成才经验分享心得体会 工作经验心得体会（实用9篇）

我们得到了一些心得体会以后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样能够给人努力向前的动力。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？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。

成才经验分享心得体会篇一

今年xx月xx日至xx月xx日，根据上级有关跟班学习的计划和要求，作为专职信息工作人员，我有幸被选派前往省高院，参加信息工作跟班学习，实地接触并参与省高院信息刊物的编发流程。此次跟班学习对于分宜县法院在信息工作方面的现状，尤其是自身存在的问题和不足，也有了一个更加直观的认识。现将此次跟班学习的感受总结如下，仅供参考。

信息稿件，是反映问题情况、交流经验作法、报告工作动态的重要载体。做好信息工作，是切实履行审判职能、认真做好法院工作的一项重要内容。

省高院信息工作归口办公室负责，具体事务由办公室下设的综合科承办。近年来，随着法院系统信息化技术水平不断提升，信息工作也基本实现了无纸化操作。通过法院系统三级专网，信息工作主要依托司法政务平台进行，各类信息稿件按照流程，需经过筛选初审、编辑修改、复核审批、组稿排版、上传发布等步骤，才能成为正式刊发的稿件。仅就流程而言，多层次步骤也就意味着多重严格把关，这既体现了信息工作的严肃性，又从侧面反映出信息上稿的难度。

一直以来，分宜县法院都十分重视信息工作，将其放在与审判执行工作同等重要的位置来对待，每年年初即按照上级考

核要求，以制定印发文件的形式，明确信息工作的目标要求，将任务逐级分解到各部门。同时，该院还切实加强组织协调力度，指定了一名班子成员负责督导信息工作；并明确研究室作为职能部门，具体承办相关的事务性工作，在定期编印本院信息刊物的基础上，做好与上级职能部门的沟通联系，及时选报出一些优质的信息稿件，推荐给上级信息刊物采编；还从各部门精选人员，组建了一支兼职信息员队伍，群策群力地推进信息工作。

整体而言，分宜县法院的信息工作能够做到年初有部署、季度有通报、定期有推进、年终有总结，在大家的共同努力下，一批信息稿件被各级信息刊物采用，并曾多次在上级组织的年度评先评优活动中获得奖励。

然而，近年来分宜县法院信息工作也出现了一定的滑坡，最直观地表现就是上稿数量减少，尤其表现为在省级刊物的上稿数量减少。出现这一现象的原因，可以归纳为三方面。

（一）上级刊物用稿标准正不断提高，采编稿件数量相对减少。以省高院信息刊物为例，基层法院上稿多集中在《信息普刊》上。

仅就形式而言，上级采编稿件标准的发展趋势，是要能够做到“四有”，即有现象描述、有数据佐证、有成因分析、有建议对策。若严格按照这一标准执行，单篇稿件篇幅达到一千字是必需的。只有这样，才基本能够做到准确而全面地反映问题，稿件也才有可能被上级选中，给人感觉是言之有物，而并非凭空捏造。而这也是自身信息工作所欠缺的，一些稿件明显地属于“三无”（无情况、无数据、无分析）、“三乱”（乱反映情况、乱拼凑数据、乱分析原因）的稿件。给人的直观印象，怎么看都像是凭空杜撰甚至抄袭的，至少在形式上难以把稿件应有的特点体现出来，更不用去奢谈被选中。

（二）自身稿件的质量长期未实现提高，被选中的机率自然就会较低。对比省高院信息上稿要求，分宜县法院信息稿件存在质量普遍较低的情况，问题主要集中在写作方向、选题、内容、语句、思想认识等方面。

一是写作方向不明。按具体内容，信息稿件可分为问题建议类、经验作法类、工作动态类等。其中，基层法院上稿的以问题建议类居多。由于基层法院案件受理数大，工作过程中遇到的新问题、新情况多，也为撰写问题建议类信息提供了较为丰富的素材。

然而，面对如是写作资源，一些作者却喜欢舍近求远，选择去写经验作法类的信息。不可否认，探索工作机制创新、实现与时俱进，是各级法院永恒的工作主题，但能够总结成为具有影响效应的经验，形成具有推广价值的作法，往往是在某方面工作中，取得了较为突出的成效。事实上，基层法院由于受各方因素限制，工作仍多以按照上级统一部署来开展为主，能够形成独具特色的工作项目还是相对有限的，此类素材也就相对较少。对此，大家应该要有一个清醒的认识，即要立足自身工作实际，善于挖掘和运用身边的资源，才能做到合理安排时间，去撰写出好的信息稿件来。

二是选题不够新颖。信息稿件应当体现出必要的新颖性，即人无我有、人有我精，避免人云亦云、你说我说大家说。

然而，一些稿件在选题时就出现偏差，既不能反映法院工作中遇到的新情况，又不能反映当前社会发展过程中的新形势，对于新的法律法规、司法解释或规章制度实施后，可能或已经遇到的新问题的关注度也不够，反而过度集中在一些已经反映较多的陈旧选题上，以致在选题时就注定了最终会被淘汰的结局。而有些稿件的选题看似新颖，能够体现出一定的新意，但在具体写作时又出现了偏差，重点没有去写新情况，反而仍然是在反映一些老问题，老调重谈，用新瓶装了旧酒。此外，一些稿件的选题过于宽泛，由于贪大求全，看上去该

写的都写了，但实际上通篇都是在泛泛而谈，亮点不突出甚至根本就没有亮点，更加缺少新意，乏善可陈，导致最终什么都没写成。

三是内容过于简单。或是没有

具体数字、让人感觉言之无据，或是缺少细致地分析、让人感觉蜻蜓点水。一些稿件看似写了很多，但从头到尾或是充斥了太多的空话套话，看上去像是政治教科书，或是用过多的篇幅去描述事件的基本情况，没有进行必要的提炼，由于缺少实质性的、有意义的内容，以致可以整行甚至整段被删除掉，最后可用的内容会所剩无几，看似内容丰富的稿件，实则仅仅只能当作供他人写作的素材而已，算不上是一篇合格的信息稿件，更谈不上被采用了。

当然，也有同事持不同见解，认为内容长短不是决定上稿与否的关键。持此观点的主要依据是，一些已经被采用的信息稿件也是“短小精悍”型的。事实上，这是没有认识到稿件存在原稿与定稿之分，忽视了稿件需要经过采编的过程。那些编印出来的稿件是最终的定稿，相对于原稿而言，实际上是经过了多次的编辑修改。一些看似简单的稿件，其原稿内容是非常丰富的，只是在采编过程中，基于体裁相似、版面限制等原因，才“瘦身”精减的，以便突出重点内容。因此，只看到了结果而忽视了过程，就将稿件的标准定位在了“短小精悍”上，未免过于武断了点，彼此之间是形似而质不同。仅就内容的长短而言，稿件还是尽量写得充实一点为宜。

一定程度上而言，上级对信息稿件的采编标准，朝调研化方向发展的态势较为明显。即一篇较为成功的信息稿件，只要加上一些名词解释，以及一些案例说明，就能够成为了一篇较为完整的调研文章。换而言之，信息工作开展情况如何，在一定程度上也会反映出调研工作的现状，反之亦然。而很多信息稿件基本上没有太多的发展余地，很难转化成为调研文章。这也是为什么，调研工作成绩屈指可数、难有重大突

破的原因之一。试想，当写一篇千字左右的信息稿件都已经是很为难时，要把字数要求更高的调研文章写好，那简直就是难上加难了。

四是文字使用不规范。或是过于冗长、一句话长达几行却没有标点停顿，或是表述不清、容易出现多种意思甚至让人产生误解，或是过于“专业”、纠缠于学理探究而忽视对实现情况的客观反映。一些作者写作时的盲目性较大，未能准确认识到信息与宣传之间的差别，以致采取了类似人物传记甚至长篇通讯的写作手法，过度使用一些渲染色彩较强的语句，甚至通过比较“婉转”方式来陈述情况、表达观点。虽然在一定程度上展示出较强的文学“功底”，却严重偏离了信息稿件所需要的直观性、可供参考的要求，让人觉得雾里看花，甚至不知所云。

五是思想认识存在偏差。主要表现为，将信息工作或是当作某个部门的职责，或是看作是某一个人的工作。前者是就全院工作分工而言，认为信息工作是研究室的职责，那么有研究室的工作人员去写稿件就可以了，其他的部门不需要承担相关职责，也不应当分配任务；后者是就部门的内部分工而言，认为所在部门已经指定了兼职信息员，那么有信息员去写稿件就可以了，其他工作人员不需要去写信息。实际上，这些观点都是对信息工作的误解。由于信息素材均来自工作实践，需要多方融合资源、了解情况、分析原因、提出建议，若非亲身接触，既难以做到及时发现，又难以做到准确反馈。仅凭某个部门或某个人的一己之力，要做好信息工作显然是不可能的。

（三）编辑职能未得以充分发挥，稿件修改工作存在较大差距。“文章不厌千次改”，好的文章往往都是修改出来的。然而，现有的稿件修改工作开展情况一般，很大程度上导致稿件质量上不去。

一方面，各部门对稿件修改工作不重视，以是否写了作为检

验工作开展情况的目标，而不是以是否上稿作为目标，至于写的质量如何、是否符合上稿要求等，则概不关心。一些部门还对相关修改建议充耳不闻，认为是多此一举，刻意逃避稿件所必需经过的修改环节，甚至认为自身的稿件称得上是十全十美，被建议进行修改和补充内容，是被人为地设置了障碍，妨碍稿件报送。

另一方面，研究室作为职能部门，修改稿件所需的时间难以得到充分保障。由于研究室工作职责繁琐，除信息工作外，还承担了宣传、调研、司法统计、文字材料等工作，能用于信息工作上的时间是相对有限的。与此同时，一些工作的内容还在逐年增加，要求在不断提高，以宣传工作为例，由单一的以报刊作为平台，向以互联网为主的多媒体平台转变。而在互联网宣传中，又从以单方面的网络宣传报道，向微博互动、舆情监控等转变。不断量化细化的工作要求，使得本已捉襟见肘的时间更加紧张，能用信息稿件修改的时间就更为勉强，以致多数情况下，只能优先选择那些基本符合要求的稿件进行修改，而放弃了那些问题较多、需要进行大修改的稿件，其中也就包括了一些素材较好的稿件。看似浪费之举，实则无奈而为之。

随着时代的发展，了解和反映社情民意的渠道正逐渐增加。也正是因为如此，对信息工作提出了更高、更新的要求，即信息稿件不能再是仅局限于简单地反映情况了，而应该朝着更深的层次、更大的空间、更广的范围发展。可以预见，作为法院工作的一个有机部分，信息工作的地位、作用和功能，只会加强而不会减弱。而作为一项系统性很强的工程，信息工作只有在大家的共同努力下，才会逐步迈上良性发展的快车道。

一是要进一步强化工作意识。充分认识信息工作的重要性，在思想上切实关注信息工作，在行动中合理地做好安排和部署，确保此项工作能够有步骤、有计划地开展起来，而不仅只是停留在制度里、口头上。摒弃一些错误的看法和观点，

将信息工作当作一项本职工作看待，放在与业务工作同等重要的地位来对待，不仅自身要注重收集素材、撰写稿件，而且要有积极配合的协作精神，协助他人做好素材收集工作，而不是事不关己、高高挂起。正确对待上级下达的工作任务，把任务当作推进信息工作的指针，而不是把任务当作额外的负担来看待，准确地预见到工作中可能会遇到的困难，思考和探索完成任务的途径，切实增强做好信息工作的积极性和主动性。

二是要进一步完善工作机制。完善考核机制，注重发挥考核对工作的引导功能，合理设定考核目标，细化考核内容，量化考核任务，并定期进行调度和督促，总结交流好的经验作法，及时地查缺补漏，推进信息工作均衡有序地发展。完善沟通机制，一方面可以依托本院的案件管理系统平台，实现本院部门之间的资源共享，为收集写作素材提供便利条件，相互交流、互通有无，力争稿件的内容能够写更加全面些，另一方面可以依托法院系统内网的政务平台，及时上报符合采编要求的稿件，了解自身稿件存在的问题和不足，并动态掌握稿件采编情况。完善激励机制，对工作表现突出的，给予适当的奖励，以调动大家参与的积极性。

三是要进一步提升工作水平。注意明确写作方向和重点，立足本职岗位，贴近实际情况，客观、准确、及时地反映情况，既不夸大，也不回避，更不杜撰，并注意关注上级的用稿需求，有针对性地撰写稿件，在确保稿件质量的基础上，提高稿件的被采用率。注意合理地调配时间，将撰写信息稿件与做好本职工作结合起来，平时多做“有心人”，注重做好素材收集和整理，定期进行分类汇总，及时地从众多表象中发现共性、总结规律，为撰写出好的信息稿件奠定基础，确保信息工作能够实现从数量到质量的发展，并力争实现信息工作与业务工作的两不误、两促进。注重对稿件的修改，将其作为一个必经程序来看待，通过不断地修改和完善，力争稿件内容能够更加直观明了，做到精益求精。适时反思工作进展，认真观摩、学习上级的信息刊物，通过做好分析和研判

工作，及时了解和掌握上级的用稿走向，查找自身稿件存在的不足之处，正确看待存在的问题和差距，确保信息工作能够有的放矢。

成才经验分享心得体会篇二

在大学期间，我们接受了许多的课程，参加了各种各样的活动，还有一些社会实践，这些经历都成为了我们人生中重要的一部分，对我们的成长与发展起到了巨大的作用。我在这里分享我在大学期间的学校经验心得体会。

第一段：认真对待课程学习

大学课程数量和难度显然比高中要大得多，虽然有些课程可能对我们来说显得无足轻重，但是我认为每门课程都有其自身价值。因此，我们应该认真对待每一门课程，积极听课，认真阅读教材和参考书，按时完成作业，并及时复习课程内容。影响成绩的不仅是考试，平常的成绩，作业和出勤率也都很重要。如果我们不认真对待课程，时间一长会对自己产生负面影响。

第二段：参加社团与活动

我们与在社团和活动中获取的资源，还有与志同道合的人一起成长的契机是无法用金钱衡量的。在社团和团队活动中，我们可以学习很多自己在学校课程中难以学到的东西，例如团队合作，学会与人相处，发展新技能等等。参加社团也会让我们有机会领导和组织一些活动，这将对我们的领导能力和组织能力产生积极的影响。

第三段：实践经验的重要性

实践相比于理论知识，更能够直接影响我们的职业发展。虽然我们学习了诸多知识，但是在实践中遇到的挑战才能使我

们将理论知识转化为实践经验。所以参加一些实践或者实习机会无疑可以让我们收到很多好处。首先，实习让我们通过与导师或专业人士沟通交流，了解具体的行业知识，了解要符合专业标准。其次，实习还在我们提供机会以此促进专业技能和经验的增强，让我们更快地适应职业。反过来，实践经验还可以帮助我们在学校课程中加深理解，让我们能够更好地理解和学习。

第四段：全面塑造自己

在大学中，我们不仅是在学习知识，更是在自我修炼。我们在学习专业知识的同时，应该关注自己的兴趣爱好及其他方面的奇闻异事。很多校企合作的活动时间安排会撞在一起，如果为了成绩牺牲自己的梦想，可能一时较为苦恼，如果发现的比较晚，又要付出相当大的代价。同时，抽时间去锻炼身体、培养爱好、读一些非专业书籍等好习惯都对我们今后的职业和个人发展有着巨大的推动作用。

第五段：注意个人形象

作为一个学生，在大学里建立自己的形象至关重要。一个有组织、有条理，具有礼仪仪式感的形象可以为我们在未来的职业和个人发展中创造更多的机会和资源。个人形象不仅仅是外表外在的东西，他还包括我们的观念、价值观、思维方式等，而这些因素都能影响到我们与他人的交流和合作。因此，塑造良好的个人形象，建立良好的人际关系非常重要。自我造型为辅，实力为主，让自己的形象和实力同时提升，这是我们一直要追求的。

总结：

在学校对这些经验心得的体会和总结，有望对我们今后的生活、职业、人际、精神方面的综合能力提升起到至关重要的作用。在这一过程中，我们除了要关注我们自己的经验总结，

还应该发掘他人的经验和意见，这样才能做到全面而有效地提高自己。我们应该把这些知识与实践结合起来，适当地运用到我们的职业和生活中，营造自己的特色和优势，成为一名有态度、有品质和有影响力的人才。

成才经验分享心得体会篇三

一个人在社会里，因为时间、地点和环境的改变，他在人生大舞台上的角色也在不断改变，可能这一刻是上司，那一刻又是下属;这里是父亲，那里又是儿子;办公室是“领导”，家里却是“奴隶”。要演好自己的每一角色，在生活的各个舞台上左右逢源，的确是件不容易的事，除了要有高超的演技之外，更重要的是时刻都要有一种角色意识，知道自己此时、此地扮演的是什么角色，这个角色对自己的言行举止有哪些要求，只有这样才能做到“到什么山头唱什么歌”，才能演得惟妙惟肖，才能博得“观众”的喝彩。

我认为，作为一位语文教师，认识到这一点尤其重要。我的教学实践告诉我，学生们对语文老师的要求要比其他教师高，如优美洒脱可供描摹的“三笔字”，洋洋千言、文涛雄辩的口才，富有磁性感人至深的朗诵，古今中外无所不知的博学，甚至是举止文雅或美丽端庄的仪表，当然最重要的一点就是不亚于专业演员的演技。其实演技可以慢慢形成，但角色意识必须时时有，因为语文老师常常面对的是不同类型的课，这些课对老师的角色要求完全不同的，如果复习课、新课、活动课都以同样一种面目出现在学生面前，教学效果肯定要大打折扣。那么，语文老师到底要具备哪些角色意识呢?下面，从以下几个方面谈一下自己的体会。

首先是社会人意识。语文教师必须具有社会人意识。法国教育家、社会学家涂尔干主张：“教育在于使年轻一代系统的社会化，”将“个体我转化为社会我”。让学生参加社会语文交际活动，既是语文实践活动的要求，也是语文开放性的要求、语文教师必须首先“变个体我为社会我”，这是“由

自然主体向社会主体发展的必由之路”。

社会处处有语文、生活处处用语文，语文教师必须因地制宜的努力创造更多更好的社会实践形式，牢记学校小社会，社会大学校思想，才能让学生经受锻炼，增长能力。

有鉴于此，我曾多次组织学生参与语文社会实践，从社会中学语文，活学活用，增长学生的语文才干，教学相长。例如，组织春游，学工学农、植树种草、慰问军烈属、支残助残等等，甚至可以创造性的开展一些新颖别致、生动活泼的语文社会活动，以搭起语文教学中之文本阅读与写作的有机结合。譬如，学习 同志的《沁园春·雪》，我们曾经将第一课堂搬到白雪皑皑的山里，按部队“连”的建制，带领同学们进行一次别开生面的“军事演习”：哪一“排”第一个把红旗插上山顶就将享受在“军旗”下授奖、照相的殊荣，以示鼓励。顿时，整个登山活动中，友爱精神、争先意识均得到集中体现。登山结束后，老师再激情诵读《沁园春·雪》并略作讲解，无需文本，同学们大都心领神会，心驰神往。整过活动结束后，我们用一节课及时总结，并布置了写作训练，不是让同学们马上写，而是想一想：怎样为这样活动拟一个精确、有意义的、新巧的文题。每人限拟一个题目，然后对题目进行评议，得到教者认可后方能写作。这时的同学们对这次活动的意义及精神实质均能领会真切，写出真情实感，情景交融的好文章。

再如，我在上《挖荠菜》一文时，曾组织学生到山边的一片竹林中席地而坐。甜美的朗读映树得山林更加寂静。当读到小主人公被追打，不敢回家一段时，鸟儿也似乎沉浸在这人与自然的情感交流之中，停止了吟鸣。特别是结束课文后的挖荠菜活动，大家都默默无语，一扫平日的躁动……课堂就是社会，就是大自然，这次活动，我们布置同学们也写一篇作文，但题目不限，许多同学都记下了那摄人心魄的独特体验，且大都不失为上乘之作。

历史有着惊人相似的一幕。语文教师的社会人角色还要善于捕捉充分利用有关信息，使之为语文学习与实践大开方便之门。我记得九八年长江流域哪场特大洪水，又一次使当地老百姓目睹了当年从这里打过长江去的襄阳特功团广大官兵的风采，他们与当地干群一起抗洪抢险，抒写了又一曲惊天地、泣鬼神的壮丽凯歌。这些情景如今仍在同学们的面前历历在目，老师此时恰当的点拨、牵引，再结合语文社会活动“拓宽视野，锻炼才干——社会采访与写作”，让同学们采访老船工，老支前模范、老战士，写一篇新闻采访应该是水到渠成的了。同时，再运用跳跃式的教学来串讲魏巍的《谁是最可爱的人》，同学们的大都感同自受，“润物细无声”，寓思想教育于语文实践活动之中，“解放军是新时期最可爱的人”就深入同学幼小的心灵，长大要当解放军已成为许多同学的共同理想。

第二是导演意识。在很多时候，上一节课就如同拍一部戏，教室就是舞台，老师导，学生演。

作为导演，自己首先要认真研读剧本也就是课文和教参，真正了解“编剧”的初衷，这里地“编剧”应该包括作者和课本的编者，知道他们想通过课文告诉观众(学生)什么，最为重要的是希望观众能从中学习到什么。把这些搞清楚后，作为导演才可能在给演员说戏时心中有数，拍戏时做到有的放矢。

第二个要做的工作是研究演员。首先一定要清楚我们的演员(学生)可都是群众演员，没有受过什么专业训练，因此在给他们设计动作、表情时一定要量体裁衣，万万不可揠苗助长，否则拍出来的戏可就是“惨不忍睹”了——像有些老师在给学生教授戏剧单元时，脱离教学实际水平，不顾学生生活阅历的局限，让他们去排异常深刻的戏，学生们热情倒是很高，但其实绝大多数人都是抱着好玩的态度去参与，表面上热热闹闹，演的戏却不伦不类，大大削弱了对学生的感染力和教育意义。与其如此，还不如给学生放一放这些经典剧

目的录像效果好呢。

第三个工作是研究观众。其实在语文课堂上的大多时候，做演员的相对来讲总是少数学生，更多的人更多的时候还在是做观众，所以研究观众尤其重要。首先要通过问卷调查社会、查阅资料等方式弄清楚我们的观众的爱好是什么，接受水平如何，思推摸式怎样等等，拍戏时我们就可以根据他们的品味适当的修改剧本，同时创设适合他们接受的情境，使拍出来的戏在尽可能短的时间内吸引他们的眼球，进而抓住他们的心，最后使他们看完之后还能“感慨万千”地说一点什么。这样，我们的目的就达到了。

第四个工作是指导演员演出。一节课就是一部戏，学生是主角，但他们同时又是群众演员，不具备专业演员的素质，这就需要导演及时、巧妙、有效地给予他们一些指导。帮助他们正确理解剧本的思想和所演角色的性格特点，帮助他们设计动作、神态、语态等，有时候要亲自出马做出漂亮而到位的示范，比如朗诵 的《沁园春·雪》时，应该把握作品本身所包含的思想，怎样结合时代背景正确把握抒情主人公的性格，进而确定朗诵的语气语调，什么表情神态等等。

第五个要具备的意识是主持人意识。这里我们讲的主要是电视台和广播电台的主持人。这两种传媒对主持人的一个共同和最基本的要求就是普通话至少要达到一级乙等，而语文教师最起码的要求是二级乙等，据我所知，有相当一部分的语文老师没有达到这样的要求，这样在范读课文时，就难以指导学生，所以有必要在看电视、听广播时有意识地向人家那些比较著名的主持人学习学习，还要想一想，假如此刻我是主持人，我该怎么说?如果我去朗诵，会用什么样的语气语调?学以致用，在课堂上完全可以把自己当作主持人，甜美圆润的嗓音没有，至少可以借鉴当时的语气、语调表情、动作等。不要怕学生说自己造作，看一看哪一位主持人朗诵不深情、不投入?要感染受众，首先得感染自己。说得过分一点，煽情是主持人，也是语文老师应该具备的基本功。

不同的节目，由于性质和目的不同，在很多方面对主持人的要求都不一样，比如感情、语言风格等。这一点跟语文老师上不同类型的课有点相似。比如课堂上讲评作文、时事评论，要提前熟悉材料，评论时语言要有力度，尽可能做到言简意赅，切中要害，以引经据典，让观众相信自己所讲的是完全正确的;向学生课堂提问可以说就是直播，应提前拟好问题，而且这些问题应该是被访对象能够回答同时也是观众们感兴趣的，提问语气要缓和，注意提问对象的反应，当问题过难对方不能回答时，要及时给他找个台阶下，和学生讨论问题就是做谈话节目，提前要搜集，大量谈论话题的资料，设想嘉宾可能会谈论什么观点，同时还能随机应变;如果搞一些知识竞赛等活动，别忘了主持人只是活动的组织裁判，(当然，在选手回答不上来时可以在不违反规则的情况下给一点适当的、善意的提示)不可越俎代疱，否则，你的节目可就没有人看了。

无论社会人、导演和主持人，语文老师所从事的是一种创造性很强的工作，需要投入感情，需要不断创新，超越自我。这样，导演拍戏和主持人主持节目，社会人语文实践才会有很多的共同目标，我们语文老师的课堂才会充满活力，才能真正吸引学生，课余才能充满魅力，才会让更多的学生更好的学习与运用语文，这不仅是语文教学的要求，也是新课改的基本要求。

十七年的教学实践，我本着科研兴教、科学育人的教学思想，努力尝试先进的教学模式、活学活用，注重语文教师角色变换、实施语文教育。在摸索的前进中我收到了始料未及的效果，坚定了我执着前行的信心，增强了进行教育改革的责任心和使命感。我将继续学习先进的教学理念，不断总结得失，以期在整个教学生涯中日臻完善。

成才经验分享心得体会篇四

家庭教育是每个家长都要面对的重要任务，它不仅影响着孩

子的成长与发展，也决定了家庭的和谐与幸福。作为一位家长，我深感家教的重要性，并且在多年的家教经验中，积累了一些宝贵的心得和体会。下面我将分享我的家教经验，希望能为其他家长提供一些启示。

第二段：培养良好的习惯

孩子的习惯是他们成长中最重要的基石。在家庭教育中，培养良好的习惯是一项重要任务。首先，家长要做出榜样，自己要具备良好的习惯，并且在日常生活中积极引导孩子养成良好的习惯。例如，建立固定的作息时间、培养爱护环境的习惯、要求孩子保持整洁等。此外，父母还应及时表扬孩子的进步和努力，激励他们继续保持良好的习惯。

第三段：倡导独立思考

培养孩子的独立思考能力是现代教育的重要目标之一。家庭教育中，在鼓励孩子学习的同时，我们也要引导他们独立思考问题。例如，当孩子在学习中遇到问题时，我们可以从引导的角度，帮助他们分析问题、提出解决方案。同时，我们还要尊重孩子的意见和想法，鼓励他们表达自己的独立思考。只有通过独立思考，孩子才能培养自信心和创造力，使他们成为能够独当一面的人。

第四段：注重情感交流

在家庭教育中，注重与孩子的情感交流是培养孩子的身心健康的关键。家长要学会倾听孩子的心声，与他们进行真实、平等的对话，增进理解与信任。此外，父母还要给予孩子充分的关怀和爱护，表达自己对孩子的肯定和鼓励，让孩子感受到家庭的温暖。只有家长与孩子之间的情感交流充分，家庭才能成为孩子成长的港湾。

第五段：培养综合素质

孩子的成长不仅仅体现在学业的成绩上，更重要的是他们的综合素质的培养。在家庭教育中，父母要鼓励孩子参与各种活动，培养他们的兴趣与爱好。例如，可以鼓励孩子参加体育俱乐部、文艺团体、社会实践等，使他们获得广泛的社交经验和实践能力。同时，家长还要在日常生活中培养孩子良好的品德和价值观，让他们具备健康的人生态度和正确的行为准则。

结尾：

家庭教育是孩子成长过程中不可或缺的一环，它的重要性不亚于学校教育。通过我的家教经验，我明白了培养良好的习惯、倡导独立思考、注重情感交流和培养综合素质对于孩子的成长至关重要。在今后的家庭教育中，我将继续不断学习和探索，为了孩子的成长和幸福，我将努力做一个有智慧、有爱心的家长。同时，我也希望其他家长能够从我的经验中受益，为自己的家庭教育增添更多的智慧和力量。

成才经验分享心得体会篇五

人们工作告一段落后,对做过的事情做一翻全面的、系统的回顾,将工作实践中积累的片断材料,用正确的观点进行分析,归纳总结出经验教训,从感性认识上升到理性认识,掌握工作规律,形成心得体会,。下面是本站小编整理管理经验心得体会的范文，欢迎阅读!

转眼间来到公司已经月余，本着以专注于本职工作的原则，我以学习改善为方法，在公司领导的帮助下，努力提高自身素质、提高车间管理水平。车间管理是公司经营计划实施的主体，管理过程的顺利与否，直接关系到公司方针目标能否顺利实现。而作一名基层的车间管理者，其管理的好坏，决定了车间生产的正常运作与否。那么，怎样才能做好车间的管理工作，怎样才算是一个合格的、优秀的车间管理者呢?在

此，我个人从以下几方面谈谈自己粗浅的学习体会，希望能得到领导和同事的指正。

首先，作为一名优秀的车间管理者，应是公司企业文化的积极推行者。一个国家，有着其他国家没有的国粹;一个民族，具备其他民族所不同的精神;就是个人，也有其与众不同的精神支柱!如此，国家才能繁荣昌盛，民族才能长久不衰，个人才能坚韧不拔。作为一个企业，其精神支柱，其灵魂就是“企业文化”。管理者积极推行公司的企业文化，用其来熏陶员工、激励员工，让员工了解公司的发展史，增强其对公司的信任度，使其热爱公司;通过推行企业文化，让员工清楚公司的目标、远景、发展趋势，提高员工对公司的信心。从而坚定他们对公司的忠诚度，甘于奉献;通过推行企业文化，让员工了解公司的各项制度，使其清晰个人的发展目标，树立竞争意识，从而推动公司的生产发展。

其次，作为一名优秀的生产车间管理者，应会制定和实施合理的

管理制度。没有规矩不成方圆。任何一个集体，失去了纪律的约束，势必一盘散沙，毫无战斗力可言。而优秀的管理者，不仅要熟悉和推行公司已有的管理制度，更要逐步建立完善新的制度，制定出适时的员工行为规范。起草文件注重可操作性，尽量使每一项行动都有明确的规定，从各个方面规范员工的行动，逐步培养员工良好的工作习惯。同时，管理者要注重与员工进行沟通，通过表扬、鼓励、奖赏等方法增加员工的工作信心和激情。

第三，作为优秀的车间管理者，要善于做好生产现场管理。“管”是管理人和事;“理”是把问题处理的有条有理，使现场具有良好的生产秩序和生产条件。当员工遇到挫折，情绪发生变化时，管理者要给予关心并做好思想工作，使员工的思想观念与意识能和公司的要求保持一致;当现场出现困扰时，要通过各种合理的方法尽快协调解决，特别是员工之

间为了工作争执不下时，管理者应主动了解原因，找出问题点，按照公司要求，做出合理的处理。

现场管理者要敢于承担责任，对上级的指示要积极有效的配合，并全力以赴;当生产过程中出现异常情况时，管理者要和员工积极沟通，妥善处理;部门之间涉及工作关系时，则要给予有效的支持，这样才能把工作中的问题通过大家的相互配合共同完成。

力。因此应让管理者掌握“整理、整顿、清扫、清洁、素养”的“5s”的理念。企业存活的基础是客户，只有赢得了客户，才能保持企业长久不衰，而客户关注的是质量，由此可见，对于车间管理者来说，如何减少缺陷率，提高产品质量，显得尤为重要。而近几年推出的六西格玛，不但会提高我们的收益和客户满意度，而且会使企业在行业中获得显著的竞争优势。车间管理者要熟练掌握六西格码的精髓，把它运用到日常生产工作中去，以提高竞争力和运营效率。

管理，其主体就是人。管理者要善于激励员工，培养员工的进取心、积极性，在车间内营造争先创优的良好氛围。更重要的是要以公司利益为重，处处从公司的大局出发，站在公司的立场处理问题进行管理，以公司的发展远景为中心目标，带领员工高效率的完成各项任务。

作为一名新进的管理人员，我还远远达不到优秀管理者的要求，我会在以后的学习中进步，在工作中锤炼，为争铸一名优秀的车间管者而努力!

经营和管理就像一个人的两条腿，失去任何一个公司都会栽跟斗的。 在好的经营思路也需要通过管理落实到位;管理工作做的再好，如果经营思路错了，那只会使你背离正确的方向更远。

首相是发展方向的问题，因为他是公司发展战略问题;

而管理是公司的战术问题，是怎么实现战略的问题;这两者相互依存，相互制约，对任何一个方面的偏颇都会导致公司发展的失败。

在管理人的时候可为的是端正下属的工作态度;不可为的(即使帮助也有限的)是提高下属能力，因为提高能力不是一朝一夕的事情，一个人能不能进步最大的敌人是他自己;员工的工作态度是受很多人影响的，但是影响最大的是基层主管，员工的直接负责人起到的作用是决定性的;因为一个非直接领导对与员工施加的影响是有限的，毕竟员工整天面对的是自己的直接上司，而不是总经理; 而每一个人的能力却不是别人能够帮助多少的，主要是看员工本人;如果本身的能力和提高能力的条件差，公司想协助解决也是非常困难的;而在公司之中最容易打击员工心态的有：

2、在辞退一位员工的时候，处理不当会伤害其他员工的工作积极性;

3、薪酬变动时，被降低收入的员工;

4、不会当领导，问题处理不当，说话打击员工积极性的;

5、员工认为怎么努力也得不到认可的，做的工作时不可能完成的(特别是多头管理的时候最容易出问题;黄老师讲例子说：一个公司的司机说，老板让我去接客户;老板的老婆要求我去接孩子放学;老板的父亲要求我卖2斤猪头肉给送到老板家里;这就是典型的多头管理)

6、家里人的影响

7、周围同事的影响(比如说和同事有很大的矛盾，就会影响他工作的心态)

8、直接领导没有给员工方向和目标：

a、没有目标

b、目标不清晰

c、目标大于两个以上的;

冰点式的人物：做事消极，老是对公司抱着怀疑和不信任的态度，对公司没有忠诚可言，面对工作愿意泼冷水，鼓励其他员工消极怠工;对于这样的冰点人物，要么换脑，转变他的思想认识。要么换人，直接辞退。

基层主管八件事：(教主管这8件事，考这8件事，记不住的罚款）做一个好的主管最少要做到这八件事:

1、帮助下属制定明确的工作目标;

2、制造积极的竞争氛围;

作为主管来说工作必须是积极的，怎么体现呢?最好的是行动，如果一个领导工作的时候走路都带风，那一定会非常有带动力;既能提高效率又能制造高效的工作氛围;必须要起到一个火种的作用：

3、解决下属心中的顾虑;

4、传播积极的心态;

5、关注团队之中的负面人物并妥善处理;作为基层主管一定要及时处理团队之中的负面人物(冰点人物);这种负面人物有两种：

a、天生的

b、临时出现的;

临时出现的一般是如下三种情况：

第一种、对团队中的人或事怀有敌意;

第二种、有建议没有被采纳，不得志，就抱怨，埋怨;

第三种、非常愿意给自己找借口的;

6、保持对下属赞美与鼓励的习惯;

7、不断提出更高的要求;

设定标准很重要，只有有了清晰的标准，下属才知道自己做的好、坏;知道差距才能有进步;而人的能力是随着标准的不断提高而提高出来的;就像新兵连做俯卧撑，入伍的新兵：俯卧撑做10个算合格，15个算优秀;一周后：15;20;等到3个月以后就必须是：100;150;不然怎么进步啊?有挑战才有动力嘛!

8、擅于发现优秀的员工，并给于奖励;

关于培训能够帮助企业解决的问题：

培训是一种管理工具;他能够解决的问题主要有三个：

1、帮助公司统一价值观，统一思想认识;

3、激励(激励和引导员工积极向上的工作)

但是要想保证培训后的效果不是三分钟热度，培训后员工的工作热情在一段时间后也不下滑，就需要在培训之中解决两个问题：

关于人力资源是一个公司把员工当什么看的问题：

关于人力资源部:

关于薪酬的三个关键:

3、要有激励的效果;

这些知识并不难理解，那么同样学习到了这些知识，但是在实际工作和应用之中我相信一定会有各种各样的差别。这和每个人自己的综合素质和能力有关，举例说明:

2、经营上思路不够宽广和灵活，缺少前瞻性; 对经营的项目做不到深入挖掘，不能精细化，老是差一点，其实差一点就是差多了!通过数字游戏可以看明白这个道理;一个人能够走多远，取决于与谁同行! 所以要广交有思路的朋友和老师，多沟通。通过思想的碰撞，产生火花;多实践，多请教;三人行必有我师，每一个人都有可能会给你帮助;关键点上的事情必须亲自体验和调查。

这里是针对如何成为一个合格管理者的有关工作思想、工作方法方面的基本要求， 在管理工作中，管理的意识和方法非常重要，它直接决定了一个管理者的管理水平和未来的潜力。

一、 管理的五项职能：计划、组织、协调、指挥、控制。

1.计划：完成任何一项工作都离不开计划，没有计划，会导致目标不明确，工作盲目，漏洞百出。好的计划会帮助我们有目标，工作起来有条不紊，得心应手。

2.组织：就是为完成目标，对涉及到的相关人、机、料、法、环进行统筹安排，提供人力、物力和技术，为目标完成提供支持。

3.协调：对工作过程中人、机、料、法、环之间的矛盾进行协调，加强沟通，消除 隔阂，寻找共识，增强团队力量。

4.指挥：就是随时要指导下属的工作，不能让其随意发挥，统一下属的行动。

5.控制：当工作中出现与目标和计划相背离的情况时，采取措施予以纠正，使其回 到计划的轨道上来。

以上职能，是管理者在日常管理工作中必须履行的职责，否则，管理工作无从谈起。

二、 企业管理离不了两张图

第一张图是流程图，流程图是对企业业务、生产和品管作业流程的统一规定，反映了工作的先后次序和途径。只要整个公司有一个统一的、透明的、有效的作业流程，大家才会思路清楚，职责清楚，层次分明，行动统一。没有流程图，作业无次序，易出现混乱。

第二张图是组织架构图，组织架构图是对企业内人员及各部门职责权限的展示。它对人和各部门分工进行了规定，避免了职权重叠和遗漏，要求事事有人管，人人有事做，体现了逐级管理、可越级检查和逐级汇报、可越级投诉的思想。没有架构图，人与部门的职责难界定，管理易混乱。

我们要工作，先弄清这两张图。

三、 成本管理

企业的目的是为了赚钱，即用最少的投入，得到最多的产出，所以作为管理者，在管理过程中必须注意控制成本，要有成本意识。与部门主管结合最紧密的成本涉及到人力成本、采购成本、设备利用与维护成本、质量成本、原辅料消耗成本等。当一个人创造的价值大于他的工资时，虽然他的工资高，但他为企业实现了增值，当一个人因为成绩平不但没给企业创造成价值，而且造成负面影响，他的工资再低也是增加了

企业的成本;当设备因维护不当经常影响了生产时，它就增加了企业成本;当一个员工因工作效率低，没能使设备充分发挥设备价值时，此人增加了企业成本;当产品合格率低报废多时，增加了企业的质量成本;当库存物料过期失效时，增加了企业的采购成本;当库存物料积压和供应商退货多时，增加了采购成本;当投入的检验人员增多或顾客退货多时，增加了质量成本;当模具设计不当影响了产能时，更是增加了生产成本等等。

四、 目标管理

完成任何一项工作，都应有一个目标。目标会使管理者和下属有一个共同的追求，达成共识和统一行动方向，会激励全员士气，挑战“不可能”，不断提高工作成绩，实现持续改进。没有目标，就没有动力，易使人工作漫无目的，并且无法体现一个人的成绩，无法进行考核。

请各部门想一下，你部门的目标是什么，为实现目标有何措施和方案，并且，对目标的达成情况要进行检查，并予以奖罚。

五、 过程的管理思想

过程是将输入转化为输出的活动，为了得到理想的输出实现过程的增值，必须对过程的输入和活动进行控制，使输入符合要求，使活动得到管控，这样才能得到合格品，否则将得到不合格品，给过程造成损失，也就对公司造成损失，这时，人，不但没有为公司创造价值，反而对公司造成损失。要使自身所在的过程实现增值，必须分析该过程的输入与活动的要求，并满足要求，使过程受控，从而工作才有成绩。过程的思想可培养我们慎密的工作作风。

作为管理者，应为属下策划过程，提供指导，使其“活动”能按要求进行。

六、 会简单的统计知识

这里的意思是对现状应收集数据与信息，应用统计手法，找出存在的问题和事物的

七、 要想工作好，记录离不了

无法想象：管业务的不知道众多订单的完成情况、管生产的不清楚众多订单的执行进度、管采购不清楚众多采购物料的到货情况、管仓库的不清楚各种物料的库存情况、管模具的没有一本模具资料清单、管理人员没有自己的工作日记，等等，管理工作如何能做好，单凭大脑来记，不行，必须有一本帐，这就离不开记录。

会记录是一个管理干部的基本功，记录表格的科学设计则会帮助你更好的记录。记录能帮助我们理清思路、了解现状、减少遗漏。

八、 老板是业务员，生产经理是跟单员

九、 树立顾客满意的思想，树立下工序就是顾客的思想

十、 提高自己的执行力

执行力就是完成工作，达成工作目标的能力。它直接体现了一个管理者的对工作的统筹能力，对下属的指挥能力、掌控能力和分析解决问题的能力。

十一、 管理者的价值

在企业管理中，有一些管理工作是平时经常存在和时时要做的，我们把它叫做“例行工作”，如日常的生产计划;有一些工作是在问题偶然出现需要即时想办法去应对的，我们把它叫“解决问题的工作”，如生产计划中偶然碰到的急单插入，

对这些不速之客的接待和安排就需要解决问题的能力。作为管理者，比部下的高明之处就在于解决问题的能力。所以，我们要知难而进，不要动不动或者根本没努力就说“做不了”、“管不了”、“不会做”、“没办法”等话语，要知道这时下属在看着我们，领导在期盼着我们。

十二、 管理的标准化

企业中人多事杂，靠管理来统一行动，这需要一个共同遵守的工作标准;产品生产，需要按一个技术标准来作业;质量判定，需要一个质量标准。没有标准，就没有目标，做事没有尺度，就会一盘散沙。管理没有标准，今天一套，明天一套，张一套、王一套，最终会乱套，所以没有标准，就不要谈管理，标准大于总经理。

十三、 有强烈的培训部下的意识

自己的工作成绩建立在部下的工作成绩之上，如果培训部下，部下会工作了，工作就做好了，本人的工作就会轻松，并且，一次培训可能在众人的身上得到回报。聪明主管为何工作会轻松，因为他已经培训会了部下，部下为他节约了大量时间。忙于救火的管理者，大多原因是对部下培训不够。有些管理者埋怨部下笨，不会做，应检讨一下自己对部下的培训有多少。要作教练式的管理. 先作给他看. 让他作你看. 再检查他作的你看看.

十四、 管理者的能力不但是专业能力，而且体现为沟通能力和配合度。

一项工作是需要大家配合才能有效完成的，独木成林和个人英雄主义是不存在的，也是不能取得好成绩的。只有自己配合别人，别人才会配合自己，互相配合工作才高效，并且快乐。配合度往往是一个人个人品质的表现。并且，沟通是为了解决问题，是一种为公司负责的态度。所以，作为管理人

员，要有与人沟通的能力、与人交流的能力、与人合作的能力。只要管理人员能做到这一点，就会形成企业的凝聚力和团队精神。英国的一项调查研究表明，百分之七十的问题是由于沟通不到位而产生的。

“把信送给加西亚”就是对上级布骆的工作，不问为什么、不问为什么要我做、我做了有什么好处、我该怎么做、并且主动地想办法去做，不管采取什么办法，最终结果就是要达到目的，成功的完成工作。一个合格的管理者，就是能胜任本职工作，在自己管辖的范围内能独当一面，而不需要上级过多的操心。

十六、 勇于承担责任

只要我们在做事，肯定会出现错误，不做就不会犯错。但是，对于错，能承认，能检讨，能改正，从善如流，此为勇者和智者，会赢得别人尊重。一个企业文化差的企业，会场往往变为争吵不休、互相指责、逃避责任的战场。

十七 pdca循环很重要

plan: 计划

do: 实施

check: 检查

action: 改进

在工作不断反思，不断改进，才能不断进步。

十八、 如何接受工作，如何分配工作?

当我们从上级哪里接受工作时，一定要明确上级的要求，即

工作的内容与完成期限，不了解上级的意图却不敢问，必定招致工作失败。接收工作之后，本人应对工作进行思考加工，形成工作计划，确定工作要求，再分配给下属。给下属分配工作时，一定要告诉相关作业要求，确保下属知道如何做才罢休。对分配给下属的工作要随时监督，出现问题即时纠正指导，不能不闻不问。对工作的完成情况在事中事后要有汇报，善始善终，不能让上级分配的工作任务石沉大海。

十九、 例外管理原则

作为管理者，对新生问题要有一种敏锐的感觉，应立即采取对策。

二十、 走动管理

就是管理人员要善于走出办公室，到工作现场去管理。走动管理可以使管理者耳聪目明，看到员工的所做、做说，了解工作进度、工作效率和目标完成情况，能及时发现问题，并且往往能了解问题的真实情况，便于管理者准确无误的指挥和管理。走动管理是管理者与员工最自由的沟通方式，也是最有效最直接的管理手段，是信息传递最短最及时的途径。“我以为”、“我估计”、“我认为”、“可能”、“大概、差不多”的马虎管理是千万要不得的。

二十一、 注重现场管理

以5s管理为重点，包括物料管理、工作环境管理、文件资料管理、卫生管理、污染杜绝、标识管理、修旧利废、消耗管理、定珞管理、标准化作业管理、安全管理、员工精神状态和工作纪律管理等等。这是一种务实管理，它使我们的工作的完成成为可能。

二十二、 认真学习，不断提高业务水平

坚持学习，战前多流汗，战时少流血

二十三、 管理者是三员：指挥员，战斗员，服务员

二十四、 关于管理的x□y理论

x□y理论是对人性的描述□x理论认为人天生是好逸恶劳的和不诚实的，对人的管理必须用严格的制度和法规，并用处罚、威胁手段才能保证工作的完成;y理论认为人天生是愿意工作的，是具有责任心的，对人的管理应是温和型的、人性化的。我们在现实管理中应区分哪些人是x型的，哪些人是y型，分别采取不同的管理办法。

二十五、 好的结果，来自好的过程

要得到丰硕的果实，离不开播种、浇水、施肥、修理、防虫、防病、护养等等工作。同样，作为管理者，是指挥部下做事的，部下做得怎么样，我们必须监督，要有亲力亲为的精神，只有对其做事的过程进行了控制，才能得到预期的结果。有些管理者，将工作任务派下之后，不闻不问，到最后发现下属未完成，破口大骂或罚款，岂不知骂和罚解决不了根本问题，这时应自我检讨一下工作方法。

二十六、 能力使人成功一时，品德使人受用一生

能力易使幸运之门向你敞开，而使这扇门永远敞开的，则是美好的品德。所以，一个人对待工作，不能只重能力，还要重品德修养。在选人用人时，你和我都会认为品德比能力更重要。

二十七、 消极致使贫穷和失败，赌气报怨则等于慢性自杀

不注意检讨自己的行为，总是消极怠工、总是报怨上级对已不公，这样的人必会为公众所不容、为上级所不用、为公司

所遗弃，必遭失败。满怀热情，善待别人，善待工作，把工作当作事业，若不能成功，却也为自己赢得快乐。懂知遇、能感恩、会惜缘被委以重任，此为知遇;困难时受人帮助而心存感激，此为感恩;茫茫人海能一起共事而彼此善待，此为惜缘。珍惜友谊，将获得友谊。好好工作，才有好的生活。 二十八、主管如何把权力和责任放出去身为管理者，如果你发现自己常常忙得焦头烂额，恨不得一天有48小时可用;或者常常觉得需要员工的帮忙，但是又怕他们做不好，以致最后事情都往自己身上揽。那么解决这些问题的答案可能就是：懂得授权。

有效授权对主管、员工及公司三方都有利。在主管方面，授权可以让他们空出较多工作时间做策略性的思考。在员工方面，授权可以让他们学习新的技巧和专长，让主管及员工都有机会发展能力，在事业生涯中更上层楼。在公司方面，授权可以增进整体团队的工作绩效及士气。所以授权是主管必备的领导技能之一。

授权有两种

授权分为两大类：一类是为了完成某项工作而授权，另一类则是为了培养发展员工而授权。

在第一种情况中，要达到效果，员工必须知道主管所要求的成果，并且有能力了解和完成任务。在第二种情况中，员工不一定是最有能力完成任务的人，但却是最适合接受挑战的人。主管授权是为了让员工从中获得经验和知识，给他们提供成长的机会。主管必须花费一些时间和心力，协助员工成功地达成任务。

许多主管之所以无法成功授权，主要是因为：

1、缺乏计划。主管没有花时间做授权计划，找出哪些工作应该要交给部属执行，哪些则是自己应该花更多时间好好做的

事情。事实上，花时间就是为了省时间，几个小时的完整计划与说明，可以为主管及员工节省许多执行的时间。

2、没有充分沟通。授权不仅仅是一句“你照着我说的去做就对了。”主管必须清楚沟通任务的目标，并追踪过程，才有成功的可能。

3、主管害怕失败或被取代。把权力和责任交出去并不容易，而且也具有风险。许多主管在授权的过程中，都会担心不安，害怕员工可能失败;有些主管则是害怕看到员工把原本是主管在做的事做得很好，甚至更好，因而取代了自己;有些主管则是不愿意把权力下放。这些害怕都造成主管揽下过多责任和工作。

如何成功授权

那么，究竟如何成功授权?成功授权必须做到以下几点：

1、完整计划授权。

在授权前，主管必须先评估自己的工作内容和职责之间的关系，检视是否有些执行性或例行性的工作，妨碍了自己投入更多时间在思考性或计划性的工作上？ 2、谨慎选择授权的对象。

授权的任务必须和员工的特质相符。要把任务分配给最适合的员工，主管必须对所有员工的技能以及他们对工作内容的好恶有所了解，才能选出具有能力及意愿出色完成任务的员工。

3、充分解释授权内容。

主管要确定员工了解授权的内容、任务在公司中所扮演的角色(包括重要性及急迫性)，并警告员工他们可能会面对的问

题(例如，机密信息可能难以取得)。还要向员工说明之所以授权的原因和对任务结果的预期等，帮助员工全面地了解任务的意义，避免员工只是单纯被赋予任务。

告知员工任务内容后，主管应该要求员工复述，以确认他了解工作内容。只是询问员工是否了解，然后对方点头称是，并不代表员工真正了解。有时候成功授权所需花费的时间和精力，不亚于主管亲自执行，因而主管必须有心理准备。

4、定时追踪进度。

成功的授权并非在交待完员工的时候便结束了，主管需要定时追踪员工的进度，给予员工应得的赞赏与具有建设性的回馈，并且传达关心之意，必要时提供员工需要的协助和指导。主管可以和员工一起设定任务的不同阶段应该完成的期限、评估工作成果的标准、双方定期碰面讨论的时间及项目等，并且确实执行这些追踪检讨。即使定期的会面只是短短15分钟，主管与员工也可以一起检视当初所设定的目标，防范执行任务可能出现问题。

5、任务完成后进行检讨。

主管及员工都可以藉此了解，下次在授权及接受任务时，各自可以改进的地方。 二十九、 制度化流程化：

1：法制而不是人制. 一个公司的《员工手册》和规章制度. 就是如同国家宪法. 持续推进执行. 不因人而异.是熊熊燃烧的火炉. 任何人不能触及底线. 一旦有人越过必须严惩. 不管何人.三国里还有诸葛挥泪斩马谡. 否则难以服众. 一人小偷最后成为抢劫犯. 皆因最初小偷小摸时的容忍与迁就. 最终成为顽疾.

2：每个人都有自已的上司和下属. 不能越级指挥和汇报. 除非投诉以外. 既是尊重上司也是尊重下属. 作到下面千条线

上面一根针．一旦遍地是叫声．鸡犬争鸣．将会危机四复.内耗开始!

三十、以人为本体贴下属:

员工入职的是公司．离职的是上司．每个管理者或多或少都有下属．很多原因离职的是上下级之间不融洽或关心不够．并非公司原因．士为之已者死．如果你的团队甘愿为你效忠尽节．只要你在此一天.他们也会为你效命．并非公司福利原因.

一个部门人员流失太多．主管应该深思．是沟通不畅关心不够．还是自身问题了．企字拆开是人和止．无人则止．可见用人部门该重视的程度．而并非人力资源部门扮演消防员救火队．有权招人无权留人的角色.

仅以此篇文章和心得与大家共同分享．希望从中受到启发!互进互勉!

成才经验分享心得体会篇六

不知不觉，我来到砀山县官庄坝镇岳庄坝村担任大学生村干这个岗位已经快四个月了。在这几个月的日子里，我在村里学到了很多书本上学不到的知识，在不断的摸索实践中慢慢适应了农村的生活，并学会了如何去当好大学生村干。现把它们分享一下。

突破“思想关”。放下架子，摆正姿态。受过高等教育，经过城市熏陶的我们刚来到农村，环境的落差容易唤起我们心中的自大。既然来到了农村，必须放下自己大学生的光环，摒弃自己比村民高一头的思想。把自己和他们放在一个平台上，做到心平气和，和蔼可亲。只有这样才能真正从心里接受和承认自己的工作，才可以做好大学生村干工作。

突破“语言关”。入乡随俗，融入民情。农村是一个大的集体，村民生活和城市里的楼居邻居生活完全不是一个概念。想要融入农村，语言是一个关键点。刚刚到村任职，人生地不熟，不能用农民的语言和农民交流，容易与群众产生隔阂。果断放弃我们已经习惯的普通话，在农村就要说“土话”。用群众语言与群众沟通，融入农村，与群众“打成一片”。这样村民才会把你当成自家人，才能更好的做好工作。

突破“环境关”。不怕吃苦，艰苦奋斗。作为“吃住在村的大学生村干”，生活环境当然比不上城市，比不上学校，甚至比不上自己家里。我想说既然选择了大学生村干这个岗位，就应该抱有吃苦的态度。多想想来到农村是为了什么，不是来享福的，不是来镀金的。与村民同吃同住，才能更了解当下农村的艰苦，才能在思想上鞭策我们多为农村出力，更好的建设新农村。

突破“方法关”。学习经验，发挥才能。农村不比学校，农村环境复杂，工作繁琐，大学生村干要想在农村基层站稳脚跟，打开工作局面，与群众建立深厚的感情，就必须有过硬的本领。就必须学习农村工作的方法，多向村两委领导班子学习，在学习中寻找经验，找到方法。并要发挥自己大学所学专业技能，积极为全村发展出谋划策，真正成为引领当地群众致富的好村干。

成才经验分享心得体会篇七

寻乌，一座位于江西省南部的县城。自从寻乌县成为“全国科普教育基地城市”以来，无数游客前来寻访，探索寻乌的科普之美。去年，我有幸到寻乌参观学习，这是我人生中一次难忘的经历，我从中获得了很多经验和收获。在这篇文章中，我将分享我在寻乌的经验和心得。

第一段：了解和积极参与当地文化和科技活动

在寻乌县参观期间，我学到了对当地文化和科技活动的深刻理解和广泛参与的重要性。我了解了寻乌县优秀的文化资产，如当地传统文化、剪纸、竹编和手工艺品等。据徐毅中说，在经过多年的不懈努力下，寻乌县现已形成了以“寻八大板凳、走九大弯道、品十大美食”为特色的旅游品牌，吸引了越来越多的游客前来旅游探索。我还观赏了当地的科技成果和技能，如机器人和3D打印等。我感受到，了解当地文化和科技活动将为我们更好地了解当地而进一步提高我们的体验和参与度。

第二段：深度游历寻乌县各重要景点和历史文化遗址

我对寻乌县的旅游资源印象深刻。在我的游历中，我走访了许多关键景点，包括安源风景区、五福寺古建筑群、操场古战场，以及王长秀纪念馆等等。我在安源风景区的飞虹瀑布亲身体验了跳崖的刺激，我感受到自然景观能够给予我们的人心灵上的提升。五福寺古建筑群的建筑风格和造型深深吸引了我，我对那里的建筑设计和技术手艺深感兴趣。我了解到，这些景点是寻乌县的文化遗址，是许多历史传统和古老文化的保存之所，同时也是今天的寻乌县为数不多的重要旅游资源。

第三段：参加科普教育和社区志愿服务

我在寻乌县的学习体验也包括参加科普教育和社区志愿活动。我参加了在寻乌县科普馆举办的科技教育课程，学习了有关机器人、代码和3D打印有意思的知识。我还通过社区志愿服务，更好地了解了当地的民俗习惯和文化生态环境，体验了志愿服务的喜悦和荣誉感。了解和积极参与当地社区活动，可以让我们更好地了解和探索当地文化和历史，并且增加我们对科技技能的了解和学习。

第四段：与当地居民互动并深入交流

在我参观寻乌县时，我感受到当地居民的热情好客和对外来游客的关爱。我发现，和当地居民充分交流，拓宽我们对当地文化的了解和认识，深化我们对当地生活、行业和社会的了解。同时，这也是一种深入了解新事物的途径和了解当地居民思维、生活态度和诉求的机会。

第五段：结论

总的来说，寻乌县的文化和科技资源、重要景点和历史文化遗址、科普教育和社区志愿服务，以及当地居民的热情好客和主人翁精神，都给了我难忘的印象，并给我带来了许多令人兴奋的体验和启示。我通过大量的亲身体验、深入探讨、了解和沟通，才能更好地掌握寻乌县文化和科技的精髓和核心。我相信这些经验和心得，可以为我的生活和事业带来不小的帮助与借鉴价值。

成才经验分享心得体会篇八

如古人所言：“大抵观书需先熟读，使其言皆出于吾之口，继以精思，使其意皆出于吾心，然后可以有深尔。”尤其是对马克思主义的科学理论，我们更要思得深、思得透，学会分析综合，掌握精髓要领，进入自觉运用境界。学习与思考，可以治愚、治惰、养气、壮体。

近日，某地一位优秀机关干部介绍工作经验，其中讲了一个观点：一名优秀的机关干部，首先应该是一名优秀的思想者。做好机关工作尤其是领导工作不仅要“苦身子”，更要“苦脑子”。笔者揣摩这句话，颇感见地深刻。

“苦身子”，就是要脚踏实地苦干;“苦脑子”则是要求认真学习，认真思考，成为思想者。思想使人在实践中能动地认识世界、改造世界，并不断追求自我、实现自我。在人类感知世界的过程中，人脑除了记忆之外，还要用来思考。如果把记忆比作将物品搬进仓库，那么，思考就是将物品进行有

序归类、整理和加工。只记忆不思考，头脑就成了杂乱无章的信息仓库。

学习需要思考。古人曰：“学而不思则罔。”对于任何一种学习来说，思考的过程就是消化的过程，是由此及彼、由浅入深加工的过程，也是融会贯通、得其要领的过程。诚如古人所言：“大抵观书需先熟读，使其言皆出于吾之口，继以精思，使其意皆出于吾心，然后可以有深尔。”尤其是对马克思主义的科学理论，我们更要思得深、思得透，学会分析综合，掌握精髓要领，进入自觉运用境界。学习与思考，可以治愚、治惰、养气、壮体。

工作也需要思考。要履行好党和人民赋予的职责，既需要勤勤恳恳的实干精神，更需要开动脑筋学会思考，拥有敏锐而深刻的思想触角，这也是摆脱平庸，获得成功的重要力量。优秀纪检监察干部王瑛既是一个实干家，把每一项工作都做得很到位、很扎实、很有成效，同时，她又是一个思想者，勇于开动脑筋想问题，善于对实践进行理论思考，她创造的“三最佳”、“五个零距离”、村级监督员制度等“王瑛工作法”，就是实践的升华、思想的凝练，成为留给我们的精神财富。

思想不是与生俱来的，更不能信手拈来，而是靠长期的学习、实践和思考得来。首先，要在学习中接受思想。知识是思想的营养，理论是认识的高地。要在不断的学习中接受新思想、新观念，开阔眼界，丰富头脑，为孕育思想打下扎实的知识功底。其次，要在实践中丰富思想。思想的火花不是在办公室里“拍脑袋”拍出来的，更多的是在实践中被激发出来的。思想在我们捧读的书本中，同时也在我们的脚下。因此，我们必须深入基层、深入实际，多了解情况，多直面现实，多解决问题，在实践中丰富思想的“矿藏”。再次，要在总结中深化思想。要通过认真的总结，把所学的知识和工作经验进行系统归纳、整理、加工，使无序的变为有序的，使他人的变成自己的，使前人没有的变成自我创造的。如此，思想

得到深化，规律即在其中，获得的是更高层次的思想成果，思想成果又将反作用于工作实践。

成才经验分享心得体会篇九

巡检是一项重要的工作，既关系到工作现场的安全与正常运营，又与工作效率和效益密切相关。作为一名巡检员多年的从业经验，我深感巡检是一项技术含量较高、要求细致入微的工作。在巡检的过程中，我积累了一些心得体会，分享给大家。

首先，巡检要有专业知识和技能支撑。巡检员需要掌握相关设备的基本原理和工作原理，了解其结构和性能参数，以便在巡检过程中能够及时发现异常，解决问题。例如，在电力行业，巡检员需要熟悉电力变压器、开关、电缆等设备的工作原理和运行参数，以便能够快速定位故障并进行修复。同时，还要具备一定的电气知识，遵守相关安全规范和操作规程，确保巡检的安全和高效。

其次，巡检要认真细致，切勿马虎。巡检员在巡检过程中要细致入微，耐心仔细地检查每一个设备和设施，不放过任何一个细节。有时候，一个微小的异常可能就是问题的关键。例如，在石油化工行业，巡检员需要检查管道、阀门等设施是否存在泄漏，而泄漏的征兆往往是细微的，需要巡检员仔细观察才能发现。因此，只有认真细致，才能保证巡检的质量和效果。

再次，巡检要善于总结经验，提高工作效率。巡检是一项反复进行的工作，巡检员可以通过总结经验，不断提高工作效率。例如，巡检员可以将同一类设备的巡检项进行分类，做好相应的检查清单，不仅可以提高巡检效率，还能避免遗漏。同时，对于一些常见故障，巡检员可以总结解决办法，形成一份故障处理手册，以便在实际工作中能够快速应对。总之，善于总结经验，不断提高工作效率是巡检员的必备素质之一。

另外，巡检要注重团队合作。巡检往往需要多人协作完成，因此，巡检员需要具备良好的团队合作能力。在巡检过程中，巡检员需要与其他专业人员配合，共同完成巡检任务。例如，在建筑施工现场的巡检中，巡检员需要与工程师、施工人员等配合，确保设备安装的质量和合格。因此，巡检员需要具备良好的沟通和协调能力，能够与他人进行有效的信息交流和工作分工。

最后，巡检要时刻保持警惕，保证安全。巡检是一项潜在风险较高的工作，因此，巡检员要时刻保持警惕，确保自身的安全。例如，在化工厂的巡检中，由于可能存在有毒有害气体，巡检员需要佩戴防护装备，并遵守相关安全规范，确保自身的安全。同时，巡检员还要注意设备运行过程中的安全隐患，例如电力设备的电压过高、机械设备的磨损等，及时报修或更换，确保设备能够正常运行，避免事故的发生。

巡检是一项艰苦却充满挑战的工作，需要巡检员具备扎实的专业知识、认真细致的态度、积极的团队合作精神和高度警惕的安全意识。希望以上分享的巡检经验心得能对大家有所启发，提高巡检工作的质量和效率。