

# 最新员工心理建设培训计划(通用10篇)

计划是人们为了实现特定目标而制定的一系列行动步骤和时间安排。计划可以帮助我们明确目标，分析现状，确定行动步骤，并制定相应的时间表和资源配置。下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 员工心理建设培训计划篇一

随着时代的变迁和科技的进步，企业的管理方式也在逐渐改变。在这个变化的过程中，创新管理已经成为企业管理的一种重要方式。作为企业的管理者，财务科室如何才能做好创新管理？在这个主题下，本文将介绍财务科室创新管理的心得体会。

### 第一段：优化团队结构是关键

财务科室作为企业决策层的精明力量，对企业的财务状况进行监管，是一个十分重要的部门。在创新管理过程中，优化团队结构是首要任务。通过建立交叉部门的合作机制，为财务决策流程提供更有效的信息传递和合作机会，优化管理效率和管理分工，充分挖掘企业中各部门之间的资源共享。

### 第二段：加强管理人员的培训和管理的

财务科室的管理人员必须对财务科室的财务状况有充分的了解，同时还需要了解企业的经营状况，把握市场动态和客户需求。管理人员还需要培养自己的创新思维能力，提高企业的竞争力。加强管理人员的培训和管理的，更好地发掘团队的潜力，对团队进行专业知识上的分享和交流，提高团队的素质和目标意识。

### 第三段：推行专业数据管理

财务科室的业务涉及数理化能力，数据管理是其关键所在。数据的管理可以在财务决策的基础上，帮助企业识别出潜在的问题和优化方案。在这个过程中，如果财务科室存在专业数据管理不当，会影响企业的决策效果。通过专业数据管理的推行，财务科室可以更好地为决策过程提供信息分析，同时充分了解企业的财务状况，满足企业的发展需求。

#### 第四段：合理的绩效管理需要科学化的考核标准

企业的绩效管理必须有合理的考核标准。财务科室也不例外。财务科室必须建立科学、合理的人才评价体系，对员工进行考核和激励，毕竟，员工的努力是企业成功的重要保障。同时，根据财务科室不同的发展需求，建立绩效目标，并根据目标制定具体的执行计划，既可以保证财务科室的工作质量，也可以充分调动员工的工作动力。

#### 第五段：共享资源，提高效率

最后，为了提高团队和企业的效率，财务科室还可以开展共享资源的工作。共享资源的模式可以是办公场地的共享，也可以是财务数据的共享。这种方式可以在保证企业利益的同时，也提高了财务科室的工作效率，让财务科室不再只是一个独立的管理部门，而是与其他部门形成更紧密的联系，为企业发展贡献出更多的力量。

总的来说，优化团队结构、加强管理人员的培训和管理、推行专业数据管理、合理的绩效管理、共享资源是财务科室要做好创新管理的关键。这些必要的步骤，可以让财务科室走向成功，更好地投入企业管理的过程中。

## 员工心理建设培训计划篇二

在企事业单位中，财务科室的工作无疑是至关重要的。一位优秀的财务人员必须具有精湛的财务知识和对金融市场的敏

锐洞察力。然而，随着经济发展的不断进步，财务科室也必须不断创新，以适应企业发展需要。在这篇文章中，我将分享一些我独立管理财务科室的经验和心得体会。

## 第一段：制定科学合理的财务管理制度

财务科室作为企业的重要管理部门之一，其管理制度的科学性和合理性尤为重要。因此，首先要做的就是彻底熟悉企业的规模、组成、经营情况等基本情况，并结合实际情况，制定科学合理的财务管理制度，确保企业的财务管理正常、高效运转。在制定管理制度时，要充分考虑企业财务管理的实际需要，合理规定业务办理流程，在流程中加入审核、复核、审批等审核环节，确保每个环节的合规性和准确性。同时，还要对全体财务人员进行规章制度和操作规程培训，不断提高财务人员的管理和技术水平，使其了解公司的财务情况，掌握公司的运营状况，便于对公司财务进行更为准确的制度性管理。

## 第二段：利用现代科技手段提高管理效率

随着现代科技的不断发展，财务管理也必须不断进行创新。传统的财务管理工具，如Excel表格、Word文档等，已经无法满足财务管理的需求。因此，必须采用更为先进的财务管理工具来提高财务管理的效率。比如，利用财务软件进行会计核算、资金管理。另外，HR管理系统和薪酬管理系统可以让财务管理的工作更加自动化、高效，节省大量的时间和人力成本。同时，应该积极努力将企业应用更多的现代科技手段，便于企业在财务管理上更为方便快捷地运作。

## 第三段：改进沟通机制，增强组织协同

协同工作机制是管理最重要的环节之一。好的协同意味着事情可以被及时推进，各项业务处理可以更快速更贴心。沟通机制可简要地定义为同事之间的意见交流。然而因为意见、

看法不同或管辖权相重等原因，沟通机制经常被妨碍或不利于推进。要想在公司内建立畅通的沟通机制，可以定期召开部门会议和财务委员会，对重点问题进行对话和讨论，并采取交流机制，及时处理各种财务问题。在此基础上，还要探索财务管理信息化管路，利用科技手段有效地解决财务管理需求，大大提高沟通效率，从而实现企业不断创新发展。

#### 第四段：持续提升财务人员的综合素质

一位优秀的财务人员必须具有广泛的财务知识和综合素质。在现代企业管理中，财务人力资源的素质培养比以往更加重要，因为只有优秀的财务人才能为企业发展提供稳定和强劲的支撑力，保障企业正常、高效运转。因此，需要继续加强对财务人员的教育和培训，提高财务人员的综合素质和专业技能，让他们能随着企业不断的发展而同步进步。当然，企业也要提供良好的教育环境和条件，鼓励财务人员自我学习和提高，从而形成一种协同的发展局面。

#### 第五段：建立完善的绩效评价体系

企业财务管理绩效评价是实现企业高效管理的重要环节。通过建立完善的绩效评价体系，制定清晰的目标，明确奖励和惩罚制度，不断提高企业的财务管理水平和企业整体绩效。同时，建立比较独立的财务的内部控制体系，能够更好地监控财务活动，确保财务数据的真实性、是否准确，最终实现企业财务管理的可持续发展和创新。

总之，对于现代企业的财务管理而言，不断创新是必要的条件之一。只有积极提高管理的效率、建立完善的机制、培养优秀的人才，才能不断实现企业可持续创新发展。最终，走向财富和稳定的发展之路。

## 员工心理建设培训计划篇三

在知识经济时代，人力资源经理的角色正在发生根本性的改变，其职责从原来的以行政工作为主转变和上升为以员工发展与管理为主。这种变革首先是源于企业业务战略的变革而改变的。因为我们正处在一个不断变革的时代。这就是知识经济时代的重要特征。看看近年来科技的进步特别是因特网带来的变化就会使我们每个人强烈地感受到这一点。有一句话说得好：“今天你如果不生活在未来，那么，明天你将生活在过去。”企业为了生活在将来，需要勇于和善于不断变革以适应时代的变化。

回顾一下管理模式的变革（已历经了从自主管理、民主管理、应变管理到知识管理），我们不难发现它也是不断变化的。这是由于时代的不断变化，企业的经营战略会为市场的变化和客户需求之改变而做出调整。在管理上对原有模式所进行的战略性和结构性调整，就是管理创新。因为这种调整是以“突变”为特征的。具体说来有企业核心价值观的重新设计、人力资源体系重组、企业文化的变革等。

当人们问到一家在全球排第三的软件开发公司取得成功的秘诀时，答案是：核心的价值文化、承诺和创新。其ceo在接受采访时说，“我们不害怕变化，而是把变化看作为公司发展的动力。有的业务发展相当不错，为什么还要改变呢？现在也许不错，可环境和竞争对手都在变，我们不能不变化，不能以不变应万变！”

创新的两个方向是简单明了的。即拆开、解构、重组与重构。但创新本身却难度极大。因为在创造性的解决问题的六个过程中：寻求目标、寻求事实、寻求问题、寻求认可、寻求解决和寻求创意中每个阶段都需要以突破思维范式为前提的。当一只野鸭子被关进笼子后不久即失去了飞翔的本领是个很好的例子。在企业渐渐认识到创新重要性的今天，我们时常看到这样的悲剧，一个急需创新的企业将一名能够创新的人

才招进企业后并不注意创新氛围，则该人才的出路只有两条：一是被很快“同化”从而失去创新的意念，二是离开企业重新追寻能够适合自己创新的“土地”。

企业文化从广义上讲就是企业物质文化、行为文化、制度文化和精神文化的总和。狭义上讲是企业价值观为核心的企业意识形态。企业文化可以看作是vmv□即企业愿景、使命和核心价值观。企业vmv从根本上影响到企业的发展轨迹和发展生命。以hp的核心价值观为例，即对个人的信任和尊重、坚决地保持正直、成就感、团队精神、革新意识，我们略加观察就会发现其核心价值观是hp公司长寿的秘诀。

由此我们得出三个结论：第一，管理创新的动因是知识经济时代的必然特征与要求。第二，企业文化对管理创新能否落实影响巨大。第三，企业应不断检讨和提升自身企业文化的建设，以适应企业变革与发展的要求。

## 员工心理建设培训计划篇四

高等教育的目标是培养创新与实践兼具，适合社会主义现代化建设所需要的高素质人才。高职院校作为实施高等教育的载体，其目标是同样的。由于扩招，导致学生人数逐年攀升，且学生的个性化较强，传统的学生管理模式已不能满足现阶段的需求。高职学生管理模式的创新是非常有必要的，主要体现在两个方面：一方面，是推进素质教育的需要。各高职院校大力推进素质教育，这也是高职院校人才培养的进步。以往的高职教育主要以应试教育为主，向素质教育的发展需要学生管理模式的创新。管理模式的创新有助于满足学生现阶段的需求，培养学生自主创新意识，有利于培养创新技能型人才。另一方面，学生管理模式的创新是学生管理工作更好开展所需。高职教育的目标在发生改变，需培养技能型人才。现阶段的学生面临来自各种环境的压力与选择，在管理模式上进行创新，有利于学生管理工作更好的开展，不仅使

学生掌握理论知识，而且能发挥学生的创造性。从而使学生向综合性人才方向发展。

### 1. 高职教育定位模糊。

高职教育理念定位模糊，未能根据地方城市实际发展需要，设置专业与课程，在教育理念中仍以理论应试教育为主，缺乏与实践的结合，导致培养出来的学生难以达到综合型技能人才的目标。造成教育定位模糊的主要原因是高职院校中的大部分教师、领导主要接受的是学科型的教育，注重学科的发展，而忽视学生的创造性培养，未充分认识到高职院校自身的特殊，应以技能型人才为主。

### 2. 高职学生思想教育滞后。

高职学生大多数为独生子女，个体化差异较大。在高考中大多数人成绩不理想，缺少老师的关注，大部分人心里素质差。除此之外，高职学生自我要求不严格，自律意识差、缺乏责任感；因文化基础差，没有形成良好的学习习惯；注意力易分散，兴趣容易转移。随着现代就业竞争压力较大，再加上快速传播的网络信息，使学生处于不健康的心理状态。目前的学生管理模式中，对于学生思想的教育存在滞后现象。这主要是因为教师将高职学生与普通高校学生相比，照搬管理方法，并未根据此阶段学生心理特点，开展心理健康教育工作。

### 3. 学生管理流于形式。

目前高职院校的管理主要是院系两级管理体制。学生的管理工作主要由系负责，有的学校称为学院。部分院校的学生管理工作仅停留在表面，并未落到实处，主要是因为：一方面学工人员忙于日常工作事务，无法分出精力了解学生的思想变化、生活情况等方面，这导致学生管理工作未落到实处；另一方面，辅导员各自为政的现象存在，导致思想政治教育

缺乏针对性，日常管理缺乏指导性等，使辅导员工作缺乏科学性。导致教育与管理之间脱节，不利于学生的发展。

### 1. 明确教育目标，转变学生管理理念。

高职院校领导与教师应明确高职教育目标，培养适合现代社会需求的高素质综合型人才。在课程设置中，要注重学生将理论应用于实践，培养学生的创造能力。此外，当前的教育扩招形势，及高职学生的个性化差距较大。校方应在坚持教育目标的基础上，对学生进行循序渐进的引导，帮助他们树立正确的人生观、价值观，积极应对就业压力，根据现阶段学生的心理特点，促进学生形成健康的心理状态。学校管理者应充分认识到既有学生管理方式的缺点，认识到学校在学生教育中承担的重任。在管理模式上，可借鉴普通高校的管理经验，针对高职院校的目标、学生特点，改变学生管理理念，因材施教，探索符合自身情况的管理方式，培养高素质的技能型人才。

### 2. 完善学生管理制度。

做好学生管理工作，需要完善的制度体系。制度是保障工作得以执行的基础。高职院校的学生管理制度不仅对学校的发展，还是学生个体都具有重要意义。社会在发展变化，对高职院校的学生也提出了新的要求。高职院校管理者应充分认识到教育并不是一成不变，需要根据社会发展的需要改变自身的不足之处。学生管理制度，需要综合考虑多方因素，是一项负责而系统的工作，不仅要履行学校的监督权，而且要维护学生的权益。建立与完善学生管理制度，可以增强学生对于学校的归属感，有利于学生更好的完成学业。制度是固定的条款，在实际执行过程中，应根据实际情况进行调整，才能保障管理制度更好的实施。

### 3. 加强学生管理队伍的建设。



作为学生管理的执行者，需要加强管理队伍的建设工作。主要从以下方面着手：第一，使管理队伍稳定。稳定队伍是前提条件，高职院校在此方面可采用多种方式留住人才，如：政策、福利待遇等方面，对管理队伍进行保障。第二，提升管理队伍能力。校方可通过培训的方式统一教育管理理念，对于有需要的教管理人员提供进修机会，完善知识结构，提升创新意识。从而全面提升管理队伍的综合素质。第三，优化队伍结构。管理队伍所擅长的方向并不相同，校方可根据管理队伍的学历、擅长方向、年龄等方面进行合理规划，优化队伍的结构。第四，加强管理队伍的科学管理。管理队伍在学生管理中发挥重要作用，在选拔、培训、考核等方面，要建立良好的良性循环的管理机制。

#### 4. 培养学生的自我管理能力。

在大部分高职院校中，学生的管理主要以学生工作处领导为主，由辅导员协助。这会导致学生处于被管理状态，在管理中，会经常出现学生对立的现象，管理制度不能实施到位。针对这种情况，高职管理人员应改变管理模式，引导学生的自我管理能力。让学生认识到自己不仅是管理者，也是被管理者。在这种角色互换中，能使他们较好的服从管理，并能从自我做起，影响周围的同学。学生在学习知识的同时，自身能力也得到提升。

#### 5. 积极开展校园活动。

校园文化对学生有潜移默化的影响，校园文化是教师与学生共同参与，反应大学精神的一类群体文化。校园文化对于推进素质教育，培养学生的综合素质具有重要意义。高职院校应根据自身的实际情况，开展丰富的校园活动，以期影响学生，可通过以下方式：第一，结合重要的政治事件、纪念日，引导学生树立正确的价值观，将个人目标与国家联系起来。第二，激励学生社团开展丰富的社团活动。社团活动能充分调动学生的积极性，并能提升学生的创新精神与综合素质。

此外，学校应建立良好的校园文化氛围，增加校园文化活动的基础设施建设，促进学生积极参与校园活动。

在当前的教育形势下，教师是管理工作的实施者，学生是主体。高职院校在培养适合现代社会需要的综合型人才方面承担重要责任，传统的学生管理模式已不能满足现阶段学生的需求。本文主要从高职教育定位模糊、高职学生思想教育滞后、学生管理流于形式三个方面分析了高职学生管理的现状，探索适合现阶段的学生管理模式，在既有模式上进行创新。以期为高职学生管理提供借鉴。

## 员工心理建设培训计划篇五

以麦肯锡7s模型为分析框架，从价值观[sharedvision]、战略[strategy]、结构[structure]、制度[system]、风格[style]、员工[staff]、技术[skill]七个维度，剖析目前高职院校教学管理创新的进展和取向。

目前，高职院校的教学管理现状与教育部提出的人才培养模式、专业设置、课程体系、教学方法、实践教学等改革的要求还不相适应，在价值观、战略、结构、制度、技术等方面还存在一些缺陷和不足。因此，有必要运用体现系统思维的麦肯锡7s模型，全面审视、综合评价和积极推进高职院校的教学管理创新。

美国麦肯锡顾问公司所构建的7s模型是体现系统思维方法的一个著名模型。该模型指出组织在变革和发展过程中必须全面地考虑各方面的情况，包括价值观[sharedvision]、战略[strategy]、结构[structure]、制度[system]、风格[style]、员工[staff]、技术[skill]。由于这七个要素都是以字母s开头，所以简称7s模型。

麦肯锡7s模型告诉我们，任何一个组织是既包括战略、结构、

制度等“硬件”，也包括风格、人员、技术、共同价值观等“软件”的复杂系统。软件和硬件同样重要，其中，“价值观”是核心和灵魂，以组织为主体的价值取向，是组织在追求经营成功的过程中，所推崇和信奉的基本行为准则；“战略”是根本，是组织为了应对内外环境的变化而做的较长时间的总体谋划，它是组织价值观的体现；“结构”和“制度”是手段，服务于组织战略；风格、人员、技术是支撑，为“硬件要素”的有效运作提供强有力的支撑。

20世纪80年代以来，麦肯锡7s模型已经成为了人们分析组织变革和创新的有效工具之一，鉴于此，笔者以麦肯锡7s模型为基本框架，探讨我国高职院校教学管理变革和创新问题。

### （一）教学管理的价值观创新：以人为本

“本”在哲学上可以有两种理解，一种是世界的“本原”，一种是事物的“根本”。在这里以人为本的“本”，不是“本原”的本，是“根本”的本。以人为本就是把人当作主体、本质和目的。它是对人的主体地位的肯定，以人的实践为依据，尊重人的实践，立足于解放人、为了人并实现人的全面发展为价值取向。

教学质量是高职院校的生命线，教学管理是确保教学质量的重要手段，教学管理价值观是高职院校教学管理机构及其工作人员在教学管理方面确立和践行的基本价值取向，是教学管理系统的灵魂，是确保高职院校教学管理系统安全运行和健康发展的核心。笔者认为高职院校在教学管理中真正体现以人为本，就应该把人当作主体、本质和目的。

1. 以教师为本应该做到：在教学管理制度上注重人文关怀，增加教师话语权；在教学管理模式上听取教师意见，重视全员参与；在人才培养模式上，重视教学权威的作用，鼓励广大教师积极参与。

2. 以学生为本应该做到：在教学管理制度上体现从学生的发展出发和全面和谐发展；在教学管理模式上体现全体学生发展和学生主动发展；在人才培养模式上体现学生可持续发展和个性发展。

## （二）教学管理的战略创新：精益教学战略

“战略就是规划，是手段，是行动模式，是对整体的把握和未来的看法”。从战略的定义可以看出，它对一个组织的生存和发展非常重要，它决定了一个组织的发展方向。因此，高职院校进行正确的战略选择和创新非常重要。鉴于国内高职院校的现实，笔者认为国内高职院校可以推行精益教学战略。所谓精益教学战略，是以用人单位需求和社会未来发展需求为出发点，以全面教学质量管管理为基本手段，以快速反应为基本特点，对教学管理的一种长远规划和执行手段，也是对高职院校教学的整体把握和未来教学发展趋势的看法。

精益教学战略是一个整体，包括拉动式准时化教学、全面教学质量管管理、并行工程等。拉动式准时化教学以用人单位和社会未来发展的需求为出发点，快速响应需求变化，对专业对应工作岗位的工作能力进行解构，然后按工作模块或工作流程重构课程内容和课程体系，课程或课程模块学习不再是学期制或学年制，而是依据课程内容或课程模块内容而定；教学过程中的计划与调整实质上是由教研室或教师自己完成，在形式上不采用集中计划，但教学过程中教学资源的协调则学校教学管理部门组织。全面教学质量管管理强调教学质量管管理是全面、全过程、全员的管理。全面的意思就是教学质量管管理涉及教学过程的每个环节和全面的教学质量管理体系，比如健全的教学质量监控体系、科学的教学环节质量标准、多形式、多渠道的教学评估与检查；全过程的意思就是教学质量管管理是一个完整的pdca循环，即教学的计划、执行、检查和处理的完整循环，通过这个循环不断提高。全员的意思就是教学质量管管理必须把学校所有教师的积极性和创造性充分调动起来，不断提高教师的素质，上自校长、下至普通教

师人人关心教学质量问题，提升教学质量。并行工程就是在课程、课程模块或课程体系的设计、开发和实施过程中，各个部门相关人员协调配合、团队协作，将工作能力解构、课程内容重构、教学方法设计、企业需求、课程的前后衔接等紧密结合起来，保证高质量、高标准完成。

### （三）教学管理的组织结构创新：机构设置柔性化、学术性管理分权化、服务性管理扁平化

对于一所高职院校套用任何一种固定的组织结构模式都是不合适的，创新才是永恒的主题。一个好的组织结构模式的标准是：“效率—组织成员可靠地完成工作的能力，以最小出错率和付出努力与资源的经济性来表示；及时性—完成工作的速度和及时性；响应性—满足组织外部环境需求的能力；适应性—组织进行革新和随时间动态变化的能力；责任性—使成员对那些对组织有贡献的活动负有责任。”鉴于此，笔者认为高职院校教学管理的组织结构创新表现为机构设置柔性化、学术性管理分权化、服务性管理扁平化。

在实际运行中，机构设置柔性化表现为各个部门抽调人员组成项目团队，开展和运行教学项目，实现人员组成、管理、工作时间的柔性；学术性管理分权化是指使从事于教学科研等学术性活动的组织会由紧密性的行政隶属关系转变为松散性的联合关系；服务性的管理工作（学籍管理、选课管理、成绩管理、考务管理等）从各学院（系部）重复设置的机构中解脱出来，按业务性质和效率最优设置机构专门化管理，借助于网络自动替代信息收集整理、上传下达的中间行政管理人員，直接为用户服务，形成大管理幅度、少管理层次、高管理效能的扁平式组织结构。

### （四）教学管理的制度创新：学分制

学分制是以选课为核心，教师指导为辅助，通过绩点和学分，衡量学生学习质和量的综合教学管理制度。19世纪末学分制

首创于美国哈佛大学。学分制具有课程开放性、资源丰富化、选课自由性、学制弹性化、学习导师制、能力培养个性化等特点。高职院校通过推行学分制教学管理制度，建立开放的网络课程资源平台，允许学生采用灵活的入学方式，在学业导师指导下自由的选择自己感兴趣、有利于职业生涯发展的课程，可以提前或推迟毕业，甚至允许中途中断学业，在条件允许时再继续完成学业。这样有利于因材施教，有效地调动学生的学习积极性和主动性，促进学生的个性发展、全面发展和可持续发展，提升学生的就业竞争力，从而提升高职院校教学水平和教学质量。

#### （五）教学管理的风格创新：教学服务

由于绝大部分高职院校是由中专升格而来的，长期以来，在教学管理过程中盛行“行政管制”风格，教学管理组织和工作人员在角色定位上仅注重其作为权力者的身份，而忽视其权力的根本来源和权力行使的根本宗旨，从而背离了教学管理组织存在的基本价值。

随着中国高职教育已经由卖方市场转变为买方市场，运行机制已经显现为“以学择教”的趋势，学生需要什么样的教育，学校就应设法提供什么样的教育，学生身份发生完全的变化；再加上教师群体是一个自命清高、自尊心极强、从事独立脑力劳动的群体，他们一般都具备基本的理论知识和丰富实践技能，流动十分容易。学生身份的变化和高职院校教师群体的特点，决定了“行政管制”风格已经不适应新的时代要求，只有“教学服务”风格才有生存的空间。可以说，在新形势下，教学管理从实质上已经演变为一种“教学服务”，尊重并尽力满足师生的教学需要，为师生创造一个良好的教学环境。

#### （六）教学管理的人员创新：现代人力资源管理

在高职院校教学管理创新系统中，人员创新是至关重要的。

因为无论是教学管理价值观、教学管理战略、教学管理组织结构、教学管理制度的创新，还是教学管理风格、教学管理技术的创新，都离不开素质优良的教学管理人员。

推进高职院校教学管理人员创新就是按照现代人力资源管理的理论、流程和方法对教学管理人员进行管理。第一，通过岗位分析，按照人岗匹配的原理，能力至上的原则，科学合理选聘教学管理人员；第二，“以人中心”设计相关激励制度。长期以来高职院校一般“以事为中心”设计激励制度，对教学管理人员也不例外，这是一种落后的工作方式，必须进行变革。代之以更加注重调动人的积极性和创造性、以最大限度地挖掘人的潜能的“以人中心”的激励制度；第三，注意对教学管理人员的培训和开发。通过培训需求分析，科学设计教学管理方面的培训内容，开展形式多样的培训和开发活动，使教学管理人员具备扎实的教学管理专业知识、高超的专业技能和良好的服务意识。

### （七）教学管理的技术创新；网络教学空间

在传统的教学管理手段下，教学管理所得来的信息并不是直接原始生成的，而是通过调查或网络评价生成的，存在信息失真的可能性，通过网络教学空间建设可以很好的解决这个问题。建设好网络教学空间将是高职院校教学管理的伟大技术创新。

建设网络教学空间，不再是简单地上传、下载ppt而是利用网络教学空间空间做活动的课程，包括电子教案[ppt]资源库、照片库、影像库、案例库、方法库，等等。教师上课只要展示授课提纲，然后利用各种空间上的教学资源来组织教学，讲到案例即打开案例库，讲到实例可打开照片集、影像集，讲到概念也可以打开概念库，讲到方法可以打开方法库，讲到技能可以打开技能库，讲到前沿的东西还可以链接到国外大学的课程，这些都可以在空间上实现，而且可以形成模块的任意组合，课程不再是过去的一本书，也不是最近十多年

来的ppt[]而是一个空间的某一个子空间，教师可以根据需要做出很多不同的课程来。同时利用网络教学空间还可以进行作业布置、问题讨论、学生提问等。

网络教学空间建设起来后，教学管理效率更高，信息更真实。教师上课时的教学状态和学生学习状态好不好，通过点击网络同步直播就可以看得仔仔细细；教师是不是每次都用几年前的老教案，通过点击教案库就可以看得清清楚楚；教师是不是对学生进行过辅导，通过点击教师评语和回答问题留下的“脚印”看得明明白白；老师的课程学生是否有兴趣、教师是否学生欢迎，通过点击学生访问量、访问记录和学生留言可以看得真真切切。

（一）以麦肯锡7s模型为分析框架分析高职院校教学管理创新具有整体性。这就是说，我国高职院校教学管理系统中的战略、结构、制度、风格、人员、技术、价值观这七个要素中，价值观是核心和灵魂，战略是根本、“结构”和“体制”是手段、风格、人员、技术是支撑，它们相互影响、相互配合，共同构成一个有机整体。这表明，为使高职院校教学管理的创新取得成功，必须着眼整体，统筹谋划。

（二）以麦肯锡7s模型为分析框架分析高职院校教学管理创新具有开放性。高职院校办学目标之一就是“行业认可、企业欢迎、家长满意、学生受益”。要实现这个目标，高职院校必须不断与行业、企业、家长、学生互动，不断为教学管理系统中的价值观、战略、结构、制度、风格、人员、技术补充新的内容。这表明，为使高职院校教学管理的创新取得成功，各个要素要不断吸收社会最先进、最新的东西，深化其内涵，拓展其外延。

（三）以麦肯锡7s模型为分析框架的高职院校教学管理创新具有动态性。这就是说，高职院校教学管理系统中的七个要素不是静止的，而是随社会发展不断发展变化，补充新的内容，从而不断的完善自己。这表明，为使高职院校教学管理



的创新取得成功，各个要素必须保持对社会环境的最佳适应状态。

## 员工心理建设培训计划篇六

：管理会计随着国家经济的发展和经济体系的不断完善已经逐渐被应用到更多的行业和企业中去，解决了当前企业在发展过程中面临的许多问题。对于我国石油企业来讲，近年来，越来越多原油开采的市场管理压力给企业的发展带来了一些消极的影响。管理会计在石油企业中的应用能够帮助企业走出当前管理中存在的一些困境，通过加强企业内部管理的方式，提高企业市场竞争实力，为企业的发展注入更多的活力。然而在当前石油企业中，管理会计还缺乏一个较为完善的体系，管理会计的应用现状也多不理想。因此，本文针对这一问题，从石油企业管理会计现状出发，对管理会计在企业中应用的创新思路和发展进行了探讨，希望能够促进管理会计理论在石油企业中更好地进行实践。

：企业管理；财务管理；石油企业；管理会计

随着国内经济的发展，资源的消耗增加，能源供给压力逐渐上涨给石油企业的发展带来了更大的压力和更加严峻的经济挑战。近年来，我国石油企业面临的问题在不断增加，例如我国老牌大庆油田就出现了石油可开采储量下降，油田后备石油储备资源质量大不如前等问题。石油开采难度和成本增加是当前我国石油企业面临的主要问题，传统的单纯依靠增加开采数量实现企业盈利的方式已经远不可取，为了实现石油企业在新的经济环境下综合实力和成长生命力的增强，做好石油企业的内部管理工作是当前石油企业发展中的重点环节。

管理会计，亦作内部经营管理会计，在企业的管理过程中同一般的财务会计有着重要的区别。管理会计的职责在于通过有效的财务决策、企业有效信息编制、综合管理目标制定等

管理措施，以实现企业经济效益为根本目标，为企业的管理者提供必要的管理决策依据。随着近年来石油企业规模的逐步扩大和集团化管理模式的形成，管理会计在石油企业中的作用也越来越明显。首先，管理会计能够综合评价石油企业当前的经营状况，并根据市场的走向制定科学合理的经济决策，为企业管理提供更加准确的依据。其次，管理会计能够对石油企业的生产和经营过程进行全面的评估，有助于完成企业预算及成本控制，实现企业经营效益的提升。再次，除了降低企业成本，增加企业利润外，更新企业管理和经营办法，引入先进科学生产技术和方法，实现企业的现代化与精细化管理也是管理会计在企业中的重要职责内容。因此，石油企业想要突破当前的发展瓶颈，获得更多的发展优势，实现长远发展、科学发展，注重管理会计在企业中的作用必不可少。企业的经营和发展离不开管理会计的参与，提升企业管理会计能力，是提升企业管理综合水平中的关键一环。

### (一) 石油企业管理会计人才占比和人才质量不达标

虽然管理会计职位和管理会计体系建设在石油企业近年来发展中的作用越来越突出。然而从石油企业管理会计现状来看，满足管理会计岗位要求的人才在企业财务整体人力资源中的比例还比较低。企业财务团队中，大专及以下学历人员仍占绝大多数，导致了一些管理会计岗位无人能胜任，担任管理会计的人员自身专业水平和能力的限制也达不到管理会计岗位的工作要求，使得企业管理会计工作的顺利开展困难重重。同时，企业上层管理者对于管理会计人才的培养和人才团队建设工作认识的程度也存在不足，在管理会计人才引入和培养上投入的资源 and 资金也难以满足当前企业发展的需求，从而直接影响了石油企业当前管理会计工作的顺利开展。

### (二) 信息化管理模式成长缓慢阻碍了管理会计作用的发挥

当前我国的石油市场发展是极为快速的，不但受到了国内能源需求的影响，国外政治、政策等影响也在逐渐增加。另外，

从石油产品生产角度上来讲，生产周期长，季节性影响严重，特种钢材等成本市场价格浮动影响较大，再加上产品更新换代十分快速，石油企业的市场营销和管理工作的十分复杂和困难。为了应对这一行业现状，虽然石油企业中信息管理系统在不断的发展和进步，但是由于软件系统和硬件更新节奏跟不上企业发展步伐，生产、销售、采购等部门没有实现财务信息的共享和大数据管理，导致了石油企业的运营成本得不到有效控制，难以满足当前企业发展的实际需求。

### (三) 管理会计在业态发展预测和产业链整合中角色缺失

当前国内石油企业的产业链建设还不够完善，企业在生产和经营的过程中也缺乏对产业链的正确认识和有效的整合措施。这种情况导致了企业管理会计工作的核心重点还是在于企业内部，管理上的局限性限制了企业对市场和业态发展的综合预测能力。因此，在整个石油企业的发展过程中，由于管理会计对石油勘探、开采、炼制、化工生产、运输储存、技术研发等方面没有形成统一的管理模式，在企业中的成本增加，企业形不成有效的系统效应和品牌效应，从而制约了石油企业自身的发展。

#### (一) 加大人才培养力度，引入高精尖端财务技术人才

为了确保石油企业管理会计的实践和创新，首先要不断加强人才规模和人才团队的建设。一方面要坚持引入专业性强、综合素质高、实践能力强的管理会计人才，以高端人才带领团队的方式，逐步实现石油企业财务管理团队综合素质的不断提升。另一方面，根据石油企业的产业实际与经营发展需要，还要加强对企业中管理会计人才的培训与继续教育，保障管理会计工作能够符合企业发展的实际需求，保障管理会计工作模式的开展能够同石油企业日常管理实际相结合，做到明确责任、主旨到位，充分发挥管理会计在协调、统筹、管理企业各个部门和子公司生产经营活动中的作用，实现对其全过程的监督、审查和控制管理的要求。

## (二) 加快erp财务管理系统和财务共享模式建设

发挥管理会计的职能作用，需要进一步实现企业财务信息化、网络化和数据化的建设。在石油企业当前erp管理系统基础上，企业应进一步推进财务共享管理模式建设，充分提高企业管理和决策的效率，加速市场信息，尤其是国际市场信息的传递、处理和反馈，从而提高石油企业海外项目开发能力、预测国内库存储量能力，杜绝盲目生产造成企业库存成本上涨影响企业盈利的情况。同时，在企业财务共享模式建设中，还要格外注重搭建hr□fmis□预算管理、资金管理等平台，并实现各个平台之间的快速对接，实现企业管理会计办公的在线化和管理的流程化，管好票据扫描和上传系统、建设集中报销平台、实现成本大数据化管理，为石油企业经营和利润的持续增长奠定管理上的基础。

## (三) 延伸产业链，注重石油化工发展，以管理会计为中心推动产业链整合

根据国内外石油产业市场的现状，为了确保企业成本投放的下降和企业市场经营利润的不断提升，做好石油产业链的整合也是管理会计工作中的重点内容。首先，在发展战战略上，要坚持适度开发的战略管理原则，逐步将企业的经营管理重点转移到附加值增长范围较广的中下游创业，为石油企业经济效益的提升寻找新的增长点。其次，要实现石油市场产业链的横纵延伸扩展，逐步推进产业链一体化的建设，将石油开采、炼化、销售融为一体，并同同行业竞争企业采取联合经营或合并经营的模式，提高石油企业市场竞争优势，有效地控制成本，实现企业经营收益的提高。再次，在产业链基础上，还应注重对石油产品及生产工艺的科技创新工作，通过新的工艺流程，降低企业生产中的损耗，以新的产品突破市场局限，创造新的企业效益增长点，不断取得石油企业在市场中的竞争优势，从而进一步保障企业的生存与发展。

## 员工心理建设培训计划篇七

第一条为提升我县企业自主创新能力和区域创新发展能力，构建区域创新体系，搭建区域创新平台，激发创新动力，走内生增长、创新驱动发展道路，推动县域经济社会发展转型升级，加快发展方式转变，加快“建设特色经济强县、构建和谐幸福”进程，特制定本管理办法。

第二条本办法旨在支持和引导企业成为技术研究开发投入的主体、技术创新活动的主体、科技成果转化的主体、知识产权保护的主体，支持和引导全社会广泛营造尊重知识、服务创新、敢于创新的发展环境，加快建立“政府引导、企业主体、产学研结合、市场需求为方向、全社会共同参与”的技术创新体系，推动我县经济社会跨越式发展。

第三条本办法适用于县行政区域。

第四条设立县科技创新奖励管理委员会，由县委、县政府主要领导人，县白管委、县总工会、县三产办、县工商联、县科知局、县发改局、县经信局、县财政局、县教育局、县卫生局、县工商局、县文化旅游（版权）局、县质监局、县农牧局、县环保局、县安监局等部门主要负责人及行业专家组成。

县科技创新奖励管理委员会设主任委员1人、副主任委员4人、委员若干名。

第五条县科技创新奖励管理委员会负责本行政区域内科技创新奖奖项设置的审定、科技创新奖评审、批复和授予工作，受理涉及科技创新奖的申诉与调解工作。

第六条县科技创新奖励管理委员会办公室为常设机构，设在县科学技术和知识产权局，处理县科技创新奖励管理委员会日常事务，科技创新奖励办法的制定、修改和解释说明，组

织各奖项的推荐和评审工作，获奖者的档案材料归档管理等工作。

第七条每年10月10日至12月31日为科技创新奖申报期。

第八条科技创新奖申报人限于县属机关、企业、事业单位、社会团体和住所在辖区内的自然人。

第九条申请奖励的单位、团体、个人须在县科技创新奖励管理委员会办公室领取填写《县科技创新奖励项目申请表》，并将项目实施情况报告（包括项目的技术概况、经济效益和社会效益情况等）、项目受上级财政资助情况的文件和凭证等电子文档和纸质资料报县科技创新奖励管理委员会办公室汇审。

第十条县科技创新奖励管理委员会办公室对申请奖励项目进行汇总后，组织与项目相关的行业专家进行初审并形成初审意见。

第十一条县科技创新奖励管理委员会召开专题会议对科技创新奖励项目初审意见进行审定。

第十二条按照公平、公正、公开的原则，于科技创新奖励项目审定后的第3日开始，在有线电视台和公众信息网上进行为期5个工作日的公示。

第十三条县科技创新奖励管理委员会办公室受理有异议的科技创新奖励项目的申诉和调解，情况严重或调解不成时，报请县科技创新奖励管理委员会处理。

第十四条经审定和公示无异议的科技创新奖励项目，在报请县政府常务会议、县委常委会议审定后，由县委、县政府行文表彰，县财政局按照县委、县政府科技创新奖励表彰文件拨付奖金，在全县科技大会上颁奖。

第十五条县属机关、企业、事业单位、社会团体等科技创新奖励项目，由多人或课题组完成的，奖金按贡献大小合理分配，主要完成人员和参加人员奖励金额不得低于80%，各级管理人员和后勤人员不得超过20%。奖励分配方案须经申报单位主管部门同意并盖章后，报县科技创新奖励管理委员会办公室备案，并在县监察局监督下领取奖励资金。

第十六条县科技创新奖励管理委员会办公室将科技创新奖励项目申报资料和授奖资料归档处理后，将贡献突出的单位和个人资料送县委组织部、县人力资源和社会保障局备案。

第十七条本管理办法由县科技创新奖励管理委员会办公室负责解释。

第十八条本管理办法自发文之日起30日后施行，有效期五年。

## 员工心理建设培训计划篇八

现代企业必须要有一个完善的财务管理体系，这对于企业的成功非常重要。随着科技的不断发展和业务范围的不断扩大，财务科室的管理也在不断地创新和提升。在这里，我们将讨论财务科室创新管理的体会和心得。

### 第二段：创新管理需提高质量

财务科室要想成功的设计和实现创新管理，必须首先确保其质量的提高。质量的提升是一个团队共同努力的结果。所有的队员都要为提升整个团队的质量而贡献自己的能力和智慧。在这个过程中，我们不仅要从过去的经验中吸取教训和经验，也要结合当前的需求和趋势，在现有的基础上进行创新和改进。

### 第三段：提高效率是创新管理的重要因素

提高效率也是财务科室创新管理的重要因素。在财务管理方面，减少手工操作和冗余的环节是提高效率的重要途径。创新的应用模式和技术也可以极大地提高效率。例如：使用财务软件来自动执行财务流程、使用云计算的方式将数据集中管理等等，这些都是提高财务操作效率的有效方法。

#### 第四段：资金管理的重要性

资金管理对于财务科室的正常运转至关重要。在日常操作中，要认真做好资金的计划、使用、收回等环节。要准确掌握企业的资金流进和流出，以便随时掌握财务状况。此外，还要注意优化资金的运用方式，比如将存活期短的资金用于短期借贷，而将存活期长的资金用于投资等。

#### 第五段：总结

在财务业务变革的背景下，财务科室创新管理的成功显得尤为重要。当我们充分意识到质量、效率和资金管理的重要性之后，我们可以更好地推进财务创新管理的发展。通过创新管理，财务科室不仅可以更好地提高效率、降低成本，还可以改进财务模式，提高企业盈利水平。

## 员工心理建设培训计划篇九

基层是一个组织的基础，而创新是推动组织发展的动力。在基层创新管理中，我深刻体会到了许多重要的心得和体会。这些心得和体会不仅在管理工作中对我起到了积极的指导作用，也让我更加理解了基层创新管理的重要性，在思维方式、团队建设、激励机制等方面都有了更深入的认识和体会。

#### 第二段：不断创新思维方式

基层创新管理需要不断创新思维方式，不拘泥于传统的管理模式。在实际工作中，我发现传统的下达指令、层层审核的



方式已经无法适应当前的工作环境。相反，我们需要更加注重员工的参与和反馈，提升员工的主动性和积极性。通过开展团队内部的头脑风暴和创新讨论会，鼓励员工提出自己的想法和建议，激发他们的创造力和主动性。同时，我们也要鼓励员工试错，给予他们更多的自主权和决策权，在失败中学习和成长。

### 第三段：加强团队建设

团队建设是基层创新管理中不可或缺的一环。只有团队成员之间互相信任、协作默契，才能推动创新的发生。因此，我在管理中注重团队建设，通过定期团队活动、团队培训等方式提高员工之间的交流和合作能力。同时，我也鼓励员工之间互相帮助，积极分享资源和经验，形成一个互相促进的良好氛围。这样一来，在基层创新管理中，团队成员可以更好地协同工作，共同面对挑战和解决问题。

### 第四段：建立激励机制

激励机制对于基层创新管理起到了至关重要的作用。激励可以提高员工的工作积极性和创新热情，推动他们更好地发挥个人能力和潜力。为了提高团队成员的创新动力，我采取了一系列的激励措施。首先，我们设立了创新奖励制度，每月评选出一份创新案例，并给予奖励和表彰。其次，我们注重给员工提供发展机会和晋升空间，通过培养和激励他们的成长，激发他们在工作中积极创新的动力。此外，我们还定期展开创新竞赛，鼓励员工之间的切磋和竞争，提高整个团队的创新能力。

### 第五段：总结与展望

基层创新管理是一个复杂而又重要的工作，需要我们不断总结经验，不断创新思维方式，建立激励机制并加强团队建设。通过这些措施的实施，我已经取得了一定的成效，并且在管

理中也有了更深入的认识。然而，未来的路还很长，基层创新管理仍然面临着许多挑战和困难。我们需要持续地学习和进步，与时俱进地提升自己的管理能力和创新能力，为基层创新管理做出更大的贡献。

总结起来，基层创新管理是一项需要不断创新和进步的工作，需要注重思维方式的创新、加强团队建设和建立激励机制。通过这些心得体会，我相信在未来的工作中能更好地推动基层创新管理，为组织的发展做出更大的贡献。

## 员工心理建设培训计划篇十

作为一名基层管理者，经年累月的工作经验让我深刻体会到创新管理的重要性。而在这个竞争激烈的时代，基层创新管理显得尤为关键。在这篇文章中，我将分享我对于基层创新管理的心得体会，以期能够为同行们提供一些借鉴和启示。

### 第一段：基层创新管理的重要性

基层创新管理可以被视为发展的驱动力，它对于企业的可持续发展至关重要。在竞争激烈的市场环境中，优秀的创新管理能够为企业带来持续的竞争优势和商业价值。基层管理者作为组织内部的核心力量，必须拥有创新思维和管理能力，推动组织内部的创新，并鼓励员工参与创新活动。

### 第二段：打破传统思维，挖掘潜力

在创新管理中，打破传统思维是非常重要的的一环。过度依赖传统的管理方法和思维模式，往往会束缚创新的空间。作为基层管理者，我们应该鼓励员工试验新的想法和方法，并给予他们足够的空间和资源，发掘他们的潜力。同时，我们也要注意对员工的培训和激励，为他们提供学习创新的机会，让他们能够不断发展和进步。

### 第三段：促进团队协作，激发创造力

团队协作是创新管理的核心要素之一。只有在团队中，创造力才能够得到最大程度的发挥和激发。作为基层管理者，我们应该注重团队的建设和管理，建立良好的沟通机制和协作氛围。同时，我们还可以通过定期组织团队活动和项目研讨会，激发员工的积极性和创造力，促进团队合作和创新。

### 第四段：倾听员工声音，提供良好的工作环境

员工是基层创新管理的重要参与者，倾听员工的声音和意见是推动创新的关键一环。作为基层管理者，我们应该主动与员工交流，了解他们的需求和想法，帮助他们解决问题和困难。同时，我们还要提供良好的工作环境，让他们能够安心工作和发挥创新的力量。只有给予员工足够的支持和帮助，他们才能够更好地参与和推动组织的创新发展。

### 第五段：持续改进，追求卓越

创新管理是一个不断改进和追求卓越的过程。作为基层管理者，我们要持续改进自己的管理能力和技巧，不断学习和修正自己的方法。同时，我们还要主动关注市场和行业的变化，对组织的创新能力进行评估和调整。只有持续改进，我们才能够保持竞争优势，并实现组织的长期发展目标。

### 总结：

通过这些年的工作经验，我深刻体会到基层创新管理的重要性。创新管理不仅仅是一个企业的核心竞争力，也是基层管理者提升自己 and 团队的机会。希望通过我的体会，能够为大家提供一些有用的启示和经验，共同推动基层创新管理的发展。让我们携手努力，打破局限，追求卓越。这样，我们才能够创造更美好的未来。