

数字经济时代心理学理论 在人力资源开发与管理中的应用研究

韩俊男

昆仑数智科技有限责任公司 北京昌平 102206

摘要：人力资源已逐渐变成现代化社会的主要财富，不管是物质领域或是精神领域，人力资源均具有至关重要的作用，企业间的竞争在本质方面而言，就是人力资源开发与管理的激烈竞争。在此其中的众多问题均是人为因素，所以与心理学角度的分析与审视密不可分。心理学理论在人力资源开发与管理中的应用，被各个企业与学术界重视，追其原因是由于其通过人的心理及行为提出关于人力资源开发与管理的新理念、新观点以及新方法。本文重点对心理学理论在人力资源开发与管理中的应用进行分析，首先阐述心理学理论与人力资源开发与管理的必然联系，然后基于心理学理论在人力资源测评、员工激励以及心理契约在人力资源开发与管理中的具体应用展开研究。

关键词：数字经济时代；心理学理论；人力资源；开发与管理；应用研究

伴随社会经济的不断发展，人力资源备受各领域的广泛关注，当今社会，已不是单凭技术、资金等发展的时期了，人的因素对领域发展具有非常关键的作用。人力资源开发程度对经济发展至关重要。人力资源对于企业发展高度具有决定性的影响。众多的社会组织、企业与专家学者在很多公开场合不断重复强调人力资源的现实价值。当前数字经济时代全球化竞争，在某种意义上就是人才资源的竞争。可是我国在此方面仍具有不足之处，较为明显的就是，人力资源结构不合理、人口综合素质还需进一步提升、人才紧缺等现象严重，在人才培养、选拔以及激励等层面缺少科学有效的体系。所以人力资源开发与管理还需提高，其工作至关重要。那么如何通过心理学理论运用在人力资源开发与管理中已成为当前的重要课题。

一、心理学理论与人力资源开发与管理的必要关联

人力资源是依托人所存在，人类具有复杂的心理状态与规律。并且人力资源管理学科自身是在工业心理学以及管理心理学基础上的，在学科上具有不可分割的关联。针对人力资源的开发与管理的分析与心理学理论分析密不可分，心理学能够为其开发管理提供一定的理论依据，也能够有助于对人力资源的深刻分析。对其展开分析研究与运用，构建科学的人力资源管理体系以及管理模式是管理学与心理学同时需要研究的课题。对于心理学而言，人力资源开发管理往往并没有对其有所重视，仍具有一定的发掘空间。相较于西方，其对心理学的分析探究更加深入，为我国在此方面的理论与实践方

面提供相应的参考，并且国际在先进的方式方法上也能够对国内心理学以及人力资源开发与管理的融合进行有效研究。此种理论与实践和国内人力资源管理理念相契合，全面考量到国内特征，展开创造性的应用。特别要重视心理学理论在人力资源开发与管理中的有效运用。心理学理论能够为人力资源开发与管理探究提供一定的理论基础。管理理念秉承以人为本，可是人却存在主观性活动，人的行为是通过内心来操控，因此单一对行为展开分析是不全面的，还应当对人的心理活动展开分析，从本质上了解人力资源开发与管理。更好的掌握人的行为规律，对人力资源管理实践进行有效的指导。心理学分析人类心理活动有关规律，倡导对人的关怀，也更加重视在微观层面基于人的个体寻找问题、了解问题，并且对心理弱点等具有更加客观以及包容的心态，以此作为前提强化对人的关爱。人类的心理特征、个性特点以及综合素质均有所不同，心理学能够有助于研究人员与管理人员在复杂性的特征下找到指定的规律，进而充分掌握人的特点，有效开展管理^[1]。国外的某航空公司在尊重人的心理特点前提下，通过心理学有效开展人力资源开发与管理的成功案例。该企业聘请多位心理学专家学者，专项负责企业由上至下的全体人员的心理咨询业务，此类咨询牵涉面非常广泛，包含情感方面、生活方面、情绪方面、心理状态、工作压力以及人际关系等等，如此咨询公司能够更加全方位的了解全体人员的心理状况，充分对员工心理进行干预，有效解决员工的不良心态，让其能够全身心的投入在工作当中，推动

自身业务与企业的良好发展。基于心理学层面分析人力资源开发与管理,企业更重视对员工的心理关怀与疏导,看重理论与实践的充分关联,重视员工心理层面的状况。

二、心理学理论在人力资源测评中的运用分析

人力资源测评重点是运用相应科学方式方法针对员工的特点、兴趣、能力、技术以及经验等展开充分的掌握并进行评价。通常运用的人力资源测评工具就是对其有效的应用。首先,心理测验作为心理学理论在此过程中的合理应用方法。其自身属于科学的研究方式,是针对人的最为特别的行为,通过心理测验对人类行为特征以及心理特征展开合理的预测分析。展开心理测验是由于为掌握应试者的相应能力以及心理素质,进而更加明确的掌握应试者对申请职位的适合度,通常而言,心理测验包含两种,即认知测验以及人格测验,前者重点包含对其能力以及成就的测试,后者重点是对于人类的心理、态度、情绪以及价值观等进行测试,智力接近的人,智力结构并不一定是相同的,可能在语言、理解、判断等层面都有所区别。在企业运营过程中,对于财务、管理、销售以及项目管理等各项工作的员工,对于智力水平以及结构的标准均有所不同。如重点测验工具是分化能力方向量表等,其基于语言、分析、判断、数学、空间、抽象等等层面检测员工智力水平以及智力结构。人格是人具备和他人有所不同的特点且平稳的思维模式以及行为特征。包含人的情绪、性格、态度、价值观等层面的特点。其与业务绩效、工作模式、行为习惯有直接的关联,对于事物理解、处理方式、交流形式以及表达形式都有相应的影响。其次,动机测验方式也属于心理学理论在人力资源测评过程中的最为常用的手段。动机是通过特殊标准引起,达到此种标准的指定心理状态以及心理愿望。重点理论包含,层次理论,保健-激励理论、存在-关系-成长理论,从而对人各项需求进行分析。第二种为工作动机,是鞭策人们从事工作的主要因素。重点理论包含三个方面:成就动机、亲和动机以及权力动机。动机是较为繁琐的心理状况,是人力资源管理当中通常要考量的重点内容。管理人员以期可以激励员工对于工作的主动性、积极性,最有效的方式就是分析员工的各项需求以及工作动机。最后,面试也属于心理学理论在人力资源开发与管理有效融合的主要应用。面试工作是一项具有极强互动性的测评手段。经过面对面的交流来掌握被测评人员的能力、素质与应试者求职动机等各个层面整体状况的一项手段,其遵循心理学的

有关理论与规律。在面试过程中,可以通过相关的问题,了解应试者对问题的分析理解与言行举止对有关的知识、技能、沟通、思维、表达以及经验等层面展开考察,并且言行举止是针对被测评者的个人心态以及情绪等各种因素展开考察的最主要的路径^[2]。

三、心理学理论在人力资源激励中的运用分析

在组织内部中,员工的个人能力以及动机的施展程度对于其业务成就有决定性的影响。能力越强,其动力也就越大,所施展的成就也就越高。能力与动机激发度的主要影响因素,能力是人的心理特性,其提升不可一蹴而就,是循序渐进的过程,动机激发是极易转变并且能够掌控的因素。因此,在通常状况下,工作成就以及动机激发程度是呈正比的,能力略差,能够运用激励工作动机对能力较弱的人进行弥补^[3]。经过自身的不懈努力得到更高成就的案例层出不穷,其主要因素是由于这些人们具有极强的工作动机以及内驱力。如此就必须对激励过程展开心理分析。若缺少合理的方法以及明确的目标,单一凭借自身的主观需求,是无法转变成动机的。若人们找出方法以及目标,便会形成经过此种方式方法向目标不断努力的动机,并且动机是行为的关键动因,具有动机就会做出和动机统一的操作行为。此时就必须按照绩效进行客观公平的奖励。进行奖励之后就会出现两种成果,其一是人的需求在某种程度上实现满足;其二是在看到通过自身的行为,更努力积极朝着目标前进,如此激励就能够达到相应的成效^[4]。

四、心理契约在人力资源开发与管理中的运用分析

心理契约是与合同文件等显性契约有着相对性。心理契约是应聘者对日后的工作环境、职责范畴、薪资待遇等各个层面的期望,此种心理期望对员工在日后工作中的态度以及表现具有一定的影响。若此种心理期望能够获得满足,员工就会尽职尽责的展开工作,倾情投入到工作中,贡献应有的力量,可是若实际工作条件、薪酬待遇、职责范畴和其心理期望存在较大的差距,就会对员工的心态、情绪以及各个方面的转变造成极大的影响。若要使得人力资源管理具有更大的价值型,充分施展心理契约的效用尤为关键^[5]。在心理契约的引领下构建健全的人力资源开发与管理机制,包含人力资源策划、招聘、培训、薪酬与奖励等等。招聘过程是个人与组织最初产生接触过程中,双方基于自身所期待的观点来完成此过程,发生哪些事情,怎样发生均对双方的心理契约造成影响。个人在此过程中,期望受到各项选拔流程,此种流程对于其工作绩效具有直接的影响,也会

影响个人对组织的成效以及是否公正合理的评价招聘过程，也是为个人传输信息的途径，让其了解组织的详细状况以及日后工作状况讯息。针对组织而言，若要吸引高质量高潜力的求职人员，切不可过度夸张工作的价值以及好处，反之会让人存在低水平的道德感以及更高的离职率。

五、结束语

由此可见，心理学理论与人力资源开发与管理具有非常紧密的关联。在人力资源开发与管理当中合理运用心理学理论，对提升人力资源的工作质量以及成效具有非常关键的作用。

参考文献：

- [1]张馨文.心理学理论在人力资源开发与管理中的应用研究[J].人力资源管理, 2015, 000(008): 70-71.
- [2]程锐.探究心理学理论在人力资源开发与管理中的运用问题[J].中外企业家, 2017, 000(013): 139.
- [3]张志远.心理学理论在人力资源开发与管理中的科学应用[J].学理论, 2013(27): 73-74.
- [4]王运涛.心理学在人力资源开发与管理中的应用浅述[J].文摘版: 经济管理, 2016(2): 206-206.
- [5]杨佳宁.心理学在人力资源开发与管理中的应用[J].商品与质量, 2015, 000(026): 373-373, 374.