

# 管理心理学心得体会 15 篇

## 管理心理学心得体会 1

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\_\_\_\_\_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。

### 管理心理学心得体会 2

通过这段时间对管理心理学的学习，使我了解了有关管理心理学的部分知识，接下来，我就将在课程上所讲到的激励的重要性来谈谈自己的体会。

俗话说得好：良言一句三冬暖，恶言一声暑天寒。无论是大人还是孩子都喜欢受到表扬和激励，尤其是孩子，激励孩子会使他们更加健康发展，而批评打击的一句话，会让幼儿变得畏缩犹疑。所以说，激励使人拥有自己，拥有动力，拥有改变自己甚至改变世界的作用。

激励的含义激励就是激发鼓励的意思，查阅资料可知：从心理学角度分析，是指激发人的动机的心理过程。在管理心理学中，是指通过满足个体的需要，提供支持，创造条件并达到调动人的积极性、主动性和创造性的过程。可见，激励是引起个体产生明确的目标，并指向目标行为的内在动力。激励是管理的基本职能：组织管理就是要运用有效的方法和手段，以充分利用人力、物力、财力、信息资源，最大限度地创造和提高社会效益。

从相关书籍了解到：激励是管理的基本职能，管理者的一个重要任务就是对员工采用适当的手段和策略，以激励其工作的积极性、主动性和创造性。管理者要了解员工的心理，关心员工的需要，运用激励的有效方法和手段。所以我们可以认为激励是实现组织目标的有效手段：企业的生产经营活动是人有意识、有目的的活动。人是实现组织目标最活跃、最根本的因素，没有人的积极性，或者人的积极性不高，再好的装备和技术、再好的原材料都难以发挥应有的作用。而激励作为一种刺激因素，目的在于通过满足员工的需要，激发其工作的动机，使员工对实现组织的目标保持高度的热情。因此，激励是实现组织目标的有效手段，是保证组织各项工作正常进行的有力保证，对于组织目标的顺利达成具有重要意义。

如何让整个企业运行管理的重要问题之一就是要调动员工的工作积极性，激励是管理的一个重要功能。激励，简单地讲就是调动职工的积极性，作为组织的管理者，为实现组织的既定目标，就必须通过有效的激励，激发全体成员的斗志，充分调动人的工作积极性，最大限度地利用人力资源，为管理工作服务。

激励可以提高员工的工作效率和业绩：美国哈佛大学心理学家詹姆士在对员工激励的研究中发现，按时计酬的分配制度仅能让员工发挥 20%30%的能力，而如果受到充分激励的员工，其能力可以发挥出 80%—90%，管理学家的研究表明，员工的工作业绩是员工能力和激励程度的函数，即绩效 = 能力 × 激励。如果把激励制度对员工创造性、革新精神和主动提高自身素质的意愿的影响考虑进去的话，激励对工作绩效的影响就更大了。激励可以造就良好的竞争环境：科学的激

励制度包含一种竞争精神，它的运行能够创造出一种良性的竞争环境，进而形成良性的竞争机制。在具有竞争性的环境中，组织成员就会受到环境的压力，这种压力将转变成为员工努力工作的动力。有效激励可以吸引和留住优秀人才：知识经济时代的到来，意味着企业间对人才的争夺越来越激烈。德鲁克认为，每一个组织都需要三个方面的绩效：直接的成果、价值的实现和未来的人力发展。缺少任何一方面的绩效，组织费垮不可。因此，每一位管理者都必须在这三个方面均有贡献。

我们常听到公司的成绩是全体员工努力的结果之类的话，表面看起来管理者非常尊重员工，但当员工的利益以个体方式出现时，管理者会以企业全体员工整体利益加以拒绝，他们会说我们不可以仅顾及你的利益或者你不想干就走，我们不愁找不到人，这时员工就会觉得重视员工的价值和地位只是口号。显然，如果管理者不重视员工感受，不尊重员工，就会大大打击员工的积极性，使他们的工作仅仅为了获取报酬，激励从此大大削弱。

信任是最好的激励。

主管人员要懂得怎样用有效的态度和悦人的方法去激励员工，是十分重要的事情。用各种方法去激励员工，是十分重要的事情。经理在整个职业生活中起着双重作用：经理激励下属，下属激励经理；既当双亲，又当孩子；既是教师，属激励经理；既当双亲，又当孩子；既是教师，又是学生；既是销售员，又是顾客；既是主人，又是学生；既是销售员，又是顾客，又是仆人，经理总是在扮演两种角色。父母经常激励孩子。我们是从托马斯父母经常激励孩子。我们是从托马斯爱迪生和他的母亲那儿认识到这一点的。他的母亲那儿认识到这一点的。旁人对一个小孩的信心能使这个孩子信任他自己。

当这个孩子感觉到他是完全沉浸在温暖而可靠的信任中时，感觉到他是完全沉浸在温暖而可靠的信任中时，他就会干的很出色。他就会干的很出色。他不会费尽心机地去保护自己免遭失败的伤害，相反，已免遭失败的伤害，相反，他将全力地探索成功的可能性。他的心情是舒畅的。的可能性。他的心情是舒畅的。

信任已经大大地影响了他，使得他把自己内在最美好的东西发挥出来。爱迪生说：  
我的母亲造就了我。

激励可以提高员工的工作效率和业绩：美国哈佛大学心理学家詹姆士在对员工激励的研究中发现，按时计酬的分配制度仅能让员工发挥 20%30%的能力，而如果受到充分激励的员工，其能力可以发挥出 80%---90%，管理学家的研究表明，员工的工作业绩是员工能力和激励程度的函数，即绩效=能力×激励。如果把激励制度对员工创造性、革新精神和主动提高自身素质的意愿的影响考虑进去的话，激励对工作绩效的影响就更大了。激励可以造就良好的竞争环境：科学的激励制度包含一种竞争精神，它的运行能够创造出一种良性的竞争环境，进而形成良性的竞争机制。在具有竞争性的环境中，组织成员就会受到环境的压力，这种压力将转变成为员工努力工作的动力。有效激励可以吸引和留住优秀人才：知识经济时代的到来，意味着企业间对人才的争夺越来越激烈。德鲁克认为，每一个组织都需要三个方面的绩效：直接的成果、价值的实现和未来的人力发展。缺少任何一方面的绩效，组织费垮不可。因此，每一位管理者都必须在这三个方面均有贡献。

用信任来激励你的下属和员工吧！

当你对员工抱有信心时，他会成功更好的理想的完成你交给他的任务。激励的方式激励的方式是多种多样的，对人的激励主要有外在的激励方式和内在激励方式。外在激励方式在短期内能显著提高员工的工作积极性，但效果不能持久，甚至有时会减低员工工作的积极性；内在的激励过程需要较长的时间，而且见效较慢，可是一旦起了作用，不但可以提高员工的工作积极性，而且效果可以持续很长的一段时间。激励的作用在传统的管理中，激励的作用根本没有得到足够的认识和利用。随着人本管理思想的发展和在实践中的应用，人们越来越重视作为组织生命力和创造力源泉的人的作用。因此，激励作为组织管理的重要职能之一，对于组织目标的实现、工作效率的提高、职工潜在能力的发挥都具有十分重要的作用。

在课堂上的学习和大量的查阅资料，我们可以明白激励不仅是对人，还是对企业的管理都是具有相当大的作用的，而一个企业的运作得怎么样，激励在此其中扮演了十分重要的角色，是不可磨灭的，在现在人才涌现的社会中，如何留住人才，不是考什么工资待遇，而是一个公司的管理模式，运作模式，而激励恰恰是整个模式中不可缺少的一环。如何运用好这个重要的管理武器去提升一个企业公司内员工的积极性，是一个长远的课题。

### 管理心理学心得体会 3

在踏入人生第 21 个年头的前夕，我回顾了自己的成长历程。我从何而来，又将往哪里而去？家庭、学校、社会生活的体验，形成了今天的我。走过伤心、泪水，在每一段成长历程和人生经验中，我总是找着一份可以帮助我继续成长、感恩、爱，以及更加积极面对人生的机会。

我认为每一个降临到这个世界的健康婴儿，都从父母的遗传基因中继承了人类的基本属性，都具备了各种发展的潜力，拥有了成长的无限可能性，至于最终能够成为怎样一个人，很大程度上是由他成长的经历，社会环境，生活事件所决定。回顾自己的成长历程，我感到自己幼年、童年时期的生活经历及情感体验对铸成今天的我起着决定性的作用。

开始意识到自己成为一个成人最初的感觉是在初中阶段，当时父母说得最多的话就是：你已经快 16 岁了，应该懂得什么事可以做，什么不可以做吧。当时一听这话瞬间觉得自己似乎真的长大了，该懂事了。其实真正感觉自己已经成为一个成人的时候便是自己 18 岁生日的时候吧，说也奇怪，仅仅一天之隔，18 岁前和 18 岁后就是不同的两种感觉，从此肩上无形地多了一种压力，不是责任感。所以我当时就下定决心，再也不要让父母为我操心，我给他们更多的应该是安心、放心、舒心、宽心、关心。而体现我成熟的标志就是能够完成常规性的日常工作，并且进行复杂思维的工作；富于冒险、敢于竞争，经营、管理、劝服、监督和领导，并实现机构、政治、社会及经济目标的工作。在职业发展过



程中，可以充分发挥自己在劝说、支配和言语方面的技能，以及自信、精力充沛、领导力强的优势；能克制自己冲动的想法和行为。感情明确，热爱家人，朋友，懂得谦让，不会随情绪办事情等等特点。

进入大学后：

1) 学习的任务、内容、方法发生了变化。中学学的是基础知识，目的是为今后继续深造或就业做准备；大学学的是专业知识，目的是把学生塑造成建设祖国的高级专门人才。中学课程几年一贯学习仅有的几门高考课程，中学有老师天天辅导，日日相随；大学要有较强的自学能力，独立地思考和解决问题。新大学生往往不适应这种变化了的学习生活，不知道如何适应和支配时间。

2) 人际关系较中学时代要复杂。大部分新生在中学时期居住的比较集中，从小学到中学，都有一些从小在一块儿的伙伴；班主任一任数年，天天相见。熟悉的面孔、相似的语言、习俗，构成自己熟悉的生活环境。跨进大学，周围的人来自不同地区，素昧平生，语言、习俗各不相同；同学间由原来的热热闹闹、亲密无间变得陌生，有想法也难以启齿。

在对待他人方面，我通常比较容易发现和欣赏他人的优点，同时也会客观地来评价他人，接纳他人的缺点，悦纳自己，也悦纳他人。在自己和他人相处的关系上，我会尊重他人，包括他人的思想和行为，能较好地与他人沟通。我的朋友们都觉得我比较容易相处，心地善良，富有爱心和同情心，有较强的责任心，为人豁达，是一个靠得住、信得过的人。他们遇到困难的时候，一般都会找我商量求助，也相信我一定会尽力帮助他们。我最好的朋友评价我是一个比较有亲和力、包容、有理性的人。朋友们和我在一起不会感到压力，我也会很好地倾听他们的心声。我遇到困难问题的时候所表现出来的那种顽强拼搏的个性，独立解决问题的能力，能给他们心理上带来一定的支持。我不是一个要求完美的人，很多时候我会对自己和别人说：凡事尽力就好了。我看重的是过程。我的缺点是做事没有计划、缺乏自信、不坚持自己的意见或叫没有主见。可能是年龄的关系，我感觉自己变得越来越压抑自己或者是叫做可以控制自己的情绪。以前的我，总是

可以稀里哗啦的表达自己的狂喜、开心、失望。可是，可能是因为熟络的亲友不在身边，所以很少表现出来。

我基本的人生观是：把握自己拥有的一切，接受不可改变的现实，改变可以改变的现实。在我的成长过程当中，在不同的年龄阶段我崇尚不同的英雄人物，他们也是距离我不远的、生活在我身边的、不计个人得失、默默地为大众耕耘的普通公民。我也希望自己能够学到更多的知识和技能，帮助更多的人走出心灵的沼泽，使他们能够重新体验到阳光明媚的人生。

#### 管理心理学心得体会 4

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。

然而，并非所有的激励措施都会收到积极的作用，有的却收到了异样的效果。某校决定采用“满勤给奖”制度来加强管理，出满勤的发奖金 20 元，如果上课、教研组活动、政治学习一次缺席、两次迟到者，该月就没有奖金。这种办法实行后第一个月效果很好，无人缺席、迟到，教学秩序趋于正常。两个月后，工作一直认真负责的王老师，因患病请假 2 天，病未痊愈，就来上班了，却被扣发了当

月的奖金;李老师经常是小病大养,自由散漫,实行“满勤给奖”后,人是来了,课也上了,但教学效果差,奖金却照拿;赵老师在月初的第一周就迟到2次,在他看来,一个月的奖金已经没了,于是在后几周的工作就随随便便了,何必准时来上班呢?

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。

由于各种因素的影响,每个人的性格都是不同的。对于两个性格不同的人来说,该怎样相处呢?

### 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、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，你和他之间的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。

### 管理心理学心得体会 5

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。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，这使人眼中的事物被打上了主观的烙印，这也就是为什么不同的人对于同样的事物会有不同的看法。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。在一定的社会生活条件下，每个人都会形成自己待人处世的态度，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，使个人从中受到激励，共同为实现目标而努力，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形式。职工的心理健康水平对于工作效率有重大影响，人的智力、体力的发挥，不但要有健康的身体，还要有健康的心理作为前提条件，所以我们应该了解有关职工心理健康的知识，创造有利于职工心理健康的工作环境和心理环境，这是现代管理中的一个重要组成部分。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 and 开发的观念，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。

## 管理心理学心得体会 6

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 7

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，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，从而了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里关系。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

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/067151103100010003>