

管理心理学心得体会(汇总8篇)

军训是一个独特的过程，它让我明白了面对挑战时不退缩、不放弃的重要性，培养了我的坚持不懈和勇往直前的精神。以下是一些读书心得的优秀范文，希望通过它们的阅读，可以帮助大家提升自己的写作能力。

管理心理学心得体会篇一

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”，在接受杨戈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。

在深入地聆听杨戈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。正如杨戈老师所强调的那样：“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”，这一点在杨戈老师的授课过程当中我也深有体会。杨戈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。”——杨戈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。正如杨戈老师以“苹果”为例而援引出的“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。

虽然和杨戈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戈老师始终在坚持着，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分钟的爱。在杨戈老师的教学理念中，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；所以对于杨戈

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，杨戈老师在教授这门课时是极具其教学特色和彰显个性的，就如杨戈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，以生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，那节课我听得认真。

杨戈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，老师说她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，杨戈老师每年都在改变、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二

党的十六届三中全会提出：“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展”。这是我党以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，从新世纪新阶段党和国家事业发展全局出发，提出的科学发展观的重大战略思想。在党的十七大上，科学发展观正式写入了党章。科学发展观的本质和核心是以人为本，只有深刻理解以人为本，才能全面把握科学发展观的精神实质和科学内涵，切实做到以科学发展观统领经济社会发展全局，把科学发展观落到实处。

以人为本，就是以实现人的全面发展为目标，从人民群众的根本利益出发谋发展、促发展，不断满足人民群众日益增长的物质文化需要。科学发展观的落脚点在人，归根到底是为了人的全面发展。因此，“以人为本”就是要从人的特点或

实际出发，一切制度安排和政策措施“要体现人性，要考虑人情，要尊重人权，不能超越人的发展阶段，不能忽视人的需要。作为一名护理管理者，要深刻理解和把握科学发展观的本质和内涵，牢固树立科学发展观，在工作中坚持理论和实际相结合，因地制宜、因时制宜，把科学发展观的要求贯穿于各方面的工作。“以人为本”的科学发展观在护理管理工作中主要体现在两个方面：首先体现在对护理人员实施以人为本的管理，其次，体现在为病人施行人性化护理服务。

一、树立以人为本的科学发展观，对护理人员实施以人为本的管理科学发展观把人作为社会发展的主体。只有坚持以人为本，才能充分发挥人的积极性和创造性，从而推动经济社会等各项事业不断发展。护士是医院工作的主体，护理质量的好坏直接关系到医院的生存和发展，做好护理管理提高护理质量是护士长的根本职责和任务。因此，在工作中要树立以人为本的科学发展观，实施以人为本的管理。在制定各项工作计划时要充分考虑人的本性，尊重人、理解人、关心人、爱护人，满足人的基本需求和基本愿望，一切管理活动都要以人为核心，以激发和调动人的积极性、主动性、创造性为目的来进行，增加护士的职业认同感，更加热爱临床护理工作，更好地为病人服务。

1、尊重护士的人格。人是社会的人，人有生理需求、安全需求、被尊重的需求、人际交往的需求和自我实现的需求，且只有低层次的需求得到满足之后，人们才可以更加安心地工作，更愿意全心的付出，达到自我管理和自我实现。因此，在护理管理过程中，应经常提醒自己，要尊重护士人格，对护士给予人文关怀。如：在工作中要重视护士的想法；给予护士一定的自主权；让护士有参与感；对护士偶尔出现的工作失误，选择适当的场合进行批评教育等。

2、加强关爱和沟通。在以人为本的科学发展观中，人是最重要的因素，一切管理活动均应以调动人的积极性、做好人的工作为主。作为一名合格的管理者，不仅要有一套严格的管

理制度，还要对护士倾注爱心，时刻把护士的疾苦、冷暖挂在心上，尽自己最大努力为护士排忧解难，使护士感受到温暖和关爱，增强护理队伍的向心力、凝聚力。在一个群体中，如果彼此关系融洽，就会产生群体增加作用，达到1+1+13的效果，这个群体就会产生内聚力；反之，就会产生群体减力作用，使1+1+13，这个群体就会产生摩擦力。所以护士长的责任在于创造和维持一种有利于调动积极性和团结友爱和谐的环境氛围。

3、做到公平和公正。在日常工作中，护士长要做到对事不对人，克服偏见，一视同仁，维护护理人员的心理平衡，给大家创造平等的竞争机会，充分发挥每个人的潜能，为实现护理目标而努力。

4、善于运用激励方法。作为护理管理者，应善于运用激励方法，充分发挥护士的积极性、主动性和创造性，及时发现护士的优点，给她们机会和空间表现自己，充分发挥个人所长。

5、从自身做起，树立榜样。作为一个护理管理者，不仅是指挥者，更重要的是要带动一群人，这就需要管理者本身能起到潜移默化的作用，使被领导者信服，从而尊重和服从领导，愿意追随。因此，护士长应把提高自身素质和敬业精神放在首位，其个人的政治态度、工作作风、品德修养、风度仪表、言谈举止等都应起到表率作用。

6、换位思考，增进沟通。要把“以人中心”的管理作为最根本的指导思想，坚持一切从“人”出发的管理理念。护士长在平时工作中要多去换位思考，多从他人的角度去考虑、感受某些问题。从护士的角度出发，将护士看作朋友，而不是下级；遇事要冷静，处理要得当，在护士面前讲话要用词得当，不要伤害护士的自尊心；在困难面前，要与护士同甘苦、共患难。这样护士才会把你当作贴心人，有话愿意对你讲，有事才能同心协力去完成，工作才会积极主动。

7、合理安排，用人之长。科学发展观的第一要义是发展。作为管理者，要有科学的、发展的眼光，要了解每名护士的特长，在工作中合理安排，做到扬长避短，让每个人都处于最能发挥其长处的岗位上，最大限度地发挥每个人的优势，产生最大的经济和社会效益。

二、树立以人为本的科学发展观，为病人实施人性化护理服务。在护理工作中，以人为本的科学发展观，体现在为病人实施人性化护理服务上，以病人为中心，尊重病人的权利，满足病人的需要，为病人提供舒适的、安全的护理服务。

1、树立以病人为中心的服务观念。随着社会的发展，人们对健康需求认识的不断提高，护理人员首先应转变服务观念以适应时代发展的要求，牢固树立以病人为中心的服务理念，使为病人提供人性化服务深深扎根于思想观念当中，成为一种自觉行为，真正做到想病人所想，急病人所急，变“要我服务”为“我要服务”，变“病人等我”为“我迎病人”。

2、尊重病人的生命价值、人格尊严和个人隐私。随着人们对健康需求及生存期望值的提高，护理人员不仅要满足病人求生存、求健康的需求，还应维护病人的人格尊严和个人隐私，意识到病人个人尊严不能因生命活动力降低而递减，护理人员有责任帮助病人维护人格尊严。

3、加强沟通，做好健康教育。整体护理作为一种理念，已渗透到临床工作的各个方面。病人的社会经历、文化程度、疾病种类和病情严重程度不同，要求我们护理人员应理解和尊重病人，与病人多沟通，了解病人的需要、需求、期望和感受，进行个性化的服务和健康教育。

4、重视细节管理。细节决定成败。护理人员的人性化服务体现在每一个细微之处，往往一个微笑、一句温暖的语言、一个得体的抚摸可起到药物无法替代的作用。所以，护理人员应提高自身修养，精练技术，不断完善自我，将端庄的仪表、美好的

语言、得体的行为、精湛的技术体现在为病人提供的人性化服务中。

总之，在护理管理上实施以人为本的管理，在护理工作中处处体现人性化服务理念，是时代发展的需求，是社会进步的表现，是以人为本的科学发展观在临床护理工作中的具体体现，也是我们今后工作的目标和努力的方向，我们将在工作中牢固树立以人为本的科学发展观，并以科学发展观为指导，认真贯彻和落实以人为本的服务理念，树立全心全意为人民服务的思想，满足人们不断增长的健康需求，为社会主义健康事业贡献自己微薄的力量。

学习管理心理学的心得2

管理心理学心得体会篇三

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。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一个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篇四

当我们积累了新的体会时，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，这可以帮助我们总结以往思想、工作和学习。应该怎么写才合适呢？下面是小编帮大家整理的，欢迎阅读与收藏。

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。

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。

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。

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。

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篇五

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”，在接受杨戈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。

在深入地聆听杨戈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。正如杨戈老师所强调的那样：“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”，这一点在杨戈老师的授课过程当中我也深有体会。杨戈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。”——杨戈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。正如杨戈老师以“苹果”为例而援引出的“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。

虽然和杨戈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戈老师始终在坚持着，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分钟的爱。在杨戈老师的教学理念中，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；所以对于杨戈

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，杨戈老师在教授这门课时是极具其教学特色和彰显个性的，就如杨戈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，那节课我听得认真。

杨戈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，老师说她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，杨戈老师每年都在改变、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。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

管理心理学心得体会篇六

当前管理心理学的建设和发展有着重大的价值和深远的意义, 加强对其基本现状的分析有助于更好的促进管理心理学建设水准的增强。下面是本站为大家准备的管理心理学学习心得, 希望大家喜欢!

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本的管理理念。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。

通过一学期的《管理心理学》的学习，让我对这门课程有了一定的了解，那我就浅谈一下自己的心得体会吧！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。

首先什么叫管理心理学呢？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。

学习管理心理学，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。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。看到这些的第一想法就是：这说的不就是我吗。我觉得自己应该静下来好好想想，反省一下自己，改变自己，使自己变得更加完善。

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。

还有就是关于激励的内容。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核心领导要素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。

激励主要有目标激励，期望激励，责任激励，危机激励，奖

励激励等方式，在这我就不一一展开来说了。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。

当然蒋老师还将了许多关于企业、管理、心理等方面的知识，我也就不过多叙说了。我觉得哪怕我们认真地掌握了其中的任意一点，这都会使我们受益无穷！

管理心理学心得体会篇七

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八

管理心理学是一门以研究类心理活动的规律性为对象，以调动的积极性，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个性化教育，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，在漫漫生路途中欣赏到一幅幅悦的风景！

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际关系，学会与他相处的方式，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。

我们在共同劳动过程中，彼此间结成了复杂的社会关系。其中有一种重要的与之间的关系---际关系。为什么说它重要呢？这是因为在现实中，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，际关系是指们在生活过程中形成的与之间的心理关系。它反映了们之间的心理距离，与之间的这种心理关系是社会交往的基础，它对于们的日常生活工作，都是必不可少的。际关系的主要特点就在于它具有明显的情绪体验的性质。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，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，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，而际关系却是不相同的，其根本原因就是在于际关系具有情感体验的性质。

首先，应排除妨碍建立良好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，在处理际关系时，后一种态度是值得称道的。

第二，做要厚道。在处理际关系时，不能待苛刻，使小心眼。别有了成功，不能眼红，不能嫉妒；别有了问题，不能幸灾乐祸，落井下石，更不能给“穿小鞋”。

第三，为处世要有情味。要关心，爱护，尊重，理解。与相处，应当减少“火药味”，增加情味。本杰明·富兰克林说：“成功的第一要素是懂得如何搞好际关系”。一个在社会上行走，要想达到无往不胜，首先得懂得处理好际关系。

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

第五，学会与不同性格的打交道。的一生，要和多少打交道，现代社会，各种信息的交流和传递增多了，们的社会活动也频繁了，由于工作上，学习上，生活上的需要，我们每个都不可避免的要与各种不同职业的，不同思想的交往，自然，在这些中就有各种不同性格的。那么，我们怎么与不同性格的相处呢？我们应该看到，既然别与自己性格不同，他在待接物方面，自然许多地方跟自己不一样，当我们看到了别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。我们要承认差别，当我们认识到了这一点，看到不同性格的，就不会强求别处处和自己一样，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。
- 3、注意多发现别的优点，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，唤起他的兴趣

遇到这种类型的，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，此乃之常情，因此你必须好好掌握并利用这种的性格和心理。

2、对傲慢无礼的，尽量少说

有些自视甚高，目中无，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，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，直奔主题

与不爱开口的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，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，多用心思

当你遇到这么一个深藏不露的时，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。

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，拿出耐心

对于行动比较缓慢的，交涉时最需要耐心。与交涉时，也经常会碰到这种，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，学习为处世，待待事的方法与技巧，是大学生不可或缺的，必须掌握的一门知识。