

最新如何做管理者心得体会(优秀7篇)

每个人都有自己独特的心得体会，它们可以是对成功的总结，也可以是对失败的反思，更可以是对人生的思考和感悟。那么心得体会怎么写才恰当呢？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。

如何做管理者心得体会优质篇一

一、过硬的专业能力

基层管理者即是管理者，同时又肩负了具体的工作和事务，所以个人过硬的业务能力各素质是在组织中“让人心服口服”为前提。同时，企业的各种业务培训一般也是通过基层管理者进行的，所以业务能力对基层管理人员来说占有举足轻重的份量。

- 1、 具备相适应的专业、技能、理论知识。
- 2、 熟悉自己专业范围的工作内容、程序、方法、技巧、熟练运用本专业工具的才能。
- 3、 业务精通，科学决策、组织、协调沟通能力。

二、优良的品德素质

- 1、 以公司、集体利益为重，坚持真理，实事求是。
- 2、 具有宽阔的胸怀。
- 3、 具有公正用权意识。

4、 具有求真务实作风。

5、 具有理智的感情。

优良的品德是走好人生道路的必要条件，也是带班管理的资本。优良的品德，是好学、善良、真诚、勤勉、进取以宽阔的胸怀，正派的作风，表里如一的形象方面的总和。

三、 相适应的文化素质

全民文化教育不断提高，员工文化水平普遍较高，同时新技术、新设备，不断涌现，办公手段日益现代化。管理文化素质更要提高，必须具有较强的观察能力、思维能力，应变能力、分析判断能力、决策运筹能力、计划组织能力、协调控制能力，总结汇报能力以创新能力等。这些能力的提高，都需要丰富的文化知识作基础。

1、 有一定的文化政治理论知识。

2、 精通本职的专业知识。

3、 有广博的相关学科知识。

四、 有强烈的事业心和责任

事业心和责任心，是干好一切工作的首要条件，也是做好一名合格的管理者的重要思想基础。有了这一点，就会努力学习，提高各方面的本领，就会严格要求自己，处处以身作则，就会尽职尽责地工作。这就说明了事业心在管理者素质中所具有极其重要的地位和作用。

1、 有热爱公司、热爱团队、热爱岗位、建功立业思想。

2、 有以公司为家，一心扑到工作上的职责意识。

3、 有严肃认真的态度，一丝不苟的态度。

4、 有埋头苦干，奋力拼搏的工作精神。

五、 有对员工的正确态度和深厚感情

1、 尊重的心：管理者必须尊重自己组织中的每个员工。所谓“想人怎样待己便应该怎样待人”，尊重是赢得真诚的前提。尽管在组织中，每个员工的身世背景，家庭可能各有不同，但是以平等的心对待每个员工，才能谋求一个融洽的氛围，让员工从心里愿意和你共事，愿意为你排忧解难，共谋发展。

2、 关心的心：基层管理者直接接触的就是一线员工，因而他们的“疾苦、心声”基层管理者知道得最清楚。关心才能显示出自己的仁爱之心。

3、 体恤的心：既然有了关心，就应该在他们出现个人问题时，体恤他们同时，学会换位思考，所谓“己所不欲勿施于人”。

4、 赏识的心：当你赏识一个人的时候，你就可以激励他。作为管理者，就要不断用赏识的眼光对待员工，不断地在工作中表达自己的赏识，使员工受到鼓舞和激励，尤其是在员工做得优秀的时候。管理者不能默认员工的表现，一味地让员工猜测自己的态度，默认和猜测都将导致沟通的障碍，使员工对管理者丧失信心。你所能做的就是对员工说出你的常识和你对他们的评价，让员工从你的表情和语言中感受你的真诚，激励员工的士气。

5、 分享的心：分享是最好的学习态度，也是最好的管理方式。管理者就是要在工作中不断地和员工分享知识、分享经验、分享目标、分享一切值得分享的东西，通过分享，管理者不断能很好地传达理念，表达想法，不断形成影响力，用影响力和威信管理者也能不断从员工那里吸取更多有用的

东西，形成管理都与员工之间的互动，相互学习，相互进步。

6、 授权的心：授权赋能既是经理的职责所在，也是高效管理的心备条件，管理者只有把应授出的权力授予员工，员工才会愿意对工作负责，才会更有把工作做好的动机，经理必须在授权上多加用心，把授权工作做好，让授权成为解放自我，管好员工的法宝，授权的心更表现为自己够有勇气去“举贤”，能够容忍下属超越自己。

7、 服务的心：所谓服务就是把员工当成自己的客户。管理者是为员工提供服务的供应商。你所要做的就是充分利用手中的职权和资源为员工提供工作上的方便为其清除障碍，致力于无障碍工作环境的建设，让员工体验的管理的效率和办事的高速度，不断鼓舞员工的士气。

六、 有良好的自身形象

以身作则，树立良好形象，是管理者素质的综合反映和具体体现，员工接受管理者的教育和管理，不仅要听其言，更要观其行。要增强管理的权威性和说服力，必须以身作则，树立良好形象，坚持以行带班。

1、 对工作尽心尽力，认真负责，勤勤恳恳，兢兢业业，有强烈的工作责任感和集体荣誉，时时刻刻以集体的荣誉和利益为重，才能使部属产生尊敬和钦佩感，激发部属的集体荣誉感和责任感。

2、 遵纪守法，严于律己的形象。

3、 身先士卒，勇挑重担的形象，要求员工做到的，自己首先做到。“敢喊、敢做”，“跟我来”，“看我的”做出好样子。

4、 公道正派的形象，坚持原则，不分亲疏、一视同仁。

5、 顾全大局，维护团结形象，建立和-谐的内部关系，增强内部大团结，是作为管理者的重要职能。

七、 有胜任本职的管理能力

1、 运用管理规章制度带班的能力。干部按制去管，员工按制度去做。

2、 发现问题和解决问题的能力。要善于发现问题，勤于分析问题，正确解决问题。首先，要善于通过与员工实行“五同”观其变化，寻其征兆。及时发现存在问题。其次，要通过对了解到的情况进行认真的思考和分析，弄清问题出现的原因，及时拿出解决的措施和办法，真正做到“四个知道，一个根上”，把可能发生的问题消灭在萌芽状态。

3、 严格管理与说服教育相结合的能力，必须努力提高严格管理与说服教育相结合的能力，切实做到：既能坚持严格管理，从严带班，又能坚持说服教育，以理带班，并善于把这两个方面有机地结合起来。

4、 做好人别人思想转化工作的能力。“人上一面，形形色色。”

八、 团队建设能力：

基层管理者除了要有过硬的业务能力，那么体现管理者魅力和价值的就是团队建建设的能力。一个人的业绩可能非常优秀，但是只注重个人的业绩而忽视了团队，充其量只是一个业务精英。如果将团队发挥巨大的效能作用，便是一个管理者的最大喜悦。

如何建设一个团队呢？

2、 善于激励：在工作遇到难题时，作为一个精神的鼓励者

使员工疲倦时可以重新振奋的去面对难题，而且只有激励，才能让能力不足、信心不强的人成长起来。

3、善于组合；团队中必然有各种性格特点的人，那么发现他们个人的优缺点，发挥个人的优势力加以组合，使团队发挥最大效能。基层管理者也要学会布局——强与弱的搭配，活跃与循规蹈矩组合……然后，再将他们安排到队中的不同位置。

九、领导力

第一、管理者一般是被任命的，其影响力来自职位所赋予的正式权力。而领导者可以被任命，也可以从群体中产生的，影响力主要来自非职位权力。

第二、管理可以运用职权迫使人们去从事某项工作，而领导是依靠个人的魅力去影响他人。

第三、管理者是依靠制度、管理工具达到目的；而领导者依靠的是远景规划、激励去实现目标。

十、与上司相处的能力

授命于基层管理者的是上司，因而保持与上司良好的沟通是获得进一步提升的关键。有很多基层管理者可以赢得下属的尊重，业务能力也非常优秀，却无法获得进一步提升满足自己的更大追求，原因是往往忽视了与上司的沟通。

第一、让上司知道你每天都有干什么。

这一点非常关键，第一尊重，第二避免他滋生出太多的想法，如你想抢他的位、在暗中跟他捣乱、轻视他等等。

第二、征询他的意见获得支持。

有时明明可以走的捷径，但因为忽视了与上司的沟通，而走了弯路，所以在一些问题上多听听上司的意见没有错。

做为一名旺旺公司的一名员工，希望能与公司共过退，我是个喜欢文学的人，在业余时间我常常投入于书本当中去，偶尔也会提笔发表一上自身的感受及随笔，在此我将我的一些书本积累种想法归纳了一下，我想做为我要向管理这方面不断努力和奋斗。

这是个非常大的问题，有些人天生就不能做管理者，什么事情让他一管，没有问题也变得有问题了。在此，这类人不多谈。

再有，成为一名管理者的人中，我认为做好管理的自身条件是心态问题，并且是一大堆心态的组合，甚至是“系统心态”的问题。

我们的企业大致上有三类：一是资源型[集成型]，二是技术型，三是人力型。第三种是我分的，前两种是张维迎分的，一看他就是的理论家，没有实战经验。虽然，他的资源型好像包括了人力资源型，但是，这完全是两码事，是不能混为一谈的；事实上资源型分为物质资源为主和人力资源为主两个大类，他们的境况可能完全不能用一类管理模型来阐明。在这点上我和亚洲企业教练之父杨思卓有类似的共识，毕竟他也在企业中实战过。但是我也感谢张维迎，因为我也是借了他的肩膀一用。

最难管理的是人力资源为主的公司，比如，大到——大型建设工程公司，小到——服务人员输出……，根本是没有任何物质资源的公司，你按物质资源为主的管理模型一套，准失败：我敢同张维迎仁兄打赌！

相对于中高管理者而言，这样的文章只能在大的方向上有个指引，强调心态。比如：我自己，在任何时候都是在为我自

己工作一样，这就是心态。我也能很好地站在对方的角度想问题。而管理者做不好的原因基本上是自己的综合能力问题，也就是协调能力不足，所以你要做好管理工作，你的知识面、经验、阅历等、一定要宽，这些只要你平时注意了，不久之后就能习惯之，结果就是轻松之。你的“综合外延”大于你领导的团队越多，你的管理越轻松。

如果，你是所谓的管理者代表，而没有管理者能力，或者你有些管理能力，你同样也轻松不了。

也就是说，还是在自己那里下功夫。

如果有些人做我的领导，结果是：我让他多轻松就多轻松，让他难管理就难的不行，原因是我的协调能力大于他的程度根本不可以比拟的。

所以，管人，育人，留人

达到团结一心，，即企业的目标和员工目标高度统一

是管理者的最高境界

也是首要解决的问题！

正因为如此，

人力资源开发-人事经理在企业中占有越来越重要的位置！

而且，，越来越多的企业开始注重

以人为本和设立

首席知识官

正是企业管理

有制度管理回归人本管理的

标志！

所以，管人是领导者的第一要务！

1、主管必须公正和无私，先说公正，千万不可以理解成公平，公平是大锅饭，所谓公正就是要做到奖罚有度，奖罚分明，绩效好的员工能得到应有的奖励表扬，绩效差的员工能给予处罚批评，做到公正才能树立主管的权威，也能激励员工，。所谓无私就是管理必须以绩效目标为导向，不能掺杂其他杂念，对事不对人，不能给员工穿小鞋，不能因为不喜欢哪个员工就整他，不能因为员工没有听你的话而记恨等等，无私才能无畏，才能大胆的去进行管理，也不能以为了工作的“皮”去实现个人私怨的“实”。人无完人，本我是有狭隘性的，所以主管必须加强个人的修养，处理事情的原则必须是以工作为中心。

2、不怕得罪人，敢于对违纪犯错误的员工发出自己的声音，主管不能当“老好人”，不要认为你给手下留情，员工会记你的情，好好的配合你的工作，只会使你的工作越来越被动。并且会因为你的放任会使员工无视你的存在，下次他还会继续犯错，并且其他人会模仿，降低了你的管理难度。只有敢管，主管才能在实践中得到提高。

3、主管必须要有度量，能容人。无求品自高，有容德乃大。主管要面对各种各样的人，你的上级可能会经常批评你，甚至不留情面，你的下级可能会私下议论你的坏话，告你的状，背地里整你，不把你当领导，你会感觉到处处都是不满意，这种挑战你度量的事情很多，如果你心胸狭窄将会寸步难行。

4、主管要做好公司文化的维护者和发扬者。能成为主管肯定是公司的骨干分子，也认同公司的文化，所以要把这种文化传递到自己的部门，并且不断地发扬和发展，企业文化是

无形存在的，不是喊出来的，这种文化如果深入到员工的心里，对于主管工作的开展将起到巨大的作用。企业文化是不断发展的，不断充实的，不是不变的，主管有责任 推动企业文化，要先进 的文化，不要落后的文化。

5、主管是员工压力的缓解器，既要让员工感觉到压力，更会给员工缓解压力，员工的工作压力是普遍存在的，主管要把这种压力变成前进的动力。保持和员工经常性的沟通，了解员工的心思，不要把个人的情绪带给员工，帮助 解决员工工作中的困难，用一片真心对待员工，把握好工作的节奏，张弛有度。

6、学会 萝卜加大棒式的管理，要恩威并举，完全理性的人是不存在，不要以为员工为了挣钱就当然会努力工作，从而放松对员工的要求和管理，这种完全放羊式的管理只适合于那些成功 欲望特别强的人，一般的人还是需要有制度约束的，需要棒子在后面敲打着，当然不能光敲打，那样会产生逆反作用的，必须时时的给员工点萝卜吃吃，让员工感到工作中的人情味。完全的松弛不行，完全的严厉也不行，应该是严格要求中带有松弛，才比较适合。

7、管理就是要从小事 抓起的。管理中同样会产生马太效应的，会以小见大，会抛砖引玉的。长期去看，小事做不好，大事肯定做不好。不要以为是鸡毛蒜皮的小事，就可以放松对员工的要求，那是大错特错了。比如一个搞焊接的员工，一边焊着东西一边听着mp4，主管一说他，他说你管我听不唱歌，我把手头的活干好就行了。这实在是一句美丽的 谎言，你都没有专心去工作，怎么能干好工作。主管既要看结果，更重要的是把过程控制好。抓小事也能形成一种管理文化，员工会认为小事都这么严格，大事当然不敢马虎，这件事这样严格，那件事当然也不能马虎。

8、主管必须时时刻刻注意自己的言行，不断地自我 修正和自我反省 ，能接受不同意见包括批评，为了工作的争吵是

提倡的。主管的一言一行都代表了公司，时时处处都要站在公司利益一边，你的言行是否损害了公司的形象和利益，是否打击了员工的积极性，最忌讳主管在员工面前发牢骚，如果主管都这样了，还怎么去团结员工，怎么让员工努力工作，又怎么让员工看待公司。

9、主管要加强学习，要有创新意识。部门主管都是各部门的业务精英，对本部门的业务都很精通，但是作为主管怎么样让整个部门的业务提高又是另外一回事，要不断学习与思考，掌握本部门业务的特点，能够抓住解决问题的关键点。管理人员要加强人文知识的学习，平时要多读读书，对提高管理能力是有帮助的。在工作中要有创新意识，敢于并且不断地尝试一些新的办法，干砸了不要怕丢人，不实践永远提不高，管理是知易行难，贵在行，在于实践。主管要彻底的把个人角色转变过来，从过去的完全的执行者慢慢的向策划者转变，只要能把部门工作搞好，有好的办法、新的办法就要去尝试，而不要去在乎这件事情是不是公司规定的，公司的制度是集体的智慧形成的，而不是老板一个人制定的。

10、主管要能客观的评价员工，能正确的评价人才能把人用好，既要能用人之长，还要能容人之短。改变一个人的缺点是很困难的，但认识一个人的长处相对容易些，只要他的长处对工作有利，就要肯定他。例如某个员工能力强、绩效好，就是不懂得尊重人，比较傲慢，主管不能因为他的傲慢而否定他，部门中再不好的员工只要在你还没有决定解聘他的时候，他都是部门的资源，是有价值而不可以放弃的。

如何做管理者心得体会优质篇二

2月20日，我参加了集团组织的曾仕强中层管理的学习培训，增进了个人见识，针对此次培训学习，同时结合个人的一点想法，谈谈心得体会。

在日常工作过程中，中层管理者作为集团中层的职务人。经常会遇到信息沟通、责任和目标等问题。那么面对集团的委托信息理解一定要明了，正如曾老师所言，如果在不确定的情况下我们可以将任务理解后复述给我们的上级主管，以确定信息来源理解的准确无误。以避免在工作分配中发生模糊不清或信息不准确而延误时间。这是作为中层管理者最为基本的认知。另外，工作中我们经常听到诸如“差不多”、“过得去”、“还行”、等等之类的话，这种对自己或者他人的执行不力寻找借口，或是对他人执行效果不予以肯定的作法，不仅是对工作的不负责任也是对上司和下属的不负责任。

因为中层管理者肩负着上司和下属的信托责任，我们的言行是一种职务行为，我们不但要将上司委托或分配的任务执行好，还要对自己和下属的工作完成情况事先确定标准（也就是说做到自己心里有数），完成情况不好一定要纠正或是言明，完成情况好的要予以肯定。中层管理者要想将自己尽快的成为职业经理人，就要有一定的职业素养，如以身作责、荣辱共享、赏惩分明、相互尊重等。

中层管理者最习惯的一句话就是“身不由己啊”！怎么才能解决“身不由己”呢——管理好自己的时间。有句话说“有计划不忙，有原则不乱”，的确，如果坚持运用好我们的时间，实际工作中将产生事半功倍的效果。培训中我们将时间管理分为四个象限：第一象限为紧急、重要的事情；第二象限为不紧急、但重要的事情；第三象限为紧急、不重要的事情；第四象限为不紧急、不重要的事情。中层管理者所花的时间80%都应在第二象限上，如果经常做第一象限的事情，那么就说明我们的第二象限没有做好，导致了紧急、重要的事情增多。所以我们要学会计划时间，即约定时间、约定时限、事先界定好要达成的目标、设定自己开放的时间等，尽可能的将自己的时间利用好。

诚然，我们实际工作中肯定会存在这样那样的问题。因此，

为了本部门或者个人职责范围内的工作任务能够相对不受影响且同时相对又能够比较理想地完成，那么就需要我们提前做些思考，多想想事情可能会朝着非预期的方向发展或者非预期的进度发展，提前做好至少两种打算，才不至于经常出现被动情况。另外，“拖延是行动的大忌”，因此我们始终需要提前合理策划保证工作有序开展。

俗话说“没有规矩，不成方圆”。社会秩序的建立与维护靠得是法律与道德，企业内部秩序的建立靠得是制度和企业文化。企业内部的各项制度，应该说是包罗万象，覆盖着企业生产经营的方方面面。制度建设也必然会随企业的发展而逐步完善和逐步繁多。在企业发展进程中，面对不断变化的外部环境和内部环境，适时制定相应的制度跟上时代的步伐、满足管理的需要。中层管理者作为职务代理人，为约束下级完成上司指定的目标，就要作出相应的规章制度，以保证指定目标逐步完成。制度建设是企业运行的必要保障，制度建设的目的是使企业内部做到“有章可依，有章必依，执章必严、违章必究”，也就是按规矩办事，如果不按规矩办事，就要受到责罚。因此，中层管理者又是公司制度的最有力的维护者。因为每一项制度的建立，都需要在实施过程中不断的修正和完善。中层管理者是最直接的制度维护者和执行者，所以就要求我们要有职业精神，切忌出现“老虎不在家，猴子称霸王”或者是“上有政策，下有对策”的现象，某些中层认为自己就是法，公司制度制定的多一维护得少，随意性大，情绪化管理，造成了企业效率低下、人心涣散、管理混乱。

制度是企业的内部法律，制度本身应具备全局性、稳定性、长期性的特点，当然也难免有其局限性，但企业内部的行为规范以执行制度为最低标准，在制度面前应“人人平等”。在企业中中层肩负着“承上启下”的作用，所以我们允许个性化管理存在，但必须坚持维护企业制度为原则。

“不缺合理分配任务的人，缺的是跟踪任务的人”，作为一名中层管理人员需要及时地评估下属，做好分配任务的同时，

一定要做好任务跟踪的工作。跟踪任务的过程就是与下属沟通的过程，也是评估下属的过程。当然，在日常工作的一天里通常是一个小事情又一个小事情安排、处理、完成等等循环的过程，为了让小事不变成琐事，为了让评价更加客观、公正，我们就得既保证让下属有发挥的空间，又要保证适时地跟踪，“常常拉拉连着风筝的那根线……”。

我们知道，一个集体的成功离不开每个成员的努力和汗水。同样，只有集体的每个成员工作能力、水平都有所提高，这样的集体才更能有战斗力，才能前进的更好、更远。

培训课中我们对下属的状态作了分析：高能力、低意愿的我们称之为“老兵”；高能力、高意愿的称之为“明星”；低能力、低意愿的称之为“病猫”；低能力、高意愿的称之为“新人”。分析后我们很容易得出管理方法——针对不同人群我们使用不同的激励办法，这里我只对新人提出自己的一点观点。

新手上路总会有些磕磕碰碰。所以，作为管理者要大胆的让新手尝试，让其亲自参与，亲自实践。既要关注结果，更要关注过程，在过程中了解下属，并适时指导、纠正。

作为管理者，要想每件事情都亲自去做、面面俱到，是不太可能的，毕竟精力有限。因此，充分调动下属的积极性，充分锻炼下属，让其具备独立处理问题的能力才是至关重要的事情。

中层管理者一定懂得目标分解，将上司的指定目标分解后进行专业分工，然后实现“自我控制”。

企业的目的和任务，必须化为目标，企业的各级主管必须通过这些目标对下级进行领导，以此来达到企业的总目标。如果一个范围没有特定的目标，则这个范围必定被忽视，如果没有方向一致的分目标来指导各级主管人员的工作，则企业

规模越大，人员越多时，发生冲突和浪费的可能性就越大。因此中层管理者一定要坚守承诺，对完成目标的给予肯定、未完成目标的予以惩戒，消除负效应，强化正效应——促进期望的行为出现，提高工作效率，达成企业目标。

管理是一门科学，管理者做事可以不拘一格，但作为一个成功的管理者，用影响力做事远比用权力做事明智得多。

如何做管理者心得体会优质篇三

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。

如何做管理者心得体会优质篇四

“工欲善其事，必先利其器。”在首期《全省纺织企业基层管理人员培训》里得以充分的体现，来自全省不同的地区和岗位、年龄跨度30余岁的七十八名纺织学员，带着共同的追求，相同的理念，一起渡过紧张而充实的十天。每一天里看到的都是聚精会神如饥似渴的学习场面，听到的都是相互沟通与交流的声音，体现的是对本单位领导给予学习机会的珍惜，以及积极向上、与时俱进，实现自我价值的精神。时间的紧张短暂，课程的紧凑，内容的丰实，学院领导及教授的精彩讲演，是全体学员的共同感受，使我们对当前纺织形势以及基层管理人员所应具备的能力素质有了更深刻的理解。

纺织行业是市场化高、竞争激烈的行业，西方贸易保护主义对纺织品的出口构成了威胁，国际贸易环境更为严峻，国内低水平重复建设造成整体资源紧张已成为不争的事实。面对多方面的挑战，纺织企业必须进行准确的市场定位，建立和维持竞争优势，追求最佳的生产效率，提高产品档次，开发人力资源，提高管理素质，。才能得以生存并求得发展。随着社会的进步，人力资源管理变得更加复杂，基层管理人员要成为连接上层领导和员工的纽带，并通过基层管理者鼓舞员工士气，提高产量，保证产量，降低消耗降低成本，使公司领导的意图和公司利益得以实现和保障，必须充分发挥和具备组织、指挥、控制、协调的能力和素质。

管理是设计并维持一种良好环境，让人在群体中高效率地完成既定目标。在这个活动过程中基层管理人员既是导演也是演员，必须具备理解上级指令、分解工作任务、指导他人活动、解决问题、专业技术、良好的沟通协调、激励下属的能力，其行为规范和道德修养要求格外高。这些能力和素养需要不断地学习、积累和实践，具备了个人影响力，就能用人格的力量产生号召力、凝聚力，让员工发挥最大潜力，各使己长，群策群力，以竞事功。

随着改革的不断深入，计划经济下的公有制思维定势下的劳动方式，岗位定员方式，正在不断的变革，员工的接受能力和心理承受能力以及所带来的思想波动造成的生产作业隐患，无时不在考验着我们基层管理人员的沟通协调能力和采取怎样的激励应对措施的能力。xx年9月份我们公司在进行结构调整中，进行人性化操作，对年龄偏大、身体状况较差的员工让其自愿办理内部退养，在操作过程中，出现了较大的波动，对退养范围内的待遇比例不满意，范围外的由于生产车间劳动强度大和考虑以后不确定因素的顾虑也采取集体行动争取退养，一段时间内人心浮动。此时此刻，沟通发挥了作用，对政策宣传，对形势的教育，对员工不同情况区别对待，环环相扣，沟通到位，退与留的员工人心稳定，即达以了到了公司要求的预期目的，又确保了生产秩序的正常。

管理基本定义是通过他人来完成的任务。激励是研究一个人完成一项工作的内在心理意愿，员工能否高效率地完成工作，已确保工序目标的实现是基层管理最关心的，如何激发员工的潜力，使其努力投入，除建立健全完善的可操作性强的、合理的制度外，还应在具体操作中给员工创造一个良好的工作环境，建立起公平竞争的平台，激励得当，员工工作效率倍增。xx年10份，公司实行切块管理，化核算单位，生产车间与市场贴得更近，由于受“非典”影响，纺织市场萎靡不振，接单困难，品种定位不稳定，改机相当频繁，且支数偏低，充分体现了“不变的是变化”。为此，作为基层管理人员，适时适度地激励措施才能确保生产任务的顺利完成。为了解决支数偏低所带来的运转操作人员紧张，采取了在设备条件、品种条件、操作工技术条件具备的情况下，扩大工作定额，并同时按超定额付报酬，即缓解了人员紧张给生产管理带来的不利因素，也促进了劳动组织有了实质性的改变，起到了以点带面的作用。

一个优秀的球队之所以不同于普通球队，就在于球员是否相互关切、配合默契，这就是“团队精神”，如果球队里充满了这种精神，这个球队一定可以稳操胜券，海尔集团更是彰

显了团队的精神所带来的收获。作为人员密集型产业的纺织行业更需要员工与员工、工序与工序之间的通力合作、密切配合，才能最大限度地提高生产过程的连续性和节奏性，才能够提高设备利用率，缩短生产周期，加速资金周转、降低成本。xx年元月份，公司决策，进一步化小核算单位，成立分厂，将原来三个生产车间合并为一个纺纱分厂，进行成本效益独立核算，虽然现在才刚刚走过了三个月，从制度的执行、落实、前后工序的生产默契配合，从员工到各级管理人员围绕降低成本、提高效益同舟共济的愿望，证实了一种良好的新型团队精神正在形成。

设备、运转、工艺基础管理是管理的重点，是质量效益的保证，如何在现有的装备下，通过技术支撑发挥设备的最佳敌对行动状态，需要对人和物的状态管理，向管理要效益，增强企业竞争力，是永恒的主题，作为基层管理人员，要把所学到的新知识新观念，在生产管理过程中去应用去实践，全力以赴履行岗位职责，努力营造一支无往而不胜的团队，以优质高产低消耗，为提高企业的经济效益做出自己的贡献。

如何做管理者心得体会优质篇五

本人有幸参加了这次山东电力集团中层干部培训班，经过这几天培训，获益匪浅，深有体会。参训的领导干部知识面很广、业务水平很高，具有丰富的管理经验和人生阅历，但是大家都能够虚怀若谷，认真参加学习和研讨。

我们基层领导干部，身处工作生产第一线，平时工作忙，事务多，很少有时间有精力放下来静心学习。这种针对性的短期培训，使我们能暂时放下工作担子，安下心来学习。通过这次培训，系统学习了智能电网、输电线路运行管理、执行力、领导艺术等课程，使我进一步丰富了理论知识，给我一个很好的提高自身管理能力的机会。下面谈谈一些个人看法，以及对工作中经常遇到的一些问题，借此机会与大家共同探讨。

我们这一代的管理者很少有科班出身，大部分都是从基层一步步走到管理岗位，对现代企业管理领域涉足不多。回顾我以往的工作，总是机械的将交代的工作进行布置、分工，在推动企业文化、贯彻企业制度时也只是僵硬的传达到员工中去。当员工无法理解或埋怨抵触情绪时，自己并没有做到及时有效的沟通，也找不出积极有效的方法，长此这样的恶性循环将影响员工自身的发展，也会使企业的发展得到阻碍。

参加培训后，我忽感头脑特别轻松，思路格外清晰。比如“领导方法和艺术”一课，使我认识到繁忙的工作，要靠科学的决策以及用人艺术、待人艺术和处事艺术，将时间运筹法用上，把工作分类法用上，充分发挥员工的积极性，把自己从繁琐的事务中解脱出来，着力抓方向、抓落实、抓督促，就会纲举目张。

对照自身，我检讨领导力的浅薄。如果传统意义的领导依靠权力，那么现代观点的领导则更多是靠其内在的影响力。看不到自己的死角的领导者，很可能会面临大的挑战。这次培训启发我思维方式的改变。要做一名称职的中层，做一名有魅力的领导者，必须具备情绪表现力和情绪控制力，必须具备洞悉和解读他人情绪需求的能力，必须懂得说什么话才能动人，必须时时刻刻心怀员工，多指导、多鼓励。

万丈高楼平地起，知识就是平地。一名合格的领导，必须具备必要的知识和扎实的业务素质，尤其是像我们这些专业性较强的部门。

首先，自己要释放更多的信息量，要具备丰富的专业知识，要对具体事物作出客观的评价。否则，就难以起到预想的积极效果。作为中层管理人员，不能仅仅满足于现有的知识水平，要有一种自我学习提高的紧迫感，要主动迎接新的挑战。正如一位学者所说：在飞速发展的时代面前，我们要时刻感到知识恐慌。学习则是一种改变自我、提升自我的现实途径和有效方法，其目的在于掌握更多的理论知识和专业技能。

所以，首先就是要加强理论修养，只有这样才能在新情况、新问题面前把住大方向，抓住关节点，才能保证“打得赢”、“不变质”。

第二，要学习怎样做人，要以科学的理论武装头脑，要行得正，走得直。

第三要学习怎样做事，要借鉴一切最新的科学成果，不断更新知识储备，使新的知识能够为我所用。

第四，扎实的专业知识，也是保证工作激情的基础所在。当今正是知识竞争的年代，没有扎实的专业知识就不能在群众中树立威信。能否把学习和工作安排妥当是衡量一个领导是否合格的重要标准。学习培训是提高我们各方面能力的有效办法，但是平时坚持自学、经常学、系统学更不可缺，我将以这次培训提高为基础，养成良好的学习习惯，树立良好学风，不断在工作中学习，在学习中不断提高自己各方面能力，使自己真正具备执行管理职责的组织能力和完成工作任务的领导能力。

1、保持积极的心态

古人说：“气不盛者，遇事而气先慑，而目先逃，而心先摇，不能自奋也。”消极的人，一旦失败，总抱怨外界，不是上司、同事有问题，遇人不淑，就是公司时机出状况，无命缺运少风水。这种心态是不可取的。

在日常工作中，一定要养成孜孜不倦的自觉行动习惯，保持乐观向上的工作态度，主动关心帮助员工。当完成具体任务遇到困难和问题时，要积极面对挑战，理性地分析判断，听取别人的意见，吸取各方面的经验教训。良好的工作心态还可以互相传递和影响，营造温馨、和谐、进取的团队环境，调动员工的积极情绪和工作热情，使工作变得更加轻松、愉悦。

2、加强沟通能力

要发挥好沟通的作用，首先要掌握沟通的技巧方法。一是热情洋溢，一个时刻充满热情的人，每个人都喜欢接近、与之交流，沟通最忌讳一脸苦相；二是谦卑有礼，要求做人诚恳，胜不骄，败不馁，接人待物彬彬有礼，才能够得到别人尊重；三是全面聆听，沟通的另一半是聆听，三百六十度全方位聆听，勿争对错；四是察言观色，要根据对方的言语语调、面部表情及肢体语言的变化做出适当的回应。

和员工进行沟通时，要表达出自己的诚意，多听取员工的意见和建议；体现在适当的时候表达赞美之情，根据各自特点分配他们的工作，让他们发挥所长，及时的赞美他们工作中表现突出的地方。讲究方式，善于运用语言表达的艺术；换位思考，重视员工表达的意见，通过深入沟通达成共识。在不影响工作进展的前提下，允许存在分歧，多给员工一些思考的时间，边实践边沟通，切忌主观臆断、家长作风，挫伤员工的积极性。当然在与员工做好沟通的同时，与上级领导之间的沟通也是必要的，作为承上启下职能的中层管理人员为领导与员工寻找一个合理的平衡点也是十分重要的。

3、善于处理关系

一个善于处理人与人之关系的人，就能成大事。领导的性格有千百种，但就我所接触的人来看，他们都是善于处理人与人之间的关系的。他们工作时认真负责，一丝不苟，平时工作之余，性格随和，善于交际，与同事、朋友能交心。他们言行一致，知行合一。同事与之相处，没有压力，没有高高在上的感觉。要善于发现人才，对于有才干的员工，要重点培养，加压加担，为他们搭建展示才能的平台，帮助其快速成长。对于生活上有困难的员工，在能力范围之内尽量为其解决问题。而对于小人，则要敬而远之，找合适的机会教育他，让他明白成绩是做出来的，能力是在工作中体现的。

4、要有包容的胸怀

一名领导曾对我说，你的肚子里能容下多少人，就能管理多少人。领导就是一名协调员，是一名和事佬，是去解决问题，化解矛盾，推动发展的。

人与人之间相处久之后，总会有不协调的声音，如何化解这些不协调的声音，求同存异，做为领导，就必须具备有博大的胸襟，以问题为出发点，以解决问题为宗旨，对事不对人，把问题引导到正解的路线上来，不因人而异，坚持正确的立场，问题总是能纠正到正确的路线上来的。营造珍惜员工、知人善任的工作氛围。宽厚豁达，胸怀宽广，才能凝聚各方面的力量，形成一种讲团结、干工作、成大事的良好局面。

这次培训时间虽短，但让我增长了知识，提升了素质，开阔了眼界。通过这次培训，使我觉得努力方向更加明确，惑而从师，受益匪浅。我会将这次学习所获运用于工作实践，更会以这次学习为契机，学会使用现代企业管理理论，努力提高自身管理水平。

如何做管理者心得体会优质篇六

本文目录

1. 讲规矩心得体会
2. “守纪律、讲规矩”心得体会
3. 书记守纪律讲规矩心得体会
4. 践行“三严三实”守纪律讲规矩心得体会

第一篇：关于守纪律讲规矩心得体会

“欲知平直，则必准绳；欲知方圆，则必规矩。”无规矩不成方圆。近日“讲规矩”成为政治生活的高频词。在十八届中

央纪委五次全会上强调，要加强纪律建设，把守纪律讲规矩摆在更重要的位置。

自古以来，规矩就是一种约束，一种准则，就是一种标准，一种尺度，更是一种责任，一种境界。守纪律、讲规矩是对党员、干部党性的重要考验，是对党员、干部对党忠诚度的重要检验。对广大党员干部来讲，规矩既包括党纪国法、规章制度，又包括道德规范、标准礼仪。党员干部是一个地区行为的表率，担负着发展一方，稳定一方的重任。党员干部一定要牢记自己是人民的公仆，是整个社会的表率。现实中，有些党员、干部不守纪律、不讲规矩，对其自身、对党组织、对群众都造成了伤害。人不以规矩则废，家不以规矩则殆，国不以规矩则乱。规矩很重要，不懂规矩、不用规矩、不守规矩，就要出问题，就会栽跟头。十八大以来相继落马的一些省部级高官，就是一个活生生的不懂规矩、不用规矩、不守规矩的反面教材。

作为党员，作为干部，要先学会懂规矩，做到知晓规矩、认同规矩、遵守规矩、维护规矩。将规章制度入脑入心，严格按党性原则办事，按政策法规办事，按制度程序办事，明白哪些事该做，哪些事不该做，做到不越“雷池”，不乱“章法”。

作为党员，作为干部，更要学会守纪律，做到知大知小、知进知退、知荣知辱、知是知非。强化纪律意识和服从意识，对纪律心存敬畏，把纪律作为悬在头顶的“三尺利剑”，做到从遵守和维护党章入手，遵守党的政治纪律和各项纪律规定。

作为党员，作为干部，要公道正派，不徇私枉法。始终坚持法律面前人人平等，始终坚持以事实为根据，以法律为准绳。用高度负责的态度对待每一件事情，以敬业奉献的精神追求社会效益的最大化；要廉洁自律，树立良好的形象。党员干部的形象严重关乎党和政府的形象，党员干部的守法意识和

守法自觉是对国家法律法规、国家权威最强最有力的捍卫。

树立“规矩意识”，严格按规矩办事，按纪律办事。争做讲规矩守纪律的好公仆。

第二篇：守纪律讲规矩心得体会范文

习总书记在辽宁视察期间提出了“讲诚信、懂规矩、守纪律”的九箴言，是对我们领导干部在新的形势下的一个新的要求，作为领导干部更要“讲诚信、懂规矩、守纪律”，这是最基本的要求，做好自己的工作。

一、讲诚信、懂规矩、守纪律是领导干部必备的重要素养。要把讲诚信、懂规矩、守纪律当作一种责任，准确把握自己的角色和位置，始终以模范行动取信于党和人民；把讲诚信、懂规矩、守纪律当作一种追求，始终把人民放在心上、把使命扛在肩上、把法纪悬在头上，形成正确的价值取向；把讲诚信、懂规矩、守纪律当作一种本分，追求名节而不追名逐利，始终保持思想纯正、行为周正、处事公正、有板有眼；把讲诚信、懂规矩、守纪律当作一种福分，做到走得直、行得正、坐得端，给自己和家人带来平安幸福。

二、讲诚信、懂规矩、守纪律是领导干部从政的重要行为规范。要心存敬畏，做到敬畏党、敬畏人民、敬畏自己的职业，始终在敬畏中为党和人民执好政、掌好舵、用好权；领导干部必须做到守诚信。守诚信的全部意义在于是对群众守诚信，是对群众负责。领导干部守诚信在工作中通过言必信、行必果、说话办事钉是钉、铆是铆等过程中体现出来的。做到表里如一、言行一致、敢于担当，始终在讲诚信方面发挥好示范带头作用；要有规有矩，做到知规矩知所为、守规矩律言行、讲规矩重程序，始终在政治上用规矩明方向、在工作上用规矩促作为、在生活上用规矩树形象；要手握戒尺，做到严明政治纪律、严守组织纪律、严格工作纪律和生活纪律，始终以党章及其他党内法规为戒尺规范自己的一言一行。

三、讲诚信、懂规矩、守纪律是要最起码做到‘五个一样’、‘两懂’、‘四个遵守’和‘四个不搞’。即对上对下、人前人后一样诚信，对党、对群众一样忠诚老实，上台台下一样表现，圈里圈外一样形象，当久领导与刚当领导、当大领导与当小领导一样规矩；懂党的规矩，懂政治规矩；遵守政治纪律、组织纪律、财经工作纪律、群众工作纪律；不搞例外，不搞特殊，不搞特权，不搞潜规则。要和群众紧紧的连在一起，这样才能为群众服务好，为百姓办好事、办实事，等到群众的认可。

四、新形势下的领导干部在践行“讲诚信、懂规矩、守纪律”还存在很多问题。

一是诚信缺失。诚信包括很多种，社会诚信主要有：个人诚信、企业诚信、政府诚信。个人诚信缺失的事例屡见不鲜了，诸如：办假证件、假奶粉、假牌照等，都已经渗透到我们的生活中了，所以在习总书记这时提出要讲诚信，不仅是对领导干部的很促动，更是全国人民都要遵循的道德标准。企业的不讲诚信的现象更为突出，相互之间拖欠贷款；逃避银行贷款；利用合同欺诈等行为严重影响了社会的安定团结。政府诚信的缺失主要表现在一些干部特别是领导干部弄虚作假，欺上瞒下等行为影响了党在群众心中的形象。

二是规矩的缺失。俗话说：没有规矩不成方圆。规矩是从古至今的遵循的办事规则和行为准则。包括党纪国法、各种法律法规、规章制度。当前，绝大多数人都能自觉遵守规矩，说到领导干部不懂规矩，我以为，在不懂规矩的人中，确有那么一部分人真的不懂规矩，但更多的则是“自觉”地将自己置身于规矩之外，习惯于搞特殊、耍霸道，随心所欲、无所禁忌，特权思想浓厚，官僚习气十足，陶醉于、沉迷于“当官做老爷”，不思党章要求，不讲党性修养，不想群众安危，“不照镜子不洗澡”，这种现象不制止，对一个不懂规矩的干部，群众大不了会对其“臭而远之”，但如果有一群不懂规矩的干部，党的威信在群众心中就会大打折扣。

三是纪律丧失。纪律是行事为人的基本准则，就是用来遵守的。领导干部不守纪律，既是理想信念不坚定、不正确的表现，也是人生观、价值观、世界观、政绩观、权力观畸型扭曲的结果，归根结底，不守纪律就是为自己纵情享乐、极尽奢靡打开一扇法外之门，就是要凌驾于党纪政纪之上，你说你的、我做我的，上有政策、下有对策，心无敬畏、胸无戒律，什么饭都敢吃、什么话都敢说、什么事都敢做、什么钱都敢拿、什么地方都敢去。这种现象不除，最终必将害己、害党、害国家。总起来讲，如果领导干部不讲诚信、不懂规矩、不守纪律，就是对党不忠诚、对人民群众不忠诚、对人民事业不忠诚的表现，长此下去，必将损害党的执政基础，必将影响国兴民安，必须毫不留情、严加整治。

“守纪律、讲规矩”心得体会
讲规矩心得体会2篇 | 返回目录

第一篇：关于“守纪律、讲规矩”学习心得体会

直到今天，还有人记得这件往事：“你应该立即回去！”当年，陈云的女儿陈伟华在北京郊区当老师。一次冒雨走了十几里路回家，却因为没有请假，受到父亲严厉的批评。老一辈革命家生活中的普通一幕，照见的正是“一切按程序来”的优良传统。

“非规矩不能定方圆，非准绳不能正曲直”。守纪律讲规矩，最基本的要求就是遵循组织程序。十八届中央纪委五次全会上，郑重昭告全党，“必须遵循组织程序，重大问题该请示的请示，该汇报的汇报，不允许超越权限办事”。党的程序规定，不仅是我们党集中统一的保证，也是对每一个党员的政治要求。是否具有遵守组织程序的自觉，是检验党员、干部合格不合格的试金石。

现代政治学认为，制度化是组织和程序获取价值观和稳定性的一种进程。在现代政党政治中，以严格的组织程序管理党

员的行为，乃是通例。英国工党规定，议员候选人、党的发言人和选区党组织的活动，都必须受党中央的指导和监督，胡言乱语会受到纪律处分；新加坡人民行动党从入党成为预备党员，再晋升为干部党员，都需要经过严格的遴选、推荐和考察。作为一个马克思主义执政党，从请示汇报制度，到民主决策制度，我们党更是在强大的组织程序保证下，凝聚成一个有着强大战斗力的集体。

列宁曾如此阐述组织程序的极端重要性：“无产阶级在争取政权的斗争中，除了组织而外，没有别的武器。”在社会转型期，党员、干部不是生活在无菌箱中，而是与社会有着千丝万缕的联系，对利益有着更为复杂的考量。组织程序作为管理规范、行为规则，可以发现、预防可能出现的问题。请示报告不是小事，不能满不在乎，这些年来一些干部出事就出在这个上面。如果缺少了组织程序，只是我行我素，对个人，就如同无舵之舟、无缰之马，迟早迷失方向；于组织，则如同一盘散沙、一堆乱麻，难以形成合力。

然而现实中，还是有不少党员干部把持不住定力，视组织程序为无物，擅作主张，我行我素。在工作中无视规程，或是“迈过锅台上炕”，事前不请示、事后不报告，先斩后奏、边斩边奏，甚至斩而不奏；或是“大事小事一言堂”，该组织民主决定的，却越权专断、专横跋扈，个人说了算；或是该集体研究时擅自表态，该征求意见时省略程序，把个人意见强加给集体，用个人决定代替组织决定。在生活中无视规定，或是该报告的不报告，家庭发生重大变故，离婚、结婚多少年了，子女家属长期在国外等，组织都不知道；或是一到非工作时间，便以个人私事、自由空间为借口，擅自脱岗离岗，干了什么、人跑到哪里去了，泥牛入海无消息。凡此种种，为个人违纪开了口子，对党的声誉影响更大。

无视组织程序，“怕麻烦”是借口，“不知道”更不成其为理由。说到底，还是个人私利和权力观念扭曲在作祟。违规在企业、协会兼职，为退休找个落脚点，不就是抱着有权不

用、过期作废心态，拿着权力寻租、变现，博些蝇头小利吗？有些领导干部之所以一再破坏民主集中制，独断专行甚至随意批发官帽，也与班子成员信奉官场“潜规则”，甘当“家臣”甚至“家奴”有关。一位县委书记竟然大言不惭地说：“书记和县长之间，既是同僚的关系，也是上下级之间的关系，甚至是爹和儿子之间的关系”。如此权力生态之下，难免会架空了组织，破坏了程序，把权力当成了私器，谈何“该履行的职责必须履行，该承担的责任必须承担”。

十八大以来，从严治党的一个基本思路，就是严格组织程序。狠查带病上岗，整治突击提拔，清理3200余名副处级以上“裸官”；抽查核实干部个人有关事项报告，取消5名拟提拔中管干部、数十名拟提拔厅局级和县处级考察对象的提拔资格……这些都释放出强烈信号：遵循组织程序，是守纪律讲规矩的重要内容，须臾不可废、时时须谨记。只有这样，才能为我们的事业提供最有力的保证、最强大的支撑。

纪律和规矩是治党治国的利器。现实生活中，一些党员干部不守纪律、不讲规矩，甚至严重践踏纪律、规矩，如果继续任由这种现象蔓延，党和国家的前途堪忧。在十八届中央纪委五次全会上强调：要把守纪律讲规矩摆在更加重要的位置。守纪律也就是遵守党的纪律、政治纪律；讲规矩就是讲党内法规和国家法律法规。党员干部要坚持守纪律讲规矩，关键要做到“五个必须”。

必须维护党中央的权威

当前，国际形势复杂多变，我国改革发展进入关键时期，各种矛盾交织叠加，内外因素相互影响。要实现“两个一百年”目标，需要坚强的中央领导集体及其强有力的权威。没有党中央的权威，中国就会陷入各自为政、各行其是、有令不行、有禁不止的局面，最终像一盘散沙；就无法凝聚起全党和全国各族人民的力量，合力实施国家全局发展战略，保持经济健康有序发展；就无法形成全党全国的统一意志，及时妥

善地消除国内外各种不利因素，维护国家安全和社会的和谐稳定，等等。

中央的权威是建立在严格遵守党纪国法基础上的。是否做到坚决维护党中央权威是检验每个党员干部思想上和政治上过不过硬、法纪观念强不强、对党和人民的忠诚真不真、大局意识浓不浓的重要标准。党中央代表国家、民族、人民的利益，这是中央权威最值得维护的合理合法性依据。党员干部要在思想上筑牢维护中央权威的意识，在行动上与中央保持高度一致，不折不扣贯彻落实中央的决策，自觉把人民利益置于一切工作的出发点和立足点，对党和人民忠诚，不做任何损害国家民族利益的事情。

必须维护党的团结

党的团结就像一个巨大的磁场，可以把一切有利因素吸收进来。党的团结包括党内、外的团结，是五湖四海式的，而不是团团伙伙、拉帮结派式的团结。民族复兴大业光靠执政党不能胜任，还要靠团结起来的各族人民。汇聚全国人民力量的关键是党作为磁场必须有强大的磁力，而形成强大磁力的前提是党内的团结。团结的党才能集中精力为国家、民族、人民办许许多多大事好事，才能营造稳定有序、人民安居乐业的社会政治环境，让人民感到国家有前途、生活有盼头、执政党可信赖和依靠。

维护党的团结是每个党员的政治责任。团结的党是一个合力的结果，每个党员干部积极努力付出的正能量，都会对这个合力的结果作出有益的贡献。反之，消极的行为，特别是违法违纪的腐败行为所带来的负能量，都会伤害这个合力的结果。所以，对党员干部的要求要更加严格，严明党的政治纪律，不能使党沦为各取所需、自行其是的“私人俱乐部”。

必须遵循组织程序

党的组织正常运转需要严格的程序，程序决定组织的成败。每个党员干部都有自己的权限，都必须按照一定程序行使权力，重大问题该请示的请示，该汇报的汇报，不允许超越权限办事。中国共产党之所以能从小变大、从弱变强，最终取得执政地位，根本原因之一就是纪律严明、程序严密。如果党员干部不严格遵守程序，我行我素、随意越权越位甚至滥用职权，组织的健康有序状态就会被破坏，党的组织体系就会崩溃。

严格遵循组织程序是每个党员和干部维护组织健康、有序、稳定所必须的。党的组织在制定组织程序之初就已经充分考虑到：现实中的人都有主观能动性，都想按自己的主观意志行事，没有人心甘情愿被任何程序约束，党员干部也不例外。严格组织程序就是要防止党员干部随心所欲，不按规矩出牌、不按规矩办事。

必须服从组织决定

组织决定体现了组织中多数人的意志，服从组织决定是确保党的路线方针政策贯彻执行的基本条件。组织决定的依据是党的组织制度，主要包括：党的根本组织原则，即民主集中制的根本组织原则、党的代表大会制度；党的组织生活制度；党的选举制度，党内议事规则等。根据民主集中制的根本组织原则：党员个人服从党的组织，少数服从多数，下级组织服从上级组织，全党各个组织和全体党员服从党的全国代表大会和中央委员会。因此，凡是经党的组织作出的决定，个人即使有不同意见，也必须坚决服从，决不允许搞非组织活动，不得违背组织决定。

服从组织决定是党员干部讲大局、讲党性的表现。每个党员干部的能力、智慧都是有限的，组织的作用却能将每个人有限的的能力、智慧汇聚起来，并作出体现集体能力、智慧的决定。服从组织决定实质上是遵从多数人的意见、维护组织的团结统一。如果党员干部不服从组织决定，组织内部必定分

裂，组织的凝聚力和战斗力必定遭受削减。在组织决定面前，不能大谈个人意志，如果在执行过程中发现组织决定有缺陷，可以通过大家的意志加以完善和修正。

必须管好亲属和身边工作人员

管好亲属和身边工作人员是领导干部最难过的一道关。重情重义是我国的传统美德，过好亲情关对为官者极具挑战性，“六亲不认的官员”往往受到亲朋好友的唾骂和同行排挤。而在部分人群中，为亲属和身边工作人员帮忙办事成为评价领导干部成功与否的“标准”，无形中助长了一些领导干部的互相攀比和滥用职权之风。

克服以上难关，一是必须严于律己，无论对待任何人、任何事、任何情义，都要牢牢守住道德底线和党纪国法底线。二是严格治家，避免家人打着自己旗号行事，避免外人通过自己的家人攻破自己的底线。三是教育和提醒身边工作人员严格依纪依法依矩行事，不允许打自己旗号行利己之事。四是时刻自我警醒，绝不与任何个人、小圈子、小团体的利益捆绑。

党员干部长期坚持做到守纪律讲规矩，不仅需要个人持之以恒的理性自觉、自律意识，更需要科学管用有效的刚性化制度的强制和约束。

书记守纪律讲规矩心得体会 讲规矩心得体会3篇 | 返回目录

全面从严治党是实现“四个全面”战略布局的根本保障，严明政治纪律和政治规矩，是全面从严治党的关键。领导干部尤其是党委书记，作为“关键少数”，要勇于带头，敢于示范，以上率下，用“心”严守政治纪律和政治规矩。

以“赤诚之心”对待组织。强调，“领导干部要始终做到心

中有党、心中有民、心中有责、心中有戒”。检验党员干部合格不合格，关键看讲不讲党性，对党是否忠诚。党员干部是组织的细胞，忠于组织，义不容辞。党员领导干部要讲政治、讲党性，把在党言党、在党忧党、在党为党内化于心、外化于行，自觉融入一言一行中。对党忠诚必须时时处处有组织意识，遵循组织程序，不擅作主张、我行我素；服从组织决定，决不搞非组织活动。一些人无视组织纪律，不讲组织程序，自作聪明，当面一套，背后一套，将自己推向了党和人民的对立面，教训十分深刻。作为党的领导干部，必须始终以一种赤诚之心对待组织，大到决策部署、工作安排、人事调整，小到个人事项、在外出差等，都要坦诚相告，做到襟怀坦荡，心底无私，自觉接受组织的监督。

以“敬畏之心”恪守规矩。非规矩不能定方圆，非准绳不能正曲直。纪律是成文的规矩，规矩是不成文的纪律。中国共产党在艰苦卓绝的发展历程中，形成了一系列优良传统和工作惯例，是我们党用智慧和实践创造的宝贵财富，必须心存敬畏，发扬光大。革命战争年代，毛泽东同志曾提议立下“不做寿、不送礼”等“六不”规矩，虽然看似小事，但这就是纪律，就是规矩。革命时代，我们党就是靠这种对规矩的敬畏和坚守，取得了一个又一个胜利。当前，中央八项规定既是成文的纪律，又是我们严肃的规矩，各级领导干部必须率先垂范，严格遵守。

以“责任之心”执行纪律。以史为鉴，可知兴替。我们为何能赢得解放战争的决战决胜？其中一个重要原因，中国共产党人有纪律，守规矩。作为党的领导干部，不仅自己要严格执行党的政治纪律，还要站在党和人民事业的高度，切实担负起引导和带领党员干部严格执行纪律的重大责任。坚定不移地拥护和执行党的路线方针政策，全面贯彻和落实上级的各项决策部署，确保在思想上政治上和行动上时刻与党中央保持高度一致。毋庸讳言，在我们身边，不守政治纪律和政治规矩的现象时有发生。有的对中央政策阳奉阴违、说三道四；有的对党的领导评头品足，乱发议论；有的传播谣言、蛊惑人

心，甚至把唱反调、出风头当做“有个性”、“有能耐”。凡此种种，不一而足。遇到这种情况，必须坚决予以抵制，这既是领导的责任，更是党员的义务。

以“感恩之心”回馈群众。群众是我们的衣食父母，我们一切工作的出发点和落脚点都是为了群众的利益。建党90多年的风雨历程，党和人民群众的血肉联系历久弥坚。我们必须坚持以感恩之心回馈群众，始终站在群众的立场上，按规矩办好事，依纪律做实事，才能赢得群众的拥护和支持，否则，水能载舟，亦能覆舟。如果我们的党员干部都不讲规矩，不守纪律，有权就任性胡来，损害的是群众利益，动摇的是执政根基。有的领导干部为自己的家人、亲属、身边工作人员“量体裁衣”，设置条件，搞“萝卜”招聘；有的领导一人得道，鸡犬升天，大搞权力寻租；凡此种种，形成了“出大力不如抱大腿”的怪象。领导干部不讲规矩、不守纪律造成的危害极大，对群众感情的伤害极其严重，直接损害到群众切身利益，引起群众强烈不满。领导干部必须规范自己的言行，严管家属及身边工作人员，严格按规矩办事，以实实在在的工作成效取信于民、回馈于民。

以“进取之心”干事兴业。现阶段，正风肃纪的螺丝越拧越紧，一些地方和部门出现了“多一事不如少一事”，“只要不出事，宁可不干事”的懒政惰政现象，遇到问题就推诿，遇到矛盾绕道走，“变味”执行党的政治规矩和政治纪律。这种现象是组织纪律所不允许的，甚至比腐败更可怕。我们需要引导广大干部坚定政治定力、发展定力、清廉定力，坚持本色做人、角色做事，争做“清廉为官、事业有为”干部；更需要提升“功成不必在我”的境界，主动融入中央“四个全面”的战略布局，汇聚起竞进提质的发展正能量。

践行“三严三实”守纪律讲规矩心得体会
讲规矩心得体会4篇 | 返回目录

近日，中共中央办公厅印发《关于在县处级以上领导干部中

开展“三严三实”专题教育方案》，对xx年在县处级以上领导干部中开展“三严三实”专题教育作出安排。4月21日，“三严三实”专题教育工作座谈会在京召开，中共中央政治局常委、中央书记处书记在会上强调，要深入学习贯彻系列重要讲话精神，认真落实党中央部署，突出教育主题，强化问题导向，贯彻从严要求，坚持以上率下，注重讲究实效，确保专题教育取得实实在在的成果。作为一名党员领导干部，如何将“三严三实”铭记于心、运用于行、落实到地，守纪律、讲规矩、求实效，真正将“三严三实”贯穿到各项工作始终。

做到遵守规矩要“严”。一是学好规矩。学好规矩是做好工作的第一步。部分党员干部之所以会出现“心中无规矩、唯领导是规矩、不把规矩当规矩、规矩对人不对己”的倾向，就是因为不懂规矩，不知道应该遵守什么样的规矩。二是熟悉规矩。要熟悉制度程序，分清有些事能做，有些事不能做，有些事该做，有些事不该做，切实做到清楚自己的位置、明白自己的角色，把懂规矩当成一种责任，守住原则红线，常怀警戒之心。三是守好规矩。坚持用章程办事、用原则办事、用规矩办事，把权力关进制度的笼子里，防止刚性制度变成“橡皮泥”。特别要自觉遵守八项规定，坚决清除“四风”，任何时候都不搞特权、不以权谋私，真正做到“权为民所用、利为民所谋”。

做到执行纪律要“实”。一是执行政治纪律。要把讲政治作为第一要求，始终保持对马克思主义的坚定信仰、对共产主义和中国特色社会主义的坚定信念，切实增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信，自觉维护法律法规尊严，遵守党的章程和制度，坚定党的政治原则、政治方向和政治路线，规范党组织和党员的政治言论、政治行动和政治立场。二是执行组织纪律。要严格执行领导班子议事规则和决策程序，认真贯彻落实民主集中制，凡属重大问题都要按照集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定的原则，由党委集体讨论作出决定，不搞“家长制”和“一言堂”，保证

各项决策的民主化、科学化。三是执行工作纪律。要端正工作态度，转变工作作风，提高工作效率，巩固工作成果，在提高贯彻力、执行力、创造力上下功夫，把心思凝聚在干事业上，把精力集中在促发展上，把力量投入到抓落实中，确保各项工作高效有序推进。四是执行生活纪律。要从自我做起、从身边小事做起，严守行为道德底线，注重培养健康生活情趣，妥善处理人际关系，发扬艰苦奋斗作风，做群众心目中的行为楷模和道德标杆。

做到求真务实要“新”。一是务实做事。要做到吃透上情，了解下情，想办法、拿主意从实际出发，大力谋划切合实际、顺应发展的“惠民工程”，绝不搞不切实际、劳民伤财的“面子工程”，不求标新立异、徒有虚名的“轰动效应”，努力创造出经得起实践、历史和群众检验的业绩。二是踏实创业。要脚踏实地，以实干为责、以实干为本，多干基础性工作，多干“前人栽树、后人乘凉”的事情，自觉把责任化为行动、把压力变成动力，以“等不起”的紧迫感、“慢不得”的危机感、“坐不住”的责任感，用心想事、激情干事，真正把嘴上说的、纸上写的、会上定的，变成扎实的行动、具体的项目、惠民的实事。三是诚实做人。要讲诚信，必须言必信、行必果，一言九鼎、一诺千金，光明磊落、襟怀坦白，对党忠诚老实，对群众忠诚老实，讲真话，办实事。对说过的话做过的事敢于承担责任，做到台上台下一个样、人前人后一个样、圈里圈外一个样，堂堂正正做人，老老实实做事，保持共产党人的高尚人格。

如何做管理者心得体会优质篇七

一个企业从某种意义上来说，就是一个社会。它包括无数相关的因素，而要搞清每个问题，就是管理者必须有持之以恒的学习精神。尤其在现代企业管理中这一点更为显得重要。这种学习还应该是多层面的，包括在书本中学，在工作中学，在市场中学，在竞争中学，只有树立终身学习的理念，管理

者就会跟上社会发展的需要不被淘汰。

你不但要对自己分管的部门的业务要了如指掌，你还要对整个公司的业务做到心中有数，这样你的管理就会即符合公司整个的管理宏观要求，又切合分管部门的实际，你的管理就会切中时弊，管理的定位就会准确到位，不会出任何偏差，这就是管理学中所说的管理精细化问题。

企业管理有一成不变的地方，也有许多灵活化的规律，不可能是一个固定的一成不变的模式，这就需要管理者用心去思考和揣摩，心就是自己的智能，智能就是自己的综合素质。两者结合起来就是一个智能型的管理者。

市场竞争的无情和残酷，企业发展消亡的生死忧关，对每个管理者都提出了一个最严重的课题，要是学不会开拓市场，或者说没有开拓精神，这种管理者就会软弱无力，不仅不能保证经济效益这个企业追逐最大目标的实现，更谈不上管理者的管理生命。所以说，现代企业的管理者必须是一个开拓创新的先锋和尖兵。

任何一项管理都有管理要求，这种要求归结起来就是深、精、细、严、而要确保每个环节都能体现充分的效率性，就要求管理者必须具有强烈的责任感、使命感和危机感，以最大的努力去做好管理中的每一项工作，去协调好管理中的各项问题，去处理好管理中的任何关系。这一点就是管理者良好的忠于职守的敬业精神，也是一个管理者必须具备的优秀职业的操守。

以上谈了五个方面的问题，其中之间的关系应该是相互制约、互为因果、相互促进、缺一不可的有机统一整体。只有具备了这种良好的职业素质，才不失为一个合格管理者。