# 2024年管理心理学心得体会(精选15篇)

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-06-18

*体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。心得体会对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得体会呢？下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。管理心理学心得体会篇一管理心理学是当...*

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。心得体会对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得体会呢？下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

**管理心理学心得体会篇一**

管理心理学是当前企业管理领域中非常重要的一个科学分支，它通过研究个体和团队行为模式、过程和结果，在实践中提供有效的管理建议和指导，帮助企业实现有效管理和提升绩效。在我对管理心理学的学习和实践中，我深刻地认识到它对于企业的发展和创新是多么重要，同时也体会到了它对于个人成长和发展的意义。在这篇文章中，我将分享自己的一些心得和体会，希望能够帮助更多的人认识和应用管理心理学。

第二段：认知管理心理学

认知管理心理学是管理心理学中一个非常重要的理论分支，它主要研究人们如何获取、理解、记忆、推理和应用信息。在我的实践中，我深刻地认识到，在企业管理中，认知因素是影响决策和行为的关键因素之一。我们的认知模式和认知偏差可能会导致误判、决策偏差和失误，因此在管理中需要不断地加强对认知管理的理解和应用。

第三段：情绪管理心理学

情绪管理心理学是指个体和团队如何管理自己和他人的情绪，以提高绩效、健康和满意度。在我的实践中，我发现情绪管理是企业管理中一个非常重要的因素。当个体或团队情绪处于不稳定或负面状态时，会对工作和生活带来一系列的负面影响。因此，在管理中需要关注和培养团队情绪的凝聚力和向心力，提升团队合作和绩效。

第四段：个体发展心理学

个体发展心理学是指个体在不同生命阶段和环境中如何发展和成长，它主要关注个体的发展和变化机制，以及如何实现最大化的个体发展。在我的实践中，我认为，个体发展是企业管理中一个非常重要的方面。通过关注员工的个人需求和发展，可以激发员工的潜力和创造力，同时也可以增加员工的工作满意度和忠诚度，对于企业的长远发展具有重要的意义。

第五段：结语

综上所述，管理心理学是企业管理中一个非常重要的方面，在实践过程中，它为我们提供了有效的管理和指导。通过认知管理、情绪管理和个体发展等不同的视角，可以帮助我们更好地理解和应用管理心理学。同时，我认为，企业管理也需要适应多变的市场和社会环境，不断地创新和发展。只有不断学习和探索，才能更好地适应变化和成功发展。

**管理心理学心得体会篇二**

在《管理心理学》中，我学习了\"人的从众行为\"，我想既然人有从众行为，那么由人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?一个人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。就正如一个人的跑步行为，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，他也是不能够跑，而只能够游。同理，一个企业的从众性行为也是多方面影响的结果，我认为主要有以下几方面的原因。

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。

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。

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，我们的市场还没有一个完善的、强有力的市场准入制度，也就是说很多企业没有该种产品的生产资格却上马生产，市场对这种无证上岗\"的企业不能进行有效的制约，这样就会造成很多企业没有完备的生产手续也能生产，为从众性行为的发生开了方便之门。

一个企业的行为是由这个企业的领导者作出的，领导者所作出的决定能反映其素质的高低。通过对众多的失败的案例分析，我们发现了以下几点共同之处。首先，企业领导者普遍缺乏道德感和人文关怀意识。这种意识是以\"胜者为王，败者为寇\"作为参考标准。企业家往往无意于追究企业成长，发展过程中的道德性，这在很大程度上也助长了企业家们的功利意识。追求功利，就是要求高额的利润，从而又归结到从众性行为产生的最根本的原因上来了。其次，企业领导者普遍缺乏对规律和秩序的尊重。我们的许多企业领导者缺乏对游戏规则的遵守，许多人以\"不按牌理出牌的人\"为标榜。本来，不按牌理出牌，出奇招制胜是很好的经营手法，但是由于领导者自身素质偏低，不按牌理出牌变为了不看自己的牌出牌，不按规律，规则出牌。在企业发展的决策上是天马行空，百无禁忌。根本不在意自身的条件够不够。再次，领导者普遍缺乏系统的职业精神。这主要是我们现在的企业家基本上都是改革以来的第一代企业家，他们没有受过什么专业化的教育，没有受过现代化管理的训练。基本上都是敢闯，敢拼再加运气而获得成功的。这种先天的不足常常导致很多企业家在获得一点成功之后不思进取，刚腹自用。当该行业前景较好时，企业家们的这些缺陷就会被掩盖，但当该行业一出现行业危机，或者是较高的获利时期过去后，这种先天不足就要演变为灾难。

如果没有自己的观点、没有好的发展办法，当然也就只有跟着别人走。看着哪利润高，就想一头扎进去。世界上没有任何一家著名企业是一直跟着别人发展起来的。创新是企业发展的根本，一个企业如果要想长久地保持稳定的发展，没有对自己的产品不断的创新，没有对自己体制的不断的创新是不可能的。但是，我们看到的却是我们的很多企业并没有一个系统化的创新机制，比如产品的更新换代、企业的投资方向等关系到企业生死的重大决策基本上都是由老总一个人说了算，没有一个专门的机制，没有专业的人员来进行科学的、合理、理性的分析、预测和可行性研究。没有研究必然就没有发言权，又正如上一点所说的，企业最高领导人员素质的低下，导致他们的决策几乎全部依据于报纸零星的新闻、无聊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三**

作为一名管理学专业的学生，我在学习《管理心理学第五版》时有了深刻的体会。在这本书中，作者Renis Likert为我们介绍了一些重要的管理心理学理论及其应用。在我的学习过程中，我发现这些理论不仅可以帮助我们更好地了解和解决问题，也可以帮助我们对自己和他人的行为做出更好的抉择。

第二段：理论概述

在《管理心理学第五版》中，作者Renis Likert向我们介绍了许多关于管理心理学的基本理论。其中最重要的理论是连续性管理系统和参与式管理。连续性管理系统是一种基于员工信任和合作的管理方法，它将管理者和员工视为一个整体，致力于提高生产力和效率。而参与式管理则是通过提高员工的参与度来推动组织的发展，让员工有机会参与到公司的决策过程中，从而创造更多的价值。

第三段：实践应用

理论离开实践是没有实际意义的。当我们将理论应用于实际中时，我们才能发现它们的真正价值。在我自己的学习和工作中，我经常运用连续性管理系统和参与式管理，从而帮助我更好地与同事合作，提高团队的协作效率。这些方法也让我在管理岗位上更自信，不断地学习和实践，不断提升自己的能力。

第四段：心理学在管理中的重要性

通过应用管理心理学理论，我们可以更好地了解员工和管理者的心理需求以及工作场所的动态变化。我们也可以更好地了解员工和管理者的反应和行为，从而制定更好的管理策略。这种心理学方法与其他纯理论的管理方法相比，更加实用，能够在企业中产生持久的影响力。

第五段：总结

总之，管理心理学是一个关于管理者和员工之间的理解和互动的复杂学科。它不仅需要理论知识的支持，而且需要实践的应用。而这本《管理心理学第五版》为我们提供了全面的知识，帮助我们更好地了解和运用这些理论。我希望未来的企业中会越来越多地运用这些管理心理学理论，共同推动企业的持续发展。

**管理心理学心得体会篇四**

(一)学校在教师管理中出现的问题及其根源

从当前许多学校的教师管理工作情况来看，存在着重管事轻管人，重管结果而轻管过程的倾向，更有甚者，要求教师每天上班签到、坐班定时和下班点名，似乎只有时刻把教师管得严严的，才能显示出管理的威力和水平。这种管理策略，对某些企业或许确有实效，但对教师来说，若无视其工作特点和职业的社会特殊性，照搬照套，则未必是一种高明的管理。我们不妨先来分析一下教师的工作特点和心理特征。

(二)学校教师积极性的心理分析

积极性是推动人们去从事创造性活动的一种心理能动状态，也是主动自觉、认真负责、创造性的完成任务的心理状态，这种心理状态是在需要和动机的推动下，在目标的指引下产生的。教师工作积极性主要表现为：在政治上，有鲜明的观点，坚定的立场，有一定的政治敏锐性和鉴别力;在思想上，敬业乐教，默默奉献，有自我牺牲精神，有正确的教学观、育人观、质量观;在行为上，注重师表形象，一言一行不失为人师表的特殊身份，严谨治学，勇于创新，不断增长自己的才智与学识;在工作上，勤奋工作，恪尽职守，善于关心、帮助每一个学生的健康成长，服从组织，顾全大局，较好地完成学校分配的各项工作任务。

(三)解决教师管理问题的措施

教师在工作过程中，其心理活动和所处的心理环境直接影响着他的行为方式和行为结果。学校管理者只有掌握教师的心理特征，有效地运用心理学这个\"神秘武器\"，才能创造出适合教师工作的心理环境，调动教师工作积极性。所以，研究作为办学主导力量的教师的职业心理特征及其管理策略，对学校的有效管理有着极大的帮助。在学校的管理工作中，会遇到积极、热情、主动、能干的教师，也会遇到消极、冷淡、被动、敷衍的教师。作为管理者，应该明确管理的核心是人的管理，是否能够调动教师的积极性和主动性是学校领导管理成败的关键。学校进行教育改革，推进素质教育，主要靠教师的积极性，靠调动教师内部的动力。学校领导必须认识到教师在学校工作中的主体地位。校长的管理思路再好，也需要教师去积极实施。教师的积极性决定一切改革的成效，从一定意义上讲，教师的积极性反映学校的办学水平。只有在了解教师积极性的来源、规律及心理活动的基础上，善于运用各种管理手段，调动教师工作的积极性，才能出色的完成预订目标。

(一)学校在学校管理中出现的问题及其根源

学生中，有不少人由于文化知识不突出，而受到同学的歧视。一方面，他们在心理上失衡，不愿让别人称他们为差生，在思想上和行动上与同学之间产生了一条明显的界限。他们虽在校园里学习，却没有身处学校的优越感，这种来自社会和心理上的压力，使不少人产生强烈的自卑心理，因此悲观、失望，甚至自暴自弃。但另一方面，在他们内心深处有一种不服输的劲头。他们渴求新知，积极进取，希望自己的价值能够得到社会的承认。只有刻苦学习的紧迫感，而由此产生的潜意识的心理动力，最大限度地调动了他们自强向上的竞争意识。

(二)解决学生问题的措施

根据他们的心理特点和思想规律，对其进行正确的教育和管理，已成为当务之急。因此，最大限度地发挥他们的主观能动性作用，调动其学习积极性、自觉性和创造性，是十分必要的。下面来探讨一下如何运用管理心理学来调动起学生学习的积极性，避免学生在校园内虚度光阴。

1.运用社会心理动力机制促进班级管理

制度，早上要按时起床，整理内务、出操等。从众和服从是在规范、群体的压力下发生的，它只是个人不愿被集体排斥或制裁所做出的妥协，并非自觉自愿的行动和态度的真正转变。因此，班级管理运用动力机制不应仅满足于此，要注重运用榜样的力量，促进学生出现模仿从同榜样的社会心理现象，这样才能使班级管理获得质的提高。\"学高为师，身正为范\"，教师的教育者角色使教师在教育教学过程必然成为学生学习的榜样。因此，注重自身的言行，以班级中进步的同学为榜样，是促使学生模仿并产生认同行为的重要方法。对于青年学生来说，模仿是在社会认知的基础上出现的，他的发生完全是自觉自愿的;认同则比模仿更进一步，包括认知、情感和行为的一致，因此更具积极意义，能推动学生自觉、主动地向榜样学习。教师对学生的积极行为应该给予及时的强化，激励其积极行为的经常出现并内化为学生自身的人格品质特征。

2.应用激励理论调动学生的学习积极性

人的积极性是以合理的需要得到满足为基础的，是由动机推动的。学生在校期间的需要是多方面的，因此我们在学生管理工作中，应注意了解学生的需要，尽力解决他们的生活困难，满足其物质需要;根据每个学生的气质、性格、能力、兴趣、爱好等不同，开展各种教育和文化、体育、娱乐活动，以满足学生的精神需要。同时，开展思想政治教育，使他们端正学习动机，正确处理个人需要同国家需要、当前需要与长远需要的关系，反对只顾个人需要忽视社会需要、只顾眼前利益忽视长远利益的思想倾向。

学校教育管理的目的之一是促使学生具有积极的学习态度，表现在良好的学习行为，取得理想的学习效果，从而实现教育的培养目标。因此，在调动学生的学习积极性中应用心理学理论显得非常重要。目标是一种刺激，合适的目标能够诱发人的动机，规定行为方向，具有激励作用。明确对学生德、智、体、美诸方面的要求，使之具体体现在学校的课程设置及教学内容上。让学生能在不断的成功中逐步树立自信心，强化学习动机，提高学习能为。

3.对学生进行心理素质教育

在新的形势下，针对学生可能和已经面对的各种问题，仅仅着重于他们的智力与能力的培养显然是不够的。我认为，学校还应真正关注学生的心理素质的培养，通过各种途径培养他们较高境界的道德修养、强烈的高成就动机、调整与控制个人情绪的能力以及适应环境变化的能力，从而达到心理学家公认的心理健康素质标准。即：一是要热爱生活，接纳自我;二是情绪稳定，心情愉快;三是有安全感，能承受挫折和不幸;四是自我意识正确，自我评价客观;五是有强烈的高成就动机，学习兴趣广泛，求知欲强;六是有坚强的意志力，自信心强;七是适应能力强，能正视现实;八是人际关系和谐，乐于与人交往;九是心理和行为与年龄相符。

当然，要做好一个学校的管理工作当然还离不开行政、后勤部门的配合，也可以运用管理心理学理论来加强对其他人员的管理。

运用管理心理学的相关理论与方法，研究教师和学生等的心理状态，掌握他们的心理活动规律和思想状况，切实坚持\"以人为本\"，对于进一步做好新时期学校管理工作有着重大的指导作用。

**管理心理学心得体会篇五**

作为管理心理学第五版的读者，我对这本书的内容和书写风格印象深刻。这本书专注于研究管理心理学的不同方面，并提供了许多关于如何在组织中实践这些理论的指南。在我阅读过程中，我获得了关于组织管理的更深层次的理解，并掌握了一些可以帮助我在职场中成功的技巧。

第一段：深入研究管理心理学

管理心理学第五版是一本面向实际应用的管理心理学指南，深入研究心理学对组织管理和领导力的影响。在书中，作者讨论了众多关于员工幸福和绩效的主题，这有助于管理者更好地了解员工的思维方式和反应机制。同时，书中也探讨了领导者如何利用这些知识创造一个更有效率和相互支持的工作环境。

第二段：提供了组织管理的实践指南

笔者认为，该书的另一个强项是它为读者提供了丰富的实践指南，这些指南有助于管理者更好地应用管理心理学的概念。书中提供了许多的实例和案例，解释了如何应用管理心理学的技巧解决实际问题。例如，书中介绍的“SMART目标”技术帮助管理者建立清晰明确的目标，这对于提高员工绩效和组织效率至关重要。

第三段：深入探讨了员工幸福和绩效的主题

书中探讨的员工幸福和绩效主题尤其吸引了作者的注意。作者提到了许多因素，如工作满意度、工作压力和工作家庭平衡对员工幸福的影响，并提供了许多解决方案。这些解决方案包括构建有意义的职位、在工作中提供更多的自主权、以及创造一个支持员工成长的文化环境等等。这些技巧和概念的应用不仅有助于提高员工的幸福感，同时也能促进员工的绩效。

第四段：对领导能力的考察和提升

管理心理学第五版书中还包含了探讨领导能力和如何提升领导能力的主题。作者强调领导者需要从员工的角度思考，因为这可以帮助领导者更好地了解员工并更好地满足他们的需求。作者提出了一些概念和技巧，如了解自己的领导风格、如何激发员工的动机和如何进行情境领导等等。这些指南有助于管理者成为更好的领导者，有效地激励员工、提高组织的绩效。

第五段：提供了组织管理的现代思维方式

最后，管理心理学第五版不仅提供了组织管理的实践指南，也在互联网时代的日益变化如何引领组织的思维方面颇有建设性地探讨。书中提供了许多有关企业文化和新媒体营销的案例研究。对于我们这些在职场中生存的人而言，这些案例能够帮助我们更好地理解互联网对于组织运营和营销的作用。

总之，管理心理学第五版是一本非常有价值的管理心理学指南。它帮助我更好地理解员工的思维和感受，并掌握了提升工作效率和员工幸福感的有效技巧。我相信这些技巧和概念可以帮助管理者在职场上取得更多的成功和成就。

**管理心理学心得体会篇六**

第一段：介绍管理心理学实验课的重要性和目的（150字）

管理心理学实验课是管理学专业中的一门重要课程，旨在通过实验研究和心理学理论的结合，帮助学生了解和应用心理学在管理中的原则和方法。在这门课上，我们学生接触到了管理心理学实验的基本方法和技巧，并进行了一系列的实地观察和实验。通过这些实验，我们不仅丰富了自己的实践经验，还深刻认识到了心理学在管理中的重要性和应用价值。

第二段：对于实验课的安排和实施过程的描述（250字）

在管理心理学实验课中，我们首先进行了一些基础的心理学实验，如观察实验和问卷调查等。通过这些实验，我们了解了实验研究的基本流程和方法。接着，我们进行了一系列的团队合作实验，这些实验旨在模拟实际工作环境中的团队合作情境，帮助我们探索和研究团队协作的关键要素和影响因素。最后，我们还进行了一些领导力实验，通过模拟领导者与团队成员的互动，研究领导风格对团队绩效的影响。

第三段：实验中的收获和体会（350字）

通过这门实验课，我收获了很多宝贵的经验和知识。首先，我意识到了团队合作的重要性。通过团队实验，我深刻认识到优秀的团队协作可以发挥集体智慧，提高工作效率和质量。其次，我学到了解决团队冲突的方法。在团队合作实验中，我们经常会遇到意见不合和解决问题的困难，但通过实验和反思，我学到了如何有效地解决团队冲突，维护团队和谐。最后，我深入了解了领导力和领导风格的重要性。在领导力实验中，我意识到不同的领导风格对团队绩效有着不同的影响，领导者的行为和态度能够极大地影响团队的发展和表现。

第四段：对于管理心理学实验课的反思和建议（250字）

通过这门课程的学习和实验实践，我认识到管理心理学实验课在培养学生的团队协作和领导力等方面起到了重要的作用。不过，在实验过程中也存在一些问题，如实验设计不够复杂和细致，实验环境和条件不够真实和真实。因此，我建议在今后的管理心理学实验课中，可以增加更多的实践环节和真实案例，使学生能够更好地了解和应用管理心理学的原理和方法。

第五段：总结心得和收获（200字）

管理心理学实验课是一门非常重要和有益的课程，通过实验和实践，我深入了解了团队合作和领导力的原则和技巧。在今后的工作和生活中，我将更加注重团队协作和领导力的培养，不断提升自己的管理能力。希望我们学校能够继续开设这门课程，让更多的学生受益，并为未来的管理者培养出更多具备优秀管理能力和领导才华的人才。

**管理心理学心得体会篇七**

《管理心理学第五版》是一本涵盖了管理学和心理学两个领域内容的重要教材。在我读完这本书后，我认为它是一本极具价值的书籍，可以对个人及组织的管理实践产生积极影响。在本文中，我将分享我对这本书的体会和思考。

第二段：领导力

一个组织的成功与否，很大程度上是取决于领导力的。在第五版中，作者通过很多有趣的案例和实例，阐述了如何培养领导力。特别是，他提到了一些有用的技能，如情绪智力和沟通技巧。我个人感觉，学会灵活应对员工的需求，了解他们是如何工作以及为什么会有所异议，对于个人的成长和组织的成功至关重要。

第三段：个体与组织

传统上，个体和组织在管理学中被认为是两个不同的概念。但是，在这本书中，作者介绍了他的观点，即个体和组织的关系是相互依存，相互作用的。当一个组织成功地确保员工的核心需求得到满足时，个体将受益并为组织带来更多的贡献。在个人层面，我们也应该注意到我们的行动如何影响组织，并为提升组织的绩效和贡献做出更有意义的贡献。

第四段：团队管理

在管理心理学中，如何有效地管理团队是一个关键问题。在本书中，作者介绍了建立高效团队的基本知识。这包括如何建立信任，如何发现和弥补团队缺点等。我们需要了解如何设计和实施合适的团队形式，以应对不同的工作场景和任务。

第五段：总结

《管理心理学第五版》一书是一本无价的教材，给读者带来了许多有价值的思考。在读完本书之后，我学到了许多关于管理学和心理学的知识和技能，这些知识和技能对于帮助组织实现绩效标准和促进个人成长非常重要。我希望将我的体验和体会通过本文与更多人分享。反复阅读和思考，掌握这本书的内容，可以帮助我们更好地理解个体和组织的关系，更有效地管理团队和提高个人绩效。

**管理心理学心得体会篇八**

今年6月，我有幸参加了压力与情绪管理知识培训学习。本次培训，专家、教授对《压力与情绪管理》等方面知识进行了精辟的讲解和深刻的分析，使我受益匪浅。下面，我就聆听了\"压力与情绪管理\"讲座后，谈谈自己在如何提高团队建设方面的几点体会：

正确认识压力，压力是现代生活的副产品，压力和情绪、自卑等有关。第一方面，压力指那些使人感到紧张的事件或者环境。第二方面，压力是人的一种主观反应，从这个意义上讲，压力是人的一种心态。第三方面压力可能是对需要或者伤害侵入的一种生理或者行为上的反应，比如脸发热等。压力源是让我们感到紧张的压力事件。过度压力可能导致抑郁症、强迫症、精神分裂等精神问题，过度的压力还可能引发与心脏有关或者其他可怕的疾病。压力并不是完全有害的，适当的压力可以转化为动力，使学习、工作更有效率。面对巨大的压力，学会缓解压力，提高自信，控制情绪，有效管理时间，建立人脉，增进沟通，掌握自我放松技术等都是缓解压力的方法。

压力是一种感受，一种心理反应。事实上我们每一个人都有一定的学习压力，只不过各自感受的压力大小不同而已。而我对学习和工作的压力在这两年内可以说是时大时小，这也导致了我情绪的不稳定。而我的这些压力的来源呢，可分为内因和外因：

内因一：自我设定的目标过高，理想与现实有差距。每个人都有理想，而每个人又都生活在一定的现实条件之中，理想与现实之间总是存在或大或小的差距。而我并没有适应这个差距，始终对自己要求过高，凡事都想要十全十美，最终理想与现实之间差距太大，这就导致了我情绪的`不稳定。

内因二：不恰当的认知模式。同一件事情对不同的人会产生不同的影响，这是因为人的认知不同，而我们的很多心理问题大都来源于我们的错误认知，也就是心理学中所讲的不合理信念。而我便一直在生活中强调自己必须做好，而当各种原因导致做不好时，我的心情就会变坏。虽然偶尔会换个角度思考问题，但大多数情况下我会自怨自艾。

外因：他人的不适当强化，也就是来自工作和社会方面的压力。单位的一些指标和要求，社会生活压力等等，这些都在无形中给我造成了极大压力。

而我个人对这些压力进行管理的原则是：

一、我在自己各项承受条件的基础上，制定详实而又可具操作性的目标计划。要有长远目标，但重要的是大目标下的短期目标。比如，我今天需要做什么，需要达到一个怎样的目的，然后是一个星期、一个月。我在执行计划的过程中和之前的自己作比较，学会超越自己，一天进步一点点。

二、我告诫自己要保持一种积极而又平和的心态；遇到自己承担不了的事情时我会向朋友寻求帮助，而不是一个人独自郁闷；学习上循序渐渐，而不是抱着一次解决的目的；工作上兢兢业业，而不是以轻慢的心态应付了事；多与朋友谈心，交流工作和学习的观点、经验，吸取有利且简便的方法处理问题。

三、学会总结。经常总结学习和工作的心得，并将之应用于实践之中。

通过对自己所面临的压力的分析和相关的管理以及从老师那里了解和感受到的，我相信在以后的工作过程中我会更好的来分配自己的时间、安排自己的生活。做人就应该想开些，就像现在的我一样想，既然压力是永远不可避免的话题，我又何必给自己找理由去逃避呢！不是有这么一句话吗：你改变不了环境，但你可以改变自己；你改变不了事实，但你可以改变态度。你改变不了过去，但你可以改变现在；你不能控制他人，但你可以掌握自己；你不能预知明天，但你可以把握今天；你不能样样顺利，但你可以事事尽心；你不能左右天气，但你可以改变心情；你不能选择容貌，但你可以展现笑容；你不能延伸生命的长度，但你可以决定生命的宽度。换一副\"眼镜\"看世界，我们就会少些忧愁与烦恼，多些开心与快乐。

**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。

管理心理学心得体会15

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。

其中，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**

在《管理心理学》中，我学习了〝人的从众行为〞，我想既然人有从众行为，那么由人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？一个人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。就正如一个人的跑步行为，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，他也是不能够跑，而只能够游。同理，一个企业的从众性行为也是多方面影响的结果，我认为主要有以下几方面的原因。

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。

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。

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，我们的市场还没有一个完善的强有力的市场准入制度，也就是说很多企业没有该种产品的生产资格却上马生产，市场对这种无证上岗的企业不能进行有效的制约，这样就会造成很多企业没有完备的生产手续也能生产，为从众性行为的发生开了方便之门。

一个企业的`行为是由这个企业的领导者作出的，领导者所作出的决定能反映其素质的高低。通过对众多的失败的案例分析，我们发现了以下几点共同之处。首先，企业领导者普遍缺乏道德感和人文关怀意识。这种意识是以胜者为王，败者为寇作为参考标准。企业家往往无意于追究企业成长，发展过程中的道德性，这在很大程度上也助长了企业家们的功利意识。追求功利，就是要求高额的利润，从而又归结到从众性行为产生的最根本的原因上来了。其次，企业领导者普遍缺乏对规律和秩序的尊重。我们的许多企业领导者缺乏对游戏规则的遵守，许多人以〝不按牌理出牌的人为标榜。本来，不按牌理出牌，出奇招制胜是很好的经营手法，但是由于领导者自身素质偏低，不按牌理出牌变为了不看自己的牌出牌，不按规律，规则出牌。在企业发展的决策上是天马行空，百无禁忌。根本不在意自身的条件够不够。再次，领导者普遍缺乏系统的职业精神。这主要是我们现在的企业家基本上都是改革以来的第一代企业家，他们没有受过什么专业化的教育，没有受过现代化管理的训练。基本上都是敢闯，敢拼再加运气而获得成功的这种先天的不足常常导致很多企业家在获得一点成功之后不思进取，刚腹自用。当该行业前景较好时，企业家们的这些缺陷就会被掩盖，但当该行业一出现行业危机，或者是较高的获利时期过去后，这种先天不足就要演变为灾难。

如果没有自己的观点。没有好的发展办法，当然也就只有跟着别人走。看着哪利润高，就想一头扎进去。世界上没有任何一家著名企业是一直跟着别人发展起来的创新是企业发展的根本，一个企业如果要想长久地保持稳定的发展，没有对自己的产品不断的创新，没有对自己体制的不断的创新是不可能的但是，我们看到的却是我们的很多企业并没有一个系统化的创新机制，比如产品的更新换代。企业的投资方向等关系到企业生死的重大决策基本上都是由老总一个人说了算，没有一个专门的机制，没有专业的人员来进行科学的合理。理性的分析。预测和可行性研究。没有研究必然就没有发言权，又正如上一点所说的，企业最高领导人员素质的低下，导致他们的决策几乎全部依据于报纸零星的新闻。无聊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十一**

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。

**管理心理学心得体会篇十二**

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十三**

老师你好，首先我是一名学习计算机的学生，通过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。就我而言快要踏入毕业季，当然我也会对我未来的日子以及我们专业的未来发展做一些猜想、我们或许会成为某位领导的下属，需要对领导给出建设性的建议或者对领导的管理等做出必要的评价；我们又或许会成为某些下属的领导，需要组织团体进行活动并制定相关的规定，获得成员的信任和支持，管理团体成员，进行必要的沟通和协调，要想顺利的完成所有这些过程就必须掌握一定的管理知识和技巧，所以我们很有必要学习一些关于管理这方面的知识，而这学期我们经管院开的这堂课就给了我很多启发。

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。

合作、竞争和冲突是人类社会普遍存在的现象，人是社会性的动物，合作是人类生存的基本条件和手段，同时，当人们具有不同的目标和利益时，对稀有资源的争夺，就产生了竞争和冲突，如何管理和控制这些竞争和冲突，是管理者的重要任务之一。《管理心理学》是一门专门研究管理活动中个体、团体、组织的心理活动规律的学科。它强调以人为中心和人力资源管理和开发的理念，协调组织与团体的人际关系，改善组织与环境条件，改进领导与管理方法，调动人的积极性、主动性和创造性，从而实现组织目标和促进组织与人员发展。

所以由此引出团队的概念，管理心理学中关于团队和团队建设的基本理论对于开创高校学生社团管理工作的新局面具有深远的意义。一般意义上讲，团队是指由两个或两个以上成员组成他们有着共同的行为目标，并保持着相互负责的工作关系，共享共同的成果，一种为了实现共同目标由相互协作的个体组成的正式群体。团队的目标没有成员的交流和合作是无法完成的。当团队形成之后，其成员必须很快发展出合适的能力组合来完成团队目标。团队建设是一个过程，在该过程中，参与者和推进者都会彼此增进信任，坦诚相对，愿意探索影响工作小组发挥出色作用的核心问题和创造出不同寻常的业绩。高校各类学生社团均具备这样的特征，学生社团由不同专业、年级的同学组成，他们因为相同的兴趣爱好成为社团的一员，他们是四种基本团队类型（功能团队、问题解决团队、交叉团队和自我管理）中典型的自我管理团队。相对于高校对于学生社团传统的管理方法，在高校学生社团的管理中运用团队和团队建设的理论更符合学生社团的“自我教育、自我服务、自我管理”方针，能够有效促进学生社团的内部建设和制度完善，不断增强社团凝聚力，同时也能够不断提高学生社团的管理部门的工作效能，在促进大学生素质得以拓展和团队合作意识得以建立的同时使学生社团管理的总目标得以实现。团队与团队建设理论在高校学生社团管理中的重要意义针对当前高校学生社团管理中存在的主要问题，在实际管理过程中应用团队与团队建设理论去指导学生社团建设有着极强的现实意义：社团管理方法单一，阻碍社团的发展。现实中各高校学生社团数量庞大，社团类型多样，学校管理部门对其管理多停留在宏观指导层面，管理过程集中在审批活动项目、联系活动场地、收集活动报告的基础性工作当中。正是由于类似管理重心的偏移导致了学生社团的发展始终处于较为低级的水平，从团队建设理论的角度看就是学生社团始终处在团队的形成和震荡阶段，学生社团的成员无法在参加的社团中获得更多的锻炼机会，从而出现了大一加入社团时踌躇满志，大二对社团的活动心灰意冷，大三大呼上当而不告而别的社团发展恶性循环。社团活动单一，阻碍大学生团队精神的塑造和培养。目前，虽然社团类型众多，但活动方式大同小异，活动内容较为单一，通常是举办讲座，组织座谈等，缺乏新意与影响力。团队精神的塑造需要能够使社团成员产生强烈归属感和一体。

然后就是合作，团队是由一个个人组成，而社会又是由一个个的团队或者组织组成，彼此之间有竞争关系也必然有合作关系。

合作有三个条件：认识一致，目标一致，利益一致，是一切合作的前提条件。合作格言：心灵共鸣，方能长久合作。

那么就用两个例子来说说合作的重要性以及要素：话说在原始森林中，三条饥饿的小狼狗见到一匹大斑马，于是，他们一起扑了上去。第一只小狼狗一上去就咬住了斑马的鼻子，无论斑马怎么撞它，它都咬得死死的，一点不松口；第二只小狼狗一上去就咬住了斑马的尾巴，无论斑马怎么踢它，它都咬得死死的，也一点不松口；这样，庞大的斑马前后都受到了攻击，已经丧失了自卫的能力。这时，第三只小狼狗开始咬斑马的腿，斑马无力反抗第三只小狼狗，只得任凭它嘶咬。不一会儿，斑马倒下了。这时，三只小狼狗就扑到斑马身上，享受它们的美餐。可见只有利益一致，分工明确，紧密合作，才会产生强大的力量。香港中信泰富主席荣智健，1991年初意图收购恒昌公司。恒昌旗下有七家全资子公司，资产70多亿，主要经营汽车产业，年营业额三四十亿元。但他面临三大问题：一是集团内部有人不同意，力图阻碍；二是没有如此庞大的收购资金；三是恒昌公司有人反对，公开指责荣智健没有管理能力，中资不可信，要抢香港人的饭碗等等。面对种种谣言，荣智健并没有放弃他的理想，而是采取与李嘉诚、郭鹤年、郑裕彤、百富勤等人合作，最终以40多亿元的成本净额成功收购恒昌97。12%的股权。由于他们心心相映，到1992年1月，中信泰富全资收购恒昌股份，恒昌易性。这次收购中，李嘉诚等合伙人共获利7800多万元，荣智健也因此宏图大展，大赚一笔。

合作是指具有契约性质的合作，这种合作形式明文规定了合作者享有的权利和义务，通过一定法律程序，并受到有关机关的保护。按合作的参加者分，有个人间的和群体间的合作等等。就合作本质而言，双方具有平等的法人地位，在自愿、互利的基础上实行不同程度的联合。

最后还是感谢亲爱的杜老师，感谢您这学期对我们的淳淳教诲，然后作为本身就是学习管理专业的学生来说，管理心理学这门课在以后的日子里也是用到很多的，让我更加了解一个团队的管理是需要很多因素的，从员工态度、工作动机到工作压力、团队建设每一点都突出了管理团队的难度以及人与团队中间的问题。

**管理心理学心得体会篇十四**

通过这段时间对管理学的学习，使我对有关心理学的基本知识有了更进一步的了解，学会了通过对别人心理的分析而更加了解接近别人，也对社会上的一些现象有了更加深入的了解。我认为，无论在学习生活还是工作中都需要具备几点管理心理学的知识。因为，它可以帮助我们在某些方面变得更加得心应手，而且，在管理工作的同时时，也是一种捷径，更能让自己的工作达到时间少效率高的效果。

管理心理学是现在管理理论的重要组成部分，它是一门以心理学，社会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。它主要探讨组织中的个体，团体以及组织的行为规律，以便运用这些规律来预测与控制这些行为，以提高组织的效率。它是心理学知识在组织管理工作实践中的应用的结果，是研究组织系统内，个体，团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。工商管理，企业管理以及公共事业管理中，管理心理学均是非常重要的核心必修课程，而把心理学运用到管理学里面是一种突破。什么是管理者？管理者通过别人来完成工作，他们做决策，分配资源，指导别人的行为以及达到工作目标。管理者在组织中完成他们的工作。曾有人说，所有的管理者都发挥五种职能：计划，组织，指导，协调和控制。今天，这些职能被简化为计划，组织，领导和控制者的角色有人际角色，信息传递角色，决策角色，管理不是一门只有天才才能掌握的学问，而是我们每一个普通人每一个不完美每一个充满这样那样缺点的人都能掌握的学问。简单来说就是“如果一个组织需要天才或超人管理的话，那么他就不可能生存下去。一个组织必须有一个形式，在一个有普通人组成的领导集体领导下能够正常运行。”也就是说，管理学的奇妙之处在于能够通过让一群平常的人做出不平常的事情来，管理学的关键问题是，如何让普通人发挥不同寻常的效率，而不是如何找到绝无仅有的天才。

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，了从而解人心理活动的规律。譬如在企业，人是主体，是人财物诸多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，学习心理管理学的知识，不仅有助于管理者掌握管理过程中人的心理互动的规律性知识，而且有助于管理者树立以人为中心的管理理念。

感觉，知觉，记忆，思维等认知因素是影响组织管理中人的行为差异的重要心理条件之一，每个人都有自己的经验，爱好，兴趣及个性特征，这就是人眼中事物被打上了主观的烙印的原因，也是为什么不同的人对于同样的事物有不同的方法。管理主要是针对人的管理，所以管理学必须涉及个体行为的管理问题。人的个性是个体行为中的一个重要内容，只有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，在一定的社会条件下，每个人都会形成自己待人处事的态度，而态度在很大程度上决定了人的工作行为和生活方式，因此在管理活动中，必须重视态度的作用。目标管理的概念扩大到整个企业，它是通过上下级共同参与制定企业目标，是个人从中受到激励，共同实现目标而努力，并检验目标实施情况和事实结果的管理方法，今天目标管理已成为一种激励技术，成为员工参与企业管理的一种有效方式，职工的心理水平对于工作效率有很大影响，人的智力体力的发挥，不但要与健康的身体，还要有健康的心理作为前提条件，所以我们必须了解有关心理健康的知识。

人是社会性的，作为社会的一个成员，人不能独立的生存。一个人总是生活在一定的群体中，他在某个群体中的行为，同他在独自一个人时候的行为是不同的，有其特殊的规律。现代社会是信息社会，信息把许多独立的个人群体贯通起来成为一个整体。信息沟通是交流意见传递感情，协调人际关系是必不可能少的手段。沟通是管理的重要组成部分，作为一个管理者，首要的任务就是进行有效的沟通。人不能脱离社会群体而单独生活，人在社会实践和群体中，不可避免的要与他人发生相互作用相互影响，形成一定的人际关系，只有维持良好的人际关系，才能使人们团结一致，协调和谐工作，提高劳动生产效率。

管理心理学是一门专门研究管理活动中个体群体组织的心理活动规律的学科，他强调以人为中心和人力资源管理和开发的理念，协调组织与团体的人际关系，改善组织与环境条件，改进领导与管理方法，调动人的积极性主动性和创造性，从而实现组织目标和促进与人的关系发展。管理心理学的研究原则：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，活动的外部条件和内部条件是互相联系的：联系性原则，人的心理现象与外部条件的刺激，主体的状况和反应活动紧密联系着；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观测发展性原则。

管理心理学研究的方法：观察法，是在日常不做人工干预的自然社会情况下，有目的有计划的直接观察组织中人的行为的研究方法；实验法，是研究者有目的通过严格控制或创设条件，主动地引起被试者的行为变化；调查法，是通过收集各种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；测试法，是根据预先制定的标准测量表对人的心理品质进行测量的方法；个案法，也叫案例法。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，通过一定的联系渠道，传递和交换各自的意见观点思想情感与愿望，从而达到相互了解的过程。而人与人的沟通有很多特殊性，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；而交流动机，目的和态度等因素有重要的意义，也是出现特殊沟通的障碍。因此，不管是面对上司还是下级，只要有良好的沟通，才能使事情进展顺利。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人际关系，学会与他人相处的方式，为工作的需要奠定坚实的基础。

**管理心理学心得体会篇十五**

(一)学校在教师管理中出现的问题及其根源

从当前许多学校的教师管理工作情况来看，存在着重管事轻管人，重管结果而轻管过程的倾向，更有甚者，要求教师每天上班签到、坐班定时和下班点名，似乎只有时刻把教师管得严严的，才能显示出管理的威力和水平。这种管理策略，对某些企业或许确有实效，但对教师来说，若无视其工作特点和职业的社会特殊性，照搬照套，则未必是一种高明的管理。我们不妨先来分析一下教师的工作特点和心理特征。

(二)学校教师积极性的心理分析

积极性是推动人们去从事创造性活动的一种心理能动状态，也是主动自觉、认真负责、创造性的完成任务的心理状态，这种心理状态是在需要和动机的推动下，在目标的指引下产生的。教师工作积极性主要表现为：在政治上，有鲜明的观点，坚定的立场，有一定的政治敏锐性和鉴别力;在思想上，敬业乐教，默默奉献，有自我牺牲精神，有正确的教学观、育人观、质量观;在行为上，注重师表形象，一言一行不失为人师表的特殊身份，严谨治学，勇于创新，不断增长自己的才智与学识;在工作上，勤奋工作，恪尽职守，善于关心、帮助每一个学生的健康成长，服从组织，顾全大局，较好地完成学校分配的各项工作任务。

(三)解决教师管理问题的措施

教师在工作过程中，其心理活动和所处的心理环境直接影响着他的行为方式和行为结果。学校管理者只有掌握教师的心理特征，有效地运用心理学这个“神秘武器”，才能创造出适合教师工作的心理环境，调动教师工作积极性。所以，研究作为办学主导力量的教师的职业心理特征及其管理策略，对学校的有效管理有着极大的帮助。在学校的管理工作中，会遇到积极、热情、主动、能干的教师，也会遇到消极、冷淡、被动、敷衍的教师。作为管理者，应该明确管理的核心是人的管理，是否能够调动教师的积极性和主动性是学校领导管理成败的关键。学校进行教育改革，推进素质教育，主要靠教师的积极性，靠调动教师内部的动力。学校领导必须认识到教师在学校工作中的主体地位。校长的管理思路再好，也需要教师去积极实施。教师的积极性决定一切改革的成效，从一定意义上讲，教师的积极性反映学校的办学水平。只有在了解教师积极性的来源、规律及心理活动的基础上，善于运用各种管理手段，调动教师工作的积极性，才能出色的完成预订目标。

(一)学校在学校管理中出现的问题及其根源

学生中，有不少人由于文化知识不突出，而受到同学的歧视。一方面，他们在心理上失衡，不愿让别人称他们为差生，在思想上和行动上与同学之间产生了一条明显的界限。他们虽在校园里学习，却没有身处学校的优越感，这种来自社会和心理上的压力，使不少人产生强烈的自卑心理，因此悲观、失望，甚至自暴自弃。但另一方面，在他们内心深处有一种不服输的劲头。他们渴求新知，积极进取，希望自己的价值能够得到社会的承认。只有刻苦学习的紧迫感，而由此产生的潜意识的心理动力，最大限度地调动了他们自强向上的竞争意识。

(二)解决学生问题的措施

根据他们的心理特点和思想规律，对其进行正确的教育和管理，已成为当务之急。因此，最大限度地发挥他们的主观能动性作用，调动其学习积极性、自觉性和创造性，是十分必要的。下面来探讨一下如何运用管理心理学来调动起学生学习的积极性，避免学生在校园内虚度光阴。

1.运用社会心理动力机制促进班级管理

学生管理规定、班集体目标、班集体舆论和班集体规范构成了班集体的动力系统。在班集体动力系统的规范和压力下，学生常常表现出从众、服从等社会心理现象，如遵守作息制度，早上要按时起床，整理内务、出操等。从众和服从是在规范、群体的压力下发生的，它只是个人不愿被集体排斥或制裁所做出的妥协，并非自觉自愿的行动和态度的真正转变。因此，班级管理运用动力机制不应仅满足于此，要注重运用榜样的力量，促进学生出现模仿从同榜样的社会心理现象，这样才能使班级管理获得质的提高。“学高为师，身正为范”，教师的教育者角色使教师在教育教学过程必然成为学生学习的榜样。因此，注重自身的言行，以班级中进步的同学为榜样，是促使学生模仿并产生认同行为的重要方法。对于青年学生来说，模仿是在社会认知的基础上出现的，他的发生完全是自觉自愿的;认同则比模仿更进一步，包括认知、情感和行为的一致，因此更具积极意义，能推动学生自觉、主动地向榜样学习。教师对学生的积极行为应该给予及时的强化，激励其积极行为的经常出现并内化为学生自身的人格品质特征。

2.应用激励理论调动学生的学习积极性

人的积极性是以合理的需要得到满足为基础的，是由动机推动的。学生在校期间的需要是多方面的，因此我们在学生管理工作中，应注意了解学生的需要，尽力解决他们的生活困难，满足其物质需要;根据每个学生的气质、性格、能力、兴趣、爱好等不同，开展各种教育和文化、体育、娱乐活动，以满足学生的精神需要。同时，开展思想政治教育，使他们端正学习动机，正确处理个人需要同国家需要、当前需要与长远需要的关系，反对只顾个人需要忽视社会需要、只顾眼前利益忽视长远利益的思想倾向。

学校教育管理的目的之一是促使学生具有积极的学习态度，表现在良好的学习行为，取得理想的学习效果，从而实现教育的培养目标。因此，在调动学生的学习积极性中应用心理学理论显得非常重要。目标是一种刺激，合适的目标能够诱发人的动机，规定行为方向，具有激励作用。明确对学生德、智、体、美诸方面的要求，使之具体体现在学校的课程设置及教学内容上。让学生能在不断的成功中逐步树立自信心，强化学习动机，提高学习能为。

3.对学生进行心理素质教育

在新的形势下，针对学生可能和已经面对的各种问题，仅仅着重于他们的智力与能力的培养显然是不够的。我认为，学校还应真正关注学生的心理素质的培养，通过各种途径培养他们较高境界的道德修养、强烈的高成就动机、调整与控制个人情绪的能力以及适应环境变化的能力，从而达到心理学家公认的心理健康素质标准。即：

一是要热爱生活，接纳自我;

二是情绪稳定，心情愉快;

三是有安全感，能承受挫折和不幸;

四是自我意识正确，自我评价客观;

七是适应能力强，能正视现实;

八是人际关系和谐，乐于与人交往;

九是心理和行为与年龄相符。

当然，要做好一个学校的管理工作当然还离不开行政、后勤部门的配合，也可以运用管理心理学理论来加强对其他人员的管理。

运用管理心理学的相关理论与方法，研究教师和学生等的心理状态，掌握他们的心理活动规律和思想状况，切实坚持“以人为本”，对于进一步做好新时期学校管理工作有着重大的指导作用。

管理心理学心得体会篇管理心理学是一门以研究人类心理活动的规律性为对象,以调动人的积极性,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人性化教育,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“以人为本”,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。同时，在漫漫人生路途中欣赏到一幅幅悦人的风景!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人际关系，学会与他人相处的\'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。

人们在共同劳动过程中，彼此间结成了复杂的社会关系。其中有一种重要的人与人之间的关系---人际关系。为什么说它重要呢?这是因为在现实中，人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，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。

人际关系是一种对立统一的关系，人与人之间既有相互依存、互相吸引的一面，也有相互分离，相互排斥的一面。当相互依存在支配地位时，就表现为人际吸引，当相互分离在支配地位时，就表现为人际排斥，人际排斥对人类的关系是有害的，有时，甚至会对人际关系产生极大的负面影响。如何搞好人际交往呢?首先，应排除妨碍建立良好人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，在处理人际关系时，后一种态度是值得称道的。

第二，做人要厚道。在处理人际关系时，不能待人苛刻，使小心眼。别人有了成功，不能眼红，不能嫉妒;别人有了问题，不能幸灾乐祸，落井下石，更不能给人“穿小鞋”。

第三，为人处世要有人情味。要关心人，爱护人，尊重人，理解人。人与人相处，应当减少“火药味”，增加人情味。本杰明.富兰克林说：“成功的第一要素是懂得如何搞好人际关系”。一个人在社会上行走，要想达到无往不胜，首先得懂得处理好人际关系。

第四，要想人缘好，还要靠近“好人缘”。在你选择朋友，建立人际关系网络时，最好能选择好人缘的人。而且能与这种人关系越密切越好。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，人缘好的人他的朋友肯定不少，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人际关系网具有巨大作用。其二，“人缘好”的人朋友众多，群众基础好，他的能量也就越大，有时你会感觉到，找这种人帮忙办一件事，要比找其他人要容易得多，迅速得多。

第五，学会与不同性格的人打交道。人的一生，要和多少人打交道，现代社会，各种信息的交流和传递增多了，人们的社会活动也频繁了，由于工作上，学习上，生活上的需要，我们每个人都不可避免的要与各种不同职业的人，不同思想的人交往，自然，在这些人中就有各种不同性格的人。那么，我们怎么与不同性格的人相处呢?我们应该看到，既然别人与自己性格不同，他在待人接物方面，自然许多地方跟自己不一样，当我们看到了别人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人。我们要承认差别，当我们认识到了这一点，看到不同性格的人，就不会强求别人处处和自己一样，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人处世，交际的技巧：

1、学会求大同，存小异。

2、要注意全方位了解别人。

3、注意多发现别人的优点，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、对死板的人，唤起他的兴趣

遇到这种类型的人人，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。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

有些人自视甚高，目中无人，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，尽量避免迂回式的谈话。

4、对深藏不露的人，多用心思

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、对行动迟缓的人，拿出耐心

对于行动比较缓慢的人，交涉时最需要耐心。

与人交涉时，也经常会碰到这种人，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，学习为人处世，待人待事的方法与技巧，是大学生不可或缺的，必须掌握的一门知识。

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