

# 最新管理心理学读后感(模板5篇)

当观看完一部作品后，一定有不少感悟吧，这时候十分有必要要写一篇读后感了!这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢?这里我整理了一些优秀的读后感范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 管理心理学读后感篇一

这本书比较专业，内容非常全面，但有些内容与我们的情况有出入，所以，慎重阅读，但这不妨碍是一本好的著作，看完后，你的管理功力必定提升几个档次!

现代管理心理学程正方北京师范大学出版社

重点推荐这本管理心理学书籍，应该说是国内管理心理学领域写得很不错的书，内容很全面，非常适合刚入门的学习者。

心理学统治世界勒庞金城出版社

一部讲透政治、经济、管理学的心理学巅峰巨著。《乌合之众》作者勒庞一生中最重要的作品。3次被禁7次限级阅读80多国党政图书馆绝密珍藏。解禁后畅销全球，各国党政、工商、企业领导人手一册。翻译成24种语言，畅销全球136国。读懂世界格局，看透社会心理!

心理资本路桑斯中国轻工业出版社

这本书带给我们对人力全新的认识，强调把人力作为一种资本而不是人们常说的人力资源，心理资本能做到让员工有持续的工作激情，是着眼于系统的问题根源，提升团队业绩。

高效能人士的七个习惯史蒂芬·柯维中国青年出版社

“一本能改变你命运的奇书!”(汤姆·彼得斯语)企业领导人都知道:只有每一位员工都成为高效能人士,企业才会真正成为高效能企业。本书总结论述了七个习惯,其实更应该说是七个信条,不仅仅对于高效能人士有价值,而是人生自我修炼的七个信条。

## 管理心理学读后感篇二

管理心理学是把心理学的知识应用于分析、说明、指导管理活动中的个体和群体行为的工业心理学分支,它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。

中国古代就有丰富的管理心理学思想。例如,春秋末年军事家孙武在《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。

中国古代的管理哲学思想充分反映在关于人性的争论上。荀子认为“今主人性,饥而欲饱,寒而欲暖,劳而欲休,此人之性情也”(《荀子·性恶》)。孟子则认为,“人之善也,如水之下也”。中国古代管理心理学思想已经受到管理心理学家的广泛重视,中国的有关古籍也成了一些国家培养管理人员的必读书目。

不过,管理心理学的产生和发展还是与现代化大生产密切相联系的。19世纪末,资本主义得到发展,生产规模日益扩大,对企业的管理也更为复杂,劳动组织和合理安排也提到科学研究的日程。这时出现了科学管理的学院,其代表人物是泰勒。泰勒着重研究了工人操作合理化的问题,但他把人看成是经济人,忽视了人的社会性。

第一次世界大战对管理心理学的发展起了促进作用，参战各国都力图利用心理学原则来改进管理，提高生产为战争服务。例如，制定人员选拔和训练的方法，研究最有效的组织形式，调整工人与管理人员的关系等。

战后，工业生产的发展提出了一些新的问题，如人在生产中社会性因素的作用等，

以社会心理学家梅奥为首的一批专家进行了霍桑实验，提出了“社会人”的思想。他们认为，单靠物质刺激不能保证调动工人的积极性。良好的人际关系，有利的社会条件与工作效率有更密切的关系。此外，他们还提出了非正式组织在群体中的作用。

第二次世界大战中工程心理学的发展，强调研究人-机关系，同时也提出了解决人-人关系，人-组织关系的问题。战后，许多学者总结了战时的经验，考虑到有必要建立一门研究人的行为的综合科学，认为可以把人与社会，人与生产中的诸因素统一加以考虑。于是1949年在美国芝加哥大学的一次讨论会上，便提出了“行为科学”这一名称。其后美国福特基金会给予了经济上的支持；在许多大学中开展了有关行为科学的研究，并出版了行为科学杂志。

由于行为科学这一名称过于广泛，有人把医学中的行为研究、动物行为研究等也包括在内，不能突出与生产管理有关的工作。所以后来有不少单位与专家采用组织行为学或组织心理学的名称，专指在一定组织内活动的个体和群体行为的研究。在中国则多用管理心理学的名称。

管理心理学主要研究与组织行为有关的人的个体特点，如动机、能力、性向等；人的群体特点，如群体的分类、人与组织的相互作用等；领导行为特点，如领导风格，领导的评估与培训等；组织理论与组织变革，如组织的模型，组织变革与组织开发研究等；工作生活质量研究，着重从改善工作环

境，工作丰富化、扩大化方面调动职工的积极性，提高生产率；跨文化管理心理学，比较不同的地区、国家、社会制度，文化背景下管理行为的异同，为国际间的经济交流、合作经营企业提供科学依据。

在研究方法方面，管理心理学并没有一种适用于解决一切问题的通用的方法。它主要以心理学及社会学的研究方法，如观察法、访谈法、问卷法量表法、个案分析、准实验研究、社会调查、公众意见调查等方法为基础，结合管理实际，根据不同的情况、不同的问题，采用适宜的方法，使问题的解决有客观的科学的根据。

西方国家组织行为学主要应用于人为资源的研究，如利用测验方法选拔职工，或应用评价中心方法对领导进行评价；由专家组帮助企业增加自我完善的能力，带动各种组织进行改革；决策理论的应用，如协助大企业对重大项目、经营战略进行审定等。采用决策会议方式，在专家指导下，利用电子计算机及专门的决策软件可以大大加快决策的制定过程和提高决策的质量；工作生活质量研究，如制定更完善的作业班制度，防止事故，减少工作的应激等。

### 管理心理学读后感篇三

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，克服这些问题。

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。

## 管理心理学读后感篇四

苏东水编著的《管理心理学(第5版)》共五篇十八章构成自身的体系。第一篇，总论，主要介绍：管理心理学的研究对象；管理心理学的产生发展；管理心理学基础理论。第二篇，个性心理，主要介绍：人的个性，人的需要，人的期望，人的性格，人性管理。第三篇，管理行为，主要介绍：激励行为，决策行为，领导行为，组织行为，创造行为。第四篇，人群心理，主要介绍：劳动者心理，消费者心理，青年人心理和群团心理等。第五篇，心理测定，主要介绍：人的心理测定方法，包括人的能力测定方法，智力测定方法和性格测定方

法等。

管理心理学(二十一世纪普通高等院校实用规划教材·经济管理系列)

由刘宏和高丽君主编的《管理心理学》内容介绍：管理心理学是心理科学的一个分支，是研究组织管理中人的心理活动规律的一门学科。作为一个在企业管理的改革与发展实践基础上产生的年轻学科，其主要任务是探索改进管理工作的心理依据，寻求激励人心理和行为的各种途径和方法，以最大限度地提高劳动生产率。其研究重点是组织管理中具体的社会心理现象，以及个体、群体、组织、领导中的具体心理活动的规律性。

## 管理心理学读后感篇五

通过这一学期的《管理心理学》的学习，虽然我选择了自修区，虽然我承认有时候听课不怎么投入，但是一学期的学习下来我也是有些体会的，不是很深入却也是我自己的想法。

第一堂课就被老师的规矩给“折服”，怎么说呢，第一次遇到这样的分法，那时候就想到底是关于管理的课程。从这里我也明白大家应该要互相尊重，最后一堂课同一个评分标准我也很欣赏，我不明白那同学是怎么想，我是乐于接受这样的结果的，我还觉得老师是很尊重我们的呢。

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。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的。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。看到那么几条，我真觉得怎么那么象呢，我好好的反省了下，我要好好努力的，我得对自己有个清晰的规划。

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。

我真不得不承认网络的强大，我晚上回忆了一晚上，总觉得自己有很多想说，可是真的动手不知道怎么下笔，担心写杂了偏题，专业的东西我又不知道怎么写，也许是我太在乎了吧。我记得最多的是《士兵突击》，还有些例子影片，还有swot分析，然后是些零碎的片断了。

这一学期的最大收获，让我知道的大家应该互相尊重，也明白了有些事情不可主观臆断，这点是来自生日的那个打赌，还有也对我自己做了个小小的.分析，知道什么我的第二象限是什么，懂得事情的轻重缓急。

-----

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、对傲慢无礼的人，尽量少说

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”。

## 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。

## 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。

## 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。