幼儿园圣诞节活动流程 幼儿园圣诞节活动方案(汇总9篇)

我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。我们如何才能写得一篇优质的心得体会呢？接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇心得体会吧，我们一起来看一看吧。

财务人员的心得体会篇一

一、财务核算与管理工作

1、作为基层管理者，我充分认识到自己既是一个管理者，更是一个执行者。要想带好一个团队，除了熟悉业务外，还需要负责具体的工作及业务，首先要以身作则，这样才能保证在人员偏紧的情况下，大家都能够主动承担工作。

2、按公司要求对分公司以及营业点的收入、成本进行监督、审核，制定相应的财务制度。统一核算口径，日常工作中，及时沟通、密切联系并注意对他们的工作提出些指导性的意见，与各分公司、营业点的核算部门建立了良好的合作关系。

3、正确计算营业税款及个人所得税，及时、足额地缴纳税款，积极配合税务部门使用新的税收申报软件，及时发现违背税务法规的问题并予以改正，保持与税务部门的沟通与联系，取得他们的支持与指导。

4、在紧张的工作之余，加强团队建设,打造一个业务全面，工作热情高涨的团队。作为一个管理者，对下属充分做到“察人之长、用人之长、聚人之长、展人之长“，充分发挥他们的主观能动性及工作积极性。提高团队的整体素质，树立起开拓创新、务实高效的部门新形象。

二、费用成本方面的管理

1、在原来的基础上细划了成本费用的管理，加强了运输费用的项目管理，分门别类的计算每辆车实际消耗的费用项目，真实反映每一辆车当期的运输成本。为运输车辆的绩效管理提供参考依据。

2、规范了库存材料的核算管理，严格控制材料库存的合理储备，减少资金占用。建立了材料领用制度，改变了原来不论是否需要、不论那个部门使用、也不论购进的数量多少，都在购进之日起一次摊销到某一个部门来核算的模糊成本。

三、会计基础工作

1、按规定时间编制本公司及集团公司需要的各种类型的财务报表，及时申报各项税金。在集团公司的年中审计、年终预审及财政税务的检查中，积极配合相关人员工作。

2、认真执行《会计法》，进一步对财务人员加强财务基础工作的指导，规范记账凭证的编制，严格对原始凭证的合理性进行审核，强化会计档案的管理等。对所有成本费用按部门、项目进行归集分类，月底将共同费用进行分摊结转体现部门效益。

3、国家财政部门对柯莱公司的财务等级评定还是第一次。我们在无任何前期准备的前提下，突然接受检查，但长宁区财政局还是对柯莱公司财务基础管理工作给予了肯定。给柯莱公司的财务等级分数也是评定组有史以来，评给分的一家公司。财务工作二十余年，也写了近二十份的年终总结，按说，我们每个追求进步的人，免不了会在年终岁首对自己进行一番盘点。这也是对自己的一种鞭策吧。

新的一年意味着新的起点、新的机遇、新的挑战，我们决心再接再厉，更上一层楼。20__年我们将向财务精细化管理进

军，精细化财务管理需要“确保营运资金流转顺畅”、“确保投资效益”、“优化财务管理手段”等，这样，就足以对公司的财务管理做精做细。要以“细”为起点，做到细致入微，对每一岗位、部门的每一项具体的业务，都建立起一套相应的成本归集。并将财务管理的触角延伸到公司的各个经营领域，通过行使财务监督职能，拓展财务管理与服务职能，实现财务管理“零”死角，挖掘财务活动的潜在价值。虽然，精细化财务管理是件极为复杂的事情，其实正所谓“天下难事始于易，天下大事始于细”。

财务工作人员在公司里也算是不错的职位了，因为公司立足的根本还是财务，我知道了我自己的事情，我也知道了在以后的工作中，我还是会做好这一项工作的。公司的财务工作做好了，那么其他的事情就不是难题了，只有财务部门出现了问题，那么公司的发展就会出现更大问题。

财务人员的心得体会篇二

本次团干培训自2014年11月7日至8日两天，虽然很短暂，但我觉得很有意义，对我也很有提升，希望公司以后能够多给我们团员、团干一些这样专业的培训机会，使我们在工作岗位上有所收获，有所提高。本次培训我从户外拓展与户内讲堂两个方面谈谈我的感受与收获。

一、户外拓展生动有趣，理解到团结是力量，沟通是方法 刚刚来到操场是早上的十点，北方的十一月在早上真的很冷，本想天气不作美，户外培训也就没啥意思，但是几位热情、专业的教练让我转变了想法。

1、快速记住伙伴的名字，要多认识人，善于交往。在工作单位，快速地融入到集体中就要善于与人交往，要打破自己尘封的心理乐于与人交往，首先就是要记住别人。多交朋友，朋友多了路好走。在工作中，多交一些朋友，不仅方便开展各项工作，也能让自己在工作中享受到各种由朋友带来的乐

趣。我加入了四队，在记队友名字的时候我真的感受到，那些场上活跃，能够快速记住队友名字的人能够很好地融入到群体中，承担起群体的各项责任，大家也愿意接受他的领导，这样的人也最受大家的欢迎。

响应。

3、好的工作不是讨论出来的是练出来的，熟能生巧。也是在穿绳游戏中，我们前两局都以失败告终，败给了无敌style队，教练就给我们传授了经验，“给你们两个绳子，为啥不都拿来利用，一直讨论成功的方法还不如多加练习”。第三局我们在采纳了教练的方法后果然得到了明显的提升，从33秒进步到了25秒。

1000分的任务就简单了。

5、不平凡就是把平凡的事情做到100次，1000次，每一次都有所提高。

二、户内讲堂，富含哲理，懂得了怎么取领导一个团队

从户外来到了户内，看着众多文字的幻灯片，心理不免发麻，可是来自新疆师范大学的彭教授用他那栩栩如生的地方化与富含哲理的思想让我受益匪浅。

1、团队就是一个有口才的人给一群有耳朵的人讲话。所以领导团队的人要清楚明了地把自己的观点传达给每一位队员。其中一个传达方式就是口头指挥，要求声音明亮、明确，废话不能太多。

惯性思维，要打破惯性，寻求新的、更多的解决问题的方法。

3、面对领导，要越挫越勇。不能因为领导说了自己一句就心理不开心，不能因为领导说了自己2次而垂头丧气，不能因为

领导说了自己3次而对自己丧失信心。要培养自己在困难面前站起来的超强心理素质，就如领导很生气地骂你了一句你马上改正，然后笑着对领导说，领导我已经改过了，请检阅。有了这样的思想与心理素质才能立于不败之地。

4、满招损谦受益。虚心不是见了领导就点头哈腰，也不是对着任何人都是“我不会”，而是从实践中检验真理，所谓生活处处为我师。

2014年11月8日

学员：黄先生

参加《职场压力与情绪管理》培训心得报告

训，在学习课程中，北大郝老师通过活泼多样、互动竞争的讲课方式，在愉快欢乐的气氛中，很好地传授了压力的来源、情绪的体现、缓压的方法、情绪的调整、职业的素养、沟通的技巧等方面的知识，整个讲座形式新颖、内容丰富，十分吸引人并富有感染力，使我收益颇多。

随着社会经济的飞速发展，企业管理的不断升华，人文物质生活的不断提升，我们所面临的工作、家庭和社会交往等各方面的压力越来越大，长期的沉重压力和不良情绪如果得不到缓解和调整将会直接影响到我们的身心健康，从而对我们的工作、家庭和社会交往产生巨大的危害，因此如何正确认识压力和情绪，如何塑造足够的自我安全感，如何拟定符合实际的生活理想，如何把握顺畅的人际关系，如何保持良好的自我心态，如何清楚的认知现状是我们当即要去重点思考的问题。

通过学习认识到出色与成功者，往

对待每一天。“抱怨”“喜悦”我们都要渡过每一天，为何

要选择“抱怨”而不选择“喜悦”呢？ 保持乐观，不要“抱怨”，提升自我，不要被挫折所吓倒，打不死的磨难也是一笔宝贵的财富，“塞翁失马，焉知非福”。让我们发现美好，宽容过去，用好当下，服务他人，提升情商，向着成功迈进。

具体以下几点：

源形成的内外原因，懂得压力与工作绩效的关系，并了解几种应对压力状态的方法。

2． 使我们理解挫折的意义，提高了自己压力与情绪管理的能力，能够更好地控制和运用自己的情绪，更好地理解他人；会分析自己和员工的受挫反应，学会一些化解挫折的心理学方法。

3． 使我们掌握养成积极心态的各种心理学原则和方法，逐步养成主动迎接挑战和永不言败的坚强个性，促进我整体心理素质的提升，最终达到提高工作业绩的目标。

3、明白了自己产生情绪的更深层次的原因，主要是由于自己独有的信念、价值观、行为准则，造成了自己和他人对相同事情的不同看法，从而在遇到和处理这些事情时产生了不同的情绪。

绪，然后再冷静思考解决对策。提高了自己处理人际关系的能力

5、减轻了自己累积在自己身上的压力，提高了自己的自信心，提高了自己的洞察力。

总结：

巧，把握好自己的角色，固化爱岗敬业的精神，为社会、为企业，为家庭发挥我们人生最大的价值。

psch

二〇一四年五月二十六日

沟通培训心得

这次沟通培训，令我学习到了一些新的知识，感悟到了一些平时忽略的细节。这次培训表面上看有点零散、不系统，但细想起来，所讲到的点点滴滴都是我们工作中的方方面面，虽然有一些问题没有深入的讲解，但还是让我们能够领略其中一些深层次的东西。

一名基层员工，个人思想很重要，自己的思想是否适应企业及部门的发展需要，能否顺利完成领导交付的各项工作任务，是否能为企业的发展献计献策至关重要。

自己的梦想来的。

要做好上下级的有效沟通，要注意以下几点：

一、沟通的上级要抱着虚心的精神，不要妄自尊大。连孔夫子这样的圣人都说了：“三人行必有我师。”何况我们都是凡夫俗子，就沟通的某个议题来看，从不同的角度不同的人必然有值得肯定的地方，不要有膨胀心理，应该认真倾听别人观点，营造良好的的沟通环境，不要拒人于千里之外，更不可藐视任何人。

以大可不必演一出《皇帝的新装》。

三、沟通要把生活与工作分开。很多领导经常把工作上的事和生活中的事混为一坛，常常因为与某人有着相似的性格或爱好，在生活中很对胃，用李云龙的话就是能尿到一个壶里，就把在生活中的好感移植到工作中。这也是沟通中最难做到的一点。沟通要分清楚沟通的场合、沟通的内容、沟通的成

绩。举个例子：某上级和某下属脾气相投，你完全可以在下班后喝喝酒、吃吃饭或玩玩。当下属缺钱时，你可以借给他钱，但切不可把其他下属应该得到的奖励给了和自己“投缘的下属”当成自己慷慨的经费了。

管理与沟通是相辅相成的！管理要求执行力好，提倡的是力的文化，而沟通要求请道理，灌输思想，这是仁的文化。如果处理不好，把管理与沟通看成是对立的，那么俩件事都做不好。最高的境界就是以力假仁，也就是严格执行某些决定前先沟通好。

当然，在将来的工作和生活中可能还会遇到这样那样的困难，但我将以一种最诚恳的态度对待自己从事的工作，以饱满的热情对待生活，以积极的心态对待挫折和困难，将沟通的技巧学以致用，时刻准备好迎接明天的太阳。

想做就立即行动

人生语录

一个小和尚要出门云游，但日期一推再推，已经过了半年了，还迟迟不肯动身。

方丈把他叫去问：“你要出门云游，为什么还不动身呢？”

备准备啊。”

又问小和尚说：“你的芒鞋备足了

吗？一去万里，远路迢迢，鞋不备足怎么行呢？”

方丈吩咐寺里的僧人，每人帮小和尚准备十双芒鞋，一会儿就送到禅房里来。

不一会儿，寺里的僧人就纷纷送鞋来了，每人十双，上百的

僧人，很快就送来了上千双芒鞋，堆在那里，像小山似的。

不一会儿，寺里的僧人便送来了上百把伞，堆放在方丈和小和尚的面前。

岸呢？一会儿，老衲我就吩咐众人，每人给你打造一条船来。”

小和尚一听，心里惭愧。

进入职场，请真诚入戏

职场语录

个真理、一条铁律。它表现的不是冷酷而是冷静，它要求的不是世故而是无私，它仿佛简单却极难达标。一辈子不入戏，一辈子难入流。

以特色做人，按角色做事，“入戏”是演员的基本功，也是任职者的本分。演员要看懂剧本，体会角色，接了本子就要把剧目指定的角色演好。任职者要看懂职位说明书和任职要求，接了offer就要把公司给予的职位做好。而做好工作、演好角色最基本的一点要求就是——“忘我”，谁都知道越能够全然忘我，所饰演的角色就会越出彩儿。可是许多任职者却偏爱“本色出演”，总也抛不下、忘不了自己那个小我，把自身的性格、兴趣、爱好和审美等，统统强加在自己的角色也就是任职岗位上，夹缠不清，不伦不类，这不是真诚待人，而是放纵自我，不是光明磊落，而是逻辑混乱。

员工就要认真负责，做业务就要外向乐群，做hr就要以人为本。如果做不到、做不好，辞演离开，没问题；答应做却不肯做角色而只肯做自己，混淆自我与角色，职场失意必是定局。

工作入戏，为主君能明贤德，为兵将则忠义勇，是敬业；生活入戏，为母慈、为子孝、为兄弟则悌，是担当。信守承诺、真诚入戏，投入地演好你承接的角色，这不仅需要能力和演技，更需要无私和领悟。

“管理”是建立在合法的、有报酬的和强制性的权力基础上的，但是“领导”更多的是建立在个人影响权和专长权以及模范作用的基础上，首先，有将必有兵；其次，领导者拥有带“兵”的能力。

只能通过自己的专长权和影响力去影响别人。只有做到管理自己，影响别人，这才是合格的领导者。

可见，管理者应该具备一些基本的能力或者准则，这个基本准则的核心就是，只有被领导者成功，领导者才能成功。走上管理岗位通常是两条通道，一是有特殊的专业技术能力同时被委以管理的责任，第二，在管理方面展现了艺术的能力和魅力。当然，也有二者兼备的人才，但微乎其微。

一个优秀的管理者有以下的准则：

1.提升你的团队

一

新人悟语

这次的培训重新点燃了我的斗志，在我困难的时刻给了我启示。

多少钱干多少事”的错误观念。小职位，大舞台，卑微的职位是职场最大的机遇，用心和细节最能让你脱颖而出！

领导的差遣。在接受老板的任务时，我们要运用结果思维导

向，没有结果就没有发言权，没有功劳就没有苦劳！

第三，大智若愚才是大智慧，不要斤斤计较眼前的利益，要敢于、乐于

付出，耕耘和

收获不会是在同一季节的，太在乎眼前利益只会让自己的路越走越窄。

第四，不要总觉得怀才不遇而自暴自弃，我们要为提升自己的市场价值而努力工作，老板可以不给我们加薪升职，但是市场会给我们加薪。

们的福气，老板不赏识我们是正常；老板给我们加薪是福气，老板不给我们加薪是正常。所以不要对别人期待太高，努力做好自己的事才是王道。

当然以上总结的五条只是我的职场感悟中的一部分，还有一些“待人”“接事”“做事”的技巧方法也是对自己有着很深刻的触动。

效率法认真完成自己的工作，最后自动自发地请求被使用，一步步接近自己的目标。

财务人员的心得体会篇三

其二、人员的不够稳定使工作进入疲劳状态，恶性循环，导致工作思路不清晰，忽略了管理员的业务培训。

其五、工作思路上没有创新意识，比如目标管理思路上不清晰，绩效管理上力度不够，出现问题后处理力度不够；以上几点是我部门与个人存在的最主要的问题根源，财务部门作为公司的一个主要职能监督部门，“当好家、理好财，更好

地服务企业”是我财务部门应尽的职责。在公司加强管理、规范经济行为、提高企业竞争力等等方面我们负有很大的义务与责任。只有不断的反省与总结，管理工作才能得到提高!。

内部管理制度通过将近一年多来的实施，仍然有许多不合理的地方，为使企业的管理制度更趋于完善，财务部将结合集团管理的要求，与有关部门进行修正。

今年以来,人事方面至今一直未得到稳定,财务部门的力量相对比较薄弱,通过近期突击检查工作与仓库管理员的突击考试,我们将根据库房各位管理人员的特点,一方面将对人员重新组合搭配，进行高效有序的组织，另一方面继续加强培训,让每一位仓库管理人员都要做到对各库的业务熟悉,真正做到驾熟就轻,文化素质与业务管理水平都要有质的提高,今年3月电脑真正联网,管理员的电脑操作水平还有待于进一步提高,我们将在这方面加强培训,使每一位管理人员都能熟悉电脑、掌握电脑操作，扎扎实实提高每个管理员的业务管理水平。

财务人员的心得体会篇四

在企业里有两种人，一种是对工资福利很敏感，斤斤计较眼前的得失，经常抱怨公司的政策不合理，老板太抠门，在这种心态的支配下，他们的工作自然是应付差事，谈不上什么品质和质量，尽管计较了一辈子，到头来还是在低工资的层次上打工。

也有一种人，同样的环境和工资待遇，他们似乎不太在乎，干起工作来还是劲头十足，有时还专挑别人不想干的棘手的事去做。人家问他：“才给了你那么点工资，你犯得着那样拼命吗？”他们会说：“那有什么，我不干活怎么能知道我的本事有多大？我不干一些困难的事，怎么能见大世面？”最后，这些不计较薪酬的人却得到了令人羡慕的薪酬和待遇。

斤斤计较的人最终一无所获或者所获甚少，而豁达大度、不

计较的人不仅获得了丰厚的收入和回报，也获得了令人尊敬的荣誉。其根本的原因是前者计较了眼前的小利却失去了一生发展与成长的“大利”，后者付出的可能就是多干一点，多辛苦一点，他们却砺练了自己技能和功夫，拥有了一个富足而又有尊严的职业人生。

在职业生涯理论中，对于薪酬有“外酬”和“内酬”之说，也就是“内收入”与“外收入”。所谓“外酬”指的是企业给你发的工资、奖金、补贴、福利等，以及企业现在给你确定的岗位和职务，而“内酬”则指的是员工在工作过程中获得的培训机会、成长的空间、职业资历、技能水平的提高等。相应的，一个员工的职业业生涯也就有了“外生涯”与“内生涯”之分，“外生涯”表示你现在的薪水与职务水平等，“内生涯”表示你现在的知识、能力和发展潜力等，是你现在所拥有的职业水平。

由此，我们不难理解，薪酬是大于薪水的，衡量收入的高低不仅要看“外酬”、“外收入”薪水的高低，更要看“内酬”、“内收入”的多少。有一次培训中，一位员工私下问我：“宋老师，我同学所在的那家企业的工资比我所在的企业高，他们那里正好需要人，同学问我过不过去。我在犹豫，您说我该不该过去？”我问：“高多少？”他说：“将近1000块。”我并没有直接回答他的问题，就给他讲了“内收入”与“外收入”的问题。过了一段时间，我再一次去这家企业上课又见他了，说明他做出了自己的选择。

由此，我们还不难理解，在职业生涯过程中，关注薪酬、待遇是应该的，也是必须的。但是，薪酬、待遇、职位之类的东西只是属于外职业生涯，外职业生涯的因素通常由别人决定、给予的，也容易被别人否定和剥夺。企业今天能给你加薪，明天也可能给你降薪，今天给你升职，明天也可能会降你的职、免你的职。而知识、能力、技能、素养、态度这些“内收入”，则主要靠借助企业的平台，自己持续努力地学习、探索和积累获得，这些并不会随外职业生涯因素的改

变而丧失。

可见，“内生涯”是根本，“外生涯”是表象，“内生涯”是原因，“外生涯”是结果，“内生涯”决定“外生涯”，“内收入”决定“外收入”。所以，我们应该眼睛向内，注重提高自己的职业技能，这样才能在职业竞争中无往而不胜。

什么是为自己打工？在你成长发展的进程中，什么时候你的工作热情、努力程度不为工资待遇不高、不为上级评价不公而减少，从那时起你就开始为自己打工了。

我们必须树立一个最基本也是最重要的理念：个人成长第一，工资待遇第二。一定要珍惜企业为你搭建的平台，把工作真正当成愉快的带薪学习的过程，抓住一切可能的机会，创造一切可能的条件，在职业实践中提高自己。

著名银行家克拉斯年轻时也在不断地变动工作，但是他始终抱有一个梦想——想管理一家大银行。他曾经做过交易所的职员、木料公司的统计员、簿记员、收帐员、折扣计算员、簿记主任、出纳员、收银员等，换了一个又一个的工作岗位，最后才接近自己的目标。

无论何时何地，你都要把自己的职业成长和能力提升当成第一位的事情，只要在成长方面有所收获，至于工资待遇方面的事要学会看得淡一些、忍耐一些。如果在良好的发展成长环境下，你斤斤计较工资福利，你就是在与自己的职业未来斤斤计较，你必定不会达到更高的职业境界。如果这家公司能够让你提升能力，即使工资再少，待遇再低，也应该坚持干下去。

不要因为薪酬而跳槽，而要为能力而跳槽！

职业人生说起来从20岁到60岁，也就是40年的光景。25岁之

前的五年，有的研究生刚毕业，有的大学毕业还不适应，频繁跳槽，职业方向和目标还没有最后确定，我们可以把这叫做职业探索期或适应期；55岁之后的五年，我们开始考虑退休后的生活，如何软着陆的问题，我们可以把这叫做职业黄昏期。这样算来，掐头去尾之后，真正的职业黄金时期也就是30年。

特别是第一个十年，是出力流汗的十年，是“锄禾日当午，汗滴禾下土”的十年，是付出多回报少的十年，是提升自己的知识、能力和经验的十年，更是投资自己的十年。作为职业人士要有自己的“固定资产”，也就是自己的职业知识、能力、经验和态度，这个“固定资产”的形成主要就是在这第一个十年里投资获得的。

著名职业经理人、原用友总裁何经华先生在接受记者采访时说：

职业生涯第一个十年的关键是要明确个人职业生涯目标，并为此做积累、积累、再积累。只有先武装自己，才能期望高薪。谁在这十年投资了，投资的多，投资得扎实，谁就能在未来的20年里笑得最灿烂，谁就能在未来的人生里过得滋润、过得舒心。

所以，要知道自己该追求什么，不该追求什么；该计较什么，不该计较什么。何经华在谈到自己刚参加工作时的经历时说：我也不是学校毕业第一天就干老总的。我干sales就是马路上的基层销售人员。我当时在美国干销售我是怎么干的，只要太阳还没有下山，外面是白天我一定在外面跑。跑客户，找商机，做事情。等太阳下山了，客户下班了，我回办公室做几件事。第一把我今天一天跑下来的东西做一个总结，第二件事就是把我明天要去拜访的客户再做个总结，做准备。常常等我一抬头的时候已经凌晨两点了，我忽然想起我好像没吃晚饭，我忽然想起我好久没上厕所了。

现在的你，职位低、薪酬低不重要，重要的是，你三年、五年、十年之后有没有历练出拿高薪、做高位的技能和水平，这才是最重要的。特别是在职业生涯早期，在金钱与权利上斤斤计较，患得患失，可能会让你因急功近利，而失去未来的大利益。

天下没有免费的午餐！栽一棵树的最佳时间，一个是20年前，一个是现在。只有从现在开始，持续的投资自己，积累自己，磨练自己，才能拥有一个美好的职业未来。

财务人员的心得体会篇五

20__年初岗位调整现在的我由一个普通员工成为一名主管会计，压力也相应的增加了!羡慕的眼神、支持和赞许的话也听了不少!而我到觉得没什么，心里比较平静，心中似乎也没有什么可喜悦的!可能是因为上学就当过班干部，工作后也有从事过管理的岗位。又是一个新的起点新的开始银行会计工作总结，确实是个锻炼人的机会!

一、加深了对银行价值化的理解

何谓价值化，是指企业通过合理经营，采用的经营策略，充分考虑资金的时间价值和风险与报酬的关系，我们银行将“成为价值创造力的银行”确定为发展的远景。其实质就是要求我们银行能持续保持优异的经营业绩。通俗的讲，是把企业视同一项资产组合拿到“市场”去卖得到的价值化。作为现代商业银行，必须树立价值化的经营理念，深刻认识和领会价值化理念的精髓，“价值化”克服和避免了“规模化”、“质量化”目标的狭隘;“价值化”也不同于利润化，它不仅反映以即期效益为核心的现实财务状况，也考虑了企业未来价值增长的发展潜力，在保证企业长期稳定发展的基础上使企业总价值它不仅计量了现实经营损失和风险成本，也综合考虑了资本收益的要求，是银行经营安全性、流动性、效益性和成长性的高度统一。并探讨实现价值化的有效途径。

，在国际通行的财务指标上达到水平;在市场价值的增长上达到同业水平;树立全面的价值观，能够为股东、客户、员工和社会等利益相关者提供优厚的价值回报。

二、在实践中印证了理论，锻炼了能力

拓展式训练不同于竞技比赛、军事训练。“蝴蝶效应”的深刻教训，引起的反思是我行推行“六西格玛”管理的必要。它是一种培训，是一种通过每一个人的亲身参与、挑战自身的心里障碍从而获得提升的一种体验式培训。它以“先行后知”而区别与其他培训，精华就在于参与后的交流和领悟。通过拓展训练给我感悟最深的是一个人的力量是有限的，团队的力量是无限的，“1+12!”。一个人不可能完美，但团队可以;每个角色都是优点缺点相伴相生，合作能弥补能力不足。发展的道路并不平坦，困难和挑战无处不在，有些是我们难以想象的，有些是我们不敢逾越的，但是团队可以完成只身一人不敢完成的任务，团队可以完成只身一人不能完成的任务。

三、模拟银行演练

在激烈的市场竞争环境下，商业银行经营要成功，必须具有比竞争对手学习得更快的能力，这才是持久的竞争优势。通过四天的“商业银行经营管理实战演练”，使我们近距离地亲身感受和了解了西方股份制商业银行的运作模式及先进的经营理念，找到了商业银行经营管理理论与实践的结合点。从战略目标和实施策略的制定，到根据业务战略在存贷款业务、人力资源管理、市场营销、证券投资、财务管理等方面进行决策，再到每一个战略步骤的具体实施;使我们真正体验了如何在市场竞争的环境下规避和控制风险，如何优化业务、量化培训、抢占市场、争得先机，努力实现银行价值化和股东价值化。“模拟银行”演练收获颇多，感触最深的主要有以下三个方面。

1、更加深刻的理解了银行价值化的经营理念。

模拟演练的最终结果反映在各家模拟银行在资本市场的股价(即各家银行的市场价值)上。在四天的模拟演练中，我们切身体验了如何在市场竞争环境中去权衡“规模扩张”、“追求利润”、“资本对风险资产的约束”以及“资金流动性”的关系;体验了他们之间相互矛盾又相互依存的运动过程，理解了要实现“价值化”目标必须以“博弈”的方法去寻求“价值”的“平衡点”。更加深刻的领悟了“价值化”是银行经营安全性、流动性、效益性以及成长性的高度统一;价值化不仅是衡量业绩的指标，更是生存发展的基础，进而将其贯穿于全行经营管理的始终;而“以经济资本为核心的风险和效益约束机制”、“以经济增加值为核心的绩效评价和是价值创造的两个核心机制。

2、明确了银行管理的目标。

银行管理的目标是要确定如何实现股东价值化，成为持续高效的银行。而持续高效银行不会为了一时的高利润而接受较高的风险，而只在限定的“风险承受范围”内开展业务;不会为了更快的赚钱而频繁变动业务方向，而要保持目标和方向的稳定性;不会经常进行剧烈的变革，而是坚持循序渐进，注重长期治理。

3、“战略决定方向，细节影响成败”的深刻教训。

在模拟演练中，我所在的银行因一次微小的操作失误，导致了8个亿的“搭桥贷款”利息损失和下一年度23个亿的“交易收入”损失，一系列的连锁反应直接影响了战略目标的最终实现高效银行与低效银行在资产收益率上的差别可能只有0.5%，，他们的差别不过是高效银行在100件小事上比低效银行做得稍微好一些，而最终的结果二者却有天壤之别。银行作为一个特殊的高风险行业，防范和控制风险是生命线。而风险防范的根本在于人，在于员工的风险控制能力，在于

各个业务环节上员工的履职尽责能力，这是“六西格玛”精细化管理的实质所在。

四、在思考中领悟了做人做事的真谛

做领导是一件既复杂又简单的管理工作。美国管理专家米契尔拉伯福在《管理原则》一书中指出，世界上最伟大的管理原则就是简单的一句话：人们会去做受到奖励的事情。“以人为本”是做领导的真谛。而人的管理和领导的关键又在于三样东西：“人的思想观念”、“人的情感情绪”和“人的利益”。一个成功或卓越的、管理者就是要在这三个方面赢得员工和下属的信赖支持，从而创造一种强大的向心力和凝聚力，形成一个颇具群体意志和协同战斗力的工作团队。这样的团队不仅具有更强的做事上的执行力，而且具备一种克服困难、团队作战、群策群力、共同解决工作问题。