# 管理心理学心得体会(优秀13篇)

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2024-06-18

*心得体会是个人在经历某种事物、活动或事件后，通过思考、总结和反思，从中获得的经验和感悟。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。管理心理学心得体会篇一家家有本...*

心得体会是个人在经历某种事物、活动或事件后，通过思考、总结和反思，从中获得的经验和感悟。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

**管理心理学心得体会篇一**

家家有本难念的经，人人有件烦心的事。我们每个人每天每时每刻都在面对着不同的压力。那么压力是什么呢?在心理学上人们是这样来解释压力的：压力是个外在的东西，与某人本身的心理状况有关，即心理压力。而所谓的心理压力是指人们由于一些已经发生或即将发生的，存在或虚幻的事件而产生的精神困扰。并且这些困扰使得人的精神思想和行为语言受到了一定影响的一种情感体验。

有人说压力是恶魔，他使人对生活失去信心，而有人说压力是天使，他让人充满激情。我认为压力就是一把双刃剑，把握的好，他就让你如虎添翼，把握不好，只能划伤自己。那么压力是怎么产生的呢?我个人认为关键在于我们能否正确认识自我，我们的压力大多来源于我们不能正确的认识我们自己。作为一名在校的大学生，有的人会感觉到学习有很大的压力，可是在我们感到压力的时候，我们是否会想到我们对待学习的态度?看一看那学堂上是谁在昏昏欲睡，看一看那网吧里是谁在聚精会神的玩游戏。如果我们用高中时的激情来对待大学的学习，那我敢说挂科绝不可能，学习我们轻松搞定!而有的同学会对人际关系束手无策，不知道怎么和他人搞好关系，不论是同班同学还是寝室的室友，他都不能和大家好好的相处。不管是是食堂还是教，永远都是自己一人，久而久之，就成为了同学眼中的独行侠。

其实人际交往说复杂就复杂，说简单也简单。与人相处我们谨记一句真心相待即可。当你不能和别人很好的相处时想一想自己，看一看自己的处事方法。有的人自私自利，有的人小肚鸡肠，有的人爱说他人是非。可是他却不能看清自己，看到永远都是别人的不够大方，不够大量。这样的人当然不能得到他人的真心相待。还有的同学会为未来的工作担心，这是很正常的，我们大家都知道未来的竞争会越来越激烈。可是想一想其实只要我们好好的学好我们的专业，我们还怕以后的工作问题吗?我们会看到有的同学为了增加未来就业的保障，会考这样那样的证，恨不得把自己一个人当着两个甚至多个用，当然我们不反对多学知识，但是我们并不赞成恶性的学习方式。学习是要在自己能够接受的范围内，而不是为了学习而给自己增加压力。而有的同学的压力是来源于自己的家庭，例如有的同学会因为父母的离异或经济条件不好感到自卑，感到有压力。对于这种情况我们要相信我们自己。俄国伟大的文学家托尔斯泰说过：所有幸福的家庭都十分相似，而每个不幸的家庭各有各的不幸。我们每个人都有我们自己的幸福，也各有我们的痛苦。没有谁的生活是十全十美的。上帝给了我们双眼就是为了让我们发现自己的幸福。

上面我们说到同学主要面对的压力，那么下面我们就来谈一谈解决压力的方法。首先积极的心态是最好的良药。记得刚上第一节课的时候，老师就给我们说了一句让我难以忘怀的话：心态决定状态，思路决定出路。一个好的心态可以让我们拥有一个好的状态，一个好的心情。用一个好的心态来看待我们所面对的压力，那么一切的会变得云淡风轻。其次相信自己就是最好的催化剂，爱迪生说过：自信是成功的第一秘诀。而李白说：天生我材必有用。只有相信我们自己，我们才能具有挑战困难的决心。那么面对压力我们才能勇往直前。我通过这学期的学习总结了一下面对压力时让自己放松的方法：

(1)善待自己

不要对自己太苛刻了，十全十美的东西是不存在的。我们可以严格要求自己，但不能过分。有时候丁点的阿q精神可以帮助我们减轻压力。

(2)听听音乐

音乐是人类最美好的东西，音乐没有国界。听听自己喜欢的音乐可以使人心旷神怡，压力太大时放声高歌可以减轻压力。

(3)看看书

读一本好书，读一本自己喜欢的书。让自己沉迷于书的世界里，忘却了烦劳，忘记了压力。

(5)倾述

当自己感觉到烦恼时，和自己的好朋友，一起唠唠嗑，谈谈心。把自己想说的大声的说出来，当一切说出来的.时候，压力也会随之放空。

(6)看电影，吃零食

这个方法是我一个女同学教给我的，对女同学来说应该比较有用。把零食当着消灭的对象，零食吃完了，压力也就没有了。

(7)运动

运动全身出汗，不仅排毒，而且运动后洗个热水澡，睡个好觉，可以让人很好的忘却烦恼。

(8)远离虚荣

好多人的压力都是来源于爱慕虚荣，为了穿名牌，开好车，住豪宅，但是却不考虑自己的真实情况。无端的增加了自身的压力。

**管理心理学心得体会篇二**

这两天听了xx学院xx教授的《学校管理心理学》讲座，有一些自己的看法。这里我很赞成他提出的做个正常生活的人、克服自己的情绪化倾向这个问题。

卞教授说，人生活在世界上，世事纷繁，扰人之至，作为生命的个体，很容易导致性格解体现象。也就是说，你的性格解体为另外的一个很陌生的性格类型，甚至你自己都不认识的那种类型。要解决这个问题，就是要克服性格中的情绪化。他说，要克服情绪化，就要注意几个方面。

一就是心理保健。每个人必须存有自己的自我保健意识。作为一个人，必须晓得被人采纳、尊重就是很高的境界，同时在这种境界中还要努力做到使别人真的不是被顺从的感觉，这就是最低的境界。我认知，就是必须和别人开心良性共处，被别人尊重，但是不是为了达至使对方加诸于自己的目的，也就是每个人都必须存有平等待人的较好心态。

二是学会缓解压力。卞教授说，每个人最好能规定每周或者每天的专门时间，是自己反思、发泄的时间，作为自己认知自己、调解自己的一种方式。我也觉得，当一个人心情不快时，到野外走走，胡乱的唱唱歌，和大树、小草说说话，也都是能宣泄从而平静的好的方法。缓解的宗旨就是先反思再调节。

三就是创建运用社会支持系统。他说道，每个人都必须善行，必须存有真心的朋友。当碰到心理问题时，必须有人去倾诉和积极支持。卞教授说道，这个问题必须注重，要说，不要不耐烦说道，把什么都闷在心里对人就是很不好的。回忆起昨天看见一个大文段，就是说一个人的真挚方面的。

四是学会休闲。卞教授说，一个人在遇到困难和烦恼时，不要一味的去排除它，你可以换一种方式，可以去游玩、唱歌、钓鱼等，用这种方式去遗忘、淡化心里的烦闷。

五就是科学用脑。一个人无法无休止的用脑，大脑用多了，可以导致心理的压制和紧张感，这样对于人的心理影响就非常大。

对于卞教授的说法，很多我是支持的。作为一个人，在这滚滚的\'红尘中，很容易迷失、很容易消沉、很容易颓废，如果没有一个能够有效解除烦恼的方法，个体就很容易情绪化，很容易走极端路线，很容易把事情做到成为不可调和得事情。

通观卞教授的话，我真的，个体必须多做好事，必须多培养积极主动身心健康的业余爱好，必须学会自己化解心理压力，必须擅于忘却生活中的苦恼，必须擅于和朋友交流对人对事的观点。

做人难，做个正常的人也是难的，如果我们客服不了情绪化的话，就是难上加难了。如果我们能修身养性，尽可能客服性故情绪化，那我们就会是一个快乐的人。

**管理心理学心得体会篇三**

本文目录

管理心理学心得体会

管理心理学心得体会

学习《管理心理学》的心得体会

这两天听了xx学院xx教授的《学校管理心理学》讲座，有一些自己的看法。这里我很赞成他提出的做个正常生活的人、克服自己的情绪化倾向这个问题。

卞教授说，人生活在世界上，世事纷繁，扰人之至，作为生命的个体，很容易导致性格解体现象。也就是说，你的性格解体为另外的一个很陌生的性格类型，甚至你自己都不认识的那种类型。要解决这个问题，就是要克服性格中的情绪化。他说，要克服情绪化，就要注意几个方面。

一是心理保健。每个人要有自己的自我保健意识。作为一个人，要知道被人接纳、认同是很高的境界，同时在这种境界中还要做到让别人觉得不是被服从的感觉，这是最高的境界。我理解，就是要和别人愉快良性共处，被别人认同，但是不是为了达到让对方屈从于自己的目的，也就是每个人都要有平等待人的良好心态。

二是学会缓解压力。卞教授说，每个人最好能规定每周或者每天的专门时间，是自己反思、发泄的时间，作为自己认知自己、调解自己的一种方式。我也觉得，当一个人心情不快时，到野外走走，胡乱的唱唱歌，和大树、小草说说话，也都是能宣泄从而平静的好的方法。缓解的宗旨就是先反思再调节。

三是建立运用社会支持系统。他说，每个人都要行善，要有真心的朋友。当遇到心理问题时，要有人来诉说和支持。卞教授说，这个问题要重视，要说，不要不好意思说，把什么都闷在心里对人是很不好的。记得昨天看到一个小文段，就是说一个人的真诚方面的。

四是学会休闲。卞教授说，一个人在遇到困难和烦恼时，不要一味的去排除它，你可以换一种方式，可以去游玩、唱歌、钓鱼等，用这种方式去遗忘、淡化心里的烦闷。

五是科学用脑。一个人不能无休止的用脑，大脑用多了，会造成心理的压迫和紧张感，这样对于人的心理影响就很大。

对于卞教授的说法，很多我是支持的。作为一个人，在这滚滚的红尘中，很容易迷失、很容易消沉、很容易颓废，如果没有一个能够有效解除烦恼的方法，个体就很容易情绪化，很容易走极端路线，很容易把事情做到成为不可调和得事情。

通观卞教授的话，我觉得，个体要多做好事，要多养成积极健康的业余爱好，要学会自己破解心理压力，要善于遗忘生活中的烦恼，要善于和朋友交流对人对事的看法。

做人难，做个正常的人也是难的，如果我们客服不了情绪化的话，就是难上加难了。如果我们能修身养性，尽可能客服性故情绪化，那我们就会是一个快乐的人。

管理心理学心得体会2篇 |

返回目录

通过这一学期的《管理心理学》的学习，虽然我选择了自修区，虽然我承认有时候听课不怎么投入，但是一学期的学习下来我也是有些体会的，不是很深入却也是我自己的想法。

第一堂课就被老师的规矩给“折服”，怎么说呢，第一次遇到这样的分法，那时侯就想到底是关于管理的课程。从这里我也明白大家应该要互相尊重，最后一堂课同一个评分标准我也很欣赏，我不明白那同学是怎么想，我是乐于接受这样的结果的，我还觉得老师是很尊重我们的呢。

这段时间对管理心理学的学习，使我了解了有关心理学的基本知识，学会了通过对他人心理的分析而更加了解、接近他人。也对社会上的一些现象有了更深入的了解。最重要的是，认识了我自己，虽然不是很全面但是对自己还是有了小小的了解的。关于“经济人”假设的基本观点那点，人类多数趋于天生懒惰，不愿多做工作。人类多数缺乏雄心，希望依赖他人，而不喜欢担负责任。人们多数喜欢以自我为中心而忽视组织目标。多数人安于现状，习惯于抵抗变革。人们易受欺骗，常有盲从举动。看到那么几条，我真觉得怎么那么象呢，我好好的反省了下，我要好好努力的，我得对自己有个清晰的规划。

人是社会性的，作为社会的一个成员，人不能独立的生存，他总是生活在一定的团队中，个人在团队中的行为，同他在独自一个人时的行为是不同的，有其特殊的规律。现代社会是信息的社会，信息把许多独立的个人，团体贯通起来，成为一个整体，信息沟通是交流意见，传递感情，协调人际关系所不可缺少的手段，沟通是管理的重要组成部分，作为一个管理者，首要的一个任务就是有效的沟通。人不能脱离社会而单独生活，人在社会实践和团体生活中，不可避免的与他人发生相互作用、相互影响，形成一定的人际关系，建立和维持良好的人际关系，才能使人们团结一致，协调工作，提高劳动生产率。

我真不得不承认网络的强大，我晚上回忆了一晚上，总觉得自己有很多想说，可是真的动手不知道怎么下笔，担心写杂了偏题，专业的东西我又不知道怎么写，也许是我太在乎了吧。我记得最多的是《士兵突击》，还有些例子影片，还有swot分析，然后是些零碎的片断了。

这一学期的最大收获，让我知道的大家应该互相尊重，也明白了有些事情不可主观臆断，这点是来自生日的那个打赌，还有也对我自己做了个小小的分析，知道什么我的第二象限是什么，懂得事情的轻重缓急。

遇到这种人，你就要花些工夫，仔细观察，注意他的一举一动，从他的言行中寻找出他真正关心的事来。你可能随便和他闲聊，只要能够使他产生一些反应，那么事情也就好办了。接下去，你要好好利用这个话题，让他充分表达自己的意见。

每个人都会有他感兴趣，关心的事，只要你稍一触及，他就会滔滔不绝地说出来，此乃人之常情，因此你必须好好掌握并利用这种人的性格和心理。

2、对傲慢无礼的人，尽量少说

对付这一类的人，说话应该简洁有力才行，最好少跟他罗嗦，所谓“多说无益”。

3、对沉默寡言的人，直奔主题

与不爱开口的人交涉事情是十分吃力的事，因为对方过于沉默，你没办法了解他的想法，更无从得知他对你是否有好感。

对于这种人，你最好采取直截了当的方式，让他明白表示“是”或“不是”，“行”或“不行”；尽量避免迂回式的谈话。

4、对深藏不露的人，多用心思

我们周围有很多深藏不露的人，他们不肯轻易让人了解他的心思，有时甚至说话不着边际，一谈到正题就“顾左右而言他”。

当你遇到这么一个深藏不露的人时，你只有把事先准备好的资料拿给他看，让他根据你所提供的资料作出最后决断。

人们多半不愿将自己的弱点暴露出来，即使在你要求他说出答案或提出判断时，他也故意装不懂或言不及义地闪烁其词，使你有一种“高深莫测”的感觉，其实这只是对方伪装自己的手段罢了。

5、对草率决断的人，步步为营

这种类型的人，乍看好像反应很快，他常常在交涉进行到高潮时，忽然作出决断，给人“迅雷不及掩耳”的感觉。由于这种人多半是由于性子太急了，因此有时候为了表现自己的“果断”，决定就会显得随便而草率。

由于“反应”太快，这样的人每每会对事物产生错觉或误解，其特征是:没有耐心听完别人的谈话，往往“断章取义”，自以为是地下决断，如此虽使交涉进行较快，但草率做出的决定，多半会留下后遗症，招到意料不到的枝节发生。

从事交涉，倘若遇到这种人，最好把话题分成若干段，说完一段之后，马上征求他的意见，同问题了再继续进行下去，如此才不至于发生错误，也可避免不必要的麻烦。

管理心理学心得体会3篇 |

返回目录

一、利润空间比较大

二、进入壁垒比较低

三、市场机制不健全

四、领导素质比较低

五、企业缺乏新机制

**管理心理学心得体会篇四**

如果有某种产品在市场上毫无利润可言，我想是不会有企业愿意生产的。正是有利可图，有暴利可图，才使众多的企业盲目地争相进入。先进入的企业由于获得了暴利而极速膨胀，这种“模范”的影响导致更多的企业急于进入，形成另一轮的多米诺骨牌效应。可以说，高额的利润是产生从众性行为的最根本的原因。

二、步入壁垒比较高

进入壁垒包含两方面：一是技术方面的壁垒，二是资金方面的壁垒。也就是说某个行业有从众性行为的发生那么该行业进入所需要的资金肯定不多，其产品的技术含量也一定不高。

三、市场机制不完善

市场运行机制的不健全必然要导致竞争的无序，而这种无序又会成为企业从众性行为的催化剂。大家都想乘乱捞一把，在里面的想多捞些，还没进去而看着眼红的拼命往里挤。市场不能进行有效的调控，就像一群人（企业），得了一种病（从众性行为），医生（市场机制）却不知道该怎么医治（约束，调控），传染的人越来越多。最后，身体特好的熬过来了，熬不过的占大多数。

目前，我们的市场还没一个健全的、强有力的`市场准入制度，也就是说很多企业没该种产品的生产资格却上马生产，市场对这种无牌上岗“的企业无法展开有效率的制约，这样就可以导致很多企业没完善的生产相关手续也能够生产，为从众性行为的出现上开了方便之门。

四、领导素质比较低

一个企业的犯罪行为就是由这个企业的领导者做出的，领导者所做出的同意能够充分反映其素质的多寡。通过对众多的失利的案例分析，我们辨认出了以下几点共同之处。首先，企业领导者广泛缺少道德感和人文关怀意识。这种意识就是以”胜者为王，败者为寇“做为参照标准。企业家往往有意于追责企业蜕变，发展过程中的道德性，这在非常大程度上也助长了企业家们的功利意识。崇尚功利，就是建议高额的利润，从而又归结为从众性行为产生的最为显然的原因上来了。其次，企业领导者广泛缺少对规律和秩序的认同。我们的许多企业领导者缺少对游戏规则的严格遵守，许多人以“不按牌理发牌的人”为标榜。本来，不按牌理发牌，出来奇招克敌制胜就是较好的经营手法，但是由于领导者自身素质相对较低，不按牌理发牌变成了不看看自己的牌发牌，不按规律，规则发牌。在企业发展的决策上就是天马行空，百无禁忌。显然不在意自身的条件韦若尔。再次，领导者广泛缺少系统的职业精神。这主要就是我们现在的企业家基本上都就是改革以来的第一代企业家，他们没文化素质什么专业化的教育，没文化素质现代化管理的训练。基本上都就是敢于闯，敢于拼再提运气而获得成功的。这种先天的严重不足常常引致很多企业家在赢得一点顺利之后不思进取，刚腹经营性。当该行业前景较好时，企业家们的这些瑕疵就可以被掩饰，但当该行业一发生行业危机，或者就是较低的买进时期过去后，这种先天不足就要演进为灾难。

五、企业缺乏新机制

如果没自己的观点、没不好的发展办法，当然也就只有跟著别人跑。看著哪利润低，就想要一头乌进来。世界上没任何一家知名企业就是一直跟著别人发展出来的。技术创新就是企业发展的显然，一个企业如果必须想要长久地保持稳定的发展，没对自己的产品不断的技术创新，没对自己体制的不断的技术创新就是不可能将的。但是，我们看见的却是我们的很多企业并没一个系统化的技术创新机制，比如说产品的更新换代、企业的投资方向等关系到企业命运的关键性决策基本上都就是由老总一个人说了算，没一个专门的机制，没专业的人员去展开科学的、合理、理性的分析、预测和可行性研究。没研究必然就没发言权，又正像上一点所说的，企业最低领导人员素质的低落，引致他们的决策几乎全部依据于报纸零星的新闻、无趣的电视剧的对话以及日常生活之中的一些比喻和经验。

**管理心理学心得体会篇五**

记得老师说过管理心理学这门学科的研究对象是以人为中心。以前一直没有过对这门学科的了解，从选修这门课一直到上完，我有了不少收获，虽然对这么学科的学习和了解还是非常的少，但我仍对这么学科有了很好的认识，并且有兴趣和想法在将来继续在这门学科上学习下去。

管理心理学它是研究组织中的人的心理活动规律，用科学的方法改进管理工作，充分调动人的积极性，最大限度地提高工作效率的一门学科。它的研究根源和目的是探索人的行为产生的原因以及人的动机与人际关系发生发展的规律。主要研究社会心理现象以及个体，群体，领导组织的心理活动。

管理的实质是对人管理首先就要了解人，了解所要管理的对象的性格特征，了解他的工作环境，了解他的工作能力。了解了才能很好的管理，才能很好的调动对象的积极性，提高工作能力。

当领导管理自己的下属，调动下属的积极性，当老师的要管理自己的学生，调动学生的积极性，而这一切就是要领导者考虑的问题。在管理心理学中，激励就是调动人的积极性的过程。激励大师金克拉曾说：你若想成为人群中的一股力量，便必须掌握激励，生活就是这样，你把它放入自己所处的人际中，人们就记得你信任你，就像黑夜相信灯光一样。激励便是激发鼓励。激励是管理心理学上一个非常重要的功能，是管理心理学的核心问题，也是管理心理学研究的热点问题之一。

激励是一个心理学术语，是指持续地激发人的动机的心理过程。或者说，激励是引起个体产生明确的目标指向特定行为的内在驱动力。在管理工作中，激励就是管理者对员工的激发和鼓励，激发员工的工作动机，鼓励员工的\'工作干劲，通过运用各种管理手段刺激员工的需要，激发其动机，使其朝向所期望的目标前进，发挥其才能，释放其潜能，最大限度地、自觉地发挥积极性和创造性，在工作中做出更大的成绩，也就是调动员工的积极性。它是一名管理者的基本职责和必备能力。工商企业只有一项真正的资源：人。现代管理是以人为中心的管理，而激励则是以人为中心的管理的核心。能否充分调动员工的积极性是衡量一名管理者是否成熟、是否称职的重要标志。所有管理工作者要想使自己的工作卓有成效，都应该运用行为心理学的知识，寻求适应员工心理、扣紧员工心理的管理之道，以确保员工尽可能最有效地工作。

研究管理心理学，主要目的就是为了掌握个体与群体的心理，激发每个人的积极性，做到人尽其才。从而将每个人才的潜能及时激发出来运用在最恰当的地方，同时能让员工看到到自己的能力，塑造他们的成就感，这样一来员工的积极性提高了才能带动整个系统的运行，达到自己的想要的目的。

老师说在激励中应该让下属感觉到有福利可享，只有当他们有所回报，他们才会有积极性去做每件事情。可以毫不夸张的说，21世纪只有两种管理者，懂得如何去激励员工的管理者和失败的管理者。而激励要因人而异，要按需激励，物质精神激励并重等等。

激励在管理中的作用人人皆知，但是如何使激励有效，我想这是每位管理者都头疼的事情。为了弄清楚这一问题，我查了一些资料。从经济学的逻辑看，激励能否有效至少取决于以下前提：

第一，激励所提供的东西是激励接受者所需要的东西，并且能引起激励接受者的获得欲望;第二，激励所提供的东西必须具有稀缺性和排他性，也就是说要使接受者获得某种独享;第三，激励效用是曲线而不是直线，收益和付出的关系有增有减，相关度有大有小有正有负，要合理运用，既不能过，也不能不及。

在这些前提下，管理学家们提出过很多激励理论和模型，其中斯金纳提出的强化理论至今仍然具有重大的理论和实践意义。激励的方式主要有目标激励，期望激励，责任激励，危机激励，奖励激励。但当今社会是一个经济社会。在社会中最有效的激励方式应该就是以利益激励吧!

**管理心理学心得体会篇六**

管理心理学是一门以研究类心理活动的规律性为对象，以调动的积极性，以提高工作效率与管理效率为目的的科学。传统的大学学生管理工作习惯于以过去的经验进行管理，因此难以摆脱方法上“固定化”和简单化的毛病，在解决实际问题时效果不好、针对性不强。

管理心理学着重强调性化教育，注重个性和情感因素的充分发挥。对这一理论的借鉴和运用恰好弥补了传统学生管理工作方法上的缺点，成为大学学生管理工作顺利开展的有效手段。运用管理心理学的相关理论，研究学生的心理状态，掌握学生的心理活动规律和思想状况，坚持“以为本”，对于进一步做好新时期大学学生管理工作有着重大的指导性作用。

学习管理心理学已有一段时间了，这门课程涉及到各个方面.我个认为，无论在学习生活，生活工作之中都需要具备几点管理心理学的知识.因为，它可以帮助我们在这些方面变得更加得心应手，而且，在管理工作的同时，也是种捷径，更能让自己的工作达到“时间少，效率高”的效果。同时，在漫漫生路途中欣赏到一幅幅悦的风景！

对于我们大学生来说，能够在毕业后找到一份满意的工作，首先自己要懂得如何去搞好际关系，学会与他相处的方式，为工作的需要奠定坚实的基础。所以，我要说一下管理心理学的一方面---交际心理。

我们在共同劳动过程中，彼此间结成了复杂的社会关系。其中有一种重要的与之间的关系---际关系。为什么说它重要呢？这是因为在现实中，的经历知识经验能力、性格各有所长，也各有所短，产生双向交流，使彼此的长处得以递增，彼此的短处，得以克服，近而为实现群体的工作目标共同努力。

在心理学中，际关系是指们在生活过程中形成的与之间的心理关系。它反映了们之间的心理距离，与之间的这种心理关系是社会交往的基础，它对于们的日常生活工作，都是必不可少的。际关系的主要特点就在于它具有明显的情绪体验的性质。际关系的以定的情感为基础建立起来的，并且以一定的情感为纽带，们在共同活动的前提下建立起来的各种关系，在性质、方式和过程完全相同的活动中，们之间的工作关系、行政关系、经济关系往往是固定的或相同的，而际关系却是不相同的，其根本原因就是在于际关系具有情感体验的性质。

首先，应排除妨碍建立良好际关系的各种不良因素。

一种方法，则是冤家宜解不宜结----“相逢一笑泯恩仇”毫无疑问，在处理际关系时，后一种态度是值得称道的。

第二，做要厚道。在处理际关系时，不能待苛刻，使小心眼。别有了成功，不能眼红，不能嫉妒；别有了问题，不能幸灾乐祸，落井下石，更不能给“穿小鞋”。

第三，为处世要有情味。要关心，爱护，尊重，理解。与相处，应当减少“火药味”，增加情味。本杰明.富兰克林说：“成功的第一要素是懂得如何搞好际关系”。一个在社会上行走，要想达到无往不胜，首先得懂得处理好际关系。

第四，要想缘好，还要靠近“好缘”。在你选择朋友，建立际关系网络时，最好能选择好缘的。而且能与这种关系越密切越好。为什么呢？首先，“近朱者赤，近墨者黑”这道理大家都懂，其次，他会给你带来很多的好处：其一，缘好的他的朋友肯定不少，如果你与他成为关系密切的朋友，那么他的朋友自然也会成为你的朋友。这对于你迅速建立或扩大际关系网具有巨大作用。其二，“缘好”的朋友众多，群众基础好，他的能量也就越大，有时你会感觉到，找这种帮忙办一件事，要比找其他要容易得多，迅速得多。

第五，学会与不同性格的打交道。的一生，要和多少打交道，现代社会，各种信息的交流和传递增多了，们的社会活动也频繁了，由于工作上，学习上，生活上的需要，我们每个都不可避免的要与各种不同职业的，不同思想的交往，自然，在这些中就有各种不同性格的。那么，我们怎么与不同性格的相处呢？我们应该看到，既然别与自己性格不同，他在待接物方面，自然许多地方跟自己不一样，当我们看到了别与自己不同之处之后，不要觉得这也不顺眼，那也看不惯，更不要讨厌和嫌弃别。我们要承认差别，当我们认识到了这一点，看到不同性格的，就不会强求别处处和自己一样，就可能容忍相互间性格上的差别。所以我们应该学会一些为处世，交际的技巧：

1、学会求大同，存小异。

2、要注意全方位了解别。

3、注意多发现别的优点，取长补短。

4、胸怀应该宽一些，气量应该大一些。

5、要注意讲究不同的方式方法。

1、对死板的，唤起他的兴趣

遇到这种类型的，你就要花些工夫，仔细观察，注意他的一举一动，从他的言行中寻找出他真正关心的事来。接下去，你要好好利用这个话题，让他充分表达自己的意见。

每个都会有他感兴趣，关心的事，只要你稍一触及，他就会滔滔不绝地说出来，此乃之常情，因此你必须好好掌握并利用这种的性格和心理。

2、对傲慢无礼的，尽量少说

有些自视甚高，目中无，时常表现出一副“唯我独尊”的样子。你对这种举止无礼，态度傲慢的，说话应该简洁有力才行，最好少跟他罗嗦，所谓“多说无益”。

3、对沉默寡言的，直奔主题

与不爱开口的交涉事情是十分吃力的事，因为对方过于沉默，你没办法了解他的想法，更无从得知他对你是否有好感。对于这种，你最好采取直截了当的方式，尽量避免迂回式的谈话。

4、对深藏不露的，多用心思

当你遇到这么一个深藏不露的时，你只有把事先准备好的资料拿给他看，让他根据你所提供的资料作出最后决断。

们多半不愿将自己的弱点暴露出来，即使在你要求他说出答案或提出判断时，他也故意装不懂或言不及义地闪烁其词，使你有一种“高深莫测”的感觉，其实这只是对方伪装自己的手段罢了。

5、对行动迟缓的，拿出耐心

对于行动比较缓慢的，交涉时最需要耐心。与交涉时，也经常会碰到这种，此时你绝对不能着急，因为他的步调总是无法跟上你的进度，所以，你最好耐着性子，拿出耐心，尽可能配合他去做。

管理心理学，让我们在学习的过程中了解，学习为处世，待待事的方法与技巧，是大学生不可或缺的，必须掌握的一门知识。

**管理心理学心得体会篇七**

记着我当时在选压力管理心理学这门课程时是抱着能够从这门课程中学习到怎样面对压力，怎样去减小或是解决压力，因为压力是我们每个人都会有而且客观存在着的\'，特别是在当今这个快节奏的社会环境里，很多人在高压下神经错乱亦或是选择轻生者不计其数，所以，我觉得很有必要学习一些应对、解决压力的方法，于是选择了这门课程。

我还清楚的记着上第一节课时就有了压力，当时杨戈老师让我们大家在十分钟的时间里离开座位选择十个不认识的.同学进行交流认识，因为我是个性格比较内向，而且比较腼腆的人，平时虽然看起来总是面带微笑，但是我很少与陌生人交流，而对于杨老师这个让我最不想做又不得不做的要求，我的内心感到有一股压力，压得我喘不过气来。尽管发自内心的不想做，但还是不得不做，于是，我强迫自己去与别人交流。最后，在十分钟的时间里，我只认识或者说只与两个人进行了短暂的浅层次的交流。说实话，当时我觉得老师这样做很难为我们，有很多同学我们虽然不熟悉或是不认识，但只是在一起上个课而已，没必要非得很熟悉。但后来我才明白，我们不能仅仅只生活在自己的世界里，在大学，在同一节课堂上，我们都不会选择与人交往，以后等我们踏入社会之后就更不会主动与人交往了，那样的话我们的社会圈子将会很小，我们也很难与别人相处。

在明白了这个道理之后，我化被动为主动，在之后的每节课上，每当老师要我们在规定的时间内选择去认识不熟悉的同学时，我都会离开座位主动去与人搭讪，而且是以乐观的心态去认识他人的，不再是等待别人上前与我交流。我开始东得怎样将这种来自外界的压力化解、减轻甚至将这种压力化为一种动力。几乎每节课我们都会做这样的活动，在上了几节课之后，我认识了很多人也找到了很多志趣相投的朋友。还有一点，就是老师一开始就让我们一组为单位进行活动，我们很多次活动都是在组员相互配合，共同帮助的情况下完成的，在我们共同完成活动的过程中，我学会了怎样在组中协调、配合、怎样更好的发挥整体的优势。现在想想如果没有杨老师要求我们主动与人交往，去认识了解别人，我也就不会发现这些与我有共同爱好或是共同理想的同学了，也不会克服我的弱项，同时也让我真正感受到了一个团体的力量。真的很感谢杨老师。

杨老师是个喜欢上进行实践教学的人，而且我们也是在很多次实践活动的过程中才真正理解和掌握他传授的知识的，老师的这种让每一个同学都积极参与，能调动起同学们的积极性的授课方法让我由衷的喜爱，而杨戈老师的压力管理心理学这门课程也成了我最喜爱的课程之一，我每节课都去的很早，从来没有缺过课，在上课时听讲非常用心。

我记忆最深的一节课是老师让我们以组为单位，从讲台的一边怎样在不连续向前走三步的前提下，让全体成员以最多的数量走过去。当时，我们都在绞尽脑汁的思考，虽然想出了一些办法，但都觉得不怎么好，而且全班同学加起来也就想了那么几个。后来，老师给我们讲怎样走过去，而且还是相当轻松的，虽然这个方法在他讲出来后我们都觉得自己能够做到，但当时为什么就没做呢？答案就是，思维受限，没有打破常规，在他说出了几个方法后我也想到了几个，而这几个方法是之前并没想到的。那一节课我学到的知识总结起来就八个字：打破常规，以进为退。以进为退，也是完成那个游戏的一种方法，但以进为退个方法，在我之后的很多事中都得以运用。

老师还给我们讲了人际交往，通过对人际交往四个字的层层解刨，向我们讲授怎样与人更好的进行交往，在交往过程中应该注意怎样做，老师的这种授课，不仅让我联想到国学大师刘文典在西南联大教学生写文章时，仅授以观世音菩萨五字，学生不明所指，刘文典解释说：观，乃是多多观察生活；世，就是需要明白世故人情；音，就是文章要讲音韵；菩萨，就是救苦救难、关爱众生的菩萨心肠。虽然只是几个字，但却给人以极其深奥的哲理。

杨老师在上课时虽然没有直接讲怎样解决压力，但是他将这些解决减轻压力的方法以活动的方式让我们自己感悟出来了，并且记忆深刻。我记得老师在课上有一句话令我觉得很贴切也很有道理，他说：我们之所以没有达到优秀，并不是我们没有找到合适的方法，往往都是因为我们没有坚持下去。其实，我们不论是在学习、工作中还是在生活中，在我们遭遇失败时，我们往往都抱怨方法不对，亦或是受到外界的因素干扰。可是，我们不曾想过，我们需要的只是顽强的意志力，一颗永不放弃的恒心，那些成功的人士，他们都是锲而不舍的坚持下得以成功的。

整体来说，压力管理心理学这门课程虽然只有短短的八个学时，而且虽然名称叫压力管理，但我们从这门课程中学习到的知识却很多，这些知识会让我们在以后的学习生活中倍受重用。真心的希望能继续听杨戈老师讲授的压力管理心理学，也希望其它的课程也能借鉴这种理论与实践相结合的教学模式，通过实践活动来调动同学们的积极性，让大家在活动中对知识的掌握更牢固，理解的更透彻，并最终将理论知识运用于实践活动之中。

最后，再次感谢杨老师，感谢他在这八个学时中带给我们的乐趣与教诲。

**管理心理学心得体会篇八**

通过一学期的《管理心理学》的学习，让我对这门课程有了一定的了解，那我就浅谈一下自己的心得体会吧!这门课程涉及到各个方面。我个人认为,无论在学习生活,生活工作之中都需要具备几点管理心理学的知识。因为,它可以帮助我们在这些方面变得更加得心应手,而且,在管理工作的同时,也是种捷径,更能让自己的工作达到“时间少，效率高”的效果。

首先什么叫管理心理学呢?管理心理学是现代管理理论的重要组成部分，它是一门以心理学、社会学、文化人类学和政治学等学科为基础，以组织中人的心理活动和行为反应模式为研究对象的学科。它是心理学知识在组织管理工作实践中应用的结果。是研究组织系统内，个体、群体及结构对组织内人的行为的影响，以理解、预测和管理人类行为，提高组织绩效的一门科学。

学习管理心理学，使我了解了有关心理学的基本知识，学会了通过对他人心理的分析而更加了解、接近他人。也对社会上的一些现象有了更深入的了解。最重要的是，认识了我自己，虽然不是很全面但是对自己还是有了小小的了解。关于“经济人”假设的基本观点那点：人类多数趋于天生懒惰，不愿多做工作;人类多数缺乏雄心，希望依赖他人，而不喜欢担负责任;人们多数喜欢以自我为中心而忽视组织目标;多数人安于现状，习惯于抵抗变革;人们易受欺骗，常有盲从举动。看到这些的第一想法就是：这说的不就是我吗。我觉得自己应该静下来好好想想，反省一下自己，改变自己，使自己变得更加完善。

人是社会性的，作为社会的一个成员，人不能独立的生存，他总是生活在一定的团队中，个人在团队中的行为，同他在独自一个人时的行为是不同的，有其特殊的规律。现代社会是信息的社会，信息把许多独立的个人，团体贯通起来，成为一个整体，信息沟通是交流意见，传递感情，协调人际关系所不可缺少的手段，沟通是管理的重要组成部分，作为一个管理者，首要的一个任务就是有效的沟通。人不能脱离社会而单独生活，人在社会实践和团体生活中，不可避免的与他人发生相互作用、相互影响，形成一定的人际关系，建立和维持良好的人际关系，才能使人们团结一致，协调工作，提高劳动生产率。

还有就是关于激励的内容。激励是管理心理学上一个非常重要的功能，是管理心理学的核心问题，也是管理心理学研究的热点问题之一。激励就是调动人的积极性的过程。研究管理心理学，主要目的就是为了掌握个体与群体的心理，激发每个人的积极性 ，做到人尽其才。 通用前ceo杰克.韦尔奇总结的ge核心领导要素e4(energy活力、 energier激励、 edge敏锐、 execution执行)中就有激励一项。他曾说，管理人员应成为团队的成员和教练员，他们的工作是提供帮助，而不是控制他人，还应有能力去激励他人。激励和鼓动他人的能力、富有感染力的热情会使组织的能力发挥至极致。

激励主要有目标激励，期望激励，责任激励，危机激励，奖励激励等方式，在这我就不一一展开来说了。可以毫不夸张的说，21世纪只有两种管理者，懂得如何去激励员工的管理者和失败的管理者。 “人性”以及管理理论都不应是一成不变的，而应该是随时代的发展而发展的。

当然蒋老师还将了许多关于企业、管理、心理等方面的知识，我也就不过多叙说了。我觉得哪怕我们认真地掌握了其中的任意一点，这都会使我们受益无穷!

**管理心理学心得体会篇九**

当我们积累了新的体会时，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，这样可以帮助我们总结以往思想、工作和学习。应该怎么写才合适呢？下面是小编帮大家整理的，欢迎阅读与收藏。

学习管理心理学这门课程已经有一段时间了，虽然只有短短的几节课，但是我从中学到了很多知识。对于我而言，选择管理心理学这门课的主要原因在于我认为无论是在日常学习，生活中，还是在未来要加入社会，开始工作后，管理心理学都是应用最广泛，对我最有帮助的一门科目。“在21世纪，当社会变革、国际交流、信息技术、个性发展等诸多挑战与机遇降临到社会分工的每一位参与者面前时，无论我们是否身处领导者的职位，都应该或多或少地具备某些领导力”，这是毋庸置疑的。管理心理学可以应用在我对自己日常生活、学习，合理安排时间等这些方面，更能帮助我更好的与身边的老师、同学和朋友相处。同时，当我们身处某一个团体时，管理心理学能帮助我们更好地对团队成员进行管理，更有效地挖掘每一个成员的价值，使团队工作更顺利地进行。

激励是管理心理学中一个非常重要的功能，是管理心理学的核心问题之一。想办法激发动机，强化动机，运用动机的机能，影响职工行为。把组织目标变成每个职工自己的需要，把企业的利益与满足职工个人的需要巧妙地结合起来，使职工积极地、自觉地努力工作。这就是激励在团体工作中的功能。

激励的作用是不可忽视的。在大一时我加入了某院科协秘书部，我在这一年里的经历充分证明了这一点。科协在安排干事工作时没有能够统筹安排好各个人的具体工作，一有事情就是谁有空谁去做。结果每次做事的都是那几个人，有些人总是没空，但所有人得到的待遇都是一样的.。而且在下一任部长的人员选择上，它过早地透露出了倾向，导致其他成员消极怠工，甚至辞职。在下学期就已经有三分之二的人退出了，造成人员缺乏，很多工作都无法及时完成。该院科协没有重视激励的作用，更没能充分利用激励的功能，导致日常工作的不顺利。然而怎样正确运用激励也是一个值得深入研究的问题。

首先我们看一个企业管理的案例。

日本富士xerox公司从1988年就开始实施\"关于事业风险投资与挑战者的纲领计划\"。如果公司员工的新事业构思被公司采纳，则公司和提出人就共同出资创建新公司。并保证三年工资。假如失败了，仍可以回到公司工作。对于新创立的公司，不但给予资金的支持，还给予经营与财务等必须的人才的支持。人是经济动物，更是知识动物。人是理性动物，更是感情动物。每个人都需要周围人的支持、鼓励与帮助。创新是创造性活动，探索新事业、研究开发新产品，成功与失败、风险与收益同时存在。我们不但要重奖成功者，也要正确对待失败和公正评价失败者，对于历经艰辛努力、兢兢业业的开拓者，虽然暂时失败了，我们也应该给予奖励。不仅仅是肯定开拓、敢冒风险与挑战精神，更重要的是\"失败是成功之母\"！

可见，给予正确的激励措施，我们将收到丰富的效益，就如日本富士xerox公司一样，最终走向了成功。

该校管理者的激励措施为何失败了呢？

由于管理者未明白教师工作的特点和实际。教师工作有其自身的特点，如：教师工作有松散化和弹性化的特点等。以全勤奖激励教师，不会起到真正的激励作用。

当今社会，讲究人性管理，作为一个企业管理者应给予员工更完美的心理上的激励，这将比物质上的激励更有效。合理利用激励，要求我们结合实际情况，那样我们就将会收到其带来的丰厚效益。

在心理学中，人际关系是指人们在生活过程中形成的人与人之间的心理关系。它反映了人们之间的心理距离，人与人之间的这种心理关系是社会交往的基础，它对于人们的日常生活工作，都是必不可少的。人际关系的主要特点就在于它具有明显的情绪体验的性质。人际关系的以定的情感为基础建立起来的，并且以一定的情感为纽带，人们在共同活动的前提下建立起来的各种关系，在性质、方式和过程完全相同的活动中，人们之间的工作关系、行政关系、经济关系往往是固定的或相同的，而人际关系却是不相同的，其根本原因就是在于人际关系具有情感体验的性质。

1、学会求大同，存小异。

性格不同的人，处理问题的方式往往不同，我们要学会在不同之中发现相同之处。比如，你若是一个性格平各的人，你给小李提意见，可能言辞不那么激烈，语气也比较委婉。如果你身旁有一位性格刚强而倔强的同事，他给小李提意见，可能单刀直入，语言尖锐，甚至可能转而批评你，说你给别人提意见转弯抹角，是钝刀子割肉。这时候，如果你只看到那个直率的同事开展批评的态度和方式跟你不一样，觉得他太鲁莽，太不讲情面，你可能就会感到跟他格格不入，合不来，如果你除了看到你们两个提意见的方式不一样之外，还看到他也和你一样，也是出于一片好心，真心帮助同事，这样你可能就不会觉得他粗鲁无情，而觉得他有难得的古道热肠，同时也不会计较他对你的批评。我们要是多看别人和自己之间的共同点，就容易与不同性格的人相处。

2、要注意全方位了解别人。

人们在互相交往中，可能都有这样的体验：你如果对一个人不了解，你和他在感情上就必然有距离。一个人性格的形成，往往跟他生活的时代，家庭的环境，所受的教育和经历，遭遇有关。我们在考察一个人的性格的时候，最好也要了解他性格形成的原因。这样，你可能就会理解他，体谅他，帮助他，慢慢地，你们之间就会相互增进了解，甚至还可能成为好朋友。

3、注意多发现别人的优点，取长补短。

两个性格不同的人在一起，由于对比明显，双方可能会很快发现对方的长处和短处。发现了别人的短处之后，正确的态度是给别人指出来，帮助他。世界上一切事物都不是尽善尽美的，每个人在思想上，性格上都爱有缺点，我们对人不能求全责备。同时我们更要注意发现别人的长处和优点。这样，大家不仅能够和睦相处，相互还会有所补益。

4、胸怀应该宽一些，气量应该大一些。

5、要注意讲究不同的方式方法。

这不是指那些见人说人话，见鬼说鬼话的世故圆滑，也不是指那些逢场作戏的玩世不恭。我所说的待人的别，是指要看到性格不同的人有他自身的特点，我们要针对这些特点采取因人而异的恰当态度。

管理心理学这门课程生动有趣，并且和生活联系紧密，记得一句话：一个人的成功，只有百分之十五是依靠专业技术，而百分之八十五却要依靠人际交往、有效说话等软科学本领。管理心理学则在这百分之八十五中发挥了很大的作用，体现在自我管理中，与他人的合作中，更体现在步入社会后与上下级的人际关系处理中。日后我将会更多的关注这门学科，更好的利用所学知识，在自己的生活中努力奋斗。

**管理心理学心得体会篇十**

在《管理心理学》中，我学习了“的从众行为”，我想既然有从众行为，那么由组成的企业同样也具有从众行为。在某种意义上来说，这种非理性的企业从众性行为正破坏着我们并不富足的改革积累。为什么在中国的企业界、企业之中会有这种从众性现象？一个的行为是受很多方面制约的，但主要归纳来看一是受外部环境的制约，二是受自身思维的影响。就正如一个的跑步行为，只有当他有了跑步这个想法（内部因素），而且至少有一个能跑步的地方（外部因素），他的才能实施跑步这个行为。如果他自己没有要跑步这个想法，就算有再好的跑道在面前，他也是不可能跑的.。如果他在水中，就算他再想跑，他也是不赌，还有也对我自己做了个小小的分析，知道什么我的第二象限是什么，懂得事情的轻重缓急。

**管理心理学心得体会篇十一**

管理心理学这门学科的研究对象是“以人为中心”。 接下来就跟着本站小编的脚步一起去看一下关于管理心理学

心得体会

吧。

在接触管理心理学这门课以前，一直没有这些方面有过了解，自从知道管理心理学是从管理学和心理学两个角度出发对一些管理领域人的心理过程进行剖析，就一直对这门课怀有很大的好奇心。从选修这门课一直到上完，尽管只有十周的课时，我却有了不少收获，不论是老师上课所讲的前景理论、行为动机理论与方法还是为我们补充的管理心理学这门学科的研究对象是“以人为中心”的特点，都让我渐渐了解了一些这方面的知识。虽然因为时间的关系，对这门学科的学习和了解还是非常的少，但我仍旧获益匪浅。以下就是结合老师给我们在课上讲的东西总结出的自己的一些想法。

1. 结合定义可以知道，管理心理学以组织中以人作为特定的研究对象，重点在于对共同经营管理目标的人的系统的研究，以提高效率，在一定的成本控制条件下，最大限度地调动人们的积极性和创造性。在我看来，每个人都有自己的经验、爱好、兴趣及个性特征，只有尽可能地了解了人的个性差异，做到人尽其才，管理工作才能收到好的效果。我们的大学生活同样与这些理论密切相关，管理心理学认为调动企业所在单位员工的积极性是管理中的一个重要问题，作为管理者不能事必躬亲，而应把全体员工的积极性调动起来，使之各尽其责，创造性地完成本职工作，这样才能有效地实现组织目标。结合我们的大学生活，这些同样成立，作为班级团支书的我平时会有很多活动要组织，而如何调动班级同学们的积极性，就要运用管理心理学所说的心理学一般规律，在活动前结合理论具体分析产生积极行为的一般心理过程，研究哪些因素最能在同学心理上起到激励作用，如何保持和加强同学们的积极行为，通过这些方面组织策划和调动同学们的积极性，。事实上，不仅学习了新的理论的知识，也对处理班级活动更加得心应手了。

2. 老师曾在上课中为我们讲的红塔香烟的案例，让我认识到决策也是管理中的一个重要问题。企事业的领导人能否采取正确的决策，这对一个企事业单位的发展将起着重大的作用。企事业的领导人在作出某项正确决策之前，一定对本单位的各方面情况进行去粗取精、去伪存真的加工处理;然后，在此基础上制定出几种可供选择的决策方案，并在这些方案中选出最佳方案。只有这样，才能作出正确的决策。而这个过程实质上就是思维过程，也就是人的高级认识过程。同时，企事业的领导人在作出正确而又及时的决策时，还需要具备当机立断的意志品质。否则，领导人优柔寡断，议而不决，决而不行，缺乏坚强的意志品质，这也是不及时作出正确决策的。通过决策和态度的相关学习，我进一步认识到了管理心理学是将心理学的一般规律运用于实际管理，以解决管理中的具体问题。

3. 管理心理学的学科目标旨在建立健康文明的人际关系，达到提高管理水平和发展生产的目的。这同样可以应用在我对自己日常生活、学习，合理安排时间等这些方面，健康文明的人际关系能更好的帮助我与身边的老师、同学和朋友相处。大学活动丰富多彩，常常需要团队合作，当我们身处某一个团体时，管理心理学能帮助我们更好地对团队成员进行管理，更有效地挖掘每一个成员的价值，使团队工作更顺利地进行，进一步增强团体凝聚力。

通过这一学期的《管理心理学》的学习，虽然我选择了自修区，虽然我承认有时候听课不怎么投入，但是一学期的学习下来我也是有些体会的，不是很深入却也是我自己的想法。

第一堂课就被老师的规矩给“折服”，怎么说呢，第一次遇到这样的分法，那时侯就想到底是关于管理的课程。从这里我也明白大家应该要互相尊重，最后一堂课同一个评分标准我也很欣赏，我不明白那同学是怎么想，我是乐于接受这样的结果的，我还觉得老师是很尊重我们的呢。

这段时间对管理心理学的学习，使我了解了有关心理学的基本知识，学会了通过对他人心理的分析而更加了解、接近他人。也对社会上的一些现象有了更深入的了解。最重要的是，认识了我自己，虽然不是很全面但是对自己还是有了小小的了解的。关于“经济人”假设的基本观点那点，人类多数趋于天生懒惰，不愿多做工作。人类多数缺乏雄心，希望依赖他人，而不喜欢担负责任。人们多数喜欢以自我为中心而忽视组织目标。多数人安于现状，习惯于抵抗变革。人们易受欺骗，常有盲从举动。看到那么几条，我真觉得怎么那么象呢，我好好的反省了下，我要好好努力的，我得对自己有个清晰的规划。

人是社会性的，作为社会的一个成员，人不能独立的生存，他总是生活在一定的团队中，个人在团队中的行为，同他在独自一个人时的行为是不同的，有其特殊的规律。现代社会是信息的社会，信息把许多独立的个人，团体贯通起来，成为一个整体，信息沟通是交流意见，传递感情，协调人际关系所不可缺少的手段，沟通是管理的重要组成部分，作为一个管理者，首要的一个任务就是有效的沟通。人不能脱离社会而单独生活，人在社会实践和团体生活中，不可避免的与他人发生相互作用、相互影响，形成一定的人际关系，建立和维持良好的人际关系，才能使人们团结一致，协调工作，提高劳动生产率。

我真不得不承认网络的强大，我晚上回忆了一晚上，总觉得自己有很多想说，可是真的动手不知道怎么下笔，担心写杂了偏题，专业的东西我又不知道怎么写，也许是我太在乎了吧。我记得最多的是《士兵突击》，还有些例子影片，还有swot分析，然后是些零碎的片断了。

这一学期的最大收获，让我知道的大家应该互相尊重，也明白了有些事情不可主观臆断，这点是来自生日的那个打赌，还有也对我自己做了个小小的分析，知道什么我的第二象限是什么，懂得事情的轻重缓急。

以前一直没有过对这门学科的了解，从选修这门课一直到上完，我有了不少收获，虽然对这么学科的学习和了解还是非常的少，但我仍对这么学科有了很好的认识，并且有兴趣和想法在将来继续在这门学科上学习下去。

管理心理学它是研究组织中的人的心理活动规律，用科学的方法改进管理工作，充分调动人的积极性，最大限度地提高工作效率的一门学科。它的研究根源和目的是探索人的行为产生的原因以及人的动机与人际关系发生发展的规律。主要研究社会心理现象以及个体，群体，领导组织的心理活动。

管理的实质是“对人管理首先就要了解人”，了解所要管理的对象的性格特征，了解他的工作环境，了解他的工作能力。了解了才能很好的管理，才能很好的调动对象的积极性，提高工作能力。

当领导管理自己的下属，调动下属的积极性，当老师的要管理自己的学生，调动学生的积极性，而这一切就是要领导者考虑的问题。在管理心理学中，激励就是调动人的积极性的过程。激励大师金克拉曾说：“你若想成为人群中的一股力量，便必须掌握激励，生活就是这样，你把它放入自己所处的人际中，人们就记得你信任你，就像黑夜相信灯光一样。”

激励便是“激发鼓励”。激励是管理心理学上一个非常重要的功能，是管理心理学的核心问题，也是管理心理学研究的热点问题之一。

激励是一个心理学术语，是指持续地激发人的动机的心理过程。或者说，激励是引起个体产生明确的目标指向特定行为的内在驱动力。在管理工作中，激励就是管理者对员工的激发和鼓励，激发员工的工作动机，鼓励员工的工作干劲，通过运用各种管理手段刺激员工的需要，激发其动机，使其朝向所期望的目标前进，发挥其才能，释放其潜能，最大限度地、自觉地发挥积极性和创造性，在工作中做出更大的成绩，也就是调动员工的积极性。它是一名管理者的基本职责和必备能力。工商企业只有一项真正的资源：人。现代管理是以人为中心的管理，而激励则是以人为中心的管理的核心。能否充分调动员工的积极性是衡量一名管理者是否成熟、是否称职的重要标志。所有管理工作者要想使自己的工作卓有成效，都应该运用行为心理学的知识，寻求适应员工心理、扣紧员工心理的管理之道，以确保员工尽可能最有效地工作。

研究管理心理学，主要目的就是为了掌握个体与群体的心理，激发每个人的积极性 ，做到人尽其才。从而将每个人才的潜能及时激发出来运用在最恰当的地方，同时能让员工看到到自己的能力，塑造他们的成就感，这样一来员工的积极性提高了才能带动整个系统的运行，达到自己的想要的目的。

老师说在激励中应该让下属感觉到有福利可享，只有当他们有所回报，他们才会有积极性去做每件事情。

可以毫不夸张的说，21世纪只有两种管理者，懂得如何去激励员工的管理者和失败的管理者。 而激励要因人而异，要按需激励，物质精神激励并重等等。

激励在管理中的作用人人皆知，但是如何使激励有效，我想这是每位管理者都头疼的事情。为了弄清楚这一问题，我查了一些资料。从经济学的逻辑看，激励能否有效至少取决于以下前提：

第一，激励所提供的东西是激励接受者所需要的东西，并且能引起激励接受者的获得欲望;第二，激励所提供的东西必须具有稀缺性和排他性，也就是说要使接受者获得某种独享;第三，激励效用是曲线而不是直线，收益和付出的关系有增有减，相关度有大有小有正有负，要合理运用，既不能“过”，也不能“不及”。

在这些前提下，管理学家们提出过很多激励理论和模型，其中斯金纳提出的“强

化理论”至今仍然具有重大的理论和实践意义。

激励的方式主要有目标激励，期望激励，责任激励，危机激励，奖励激励。 但当今社会是一个经济社会。在社会中最有效的激励方式应该就是以利益激励吧!

我们来看看以下几种激励方式：

1、目标激励。

目标激励可以包括成就激励，自我实现激励，或者前景激励。目标是一种刺激，合适的目标能诱发人的动机，进而促使达成目标。

人的动机来源于需要，而需要的满足便是人活动的最大动力。管理者的工作就是如何巧妙地将企业的目标与个人的需要统一起来。即目标的设置问题。管理者向员工描绘一个愿景，并能鼓动员工看到这个愿景对自己的价值，并热情主动地去实现它，这就是一个成功的目标。

对一个渴望自我实现成就感强的人来说，给他提供一个能够充分展示自己，具有一定挑战性的目标，将会产生强大的驱动力。

2.期望激励

信任是一种动力，一句：“我相信你能行!”就能让人热血沸腾。有时候人并不知道或者不相信自己深埋着的潜力，需要聪明的管理者去唤醒它。

当你总是从员工那里期望最好时，无意中，你的言调、表情、态度都会传达出你对他们的这种期许，这是信任的激励。对有才能的人，信任地放给他一定的权利，会起到很好的激励效果。

在要求员工时，管理者的期望应略高于员工表现出来的能力，这样即使任务具有一定的挑战性，激发员工的成就心理，又能使员工的感到上级的信任与认可，从而充分发挥潜能，还能避免按部就班消磨员工意志，又达到了提高效率的目的，可以说是一举三得。所以管理者对员工的期许是一种关键的激励方法。

3、奖励激励

以上各种激励方式最终都要通过奖励优秀来强化与肯定，否则激励就成了空头

口号

，难以达到激励的效果。有实验证明，人在无激励状态下，仅能发挥潜力的10%-30%，在物质奖励作用下，能发挥自身潜力的50%-80%，在适当的精神激励下，可发挥潜能的80%-100%。

实施奖励时有以下几点要注意：

(1)期望理论的基本内容：激发力量的大小决定于目标价值(效价)与期望概率。人的期望模式： 个人努力----个人成绩----组织奖励----个人需要。所以要处理好这三者之间的关系。

(3)归因理论的基本内容： 个人阐释他人或自己行为的原因

1，归因类别。外部原因------情景归因

内部原因-------个性倾向性归因

2，归因标准。一贯性、普遍性、差异性

3，归因的因素。能力、努力、任务难度、机遇

(4)双因素理论：有保健因素和激励因素

(5)强化理论

管理心理学对于每个人来说，是一生都学不完的，理不透的学科。我觉得对于这一学科的实质性，不管是对于他人还是对于自己都会有所帮助。即使他不是想当一个领导人，但在与人交往中，管理心理学中也有很好的指引。学习它的思维，学习他的处事方式也是对处理自己的人生有很好的帮助。

学习管理心理学让我们在以后的职场中，更好的掌握和应变职场的管理模式，调动人的积极性、改善组织结构和领导绩效，提高工作生活质量，建立健康文明的人际关系，达到提高管理水平和发展生产的目的。学习是一个漫长的过程，管理心理学发展至今也经过了漫长的时期，因此要在实践中去将它的作用发挥出来，不断完善、创新，这是我们学习最主要的目的。

**管理心理学心得体会篇十二**

通过学习《管理心理学》，让我学到不少的心理学知识，受益匪浅。

管理心理学是运用普通心理学提示的人的心理活动的一般规律，并使之在管理活动中具体化，了解人的心理活动规律是管理的一个重要方面。人是企业主体，是人、财、物诸生产要素中最重要的要素，因而也是管理的核心。管理心理学以分析组织中人的心理与行为为重心。人是一切事业的基础，人是管理的基础，也是所以需要管理的原因及目的。现代管理的特点之一就是强调以“人”为中心的管理，要做到这一点，就应该掌握人在管理过程中的心理活动的规律。而管理心理学就是研究管理过程中人的心理活动规律的一门学科，因此，学习管理心理学的知识，不仅有助于管理者掌握管理过程中人的心理活动的规律性知识，而且有助于管理者树立以“人”为中心的管理理念。

管理心理学的研究原则:1、客观性原则:管理领域中的一切心理现象都是一种客观存在的事实，它是和活动的外部条件和内部条件互相联系的。2、联系性原则:人的心理现象与外部环境的刺激、主体的状况和反应活动紧密地联系着。3、发展性原则:世界上的万事万物都是处在运动与发展之中，所以管理心理学的研究也要贯彻发展性原则。

管理心理学研究的方法:1、观察法:是在日常的不作人工干预的自然和社会情况下，有目的有计划地直接观察组织中人的行为的研究方法。2、实验法:是研究者有目的地通过严格控制或创设的条件，主动地引起被试者的行为变化。3、调查法:是通过搜集各种有头材料间接了解组织中人的心理活动的方法。调查的方法有谈话法、问卷法等。4、测验法:是根据预先制定的标准化的测量表对人的心理品质进行测量的方法。5、个案法:也叫案例法。

学习管理心理学的意义:1、有助于管理者树立以“人”为中心的管理理念。2、有助于物质奖励与精神奖励的统一。3、有助于提高劳动生产率。4、有助于加强政治思想教育工作。

课程中，具体案例的分析，对我应用管理心理学相关理论解决实际问题，具有重要作用，对我的工作日常的工作具有很强的指导作用。对我启发最大的是这个实际案例:甲、乙两人一同大学毕业后进了同一家企业并同在一间科室工作，两人的工资也被定在同一档次:每月1000元。一年试用期过后，甲的工资被定为每月1200元，而乙的工资被定为每月1500元。甲拿到1200元工资后很高兴，因为比原来工资增加了200元，但当他得知乙的月工资是1500元后，则十分气愤，工作积极性明显下降。公平理论认为，职工的工作动机主要受工资报酬的影响，包括绝对报酬(自己实际收入的数量)与相对报酬(自己实际收入与他人实际收入的比值)两种。每个人都会自觉或不自觉地把自己付出的劳动和所得报酬与他人付出的劳动和所得报酬进行横向比较，也会把自己现在付出的劳动和所得报酬与自己过去付出的劳动和报酬进行纵向比较。通过比较，如果发现自己的收支比例与他人的收支比例相等，便认为是正常的、合理的，因而心情舒畅，安心工作;如果发现自己的收支比例低于他人的收支比例，或现在的收支比例低于过去的收支比例，就会产生不公平感，就会对工作态度、工作积极性产生消极影响。在本案例中，甲做纵向比较时的高兴在于与过去比其工资增加了200元;但当他与乙进行横向比较时，发觉自己的工资比乙少了300元，由此产生不公平感，导致工作积极性明显下降。 而管理者应对甲、乙两人的工资差异进行认真分析，如果原因在于乙比甲能力强、贡献大，应时及对甲作出解释，使甲重新认定自我、找出差距所在、明确努力的方向，激发甲的工作积极性;如果原因在于管理者对甲、乙的能力与贡献判断失误，应及时、果断的纠正失误，重新制定甲、乙的工资标准。

这段时间对管理心理学的学习，使我了解了有关心理学的基本知识，学会了通过对他人心理的分析而更加了解、接近他人。也对社会上的一些现象有了更深入的了解。最重要的是，认识了我自己，虽然不是很全面但是对自己还是有了小小的了解的。关于“经济人”假设的基本观点那点，人类多数趋于天生懒惰，不愿多做工作。人类多数缺乏雄心，希望依赖他人，而不喜欢担负责任。人们多数喜欢以自我为中心而忽视组织目标。多数人安于现状，习惯于抵抗变革。人们易受欺骗，常有盲从举动。看到那么几条，我真觉得怎么那么象呢，我好好的反省了下，我要好好努力的，我得对自己有个清晰的规划。 人是社会性的，作为社会的一个成员，人不能独立的生存，他总是生活在一定的团队中，个人在团队中的行为，同他在独自一个人时的行为是不同的，有其特殊的规律。现代社会是信息的社会，信息把许多独立的个人，团体贯通起来，成为一个整体，信息沟通是交流意见，传递感情，协调人际关系所不可缺少的手段，沟通是管理的重要组成部分，作为一个管理者，首要的一个任务就是有效的沟通。人不能脱离社会而单独生活，人在社会实践和团体生活中，不可避免的与他人发生相互作用、相互影响，形成一定的人际关系，建立和维持良好的人际关系，才能使人们团结一致，协调工作，提高劳动生产率。

此外，我觉得在《管理心理学》中，沟通是一个非常重要的环节。沟通:指在管理中发生的、两个或两个以上的人或群体，通过一定的联络渠道，传递和交换各自的意见、观点、思想、情感与愿望，从而达到相互了解、相互认知的过程。而人与人的沟通有着很多特殊性:主要是通过语言来进行的;不仅限于信息的交流，而且包括情感、思想、态度、观点等的交流;交流动机、目的、态度等心理因素有着重要的意义;会出现特殊的沟通障碍。因此，不管是面对上司或下属，只有良好的沟通，才能使事情进展顺利。

以上是我学了《管理心理学》以后的一些肤浅的归纳和心得。深深体会到管理心理学的博大性和必要性，以后将更加注意将管理心理学在工作中的应用，不断地学习理解，使之更好的为工作带来成功。

**管理心理学心得体会篇十三**

激励是管理心理学上一个非常重要的功能，是管理心理学的核心问题，也是管理心理学研究的热点问题之一。激励就是调动人的积极性的过程。研究管理心理学，主要目的就是为了掌握个体与群体的心理，激发每个人的积极性，做到人尽其才。

通用前ceo杰克韦尔奇总结的ge核心领导要的e4（energy活力、energier激励、edge敏锐、execution执行）中就有激励一项。他曾说，管理人员应成为团队的成员和教练员，他们的工作是提供帮助，而不是控制他人，还应有能力去激励他人。激励和鼓动他人的能力――富有感染力的热情――会使组织的能力发挥至极致。

可以毫不夸张的说，21世纪只有两种管理者，懂得如何去激励员工的管理者和失败的管理者。“人性”以及管理理论都不应是一成不变的，而应该是随时代的发展而发展的。激励的方式主要有目标激励，期望激励，责任激励，危机激励，奖励激励。

1、目标激励。

目标激励可以包括成就激励，自我实现激励，或者前景激励。目标是一种刺激，合适的目标能诱发人的动机，进而促使达成目标。人的动机来源于需要，而需要的满足便是人活动的最大动力。管理者的工作就是如何巧妙地将企业的目标与个人的需要统一起来。即目标的设置问题。管理者向员工描绘一个愿景，并能鼓动员工看到这个愿景对自己的价值，并热情主动地去实现它，这就是一个成功的目标。

对一个渴望自我实现成就感强的人来说，给他提供一个能够充分展示自己，具有一定挑战性的目标，将会产生强大的驱动力。被称为中国ceo第一人的海尔总裁张瑞敏曾说：“你能够翻多大筋斗，我就给你搭建多大的舞台。”创造欲望得到满足的激励，在公平条件下参与竞争的欢愉，个人价值受到承认的幸福。使海尔人为企业拼尽全力而无怨无悔。这是这样一种激励成就了海尔中国第一品牌的盛誉。

所以，要充分发掘员工的潜力，就得激起他们成就的欲望，给他们以发展的环境，将他们的个人目标与公司的业绩目标联系起来，这样才能从内部发动他们。

2、期望激励

这里讲的期望是指管理者对员工能力的一种评价，并通过一定的方式传递给员工。期望的基础是信任，而信任又是一种真诚的期望。因此也可把期望激励称为信任激励。

信任是一种动力，一句：“我相信你能行！”就能让人热血沸腾。有时候人并不知道或者不相信自己深埋着的潜力，需要聪明的管理者去唤醒它。

当你总是从员工那里期望最好时，无意中，你的言调、表情、态度都会传达出你对他们的这种期许，这是信任的激励。对有才能的人，信任地放给他一定的权利，会起到很好的激励效果。

在要求员工时，管理者的期望应略高于员工表现出来的能力，这样即使任务具有一定的挑战性，激发员工的成就心理，又能使员工的感到上级的信任与认可，从而充分发挥潜能，还能避免按部就班消磨员工意志，又达到了提高效率的目的，可以说是一举三得。所以管理者对员工的期许是一种关键的激励方法。

3、责任激励

员工既然来到公司，承担一份工作就对公司，对自己承担了一份责任，这是员工在进公司之初，管理者就应该向他们传达的信息。否则公司就是一盘散沙，公司将没有任何凝聚力。向员工灌输责任的重要性，那么责任就是对员工的激励。每名员工都要尽量完成自己的职责。

欧莱雅是一家高度全球化的500强企业。每一名欧莱雅员工都拥有自己的责任，这种责任本身就是在为员工承担更大的责任――成为领导者做准备。不论何种级别的岗位，责任就是对员工的激励，员工是责任的支配者与承诺者。这就是欧莱雅的：“岗位责任激励”。

4、危机激励

危机激励，又可称为竞争激励。在现代市场经济条件下，优胜劣汰，适者生存是铁打的规律。面对这样一种弱肉强食的残酷竞争机制任何企业都必须力争上游，否则就只有死路一条。对员工的危机激励可以分为外部危机激励和内部危机激励两种。

外部危机激励，让员工明白整个公司的利益和每个人的利益是息息相关的，大家同舟共济奋力向前，才能为每个人的未来打包票。管理者对市场的竞争比一般员工了解更多，感触也更深切。他们可以向员工传达这种信息，以激励他们不断创新，不断拼搏，不断上进，从胜利走向胜利，从良好走向卓越。

内部危机激励，就是公司内部岗位也要有竞争。也要表彰先进，鞭策后进，让员工知道，公司不会养活白吃饭的人，只有对公司有所贡献，无愧与自己岗位职责的人，才能在企业内部站稳脚跟。否则就要被淘汰。

5、奖励激励

以上各种激励方式最终都要通过奖励优秀来强化与肯定，否则激励就成了空头口号，难以达到激励的效果。有实验证明，人在无激励状态下，仅能发挥潜力的10%-30%，在物质奖励作用下，能发挥自身潜力的50%-80，在适当的精神激励下，可发挥潜能的80%-100%。

实施奖励时有以下几点要注意：

a、奖励要公平

公平是奖励的第一要素。人们总是要将自己所做的贡献和所得的报酬和一个自己条件相当的人做比较，如果这两者相当，双方都会有公平感，否则，即使奖励很重，仍会引起不满。

b、奖励要及时

奖励若不及时，会让人有接受空头支票的感觉。在等待奖励的时间里，员工会表现的焦躁不安，工作积极性受到明显影响。

c、物质奖励精神奖励并重，按需激励。

管理者应根据不同人的性格和需求特点来进行因人而异的奖励。无论是哪种情况，无论对哪种人，都要注意物质奖励和精神奖励相互搭配。“金钱万能”和“精神万能”的观点都是错误的。

d、奖励要不拘一格

总之，企业的管理者在面对日趋激烈的市场竞争时，必须不断构思新的激励方案，使激励的形式别开生面，富有新鲜感能打动人，才能以相同的代价取得更大的效果。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn