

对人力资源管理中的应用心理学探讨

张欢欢

(徐州经济技术开发区大庙街道夏庄村民委员会,江苏 徐州 221000)

摘要:人力资源管理在当前企业发展中一直在公司的持续发展中发挥重要作用。随着社会的发展,公司的不断发展壮大,对人的需求在不断增长,因此标准和要求也在不断提高,因此业务人才在公司的发展中很重要。因此,建议公司人力资源变革人才引进方式这样才能更好的进行人才的引进和分配。正确运用应用心理学到人力资源管理中可以更好的提高管理效率和质量。

关键词:人力资源管理;应用心理学;探讨

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.07.149

人力资源管理在我们国家的发展时间不长。它于1970年出现在西方国家,在1990年才正式进入我国。从那时起,社会各阶层都注意到人力资源管理并意识到这项工作对实现大学发展有着重要价值。要实施人力资源管理,有必要考虑大学的实际状况及其人才的特征。为了为现代大学的发展和人力资源管理等级的提高提供战略指导,可以通过运用应用心理学的方式达到管理方法的调整。

1 将应用心理学合理应用到企业人力资源管理中的价值

通过正确应用应用心理学到公司的人力资源管理中,您可以正确地分析和研究员工的心理状态,更好地了解员工的心理状态的变化,并有效地分析不良情绪出现的原因。以此制定有效的管理制度,消除员工负面的情绪,提高员工在工作场所的积极性和主动性,并确保员工享有健康的生活方式。近年来,许多公司员工在生活和工作压力下跳楼甚至自杀。也有一些员工缺乏对企业的归属感,很容易将公司的秘密外泄。为了更好地解决这些问题,我们需要将应用心理学正确地应用到人力资源管理中,以便员工可以确定正确的人生观、价值观、世界观和工作态度来推动企业的可持续发展。

2 应用心理学在人力资源管理中的应用

2.1 在发展规划方面的应用

在现代社会中,应用心理学被广泛认可,研究的深度和实践的范围逐渐扩大。大学的发展计划应从计划人力资源管理的角度出发,通过教育领域的变化评估人力资源管理的实际需求,并确保管理必要的人力资源。例如,某高校的年度人力资源计划就衍生于人力资源管理的过程之中。学校的最高管理者结合教学管理的发展理念、人力资源管理的近况,宣布了明年的人力资源管理年度规划。规划是面向未来的,并基于实际事件,因此该计划可以着实执行。同时,大学管理部门的工作人员也建议在其人事管理规划中包括应用心理学。使用应用心理学来了解高校内部人才的工作状况,同时衡量其他大学和985和211大学的人才的就业情况。在制定人力资源管理计划时,很明显,应将人才的品格,道德素质和诚信作为人力资源管理的核心标准。管理人员表明,可以通过进一步的研究来提高教学和科研水平,但是心理因素会影响员工对工作的态度。在这方面,教师的长期和短期发展需求和目标应该根据大学的发展战略进行调整。

2.2 应用心理学在实际的薪酬管理中的有效使用

工资明细是公司直接从金钱或类型中获得的工资,具体取决于员工的实际就业状况。人力资源管理的主要目标是开发更科学,更有效的刺激系统。盐刺激剂也是最重要的主题之一,可以分为直接用途或间接用途。工资管理的实际使用必须结合不同职位的要求和特征,以给出最终的激励水平。适当的管理人员需要真实地了解员工的诚实需求和工资水平需求,以便有效地评估员工的心理健康状况并支持员工提高工资目标。他们为员工的需求而努力。在实现目标的过程中,您的员工会发展出强大的动力,也可以激励他们实现自己的目标。在实际工作中,会想到提高工作效率和质量并尝试改进它。更好地访问您的整体服务质量目标并最终实现目标。当然,您可以在员工付出的努力得到回报之前使用直接激励模型以及设定的目标,以增加可用来推动业务增长的奖励。当担任该职位的员工了解到企业在个人的辛勤工作中兴旺发达时,他们的心理就会产生

深刻的成就感,并且当然会鼓励他们努力做到最好。

2.3 应用心理学在员工关系中的应用

在组织氛围方面,组织的氛围和文化直接影响员工的个人行为。因此,积极道德操守,承诺,团结和对商业环境的支持的发展在培养个人道德的日常工作过程中起着重要作用。如果在雇用公司中发生劳资纠纷,则还需要应用知识应用心理学。如果发生纠纷,另一方认为公司是对的并不是盲目的,而是首先检查是否存在公司管理中任何不必要的部分以及每个业务的管理都是不可能的,从而消除了问题并开出了适当的药物。员工接听电话。协调公司管理不当的领域,确定不适合员工的领域,并完成教育和培训。在员工管理方面,强调双方平等是非常重要的。员工和公司合作伙伴,而不是敌人。如果双方的情况截然相反,那么日常管理就会变得非常麻烦并且与人格格格不入。当双方的职位与合伙人合并时,我们首先要考虑员工的需求和公司的情况,并根据双方之间的协议考虑长期合作。创建环境。当劳动密集型产品的变化缓慢时,我们需要特别注意变化管理。领导力的变化来自意识。我们意识到工作组心理活动中的变化和时移对个人品格的影响。在制定适当的政策,系统和行为准则时,我们可以生存。许多争议和分歧。在考虑尊重和认可员工时,还鼓励员工尽量减少冲突。这对公司及其员工都有好处。

2.4 应用心理学在招聘管理中的应用

每个人都知道在针对候选人应用心理学进行广告面试时有很多情况。例如,如果您收到候选人的简历,则该候选人的结构性简历和文字表达很可能也反映了该候选人的心理状态。求职者在特定位置列出关键字和职业生涯的重要要素,以帮助面试官了解重要内容并了解候选人所谈论的内容。心理分析通常用于访谈分析中。心理分析是一种定量处理系统,是一种科学,准确的计算方法或一种适用于应聘者的技能,知识,个性等的功能性方法。话虽如此,测试通常是有趣的性格和能力测试。心理测试是在国外进行的,并且在一定程度上具有可靠性,并且符合当前流行的市场分析方法。聘用候选人进行面试时,他们将被用作评估面试的参考,而不是整体上。因此,面试官的心理测验评估有关面试过程的问题,而不仅仅是招聘过程中使用的基本原理。

3 结束语

我们知道,鉴于现代发展,应用心理学在启动和推广人力资源管理公司作品中扮演着重要角色。每个管理职位应具有特定的知识应用心理学,适当地使用方法应用心理学,并将参与人力资源管理人员的心理需求作为主要入口和主要目标,并加强管理。更有针对性。

参考文献

- [1]张海燕.管理应用心理学在中小企业人力资源管理中的应用探索[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(02):46-47.
- [2]张文仙.企业管理应用心理学应用于企业人力资源管理中的路径探析[J].企业科技与发展,2020(11):163-164+167.
- [3]赵慧敏.应用心理学在企业人力资源开发与管理中的应用[J].大众标准化,2020(17):223-224.
- [4]王光远.管理应用心理学在国内企业人力资源管理中的应用研究综述[J].中外企业家,2020(20):105-106.