# 2024年管理心理学心得体会 管理心理学心得体会总结(优秀9篇)

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-06-18

*我们得到了一些心得体会以后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样能够给人努力向前的动力。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。管理心理学心得体会篇一作为一名管理学专业的学...*

我们得到了一些心得体会以后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样能够给人努力向前的动力。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

**管理心理学心得体会篇一**

作为一名管理学专业的学生，掌握心理学知识和技巧可以有效地提升领导力和管理能力。在学习管理心理学过程中，我深刻体会到了其重要性和实用性，对于实际工作中的管理工作加深了理解。以下是我对管理心理学的心得体会总结。

第二段：提高员工工作动机

提高员工的工作动机是企业人力资源管理的重要目标之一。管理心理学提供了各种技巧和策略，例如灵活的激励机制、根据员工喜好和优点进行任务分配、建立良好的工作氛围等等。通过这些手段，管理者可以增强员工的自我激励和自我效能感，提高员工的工作热情和创造力，使企业在竞争中更具优势。

第三段：建立良好的人际关系

人际关系是管理者必须面对的难题之一。在日常工作中，各种人际关系问题可能导致团队产生摩擦和协作效率下降。管理心理学中的社会认知理论、领导风格等观念可以帮助管理者深入了解员工的想法和需求，有效地沟通和协调人际关系。管理者要建立开放的沟通渠道，尊重员工的意见，解决管理中的各种问题。

第四段：培养自我的领导魅力

领导魅力是领导者不可或缺的素质之一。管理心理学认为一个好的领导者不仅要具有良好的管理技能，还要有较高的EQ和人格魅力。管理者要注重自我意识和情商的提高，不断反思自己的管理风格和决策效果。同时，管理者还要实现自己的领导梦想，不断提高自己的业务水平和管理能力，成为下属和同行的榜样。

第五段：总结

管理心理学的应用可以提高创造力、解决问题、提高效率和解决人际关系问题。这种实用性和广泛性使得管理心理学成为企业人力资源管理中必不可少的一部分。通过学习这门学科，管理者可以更好地了解自己和员工，提高自我的领导魅力，使得管理过程更加顺利、高效，取得更好的成绩。

**管理心理学心得体会篇二**

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三**

首先，管理心理学是指在企业、组织等管理过程中，运用心理学原理和方法来解决管理问题的学科。我在学习管理心理学的过程中，积累了很多心得体会。

其次，管理心理学的重要性在于，它可以帮助领导者更好地了解组织中的员工，引导、激励和管理员工，提高员工的工作效率和生产力。在实践中，我学到了许多关于员工管理的管理心理学知识，以此来有效地解决一些员工管理问题。

其三，有效的管理心理学需要良好的人际沟通技能。管理者应当具备良好的人际沟通技能，这是与员工建立良好关系的重要前提。在管理过程中，经常要与员工沟通和交流，让员工理解管理的目的、方针和方法，同时也要知道如何倾听和回应员工的需求和建议，从而提高员工的工作热情和让员工得到提高。

其四，管理者应该努力成为榜样和模范。管理者的行为和言行，往往会对员工产生深远影响。作为领导者，需要自我要求，做到克服自身缺点，有意识地发挥良好作用。我也学到了，要尽可能多的为员工设想，更好地服务员工，帮助他们解决实际工作中的问题，这样也更容易得到员工的理解和支持。

最后，在管理心理学实践中，管理者还需要不断学习和拓展知识面。管理心理学是一个不断进化的领域，经常会有新的理论和方法出现。学习如何应用这些理论和方法，可以帮助管理者更好地应对变化的挑战和改善员工管理的效果。对于新出现的问题，要有积极的思维，去找出合理的解决方案，这样才能让自己学到更多东西。

总之，在管理心理学实践中，积累尽可能多的经验和知识，提高沟通交流能力，以榜样的行为影响员工，不断学习拓展知识面，是有效管理的关键。管理者应始终能够以全局角度思考问题，为企业的良性发展提供强有力的支持。

**管理心理学心得体会篇四**

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。

**管理心理学心得体会篇五**

第一段：引言（150字）

管理心理学实验课是我大学生涯中最有趣和收获最多的课程之一。在这门课上，我学到了很多关于人与组织相互作用的知识，并通过实验课的方式将这些理论运用到实际中。在这篇文章中，我将分享我的学习经历和心得体会，探讨实验课对于提升个人管理能力的影响。

第二段：对比理论与实际（250字）

在实验课开始之前，我们学习了大量的管理心理学理论知识。尽管这些理论给我们提供了一个基本的框架来理解人力资源管理、领导和团队动力等概念，但直到实验课程开始后，我才真正理解这些理论的应用。通过参与各种小组活动和角色扮演，我亲身体验到了这些理论在实际工作中的作用。例如，在一个模拟领导团队的实验中，我意识到领导者的沟通能力和激励技巧对于团队协作的重要性。这种实践性的学习方式让我更深入地理解和应用管理心理学理论。

第三段：团队合作和协调（300字）

实验课程中的团队合作和协调让我更好地理解了组织中的动态平衡。在一个模拟公司的实验中，我们被分配到不同的岗位，并需要共同解决一系列的问题。通过与团队成员密切合作，我学会了如何将每个人的优势和技能整合到一个高效的团队中。我们通过分享自己的经验和想法，共同努力解决问题。这种团队合作和协调的经验不仅增强了我的管理能力，也提高了我的沟通能力和解决问题的能力。

第四段：自我管理与反思（300字）

管理心理学实验课程还帮助我更好地了解自己，并通过自我管理来提高个人效能。实验课程中，我经常需要评估自己在团队中的角色和表现，以及如何与他人更好地配合。这种反思和自我评估帮助我发现自己的盲点和需要改进的地方。通过反思和改进，我逐渐提高了自己的领导才能和解决问题的能力。这种自我管理的能力对于个人职业发展至关重要，它使我能够更好地应对挑战，并在团队中发挥更大的作用。

第五段：实践与未来发展（200字）

通过管理心理学实验课的学习和实践，我深刻意识到管理心理学在个人和组织发展中的重要性。这门课程增强了我的团队合作能力、沟通技巧和自我管理能力，成为我未来职业发展中的宝贵财富。我相信，将这些理论和实践应用到真实的工作环境中，我将能够在组织中做出更大的贡献。管理心理学实验课程的经历将成为我终身学习的基础，在未来的职业生涯中继续不断成长和进步。

总结：

通过管理心理学实验课的学习和实践，我不仅增加了对管理理论的理解，更重要的是提高了个人管理能力。实验课程中的团队合作和协调、自我管理与反思等经历让我在实践中深化了对理论的理解，并提升了自身的综合能力。这门课程不仅给了我一个基本的管理框架，也为我未来的职业生涯奠定了坚实的基础。我相信，在将来的工作中，我能够更好地运用管理心理学的知识和技能，成为一个出色的管理者。

**管理心理学心得体会篇六**

按照北京市工商局每名干部最少要读一本书的要求，我首先学习了《领导心理学》。本书主要就领导者的认知心里、性格心理、气质心理对领导者的心理素质做了一班阐述，结合领导者主要活动既决策活动、用人活动和沟通活动来对领导者应该具备的心理素质进行既照顾全面又突出重点的阐述。成功领导者的心理素质章节是对领导者应该具备的心理素质的一般性介绍，目的在于向广大领导者从总体上阐述，一个成功的领导者应该具备什么样的心理素质。认知心理与领导活动、情感心理与领导活动、个性心理与领导活动章节是从心理学的基本理论出发系统阐述领导者的认知心理、情感心理、和个性心理在领导活动中的表现和应用，从便于操作的角度出发，对这些心理如何作用于领导活动进行了阐述，并把这作为重中之重。领导者的决策心理、领导者的沟通心理、领导者的用人心理章节是从领导者主要从事活动的角度出发来系统阐述领导者心里在领导决策、用人和沟通中的应用。

领导群体心理的构建、心理方法在领导活动中的应用、领导者不良心理的调适章节分别介绍了领导群体心理的构建、几种心理学方法的运用和领导者几种常见不良心理的调适三个方面的内容。领导心理是指领导者和被领导者在实现决策目标过程中心理活动的统称，是领导主体的动机、能力、情感、情绪、意志、性格等等心理要素的有机统一。领导心理是在领导主体与领导客体、系统与环境相互作用的领导行为中产生的。领导活动多样性、领导客体复杂性、领导环境的多变性，要求领导者具备良好的心理素质。领导心理学有着极其丰富的内涵和极其宽泛的外延。总的来说领导心理学是研究领导者在领导活动中的有关心理行为和心理机制运行规律的科学。它的研究对象是组织中处于一定领导地位的领导者的心理活动。而领导者是处理人类社会中最为复杂的活动的劳动者。它的主要活动是做决策、用人、和沟通的三件大事，他们的心理活动变化与实践活动相结合显然是极为复杂的。

在新世纪的征途上，既面临难得的机遇，又面临严峻的挑战。当今是个知识大爆炸的时代，知识更新速度特别快，领导者如果不积极学习，就会被时代远远的甩在后面。追求知识是领导者应该树立的新观念。知识经济时代领导者应该具备的素质一是较高的理论修养；二是广博的知识储备；三是良好的做人品质。现代领导者应该牢固树立的一个重要观念就是终身学习的观念。领导者只有不段的学习新东西，不断地更新自己的知识结构和知识内容，这样才能更好的的驾驭新时代的组织。良好的观察力是领导者发现人才、合理使用人才的重要条件。在领导活动中正确地识别、选拔和使用人才是领导工作的一个重要方面。

因此，领导者必须善于观察人。不仅仅是观察别人，同时也包括观察自己。俗话说“人贵有自知之明”，而“自知之明”离不开自我观察。良好的自我观察力能够是你及时的发现并抓住自己的缺点和不足，对自己做出客观的评价，以便在工作中根据自身的实际情况扬长避短、在不断的自我调节中完善自己。掌握正确的观察方法就要学习有关的心理学方面的书籍，想取得成功的领导者学习，同时要注意时时刻刻锻炼自己的观察力。另外还要注意到，干部们也在时时刻刻观察自己。“以人为本，感情留人”。就是要跳出狭隘管理的局限，把管理对象真正当作人来看待，在领导过程中要倾注心血、倾注感情，在领导实践中，既关注工作也要关注人，尊重组织成员的个性，了解他们的思想、感情和心理状态，关心他们的个人生活和健康，实现组织目标和个人目标的和谐统一，做到个人和组织一起成长。真正实现“以人为本”，在手段上就离不开“感情留人”。既应该把对组织成员的感情倾注在每一个管理环节当中，努力营造一种积极向上，团结和谐的人际关系和工作环境，使大家能够心情舒畅地工作。只有有了感情这个重要的基础，一个组织才能始终保持人与人之间的密切联系和合作，才能把人心凝聚起来，形成合力，才能最大限度的调动每个成员的积极性和创造性。尽管感情是双向的，建设组织内部的情感基础每个成员都有责任和义务，但组织的领导者应该发挥关键性的作用。领导者就是要毫不动摇的确立“感情留人”意识，在工作中客观公正地对待每一个成员，不搞厚此薄彼，不搞亲亲疏疏，要倾注心血，热情待人，平等待人，善意待人，真正把一个组织建设成为温暖的“大家庭”。

**管理心理学心得体会篇七**

1、据一项调查研究统计，在心理学中消极研究和积极研究的对比是21：1，鼓励个人的成长，增进个人的健康比治愈自己的强迫行为和强迫观念容易，也远比治愈真正的心理障碍或精神疾病容易的多。消极研究多用于心理治疗，是为了解除痛苦，把人从心理障碍和精神疾病中解放出来，恢复健康，但是难度比较大，占用了过多的精力和资源。积极研究多用于预防和心理障碍或精神疾病康复后的积极恢复，促成人向健康的方向变化，增强了应对挫折和不良情绪的能力，但是对已经陷入心理障碍的人作用有限。只关注消极研究会让人只看到人性中消极的、黑暗的一面，而积极研究关注人性中美好的、善的一面，同时从这两个角度看问题才会对人性有一个合理的认识。积极心理学让心理学从只关注补救生活中最糟糕的事，到同时建立生活中最美好的事情，形成了一种平衡。

2、目前现实中抑郁、焦虑等不良情绪障碍增加的原因是什么？

1、随着社会和文明的进步，人们对物质需要和精神需要的要求提高了，也就是说对于生活的满意度标准提高了，而满足需求资源的有限和匮乏特别是优质资源的稀缺始终存在，因此满足需求的难度也提高了，需要的受挫容易导致不良情绪的产生。

2、社会竞争压力的增大和对物质、精神追求的不平衡导致不良情绪的产生，对舒适安逸生活方式的过度追求和对未成年人的不合理培养方式降低了我们的适应能力。

3、信息的泛滥和传媒的发达等原因让未成年人在还没有做好准备，没有有效应对方法的时候就受到了不良文化信息的影响，辨别能力不够容易被误导，应对方式不合理容易导致不良情绪的产生。

3、为什么应该研究和推广积极心理学？

因为首先集中研究有用的东西至关重要，会变成现实，在世界上起更大的作用。其次积极心理学作为一门独立领域的研究学科是重要的，这是因为快乐并非对痛苦的否定，摆脱我正在经历的抑郁或者焦虑并不意味着我同时就变得快乐了，情况并非是这样，问题不会这样被解决。最后预防在今天来说非常重要，预防困苦，不管是抑郁还是焦虑的最有效的方法是通过专注于培养积极心态来解决。

4、专注于有效方法的重要性：积极心理学的目标是促成一种变化，让心理学从只关注补救生活中最糟糕的事，到同时建立生活中最美好的事情。专注于研究有效的东西至关重要，不管是对我们自身，还是对我们的关系，对于其他人和社会，因为只有这样才可以获得更多有效的东西。问题的关键是如何专注于研究有效的东西？这个问题的答案就在于我们提出的问题的本身，好的问题是成功的一半，好的问题可以引领我们去探索未知，让我们去关注我们忽略了的重要的东西。

5、帮助高危人群的研究，开始时是消极研究，考虑的问题是为什么这些人会失败？健康的文化造就健康的个人，病态的文化造就病态的人。这些人的失败中的确有文化因素和环境因素，但是要改变对人造成不良影响的环境和文化因素难度很大，付出巨大收效甚微，甚至情况还会继续恶化。后来出现了范式转移，也就是问了一个相反的问题，同样是面对不理想的现实环境，为什么有的人成功了？把关注的焦点从环境转向个人，对成功的原因进行研究，这才是解决问题的关键，找到了问题的实质研究出了有效的东西才能模仿和推广，对大家起作用。

今甚是有幸，期遇了压力管理心理学这门课程，它作为一门校级选修课程，起初，我并未真正意识到它的“份量”，在接受杨老师对它逐步深入地讲解过程中，我对于这门课程的看法才得以慢慢改变。压力管理心理学作为沟通交流类课程中的一门课程，它的开设对于我们当代大学生来说是极具现实意义的；虽说不能妄想通过短短八周课时的.讲解让我们去深刻领会这门课程的奥秘，但至少通过对这门课程的学习，从中我们可以学会或找到一些化解生活压力的方法，对于促进我们身心的健康发展是大有裨益的。

在深入地聆听杨老师的授课过程当中，我才越发地觉得老师的授课是极具其个性、鲜活，让我感觉在听的过程中甚为放松。正如杨老师所强调的那样：“教给我们理论性的东西不多，大都是具有实在性、可实际操作的”，这一点在杨老师的授课过程当中我也深有体会。杨老师将我们生活当中一些普通、常见的问题作为切入点，逐步引出深层次和内在的东西，从而教我们用多维的眼光看待问题，运用多元的方法处理问题。“其实，很多时候不是你们排斥父母对你们的爱，而是你们不适应父母表达爱的方式。”——杨老师的这句话令我尤为深刻！

我们也应该知道，压力管理心理学这门课程是极具现实性意义的，因为它会教我们正确处理生活琐事及问题的方法，对于我们学会自我调节、做自己情绪的主人提供指导性的建议，即使它的功能还不足以让我们达到柏拉图所言的那种人类灵魂的最佳状态：“一个有德性的人应该使理性居于主导地位，并用之统帅激情、控制欲望，从而达到灵魂的最高境界。”，但是它却可以教给我们思考问题的别样方式以及解决常见心理问题的有效途径，让我们活得更加的轻松、愉快。正如杨老师以“苹果”为例而引援出的“上堆、下切、平移”理论，其中的“上堆——要求我们应用宽泛的思维去观察事物、思考问题，站在一个高于事物亦或问题的角度去审视它，应有杜甫那种一览众山小的境界”；而“下切——则要求我们看待问题时应将之具体化，这样才能看清问题的本质，因而才能找出解决问题的根本性办法”；“平移——则需要我们懂得将事物或问题进行横向比较，对比事物之间的差异，找出它们之间的关联，同时学会在事物亦或问题之间进行相互转移，这对于压力的化解也有着意想不到的功能。”简单地说，对于“苹果”这个事物，我们要思考它不仅仅单纯是一个苹果，同时也要思考它到底是个什么样的苹果，还要思考与苹果相关联亦或类似的东西还有哪些；而压力的化解也亦是如此。毫无疑问，这是在教我们多维度的看待事物，多元化的处理问题。

虽然和杨老师的相处只有那么短短的八周时间，但我们无一例外地发现杨老师始终在坚持着，坚持着什么呢？那就是在授课前总会留15分钟的时间给我们提问，进行心与心的沟通，不管我们提的问题是多或是少。15分钟短吗？no！不短，15分钟足以让老师给我们进行启发性的引导，充分发挥15分的爱。在杨老师的教学理念中，我发现其实老师的真正意图并不是单纯地为提出问题而解决问题，解决问题只是其中的一小部分，占为更多的是教会我们看待问题的多维角度，培养我们转嫁及和谐处理问题的思维；诚然，这一过程中也不断强化了我们学会提问题、发现问题及分析问题的能力。其实，很多时候在我们提出一个问题时，我们心里真正想要的并不是所谓的解决办法，因为那千篇一律的方法也许并不适合我们每一个人所遇到的问题，方法只是一种借鉴，我们内心深处想要得到的是一种启迪、一个方向；所以对于杨老师授课及处理问题的方式，我是较为欣赏和支持的，当然，这一学习过程中我也获益匪浅。

在校级选修课上，我发现很大一部分学生对它的认知都存在着一种误区，即认为校级选修课并不重要、可上可不上，选校级选修课只是为了拿取学分。因此，你会发现校级选修课堂上出现一种怪圈：“开学第一节课时人很多，逐渐的就变得越来越少，到后面，去上课的人数都不足一半，等到期末的时候便又门庭若市了。”对于“如何才能更好的让学生留在课堂上”这一较为棘手的问题，我认为那是多方面因素造成的，学校的教育体制、老师及学生本人都是造成这一问题的原因，在此关于学校教育体制我就不加以论述了，我就仅从老师与学生这两方面来简要谈谈个人的看法。

恰当地接触和了解有关压力管理心理学方面的知识对于我们身心的健康发展是有积极意义的，杨老师在教授这门课时是极具其教学特色和彰显个性的，就如杨老师用一张撕成两部分的纸来讲述“我们与父母之间矛盾、复杂的关系”时，以深动形象而又易于理解的方式给我们呈现出了两者的关系，给我们以深思和启迪，紧紧凝聚了我们在课堂上的心，我承认，老师确实很有魅力，那节课我听得很认真。

杨老师的授课艺术的确毋庸置疑，但还是美中稍有不足，那节课我向老师表达了我的个人意见——“老师应适当地以富含教育意义、与压力管理方面有关的影视作品来丰富老师所带给我们的教学资源”，老师接受了我的意见并解释了他没有那样做的原由，老师说他每年都在转变教学方法，以便我们能更好的接收，让我们掌握得更多；虽然老师之前使用过，但我想说：“老师每年教的学生都不一样，恰当地运用教学音像资源，真的会产生意想不到的效果，因为这不仅能吸引我们的注意力，同时对于调动我们的积极性和进行交流沟通也是极具裨益的。”

本着让我们更好掌握知识的心，杨老师每年都在改变、反思和提升自己，这是值得我们钦佩和敬重的，老师殚精竭虑地为我们准备每一堂课，这就是我们留在课堂上最好、最具说服力的理由。

学习是一种师生间双向互动的过程，良好学习氛围的营造离不开教师与学生的共同努力，有效的交流和沟通需要师生双方的积极配合；并且我们必须认识到：“我们是学习的主体，老师只是起着引导性的作用。”作为学生，我们必须得改变我们对待校级选修课的态度，因为态度决定人生、改变命运，态度的正确与否直接决定了我们是否愿意留在课堂上；对自己负责的人都应该知道：“每一门课程，每一个授课老师，他们身上都有着值得我们学习的地方，都有属于他们的闪光点。”让学生留在课堂上的根本，还是在于学生自己，在于学生端正自己的态度；同时，由于人天生所固有的缺陷——惰性，这就要求老师进行适当的点名也必不可少，点名的目的不是为了惩罚，而是对学生的惰性进行适当的约束，以促使学生养成良好的行为习惯。

**管理心理学心得体会篇八**

在我学习管理心理学实验课的过程中，我深刻体会到了实验课对于学生的重要性。通过参与实验课，我不仅加深了对知识的理解，还培养了实践操作和团队合作能力。实验课的学习内容丰富多样，涉及到了管理与心理学的交叉领域，帮助我们更好地理解和应用所学知识。

二、实验设计与执行

在实验课中，我了解到实验设计和执行的重要性。每个实验设计都有其独特的目的和意义，通过对实验问题的设定、参与者的选择、实验过程的设计等方面的考量，可以有效地获得理论的验证和对实际问题的洞察。在实验课中，我亲身体验了实验设计和执行的过程，不仅明确了实验的目标，还提前规划了实验的流程和对策，并与同学们紧密合作，共同完成了实验。

三、数据收集与分析

在实验课中，数据的收集与分析是不可或缺的一部分。通过对实验过程中产生的数据进行收集和整理，我们可以得出具有一定可信度的结论。在实验课中，我学会了如何通过调查问卷、观察记录、实验数据等多种途径进行数据收集，并通过统计学方法对数据进行分析。通过分析数据，我们能够更加深入地了解实验的结果，并得出相应结论，从而为实验的整体目的和结论提供依据。

四、团队合作与沟通

在实验课中，团队合作和沟通是非常重要的环节。实验的顺利进行需要各成员之间的密切配合和有效沟通。团队合作的过程中，我感受到了互相支持和信任的重要性。在实验中，我们承担了不同的角色和任务，在每个环节中都要保持紧密的合作和有效的沟通。通过团队合作和沟通，我们得以迅速解决问题、高效完成实验任务。

五、实验课的意义与启示

通过学习管理心理学实验课，我不仅从理论和实践中获得了知识和技能，还体会到了实验课的深远意义和启示。首先，实验课培养了我们的独立思考和问题解决能力。在实验过程中，我们需要思考实验的目的、问题和对策，并通过实践来验证我们的猜想。其次，实验课加强了我们的团队合作和沟通能力。在实验课中，我们与同学们形成了紧密的团队，并通过有效沟通和协作实现了实验的顺利进行。最后，实验课提供了实践操作和实际问题解决的机会。通过参与实验课，我们能够将所学知识应用于实践，更好地理解和应用管理心理学。

在管理心理学实验课的学习中，我既获得了知识和技能的提升，又深刻体会到了实验课的重要性和意义。实验课不仅是理论学习的延伸，更是培养学生综合素质的重要途径。通过实验课的学习，我不仅提升了自己的表达能力和团队合作能力，还锻炼了独立思考和问题解决的能力。管理心理学实验课的学习经历将继续对我未来的学习与工作产生重要的影响与启示。

**管理心理学心得体会篇九**

通过这一学期《管理心理学》的学习，虽然我承认有时候听课很不认真，但是通过老师这一学期的热心讲解，我还是有些心得体会，这些心得体会虽不是很深入但却我真切的体会。第一堂课就被老师的讲解给折服，怎么说呢，老师的讲述并不像大多数老师那样的无趣，反而用了很多幽默的语言与语调，让学生心神专注，焦点一直在老师身上，这是我对这节课也很有兴趣的最主要原因。太多的老师讲课让我容易犯困，但老师您并没有。

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，从而更加了解、接近他人。也对社会上的一些现象有了更深的理解。最重要的是，认识了自我，虽然这样的认识是局部的，并不全面，但是也让我对自己以后改进有了认识，发现了自己的问题，也会努力改正。关于\"经济人\"假设的基本观点那点，人类大多数趋于懒惰，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无视组织。大多数人安于现状，习惯于抵抗改革。人们容易受欺骗，常有盲从举动。看到那么几条，我真觉得形容的十分贴切，我好好的反思了一下，我也有这些问题，我应该多多努力，客服这些问题。

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。现代社会是信息化社会，信息把许多独立的个体，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成分，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，提高工作效率。

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：新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。

无论是企业还是家庭，都需要通过心理学管理，才能有一个好企业和家庭，能够帮助我们更快更有效的确定行动方向和目标，促进员工和家人的自觉自发努力;从而达到事半功倍的效果，就可以更好地统一大家的思想，协调行动，增强工作的自觉性，减少盲目性，调动员工的积极性和创造精神，合理地安排和使用人力、物理，少走弯路，少受挫折，保障工作顺利进行，避免失误。

高效领导的秘诀在于寻找领导者内心的平衡之道，能够根据组织的情景进行权利强弱的权变。而权变领导在于寻求人与事的平衡之道，\"人\"是个人权利，\"事\"是权务权力。如果我们能运用好人与事的平衡，那么绩效就会更佳。

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