

# 最新成为合格的管理者 如何成为有效的管理者的学习心得体会(实用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 成为合格的管理者篇一

最近开始执行学习计划。首先看的是《如何成为如何成为有效的管理者》，是华南理工大学陈春花教授讲得一门课程。

刚刚开始看的时候，觉得理论性过强，我是一边做运动，一边硬着头皮看下去。但是看完第一集的时候，感觉确实讲得不错，于是，在上周六，花了一个上午全部看完。下面就谈谈我的理解。

### (一)为什么需要管理

通过各种数据，就是想说明，随着中国经济的不断发展，尽管引进了各种管理理论，但是中国企业的管理始终没有跟上经济增长的步伐，其中最为关键的原因在于，管理本身是生产力之一，而中国经济的增长，管理作为生产力并没有得到充分发挥与释放。

### (二)什么是管理

对于管理的定义，课程中试图去重新对管理进行定义并作出说明。

定义：通过人员及其他机构内的资源而达到共同目标的工作过程。并将管理的定义从以下几方面进行了说明：

- 1、决策制定者，关键在于让下属清楚的了解什么是重要的；
- 2、一门学问，管理的重点在于让解决问题；
- 3、一个过程，管理是一个“管事”，而不是“管人”，因为人无法管理；
- 4、组织目标与个人目标的统一，是衡量管理水平的关键；
- 5、资源：人力、财力、其他，管理的核心就是对各种资源的有效运用。

### (三)我所提倡的管理观

陈春花在课程中提出了她所提倡的'管理观，主要包括：

- 1、用绩效说话：管理只对绩效负责。其中对三种现象做了说明，包括(1)功劳与苦劳，功劳的作用才是关键；(2)能力与态度，能力可以直接产生绩效，态度要转化为能力，态度才有用；(3)才干与品德，德才兼备最关键，但是招人的时候，德比才重要。
- 2、等边分配法则：管理是一种分配。提倡管理要做到责任、权力与利益的对等。
- 3、经营大于管理。这是我最为认同的观点，管理必须服务与经营，应根据经营的需要来设计管理，否则管理不仅不能为经营带来收益，甚至产生负面作用。

### (四)管理的演变

将管理的演变分为三个阶段：

科学管理，关注劳动效率，其中最为重要的手段是进行分工；

组织管理，关注组织效率，核心是专业化与等级制度；

人力资源管理，关注个人效率，说了六个观点。

### (五)有效的管理

提出如何成为有效的管理者，应把握三方面：时间管理、系统思考及培养接班人。

其中提出，作为管理者，最重要的技能分别是时间管理、沟通、主持会议及概念性能力(即复杂问题简单处理)。

对于系统思考，作为如何成为有效的管理者，需要思考的问题是，如何帮助系统实现效率最大化。

对于用人，提出，做得好应授权；做不好，如是不会做，需要培养，如是不愿做，需要激励。

### (六)组织的认知

这个部分开始谈组织，提出了组织的定义：

组织的定义：为了完成具体目标而从事于系统化的努力的人的组合。

并提出，组织的存在是为了实现目标，组织管理的存在是为了提升效率。有以下观点

(1)管理是面对正式组织的，所以更多是权力、责任和目标而非情感、爱好和兴趣；

(2)组织里的人是公平而不是平等；

(3)分工是组织管理的根本方法；

#### (4) 组织因目标而存在

#### (七) 个人与组织

这个部分用于说明个人与组织之间的关系。提出组织存在的三个必要条件：

- 1、构成各自愿意做出贡献；
- 2、有共同的非个性化的协作目标；
- 3、彼此能够互相进行信息交流。

组织存续的关键过程：价值创造、价值评价与价值分配。好的公司的标准就在于，员工在创造价值，有一套好的价值评价、激励与分配体系。

提出组织存在的关键，是个人对组织的服务，即对组织的目标有所贡献的行为。

#### (八) 组织如何面对不确定性

提出组织处于不确定的商业环境中。而研究管理，应该研究所处的经营环境。最后提出，打破平衡是组织面对不确定性的最佳方法，可以保持组织活力、激发员工的办法。

管理者最重要的是：向上管理、向下负责，这是课程提出的最后观点。

#### 1、管理是为经营服务

这是我所认为最大的收获。其实以往无论是做咨询，还是在企业里做管理方案推进，一直都是老板让做什么，我们就做什么，很少跳出去思考，究竟企业要的，是什么。

任何企业都要面临复杂、多变的经营环境，战略是什么、市场竞争情况怎么样、企业的文化又是什么样、管理者的能力如何、员工的构成等，都直接会对“管理”产生直接影响，盲目建立管理体系，套用其他公司的管理模式，最多只能使企业看上去很规范，却未必能够使企业真正得到管理上的提升，也未必能使管理促进经营效率的提升。

因此，管理最重要的地方，就是要为经营服务，找出企业经营所需的关键要素，设计经营效率提升所需要的管理。

## 2、如何成为有效的管理者

提出的三个观点，我非常认同：

时间管理。其实，很多管理者整天忙忙碌碌，可未必都是忙在点子上，甚至很多管理者把大多时间花在了价值创造最低的工作当中。因此，对于管理者而言，时间管理是必不可少的技能，应该说，时间管理有问题的管理者，绝不是一个称职的管理者。

系统思考。我想，这也是管理者最核心的能力和态度。很多管理者，甚至做到高层管理，也未必能够真正摆脱片面和局部思考的境地。把更多精力关注在自己所管辖的小小的领域内，短视或关注局部，只会让管理出现偏差，甚至造成严重的负面影响。所以，系统性思考，全局而长远的眼光，是管理者的关键。例如最近公司所做的绩效考核的变化，就是再明显不过的问题，充分说明了管理层在这个问题上，“头痛医头脚痛医脚”的思路。

复杂问题简单处理。我想对于管理者而言，如果不能做的复杂问题简单处理，必然会让复杂问题变得更加复杂，问题则很难得到真正处理和解决。

这里其实我想补充一点，有效管理者还有一项技能非常重要，

那就是——坚持原则。管理最容易被人挑战的地方，就是朝令夕改，因此，政策推出需要严谨，而政策的执行，则需要强有力的原则性。

### 3、组织存续的关键

对于个人与组织的关系中，理出组织存续的关键是：价值创造、价值评价与价值分配的观点，我认为是再重要不过了。组织与个人之间最为紧密的联系就在于价值是否得到了公平、客观的分配，一旦员工任务，自己的努力并未受到组织的认可，自己在组织中发挥的价值，未得到客观的认定，以及价值创造所产生的利益分享，没有得到员工的期望，那么员工的目标则很难与组织的目标保持一致。

例如最近热播的《楚汉传奇》，其实刘邦的胜利，则正是因为个人与组织之间关系处理上做得很好，对于组织存续的关键得到了很好的把握。而项羽的失败，则正是因为在这个问题处理上的失败。

以上是在《如何成为如何成为有效的管理者》中，我的最大收获。

## 成为合格的管理者篇二

从2015年4月3号开始，我参加了公司组织的《如何当好的中层管理者》视频课程学习，通过聆听薛灿宏老师有理论的高度、有实战的深度、言之有据、诙谐幽默、引人入胜的讲课，深感收益非浅。我作为走上中层管理岗位的新人，深深感到工作责任的重大，感到自己工作及管理上存在的差距。所以我会一如既往地勤奋努力工作，希望能以良好的工作表现和工作成绩回报公司各级领导对我的信任和栽培。以下内容是通过学习我对如何做好企业中层领导干部工作的肤浅认识。

一、要正确、准确定位中层干部在一个企业中的角色和职责。要想当一名优秀的企业中层干部，首先必须正确、准确认识中层干部在一个企业中的角色、职责，这样才能定好自身的位置，从而确保在日常工作当中把工作做到位、不越位。我认为中层干部在企业里从根本上来讲就是企业文化的传播者和建设者，它起着承上启下、承前启后、承点启面的作用。中层干部是公司任命的，是总经理委托负责某一部门工作的，就要对公司负责，对总经理负责。中层干部首先要先做人再做事，不可把自己当作群众领袖，当作一方诸侯，不可心态浮躁找借口，要加强危机意识，加强老板意识，要做好表率，要开阔视野，要上下思维、前后思维、点面思维用心做好管理工作。在讲到这个问题时，薛老师说，我们中层干部要把“拿多少钱做多少事”的观念改为“做多少事拿多少钱”，一句话顺序的改变却表出了境界的改变。如果所有的中层干部都达到了这个境界，应该说这个企业就充满了无限的生机和力量。所以说，中层干部工作的好坏，直接影响着公司的正常运行和各项经营管理目标的顺利实现，中层干部形象的好坏，还会影响公司形象和企业文化理念。中层干部只有在认清自己在企业中的角色、作用以及所担负的职责前提下，才可能正确带领本部门员工通过采取各种措施来充分发挥本部门职能，保证公司各项决策以及公司领导的决定能够得到及时的贯彻执行，从而推动公司各项工作的顺利进行。

二、充分发挥本部门每位员工的主观能动性，为他们做好服务。

现代企业制度都建立了权责分明、科学管理、激励和约束相结合的具有自我发展能力的企业管理运行机制，而这些机制的运行都是要通过各个人来完成的。因此，作为部门领导在明确本部门职责及自身职责的前提下，应根据下属员工的年龄、性别、专业、学历、工作经验、工作技能以及责任心、性格等情商特点，因事用人和因人用事相结合，对他们进行针对性的科学分工。关于员工的类型，薛老师根据工作态度和工作能力分为：人财、人才、人在、人灾，很贴近现实，

在我们实际选人工作中有很好的指导作用。把人用好一方面确保本部门各项岗位职责有合适的人选在认真地负责履行，另一方面确保每位下属员工都有事可做，对员工工作事前安排清楚，每个人都明确工作任务以及所要达到的工作目标，这样可防止苦乐不均、忙闲不一的情况出现。从另一角度讲，用人就是为人服务，在日常的工作中要以情为先、以理为主、由情入理、法不容情，充分体现服务的内涵，要做教练式的中层干部，积极帮助引导员工不断提升工作态度和工作能力。此外，还要多向员工传达正面的消息，多关心他们的生活，使他们看到希望，感到温暖，真心实意的留下为企业工作。当然，还要建立严密的奖惩制度并坚决执行，多激励员工，公平的对待每一名员工等等。总之，要实行各种得力措施，通过本部门上下的共同努力，建立和形成忙而不乱、紧张有序、团结协作、各司其职、各得其所、奖罚分明、凝聚力强的部门内部运行机制，使每位员工的工作积极性都能得到发挥，人人尽心尽责，有认同感和归属感，心情舒畅，愿意在本部门工作。

三、深刻领会领导意图，协调和其他部门的关系，围绕公司目标开展工作。

人和机构的'设置，都是围绕公司中长期发展目标、企业文化目标、经营管理战略以及企业经营理念，经过综合统筹规划的结晶。每个部门在企业当中都有它特殊的职能，就像一个人身上的任何器官一样，缺一不可，否则就不健全，就会直接或间接影响企业的整体运行效果。作为中层干部、部门负责人，担负着组织指挥本部门根据公司总经理等公司领导的指挥棒、围绕公司经营总目标充分发挥本部门职能并及时地完成公司下达的各项任务的重任，要想圆满地完成使命，必须重点做到：

(1) 要坚决服从上级领导、公司领导的指挥、管理并尊重他们，及时将上级指示及有关精神传达给下属每位员工及有关部门、有关人员，并及时安排落实；与此同时，还应及时将

本部门的、相关部门的情况以及工作中遇到的共性问题向上反映，提供给领导了解掌握、做决策参考，确保公司政令畅通、下情能上达，切忌欺上瞒下。在这方面，中层干部要以身作则，要有大局观，要努力提高自身的执行力，要多站在领导的角度想问题，要让领导省心安心。

(2) 由于每个部门在公司整个组织网络中都只是一个点、一个环，各部门工作的顺利开展离不开其他部门的友好及时的配合、支持与帮助。因此，作为部门负责人，必须善于和其他部门的负责人沟通协调，和他们平等相处，不能在日常部门间工作当中管、卡、压，要以身作则地率领本部门员工积极主动地配合好、服务好其他部门，积极为其他部门顺利开展工作创造条件，涉及部门间利益冲突时，以大局为重、以公司利益为重，不把部门间工作中的不同意见上升到部门矛盾，遇到部门间不能协商及解决的事情时，及时提请上级给以指导、协助解决。

(3) 现代社会的最大特点，就是时间很宝贵，时间就是效益。古语云：“兵贵神速，贵在先机”，因此，一旦上级有最新指示必须尽快办理，讲究实效；在日常工作时，也应围绕公司经营总目标及本部门职责，组织指挥本部门员工雷厉风行地开展工作，对其他部门交办的事情要及时安排下属限时处理完毕，尽快回复。

四、不断提高自身综合素质，更快更好的完成本职工作。

现代企业之间的竞争，归根到底就是人才的竞争。作为中层干部，在当今社会、企业经营环境变化异常迅速的复杂形势下，要有强烈的学习愿望，应与社会和时代潮流保持一致，及时更新观念、更新知识，不断学习，不断掌握新的工作技能，学习一切反映当代世界发展的新知识，拓宽知识领域，更新知识结构，使做好工作所必需的政策理论水平、分析解决问题的能力、调查研究的能力、协调综合的能力等都有新的提高，并且平时工作当中注意掌握本职工作的基本规律、

基本技能，提高专业技术水平和业务能力，努力成为本职工作的行家里手，以保证自己始终能够满足公司工作需要。

古语云“水激石则鸣、人激志则宏”，本人认为要想当好中层干部，平时还要不断自我激励，要见贤思齐、不嫉贤妒能，不断提高自身道德品质和情操修养，以拿破仑所说的“不想当的士兵，不是好士兵”精神，争当一名优秀中层干部，把目标定的稍高一些，更加努力一些，只有这样才能保证自己的工作结果、工作成绩在公司众多中层干部当中不落人后。

以上是我这次学习的一些肤浅认识，本人作为中层副职，在以后的日常工作当中会服从和配合正职领导，关心爱护下属，和大家相互支持、相互理解、相互交流，团结协作，发挥整体合力，做到思想同心、目标同向、工作同步，齐心协力把车间工作做好。

在如今才华茂盛年代，每个人都能渴望一个平台，能发挥个人一技之长。但是找一个能自我表演舞台很难，本身求职都很困难，所以只能在这困难时期不断学习，更要提高自己综合素质。只有提前做好准备，才能创造机会，抓住机会。

成为成功管理者也具备：智商，情商，胆商。领导者驾弩人的心情就像驾弩车一样。加之以威，使之以利，晓之以理，动之以情，结之以义。要识人，服人，驯人，配人：

识人：慧眼识人，做善于发现人才的伯乐，知人善任，弃人所短，取人所长，人无完人，精兵良将，精益求精。

服人：服人者，德服为上，才服为中，力服天下。

驯人：我们从驯兽师身上学到的是，对待人才，不要企图控制他们，而是爱惜，信任，奉承，奖赏他们，诚信用人，真心相待，一视同仁，不计前嫌，随提随免，上行下骄，以倍为赏，惜才如金。

配人：分权而治，各用所长，赏罚分明，选拔有秩，用人之长。

如何预算企业规划发展是关键，在预计胜算的方法上，孙子提出“度”，“量”，“数”，“称”，“胜”五项要诀，并以“修道保法”为前提，这五项要诀的关系是“地身度，度生量，量生数，数生称，称生胜”。

这五项要诀用于企业经营，就会形成如下格局：公司上下心，有良好的企业文化——道；有合情合理而且严格规章制度——法；再根据市场环境——地；产生作战判断——度；根据作战判断产生部署方案——量；根据部署方案产生决定的人力，物力，财力的数量——数；根据这些数量权衡比较——称；最后得出胜算决策——胜。

商业社会的竞争，同样是用谋略和外交来主导形式。没有制服竞争对于的策略，没有精神的外交手段，就无法产生制敌权变，而可能给予竞争对手可乘之机，对企业而言，如何使企业充满活力，在市场竞争中居于上游。

## 成为合格的管理者篇三

每一名党员都要从思想上提高认识，贯彻落实党中央的部署，把“两学一做”学习教育中的做，就是做合格党员。下面是本站带来的争取早日成为合格的共产党员学习心得，希望可以帮到大家。

以前,我认为作为普通党员只要能踏实工作,认真学习,做好自我监督,自我约束,听从党的指挥就可以了,但是在这次的先进性教育活动中,通过阅读教育读本,收看优秀共产党员先进事迹,使我认识到作为一名合格的共产党员只做好这一些是远远不够的。每名党员是党组织的一个细胞,一名党员就是一面旗帜,党的先进性就是要靠党员的先进性来体现。

工作期间，按照电视台支部要求，坚持学习，认真通读了《教育读本》，做好相关学习笔记，下面，我就从自己实际出发，结合前一阶段的学习情况，谈谈我的几点想法。

第一、要保持党员先进性就要提高自身科学文化水平，在学习上保持先进性。每一名共产党员都要及时掌握先进的科学文化知识，在坚持以马克思主义、邓小平理论和“三个代表”重要思想武装头脑的同时，要充分抓紧时间，把握有利机会，不间断的坚持多方面的学习，学习与政治理论、改革发展有关的，学习与业务工作有关的，学习与自己生活有关的。通过学习，努力掌握科学知识，提升思想境界，丰富文化底蕴，提高自身素质。同时还要充分发扬理论联系实际的学风，在工作中不断地去研究问题、解决问题。就广播电视本职工作来说，就需要多方面的知识作为工作基础，不仅要了解最新宣传政策，还要熟悉业务，掌握基本的专业技术，把握重大项目进程。同时，为了对全台工作做支安全优质播出，还需具备较强专业技术。在广播电视台，我深切感受到其工作的重要性，感到要干好广播电视宣传工作，一定要持之以恒的学习。我利用业余时间学习了其它兄弟台的先进经验、结合本台的实际情况，每分每秒把工作做好。我牢牢记住了我是一名共产党员，记住了学习是一切前进的动力。我鼓励自己学习学习再学习。上班时间，向同事学，向领导学，下班时间向书本学，向网络学，学习给我带来了信心，给我带来了效率，更极大鼓舞了我以满腔热情投入到本职工作中去。

第二、要保持党员先进性就要增强全心全意为人民服务的观念，在工作上保持先进性。如何在工作上保持先进性，我认为就是遇到工作不退缩，碰到难题不害怕，对于得失不计较，面对成绩不骄傲。作为一名党员，对待自己的事业就是要恪尽职守、扎实肯干、勇于拼搏、忘我工作。要有螺丝钉的精神，不管在哪个单位，何种岗位，都要保持工作热情，努力干好工作，干出实绩。对于我，一位走上工作岗位几十年的老党员，有一个正确的工作目标，不是为了体面的职业，稳

定的收入，而是为了实现自己的人生价值，为了实现共产党员的事业追求，为了全心全意为人民服务。作为党员在工作中，要敢于争先，努力保先，对自己高标准，严要求，要主动承担重担子，发扬不怕苦，不怕累的精神，以良好的工作业绩来回报人民，回报组织。

第三、要保持党员先进性就要坚持开拓创新、廉洁奉公和艰苦奋斗，在作风上保持先进性。作风也是共产党员党性的体现。党的优良作风要靠每一名党员来保持和发扬。“问渠那得清如许？为有源头活水来。”“流水不腐，户枢不蠹。”这些简单的道理，人人都知道，但是为什么还是有些党员干部在金钱权力面前纷纷落马呢？就是政治立场不坚定，思想作风不踏实。党员同志要想在作风上保持先进性，就要从自身思想源头上找问题，正确对待处理权力、地位和自身利益的关系，要始终告诫自己权力是人民赋予的，是用来为人民办事的，党员干部要做人民的公仆。有人认为自己就不需要解决思想作风问题，其实大错特错，如果现在我们不加强自身思想建设，防微杜渐，以后我们面对纷繁复杂的现象，五光十色的诱惑，就不能保持清醒的头脑、坚定的立场。今天，作为党员干部，在先进性教育活动中，首先要在思想上根本解决当初入党为什么？现在为党干什么？将来给党留什么？的问题。焦裕禄、孔繁森、郑培民的事迹催人泪下，但是我们决不能仅此而已，一哭了事，回去后，不该做的事继续做，不该拿的东西继续拿。要真正的把他们作为我们工作和生活的榜样，做到富贵不能淫，贫贱不能移。新的时代对我们党员同志提出了新的要求，我们要时刻牢记党的教导，发扬党的优良作风，始终保持共产党员的高尚情操和革命气节。

我们面临的问题很多，但我认为，在中国的发展进程中，作为一名共产党员，我们要以什么样的精神风貌在社会主义建设中实现自我价值，作为一名国家工作人员，我们又该怎样和群众一起解决社会发展中遇到的各种问题和困难，是摆在我们党员干部面前的急需解决的实际问题，可能现在我们不能全部得出正确答案，但是，我相信，只要保持党员先进性

教育深入持久开始下去，总有一天我们都会清楚地了解，在改革发展的今天，我们应该怎样去做。

中央组织部长会议召开，确定了要开展“两学一做”专题教育活动，即“学党章党规、学系列讲话、做合格党员”。

“两学一做”专题教育活动是党中央审时度势，从严治党的又一重大举措。

以前，党中央在干部管理上有很多的举措，想了很多切实可行的办法，但是在党员管理上还是“失之于宽，失之于松，失之于软”，党员的先锋模范作用发挥不明显。具体表现是：一些党员最基本的也做不到，不缴纳党费不过组织生活，好把问题全部推脱给党组织；一些党员没有党员的样子，忘记了自己是一名党员，带头上访，做一些和有关规定不符合的事情；一些党员的带头作用不明显，对自己要求不严格，做的还没有普通群众好；一些党员甚至妄议中央政策，党别人议论党的时候不维护党，还随声附和。

市场经济，社会浮躁，面临的糖衣炮弹和利益诱惑很多，党员身在其中难免会受到影响。目前急需让党员铭记政治纪律和政治规矩，强化崇规意识、守规意识、执规意识，时时用党的纪律严格约束自己，做一名合格党员。笔者觉得中央提“合格党员”，没有提“优秀党员”是比较务实的，也是问题导向的一种体现，只要每一名党员都是合格的，8000多万人就是一支强大的力量，我们在任何危险和考验面前都能领导中华民族走向伟大复兴。

各级党组织要深刻领会“两学一做”专题教育活动的精神内涵，做好党员管理、党员教育，争取让每一名党员都能够合格。让每一名党员敢于担当，勇于作为，聚集务实高效、干事创业的正能量，以一种等不起、慢不得、坐不住的激情和干劲，创造经得起历史和人民检验的实绩。

近期，中央提出今年在全体党员中开展“两学一做”学习教

育。“两学一做”成了各地各级省市组织工作会议的重要内容。

“两学一做”学习教育到底该怎么学?怎么做?个人认为应该从以下几个方面入手：一是提高认识学。开展“两学一做”学习教育是党中央在新的历史条件下加强思想政治教育重要举措，是党的群众路线教育实践活动和“三严三实”专题教育之后，深化党内教育的又一次重要实践，也是面向全体党员从集中性教育活动向经常性教育活动延伸的又一次重要举措。

每一名党员都要从思想上提高认识，贯彻落实党中央的部署，把“两学一做”学习教育作为提升理想信念、提高能力素质、加强党性教育的一次重大机遇和当前的一项政治任务来落实好。二是分层分类学。“两学一做”学习教育的对象从党员领导干部扩大到全体党员，各地各部门要紧密结合中央、省市要求和各自的实际情况，制定切实可行的学习计划。既要抓住党员领导干部这个“关键少数”，持续用力，又要注重广大党员接受能力，因材施教，确保学习取得预期的效果。三是强化责任学。落实责任。把全面从严治党主体责任落实到“两学一做”学习教育上来，把“两学一做”学习教育纳入到主体责任范围，通过层层抓落实的形式，推动学习教育有效开展。加强督促检查。

各单位各层级主体责任人，既要督促党员做好学习笔记和写好心得体会，又要对党员学习笔记和心得体会进行定期检查，给出阶段性的评价，通过强化责任抓学习教育。四是加强引导自学。党章党规和系列重要讲话内容丰富、系统性强，除了集中学习，还要引导党员利用业余时间抓好自学，将学习融入到日常工作和生活中，做到挤时间学、主动学、深入学，把两个内容学好学透，做到学而信、学而用、学而行。五是领导干部带头“做”。“两学一做”，“做”是关键。领导干部是“关键少数”，一举一动都广大党员的注视之下，要带头模范遵守党纪党规，做好表率。每名党员要对照党员标

准不断检视和改进自己，向党章党规看齐、向模范看齐。六是学以致用推动“做”。

先学好“做”的标准，才能清醒认识如何做，在实践中检验“学”的效果。定期召开“两学一做”学习教育的推进会，通过自己讲，他人评、领导点的方式，找出学习教育“做”方面存在的不足，每个党员列出问题清单，在后期的学习教育中抓好整改。

共2页，当前第1页12

## 成为合格的管理者篇四

我以前也参加过类似的课程，比如《从专业到管理》、《情境领导力》等等，坦白说，都是理论偏多，学习效果有限且持续性一般。但这次“雄鹰项目”的《管理者角色认知》课程，一改以往的教学方式，在少量的理论授课基础上，重点引入私董会教学，让学员在关怀式的辩论、交锋中，突破自我瓶颈、参悟管理精髓，让我收获颇丰。

上午的教学中，主要是对各个职业发展阶段的管理者角色（包括领导技能、时间管理、工作理念等）作了较全面、清晰的阐述，重点是一线经理这个层级。于我而言，感悟最深的有两方面。首先，加深了对部门总监、部门经理这两个不同管理角色的认知，一方面有利于明晰自身角色和定位，一方面也有利于自己能站在更高的角度去思考及解决工作问题；其次，在部门经理这个层面，知人善任、教练辅导这两块，自己有较多痛点，如何有效甄别团队成员的优劣势，如何把他们放在最合适的位置上或分配最合适的任务，如何根据每个人不同的成长阶段予以不同的管理行为，如何带领、辅导团队成员快速成长等等。

下午是本次重头戏，我本人也是期盼良久。选题、提问、澄清、解析、建议、心得，简单六步，却让我们一个个学员深

陷其中、不能自拔，尤其是最终抽到的题目和大家阐述的问题、建议，于我而言，都历历在目。一方面，我们站在旁观者的角度，去深度感知及剖析问题，提出我们的看法和建议，另一方面，我们也将自己模拟在被提问者的情境下，去体悟自己的应对方式及不足之处。就“如何提高团队积极性”这个问题而言，我觉得作为一线管理者，可以考虑从以下几个方面去着手。首先，尽力做好团队价值观、工作目标及要求的统一，且身为管理者，要做好表率、身体力行，而对价值观明显有分歧且多次教育无果的成员，坚决清理出队伍；其次，根据每个人的意愿、能力、成长阶段等灵活转换自己的管理风格，知人善任、奖罚分明，帮助团队成员找到自己的职业成就感；再次，转换学习理念，抛弃填鸭式、理论化的教育方式，努力营造学习型的组织和氛围，为团队成员制定个性化、持续化的`学习与成长方案，帮助团队成员提升在职场的竞争力；最后，做好人文关怀与沟通，对团队成员的好的成绩及时做出肯定和鼓舞，对其负面的情绪、压力等及时进行引导和关怀，让团队成员心稳、心安。

最后，引申出一个新的问题，我们这群学员，通过这次课程，进一步认知了自己身为管理者的角色和定位，但是知是知，行是行，如果知行不能合一，也许我们的认知也就只是停留在当天的课程而已，所以后续更应该不断的将所学付诸于我们的管理实践中，以不断印证及总结优化，最终形成真正适合自己的管理风格。

## 成为合格的管理者篇五

早就听闻《如何成为有效的管理者》这本书，它由当代国际上最著名的管理学家杜拉克所著，尽管它只是一本小册子，中译本只有12万字，但是它的影响却超过了几乎所有同样规模的作品。假期里，我终于有时间沉下心来拜读。

书中，杜拉克的这一观点——“如何成为有效的管理者把工作建立在优势上——他们自己的优势，他们的上级、同事和

下级的优势，以及形势的优势，也就是建立在他们能做什么的基础上。”让我感悟颇深。他的这个关于“用人”的论述其实跟我国“知人善任”的古语有异曲同工之妙。

怎样做好一名校长？怎样管理好一所学校？杜拉克的智慧可以借鉴到我的工作中。作为校长，我主持着学校的各项工作，身边必须要有一群志同道合的合作伙伴，才能协助我全面管理好学校，所以，怎样用人，用人对管理好学校来说至关重要。我校学生人数多，而教职工数量相对较少，根据学校现有条件，“知人善任”对于我而言，就是要管好现有人才，用好现有的人才，同时要注重调整人才结构，对现有人才进行优化组合、均衡搭配，达到“知人善任”最佳效果。比如，能说的和能写的`形成搭档，善于宏观调控的和擅长微观调配的结成联袂，让每位教职员工都能在自己最擅长的领域里发光发热，让有限的师资发挥最大的能量，更好地为教育教学服务。

除了用好现有的人才，我认为校长还要善于发现和培养未来的人才，要有前瞻性眼光，针对我校存在的学科结构失衡、教师年龄老化等现状，要从长远着眼，按照人才成长的客观规律，形成一套科学有效的培训人才的机制，营造一个适宜人才成长的和谐环境，从内部培养所需教师，充分挖掘教师的潜力，从整体上提高本校教师队伍素质。

《如何成为有效的管理者》一书，杜拉克“用人”观点的论述使我受益匪浅。多读书，读好书，一个人就会成为智者。