

# 2023年管理心理学心得体会(优质6篇)

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。我们想要好好写一篇心得体会，可是却无从下手吗？接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇心得体会吧，我们一起来看看吧。

## 管理心理学心得体会篇一

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。

## 管理心理学心得体会篇二

总觉得心理学是一门玄奥的学问. 这种想法主要源自于少年时代读书中的惊讶与崇拜, 如诸葛孔明的空城计, 赵子龙将军的偃旗息鼓, 诸如此类的等等. 经过简单初步的管理心理学学习, 还是有一点收获, 算是揭开了玄奥的表皮. 关于管理心理学, 我觉得它是把心理学的知识应用与分析, 说明和指导管理活动中的个体和群体行为的工业心理学分支. 它能有助于调动人的积极性, 改善组织结构和领导绩效, 提高工作生活自量, 达到提高管理水平和发展生产的目的. 管理心理学, 中国古代就有. 孙武在《孙子兵法》一书中就写道: 道者, 令民与上同意也, 故可与之死, 可以与之生, 而不畏危. 孙武强调领导与下属之间意愿协调一致的重要性, 这在今天看来也是十分重要的管理心理学原则.

行军打仗是一件很严肃的事情, 要有绝对的纪律素质. 所以自古以来军队都有从大至小的建制, 都有系统的监督和执法人员. 但汉飞将军李广带的部队就没有, 李广才气天下无双. 他的才气在他带兵的奇特方略上表现的格外突出. 他行军不按建制不成行列; 驻扎不按建制, 各随其便; 夜间不打更巡逻; 大帐很少

使用文书. 军队的战斗力在于建制, 建制一乱, 队伍即一盘散沙, 这是通常的说法. 而李广带兵是非常将带兵, 才将带兵, 不拘一格.

他注意抓心理, 从管理心理学的角度上, 分析如何正确成功的不拘一格, 这么做还会使士兵们少受了许多辛苦, 加上他对待官兵体恤过人, 所以都乐于跟随他出征, 力拼死战. 史实证明李广将军的这支部队没有因为没有建制监管就一盘散沙毫无军纪, 它是一支骁勇善战军纪严明的部队. 惟可惜的是, 李广难封. 通过管理心理学的学习我发现它是一门和生活很近的学科, 学好它且能正确的运用好它, 将对人们的日常生活工作学习中有很大的帮助, 可以减少许多不必要的麻烦, 可以优化生活的人际环境.

### 管理心理学心得体会篇三

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四

上完今天的课，我有很都多感触，可又不知如何更好地去表达，所以想就几个感触很深的点谈一下我自己的想法。

1、“不幸通过任何方式可以传播，幸福需要很努力才能传播。”

当屏幕上出现这一行字时，当听到了老师讲到婚外恋所导致的诸多不幸，以及一连串的循环效应时，我有点难以置信，原来抽象的情感也可以比枪弹炮药更具有摧毁性的。

2、还有那句“有帮人的欲望却没有帮人的能力时去帮人也许会害人。”生活中的我只会单纯的想“乐于助人”却没有考虑我只是站在自己的角度，以一种同情的心理以及姿态去单纯的给予我认为是对他有益的帮助，却没有理性的去思考，我自己是否有充足的能力，并且我的这种帮助是否真的对他有益。通过这节课，我懂得了以后的日子里，我应该让自己变得更加理性，恩恩，真正做到给予别人真正需要的帮助，把正能量传达给别人，同时要有保护自己的不被别人的不幸传染的能力。

3、“当你认为习以为常的东西被人拿走后，要学会接纳。”丁老师在这里讲到，被抢走习以为常玩具的小朋友，为了那一个玩具，而忽视了诸多的其他玩具。老师解释说失去会导致聚焦，这个时候我们要学会接纳，分散注意力。曾经听过一篇文章讲的是“气”与中国人的上访，貌似是说中国人为了气(我理解为面子)去上访，而这次，丁老师换个角度，讲了这么个例子。一个人非常有前途，他自己也认为未来非常美好，却因为一次偶然成为跛子，因此他去上访，希望别人赔偿他无限美好的未来，最终只能随着时间的推移，他距离



美好的未来越来越远。相反，吉林大学的一名因疾病成为跛子且上肢畸形的女生坦然接受自己的残缺，并凭借努力为自己创造了美好的'未来。这确实这的我们每个人思考，当我们不能改变我们所不能改变的时候，我们只能坦然的接受，淡然的并以一种积极的心态去为自己尽最大的可能争取。

4、自尊即self-esteem把自己看做什么。听完丁老师自己学英语的艰难历程之后，我似乎看到自己学英语存在的问题了，我一直告诉自己的是，我的听力不好，去迟迟未采取行动去补救，每次英语考试考差事，我都安慰自己，是听力错多了，看来以后我要换用另一种角度去激励自己学习英语了。“到此一游”似乎也能很好地解释我高考前模拟考试忽高忽低的现象，以前一直以为，是自己骄傲的心理作怪，今天才明白原来是我自己的不自信，从不相信自己会凭借自己的能力考好，一直用运气或者巧合安慰自己，而没有进一步去思考自己考好与考差的真正原因。

## 管理心理学心得体会篇五

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！

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。它主要探讨组织中个体、群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，以提高组织的效力。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。工商管理、

公共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，则是一种突破。什么是管理者？管理者通过别人来完成工作，他们作决策，分配资源，指导别人的行为以达到工作目标。管理者在组织中完成他们的工作。法约尔提出，所有的管理者都发挥五种职能：计划、组织、指挥、协调和控制，今天，这些职能被简化为计划、组织、领导和控制。管理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。用管理学大师杜拉克的话来说：“如果一个组织需要天才或超人管理的话，那么它就不可能生存下去。一个组织必须有这样一个形式：在一个由普通人组成的领导集体领导下能够正常地运行。”换句话说，管理的奇妙之处在于能够通过它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。

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”。

## 2.1 要塑造“好人缘”的公众形象

第一，要有容人之量。人际关系中，有时发生矛盾，心存芥蒂，产生隔阂，个中情结，剪不断，理还乱，当何以处之呢？一种方法是“冤家路窄”，小肚鸡肠，耿耿于怀；另第四，要诚以待人。诚实是人的第一美德。做人要坦诚，更要有一些侠骨柔肠，光明磊落，襟怀坦荡，使人如沐春风，这样才能有个好人缘。

第五，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”这个道理大家都懂，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。

## 2.2 学会管理沟通技巧很重要

人际沟通的行为准则有两种功能. 首先, 它为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, 可以减少可能导致关系破裂的积极因素旨在维持关系的过程中达到个人目标.

### 2.3.1 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，你若是一个性格平和的人，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。

### 2.3.2 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。

### 2.3.3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。

### 2.3.4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。

## 2.4对不同性格的人采取不同的策略

### 2.4.1对死板的人，唤起他的兴趣

这种类型的人，就算你很客气地和他打招呼，寒暄，他也不会做出你所期望的反应来。他通常不会注意你在说些什么，甚至你会怀疑他听进去没有。与这种人进行交往，刚开始多多少少会感觉不安。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。

#### 2.4.2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。你这种举止无礼，态度傲慢的人，实在叫人看了生气，是最不受欢迎的典型。但是，当你不得不和他接触时，你需要如何对待他？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”。

#### 2.4.3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。

#### 2.4.4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。

#### 2.4.5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。

人际交往能力就是在一个团体、群体内的与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人物打交道，在与人交往中，你能否得到别人的支持、帮助，这里就会涉及到自身能力的问题。我以为，我们在校学习期间，就要培养自己与同学、与教师、与领导、与职工打交道的能力。与同学交谈，可以论争不同的学术观点，可以谈对社会现象的不同认识，在论辩中提高自己的思辩能力；与老师交谈，可以交流读书心得，理清不同的思想认识，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不怯场；与职工打交道，你可以了解到他的工作状况和不同的心态。善于与人交际，你会从中学到很多书本上学不到的东西。

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。严重的还可能导致病态心理，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绪的控制和发泄。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。

人际交往是协调一个集体关系、形成集体合力的纽带。而一个良好的集体，能促进青年学生优良个性品质的形成。如正义感、同情心、乐观向上等都是民主、和睦、友爱的人际关系中成长起来的。良好的人际关系还能够增进学生集体的凝聚力，成为集体中最重要的教育力量。人际交往是人与人之间的一种互动。良好的人际交往能力是积极向上的，反之，不利于个体的全面健康的发展。

## **管理心理学心得体会篇六**

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。