

最新做管理的心得体会(实用7篇)

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。那么你知道心得体会如何写吗？下面小编给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。

做管理的心得体会篇一

4月11日—12日上午，我们参加了在县继续教育中心举办的“师德师风管理者培训”活动，先后听取了县教育局领导杨局长、张局长，朱股长以及专家史股长和一线管理者陈校长及继教中心王校长、严主任等领导所作的专题讲座或报告，让人受益匪浅，感触颇深。

教育的根本任务是“立德树人”，而作为以教书育人为使命的教师，必须要为人师表，必须要立德修身。用杨局长的话说：“师德师风的好坏，直接影响到学生的一生，左右着教师的发展，关乎教育事业的兴衰。”纵观身边教育事，无不与师德师风有关。因而，局领导高屋建瓴，明确提出当前的四大目标：一是义务教育均衡发展通过省级验收；二是校园安全重大责任事故0目标；三是高考中考在全市位列前茅；四是师德师风重大问题0目标。我认为项项抓住了郟西教育的“牛鼻子”，尤其是师德师风建设，任重而道远，是教师队伍建设之魂。我们曾经误认为抓“德”的问题，是务虚之举，抽象难以操作，因而，以往基本上是造造声势，做做样子，走走过场，叫而不抓，抓而不实，无关痛痒，不了了之。可在今年这个特殊时期，在“郟西教育阵痛”之后，在全国政治新生态下，来抓这项工作，决不是“做秀”，是大势所趋，形势使然，问题所迫，人民所盼。因而，每一位教师都必须警醒思想，端正态度，提高认识，躬身实践，养德敬业，不碰“底线”，不越“边线”，不踩“红线”，讲政治规矩，守政治纪律，做“德艺双馨”教师。

开始抓起。重点剖析了十大问题，列举了大量生动的实例，件件教训深刻。二是采取多种方法，宣传贯彻各级对教师师德师风的规定和禁令，加大力度，表扬一批先进，推出一批骨干，带动一批后进。三是认真落实师德师风考评程序，确保本校师德师风考评走向正常化轨道，造就一支师德高尚，业务精良，人民满意的教师队伍，促进师德师风与教育教学质量一样上台阶。按照局里统一要求，考评从五月份正式启动，总体上分平时考核和年终考核，都是百分制，平时考核按月进行，年末取月平均值，年终考核在每年六月份进行，其中月平均值占年度总分的30%，年终考核占年度总分的70%。而每次考评又由自己评议、服务对象评议、教师互评、考评小组评议四部分合成，其中，自评占20%，服务对象评议占20%，教师互评占30%，考评小组评议占30%。师德年度考评的等级又依据分数按比例划定，“优秀”不超过教师总数的20%；“良好”不超过教师总数的40%；“合格”不超过教师总数的30%；“不合格”控制在教师总数的10%以内。考评的结果使用：一是作为评“师德标兵”和“师德骨干”的重要依据；二是按一定分值计入年度考核相关“师德项目”的总分中；三是“师德优秀”是确定年度考核优秀的前提，是市级以上表彰奖励的必备前提；四是师德考评定为“不合格”的，在年度考核、职称评聘、职务聘任、申请调动、提拔任用、绩效兑现等方面实行“一票否决”。

方案涉内容之广，修订次数之多，规定程序之明，各种比例之准，可操作性之强，结果信度之高，出台贯彻之慎，结果使用之严，都是郟西历史上所没有的。

通过培训，作为一名校长，心中有了底，回来后，召开了专门班子会和教师会，认真研究落实此项工作。

一是学习动员，成立组织。

认真传达了培训会精神，并成立了师德师风考评领导小组，学习了相关文件，要让所有班子成员和广大职工正确对待师

德师风考评工作，处处严格要求自己，要做到：爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表、终身学习。要适应新常态，争做“四有”之师。

并结合学校实际讨论制定了《涧池中学教师管理“十项禁规”》：

10、禁止工作日中午饮酒，严禁酒后进教室上课或者找学生谈话辅导，更不得借酒撒泼，干扰单位工作秩序；不得在办公室、教室或者食堂等校园内公共场所抽烟。

以上“十条禁规”是“师德底线”，请全体教职工严格遵守，若有违反，轻者批评教育，挽回影响，在师德考评总分中酌情扣分，对于屡教不改、态度恶劣者，师德年度总评直接定为“不合格”，对严重违反职业道德的教师，移送纪检、司法部门依规处理。

二是修订细则，完善方案。

结合本校突出问题，修订完善相关细则，科学制订各项表册，从多角度多层次来考评教师师德师风情况，并将相关方案、细则经校委会磋商，教代会讨论，职代会通过，力争做到：过程公开到位，操作阳光有序，结果客观公正。

三是推出典型，树立标杆。

要把大家公认的得分较高的“货真价实”的“优秀教师”推选出来，作为本校的“师德标兵”和“师德骨干”，打宣传牌上网，做形象牌上墙，树典型牌入心，出行动牌有形，“有图有真相”，以此带动一批，影响一片。

四是带动全局，促进工作。

要把师德师风考评作为推动学校各项工作的切入点，以此促

进均衡发展工作，校园安全管理工作，教育教学质量提升工作，以师德建设统率全局，辐射全校，带动全员，改变全貌，为创办“人民满意教育”作出我们应有的贡献！

做管理的心得体会篇二

首先，感谢公司给我们创造了一次学习提高和沟通交流的机会，这次基层管理人员培训班，从的外出参观总部情况到干部的集中学习，我想用三个字来概括一下我对本次培训班的感受，即“精”、“实”、“全”：“精”在行程精心安排、课程精益求精；“实”在授课老师真情实感、内容注重实际；“全”在知识覆盖一应俱全同时学员听课全神贯注。通过参加这次系统而全面的培训，我有以下几点感受：

来到了在照片中看了无数次的大楼，走到了宽敞明亮的大楼里，最大的感受我们的活动大堂里、走道里和活动室里都铺上了坐席，我们都被这样的规模所震惊。培训完后我们也来到了基地，基地的建设如火如荼，我们的心情也更波澜起伏了，骄傲我可以在这样的公司上班，成为万声人。

培训的目的是对于组长岗位的较色认知，做的时间不一样，如何去定位这个角色，承担这个岗位的职责，管理的知识和管理的技能的传授，从而提升我们的管理水平。7月2日培训，于总为本次培训做开训，讲解了带团队精华的问题，也为这次培训的完成做了很好的铺垫。

1、管理人员角色认知及职责，李霞为我们讲述了小组长岗位的基本知识，对这个岗位的角色认知。这堂课上最大的收获是做一个目标性的管理人员，不是保姆。对员工要会关心，会帮助，会要求！

2、业务运营指针运用与分析，数据部主管通过公司业务和指针给我讲解，让我们学会如何用数据分析业务，让我们的重视数据也是我们管理中的一个重要手段。

3、职场新态，王总给我们的讲解了积极心态、将军心态、感恩的心。而且用了很新颖的授课方式，我们的听课激情被充分的调动起来。

4、合格班组长的塑造，谭主任以理论加实践的案例给我们的分析，让我们很快的接受到知识。

5、让沟通更有效，王老师讲述沟通的几个重要的技巧，并通过实战演练让我们认真体会沟通和重要性。

6、会议经营，由保险项目运营经理国丽娜授课，做为运营管理中有效的工具之一，这门课是我感觉最有用的，会议如何去开展，会议的几种模板，。例如说早会经营的关键点有四个：业绩的汇报与跟踪，用数据说话公布团队指标的完成情况，达成的个人，那些个人是差一点点就能拿到激励方案的个人都是使团队目标强化的办法；技能培训与分享，赠得比较好的伙伴要进行赠单分享；奖励的兑现与表扬，表扬实现目标的伙伴；激励的方案与追踪，拿数字说话我们还有几个伙伴差多少，最后加油喊口号，开心上线。

7、我们的未来不是梦，孙经理通过丰富的简报给我们分析了现阶段公司业务，远景和后期公司的战略目标等等，更深切明白做为公司的一员我们身上的担子更重了。

原本以为一些简单的管理知识，可以给我们的老师讲解得实在丰富，在老师们绘声绘色的讲解中，我们也更能理解和接受到这些陌生的管理理念。

不一样的是管理理念的中加入有有效的管理工具，对于这些有效的管理工作都有一门专门的课程让我们更深入的去学习。管理中要有数据做为支撑，我们学习到了指针；会分析我们还要会和话务员沟通，那么沟通课程就是增强我们的沟通的技巧；会议是很好的任务下达分解激励人心的手段，会议的经营让我们如何去开展更有效的会议。当然最重要的就

是心态，都说心态决定一切，如何去自我激励和影响别人，用积极的心态一切都会不一样。

整个培训都贯穿着学习管理知识，如何通过一些办法能使我们的管理知识学以致用。

培训期学到的知识获益良多，让我感触最深的是学无止境，培训班里有只入公司半年的储备组长，有在组长岗位上工作半年的，也有在公司做过多个业务入公司十几年现在参加储备组长培训的，但是我们都暂时忘记自己的工作，忘我的学习，抱着空杯的心态去学习。大家各抒己见分享自己在岗位上的一些经验，特别是咱们总部的管理人员，更强烈的去表达自己。也让我看到了自身的差距，有差距没关系，意识到了我们才能更好的去进步。

这次培训我会把学到的更多的通过想练和创新更好的运用到我的工作当中，我应该庆幸有这样的一个机会让我们的学习，但是任何的技巧只有不断的时间，反复练习成为习惯性行为后才能产生效果。相信通过一段时间的消化运用，我们的管理能力会有更大的进步！

做管理的心得体会篇三

作为管理者，我们时刻面临着挑战和机遇。为了更好地应对各种管理情境，不断提升自己的管理水平，我参加了一门名为“管理者必修课”的培训课程。在这个课程中，我学到了很多新的管理理念和方法，深感受益匪浅。以下是我对于这门课程的心得体会。

首先，课程重新定义了管理者的角色和责任。在过去，我常常将管理者的角色局限在监督员和命令者的角色上，认为我的任务就是确保员工按时按质完成工作。然而，这门课程告诉我，真正的管理者应该是一个领导者和激励者，要能够激发团队成员的潜能和创造力，使他们充满工作的热情和动力。

管理者不仅要管理任务，更要管理人，建立起互信和尊重的工作关系。这种角色的转变让我意识到，管理者的责任远不止于完成工作，更重要的是培养和发展团队成员，打造高效合作的团队。

其次，课程强调了沟通的重要性。在管理工作中，沟通是至关重要的一环。一个好的沟通能够消除误解，减少团队内外的摩擦，提高工作效率。然而，在实际工作中，我经常面临着沟通不畅、信息传递不准确的问题。通过这门课程，我学习到了许多沟通技巧和方法，例如倾听、反馈和与人交流。这些技巧帮助我更好地表达自己的意思，更有效地与员工和上级进行沟通。在课程中，我们还进行了一些沟通游戏和案例分析，这让我更深刻地认识到沟通的重要性和技巧。

第三，课程关注了团队建设和团队合作的重要性。管理者需要具备良好的团队合作能力，懂得如何建立一个高效的团队。在这个课程中，我学到了许多团队建设的策略和方法，例如明确团队目标、激励团队成员、培养团队精神等。通过团队练习和案例分析，我深刻地认识到团队合作的力量，只有团队成员之间的合作与支持，才能够实现更大的目标。

第四，课程重视了自我管理和自我提升。在现代社会，一个管理者需要不断地提升自己的能力和素质，与时俱进。这门课程教会我如何通过目标设定、时间管理和自我反思等方法，提高自己的工作效率和管理能力。除此之外，课程还介绍了一些领导者的成功案例，分析他们的管理风格和成功之道，帮助我更好地认识自己，发现自身的优势和不足，进一步改善自己的管理技能。

综合而言，这门“管理者必修课”课程给了我很多启发和帮助。通过这门课程，我重新定义了自己作为管理者的角色和责任，学到了许多沟通技巧和团队建设的方法，同时也提升了自我管理和自我提升的能力。我相信，通过不断地学习和实践，我将能够成为一名更出色的管理者，带领团队取得更

大的成功。

做管理的心得体会篇四

感谢公司给我这次培训学习的机会，通过参加此次课程，让我受益匪浅，感触良多。特别是让我明白了做一个有执行力的人对一个公司的发展和员工个人职业化的成长的重要性。一句话概括即为：个人执行力决定个人的成败，企业执行力决定企业的兴亡。

执行力的定义很简单，就是按质按量、不折不扣的完成工作任务。这是执行力最简单也是最精辟的解释。但是正是这么简单的执行力，却是很多人、团队、企业所欠缺或者说是不完备的。下面我就从提升个人执行力方面谈一谈几点看法。

个人执行力是指每一单个的人把上级的命令和想法变成行动，把行动变成结果，没有任何借口保质保量完成任务的能力。

团队执行力是指一个团队把战略决策持续转化成结果的满意度、精确度、速度，它是一项系统工程，表现出来的就是整个团队的战斗力、竞争力和凝聚力。一个优秀的员工从不在遇到困难时寻找任何借口，而是努力寻求办法解决问题，从而出色完成任务。要提升执行力，就必须学会在遇到阻碍时不找借口而是积极的寻求解决问题的方法。

有些员工把简单重复上级团组织的文件和讲话精神看着是贯彻执行，好像是上级组织的文件和讲话精神的忠实执行者，其实不然。把上级精神与本部门的实际情况相结合，教条式地执行，这不是真正在执行上级精神，而是对上级精神的消极敷衍。

不少员工还是习惯于用开会、发文、写总结的办法抓工作，似乎工作就是开会，发文就是工作，写总结就是工作效果，有的甚至错误地认为用会议、发文形式安排、督促工作，显

得规范、正统，具有权威性。

观念决定行为，行为形成习惯，而习惯左右着我们的成败。在工作中常有的状况就是：面对某项工作，反正也不着急要，我先拖着再说，等到了非做不可甚至是领导追要的地步才去做。一旦习惯成了自然就变成了一种拖拉办事的工作风格，这其实是一种执行力差的表现。执行力的提升需要我们改变心态，形成习惯，把等待被动的心态转变为主动的心态，面对任何工作把执行变为自发自觉的行动。

首先学会沟通交流，自觉维护团结，是加强团队建设的重要保证。

顾名思义，团队，是团结的队伍，没有团结，加强团队建设只能是纸上谈兵。千年修得同船渡，万年修得同室坐。能在一起共事确实是缘分。由于性别差异、性格差异，情绪差异、工作思路差异等因素。在工作中难免发生争论和摩擦，甚至出现暂时的不快。一旦出现这种情况，首先要进行换位思考，学会站在对方的位置上思考问题。体谅对方当时的心境和难处。反省自身存在的不足和问题，把双方的矛盾和问题想得简单化。避免复杂化，力争大事化小、小事化了。坚决避免无事生非、上纲上线，芝麻小事演变成矛盾纠纷。

其次，主动沟通。沟通交流是消除矛盾隔阂的有效办法，要敢于放下架子。主动找别人谈心，解释情况，甚至主动道歉也无妨。

第三，平时要严以律己，宽以待人，在工作当中，要严格与职业操守要求自己。经常提醒自己扎扎实实做事，认认真真做人，予人玫瑰。手留余香对待同事要常存关爱、宽容之心，做到真诚待人，宽厚待人。以理服人，不兴风作浪，混淆视听。有委屈一笑而过。遭报复一觉不过，以自己的实际言行赢得工友们的尊重。

二、加强互动，协作支持

所有成员在工作中做到有分工有协作。能够相互支持，是加强团队建设的关键所在。

首先，要发扬团队的协作精神。协作精神是团队精神的重要内涵，团队每位成员在日常工作中。要正确处理好大局工作与分管工作的关系，处理好本职工作与其他工作的关系。在做好本职工作的同时，加强与其他成员的配合协作。切实将分工与协作有机结合起来，积极营造良好的团队协作氛围。

其次，强化成员间的支持和配合。工作头绪多、任务重。工作中经常出现难以应对的局面，出现失误和纰漏也在所难免。因此，在日常工作中要积极主动配合同事们的工作，借用先前的一句话叫相互补台、共同上台；相互拆台，共同下台。

三、增加员工的精神归属感

企业文化包括企业统一的经营理念。员工良好的职业责任，充满生机活力的管理机制适应市场的业务创新能力。甘苦与共的坚强团队精神，丰富多彩的业余文化活动等。企业文化是企业精神的集中体现，企业形象的集中展示。

加强企业文化建设的过程是一个组织调动员工知识和智力资源，激发员工个性特质，发挥个人专长和培育团队协作精神的过程是员工个人特长与团队理念相统一，员工个人利益与团队利益相协调的过程，对凝聚人心，增强员工的团队意识和荣誉感具有重要作用。

通过这次学习，我作为铁矿一名中层干部，应以铁矿为家。形成合力，发挥先锋模范作用，不断改进工作思路和方法。明确树立服务意识，用理论创新来推动工作创新，为实现我县钢铁业更大跨越，更快发展贡献自己的力量。

做管理的心得体会篇五

文章目录：

第一部分：引言

第二部分：管理者角色下的心理压力

第三部分：维护自身健康的方法

第四部分：建立健康的工作与生活平衡

第五部分：结论

引言：

管理者不仅需要应对工作中的高强度压力和竞争环境，还要面对日常生活中各种因素的影响，因此管理者心理健康问题十分重要。在现代社会里，人们的生活和工作节奏日益加快，管理者常常处于高度紧张的状态下。这些因素可能造成负面影响，如焦虑、抑郁、身体不适、自我怀疑等，进而对管理者和工作产生影响。因此，如何维护管理者的心理健康问题有必要探究。基于个人经验，本文将从管理者角色下的心理压力、维护自身健康的方法、建立健康的工作与生活平衡三个方面，分析管理者心理健康问题，并提出相应的解决方法。

管理者角色下的心理压力：

管理者在工作中往往需要面对复杂的工作环境和人际关系，在完成具体任务的同时还要合理地规划、协调和调度分别于不同工作岗位的员工。这些要求使得管理者的工作难以完成。另外，管理者的责任感、工作压力，以及无休止的工作也给管理者带来了心理负担。一旦长时间工作压力过大，管理者会感到疲劳和恶心，影响了工作的质量和效率。因此管理者

应该提高自我认识，在压力环境下掌握方法，调节自己的情绪和心态，防止压力影响自己的身心健康。管理者应该学会管理心态，在一定程度上为自己减轻心理压力。

维护自身健康的方法：

作为管理者，自身健康问题的重要性不言而喻。管理者应该养成健康的生活习惯，如科学饮食、合适的锻炼和充足的睡眠，不要草率处理身体需求，关注自己的身体反应。管理者在工作与生活中形成健康的社交网络，与家人朋友及同事的交往，可以促进管理者心情的调节并缓解压力和焦虑。另外，管理者还应注意自我锻炼，例如阅读书籍、参加培训课程、甚至对个人的问题和疑虑进行咨询和谘询，补充自己的知识和经验。

建立健康的工作与生活平衡：

管理者应该建立良好的工作与生活平衡，保持工作效率和效率，并预防工作对个人生活的干扰。为了达到这一目的，管理者可以通过合理的时间管理和开发时间分配技能来平衡自己的工作。首先，合理规划空闲时间，将时间花在宝贵的家庭交往、休闲娱乐等可能的活动上，充分享受自己的生活；其次，管理者应制定合理的工作计划，不要将所有的时间都花在工作上，停一时看一看，适度的休息和放松身心。在这种节奏感非常快的社会中，管理者应该努力遵循“慢下来”的模式，充分享受生活，增加内心的平静与满足感。

结论：

管理者在职业生涯中可以面临许多心理和生理挑战，因此了解管理者角色下的心理压力和维护自身健康的方法以及建立健康的工作与生活平衡的重要性，对他们来说是非常重要的。正确的心态和有效的处置体系非常重要，因为管理者可以避免心理疲劳和其他监管工作压力的问题，从而提高工作效率

和工作质量，创造更优秀的业绩。因此，管理者应该努力维护身心健康，保持内心平静和积极的态度，以期能够更好地面对工作与生活中的挑战。

做管理的心得体会篇六

保险行业是一个极具挑战性的领域，要想在这个竞争激烈的市场中取得成功，首先需要具备良好的管理和领导能力。为了提高自身的管理水平，我参加了一期为期两周的保险管理者培训课程。在这段时间里，我不仅学到了许多有关保险行业的知识，还深刻体悟到了作为保险管理者的责任与使命。下面是我参加培训的心得体会。

首先，培训课程的第一周主要是对保险行业的基本知识的系统学习和了解。通过讲座、案例分析和小组讨论等多种形式，我们了解了保险业的历史背景、发展现状以及未来趋势。这让我对保险行业有了更加全面的认识，并对自己的发展方向和目标有了更加清晰的认识。在这一周的学习中，我深刻认识到保险管理者必须具备专业素养，不断学习和更新知识，以适应不断变化的市场环境。

其次，培训的第二周，我们学习了保险管理的实践技巧和方方法。课程设置了很多实际案例和模拟演练，让我们能够亲身体验和应对各种管理情境。通过与其他学员的合作和交流，我们共同解决了一系列的问题，增强了团队合作和解决问题的能力。同时，我们还学习了一些必要的管理工具和技巧，例如项目管理、决策分析和团队建设等。这些技能对于提高保险管理者的绩效至关重要。

除了专业知识和技能的培养，培训还注重了管理者的领导力发展。在课程的最后几天，我们参加了一系列的领导力训练和演讲活动。通过这些活动，我们了解自己的领导风格和能力，并学习了如何有效激励和引导团队成员。在领导力发展的过程中，我深刻认识到作为一个保险管理者，我们需要

具备良好的沟通能力和人际关系管理能力，以便更好地与团队成员和客户进行合作和协商。

此外，培训还重点培养了我们的创新思维和解决问题的能力。保险业是一个充满挑战和变化的行业，管理者必须能够灵活应对各种困难和问题。为了培养这方面的能力，培训课程设置了大量的案例分析和团队合作项目，让我们能够学习和应用解决问题的方法和策略。通过这些实践活动，我逐渐养成了积极进取、勇于尝试和创新的思维方式，这对于保险管理者来说至关重要。

最后，参加这次保险管理者培训让我受益匪浅。我不仅学到了大量的保险知识和管理技巧，还明确了自己未来的职业发展目标。通过与其他学员的交流和学习，我扩大了自己的人脉圈并收获了更多宝贵的经验和启示。我相信这次培训经历将对我的职业生涯产生深远的影响，我必将凭借所学到的知识和技能成为一名出色的保险管理者。

总之，保险管理者培训课程不仅提高了我们的专业素养和管理能力，还培养了我们的领导力和创新思维。通过这次培训，我更加明确了自己的职业目标，并且对保险行业的发展充满信心。我将努力运用所学到的知识和技能，为保险行业的发展做出更大的贡献。

做管理的心得体会篇七

自我管理——“外修内立”

管-理-员工——把握方向、指导方法、控制秩序

管理者技能训练培训心得体会

一、作为上级角色的任务。

要想做好一名优秀的管理者，必须要清楚员工心目中的好经理是什么标准。

- 1、有责任感，勇于承担责任。
- 2、睿智、高-瞻远瞩。
- 3、宽容大度、有人格魅力。
- 4、关心下属工作并为其发展制定计划。
- 5、奖罚分明、一碗水端平，说道做到有原则性。
- 6、能调动和营造良好的工作氛围，真让员工说话，有人情味。
- 7、高效率、有组织协调能力。
- 8、有经验、能吃苦。

要具有敬业精神：对事业要坚定信念，不断追求，对工作大处着眼、细处着手，要精益求精，追求完美。

要具有宽大的胸怀：善意的理解对方，欣赏对方，学习宽容，任人唯贤，具有合作精神。

要有自知之明，正确的评价自我，不断的学习，不断的创新，扬长避短，超越自我。

事后，有人问他：“你为什么不买彩票啊？”

他说：“我在祈求上帝之前买过，但是从来没中过奖。”

“那你为什么还要祈祷？”

“因为我等上帝回答我！”

辅佐上司的七项措施：

- 1、自觉报告自己的工作进度——让上司知道。
- 2、对上司的问题有问必答，而且清楚——让上司放心。
- 3、充实自己、努力学习，了解上司的言语——让上司放心。

通过几次聚成学习，深圳之行学习，回来之后的几次分享，我更加感受到了知识的重要性，现在我们财务中心的学习情况跟大家分享一下，我们财务中心要求每个人每天都要学一项知识（不论是专业知识还是生活中的问题解决方法），在每天上午8:30之前上交自己的学习所得，下午上班后半小时内进行分享，这样有以下几点好处：第一日积月累将你所学的知识增加；第二培养了自己的表达能力、演讲水平；第三在同一天你可以把其他人所学的知识转换成自己的。半小时之内你可以直接收获到别人的成果。鱼骨图分析法就是我学到的其中之一。鱼骨图是由日本管理大师石川馨先生所发展出来的，故又名石川图。鱼骨图是一种发现问题“根本原因”的方法，它也可以称之为“因果图”。鱼骨图原本用于质量管理。问题的特性总是受到一些因素的影响，我们通过头脑风暴找出这些因素，并将它们与特性值一起，按相互关联性整理而成的层次分明、条理清楚，并标出重要因素的图形就叫特性要因图。因其形状如鱼骨，所以又叫鱼骨图

（以下称鱼骨图），它是一种透过现象看本质的分析方法。鱼骨图的绘制先将问题列于图的右侧，代表“鱼头”；然后从“鱼头”开始向左画出一条横线，称作“鱼骨”，再将问题的各项产生原因分列于横线（鱼骨）的上、下，并分别以45度角的直线标示，谓之“鱼刺”；若各项原因再分解出第二层次的原因，将其列于“鱼骨”的两侧，并仍以45度角线或直线标示，是为“小鱼刺”。所有能够找到的原因都标出

后，最后的图形酷似鱼骨架。鱼骨架分析的作用。

- 1、可以一目了然的把握问题的所有原因。
- 2、可以对问题从各个方面进行分析。
- 3、培养财务诊断人员从问题的整体审视局部的认识方法。

不妨大家学习使用。

- 4、接受批评，不犯第二次错误-让上司省心。
- 5、不忙的时候主动帮助别人----让上司有效。
- 6、毫无怨言的接受任务---让上司舒心。
- 7、对自己的业务主动提出改善计划-让上司进步

三、作为同事的角色请记住5多3少，那就是：

- 1、多考虑别人的感受，少一点不分场合的训人。
- 2、多把别人往好处想，少盯着别人的缺点不放。
- 3、多给别人一些赞扬，少在背后说风凉话。
- 4、多问问别人有什么困难。
- 5、多一些灿烂的笑容。

四、最后我送给大家两个检测表，检测自己在实际工作中赞美、指责时的方法、方式。

- 1、赞美的检测表：赞美要真诚、具体；赞美要及时；

2、指责的检测表：是否根据事实指责；只针对错误的地方、不否定整个人；给员工找台阶下；给他改错的建议；提及具体的损失，提高重视程度；私下责备公开称赞。

在这次的调查中，同学们采用了多种方式进行了采访，充分地利用了现有的资源，得到了许多有效并且实用的一手资料和间接经验，这是一个开拓视野和丰富阅历的过程，每一名同学有相当丰硕的成果和收获。

本次的调查让我从一定程度上了解到了公司管理上的一些事。不同性质（国营或私立等）的公司的管理，由于企业文化，员工文化水平的不同，可能会有不同的方针和政策，但是目标都是一致的，为了企业更好的发展，同时也是为了员工自身。出租车公司组织较松散，而大型的企业就有着更紧凑的结构组成，管理者所采取的方法自然也就不同。在对培养能力方面，现在还是大多注重实践，因此，我们不仅要熟悉概念理论，更需要在实践中磨练自己。

感想：通过这次采访，我了解到管理实践方面的知识，也学会了如何向优秀的管理者学习。接触真正的社会之前，这样一次小采访，让我们得以以一斑窥全豹。

个人感想：通过对于两位企业管理者的采访，我感到作为一个企业管理者做到律己再去律人。管理者自身要有一定的管理思维，但又不能被这思维局限。沟通和交流是每个管理者手中最锐利的武器。而一定计划一出就必须严格按照要求完成不容有所姑息和松懈。而管理者自身又不能养尊处优，不因为你是管理者你就可以拥有特权，反而你更应该比自己的下级做的更好，比自己的上级想的更周全。这样才能成为一个良好的管理者。

小组总结

这样走访用人单位的方式，一方面提高了我们的沟通交往能

力，另一方面让我们更加清晰的认识职业世界，明确今后目标，也了解到了关于管理层面的一些事。

从分组开始，就是一个开始锻炼的过程，安排好组员的任务，协调好工作，使大家在有限的时间内尽快地高质高效地达成目标。然后，大家在各自的计划下走出校门，采访了各自想要采访的对象，其中有被拒绝的经历，或直接或委婉，都让我们从中领悟到了一些与人交往的技巧，当然，也有许多人热情地接受了采访，并详细耐心地回答了我们提出的问题，给我们提供了莫大的帮助。

从调查结果中我们可以看到，现在不管什么行业都面临着经济全球化的挑战，在这一大背景下，企业都有着不同的战术和策略。不同性质（国营或私立等）的公司的管理，由于企业文化，员工文化水平的不同，可能会有不同的方针和政策，但是目标都是一致的，为了企业更好的发展，同时也是为了员工自身。当然，不同级别的管理人员，也有着各自的管理范围，这也决定了其工作的方式和方法。

这次的调查采访，我们虽然只是很浅层地走入了社会中，但每个人都充分感受到了这种形式对我们的帮助。大学生不仅要专注于学习，更要走出自己的小圈子，积累丰富的社会经验，这也是所有企业所需要的人才，也是几乎所有管理者都提出的要求。