论文（ <input type="checkbox"/> ） 其它（ <input type="checkbox"/> ）		
使用教材：《管理心理学（精要版）》，华东师范大学出版社，2023年版		
教学参考资料：《组织行为学》斯蒂芬，P，罗宾斯著,中国人民大学出版社，第16版		
课程简介：《管理心理学》是人力资源管理专业BGA认证示范课程。该课程是一门综合性强的学科，内容涉及心理学、社会学、管理学等学科的理论。其研究重点是组织管理中具体的社会心理现象，以及个体、群体、组织、领导中的具体心理活动的规律性。管理心理学通过深入研究人们在工作环境中的行为和心理过程，为组织和管理者提供指导，以创造更健康、高效和成功的工作环境。它在解决各种管理挑战和优化组织绩效方面具有重要的应用价值。		
课程教学目标及对毕业要求指标点的支撑		
课程教学目标	支撑毕业要求指标点	毕业要求

<b>目标1:</b> 具备良好的职业道德和实事求是的科学态度	1.2诚信做人、做事、做学问； 能够理解道德规范，并识别道德和非道德的行为	1. 学生应该具有正确的理想信念、社会责任感和使命感，具有良好的道德、健康的身心
<b>目标2:</b> 识别并理解心理学、管理学领域的基础概念	2.2 掌握工商管理大类必要的基本理论和知识，并理解这些理论的基本思想	2. 学生能够系统掌握工商管理学科大类和人力资源管理专业所需知识
<b>目标3:</b> 掌握搜集和整理管理心理学数据及文献资料	3.1 具有社科类数据材料和专业文献资料的收集、阅读与整理能力	3. 学生具备数据收集能力，能够使用定量和信息技术（IT）工具和方法对问题进行分析
<b>目标4:</b> 熟悉运用管理心理学的理论方法分析组织与员工管理的实际问题	5.1 具有较强的思辨能力，能够识别问题，提炼出关键点并提出合适的解答方法	5. 学生具有创新意识并应用创新精神解决多元商业问题的能力

理论教学进程表

周次	教学主题	授课教师	学时数	教学内容（重点、难点、课程思政融入点）	教学模式	教学方法	作业安排	支撑课程目标
1	绪论	范鹏	3	重点：管理心理学的体系与沿革 难点：如何开展管理心理学研究	线下	课堂讲授		目标1
2	人格与工作	范鹏	3	重点：理解气质、性格的含义及作用 难点：熟悉认知风格的含义及分类 课程思政融入点1：通过观看《Tinder诈骗	线下	课堂讲授		目标2

				王》分析网络诈骗的真实案例，帮助同学了解社交媒体的消极和积极影响。邀请学生分享自己的观点，引导学生正确看待社交媒体，进而提高学生心智水平。				
4	员工的态度与价值观	范鹏	3	重点：态度的含义和作用 难点：掌握态度与行为改变的理论 <b>课程思政融入点2：</b> 学习《大国工匠》，了解大国工匠的先进事迹。弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神。与同学探讨“工匠精神”的基本内涵以及在人力资源管理领域的重要作用和应用场景，激励学生成为知识型、技能型、创新型的高素质人才。	线下	课堂讲授	平时作业：下载人力资源管理领域核心文献	目标2
5	员工工作动机与激励	范鹏	3	重点：理解激励的含义及作用 难点：掌握组织中激励员工的各种策略	线下	课堂讲授	思政作业：包容视角下残障员工人力资源管理	目标4
7	知觉归因与个体决策	范鹏	3	重点：知觉和社会知觉 难点：掌握决策模型	线下	课堂讲授		目标2
8	压力与工作压力	范鹏	3	重点：压力与工作表现的关系 难点：掌握缓解工作压力的方法 <b>课程思政融入点3：</b> 结合当下就业和考研压力，帮助学生识别压力的本质，使学生理解压力和挫折对于每个人成长的必要性。引导学	线下	课堂讲授	期中报告：体面劳动decent work	目标4

				生辩证的看待压力和挫折，掌握有效的压力管理策略，并且能够应用到实践当中。				
9	群体与团队	范鹏	3	重点：群体的概念、类型、发展阶段 难点：掌握并应用高效团队构建的措施 <b>课程思政融入点4：</b> 从人力资源管理的角度对《西游记》里面的团队管理思想进行研究和学习，从中提取一些唐僧师徒4人这一典型的多元化团队的管理思想精髓，为解决当今企业的团队管理问题做借鉴与参考。	线下	课堂讲授		目标3
10	沟通	范鹏	3	重点：沟通的含义和过程模型 难点：理解沟通的类型并能应用场景	线下	课堂讲授		目标2
12	冲突与谈判	范鹏	3	重点：解冲突的基本概念和分类 难点：掌握谈判技巧	线下	课堂讲授		目标2
13	领导与领导行为	范鹏	3	重点：理解并记忆领导的基本理论 难点：从领导视角解决员工管理问题	线下	课堂讲授		目标2
15	组织变革与行动策略	范鹏	3	重点：熟悉组织的不同结构方式 难点：组织变革与组织行动策略	线下	课堂讲授		目标2
16	企业数智化	范鹏	3	重点：企业数字化与数智化差异 难点：数字化工作与数字化管理	线下	课堂讲授		目标4
合计			36					

实践教学进程表

周次	实验项目名称	授课教师	学时	教学内容（重点、难点、课程思政融入点）	项目类型（验证/综	教学	支撑课
----	--------	------	----	---------------------	-----------	----	-----

					合/设计)	方式	程目标
3	问卷调查法	范鹏	3	重点：掌握问卷调查的基本程序 难点：利用问卷调查法预测和分析数据	综合	理论学习、角色模拟	目标3
6	回归分析预测方法	范鹏	3	重点：线性回归和Logistic回归基本方法 难点：回归分析的选择与应用	综合	理论学习、角色模拟	目标3
11	跨文化管理	范鹏	3	重点：文化差异在管理上的意涵 难点：跨文化谈判方式的选择与应用  <b>课程思政融入点5：</b> 通过引入Tiktok听证会的案例鼓励学生突破固有的认知模式，从全新角度解读障碍与冲突，培养学生的逻辑思维与解决复杂问题的能力。结合全球化发展背景和国际环境，将文化自信贯穿教学全过程，提升学生文化敏感性，塑造中国学生的家国人文情怀。	综合	案例分析、角色模拟	目标4
14	多元&包容型组织	范鹏	3	重点：职场年龄多元化挑战及机遇 难点：如何构建年龄包容型组织	综合	小组发表	目标4
合计			12				

#### 课程考核

课程目标	支撑毕业要求指标点	评价依据及成绩比例（%）						权重(%)
		课堂参与	平时作业	思政作业	小组发表	期中报告	期末考试	
目标一	1.1	10	0	0	0	0	0	10
目标二	2.2	0	0	5	5	10	30	50

目标三	3.1	0	10	0	0	5	0	15
目标四	5.1	0	0	5	5	5	10	25
总计		10	10	10	10	20	40	100

备注：1) 根据《东莞理工学院考试管理规定》第十二条规定：旷课3次（或6课时）学生不得参加该课程的期终考核。2) 各项考核标准见附件所示。

大纲编写时间：2023年8月21日

系（部）审查意见：

同 意

系（部）主任签名：



日期：2023年8月26日

备注：

附录：

### 课堂参与评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100)</i>	<i>B (80)</i>	<i>C (60)</i>	<i>D (0)</i>
课堂互动参与积极性 权重1.0	学期内参与4次课堂互动。	学期内参与3次课堂互动。	学期内参与2次课堂互动。	学期内课堂互动次数少于2次。

### 平时作业评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100)</i>	<i>B (80)</i>	<i>C (60)</i>	<i>D (0)</i>
管理心理学文献搜集能力 权重1.0	正确下载5篇以上CSSCI检索论文。	正确下载4篇CSSCI检索论文。	正确下载3篇CSSCI检索论文。	下载论文数量小于3篇。

### 思政作业评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100-90)</i>	<i>B (89-80)</i>	<i>C (79-60)</i>	<i>D (59-0)</i>

理论综述的合理性 权重0.5	利用实证分析清晰地描述出残障员工工作动机影响因素。	利用文献分析法能够比较清晰地描述出残障员工工作动机影响因素。	利用文献分析法能够大致地描述出残障员工工作动机影响因素。	无法描述出残障员工工作动机影响因素。
建议方案的有效性 权重0.5	能结合案例情景分析的问题，逻辑严密，思路清晰，设计的方案有针对性和可行性，有一定的运用创新性。	能结合案例情景分析的问题，思路清晰，设计的方案有一定的针对性和可行性。	基本能结合案例情景分析存在的问题，设计的方案针对性不强，尚有可行性。	不能结合案例具体情景分析问题，设计的方案既无针对性也无可行性或抄袭。

### 小组发表评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100-90)</i>	<i>B (89-80)</i>	<i>C (79-60)</i>	<i>D (59-0)</i>
理论综述的合理性 权重0.5	分析问题选用的理论依据科学合理，能从多个理论角度思考分析员工年龄多元化。	分析问题选用的理论依据科学合理，能从单个理论角度思考分析员工年龄多元化。	分析员工年龄多元化选用的理论依据基本正取。	分析问题选用的理论依据不适当或无理论依据。
建议方案的有效性 权重0.5	能结合案例情景分析的问题，逻辑严密，思路清晰，设计的方案有针对性和可行性，有一定的运用创新性。	能结合案例情景分析的问题，思路清晰，设计的方案有一定的针对性和可行性。	基本能结合案例情景分析存在的问题，设计的方案针对性不强，尚有可行性。	不能结合案例具体情景分析问题，设计的方案既无针对性也无可行性或抄袭。

### 期中报告评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100-90)</i>	<i>B (89-80)</i>	<i>C (79-60)</i>	<i>D (59-0)</i>
理论综述的合理性 权重0.5	分析问题选用的理论依据科学合理，能够利用实证数据分析体面劳动。	分析问题选用的理论依据科学合理，能从多个理论角度思考分析体面劳动。	分析问题选用的理论依据科学合理，能从单个理论角度思考分析体面劳动。	分析问题选用的理论依据不适当或无理论依据。
参考文献格式标准性 权重0.25	参考文献非常符合学术论文要求。	参考文献比较符合学术论文要求。	参考文献基本符合学术论文要求。	参考文献不符合学术论文要求。
建议方案的有效性 权重0.25	能结合案例情景分析的问题，逻辑严密，思路清晰，设计的方案有针对性和可行性，有一定的运用创新性。	能结合案例情景分析的问题，思路清晰，设计的方案有一定的针对性和可行性。	基本能结合案例情景分析存在的问题，设计的方案针对性不强，尚有可行性。	不能结合案例具体情景分析问题，设计的方案既无针对性也无可行性或抄袭。

### 期末考试评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (100-90)</i>	<i>B (89-80)</i>	<i>C (79-60)</i>	<i>D (59-0)</i>
理论知识的掌握程度 权重0.75	充分地理解期末考试中的理论知识。	较好地理解期末考试中的理论	基本理解期末考试中的理论知识。	基本无法理解期末考试中的理论知识。

		知识。		
建议方案的有效性 权重0.25	能够充分地利用理论知识解决实际问题。	能够较好地利用理论知识解决实际问题。	能够利用一定的理论知识解决实际问题。	无法利用理论知识解决实际问题。