

最新宝钢参观体会 学宝钢心得体会(汇总10篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

宝钢参观体会篇一

作为中国宝钢的代表，学宝钢是一个十分优秀的机会。在这里和优秀的同龄人们一起学习，一起成长，不仅能够学习专业知识技能，更能够获得全面的素质提升。作为一名学习宝钢的学生，我深深地感受到了自己的不足，更重要的是，我也学到了许多宝贵的体会和经验，今天我想和大家分享一下我的学习宝钢的体会和感悟。

第二段：深入践行企业文化

宝钢教育文化非常强烈，无论是从师资力量到教学设计，都是以培养优秀人才为目标。学习宝钢是一次对企业文化的深入了解和践行。这个跨越千里的学习旅程，让我更加深入了解宝钢企业文化、企业精神和企业价值观并从中学习、借鉴，同时也更加关注个人道德伦理和职业道德，潜移默化地培养了自己的行业素养和企业文化认同感。

第三段：拓宽视野，深化学习

在学习中，我们不仅要学习企业内部的管理和商业知识，还要了解整个产业生态的关系，以及更全面的了解外部的商业生态环境。与学长学姐和同学交流，开阔了自己的眼界，了解到了不同行业的管理方法和成功经验，深化了对于今后职业生涯的规划和定位。同时，在深度分析案例的过程中，我

们更加深入地了解了行业现状、竞争状况和未来前景，对于我们的日后职业发展和目标的把握有了很大的帮助。

第四段：提高沟通能力和团队协作能力

在课程中，我们不仅接受老师知识的膳食，还要不断地进行讨论和交流，提高自己的发言和沟通能力。同时，针对小组案例设计，团队合作是至关重要的。通过不断地沟通和协作，我们一同分析问题，分工合作。针对一个个问题，我们相互探讨和研究，最终完成任务。在这个过程中，我们相互学习、沟通和互助，共同增进了自己和团队的实践经验和合作能力。

第五段：悟透学习真谛

在学习宝钢的过程中，我不仅学到了课程的知识技能，更重要的是，我悟到了学习的真谛。学习不是为了只是突破一次考试，最终拿到一张文凭。学习要求我们不停地探索、不停地质疑，通过自我反思不断弥补不足，进而不断提升自己。在这个过程中，我们需要具备一颗持续学习的心态和一份坚定的信念，持之以恒地学习并争取更好的自己。

第六段：结语

学宝钢的学习旅程，对我人生的影响是深远的。我将一直铭记宝钢的培养经历，坚定自己不断学习，积极进取的心态。从这个角度来看，它带给我们的远不止是知识技能上的收益，更是培养卓越人才、增强职场竞争力和人格魅力，这些都是我们从学宝钢中获得的宝贵的财富。在未来的日子里，我们将会继续砥砺前行，成为更优秀的自己。

宝钢参观体会篇二

岁月如梭，上半学期很快就要过完了，当别人长叹时光之短

暂，生活学习颓废时，我很庆幸自己有幸加入了学生会，成为学生会外联部这个大家庭中的一员。一学期来，在外联部的工作中，我收获很多很多，既有成功的喜悦，也有失败的苦涩，一笔笔经验实在是人生一笔笔宝贵的财富啊。我想，是该好好总结一下了。

初进学生会。如同一个陌生的一叶小船来到了长江，尽管有导航灯的指引，但还是看不清前进的方向，而随波逐流。就恰似我的来到，只知道学生会是让人与困难并进的乐土，在前进中不息成长、在前进中锻炼体魄、在前进中学会了做人……这样，我选择了外联部，这个让我在仅仅半年中克服了自己很多困难，又读懂了许多的她。

外联部，的确是一个很吸引人的部门。每个人都想锻炼自己，克服自己的一些心里障碍，但是在这里要让自己成长起来必定要兼受很多的困难，这里没有“旁观者清”的道理，只有你置身其中才能体会到它的苦和付出努力后甘甜的汗水给你带来的快乐和充实感。外联部，是学生会最为活跃的部门之一，“全心全意为广大同学服务”为宗旨外联作为一种团队的文化，信息的共享，能使我们彼此获得更大的发展。

建立良好的合作关系，以便为我们的各大活动提供物资所需，保障活动的完善与到位；外联部对外代表着社联乃至学院的形象，因此，外联部在搞各项活动的过程中应尽量在校内外树立诚实守信、精炼能干的形象，我们应以培养个人素质的基础工作做起，并与各部保持密切联系；外联部是一个长期、持续的工作，需要平时多注意校园周围的商家和与学生生活相关的商家，发掘潜在的赞助商，洞察潜在赞助商的合作意向，及时收集信息。

开展在同学中的调查，了解同学们的利益所在和共同需要，并以两者的结合点为出发点与同学及赞助商进行双向沟通，保持密切联系。

在外联部的半年我付出了很多，虽然没有大的成就但还是有一些小的收获：

2、做这个工作要有信心，要会言谈，要有礼貌，还要适当的发表自己的看法，对本位利益有损害的事情坚决不参与并严正回绝。有理有度，有实有据，有气有节。适当分析问题，不要偏激，多想，多做！灵活办事！

6、选择客户，衡量客户的购买意愿与能力，不要将时间浪费在犹豫不决的人身上。

着眼我们现在外联的工作其实不免有些单调，但是我们过的充实。风雨里我们齐头并进，阳光里我们共同洒脱！一张张永存的照片，一张张熟悉的笑脸，一个个出去工作的搭档。

在过去的半年我们一同走过，在今后的日子里，我们更是心连心，手挽手创造我们的辉煌。

本人自入校以来，能够严格要求自己，迅速转换角色，调整学习心态，遵守学校纪律，端正学习态度，注重学习过程，保证学习效果，系统地学习了中国特色社会主义理论体系，法律法规与机关技能，党性修养与领导方法创新，当代经济与世情、国情、省情等知识，参加了社会调查。通过学习、调研，了解了国家的大政、方针、政策，熟悉了国家的法律、法规，探访了中国远征军的壮丽悲歌，激发了民族情怀和爱国精神，增强了党性修养和宗旨意识，提高了法治观念和依法行政思想。

在学习期间，本人以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论，“三个代表”重要思想为指导，深入学习贯彻科学发展观，努力学习新理论、新知识、新思维，认真思考新情况、新问题、新形势，积极践行新解放、新跨越、新崛起。

我进一步提高了“权为民所用，情为民所系，利为民所谋”

的执政理念;通过观看反腐倡廉的经典案例,我进一步树立了“立党为公,执政为民,依法行政,廉洁从政”的意识;通过学习领导行为艺术,我鼓舞了干劲,积累了热情,提高了工作自信心;通过了解世情、国情、省情,我开阔了视野,丰富了阅历,激发了“推动科学发展,实现中原崛起”的豪情壮志。

在学习期间,本人担任班委的成员之一,始终严格要求自己,尊敬师长,团结同学,关心集体,热心服务,虚心向同学、老师和专家学习,积极组织和参加班组织的各项活动,时时处处争当同学们学习的表率 and 行动的楷模,以开朗的性格和细致的工作深得老师和同学的赞扬,并被评为“优秀班干部”。

“立身以立学为先,立学以读书为本”。

通过这次学习,我掌握了知识,提高了技能,找到了差距,树立了信心。今后,我决心以这次学习为契机,以更加饱满的热情和执着的信念投入到工作和学习中,去,博学多闻,好学不倦,学以致用,知行合一,把自己打造成“学习型”的复合人才。

宝钢参观体会篇三

宝钢作为中国钢铁产业的巨头,一直以来都备受瞩目。作为一名大学生,我非常幸运地有机会参访了这家公司。这次参访,我收获颇丰,这篇文章主要是对宝钢参访的心得体会的分享。

第二段:宝钢的核心文化

在宝钢的参访中,我了解到这家公司的文化和发展理念。宝钢深信“技术创新是企业生存的根本”,不断推动技术的进

步是宝钢的核心文化。在宝钢的研发中心，我们看到了一些智能化的机器人，宝钢的员工也非常关注新技术的应用。这些智能化的机器人仅仅是宝钢进行技术创新的一部分，可以看到宝钢在技术上的追求是不断前进的。

宝钢坚持“诚信、勇气、创新、共赢、责任”的价值观，通过与各级政府、客户、供应商合作，持续开拓国内外市场，为社会创造优质产品、服务和价值。参观了宝钢工厂后，我对宝钢的产业链和生产流程有了更加深入的了解。我不禁深深感受到，宝钢确实是取得现在的业绩不容易，宝钢员工们在不断地努力和求变中保持着公司的发展。

第四段：宝钢的社会责任

宝钢作为一家大型企业，对社会贡献不应该仅仅是赢利，更应该具有社会伦理责任意识。我们参观了宝钢工厂的智慧城市和低碳样板城市，感受到宝钢在环境保护和可持续发展方面的努力。宝钢还关注社会公益活动，捐赠物资助学和参与各种爱心公益活动。在宝钢的参访中，我深深感受到，企业的发展要具有社会责任意识，只有这样才能做好可持续性发展。

第五段：宝钢的启示

通过这一次宝钢的参访，我深深认识到，企业是走向世界的桥梁，同时也是支持社会发展的动力。宝钢坚持走技术创新之路，不断提高员工的技能，加强员工的责任心和团队精神。宝钢坚定的社会责任意识，不断为社会做出贡献。这都是我作为一名学生应该学习的。今后，我将以宝钢为榜样，在技术创新、社会责任方面不断发展和努力。

总之，这次宝钢的参访既扩展了我对于公司的了解，又让我深刻认识到企业所承载的社会责任，从而对我之后的职业发展也有了许多的启示。

宝钢参观体会篇四

国有资产的监督评价主要反映在企业绩效的评价上，对企业绩效是指必定经营期间内企业经营的效益和经营者的业绩，绩效评价制度则是国有企业作为市场主体接收出资人监管的重要制度部署。目前，我国的企业经营业绩评价制度还处于研讨和探索阶段，在实践中，已有一些企业初步构建了企业的绩效考核和监督评价体系，上海宝钢团体公司(以下简称宝钢)结合企业一体化运作发展的需要建设绩效评价体系，绩效考核系统，后果显明。

绩效评估系统沿革

一是1949年至1979年期间以什物产量为主体的考核阶段；

二是1978年到80年代末90年代初，进入以产值和利润考核的阶段；

三是从20世纪90年代初至今为投资报酬率考核阶段。

跟着改革开放的深入，我国开端摸索树立以投资报酬率为核心的企业绩效评价方法体系。期间呈现过三次较大的变革。

第一次以1993年财政部出台《企业财务通则》为标记，分离从偿债能力、营运能力和获利能力等方面对企业的经营业绩进行全面、综合的评价。第二次变更是在1995年，财政部依据国有企业监管请求、国有资产管理特色和新财务会计制度的划定, 选好东家要慧眼 人事经理告诉你好公司的六大特征，领导企业从寻求产值指标转向重视进步企业综合经济效益，凸起了企业财务业绩的考核和评价。第三次变革是在1999年，财政部、国家经贸委、人事部、国家计委结合公布了《国有资本金业绩评价体系》，分辨从财务效益状态、资产营运状况、偿债才能状况和发展能力状况四个方面对企业绩效进行

综合评价，初步形成了财务指标与非财务指标相结合的绩效评价指标体系。

国资委成破当前，按照《企业国有资产监督管理暂行条例》的有关规定，依法拟订了监管企业经营绩效考核制度，并根据实际情况断定了业绩考核体系“三步走”的建设计划。

宝钢的绩效监督评价体系

宝钢根据我国国有资产管理体制改造的要求，结合创立世界一流钢铁企业的须要，在推动“一体化”运作体系、实行新一轮发展战略的同时，遵奉良好的管理基础前提，有机结合战略管理、估算管理、国有资产监督管理和经营者业绩考核等管理制度，初步形成了宝钢经营绩效的评价体系(表一)。

宝钢经营绩效的评价体系浮现以下特点：

一是在构造上造成了两个层次。作为国资委直接监管的大型国有企业，依照国资委经营事迹考察轨制进行年度考核和任期考核；同时由国资委代表国务院派出的监事会依法进行监督和每年度的监视评价；同时，宝钢作为承当国有资产保值增值义务的受权经营企业，对全资、控股和参股企业中国度投资的国有资产依法进行经营、治理和监督，构成了宝钢经营绩效的评价体制的第二档次，以此保障其实行的国有资产保值增值的责任。

二是所采用的主要指标与国资委的考核指标坚持了高度的一致性。宝钢对子公司经营者的任期业绩考核采用净资产收益率和三年销售收入均匀增加率(权数比重为6:4)的指标，另设若干战略任务为否决指标；年度考核采用ebitda□净资产收益率指标为主，辅之以步队建设和能力素质指标(仅占权数的30%)；并以战略任务、平安出产、廉政建设和队伍稳固等任务性内容为否决指标。以任期业绩考核指标为主线的设置，有利于引诱子公司经营者兼顾斟酌企业确当期业绩和久远发

展。

三是任期目标和年度考核目标均采用目标责任书的方式，在签订程序上由被评价企业的党政第一把手联签，体现了国有企业党政“齐抓共管”的固有特点。

四是在运作机制上引入经营者中期述职讲演制、派出监事会年度监督评价制等配套制度，一方面与国资委代表国家管理国有资产的模式相连接，同时联合宝钢在国有资产营运和监管中的实际翻新，引入了出资人中期监督检查和派出监督机构进程监督机制，较好地补充了财务指标体系事后评价的单薄环节，加强了评价指标目标值得以如期实现的保障机制。

五是在激励机制上引入年薪制。薪酬包含基础薪金和危险收入两大局部。风险收入主要与经营者的经营业绩相接洽，根据评价体系肯定的考核指标实现情况决议相应的支付，年薪制对经营者能力的施展存在较强的激励作用。

六是在激励功能上既有对经营者的激励作用，又有对被评价企业员工分配总额的调控作用。被评价企业员工工资总额按照“工资总额的增长低于效益的增长，职工年均收入的增长低于劳动生产率增长”的准则进行调控，调控模式依据不同的企业类型，分别采用工效挂钩管理模式、计税工资和工效挂钩管理相结合模式、以及工资总额包干管理模式。

宝钢绩效评价制度前瞻

2004年，宝钢以排名372序位提前实现进入世界500强之列的目标，其经营绩效评价体系也在以财务指标为主的基本上，引入了策略管理和市场机制的有关内容，提前进入了经营绩效评价体系建设的更高阶段。然而，对比国际上的大企业、至公司卓有成效的基于企业价值的管理观点和鼓励体系，宝钢经营绩效的评价体系也要按照国际大众公司的通行规矩精益求精和完美。

首先，要汲取利益相关者理论利用到企业绩效评价中，利益相关者实践的中心观点是：企业有很多的利益相关者，胜利实行人力资源的三个层面，企业的生存和发展取决于其是否有效处理与各种利益相关者的关系。为了保证连续发展，企业应当将其残余索取权和剩余把持权在主要好处相干者之间进行调配，不同的分配方法会发生不同的绩效程度。

典范的企业目标有三种：利润最大化、股东财产最大化和企业价值最大化。宝钢实施发展战略的重要之举，应是保持迷信发展观，准确处置其与资源、环境的关联，建立进步理念，更新企业发展的价值观。

其次，对照剖析中外企业绩效评价的指标可见，宝钢经营绩效评价指标体系在主要财务指标的基础上，已增添了部分非财务指标，其中部门是政策性的义务指标，这在国有企业改变为完整的市场主体过程中是必定和不可超越的，总体上也合乎宝钢发展所需要。但是，为了真正发挥绩效评价体系的作用，现阶段仍需要增强构建体系中各项指标的内部联系，解决好指标体系的束缚刚性和可操作性，以及静态指标对外部环境变更的适应性等问题，以期充散发挥评价体系应有的效用。

另外，对绩效评价体系的组织管理，应在公司管理结构的框架下，发挥董事会下设专业委员会(考核和薪酬委员会)的功效，增强全部评价体系的体系集成性。在激励约束机制上，绩效指标，也能够在进一步引入市场机制的条件下，以绩效合同代替现行的目标责任制。宝钢在完成整体上市和建成一体化运作体制后，还应不失时机地引入经济增长值(eva)办法、公家公司通用的市场附加值(mva)方式、或是综合均衡记分法等绩效评价技巧，推进宝钢的经营绩效评价体系建设走上新的台阶。

当然，每一种业绩评价模式都有其深入的时期和企业文明背景，任何指标体系要想充足公道地反应企业的绩效，都必需

根据不同企业的实际情形制定。一个表述清楚、易于为各级管理者和员工懂得的企业目标，是一个企业胜利的重要因素。所以，经营绩效的评价体系建设也是宝钢建成世界一流企业应予以非常器重的因素之一。

宝钢经营绩效考核和监督评价体系

层次 主体履行机构对象类型效用

第一层次

国资委国资委

考核局等宝钢(引导班子和企业)经营业绩评价

(目标考核和3年任期)工效挂钩/企业绩效评价和任用

国资委代表国务院

派出监事会宝钢以及主要子公司监督评价(经营业绩和班子)
向国务院

呈文和倡议

第二层次

宝钢董事会资产部跟

财务部等

各子公司预算打算的

决算评价年度目的管理、工效挂钩

薪酬和任用

宝钢董事会人力资源部等经营者(总经理和党委书记)经营者业绩目标考核

宝钢董事会人力资源部等经营者(总经理)三年任期目标责任考核任用

董秘室经营者(总经理)年中述职

评价期中检讨

派出监事会

子公司及经营班子

资产监督评价保障国资保险性及经营效力。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索宝钢员工绩效考核指标。

宝钢参观体会篇五

宝钢作为我国钢铁行业的龙头企业，因其不断创新和严格管理而受到广泛赞誉。宝钢十大禁令是宝钢公司钢铁生产与管理的一套重要规章制度，它要求员工在工作中遵守严格的纪律和标准，确保安全生产和良好的工作环境。最近，我有幸参加了一场关于宝钢十大禁令的培训，通过这次培训，我深刻领悟到了纪律的重要性，体会到了宝钢公司强大的管理水平和文化底蕴。

第二段：培训内容与感悟

通过培训，我们详细学习了宝钢十大禁令的具体内容，并进一步了解了背后的原因和目的。这其中包括了禁止损坏或丢失设备、禁止冒险作业、禁止违规操作等方面的内容。每一

条禁令都是由宝钢公司多年来总结出来的经验教训，旨在保护员工的人身安全和设备的完好，确保生产过程的稳定和高效进行。这不仅需要每个员工具备必要的技能和知识，更需要每个员工时刻牢记禁令，自觉遵守。正是这种严格的要求和自律精神，使宝钢公司始终处于行业的领先地位。

第三段：禁令的实践与影响

在实际操作中，我们亲身体会到了禁令的实施对工作环境和生产效率的影响。以禁止违规操作为例，通过培训，我意识到不仅应该遵守手册上的规定，更要将其内化为自己的自觉行动。在工作中，我遵循禁令的原则，不随意加班、不使用不合格设备、不违规操作，在各个环节中都严格遵循纪律，确保生产安全。这一改变不仅提高了我的工作效率，还培养了我对纪律和规章制度的尊重和认同感。

第四段：宝钢公司的管理水平

宝钢公司的管理水平令人钦佩。培训中，我们了解到宝钢通过建设规范的管理体系，建立起严密的内部控制机制和责权清晰的组织结构。这些举措为员工提供了一个良好的工作环境和高效的工作方式。此外，宝钢公司还注重员工培训和文化建设，通过不断提升员工的技能和素质，培养员工的工作热情和责任心。这种管理模式和企业文化使宝钢公司在竞争激烈的钢铁行业中屹立不倒，并成为行业内的佼佼者。

第五段：个人收获和展望

通过参加宝钢十大禁令的培训，我深刻理解到了纪律的重要性和宝钢公司严密的管理体系。这对于我个人而言是一次重要的成长和锻炼，我更加明确了在工作中应该具备的纪律性和自律精神。我相信，只有通过不断遵守规章制度和规范行为，才能提高工作效率和个人素质，逐渐成长为一名优秀的员工。同时，我也期待将来有机会能够更深入地了解和学习

宝钢公司的管理模式和企业文化，为自己的职业生涯带来更大的发展空间。

在这次关于宝钢十大禁令的培训中，我不仅学到了具体的禁令内容，更体会到了纪律和管理的重要性。宝钢公司以其严格的管理水平和文化底蕴在钢铁行业中独树一帜，为我树立了一个学习的榜样。我相信，只有通过不断遵守规章制度，提升自身素质，才能在职业生涯中取得更大的成就。我将始终铭记这次培训的收获，以此为动力，不断进取。

宝钢参观体会篇六

搞好团队建设才能提高凝聚力和竞争力，进而实现团队全面协调持续发展，必须认真做好沟通、关爱、激励、信任、服务、协调和组织这七个方面的工作。下面是带来的团队建设培训心得体会，希望对大家有帮助。

篇一：团队建设培训心得体会

通过这次培训，虽然只有短暂的两天，但在我的思想上产生了激烈的变化：一是要有肯定认同感，也就是信任别人，肯定别人，多从对方的角度去考虑，多发现别人的优势而不是老是挑剔、一味地否定别人，这样才能在团队中增加互信，彼此协作。二是要勇于为自己的行为负责任，不可以一味选择做受害者，选择做受害者最大的代价就是没有成果，选择做勇于负责任的人最大的好处是拥有人生当中丰硕的成果。三是要始终怀有一颗感恩的心。我们要感谢父母，因为他们给了我生命；我们要感谢老师，因为他们给予我知识；我们要感谢对手，因为他使我更强大；我们要感谢领导，因为他给我一个发挥自己才能的机会。我们要感谢身边的每一个人。这样才能使自己的心胸更加宽广，使我们以一种更积极的心态去面对人生，人生的旅程就是一条铺满荆棘的坎坷之路，我们唯有付出百倍的艰辛，努力付出，不懈奋斗才能实现自己的理想，到达胜利的彼岸。

最令我感动的是培训的最后一个环节，导师让我们紧闭双眼伸出双手去感知的时候，当我们睁开双眼看到的是一副激动人心的场景。只见每位领导手捧鲜花来到我们面前，真诚的说你们辛苦了！真的是无法用语言来表达此时的心情，在场每位员工无不流下激动的泪水。

真心地感谢公司所有的领导给予我们的那份关爱和鼓励！谢谢你们！

篇二：团队建设培训心得体会

向家坝工程建设部综合管理部主要职责是为建设部领导工作提供服务，为各部门工作提供支持，为全体员工工作提供保障。向家坝工程建设各项工作能否顺利进行，综合管理部起着非常重要的作用。作为这个部门的负责人，如何使大家能长期保持一种高昂的精神状态，在工作中能始终做到凝成一股绳、有劲一处使，是困惑我已久的问题。通过学习培训，我想在团结下属、有效沟通和激发大家潜能等方面要多下一些功夫。下面结合军事拓展就此谈谈自己的一点体会。

一、有效的沟通是团队成功的基础

在军事拓展的第一天，开展了七巧板游戏，这是一个需要大家协作完成的游戏，总分为1000分，我们被分成4个组，其中1个小组是从三个小组中各抽取2人组成的混合队，他们主要是帮助其他3个队拼图，其得分取各队得分的百分比。每组一个任务书、一套七巧板，每组成员轮流上场拼图，场下允许交流。比赛结果我们团队在4个小组中得分最低。我想问题主要出在团队没有进行有效沟通，当一个成员在上面进行拼图时，其他员工要么在场下焦急地指挥拼图人员，要么独自研究，没有集中一起想办法出主意，最终导致结果不理想。反思我的工作，为什么常感工作很忙很累，但效率不高结果也不甚理想呢？主要原因就是各自埋头干，与领导、与同事沟通不够造成。

因此，团队没有交流沟通，就不可能达成共识；没有共识，就不可能协调一致，就不可能有默契；没有默契，就不能发挥团队绩效，也就失去了建立团队的基础。所以，有效沟通是团队成功的基础。

二、团结协作是团队制胜的利器

军事拓展训练中有一个过地雷阵的游戏，在120个方格中暗藏着无数颗地雷，要求大家在限定的时间内探出一条从一端到另一端的无雷线路，伤亡人数最少且用时最短的队伍获胜。规则规定，地雷是永久存在的，每人最多触雷3次。大家进行了较好的沟通和成员分工，有先头部队、有人记录探测结果、有人研究规则等。通过大家团结协作，我们团队取得了不错的成绩，这里体现了团队协作的力量。我们综合管理部主要负责文秘、行政、党务等工作，事务繁杂，虽然分工明确，但在人手少、任务重的情况下更需要大家团结和相互协作，才能把各项工作按目标要求按时并保质保量完成。

三、跟进激励是发挥潜能的催化剂

在高空抓单杠、高空跳跃断桥的游戏中，我们团队有位同志由于是初次高空作业，并没有完成抓单杠游戏，但接着进行的同样是高空游戏时，在集体的加油声中，她战胜了自己，顺利完成了高空跳跃断桥的游戏。这里体现了跟进激励的作用，这里的激励是“你能”、“你行”、“你是好样的”等语言。我们常常认为激励就是加薪发奖金和职务晋升，并没有认识到激励有很多种，鼓励、表扬、信任、关心、解读下属等都是激励的重要方式和手段。另外，我们在平时工作中也羞于使用上述鼓励的语言。这次培训使自己充分认识到了跟进激励的重要性及其他鼓励方式，对本人今后的工作大有裨益。

衷心感谢总公司组织的这次难得的培训机会，培训时间虽短，但内容充实，开阔了视野，增长了才能，加深了友谊，受益

匪浅。我将进一步消化和理解这次培训的课程，并运用于实际工作中，使我们综合管理部员工的精神面貌和团队建设方面取得较大进步。

篇三：团队建设培训心得体会

搞好团队建设才能提高凝聚力和竞争力，进而实现团队全面协调持续发展，必须认真做好沟通、关爱、激励、信任、服务、协调和组织这七个方面的工作。

一、沟通是真诚搭建理解的坦途，只有真诚沟通才能相互理解。我们的小组只有4个人，暂且不谈学习其他科目，很多时候我们除了做项目，我们各自都有自己的其他工作，有的是学院干部，有的是系里的干部，而且身兼多职，这就需要占用我们的一定时间。这时候良好的沟通显的更加重要，只有沟通好了才能及时发现问题，解决问题。我们平时都是通过聊天的方式进行沟通。有人曾经问我：怎么整天见你跟人聊天啊？我的回答是：聊天也是工作。因为，那不是乱聊的，尤其在时机和话题的选择上。利用课间的休息时间聊聊项目的话题，目的只有一个：拉近距离，融洽气氛，了解情况，施加影响。还有比较喜欢用的就是娱乐，尤其是下棋、打牌、能体现人的性格，想藏都藏不住。性格无所谓优劣，最重要的是因人而异，善加利用。通过合理的组合，减少冲突，增强合力。还有就是文字记录，一定要让团队成员，尤其是关键成员养成做文字记录的习惯，这对我们团队的建设很有必要。

二、关爱组员，人是最富有感情的，每个人在生活中都会遇到这样那样的困难，这时候组员之间要相互帮助，真诚的为对方出谋划策，这将更牢固小组人员之间的感情。使我们的小组“温馨”之家的感情日益浓厚，责任感不断增强，同时给组员创造一个轻松的开发环境，是搞好团队建设重要一环。

三、激励和信任可以有效地增强组员的使命感，提高组员的

自信心，给组员有更多的机会锻炼及自己的能力，促进工作的顺利完成，保证工作质量，同时使组员在心里产生可亲可敬的形象，觉得小组里的人是值得信赖的。当然我们没有资金投入开发，不可能有物质上的奖励。真正重视团队成员的意见并给予适当的授权，完成任务时给予及时的肯定，失败时给予真诚的帮助和鼓励，比物质上产生的激励作用要来的强烈和持久的多。

四、服务，这是团队建设的核心内容。每个组员都应该为我们组服务。而项目组长更多地想的是对这个团体的责任，目的是要把工作做好。工作最终要靠整个团队，而不是某个人来完成。要立足于服务，给团队成员创造出一个良好的工作环境。换句话说，组织者的任务是把台子搭好，让团队成员把戏唱好。即便是团队成员最终超越了你，你真诚地帮过他，他自然也会帮你，何乐而不为呢？所以，不要吝啬的把你知道的东西告诉你的同伴，不要有妒忌的心理，这是非常忌讳的。这里需要指出的是：服务不等于麻木听从，是有原则的，会有不少误解、委屈，也会很“吃亏”，但你收获得将是一帮多少年后都还彼此眷顾、相互信任的朋友和一段美好的回忆。

五、协调和组织，也就是把合适的人放在合适的位置上。实际上，作为一种具体的技能和工作内容，这是和沟通和服务连在一起的。把前几项做好了，协调组织基本上就是个水到渠成的问题。由两个需要注意的方面，一是要注意实际情况，因人就势；二是要注意尽可能合理地分配任务。

总之，团队要想建设好，不仅仅是老师的引导有方，或是项目组长的亲力亲为，而是团队里每一个人的努力，只有项目组长热心、负责、真心的和团队成员交流，充分调动团队每一个人积极参与团队建设和未来的发展，大胆创新、不断进取，团队成员才会为了团队目标共同奋斗、共同努力，才能营造一支和谐、高效的团队。

宝钢参观体会篇七

宝钢集团是我国最大的钢铁企业之一，也是世界知名的钢铁品牌。作为一个具有悠久历史的企业，宝钢一直致力于不断提高管理水平和企业运营效率。其中，宝钢一贯制管理体系被视为其成功的关键之一。在长期参与宝钢一贯制管理的经验中，我认为，宝钢一贯制管理对于企业的发展 and 员工的个人成长都具有重要意义。本文将从优势、实施、应用、改进以及心理层面五个方面，对宝钢一贯制管理进行探讨。

二、优势

宝钢一贯制管理的最大优势在于提高了企业运作的效率和质量。这是因为一贯制管理要求员工在各个环节都要严格依照标准操作，确保每个环节都按照既定的程序和要求进行。通过规范每个环节的操作，一旦出现问题可以立即排除，并及时进行改进。同时，一贯制还强调员工的自我监督和管理，激发了员工的创新能力和责任意识。这使得宝钢企业在市场竞争中占据有利地位。

三、实施

宝钢一贯制管理的实施重点在于确保员工全面了解并合理运用管理体系。首先，公司需要组织相关的培训，向员工介绍一贯制管理的理论基础和实践应用。其次，通过设立专门的工作小组，负责制定和优化管理流程，以便员工能够更好地按照标准操作。此外，还需要建立健全相应的考核机制，激励员工积极参与到一贯制管理中。通过以上的实施措施，宝钢企业可以逐步将一贯制管理落地，确保其真正发挥作用。

四、应用

在实施宝钢一贯制管理的过程中，企业需要确保其得到全面应用。首先，一贯制管理不能仅停留在纸面上，而应通过实

际操作进行。员工需要严格按照要求操作，并及时记录、整理操作数据，以便后续的分析 and 改进。其次，企业需要利用信息化手段，将一贯制管理体系与现有的信息系统相衔接，实现全面、准确的管理。最后，企业应鼓励员工主动参与管理，激发员工创造力，使一贯制管理发挥最大效益。

五、改进和心理层面

企业的一贯制管理需要不断改进和完善，以适应不断变化的市场环境。宝钢集团在实施一贯制管理时，建立了改进机制和反馈机制，鼓励员工提出改进建议和问题。同时，宝钢还加强了心理学方面的培训和引导，关注员工的心理健康和满意度。在一贯制管理中，员工需要不断学习和应对工作中的压力，企业需提供相应支持和帮助，确保员工的工作积极性和产出。

六、结论

总的来说，宝钢一贯制管理体系是一个有力的工具，可以提高企业的运营效率和质量，促进员工的创新能力和责任意识。企业在实施一贯制管理时需要注意实施、应用和改进等方面的问题，并关注员工的心理健康和满意度。通过科学合理的管理，宝钢企业在竞争中不断突破，实现了可持续发展。相信在未来，宝钢将继续探索和推广一贯制管理，为更多企业的发展提供借鉴和参考。

宝钢参观体会篇八

免了，重新分工，继续努力。仍记得那一天，我们测到了晚上七点多，周二晚上本来有个班团例会的，正好临时推迟了。踏着疲惫的步伐，凯旋而归，把一圈给测完了。

第一天的干劲是很值得鼓励的，取得的进度也很可喜，但是做事情，尤其是我们学工科的，做工程的人，光有干劲是不

行的，最重要的严谨的做事习惯。晚上处理数据的时候，发现有bc段有一个测站数据出错，弄不懂是当时算错了，还是记错了。更为令人沮丧的是，竟然测出了基站！返工吧！同志们！

. 对于每一个测站，必须保证仪器大致定在前后尺的中垂线上，且两尺之间的距离最好不要相隔太远，要求在一百二十米以内。2. 测量过程中，一定要确保后尺不能动（尺垫千万不要移动）。

始，忍饥挨饿，没有午睡，呵呵，实习！

宝钢参观体会篇九

宝钢股份是中国钢铁行业的大型钢铁企业之一，以高品质的钢材产品及服务在国内外市场上赢得了良好的口碑。这次，我有幸在宝钢股份实习了一段时间，从中收获了很多知识和经验，也让我更加深入地了解了这个企业的文化和发展理念。

第二段：了解宝钢股份

在实习过程中，我认真了解了宝钢股份的公司文化和企业理念。宝钢股份一直秉承“以质取胜”的发展战略，致力于高品质、高效率、可持续发展的钢铁生产和服务，不断推进技术创新和管理创新，不断提高竞争力。宝钢股份还十分注重员工的培养和发展，提供完善的职业发展平台和多元化的工作经验，吸引了大量优秀的人才加入企业。

第三段：宝钢股份的创新力

作为一个行业领先者，宝钢股份具有强大的创新能力。在实习过程中，我了解到企业不断投入研发经费，不断探索新型钢铁材料的生产工艺和产品应用，不断推进自动化和智能化生产，不断优化生产流程，提高生产效率和产品质量。特别

是在应对疫情的过程中，宝钢股份推出了一系列的防控措施和智能化的线上办公系统，有效保障了企业的正常运转和员工的生命安全。

第四段：宝钢股份的团队合作

在宝钢股份的实习过程中，我深深感受到了团队合作的重要性。企业的每个部门都进行了严密的协作和合作，形成了高效的工作模式。同时，企业注重员工培训和发展，为员工提供了良好的职业平台和发展机会，激发了员工的创新潜力和工作热情。团队合作可以更好地实现企业的发展目标，为员工成长提供了充分的空间和机会。

第五段：实习总结

宝钢股份是一家注重企业文化和员工培养的企业，也是一家拥有强大创新能力和团队合作精神的企业。在实习过程中，我不断学习和探索，在企业的帮助和指导下，提高了自己的综合素质和专业技能。同时，我也更加深刻地认识到了现代企业发展的趋势和要求，对于将来的发展有了更有力的支撑和探索方向。

结语

通过这次实习，我对宝钢股份的文化和精神有了更深入的了解和体会，同时也学到了很多专业知识和技能。我相信，在未来的职业生涯中，这些经验和知识一定会对我有所裨益，让我在发展和成长的道路上更加稳健地前进。

宝钢参观体会篇十

无聊的暑假里，我花了整整一个月的时间，终于把这本厚厚的《爱的教育》读完了。读完后给我的第一感触，那就是——爱。这本书是以一个小男孩——安利柯的日记，来透视日常

生活中的学校和家庭关系，老师和学生的关系以及父母，兄弟姐妹间的天伦之爱。

当你独自一人处理某件事情时，很孤独时，你会发现你的身边也有爱。只是不在某个情况下，你没有那副善于观察与发现的眼睛，一般时，你的眼睛对于身边的爱是处于忽略不计时。

这时候你就会少观察到很多你平时观察不到的爱，让我们努力发现爱，用书籍来开阔我们的“视力”。