

心理竞赛获奖感言(汇总10篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

心理竞赛获奖感言篇一

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。

心理竞赛获奖感言篇二

本学期学习了幸福心理学，让我对生活有了更深的感受，也大大的影响了我的价值观，人生观。

我们常常会感到内心空虚，常常会抱怨现实。其实很大原因在于我们选择了我们不喜欢的的生活，走了自己不喜欢的路，到头来，我们并没有从追求和获得中体会到快乐，即便我们最后成功了，我们也未必就生活的快乐。社会上常常出现这样的现象，很多人在事业有成之后选择隐退，这是为什么呢？其实他们大多是迫于社会的压力，在人生之初选择了人们所认为的光鲜的人生道路，可是在事业有成之后他们发现这样的生活并不是自己想要的。可能他们想要的只是简简单单的生活，所以当他们有条件享受这种生活的时候，他们毅然抛弃了现在的一切。

我们常常觉得社会认同的就是对的，就是自己想要的，其实不然。无可否认，社会认同的一定是社会发展的需要，但他是你的需要吗？这样做你就真的会快乐吗？还记得《三傻大闹宝莱坞》吗？同学三个各有梦想，却迫于家庭的压力来到大学

学习，他们在大学的课堂里找不到快乐，他们在大学课堂里找不到自己。显然，尽管他们就读于名牌大学，可这并不是自己想要的。其实我们大多数人在别人的眼中活着，可是这样的我们并不幸福，说的夸张些我们是在别人羡慕的眼光中过着只有自己才知道的痛苦的生活。

可能有些人会提出：“我们连温饱都解决不了，何谈幸福？”可是我们有没有想过，自己真的连温饱都解决不了吗？不，是我们不甘心用一种别人看不起的方式解决温饱。清洁工，修鞋匠，修车工,,,我们常常会不知不觉的把职业划分为三六九等，这是我们价值观念的问题，这是社会错误的价值观念导向。如果我们真能突破这种错误的价值观念，幸福就不远了。那么，如何突破这种价值观念呢？我们需要时常反思自己的所作所为是不是我们真正想要的，我们这么做是不是有意义的，我们在做的过程中是在享受还是在忍受，我们为了什么做这些，是什么力量让我们这样做,,,在一连串的思考中我们认识到自己真正想要的，也是在这个过程中清晰地了解自己。记住，你不一定了解自己，这个社会的浮躁让我们安不下心来，甚至无暇去了解自己，我们必须静下来，时常回回头，不然我们很容易就在社会的洪流中迷失了自己。

你将要进行的是下一场竞争，这时都已经很难让自己停止，我们已经深陷在这无休止的竞争中了，再也没有原来对这件事淳朴的单纯的喜欢了，自然也不会有先前的快乐了。差的结果呢？如果我们在这种竞争中失败了呢？其实如果你还是“因为喜欢做而做”，这也算不了什么，既然喜欢就一直做下去嘛，做得差与好交给老天吧。但是对于已经盲目追求的人来说，面对失败的结果，他们就不能那么淡定了，烦躁、不安、焦虑接踵而至，轻者会放弃自己所爱，重者可能再也走不出失败的阴影了。

所以保持一颗持久的对一件事情的淳朴的喜欢的心，我们就不会疲倦，也不会给自己带来无谓的烦恼。

心理竞赛获奖感言篇三

团队服在许多团队运动或比赛中扮演着重要的角色。它不仅代表着一个团队的认同，更能够为队员们增强团队意识、凝聚力和荣誉感。而作为一名心理学专业的学生，为团队做心理服务也是我职责所必须的。因此，我在团队服的设计、制作和使用上获得了一些体会和心得，也得到更深刻的心理认识。

第一部分：设计阶段

团队服的设计过程是非常考验设计师的创意和想象力的。在这里，我们需要考虑到许多因素，如团队形象、队伍特色、运动功能性以及服装材质和颜色搭配等等。我们先确定队徽和队名，再根据运动功能特点和运动员身份调节服装的材质、弹性和透气性。合适的颜色搭配也是体现集体美感和个性特色的好方式。通过设计，我们既能够让团队成员有更强的归属感，同时也能提高比赛的色彩度。设计无论是从视觉还是心理上都能给人带来积极和鼓舞人心的效果。

第二部分：制作阶段

制作阶段是设计和实现的桥梁，这也是团队服具有实用性的重要阶段。制作过程不仅需要严格把控质量，还需要考虑到各个尺码的对称和舒适度。不幸的是，我们在制作的时候也遇到了一些问题，例如裁剪和缝合的尺寸不准确，它会影响运动员们的使用体验，同时也会影响到整个团队的形象。团队服的制作不仅需要注重细节，还需要在用料和制作技术上适当加强力度，让团队服满足绝大多数运动特殊性、安全性、耐久性和更加贴合舒适。

第三部分：使用阶段

设计完成、制作成功后，接下来的重要任务就是使用了。团

队服被运动员们穿在身上，为他们带来了更强的归属感和认同感。通过使用团队服，他们可以互相依赖、支持和激励，形成积极的拼搏态度和乐观情绪。但在使用过程中也遇到了一些问题，例如团队服尺寸和质量不匹配、设计不够人性化等。这一系列的问题对运动员们的使用和表现有着严重的影响，因此在使用阶段时，需要及时解决这些问题。

第四部分：心理效应

团队服设计和使用时，同时也是心理学领域的探索和实践。从人类学的角度来看，团队服设计的本质是人类的身份认同，也就是我与他人之间的界限。团队服能够真正意义上地将个体和自我与人们广泛的共同体联系在一起。这种身份认同的进一步体现，是运动员之间互相信任和支持，通过互助达到团结的目的。这种团结心理，不仅可以增加运动员的信心和积极性，还能够有效地减少应激反应，避免产生消极的情绪。

第五部分：心理服务

最后，从心理学的角度出发，我作为一名心理学专业的学生，提供心理服务也是我职责所必须的。我通过对团队服的设计和制作，对运动员们在身份认同、团结心理、信心和积极性等方面进行了心理引导和支持。我帮助运动员们树立“我是一个整体”的意识和态度，解除不必要的焦虑和压力，缓解他们的心理负担。我认为，作为一名心理工作者，给团队提供心理服务不仅能够协助他们更好地完成比赛，更能够培养他们积极向上的心态和团队精神，争取更好的人际关系和更加和谐的社会环境。

总结

在团队服的设计、制作和使用过程中，我遭遇了许多问题，但也得到了宝贵的经验和教训。通过整个过程，我了解到团队服对整个团队的积极影响，同时也锻炼了自己的团队合作

能力和心理素养。我相信，在未来的职业生涯中，我会更好地为团队提供心理服务，用心理学的实际行动更好地促进与提升团队的凝聚力和合作效率。

心理竞赛获奖感言篇四

作为一名心理学专业的学生，我在专业课程中学习了很多有关心理技能的知识。在学习过程中，我也有了很多自己的感悟和心得体会。在这篇文章中，我将分享我所掌握的五个心理技能，并总结自己的体会。

第一段：积极心态

积极心态是心理技能中最重要的一项技能，它能够给我们带来很多好处。我认为，积极心态可以让人更愉悦和自信，也能够帮助人们更好地应对生活中的问题。在我的学习和生活中，我发现自己的积极心态越来越强了。而要培养积极心态需要我们每天告诉自己，要相信自己，坚信自己一定能够走出困境。只有这样，我们才能强迫自己始终保持积极心态，从而让自己处于最佳状态。

第二段：自我观察

自我观察是一种对自己的认识与发现，强调在不断的审视自己、发现自己并做出改变。自我观察是非常重要的，因为我们可以通过它来更好地认识自己的优缺点，找到自己的问题并进行改进。我在学习过程中，始终重视自我观察，每天都会关注自己的情绪和行为，从中发现自己的弱点并进行改进。

第三段：情绪调节

情绪调节是一种学会控制自己情绪的技能。在现实的生活中，我们常常面对很多的压力和困难，需要我们学会控制情绪，避免情绪的负面影响。我认为情绪调节是一个长期的过程，

需要我们时刻保持警觉，发现自己不正常的情绪出现并及时采取措施进行调节。

第四段：人际交往

人际交往是心理学中最重要的技能之一，它能够帮助我们更好地与他人进行沟通和交流。在我的学习和生活中，我始终注重与他人进行交流，学会倾听他人的声音，并给出合理的建议。我认为人际交往需要我们时刻保持谦虚和诚信，多关注他人的需求并及时进行帮助，这样才能让自己与周围的人和谐相处。

第五段：目标确定

目标设定是一种使我们更好地规划自己的人生。我认为，设定目标是人生中最重要的一项技能之一，因为它能够让我们明确自己的人生方向，并努力向着自己的目标前进。在我的学习和生活中，我始终关注自己的目标，并会制定出合理的计划和策略，让自己更好的实现自己的目标。

总之，心理技能是非常重要的技能，它们能够帮助我们更好地认识和掌控自己的情绪、思想和行为，从而让自己更有能力去面对生活中的各种问题。在我以后的学习和生活中，我将继续努力学习和掌握各种心理技能，为自己的成长和发展奠定更为坚实的基础。

心理竞赛获奖感言篇五

自从走上心理学道路后，我一直在探索和学习各种心理技能，如自我观察、积极思维、情绪调节等。与此同时，我也在应用这些技能中，不断体验各种体会。在这篇文章中，我想分享一下我自己的心理技能心得体会，以期能够对读者有所启发和帮助。

第二段：积极思维

我意识到，我们经常会被自己的消极思维影响，导致生活质量下降。因此我开始应用积极思维，学会更加乐观地看待事物。我发现，一旦我掌握了积极思维的技巧，我可以更快地从任何困境中走出来，摆脱负面情绪的影响，以更积极的心态面对生活。这不仅使我感到更加幸福和满足，也提升了我的心理强度和抗压能力。

第三段：自我观察

自我观察是一项有趣且重要的心理技能，可以帮助我们了解自己的思维和情绪模式，并且更好地掌握自我调节和管理策略。通过自我观察，我学会了更好地理解 and 表达自己的感受，更好地与他人交往，以及更好地掌控自己的行为。这项技能使我更加自信、成熟和意识到自己的优点和缺点，进而成为一个更好的自己。

第四段：情绪调节

情绪调节是心理技能中的一个重要部分。我发现，情绪调节可以帮助我更好地掌控自己的情绪，即使面对不同的情况，也可以保持内心的平衡。情绪调节还可以帮助我更好地理解和管理自己的行为，从而成为一个更好的沟通者和管理者。情绪调节延伸到了我生活的各个方面，帮助我更好地应对生活中的挑战和压力。

第五段：总结

总而言之，掌握好心理技能不仅可以提高我们的生活质量，也可以帮助我们更好地理解和管理自己。积极思维、自我观察和情绪调节等技能的应用，不仅能够改善我们的生活体验，还有助于我们成为更好的自己。我相信，只要我们始终学习心理技能和不断应用，我们就能获得更多的启示和帮助，成

为更加自信、强大和积极的人。

心理竞赛获奖感言篇六

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，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。

人们在共同劳动过程中，彼此间结束了复杂的社会关系，其中有一件人与人之间的关系——人际关系。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，使彼此的长处得意递减，彼此的短处得以克服，进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。人们在共同活动的前提下建立起来各种关系，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或相同的，而人际关系确实不相同的，其根本原因就在于人就关系具有情感体验的特点。

另外，学会管理沟通也很重要。人际沟通的行为准则有两种功能：首先，它提供和获得社会资助条件，为人际沟通提供了基础；其次，它是一种调节行为，他可以减少可能导致破裂的积极因素，旨在维持关系的过程中达到个人目标。

人际交往能力就是在一个团体群体内与其他人和谐相处的能力。人是社会的人，很难想象，离开了社会，离开了与其他人的交往，一个人的生活将会怎样。有人存在，必须与人交往，当我们走上社会的时候，我们会与各种各样的认为打交道，在与人的交往中，如何得到别人的支持帮助，这里就涉及到自生能力的问题。所以我们在学校学习期间，可以论争不同的学术观点，可以谈对社会现象的不同认识，在论辩中提高自己思辨能力。与老师交谈，可以交流读书心得，里清

不同的思想认识，可以从中受到启迪；与领导交谈，可以充分交流自己对问题的不同见解，也许可以锻炼自己在领导面前的不怯场；与职工打交道，可以了解到他的工作状况和不同的心态，善于与人交流，你会从中学到很多书本上学不会的东西。

作为处于青年期的大学生，思想活跃感情丰富，人际交往的需要十分强烈。人人都渴望真诚友爱，大家都力图通过人际交往或的友谊，满足自己物质和精神上的需要，但面对心的环境新的对象和紧张的学习生活，使得一部分学生由此而导致心里矛盾的加剧。此时，积极的人际交往，良好的人际关系，可以使人精神愉快，情绪饱满，充满信心，保持乐观的人生态度。

处于青年期的大学生，思想活跃、感情丰富，人际交往的需要极为强烈，人人都渴望真诚友爱，大家都力图通过人际交往获得友谊，满足自己物质和精神上的需要。但面对新的环境、新的对象和紧张的学习生活，使得一部分学生由此而导致了心理矛盾的加剧。此时，积极的人际交往，良好的人际关系，可以使人精神愉快，情绪饱满，充满信心，保持乐观的人生态度。一般说来，具有良好人际关系的学生，大都能保持开朗的性格，热情乐观的品质，从而正确认识、对待各种现实问题，化解学习、生活中的各种矛盾，形成积极向上的优秀品质，迅速适应大学生活。相反，如果缺乏积极的人际交往，不能正确地对待自己和别人，心胸狭隘，目光短浅，则容易形成精神上、心理上的巨大压力，难以化解心理矛盾。严重的还可导致病态心理，如果得不到及时的疏导，可能形成恶性循环而严重影响身心健康。

处于青年发展期的大学生，正处在人生的黄金时代，在心理、生理和社会化方面逐步走向成熟。但在这个过程中，一旦遇到不良因素的影响，就容易导致焦虑、紧张、恐惧、愤怒等不良情绪，影响学习和生活。实践证明，友好、和谐、协调的人际交往，有利于大学生对不良情绪和情感的控制和发泄。

大学生情感丰富，在紧张的学习之余，需要进行彼此之间的情感交流，讨论理想、人生，诉说喜怒哀乐。人际交往正是实现这一愿望的最好方式。通过人际交往，可以满足大学生对友谊、归属、安全的需要，可以更深刻、更生动地体会到自己在集体中的价值，并产生对集体和他人的亲密感和依恋之情，从而获得充实的、愉快的精神生活，促进身心健康。

心理竞赛获奖感言篇七

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。

一、如何做好团体工作

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。

二、如何搞好人际关系

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。

三、总结

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。

心理学心得体会3

心理竞赛获奖感言篇八

感情在我们的日常生活中扮演着至关重要的角色。无论是亲情、友情、爱情，还是其他形式的人际关系，都是由情感构建而成。然而，在人际关系中，我们常常会遇到许多的困惑和挫折。如何处理这些情感困惑和挫折，增强自己的心理素质，是非常重要的。因此，在这篇文章中，我想分享一下我的感情心理心得体会。

第二段

首先，真正的爱是建立在尊重和信任基础之上的。不论是亲情、友情还是爱情，都需要双方互相尊重和信任。对待他人，不应该受到自己的诸多想法、意愿和期许的束缚，而是要给予对方充分的信任、尊重和自由。这样，才能在人际关系中建立良好的信任和互相理解。

第三段

其次，冲突和矛盾不可避免，如何处理很重要。在日常生活中，我们难免会遇到许多的矛盾和冲突。但是，这样的矛盾和冲突却是人际关系中不可避免的一部分。因此，我们需要学会有效地处理这些问题。从自身出发，我们应该从容应对矛盾和冲突，用爱心去化解矛盾和冲突，这样才能维持良好的人际关系。

第四段

再次，细节决定成败，重视细节可以让关系更加紧密。在人际关系中，细节是非常重要的。这里的细节包括一些小事情，比如说关心对方、理解对方、关注对方。在我的生活中，我会主动为身边的人做一些小事情，如送上一杯咖啡，热心代为寄送银行卡等等。这样的小举动虽然微不足道，却可以让彼此更加亲密和关心。

第五段

最后，坦诚沟通是维护人际关系的关键。在任何人际关系中，坦诚沟通是最重要的一环节。一个成功的人际关系，需要彼此相互通畅的沟通渠道，以便进行更加深入的思想交流。如果我们能够保持自己的心胸开阔，勇于表达自己的想法和期待，而不是寄希望于对方“猜猜我在想什么”，则可以建立更加坦诚的人际关系。

总结

在人际关系中，尊重与信任、处理冲突、重视细节以及坦诚沟通是维护关系的关键。在日常生活中，我们应该每天都用爱心去对待身边的人，无论是亲人、朋友还是爱人。只有这样，才能在我们的人生旅途中建立良好的人际关系，实现互利共赢，提高自己的心理素质，过上更加幸福快乐的生活。

心理竞赛获奖感言篇九

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。

一、利润空间比较大

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、进入壁垒比较低

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、市场机制不健全

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。

四、领导素质比较低

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。

五、企业缺乏新机制

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。

心理学心得体会2

心理竞赛获奖感言篇十

近年来，社会对急救知识的关注越来越高，越来越多的人开始了解急救的技能和知识。而作为急救的常识之一，急救心理同样重要，可以对急救工作起到至关重要的作用。在这篇文章中，将介绍我个人在实践中对急救心理的一些心得与体会。

第一段：公众对心理急救的关注度逐渐提高

伴随着人口老龄化、城市化、环境污染等因素的不断加重，突发疾病、意外伤害等事件时有发生。在这种情况下，急救知识的普及，尤其是心理急救的传播变得尤为重要，不论是在个人的日常生活中还是在一些大型活动、公益义工、紧急救援等领域。公众开始重视急救心理的重要性，提高心理急救知识，将对生命的挽救有重要的作用。

第二段：急救心理知识的作用

在受伤的病人或意外遭遇者周围存在的非常复杂的情况中，我们需要将平常的心态调整为能够快速、果断地做出正确响应的状态。如果我们不能有效地掌握并掌握正确的心理应对方法，那么我们将难以稳定我们自己的情绪，对受伤的人造成更多的伤害，甚至影响到救援工作的进展。因此，在做好物质救援的同时，灵活运用心理急救方法，鼓励病人保持平静与信心，同时检查自己的情绪与状态，是响应急难险重情况的必要条件。

第三段：自我心理控制的重要性

在救护行动中，充分认识到自己的情绪和身体状态，保持冷静、洞察力，对减轻伴随心理和生理反应有大帮助。平常人往往不易控制情绪，更何况是在紧急情况中。因此，自我心理控制是心理急救中比较重要的一部分。我通常会从病人的安全和健康出发，真心地表达关心和安慰，营造稳定、平静的心境，这样可以使病人得到最基本的安慰，从而达到缓解情绪的目的。

第四段：救援团队心理管理

救援团队是由多名不同职业背景和经验的成员组成的紧密协作的团队。在协作的过程中，对整个团队的心理管理十分关键。用简单直接的语言进行表述，确保所有成员及时了解和适应不同情况的心理压力，了解怎样面对病人和家属的情绪；如何保持沟通畅通，相互配合，团结合作，让救援团队的精神力量达到最佳状态，最大限度地挽救伤者的生命。

第五段：有效的协作

总之，怎样有效地应对急难险重事件是一项需要全面考虑和全体人员协作的复杂问题。在急救中，我们不仅辅助医疗人员抢救病人，还需要与病人和家属进行沟通和交流，提供心理上的援助和安慰，使其尽快恢复平静。要治疗心理障碍，我

们还需要研究易感人群的特点，研发针对性的心理咨询与体验课程。因此，对心理急救的关注，不仅需要在个人层面上予以加强，同时还需要政府和相关机构加大投入，推进心理急救法规 and 政策的制定和改进。这样，我们才能以更加科技化和系统化的方式，有效地提高心理急救水平，更好地服务人民，达到三重一大急救目标。