



浅谈心理学在人力资源管理的应用

张新桥

湖北省襄阳市同和医院 441000

【摘要】众所周知,对于人员的有效管理是企业不断壮大的根本,随着企业的不断发展,其管理水平也随之不断地进步,一种被赋予了全新理念的人力资源管理模式应运而生,这是企业发展的客观规律,也是当代企业发展的必然趋势,由此企业管理的导向性由工作转变为员工。当代企业的人力资源管理越来越重视以人为本的管理理念,管理者想要客观精准的把控每一名员工就离不开心理学的帮助,所以,人力资源管理中心理学的有效利用就显得尤为重要。本文针对心理学在人力资源管理中的合理应用及其重要性进行分析,以达到提高企业管理和工作效率的目的。

【关键词】心理学;人力资源管理;应用

【中图分类号】B849 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1674-9561(2017)03-105-02

1 概述

企业的管理者,在企业管理当中会不断的面对各种问题,只有拥有了较高的管理水平,才可能为企业这艘海上巨轮掌好舵、护好航。作为一个企业,如果在管理上出现问题,那么其所带来的后果是不可想象的。最近这些年,为适应日趋激烈的市场竞争以及社会不断快速发展的需要,各个企业在不停地变换着管理模式与管理思维。

诚然,人才是一个企业成功的基石,要想合理把控企业人员的组成成分,科学统筹全局,有效提高生产力,良好的人力资源管理是其必要前提。然而目前,受限于我国的发展水平,企业的人力资源管理还存在很多这样那样的问题,这些问题严重限制了企业的快速发展。如何妥善解决这些问题,突破层层障碍,改变这一现状成为了现在无数企业不断努力的重要目标。其中一些企业将许多全新的管理模式与管理理念融入到企业管理当中,尤其是对于心理学的引进,更是为企业人力资源管理画上了重重的一笔。人才是企业的核心,企业的人力资源管理要秉承以人为本的核心管理理念,重视企业中的每一个个体,这就要求人力资源管理者在企业管理中在心理学层面上做好员工的管理工作,以提高企业的管理效率,为企业的发展保驾护航。

2 心理学在人力资源管理中的应用

健康的心理状态可以使员工更快更好的适应企业环境与文化,更加高效的发挥其自身能力与潜力。如果员工的心理状况不佳,则会导致其可能无法适应企业的工作,缺乏工作积极性以及主观能动性,进而对工作和企业失去信心,甚至影响到其他员工的心理状态。所以,员工心理健康状态是其工作效率高低的基本前提,也是其工作积极性的直接重要影响因素。人力资源的管理是一项对企业人才资源的获取、培养、维护以及应用等方面的综合性工作,以此确保企业的工作得到合理的计划、科学的组织以及高效地完成。所以说,人力资源管理的核心内容就是如何高效解决人与人的关系、人与事的协同,从而充分挖掘出每一员工的工作潜力,不断提高工作效率,以完成企业目标。由此不难发现,提高员工心理健康状态是人力资源管理过程中一项非常重要的工作。

2.1 员工招聘

企业在不断的发展过程中,为了找到能够胜任企业工业要求,适合填补空缺工作岗位的员工,必然会进行目的性和针对性极强的员工招聘,而为企业发掘人才、利用人才的重要工作就落到了人力资源管理部门。企业的发展离不开人才的建设,所以,如何为企业招聘到优秀的人才就成为了企业人力资源管理部门的一项重大挑战。传统人才招聘的方式和过程对企业的人力资源以及物力资源来说是一种极大的浪费,在造成这种浪费的同时对所招聘的人才也无法做到合理客观的评价及使用。这就要求人力资源管理部门运用全新的包含心理学范畴的招聘方法,在招聘过程中通过心理健康测试、

性格测试等方法对应聘人员的性格、感性认知以及价值观等心理状态进行深入解析,以此甄选出适宜的优秀人才,为企业提供岗位的最佳人选。

2.2 岗位分析

通过观察现代企业的运营方式不难发现,合理的组织架构以及岗位分配可以在很大程度上提高企业的管理和运营效率,不但节省了人力及物力资源,而且通过对企业进行岗位分析,获得了大量有关工作岗位及岗位员工的双重信息。对于传统的人力资源管理模式来说,企业忽视了员工心理因素的重要性,对员工个人的性格和价值观等没有具体的了解,仅仅片面的强调员工对企业有利的岗位技能和知识,这就不可避免的会导致人员岗位分配不合理,工作效率下降,资源无法合理利用。而将心理学知识运用到企业岗位分析当中,可以针对每一岗位所要求的心理学特征进行细分和明确,确保岗位分配做到能力与心理二者能够匹配到最优值。同时,如果岗位分析以员工的岗位技能为出发点,则一定会干扰到其心理与潜力的发挥,进而降低其对工作的积极程度。因此,管理者在岗位设置中,要使员工的工作内容更加细化和丰富,进一步发掘其工作潜力。

2.3 薪资管理

薪资管理应该说是企业人力资源管理工作中的一把重要武器,合理的薪资管理可以让企业在人才的激烈竞争中掌握先机与主动,调动起企业员工的工作积极性,有力的把控内部人事关系,增进企业凝聚力,推动企业的发展。以往的企业薪资管理仅仅以物质奖励为主,而没有有效结合心理上的报酬,这势必会影响到员工的工作积极性。因此,要求企业提出一种全方位的西子管理模式,在这一包含了心理与物质双重奖励的全方位薪资管理模式中,要合理地根据企业文化与背景,在物质奖励的基础上,有效的结合诸如升职空间、办公条件和表彰嘉奖等精神范畴上的奖励,重视员工在心理层面上的渴望与要求,提高精神报酬所占比例。这种全新的全方位薪资管理模式也正是心理学在人力资源管理过程中发挥作用的又一体现。

2.4 员工培训

为提高企业在市场中的核心竞争力,提升企业人才资源价值,推进企业更快更好的发展,必须要对企业员工进行定期的培训,以便于进一步发挥其潜力,使企业效益与员工综合素质双丰收。以往的企业员工培训只是单方面的就员工的专业素质与能力进行培训,忽视了心理学上性格、价值观及实现自我价值等方面的培训,而心理上的提升对于企业的效益与发展来说也是不可或缺的。因此,企业应以长远考虑,对员工的专业素质与心智水平进行全面的科学培训,了解并满足员工的心理需求,有效提升企业员工的全方位综合素质,提高企业效益,促进企业发展。

(下转第109页)



患者有头痛, 恶心, 呕吐等症状发生, 要及时给予患者进行相应处理。与此同时, 颅内动脉瘤也容易造成患者活动障碍, 要注意控制患者血压情况, 保持正常状态, 若发生活动障碍, 要及时采取措施, 便于功能恢复^[7]。本次研究结果显示, 观察组脑水肿, 字体活动障碍, 语言障碍并发症发生率 6.25%, 明显低于对照组患者 25.00%。可证实围手术期护理能明显降低并发症发生率, 且效果明显, 与国内医学研究者宋玉荣^[4]研究结果差别不大。

综上所述, 对颅内动脉瘤介入治疗患者通过围术期综合护理干预, 护理效果表现明显, 且术后能明显降低并发症发生率, 提高护理质量, 值得临床应用推广。

参考文献:

- [1] 李宇. 颅内动脉瘤介入治疗的围手术期护理要点 [J]. 中外女性健康研究, 2016, 12(11):161, 160.
- [2] 刘娟. 颅内动脉瘤介入治疗围手术期护理 [J]. 中华全

科医学, 2013, 11(5):813, 825.

[3] 王培霞, 申翠, 张娟等. 弹簧圈介入栓塞术治疗颅内动脉瘤的疗效及围术期护理要点分析 [J]. 医疗装备, 2016, 29(2):202-203.

[4] 宋玉荣, 易汉斌. 颅内动脉瘤介入治疗的围手术期护理 [J]. 中国临床神经外科杂志, 2013, 02(03):1503-1504.

[5] 孙立红, 郭庆章, 邹冬梅等. 颅内动脉瘤急性期显微外科手术的围手术期护理 [J]. 中国微侵袭神经外科杂志, 2013, 18(11):518.

[6] 中华医学会神经外科学分会神经介入学组. 颅内动脉瘤血管内介入治疗中国专家共识 (2013) [J]. 中华医学杂志, 2013, 93(39):3093-3103.

[7] 刘玉蕊, 江颖, 李丛丛等. 老年人颅内动脉瘤手术及介入治疗的临床与护理 [J]. 中国康复理论与实践, 2010, 16(3):286-288.

(上接第 105 页)

2.5 员工激励

对员工的激励是为了满足员工的需求, 调动其工作积极性与主观能动性, 根据马斯洛的需求层次理论, 人的需求是由低到高不断递增的, 而较高层次的需求都是在较低层次需求被满足之后产生的。在企业中, 每个员工的外在行为都是由其内在需求产生的动机所决定的。依据耶克斯多德森定律可知, 这种动机和员工效率会呈现出一种 n 型的关系, 也就是说当动机较弱, 任务难度较低时, 员工的工作积极性无法被调动, 工作效率较低; 反之, 如果动机过于强烈, 反而会产生急躁和紧张, 使员工的工作效率降低。因此, 人力资源管理者要合理控制动机, 使动机强度保持在中等水平, 员工的工作效率得到最大化。而动机的调控可以通过员工激励这一手段实现, 通过上述心理学理论, 人力资源管理者可以为员工个性化制定多样的激励和考察方式, 用变换外界刺激的手段来提高企业员工的主观能动性与工作积极性, 为企业开辟出了一条先进的人力资源管理之道。

(上接第 106 页)

定绷紧皮肤的左手, 局部皮肤形成皱褶, 相应部位的血管也随之弯曲、变形, 导致送管困难; 而实验组采取的进针方式避免了这一情况的发生; 因此, 实验组的静脉留置针的穿刺成功率高于对照组, 减轻了患者的痛苦、提高了护理人员的工作效率和患者及患者家属的满意度, 值得在临床上推广。

参考文献:

- [1] 徐亚冬, 马莉娟, 陈海春等. 静脉留置针联合真空采血针在急诊患者抢救中的应用分析 [J]. 大家健康 (中旬版), 2015, 05(3):204-204.

(上接第 107 页)

与患者及其家属多交流沟通, 提高对风险的防范能力^[5]。本文中护理组满意度评分明显比对照组高, 且感染率低, 置管时间长 ($P < 0.05$), 提示全面护理干预的护理效果明显优于常规护理, 最大限度的排除了感染安全隐患, 引导患者共同提高抗感染防范能力, 保证治疗顺利的进行。

综上所述, 深静脉置管患者感染在深静脉置管患者中十分常见, 明确感染原因、危害, 做好防范措施, 提高护理操作技术, 严格按照置管操作流程, 加强呼唤沟通能有效降低感染发生率, 减轻患者痛苦, 值得临床推广。

参考文献:

3 结论

心理因素作为左右企业员工行为与工作方式和效率的一个重要因素, 越来越被现代企业所重视, 企业员工的心理健康状况直接决定了企业的效益与发展速度。心理学在企业人力资源管理中也得到了越来越多的应用, 心理学的应用在很大程度上增强了人力资源管理的全面性、科学性与高效性, 无论是对于提高企业在市场当中的核心竞争力, 促进企业内部各部门、各员工的团队协作能力和集体凝聚力, 还是对全体员工综合素质及企业文化的提升, 亦或是推动企业高效快速的发展, 都起到了至关重要的作用。

参考文献:

- [1] 刘雪. 浅谈心理学在企业人力资源管理中的应用研究 [J]. 企业文化 (下旬刊), 2015, (9):199-199.
- [2] 陈涛. 现代人力资源管理中的心理学问题 -- 基于心理契约、心理资本 [J]. 现代商业, 2015, (21):105-107.
- [3] 关乐怡. 心理学视角下的人力资源管理探讨 [J]. 现代经济信息, 2013, (16):43-43.

[2] 李红文. 浅静脉留置针三种进针送管方法在老年患者中的应用 [J]. 西部中医药, 2013, 22(10):130-131.

[3] 刘雯.Y 型留置针单手与双手送管在儿科门诊的比较 [J]. 母婴世界, 2016, 07:238

[4] 杨帆. 改进老年患者静脉留置针穿刺送管方法的临床观察 [J]. 解放军预防医学杂志, 2016, 34 (04): 167

[5] 黄晰昉, 滕璐. 改良静脉留置针穿刺法在急诊的应用研究 [J]. 中国护理管理, 2015, 28(z1):135-136.

[6] 张蝶. 浅谈静脉留置针的临床应用及使用此针进行护理的体会 [J]. 医学信息, 2015, 20(31):150-150.

[1] 陈静, 吴晖. 深静脉置管患者感染危险因素分析及护理对策 [J]. 中国微生态学杂志, 2016, 28(3):327-329.

[2] 庄江兰, 张琴华. 探讨深静脉置管 (CVC) 导管相关性感染的因素及护理干预对策 [J]. 中国卫生标准管理, 2016, 7(15):261-262.

[3] 陈少梅, 刘倩雯. 维持性血液透析患者预防深静脉置管感染的临床护理研究 [J]. 白求恩医学杂志, 2016, 14(4):530-531.

[4] 李建伟, 黄亮, 简磊等. 血液透析患者深静脉置管感染的临床分析及干预对策 [J]. 中华医院感染学杂志, 2014, 24(3):654-656.

[5] 黄雯倩. 深静脉置管在血液净化中感染的预防和护理 [J]. 实用中西医结合临床, 2015, 15(1):88-89.