

## 课程大纲

### 管理心理学研究生文凭

### Postgraduate Diploma in Managerial Psychology (MPSY)

完成「校内工作坊」，十门必修课及「管理心理学专案」，并通过评核者，可获颁发香港大学的「管理心理学研究生文凭」，学分国际认可，为研究生级别。

1	<b>校内工作坊</b> <b>Residential Workshop</b>
2	<b>管理心理学:理论与应用</b> <b>Managerial Psychology: Theories and Application</b> 这门课让学员了解心理学的价值、目的及在组织行为中的应用，分辨并反映使用心理学方法处理管理问题的有利之处与方法，认真分析及检视影响组织行为特征的个人差异，如态度、个性及动机等元素，并有效运用员工-工作配合及激励模型与理论来提高员工的工作满意度和绩效。  主要内容：  1. 概论 • 心理学的目的、发展、观点、价值 • 管理心理学的发展、方法与工具  2. 影响组织行为的特征 • 个人差异如态度、个性和动机 • 组织的特性、态度、行为  3. 管理心理学在个人层面的应用 • 行为与绩效、价值观、职业兴趣、能力与智力差异 • 不同的人格理论 • 不同的测评工具



	<p>4. 如何处理管理上的问题</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工作满意度、组织承诺、员工敬业度、测量工方法</li> <li>• 使命感</li> </ul> <p>5. 影响工作满意度与动机的技巧</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 不同的动机</li> <li>• 员工的激励模型</li> </ul> <p>6. 企业文化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 价值观</li> <li>• 重要性</li> <li>• 胜任力模型</li> </ul>
<p>3</p>	<p><b>认知心理学与决策力</b> <b>Cognitive Psychology and Decision Making</b></p> <p>这门课让学员讨论认知心理学在决策中的应用；识别和评估认知偏差；讨论判断和决策的心理；审视决策依据和提升决策技巧；应用有效的谈判和团队建设技术，通过体验活动来促进决策。</p> <p>主要内容：</p> <p>1. 认知心理学与偏见</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 认知心理学导论</li> <li>• 概念和知识</li> <li>• 解决问题</li> <li>• 作出推理和决策</li> <li>• 理解人类做出决策的方式</li> <li>• 25 种认知偏见</li> </ul> <p>2. 判断与决策的心理学</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 知觉、记忆和语境</li> <li>• 问题如何影响答案</li> <li>• 决策制定模型</li> <li>• 启发和偏见</li> </ul>



	<p>3. 判断与决策的社会化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 社会影响</li> <li>• 小组判断和决定</li> </ul> <p>4. 促进决策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 系统思维和多标准决策分析 (MCDA)</li> <li>• 支持和辅助决策技术</li> <li>• 促进技能和做法</li> <li>• 创造一种有效的共识</li> <li>• 谈判和团队建设</li> </ul>
4	<p><b>正向心理学</b> <b>Positive Psychology</b></p> <p>从职场和心理学的角度，讨论正向心理学的背景和过程；通过此课程的学习，能够有效地运用正向心理学，认知幸福感及其在工作中的益处，探讨个人、领导和组织如何在工作中提高幸福感，并通过体验活动，有效地提高幸福感。</p> <p>主要内容：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 什么是正向心理学与幸福感 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 定义与关键要素</li> <li>• 世界上的幸福感</li> </ul> </li> <li>2. 幸福感与工作投入度 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 重要性</li> <li>• 概论</li> <li>• 工作投入度的定义</li> <li>• 幸福感模型</li> </ul> </li> <li>3. 人力资本趋势 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 未来的发展</li> </ul> </li> <li>4. 正向组织与领导力 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 不同模型</li> <li>• 如何建立正向组织</li> </ul> </li> </ol>



	<p>5. 如何更正面</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 企图改变理论</li> <li>• 投射最好的自我</li> <li>• 使用优势</li> <li>• 欣赏的语言</li> </ul> <p>6. 情商</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 什么是情商，相关的定义与概念</li> <li>• 为什么需要情商</li> <li>• 情绪与大脑</li> <li>• 压力和情绪劳动</li> </ul> <p>7. 情绪领导力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 不同的模型</li> <li>• 对个人、团队与组织的贡献</li> </ul>
5	<p><b>多元与共融管理</b> <b>Diversity and Inclusion Management</b></p> <p>本课程会让学员从不同利益相关方的角度识别和研究在职场中多元与共融的问题。学员能检视在多元情况下影响个人与他人的假设、态度或刻板效应等心理因素。另外，学员能评估特权与偏见如何影响组织的机会与效能。学员可分析组织怎样处理多元与共融议题以提高组织效率和效果。</p> <p>主要内容：</p> <p>1. 多元化与共融在组织的情况</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 多元化与共融的理论基础</li> <li>• 社会与经济的改变与多元化和共融的关系</li> <li>• 带领一个多元化团队的思考模式</li> </ul> <p>2. 对多元化和共融的深入理解</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 当代的多元化与共融问题</li> <li>• 心理障碍与偏见</li> <li>• 法律与法规</li> </ul>



	<p>3. 核心问题</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 怎样提高多元化团队的效能</li> <li>• 如何在多样性中提高有效的沟通</li> <li>• 跨文化团队的整合</li> </ul>
6	<p><b>化解冲突的行为模式</b> <b>Behavioural Approach to Conflict Resolution</b></p> <p>透过这个课程，学员认识并了解冲突的概念，并提出解决问题的方法，以达到解决问题的目的。学员能有效地概述各种谈判的方法和技巧，并将它们应用于谈判过程中。学员可以运用实践经验，应用一系列协商解决纠纷的方法。学员能运用冲突解决和谈判技巧，加强文化对管理心理学的影响。并且评估共同障碍，从而达成双方满意的冲突解决方案。</p> <p>主要内容：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 认识冲突心理 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工作环境下的冲突：来源、功能和多层次的动态分析</li> <li>• 组织中的历史冲突</li> </ul> </li> <li>2. 冲突的解决 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 分析组织冲突解决机制和各种行为主题和个性风格</li> <li>• 解决纠纷的策略和方法</li> <li>• 在冲突中找出问题和立场，并选择适当的冲突解决方法，如何处理僵局，以及妥协的艺术</li> <li>• 在试图减少冲突的时候，个人的态度和方法，可能出现的冲突和可能的人际关系障碍</li> <li>• 管理措施有效地解决冲突，将影响到他们在组织与环境之间的冲突</li> </ul> </li> <li>3. 谈判中的心理影响 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 心理学影响域的定义</li> <li>• 在行为决策中的想法可能是相关的心理影响域</li> <li>• 在谈判中使用心理影响策略</li> <li>• 在谈判中使用心理影响的道德问题</li> </ul> </li> <li>4. 谈判 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 在解决争端或冲突时，有效地运用谈判和调解的若干技巧</li> <li>• 谈判过程中，应用策略的使用和优势</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 多元化商业环境中，团体间冲突的谈判和辩护术</li> <li>• 谈判的局限性以及在常规方式面对新因素时，需采取不同处理方式</li> </ul>
7	<p><b>影响力与说服力</b></p> <p><b>Influence and Persuasion</b></p> <p>本课程让学员学习说服的心理和模式。学员可运用有效的说服方法，掌握超群的说服力，以确定和审视社会影响的来源和原则。另外，学员会探讨社会影响力和说服力在各种情况和环境中的应用，并通过实践活动，运用有效的说服技巧。</p> <p>主要内容：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 说服心理学的特征和状态             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 自尊和说服力</li> <li>• 焦虑和说服力</li> <li>• 自我监控和说服</li> <li>• 自我涉入</li> <li>• 教条主义、专制主义和社会治安</li> <li>• 认知的复杂性和需要认知的说服和侵略</li> </ul> </li> <li>2. 说服力模式             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 影响力</li> <li>• 以结果为基础的思考</li> <li>• 说服的定律</li> <li>• 非语言交流的影响</li> <li>• 智慧：如何得到它，如何使用它</li> <li>• 通讯方式：准备消息</li> <li>• 在你之内的力量：如何实现掌握自己和权力与其他人</li> <li>• 默契</li> <li>• 演说的强大力量</li> <li>• 问，直到双赢</li> </ul> </li> <li>3. 说服的方法             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 成型感知</li> <li>• 引起一致的态度</li> <li>• 引发社会压力</li> <li>• 习惯和优化资讯</li> </ul> </li> </ol>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 动力的动力</li> <li>• 持续合规</li> </ul> <p>4. 掌握先进的说服力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 说服的结构</li> <li>• 掌控说服力</li> <li>• 说服力大师</li> </ul> <p>5. 社会影响及其来源</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 个人和社会动机</li> <li>• 个人和社会能力</li> <li>• 结构动力</li> <li>• 结构能力</li> </ul> <p>6. 社会影响原则</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cialdini 原则及其社会影响</li> <li>• Kelman 社会影响之种种</li> <li>• 少数族群的影响</li> </ul> <p>7. 社会影响力和说服力的应用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 业务</li> <li>• 推广</li> <li>• 在社会环境和日常生活中</li> <li>• 人际关系</li> </ul>
8	<p><b>领导心理学</b> <b>Leadership Psychology</b></p> <p>通过课程的学习，学员应能识别和区分领导心理学的原则与概念，批判性地分析并有效地内化心理学导向的领导学习；通过经验实践应用心理学的有效领导。学员能严谨地分析和审查领导力中重要的心理因素，批判和讨论思维模式与行为的关系。</p> <p>主要内容：</p> <p>1. 领导心理学的观点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 旧式领导心理学，伟人与人格崇拜</li> <li>• 当代领导心理学，危及背景下的应变与转换</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新领导心理学的基础——社会认同和自我分类</li> </ul> <p>2. 领导发展，认同和提升内我</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 心理测试</li> <li>• 360 度评估</li> <li>• 人格审计</li> <li>• 执行教练</li> </ul> <p>3. 心理契约：领导者和追随者不成文期望</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 员工期望</li> <li>• 组织文化</li> <li>• 从员工的角度看「合同违约」</li> <li>• 从雇主的角度看「合同违约」</li> <li>• 世代因素</li> </ul> <p>4. 转移和领导</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 移情和反移情的概念和实验</li> <li>• 事务分析理论和实例</li> <li>• 改变思想和说服力</li> </ul> <p>5. 逆境管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 发展高逆商（AQ）组织文化</li> </ul> <p>6. 真相管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 「伟大领袖」的悖论</li> </ul>
9	<p><b>员工契合与组织效能</b></p> <p><b>Employee Engagement and Organisational Effectiveness</b></p> <p>员工契合是指员工从感情上和理智上致力于完成工作、使命和愿景的程度。具有高度员工契合度的组织，通常的特点是具有一个高效执行的工作环境，在此环境下，员工被充分调动，为了顾客的利益和组织的成功竭尽全力。通过课程的学习，学员应能批判性地分析组织内员工契合度的定义和重要性，分析和讨论影响员工契合度的心理学理论。另外，学员可运用高效沟通方法提高不同类型员工的投入契合度，分析和讨论招聘、培养和保留组织中的核心人才的优良方法。</p>



	<p>主要内容：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 概念与重要性 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 企业与员工的改变与要求</li> </ul> </li> <li>2. 员工契合和组织效能 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 定义</li> <li>• 在中国的情况</li> </ul> </li> <li>3. 提高契合与绩效的理论与应用 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 重要的理论如：心理资本、心理契约、社会交换理论、工作设计、员工体验、人文体验和工作重塑</li> </ul> </li> <li>4. 人才管理实践 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 人才招聘与新员工融入</li> <li>• 绩效管理: 员工对绩效的期望、如何定绩效协议、回馈与评估绩效的心理因素</li> <li>• 高潜人才发展: 理论模型、员工的期望、激励人才的方法和怎样处理人才发展项目</li> </ul> </li> <li>5. 领导如何帮助员工 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工作重塑、自我管理、优势管理、教练式管理</li> <li>• 如何与不同契合程度的员工高效沟通</li> </ul> </li> </ol>
10	<p><b>组织变革心理学</b> <b>Psychology of Organisational Change</b></p> <p>透过这个课程，认识并鉴别个人在企业和组织管理中的定位，分析组织变革下的个人反应。在组织变革试行过程中，有效地配合变革领导者、直属上级及其他重要人士；面对变革下的压力，正确判断并理智地作出调整及运用心理学的方法加强管理和领导方式的转变。</p> <p>主要内容：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 组织变革心理学简介 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 捕捉变化的机遇</li> <li>• 变革的前因，过程和后果</li> <li>• 组织内的个人角色</li> </ul> </li> <li>2. 组织变革下的个人准备 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇员对变革的反应</li> </ul> </li> </ol>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 预测员工对变革的反应：个人因素</li> <li>• 预测员工对变革的反应：组织因素</li> <li>• 「最高管理者」对变革的影响</li> <li>• 变革的「公正性」</li> </ul> <p>3. 变革与组织之间的相互影响</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 变则通，通再变</li> <li>• 组织认同和组织变革</li> <li>• 改变过程和实际操作</li> </ul> <p>4. 心理学角度管理和领导变化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 作为执行者，如何掌控变革</li> <li>• 有效的变革管理行为</li> <li>• 如何谈论改变</li> <li>• 沟通在变革过程中的作用</li> <li>• 企业文化在组织变革管理中的作用</li> <li>• 教练法在变革管理中的运用</li> <li>• 危机沟通和管理</li> <li>• 行政干预</li> </ul>
11	<p><b>心理学与组织创新</b> <b>Psychology of Innovation in Organisations</b></p> <p>创新和设计最终与人相关。为了理解人的思维，就得学习心理学，创新训练必须在教育过程中及早进行，并成为该过程中的完整单位。课程描述和阐明创造力的关键组成部分之间的动态相互作用，以及它们作为创新之基石的功能。透过这个课程，学生应能够分析和说明具创新力的个人心理和行为特征，识别和讨论促进创新的组织环境，以及它们如何与整体创新系统的各个组成部分相互作用；亦会讨论创新对领导者的挑战，描述指导和发展组织成员创新的最佳实践；教授应用创新阶段创新模型和创新阶段评估工具，为促进和管理适合特定组织个别需求的创新提供指引。</p> <p>主要内容：</p> <p>1. 理解创新</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 组织创新的必要性</li> <li>• 概念创新</li> <li>• 创造力心理学</li> </ul>



## 2. 产品：创新带来什么？

- 实用的必要
- 了解创新产品
- 认识商业上的新颖独特
- 产品的创意
- 诊断产品的创新之处

## 3. 过程：创新意念是如何形成的？

- 成创新思维的组成因素发散和趋同思维
- 趋同思维与创新
- 无限制发散思维的危险
- 发散与趋同思维的交互作用

## 4. 个人：形成创新力的个人资源

- 个人于创新中的概念
- 创新的心理和行为倾向
- 创新和专业技能
- 创新与年龄

## 5. 环境：创新来自哪里？

- 外部社会环境
- 动机：创新冲动的社会本质
- 内部组织环境
- 团队与创新

## 6. 管理创新

- 检测产品创意
- 检测过程：发散思维
- 检测个人资源
- 检测组织环境

## 7. 创新与组织绩效

- 评测创新



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 创新的商业模式</li> <li>• 创新与企业绩效的关系</li> <li>• 创新阶段模型</li> <li>• 组织创新检测模型</li> </ul> <p>8. 管理创新的悖论</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 创新的悖论</li> <li>• 组织悖论</li> <li>• 个人悖论</li> <li>• 悖论对管理者的启示</li> <li>• 自上而下的方法</li> <li>• 创新阶段</li> <li>• 评估创新阶段的方法</li> </ul>
12	<p><b>专案</b> <b>Final Project</b></p> <p>本单元设计并实施一个具有明确目标的研究行动方案；学员应有效地运用并整合各种管理心理学的职能，如领导和影响，跨文化和变革管理，解决冲突和谈判，掌控创造力和员工契合度；并有效运用理论，以研究现实生活案例，提出有见地的建议；並以心理学方法阐述管理内外利益相关者的实际要素。</p> <p>专案报告环节：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 专案报告指引</li> <li>2. 报告大纲</li> <li>3. 在线答疑</li> <li>4. 最终报告</li> <li>5. 口头答辩</li> <li>6. 个人反思</li> </ol>

注：因应课程发展需要，学院保留调整课程内容的权利。