



管理心理学课程作业之案例分析PPT课件



案例：

- 荷米公司是美国的一家企业。作为一名企业主和管理者，德普瑞在早期经营和控制企业的方式，与那个时代其他人没什么不同。例如，他把企业中的工人看作是没有个性也没有姓名的机器，每个工人都很容易被另一个工人替代。对他们不是恶骂，就是因一点小事而扣钱或辞退。导致工人积极性不高，生产效率平平，但降幅不大，与其他公司持平。





- 30年代中期的一天，一个叫米莱特的工人在工作时意外死亡。米莱特去世时年仅**42**岁。因为米莱特是因公死亡，德普瑞感到有必要去看望、安慰一下米莱特的妻子，在拜访过程中，米莱特的妻子给他读了一些诗歌。德普瑞被这些诗的优美和高雅深深打动，他询问了这位诗人的名字。德普瑞惊异地发现，是死去的米莱特写下了这些诗歌。荷米公司的老板德普瑞因为深受米莱特的优美诗歌的触动，认识到人不是机械，不是牛马，而是有着情感、理智、才能与个性的血肉之躯，发挥每一位员工的特长，管理才能成功。因而，采取了许多以人为中心的管理措施，如雇员持股、公开沟通、参与决策、重视人力资源。这些新的管理方式使荷米公司日益发展壮大。荷米公司的管理实践值得中国许多企业深思与借鉴。



- 这次事件对德普瑞产生了巨大的影响。他第一次意识到，他的雇员们不是牛马，而是有着情感、理智和才能的有血有肉的人。他当场决定，改变自己整个的管理思想和管理方式。他下决心去了解他的每一位雇员的人格尊严、潜质和才干。他还宣称，管理层不是一个特殊阶层，管理是企业内部的每一个人都应参与并作贡献的企业的根本职能。因此，荷米公司成为世界上第一批提供雇员股份并采用分红激励计划的公司之一，这种方式激发了员工的参与积极性。公司还努力保持贯通整个组织的开放的沟通渠道。


让我们从管理心理学的
角度来分析此案例





从人性的假设与管理理论出发，荷米公司前后的管理思想和管理方式上有何不同？

- 荷米公司管理者德普瑞在事故发生前后对管理中的观念得到了良好的转变，从原有“经济人”假设的只重视物质因素，重视工作任务，轻视人的作用和人际关系转变到“社会人”假设的重视人的作用和人际关系。



安全需要
生理需要



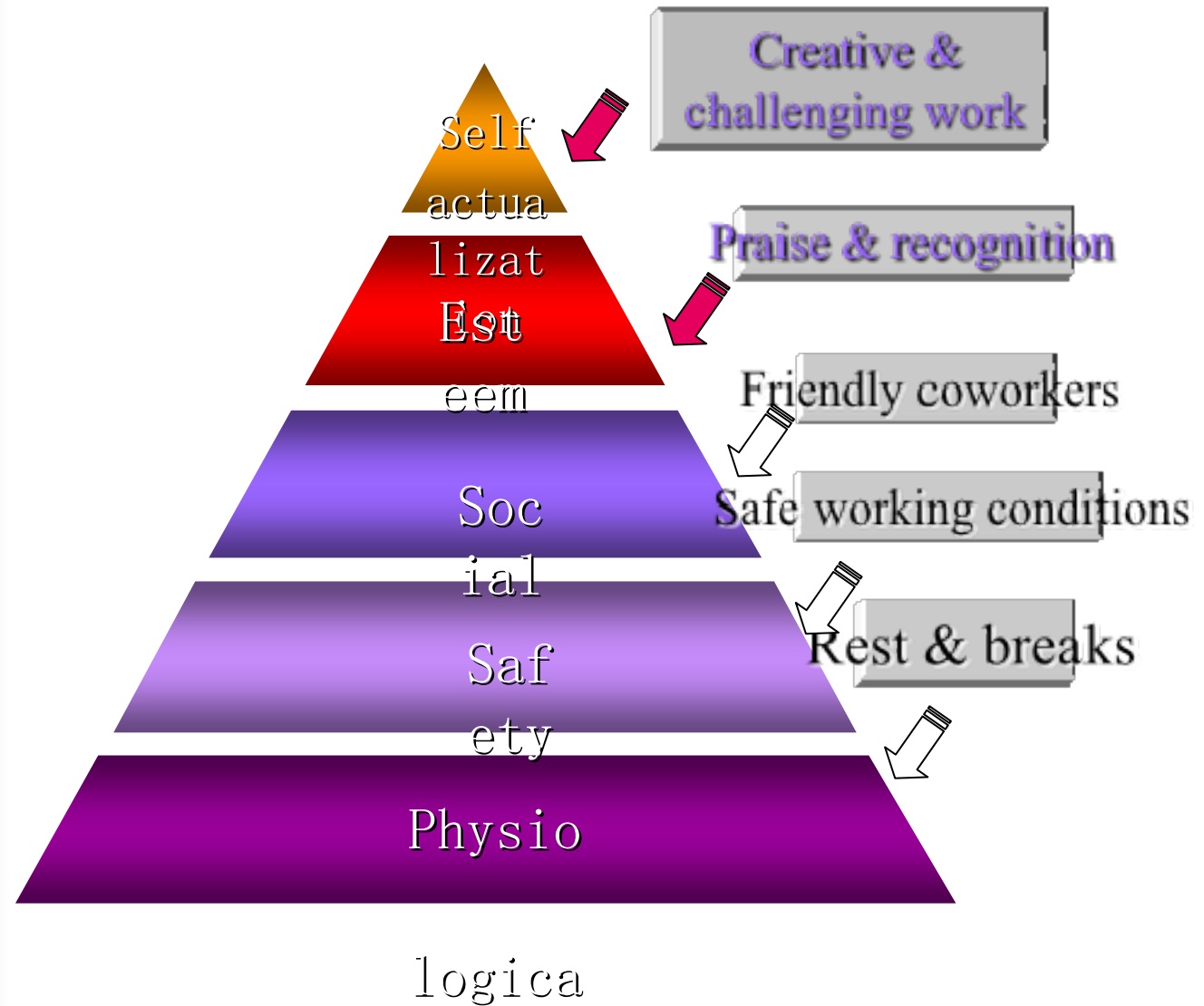
- 再转变到“自我实现的人”的假设，重视工作环境，创造一种适宜的工作条件，使人们在这种条件下充分发掘自己的潜力，充分自我实现。

案例中公司是如何根据需求和动机原理来进行激励管理的？

- 荷米公司重视每位雇员的价值是有管理心理学的理论依据的.由于企业的管理者重视发挥每一位员工的特长,让他们的价值得到了体现,对员工来说具有激励作用,也满足了每一位员工的尊重和自我实现的需要,使他们的能力得到充分的发挥.在这样的一个管理机制下,每一位员工都将会是自信十足,充满热情和活力的,会以更加饱满的精神状态投入到工作中,有利于企业的发展.



马斯洛的需要层次理论



绩效=F（能力·激励）

- 在这个案例中还体现了管理心理学激励理论中的期望理论,发挥每位员工的内在潜力,使他们的个人绩效得到最好的发挥.管理者重视员工的能力,在一定程度上让每位员工对自己工作的满意度提高了,而使整个工作绩效提高,对于一个大的企业来说是十分重要的.企业的员工和整个企业的发展是密切相关的,荷米公司的管理机制有助于协调员工和管理者之间的关系,增强整个群体的内聚力。



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/565122101223011134>