

# 最新心理游园活动总结(优质10篇)

总结是在一段时间内对学习和工作生活等表现加以总结和概括的一种书面材料，它可以促使我们思考，我想我们需要写一份总结了吧。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 心理游园活动总结篇一

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！

我们来看看以下几种激励方式：

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。

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。

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□b□奖励要及时□c□物质奖励精神奖励并重，按需激励□d□奖励要不拘一格。

(1) 期望理论的基本内容：激发力量的大小决定于目标价值（效价）与期望概率。人的期望模式：个人努力---个人成绩---组织奖励---个人需要。所以要处理好这三者之间的关系。

(2) 公平理论的基本内容：工人不仅关心自己收入的绝对值，更关心自己收入的相对值。——自己收入与付出之比同他人收入与付出之比的比值。

(3) 归因理论的基本内容：个人阐释他人或自己行为的原因

1, 归因类别。外部原因-----情景归因

内部原因-----个性倾向性归因

2, 归因标准。一贯性、普遍性、差异性

3, 归因的因素。能力、努力、任务难度、机遇

(4) 双因素理论：有保健因素和激励因素

(5) 强化理论

管理心理学对于每个人来说，是一生都学不完的，理不透的学科。我觉得对于这一学科的实质性，不管是对于他人还是对于自己都会有所帮助。即使他不是想当一个领导人，但在与人交往中，管理心理学中也有很好的指引。学习它的思维，学习他的处事方式也是对处理自己的人生有很好的帮助。

学习管理心理学让我们在以后的职场中，更好的掌握和应变职场的管理模式，调动人的积极性、改善组织结构和领导绩效，提高工作生活质量，建立健康文明的人际关系，达到提高管理水平和发展生产的目的。学习是一个漫长的过程，管理心理学发展至今也经过了漫长的时期，因此要在实践中去将它的作用发挥出来，不断完善、创新，这是我们学习最主要的目的。

## 心理游园活动总结篇二

在假期中，我通过校视通学习了《教育心理学》这门课程，通过学习这门课程，我学到了很多专业知识，也对学习中的很多方面有了新的认识，下面是我学习的心得体会：

教育心理学是一门介于教育科学和心理科学之间的交叉学科，它的研究对象是教育过程中的心理现象和规律，包括受教育者的各种心理现象及其变化和发展规律，以及教育者如何通过这些规律对受教育者进行行之有效的教育。本学科的研究有助于促进整个心理学的发展，对教育实践有重要的指导意义。同时，这也是心理学专业的学生必修的一门专业课，在整个心理体系中占有重要的位置。

教育心理学主要分为四个模块，一是学习的本质，二是学习的过程，三是影响学习的因素，四是教学与管理。其中，学习与学习理论是学科的核心内容之一。它既介绍了学习的本质，并对不同的流派提出的学习理论进行了详细的介绍。我认为这部分内容相当重要，它让我开始了对学习的思考，第一次去尝试理解人类是怎样学习的。行为主义、认知派、人本主义、构建主义等对人类的学习作出了不同的解释，其中的很多观点都让我产生了强烈的共鸣。

在佩服和敬仰这些伟大的心理学家的同时，我学会了用辩证的方法来看待问题。他们提出的理论基本都能在某一方面对问题得到很好的解释，但也必然会在某些方面有所欠缺。仔细深入的思考可以给我们很多启示，对我们的学习有重要的指导意义。但是，同时我们也可以看到在人类学习机制的探索之路上仍然有很多未解之谜。

关于认知领域的学习过程和行为领域的学习过程，我主要学习了六个方面的内容：知识的学习、学习策略的学习、能力和创造力的培养、动作技能的学习、学习的迁移、品德的形成。这是对认知领域和行为领域的学习过程的详细介绍。这

几方面的内容都是很实用的。而且我个人对这方面的内容比较感兴趣，所以很喜欢学习这部分的知识。

掌握知识是学生学习的主要任务，也是学校教育的核心内容之一。知识的定义学习心得，知识的分类，知识的表征形式，以及元认知和概念学习，这些关于知识学习的内容让我对“知识”二字有了不同的认识，有种恍然大悟的感觉，没学习之前虽然觉得自己很清楚什么是知识，但却不能用准确的文字表达出来，学习了教育心理学后才知道知识是指存在于语言文字符号中的信息，或者说是主体在与环境相互作用而获得的信息及其组织形式。学习了这门课程后，感觉到自己的专业素养提高了，能用心理学的一些术语和理论来解释学习中的一些现象。在不经意间就会把所学的理论知识和现实联系起来，尝试着从教育心理学的观点去理解、解释。

学习策略的学习这章内容，我认为非常重要，虽然在我们的日常学习中经常会使用某些策略，但从未系统的考虑过，经过学习，我们可以系统条理的了解我们在学习中所使用的策略。同时，我们还可以利用这部分知识给学生进行学习策略辅导，帮助不善于使用学习策略的学生找到适合自己的学习策略，提高学习效率，更加轻松愉快的学习。

智力和创造力是个体差异和个性化的重要表现，也是影响学习的重要因素，智力和创造力的培养非常重要。其中我最感兴趣的就是智力的测量。对于如此抽象的智力，心理学家设计出了一个又一个量表进行量化，对神奇的智力进行测量，这让我感受到了心理学的魅力所在。教育心理学把心理和教育融为一体，把心理学的理论应用到教育中来，真正实现了它的价值。对于创造力的培养也让我有很深的感触。随着年龄的增长，创造力似乎有逐渐下降的趋势，幼儿的创造力水平很高，而成年人的创造力水平则比较低。

对于动作技能的学习，知识的迁移，以及品德的形成等方面的内容也同样让我获益匪浅。例如：知识迁移的学习定势说

就给我留下了很深的印象。了解了这个理论以后，可以知道我们在以后的学习和教学中，善于运用已有的学习定势，因势利导，促进新的学习和问题解决，同时，还可以避免由于学习定势对问题解决带来的干扰。

总而言之，通过这一假期对《教育心理学》的学习，我收获良多。不仅有专业知识的积累和专业素养的提高，而且对很多学习事件有了崭新的认识和感悟。

## 心理游园活动总结篇三

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 $绩效 = 能力 \times 激励$ 。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，下属激励经理；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，他将免遭失败的伤害，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。

## 心理游园活动总结篇四

结合有关心理学知识和方法，本人自我感觉为一名心理健康的大学生们。

从大学生们心理健康标准考虑，本人智力正常，人格完整，尊重自己与他人，人际关系良好，与大学生们年龄心理特点相适应，所追求的目标可取，情绪基本稳定，意志健全。

良好的人际关系使人获得安全感与归属感，给人以精神上的愉悦和满足，促进身心健康；不良的人际关系使人感到压抑和紧张，承受孤独与寂寞，身心健康受到损害。“一个没有能力的人，犹如陆地上的船，是永远不会漂泊到壮阔的大海中去的。”所以，培养好良好的人际交往能力显得尤为重要。我通过测验大概知道自己的性格是冷静型、平和型，是属于内向型的。其实就算不测，我也知道自己是什么样的性格。我胆小、话少，在陌生人面前不敢说话，我很羡慕那些活泼开朗的人，人际关系很好，与谁都谈得来。我也一直想改变我的性格，但终是迈不开第一步，我知道性格一旦形成了，不容易改变。其实有许多人跟我说过，怎样改变，但道理我都懂，就是行动不起来。我不善交际，不知道到该与别人说什么，我承认我有点自卑，我也在想办法克服。善于发现自己的长处，肯定自己的成绩，改善自我形象，积极参加社交；面对新局面，尤其处于不利地位时，要暗中鼓励自己“一定行”，竭尽全力争取成功；积极与人交往，通过成功的交往开阔自己的胸怀，克服自卑心理。所以，我一定会诚信待人，热情助人，谦虚、谨慎、自信，尊重、宽容、理

解他人。我也学着处理各种人际关系，希望我能成功吧。

当一个人面临挫折时，最需要的莫过于他人的安慰、同情与关心，包括同情体贴、鼓励安慰、提供处理问题的方法，帮助其走出困境，处理问题，应付心理上的挫折。帮助对方端正对于困难或挫折的认识，以此改善自身心理问题。如对新入伍的战士，要设法使他们知道，任何人在到一个新环境都会遇到一个适应问题，能否很快适应环境是衡量一个人心理健康水平的标准之一。挫折和困难可以促人成长，艰苦的环境能磨练人坚韧的意志。总之，检讨自己对问题或困难的看法，调整对挫折的感受，常能改变自己对困难的态度，以便用较有效的方式去处理困难。

有的人，一生中不断变换职业，他们从事了很多不同的职业，但是到了年老，感慨自己一生的碌碌无为，抱憾而终。为什么这一类人在职业生涯中得不到成就感呢？一个很重要的原因是他们忽略了内职业生涯，而过分重视外职业生涯。职业生涯指的是一个人在就职中的知识、观念、经验、能力、心理素质、内心感受……它们是通过从事职业时的表现、言谈举止、工作结果来体现的。外职业生涯指的是一个人在就职中的职务、职称、工作单位、工作地点……它们是通过名片、工资单体现出来的。现在大学生们关心的多是外职业生涯，很少有人会关心内职业生涯，比如一个人在求职时往往会问企业，“你们的工资？奖金？工作环境？宿舍设施？……”但是很少人会这样问：“你们需要什么样的知识、素质能力或观念？”“我通过什么样的方法能够让自己具备你们所需要的这些？”由此可见，不单是正在从业的人员，就连很多受过高等教育的大学生，也忽视了他们即将从业最重要的一个因素——满足感。一个人，只有心理上得到了满足，才会有动力，才能最终实现自我价值。

心理学让我们更全面认识到良好的心理素质的重要性。良好的心理素质有助于我们不仅在学业上而且工作的各个方面获得更大的成就。通过心理学中对自我的全面认识，使我们对

我们自身意识、情绪、气质、性格、能力等方面的优缺点有了系统客观的认知，并有助于我们健全人格，提高自我心理素质 and 综合能力。心理学中的各个章节都从理论讲述、分析理解和应对措施方面详细清晰地为我们大学生们的心理健康服务着。成熟的人格，并不意味着我们所在追求的人格完美，但对人生的价值、态度、责任以及生活方式、思维习惯、道德情操、义利观念都有一套较为稳定的态度取向和行为表现。因此通过学习心理学，我们懂得了要深刻地体验自我，准确地评价自我性格；有意识地调整自我，积极塑造良好个性；勇敢面对自我，克服性格弱点。

优良的心理素质在大学生们全面素质的提高中起着举足轻重的作用，它必将对二十一世纪人才的质量产生积极而又深远的影响。健康的心理是一个人全面发展必须具备的条件和基础。通过心理学学习，有助于加强对大学生们心理素质的培养与完善，有利于全面提高21世纪人才质量，更好为社会发展服务。

心理健康的大学生，应该具备良好的情绪状态、正确的自我观念、恰当的自我评价、完整的个性结构、和谐的人际关系和良好的择业心理，应该符合社会的要求，能充分发挥聪明才智和对环境有适应能力。倘若具备了以上素质，则我们的心理健康不成问题，则一定能在学业和事业上取得一定的成功。

分析自己有没有能力做心理咨询。了解心理咨询师应具备的素质，对自己进行确认。这主要有三方面：人格素质、专业素质、文化素质。应该强调的是，比理论和技术更重要的是咨询师的人格魅力，他必须是心理健康、有亲和力、诚信度等，因为心理工作是一项助人成长的事业，要求咨询师既要热情、诚恳、耐心、有适度的感情投入，还要理智，掌握分寸、拥有职业化的清醒。

分析自己有没有信心做心理咨询。认知信心的重要、认知你

的信心有多少。因为信心问题直接影响人的情绪，也影响做心理咨询的成效。那么，信心坚定与否，受许多因素的制约。我们有必要检验和反省自己是否有足够的信心，信心不足，要分析是什么原因，如果是客观的，还比较好克服，主观的又来自哪方面？是知通过心理学的学习培训，让我进一步了解了心理学这门学科的深刻含义，认为学习这门学科是很有必要的，让每一个在本我、自我、超我中不断完善自己，学好这门知识将助人也自助。

## 心理游园活动总结篇五

大学生作为一个特殊的群体，在日常生活和学习中往往面对着各种心理压力，种种心理压力积压在一起，久而久之，会造成心理上的障碍。作为天之骄子，心理健康更是学业成就、事业成功、生活快乐的基础。因此，在大学校园开展心理健康教育是一件迫在眉急的事，具有预防精神疾患和身心疾病的发生，及时为学生疏通心里，排解压力，指引方向的作用。

那么作为一个大学生，我们如何来判断自己或者是周围人的心理是否正常呢，以下有三项基本原则：首先，心理与社会环境是否趋于一致。其次，心理与行为行动是否趋于一致。最后，人的情绪在一个阶段内是否稳定。

如果一个人出现了与以上违背较大的情绪，那么他就可能存在一定的心理障碍。那么什么叫心理障碍呢？它是指心理疾病或轻微的心理失调，出现在当代大学生身上大多数是因心身疲乏、紧张不安、心理矛盾冲突、遇到突如其来的问题或面临难以协调的矛盾等出现，时间短、程度较轻微，随情境的改变而消失或减缓；个别则时间长、程度较重，最后不得不休学甚至退学。它的表现形式也多种多样，主要表现在心理活动和行为方面。心理活动方面如感觉过敏或减退、体感异常、错觉、幻觉、遗忘、疑病妄想、语词新作、意识模糊、紊乱的心理特点和难以相处等等。行为方面如焦虑、冷漠、固执、攻击、心情沉重，心灰意冷，甚至痛不欲生等。以上的情绪

状态，显然不利于大学生的发展，因此大学生有必要学会自我心理调节，做到心理健康。我们可以从一下几个方面入手：

1、增强学习的兴趣和求知欲望。学习是大学生的主要任务，有了学习兴趣就能够自觉地跃入浩瀚的知识海洋里遨游，拼命地吸取新知识，发展多方面的能力，以提高自身素质，更好地适应社会发展的需要。

2、保持心境的良好和乐观向上的情绪，大学生应保持积极乐观的情绪、愉快开朗的心境，对未来充满信心和希望，当遇到悲伤和忧愁的事情要学会自我调节，适度地表达和控制情绪，做到胜不骄、败不馁、喜不狂、忧不绝。

3、在有需要得时候主动进行心理咨询。学校心理咨询是增进学生心理健康、优化心理素质的重要途径，也是心理素质教育的重要组成部分。随着时间的推移，心理咨询被越来越多的人承认和接受，越来越多的大专院校，甚至中学开始设置心理咨询机构。心理咨询可以指导学生减轻内心矛盾和冲突，排解心中忧难，开发身心潜能。还能帮助学生正确认识自己、把握自己，有效地适应外界环境。所以当我们心中感到压抑时，就应该及时主动的与心理咨询师进行沟通。

作为社会主义建设者与接班人，大学生有必要不断提高心理素质，全面健康的发展，以良好的心理素质来迎接未来的种种挑战，为祖国的繁荣昌盛贡献自己的力量。

大学心理健康心得体会(四)

## 心理游园活动总结篇六

学了心理学这门学科后，让我受益匪浅，现谈谈自己的几点体会：



1、每一个人在生活中或多或少都带有情绪,这种情绪都被认为是负性的情绪

。在工作中或在某些环境里不允许有这样或那样的情绪发生,或会面时有这样或那样的情绪,这时我们会无力去面对,在不经意间,就毁坏了辛苦建立的一段关系。比如:对“愤怒”而言,以前我很害怕这类情绪的发生,在很多时候是避开它,一旦不小心触犯了它时,就会不知所措,要么被“愤怒”操控,失去理智,做出许多事后让我后悔的事,经过成长后,我才发现我的这种对于愤怒的态度及做法,完全是因为对“愤怒”缺少学习和正确的认知所致,以为“愤怒”是一个凶神恶煞似的坏东西,现在才知道我的这些“愤怒”的价值观来源于父母,由于父亲的脾气很怪,很小时的我常常看父亲的脸色行事。如稍有不如意则挨骂,我就是在这样的生活经验里学习关于“愤怒”和“胆怯”的知识的,在学习心理学之前我甚至把我的这种经验中学习的知识又重复于我的孩子身上。

2、在日常生活里,我们会发生很多在人际之间,与环境之间甚至是自我之间的矛盾与冲突,冲突发生时,我们常常陷入悔恨,自责或是指责他人及环境的痛苦的深渊中不能自拔。

比如:与同事之间在工作上发生一些摩擦有时候各自都认为无道理或是没必要,但就是因为谁也放不下面子,谁也不搭理谁,搞得大家在工作中气氛很是紧张。现在我不断在学习中成长,能以平和的心态去处理与同事之间的关系。

3、我们要培养足够的亲和能力,有了好的品质,创造亲密的关系能力,提升心和心之间的交会沟通能力,只有这种亲密关系才能使我们心理成长,因为它是滋养生命的最佳营养。

在中国这种亲密关系大多数人却从来不会,不具备培养亲密关系的能力。比如:许多家庭,父子(女)之间,母子(女)之间,他们无法进行心与心之间的交流沟通。就因为他们之间不能视为朋友,不能平等的交谈。导致许多家庭都把责任归咎于孩子

身上,却从不在自己身上找找问题。这就说明了一个问题,即“能力”缺乏。

我将不断的提高心理学的理论知识,同时也运用到实践中去,不断的学习成长,争取做到我好,你好,世界好。搬开别人脚下的绊脚石,就是为自己铺路。

## 心理游园活动总结篇七

当我知道我们要上心理健康教育课的时候,我非常的不高兴,难得双休日我们有时间可以好好玩,晚上还要去上课,我当初也觉得心理课是一门很枯燥的课,无非就是给我们讲一些理论、认识一些心理名词、心理疾病、叫我们如何自我调节等等,可是在我上了第一节课后,我就知道我错了。老师的课并不无聊,课堂气氛很活跃,老师会与我们在课堂上进行一些交流,让我们当堂表达自己的想法。

在我的印象中,上课一般用的只是脑,大脑不停地思考问题解答问题、记忆等,但心理课不一样,它给我的感觉是心灵的解剖,它的内容大部分都与我們有关,我们会很诚实的上这门课,因为我们想更多更好更准确的了解自己。这是我上心理课给我的最大的感受,是一种自己与自己的对话,是一种反思一种自我省视,心灵的安抚,当然,这只是一方面,有些课时给我的更多的是快乐和知识。上老师的课很轻松很愉快,相比往常这个时间段我会在宿舍玩手机玩电脑愉快多了,是发自内心的感受,也肯定比我在宿舍浪费时间值得多了,但是需要说明的是就算老师的课不愉快它也比我在宿舍值得,因为上课接受知识本身就是一件很有价值的事情,只是我们大多时候心里不愿意,它便变得与我們相处的不好。我都觉得可惜,因为我因其他的事情逃过课,现在也不明白当初为什么会觉得心理课是枯燥的。我往往还在没弄清楚对象、还在不了解对象的时候就做出判断,然后就会影响我对这个事物的看法,这是不好的。

第一节课老师让我们互相认识，学会自我介绍，当堂认识两个新的同学，还让同学给我们示范。我胆子比较小，老师让同学上去的时候我有在庆幸自己没点到，老师找了坐在角落里、不太起眼的同学。课堂很是活跃，尤其是同学上去认识新朋友的时候。当然也有相对不轻松的时候，就是给我们讲道理的时候。

我记得老师说过，现在心里有点病是很正常的，也有好多同学愿意把心里的结说出来，让老师帮助，我们要学会自我帮助，自己给自己暗示。向老师同学倾诉交流，把心中的疙瘩解开。我记得我高中有段时间心里很难受，不是学习压力，没有理由的难过，可能是为自己感到失望，感觉在虚度时光，当时我也想让自己尽快摆脱这种状况，可是我又不知道要怎样摆脱。我也不想和任何人说，因为我觉得他们不会理解，反而会引起对我的另一些看法，看书也不行，后来我和好朋友打了电话，我对我自己的事情丝毫没提，可是打了电话后我会觉得好过一点，即使我的问题没有解决。这个时候我就知道，其实交流交谈改变的是心情而不是解决问题，等你的心情改变了，你心中的不快、难过也不见了，交谈的内容也不一定就要说自己的事情，后来我就学会了以这样的方式来调解自己，但这个方法也不是都有用，会觉得很矛盾，我居然到了用这种方法来使自己不难过了的地步。也发现越长大大心里的问题就越多。这大概是我多想的习惯造成的。所以听到老师说现在的人心里多少都会有一点毛病，或大或小，我也就不那么担心了。

我记得老师给我们做过这样一个游戏，让我们自己在纸上写20个句子我是谁，当时我们都觉得好难写，20个句子，可是越写到后面就发现20个句子根本不够写，越写越想写，后来我回到宿舍写了一篇日志，题目就是我是谁，好好的看看自己是怎样的一个人，看看自己眼中的自己与理想中的自己有多大的差别。人往往会因为外界因素而改变自己内心真实的想法，从而把自己原来好的优秀的思想变少变没，然后自己就变得越来越脱离自己原有的轨道，忽然有一天发现自己

怎么会是这个样子的，然后又陷入自责当中。我觉得老师很有趣，我们在写的时候老师已经给我们准备了纸笔，有时候交上去，有时候自己留着。上这门课程，没有压力。

我们大学生作为一个特殊的群体，一方面慢慢步入社会，一方面还能像孩子一样，未免不会产生某些疑虑某些心理的问题，那么心理健康教育便成了我们的不可缺少的过程。刚步入大学的时候。学院还组织了大家做了个心理测试，通过测试看看大家的心理健康状况，由此就知道，大学生心理健康教育还是很重要的一件事情。现在越来越多的大学生做出许多不可思议的事情，这不能不表明，我们的心理、思想出现了那么一点小小的问题。学习心理教育，不仅仅是在学校里起作用，等我们真正步入社会后，我们也同样需要这些方法来调整自己，摆正心态。

心理健康课令我受益匪浅，我感悟到人世间爱的可贵，学会了与人共处，我会将课堂学到的知识运用到平日生活中去，接受爱，报答爱。就让我们乘着爱的翅膀去腾飞！在心理课上，我学到很多知识，虽然没有当堂回答问题锻炼胆，我也感到自己身上的不足，并下决心改正。上心理课的老师讲课很有特点，给我留下很深的印象。我也希望老师能开展有关心理的什么活动，让我们以后没有机会上课、但又不敢去到心理咨询室的同学能参与健康心理的测试等等，让更多的同学更好的了解自己。我也相信，一定会有很多同学愿意参加这样的活动。

我喜欢上这门课程的理由之一是老师会与我们做交流、给我们做心理测试、课堂活动。最后一次课堂老师给我们做了这么个活动，让我们绘制自己的心情图，从星期一到星期日，看情绪表的波折。我发现自己课多的那一天心情最差，课少的时候最高兴。后来老师给我们讲了abc法则，是说性格的，大家做了性格测试，希望老师多在课堂上做一些这样的活动，不仅使课堂气氛更活跃了也让我们更起劲去学习心理健康教育。

课堂上老师必不少讲的是恋爱，大学恋爱老师也给了我们一些指点，让我们或多或少有了方向，通过学习大学生恋爱的利与弊，及恋爱中的技巧，让我认识到大学生恋爱的正确处理方法，更加深了对恋爱含义的认识，当然也会更慎重地选择适合自己的恋爱。

另外生活中，我们要保持积极乐观的心态，多想一些开心的事情，必要的时候改变自己，心态很重要，同一件事情不同的看法就会有不同的结果，另外，一定要坚持自己对、优秀的好的思想，这样就不会把自己变得对自己很失望，和同学和睦相处。就我自己来说，我觉得我最需要改变的是说话，说话的方式和音量。我说话声音太小，有时说话并没有表明自己的真实想法，有时又不得已违背了自己的意愿，就要自己调节一下，幽默可以让气氛活跃，也让谈话轻松。

## 心理游园活动总结篇八

尼采说：幸福就是随着权力的增加，阻力被克服了的那种感觉；英格丽·褒曼说：幸福是有健康的身体和易忘的记忆；卢梭认为：幸福是银行有丰厚存款，家中有美食佳肴，加上良好的胃口；哲学家罗素认为幸福存在于心灵的宁静与淡泊；萧伯纳与雨果则认为幸福来自于与他人真正的分享；亚里士多德与奥古斯丁认为幸福是一种美德的体现。

职业经理人认为：“最幸福的事情就是在我手里，把公司做成一个世界品牌。”小学老师觉得：“幸福就是我的学生都能成才，我的儿子将来有所作为。”工人说：“幸福就是工资再高一点，加班的时间少一点，能和妻子、女儿散散步、逛逛公园。”起早摸黑的农民说：“我的牛越长越壮，奶卖得越来越多，就能给儿子娶媳妇了，这就是我一辈子的幸福。”一名井下工作的矿工说：“幸福就是马上要出井的时候。”不同个体对幸福的理解各不相同。

在我们现实生活中，我们往往将幸福定义为“有钱，有权，

有位”之人。可是根据生活中的种种事例来看，富有之人，高位之人并不一定是幸福之人。那么也就是说幸福与物质表面层次联系少，而与精神层次联系的多。幸福更多的是人们对现实中自己所处的地位与价值的一种肯定与满足。缺了这种肯定与满足，必然导致精神的痛苦。而痛苦过多，挤压过重，认得幸福感就会消失，取而代之的是对生活的失望与沮丧，所以做一个幸福的人，更要强调对自己现实的肯定。

物质的过度贫困不容易产生幸福感，但物质的过多充足也会产生幸福感危机，经常有彩票中大奖的时间在现实中产生，我们经常被那些巨大的数字所吸引，进而叹息。但又有谁去关注一个人突然暴富所带来的幸福感失衡？我想一个人突然得之自己会得巨大财富兴奋的同时，是不是会伴有惶恐，惊惧呢？如果说不是这样，那么也就不会有回去巨奖之后举家搬迁之事了。骑士事情永远没有停止，获取巨大财富之后恐怕将原先家庭的一种幸福感打破，那么就需要花很长一段时间去重塑新的家庭幸福感。

其实我们的幸福来自于我们对现实的认知，我们的不幸福来自于我们的缺失。我们常常放大我们的缺失，进而产生自己不幸福的感觉。于是对自己所拥有的视而不见。如果我们能够将人生的生死淡然看成一个必然的过程，学会真正勇敢去面对，将人生酸甜苦辣看成丰富人生的必要成分，那么做一幸福的人其实很容易。当我们怀有一颗的心，当我们充满自信，当我们无私的为他人着想，我们都会惊奇的发现自己早已被幸福的感觉围绕，做一个幸福的人其实很简单。

## 心理游园活动总结篇九

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。

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。

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。

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”。

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。

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：

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。

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。

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。

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。

## 心理游园活动总结篇十

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。