# 训练管理心得体会 管理训练心得体会(汇总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。

## 训练管理心得体会篇一

近期，我参加了一场关于管理训练的培训班。通过这次培训，我有了深刻的体会和认识。在培训过程中，我收获了许多宝贵的知识和经验，这不仅对我的工作有所帮助，也对我个人的成长起到了积极的影响。以下是我对此次管理训练的心得体会。

在培训过程中，我们学习了不同的管理理论和方法，探讨了如何有效地处理团队问题和挑战。我发现，管理本质上是一项人际交往的艺术。一个成功的管理者需要具备良好的沟通能力、团队合作精神以及解决问题的技巧。在实际工作中，我们常常面临各种各样的挑战，如如何与员工建立良好的关系、如何调动团队内部的积极性等。通过这次培训，我学到了许多应对挑战的方法，并且意识到了管理者在处理问题时需要有耐心和智慧。

在培训中，我们还进行了一些团队合作的练习，这让我认识到团队合作是管理中不可或缺的一环。一个团队的成功与否，往往取决于各成员之间的合作和协调。在培训的团队练习中，我们需要相互协作完成任务。通过这个过程，我发现只有牢牢抓住每个人的优势，合理分配任务，并且及时沟通，才能最大限度地激发团队的潜力，取得良好的团队效果。此外，作为团队的一员，我们也需要学会倾听和接纳不同意见，这

样才能真正实现团队的共赢。

此外，培训中还强调了管理者的领导力。一个优秀的管理者需要具备良好的领导能力，能够激励和影响团队成员，帮助他们实现个人和团队的目标。领导力不仅仅是指导员工，更是通过榜样的力量来影响他们的行为和态度。在培训中，我们学习了一些提高领导能力的方法，如积极主动地与团队成员互动、建立良好的信任关系，并且给予他们必要的支持和指导。作为管理者，我们要相信并且发挥团队成员的潜力，引导他们不断发展和成长。

最后，在培训结束后的心得分享环节中，我意识到管理是一个不断学习和成长的过程。没有终点的领导力认知和能力的提升，需要我们始终保持学习的状态。我们要保持对新知识的求索精神，并且将所学的知识实际应用到工作中。只有不断地学习和实践，我们才能在管理岗位上做得更好。

通过这次管理训练，我深刻认识到一个成功的管理者需要具备的各种能力和素质。同时，我也明白了管理是一个实践的过程，需要不断地学习和成长。这次培训不仅让我在专业知识上得到了提高，更让我理解到管理的本质是为人服务，是通过人与人的交流和合作来实现共同的目标。我相信通过不断反思和努力实践，我会成为一个更好的管理者，并且在未来的工作中取得更大的成就。

## 训练管理心得体会篇二

第一段：引言（200字）

管理是一门艺术，是组织和指导一群人完成特定目标的能力。为了提高管理者的能力，许多企业和组织都会组织各种形式的管理训练。近期，我参加了一次为期五天的管理训练课程，收获颇丰。在这五天里，我学到了许多有关有效管理和领导的知识和技巧，感受到了管理者所面临的挑战，也提高了自

己的管理能力。

第二段：学习管理技能（200字）

在训练课程中，我们学习了许多有关管理的理论和技巧。首先，我们学习了团队建设的重要性。一个团队的成功往往依赖于成员之间的良好合作和沟通。我们通过讨论和实践，学会了如何激励团队成员，设立目标和提高团队的凝聚力。其次，我们也学习了决策和问题解决的方法。管理者经常需要面对各种挑战和抉择，我们通过案例分析和角色扮演，学会了权衡利弊和制定合适的决策。这些技能的学习，为我们成为出色的管理者提供了重要的工具和指导。

第三段：挑战与反思（200字）

在训练期间，我们还参与了各种团队活动和模拟场景，模拟了真实的管理环境和挑战。这其中最令人印象深刻的是模拟公司经营的游戏。我们被分为不同的团队，每个团队负责经营一家虚拟的公司。在这个过程中，我们体会到了在资源有限和竞争激烈的环境下，管理者需要做出各种艰难决策和调整。这让我意识到，作为未来的管理者，我们需要具备全面的思考和决策能力，同时要能与团队成员保持密切的合作与沟通。这个经验让我更加深入地了解到管理者所面临的挑战，并且让我反思自己在这方面的不足。

第四段：提高管理能力（200字）

通过这次管理训练，我收获了许多宝贵的知识和技能。我学会了更好地理解与激励团队成员的需求，从而增强了团队的凝聚力和执行力。我也学会了更加客观和系统地分析问题，以及如何在紧张的环境下做出明智的决策。此外，我注意到了自己在组织和时间管理方面的弱点，并开始采取措施改进。这次训练大大提高了我的管理能力，让我更有信心面对以后的职业挑战。

第五段：总结（200字）

综上所述，参与管理训练课程是一次非常有益的经历。通过学习管理技能和面临各种挑战的模拟，我认识到作为管理者需要具备广泛的知识和技能，同时也要能与团队成员保持良好的合作和沟通。这次训练让我更加认识到自己的不足，并且激励我不断提升管理能力。我相信，通过不断学习和实践，我会成为一名出色的管理者，为组织的成功做出贡献。

## 训练管理心得体会篇三

在中国全面建成小康社会的决定性阶段，党的为中国的发展指明了方向，明确了目标，勾画了蓝图。在中国共-产-党的领导下，全国各族人民将紧紧围绕全面建成小康社会这一伟大目标，坚定不移走中国特色社会主义的道路，运用科学发展观，全面加强经济建设、政治建设、社会建设、文化建设及生态文明建设，为实现伟大的民族复兴梦而努力奋斗。云南省政府将党的精神与云南省具体实际相结合，提出了推动云南科学发展、和-谐发展、跨越发展的具体发展目标，明确了云南省新型工业化、信息化、城镇上山化等具体思路，确定了打造绿色经济强省、民族文化产业强省及面向西南开放的桥头堡的战略定位。作为十四冶的一名基层干部，通过此次党校 3 天的学习，结合中央及的相关精神以及企业状况，有以下几点个人体会：

（一）解放思想、推动公司跨越式发展

事实证明，一个地方经济发展上的领先，必然是思想观念上的领先。通过这次学习，通过认真审视云南省所面临的国际国内经济发展的态势，我深刻地认识到，努力冲破观念这个“瓶颈”，才能解开制约发展的“死结”。针对目前部分存在的“不思跨越、不敢跨越、不会跨越”的种种思想表现，觉得企业这几年发展的很快了，是不是稳一稳、慢一点的各

种想法，都是对整个经济态势认识不够，对自身所处竞争环境认知不够的表现，要从本质上改变提升，首先应深刻地认知自我、提升境界；无论个人、企业、还是我们整个社会，要发现问题、解决问题，首先必须认知自我、了解自我，就目前企业的经济形式，首先从云南的整个发展来看，2012 年全省 gdp 突破万亿元大关，达 10309.8 亿元，比上年增长 13.0% ，高于全国 5.2 个百分点，增长速度列全国第四位，西部第二位。经过 17 年不懈努力，云南经济总量从千亿元跃上万亿元新台阶的梦想终成现实。回首 2012 年，在世界经济危机和欧美债务危机不断深化，欧美日 3 大经济体经济复苏乏力等形式下，中国 gdp 比上年增长 7.8% ，自 1999 年以来的增速最低值，在此背景下，云南经济能够逆势而上，经济总量突破万亿，应该说是很了不起的成就，但是在全国 32 个省市经济总量横向比较来看，云南的 gdp 总量排在第 24 位，在西南 3 省 1 市中仅比贵州高，从人均水平来看云南的排名更靠后，而从经济增速来看，云南近十几年来的经济增速均保持在百分之十几以上，就是这样的增速发展十几年，云南的经济总量水平在全国来看还很靠后，所以，云南必须加快发展、跨越式发展，才能缩小与全国经济水平的差距。从十四冶集团公司的发展来看，我们的产值从十几亿到几十亿再到去年的 139 亿，增长率保持在百分之三十几，但是我们应该清楚地看到，与同行业的建工相比，我们在总量上还是处于一个追赶的态势，必须要以超常规、跨越式的发展，才能接近或者超越领先者的地位。再看机安公司的局面，从 2001 年的几千万元产值到 2012 年的10 亿元产值，从曾经濒临破产到如今持续经营、多元发展，曾经面临的问题都在企业发展的过程中得以解决。所以说，发展如逆水行舟，虽然我们发展速度也快了，但如果只做井底之蛙，看不到别人的发展，也不能认清自己所处的形式，害怕跨越式发展，那么等待我们的只能是永远处于被动、追赶、落后的局面。因此必须要坚定不移地解放思想，实事求是地科学、和-谐、跨越式发展，才能共创机安公司、集团、云南人民的美

好明天。

（二）紧紧围绕云南省三化联动、两强一堡战略，抓住发展机遇，推动公司跨越式发展

一个企业的发展，始终离不开其所处的大环境的影响，只有紧紧抓住周边发展的机遇期，不断地推动自身的发展，才能跟上经济发展的步伐，否则要想维持现状，那现实就将是被发展的大潮所淹没。、省政府“三化联动”、“两强一堡”战略的总体部署为云南省的发展指出了方向，明确了目标。十四冶建设集团及机安公司作为老牌的工业建设主力军，应紧紧抓住新型工业化、城镇上山等建设投资的机遇，加快推进企业转方式、调结构，促进企业的管理进步、技术进步、经济进步。从公司近年来的发展来看，无论是集团产业基地一期及一期扩建项目的建设、还是着手成立钢结构公司、节能环保公司，均体现了集团紧抓新型工业化、节能环保、绿色经济的正确决策。着眼整个建设行业尤其是钢结构行业的发展、工厂式、模块化、信息化的发展就是趋势，厂房的建设，设备的更新为公司向这方面转型奠定了基础，在此基础上还必须紧跟云南、省政府制定的云南经济发展目标，才能找准定位、找对市场、才能将企业的优势真正融入到云南省经济行业的发展中，真正实现我们公司的跨越式发展。

（三）认识差距，强抓管理，提升企业促发展的能力

有句话说的好： 21 世纪什么最重要？人才！没有人，一个企业再有好的发展战略，再有多大的发展目标都是空中楼阁。人力资源是第一生产力，企业要着力引进符合企业发展目标的管理人才、技术人才，为三年倍增、五年跨越提供强有力的人力资源支撑；另外还要对现有的人力资源素质进行提升，无论何时，学习永远是提升能力的最好途径，就如集团组织的这次学习，使我们深刻认识到了党性修养、理论学习的重要性：通过学习，深刻领悟了集团制定的发展战略目标的高-瞻远瞩，也彻底明白了跨越式发展的必要性，可行性，

同时对于个人情商领导力、执行力、领导力有了更多的认识与理解，正确认识发展的重要性，也对自我的重新定位，合理调节工作中的压力等有了更多帮助。我相信，只要集团上下一心，团结拼搏，集团的明天就将更加美好！

前几天，我们医院对中层管理人员进行了专门培训，听了教授的讲话，从中受益匪浅，懂得了一些管理中的诀窍和方法，更使我在今后的工作中明白了管理的方向和努力的目标，为查漏补缺，更上一层楼，我现在把自己的一些体会介绍如下，请同志们、领导们批评指正。

一、明白什么是管理：管理是一门艺术，就是运用组织的各种资源，以达成组织目标。管理者最重要的职责就是让下属和团队明白什么是最重要的，明白每个人应该做什么。团队建设和成员间相互的协作关系也是非常重要的，团队必须集中力量于共同的目标，以创新的方法，相互依赖的共同合作来达成最高水平的绩效。一个成功的主管，关键在于其行为魅力，有良好的领导行为，才能够取得团队的信任，给员工带来信心和力量，下属就会心悦诚服地为他努力工作，心甘情愿、义无反顾地向目标迈进；同时信任也是相互的，你想他人信任你，你必须先信任他人。所以，管理者要尊重下属的人格和尊严，关心他们的工作、学习和家庭生活，培养下属的积极性和创造力，适当授权，让员工大胆工作（管头、管脚、不管中间）。当下属在工作生活中遇到困难时，要利用各种资源，主动为其排忧解难，增加员工的安全感和信任感；当下属在工作中出现差错时，要敢于承担自己应该承担的责任。另外，管理者还要不断加强道德品质修养，做到言行一致，诚实守信，严于律己，宽以待人，处理问题要公平公正，这样才能最大限度的发挥团队成员的工作积极性，更好地实现“双满意医院”这一目标。

二、提高了沟通技巧：作为一名医院中层管理者，要面对上级、下级和客户（病人）等，如何才能在工作中起到桥梁作用？那么，有效沟通就显得非常重要，沟通是信息传递的重

要方式，有资料显示，一个优秀的管理者95%的工作时间花在沟通上。沟通必须掌握沟通循环：尊重的倾听—澄清你的了解—提出你的观点—确认对方了解你的观点。有效沟通首先要尊重对方，态度诚恳，不卑不亢，待人接物要彬彬有礼，才能够得到对方的.尊重。二是要认真倾听，沟通的另一半是倾听，而且要全方位的倾听，倾听时要专注，集中精神，有耐心，并要控制好自己的情绪，勿争对错。三是要观颜察色，根据对方的言语、语调、表情及肢体言语的变化，做出适当的回应。四是应用发问技巧，在工作、生活中经常讲究提问式发问，开放式发问，引导式发问，关键点发问等，适当使用不同的发问技巧会有更好的谈话效果。五是在适当的时候表达赞美之情，赞美是沟通的润滑剂，如果运用得当，沟通起来会更加顺畅。六是要有同理心，即是要站在对方的角度去考虑问题。七是达成共识，为实现共同的目标而做好沟通。

工作中有效沟通可以更好地推动医院的和-谐发展，作为承上启下的中层管理者，为领导与员工寻找一个合理的平衡点是十分重要的，中层管理人员不做压力的桥梁，要做压力的熔炉，诠释的就是用融洽沟通去实现压力释放。长期与员工保持良好的沟通，可以第一时间了解他们的想法，及时有效的沟通可使他们的想法与医院发展战略相一致，将矛盾化解在最初阶段，员工必将用饱满的工作热情对待自己的工作，执行力就会更强，员工相处融洽，相互合作，齐心协力为医院发展而努力。

三、强化了业务技能：中层管理者承上启下，不是简单地做信息上传下达的“传声筒”，而是要把上下游的信息收集整合起来，放在医院发展战略中全盘考虑，并提出合理化建议，主动与上下级沟通以达成共识。中层不仅要严格执行和组织实施高层的决策方案，还要发挥其作为一位领导者的影响力，运用pdca(计划、执行、查核、改善)循环理论，寻求切实可行的解决办法，实现医院的目标。

二是进行方式得法，创造和-谐的会议气氛，开会时让大家多

说，鼓励讨论，同时不要推卸责任，而是针对目前的状况，从自己身上找原因，寻找有效解决问题的办法，开会的时间要控制好，一般会议时间不要超过30分钟，重要会议不超过一小时。

三是有系统的评估，做出摘要并结束会议。掌握了这三要素，就可以把会议开得简单有效。

以上是我的肤浅的认识和体会，请同志们指正。

## 训练管理心得体会篇四

第一段：介绍管理训练的目的和重要性（200字）

管理训练是为了提高个人和组织管理水平而进行的专业培训。对于一个组织来说，管理是实现目标的关键，而管理能力的提升则意味着组织整体竞争力的提升。因此，管理训练对于个人和组织来说都具有重要的意义。参加管理训练课程，可以帮助我们提高领导力、沟通技巧、问题解决能力等各方面的管理能力，从而更好地应对工作中的挑战。

第二段：对于管理训练中的学习方法和技巧的探讨（300字）

在管理训练中，除了学习专业知识以外，还有一些学习方法和技巧是非常重要的。首先，建立学习目标是非常关键的。我们需要明确自己想要在训练中提升的技能和能力，并为此设定明确的目标。其次，积极参与讨论和互动是提高学习效果的重要途径。通过与他人的交流和合作，我们可以不断学习和成长。此外，反思和总结也是管理训练的重要环节。我们需要时刻反思自己的学习情况，总结经验，找到自己的不足和改进的方向。

第三段：管理训练中遇到的挑战及应对策略（300字）

在管理训练过程中，可能会遇到各种挑战。例如，有些管理技能可能是我们不熟悉或没有经验的，这时我们可以通过阅读相关文献、请教导师或其他同学来克服这些困难。另外，管理训练中常常会涉及到团队合作和冲突解决，这对我们的沟通和合作能力提出了更高要求。为了克服这些挑战，我们需要培养良好的沟通技巧和解决问题的能力，同时注重团队建设和合作精神。

第四段：管理训练对个人和组织的影响与收获（200字）

通过参加管理训练，个人和组织都可以获得巨大的收获和影响。对于个人来说，管理训练能够提高自己的个人能力和职业发展。通过学习和锻炼，我们可以更好地应对工作中的挑战，提高自己的领导力和团队管理能力，进而获得更多的职业机会。对于组织来说，管理训练可以提升组织的整体竞争力和创新能力。一个拥有高素质管理人才的组织，可以更好地适应市场变化和发展需求，从而获得更好的业绩和企业声誉。

第五段：对未来管理训练的展望和总结（200字）

未来的管理训练将更加注重个性化和系统化。在管理训练中，我们应该注重培养个人的创新能力和跨部门合作的能力，以应对快速变化的市场环境。此外，管理训练应该更加贴近实际工作，注重解决实际问题，培养实战能力。通过持续学习和提高，我们能不断适应和应对未来的挑战，实现个人和组织的可持续发展。

总结：管理训练是提升个人和组织管理能力的重要途径，通过学习和锻炼，我们可以提高自己的领导力、沟通技巧和问题解决能力。在管理训练中，我们应该注意建立明确的学习目标，积极参与讨论和互动，反思和总结自己的学习情况。尽管在管理训练中会遇到各种挑战，但通过持续努力和改进，我们可以获得丰厚的回报，实现个人和组织的共同发展。未

来的管理训练将更加注重个性化和实践能力的培养，以适应快速变化的市场需求。

## 训练管理心得体会篇五

“天天除旧更新，不间断地更新又更新”的“日新”文化早就名声远扬。3月20日，在分公司统一安排下，我们一行20几人在带领下，有幸踏上了参观学习荣获第十二届国家级企业管理现代化创新成果一等奖的“靖远管理模式”之路。在接待人员的热情指引和讲解下，通过参观荣誉室、观看“靖远管理模式”短片、参观现场和与部门人员座谈的形式，我领略了“靖远管理模式”的企业文化和管理理念，感觉受益匪浅，同时也认识到了自己的不足和差距，这次学习无疑对于我们管理工作的改善有深刻的教育和借鉴意义，对以后开拓思路、转变理念，促进管理水平提高有积极的推动作用。

靖远管理模式由5大部分组成，其中“日新文化”为统领，它是“靖远管理模式”之灵魂，而人本管理、资源管理、现场管理和经营管理作为日新文化的4大支撑点，则构成了“靖远管理模式”这个庞大躯体的轮廓。从2019年的独立运营，到“靖远管理模式”一种管理品牌的形成，再到它的版本升级，应该说在这短短的几年时间内，“靖远管理模式”已然成为中国电力行业管理的龙头老大，而它内容的不断充实，则又如凤凰涅磐，使得靖远模式更加丰富，更加实用，渐趋完美，已经成为社会各个行业应该学习的管理范本。

“日新”即“苟日新，日日新，又日新”语出《礼记大学》，它是商朝开国贤君商汤刻在盘子上的铭文。其寓意为，如果能每天创新，就要天天都创新，不间断地创新。而靖远二电的“日新”文化内涵是：改革创新、不断超越、争创一流。从中不难看出，两者的文化内涵从本质上是一致的，都是追求创新，实现自我超越，而靖远二电人则很好的秉承了古圣贤人的这种优秀品质，并积极创新，以此形成了本企业独特的

企业文化。“每天提高百分之一，每天进步百分之一”是靖远二电人的口号，它实际上体现了一种追求卓越的精神。日新文化注重在企业内部创造一种追求卓越的环境，使更多的员工追求创新，处于“创造性不满足”的精神状态，要求只要每位员工每天进步一点，企业就会进步一大段。

在参观学习过程中，靖远二电的在内部管理方面、现场管理方面、经营管理方面和资源管理方面都给我留下了深刻印象。比较分公司实际情况，其间有很多很多值得我们学习和借鉴之处。

先进行公司内部管理整合，建立动态管理机制和单一首长负责制，形成了机构精、层次少、效率高的“扁平式”组织机构和直线职能式、直线不交叉、职能无空档的管理体系。通过资质模型的建立，为员工设计规划了职工生涯，全员推行绩效考核和岗位动态管理，末位淘汰，建立起能上能下、能进能出，薪酬分配结构模式具有竞争力的激励机制和竞争机制，逐步形成了具有靖远二电特色的人本管理模式。