

# 最新管理学培训体会与感悟(模板8篇)

无论梦想大小，它们都能给我们带来希望和快乐。梦想的实现需要一种积极的心态和持久的努力，我们应该如何保持？接下来将为大家分享一些关于梦想的励志语录和名言，希望能够激励你迈向自己的梦想。

## 管理学培训体会与感悟篇一

随着社会的不断发展，公共管理作为一门重要的学科，受到了越来越多人的关注和重视。为了提升自己的专业能力，我参加了一期公共管理学培训课程。在这期课程中，我深深地感受到了公共管理学的魅力和重要性，也从中获得了许多宝贵的经验和启示。以下是我对这期培训的心得体会。

### 第一段：对公共管理学的认识

公共管理学是一门研究公共事务与公共组织管理的学科，是现代管理理论体系中的一部分。在培训中，我学习了公共管理学的基本概念、原理和方法，并了解了公共管理学在解决社会问题和提高组织效能方面的重要性。通过学习，我深刻认识到公共管理学对于现代社会的发展和进步具有不可替代的作用，也更加意识到自己作为公共管理者的责任和使命所在。

### 第二段：培训中的学习收获

在培训的课程中，我明确了作为公共管理者应具备的专业素质和能力。首先，作为公共管理者，应具备扎实的学术基础和广博的知识面，能够在实践中运用理论解决问题。此外，公共管理者还应具备良好的沟通能力和团队协作能力，能够与各种利益相关者进行有效的沟通和协商。最重要的是，公共管理者应具备优秀的领导才能和决策能力，能够在复杂多

变的环境中作出明智的决策。这些都是我在培训中学到的宝贵的知识和经验。

### 第三段：实践中的应用情况

在培训结束后，我将所学的公共管理学知识应用到了我的实际工作中。通过运用公共管理学的相关理论和方法，我成功解决了一些组织中存在的问题，提升了工作效率和组织绩效。例如，在团队协作方面，我运用了沟通技巧和团队建设理论，改善了团队内部的合作氛围，提高了团队的工作效能。此外，在决策方面，我学会了权衡利弊、多方参与和风险评估等决策理论和方法，使我的决策更加科学和合理。这些经验使我深信公共管理学的价值和重要性，也让我更加坚定了继续学习和实践的決心。

### 第四段：展望与反思

在培训过程中，我不仅学到了许多有用的知识和技能，也结识了许多志同道合的朋友。培训让我不断反思自己的不足之处，并积极寻找和解决问题的方法。同时，培训也让我看到了公共管理学领域的巨大发展潜力，激发了我不断学习和进步的动力。在未来，我将继续学习和实践公共管理学，不断提升自己的专业素养和管理能力，为更好地服务于社会做出自己的贡献。

### 第五段：结语

通过这期公共管理学培训，我对公共管理学有了更深刻的认识，并从中受益匪浅。我深刻认识到公共管理学对现代社会发展的重要性，并意识到作为公共管理者的责任和使命。我将运用所学的知识和经验，不断努力提升自己的专业能力，为推动社会的发展和进步做出自己的贡献。

# 管理学培训体会与感悟篇二

## 第一段：引言（100字）

公共管理学是一门涉及政府和公共组织管理的学科，为更好地适应社会的快速发展和改变，提高公共管理技能和素养变得尤为重要。我参加了一次针对公共管理学的培训课程，在这次培训中，我学到了许多知识和技能，并有了一些深刻的感悟。在此，我将分享一下我的培训心得体会。

## 第二段：知识和技能的学习（250字）

在培训过程中，我系统地学习了公共管理理论和实践经验。首先，我了解到政府管理的核心理念是以人为本、公正、廉洁和高效。不仅要注重人的需求和福祉，还要注意公共资源的合理利用，提高政府部门的效率和服务质量。此外，我还学到了一些管理工具和技巧，比如SWOT分析、决策树模型等，这些工具可以帮助我在实际工作中更好地进行问题分析和决策。

## 第三段：交流和合作的重要性（250字）

在培训期间，我们进行了许多小组讨论和集体活动，这让我深刻认识到了交流和合作的重要性。在集体活动中，每个人都要发挥自己的特长，共同完成任务。通过与他人合作，我不仅学到了别人的经验和观点，也发现了自己的不足和提升空间。此外，与不同领域和背景的人交流，拓宽了我的眼界，开阔了我的思维。从这次培训中，我深刻理解到了集体的力量和团队的重要性。

## 第四段：培训的实践意义（300字）

这次公共管理学培训不仅仅是理论知识的学习，更是实践能力的提升。我们参观了一些公共机构，实地了解了他们的管

理方式和工作模式。同时，我们还进行了一些模拟实战演练和案例分析，通过模拟场景和实际问题的处理，让我们更加熟悉和掌握了一些实践技能。通过这些实践可贵获得，我感受到了公共管理学的学习和实践的联系，也更加明白了理论与实践相互促进的关系。

### 第五段：对未来的展望（200字）

通过这次公共管理学培训，我深刻认识到了自身在公共管理领域的不足，并找到了提高的方向。我将继续努力学习和提升专业知识，不断优化和完善自己的管理能力和素养。同时，我还将更加注重与他人的交流和合作，以互相学习和共同进步。我相信，在这个快速变化的社会中，公共管理学的重要性将日益突显，我相信通过我的不懈努力和努力，我可以在未来的公共管理领域取得更好的成绩。

### 总结（50字）

通过这次公共管理学培训，我不仅学到了更多的理论知识和实践技能，更明白了公共管理的目标和方法。我将继续努力提升自己，将所学运用到实践中，为实现公共管理的目标贡献自己的力量。

## 管理学培训体会与感悟篇三

“安全是我的责任”、“只有规范动作，没有自选动作”

使我们真正懂得了hse的含义及重要性[hse即健康[health][安全[safety]和环境[environment]管理体系的简称[hse信息管理体系是三位一体管理体系，即h[健康]是指人身体上没有疾病，在心理上保持一种完好的状态[s[安全]是指在劳动生产过程中，努力改善劳动条件、克服不安全因素，使劳动生产在保证劳动者健康、企业财产不受损失、人民生命安全的前提下顺利进行[e[环境]是指与人类密切相关的、影响

人类生活和生产活动的各种自然力量或作用的总和。只要我们在日常工作中履行好hse管理体系，我们的人身财产安全才能得到保障。

树立正确的安全意识。安全意识是人脑对生活、生产等活动中安全观念的反应。安全意识能积极有效地指导人们的行为，为避免事故和差错奠定良好的心里预控基础。人要有安全的意识，才会有安全的行为；有了安全的行为，才能保证安全。正确的安全价值观，是对安全态度和观念正确的理解和认识，是思想的基础。进一步体现了“安全第一，预防为主”的方针。

建立和实施hse管理体系不能一蹴而就，而是需要我们每个人不断结合企业的实际情况，努力摸索出最适用我们自己的hse管理方法，减少和预防事故的发生，提高经济效益，满足职工、社会对hse的要求，在安全、环境和健康管理方面跨入国际先进行列。同时hse管理体系的引进也有利于维护企业的名誉，增强市场竞争能力，使企业形成自己的企业文化，加强企业的员工凝聚力。

“任何事故都与人的行为有关”“所有事故都是可以防止的”。这是我学习的总结，也是这次最大收获。通过这次讨论我们对hse体系建设的认识进一步提高。在今后的工作中，大家会更加注重每个细节，用hse方针与不断的完善自己，不断完善自己的工作。

文档为doc格式

## 管理学培训体会与感悟篇四

管理学教育的目的是培养具有较高素质，能有效、高效地进行管理活动的管理人才。下面是本站小编为大家整理的关于管理学培训心得体会范文，供你参考！

一个月的培训，课程多、时间紧，研讨和交流的机会很少，但是通过培训，拓宽了知识面，提高了认识。认识的提高主要表现在两方面：一方面是对自我的认识，认识到自身的不足，需要不断提高自己的专业知识、管理知识和职业素养；另一方面是对企业管理的认识，以前主要停留在本职工作和本部门管理的认识。通过学习对管理的认识上升了一个层次，现在经济全球化、知识化、信息化，还有更新的提法知本经济时代，因此学习无论对于个人还是企业都至关重要，而且非常迫切，企业和个人必须在不断学习的过程中重塑自我，提升自我，更新观念，不断创新，增强竞争能力。最先进的组织是学习型的组织，只有不断学习，对企业所有员工进行管理培训，全面普及管理知识，一部分人通过培训掌握最前沿的知识、技能和管理方法，才能为企业提供全面的加强管理和提高效益的解决方案，只有自身素质的提高和综合竞争能力的加强才能适应这个“唯一不变的是变化”的社会，抓住机遇，迎接挑战。下面结合公司实际简单谈谈自己对企业管理的一些认识：

企业要持续稳定的发展，必须提高自己的核心竞争能力，核心竞争能力是企业独特的竞争优势。我个人认为目前执行能力是我们企业的核心竞争能力。企业的活动大致可分为经营与管理两大部分，经营活动主要在“市场机会”与“内部能力”间求取最大的平衡与发展，以战略为主，我们的企业战略核心内容是“巩固天然碱，发展天然气，进入高科技。”

战略制定好后，主要是在管理上贯彻执行，当然也受到外部环境的影响和制约。管理活动支持经营的决定，因而战术性的意味较大，企业的管理有执行和决策两部分，工作不外乎就是想和做，想是决策，而做就是执行。象客户订单的承接、采购、验收、付款、出货、收款、记帐等一系列活动都是执行过程，“执行管理”就是我们对各项交易做记录、分析应用，并设法提升其效益的活动，因此，执行的对象也就是一般所说的企业职能。我们现在不是没有决策，没有制度，而是决策、制度不能很好的贯彻执行，各企业、企业各职能部

门没有充分发挥其应有职能，而且制度在落实过程中随着层面的增加偏离程度越远。制度不能很好贯彻，管理有很多不规范行为，考核制度滞后，不能完全监控企业的行为，更不能达到事前稽核的功能是影响企业发展的重要原因。

借助信息化手段可以提高执行能力，可能达到执行的规范与快速。目前伊化的信息化已经付诸实施，进入调研选型阶段。erp的核心能力在整合，被整合的对象就是企业各职能，执行职能整合的效益很大，企业需要它的协助来使交易和数据管理都上轨道，提高执行速度，降低信息处理的成本，大幅度提升竞争力，之后，可以再藉erp来提升决策管理的能力。其实在大多数的情况下，企业管理不是“好不好”的问题，而是“能不能”的考虑。在执行方面，是可以直接寻求erp的协助的，只要把数据整理清楚，把单据内容正确地录入erp的整合功能自然可以替企业带来省力、正确、及时等自动化的好处。若学习了足够正确的观念erp还可将许多“事后”的管理工作提前为“事前”的管理，因而强化了事前稽核的功能。

为提高各级经营管理人员的专业技能，培养其创新经营和现代管理意识，使其在工作中进一步更新观念、理清思路，公司举办了为期33天的工商管理培训班。我有幸参加了培训，学习了现代企业制度、企业战略管理、管理经济学、市场营销、电子商务、财务报表分析、公司理财、国际商务与wto基本规则、人力资源开发、组织行为学、企业经济法律制度十门课程和余弦管理、高绩效的中层管理两个专题讲座，初步了解了工商管理的主要知识。

一个月的培训，课程多、时间紧，研讨和交流的机会很少，但是通过培训，拓宽了知识面，提高了认识。认识的提高主要表现在两方面：一方面是对自我的认识，认识到自身的不足，需要不断提高自己的专业知识、管理知识和职业素养；另一方面是对企业管理的认识，以前主要停留在本职工作和本

部门管理的认识。通过学习对管理的认识上升了一个层次，现在经济全球化、知识化、信息化，还有更新的提法知本经济时代，因此学习无论对于个人还是企业都至关重要，而且非常迫切，企业和个人必须在不断学习的过程中重塑自我，提升自我，更新观念，不断创新，增强竞争能力。最先进的组织是学习型的组织，只有不断学习，对企业所有员工进行管理培训，全面普及管理知识，一部分人通过培训掌握最前沿的知识、技能和管理方法，才能为企业提供全面的加强管理和提高效益的解决方案，只有自身素质的提高和综合竞争能力的加强才能适应这个“唯一不变的是变化”的社会，抓住机遇，迎接挑战。下面结合公司实际简单谈谈自己对企业的一些认识：

企业要持续稳定的发展，必须提高自己的核心竞争能力，核心竞争能力是企业独特的竞争优势。我个人认为目前执行能力是我们企业的核心竞争能力。企业的活动大致可分为经营与管理两大部分，经营活动主要在“市场机会”与“内部能力”间求取最大的平衡与发展，以战略为主，我们的企业战略核心内容是“巩固天然碱，发展天然气，进入高科技。”

战略制定好后，主要是在管理上贯彻执行，当然也受到外部环境的影响和制约。管理活动支持经营的决定，因而战术性的意味较大，企业的管理有执行和决策两部分，工作不外乎就是想和做，想是决策，而做就是执行。象客户订单的承接、采购、验收、付款、出货、收款、记帐等一系列活动都是执行过程，“执行管理”就是我们对各项交易做记录、分析应用，并设法提升其效益的活动，因此，执行的对象也就是一般所说的企业职能。我们现在不是没有决策，没有制度，而是决策、制度不能很好的贯彻执行，各企业、企业各职能部门没有充分发挥其应有职能，而且制度在落实过程中随着层面的增加偏离程度越远。制度不能很好贯彻，管理有很多不规范行为，考核制度滞后，不能完全监控企业的行为，更不能达到事前稽核的功能是影响企业发展的重要原因。



月1日公司组织了一次管理人员培训课程，使我不仅从理论上更深层次的学习了什么是管理，同时也在思想上也受到了启发，从中更认识到作为管理人员，怎样站好自己的岗位，怎样协调好、培训好员工，让每个人都认清工作目标，知道该做什么，让每个人都高效地工作，让每个人都相互协作；让大家都有继续获得培养成长的机会，让大家都有为达成目标与实现自我的动力。作为主管能积极向上的带领团队一起朝着公司制定的目标努力奋斗，把各项工作做到最好是我们的职责。

管理人员要善于培养他人，包括自己，在培养下属的同时也是在培养自己，管理人员要做到承上启下的作用，不要整天做跟保姆一样的工作。

伟策企业管理咨询公司的韦老师讲到了在管理工作中，事前控制的重要性，以“扁鹊论医术”来举例：

魏文王问名医扁鹊说：“你们家兄弟三人，都精于医术，到底哪一位最好呢？”扁鹊答：“长兄最好，中兄次之，我最差。”文王再问：“那么为什么你最出名呢？”扁鹊答：“长兄治病，是治病于病情发作之前。由于一般人不知道他事先能铲除病因，所以他的名气无法传出去；中兄治病，是治病于病情初起时。一般人以为他只能治轻微的小病，所以他的名气只及本乡里。而我是治病于病情严重之时。一般人都看到我在经脉上穿针管放血、在皮肤上敷药等大手术，所以以为我的医术高明，名气因此响遍全国。”

管理心得：事后控制不如事中控制，事中控制不如事前控制，可惜大多数的管理人员均未能体会到这一点，等到错误的决策造成了重大的损失才寻求弥补。而往往是即使请来了名气很大的“空降兵”，结果于事无补。所以日常工作中，重要不紧急的事情是我们最应关注的；我们应该把主要精力放在重要不紧急的事情上，尽量避免紧急重要的事情。正所谓日日行，不怕千万里，常常做，不怕千万事！尤其在财务上是非常适用的。

“团结、务实、创新、超越”是公司倡导的企业精神，我想这也是一个企业的灵魂和推动其不断发展的不竭动力所在。XX年是公司创造品牌的年，公司是每一位加盟公司的员工组成的利益共同体，大家坐在同一条船上奋力驶向这同一个理想的目标。创造出一流的品牌，工作出一流的品质！

## 管理学培训体会与感悟篇五

公共管理学培训是为了提高公共管理者的管理能力和技巧，帮助他们更好地应对日益复杂的公共事务。在过去的一个月里，我参加了一次公共管理学培训，并获得了许多宝贵的经验和知识。在这篇文章中，我将分享我在培训中的心得体会。

### 第二段：培训内容的丰富性和实用性

这次公共管理学培训的内容非常丰富多彩，涵盖了公共管理的各个方面，如组织行为学、领导力发展、团队建设、政策制定等。每个主题都由相关领域的专家进行讲解和指导，使我们能够全面了解公共管理的理论和实践。培训中的案例分析和角色扮演活动更是提供了宝贵的实践机会，让我们能够将理论知识应用到真实的问题中去解决。

### 第三段：培训过程中的交流和合作

培训过程中，我们与来自不同组织和地区的参训者展开了广泛的交流和合作。通过小组讨论、互动游戏和集体学习，我们能够分享自己的观点和经验，学习他人的成功经验和教训。这种互动不仅加深了对知识的理解，也促进了团队的凝聚力和合作精神。我们通过团队合作解决了一系列挑战，增强了彼此间的信任和理解。

### 第四段：培训对个人的影响和启发

这次培训对我的影响非常深远。首先，它让我重新认识了公共管理的重要性和复杂性。通过学习不同的管理理论和工具，我发现了许多可以优化和改进目前工作的方法和思路。其次，培训还培养了我的领导能力和团队协作能力。我学会了如何在团队中发挥自己的优势并有效地与他人合作，这将对我的未来的工作发展产生积极的影响。最重要的是，培训激发了我继续学习和成长的愿望，我将不断提升自己的专业知识和技能，为公共管理事业做出更大的贡献。

## 第五段：结语和展望

这次公共管理学培训给我提供了一个宝贵的学习机会，让我更好地认识了自己的优势和不足。通过这个过程，我明白了学习和进步是一个不断迭代的过程，只有持续不断地投入才能实现个人和组织的进步。未来，我将继续参加类似的培训活动，不断提升自己的能力和知识水平，为公共管理事业的发展贡献自己的力量。

总结：这次公共管理学培训让我深刻体会到了学习与实践的重要性。通过学习与他人的交流和合作，我获得了许多宝贵的经验和知识，并将其运用到实际工作中。我相信，只有不断地学习和提升自己，才能更好地适应和应对公共管理中的各种挑战。我对自己的未来充满了信心，并期待着为公共管理事业的发展做出更大的贡献。

## 管理学培训体会与感悟篇六

在人力资源部的组织下开展了绩效管理课程的培训。让我对绩效管理困惑得到了相应的理解。本次培训收益得到绩效管理的理念，认识绩效管理的重要性，学习绩效管理的方法和工具，进行实际安全演练，实践绩效管理的方法和技巧。

特别是对绩效客理制订方面，老师用了大量的安例进行说明，通过smart原则，对于绩效制订的明确具体事项；是否具有可

衡量性，比如在数量、时间、质量、成本等方面的制订；是否具有可行性（挑战性）；是否有相关性；是否有时间性；在绩效制订过程中和绩效考核过程中，绩效管理中的沟通辅导工作在整过绩效管理都是起着非常重要的作用。通过辅导和沟通，让员工和管理者之间就绩效本身达成一致，比如对于绩效面谈的技术方面，就讲述了，作为管理者如何向员工做好绩效的面谈工作。关键是在绩效管理过程中，通过对员工个人绩效的管理，展示员工对本职工作的认识，对不足之处进行改进，找出班组优秀人员，以此为榜样，调动全体员工的工作积极性和工作责任心。

从此，通过绩效管理培训课程的了解，改变了以前对绩效管理认识，绩效不中为了考核而做，不是为了考核员工而作；而是企业为了发展，面对市场竞争和人力管理方面所必须做出的一项工作。才能保证企业在当今社会激烈竞争中得到发展。

## 二、绩效管理培训总结心得

在20xx年结束之季，很荣幸能参加广西分公司——“赢在中层”管理课程培训。公司给我一个很好的提高自身管理能力的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理会其中的含义，我的感知感想如下：

体验式培训：企业项目推行过程中的协作与执行；体验在项目推行过程中，我们经常会遇到哪些困难和障碍。项目领导人在项目执行过程中担当的角色与责任。如何在执行创新思维。在这节课当中，让我深刻体会到了，理解与支持的力量。很多时候我们的工作往往就是下达后，员工的理解不够透彻，再加上一些外在因素的干扰，让他们变得更加的迷失了方向。通过游戏式的培训也让我理解到作为一个企业，企业内所以的员工就是一个团队，团队的建设是十分重要的，团队间相互协作的关系也是相当重要的。而在这个团队当中管理层人员所承担的任务也是至关重要的，作为一个成功的团队主管，

他之所以成功，其关键在于主管99%的行为魅力以及1%的权利行使。下属能心悦诚服地为他努力工作，不是因为他手中有权，权是不能说服人的，即使服了，也只是口服心不服，绝大多数原因是主管有着良好的领导行为。好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工，使其心甘情愿地义无反顾地向着目标前进。作为主管要尊重下属的人格、尊严及创造精神，爱护下级的积极性和创造性；信任员工，放手让员工大胆工作。当员工工作遇到困难时，主动为其排忧解难，增加员工的安全感和信任感；当工作中出现差错时，要承担自己应该承担的责任。当团队主管向上级夸赞下属的成绩与为人时，员工是会心存感激的，这样便满足了员工渴望被认可的心理，其更忠诚于这份工作，干劲会更足。另外，管理者还要不断加强品德修养，严于律己，做一个表里如一的人；要学会推销并推动你的目标；要掌握沟通、赞美及为人处事的方法和技巧。这样才能最大限度地发挥团队中员工的工作积极性，更好的实现企业与员工共同健康发展的目标。

沟通的艺术与技巧：通过这一次的培训，我深深的认识到，作为一名中层管理人员，与上级、下级、客户等，工作生活中有效的沟通是至关重要的。沟通是信息传递的重要方式，通过沟通，信息在部门、员工之间得以传播。组织工作的开展在很大程度上讲通过从上到下的层层沟通进行的。部门与部门之间通过有效沟通，能及时消除部门之间的由于缺乏沟通造成的协调性问题，理顺工作上流程，增强部门之间协同作战的能力，提高公司整体工作效率；反之，无效的部门沟通，只能使部门之间徒生交流障碍，沟通不畅各个部门单独作战，结果必然造成组织的任务无法得到及时完成。如何提高自我的沟通能力？在本次培训中孟老师教会了我8个步骤：一是热情洋溢；二是谦卑有礼；三是全面聆听；四是察言观色；五是活在当下；六是方向发问；七是达到共识；八是维护关系。意思就是当我们在与一个人沟通的时候，我们必须要把心打开，热情微笑的对待别人，同时也要做到大方有礼，当别人在说话的时候我们要认真的聆听，争取把对方说的重点牢记在心，在适当的时间向对方提出问题，然后与对方建

立起共同局面，最后是认真的维护好与对方的关系。

这次培训让我充分了解到做为一个中层管理者的定位与职责，企业的发展离不开团队，团队的核心在于中层管理者，什么是团队？团队虽然由个体组合而成，但绝不是简单的人群组合。真正的团队，是由一群心理上相互认知，行为上相互支持，相互影响，利益上相互联系、相互依存，目标上有共同向往的人们结合在一起的人群合体。中层起着承上启下、承前启后、承点启面的作用，是一个团队中不可缺的组成部分。一支优秀的团队离不开一流的中层，带领全团队的每一位成员产生共同的认知，才能朝着同一个方向努力，才能产生高绩效。

总之，一个最好的中层，是一个具有大境界、精于业务、善于总结，善于汇报的中层。是一个勇当下级学习的标杆，终身学习，如履薄冰。

### 三、绩效管理培训心得体会

在日常工作中一直认为绩效管理就是我们平时所做的绩效考核，认为绩效管理就是为了发奖金或惩罚，其实这是个误区，也是我们平时头脑中的错误概念，绩效管理也会把它看成是人力资源部的事情，其实是一个全员参与所建立起来的一个体系。

建立绩效管理体系所要我们所有员工共同努力才有可能实现，指标不能过于多，2—3个，关键性指标要少，要灵活，要能控制。而我们公司现有存在的问题是绩效管理当成了绩效考核，到了月底给各部门考评打分，缺少中间控制过程。

### 绩效管理培训心得体会2

为了不断适应市场的新变化，提升管理者的管理水平。启腾公司在新的一年联合龙岗区质量技术协会，特别邀请了国务

院特殊津贴获得者刘爱基老师为公司的管理者做了一堂《卓越绩效管理》的课程，本人有幸聆听老师精彩的课程，下面就结合自己的想法谈谈其中一点体会。

卓越绩效管理模式是世界上最先进的管理模式之一，它通过综合的组织绩效管理的方法，使组织和个人得到进步和发展，提高组织的整体绩效和能力，为顾客和其他相关方创造价值，并使组织持续获得成功。卓越绩效管理模式包含十一项核心价值观，每一项价值观都环环相扣，缺一不可，互相补充。通过对比我就简单谈谈“远见卓识的领导”对企业的重要性。

古语有曰：“兵熊熊一个，将熊熊一窝”。说明任何一个团体（大到国家小到家庭）的领导要是没有水平的蠢货一个，那么这个团体肯定不会出色的；要是这个团体的领导很厉害，很有水平，那么这个团体肯定是出色的。苹果公司现在是世界上市值最高的公司，可是在苹果之父乔布斯接任董事长之前，苹果公司却处于连年亏损的状态，乔布斯任董事长之后以其远见卓识，推出苹果手机，迅速打开市场，打败墨守成规的老牌霸主诺基亚，带领苹果走向巅峰。如果没有乔布斯我想苹果还在依然苦苦的挣扎，一位有“远见卓识的领导”是任何产品和金钱都代替不了的。乔布斯不幸英年早逝，苹果手机虽然依然占据霸主地位，但是雄风已然不再。

因为有一位远见卓识的领导，苹果才能从一家快倒闭的公司，成就今天的辉煌；因为有一位远见卓识的领导，共产党才能从当初的星星之火，燃遍现在的燎原之势；因为拥有一位远见卓识的领导，海尔才能从一家集体小厂，成长为国际化的海尔集团；因为有一位远见卓识的领导，启腾公司才能从一家门店，走到现在的规模。

一位有远见卓越的领导，能够带领一个处于快灭亡的企业起死回生，一位有远见卓越的领导能够带领一只处于劣势的队伍，转败为胜，一位有远见卓识的领导能够带领一家小餐馆，壮大为今天的连锁企业。一位有远见卓识的领导就是一个团

队的灵魂，一个团队的心脏。“千金易得，良将难求”。纵观很多优秀成功企业，都离不开有一位有远见卓识的领导，一个领头羊做的好不好，才是企业成败的关键。英国有句谚语是这么说的，一只狮子领导的羊群，一定能打败一只绵羊领导的狮子团队，领导者的水平和能力直接决定了一个企业，一个团队成败的关键。

做为此次参加卓越绩效管理的管理者，我们要不断的去学习，不断的增长自己的聪明和才干，这样才能适应不断的社会变化，才能审时度势的改变团队和企业的方向。做一位有远见卓识的领导任重而道远，与诸君共勉。

### 绩效管理培训心得体会3

在公司的组织下，3月15日晚，本人有幸参加了由郑文生讲师主讲的《绩效管理深度辅导与应用九步曲》培训公开课，一个晚上的学习下来，感觉受益匪浅，公司实行绩效考核管理办法已经有些时间了，可是自己一直对绩效考核的概念、意义、作用等都不是十分了解，听了郑教授的课，顿时有种茅塞顿开的感觉，现将学习心得总结如下：

一、绩效考核是一项系统工程，涉及到公司的发展规划、战略目标体系及其目标责任体系、指标评价体系、评价标准、评价内容及评价方法等，其核心是促进公司管理水准的提高及综合实力的增强，其实质是使员工个人的能力得以提升，并确保人尽其才，使人力资源的作用发挥到极致。

#### 二、绩效的一个误区与六个共识

一个误区：

1、绩效=扣工资，让员工没有安全感。

六个共识：



- 1、绩效=以结果为导向的思维模式建立；
- 2、绩效=员工行为标准的量化；
- 3、绩效=以过程管控为导向工作习惯养成；
- 4、绩效=管理改善的窗口；
- 5、绩效=考罚分明的责任标准；
- 6、绩效=效率化管理工具，公司战略推导的工具；

三、绩效考核的目的以及意义是为了实现公司和员工的共同进步。并不仅仅是为了薪酬体系的设计，绩效考核的根本目的是为了提升公司和员工的绩效能力，绩效考核管理的作用主要体现在以下几个方面：

- 1、就公司而言，可以作为公司整体运营管理改善的基础。通过整体绩效管理，可以发现公司运营状况，及时了解发展战略实施过程中存在的问题，并通过修正策略，跟踪行动计划和绩效结果，从而保证发展战略的实现。
- 2、就个人而言，可以了解员工长期的绩效表现，因为可以针对性的开发培训计划，提高员工绩效能力。并且作为员工职业发展过程中，选拔、轮岗、晋升的参考依据。当然，在绩效管理过程中，一定要保证对员工绩效过程的跟踪，而不仅仅关注结果，只有全面了解员工绩效过程的表现情况，才能准确评估员工的发展趋势。
- 3、管理层面，绩效考核是公司评价员工表现的基础。公司可以根据绩效考核来确定员工的薪资、奖金以及员工的晋升等问题。
- 4、发展层面，从发展的角度来讲，公司可以通过比较不同年

份绩效考核的标准不断改善公司的规章制度，同时及时发现制约公司发展的瓶颈。

总的来说，绩效考核是以促进公司机制建设，实现队伍管理的正规化、标准化、制度化为目标的一种管理方式。在执行绩效管理的过程中，要时时牢记考核的目标，不要为了考核而考核，要确保制度的执行到位，同时应该把绩效考核贯穿到企业的文化当中去，通过文化与制度的双重力量，不断减少“人垢”，不断提升企业团队的战斗力。

## 管理学培训体会与感悟篇七

在参加管理学概论培训之前，我对于管理学的概念和理论只是有些模糊的了解。这次培训是我进一步认识和学习管理学的良机。为了更好地参与培训，我特意做了一些准备工作，预习了相关的学习材料和课件，并对于管理学的历史、发展以及与其他学科的关系进行了了解。我觉得这个培训对于我的个人和职业发展非常重要，也充满了期待。

### 第二段：培训过程中的收获和体验

在培训开始之后，我发现从一开始就被深深吸引了。培训的老师讲解清晰明了，用生动的案例和实际情境让我们更好地理解管理学的概念和理论。特别是通过与其他参与者的小组讨论，我更深入地了解了管理学在实际工作中的应用。培训期间，我们还参观了一些企业，直接了解了他们在管理方面的做法和经验。这为我激发了很多创新思维。我还注意到培训过程中有一些案例分析和角色扮演的活动，这些活动让我更好地理解和应用了管理学的相关概念。

### 第三段：培训中的困惑和解决

在培训的过程中，我也遇到了一些困惑和问题。有时候，我对于一些管理学的理论和工具的具体操作方法还不够了解，

感到有些困惑。但是，通过与老师和其他参与者的交流和沟通，我得到了很好的帮助。老师们耐心地回答了我的问题，并给予了我很多实用的建议。而与其他参与者的交流也让我收获颇丰，我们可以互相借鉴和学习，共同进步。

#### 第四段：培训之后的感悟和展望

在这次管理学概论的培训中，我从管理学的基本概念、原理和理论到管理学在领导、组织、决策和控制等方面的应用，都有所收获。我明白了管理学对于个人和组织发展的重要性，也更加理解现实工作中管理学的具体应用。在今后的工作和学习中，我将更加注重管理学的学习和实践，努力将所学的管理理论运用到实际工作中，提升我的管理能力和效率。

#### 第五段：对培训的总结和感谢

通过这次管理学概论培训，我对于管理学有了更深入的认识和理解，也更加明确了个人的学习和发展方向。我非常感谢培训组织者和老师们的辛勤付出和的教导，没有他们的帮助和指导，我无法如此全面和深入地学习到管理学的知识。同时，我也要感谢其他参与者的积极互动和分享，正是你们的参与和努力，使得培训更加丰富和有意义。我相信这次培训对于我们每个人来说都是一个宝贵的经历和启示，将给我们未来的学习和工作带来巨大的影响和改变。

## 管理学培训体会与感悟篇八

心得体会是指一种读书、实践后所写的感受性文字。一般分为学习体会，工作体会，教学体会，读后感，观后感。以下是的绩效管理培训学习心得体会范文，欢迎阅读参考！

### 绩效管理培训学习心得体会

通过这学期为期八周的绩效管理这门课程的学习，了解到了

很多绩效管理方面的知识。知道了什么是绩效，什么是绩效管理。绩效管理是通过把每一个雇员或者管理者的工作与集团的整体使命联系在一起，来强化一个公司或组织的整体经营目标。

我在这门课程的学习之中，了解到绩效管理系统对企业带来的竞争优势，从对绩效管理完全不懂到初步掌握了绩效考核的设置流程和模式，绩效管理重的各种技巧以及做好后续工作的基本事项。

我们在老师的带领下慢慢了解到了绩效管理的概念、组成、作用及其系统的设计。绩效管理是由五个部分组成，它包括：制定绩效计划、持续不断的沟通、信息收集与文档记录、绩效评估、绩效的诊断和提高。

我觉得沟通是最重要的，这个是一切管理所不可缺少的重要手段，书本中提到，“用持续不断的修饰沟通的目的在于，强调绩效沟通的关键性作用”。管理者和员工共同工作以分享有关信息的过程就是持续不断的沟通。缺少沟通一定会出现很多问题，很多矛盾，想要实现有效的绩效管理，企业从绩效计划、绩效实施、绩效考核到绩效反馈这些过程中，都需要管理者和员工的双向沟通，绩效管理系统的每一个环节都离不开绩效沟通。不仅是在绩效管理中，我们平时的生活和学习每时每刻都离不开沟通二字。

绩效管理是现代企业在人力资源管理中的一个重要切核心的内容，它的重要性毋庸置疑。绩效管理是组织、管理者和员工都需要的。它可以提高员工的工作积极性，让管理者更方便、更有效的管理员工，让企业获得利益最大化。

在学习中，我们知道了常用的绩效管理工具有目标管理、360度管理、kpi管理和平衡积分卡。其中我对目标管理的方法印象最深刻，因为当一个人明确了自己的目标，就会制定与之相对应的计划，这样可以清楚地知道自己的行进速度和与目标相距的距离时，行动的动机就会得到维持和加强，人们就

会自觉地克服困难，从而努力达到目标。以此类推，企业、部门也是这样。制定目标之后，目标体系按时间维度、空间维度、要素维度逐渐展开，由战略层逐渐向战术层转化，逐渐分解，目标逐渐明晰化、指标化。

课本中提到了绩效管理评价技术，有六种：分级法、考核清单法、量表考核法、关键事件法、评语法和行为锚地法。我觉得在我们的生活学习中，分级法用的比较多。分级法是将考评者的绩效按照相对优劣程度，通过比较来确定每人的相对等级或名次，也叫排序法。老师也是按这种方法来给我们学生进行“绩效考评”的，老师将我们期末考试的成绩进行又高到低的排名，来认定我们这学期的学习的努力程度。

在绩效管理中，绩效指标的制定和权重的制定是一个很重要的部分，这个也是我们印象很深的一部分，老师要我们进行了实际的调查之后所做的德克士的绩效考评，让我们真正感受到了绩效的操作，虽然不是真正的实施，但是让我们对绩效管理有了更直接的感受和认识。

虽然学习的时间很短，但是我们都学到了很多，知道了绩效管理是不同层次管理者都应具备的一项重要管理技能。在以后的生活中、学习中、工作中，会对绩效管理会有更深刻的体会。

## 绩效管理培训学习心得体会

最近，领导要求我草拟一个关于稿件的绩效管理办法。在思考和制定办法的过程中，锻炼了自己，也使我对绩效管理有了更加深入的认识，同时也体会到咱们公司绩效管理制定的来之不易，从而让我好好执行好好遵守咱们公司的规章。现在很荣幸将我在在这个过程中的一些心得同大家分享。

首先，绩效管理要重视员工的自我主动性。应从激励着眼，纯粹为完成指标采用绩效考核单纯扣分是最简单的形式。赶

鸭子上轿的做法也是不可取，其结果也只能适得其反。一个好的激励措施能使人主动的去完成任务，充分发挥自己的主观能动性。例如：在制定稿件奖励措施的时候，我会考虑制定每发表一篇加贰分的奖励，这样可以激励员工努力改善自己的绩效成绩而努力。

其次，要想得到什么就考核什么。例如：我期望的是每人都能完成一份稿件，我就会考虑在绩效管理里面考核这一项。而对于公司来说就是业绩指标，就像咱们公司的kpi指标。这能够反映公司战略要求、近期业绩目标、公司和部门的工作重点以及企业急需解决的问题。公司想要达到这个目标就会相应绩效管理中规定此项内容加以评估。另外考核还应全方位，多角度。一方面可以掌握员工的整体绩效，另一方面还可以鼓励员提高学习热情和适应性。

再次，在制定绩效管理的时候还应该多征求员工意见，使他们都能参与到其中来，一来可以使绩效制定不至于产生过大偏差，而导致员工的抵触情绪，二来员工以管理制定者的身份参与其中，融进了自己的意愿，能真正体现自己的利益，从而认真遵守执行。

最后，绩效计划完成之后如何让员工一直保持执行的积极性，将执行变为自己的职业习惯，这就需要通过绩效考核不断强化，通过考核看看是不是按照计划做了，是不是完成了每个阶段的绩效目标；对执行者采取加分的奖励，对不执行者进行扣分的惩罚，只有这样才能使保证整个绩效管理的健康发展。

绩效管理是一把双刃剑，恰当地运用可以激发员工的斗志，加强团队的凝聚力，但一旦运用不得当，就会产生相反的结果。“三个和尚”在经历了没有水的痛苦后，认识到现阶段发挥团队的力量更重要。

总之，绩效管理体系必须有具体明确的目标，也就是真正搞清楚“绩效管理为什么”的时候，才能发挥真正的作用。

## 绩效管理培训学习心得体会

绩效管理学习也有一段时间，根据所学结合我局基层实际我谈以下一些看法：

绩效是一个体系，该体系包括个人绩效，部门绩效以及组织绩效，它们之间相互联系，其中部门绩效是连接个人与组织绩效的桥梁企业实施绩效管理的目的和实际用处在于：绩效管理促进组织和个人绩效的提高；绩效管理促进管理和业务流程优化；绩效管理保证组织管理目标的实现。

推行绩效管理，要讲究科学，企业需要打造的是全面绩效管理而不是全面绩效考核。考核应按企业、部门实际需要，重点解决一两个问题，而绩效管理是全方位的。绩效考评、360度评估，强制排名等方式方法的运用，都不是千篇一律的，适合的部门及工作实际不尽相同。对一个岗位的考核往往是多种考核技巧的应用。绩效管理应是整个企业的大事，是“大合唱”而非“独角戏”，绩效管理需所有部门共同参与，而不是只有人力资源部唱独角戏；任何部门、任何员工都应该重视。

一、结合我局实际，我认为职工普遍对关键业绩与非关键业绩理解不够，两种指标之间的矛盾同时也无法避免。我局自上而下统一推行了以kpi为核心的绩效管理，大部分部门及职工不能够充分理解何为kpi，就算知道这个名词的含义也无法将关键与非关键区分开来。既然是关键业绩，业绩指标不能太多，但是指标少了又无法覆盖工作的所有内容，企业是一个整体，某一个部门的关键业绩，还在于别的部门的配合，而别的部门的配合工作，对于这个部门又是一个非关键业绩。如果都考核，就会发现考核指标太多，不考核，又不全面。在某种程度上就造成部门之间相互推诿责任、“事不关己高高挂起”的局面，出了问题不能统一协调，造成资源浪费，降低企业效率。

二、绩效考核暂时停留在只与奖金挂钩阶段，绩效管理单纯性的成为绩效考核。与奖金挂钩合理性值得思考，还有考核维度需要进一步改进。将奖金与考核成绩挂钩，本来是为了激励员工。但是，在各个部门所指定的考核的指标中，有很大一部分会受到外部环境的影响。有时候实现了目标的，不见得是做的好的，没有实现目标的，不见得是做的不好的。考核成绩和奖金挂钩，就不是在激励员工，而成为赌谁运气好，在基层为了避免这种情况的发生，采取的措施基本上都为均奖模式，大家都一样，谁也不多，谁也不少。有什么问题别问，你看看别人就行。而员工本身就会理所应当的认为我每个月都应该发多少，少了我的就不行等等各种负面影响。

三、绩效激励不够明显，绩效考核几乎成为管理层的惩罚工具。会有管理层经常将类似的话挂在嘴边“你不怎么怎么就考核你，你不服从安排就考核你”，而很多东西都没有在指标体系里面体现出来，也不会考虑到基层员工的工作实际，仅凭感觉进行考核与评价，而对事情或者工作本身的事实完全忽略，不同人，对待同样一个事情的感觉是两样的，而运用事实评价所搜集到的事实，也会受到客观因素的影响。更严重的是，跨部门的多个岗位协同完成的工作，奖罚不分明，管理层乱使用考核权利，跨部门无标准地进行考核，一意孤行地认为作为管理者我就有权利惩罚你，虽然我不是你的直接上级但是我就是要考核你，“考核”二字已经变相发展为只是单纯的惩罚而没有激励层面。所以绩效激励必须全面，绩效评价应该感觉与事实相结合，避免激励的片面性。

四、绩效申诉是否应该考虑在绩效管理范围之内？绩效沟通的渠道是否应该多样化？管理者在绩效沟通中扮演的角色十分重要，有效沟通成为绩效管理中绩效评价合理性至关重要的决定因素。所以，绩效面谈是绩效管理工作中一项非常重要的环节。绩效面谈是通过面谈的方式，由主管为员工明确本期考核结果，帮助员工总结经验，不仅要找出不足，而且要与员工共同确定下期绩效目标的过程。从而来实现上级主管和下属之间对于工作情况的沟通和确认。不愉快的沟通或者



不畅通的沟通渠道往往造成基层员工对于绩效管理的消极抵触及排斥心里，有怨言却无处申诉，迫于权威压力宁愿“息事宁人”的想法作祟。造成绩效管理流于形式。

五，绩效管理如何更好的为企业文化建设服务?诚信、责任、奉献、创新，构建和谐企业文化，需要奖勤罚懒、优胜劣汰、目标明确、公平公正，这些都是和谐企业文化的关键内容。绩效管理需要在这些方面进行努力，而且也只有绩效管理能够将其量化而更好地为其服务。创建“努力超越、追求卓越”为企业文化为背景的公司及个人价值取向，只在公司普遍达成这种价值取向，合理设置绩效目标，才能在工作中形成良好的互动，而不是被动的接受。才能形成普遍的信任与有效的执行，并且能够超越目标的执行。

## 绩效管理培训学习心得体会

8月19日下午2点，由山西建筑(集团)总公司在梅苑山庄举办了第三期管理人员(人力资源)培训的学习。

这次我有幸参加了这次学习，学习中更加对人力资源绩效管理、社会劳动关系、工程管理、安全质量管理等方面的相关知识有了进一步的了解。

首先由总公司副经理史振国做动员讲话，对企业人才的引进、规划人才、战略部局开发人才、讲究艺术调动人才、合理定位发挥人才，在人员选择要适应企业的文化，企业的发展等方面做了详细的讲解。

通过绩效管理这门课程的学习可以看到很多绩效管理的知识。知道了什么是绩效管理，绩效管理是通过把每一个员工或者管理者的工作与集团整体使命联系在一起，来强化一个公司或组织的整体经营目标，在这门课程的学习之中，了解到绩效管理系统对企业带来的竞争优势，也慢慢了解到绩效管理的概念组成作用及其系统的构成，它包括制定绩效制定、绩

效计划、目标设定、绩效的沟通、绩效的考核、绩效的作用。

我认为沟通是最重要的，这个是一切管理者所不可或缺的重要手段。管理者和员工共同工作以分享有关信息的过程，就是持续不断的沟通，缺少沟通一定会出现很多问题，很多矛盾，要想实现有效的绩效管理企业，必须从绩效计划、绩效实施、绩效考核到绩效反馈这些过程中，向需要管理者和员工进行双向沟通，绩效管理系统的每一个环节，都离不开沟通，不仅是在绩效管理中，我们平时的生活和学习每时每刻都离不开沟通二字。

我们知道常用的绩效管理工具有目标管理、KIP管理和平衡积分卡。其中我对目标管理的方法印象最深刻，因为当一个人明确了自己的目标，就会制定与之相对应的计划，这样可以清楚地知道自己的行进速度和与目标相距的距离时，动机就会得到维持和加强，人们就会自觉地克服困难，从而努力达到目标。

通过这次人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为个人而言为了成为企业发展的人才，对于现在的我而言要加强在各项技能上的学习，提高自己的专业能力，没有好的个人能力和过硬的技术水平就没有好的发展，或许可能企业的大门都进不了，专业技能，专业知识的提高是必不可少的。人力资源管理对于现在的我而言与其说是去管别人，不如是对自己的规划管理，对自己未来的期望。通过这次为期三天的培训增长了我的知识，也开阔了远见，在今后的工作中不管工作多累都要坚持学习，积极创新，大胆工作，才能更多的为我们的企业添砖加瓦，尽自己的一份微薄之力。

## 绩效管理培训学习心得体会

10-11日在人力资源部的组织下开展了绩效管理课程的培训。让我对绩效管理困惑得到了相应的理解。本次培训收益得到绩效管理的理念，认识绩效管理的重要性，学习绩效管理

的方法和工具，进行实际安全演练，实践绩效管理的方法和技巧。

特别是对绩效客理制订方面，老师用了大量的安例进行说明，通过smart原则，对于绩效制订的明确具体事项；是否具有可衡量性，比如在数量、时间、质量、成本等方面的制订；是否具有可行性(挑战性)；是否有相关性；是否有时间性；在绩效制订过程中和绩效考核过程中，绩效管理中的沟通辅导工作在整过绩效管理都是起着非常重要的作用。通过辅导和沟通，让员工和管理者之间就绩效本身达成一致，比如对于绩效面谈的技术方面，就讲述了，作为管理者如何向员工做好绩效的面谈工作。关键是在绩效管理过程中，通过对员工个人绩效的管理，展示员工对本职工作的认识，对不足之处进行改进，找出班组优秀人员，以此为榜样，调动全体员工的工作积极性和工作责任心。

从此，通过绩效管理培训课程的了解，改变了以前对绩效管理认识，绩效不中为了考核而做，不是为了考核员工而作；而是企业为了发展，面对市场竞争和人力管理方面所必须做出的一项工作。才能保证企业在当今社会激烈竞争中得到发展。