

2023年华为讲座心得体会 华为员工培训 心得体会(大全5篇)

心中有不少心得体会时，不如来好好地做个总结，写一篇心得体会，如此可以一直更新迭代自己的想法。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。下面小编为大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

华为讲座心得体会篇一

1、“传帮带、师带徒”培训

从20xx年开始，针对检修岗位和一些技能岗位新工多的特点，我们和公司团委联合开展了“传帮带、结对子”活动。

20xx年我们在前两年开展这些活动的基础上，又扩大了该项活动的范围和深度。三月到五月我们对各车间的钳工、电工、焊工进行了理论和实际技能操作考核，通过最后考核结果，我们发现，实施该活动不仅使新员工很快的掌握了岗位所需的知识和技能，而且通过这种“一对一”的培训模式，参与培训的青工基本能够达到独立顶岗、独立进行实践操作、独立处理简单故障的能力。在进行的这行培训活动中，结对师徒都能够按照“传帮带”协议要求，严格履行师徒教学协议，文明施教，不仅做到了教学相长，还重新树立了良好的工作作风和职业道德。

可以看出，“传帮带 结对子”活动是一种传统的、有效的培训模式。这种培训方式不仅是最有效、最直接、最具体的人才成长途径，而且通过这种培训模式，一方面使重要技术岗位上的老师傅能将自己所拥有的知识和经验很好的传承下来，另一方面又能促进青年职工的快速成长，同时既能增强产品部员工之间的凝聚力，又能壮大的专业技术人员队伍；从培训

方面来看，这种培训模式不但节约培训成本，还能有力的促进管理方面的创新，最为可贵的是这种模式的培训，可以避免一般培训带来的“工学矛盾”。

我们对在“师带头”活动中成绩优异的师傅和学员分别进行了不同程度的表彰和奖励，进而使这项活动更加深入、持久的开展下去。

2、走出去、学习同行先进操作技能培训

学习先进企业的管理模式，学习借鉴同行业的先进操作方法，是公司“走出去”培训学习的最主要目的。为了配合新建车间生产的需要，深入了解国内同行业生产情况，20xx年5月车间主任带领相关人员对国内三家同行企业进行了考察学习。回来后写出了详细的考察报告，同时提出了具有一定意义的建议和需要借鉴的地方，为下一步完善新建公司生产流程打下了基础。

3、叉车工操作技能培训

为了适应产品部新的车间生产线对叉车操作工的需要，我们先后从各车间抽调了10名运转岗位人员，进行转岗培训，从3月份到五月份在将近三个月的时间里，由公司叉车班的高级技工对这十名转岗员工手把手的进行了叉车车辆基本构造、叉车基本操作与技能、叉车故障排除、叉车安全驾驶、叉车维修保养等五个方面的专门培训，培训过程中不仅对这些人进行了理论考试，而且又进行了更为严格的操作技能考试，如叉车启动前的安全检查、叉车基本操作规范与要领、绕“8”、货物堆码、装卸车标准操作、车辆收车程序等，经过这些严格的培训和操作技能考核，绝大部分叉车操作工都取得了不错的成绩，为此公司对这次培训考试中取得前三名的员工进行了表彰奖励。从而更加有力的促进大家学技术的积极性。

4、 新员工基本知识与技能培训

7月份，有 30 名复员退伍军人被分到了 公司 ，针对这些从军营里来的人，如何尽快让他们适应企业这个大环境，尽快投入到生产岗位，如何对这些人进行上岗前的培训，都是我们 hr部门 需要全面考虑的问题。我们从企业发展概况、产品部组织架构、部门与分厂职能、劳动管理制度、员工行为规范、职业道德、法律法规、现场安全管理、现场6s管理、产品介绍、生产工艺与设备概况等十一个方面为这 30 名新员工进行了为其一周的培训学习，授课老师积极备课，新工个人听讲认真。培训结束后，从这几名新员工填写的培训调查问卷来看，大家对这种培训方式、培训内容安排都很赞成；从培训考试成绩来看， 30 名新员工最低分数都在80分以上。可以说这种培训方式和培训内容不仅让新员工全面了解了企业发展史，而且也为他们实现从军营向企业转换搭建了一条快速的通道。

5、举办 第五 届班组长综合知识与技能提升培训

20xx年7月17日到18日， 公司 举办了为其两天的班组长及生产骨干的全脱产培训学习。这也是 公司 自成立以来，举办的 第五 届班组长培训，本次班组长培训，其最大的特色就是完全“摒弃”了很多企业的常规做法，即从培训机构请一些班组长培训方面的老师或者所谓的专家进行授课的模式。这次进行的班组长培训完全由 公司 的副科级以上人员担任培训师，包括 公司 的五位 高管 ，以及 公司 安全环保部、质量监督部、生产技术部、党群工作部、财务部、 人力资源部等六个部门的部长，这些由 公司 内部选拔的培训师，以他们在 公司 的工作经验与所掌握的理论知识与技能，结合企业 发展的实际现状，利用典型案例，深入浅出，将班组长“角色认知、现场管理、工作改善、团队建设”四个方面的培训内容融会贯通与整个培训课件中，同时在培训中穿插互动、案例分析等形式。

这十一位 公司 的中高层管理人员，从班组长角色认知、现场质量管控、生产流程再造与工作技术创新、现场工作指导、班组一日管理和班组现场设备管理、如何管理好班组成员与如何处理好上下级关系、班组建设与团队管理、现场标准化与生产过程控制、员工之间的沟通、协调与员工激励、现场安全管理与事故处理以及6s标准化建设、班组物料管理和成本控制等十一个方面的内容，进行了理论与实践相结合的讲解，使班组长和生产骨干员工在学知识的同时，也提高了处理班组问题的能力。

这次培训对象，重点以班组长与岗位生产骨干为主，突出现代班组管理知识与技能。并将班组长管理中出现的一些典型案例、问题，与本单位的实际现象联系起来进行讲解，因此不但参加培训的学员感到亲切，而且每一名担任培训的老师也能和学员做到有效地沟通、以及互动。这种培训模式不但大大节省了培训成本，更能解决班组出现的一系列实实在在的问题，进而使培训效果比那种从外面请来的培训机构老师要好很多，从大家反馈的信息可以得知培训取得了比预想还要好的结果。

这种培训模式和方式也为企业如何开展其他方面的培训开辟了一条新的思路，值得借鉴。

华为讲座心得体会篇二

作为一名中层干部，不能只靠说别人，一定要严格要求自己，打铁还需自身硬，干部的职责是带队伍，干部的作风影响队伍的作风。要坚持实事求是，敢讲真话，树立自己的榜样形象，成为令下属心悦诚服的好榜样，这样我们中层干部的管理才更有说服力和执行力。

作为中层干部，不能事事都等着领导交待，要把工作做到前头。积极主动地做好日常管理工作的铺垫和准备，把会出现的问题及各种应急预案提早考虑周全。对于下属，要明确他

们的职责分工，明细化考核条目，奖勤罚懒，调动他们的工作主动性，让他们从“要我干”转变成“我要干”，这样才能打造出一个极具主动性的队伍。

我们中层干部，要有严谨的工作态度和正确的工作方向。要勤于思考，包括工作思路、管理上的疏漏等；要乐于沟通，既要与上级沟通，发现问题及时汇报请示，又要与下属多交流，发现思想懈怠及时纠正；要有善于发现问题的眼睛，细致观察工作环境的变化，及早发现问题并解决；要广泛听取领导及下属员工对自己工作的意见和建议，心胸要放宽，一个人太看重“面子”就容易忽略对自我的批评；要经常深入生产一线，保持第一手资料的收集，及时发现下属员工工作中的问题并加以纠正。

在领导面前不找借口，不可明哲保身。在担当责任和寻找借口之间，可以体现一个中层干部的敬业和担当。问题面前找借口，那就根本说不上执行力。不仅要培养自身的担当心态，还要从明确车间内各项工作职责和 workflows 上入手，不推诿，不扯皮，让下达的任务可以第一时间找到相应的责任人开展工作，也便于快速掌控工作进展情况。

中层干部作为一个团队的领导，对于团队内的成员，要给与充分的锻炼，要做到在各自的岗位独当一面。在这个强调团队合作的时代，我们的团队成员要有良好的心理素质，要懂得沟通，要学会怎么做人，怎么做事。而我们作为干部，要尽量做到公平公正，无私无畏，心胸开阔，这样才能团结好一个团队。

我会依照这些体会，继续提升个人管理水平，发挥好公司赋予我的管理作用，更好的带动车间的各项工作，保障公司分配的生产任务和安环任务顺利完成。

华为讲座心得体会篇三

听了韩进士主任的报告，使我对高效课堂有了一个初步的认识，我觉得它主要是指教学过程的最优化，教育效果的最大化。是师生的共同进步，是知识和素养的共同提高。

《全日制义务教育课程标准》针对学生不同年龄段的身心特点，对不同学段的教学目标作出了科学而具体的规定。这就要求我们要认真研读《标准》，严格按照《标准》的要求对照执行。教师利用导学教学，学生根据目标开展自学，有了目标做依据，学生真正做到了有目的地学，真正做到了自主学习。

在自主学习的基础上，小组合作交流，展开讨论。在新课标的教学理念下，合作学习无疑是一种优质、高效的学习方式。合作学习成为一种经常化、常规化的学习方式时，才能发挥其应有的作用。另外，合作学习的前提是构建开放民主的课堂。我们整天谈民主，从反证的角度看我们缺的恰恰是民主，教师民主意识的淡薄。只有让学生真正成为课堂的主人，能在自己的课堂上，抬得起头，挺得起胸，才有可能敢于发表自己的观点，善于发表自己的观点。正如我们成年人朋友之间，民主平等的氛围内，我们才可以无拘无束，大胆吐露，妙语连珠。

在我的课堂中，总放不下，一讲到底，总是牵着学生走，把学生当成知识传授的容器。而这几节课中，一改传统教学模式，充分让学生自主合作探究，开展自主学习，学生主体地位得到真正落实。尤其是七家子中学数学老师采用分组教学，及时对学生的回答给予评价并加分，用欣赏、夸奖的手段来体现老师的关注，增加了学生的学习兴趣，也调动了学生学习的积极性，大大的提高了教学效率。大洼中学丛老师的语文课，给学生充分展示自我的机会，让学生真正的放得开，充分展现自己的能力。

适当灵活的检测，不仅巩固了知识，提高了能力，而且让学生感受到了学习的成功，享受到了成功喜悦，体会到了学习的乐趣，真正体现了玩中学，乐中学，知识润生而无声，水到渠成。

总之，课堂是我们教学的主阵地，更是现今我们课改的主阵地，必须切实的提高教育教学效率。影响课堂效率的因素很多，我们只有理性地认识我们的课堂教学，客观地面对我们的课堂教学存在的问题，才能不断改进我们的课堂教学。提高课堂教学效率的方法有很多，除了课前的预习准备、不断改进课堂结构和教学方法、营造和谐教学氛围外，还有很多很多需要我们去不断思考与实践。我们遇到的困难也会不少，碰到的问题也会很多，把追求课堂教学的高效益作为自己一生孜孜不倦的追求。只要我们面对问题和困难，冷静思考，勇于实践，善于总结，终会取得高效课堂教学改革的成功。

华为讲座心得体会篇四

作为一名中层干部，不能只靠说别人，一定要严格要求自己，打铁还需自身硬，干部的职责是带队伍，干部的作风影响队伍的作风。要坚持实事求是，敢讲真话，树立自己的榜样形象，成为令下属心悦诚服的好榜样，这样我们中层干部的管理才更有说服力和执行力。

作为中层干部，不能事事都等着领导交待，要把工作做到前头。积极主动地做好日常管理工作的铺垫和准备，把会出现的问题及各种应急预案提早考虑周全。对于下属，要明确他们的职责分工，明细化考核条目，奖勤罚懒，调动他们的工作主动性，让他们从“要我干”转变成“我要干”，这样才能打造出一个极具主动性的队伍。

我们中层干部，要有严谨的工作态度和正确的工作方向。要勤于思考，包括工作思路、管理上的疏漏等；要乐于沟通，既要与上级沟通，发现问题及时汇报请示，又要与下属多交

流，发现思想懈怠及时纠正；要有善于发现问题的眼睛，细致观察工作环境的变化，及早发现问题并解决；要广泛听取领导及下属员工对自己工作的意见和建议，心胸要放宽，一个人太看重“面子”就容易忽略对自我的批评；要经常深入生产一线，保持第一手资料的收集，及时发现下属员工工作中的问题并加以纠正。

在领导面前不找借口，不可明哲保身。在担当责任和寻找借口之间，可以体现一个中层干部的敬业和担当。问题面前找借口，那就根本说不上执行力。不仅要培养自身的担当心态，还要从明确车间内各项工作职责和 workflows 上入手，不推诿，不扯皮，让下达的任务可以第一时间找到相应的责任人开展工作，也便于快速掌控工作进展情况。

中层干部作为一个团队的领导，对于团队内的成员，要给与充分的锻炼，要做到在各自的岗位独当一面。在这个强调团队合作的时代，我们的团队成员要有良好的心理素质，要懂得沟通，要学会怎么做人，怎么做事。而我们作为干部，要尽量做到公平公正，无私无畏，心胸开阔，这样才能团结好一个团队。

华为讲座心得体会篇五

华为技术有限公司总部位于中国广东省深圳市龙岗区坂田华为基地。以下本站小编为你带来华为员工培训心得体会，希望对你有所帮助！

非常有幸能有这次机会学习到华为对于员工的要求和素养，一个成功的公司必定有它的企业文化和精神，而这些应该是每位员工都需要学习、认同与遵循的。

员工和企业的关系建立在相互尊重，相互理解，共同信任的基础上，才能愉快的共同奋斗。公司有领导是必然的，也是

必要的，他们将要为整个公司的发展树明方向，需明确员工的工作目标，但是如果单单只注重领导的架子，摆起领导的威势，与员工一起一副高高在上的姿态，做事只要不符合自己的标准，不问青红皂白就是一顿训，这样只会让员工感到不甘心和不服气，有时再加上用词用语不恰当，很容易打击员工的工作积极性，造成抱怨。员工错，要让他知道错，建立在两个人共同认知下的批评才能被认可。

不论是领导还是员工之间，相互之间要听听对方的意见，这不代表你要全盘接受别人的想法，而只是要想想这些意见背后出于怎样的目的，鉴于怎样的事实情况，不能为了一味的维护自身的形象，保留自己的面子，而固执己见，一概否认别人的观点意见，尤其是多人有着同样的不同声音的时候，这种意见就尤其有理由提起重视，不管对错都需要有一个解释说明，团队的合作是相互开放的，相互的交流才能促进发展团结。

积极有效地既求助于他人，同时又给予他人支援。我们公司属于高新技术产业，应用到的工业技术非常之多，这样需要我们学习与使用的知识也就很多，那么这样的方式就很有必要了。只有大家就问题能互相帮助，互相学习才能成长，不能在我有疑惑需要帮助的时候，满车间去找人，也不能在他人需要帮助的时候，我却因为某些规定或繁琐的流程不敢或不能给予帮助，这样浪费的是公司的整体效率，打击的也是团队合作积极性。

培训很重要。针对我们公司实际设备情况，这也显得必不可少。那么多的电气元器件的使用和安装，那么多总成的组装和拼接，那么多的工业软件使用与升级，都需要也值得我们去学习，去培训，我们不能只知道它的结果而不知道它的过程，所以分批分次的参加这类技术培训对于更好的解决问题是很有帮助的，而不能是固定的几个人参加培训辅导，然后我们只要有问题就去找他们解决。

华为文化的特征就是服务文化。这一点也很适合我们，因为我们也是面向的客户。我们必须认真地对待每一个用户，不论他是怎样的身份，他们的企业背景如何，我们身处何地都不应该影响到对客户的服务与支援。

以上有的想法可能还需要以后去认知去改变，不过能有这次的学习机会，觉得个人也是有了很大的思想提高。

时间真的似流水一般，不知不觉中来到深圳已经整整一个星期了，在这一个星期中，我的足迹留在了百草园的公寓里，留在了机加中心的食堂里和跑道上，留在了培训中心的教室里。这一个星期可能是我有生以来过的最为忙碌的一个星期，但同时也是过的最为充实的一个星期。在这里我们这些华为公司的新员工共同为着一个目标而拼搏着，那就是努力使自己成为一个真正合格的华为人！

我来自石家庄办事处，因为在二十期的学员中有很多我们办事处的同事，所以刚刚到这里就听到他们给我描述的这里的文化培训生活，“紧张，累，但很充实”是最简单的概括，有个同事说他在第一天的跑操中他吐了。听到这些我的心中有一丝的不安，虽然我自己在中学的时候长跑的成绩是很好的，可是自从上了大学以后锻炼就很少，真的不知道自己第一天能不能坚持下来。但是要来的是终究要来的，我只有勇敢的面对而不能退缩。

7月4号，伴随着刺耳的闹铃声我从睡梦中惊醒，早上5点我和同宿舍的同事都起来洗漱，说来惭愧，我已经不记得上次早上5点钟起床是什么时候的事了。因为怕迟到所以我们把时间留的很充裕，收拾完我们兴冲冲的跑道集合地点，本来以为我们是最早到的，可是到了以后才发现那里已经有了很多的同学。我的心中一颤，看来激烈的竞争已经开始了。现在已经记不太清楚自己是怎么熬过那第一天的早操了，只记得跑完后大腿疼了整整一天。当时真的有点不理解，公司的文化培训为什么非要让我们经受早操的折磨呢？现在想来公司对我

们新员工这样的要求是有良苦的用心的。第一，只有拥有了良好的身体我们才能更好的工作，身体垮了，什么都没有了。所以锻炼身体是最为重要的前提。第二，公司的企业文化中有艰苦奋斗这一项，试问我们如果连跑操这样的小事情都不能坚持住，又怎么可能接受以后工作中那接踵而来的困难呢，我们又怎么能有永不言败的，永不放弃的精神呢？如果连跑操都不能完成的话，那我们在没有进行培训之前就应该已经被淘汰了。

经过这一个星期后，我已经适应了这里的生活，这里的生活是很有规律的，教官和老师虽然对我们很严厉，对我们的要求极为严格，但我却能看出他们对我们这些新员工的深切关怀和殷切的期望。文化培训分为课堂授课，课外活动和晚上的影片教学。课程的安排是相当合理的，培训的三个部分也是紧密结合在一起的使我对公司的企业文化有很深刻的理解。

团结合作 集体奋斗

华为公司的愿景和使命是丰富人们的沟通与生活，聚焦客户关注的挑战和压力，提供有竞争力的通信解决方案，持续为客户创造最大价值战略。面对激烈的市场竞争，产品的日益复杂化以及分工的逐渐细致化，要求我们必须团结合作，通过集体共同的力量生产出成本低，质量高的产品，提供让客户最满意的服务，这样我们才可以保持强大的生命力，在市场激烈的竞争中立于不败之地。

在户外活动的拔河比赛中，我对团结合作，集体奋斗有了新的认识，拔河是一项集体的运动，要求大家心往一处想，劲往一处使。这正是我们一天所学的文化的真实的体现与验证。可是单单有精神还是不够的。还要讲究一定的技巧。作为拔河比赛的主力选手，我亲身体会了那激动的时刻，随着教官的一声哨响，两队的选手都拼了命的往自己这边拉绳子，我本来以为可以很轻松的就能结束战斗，可是当比赛一开始的时候我就发现自己错了，绳子把我的手几乎勒破，我这时已

经听不到身边队友的加油声，心中只有一个念头那就是绝对不能输，可是在僵持了几分钟后，我们的队伍用力好像有点分散，队员们并没有站在一条直线上而是开始摇摆起来，脚下也开始站的不是很稳，绳子一点点向对方移去。大家显得很着急可是我们并没有找到很好的解决方法，没有能够站稳脚跟。最后还是输了，走下赛场我的双臂已经麻木了，虽然身边的队友仍在为我们的努力而鼓掌，可是我的心里有说不出的难过。等我冷静下来仔细想了想感到，虽然我们大家都尽了自己的最大的努力，可是还是失败了，为什么？原因就出在我们没有很好的领会团队合作的精髓，我们没有能够掌握拔河的技巧，在僵持的最关键时刻我们的队伍摇摆起来，这势必会分散我们的力量，虽然我们的心都想着往一处用力，可是实际上我们的力却是分散的，我们每一个人的力量虽然大可是却没有凝聚起来，忽视了我们是一个团体，而是单兵在作战，自己往自己认为正确的方向拉，这怎么能不失败呢？想通了这些我感到一丝的欣慰。因为我从拔河比赛的失败中，体会到了团结一致，集体合作的精髓，真正的对公司的这个文化有了切身的体会与理解，而不再是以前那简单的文字的概念了。我想公司为我们安排这个比赛的真正目的达到了。

一个企业的成功，靠的不光是创始人的个人魅力。随着企业的发展，需要更多的是团队集体奋斗团结合作的工作文化和工作关系，这种精神甚至可以弥补很多方面的不足。我们这些新人要做的就是让自己迅速转型，放弃以前种种单打独斗的想法，我们必须明白，“没有一只大雁会升的太高，如果他只用自己的翅膀飞行”。我们要从现在开始就融入我们所在的集体，今后的工作更是如此，遇到困难的时候主动向身边的人求助，大家一起，共度难关；看到别人身处困境之时，慷慨的伸出援助之手，风雨同舟，排除万难。

责任心与敬业精神

每一个华为员工必须有责任心以及对工作热爱，以一个主人翁的姿态来面对我们的工作和我们的客户。所谓责任心，我

们可以理解为做事良好的动机和愿望，认真、规范、正确的做事，并且积极努力行动，追求结果。而敬业精神就是一个人对自己所从事的职业的忠诚和热爱，包括我们的工作热情，工作作风，工作方法等。作为新员工的我们，必须从现在开始培养我们的责任心以及对工作的热诚，为我们将来的发展培养一种良好的性格基础。如果我们从点滴开始，对工作、家庭和身边的一切都有一种强烈的责任感，那么我们就逐步走向成熟了，而且我们个人的生活也会幸福，因为我们活的坦荡荡，而且努力去做好每一件事，问心无愧，别人对我们也会尊重。有些人抱怨这抱怨那，把责任推过来推过去，总想落一个自身清白，自身清闲，孰不知这已经不是一个华为人的行为了。当一个人不想做好一件事情的时候，他就会有一百个借口，可是当一个人想要把一件事做好时，他就会有一百种解决方案。我们是选择前者，还是后者呢？答案应该很明显吧。

诚信是生存之本，发展之源

华为十几年来铸就的成就只有两个字——诚信。华为文化让我们踏踏实实工作，堂堂正正做人，不需丝毫的掩饰。华为文化的特征就是服务文化，我们必须认真地对待每一道工序和每一个用户，在这种情况下，惟有诚信才是我们生存之道。对客户的诚信，对社会的诚信，对员工的诚信，只要我们坚持下去，这种诚信创造的价值是取之不尽，用之不竭的。“也许社会上有许许多多的欺诈，也许我们这样做过的过程中会吃大亏，但我们还是要坚持。只要你坚持，客户会选择你，对手会尊重你，员工会爱戴你，这是一个企业发展的最大法宝。一个人不能一辈子做事，但要一辈子做人。

自我批判 不断进步

一个人在世上，做任何事都不会一下子做到尽善尽美，都有一个不断进取的过程。在人生的道路上，我们要不断的总结我的得失。开展自我批评，才可以取得更大的成功。自我批

评不是今天才有的，几千年的曾子“吾日三省吾身”。在员工中开展自我批评，是员工从自身找到原因，从失败中总结经验，才能提高才能升华。另外，开展自我批评，也使员工不会推卸责任，有助于团队合作，有助于员工服从组织，这和华为文化也是一脉相承的。以前自己做事情的时候总有“差不多就行了”的想法，所以很多时候就因为这“差不多”总是让自己不得不付出大量的“返工”劳动，甚至有些时候都没有办法弥补。可是这种事情不止一次发生，很明显自己缺乏的就是自我批判的这样一种态度。其实任何事情都不可能一下子做到尽善尽美，不少时候我们不是“差不多”，而是“差很多”，但是这并不是最可怕的，只要我们抱着一种自我批判的精神，不断的去改进，从而不断进步，做事情的时候能够做到一丝不苟，精益求精的态度，而且经常总结个人的得与失，我们就能一步步走向更高的顶峰。

短短的十天的企业文化培训已经将要结束了，虽然时间很短暂但我却学到了很多很多，在这一个星期紧张充实的培训中，我对公司的文化有了清晰的理解，华为公司的文化其实远不只是我学到的这么多，我会在以后的工作日子里不断的总结，不断的理解，并真正的用这些文化来要求自己，使自己成为一个真正合格的华为人！

一、干部要起到表率作用

作为一名中层干部，不能只靠说别人，一定要严格要求自己，打铁还需自身硬，干部的职责是带队伍，干部的作风影响队伍的作风。要坚持实事求是，敢讲真话，树立自己的榜样形象，成为令下属心悦诚服的好榜样，这样我们中层干部的管理才更有说服力和执行力。

二、干部要有积极主动的工作作风

作为中层干部，不能事事都等着领导交待，要把工作做到前头。积极主动地做好日常管理工作的铺垫和准备，把会出现

的问题及各种应急预案提早考虑周全。对于下属，要明确他们的职责分工，明细化考核条目，奖勤罚懒，调动他们的工作主动性，让他们从“要我干”转变成“我要干”，这样才能打造出一个极具主动性的队伍。

三、干部要把工作做到位

我们中层干部，要有严谨的工作态度和正确的工作方向。要勤于思考，包括工作思路、管理上的疏漏等；要乐于沟通，既要与上级沟通，发现问题及时汇报请示，又要与下属多交流，发现思想懈怠及时纠正；要有善于发现问题的眼睛，细致观察工作环境的变化，及早发现问题并解决；要广泛听取领导及下属员工对自己工作的意见和建议，心胸要放宽，一个人太看重“面子”就容易忽略对自我的批评；要经常深入生产一线，保持第一手资料的收集，及时发现下属员工工作中的问题并加以纠正。

四、干部要勇于承担责任

在领导面前不找借口，不可明哲保身。在担当责任和寻找借口之间，可以体现一个中层干部的敬业和担当。问题面前找借口，那就根本说不上执行力。不仅要培养自身的担当心态，还要从明确车间内各项工作职责和 workflows 上入手，不推诿，不扯皮，让下达的任务可以第一时间找到相应的责任人开展工作，也便于快速掌控工作进展情况。

五、干部要加强团队合作

中层干部作为一个团队的领导，对于团队内的成员，要给与充分的锻炼，要做到在各自的岗位独当一面。在这个强调团队合作的时代，我们的团队成员要有良好的心理素质，要懂得沟通，要学会怎么做人，怎么做事。而我们作为干部，要尽量做到公平公正，无私无畏，心胸开阔，这样才能团结好一个团队。

总结

我会依照这些体会，继续提升个人管理水平，发挥好公司赋予我的管理作用，更好的带动车间的各项工作，保障公司分配的生产任务和安环任务顺利完成。