

2023年逆势管理心得体会(通用8篇)

心得体会是我们在生活中不断成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。优质的心得体会该怎么样去写呢？以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

逆势管理心得体会篇一

学习了《管理学》这门课使我受益匪浅感触良多，使我重新认识了管理的重要性，在以后的工作中能帮助我起到推波助澜的作用。不管什么样的人，只要存在于一定的社会或组织中，那么他不是管理者，就是被管理者。以下是我对这门课的一些心得体会。

首先，《管理学》这门学科分为五篇。第一篇总论使我了解《管理学》的起源和怎样一个发展过程。在这一篇中，我学到了古代以及现代的经典《管理学》原理和很多我以前没有接触到的经典的管理学榜样。管理的最重要原则——以人为本。这和管理理念一致，“以人为本”，在这里，我才真正的在书上接触到了这个观念。

其次，管理者中的“人际技能”，这又映证了“天时不如地利，地利不如人和”。一个优秀的管理者必须处理好人际关系。同时“人际关系”也是一个人立足社会的基本点。

再次：分工与协作，分工要求各尽其职，协作便又是现在热炒的“团队精神”。老师在总结这一章时，提出了以下一些令人受益匪浅的五点意见：

1: 自我超越[personal mastery];

2: 改善心智模式[improving mental models];

3: 建立共同的愿望□building shared vision□□

4: 团体学习□team leaning□;

5: 系统思考□systems thinking□□

第一：了解了这门课的一些基本思想。首先是“道德与社会责任”，我想无论是那门课，这都是非常非常重要的，在这个竞争异常激烈的社会，“道德与责任”便成了我们在这个社会能够得以生存的关键。人生观，价值观，价值取向也被提到了。其次，全球化管理。这一点是当今社会非常流行的，因为现代社会的发展就是面向世界，面向未来，面向21世纪。还有就是“信息管理”，这是一个新观念，因为以往没有，这也是为了适应当今社会的发展而提出的□internet的建立，改变了人们的思想方式，同时也改变了人类的行为模式，这就不断要求现代人要专门化的从事这门管理。

第二：管理的几个方面：决策与计划，组织，领导以及控制和创新。在提到决策时，老师曾说了两句他人的名言：“做一件事情，在没有最好意见之前最好不要做决定（即集思广益）。如果一件事情，看上去只有一种方法，则此种方法可能是错误的。”我想这便说明了我们在做一件事情决策时候应把握的两个基本观点。它教导我们不要“唯心主义”，同时自己也要有自己的观点！同时老师不拘书本上的知识，概括地提出了以下6w和3h的思

想□“what□why□when□which□who□where□how□how much”□有了这些，我们便能更好的决策一件事了！

第三，组织，老师也是作了非常详尽的阐述。其中记得最清楚的就是“集权与分权”，即所谓的“分权与授权”。职权在被接受之前必须具备以下四点：

1, 在做决定时，下属必须能够了解沟通的内容；

2, 在做决定时, 下属必须深信他的要求和组织的宗旨是一致的;

3, 在做决定时, 下属必须深信他的要求跟他本人的兴趣是一致的;

4, 在做决定时, 下属在体力和精力上应能予以配合, 职权的行使不能逾越他们的能力和服从范围。授权, 就是为了共享内部权力, 激励员工努力工作, 而把某些权力或职权授予下级。授权时必须的原则是“重要、适度、权责、级差授权”等原则。

老师在讲以后几点时, 提出了前人总结的世界上最伟大的十大管理原则:

1, 可靠的方案而非仓促应急的弥补;

2, 承担风险而非回避风险;

3, 实用的创造而非盲目地遵从;

4, 行动果断而非多谋寡断;

5, 以智谋事而非劳力而作;

6, 简洁明了而非繁冗复杂;

7, 少说多做而非夸夸其谈;

8, 质量至上而非速度至上;

9, 忠诚稳定的员工而非频繁流动的队伍;

10, 协作而非对立。

我想这便成了我们每个今后涉及管理这方面的必不可少的参考！

在谈到领导时，老师也同样不遗力的讲述了优秀领导的作风。其中的“不可求全责备，切忌用人唯亲，应当用其才，力戒贻误时间，以及用人不疑，疑人不用等“给我留下了深深的印象。

作为一个优秀的领导，以下两点又是不可或缺的。绝对深度的沟通技能与一定的激烈措施。沟通是领导能够深得人心的重要保证，而激励便是领导能够留住人心的重要措施。

逆势管理心得体会篇二

华为作为一家全球领先的信息通信解决方案供应商，在面临美国政府的禁令和全球疫情的冲击下，成功实施了一系列逆势管理措施，取得了令人瞩目的成绩。从华为的经验中我们可以学到很多，下面我将结合华为的案例，整理出逆势管理心得体会。

首先，华为在逆境中树立了积极的心态。逆境是人生中不可避免的一部分，但如何看待和应对逆境，却是我们能否从中收获经验教训的关键。华为在面对美国政府的禁令时，没有陷入恐慌和消极情绪中，而是迅速组织内外力量，积极应对。他们认识到，逆境是企业成长的机遇，只有勇敢面对和充分利用逆境，才能获得新的长远发展。

其次，华为在逆境中持续创新和扩大合作。面对美国禁令，华为没有停步不前，而是积极创新，加强研发能力，推出了一系列符合国际标准的产品，赢得了市场和用户的认可。同时，华为还加强了与其他企业的合作，与各国合作伙伴建立了长期稳定的合作关系，实现了互利共赢。

第三，华为在逆境中注重企业文化和人才培养。逆境是检验

一个企业实力的时刻，而企业文化和人才则是一个企业的灵魂。华为深知这一点，积极落实公司价值观和企业文化，提倡团队合作、自我驱动和持续创新的精神，培养出一支高素质、有战斗力的团队。同时，华为还注重培养人才，积极组织内部培训和外部合作，提高员工的技能和能力，为企业的持续发展提供坚实的人才保证。

第四，华为在逆境中坚守道德和诚信原则。在面对美国禁令和全球疫情的影响时，华为始终坚守正道，秉持诚信原则，不做违背伦理和法律道德的事情。他们注重企业的社会责任，在疫情期间积极捐赠物资和资金，用实际行动回馈社会，赢得了广大用户和社会的尊敬和认可。

第五，华为在逆境中始终坚持稳定发展战略。逆境时刻可能会导致企业陷入短期的困境和不确定性，但长远来看，逆境也能为企业的发展带来机遇。华为深知这一点，始终坚持稳定的发展战略，并根据市场的变化和用户需求不断调整和优化战略，保持企业的持续发展。

综上所述，华为在逆境中的成功，给我们提供了很多宝贵的经验和启示。面对逆境时，我们要保持积极的心态，抓住机遇，与其它企业合作，注重企业文化和人才培养，坚守道德和诚信原则，并始终坚持稳定的发展战略。只有如此，我们才能在逆境中不断成长，取得更大的成功。

逆势管理心得体会篇三

按照现代企业的经营管理理念，投资搞餐饮企业的老板从严格意义上讲，只能算作出资人或股东，而不能与餐饮管理者划等号。

由于目前投资餐饮企业的老板较多，他们中的许多人又都是外行，对餐饮行业并不熟悉，因此，他们最好聘用那些懂行的人来当餐饮管理者。懂行的餐饮管理者往往不像某些老板

那样，他们能够听取员工的意见并采纳其中的正确部分，遇事能与员工商量并加以解决，从而能够充分调动员工的积极性，将每位员工的潜能发挥到极致。？ 餐饮管理者要像“木匠”。木匠身上所具有的优秀品质值得餐饮管理者学习和借鉴。

首先，木匠看见一块无论多小的木材都会觉得有用，

最后，木匠总是用自己的实际行动，来创造性地实现自己的构想，而不是光说不做。因此，餐饮管理者一定要以自己的实际行动来感染和带动每一位员工。

逆势管理心得体会篇四

xx年xx月xx日，对于老工老干、职业病科的全体人员来说，是一个永远值得怀念和自豪的日子。在医院6s精益管理第二批推广科室总结表彰大会上，我科荣获金奖。得到这个消息，回想起6s打造过程中的日日夜夜，看着眼前温暖、清新、明亮、文化气息浓厚的工作场所，全科人员都流下了幸福的眼泪。

6s打造前，老工老干、职业病科由于病人住院时间长，老病友多，部分病友长期以院为家，卫生脏、乱、差，是医院每次现场管理检查的重点批评对象。接到医院要开展6s精益管理的任务后，大家心理都在嘀咕：“我们这样的条件□6s精益管理能过关吗？”

办法总比困难多。做为科室第一负责人的xx主任是一个认真负责、勇于担当的硬汉子。虽然面对前所未有的压力，但他没有退却，没有被困难吓倒□“6s打造我们要竭尽全力，发挥每个人的主观能动性和聪明才智，确保6s精益管理全格，做到内心不愧，心中不悔”□xx主任在全科人员动员会上立下了誓言！

一声令下，科室全体成员都行动起来了！在完成自己本职工作的同时，全心全意投入到6s管理的工作中，加班加点、任劳任怨、不计较个人得失，面对各种困难，不屈不挠；不会的地方向指导老师，认真学习，虚心请教，同时不放过每一个向其他科室学习的机会。护士杨岚患有严重的腰椎间盘突出，腰部及腿部长长期疼痛麻木，可她顾不上休息与养病，连续奋战3个星期，每天加班到深夜，科室领导见她身体情况差要她休息，想予以特别照顾，她坚持说她必须完成科室的6s打造任务才行，仍旧带病坚持加班到深夜，任劳任怨。受护士杨兰的鼓励，全体医护人员励精图治，在科主任xx的带领下，不知疲倦，个个都争当先锋，不怕吃苦、任劳任怨的度过了这3周加班到深夜的时间，在这三周里不论是小孩子发烧不舒服的同事，还是家里有年迈父母生病住院的同事，大家都牺牲了陪伴家人的时间，在医院加班到深夜。

汗水没有白流，评为金奖后□xx主任没有满足，他又在思考如何建立长效机制，分别制定了科室确保6s长效坚持的制度、标准、奖惩等有效管理机制，决心以6s精益管理为契机，提高安全和素养目标，加快老工老干、职业病科的发展步伐，今日种下医院6s管理的绿水青山，换来明日医院辉煌腾达的金山银山。

逆势管理心得体会篇五

最近自己周边发生了太多的事情。在真正的团队管理中，我有太多的心得想和大家分享。

首先，在团队管理中真正的领导首先应该体会到同伴的痛苦与困难。既然你是一个管理者，你在团队中你的工作的最终目的就是让团队的工作更有效率，为团队指明方向。在这个基础上，尽可能地和你的伙伴员工站在一条线上，感受他们的困难，感受他们的快乐。这样才能真正赢得团队的尊重和接受。工作中不能总想着因为自己是领导就有权使用最好的

设备。而要考虑到下属和员工使用较差的设备时的不便和痛苦。要真正意识到领导独立办公室不是尊严和地位的象征，而是因为需要独自沟通，又需要知道下属工作的时候留给他们足够的面子的需要。

第二，每个人都是人才。对于员工而言，每个人都是人才。所以在团队中，千万不能指责一个员工笨。这么一个简单的评论伤害的不只是一时的心情。如果内心对你心怀尊重，你这个“笨”字伤害的是个人对他自己一生的评价。天生我才必有用，这句话不是专指自己的，更重要是说你的员工和下属的。既然天生我才必有用，那么天生他才也有用。当因为团队的发展需求需要裁掉一些员工的时候，首先应该注意的是发现员工的优点，帮助他树立信心。甚至利用自己作为领导的资源为他的个人发展提供一些有益的建议，或者推荐到更适合他的岗位上去。因为，他是人才。

第三，在团队管理中应该勇于分享。这里的分享不只是分享自己的信息和知识，更多情况下是要分享自己的感受。很多人认为自己作为领导的真正的能力是某种绝招。泄露了某种能力或者绝招就会威胁到自己的领导地位。其实不是这样的，乐于分享不仅能让团队取得更大的进步，还能让自己的绝招经过集体的智慧变得更加强大。团队也会因为你的分享，而回馈更多的尊重。真正的领导的尊重是从分享和帮助开始的，而不是从某某总的称谓开始的。

第四，要给予团队足够的理解和耐心。在现在的最先进的人力资源管理中，其中招聘环节搞得最复杂。不仅要通过原有的领导那里了解员工工作是否真实，还要通过背景调查了解员工之前岗位中出现的种种问题。其实这些工作的本质就是了解和理解你的员工。一个员工的频繁离职可能不是因为其不稳定，而是因为他的职业经历不是那么顺利。一个员工不远千里希望加盟一家公司可能真实的原因是想夫妻团圆或恋人相聚。或许团队的进步不是像我们想象的那么快，我们要真正去思考这个现状背后的原因，给予团队足够的耐心。

工作计划

变得无从下手。原先被派了任务的员工可能因为外部原因工作任务变得不堪重负，也可能变得微不足道。团队效率之低下可想而知。

我认为领导要花时间教员工自己学会自己计划自己的员工，学会以结果为导向考核自己的员工。自己计划自己的工作是一种能力。并非所有的员工有具备这种能力。为了团队的成效整体提升，为了团队的效率，作为领导要教会团队具备这样的能力，这是一个磨刀不误砍材工的举措。员工每天花一个小时做计划，看似浪费时间，但是你却省去了为他们如何计划安排的时间，并且员工自己安排的计划一般自己都会努力实现。

逆势管理心得体会篇六

为了创建一支高绩效的团队，管理层应该努力营造一种支持性的人力资源环境，包括：倡导成员多为集体考虑问题，留下足够多的时间供大家交流，以及对成员取得成绩的能力表是信心。这些支持性的做法帮助组织向团队合作迈出了必要的一步，因为这些步骤促进了更深一步的协调、信任和彼此之间的欣赏。管理者需要为此构架一种良好的沟通平台。针对现状建议采取这些作法：

- 1、不论是部门会议还是全体会议，在主要发言进行完毕之余，必须给与会者交流体会或意见的时间，且管理者不能从中间打断大家的交流，而应给予正确的引导，并将交流时的核心问题记录，能够当场讲明的应从速，不能及时解决的待会议之后以书面形式答复或者在下次会议中着重提出。

- 2、对于提出问题或者意见的成员，要进行鼓励和赞许，这要成为管理者的习惯。因为能够提出意见，暂不论其意见的正确或合理与否，首先表明了这个成员在乎团队的现状，对于

公会的各个方面存在疑问或者认为可以做得更好，这本身就是作为公会其中一员的自觉。管理者面对这种情况，应该有一颗平常心、感恩的心。

3、倡导成员为集体考虑问题。锻炼成员的全局观，从一个部门的角度思考问题，解决问题。

4、成员取得成绩的能力要及时的给予肯定和支持。

每位成员都希望拥有一支光荣的团队，而一支光荣的团队往往有自己独特的标志。如果缺少这种标志，或者这种标志遭到损坏，员工作为团队成员的自豪感就会荡然无存。许多无知的管理者不知道，团队成员的自豪感，正式成员们原意为团队奉献的精神动力。

因此，从创建公司的形象系统，到鼓励各部门、各项目小组营造一种英雄主义的亚文化，都会对团队的创造力产生积极的、深远的影响。

团队成员必须具备履行工作职能的胜任能力，并且善于与其他团队成员合作。只有这样，每一位成员才会清楚自己的角色，清楚自己在每一个职能流程中的工作位置以及上一道工序和下一道工序。只有这样，每一个进入团队的人，才能真正成为一个团队成员。如果做到了这一点，成员们就能根据条件的需要，迅速行动起来，而不须要有人下命令。换言之，团队成员能根据工作的需要自发的作出反应，采取适当的行动来完成团队的目标。

所以高效率的团队需要每一位成员的才能都能够与角色相匹配，并要求所有的人都全力以赴。

主管人员的职责是励整个团队向总体目标努力，而不是强调个人的工作量。如果做的好，一个劳动模范也许会起到领头羊的作用；然而，在不同的工作环境下，这种做法却可能打击

团队合作。正确的做法是，为团队设定一个具有挑战性的目标，并鼓励每一个成员的团队协作精神。当人们意识到，只有所有成员全力以赴才能实现这个目标时，这种目标就会集中大家的注意力，一些内部的小矛盾也就往往消弥于无形了。此时，如果还有人自私自利，其他人就会谴责他不顾大局。这样，就能形成更加紧密的团队。

一个卓有成效的绩效评估体系通常包括两种评估形式：正式的评估和日常管理中的即时评估。企业之所以要进行绩效评估，首先是希望通过对员工的考核，判断他们是否称职，从而切实保证它们与职位的匹配、报呈、培训等工作的科学性，这就是绩效评估的考核性；其次是希望通过绩效评估，帮助员工找出自己绩效差的真正原因，激发员工的潜能，我们通常称作绩效评估的发展性。

与绩效评估紧密相关的工作，就是如何科学的支付报酬。作为对所有团队员工绩效的认可形式，这些报酬体系，首先在设计上应该表现出“对内具有公平性，对外具有竞争力”的特点。无论是金钱报酬或者非金钱报酬，其目的应该在于激发员工的创造力和团队合作精神。

逆势管理心得体会篇七

a□树立诚信，形成领导力。

- 1， 身先士卒，宽容别人的缺点，认识自己的不足。
- 2， 主动关心下属，提供力所能及的帮助。
- 3， 坚持原则，否则给予了好处后，下属仍然会说你无能。
- 4， 处事公正，严明，尤其是对自己关系好的员工，应更加严格要求。

5, 处理问题时, 应以大局出发, 心底无私天地亮, 否则处处受制与人。

b□沟通, 引导, 培养感情细节。

1, 用正确的观念把每次沟通作为引导的机会。

2, 从别人的切身利益很感受出发, 寻找企业与员工的利益平衡点。

3, 尊重每个人从语言和行为表情上, 这是赢得尊重的基础。平等互助, 职务是用来完成工作, 帮助团队进步的。

4, 用正确的态度对待反对意见, 并与之沟通共同寻找解决之道。

5, 不要在别人面前说下属的缺点, 缺点要直接对下属说, 多表扬你的下属, 因为说下属的缺点同时也在说你自己的缺点。我们应先看别人优点, 在看别人缺点。在公众场合应该多说别人优点, 同时激励别人改正缺点!

c□工作管理

1, 正确利用错误事例处理员工情绪, 引导员工行为。责任不妨有的时候自己担当, 有下属在场时候, 自己的错误应当下属面向上级承认错误。

2, 协助下属完成任务取得突破, 把功劳和赞扬一起给他。

3, 启发下属自己做出正确的决定, 正确的思考。发现员工的优点, 激发员工的潜能。

4, 保持适当的距离感, 不要让下属觉得你不会处罚他们的感觉。

5， 把下层最典型的人想激发出工作热情，使他得到大家的认可和支持。

6， 不收小便宜，多施小恩惠。

7， 保持最佳精神状态，从实际出发，端正心态，尤其在员工面前，自己的情绪要保持好，想哭的时候找个地方。一个好的领导人给你的下属应该有很多好的影响。状态好才能影响他人。

逆势管理心得体会篇八

班级的管理是一项琐碎，复杂的工作。以下是我在工作中有几点体会。

“爱是教育的根本”，班主任要善于接近孩子，体贴和关心学生，多和他们聊天，游戏，了解他们内心的想法。使他们真正感受到老师是爱他们，关心他们的。孩子们信任你，喜欢你，班级内的工作就很容易开展。我们班有一位学生，因为家庭的原因，性格孤僻，经常和其他同学发生矛盾，而且经常自己一个人躲起来，让老师和同学经常找他。出现这一情况后，我对自己工作中的疏忽进行了反省和自责。我经常找孩子谈心，关注他每一个细小的变化，给他制定适合的学习计划，让班干部带头和他交朋友。经过一段时间，孩子有了很大的转变。有一次，他在学校的广播站给我点了一首歌，播音员说，这首歌是a同学送给宁老师的，祝宁老师天天快乐。我心里赶到十分欣慰和高兴。孩子是单纯是可爱的。

在每一个班级中，都有一些在学习，思想上后进的学生，他们往往都很自卑，也有极个别的十分调皮，令教师头疼。作为班主任，不能光把注意力放在那些学习好的学生身上。更要关心重视后进生的教育工作。我能体会家长对学校教育的期望，和望子成龙的迫切心理。我们班有位同学在学习中比较吃力，理解接受东西比较慢，他妈妈经常打电话询问孩子

的学习和成绩。我也很着急。有一次在和他妈妈谈起了这件事，我对她讲不要光把眼光放在孩子的学习成绩，除了成绩孩子本身还有很多优点，比如说他关心集体，乐于助人，生活自理能力强，这些都有值得我们去肯定和表扬。我们现在应该多表扬多鼓励孩子，给他逐渐建立自信心，使孩子在各方面进一步提高。在学习上他有一点点的进步，我都会在班级上表扬他，鼓励他，孩子的学习劲头很足，学习积极性很高，自然会取得了相对理想的成绩。

在班级工作中，班主任只凭自己的威信和力量是不可能取得教育成功的，必须力争与本班科任教师生活老师以及家长对学生的教育有一致的要求和态度，要时常同他们交换意见，制定、调整对孩子的教育方法。家长会是学校与家长联系的重要途径，所以应高度重视，尽量与家长取得共识。会上可以请三到五名优秀家长介绍成功教育孩子的经验，可以谈教改的方向，谈本期教学内容及要求，进行作业展览或者谈学校对家庭教育的建议均可。

在上学期的家长会上，我们班有些家长在会上谈了他们教育孩子的经验和体会。尤其是有位父亲感触颇深，他提到以前经常当着女儿的面和爱人吵架，在孩子心理产生了很大的恐惧和压力，有一次女儿对他说：“爸爸我知道你工作辛苦，妈妈也一样辛苦，你和妈妈吵架，我很害怕，在学校晚上做梦的时候都梦见你们吵架。女儿的话使他认识到自己的行为对孩子造成了各方面的影响。这个话题在会上引起了很多家长的感慨，在会议中，我和家长达成协议：父母有义务在家庭中为孩子提供一个良好的教育氛围，使孩子在家庭生活中健康的成长。充分调动家长的积极性，配合学校教育好孩子，班主任工作才能更加顺利轻松。

总之，小学班主任工作的内容是复杂的，任务是繁重的。。但是，只要我们真诚地热爱孩子，，热爱班主任工作，在实践中不断完善自己，形成系统科学的工作方法，从而提高自己的工作能力。