

企业骨干培训学习心得感悟(实用5篇)

心得感悟是指一种读书、实践后所写的感受性文字。我们如何才能写得一篇优质的心得感悟呢？那么下面我就给大家讲一讲心得感悟怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

企业骨干培训学习心得感悟篇一

骨干是企业的核心、脊梁、中流砥柱；骨干是企业最宝贵、最需要、最缺乏的资源。接下来就跟着本站小编的脚步一起去看一下关于企业骨干培训学习心得感悟吧。

有幸参加了企业第一期专业骨干培训班，感觉收获良多。在此首先感谢企业、感谢一直为这次培训班默默工作的同事。通过5天短暂且充实的学习培训，我不仅更新了知识，开阔了视野，锻炼了意志，也学到了不少东西。以下是我的一些感触，愿与大家一起分享。

整个培训期间，首先要提及的当属第一天拓展训练。因为它是一种感悟和体验，是一种考验人们意志和智慧、挖掘人们潜能和培养团队协作精神的运动。以前也频繁听人讲“小游戏、大道理”，感觉不以为然，这次自己亲自经历过后着实深刻体会到这一点。当天我们共开展了“撕纸”、“齐眉棍”、“信任背摔”、“高空单杠”、“孤岛求生”、“毕业墙”等6个项目。在开展“信任背摔”这个项目时，每个人接受完同事的充电、鼓励后站在高台上，身体直直的向后倒下，这需要多大的勇气与信任？但是我们每个人都勇敢地站上去，勇敢地摔下来，这原于什么，原于我们对团队的信任。是的，相互信任是团队建设的基石，离开信任的团队是松散的团队，是毫无战斗力的团队，建立一支相互信任的团队，比任何激励都重要，而同益恰恰就是这样一支团队。

在最后的“毕业墙”项目中，当我坐到墙前的那一刻、当我

听到教练问我们这个团队需要多长时间可以完成这个项目的那一刻，我惊呼：天哪，怎么办？这么高？我们能完成吗？怎么可能？可是最后，我们仅仅用了8分多种，我们踩着同事们、战友们的肩膀与双手翻过了高墙。我们欢兴、我们雀跃、我们激动、我们歌唱……是的，是的，这样一个游戏，就是这样一个游戏，如果没有人指挥，没有人谋划，没有人付出，没有人奉献，没有人保护，在这么短的时间，我怎么可能完成？这就是团队，这就是团队协作的结晶，“没有完美的个人，只有完美的团队”。而我们的工作又何尝不是如此呢？只要团队成员之间相互协作、相互信任、相互帮助，我们可以翻越困难、翻越阻碍……让我们高唱“团结就是力量”。

接下来的就是互动式的课堂培训，我感觉到本次学习培训在课程的设置部署上，企业领导付出了很大心血，授课内容出比较全面和现实。对我自身业务知识、工作品质和办法，人际交往以及团队精神的培养，都有一定程度的提升。在此，我主要谈谈对我感触较深的几个课程：

1、《压力与情绪管理》——压力是什么呢？压力是环境规定你作出选择或改变时的个人感受、压力是对未知事件悲观解释的结果、压力是持续不断的精力消耗、压力是面临威胁时的本能反应。是人，就会有压力，特别是在深圳这座快节奏生活的都市，我们每天都会面临各种各样的压力，尤其是工作压力，关键是我们如何看待及如何应对这些压力，我们应当让适当的压力促进我们的工作效率，让压力变成我们前进中的动力。正如华总提及到的：压力的结果既可以是正面的，也可以是负面的，取决于个人能否成功应对。

2、《企业文化》——通过华总的讲解，我重新系统的认识了企业，更了解我正在并仍将为之持续奋斗的企业。这是一个充满激情与梦想的平台，这一个充满机遇与挑战的平台，这是一个我们个人价值得以实现的平台。诚实、正直、责任、创新、激情、胜任，将是我们在同益这个平台一起奋斗的基础。每一个员工都可能是精英，只要是在自己的岗位上做实、

做精、做出突出成绩的员工就是精英。任何岗位的员工，只要认真、敬业、尽职并努力改进工作、提高效率，能够做出成绩，就会受到尊敬。

3、《职业心态》——工作就是生活，工作就是事业。当你习惯了这样的思维时，你在工作时就会投入，投入就会使你富有激情，而激情将会使你变得活跃。一个员工要有所成长有所成就，就一定要把每一项工作都当成事业去做。

这次培训的机会来之不易，我想说，非常感谢公司在如今经济这么恶劣的大环境下，还能设身处地的为员工着想，为员工的发展着想，不惜代价，不计成本，让这么多的兄弟姐妹可以接受到这么系统而又全面的培训和学习，对于我们以后的工作和生活，以及我们事业的发展，都有很大的帮助。这次培训给我的感触很深，不仅包括培训的内容对我的影响，还有深圳同事的做事风格，工作氛围，以及他们团结一心的团队合作精神，都对我产生了比较大的触动，我要把在深圳所学的、所见的、所感受到的一切都运用到我的工作中，并与我华东的同事分享，让大家都能感受到培训所带来的动力，让培训给我们带来真正的改变。

第一天的拓展训练也是我第一次参加这种类型的训练。没想到，在这次训练中，我也能做到以前想也不敢做的事情，那是因为团队的力量，可以想象，团队的力量是多么强大。在这次拓展训练中，给我启发最大的有三个项目：1、在叠纸训练中，让我明白了一个道理：人不能只靠自己的理解去做事，要问清楚别人想要得到什么样的结果，以及为了达到这个结果，我们大家应该怎么做，平常工作的时候不能够只是自己埋头苦干，要跟小组成员或者其他的同事沟通，商量怎么才能达成目标。每个人都各做各的，这样只能让大家的工作效率都降低，而达不到领导想要的结果。2、在信任背摔训练中，让我感受到了团队的支持是很强大的，如果没有兄弟姐妹在后面保护，如果没有对团队的充分信任，我想没人敢这样摔下去。这让我明白了，在实际工作中，我的同事、我的领导，

都是能给我以保护和支撑的人，要相信我们不是单独一个人，在我们的背后，是无数个默默支持和帮助我们的人。

所以当你面临困难的时候，不要退缩，要勇往直前，别怕，我们有依靠！3、翻越毕业墙，这个环节给我的触动也很深，看着这么高的墙，60多个人要在什么都没有的情况下翻过去，而且还要有时间限制，人的第一反应就是：怎么可能？这太难了！但是事情摆在眼前，又不得不做，所以现在的任务不是怎么逃避，而是怎么想办法把事情解决掉，在这种情况下，我们的团队立刻做出了反应，选总指挥，确定第一、二个和最后一个上去的人，选人梯，其他的人做保护，最后，我们在比承诺时间还快很多的情况下就完成了整个任务。这就象在我们的工作中，每个人都发挥不同的作用，将大家的力量加起来，那将是不可战胜的！还有一点就是要学会借助团队的力量来战胜困难，面临困难的时候，不要畏缩，看看谁能帮到你，及时向他们求助，他们都会像我们伸出援助之手。

参加完拓展训练，带着尚未平息的激动和热情，我们投入了紧张的学习当中，这次的学习是比较系统地，涉及到各方面的知识和内容，不仅包括我们的工作的专业内容，还有关系我们生活和人生的启发。

华总的压力和情绪管理让我懂得了，每个人都会面临各种各样的压力，有工作上的，有生活上的，适当的压力对我们的工作和生活是有帮助的，但是当压力太大的时候，不能任由压力垒积，就像驴子拉车一样，把驴子压垮的往往是最后一根稻草，所以要学会解压，注重松弛有道，这样才能更好的工作和生活。当然没有压力的情况下，人就不会进步，没有压力就没有动力这个道理大家都明白，所以，工作要有目标，目标明确了，人就会朝着自己的目标去奋斗。

马总的职业心态让我感受到了以前工作的不当之处。我不是为了卖原料而卖原料，而是为了我的事业而工作，想在众多的沙子中一眼被认出来，那就变成珍珠，所以，要不断地学

习，不断地提升和打造自己，这样，才能脱颖而出。

梁老师的系统性思考和心智模式对我的触动很大，人的固有的思维模式有时会禁锢一个人的思想，对他的判断，和做事带来负面的影响，人只靠以前的经验来想事情，做事情，这样难免就会被心智模式所影响，所以人要摆脱心智模式的左右，做一件事情的时候，不要太相信自己的经验，多问问这样做对不对，还有没有更好的解决办法。

还有其他的课程学习，让我也学到了很多。邵总的大客户管理，让我了解到大客户战略的重要性，以及怎么去服务大客户、锁定大客户，从而与大客户并肩成长。丁老师的国际贸易、蒋博得销售技巧、还有谢博的有效沟通等培训，都让我学到了不同的知识。

为期两天的骨干员工培训划上了圆满的句点，这也是我进入公司以来的第一次培训。作为一名新员工能参加20xx年骨干员工培训受益匪浅，培训班上来自公司各部门同事的热烈讨论和发言，都印证了——激情是苏嘉杭团队的气质。两天的学习使我深刻的体会到：

作为服务型企业，对于“服务”的理解自然可以归纳为service(服务)；s:smile(微笑)；e:excellenceinyourwork(精通本职工作)；r:reachingouttoeverycustomer(接触每位客户)；v:viewingeverycustomerasspecial(视每位客户都重要)；i:invitingyourcustomerreturn(欢迎每位客户再次光临)；c:creatingawarmatmosphere(营造一个温馨的环境)；e:eyecontactthatshowcaretocustomer(饱含深切关怀的目光)。短短的一个，却完整的诠释了如何更好的服务每一位客户。

面对客户，只要记住：“微笑露一点，脑筋活一点，嘴巴甜一点；说话轻一点，理由少一点，脾气小一点；做事多一点，行

动快一点，效率高一点，肚量大一点。”

高效的团队建设也是如此，面对不同的对象，沟通的方式自然而然也应该有所区别。首先要知道自己在团队中扮演的角色是什么，才能更好的取长补短，最终达到双赢。因为是一个团队，所以我们有共同的目标，更为了这个目标而共同的努力。茫茫人海中，我们只是其中的一颗小小的沙子，所以团队存在的意义就是聚沙成塔。

我们追求卓越，力求完美。虽然绝对的完美是不存在的，但要以追求完美的精神去做事，争取今天比昨天做的更好，明天比今天做的更好。作为苏嘉杭的一名员工，企业的使命也就是我们努力的方向——路畅人和，以道达远。

企业骨干培训学习心得感悟篇二

一、抓好队伍建设，强化德育意识。

德育管理是一个整体系统。学校必须完善德育管理体制，实行校长总负责，德育处密切配合，教导处、总务处通力协作的德育管理机制。根据德育工作目标、内容，建立健全岗位责任制，形成齐抓共管的合力。抓好班主任队伍建设，构建班主任队伍科学管理的机制，在建立班主任岗位职责规范、严格考核的同时，建立文明班级、优秀班主任评比制度进一步提高班主任工作的积极性。教师是学校德育工作的主体力量，培养高素质的人才必须有高质量的教师。正所谓“学高为师、身正为范”。学校利用政治学习时间德育文件，《公民道德建设实施纲要》和教育思想大讨论，开展“爱岗敬业”、“教书育人、为人师表”等专题教育活动，使全体教师主动适应德育教育新形式，创设“人人都是德育工作者”的氛围。

二、狠抓常规管理落实，树立典型、表彰先进。

增强对各项常规检查精细化、数据化的管理，加大对各项常规检查的力度，及时反馈，做到一大周一汇总，利用周一升旗仪式对纪律、卫生个人文明习惯较好的班级行表彰，并授予流动红旗。学校组织教师、学生及时观看现场录像使班级、学生赶有目标，学有方向。

三、运用少先队、团支部主阵地对学生进行教育。

少先队、团支部是学校对学生进行思想品德教育的主要阵地，充分利用少先队、团支部组织为载体，是我们开展德育教育的主要途径。充分发挥其组织作用，运用其特有的教育手段，通过当家作主的集体生活和丰富多彩的活动来进行教育，从而培养他们良好的学习和行为习惯。

四、美化校园环境，优化育人氛围。

学校加大校园环境的治理改造工作，美化校园。创设全面、丰富有益学生身心发展的校园文化，提升校园的文明程度，提高学生的环境意识和科学素养，培养了孩子们与自然和谐相处的情感。加强班风、学风、校风建设。

五、充分发挥家庭教育的作用，促进学生的思想道德教育。

家庭教育是对学生思想道德教育的重要组成部分。为了更好的教育学生，各班教师应通过家访、家长会等形式与家长进行沟通，掌握和了解家长对子女的教育情况，帮助家长端正教育思想，改进教育方法，提高家教水平，并倡导家长的思想道德、文化修养和言行举止要成为子女的楷模，主动向家长宣传教育子女的方法、典型，促使家庭教育与学校教育协调一致，达到教育的目的。

企业骨干培训学习心得感悟篇三

有幸参加了企业第一期专业骨干培训班，感觉收获良多。在

此首先感谢企业、感谢一直为这次培训班默默工作的同事。通过5天短暂且充实的学习培训，我不仅更新了知识，开阔了视野，锻炼了意志，也学到了不少东西。以下是我的一些感触，愿与大家一起分享。

整个培训期间，首先要提及的当属第一天拓展训练。因为它是一种感悟和体验，是一种考验人们意志和智慧、挖掘人们潜能和培养团队协作精神的运动。以前也频繁听人讲“小游戏、大道理”，感觉不以为然，这次自己亲自经历过后着实深刻体会到这一点。当天我们共开展了“撕纸”、“齐眉棍”、“信任背摔”、“高空单杠”、“孤岛求生”、“毕业墙”等6个项目。在开展“信任背摔”这个项目时，每个人接受完同事的充电、鼓励后站在高台上，身体直直的向后倒下，这需要多大的勇气与信任？但是我们每个人都勇敢地站上去，勇敢地摔下来，这原于什么，原于我们对团队的信任。是的，相互信任是团队建设的基石，离开信任的团队是松散的团队，是毫无战斗力的团队，建立一支相互信任的团队，比任何激励都重要，而同益恰恰就是这样一支团队。

在最后的“毕业墙”项目中，当我坐到墙前的那一刻、当我听到教练问我们这个团队需要多长时间可以完成这个项目的那一刻，我惊呼：天哪，怎么办？这么高？我们能完成吗？怎么可能？可是最后，我们仅仅用了8分多种，我们踩着同事们、战友们的肩膀与双手翻过了高墙。我们欢兴、我们雀跃、我们激动、我们歌唱……是的，是的，这样一个游戏，就是这样一个游戏，如果没有人指挥，没有人谋划，没有人付出，没有人奉献，没有人保护，在这么短的时间，我怎么可能完成？这就是团队，这就是团队协作的结晶，“没有完美的个人，只有完美的团队”。而我们的工作又何尝不是如此呢？只要团队成员之间相互协作、相互信任、相互帮助，我们可以翻越困难、翻越阻碍……让我们高唱“团结就是力量”。

接下来的就是互动式的课堂培训，我感觉到本次学习培训在课程的设置部署上，企业领导付出了很大心血，授课内容出

比较全面和现实。对我自身业务知识、工作品质和办法，人际交往以及团队精神的培养，都有一定程度的提升。在此，我主要谈谈对我感触较深的几个课程：

1、《压力与情绪管理》——压力是什么呢？压力是环境规定你作出选择或改变时的个人感受、压力是对未知事件悲观解释的结果、压力是持续不断的精力消耗、压力是面临威胁时的本能反应。是人，就会有压力，特别是在深圳这座快节奏生活的都市，我们每天都会面临各种各样的压力，尤其是工作压力，关键是我们如何看待及如何应对这些压力，我们应当让适当的压力促进我们的工作效率，让压力变成我们前进中的动力。正如华总提及到的：压力的结果既可以是正面的，也可以是负面的，取决于个人能否成功应对。

2、《企业文化》——通过华总的讲解，我重新系统的认识了企业，更了解我正在并仍将为之持续奋斗的企业。这是一个充满激情与梦想的平台，这一个充满机遇与挑战的平台，这是一个我们个人价值得以实现的平台。诚实、正直、责任、创新、激情、胜任，将是我们在同益这个平台一起奋斗的基础。每一个员工都可能是精英，只要是在自己的岗位上做实、做精、做出突出成绩的员工就是精英。任何岗位的员工，只要认真、敬业、尽职并努力改进工作、提高效率，能够做出成绩，就会受到尊敬。

3、《职业心态》——工作就是生活，工作就是事业。当你习惯了这样的思维时，你在工作时就会投入，投入就会使你富有激情，而激情将会使你变得活跃。一个员工要有所成长有所成就，就一定要把每一项工作都当成事业去做。

企业骨干培训学习心得感悟篇四

骨干员工是企业的核心和代表，具有稀缺、高价值和难以替代的性质。接下来就跟着本站小编的脚步一起去看一下关于企

业骨干员工培训心得感悟吧。

培养多能员工也是培养一线骨干的重要途径。一岗多能是应对员工流动的重要条件，还能提高组织的应变能力，是企业稳定发展的基础。

1 、多能工培养的必要性：

1) 满足短期需要：关键岗位出现缺员(员工意外缺勤、辞职、工作调整)时，有多人后备，就能应对自如，不会影响正常的班组生产。

2) 储备技能人才：有计划地培养多能工后备队伍，是企业发展的前提，企业发展需要大量的一线技能骨干。

3) 培养后备干部：多能工是做班组长的必备素质，大量培养多能工，从中发现好苗子，引导他们往管理方向努力，逐步建立一支班组长后备队伍。

掌握多种技能才能从事多种岗位，今后才能走上管理岗位，是员工个人职业发展的需要。

2 、多能工培养的方式：

多能工主要是通过通过岗位培训来让老员工接受掌握新的技能，其方法与新员工岗位培训类似。

1) 技能或岗位选择：所有的岗位都必须有两人以上能独立操作，所有的技能都必须有多人完全掌握，重点要加强重点岗位、关键技能的多能工培养。一般员工要掌握两种基本技能，骨干员工要掌握三种以上的技能。

2) 人员的选择：一般多能工优先选择工作态度好、原有技能稳定、工作质量高的，重要岗位、关键技能要选择文化基础

好、领悟能力高、忠诚度高的员工。

3) 培养方式：岗位轮换、计划性上岗培训辅以脱岗培训。

计划性上岗培训也叫非全职岗位培训，一般采用一周两天、为期两个月，选择优秀员工和有相应技能的员工，有计划地间歇性上岗接受培训的形式，适用于现有骨干的多技能培训。

脱岗培训方式成本高，是指只有在非常必要的时候才将骨干员工安排到企业培训中心或外派到外部培训机构接受培训。

多能工的培养要认真对待，要善于利用“传、帮、带”、师徒捆绑考核、技能比赛等活动，与人员后备管理、员工技能管理融合在一起进行，像培训新员工一样培养多能工。

20xx年根据公司的培训计划通知，紧紧围绕“提升员工凝聚力，强化员工责任心，培养激发员工专心专注工作态度”之主题，以“打造三支人才队伍建设”为目标开展了一系列的培训活动，截止20xx年11月5日，先后组织举办了 17 次培训活动，参加受训员工共计486人，具体有以下的培训内容：

1、“传帮带、师带徒”培训

从20xx年开始，针对检修岗位和一些技能岗位新工多的特点，我们和公司团委联合开展了“传帮带、结对子”活动。

20xx年我们在前两年开展这些活动的基础上，又扩大了该项活动的范围和深度。三月到五月我们对各车间的钳工、电工、焊工进行了理论和实际技能操作考核，通过最后考核结果，我们发现，实施该活动不仅使新员工很快的掌握了岗位所需的知识和技能，而且通过这种“一对一”的培训模式，参与培训的青工基本能够达到独立顶岗、独立进行实践操作、独立处理简单故障的能力。在进行的这行培训活动中，结对师徒都能够按照“传帮带”协议要求，严格履行师徒教学协

议，文明施教，不仅做到了教学相长，还重新树立了良好的工作作风和职业道德。

可以看出，“传帮带 结对子”活动是一种传统的、有效的培训模式。这种培训方式不仅是最有效、最直接、最具体的人才成长途径，而且通过这种培训模式，一方面使重要技术岗位上的老师傅能将自己所拥有的知识和经验很好的传承下来，另一方面又能促进青年职工的快速成长，同时既能增强产品部员工之间的凝聚力，又能壮大的专业技术人员队伍；从培训方面来看，这种培训模式不但节约培训成本，还能有力的促进管理方面的创新，最为可贵的是这种模式的培训，可以避免一般培训带来的“工学矛盾”。

我们对在“师带头”活动中成绩优异的师傅和学员分别进行了不同程度的表彰和奖励，进而使这项活动更加深入、持久的开展下去。

2、走出去、学习同行先进操作技能培训

学习先进企业的管理模式，学习借鉴同行业的先进操作方法，是公司“走出去”培训学习的最主要目的。为了配合新建车间生产的需要，深入了解国内同行业生产情况，20xx年5月车间主任带领相关人员对国内三家同行企业进行了考察学习。回来后写出了详细的考察报告，同时提出了具有一定意义的建议和需要借鉴的地方，为下一步完善新建公司生产流程过程打下了基础。

3、叉车工操作技能培训

为了适应产品部新的车间生产线对叉车操作工的需要，我们先后从各车间抽调了10名运转岗位人员，进行转岗培训，从3月份到五月份在将近三个月的时间里，由公司叉车班的高级技工对这十名转岗员工手把手的进行了叉车车辆基本构造、叉车基本操作与技能、叉车故障排除、叉车安全驾驶、

叉车维修保养等五个方面的专门培训，培训过程中不仅对这些人进行了理论考试，而且又进行了更为严格的操作技能考试，如叉车启动前的安全检查、叉车基本操作规范与要领、绕“8”、货物堆码、装卸车标准操作、车辆收车程序等，经过这些严格的培训和操作技能考核，绝大部分叉车操作工都取得了不错的成绩，为此 公司 对这次培训考试中取得前三名的员工进行了表彰奖励。从而更加有力的促进大家学技术的积极性。

4、 新员工基本知识与技能培训

7月份，有 30 名复员退伍军人被分到了 公司 ，针对这些从军营里来的人，如何尽快让他们适应企业这个大环境，尽快投入到生产岗位，如何对这些人进行上岗前的培训，都是我们 hr部门 需要全面考虑的问题。我们从企业发展概况、产品部组织构架、部门与分厂职能、劳动管理制度、员工行为规范、职业道德、法律法规、现场安全管理、现场6s管理、产品介绍、生产工艺与设备概况等十一个方面为这 30 名新员工进行了为其一周的培训学习，授课老师积极备课，新工个人听讲认真。培训结束后，从这几名新员工填写的培训调查问卷来看，大家对这种培训方式、培训内容安排都很赞成；从培训考试成绩来看， 30 名新员工最低分数都在80分以上。可以说这种培训方式和培训内容不仅让新员工全面了解了企业发展史，而且也为他们实现从军营向企业转换搭建了一条快速的通道。

5、举办 第五 届班组长综合知识与技能提升培训

20xx年7月17日到18日， 公司 举办了为其两天的班组长及生产骨干的全脱产培训学习。这也是 公司 自成立以来，举办的 第五 届班组长培训，本次班组长培训，其最大的特色就是完全“摒弃”了很多企业的常规做法，即从培训机构请一些班组长培训方面的老师或者所谓的专家进行授课的模式。这次进行的班组长培训完全由 公司 的副科级以上人员担任

培训师，包括公司的五位高管，以及公司安全环保部、质量监督部、生产技术部、党群工作部、财务部、人力资源部等六个部门的部长，这些由公司内部选拔的培训师，以他们在公司的工作经验与所掌握的理论知识与技能，结合企业发展的实际现状，利用典型案例，深入浅出，将班组长“角色认知、现场管理、工作改善、团队建设”四个方面的培训内容融会贯通与整个培训课件中，同时在培训中穿插互动、案例分析等形式。

这十一位公司的中高层管理人员，从班组长角色认知、现场质量管控、生产流程再造与工作技术创新、现场工作指导、班组一日管理和班组现场设备管理、如何管理好班组成员与如何处理好上下级关系、班组建设与团队管理、现场标准化与生产过程控制、员工之间的沟通、协调与员工激励、现场安全管理与事故处理以及6s标准化建设、班组物料管理和成本控制等十一个方面的内容，进行了理论与实践相结合的讲解，使班组长和生产骨干员工在学知识的同时，也提高了处理班组问题的能力。

这次培训对象，重点以班组长与岗位生产骨干为主，突出现代班组管理知识与技能。并将班组长管理中出现的一些典型案例、问题，与本单位的实际现象联系起来进行讲解，因此不但参加培训的学员感到亲切，而且每一名担任培训的老师也能和学员做到有效地沟通、以及互动。这种培训模式不但大大节省了培训成本，更能解决班组出现的一系列实实在在的问题，进而使培训效果比那种从外面请来的培训机构老师要好很多，从大家反馈的信息可以得知培训取得了比预想还要好的结果。

这种培训模式和方式也为企业如何开展其他方面的培训开辟了一条新的思路，值得借鉴。

1、做好计划和组织：

2、理论和实际操作相结合：

新员工需要培训的内容内容较多，如 iso □危险预知、作业标准书、工量具使用、限度样本判断、物料分类标志、检查表填写、设备操作、设备点检(部位和方法)、常见故障应对、夹具调整及更换等。所以必须有计划地按步骤和顺序进行培训和训练，除了安排上岗试做训练外，还要安排脱岗专题培训，培训是让员工知道，训练时让员工做到，理论和实际操作相结合，使员工掌握应会部分的知识并能做好。

3、进行书面和实际操作考核：

岗位培训期间班组长每天要对新员工表现进行评价，评价结果需书面化、公开化，培训后组织必要的书面考试和实际考核，并透明化公布考试成绩，并根据考试成绩针对性的给该回炉的新员工进行辅导。

4、利用“传、帮、带”培训新员工：

建立完善的“师带徒”制度，利用老员工“传、帮、带”，在重点保证安全的基础上，使新员工尽快掌握岗位作业技能，尽快独立上岗。这样不但能使培训落到实处提高新员工的培养效率，还可以使新员工尽快适应环境、融入班组。

建立奖优罚劣的制度，促进良性竞争，开展新员工培训竞赛，激发新员工的学习热情。将上手快、成绩突出、工作态度好的新员工事迹整理成文，在看板、宣传栏上进行宣传，在班会请本人总结经验、心得，与大家分享。

企业骨干培训学习心得感悟篇五

非常感谢公司领导给予的这次培训机会，虽然只有短暂的四天，确实让我开动脑筋，受益匪浅，感触良多。公司这次培

训课程安排相当的紧张饱满，而且集团领导对这次培训也高度重视，在正月这个年味正浓的时间段，我们的思想也还处在浓浓的过年气氛中，看到公司领导这么重视，只有打起十分的精神，抛开一切杂念，认认真真踏踏实实把这四天的课程学完。

四天的培训结束后，确实让我感觉到这是一次很有意义，有价值的培训，也正是我们项目管理急需的培训。在培训中让我学习到了工作中的一些处理问题的思路；学习到了国学在现代管理中的重要性和相通性；对公关礼仪方面也懂得了待人接物的一些方式方法，提高了个人素养的同时，也提高了公司对外形象。在工作方面也能用开发性思维，多渠道，多角度考虑解决问题的方法。

这次培训让我感触最深的一点是：管理中执行力如何施行，如何将工作落到实处？

接下来我想对对执行力进行分析！何谓执行力？各位专家的说法不一，但可以简单直白地解释为：执行力，就是保质保量地完成自己的工作和任务的能力，也可以说是按时按质履行好自己的工作职责的能力。有企业管理专家认为：一个企业的成功，30%靠的是战略，30%靠的是运气，另外40%靠的是执行力；也有专家认为：

身作则，没有真正起到模范带头作用，在群众中造成负面影响；党、政、工、团没有真正做到“齐抓共管”，达不到较好的协调和统一；缺乏形成员工积极向上和较强凝聚力的企业文化。这次郭教授提到，大家也都知道，“没有任何借口”是美国西点军校建校2来奉行的最重要的行为准则。一名毕业于该校的美国海军陆战队指挥官凯普，将西点军校的这一传统写成一本著名的书：《没有任何借口》。在这本书中，通过不断强调西点的这一句口号，强调“每一位学员要想尽办法去完成任何一项任务，而不是为没有完成任何一项任务去寻找借口。”可见，执行，就是不折不扣；执行，应该没有任何

借口。提高执行力，就要树立“严、细、实”的工作作风，做到精益求精、不折不扣，把任何事情做好、做细、做精。那么，如何提高执行力呢？执行力有三个核心：人员、战略和运营。人员，就是用正确的人做合适的事；战略，就是做正确的事；运营，就是把事做正确，三者相辅相成，缺一不可。诚然，影响执行力强弱的因素有很多，在这里谈谈提高执行力需要特别注意的以下九个方面：

1、企业应组织建立好正常的管理秩序和生产秩序，这是提高执行力的基础。一个企业必须首先建立好正常的管理秩序和生产秩序，把管理界面划分好，把工作职责确定好，把生产管理的流程理顺好，把有利于安全生产的规章制度和长效机制建立好，把日常的管理行为和作业行为规范好。这样，企业的日常生产工作才能得以有条不紊地开展，工作效率和执行力才能得到提高。否则，整个企业的生产和管理就会显得混乱，别说工作效率低，可能连许多工作都做不好，就更谈不上执行力强的问题了。就像一团麻，首先要理好，接着才能加工成线，最后才能纺织成布。

2、企业要高度重视对员工综合素质的培养。企业要适应当今社会快速稳定发展的高要求，加强对员工心理、业务、文化等综合素质的培养，为提高全员执行力奠定素质基础。综合素质包括较强的业务技术和安全意识，工作效率的高低，工作任务完成的好坏，较强的责任心和良好的心态，较高的文化素质如工作中不可缺少的艺术语言、表达和沟通等。这些在我们的学习、工作和生活当中相互联系、相互影响，对企业执行力的影响绝对不容忽视。

3、干部员工要充分认知自己所扮演的角色和应担负的重任。我们每一位干部员工都要清楚自己到底要为企业做什么？到底要为企业负什么责？怎样才能按企业的要求去执行工作的每一个环节？怎样才能执行好工作的每一个环节？每一位员工只有都清楚了这些，下一步才能更好地制定目标，制定和落实好保证目标实现的措施，到位做实，扎实做好我们的安全生产

管理工作。

4、要树立“严、细、实”的工作作风。集团公司员工一定要树立“严、细、实”的工作作风，其目的是要求我们每一位员工必须以精益求精的严谨态度，高标准高要求约束自己，细化管理，落实责任，精心工作，扎实做好安全生产的每一项工作，使企业得以持续、安全、健康、稳定和快速发展，这样才能真正体现出企业较强的执行力。在安装企业中，有相当多的例子可以说明：平时对自己要求不严、做工粗放和工作不踏实的员工，对上级的要求、规程、规范和规章制度执行打折扣，往往出现这样或那样的差错，有时会酿成较大的事故，给企业和社会造成较大的损失。

5、要加强有效的沟通。沟通就是生产力，沟通是管理的灵魂，有效的沟通决定管理的效率。在我们的实际工作当中，加强沟通显得至关重要，如果沟通不好，则往往容易产生各种各样的不良后果，如：下级对上级的意图没有领会清，往往把事情做得不如人意；有时相互之间沟通不好或根本就不沟通，出点问题，则往往造成相互指责、相互猜疑的后果；平时工作中，由于沟通不畅，协作不好，则往往造成工作效率低或完成工作任务较差。我们每天都是在工作中沟通，在沟通中工作，只有加强有效的沟通，才能提高我们的工作效率，也才能把我们的工作任务完成得更好。这样，也才能体现出较强的执行力。

6、领导干部要身先士卒、率先垂范，党员要真正起到模范带头作用。杜邦公司的老总平时住在生产炸药的厂房顶上，把安全管理责任提到至关重要的位置，亲自抓安全，要求员工把安全措施做到位，一点都不能马虎，给员工树立了典范。当前国家要求煤炭企业的领导亲自下矿井，这也就强调了责任问题，要求领导干部必须身先士卒，率先垂范，带领大家共同做好安全生产的各项工作，杜绝各类事故的发生。目前，集团公司推行全面责任管理、全员业绩考核工作，意在强化员工的责任意识、对标意识、创造意识，增强执行力、履职

力和创造力，以确保各项目标任务层层分解到位，岗位目标责任人人落实到位，考核激励逐级兑现到位。其实这里面也就包含了责任和执行力的问题，责任是关键，是前提，没有责任谈执行力就如同空中楼阁。要牢记“领导就是责任”的含义，各级领导必须首先强化责任，落实责任，切实增强领导执行力，真正起到模范带头作用。同时，每一位共产党员都要时刻不忘记党的宗旨，不丧失党的先进性，在执行力方面绝不能做落后者，必须真正起到模范带头作用。

7、建立有效的监督和考核机制。一个企业的执行力强弱，需要有人去监督、评价和考核，通过评价考核来促进执行力的提高，形成一个良性循环。如果一个企业没有建立一套有效的监督和考核机制，没有形成闭环管理，脱节的管理就无法使执行力得到提高，光靠员工的自觉行为来提高执行力是难达其效的，正因如此，目前集团公司推行“责任管理，绩效考核”，这无疑是为提高企业执行力带来了强大的动力。

8、党、政、工、团齐抓共管。提高企业的执行力是企业员工共同面临的问题，需要广大员工共同关心、共同思考甚至共同抓的事情，同时也需要有组织、有措施、有步骤去抓，单靠几个人或个别部门去抓是达不到全面提高的目的。“众人拾柴火焰高”，这就需要党、政、工、团齐抓共管，全面、全方位去抓去管，企业的执行力才有可能得到较大的提高。

9、营造团结协作、积极向上和凝聚力较强的企业文化氛围。某热电厂在实施“三讲一落实”班组流程化管理之前，对执行力的问题进行了调查，对部门(公司)、车间(值队)、班组进行评估，结果发现，生产指令下达后，部门(公司)领导的执行力能达到80%左右，车间(值队)级干部能够达到65-70%左右，而班组的执行力不足50%。由此可见，自上而下，执行力都打了折扣，这也是很多企业存在的共性问题。这就需要广大干部员工齐心协力去解决这个问题，需要在企业营造团结协作、积极向上和凝聚力较强的文化氛围，这样才能使执行力的问题得到足够重视，也才能把提高执行力当作经常化的

工作来抓好抓实，我们建工安装集团的发展才有希望。总之，就如孟总所说这次培训不能让你一下学到把公司和项目管理好的全能办法，这次培训是给你的一个开启思维方法，是教你解决问题思路，要慢慢领悟本次所学。当然提高执行力的方式方法很多，如何才能有效地提高执行力，需要我们在实际工作当中不断地去探索和领悟。