

管理者的角色认知培训心得体会 管理者的角色认知学习心得体会(通用5篇)

心得体会是对一段经历、学习或思考的总结和感悟。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。下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

管理者的角色认知培训心得体会篇一

一、亨利·明茨伯格的理论

管理学家亨利·明茨伯格在1973年出版了《经理工作的性质》一书中，将经理的主要工作角色分为三类十种：挂名首脑；领导者；联络者；信息接受者；信息传播者；发言人；企业家；故障排除者；资源分配者；谈判者。由于企业规模不同，管理者角色的重要性从高到低的排序也不同。

小企业管理者的角色：发言人、企业家、挂名首脑、领导者，传播者。

大企业管理者的角色：资源分配者、联络者、监听者、混乱局势驾驭者、谈判者。企业家。

明茨伯格关于经理角色的分析非常有助于我国的职业经理人认清自己的价值。然而，值得注意的是，亨利·明茨伯格的角色理论是在经济全球化浪潮之前的研究成果。目前管理者面临更多的是经济全球化，环境保护，电子商务，知识经济，核心竞争力，跨文化交流，产品质量的全球化标准等问题，在这种背景下企业管理者角色发生了重大转变。

二、经济全球化意味着什么

21世纪是基于信息化背景的经济全球化时代，企业能够也必须通过对信息网络的运用，来开拓国内外市场、提高自

身的竞争能力。经济全球化主要呈现出以下特点：

一是世界经济一体化趋势。全球贸易纾寤、金融一体化、投资生产一体化、销售和消费一体化，实质是生产要素的全球流动和资源的全球配置。

二是世界经济、政治、社会文化。环境等问题的`复杂化。

三是跨国公司在经济全球化过程中发挥了主导作用。

四是全球化与本土化的共存。

三、经济全球化背景下管理者角色的新要求

新要求一：信息时代特有的沟通能力。

企业要通过挖掘先进的管理理念，应用先进的计算机网络技术去整合企业现有的生产、经营、设计、制造、管理，为企业决策提供有效的信息，最终使得企业在经济全球化过程中实现自己的目标，建立起企业的核心竞争力。对于管理者而言，实现企业的信息化只是实现沟通的手段，沟通的目的就是减少经济全球化的障碍，最终实现全球化、本土化和个性化共存的目的。

新要求二：对多变的。复杂的组织环境的预测和把握。

我们可以看到自20世纪以来全球化背景下的管理更多面临的是组织环境问题，如人力资源的多样性、复杂性和分散性，无边界的企业，柔性的组织形式等。管理更多的是建立在现代通讯技术上的虚拟组织管理。

新要求三：适应性较强的个人影响力。

管理者需要与那些比他们自己懂得更多的员工建立起高度的信赖关系；影响下属不再靠组织权利等级关系，更重要的因

素是管理者适应不同文化、不同价值观和宗教信仰的人魅力。

在开发利用先进的科学技术的同时，采取先进的组织管理手段，寻求各种资源的最优配置，加强物流管理等一系列的先进生产工艺等。

三、中国管理者要及早转变角色

中国的传统文化是重整体，轻个体，成绩是大家的，问题是领导的；重和谐，轻竞争，共事或合作以感情为纽带，人际关系的信任靠“缘”，并长期在计划经济的指导下，中国企业和经理人的自强意识较弱，企业一般听从上级的安排，企业文化充满了随大流怕冒尖，经理人们缺乏的是冒险、竞争，并惧怕承担责任，造成了单向的，自上向下的指令式沟通。目前我国的企业管理者，特别是高层管理者还扮演着两种角色：一种是家长的角色，另一种是政工干部的角色。错误定位导致管理者职业能力低下，按“map管理才能评鉴”所设定的中国经理人主要指标如图1, 通过中国经理管理才能指标可以看出中国企业管理者的计划能力是相对比较高的，也许这是计划经济“遗传”下来的能力。

当前中国职业管理者的角色定位首先是需要将自己的行政官员角色转化为现代企业制度下的职业经理，不要再以行政级别为自己的奋斗目标，而是将企业的生产经营管理作为自己的本职工作，要清醒地认识国家不但需要你改变角色，更重要的是市场将成为你的舞台，职业经理就是你的角色，要保持不断学习，努力提高自己的经营管理才能。

其次，要从听从命令、传达命令和执行命令的角色转向决策者的角色。在计划体制下，我国的企业领导是上级主管部门任命的，他们大多都只是在听从命令、传达命令和执行命令，对企业经营的业绩也没有太多的责任，如上级提出多元化经营，下面就不管一切地实施多元化；上级提出组建“航空母舰”，下级领导就不顾一切地开始建造……企业领导完全没有

职业经理应具有的信息、人际关系和决策等方面的角色，实际上演出的是木偶戏，导演就是政府。在经济全球化和信息化的知识经济时代，我们的企业领导不仅要演戏，还要当导演，最终达到自编。自导和自演。

再次，企业的经营管理者要从“群众演员”角色转向实力派的“主要演员”。计划经济体制下企业领导的角色扮演是单一的，一般上级是看你有什么能力就提拔你干什么，作为干部，主要扮演了挂名首脑和联络官。

第四，管理者要从地方性“演员”成为国际“演员”；在wto规则下，无论企业是否走出国界进行跨国投资经营，他们都将国际大市场这个大舞台上进行演出，因为舞台没有了边界，是一个全球的共同舞台。在这个舞台上，管理者需要扮演的角色是跨文化的信息传播者和文化沟通者。同时，企业运作也不再局限于一个国家，而是整个世界，就像微软公司一样，投资是全球的，资源是全球的，生产是全球的，销售是全球的，最后的慈善事业也是全球的，这一切使它成了真正意义上的全球公司。

管理者的角色认知培训心得体会篇二

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。

管理者的角色认知培训心得体会篇三

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自己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。

管理者的角色认知培训心得体会篇四

我们在工作的时候其实也是一个不断学习的过程，很多时候我们也是什么都不懂的，也需要不断的进行学习，只有这样，我们才能在工作中游刃有余。培训是我们学习的一个很好的方式，今天，小编特意为大家收集整理了一篇职员管理理念与角色认知培训心得，大家要是有兴趣的话，可以看一下！

2月19日，人力资源部专门请来人本企业管理咨询培训机构讲师陈天宝老师，对各职能部门的相关管理人员进行了《管理者理念与角色认知》的培训。这是一次非常难得的学习机会，通过陈老师理论与案例相结合的培训，使我对于管理理念有了更深层次的理解，对岗位角色有了更清楚的认识。结合岗

位特点，主要心得如下：

一、要实践管理方式的转换，变经验管理为科学管理

改革开放以来的30年中，国内企业特别是民企都迅速甚至是超速的发展，市场竞争愈来愈激烈，企业不发展就会被淘汰，被淘汰的要么是适应不了环境，要么是在管理方面出了问题。因此有危机感的不光是企业决策者，做为各层管理者也应该时刻有危机感，要有很强的悟性，须得经常“退出画面外看画”，学会分析团队的优势、劣势、问题，并科学客观地制定出相应的策略以及解决办法，摸索规律然后形成管理理念，这样企业的发展才能进入良性循环。所以企业如想常立于不败之地的话，就必须建立一个不断学、不断改善工作方式、高绩效的团队，在管理工作中应由传统的经验管理方式转变为科学的管理方式，让员工理解企业的生存与企业的每一位员工都息息相关，是大家谋生的利益共同体。我作为公司的一名基层管理者有责任带好自已的团队，应提炼对管理理念的认识，通过陈老师精辟的讲解，我认为只有不断改变、提升过去传统的经验，逐步学会、适应用科学管理的思维去思考问题，不断总结实践中出现的问题，不断充实自己，带动车间这个一线集体更好地团结登攀。

二、领导的真谛——服务

墨守成规——打破窠臼，淡化等级观念。陈老师的提出的“领导是仆人”，并以管理者与被管理者关系倒置金字塔、领导模式图；舍与得折射的管理理念对我的触动很大，作为管理者应具备无私诚实守信谦虚尊重他人等品质，把自己的所欲和所需摆在一边，优先满足别人最大的利益树立起平等心态，改变高高在上的命令式领导方式，应以服务的心态，采用人性化、柔和的方式去解决生产中遇到的问题和开展工作布置。在公司的良好环境下营造出彼此尊重、平等、宽松、包容的企业文化氛围。

三、管理者的角色定位

通过此次的培训，使我重新认识了角色的概念，了解到角色定位的重要性，明确角色定位是在实践中不断调整、完善过程中实现的，其本质不光在于知也在于行。陈老师在课中引经据典以几个实例着重讲了管理者需做好的几个角色，即：规划者、执行者、沟通者、团队领袖者、教练。

作为一名车间主管，一线的管理者，有清晰的角色定位尤其重要。我将从岗位职能出发、以岗位说明书为主要导向，规划好本部门业务方向，做好车间的工作流程分析与设计工作，致力于打造一个有核心、有凝聚力、执行力的团队，在管理时要强调：每人一把号，都吹团队的调。这一条是针对管理者的要求。团队中的每一人都要有目标和与之相对的激励政策。

只有勇于挑战自己，才能开创新的未来！我将会将此次培训学习的知识应用于日后的工作中，带领车间团队中的每一名成员为完成公司的各项指标而努力进取！

管理者的角色认知培训心得体会篇五

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酌句地为我们分析，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。