# 中层管理培训的心得体会通用7篇

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-11-22

*自主管理是企业管理的至高境界，是我们的追求目标。虽都在推进此项工作，但公司目前在认识与落实上存在差异。坚持以人为本、人为核心至关重要，因所有工作皆由人完成。要强化对自主管理的认知，切实落实相关举措，激发员工积极性与创造力，提升企业管理水平，...*

自主管理是企业管理的至高境界，是我们的追求目标。虽都在推进此项工作，但公司目前在认识与落实上存在差异。坚持以人为本、人为核心至关重要，因所有工作皆由人完成。要强化对自主管理的认知，切实落实相关举措，激发员工积极性与创造力，提升企业管理水平，推动企业向更高层次发展。下面是小编给大家分享的一些有关于的内容，希望能对大家有所帮助。

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动这项工作，但从公司目前的管理状况来看，在熟悉上和落实上还各有不同，坚持以人为本、人为核心应当是我们的中心，由于全部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熟悉和理解，作为生产规划科科长，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：

一、培育员工对本岗位的认同感

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\'熟悉，要使员工对自己的岗位从内心认可，熟悉到本岗位的重要性，熟悉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熟悉到工作爱好是不断创新的动力，在平安生产工作的基础上，培育员工在本职岗位上的工作爱好，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，为员工更好履行平安职责供应精神支持，更好地发挥员工在本职岗位的主动性和制造性。

二、培育员工对本岗位的平安感

平安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打算的，这种根深蒂固的观念对参加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开、事故可以做到可防可控的理念，特殊是生产管理人员，要转变固有观念熟悉，让大家熟悉到自己的思想直接影响到生产系统的平安性，各个生产岗位的平安包括了人、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平安性能、所使用工具的平安操作、环境的平安系数必需有一个清晰的了解和把握，让员工在上岗前从心理角度有高度的平安感，在平安感的支持下，员工才有信念在本岗位上乐观履行平安职责，规范操作，促进平安生产，确保矿区电网平安牢靠稳定运行。

三、培育员工对本岗位的责任感

责任感是一个人对自己的所作所为负责，是对公司担当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担当责任而不推卸责任，对于煤矿供电而言，平安责任重于泰山，每名员工所在的岗位都事关矿井的平安生产，这也是我们在日常管理中一直重视的责任意识，在培育员工责任意识方面应抓好三个方面工作：一是作为管理者必需身体力行起到模范作用，行为训练最好的方式就是管理者身体力行，特殊是生产规划科的每一名同志都直接参加到各个生产环节，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，就必需合理设计工作流程，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，员工能否根据工作流程平安地完成工作任务，就需要建立和完善生产监督制度，形成相互监督、通力协作的监督机制，共同促进员工在岗位上自觉履行平安职责的意识。

四、培育员工对本岗位的成就感

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快乐或胜利的感觉。成就不肯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。对于生产规划科而言，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，而对于所做贡献的确定，都是我们生产规划科的无形财宝。我们生产管理者还应通过各种方式增加基层车间员工的自信念和责任心，使员工熟悉自我，坚决信念，发挥潜能，更好地在本职岗位上发挥乐观的作用。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，生产薪酬的安排肯定要坚持公正、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，以免挫伤员工生产乐观性。

总之，培育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，我个人也存在许多不足之处，今后将着重在规划能力、组织能力、指挥能力、协调能力、掌握能力上下功夫。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，推动公司平安生产。

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。

一、提高执行力方面

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。

二、要有创新精神

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。

三、做好职工的业务技能培训及思想教育工作

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。

1、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。

2、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。

3、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。

4、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。

同时，我们要做好表率。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。

四、协调沟通，建设有战斗力的管理团队

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，应该做到以下几点：

1、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”;

2、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;

3、采用“和缓”的交流方式。安排和检查下属的工作是中层管理者的职能之一，但我们需要注意方式和方法。我们知道，人都有一种被尊重的需要，作为下属，他们更有这种需要。有些管理者，习惯于采用命令的方式安排下属的工作，习惯于采用斥责的方式批评下属的工作，这都是非常有害的。作为中层管理者，工作中我们需要有意识地尽量“淡化”上下级差别，采用“建议”或“商量”的口吻来安排工作一定会比“命令”更有效;采用“晓之以理，动之以情”的方式来指出下属的过失或不足一定会比“斥责”更管用。中层管理者可能会担心自己的“威信”会不会因为自己这种“和缓”的交流方式而变得“荡然无存”，其实这种担心完全是多余的。恰恰相反，你的下属只会越来越尊敬你。

4、少考虑自己多考虑别人。作为中层管理者，需要有一种高尚的“思想境界”，要多替公司、兄弟团队和下属着想，少为一己之私利着想。当部门、个人利益与公司利益有冲突时，我们需要优先考虑公司的利益;当同级部门有困难时，我们需要主动地予以支持;当个人利益与下属利益有冲突时，我们需要优先考虑下属的利益。如果第一位考虑的就是自己的个人得失，这样的管理者不是称职的中层管理者，也不是“明智”的中层管理者。其实，作为中层管理者，我们除了“经济收入”外，还有居于综合能力的培养机会、人脉关系的建立机会，这是一般员工所没有的，而这些往往是我们获得更高“经济收入”的基础和保障。因此从这方面来讲，我们也有很大的“额外”收益。诚然，我们管理者也需要生存和生活，也希望获得与自己能力和奉献相匹配的个人收益，但这些不是通过你多为自己着想、多为自己争取获得的，是通过你的努力和奉献，被领导认可后获得的。

5、正确对待领导、下属和自己。作为企业中层管理者，上有领导下有员工，我们需要正确地对待领导、下属和自己。我们需要“敬以向上”、“宽以对下”、“严以律己”。“敬以向上”是尊敬自己的领导，但不是阿谀奉承、溜须拍马;“宽以对下”是对自己的下属宽容，但不是听之任之、放任自流;“严以律己”是对自己要求严格，但不是只讲奉献不要回报。“

付出是快乐的，中层管理者需要多付出，付出的越多，得到的也就会越多。“予人玫瑰，手有余香”，我想我们都理解这句话的真正内涵。用真情感动下属，用改变影响下属，用状态燃烧下属，用实力征服下属，用行动带动下属，用坚持赢得下属，这样，在任何环境中我们都会是一个优秀的中层管理者，所带领的团队也是一个优秀的团队、一个有战斗的团队。

我经过10天中层干部培训学习，很有收获和启发，特别是顶天立地做中层、非人力资源经理的人力资源管理、非财务人员的财务管理、高绩效团队打造这四门课程的讲解，其中相关内容和方法很值得学习和借鉴，开拓了自己的思路，对今后的工作和管理能够进一步促进，不能一味的按照老的办法去做，而应该用科学的方法和技巧去管理，更能提高工作效率和少出现失误。下面是通过这次学习，自己的几点体会：

一、高度决定视野，同时正确的决定和高效的执行力，才是正确战略战术的保障，才是实现项目管理目标有力保障。作为一个中层管理者，承上启下，更应该开拓视野，补充知识，提高决策水平和准确率。

第一，先要找准位置做对事，要从领着干、到看着干、再到笑着看。

第二，扮好角色进行有效的沟通，对上级沟通应该注意方法、摆正位置、带上方案、结果优先、有效反馈、掌握分寸、工作到位而不越位、补位而不缺位;对同事的沟通，应相互配合协作、换位思考、尊重对方、共同努力、达到共识;而中层又是下属技能的辅导者、心态的建设者、行为的监督者、绩效的改善者和生活的关心者;对下属应及时引导、正确表扬、恰当批评、使他们更好的提高自己的潜力。

第三，中层角色的转变才能走的更远，主动担当，充分发挥每个人的主观能动性和团结协作能力，才能更好的提高管理水平，从\"要我做到我要做转变，从赶着走到领着走的转变，从面子型到原则型转变\",自己的问题自己解决，不给领导添麻烦;中层干部当坏人，团队才有执行力，执行才能彻底到位，从业务型到管理层转变，抓业务而不是做业务，懂业务更要懂管理，让员工成为业务高手，让自己成为管理高手，从忙碌型到效率型转变，就要借助于先进的知识和管理方法，例如：帕累托原则、六点优先工作制、艾森豪威尔原则等等。从而提高工作效率达到事半功倍的效果。

第四，高效的执行力，团队的狼性是目标实现的保障，努力做事只能把事做对，用心做事才能把事做好，培养团队学习大树原理，高效的执行力就是没有借口、没有理由、没有抱怨、工作到位、不达目的不罢休!

第五，带好团队管好人，一个好的团队必须有统一的思想，只有思想统一，才能统一行为，用人如器，择其长避其短，风筝式授权，走动式管理，以有效的机制，去激发团队活力，使其形成战斗力。第六，合理有效的改善员工的绩效，使每个人充满工作激情，把潜力发挥到极致，就如下所说，如果你懂得员工现在需要什么，就能管理他的现在;如果你懂得员工未来需要什么，就能管理他一辈子。

二、管理者要做的就是激发和释放人本身固有的潜能，去创造价值，去体现个人价值、员工价值、企业价值、社会价值;选择特质潜力、人生价值与企业的制度、战略、文化相一致的人，进行考核和筛选，培育开发和使用测评，将人才配置于合适的岗位，使人才为企业创造财富。中层管理者更是有责任指导、支持、激励与合理的评价下属的工作，使其尽快成长起来，即：选对人、用好人、多育人、留住人、发展人，而不只是项目目标的\'完成就OK了。利用STAR法则去选人(情景、任务或目标、行动和结果)、做到知岗、识人、匹配，合适的人放在合适的岗位上，使其长处得到发展，短处得以克服。不要让你的同事为你干活，而让他们为我们的目标干活，团结在一个共同的目标下，要比团结在一个人的周围所激发能力和效率要高的多，善于发现和培养核心员工，好的心态与企业文化匹配、好的性格与团队匹配、好的能力与岗位匹配、好的潜质与企业未来匹配。同时加以正确的激励，使其与企业共发展和成长。

三、项目管理中，充分获取干系人的支持，弄清干系人的需求，吸引更多干系人的参与，更好让干系人为项目目标服务，是完成目标的关键，同时以WBS(工作分解结构)法在项目管理中心加以实施，更加科学的去管理，提高效率、避免失误、节约成本这是本次学习课程——项目管理的一个收获，其他的项目管理内容和铁路行业项目管理运用不太合适，也只是了解一下。

四、非财务人员的财务管理课的学习，感受很深，触动很大，在听课做题过程中，后背直冒冷汗!作为一个项目管理者要有三种能力(战略思维、资源配置力、控制能力)，运用财务思维去管理项目，才能更好的完成目标，明白了财务管理在项目管理中的重要性是企业持续经营的基础，资产负债表是企业的底子，现金流量表是企业的日子，利润表是企业的面子;财务管理的财务健康体系、利润和现金流三要件，更是与企业经营息息相关!现金流更是企业管理过程中的定时炸弹!企业管理以财务管理为中心，财务管理以资金管理为中心!未雨绸缪，在项目管理过程中进行严格的成本控制和分析，做好全面预算和内控及风险管理，确保资金有效健康运作，为项目为企业持续经营服务。

五、打造高绩效团队课程给我的感受就是一个强有力的团队就是一种声音，没有共识，就没有合力!管理就是持续改变习惯的过程，就是达成共识的过程。其特征必须有合作性、自动性、思考性、强制性。高效的管理者应具备以身作则，身先士卒，凡是以团队利益为首，具有较强地协调与激励他人的能力，懂得有效地授权，而高效的员工则应有积极的工作态度和具有不同的专业知识、技能和经验。而管理者应更好的听取员工的意见，避免被反制约，正确引导他们自我做主自我操心!高绩效团队就是执行力到位，到位就是有结果的行动!企业靠结果生存，员工靠结果赚钱!标准加复述是执行落实的关键，执行到位的三大要件就是：标准、制约、责任!有效安排工作提高执行力的关键是任务的责任人唯一性、任务的完成标准和量化、任务的时间节点以及任务结果的考评。循序渐进，才能日事日毕，日毕日升，高绩效团队才有战斗力。

6月1日至6月11日，我参加了公司在华东交通大学组织的中层管理干部培训。在阔别大学25年的此刻重回校园，让我重温了大学生活，心情激动、感慨万千。这次学习，承载着单位领导的期望，肩负着责任和重托。社会的不断发展，知识的不断更新，自身素质需不断提升，才能担负起身上的这份责任。在这短短的11天中，不敢迟疑，不敢懈怠，不仅收获了知识与智慧，也开拓了自己的思路和视野。有反思，有思考，有启发，有感悟，有激情，有感动。收获颇多，在此与大家分享。

顶天立地做中层，承上启下当参谋

作为公司的中层，如何更好地处理工作中的问题和关系，一直想清楚，也没整明白。通过学习，使自己对自己的定位更加准确，明白了不同层面的人面对的问题不一样，中层要协调好上、下的关系，基层要把自己手中的事情做好。做为公司的中层，在遇到问题时，看问题一定要立体化，系统性，扩大自己的格局，只有自己的格局大了，才有引领性。做为中层，在辅佐上司的时候，要学会自我退后，维护领导的威信;有效反馈，接受领导的指示;结果优先，向领导汇报工作;带上方案，向领导请示工作;掌握分寸，向领导解释委屈;注意方法，向领导发表建议;策略得当，管理上司的越级;摆正位置，不议论领导的是非;在辅导下属的时候，要做下属技能的辅导者，心态的建设者，行为的监控者，绩效的改善者，生活的关心者;对下属及时引导和启发，反向确认，有效反馈，出现问题的时候不能只听一面之词，正确表扬，恰当批评，接近下属，分享信息，让下属参与决策，征询其意见，部署工作的时候，条理清楚，指令明确。做好自己该做的事情，让自己从业务型到管理型转变，既做业务高手也做管理高手，做一个懂业务更懂管理的合格中层。

识道才能懂行，识人才会用人

作为党务工作者，对人力资源管理业务知之甚少，而作为中层管理者要面对的主要主体是人，不懂人力资源管理，事倍功半。通过非人力资源的人力资源管理培训，清楚了作为中层，如何才能选对人，怎样用好人，多育人的方法，留住人的策略，发展人的途径。一个公司最宝贵的财富是人才，只要拥有一批为断成长进步的人才，公司一定能够越大越强越来越大。人力资源管理也不只是人力资源部门的工作，而是全体管理者的职责，各级管理者有责任记录、指导、支持、激励与合理评价下属员工的工作，负有帮助下属人员成长的责任，发挥下属人员的才干，推荐优秀人才。尤其是上海公司作为新成立的公司，各种优秀人员极度匮乏，在人才培养的过程中，我们需要更多地思考，我们是不是了解岗位的职责是什么?为了完成这些职责需要什么能力?员工胜任岗位的标准是什么?如何判断具备胜任岗位的能力?我们是否能发现并最大限度地利用员工的优点，把合适的人放在合适的岗位，而不是随便找一个自己认为合理的岗位。每个员工在岗位上，我们是否通过一系列方式和方法去关心他的成长和进步，并在合适的机会给予进步的空间?面对时代的进步，面对90后甚至00后，我们不能用传统的方式去用人，要多用心去了解他们在想什么，用心地辅导，给予公正的评价和及时的鼓励，从而留下更多的人才。

横看成岭侧成峰，只缘身在此山中

做为党群干部，平时与财务接触不多，了解财务知识甚少，感觉和自己关系不大。通过非财务人员的财务管理课程的\'讲解，使我了解了财务利润和经济利润的区别，让我懂得了企业最重要的三张表(资产负债表、现金流量表、利润表)，代表了企业的所有经济活动，但是企业的财务报表中并没有包括企业的无形资产(如品牌、人力价值、专利权、商誉、卓越团队等)，所以的财务报表并不能真真正正地反映公司的真实资产情况。从财务报表中也能看到人生，机会成本、沉没成本、边际成本这三种成本决定了你是一无所有，还是财富自由，每种自由，都有代价，每种选择，都有成本。机会成本让我们知道了，有可能被我们忽略的，才是最贵的;沉没成本，是我们每个人终其一生的断舍离;边际成本决定了是死在现在还是活在未来。三个成本合起来，就是我们的这一生!此次授课，让我懂得了企业发展的关键在哪里，我们努力的方向在何处，无论我们在任何岗位上，要顾大局，看方向，围绕公司奋斗目标自觉前行。

虽然历时11天的培训过去了，但学习是一辈子的事，活到老学到老。还有许多知识我们不懂，还有很多知识我们没有很好地去运用，工作上还有许多的不足需要我们不断去完善。我相信，只要我们不断去努力，我们的人生一定会精彩，我们的公司一定会辉煌。

一、广泛学习，在修养方面求突破

歌德曾说过\"人不光是生来就拥有一切，而是靠他从学习中得到的一切来造就自己\".作为一名市场营销部的一员，不但要掌握营销方面的相关知识，还要熟悉最新的法律、法规和政策;不但要掌握检查工作流程，还要掌握检查技巧，只有广泛学习，不断的\"充电\",提升学习能力、提高自身修养，才能胜任本职工作。否则即使是一个知识渊博的人，如果停留在原有的水平上，很快就会被时代淘汰;即使是一个工作上尽心尽力的人，如果不接受新的知识，也难以胜任新形势、新情况下的岗位。

学习要立足于工作进步和修养提高，广泛学习一切有益知识。既学习与自己业务有关的专业知识，提高履行岗位职责能力，也要广泛涉猎政治、经济、法律、科技、文化、历史等基本知识，并把这些方面的学习同自身的工作实际紧密结合起来，做到\"专\"与\"博\"相结合，求知与修身共进步，使知识结构更加合理，个人修养全面提高。尤其是通过对会议管理及时间管理的两门课程真正的了解了会议、时间在工作中的重要性，近期我也将所学知识一点点的融入到工作中去，我想这样将会大大的提高工作的效率。

二、自我加压，在工作方面求突破

人生需要懂得自我加压，过分的安逸会使人变得懈怠，变得\"弱不禁风\",经不起生活的击打，只有不断地自我加压，勇敢地挑起生活的重担，人生的步履才会迈得更坚实、更稳健、更有力。我虽然参加工作二十年，但时过境迁，平时忙于事务性工作多，深层次思考工作少。通过学习，结合自身从事的市场工作，我深刻认识到当前工作面临的压力大、肩负的责任重，我要把压力变为动力，把学习的收获化为谋划工作的思路，促进工作的措施，开展工作的本领。

1、克服消积情绪。\"物竞天择，适者生存\".要生存、要发展、要成功，学历、资力、某个阶段的能力早已不是决定性的因素，起决定作用的.是不断修炼自己、勇攀高峰的意识，有了这种意识，我们才能跟上时代的步伐。

2、明确奋斗目标。没有明确的工作目标，就没有工作压力，也就很难产生工作动力，没有动力很难取得工作实效，只有自我加压，才会创造无穷动力。在今后的工作中，我要给自己树立明确的工作目标，定下标杆，向着目标努力。

3、坚定理想信念。只要思想不滑坡，办法总比困难多。自我加压、自强不息是一种工作的方法，更是一种对待工作的态度。做好工作离不开自我加压、自强不息的精神。态度端正了办法自然会多，路子自然会顺。事实证明，只要坚定理想信念，一切行动都从大局出发，从局中心工作出发，积极开动脑筋，一切困难都能迎刃而解。

三、勤于思考，在创新方面求突破

创新思维更璀璨。当前各项工作的争先恐后，实际上就是创新的争先恐后，这是形势发展的必然要求。为不断提升本职工作水平，圆满完成各项工作任务，要正视工作中遇到的各种困难和问题，要以饱满的热情和昂扬的斗志积极投身到创新工作中去，积极培育创新思维。在今后的工作中，努力实现\"三转变\"、\"三坚持\".

一方面在检查内容上，实现\"三转变\".即从\"单一型\"向\"综合型\"的转变、\"纠错型\"向\"预警型\"的转变、\"实战型\"向\"管理型\"的转变，将部门预算与会计信息质量、政府采购政策执行情况、非税收入情况等结合起来，提高检查的综合效能。

另一方面在检查实施上，实现\"三坚持\".一是坚持科学选点，体现代表性。紧紧围绕政府和人民群众关心的热点、重点、难点开展市场工作;二是坚持紧扣中心，体现针对性。在全面关注的同时，紧扣中心，突出重点。围绕做集团公司下达的市场任务，建立紧贴市场、运行高效的市场开发、客户管理和服务保障机制。积极开展市场营销活动，保证我们燃气市场步入快车道;三是坚持注重成果运用，注重客户分类，促进整章建制，着力提高对有意向客户的走访，固化已有客户将积极了解用户需求，充分体现市场效应的可持续性。

最近参加了一次为期两周的中层管理培训，感受颇深。这次的培训地点在我们公司的总部，培训内容涵盖了管理理论、实践案例以及团队建设的各个方面。培训的导师都是公司内部和外部的专家，他们有着丰富的经验和深厚的知识储备。

在这次培训中，我主要负责团队建设的部分。我们通过各种活动和模拟演练，学习如何有效地领导团队、如何激励团队成员、如何解决团队冲突等等。这些课程让我深刻地认识到，作为一个中层管理者，我们的职责不仅仅是完成任务，更重要的是带领团队向着共同的目标前进。

通过这次培训，我学到了很多东西。首先，我明白了作为管理者，需要关注员工的需要，倾听他们的声音，尊重他们的意见，这样才能激发他们的`积极性。其次，我认识到了团队建设的重要性，一个强大的团队可以产生不可思议的力量。最后，我也明白了冲突解决的艺术，不仅要在团队中学会有效地沟通，还要学会妥善地处理各种冲突。

在这次培训中，我也深刻地感受到了公司对中层管理者的期望和要求。公司希望我们能够成为团队的领袖，带领团队面对各种挑战，达成公司的战略目标。同时，公司也为我们提供了各种学习和成长的机会，让我们能够在工作中不断提升自己。

在总结部分，我想说的是，这次培训让我更好地理解了中层管理的角色和职责，让我明白了团队建设的重要性，也让我知道了如何更好地与员工沟通，解决冲突。我会把这些学到的知识和技能应用到我的工作中，努力成为一个更好的管理者。同时，我也会将这些经验和心得分享给我的同事们，希望能够帮助他们更好地管理团队。最后，我非常感谢公司为我们提供的这次培训机会，这是我职业生涯中的一次重要经历。

什么是执行力?按照著名管理学者余世维教授的说法：执行力就是按质按量完成工作的能力，个人执行力的强弱不是取决于单一的素质，而是多种素质、能力结合的表现。

六月底我参加了公司组织的中层干部管理培训，通过汪晓林老师“关于中层管理和企业文化在企业发展中的重要作用”的课程理解和再学习，收获很大，本次培训让我更深刻的认识到了做一名称职中层管理者在企业发展中的重要意义，也感触到提升中层管理者执行力对我企业发展的重要性。

我认为中层管理者要提高执行力，在工作中至少需具备两种能力：准确领会公司高层领导理念的能力和管理好本部门工作上的实施能力。那么，到底该如何提高这两方面的能力呢?参考本次培训课程以及个人的工作经验，可以从以下几方面来着手提高执行力：

第一、明确领导意图是前提。

正确领会领导布置工作的意图和初衷，是做好一个高层信息传达者的首要任务。

不能正确理解领导的意思，将会出现企业决策方案在执行的过程当中，方向的小小偏差、会在不断的执行中，误差变大，最终导致整体工作的偏差，越到后期离原定的目标越远，甚至是背离了领导的意图和目的，产生工作的失误有可能给公司造成无法弥补的损失。

可以说明确领导的要求，才能制定工作目标和行动计划、逐项落实、跟踪反馈，这就要做到：

1、平时做到与领导和睦相处;

2、自觉做好助手和下级;

3、学会与不同类型的上级相处;

4、不断充实和学习，能够站到更高的角度，替领导换位思考;

5、通过汇报，确认领导的要求，要把明确后的领导要求，准确的输送给执行人。随情况的变化不断校准要求，如有偏差，尽快改正，保持工作方向的明确，走在正确的路上，完成各项任务。

第二，表率作用是榜样。

作为一个中层干部，不能只靠说别人，也要靠自己做，打铁先要自身硬，必须身先士卒、百折不挠的树立起自己的\'榜样形象。仍要继续严格要求自己，遵章守纪，不放松个人管理，不迟到早退、认真布置任务、爱护并节约公司财产、积极响应集团公司的活动、配合其他部门等诸多事务上都做好作用。成为手下的员工心悦诚服的榜样，中层管理者的管理才更有说服力和执行力。

第三，主动积极是作风。

中层管理者不能事事等领导交待，也不能凡事都亲力亲为。首先要积极主动的做好日常管理工作的铺垫和准备，把会出现的问题以及各种预案工作做到前头，从提升本部门的基础工作开始，将部门打造成随时接受新任务和快速处理工作的强力队伍。通过不断的审视自己部门该做的事儿，明晰责权、出台考核、奖勤罚懒，引导员工变得积极主动，才会打造一个主动积极的部门，执行力也就有了保证。

第四，工作到位是准则。

中层管理者要有严谨的工作态度，把握好工作的程度，做到不急不缓、多做不多说。要想作到位，必须做到：

1、头脑到位——多思考如何做好工作的方式方法，管理部属;

2、嘴巴到位——在管理中就是要上下沟通，既要及时汇报，又要随时督促;

3、眼睛到位——细致观察环境的变化，及时发现问题，并解决问题;

4、耳朵到位——广泛听取领导以及下属员工对工作的意见和建议;

5、腿脚到位——经常深入现场，保持第一手资料的搜集。 工作到位与否是衡量执行力的标尺，把握住这个尺度，要靠勤奋的磨练自身素质，最优的利用资源，交办的工作到位了，领导满意，员工用心，中层管理者才能在实际的工作中游刃有余。

第五， 不讲借口是态度。

在领导面前不讲借口，恪守职责，不给执行力留缺口。“借口”的实质就是推卸责任。在担当责任与寻找借口之间，体现了一个中层管理者的敬业和担当，服从和诚信的工作的态度。问题面前首先想到的是借口，那就根本谈不上执行力。不但培养自身的担当心态，还要从明确部门内的各项工作职责和工作流程入手，不推诿，不扯皮，让下达的任务可以第一时间找到对应的责任人开始，快速掌控工作的进展情况，进行督导和传达。

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！