

探析心理学在建筑企业人力资源管理中的应用

甘春兰

重庆有线电视网络股份有限公司

摘要:随着经济全球化的进程不断加快,科学技术也得到了较快的发展,人们在物质生活得到极大满足的同时,开始越来越关注精神方面的内容,人们的思想观念随着经济发展变得越来越活跃,每个人都呈现出了独特的心理特征。社会的进步也推动了企业对人才需求的不断更新,需要越来越多能适应时代发展的高质量人才,如何对企业的人才进行管理,更好地发挥他们自身的优势,是企业必须要慎重考虑的问题。本文引入了心理学的相关概念,将心理学和人力资源管理有机结合,运用心理学的相关知识了解员工的内心世界,使员工对所从事工作的满意度不断增加,充分调动员工的工作积极性和主动性,有利于提高员工的工作整体绩效,为企业带来更多的经济效益。

关键词:心理学;建筑企业;人才管理;人力资源管理;应用

引言

在各类生产要素中,人力资源是最特殊的一种资源,具有能动性和再生性的特点,因此人力因素在现代企业管理中具有突出的作用。人力资源管理是企业综合管理的重要组成部分,做好人力资源管理,是实现企业目标的科学有效手段和方法。心理学是研究组织中人的心理和行为的一门学科,与人力资源管理有诸多重要的结合点,将心理学运用到企业人力资源管理中,可使企业的选才、用才、养才和留才更加科学,同时可以使员工的工作更加符合企业的发展战略,从这个角度来说,心理学在企业人力资源管理中具有重要的意义。

一、心理学概述

(一)心理学的三个主要方面

在人力资源管理中,心理学有三个方面的应用比较突出,分别是动机、情感和人际沟通。动机是一件事对一个人的诱因值的大小,它是人的一种内在心理活动,诱因越大,动机就越强,动机能够激发人的行为;情感是人对外观事物的一种感情,对事物的认识是产生情感的前提条件,这是比较复杂的一类情感,包括方方面面的内容,可以通过调节员工的认知态度来激励员工的积极工作行为;在人际交往中,沟通是必不可少的,人与人之间良好的沟通不仅可以满足个体的心理需求,还能培养成员之间的协作精神,有助于营造积极向上的工作氛围,整体上提高员工的工作绩效。

(二)心理学与人力资源管理

心理学提供了一套有助于研究人内心活动的方法体系,主要针对的是人的行为,通过预测人的心理活动,提高员工的工作积极性和主动性,来达到控制员工外在行为方式的目的。人力资源管理是企业自身根据环境的变化,不断调整自身的发展战略,根据制定的战略目标提出未来对人才的需求。企业在对人力资源进行管理的过程中会遇到各种各样的问题,人与人之间又有很大差异,这就加大了企业对人才进行管理的难度。将心理学应用在企业的人力资源管理工作中,有助于了解员工的内心活动,预测员工的行为特征,根据员工自身的特点合理地进行资源配置,不断完善企业内外部人力资源管理机制,创造更多的经济效益。^[1]

二、心理学在人力资源管理中的具体应用

(一)分析员工心理特征

人才作为竞争力的核心要素,拥有巨大潜力,可以通过不断地创造,推动经济的发展,是不容小觑的财富。在现代企业的人力资源管理过程中,应运用心理学的相关知识和技能分析员工的心理问题,才能从动机、情感、人际沟通三方面实现对人才科学、高效管理。

(二)在激励方面的应用

通过激励,能够使员工在日常工作中感受自身价值,在整个人力资源开发与管理中起到举足轻重的作用。员工个体所具有的积极性、主动性会对整个企业的绩效产生直接影响,因此要重视提升员工的积极性与主动性,适当的激励是最直接的方法。在实际激励时,要以人的需求为基本出发点,其中囊括精神需要、物质需要、生理需要及发展需要等,只有对企业员工的各种需要全面深入的了解,才能更具针对性、全面性地给予满足,才能从根本上达到调动他们工作主动性与积极性的目的。针对企业管理者而言,需要在日常工作中,尤其是在员工的生活中,对其行为与心理进行密切的观察,了解他们的真实需求,借助各种激励手段,来最大程度地给予满足。如为员工创设更加全面、优质的工作环境,制定更加合理、规范的管理制度等。此外,针对那些能力较强的员工,可以交给他们一些有难度的工作,从而激发其成就感;对于那些在工作中遇到困难或瓶颈的员工,可以为他们提供全面、实用的培训机会。

(三)实现对员工的科学、合理的安排

作为一个独立的个体,每个人都有各自不同的性格、能力、态度等,运用心理学的相关知识分析员工的个性特征,根据他们各自的特点进行相关的培训,能够帮助每个人找到最适合自己的岗位,从而达到人尽其才的目标,最大程度提高员工的工作积极性和主动性。

(四)心理学在薪酬设计中的应用

在工作当中,通过个人的劳动付出取得相应的薪酬,满足了职工的安全需求、对于尊重的需求和自我实现的需求。在进行薪酬设计时,一定要充分考虑外部竞争性和内部公平性。薪酬设计方案应与各层级员工的心理预期相匹配,设计实施符合企业实际情况的相对个性化的员工发展激励方案,可以更好地发挥员工的主观能动性。激励是一个长期持续激发动机的心理过程,企业可以采用有效的物质和精神等多个层面的激励方式。物质激励主要是指采用工资、奖金、福利等货币形式直接激励,对收入增加的期望会使职工在工作中更加积极主动,让高薪和高绩效相结合。精神激励的方式更为灵活一些,可以通过提供更好的工作环境、进行专业培训、领导行为激励等多种方式进行。从心理学的角度来看,全面合理的薪酬体系除了包含各种物质收入以外,还应包括员工的心理收入是否得到及时有效的满足。企业可以根据本单位员工的“心理资本”进行嘉奖,一是可以创新工作内容,组织各种丰富多彩的业余文化活动,增强企业文化氛围,使员工得到心理上的极大满足;二是把“心理资本”作为报酬评价体系中的一个重要的具体因素,在考虑员工的工作技能、努力程度和具有的基本工作条件的基础上,将其纳入其中。^[2]

结语

心理学是专门研究人内心活动的一门学科,人力资源管理则是针对具体个人的企业活动,只有掌握了必要的心理学相关知识,及时与员工进行沟通,了解员工的内心需求,才能不断增强员工的企业归属感,帮助员工全身心地投入到工作中去,在保证工作质量的前提下,不断提高工作效率,促进企业的长远、稳定发展。

参考文献

- [1] 徐娟.心理学在企业人力资源管理中的应用探讨[J].课程教育研究,2017(36):230-231.
- [2] 朱荣凯.企业人力资源管理中管理心理学的应用[J].经济研究导刊,2017(07):9-10.