

和领导说想提升 领导干部素质提升心得感悟(实用5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

和领导说想提升篇一

强化内部管理，中层领导干部是关键。如果把单位比喻成一个人，领导班子是“头”，中层领导干部就是“腰”，大脑是指挥中枢，腰则是重要支撑。中层领导干部是承上启下的重要环节，是单位的中流砥柱，是在第一线上承担具体领导管理职责的人，他们的个人素质、履职能力、负责精神是完成任务带好队伍的可靠保证。中层领导干部应当具有较强的政治意识、大局意识、责任意识、管理意识、创新意识、合作共事意识、廉政意识和表率意识，在工作中，破除好人主义、本位主义、平庸主义和平均主义，处理好与上级、下属、兄弟部门以及正副职间的关系，在动脑筋、负责任、有作为、做表率上下功夫，把以下六个方面作为提高素质和能力的着力点：

一、政治意识和大局意识

讲政治和顾大局是领导干部的第一素质，也是最基本的素质，不懂政治、不讲政治就当不了、也当不好领导干部。政治就是党的路线、方针、政策；就是党和国家工作大局；就是上级指示精神和群众的根本利益。大局就是改革、发展，稳定的局面；就是全院、全局、全路、全市、全国。想问题干事情要站在全局的高度，放开眼界，考虑长远，将具体工作融入中心，服从、服务于党和国家工作大局，不能因为局部工作的小不慎或失误给全局带来负面作用和消极影响。既要把握大局，

从宏观上分析和研究问题，又要注意细节，从微观入手解决问题。

古语云：“不谋全局者，难谋一域”，如何做到讲政治顾大局呢？

首先要重视政治学习，及时理解掌握党的路线方针政策和上级指示精神，了解党和国家工作大局。

二是要把具体工作放在大政方针下去思考去谋划去开展，做到高度一致，合拍共振，贯彻落实。

三是要有政治敏感性，不做可能对大局产生消极影响和负面作用的事。要纠正法官只凭法律思维办事的片面认识，增加些政治思维和政治智慧，学会权衡利弊，趋利避害，特别是在司法活动中，法律、公理、社情、民意都要考虑周全，力求法律效果和社会效果的统一，追求胜败皆明、案结事了的境界。有的同志在处理问题时，头脑简单，目光短浅，思路狭窄，就事论事，不注意时机，不注意事物的复杂联系，想不到可能产生的关联影响、连锁反应和导向作用；只顾眼前，只想局部，不想长远，结果引发矛盾，造成被动。经验教训告诉我们，思考、决策、处理问题一定要从大局出发，考虑全面和长远，严守依法合规底线，加强沟通，认真调研，坚持原则，谨慎稳妥，工作彻底，不留后患。

四是要破除本位主义和小团体主义。本位主义和小团体主义是指一切从本团体利益出发，不顾大局，不顾整体，不顾其他部门。克服私事重于先于公事、部门的事重于先于整体的事的现象。个人对集体，集体是大局；部门对整体，整体是大局；下级对上级，上级是大局，大局要重于和先于局部，这是大局意识和全局观念的具体体现。

二、事业心和责任感

在其位，谋其政，负其责，尽其力，是当好领导干部的基本要求。认真履职是对领导干部事业心责任感的检验。

一是要对自身责任有一个全面的认识。既要管事，又要管人，既要完成任务，又要带队育人，政治业务两手抓。不能仅仅满足于完成事务性工作，而且要对本部门人员状态、环境氛围、人才成长和工作业绩负全责，把这些都列入自己应尽的职责范围。

二是要有敢管严管的勇气和信心。对事业负责，对同志负责，克服患得患失，破除畏难情绪和好人主义。有的同志怕得罪人、怕影响关系，怕丢选票，对难管的事和难管的人不愿管理，不敢坚持原则，不去严格要求，不批评不提醒，放任自流，搞一团和气，使得一些不良行为和风气长期得不到解决，既影响个人进步又影响部门形象。从长远看，敢管严管，只要出以公心，为了工作，为了同志，管的对，不仅不会影响人际关系，反而会赢得尊重和。如果怠于履职、放弃管理、不负责任，表面上看一团和气，实际上则使人从内心深处对领导素质产生怀疑，丧失对领导的尊重和信赖、终将会被上级领导和绝大多数群众评价为不称职。

三、工作思路和工作标准

清晰的工作思路和明确的工作标准，是对领导工作的特别要求。不能以其昏昏，使人昭昭。胸中无数、心里没底、不知道该干什么、怎么干、干到什么程度，是无法胜任领导管理工作的。

有的同志不勤于不善于思考，研判统筹能力较差，缺乏长远目标和阶段性计划，领导布置啥干啥，想起什么抓什么，管理无章无序，带有很大的盲目性和随意性；抓不准分管工作的重点、难点、特点和风险点，缺乏细化责任、合理分工和明确标准，部门应有的学习制度、例会制度、决策制度、调研制度、目标管理制度、思想工作制度等基础性管理制度及一

些工作规范、细则、办法不健全或者坚持得不好；规范化标准化意识薄弱，标准有缺失，管理有死角，部门工作思路和标准与上级要求不一致不同步，管理效能层层衰减。

解决这些问题，首先要强化干部的思想力，开动脑筋，勤于思考，加强工作的前瞻性、计划性和针对性。邓小平同志说过：“肯动脑筋，肯想问题的人愈多，对我们的事业就愈有利。”思考是创造性工作的起点，思考出智慧、出办法，行动力的强与弱取决于思想力的深与广。领导干部要多学东西，多想问题，联系实际，拿出具有自身特色和创造性的工作思路和切实可行的工作标准，把工作的方向、目标、要求、步骤、策略、方法、措施、时限等都列入计划，有条不紊地去落实，使分管的工作在连续不断地实现阶段性计划中推进。勤动笔促进勤思考，常写学习心得、计划总结、工作经验、调查报告、专题论文、宣传稿件及各类文章等，能够有效地锻炼和提高思想力。

二是要明确工作标准和职责，用制度管事管人。整章建制要重视基础、细节和覆盖面，要有可操作性。通过严格执行落实，增强规范化标准化意识，形成达标自觉性，让标准成为习惯，不让不良习惯成为标准。努力做到思路清晰、标准明确、要求严格、措施具体、强化监督、狠抓落实，一级抓一级、层层抓落实、形成有序的管理层次、有力的管理效能和显著的管理效果。

四、管理能力和工作作风

管理能力和工作作风是做好领导管理工作的重要保证。在这方面重点要做到严、细、实、紧。

首先要解决认识上的误区，扭转普遍存在的哄、惯、宠、护问题，严肃、严格、严管起来。许多领导干部总想着让大家舒服些、轻松些，生怕苦着、累着、难着，没有有意识地进行艰苦和挫折训练；看优点多，看缺点少；肯定成绩多，指出

问题少;表扬多,批评少。理念上的哄、惯、护,必然产生管理上的宽、松、软;管理上的宽、松、软又必然造成有些人的懒、散、混。古语云“慈不掌兵”,值得借鉴。应当把厚爱与严管结合起来,负起管理责任,遏制涣散现象。

二是要多做耐心细致的思想工作,爱护和调动积极性。要注意搞好干群关系,经常谈心交流,了解干警所思、所盼、所需和所烦、所厌、所愤,真诚地帮助他们解决思想问题和实际困难。应当把所有的同志都当成自己的兄弟姐妹那样去关心去帮助,特别要注意团结那些与自己意见不同、脾气秉性不同的人。学会与各种不同的人相处,团结他们一道工作,这也是领导工作的一部分。要学会换位思考、将心比心,通过坦诚相待、思想交流、一碗水端平、公道处事来温暖人心、凝聚人心,想方设法使每个同志都有归属感、被认同感和成就感,尽力去化解失落感、孤独感和失败感,调动一切积极因素,化解一切消极因素。要敢于批评不良倾向,但是要注意方式方法,使人容易接受,批评要与人为善、有根有据、讲清道理、允许辩解,不要道听途说、捕风捉影、偏听偏信,尽量避免由于批评不实、管理不公或处理失衡人为造成矛盾和不和谐。衡量干警积极性是否调动起来了,主要看是否拥护和服从领导;是否团结和谐;是否思想活跃、敢于发表意见、批评缺点;是否认真负责、有创造能力和优秀成果;是否关心集体、自觉维护院风院誉等。

三是要增强部门自治力,克服无主见和依赖性,主动攻坚克难,尽量把矛盾和问题化解在本部门。把自己的小环境、小氛围营造好,把本部门的事办好、人管好,助人成才成事。

四是要学会抓重点、难点、特点和风险点。区分轻重缓急,统筹安排工作。要清楚哪些是重点工作和重点人,存在什么困难障碍,采取什么解决办法;要清楚自身的优势和劣势,哪些方面人无我有、人有我精、能够出彩,从而扬长避短,争优创先;要清楚哪些方面容易出问题,必须特别关注,常抓不懈。

五是要掌握抓典型、抓骨干和抓实、抓细、抓紧、抓早的工作方法。根据人的不同特点和长处，培养各方面的先进典型，使得人尽其才，才尽其用，给想干的人以机会，为能干的人搭舞台，让不干的人干起来，营造前有标兵，后又追兵，学有榜样，赶有目标的环境和氛围。注意克服“不把小问题当问题，不把容易解决的问题当问题，不把前任遗留的问题当问题，不把普遍存在的问题当问题，不把司空见惯的问题当问题，进而造成问题复杂化、扩大化、尖锐化，错过解决问题的时机”的懈怠行为，做到不等不靠，不拖不压，把问题解决在萌芽状态。认真解决普遍存在的抓而不紧、不严、不实、不细等的问题。坚持从严过细，奖惩分明，树立起应有的领导，说到做到，言而有信，有令必行，有禁必止，不允许各行其是，不搞姑息迁就。强化目标责任管理，把任务和责任落实到人，加强检查监督。运用多元化激励机制，奖勤罚懒，奖优罚劣，大力表彰先进，及时纠正失职现象。

五、合作共事能力

领导干部要胸有全局，正派大气，处理好上下左右各方面的关系，做到关系和谐，工作合作。在各司其职、各负其责、独立负责的基础上，相互尊重、理解、谅解、支持、配合。对上，既不搞人身依附，也不搞目无领导，要能够领会领导意图，服从领导，不能把领导的话当耳旁风；对领导交办的工作要严肃认真，按时按要求完成，并及时汇报完成情况，别等领导查问；请示汇报工作要逐级进行，尽量避免多头或越级汇报，否则，容易造成领导之间的矛盾，不利于问题的解决，在直接领导解决不了或解决不好时，再向间接领导汇报。

和领导说想提升篇二

20xx年8月18日至22日，在市分行安排下我有幸参加了浙江大学“中国银行安庆分行中层管理人员领导力提升培训班(第二期)”的学习，端坐在浙江大学宽敞明亮的教室内，聚精会神聆听知名教授们深入浅出，精彩授课，令我耳目一新，受益

匪浅。在理论、理性、理智方面有了进一步的提高，在此我对各位学识渊博的老师表示崇高的敬意，对市行领导寄予的厚望表示衷心的感谢。现将几天来学习心得阐述如下：

一、弘扬复命精神，打造完美执行力

王建军教授在讲课中提到：单位员工存在的怪现象“主管总是没时间，而下属总是没工作；制度定了一大堆，却没有办法落实；天天泡在会海里，却没有改进和结果；员工总是有很多道理让你觉得他做不好是有原因的”。这不正是我们在工作中常出现的现象和问题吗？而改变这种现状的方法就是要弘扬复命精神，打造完美执行力。

“复命”单纯的讲就是对工作任务的无条件接受、无条件完成和兑现并予以第一时间答复和反馈。但我们对复命的理解不应该仅局限在完成工作的层面上，而更应该把它提升到这个复命是不是优质和高效上。作为一名员工，必须要拥有良好的工作态度，科学的工作观念，虚心的工作精神，扎实的工作作风，以及不断丰富自身的复命意识，才能够在工作中不断历练自己，完善自己。只有这样，才能够完成好上级和领导交给的每一项任务，做到优质复命。所以在今后的工作中，我将加强自身修养，带动周边的同志，进而提升整个团体的执行力和创造力。

二、弘扬复命精神，完善营销体制

目前，我支行几乎没有系统的营销体制，主要依靠地熟人熟的优势。随着外资银行的建立和商业银行的进入使竞争逐步加剧，应对竞争、加强营销成为我行下一步业务拓展的关键而且是长期发展战略的需求。做好客户分层、分类、掌握客户贡献，建立贡献度网络统计手段也很关键，同时，针对不同的客户开发适应产品，靠实力抓住新客户，稳住老客户显得更加关键。

三、通过心灵拓展，提升领导力

通过学习使我更加认识到生命是短暂和宝贵的，认识到了工作生活的快乐和幸福的真谛，那就是学会尊重他人、听取和采纳他人的意见。

作为领导，要有激情，才能做好各项工作，对上、对下、对家庭实现自己的承诺，对单位、员工、家庭负起责任来，懂得欣赏他人、懂得聆听下属的意见、学会付出才会得到同事和下属信任，做到用人不疑，才会感召同事、下属实现共赢。

四、做好风险管理工作

操作风险是造成问题贷款的隐性杀手，内部管理的缺陷，主要是高管道德素质不高和管理能力不足，再有内外勾结骗取贷款。因此进一步加强内控，做好岗位分设，贯彻执行授信管理办法，认真执行前、中、后信贷管理制度成为防范操作风险重要手段。

总之，这次的培训给我创造了一个检查和审视自己知识经验的一个环境，使我收获了以往在工作和学习中不能获取的知识和经验。在一定程度上改变了我的思维模式，帮助我进一步认识了自己，培养创新、应变、沟通、进取等素质，深层次挖掘个人潜能，提高处理人际关系和沟通协调的素质。提升我的思维能力，帮助我培育辨识能力、判断能力、管理能力和组织战略推进能力，我建议市分行多进行类似的培训，并针对支行管理薄弱环节，对支行员工也要加强培训，以全面提升全体干部员工的整体素质。

和领导说想提升篇三

通过在_党校几天的培训学习，结合自己的工作经历，虽然是在一个很低层的位置做一名副职领导，而且时间不算太长，正因为这样，才更需要不断学习，不断总结经验，不断摸索

前进，下面谈谈个人对领导能力的一些个人看法。

一、领导能力需要专业素质做支撑。

一名出名的领导，必须具备有扎实的业务素质，必须具备管理部门所具备的必要的知识，不能门外汉管理门内汉，非专业的管理专业人士，尤其是一些专业性较强的部门。俗话说，内行看门道，外行看热闹。如果专业不扎实，当为一个部门或者单位的领导，引领整个部门路线时就会发生偏差，讲话、做事、方针、政策甚至会闹笑话。因此，做为领导，必须具备有扎实的业务素质。提高业务素质，必须从学习出发，从实践出去，在学习中进步，在实践中进步。要有钻研的精神，向工作一线的同志学习，向专家学习，把业务知识系统化、专业化，这样开展工作，才有的放矢，找到问题的关键，对症下药，少走弯路，对于干部和下属才有说服力。

二、领导能力需要博大胸怀做内涵

一名领导曾对我说，你的肚子里能容下多少人，就能管理多少人。领导就是一名协调员，是一名和事佬，是去解决问题，化解矛盾，推动发展的。集体是由人组成的，人与人之间相处久之后，总会有不协调的声音，如何化解这些不协调的声音，求同存异，做为领导，就必须具备有博大的胸襟，以问题为出发点，以解决问题为宗旨，对事不对人，把问题引导到正解的路线上来，不因人而异，坚持正确的立场，问题总是能纠正到正确的路线上来的。朱镕基曾说过，“吏不畏我严，而畏我廉，民不服我能，而服我公，公则明，廉则威。”做为一名领导干部，公正廉洁，处事以公，以理服人，必然受到其他同志的尊敬。反之，如果任人为亲，徇私枉法，必然引起干部队伍的不公正看法，滋长歪风邪气，不利于开展工作。

三、领导能力需要八面玲珑为润滑剂

记得有一句话是，做事先做人，做人成功，做事便会成功。一个善于处理人与人之关系的人，就必须能成大事。领导的性格有千百种，但就我所接触的人来看，他们都是善于处理人与人之间的关系的。他们工作时认真负责，一丝不苟，平时工作之余，性格随和，善于交际，与同事、朋友能交心。他们言行一致，知行合一。同事与之相处，没有压力，没有高高在上的感觉。要善于发现人才，对于有才干的干部，要重点培养，加压加担，要给他一个成长的机会与平台，培养他、教导他。而对于小人，则要敬而远之，找合适的机会教育他，让他明白成绩是做出来的，能力是在工作中体现的。

四、领导能力需要效率优先为加速器

领导承担着更大的压力，要要对工作负责，对上级负责。必须要有效率优先的原则，效率体现能力，专业体现水平。现在领导力都讲究执行力，要善于如何开展工作，如何把重担挑下来后，把业务在最快的时间内完成，做出特色，做出成绩，就必须做到：一要多锻炼，二是不怕，三是多跑腿，四是多动脑。千万不要有侥幸的心理，偷懒的心理。好事不出门，坏事传千里，坏的消息更易于传播。细节做不好，就不能做领导，不能成大事。事前多思考，多谋划，事中多注意，事后多检查。把差错降除到零，把工作做得更专业，无可挑剔，这样的工作才体现水平。

五、领导能力需要一技之长为个人魅力

人无完人，金无足赤。领导也是人，现实社会是一个信息爆炸的社会，一个领导不可能成为一个通才、全才，样样精通，达芬奇式的人物是少之又少。每一名出色的领导，都有自己的的一技之长，这是领导的魅力所在，也是领导的特点所在。一个领导无特色，无特点的领导，最后也不会留给别人太多的记忆，也注定不能让群众干所信服。古往中来，多少领导，都能在一方面有一技之长，毛泽东诗词、书画，周恩来的处事艺术，温的古诗词艺术。这些都可以让后人所传唱。做为

一名低层的领导干部，拥有自己的兴趣爱好，可以让自己的生活更丰富，结交更多的朋友，同时可以也是个人魅力的一个重要方面。

领导力提升培训心得感悟范文5

一、这次领导力提升培训内容涵盖面广泛，涉及面深入，尤其是专家老师们的精彩讲课，用深入浅出的语言、生动浓厚的课堂氛围、精彩的领导力培训案例分析。让我从不同角度去体会最新的管理知识、领导理念，进一步拓宽了视野，升华了心灵，使我对企业管理的思路、观念与领导力思维方式的认知都得到了一次全面的更新和提升。通过这次培训，丰富了知识，转变了思想，提升了观念。让我深刻的体会到，创新理念对我们今后工作经营上的重要性和迫切性。尤其是面对金融系统在农村市场日益激烈的竞争局面，如何在持续稳固自身的传统优势上，开创出新优势探索出更适合于信用社快速发展的经营之路，是当务之急也是作为县级联社高管人员义不容辞的责任。通过这次学习，让我深刻的认识到企业只有持续不断的变革创新才是生存、发展并获得成功的坚实保证。

二、在围绕领导力的提升上，创新的理念可以说贯穿整个培训的过程，使我从企业战略制定、经营模式、领导理念、创新经济、商业模式等方面，把不同的学科、知识体系将企业在市场竞争和管理中所面临的问题有机的串联起来进行思考。除专家名师传授的宏微观经济、管理类课程外，首次结合我省农村信用社实际，导入的核能领导——教练型领导力(心灵拓展)课程，对我的触动很深。亲身经历了一次特殊的“生命之旅”，感受了一次心灵的涤荡，时刻充满了感恩之心与责任心。在今后的工作中，我一定会把在北大学到的知识与经营工作相结合，在现代企业管理和领导力的运用上，不断跨越过去的经验和做法，创造出新的理念新的方式方法，用全新的现代管理思维提升企业的核心竞争力。同时也要全面转变和提升全辖干部职工的思想与观念，要培养他们的感恩心

与责任心，怀有一颗感恩心，才会无私无怨积极的去付出。具有一颗责任心，才会勤奋敬业努力的去工作。只有凝聚了思想，才会凝聚行动。所以在以后的工作中，我一定会加大对干部职工的培训教育力度，在团结进取的氛围中，强化团队意识，树立团队精神，打造出一支具备旺盛战斗力的信合员工队伍。只有这样，才能在执行力的贯彻落实上，做到高度和谐的统一，为信用社的快速发展打下一个坚实稳固的基础。

三、今年，是省联社“二次创业”重大部署的开局年。对如何开好局、起好步，都具有十分重要的意义。截止_年一季度，我县各项存款余额38亿元，较年初增长4亿元，增幅12%，同比多增6879万元，完成一季度任务3亿元的133%，完成市办下达我县全年存款增长任务5.5亿元的73%。全辖贷款余额24.7亿元，较年初增加3.7亿元，同比增加2.2亿元，存贷比例71.21%。贷款利息收入2695万元。全辖不良贷款余额68711万元，较年初下降1172万元，不良贷款占比27.75%，较年初下降5.46个百分点。新增贷款中不良贷款2303.73万元，比年初减少46.09万元，新增贷款不良率1.51%，比年初下降0.54个百分点。实现拨备前利润954万元。

面对二次创业的历史重任，我一定会将新学到的知识与理念，科学的融入到自己的工作中去。团结和带领宁晋县联社全体干部职工，认真贯彻科学发展观，深入落实“五句话”总要求，唱响二次创业主旋律，坚持为“三农”服务的宗旨和“风险可控、效益优先”的经营理念，紧紧围绕“一上一下”总任务，以“五提”活动为总抓手，解放思想，负重加压，开拓奋进，创业图强，保证完成办事处下达的全年指标任务。为信用社健康快速发展做出自己的贡献。

通过这次培训学习，让我学到了很多的东西，在理论、实践、思想及观念上，都给了我很大的帮助与提高。在以后的工作中，我会以“北大精神”时刻要求和激励自己，充分运用自己学到的知识，更好的服务于企业，为宁晋县信合事业努力

而奋斗。以上就是我这次参加学习的培训心得体会，望指正。

领导力提升培训心得感悟范文

和领导说想提升篇四

我荣幸地成为第十期青干班的一员，感谢市委组织部的关心与厚爱。为期七天的集体学习，形式丰富，内容精彩，感谢市委组织部的精心组织与安排。老师的精彩授课与讲解，同学们的学识与风采，让我受益匪浅，感悟良多。

一、学思结合、汲取知识，提高综合素质。“学而不思则罔，思而不学则殆”。在学习过程中严格遵守班级纪律，心无旁骛认真听课，结合实际进行思考，消化吸收授课内容，学习同学优点，把握新形势，迎接新挑战。主要认识有以下三方面：

- 1、更清晰地认识当前经济形势，更好地投身我市改革创新建设浪潮。王超老师的《县域经济发展理论与动力机制》、《当前经济形势与对策》，孙沛老师的《传统产业转型升级》，全面介绍了当前国际国内经济形势，深度剖析了我市经济建设存在的问题和机遇，高度指明了我市经济可持续发展的路径，通过学习将引领我们更好地参与我市经济建设。
- 2、秉承党的优良作风，开拓思路促进作风转变。吴红老师的《创新思维培养与创新能力提升》，胡琼老师的《群众工作方法与沟通艺术》，王青老师的《新媒体背景下的媒体关系与危机公关》，教导我们要有创新的精神和勇气，要有密切联系群众的作风和实践，要有“些小吾曹州县吏，一枝一叶总关情”的境界和信念，要有处理突发事件的能力与智慧。
- 3、加强素质修养，做好青年干部表率。赵岩老师的《形象塑造与政务礼仪修养》，段鑫星老师的《压力释放与情绪管理》，指导我们青年干部“外正衣冠礼仪、内正品德心灵”，

引导我们树立正确的价值观、人生观，面对个人得失要正确对待，调整心态，将压力变动力。

二、学互促、身体力行，提升工作水平。理论指导实践，实践丰富理论，在学习和实践中提升工作水平，提高解决问题的能力，更好地服务于我市经济社会建设。主要做到以下三点：

1、做到勤思好学。社会发展日新月异，知识更替日益加快，社会的发展呼唤学习，社会的竞争要求学习。青年干部要树立终身学习思想，与时俱进不断拓展知识面，优化知识结构，要思考探索新方法、新途径解决新问题、新矛盾，进而更好的适应社会发展的需要。

2、实践群众路线。青年干部要做群众路线实践者，始终把人民放在心中位置，制定政策，安排工作要始终把人民群众的利益放在首位。“大树扎根于沃土，高楼立足于基石”，人民群众是我们大的后盾，来自人民，植根人民，服务人民是我们的根本。

3、敢于担当作为。牢固树立全心全意为人民服务的宗旨，坚持勤勤恳恳为人民、一心一意干正事的理念，青年干部要走出机关，躬身实践，深入基层，走进一线，在一线发现问题、解决问题、推动工作。青年干部要有直面困难的勇气，不畏难怕事、不退缩回避、不找借口、不讲客观，敢于直面矛盾，在依法依规的前提下，创新化解矛盾和困难的方法，提高破难攻坚的本领。

三、正身立德、严于律己，做到廉洁从政。在经济社会发展、物质财富丰富、工作环境优化，各种诱惑无处不在的新形势下，青年干部要坚守道德底线，抵制社会不良风气影响。通过观看电影《焦裕禄》，学习张万海老师《远离腐败守望平安拥有幸福》的课程，结合自身体会，主要把握以下三点：

1、加强党性修养，坚定理想信念。青年干部要具有崇高的理想追求，坚定的政治信念，先进的思想觉悟，坚强的组织观念，必备的科学文化知识和高尚的道德情操。在工作和学习中不断进行自我教育、自我锻炼、自我改造和自我完善，做一位让党放心，让人民满意的合格党员。

2、树立正确的世界观、人生观、价值观。正确看待权力、地位、利益，坚持人民利益高于一切，自觉抵制不良风气影响，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风。勿为名累、勿为利锁、勿为权迷、勿为欲困，坚守做人的底线，保持做人的尊严。

3、认真执行各项规定，防微杜渐。“千里之堤毁于蚁穴，百尺密室焚之突隙”，在工作要以制度办事，以规定管事，堂堂正正做人，清清白白做事，才能防微杜渐、光明磊落，才能洁身自好、无所畏惧。

通过此次培训，丰富了知识、拓宽了视野，收获了友谊，使我终身受益。在今后的工作中保持平常心，淡泊名利；保持上进心，努力工作；保持自信心，攻坚克难；保持警惕心，清正廉洁。坚守岗位，拼搏创新，以行动来体现人身的价值，以成绩来报答组织的厚爱与关心！

领导干部素质提升心得感悟范文

和领导说想提升篇五

在组织理论中，根据任务性质的不同可分为“常规组织”和“任务型组织”。本站小编把整理好的[医院领导力提升](#)分享给大家，欢迎阅读，仅供参考哦！

执行力是个老话题。在做企业内部管理体系改善的咨询个案时，谈到执行力问题，企业家就向我们抱怨，几乎焦点相同。

焦点三：职业经理请了，精力耗了，财力花了，老板烦了，员工疲了，客户气了、顾客跑了……运营体系支离破碎！内部管理一团乱麻！市场营销顾此失彼！

为什么还会出现这样的困惑呢？原因就是缺乏执行力！

怎样提高工作效能？怎样激发工作热情？怎样提升工作满意感？怎样凝聚团队的力量？

推动企业发展战略的落实和经营目标的实现等，成为众多企业中高层经理人员亟待解决的问题。

执行力差是谁的责任？换句话说，谁是执行力强弱的推动者？

当然是企业中层管理者！中层管理者是企业管理团队的中坚力量，是企业承上启下的桥梁，是决策决议的推手，是企业成败的基石。

问题的关键点已经找到，那么，如何提升中层管理者的执行力？

一、企业执行力强弱的四大原因

1、管理者的职业化程度和水平高低，是执行力强弱的基础。

许多的企业的管理者非正规管理学科班生，缺乏系统的管理理论知识教育，对管理者的基本职能、角色扮演等认知不深；被提拔到管理者岗位后，也没有经过系统管理技能培训，还处在单打独斗的管理盲区上；更有甚者，文化程度较低，对管理的理解一知半解，等等，都是执行力差的根本原因。

2、管理者对执行力作用的认识态度，是执行力强弱的关键。

上级的决策或指令为什么要执行?认真执行会不会损害部门或个人的利益?严格执行会不会得罪员工?等等,如果管理者存在这些疑问或顾虑,执行到位就成了一句空话。

3、企业执行力文化营造氛围的浓淡,是执行力强弱的核心。

高层领导只是开会强调要执行企业的各项决议,并没有完善的监督检查制度;或者执行好的部门也没有表彰,执行不好的部门也没有惩罚;或者看到别的部门不执行,我的部门为什么要执行?等等现象,挫伤了想认真执行的管理者的积极性。

4、执行标准和监督检查机制的完善,是执行力强弱的保障。

把事情做到什么程度,用什么来衡量?为什么要做?谁来做?用什么方法来作?什么时候必须完成?成本怎么控制?等等,企业如果没有专门的人员或部门来监督检查,执行力必然大打折扣。

二、企业提高执行力的五种方法

1、严格的强化培训

再完美的计划、方案,再合理的目标、要求,如果员工能力不强、经验不够、态度不端正,都会影响执行的效果和期望。因此,企业决策层必须把企业的规划、计划、目标、要求、意义等通过会议、培训,让员工充分认识、理解,员工才会支持、行动。严格的强化培训,使员工认识到执行的重要性,端正自己的工作态度,才能上下同心,效率倍增。

2、合理的授权机制

绝大部分的企业使用“金字塔”式的组织结构,企业决策逐层下达,工作报告逐级汇报,时间耗费长、沟通精力大,加上传达、汇报过程中的信息失真,结果可想而知。因此,企

业必须推行授权机制，针对跨部门工作，首先要明确各部门任务、职责、效果，谁牵头？谁协调？谁检查？出现问题找谁？等等，一清二楚，明明白白。避免发生谁都想管或谁都不想管或管不了的尴尬局面。

3、科学的工作流程

流程化管理，是提高管理效率和效果的一种模式。做任何事情都必须有个流程，计划、培训、组织、执行、协调、指挥、控制、检查、评估等等，清晰、明确，无论哪个环节发生问题，马上就能找出原因，企业通常使用pdca(计划、执行、检查、处理)管理循环。

4、严格的考核制度

绝大部分的企业都导入了绩效考核，考核的目的、标准、方法、手段却不是每家企业都充分了解的，有的用kpi考核法、有的用360°考核法、有的用等级评分法……越考越乱，越考越差，低绩效却能考出高分，做得越多错得越多。建立科学、合理的考核制度至关重要，考核必须参照综合岗位职责、目标要求、轻重缓急、定量和定性相结合等因素来设置考核项目、评分标准、考核时间、考核方式；抓住重点，关注结果；考核的目的是寻找现实与目标的差距，达到提出问题、分析问题、解决问题的目的；绩效考核成绩必须与员工奖金、加薪、培训、换岗、晋升、淘汰等关联；离开绩效管理谈绩效考核，必然导致本末倒置，流于形式，考核失败。

5、适时的改善措施

分配任务、跟踪进度、督导检查、随时评估、随时改善，企业必须建立一套完善的管理改善系统；有的企业重分配轻跟踪，有的企业有跟踪缺检查，有的企业有检查没评估，有的企业有评估不改善……任何一个环节发生问题，如不及时改善，都会导致前功尽弃，劳而无功。细节决定成败，就是这个道

理。

三、推动执行力必须注意的问题

1、目标明确化

做什么?为何做?谁来做?怎么做?布置任务时必须跟员工讲解清楚、引起重视、强调结果、分清责任;既要鼓干劲，也要提要求。没有强有力的执行，就没有好的结果。

2、沟通常态化

决策者与管理者、管理者与执行者保持定期的交流和沟通，可通过例会、报告、检查、面谈等方式了解执行过程中遇到的困难，提供执行者解决困难的思路、方法、建议，帮助执行者实现预期目标。

3、奖惩制度化

奖惩制度科学、合理、完善。完成任务者，奖励;未完成任务者，惩罚;超额目标者，重奖;绩效为零者，重罚。奖优罚劣，奖惩分明，该奖则奖，该罚则罚，奖惩及时。奖励是为了树立榜样，惩罚则是鞭策的一种手段。

需要强调的是，要提升企业的执行力，还需要决策层的正确引导，锲而不舍的推动，把执行力作为考核中层管理者是否合格的关键指标!

以上就是本站小编为大家提供的医院领导力提升，希望能对大家有所帮助

看了“医院领导力提升”的人还看了:

- 1.史玉柱的团队管理之道
- 2.领导力提升与沟通技巧
- 3.护士长培训心得体会
- 4.护士培训学习心得
- 5.5个成功的领导者案例分析
- 6.企业如何提高培训的效果
- 7.管理者怎么做才会提高领导力
- 8.优秀老板要怎么做才能让员工更敬业
- 9.管理技能培训心得