# 最新中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得(十二篇)

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2024-09-21

*无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇一...*

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇一**

一、抓管理，实现精细化

精细化管理在企业的发展中发挥着越来越重要的作用。它的核心在于精、细二字。它是一种态度，即认真、精益求精的态度。老子曾说：“天下难事，必做于易;天下大事，必做于细”。万丈高楼平地起，任何大事业都离不开点点滴滴地积累。随着农信社的改革和发展，农信社面临着许多的机遇和挑战，这就要求我们把管理工作做到位、做到家。因此，要在现有的管理机制上，以农信社的发展和客户的需求为根本，不断加强完善管理机制，明确工作流程，落实工作职责制，将精细化管理贯穿到每一个工作细节当中去，杜绝管理上的漏洞，力图将每一件事都圆满完成。

二、抓科学发展，转变经营理念

过去信用社在资产负债比例管理下，按照存贷比发放贷款，透过粗放式、外延式的规模扩张来发展业务，实现利润。在这样的发展模式下，信用社积累了超多的不良贷款。随着深化农村信用社改革“坚持服务三农的方向，坚持市场化、商业化取向，逐步把信用社办成产权明晰、经营有特色的社区性农村银行业机构”总体原则的确立。这就要求我们切实转变经营理念，建立健全以资本管理为核心的约束机制，树立“成本可算、利润可获、风险可控”的科学发展观。要变粗放经营为集约经营，坚持以规模为基础，以质量为保障，以效益为中心，统筹兼顾，规模增长以效益的同步甚至更快增长为准则，把效益建立在保证质量的基础上，促进规模、质量、效益协调发展，走质量效益型内涵式发展道路。持续增强农村信用社盈利潜力，务必克服急功近利的短期行为，强化成本效益观念，把短期效益寓于长期效益之中。从而，推进业务规模扩大、资产质量优化、经营效益提高的协调稳健发展。[由\*整理]

三、抓风险控制，加强市场营销和风险管理

一是增强全员风险防范意识，进一步加强对合规风险、信用风险、市场风险和操作风险进行全面管理，用心探索、创新风险管理工具和方法，健全风险管理流程及持续改善机制，实施用心主动的风险管理，持续发展和风险控制的内在有机统一。二是加强合规制度建设。建立健全包括决策、执行、监督全过程，覆盖所有风险点、重要岗位，主要风险环节相互制约、制衡的内控制度，并建立健全绩效考核制度，严格落实问责制度，强调岗位联保，职责连带，严防出现人情代替制度现象，使每项业务环节都纳入监控范围。三是抓好稽核审计工作，建立严密有效的风险防范机制，大力推进合规文化建设，不断增强全员合规合法经营意识。四是深入推进案件专项治理和行风廉政建设，建立风险防范长效机制。要加大力度，狠抓落实，真正把查防案件的各项职责落实到每一个工作岗位和每一个经办人员，努力降低案件风险。重点对行为异常员工加强监督，要加强对员工个性是重要岗位人员的行为监督。加强重要业务环节和风险点的管理，看好案件集中发生的领域，严肃纠正有章不循、违规操作行为，同时对监督不力、管理失职的相关职责人员严肃追究职责。定期开展信贷、账务审计检查工作，及时发现、纠正违规经营行为。

四、抓队伍建设，锻造一支有战斗力的队伍

一方面要加强对领导班子的建设。加大对他们的考核力度，明确以业绩考核为主。还要加大对他们的培训力度，增强领导班子成员的风险意识和大局意识，提高他们的管理水平。另一方面，要对信用社员工加强职业技能和风险意识的培训教育力度。加上好的激励约束机制，使员工主动、用心地参与到信用社的建设当中，切实增强农信社的凝聚力和战斗力。

总的来说，这次培训时间虽短，但赋予了我新的视野、新的认知，这段难得的经历，必将对我今后的学习和工作产生用心的作用。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇二**

20xx年10月24日至11月2日，受公司委派，我参加了由中国保险行业协会主办，澳大利亚及新西兰金融与保险学会(anziif)(以下简称“澳新学会”)承办的赴澳大利亚保险行业高管培训班。透过本次培训，增长了见识、学习了知识、提升了技能、结交了朋友，具体资料总结如下：

一、增长了见识。

澳大利亚地广人稀(国土面积是中国的79%，人口仅有中国的1.6%)，其保险行业经过150多年的发展，竞争充分，制度健全。澳大利亚保险市场经历过四个关键阶段：统一费率时期、首次整合、二次整合、网络阶段。首次整合期，即费率市场化改革阶段，行业发生巨变，多家大型保险公司倒闭，保险公司从150家降到30家左右;二次整合，部分公司透过合并/并购迅速扩张，市场份额快速扩大。两次整合对保险公司带来巨大冲击，同时也带来巨大机会。根据统计数据，澳大利亚平均1.3个人就拥有一辆汽车，而中国则11.9人拥有一辆汽车，两者相比，澳大利亚汽车保险已进入成熟期，市场竞争度处于较高水平，而中国汽车保险拥有巨大的发展空间。目前澳大利亚非寿险业务中个险业务占比60%左右，团险业务占比40%左右。个险业务全部透过直销进行业务拓展，网销和电销基本各占50%，网销占比稍强;电销中呼出业务主要以老客户续保为主。团险业务基本上以中介渠道为主。良好的市场竞争环境及完善的理赔管理体系保证了保险业务的盈利性。澳大利亚非寿险目前盈利水平在15%左右，综合赔付率在60%左右，综合费用率25%左右，较低的费用率得益于个险业务基本没有中间费用，配件价格的统一、透明化确保了赔付率水平。

二、学习了知识。

透过《领导力与战略转型》以及《制定战略与绩效管理》等课程的学习，一是了解了领导人的特征以及在转型期如何提升领导力。二是了解了领导人经常面临的5个\*：1)把自己的职务、地位看得比工作成果更重要;2)重人气轻职责;3)做事决策不果断，不能根据环境变化及时调整;4)过于追求和谐而限制了思想的交流和碰撞;5)以失去互信为代价而片面追求权威。以上5个\*在不同的领导身上都可能不同程度的存在，同时明白了如何才能更好地检视和完善。三是关于制定战略的过程。要透过与利益相关人的沟通，外部环境的扫描与分析，以及员工的广泛参与，制定贴合smart原则的目标，并进行宣传和实施。四是关于绩效管理，重点了解了绩效中kpi制定应把握的三个关键因素：质的因素、量的因素、时间因素，以及如何向下属进行绩效评估并理解反馈，透过绩效管理为员工未来的发展和成长带给切实可行的规划。

三、提升了技能。

(一)在关于客户战略转型上，澳大利亚的做法给我们在未来的客户服务中带给了一些参考和借鉴:

1、客户战略的关键首先在于企业文化中客户服务意识的打造和培养，把客户服务转成一种意识中的习惯动作。

2、数据架构的搭建。客户服务是一套系统工程，务必有一个强大的数据库带给支持，数据库架构的再造将成为制约客户服务潜力提升的技术关键。

3、理赔是打造客户服务潜力的最直接体现。在理赔之前对客户服务的一些瑕疵客户都可能会谅解，但理赔的瑕疵对客户来讲是不能够原谅的，保险就是理赔在澳洲已深入人心。理赔前置是实现客户战略转型的第一步，主要关键点包括：理赔人员的选取、让客户知晓理赔进度、客户理赔回访等等细节管理。

4、做好续保细节管理。透过保险利益的重申、优质的客户服务等手段，促使客户坚定投保信心，继续续保。

(二)在保险公司的风险管理上，澳新学会专家介绍了澳大利亚保险公司风险管理体系，风险管理失效主要原因分析等，并注重把风险管理与公司董事的职责挂钩，把风险管理写进公司文化范畴。这也为未来在我司的风险管理从理念到方法上都带给了很好的借鉴，有利于我们不断提升风险管理水平，促进公司健康持续发展。

四、结交了朋友。

透过本次为期10天的培训与交流，与各公司领导早夕相处，大家一齐学习、一齐沟通、一齐探讨，结下了深厚的友情，彼此都成了很好的朋友。

最后再一次对保险行业协会对本次活动的精心策划和周密安排表示衷心的感谢，也期盼未来能够有更多的机会参加此类活动。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇三**

在近年来的自身培训实践中，我们深深感受到要取得成功需要在三个方面下功夫：把握先进培训理念、内容符合企业实际、贴近培训者的感情，使每一堂培训课都成为思想的分享和交流的纽带，努力探索易被企业、成人接受的手法和形式。

经过系统思考和大胆摸索，我们在三个方面取得了一些心得：

其一，与时俱进，不断引进当前国际上最前瞻的培训思想和手法。

比如《高尔企业管理培训手册》是最新出版的管理类培训研究成果，展示了英国乃至欧洲的管理理论和管理实践。它是以英国为代表的欧洲国家在兼容并蓄了美、日管理成功经验后，在自身已经经历了近百年市场竞争洗礼的企业中，形成的企业管理培训智慧的凝结。目前北京市管理科学院拥有85卷手册，涉及顾客服务、管理效能、团队发展、领导力发展各个具体方面。

近年来体验式培训流行一时，如何把企业管理培训和体验式培训结合是我们一直探索的课题。20xx年我们引进mta-astd最佳体验式培训，它的最大特色是针对各种培训课程需求弹性搭配使用，采用团体参与的方式，每个活动的设计都有特定的目的，根据活动的性质体现不同的活动主题;帮助学员掌握各种人际、团队、领导的观念及技巧，让其充满活力，帮助学员从特定主题活动中体验到培训的重点。

其二，洋为中用，营造生动的培训场景。

比如mindresources是一家销售教学录影带的国际性公司，也是全球最大的教学录影带供应商，在亚洲有8000家以上企业使用过它的产品。它的各系列录

影带，风格多样，形式活泼，是企业及高校培训课程进行当中极佳的辅助教学工具。目前北京市管理科学院拥有近50种教学录影带。通过观赏教学录影带可以模拟培训场景，让大家身临其境，弥补仅靠培训师讲述的不足。

其三，学会反思，在组织学习中萃取集体智慧。

学习的目的不是知识的获得，而是每一个学员能够从自身职务角色出发学会反思、改变、行动，逐步在组织学习的氛围中掌握沟通、对话、深度会谈，萃取集体智慧不断达成共识，激发企业中隐藏的创新力量。每一次培训不是单向地只听老师讲课，而是主动去思考和沟通，作为培训的引导者更加要努力引导学员在反思中，去落实创新的行动。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇四**

4月1日公司组织了一次管理人员培训课程，使我不仅从理论上更深层次的学习了什么是管理，同时在思想上也受到了启发，从中更认识到作为管理人员，怎样站好自己的岗位，怎样协调好、培训好员工，让每个人都认清工作目标，知道该做什么，让每个人都高效地工作，让每个人都相互协作;让大家都有继续获得培养成长的机会，让大家都有为达成目标与实现自我的动力。作为主管能积极向上的带领团队一起朝着公司制定的目标努力奋斗，把各项工作做到最好是我们的职责。

管理人员要善于培养他人，包括自己，在培养下属的同时也是在培养自己，管理人员要做到承上启下的作用，不要整天做跟保姆一样的工作。

伟策企业管理咨询公司的韦老师讲到了在管理工作中，事前控制的重要性，以“扁鹊论医术”来举例：

魏文王问名医扁鹊说：“你们家兄弟三人，都精于医术，到底哪一位最好呢?” 扁鹊答：“长兄最好，中兄次之，我最差。”文王再问：“那么为什么你最出名呢?”扁鹊答：“长兄治病，是治病于病情发作之前。由于一般人不知道他事先能铲除病因，所以他的名气无法传出去;中兄治病，是治病于病情初起时。一般人以为他只能治轻微的小病，所以他的名气只及本乡里。而我是治病于病情严重之时。一般人都看到我在经脉上穿针管放血、在皮肤上敷药等大手术，所以以为我的医术高明，名气因此响遍全国。”

管理心得：事后控制不如事中控制，事中控制不如事前控制，可惜大多数的管理人员均未能体会到这一点，等到错误的决策造成了重大的损失才寻求弥补。而往往是即使请来了名气很大的“空降兵”，结果于事无补。所以日常工作中，重要不紧急的事情是我们最应关注的;我们应该把主要精力放在重要不紧急的事情上，尽量避免紧急重要的事情。正所谓日日行，不怕千万里，常常做，不怕千万事!尤其在财务上是非常适用的。

“团结、务实、创新、超越”是公司倡导的企业精神，我想这也是一个企业的灵魂和推动其不断发展的不竭动力所在。xx年是公司创造品牌的年，公司是每一位加盟公司的员工组成的利益共体，大家坐在同一条船上奋力驶向这同一个理想的目标。创造出一流的品牌，工作出一流的品质!

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇五**

首先感谢集团领导及本店领导组织给我一个良好的学习机会，于5月7日参加了在万狮京华(维景国际)大酒店的培训。在此期间，学习时间虽然很短，但我感觉确实是受了很大的启发，受益匪浅，既开阔了眼界又增强了信心，以下是本人的体会和心得。

一、企业环境的营造

学习期间万狮京华人事部经理带领我们参观了酒店的总统豪华套房、商务标间、女式房等，酒店规划别具匠心，尽显尊贵高雅。201间装修豪华、宽敞舒适的客房，品味出众的室内布置，一应俱全的客房设备设施加上人性关怀的服务必为宾客的居停创造完美效果。装饰考究、雅致谧静的行政楼层，提供了宾客所需求的个性化服务。17间华贵绮丽的中餐贵宾包厢及格调清幽的散座大厅，典雅清新的西餐厅，朝气蓬勃的动感酒吧，气派豪迈的宴会厅及功能齐全的会议室再配以巧手烹制的创新美食，加上专业体贴的服务，定能为宾客提供时尚餐饮新享受。酒店专设健身房、全天候室内游泳池、丽花皇宫夜总会、芬兰湾桑拿洗浴中心等缤纷多彩的休闲娱乐设施，辅以细致入微的专业服务，定能为宾客的下榻带来全新体验。

二、企业的精神文化

企业精神是企业文化的核心和灵魂。来到万狮，穿梭于电梯里、餐厅道、员工活动室……满意、服务与微笑、速度、诚意是他们的理念，特别是他们的员工餐厅有这样两句话：“注重细节，提升服务。加强巩固，提升服务”。万狮的员工热爱酒店，关爱客人，体现了酒店宗旨，管理注重细节，体现了一种独特的经营方式。万狮将“人无我有、人有我优、人优我特、人特我变”，的精神文化体现的淋漓尽致。

三、企业的管理

企业管理要满足顾客，实现营销目标，不能孤立只是考虑某一因素和手段，必须从目标市场需求和营销环境特点出发。通过与各位同仁的交流学习，我有所领悟：

1、环境营造对消费环境不断创新，要有严谨、细致、敬业、专业的理念。就像万狮的员工餐厅管理，天天处理、天天清扫、天天规范、天天检查、天天改进，每个岗位都有责任人，相互监督、督促，这种严谨的工作作风，足以营造出良好的消费环境。

2、市场营造“心有多大、市场就有多大”把蛋糕观念变成面团观念，主动征求来自各方面的意见和需求，通过座谈、听取意见、沟通信息来和客户联络感情，借用顾客的言语为酒店做免费的宣传广告，为企业开拓更广阔的客户市场。

四、企业信誉的提升

“金奖银奖不如顾客的夸奖，金杯银杯不如顾客的口碑”一个企业成功的标志不仅在于它的知名度有多高，更在于顾客对酒店的美誉度有多高，和对客户企业忠诚度的培育。在万狮，我体验到了万狮员工为此付出相当大的努力，始终保持将自己最优秀的产品和服务展现在顾客而前，给顾客意外的惊喜和物超所值的感受。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇六**

10月26日至30日，公司在海g 南省琼海举办首期情景管理和顶尖沟通技巧培训班。五天的学习培训，我深有感触，主要有以下几点：

一、本次培训的内容选择比较贴近企业管理的需要。三公司的业务规模越来越大，部门分管的范围、接触的人也会更多，更复杂，面对突发事情的机会也会更大一些，本次情境管理的课程就给我们这方面的理论学习，老师也列举了很多工作生活中的例子来进行说明。同样的，还有顶尖沟通巧也一样，与我们的管理工作息息相关，管理的最重要工作就是管人，而人是取活跃的因素，而管理人，任何一步都蕴含着沟通，都需要沟通，沟通的方式方法，直接影响着沟通的效果。

二、利用本次培训的时间，也结合本次培训的内容，对以前工作生活中的事情进行了一下梳理。确实以前的情境管理与沟通方面存在不少的问题，若能加以改进，不仅工作上会提高效率，同时也会更有利于团队的团结、更具凝聚力。

三、在今后的工作生活中，本人将会所学到的内容适时适当地加以运用。由于本次培训的时间只有四天，两大块内容，一两天要学习一生受用的东西难度比较高，这两天只是学到了一些皮毛，更深的东西还有待我去研究，去研究如何与工作生活结合起来。因此还得利用点时间对学习的内容加以消化与再学习。也因此，只能是适时的运用，适当地运用。完全照搬很大可能会产生负作用。

四、20xx年公司在阳江举行了管理培训，今年是在海南。有一个现状就是公司内部的中层管理人员，还是交流比较少，除了培训课的互动外，其他还是物以类聚(指课后时间)，平时工作中在一起的还是在一起，没有更多的交流。建议：在培训期间，除了课堂上的培训外，课后应该结合培训地的条件组织一些集体活动，比如有游泳池的，可以组织游泳比赛。让大家有集体活动感。再有如果时间充分的话，还可中间休息一天，集体去培训地的景点看一看，提供更多的机会给大家交流。

五、从培训过程中，老师也多次讲到了，市面上现有有不少企业管理方面的书籍，建议借培训的机会，每次能给同志们发一本书，可以学习学习，书可以与培训内容结合起来，也可以由培训老师推荐产生。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇七**

为期整整两天的封闭式学习，让我的头脑经历了生平第一次洗礼，让我重新认清了自己，明白了接下来的路应该怎样去走，以什么样的心态面对每天的工作、生活、朋友、家人以及周围所遇到的任何人、事、物、和环境(场合)。

第一天：

学习到了人生成功的必要条件——存地失人，人地皆失;存人失地，人地皆存。经营一伙人的根本就是经营团队的两个力(动力与合力)。从没有动力到动力十足，从没有合力到团结一致，唯独可以做的就是影响人——三借互生影响法(借人、借事和借场)。因为人不可以被刻意地改变，也不会因为知道、懂得、理解、想要而改变，而是刺激、感动、触动、心动而改变。人只愿意做自己相信的事情(革命到了非革命的地步才革命)。所以，永远不要想去改变一个人，只有改变自己，只要自己真变，身边的人就一定会变。

如果一个团队或一个企业，要想有更进一步的发展，想要有所突破，就得需要有新思想、新状态、新动力和新感觉。这一系列新东西的诞生就要依靠互生(两个以上的东西在一起交流、碰撞、互动产生新的东西)的力量，异类互生更有效，重视开放理论，对抗麻木和封闭。学习和观察比自己做得好的团队、企业，了解整个圈子，整个行业。交出多少，就能得到多少，心中装着多少人，就能成就多大的事业。

第二天：

作为一个企业的领导人，要抓重要事情，而不是整天忙于紧急而非重要的事情(天天做紧急的事情，紧急的事情越来越多，天天做重要的事情，紧急的事情越来越少)。关注整个行业的动态，整合外部优势资源，勾勒出公司的发展目标、方向和策略。心中装着梦，装着员工，成就员工。

一个员工在一个公司无非关注的就是五个方面(有钱赚、有官当、有事业干、有乐子、有成长)，这是作为一个企业老板所需关注和解决的问题。要明白眼前的人才是最重要的人，眼前的事才是最重要的事，当下才是最重要的时候，人痛苦的根源在于痛恨过去，担心未来，无法心安和心定的人，永远成就不了多大的事业。

作为一个领导要学会如何解决问题：所有的问题来自于看不清真相。要想看清就得有开阔的境界，而看问题的高度、广度、深度、角度就是境界(境界决定方向，方向决定策略)，什么样的境界就会有什么样的思维模式，什么样的思维模式(五种思维模式：点式思维、面式思维、立体思维、四维思维、空性思维)就会判断出怎样的方向，拿出什么样的策略，最后决定团队或企业有什么样的发展。

境界来自于行天下、观世界、多经历、多体验(欲穷千里目，更上一层楼)。

嘴上说的、脑袋想的、心里感觉到的都必须积极向上，具有正能量，因为语言=咒语。做一个有魂的人：随时随地关注周围的人、事、物、环境(场合)，看有什么需要我为他们做的。一句话，一个细微的动作，就能看出一个人是否有魂，是否能成事(尤其是饭桌文化)，能成多大的事。

最后，学习了培养出独当一面的经理人/干部的九字方针：走出去(开阔视野)、请进来(聆听分享)、给空间(授予权力，承当责任);了解了世界上最常见的三种人(领袖、常人和“死人”)。

因此，想要改变就得立即行动，否则就会形成“两岸猿声啼不住，轻舟已过万重山”的局面。

总之，这次的培训学习不仅是对工作，更重要的是对以后的生活产生了重要的影响，很多的东西和感想不是可以用文字来表达的，也无法用语言表达出来，唯有在以后的学习、工作和生活中加以运用。学会培养新习惯、新思维，创造新环境，做一个有魂的人，并长久坚持下去。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇八**

20xx年3月，在工会领导的带领下，我参与了困难职工和劳模的走访、慰问活动。所谓“走基层”，就是要求党员干部本着“务实 为民 诚信 清廉”的原则，怀着全心全意为民服务的信念，进村进户，深进群众，了解群众所需，聆听群众所想，解决群众所难，及时的将群众呼声正确的反映出来。下面浅谈几点熟悉：

一、进步本身修养是为民服务的基本保障

不管是在平常工作还是在整个走基层过程当中，所涉党的各项方针、政策、专业知识都需要我们充分领悟和学习，只有充分的加强本身素质，全面提升本身修养，不断学习、深入领悟党和政府的各项方针、政策、理论，积极拓宽知识面，才能为更好更全面的为群众服务提供强有力的保障。

二、视群众如亲人，聆听群众心声

将群众当作至亲至爱的亲人，端正态度，建立服务意识，怀着爱心、诚心、真心深进群众当中，通过与群众面对面交换了解他们的生产、生活状态，做到尊重，真心实意做他们的做他们的贴心人，真心诚意的(为他们办实事，只有真实的取信于民，才能从群众中得到最真实的情况和建议。

三、办实事，从解决实际题目动身

在充分了解了群众实际困难的基层上，着眼群众所急所盼，要充分尊重群众意愿，结合实际，与他们共同商量解决方法，坚持依法办事，果断杜尽个人主义，严禁自作主张、违反群众意愿的解决题目方式。为群众解决困难，不是蜻蜓点水、走马观花，不能只治标不治本，必须要让实质题目得到美满的解决。要将群众碰到的困难当作自己的困难，真心诚意、想方设法的为他们解决，只有通过实际行动成为群众中的主心骨，得到群众信任，使他们愿意将实际情况讲出来，愿意将实际困难说出来，相信党员干部能为他们解决好，和党员干部做贴心人，才能充分切合“走基层”的初衷。

通过此次活动的展开，不但提升了本身素质和修养，更让我理解到只有心系群众，真心诚意为群众办事，想方设法为群众排难解纷，才能真正遭到群众的欢迎，同时，也只有密切了党群干群关系，才能增进各项工作的顺利展开，继而推动社会和谐、有序的发展。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇九**

在金融危机情况下，最近公司对管理人员进行了关于“执行力”的系统企业员工培训，培训里面的很多新思想、新理念给人一种耳目一新的感觉。

我认为公司举办类似的员工管理培训，最主要的意义在于能改造人的思想，使组织中的每个人都能够通过学习得到提升，并且提高整个公司的管理水平。举个比较远的例子吧：摩洛哥和加利福尼亚是地球上纬度极其相似的两个地方，都在各大陆的西海岸，气候相似，自然资源也可能相似，但是这两个地方目前的发展程度完全不一样。这倒不是因为人民不同，而是由于居民头脑中思想不同，这就是我要强调的观点。

同样对于管理的重要性，早在英国工业革命时期一位著名的经济学家就曾说过：“我们只知道有形的浪费，而不知道由于管理不善造成的浪费更为巨大!”

这次培训提出了许多可操作性的新理念，例如“结果先行，自我退后”、“任务不等于结果，企业是靠结果生存的”等，这一切实质是强调执行力建设。企业发展短期靠执行力，但长期则需要加强企业文化建设。实际上根据波特关于企业核心竞争力的描述，企业的核心竞争力主要是差异化、成本领先、聚焦(focus)。聚焦其实是在一个细分市场上进行的差异化。所以在大的战略目标制定了以后，最主要的任务是加强执行力建设，强调“结果导向”、“赢在执行”，最终形成自己的核心竞争力。

对于管理培训，我们应该有自己的主见，与企业的实际情况结合起来。海尔的张瑞敏针对管理书籍太多、太滥的情况时说：“管理书籍看得太多了，就会像吃减肥药一样，没有效果了。我只相信一点：顾客永远是对的。”

需要注意的是，随着时代的改变，管理的某些内涵也随之改变。管理大师彼得?德鲁克认为：工业时代得特点是控制，而信息时代是释放。释放意味着帮助别人找到自己，以便他们做自己想做和擅长做的事。二十一世纪的管理将更加人性化、柔性化。

“企”无“人”则“止”。管理最终是围绕着人展开的，首先应该要知人善任;其次是当企业发展壮大了，一定要让员工有归属感。这一点特别重要，因为一个企业真正的财富其实就是它的员工。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇十**

努力得来的成果，相信自己会越做越好!以为自己时刻都在努力，在公司工作了这么长的时间后，我终于感受到其中的关窍，我终于可以做的更好了。

我们中国有句古话叫做“有容乃大”，公司的方法与经验也是我将后工作中不断学习与总结的借鉴，“他山之石，可以攻玉”。作为广利公司管理层中的一员，我将我的管理思路和方向向各位领导作简明扼要的阐述，不周之处，望各位领导见谅指正。

一、 领导工作细致化。

在工作中，我尽量做到将每一个员工，每一个岗位的工作都细致化，通过工作程序、岗位职责、工作表格等形式让每一个员工都知道自己每天上班该做些什么工作，工作中有哪些要求，让员工每天的工作有目的性和针对性，做到条理清晰分明。

二、 树立正确的领导管理心态，严格要求。

作为一名领导者，对每一个员工都应该做到公平、公正、客观。能够听取下属员工不同的意见，工作中的分歧不能掺杂个人感情。对下属员工的严格要求，在我看来，并不是对他们苛刻，而是在真正的帮助他们，逼迫他们进步，能适应社会残酷的竞争，我在给机修班开会时说过： 每一个行业都逃不过市场经济发展的潜规则，高速发展期(目前混凝土行业就是这个阶段)，市场饱和期、优胜劣汰期。在不久的将来，混凝土行业就会进入市场饱和期和优胜劣汰期，那时就会有部分企业被市场淘汰，行业从业人员就会超过市场需求，岗位竞争会越来越激烈，如果没有过硬的工作作风和技术，就会被市场所淘汰。而我们都是男人，男人最基本的要求是应该有种家庭责任感，要有能力养活妻子，抚养孩子，照顾父母，这些能力需要我们有较强的社会竞争力，社会竞争力要靠我们积极的心态，努力工作，不断的学习，不断的进步，跟上社会发展的步伐。我们也更应该抓住现在行业的高速发展期这个机遇，通过不断的努力进步把自己提升到一个更高的层次，我不希望你们在我手下干了三年或者五年后还是一个机修，希望你们都能有独挡一面的能力，如果你们现在都不能严格要求自己，自己范围的事都做不好，怎么能进步，又会有哪一家企业、有哪一个老板会放心让你们去带一个团队。

三、营造良好的团队工作气氛。

在我的工作中，我积极主张这样一个理念：积极的人象太阳，照到哪里哪里亮;消极的人象月亮，初一十五不一样。在团队管理中，我会通过各种途径树立一个积极的榜样，让每个员工都有一把衡量自己的标尺，都有一个努力的方向。在这次的员工评级制度中，我极力主张过往不究，不追究员工以往的得失，减轻员工的心理压力，以免给员工造成破罐子破摔的心理，努力能帮助每一个员工进步。纪律上我积极主张“先后”，一个团队必须要有铁的纪律，一切行动听指挥，步调一致才能获得胜利。凡是违反纪律的一定要受到纪律处分，而且领导一定要坚守自己的原则，一旦有一次你没有遵守你自己的原则，那么你将变成一个没有原则的人。在你处理违纪的过程中，必然会有少数员工对于处理不满意，那么领导在这个时候应该马上进行疏导工作，这就是“法”和“情”的关系，法律不外乎人情，我们先律在讲人情，这是领导的工作原则。领导在工作中，对员工在工作的得失、态度，该肯定的就肯定，并给予适当的表扬和奖励;该否定的就否定，并给予适当的批评和教育，在整个团队形成一种能够扶持正气、伸张正义、制止错误思想、阻止不道德现象的集体。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇十一**

在金融危机情况下，最近公司对管理人员进行了关于“执行力”的系统企业员工培训，培训里面的很多新思想、新理念给人一种耳目一新的感觉。

我认为公司举办类似的员工管理培训，最主要的意义在于能改造人的思想，使组织中的每个人都能够通过学习得到提升，并且提高整个公司的管理水平。举个比较远的例子吧：摩洛哥和加利福尼亚是地球上纬度极其相似的两个地方，都在各大陆的西海岸，气候相似，自然资源也可能相似，但是这两个地方目前的发展程度完全不一样。这倒不是因为人民不同，而是由于居民头脑中思想不同，这就是我要强调的观点。

同样对于管理的重要性，早在英国工业革命时期一位著名的经济学家就曾说过：“我们只知道有形的浪费，而不知道由于管理不善造成的浪费更为巨大!”

这次培训提出了许多可操作性的新理念，例如“结果先行，自我退后”、“任务不等于结果，企业是靠结果生存的”等，这一切实质是强调执行力建设。企业发展短期靠执行力，但长期则需要加强企业文化建设。实际上根据波特关于企业核心竞争力的描述，企业的核心竞争力主要是差异化、成本领先、聚焦(focus)。聚焦其实是在一个细分市场上进行的差异化。所以在大的战略目标制定了以后，最主要的任务是加强执行力建设，强调“结果导向”、“赢在执行”，最终形成自己的核心竞争力。

对于管理培训，我们应该有自己的主见，与企业的实际情况结合起来。海尔的张瑞敏针对管理书籍太多、太滥的情况时说：“管理书籍看得太多了，就会像吃减肥药一样，没有效果了。我只相信一点：顾客永远是对的。”

需要注意的是，随着时代的改变，管理的某些内涵也随之改变。管理大师彼得?德鲁克认为：工业时代得特点是控制，而信息时代是释放。释放意味着帮助别人找到自己，以便他们做自己想做和擅长做的事。二十一世纪的管理将更加人性化、柔性化。

“企”无“人”则“止”。管理最终是围绕着人展开的，首先应该要知人善任;其次是当企业发展壮大了，一定要让员工有归属感。这一点特别重要，因为一个企业真正的财富其实就是它的员工。

**中高层管理培训心得 中高层管理技能提升培训心得篇十二**

10月26日至30日，公司在海南省琼海举办首期情景管理和顶尖沟通技巧培训班。五天的学习培训，我深有感触，主要有以下几点：

一、本次培训的内容选择比较贴近企业管理的需要。三公司的业务规模越来越大，部门分管的范围、接触的人也会更多，更复杂，面对突发事情的机会也会更大一些，本次情境管理的课程就给我们这方面的理论学习，老师也列举了很多工作生活中的例子来进行说明。同样的，还有顶尖沟通巧也一样，与我们的管理工作息息相关，管理的最重要工作就是管人，而人是取活跃的因素，而管理人，任何一步都蕴含着沟通，都需要沟通，沟通的方式方法，直接影响着沟通的效果。

二、利用本次培训的时间，也结合本次培训的内容，对以前工作生活中的事情进行了一下梳理。确实以前的情境管理与沟通方面存在不少的问题，若能加以改进，不仅工作上会提高效率，同时也会更有利于团队的团结、更具凝聚力。

三、在今后的工作生活中，本人将会所学到的内容适时适当地加以运用。由于本次培训的时间只有四天，两大块内容，一两天要学习一生受用的东西难度比较高，这两天只是学到了一些皮毛，更深的东西还有待我去研究，去研究如何与工作生活结合起来。因此还得利用点时间对学习的内容加以消化与再学习。也因此，只能是适时的运用，适当地运用。完全照搬很大可能会产生负作用。

四、20xx年公司在阳江举行了管理培训，今年是在海南。有一个现状就是公司内部的中层管理人员，还是交流比较少，除了培训课的互动外，其他还是物以类聚(指课后时间)，平时工作中在一起的还是在一起，没有更多的交流。建议：在培训期间，除了课堂上的培训外，课后应该结合培训地的条件组织一些集体活动，比如有游泳池的，可以组织游泳比赛。让大家有集体活动感。再有如果时间充分的话，还可中间休息一天，集体去培训地的景点看一看，提供更多的机会给大家交流。

五、从培训过程中，老师也多次讲到了，市面上现有有不少企业管理方面的书籍，建议借培训的机会，每次能给同志们发一本书，可以学习学习，书可以与培训内容结合起来，也可以由培训老师推荐产生。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找