

2023年管理角色认知心得体会总结(优秀7篇)

军训总结是对军训过程中取得成绩和存在问题的深入思考和总结。以下是小编为大家整理的几篇优秀学习总结范文，供大家参考。

管理角色认知心得体会总结篇一

如何提高了自我的管理认识水平，是作为一个管理者应该有的意识。管理者要如何认识自己的角色和定位呢？下文是管理者角色认知的学习心得，欢迎阅读。

摘要“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。”

本文不仅谈及对私董会的认识，还结合课程内容对部门存在的问题、管理思路进行透彻分析，在谈及“‘知行合一’问题是培训能否达到效果的关键”这一观点时，见解独到，分析精辟！

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，自己有较大痛点，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。

摘要 “比如：下属积极性不高，作为管理者找下属谈话，我们会想了解他的真实信息，你直接问他，他可能不愿说也可能本身他也找不出自己的原因。这时就需要洞察力，也许通过引导性问题了解他工作之外的生活或他的一些观念或他在处理工作上的一些方式方法上，洞察到他真正的痛点。”

本文重点谈及沟通三原则，思路清晰，分析独到。沟通作为管理者最重要的技能之一，每一位管理者都不可或缺！

私董会上学员们思想碰撞，关于团队关于个人，不断从自身挖掘问题，积极剖析自己，认知自己的角色，思考如何转变角色。整个过程中对我触动最大的是如何真正的做到有效沟通。很多问题都是由于无效沟通导致的原因。

那么如何避免?是我课后在思考的问题:

首先，洞察力，透过表面看本质。你需要从表面的问题抓出实质问题核心点，实事求是解决问题。在沟通时，对方表达的事一个问题，可也许他自己不清楚想解决的问题核心是什么，那我们应该分析问题，引导性了解更好的信息帮忙我们找到问题核心。比如：下属积极性不高，作为管理者找下属谈话，我们会想了解他的真实信息，你直接问他，他可能不愿说也可能本身他也找不出自己的原因。这时就需要洞察力，也许通过引导性问题了解他工作之外的生活或他的一些观念

或他在处理工作上的一些方式方法上，洞察到他真正的痛点。

然后，找到问题核心点，达到双赢。我们工作目的是更好的为公司服务，那么我们应该抓住一个大方向，以公司的利益为前提来沟通，真诚公平的解决问题。不可有先从我为主的观念，就事论事，方可化解矛盾。比如：跨部门沟通，只为了个人利益部门利益，而损坏公司利益就不行，必须要有大局观。当发生冲突时，应换位思考，理解他人做法，这样更容易达成共识。

最后，积极正面的态度，并运用语言的艺术。沟通时态度是积极向上的，语言的运用也很重要，同样想表达的一个意思，使用不同的语言会产生出现不同的沟通效果。比如：部门协作，工作分工产生歧义。作为管理者命令式下达工作，这样可能影响到下属们的情绪，打击积极性；如是在分配工作时，将分配的初衷、激励的语言和合理的建议真诚的沟通，那达到的效果应更佳。

其实解决有效沟通的办法和建议还有很多，通过这次学习重点让我关注到这三点。我也希望自己在今后工作中改变自己的思路，不断成长。

通过李德老师讲解“管理者角色认知”一课，受到了一次全面、系统、深刻的管理和领导理论知识的教育，填补了许多在领导和管理知识方面的不足和空白，提高了我的管理认识水平，看到了许多自己以前没有认识到的问题和不足。

一、角色定位及工作思路的转变

作为一名厂级管理者，角色定位尤为重要，角色定位是在实践中不断调整、完善的过程中实现的，其本质不仅在于知，更注重于行，要不断扩大自己的能力边界。通过讲解，对自己的角色有了更深刻的认识，作为管理者在上级面前注重使命，在下级面前讲形象，在同级面前重沟通协作。

通过李德老师讲解“管理者应该干什么，管理者不应该干什么、管理者如何落地三大管理角色(班头、锄头、教头)”让我了解了管理者的角色意识，开拓了视野，更新了管理理念。站在更高的高度，以更高的管理技能和水平带领干部员工共同进步，完成上级组织的绩效工作指标和目标。

回顾自己的工作，发现了自己不少认识的误区，意识到了自己管理工作中的不足。之前在解决问题的过程中，存在思维方式狭窄，只把自己当成一个系统，忽视了大系统的思维方式，对问题处理只是专注了个别事件的处理，缺乏系统思维模式。在出现问题无法解决时，只注重内部的处理方式，没有通过协同其他领导来共同解决问题，有时将问题只汇报给上级领导了事。

通过学习角色定位，我认识到，作为管理者应该从专才向通才转变，从依靠个人努力向依靠团队、靠大系统做事的转变，从善于具体业务向做管理、领导工作转变。

通过学习认识到了管理者的业绩不是靠自己来体现的，而是通过下属的工作来体现的，管理者在绩效管理中的角色不是事必躬亲，也不是信马由缰、任其发展，不管不问，而是一改警察形象，更多的是作为员工的管理者、领导者、变革者、教练和绩效伙伴，指导帮助员工设立绩效目标并实现，最终塑造员工自我的绩效管理能力，才是管理者应该做的工作，才是管理者的职责之所在。只有管理者真正认识到了自己的绩效管理的角色并不断实践，企业的资源管理才会良性不断突破，才会形成自己的核心竞争力，在人才的争夺战和对攻战中胜出，完成组织的绩效目标。

二、提升团队的执行力、组织好部属

所谓“执行力”就是一种通过准确理解组织意图、精心设计实施方案和对组织资源(人、财、物、信息、时间)进行有效控制而实现组织目标的能力，通俗地说，就是把事情做成功

的能力。

如何提升团队组织力呢？

要提升团队的组织力必须做到以下几点：

李德老师的在授课中穿插运用各种手段形象地展示，充分支持了其理论观点比如：有招聘的现场演示、有电视剧的片段，其中就有李德老师向我们推荐的《杜拉拉升职记》。回来后我专门找了这部电视剧观看，让我以电视剧中的杜拉拉的行政主管rose说的一句话来结束“永远不要带着问题来找你的老板，我要的是解决方案”。

大家都知道，同样的方案不同素质的团队来执行，结果是不一样的。一个好的方案由一个优秀的团队执行一定会成功，所以打造优秀团队对我们成功开拓新市场是何等重要，成败得失这是基础。

得到的启示：

建立良好的团队组织首先要有刚性的管理暨制度化管埋：

1、因地制宜视具体条件和情况建立科学、严格的管理制度。

2、必须分工明确、责任到人：

要充分评估好每个人的能力并进行定位，并且要充分沟通，达成共识，这样才能“人尽其才，物尽其用”。

举例：有吃苦耐劳，身先垂范，并有多年流通工作经验的人，他一定可以做流通部负责人。有善于沟通、善于思考、处事灵活，他一定可以做酒店部负责人，所以说人无完人但一定是“用人之长，弃人之短”。

3、权力下放：

“用人不疑、疑人不用”。要对委以重任的下属充分信任，“是骏马给他草原、是雄鹰给他蓝天”，同时，“是懒猪给他皮鞭，是坏狗请他出圈”。

4、目标管理：

每人每周每月都要制定一个科学的目标，这是考核业务人员工作到位最重要尺子。如果一个业务人员连基本目标都完不成，他就是个不合格的业务人员，一切考量无从谈起。

5、建立完善的检查制度：

作为一个厂区一定要有□a□例行检查。这主要有部门负责人检查，形成惯例□b□不定期抽查。有厂区领导检查，并且制定严格的处罚规定。

6、 柔性管理(人性化管理)

我认为同事在工作时间是有上下级、管理与被管理的关系，但在工作之余、生活中，我们大家都是兄弟姐妹，作为一个团队管理者应该做好以下几个方面：

a□吃亏是福

在工作中一定要有“吃亏在先”的精神，俗话说“吃不了亏，拢不了堆”一些小事能折射出人性的弱点，同时也是展现人格魅力的最佳平台。

b□鼓励、鼓励、再鼓励

一个优秀的学生，一定是在鼓励中成长的。同样一个优秀的团队也是在鼓励中成长、成熟起来的，我认为平时多鼓励、

多激励、少批评、少指责，用先进鞭策后进是一种管理团队的最好方式，教他们发现问题的方法，同时培养他们解决问题的能力。

c□广纳众意、不搞一言堂

俗话说，“三个臭皮匠顶个诸葛亮”。工作中，要广泛听取大家意见，鼓励大家提不同意见，学会逆向思维，这样思路就会忽然开朗，也就是“头脑风暴”。

d□责任自己担，荣誉大家享

在用人时充分信任，全力支持，就是发生问题作为管理者一定要积极承担责任，这也是信任与鼓励的一种表现。但是有了业绩有了成果，也要一定与大家分享，对那些做了贡献的人一定要给予奖励，并且积极争取总公司对他的肯定，这样大家才会相信你，追随你，帮你分忧解难。

共2页，当前第1页12

管理角色认知心得体会总结篇二

一、亨利·明茨伯格的角色理论

管理学家亨利·明茨伯格在1973年出版了《经理工作的性质》一书中，将经理的主要工作角色分为三类十种：挂名首脑；领导者；联络者；信息接受者；信息传播者；发言人；企业家；故障排除者；资源分配者；谈判者。由于企业规模不同，管理者角色的重要性从高到低的排序也不同。

小企业管理者的角色：发言人、企业家、挂名首脑、领导者，传播者。

大企业管理者的角色：资源分配者、联络者、监听者、混乱局势驾驭者、谈判者。企业家。

明茨伯格关于经理角色的分析非常有助于我国的职业经理人认清自己的价值。然而，值得注意的是，亨利·明茨伯格的角色理论是在经济全球化浪潮之前的研究成果。目前管理者面临更多的是经济全球化，环境保护，电子商务，知识经济，核心竞争力，跨文化交流，产品质量的全球化标准等问题，在这种背景下企业管理者角色发生了重大转变。

二、经济全球化意味着什么

21世纪是基于信息化背景的经济全球化时代，企业能够也必须通过对信息网络技术的运用，来开拓国内外市场、提高自身的竞争能力。经济全球化主要呈现出以下特点：

一是世界经济一体化趋势。全球贸易杼寤、金融一体化、投资生产一体化、销售和消费一体化，实质是生产要素的全球流动和资源的全球配置。

二是世界经济、政治、社会文化。环境等问题的`复杂化。

三是跨国公司在经济全球化过程中发挥了主导作用。

四是全球化与本土化的共存。

三、经济全球化背景下管理者角色的新要求

新要求一：信息时代特有的沟通能力。

企业要通过挖掘先进的管理理念，应用先进的计算机网络技术去整合企业现有的生产、经营、设计、制造、管理，为企业决策提供有效的信息，最终使得企业在经济全球化过程中实现自己的目标，建立起企业的核心竞争力。对于管理者而言，实现企业的信息化只是实现沟通的手段，沟通的目的就是减少经济全球化的障碍，最终实现全球化、本土化和个性化共存的目的。

新要求二：对多变的。复杂的组织环境的预测和把握。

我们可以看到自20世纪以来全球化背景下的管理更多面临的是组织环境问题，如人力资源的多样性、复杂性和分散性，无边界的企业，柔性的组织形式等。管理更多的是建立在现代通讯技术上的虚拟组织管理。

新要求三：适应性较强的个人影响力。

管理者需要与那些比他们自己懂得更多的员工建立起高度的信赖关系；影响下属不再靠组织权利等级关系，更重要的因素是管理者适应不同文化、不同价值观和宗教信仰的人魅力。

在开发利用先进的科学技术的同时，采取先进的组织管理手段，寻求各种资源的最优配置，加强物流管理等一系列的先进生产工艺等。

三、中国管理者要及早转变角色

中国的传统文化是重整体，轻个体，成绩是大家的，问题是领导的；重和谐，轻竞争，共事或合作以感情为纽带，人际关系的信任靠“缘”，并长期在计划经济的指导下，中国企业和经理人的自强意识较弱，企业一般听从上级的安排，企业文化充满了随大流怕冒尖，经理人们缺乏的是冒险、竞争，并惧怕承担责任，造成了单向的，自上向下的指令式沟通。目前我国的企业管理者，特别是高层管理者还扮演着两种角色：一种是家长的角色，另一种是政工干部的角色。错误定位导致管理者职业能力低下，按“map管理才能评鉴”所设定的中国经理人主要指标如图1，通过中国经理管理才能指标可以看出中国企业管理者的计划能力是相对比较高的，也许这是计划经济“遗传”下来的能力。

当前中国职业管理者的角色定位首先需要将自己的行政官员角色转化为现代企业制度下的职业经理，不要再以行政级

别为自己的奋斗目标，而是将企业的生产经营管理作为自己的本职工作，要清醒地认识国家不但需要你改变角色，更重要的是市场将成为你的舞台，职业经理就是你的角色，要保持不断学习，努力提高自己的经营管理才能。

其次，要从听从命令、传达命令和执行命令的角色转向决策者的角色。在计划体制下，我国的企业领导是上级主管部门任命的，他们大多都只是在听从命令、传达命令和执行命令，对企业经营的业绩也没有太多的责任，如上级提出多元化经营，下面就不管一切地实施多元化；上级提出组建“航空母舰”，下级领导就不顾一切地开始建造……企业领导完全没有职业经理应具有的信息、人际关系和决策等方面的角色，实际上演出的是木偶戏，导演就是政府。在经济全球化和信息化的知识经济时代，我们的企业领导不仅要演戏，还要当导演，最终达到自编、自导和自演。

再次，企业的经营管理者要从“群众演员”角色转向实力派的“主要演员”。计划经济体制下企业领导的角色扮演是单一的，一般上级是看你有什么能力就提拔你干什么，作为干部，主要扮演了挂名首脑和联络官。

第四，管理者要从地方性“演员”成为国际“演员”；在wto规则下，无论企业是否走出国界进行跨国投资经营，他们都将将在国际市场这个大舞台上进行演出，因为舞台没有了边界，是一个全球的共同舞台。在这个舞台上，管理者需要扮演的角色是跨文化的信息传播者和文化沟通者。同时，企业运作也不再局限于一个国家，而是整个世界，就像微软公司一样，投资是全球的，资源是全球的，生产是全球的，销售是全球的，最后的慈善事业也是全球的，这一切使它成了真正意义上的全球公司。

管理角色认知心得体会总结篇三

草长莺飞的三月，正是万物萌发、大地复苏的时节，在这个

月的第一天，我就有幸感受到了春天的气息。这一天，我参加了尚层装饰杭州分公司允许安排的《角色认知》培训，讲师陈云青是北京大学、清华大学特聘讲师。历任东方通、汉铭信通、汇众益智人力资源总监，在战略绩效管理、任职资格等人力资源管理体系建设方面有丰富的实战经验。

首先说说自己参加培训的感受吧！能够参加这个培训，首先是感谢杨总，是经过三天的正能量培训之后，身为教导团一员的我能够与教导团的同事一起，在杨总的申请下，有可能参加这次的培训；另外是特别感谢林总，如果没有他的特批，我终究也不可能置身于培训教室中。所以带着满满的感谢与求知若渴的心态，我来到了培训现场。有种久违了的感觉，亲切而又踏实。

其次是培训时坐在我身边的学员，两位学员是在内蒙工作，但为了听这一天的培训，不辞辛劳，坐将近两天的火车来，匆忙听一天的课以后，再坐将近两天的火车回去。这种精神，是我需要再三学习的。身处杭州的我，需要在学习这件事情上更加投入与努力，因为有很多人并没有我们这样得天独厚的条件，他们都能克服那么多困难只为这一天的课程，这样的努力和辛苦，不是一般人能够做到的。我非常敬佩他们！

云青老师的课讲得非常激情，从管理专业的角度，运用专业的知识分析室内装饰公司的管理知识，寓道理于浅显的实例中，不仅能积极调动场上的气氛，而且充分互动，甚至在关键的实例上字斟句酌地为我们分析，将枯燥的管理方面的道理通过非常易于接受的方式表达出来，易于我们理解，课堂气氛活跃，听课效果非常好。通过这次学习，我明白了管理层并不是只发发命令，更多的可能是默默无闻的付出。最后对这次培训我总结出了一个道理，我们要把公司品牌做起来，就必须全心全意的为客户服务，做杭州最专业的别墅装修公司。

管理角色认知心得体会总结篇四

在课程中杜晶晶讲师讲到，在工作中作为一个普通员工会把网点管理者的要求做一个标尺，上级行虽然给我们下达了任务，那我也要看看我们主任是什么态度，用不用奋力去营销客户完成指标，当网点主任对工作懈怠，那么员工一定是散漫的，所以作为管理人员首要是提高自己的领导力，规划目标并完全转达给员工，让员工能够理解并从心里愿意接受自己的想法，从而产生共鸣一起努力实现。其次是沟通能力，网点管理者每天要接触员工、客户及上级领导，做好上下级沟通协调工作就显得尤为重要。作为管理者还要有勇于承担解决问题的能力，不能踢皮球似的把问题转嫁给别人，发生事情要用一切办法解决，能当员工的定心丸，才能让员工信任你。还要敏锐的洞察力善于用人和辅导员工，没有完美的个人，只有完美的团队，作为管理者要善于扬长避短，做到让每个员工各施所长，找到合适自己的定位，这样既能提高工作效率也营造了愉快的工作氛围。同时不断学习，时刻保持旺盛的学习欲望和能力，营造网点和谐的工作环境和积极学习的氛围。作为基层管理者在全行转型发展升级大潮中要做先驱者，才能带领员工不断发展前行，树立榜样树立威信。

管理角色认知心得体会总结篇五

结合《中层经理人的角色认知与时间分配管理》，我从以下几个方面简单谈一下自己的体会：

首先，态度比能力更重要。一个人的成功取决于他的态度。过去是不是很优秀，没有关系，重要的是未来想做什么。因为有了想做的态度，能力不够可以通过通过各种途径提高。但是没有想做的态度，即使能力很高一样不会做好。记得上学时经常有调查需要填写自己喜欢的格言或名句，我总是信奉“世上无难事，只怕有心人。”我一直坚信，没有做不了的事情，只有你自己不想做的事情。如果想做，你肯定会想尽千方百计去做，并且会做好。在主管应具备的正确工

作态度中，我认为主动回报是我们目前工作中需要改善的。每接受一项任务，在做好计划时、在任务有进展时、在出现紧急状况时、在工作完成时，都需要对任务派遣者给予回报。

其次，中层管理者的身份是比较复杂的。中层管理者在上司面前是命令的執行者；受上司的委托管理某一部门，在下属面前是企业形象的代表；与其他部门经理之间互相配合，才能完成上级布置的任务时。中层管理者是情报的提供者和支持者，是企业文化的传播者和建设者。企业文化是企业的生存方式和经营习惯，企业文化的缔造者和总设计师是总经理，但是企业文化要成为一种风气和传统，成为一种约定俗成的力量，则需要靠中层管理者的努力建设和传播，中层管理者又是企业文化的传播者与建设者。因此，需要中层管理者掌握处理与上司关系、与同事关系、与下属关系的技能，肩负承上启下、承前启后、承点启面三大职责。通过学习，我们所要做的是找准自己的位置，正确认知角色，不只是做很多的具体工作，而是把更多的精力放在管理方面。

团队成员的身心健康，有助于团队的合作，有利于提高团队的工作效率。这也正是目前我们总提到的要提高团队意识。因此，在工作中处理良好的人际关系，加强沟通技巧，是我需要持续不断完成的一项工作。

最后，管理者要善用时间。从时间分配管理上，作为管理者，每天要处理的事情很多，要学会用这个坐标系，第一天晚上就要把第二天要做的事放到这个坐标系的四个象限里。做工作的时候最根本的一条就是先做坐标系上面的事，即做很重要也很紧急、很重要但不紧急的事，如果有时间再做坐标系下面的事情。这样就能确保有最大的绩效，成为一个好的管理者。在日常工作中，总是感觉时间不够用，主要还是不能把工作分配下去，应该根据事情的轻重缓急分配不同的人一起做，自己更多的做好监督与考核。

另外，在今后的工作中，要多关心员工，很好地做出表率，

让员工看到自己的成就，及时的给予表扬与鼓励。让每个人在自己岗位上都发挥出最大的能量。

管理角色认知心得体会总结篇六

我们在工作的时候其实也是一个不断学习的过程，很多时候我们也是什么都不懂的，也需要不断的进行学习，只有这样，我们才能在工作中游刃有余。培训是我们学习的一个很好的方式，今天，小编特意为大家收集整理了一篇职员管理理念与角色认知培训心得，大家要是有兴趣的话，可以看一下！

2月19日，人力资源部专门请来人本企业管理咨询培训机构讲师陈天宝老师，对各职能部门的相关管理人员进行了《管理者理念与角色认知》的培训。这是一次非常难得的学习机会，通过陈老师理论与案例相结合的培训，使我对于管理理念有了更深层次的理解，对岗位角色有了更清楚的认识。结合岗位特点，主要心得如下：

一、要实践管理方式的转换，变经验管理为科学管理

改革开放以来的30年中，国内企业特别是民企都迅速甚至是超速的发展，市场竞争愈来愈激烈，企业不发展就会被淘汰，被淘汰的要么是适应不了环境，要么是在管理方面出了问题。因此有危机感的不光是企业决策者，做为各层管理者也应该时刻有危机感，要有很强的悟性，须得经常“退出画面外看画”，学会分析团队的优势、劣势、问题，并科学客观地制定出相应的策略以及解决办法，摸索规律然后形成管理理念，这样企业的发展才能进入良性循环。所以企业如想常立于不败之地的话，就必须建立一个不断学、不断改善工作方式、高绩效的团队，在管理工作中应由传统的经验管理方式转变为科学的管理方式，让员工理解企业的生存与企业的每一位员工都息息相关，是大家谋生的利益共同体。我作为公司的一名基层管理者有责任带好自已的团队，应提炼对管理理念的认识，通过陈老师精辟的讲解，我认为只有不断改变、提

升过去传统的经验，逐步学会、适应用科学管理的思维去思考问题，不断总结实践中出现的问题，不断充实自己，带动车间这个一线集体更好地团结登攀。

二、领导的真谛——服务

墨守成规——打破窠臼，淡化等级观念。陈老师的提出的“领导是仆人”，并以管理者与被管理者关系倒置金字塔、领导模式图；舍与得折射的管理理念对我的触动很大，作为管理者应具备无私诚实守信谦虚尊重他人等品质，把自己的所欲和所需摆在一边，优先满足别人最大的利益树立起平等心态，改变高高在上的命令式领导方式，应以服务的心态，采用人性化、柔和的方式去解决生产中遇到的问题和开展工作布置。在公司的良好环境下营造出彼此尊重、平等、宽松、包容的企业文化氛围。

三、管理者的角色定位

通过此次的培训，使我重新认识了角色的概念，了解到角色定位的重要性，明确角色定位是在实践中不断调整、完善过程中实现的，其本质不光在于知也在于行。陈老师在课中引经据典以几个实例着重讲了管理者需做好的几个角色，即：规划者、执行者、沟通者、团队领袖者、教练。

作为一名车间主管，一线的管理者，有清晰的角色定位尤其重要。我将从岗位职能出发、以岗位说明书为主要导向，规划好本部门业务方向，做好车间的工作流程分析与设计工作，致力于打造一个有核心、有凝聚力、执行力的团队，在管理时要强调：每人一把号，都吹团队的调。这一条是针对管理者的要求。团队中的每一人都要有目标和与之相对的激励政策。

只有勇于挑战自己，才能开创新的未来！我将会将此次培训学习的知识应用于日后的工作中，带领车间团队中的每一名成

员为完成公司的各项指标而努力进取!

管理角色认知心得体会总结篇七

首先做为网点管理者，要对自己和团队里的每一个人都有清晰的认识，所谓知己知彼，百战不殆。作为网点管理者最重要的工作包括让客户满意，让员工很好的发展，积极推进销售。作为网点管理者，要意识到自身与业务高手之间的区别。第一，在首要任务方面，业务高手是开发客户，而网点管理者是开发团队；第二，在角色关系上，业务高手是具体销售，网点管理者是教练、领队、管家；第三，在工作范围方面，业务高手是受理、拜访、销售、服务，网点管理者是在制定相应的目标之后进行决策、计划、组织、评估、控制。所以，网点管理者应该要更多的关注人，将更多的时间和精力放在组建团队上，制定团体目标，使员工分工协作，调动员工的工作积极性。网点管理者在时间分配上应该60%的时间放在人员管理上，20%的时间放在客户身上，10%的时间放在决策管理上，10%的时间放在向上下级汇报上，从而达到对工作进行一个很好的规划，促进工作有条不紊地开展。