# 2024年管理知识培训心得体会(12篇)

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-09-13

*学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。管理知识培训心得体会...*

学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

**管理知识培训心得体会篇一**

作为一个刚走上企业基层管理岗位的我，通过这次培训，让我真正了解到了班组长的作用，对自己该怎样做好一个好班长有了更深的认识。班组长是上级与一线生产员工的主要沟通桥梁，起着承上启下的重要作用，是生产一线的组织者和指挥者，也是直接生产者，他综合素质的高低，将直接影响班组管理的好坏。所以，班组长不仅要具备善于沟通、执行力要强、具有影响力、带领团队等管理能力，还要掌握足够的技术技能、与人共事的人事技能和思想技能。作为公司最基层的管理者—个班组长，通过三天的学习，感触颇深。

1、沟通：因为班组每个人的思想意识、文化素质、性格脾气都不一样，这就需要在工作和生活中进行观察了解、掌握班员的基本情况、摸清班员的心理想法，找出问题所在，求同存异。通过各种班组技能竞赛和业余趣味活动来增强班组的凝聚力，让每一个班员从心里把班组当成自己的第二个家。 2 、支持：在工作中班组成员间产生分歧是不可避免的，单靠争执和命令在很多时候是不能够解决问题的。通过换位思考，征求意见等方法与班组成员间建立和谐的劳动关系，增加个人感情之间的友谊，获得信任，也就会在工作中得到班组成员间的大力支持。

3、执行：在获得班组大部分成员的支持后，对于对于厂里各项规章制度在自己带头遵守，严于律己、以身作则的条件下，执行力度就会自然而然的大大增强。

我自己明白下一步应该怎么做!

通过这次培训使我明白了班组长要明确自己在班组中的角色，对自己的定位要清楚，明白工作的主要职责，了解上级对自己的期望和班组员工对自己的期望。在工作中逐步实践，使班组在完成好工作任务的同时建立起更和谐的劳动关系，使全体班组成员认清发展形式，转变发展机遇，坚定发展信心。要能带领班组成员，设定一个共同明确的目标，朝着这个目标制定行动方向，有计划、有步骤的实施。

我对企业的的几点充分认识

1.企业不是顺风

把企业当成一辆顺风车，或者是一个跳板，是企业最为忌讳的。人才是企业的发展之本，只有把企业当成是自己施展抱负的舞台，才能让企业发展壮大。个人在整个过程中既得到了锻炼，又使自身的人力资源升值，何乐而不为?所以我们应在工作中倾注自已的全部热情，积极参与管理，与企业共同谋求发展。

2.企业不是收容所

企业任用每一位员工，都希望他能给企业创造更大的利润，这就是所谓的利益驱动。当员工不能为企业创造利润时，他就失去了存在的价值。

3.企业不是福利院

企业只有盈利才能生存发展，成员工的工作成果和业绩是企业赢 利的前提，所以企业往往以业绩多少来衡量管理者工作的优劣。要使自已的“价格”更可观，就首先要为企业创造更可观的“价值”，企业付出的每一块钱都要有充足的理由。

**管理知识培训心得体会篇二**

企业管理是一门应用性很强的学科，它直接指导企业管理的具体实践，促进企业管理水平的提高，通过本课程学习，应该掌握现代企业管理基本原理和基本知识，熟悉企业管理的主要职能和一般过程，掌握现代管理的科学方法和技能，为今后工作奠定一定的理论基础。集团公司给我一个很好的提高自身管理能力的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理会其中的含义，我的感知感想如下:

一、企业战略很重要

哈佛商学院终身教授“迈克尔。波特”曾经说过:“战略是一个企业成败的要害”。我国经济与社会发展工作虽然千头万绪，但这些工作都是建立在经济与社会发展战略基础上的;有了这个战略，才有后来的中长期计划、年度计划，才有各项政策和措施。企业领导人只要多观察国家领导人怎样抓经济与社会发展，也不难从中悟出一些道理来。

二、战略研究要加强

之所以要加强企业战略研究，首先是因为我们严重缺乏这种基础。国有企业在计划经济时期没有经营自主权，不可能把企业战略研究提到议事日程。目前，许多国有企业由于短期经营思想占上风，也没有把企业战略研究提到重要议事日程。集体企业与国有企业存在类似的情形。民营企业虽然不存在经营自主权问题，但是由于起步比较晚，由于受到观念、知识等方面的局限，战略水平也没有多高。新时代是战略制胜的时代。在这样一个时代，企业假如战略水平低就会经常挨打，甚至走向死亡。所以，应该尽快在这方面补课。

三、提高战略水平需要更新观念、意识、思维和知识。加强企业战略研究是对企业领导人综合素质的重大考验。无论是观念、意识，还是思维、知识，哪一个方面落后，都会妨碍企业战略水平的提高。观念要更新。企业领导人一般都有对本企业经营内容、经营方式、经营手段、经营地点、治理体制等方面的成型观念。意识要更新。现代企业经营意识越来越多了，科技意识、环保意识、品牌意识、公关意识、人才意识、知识意识等，企业领导人假如不尽快把这些现代意识树立起来，只是满足于产量、规模、成本、质量等传统意识，就不可能研究出好的企业战略来。思维要创新。思维创新往往是技术、治理、体制等许多创新的基础。企业领导人假如思维方式固化，该直觉时不直觉，该分析时不分析，该联想时不联想，该综合时不综合，要研究出一个好的战略也绝非易事。

四、全社会都要关心企业战略

加强企业战略研究是企业的事，但又不完全是企业的事。

各级政府担负着推动企业尤其是国有企业加强战略研究的责任。许多企业对战略不够重视，政府利用各种机会强调其重要性是必要的。由于国有企业至今尚未获得完全的经营自主权，所以，政府应该责成有关部门会同企业共同研究制定企业战略。为了减少国有企业的短期经营行为，政府在考核国有企业及其主管部门的业绩时，应该把是否认真研究企业战略作为重要内容。政府应该把抓好国有企业战略研究与国民经济战略性调整、国有经济战略性调整有机地结合起来，对重点国有企业战略研究工作给以必要的支持。

综上所述，此次授课给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化了管理知识结构，更新了管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升了管理能力和管理素质。我也将会在今后工作中好好的去利用这次积累到的一切知识。我相信 可以创造出更好的成绩!

**管理知识培训心得体会篇三**

前段时间，我参加了企业管理知识学习培训，接受了系统、全方位企业管理知识的学习和辅导，受益匪浅。我深刻领会到，作为一名合格的企业管理者，应该如何驾驭整个企业的运作机智，以管理促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。

目前，电力建设在飞速发展，在电力体制改革逐步深化的大环境下，多种经营企业该如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，结合电力多经企业的行业特点，我个人认为，电力多种经营企业要想实现大发展，必须做好以下几点工作。

首先，要毫不动摇的狠抓人力资源管理。

一个企业的发展，归根结底，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业的管理者不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否找到和使用好这样的人，即识人用人能力的大小决定了一个企业管理者的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我管理不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。多种经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设方针。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才;同时对在职职工要积极培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工队伍进行强化培训，达到巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

其次，始终如一的开拓、经营市场，培养核心竞争力求生存。

市场，是一个企业发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从一定程度上说，证实着一个企业发展的实力。所以，如何开拓市场、经营市场显得尤为重要。电力多经企业具有行业性的显著特点，开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。

所谓核心竞争能力，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅指某种独特的产品或技术，还包括销售渠道、顾客服务、顾客群、品牌、资金以及研发能力。一个企业不可能拥有所有这些能力，但它必须发展一种不同寻常的能力，才能成为一个拥有核心竞争能力的企业;核心竞争能力是企业战略的焦点，它必须形成理念，并体现在核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。

具体到多经企业要如何培养自己的核心竞争能力，首先应如前所述的分析我们的生存环境、竞争优势、竞争弱势，然后扬长避短，定位自己赖以生存的市场，建立围绕该市场运作的机制，该机制能够激励 全体员工围绕股东财富最大化进行运作，并且能够适应市场的变化。这种以市场为导向，以股东财富最大化为目标的运作机制自然会形成企业的核心竞争力。定位、开拓市场，培养核心竞争力是企业的生存之本。具有核心竞争力的企业才能在市场经济的环境中生存。针对电力多经企业内部市场越来越小的生存环境，必须加大外部市场的开拓力度，采用多种方式扩大市场占有率，例如市场开拓、企业收购、兼并或联合开拓等形式。积极增加电力多经企业对外创收。切实抓住国家开发西部等有利环境，抓紧研究并制定电力多经企业发展战略，加快多种经营和各种产业发展步伐。在比较短的时间内完成市场的重新定位，资源的优化配置，调整股本结构，形成所有权和经营权分开后的代理机制。建立现代企业制度，真正做到以市场为导向，主动面向市场，认真调查研究市场，积极开拓市场，适时调整产品结构、产业结构和发展方向，用市场适销产品去占有市场，开辟新财源，打开新天地。企业光守是没有出路的，必须不断在市场的发展中壮大自己，在市场的变化中否定自己，商场中没有长胜的将军，只有谨小慎微、战战兢兢的去把握市场的脉搏，建立与市场合拍的核心竞争能力，企业才能在大浪淘沙中谋得自己的一席之地。

第三，明晰的产权关系，建立完善的法人治理结构

清楚的产权界定，是市场交易的前提。由于历史的原因，多经系统普遍面临产权不清的难题。首先是明晰的资产关系，这一点还相对容易操作。最难的还在于主辅人员的分离。由于多经公司用人的复杂性，公司本身缺乏核心竞争力，对于在多经工作的员工来说，挑战大于机遇，未来充满不确定性。可以考虑用优惠的政策待遇，鼓励退职，提前退养，身份置换，解除合同或带股就业。但带股就业可能带来股权分散，不利于集中决策，同时如果股权过于平均，还会带来老国企的弊病:如大锅饭，平均主义，人员不能合理流动，建立不起激励和约束机制，以及进入和退出机制等。所以要做到产权明晰，首先要解决人员的历史遗留问题，然后明确资产关系，明确投资主体。只有明确了出资人，公司才会有明确的使命，公司的运作才可能建立在公司财富最大化的目标之下。公司的经营人员才会有明确的定位，而防止所有者缺位带来的资产运作效率低下矛盾。另外有明确的投资主体，享有对公司的剩余索取权，这是对投资主体承担资金风险的补偿，也为公司扩大再生产创造条件，只有将利润集中投资于一定的项目，才能形成一定的优势，如果利润分散的用于支付股利，企业最终将衰竭。

公司法人治理结构是指关于如何治理公司这一法人主体所采取的法定组织形式。完善法人治理结构的目的是达到公司各级各部门责权利的高度一致，公司的所有者和经营者在所有权和经营权分离的情况下如何密切配合，分工明确，协同工作，相互制约，围绕公司财富最大化的目标运作。即从组织结构上保障公司目标的完成，包括股东会、董事会、监事会和经理层等四套班子的建设。现代公司产权制度在确立法人财产基础上，实现原始所有权、公司产权与经营权的三权分离，具有明晰的产权关系。在此基础上，公司通过股东会、董事会、监事会和执行机构等公司治理结构的设置和运作，明确划分责、权、利，形成了调节所有者、公司法人、经营者和职工的制衡机制和约束机制。

其实，企业经营管理的方略含盖诸多方面，只不过分主分次而已，以上只是我在本次学习中的一点点体会，写出来是一种收获，一种可以和别人分享心得的体验。管理，尤其是企业管理是一门很深的学问，需要在理论的指导下逐步完善，需要在实践中不断地探索，从而达到实践和理论的有机统一。

**管理知识培训心得体会篇四**

按照中共组织部的统一安排，7月2日至7月7日，我有幸参加了为期6天的第一期中青年干部培训。此次培训采用封闭式管理，我仿佛一下子又回到了学校，教学内容上的精心编排，课外活动上的周密部署，领导们的言传身教，无一不体现出组织部对我们这批学员的高度重视和培养我们的良苦用心。学海无涯，通过参加此次中青年干部培训的学习，我又一次感受到学习带来的快乐和遗憾。感到快乐，是因为学习让我们进一步开阔了视野，拓展了思路，使自己的理论基础，党性修养、法律知识，我县经济发展形势等方面的知识有了一定程度的提高;感到遗憾，学习的时间有限，要学的东西太多，此次培训班只是让我触摸到知识的边角。此次培训总的来说有以下几点体会：

一、通过培训，使我进一步增强了对学习重要性和迫切性的认识

培训，是一种学习的方式，是提高个人素质的最有效手段。21世纪是知识经济社会，是电子化、网络化、数字化社会，其知识更新、知识折旧日益加快。要适应和跟上现代社会的发展，唯一的办法就是与时俱进，不断学习，不断进步。此次培训，县委书记李烨在百忙之中抽出时间给我们进行动员讲话，不仅体现了县委县政府对培训班的高度重视，而且更反映了县委、县政府对培训班学员的关心和鞭策，使我倍受感动和鼓舞。李书记的讲解语言朴实、言简意赅、深入浅出、形象生动，教导我们如何定位人生，如何成长，分析了我县的当前形势以及今后的工作思路，使我感到启发很大，受益匪浅。通过培训班的学习、讨论，使我进一步认识到了学习的重要性和迫切性。认识到年青干部要加强学习，要接受新思维、新举措，不断创新思维，以创新的思维应对竞争挑战。认识到加强学习，是我们进一步提高工作能力的需要。只有通过加强学习，才能了解和掌握先进的理念和方法，取他人之长补己之短，只有这样，才能不负组织重望，完成组织交给的工作任务。结合本职工作，我谈一谈在加强学习方面的心得体会：

1、从被动学习向主动学习转变，克服学习上的懒惰性

由于工作事务繁杂，自己老是借口忙而放松学习，即使学习了，也只是面上的学习，这实际上是学习上懒惰的表现，是学习主观能动性不够的问题。通过此次培训，使我感受到了在新形势和任务面前加强学习的重要性、必要性和紧迫性。我们必须广学博览，尽可能地获得各方面的知识和信息，以适应工作的需要，特别是要积极主动地接受新理念、学习新知识、掌握新技能，这样才能不断提高自身的综合能力和素质，更好地完成各项工作。

2、从零碎学习向系统学习转变，克服学习上的随意性

当今社会发展日新月异，新知识和新信息层出不穷，需要学习的方面和内容很多，涉及面很广，如果在学习上心血来潮，杂乱无章的话，就很可能导致什么都想学，什么都学不好的结果。因此，必须在学习上结合本职工作，坚持不懈地有计划、有重点、有步骤、有目的搞好系统学习，这样才能起到事半功倍的效果，达到学习和工作相互促进、相互提高的目的。

3、拓展眼界学识，完善知识结构

此次学习不仅使我们感受到了集体的温暖，还使我自己的知识面得到了进一步拓宽。几位领导通过言传身教，深入浅出的给我们分析了我县的工业、农业、旅游、文化产业现状及发展思想，共产党人的精神生命、廉政与职务犯罪等方面的知道，使我受益匪浅，感触颇深。通过此次培训，让我充分认识到只有拓宽知识面，完善知识结构，才能使我们建立创新理念，跳出思维定势，拓展思维视角，改变自己传统的一些思维习惯，用新的创新思维方法创造性的开展工作，对解决复杂多变的环境下产生的各种问题都是必不可少的。

二、通过培训，使我感到了责任重大

这次培训中，几位领导用生动的例子、幽默风趣的语言讲解了他们的亲身经历，成长过程，对我县经济社会的当前形势以及发展的思考，并且对我们提出了殷切的希望，使我深深地被感染着，原来理论培训的学习也可以这么生动活泼的，让人觉得意犹未尽。六天学习，让我深刻地认识到，在这个终身学习的年代，必须坚持学习，勤于思考，不断充实自己。同时要学以致用，根据客观实际，在认真学习、借鉴的基础上，灵活运用所学的知识和积累的经验，敢于进行大胆的改造和创新。同时，在学习的过程中，注重形式的多样化，多向有经验的同志学习、交流，接受、学习新事物，培养自己的创新意识和创新能力。

青年干部的最大优点是充满激情、思维活跃、工作快捷高效。而我们的最大缺点往往是缺乏埋头苦干的精神、缺乏顽强拼搏的精神、缺乏无私奉献的精神。作为新时期青年干部，我们必须要发扬自己的优点，改正自己的缺点，积极培养埋头苦干、顽强拼搏、勇于奉献的精神。只有埋头苦干，我们才能在工作中做出实实在在的成绩;只有顽强拼搏，我们才能克服前进道路上的各种困难和问题;只有勇于奉献，我们才会有多彩的人生，才会彰显高尚的人格，才会有博大的胸怀，才能为党和人民的事业做出更大的贡献。今后建水将实现跨越式发展，需要我们勇于站在改革发展的风头浪尖，需要我们做事业的开拓者，做好每一项工作，经过千辛万苦，经过千锤百炼，才能谱写人生的精彩篇章。

三、修身立德，廉洁自律

做事先做人，对己心胸坦荡，以德立人，不为名、不图利，对人豁达大度，以德服众，不失信、不推过，对事秉公而断，经得起考验，做到宁公而贫，不私而富。作为青年干部，要不断提高自己的政治觉悟，提升自己的素质。在提升自身素质方面，我觉得首先要加强党性锻炼和个人修养，不断锤炼自己的意志，其次，尽量减少一些不必要的活动和干扰，腾出时间，多学东西，多思考问题，再次，要不断排除私心杂念和外来的各种不利影响及诱惑，排除个人私欲所带来的烦恼和忧愁。这几点看似简单，真正做起来也不是那么容易，需要我们在实际工作、学习中好好把握。

四、强化团队精神，锻炼个人意志

这次培训班为封闭式培训，半军事化管理，安排各组进行文艺节目排练，虽然时间短，但是大家群策群力，献计献策，齐心协力，最终达到了预期目的。这使我拓展了思维，锻炼了意志，完善了自我，同时也使我深切地体会到思想上同心、知识上互补、能力上增值、性格上互容的团队精神所产生的巨大的凝聚力和战斗力。现代社会是一个信息化的社会，知识和信息正在极大地改变人们的生活方式，思维方式和工作方式。在激烈的竞争环境中，大量的工作往往需要在群体的共同协作下，群策群力，才能高效率地圆满完成。

通过此次培训，使我的知识得到了进一步的丰富和充实，不仅使我提高了理论水平，找到了自身差距，明确了努力方向，更教会我深入思考。我决心在今后更加用心学习、细心思考，工作中立足本职、勤奋学习、扎实工作、热心工作，用业绩来回报组织的培养，用才智来答谢领导的信任，用不懈的努力来争取更大的进步。

**管理知识培训心得体会篇五**

通过学习，让我系统地了解了档案与档案工作概述的基本知识，档案违法行为的概念、特征、种类等，如何对各类档案进行收集、整理、归档、利用等管理程序，全方位地了解了档案管理工作的重要性、档案管理人员应该具备的职业素养，以及新学习的归档方法与传统方式的归档方法的异同与优缺点。看到日后管理档案工作的发展方向。这次培训我们主要学习了以下几方面的知识：

1、档案的法制知识。

在第一堂课中，麻城市档案局的喻老师就给我们讲述了我国及我省的档案法的制定情况，并详细地学习了档案法违法行为。让我们对哪些行为属于档案违法行为，它有些什么特征，违反了档案法将产生什么样的后果，会受到什么样的制裁等档案法制知识进行了全面而系统的了解。为我们以后的档案管理奠定了良好的理论基础。

2、立卷归档的“三合一”制度。

在我们进行档案管理过程中最重要的一项前提工作是制定一份合理、科学的立卷归制度。本着科学发展观的精神，加强学校档案资源建设，提高我校档案工作的管理水平，坚持“以人为本、以我为主、涵盖职能、突出重点、优化结构、丰富门类、价值主导、方便利用”的原则制定学校档案“三合一”制度，即立卷归档制度要求机关单位都要制订分类方案、归档范围、保管期限表。只有首先明确这三大类的内容界线，我们才能进行档案管理的后续工作。

3、各类资料的归档管理规范。

我们主要学习了文书文件材料、科技文件材料、会计文件材料、声像材料、电子文件材料的收集、分类、组卷、排列、目录封面的填写、归档以及需注意的问题等一系列程序。

4、纸质档案数字化的管理。

邓老师给我们介绍了世纪科怡档案管理软件。该软件主要是将纸质档案通过扫描枝术实现数字化，通过电脑进行储存保管。我们大略的学习了该软件的较常用的几个功能。

我们参加档案培训的目的，就是要把理论知识服务于实践。如何把学习到的知识应用到实际工作中去，是当前应该面对和解决的首要问题，也是日后档案管理工作的重中之重。虽然在培训中学了这么多东西，但是要真正的掌握，熟练地运用于实践中还是有一定的困难的，也需要一段时间去探索、去实践。

我仔细地想了一下，归纳了我们这次学习的最主要内容就是新的档案管理方法和世纪科怡档案管理软件的运用。

在听了老师精湛的讲解，看了师范运用新的档案管理方法整理出来的档案之后，我们可以看出传统的方法与新的方法之间主要存在以下几个不同之处：1、档案盒封面。不过两者进行比较也是大同小异。新的有四个内容：全宗号、年度、保管期限、机构(问题)，而传统的则内容要详细些，排版也稍有差异，但在我个人看来，这并不影响后续工作及查阅。2、在新整理的档案里面，师范将归档文件的装订方式由以前的穿孔式变为现在的袋装式这个有很大的变化，不需要写卷内文件目录，每袋首页都盖了专门的归档章。然后将相同类别的都装到一个盒子里面。(这个我一直存在疑惑，没有目录，我们将怎么去快速查阅出来?)

将纸质文件数字化管理，可以节约空间，快速检索，输入之后直接生成可以省去很多步骤。但是也存在一些弊端，设备的要求电脑、扫描仪、各类备份载体都有严格的保存运用要求，对于档案资料较多的单位比较适用。

学习了别人的先进理论与成功实例后，我一直在想我们学校的档案管理与他们的有些什么区别，存在哪些差异。在以后的档案管理中应该怎么做。对照了我们的档案与他们的，觉得也没有什么大的区别。仔细想一下“三合一”的内容，我们那个册子目录里面除了没有保管期限外都有，再个就是格式稍有差异。有一个缺点就是在纸张要求上不规范，应该全部用a4的纸。我想我们不应照搬他们的做法，在遵循“三合一”的指导思想下，探索出适合英才的档案管理办法。由于知识水平与经验有限，目前也想不出比较好方法出来，我会努力学习实践，在以后的档案管理中做到以下几点：

1、努力提高自身档案管理的专业知识和业务能力。认真学习档案管理知识，提高认识档案知识的水平。不仅要熟悉档案业务工作的各个环节、步骤，而且还应掌握各门类档案、各种载体档案的管理方法，夯实理论基础。对档案工作自身的要求，要全面了解和掌握，要不断提高档案管理方面的业务水平和工作技能，同时要勤总结，勤改进，不断创新。

2、虚心向别人学习，努力改正自己的不足。

3、档案的管理从平时做起，养成自觉性。在平时也要认真做好收集、整理、管理工作。做到及时、主动收集存档的资料;按时归档、定期整理并经常检查，反复过滤;整理有序，科学管理，分柜存放，方便查找。

4、要认真研究档案工作中遇到的新情况、新问题，完善档案管理制度加强档案管理的规范化建设。

以上是我在参加了此次档案管理培训班后对档案工作的认识、收获和体会。我坚信在学校领导的重视和各处室齐心协力的配合下，档案工作不仅会成为领导和各处室的参谋助手，也会为英才的蓬勃发展奠定良好的基础。

**管理知识培训心得体会篇六**

近段时间以来，我认真学习了安徽省人事厅组编、安徽省人民政府出版社出版的《公务员通用能力教程》一书。通过学习，受益匪浅，懂得了作为一名公务员要能胜任工作需要，依法履行公职，完成公共管理任务，必须着力提高其应有的九项通用能力。这九项通用能力是坚持改革创新、吸收、借鉴国内外关于公务员能力研究和培训教材的新经验和新成果。具有理论性、创新性、系统性、突出应用性和可操作性，对加强公务员通用能力建设和提高公务员队伍整体素质、确确实实有很强的现实指导作用。在整个教程中公务员心理调试能力、政治鉴别能力、公共服务能力及公务员沟通协调能力最使我震撼，情出笔尖有以下心得体会。

一、 做一个合格的公务员，必须有健康的心理

公务员在工作中代表国家利益与形象必须保持良好的心态，健康的心理，换言之，公务员工作成就就是公务员素质能力、遵纪守法、清正廉洁、公道正派、爱岗敬业、恪尽守的表现。健康的心理是这种表现必要条件。

何为健康的心理，第三届国际心理卫生大会(1946年)将心理健康定义为：心理健康是指在身体、智能以及情感上在与他人的心理 健康不矛盾的范围内，将个人心境发展成最佳的状态，其标准是：1、身体、智力、情绪十分协调;2、适应环境、人际关系中彼此谦让;3、有幸福感;4、在职业工作中，能充分发挥自己的能力，过着有效的生活。

本人在乡镇基层工作，我在和一些同事在平时交流中常听到唉声叹气，有的同志牢骚满腹，究其原因又无所以，这些状态很可能就是心理亚健康的表现。

近日，在电视上看到一则新闻，xx省检察院官员抑郁症自杀，使人感到莫名其妙，又闻xx县法院官无故上吊自杀。这些人无论生活条件还是工作环境都较好，为何还自寻短见，通过学习《公务员心理调适能力概述》本人找到了答案：这些同志的世界观、人生观、价值观发生扭曲，心态失衡才走上了不归路。

在学习到《公务员群体存在的心理健康问题主要表现》时，使我对党内腐败现象又多了一层认识，深恶痛绝。我县有几位县乡领导干部曾公正廉洁、作风正派、办事公正，但在近来纷纷落马，被金钱这种糖衣炮弹击中。多可惜呀，我认为除了他们党性不强，法律意识淡薄外，可能存在心理问题。综上所述，我体会到公务员确实存在着心理健康问题：

1、心理压力大。政府权力需要高度的服务性，使一些个性突出、能力强、水平高的公务员常感到压抑;人格突出、阻碍创新能力的发挥，有人报怨“不该做的必须做，该做的做不了。”

2、公权意识淡薄。即公权私用，少数公务员上下级关系紧张，乐于结交“大款”相互利用，贪污腐化的风险低，行为处于“灰色地带”，是非观念淡薄。

3、自我意识有偏差。有些公务员工作总是找不准自己的位置，对自我缺乏正确的定位，不知道自己是谁，不知道自己在哪，理想自我，现实自我和周围环境不相协调，我认为必须要调适。

我认为公务员应学会调适心理克服灰色心态。要有正确的人生观和价值观。要把每一天的时光看成美好的时光，生活看成美好的生活，工作看成快乐的工作;在基层工作，要帮助群众解决矛盾、解决疾苦，苦口婆心，三番五次使群众满意，这是有价值、有意义的事情。

二、合格的公务员必须有政治鉴别能力。

政治鉴别能力最为关键。对政治问题必须要有一个清醒的认识。我国是以中国共产党领导为核心的多党合作制国家，中国共产党是执政党。中国共产党领导全国人民推翻三座大山建立新中国，以毛泽东为代表的中国共产党人，把马克思主义的基本原理同中国革命的具体实践结合起来，创立了毛泽东思想。以邓小平为代表的中国共产党人，总结新中国成立以来正反两方面的经验，解放思想，实事求事，实现全党工作中心向经济建设的转移，实行改革开放，开辟了社会主义事业发展的新时期，逐步形成了建设中国特色社会主义的路线、方针、政策，创立了邓小平理论。党的十三届四中全会以来，以为代表的中国共产党人在建设中国特色社会主义的实践中，加深了对什么是社会主义，怎样建设社会主义和建设什么样的党，怎样建设党的认识，积累了治党治国新的宝贵经验，形成了“三个代表”重要思想。以为的党中央以“三个代表”重申“立党为公、执政为民”为根本宗旨，提出要以为人本，以建设和谐社会为目标。我个人认为，就要认真学习，深刻理解和掌握鉴别能力。理论上所谓鉴别能力是一种具备敏锐特质的观察力，科学地判断形势，全面地把握形势和正确方向，根据自己的专业知识、技巧、经验、方法等，进行正确分析、判断、取舍的能力，表现为具有正确的是非观念，能够抵制和反对错误思想、言论，及时调整和修正自己的不良态度和倾向。按照我国对公务员的要求，公务员必须具备过硬的政治素质。政治素质是个人政治思想、政治方向、政治立场观点、政治态度和政治信仰的综合表现。过硬的政治素质必须具有坚定的政治方向、政治立场和政治观点。严格的政治纪律，高度的政治鉴别力和政治敏锐性。在当今社会，公务员首先应能在政治上正确鉴别各种复杂现象和问题，善于认别各种错误倾向和思潮，并敢于与这作斗争，表现出高度的政治敏锐性和坚定性，要始终坚持正确的政治方向、政治信念和政治立场，同党中央保持高度一致，认真贯彻上级党组织的战略部署和工作意图，善于从政治上观察、分析和处理问题，做到大事面前不糊涂，原则问题不含糊，方向问题不动摇。

三、公务员必须有公共服务能力。

通过学习《公务员通用能力教程》一书，才了解何为公共服务，应当从五个方面来正确理解：一是公共服务是满足某种直接需求的活动。二是公共服务是公共利益享受有者能从中得到利益满意和满足的一种活动。三是公共服务是使用了公共权力或公共资源的社会生产过程。四是公共服务的对象是公民及其组织。五是公共服务满足的是公民及其组织的基本的直接需求。除此之外还有以下几个基本特征：一是法制性，二是权威性，三是垄断性，四是广泛性，五是无偿性。公务员公共服务能力是一种责任能力，是政府与社会之间形成的政治契约关系构建了各自的权利、义务范畴及其约束条件。公务员公共服务能力是种依法行政能力，是一种务实能力，是一种应变能力。

公共服务能力的提高是一个内在驱动与外在强化结合，自我促进和制度保障并重，个人努力与组织培养互助，思想意识修炼与实际技能训练共存的长期过程。公共服务能力建设的重点必须放在精神要素的固化和强化上，并以此为基础，加强外在素质的训练和提高，一是以“三个代表”科学发展观政治教育，强化为人民服务的信念，树立正确的价值观、群众观、权力观、利益观。二是破除在长达两千多年的中国封建历史中官史们把治理的辖区看成是自己的私产，把人民看成子民的封建思想。必须切实清除“官本位”思想，树立“民本位”思想。三是要求树立公共服务成本效益以观念。

四、公务员须有沟通协调能力。

在工作中沟通协调是我很大弱项，对沟通协调学习的很少，理解的少，通过学习才真正认识到，沟通和协调一个是手段一个是目的。良好的沟通促进协调，有效的沟通未必协调的现实意义。国家对公务员沟通协调能力基本要求，有全面观念、民主作风和协作意识、语言文字表达条理清晰、用语流畅，重点突出，尊重他人，关于团结和自己意见不同的人一道工作，坚持原则性与灵活性相结合，营造宽松、和谐的工作氛围，建立和运用工作联系网络，有效运用各种沟通方式，提高公务员沟通协调是满足政府改革创新管理模式的需要，是全面提高公务员管理整体水平的要求是公务员自身的内在要求。认真学习沟通协调的知识，请教他人沟通协调的经验，积极参与沟通协调工作的实践，在不断训练中锋利沟通能力。

在实践中通过以下方法提高自身沟通协调能力：提高阅读效率，经常练习写作，“编筐编篓，难在收口”，提高写作能力。加强言语训练，学习倾听，善于倾听，掌握倾听的技巧，学会说话的方法和技巧。学会以非语言方式进行沟通协调。注意与上下级之间的关系沟通协调，消除沟通协调障碍，不断丰富和完善自己，使自己更好地适应于这个时代的要求。

以上是通过学习的一些体会，主要还是书本上的知识，十分的新鲜，十分的实用，也确实是新成果，今后要认真学，与时俱进，乐观生活，心平如镜，才能达到“宠辱不惊，看庭前花海花落，去留无意，望天上云卷舒云舒”之境界。

**管理知识培训心得体会篇七**

培训学习期间，我深深地感受到了所面临档案管理思路的冲击，冲击来自于资源的搜集、档案的分类方法，来自于所探究的如何针对公司特点构建档案体系、拓展档案信息资源的冲击。我深知参加档案培训的目的，就是要把理论知识服务于实践。如何把学习到的知识应用到实际工作中去，是当前应该面对和解决的首要问题，也是日后档案管理工作的重中之重。所以，重新构建适宜公司业务发展实际的综合档案管理系统性框架、拓展档案信息资源是当务之急，也是有利于综合档案管理工作的开展和日常管理的关键点。

首先，要熟悉、掌握公司的业务情况和专业知识，针对公司的业务性质以及内部组织结构重新调整档案的类目;其次，还要系统地整理历史档案，积极开发档案信息资源。目前，我公司档案管理工作存在的问题：各业务部门档案工作开展并未形成制度，这一问题主要表现在以下几个方面：一是，业务部门没有把档案工作纳入部门职责范围，导致部分档案信息的流失。二是，在日常活动中形成的大量档案均分散保存，档案散失情况严重。公司档案信息的流失问题主要表现在：业务部门研究人员对企业的调查论证、申报立项、洽谈协议、审批登记等档案大多掌管在相应的当事人手中，不能及时归档。有的即便归档也不注意归原件，经常归复印件。这些问题直接随着人员的流动导致档案信息资源的部分流失。上述档案信息资源流失部分，正是亟需拓展、开发的档案资源。

三、档案管理模式上集中统一，实体分部门保管利用是赛迪顾问档案管理工作的发展方向

档案工作许多传统的做法和管理模式对做好不同时期的档案工作起到了积极作用，但结合我公司具体实际情况来看，有一些传统做法似乎不能适应当前公司发展的需要，必须进行重视和创新。其中包括档案工作收集、整理、鉴定、保管、统计和利用六个环节和一些具体的操作手段的革新。

我公司遵照国家有关部门对公司的管理规定，财务部门和综合业务部门是极为特殊的部门，其有关的文件、报表、合同管理在是绝对机密的，所以这部分档案以分散保存的形式保管。另外，我公司组织机构众多，涉及公司业务拓展、专项研究、会议公关活动等方方面面，这些部门承担的大量繁重的业务支撑工作。针对这种特性，公司档案管理也要符合这一企业特点的模式，要在加强对知识产权档案和涉及商业秘密档案的管理的同时，确定公司档案文件材料的归档范围，并在立卷制度上更新。在结合研究院档案管理工作精神的前提下，从组卷的形式到装订的手段，尽量简化档案部门长期推行的一些繁琐的操作步骤和不必要的过程、环节，在模式上集中统一，尽快完成归档程序，尽量缩短立卷归档周期。在模式上集中统一，即要求公司各部门所保管的档案要相对集中到一人，这样不致因各部门档案的分散保管而使档案管理不便，甚至造成档案损坏或丢失等严重情况。同时各部门都要复制一套目录归办公室档案部门备份保存，也就是我们常说的目录交流，这样会更清楚地整体记录公司发展和业务管理的轨迹，档案管理工作做到有条不紊，整齐规范，有规可循，有目可查。这种企业档案的价值是无形资产的，同时也能为日后档案综合利用提供便利条件。其他部门，如人力资源部、培训部、各个事业部等研究部门等，这些部门的档案实体，都要针对各自部门的不同性质和特点，制定不同的管理方法，进行并规范、科学化保管。但怎样做到既不影响日后调档利用，又便于推行各部门在繁忙业务之余立卷,而不视其为额外负担，值得进一步探讨。因为无论是档案的业务工作，还是档案的管理工作以及档案信息的交流，其最终的目的都是帮助解决具体问题，提高管理效率和管理水平，而不是增加管理环节。

四、努力提高档案管理人员的专业知识和业务能力

档案工作既是一项业务性工作，又是一项管理服务性工作。这要求从事档案工作的档案人员，既要有扎扎实实的业务功底，又要有较强的管理能力和服务意识。知识经济的挑战和网络信息时代的冲击，以及出现的许多新型载体的档案和全新的管理手段、方式，给档案管理人员提出了更高的要求。

目前我公司为提高工作效率，没有设立专门的档案人员，采取的是兼职的办法。为加强档案方面的系统理论和实践知识，建立有效的档案管理制度，使兼职档案人员成为一名掌握科学的、先进的工作方法，一专多能的档案工作人才，公司加强档案管理的专业学习和培训。提高档案管理人员的业务能力和工作技能，我认为主要体现在三个方面：一是要认真学习档案管理知识，提高认识档案知识的水平。不仅要熟悉档案业务工作的各个环节、步骤，而且还应掌握各门类档案、各种载体档案的管理方法，夯实理论基础。二是对档案工作自身的要求，要全面了解、掌握公司的业务，要不断提高档案管理方面的业务水平和工作技能;三是要勤总结，勤改进，不断创新。

五、要认真研究档案工作中遇到的新情况、新问题，完善档案管理制度加强档案管理的规范化建设，健全各项档案制度，制定相关管理制度

档案信息是一种无形资产，也是企业的宝贵财富。为使档案信息资源不流失，要建立健全档案管理制度，有了规章制度的规范和约束，才能保证档案工作合理化的实施开展，这也是档案管理工作顺利进行的保证。

我认为我公司的档案工作制度管理应该包含三个方面内容：一是将档案管理制度正式纳入企业管理制度，明确管理档案的部门或人员。二是建立健全公司档案工作各项制度，依据制度对有关部门进行档案目录汇集和使用调控。旨在提高职工档案意识，确保档案完整、准确和安全。三是办公室档案管理人员对档案管理的主要环节要照章管理，并纳入企业管理运行程序，有利于从文件材料的形成、积累、管理、归档有序进行。从而切实把公司档案管理纳入制度化轨道。

比如，确定分管领导和专(兼)职档案人员，负责对档案管理的组织协调工作和档案的收集和整理工作。各部门指定专门人员可以为兼职档案员，负责本部门的档案收集、接收、整理、分类、鉴定、保管、统计、移交等工作，业务上受公司办公室的监督、指导。

办公室档案管理人员平时也要认真做好收集、整理、管理工作。做到及时、主动收集存档的资料;按时归档、定期整理并经常检查，反复过滤;整理有序，科学管理，分柜存放，方便查找。

要将档案管理工作纳入公司业务管理程序，纳入公司各业务部门、职能部门的职责范围和有关人员的岗位责任制。即部门档案的管理工作做到“三纳入”、“四同步”：纳入工作计划和规划、纳入管理制度、纳入有关人员的职责范围;在布置、检查、总结、验收各项工作的同时，布置、检查、总结、验收档案工作。

以上，是我在参加了此次档案管理培训班后对档案工作的认识、收获和体会。我坚信在领导的重视和公司各部门齐心协力的配合下，档案工作不仅会成为领导和各部门的参谋助手，同时也会对提高公司工作效率和工作质量有很大的帮助，一定会推动整个公司经营管理水平更上一层楼。

**管理知识培训心得体会篇八**

6月的第一个周末，我有幸参加了高伯任老师的[关于企业中层管理者——最有效的企业辅导]的培训课程。两天的课程排得满满当当，穿着正装坐在没有空调的培训室，原本应该是件很不快乐的事。但是，时间一眨眼就过去了，高老师的课很精彩，大家围坐在一起：交流、玩游戏、分享培训心得，真是一大快事。

我是一位编辑主管，年轻有梦想，部门员工也都是年纪轻轻的热血小青年们，我一心想把这个团队建设好——打造一支有激情、有战斗力、有能力的团队。但是缺乏管理经验，领导也一直有意无意地指引、教导我应该怎样带好团队，但进步不是很明显。一直被究竟什么是管理能力这个问题所困扰，就管理风格(“指令式、中层管理者式、团队式、授权式”)来说，我认为在不同的时期不同的环境下需要变换不同的管理风格，积极、有效地带领团队发挥出最大的潜能，很好地完成工作任务是一切管理工作的落地。但是具体操作起来总是会困惑、在难题面前会显得有些不自信，这不仅影响了整个团队的工作，还使自己对工作不再满腹激情。

这两天的企业中层管理者培训对我来说有着很重要的意义，仿佛眼前的道路变得平坦了、天空变得亮堂堂，对于团队的管理也不再恐惧和迷惘。管理者不需要多么有魄力，不需要多么高大多么威严，重要的是能够指引员工们朝着正确的、更好的方向前进，帮助员工在工作中发现问题、思考问题，从而解决问题，帮助他们在工作中取得更大的进步，出色地完成工作任务!

当把自己定位于一个“中层管理者”角色的时候，我觉得很多问题都变得简单明了了。中层管理者的技术在于发掘人的潜能，换一句话说就是：领导能力即是发挥下属能力的能力。成为一个好的企业中层管理者重在有效的对话技术，发现问题所在，通过提问的方式引导对方意识到问题、并寻求有效方法解决问题。高老师说了一句很形象的话：中层管理者就是让你看到镜子和窗子。这里，镜子就是真实的自己，而窗子则是美好的东西。成为一面平实的好镜子、一扇透亮的窗户，正向地引导某个人，确定工作目标，积极地聆听、鼓励他们发现问题，用一些问题帮助他们深入思考，和他们分享自己的一些工作经验，包括之前所犯的一些错误，设立下一步的工作规范，授权于他们并告知相关部门，每次对话都以一个重述或总结结束，并就下一次的有效沟通做一些预先的安排。

“当没有退路的时候，就会把事情做好。”想要将团队管理好，就需要将自己置于一个绝境。设想若是管理不好这支队伍，他们掌握不好工作中的技术、方法，对于他们来说将是一次失败的工作经历，因为他们还年轻，他们有梦想，我需要尽自己最大的力量帮助他们保护好这些梦想。而对于我自己来说，这是我从大学到社会的第一份真正意义上的工作，若是我做不好，对我今后的工作都会有或多或少的影响。我不希望看到自己的失败，不希望看到被挫败包围着的自己，不希望父母失望，不希望自己对自己失望。

我一直都觉得很幸运——能在这么好的氛围中工作，我们公司为我们员工的工作、学习提供了最大化的支持，在问题面前我们都是平等的个体，我们探讨问题、互帮互助、共同进步。每个人都有发光的一面，从他人身上我们总能发现自己不足的一面，然后学习他人好的方面，弥补自己的不足，才能更好地提升自己。

很感谢高老师的指点迷津，感谢公司安排的培训课程。在今后的工作中，我一定努力成为一名合格的出色的企业中层管理者，提升员工的工作表现，为公司的发展尽一份自己的微薄之力。

**管理知识培训心得体会篇九**

个安全管理人员从入行开始，或多或少都碰到过一些窘境:生产部门为了赶工不遵守安全规定，你为了安全去纠正反而引发冲突;你去现场检查，一些技术员工会轻视甚至嘲笑你不懂装懂，很多普通员工则担心被你抓到违规要受处罚，看到你来远远地就躲开了;与各部门的关系则是，离开了企业领导的强力支持，安全工作就有可能被排到后面，需要你不断去催去求才能看到进度，一些安全会议，如果领导不参加，基本上就讨论不出什么来了……

一个专业的安全管理人员，当然不可能一遇到问题就去找老板，站在老板后面，用老板的去展开工作。因为这样既无法真正提高公司的安全水平，也对我们的职业发展没有帮助，坦诚地讲，领导用人，是找对他有用的人，帮他解决各种问题的。如果安全管理人员一遇到困难就寻求上层支持，久而久之，在领导心中的重要性就降低了，自然不会有多少影响力，工作开展就更难了。

那么如何摆脱这样的窘境呢，笔者本着个人的经历，简单谈谈一些心得体会，希望能起到一点抛砖引玉的作用。明析责任，顺势而为很多时候，包括一些部门领导在内的员工有一种错误的认识:以为公司设置了安全管理部门，安全管理的工作就由安全人员来做，其他部门的人就可以专心从事本部门的工作了，平常只需要适当地配合下安全管理人员就可以了。一些经验不太丰富的安全管理人员开展工作也总是低调地采用求人办事的方法，貌似\'态度很好\'，但总是\'人好被人欺\'，人家不买账，事情办不好。另一方面，一些老资格的安全员则总是以到现场搞检查，抓违规为能事，对违反规定的员工大声斥责，用安全规定来压着各部门做事，却总是在背后被人说成\'狐假虎威\'，得到的也只是阳奉阴违的敷衍。其实这两种做法都是属于安全管理人员没有定好位，顺好势。安全责任不清，老话讲:名不正，则言不顺，言不顺，则事不成。

无论从法律层面还是从有效开展安全工作角度，管生产必须管安全，企业负责人对整个企业的安全负责，各个部门负责人对本部门的安全负责，员工本人对自己的安全负责。这是安全管理的基本原则，安全管理人员必须要很清晰地让各层级的人员了解，如果不了解，要组织培训，要让企业负责人宣示承诺，要学习相关法律法规。安全管理人员是支持各部门搞好安全工作的，不是监督或求人办事的，我们提供专业的支持，来帮助各部门不断改善安全状况，从而促进整个企业安全水平的提高。

总而言之，我们是支持和帮助各部门做好安全的，人人都欢迎来自别人的帮助。只有明确了责任，顺势而为，才能让安全管理人员和各部门员工关系更加和谐，不卑不亢，自然从容。

识别需求，树立专业明确了安全管理的责任后，安全管理人员就要专心从事安全支持工作，那么，如何对各部门进行有效的支持呢，这里笔者要提倡一种服务心态:即把各部门当做自己的客户，我们提供的服务必须是客户需要的。比方说客户目前只需要一辆自行车代步和健身，你却说奔驰宝马更好，更快，这明显就没有认真做好客户需求分析。安全管理也是同样的道理，比方生产部门目前存在员工不会正确佩戴劳保用品，你没有组织劳保用品使用方面的培训，反而采取现场检查并把没戴好的员工都做了违规处理。这样的做法明显就是偏离了客户的需求，客户的需求得不到满足，结果当然是彼此间都会有想法了。

现场部门需要安全培训，我们就组织针对性的安全培训。现场部门需要对生产设施做些改造，不明了安全法规有什么要求，我们就提供这方面的信息帮助避免违规。现场部门需要知道部门内有多少危害，发生事故的风险程度有多高，那安全管理人员就通过专业的分析工具帮助一起完成风险分析，并提供专业的改善建议。如果现场部门需要通过检查来发现隐患，我们就帮助一起完善检查表，和他们一起进行检查，并对发现的问题进行就事论事的讨论，而不是指责谁没有做好。

从现场部门的角度去理解他们的安全需求并采取相应的行动，会有效地帮助到他们，同时也能够真正树立安全管理人员的专业，日积月累，就会在法律法规，事故分析，风险分析，施工安全，劳保选用，行为安全等等方面成为公司内的行家，是大家在遇到相关问题的时候第一个想到的人。

立足本职，放眼全局

因为安全管理人员要跟所有部门打交道，所以有时候会很自然地分不清安全管理的界限，哪些是我们该管的，哪些又是我们多管的呢，笔者个人的看法是，多实证，少臆断。假设现场发现一个机械设备的安全防护脱落了，那么我们可以就这件事与设备维护部门讨论修好这个设备之后，再对其他类似设备也做个机械防护检查。但是我们要避免凭主观推断，认为现场某个部门甚至某个人机械防护管理没做好。安全管理人员尤其忌讳指责一个部门甚至某个人什么地方没做好。一个有分寸的人才会赢得他人的信任和尊重，我们不能为了追求自身的表现或\'功绩\'，仅仅靠现场走几圈，就得出一些结论，进而拿到会议上指责他人的过失，那样太不慎重了，也不是科学理性做事的方法。

但立足本职，有分寸感并不代表着就是小媳妇心态，什么都不敢问，什么都不敢说。安全管理人员的优势在于与所有部门都打交道，更容易具有全局观，也需要我们具有全局观，比如现场噪音大，生产部门需要购置听力防护器材，作为安全管理人员，是不是可以与技术部门去沟通下看是否有可能做些设备减噪措施，从而从根本上解决噪声问题，也让员工更舒服地工作呢?某个承包商施工经常违反安全规定，现场部门花了很大力气去纠正，并要求罚款处理，作为安全管理人员，是不是可以与采购部门沟通，约谈这家承包商的老板，让他认识到施工出事故，老板要赔钱，有可能还被吊销经营许可，让他认识到他有责任去督促施工人员遵守公司安全规定，如果他不做，可能会失掉这份合同。这不是比简单罚款更有效吗?

如果安全管理人员只从自身角度看问题，结果就会发现安全规章制定的越来越多，自己也疲于检查。如果换个角度，从整个公司的全局来做安全管理，那么有多少规章可以通过工艺改进，工程改造，设备更新，安全标识来取代呢?举例来讲，对于转动机械轴，规定转动时不能进行清洁工作，但常有报道有人用抹布擦转轴时手被卷入受伤甚至切断。犯错误可以说是人的生理本能，通过规章制度很难从根本上杜绝隐患，反而会引起员工对繁多的制度的反感和疲劳。其实只需和技术及维修部门沟通在转轴外加个防护罩就解决了。

商业伙伴，创造价值

有了清晰的责任定位，专业的安全技能，恪守本职的职业操守和立足全局的工作思路，这些都是做好安全管理工作的必要条件，我们仍然需要具备一些技能之外的素养，比如沟通能力等。

世界上大部分冲突和分歧都是沟通不善造成的，真正的无法调和的矛盾实际上是很少很少的，所以在和他人沟通时，要秉持解决问题而不是要争个长短的心态，毕竟解决问题是对双方都有帮助的，沟通成功的几率也会很大。而如果是去争辩到底谁对谁错，谁应该听谁的，那么无论谁占上风，从公司整体的角度，都无助于公司安全文化的提高，争吵一次，裂痕大一次。一些公司负责人本着安全第一的角度，会出面力挺安全管理人员，但这对企业和谐发展也存在一些负面效果。

笔者较为推崇把安全管理人员与其他员工的关系定位为商业伙伴的关系，企业的基本功能是赚取利润，在企业里大家都围绕这个基本的功能而工作，安全管理人员也不能置身其外。我们不能唱高调地说自己是为了社会责任而存在的，那样显得自己太矫情，拔高自己从来都不是平等沟通的正确做法。

商业伙伴的本质是在双方平等的前提下，各自发挥自己的优势，解决共同面对的问题，实现共同的利益。在企业里工作，利润是共同的利益，安全无事故也是共同的利益。同时伙伴之间更多的不是指责谁对谁错，而是互相帮助，共同进步。

既然是商业伙伴关系，那么比方生产部门挣钱，安全管理部门就是和生产部门一起在协作创造价值，生产部门创造可以看得见的财富，安全管理部门则帮助控制安全风险，从而减少因为安全事故使得设备损坏，人员伤害，生产停顿而损失的财富。既然我们和其他部门的利益是一致的，大家面对共同的安全问题，那么沟通起来自然顺畅得多，就算一些具体的问题解决上看法不同，但都会在就事论事的沟通下协商解决，其他部门也会更理解安全管理的意义，更有意愿主动地做好安全工作。

以上就是笔者个人对安全管理工作的一点心得，写出来和大家交流，诚恳欢迎同行的批评指正，帮助我把这份工作做好，我想能够减少更多的伤害和事故，是每个安全管理人员心底最美好的愿望。

**管理知识培训心得体会篇十**

为提升安全管理人员资质能力，\_\_月\_\_-\_\_日，\_\_在\_\_学院组织了为期\_\_天的安全管理人员教育培训班，通过此次培训，我受到了很大的教育，收获了许多新的安全管理知识，对自己的职责有了更深刻的理解和感悟。

要强化安全生产的管理工作，就需要：

一、牢固树立“安全第一、预防为主”的思想

这是安全生产的工作方针，也是长期安全生产工作的经验总结，必须不折不扣地贯彻执行。而且要把“安全第一、预防为主”的工作方针上升到讲政治、促发展、保稳定的高刻认识，抓安全就是抓发展，抓安全就是抓稳定，抓安全就是保护生产力的道理，并正确处理好安全与生产、安全与经营、安全与效益的关系。在正常生产工作过程中始终遵守有关安全产的法律、法规，加强安全生产管理，建立、健全安全生产制度，完善安全生产条件，确保安全生产。

二、加大危险源的识别和风险管控的查治工作，防范各类事故的发生

安全生产预防工作一定要经常化，要坚持预防为主的工作方针，做好安全隐患排查工作，积极鼓励职工帮助查找、识别存在于工作场所的危险源。认真落实安全生产检查工作，安全检查是落实责任、规范管理行为、发现安全隐患、进行切实有效的风险管控，通过制度化、规范化和专业化的安全检查和隐患整改，积极有效地消除工作现场存在的各类安全隐患，把事故消灭在萌芽状态。

三、加强安全宣传培训教育，改变工作作风

从安全生产方针、安全法律法规、安全管理制度、安全操作规程、安全防范技能等方面入手开展形式多样的宣传教育工作，保证职工具备必要的安全生产知识，熟悉有关的安全生产规章制度和安全操作规程，熟知岗位职责，掌握本岗位的安全操作技能，通过安全案例分析和总结，将安全理论和实际工作紧密结合起来，提高职工安全意识，增强职工的安全责任心，全面提升职工的综合素质，有效的减少，甚至杜绝事故的发生。

四、坚持以人为本的安全理念

强化安全管理的层次，尽可能地提高本质化安全，广泛的发动和依靠职工责任担当，把安全管理重点前移，通过明确职责，落实措施。把责任明确到个人，做到时时有人问，事事有人管，营造一个文明、健康的工作环境。自觉的提高职工自我保安意识全员安全意识，规范人的不安全行为，消除侥幸心理，防止人为“错忘漏”，杜绝各种习惯性违章行为。

此次培训课程紧凑、有序，在\_\_天的课程中，各位老师围绕怎样才能做好安全管理工作，从安全隐患零容忍的解读、风险管理和空管安全、设备新技术在安全领域的应用、从驾驶舱视角看空中交通管制等几方面，结合典型实际案例，做了详细、透彻的讲解与分析，使我的安全思想有了质的飞跃。在今后的工作中，我将按照\_\_领导在培训总结会上的要求，把课堂和书本学到的安全理论知识和现场实际工作相结合，加以理解并贯彻执行，为空管持续、稳定、健康的发展贡献自己的力量。

**管理知识培训心得体会篇十一**

10月24日，公司组织我们参加了企业管理知识的学习培训，接受了系统、全方位企业管理知识的学习和辅导，受益良多。我深刻领会到，作为一名合格的企业管理者，应该如何驾驭整个企业的运作机制。并领悟到，应该以管理促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。

本次培训主要讲到公司执行力的问题，围绕五个方面展开了详细的阐述，即:责任思维、成果思维、狼性思维、高标准严要求和感恩的心。使我认识到，执行决定成败，责任高于一切。任何事情的失败都要从自身去找原因，牢记都是我的错，我是一切的根源。

如何提高执行力?首先，我们必须保证上下两条线的畅通无阻，工作安排从上到下不断链，结果反馈从下到上保畅通，令行禁止，赏罚分明。发出的指令要简单明了，不要偏误，领导下达通知、指令时，少些随意性，多征求班子意见，多听取职工意见，避免朝令夕改，并尽可能加大宣传，尽可能跟踪执行情况和实施效果，不要让自己的安排石沉大海，不了了之。

员工要养成主动反馈的习惯，出现问题，早反馈、早修正，少延误。反馈不是搞官僚主义，步步请示，而是将事件的进展、发现的新问题等及时回馈。对问题无所谓，是我们执行中一个非常大的毛病，必须建立反馈机制，哪里脱钩，就追究哪里的责任。作为某一任务的安排者，要有“盯子”精神，紧盯下级，直到他养成回馈的习惯，这样做，一是让上级放心，二是万一错了，还可以不断修正，减少偏差。

其次，改造员工的思想，培训员工自动自发地工作。在出了问题后，我们的某些管理人员常常手指下面，却很少想过，执行是一个系统，这都是自己一手造成的。员工执行不好，是因为自己平时教育不够，方法不当，措施不力，没有弄出一个好的团队，以致要打仗时拉不出一支像样的队伍。

再有，尽量少说“他”与“他们”，多说“我”与“我们”。有分工，还必须有协作。在一个厂、一个部门、一个班组，我们的目标是一致的，特别是在责任面前，将一个集体搞得四分五离，一有问题，就是他、他们，事不关已，高高挂起，没有相互补台。同在一个团队里，难道真的所有的问题都与已无关，我们的一条建议，一个信息，一句提醒，或许就能起到不小的作用。因此，从今以后，但愿我们都能更多的说“我”、“我们”，少说“他”、“他们”。执行力不强是令众多企业头疼的问题，然而只要全体员工不畏任何艰难险阻，不惧惊涛骇浪，不断修正自我，融入团队，加强沟通，不断学习，强化执行，就一定会练出一支有令必行、有禁必止的团队。

**管理知识培训心得体会篇十二**

班组长，要么管理着一个小组，要么带领着一个工班，是兵头，又是将尾，是指挥者也是监督者，起着生产一线的指挥工作，确保工作的质量和直接的结果。班组长要发挥主动性，充分调动全班的积极性，保证安全第一，提高生产的质量和效益，降低成本，防止事故的出现，为后道工序提供高合格率的产品，这是一名班组长最起码应该做到的工作。做一名合格的班组长还应该提高自己的能力，注意自我反思，要辅助上级，完成生产管理职责。为上级主管理清组织内部的关系，并制定相关标准，使生产工艺更趋合理化，规范化。

作为一名班组长，我相信自己能够顺利有效的开展各项本班工作。但是，这些工作是否真正能得到领导的认可，能否得到同事和本班其他人员的欢迎，却是个值得认真思考的问题?下面我谈谈自己的感想。

第一、让上司作选择题，自己作思考题。这一点我认为是很重要。对于一个上级主管来说，他每天要面对许多的问题，根本没有太多的精力来逐一思考处理来自基层班组的所有问题。这时候作为一名好的班组长，我们就要把班组中遇到的问题先自己仔细思考并提出一系列行之有效的解决方案，然后再向领导汇报，让领导来决定哪个方案更合理，可行性更强。这样，你本人的能力也在思考解决问题的过程中得到了不断提高，上司也能在“做选择题”的过程中逐步认可你的能力，从而使你成为一个受到上级欢迎和赏识的下属。

第二、比别人多做一步，多想一点。我们都知道，管理就是管理者应该做的事情，一个合格的管理者往往是上下不讨好，左右不是人的。企业(组织)的根本问题，是发展的问题。而管理就是去解决这个问题的，即解决组织的目标减去现状而存在的问题。这，往往是有许多有待解决的事情的。在现状和目标之间，存在诸多流程，诸多环节。流程和环节中就会存在这样那样的问题，需要我们作为管理者去规范，去标准化。从这个意义上来说，我们作为班组长，就应该比别人多想，多做一点，多走一步。

第三，执行力要强。在平时的工作中，我深切体会到执行力的重要性。通过这次的培训，我了解到执行力的提高，有两个方面的影响。一是标化和量化的影响。没有量化就没有执行。我们的制度(规程)要尽可能的量化，并形成体系。二是态度的影响。这方面，就只有我们作为班组长的带头，起到示范效应。同时，要加强行政功能，加强监督力度。

通过这次的培训我深刻的体会到，班组长是生产的组织领导者和指挥者，也是直接生产者，他综合素质的高低，将影响班组管理的成败。所以，班组长不仅要具备善于沟通、执行力要强、具有影响力、关注细节、带领团队等管理能力，还要掌握足够的技术技能、与人共事的人事技能和思想技能。同时，班组长要明确自己在班组中的角色，对自己的定位要清楚，明白工作的主要职责，了解上级对自己的期望和班组员工对自己的期望。要能带领班组成员，设定一个共同明确的目标，朝着这个目标制定行动方向，有计划、有步骤的实施。

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