

第二部分 方向科目
《工程心理学》（仅适用用户体验（UX）方向）

一、概论

人机器环境系统；相关学科；研究领域；研究特点

二、研究方法

（一）经典的实验研究方法

问卷法、访谈法和观察法；实验法；现场研究和模拟实验

（二）神经生理方法

眼动追踪技术；心理生理测量技术；脑功能检测技术

三、视觉显示界面

（一）视觉显示

1. 静态视觉显示界面的研究
2. 文字显示设计的研究
3. 图表显示设计研究
4. 符号标志设计研究

（二）动态视觉显示界面的研究

1. 表盘仪表信息显示的研究
2. 灯光信号设计的研究
3. 电子显示器信息显示设计的研究
4. 手持移动设备显示的研究

（三）视觉显示编码、突显和兼容性的研究

1. 视觉显示界面中的信息编码问题
2. 视觉信息显示的突显研究
3. 视觉显示和控制兼容性研究

四、听觉显示界面

（一）听觉显示：听觉显示特点；听觉显示器

（二）语音界面：言语可懂度和自然度的研究；语音界面的研究

五、控制交互界面

(一) 传统控制器的交互界面：控制器的识别与操作

(二) 新型控制的交互界面

语音控制；眼动控制；脑机接口；可穿戴设备交互

六、人计算机交互

(一) 菜单、命令和对话等界面

菜单界面；命令和填空界面；对话和直接操作界面

(二) 协同工作、虚拟和网络等界面

协同工作界面；虚拟界面；网络界面

(三) 键盘等硬件的交互设计

键盘的交互设计；指点设备的交互设计；手机使用行为与心理特征

七、产品可用性

(一) 可用性和用户体验

可用性及其研究；用户体验及其相关理论

(二) 可用性和用户体验的度量

度量维度；各种度量的整合

(三) 评价度量体系

定性的可用性度量评价体系；定量的可用性度量评价体系

《人格心理学》(仅适用临床与咨询心理方向)

一、什么是人格

二、心理动力取向的人格理论

(一) 弗洛伊德与经典精神分析理论

(二) 荣格与分析心理学

(三) 阿德勒与个体心理学

(四) 新精神分析理论

三、存在-人本取向的人格理论

(一) 马斯洛与自我实现的人

(二) 罗杰斯与来访者中心疗法

(三) 存在主义心理学

(四) 积极心理学

四、特质取向的人格理论

(一) 奥尔波特与特质

(二) 卡特尔与 16PF

(三) 艾森克与大三人格

(四) 大五人格

五、认知取向的人格理论

(一) 凯利与个人构建

(二) 罗特与控制点

(三) 班杜拉与社会认知理论

六、生物学取向的人格理论

(一) 人格的遗传与生物基础

(二) 疾病倾向人格

《社会心理学》(仅适用于品牌、广告与消费心理和心理与行为大数据方向)

一、社会心理学导论

(一) 社会心理学的研究对象与研究内容

(二) 社会心理学的研究方法

二、自我

(一) 自我即中心

(二) 自我概念

(三) 自尊

(四) 文化与自我

(五) 自我服务偏差

三、社会知觉与判断

(一) 社会认知的定义

(二) 印象与印象形成

(三) 归因

(四) 社会判断

四、态度及其改变

(一) 态度的概念及成分

(二) 态度与行为的关系

(三) 态度的改变及理论

五、从众

(一) 从众的定义及经典研究

(二) 从众的影响因素

六、说服

(一) 说服的途径

(二) 说服的要素

七、群体影响

(一) 什么是群体

(二) 群体极化和群体思维

(三) 社会助长和社会惰化

(四) 去个性化

八、偏见与歧视

(一) 什么是偏见与歧视

(二) 偏见的根源

(三) 刻板印象

九、攻击行为

(一) 攻击行为的理论

(二) 攻击行为的影响因素

(三) 如何减少攻击

十、人际吸引与亲密关系

(一) 人际吸引的规则

(二) 爱情

十一、助人行为

- (一) 助人行为的理论
- (二) 助人行为的影响因素

《管理心理学》(仅适用心理测量与人力资源管理方向)

一、管理心理学发展历史

(一) 理论背景

心理技术学；人际关系理论；群体动力理论；需要层次理论；社会测量学

(二) 标志性事件

二、管理中的人性假设

(一) 人性观及演进

“工具人”假设；“经济人”假设；“社会人”假设；“自我实现人”假设；
“复杂人”假设；“理性人”假设；“文化人”假设

(二) 人性观在管理中的运用

三、个体行为心理基础

(一) 社会知觉：选择性知觉；刻板印象；第一印象；近因效应；晕轮效应

(二) 归因理论

(三) 个性心理差异与管理

四、工作动机与激励

(一) 工作动机的定义、成分

(二) 激励的定义与原理

(三) 激励理论

内容型激励理论（马斯洛需要层次理论；ERG理论；双因素理论；麦克利兰“三种需要理论”）；过程型激励理论（期望理论；公平理论；目标设定理论）；

五、群体心理与管理

(一) 群体动力

群体规范；群体压力与从众；群体凝聚力；群体士气

(二) 群体决策

群体决策方法（头脑风暴法；名义小组技术；德尔菲法；电子会议法）；
群体决策中的问题（小群体意识；极端性偏移）

（三）群体冲突

冲突的定义与分类；群体冲突的来源（“寻衅——认可学说；“公平分配”
学说；“利益最大化”学说；“资源说”）

六、团队建设与管理

（一）团队的定义、特点、类型、作用

（二）团队发展阶段

（三）团队成员的角色

（四）团队建设的途径：人际关系途径；角色界定途径；价值观途径；任务导
向途径

七、领导心理

（一）领导效能

（二）领导理论

特质理论；行为理论（勒温的领导类型；俄亥俄大学研究；四分图模型；
管理方格理论）；权变理论（LPC 测量理论；路径—目标理论；领导生命周期
理论）

八、组织文化

（一）组织文化的概念、特征与功能

（二）组织文化的结构

（三）组织文化相关研究：霍夫斯塔德的跨文化研究；克拉克宏的文化架构；Z
理论