

高等院校人力资源管理专业应用型特色教材

(第三版)

# 人力资源管理 心理学

**R** RENLI ZIYUAN GUANLI  
XINLIXUE

许明月 编著

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社  
Economic Science Press

高等院校人力资源管理专业应用型特色教材

(第三版)

# 人力资源管理 心理学

RENLI ZIYUAN GUANLI  
XINLIXUE

许明月 编著



中国财经出版传媒集团



经济科学出版社  
Economic Science Press

## 图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理心理学/许明月编著. —3 版. —北京:  
经济科学出版社, 2018. 6

ISBN 978 - 7 - 5141 - 9472 - 2

I. ①人… II. ①许… III. ①人力资源管理 -  
管理心理学 IV. ①F241 - 05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 139567 号

责任编辑: 程辛宁

责任校对: 靳玉环

责任印制: 邱 天

## 人力资源管理心理学 (第三版)

许明月 编著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

固安华明印业有限公司印装

710 × 1000 16 开 20.75 印张 430000 字

2018 年 8 月第 3 版 2018 年 8 月第 5 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 9472 - 2 定价: 58.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

## 第三版前言

近年来,随着经济全球化的发展和我国经济结构转型、升级,企业之间的竞争主要表现为人才的竞争,吸引、发展、留住和合理配置最优人才是企业赢得竞争力的关键。很多企业在管理实践中探索人力资源管理的新模式、新方法,从心理学的视角研究如何甄选、开发、激励、提升最优秀员工,使人才成为组织的持续竞争优势。来自企业管理实践的改革尝试也推进了人力资源管理心理学的学科发展。

《人力资源管理心理学(第三版)》在前版理论体系基础上,立足于当前我国企业人力资源管理的实际,吸收、借鉴先进的理论研究和改革实践的成果。从章节内容、案例讨论、阅读资料、课后练习等方面进行了修订。

(1) 对基本理论、基本概念等理论问题进行了重新梳理,使理论体系更科学、严谨。

(2) 从企业人力资源管理工作岗位出发,按人力资源管理工作流程重新设计章节顺序。如“绩效考评心理”由第三章调整为第五章。

(3) 增加理论研究、改革实践的新成果,如第二章增加了“O\*NET 职位分析方法”、第四章增加了“培训心理场”、第五章增加了“绩效面谈”、第十章增加了“心理健康”等内容。

(4) 删减陈旧的知识内容。如删除了部分章节的理论知识、阅读资料、讨论案例。

(5) 新增实践训练内容。如第六章增加了学生课堂讨论、实践训练的内容。

总之，第三版在修订过程中参考和吸收了国内外最新出版的教材和研究成果，修订内容尽可能突出学科前沿和管理实践。此外，教材还引用了互联网上的相关资料，以突出实用性、应用性的特点。本书修订过程中参考的文献资料，虽然大部分在书末的参考文献中列举，但由于篇幅有限，未能全部收列。在此向相关作者致以诚挚谢意。

本书为北京联合大学“十三五”校级规划教材立项项目，许明月负责全书的设计、修订和统稿定稿。此外，时雨博士参与了第二章的编写工作。囿于编者的学术水平和教学经验，在教材修订过程中，难免会有错误与疏漏之处，恳请读者批评指正。

许明月

2018年5月

## 前言

进入 21 世纪,心理学基本理论和方法更加被广泛应用到社会生活的各个领域,人力资源管理心理学是工业与组织心理学的一个分支,是传统人事心理学的演变,是将心理学的基本理论和方法应用到人力资源管理实践中的一门学科。

人力资源管理心理学是人力资源管理专业的一门重要的专业课,笔者从 2004 年起一直从事人力资源管理心理学的教学和研究工作,也一直在寻觅适宜学生特点的、具有应用型特色的教材。有鉴于此,笔者在多年教学讲义的基础上编写了这本《人力资源管理心理学》。本教材适用于高等院校人力资源管理专业的本专科教学和企业人力资源管理的培训,也适合从事人力资源管理理论和实践研究的人员阅读。

本书定位为应用型特色教材,区别于传统的以理论教学为主的研究型教材,编写目的是为加强对学生的应用能力的培养,使学生不仅具备基本理论知识,更应具有应用能力。本教材立足于当前我国企业人力资源管理的实际,吸收、借鉴国外先进的研究成果和经验。编写过程中,本书力求突出以下几个特点:

(1) 系统阐述本门学科的基本概念、基本理论,力求做到表述清楚、准确规范;

(2) 紧紧围绕应用型人才的培养目标,力求突出人力资源管理职业技能的培养;

(3) 参考和引用了大量国内外文献资料,力求反映本学科最新的研究成果;

(4) 教材编写体例设计上将学习目标、案例分析、阅读资料、课后练习融于各章内容中,力求体现教辅合一。

本教材共计 10 章内容,分别为人力资源管理心理学绪论,工作分析,招聘

总之，第三版在修订过程中参考和吸收了国内外最新出版的教材和研究成果，修订内容尽可能突出学科前沿和管理实践。此外，教材还引用了互联网上的相关资料，以突出实用性、应用性的特点。本书修订过程中参考的文献资料，虽然大部分在书末的参考文献中列举，但由于篇幅有限，未能全部收列。在此向相关作者致以诚挚谢意。

本书为北京联合大学“十三五”校级规划教材立项项目，许明月负责全书的设计、修订和统稿定稿。此外，时雨博士参与了第二章的编写工作。囿于编者的学术水平和教学经验，在教材修订过程中，难免会有错误与疏漏之处，恳请读者批评指正。

许明月

2018年5月

# 目录

|                    |    |
|--------------------|----|
| <b>第一章 绪论</b>      | 1  |
| 第一节 人力资源管理心理学概述    | 2  |
| 第二节 人力资源管理心理学的发展历史 | 7  |
| 第三节 人力资源管理心理学的研究方法 | 14 |
| 复习思考题              | 19 |
| 案例分析               | 19 |
| <b>第二章 工作分析</b>    | 22 |
| 第一节 工作分析概述         | 23 |
| 第二节 工作分析的方法        | 28 |
| 第三节 O*NET 职位分析方法   | 37 |
| 第四节 工作分析实践中的问题     | 43 |
| 复习思考题              | 50 |
| 案例分析               | 50 |
| <b>第三章 招聘与选拔心理</b> | 51 |
| 第一节 招聘与选拔心理概述      | 52 |
| 第二节 招聘与选拔的心理学基础    | 55 |
| 第三节 招聘与选拔的方法       | 69 |
| 第四节 招聘与选拔的心理偏差     | 94 |
| 复习思考题              | 98 |



|            |    |
|------------|----|
| 案例分析 ..... | 99 |
|------------|----|

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| <b>第四章 人员培训心理 .....</b> | <b>100</b> |
|-------------------------|------------|

|                    |     |
|--------------------|-----|
| 第一节 培训概述 .....     | 101 |
| 第二节 培训的心理学理论 ..... | 113 |
| 第三节 培训的方法与形式 ..... | 122 |
| 第四节 培训心理场 .....    | 128 |
| 复习思考题 .....        | 133 |
| 案例分析 .....         | 133 |

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| <b>第五章 绩效考评心理 .....</b> | <b>135</b> |
|-------------------------|------------|

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 第一节 绩效管理概述 .....    | 136 |
| 第二节 绩效考评的方法 .....   | 143 |
| 第三节 绩效考评的心理偏差 ..... | 152 |
| 第四节 绩效面谈 .....      | 156 |
| 复习思考题 .....         | 162 |
| 案例分析 .....          | 162 |

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| <b>第六章 职业生涯规划 .....</b> | <b>166</b> |
|-------------------------|------------|

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 第一节 职业生涯规划概述 .....    | 167 |
| 第二节 职业生涯规划的心理理论 ..... | 170 |
| 第三节 员工职业生涯规划 .....    | 177 |
| 第四节 组织职业生涯规划 .....    | 188 |
| 复习思考题 .....           | 192 |
| 案例分析 .....            | 192 |

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| <b>第七章 人员激励心理 .....</b> | <b>194</b> |
|-------------------------|------------|

|                |     |
|----------------|-----|
| 第一节 激励概述 ..... | 195 |
| 第二节 激励理论 ..... | 198 |
| 第三节 激励方法 ..... | 214 |
| 复习思考题 .....    | 220 |
| 案例分析 .....     | 220 |

|            |                         |     |
|------------|-------------------------|-----|
| <b>第八章</b> | <b>人才流动心理</b>           | 224 |
| 第一节        | 人才流动概述                  | 225 |
| 第二节        | 心理契约                    | 230 |
| 第三节        | 工作满意度                   | 236 |
| 第四节        | 组织承诺                    | 246 |
|            | 复习思考题                   | 255 |
|            | 案例分析                    | 255 |
| <b>第九章</b> | <b>人际交往、沟通与冲突心理</b>     | 257 |
| 第一节        | 人际交往                    | 258 |
| 第二节        | 人际沟通                    | 267 |
| 第三节        | 人际冲突                    | 279 |
|            | 复习思考题                   | 287 |
|            | 案例分析                    | 287 |
| <b>第十章</b> | <b>工作压力、心理健康与员工帮助计划</b> | 289 |
| 第一节        | 工作压力                    | 290 |
| 第二节        | 心理健康                    | 305 |
| 第三节        | 员工帮助计划                  | 312 |
|            | 复习思考题                   | 319 |
|            | 案例分析                    | 319 |
|            | 参考文献                    | 321 |

## 第一章 绪论

**学习目标** 通过本章的学习，理解人力资源管理心理学含义及学科性质；了解人力资源管理心理学的历史发展；重点掌握人力资源管理心理学的基本内容及其研究方法。

### 引导案例

#### 企业需要懂心理学的 HR

21 世纪的企业不仅要懂绩效管理，还要懂心理学，当前，国内有许多企业管理者都在以不同方式将心理学引进并应用到自身的企业管理中，尽管远期效果现在还很难确认，但在应用过程中所取得的短期效果却是显著的。例如，高层管理者利用心理学知识调动员工的积极性，改善组织结构，提高企业效益；中层管理者借助理学缓解压力，调节情绪，纠正管理中的偏差，找到最佳的激励自我和下属的方法；而作为企业的 HR 则利用心理学可以做好本职工作，更好地认识自我，完善自我。

HR 在人员招聘、绩效沟通、人员激励、管理培训、人才流动、压力管理等很多方面需要心理学的指导。例如，在人才选拔测评中，最不可靠的因素是评分者信度，学了心理学首先要让自己变得可靠些，才可能选对人。管理培训方面，管理最大的敌人是管理者思维的表面化、逻辑的简单化，管理培训的重点是思维能力训练，不学心理学，不了解人的认识特点，管理培训就只能是讲道理。人员激励方面，员工的能力和天赋并不能直接决定其对企业的价值，其能力和天赋在

多大程度上的发挥才是价值体现的关键，恰到好处地对员工进行激励，使其最大限度地发挥潜能，提高工作积极性，需要心理学知识和方法的指导。管理沟通方面，沟通要跨越的障碍首先是大脑，人的大脑是本能、情绪和理性三个中央处理器（CPU）在协同工作，沟通也受这三个 CPU 的控制，这三个 CPU 工作原理是本能优先于情绪、情绪优先于理性。沟通不仅仅是“话术”，没有心理学知识，就会影响管理沟通效能的发挥。此外，人际关系的和谐、企业文化的建构、甚至企业利润的增加等，都在不同程度上得益于心理学在企业管理中的实际应用。

## 第一节 人力资源管理心理学概述

### 一、人力资源管理心理学的含义

人力资源管理是组织对“人”这个资源进行有效开发、合理利用和科学管理的活动。其目的是实现个体、社会和企业多方利益。人力资源管理在其发展历程中，有四大学科对其发展产生了重要影响，即管理学、经济学、心理学和法学。其中，以人为研究对象的心理学在人力资源管理活动中发挥着重要的作用，它从个体关怀角度出发回答企业管理各个环节与人有关的问题。心理学对人力资源管理问题的研究是利用心理学理论和方法从组织、群体和个人等不同层面和角度，分析组织中的人力资源管理过程，研究如何科学地选拔、评价、激励、培训员工，有效消除员工心理障碍，全面提高心理素质，充分调动员工的积极性、主动性，激发员工潜能，达到人与组织的最佳匹配。人力资源管理心理学就是基于心理学的视角进行人力资源管理问题研究的一门学科。

有人认为，人力资源管理心理学是研究人力资源管理活动中人的心理现象及其规律的一门学科。但也有人提出不同的观点，认为人力资源管理心理学是一门将心理学的基本理论和方法应用到人力资源管理领域中的学科。这两种观点不同之处在于，前者认为人力资源管理心理学是心理学的一个分支，是研究人力资源管理活动中人的心理活动和行为规律的学科，研究内容和框架是以心理学为基础。而后者认为人力资源管理心理学应着重强调心理学的理论和方法在人力资源管理领域中的运用，应从人力资源管理角度来界定人力资源管理心理学，研究框架以人力资源管理为基础。前者强调的是研究对象的特殊性，而后者强调的是学科知识和方法的具体应用。可见，人力资源管理心理学作为一门理论学科，它是研究和揭示人力资源管理活动中人的心理现象及其规律；另外，作为一门应用学科，它服务于人力资源管理实践的需要，致力于心理学的理论和方法在人力资源管理领域中的应用也是该学科的重要任务之一。因此，概括来说，人力资源管理心理学是研究人力资源管理活动中人的心理现象及其规律，并将心理学的理论和

方法应用于人力资源管理实践中的一门学科。

## 二、人力资源管理心理学的学科性质

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实践活动中，使人力资源管理心理学成为一门完整的学科。

### （一）学科性质

#### 1. 人力资源管理心理学是心理学与人力资源管理相结合的一门学科

人力资源管理心理学运用心理学的原理和方法来研究人力资源管理工作中人的心理和行为规律。它通过将心理学的知识应用到人力资源管理实践中，来改善和提高当前人力资源管理的效能。因此，人力资源管理心理学一方面包括与人力资源管理有关的心理学，另一方面又包括与心理学有关的人力资源管理。两部分融会贯通、有机结合，构成了人力资源管理心理学。

#### 2. 人力资源管理心理学既是一门自然学科，也是一门社会学科

心理学的研究必然要涉及人的神经类型、神经系统、反应时等自然属性，而且现代心理学的研究要运用各种实验、计算机模拟、数据处理等自然科学的研究方法和手段，因此，人力资源管理心理学具有自然科学的性质。同时，人力资源管理心理学又是一门社会性很强的学科，人力资源管理工作者和其管理的对象均生活在社会之中，除了具有自然属性外，还有更重要的社会属性。所以说，人力资源管理心理学既具备自然科学的性质，也具备社会科学的性质。

#### 3. 人力资源管理心理学既是一门理论学科，也是一门应用学科

人力资源管理心理学是由传统人事心理学发展而来的，在过去几十年的发展过程中，很多新的研究成果逐步丰富和完善了这门学科，如心理契约、组织承诺、员工帮助计划等等。将新的理论和研究成果应用到人力资源管理实践中，以满足管理实践的需要是人力资源管理心理学的重要意义所在。因此，从这个角度上来讲，人力资源管理心理学只有将理论和实践结合起来，才能得到更好的发展。

### （二）与人力资源管理心理学密切相关的学科

#### 1. 心理学

心理学是研究人的心理现象及其规律的一门学科。研究人的心理活动从古希腊开始，那时候心理学从属于哲学范畴，随着西方自然科学的出现和发展，心理学逐渐从哲学母体中分化出来。1879年，德国心理学家冯特（Wilhelm Wundt）在德国莱比锡大学创建了历史上第一个心理学实验室，自此心理学真正摆脱了哲学的附庸而成为一门独立的学科。但无论心理学是属于哲学还是自然科学，对人

类心理活动进行分类、分领域研究，一直是心理学所关注的主要问题。以下几门心理学的分支学科，都与人力资源管理心理学关系密切，将这些学科的知识 and 理论有效运用在人力资源管理活动中，会有效提升人力资源管理的效益。

(1) 人格心理学。人格心理学是研究人格结构、人格动力和人格发展与适应规律的学科。人格心理学关注的是个体的差异，关注这种差异是如何形成的以及这种差异对个体的意义所在。在人力资源管理活动中，人员选拔与配置都要重视员工的个体差异，把岗位的要求和员工的人格特点结合起来，实现人一职的最佳匹配。

(2) 发展心理学。发展心理学是心理学的一个重要分支，是研究个体在从出生到死亡的整个过程中心理发生、发展特点和规律的一门学科，它关注于人类心理发展与变化的各个方面。随着发展心理学的学科发展，迄今它已逐步分化成诸多分支学科，如婴儿心理学、青年心理学、中年心理学、老年心理学等等。其中，青年和中年时期的心理特点和规律可以为人力资源管理中的员工培训、沟通、压力管理、职业生涯规划等提供心理学依据。

(3) 学习心理学。学习心理学是研究人类学习规律的一门科学。学习理论主要探讨的是通过经验而使行为发生相对永久性改变的规律，这种变化规律是有效培训的重要基础。了解和掌握学习理论，分析员工的心理状况，探索和总结学习的特点和规律，并将其运用到员工培训的实际工作中，这对提高培训效益，增强培训效果具有重要的意义。

(4) 心理测量学。心理测量学是研究如何数量化描述个体心理差异的科学，其重点在测量理论的构建和测量工具的编制和实施上。心理测量对人力资源管理有着非常重要的意义，在人员选拔与配置、绩效考评、人员素质测评中都需要借助心理测量的方法和工具。

(5) 社会心理学。社会心理学是对人的社会心理和社会行为规律进行系统研究的科学，这里所说的人既包括个体也包括群体。社会心理学是一门应用性很强的学科，它的研究成果被广泛地应用到社会生活的各个方面。在人力资源管理活动中，要提高组织的凝聚力，改善员工间的关系，保持组织内沟通渠道的畅通，都离不开社会心理学的理论和方法。

(6) 医学心理学。医学心理学是心理学与医学相结合的产物，是研究心理因素在疾病的发生、诊断、治疗及预防中的作用。在疾病的诊断与治疗方面，医学心理学主张运用心理学的知识，维护人的心理健康，达到预防疾病的目的。当前企业员工正承受着来自各方面的压力，如何使员工正确认识和处理好这些压力，如何使员工保持健康的心理和较高的工作效率，这是医学心理学和人力资源管理心理学共同关心的问题。

(7) 管理心理学。管理心理学是研究组织管理活动中人的心理特点及其规律

的一门学科，它是把心理学的知识运用到管理活动中。人力资源管理心理学是把心理学的理论和方法应用到人力资源管理实践中，与管理心理学研究的内容有部分的交叉，但不能把二者等同起来，因为两者研究的侧重点不同。

## 2. 人力资源管理

人力资源管理是对“人力”这一资源进行有效开发、合理利用和科学管理。从开发的角度看，它不仅包括人力资源的智力开发，也包括人力资源的思想文化素质和道德觉悟的提高；不仅包括人的现有能力的充分发挥，也包括潜在能力的有效挖掘。从利用的角度看，它包括人力资源的发现、鉴别、选拔、分配和合理使用。从管理的角度看，既包括人力资源的预测与规划，也包括人力资源的组织和培训。而人力资源管理心理学是研究人力资源管理活动中人的心理和行为规律的学科，也就是说，人力资源管理心理学主要研究人力资源管理过程中一切与员工心理有关的问题。如果说人力资源管理比较注重的是制度、体系、规则等较为宏观的问题，以及重视外在行为方面的问题的话，那么人力资源管理心理学则较为关注员工个体层面微观的问题，以及重视员工心理层面的问题。

## 3. 组织行为学

人力资源管理心理学与组织行为学既有密切的联系，又有一定的区别。人力资源管理心理学是研究人力资源管理活动中，即人力资源规划、工作分析、招聘与选拔、员工培训、绩效评价、激励、流动、职业发展等方面人的行为规律及其内在心理机制，其研究重点为这些管理活动中的员工心理规律和特点；而组织行为学是研究组织管理活动中个体、群体、领导、组织等方面的心理与行为规律，其研究内容和范围不同于人力资源管理心理学，其研究重点为行为规律和特点，把个体与群体的外显行为作为研究对象，重点探讨行为特点和规律，以达到预测和控制行为的目的。

人力资源管理心理学与组织行为学之间也有紧密的联系，因为心理和行为之间是密不可分的，一方面，行为是心理的外在表现，组织行为学在研究人的行为时，必然会涉及行为背后的潜在心理机制；另一方面，心理是内隐的活动，在探讨人的心理活动规律和特点时，也需要通过观察分析人的外部行为来达到推断内在心理的目的。行为与心理的联系决定了人力资源管理心理学与组织行为学之间的密切关系。

# 三、人力资源管理心理学的研究内容

人力资源管理心理学的研究内容很广，具体包括：工作分析；招聘与选拔心理；人员培训心理；绩效考评心理；职业生涯规划；人员激励心理；人才流动心理；人际交往、沟通与冲突心理；工作压力、心理健康与员工帮助计划；等等。

### （一）工作分析

工作分析是一个获得有关工作信息的过程。它是人力资源管理的基础性工作，无论是人力资源规划、招聘与选拔，还是培训与开发、绩效考评都需要通过工作分析获得有关的信息。本书第二章将重点分析工作分析的过程、方法及工作分析实践中常遇到的问题，以此保证工作分析的科学性和客观性。

### （二）招聘与选拔心理

招聘与选拔是组织根据人力资源发展规划，将符合条件的人招进组织，安置在合适的岗位，并让其安心工作的过程。传统的人才招聘与选拔过于看重人才的学历和专业，而忽视人的个性方面的特征，本书第三章将介绍当前人才招聘与选拔中常用的一些方法：如面试、心理测验、评价中心等，通过这些测评方法，了解员工的心理特征，按照员工个性特点将合适的员工放到适合他们的岗位上。

### （三）人员培训心理

员工培训是现代人力资源管理中非常重要的一项内容，企业培训的目的就是帮助员工提高工作所需的知识和技能，这是企业培养和发展员工的方式，也是对员工的福利。但仍有些企业不为员工做培训，或即使做了培训但效果不明显，不能调动学员的积极性，达不到应有的培训效果。究其原因在于培训前没有充分了解员工需求和内在特点。因此，培训管理过程中，了解员工的学习心理，掌握员工的学习特点，根据员工的个性差异使用不同的培训方法和手段，才能激发员工工作的积极性和进取心，这也是本章需要学习和讨论的内容。

### （四）绩效考评心理

绩效考评是用科学的方法对员工的工作业绩进行客观描述的过程。良好的工作绩效是所有企业追求的目标之一，企业要取得好的绩效，必须采取科学的方法，有效地管理员工的工作绩效。本书第五章将从心理学角度，分析绩效考评人员易出现的心理偏差及绩效面谈的技巧，通过科学的绩效管理手段达到组织的绩效考核目标。

### （五）职业生涯规划

成功的职业发展离不开合理的职业规划，而合理的职业规划必须以个人了解自己的兴趣、性格、能力和价值观为基础。心理学的方法和技术可以帮助员工在职业规划之前准确地了解自己，使规划更有针对性和价值性。本书第六章将介绍职业生涯规划的基本理论、方法和步骤，为员工正确设定自己的职业发展目标、制订行动计划，为企业对员工的职业生涯设计及管理提供依据和参考。

### （六）人员激励心理

激励是激发员工的工作热情和工作动机，调动员工积极性和创造性，使其出色实现组织目标的活动。一般表现为通过多种形式对个体的需要予以不同程度的满足或限制。满足员工的需求是手段，达成组织的目标是目的，只有先了解员工



的确实所需,再进行激励,才会达到最好的效果。本书第七章将重点介绍几个重要的激励理论和常用的激励方法,通过对员工需要的准确把握,选择激励模式,提高激励的效果和价值。

### (七) 人才流动心理

组织内合理的人员流动对组织和个人都是有益的,而超过合理限度的流动就成为人才流失,人才流失会给组织带来极大的损失和影响。因此,组织在做好人才引进和培养的同时,也应注意防止人才的流失。本书第八章主要介绍人员流动的含义、人才流失对组织造成的影响,重点从心理契约、组织承诺、工作满意度的角度分析减少人才流失的方法和措施。

### (八) 人际交往、沟通与冲突心理

企业中有效人力资源管理活动的开展,离不开良好人际交往活动的进行,而员工之间人际交往的改善离不开良好的沟通,有效的沟通可以有效传达组织的目标,密切员工之间、上下级之间的关系。交往的不力、沟通的不畅,往往会导致员工之间的冲突,从而影响组织目标的达成。因此,本书第九章将讨论如何建立与改善员工关系、保持沟通渠道的畅通、减少冲突的产生,这对提高组织效能具有重要意义。

### (九) 工作压力、心理健康与员工帮助计划

随着组织工作的日益复杂化和丰富化,员工感受到的压力也越来越多,如果员工不能有效地处理自己遇到的压力问题,就会直接影响到自己的工作绩效,甚至是身心健康。因此,如何减压,如何创造出一个高效和富有创造力的工作环境来保持员工健康的心理水平,是本书第十章将重点讨论和关注的问题。

## 第二节 人力资源管理心理学的发展历史

人力资源管理心理学是传统人事心理学的演变,因此两者早期的历史是共同的。传统的人事心理学是工业与组织心理学最经典的分支和研究领域。在过去几十年的发展中,人事心理学与组织心理学、工业心理学高度地融合和交叉。因此,人事心理学的发展历史始终贯穿于工业与组织心理学的历史发展中。

### 一、西方人力资源管理心理学的发展历史

西方人力资源管理心理学的发展大致经历了三个阶段,即孕育阶段、成长阶段、成熟阶段。

#### (一) 孕育阶段

19世纪初期,随着现代工业的进步与发展,工业与组织心理学应运而生。工业与组织心理学的发展来自两个方面的成就:一方面,科学管理理论的提出。