# 浅谈心理学在人力资源管理中的运用

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-06-28

*浅谈心理学在人力资源管理中的运用21世纪的竞争，是人才的竞争。企业在发展壮大的过程中，各个部门、各个岗位都需要一定数量、一定素质的人员支撑，高素质的专业人才，更是会在企业在发展的速度与高度上发挥重要作用。而人力资源管理，即是对企业中的人进行...*

浅谈心理学在人力资源管理中的运用

21世纪的竞争，是人才的竞争。企业在发展壮大的过程中，各个部门、各个岗位都需要一定数量、一定素质的人员支撑，高素质的专业人才，更是会在企业在发展的速度与高度上发挥重要作用。而人力资源管理，即是对企业中的人进行管理的工作，负责人才引进，以及将企业内部员工放在最适合的岗位，通过最有效的方式激发员工的工作积极性，共同促进企业的发展。随着社会精神文明建设的增强，企业管理也越来越人性化，即意味着，在企业人力资源管理中，适当的运用心理学，会对人才管理起到事半功倍的效果。

一、心理学对于人力资源管理的重要性及作用分析

（一）心理学重要性

心理学在管理中的应用，即通过对员工的心理分析，了解员工的心理状态积极或消极，挖掘出引起不良心理的内在因素和外在因素，制定有针对性的管理方案，以尽可能消除不利因素，调动员工积极性，实现员工在企业内部的健康发展。近年来，因生活、工作压力过大，不良心理导致的员工跳楼、自杀事件屡有发生，也存在不少员工为个人利益而泄漏企业机密的案件，而员工缺乏归属感而导致的整个企业缺乏生气的情况更是屡见不鲜，均不利于企业及员工自身的发展。所以，首先从心理上对员工展开详细分析，再寻找能让员工由消极心态转为积极心态的契机，帮助员工树立正确的心态，是有助于企业的稳定发展的。

（二）心理学的作用

人力资源管理的对象是人，人是有思想有情感的动物，许多行为都是受心理和情绪支配的。如果能找准员工的心理特点，建立有效的激励机制，则意味著员工大多数时候的心理会处于积极状态，会让员工的工作效率得到极大提升。而心理学在人力资源管理中的运用，即为管理提供了理论依据，让管理的所作所为有据可依，并能运用心理学的特殊手段，帮助实现管理的有效性，让心理学方法为管理服务，也体现了心理学在实际应用中的效果。随着以人为本观念的提出，各行各业都逐渐将以人为本作为管理原则，以员工自身的发展为重点关注对象，由于多数行为是被内心所驱动的，所以，这就要求认真分析员工心理，从心理上找出影响工作的因素。

同时，从心理学的角度，对员工的行为作出研究、总结，也是为人力资源管理提供了方法学上的指导。用心理学对人力资源个体进行详细研究，能将管理变得更加精细化，让人才分类更准确，更有利于人员的具体岗位分配。掌握好心理学的管理方式，能让管理者更懂员工，更善于知人、用人，而且，也能让员工感觉到领导对自己的关心和关注，并愿意以更优质的工作来回报知遇之恩。

二、心理学在人力资源管理中的具体运用

（一）在人员选择上的运用

企业在引进人才、企业内部结构变动时选调人才等环节，均需有一定标准，只有运用好这个标准，才能为企业培养与吸引优秀的人才，才能提高企业在市场经济中的竞争力。而人才选拔上，除了人才本身的专业技能，心理素质是非常重要的。只有心理素质过硬的员工，才有可能在企业面临困境时，继续留下不动摇；在面临突发情况时能足够冷静的进行处理，不会让情况进一步恶化；在面对挫折或竞争失败时，首先会想到的是如何更好的提高自己，而不是嫉妒、愤恨或者自怨自艾。而且，有良好的心理素质与积极的心态，会让员工始终处于积极的状态，会主动学习先进的知识、技术，扩充自己的学识水平，丰富自身业务经验，努力提升个人修养，对自己的未来有一定的规划，在企业发展中实现个人的发展。若每一名员工都能有良好的心理素质，会自然而然带动整个企业的员工队伍，使员工队伍的整体素质不断提高，从而促进企业的整体发展。

（二）在薪酬管理上的运用

薪酬是企业根据员工在工作中实际付出的情况，以货币及实物的形式直接付得的报酬。人力资源管理的核心部分是建立有效的激励机制，薪酬激励是其中的重要组成部分，分为直接与间接两种。薪酬管理，即需要对不同岗位、不同工作性质的员工进行工作质量上的综合分析后，制定不同激励等级。

管理者需要通过对员工的心理分析，了解员工的需求，以及在薪酬方面的愿望，帮助员工一起设立薪酬的目标，即员工的努力方向。在向这一目标进发时，员工自身会形成一定的内在驱动力，当未达标时会不断自我激励，表现在行动上就是，努力提高工作效率，提高服务质量，努力向目标靠拢，并最终实现目标。当然，通过员工的上述努力后，不仅达到了薪酬上的既定目标，也就以直接激励的形式表现出来的薪酬的奖励及提高，也会对企业的发展起到间接提升作用。当员工看到自己的个人努力对企业发展的促进作用时，同样会在心理上产生一定的成就感，起到间接激励的作用。

（三）在职业规划管理上的运用

职业规划，是员工们不断解决工作中遇到的困难并获得自身业务素质的提高后，自我定位也得到提升，这时，企业管理者为员工提供更多机会，帮助员工将个人职业目标和企业发展目标相结合，调动员工积极性，为不断获得个人地位的提升而继续不断努力。员工需要了解自身的优劣，对不同岗位的适合性，对自身的职位有明确认识，以此为依据制定个人目标和职业规划。企业需要给员工提供展现自我的平台，能最大化发挥员工的优势，帮助员工各个层次的满足程度均得到提高，帮助员工能更好的实现自我，获得物质与精神上的满足感，以及对企业的归属感。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找