

最新管理技能培训心得体会(通用5篇)

心得体会是我们在成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

管理技能培训心得体会篇一

心智决定视野，视野决定格局，格局决定命运，命运决定未来。

这正是德鲁克一生的最佳写照。因为未满十四岁时的他，惊觉自己将是一位“旁观者”，亦即以“社会生态学家”自居，一辈子做他所教，教他所做，教做如一，称得上是“经营管理先生”。他从来没有对金钱或名利产生过浓厚的兴趣，他回绝的酬劳远比所赚的还要多得多。他拒绝电视与媒体的专访，他始终对人类社会抱持着终极的关怀，他写了四十四本的经典作品，六度荣获麦肯锡论文奖，发表近四十篇哈佛商业评论的经典文章，他宏观的思维与微观的坚持，加上成熟的心智，开阔的视野，超然的格局，并且透过他有目的、有条理、有系统的贡献人类社会，足堪称之为“卓有成效的彼得·德鲁克”，实是《卓有成效的管理者》一书的活教材。

以目标为导向的管理[managementbyobjective[mbo]]就个人成长方面来说，即是以“有效性”[effectiveness]作为个人工作的目标，再加上“自我控制”[selfcontrol]而“自我控制”的有效性即要以资讯交流作为自我管理、自我改善、自我更新及自我发展的工具，进而提升贡献、创造顾客之目的。而《卓有成效的管理者》是历久弥新、自我控制或自我修炼的经典佳作之一，更是厘清观念、启发心智、改变行为、获致卓有成效的有力保证。

为此，读百本书，不如好书百遍读，《卓有成效的管理者》一书是值得读百遍、细细品尝、终身体悟，因为它改变且创造了我的命运——包括我的价值观、事业的发展、家庭的幸福、孩子的未来。

所谓“成功无法教，有效可以学”，研读《卓有成效的管理者》一书的有效秘诀，即在于“行”，因为“行是就行，行就是行”，唯有从决策的系统思维开始启动，先作问题界定——不在于寻找答案而是问正确的问题，再订定精细的边界条件，寻找三至五个替代可行的方案，然后选择较适当的方案，而不是所谓最佳的方案，并采取行动，贯彻落实，但需要根据反馈机制、现实的情况和不确定的未来作立即而有效的反应，予以适当的调整与修正，力求成果之有效性。

在此同时，将组织的所有资源安排于优先、优后的重大工作上，且物色正确的人选，发挥其长处，以便作重大的贡献，并做好时间资源的分配，以获致卓有成效的成果。

更深层的看，“成功靠不住，有效方长久”，关键则在于“知”，因为力行得以真知，但真知才能力行，也唯有从时间的系统化分析着手，逐一检视自己所花的时间的量、质、值是否有到位？是否真正有生产性？其次，是否有着眼于有效的贡献？个人长处是否能有效发挥？在重大工作的优先、优后次序与资源的分配上是否恰当呢？决策的品质是否粗糙或存在偏差，因为匆促的决策往往都是错误的决策，唯有不断地检测评估，才能成为一位“卓有成效的管理者”。

虽然如此，值得注意的是，在担任管理者的大多数人中，高度有效者，殊不多见。为何有才华的人往往最为无效？因为他们并没有领略到才华本身并不等于成就。他们甚至于不晓得，一个人的才华，唯有透过有目的、有条理、有系统的工作，才能所为有效。

就拿卓有成效的彼得·德鲁克，他也可不这样认为自己真正

有效！为什么？

他说：只有偏执狂才能真正成就大事，其他的人，就像我一样，或许生活多姿多彩，却白白浪费青春，像富勒（几何学家）和麦克鲁汉（电视先知）这样的人，才可能让他们的使命成真，而我们却兴趣太多，心有旁骛。我后来学到，要有成就，必得在使命感的驱使下“从一而终”，把精力专注在“一件事”上。富勒在荒野上待了四十年，连一个追随者也没有，然而他还是坚定地为自己的愿景奉献一切。麦克鲁汉却花了二十五年的光阴追逐他的愿景，从不曾退缩。因此，时机成熟时，他们都造成相当的影响。而其他像我们这样有着很多兴趣，而没有单一使命的人，一定会失败，而且对这个世界一点影响力都没有。

《卓有成效的管理者》书中有两个结论，一是管理者的工作必须有效，二是有效性是可以学会的。“有效性”虽然人人可以学，但却无人可教，有效性不是一门课程，但却是可以“自我训练或自我修炼”的，有效性乃是一个人自我发展的关键，也是组织发展的关键。

管理，在我眼里，过去一直认为都是权力的象征，是领导的事。直到我读了德鲁克管理思想以后，我对管理的认识发生了深刻的变化。管理是一种方法论，可活用于我们各项工作中来提高工作效率取得预期的目标和效果。

看看我们身边大大小小的企业里，有多少管理者，因为对管理的误解，而造成组织信誉低下，人员涣散，工人工作没有激情，对公司没有信心，最后导致人员流失，企业发展缓慢，甚至停滞不前，退化破产。

我们都知道，人性都是不喜欢被管。只要有人管，就会不舒服，有一种被束缚的感觉。那么我们作为管理者，如果看到下属犯错，又不得不去纠正，因为这是管理者的职责。所以我们应该换一种方式，既能维护公司的形象，又能保证工作

效率和人际关系。

比如，从前我一直视管理的主要内容为督促和纠正一线工作人员的工作进程和纠正工作中的违规违纪行为。成天去挑他们的毛病，试图使他们变得更加优秀，虽然我的目的是好的，可是让人难于接受，并不益于单位组织的发展。这样只会使他们和我的关系对立紧张，工作效率越来越低下，越来越不自信罢了。读了德鲁克以后，我意识到我的管理方式大错特错。我需要给他们的是空间，给他们树立目标，让他们自主、自觉的去改善自己，在工作中去发现自己的不足之处。然后再站出来，问他们是否需要我的帮助，如何改进工作方式，提高效率，而不是一味的去高压强求。

德鲁克告诉我们：一个有效的管理者，不会把时间浪费在自己做不了的事情上，更不会大把时间用在对付自己的短处上，他们往往善于把握有利的形势，做自己最擅长的事。

我们说，一个高水平的管理者往往是用人的高手。在管理实践中，我们要做到求贤若渴善用人才。管理者很重要的一个职能就是识人、用人，在使用人才上不能求全责备，要善于发现人的长处，用人之长。一个管理者水平的高低完全可以通过用人的能力来衡量，如果一个管理者善于调动人的积极性，可以将有限的人力资源整合到一起形成合力和战斗力，他就是一名优秀的管理者。反之，他就不是一名合格优秀的管理者。

当前受用人机制制约，多数多元公司不能按工作需要引进人员的条件下，就更需要管理人员根据现有工作人员情况知人善用，因材施教，用人之长，避其之短。我认为可以将现有工作人员按四类划分进行有效管理使用：第一类是才能卓越又愿为企业做出贡献的，应给予发挥平台予以重用，大力支持并给予肯定和奖励；第二类是愿为企业贡献但才能不足的，应提供专业培训和不断的鼓励，逐步提高他们为组织工作的能力；第三类是有一定才能但不愿为企业贡献的，应制定合

理的规章和激励制度将工作人员自身利益与企业发展紧密联系，激发他们的能动性为组织工作；第四类是不愿为组织贡献才能又有限的，应安排一些与组织发展关联不大的工作，并适当采取分配机制进行约束和激励。

德鲁克管理思想精要中，与众不同地提出了“管理自我”这一理念，并进一步提出：只有管理好自己才能管理好其他的一切。

我们说，管理并不只是管理别人，最重要的是管理好自己。因为自我管理是管理其他一切的基础，只有管理好了自己才能管理好别人、管理好工作事宜。作为一名管理人员，在要求别人做到前，自己首先要做到。我们要常常怀着敬畏之心、感恩之心、律己之心，在生活和工作方面严格要求自己，做廉洁自律的表率，鼓励下属立足本职岗位奋发有为、改革创新、努力工作。

时间对每个人来讲都是最稀缺的资源。我们可以筹集到人力和物资，只有时间是我们租不到、借不到，也买不到的。有效的管理者与他人最大的区别在于他们非常珍惜自己的时间，时间管理是德鲁克管理学中的精髓之一。在管理实践中，我们要集中时间和精力突围，要抓大事、抓难事、抓关键环节，面对工作中的难点，应选择一个突破点，然后以点带面，才能获得全面胜利。

德鲁克有一个很特点的论调，他说，如果一个人只知道整日埋头苦干，老是强调自己的职权，不论其职位有多高，他也只能算是别人的下属。相反，一个重视贡献的人，即便他位卑职小，也应该算是高层管理人员。把这个理论联系到我的工作生活中，只要我管理好自己的工作、学习和生活，合理安排时间，工作高效，充分利用外部资源，取得实效，哪怕只是为部门和组织的一方面做出了微小有限的贡献，那也可算是优秀的高层管理者。随着时间和经验的积累，不断学习改进，持续发展，我必将成为高效管理的终身受益者。

管理技能培训心得体会篇二

11月初，我有幸参加了xxx供电局举办的xx年班组长管理技能提升培训班。为期三天的短暂培训使我学有所获，体验了一段难忘的培训经历。

在此期间，我主要学习了团队建设与沟通管理、执行力训练、压力与自控管理的基础知识。团队建设主要讲述了团队的核心：分工明确、各尽其职；协同作战、共达目标。说明只有团队才能取胜，并具体介绍了领导团队的“道”与“术”。沟通管理主要从有效沟通的要素、策略、沟通的心态及目的、形式等方面讲述了沟通常用的技巧。执行力训练通过对于“执行力”的反思、塑造团队管理者的领导力与沟通力、打造高效执行团队、问题发现与解决的8d模式四个模块阐述了企业班组长执行力的六大支柱，说明了执行力=执行能力+执行态度。压力与自控管理则是从压力的来源、压力评估、消极思想的根源等方面讲解了如何驾驭情绪、缓解压力。通过培训我不仅掌握了基本的管理技能技巧，更重要的是开拓了视野，提升了认识。

一个班组就是一个团队，而班组长则是这个队伍的领头羊。如何提高班组凝聚力、打造一个团结协作、高效执行的团队，班组长的作用至关重要。在今后的班组管理工作中，我将学以致用，注重人本管理，加强有效沟通，提升执行能力，为进一步做好班组建设工作不断努力。

管理技能培训心得体会篇三

在两天的培训中，对八项管理技能，计划、行动和检查、授权、指导、制定绩效期望、传达绩效期望、有效沟通、培训员工，有了更深刻的认识。结合目前的工作实践，有以xxx会。

第一项技能：制定计划

制定计划的好处是协调团队、更充分利用资源、增强团队效力、加强操作控制。

潍坊分公司营销部，目前刚完成初步组建，因此，所涉及的计划类工作较多，我们对于计划的重视程度很高，我们制定计划的主要控制点是时间、人员、程序与目的，通过学习，计划制订有七个因素，即目的、时间、地点、人选、程序、评估和传达。我们目前对于评估与传达还做得不够。事实上，在工作中，确实有因传达不够而导致计划变形、延迟的情况发生，而评估则是因为量化指标不够。未来的工作中，还需要更加注重这两方面的加强。另外，营销部门一份完整的计划，不能是单一部门、单一人员的独立制定，所有涉及到其中的相关部门人员均要提前了解并对任务、时间等有明确的意见参与。

第二项技能：授权

关于授权的理解，是本次培训最大的收获之一，一段时间以来，受困于对新进同事两方面的考虑，其一是对工作能力尚不十分了解，其二，新进同事对于集团工作模式亦不了解。所以在工作中，做不到放心授权，本次培训中以下几点是值得参考学习的。

- 1、首先授权员工易于上手的和领导者熟悉的那部分工作或业务。
- 2、充分授权并非不闻不问：授权不授责。
- 3、信任是合理授权的前提，只有充分信任你的下属，才能得到好人才。
- 4、授权的流程：决定授权项目、选择合适人员、解释授权项目、被授权人列计划、讨论监控方法和关键点、授权监控。

第三项技能：指导

在培训中，关于指导的主要借鉴点在于：指导要合乎员工的需要才有价值。我们对员工进行指导的时候，往往忽视的就是员工的需要，按照自己的臆断进行指导，从而变为一种指示。因此，先听取员工的需求、听取员工的个人方式后，充分结合员工的个人条件、个人方式进行有针对性的指导，以更高效率的完成工作为目的，而避免机械的按照固有模式进行指导。当然，这是针对地产行业的工作具有较多人为因素、不僵化的前提。

第四项技能：有效沟通

沟通是工作中非常重要的环节，无数的错误不在于执行力不足，而仅仅因为沟通不畅而产生。我们常常认为只要对上级/员工/合作伙伴交代过的、事情，对方应该就能理解，而事实是对方可能因为某些原因而忘记或错误理解了。因此，以下几点培训内容是值得学习并执行的。

- 1、有效沟通的基本要素：双向/多向沟通、保证理解、彼此尊重、彼此信任。
- 2、加强有效沟通的技巧：重复、阐明、反复询问、总结。
- 3、沟通过程的`目的在于创造一种共识。
- 4、必须言行一致，创造相互信任的环境。
- 5、信息沟通是倾听的艺术。
- 6、反馈是沟通的一部分。其技巧为：集中注意力、加强反馈目的性和针对性、仔细倾听、细心询问、转述、达成共识。

第五项技能：培训员工

尽管目前涉及到这方面的事务较少，但我们也意识到，作为一个新的团队，必须通过学习、培训来保持团队的战斗力与对未来的期望。同样，以下几点值得在实践中牢记。

- 1、领导者必须认识到其职责是：帮助人发展。
- 2、通过培训建立一个高效的团队。
- 3、领导者应当作一个教学型、创新型组织成员的榜样。
- 4、在实际工作中一定要做到用人之长。

通过培训，我们不仅仅是学习到管理的原则、理念、技巧，更重要的是运用到工作中去。从个人角度，我希望能在今年，重点改进“制定计划、授权、指导、有效沟通”四个方面，以实质性的促进工作、提高个人管理能力。

管理技能培训心得体会篇四

为提升班组长管理技能，规范班组管理，提高生产效能，满足公司安全生产、经营管理和电网建设需要，公司营销部、培训中心共同努力，精心安排了20xx年天津电力公司第一期电力营销班组长管理培训班，6月1日我作为基层单位的一名普通班组长，又来到了职业生涯中的“加油站”xx电力公司培训中心，参加20xx年第一期班组长培训，受益匪浅，在这里应该感谢，培训中心政治培训技术部精心安排、细心策划、尽心实施，培训分二个环节实施，第一环节采取内外师资结合、集中培训；第二环节通过白天授课，晚上业余时间汇总总结写出论文或培训总结，各环节提出明确目标和要求，培训取得了非常好的效果。

本培训班从20xx年6月1日起，到6月5日结束，为期5天。培训中心政治理论技术培训部通过反复调研，在培训模式、课程内容的精选及设计、管理方式、培训师资选聘、制订了可行

有效的培训方案。

6月1日在《依法治企、反腐倡廉、电力企业社会责任》和《业扩报装管理》分别由4位领导、业务主管授课，主要内容涉及法律法规、规章制度、企业文化，企业文化是企业价值的核心体现、业扩报装的流程等。6月2日聘请专业博士讲了《精益生产》，公司安全部细致分析讲解了《安全制度》。《电力营销与服务》主要内容：电力营销与服务的新理念、营销体系与制度建设、营销技术支持系统、营销服务评价体系。

6月3日和4日，外聘卡森咨询公司的专业讲师，在《班组团队建设、沟通技巧□6s管理实战》等诸多方面，由学员组团成为《优质服务营销管理班组长训练营》参与学习，6月5日专业实际课程学习，有《电费专业□sg186业务系统介绍》等。每天课程安排紧密，充实，只有中午1个小时的吃饭休息时间，可以说是受益的“魔鬼训练营”。

“没有完整的个人，只有完整的团体，团结就是力量，只有团结目标才会实现。”这是我体会最深的一句培训授课内容，下面按培训课程分别阐述培训效果：

《依法治企、反腐倡廉、电力企业社会责任》3位授课讲师详细阐述了电网企业文化的时代背景与企业理念以及如何践行方略。尤其是法律顾问处的程景华老师、培训中心的原建军部长授课的依法治企、反腐倡廉课程，讲述了许多在基层单位不了解的新出台的规章制度、条例，这在我们基层单位也许要晚知道好几个月，在这里我们直接快速获得了许多新信息，类似于层层传达学习方式，突然改变为直销方式，体会到了方式的变换，时间节省，取得工作效率的提升。

《反腐倡廉》课程授课当中，原部长用精心制作的课件和鲜明的反面案例，生动讲解分析来龙去脉，栩栩如生的讲解了如何把握住自己，不被利益诱惑，不被金钱权利所击倒。

《班组长系统管理技能提升》、《营销班组长管理训练营》主要由上海卡森咨询公司的资深教师授课。他们都有着丰富的教学经验以及理论知识，授课内容简洁实战，课堂气氛生动热烈，授课风格亲和流畅，极富吸引力。一个班组在成长的过程中会遇到各种各样的问题和困难，无论是班组长还是每个员工都不能保证其100%的正确性，所以，只有在工作的过程中不断修正自己的错误，分析错误的原因，提出整改措施和防范措施，改进工作方法才能促使整个班组朝着完美的目标前进。

每个人从出生以来无时无刻不是在集体中成长，上学是，工作也是。通过这次培训，让我对团队的人和人在团队中的作用感悟至深。我深深地体会到一个人的力量是如此渺小，但又如此伟大；一个人的智慧是如此有限，但集体地智慧又如此不凡；一个人进一步前面可能是“悬崖绝壁”，但退一步可能就是“海阔天空”！同时体会到“有效地沟通”对于搞好班组管理来说是如此地重要，人如果没有沟通和交流就好比一个人在一个孤岛上孤立无援，没有了希望！如果一个班组没有了“有效地沟通”，那它将会是一团散沙，离“死亡”也不远了！当我们在遇到问题时，应该尽量将问题简单化，把所有无关的干扰排除！同时也应该学会体谅，学会宽恕他人！大家应该团结一致，要有集体使命感和荣誉感！一个人的力量也许是有限的，但是如果能够团结大家的力量，那就能够创造奇迹！我相信世界上没有完美的个人，但有完美强大的团队。

《电力市场营销业扩报装》由电力公司营销部的曲工授课，分析公司营销工作存在的问题及启示，指出了培训工作的重要性和紧迫性，并向各位学员提出三个思考问题：一是如何规划自己的人生；二是供电人如何体现自身价值；三是营销班组长的角色定位。并对参训学员提出三个要求：一是认真学习；二是用心思考；三是付诸实践。

培训班得到了公司领导的重视，并提出了严格的要求。培训

中心后勤服务中心为培训班准备了良好的学习环境，随时准备有茶水、一次性水杯，并有专人为授课教师调试授课用电脑、投影仪，每天中午、下午下课时为学员打扫教室卫生。班组长培训班还设立了班长、学习委员、生活委员在全方面负责学员的学习。

本培训班严格贯彻了省公司“严肃培训纪律，对培训学员从严管理”的指导思想，不仅有严格的管理、考核制度，而且全程实行封闭式考勤管理：若有特殊原因请假需由公司主管部门批准。刚开始很多学员不太理解和接受这种培训方式，觉得管理太严格，学习时间安排紧凑，但随着培训课程的开展，慢慢地全体学员都感到了这种严格的培训方式给他们带来的好处，纪律有序、学习有趣、大家均能很好的遵守规定，理解并支持班主任的工作，以集体利益为重，维护班级形象，圆满完成培训。

本年度第一培训班，共有来自公司所属全部供电分公司的33名电力营销岗位一线班组长参加了培训。学员年龄最大的48岁，最小的28岁，年龄相差较大，但是所有学员在学习过程中都表现出较高的培训热情，课堂上踊跃发言，积极进行团队游戏和各式讨论活动，由于都有较高的参与度使得课后的效果得到了一定程度的转化。对于学员的表现，各位授课教师都给予了好的评价。

每期培训结束我们培训班都会有三次掌声响起，第一次掌声献给严格管理、早出晚归的培训中心的老师；第二次掌声献给给学员授课的专家讲师们；第三次掌声献给我们每一位学员自己，因为有了每一位学员的存在，这个集体才如此精彩！

管理技能培训心得体会篇五

20xx年9月13日，我有幸参加了公司举办的班组长管理培训班，在短短一天的培训时间里，在总经理及有关各部门精心组织和知名教授李飞龙精彩讲解下，培训圆满完成，使我受益匪浅。

浅。对于一个刚进公司不久的普通员工的我来说，通过这次培训，让我真正了解到了班组长的作用，对自己今后若有机会成为班组长，该怎样做好一个好班长有了更深的认识。班组长既是组织领导者，也是生产经营者，他的使命就是1、提高产品质量；2、提高生产效率；3、降低成本；4、防止工伤和重大事故。班组长是上级与一线生产员工的主要沟通桥梁，他的重要作用是影响着决策的实施，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。以下是我的几点个人看法：

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。

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。

在获得班组大部分成员的支持后，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。

李老师的第三讲内容“如何做计划和执行计划”：1、调查研究，发现问题；2、确立目标；3、计划拟定（征求部属意见）；4、计划制定（优中选优）；5、计划实施。我就今天的互动游戏来解析一番。游戏规则是每组八个成员围成一圈，每个人左手放背后，右手手握一瓶矿泉水，顺时针或逆时针

空中传递矿泉水，连续不断传递三次，以用时最少的一组获胜。游戏听起来不难，但真正实施起来却也不易。在比赛前的练习过程中，本组成员频频失误。此时，身为组长的.我开始组织组内成员分析失误的原因，听取组员的各种意见，反复实践，最终以零失误的极佳成绩获得比赛的冠军。取胜的关键是赛前我们制定了计划，及时发现问题确立目标，贯彻优中选优的原则实施此计划。

当然，比赛的胜利，除了计划缜密，更离不开组员的齐心协力。此前，我与其余的七位组员互不相识，如何在最短的时间内拉拢组员，让大家一条心，这着实有点难度。于是我利用前几年教书的经验，首先花上几分钟时间与组员沟通，通过言谈了解他们的个性差异（这就是李老师在第六讲中提到的如何组织生产，要了解个体心理和群体心理，提高沟通技巧。），进而用轻松的言语勾起大家求胜的欲望，这样一来，我们就以短时的相处换来共同的心态目标，达到同心协力的效果去完成任务。

另外，认真观察，汲取经验也是此次获胜不可缺少的因素。总之，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。