

文章编号:1003-207(2001)-0639-09

人际互动双环培训方法的形成与理论检验

谢晓非¹, 陈文锋²

(1. 北京大学心理系 北京 100871; 2. 中国科学院心理所, 北京 100101)

摘要: 本研究的目的是形成一个“管理者个人影响力”培训方案,即以管理人员的认知和行为训练为最终目标。一个完整的培训方案应该以训练程序设计为主体,其中应包括训练主题设计与程序设计两项主要内容;另外,培训方案的有效性还必须有相应的评价工具作为技术保障,这也是培训方法科学性、合理性的体现。本文将就训练程序设计的基本框架,以及训练评价工具的形成中涉及的理论问题进行初步的探讨。

关键词: 培训方法;个人影响力;管理人员

中图分类号: C931 **文献标识码:** A

1 人员培训的理论假设

培训过程的一般原理是从角色鉴定、角色比较以及角色改进三个方面,规范建立具体培训方法的过程。本研究保持两个工作重点:一是对该培训方法所涉及的理论问题进行深入的探讨,以访谈、问卷测量等方法,进行相应的数据处理和分析;二是注重该方法在实践中的应用性与有效性。本研究的最终目的是提供一个具体的、可为企业所应用的关于管理人员“个人影响力”的培训方法。

组织角色是指人们对于占有某一职位的个体所期望的一系列行为模式。利用角色这一概念,

通过角色这一概念的引入,可以进一步探讨组织角色的概念。组织角色的概念是指个体在组织中所扮演的角色。组织角色的概念是指个体在组织中所扮演的角色。组织角色的概念是指个体在组织中所扮演的角色。

角色知识 (role knowledge) 是个体对某一角色的理论认识,是个体对某一角色在组织中所扮演的角色应该出现的行为反应的认识。

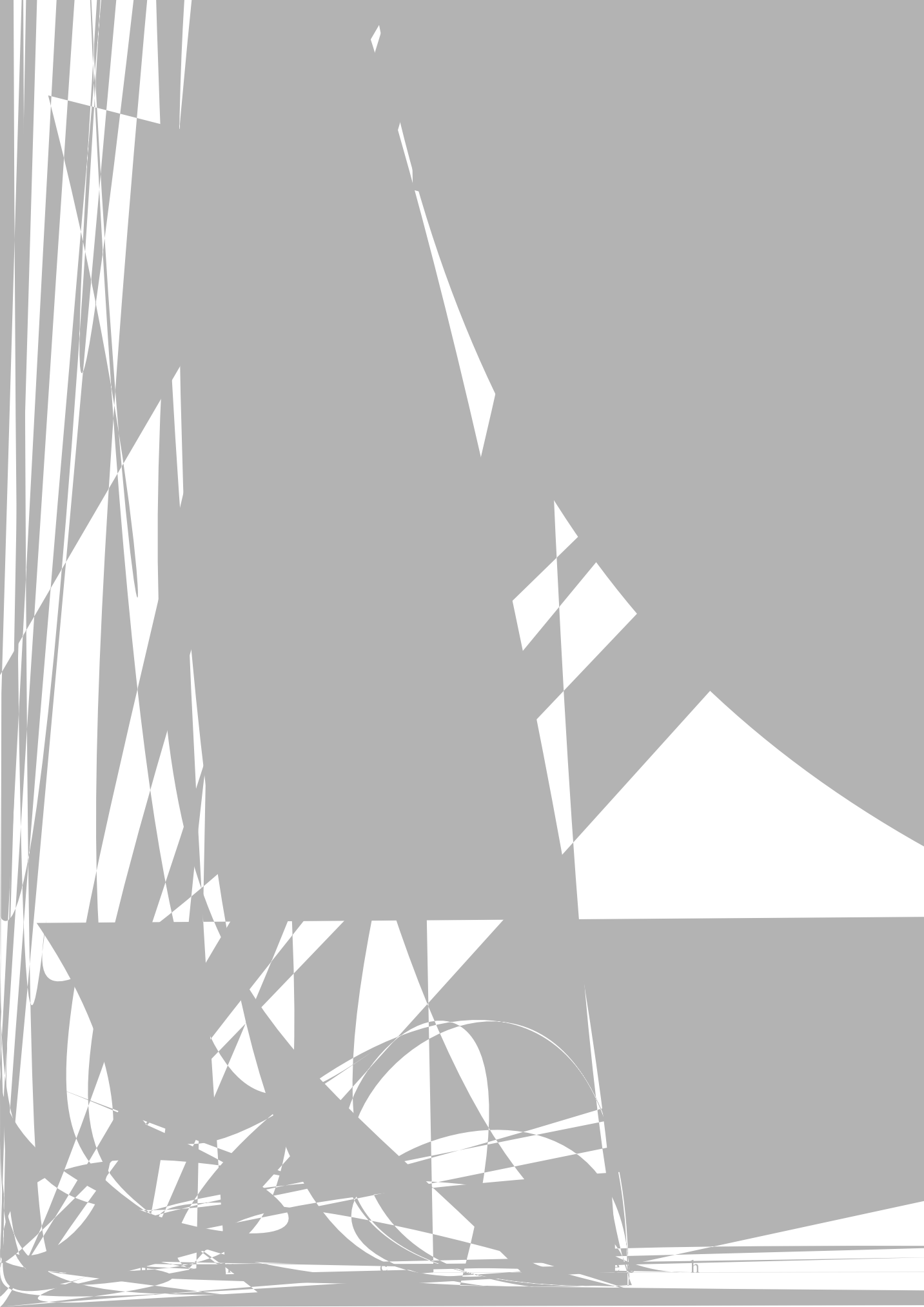
角色认同 (role identity) 是个体对某一角色的理论认识,也是个体对某一角色在组织中所扮演的角色应该出现的行为反应的认识。

角色期望 (role expectation) 是个体对某一角色在组织中所扮演的角色应该出现的行为反应的认识。在组织中,个体对某一角色的期望是指个体对某一角色在组织中所扮演的角色应该出现的行为反应的认识。

?

h





查阅和实地访谈获得,这部分内容本文不作讨论。

参考文献:

- [1] Gary Ward. Part4: Training Through Simulation, High Risk Training[M]. Nichols Publishing, 1988.
- [2] Kipnis D, Schmidt S M. Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way[J]. Journal of Applied Psychology, 1980, 65(4), 440 - 452.
- [3] Falbe C M & Yukl G. Consequences for managers of using single influence tactics and combinations of tactics[J]. Academy of management Journal, 1992, 35(3), 638 - 652.
- [4] Schmidt S M & Yeh R S, The structure of leader influence[J]. A cross - cultural Psychology, 1992, 23(2), 251 - 264.
- [5] 孙海法. 管理者影响策略的结构[J]. 应用心理学, 1998, Vol4(1), 3 - 9.
- [6] 郭玉刚. 社会统计分析方法[M]. 中国人民大学出版社, 北京, 1999.
- [7] Julius E. Eitington. The Winning Trainer: Winning Ways To Involve People in Learning[M]. Gulf Publishing Co., Houston, 1989.

Forming and examining on the training method of interrelationships

XIE Xiao - fei¹, CHEN Wen - feng²

(1. Dept. of Psychology Peking University, Beijing 100871, China;

2. Institute of Psychology Chinese Academy, Beijing 100101, China)

Abstract: The purpose of this study is to form a training program of "Managers' Individual Influence," whose final target is managers' cognition and behavior. An integrated training program should focus on training design, including subject design and procedure design; In addition, the effectiveness of a training program should have corresponding evaluation tools as its technical guarantee. This also tells whether the training methods are scientific and reasonable. This article is going to make an initial probe into the basic frame of training procedure design and the theoretic problems involved in forming of evaluation tools during the training.

Key words: training method; individual influence; manager