

管理培训心得体会 参加精细化管理培训班的个人学习心得(通用5篇)

当在某些事情上我们有很深的体会时，就很有必要写一篇心得体会，通过写心得体会，可以帮助我们总结积累经验。我们应该重视心得体会，将其作为一种宝贵的财富，不断积累和分享。以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

管理培训心得体会篇一

20xx年xx月xx日至xx日，在公司领导的精心安排下，由xx企业管理顾问有限公司执教的（精细化管理江北高新班）封闭式培训。整个课程主要从“精细合理化降低成本□5s精细化管理、合理化活动宗旨—消除浪费、合理化运用ie七大手法”四个板块进行分析讲解及互动。

三位在企业界滚打二十几年，经历不同行业实战的资深讲师，结合全员参与性的互动，深入浅出地透彻了制造工厂存在的通病，管事与管人的误区。给出了具体的改善方案都具有极高的参考价值，课堂上极具幽默、诙谐并且明朗深动。课余活动用游戏的方式启发学员的主动性与热情，即挖出学员阳光的一面而积极乐观地向上。

八月四日xx老师主讲，课程主题提高生产力，减少成本。

※重点讲解精细合理化的目的；以及生产力的意义、提高生产力的方法、企业的利润应如何去实现。

※工作方法改善；即作业合理化的意义、现场改善步骤，全理化的推动、全理化的方法、合理化的工作内容及作业流程。

※工作简化；即工作简化的意义、基本原则及工作方法。

※工作改善具体方法；重点讲述5w1h在车间现场的表现□ecrs的意义与实务要点，即删除不必要的工作量与闲置时间、合并各种工治具，使相应的动作同时进行。重排工作顺序并平均分配工作量、尽量使操作简化，缩短搬运、缩短动作距离、减轻劳动强度。

※杜绝工厂七大浪费；工厂最大的浪费是库存，应避免生产过剩、停工等待、无用搬运、错加工、库存超标、作业动作的浪费、制造不良品浪费。必须对工厂改善成果进行定期评估。

八月五日“高海星”老师主讲；企业永续经营的特质；以客户为尊、符合成本的效益、迅速而有弹性、持续改善□5s是一切管理活动的基础，所有管理活动“只有开始没有结束”。

□5s的发展及为什么5s是管理合理化的根本。

※如何运用5s合理化来消除企业浪费即制度上、效率上、品质上、安全上、库存上。

※什么是5s□企业为什么需要5s□5s的效用是什么？

※如何实施5s□即形迹管理、颜色管理、工作站管理、对齐管理、影像管理。

□5s实施的顺序及推进方法。

□5s过程查核与持续，给出了可行性很强的参照表单，和定期更正时间。

5s的技巧就是目视管理。目视管理最简单的做法就是标示牌，用到最多的就是看板□5s的要点是管理要与不要的东西，减少时间上的浪费，提高机器设备稼动率，维持工作场所整洁，

养成良好的工作习惯。

八月六日“詹前存”老师告知学员生产管理就是：管时间、管流程、管材料、管设备、管人员、管结果。按照工厂七大浪费项目分门别类地进行细述并给出了解决方法。在这里提到了关于零库存的意义与jit生产原则。合理化的要点是从车间的问题点入手研究作业方法并调整工作流程，一定要让车间管理人员去动脑筋发挥才能，才会是最实用最可持续性的。

“詹前存”老师对ie工业工程进行了详解；即工业工程是对现场5m（人、机、料、法、环）进行研究与设计、进而改善和实施的学科。通过对人员、材料、机器、设备组成的系统设计和改进，从而提高生产率并降低成本的技术。

ie研究的目标是：降低成本、保证质量和安全、提高生产率、获得最佳效益。

ie的特点是以人为本，核心是降低成本，提高品质和生产力。重点是操作简化、专业化、标准化、全理化。

ie手法力求客观性、定量性、通用性。活动对象是工艺、作业、搬运、生产布局、设备、工装、材料、管理程序等ie的基础起源于（工业研究）与（工作研究），主要构成是来自泰勒。

ie改善四大构想；即ecrs（剔除、合并、重排、简化）。

ie七大手法包括；防错法、动改法、流程法、五五法、人机法、双手法、抽查法。基本原则是剔除会造成错误的原因，用更确实的方法来代替，使作业更轻松、更合适，并要集中化。

ie应用十大原理；包括断根原理、保险原理、自动原理、相

符原理、顺序原理、隔离原理、复制原理、层别原理、警告原理、缓和原理。

作为企业的经营或管理者，其主体工作应思考如何用更低的投入创造更高的产出，学会对整个生产体制进行诊断、分析、去发现存在的问题点，深入问题根源，寻找解决办法，尽最大可能性将工作流程简化，实用化，运用ie手法实现车间作业动作的剔除、合并、重排、简化，针对瓶颈实施改善。对车间进行合理布局缩短搬运路线，正确搬运与储放方法，抓品质降低制损率。培养多能工并实施弹性生产管制。以准时生产为目标，减少不必要的库存，杜绝万恶之源。将一切已展开的管理活动持续化并持续挖掘生产力。

进行部门工作内容分析，进行精细化职务分工，专业人做专业事，从生产六大要点□qcdmsp□下手，运用5w2h进行过程管控，将一切可控制的成本降到更低，使生产力持序提升，进而实现更大的效益。扩建产能中心，建立成本与品质管控模型，以数据说话。

在5s管理方面；应带领下属彻底理解5s的意义，知道5s对企业产生的效力□5s的.重点是定置定位、目视管理、清洁维持，即对车间、仓库现场进行合理规划，走道、工作区、储物区应明确划分并标示。做到设备设施有定点、储物有名有数。按工作区域划分5s责任区，将5s管控分解到各级各岗位，并明确监督人。设定定期检查方案，强调改善对策的执行和完成时间及检查责任人。

5s策划完成后必须成立推行小组，由企业主要领导人担任推行小组组长。由预设的推行进度推进，运用检查表与看板产生推拉效应。使活动持续化。并定期优化检查项目，以数据表现执行结果□5s是企业成长之本，此活动只能有开始不能有结束。

在ie方面；将企业投入的一切可用资源最有效的组合，以达到质量稳定、效率高、交期准、浪费少、成本低，这就是我们站在ie立场要做的工作。运用七大手法对现场作业各工序进行研究，尽可能减少不必要的动作，缩短的搬运路线。对关键岗位或劳力过量的工序，设计工冶具来提升效率与品质，进行工序合并与重排使劳动量均匀，使生产线更顺畅。进行工序间衔接时间计算与重组简化，杜绝因等待引起的生产不平衡。定期回访操作者改善实用性和满意度，以便于进一步改善。

力求客观、定量、通用性，对现场5m1e进行优化。做到将不好的变好，好的还要更好。管理就是要从点做起，再连接成面形成体系即iso就可以顺利导入。最重要是训练管理班子，进行责任分解，做到千斤重担万人挑的机制，各岗位在分管的责任范围发挥最大功效。打假崇真，杜绝讲假话、讲空话，走过程，温水煮青蛙现象。

老师讲的许多管理工具都是大多数学员以前学过的，由于环境和惰性的原因而未运用，沉湎在心底几乎忘记，在老师的一点拨倒觉得温故而知心，都有着要实现的冲动。三位老师豁达、幽默、诙谐、互动的援课方式，用简练的理论，深入的案例，和直观的图片让学员轻松愉悦地从第一天的学会看问题，到第二天的现场规划与目视，即5s至第三天的现场工作改善，由浅入深又浅出的课程模式易学又易加深记忆。

在自己所管的工厂，早就想彻底的做5s管控□qcc活动□ie现场改善□pmc精细化，都迟迟未决，维持着现状。经过三天的学习后，已深深的反思过，其实管理在于行，不止在于知，想做的事在确定正确时就要去做，才会有结果，太多顾虑只会是一事无成。只注重理论充其量只能算个说客□5s是一切管理活动的基础，这个决心必须下，第二步就是qcc和现场ie活动，直至pmc精细化推行与持续，兼顾部门内人才培养。

管理者一定要会看细节管细节，但一定要交给下属去思考、去执行，给他指点与肯定，如詹前存老师讲的“尊重人才所体现的价值，让他产生自信心“，被管理者最渴望他的成就不要被抹杀，干得好得到承认，这样才能最有效的激发出他的潜能力。

在此感谢公司领导精心安排本次学习机会，感谢健峰的三位老师和助教的精心指导，和对我的肯定。也希望以后能更多给予这样的机会，我也将学以致用。

管理培训心得体会篇二

首先,我深刻了解到精细化管理是一种意识,一种观念;是一种认真的态度,更是一种精益求精的文化.老子云:天下难事,必做于易;天下大事,必做于细.还提了想成就一番事业必须从简做起,从细微处入手.对于企业是一样的道理,现实的工作中,需要做大事的机会非常少,多数人,多数情况下只能做一些琐碎,单调的事情,或平淡,或鸡毛蒜皮.但这就是工作,这就是生活,每一个个体成为不可缺少的基础.工作中往往因一件小事而导致全盘否定,就会出现 $100-1=0$ 的现象.因此,在现代管理中细节决定实体发展的成败.

其次,从自身而言,通过学习意识到,在工作中要摆正自己的位置,合理定位,做好自己的事情.如果把企业必作人一样的系统,把总经理或领导层比作头,把中层管理比作身体,把基层人员比作肢体,如果一个企业,每一个人都能合理定位,能认识自己所处的地位,干好自己应干好的工作,发挥好自己的专长,就能在工作中游刃有余,左右逢源,不然很可能就是寸步难行.第三,就企业而言.认为应该加强本企业的文化建设.完善自身的管理机制.随着市场经济的高度发展,企业在精细化管理的应用上,特别是社会分工越来越细,专业标准越来越高的社会趋势下,精细化管理的重要性日见明显.就上所述,精细化管理是种意识,观念,是种态度与文化.因此,在企业中实施精细化管

理,就是对工作过程中的每一个细节都要精益求精,做每一件事哪怕是小事,都要持高度负责的态度,做到事无巨细,不断培养个人扎实,严谨的工作风格.做到事事有人管,时时有人查,时时有计划,事事有总结,杜绝管理上的漏洞,消除管理上的盲点,企业在竞争中才能步步为赢!

管理培训心得体会篇三

市场化管理培训班是现代企业为了提高管理层人员的能力和素质而设立的一种培训项目。在参与这样的培训班后,我深深感受到了其带给我个人和公司的益处。下面将结合我的亲身经历,以五段式的形式分享我对市场化管理培训班的心得体会。

首先,市场化管理培训班为个人提供了一个广阔的学习平台。在这样一个充满实践性的培训环境中,我不仅能够学习到最前沿的管理理论和方法,还能够通过与其他企业的管理者互动交流,共同解决管理实践中的难题。与其他企业的管理者进行交流,我受益匪浅,开阔了眼界,拓宽了思路,对管理工作有了全新的认识。

其次,市场化管理培训班注重实践操作,帮助我们将理论知识应用到实际工作中。在培训班中,我们经常进行案例分析和团队合作,通过分析真实案例,了解企业管理中的实际问题,并通过团队协作的方式解决这些问题。这种实践操作的方式,让我们能够更直观地理解和掌握所学的理论知识,同时也培养了我们的团队协作和解决问题的能力。

第三,市场化管理培训班注重个人能力的培养和提升。培训班通过形式多样的活动,激发我们的学习动力和潜能,提高我们的领导力和创新能力。比如,组织了一些团队建设和领导力培训活动,通过这些活动,培养了我们的团队协作和沟通能力,增强了我们的领导力。此外,还有一些创新案例分

享和创业计划比赛等活动，激发了我们的创新思维和创业激情，让我们更加有信心和能力应对企业管理中的各种挑战。

进入第四个层次，市场化管理培训班帮助我们了解和把握企业管理中的最前沿动态和发展趋势。在培训班中，我们不仅学习到了已有的管理理论和方法，还了解到了一些最新的管理理念和实践。培训班会邀请一些行业内的专家学者进行讲座和分享，让我们更加深入了解企业管理的最新理论和实践。这样的机会使我能够及时了解和应对企业管理中的变化和挑战，为公司的发展提供战略支持。

最后，市场化管理培训班还为我们提供了一个宝贵的交流合作平台。在培训班中，我结识了许多企业的管理者，通过交流合作，我们相互学习、借鉴和启发。这些合作关系使我们能够在管理实践中取得更好的成果，提高了个人和公司的竞争力。此外，在培训班的校友网络中，我们还可以通过交流和合作，拓展业务和资源，实现互利共赢。

总之，参加市场化管理培训班是我职业生涯中一次宝贵的经历。通过这个培训班，我不仅增强了自己的管理能力和素质，还与其他企业管理者进行了广泛的交流和合作。我相信，在今后的工作中，我能够更好地应对各种管理挑战，为公司的发展做出更大的贡献。

管理培训心得体会篇四

11月14日上午，获嘉县教体局组织了《学校精细化管理》报告会，我有幸与中心校领导一起去学习并聆听了杨老师的报告。通过形象、生动的实例，受到了一次愉快而深刻的思想、管理知识教育。进一步启迪了思维，开拓了视野，细细品味感受很多。以下是我个人学习以后的一些心得体会：

首先，我深刻了解到精细化管理是一种意识，一种观念；是一种认真的态度，更是一种精益求精的文化。改变，从校长开

始;改变,从教师开始;改变,从习惯开始。想要深刻体会到精细化管理的内涵,需先概念我们原来的观念。

学校要有明确的岗位职责,各个岗位有什么要求,怎么做,按什么程序,都要非常细致清楚。例如杨老师所在的天津市河东区实验小学来说,后勤服务岗位,要求是:每个人员有具体任务;每项任务有人完成,从而创造良好的服务育人环境。学校管理,只要逐步形成一套完备的考核、评价、监督机制,学校许多常规工作不需安排,学校工作也能有序运转。学校可最大限度地减少会议,让教师有更多的时间和精力专注于教育教学,领导也能从繁重的事务和会议中解脱出来,有更多的精力亲临一线检查指导,解决实际困难和问题。

其次,精细化管理与教师教学工作有机结合。杨老师在讲《学校精细化管理》中,提到了管理好学校,涉及到教师,就是要管理好教师在教学工作中的工作情况。就如课堂教学效率而言,提高课堂教学效率的三大方略:说教材、教改大课堂、课例分析。我们在课堂授课期间,要教给学生学习的方法,以及要学会合作学习等等。

再次,学校精细化管理不是机械、僵化的管理,而应突出以人为本的管理思想,渗透情感交流的管理方法,使精细化管理收到最大值的绩效。关注细节,不是放大平常的琐事,而是要求我们关注师生的生活、只是、情感等各方面。关爱每一位教师,关爱每一位学生,做孩子生命的贵人。最后,只要打造了凝聚力很强的团队,就会使全体师生相互合作,齐心协力,完成既定工作目标和任务,共同实现学校发展的愿景。

总而言之,通过这次培训,提高了认识,明确了职责。在今后的工作中要从大处着眼,从细处着手,加倍努力,辛勤工作,营造和谐、进取的校园,为创建我县具有特色的农村中小学校而不懈努力!

管理培训心得体会篇五

x月x日至x日，有幸参加x[]青年管理人才培训班》。短短六天时间，在上海这个中国最大的经济、金融、贸易和航运中心，在复旦这个秉承“博学而笃志，切问而近思”文化积淀的百年学府，躬听x等众多知名讲师对现代金融管理理念的阐释，心驰神往探求人力资源管理之根本，求知《银行客户心理和营销技巧》，问询《全球最新经济形势分析与银行应对》，从《全面风险管理》到《国学与现代管理》再到《从专业走向管理》，多角度、多层面、多视野地享受了一次现代金融管理的文化大餐，受益匪浅，感触良多，启迪深远。

此次培训，课程设置科学合理，课时安排紧凑，讲师水准高，讲解有深度，内容充实，培训教室既舒适又现代。六天的培训，使我们深深感受到了复旦大学这所百年学府的魅力，深深体会到复旦大学一流的师资，一流的管理，非常感谢省建行给我们创造了如此好的学习环境。

在学习的过程中，讲师的敬业精神使我们深受感动，六天的培训过程，老师一直都保持着饱满的精神状态，表现出对我们学员的充分尊重，有的教师在培训过程不停的讲课，但不喝一口水，只为了不影响培训的效果，使我们大大折服。另外，带队领导、工作人员细致安排，非常细心周到，保证了培训效果的最大化。

学员之间也建立了深厚的友谊。在学习的过程中，大家互帮互学，共同交流心得体会，研究探讨遇到的问题，收到了较好的学习效果。

通过这次培训，系统地学习了现代商业银行的管理理念和领导艺术，感受到了人力资源管理学问的博大精深，任何一个人要成为某方面的专家，必定是付出了巨大的努力，在无数次的学习、探索、思考、领悟中提升和积累，才有一次精彩的输出。

通过学习我深刻领会到，作为一名合格的人力资源管理者，应该如何驾驭整个基层金融机构的人力资源运作机制，并领悟到，应该以管理促创新，以创新促效益市场，是一个基层金融机构发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从一定程度上说，证实着一个基层行发展的实力。所以，如何开拓市场、经营市场显得尤为重要。所谓核心竞争能力，是一个基层行赖以生存和发展的关键要素。核心竞争能力是基层行战略的焦点，它必须形成理念，并体现在核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。

如何培养自己的核心竞争能力？首先应分析我们的生存环境、竞争优势、竞争弱势，然后扬长避短，定位自己赖以生存的市场，建立围绕该市场运作的机制，该机制能够激励全体员工围绕股东财富最大化进行运作，并且能够适应市场的变化。这种以市场为导向，以股东财富最大化为目标的运作机制自然会形成企业的核心竞争力。定位、开拓市场，培养核心竞争力是企业的生存之本。具有核心竞争力的企业才能在市场经济的环境中生存。

“结果第一，理由第二”是老师在老师在讲座中提到的一句话，这句话深深的触动了我的内心，上至经理，下至员工，我认为这句话对其都是非常受用的。对企业来说，追求利润是银行永恒的主题，是第一位的，是结果；对员工来说，实现人生价值是第一位的，是结果。不管企业还是员工，我们站在自己的立场时，永远都是结果第一，理由第二。但是，生活中往往事与愿违，员工在工作中，预期目标没有完成，在向领导汇报时，都会惯性的将理由放在第一位，结果放在第二位，导致出现这种局面的根本原因是我们没有执行力的员工，没有执行力的领导。对待问题始终站在保护自己利益的立场上，对待失败永远是理由第一。不可否认，任何结果都有一定的理由作为支撑，而看待问题时关键是我们如何来对待理由。当预期目标圆满完成时，大家可能理所当然的以为这不存在理由，但是，当预期目标的实现遭受失败时，我

们都会千方百计地寻找各种理由来搪塞，其实不然，正是因为这种错误的思维指导着我们的行为，导致了结果的失败。因此，面对企业，面对领导，我们只需将结果呈现在领导面前就足矣了，把各种理由放在结果出现之前，围绕结果将各种理由一一击破，最后的成功成为圆满的结果。

通过学习，感觉对非人力的人力资源管理的课程感触最深，身为人力资源经理，身上的责任很大，需要学习的东西还太多太多。认真审视了自己目前工作状态，认为在人才培养机制、激励性绩效体系建设方面存在的不足，最急需改进。

人才培养机制方面□x单位一直面临着人才缺乏的被动局面。这些年，虽然在人才培养方面，也想了很多办法、做了很多尝试，效果总是未能达到预期。通过培训，体会到对这方面工作的认识还是不全面、不到位的。

一是规划不到位，老师说过“用三年后的思维来考虑现在，才能做好规划”，而我们却局限于“用现在的思维考虑现在和未来”，所以一直得不到很好的成效。

二是体系不健全，虽然也有这样那样的计划和措施，但是没有系统的人才培养体系，制约了人才培养的进程。

要做好人才培养规划，必须站到全行发展的高度来设计和规划，并且注重人才的阶梯培养，尤其是经理级以上人才和年轻干部的培养。其次要建立健全人才培养体系，搞清楚未来3至5年的公司人才发展目标是什么，哪些人才是我们的关键核心人才，需要多少，人才结构是什么，需求数量和目前实际数量的差距通过什么渠道补充，如何快速培养这些人才，明确人才培养的制度、流程、责任者是谁。这个板块计划在今年度内完成，其中要关注到实际可操作性，以及与公司领导的充分沟通以达成共识。

关于激励性绩效体系建设，虽然绩效体系建设已经做了多年，

经过培训，了解到方向也基本正确，目前主要存在三个问题。

其一是绩效体系本身还存在缺陷，从指标设计、绩效计划到考核实施、绩效评分、绩效改进等等环节都存在不足之处，需要改进。

其二是激励性不够突出，更多是停留在奖励完成本职工作的绩效工资层面上，奖励超额完成部分的绩效奖金力度不大，难以真正起到激励作用。

其三是绩效面谈，今年修订薪酬制度时特地增加了这个环节，实际做起来却效果不理想，经过培训明白了要做绩效考核、绩效面谈之前，每个岗位要有相应的绩效计划，这一点是我们目前没有做到的，另外还要培养部门长成为绩效面谈的沟通专家。