

管理岗的收获 管理心得体会(模板18篇)

作为主持人，一篇精心准备的欢迎词可以展现自己的语言表达能力和组织能力。欢迎词的结构和内容应该如何设计，才能吸引听众的注意力？以下是小编为大家收集的欢迎词范文，希望对大家有所帮助。

管理岗的收获篇一

班主任工作细碎而繁琐的，每天对学生学习要关心，纪律要费心，卫生要操心，总感觉自己是以奔跑的姿势演绎着教学生活。作为一名新老师，一名新班主任，我在班级管理的道路上跌跌撞撞，历经了一段迷茫的时期，经常觉得疲惫不堪。幸运的是，通过自身的摸爬滚打以及不断地积累学习，我明白了作为一名班主任，不仅要教艺精湛，有敬业精神，更重要的是要用心地投入，尽心尽责地去浇灌那些祖国未来的花朵，让他们在学校里健康快乐地成长。

著名的教育学家巴特尔曾经说过：“爱是一种伟大而神奇的力量，老师承载着爱的目光，哪怕仅仅是投向学生的一瞥，孩子们幼小的心灵都会感光显影，映出美丽的图像……”今天我想说的是：孩子们需要班主任老师爱的目光。班主任是一个教学班的组织者和领导者，他们的工作，影响着每一个学生在德、智、体各方面的健康成长，影响着他们一生的生活道路。世界上的爱各种各样，而班主任对学生的爱是一种复杂而高尚的精神境界。教育心理学家认为，这种爱是由班主任老师的理智感、美感和道德感凝聚而成的一种高尚的教育情操。内容上表现在班主任深入细致地了解学生，真心实意地关心学生，充分尊重、信任学生，严格要求学生等。爱学生是教育学生的起点和基础。教育不能没有爱，就像池塘不能没有水一样，没有爱就没有教育。前苏联教育家苏霍姆林斯基则把教师热爱学生作为“教育的奥秘”，他的座右铭是“把整个心灵献给孩子们。”

有经验的班主任都会有这样的体会，当学生意识到班主任教师是真心爱护他关心他，为他操心时，无论你是耐心的帮助，还是严肃的批语甚至是必要的斥责，学生都会乐意接受。这就是所谓“亲其师，信其道”。相反，如果班主任没有取得学生的信任，那么即使你教育目标正确，教育方法科学，教育也无法达到期望的结果。像我班就有一位女学生，自尊心极强，生活在重组家庭，后母对她很不好。其实她的内心是怯弱的，她的上进心被倔强的性格、她人的褒贬所淹没。并且她在小学的时候，就常常因学习上的困难和违反纪律的行为受到老师严厉的批评，造成她具有强烈的抵触情绪。开始我对她漠不关心，但是没想到上课不久她的毛病就显现了出来。一天，我在上语文课，发现他心不在焉地与人讲话。

我没有直点名，只是直直地看着他，提醒他。“干嘛？”我的话被他打断。“请认真听课！”我心平气和地说。“关你什么事？”她的顶撞真出乎我的意料。一个初一新生胆子竟然这么大！我当时十分生气。而她呢，故作镇静，双手抱胸，斜着眼睛望着窗外，一副满不在乎你又能拿我怎么样的样子。这时理智告诉我必须冷静，毕竟我是老师，他是学生，作为一个老师不能失了老师的样子。

课后，我特意找到她，微笑着问她：“如果一个老师在她的学生犯错时，视而不见，那这个老师是不是好老师？你的家长喜欢这样的老师吗？你做错事情却不让老师批评，有这样的道理吗？”我心平气和地跟她说，给了她过去从没有过的待遇，她也从中受到感动。结果，师生间的火药味消除了。从交谈中，我感到了解学生、保护学生自尊心的重要性。事后，我当着全班的面说“今天的事就让它过去了。”

我们要相信小曾同学会从中吸取教训，提高认识，让我们欢迎她与大家一起进步吧”。在以后的几天中，我发现她的确有进步。虽然后来偶发几次，但我总是以自己的师爱去感化他。平时我还多注意她，给予她更多的关心和帮助。比如拉拉家常，给她补补课，让她帮我做一些力所能及的事。让她

明白：老师爱她，没有把她看成差学生。渐渐的，她那不服管的野性收敛了许多。我想，只要对学生付出了真情，付出了爱，学生回报你的也将是世界上最美好的情感。用爱心去感化学生，就会让学生时时刻刻感受到来自于老师的温暖，就像阳光源源不断地为花朵提供必要的光照，学生在老师的爱心感化下再顽固的心也会慢慢融化，健康快乐地成长。

每个班级中或多或少都有些特殊的学生，特殊生转化工作是一项艰苦而长期的任务。由于特殊生本身的原因，加上周围社会环境的影响，这决定了特殊生转化往往会出现反复，有时甚至反复多次，这就要求我们在教育工作中要有耐心，不能因一次的反复而心烦急躁。要知道，特殊生的转化是一项教育人的工作，而做人的工作就必然涉及到人的情绪、情感、意志等多方面因素，同时第一个人都必然与社会的各个方面，各种因素发生着联系。因此，这又是一项多角度，多层次的工作，如果因一、二次的失败而丧失信心，放弃努力，不仅使自己前面所费的心血会之东流，甚至会影响到爱教育对象的一生。

其次，特殊生转化工作中的耐心，要求我们要逐步创设教育情境，引导学生自我教育，确立不同的阶段目标，循序渐进，而不能要求学生一夜之间彻底觉悟，任何急于求成的想法，都是有害的。所谓自我教育是指一个人自己提出目标，并从内心感到要用实际行动来培养自己的品质，是一个人在道德修养上的自觉能动性的表现。我们在实施转化工作的过程中，就要依据每一个特殊生的不同情况，因人而异制定阶段目标。最初的目标可以制定得很简单，使得他们稍加努力便可完成。教师在实施目标战略的过程中，要注意把握好以下几条：

(1) 把教育的敏感点放在学生的优点上，激发学生自我教育的责任感。教师引导学生意识到到自己的长处和责任。这样才能使学生树立信心。

(2) 要寓整事理于生动形象的、充满哲理的可感事例当中，激

发学生的道德思维和道德荣辱感，唤起学生自我教育的觉悟。总而言之，耐心，再耐心是做好这项工作的必不可少的条件。

班里有一个腿脚行走不方便，性格非常偏执的男生。他总是上课扰乱课堂纪律，不肯完成劳动任务，甚至还常常会打架闹事。这样的学生一度让我头疼不已。本以为因着自身身上的残疾应该会多少有些自卑的心理，会怯于跟其他同学交往，性格会非常内敛。没想到这个学生确实截然相反，他的性格是那样外放，外放到总是喜欢去招惹同学的地步。并且屡教不改，总是要和班主任对着干，被叫到办公室一次有一次，保证书写了一次又一次，仍是不见有较大的好转。我一度已经灰心丧气，对这样的学生完全没有了办法。但是转机确实是在一次偶然事件中产生的。那次，他又和人发生争执打起架来了，双方各有负伤，他自己的脖子也被抓出了几道学生，我强压制住自己的怒气，先给他擦了药，让两个打架的人在办公室坐了好久好久，除了给他们擦药，我一句话都没有再说。两个人似乎都由于这沉默而感到了心虚。许久，他们自己先开了口：“老师，我们想回课室了。”“回去做什么呢？事情还没处理完，你们回去继续接着打架么？”

“不是的，回去上课，我保证下次不再打架了。”那个腿脚不方便的学生说着，趁着这样的机会，我心平气和语重心长地和他谈了很多很多，包括打架的危害，包括他自己身上存在的其它恶习，包括我和他父母对他的期望，他都低着头，认认真真地听完了。事后，他也跟我保证以后会好好控制自己的脾气，逐步改正自己身上的缺点。接下来几天，他的表现果真好了很多，地也会主动扫了，上课也不再那么捣乱了，我更是趁机好好地在全班人面前大大地把他夸奖了一番。随着时间的流逝，虽然这个同学还是偶尔会犯错误，但我欣慰地看到他所犯的错误的在慢慢地减少。他每一犯错误，我都会把他叫到办公室来，耐心地和他一起分析犯错误的原因，并且写下记录，彼此约定着一定要做好自己的本分。我负责看提醒和看他改正错误的情况，他自己呢则学着克制自己。在这个时候，耐心显得多么重要啊！如果我在那次打架事件时

没有按捺住自己的情绪，像往常一样毫无耐心简单粗暴地对他严厉呵斥，我不知道他今天会变成多可怕的一个样子。但现在，我却因为他的悄然改变而感到由衷的开心。的确，耐心可以为学生创造一大片适合他们成长的土壤，让学生在适合自己生长的土壤里长成茁壮的树木，并且开花结果。

很多时候，我们教师喜欢用成绩的好坏来区分学生的优劣中差。甚至于，在不知不觉中把所有的关爱都给了那些成绩优秀的学生，而对所谓的差生置之不理。其实，每一个学生都有每一个学生自己的“闪光点”，他们绝非一无是处。这就要求我们班主任工作要细心，细致观察学生，善于发现他们身上的“闪光点”甚至于是十分微弱的“火星”，要想方设法把这一“火星”燃成“火苗”“火团”，从而燃起每个学生进取的热情。因此，教师要创设教育情境，使他们身上的优点能得到充分发挥，这样不仅能引起老师、同学们的注意，更有利于他们克服自卑自弃的心理。发扬他们的长处，鼓起勇气，不断进步。

要做到细心，首先要求我们教师要“沉下去”深入到学生中间，与他们交朋友，倾听他们的心声，打开他们久闭的心扉。其次要求我们班主任有一双敏锐的眼睛，要善于从“细微”处见精神，要能够拨开尘雾发现“珍宝”。如果是孰视无睹，或是昏头昏脑，那是看不出什么东西的。要葆有一颗细心，及时地发现问题，切实地解决问题。

所以，多多挖掘学生身上的“闪光点”，对其进行赞美是很有必要的。赞美是欣赏的结果，是欣赏学生的自然流露，是对倾听和欣赏的巩固。它和表扬不同，它不是当着学生的面的表扬，而是在学生背后的赞美。它是融洽人际关系的法宝。实践表明，两个互相仇视的人，如果在背后听到敌人在赞美自己，马上就会烟消云散了，所有的恩恩怨怨在眨眼之间就归于乌有了。老师的倾听是不是假的，老师的欣赏是不是做作出来的，只有当学生听别的同学说出来的时候，才会从内心深处认同，才会对老师的教育感激，对老师的教育感恩，

才会肯定老师的诚意，才会不自觉地老师的期望方向上，迈出步子。

作为班主任，一定要知道充分利用教育资源，在学生面前肯的指出你试图教育的学生的优秀品质，赞美他的行为和思想，让他知道你对他的关注，让他知道你对他的关怀，是发自内心的对人的尊重。

我班有个学生，性格暴躁，好打架。我仔细分析了他的问题后，认为他个人品质不错。在一次班干部会议上，我有意识的对该学生进行评价：“这位同学尽管好打架，但是他还是有许多好的品质，并不是一无是处。他见义勇为，办事情雷厉风行，敢于承担责任；他人际关系好，有号召力；他喜欢帮助别人，有路见不平，拔刀相助，有正义感。如果他要遇到事情了，能够冷静想一想，采取比较好的办法，就没有什么可以指责的了。”当有的干部把我说过的话说给他听之后，他感到十分意外，他自己没有想到，一个多次打架的学生，老师竟会有如此评价。从此以后，他慢慢地学会了控制自己的情绪，不会动辄发脾气了，争执打架事件也就慢慢减少了。

班里还有一个学生，逃学、旷课、打架无恶不作，是让每一个科任老师都闻之变色的人。对于这个“老大”般的存在，我总是感到无可奈何无计可施。我了解过他的家庭，是一个单亲家庭长大的孩子，母亲在外打工，长年疏于管教，陪在他身边的只有一个大他几岁的哥哥。他们兄弟俩相依为命，住在自己大伯的附近。大伯由于自己有家庭需要照顾，对兄弟俩也是难以尽心。哥哥是一个比较内敛的男生，对弟弟完全没有震慑力，兄弟俩平时除了一起上学，其他时候都是各做各的一份事。我试图找他谈心和他建立起友好关系，没想到他却在自己的内心里筑起了一道墙，任谁也难以接近。几经努力都败下阵来，这也使我产生了极大的挫败感。我老是在想，这样的孩子我应该拿他怎么办才好呢？我试着观察他，发觉他自己总是喜欢默默地在操场上看着同学们打篮球，许是自己觉得自己跟其他人不一样，他也总是独来独往，很少

跟其他同学玩。那次我碰巧看到他又是一个人蹲在操场边上看其他同学打篮球，便怂恿他加入到打篮球的行列当中去。他被我拉到了场中，半推半就地打了起来。这时候，我惊讶地发现，原来他的篮球技术还是相当可以的。我在想我可以以此为契机，趁机建立起他的自信心。另一方面，打篮球也可以让他增进与其他同学的情感，收获属于他自己的友谊，或许可以逐步改善他的孤僻。此后，我常常鼓励他多打篮球，并且还让他参加了学校举行的篮球比赛，取得了一个不错的成绩。闪光点被挖掘出来，他也渐渐找到了属于自己的一片天地，慢慢地肯跟我交谈了，也承诺要慢慢改变自己身上的恶习。现在，他已经能够做到基本遵守学校的纪律，好好地听从老师的教导了。细心是必备的营养物质，为学生成长提供更充分养料，催促学生更好地成长！

诚然，班主任工作内容是复杂的，任务是繁重的。但是，只要我们用心付出，具备爱心、耐心和细心，不断地加深理论修养，在实践中完善自己，形成自己的一套系统科学的工作方法，就一定能把班主任工作做好。

管理岗的收获篇二

作为一个管理者，我有幸领导一个多人团队，并在工作中积累了一些管理群的体会与心得，希望能与大家分享。

第一段：打造良好的沟通环境

管理群必须建立一个良好的沟通机制和文化。沟通的决定性因素是倾听，我相信每个人都不愿意被忽视或被误解。所以在实施工作的时候，我们不仅要做到有效沟通，还要多方面地倾听，引导员工说话，并在会议上促进问答和探讨。建立良好的沟通环境后，成员之间可以自由地表达自己的想法和观点，而不用担心言不及义或担心批评。

第二段：建立清晰的目标和计划

每个团队都需要有自己的目标和计划，来达成团队目标和提高团队绩效。如果没有一个明确的目标和计划，就会毫无头绪地做事。因此，我们应该建立清晰的目标和计划，并协作完成。在制定计划的过程中，应考虑团队成员的意见和想法，以便在贯彻计划时更容易实现。每个人都应清楚地知道自己的工作任务，时间表，完成标准等，这样才能保证工作任务的完成。

第三段：激励团队成员

管理工作中还需要注意激励团队成员，使之更有奋斗和自尊。我们可以给员工一些好处或优惠，如加薪、晋升、培训和其他福利。通过这种方式，工作效率将得到提高，员工的工作热情也会得到更大发挥。同时，我们应该鼓励员工保持积极心态，为了团队目标而拼搏。

第四段：保持团队和谐和团结

在一个团队中，成员之间的关系是非常重要的，这可以很大程度上影响团队的成功和效率。因此，建立一种良好的协作关系是必要的。我们可以通过比赛，工作分享，照顾员工私人生活和造福员工来保持团队和谐和团结。我们还可以定期举行团队建设或活动，以更好地促进成员之间的互动。

第五段：通过反思调整工作方式

在团队管理中，经常会遇到各种问题和困难，这时我们需要反思和调整工作方式。很多时候，我们的所见所闻是非常有限的，因此必须开放心态，接受来自不同方向的意见和反馈。在做出决策时，我们应该关注和倾听员工的想法和意见，这能够提高我们的领导效能。同时，通过总结和反思工作，可以发现工作方法的优缺点，并不断改进和提高。在反思调整工作方式时，我们可以更加明确要落实并实现的目标和计划。

总结：管理群是一项复杂的工作，尤其是当你需要领导一支团队时。通过优秀的管理技巧和正确的管理策略，可以带领团队成员实现共同的目标，并提高团队绩效。作为一个管理者，要具备领导能力和有效的人际交际能力，以及明智地调整团队方向。这是非常宝贵的财富，可以提高我们的管理水平，促进个人和团队发展。

管理岗的收获篇三

作为一名管理者，要想保持团队的高效协作，就必须掌握管理群体的技巧，激发员工的创造性和自我激励，不仅能使企业在激烈的市场竞争中处于一个有利地位，还能让整个团队充满活力。在我多年的工作中，我总结出了一些管理群体的策略和心得，下面就与大家分享一下。

第一、了解员工个性特点

作为一名管理者，首先要了解每个员工的个性特点，这样才能更好地合理分配各项任务，还能让他们在自己善于处理的领域发挥出更多的潜力。比如说，有些员工喜欢安静自己的空间完成工作，而另一些员工则更喜欢在大家面前分享思路，因此，我们在考虑分配任务时，就要注重员工的个性特点，让他们能够更好地发挥自己的特点和长处。

第二、营造良好的团队氛围

一个团队的健康生态起着至关重要的作用。我们要营造一个温馨的工作环境，让员工之间互相能够交流和支持，这样才能建立团队协作的基础。同时，我们还需要建立正式的沟通渠道，让员工拥有一种开放的心态，有利于共同解决各种问题。除此之外，定期组织一些团队活动，参与大家生活中的一些趣味活动，会增进大家感情，既能缓解压力，也能增强彼此的信任和合作意识。

第三、积极奉行科学管理

作为管理者，则必须具备科学管理的能力，只有这样才能让员工在工作中发挥出更多的潜力。科学管理可以帮助我们了解员工的工作情况，以及各个项目的完成情况，还能及时调整工作计划，有效避免各种工作难点的出现，提高工作效率。此外，科学管理还能培养员工的学习意识，让他们不断稳步进步。

第四、倡导团队共同目标

一个成功的团队需要有共同的目标，这样才能更好地凝聚力量，共同奋斗。我们需要根据团队的需要和员工的个性特点，制定出一些可行的目标，并实时追踪团队的目标完成情况。同时，我们也要大力倡导各位员工树立一个团队意识，让大家在不同的岗位上合作一致，追求共同的目标。

第五、不断激发员工潜能

员工的潜能是无限的，我们需要通过鼓励、奖励和培训等方式，激发员工的潜能和创造性。我们需要充分了解员工的素质和发展方向，根据自身的情况，采用合适的方式和方法来激发员工的创造力和潜力。

总之，团队管理的成功关键是建立强大的信任和合作，打造一个积极向上的工作氛围，让员工能够在自己的工作中发挥出自己的潜力。这需要我们管理者不断学习和探索，不断提高自己的管理水平，以便更好地带领和管理团队，实现自己和团队的共同发展。

管理岗的收获篇四

说实话，之前未曾接触过餐饮管理类的工作，感谢公司及领导让我对这块空白未触及行业有一个了解、学习、锻炼的机

会。现就如何管理员工餐厅，提出几点本人认为应主抓的方向及要素，仅供参考，同时也希望领导及餐厅管理人员给出宝贵意见进行监督、指导，具体从管理内容、管理方式以及个人认为需加强或改善之处等几个方面进行简述：

一、管理内容(卫生、食品安全、菜品菜量、服务人员、成本控制)

(一)卫生方面现状描述：目前为止，我们员工餐厅卫生情况还比较理想，这和他们的内部管理及自身专业性有关，不论是厨房的内部环境还是用餐场所的桌椅、地面，卫生情况均较好。不过，在天气气候影响的情况下，地面潮湿易滑等问题，这个还没有很好的解决。应对措施：在继续保持原有良好卫生情况的条件下，针对天气等自然客观因素出现的问题，我们应预备可行性实施预案，确保卫生环境在任何条件下都做到更完美。

(二)食品安全现状描述：目前为止，未出现过食品安全问题或事故。但应加强食品原材料采购的检验工作，特别是冷冻食品。应对措施：食品采购需通过正规渠道，有必要可对蔬果类进行农药测试等，冷冻食品材料的采购需注意日期，以免冷冻时间过长造成食品安全问题。我们供给的食品卫生干净、安全可靠，才能给顾客带来安全感、归属感。

(三)菜品菜量现状描述：目前为止，客户反映最多的可能就是这方面的问题，当今社会物欲横流，远远摆脱了温饱阶段，人们对菜的要求也大大提高，要求色、香、味、温、形面面俱到。虽说我们只是员工餐厅，但是人们对菜品的追求一样不会减少。细想下，若是我们将员工餐厅的菜品做到求搭配精致、求色调美感，那会在客户之间得到不一样的效果，亦可获得口口相传美誉，同时对我们产业园引入好的企业具有一定的影响力。

应对措施：首先，在菜品美味之余，需多注重菜的切工样式，

荤菜我们餐厅供应最多的是鸡、鸭、鱼类，若非整只或半只售卖的情况下，还是建议配菜人员将切工运用到位，求精美、细致。这样做的效果最重要的是方便食用，不至于看起来没有胃口，导致浪费食物。每次到回收间处稍留心点，就会发现剩余食物还是比较多的，此现象原因与菜品的样式及口味都有直接联系。

(四)服务人员：

现状描述：作为餐饮来说服务起的是锦上添花的作用。这里的服务包括：餐厅整体服务人员的形象、气质、微笑、言行举止等等。我们餐厅的服务人员在这方面做得还是蛮到位的，不过在包厢服务方面有待加强、改进。

应对措施：继续保持良好的服务状态，包厢服务一般都是公司宴请客户，所以包厢服务是公司形象的展示，这方面可进行专人专职培训。

(五)成本控制

现状描述：目前为止，从餐厅月营业报表及营业情况明细表上看，我们的餐厅运营成本远远大于餐厅收入，其中食品成本、人员工资占重头。

二、管理方式

(一)不定期巡视、抽查方式

每周不定期巡查卫生情况、餐厅各项工作，抽样检查食物留样

(二)参与餐厅人员会议方式有必要时可参加他们的会议，听取各岗位人员的意见或建议(三)依据详细考核表中的事项进行评分考核等方式每月考核表根据实际巡查、抽查情况正确

反映，并及时督促餐厅管理人员改善、落实。

三、需加强及改善的小建议

(一)菜品的样式，切工等(荤菜和素菜的切工应符合用餐者喜好)

(二)菜肴口味可通过与客户沟通、调查、征询意见等方式改善、创新

(三)营造和谐、温馨的就餐环境，提升亲切感、归属感。(温馨标识语、餐厅小装饰等)

管理岗的收获篇五

一、这次领导力提升培训内容涵盖面广泛，涉及面深入，尤其是专家老师们的精彩讲课，用深入浅出的语言、生动浓厚的课堂氛围、精彩的领导力培训案例分析。让我从不同角度去体会最新的管理知识、领导理念，进一步拓宽了视野，升华了心灵，使我对企业管理的思路、观念与领导力思维方式的认知都得到了一次全面的更新和提升。通过这次培训，丰富了知识，转变了思想，提升了观念。让我深刻的体会到，创新理念对我们今后工作经营上的重要性和迫切性。尤其是面对金融系统在农村市场日益激烈的竞争局面，如何在持续稳固自身的传统优势上，开创出新优势探索出更适合于信用社快速发展的经营之路，是当务之急也是作为县级联社高管人员义不容辞的责任。通过这次学习，让我深刻的认识到企业只有持续不断的变革创新才是生存、发展并获得成功的坚实保证。

二、在围绕领导力的提升上，创新的理念可以说贯穿整个培训的过程，使我从企业战略制定、经营模式、领导理念、创新经济、商业模式等方面，把不同的学科、知识体系将企业在市场竞争和管理中所面临的问题有机的串联起来进行思考。

除专家名师传授的宏微观经济、管理类课程外，首次结合我省农村信用社实际，导入的核能领导——教练型领导力（心灵拓展）课程，对我的触动很深。亲身经历了一次特殊的“生命之旅”，感受了一次心灵的涤荡，时刻充满了感恩之心与责任心。在今后的工作中，我一定会把在北大学到的知识与经营工作相结合，在现代企业管理和领导力的运用上，不断跨越过去的经验和做法，创造出新的理念新的方式方法，用全新的现代管理思维提升企业的核心竞争力。同时也要全面转变和提升全辖干部职工的思想与观念，要培养他们的感恩心与责任心，怀有一颗感恩心，才会无私无怨积极的去付出。具有一颗责任心，才会勤奋敬业努力的去工作。只有凝聚了思想，才会凝聚行动。所以在以后的工作中，我一定会加大对干部职工的培训教育力度，在团结进取的氛围中，强化团队意识，树立团队精神，打造出一支具备旺盛战斗力的信合员工队伍。只有这样，才能在执行力的贯彻落实上，做到高度和谐的统一，为信用社的快速发展打下一个坚实稳固的基础。

三、今年，是省联社“二次创业”重大部署的开局年。对如何开好局、起好步，都具有十分重要的意义。截止xx年一季度，我县各项存款余额38亿元，较年初增长4亿元，增幅12%，同比多增6879万元，完成一季度任务3亿元的133%，完成市办下达我县全年存款增长任务5.5亿元的73%。全辖贷款余额24.7亿元，较年初增加3.7亿元，同比增加2.2亿元，存贷比例71.21%。贷款利息收入2695万元。全辖不良贷款余额68711万元，较年初下降1172万元，不良贷款占比27.75%，较年初下降5.46个百分点。新增贷款中不良贷款2303.73万元，比年初减少46.09万元，新增贷款不良率1.51%，比年初下降0.54个百分点。实现拨备前利润954万元。

面对二次创业的历史重任，我一定会将新学到的知识与理念，科学的融入到自己的工作中去。团结和带领宁晋县联社全体干部职工，认真贯彻科学发展观，深入落实“五句话”总要求，唱响二次创业主旋律，坚持为“三农”服务的宗旨

和“风险可控、效益优先”的经营理念，紧紧围绕“一上一下”总任务，以“五提”活动为总抓手，解放思想，负重加压，开拓奋进，创业图强，保证完成办事处下达的全年指标任务。为信用社健康快速发展做出自己最大的贡献。

通过这次培训学习，让我学到了很多的东西，在理论、实践、思想及观念上，都给了我很大的帮助与提高。在以后的工作中，我会以“北大精神”时刻要求和激励自己，充分运用自己学到的知识，更好的服务于企业，为宁晋县信合事业努力而奋斗。以上就是我这次参加学习的培训心得体会，望指正。

4月8日至4月15日，我有幸参加了北京大学-河北农信高管人员领导力提升第三期培训班。走近名校名师，他们以风格各异、姿态万千的方式在人际沟通、营销思维、管理策略、国学精髓、金融法规、实事形势等方面或慷慨陈词、或娓娓道来，使我重新对自己加以审视，也对社训有了更深的认识：要始终把农信事业融入河北的大业，与河北的发展共起舞——成就他我才能实现自我；要始终把农信社的利益融入客户的需求，与客户兴衰共担当——尊重他人才能赢得尊重；要始终把河北农信改革的成果融入职工的生活，与职工的福祉共进步——与人同乐才会其乐无穷。

此次学习培训共分为三个部分：一是名师讲授，来自北京大学、人民大学、银监会、党校等的著名教授、学者分别从领导心理、经营管理、警示教育、传统文化等层面进行深入浅出的剖析，对涉及金融特别是农村金融领域的组织管理进行塑造和指引，丰富和拓展了我的思想、心理和知识；二是沟通交流，在授课之余进行多次互动交流，对各层面存在的问题进行及时的沟通，答疑解惑，使教授内容充分接受并恰当吸收；三是心灵拓展，通过核能领导力的引导，体验了成功与失败、目标与责任、交流与沟通、团队与感恩的种种境况，紧张而充实，强化了心理，提升了思想。

经过一周充实的学习，同行学员都深感学有所得，很受启发。

我的感觉，此次领导力提升培训班很有必要，意义深远。不仅使我学到了更多的理论知识，充实了自己的知识储备，更让我开阔了视野、拓展了思维、解放了思想、激发了热情、触动了心灵。在整个学习过程中，无论是听课还是交谈，无论是所听还是所闻，时时刻刻、分分秒秒，我都沉浸在感动与满足之中，顿感语言匮乏，丰硕无以言表。课余时分，与来自不同县市区的同学们齐聚一堂，相互交流思想、借鉴工作经验、启发思路方法、沟通学习心得，使我丰富并全面的提高了自己的理论水平、政策水平和工作能力。

其一，充实知识，提高水平。作为一名基层联社主任，工作的历练，使我具有了一定的理论知识和工作经验，但不够系统和丰富。通过名校名师深入浅出的讲授，如醍醐灌顶，使我豁然开朗，许多一直困扰我的问题一下子从理论上找到了依据，对原来在工作实践中深感难以解决的棘手问题也找到了很好的切入点，学习收获颇丰。同时，如此系统地学习也强化了我服务大局的意识，使我更加清晰、更加全面地看到了要有效加快农信社的发展、圆满实现“二次创业”的宏伟目标，加强学习、提升管理能力是多么重要。总体来看，名校名师、资深学者们以朴实无华的语言倾力为我们授课解惑，感受名校学府的文化氛围，对我们是一次难得的学习机会，更是一次书本知识与具体工作相结合的锻炼机会。

其二，开阔眼界，拓展视野。此次领导力提升培训是省联社党委高瞻远瞩的决策，给了我一次接受高端教育的机会，让我开阔了眼界，丰富了知识，打开了思路，获得了经验。使我认识到每个人的人生都不可能是一帆风顺，都是充满坎坷、布满荆棘的。我深知，最大的困难不是别人的压力而源自于自己的内心，最大的敌人就是自己。我努力克服各种阻碍，成功战胜了自己，并实现了人生的第一次超越。作为一名金融机构管理者，上负领导压力，下对员工阻力，其艰难性可想而知。但我坚信只要自己摆正心态、相信自己并战胜自己，再大的困难也是可战胜、不足为惧的。要始终保有一颗健康、乐观的心来看待人生路上充斥的酸甜苦辣，唯有如此，才能

赢来美好的明天、创造辉煌的未来。其三，案例分析，发人深思。在金融领域，保安全、促增长是管理人员重大而神圣的使命，金融机构职务犯罪与金融刑法的培训学习，使我领略了高层研究领域对防范风险教育的成果，强化了对遵纪守法必要性的认识，增强了依法合规经营的热情和自觉性，提高了工作中的自律意识，使我在今后的工作中勤政廉政，严格要求自己做到忠于职守，履职责、强素质、讲效率、树形象。以“勤政、廉洁、求实、高效”的工作作风为目标，自发地以“自重、自省、自警、自励”来要求自己，带头模范执行各项法律法规，并做到遵纪守法，严于律己，尽职尽责，恪尽职守，崇尚道德，促进规范经营，营造公平有序的竞争环境和秩序，努力降低农信社的经营风险。

其四，学以致用，用以提高。通过认真学习研究，我总结出了在农信社有声有色干好工作应具备的六种能力：一是科学决策能力，面对错综复杂的局面和瞬间变化的经营形势要有善于做出正确抉择的能力；二是贯彻执行能力，面对问题能及时拿出行之有效的方案与计划，贯彻下去并做到全面准确、得当有力；三是综合协调能力，在工作中能把握大局、思虑周全、权衡协调、统筹兼顾；四是组织管理能力，善于社会交往，有较高的管理水平，组织得当；五是开拓创新能力，以大无畏的精神，在旧有的经验基础上大胆尝试创新，做到与时俱进、科学合理；六是学习实践能力，把学习当成是毕生的任务，作为新世纪的干部人才就要顺应时代的发展、跟上时代的步伐，活到老学到老，促进社会科学地进步。

此次领导力提升培训，无论是课堂学习还是使师生互动，无论是心灵拓展还是所见所闻，都让我从不同角度领会了精神、汲取了知识、获得了感悟。感谢省联社党委给了我这次学习和锻炼的机会。我坚信在此次培训学员饱尝北大文化气息后，必将会培养和打造出一大批农信社的企业文化带头人，逐步达到“聚是一团火、散是满天星、星星之火、可以燎原”的目的。我将尽自己所能把所学到的知识运用到实际工作中去，保证在政治上、思想上、组织纪律上、工作责任上始终保持

一个共产党员的先进性、一个管理者的责任性，用一份做人的真诚和爱心、一份坚定的政治责任完成好上级组织交给的每一项工作，确保我们的农信事业又好又快的发展。

管理岗的收获篇六

精细化管理已成为现代社会中组织和个人成功的关键之一。在经济环境变化迅速、竞争激烈的 today's world 每个人都需要具备精细管理的能力，来提高工作效率、实现个人成长和达成目标。经过我多年的个人实践和参与管理培训课程的学习，我认为精细管理是一种理念、一种方法和一种习惯。在这篇文章中，我将分享一些我在精细管理方面的心得体会。

第二段：明确目标

要实现精细管理，首先要明确自己的目标。将模糊的目标转化为具体、可衡量的目标是精细管理的基础。通过设定明确的目标，我们可以更好地规划和安排时间，将有限的资源用于最重要的事情。在日常工作中，我会将长期目标分解为短期目标，并制定相应的行动计划。这样，我可以更加有条理地完成工作，提高工作的效率和质量。

第三段：时间管理

糟糕的时间管理是效率低下的根源。我通过精细管理的思路，学会了合理规划时间和合理安排工作的重要性。首先，我会创建一个任务清单，列出要完成的任务并设定优先级。然后，我会将任务根据紧急程度和重要性进行划分，合理安排时间。同时，我也会寻找时间管理的“杀手”——过多的会议、社交媒体和电子设备，切实减少这些干扰，专注于工作。通过这样的时间管理方法，我发现我能够更好地控制和利用时间，提高工作效率。

第四段：团队合作与沟通

精细管理并不仅限于个人。在团队合作和沟通方面，精细管理同样发挥着重要的作用。我发现，建立高效的团队合作需要明确的目标、有效的沟通和共享的价值观。每个团队成员都需要明确自己的职责和目标，并在团队的共同目标下进行合作。在沟通方面，我强调倾听、表达和反馈的重要性，通过及时的沟通，我们可以及早发现问题并及时解决。团队合作和沟通是两个相互依存的环节，只有二者紧密结合，才能实现团队的高效运作。

第五段：持续改进与反思

精细管理是一种持续改进的过程。通过对自己和团队的工作进行反思和总结，找到不足之处并加以改进，才能不断提高工作效率和质量。我习惯定期回顾和总结自己的工作，反思自己的行为 and 决策是否符合预期，并提出改进方案。同时，我也鼓励团队成员进行反思和改进。通过这样的持续改进与反思的过程，我们能够不断提高个人和团队的绩效，实现精细管理的目标。

结论：

精细管理已经成为现代社会中不可或缺的能力和素质。明确目标、合理规划时间、团队合作与沟通以及持续改进与反思都是实现精细管理的关键要素。通过这些方法和习惯的培养，我们能够提高个人和团队的工作效率和质量，实现个人成长和成功。我相信，通过不断的实践和精细管理的应用，我们能够在今天的竞争激烈的社会中脱颖而出，取得优秀的成绩。

管理岗的收获篇七

管理一直以来是一个重要的主题，它是每个企业、每个组织都必须面对的难题之一。作为一名管理人员，在组织内不仅要确保实现组织目标，还要帮助团队成员个人实现目标，并促进他们在组织中的积极性和创造力。为了加强团队管理能

力，本文将分享一些关于团队级管理的心得体会。

第二段：构建稳定的团队

了解每个成员的优劣势是团队管理中的首要任务。为此，管理人员应该为每个成员制定一个清晰的工作职责，并确保他们的工作和能力属性相匹配。此外，良好的沟通和协作意识可以有效提高团队的工作效率和质量。我们还可以使用除了定期开会外的其他各种交流方法，如电子邮件、社交媒体、即时通讯等，以便更加高效地与团队成员互动，促进沟通和协作。

第三段：发挥人性的力量

团队管理也包含了客户服务与交流技能。在与客户交往时，管理人员应具备高度的客户服务意识，并根据不同客户的需求和预期制定相应的交流策略，以便更加好地满足客户需求。同时，针对团队成员的管理，我们也必须持有一种人性化思维，了解成员的诉求和能力，尊重员工个人权益和基本人权，并采取积极的措施来帮助员工提高工作能力。

第四段：建立健全的工作流程

在团队管理中，一个强大的流程管制是必不可少的。管理人员应确保团队成员工作流程得到合理的安排和控制，同时借助现代化的技术手段来优化流程，提高工作效率。企业可以利用一些现代化管理工具来管理和激励团队成员，如 KPI 和 OKR 等。此外，也可以深入了解团队成员的工作习惯，并根据其需要制定相应的流程方案，以方便团队成员完成工作。

第五段：总结

综上所述，团队管理是一项复杂而重要的工作。需要管理者

始终保持开放、学习和进取的态度，同时，也应细心观察团队成员、把控工作进程、提高团队工作效率以及推动团队成员的共同进步。通过以上所述的措施，我们可以不断提升我们的团队治理能力，推动团队发展和成长，为组织的长远发展打下坚实的基础。

管理岗的收获篇八

今年我根据业务发展变化和治理的要求，对责任、制度修旧补新，明确责任、目标，并按照缺什么补什么的原则，补充建立了新的制度，对支行强化内控、防范风险起到了积极的作用，以下是我今年的工作总结。

一、不断提高人员素质

建立健全各项规章制度，奠定会计出纳工作的基础。针对年初差错率高居不下的问题，及时组织、制订、出台了相应的制度，有效地遏制了风险的蔓延。加强监督检查，做好会计出纳工作的保证。年内一方面加强考核，实行工效挂钩的机制，按月考核差错率，并督促整改问题，及时消除事故隐患，解决问题。另一方面，加大检查力度，改变会计检查方式，采取定期、不定期，常规与专项检查相结合的方式，及时发现工作中的难点、重点，再对症下药，解决问题，有效地防范了经营风险。

以人为本，加强会计、出纳专业人员的素质培训，进一步实现了会计、出纳工作的规范化治理。主动、积极地抓好服务工作，坚持不懈地搞好优质文明服务，树立服务意识；坚持业务学习制度，统一学习新文件，从实际操作出发，将碰到的问题及难点列举出来，通过研究讨论，寻求解决途径；坚持考核与经济效益指标挂钩；成立了以骨干为主的结算小组；积极地组织柜员上岗考试；培养一线员工自觉养成对传票审查的习惯；开展不定期的技能比武、知识竞赛，加强对员工综合能力的培养，提高结算工作质量和效率。

二、加强成本意识，提高经济效益

更好的完成年度财务工作，我严格按照财务制度规定，认真编制财务收支计划，及时完整准确的进行各项财务资料的报送，并于每季、年末进行具体地财务分析；在资产购置上做到了先审批后购置，在固定费用上，全年准确的计算计提并上缴了职工福利费、工会经费、职工教育经费、养老保险金、医药保险金、失业保险金、住房公积金、固定资产折旧、长期待摊资产的摊销、应付利息等，并按照营业费用子目规范列支。

费用支出实行了专户、专项治理，在临时存款科目中设置了营业费用专户，专门核算营业费用支出，建立了相应的手工台账，实行了一支笔审批制度，严格区分了业务经营支出资金和费用支出资金。在费用使用上压缩了不必要的开支，厉行节约，用最少的资金获得利润。在费用的治理上，严格费用指标控制，认真执行审批制度，做好日常的账务处理，并将费用使用情况及财务制度中规定比例列支的费用项目进行说明，以便行领导把握费用开支去向。

三、恪尽职守，切实加强自身建设

我在抓好治理的同时，切实注重加强自身建设，增强驾驭工作能力。加强学习，不断增强工作的原则性和预见性。坚持实事求是的作风，坚持抵制和反对腐朽消极现象，在实际工作中，积极帮助解决问题，靠老老实实的做人态度，兢兢业业的工作态度，实事求是的科学态度，推动各项工作的开展。加强团结合作，不搞个人主义。

四、明年工作打算

挖掘人力资源，调动一切积极因素。立足在现有人员的基础上，根据目前人员的知识结构、素质状况确定培训重点，丰富培训形式，加大培训力度，非凡是对业务骨干的专项培训。

降低成本费用，促进效益的稳步增长。加强成本治理，减少成本性资金流失。加强结算治理，限度地增加可用资金。合理调配资金，提高资金利用率；认真核算资金流量，尽可能地压缩无效资金和低效资金占用，力求收益化。降低费用开支，增强盈利水平。准确做好各项财务测算，为行领导的决策提供依据。

管理岗的收获篇九

史能够明鉴，知古能够鉴今。感激集团公司组织了这次企业管理课程的培训，感激郭毅教师活力生动的讲解。经过这次学习，使我在有关企业管理、企业战略、企业文化方面有了进一步的认识。结合工作实际，深有体会。

一、企业管理方面

所谓企业管理就是企业在经营活动中进行组织，计划，控制，协调系列智能的总成。主要体此刻领导力这方面，管理学界有句名言：一头狮子领导的一群羊能打败一只羊领导的一群狮子。这句话说明了管理者领导力的重要性，同时，也隐含着团队的力量。

管理者既要加强学习、提高素质；又要树立良好形象，加强管理。要注重严于律己，以身作则，以领导魅力带动、影响、促进企业员工改善工作，为实现共同目标而努力奋斗。要达成这个目标我们还需要高效的团队，希丁克以往说过这样一句话“成功的团队没有失败的个人，失败的团队也没有成功的个人”。优秀团队的建设是企业成功的保障。那么一个团队建设的核心是什么：就是达成目标，是一个具体的被管理者和员工都能认同的战略方向。

一个团队有了明确的目标去进取进取并加以完善的制度和强有力的执行力作保障，这就是一个成功团队的基础。当身处领导岗位时，最关键的不是你能做什么，而是自我能让各种

专业的人才按照你的意图或者决策发挥他们的专业特长去做事。作为，应当能够在不一样场合、不一样时期、不一样员工的素质水平下都能纵横捭阖，游刃有余，灵活处理日常工作中发生的每一个故事的细节，让每一个员工的思路跟着你走。郭教师说“中层看当年，高层看长远。”这句话的意思是作为应当有长远的眼光。眼光有多远，世界就有多大。眼光长远的人，才会有着广阔的天地，敢去拼搏、敢去奋斗，才能带好团队走向辉煌。

二、企业战略方面

企业战略是对企业各种战略的统称，其中既包括竞争战略，也包括营销战略、发展战略、品牌战略、技术开发战略、人才开发培训战略、资源开发战略等等。x总一再强调20__年是人才年，人才开发培训战略是今年的重中之重，并成立了清源职工培训中心，以人才战略为中心向各种战略发展，在此刻这个时代，人才能够说是最重要的，企业要做大，就要重视人才。如果修长城，人才就是基石；如果建大厦，人才就是栋梁；如果搞企业，人才就是成功的保证。人才是一个公司必不可缺少的，拥有人才就代表拥有实力，拥有未来的发展！

经过学习，使我对企业管理和企业发展有了新的认识，在今后的工作中要再接再厉，加强学习，将理论落实到实际工作中，不断提高自我的认识水平和工作本事，为公司的发展贡献自我的力量。

管理岗的收获篇十

第一段：引言（200字）

管理是一个综合性的能力，涉及组织、协调、控制、领导等多方面的技能和知识。在我的工作中，我积累了一些管理心得和体会，通过不断实践和总结，逐渐提升了自己的管理能

力。在本文中，我将分享我的一些管理心得和体会，希望能够为读者提供一些借鉴和思考的方向。

第二段：精力管理（200字）

精力是管理者最宝贵的资源，因此需要管理者懂得合理安排和管理自己的精力。在我的工作中，我通过制定合理的工作计划、合理安排工作时间等方式，有效地管理和利用我的精力。我发现，合理的时间规划和休息，能够提高我的工作效率和产出，并且减少疲劳和压力。因此，我建议管理者在工作中注重精力管理，合理利用自己的时间和资源，提高工作效率。

第三段：团队建设（200字）

团队是管理者成功的重要因素之一。在我的管理经验中，我发现通过团队建设，可以提高团队的凝聚力和执行力，使团队更加协调和高效地工作。为了有效地建设团队，我重视塑造团队文化，鼓励团队成员交流合作，营造良好的工作氛围。此外，我还注重人员的合理分配和激励机制的建立，鼓励团队成员发挥他们的优势和潜力。通过团队建设，我成功地将一个个个体凝聚成一个高效团队，共同实现了公司的目标。

第四段：沟通和协调（200字）

沟通和协调是管理者不可或缺的能力。在我的管理实践中，我不断加强沟通和协调的技巧，不仅与团队成员保持密切的沟通，还与其他部门和合作伙伴保持良好的合作和沟通。通过有效地沟通和协调，我能够及时了解各个层面的信息，并在困难和挑战面前寻求解决方案。我还注重培养沟通和协调能力，鼓励团队成员积极主动地交流合作，以提高整个团队的工作效率和执行力。通过不断学习和实践，我认为沟通和协调是管理者成功的重要能力。

第五段：激励和反馈（200字）

激励和反馈是管理者激发团队积极性和提高工作效率的重要手段。在我的管理实践中，我注重对团队成员的及时反馈和激励，以提高他们的工作动力和效率。我鼓励团队成员达到自己的目标，并且及时给予他们肯定和鼓励。同时，我也会给团队成员提供有针对性的建议和培训，帮助他们不断提升自己的能力。通过有效的激励和反馈，我成功地激发了团队成员的工作热情和责任感，提高了整个团队的绩效。

结尾（100字）

通过我的管理心得和体会，我认识到管理是一个复杂的系统工程，需要管理者具备多个方面的能力。在工作中，我通过精力管理、团队建设、沟通和协调、激励和反馈等方式，有效地提升了自己的管理能力，并实现了工作的目标。我相信，只要不断学习和实践，任何人都可以成为优秀的管理者。希望我的分享能够对读者在管理道路上有所启发。

管理岗的收获篇十一

本人参加了由xx医院举办的第一期中层干部综合素质提升班的学习，通过认真紧张的学习，本人收益颇多，感受和体会深刻，具体感受汇报如下：

顾名思义，团队就是由两个或两个以上的人组成的一个共同体，该共同体合理利用每一个成员的知识和技能协同工作，解决问题，达到共同的目标。作为中层干部，在团队中要起到承上启下的作用，对上要对公司领导团队负责，对下要对自己的团队（单位职工）进行负责，带领自己的团队（单位职工）完成公司下达的各项任务和考核指标，这就要求中层干部要正确理解团队含义，并且带领团队完成目标，只有这样才能把团队建设好，因此只有理解了团队，才能带领好团队。

加强沟通，是领导主体与组织内的上级、同级、下级或组织外的个人、组织、群体乃至社会，进行思想、观点、信念、意见、感情、愿望交流的过程，目的是形成相互理解、相互信任的和谐人际关系。高效协调，是领导主体为了更好地实现领导目标而采取不同的方法、手段，协同各方面的力量和步调，以达到相互配合，以形成合力和支持力的具体过程。沟通是协调的主要手段。

领导，就是指充分运用自己的影响力，在获得被的自觉追随和服从的前提下，引导、率领被实现共同目标的行为过程。加强沟通和协调，就是使自己成为受欢迎的人，提升与人合作的能力。在以往工作中，确实存在同上级、同级、下级的缺少相互沟通。通过此次培训使我认识到沟通在工作中的重要性 and 必要性，沟通可以加强相互之间的了解，减少误会和误解，统一认识，目标一致。彼此尊重，相互信任，密切合作，预防和避免工作中的失误。是减少内耗、增加效益的重要手段；是实现人员团结、组织巩固的有效途径；是调动各方面积极性的重要方法，因此加强沟通和组织高效协调非常重要，在团队中必须引起高度的重视。

在实际工作中，中层干部既是领导着又是被领导着，在上级面前是被领导着，在下级面前又是领导着。对待上级定好位，甘做绿叶；履好职，当好参谋；做好人，经常沟通。对待下级要统筹而不包揽，要放手而不撒手，要宽容而不纵容，要敢断而不独断，要兼听而不盲从，要推功而不诿过，要廉洁而不廉情。在实际工作中，还要作到关心员工，了解员工的想法与困难，在力所能及的条件下解决员工的困难，但要把把握好尺度，因为过度关心是一种伤害，对其他员工会产生不满情绪，影响工作的正常运行，同时对那些得寸进尺的个别人员也要敢于制止，指出其缺点，督促其改进，只有这样才能带领好团队。

高绩效团队，观察是接触工作对象最直接的途径。良好的观察力，在领导活动中具有十分重要的作用。良好的观察力是

作出科学决策的前提条件。的任何决策都是从发现问题开始的，一个能否准确及时的发现问题，直接关系到和团队的决策是否正确及时。因此，一个要想做出正确及时、科学有效的决策，必须具有良好的观察力，必须勤于观察、善于观察、敏锐观察。一个适应时代发展的领导，必须具备良好的观察力，并时刻保持头脑清醒，善于把握部属的思想脉搏，不能人云亦云，步别人的后尘，培养起敏锐观察、清醒头脑是很重要的。

高绩效团队，良好的注意力是提高工作和学习效率的必要条件，也是进行高效队伍、提高领导效能的重要条件。领导工作的特殊性就在于他在一定的范围内具有统领和影响全局工作的作用，因此，在工作中的疏忽大意，不仅仅给自己，更重要的会给这个领导下的团队造成不良的后果，甚至巨大的损失。总之，要想成为一个合格称职的，就必须具备良好的综合素质和高超的注意力。同时，还要根据工作任务的变化，善于抓住某一时期的主要矛盾，积极、适时转移对象，制定相应的计划措施，也就是抓住关键中的关键，解决了矛盾中的主要方面，才能引起次要的矛盾的同步有效的加以解决。

高绩效团队，领导控制的信息和资源比较大，虽然比较大，但是日常的工作中通过感知获得的各种信息，有许多是需要保存的，以便使用时随时提取。博览群书就是要求破书万卷，储蓄渊博知识，而且还要具备良好的学习能力和学习效率，善于记忆吸纳新的东西。具备良好的记忆力是博览群书，终身学习的必要条件，也是开展领导活动的一个重要优势。记忆就是信息的输入、储存、编码和提取的过程，在领导活动中，的记忆力起着十分重要的作用。良好的记忆力也是必备的一个心理素质。原来单纯的学校学习已经不能适应时代的发展，为了避免被时代淘汰，必须博览群书，终身不辍。生命不息，学而不止，就象人们长说的“生命不息、学习不止”。

高绩效团队，必须具备高素质的领导着，带领着团队成员，

协调合作，分工明确，为着共同的目标不懈努力。高素质的领导必须加强团队建设，团结关心下属，工作中加强与员工的沟通协作，对团队员工要制订奖励、激励原则，并确定战略，让员工感觉公司有发展前景，安心本职工作，为公司的发展尽心尽力。建设一个高绩效的团队，必须有激励机制，作到奖罚分明。对待员工根据不同情况，采取不同的激励方法，以前总以为激励无非就是表扬、奖励，通过这次培训使我明白激励可以多种多样，比如提升、休假、鼓励等等，都可以促进员工奋发工作，提高工作效率。但是，不能抓小放大，捡了芝麻、丢了西瓜，该奖不奖、该罚不罚、该说没说、该管不管。

领导人固然非常重要，但是团队成员角色同样重要，角色互补，学会理解和帮助，共同完成团队共同目标，就象基层单位主任、书记和副主任一样按照各自的分工并紧密配合，共同完成公司下达的考核目标，相互尊重，相互补台不拆台，组织和带领好团队，不能形成一手遮天、狂妄自大的角色。

通过此次紧张的培训，使我学到了许多实用的理论知识，学而不用等于白学，学而致用才是本次学习的目的。要将所学知识用到实际工作中，根据实际情况，分析原因，勇于实践，善于实践，不断总结经验，加强高效团队建设，提高本人及团队职工的素质，团结职工，为医院的美好未来作出自己的贡献。

8月、12月，蓝天公司为九级以上管理人员举办了三期培训班，这是公司创建“学习型”企业的有效举措。我有幸作为第三期学员参加了为期五天的培训，培训的主要内容有：非人力资源的人力资源管理、中层管理技能提升、领导者语言艺术、财务报表分析。通过这几天的学习，我和广大学员深有同感，感触良多，深深感悟到了学习的重要性，对于增强各级管理者的综合素质，提升企业管理水平起必将起到积极的促进作用。

几天的学习，内容丰富。通过戴黔锋老师的讲解演示，使我对人力资源管理中员工招聘的基本技能、薪酬管理的6个原则、怎样使员工更快乐工作，如何激励员工有了新的认识，开阔了视野，拓展了思路；通过李真顺老师声情并茂、沁人肺腑的演说，使我体会到了真情的“能说会道”对于沟通交流的重要性；通过中山大学管理学院刘教授专业知识的传播，使我对财务基本知识有了一定的了解；凡此种种，收获不胜枚举。特别是姜博仁老师《中层管理技能提升技巧》的授课，生动、形象而又幽默，时效性、针对性强，对于管理者如何提升员工士气和执行力，增强企业凝聚力进行了形象的讲述，其中关于“找感觉”、“接地气”的讲述令我印象深刻，受益匪浅、有感而发，愿同各位同仁分享。

管理岗的收获篇十二

作为一个管理者，我深感管理的重要性和挑战性。通过自己的努力和实践，我渐渐体会到了一些管理的心得体会。在我看来，良好的管理关乎组织的成功与否，同时也能为员工带来更好的发展机会。下面我将结合自身经验，从明确目标、建立信任、激发潜能、处理冲突以及持续改进五个方面，详细阐述我对管理心得的理解。

首先，明确目标是管理的关键。作为一个管理者，必须要清楚地知道自己的目标是什么，以及如何去实现这些目标。只有当目标明确时，我们才能更好地组织和分配资源，为员工提供明确的方向。在我的管理实践中，我始终坚持不懈地与团队成员沟通，确保每个人都理解并积极追求共同的目标。只有明确的目标才能激发员工的积极性和创造力，从而最大限度地发挥团队的能力。

其次，建立信任是管理的基础。管理工作最重要的一点就是建立起与员工之间的信任关系。作为管理者，我们需要表现出真诚、包容和公正的态度，与团队成员进行有效的沟通和互动。更重要的是，管理者要给予员工足够的信任和自主

权，让他们感到被尊重和重视。只有当员工感到信任和被赋予责任时，才能充分发挥他们的潜能，实现个人与团队的共同进步。

第三，激发潜能是管理的核心。每个人都有自己的潜能和特长，作为管理者，我们的责任就是发掘和激发员工的潜能，使其最大限度地发挥作用。首先，我们需要了解员工的个人特点和能力，以便合理安排任务和培养发展。其次，我们要提供良好的培训和发展机会，帮助员工不断提升自己的能力和素质。最后，我们要鼓励员工勇于挑战自己，设定高标准，激励他们追求卓越，从而实现个人和团队的发展。

第四，处理冲突是不可避免的。在管理过程中，冲突是无法避免的。管理者必须学会处理和解决冲突，以保持团队的和谐和稳定。在我看来，最重要的是要善于倾听和理解各方的意见和立场，积极化解矛盾和分歧。同时，管理者还要保持公正和客观的立场，不偏袒任何一方，以确保决策和解决方案的公正性和有效性。只有经过妥善处理冲突，才能实现团队的和谐与协作。

最后，持续改进是管理的必需。管理工作是一个不断学习和不断进步的过程。作为管理者，我们需要时刻保持对自己和团队的反思和总结，不断改善和优化管理方式和方法。同时，我们还要积极关注市场和竞争环境的变化，灵活应对并及时调整策略。只有不断改进和创新，才能保持组织竞争力，实现团队和个人的长期发展。

综上所述，作为一个管理者，明确目标、建立信任、激发潜能、处理冲突以及持续改进是我对管理心得的重要理解。通过不断学习和实践，我相信我会成为一位更好的管理者，为组织和员工的发展作出更大的贡献。

管理岗的收获篇十三

随着社会的不断发展，人们对于管理的要求也逐渐提高。在职场中，除了硬实力之外，软实力也占据着重要的地位。而EQ（情商）作为软实力的代表，也成为了职场中必备的素质之一。在我的工作经验中，我深刻地意识到EQ的重要性，并通过自身的不断努力和经验的积累，逐渐提高了自己的情商水平。以下是我对于EQ管理的心得体会，希望能够与大家共勉。

第一段：了解自己的情感状态

成功的管理者应该以身作则，因此，首先就要了解自己的情感状态，做到情绪自我控制。职场中因为各种工作压力，管理者可能会遇到各种问题，这时候如果自己都无法掌控好自己的情绪，那么下属如何信任和依赖自己呢？因此，我认为了解自我情感状态是EQ管理中的重要一环。

第二段：倾听他人的情感需求

EQ管理最重要的一点就是要能够倾听他人的情感需求。一个成功的管理者必须充分关注下属的情绪状态，从而了解下属的工作状况，并尽可能地帮助他们改善自己的工作环境。当下属遇到问题时，我们也要主动询问，而不是无动于衷地疏远他们。通过观察和倾听，我们可以更好地帮助下属解决问题，从而更好地推动工作的顺利进行。

第三段：协调语言和行动

管理者在实施管理时，语言和行动之间的协调是至关重要的。我们应该充分考虑下属的情感需求和思考方式，使用更适用的言语和方式与他们交流，贴近下属感受，让他们更容易接受和认同我们的做法。同时，我们也要注意注重行动的完美配合，不要说一不做二，这不仅会让下属对我们失去信心，也会影

响我们管理的效果。

第四段：注重情感管理

在管理工作中，情感管理始终是我们的重要任务之一。我们应该关注自己的言行，让下属产生一种被尊重和被重视的感觉，让他们感受到我们的温暖和关爱。另外，正面情感的推动也是情感管理的重要手段之一，我们可以及时鼓励下属，提高他们的工作积极性和自信心。当然，在情感管理中，我们也要充分考虑下属的反馈，虚心听取他们的建议，并尽可能地为他们提供支持和帮助。

第五段：坚持实践总结

EQ管理的成功不是一蹴而就的，它需要我们在实践中不断积累、总结和反思。我们可以结合实践和案例，及时总结经验，探讨管理策略的有效性和可行性。这样有助于我们不断提高我们的EQ水平，更好地促进团队工作顺利推进。

总之，EQ管理是职场中不可或缺的管理技巧，它涉及到情感、人际、协调等多个方面。作为管理者，我们要不断提高自己的情商水平，学会倾听他人的需求和感受，并将其与自己的工作紧密结合起来，从而得到更好的工作效果和团队和谐。

管理岗的收获篇十四

在日常工作中常常遇到这样的问题：员工每天来上班，总是打不起精神，抱有今天什么时候才能混过的想法。工作期间效率不高，质量不好，或者又不违章违纪又不犯错误但始终有说不出的思想情绪。那么，如何针对员工的症结激励员工，提升员工的工作激情呢？我认为应该注意以下几方面：

员工思想状态不佳，有情绪，或者不开心，较郁闷，作为管理干部我们第一件事首先要查明其原因，而不是工作中克制

不住一意地去批评。也许是由于工作压力大，家庭繁琐事多，本身的身体状况不佳，情感纠结，或许是因工作本身和领导者工作方法出现的问题等等，员工都会出现消极现象，作为我们干部一旦通过谈话或者第三者了解到具体的原因，那么就on应该立即快速的为其解开“心结”，做好开导。

通过与员工经常性地交谈，不论是正式的还是非正式的交谈，包括座谈会、下班时间对了解员工的整体情绪或个别潜在问题的情况如何，对我们的管理工作都是很有帮助的，哪些方面有可能影响到员工的积极性，提出问题所在，对症下药，给予最大限度的配合与支持，这样员工就会更加的出色，会更好地完成各项工作任务。

（1）变换工种，创造培训机会。

在员工丧失了工作积极性和工作态度欠佳时，不能随意横加斥责，而是要有为他们将来的发展投资，多提供些培训机会。适当的时候可以考虑对其变换工作岗位等，让其员工对新的工作岗位有一种新鲜感，并在有可能的情况下对其重用，增加员工的工作信心和工作热情，让其在新的岗位上获得意想不到的上进心。

（2）对表现突出的员工加以肯定。

“突出表现”的概念没有固定标准，它是因不同任务、工作而变化。重要的是能识别并奖励给那些真正做出了突出贡献的人。首先要确定为其制定目标的分配方式，确定目标的最高标准不应高不可及，因为任何人在工作过程中出错是不可避免的，所以制定目标单纯讲，就是为了提高员工积极性，增加他们工作的信心，而非是一个达不到的不合理的目标，否则就适得其反，我们最终的目的是通过目标定制，合情合理的，把奖励给予那些工作做得好的人。

（3）奖励的选择和奖励方式。

从业绩方面可选择：可降低成本的能提高服务质量的使客人满意的’表现形式，公司有固定目前市面上管理学的教材汗牛充栋，当然也是良莠不齐，并且雷同现象比较严重。从我们学生的角度而言，希望能够看到一本“更加写实、更加亲切”的教材。在我看来，现在管理学的教材往往太注重学术性、理论性、权威性，显得严肃有余、活泼不足，很像是一幅老者的面孔，而不是朝气蓬勃、睿智风趣的青年形象，然而学生总是更喜欢后者的。莘莘学子是教材的最终评价者，这个市场的份量无疑也是无穷的。

具体而言，教材的编写可考虑在宏观布局上遵循计划、组织、领导、控制四大板块，在微观结构上，可设置基本原理、典型案例、个人体验、学生感怀等几个栏目。基本原理要是权威、经久不衰的；典型案例要是新鲜、众所周知的；个人体验主要结合作者学习、生活、工作经历，阐述与原理和案例相关的想法和故事等，要有一定的启发性；学生感怀主要收集管理学学生的真实语录、作业等，要有可信性，如可让学生做一些关于职业规划或生活习惯的swot分析，然后收录其中，这样很容易引起学生共鸣。

人每天都生活在管理之中：分配时间、调整心态、作出决定、与人交往，大事小事，概莫能外，然能做到卓有成效之管理者，实乃罕见。

管理岗的收获篇十五

班组是企业的“细胞”，是企业最基层的组织。企业的一切工作，最终都要通过班组得到落实。企业管理的成败得失，都离不开班组的引线穿针、辛勤劳动。因此，搞好班组管理，就是搞好企业管理的基础。班组与企业的关系，如同地基与大厦、大海与航船：没有班组作扎实的基础，企业大厦将无法立足于松软沙滩之上；有了班组厚实的浮力，企业之舟就可在市场的大海之中乘风破浪。而班组长就是班组管理的关键。

班长既是生产业务技术骨干，又是全班生产管理工作的组织者和实施者。他们与员工同处一线。企业的规章制度、生产任务、思想工作等都要靠班长来组织落实。班长素质的高低直接影响工作的完成和质量的优劣。鄙人认为，作为一名收费班长，班组管理的务实创新是重要源泉，班组管理必须从大处着眼，小处入手，用精巧的小手笔做出优秀的大文章。要达到这个目的，班长必须从以下几个方面入手。

1. 制定小规矩。班组根据高速公路的'特点及公司、管理处的规章制度制定出一些适合实际情况的管理措施，以此规范班组员工的思想和行动。
2. 树立小模范。在班组里选择一位或几位素质强、业务精、人缘佳的员工作为模范，在班组管理中起表率作用。
3. 做好“老娘舅”。要想让上级精神快速深入班组员工，及时成为员工的自觉行动，就必须了解员工的心态，与他们坦诚相待。这需要一个轻松、愉快的氛围。这就与我们收费工作的环境有质的区别，班长必须经常性组织班组员工聚聚，通过聊天、娱乐等方式去发现员工生活中的一些困难和思想波动，及时地去安慰和解决，从而升华员工对班组建设的认识，凝聚智慧和力量，自然也会产生一种归属感、亲切感、责任感。班组也会有强大的凝聚力和战斗力。
4. 吸收“金点子”。让员工自己来管理自己，为班组建设献计献策，提合理化建议，班长做好把关，实现“群策群力”和局面。

以上既是本人的一点经验，也是对自己工作的要求，更是个人努力工作的方向。

管理岗的收获篇十六

在日常工作中常常遇到这样的问题：员工每天来上班，总是

打不起精神，抱有今天什么时候才能混过的想法。工作期间效率不高，质量不好，或者又不违章违纪又不犯错误但始终有说不了的思想情绪。那么，如何针对员工的症结激励员工，提升员工的工作激情呢？我认为应该注意以下几方面：

员工思想状态不佳，有情绪，或者不开心，较郁闷，作为管理干部我们第一件事首先要查明其原因，而不是工作中克制不住一意地去批评。也许是由于工作压力大，家庭繁琐事多，本身的身体状况不佳，情感纠结，或许是因工作本身和领导者工作方法出现的问题等等，员工都会出现消极现象，作为我们干部一旦通过谈话或者第三者了解到具体的原因，那么就on应该立即快速的为其解开“心结”，做好开导。

通过与员工经常性地交谈，不论是正式的还是非正式的交谈，包括座谈会、下班时间对了解员工的整体情绪或个别潜在问题的情况如何，对我们的管理工作都是很有帮助的，哪些方面有可能影响到员工的积极性，提出问题所在，对症下药，给予最大限度的配合与支持，这样员工就会更加的出色，会更好地完成各项工作任务。

在员工丧失了工作积极性和工作态度欠佳时，不能随意横加斥责，而是要有为他们将来的发展投资，多提供些培训机会。适当的时候可以考虑对其变换工作岗位等，让其员工对新的工作岗位有一种新鲜感，并在有可能的情况下对其重用，增加员工的工作信心和工作热情，让其在新的岗位上获得意想不到的上进心。

“突出表现”的概念没有固定标准，它是因不同任务、工作而变化。重要的是能识别并奖励给那些真正做出了突出贡献的人。首先要确定为其制定目标的分配方式，确定目标的最高标准不应高不可及，因为任何人在工作过程中出错是不可避免的，所以制定目标单纯讲，就是为了提高员工积极性，增加他们工作的信心，而非是一个达不到的不合理的目标，否则就适得其反，我们最终的目的是通过目标定制，合情合

理的，把奖励给予那些工作做得好的人。

从业绩方面可选择：可降低成本的能提高服务质量的使客人满意的表现形式，公司有固定的奖项评比进行奖励。作为斑竹领班部长，应该学会打理班组的各项事务，包括理财。有的同时又在想了，班组哪里来的财来理哟，这就要靠大家出主意想办法，每个月的小费、班组的提成，均可以抽出一小部分作为斑竹的活动经费，或者奖励经费，对于平时在工作中表现突出的员工，就可以采取物质和精神方面的激励(用班组的基金购买一些小礼品如手表、镜子、相框等等)，精神激励吧，那就是当面表扬和班组的班前会上表扬。要想一个人在工作上事业上有佳绩，只有现金的激励是远远不够的，他们最需要的是获得大家的认可，哪怕是一句“谢谢”也会感到知足。

员工自身需要进步，作为管理者要主动帮助员工进步，除了安排日常工作的时候要考虑调配调整员工适合做哪样，做什么样的事情才发挥得更好，并不断的表扬和激励，让其带动另外的同事也将工作做好，(比如：这个员工点菜销售很强，就安排以点菜销售为主，其他工作一定要督导去做，但是为辅，如果一个员工喜欢按部就班的工作，那就安排他做餐前准备和餐中服务细节换骨碟、换烟盅、餐中保洁等日常性较固定流程的工作)形成一个良性的工作岗位循环，能达到这样的效果，那你的班组员工就非常的不错，很有实战能力了，因为他们都是全面发展的。其次，还要适当安排他们去完成正常工作范围之外的任务，以增强员工的信心，增加他们的工作经验，也体现出管理者对他们的进步感兴趣，培养他们成长进步。

a□授权给员工，不仅能激发员工积极性，而且能够提高每个人的表现水平。如果员工的知识 and 能力不能受到重视，就会丧失工作积极性，也会对外部强加给他们的东西产生抵触情绪，所以在有大的举动前要与有关人员商量，鼓励他们为改进工作尽责。

b□下放权力。接受他人管理时，不可能具有高度的积极性。权力越滞留在上面，激励作用越小，员工逐渐习惯了依赖于他人的决定，这会压抑他们的创造力，增加了依赖性。如果是这样，最好把不是非你不可的工作授权给员工去做，也许他们会干得非常出色那么在领班休假时，可以轮流授权给每一个人，然后在针对他们的一些实际完成的工作情况进行辅导和提高。

管理者在与员工相处时不应带有偏见，要把注意力集中在员工的业绩上，而不是他们的性格、习惯或外表。工作中能偏袒，因为被偏袒的员工会因此被团体所冷落和排挤，更会挫伤那些没有被偏袒的员工的积极性。要通过严格和友好的方式达到好的目的，激励员工发挥他们的实际能力和潜在能力。

管理岗的收获篇十七

第一段：介绍GK管理的概念和背景（200字）

GK管理是指对个人知识进行有效整合、传播和应用的管理过程。在现代社会，知识经济发展迅速，知识已成为一种重要的生产要素□GK管理的目的是通过优化知识的流动和运用，提高组织的创新能力和竞争力。在我所在的公司□GK管理被广泛应用，我通过参与其中，获得了一些宝贵的心得体会。

第二段：认识到知识共享的重要性（200字）

我工作的团队由多名专业人才组成，每个人都有自己的专业知识和技能。在以往的工作中，我们常常各自为政，缺乏有效的合作和沟通。然而，通过GK管理的推行，我逐渐认识到知识共享的重要性。只有通过有效的交流和沟通，才能将个人知识转化为团队的共同财富。因此，在团队工作中，我积极倡导知识共享，鼓励团队成员互相学习和交流。

第三段：学会利用知识管理工具（200字）

在GK管理中，知识管理工具起到了重要的作用。我善于利用各种工具来整理和分享知识。例如，我使用知识管理软件，将自己的学习笔记本和经验总结进行分类和存档。这样不仅方便我日后的查阅和应用，也方便其他团队成员的学习和借鉴。此外，我还善于利用团队内部的在线平台，发布和分享有关项目经验和解决方案。这些工具的应用，提高了我个人的工作效率，也促进了团队的合作和学习。

第四段：积极学习和不断更新知识（200字）

GK管理要求我们不断学习和更新知识。为了适应公司业务的发展和变化，我积极参加行业相关的培训和研讨会，并加强个人的学习和自我提高。我注意关注前沿的知识和科技，不断拓展自己的专业领域，并将学到的知识与团队成员分享。通过这种方式，我不仅提高了个人的专业素养，也为团队的创新和发展做出了贡献。

第五段：总结GK管理对工作的影响（200字）

通过参与GK管理的过程，我深刻体会到知识的价值和管理的的重要性。只有通过合理的管理和共享，才能最大限度地发挥知识的作用。同时，GK管理也在很大程度上提高了个人和团队的工作效率和创新能力，为公司的发展做出了积极贡献。因此，我将继续推崇和应用GK管理的原则和方法，不断提升自己的知识管理能力，更好地适应和应对不断变化的工作环境。

管理岗的收获篇十八

GK[General Knowledge]管理，即广义知识管理，是一种集中、系统地对企业内外知识资源进行整合、应用和创新，以

提高企业综合竞争力的管理方法。通过有效的知识管理，企业能够更好地利用和开发知识资产，提高组织学习能力和创新能力，适应快速变化的市场环境，增强企业的可持续发展能力。在我个人的工作实践中，我深刻体会到了GK管理的重要性，本文将从理解GK管理的概念、实施GK管理的方法、倡导GK管理的重要意义、面临的挑战以及解决挑战的对策等五个方面进行探讨。

首先，理解GK管理的概念至关重要。GK管理涵盖了知识的获取、存储、传播和应用等方面，它通过构建知识库、知识共享平台等手段，将分散的知识资源整合在一起，为组织提供价值。在实践中，GK管理旨在促进知识的积累和学习，使组织可以更好地应对复杂多变的市场环境，提高创新能力和竞争力。对于个人而言，理解GK管理意味着要重视知识的获取和学习，提高对知识的整合和运用能力，以适应快速发展的职场环境。

其次，实施GK管理的方法是关键。在实际操作中，有效的GK管理需要建立起科学的知识获取和传播机制。首先，企业需要明确知识管理的目标，并建立相应的知识共享平台，以促进知识的整合和传播。其次，企业应加强对员工的培训和学习，提高他们的知识水平和专业素养。此外，利用现代信息技术，如云计算和大数据等，能够更高效地获取和利用知识资源，提高工作效率和质量。

倡导GK管理的重要意义不能忽视。GK管理对企业和个人而言，都能带来巨大的益处。对企业而言，GK管理能够提高组织学习能力，避免知识流失，增强创新能力和市场竞争力。对个人而言，GK管理能够提升个人知识水平和专业素养，提高工作效率和质量，为个人职业发展提供有力支撑。此外，GK管理还能够构建良好的组织文化，培养团队合作精神和创新意识，为企业的可持续发展奠定基础。

然而，实施GK管理面临一些挑战。首先，由于知识的复杂性和多样性，有效的GK管理需要投入大量的人力、物力和财力。其次，知识的更新速度极快，而有效的GK管理应能迅速获取新知识并将其应用于实践中。此外，企业内部文化和组织结构的僵化也是实施GK管理的一大挑战。

为了应对这些挑战，我们可以采取一些对策。首先，企业应建立开放的知识共享机制，鼓励员工分享知识和经验。其次，企业应从制度和文化层面上支持和倡导学习型组织的建设，激发员工的创新潜能。此外，利用现代信息技术，如人工智能和大数据分析等，能够帮助企业更高效地获取和利用知识资源，实现GK管理的目标。

总之，GK管理是一种重要的管理方法，它能够帮助企业提高学习能力和创新能力，适应快速变化的市场环境。理解GK管理的概念、实施GK管理的方法、倡导GK管理的重要意义、面临的挑战以及解决挑战的对策，是我们在实践中要注意的关键点。只有不断学习和总结，才能不断提高自身素质和能力，不断适应和应对职场的各种挑战。