# 202\_年管理干部心得体会 村干部管理沟通心得体会(精选13篇)

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2024-09-25

*我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。管理干部心得体会篇一村干...*

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

**管理干部心得体会篇一**

村干部作为基层管理者，管理沟通是其工作中至关重要的一项能力。只有通过有效的沟通，村干部才能更好地了解村民的需求，协调解决问题，推动村庄的发展。在长期的工作中，我积累了一些管理沟通的心得体会，下面将从定目标、积极倾听、有效沟通、建立信任和关系维护等方面，阐述我的体会。

首先，定目标是管理沟通的重要一环。只有明确目标，才能有针对性地开展沟通工作。作为村干部，我经常与村民沟通交流，其中一个常见目标是了解村民的意见和需求。我会定期组织村民座谈会、走访村民，积极关注村民的日常生活和工作情况，听取他们的声音，并及时记录下来。通过这样的目标设定，我可以更有针对性地为村民提供帮助和服务，更好地满足村民的需要。

其次，积极倾听是管理沟通不可或缺的一环。在村干部的工作中，我始终秉持着倾听的态度。当村民向我表达意见或需求时，我会耐心地倾听，不打断，不妄加评价，尽量理解他们的诉求。在倾听的过程中，我会注重细节，关注非言语表达，通过观察表情、语气和肢体语言等综合判断，进一步了解村民的内心想法。通过积极倾听，我能够更好地抓住村民的关切和需求，为他们提供更专业和有效的帮助。

有效沟通是管理沟通的核心。为了实现有效沟通，我注重信息的传递和表达方式的选择。首先，我会采用简洁明了的语言，避免使用复杂的词汇和术语，以便村民更好地理解。其次，我会通过多种渠道传递信息，如通过村务公开、微信群等。我还会根据不同的情境和受众，选择合适的沟通方式，如面对面交流、电话沟通、书面传达等。通过这样的沟通方式选择，我能够更好地确保信息的准确传达，并避免信息的误解和混乱。

建立信任是管理沟通的基础。作为村干部，我深知信任是相互建立的。为了赢得村民的信任，我会保持真诚和诚信的态度，言行一致，推动承诺的兑现。当村民有问题和困难时，我会尽量提供帮助并跟进解决，以树立良好的形象和信誉。此外，我还会协调和推动村内各方力量，共同参与村庄建设和发展。通过这些努力，我能够逐渐赢得村民的信任，为管理沟通奠定坚实的基础。

最后，关系维护是管理沟通的关键一环。在村干部的工作中，我与村民之间建立了良好的关系。通过不断的沟通交流，我能够了解村民的家庭状况、兴趣爱好以及日常生活中的困难和问题。在适当的场合，我会主动关心和问候他们，向他们表示关怀并提供帮助。通过这种关系的维护，我能够与村民建立起更加紧密的联系，使他们对我的信任和支持更加坚定。

在管理沟通的过程中，我意识到准确地定目标、积极倾听、有效沟通、建立信任和关系维护都是非常重要的。这些心得体会不仅可以帮助我更好地管理沟通，还能够提升村庄的发展效果，增进村民的满意度。作为村干部，我将坚持这些原则，努力为村民提供更好的服务，推动村庄的繁荣和发展。

**管理干部心得体会篇二**

虽然在技术与管理工作多年，具备一定的经验和素养，但通过这次培训，对自己的岗位要求有了新的认识，对如何更好地胜任自己的工作有了新的理念和目标。

在企业实际管理当中，基层管理干部在一定程度上起着决定性的作用，我们所生产的产品质量好坏，生产效率的高低，都取决于基层管理干部管理的成败。

作为一名基层生产管理管理干部，要想管理好自己的队伍，个人的综合能力要强，对于整个装置生产流程上的一些岗位技能必须要懂，具备手下所要掌握的岗位技能是必不可少的，只有自己技高一筹，才能在突发事件或是人员紧缺的情况下起到出之为兵，入则为将，老将出马，一个顶俩的临场效应。

管理是一个复杂而又烦琐的工作，特别负责生产装置管理，管理者必须要具备强有力的耐心与决心。不管遇到什么事都要心平气和地去处理解决，要想方设法去控制自己的情绪，竭力制止发火的行为。管理者做事要细心，能够勇于承担责任，不仅仅可以为众人树立榜样，对于管理者个人的威望也是最为受益的。所以，只有敢于承担责任，凡事冲在前锋，为人刚直，组织才有信心把重任委托于你，也只有这种过硬的人格保障，才能把团队组建好，把队伍引领前进!

作为一名管理者，沟通是非常重要的，因为沟通不到位或不善于沟通而与沟通高手处理问题出现截然不同的结果。在沟通上有很多技巧与方法，在很多时候跟性格、外在形象及学识有关，但如果能够在实践中不断积累经验，总结出一套符合自我特征的方法是很有必要的，有效的。

一个管理者必须心态要好，要积极向上，做到公平公正，考虑要周全，要有强烈的团队意识，不管别人做得怎么样，我们首先要做好自己的事情，将自己的事情做到精益求精，用自己的实际言行去感化别人，尽力去提携他人，引导他人，引导自己手下的员工积极向团队靠拢，形成一股强有力的力量源泉，强化自我强大的团队意识。把企业的利益放在首位，个人与集体的利益始终是联系在一起的，如果企业的效益提升了，相对受益的也就是我们自己，正所谓一荣俱荣，一损俱损。

随着化纤市场竞争的日益激烈，国有化纤生产的企业必须迅速、完全地进入市场经济，涤纶纤维产品的市场概念出现了转变，纤维产品从简单的占领市场到开拓新的市场。转变观念，建立涤纶纤维装置发展和生存的核心价值观，是企业生存的必走之路。纤维产品必须从简单的占领市场到开拓新的市场，从加工链的单一环节到整个产品链的综合考虑，从追求过程产品的利润最大化到可持续发展的多行业技术的综合应用。在化纤市场目前严峻的形式下，我们已经没有退路，只有不断地开拓发展的突破口。在新产品开发的过程中和体制创新的过程中会不断地遇到挫折和失败，作为化纤生产装置的管理者，一面是要永不动摇的勇气，充满必胜的信心和决心，不做一个对前途绝望的将军，另一方面又要居安思危，意识到逆水行舟、不进则退的困境，正如比尔盖茨所说：我们距关门永远只有十五天，只有这样才能保持涤纶纤维装置的创新、活力和生存空间。

**管理干部心得体会篇三**

年轻干部是党和人民事业中的中坚力量，他们肩负着改革开放和现代化建设的重任。然而，年轻干部由于工作经验不足、觉悟水平不高等问题，容易出现责任意识不强、纪律观念淡化等现象。因此，从严管理年轻干部显得尤为重要。管理要求不仅仅是对年轻干部行为监督，更是对其心态、品质进行塑造。只有通过严格的管理，才能培养出一支高素质、高能力的年轻干部队伍。

第二段：加强干部培训和教育。

干部培训和教育是从严管理年轻干部的重要环节。干部培训机构要制定科学的培训计划，结合实际工作需求，注重实践能力的培养，提高年轻干部的专业素养和实践操作能力。同时，还要加强理论学习，帮助年轻干部提高思维能力和决策水平。通过系统全面的培训和教育，可以帮助年轻干部建立正确的世界观、人生观和价值观，增强其责任感和使命感。

第三段：建立健全激励机制。

激励机制的建立是从严管理年轻干部的有效途径之一。在激励措施上，应通过晋升岗位、提前评价、奖金规定等方式，激励年轻干部努力工作，积极进取。同时，要注重激励方式的多样性，根据不同个体的特征和需要制定相应的激励方案。通过激励机制的引导，可以激发年轻干部的积极性和创造性，提高其工作效率和成绩。

第四段：完善监督机制。

监督机制是从严管理年轻干部的必要手段之一。通过建立健全的监督机制，可以有效预防腐败和不良行为，对于提高干部作风和廉政建设起到重要作用。监督机制要坚持标本兼治，既要宽严相济，注重从良法善治，又要严格落实组织纪律，保持对干部工作的严密监督。同时，还应充分发挥群众监督的作用，加强公众参与和监督。通过监督机制的健全，可以构建良好的政治生态和管理环境。

第五段：加强领导干部的示范引领作用。

领导干部要起到良好的示范引领作用，是从严管理年轻干部的关键环节。领导干部要敢于担当、守纪律、遵规矩，做到以身作则，严格要求自己。通过领导干部的坚定执行和正确引导，可以为年轻干部树立正确的行为榜样，引领他们走正道。领导干部还要加强对年轻干部的关心和指导，帮助解决工作和生活中的困难，激励他们不断进取。只有领导干部起到示范引领作用，才能形成良好的管理环境，促进年轻干部的全面发展。

总结：从严管理年轻干部是推进党和人民事业发展的迫切需要。通过加强干部培训和教育，建立健全激励机制，完善监督机制，加强领导干部的示范引领作用，才能全面提高年轻干部的素质和能力，推动党和人民事业的长足发展。我们应当认识到这一点，并积极行动起来，为年轻干部的成长成才创造良好的环境。

**管理干部心得体会篇四**

20\_\_年\_\_月\_\_日20\_\_年\_\_月\_\_日，我有幸参加了县教育局举办的为期四天的骨干教师培训。通过培训，让我感受到了专家教授和名师的风采，使我的教育教学观念发生了很大的变化，他们先进的教育理念、独到的教学思想，对我今后的教育教学工作无不起着引领和导向作用。

一、更新了思想，更新了观念。

通过培训班的活动，提高了自己的专业知识水平，深化了学科的基础知识，加强了学科的基础知识和基本理论的理解。最主要是教育观念得到了更新。通过听取孔凡哲教授的报告，使我认识到，在今后的教育教学实践中，要以研究和批判的态度不断分析、反思教育现象，及时调整自己，创造教育新经验，提出教育新思想。在教学活动中，及时撰写教学反思，努力成为一名反思型教师。

二、通过学习，我明确了骨干教师应该具备的素质及应发挥的作用。

一名骨干教师，要有高尚的师德，要以李曙光、周长安老师为榜样。还要有较高的专业素质，相对的学科知识;要有一定的示范作用，就是骨干教师要做到：有思想、有智慧;有风格、有特色;能研究、善思考;勤学习、能创造。这样才称得上是骨干教师，对比之下我有很多差距，我会积极发挥自己的作用，不断地努力，真正成为一名优秀的骨干教师。

三、通过这次培训，我感觉到，我觉得作为骨干教师要树立终身学习的理念。

学的最前沿。使自己永远充实。我要扎扎实实地学习，多读书，经常上网，虚心地向专家、同行学习，使自己不断上进，成为学识渊博、教学理论丰富的骨干教师。积极在教育教学工作中，做出自己的贡献。

四、一名骨干教师要有精湛的教学艺术，形成自己的教学风格。

作为一名骨干教师，要在教学方面深入研究，有独到的教学风格。可以说，我非常热爱小学语文教学，多年来，我一直研究小学语文教学，我以把语文教学当作自己的乐趣。每每上一节成功的课，我就非常欣慰。我的成长和我的课堂教学分不开的。所以，只有教学有自己的风格，才能配得起骨干教师这一称号。

五、作为骨干教师，要把教育当作一种事业、一种艺术、一种专业。我准备从如下几个方面提高自己：

1、不断地学习，提高自己的业务能力，掌握教育艺术。

2、精心上好每一次课，在实践中总结经验。

3、不断更新教育教学理念，把理论与教学相结合。

4、及时写教学反思，总结自己的教学经验，形成自己的教学风格。总之，这次学习，收获很多，我会继续努力，成为一名名副其实的骨干教师。

**管理干部心得体会篇五**

华为作为中国最具代表性的企业之一，其在干部管理方面的经验和做法备受关注。在过去的二十多年中，华为从一个小小的创业公司发展为全球最著名的电信设备制造商之一，这得益于华为顶尖的管理团队、卓越的业务能力和对技术的独特见解。在这个成功的背后，华为对干部管理的心得体会功不可没。

第二段：建立核心思想。

华为一直重视干部管理，企业文化中也强调了“以人为本”的理念，让员工成为公司的核心和生产力的源泉。在这个过程中，华为采取了一些独特的方法来管理干部。

第三段：采用有效的选拔和评估方法。

华为的选拔和评估方法非常卓越，以真正的业务成果为基础，不仅仅基于学历背景和经验。公司的选拔和评估方法旨在发现优秀的人才，将他们放在重要的职位上，为公司制定将来的业务计划做出贡献。此外，华为还鼓励内部的横向移动，让员工担任不同类型的职位，从而发挥其潜力和才能，同时拓展了员工的技能和知识范围。

第四段：建立良好的培训机制。

华为注重员工培训，公司为干部们提供了广泛的职业培训，帮助他们提高技能和领导能力。其中包括技术培训、管理培训、领导力培训、跨文化沟通和工程伦理等方面的培训。这使得华为的经理们能够更好地处理各种业务问题，并更好地领导团队。

第五段：落实激励机制。

华为采取了多种激励机制，让员工更好地完成各项任务，激发他们的工作热情。其中，华为灵活的薪酬计划、高效的绩效考核、以及员工股权激励计划等，为员工提供了切实的激励。

第六段：结论。

华为在干部管理方面的做法为业界树立了榜样，并且获得了广泛的认同和赞誉。以华为为代表的中国公司，正在以自己独特的方式，成为全球最具活力和创新性的公司之一。华为的成功证明了，管理团队的卓越和员工的素质是公司发展的关键。在未来，华为将继续推进干部管理的创新改革，不断完善，为员工提供更好的职业发展机会，为公司的稳定和成功奠定坚实基础。

**管理干部心得体会篇六**

华为作为一家全球化的企业，有着成功的管理经验和独特的管理理念。在华为的干部管理纲要中，既注重干部人才的梯队建设，又重视干部的职业发展与职业规划，这让人们对华为干部管理的成功之路产生浓厚兴趣。下面，我将分享我在研读华为干部管理纲要中所获得的启示和心得体会。

第二段：打造全球化人才梯队。

华为秉承的“产业人才培养、市场人才整合、行业管理人才引进”三位一体培养模式，在公司对人才的识别、挖掘、培训和引进等环节，始终坚持“激情、诚信、坚韧、开放”的人才价值观，并注重对年轻员工的激励。这样的管理理念鼓励干部与全球化同步发展，构建了完整的人才梯队。作为干部，应当不断提升自己的领导才干，时刻保持学习和进步的心态，为公司的全球化布局贡献力量。

第三段：坚持职业规划和管理的有效性。

华为注重干部的职业规划和管理，开始确立自己的职业管理理念和方法，并建立系统的职业规划、激励和评价体系。这种有效的管理方法，不仅有助于开发员工的潜力，更为公司未来的发展储备了大量的人才。作为一名干部，要具有前瞻性和开拓性，不断加强对行业趋势和变化的洞察和分析，充分挖掘自己的潜能，锤炼自己的领导能力，始终保持竞争力和市场敏感度，对公司的未来发展贡献更多的智慧和才华。

第四段：建立卓越的领导力。

华为注重向干部提供高品质的管理培训，让干部在实际工作中不断发掘管理和领导的机会。干部之间的互动和交流，为开发和完善领导力提供了平台。因此，干部必须有自己独特的领导风格，要建立高效的团队协作，全方位地参与管理决策，始终具备卓越的领导力。同时，干部也应该积极的为自己的团队搭建平台，创造更多的成功机会和奋斗空间。

第五段：结语。

华为干部管理纲要无疑具有启示性和借鉴意义。公司对于自身人才梯队的打造和职业规划方面有着一整套有效的管理理念和方法，这一点倍加推崇。干部作为公司的中坚力量，要通过不断的学习和完善自己的领导能力，为公司的未来和发展助力。同时，干部也应该关注全球化、智能化、创新化等方面，始终紧跟市场趋势，获得更大的发展机遇。

**管理干部心得体会篇七**

20xx年3月15日下午，我参加了医院组织的中层干部管理培训讲座，主讲人是香港联成国际教育集团首席金牌讲师邓伟成先生，题目是\"医院西点执行力\"。邓老师三个小时的讲授，内容生动务实、震撼触动、充满正能量！让我感受很大，结合我的实际思想和工作情况，谈谈自己的心得体会：

前者是积极、主动、努力奉献、充满正能量的职工，让人神清气爽！后者是消极、被动、拖沓敷衍、充满负能量的职工，让人萎靡气滞！医院需要无私奉献精神，离开它，发展无从谈起！我觉得是切中核心，一个人需要精、气、神，你一旦拥有它，就会战胜克服工作生活中遇到的所有困难！对照自己的情况，本人还需要提升正能量，自觉培养奉献意识，和医院发展方向一致，努力工作，努力做医院资产型人才！

管理工作是复杂多变的，要做好管理，就要协调好诸多方面的工作，做\"友情领导\"，多关心下属的思想动态和工作学习生活情况，帮助下属成长进步！对于打造和谐团结的团队，这是至关重要的！同时在实际管理工作中，按照规章流程，对事不对人，这方面我需要加强提高，改进工作思路和方法，关心下属，帮助下属提升发展，提升自己的人格魅力，让职工发自内心的信服，服从大局，这样才能凝聚人心，才能蓄积发展动力！

当个人利益和医院利益发生冲突时，应该以医院利益为重，以身作则，作为一名中层干部，和医院整体战略要做到思想、方向、行动三个统一！平衡责任、权力、利益三者的关系，带领自己的科室团队，聚焦医院发展定位和目标，不折不扣跟着医院发展方向走下去！

医院所有工作的付出本质是结果交换，达到患者的业务需求，让患者满意，医院才能发展生存下去，医院发展和职工福利待遇也是息息相关的！中层干部和职工执行是有结果的行动，不是看你的工作过程，没有结果的付出是一文不值的徒劳无功！执行力是把目标转化为结果的能力！一名合格的中层干部要努力做到\"独立履行职责、独立承担责任、独立做出结果\"三个独立！对照自己的科室管理工作，离以上三个独立标准要求还有很大差距，还需要付出更大的努力，在不断提升自己综合素质的同时，努力实践管理工作效果，不断达到三个独立的要求，真正努力做到每一项执行都有预期的良好结果！

以上是我的一些培训心得体会，总体感觉是耳目一新，使我找到了科室管理良策，自身信心大增！今年医院制定的\"16610工程\"目标任务定位准确高远，任务艰巨务实！

让我们在春天里再取医院、科室发展管理的真经，结合我们自己的实际，找出差距不足，明确发展对策，努力实践工作，勇于奉献服从，为医院美好的发展目标的如期圆满实现努力踏实工作，再接再励，再立新功！提振信心，执行到位———20xx年与大家共勉！！

**管理干部心得体会篇八**

第一段：

近年来，随着经济的快速发展，越来越多的企业开始注重干部管理。名企干部管理所解读的理念和实践经验，不仅可以为其他企业提供借鉴和启示，也能够帮助我们更好地理解企业管理之道。在这篇文章中，我们将从企业文化、人才选拔、激励机制、培养机制和团队合作五个方面来解读名企干部管理的心得体会。

第二段：

第一，企业文化是名企干部管理的基石。一家有着良好文化氛围的企业能够吸引优秀的干部加入，并激发干部们的工作热情和创造力。比如，某名牌酒店将人际关系、学习、创新等作为核心价值观，让干部们在工作中感受到温暖、尊重和发展的机会。因此，企业应该深入挖掘和宣传企业文化，通过文化建设来塑造干部形象，提高干部的凝聚力和使命感。

第三段：

第二，人才选拔是名企干部管理的关键环节。优秀的干部是企业成功的重要保障，而名企通过科学的选拔机制和有效的评估工具来吸引并培养干部。比如，某大型电子企业通过定期的考核和选拔，将优秀的员工快速提拔为管理干部，激励他们不断提升自己，发挥出更大的潜力。因此，企业应该制定公正透明的选拔标准，注重发掘和培养潜力，让合适的人才脱颖而出。

第四段：

第三，激励机制是名企干部管理的有效手段。名企通过灵活多样的激励机制，激发干部的工作动力和积极性。比如，某互联网公司实行股权激励，让干部们分享企业的成长红利，从而激发他们的创业精神和责任感。因此，企业应该在薪酬体系、晋升机制、培训机会等方面提供多元化的激励方式，使干部们心甘情愿地为企业贡献力量。

第五段：

第四，培养机制是名企干部管理的重要保障。培养干部的过程是一个不断学习、成长和拓展的过程。名企通过建立完善的培养体系，为干部提供广阔的发展空间和学习机会。比如，某制造企业注重为干部提供国内外交流学习的机会，让他们了解国际最新管理思想和先进的生产技术。因此，企业应该注重培养干部的创新能力、领导能力和跨文化沟通能力，培养他们成为组织发展的中坚力量。

第六段：

第五，团队合作是名企干部管理的关键环节。一个有默契、高效率的团队是名企成功的重要因素之一。名企通过建立完善的团队合作机制，促进干部间的合作与协同。比如，某跨国公司注重培养干部的团队意识和团队协作能力，通过团队项目的开展，让干部们相互学习和借鉴，共同实现目标。因此，企业应该注重团队建设，营造良好的团队氛围，培养干部的团队合作能力和领导能力，从而推动企业的发展。

总结：

名企干部管理的解读心得体会涵盖了企业文化、人才选拔、激励机制、培养机制和团队合作五个方面。企业通过建立良好的企业文化、制定公正透明的选拔标准、提供多元化的激励形式、建立完善的培养体系和促进团队合作与协同，能够有效地管理干部，激发干部的工作热情和创造力，推动企业的发展。希望通过这些心得体会，可以帮助其他企业更好地理解和应用名企干部管理的经验和方法。

**管理干部心得体会篇九**

(三)注重实绩、奖罚分明、激励与约束相结合原则;。

(四)民主集中制原则;。

(五)合规办事原则;。

(六)注重教育培训、提升综合素质原则。

第三条本《规定》由公司办公室负责实施.

第四条公司管理的干部范围.

公司管理层任命的各级管理干部。

第五条领导干部的任免程序.

第七条实行试用期制度.新提任干部实行一年期限的试用期,在试用期间由干部主管部门进行跟踪考核,期满考核称职(合格)的干部,其任职时间从试用期开始计算;试用期满考核不称职(不合格)的,即免去职务,回原岗位工作,也可按原职级另行安排工作.

第八条实行平时考核和年度考核相结合的考核制度.平时考核主要是通过检查工作,个别谈话,专项调查,发放征求意见表等多种形式和渠道,了解干部的有关情况.年度考核一般在年底前后进行.年度考核一般有拟定方案,述职报告,民主测评,面谈,业绩评价等程序.

根据业绩评价,民主测评结果和各方面评价意见,给予相应的评价,分为优秀,称职(合格),基本称职(基本合格),不称职(不合格)四个等次,形成考核评价报告及考核评价等次建议,经公司管理层审定,考核评价结果作为干部选拔任用和薪酬分配的重要依据.考核工作由公司干部主管部门负责组织实施.

第十二条实行组织考察制度.公司党委根据基层领导班子建设和干部队伍建设的需要,有针对性地进行组织考察.属于下列情况之一的,公司党委安排组织考察:。

(一)对基层领导班子或领导成员有较大反映的;。

(二)拟对基层领导班子成员进行任职调整的;。

(三)拟提拔使用的干部人选;。

(四)其它需要了解情况的.

第十三条干部考察的基本程序.

(一)组建考察组,确定考察方案;。

(二)发布考察预告;。

(四)综合分析考察情况,同被考察单位主要领导交换意见;。

(五)考察组向干部主管部门汇报考察情况,研究提出意见建议,向公司领导报告;。

(六)干部主管部门全面综合考察情况,采取适当方式反馈.

第十四条考察领导干部必须形成书面考察材料,考察材料归入本人档案.考察材料必须写实,全面,准确,清楚地反映考察对象的情况.考察材料主要包括下列内容:。

(一)德,能,勤,绩,廉,学方面的主要表现和主要特长;。

(二)主要缺点和不足;。

(三)民主推荐,民主测评情况.

第十五条实行考察预告制度,差额考察制度,考察责任制度,绩效评估制度.考察预告制度:考察组提前2-3天通知被考察对象所在单位党委,并在其单位公告考察对象,考察程序,考察方法等.差额考察制度:拟提拔使用的干部人选,由干部主管部门按照干部管理权限,进行严格考察.考察对象人选数一般应当多于拟任职务人数.

考察责任制度:考察组由2名以上成员组成,考察组成员对考察材料负责.绩效评估制度:落实科学发展观,不断完善考核方法和指标体系,突出业绩考核,主要评价指标尽可能量化,系统化和科学化.

第五章干部选拔任用。

第十七条完善和推广公推公选.坚持把公推公选作为选拔任用领导干部的重要方式之一.根据领导班子和干部队伍建设需要,有计划地进行,逐步做到经常化,制度化.

第十八条坚持不断优化领导班子结构.大力选拔政治素质好,知识层次高,领导能力强,有发展潜力的优秀年轻干部进班子.重视培养选拔年轻优秀的女干部,并使其在领导干部队伍中占有一定比例.提任公司中层领导职务的人员必须具有大专以上学历.

第十九条。

以40岁左右为主体,中层副职后备干部在40周岁左右,以35岁左右为主体,要有一批30岁左右的青年干部作为中长期培养对象.加强对后备干部的培养和锻炼.通过参加脱产培训,学历教育,工作轮岗,到基层挂职,外出考察等多种形式,有计划,有组织地提高后备干部的党性修养,理论水平,专业知识,实践能力和领导经验,培养其长远眼光和战略思维.组织选拔领导干部,一般应从中层后备干部中产生.

第二十一条实行目标责任管理.建立健全以岗位职责为主的目标责任管理体系,严格考核,奖惩兑现.坚持和完善经营者年度经济责任审计,任期审计和离任审计制度.

第二十二条领导干部应勤勉履职.主动接受组织管理与监督,认真执行干部管理制度:。

(二)重大事项及时报告制度，

(三)第二十三条加强干部教育培训的规范管理.实行以下制度:。

(一)干部轮训制度,公司中层干部每三年至少参加一次脱产培训;。

(二)岗前培训制度,新提拔的干部,原则上要参加培训才能上岗;。

(三)审批制度,公司中层干部参加组织推荐的学历教育,各种研修班,需经公司批准;。

(四)培训考核制度,干部培训都应通过考核,考核结果列为选拔任用的重要依据.

第七章干部激励与监督。

第二十四条建立健全以考核评价为基础,岗位职责和工作业绩挂钩,短期激励与中长期激励,精神奖励与物质奖励相结合的干部激励机制.

第二十五条第二十六条第二十七条实行诫勉谈话制度.属于下列情况之一的,应予以诫勉谈话:。

(一)公司决定,决议落实不力和不到位的;。

(二)不认真履行职责,工作不作为或出现明显失误的;。

(三)在民主测评中,优秀和称职(合格)率低于60%的;。

(四)其他违规违纪行为。

第二十八条实行降,免职制度.属于下列情形之一的,经组织核实,应降职或免职:。

(一)主要工作指标连续两年完不成的或任期主要经营目标未完成的,应予以免职;。

(二)弄虚作假,虚报业绩骗取奖励或荣誉,且影响较严重的;。

(三)拒不执行上级指示决议的;。

(五)因工作能力较弱无法履行职责的;。

(六)拒不服从组织调动或者交流决定的;。

(七)其他违规违纪行为情节严重的.

免职,降职使用的干部,其待遇按照新任职务的标准执行.

第二十九条实行辞职制度.辞职包括自愿辞职和责令辞职.自愿辞职,是指干部因个人原因或其他原因,自行提出辞去现职.自愿辞职,需提交书面申请,组织批准.

责令辞职,是指组织根据干部任职表现,认定其不再适合担任现职,通过一定程序责令其辞去现任职务.对拒不辞职的,应当免去现职.

辞职干部应严格遵守保密和同业竞争法律规定,如有违反,须赔偿损失.未经批准,自行离职的,还应赔偿企业不低于其离职前年收入三倍的经济损失.

第三十条实行干部处分制度.公司管理的干部,违反本规定,滥用职权,玩忽职守,徇私舞弊,构成犯罪的,移交司法机关依法追究刑事责任;尚不构成犯罪的,给予处分.

第八章附则。

第三十一条本《规定》自6月\*日起实施,本《规定》如与上级有关规定不一致时,按上级规定执行.原《银宝公司干部管理暂行规定》同时废止.

第三十二条本规定由公司干部主管部门负责解释.必须具备德、能、勤、绩、廉等特别突出的综合素质。

第三条：干部管理，必须符合把干部队伍建设成为坚持公司的经营理念和企业文化，具有创新意识、发展意识、大局意识、服务意识、责任意识和较强的工作组织能力，结构合理、团结坚强的干部队伍。

第二章干部聘任。

第六条：干部岗位设置和人员编制，应坚持科学、精干、高效的原则。

第七条：干部应当具备下列基本条件：

1、具有较高的思......

(二)严格干部任免审批程序局系统各单位必须以公文的形式向局党委提出任免请示。凡基层党支部(总支)换届选举、委员的改选和增补，须提前一个月上报局党委审批。凡下属副处级单位任免副科级以上干部、科级单位任免股级以上干部，须将干部任免请示连同《干部任免审批表》、考察材料(包括民主测评、民主推荐情况)送局人事监察科审核后，报请局党委审批。各基层单位班子成员的任免，由局党委负责派出考察组进行考察;由局党委任免的下属单位中层干部，局派出考察组与否视情况而定;其他基层干部的任免，须及时报送局人事监察科备案。

(三)建立干部任免谈话制度。

干部职务的任免、调整和退休，按干部管理审批权限讨论决定，并按有关规定办理职务任免后，组织上要找干部本人谈话。对提拔、调整、交流、轮岗、降职的干部，在肯定成绩的基础上，着重指出其存在问题和努力方向，做好思想政治工作。其中：系统各基层单位党政一把手由局党委书记或委托主管人事工作的副局长负责谈话;各单位班子成员、副职领导和由局党委任命的中层干部，由主管人事工作的副局长或分管副局长负责谈话;其它干部由各基层单位主要负责同志负责谈话。

(一)基层班子成员考核规定。

根据《党风廉政建设责任制规定》和粤纪发[]24号文《关于把党风廉政建设责任制执行情况的考核与年度考核同步结合进行的通知》，局党委分管领导每年找班子成员进行一次谈话，同时依据上级部门要求，对各级领导班子成员进行一次全面、综合考核，考核内容包括：

1、贯彻执行党的路线、方针、政策和上级的指示精神态度;在重大政治事件中的表现;以及履行岗位职责的工作实绩。

2、是否遵守廉政准则和廉政建设有关规定;是否坚持原则、秉公办事，坚持正义、敢干抵制各种不正之风;是否全心全意为人民服务，热心为群众排忧解难。

3、是否具备分析问题、解决问题以及处理突发事件的能力;是否有组织协调、领导工作和驾驭复杂局面的能力。

4、在工作中是否具有积极性、主动性、创造性;在业务上是否勤于钻研、开拓进取、勇于创新;工作作风是否扎实，讲求实效。

5、是否遵纪守法，社交圈、生活圈、娱乐圈情况如何;八小时以外主要从事何种活动。考核办法采取年终总结方式进行。领导班子成员按责任考核“优秀、称职、基本称职、不称职”四个等次的评定条件进行个人述职自报等次、民主评议。通过民主评议或民主测评了解考察对象在干部、群众中的威信与形象。对考核中发现的问题，各级领导干部要认真对待，及时加以改正和解决，单位主要领导还要将情况向局党委及时汇报。

每年结合年度考核一起进行岗位任职情况考核，一是考德，主要是考核思想品质;二是考能，主要是考业务能力和管理水平;三是考勤，主要是考出勤情况和工作态度;四是考绩，主要是考工作成绩和工作效率;五是考学习成绩，主要是考核管理、技术和业务学习的情况。单位(科室)分管领导要找每位中层干部进行一次谈话，重点了解干部思想、工作、学习、作风、生活等方面的情况。

考核实行自我考评、民主评议、组织考评相结合，平时考核与定期考核相结合的方法。基层单位中层领导干部由各单位人事部门组织单位职工进行民主评议;局机关科级以上干部由机关干部和下属单位领导进行民主评议。中层干部考核结果要对其本人通报;对不称职的干部要对其进行诫勉谈话，提出整改意见。考核结果要与使用、升降、赏罚联系起来。

严明的纪律是贯彻落实组织决议的保证，是维护团结统一的保证，是全系统步调一致地前进的保证。对组织决定的事情，允许保留个人意见，但必须无条件地贯彻执行，并在行动上积极支持与配合。不允许存在自由涣散、无组织、无纪律现象。

(一)重大事项请示制度。

局系统各基层单位凡涉及单位人事变更、人员变动、经营方略、公用场地改变使用性质、重大事项的请求汇报等重大问题，应先向局工委汇报，经批准后实施。不允许擅自超级上送请示报告，否则追究单位主管领导责任。

(二)严格干部请假制度。

基层单位一把手请假、出差、休假、出省、出国，应事先报局一把手批准;班子其他成员请(休)假、外出，报局分管领导批准;机关中层干部及基层业务骨干请(休)假、外出报分管领导批准。违反制度，未经批准擅自外出者，追究其单位一把手责任;造成影响工作后果的，视情节轻重给予相应的处分。

(三)严格会议考勤制度。

严格会议纪律。凡局通知开会，不允许迟到、早退。因工作关系不能参加会议，应提前报经局党委书记批准。开会期间，没重大事情，不允许中途离开。开会期间关闭所有通讯工具。保证会场严肃性。

**管理干部心得体会篇十**

近日，我参加了市委党校在xx大学组织的城区中青年干部培训班中青年干部培训心得体会请保留此链接!。xx大学前身——求是书院是中国近代史上效法西方学制最早创办的几所新式高等学校之一，誉有“东方剑桥”之称。此次培训，授课老师以其渊博的知识、丰富的语言、典型的事例，从理论到实践，从国际到国内，从对话到互动，为我的思维开了一扇门，为我的眼睛开了一扇窗，让我深刻体会到了浙大深厚的文化底蕴和自强不息的严谨校风，短短一周的耳濡目染让我的思想得到涤荡、让我的认识得到了升华，让我的观念得到了洗礼。

这般系统、深入的学习机会，对于长期工作在基层的我而言都是难得与需要珍惜的中青年干部培训心得体会心得体会。

学习中，我觉得教授专家上课内容通俗易懂、针对性强。当前我们年轻干部多、从事管理工作时间不长、方法与经验缺乏，我们更需要创新的思维与视角去解决发展中的问题，争取更大的进步。培训的内容很好地结合了当前的实际，使我们能做到理论联系实际，应用于实际，有的放矢，学有所用。为基层管理人员的理论水平提高以及在领导、沟通能力和创新思路的开拓都起到了指导作用。

**管理干部心得体会篇十一**

士官干部是军队中不可或缺的一部分，他们是军队的中坚力量，是维护国家安全的中流砥柱。为了更好地管理士官干部，我国制定了士官干部管理条例。在我的工作生活中，我深深地感受到了士官干部管理条例的重要性和实用性。在本文中，我将分享我的心得体会。

士官干部管理条例制定的目的在于规范和加强士官干部的管理，提高士官干部的素质和业务水平，保证士官干部的职业发展和晋升途径。士官干部是军队中重要的骨干力量，他们不仅要拥有精湛的军事技能，还要有高尚的职业道德和心理素质，这些都需要通过规范的管理来实现。士官干部管理条例帮助军队建立科学、规范的士官干部管理体系，保证士官干部的能力和稳定性，是军队管理工作的有力保障。

士官干部管理条例规定了士官干部的选拔、培训、考核、晋升和管理等方面的具体内容。其中，选拔是重中之重，士官干部的选拔必须建立在科学、公正、公开的原则下。培训是提高士官干部素质和水平的重要途径，军队要根据不同兵种和特殊任务的需要定期进行培训。考核是士官干部职业生涯的重要组成部分，要注重考核结果的正确性和公正性，以保证士官干部的职业发展。晋升是士官干部职业生涯的重要标志，晋升应以能力为基础，以业绩和贡献为依据，公开、公正、公平地考虑每一名士官干部的发展。

我在工作中，根据士官干部管理条例的要求，努力提高自己的管理能力，以更好地服务士官干部。在士官干部的选拔中，我们强调公开公正的原则，真正做到了选拔任用优秀人才的目的。在培训方面，我们注重实践能力和操作能力的培养，帮助士官干部在日常工作中更好地发挥作用。在考核方面，我们始终坚持公开公正公平，确保每一位士官干部都能得到公正评价。在晋升方面，我们坚持能力为先，以脱颖而出的士官干部为重点，合理安排晋升。

第五段：结语。

士官干部管理条例对于军队建设和发展具有非常重要的意义，只有通过规范、科学、公正的管理，才能使士官干部队伍保持高素质、高士气，为国家安全和发展贡献力量。作为军队干部，我们应该深入学习士官干部管理条例，并结合实际工作加以贯彻实施，为实现中国梦贡献我们的力量。

**管理干部心得体会篇十二**

基层领导干部是每个国家建设和发展的重要力量，管理好这些干部，是保证国家稳定和可持续发展的关键。近些年来，随着社会科技的不断发展和人们思想观念的改变，基层领导干部的管理方式也要不断地适应变化，不断地创新，提高管理效率和干部履职能力。本文就是要通过作者的亲身经历和体验，分享有关基层领导干部管理的心得体会。

第二段：加强制度建设。

管理干部，首先要加强制度建设。比如，建立一整套科学、健全的干部选拔、考核、任免、调配、奖惩机制，从根本上规范干部队伍的组织建设和管理运作，才能有效地保证干部能够在正确的方向上发挥作用。同时，也要加强干部教育培训，提升他们的综合素质，为他们更好的服务基层和群众提供良好的基础条件。

第三段：树立务实、创新思想。

在基层领导干部管理方面，务实和创新是两个重要的思想。具有这种思想的领导人，能够合理运用知识技能，创新大胆尝试，带领干部在改革中推动创新发展。实际工作中，要向现实社会问题深入挖掘，寻找解决办法，让思想成果转化为实践效果，取得实际效益，是基层领导干部管理的核心所在。

第四段：和谐办公、互相支持。

基层领导干部管理还需要和谐的办公氛围，互相支持的工作态度。必须要加强组织协调，提升干部之间的沟通、协作和讨论能力，挖掘各种资源，在不断的变化中创造出新的机会和发展。在前进的路上，必须要有一种求偶合作、互相促进和共同提升的工作理念。

第五段：总结。

总而言之，基层领导干部管理是一项非常重要的任务，必须要合理规划管理理念，加强制度建设，坚持务实创新和加强组织协调，不断提升效率和能力，以实现全面、协调、可持续的发展。作为管理者，必须时刻保持谦虚、不断进取的态度，不断学习充实自己，以更好地全面服务于广大人民群众。

**管理干部心得体会篇十三**

作为一名干部要知道自己的职责是什么才能更好的管理好下属。下面是本站带来的干部管理。

欢迎大家阅读。

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。

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。

为了提高我院中层干部的管理水平，医院于今年7月22日举办了为期十天的管理干部培训班。授课老师从打造一流医院团队执行力、沟通科学、如何当好科主任、医院战略管理与学科建设、医院危机处理与媒体应对等问题分5个阶段对中层干部进行了系统、全方位的管理知识培训。本人有幸全程参加了培训课程，受益非浅，深切的感受到培训课程是为我们量身定做的，切合我院实际，弥补了我们基层管理者在管理理论知识上的不足。特别是如何打造一流的团队执行力、管理者如何提升领导力对我们尤为重要，使我认识到执行决定成败，责任高于一切。

良好的团队执行力需要营造良好的执行力文化，执行文化的导向会形成一种氛围，经过长时间的沉淀和积累，形成医院文化，也就是风气。风气的好坏决定一个医院决策的成败。用正确的人，即合适的岗位用对的人，用人用在刀忍上;做正确的事，即把握明确的工作目标，目标的制定要有延续性，不能朝令夕改;正确的做事，即如何提高执行力。如何提高团队的执行力，是我们每个中层干部都应该认真思考的。我认为，首先，是保证政令畅通，畅通的沟通渠道，是落实执行力的重要环节，可达到事半功倍的效果。其次，布置工作应及时督查跟进，督查是落实执行力的有效环节，能提高各层人员的落实能力。反之，开会+不落实=零，布置工作+不检查=零，执行力大打折扣。再有，合理灵活运用绩效管理和激励机制，责、权、利，奖罚分明，也是提高执行力的有效手段。对全体员工进行增加执行力的培训，把人力作为资源和资本来看待，进行开发和培训，培养员工对医院忠诚度，培养员工敬业、责任、服从和诚实的优秀品质，把个人、团队与医院利益紧密结合，使每个员工的潜能得到最大程度的开发。

“没有任何借口”是美国西点军校建校220xx年来奉行最重要的行为准则。没有任何借口，就是无条件的服从，是执行力的完美体现。如果我院全体员工人人都能做到这样，我们的政令就会畅通无阻，每项工作都能得到落实，那我们的医疗技术水平和服务质量就会迎难而上，如果没有任何借口，能作为我院的口碑语传承下去，那我们必能练就出一支有令必行，有禁必止，无往而不胜的团队。

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！