第一图书网, tushu007.com

<<人力资源应用心理学>>

图书基本信息

书名：<<人力资源应用心理学>>

13位ISBN编号：9787040216080

10位ISBN编号：7040216086

出版时间：2007-6

出版时间：高等教育出版社

作者：李岚 编

页数：238

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

第一图书网, tushu007.com

前言

冯特于1879年在德国莱比锡大学建立了第一个心理学实验室，标志着心理学从哲学的母体中正式独立出来，成为一门独立的科学。
心理学的诞生迄今已有一百多年的历史，其理论和方法得到了长足的进步，心理实验和测量的手段和仪器日臻完善，其研究领域也不断的扩展，出现了社会心理学、教育心理学、发展心理学、工业心理学等众多分支领域。
随着时代的发展，心理学的理论与方法在人力资源开发与管理领域得到了越来越广泛的应用，因此相应地就要求人力资源管理及相关领域的学生和工作人员必须了解和掌握心理学方面的知识。
本书就是为了适应这一形势和要求而编写的。

本书在结构和内容上具有以下特点：涵盖了人力资源开发与管理的全过程，并对所涉及的心理学知识做了清晰的介绍；体例新颖，编者在内容结构上做了精心设计和安排，在前人研究的基础上有一定的创新；侧重应用，本书非常强调理论的应用和技能的掌握，通过穿插案例，帮助读者加深对问题的认识，并提供了大量的心理学量表和工具，为心理学理论的实际应用提供了可能；语言表述准确生动，具有较好的可读性。
本书可以作为人力资源管理、心理学专业的教材或供企业人力资源管理人员参考使用。

本书由李岚主编，全书的具体分工为：李岚（第1章），杨鹏（第2章），王小桃（第3章），孙虎林、章建石（第4章），肖祥国（第5章），王斌（第6章），李正伟（第7章），刘轩（第8章），袁书杰（第9章），李艳玲（第10章）。
由李岚、刘轩负责统稿。

由于编者水平有限，书中难免会有各种缺点和错误，真诚希望专家、同行及广大读者批评指正。

最后，感谢高等教育出版社的同志为我们这部书的编辑及出版所做的大量工作，也感谢其他所有在我们撰写此书过程中给予帮助的朋友们。

第一图书网, tushu007.com

<<人力资源应用心理学>>

内容概要

《人力资源应用心理学》集理论与应用于一体，介绍了心理学理论与方法在人力资源开发与管理中的应用，具体包括心理学在员工招聘、开发与培训、员工激励、职业生涯管理、绩效考评、薪酬管理、留人、沟通与冲突、员工心理健康等领域的应用。

《人力资源应用心理学》可作为高等职业院校人力资源管理、心理学等专业的学生用书，也可供人力资源管理人员参考使用。

第一图书网, tushu007.com

<<人力资源应用心理学>>

书籍目录

第一章 绪论第一节 人力资源应用心理学概述第二节 人力资源应用心理学的发展第三节 人力资源应用心理学的研究方法第二章 人力资源招聘与配置心理第一节 力资源招聘与配置的心理学理论第二节 工作分析第三节 人员招聘与配置的方法和技术第四节 招聘与应聘心理第三章 人力资源培训心理第一节 培训的心理学理论第二节 培训的设计与实施第三节 培训的方法第四节 培训的评估与反馈第四章 员工激励心理第一节 激励概述第二节 激励心理理论第三节 激励方法和技巧第五章 职业生涯管理第一节 员工职业生涯管理概述第二节 员工职业生涯管理和设计心理第三节 员工职业生涯发展第六章 绩效考评心理第一节 绩效考评概述第二节 绩效考评的方法第三节 绩效考评的误差第四节 绩效的诊断反馈与应用第七章 薪酬管理心理第一节 薪酬管理概述第二节 薪酬管理与设计心理第三节 福利管理心理第八章 组织留人心理第一节 组织人才流失概述第二节 人才流失心理第三节 组织留人的技巧与方法第九章 员工交往、沟通与冲突心理第一节 员工人际交往心理第二节 沟通心理第三节 冲突管理第十章 员工心理健康第一节 员工压力管理第二节 员工情绪管理第三节 员工挫折管理第四节 员工心理辅导参考文献

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

二、人力资源管理概述　　（一）人力资源管理的概念　　人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

（二）人力资源管理的主要内容　　人力资源管理的内容可以简单地归纳为选才、育才、用才、激才、留才。

1.选才　　人才是现代生产力最重要也是最活跃的因素，企业的竞争归根到底是人才的竞争。因此，选拔高素质并且有奉献精神的人才，是企业得以发展的前提条件。

企业根据工作情况和人力资源规划，明确所需人才的数量、技术条件、等级和时间等，建立统一的选才标准，引入公开竞争机制选拔人才，并采用量化测评技术，围绕选才目标，确定适当的考核测评方法。

在选聘人才时，要坚持不拘一格、德才兼顾、着眼发展、按需选才、适当储备的原则，以保证所选人才的数量和质量。

市场经济下的企业拥有充分的用人自主权，人才主体也有相当的择业自主权。

这主要表现在人才择业的双向选择上。

双向选择的机制是市场机制，它决定了企业一方面要主动向劳动力市场、向社会“要人”，另一方面必须依靠企业自身的“吸引力”来吸引人才。

因此，树立以人为本的管理思想，不断改善经营管理，提高企业经济效益，建立良好的企业形象，是企业吸引人才的根本性措施。

2.用才　　企业应充分发挥人才优势，恰当地使用人，尊重员工，信任员工，关心人，大胆用人，创造人尽其才、用得其所的环境，发挥个人和集体的优势。

应树立以人为中心的管理思想，根据能力、特长、兴趣、心理状况等综合情况来科学地安排最合适的工作，有效实现人职的匹配，并且在工作中充分考虑员工的成长和价值，使用科学的管理方法，通过全面的人力资源开发计划和企业文化建设，使员工能够在工作中充分发挥积极性、主动性和创造性，从而提高工作效率、提升工作业绩，为实现企业发展目标做出最大的贡献。

3.育才　　企业要发挥培训的主动性，在内部塑造良好的学习氛围，加强培训的针对性，真正了解员工的培训需要。

第一图书网, tushu007.com

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