

2023年管理干部角色认知心得体会 管理干部角色认知的学习心得(模板5篇)

在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得体会，从而不断地丰富我们的思想。好的心得体会对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇心得体会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。

管理干部角色认知心得体会篇一

结合《中层经理人的角色认知与时间分配管理》，我从以下几个方面简单谈一下自己的体会：

首先，态度比能力更重要。一个人的成功取决于他的态度。过去是不是很优秀，没有关系，重要的是未来想做什么。因为有了想做的态度，能力不够可以通过通过各种途径提高。但是没有想做的态度，即使能力很高一样不会做好。记得上学时经常有调查需要填写自己喜欢的格言或名句，我总是信奉“世上无难事，只怕有心人。”我一直坚信，没有做不了的事情，只有你自己不想做的事情。如果想做，你肯定会想尽千方百计去做，并且会做好。在主管应具备的正确工作态度中，我认为主动回报是我们目前工作中需要改善的。每接受一项任务，在做好计划时、在任务有进展时、在出现紧急状况时、在工作完成时，都需要对任务派遣者给予回报。

其次，中层管理者的身份是比较复杂的。中层管理者在上司面前是命令的执行人；受上司的委托管理某一部门，在下属面前是企业形象的代表；与其他部门经理之间互相配合，才能完成上级布置的任务时。中层管理者是情报的提供者和支持者，是企业文化的传播者和建设者。企业文化是企业的生存方式和经营习惯，企业文化的缔造者和总设计师是总经理，但是企业文化要成为一种风气和传统，成为一种约定俗成的

力量，则需要靠中层管理者的努力建设和传播，中层管理者又是企业文化的传播者与建设者。因此，需要中层管理者掌握处理与上司关系、与同事关系、与下属关系的技能，肩负承上启下、承前启后、承点启面三大职责。通过学习，我们所要做的是找准自己的位置，正确认知角色，不只是做很多的具体工作，而是把更多的精力放在管理方面。

团队成员的身心健康，有助于团队的合作，有利于提高团队的工作效率。这也正是目前我们总提到的要提高团队意识。因此，在工作中处理良好的人际关系，加强沟通技巧，是我需要持续不断完成的一项工作。

最后，管理者要善用时间。从时间分配管理上，作为管理者，每天要处理的事情很多，要学会用这个坐标系，第一天晚上就要把第二天要做的事放到这个坐标系的四个象限里。做工作的时候最根本的一条就是先做坐标系上面的事，即做很重要也很紧急、很重要但不紧急的事，如果有时间再做坐标系下面的事情。这样就能确保有最大的绩效，成为一个好的管理者。在日常工作中，总是感觉时间不够用，主要还是不能把工作分配下去，应该根据事情的轻重缓急分配不同的人一起做，自己更多的做好监督与考核。

另外，在今后的工作中，要多关心员工，很好地做出表率，让员工看到自己的成就，及时的给予表扬与鼓励。让每个人在自己岗位上都发挥出最大的能量。

管理干部角色认知心得体会篇二

摘要“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教育无果的成员，坚决清理出队伍；其次，根据每个人的意愿、能力、成长阶段等灵活转换自己的管理风格，知人善任、奖罚分明，帮助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、理论化的教育方式，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，帮助团队成员提升在职场的竞争力；最后，做好人文关怀与沟通，对团队成员的好成绩及时做出肯定和鼓舞，对其负面的情绪、压力等及时进行引导和关怀，让团队成员心稳、心安。”

本文不仅谈及对私董会的认识，还结合课程内容对部门存在的问题、管理思路进行透彻分析，在谈及“‘知行合一’问题是培训能否达到效果的关键”这一观点时，见解独到，分析精辟！

我以前也参加过类似的课程，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，主要是对各个职业发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、清晰的阐述，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，自己有较大痛点，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分配最合适的任务，如何根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，简单六步，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“如何提高团队积极性”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教育无果的成员，坚决清理出队伍；其次，根据每个人的意愿、能力、成长阶段等灵活转换自己的管理风格，知人善任、奖罚分明，帮助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、理论化的教育方式，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，帮助团队成员提升在职场的竞争力；最后，做好人文关怀与沟通，对团队成员的好的成绩及时做出肯定和鼓舞，对其负面的情绪、压力等及时进行引导和关怀，让团队成员心稳、心安。

最后，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，如果知行不能合一，也许我们的认知也就只是停留在当天的课程而已，所以后续更应该不断的将所学付诸于我们的管理实践中，以不断印证及优化，最终形成真正适合自己的管理风格。

管理干部角色认知心得体会篇三

草长莺飞的三月，正是万物萌发、大地复苏的时节，在这个月的第一天，我就有幸感受到了春天的气息。这一天，我参加了尚层装饰杭州分公司允许安排的《角色认知》培训，讲师陈云青是北京大学、清华大学特聘讲师。历任东方通、汉铭信通、汇众益智人力资源总监，在战略绩效管理、任职资格等人力资源管理体系建设方面有丰富的实战经验。

首先说说自己参加培训的感受吧！能够参加这个培训，首先是感谢杨总，是经过三天的正能量培训之后，身为教导团一员

的我能够与教导团的同事一起，在杨总的申请下，有可能参加这次的培训；另外是特别感谢林总，如果没有他的特批，我终究也不可能置身于培训教室中。所以带着满满的感谢与求知若渴的心态，我来到了培训现场。有种久违了的感觉，亲切而又踏实。

其次是培训时坐在我身边的学员，两位学员是在内蒙工作，但为了听这一天的培训，不辞辛劳，坐将近两天的火车来，匆忙听一天的课以后，再坐将近两天的火车回去。这种精神，是我需要再三学习的。身处杭州的我，需要在学习这件事情上更加投入与努力，因为有很多人并没有我们这样得天独厚的条件，他们都能克服那么多困难只为这一天的课程，这样的努力和辛苦，不是一般人能够做到的。我非常敬佩他们！

云青老师的课讲得非常激情，从管理专业的角度，运用专业的知识分析室内装饰公司的管理知识，寓道理于浅显的实例中，不仅能积极调动场上的气氛，而且充分互动，甚至在关键的实例上字斟句酌地为我们分析，将枯燥的管理方面的道理通过非常易于接受的方式表达出来，易于我们理解，课堂气氛活跃，听课效果非常好。通过这次学习，我明白了管理层并不是只发发命令，更多的可能是默默无闻的付出。最后对这次培训我总结出了一个道理，我们要把公司品牌做起来，就必须全心全意的为客户服务，做杭州最专业的别墅装修公司。

管理干部角色认知心得体会篇四

摘要“比如：下属积极性不高，作为管理者找下属谈话，我们会想了解他的真实信息，你直接问他，他可能不愿说也可能本身他也找不出自己的原因。这时就需要洞察力，也许通过引导性问题了解他工作之外的生活或他的一些观念或他在处理工作上的一些方式方法上，洞察到他真正的痛点。”

本文重点谈及沟通三原则，思路清晰，分析独到。沟通作为

管理者最重要的技能之一，每一位管理者都不可或缺！

私董会上学员们思想碰撞，关于团队关于个人，不断从自身挖掘问题，积极剖析自己，认知自己的角色，思考如何转变角色。整个过程中对我触动最大的是如何真正的做到有效沟通。很多问题都是由于无效沟通导致的原因。

那么如何避免？是我课后在思考的问题：

首先，洞察力，透过表面看本质。你需要从表面的问题抓出实质问题核心点，实事求是解决问题。在沟通时，对方表达的事一个问题，可也许他自己不清楚想解决的问题核心是什么，那我们应该分析问题，引导性了解更好的信息帮忙我们找到问题核心。比如：下属积极性不高，作为管理者找下属谈话，我们会想了解他的真实信息，你直接问他，他可能不愿说也可能本身他也找不出自己的原因。这时就需要洞察力，也许通过引导性问题了解他工作之外的生活或他的一些观念或他在处理工作上的一些方式方法上，洞察到他真正的痛点。

然后，找到问题核心点，达到双赢。我们工作目的是更好的为公司服务，那么我们应该抓住一个大方向，以公司的利益为前提来沟通，真诚公平的解决问题。不可有先从我为主的观念，就事论事，方可化解矛盾。比如：跨部门沟通，只为了个人利益部门利益，而损坏公司利益就不行，必须要有大局观。当发生冲突时，应换位思考，理解他人做法，这样更容易达成共识。

最后，积极正面的态度，并运用语言的艺术。沟通时态度是积极向上的，语言的运用也很重要，同样想表达的一个意思，使用不同的语言会产生出现不同的沟通效果。比如：部门协作，工作分工产生歧义。作为管理者命令式下达工作，这样可能影响到下属们的情绪，打击积极性；如是在分配工作时，将分配的初衷、激励的语言和合理的建议真诚的沟通，那达到的效果应更佳。

其实解决有效沟通的办法和建议还有很多，通过这次学习重点让我关注到这三点。我也希望自己在今后工作中改变自己的思路，不断成长。

管理干部角色认知心得体会篇五

10月23日，公司雄鹰一期正式开班，雄鹰一期计划是针对公司中层管理人员的学习培训计划，身为一期24名学员中的一名，既感荣幸，同时也感到压力倍增。我是从一名基层人员慢慢走到管理岗位的，在管理者角色的认识和管理技能方法方面都非常欠缺。通过第一堂课的学习，感受很多，主要表达以下几点：

1、管理者角色认知。由于一直从事基层工作，事务性工作也居多，当调整岗位至经理级时，对自己的定位仍没有充分的认识，当领导要求自己作为部门经理管理好部门事务时，没有充分的认识；同时，部门只有两人，在分工不是很明确的基础上，就更没有管理了。通过这堂课程，认识到自己是一名管理人员，需要把自己的心态摆正，需要承担部门制度建设、人员成长、完成事务工作等更多责任，甚至需要把自己当作主人，从公司利益出发，思考更多。从认识上，感觉自己有了一点进步，接下来需要加强这种认识，并利用学习到的知识、方法加强自己的管理能力。

2、自评(10分满分)。(1)领导技能：工作计划6；知人善用3；分配任务5；激励员工5；教练辅导5；绩效评估4。(2)时间管理：部分时间用在管理上5；(3)工作理念：重视管理工作，不是凡事亲力亲为5；强调通过他人完成任务5。给自己打了分数后发现在管理岗位完全失职。希望通过更多课程学习，从重视管理工作开始，认真提升自己的管理能力，发挥个人价值。

在计划上，以前只关注自己的计划，很少关注同事或员工的计划，关心下属成长，也可以从计划开始；另外，以前没有把工作计划和家庭计划分开明确列示，这也许是个好习惯，可

以效仿。

3、提高专业技能，做知识分子，不做知道分子。坚持学习，无论在工作还是生活，都对我们有很好的用处。从专业性来说，自己离专业还有很大距离，想在这块领域做好，还需不断充实自己的专业面。可能平常疲于日常事务，找了各种理由没有去学习除了工作要求的规则以外的知识。通过自我认识的加深，也激发了个人学习欲望，认识到要主动学，为自己学，才有可能学以致用，应用到工作上，生活上。

4、通过私董会，从轻松自由的讨论过程中，感受了一种开放式的有效的沟通方式，对自己启发很大。从提问题环节看，大家已经在关注团队建设和管理的问题，而自己的问题仍是自身问题，需要反思，从更多管理角度思考日常工作，也许能解决自身问题；从解决问题环节看，感觉团队很真实，面临困难和各种挑战，但都没有放弃，正能量爆满；从形式上看，发现这种学习讨论问题的形式很自由、让人放松，敢于说出问题，也能从别人的不同角度中找到解决问题的方法，感觉很好，希望可以更多感觉这种形式，应用到日常工作中，解决工作中的问题，提高效率。

最后，真的非常感谢公司，给了自己机会，还提供好的学台。希望自己能克服所有困难，知难而上，为公司发展贡献一份微薄的力量。