# 管理人员的文化与人才心得体会（模板18篇）

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2025-04-06

*通过写心得体会，我们能够更好地理解和掌握所学知识，加深对学习内容的印象与理解。清晰的写作逻辑和完整的结构是写心得体会的关键，要注重段落的过渡和衔接。这里为大家提供了一些写心得体会的范文，希望能够对大家的写作有所帮助。管理人员的文化与人才心得...*

通过写心得体会，我们能够更好地理解和掌握所学知识，加深对学习内容的印象与理解。清晰的写作逻辑和完整的结构是写心得体会的关键，要注重段落的过渡和衔接。这里为大家提供了一些写心得体会的范文，希望能够对大家的写作有所帮助。

**管理人员的文化与人才心得体会篇一**

近年来，随着生产工艺的不断进步和企业的规模化发展，各种厂里管理人员的工作也越来越多样化和多变化。在这个快节奏的时代，厂里管理人员肩负着管理生产流程和掌握管理技能的重任。下面，我将通过五个主要方面的心得体会，分享我作为一名厂里管理人员工作多年来的经验和感悟。

首先，在厂里的管理工作中，沟通和团队建设是至关重要的。无论是与下属沟通或上级协调，还是与同事合作，良好的沟通能力可以使人际关系更加密切，团队配合更加默契。作为管理者，我经常与下属进行互动，关注他们的工作情况和需求，及时解决问题和提供帮助。同时，我也会积极与同事交流经验和心得，通过团队建设提高整体工作效率。通过不断的沟通和团队建设，我所在的团队在良好的工作氛围中不断成长和创新。

其次，作为厂里的管理人员，专业知识的掌握是必不可少的。管理阶层需要了解生产过程和工艺流程，以便能够更好地指导和监督下属的工作。为了更好地了解各环节的工作，我会定期参加各种培训和学习，掌握最新的管理理念和技能。我还会与技术部门合作，了解最新的技术发展趋势，以便能够在工作中更好地应用新技术和新工艺。

第三，良好的时间管理能力对于厂里管理人员来说非常重要。作为管理人员，我经常面对繁忙的工作安排和各种紧急情况。因此，我要不断提高时间管理的能力，合理安排每天的工作计划，根据不同任务的重要性和紧急程度，合理分配时间和资源。通过合理的时间管理，我能够更好地应对各种挑战和工作压力，提高工作效率和质量。

第四，危机管理技能也是作为厂里管理人员必备的能力。在生产过程中，难免会遇到各种突发事件和不可预测的风险。作为管理者，面对危机，我需要冷静应对，及时采取措施并组织相关人员进行应急处理。在控制危机的同时，我也会总结经验教训，完善应急预案和管理体系，以便能够更好地应对类似的危机事件。

最后，作为厂里的管理人员，激励员工的能力是非常重要的。员工是企业最重要的资源，他们的积极性和工作效率直接影响着企业的发展和竞争力。作为管理人员，我会积极关注员工的情绪和需求，鼓励他们积极思考和发表意见，并对员工的出色表现进行表扬和奖励。我还会定期组织培训和交流活动，提供学习和发展的机会，激励员工不断进取，为企业的发展贡献力量。

通过以上五个方面的工作心得体会，我作为一名厂里管理人员的工作能力和责任感得到了不断提升和锻炼。在这个快速发展的社会中，厂里的管理者需要具备扎实的专业知识和全面的能力，不断学习和提高，才能更好地应对各种挑战和变化。同时，良好的沟通和团队合作能力，时间管理能力，危机管理能力和激励员工的能力也是非常重要的。只有不断完善自己，并与团队共同努力，我们才能够在厂里管理工作中取得更大的成就和进步。

**管理人员的文化与人才心得体会篇二**

自主管理是企业管理方式的最高境界，理应成为我们的追求目标，尽管我们都在以各种方式推进这项工作，但从公司目前的管理情况来看，在认识上和落实上还各有不同，坚持以人为本、人为核心应该是我们的中心，因为所有的工作都是靠人来完成的。通过三天的学习和提高，自己对自主管理也有了全新的认识和理解，作为生产计划科科长，结合自己所在的部门，怎么做好下一步的生产管理工作，谈谈自己的看法：

认同感就是员工在长期从事某种职业活动过程中，努力做好本职工作，达成组织目标的心理基础，所以，在日常管理中，一方面要让员工对本岗位的工作内容、要求、重要性、目的有一个明确的认识，要使员工对自己的岗位从内心认可，认识到本岗位的重要性，认识到自己在本岗位对生产上的贡献，把对生产的贡献作为激励员工不断努力的动力；另一方面要充分使员工认识到工作兴趣是不断创新的动力，在安全生产工作的基础上，培养员工在本职岗位上的工作兴趣，才会使员工在本岗位工作过程中有一种心情愉悦的感觉，而不是一种精神负担，为员工更好履行安全职责提供精神支持，更好地发挥员工在本职岗位的主动性和创造性。

安全感是人类生来具有的一种需要，煤矿供电是一种高压力行业，这是自有煤矿开采以来工作性质所决定的，这种根深蒂固的观念对参与煤矿供电的员工形成一种本质的思想影响，如何使员工树立煤矿供电事故可以避免、事故可以做到可防可控的理念，特别是生产管理人员，要改变固有观念认识，让大家认识到自己的思想直接影响到生产系统的安全性，各个生产岗位的安全包括了人、机、物、环四个方面，它需要在日常管理中，通过生产的科学管理让员工对本岗位设备的安全性能、所使用工具的安全操作、环境的.安全系数必须有一个清楚的了解和掌握，让员工在上岗前从心理角度有高度的安全感，在安全感的支持下，员工才有信心在本岗位上积极履行安全职责，规范操作，促进安全生产，确保矿区电网安全可靠稳定运行。

责任感是一个人对自己的所作所为负责，是对公司承担责任和履行义务的自觉态度，有责任感的员工大多能够处理好份内与份外的工作，主动解决问题，有人监督与无人监督都能主动承担责任而不推卸责任，对于煤矿供电而言，安全责任重于泰山，每名员工所在的岗位都事关矿井的安全生产，这也是我们在日常管理中一直重视的责任意识，在培养员工责任意识方面应抓好三个方面工作：一是作为管理者必须身体力行起到模范作用，行为教育最好的方式就是管理者身体力行，特别是生产计划科的每一名同志都直接参与到各个生产环节，因此，在做每一件事情之前，每个人都要目标明确、注重细节、尽职尽责、勇于担责，为基层车间管理人员起到榜样的作用，二是建立严格的工作流程，要保证员工尽职尽责，就必须合理设计工作流程，从领取工作任务到完成任务，都应做出严格细致的规定，促使员工做到有章可循、有的放矢。三是建立完善的监督制度，员工能否按照工作流程安全地完成工作任务，就需要建立和完善生产监督制度，形成相互监督、通力配合的监督机制，共同促进员工在岗位上自觉履行安全职责的意识。

成就感是指一个人做完一件事情或者做一件事情时，为自己所做的事情感到愉快或成功的感觉。成就不一定是实现大目标带来的良好感觉，有时小目标得以实现，同样会有成就感。对于生产计划科而言，每一名岗位工在自己的岗位上凭借一技之长做出不同的贡献，而对于所做贡献的肯定，都是我们生产计划科的无形财富。我们生产管理者还应通过各种方式增强基层车间员工的自信心和责任心，使员工认识自我，坚定信心，发挥潜能，更好地在本职岗位上发挥积极的作用。同时，员工薪酬也是体现员工在本岗位上取得成就的关键经济指标，大家来工作在体现自身价值的同时，也需要用经济价值来衡量，每个员工在岗位上的表现往往都以薪酬的考核作为结果。因此，生产薪酬的分配一定要坚持公平、公正、公开的原则，严格考核，做到奖罚分明、奖优罚劣，杜绝滥奖滥罚，以免挫伤员工生产积极性。

总之，培养生产岗位自主管理不仅需要员工个人努力，更重要的是还需要管理者坚持不懈的引导，我个人也存在很多不足之处，今后将着重在计划能力、组织能力、指挥能力、协调能力、控制能力上下功夫。在生产管理工作中充分发挥每个人的作用，达到人尽其才，知人善用，同时注重在团队中工作，在团队中成长，提升综合能力，实现自主管理，推动公司安全生产。

**管理人员的文化与人才心得体会篇三**

企业管理人员是企业中非常重要的一个角色，他们通常是企业的领导者和决策者，负责制定企业发展战略和管理方法。企业管理人员的经验和心得体会对企业发展有着非常大的影响。本文将从企业管理人员的角度出发，结合实际工作经验，分享一些管理心得体会。

二.勇于担当。

作为企业管理人员，首先需要具备勇于担当的品质，需要承担起企业的重任和责任。作为企业高层管理者，需要遵循市场规律，把握市场动态，进行战略规划和决策，及时调整企业经营方向。另外，企业管理人员需要时刻保持清醒的头脑，处理企业的各种问题，追求企业的长期发展，创造更多的价值。

三.团队协作。

企业管理人员需要具备团队协作的能力，管理团队，调动团队积极性，实现集体智慧。作为管理者，需要与上下级沟通协调，积极配合，团结全员，协力打造团队的力量。同时，需要承认自己的不足之处，发扬自身的优势，通过不断学习和提高，带领团队取得更好的业绩。

四.不断创新。

企业管理人员需要具备不断创新的意识，开拓市场，创新产品，提高企业竞争力。企业管理人员需要根据市场需求进行产品的研发改良，不断提高企业技术能力和产品质量，保证产品的竞争力和市场地位。另外，管理者要不断学习和思考，更新自己的管理理念和方法，开拓思路，推进企业转型升级，实现企业的可持续发展。

五.尊重员工。

企业管理人员需要尊重员工，关注员工的感受和需要，关心员工的生活和工作。管理者需要关注员工的培训和职业发展，为员工提供合理的薪酬和福利，建立健康有序的企业文化氛围，创造和谐的劳动关系。只有这样，才能有效激发员工的工作积极性和创造力，提高员工的工作质量和企业的绩效表现。

六.结语。

企业管理人员是企业成功发展的关键，只有通过不断学习和提高，严谨的管理方法，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。通过本文的分享，希望大家能够更好地梳理和掌握企业管理的核心理念和方法，积极营造优秀的企业管理氛围，共同为企业的长期健康发展贡献力量。

**管理人员的文化与人才心得体会篇四**

企业是现代社会的核心组织形式。企业的成败，关键在于其管理质量。因此，企业管理人员必须不断总结实践经验，提高管理水平，始终以创造价值为目标，才能在竞争激烈的市场中立于不败之地。

2.意识到员工的重要性。

作为管理人员，我们首先要认识到员工是企业最重要的资源。企业的成长离不开员工的贡献和支持。因此，作为管理者，我们要时刻关注员工的生活和工作状态，为他们创造更好的工作环境，提高工作效率和员工的满意度。

3.勇于承担责任。

管理者的职责是带领团队完成目标，但实现目标不只是强制性的执行，而是要结合员工和公司的利益进行。作为管理人员，要善于发现问题，勇于承担责任，做出正确决策，推动企业健康发展。

4.带着团队成长。

企业的经营成败需要所有员工的努力，一个好的管理者要懂得如何激发和发挥员工的潜力，在不断推动企业发展的同时，带领团队成长。在这个过程中，提升团队的能力和士气是核心要求。管理者要通过定期培训、激励、赏识和惩罚等方式引导员工自我提升，共同成长。

5.不断总结经验，探索创新之路。

企业的发展是一个动态的过程，管理者必须时刻总结经验，探索创新升级之道。要善于借鉴其他企业的管理经验，更要有一颗敢于尝试的创新心态，在中小企业的管理过程中注重实用性和针对性，有针对性的挖掘和使用现有的技术和方法，在不断总结中提高管理水平。同时，也要注意加强反思和学习，持续提升自身素质，提高管理效果。

结语：正确认识企业管理的重要性，认真学习实践敢于创新的精神，善于发掘员工的潜力，不断完善自身的能力，是企业管理者取得突破的关键。希望在自己的职业生涯中，能够时刻保持激情、持续不断地努力，共同迎接未来的挑战。

**管理人员的文化与人才心得体会篇五**

HSE（Health,Safety,andEnvironment）管理人员是企业中负责保障员工健康、安全和环境保护的重要角色。在担任这一职务期间，我深入了解了HSE管理的重要性，并获得了一些宝贵的体会。在本文中，我将分享我对HSE管理的理解和心得体会。

第一段：HSE管理人员的角色和职责（200字）。

作为HSE管理人员，我们的首要任务是确保员工在工作中保持安全和健康。我们需要监督和管理整个工作环境，包括办公室、工厂、工地等。我们需要制定安全规程和操作规范，并确保员工遵守这些规定。此外，我们还负责制定防火、环境保护和突发事件应对等应急措施，并进行相关的培训和演练。通过这些措施，我们可以降低潜在的风险，保障员工的安全。

第二段：HSE管理人员的工作经验（300字）。

在我担任HSE管理人员的这段时间里，我积累了丰富的经验。首先，我意识到预防远比救援重要。我们首先要识别潜在的危险，然后采取措施以消除或减轻这些危险。其次，与员工的有效沟通至关重要。我们需要清楚地传达安全政策和要求，并确保员工理解和遵守。此外，我们还应该鼓励员工提出安全问题和意见，并及时解决。最后，完善的记录和报告系统是HSE管理的重要组成部分。我们应该对事故、危险源和安全改进措施进行记录和分析，以便进行持续改进。

第三段：HSE管理人员的挑战（300字）。

作为HSE管理人员，我们面临各种挑战。首先，员工和管理层对安全意识的重要性有时缺乏认识。他们可能对安全标准和程序的遵守抱有怀疑态度，认为这只会增加工作的繁琐和时间的浪费。因此，我们需要不断加强员工和管理层的安全培训和教育，以提高他们的安全意识。此外，我们还要应对各种风险，包括机械故障、火灾、化学品泄漏等，必须时刻保持警惕，并熟悉应对措施。此外，我们还要与各级政府、行业机构和其他利益相关方保持良好的沟通合作，以确保我们的工作符合法律和行业标准。

作为HSE管理人员，我获得了很多收获与心得。首先，我认识到安全是一项综合性任务，需要全员参与。员工和管理层的合作至关重要，只有齐心协力，才能实现高水平的安全管理。其次，我学会了坚持原则和规范。在遇到某些特殊情况时，我们有时可能面临压力和困扰，但我们必须始终坚持原则，并按照规范行事。最后，我深刻理解到预防比救援更重要。只有通过提前预防危险，才能真正保障员工的安全和健康。

第五段：展望和总结（200字）。

HSE管理是企业可持续发展的重要组成部分。随着社会对健康、安全和环保的要求越来越高，HSE管理职位也变得越发重要。作为一名HSE管理人员，我们需要不断学习和更新知识，在实践中不断总结和提高。通过我们的努力，我们可以为企业创造一个安全、健康和环保的工作环境，并为员工的安全和幸福做出贡献。

在本文中，我分享了我作为一名HSE管理人员的理解和心得体会。通过这些工作经验，我认识到预防比救援更重要，与员工的有效沟通至关重要，系统的记录和报告是HSE管理的重要组成部分。同时，我也意识到HSE管理人员面临的挑战，需要加强员工和管理层的安全意识，应对各种风险。最后，我认为HSE管理是企业可持续发展的重要组成部分，我们应该继续努力学习和提高。通过我们的努力，我们可以为企业创造一个安全、健康和环保的工作环境。

来自 fAnwEn.ChAzidIaN.Com

**管理人员的文化与人才心得体会篇六**

做管理，首先是要做人，虽然说我们的工作是为了最后的一个目的去服务的，但是我们管理人员却并不同，要想下面的员工能朝着一个目标去努力，那么我们做为管理人员就不能只是只看目标，不去关心他们的工作状况，生活的情况，虽然我们是上级，但是我们更应该去关心他们，了解他们的一个工作情况，对于一些需要帮助的员工更是需要去给予帮助，只有会做人了，大家都愿意跟着你干，那么达成目标也就变得是一件更简单的一件事情了，如果只是有目标去压员工，那么可能有逆反的心理，同时他们也是不乐意在工作上，可能目标不但没有达成，甚至造成人才的流失，那么更是不容易把工作给去做好的。特别是现在的管理是非常人性化的，工作的机会也不是很少，如果让员工跳槽了，那么想再找一位合适的并不是那么的容易。

管理中，要懂得松弛有度，在管理，大家一起朝着目标努力的路上，对于员工的要求是要严格的，但是也不能一直紧绷着，得有张有弛，让他们知道我们是关心他们的，对他们的工作状况要了解的清楚，有时候并不是他们的工作没有做好，而可能是我们管理的方式没有做好，从而让工作的进步拖慢了。只有懂得让员工休息，那么工作也是会更加的有动力，在管理中也是要对员工的一些情况多去了解，不能给予太大的压力，每个员工承受的能力不一样的，有些可以抗压，有些不行，那么我们管理的话更是要适时的去调整，了解具体的情况，让他们既有工作的动力，又不会被压力压垮了。

管理的工作并不好做，这次的学习也是让我懂得了更多管理方面的一些技巧和要求，明白想要做好一名优秀的管理人员，并不是那么的容易和简单，在今后的一个工作中，我会将这次的所学运用到我的管理当中去，只有去实践了，那么我的这次培训才算是真的学到了，而不是说听过一遍就忘，那样就白费了培训的这个机会。

**管理人员的文化与人才心得体会篇七**

HSE（Health,Safety,andEnvironment）管理是现代企业不可或缺的一项重要工作。作为一名HSE管理人员，我始终坚持着保护员工的健康和安全，同时确保环境舒适和可持续发展的责任。多年的工作经验让我深刻体会到HSE管理的重要性和挑战，同时也为我提供了不断成长和学习的机会。本文将从HSE管理意识的重要性、建立有效的安全体系、培养员工安全文化、持续改进和发展以及个人职业发展等方面，分享我作为一名HSE管理人员的心得体会。

首先，我深刻体会到HSE管理意识的重要性。作为企业的HSE管理人员，我们必须时刻关注员工的健康和安全，合理使用资源，保护环境。只有树立正确的HSE价值观，我们才能将安全意识贯穿到企业的各个环节中，从而预防和消除事故和危险。为了提高员工对HSE的认识，我通过开展培训和宣传活动，不断加强与员工的沟通和交流。此外，我也积极参与HSE领域的学术研究和行业交流，不断完善自己的专业知识，提高自身的管理能力。

其次，建立有效的安全体系是HSE管理人员的重要任务之一。一个健全的安全管理体系不仅可以提高员工的安全意识，还可以提高工作效率和质量，降低企业的运营风险。在这方面，我注重将安全管理体系与企业的实际工作相结合，根据不同的工作环境和特点，制定了一系列的安全操作规程和应急预案。此外，我还加强了对各项HSE指标和数据的监测和分析，及时发现和纠正安全隐患，确保企业的运营处于安全与稳定的状态。

第三，培养员工安全文化是HSE管理人员的核心职责。只有员工始终把安全作为第一任务，才能保证企业的可持续发展，实现安全生产的目标。为了培养良好的安全文化，我鼓励员工积极参与各项安全活动，分享他们的安全经验和教训。我还组织定期的安全教育培训，提高员工的安全意识和技能。通过这些努力，员工逐渐形成了自我保护和互助合作的良好习惯，大大减少了工作中的事故发生率。

第四，持续改进和发展是HSE管理的重要环节。作为一名HSE管理人员，我不断总结和分析工作中的问题与挑战，寻找改进和提升的空间。我积极参与内外部的审核和评估，与同行业的企业进行交流和对比，发现不足并及时改进。同时，我也鼓励员工提出改善的建议，并积极落实。通过持续改进和发展，我成功地推动了企业HSE管理的发展和进步，为企业的可持续发展做出了贡献。

最后，个人职业发展也是我的关注重点之一。HSE管理是一个充满挑战和竞争的领域，不断学习和提升自己的能力是我不断成长的动力。我积极参加行业的培训和学术交流活动，同时也不断扩充自己的专业知识。我相信，只有不断学习和努力提升自己，才能在竞争中立于不败之地，为企业的发展做出更大的贡献。

综上所述，作为一名HSE管理人员，我一直致力于保护员工的健康和安全，同时注重保护环境和实现企业的可持续发展。通过深入理解和实践HSE管理的重要性、建立有效的安全体系、培养员工安全文化、持续改进和发展以及个人职业发展等方面，我不断提高自己的管理能力和专业水平，为企业的发展和员工的幸福付出了努力。未来，我将继续保持对HSE管理的热爱和追求，为实现安全生产和可持续发展而努力奋斗。

**管理人员的文化与人才心得体会篇八**

厂在公司党委行政的正确指导下，按公司构建“4+x”综合管理体系要求，将基础管理作为“固企之基、强企之道、盈利之源”，认真研讨实践如何推进基础管理工作，取得了一定成绩。现总结如下：

一、提高全员认识水平。

加强基础管理，提高管理的要求和标准，会与部分员工的不良行为和习惯做法产生冲突，因此工厂从提高广大员工对基础管理的认知度入手，加强基础管理，切实提高广大员工特别是基层管理者对基础管理重要性的认识。一是转变重生产、轻基础管理的工作态度，选择亮点单位做为标杆，比如检修运行车间检修班作为定置管理标杆，11万站作为现场管理标杆等，并开展现场管理流动红旗活动，通过比、学、赶、超，牢固树立“加强基础管理为荣，削弱基础管理为耻”的观念，营造全员参与、全员重视基础管理的良好氛围。二是充分发挥绩效考核的目标导向作用。不断完善、落实加强基础管理的激励机制，以正向激励为主、综合运用现代激励理论和方法，通过物质和精神奖励等措施，提升员工的协作意愿和行为强度，调动员工自动自发的做好本职工作，接受并积极参与到加强基础管理的各项工作中。通过合理化建议、隐患排查、指标对标奖励等活动，运用绩效考核的指挥棒，调动和激发员工的积极性，促进业绩指标的快速提升。1-5月份，12项对标指标中，两项指标达到了对标要求，一项指标完成指标对标值的50%，其余技术经济指标运行平稳，?、?、?单耗指标同比分别降低3.64kg、4.03kg、0.24kg。共收到员工合理化建议项目55条，实施26条。

其中完成二期系统阴极液泵、脱氯盐水泵等设备的泵冷却水收集、循环再利用，平均每天节约纯水?吨左右。三是调动班组的基础管理积极性。工厂不断加强班组和队伍建设，继续健全各班组班委会，以岗位责任制为核心，建立完善包括劳动纪律、假勤管理、现场管理等的内部管理制度，完善各岗位工作标准，明确职责和分工，提高了班组的自主管理能力，实现日常工作管理的规范化和标准化。建立了班组核算体系，形成班组主要工艺指标控制流程图，强化了班组经济运行能力。调整了部分单位管理及技术人员岗位，增强了生产一线的力量。

二、加强制度建设。

工厂坚持以四大体系为基准，不断健全完善企业标准体系。一是要以安全生产操作规程为重点，完善企业技术标准。工厂照5w1h的方法对各岗位的岗位操作书进行一次全面梳理和修订，将各岗位的工作内容、岗位职责权限、工作流程技术和管理标准等关键内容挑拣出来，使其变“薄”，让员工明确干什么、什么时间干、怎么干、干到什么程度、如何考核，并明确数量、质量、期量、考核等方面的要求。并以此作为题库，组织全员考试。二是推进信息化建设。工厂成立了调度指挥控制中心，主要生产车间dcs控制室为车间级调度，形成了统一的生产组织协调管理，重要生产数据、信息实现调度实时监控。完善各类计量检测设施，规范了数据采集、处理过程建立了计量核对机制，定期校验、对数，确保各类数据信息的准确可靠。加强数据的分析、传递、使用管理。?科每天分析重要指标，对异常波动及时找出原因，制订对策，并在生产调度会上给予说明。配合公司建立了调度系统自动化信息平台，实现数据流的在线显示以及异常现象的趋势预判。二是从狠抓原始记录入手，提高记录质量和效率，坚持每月组织原始记录检查和展评活动。三是开展制度梳理工作。工厂以公司三大体系整合为契机，进一步对三大管理体系、党建以及体系未涵盖的管理事项等进行全面梳理、分析，系统策划、科学设计企业的制度标准体系，并以流程为基础，全面开展制度标准的整合清理工作，确保同一工作事项在不同管理体系之间要求一致，实现制度标准对各项业务及管理单元的全面覆盖，使各项作业行为有章可循，管理有据可依。上半年，完善了合理化建议及技术改进工作管理办法等，新订了设备设施检修项目管理办法等24项办法或制度，完善了绩效管理体系，提高可执行性。四是进一步规范了采购过程中车辆调配、数量核对、数据统计等环节的业务流程，做到准确、高效。

三、发挥文化引领作用。

工特色文化是从多年生产经营工作中总结出的宝贵经验，成为提升基础管理水平的有效途径，促进基础管理向制度管理、自主管理，推动文化管理的转变，实现制度管理、文化管理的有机地统一，使企业管理规范化、制度化、科学化、人性化，最终达到有序高效的管理状态。一是全员素质提升。引导全员树立正确的人生观、价值观与积极进取的工作学习态度，培育正确做人做事的优秀品格。准确理解岗位职责，熟练掌握工作技能，精益求精做好本职工作。没有高素质的员工队伍，就不会有良好的企业发展与运营管理。二是加强思想政治工作，特别要做好一人一事的思想工作，继续丰富《工厂》内容，发动全员对企业发展中热点问题展开思想大讨论，以形势任务教育材料形式及时剖析工厂各阶段政策、制度等，加强人文关怀和心理疏导，引导员工正面认识和解决问题，倡导更加阳光坦诚的同事关系，构建和谐工、平安工、阳光工。要逐步培养成良好的思维意识。三是进一步强化责任意识、主人翁意识、舍我其谁意识和亮剑精神，彻底根除“归罪于外”的习惯性思维，特别是科室、车间、班组主要负责人要能独立撑起一片天，带领一班人不等不靠，自觉自信地解决问题。强化资源与责任分立理念，充分运用兄弟单位、上级的资源去解决所有的问题。善于运用目标管理法，做好各项工作的分解落实，讲计划，讲时效，讲质量，讲到位。四是加强管理制度，严格检查考核，提高标准并严格执行，解决反复出现的管理问题。

**管理人员的文化与人才心得体会篇九**

现在来说，我最熟悉的依然是船员的工作，而作为船员服务的角色我还在努力的转换、学习和提高，这其间是相辅相成的，船员派遣及公司业务对我是个挑战，我希望能够从中得到指引。船舶派员是一个细腻且极需耐心的工作，需要充分的了解市场，熟悉船员心态，需要足够的实践，更需要那些经验之谈，杨志老师的讲解，有精确地数据分析、充足的调查结果、严密的现状分析、深刻透彻的认知、专业中肯的建议，有种让我茅塞顿开的感觉，的确是让我获益匪浅。特别是其中对船员心态的分析，现实中的诉求，工作中出现的问题，分析得相当透彻。看得出来，这是多年派员工作的经验积累，很是珍贵。

对一个船员来说，引航是最不陌生的，每次靠泊、进江与引航员是少不了接触的，但我仍对于引航员的调度、技能要求、长江各段的航行要求、联系及报告程序等不甚了解，通过这次培训，我对此也有了系统的了解，我想在今后的工作中，我会与引航员配合互动更加协调，确保引航过程安全顺利。

**管理人员的文化与人才心得体会篇十**

HSE（健康、安全和环境）管理人员在企业中起着至关重要的作用。作为一个HSE管理人员，我深刻体会到了自己的职责和使命。以下是我的心得体会。

首先，专业知识和技能的重要性。作为HSE管理人员，我们需要具备专业知识和技能，以确保企业的健康、安全和环境管理得以有效执行。我们需要了解并遵守相关法规和政策，了解和应用最佳实践，以及进行相关培训和认证。只有通过持续的学习和提高，我们才能够为企业提供最好的HSE管理服务。

其次，沟通和合作的重要性。作为HSE管理人员，我们需要与各个部门和团队紧密合作，确保HSE政策和程序得到贯彻执行。良好的沟通和合作能力对于我们有效地传达信息、激发团队协作精神至关重要。我们需要与员工进行有效的沟通，解答他们的问题，解决他们的困难，以确保他们理解并支持HSE管理工作。

此外，领导和影响力的重要性。作为HSE管理人员，我们需要发挥领导和影响力，以推动整个组织的HSE管理工作。我们需要树立榜样，引领员工遵循相关政策和程序，培养健康、安全和环境的文化。我们需要积极参与与员工的互动和讨论，鼓励他们参与HSE管理工作，激发他们的自豪感和责任感。

另外，风险管理的重要性。作为HSE管理人员，我们需要不断识别和评估潜在的健康、安全和环境风险，并采取措施进行管理和控制。我们需要进行风险评估和分析，制定并执行相应的措施，监测和评估其有效性。我们还需要与相关部门和当地政府合作，以应对突发事件和应急情况，保障员工和环境的安全。

最后，持续改进和学习的重要性。作为HSE管理人员，我们需要持续改进和学习，以不断提高自己和企业的HSE管理水平。我们需要关注新的法规和标准，了解最新的技术和工具，参与相关培训和研讨会。我们还需要及时评估和调整企业的HSE管理策略和目标，为企业的可持续发展提供支持。

总之，作为HSE管理人员，我深刻体会到了自己的责任和使命。通过专业知识和技能的运用，有效的沟通和合作，良好的领导和影响力，风险管理和持续改进，我们可以为企业提供优质的HSE管理服务，保障员工的健康和安全，环境的保护。我将继续努力学习和提高自己，为企业的可持续发展贡献自己的力量。

（注：本文共计约523个字）。

**管理人员的文化与人才心得体会篇十一**

物业管理行业是我国一个新兴的朝阳产业,正处于前所未有的发展阶段。接下来就跟本站小编一起去了解一下关于物业管理人员。

吧!

首先很感谢(建东房地产培训中心)给予了我们这次在一起培训学习团聚的机会。并使我在这次培训的过程中认识了同行业的知名人士佼佼者,使我对物业管理工作有了更深的了解，同时我更感谢各位培训老师对我各方面的大力支持与关怀和学习上的教导。

这次培训让我深有体会和感触，使我对(建东房地产培训中心)的教学设施、培训质量、培训环境等有了更深一层的认识和了解，由其让我体会最深刻的有以下几个方面，如：

1、从上课时间安排上体现了人性化和顾全化，能够照顾不同区域学生的赶路辛苦，而且上课时间能够根据实际情况做到及时调整，即节约了时间又保障了充足的上课时间和休息时间，从而保障了培训质量及提高了培训效率。

2、我觉的在各位老师的辛苦努力下，把教学场地、培训环境布置的特好，让我深深的体会到在知识海洋的学堂里所得到的一种快乐，能够让我拥有一个良好的学习状态，在良好的学习环境与热烈的学习气氛下，使我更深入的体会领悟从各位培训老师那里所学到的各种新的理论观点，使我不断的加深理解，回味无穷，受益非浅。

3、更让我敬佩的是培训老师的敬业精神、专业知识以及讲学水平和为人师表的形象，无一不让我感叹佩服，使我深受感染，从各位培训老师的言传身教上让我更明白了，身为一个物业管理服务者所必备的一些素质，更明白了\"物业管理服务\"这几个字的更深含义以及多元化因素，使我对以后的物业管理工作有了更深刻的认识和了解。

4、当然在这次培训中我收获最大，使我熟知了很多专业的物业管理理论知识和物业管理法规条例，更领会了物业管理理念，是我学会了从不同角度更深入的看待问题，考虑问题和谈讨问题，给我在以后的工作中打下了坚实的基础。

其次根据物业管理基层人员工作实际操作需要，希望能在以后的培训当中是否能够把一些法律法规概念及专业名词能够细分化解释清楚。让大家能够明白理解，而一些法律条款内容一看就懂是否可以简单化讲解。其次能否多讲解一些案例，能够分析事态的起因、预防措施、及应采取那些应急处理措施等。

最后我祝愿(建东房地产培训中心)越办越好，同时更感谢各位老师的教诲，希望各位老师对我以后的工作能够继续指导。

时光荏苒，转眼间我已经在物业实习近五个月的时间了，非常感谢公司领导的关心与指导，以及同事之间团结愉快的合作。五个月的实习让我学到了不少也提高了很多，我感到书本上学到的理论知识与客观实际是有一定差距的。实践中学到的东西更具有实用价值，这有助于我日后走出校园踏入社会做好准备。

刚开始工作时，让我感觉到，新的环境有许多不同之处，在工作中我很注重向周围同事的学习，多留意，多看，多思考，多学习，以便能尽快熟悉和了解公司的情况及管理制度，用较短的时间融入到这个团队中，也便于今后能再这个环境中更好的学习与工作。

在实习期间我从事了客服这个岗位，经过这五个月的磨练使我对物业管理有了一个全新的认识，同时对自己有了一个更客观更全面的了解，对自己以后的发展也有了一个初步的打算和规划。在这段时间内我常常在想我们到底要给业主提供什么服务?为什么社会上会那么多的纠纷发生在物业管理中?以下就是我的实习心得与体会：

1、有效的沟通。

沟通工作对我们物业管理工作来说至关重要。一方面，作为客服人员，要时时刻刻为业主着想，及时与业主沟通以保证我们的服务质量。另一方面，公司内部需要有效的协调与配合把各个部门和人员安排好使我们沟通的重要责任，这有助于我们团结一心提高我们的服务质量。

2、走动式服务。

经过在客服岗位五个月的学习时间让我对交房之后的维修工作有了一个全面的了解，必须身体力行走上一线岗位，亲自体验，发现问题并及时与业主沟通、回访，最后为其解决问题，从而达到业主的满意度。因此只有亲自走到一线岗位去才能有效切实的体验并熟悉各个岗位的工作流程，对以后工作的顺利开展也有着积极的影响。

3、细节决定成败。

物业管理本身就是一个服务性行业，服务的对象是我们的业主，就是我们的上帝。物业服务工作看似很简单，但要持之以恒的做的出色干的漂亮是不简单的。物业管理重在细节，重在琐碎，物业纠纷很多情况都是忽视细节造成的。下水道堵塞，卫生间门口需要铺过门石，这些只需要我们平时注意到细节，做好防范，多提一个醒就可以了。有些事我们需要做到前面，做到未雨绸缪。

4、换位思考。

为业主着想，才会有商机，才会达到共赢的局面，我们是业主的朋友，业主的健康，业主的烦恼等等，都应该被我们关心。其实在人与人复杂的关系中，如果我们处理问题时能真心为业主着想，从业主的立场出发，换位思考一下，大多数情况下都会得到他们的宽容，不是有句话叫做“精诚所至，金石为开”吗?遇到问题不妨来个换位思考，如果我发生这种情况，我会怎么做?往往业主的“百般挑剔”都事出有因，是对我们服务不满意的表现，另一方面也体现了我们工作的不足之处，例如：今晚我打电话给业主提醒他明天交报停费，业主以从交房到现在没有为其整改房修问题为由拒交报停费。因此，这也是对我们工作不足的一个警示。

总之，经过这五个月的实习期，我觉得我能够胜任自己目前所担任的工作，能够积极主动的完成自己的工作，并全面配合公司的要求来开展工作，与同事能够很好的协调与配合。当然，我自身也存在很多的不足之处，在今后的学习与工作中，我会进一步严格要求自己，争取在各方面取得更大的进步。对人：与人为善，想业主之所想，急业主之所急;对工作：不做最好，只做更好，不断提升自己的综合素质，为公司的发展尽自己的一份力量。

作为物业客服专员，我的工作职责主要是将学到的理论知识用于指导自己的实际工作，尽最大努力处理好，协调好企业与业主之间的关系;尽职尽责的做好每一项工作，始终保持好的精神状态，坚持服务为主、管理为辅的思想，取信于业主，保持公司良好的形象。

在这几个月的工作中，我总结出一些工作经验：首先应该给投诉者或者纠纷者作“降温”的思想工作：分析、调查问题的原因;若问题有涉及物业管理的相关法律法规，应该结合物业管理相关的法律法规，然后根据实际情况拟定科学的解决方法;最后当然是具体方法的落实。工作结束后总结每次处理经验，为日后的处理相类似问题做基础。投诉、纠纷处理回访，可以让我们的工作得到业主的肯定，同时也能缩进我们与业主的关系，方便日后物业管理工作开展。

在此基础上，通过经理及同事的指导和帮助，建立一个工作步骤可以使工作尽量做到最好。明确业主不总是对的，但永远是最重要的;完全满足业主的需求，并以此作为工作的出发点和归宿。预防在先，充分做好达到要求的各种准备，积极预防所有可能发生的问题。在处理问题中要第一次就做对，不能把工作过程当试验场。强化培训，对自己的专业知识要补充再补充，使我的工作尽可能的做到最好。定期对服务中存在的问题(尤其是业主投诉)及时纠正，并及时向经理提出制定相应的预防措施。以客户满意为中心，完善“第一责任人”制度，加速信息交流的速度，突出全面质量管理的思路。规范操作：进一步完善操作规范，提高工作效率，合理运用管理软件，使工作难度简化。

没有物业投诉其实是每个物业企业的愿望，也是我们物业公司的愿望，也是我的一个愿望。可是真正能够达到这样的物业企业是没有的，因为业主的心理和行为是公司无法确定的，公司和我们工作人员只能通过努力增加自己服务的质量，提高客户满意度，但却无法决定客户满意度。无投诉是每一个物业公司追求的目标，它要求物业公司能够完完全全地为业主服务，业主就是上帝，这句话一定要时刻记在心中。只有这样我们才能更好的为业主服务。在物业管理实际工作中，要时刻牢记物业管理无小事，以业主的需求为中心。

在实习过程中知道了工作的辛苦和喜悦。通过实习，我认识到要做好物业管理工作，既要注重物业管理理论知识的学习，更重要的是要把实践与理论两者紧密结合。在学校中我们只能学到理论知识，而真正实践了才知道理论知识只是一个指路的灯，而路还是要自己去走。实习增长了我的知识和才干，我发现在学校学到的知识很不够，有些课程的学习还远远不够，该学的还有很多，发现不足主动去补，在工作中边做边学，会受益匪浅。

实习期间，让我学到的不仅仅是专业上的知识，也让我学到了与人共事，与同事和领导沟通交流的方式。在学校长大的我，对社会的接触总是很少，也总有许多格格不入的地方，对这种相处方式不够适应。在中维物业管理公司生活的这段日子，让我理解了在社会上生存和为人处事的方式方法，这段经历给了我很深很大的影响，我知道在工作和学习中自身还存在着很多的不足和缺点，这让我会本着谦虚进取的态度，在这条道路上走下去。

这次实习中除了了解了很多关于物业服务管理方面的知识而且还认识了很多朋友、老师，我们在一起相互交流，相互促进。因为我知道只有和他们深入接触才会更加了解工作的实质、经验、方法。也正是因为他们的帮助我才可以快速的融入到工作中去。今后在从事物业管理工作中，我还需要不断积累经验，学习新的知识，做一个优秀的物业管理人员。

**管理人员的文化与人才心得体会篇十二**

职业化就是一种工作状态的标准化、规范化、制度化，即在合适的时间、合适的地点，用合适的方式，做合适的事。使员工在知识、技能、观念、思维、态度、心理上符合职业规范和标准。职业化具体包括：

职业化素养（含职业道德、职业意识、职业心态）；

职业化行为规范（职业化思想、职业化语言、职业化动作）；

职业化技能（职业资质、职业通用管理能力）。

我觉得说的很全面，很赞同。

职业人对企业的认知，职业化培训中提了一个问题：企业是不是家？因此，对于企业来说，企业不能引导员工把企业当成是自己的家，而应该告诉员工，这里是你发展的平台，或者是你赖以谋生的机会，员工和企业之间是一个交换的关系，很现实的商业关系。当然，在企业里可以有很多自己的朋友，但个人和企业的关系就应该是这样一种彼此可以选择的商业关系。

对于个人来说，更应该认清这种关系，企业应该是个人发展的平台或者是赖以谋生的机会，用自己的努力、贡献或者给公司带来的价值换取个人的提升和公司对个人的回报，一分耕耘一分收获，在家里可以随心所欲，但在企业里不行。如果没有这种意识，那么说明还不够职业。

职业人对自己的认知，我们在为谁工作？大部分人会认为我们是在为老板或者上司工作，这也是一个误区。很多人了用这种观点来指导自己的工作，甚至来规划自己的职业生涯，因此工作时不积极努力，做一天和尚撞一天钟，反正企业是老板的，岂不知这样是在浪费自己的职业寿命和得到更大提升的机会，是一种非常短视的思想。久而久之，自己的责任心也将大大降低，甚至麻木，当一个人没有责任心的时候，也就是他失业的时候。

我们到底在为谁工作？其实每个人都在为自己工作。自己才是自己的老板，当我们努力工作、努力提升的时候，我们是在经营我们自己。在“鱼”和“渔”面前，大部分人会盯着自己的“鱼”---工资，而看不到自己的“渔”---经验、能力和成长的机会，但自己经验的增长、能力的提升才是最大的财富。身边有太多这样的例子了，为了每月多挣几百元，而放弃了更好的成长条件。

大部分职业者的回答是肯定的。为别人打工，谁都会不尽自己最大的努力。因此，首先要扭转这种意识，事实上如果你认为自己是在打工的话那么你便是真正在打工，而真正的职业人却是在经营自己。

两者一对比，自我经营的职业人和由别人经营的“打工者”之间差异巨大，很明显二者的发展空间和机遇完全是不一样的，前途孰优孰劣一看便知。

一个互动提问，问大家对职业化的概念理解，并问能给自己打多少分，当时我给自己打了80分，后来听完课后总结，自己可能离80分还有一定的距离，在很多方面做的还不够。在职业化素养、职业化行为规范、职业化技能上均还需要不断地加强。

另外让我思索的一个问题是，如何让我们的员工也更加职业化，公司新员工在不断的增加，特别是近期研发、技服、制造、品管有较多新员工刚刚从学校毕业，泰瑞捷是第一份工作，可能对职业化的理解相对不深刻。针对这些新员工在入职培训阶段是否可以增加职业化训练的培训。特别是在职业道德、职业心态、责任意识等方面帮助他们建立起个人应具备的职业化素养。并通过对公司制度的贯彻和日常的工作态度、纪律的考评，来帮助员工建立起适合我们企业文化的职业化行为规范，使每个员工形成统一的行为规范。同时在不断的职业技能培训帮助他们在职业技能上不断提高，增强自信心，提高工作效率。

职业化不仅是新员工的事情，老员工也同样需要，特别是处于基层的老员工，不断强化自己的职业化思维也同样很重要，身边有不少朋友，长期的工作，逐渐变得麻木，厌倦工作，工作没有快乐感，找不到前进的方向，没有成就感、事业感，或者陷入人际关系的危机中，频繁跳槽，可依旧找不到感觉，最终变成职嘲植物人”。我们是否也应该未雨绸缪，帮助我们的老员工也同样树立起或者强化自己的职业化思维。以上是我这次职业化培训心得体会，同时也认识到了自己在职业化上的一些欠缺，个人的职业化上也还需不断地学习和提升。

**管理人员的文化与人才心得体会篇十三**

随着科技的不断发展，技术管理人才的重要性越来越凸显。技术管理人才在企业中扮演着重要的角色，他们能够有效地推动企业的科技创新及产业升级，使企业不断走向成功。然而，如何有效地管理和培养这些技术管理人才，却是众多企业面临的问题之一。本文将结合笔者的管理经验，探讨如何有效地管理技术管理人才，为企业发展提供借鉴。

在企业中，技术管理人才领域的管理和培养难度较大，尤其是在人员流动性较大的行业。技术管理人才在技术专业和管理知识方面的要求比较高，因此，管理人才和专业人才的管理，更需要重视与有效的沟通交流。为此，企业需要构建一套完善、科学的人才管理制度，关注技术管理人才的能力培养、绩效评估、待遇激励等重点问题。

技术管理人才是企业可持续发展的基石，如何让技术管理人才和企业实现双赢是关键所在。首先，企业需要注重人才培养，为技术管理人才提供专业的技术培训和管理知识。其次，要建立一个合理的薪酬体系，通过薪酬等形式进行激励，打破“制度劝退”现象。最后，企业可以采用多种方式与技术管理人才沟通，了解他们的需求和想法，为他们提供更好的工作环境和发展平台。

当前，很多企业在招聘技术管理人才时，更注重他们过去的经验和能力，但忽视了未来能力的培养。事实上，技术管理人才的未来发展，很大程度上是需要企业对他们进行培养的。企业可以通过内部工作轮岗、外部培训和专业证书等方式，对技术管理人才的技能和管理能力进行提升和完善。这有助于他们在日后的工作中更好地发挥所长并取得更多成果。

第五段：总结。

技术管理人才的管理和培养是企业发展的重要组成部分，有利于企业引领时代潮流，提升核心竞争力。因此，我们需要加强对技术管理人才的培养和激励，构建良好的职业发展环境和发展机会，实现人才和企业的良性互动。只有如此，我们才能够培养出更多的优秀技术管理人才，推动企业持续快速发展。

**管理人员的文化与人才心得体会篇十四**

“把每一件简单的事做好就是不简单，把每一件平凡的事做好就是不平凡”。细细品味这句话很有折 理，作为汤河水库一名财务工作人员所从事的工作就是一件很普通很平凡的事，但是把这项工作作到上得领导认同，下至群众满意也不是一件容易的事。因为财务是 一个综合业务部门，所从事的是整个公司经济核算。对主管单位要核算出考核支出和非考核支出的费用和成本；对税务部门核算出应交地方税务局的各项税金；对地 方财政又要核算出财务的各项重要指标。对公司内部职工又要进行住房公积金和医疗保险的核算。平时最明显的是每周二给公司职工进行的报销业务。从这件看是简 单容易的小事可以折射出每一个财务人员的工作态度和工作人员本身的个人素质。从办理业务职工的反馈意见就可以了解到我们这项工作作得成功还是失败。

要 想把这项工作作好，首先作为财务工作人员必须端正态度。具体来说财务工作也是一个服务行业，作为服务人员首先想到的就是让办事人员感受到热情舒服。每周只 有周二进行现金核算，这就要求财务工作人员作好细节准备。首先调查好各科室所需的现金数额，然后在超出所需数额又不违背现金库存额的要求情况下，去银行取 出现金。在进行业务授理时，按先后顺序给每一个办理业务人员进行业务处理。遇到不合财务要求的凭证，财务工作人员要做好耐心的解释工作，告之正确的方法， 我想这样做起来即做好了自已的本职工作，又方便了公司的报销人员，即使得不到好评，我们也做得问心无愧。

总的来说，我在以前的工作中有时，有时的细节工作属实是忽略了，有时虽然注意到了细节但懒于去做，通过读这本书使我体会到必须强迫自已去注意细节，强迫成规律，规律成自然，好的自然习惯便是成功的一半。

所谓“劳心者治人，劳力者治于人”，经理这个工种说好玩也好玩，说不好玩呢，那是相当地不好玩，是个相当劳心的工种！

但凡劳心的事儿，都是看上去挺优哉，可是实际上脑子里一大堆任务，不同的任务表盘在指向不同的进度，手底下的人员在等你一声枪响后立刻冲锋陷阵，也有一些在原地等着你拧发条。要说经验呢，我也有一些，今天记录一些下来，给大家分享。

1、利用好早上的黄金时间

每天早上是我最忙最集中精力的时间。我负责的部门分楼上楼下两地办公。我8点10分到公司。8点10分到8点30分做warming up的活动，诸如打水、打开电脑之类，同时开始查看前一天的工作备忘录，并筹划一天的任务。

8点30分至40分抽10分钟时间去楼下转转，问问大家有什么事。因为楼下工作的四个人每天这时面临的\'外部压力比较少，我在此时出现不会给他们太大负担，另外给他们一个见到领导的机会。他们有什么情况可以直接反映，甚至我顺手就可以签好他们的休假申请单，为大家节省时间。这叫“walk around”，我得四处走动才能掌握信息。

接下来，每天8点40分部门开早会。这个经过一年的实施已经很成熟了，是轮流主持制。现在基本上我不在场，团队成员之间也能借此机会进行沟通。如果我在场，一般每天都会上传下达一些公司信息，部门内应该做什么事情。然后听听大家有没有需要我支持的事情，给自己也领一些任务，带着任务去与其他部门进行沟通。

我觉得早上的这一圈走动非常重要。早上是布置任务的黄金时间，因为每个人的工作都刚刚开始，下属可以将我的想法纳入到一天的工作计划中去。这半个小时的付出保证了前一天我所接受到的任务与信息不会丢失，基本上会在次日全部传达给部门内全部人员。

2、利用好会议

除了早会以外，部门每周四下午开周例会。会议程序是这样的：1、拿出上周的会议纪要，看当时提出了哪些事，到本周为止进展如何。2、每人再讲下周的工作计划，以及需要什么资源。3、遇专项问题，大家讨论解决。4、公司的重大信息由部门经理负责分享给大家，为大家统一思想与步调。

每周的会议有话则长，无话则短，注重实效。会议气氛非常民-主，大家都进行开放的讨论。过去的一年里，我们在这个会议上解决了不少问题，并且通过这个形式，大家都能感觉到是在进行teamwork，信息与知识的共享使得每个人都在成长与进步。

部门会议安排在周四是因为公司的管理会议安排在周三，我会在周四立刻将前一天接受到的信息传达给全体员工。也是怕自己忘记。

周例会的作用是如此重要，是因为我发现这是一个最好的保证执行力的方式。一个人如果当众亲口讲了自己的计划，就相当于做出了承诺，他就会自动去履行。否则下周就得当众讲明原因。这是个自动的透明的检查机制，根本不用我这个当经理的亲自去督促。

之前为了简化，我们没有做会议纪要。很快，我就发现，其实大家都记不得自己曾有的承诺与誓言了，甚至有时我们有一些好的点子，谈得也会比较兴奋，但最后可能会不了了之。于是，我定出了游戏规则，大家轮流做会议纪要。非常简短、但是有很好的提示作用。

集体的力量是巨大的。做为经理，一定要调动起部门内全体人员的积极性与创造性，单靠自己一个人，就是智商再高、能力再强，也完不成公司制订的目标。例会是一种有效的方法。可能有人会说，会议太浪费时间了！但我的经验告诉我，没有这种固化的沟通渠道的话，团队内的信息不畅会浪费大家更多精力与时间。

3、walk around多多益善

记得以前自己当下属时，是很少主动找经理沟通的。总觉得上司很忙，不便去打扰（当然上司当时有可能在对着电脑看股票，我也搞不清楚，但上司形象多高大呀，就是看股票我也不敢随便打扰）。

到现在这家公司后，我觉得“walk around”这个讲-法很好。我们是做零售的，需要了解很多现场信息。虽然我只是财务经理，但我觉得这个说法用在自己的部门管理工作上也是非常有效的。我最怕自己变成只对着电脑算数字的财务经理，我需要与各个部门不断沟通，与他们建立良好的关系，了解他们的需求，才能更好地支持业务。

另外，财务部的收银室也是很重要的现场管理工作，我要求自己每天至少再下去两次，上、下午各一次，亲眼看看。看到收银员的着装有些不规范，立刻当场指出。再看他们是否在岗、是否有微笑。看到桌面上摆放东西不整洁也会当场指出。

在管理上，为什么walk around非常重要呢？因为，现场的感受是最强有力的。我认为所有的经理都应该去主动走动去沟通。不要天天靠email做事。

管理其实是很细致的工作，也可以说是很琐碎的。不需要太多豪言壮语，只需要一件事一件事地去推动、去认真做。天长日久积累下来，一个公司的面貌就会大大改善。

4.授权

授权问题，几乎每个管理培训都会提到，已经讲得比较滥了。但是，这是当领导的一个重大课题，必需好好研究。我建议所有财务经理人，以及准财务经理人都认真地review一下自己目前的工作内容，再好好想想：究竟哪些工作需要授权？授给谁？授完后如何检查与控制？好的经理必需是学会聪明授权的经理。

另外一种经理是，自己什么都不管，一问三不知。恨不得走到哪里都将自己的得力助手带在身边，随时将助手提起来问事情。这种情况，要么是经理自己业务实在太差，比手下主管要弱很多，要么就是授权太过头了，完全做了甩手掌柜。

5、沟通与说服

当上经理后，会渐渐发现随着专业技能的弱化，自己仿佛只有两项技能增强了：那就是沟通能力与说服能力。

沟通能力与说服能力是做经理最重要的技能。沟通能力决定了你是否能上传下达。如果把公司比喻成一个人，高层是大脑、天天在做决定，中层经理就是神经中枢，需要将公司意志传达给位于终端的手、脚、肌肉。一个没有沟通能力的中层经理会导致机体上的一大-片组织坏死，失去行动能力。如果高层没有沟通能力呢？就更需要善于理解与表达的中层经理。

**管理人员的文化与人才心得体会篇十五**

『简讯』12月2日晚上19:30分，在龙泉公司办公楼5楼会议室，由资深生产管理专家、顾问、讲师刘翔刘老师，亲自为龙泉的管理团队实施培训。培训的课程为《管理人员心态培训》，公司总经理陈总也亲临现场，生产中心、无缝事业部的高管均亲自带领所属团队参加学习。培训过程互动性强，理论联系实际，学员均表示获益匪浅，以后要加强自身学习，努力提升个人综合管理能力。

刘老师以“半杯水”为例，深入浅出，阐述了积极的人、消极的人的不同心态，以及发展轨迹。由此我联想到在日常生活中我们有时会听到：“我为公司干活，公司付我一份报酬，等价交换而已。我只要对得起这份薪水就行了，多一点我都不干。工作嘛，又不是为自己干，说得过去就行了。”这种“我不过是在为老板打工”的想法很普遍：在许多人眼里，工作只是一种简单的雇佣关系，做多做少，做好做坏，对自己意义不大，达到要求就行了。

我们到底是在为谁工作呢?我觉得只有抱着“为自己工作”的心态，承认并接受“为他人工作的同时，也是在为自己工作”这个朴素的人生理念，才能心平气和的将手中的事情做好，也才能最终获得丰厚的物质报酬，赢得社会的尊重，实现自身的价值。

刘老师依据近三十多年的管理经验，得出一个结论：管理者比一线员工更难管理!工作中多数的问题都是管理者自身的问题。心态消极、负面情绪严重、言行不一等等。

对于此结论，我比较认同，作为管理者，不管做任何事情，都应将心态回归于零：把自己放空，抱着学习的态度，将每一次任务都视为一个新的开始，一段新的体验，一扇通往成功的机会之门。

当你开始推诿责任，当你丧失工作激情，当你对工作产生怨恨的时候，请暂时停下手中的工作，静静反思一下这个简单而又包含着深刻人生意义的问题“我现在的心态好不好?”多问几句这个问题，一定要记住做任何事情一定要有积极的心态，一旦失去，要学会调整心态。

管理者应具备的九大能力，包括技术、沟通、协调、情绪、洞察力、抗压力、文化素养、处理问题能力、口才。

**管理人员的文化与人才心得体会篇十六**

最近我有幸参加了一场关于管理人才的专题论坛，这是一次令人难忘的经历。论坛集聚了各行各业的管理者和专家，在交流、分享和探讨中，我深深感受到了管理人才的重要性以及如何培养和发展管理人才的方法和策略。

第二段：重视人才管理。

论坛的讲座中，与会嘉宾强调了企业在发展过程中应当重视人才管理。作为企业的核心资源，管理人才在组织中的作用不可忽视。只有通过合理的管理人才战略，才能满足企业不断发展的需要，并为企业的竞争力提供持续的支撑。因此，企业应该建立健全的人才引进、培养和激励机制，为管理人才提供更好的发展平台。

第三段：培养和发展管理人才。

在论坛的研讨环节中，专家们从不同的视角探讨了如何培养和发展管理人才。一方面，他们主张企业应当重视基层人才的培养，通过给予年轻员工更多的机会和责任，激励他们在实践中锻炼和成长，以提升其管理能力。另一方面，专家们也强调了企业内部培训和外部资源的整合。通过公司内部培训和外部专业机构的合作，将培养计划与实际工作相结合，帮助管理人才更好地成长和发展。

第四段：激励与管理人才留存。

除了培养和发展管理人才，激励和留存管理人才同样是论坛的讨论重点。专家们一致认为，激励措施应该与员工的实际表现紧密结合，即用人关系要实现“功利”的最大化。此外，企业还应当建立良好的工作环境和企业文化，提供发展空间和晋升机会，为管理人才的职业发展提供有力保障。只有这样，企业才能留住优秀的管理人才，建立稳定和专业的管理团队。

第五段：总结与启示。

通过参加管理人才专题论坛，我深刻认识到管理人才对于企业发展的重要性，并掌握了一些培养和发展管理人才的方法和策略。管理人才不仅需要企业注重培养，还需要激励和留存。一个人才管理合理的企业，才能够在激烈的市场竞争中立于不败之地。我将运用论坛中学到的理论和实践经验，不断提升自己的管理能力，为所在企业的发展做出积极的贡献。

结尾：

通过参加管理人才专题论坛，我收获颇丰。在这次论坛中，我学到了很多关于管理人才的经验和理念。正是这些知识的积累和理解，让我对企业管理有了更加深入的认识和思考。我相信，在不久的将来，我将能够运用这些知识和理念，成为一名优秀的管理者，并在管理人才的道路上不断前行。

**管理人员的文化与人才心得体会篇十七**

管理人员是企业中不可或缺的角色，他们承担着重要的责任和使命，为企业的发展贡献着自己的智慧和力量。作为一名管理人员，我深感身负重任，不断学习、总结和反思是不可或缺的。在这篇文章中，我将分享我自己在管理工作中的心得体会，希望能够对各位管理人员有所帮助。

第二段：关注员工的心理状态。

作为管理人员，我们需要关注员工的心理状态，倾听他们的声音，建立起与员工之间的信任和沟通。在日常管理中，我们不仅要用心去发现员工的问题和需求，更要及时给予回应和支持，让他们感受到公司的关怀和温暖。当员工工作中出现偏差时，我们更要耐心地进行引导和教育，让他们认识到自己的错误，从而在工作中不断成长和进步。

第三段：处理好与同事的关系。

管理人员在工作中需要和各层级的同事进行协作，处理好各种人际关系至关重要。刚开始担任管理工作时，我有时会遇到与同事的意见不合或者不愉快，但后来我意识到，这些问题都可以通过多沟通、多交流来解决。在日常管理中，我始终贯彻“和而不同”的原则，尊重各个同事的意见和建议，不断地寻求最优方案。

第四段：注重团队的建设。

管理人员的工作不仅仅是领导自己的团队，更重要的是建立起团队意识和精神。在团队建设中，我们需要注重培养员工的团队合作能力，激发员工的活力和创造力，让团队达到协同工作和共同成长的目标。在日常管理中，我常常组织一些团队活动，让员工之间更好地互动和交流，从而增强了员工的认同感和归属感。

第五段：不断适应变革。

在当今快速发展的时代中，企业经常会面临各种挑战和变革，所以作为管理人员，我们需要不断适应变革。要积极学习新知识、新技能，提高自己的综合素质和管理水平，让自己始终处于一个积极、乐观的状态。当遇到变革时，我们需要找到适应变革的方法和路径，积极引导员工跟随自己的脚步，从而让企业更好地发展壮大。

结语：

管理工作就像一条长河，需要有智慧和勇气去领导。在这篇文章中，我分享了自己在管理工作中的心得体会，希望对其他管理人员有所帮助。只有不断学习，持续改进，我们才能更好地为企业发展、为员工成长、为社会贡献自己的力量。

**管理人员的文化与人才心得体会篇十八**

为了进一步加强达县农村“两网”建设工作，确保农村用药安全有效。提高协管员的法律知识、监管水平、充分发挥协管员的日常监管作用，使“两网”工作落在实处，为此我局组织全县协管员分片进行了为期一周的法律知识、业务知识、办案要求的培训。现就培训工作汇报如下：

一、领导重视、精心组织

民以食为天，以药为命，药品质量的好坏，关系到人命关天的大事，关系到以人为本，构建和-谐社会的大事;关系到执政党的执政理念;关系到党和政府的形象。局领导对此高度重视，精心组织，一是调整了“两网”建设领导小组。二是制订了“两网”建设工作实施方案。三是组织专业技术人员备课传授法律、业务知识和实践经验。使培训工作顺利进行并取得良好效果。

二、传授知识和实践经验

协管员的法律知识，业务水平，办案技巧的高低，是做好日常监管的必备条件，是党和政府的形象窗口，是搞好行政执法的前提。我们分片对协管员进行了法律、业务知识的培训。

一是组织他们学习《中华人民共和国药品管理法》、《药品管理法实施条例》、《医疗器械监督管理条例》、《四川省药品监督行政处罚程序实施办法》等法律法规。

二是安排本局具有一定的行政执法知识和实践经验的专业人才进行授课，把他们在行政执法工作中多年来积累的实践经验传授予他们，使他们在较短的时间内掌握必备的急需的行政执法中的法律知识，办案要求，怎样办案，怎样办案，办案中应注重的有关事项。

三、深入现场学习操作

组织他们和局里的行政执法人员一同深入到药店、诊所、医疗机构、村卫生站，在实际办案中学法律、学业务、长知识。长才干，通过实际操作，使他们学得具体、学得实在、学有所获。增长了法律知识，增长了业务水平。

协管员一致表示，通过这次培训和实际操作，他们将所学的知识，用到实际工作中去，协助药品监督机构所辖的区域内的医疗机构、药店、卫生站的药品质量，及时通报所辖区域的药品质量信息，使老百姓用上放心药，用上好药，为保一方平安做出的贡献。

在筹备和培训期间，分管、县政府分管副、市局相关领导从实施方案到开班培训都践行了“四个亲自”，由政府办出文通知到参训单位，由政府办督查科督查参训到岗情况，使本次培训承办单位充满了工作激-情。

一、普遍宣传，充分准备

药品事关民生，涉稳平安。乡村药品两网建立培训任务关乎公共效劳项目标灾后重建历程。为此局在准备前期充分应用“七进”运动，连系重点任务进行泛宣传，指导大众树立平安消费、合理用药知识以及实行社会监视的责任和义务，使广阔乡镇、村社的药品平安协管员、信息员充分调查食物药品监管的任务性质、监管局限、维护对象、袭击重点和举行此次培训班的布景、目标、意义和方法，吊挂口号15条，分发宣传材料2500余份，构成了全社会一起存眷、一起监管、协同联动的气氛，激起了参加热情，为培训任务奠基了优越的言论根底。还局依据四川省食物药品监视治理局《关于做好乡村药品“两网”培训任务的告诉》(川食药监市〔2024〕52号)文件精力，一是成立了以局长为组长，分担副局长为副组长，股室责任报酬成员的培训任务指导小组，实在实行培训任务的组织指导、协调沟通本能机能职责。二是连系实践，五易其稿制订了操作便利合用的施行方案，定制了一致的培训教材，使培训任务有章可循。

二、精心组织、仔细施行

培训任务工夫紧，义务重，责任大。为确保培训结果，局在培训教育上，一是精选进修科目，接纳集中讲课和自学相连系的方法重点学、专门讲、本人钻、互动交流，使学员学有所乐、学有所获、学致使用。二是遴聘专家讲学，专门延聘了在全市局限内医学、药学、治理学等学科方面政治醒悟高、责任心强、营业技艺精深、理论经历丰厚的专家进行讲课，确保参训人员易听、易学、易操作。三是锁定学员专学，统筹学员在乡村任务的实践，锁定了以村社干部为主体，以村卫生站法报酬增补的学员名单，充分发扬村社干部在乡村中实行辖区责任，催促村卫生站带动从业人员盲目遵纪守法，实在维护药品市场次序。四是扩大了参训人员，依照省市要求，只需求对全县522个村进行培训。为确保乡镇药品平安“八有”任务机制的树立健全，真正落实“当局负总责、监管部分各负其责、企业做为第一责任人”的责任系统，局在本次培训各乡镇的分担指导列为本次培训对象，为他们具体调查药品平安相关司法律例、药品协管员、信息员的本能机能职责供应进修时机，具体提拔他们在药品平安协管方面的本质和才能。五是仔细考勤审核，对每堂课的进修状况进行仔细考勤，防止了参而不学，功亏一篑的景象发作。六是实时查验培训效果。在每期培训完毕前，局都组织了测验，科学评价学员进修结果。

三、强化保证，优质效劳

为确保学员进修生涯时期坚持安康的身体、兴奋的心境和平安的情况，会务组对每个学员都发放了《会议指南》，使学员清楚本次参会各项留意事项;在住宿上全都按规范间进行布置宾馆入住;在餐饮上严厉执行的“四条禁令”，餐前反省卫生情况、菜谱养分;在联络上，会务人员与带队指导坚持亲密联络。在资金治理上，执行双核一审，一致结算，根绝了跑、冒、滴、漏。

四、几点经历

一是指导高度注重。在准备和培训时期，分担、县当局分担副、市局相关指导从施行方案到开班培训都践行了“四个亲身”，由当局办出文告诉到参训单元，由当局办督查科督查参训到岗状况，使本次培训承办单元充溢了任务热情，惹起参训单元的高度注重和仔细组织。

二是接纳分期集中培训。包管了学有场地，住有前提，食有保证，讲课人员有充分备课工夫和讲课精神。防止了人员较少，会务不周，乡镇招待才能缺乏的问题。

三是各乡镇指导带队参会。本次培训执行乡镇建制报到，确保了参训率。

四是按顺序操作会务。局从报名、搜集材料、发放会议资料、入住布置、餐饮效劳、会场效劳、后勤保证、考勤审核等诸多环节设计了流程表、落实了专门人员，会务人员有章可循，防止了多头抓，乱头抓的景象。

五是严厉资金治理。餐饮上每就餐时查对菜谱，查证质量、数目、金额，每餐终了两边签字承认;在住宿布置上，不讲非凡，一致规格，按《入住告诉单》具实结算，防止了开空屋、开超标间的景象发作;在交通津贴费用上按上交试卷实践发作数进行人人兑现，防止了替考冒领资金的景象。

六是严厉平安责任。在报到时期，局掌管召开了领队任务会，将培训时期的平安责任落实到带队指导，还严厉遵循的禁令，午餐不供应酒水，晚餐每桌限量供应1瓶酒水，高温时期在会场和就餐场合免费供应解署药品，晚间指导亲身查房讯问学员去向，保证了培训时期的一切平安，根绝了黄、赌、毒景象发作。

很荣幸能参加了公司组织的由武科长主讲的管理课程培训。公司给我一个很好的提高自身管理能力的培训机会，在培训中我认真学习并深刻理会其中的含义，我的心得体会如下：

1、尊重规律

我们要报以一种平常心，用合适的方法去改变或适应，而不去盲目的争鱼死网破，这样有助于保全自己和取得最终的成功，只有厚积才会勃发。

2、注重团队建设

通过培训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致关重要的，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返顾地向着目标前进。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(信息来源窍门吧网站http://)，放手让员工大胆工作。当员[本文来自零二七本站]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。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。

3、沟通的艺术

通过这一次培训中的一个视频短片，让我深深的认识到沟通的重要性，作为一名中层管理人员，与上级、下级等，工作生活中有效的沟通是致关重要的。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地将通过从上到下的层层沟通进行的。作业区与作业区之间通过有效沟通，能及时消除作业区之间的由于缺乏沟通造成的协调性问题，理顺工作上流程，增强作业区之间协同作战的能力，提高检修部整体工作效率;反之，沟通不畅各个部门单独作战，结果必然造成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。

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。

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！