

最新设计心理学读后感(实用6篇)

“读后感”的“感”是因“读”而引起的。“读”是“感”的基础。走马观花地读，可能连原作讲的什么都没有掌握，哪能有“感”？读得肤浅，当然也感得不深。只有读得认真，才能有所感，并感得深刻。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？以下是小编为大家搜集的读后感范文，仅供参考，一起来看看吧

设计心理学读后感篇一

我们曾为三角函数、二次方程、椭圆、双曲线犯头疼，皮亚杰认为那是从具体运算转换到形式运算；我们曾为某个人心动、为爱不顾一切，斯滕伯格认为那是浪漫的爱，只有亲密和激情没有承诺；我们曾做过很多梦，毕业时不知何去何从，埃里克森认为那是处在同一性危机中，尝试着体验不同的角色。原来那些忧伤、痛苦和喜悦事出有因，并非只有你一人承受。从学术的角度看待青春期，多一些理性的认识，不亦乐乎！

人的发展主要包括三方面：生理、认知、社会情绪。生理是心理的基础；认知即加工信息，包括感知、记忆、语言、思维、智力；社会情绪包括情绪、人格、社会关系。本书第一部分介绍经典发展理论后，阐述了青少年发展的生理基础，第二部分介绍认知和社会情绪的发展，第三部分介绍影响青少年发展的环境，第四部分介绍青少年发展的‘问题，逻辑相当清楚。人的一生主要分为胎儿、婴儿、童年、青少年、成年，本书只在青少年阶段做文章，面面俱到，事例丰富，译笔晓畅明白，十分难得。由于文化差异，本书在性、学校教育、青少年问题方面援引的数据恐怕与国内相去甚远，需深思慎取。

不得不说，人民邮电出版社、新曲线公司在伪心理学泛滥的

当今，引进西方经典教材以正视听，真是业界良心！

设计心理学读后感篇二

人与动物的最大区别就是人是会思考的高等动物。因为有思考，我们就有了想法；因为有了思考，我们的心理会受到相关因素的影响。怪诞的心理学由此而诞生；怪诞的心理学由此成了无数专家们研究的课题；怪诞心理学由此也成了我们无数普通读者好奇的话题。那么，就让我们随着享誉全球的顶尖心理学大师理查德怀斯曼一起来学习领悟有关于怪诞心理学的相关知识吧！

首先，我们需要对于怪诞心理学定义有个相关的认识。作者在书中有着对这个名词如下的表述：这是人类感知系统的一个基本怪癖。只要在合适的背景下，人们善于在一个毫无意义的形状中不知不觉看出含义来。这是一种特殊的心理学。这就是一种被称之为怪诞的心理学。

设计心理学读后感篇三

逆境的三药方：认知疗法(恢复理性认识)；采取行动、尽管去做；想象力(想象过程、状态，而不仅是结果)

想象力的原理：大脑最容不得不一致性。如果我在想象中构建了成功，并且不间断，反复多次地想象，大脑会因讨厌不一致性，而将外在的.现实事物与脑内的主观意识相匹配。

设计心理学读后感篇四

了这十五讲之后，豁然开朗。

想起了几天前，一个朋友微博上的一句话，“只要自己知道真正要到的地方在哪里，全世界都会给你让路；而路上的一切阻碍，只是风景而已。”也许，我也该学着用一种坦然的

心态去面对这前进途中的各种荆棘，欣赏别人给我描绘的风景。

挫折可以使我泪流满面，可以让我一败涂地，也可以让我捶胸顿足，但是明天太阳还会升起，生活还要继续。我没有理由抱怨，我不能心灰意懒，我更不能因此而一蹶不振，要知道“天将降大任于是人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，增益其所不能”，一个人要成才，挫折是必不可少的一课。渡过这条河，趟过这道坎，翻过这座山，成功就在前面！不管路上的风景如何，我的路还要继续走下去。因为我如果一辈子不去做，一辈子没有收获。人在入世之后，面临着很多的事情，压力无处不在，有的来源于自己，有的来源于生活。这些也就成就了所谓的挫折。其实，一直强调的所谓的折，不过就是自己给自己找的别扭。心态上坦然面对这一点，我是相当认同的。对自己诚实，对社会诚实，知道自己能力的底线，知道自己值得什么，又该放弃什么。

职场血雨腥风，时时有人落败。而坚强是一个多么可怕的字眼。输了，要坚强；摔倒了，要坚强；被侮辱了，要坚强；信念崩溃了，还要坚强。心理学角度上讲，“要坚强”这三个字，本身就不是积极正面的鼓励。反倒是让人倍感沉重的三个字。往往听了这三个字，总是莫名的到了一种暗示：不坚强就是输不起。其实输了怎样，被侮辱了又怎样，哭一哭，笑一笑，大不了重新来过。学学阿q的精神胜利法也没什么不好。所以面对挫折，最好的方法，就是不把它当成是挫折，换位成机遇，换位成考验，换位成什么都好。如果挫折，最后成了挫败，结果实在是不乐观，那就换位成一个笑话，不妨自己当一回傻瓜，自娱自乐一下。

设计心理学读后感篇五

若要这建房工程进行的有条不紊有快速质高，除了决策不能有大失误外，组织活动和效率、效果都是极重要的方面。书中有提到的效率与效果的关系，我想也应当可用这样的方式

表达出来吧。当管理者实现了组织的目标，我们就说他们是有效果的。因此，效率涉及的是活动的结果。组织可能是有效率却无结果的。低水平的管理绝大多数是由于无效率和无效果，或者是通过以牺牲效率来取得效果的。

在本书中特地分出了一大部分是用来说明环境对管理者的约束力。在现实中，管理者既不是软弱无能的，也不是全能的。像是一些自然性灾害、经济危机、政治性强制要求的等外界的`约束，管理者自是要在决策的同时顾及这些，这些便是环境对管理者的约束。然而管理者也并不是完全的无能为力的。书中有提到的，杰出的管理者必定会运用相应的方法手段来维护自身利益受损最小化、不受损甚至是还能顺应趋势获得更多的利益。此外，我想到的是，这些外界因素对公司或者说公司决策者的种种约束力应该也是可以用公司本身的深厚底蕴避免或减轻其影响力。所以公司在创造经济效益的同时也应该发展自身的公司文化，公司文化越好公司的经营发展的也会更好。

在影响公司经济效益的除了这些因素还有的就是公司的形象，也就是书中所说的公司的社会责任感。公司社会责任和经济效益是有极大的挂钩性的，如果社会责任并不消极地影响经济绩效，也许整个社会责任观点不过是一个虚幻的公共关系概念，它使得公司管理当局在追求利润目标的同时显示出某种社会意识。就是说，社会责任行为或许不过是一种乔装的利润最大化行为。毫无疑问，公司的某些社会行为主要是由利润动机驱动的。事实上，这种行为已经获得了一个名称：起因相关营销，指实施直接由利润驱动的社会行为。而公司的计划有关于公司一个小项目的计划，也有公司的整体战略计划。这些计划的在的实行则需要管理者的决策。

《罗宾斯管理学》中的内容很丰富，结构连接很是紧密，给了我不少的帮助。而最为公司最主要的是公司的经济效益，效益有和公司的管理者的管理和决策实际挂钩，所以这本书中除了让我更详细的知道了什么是管理，也让我学习到了如

何提升公司整体文化素质及激励员工，公司的社会形象的提升对公司发展的重要性等。

设计心理学读后感篇六

大学里也是如此，实在不应该，论文互相抄袭，而教材竟也是这样，某大学的管理学教材，以为还不错，是自己学校编的出版的，翻开看里面的内容，基本上就是照这本《管理学》扒下来的，当然话是讲的更本土一点，但实质内容没有什么差别，这样怎么教书育人啊！你可能水平差一点，但你能研究出什么就写多少，这样一个理论体系才能慢慢的构建起来，中国现在确实没有管理实践很好的企业，但毕竟都在慢慢探索改进，这样才能找到适合中国的管理理论。

二是没方法，中国企业的实践在不断的印证这些经典理论，但缺乏足够的论据，有太多说不清的东西，关系了，人情了，这些在中国社会远比法和理更好使，没有法制观念，这是一个社会文化的影响，不是几本书几个人就能改变的，可这种文化及其严重的阻碍了中国的发展，在学术领域就是没有使用定性定量研究的习惯，还有教育体制的问题，总是在读别人的书，学别人的经验，没有创新。

所以，结论就是——我们写不出这样的书来。

很难看的一个答案，但事实就是如此，以上的话可能说的重了点，也夸张了点，但，就像我一开始说的那样，这是一个基本问题，尤其是对于管理学这样一个实践性学科，没有态度没有方法，你研究什么啊？扯远了，打住不说了。

第二，核心概念。

管理当然要从管理的定义和管理者讲起。

这本书对管理的定义是：一个协调工作的活动过程，以便能

够有效率和有效果的. 同别人一起或通过别人实现组织的目标。

这个定义可以分成几个层次，第一，管理是一个过程(引出管理职能理论)。

第二，管理要同别人一起或通过别人(有人说管理过程的核心是领导而领导的核心是激励)。

第三，管理既要有效率又要有效果(做正确的事和正确的做事)。

第四，管理的目的是实现组织目标(什么是组织和怎样实现目标就是决策及战略管理等)。

这个定义是高度概括和总结性的，包括了最重点的理论。

但定义这个事嘛，很有意思，因为，尤其是管理学，全世界恐怕有不下100种不同的定义，西方也没有定论，所以，定义这种东西是不宜深究的，理解他真正要说的就可以了，因为每一个定义都有它的侧重点，罗宾斯强调的，或者说看重的，是上面说的第二点——别人，他强调组织，领导，激励的作用，强调协作，团队。

这一部分是中国的企业最缺乏的，独生子女从小就没有团队意识，文化上还很喜欢窝里斗，正所谓与天斗与地斗与人斗其乐无穷啊。

还有一些概念，管理者，组织等等就不想抄写在这里了，没什么太大意思，因为这些概念都大同小异。

第三，特色概念。

罗宾斯写的这本书，一是对前人概念的总结，其次就是他自己对这些理论的发展，提出了他很多自己的观点，这些我觉

得有创建值得拿出来说说。