# 2024年全面预算管理心得体会总结(8篇)

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-09-21

*在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得体会，从而不断地丰富我们的思想。优质的心得体会该怎么样去写呢？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。全面预算管理培训心得体会全面预算管理心得体会...*

在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得体会，从而不断地丰富我们的思想。优质的心得体会该怎么样去写呢？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**全面预算管理培训心得体会全面预算管理心得体会篇一**

通过参加培训，受益匪浅，使我对预算的意义有了更深的理解。我觉得全面预算是一种系统化的长期工作，是一种集预算体系建立、编制、控制、调整、分析的周期循环。预算管理是一种系统的管理手段，通过合理分配人力、物力和财力等资源协助企业实现战略目标，监控整体战略目标的实施进度，控制费用支出，并预测现金流量和利润。要做好企业全面预算管理，就要早做准备，按要求认真做好全面预算的每一项工作。在此先谈谈我经过学习后对预算管理的一些认识。

1. 全面预算的起点是战略。预算管理就是要克服战略实施障碍。企业的管理人员很少享有与战略有关的激励，组织没有将战略与预算联系，往往都是为了预算而预算。企业应根据战略规划和年度经营目标拟定预算目标，编制年度预算;再通过实施全面预算，不仅能将企业发展战略按年度经营目标分解落实，还能将企业的长期发展战略规划和年度具体方案紧密结合，从而实现“化战略为行动”，确保企业发展目标的实现。

2. 全面预算的核心在于“三全”，即全过程、全方位、全员参与。全过程是指预算管理活动从编制、执行控制、考核分析绩效评价及奖惩均渗透到企业经营活动中的每个环节，表现为全过程的预算管理。全方位是指预算管理包括成本预算、利润预算、费用预算、资金预算等各方面预算。全员参与是指全面预算管理涉及的各个部门，需要全员参与。共同完成，任何环节出现问题都会影响整体效益。

3. 预算也是需要进行调整的。杨老师有句话很得预算的精髓，即“在剧本的基础上进行调整执行跟没有剧本直接操作是完全不同的”定期将实际发生的核算与预算进行差异分析，对执行过程中出现的偏差及时提出修改意见和改进措施，及时纠正工作中出现的问题，这样就能确保年度经营目标的完成。

4. 预算管理也不是一成不变的，企业处在不同的发展时期，目标也就不同，管理模式及面对的风险也不同，预算所倾向的侧重点也就不同。

5. 全面预算的终点是考核。预算考核是对各责任中心执行预算情况的评价，针对不同的责任中心确定不同的考核指标，考核各责任中心的工作绩效、成本控制及成本预算的准确性，如设备部门，不仅考核业绩，也要考核预测的准确性，避免预算松弛的现象发生。加强考核力度，提高考核的科学性，从而可以保障预算目标的落实。

**全面预算管理培训心得体会全面预算管理心得体会篇二**

听了颜琛书老师的[打造终端店铺持续赢利]课程，我被他的案例分析与情景模式和实战经验给吸引住了。这一次的课程分成四大模场块：终端赢利心态法则、持续赢利管理系统、店铺持续赢利模式、终端赢利实战技巧。

首先感谢公司给我这次难得的学习机会，让我在这三天的学习当中，明白了很多平常工作的不足与缺陷，看到别的同学在台上那临危不惧、滔滔不绝的样子让我感到前所未有的压力。

现将个人心得体会阐述如下：

一、注重树立积极的心态：人与人之间只有很小的差异，但这种差异往往造成了人生结果的巨大差;很小的差异就是人生的态度是积极的还是消极的，巨大的差异就是结果是成功或者是失败!只要心态好，不管做什么事情都有是有意义的，都是快乐的，管理团队的第一要素就是要树立员工积极的心态，凝聚成一股绳。正如颜老师提到的：人心是最不可靠的、人心是最易善变的，世界上没有任何东西比人心凝聚在一起更可靠。这是我们在今后的培训工作中应该注意与改进的地方。

二、晨会的管理：晨会的意义主要在于体现在经营的精致化、加快主管的成熟度和忠诚度、增进员工的归属感、设定目标、士气的激励、巩固企业文化。这是我们即将在展销部实现在一件事情，时间初定为每周一和周四。

三、设定目标，跟踪目标：也就是执行力的体现。一个成功的企业，在管理方面讲究的是贵在执行，任何企业的成功都必然是执行的成功。我觉得我们的企业在发展过程中，从各级领导到普通员工都应该全面贯彻执行企业指令。执行力是决定成败的一个重要因素，是构成企业竞争力的重要一环，只有掌握并充分将执行力运用到工作中，企业才具有独特的竞争优势。没有执行力，就没有竞争力。我们的团队的目标定好了就会朝方向按部就班。

四、积极沟通：从日常工作中我们已经意识到这种内部对立的可怕及危害，它不仅伤害同事之间良好的工作关系、互助关系，也大大削弱了团队凝聚力，阻碍了工作的顺利进展，降低了工作效率。沟通是我们解决冲突、对立最根本有效、最简单可行的方法，而且可操作性强。总之，只有分清主次、轻重、顾全大局、积极沟通，才能把一切不利因素消除在萌芽状态，这才是最关键的。 总之，通过此次学习，我更加意识作为一名企业基层领导，一方面我将在今后工作中的加强主动性，不断的要求充实自己，更好地去学习、去思考，全面贯彻执行力度。另一方面不断加强各部门之间的互相协助，重视团队精神，多和员工沟通思想，尽可能提高每位员工的执行力。

**全面预算管理培训心得体会全面预算管理心得体会篇三**

一、拓宽了视野,开阔了眼界

这次研修,我们完成了120学时的课程计划,22门课程基本涵盖了公共管理专业应涉猎的主要领域,从宏观经济学、危机管理、公共管理、公共财政、公共政策、教育管理到中国传统文化艺术、人力资源管理、媒体新环境及应对策略、领导语言艺术、信息技术等等,内容覆盖面广,信息量大。聆听了教育部有关官员及清华大学、北京师范大学、中国人民大学、国际关系学院、人保部中国人事科学研究院、中国教育电视台等知名专家教授的授课,领略了名师的智慧和风采,老师们学贯中西、博古通今,知识渊博、理念精深,在各自的研究领域都有独到的分析和精辟的见解,他们精彩的讲解不时闪烁出智慧的火花,使我的思维理念不断地受到新的冲击,从而进一步理清了思想认识上的误区,解开了许多工作、学习、生活中的迷茫和疑惑,大大地拓宽了视野,开阔了眼界。正所谓:聆听的是智者的声音,感悟的是知识的力量;学到的是管理的精华。

二、增长了知识,提升了能力

一是学习了很多科学的管理方法。如中国人民大学侯景新教授的“传统文化与现代管理”、中国人民大学周石教授的“高绩效团队建设”、中国人事科学研究院李克实教授的“公共部门人力资源开发与管理”、国际关系学院郭惠民教授的“突发事件处置与危机管理”等专题讲座都给了我很大的启发。可以说,通过这次研修,切实地增长了管理知识,增强了工作自信,在一定程度上提高了管理能力。“管理的一半是科学,一半是艺术”,“管理的一半是科学”指的是管理的制度要合理、科学,即既要符合当前的教育方针政策,又要适合本校的实际情况。“管理的一半是艺术”指的是学校的管理要讲究技巧。即要“善管巧理”。它告诉我们,只有把合理的制度和管理的技巧两者合二为一,才能达到事半功倍的管理效果。可以预见,在培训期间所学到的这些先进的管理方法,必将给我今后的工作起到积极的指导作用。

二是学习了很多新颖的思维方法。如“中国基础教育办学现状、热点和发展趋势”、“中长期教育改革和发展:宏观背景与战略选择”、“公共财政学”等讲座,从不同的研究领域出发,以不同的研究视角,展现了许多新颖的思维方法,这些新的思维方法,是在既符合政策法规和教育规律,又充分结合自身实际的基础上,直面现实困难,突破常规思路,创新解决问题的办法,达到问题迎刃而解,效率不断提高,成效事半功倍的效果。实际上,这些思维方式所闪现出的智慧,就是解决问题能力的具体体现。因此,我觉得这些新思路、新方法对实际工作有很强的现实指导意义。它使我们在今后的工作中能够心态更加自信,思路更加开阔,方法更加灵活。

三是学习了很多有效的沟通方法。但凡成功的管理者,无一不是善于沟通的好手。作为管理者,一方面加强团队内部管理,需要与成员沟通,良好的沟通,能够使团队成员理解管理者的管理意图,能够激大家的参与感和热情,能够引导团队成员朝着共同的目标团结一致,发奋努力。另一方面创设团队发展的良好环境,要与外界沟通。无论是要争取领导的政策支持,部门之间的协调配合,还是要赢得外界的大力帮助,这都需要重视沟通,一方面要保持自信、充满诚意,另一方面要善于寻找双方的关注点、兴奋点和共同点,促进工作的有效推进。

四是提升了个人修养。如清华大学刘书林教授的“科学发展观与干部素质提升”、清华大学李燕教授“中国传统文化艺术漫谈”、清华大学朱汉城教授的“走进音乐世界——音乐赏析”等课程,对提高个人的素养有莫大的帮助。

三、提高了认识,完善了自身

在学习中提高,在实践中成长,这是我这次研修的重要心得体会之一。通过学习,不仅逐步地提高和完善了自己,而且,通过学习,还促进了反思。

一是要注重提高理论修养。通过这次学习,我深刻地感觉到得自己的教育理论水平和管理理论水平离工作实践对自身提出的要求差距大。这不仅体现在自己学习的习惯上,没有养成有计划、有规律地学习理论知识的习惯,而且体现在自己的学习成效上,既没有对各种理论做到大量涉猎,扩充知识面,又没有精读某种理论,融会贯通,更没有形成自己独特的观点。因此,以后要在学习上更进一步加强,不断提高自身理论水平,在学习中提高、在学习中成长。

二是要注重积累实践经验。理论是在实践的基础上,通过概括提炼而成。专家们的工作经验和理论成果,都是因为他们不仅勇于实践、不断探索,而且是因为他们善于总结,注重积累。因此,我们在平时的工作中,要注意收集、总结、提炼成功的经验,使之具有普遍指导意义的方法,并逐步成为自身工作特色,不断提高工作水平。

三是要注重提高业务水平。通过这次研修,我深刻地认识到,要做好工作,还需要进一步提高自身业务水平,以适应现代社会对一名管理者的要求。一方面要进一步提高教育教学能力和水平;另一方面要不断提高管理能力,掌握管理方法,提高管理效益,使学校发展在竞争激烈的社会中能够勇立潮头,立于不败之地。

总的来说，个人的工作能力和思想认识需要在不断学习中去丰富和提高，培训和学习能够让我们分享更多成功经验和提高发现和处理问题的能力。通过这次培训，我更明确了自己在工作中的成长方向，也认识到了自己更多的不足，我会朝着新的目标进一步扮好自己在工作中的角色。

**全面预算管理培训心得体会全面预算管理心得体会篇四**

一)、定点派人，帮助经销商稳步成长，实现市场占有率提升，完善企业品牌建设管理。

(1)、首先公司的销售部人员打头阵，在地级城市寻找目标客户。短时间内攻下一个当地有较高声誉或有影响力的单位，把它作为公司在那个城市的样板工程，并且在每个城市复制这套成功的方法。

当全国大范围内，公司的产品覆盖率得到提升后。此时，市场部配合销售部在全国范围的媒体上做招商广告——造势。(在打招商广告的同时，可以在同一家报纸上做些软性的宣传。即招商广告+软性宣传。)总部进行招商，当地的销售部人员可以配合总部具体考察经销商的实力。

(2)、另外，前期销售部设立的样板工程可以作为当地最好的广告。随时可以请当地的经销商进行参观、考察，指导经销商在当地开展工作并增加经销商的信心。招商结束，市场部马上配合经销商和销售部开展工作，在全国范围内的主流平面媒体上做广告。

(二)、明确渠道建设中的发展原则。

发展原则：积极培养经销商发展为更高等级类型经销商，实现区域保护及利润保障;维护原则。运用等级区分政策，进行区域经销商群体组建，最终完成“发展原则”。

(1)、渠道建设初期，在每个省份都派驻自己的销售人员，市场部派出的人员主要工作职责是：为配合当地的销售人员和经销商工作，还可以在当地的主要媒体上做宣传。总之，形成全方位、立体化的宣传环境。即使当地的招商效果不是很好，我们自己的销售人员也不会白白浪费当地的市场。当地的销售人员只要努力，一样可以在当地打开局面。在没有经销商的领地上开发出属于自己的一片疆土。

(2)、当地市场培育的比较好的时候，这时经销商的忠实度也培养了起来。我们对经销商的实力、工作情况也有了更清楚的了解。此时，公司应把当地的客户开发、维护工作逐渐转移给有实力经销商。把小经销商归到当地大的经销商进行统一管理。(因为，在开发当地市场的前期，原则上我们采取抓大放小。我们的工作重点是帮助经销商开发大客户。市场培育成熟后，当地即使有客户，也应该是比较小的客户。)部分经销商在我们前期的培养下，已经具备了开发市场的能力，因而对于小客户他们也有了自己把握的能力。

(三)、区域划分

根据营销区域划分，设定区域经销商或公司在当地成立分公司或委派区域经理。全面负责营销区域内的一切营销活动，包括渠道建设、发展、维护、指导开拓等;实行区域经理负责制度。

区域经理 ：区域经理通过各类信息(包括专业展览会、行业资讯、网络搜索、经销商反馈等)的收集、整理及分析，得出潜在终端使用客户，有针对性地寄送产品资料、电话/书信联系、预约面谈、了解客户意愿和需要、协助客户提供解决方案。业务建立后，可根据终端客户的等级区分，将较小客户转给当地的经销商进行销售，较大客户建议直接由区域经理负责，但两者的销售业绩均应归属于当地的区域经销商。

业务发展到比较成熟的时候，业务上的增量提高已经不太容易。此时我们应该以减少公司的费用为主，同时提高公司的工作效率。在业务员设置上，可以不以省为单位，而以每个大经销商为单位。如果当地的经销商申请当地公司派驻人员，公司可以让经销商出派驻员工的工资。

总之，在渠道建设上，普通的“共赢”远远不够，还必须做到与渠道“共生”。在一荣俱荣、一损俱损的“共生”基础上，实现与经销商利润、风险、观念、策略等层面的“共振”，相互影响、相互促进。公司目前的规模虽然不大，但与渠道伙伴捆绑在一起就可以编成一个无敌舰队，抗风险能力大大增加。

经销商的管理。

(一)、经销商资格的审核

1、 有资金实力;

2、 有客户资源;

3、 有人际关系网络;

4、 有自有的人员专职的从事lp设备的推广活动。

对于不符合以上条件的经销商，不予考虑合作。对已经合作，但实际情况与以上要求不符的、且没有业绩经销商，应及时予以取削其经销商资格。

(二)、对经销商实行定期培训

(1)、参与总部培训、列出详细培训计划，定期一年培训几次，提前通知培训内容，经销商自己承担费用。

(2)、对法人经理，年定期培训一次或开经销商大会时一并举行也可。

(三)、给经销商指定任务

(1)、根据总公司经营计划对经销商下达完成任务指标，并帮助他们做可行性分析，督促指导完成任务计划。

(2)、将业绩纳入总公司指标考核体系内。

(四)、指导业务

分两部分做：

(1)、 理论指导

将经销商想要开发的用户，分清是某一系统节电类型。在理论上给他充足的案例分析，解释清楚在这一系统上的运行原理。让他能把这套理论跟终端用户讲明白。

(2) 、实际指导

根据经销商业务开展情况，提出每一阶段实际指导办法，让他们跟紧用户，快速通过每个过程，达到成功。

(五)、信息共享

(1)、向经销商及时通报总公司业绩进展情况，提高经销商信心，鼓足他们干劲，让他们能够全力以赴投入工作。

(2) 、及时向经销商通报公司产品在新的领域拓展市场成功情况，指导经销商有层次的在新领域铺占市场。

(3)、及时通报公司更新换代产品价格政策，及与厂家灵活的合作形式。

(4)、业务人员及时了解经销商每个项目的具体进展情况。对特殊项目中出现的特殊问题的处理意见应拿出来，让公司统一进行讨论。在三个工作日内给客户拿出具体的解决方案来。

(六)、考核经销商制度

(1)、根据公司的当年目标销售额，给经销商下达销售任务。销售任务可分解到季度。

(2)、按季度对经销商业绩进行考核。对业绩完成不好的经销商，我们应该做认真的分析和总结，帮助经销商发现问题、解决问题。对业绩突出的经销商我们同样也要分析，把他的成功经验在全体经销商中间做推广。复制成功案例，我们才会更快的的成功。筛选，优胜劣汰。

(3)、建立淘汰制度。由于项目的运做时间较长，所以对经销商的考核期限设置为半年。对于在半年的时间内没有完成一个季度销售任务的经销商，及时进行淘汰，并及早补充有实力新力量。

(七)、对经销商的支持

(1)、价格支持

公司必须发展、团结有实力的经销商，首先，通过在货款的给付比率方面控制供货价格，把公司的资金压力转移到经销商来。例如：对于可以实现一次性付清全款的经销商，在供货价格上给予奖励。每次初始供货价格是由经销商的每笔业务的付款额度决定的。这样鼓励经销商为了取得相对较低的价格，必须动用自己的资金运做我们的产品。

(2)、年终奖励

在年终，对于累计业绩突出的经销商进行奖励。

可以按两种方法进行：

1)、不考虑地区差异因素，只考虑经销商完成的年终总量。划定统一的金额，对完成的经销商商实行奖励。

2)、年初，根据该地区的经销商上一年度的实际完成量，加上市场的增量，为经销商制定出下一年度的预计销售任务。公司针对经销商的任务完成情况，年终按年初的承诺实现对经销商的年终奖励。

(3)、资金支持

公司统计以往每个经销商的还款情况，建立经销商信誉档案。对信誉好、定单额度高的客户在出现资金周转问题时，根据信用等级给予支持;或利用不同的合作方式共同运做大单。

(4)、技术、销售方面的支持

对有实力的大经销商配备专人服务，最起码要在经销商所在的地区有长驻业务人员，以保证每次看现场、出方案的及时性。另外，销售部门的人员积极参与大客户的每次商务谈判，推动谈判的进程。帮助经销商抓住谈判的重点，共同制定全方位的公关方案;协助理顺经销商在业务进展中所需要面临的各方面的关系。

以上的每个方面都可以培养经销商的忠诚度，但忠实度的培养是一条漫长的道路。

**全面预算管理培训心得体会全面预算管理心得体会篇五**

20xx年5月17日，公司组织了这场“5s”推行技巧等的培训，对我们日后“5s”工作的开展和改进将有很大的启发和指导意义。

我们车间的“5s”工作是从去年1月份伴随着公司“5s”管理工作的开展而红红火火开展起来的。自“5s”工作实施起，我们对“5s”工作的指导思想和工作基本上停留在5个s的字面理解上，也就是整理、整顿、清扫、清洁、素养五个层面上。

一、 5s工作的现状

1、“5s”管理工作的目标不够明确

虽然在前一阶段我们的“5s”取得了一些成绩，但我们也发现了一些问题：比如维持起来比较困难，还有就是到达一定程度之后再提高起来比较困难，再有就是目的性不太明确。我们对员工强调更多的是整齐之后工作起来会更便利，工作环境也更清洁、有序，这些似乎大多都是形式上的，“5s”工作的真正的目的还不够明确。

2、只解决表面问题，深层次难点问题解决起来难度大

我们对车间的“5s”工作不可谓不重视，在每次召开的车间员工会议和班组长会上都强调。除了每天的例行检查外，还配合公司的“5s”工作经常进行一些不定期随机的检查工作。并使其与员工的绩效考核相挂钩，直接联系员工工资。

在检查中我们也发现了一些问题，比如说机器的漏水漏油问题，初期我们采取的是引排接三者结合的办法，取得了一些成绩，车间的地面干爽多了，打扫起来、行走起来也方便多了。但时间一长，问题就又出现了，原先用到的桶和沟渠布满了油污，看上去黑黑的，特别的突出。员工也很努力，一见到漏水漏油问题就及时处理，但这样同样的不能从根本上解决问题。

3、到处呆料、呆物、呆事

我们对于“5s”工作的认真也是全厂出了名的，我们车间也多次得到领导的肯定。但我们还是发现有时我们似乎在整理的过程中做着重复的事，比如：20mm铜杆的堆放，总是由收线机剪下后放到轧机放线的地方，但由于轧机放线处地方狭小和有时得轧机故障导致加工不及时，在铜杆较多时，就堆放到了通道上，我们又不得不安排人将他们尽量的放到车间放铜板的空地上，结果后来铜板来了又没地方放，最后就都乱了起来。到后面轧机要冷轧时有要重复的吊过去，造成了人力、电力、库存和管理工作的浪费。并且使车间在这个方面感觉有点乱。

4、以生产为重心，忽略了员工素养教育

从一般意义上讲，生产型企业，当然要以完成生产任务为主要目标了。因此，在过去我们的工作重心是以生产为主、“5s”为辅的。在“5s”工作中也主要以整理、清洁为重点。有的时候由于工作繁忙和生产任务的紧张放松了对“5s”整顿、素质等某些方面工作的管理。在大多数情况下我们还是相当重视“5s”工作的。但我们发现效果一个问题：就是在很多时候，我们都在对同一个事件做着重复的事情，比如说车间外面草坪的清洁维护，厂区已经统一划分到了各个车间，各车间也设立了相应的监督人员。这些监督人员大多为基层班组长。他们的工作重心是执行安排车间人员具体的生产工作。而不是“5s”工作，同时班组长没有多余的时间进行监管，而加之一些员工素质的低下，常常在草坪上可以看到塑料袋、香烟盒和烟蒂等杂物。本来根据“5s”管理素养的核心思想，员工和各级管理人员应该首先从自身素养抓起，维护好周围的环境，避免重复的操作，浪费人力和时间。但是这样的问题一直难以解决，说明我们应该从高层次上重视培养员工的自觉意识。

二、“5s”的真正作用和意义：

1、对“5s”工作目的的重新认识：“5s”工作的这样点是5个“s”。而它并不是最终的目的，5个“s”只是一种推动“5s”工作开展的手段方法。“5s”工作的真正目的是改善工作环境、提高工作效率，降低生产成本;提高公司知名度、增加公司认知度和效益。

(1)、改善工作环境、提高工作效率。“5s”工作整理职能的推进包括了定位摆放、标识标牌的目视化。这一职能的有效实施避免的物品摆放的杂乱和通道的有效畅通，从而节约出更多的时间、人力、能源和设备进行其他需要的工作。

(2)、提高公司知名度、增加公司认知度和效益。“5s”工作的有序推进，使企业有了更多的自信邀请客户和相关客人参观企业的生产实力和管理水平。当客户在车间进行参观时看到干净明亮、摆放清晰整齐的车间，肯定会对我们企业的生产能力充满信心，对我们的产品质量充满信心。当然客户也会和其他企业对比，如果我们做的够好，我们就得到了免费宣传的机会，从而提升了公司的知名度，再加上我们对于质量的严格把握，客户对于我们厂产品的满意度和认同度也会同步提高，自然会增加了企业的利润。

2、“5s”管理的意义

(1)、可以改善工作环境、提高员工工作效率，使有用的资源发挥出应有的作用。资源的有效整合降低了生产成本;同时环境的改善，成本的降低也提高公司知名度、增加客户对公司的认知度。

(2)、“5s”工作对 “5s”工作者本身增加了对机器设备的关注度。使员工在清洁机器、整理零部件和废品同时，更加的关心起了机器的运行和维护情况，比如什么时候该加油，什么情况下出现什么样的状况以及那个部位声音的异常情况说明了那个部位的损坏等，从而使问题得到及早的解决，避免了更大更多的损失。

(3)、提高了员工素质。“5s”工作使员工在日常生活中更加的注重对环境的维持，避免了乱丢生活垃圾现象的发生，同时在某种程度上也起到了相互监督的作用，使一些人不敢于乱丢乱放。而且相互监督使得在公共场地的环境状况得到最大改变，使管理人员可以抽出更多的时间从事其他管理工作。“5s”工作的长抓不懈，可以使员工被迫养成爱惜优良环境的习惯，而且增加了对公司的归属感和认知感。

(4)、提高了管理人员的能力。“5s”工作部是一个单纯的“5s”过程，而是一系列联系绩效考核、质量管理、机器设备维护管理、员工日常管理、执行力等为一体的管理系列。需要基层管理人员不断的探索和摸索。通过“5s”管理过程，管理人员可以加强对这些管理工作的认识和理解，再结合经验的积累，使管理人员的方式和方法得到推进。

**全面预算管理培训心得体会全面预算管理心得体会篇六**

一、完善的制度流程体系：

万科对于工程采购制定了一个办法和三个细则，分别是《工程采购管理办法》、《工程采购实施细则》、《供应商管理细则》、《战略合作实施细则》等。这些办法和细则都进行了任务分解和流程化，具有强烈的可操作性。正是因为具备了可操作性，才为下面要讲的采购管理电子化创造了可能。

二、开放的电子操作平台pdc：

万科有一个花费上千万的电子采购平台pdc。万科除了政府垄断的人防、消防、供水、供电、燃气、电信等工程，以及带有地方黑社会垄断的土石方工程不适宜在电子平台上进行招投标外，其他90%以上的招投标工作都是放在这开放的电子平台上进行，完全做到了无纸化办公。正是因为有了这个开发的电子平台，万科的采购才进行的高效、有序。以20xx年为例，20xx年万科在46个城市200个项目的采购规模接近400亿，与万科紧密合作伙伴超过50万人。这么大的采购量，而万科集团专职采购部仅有五人。这一切都有赖于这开放的电子采购平台。从承包商网上注册、上传扫描文件、招标公告、资格预审、开标、评标、中标通知等一系列过程都是通过pdc进行。这一切能够实现的前提当然是上面第一条所说的完善的制度流程以及流程分解的可操作性。

因为有了这电子平台，万科人一打开电脑，都知道自己要干什么。可以这么说，在万科，是事情推着人往前走。而这一点，长城正好与之相反，在长城，是人推着事情往前走。因为事情靠人来推动，积极主动型的人和消极依赖性的人推动的结果便不一样。万科的制度设计和电子平台的应用将这一问题解决得很好。万科人在利用电子平台办公时，量化的考核已经在自动进行。这有点像淘宝网，那些钻石级、皇冠级的卖家并非一蹴而就，而是靠一笔生意一笔生意所获得的好评慢慢积累起来的。所以这电子平台每天都在对每个人、对每个部门进行着悄无声息的绩效考核。

三、阳光透明的采购机制：

开放的电子平台带来的另外一个好处就是阳光透明的采购机制，这是万科引以为豪的地方。很多介绍万科的书籍都会提到“阳光照耀的体制”。在万科的采购领域，这一点也不例外。电子平台的应用，为阳光能照到这一敏感领域创造了条件。

万科的电子采购平台分为前台，后台。在后台，不同的部门和人员又严格依照上述第一条制度流程要求设置了不同的审阅权限。你只可以看到你可以看的部分，你只可以对你应该评审的内容进行评审。在阳光照耀的同时，又做到了一定程度的保密。最后的中标结果除了电脑编程人员可以更改外，其他人都无法更改。

四、强大的跟踪评价体系：

在万科《供应商管理细则》当中，万科为不同专业的供应商分门别类建立了包括项目全过程的动态评估体系。最终的评估结果，可以决定哪些承包商可以升级，(比如由项目级承包商依次升到公司级、区域级、集团级等);那些承包商应该降级。

除了万科对承包商进行评价外，承包商也反过来对万科进行评价。万科想通过承包商对自己的评价来知道哪些方面是需要提高的。

五、文化输出、培植伙伴，互利共赢：

万科发展到现在，培养了很多合作伙伴，当年依附万科的很多小草有的也长成了参天大树。比如深圳地区长期依附万科的邦迪监理，从最初的四、五十人的小型监理公司成长到现在的上千人的大型专业监理机构，万科的培植和文化输出功不可没。同长城相反，万科是非常强调监理的作用。万科的工程人员流失也比较厉害，而相对稳定的监理队伍在工程管理当中发挥的作用无可替代。为了适应万科的管理，很多承包商专门建立了“万科事业部”。万科对这些“事业部”进行了培训，输出相关管理模块，以实现与万科本身业务的对接。很多情况下，万科人简直将这些别人的“事业部”当做自己公司的一个业务部门。那些认可万科管理文化和价值观的承包商自然合作的游刃有余，而无法适应这些的，只有被万科淘汰或选择离开。

万科的采购管理的经验当然还有很多，比如富有敬业精神的职业经理人团队，公平合理的激励竞争机制，多渠道的职业技能培训平台，丰富多彩的企业文化等，这里就不再赘述。

**全面预算管理培训心得体会全面预算管理心得体会篇七**

作为一名刚刚上任不久的中层领导干部，在管理工作上，不仅要在平时的工作中不断的摸索，总结，创新，还要加强学习，提高自己的综合素质，才能走出一条切合实际的、有效的管理路线，通过公司开展的两个星期的集中培训学习，给了我很大的启发和提高。

1、着眼于“严”，积极进取，增强责任意识。责任心和进取心是做好一切工作的首要条件。责任心强弱，决定执行力度的大小；进取心强弱，决定执行效果的好坏。

因此，要提高执行力，就必须树立起强烈的责任意识和进取精神，坚决克服不思进取、得过且过的心态。把工作标准调整到最高，精神状态调整到最佳，自我要求调整到最严，认认真真、尽心尽力、不折不扣地履行自己的职责。决不消极应付、敷衍塞责、推卸责任。养成认真负责、追求卓越的良好习惯。

2、着眼于“实”，脚踏实地，树立实干作风。天下大事必作于细，古今事业必成于实。虽然每个人岗位可能平凡，分工各有不同，但只要埋头苦干、兢兢业业就能干出一番事业。好高骛远、作风漂浮，结果终究是一事无成。

因此，要提高执行力，就必须发扬严谨务实、勤勉刻苦的精神，坚决克服夸夸其谈、评头论足的毛病。真正静下心来，从小事做起，从点滴做起。一件一件抓落实，一项一项抓成效，干一件成一件，积小胜为大胜，养成脚踏实地、埋头苦干的良好习惯。

3、着眼于“快”，只争朝夕，提高办事效率。“明日复明日，明日何其多。我生待明日，万事成蹉跎。”因此，要提高执行力，就必须强化时间观念和效率意识，弘扬“立即行动、马上就办”的工作理念。坚决克服工作懒散、办事拖拉的恶习。

每项工作都要立足一个“早”字，落实一个“快”字，抓紧时机、加快节奏、提高效率。做任何事都要有效地进行时间管理，时刻把握工作进度，做到争分夺秒，赶前不赶后，养成雷厉风行、干净利落的良好习惯。

开拓创新，改进工作方法。只有改革，才有活力；只有创新，才有发展。面对竞争日益激烈、变化日趋迅猛的今天，创新和应变能力已成为推进发展的核心要素。

因此，要提高执行力，就必须具备较强的改革精神和创新能力，坚决克服无所用心、生搬硬套的问题，充分发挥主观能动性，创造性地开展工作、执行指令。

在日常工作中，我们要敢于突破思维定势和传统经验的束缚，不断寻求新的思路和方法，使执行的力度更大、速度更快、效果更好。养成勤于学习、善于思考的良好习惯。

作为一名中层领导，我们要想办法提高员工的业务技术，帮助员工解决问题。

我们还有承担培训员工的责任，要向汽车教练那样，第一次上路时给予鼓励。当在纠正错误时，进行训练工作，帮助有潜能的员工充分体现自己的工作能力；当发生问题时、工作受到影响时，给予员工好的建议、支持和鼓励、进行双向讨论、甚至于把员工的工作上严重的失误公布出来，让大家一起来解决问题，纠正错误，也能起到培训其他员工的作用；我们应培养员工的自主能力，才能让员工独立作业。

我们应时刻关心员工的工作情绪，当一个员工的情绪不好、信心不足和内心不安时会直接决定他的工作效率，易影响他人工作和安全。我们应及时与下属沟通，打开下属的心结，调动下属积极的心态。用我们的激情和热情来唤起下属的信心。

作为中层主管，我们应对下属的行为负责。下属的行为是否推动公司的发展，是否推动了部门的发展，是我们应该负责的问题，因此，应对下属进行合理的监控和纠正。公司有行为守则、流程和标准，我们要进行“细节管理”，做到时刻“纠偏”，对下属违反规则的行为进行及时纠正，才能让员工养成良好的工作习惯。

我们必须根据部门的目标，结合部门实际情况制定实现目标的计划，主动寻求与下属和其他部门的配合支持，来保障部门目标的实现。还有责任提出部门的发展方向和项目发展建议，只有我们做到了主动、积极、向上，我们的企业才会蓬勃发展。

在这世上没有一个完美的个人，但能有一个完美的团队。每个人都不同，我们要关心身边的每一个人，建立一个优秀的团队。姜厂长曾组织我们观看执行力的讲座vcd，里面也提到团队的“狼性管理”即生存第一，永远的危机与斗争意识；规则第一，永远的服从与执行意识；团队第一，永远的合作与大局意识；忠诚第一，永远的牺牲与感恩意识。我们也要学习这种精神，这样我们的部门之间、同事之间在困难面前，就不会相互推卸责任。

我们不同于一般员工，我们的素质高低在很大程度上影响一般员工的职业行为，甚至关系到企业发展的程度。因此，我们要养成良好的工作习惯。如：遵规守纪、关注细节、讲究原则、以身作则，说到做到、自动自发，全力以赴，具有务实并且积极的态度。

做好表率，作为管理者，我们的言行举止都会对他人产生巨大的影响，很多人会认为是企业战略不正确、制度不健全、流程设计不科学的原因。其实我们关键的问题出在我们能不能做到上行下效，高效执行。因此，我们必须以身作则，说到做到，只有这样才能上行下效，我们的团队才是一支具有执行力的团队。否则“上梁不正下梁歪”，并会在整个团队当中制造消极悲观的气氛，带来我们不想见到的结果。

正人先正已，做事先做人，就如公司的准则：“要做产品，先做人品”。勇于替下属承担责任，要事事为先，严格要求自己做到“已所不欲，勿施于人”，我们通过表率的行为树立起在员工中的威望，就能上下同心，大大提高团队的整体战斗力。

因此，我们应树立“主人翁”的意识和正确的责任观，建立与下属的正常的工作关系，在工作中给下属做好表率；以一种良好的心态对待工作。

一位富有发展潜质的中层管理者应表现出团队取向的工作风格，他们乐于协同作战，在实际管理工作中，他们是“领头雁”，是排球场上的“灵魂人物”；他们善于营造一种团队协作、平等沟通的文化氛围；他们坚信1+1不等于2，善于运用头脑风暴放大集体的智慧；他们以开放的心态欢迎批评、面对冲突，从来不放弃寻找最好的问题解决办法；他们彼此欣赏，鼓舞士气，关注团队成员的共同发展。

团队合作对中层管理者的最终成功起着举足轻重的作用。为此，中层管理者首先应将自己定位为“服务人员”。在“团队创造企业价值”越来越明显的今天，企业管理者与被管理者更应该是一种“互相依赖的工作关系”：被管理者依赖管理者科学的领导和管理，创造个人绩效；管理者更依赖被管理者的竭诚工作，创造团队整体绩效。现代企业认可中层管理者的标准不再是您个人怎样而是你领导的团队怎样。要实现这样一个目标，中层管理者就应该多为下属着想，多为他们创造更好的工作条件和更多的发展机会，即为下属多提供“服务”。因此，一个真正合格的中层管理者，首先应该把自己定位为一个为下属提供服务的“服务人员”，而不是所谓的“领导”；其次是平衡公司和职工的期望。中层管理者是连接公司与职工的桥梁，需要平衡好公司和职工的期望。

如果成天发号施令，很少考虑职工的利益和感受，像老板派出的“监工”，或者只考虑自己和职工的利益得失，却全然不顾及公司的利益，这两种倾向都是非常不可取的。一个合格的中层管理者，应该对公司和职工“双向”负责。通过带领团队为公司创造绩效，在创造绩效的同时合理地为职工谋福利，这样的中层管理者，才能既得到公司的认可又得到下属的拥护。偏离任何一方的管理者都不是合格的中层管理者，也都很难成为长期的中层管理者，更难创造“一年好似一年”的绩效。

**全面预算管理培训心得体会全面预算管理心得体会篇八**

学习是人这一生永远离不开的主题，然而学什么、怎么学也始终在拷问着每一位在人生旅途中奋力前行的行进者，本次培训中听到的关于学习的观点让我对学习有了新的认识。

一、目标明确

这个目标主要是指学习目标，我们从校园步入社会，都不可避免的要经历一个转折期，完成自我各方面的转变，包括角色意识、心理认知的转变等等，在完成这些转变的过程中，学习是加速我们完成这些转变不可或缺的。这就涉及到学习目标的确定，不管是担任普通办事员还是处在领导岗位上，要学些什么、怎么学才能更好的适应新的工作岗位对自己的要求，才能更快的融入现实的工作和生活环境，自己对此首先要有一个准确的判断和定位。

二、持之以恒

目标一旦确定，能不能取得想要的结果，恒心和毅力很重要。能不能持之以恒在很大程度上体现在学习是否具有主动性上，脱离了校园单纯的学习环境后，常常发觉很多时候会找不同的理由来为自己的懒散开脱，于是常思常想的学习在不自觉间由主动变成了被动，学习不能持久，不注重学习效果，很多东西只是看过、听过，至于看过听过的东西是否转化为自己掌握的知识，是否是雁过留痕，不好说，因此只有养成良好的学习习惯，才能不断的充实自我和完善自我，才能不断的适应形势变化对人才能力素质要求的变化，才不会让自己为错过每一次机会而懊悔。

三、重在实践

学习的目的是为了更好的指导实践，而非简单的理论知识累积，本次培训中每一位主讲人在对相关政策法规进行了详细介绍外，更多的是对各项工作的操作程序讲解，如干部任免审批表的填写、现实表现材料如何写、发展党员要经历那些步骤，每一步又要如何操作需要哪些材料等等，每一个看似简单的文件、表格其实都有严格的规定和要求。

每一个看似简单的步骤都有严格的操作程序，这正体现了组织工作的严谨性、原则性。本次培训时间只有短短的四天，只能是提纲挈领的讲解具体工作中的重点、难点及在工作中常见的错误，师傅领进门关键还是看个人，要保证自己在工作中不犯政策性的错误，这就要求每一位组工干部要在工作中不断的去实践，在实践中去掌握去熟悉不同组织工作领域的政策法规、操作流程，不断提高组工业务水平，成为组织工作的行家里手。 此外，从基层党组织建设的角度来看，基层党组织建设工作的重点体现在抓班子带队伍、抓基层打基础上，归根结底是做人的工作，尤其是基层党员的工作，也就是如何在抓基层组织工作的过程中充分调动人(党员)的积极性，如何发挥人的积极主动性为经济社会发展做贡献，这乍一看似乎很宏观，无从下手，其实宏观的工作也会有自己的切入点，如何找准这个切入点，踏实做好每一项基础性的工作，认真开展富有开创性的工作，需要每一名基层组工干部在工作实践中不断掌握基层组织工作的特点，不断总结在工作中成功或失败的经验，进而推进基层党组织建设工作。

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