# 管理心理学在当前企业管理中的运用分析

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2025-07-14

*管理心理学在当前企业管理中的运用分析一、当前企业管理新形势及管理心理学的必要性“互联网+”使实体企业纷纷将经营管理与网络挂钩，企业的管理也日趋复杂，不仅涉及生产和销售的管理，还要涉及财力、人力、物资、售后等一系列的管理；而贯穿这一系列管理过...*

管理心理学在当前企业管理中的运用分析

一、当前企业管理新形势及管理心理学的必要性

“互联网+”使实体企业纷纷将经营管理与网络挂钩，企业的管理也日趋复杂，不仅涉及生产和销售的管理，还要涉及财力、人力、物资、售后等一系列的管理；而贯穿这一系列管理过程中最关键的因素则是对人的管理。人才是一个企业发展的灵魂和核心，只有合理管理好人才，才能保证生产、销售等“一条龙”的良好效益，不断促进企业向前发展。而管理心理学的运用，恰好是针对人才而量身打造的一种可行的方法，它通过研究人的心理活动，使个人的需要和企业的发展紧密结合，从而达到互惠互利、共创佳绩的局面。因此，运用管理心理学的理论，结合企业的实际经营而制定出相应的管理策略，是非常重要而且必须的。

二、管理心理学的概念阐释

在百度词条中，管理心理学的定义是一种把心理学的知识应用于分析、说明、指导管理活动中个体和群体行为的工业心理学分支，是研究组织管理过程中人们的心理及行为现象、心理过程及其发展规律的科学。在苏东水所著的《管理心理学》（第五版）中，管理心理学被定义为运用心理学的理论，他认为管理心理学是用管理学、行为学、心理学、社会学、生理学、伦理学、人类学等学科的原理，以研究人的心理行为和人际关系、人的积极性为对象的一门综合性的科学。实质上主要是研究人的行为激励问题，探索人的心理活动，通过激励人心和行为的各种途径与技巧，达到最大限度提高效率的目的。还有的解释说管理心理学就是运用心理学理论，将组织中的人作为研究对象，把握其在社会生活中的心理活动规律，从而达到对组织中的人进行管理的目的。各种定义虽表述形式不同，但归纳起来其实质都可以浓缩为一点--那就是以人的内心活动为研究重点，为了管理向着更好的方向发展而采取的一系列努力；在企业管理中，就表现为对管理者和员工进行充分了解分析的基础上，针对不同类型的人群，采取各种有效的措施，使管理者和被管理者双方都能更好地为企业的发展做出贡献。

三、管理心理学在企业管理中的作用分析

1.管理心理学是管理者有效管理的重要手段

企业的发展很大程度上是人的发展，企业的管理从根本上来讲还是对人的管理，人本管理逐渐成为当代企业所追求的方式。如今我们大力倡导企业文化，核心就在于营造和谐而又充满激情的氛围，增强员工的凝聚力和向心力，使他们紧紧团结在企业周围。人之所以复杂多样最重要的区别就在于思想，而掌握好人的心理，有针对性地进行管理，是管理心理学在企业管理中发挥作用的有效途径。对于企业中扮演决策和计划角色的管理者，充分认识到这一点，并将管理心理学的专业知识结合企业实际加以运用，是当前企业进行有效管理的重要手段。

2.管理心理学是企业职工赖以生存的摇篮

任何人都渴望被理解、被尊重、被认可，尤其是基层一线的员工们。企业若是能坚持以人为本的管理艺术，运用管理心理学的原理方法，在深入了解每位员工的基础上，分析他们的心理和行为，站在他们的角度看待问题，有针对性地制定不同的方案，并贯徹执行到企业的实际管理中去，就会充分调动员工的积极性；当企业职工得到内心的满足，就会更用心地投入工作中去，切实做到“要我干”到“我要干”的态度转变，在转变的过程中个人的潜能得以挖掘，价值得到体现，生命得以充实。从这个角度上来讲，可以说管理心理学是企业职工赖以生存的幸福摇篮。

3.管理心理学是企业长远发展的有力保障

企业发展的活力源于劳动者的积极性和创造性，当他们的主人翁地位得到保障，物质和精神得到双重满足的时候，其自身的主动性和积极性就能充分彰显出来，从而最大限度地发挥内驱力和创造力，为企业谋取更高的经济效益和社会效益，使企业保持持续的生命力，在激烈的市场竞争中拥有长期稳定的竞争优势。运用管理心理学，建立符合企业发展的管理制度，对企业的人力资源合理配置，提升企业的综合竞争力，促进企业高效运作有着重要的现实意义。因此，管理心理学从一定程度上来讲，是一个企业长远发展、立于不败之地的有力保障。

四、管理心理学在企业管理中的具体运用

1.合理用人，让金子发出应有的光芒

优秀的管理者通常都有敏锐的洞察力，他们通过管理心理学的应用，善于发现人才，并且秉持着任人唯贤的原则，拥有一颗爱才惜才的心，他们学会揣摩对方心理活动，客观公正地给予评价。在知识大爆炸的时代，有些单位用学历作为新录用人员的第一道门槛，于是高分低能的“天之骄子”屡见不鲜，企业的新鲜血液也只是空有其表，而把真正有能力有担当的人才拒于千里之外，这是非常不理性也不科学的做法。知识虽然在某种程度上有利于能力的高水平发展，但不能完全预测将来个人综合能力形成的方向，也不能保证个人未来会达到的高度。能力包括多方面的内容，如学习能力、实践能力、创新能力、领导能力、专业技术能力、善于处理人际关系的能力等。对于不同的人来说其侧重点必定不同。通过管理心理学的思想理论，研究不同群体、不同个人的性格、气质、期望、心理活动、思想价值等特征，用柔性管理和刚性管理相结合的方式，把不同的员工放在合适的、也适合他的岗位上，将恰当的机遇赋予恰当的人选，充分运用他们擅长的知识和能力，最大限度地挖掘出其内在潜力，发挥出无限正能量，从而提高工作效率。兴趣是最好的老师，用人之长已成为亘古不变的真理。因此，企业应善于发现员工的兴趣所在，人力资源管理者要善于观察，发现不同员工真正感兴趣的领域，合理安排岗位职责；同时，还要学会倾听基层员工的心声，打开沟通渠道，确保高层管理者能接收到最底层的信息，如通过公开邮箱，提供面对面交谈的方式等，保证信息沟通顺畅。在了解到真实想法之后，可提供自由选择岗位的机会，通过企业和职工之间的双向选择，让人才匹配到最合适的岗位上去，确保“事得其人、人适其事、人尽其才、事竞其功”的理想局面。

2.善于育人，使栋梁之才不断向上成长

俗话说：“十年树木百年树人”，一个人的一生，从最初的家庭培养到后来的学校培养再到社会培养，这个过程是一个长期的阶段。对于企业来说，培养出优秀的人才也仍然任重道远。随着时代的发展、社会的进步，人才资源如长江后浪推前浪一样，随时面临着更新和换代，优秀人才正常流动，有进有出，职务能上能下，待遇也能高能低。企业要想使优秀人才引得进、管得好、留得住，就需要运用管理心理学的科学方法，结合员工实际情况，摸索出一条合理的育人之路，畅通流动渠道，使职工年轻化、专业化，打造一支充满生机和活力的优秀队伍。

在管理心理学中，有一种理论叫做双因素理论，又称“激励保健理论”，它是由美国著名心理学家赫茨伯格于1959年提出。该理论认为引起人们工作动机的因素主要有两个：一是激励因素，二是保健因素。只有激励因素才能够给人们带来满意感，而保健因素只能消除人们的不满，但不会带来满意感。因此，管理者要想使员工发挥最大的潜能，就需要采取多样化、人性化的管理方式，激发出员工的责任心与进取心，在发展培养员工的同时，谋得企业的利益，实现个人和组织的双赢。

首先，通过运用目标管理理论，鼓励员工终身学习。制定科学可行的奋斗目标，让他们通过自己的努力去实现去达成；目标分为长期目标、中期目标和短期目标，每完成一个目标，就根据实际情况制定下一个目标，如此形成良性循环，让员工养成终身学习的好习惯。其次，适当设置挑战，提供机遇。没有机遇和挑战，就没有动力和未来，适当地增加压力，会促使一个人身心不断茁壮成长。运用激励理论，把具有成就需要的人才放在重要的、有挑战性的岗位上，充分激发潜在的能力，使他们发挥出聪明才智，切实做到从要我干到我要干，从为别人干到为自己干的彻底转变。再次，还需要为员工提供广阔的发展平台。有调查表明，人的大脑智力一般只开发了百分之十三，而余下的百分之八十多在很大程度上都处于被浪费的区域。若是能根据员工的不同需求，实时提供发展平台，引进专业培训，就会从根本上提高员工的专业技能水平，激发出平时被埋没的那部分可能。有人说心有多大舞台就有多大，这里想说，舞台有多大，心就能走多远。

3.学会懂人，让心与心找到正确的方向

在管理方格理论中，领导行为的结构维度和关怀维度是重要的两个方面，根据对工作和对人不同程度的关心分成了若干管理类型，如贫乏型管理、权威型管理、乡村俱乐部型管理、中庸型管理、团队型管理等。现实中，在不同的团队里，也可以找到每一种类型对照的缩影。企业要有意识地营造爱才惜才、尊重信任人才的良好氛围，尽最大可能保障员工的切身利益和需求，使物质、精神得到双重满足，让有志之士获得尊重感、事业感、成就感、归属感和荣誉感。在美国著名心理学家马斯洛的需求层次理论中，他将人的需要分为五个层次，即生理需求、安全需求、爱和归属感、尊重和自我实现。企业中的管理者要根据员工的不同需求来动态调整相应的激励措施，使员工更好地投入工作，提高效率；要完善绩效考核体系，公开公正地评优评先，奖励先进，淘汰后进，为其他员工树立榜样。同时，要培养企业核心价值观，建立良好的企业文化，转变员工的工作态度和理念，切实激发他们的积极性、创造性和主动性。另外，还要采取措施确保员工之间、部门之间、上下级之间的良好关系，化解矛盾，解决问题；必要时还可提供心理咨询服务，使心与心之间的交流更顺畅，从而找到正确的前进方向。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！