

管理者心理资本提升重要性的科学普及与提示

陈 鹏

社会科学高等研究院北京院士产学研基地, 北京 100000

[摘要]大量管理者经过实践发现, 对企业竞争力起决定作用的因素为员工所表现出的行为与态度, 这与心理资本提升密切相关。近几年, 知识经济成为世界各国发展的主要趋势, 由此而带来的影响也十分直观, 若以市场环境为切入点, 知识经济时代所带来影响, 主要是加快了市场环境变化的速度, 只有建立学习型组织, 确保员工拥有良好的学习欲望和能力, 才能避免企业走向衰败。综合现有研究可知, 心理资本提升所强调内容, 主要是心理品质、精神状态与情绪表达, 这就要求管理者以心理资本提升为切入点, 对员工潜能进行充分开发。文章从管理者的视角出发, 围绕心理资本提升展开了探究, 首先, 对心理资本定义、维度和变量进行了综述, 其次, 对核心概念的界定进行了分析, 便于下文内容的理解, 最后, 从科学普及和提示两方面, 对管理者心理资本提升重要性进行了分析, 希望能够给人以积极影响, 使日后类似研究的开展拥有可供参考的理论基础。

[关键词]管理者; 心理资本提升; 科学普及提示

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2162

中图分类号: F272.92;F626

文献标识码: A

Scientific Popularization and Suggestion on the Importance of Managers' Psychological Capital Promotion

CHEN Peng

Beijing Academy Industry-University-Research Base, Institute for Advanced Studies in Social Sciences, Beijing, 100000, China

Abstract: A large number of managers have found that the factors that determine competitiveness of enterprises are the behaviors and attitudes of employees, which are closely related to the promotion of psychological capital. In recent years, knowledge economy has become the main trend of development of all countries in the world and the resulting impact is also very intuitive. If we take the market environment as starting point, the impact of the era of knowledge economy is mainly to accelerate the speed of changes in the market environment. We can avoid the decline of enterprises only by establishing a learning organization and ensuring that employees have a good desire and ability to learn. It can be seen from the existing research that the main contents of psychological capital promotion are psychological quality, mental state and emotional expression, which requires managers to fully develop the potential of employees with psychological capital promotion as the starting point. From the perspective of managers, this paper explores the promotion of psychological capital. Firstly, the definition, dimensions and variables of psychological capital are summarized; secondly, the definition of core concepts is analyzed to facilitate the understanding of the following content; finally, from the two aspects of science popularization and suggestion, the paper analyzes the importance of managers' psychological capital promotion, hoping to give people a positive impact, so that the development of similar research in the future has a theoretical basis for reference.

Keywords: managers; psychological capital promotion; scientific popularization and suggestion

前言

研究表明: 心理资本与自尊、性格等特质的差异十分明显; 自尊性格属于稳定特质; 心理资本可借助外在力量得到充分开发; 进而给个体、组织带来积极影响。正因如此; 在竞争愈发激烈的市场中; 大量企业为抢占先机; 选择将工作重心转向对心理资本加以运用的方面; 所取得效果也有目共睹; 如何确保其效能得到充分发挥; 自然成为人们热议的话题; 本文所研究课题的现实意义不言而喻。

1 心理资本综述

1.1 定义与维度

本论文所研究“心理资本”的定义如下: 在满足 POB 标准的前提下, 处于人力资本、社会资本之上的一种资本形式, 通常表现为心理要素, 在满足相关条件的基础上, 有关人员可通过对其进行高度开发的方式, 为个体所展现出竞争力的提升奠定基础。由此可见, 心理资本固有特点如下: 第一, 既具备理论基础, 又拥有良好的可操作性。第二, 从本质上来说, 属于类状态要素, 不同于常规的特质与状态, 也就是说, 心理资本既具有特质性, 又具有状态性。第

三, 有关人员可将个体作为研究对象, 通过微观测量、管理与开发的方式, 获得所需数据及结论。

西方国家对心理资本进行研究的时间早于我国, 但是, 盛行个人主义的西方国家所获得研究结论, 往往并不符合以集体主义为根基的我国的实际情况, 人们所表现出的心理要素、行为模式均有差异存在, 以孙健敏、柯江林为代表的学者, 纷纷选择以西方学者所提出观点为依据, 结合我国情况对研究进行深化, 得出如下结论: 其一, 西方国家对心理资本的认知, 主要体现为乐观、坚韧、希望和自我效能, 其中, 乐观指的是个体将积极实践归于内因, 将消极实践归于外因, 坚韧指的是个体拥有自我化解挫折、压力等负面情绪的能力, 希望指的是个体以对可行目标进行设定为前提所展现出的积极状态, 自我效能指的是个体对动机进行激发的程度^[1]。其二, 我国对心理资本的认知, 主要体现为人际心理资本与事务心理资本, 人际心理资本是指谦虚沉稳、宽恕包容, 事务心理资本指的是坚韧顽强、积极乐观, 二者中更能对我国特色加以体现的为人际心理资本。

1.2 前因变量

由心理资本所延伸出的前因变量, 通常由以下层面构成: 第一, 组织层面。研究表明, 可能给心理资本带来影响的因素, 主要是管理者所展现出的精神风貌、重视员工的程度。另外, 要想使员工韧性和自信得到提升, 关键是由组织为员工提供帮助, 确保员工所遭遇问题可获得顺利解决。若以变革领导的视角为切入点, 要想使员工心理资本得到激发, 关键是掌握对管理者所特有的魅力与感召力加以运用的方法。第二, 个体层面。以性别和年龄为代表的变量, 同样会给个体所展现出的心理资本带来影响, 应当尤为注意。

1.3 结果变量

通过对现有文献进行整理可知, 由心理资本所延伸出的结果变量, 涉及职业成功、工作绩效等。若以心理资本、结果标量所对应关系为切入点, 现有研究可分为以下方向: 其一, 主效应模型。对该模型进行提出的理论基础是“心理资本给结果变量所带来影响更倾向于增益作用”; 其二, 调节模型。该模型强调将心理资本视为对结果变量产生影响的调节变量; 其三, 缓冲模型。该模型对心理资本的定义是经由中介变量给结果变量带来影响。由此可见, 基于心理资本所展开研究, 通常集中表现为情绪衰竭、工作倦怠及工作压力, 员工行为与态度鲜有涉及, 另外, 研究对象并不固定, 上文所提及种种不足, 均为心理资本提升及相关内容的研究提供了广阔空间^[2]。

2 核心概念界定

对管理者有效性进行评价的标准, 往往与研究者的观点密切相关, 大部分研究者对心理资本提升进行评价的标准, 均是管理者行为带来的后果。目前, 被用来测定心理资本提升的指标, 主要是管理者是否达到所制定目标, 例如, 生产率、企业利润、市场份额等。而主管尺度所涉及内容, 主要是下属、同级和上级给予的有效评价。研究表明, 拥有心理资本的管理者, 更符合有效管理者的定义。而有效管理者, 通常符合以下条件: 帮助员工对事件价值进行了解, 对切实可行的目标进行制定, 使员工获得有力支持, 通过对良好氛围进行建立的方式, 增强员工的归属感与认同感。具体表现为:

第一, 使员工对事件意义的认知更加深入。若不断加快的变化步伐, 导致日常工作被影响, 此时, 管理者的任务, 主要是帮助员工对事件意义进行理解, 明确事件所带来的机会与产生的威胁。

第二, 对切实可行的目标进行制定。事实证明, 完成工作的前提是确保工作内容、方法存在一致性, 管理者应带领员工, 完成对目标、战略进行创造的工作, 确保二者所表现出的一致性能够达到预期水平。

第三, 为员工提供支持, 始终保有积极的心理状态。对面临障碍的员工, 管理者应向其提供所需的理解与支持, 以确保员工热情得到激发为前提, 促使员工心理由消极向积极进行转变, 这也是心理资本提升所表现出的重要作用之一。

第四, 对良好工作氛围进行建立。达成任务的前提是相互信任, 只有为员工提供可使差异得到理解并解决的氛围, 才能使其对合作的重要性, 产生更加清楚的认知, 这就要求管理者对相互信任、尊重的良好氛围进行建立^[3]。

第五, 加强协调感与认同感。确保复杂任务得到有效完成的基础是管理者拥有对现有资源进行充分运用的能力, 使各项活动得到协调开展。在心理资本提升的指导下, 管理者可视情况组织员工对任务进行执行。除此之外, 认同感也是给企业效能带来影响的主要因素, 当代社会所展现出的特点, 主要是企业联合、组织虚拟和团队流动, 不同群体间并不存在明确的边界, 忠诚被分裂的情况无法避免, 这就要求管理者以组织认同为依据, 对解决员工所面临问题的方式加以确定。

第六, 对集体学习持鼓励态度。对竞争激烈且不断变化的当代社会而言, 确保企业得到持续发展的关键是不不断的学习并创新, 对比现有学习方式可知, 符合员工诉求的学习方式为集体学习, 因此, 管理者应对集体学习持鼓励态度。另外, 对企业生存与发展起决定作用的要素是有大量资源作为基础, 这就要求管理者推动资源交换工作的开展, 以保证企业利益为前提, 增加可能给企业带来积极影响的资源数量。

第七,使员工技能得到快速发展。出于获得成功的考虑,企业对员工所提出要求,还包括对决策制定、问题处理方法进行创新,通过对合适技能进行发展的方式,缩短员工对权责变更进行接受的时间。事实证明,判断管理行为是否有效的依据,还有管理者是否帮助员工对所需技能进行获得,使角色转换速度得到加快。

3 管理者心理资本提升重要性的科学普及与提示

心理资本提升的重要性,主要表现在以下方面:其一,提高人力资源管理效率;其二,激发员工主动性,为工作质效的优化做铺垫。

3.1 心理资本科学普及策略

研究表明,要想使心理资本得到科学普及,从管理者的角度来说,无论是对基层团组织进行建设,还是对工作及活动方式进行创新,均具有重要意义。首先,将青年团员视为节点,定期组织可使心理资本得到提升的项目或活动;其次,对组织形式进行创新,为员工提供可使自身优势得到发挥的平台;再次,将新员工视为主要辅导对象,在条件允许的情况下,定期组织一对一辅导活动,对组织关怀加以体现;最后,邀请优秀员工对自身经历和感悟进行分析,确保榜样力量可得到充分发挥。

3.2 心理资本提升研究提示

3.2.1 心理资本提升的重要性

赫博拉认为,只有对情绪、行动加以把握,才能赋予自身强大的影响力,从而为事业的发展奠定基础。由此可见,心理资本提升可为管理者成功提供保障,而对管理者能力加以表现的载体是其能否对自身、他人情感与情绪进行识别并控制。一方面,企业管理者应具备对自身情感与情绪进行识别的能力,明确产生情绪的主要原因,利用语言、手势和面部表情,将自身情绪向他人进行传递。事实证明,只有对自身情绪加以了解,才能以外部环境所提要求为依据,使不良情绪得到及时调整,将其所带来负面影响降至最低。当然,这样做所带来积极影响,还有降低下属对管理者情绪进行察觉的难度,通过准确判断并评价情绪的方式,实现二者的有效沟通,工作网络随之形成。另一方面,从管理者的视角出发,对下属进行观察很有必要,这样做有利于自身对下属情绪的把握,通过调整言语、态度的方式,确保矛盾、分歧或争执得到有效解决,身处良好氛围的下属,对工作的热情往往更加高涨,这便是心理资本提升给情绪管理带来的积极影响^[5]。

3.2.2 心理资本提升措施探究

无论是日益激烈的经济及竞争,还是持续发展的科学技术,均使管理者意识到,要想使企业绩效得到改善,不仅要经济资本加以应用,还要对社会资本、人力资本加以应用。另外,研究表明,心理资本可经由适当训练,获得显著的提升,这便是将心理资本和 EAP 进行结合的理论基础。

(1) 引入 EAP 培训

事实证明,对心理资本提升有显著效果的 EAP 培训,将情绪调控提升到了前所未有的高度,由此而衍生出的维度,通常存在明显的次序,例如,作为基本维度的第一维度,拥有较其他维度更加优先的发展次序,具体表现如下:首先,情绪被赋予了表达与鉴赏能力,例如,以个人思想、生理状态及情感体验为基础,对情绪进行辨认并表达的能力;以他人言语和艺术活动为依托,对情绪进行表达并辨认。其次,情绪被赋予了促进思维的能力,例如,引导思维,使个人思考能力得到影响等。再次,理解并分析情绪的能力,研究表明,心理资本提升可使人类拥有对情绪、语言表达关系产生准确认知的能力,由此而带来的积极影响,还有增强人类对复杂心情进行理解的能力、快速转换情绪的能力。最后,成熟调控情绪,即以现有信息为依据,对某种情绪进行离开/进入的能力,使他人情绪得到调节的能力。

由此可见,第一维度/第二维度所强调内容以辨认、思考与表达情绪为主,第三维度/第四维度所强调内容以分析、控制与调节情绪为主。前者为后者的实现奠定了基础,换言之,如果管理者缺少辨认、思考与表达情绪的能力,自然不具备分析、控制与调节情绪的能力。但是,工作的特殊性决定企业管理者对情绪进行管理的重点,普遍以第一维度/第二维度所强调内容为主,巴纳德认为,企业复杂性是对信息交流系统进行建立的主要原因,只有对各部分进行整合,使所制定目标更加明确,才能确保日常工作的高效开展。综上,若以管理者的角度为切入点,第三维度/第四维度与情绪管理的联系,普遍较第一维度/第二维度更加紧密,这点应当引起重视。

由上文叙述可知,对管理者而言,心理资本提升所带来积极影响,通常与情绪管理存在紧密联系,要想对二者相关性进行预测,引入 EAP 培训很有必要,也就是说,在条件允许的前提下,企业管理者应定期参与 EAP 培训,通过对管理效能进行提升的方式,为企业发展注入动力。一方面,要想使培训水平得到提升,确保心理资本提升被赋予效能获得充分发挥,关键是对管理者热情进行激发,这是因为研究结果表明,制约效能发挥的原因,主要是管理者对培训存在认知误区。无论是管理能力,还是其他能力,其发展轨迹均十分相似,只有主动改变,才能获得预想的成

果。另一方面,增加实践训练的频率,确保所建立机制可使信息得到及时反馈,EAP 培训强调的是天赋与训练结合,若管理者展现出一定的天赋,则可将训练作为重心,例如,对模拟环境进行设定,要求管理者对模拟企业进行经营,在接受磨炼的同时掌握排解压力、保持积极心理的方法,当然,自我激励也很有必要,只有下意识地对意志进行磨炼,才能使心理资本得到提升^[6]。

(2) 加大积极心理因素的宣传力度

加大宣传力度是确保管理者积极心理向员工进行准确传递的关键,现阶段,企业所面临问题主要是员工素质参差不齐,只有以实际情况为依据,对心理资本提升的作用进行发挥,才能使员工得到有效整合。一般来说,管理者所宣传内容应以企业文化和理念为主,旨在增强员工归属感,通过对其心理素质进行提高的方式,使企业管理难度得到降低^[4]。

(3) 在企业内部设立咨询机构

要想使心理资本得到提升,关键是做到及时发现并化解心理问题。在心理咨询行业获得快速发展的当下,管理者可通过对咨询机构进行设立的方式,为员工提供获得科学建议与指导的平台。另外,在条件允许的情况下,管理者还可对“发泄屋”进行设置,使员工通过相关工具及设备,对个人情绪进行发泄。

(4) 定期组织团体建设活动

企业发展所不可或缺的因素为积极心理,可以说,只有使心理资本得到提升,才能确保企业所拥有资源得到充分利用。事实证明,团建活动对心理素质的培养,还有心理资本的提升,具有较为积极的作用,因此,管理者可通过定期组织团建活动的方式,使工作氛围更加活跃,另外,这样做还可使员工的互助观念得到增强,日常工作效率自然会得到提高。

3.3 心理资本提升研究方向

第一,对被试范围进行扩大。受多方因素制约,本文仅对某企业管理者所表现出心理资本提升进行了研究,存在样本量小的不足,要想使结论的普适性、广泛性达到预期,关键是对样本规模与范围进行扩大。第二,整合多种评价方式。本文以下属评价作为主要参考依据,属于典型的他评法,即使采取了一系列措施,力求使他评的主观性得到弱化,但是,仍旧无法保证所反映情况完全真实,因此,在条件允许的前提下,有关人员可选择对多种评价方式进行整合,这是因为只有对他评、自评进行综合运用,才能确保心理资本提升所具有重要性得到系统的预测和反映。第三,对职能、年龄变量加以考虑。事实证明,只有充分考虑可能存在的变量,才能对心理资本提升所表现出的重要作用,产生更加准确的认知。

4 结束语

综上所述,作为积极心理状态的一种,心理资本提升对绩效增加、个体成长均起到了十分正面的作用,由此可见,要想使企业获得持续进步,管理者应对心理资本提升进行充分利用,而开展相关工作的前提,便是对其重要性进行科学普及,这也是上文所讨论的主要内容。

[参考文献]

- [1] 夏天添. 真诚型领导对组织创新的研究——基于经验取样法的研究[J]. 技术经济与管理研究, 2019, 3(03): 62-66.
 - [2] 周宇, 方至诚, 米恩广. 包容型领导、心理资本和员工敬业度的关系研究——工作嵌入的调节作用[J]. 技术经济与管理研究, 2018, 6(11): 54-59.
 - [3] 赵婷婷. 领导-成员交换对工作→家庭增益的影响研究: 心理资本的中介作用[J]. 中外企业家, 2018, 6(30): 153-155.
 - [4] 赵德志, 佟蓬晖. 企业履行社会责任对员工组织承诺的影响——心理资本为中介变量[J]. 经济研究导刊, 2018, 4(06): 15-20.
 - [5] 王红椿, 练玉. 谦卑型领导与员工主动变革行为: 心理资本的中介作用和独立性自我建构的调节作用[J]. 惠州学院学报, 2018, 38(01): 59-64.
 - [6] 索迪. 浅谈国有企业管理人员心理资本对工作绩效的影响[J]. 环渤海经济瞭望, 2017(12): 102.
- 作者简介: 陈鹏 (1993. 10-), 男, 毕业于马来西亚亚洲城市大学, 所学专业: 工业与组织心理学/MBA, 当前就职单位: 香港社会科学高等研究院北京教学研基地, 职务: 心理院士, 职称级别: 院士, 香港社会科学高等研究院院士、中国高级心理咨询师(辅导心理学家)教师, 中国二级心理咨询师(辅导心理学家)。