

2023年中层管理人员能力提升培训心得体会总结(实用5篇)

当我们备受启迪时，常常可以将它们写成一篇心得体会，如此就可以提升我们写作能力了。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

中层管理人员能力提升培训心得体会总结篇一

为进一步提高中层干部管理人员的综合素养，提升管理人员的管理贯彻力。公司于9月25日至29日集中对中层管理人员进行了培训。我通过学习培训课程，对现代企业科学管理理念有了新的生疏，使我深刻体会到在工作中贯彻力的重要性。下面，我就从以下几点浅谈一些心得体会：

作为一名基层管理人员，要想管好员工必需以身作则，为员工起好表率带头作用。要求员工做到的，自己先要做到，以一名优秀党员的标准来提高和约束自己，在员工中树立威信，做好员工镜子的作用，要事事为先，做到“己所不欲，勿施于人”。时刻牢记管理人员行为的影响力大于制度的约束，通过表率树立起在员工中的威望，这样才能使管理事半功倍。

人生的成功源自于态度的力气，态度比力气更重要，有什么样的态度就有什么样的结果。假如连最基本的乐观主动、工作责任心、干事不拖拉的工作态度都不具备的话，又怎么能把工作做好，当然也就更不用说取得成功了。态度打算成败，一个人的心态是否正确，打算了他能发挥出多大的专业水平、制造出多大的业绩，也打算了在工作中是否能正确贯彻领导意图，能保质保量完成工作任务。

在实际工作中，面对挫折和困难没能完成任务时，自身往往

在找借口，不是员工执行力差，就是员工责任心不强，其实，这都是借口，长此以往，使自己在实际工作中没有充分发挥自身的主观能动性，没有创新意识，在工作中安于现状、疲于应付。倾听了老师的讲座后，我明白，拖拉、应付是对生命的挥霍，它会让你陷入烦躁的心情、使你要处理的问题越积越多、使你一再患病心理挫折、使你前途黯淡。以正确的态度对待工作，随时随地求进步，端正心态对待每一项工作任务。

现在我们大部分员工都是抱着打工的心态来工作的，这为我们企业的进展带了很多困难，这就需要我们关怀员工转变心态，变打工心态为老板心态。就如我们在实际工作中员工违反了规章制度，我们只是一味的`罚款、责骂，并没有设身处地为员工着想，进行换位思考，从而造成了员工的打工心态，因此，我们要大力传承“勇于跨越追求卓越”的企业精神；将“促创干争一流”的电气化精神贯穿于学习培训和生产管理工作中。以实际行动关怀疼惜员工，构建宽松、自然、和谐的工作环境和氛围。侧重对员工精神和情感方面的激励，为员工设计符合其自身特点的职业规划，明确进展目标，供应给员工更多的晋升、学习、熬炼的机会，关怀员工树立仆人翁意识，他们才会为企业更好地进展去努力。

有的工作不是费心费劲就能很好地完成的，一路蛮干不见得能有好的效果，在工作中要擅长运用团队的力气，想方法调动员工乐观性，充分激发员工的主观能动性，使人尽其才才尽其用，乐观为具有管理才能的优秀员工制造实现自身价值的平台，使有才能的员工脱颖而出，这样，管理工作才能事半功倍。

作为一名基层管理人员，上传下达是一项重要的岗位职责，也是作为一名管理人员应当具备的基本素养，所以，要做到上传下达不仅要清楚、透彻的理解上级交代的事情，还要精确无误的传达给下属。假如自身的沟通力气没能得到提升，在工作中将会遇到更多的问题。所以沟通是至关重要的，在

处理事情上，假如能准时、有效的沟通，不但事半功倍，而且能把事情做的更加完善，还能削减人与人之间的误会、削减工作中的失误、避开时间的铺张。

总之，本次培训使我受益匪浅，在以后的工作中，要将本次培训内容应用到自己的工作实践中去，要珍惜公司赐予的平台，要勇于担当责任，努力提升自身综合素养，在实际工作中，不断“拓宽思路转换身份”，提升理解力和执行力、贯彻力，不断改进工作方式方法，全面提升自身素养和管理力气，不断提高工作效率、保证工作质量，把自己打造成力气全面，业绩显著的管理者。

中层管理人员能力提升培训心得体会总结篇二

xx电力公司为我们提供了这次难得的中管人员管理能力提升培训机会，这也是我一直梦寐以求的学习机会，为什么这么说呢？因为作为一名从事十几年管理工作的中管干部，由于自身管理知识和管理能力的欠缺，一直以来有很多管理方面的问题困扰着我，恰好通过这次机会，找到了解决问题的办法，因此我特别珍惜这次学习机会。无论是课堂学习，还是参加各种互动活动，都让我有所感动和收获。以下是培训的几点体会：

作为一名基层管理干部，理论知识往往不够系统，不够丰富。通过老师深入浅出的讲解，让我豁然开朗，许多问题从理论上找到了依据和答案，对原来在工作中遇到的棘手问题找到了切入点，收获了很多内容。通过学习自主管理，让我充实了理论知识。老师朴实无华的语言为我们授课解惑，对我们来说是一次难得的学习机会，更是一次书本知识与具体工作相结合的锻炼机会。

此次培训安排的问题分析和解决技巧课程较为全面，大多是互动式的教学方式，让我印象感触最深的一点就是：在实际工作中，我们经常会抱怨这个问题那个问题，但我们却容易

被这些所谓的“问题”所欺骗，那些所谓的“问题”其实是每个公司都会碰到的，那个只是现象。这种培训方式，针对性较强，效果较好，同时让我们开阔了眼界，丰富了知识，拓展了思路。

在培训中，老师例举了很多发生在他身边的或是其他的案例，结合案例进行分析，让我们以旁观者的身份认清问题的本质所在，通过查找别人问题的方式时刻提醒自己。

一要提升六种能力。进一步加强自身学习，要充分认识到当上了领导干部并不意味着水平一夜之间就提高了，仍需不断提高工作水平和能力。要牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，讲党性原则，努力提升领导干部的六种能力：一是科学决策能力，就是面对错综复杂的局面和瞬间变化的形势要有善于做出正确抉择的能力；二是贯彻执行能力，就是面对问题能拿出行之有效的方案与计划，贯彻下去并做到全面准确、得当有力；三是综合协调能力，就是在工作中能把握大局、权衡协调、统筹兼顾；四是组织管理能力，就是善于社会交往，有较高的管理水平，组织得当；五是开拓创新能力，就是要以大无畏的精神，在原有的经验基础上大胆尝试，做到与时俱进；六是持续学习能力，就是要不断提升自身素质，把学习当成一种习惯。作为一名领导干部，只有努力提升这六个方面的能力，才能顺应时代的发展，才能切实履行好职务。

二要注重个人修养。领导干部的责任重大，做人显得尤为重要。一个人的心胸有多大，事业就有多大。个人修养影响到威信、工作效果和带队伍。做人要正直，办事要公道。正确对待权和利、名和利，大事讲原则，小事讲风格，不斤斤计较，允许有个性，关键看工作。鼓励下属超越自己，切勿妒贤嫉能。首先，要做一名合格的共产党员，带好头，做好表率，永葆先进性。其次，要经常换位思考问题。与领导换位，与下级换位。一名合格的中层管理人员，必须思维缜密，考虑周详，团结同志，承上启下。最后，要保持三种心态：感

恩之心——组织关心培养和同志们信任支持的结果；责任之心——领导岗位的责任更重；平常之心——保持谦虚谨慎。抓好三项工作：讲政治，钻业务，带好队伍。克服三种倾向：不能有过小日子的思想，要有长远眼光；作风要实，不搞面子工程；不搞小圈子，要团结。

三要理论联系实际。时代在前进，科学在发展，领导干部如果不加强理论学习、提高政治素养和自身综合能力，就跟不上时代的步伐，干不好本职工作。学习的方法有多种，最行之有效的方法是理论联系实际。我们既要 from 书本中学，更要从实践中学。领导干部一定要结合实际，在实践中加深对理论知识的学习和理解，在实践中运用理论去检验实践，并总结出最行之有效的方法，指导自己的个人行为，不断提高自身综合能力。

此次培训，让我们开阔了眼界，丰富了知识，拓展了思路。今后，我将把培训中学到的知识和技巧融入日常工作当中，全面提升自身综合素质和管理能力，为公司安全生产和转型发展贡献自己的力量。

中层管理人员能力提升培训心得体会总结篇三

由于公司领导对中层管理的关心与重视，在今年7月份与8月份，专门请来了x群峰企业管理咨询有限公司的颜廷君老师和崔翔老师，对公司各部门主要管理人员进行了两次提升中层管理者技能的培训教育。这是一次非常难得的学习机会。主要内容有：认识自我及角色认知、经理人自动自发、价值驱动与目标设立、团队建设、深层次沟通、管理者的角色与任务，领导力提升，授权管理和绩效管理。

在这么多的内容中，本人感触最深的是团队建设。颜老师组织的一个博弈游戏及列举的囚徒困境的案例，证明了要取得成功必须要团队合作，即成功源于合作。我就联想到现在市场竞争愈来愈激烈，企业稍有不慎就有可能被淘汰，而我们

公司又是国有企业改制单位，之前国有企业老职工中的一些不良的风气及懒散的工作态度也被遗留了下来，所以企业如想长立于不败之地的话，就必须建立一个高绩效的团队，而团队合作的核心在于无私奉献。作为公司的中层管理干部有责任带动企业的前进发展，其中之一表现为引导职工及部门大力发扬无私奉献的精神。

首先我们要让员工明白企业是大家的，只有大家努力工作，企业才会有好的经济效益，也只有这样，员工才会获得工资报酬。如果大家不努力工作，企业跨掉了，大家都会没饭吃。我们可以要在企业里宣传这样一句话：“今天工作不努力，明天努力找工作”。把企业发展的好坏与员工利益联系在一起，就会让员工产生爱企业爱工作的心理，这样才会充分调动员工的工作积极性与主动性，增强企业凝聚力。在公司里，员工要把企业的财产视为自己的财产一样，要做到爱护公司的一草一木，不浪费公司的一针一线，大力提倡发扬主人翁精神。公司要组织员工学习，鼓励员工不断更新自己的专业知识，提高技术水平，然后进行一些评比活动，对一些优秀员工进行嘉奖，宣传劳动光荣的思想，大力提倡我为企业做贡献的精神，通过这些活动，在员工中树立一种良好的工作作风和奋发向上的精神。同时，企业也要想为员工着想，努力提高员工工资水平，改善工作环境，只有苏氧这个整体上下一心，团结一致，那我们企业肯定会走向繁荣昌盛。

在苏氧这个大家庭中，各个部门之间也需发扬无私奉献的精神。因为在公司中各个部门扮演着不同的角色，担任着不同的职责，所有每个部门的存在都有它的必要性，而且这些是相辅相成，缺一不可的。在长期的工作中，部门与部门之间肯定会有些摩擦，这是两个部门应要进行良好的沟通，有效的解决问题，消除隔膜，才能愉快的合作。或者当有责任事故发生时，相关部门应勇于承担责任，而不要相互推脱责任。相信只要各个部门合作愉快，公司肯定会良好的发展。

综上所述，我认为要搞好一个企业，使之走上良性发展的轨

道，需要许多积极有利的因素。但是最重要的因素是内部团结合作，员工要发扬无私奉献的精神、部门也要发扬无私奉献的精神。

总之，经过这次中层管理干部的培训，本人受益匪浅，感触颇多，对我今后的工作有极大的帮助。希望以后还有这样的培训机会。

中层管理人员能力提升培训心得体会总结篇四

我以前也参与过类似的课程，比如《从专业到管理》、《情境领导力》等等，坦白说，都是理论偏多，学习效果有限且持续性一般。但这次雄鹰项目的《管理者角色认知》课程，一改以往的教学方式，在少量的理论授课基础上，重点引入私董会教学，让学员在关怀式的辩论、交锋中，突破自我瓶颈、参悟管理精髓，让我收获颇丰。

上午的教学中，主要是对各个职业进展阶段的管理者角色（包括领导技能、时间管理、工作理念等）作了较全面、清楚的阐述，重点是一线经理这个层级。于我而言，感悟最深的有两方面。首先，加深了对部门总监、部门经理这两个不同管理角色的认知，一方面有利于明晰自身角色和定位，一方面也有利于自己能站在更高的角度去思考及解决工作问题；其次，在部门经理这个层面，知人善任、教练辅导这两块，自己有较多痛点，如何有效甄别团队成员的优劣势，如何把他们放在最合适的位置上或支配最合适的任务，如何依据每个人不同的成长阶段予以不同的管理行为，如何带领、辅导团队成员快速成长等等。

下午是本次重头戏，我本人也是期盼良久。选题、提问、澄清、解析、建议、心得，简洁六步，却让我们一个个学员深陷其中、不能自拔，尤其是最终抽到的题目和大家阐述的问题、建议，于我而言，都历历在目。一方面，我们站在旁观者的角度，去深度感知及剖析问题，提出我们的看法和建议，

另一方面，我们也将自己模拟在被提问者的情境下，去体悟自己的应对方式及不足之处。就如何提高团队乐观性这个问题而言，我觉得作为一线管理者，可以考虑从以下几个方面去着手。

首先，尽力做好团队价值观、工作目标及要求的统一，且身为管理者，要做好表率、身体力行，而对价值观明显有分歧且多次训练无果的成员，坚决清理出队伍；其次，依据每个人的意愿、力气、成长阶段等灵敏转换自己的管理风格，知人善任、奖罚分明，关怀团队成员找到自己的职业成就感；再次，转换学习理念，抛弃填鸭式、理论化的训练方式，努力营造学习型的组织和氛围，为团队成员制定个性化、持续化的学习与成长方案，关怀团队成员提升在职场的竞争力；最终，做好人文关怀与沟通，对团队成员的好的成果准时做出确定和鼓舞，对其负面的心情、压力等准时进行引导和关怀，让团队成员心稳、心安。

最终，引申出一个新的问题，我们这群学员，通过这次课程，进一步认知了自己身为管理者的角色和定位，但是知是知，行是行，假如知行不能合一，或许我们的认知也就只是停留在当天的课程而已，所以后续更应当不断的将所学付诸于我们的管理实践中，以不断印证及总结优化，最终形成真正适合自己的管理风格。

中层管理人员能力提升培训心得体会总结篇五

岁末年末，我从一年繁忙的培训工作中抽离出来，做一些总结工作，同时也受邀参与一些机构组织的培训师茶话会，一些企业的年终总结大会，一些企业协会的答谢会，等等。让我有机会置身事外、站高一线，对培训界的现状及趋势，有一些思考，情愿和各位共享如下：

1、培训师队伍：中国培训师的专业化程度越来越高，培训师的职业将越来越是高知阶层，资深管理人员从事的专业；经

过之前几年优胜劣汰的过程，将来培训师的入门门槛将越来越高，原来那些只听了几门课，看了几张碟就上来讲课的“讲手”类讲师，假如不做内功的提升，将被淘汰出局。将来活跃在培训讲台的，将是那些内功深厚、外呈丰富的讲师。

2、培训课程走向：培训课程将越来越细分，比如，同一个课程分凹凸不同的级别，比如（企业内部培训师的培训）这个课程可分为初级、中级和高级班，旨在赐予不同阶层的人不同需求的课程，给同一层次的人分阶段成长的阶梯式学习。

3、课程研发与设计：我所见到的`优秀的培训师，他们越来越能沉下心来，把课程的研发做的越来越越深化，越来越贴近“人性”的层面，“道”的层面，而且以深化浅出的方式，让学员看到平常看不到的层面，这样做的好处在于，避开了爱因斯坦所说的“人类的困惑，就在于在制造问题的层面来解决问题”，好的课程研发和设计，是能够让学员从高一层面解决问题的。

4、内功和外呈都追求精益求精：我所见到的优秀的培训师，不仅在个人修炼、课程研发方面，不断下深功夫，同时，在课件ppt设计、课程环节编排上也花了很多功夫，充分了解成年人学习的特点，适度有效地运用多种互动形式，让学员在轻松快活的心情下，产生深刻的思考，顿悟，产生转变行为的猛烈意愿，拿到方法，并创新使用。在讲课风格上，优秀的讲师也是摆脱了“个人秀”、表演式，而进入了启发式、教练式，以支持者的心态做学员进步的助推器，催化剂。

5、通用课程的精耕细作：现在很多企业需要有领导力或管理技能方面的普及课程，同时也有一些企业需要激励、沟通、培育、方案等专题课程，这就需要我们培训师把原来课程其中的某个章节精耕细作，在一个点上做深做透，这也将是一个趋势。

6、忽视课后评价，重视行为改善：越来越多优秀的培训师已

经不是很重视培训结束时学员的评价和分数，而聚焦于培训后的一段时间里，参训人员的行为是否转变。我认为这是个质的转变，我很赞同，只有这样才能真正做到了管理大师们经常提到的“聚焦改善，以终为始”的管理观点。由于我们都知道，企业支配培训的终极目标不仅仅停留在领悟、学习、思考，而是通过转变意识，从而转变行为，最终转变绩效。