

# 2023年组织心理活动方案(优秀5篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 组织心理活动方案篇一

在农村中学，心理教育的施行受师资等条件的限制，普及不够，方法简单，且学校教育或多或少地存在“重智育轻德育”的现象，学生心理问题未引起足够重视，存在很多问题。

### 2.1认识问题

在农村，父母比较关心孩子的成绩和身体状况，忽视了心理健康情况，认为只要学习好，将来考上好大学，其他都无所谓。学校的教育工作也存在一定的弊端：片面追求升学率，重智育，重升学应考的科目和分数，很少去关心学生的内心世界和心理健康。致使学生一门心思全放在读书、应试上，其余都漠不关心。

### 2.2知识和能力水平的限制

农村学校，心理健康知识在教师中普及率低，面对学生的心理问题，不少教师爱莫能助，束手无策，部分教师简单的说教或硬性灌输，甚至讽刺挖苦造成学生的逆反心理和反感。有些教师本身就存在着不同程度的心理问题，不良的个体心理品质，对学生群体的心理健康有着不可低估的负面影响。

文档为doc格式

## 组织心理活动方案篇二

昨天下午，公司新员工在笑翻天乐园举行了内部素质拓展训练，此活动旨在锻炼大家的心理素质，增强团队凝聚力，并为接下来中心开展的活动热身。参加此活动的主要是中心各部门同事，在活动过程中，大家踊跃参与，一阵阵欢呼声飘荡在笑翻天拓展基地上。希望大家都能记住今天的欢笑，更好的融入我们这个大家庭。

开始的时候我们参加了一些小游戏，然后分团队，通过游戏，也慢慢的让我们的队伍融合了。我参加的第一个培训项目是高空断桥，因为我本身就有点恐高，所以对这个项目就有点畏惧，轮到我的时候，教练说了一句：“加油，你可以的”，居然我的内心是很紧张，但我还是坚持跳了过去，我成功了。

接下来教练让我们围成一个圆圈，做这个项目的最后点评。教练问了三个问题。分别是：在平地上1.5米我们每个人都能轻松的跨越，如果提高到50米，谁还敢跨越？大部分人都摇了摇头，教练又说：“那如果断桥那边有100万元，跨越过去就是你的，你的生活将会有质的飞跃，谁敢跨越？”有几个人举了手。教练接着说：“现在提高到100米，谁敢跨越？”没人举手。“如果后边有一只猛虎，如果不跨越就落入虎口，谁敢跨越？大部分队员都选择跨越。教官又说：“现在提高到150米，对面是你最亲的亲人，最好的朋友，需要你去援救，你跨越吗？”大家全部举起手来。教练说：“是的，人生有时会有很多选择，有的人为了追求自己的理想主动不断超越自己（第一种情况），有的人因为环境所迫被动超越自己（第二种情况），而所有的人面对亲情，面对自己亲爱的人（第三种情况），都会毫不犹豫选择战胜危险，超越自己。这说明，每个人都有一颗博爱之心。记住人生的路上亲人朋友是最重要的，这也是我们这个项目的最终目的，为了理想，为了亲人，为了朋友，我们要不断相信自己，超越自己”。

第二个项目是信任背摔，这个项目给我的感悟就是要充分相

信我们的团队，信任也是我们人与人之间交往不可或缺的东西；第三个项目是穿越电网，穿的时候我们还是遇到了很多的麻烦，错误总在我们计划的范围之外，在我们都很低迷的时候，团队的3个加油呼声，给我们打了一个镇静剂，也是我们完成任务的动力，最后总结的时候教练说了一句话：“当我们的团队遇到挫折的时候，我们很多人都出现了心情浮躁，情绪波动，这个时候我们应该做什么，这个时候我们不应该有抱怨，因为抱怨会打击一个人的信心，然后对整个团队是很致命的，这个时候，我们需要的，除了鼓舞，还是鼓舞，才会让我们团队恢复信心，有动力，完成我们觉得不可能完成的任务”我相信这些话参加培训的新员工都会记住的。

有做游戏是的默契，有从未有过的勇气，但更多的是感动，13分钟50多个人的毕业墙，带个我们的是我可取代的凝聚力，那么多男生甘愿当基座，爬上去的男生的奋力拉扯，我们记在心底。毕业墙在这个过程中领悟了信任、团结、勇气、担当。太多美好的字眼在这里的每一张刚毅的脸上得到最好的印证，不管今后的工作多苦多累，只要记得和这班新员工的并肩作战便无所畏惧只顾风雨兼程。

伴随着毕业墙训练的结束，一天的拓展训练也到了该谢幕的时候，在这短短的一天中，我们就体会到了团队精神和积极进取、超越自我的人生态度是多么的重要，同时大家在训练营也留下了合影。在这里，我们又一次感受到家的温暖与快乐，真心的希望在这个大家庭里，每个新员工在奉献的同时，都能够提升自己并快乐的成长。

文档为doc格式

## 组织心理活动方案篇三

人属于群体动物，在实际生活过程中人容易受到周边环境以及周边其他人的影响，主要表现就是周边环境良好，周边人友好就会使得人的心理趋于平静、精神抖擞以及工作质量优

秀等，在此研究以及探讨过程中衍生的一门学科就是组织心理学。组织心理学研究的对象是人，研究的内容为在不同的组织生活过程中人的思想、观点、精神以及心理会产生变化。我国心理学的发展近年来较为迅速，且发展方向以及范围逐步扩大，在企业管理中较为突出以及作用明显。组织心理学的实际应用研究中主要通过对其的研究对象进行情境化的实际考量，以及多层次理论的联合应用研究[1]。

## 1. 组织心理学

组织心理学主要研究的方向就是组织管理中人的心理会随着周围人的变化以及环境的变化而产生的变化，其主要适用的对象就是企业。组织心理学主要遵从以人为中心的原则进行研究发展，在企业管理的应用中通过相应的教育、赏罚以及实际示范来改进管理对象的思想深度、观点正确性以及精神状态等，从而使得企业中的工作人员综合素质从精神以及心理上进行实质的提高和改进，保持工作人员的高度思想觉悟、积极端正的工作态度以及自动更新自我知识的积极性。组织心理学在目前还处于发展阶段，还存在较多需要研究的内容以及需要发展进步的部分，因此，组织心理学在实际的应用过程中对于管理的促进作用较为有限，对于企业所起的实际作用较为表面，为使得其起到深层实质的作用，就需要对组织心理学在实际应用中所遇到的问题以及所遇到的阻碍进行实际的分析，从而获取改进的'具体实际方向[2]。

## 2. 组织心理学研究情境化

组织心理学研究情境化简而言之就是将实际情境中存在的因素，如人员的变动、环境的改动以及工作内容的变化，其对于工作者而言都有直接的影响效果，在组织心理学管理应用过程中，运用该方式进行实际改进的主要目的就是组织心理学的实际应用效果进行优化，从而使得组织心理学在企业管理中对于企业工作人员的实际思想方面的作用得以体现以及使得其在工作过程中减少对于个人得失的计较，对于工作

态度的端正以及对于工作内容的负责和深究。组织心理学情境化的主要研究方式就是对该企业特点管理对象的实际工作进行观察，对得到的各项信息，如工作的态度、平时工作的具体表现、对同事的态度以及工作的质量和完成度等，对获得的信息进行实际的考察和分析研究，再进行归纳总结，得出相应的结论，在通过这些信息结合组织心理学对特定的研究对象制定相应的改进策略，改进策略主要就是通过对这些限定因素进行相应的数据状态改进，在进行相应的具体情境的考虑，最终确定对特点对象进行的教育方式内容以及奖罚条例等，从而使得管理对象即公司员工在实际的生产工作中保持良好的心态有一个健康的心理，从而使得公司的工作环境风气等和谐，使得公司实现进一步发展进步的目的[3]。

### 3. 组织心理学研究的多层次理论

在个人工作生活中所受到的发展因素极多，其中影响最为巨大且深远的就是其他人的行为、看法、理念以及态度等，这就要求在组织心理学研究过程中需要多方面多层次的进行考虑。多层次理论就是不同的因素不同的群体不同的范围对于不同的人而言都有不同的影响结果，多层次理论的模型提出主要有三种，都是为了能够具体形象的体现多层次理论的具体概念，包括集体数量以及层次的不同而产生相应的变化，此为多层次的一致性模型；对象相同的不同层次之间得出相对较高层次的结果去推测较低层次的变化结果，此为不同层次之间的调节模型；不同的环境对于人而言会产生不同程度的影响以及不同结果的影响，此为蛙池模型。多层次理论在组织心理学中的应用所起到的作用主要就是通过通过对各种影响因素以及变动因素进行综合的考虑，从而使得在组织心理学的发展和使用过程中提升一个层次，从而使得组织心理学在实际的企业中的应用实际化，与管理有机的结合使得企业的管理水平以及员工的质量得到质的提升[4]。

组织心理学的发展历程并不长，但是发展的速度较快，在国外的作用具体体现更为明显，我国对于其的应用以及发

展缺乏一定的前瞻性以及重视性。组织心理学对于企业的管理发展而言是极为重要的一个部分，我国企业需要重视这一点，从而使得组织心理学的发展扩大空间，在组织心理学的发展过程中需要运用情境化以及多层次理论。在不断的运用这些理论以及技术进行改进的过程中，能够使得组织心理学的发展更为快速健康，使得管理的水准得到进一步的提升。

参考文献：

## 组织心理活动方案篇四

随着现代企业管理的精细化和人文化发展，越来越多的企业管理者开始学习并运用管理心理学的知识来帮助管理企业。管理心理学是管理学和心理学交叉融合的产物，是一种把心理学的知识应用于分析、说明、指导管理活动中个体和群体行为的心理学分支，主要以一个组织中的人作为特定的研究对象，通过对个体、群体、领导、组织的研究，能够使管理者更好地改善组织结构，调动人的积极性和创造性，从而提高管理绩效，促进企业和个人共同发展进步。现就主要的三个管理心理学效应在团队日常管理中的巧妙运用作一阐述。效率会有明显提高。马克思说：“12个人在144小时的总劳动日中共同劳动，比12个孤立的劳动者各自做12小时，或1个劳动者每日做12小时，连续做12日，会供给一个更大得多的总生产物。”这就是对社会助长作用的很好诠释。

社会助长作用的效应，指导管理者在带领团队布置工作时，对于一些常规的、熟练程度比较高的简单工作任务，安排大家在一起共同进行该项工作，团队其他人在场，激发了团队成员的竞争和被评价意识，增强了成员个体的内驱力。成员个体的行为变成了由高度自我意识支配过程中的自我表现，群体情境对个人产生助长作用，表现为团队成员人人奋进，个个当先，从而会使团队在这类工作中的产能发挥达到超乎预期的1+12的效果。

二是妙用从众行为。从众行为是指在一个群体中，个体希望被群体接受，会倾向于按照群体的规范行事，个体在群体的压力下会改变个人意见而与多数人取得一致认识的行为倾向。团队成员作为团队的组成个体，通常在行动时，会因为考虑团队的意愿及他人的判断和行为而随机应变。因此，当管理者在团队管理中，碰到希望大家对某项工作部署达成一致意见以发挥众志成城的精神状态时，可以巧妙运用从众行为的效应。

比如，需要开会通过某项决策，该决策可能得到大多数团队成员认可，但有少数成员可能会反对，为使决策顺利一致通过，可以在事先和团队成员的沟通交流、收集意见的基础上，开会时安排大部分成员先发言表达赞成意见，当大多数人表达一致赞成的态度时，“人多”本身就是说服力的一个明证，持不同意见的人在这种群体压力之下，很可能会改变原来持有的反对意见而采取默认态度甚至附和赞同，从而使团队领导的意图得到实现。

三是妙用群体偏移。群体偏移是指在讨论备选方案进行群体决策时，随着讨论的进行，由于群体决策分散了成员个体责任，群体成员在发表意见时会倾向于放大自己最初的立场和观点，群体观点会朝着更极端的方向偏移，保守的观点会更保守形成保守偏移，激进的观点会更激进形成冒险偏移。

这给管理者的启示是，有时团队管理者在一项工作面临几个方案选择时，还希望最终方案能够比现有备选方案更保守或更激进，又顾虑如果强行提出新方案要求大家遵照执行，会使团队成员执行新方案时出现被迫无奈、阳奉阴违等消极心态，碰到类似这种情况，就可以利用群体决策的偏移效应。比如想最终方案更进取一些，团队管理者就在开会讨论时，让持激进态度的备选方案提出者更充分地表达自己的立场，更自由地展示自己的方案前景，引导团队方案讨论向符合团队管理者期望的方向发展，然后以经过集体决策、全体成员都同意的名义更顺利推进新方案的通过和执行。

团队建设的目标就是通过努力，使团队形成一个凝聚力强的正能量群体。团队管理者善于运用包括上述三个在内的管理心理学效应，会使团队成员心情愉悦、士气高昂地完成各项任务，带来高绩效高质量的工作成果。当然，任何事物都有两面性，因此对于管理心理学在团队建设中的现实运用，也要具体情况具体分析，要根据项目的内容、工作的性质和个人的特点来巧妙使用，从而发挥更大功效。

## 组织心理活动方案篇五

摘要：

管理心理学是运用心理学的一般规律去研究管理活动中人的潜能及行为规律表现的一门学科，把人作为特定的研究对象，用心理学的方法改进提高管理工作，充分调动人的积极性。在高校行政管理工作中，应积极运用管理心理学，加强对高校行政管理人员的心理、行为等进行必要的研究分析，充分调动高校行政管理工作人员工作积极性，提高高校行政工作办事效率。本文首先概述了高校行政管理与管理心理学概念及意义；其次分析了高校行政管理中运用管理心理学的必要性；最后探讨了管理心理学在高校行政管理中的具体运用措施。

关键词：管理心理学；高校；行政管理；

引言：

高校行政管理是高等学校为了实现教育工作目标，在其发展过程中，形成了自己的科层制结构。具体来讲高校行政管理是通过设置管理机构和职能部门，制定一系列的规章制度，发挥组织、管理、协调等行政职能，综合配置学校的各种资源，领导和引导全校师生员工统一、和谐、有效完成学校各项工作任务和组织活动。高校行政管理主要涉及教学、科研、人事、组织、宣传、基建、后勤等事务。我们要最大的发挥行政管理的作用，提高行政办事效率。首先，我们应该



充分考虑人力、物力等方面的因素，从而在人才方面做出恰当的协调、组织、培训，并通过配备有效的物力，从而最大限度的发挥出人、物的最大价值。其次，我们应对人的心理进行深入的研究分析，合理调节人的心理、行为，从而达到提升人的主观能动性的作用。在人的个性、情感认知的调节过程中，我们可以采取科学、合理的方法，将各个集体有机结合，从而发挥最大的功效，充分提高高校行政办事效率。

## 1、管理心理学概念和意义

### 1.1管理心理学的概念

管理心理学是运用心理学的一般规律去研究解决管理过程中人的心理问题。它主要研究一定组织中人的心理和行为规律，从而提高管理者预测、引导、控制人的心理和行为的能力，充分调动人的积极性，更为有效地实现管理目标。它是从现代管理科学和行为科学发展过程中派生出来的一门新兴学科。实质上，主要是研究人的行为激励问题，探索人的心理活动，通过激励人心和行为的各种途径与技巧，达到最大限度的提高工作效率。

### 1.2管理心理学的意义

管理心理学的意义有两个，一是充分发掘人的潜能，不断提高工作效率。二是对高校行政管理人员进行心理方面的培训。通过掌握行政人员的心理活动及其需求，才能在管理上制定出相关政策和方法，从而切实提高高校行政管理人员的工作效率。通过对管理心理学知识的掌握、吸收并理解才能将其真正运用到高校行政管理工作当中去，对提高工作积极性以及行政管理人员综合素质的提升有着积极的作用和影响。

## 2、高校行政管理中运用管理心理学的必要性

### 2.1能够有效解决高校行政管理中的问题

高校行政管理人员所要处理的最大问题是“人”的问题。是如何调动员工积极性的问题，按照马斯洛需要层次理论，人在满足了基本的生理和安全需要后，将转向社交、尊重及自我实现等精神追求。所以高校管理者必须了解高校各部门的工作性质及行政管理人员的需求。每一个个体，都有其特殊的需求，都具有鲜明的个性特点，因而也就具有一定的差异性。在这种情况下，高校行政管理人员处在不同的部门，其个性特点都会存在不同的心理特点。这就可以运用管理心理学，对行政管理人员工作中不同的心理特点，进行仔细分析高校行政管理人员的心理活动以及行为方式，并找出导致员工产生问题的关键所在，从而有效提高高校行政管理工作的实效性。

## 2.2 能够帮助高校行政管理人员作出合理的管理决策

在管理心理学的研究过程中，其根本出发点就是研究每个员工的心理、意识等重要因素。在研究过程中，还应充分考虑适合高校行政管理人员的方法。管理心理学主要是将事实作为科学依据，然后对每一个个体的心理需求、个性特点进行深入的剖析，通过相关资料的支持，经过归纳总结，从而得出最后的结论，这样一来，就使得最后的研究结果更加具有真实性。此外，在高校行政管理的整个过程中，运用管理心理学，还能够对行政管理人员所出现的问题进行有理有据的分析、并帮助行政管理人员作出科学、合理的决策。由此我们可以看出，将管理心理学运用到高校行政管理中具有重要意义。在对高校行政人员进行管理的时候，运用管理心理学、能够有效解决在管理过程中所出现的一系列问题，促进高校行政管理人员的发展，进而实现高校行政办公高效率化。

## 3、管理心理学在高校行政管理中的具体运用措施

### 3.1 管理心理学在行政人员招聘中的运用

当前社会，价值观多元化，社会结构复杂多变，工作节奏不

断加快。在这种情况下，人们所面临的工作、情感和生活压力不断增大，在巨大压力下，就使得人们在工作中无法保持一个乐观积极的工作态度，存在着一些疲惫、失眠、焦虑等心理症状。因此，在高校行政管理人员岗位招聘时，就可以充分运用管理心理学的一些原理和技巧，掌握应聘人员的抗压能力、工作态度，以及在压力之下的心理活动等。通过这样的方式，能够快速了解应聘人员的职业素质、工作能力以及个性特点等重要因素，从而招聘到更优秀的人才，为高校的行政管理工作提供保障。

### 3.2 管理心理学在行政人员培训中的运用

随着高校教育改革的发展，对行政管理人员的能力素质要求越来越高，要想打造一个高素质、高能力团队，首先就需要对人才不断加强培训培养。当前，高校对人才的不断需求，高校管理者往往会对年轻干部进行相应的培训，使其具备完善的创造力及想象力。因此，运用管理心理学理念，强化对个体自身发展的关注度。在培训内容上，增加知识管理、情绪管理、应激与挫折应对等培训；在培训形式上，采取能够突出个体参与体验的培训方式。通过这些培训，让行政管理人员在获得个人知识积累的同时，提高自我管理和自律能力，并促进高校行政管理工作高效化。

### 3.3 管理心理学在行政人员激励机制中的运用

将管理心理学运用于高校行政管理工作机制中，能够让高校行政人员充分认识到自身强大的潜能，从而能够对自己形成更加客观的认识，以便在今后的工作中，更好的提升自己。由于当前高校行政管理部门较多，因此高校管理者要选择适当的激励方法，进行相应的激励，除了绩效激励外，还包括岗位轮换、扩展丰富工作内容、弹性工作制、职位晋升等。所以，高校管理者可以对不同的人员做好需求分析，再选择适当的激励方法，充分发挥激励作用。对应不同层次需求的行政人员给予不同方式的激励，让其充分发挥自身的才能，

使得他们能够全心全意的投入到工作中，促使高校行政管理  
工作高效开展。

### 3.4 管理心理学在行政人员职业生涯管理中的运用

职业生涯就是一个人的职业经历，它包括一个人一生中所有  
与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿  
望等连续性经历的过程。在高校工作，不仅能够极大的满足  
行政管理人员在工作过程当中所获得的成就感，而且还能够  
让自身感受到幸福感，从而帮助管理人员树立一个正确的科  
学观、价值观、世界观。在这个时候，科学合理的运用管理  
心理学，深入分析每一名行政人员的心理需求，并为他们提  
供更多的关怀和爱，让他们有一种学校就是家的感觉，从而  
更积极的投入到工作中，并向更高的方向去努力奋斗。

## 4、结束语

随着高校行政工作效率的快速发展，各个行政管理岗位之间的  
竞争也越来越激烈，在这种情况下，全面提高管理心理学  
在高校行政管理中的运用具有重要意义。只有在管理的过程  
中重视并合理运用管理心理学，加强对高校行政管理人员的  
管理与研究，采取有效的措施，充分调动高校行政管理人员  
的工作积极性，提高团队战斗力，实现高校行政高效率，才  
能使得高校发展更加符合现代教育化，从而为高校教育发展  
提供更好的服务。

## 参考文献

- [1]刘永芳. 管理心理学[m].清华大学出版社，.
- [2]周斌. 管理心理学在高校管理工作中应用[j].企业导报，  
(01) 上：131.
- [4]王蕴路，刘剑锋. 浅谈管理心理学在组织管理中的应用[j].

商场现代化，（20）：81.