

Research on the Innovation of Human Resource Management to Promote the Development of Psychological Capital

Qu Chang¹, Chen Guangjiu^{2*}

¹ Shanghai Publishing and Printing College, Shanghai 200093 China;

² CCDC Geological Exploration & Development Research Institute, Chengdu 610051 China

*330115925@qq.com

ABSTRACT

Psychological capital is positive mental state shows individual in the growth and development process, is to promote the personal development and performance improvement of the psychological resources. Modern human resources management development urgently requires the core psychological factor attaches great importance to strengthen the psychological capital, psychological capital development through the innovation of human resource management. To realize the effective development of psychological capital, we should carry on the innovation of human resource management.

Keywords: psychological capital; human capital; human resources management innovation

基于心理资本开发的人力资源管理创新研究

瞿畅¹, 陈光玖^{2*}

¹ 上海出版印刷高等专科学校, 上海 200093;

² 中国石油集团川庆钻探工程有限公司 地质勘探开发研究院, 四川 成都 610051

*330115925@qq.com

摘要

心理资本是个体在成长和发展过程中表现出的积极心理状态,是促进个人成长和绩效提升的心理资源。现代人力资源管理迫切要求高度重视心理资本这一核心心理要素,通过人力资源管理创新加强心理资本开发。实现心理资本的有效开发需要进行人力资源管理创新,具体可以采取“选、用合一”、“职、能匹配”、“学、训结合”、“适度奖、惩”等措施。

关键词: 心理资本; 人力资本; 人力资源管理创新

1. 前言

随着全球经济飞速发展,信息交流不断提升,人力资源管理在现代社会中的重要性也日渐突显出来。如何有效的提高人力资源管理质量、对人力资源管理进行进一步的创新与改革已成为现代人力资源管理工作者们共同努力研究解决的问题。心理资本的开发是现代人力资源管理的主要发展方向之一,主要原因是通过心理资本的开发,可以达到提高人力资源管理水平的目的。目前来看,我国要想有效的通过心理资本开发促进人力资源管理的创新,首先就要对心理资源开发进行深入的研究

与认识,同时还要对人力资源管理与心理资本开发之间的关系进行有效的把握,只有这样才能顺利平稳的推动我国人力资源管理的发展与升级。

2. 有关心理资本开发概述

2.1 心理资本的概念

心理资本是与社会资本、人力资本相平行的概念,其提出时间比社会资本与人力资本较晚,但在发展的过程中与社会资本,人力资本具有同种重要的地位,并在现代社会的发展中越来越受到人力资源管理工作者的重视。与社会资本和人力资本相

比,心理资本在发展与应用的过程中,更注重人类个性化的一面,通过对个性化的研究,为人力资源的管理提供更细致更精确的数据信息。具体来说心理资本包括以下几个方面的内容^{[1] (44-45)}:(1)对个性心理进行研究。所谓的个性心理就是社会中个体的思维方式、心理变化等。这些变化带有着一定的个性化特点。而心理资本的主要工作内容就是对社会大众的个性心理进行把握与整合,了解社会大众的心理动向。(2)对心理资本进行选择。心理资本在为人力资源管理提供数据信息的过程中,应对心理资本的范围,类型等进行一定的选择,根据人力资源管理的需要给予有针对性的资料,这样才能有效的促进人力资源管理工作的展开。(3)进行正向的心理引导。通过对心理资本的开发,人力资源管理者可以了解到特定人群的心理变化,并针对这些心理变化进行工作管理上的调整。在这一过程中,有关人员可以通过心理资本的调整,对特定人群进行正向的心理引导,激发其在工作中的积极性,提高工作效率及质量。

2.2 心理资本的特点

心理资本的开发在我国处于初步推广及应用阶段,通过对心理资本进行认识与理解,我们发现心理资本具有以下特点:(1)心理资本没有鲜明的外部特征。心理资本着重关注的是人类的内心世界,心理变化,因此一般而言心理资本并没有鲜明的外部特征,要想有效的对心理资本进行了解,最有效的方法就是进行细致的观察以及深入的了解,在这一过程中,细节的重要性尤为突出,粗放式的研究方式很难得到准确的心理资本所需要信息。(2)心理资本要与人力资源应用相关。心理资本与人类心理的变化有关,但并不是所有的心理变化都与人力资本开发有关。所谓的人力资本应是与管理有关,可以作用于人力资源管理,激发职工工作热情,促进企业正向发展。(3)心理资本具有多变的视角。心理资本主要研究对象是人类的心理,而人类的心理活动是复杂多样的,因此这就要求在进行心理资本开发与研究的过程中应具有多变的视角,以便对人类的心理变化进行全方位的把握,保障心理资本的准确性。(4)心理资本有着一定的价值性。心理资本属于无形资本,由于对人力资源管理有着重要作用,因此在应用的过程中具有一定的价值性。这种价值性具有一定的可测性,可以对其进行一定尺度衡量并以此为基础进行开发与利用。

2.3 心理资本的本质

心理资本与人力资源的管理与创新有着密切的关系,与社会资本、人力资本等共同对人力资源管理产生作用^{[2] (55-58)}。就心理资本而言其本质是研究人类内心的自信,希望,乐观,韧性等方面的心理素质。这种研究一般是通过个性的分析,找出共性的特征,针对共性特征制定出相应的战略计划,再通过战略管理计划的实行解决个性化问题,促进个性发展。

3. 开发心理资本对人力资源管理创新的重要性

3.1 提高人力资源管理水平,弥补人力资源管理不足

人力资源管理在我国一直处于发展中,在人力资源管理与管理等方面起着重要的作用,但是由于人力资源管理自身存在一定的缺点与不足,在应用中,一方面对企业的发展起推动作用,同时也呈现出一定的局限性。在人力资源管理中进行心理资本开发,在一定程度上是对人力资源管理的创新与发展,具体表现在以下几方面:(1)提高人力资源管理水平。传统的人力资源管理在对职工进行管理的过程中很大程度上无法充分调动广大职工的积极性。究其原因主要是在管理的过程中缺乏人性化,没有考虑职工个性化的心理需求。对心理资本进行开发后,提高了对职工心理因素的管理,通过正向的心理引导拉近职工与企业的关系,提升人力资源管理水平。(2)弥补人力资源管理的不足。人力资源管理的不足长久以来一直存在,如何有效的弥补这些不足是广大人力资源相关工作者致力研究的焦点。通过对心理资本进行开发,将其融入到人力资源管理中去。在可以清楚把握企业职工心理变化的同时,换个角度、换个思维去了解和思考企业人力资源管理中的不足之处,这对于弥补人力资源的不足将起着积极的作用。

3.2 实现人性化管理,践行人本思想

以人为本是现代社会发展的重要战略思想之一,目前在全国范围内被广泛推广和应用,其主要思想内涵是关注人的意识,从个性化人的角度出发,更加关注人的需要。在人力资源管理创新过程中大力开展心理资本的开发,是对以人为本思想的

有利实践,主要表现在以下几方面:(1)实现人性化管理。人性化管理是现代人力资源管理发展的主要方向之一,其建立的基础就是心理资本的开发。人力资源管理通过对心理资本的应用,合理调整企业内部职工,对职工进行积极的心理上正向引导及激励,让职工得到足够的重视和尊重,满足职工在工作中的合理要求。通过对人性化管理模式的应用,实现人性化管理,确实践行人本思想。(2)进行有效的人文关怀。人文关怀是企业文化的重要组成部分,而企业文化的建立又与人力资源管理以及心理资本的开发有着密切的内在关系。因此在进行人力资源管理创新与发展的过程中,人力资源管理应在心理资本开发的基础上,对员工进行有效的人文关怀,增加企业的凝聚力,提升职工对企业认同感。

3.3 顺应时代发展需要,增强企业竞争实力

随着历史的发展,我国也在发生着巨大的变化。我国在提出改革开放伟大战略思想之后,就积极推进系列改革,在短短的几十年中,我们在科技,文卫,经济,政治等方面取得了巨大的成就。为了进一步深化改革开放,我国政府又前瞻性的提出了新的战略构想,实现企业深化改革已成为我国企业目前急需攻克的课题之一。对心理资本进行开发,推进人力资源管理创新是深化企业改革的重要组成部分之一,这对企业今后的发展将产生积极影响。由此可见,对心理资本进行开发以促进人力资源管理创新是顺应了时代发展需要,可以有效提高企业的核心竞争实力,推动企业在市场经济竞争中保持稳步上升的趋势。

4. 心理资本开发与人力资源管理创新的关系

4.1 继承与发展

心理资本的开发与人力资源管理创新有着密切的关系,在对二者进行研究与分析中,我们清楚的看到,心理资本与人力资源管理存在着内涵与外延等多方面关系。从人力资源管理内容以及内涵等方面来看心理资本开发与人力资源管理,具有如下两方面的关系:(1)心理资本是对人力资源管理内涵的继承。人力资源管理主要内涵就是对企业职工进行管理,保障企业人力资源的合理配置,确保企业的正常运行。心理资本在开发的过程中继承了

人力资源管理这一内涵,在对企业职工进行研究与分析的过程中,更加侧重如何提高企业职工工作效率,如何激发企业职工工作热情等方面,在开发的过程中力求通过心理上的影响,引导企业职工建立自信,乐观,积极向上的心理,促进企业工作的顺利进行^{[3] (32-39)}。(2)是对人力资源管理内容上的发展。人力资源管理范围相对较广,具有宽泛的工作职责。但随着社会发展,传统人力资源管理内容已经无法满足现代企业的发展需要,出现了一定的滞后性,要想有效的对现代企业进行人力资源管理,扩充人力资源管理内容是主要的方法之一。心理资本在过去很长一段时间里没有得到人力资源管理工作者的重视,因此在人力资源管理中进行心理资本的开发,从一个侧面丰富了人力资源管理的内容,扩大了人力资源应用的范围,对完善人力资源管理起着重要的辅助作用^{[4] (482-487)}。

4.2 改革与创新

要想有效的进行人力资源管理工作,人力资源管理的方法与手段是关键。在人力资源管理发展过程中,虽然在管理方法以及手段上都有所改善,但就现在企业的发展需要来看,当前这些人力资源管理的方法与手段仍存在一定的弊端。而在人力资源管理中加入心理资本的开发有效的解决了这一问题。具体来说其表现在以下几个方面:(1)心理资本开发是对人力资源管理方式的改革。传统的人力资源管理在管理方式上采取模式化管理,遵循旧的规章制度,缺乏管理的灵活性以及实效性。将心理资本开发融入人力资源管理后,有关人力资源管理在具体的工作中,充分将心理因素考虑其中,在原有人力资源管理方式上进行改革,突出灵活多变的特点,有利于及时解决企业内部复杂多变的人事关系^{[5] (115-125)}。(2)心理资本开发是对人力资源管理手段的创新。人力资源管理在进行工作的过程中,一直注重管理手段的应用。积极心理学、心理资本等在人力资源管理中进行开发与应用后,对人力资源管理手段进行了有益的创新,增加了人力资源管理手段的先进性,减少了人力资源管理过程中的部分阻力,更有益于人力资源管理工作的展开。

5. 基于心理资本开发的人力资源管理策略

5.1 “选、用合一”，加强人才选拔，完善人才队伍

人才的重要性在现代社会中不言而喻，各行各业在发展企业经济的同时也在注重企业内部人才队伍的培养。因此人才的选拔备受各大企业的重视，同时它也是人力资源管理的重要内容之一。在传统的人才选拔中，人力资源管理一般侧重于对应聘人员知识以及工作经验等的考察，忽视了心理因素的重要性，因此导致一些应聘录用工作人员在实际工作中表现出心理素质不稳，经常出现情绪化波动，影响工作进行，降低工作质量。鉴于这一问题的出现，有关人力资源管理工作者已经对此引起了重视。对心理资本进行充分开发和利用，并积极的应用到人才选拔上，将对人才的成功选拔起到积极影响。具体来说心理资本开发在人才选拔的过程中起到了如下作用：（1）加强了人才的选拔。人才选拔制度关系着人才选拔的成败。经过创新后的人力资源管理将心理素质的考察加入到了人才的选拔过程中，相关人力资源管理通过对应聘人员性格，心理承受能力，心理健康状态等进行综合的评价，以此作为选拔人才的重要标准之一。这不仅可以有效选拔出优质的人才，同时也有益于保障选拔的公平与公正，给更多人以机会。（2）完善了人才队伍。一个企业要想发展，需要多方面的人才，因此有效的调整好企业内部人才队伍结构是人力资源管理的重要内容之一。通过心理资本的应用，人力资源管理对于企业人才队伍中的情况有了更深层的认识，在人才选拔过程中可以更有针对性的进行选拔，提高了人才选拔效率，完善了人才队伍的建设。

5.2 “职、能匹配”，强化职位分析，合理人员安排

心理资本在人力资源管理中应用后，在许多方面都产生了重大的影响，其中影响最直接的是企业内部的人事安排问题，主要表现在以下几个方面：（1）强化职位分析。人力资源管理包含着多方面的内容，职位分析是其中主要内容之一。传统的职位分析就是对职位的职责，属性，工作范围，工作内容进行系统化的分析，并对比有关人员的各项素质，进行人员的调配。传统职位任职要求特别注重个体的知识、经验与技能等素质，未能把有关个体积极心理状态的素质要求纳入其中。在心理资本开

发促进下的人力资源管理创新，对于职位分析也产生了一定的影响，加入了心理因素分析，使得职位分析功能进一步强化，其可以更加直接准确的选择合适的人选进行具体的工作，提高了工作质量，减少了管理失误。基于心理资本的职位分析将尽力开发工作岗位所需要的积极心理状态素质，并进行分级量化^{[6] (149-151)}。（2）合理人员安排。人是独立的个体，虽然在同一领域内进行工作，但是由于其个人特性不同，其适合的工作分工也有所不同，如果能够有效的把握每个员工的个人特点，为其安排合理的工作岗位，将对企业的发展产生巨大的推动作用。心理资本与人力资源理想结合后，其对人员的合理安排表现出了突出优势，通过对心理资本的应用，人力资源有关管理人员可以轻松的了解每个工作人员的特质，方便职位的安排，有益于员工个人作用在企业中的充分发挥。

5.3 “学、训结合”，明确培训目标，实现人才增值

人才是一种无形的财富，企业如果可以对人才进行有效的管理将有效的实现人才的增值，促进人才为企业做出更大的贡献。心理资本的开发及应用对于企业内部人才的管理有着至关重要的作用，具体表现在以下几个方面：（1）实现人才增值。人才的增值是指人才在企业中通过自我努力，以及企业的帮助取得各项水平的提升。这种形式的增值对于人才自身以及企业都有着重要的意义。人力资源管理在对人才进行管理的过程中由于对心理资本进行了应用，可以有效地对人才进行激励，鼓励人才自我提升，促进人才的不断增值。（2）明确培训目标。要想实现人才的增值，光靠人才自身的努力是远远不够的，因此企业也应积极的发挥出企业的作用，对人才进行专业性的，规范化的培训。值得注意的是进行人才培训，培训内容以及培训目标是关键，在过去的人力资源管理过程中，人才的培训经常缺乏针对性，传统培训比较重视员工短期效益的培训，主要体现在重视对员工知识与技能方面的培训，但是对绩效起关键作用的不是知识、技能等外显素质，而是自信、乐观、希望、韧性等员工积极心理状态。因此，传统的培训开发工作经常劳而无功，效果不明显。而心理资本在其中进行应用后，充分体现了人力资源管理内隐素质开发的重要性。针对人才的实际情况对培训内容进行安排，明确培训目标，加快了人才发展。

5.4 “奖、惩适度”，改革绩效管理，调动员工热情

为了保障企业内部管理的公平公正，目前我国大多数企业都在企业内部进行了绩效管理，通过对职工工作业绩进行绩效管理，决定企业内部人员的奖罚措施。这种绩效管理的方式虽然在企业的管理中取得了一定成功，对于激发员工工作的积极性也有着一定的帮助。但是由于绩效管理的制度过于刻板，缺乏人性化的考虑，很容易对一些员工工作的热情以及积极性造成挫伤，因此在基于心理资本开发的人力资管管理创新中，有关人力资源管理工作人员对绩效管理进行改革，在绩效管理的基础上加入了一定人性化的改变，将奖惩并存的绩效管理制度，改革成带有鼓励性质，充满人文关怀的企业管管理方式。这对调度员工的工作热情，提高企业内部的工作效率等都有着积极正向的影响，是现代企业绩效改革的发展方向。具体而言其表现在以下几个方面：（1）细化考核内容。由于在实际的工作中包含了各项不确定因素，因此在制定绩效考核内容的过程中，有关管理人员应细化考核内容，充分考虑到职工的心理因素，设置的工作目标要尽量具体，具有适当的挑战性，同事要易于测量和评价，使得员工在绩效的开始阶段就能树立起信心，对未来充满希望和乐观。（2）以保障职工情绪为前提进行绩效评估。职工的情绪对工作质量有着一定的影响，通常是积极的情绪产生积极的影响，因此在进行绩效评估的过程中，管理人员应注意评估的内容与措辞，引导员工对绩效结果形成良好的归因，把成功归于自己的能力和努力等内因，把不足归于环境和任务等外因，从而激发和保持长期的自信和乐观^[7]（960-964）。既要达到公平评估的目的，又要保障考评对象的工作热情。

6. 结语

在现代人力资源管理中，心理资本已经成为具有核心地位的要素，对人力资源管理进行发展与创新是现代社会发展的必然要求，将心理资本的开发融入到人力资源管理的创新中去，将有利于完善以及较快人力资源管理发展的脚步，对于企业以及国家的发展有着深远的影响。通过人力资源管理创新加强心理资本开发是提升心理资本价值有效策略。相关领域要高度重视心理资本开发，积极推进人力资源管理创新，实现心理资本的有效开发，更好地为推动企业发展和社会发展服务。

REFERENCES

- [1] Li Chaoping (translation). Psychological Capital [M]. China Light Industry Press, 2008.44-45.
- [2] Jiang Jianwu, Zhao Shu. Psychological Capital and Strategic Human Resource Management [J]. Economic Management, 2007, (9): 55-58.
- [3] Wang Yanfei, Zhu Yu. Psychological Capital Theory and Related Research Results [J]. Foreign Economy and Management, 2007, (5): 32-39.
- [4] Zhong Lifeng. Review and prospect of psychological capital research [J]. Advances in Psychological Science, 2007, (3): 482-487.
- [5] Hou Erxiu. Construction and measurement of psychological capital dimension of enterprise knowledge employees [J]. Management Review, 2013, (5): 115-125.
- [6] Wang Biying. Research on Human Resource Management Based on Psychological Capital [J]. Science and Technology Progress and Countermeasures, 2010, (6): 149-151.
- [7] Ren Hao, Wen Zhonglin, Chen Qishan. The effect of psychological capital on the career success of enterprise employees: the mediating effect of professional commitment [J]. Psychological Science, 2013, (4): 960-964.