

<<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：9787514111644

10位ISBN编号：7514111646

出版时间：2011-11

出版时间：经济科学出版社

作者：许明月

页数：317

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>>

### 内容概要

《人力资源管理心理学(修订版)》定位为应用型特色教材。

仍以人力资源管理各个基本功能模块为框架，将心理学的基本知识和理论融入到人力资源管理各模块中，重点阐述心理学的理论和方法在人力资源管理各领域中的运用。

本书区别于传统的以理论教学为主的研究型教材，编写目的是为加强对学生应用能力的培养，使学生不仅具备基本理论知识，更要具有应用能力。

本书立足于当前我国企业人力资源管理的实际，吸收、借鉴国外先进的研究成果和经验。

编写过程中，力求突出以下几个特点：

- 系统阐述本门学科的基本概念、基本理论，力求做到表述清楚、准确规范。
- 紧紧围绕应用型人才的培养目标，力求突出人力资源管理职业技能的培养。
- 参考和引用了大量国内外文献资料，力求反映本学科最新的研究成果。
- 教材编写体例设计上将学习目标、案例分析、阅读资料、课后练习融于各章内容中，力求体现教辅合一。

## <<人力资源管理心理学>>

### 书籍目录

#### 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发展历史
- 第三节 人力资源管理心理学的研究方法
- 本章小结
- 关键概念
- 复习思考题
- 案例分析

#### 第二章 工作分析

- 第一节 工作分析概述
- 第二节 工作分析的方法
- 第三节 工作分析实践中的问题,
- 本章小结
- 关键概念
- 复习思考题
- 案例分析

#### 第三章 绩效考评心理

- 第一节 绩效管理概述
- 第二节 绩效考评的心理偏差
- 第三节 绩效考评的方法
- 本章小结
- 关键概念
- 复习思考题
- 案例分析

#### 第四章 招聘与选拔心理

- 第一节 招聘与选拔心理概述
- 第二节 招聘与选拔的心理学基础
- 第三节 面试
- 第四节 心理测验
- 第五节 评价中心技术
- 本章小结
- 关键概念
- 复习思考题
- 案例分析

#### 第五章 人员培训心理

- 第一节 人力资源培训概述
- 第二节 人力资源培训的心理学理论
- 第三节 人力资源培训管理
- 本章小结
- 关键概念
- 复习思考题
- 案例分析

#### 第六章 激励心理

- 第一节 激励概述
- 第二节 激励理论

## <<人力资源管理心理学>>

### 第三节 激励原则和方法

本章小结

关键概念

复习思考题

案例分析

### 第七章 职业生涯管理

第一节 职业生涯管理概述

第二节 职业生涯发展理论

第三节 组织与个人职业生涯管理

本章小结

关键概念

复习思考题

案例分析

### 第八章 人员流动心理

第一节 人员流动心理概述

第二节 心理契约

第三节 组织承诺

第四节 工作满意度

本章小结

关键概念

复习思考题

案例分析

### 第九章 交往、沟通与冲突心理

第一节 人际交往

第二节 沟通

第三节 冲突管理

本章小结

关键概念

复习思考题

案例分析

### 第十章 挫折、压力与员工帮助计划

第一节 挫折

第二节 压力

第三节 员工帮助计划

本章小结

关键概念

复习思考题

案例分析

参考文献

## 章节摘录

版权页：插图：（一）格式塔的学习理论 格式塔的学习理论又称为学习的完形理论。

格式塔学派认为人的内心存在着许多与外界事物相应的同型物，这就是格式塔即完形。

这个完形可以理解为一种知觉心理模式，它具有自我组织和自我完善的功能，有一种使自身趋于完整的活动倾向。

当外界事物作用于感官时，就有一个内心的知觉认知模式与之对应，若这个模式与之不相符，则模式出现“缺陷”，表现为认知不平衡，这种不平衡具有动机的性质，要求得到平衡，就需要进行知觉认知模式的重新组织，达到完形。

因此，学习过程就是面对当前的问题情境，进行认知重组，从而形成完形的过程。

该理论的代表人物有苛勒、考夫卡及勒温。

苛勒（Wolfgang Kohler）通过“黑猩猩取香蕉”实验提出了“顿悟”概念，苛勒认为，顿悟就是对问题情境的突然理解而觉察到问题的解决办法，黑猩猩蹲在那里观察的时候，是经历一个知觉重组的过程，完成了知觉重组，就使它突然理解了目的物和取到目的物途径（工具）或条件之间的关系，导致了迅速的学习。

它们是先能领悟问题情境，然后才有解决行为。

苛勒认为，学习的核心是通过对问题情境的内在关系有所顿悟，把握事物的本质。

这样可以避免多余的试误，同时又有利于学习的迁移。

顿悟的关键是要使学习者一下子看到问题解决办法的所有必要的因素，只有这样，学习者才有可能把它们组织成一个适当的完形。

顿悟学习理论对指导培训实践有着重要的参考价值，首先，在培训中培训者应该向受训者提供一定的学习情境或条件，让学员观察和理解其中的内在联系或一定的关系，并启发学员总结和概括出一般的规律和原理，这样的培训能培养学员的观察能力和独立思考能力。

其次，要充分调动受训者学习的主观能动性，培养学员的认知兴趣和探究倾向，使学员在积极主动的心理指引下进行学习。

（二）托尔曼的认知学习理论 托尔曼（Edward C.Tolman）通过白鼠迷津位置学习实验，提出了他的学习理论，他反对“刺激—反应”的理论框架，而强调“刺激—反应”的“中介变量”。

因此，人们将托尔曼的行为主义称为“认知—行为”主义。

托尔曼的学习理论包括以下内容：一是学习是整体性和有目的性的行为。

托尔曼反对把复杂的行为序列分解成大量简单的刺激—反应单元，认为行为是一种整体现象。

这种整体性行为具有目的性和认知性，目的和认知是行为的直接特征。

二是中介变量。

托尔曼提出在刺激和行为之间还有中介变量即内在决定因素起作用，这个中介变量主要是行为的目的性和认知性。

<<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>