
《心理学在人力资源管理中的应用》课程大纲

【课程目标】

管理已由人事管理向人本管理转变，管人先管心，高效的管理既要管控绩效与成本，又要理顺人心，增强员工成长与发展的力量。然而，对于如何汇集人心实现企业愿景，许多管理者仍感困难重重——

如何解决工作中人为的各种疑难杂症？

如何在管理中有效知人、识人与用人？

如何将员工心理动机与企业目标完美结合？

该课程结合管理学与心理学、人力资源管理技术与心理咨询技术、企业实际工作案例与心理咨询实务，帮助学员系统学习心理学主流理论与咨询应用，快速掌握心理分析术在员工招聘、辅导、激励等方面的应用，培养透过问题看成因和直接有效解决问题的能力，为企业培养咨询型管理者，引领人本管理！

【课程收获】

- 心理学与人力资源管理的关系
- 描述心理分析技术的理论要义
- 运用心理投射分析法解读心灵密码
- 运用心理分析技术招聘、辅导、激励员工

【课程时间】

1-2天，每天6小时

【课程大纲】

培训与教育的区别

导论：

1、人的心理

—知觉过程模型

—心理学测试：你看到了什么

2、心理学的发展历程

—经验管理

—科学管理

—科学管理

3、心理学与管理

—管理者的五项任务

—员工的绩效是怎么产生的

—提升企业核心力的关键：“心理契约”

—案例：小张的离职

一、心理学与选人

1、古人识人术

—太公的八征

—诸葛亮的七观

—李悝的五视

—曾国藩的相术

2、选人的错误理念

3、选人的方法论：人岗匹配

—胜任素质模型

—什么是素质

—素质洋葱模型

—案例：海尔特色的核心能力素质模型及领导力模型

4、人才测评

—游戏：价值观测评

—人才测评方法

(1) 心理测评

(2) 模拟测评

(3) 面试测评

—联想法测评：选择什么样的工作合适测试

—美国心理学家勃宁创造的“不完全句子的投射测验法”

—笔记测评法：从笔迹洞悉人的性格

—模拟测评：美国西南航空招聘

—情景模拟案例：该录用哪一位做办公室助理

—行为面试：会做≠愿做；愿做≠能做

5、STAR 面试技巧深度剖析

6、戳穿应聘者的谎言 9 招数

7、面试中应避免的认知偏差

-
- 首映效应
 - 近因效应
 - 晕轮效应 (美好效应)
 - 像我效应
 - 盲点效应
 - 情绪效应

二、心理学与用人

- 1、麦克雷戈的贡献
- 2、霍桑实验
- 3、X理论
- 4、Y理论
- 5、Z理论
- 6、四种人性的假设
- 7、团队性格角色管理

三、心理学与员工激励

- 1、警觉性实验
 - 2、行为是如何产生的
 - 2、激励过程
 - 3、动机
 - 内部动机
 - 外部动机
 - 4、激励的基本理论
 - (1) 马斯洛需求理论
 - 雷尼尔现象及其应用
 - (2) ERG理论(成长理论)
 - (3) 赫茨伯格双因素理论
 - 案例：老王的尴尬
 - 四才管理法 (人“财”、人“才”、人“材”、人“裁”)
 - 案例：张经理为何离职
 - (4) 期望理论
- 案例：用洋葱替代胡萝卜的尴尬！

(5) 公平理论

(6) 强化理论

—正强化与负强化训练

—实验：如何让三只猴子不吃香蕉

—正强化在组织中的应用

—惩罚在组织中的应用

—三明治效应在批评中应用

5、常用的低成本激励方法

—低成本激励 12 招

—门槛效应在员工激励中的应用

—反馈效应在员工激励中的应用

—鲶鱼效应在员工激励中的应用

6、激励误区

7、员工态度的转变

—员工态度的形成过程

—斯尼奈奇迹与员工态度转变

—影响员工态度转变的因素

—员工态度转变的四把利剑

—阿希效应在员工态度转变中的应用

8、EPA 员工帮助计划