# 管理者培训的感悟心得 企业管理者培训心得体会总结

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-10-16

*体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。那么你知道心得体会如何写吗？下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。管理者培训的感悟心得一通过这两天的培训...*

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。那么你知道心得体会如何写吗？下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**管理者培训的感悟心得一**

通过这两天的培训，让我进一步了解了提高个人执行力对公司来说是多么的重要。下面就分享我的一些感想。

一、加深了对提高执行力重要性的认识和理解

执行力，顾名思义是执行并实现既定目标的能力，就是指把理念、思路、战略、决策、规划和部署付诸实施的能力。对于执行力的概念，虽然早就看到过、听说过，但是理解上还是很片面和肤浅，对执行力的内涵和提高执行力的重要性和必要性理解不深，掌握不透。通过这次学习，我明白了执行力的含义。

二、加强学习，更新观念，不断增强提高执行力的自觉性

我们在日常工作中执行某项任务时，总会遇到一些问题。而对待问题有两种选择。一种是不怕问题，想方设法解决问题，千方百计消灭问题，结果是圆满完成任务；一种是面对问题，一筹莫展，不思进取，结果是问题依然存在，任务也不会完成。反思对待问题的两种选择和两个结果，我们会不由自主的问到，同是一项工作，为什么有的人能够做得很好，有的人却做不到呢？关键是一个思想观念认识的问题。我们常说，观念决定思路，思路决定出路。观念转、天地宽，观念的力量是无穷的。

三、通过学习，努力提高自身科技管理能力和业务创新能力。

对照提高政府执行力对干部素质和能力的要求，结合我自身的情况，我总结了一下差距，确定了今后努力的方向和重点。

一是要牢固树立大局意识、责任意识和效率意识。讲政治、讲纪律、讲服从、讲执行，积极主动地思考完成既定的目标任务，选准结合点，力求有新的突破。加强岗位责任意识，明确自己的责任，层层推动、步步实施。

二是结合自己实际，努力做到\"十个不\"，推进工作落实，即：不要自行其是，不要以权谋私，不要不学无术，不要不思进取，不要是非不清，不要无所作为，不要错失良机，不要推诿梗阻；，不要坐而论道，不要浪费奢侈。

所以，在自我的话语词典中，要把\"无法\"，\"不要\"抹掉。多对自己说\"我能够\"，\"我一定\"。自我的激励很重要！公司有大的目标，有详细的规划。作为我自己也要有目标和计划，只有自己不断的学习和成长，成为公司需要的人才，才能跟上公司大的发展。

**管理者培训的感悟心得二**

在这金秋收获的季节我有幸参加了全省电教机构人员全员培训——技术管理者培训班。我非常珍惜本次培训机会，认真聆听，做好记录，并及时完成作业。培训期间我聆听了新鲜的理念，为更好的开展电化教育打下了良好的基础。

聆听了费龙博士的《我国教育信息化技术服务的任务和新进展》，聆听了张向东老师的《信息化素养与专业能力发展》、聆听了黑龙江省电化就与管技术室主任常冬讲解了新形势下电教人员应具备的信息化素养与提升路径和新形势下电教人员应具备的专业能力与发展路径。很好的了解了电教人员应具备的基本素质和发展路径。聆听了原北京电化教育馆馆长潘克明馆长的《电教管理领导力与提升路径》全面透彻的讲解让我受益匪浅。聆听了常冬关于信息技术发展的状况及其在基础教育教学中的应用和信息技术未来的发展趋势和信息技术化在教学中的应用的期待，让我对未来学校教育充满了期待。领会了常冬主任关于“三通”工作的解析“三通”工作推进策略、困难和对策使我们对“三通”工作有了明确的认识。省电教化总工程师姚德明的国际国内教育信息化装备发展新进展和我省基础教育信息化装备现状及信息化的环境和要求。了解到，电化教育对教育发展具有革命性影响，必须予以高度重视。这就对我们电化教育教师有了更高的要求，同时也觉得自己肩上的担子更重了。所以，我们电教教师要具备良好的信息素养，终身学习，不断完善时代的需求。及时更新教育理念，具有现代化教育思想，掌握现代化的教学方法和教学手段，熟练运用信息工具，把优质资源带进课堂，达到信息技术与教育实践的深度融合。真正实现教育信息化带动教育现代化。现阶段，我省正推进“三通两平台”工程，即:宽带网络校校通、优质资源班班通、网络学习空间人人通;资源公共服务平台、管理公共服务平台。目前我校“三通两平台”工作面临很大困难，主要原因是经费投入不足，刚刚能实现宽带校校通，班班通还未能实现，更不用说人人通了。但我想随着电化教育的推进，这些问题都会迎刃而解，我校教育信息化终将逐步广泛开展起来。

通过本次学习不但了解到了国家的大政策同时了解到了省里的实现信息现代化的现状和政策知识，明确了我们作为技术管理者的职责，为今后更好的开展好本地区本学校的信息化工作打下了坚实的基础，我有信息做好自己本职的工作，做一个合格的电教人。

**管理者培训的感悟心得三**

如何提升自己成为一名出色的中层管理者在经过比较系统的培训学习中，我深知要成为一名出色的中层管理者并不是件简单而易行的事情。从细节着手，做到能够“承上起下”的中层管理者就要将思想和行动相结合起来，做到先思后行，思行一致，做好一切准备工作。对于怎样成为一名出色的中层管理者，以下几个方面仅为我个人在学习与实践中总结及看法：

一、角色定位准。每一个中层管理者都要十分明白自己所处的位置，自己这个位置的活动范围有多大，自己在这个活动范围内要完成哪些任务。从而真正发挥好参谋助手作用。

二、决策领悟深。中层干部既是执行者，又是领导者，具有双重身份。要吃透上级的决策，真正领悟领导的决策意图、决策过程、决策内容、决策效果，并以此作为目标来把握做事的方向，做到执行时不片面，不偏向，不走样。特别要防止草率行事，认真领会决策意图，确保单位工作目标的胜利实现。

三、洞察分析敏。深刻的洞察能力是一种判断思维能力。中层干部虽然不是企业的决策者，但是应该义不容辞地为领导决策提供事实依据。对本系统本行业某一阶段的发展趋向都要保持敏锐头脑，及时察觉；对本部门发生的情况，要善于透过现象看本质，认真分析事情来龙去脉和因果关系，提炼出真实的信息，供领导决策参考。

四、计划条理清。中层干部对领导决策意图的理解，具体体现在制定

工作计划

和工作方案中。每时段，要根据公司整体工作计划制定详细的工作计划，围绕全局的总体思路，结合各自特点，落实可行的措施。重大活动、重点工作还要有具体的实施方案，分清事情的轻重缓急，拿出时间表。

五、规章制度严。俗话说没有规矩不成方圆，中层干部作为管理者，必须有强烈的制度意识，自己的一言一行要严格按章办事，同时，要做到用制度管人管事。我们在平时工作中往往有这样的感觉——凡事第一次没有处理好，后面的事就很难处理。执行制度更是这样，只有抓住了第一次出现的问题，才不会出现第二次的问题，即是第二次出现问题，解决起来就容易得多。

六、协调沟通勤。世界上一切事物总是在矛盾中发展起来的，我们的企业也是在不断地解决矛盾中前进的。作为企业的中层干部，在每一项工作中都起着是桥梁和纽带作用，从这个意义上讲，协调就是沟通，就是及时上传下达，倾听群众心声，反映群众意愿，解读领导之声，从而达成共识，最终实现共赢。

七、授权担责明。有效地授权，可以调动人们的工作热情。明确一定的责任，可以增强人们的责任心。作为中层干部不可能所有事情都亲历亲为，要明确自己的职责就是培养下属共同成长，成就下属就是成就自己。

能够做到以上七个方面，一个中层管理者应有的作用就能基本上得到发挥，他就能够为一个企业的全面建设作出自己应有的贡献。

通过这次培训学习，我的感想很深，同时我的计算机应用能力得到了很大提高。

随着信息技术逐渐在教育教学活动中广泛应用，我越来越感到自己懂得太少，掌握的信息技术知识的不足。作为一名教育战线的教师，此次有幸参加了这次培训学习，这是一次很好的机会，因此在培训过程中，我一直怀着饱满的热情，认真学习，大胆实践。

1．提高了教育信息技术的素养

“学高为师，身正为范”第一天的教育培训就让我感觉到：做为一名教师要做的还远远不只这些，教师的教学是一门科学，需要研究。教育信息技术也是一门科学，更要研究，教师要成为研究者，研究教育教学的规律与教育信息技术整合的问题。同时，我们也认识到教师的成长也离不开教育信息技术，信息技术对教师来说是一个新问题，信息技术使老师面临着如何成长，如何应对的问题。通过此次培训，让我认识到，学会把信息技术应用在学科教学中能使自己的教学过程条理清晰，学生明白易懂。

2．提高了专业知识水平

这次给我们培训的老师，他的教学经验、专业水平、敬业精神都是一等一的。经过老师耐心细致的讲解，让我认识自己对信息技术知识的认识不足，同时坚定了自己要在今后的教学生活中不断地复习、巩固、运用。真正的把教学和教育信息技术整合，融会贯通。

3.教育教学理论掌握得更为系统

通过这次培训，使我对远程教育教学的理论与方法掌握得更加系统，使我感到比原来站得高了，看得远了，有一种“天更蓝、地更绿、水更清”的感觉。短暂的学习，培训老师给我留下了深刻的印象，而我是得益最多的，他们使我对一些教育观念的理解更加深刻；对教学理论的认识更加明晰；对开展教研活动的方式更加明确；对投身教育改革的激情更加充沛。

“学然后知不足，教然后知困”。我一定把这些感悟用在以后的教育教学中，并不断的完善它，提高教育信息化领导力，加快教育信息化推进步伐。

**管理者培训的感悟心得四**

首先，感谢公司给我们提供了一次学习提高和沟通交流的机会，感谢人力资源部为这次基层管理人员培训班提供的服务。通过参加这次系统而全面的培训，我有以下几点感受。培训的目的是对于组长岗位的角色认知，做的时间不一样，如何去定位这个角色，承担这个岗位的职责，管理的知识和管理的技能的传授，从而提升我们的管理水平。讲解了带团队所需要的核心技能。管理人员角色认知及职责，对这个岗位的角色认知。最大的收获是做一个目标性的管理人员，不是保姆。对员工要会关心，会帮助，会要求！职场心态，马老师给我们的讲解了积极心态、感恩的心。而且用了很新颖的授课方式，我们的听课激情被充分的调动起来。让沟通更有效，马老师讲述沟通的几个重要的技巧，并通过实战演练让我们认真体会沟通和重要性。主持会议的技巧，这是我感觉最有用的，会议如何去开展，会议的几种模板。例如说早会经营的关键点有四个：业绩的汇报与跟踪，用数据说话公布团队指标的完成情况，达成的个人，那些个人是差一点点就能拿到激励方案的个人都是使团队目标强化的办法；技能培训与分享，奖励的兑现与表扬，表扬实现目标的伙伴；激励的方案与追踪，拿数字说话我们还有几个伙伴差多少，最后加油喊

口号

，开心上线。我们的未来不是梦，原本以为一些简单的管理知识，可以给我们的老师讲解得实在丰富，在老师们绘声绘色的讲解中，我们也更能理解和接受到这些陌生的管理理念。

管培训期学到的知识获益良多，让我感触最深的是学无止境，培训班里有只入公司半年的储备组长，有在组长岗位上工作半年的，也有在公司多个岗位十几年现在参加储备组长培训的，但是我们都暂时忘记自己的工作，忘我的学习，抱着空杯的心态去学习。大家各抒己见分享自己在岗位上的一些经验，特别是咱们三部的管理人员，更强烈的去表达自己。也让我看到了自身的差距，有差距没关系，意识到了我们才能更好的去进步。

这次培训我会把学到的更多的通过想练和创新更好的运用到我的工作当中，我应该庆幸有这样的一个机会让我们的学习，但是任何的技巧只有不断的时间，反复练习成为习惯性行为后才能产生效果。相信通过一段时间的消化运用，我们的管理能力会有更大的进步！

**管理者培训的感悟心得五**

昨天下午，公司安排了一堂《管理者的角色与定位》培训。主讲是来自某咨询公司的陈总。陈总以实战为主，理论很少。主要以自己的亲身管理体会来给我们传授经验。陈总讲了一个亲身经历：他被猎头空降到一家企业，做xx年之后，团队的业绩逐渐出色。当团队进入一个状态之时，陈总每天只需要上两个小时的班。除了周末的例会时候检查下业绩，不好的话，可以破口大骂的训斥。具体两个小时肯定就是处理些大小事物。其他时间，就回去打麻将或干其他事情。老总找到他谈话，陈总说，我们团队的业绩在这一年中比以前有什么样的变化？老总说，变化很大。业绩达到前所未有的提升。那陈总说你还管我干什么？老总也就不再干涉了。

随后陈总给我们讲了战略，流程，执行等，还有职业素养，管理能力，专业技能，领导能力等等知识点。

整个一个陈总的亲身案例，让我想了很多很多。包括之后的这些理论加实践的知识点。我都统筹思考了。首选肯定的是，陈总是一个成功人士。之所以陈总能够站在台上给我们演讲，那么肯定有他独到之处。而从他的案例中，我却产生了多个不同的看法和疑点。

首先：陈总被空降的一家企业，首先做的是整顿团队，撤掉主管。集大权于一身，统筹全局，指点江山。那么，陈总能力达到了这个地步，可以这样统一规划。是不是真的有个固定流程就可以将业绩提高？是不是真的就是每天处理一些紧急事务就可以上两个小时班？把主管撤掉后，所有的事情都由陈总一个人来管理。陈总的能力是在不断的提升，身价也在不断的提高。但是，假如，陈总有一天离开了这个企业，那么我给企业留下来的是什么？仅仅是一个固定的工作流程吗？主管都撤掉了，谁来接替我的岗位？还要老总再花重金去猎头空降吗？人走了，留下了什么？这个是一个职业经理人必须要考虑的问题！

其次，陈总每天只上两个小时班，老总找到后，有业绩来证明。有点类似于谷歌公司的一个高级职业赤臂上班一样，在办公室可以有权利上身不穿衣服上班。因为他有资本，有成绩。在企业都有包容个性的深度，但包容也是有限度的。当一个职业经理人连基本的上班时间都不保证，业绩再高，我们如何去认同这个人。在一个找不到领导的团队，如何才能更上一层楼？在本企业业绩是很高了，在本行业呢？在全行业呢？比着别人，差距难道就是在打麻将中得到的吗？如果我们将更多的时间放在工作中，会不会将业绩提的更高？会不会成为一个行业的佼佼者？时间管理意识怎么给我们强化呢？

再者，两个小时处理事情，在周末例会检查任务。如果做不好，会给予批评甚至骂他们。现代管理理论中，骂员工已经不再提倡。批评员工也要讲究方法。如果处理不当，谁知道员工心理是什么样的承受力？富士康员工跳楼事件难道我们还不能借鉴？零容忍是可以，强压式工作也可以，但是心理教育是必须的。

以上是对陈总的案例说的我个人的见解。另外，对陈总出任我们公司的培训讲师。我们非常的高兴。能将自己的人生经历讲给我们听，这个我们值得我们学习的。对于这次培训准备，我有个人的几点看法：

1，陈总对我们公司文化了解不深。在他的行业可以做的事情或他的人生经历，并不一定在我们行业适合。

2、陈总讲的一些话，太现实。有时候，给员工不应该太给予现实说法。赚钱，掌权。权利可以赚更多的钱等等。这个可能是对我们现状的业务转管理有一定的好处。但掌权后能否做好还是另一说。

3，作为一名培训师，给我们的感染力不够强烈。

听了一个小时半的课程，也从里面学到了很多，以上的思想，是我根据人性心理方面，很可能会给我们员工造成的一个误导，有必要在此说下个人见解。不一定对，仅作参考。

**管理者培训的感悟心得六**

经过2天的“ME计划”培训，使我对“管理”两个字有了重新的认识。在这两天里，倪老师通过实例分析、游戏等方式，紧紧围绕提升基层主管素质这一主题，向我们深入分析了管理者需具备的素质和条件。基层管理人员是公司的中流砥柱，在公司的生产经营过程中起到了承上启下的作用，提高基层管理人员的素质对公司的生存与发展是尤为重要的。经过培训使我对自身的角色定位有了更深刻的理解和认识，也坚定了我做好基层工作的信心。

通过课程的学习，谈谈自己对基层管理者的几点理解：

一、敢于承担：为下属的过失负责

基层管理者，处于领导与被领导者之间，当员工犯错时，身为部门负责人理应承担责任，当然，这不是连带责任，而是作为管理者的担当。作为管理者是一个部门的带头人，下属的行为是执行你的决定。有功劳的时候大家分享，有过错的时候也当然需要一起承担，哪怕下属犯了100%的错误，作为其的直属上级理应承担80%或者更多的责任，因为下属是你选的，他的能力也是你培养的，任务也是你下的，作为主管，你也承担着监督、督促下属落实、完成执行上层决策的责任，因此，对于过失必须承担责任，这是勇于担当的责任。这样的行为上司不仅不会怪罪反而会更认可你的行为、认可你的能力和品质，而下属也会因此而更加信赖、尊敬你。对责任唯恐避之不及的管理者，是无法得到下属的支持，更不会得到领导的赏识和重用的。

二、授权（个人认为也是部属培育的一部分）。

充分的授权是基于对员工的了解和信任，授权可以给予员工充分的自由，允许他们按照自己的方式完成工作，一方面为员工的发挥提供空间；另一方面最大限度的调动他们的积极性，使之发挥最大的效率。而如果让他们按照你的步骤去执行，那么他就是机器人，没有激情和积极性可言，这不是授权而是束缚，这样的结果只会导致团队的效率大幅下降，员工的能力和积极性更无法得到提升。当然，授权并不等于放权，作为管理者，需要对整个过程进行监督但不强制干预，在发现问题后，切忌将任务从他们手中夺走更有甚者想代替他们去完成，而是应该从旁指导，加以协助，允许他们进行修补、返工，即使这一过程经过反复后才能得到预期目标也无所谓。因为在这个过程中，团队已快速成长，员工也更加的信任你，并且在以后的每一次工作都会完成的非常出色。

三、利用有限的激励资源达到最佳的刺激效果。

制订长期的激励计划，制订高荣誉和低金钱价值的“礼物”，刺激员工的工作积极性。比如，部门内部通报表扬、部门会议让其分享经验并做业务指导等等。有时候荣誉上的价值要远远凌驾于物质和金钱的价值，而且员工在获得特殊的荣誉之后心里所产生的的激励因素也将超出其它奖励方式带来的激励因素。因此，在制定激励方式的时候，要巧用心思，找出员工心中的渴望，制定一些能给员工高名誉价值感的激励“礼物”，以达到事半功倍的效果。

通过培训使我充分认识到自身的不足，在今后的工作中，我将不断努力，完善自己，提升专业技能和管理水平，提高综合能力，更好的服务于公司和团队。

**管理者培训的感悟心得七**

上个月我有幸参加了公司组织的中层干部培训，通过听关于中层干部如何增强执行力的讲座，理论学习，收获颇丰，真正体会到作为一名公司中层的作用。中层就是夹层，就像三明治中间的夹层，要承受上压下顶，是兵头将尾，但中层起着承上启下的作用，中层的作用发挥得好，是公司领导联系下面员工的一座桥梁；发挥得不好，是横在领导与员工之间的一堵墙，就会形成“上边想、下边望，中间成了顶梁杠”的局面。所以提高中层干部的执行力就显得尤为重要。

什么是执行力呢？所谓执行力就是把计划、方案变成现实操作的能力，它不是单一的素质，而是多种素质、能力结合的表现。在学习之前请大家先想想，在三国演义中，哪位将领是最出色的中层执行者，哪位是最失败的中层执行者？哪位又是最灵活变通的中层执行者呢？先不要回答，到最后我们一起讨论一下。

目前，我们公司处在飞速发展的阶段，规模不断在扩大，因此要提升管理。而提升管理，除了要有好的决策班子、好的发展战略、好的管理体系外，更重要的是要有公司中层管理者的执行力。

那么中层管理者要提高执行力，在工作中至少需具备两种能力：理解公司和高层领导的理念的能力和在本职工作上的组织实施能力。那么，到底如何提高这两方面的能力呢？我以为可以从以下几方面来着看：

第一、思想上重视

要正确理解公司和领导的理念，做好一个传播者。中层管理者在接到领导工作指示时，一定要正确理解领导的意图和初衷，不能不懂装懂，要把正确的理念灌输到下属中去。否则将会出现企业的决策方案在执行的过程当中，标准渐渐降低、甚至完全走样，越到后面离原定的标准越远，从而背离了领导的意图和目的。

第二，表率作用是前提。

作为一个中层干部，不能只靠说，要靠做，必须身先士卒、百折不挠，以自己的人格魅力树形象，无论是遵章守纪，还是公司布置任务的完成，都要起到表率作用，打铁先要自身硬。只有让手下员工心悦诚服，你才有说服力，你说的话，别人才会听，才谈得上执行力。

第三，主动积极是作风。

主动积极、雷厉风行是中层干部的工作作风。中层干部忌讳办事拖拉，“雷声大，雨点小”。不能患得患失，畏难发愁，避重就轻，敷衍塞责。不能事事等领导交待，应主动地去完成自己该做的事。中层主动，下面员工才能主动，整个部门工作就会主动。

第四，工作到位是准则。

工作做到位，就是要有严谨的工作态度，对要做的工作不能敷衍，要认真去办。要想作到位，必须做到：头脑到位——多思考如何做好工作的方式方法，嘴巴到位——管理工作就是婆婆嘴，各项工作要随时督促，眼睛到位——及时发现问题，及时解决，耳朵到位——及时了解广大下属员工对工作的意见和建议，腿脚到位——经常深入最基层，了解情况。工作到位就是最好的执行力。

第五，不讲借口是态度。

中层干部应凡事不讲借口，恪守职责。“借口”的实质是推卸责任，在责任与借口之间，选择借口还是选择责任，体现了一个人对待工作的态度。如果每一个中层都为自己的工作找借口，那就根本谈不上执行力。不讲任何借口，看似无情，但是它体现的是一种负责、敬业的精神，一种服从、诚实的态度，一种完美的执行能力。

第六，团队合作是保证。

中层干部应该互相信任，互相支持，互相配合，互相帮助，相互尊重，相互激励，多看别人的优点，接纳或善意提醒别人的不足。各部门之间应各司其职，补位不越位，补台不拆台，分工合作，扬长补短，形成合力。自己的工作自己做，同事的工作帮着做，集体的工作大家做。只有这样，自己的执行力才会提高。

第七，公平公正是原则。

公平公正是激发员工工作积极性和创造性的原动力之一。作为中层干部要公平公正对待下属的工作业绩、表现，解人之难、记人之功，通过正面激励，引导员工往前跑，通过负面激励，推着员工往前走。工作中要对事不对人，要一视同仁。想问题、办事情，都要从大局出发，公道正派、是非分明、一身正气；能坚持原则、坚持正义、牢记职责和使命，这样才能激发员工的工作热情和创造力，才能树立正气，继而提高执行力。

**管理者培训的感悟心得八**

虽然时间仓促、行程紧张，但总部这次为期一天半的培训让我受益匪浅，衷心感谢总部老师的辛苦安排。

首先，杨董事长的分享让我再次感知了企业发展所走过的艰辛旅程。

人在一次次的失败中成长，企业也在一次次的探索中转型。

20xx年是公司进行第三次战略转型的关键一年，我也将在公司战略转型的指导思想下积极进行自我调整，努力跟上公司发展的步伐。

另外，洪海江老师的培训课程让我重新认识了自己。

一个人要取得好的工作效益绝不单凭自己的工作能力，更在于合理的自我定位、高效的执行力以及良好的沟通能力。

对我而言，执行力的提高将极大地促进日常工作的开展。

通过学习，我认识到大多数的“不可能”都是因为自我设限，而提高执行力的第一步就是要突破这层自我设限，提醒自己一切事情都不是“不可能”，只是没有找到合适的方法，我们能做的则是想尽一切办法向“可能”靠近。

在如何检验自己的执行力上，应该树立“结果导向”的工作价值观。

对于每一项工作，首先应该问问自己“这件事我做了吗”。

当然“做了”不等于“做对”了，还必须考虑是否按照工作要求正确执行。

其次，还要思考是否将工作“做完”了，是否考虑了不良工作后果的补救应对措施。

再次，还要关注工作效益，反思是否将工作“做好”了。

随后，还应根据工作效益的反响进行调整，以求产生更大的效益，将工作“做美”。

最后，为了将工作“做绝”，还需将整项工作过程整理归纳，形成材料，以便为自己及同事以后类似的工作提供参考。

这次的短期培训让我学到了很多实用性的知识，特别是《高效执行力》这门课程让我在日后的工作中有了明确的行动方向。

再次感谢总部老师的安排，我将继续加强学习理解，争取活学活用。

**管理者培训的感悟心得九**

20xx年4月22至24日，分公司邀请厦门众研企业管理咨询有限公司专家开展《基层管理人员督导技能训练》讲座。

通过三天的学习，我对于基层管理和授课技巧有了较为系统和理性的认识，增进了对公司制度管理、程序管理、资源管理等方面的了解，对厦航的文化建设也有了更深的认识。

下面我想谈一下自己三天来学习的心得体会。

一明白什么是管理

管理是一门艺术，是运用组织的各种资源以达成共同的目标。

其中最重要的因素就是管理者，因为管理者的职责就是让自己的下属和团队明白重点是什么，每个人应该做什么，同时团队的建设和成员间相互协作的关系也十分重要。

一位好的管理者应该同时具备变革管理者、文化塑造者、绩效创造者和激励教导者这四个角色。

也就是说，一位成功的管理者，关键在于他的行为魅力，有良好的领导行为，才能取得团队的信任，给员工带来信心和正能量。

而信任是相互的，想让自己被他人信任，必须先信任他人。

所以，作为一名合格的管理者，应该尊重下属，关心他们的工作和生活，培养员工的积极性。

当员工遇到生活或者是工作上的困难时，要主动给予帮助，为其排忧解难，增加员工的安全感。

另外，管理者也应不断加强自身的道德品质修养，做到言行一致，严于律己，宽以待人，处理问题公平公正，赢取员工的信任感。

二提高沟通技巧

在讲到沟通技巧时，老师提到了一个我并不陌生的词：同理心。

它的意思是进入并了解他人的内心世界，并将这种了解传达给他人的一种能力，又叫换位思考。

为什么说我并不陌生，因为它是每一位乘务员都必须具备的服务技巧。

航班上，乘务员需要体会旅客的情绪和想法，理解旅客的立场和感受，并站在旅客的角度去思考问题，就好比是将自己放在这件已发生的事情上，想象自己因为什么心理导致这种行为，从而触发这个事件并接纳他人的心理。

因此，同理心是一种非常有效的沟通技巧。

沟通的第二要素是倾听，而且要全方位的倾听，倾听时要专注，集中精神有耐心，并控制好自己的情绪，勿跟旅客争对错。

工作中有效的沟通可以更好推动与同事和上司之间关系的和谐发展，作为承上启下的基层管理者，为领导与员工寻找到一个合理的平衡点十分重要，不应该做压力的桥梁，而是要做压力的熔炉，用融洽的沟通去实现压力的释放。

通过这三天的学习，我总结到：基层管理者必须要不断提高自己的思想认识，端正自己的思想作风和工作作风，不要做表面文章。

在管理上，要脚踏实地、一步一个脚印;在制度的实施上，不能松懈，展现基层管理者的执行力;在心态的建设上，要时刻保持高昂的工作激情和积极向上的精神状态!

**管理者培训的感悟心得十**

20xx年3月22日，我参加了教育局主办的幼儿园管理者保育教育工作培训会，聆听了由张洁老师培训的《幼教课程管理》杨润贞园长的《做有思想的园长、办有文化的教育》讲座。第一时间听取了专家和银川市二幼园长的经验介绍，杨园长就办园经验、管理方略、幼儿园特色等问题进行了交流。这次培训活动不仅使我开拓了视野;增长了见识，更让我经历了一场深刻的教育思想观念的洗礼，给我注入了心得动力。

首先，在培训学习中，使我真正了解了什么事幼儿园课程，幼儿园课程管理的目的和意义，幼儿园课程如何管理，我们的教师专业发展存在的问题，以及理清办园思路、确定办园特色，为我们以后开展教师培养和自身培养方面指明了方向。

其次，作为一名业务园长，对于当什么样的园长，办什么样的幼儿园正是我所面临的问题，讲座中很明确的给我们提出了现代园长应具备的观点和要求以及现代化的幼儿园应该达到的要求，明确了我们园长的角色和幼儿园的发展方向，在此次学习中，让我们明确幼儿园的管理不容忽视，从师资、设备、坏境、孩子、家长等各个方面做了全方位的分析，幼儿园必须朝着精细化方向发展。

再次，张洁老师的讲座，改变了我们的育儿观念，让我们学到了很多科学的育儿方法，学会从幼儿的心理去分析幼儿的行为并采取适当的措施加以引导，以更科学的开展幼儿园的相关教育，杨园长图文并茂的这一讲座激起了在场幼儿园长门的共鸣和强烈的兴趣，使我们受益匪浅。使我们意识到幼儿园的发展与幼儿、教师的密切关系，就如何提高幼儿园的发展效率给我们提供了一些明确的方法。

在培训会上，专家对幼儿的管理和发展作了明确界定与深刻解读。作为一名管理者，应首先领会幼儿园科学发展的内涵，切实转变教育管理理念，努力营造科学发展的氛围，为幼儿园走上科学发展之路积极创造条件。在教育理念方面，要进一步学习《纲要》精神，树立全新的幼儿素质观念，在管理方面，检查者切实树立为家长服务、为教师服务的观念，甘心情愿当好家长平等的合作伙伴，当好教职工开展幼教工作的支持者、合作者与助手，放下架子，深入教职工中，深入家长中，研究问题，解决问题，同心同德促进幼儿教育科学发展。

一、敬业、乐业—筑牢幼儿教育科学发展的思想阵地

搞好幼教工作的根本在于全体教职工对教育事业有强烈的认同感，能够凝心聚力、教书育人，促进幼儿园保教质量的提高。当前我们推荐幼儿教育科学发展，更迫切需要强化教师对幼教事业的认同感、归属感。首先要强化教职工对幼教工作的敬业意识与奉献精神，切实把幼教工作当成一种事业、一门艺术、一门科学，求真奉献。其次要引导教职工强化对从事幼教工作的幸福感，在充实而繁忙有序的工作中寻找乐趣、体验幸福。全体教职工对幼教工作树立了敬业的精神、乐业的心态，就为实现幼儿教育科学发展提供了思想原动力。

二、坚持以人为本，加快教师专业成长的步伐，全面提高教师队伍的整体素质。

推进幼儿园科学发展的关键在师资。我们坚持以人为本的原则，加快教师专业成长的步伐，提升师资队伍的整体素质，就能为我园幼儿教育科学发展提供强有力的保障。当前随着办园规模的扩大，青年教师在教育队伍中所占的比例日益提高。通过园本培训、园本教研，帮助青年教师在业务上成长起来，已成为我园师资队伍建设刻不容缓的任务。我们应本着思想上的帮助、生活上的关心、业务上严格要求的原则，通过传帮带的形式，发挥骨干教师及老教师的示范作用，使所有青年教师在思想业务方面尽快成熟起来，鼓励老师们积极参与教育科学研究，锤炼组织教育活动与开展班级管理工作的艺术，不断提升业务素质。

三、注重精细化管理，进一步深化幼儿园课程改革

幼儿园教育科学发展，说到底就是按照幼儿身心发展规律，促进每个孩子在原有基础上健康、和谐、快乐的成长。为实现这一目标，我们要以进一步深化幼儿园课程改革为抓手，强化细节管理，在幼儿一日活动各个环节加大教育、引导力度，让每一个幼儿实现科学发展。如在生活课程中，让幼儿园自主参与，成为生活的主人，引导孩子主动学习，主动发展、探索;在游戏活动中，放手让每一个孩子操作保证给孩子提供充足的游戏时间和游戏材料。教师置身孩子游戏中，当好组织者、引导者，使他们个性得到发展、智慧得到张扬。同时，无论生活课程，还是学习课程、游戏课程，均应在促进孩子智力发展、身体发展的同时，关注孩子的心里发展状况，针对活动中出现的各种各样的心理障碍，加强沟通交流，促进他们健康成长。

一位学者说过：“对培养人的培养，比直接培养人更重要。”这次管理者教育工作培训，使我更加明确了在促进幼儿园科学发展的过程中，我们需要的是更多这样的精神食量。通过这次培训，我们一定能学有所用，在工作中做到理论结合实际，把自己的幼儿园管理水平提升一个档次，让自己的各种水平得到质的飞跃。

【管理者培训的感悟心得 企业管理者培训心得体会总结】相关推荐文章:

管理者培训心得体会简短范文 管理者培训的感悟心得

【培训感悟】小学班主任培训心得

管理者培训心得体会总结简短 管理者培训心得体会总结

管理者培训的心得体会范文

教育技术管理者培训心得体会

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