

# 新时期管理心理学在人力资源开发与管理中应用的理性思考

由焕叶

浙江杭叉进出口有限公司

**摘要：**随着社会的不断进步和发展，组织对于员工的需求也在不断变化，传统的管理方式已经无法满足现代组织的需求。新时期管理心理学以理性思考为基础，通过深入了解员工的心理需求和行为模式，有效地提升组织的绩效和员工的满意度。然而，在应用的过程中还面临一些问题，需要进一步采取相应措施进行优化以完善，从而将管理心理学的价值充分发挥出来，推动组织和员工的共同成长与发展。本文主要探讨了人力资源开发与管理中管理心理学的相关内容。

**关键词：**新时期；管理心理学；人力资源；开发与管理

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.07.010

## 引用

管理心理学是一门研究组织与管理中的心理现象和行为的学科，研究内容主要包括员工招聘、职业发展、绩效评估、组织变革等方面。管理心理学通过了解员工的心理状态和行为，帮助管理者更好地管理和引导员工，提高组织的效率和效益。其中，管理心理学涉及的概念包括情绪智商、社会认知理论、动机理论、领导风格、员工参与度等。通过应用这些概念，管理者可以更好地了解员工的需求和心理变化，提高员工的工作满意度和组织忠诚度，从而实现组织的长期稳定发展。

## 一、新时期管理心理学在人力资源开发与管理中的应用方向

### （一）人才招聘选拔

传统的人才招聘主要依靠简历筛选和面试等方式，但这种方法往往只能从表面上了解应聘者的能力和经验。而新时期管理心理学倡导的方法能够更全面、深入地评估应聘者的潜力和适应性。首先，新时期管理心理学强调使用科学的测评工具来评估应聘者的个性特征、认知能力和情绪智力等，从而客观地判断应聘者是否具备适应公司文化和岗位要求特质，并对其潜在的发展方向进行预测。其次，新时期管理心理学推崇以行为面试为基础的选拔方法。行为面试是基于应聘者过去的行为和经历来预测其未来的表现。通过询问应聘者过去的具体工作经历和所面临的挑战，可以更准确地评估其工作能力和应对困难的能力。最后，新时期管理心理学还强调结构化面试的重要性。结构化面试是按照预先设计的问题和评分标准进行的面试过程，能够提高面试的公平性和准确性。通过提前制定面试问题和评分标准，可以确保招聘者在评估应聘者时更加客观和一致。总之，新时期管理心理学在人才招聘选拔中的应用方向是促进科学、公正、有效地评估应聘者的能力和潜力，从而提

高招聘的准确性和成功率。

### （二）团队合作激励

团队合作是现代组织中不可或缺的重要环节，而如何激励员工积极参与团队合作、实现协同效应成了管理者关注的问题。首先，新时期管理心理学倡导以目标设定理论为基础的激励机制。该理论认为，明确的目标设定可以增强员工的动力和工作投入感。因此，在团队合作中，管理者应该为团队设定明确的、具有挑战性的目标，并与团队成员一起制定实现目标的具体行动计划。其次，新时期管理心理学注重个体差异的考虑。团队合作激励并不是一种大小适合所有人的方法，而是应该根据团队成员的个体特点和需求进行差异化处理。管理者应该了解每个成员的价值观、动机和特长，并根据这些因素来设计相应的激励措施。最后，新时期管理心理学也强调团队建设中的情感沟通和关系管理。建立良好的人际关系和开放的沟通氛围可以增强团队成员之间的信任和凝聚力，从而促进团队的合作效果。总之，新时期管理心理学在团队合作激励方面的应用是通过设定明确的目标、关注个体差异和加强情感沟通来提高团队的协同效应和工作绩效。<sup>[1]</sup>

### （三）组织文化建设

组织文化建设是新时期管理心理学在人力资源开发与管理中应用的重要方向。组织文化是指在组织内部形成的共享价值观、信念和行为规范的系统。良好的组织文化可以塑造积极向上的工作氛围，增强员工的归属感和凝聚力。首先，新时期管理心理学鼓励组织制定明确的核心价值观和文化标准，并将其贯穿于组织的各个方面。通过明确和传达组织的核心价值观，可以引导员工的行为和决策，形成一种积极向上的文化氛围。其次，新时期管理心理学注重组织内部的沟通和信息流动。良好的沟通机制可以促进信息的及时传递和员工之间的互

动交流,有利于形成开放、透明的组织文化。最后,新时期管理心理学也强调员工参与和共享文化建设的重要性。员工参与组织文化建设可以增强其对组织的认同感和归属感,激发其积极性和创造力。总之,新时期管理心理学在组织文化建设方面的应用是通过制定明确的核心价值观、加强沟通和信息流动,并鼓励员工参与文化建设来塑造积极向上的组织文化。

#### (四) 管理制度设计

管理制度是组织用来规范员工行为和组织运作的一系列规则、程序和政策,这也是新时期管理心理学应用的重要方面。首先,新时期管理心理学倡导以奖励机制为基础的管理制度。传统的管理制度往往过于重视惩罚和控制,而忽视了激励和奖励的作用。新时期管理心理学认为,适当的奖励可以增强员工的积极性和工作投入感,从而提高工作质量和效率。其次,新时期管理心理学注重管理制度的灵活性和变通性。随着社会环境和组织需求的不断变化,管理制度也需要及时调整和优化。管理者应该根据具体情况灵活运用各种管理制度,以适应不同员工和不同团队的需求。最后,新时期管理心理学也强调管理制度的公正性和透明度。公正的管理制度可以增加员工对组织的信任和满意度,减少不公平感和冲突的产生。总之,新时期管理心理学在管理制度设计方面的应用是通过建立奖励机制、注重灵活性和变通性,并强调公正和透明来优化和完善管理制度。<sup>[2]</sup>

#### (五) 考核评估应用

考核评估应用也是新时期管理心理学在人力资源开发与管理中的重要应用。考核评估是衡量员工绩效和能力的重要手段,对于激励和发展员工具有重要意义。首先,新时期管理心理学推崇以绩效目标为基础的考核评估方法。绩效目标应该明确、可衡量和与员工职责相关,能够促使员工专注于关键结果领域,提高工作表现。其次,新时期管理心理学注重绩效反馈和发展规划的重要性。及时、准确的绩效反馈可以帮助员工了解自己的表现,并找到改进的方向。同时,发展规划可以帮助员工制定个人的学习和成长计划,提高其职业发展和适应能力。最后,新时期管理心理学也强调多维度评估的应用。传统的考核评估往往只关注员工的工作绩效,忽视了其他方面的表现和潜力。新时期管理心理学鼓励综合考虑员工的专业能力、团队合作能力、创新能力等多个维度进行评估。总之,新时期管理心理学在考核评估应用方面的应用是通过设定明确的绩效目标、提供及时的绩效反馈和发展规划,并采用多维度评估方法来促进员工的绩效提升和个人发展。

## 二、新时期管理心理学在人力资源开发与管理应用中存在的问题

### (一) 员工心理辅导和支持的问题

心理辅导和支持是人力资源管理中重要的一环,但是在实践中也存在着一些问题。首先,由于员工的心理状况具有复杂性和多样性,因此需要有专业的心理咨询师进行辅导和支持,但是目前市场上的心理咨询师数量还很有限。其次,心理辅导和支持需要投入大量的时间和精力,而企业的经营压力可能会让它们无法充分考虑员工的心理需求。最后,心理辅导和支持的效果并不是立竿见影的,需要经过一段时间的持续辅导和支持才能确保其效果。

### (二) 心理测试和评估的科学性问题

在人力资源管理中,心理测试和评估是非常重要的工具。然而,心理测试和评估的科学性问题也是当前需要解决的。首先,心理测试和评估的标准化程度存在差异,不同测试和评估工具之间的标准化程度差异很大,这会影响到测试和评估结果的可靠性和效度。其次,心理测试和评估结果的解释存在主观性问题,因为人的心理活动具有复杂性和多样性,所以测试和评估结果的解释存在一定的主观性问题。这些问题可能会导致测试和评估结果的失准或误解,从而影响人力资源管理的决策。<sup>[3]</sup>

## 三、新时期管理心理学在人力资源开发与管理中应用优化策略

### (一) 建立完善的管理心理学体系

在人力资源开发与管理中,建立完善的管理心理学体系是非常重要的,可以将不同的管理环节和应用工具整合起来,形成一个协调一致的管理体系。首先,建立完善的管理心理学体系需要系统性地整合不同的管理心理学理论和模型,这意味着将来自不同学派和研究领域的理论和模型进行综合和整合,形成一个全面、一致的管理心理学框架。例如,可以整合认知心理学、社会心理学、组织行为学等不同学科的理论和模型,从而提供多角度、多层次的管理分析和解决方案。在整合理论和模型时,需要注意保持理论的准确性和适用性,并且确保各个理论和模型之间的内在逻辑关系和协同作用。这样才能有效地帮助管理者理解和解决复杂的管理问题,提高管理决策的准确性和效果。其次,建立完善的管理心理学体系还需要开发全面的管理心理学工具和方法,通过量化和定性的方式来收集、分析和解释管理相关的数据和信息,帮助管理者更好地了解员工的心理状态、需求和行为。例如,可以开发各种测评工具来评估员工的个人特质、态度和情绪,以及他们在团队合作、决策制定和问题解决等方面的能力。同时,还可以研究和应用不同的干预方法,如心理咨询、团体讨论和培训,以提供有效的心理支持和发展机会。这些工具和方法需要

有科学的依据和验证，并且要根据具体的管理需求进行定制化和灵活运用。最后，为了建立完善的管理心理学体系，需要建立跨学科合作与实践平台，促进学术界、企业界和政府部门之间的合作与交流。这样可以共享知识、经验和资源，加强理论与实践的连接，推动管理心理学的创新与应用。例如，可以通过组织学术会议、研讨会和工作坊等形式来促进沟通和合作。此外，还可以建立在线平台或数据库，供研究者、管理者和从业人员分享和获取最新的管理心理学研究成果和实践案例。在这种情况下，可以促进管理心理学的不断发展和应用创新，提高人力资源开发与管理的科学性和有效性。<sup>[4]</sup>

### （二）提高管理心理学工具的应用水平

当今时代，随着组织复杂性的增加和员工需求的多样化，提高管理心理学工具的应用水平成为优化人力资源开发与管理应用的关键策略。首先，在新时期，管理心理学工具可以借助先进技术和数据驱动的方法来提高应用水平。因此，引入人工智能和机器学习等技术，开发智能化的管理心理学工具，可以通过自然语言处理和大数据分析，提供个性化的建议和解决方案，帮助管理者更好地了解员工的需求和行为模式。同时，利用数据驱动的方法，将员工的个人特征、行为数据和绩效评估等信息进行整合分析，可以帮助管理者更准确地评估员工的潜力、发展方向和绩效表现。其次，为了提高管理心理学工具的应用水平，需要综合运用多种评估工具和方法，以更全面地了解员工的心理状况和能力水平。除了传统的问卷调查和个人特质测量工具外，还可以引入行为观察、情景模拟、案例分析和360度反馈等方法，从不同角度收集信息，帮助管理者全面认识员工的优势和挑战，并制定相应的发展计划和管理策略。同时，通过结合定性和定量数据，可以更准确地评估员工的心理状态和能力水平，为管理决策提供更有力的支持。最后，要提高管理心理学工具的应用水平，需要加强培训和推广应用。因此，针对管理者和人力资源专业人士，提供系统的管理心理学培训，包括理论知识、实践案例分析和操作技巧等方面，帮助他们更好地理解和应用管理心理学工具，提高工具的使用效果。同时，与培训相结合，建立使用指南和操作手册，明确工具的使用流程和标准，帮助管理者在实际应用中遵循正确的操作步骤，提高应用的准确性和一致性。此外，建立反馈机制和持续支持体系，帮助管理者解决问题并优化工具的应用效果。

### （三）推行创新型管理模式

新时期的管理心理学在人力资源开发与管理应用中，推行创新型管理模式可以提高组织的竞争力和员工的工作满意度，帮助企业适应快速变化的市场环境。首

先，随着信息技术的发展，越来越多的组织开始采用弹性工作制度。新时期管理心理学推崇这种模式，因为它能够满足员工的个性化需求并提高工作效率。弹性工作制度允许员工在一定的时间和地点灵活安排工作，例如远程办公、弹性上下班时间等，能够提高员工的工作满意度和生活质量，同时也可以减少员工的压力和疲劳，提高工作效率和创造力。其次，新时期管理心理学认为传统的指令型领导方式已经不再适应当前复杂多变的组织环境。相反，转型型领导力成为推崇的模式，注重激发员工的内部动机和潜能，通过赋权、启发和支持来推动员工的个人发展和组织绩效的提升。这种模式要求领导者具备情商和社交智慧，在引导员工实现自我目标的过程中，同时也关注组织目标的达成。最后，新时期管理心理学强调员工的健康和幸福感对组织绩效的重要影响。因此，一些创新型的管理模式开始关注员工的身心健康和幸福感，通过提供健康促进活动、心理健康支持、工作生活平衡等措施，帮助员工更好地应对压力和挑战，提高工作满意度和幸福感。同时，这也能够减少员工的疾病和离职率，提高组织的稳定性和竞争力。<sup>[5]</sup>

### 结语

综上所述，新时期管理心理学在人力资源开发与管理中发挥着重要作用，主要从人才选拔、团队合作激励、组织文化建设、管理制度设计以及考核评估应用等方面体现出来。针对应用中存在的问题，可以建立完善的管理心理学体系、提高管理心理学工具的应用水平以及推行创新型管理模式，以实现组织发展和员工幸福感的双赢。

### 参考文献

- [1] 崔文浩. 关于管理心理学在人力资源开发与管理中的应用[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2020(04): 13-14.
- [2] 李庆迎. 管理心理学在人力资源开发与管理中的应用探讨[J]. 人才资源开发, 2019(04): 59-60.
- [3] 王玉珅, 田莹. 管理心理学在人力资源开发与管理中的应用[J]. 人力资源管理, 2014(08): 73-75.
- [4] 陈向阳, 苍筱鑫, 刘凤林. 管理心理学在人力资源开发和企业应用研究[J]. 商场现代化, 2021(03): 69-71.
- [5] 张海燕. 管理心理学在中小企业人力资源管理中的应用探索[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2021(02): 46-47.

作者简介: 由焕叶, 1980.6.5, 女, 民族: 汉, 籍贯: 陕西富平, 学历: 本科, 职业资格: 高级人力资源管理师, 研究方向: 人力资源(心理学在人力资源管理中的应用)。