

<<人力资源管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理心理学>>

13位ISBN编号：9787811347739

10位ISBN编号：7811347733

出版时间：2010-8

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：刘晓宁，赵路 主编

页数：359

字数：467000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<人力资源管理心理学>>

前言

人力资源管理心理学是一门研究人力资源管理与开发活动中人的心理活动和行为规律，并致力于将心理学的研究成果和理论应用于人力资源管理实践的学科。

在以知识经济为特征的21世纪，企业间的竞争更多地表现为人才的竞争，如何发挥人力资源的价值、提升核心竞争力是企业关注的焦点。

因此，正确认识个体差异，识别员工的特质、能力和真实意愿，关注员工的身心健康，使员工从工作中获得心理满足，以激发员工的潜能并提高工作成效，成为当前学界与管理实践领域面临的重要课题。

在我国的人力资源管理实践中，目前很多企业对员工的心理管理还不够重视，在相关研究和教材建设方面也比较滞后。

基于以上原因，我们编写了本教材。

全书分为三篇，共10章，内容涵盖了人力资源管理心理学的概念与发展历史、人力资源管理心理学的实践、员工心理的维护与发展等完整的知识体系。

适合于人力资源管理及相关专业用作专业基础课或选修课教材，也可以作为在职员工培训和自学辅导的教材。

本着创新和博采众长的精神，本教材吸收了国内外优秀的人力资源管理类和心理学教材精华，力求做到体系完整和重点突出，充分体现时代特点，反映了“人事管理”逐渐被“人力资源管理”所取代的过程中人力资源管理心理学发展的最新进展和发展趋势，形成了具有特色的结构体系。

同时，遵循理论联系实际和学以致用原则，力图使读者既能把握本学科发展的脉络和趋势，又能立足实践，因而，本书具有以下鲜明的特点：（1）系统性强。

本书从心理学的角度及改善人力资源管理的视角，对人力资源管理心理学的基础理论和方法进行了全面介绍，希望能够帮助学生和管理者建立先进的人力资源管理心理学理念，善于运用本学科的基本理论和方法，分析解决管理实践中的实际问题。

（2）突出实用性。

本书以突出实用性为主，概念和理论讲述力求简洁、精炼；整体风格突出实用性和可操作性。

书中把理论和实践、量表测试与技巧、案例分析和讨论等内容相结合，使学生和读者不仅能够学习和掌握人力资源管理心理学的理论知识，更重要的是借此培养学生或管理者必备的人力资源管理心理学的知识和技能。

<<人力资源管理心理学>>

内容概要

本书特点：系统性强。

本书从心理学的角度及改善人力资源管理的视角，对人力资源管理心理学的基础理论和方法进行了全面介绍，希望能够帮助学生和管理者建立先进的人力资源管理心理学理念，善于运用本学科的基本理论和方法，分析解决管理实践中的实际问题。

突出实用性。

本书以突出实用性为主，概念和理论讲述力求简洁、精炼；整体风格突出实用性和可操作性。

书中把理论和实践、量表测试与技巧、案例分析和讨论等内容相结合，使学生和读者不仅能够学习和掌握人力资源管理心理学的理论知识，更重要的是借此培养学生或管理者必备的人力资源管理心理学的知识和技能。

<<人力资源管理心理学>>

作者简介

刘晓宁，西安财经学院教授，硕士研究生导师。

陕西省成本会计协会副会长。

曾主持多项省部级科研课题，在国内外核心期刊发表学术论文40余篇，参与编著《西方经济学》、《发展经济学》等教材。

现主要从事管理心理学、人力资源心理学和经济管理等领域的研究和教学工作。

赵

<<人力资源管理心理学>>

书籍目录

第一篇 人力资源管理心理学基础 第一章 绪论 第一节 人力资源管理心理学概述 第二节 人力资源管理心理学的学科性质 第三节 学习人力资源管理心理学的意义与作用 第四节 人力资源管理心理学的研究方法 第五节 人力资源管理心理学的形成和发展 第二章 个性心理的基础理论 第一节 个性心理概述 第二节 气质 第三节 性格 第四节 能力 第二篇 人力资源管理心理学的实践 第三章 人—职匹配的基础——工作分析 第一节 人—职匹配的心理学基础 第二节 工作分析的内容与作用 第三节 工作分析的实施与员工心理 第四章 人才招聘心理 第一节 人才招聘概述 第二节 人员选拔的程序与方法 第三节 个性测评的原理与方法 第四节 胜任力理论及其应用 第五节 人际认知与选拔误差心理 第五章 学习心理与员工培训 第一节 学习概述 第二节 学习理论 第三节 员工培训与开发 第四节 学习理论与员工培训 第六章 工作动机与员工激励 第一节 需要、动机与激励 第二节 激励的模式与因素 第三节 激励理论概述 第四节 激励的方法 第七章 绩效考评与员工情绪管理 第一节 绩效考评概述 第二节 绩效考评的方法与误差心理 第三节 绩效反馈与员工情绪管理 第八章 员工沟通与人际关系 第一节 员工的沟通 第二节 人际关系与人际吸引 第三节 人际冲突与处理 第三篇 员工心理的维护和发展 第九章 职业心理健康与员工帮助计划(EAP) 第一节 员工心理契约 第二节 职业健康心理 第三节 员工帮助计划——EAP 第十章 职业心理与职业生涯 第一节 职业及其分类 第二节 职业心理 第三节 职业生涯发展及规划

<<人力资源管理心理学>>

章节摘录

插图：二、人力资源管理心理学的学科性质
为了更清楚地描述人力资源管理心理学的学科性质，下面分别简要分析和介绍人力资源管理心理学与心理学、管理学、管理心理学、组织行为学等几个邻近学科的关系，以便读者更加明确地把握这门学科的特点和性质。

（一）、人力资源管理心理学与心理学
人力资源管理心理学就是将心理学揭示的人的心理活动的一般规律运用到人力资源管理活动中去，在研究对人的管理中，依据人的需要、兴趣、理想、气质、能力、性格等心理特点来作出人事决策。

如用心理测验的原则和方法对人员进行选择、聘用及岗位培训；用奖惩激励过程中的心理效应激发人的内在动机，对行为产生强化作用，以达到调动积极性的目的；运用记忆、想象、思维、情感、意志等基本规律，加强对员工的思想教育和管理。

由此可见，心理学是人力资源管理心理学的基础，人力资源管理心理学又是心理学在人力资源管理过程中的具体应用，两者是一般与特殊、主干与分支的关系。

心理学是研究人的心理现象及行为规律的一门科学，它研究的内容是人的一般心理过程和个性心理。

人力资源管理心理学研究的则是人力资源管理活动中人的行为规律及其潜在的心理机制。

心理学似一颗大树，它有许多分支，而人力资源管理心理学是其中的分支之一。

通常，人们把人力资源管理心理学归入应用心理学的范畴。

人力资源管理心理学与心理学是个别与一般、特殊和普遍的关系，二者密不可分，但又不可互相替代。

（二）人力资源管理心理学与管理学
管理学是研究管理活动过程及其规律的科学，它是由一系列管理理论、职能、原则、方法等组成的科学体系，是社会科学、自然科学和技术科学相互渗透而形成的一门综合性学科。

而人力资源管理心理学是研究人力资源管理活动中人的行为规律及其潜在心理机制的学科，也就是说，它主要研究人力资源管理过程中的心理问题。

如果说管理学比较注重较为宏观的组织层面的问题的话，那么人力资源管理心理学则更注重较为微观的个体层面的问题；如果说管理学比较重视外在的行为层面的问题的话，那么人力资源管理心理学则更注重内在的心理层面的问题。

所以，人力资源管理心理学与管理学的关系可以概括为：人力资源管理心理学是管理学的一个重要组成部分，是管理学的补充和发展。

<<人力资源管理心理学>>

编辑推荐

《人力资源管理心理学》：人力资源管理专业主干课程教材,全国高等院校工商管理规划教材。

<<人力资源管理心理学>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>