# 2025年6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会(18篇)

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2025-02-19

*6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会一什么是执行力呢所谓执行力就是把计划、方案变成现实操作的能力，它不是单一的素质，而是多种素质、能力结合的表现。在学习之前请大家先想想，在三国演义中，哪位将领是最出色的中层执行者，哪位是最失败的中层执...*

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会一**

什么是执行力呢所谓执行力就是把计划、方案变成现实操作的能力，它不是单一的素质，而是多种素质、能力结合的表现。在学习之前请大家先想想，在三国演义中，哪位将领是最出色的中层执行者，哪位是最失败的中层执行者呢哪位又是最灵活变通的中层执行者呢先不要回答到最后我们一起讨论一下。

目前，我们公司处在飞速发展的阶段，规模不断在扩大，因此要提升管理。而提升管理，除了要有好的决策班子、好的发展战略、好的管理体系外，更重要的是要有公司中层管理者的执行力。

那么中层管理者要提高执行力，在工作中至少需具备两种能力：理解公司和高层领导的理念的能力和在本职工作上的组织实施能力。那么，到底如何提高这两方面的能力呢我以为可以从以下几方面来着眼：

第一、思想上重视，正确理解公司和领导的理念，做好一个传播者。中层管理者在接到领导工作指示时，一定要正确理解领导的意图和初衷，不能不懂装懂，要把正确的理念灌输到下属中去。否则将会出现企业的决策方案在执行的过程当中，标准渐渐降低、甚至完全走样，越到后面离原定的标准越远，从而背离了领导的意图和目的。

第二，表率作用是前提。作为一个中层管理，不能只靠说，要靠做，必须身先士卒、百折不挠，以自己的人格魅力树形象，无论是遵章守纪，还是公司布置任务的完成，都要起到表率作用，打铁先要自身硬。只有让手下员工心悦诚服，你才有说服力，你说的话，别人才会听，才谈得上执行力。

第三，主动积极是作风。主动积极、雷厉风行是中层管理的工作作风。中层管理忌讳办事拖拉，\"雷声大，雨点小\"。不能患得患失，畏难发愁，避重就轻，敷衍塞责。不能事事等领导交待，应主动地去完成自己该做的事。中层主动，下面员工才能主动，整个部门工作就会主动。

第四，工作到位是准则。工作做到位，就是要有严谨的工作态度，对要做的工作不能敷衍，要认真去办。要想作到位，必须做到：头脑到位--多思考如何做好工作的方式方法，嘴巴到位--管理工作就是婆婆嘴，各项工作要随时督促，眼睛到位--及时发现问题，及时解决，耳朵到位--及时了解广大下属员工对工作的意见和建议，腿脚到位--经常深入最基层，了解情况。工作到位就是最好的本文来源：文秘范文执行力。

第五，不讲借口是态度。中层管理应凡事不讲借口，恪守职责。\"借口\"的实质是推卸责任，在责任与借口之间，选择借口还是选择责任，体现了一个人对待工作的态度。如果每一个中层都为自己的工作找借口，那就根本谈不上执行力。不讲任何借口，看似无情，但是它体现的是一种负责、敬业的精神，一种服从、诚实的态度，一种完美的执行能力。

第六，团队合作是保证。中层管理应该互相信任，互相支持，互相配合，互相帮助，相互尊重，相互激励，多看别人的优点，接纳或善意提醒别人的不足。各部门之间应各司其职，补位不越位，补台不拆台，分工合作，扬长补短，形成合力。自己的工作自己做，同事的工作帮着做，集体的工作大家做。只有这样，自己的执行力才会提高。

第七，公平公正是原则。公平公正是激发员工工作积极性和创造性的原动力之一。作为中层管理要公平公正对待下属的工作业绩、表现，解人之难、记人之功，通过正面激励，引导员工往前跑，通过负面激励，推着员工往前走。工作中要对事不对人，要一视同仁。想问题、办事情，都要从大局出发，公道正派、是非分明、一身正气;能坚持原则、坚持正义、牢记职责和使命，这样才能激发员工的工作热情和创造力，才能树立正气，继而提高执行力。

第八，总结反省是关键。作为中层要做到经常自我反省，常回头总结，因为总结是推动工作前进的重要环节，总结是寻找工作规律的重要手段，总结是培养、提高工作能力的重要途径，总结是积累经验吸取教训的极好过程。正确的、成功的经验就会通过总结得到积累，乃至于在今后的工作中发扬光大;错误的、失败的教训就会通过总结得到吸取，在今后的工作中引以为戒，并做到警钟常鸣。

第九，增强创造性是提高。执行力不仅是实现目标、达成使命的基本保障，而且是中层管理政治素质和领导水平的重要体现。

提高执行力的关键，在于找准上级决策精神与本部门实际的结合点，把实施决策的原则性和解决问题的灵活性统一起来，提出切实可行的实施思路和具体措施，创造性地开展工作。

第十，中层管理领导力更需提升，一个部门经理提高完成任务执行力的过程，其实也就是提高自身对部门员工领导力的过程。因此，对上提高执行力、对下就要提升领导力。

那么，怎样才能提升领导力呢我个人认为最重要的两点最是：

1、学会用老板眼光看企业。

在老板看来，管理很简单，就是两件事：一是扩大业务范围，增加业务收人;另一件事就是降低管理成本，控制运作费用。其实这两件事，最终是一件事，收入减去成本，减去费用，就是利润。所以归根到底老板是看利润的，利润要从管理中来。

2、从被领导中学习领导。

在领导人看来，领导也很简单，就是两件事：一是用人，用人所长、容人所短;二是激励，通过正面激励，引导下属往前跑，通过负面激励，推着下属往前走。要知道，任何领导都是从做下属开始的，谁都不可能一步登天当领导。在每个人的成长过程中，你会经历大大小小许多领导，只要你用心学习，不管是好领导、还是坏领导，你都可以从正反两方面学到经验和教训，这对你将来当好领导是十分珍贵的。

好了，理论上的东西就讲这么多了。现在转回刚刚开始的问题：在三国演义中，哪位将领是最出色的中层执行者，哪位是最失败的中层执行者呢哪位又是最灵活变通的中层执行者呢。我个人认为，黄盖是最出色的中层执行者，在赤壁一战中，他先用苦肉计，诈降，骗得曹方的信任，后巧妙实施无间道，最终成功完成了火烧曹营连环船的任务。而马稷则是最失败的中层执行者，他有完全的军事指挥权，由于他的过于自信，制定错误的执行方案，导致了街亭的失守，而街亭的失守造成了当时整个曹、蜀两国战局的改变，蜀国由攻转守。 而说到最灵活变通的中层执行者，我认为是张飞，有一次他带兵攻打汉中的一个郡，敌方紧闭城门，坚决不出战而蜀军强攻的话则会伤亡惨重，兵力不继。于是张飞巧用计谋，宁犯军中大忌，天天在敌营面前酗酒，假装喝得聍耵大醉，诱使敌军轻敌出城来犯，而蜀军事先埋好两路伏兵，一举攻下城池。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会二**

作为一名刚刚上任不久的中层领导干部，在管理工作上，不仅要在平时的工作中不断的摸索，总结，创新，还要加强学习，提高自己的综合素质，才能走出一条切合实际的、有效的管理路线，通过公司开展的两个星期的集中培训学习，给了我很大的启发和提高。

执行力“就是按质按量地完成工作任务”的能力。个人执行力的强弱取决于两个要素——个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。一方面是要通过加强学习和实践锻炼来增强自身素质，而更重要的是要端正工作态度。那么，如何树立积极正确的工作态度？我认为，关键是要从以下三个方面做起：

1、着眼于“严”，积极进取，增强责任意识。责任心和进取心是做好一切工作的首要条件。责任心强弱，决定执行力度的大小；进取心强弱，决定执行效果的好坏。

因此，要提高执行力，就必须树立起强烈的责任意识和进取精神，坚决克服不思进取、得过且过的心态。把工作标准调整到最高，精神状态调整到最佳，自我要求调整到最严，认认真真、尽心尽力、不折不扣地履行自己的职责。决不消极应付、敷衍塞责、推卸责任。养成认真负责、追求卓越的良好习惯。

2、着眼于“实”，脚踏实地，树立实干作风。天下大事必作于细，古今事业必成于实。虽然每个人岗位可能平凡，分工各有不同，但只要埋头苦干、兢兢业业就能干出一番事业。好高骛远、作风漂浮，结果终究是一事无成。

因此，要提高执行力，就必须发扬严谨务实、勤勉刻苦的精神，坚决克服夸夸其谈、评头论足的毛病。真正静下心来，从小事做起，从点滴做起。一件一件抓落实，一项一项抓成效，干一件成一件，积小胜为大胜，养成脚踏实地、埋头苦干的良好习惯。

3、着眼于“快”，只争朝夕，提高办事效率。“明日复明日，明日何其多。我生待明日，万事成蹉跎。”因此，要提高执行力，就必须强化时间观念和效率意识，弘扬“立即行动、马上就办”的工作理念。坚决克服工作懒散、办事拖拉的恶习。

每项工作都要立足一个“早”字，落实一个“快”字，抓紧时机、加快节奏、提高效率。做任何事都要有效地进行时间管理，时刻把握工作进度，做到争分夺秒，赶前不赶后，养成雷厉风行、干净利落的良好习惯。

开拓创新，改进工作方法。只有改革，才有活力；只有创新，才有发展。面对竞争日益激烈、变化日趋迅猛的今天，创新和应变能力已成为推进发展的核心要素。

因此，要提高执行力，就必须具备较强的改革精神和创新能力，坚决克服无所用心、生搬硬套的问题，充分发挥主观能动性，创造性地开展工作、执行指令。

在日常工作中，我们要敢于突破思维定势和传统经验的束缚，不断寻求新的思路和方法，使执行的力度更大、速度更快、效果更好。养成勤于学习、善于思考的良好习惯。

作为一名中层领导，我们要想办法提高员工的业务技术，帮助员工解决问题。

我们还有承担培训员工的责任，要向汽车教练那样，第一次上路时给予鼓励。当在纠正错误时，进行训练工作，帮助有潜能的员工充分体现自己的工作能力；当发生问题时、工作受到影响时，给予员工好的建议、支持和鼓励、进行双向讨论、甚至于把员工的工作上严重的失误公布出来，让大家一起来解决问题，纠正错误，也能起到培训其他员工的作用；我们应培养员工的自主能力，才能让员工独立作业。

我们应时刻关心员工的工作情绪，当一个员工的情绪不好、信心不足和内心不安时会直接决定他的工作效率，易影响他人工作和安全。我们应及时与下属沟通，打开下属的心结，调动下属积极的心态。用我们的激情和热情来唤起下属的信心。

作为中层主管，我们应对下属的行为负责。下属的行为是否推动公司的发展，是否推动了部门的发展，是我们应该负责的问题，因此，应对下属进行合理的监控和纠正。公司有行为守则、流程和标准，我们要进行“细节管理”，做到时刻“纠偏”，对下属违反规则的行为进行及时纠正，才能让员工养成良好的工作习惯。

我们必须根据部门的目标，结合部门实际情况制定实现目标的计划，主动寻求与下属和其他部门的配合支持，来保障部门目标的实现。还有责任提出部门的发展方向和项目发展建议，只有我们做到了主动、积极、向上，我们的企业才会蓬勃发展。

在这世上没有一个完美的个人，但能有一个完美的团队。每个人都不同，我们要关心身边的每一个人，建立一个优秀的团队。姜厂长曾组织我们观看执行力的讲座vcd，里面也提到团队的“狼性管理”即生存第一，永远的危机与斗争意识；规则第一，永远的服从与执行意识；团队第一，永远的合作与大局意识；忠诚第一，永远的牺牲与感恩意识。我们也要学习这种精神，这样我们的部门之间、同事之间在困难面前，就不会相互推卸责任。

我们不同于一般员工，我们的素质高低在很大程度上影响一般员工的职业行为，甚至关系到企业发展的程度。因此，我们要养成良好的工作习惯。如：遵规守纪、关注细节、讲究原则、以身作则，说到做到、自动自发，全力以赴，具有务实并且积极的态度。

做好表率，作为管理者，我们的言行举止都会对他人产生巨大的影响，很多人会认为是企业战略不正确、制度不健全、流程设计不科学的原因。其实我们关键的问题出在我们能不能做到上行下效，高效执行。因此，我们必须以身作则，说到做到，只有这样才能上行下效，我们的团队才是一支具有执行力的团队。否则“上梁不正下梁歪”，并会在整个团队当中制造消极悲观的气氛，带来我们不想见到的结果。

正人先正已，做事先做人，就如公司的准则：“要做产品，先做人品”。勇于替下属承担责任，要事事为先，严格要求自己做到“已所不欲，勿施于人”，我们通过表率的行为树立起在员工中的威望，就能上下同心，大大提高团队的整体战斗力。

因此，我们应树立“主人翁”的意识和正确的责任观，建立与下属的正常的工作关系，在工作中给下属做好表率；以一种良好的心态对待工作。

一位富有发展潜质的中层管理者应表现出团队取向的工作风格，他们乐于协同作战，在实际管理工作中，他们是“领头雁”，是排球场上的“灵魂人物”；他们善于营造一种团队协作、平等沟通的文化氛围；他们坚信1+1不等于2，善于运用头脑风暴放大集体的智慧；他们以开放的心态欢迎批评、面对冲突，从来不放弃寻找最好的问题解决办法；他们彼此欣赏，鼓舞士气，关注团队成员的共同发展。

团队合作对中层管理者的最终成功起着举足轻重的作用。为此，中层管理者首先应将自己定位为“服务人员”。在“团队创造企业价值”越来越明显的今天，企业管理者与被管理者更应该是一种“互相依赖的工作关系”：被管理者依赖管理者科学的领导和管理，创造个人绩效；管理者更依赖被管理者的竭诚工作，创造团队整体绩效。现代企业认可中层管理者的标准不再是您个人怎样而是你领导的团队怎样。要实现这样一个目标，中层管理者就应该多为下属着想，多为他们创造更好的工作条件和更多的发展机会，即为下属多提供“服务”。因此，一个真正合格的中层管理者，首先应该把自己定位为一个为下属提供服务的“服务人员”，而不是所谓的“领导”；其次是平衡公司和职工的期望。中层管理者是连接公司与职工的桥梁，需要平衡好公司和职工的期望。

如果成天发号施令，很少考虑职工的利益和感受，像老板派出的“监工”，或者只考虑自己和职工的利益得失，却全然不顾及公司的利益，这两种倾向都是非常不可取的。一个合格的中层管理者，应该对公司和职工“双向”负责。通过带领团队为公司创造绩效，在创造绩效的同时合理地为职工谋福利，这样的中层管理者，才能既得到公司的认可又得到下属的拥护。偏离任何一方的管理者都不是合格的中层管理者，也都很难成为长期的中层管理者，更难创造“一年好似一年”的绩效。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会三**

4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。”

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!

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会四**

前段时间公司组织人员专门对李践的五项管理进行培训学习，通过学习五项管理，个人收获还是很大的。

通过对目标管理的学习，让我对目标理解的更加透彻，目标不是盲目追求的，一个人首先应该确立自己的定位，也就是符合自己条件的目标，切勿好高骛远，目标要切合实际，工作中可以吧自己的目标划分到近期、中期、远期目标，然后逐步地去实现。

在实现这些目标的过程中肯定会出现一些情况，比如目标不明确，目标方向不对，在这时候要不断校正目标的方向，不看以条道走到黑，这样只会徒劳而无功。每个人都有很多目标，赚大钱，去西藏，周游世界，但是前提是做好当下的每件事，认真完成当下的工作，以后才有可能去实现更高的目标。目标不论大小，都应该付出同样的努力，且不可因为目标小而不努力，要知道，所有大的目标都是由一个个的小目标累加起来的。

有了明确的目标，也要准确去努力实现它了，这时候也要注意时间的运用，争取用最少的时间去完成最多的事情，浪费时间就是慢性自杀，做事有条理性，不拖沓，合理分工，这就是在合理利用时间。很多人抱怨时间太少了，这件工作做完起码要多少时间，其实在抱怨的同时就已经浪费了本应该准备工作材料的时间了，那样时间怎么会够用。懂得时间管理的人，不是多做事，而是少做事，会找到重点，只做最重要的事。人并不是因为跑的慢而敢不上火车，而是出发晚了才赶不上的。这就要求我们从一开始就应该珍惜时间，合理充分利用时间。

所有的事情都有两面性，心态也是一样，做同样的事，心态的积极与消极结果是截然不同的，工作中遇到难题时，消极对待，垂头丧气，本应该能解决的问题也在这种消极的心态中越来越严重，最终一败涂地，相反，遇到困难，积极面对，从各方面找原因，找方法，说不定就能解决。心态的转换也是非常重要的，我们如果把挫折当成是积累经验，把压力当成是前进的动力，把障碍当成是生活对自己的磨砺，那么自然就会觉得原来遇到的这一切困难都是来帮助自己成长的。

再有就是出了问题，首先要做的不是想这怎么推卸责任，而是自我批评，想想出了问题，自己是不是哪里做的不对，直接或间接造成了这样的结果，这才是处理问题应该有的心态。心态是积极的，你就不怕困难，就会努力找方法，而不是找理由，这样，你成功的机会就会大大增加。

有了正确的目标，充分的时间和良好的心态，接下来就是在行动中不断学习，在学习中付诸行动了。知行合一，知即是行，行既是知，观念和知识从行动中获得，在行动中实践，你提倡什么就实践什么，实践什么就实现什么。学习就是在行动，而行动必然会不断学习，这样，才会不断进步，工作才能更加顺利，人才不断成长。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会五**

学习是人这一生永远离不开的主题，然而学什么、怎么学也始终在拷问着每一位在人生旅途中奋力前行的行进者，本次培训中听到的关于学习的观点让我对学习有了新的认识。

一、目标明确

这个目标主要是指学习目标，我们从校园步入社会，都不可避免的要经历一个转折期，完成自我各方面的转变，包括角色意识、心理认知的转变等等，在完成这些转变的过程中，学习是加速我们完成这些转变不可或缺的。这就涉及到学习目标的确定，不管是担任普通办事员还是处在领导岗位上，要学些什么、怎么学才能更好的适应新的工作岗位对自己的要求，才能更快的融入现实的工作和生活环境，自己对此首先要有一个准确的判断和定位。

二、持之以恒

目标一旦确定，能不能取得想要的结果，恒心和毅力很重要。能不能持之以恒在很大程度上体现在学习是否具有主动性上，脱离了校园单纯的学习环境后，常常发觉很多时候会找不同的理由来为自己的懒散开脱，于是常思常想的学习在不自觉间由主动变成了被动，学习不能持久，不注重学习效果，很多东西只是看过、听过，至于看过听过的东西是否转化为自己掌握的知识，是否是雁过留痕，不好说，因此只有养成良好的学习习惯，才能不断的充实自我和完善自我，才能不断的适应形势变化对人才能力素质要求的变化，才不会让自己为错过每一次机会而懊悔。

三、重在实践

学习的目的是为了更好的指导实践，而非简单的理论知识累积，本次培训中每一位主讲人在对相关政策法规进行了详细介绍外，更多的是对各项工作的操作程序讲解，如干部任免审批表的填写、现实表现材料如何写、发展党员要经历那些步骤，每一步又要如何操作需要哪些材料等等，每一个看似简单的文件、表格其实都有严格的规定和要求。

每一个看似简单的步骤都有严格的操作程序，这正体现了组织工作的严谨性、原则性。本次培训时间只有短短的四天，只能是提纲挈领的讲解具体工作中的重点、难点及在工作中常见的错误，师傅领进门关键还是看个人，要保证自己在工作中不犯政策性的错误，这就要求每一位组工干部要在工作中不断的去实践，在实践中去掌握去熟悉不同组织工作领域的政策法规、操作流程，不断提高组工业务水平，成为组织工作的行家里手。 此外，从基层党组织建设的角度来看，基层党组织建设工作的重点体现在抓班子带队伍、抓基层打基础上，归根结底是做人的工作，尤其是基层党员的工作，也就是如何在抓基层组织工作的过程中充分调动人(党员)的积极性，如何发挥人的积极主动性为经济社会发展做贡献，这乍一看似乎很宏观，无从下手，其实宏观的工作也会有自己的切入点，如何找准这个切入点，踏实做好每一项基础性的工作，认真开展富有开创性的工作，需要每一名基层组工干部在工作实践中不断掌握基层组织工作的特点，不断总结在工作中成功或失败的经验，进而推进基层党组织建设工作。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会六**

如何提升自己成为一名出色的中层管理者在经过比较系统的培训学习中，我深知要成为一名出色的中层管理者并不是件简单而易行的事情。从细节着手，做到能够“承上起下”的中层管理者就要将思想和行动相结合起来，做到先思后行，思行一致，做好一切准备工作。对于怎样成为一名出色的中层管理者，以下几个方面仅为我个人在学习与实践中总结及看法：

每一个中层管理者都要十分明白自己所处的位置，自己这个位置的活动范围有多大，自己在这个活动范围内要完成哪些任务。从而真正发挥好参谋助手作用。

中层干部既是执行者，又是领导者，具有双重身份。要吃透上级的决策，真正领悟领导的决策意图、决策过程、决策内容、决策效果，并以此作为目标来把握做事的方向，做到执行时不片面，不偏向，不走样。特别要防止草率行事，认真领会决策意图，确保单位工作目标的胜利实现。

深刻的洞察能力是一种判断思维能力。中层干部虽然不是企业的决策者，但是应该义不容辞地为领导决策提供事实依据。对本系统本行业某一阶段的发展趋向都要保持敏锐头脑，及时察觉；对本部门发生的情况，要善于透过现象看本质，认真分析事情来龙去脉和因果关系，提炼出真实的信息，供领导决策参考。

中层干部对领导决策意图的理解，具体体现在制定工作计划和工作方案中。每时段，要根据公司整体工作计划制定详细的工作计划，围绕全局的总体思路，结合各自特点，落实可行的措施。重大活动、重点工作还要有具体的实施方案，分清事情的轻重缓急，拿出时间表。

俗话说没有规矩不成方圆，中层干部作为管理者，必须有强烈的制度意识，自己的一言一行要严格按章办事，同时，要做到用制度管人管事。我们在平时工作中往往有这样的感觉。凡事第一次没有处理好，后面的事就很难处理。执行制度更是这样，只有抓住了第一次出现的问题，才不会出现第二次的问题，即是第二次出现问题，解决起来就容易得多。

世界上一切事物总是在矛盾中发展起来的，我们的企业也是在不断地解决矛盾中前进的。作为企业的中层干部，在每一项工作中都起着是桥梁和纽带作用，从这个意义上讲，协调就是沟通，就是及时上传下达，倾听群众心声，反映群众意愿，解读领导之声，从而达成共识，最终实现共赢。

有效地授权，可以调动人们的工作热情。明确一定的责任，可以增强人们的责任心。作为中层干部不可能所有事情都亲历亲为，要明确自己的职责就是培养下属共同成长，成就下属就是成就自己。

能够做到以上七个方面，一个中层管理者应有的作用就能基本上得到发挥，他就能够为一个企业的全面建设作出自己应有的贡献。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会七**

此次培训课程主要是针对督导、管理类人员的营销管理培训，为期三天两夜，主要分为两大模块进行：

一、首先从心态、观念等思想意识层面向学员传达如何快乐、正面地对待工作。于课程上，讲师着重讲述“观念”、“改变”——观念决定行为，改变可以重新树立观念。

以何种角度去对待企业、对待工作、对待因工作而延伸的人与事，取决于观念(心态)。对待工作，即付出与收获的关系，在要求得到更多同时，思考是否同等的有所付出;二者之间相辅渐进，不存在前与后的关系。而对待人与事，需学会欣赏的才能，课程中讲述“三欣会”——欣赏自己，欣赏同事，欣赏企业;欣赏进而带来尊重与理解。学会欣赏，需时不时地跳出工作中的摩擦，跳出惯性思维的影响，客观地进行评价。

改变，源于欲望，人有改善生活、提高地位的欲望，才能有改变行为方式的动力;而改变行为方式，源于改变、更新观念。但在现实中，更多的人未能为自己找到合适的观念，或无从寻找、无从认识。树立积极正面的观念，正是一个健康发展的企业不容推卸的使命。

二、在专业的课程上，主要将营销过程中的各方面知识进行系统地梳理，突出重点，让培训人员清楚知晓本职位的位置与本职位对于企业的价值，如何摆正位置与维持价值。终端店铺的营销，主要是保证业绩与企业文化的传承，于管理上需兼具灵活性与原则性。课程的讲述，理论与实例相结合，为培训人员带来更直观的感受。在学习了精炼、全面的理论知识后，深感无论是作 为一名营销人员还是文职人员，对工作经验进行总结、系统化地梳理，提炼至理论层面，并以简明亲切的语言进行阐述的重要性。而在粤豪，这一方面的能力仍需要不断地加强。中层领导丰富的经验，急需转化为理论文字，才能有效地在同事之间传授。

在三天的培训中，经过与其他同行人员的相处，感受到同龄人的风采与自身的不足。于同龄人身上，看到了更多的自信与活力，对比自身，应学习良好地展示自我，创造与他人沟通的机会。突破性格的局限，才能拥有更广大的平台。在职业路上，新的人与事不断出现或退出，需要我们珍惜每一次交流的机会——谨以此勉励自我继续努力，勇于尝试!

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会八**

听了颜琛书老师的[打造终端店铺持续赢利]课程，我被他的案例分析与情景模式和实战经验给吸引住了。这一次的课程分成四大模场块：终端赢利心态法则、持续赢利管理系统、店铺持续赢利模式、终端赢利实战技巧。

首先感谢公司给我这次难得的学习机会，让我在这三天的学习当中，明白了很多平常工作的不足与缺陷，看到别的同学在台上那临危不惧、滔滔不绝的样子让我感到前所未有的压力。

现将个人心得体会阐述如下：

一、注重树立积极的心态：人与人之间只有很小的差异，但这种差异往往造成了人生结果的巨大差;很小的差异就是人生的态度是积极的还是消极的，巨大的差异就是结果是成功或者是失败!只要心态好，不管做什么事情都有是有意义的，都是快乐的，管理团队的第一要素就是要树立员工积极的心态，凝聚成一股绳。正如颜老师提到的：人心是最不可靠的、人心是最易善变的，世界上没有任何东西比人心凝聚在一起更可靠。这是我们在今后的培训工作中应该注意与改进的地方。

二、晨会的管理：晨会的意义主要在于体现在经营的精致化、加快主管的成熟度和忠诚度、增进员工的归属感、设定目标、士气的激励、巩固企业文化。这是我们即将在展销部实现在一件事情，时间初定为每周一和周四。

三、设定目标，跟踪目标：也就是执行力的体现。一个成功的企业，在管理方面讲究的是贵在执行，任何企业的成功都必然是执行的成功。我觉得我们的企业在发展过程中，从各级领导到普通员工都应该全面贯彻执行企业指令。执行力是决定成败的一个重要因素，是构成企业竞争力的重要一环，只有掌握并充分将执行力运用到工作中，企业才具有独特的竞争优势。没有执行力，就没有竞争力。我们的团队的目标定好了就会朝方向按部就班。

四、积极沟通：从日常工作中我们已经意识到这种内部对立的可怕及危害，它不仅伤害同事之间良好的工作关系、互助关系，也大大削弱了团队凝聚力，阻碍了工作的顺利进展，降低了工作效率。沟通是我们解决冲突、对立最根本有效、最简单可行的方法，而且可操作性强。总之，只有分清主次、轻重、顾全大局、积极沟通，才能把一切不利因素消除在萌芽状态，这才是最关键的。 总之，通过此次学习，我更加意识作为一名企业基层领导，一方面我将在今后工作中的加强主动性，不断的要求充实自己，更好地去学习、去思考，全面贯彻执行力度。另一方面不断加强各部门之间的互相协助，重视团队精神，多和员工沟通思想，尽可能提高每位员工的执行力。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会九**

为期整整两天的封闭式学习，让我的头脑经历了生平第一次洗礼，让我重新认清了自己，明白了接下来的路应该怎样去走，以什么样的心态面对每天的工作、生活、朋友、家人以及周围所遇到的任何人、事、物、和环境(场合)。

第一天：

学 习到了人生成功的必要条件——存地失人，人地皆失;存人失地，人地皆存。经营一伙人的根本就是经营团队的两个力(动力与合力)。从没有动力到动力十足，从 没有合力到团结一致，唯独可以做的就是影响人——三借互生影响法(借人、借事和借场)。因为人不可以被刻意地改变，也不会因为知道、懂得、理解、想要而改 变，而是刺激、感动、触动、心动而改变。人只愿意做自己相信的事情(革命到了非革命的地步才革命)。所以，永远不要想去改变一个人，只有改变自己，只要自 己真变，身边的人就一定会变。

如果一个团队或一个企业，要想有更进一步的发展，想要有所突破，就得需要有新思想、新状态、新动力和新感 觉。这一系列新东西的诞生就要依靠互生(两个以上的东西在一起交流、碰撞、互动产生新的东西)的力量，异类互生更有效，重视开放理论，对抗麻木和封闭。学 习和观察比自己做得好的团队、企业，了解整个圈子，整个行业。交出多少，就能得到多少，心中装着多少人，就能成就多大的事业。

第二天：

作为一个企业的领导人，要抓重要事情，而不是整天忙于紧急而非重要的事情(天天做紧急的事情，紧急的事情越来越多，天天做重要的事情，紧急的事情越来越少)。关注整个行业的动态，整合外部优势资源，勾勒出公司的发展目标、方向和策略。心中装着梦，装着员工，成就员工。

一 个员工在一个公司无非关注的就是五个方面(有钱赚、有官当、有事业干、有乐子、有成长)，这是作为一个企业老板所需关注和解决的问题。要明白眼前的人才是 最重要的人，眼前的事才是最重要的事，当下才是最重要的时候，人痛苦的根源在于痛恨过去，担心未来，无法心安和心定的人，永远成就不了多大的事业。

作 为一个领导要学会如何解决问题：所有的问题来自于看不清真相。要想看清就得有开阔的境界，而看问题的高度、广度、深度、角度就是境界(境界决定方向，方向 决定策略)，什么样的境界就会有什么样的思维模式，什么样的思维模式(五种思维模式：点式思维、面式思维、立体思维、四维思维、空性思维)就会判断出怎样 的方向，拿出什么样的策略，最后决定团队或企业有什么样的发展。

境界来自于行天下、观世界、多经历、多体验(欲穷千里目，更上一层楼)。

嘴上说的、脑袋想的、心里感觉到的都必须积极向上，具有正能量，因为语言=咒语。做一个有魂的人：随时随地关注周围的人、事、物、环境(场合)，看有什么需要我为他们做的。一句话，一个细微的动作，就能看出一个人是否有魂，是否能成事(尤其是饭桌文化)，能成多大的事。

最后，学习了培养出独当一面的经理人/干部的九字方针：走出去(开阔视野)、请进来(聆听分享)、给空间(授予权力，承当责任);了解了世界上最常见的三种人(领袖、常人和“死人”)。

因此，想要改变就得立即行动，否则就会形成“两岸猿声啼不住，轻舟已过万重山”的局面。

总之，这次的培训学习不仅是对工作，更重要的是对以后的生活产生了重要的影响，很多的东西和感想不是可以用文字来表达的，也无法用语言表达出来，唯有在以后的学习、工作和生活中加以运用。学会培养新习惯、新思维，创造新环境，做一个有魂的人，并长久坚持下去。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会篇十**

经过几天紧张的学习，让我了解和掌握了宝贵的知识，在此学习的过程中，公司的培训组分别培训了工程管理、设备管理、材料管理、收料员培训、劳资培训、质量管理、财务管理、安全管理、施工员培训、党务廉政建设、以及的党课学习。毕业几年了，总是对公司的制度和各个工作要求不是很了解，通过几天高强度的培训，让我突然间有很大的提升，让我对公司的制度和对于各口具体管理有了更加深刻的了解和掌握。作为一名现场施工管理人员，主要对培训总结了以下几点：

第一、工程管理。指导和监控着项目的正常运转。首先，工程中标后，工程科要组织图纸会审并进行平面示意图的绘制以及产值计划划分。其次，编制实施性的施工组织设计和根据施工段落工程数量确定施工队伍数量，以及根据施工进度计划完成劳动力、设备计划、材料等。第三，根据施工要求确定施工队伍队伍和各个工序单价，以及项目经济估算、目标成本测算和根据施工进度计划下达施工任务书。这样就能在施工中能够有一个方向，知道工程应该怎样的施工。

第二，施工平面土的绘制。工程项目平面形象示意图的绘制，对于路基桥涵工程项目，施工平面示意图的中轴线以上标注的内容有：桥涵构造物位置及结构形式，预制场的混凝土量及梁板主要工程数量等;中轴线以下标注的内容有：两台背之间搜有施工段落的工程数量和工程单价。让我们现场的质检员，对工程的质检、管理和进度安排，更加的得心应手。

第三，施工的培训。施工员的培训让我更深一步的了解到，在各工序施工中的节点和难点，以及施工过程中各工序常遇到的难解决的办法，以及各工序施工中常见种种病害和防治办法。通过培训让我在今后的工作中，能够在施工过程中妥善的避免和解决各种施工中遇见的病害。

第四，党课的学习。通过学习党课，做为一名党员，再一次的接受了教育，特别是党课上的廉政教育中一个个鲜活的例子，更说明了随着社会的发展，工程的逐步施工过程中，随时都会有腐败现象，通过再次的学习，让我对廉政建设刻骨铭心，特别是我做为一名共产党员，要更加严格要求自己，时刻警惕腐败。做到对得起公司，对得起自己的良心。

通过紧张的培训，让我在以后的工作中更加的有了方向。同时也会在今后的工作中时刻的自我反省，点滴的积累完善自己。让我在以后的工作中更加的求真务实，扎实工作，立足本职工作，埋头苦干，做业务上的尖子。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会篇十一**

5月26日我参加了集团公司组织的全面预算管理培训，虽然只有一天，但收获颇多。

通过这两年集团公司全面预算管理的不断完善，我们每年也在做预算编制、预算控制和分析，但并没有深层次的了解全面预算管理的内涵，通过这次培训，我的感触有以下几点：

1、全方位、全员、全面。虽然公司的每个部门、每个项目都知道预算，但大家通常的意识都认为预算是财务的事情，仅限于财务部门的资金筹划，是控制费用的工具。这种观念不仅加大了财务部门的工作压力，也使得预算在编制、执行中出现各方面的矛盾和问题，难以平衡和协调。缺乏较为完整的预算指标体系。通过杨立国老师系统地讲解，大家都意识到预算管理涉及企业各个部门，需要全员参与，共同完成。预算管理要包括经营预算、资本预算、筹资预算和财务预算等各方面;预算管理活动从编制、执行控制、考核分析、绩效评价及奖惩均要渗透到企业经营活动中的每个环节。

2、怎样将全面预算管理落地。通过讲解，我们了解到首先公司全体员工都要重视预算，都是预算的参与者，建立健全预算管理机构，其次适时召开年度战略研讨会，预算管理要和公司的战略目标相结合，预算管理要充分体现企业的战略目标和规划，才使得预算指标能落到实处。三、预算管理更注重执行力，通过绩效考核和薪酬体系，把预算执行情况与经营者、职工的经济利益挂钩，奖惩分明，从而最大限度地调动经营者、职工的积极性和创造性，促进企业战略目标的实现。

3、容易忽略的是可持续发展的指标，新市场开拓、新产品新技术研发、新项目的建设、新资源的储备、核心人才的引进和培养，这些可持续发展的指标在预算的编制过程中很容易被忽视，势必造成预算的缺失和不完整。

通过杨立国老师全面的讲解，我们每一个人的预算意识加强了，预算知识全面了，预算管理的执行能力将不断提升。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会篇十二**

我非常幸运能有机会参加这次教学管理培训学习，感谢天津市南开区教育中心的精心组织安排，感谢各位老师对我们的指导和帮助。特别感谢天津市南开区教育中心各位领导、地区教育局以及学校领导给我们提供这样一个学习培训的机会。

这次培训的教学内容实用性强，既增长理论知识，又对工作有很大启示，受益匪浅。培训期间，严格按照有关要求，认真听讲，坚持记有效率的笔记。结合学习所得，积极撰写了培训体会，遇到疑难问题积极向同行及专家虚心请教，收获颇多。培训学习期间,我认真学习研究领会办学理念和办学思想以及校园文化特色,坚持多听、多看、多学、多思，做到边学习，边交流，边思考,边总结，始终不忘和自己过去的工作实际进行对照比较，进行深度思考，从中吸取精华，探寻教育管理的良计妙策。能够把在所在学校的所见所闻和我们的收获、思考、体会及时记录,并归纳总结,形成文字材料，从中感悟教育的真谛和管理的境界。在这里我不仅学到了新的教学理念和新的专业知识，同时也感受到了名校名师的风采。天津老师们的敬业、谦虚、乐观、朴实的精神与品质，深深地感动着我们。通过专业理论与技能培训，收获很多，即深入学习了专业知识，增强教研水平，开拓了专业视野，更新了观念。

通过培训，我能从多角度、多层面对课堂上的各种困惑和行为进行理论的诠释和深刻的反思，让我想到一些以前从未想过的问题，发现了本身的差距与不足，对原有的教育观念产生了强烈的冲击。在培训期间为我们开设了教学理论学习、听取专家及优秀校长的讲座、让我们挂职锻炼，通过学习实践使我们对教育的理论与方法掌握得更加系统。在与天津的老师以及来自各县的老师们相互交流中，我结识了很多朋友。同时我也认识到了自己的不足，认识到了教育发展的状况，以及内地与西藏、各个县之间学校教育的差别，吸取了各个学校在课程设置、教师管理、学校管理等等经验。在培训中，还为我们精心安排了理论课学习教我们如何制作课件使用幻灯片等，为我们今后使用多媒体教学打下了很好的基础。在学习期间还组织我们到北京、北戴河等地参观，了解当地的民俗风情名胜古迹，开拓了我们的视野。

在近一个多月的学习培训时间里，通过听取专题讲座、考察活动、参观、挂职锻炼，学员们的相互交流与自我的体验、感受、思考，我们学到了先进的教育理念和现代教育技术，更新与拓展了专业知识和专业技能，学到了更多科学知识，同时也更新了我们的教育思想和观念，提高了我们的教育理论水平和教学管理能力。我深感这次培训收获特别大。尤其是对校长角色的标准有了更清晰的认识，综合起来，我觉得有这么几点：

1. 校长应该是个多面手(校长工作的“广”度)。一看到培训班的课程安排，我就产生了这种强烈的感受。从传统教育理论到新课改的最新理念，从中国的基本国情到国际局势，从国内教育现状到国际教育的基本情况，从基本的政治理论到具体的教育原理……校长应该了解的东西实在是太多了。

2. 校长应该是个细心人(校长工作的“精”度)。学校工作包罗万象，校长要尽量做一个有心人，细心人，善于从微小的现象看问题、找原因;善于从细小的工作入手聚民力、聚人心……

3. 校长应该是个学习者(校长工作的“远”度)。这是一个永恒的命题，要做好任何一项工作都要不断地学习，校长岗位亦是如此。多看看，多想想，一些灵感不期而遇，工作局面就此打开。没有学习，就没有可持续发展——个人发展如此，学校发展也如此。

4. 校长应该是个研究者(校长工作的“深”度)。或者说，校长应该是个思考者。对工作的预见、调整和反思都需要研究，随时发现问题，思考解决问题，挖掘深层因素，根深才能固本，才能实现“内涵发展”的理念。

5.做为管理人员，要有强烈的社会责任感和求真务实、锐意进取的工作作风;起到身先士卒，以身作则的表率作用。孔老夫子早就告诫我们：“已所不欲，勿施于人”。所谓一个好校长，就是一所好学校、桃李不言，下自成溪，就包含着这个道理。像传统管理强调的正已是正人的前提。当然，真抓实干，要把雄劲的工作魄力同科学的工作方法和科学的思想相结合，也要善于用心、善于用情、善于关注细节、讲究策略和智慧，有着富于感染力的乐观主义。

6.管理者要善于做一名勇于践行的领导者，目前教育领域不缺少先进的教育思想和教育理念，只是需要按照教育科学理论做一番实在的践行工作，全心全意为教师和学生做点实事。 “教育要践行”，践行自己的教育理念，要结合实际，有所创新，要赢得教师的支持。像孔子所说的“已欲立而立人、已欲达而达人。”要做一番实事，就要对教师团队进行有效的引领，为他们提供有价值的服务;要依靠教师，尊重教师的创造性劳动。将教师吸引到学校管理中来，建立教师愿意共享的远景，并提供通向未来的桥梁的能力，即与全体教职工建立共同的愿景，这样才能让教师发自内心地努力学习、工作、追求卓越，才能将办学理念、目标转化为全体员工的自觉行为。

7.领导者要不断地学习，学习管理，学习新知识，向解决问题的过程学习，重视自身的专业发展，学习的过程是提高自身素质的过程也是提升管理智慧的源泉，现代领导学也告诉我们，领导者的素质是实施有效领导的基础，作为管理者学习和提高自身素养就像给光源充电，只有自身明亮了，才能把自己的光洁撒在周围，才能赢得大家的信赖，

8.要注意营造一个文化氛围来潜移默化、“润物细无声”地影响、感染全体师生，让文化环境成为一种巨大的向心力和凝聚力，成为一种奋发向上的动力，当然文化是多方面的，像学校的制度文化、主流文化、细节文化、课程文化等。我们注意到建构学校的文化，发展学校内涵，不是一朝一夕的事，他是一个动态生成的过程，是一个在实践中不断丰富和升华的过程，管理者必须用心，有意地去努力思考和行动。

我们能参加这次培训学习我感到非常幸运，此次培训对我来说不仅是一次理论武装，更是一次实践指导，我将所学知识和思路应用到学校管理建设中，针对本校的主要管理漏洞制定管理改进方案并付诸实践，回到工作岗位后，一定要以更加出色的工作报答国家对我们的培养，我将竭尽全力，把先进的教育思想，全新的教育理念带回去，像种子一样播撒到自己工作的学校和我县各个学校，让它们萌芽、生根、开花和结果，为教育事业作出应有的贡献。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会篇十三**

绩效管理培训也有一段时间，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，由主管为员工为明确本期考核结果，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。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会篇十四**

听完董事长的讲座，对我来说是醍醐灌顶、豁然开朗，特别是让我看清了自己作为分公司管理者存在的不足之处，也为我管理工作的提升指明了方向。其实，前一段时间我也在思考制度化与人性化管理的“度”怎么把握的问题，今天终于找到答案。这里把我几年来的工作心得和同事们作个交流：

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，成败得失这是基矗

我认为团队管理分为二块：分公司团队管理和经销商团队管理。

一、分公司团队管理的方法有二：

1、刚性管理(制度化管理)：

a、因地制宜建立科学、严格的管理制度;

b、分工明确、责任到人;

要充分评估好每个人的能力模型，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”。例如：余主任吃苦耐劳，身先垂范，并有多年流通工作经验，他一定是流通部负责人。叶主任善于沟通、善于思考、处事灵活，他一定是酒店部负责人;所以说;人无完人 但一定是“用人之长，弃人之短”。

c、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”。

d、目标管理;

每人每周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成不了，他就是个不合格的业务人员，一切考良无从谈起。

e、建立完善的检查制度：

列宁说：“一个没有监督的政党是一个腐-败的政党，一个没有检核的制度是一个不完善的制度”。我们分公司的检核分为：①例行检查。这主要有部门负责人检查，行成惯例，例如;部门负责人每周五天轮流跟车下市场，这就是例行检查，纠正市场问题。②不定期抽查。主要有我来检查，并且制定了严格的处罚规定，例如;会议一次迟到处罚50元，前期分公司有部分人员踊跃贡献，近三个月已没有一分入账，前期分公司个别人违反制度，我们给予了重罚，取消其评优、提拔的机会，虽然严厉些，但是对团队整体成长是有好处的，但这对于已经有良好职业素养的业务人员是基本素养。

2、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

这也是董事长教育我们的，与兄弟们在一起一定要有“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。

二、经销商管理

借董事长的话：“我们向客户销售的不仅产品，更是一整套致富发展的方案”，所以经销商思想的统一，对公司理念的认同是关键，在招商时一定要注意，“不是越大越好，只要适合就好”。观念认同是第一、能力模型是其次。我认为经销商管理一定要注意以下几个方面：

1、强化合同及方案的严肃性(体现公司规范，严格)

2、积极帮助经销商建立合理科学的制度(经销商团队激励)

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会篇十五**

实施全省“十百千万”干部下基层驻农村、在党员中开展“理想、责任、能力、形象”教育活动是当前的重要政治任务。在活动中，我被列为首批19名驻村干部之一派驻，这是镇委对我的信任和关心，也是镇委对我的考验，我一定不负重托，努力工作，认真完成各项工作任务，不辜负组织对我的信任。

自12月20日全镇召开实施全省“十百千万”干部下基层驻农村、在党员中开展“理想、责任、能力、形象”教育活动动员会后，我与其他驻点干部一起参加了全市召开的组织干部下基层驻农村和开展“理想、责任，能力、形象”教育活动动员大会和培训班的学习，通过动员会议、集中培训和认真思考，我明确了组织干部下基层驻农村和开展“理想、责任，能力、形象”教育活动的重大意义，思想政治素质有了显著提高。

一、实施全省“十百千万”干部下基层驻农村和开展“理想、责任、能力、形象”教育活动具有远大的战略意义

实施全省“十百千万”干部下基层驻农村和开展“理想、责任、能力、形象”教育活动是深入贯彻党的xx届四中全会精神，加强党的执政能力建设，巩固党的执政基础，深入推进固本强基工程的重大决策，是把学习实践“三个代表”重要思想引向深入的新举措。结合我镇的实际，我认识到，开展两项活动是建设生态科技镇、率先基本实现社会主义现代化的重要保证。改革开放以来，我镇基层党组织和广大党员，为我镇的改革发展和稳定做出了巨大贡献。但面对上级的要求，基层组织和党员队伍还存在一些不适应的地方。有的农村基层党组织战斗力不强，不能发挥应有的作用，影响了党的路线方针政策在农村基层的贯彻落实。抓紧解决基层党组织和党员干部队伍中存在的问题，使基层党组织政治更加坚定、组织更加坚强、作风更加务实、制度更加完善;使广大党员坚定共产主义理想、增强执政为民责任、提高促进发展能力、塑造干净干事形象。组织干部下基层驻农村、开展“理想、责任、能力、形象”教育，正是为了达到这样的目的而采取的重大部署，具有很强的针对性和重大的现实意义。

二、实施全省“十百千万”干部下基层驻农村和开展“理想、责任、能力、形象”教育活动具有重大的现实意义

活动开始后，我回到进行了调查，广泛听取了干部群众的意见，初步掌握了广大群众反映强烈的问题。我的体会是，实施全省“十百千万”干部下基层驻农村就要发扬党的优良传统和作风，干部下基层要“身下”兼“心下”，要深入基层进行调查研究，倾听群众的心声，与群众同吃、同住、同劳动，做老百姓贴心的好朋友，赢得群众的信赖。同时，要进一步接受发展是硬道理、全心全意为人民服务、解放思想、艰苦奋斗的再教育，在思想作风上要有新的提高。

通过学习，我进一步领会了实施全省“十百千万”干部下基层驻农村的意义，明白了“下去做什么?”的问题。在以后的工作中，我将在镇委的领导和指导下，着力抓好以下几件事情：第一，认真搞好调查研究。找准存在的突出问题，找准工作着力点和突破口。作为整改的重点，提出了整改的具体措施和办法。做到近期打算与长远目标相结合;第二，协助当地党组织整顿好软弱涣散的基层领导班子，班子整改与个人整改相结合。同时要督促落实好村干部基本待遇，调动好他们的工作积极性;第三，抓好基层矛盾纠纷的排查调处工作，对群众反映强烈的突出问题，协调有关职能部门开展专项整治，积极化解群众矛盾和纠纷，维护农村社会稳定;第四，围绕中心，服务大局。建立责任制，健全规章制度，把任务落实到人，形成“人人肩上有重担，项项任务有人抓”的工作格局。把党在农村的各项方针政策贯彻落实好，把上级党委和政府部署的各项任务完成好。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会篇十六**

近日，我通过对现代企业管理的学习，感触颇深，以下是我对现代企业管理学习的心得体会。随着高科技的发展和社会的进步，西方现代管理出现向传统管理挑战的倾向，强调管理的软化，重视管理的艺术。企业管理不仅需要“理性”，需要“条条框框”，需要“硬”因素;同样也需要“非理性”，需要“软”因素。管理一词有管辖、控制、处理的意思。所谓管理，就是管理者为了达到一定目标而对系统进行控制的活动。也就是通过计划、组织、调节、监督等一系列控制活动，以达到预期的目标。“艺术”是用形象来反映现实的一种社会意识形态，“艺术”一词，常常给人一种美的感觉。正像文学家、艺术家的作品有很高的艺术性一样，管理工作、领导工作也有它的管理艺术、领导艺术。所谓管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。它是指管理活动中的创造性的管理技能、管理技巧;是指管理者的灵活策略、独特方式、恰当手段、巧妙的方法。是属于方法理论范畴，巧妙地运用管理方法就是管理艺术。管理艺术是非常微妙的东西，是管理者智慧、才能、经验和胆略的综合体现，是管理者运用知识、经验和智慧去做好管理工作的一种能力，它表现管理者处理和解决问题的熟练程度和水平。

管理工作既是一门科学，又是一门艺术。反映这门工作的学科知识，既有管理科学，又有管理艺术。在这里我只想浅谈一下管理艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。提高管理艺术水平，是管理工作有效性的直接要求，是管理者实现管理职责的重要保证，是管理者的要诀。因此，学习、研究管理艺术是很有意义的。大凡成功的企业均有其内在功力和外部的机缘。只有善于把别人付出的惨痛代价化为自己宝贵的精神财富，才能避免重蹈覆辙。因此，对成功与失败企业的理性思考和比较分析可为企业管理提供有效的借鉴。一个企业要想成功，必须注意以下几点：

1、企业战略长远性和适时性的统一。

企业战略是指企业为实现自己的总任务和目标所制定的全局性规划，显然具有长远性特点，同时，企业战略是使企业的资源和实力同不断变化的环境之间保持和加强适应性的过程。因此，又具有适时性和应变性的特点。

2、企业规模要与企业自身的资源相匹配。

企业在规模扩张中，要避免不切实际的多元化经营。大众出租车10年时间里净资产从0增长到10.5亿元，走的是一条规模扩张的路，但他们始终坚持“不强不做、不熟不做、不优不做”的原则，以此确定有所为有所不为的范围。而风云一时的巨人集团失败的主要原因就是非关联性多元化的规模失控，还有前几年曾铺天盖地的“延生护宝液”，如今也沉寂下来，其原因也是贪大求多，由急速扩充为恶性膨胀，导致无法收拾。3、强有力且团结的领导班子。凡是成功的企业，它的顶层必定有一个业绩优秀的领导班子，这些人相互信任，真诚地怀着共同的理想，同时具有其领域需要的才干。

4、品牌战略是企业成功的重要手段。

现代企业竞争，不仅是产品质量、款式的竞争，更是无形资产的竞争。

5、人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。

韦尔奇领导下的通用电器是以重视人才而著称的，在人才培养和使用方面形成了独到的经验。该公司内部有一个经营开发研究所，也是一所培养商业人才的学校，每年的预算高达10亿美元，每年培养的高级管理人员多达1万，作为董事长兼首席执行官的韦尔奇，每月的一项重要工作就是到该所讲课一次，韦尔奇把痛恨官僚主义作为人才各种素质之首，这对习惯论资排辈的中国管理者而言堪称振聋发聩，因为论资排辈的结果，往往伴生官僚主义。

6、创新是企业发展的灵魂。

在创新管理方面，海尔集团是中国企业中最成功的一个。1984年以来，海尔做到平均一天有一个新产品，一天有两项专利，产品已累计拥有42个门类8600个品种。5年前，海尔与日本gk设计公司合作成立青岛海高设计有限公司，目前该公司在世界各地有6个设计分公司和10个信息站，产品设计从最初的单一的冰箱产品发展到所有家电领域，使海尔的海外市场产品实现了本土化设计，即按照不同国家和地区的消费需求进行开发设计。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会篇十七**

‘企业的社会责任’是目前全社会非常关注的话题，特别是在我们当前大力构建、推进和谐社会建设中，一个企业，尤其是一家大型国有企业，认真履行好社会责任的意义非常重大

一方面，国家发展、社会进步和谐需要全社会、每个人的共同努力，企业作为社会重要的经济细胞和组织器官，必然承担着非常重大的责任;另一方面，如果企业不承担社会责任，不注意树立自己的品牌形象，也很难持续生存发展，很难做大做强。再说，企业的发展也离不开良好的社会大环境，只有社会不断进步和谐、经济不断发展，企业才能实现不断发展壮大。企业要履行好自己的社会责任，当前着重要在四个方面着力。

一是锐意改革创新，加快企业发展。一个企业持续深层的发展是企业最大的社会责任，也是企业最基本的社会责任。因为，承担社会责任要有能力，要有条件，一个企业如果连自己的生存都成了问题，连自己员工的生计都保障不了，就很难谈履行社会责任，如果不能做大做强，也很难谈真正的社会责任。所以从这一点来讲，企业的可持续发展是企业最大的、最基本的社会责任，也是企业承担社会责任的基本条件。一个国家，发展是硬道理，一个企业，发展也是硬道理。

二是勇当开路先锋，筑造精品工程。一个大型国有企业，要时刻牢记在实现民族复兴、国家富强伟大进程中的历史使命，在国家经济建设中所担负的重要责任，企业生存、发展的主要目标之一，就是要为国家的经济建设和社会发展不断作出贡献。

三是建立健全机制，保障职工利益。企业发展的主要目标之一，就是要为员工谋福利。一个企业履行社会责任，首先要保障员工的各项利益。员工生活、工作安排好了，企业也就为社会、国家的和谐稳定做出了贡献，建设和谐企业，是建设和谐社会的重要组成部分，是企业履行社会责任的重要内容。

四是积极拓展延伸，全面履行社会责任。作为企业，除了追求自身发展、实现创业报国外，还应该承担更多的社会责任。多年来，作为国有大型建筑企业，中铁四局积极担负起应有的各项社会责任，在建设和谐社会中贡献了一份力量，也为自身发展营造了良好的外部环境。在为农民工提供就业方面，全局吸纳农民工高达10余万人，这也是中铁四局为社会、为安徽省发展作出的重大贡献。在对待农民工上，坚持以人为本，积极倡导亲情管理，提出了“给农民工企业职工待遇”的口号，在农民工管理上广泛推行与企业员工“同学习、同劳动、同参与、同生活、同报酬”，落实农民工经济、政治待遇，加强农民工学习培训与技能提高，全面保障农民工的各项利益。中铁四局农民工“五同”管理的做法不仅在全国铁路系统推广，而且受到了中共中央政治局委员、全国人大副委员长、中华全国总工会主席王兆国同志的高度评价和亲笔批示肯定。

**6s管理培训心得体会 班级管理培训心得体会篇十八**

我有幸参加了组织举办的“清华大学—江西省教育系统领导干部公共管理高级研修班”。可以说,这期研修班起点高、模式新颖、效果良好。整个课程体系设计科学合理,既关注了当今公共管理和理论前沿,又关注了教育管理的工作实际,既有前瞻的视野,又有丰富的案例分析。虽然本期研修班只有短短的17天时间,但我觉得感触很多,收获也很大。下面我主要从以下几个方面汇报一下个人的感受:

这次研修,我们完成了120学时的课程计划,22门课程基本涵盖了公共管理专业应涉猎的主要领域,从宏观经济学、危机管理、公共管理、公共财政、公共政策、教育管理到中国传统文化艺术、人力资源管理、媒体新环境及应对策略、领导语言艺术、信息技术等等,内容覆盖面广,信息量大。聆听了教育部有关官员及清华大学、北京师范大学、中国人民大学、国际关系学院、人保部中国人事科学研究院、中国教育电视台等知名专家教授的授课,领略了名师的智慧和风采,老师们学贯中西、博古通今,知识渊博、理念精深,在各自的研究领域都有独到的分析和精辟的见解,他们精彩的讲解不时闪烁出智慧的火花,使我的思维理念不断地受到新的冲击,从而进一步理清了思想认识上的误区,解开了许多工作、学习、生活中的迷茫和疑惑,大大地拓宽了视野,开阔了眼界。正所谓:聆听的是智者的声音,感悟的是知识的力量;学到的是管理的精华。

一是学习了很多科学的管理方法。如中国人民大学侯景新教授的“传统文化与现代管理”、中国人民大学周石教授的“高绩效团队建设”、中国人事科学研究院李克实教授的“公共部门人力资源开发与管理”、国际关系学院郭惠民教授的“突发事件处置与危机管理”等专题讲座都给了我很大的启发。可以说,通过这次研修,切实地增长了管理知识,增强了工作自信,在一定程度上提高了管理能力。“管理的一半是科学,一半是艺术”, “管理的一半是科学”指的是管理的制度要合理、科学,即既要符合当前的教育方针政策,又要适合本校的实际情况。“管理的一半是艺术”指的是学校的管理要讲究技巧。即要“善管巧理”。 它告诉我们,只有把合理的制度和管理的技巧两者合二为一,才能达到事半功倍的管理效果。可以预见,在培训期间所学到的这些先进的管理方法,必将给我今后的工作起到积极的指导作用。

二是学习了很多新颖的思维方法。如“中国基础教育办学现状、热点和发展趋势”、“中长期教育改革和发展:宏观背景与战略选择”、“公共财政学”等讲座,从不同的研究领域出发,以不同的研究视角,展现了许多新颖的思维方法,这些新的思维方法,是在既符合政策法规和教育规律,又充分结合自身实际的基础上,直面现实困难,突破常规思路,创新解决问题的办法,达到问题迎刃而解,效率不断提高,成效事半功倍的效果。实际上,这些思维方式所闪现出的智慧,就是解决问题能力的具体体现。因此,我觉得这些新思路、新方法对实际工作有很强的现实指导意义。它使我们在今后的工作中能够心态更加自信,思路更加开阔,方法更加灵活。

三是学习了很多有效的沟通方法。但凡成功的管理者,无一不是善于沟通的好手。作为管理者,一方面加强团队内部管理,需要与成员沟通,良好的沟通,能够使团队成员理解管理者的管理意图,能够激大家的参与感和热情,能够引导团队成员朝着共同的目标团结一致,发奋努力。另一方面创设团队发展的良好环境,要与外界沟通。无论是要争取领导的政策支持,部门之间的协调配合,还是要赢得外界的大力帮助,这都需要重视沟通,一方面要保持自信、充满诚意,另一方面要善于寻找双方的关注点、兴奋点和共同点,促进工作的有效推进。

四是提升了个人修养。如清华大学刘书林教授的“科学发展观与干部素质提升”、清华大学李燕教授“中国传统文化艺术漫谈”、清华大学朱汉城教授的“走进音乐世界——音乐赏析”等课程,对提高个人的素养有莫大的帮助。

在学习中提高,在实践中成长,这是我这次研修的重要心得体会之一。通过学习,不仅逐步地提高和完善了自己,而且,通过学习,还促进了反思。

一是要注重提高理论修养。通过这次学习,我深刻地感觉到得自己的教育理论水平和管理理论水平离工作实践对自身提出的要求差距大。这不仅体现在自己学习的习惯上,没有养成有计划、有规律地学习理论知识的习惯,而且体现在自己的学习成效上,既没有对各种理论做到大量涉猎,扩充知识面,又没有精读某种理论,融会贯通,更没有形成自己独特的观点。因此,以后要在学习上更进一步加强,不断提高自身理论水平,在学习中提高、在学习中成长。

二是要注重积累实践经验。理论是在实践的基础上,通过概括提炼而成。专家们的工作经验和理论成果,都是因为他们不仅勇于实践、不断探索,而且是因为他们善于总结,注重积累。因此,我们在平时的工作中,要注意收集、总结、提炼成功的经验,使之具有普遍指导意义的方法,并逐步成为自身工作特色,不断提高工作水平。

三是要注重提高业务水平。通过这次研修,我深刻地认识到,要做好工作,还需要进一步提高自身业务水平,以适应现代社会对一名管理者的要求。一方面要进一步提高教育教学能力和水平;另一方面要不断提高管理能力,掌握管理方法,提高管理效益,使学校发展在竞争激烈的社会中能够勇立潮头,立于不败之地。

总的来说，个人的工作能力和思想认识需要在不断学习中去丰富和提高，培训和学习能够让我们分享更多成功经验和提高发现和处理问题的能力。通过这次培训，我更明确了自己在工作中的成长方向，也认识到了自己更多的不足，我会朝着新的目标进一步扮好自己在工作中的角色。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！