

人力资源应用心理学

Applied Psychology in Human Resource Management

主编◎白秦川 姜明军



西安交通大学出版社
XI'AN JIAOTONG UNIVERSITY PRESS

D085.2
62
611-3

人力资源应用心理学

Applied Psychology in Human Resource Management

主 编◎白秦川 姜明军

副主编◎章 颖

参 编◎银岁红 郭琳达



西安交通大学出版社
XI'AN JIAOTONG UNIVERSITY PRESS

内容简介

编写本书,编者力求贯彻“教育要面向现代化,面向世界,面向未来”的精神,充分体现科学性与思想性的统一,理论与实际相结合,从而为培养具有创新精神、适应社会发展的应用型人才服务。

本书集理论与应用于一体,介绍了心理学理论与方法在人力资源开发与管理中的应用,全书共分八章,内容包括:人力资源管理心理学总论、人员激励心理、人员招聘心理、人员培训心理、绩效管理与考评心理、薪酬管理心理、组织沟通与冲突管理、员工的心理保健。

本书可作为人力资源管理、心理学等专业的读者用书,也可供人力资源管理人员参考使用。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源应用心理学/白秦川,姜明军主编. —西安:

西安交通大学出版社, 2018.6

ISBN 978-7-5605-6736-5

I. ①人… II. ①白… ②姜… III. ①人事心理学 IV. ①D035.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第211415号

书 名 人力资源应用心理学

主 编 白秦川 姜明军

责任编辑 曹 映 卫鹏凯

出版发行 西安交通大学出版社

(西安市兴庆南路10号 邮政编码710049)

网 址 <http://www.xjtupress.com>

电 话 (029) 82668357 82667874 (发行中心)

(029) 82668315 82669096 (总编办)

传 真 (029) 82668280

印 刷 北京荣玉印刷有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16 印张 16.25 字数 420千字

版次印次 2018年6月第1版 2018年6月第1次印刷

书 号 ISBN 978-7-5605-6736-5/D·185

定 价 68.00元

如发现印装质量问题,请与印刷厂联系、调换 电话:(010) 57131667

订购热线:(010) 56591657 QQ: 1803819931

投稿热线:(010) 56591670 QQ: 1395738560

读者信箱:lg_book@163.com

版权所有 侵权必究

前言

全冯特于 1879 年在德国莱比锡大学建立了第一个心理学实验室，标志着心理学从哲学的母体中正式独立出来，成为一门独立的科学。心理学的诞生迄今已有一百多年的历史，其理论和方法得到了长足的进步，心理实验和测量的手段和仪器日臻完善，其研究领域也不断的扩展，出现了社会心理学、教育心理学、发展心理学、工业心理学等众多分支领域。随着时代的发展，心理学的理论与方法在人力资源开发与管理领域得到了越来越广泛的应用，因此相应地就要求人力资源管理及相关领域的读者和工作人员必须了解和掌握心理学方面的知识。本书就是为了适应这一形势和要求而编写的。

人力资源管理应用心理学是心理学与人力资源管理的交叉学科，一方面它是工业与组织心理学的一个分支，随着工业与组织心理学在多个方向上迅速发展，人力资源管理已经越来越成为工业与组织心理学关注的重要领域；另一方面，作为人力资源管理的一个分支，人力资源管理的前身是人事管理，当人在组织中越来越被看做“人力资源”的时候，“人事管理”也就开始逐步被“人力资源管理”所取代。

编写本书考虑到读者的专业背景和理解规律，本书尝试打破基础心理学的结构框架，在简单呈现心理学研究基本程序、概念和原则的

基础上，将心理学的基本知识和理论纳入到人力资源管理的各个功能模块，针对人力资源管理中的工作分析、招聘、培训、绩效、领导激励、人际关系等诸方面内容分别介绍特定领域中最常涉及的心理学知识和理论。编者希望读者通过对本书的学习，了解和初步掌握心理学知识和理论应用到实际的基本规律和方法，进而能够把心理学理论和实践的工具方法结合起来。

本书可作为人力资源管理、心理学等专业的读者用书，也可供人力资源管理人员参考使用。

由于编者水平有限，书中难免会有不足之处，真诚希望专家、同行及广大读者批评指正。

编 者

2018年5月

目 录

第一章	人力资源管理心理学总论·····	1
第一节	人力资源管理心理学的概述·····	1
第二节	人力资源管理心理学的学科性质·····	9
第三节	人力资源管理心理学的发展历史·····	12
第二章	人员激励心理·····	20
第一节	激励概述·····	20
第二节	内容型激励理论·····	24
第三节	过程型激励理论·····	35
第四节	激励的方法·····	44
第三章	人员招聘心理·····	55
第一节	人员招聘心理学基础·····	55
第二节	工作分析·····	59
第三节	招聘与选拔中的心理分析·····	64
第四节	人员招聘的程序·····	70
第五节	人员招聘的方法·····	75
第四章	人员培训心理·····	85
第一节	培训概述·····	85
第二节	培训的心理学基础·····	89
第三节	培训的设计与实施·····	95
第四节	培训的方法·····	104

第五章	绩效管理	与考评心理	113
第一节	绩效考评概述		113
第二节	绩效管理	系统的设计	118
第三节	绩效考评	的方法	125
第四节	考核与评估	中的误差分析	134
第五节	绩效的诊断、反馈	与应用	142
第六章	薪酬管理	心理	152
第一节	薪酬概述		152
第二节	薪酬管理	心理	157
第三节	福利管理	心理	172
第七章	组织沟通	与冲突管理	181
第一节	组织人才流失	概述	181
第二节	组织沟通		186
第三节	冲突管理		198
第八章	员工的心理保健		216
第一节	心理健康		216
第二节	员工压力管理		226
第三节	挫折管理	心理	231
第四节	情绪管理		237
第五节	员工心理辅导		245
参考文献			253

第一章 人力资源管理心理学总论

第一节 人力资源管理心理学的概述

心理学的课程丰富多彩，但其命名规律却整齐划一，以各自的研究对象为其课程名称。人力资源管理心理学是心理学和人力资源管理的交叉学科，了解人力资源管理心理学就要了解心理学和人力资源管理。

一、心理学的研究对象

简单而言，心理学就是研究心理的科学。具体而言，心理学就是研究心理现象发生、发展和活动规律的科学，其中，基础心理学是以正常成人的心理现象为研究对象，总结心理活动最普遍、最一般规律的心理学基础学科；而应用心理学就是心理学与社会生活中的各个领域相结合，产生以应用为研究目的的心理学分支学科。

(一) 心理的形式

人的任何活动都有心理现象。想想你和你的好朋友从相识到相知的过程：开学的时候第一次见面，你的眼睛看到他的容貌，耳朵听到他的声音，手掌间感受到力量的传递，鼻子还闻到开学典礼上的花香，这是“感觉”和“知觉”；人不仅会在活动中观察一个人，还会记住他的名字，以后遇到了还会记得，这就是记忆；而判断他的真诚和善良，就要利用感知的材料和已有的交往经历进行分析和思考，只有经过思考才能把握个体不能直接感知的特点，才能深入理解个体的内心、理解个体的处事原则，这种思考活动就是“思维”。通过感觉、记忆、思维，你认识了你的好朋友，在此过程中都必须有“注意”的参与，这一过程统称为“认知”。

人在认识一个个体的同时会产生一定的情绪体验。比如，喜欢、欣赏和尊重，当然有时也会有嫉妒、愤怒和抑郁，这就是情绪；为了和好朋友保持良好关系，可能你要改变一些自己的不良习惯，为了在周末和朋友游玩，可能你要为了周一的论文加班加点，这就是意志行动，而在意志行动中下决心、克服困难的内部过程就是意志。

以上就是心理学中研究的三大心理过程：知、情和意，人总是通过认识、情感和意志反映现实，完成活动。而心理过程之所以称为心理过程，就是因为它们都有一个发生、发展和完成的过程，它以流动、变化为特征。在这些一般心理过程的活动中，人会表现出不同的特点，比如，在“能力”上才能不同、各有所长；在性格上同样的

善良、热情也是有的热情似火、有的体贴周到，表现出不同的风格，这就是心理学研究的另一部分“个性心理特征”。

一般心理过程和个性心理特征是心理学研究的两个重要部分。需要注意的是它们不像物理学中的声和光那样属于不同的现象，它们是同一个现象的两个不同方面，它们不可分割地融合在人的“心”中，相互联系相互制约。我们只是为了研究方便，才将其分割开来讲解。除此之外，心理学还会关注影响心理过程和个性心理特征的心理动力因素（例如，需要、动机和价值观等），以及促使动力因素的影响因素（遗传和环境）。凡此种种都是心理形式——心理学研究对象的组成部分（图1-1）。

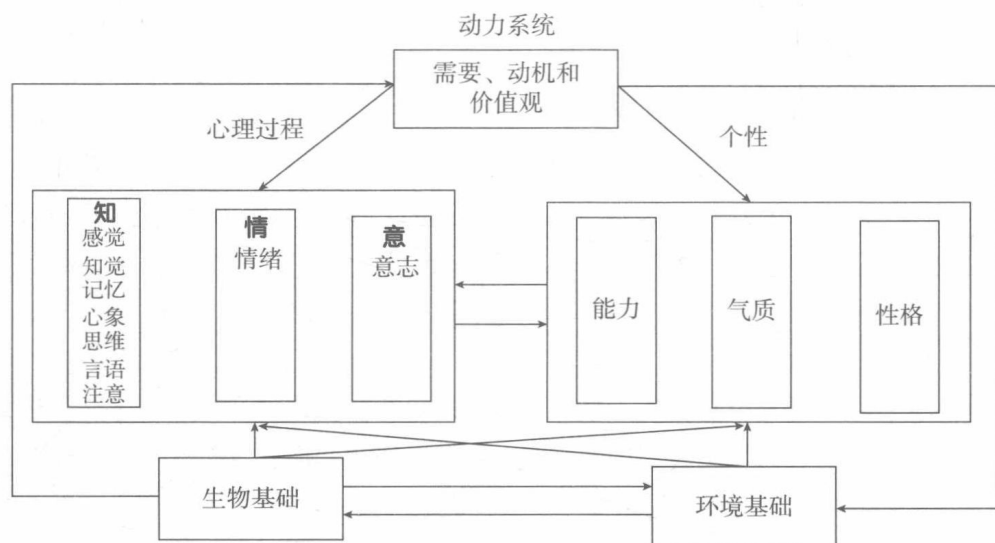


图 1-1 心理学研究对象一览表

专栏 1-1 就心理形式及心理内容进行了简单介绍，它们同样是不可分割的心理的组成部分。

▶▶ 专栏 1-1 心理的形式和内容

俗话说“知人知面不知心”、“人心难测”，这里的“心”指的就是“心理”，心理在头脑里，在外面不可能知道；而一说心理学，很多人会想到：“学了心理学是不是就能知道人的心理？揣测别人的心事”，这就使心理学似乎成了一门特殊的学科，有特殊的门道，有奥秘诀窍，能把人们认为都不能知道的“心”都知道了。是不是这样呢？

心理现象可以划分为心理内容和心理形式两部分。心理内容是指来源于现实并为个人所意识的各种映象本身，而心理形式是指这种映象存在的方式及其组织、结构，而心理学的研究对象是心理形式。当然，了解心理形式有助于我们理解特定心理内容

的来龙去脉,这应该有助于我们了解个体心理内容的产生和激发,但心理学并不以“心事”等心理内容为研究对象,也不可能因为学习了心理学就可以精确揣摩到他人的“心事”!台湾著名心理学家张春兴教授曾经说过:“心理学是研究人的心理的科学,研读心理学虽可助人借此了解人性、领悟人生,但却不能缘此径获生活快乐的秘诀。”

(二) 科学的定义

科学似乎人人都知道,但说到科学的内涵却是众说纷纭,张春兴先生认为:“科学是运用系统的方法处理问题,从而发现事实变化的真相,并进而探讨其原理原则的学问。”张春兴先生的这一观点,从三个方面对科学的内涵进行了分析概括。

1. 问题:科学要研究的是有待解决的真实问题。心理是真实存在的,尽管个体心理千差万别,但它们的产生结构、表现形式都有规律可循,这就使得科学研究心理成为可能。但科学研究的对象其本身并不代表科学,只有科学方法以及采用该方法所要达到的目的,才真正符合科学的含义。

2. 方法:在解决问题时采用的工具、实施程序、资料分析以及结果的过程中,科学特征得到充分展示:①客观性。客观性是指科学研究过程中使用测验工具、工作进行程序、资料分析、结果呈现,均按一定的规则,不因人而异,不凭研究者个人主观意愿改变既定准则,不能按研究者个人喜好随意曲解事实。②验证性。验证性是指可以拿出证据证明科学研究的结果或者理论假设的真实性。③系统性。系统性是指一个理论体系内绝不能推出矛盾的结论,这是评价科学性高低的重要标志。

3. 目的:科学的目的由近及远大体可以划分为四个层次。①描述。也就是将研究问题时获得的表面事实,用口头或者文字的形式对问题客观地加以描述。②解释。将问题发生的前因后果分析清楚,解释是以描述为依据,进一步分析找到形成问题的原因。③预测。根据现有的资料推测将来发生问题的可能性。预测的准确性受到很多因素的影响,如果我们已经明确了一个问题的因果关系,根据以往多次问题发生或所得的因果关系资料,预测未来同类问题的发生就可能准确。④控制。既然知道了问题的因果关系,我们就不会坐以待毙,而是设法控制问题发生的原因,使可能发生的问题不至于发生,或者将可能发生问题的严重性减少到最低程度。例如,人类对地震的预测还很不够,但是我们已经知道“大灾之后有大疫”与震后的卫生状况有直接关系,我们就可以通过消除病毒、洁净饮用水等一系列措施,消除震后次生灾害的发生频率和强度。

需要注意的一点是,随着时代的进步、科技的发展、人类视野的开阔,人们越来越慎重使用“控制”这一强势词汇而改为“调节”。因为人们发现,人类能够实现的控制往往是局部的,而且这种控制往往以更大的不可控制为代价。目前,我们更注重与

自然的和平共处，也许这也是从“无知无畏”走向“自知”和“自制”的进步吧？

(三) 心理学研究对象的科学性

从以上有关科学概念的讨论，我们不难发现心理学的研究对象和物理学的研究对象有很大不同(表 1-2)。这种不同导致心理学研究的人性问题比研究物性的其他科学有更高的难度，因此应用心理学的理论和假设更要慎重，应更多地关注理论的来龙去脉和假设适用的基本条件，从而更好地把握理论的使用范围。

表 1-2 物性和人性的区别

	特征位置	变异大小	测量方法
物性	外显	小	直接
人性	内隐	大	间接

二、人力资源管理学的研究对象

(一) 人力资源

人力资源这个名词大家都已不再陌生，但什么是人力资源，答案却众说纷纭，不一而足。成年人口观认为，人力资源就是具有劳动能力的人口，即 16 岁以上具有劳动能力的全部人口；在岗人口观认为，人力资源是目前正在从事社会劳动的全部人员；人员素质观认为，人力资源就是指人的劳动能力与潜力。总体上说人力资源是指在劳动生产过程中，可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。专栏 1-2 就人力资源的特点进行了简单总结。

▶▶ 专栏 1-2 人力资源的特点

1. 生物性：人首先是一种生物。人力资源存在于人体之中，是有生命的“活”资源，与人的自然生理特征相联系。人最基本的生理需要带有某些生物性的特征。在管理中，首先要了解人的自然属性，根据人的自然属性与生理特征进行符合人性的管理。人力资源为人类自身特有，具有不可剥夺性。这是人力资源最根本的特性。

2. 时限性：这是指人力资源的形成与作用效率受其生命周期的限制。作为生物有机体，个体生命是有周期的，每个人都要经历幼年期、少年期、青年期、中年期和老年期。其中具有劳动能力的时期是生命周期中的一部分，其各个时期资源的可利用程度也不相同。无论哪类人，都有其才能发挥的最佳期、最佳年龄段。如果其才能未能在这—时期充分利用开发，就会导致人力资源的浪费。因此，人力资源的开发与管理必须尊重人力资源的时限性特点，做到适时开发、及时利用、讲究时效，最大限度地保证人力资源的产出，延长其发挥作用的时间。

3. 再生性：在开发和使用过后，只要保持必要的条件，可以再生，保持资源总量的数量。人力资源通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费—劳动力生产—劳动力再次耗费—劳动力再次生产”的过程得以实现。同时，人的知识与技能陈旧、老化也可以通过培训和再学习等手段得到更新。人力资源的再生性还受人类意识的支配和人类活动的影响，要实现自我补偿、自我更新、持续开发，就要求人力资源的开发与管理注重终身教育，加强后期的培训与开发。

4. 磨损性：人力资源在使用过程中会出现有形磨损和无形磨损，劳动者自身的疾病和衰老是有形磨损，劳动者知识和技能的老化是无形磨损。在现代社会，人力资源的这种磨损呈现以下特点：无形磨损；知识更新周期越来越短，致使员工的知识技能老化加剧，人力资源的磨损速度越来越快，以上两点导致补偿难度加大。

5. 社会性：人处在一定的社会之中，人力资源的形成、配置、利用、开发都是通过社会分工完成的，以社会的存在为前提条件的，这就需要人力资源管理既要注重人与人、人与团体、人与社会的关系协调，又要注重组织中团队建设的重要性。

6. 能动性：能动性是人力资源区别于其他资源的本质所在。其他资源在被开发的过程中，完全处于被动的地位；人力资源则不同，它在被开发的过程中，有思维与情感，能对自身行为做出抉择，能够主动学习与自主地选择职业。更为重要的是，人力资源能够发挥主观能动性，有目的、有意识地利用其他资源进行生产，推动社会和经济的发展。同时，人力资源具有创造性思维的潜能，能够在人类活动中发挥创造性的作用，既能创新观念、革新思想，又能创造新的生产工具、发明新的技术。

7. 角色两重性：人力资源既是投资的结果（消费者），又是财富的创造者（生产者），具有角色两重性。人力资源投资是一种消费行为，并且这种消费行为是必需的，先于人力资本的收益。

8. 增值性：人力资源在开发和使用过程中可以创造财富，而且通过知识经验的积累、更新，提升自身的价值，从而使组织实现价值增值。

戴夫·乌尔里克以一个简明扼要的公式表达了他对人力资源的理解：人力资源 = 能力水平 × 投入程度。其中能力水平是指员工是否具备实现企业战略所需要的能力；投入程度是指员工在工作中是否充分发挥了他们的潜能，是否会不遗余力地为实现企业的目标而努力。

（二）管理

从词义上，管理通常被解释为主持或负责某项工作。但自从管理进入人类的观念形态以来，几乎每一个从人类的共同劳动中思考管理问题的人，都会对管理现象做出一番描述和概括，并且顽固地维护这种描述和概括的正确性甚至唯一性，人类从来就

不曾取得对于管理定义的一致理解。我们这里仅仅介绍管理科学家朱则荣对管理的定义：管理是对一个活动过程进行组织，让行动变得更有效、成本变得更低，并让结果更加令人满意（参阅专栏 1-3）。

► 专栏 1-3 管理活动的四要素

任何一种管理活动都必须由以下四个基本要素构成：第一，管理主体，回答由谁管的问题；第二，管理客体，回答管什么的问题；第三，组织目的，回答为何而管的问题；第四，组织环境或条件，回答在什么情况下管的问题。

（三）人力资源管理

综合人力资源和管理两个概念，人力资源管理是指：运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。显然，它包含了戴夫·乌尔里克“人力资源”概念中的两个核心概念。

1. 能力水平。这个因素个体差异极其显著，个体能力高低不同，而不同行业、不同部门对个体能力要求不同。怎样做到合理搭配和双赢？人力资源管理部门希望通过人员招聘使得本公司赢在起跑线，并通过培训优化自身人力资源质量。

2. 投入水平。整体而言有两方面因素决定员工投入程度：①企业对员工的要求。任何企业都会对员工提出一定的要求，比如，接受本企业文化、完成工作任务、配合其他员工做好工作、为客户提供优质服务等。这些要求有些是合理的，但也有一些是不合理的，不合理的要求会增加员工的负担。比如，给员工分配的任务过重，或者员工根本就不能完成这项任务，这些都会给员工带来不愉快，产生显性不良行为（迟到、早退和辞职等）和隐性不良行为（消极怠工、不努力和不投入等）。②企业对员工提供的资源和支持。任何一个企业都会给员工提供一定的资源和支持。比如，给员工配备相应的设备，提供相关的培训和指导，协调员工相互协助等。

企业对员工的要求、向员工提供的资源和支持，构成了员工工作的方程式。方程式的一边是对员工的要求，另一边是向员工提供的资源和支持。理想状况下，方程式两端刚好相等，员工可以顺利地完成任务。但在实际工作中，方程式往往会失衡，或者是对员工的要求太低，向员工提供的资源和支持太多；或者是对员工的要求太高，向员工提供的资源和支持太少。当企业对员工的要求较低，向员工提供的资源和支持比较多时，就会出现员工整天无所事事、不愿作为的现象，造成企业和个人资源的极大浪费；而当企业对员工的要求较高，所提供的资源和支持相对不够时，员工的

工作积极性会受到打击,很难全身心地投入工作,伤害员工,阻碍员工持续高效的工作,而最终对企业产生不良影响。为了保持方程式的相对平衡,企业应当向员工提出合理的要求,同时为员工提供相应的资源和支持,人力资源管理工作者就是要做这方面的工作。

三、人力资源管理心理学的研究对象

人力资源管理心理学是心理学和人力资源管理结合而形成的一门新学科,以科学、有效地实施现代人力资源管理各大系统的职能为目的,致力于将心理学揭示的人的心理活动规律和方法运用到人力资源管理活动中,并使之具体化。显然,这是人力资源管理工作的前提和基础。

人力资源管理心理学和人力资源管理的工作内容息息相关,国内外出版了众多和人力资源管理心理学相关的专著,其内容体系各有特点。美国与西欧国家的人力资源管理心理学的内容体系大体按个体心理、群体心理和组织心理三个层次编排,研究问题一般会从员工士气等传统问题逐步扩大到沟通、人际关系等方面,在理论上一般会从静态观点逐步发展到系统观点和应变观点考察组织和管理中的心理问题。

作为一门新型的正在探索的独立学科,其研究内容正在探求中,为求得人力资源管理心理学适应实践需要和学科知识体系的完整性,我们这里的内容主要集中在以下三个方面。

(一) 促进人力资源管理心理学长期健康发展的方法问题

尽管不同学科的研究目的大体都可以用“描述、解释、预测和控制”四个递进式词汇进行概括,但是在实践中,当问题以散乱的方式呈现在管理者面前时,管理者头脑中闪现的一定是“怎么办”,也就是说,他们越过了“描述和解释”阶段,希望直接实现对特定现象的“预测和控制”,这也是管理研究领域一直强调实际操作,而理论研究相对薄弱的最重要的功利性原因。虽然这个愿望可以理解,但却很难满足。因为不了解现实,无法解释现实现象发生的原因,对现象的预测和控制就会无的放矢、难以实现。

的确,理论来源于实践,但没有理论的实践是琐碎的,没有实践的理论是空洞的。管理实践和心理理论唇齿相依,在学习中强化研究方法内容势在必行,本书将独辟一章专门介绍研究方法,并在全书贯穿科学研究的方法与案例。

(二) 工作分析技术

工作分析技术就是了解工作内容、责任者、工作岗位、工作时间、怎么操作以及如何评估等方面的技术。要想正确使用这些技术,提高评估方法的客观性、系统性与可验证性成为关键,这从理论上将有助于提高人力资源管理方法的科学性,从实践上

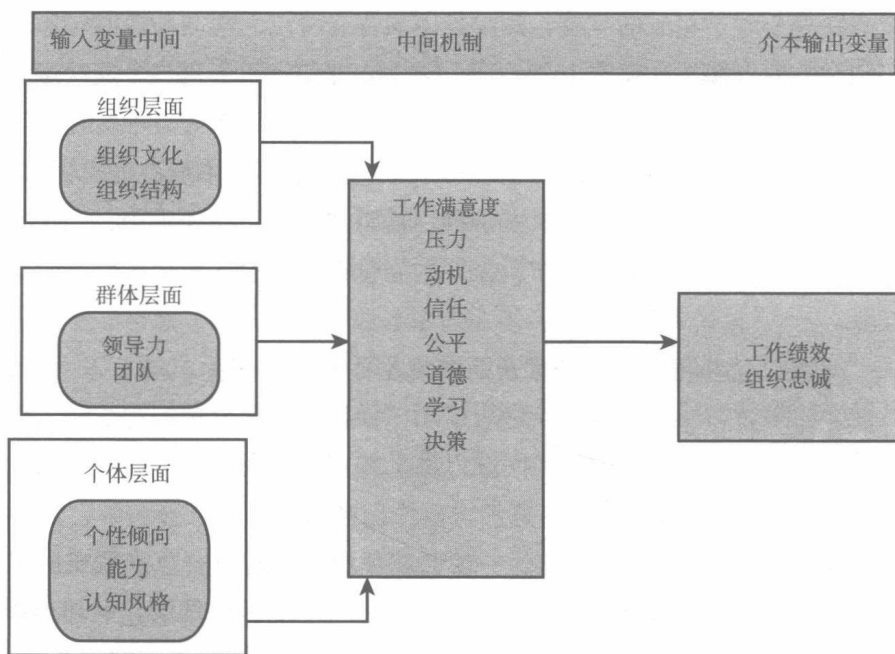
有助于提高评估结果的准确性。

(三) 心理和行为的描述、解释、预测和引导

结合人力资源管理的几个功能模块,分别讲述心理学关于人的心理、行为及其本性的一些认识和应用。

▶▶ 专栏 1-4

人力资源管理心理学中涉及的变量(如图所示)存在于组织的各个层面,左侧的变量通常会对中间显示的个体心理变量产生各种作用,从而对组织看重的右侧输出变量产生一定的影响。



为了提高组织效能(或者说得到更高的绩效,提高组织成员的忠诚度,如右侧变量所示),就需要了解这些变量的影响因素(很多都在中间方框中指出)。这些因素有些是组织可以控制的,有些是组织不能控制的,组织者的责任就是要应用合适的管理措施配合各种因素,帮助组织达到既定理想的成果。组织比较关注左侧的输出变量,它们也就成为人力资源管理心理学关注的热点话题。研究者认为,只有从组织、团队和个体出发,提高、改变或者矫正输入变量的水平,组织目标才可能实现。

第二节 人力资源管理心理学的学科性质

一、学科地位

人力资源管理心理学是从工业与组织心理学 (Industrial / Organizational, I / O.Psychology) 中分化出来的。工业与组织心理学会是美国心理学会 (APA) 的第 14 个分会, 是其早期分会之一。目前, APA 将工业与组织心理学划分为工程心理学、组织心理学、人事心理学、劳动法律心理学。在我国台湾, 工业与组织心理学包括工程心理学、组织心理学、人事心理学和人体工程学。而在我国大陆, 工业与组织心理学包括工程心理学、管理心理学、人事心理学、消费者心理学和劳动心理学。人力资源管理心理学是人事心理学概念的延伸, 因此我们说人力资源管理心理学也是工业与组织心理学的分支, 是工业与组织心理学的次专业领域。下面, 我们将简要介绍一下人力资源管理心理学之外的其他几门工业与组织心理学的分支学科。

(一) 工程心理学

工程心理学也称人类功效学。管理通常有两个对象: 一个是人, 另一个是物。工程心理学研究的对象是“人—机”系统, 研究的是如何使机械的设计更符合人的心理和生理特点。通过这些研究最终使人机之间相互适应, 从而提高工作效率或劳动生产率。从某种意义上说, 工程心理学研究的是“人—物”的一面, 不过这里“物”特指为“机器”。

(二) 劳动心理学

劳动心理学, 主要是从人与劳动工具和劳动环境的关系上来研究人的心理活动规律的学科。它研究的内容主要包括: 疲劳问题; 工作合理化, 如生产流程、生产工具的改进和选择、活动的姿势和工作空间的布局、工作和休息的计划安排、工作环境 (如, 气温、湿度、通风、照明和颜色) 的配置以及噪声问题; 安全教育以及事故的预防措施; 如何改善单调乏味的工种以及如何提高工作效率和满意感等。它研究的也是“人—物”的一面。

(三) 消费心理学

消费心理学研究的是消费者心理以及行为的科学。它所研究的对象包括: 消费

者在消费过程中的一般心理特征；消费者在购买商品过程中的一般心理活动及其发展规律；影响消费者购买活动的自然因素和社会因素；消费者在吃、穿、住、行中的行为表现。

（四）管理心理学

管理心理学是研究企业中人的心理活动规律，用科学的方法改进管理工作，充分调动人积极性的一门科学。当然，这是狭义上的管理心理学定义。管理心理学的研究领域并不仅限于企业管理，往往还会涉及到其他各种类型的组织，比如学校管理等。其学科体系，国内学者通常从个体心理、群体心理、领导心理和组织心理四个角度来叙述的。不过，也有学者从系统论和管理要素的角度出发，将管理心理学分为目标管理心理、人力资源管理心理、环境管理心理、时间管理心理和信息管理心理五个部分，该体系的划分在一定程度上弥补了传统管理心理学体系不完整的缺陷。但毋庸置疑的是，无论如何建构管理心理学体系，其研究对象所偏重的都是人的因素，即研究的是“人—人”的一面。

在某种程度上说，人力资源管理心理学与管理心理学有许多交叉的地方，比如都研究工作态度、满意度等内容，而且从管理的内涵上说，人力资源管理心理学应该是管理心理学的一部分。但人力资源管理心理学更侧重于组织中人力资源管理这一部分活动，它所关注的焦点往往是人员甄选心理、人员培训心理、绩效考评与绩效管理心理、薪资与福利管理心理、员工心理保健、组织沟通与冲突管理心理等等。着眼点在于“人—职”的最佳匹配、组织与员工的共同发展。而管理心理学更多关注的是个体、群体、领导和组织的心理，着眼点在于人员的激励问题上。

二、学科特点

总的来说，人力资源心理学是一门综合性的交叉学科。

首先，人力资源管理心理学是心理学和人力资源管理学相结合而派生出来的一门学科。它运用心理学的原理、方法和技术来研究人力资源管理情境中人的心理和行为规律，而且，除了揭示规律之外，它的一个重要任务便在于将心理学的知识应用到人力资源管理的实践中，以改善和提高人力资源管理的效能。所以，人力资源管理心理学既包括与人力资源管理部分有关的心理学，又包括与心理学部分有关的人力资源管理学。人力资源管理心理学是由一部分心理学和一部分人力资源管理学所构成，这两部分相互贯通，有机结合就构成了人力资源管理心理学。因此，从事人力资源管理心理学的研究者，除了具备扎实的心理学的功底之外，还必须要透彻地了解人力资源管理的活动，并能够娴熟地将心理学研究成果和理论应用到实践中去。