

管理者心得体会收获 真正的管理者心得体会(精选8篇)

心得体会是我们在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？以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

管理者心得体会收获篇一

第一段：管理者的定义与重要性（200字）

管理者是指在一个组织中负责协调和指导他人活动的人。一个优秀的管理者不仅需要具备专业知识和技能，更需要有卓越的领导力和人际关系技巧。管理者的能力直接影响着组织的运作效率和成果。通过管理者的角色，组织能够实现目标，并激励员工的发展和 innovation。因此，作为一个真正的管理者，对于自己的角色、责任和经验要有深刻的理解和总结。

第二段：与员工的关系（250字）

一个真正的管理者应该建立积极的、信任的和尊重的员工关系。与员工的良好关系不仅能够增加团队的凝聚力和效率，而且能够激发员工的动力和创造力。一个真正的管理者应该定期与员工进行交流，并提供明确的工作目标和反馈，帮助员工提升能力和实现职业发展。同时，管理者需要对员工有耐心和理解，关心员工的个人需求和问题。只有建立了良好的员工关系，管理者才能更好地发挥自己的领导作用。

第三段：有效的沟通与指导（250字）

沟通是管理者最重要的技能之一。无论是与上级、同事还是下属，一个真正的管理者都需要善于倾听和表达自己。通过良好的沟通，管理者能够有效地传达工作目标和期望，理解

员工的需求和反馈，并解决遇到的问题。管理者还需要善于给予指导和帮助，帮助员工充分发挥自己的潜力。一个真正的管理者应该根据员工的特点和能力有针对性地提供建设性的反馈和培训，帮助员工成长和进步。

第四段：决策与责任（250字）

管理者在工作中会面临各种各样的决策，这些决策可能会对组织的发展和员工的生活产生重大影响。一个真正的管理者应该有勇气和能力做出正确的决策，并承担相应的责任。管理者需要熟悉各种决策方法和技巧，懂得权衡利弊并综合考虑各方面的因素。同时，管理者还需要主动承担责任，接受失败和挑战，并及时调整和改进自己的决策。只有通过正确的决策和负责的行动，管理者才能得到员工的信任和支持。

第五段：持续学习与发展（250字）

一个真正的管理者永远不会停止学习和发展。管理者需要不断更新自己的知识和技能，了解最新的管理理念和方法。通过学习，管理者能够深入理解组织的运作规律，提高自己的领导能力和战略眼光。同时，管理者还应该培养自己的团队，帮助员工不断学习和成长。一个真正的管理者应该鼓励员工自主学习，并提供资源和机会让员工不断挑战自己。通过持续学习和发展，管理者才能保持竞争力，引领组织不断前进。

总结：一个真正的管理者需要建立良好的员工关系、善于沟通和指导、做出正确的决策并承担相应责任，同时不断学习和发展自己。一个真正的管理者能够推动组织的发展，提升员工的能力和幸福感。作为一个管理者，只有在不断实践和总结中提高自己，才能成为一个真正的管理者。

管理者心得体会收获篇二

管理者三板斧是指管理中使用的优秀工具。管理者三板斧是

一种简洁、实用、易操作的管理工具，它包括几个常用的工具和手段，如清晰明确的目标、有效的沟通、及时的反馈等。管理者三板斧是管理人员指导团队行动，实现目标，提高绩效的必备工具。

【第二段】目标要清晰明确

管理者需要制定目标，在制定目标的过程中必须要以准确、明确、可达为原则。准确明确的目标可以更好的帮助团队全面理解公司战略，了解团队目标和绩效评估标准，从而提高个人对工作的积极性和效率，实现精益求精的目的。

【第三段】沟通要及时高效

管理者需要通过及时高效的沟通，一次性向团队传达事情的重点及目标的正确性。高效的沟通需要的是能够让员工听懂、听明白的语言、渠道以及方式。沟通是非常关键的控制工具和推动工具，只有管理者能够真正精通沟通，才能够在多方面更好地发挥作用。

【第四段】反馈要及时

管理者需要及时给出员工的工作反馈，可以使员工更好地掌握工作进度和效果。管理者给予积极的反馈可以让员工有加油的动力，承担更多的任务和责任，成就小成绩，培养自信心智应对新问题。

【第五段】结尾总结

管理者三板斧是管理成功的关键。明确的目标，高效的沟通和及时的反馈不仅是管理者工具，也是员工个人进步的工具。管理者需要在实际操作中灵活应用这些工具，从而更好地促进团队协作进步，实现共同愿景和展望。只要把握好这些关键点，在管理岗位上也会像鱼在水中一样游刃有余。

管理者心得体会收获篇三

管理者领导力学习的3点体会

一、通过领导力学习对管理者角色的认知

管理者作为公司的核心力量，起到了一个承上启下的关键作用。承上要准确理解公司领导的发展策略和意图，启下要组织带领员工围绕战略目标完成相关的程序、步骤，最终实现和达成公司的目标。这就要求管理者一要有足够的影响力使得员工有高度的意愿去开展工作；二要使员工能准确理解某项工作本身的意义和目的，这样他们才会有正确的方向去开展工作；三要给员工创造良好的环境使得他们能够尽可能顺利地完成工作，当然这些环境因素也包括管理者对员工在工作过程中所作的一些辅导和帮助。四要在工作结束以后总结这项工作中好的经验，好的成绩，并及时采取激励方式引导下一次任务，同时也要总结这项工作中存在的不足，需改善的流程、环节，针对其中存在的困难、问题，及时采取培训等方式予以改进。作为一个中层领导，在工作上一般不可能事必躬亲，亲历亲为，而是要把工作重点转移到“怎样准确理解和把握上层领导的工作意图，怎样调动员工的积极性”上来。通过领导力的学习，对管理者角色有了更深刻的认知。

财务部门是一个管理部门，同时也是一个专业性很强的部门。财务管理干部首先第一关就是要自身具有较强的专业能力，但是作为一个管理干部光有专业能力是不够的，特别是作为一个中层管理者，你所要发挥的作用决不是你一个人的专业能力给公司带来的贡献，而是要通过你的努力使得员工发挥其最大潜能为公司做出贡献，如果不能把握这一点，在工作中碰到问题和难题时就会措手不及。作为一名财务管理干部，要准确理解公司发展方向，近期工作目标，当前工作意图，以适当的激励方式调动员工积极性，处理与各种不同性格、不同追求的员工的关系，创造一个良好的环境使得员工快乐

工作，工作效率进一步提高。

二、领导力学习应注重提高管理者的影响力

管理者的影响力是关系到工作绩效的重要因素，在领导力学习中应注重提高管理者的影响力。“领导是一个影响他人的过程，好的领导应有能力吸引到志同道合的跟随者，牵引人们上进，而不是生拉硬拽，推一步走一步，这种牵引式的领导过程完全不同于奖罚的控制过程，因为它能使得下属更加自愿自发地工作”。对于这段话我的感触是颇深的，在工作中我们经常听到这样的抱怨：“上有政策，下有对策，现在的管理越来越难做了。”其实在工作中光靠制度和规则是远远不够的。一方面，作为制度的制定者不可能对工作的每一个环节，每一个方面都能规范到位，或多或少存在一些制度的死角，这就给应对政策者以很多漏洞和空隙，出现上有政策、下有对策的现象另一方面，市场环境和社会总在不断变化，而制度的变化滞后于客观环境的改变，因此单纯依靠制度和规章有一定的局限性，而执行、落实制度主要是人的因素在起作用，自愿、主动遵守这些制度和规章时我们进行管理工作的成功之处，但是这就需要一个好的领导，用其自身的感染力、影响力来影响、带动整个团队。要达到对同事、对下属甚至对领导友好的影响力，需要自身有着顽强的意志、坚定的事业心及快乐工作的能力。首先，坚定的事业心是形成领导者个人魅力的首要因素，也是一个人德行品质的反映和体现。

一个管理者如果没有强烈的事业心，只是投机取巧、钻营升迁，他的言行必然得不到下属的认可，也不会为员工中形成一种钻研业务、勤奋工作的氛围。没有坚定的事业心也会使人在受到挫折、受到环境排斥和遭受误解时自暴自弃，不能自始至终地完成自己的目标。其次，顽强的意志对于一个管理者而言也极其重要。如果一个管理者经受不住一些挫折和困难，又怎能帮助下属克服心理障碍，渡过难关？轻易的放弃会降低你在员工心目中的形象和地位，如果由此带来的懦弱

和无能的印象将会给你今后的职业生涯带来更加难以挽回的损失。但是顽强的意志是需要磨练的，是要经过许多的考验以后慢慢在生活和工作形成的。再次，我认为领导力学习还应该加强自身的素质修养，提高自身的业务处理能力，提高与人沟通、营造良好工作氛围的能力，提高对员工进行心理辅导的能力，提高促进团队快乐工作的能力。

三、领导力学习要强化对员工的激励和培训

领导力学习中提高员工的工作效率最基本的两种方式是激励和培训，而激励是基础，是员工积极性和创造力的源泉。在实际工作中，大家总是抱怨体制的制约使得我们无法让激励真正发挥实效，真正做到奖勤罚懒，但通过这次领导力学习和思考以后拓宽了思路。激励的方式有很多钟，并不单纯以经济利益作为原动力，应该根据每位员工的不同需求采取不同的激励方式，并且关键是管理者一要以正确的价值观、世界观来吸引、带动员工，二要以严谨的工作作风、富于激-情的工作干劲来吸引员工，三要加强员工的培训，提高员工的业务技能，提高工作效率。随着社会的发展，各种知识技术不断推陈出新，使得我们的知识结构在不断老化，如果不进行及时的领导力学习和培训，我们将远远不能适应工作的需要。当前，有一部分同志没有意识到公司竞争的激烈，没有意识到目前人才竞争中我们所处的危机，缺乏进取心和危机感，满足于完成既定的工作数量，而不在工作中思考、创造、更新，在这些方面更加需要中层领导做出更多的努力。

所谓“劳心者治人，劳力者治于人”，经理这个工种说好玩也好玩，说不好玩呢，那是相当地不好玩，是个相当劳心的工种！

但凡劳心的事儿，都是看上去挺优哉，可是实际上脑子里一大堆任务，不同的任务表盘在指向不同的进度，手底下的人员在等你一声枪响后立刻冲锋陷阵，也有一些在原地等着你拧发条。要说经验呢，我也有一些，今天记录一些下来，给

大家分享。

城楼上可俯看皇城相府

1、利用好早上的黄金时间

每天早上是我最忙最集中精力的时间。我负责的部门分楼上楼下两地办公。我8点10分到公司。8点10分到8点30分做warming up的活动，诸如打水、打开电脑之类，同时开始查看前一天的工作备忘录，并筹划一天的任务。

8点30分至40分抽10分钟时间去楼下转转，问问大家有什么事。因为楼下工作的四个人每天这时面临的外部压力比较少，我在此时出现不会给他们太大负担，另外给他们一个见到领导的机会。他们有什么情况可以直接反映，甚至我顺手就可以签好他们的休假申请单，为大家节省时间。这叫“walk around”我得四处走动才能掌握信息。

接下来，每天8点40分部门开早会。这个经过一年的实施已经很成熟了，是轮流主持制。现在基本上我不在场，团队成员之间也能借此机会进行沟通。如果我在场，一般每天都会上传下达一些公司信息，部门内应该做什么事情。然后听听大家有没有需要我支持的事情，给自己也领一些任务，带着任务去与其他部门进行沟通。

我觉得早上的这一圈走动非常重要。早上是布置任务的黄金时间，因为每个人的工作都刚刚开始，下属可以将我的想法纳入到一天的工作计划中去。这半个小时的付出保证了前一天我所接受到的任务与信息不会丢失，基本上会在次日全部传达给部门内全部人员。

2、利用好会议

除了早会以外，部门每周四下午开周例会。会议程序是这样

的：1、拿出上周的会议纪要，看当时提出了哪些事，到本周为止进展如何。2、每人再讲下周的工作计划，以及需要什么资源。3、遇专项问题，大家讨论解决。4、公司的重大信息由部门经理负责分享给大家，为大家统一思想与步调。

每周的会议有话则长，无话则短，注重实效。会议气氛非常民主，大家都进行开放的讨论。过去的一年里，我们在这个会议上解决了不少问题，并且通过这个形式，大家都能感觉到是在进行teamwork。信息与知识的共享使得每个人都在成长与进步。

部门会议安排在周四是因为公司的管理会议安排在周三，我会在周四立刻将前一天接受到的信息传达给全体员工。也是怕自己忘记。

周例会的作用是如此重要，是因为我发现这是一个最好的保证执行力的方式。一个人如果当众亲口讲了自己的计划，就相当于做出了承诺，他就会自动去履行。否则下周就得当众讲明原因。这是个自动的透明的检查机制，根本不用我这个当经理的亲自去督促。

之前为了简化，我们没有做会议纪要。很快，我就发现，其实大家都记不得自己曾有的承诺与誓言了，甚至有时我们有一些好的点子，谈得也会比较兴奋，但最后可能会不了了之。于是，我定出了游戏规则，大家轮流做会议纪要。非常简短、但是有很好的提示作用。

3 walk around 多多益善

记得以前自己当下属时，是很少主动找经理沟通的。总觉得上司很忙，不便去打扰（当然上司当时有可能在对着电脑看股票，我也搞不清楚，但上司形象多高大呀，就是看股票我也不敢随便打扰）。

到现在这家公司后，我觉得“walk around”这个讲法很好。我们是做零售的，需要了解很多现场信息。虽然我只是财务经理，但我觉得这个说法用在自己的部门管理工作上也是非常有效的。我最怕自己变成只对着电脑算数字的财务经理，我需要与各个部门不断沟通，与他们建立良好的关系，了解他们的需求，才能更好地支持业务。

另外，财务部的收银室也是很重要的现场管理工作，我要求自己每天至少再下去两次，上、下午各一次，亲眼看看。看到收银员的着装有些不规范，立刻当场指出。再看他们是否在岗、是否有微笑。看到桌面上摆放东西不整洁也会当场指出。

在管理上，为什么walk around非常重要呢？因为，现场的感受是最强有力的。我认为所有的经理都应该去主动走动去沟通。不要天天靠email做事。

管理其实是很细致的工作，也可以说是很琐碎的。不需要太多豪言壮语，只需要一件事一件事地去推动、去认真做。天长日久积累下来，一个公司的面貌就会大大改善。

4. 授权

授权问题，几乎每个管理培训都会提到，已经讲得比较滥了。但是，这是当领导的一个重大课题，必需好好研究。我建议所有财务经理人，以及准财务经理人都认真地review一下自己目前的工作内容，再好好想想：究竟哪些工作需要授权？授给谁？授完后如何检查与控制？好的经理必需是学会聪明授权的经理。

另外一种经理是，自己什么都不管，一问三不知。恨不得走到哪里都将自己的得力助手带在身边，随时将助手提起来问事情。这种情况，要么是经理自己业务实在太差，比手下主管要弱很多，要么就是授权太过头了，完全做了甩手掌柜。

我的团队有十一个人，就人员管理跨度来讲，属于比较常见的中型企业的财务团队。授权要到这种程度：

1. 所有需要财务部进行的流程不能因为我的缺席而中断。
2. 所有向下授权需要符合公司规定。否则，事后我要亲自履行公司授予的权力，进行事后补签（一是满足内审要求，二来也起到震慑作用，导致权力的临时下放不被滥用）。
3. 对于需要充分行使权力或需要出头露面的事情，充分授权给有接班潜质的人选，给下属崭露头角的机会。有人才不能雪藏，要选适当的时机往外推销。

我希望将来从我的团队里走出去的人都比我强，桃李满天下。那将充分证明我是一个多么合格的经理。难道，做为经理，为公司培养人才不是重要任务之一吗？推荐财务人员必看的一部好书：《战略预算-管理界的工业革命》，《战略预算-管理界的'工业革命》是国内第一部走直线、全过程案例、系统化管理的著作，财务人员必看！

另外，我觉得有两种心理毛病。这俩毛病在初做管理者的人员身上容易见到。如果某个人曾经是个很优秀的主管，做工作认真负责，某一天他被提拔成经理了，他很容易变成这样：

第一种，是对做事有瘾。众所周知，当一件事情被完成时，尤其是被漂亮地完成时，那种满足感是非常强烈的。比如说，一位主管擅长excel对做数据分析有瘾。那么当上经理后，他可能就会固执于自己以前的爱好或者特长，仍然沉醉于技术上的成就感。这是很危险的，因为做管理工作，必需牺牲自己在技术上的成就感，必需将这类自己所爱好的工作下放给他人去做。实在逼不得已，经理必需多花些时间去coach也不能亲自去做。可能需要多花几倍的时间去教育别人，但没办法，培训下属是当经理的本职工作。经理必需有忍耐力，能够忍受下属的低效，并去辅导他们进步。如果大家都做得

与你一样好，凭什么你被提拔而不是别人呢？你当了经理，就得忍受各种不漂亮的工作结果的折磨。

我自己对这一点深有体会。随着做经理后的时光流逝，我曾经精湛的excel技能就在日益荒废，我只能忍痛割爱了。没办法，得去掉这种瘾。当经理的，必需得多涉猎，但不能太精。精湛的事应当留给下属去做，让他们去享受成就感。

第二种，是对不做事有负疚感。以前做事做习惯了，一旦当了经理，会发现时间不太好掌握。有时候忙得要命，有n个人来找你，或n件突发事件等你摆平。有时候，发现空上一天的时间好象也没什么。毕竟，不用亲自完成很多事务性工作。“眼不见，差一半”，不亲眼看着一堆东西，会感觉时限性压力不那么大。

这样，在偶尔的放松时光里，负疚感油然而生：我怎么能闲着呢？开始自责、开始找事儿做。终于，一个好端端的运行正常的团队就这样被一个闲不下来的经理给整砸了。

如果经理不能给自己每天留一些空白时间，等有突发问题发生时，经理怎么可能有时间去处理呢？经理需要随时待命，为团队中出现的每一项紧急事件做出反应。当没有紧急事件时，经理必需利用空白时间去广泛获取新的信息与知识。

经理应当思考、规划、组织、控制，应该去签字，承担责任，培养下属。如果你做了除此以外的其他事情，那不能证明你的勤奋，只能证明你的无能。你是在浪费公司的薪水。公司是很容易在市场上找到比你打字更快、比你某项技能更好、并且比你更便宜的人的。公司需要的是你的带领团队的能力、你的眼光、你的理念、你的领导力与影响力，而不是你的某方面的专业技能。如果你实在对自己的专业技能引以为豪、爱不释手，请走专家路线，不要干经理这个工种。

5、沟通与说服

当上经理后，会渐渐发现随着专业技能的弱化，自己仿佛只有两项技能增强了：那就是沟通能力与说服能力。

沟通能力与说服能力是做经理最重要的技能。沟通能力决定了你是否能上传下达。如果把公司比喻成一个人，高层是大脑、天天在做决定，中层经理就是神经中枢，需要将公司意志传达给位于终端的手、脚、肌肉。一个没有沟通能力的中层经理会导致机体上的一大片组织坏死，失去行动能力。如果高层没有沟通能力呢？就更需要善于理解与表达的中层经理。

管理者心得体会收获篇四

1. 经常自我反省，检视一下，在管辖范围内的人、时、地、物、有没有浪费资源，或无效运用的状况。
2. 不要在下属面前抱怨工作，数落上司及公司的不对。
3. 接受上司交待任务时，在没有尝试执行之前，绝不说“不可能”、“办不到”。
4. 每天找出一件需要突破，创新的事物，并动脑筋想一想，有无改善创新的方法。
5. 当工作未能顺利完成时，对上司要能一肩承担所有责任，不在上司面前数落部属的不是。
6. 做任何事物以前，先花些时间思考一下目标与方向是否正确。
7. 找出在个人管理范畴内，有哪些原理与原则是不可违背的。

※组织管理的原则

8. 除非特殊状况，交待事项只对下一级的直属部属，而不跨级指挥。
9. 除非事先已协调有共识或遇紧急状况，否则不指挥其它平行单位的员工。
10. 接受上级跨级指挥时，必定要及时回报直属上司，让其了解状况。
11. 交办员工工作或任务分配时，能多花点时间沟通，了解他对工作的想法同时让他了解工作的重要性与意义，想办法唤起他内心执行的愿意。
12. 交待部属工作时，尽量思考如何给予他更多的空间发挥。
13. 下达指示时，着重要求目标的完成，对过程不需要太多的限制。

※计划与执行

14. 做事以前，一定要先想一想，做好应有的计划，绝不贸然行事。
15. 在计划阶段，要多参考别人的意见，借用别人的经验与智慧，做好必要的协调工作，绝不可以闭门造车。
16. 工作之前，一定要先明确的订定或确认目标，把握正确的方向。
17. 做计划时，要从人、事、时、物、地各方面来收集相关事实、信息、详细分析研判，作为计划的参考。
18. 不单凭直觉判断事情，凡事要以科学的精神实事求是。

※控制与问题掌握

20. 在工作计划阶段，就要先想好可能的状况，事先拟订对应措施。

21. 当提出问题时，一定要能明确指出它的“目标”、“现状”以及差距所带来的影响。

22. 解决问题时，一定要客观的找出原因，不可凭主观的直觉来判断。

23. 每天发现一项需要改善的事项，并思考应该如何做会更好。

24. 在部属进行工作的时候，从旁予以观察，当有偏差时给予必要的指导纠正。

25. 鼓励员工培养观察力，提出问题，并引导出具体的建设性意见。

※部属培育与教导

26. 所属员工接受off.j.t[]offjobtime[]训练时，要能够全力支持，协助他排除时间与工作的障碍，使他专心接受训练。

27. 要充分了解部门内各项职位应具备的知识，技巧与态度条件，并设置《岗位说明书》。

28. 新员工报到前一定要做好他的《新员工训练计划表》。

29. 一般性的工作，当部属做得没有我好时，先不要急着自己去做，仍能让他有一定的学习机会。

30. 当员工提出问题时，不要急着回答他，可先听听他的看法，让他先思考。

31. 掌握时机，随时随地对部属进行工作教导，例如：开会时，部属报告时，部属犯错时，交付工作时…等等。

※沟通与协调

32. 要主动的找部属聊天谈心，不要只是被动的等部属来找我说话。

33. 当听到其它人有和我不同意见的时候，能够先心平气和的听他把话说完，要克制自己自我防卫式的冲动。

34. 当遇见别人始终未能明白自己的意思时，能先反省是否自己的沟通方式有问题，而不先责备对方。

35. 开会或上课等正式场合上，最好将手机关机，塑造一个良好的沟通环境。

36. 和他人沟通时，能够专注的看着对方，听对方的话也要用心理解，而不左顾右盼，心有旁骛。

37. 和别人协调沟通时，避免对他人有先入为主的负面想法。

38. 与其它部门或同事协调时，能保持客观理解的态度，遣词用句多用正面的话。

※掌握人性的管理

39. 不要只是期望公司透过制度来激励员工士气，随时想想有哪些我可以自己来做的部分。

40. 对每一位员工都要能够多加了解，确实掌握他的背景、个性、习惯、需求、态度、优缺点。

41. 养成每天说几句好话的习惯，如“辛苦了”、“谢谢”、“做得不错”等。

42. 不只是赞赏员工，遇到员工有错的时候，能给予必要的责备。

43. 员工本人生病时，能拨通电话给予关心，如果员工家中有婚丧喜庆，尽可能去参加。

44. 要求员工的事，自己也要能做到，凡事从自己做起。

※领导力的发挥

45. 要强化自己的人文素养，培养一些除了工作以外的正当兴趣及嗜好。

46. 不要只是靠权势（力）要求部属，而要展现自己的管理及专业上的才能，让员工能够心服口服。

47. 在组织内所做的一切，不能只是为了自己私人的利益，而应以团队为出发点。

48. 对不同的员工，要运用不同的领导方式来带领，而不是一味追求齐头式的平等。

49. 不论通过何种方式（如：看书、上网、娱乐活动等），每年都要让自己感受到吸收了新的信息，有明显的成长。

50. 要将以上所学内容运用到今后的工作中。

从台湾项目管理委员会评选出的中国10大杰出项目管理者的名单中可以看出，这些获得此项殊荣的管理者具有的'共同特点是：

1 能够保证项目的顺利进行，项目投资资金不会超出预算，始终坚持项目的经营范围，并保证项目的质量。

2 能够始终以客户的利益为出发点，解决客户的核心问题。

3 项目的发展对于经济，社会的发展是有促进作用的，并且能够很好的带动本地区的经济发展。

一个项目管理者还需具备责任心，意志力，果断等优秀品质，同时信守承诺也是必不可少的。从评选出的10位杰出项目管理者个人经历来看，他们无论是在求学的过程中还是工作以后，无论遇到什么样的困难，也许其他人已经放弃去做这件事情了，但是只要他们已经承诺去做一项工作，就会想尽一切可能的办法去实现目标，将项目完成。

优秀的项目经理在我们的社会发展过程中起到的作用也是显而易见的，他们推动着我们的社会向更积极的方向发展。他们负责的项目使我们社会的经济发展更加具有竞争力。这些项目大到全国的网络建设项目，小到节能减排项目，在项目经理们的辛苦带领下，大大改善了我们的社会环境和经济发展状况。

优秀的项目管理者通过自身的专业管理能力保证项目的高效完成。目前，通过美国项目管理协会pmi认证的项目管理专业人士有近50万人，加拿大魁北克大学是著名的北美综合性大学，在项目管理领域具有世界一流水平。其项目管理学科是获得美国项目协会认证的第一批大学之一，旨在招收本科毕业后有相关工作经验3-5年的学生，通过项目管理专业技术的学习并结合项目经验，得以在未来项目工作中获得成功，项目管理研究生可以将项目经理作为自己的职业发展方向。

管理者心得体会收获篇五

高层建筑施工中质量管理心得

现阶段，随着我国经济建设的发展和需要，建筑业在国民经济中比重越来越大，其对经济的拉动作用也越来越明显。近

二十年来，国家对建设工程质量控制尤为重视，质量问题一直是消费者投诉热点。质量问题影响工程寿命和使用功能，增加工程维护量，浪费国家财力、物力和人力，给使用单位和人民生活带来困难。由于诸多原因，上个世纪我国各类工程建设项目使用寿命缩短的问题已经不同程度的存在与出现，有关钢筋混凝土工程的维修加固和补强现象不断增加，工程隐患使工程质量事故可能突然发生。质量低劣的工程，不仅会在经济上给国家造成重大损失，也将在政治上造成难以挽回的影响，贻误子孙，祸及后世。因此，掌握国家的法律、法规，探索和研究建设工程质量控制的问题，具有实际的意义。

1 质量管理的基本概念和基本理论

1.1 工程项目质量

工程项目质量是国家现行的有关法律、法规、技术标准、设计文件及工程合同中对工程的安全、使用、经济、美观等特性的综合要求。同时，工程项目应该是对于业主的需求而言，并无统一的标准。

1.2 工程项目质量管理

工程项目质量管理是指“确定质量方针、目标和职责并在质量体系中通过诸如质量策划、质量控制、质量保证和质量改进使其实施的全部管理职能的所有活动”。质量管理是下述管理职能中的所有活动：确定质量方针和目标；确定岗位职责和权限；建立质量体系并使之有效运行。

1.3 工程项目质量控制

工程项目质量控制是指“为达到质量要求所采取的作业技术和活动”。质量控制的对象是过程。控制的结果应能使被控制对象达到规定的质量要求。为使控制对象达到规定的质量

要求，就必须采取适宜的有效的措施，包括作业技术和方法。

1.4 工程项目质量管理原则

对施工项目而言，质量管理，就是为了确保合同、规范所规定的质量标准，所采取的一系列的检测、监控措施、手段和方法。在质量控制过程中，应遵循以下几点原则：质量第一、以人为核心、预防为主、坚持质量标准。

1.5 高层建筑施工管理的特点和重点

1.5.1 高层建筑施工特点

一由于高层建筑结构规模庞大、功能繁多、系统复杂、建设标准高，所以其施工具有非常鲜明的特点：规模庞大，工期成本高、基础埋置深，施工难度大、结构高，施工技术含量高、作业空间狭小，施工组织难度大、建设标准高，材料设备来源广、工期长，冬雨季施工难以避免、材料设备垂直运输量大、功能繁多，系统复杂，施工组织要求高。

1.5.2 高层建筑施工质量控制的重点

2 建筑工程项目质量控制

工程项目质量控制是指为达到工程项目质量要求所采取的作业技术和活动。工程项目质量要求则主要表现为工程合同、设计文件、技术规范规定的质量标准，因此，工程项目质量控制就是为了保证达到工程合同、设计文件和标准规范规定的质量标准而采取的一系列措施、手段和方法。建筑工程项目质量控制按其实施者不同，包括三个方面即业主方面、政府方面、承建商方面，这里的质量控制主要是指承建商方面的内部的、自身的控制。

2.1 工程项目质量控制的过程

任何工程项目都是由分项工程、分部工程和单位工程所组成的，而工程项目的建设则通过一道道工序来完成。所以，工程项目的质量管理是从工序质量到分项工程质量、分部工程质量、单位工程质量的系统控制过程；也是一个对投入原材料的质量控制开始，直到完成工程质量检验为止的全过程的过程。

2.2 工程项目质量控制的依据

质量控制的依据分为共同性依据和专门技术法规性依据。

共同性依据是指适用于施工阶段、且与质量管理有关的通用的、具有普遍指导意义和必须遵守的基本条件。主要有：工程承包合同文件、设计文件、国家和政府有关部门颁布的与质量管理有关的法律和法规性文件。

专门技术性法规。包括各种有关的标准、规范、规程、规定及定额等，是针对不同专业、不同性质质量控制对象制定的各类技术法规性的文件。有以下几类：工程建设项目质量检验评定标准；有关工程材料、半成品和构配件质量控制方面的专门技术法规性文件；有关材料验收、包装和标志等方面的技术标准和规定；施工工艺质量等方面的技术文件；有关新工艺、新技术、新材料、新设备等质量规定和鉴定意见。

2.3 工程项目质量控制的工作程序

在工程项目的施工阶段，为了保证工程施工质量，应对工程项目的施工生产进行全过程、全面的质量监督、检查与控制，即包括事前的各项施工准备工作质量控制，施工过程中的控制，以及各单项工程及整个工程项目完成后，对建筑施工及安装产品质量的事后控制。

2.4 质量控制的内容与常用方法根据工程质量形成的时间阶段划分，其质量控制相应的划分为事前、事中及事后控制。

根据控制的主体对象不同又分为对人的控制、施工机械设备的控制、材料的控制、施工方法的控制、施工环境的控制（即4mie□以及施工工序的控制。

2.4.1 事前控制

事前控制即对施工前的准备阶段进行的质量控制，要求预先进行周密的质量计划，一方面强调质量目标的计划预控，另一方面是按质量计划对质量活动前的准备工作进行控制，它是整个质量控制的关键。建筑工程质量控制的事前控制主要包括以下几个方面：对工程勘察、设计的质量审查控制；对工程参建各方主体质量行为的控制；对工程所需的材料的质量控制；对工程施工用机械、设备的审查；对施工方法、方案和工艺进行审查；审查与控制施工环境与条件方面的准备工作情况；组织设计交底和图纸会审，并下达各部位的质量标准；把好开工关。

2.4.2 事中控制

事中控制是对施工过程中质量活动的行为约束，即质量产生过程中各项技术作业活动操作者在相关制度的约束管理下，去完成预定的质量目标。另一方面对质量活动过程和结果，还有来自企业内部管理人员的检查检验以及来自企业外部的工程监理和政府质量监督部门等的监控。事中控制虽然包括自控和监控两个环节，但关键还是企业增强质量意识，建立和实施质量体系，充分发挥操作者自我约束、自我控制，把坚持质量标准作为根本，从而达到质量控制的效果。在工程项目的质量形成过程中，事中质量控制一般包括以下几个方面：工序的质量控制、质量控制点的设置及工程质量的预控。

2.4.3 事后控制

事后控制是对于施工过程所完成的具有独立的功能和使用价值的最终产品及其有关方面的质量进行控制，它包括对质量

活动结果的评价认定和对质量偏差的纠正。事后质量控制一般有以下内容：对整个施工阶段的工程质量进行验收；审核提交的质量检验报告及技术性文件；审核提交的竣工图；对于工业建筑还要组织联动试车；整理各分项工程的检查验收数据及报告；建筑工程项目的技术档案应齐全完整。

3 结语

在全球经济一体化进程中，施工企业面对的是一个统一的国际市场，区域和国家对企业的保护也将逐步弱化，其产品和服务都必须接受统一的国际市场的评判。在建筑施工企业中运用先进的质量管理理念和方法，各种质量管理标准的实施和认证不是为了一次性达标，而是要建立一个持久运行的质量管理体系，落实到企业所承建的一个又一个工程项目中去，有效地进行工程项目的质量管理，不断满足甚至超越顾客对质量的要求。这是对我国建筑施工企业自身做大做强，也是建设和-谐社会所应承担的历史使命。

护理管理是医院管理的重要部分，护士长是护理管理工作的主体。结合多年担任护士长的工作经验就护士长应具备的素质，如何提高护士长素质及护理管理中应注意的技巧探讨如下。

一、 护士长工作要有计划，要明确工作任务和领导要求，掌握所管病房的人力、物力、设备条件等全面情况，做到心中有数，并根据轻重缓急有计划、有步骤地进行工作，加强工作的计划性，工作中分清轻重缓急，周密计划，讲究实效，充分体现协调性和目标一致的原则。

二、 积极主动，以身作则，充分发挥自己的技能和潜力。护士长要主动提高素质修养方面的水平，不能因为自己是护士长，就不屑费心去做具体的事情，不能只动嘴指挥，平时要注意自己的言行，要求群众做到的，自己应首先要做到，避免引起护士的反感而导致今后指挥失灵。要用自己高尚的

品格对护理人员起潜移默化的影响，要以身作则，处处起表率作用。护士长在管理工作中要虚心求教，善于接受同道和第一线护士工作中的建议和意见，并且积极地反映在自己不断改良的管理工作之中，要把自己的主要精力放在病房的科学管理、护理业务质量控制、护理人员的培训和提高上。

三、激励护士团队，以积极向上的精神共同完成护理工作目标。护士长要在工作中最大限度地调动护士的积极性，充分挖掘其内在潜力，营造护士职业心态的良好氛围，必须学会应用激励艺术。护士长应尽可能让护士对病区、集体有极大的认同感和归属感，使他们感到自己是主人，从而激发其工作干劲和热情，使之为完成工作的任务和目标竭尽全力。对个别家庭有困难或学习有困难者，应适当关怀照顾，协助调节好工作、学习和生活的问题。护士长不应把排班当做行使权力的手段，而应把它作为合理安排护士工作、学习和生活的时间表。排班时在不影响工作的前提下，护士长尽可能照顾护士在生活和学习等方面的需求，以免失却安排的合理性以至影响护士的工作热情。护士长必须在重视个体需要的基础上，把各种激励方法综合运用到不同的管理阶段，其目的都是为了激发人的积极性，实现最佳效果。一个好的护士长除了发现问题、解决问题、预防问题之外，更重要的是对护士的优点要懂得激发和应用。

四、遇突发事件有良好的控制能力，能随时调度工作以适应抢救业务的需要等。遇突发事件时护士长应不计较本位及个人得失，积极承担应负的责任和任务。

五、护士长应坚持不懈学习和更新知识，做到学以致用，始终能积极地反应和理解院领导和科室业务的进展，永不落伍。作为一名护士长，应该是全科技术尖子，如此才能胜任危重病人的抢救和各种技术难题的处理。要避免护士长因为自身专业技能方面存有问题而导致工作陷入困境以及作为管理者的形象不良。

虽然我不是医院中最好的护士长，通过自身努力，相信我会不断提升管理素质，做到更好。

管理者心得体会收获篇六

老师一开始就把所有的同学分成6个组，表现好的就奖扑克牌，5张扑克牌换一张笑脸，通过这种激励方法极大地调动同学们的积极性，我们近60人为为了这些笑脸有时争得脸红脖子粗，通过这种方法也让我深深体会到，我们中层在今后工作中激励应该成为重要手段，它能充分调动员工的积极性和创造力，对于增强部门、单位活力具有重要的促进作用。

当今时代，很多人谈到激励，往往片面地理解为物质奖励。诚然，物质奖励是激励手段之一，在某些条件下也是有效的激励方法。“只要能给钱，就能激励人”。物质奖励仅仅是激励的一方面。人们的需求层次是逐级递增的，当基本的生理需求得到满足后，人们就会有更高的追求，这时，金钱作为激励手段的作用就越来越有限了，而精神层面的激励作用就显得尤为重要。因此建立良好的人才激励机制，必须遵循组织目标和个人目标相结合、物质激励与精神激励相结合、采取多种形式的激励手段，充分激发干部职工的潜能，确保激励机制的合理性和实效性。

每个部门的工作目标和发展规划都要靠领导组织全员来实施。领导干部要善于把本部门的目标同员工的实际状况结合起来，统筹兼顾。正确处理各种关系，合理组织各方力量，恰当使用各类人员，实现最终目标，取得良好效果。

作为领导干部，良好的协调能力是不可或缺的。要善于团结各种人，与其合作共事。一方面要有很好的感情因素，善于激发全局干部理事的热情，为着共同的目标团结奋斗，塑造单位强大的战斗力。另一方面要善于社会交往，使各种外在因素都能为本部门的工作开展服务，为本部门发展创造良好

的外部条件。

社会在不断的前进，我们所面临的环境也在不断的变化，领导干部不能抱定“以不变应万变”的心态去开展工作。因为世上没有一成不变的事物，也不存在一劳永逸的办法，光凭老经验和老办法是无法应付的。必须认真了解新情况，加以分析研究，审时度势，适时调整，争取最佳效果。

这也是领导干部所应具备的最基本的也是最重要的能力。领导干部素质的培养和提高，主要还在于自身的学习、实践能力。时代在前进，科学在发展，领导干部如果不通过加强学习提高自己的政治修养和能力素质，就跟不上时代的步伐，也做不好既有的工作。学习的方法有多种，最行之有效的方法还是理论联系实际。即不仅要从书本中学，更要从实践中学。领导干部一定要深入实际，在实践中加深对理论知识的理解，在实践的过程中用理论去研究、分析和总结，总结出适合自己的行之有效的方法，指导自己的行为，不断锻炼自己，提高自己。

管理者心得体会收获篇七

为了进一步提高教师驾驭课堂教学的能力与程度，适应新形势下教育改革与发展的需要，小教组织了骨干教师培训，在这短短的几天里，仿佛又回到了十几年前的学生时期。专家们以鲜活的实例、丰盛的知识以及精湛的理论论述，给了我强烈的沾染与深深的理论引领，在一次次的感悟中更进一步了解和控制了新课改的发展方向和目的，并反思了以往工作中的不足，拓宽了学习的视野，更新了教育观念。现谈谈我的学习心得。

一、增强自身师德修养

教师素有“塑造人类灵魂的工程师”之美誉。在对灵魂塑造的过程中，教师既要有比较广博的知识，更要有崇高的道德

和崇高的精力境界。教师应当成为学生的榜样，成为学生的良师益友，成为全社会文明的楷模。为此，教师要时刻谨记不断提高自身的道德修养，展示自身的人格魅力。教育家苏霍姆林斯基说过：“教师的人格是进行教育的基石。”由此可见，教师的职业道德关系到青少年一代的健康成长，关系到祖国的未来。所以，作为教师的我们务必不断学习，不断进取，锻炼自己的道德修养，敬岗敬业，做一个名副其实的人类灵魂的工程师。

二、丰盛的培训内容

这次培训授课老师倾泻了很多心血，他们根据要求精心筹备，毫无保留地把他们的所知传授给我们。这次培训，我们听得津津有味，受益匪浅。在学习我们知道了“什么是有效的教学”、“教学，如何有效”等等。我们又进行了案例现场研讨、写教学设计、案例现场研讨、写教学设计、观看观摩录像课，且认真写评课稿等。学员们除了认真完成老师布置的各种作业外，还以小组为单位进行讨论、发言，接着在班上轮流发言。培训内容虽然很多，但结合培训内容重新审视自己，我发现了自身的许多不足，一路走下来，填补了我平时教学中的很多“漏洞”。

三、劳碌而充实的每天

做好作业后又发表在各自的博客里，让大家共同分享。这让我体会到了全体老师们俨然一个温暖而奋进的大家庭。

四、培训激励着我

培训虽然已经结束，可是留给我的思考却没有那么快就停滞，我知道在激烈的职业竞争和沉重的工作压力下，我必须以良好的心态看待工作中的困难和挫折，努力学习充实自己，用一个教师的标准来要求自己。教育全社会的大事，但重担重要落在教师身上。时期在变，对人才的要求也在变，教师

必须认清终身学习对自身成长和发展的的重要性，自觉地建立终身学习的观点，不断地提高自身的素质，以适应现代的教育需要。为此，我还应增强长期学习。虽然我已人到中年，魄力比不上年青人，但我有充分的信念，只要肯努力，信任以后再大的困难都能够克服的。爱我的职业，爱我的学生，这是我最大的目的。

这次培训，对我来说，是一次难忘的充电机遇。教育局给我们提供了这个再学习、再提高的平台，让我们凑集在一起相互交换，一起学习，取长补短，共同提高。我们不仅学到了丰盛的知识，还提高了业务素质。每当完成一篇作业，一种造诣感油然而生；每当听到教师们对教材娓娓动人的剖析，一种豪情在心头澎湃。因此，在今后的工作中，我将建立终身学习的观点，在师一日，便不可荒废半日。通过学习不断获取新知识，增长自身的才干，适应当今教育改革的新形势。为了无愧于教师这一职业，也为了实现自己心中的理想信念，我定会更加努力，增强学习，提高素质，完美自己，为教育事业奉献自己的光和热。

管理者心得及感悟篇6

管理者心得体会收获篇八

管理者在企业中扮演着极其重要的角色，他们要在保证组织高效运营的同时，还需要具有良好的管理技能，而管理者三板斧就是其中的一种有效的管理技巧。在我自己的管理实践中，我深刻的体会到了管理者三板斧的重要性，今天我想和大家分享一下我的心得体会。

第二段： 管理者三板斧简介

对于管理者三板斧而言，其主要是包括“带头示范、言传身

教、身体力行”三种技巧。这三种技巧的本质都是通过自己的行动来引领员工，从而实现更高效的管理。

第三段： 带头示范——以身作则

带头示范就是指在企业中，管理者首先必须要具备自己所提倡的行为模式。例如，一个企业的领导不愿意降低头来为员工服务，那么这个企业的员工，也绝对不可能去热情地为客户服务。而身为管理者，不仅仅要主动地去实践理念，还要积极地去传达、宣扬这种理念，使所有员工都认同和体现它。

第四段： 言传身教——员工导向

言传身教就是在自己有经验的同时，也要引导员工在日常工作中找到优化、改进的方向。在这个过程中，管理者要具备积极、坦诚、诚恳的沟通方式，与员工一起探讨问题的根源，并帮助员工发现和解决问题。这种引导性的沟通不仅能够提升员工的工作效率，还能够增强他们的主动性和创造力。

第五段： 身体力行——力争第一

身体力行就是要求管理者在管理工作中必须是勇于承担责任的角 色，不能让发生的错误错过自己的视线。当出现了工作突发情况或者重要的细节问题，管理者应该第一时间去处理它们，而不是把责任推给别人或者无视它。这种勇于承担的精神能够传递给员工，让员工切身体会到身为管理者的责任与义务。

第六段： 结语

管理者三板斧技巧让管理者在日常工作中更明晰地认识并分 义自己的角色。带头示范、言传身教、身体力行三板斧技巧，作为一个高效、有影响力的管理者一定要重视，并通过实践将这些技巧带给自己的团队。