



人事心理学

孟慧等著

Personnel Psychology





人事心理学

孟慧等著

Personnel Psychology



上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

人事心理学/孟慧等著. —上海:上海社会科学院出版社,
2008

(交点大学心理学教材丛书)

ISBN 978 - 7 - 80745 - 305 - 5

I. 人… II. 孟… III. 人事心理学-高等学校-教材

IV. D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 123034 号

人事心理学

作 者: 孟 慧等

责任编辑: 陆 峥

封面设计: 闵 敏

出版发行: 上海社会科学院出版社

上海淮海中路 622 弄 7 号 电话 63875741 邮编 200020

<http://www.sassp.com> E-mail: sassp@sass.org.cn

经 销: 新华书店

印 刷: 上海新文印刷厂

开 本: 787×1092 毫米 1/16 开

印 张: 18.625

插 页: 2

字 数: 320 千字

版 次: 2009 年 5 月第 1 版 2009 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 80745 - 305 - 5/D · 052

定价: 35.00 元

版权所有 翻印必究

序 言

人事心理学是工业与组织心理学的一个分支,现在人们又倾向于称它为人力资源管理心理学。它是将心理学的原理与方法应用于解决组织的人员问题,即怎样针对工作的差别和人的差异,更好地解决选拔、安置、训练、发展、激励与评价等一系列的人事问题。

现代社会中,组织的竞争归根结底是人才的竞争,如何选拔最合适的员工,如何让组织内部的人才能够各司其职、人岗匹配,如何留住核心员工,怎样考核员工、激励员工、培养人才等等,这些都是所有组织不得不思考的问题,而这些问题能否合理解决更将关系到组织目标的实现以及未来的长远发展。人事心理学的知识将为组织的管理者、人力资源管理解决上述问题提供指导。本书将以通俗浅显的语言为您介绍人事心理学研究的基本原理、方法和主要的研究成果,并辅以许多实践案例、生动的小阅读和思考题等来帮助您更加轻松地学习和理解这些内容,为您解决实际工作中的问题提供建议。

本书共三个部分九个章节。第一部分“组织中的人事心理学”主要介绍人事心理学的研究历史、研究范畴、发展前景、研究方法等基本问题。通过这一部分您将对人事心理学的研究有一个概况的了解。第二部分“工作与员工的评估”主要介绍工作分析、人员招聘与绩效评估等问题。这一部分教您如何更加科学地来完成这些工作。第三部分“人员发展与激励”详细介绍如何激励员工、如何给员工培训以及如何帮助员工进行职业生涯规划等,此外,还就当今社会员工日益增多的压力问题展开探讨,为您改进员工健康提供建议。

当然,本书的内容并没有涵盖人事心理学研究的全部,我们只是将我们所知道的与人事工作息息相关的重要内容拿出来与大家分享。还有许多问题是人事心理学目前研究中尚未解决的,此外,随着社会的不断变迁,组织的不断发展,在人力资源管理工作中也将不断涌现出新的研究问题。我们希望通过阅读本书,能够让更多的读者对人事心理学产生兴趣,从而与我们一起努力,将人事心理学的理论更加科学合理地应用于人事工作中,并努力探索人事心理学研究的广阔的未知领域。

本书共九章,第一章由孟慧撰写;第二章由田京撰写;第三章由梁巧飞撰写;

第四章由陈挺撰写;第五章由夏小红撰写;第六章由卞小华、田京撰写;第七章由韩琼撰写;第八章由陈赟喆撰写;第九章由高长松撰写。孟慧、田京对全书作了修改整理,最后由孟慧审阅定稿。还要感谢沈歆、蔚然、林佳丽、徐琳、薄祺雯、钱静在本书的资料整理和修改过程中所给予的帮助。我们希望尽最大的努力为读者呈现出一本可读性强的、实用的《人事心理学》,但是由于时间和水平的局限,错误疏漏在所难免,对此,希望各位读者谅解,并多提宝贵意见,在此深表感谢!

孟 慧

2008年4月

目 录

序言	1
----	---

第一部分 组织中的人事心理学

第一章 人事心理学的基本问题	4
工作、组织和人事心理学	4
人事心理学的范畴和历史发展	5
人事心理学的基本范畴	5
人事心理学的起源和发展	7
人事心理学的发展前景——机遇与挑战	13
人事心理学面临的机遇	13
人事心理学面临的挑战	14
本章小结	14
实用阅读	15
参考文献	16

第二章 人事心理学的研究方法	20
研究构思与设计	20
提出问题	20
进行研究设计	21
确定研究方法	23
收集分析资料	23
解释结果与获得结论	24
人事心理学研究中的各种研究方法	24
量的研究	24
质的研究	29

研究数据的分析和方法 34

描述统计 34

推断统计 34

元分析 35

本章小结 35

实用阅读 36

参考文献 38

第二部分 工作与员工评估

第三章 工作分析 42

什么是工作分析 43

工作分析的概念 43

工作分析的基本术语 46

工作分析的作用 46

工作分析过程 52

工作分析信息的收集者 52

何时做工作分析 53

工作分析的基本过程 53

工作分析方法 60

工作分析常用方法及比较 60

O*NET 工作分析系统 67

本章小结 68

阅读思考 70

参考文献 72

第四章 绩效评估与人事决策 76

人事决策和效用理论 77

人事决策的重要性 77

人事决策中的效用理论 77

人事决策与绩效评估	80
绩效评估概述	81
什么是绩效	81
什么是绩效评估	82
绩效评估的作用	82
绩效评估的方法	84
借用客观指标的绩效评估方法	84
判别性的绩效评估方法	86
管理者的绩效评估	94
绩效评估中的误差问题	97
绩效评估的误差来源	97
降低误差影响的方法	100
评估后的绩效面谈	101
绩效反馈的重要性	101
绩效面谈是绩效反馈中最重要的技术	102
绩效面谈的困境	103
绩效面谈的原则	104
绩效考核面谈的技巧	106
工作态度与工作绩效	107
工作态度与工作绩效相互影响	107
影响工作满意度的因素	108
本章小结	110
阅读思考	112
参考文献	114

第五章 人员招聘与选拔 118

人员招聘的过程	118
提出招聘要求,制定招聘计划	119
实施招聘活动	120
人员选拔的程序	124

- 初步筛选获得候选人 124
- 候选人选拔测评 125
- 人员录用 126
- 心理测验 129
 - 心理测验概述 129
 - 能力测验 131
 - 人格测验 137
 - 职业兴趣测验 139
- 非测验选拔技术 140
 - 面试 140
 - 评价中心 144
- 招聘和选拔效果评价 149
 - 招聘和选拔工作的评价 150
 - 总结报告的撰写 152
- 本章小结 153
- 实用阅读 154
- 参考文献 155

第三部分 员工发展与激励

- 第六章 培训与开发 160
 - 培训与开发概述 161
 - 培训与开发的基本概念 161
 - 培训与开发的关系 161
 - 培训与开发的特征 162
 - 培训的层次 165
 - 培训工作的流程 168
 - 培训设计的心理学原理 174
 - 学习心理与培训 174
 - 培训与开发的技术和方法 177

基本的培训与开发方法和技术	178
管理者的培训与开发方法和技术	183
培训效果评估	184
培训评估概述	185
如何进行培训效果的评估	187
本章小结	191
实用阅读	192
参考文献	193

第七章 职业生涯发展和规划 196

职业发展与规划的概述	196
职业发展与规划的基本概念	196
职业发展相关理论	200
职业选择理论	200
职业发展过程理论	202
职业管理理论	212
职业选择与职业适应	215
职业选择	215
职业适应	221
组织中的职业发展规划	223
组织中的职业生涯规划	224
组织职业管理的新变化	225
本章小结	226
阅读思考	227
参考文献	229

第八章 职业健康和员工援助计划(EAP) 232

职业健康,你了解多少	232
追根溯源——职业健康心理学	232
职业健康心理学研究些什么	233

职业健康心理学研究的意义何在	234
工作条件与职业健康	235
办公环境设计	236
健康与安全	239
工作时间安排	242
工作压力与职业健康	243
揭开工作压力的真面目	243
个体差异	245
工作压力源	248
工作倦怠	251
压力管理	252
员工援助计划(EAP)	254
EAP 是什么	254
EAP 在中国	255
EAP 在企业中的应用举例	256
本章小结	257
实用阅读	258
参考文献	260

第九章 补偿系统、工作动机和激励 262

补偿系统的概述	262
薪酬内涵	263
影响薪酬水平的因素	268
工作动机与激励	269
工作动机的内涵	269
工作动机理论	270
动机模型	277
员工工作积极性的激发	277
补偿系统的激励作用	280
薪酬与绩效	281

薪酬与公平感	282
薪酬的保密与公开	282
灵活的福利制度	283
本章小结	284
实用阅读	285
参考文献	286

第一部分

组织中的 人事心理学

第一章 人事心理学的基本问题

第二章 人事心理学的研究方法

如果你是一位企业的负责人,你将如何制定企业的人事制度,以选拔和提升最合适的人才?你将如何激励自己的员工,令他们全心全意为企业服务?

如果你是一名 HR,你将如何做好招聘、考评、培训、薪资管理等一系列工作,从而从战略上为组织发展提供人力资源支持?竞争社会中人们的工作压力越来越大,你将如何为组织提供建议使之创造出一个能够提高绩效和激发创造力的工作环境,并做好员工的心理保健工作呢?

如果你只是一名普通的公司职员,你觉得公司的考核公平吗?公司有给予你职业生涯发展方面的支持和帮助吗?当你感到工作压力很大时,公司是否提供了有效的解决措施呢?

所有这些关于组织中的选人、留人、用人、育人和激励人的问题与人事心理学有关。下面第一章将为您介绍人事心理学的研究历史、研究范畴、发展前景等基本问题;第二章则重点介绍人事心理学的各种研究方法。



第一章 人事心理学的基本问题

△ 工作、组织和人事心理学

△ 人事心理学的范畴和历史发展

人事心理学的基本范畴

人事心理学的起源和发展

△ 人事心理学的发展前景——机遇与挑战

人事心理学面临的机遇

人事心理学面临的挑战

△ 本章小结

△ 实用阅读

△ 参考文献

第一章 人事心理学的基本问题

19 世纪初,工业与组织心理学(industrial and organizational psychology)伴随现代工业的发展而诞生,之后随着社会文明和工业文明的进步,得到了蓬勃的发展。而人事心理学(personnel psychology)作为工业与组织心理学的一个重要分支学科也得到了长足的发展。人事心理学是工业与组织心理学中与组织的人力资源管理联系最紧密的学科之一,也是心理学在人力资源管理中的应用性发展。人事心理学自产生以来就为工业组织的发展做出了卓越的贡献,也为人们获得工作并在工作中得到自我成长作出了重大的贡献。

工作、组织和人事心理学

你是否曾有过找工作的经历?如果你是大学生,那你有过找兼职工作或应聘学校社团职位的经历吗?相信大多数回答都是肯定的,人们都或多或少地有过求职或相类似的经历。工作对于现代社会生活中的每个人都具有特别的价值。每一个社会人都将通过工作来获得某种经验,支持个人和家庭的生活,实现自己的理想和愿望。可以说,工作是人们生活中最重要的部分之一。因此,人们大多都会体验从学校到工作再到退出工作组织的发展历程。在这个历程中,每个人都可能经历找工作、投递简历、接受组织的选拔、安置、培训等方面的程序,而这一切都和人事心理学密切相关。

组织对于现代工业文明而言是一个重要的社会成分,组织在社会中发挥着许多重要的作用,承担着大量的社会责任。无论何种类型的组织都必然要依据组织发展的需要来确定特定的工作岗位和内容,然后则需要把合适的人放到合适的位置上,并通过适当的手段和方法使人们高效而愉快地工作,从而促进组织目标的达成。在这个过程中,组织为社会和社会中的人们创造了必要的工作岗位,承担着社会对人的管理功能和责任,为社会中的人们创造了满足需要的各种消费品,并使在其中工作的人们归属于特定的工作群体,也为工作者们提供身心方面必要的组织支持。而所有这些程序和方法的设计与实施都是人事心理学家的主要任务。

可以说,无论从个人角度,还是从组织角度来看,人事心理学都是非常具有影响力的一个学科,人事心理学家的的工作可能关系到每个人和每个组织。就组织的实际工作而言,人事心理学家的主要工作就是基于组织的需要设计出好的工作、有效的选拔安置方法和程序、有效的培训以及绩效激励系统,从而保障员工的身心健康并促进工作的效率,提高组织绩效。此外,为了更好地为组织和工作中的人们服务,人事心理学家必须对有关的人事问题进行研究,也就是将基础心理学(例如:实验心理学、人格心理学、心理测量)的有关理论和方法应用于人事研究中,以便更有效地解决人事工作中的问题,架设一座从心理学理论到应用的桥梁。

基于上述讨论,我们可以尝试着解答一个问题——什么是人事心理学?应该说人事心理学关注的是将心理学的理论、方法和原则应用于工作场所以及心理学在工作领域的发展,更具体地说,人事心理学是通过应用心理学的理论、方法和原则,探索人-工作-组织的相互关系,进而最优地解决组织中的人力资源配置问题,提高员工和组织的绩效。人事心理学的最重要目标是帮助组织达到人-工作-组织环境的最佳匹配。人事心理学在解决实际问题时并不能直接提供有效的结果,而是为组织获得最佳的问题解决提供有效的方法和途径。

人事心理学的范畴和历史发展

作为应用心理学的一个重要领域,人事心理学有着自身特定的研究范畴和历史进程,这一部分,我们将分别介绍人事心理学的基本范畴及其起源和发展。

人事心理学的基本范畴

人事心理学经历了将近一百年的发展,已经形成了自身的基本体系和研究范畴,本书将在各章依次介绍这些内容,具体包括三个主要部分:

组织中的人事心理学 这一部分主要是对人事心理学的一般概念、发展及其研究方法进行介绍。了解人事心理学的产生和发展及其社会背景能够帮助我们更好地理解“什么是人事心理学”、“人事心理学有什么用处”以及“人事心理学在应用和研究领域的前景如何”等重要问题。此外,人事心理学借助科学心理学的研究方法和技术来研究工作和组织,研究人力资源管理过程中的员工行为,探索员工与工作、员工与组织以及工作与组织之间的关系。也就是说,基本的研究方