

2023年阅读卓有成效的管理者心得 管理者转身心得体会(实用5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

阅读卓有成效的管理者心得篇一

作为管理者，面对快速变化和激烈竞争的现代社会，我们不能停留在过去的成功上，而必须不断转变思维和行动方式。管理者转身是一种积极的转型，通过改变观念、培养自身素质和调整管理方式，可以更好地应对挑战。在过去我作为一个管理者的经验与教训中，我深刻体会到管理者转身带来的益处，并从中汲取了宝贵的教训。

第二段：改变观念

作为管理者，我们必须意识到外部环境的变化和内部问题的存在，尤其是现代社会瞬息万变的商业环境。我们不能再固守传统的思维和做法，而应该积极转变观念。在我的管理经历中，有一次我所在的公司面临市场份额急剧下滑的局面，我意识到只有转变观念，走出舒适区才能找到新的市场机会。于是，我开始鼓励团队成员提出创新理念和研发新产品，最终成功地扭转了局势。

第三段：培养自身素质

管理者的转身不仅需要改变观念，还需要不断提升自身素质。通过学习和自我反思，我认识到自己在某些方面存在不足，并积极采取行动进行改进。例如，我的沟通能力一度不够强，

在团队合作中逐渐发现了这个问题。我参加了相关训练课程并阅读了大量的沟通方面的书籍，然后将新学到的知识运用到实践中。通过不断地练习和尝试，我的沟通能力得到了极大提升，团队协作效果也得到了明显改善。

第四段：调整管理方式

管理者的转身还需要调整自己的管理方式。传统的管理者往往喜欢全权控制，放手不下，结果导致团队成员缺乏积极性和创造力。为了改变这种局面，我开始尝试赋予团队成员更多的自主权和自由度，在实现目标的同时激发他们的潜力。我建立了一个开放的沟通机制，鼓励成员们提出建议和意见，以便更好地满足客户需求。这种调整让团队成员感受到肯定和尊重，他们的积极性和创造力也被充分释放。

第五段：总结和展望

通过管理者的转身，我深刻体会到了改变思维、提升素质和调整管理方式的重要性。这些积极的转变使我能够更好地应对市场挑战，提升团队协作效能。然而，管理者的转身是一个持续不断的过程，需要我们不断学习和进步。未来，我将持续关注市场动态，积极学习新知识和技能，并与团队成员共同努力，实现更大的突破和成功。

以上是关于管理者转身心得体会的连贯五段式文章，从改变观念到培养自身素质，再到调整管理方式，最后总结并展望未来。这个文章结构清晰，逻辑连贯，通过分享自身的经验和反思，突出管理者转身的重要性，并提出个人的成长规划。

阅读卓有成效的管理者心得篇二

20_年4月10日至11日，我有幸参加了集团公司组织的关于黄教授主讲的管理能力提升培训学习，收获甚丰，感触颇深，受益匪浅。简直是豁然开朗、茅塞顿开。在我从事建筑行业

以来，这是我第三次参加关于管理的系统培训，很高兴拥有如此一个学习成长的机会，在此也对集团深表感谢。通过此次培训学习，我觉得自己学到了很多管理知识，同时懂得了很多道理，也领悟到了很多做人处世的方式方法，心得体会主要有以下几方面：

一、常怀一颗感恩的心

(一)首先我要感谢这个平台，自从我1997年进入集团以来，学到了很多知识，学会了怎么做人。从现在开始我要努力转变陈腐思想，“不换脑袋就换人”，思想不转变，固然要被解雇淘汰，今后要踏实工作，用实际行动来回馈集团。“滴水之恩，当涌泉相报”，懂得感恩才能成就事业，作为员工，对企业感恩的受益者不仅仅是企业，而更大的受益者是自己。

(二)我要感恩父母，小时候总觉得父母关心我是天经地义的事情，俗话说“上人痛后人是真的，后人痛上人是假的”，真是感触较深，良心受到了谴责。虽然我的生活并没有别人的精彩，我依然要感恩父母及周围的一切。

(三)感恩，让生活美丽；感恩，让人生精彩。学习感恩，善于感恩，将使我们的灵魂得到洗礼，心态得到调整，境界得到升华。感恩是一种永恒的精神支柱。感恩所有关心过我、帮助过我、支持过我的领导、同事和父老乡亲，感恩我的家人。

二、牢固树立团体意识

通过此次学习，特别是最后一节课，让我倍受震撼，虽然游戏有趣，但让我泪流满面。领导在前面开拓、兢兢业业地工作，作为我们员工不应该拖后腿，不应该制造麻烦和阻力。如果员工不是按照领导指明的方向去踏实工作，企业将会举步为艰。作为员工，要充当助推剂，不能充当企业发展向前的绊脚石。企业全体同事要牢固树立团体意识，作为一个团队管理者还应该做好以下几个方面：

(一) 吃亏是福

与同事们在一起工作，一定要有“吃亏在先”的精神，俗话说“吃不了亏，拢不了堆”，更何况吃亏多做事情，也会多学到知识，从而让自己的能力也得到了很大提升。往往通过一些小事最能折射出一个人的坏毛病，同时也能展现出一个人的人格魅力。

(二) 学会鼓励

一个优秀的员工，一定是在鼓励赞赏中成长的。同样一个优秀的团队也是在鼓励中成长、成熟起来的，我认为平时要多鼓励、多赞赏、少批评指责，教会他们寻找解决问题的方法，同时努力培养他们解决问题的能力。

(三) 广纳众意

俗话说，“三个臭皮匠顶个诸葛亮”。工作中，要广泛听取大家意见，鼓励大家提不同意见，学会逆向思维，这样思路就会豁然开朗。

(四) 勇担责任

在用人时充分信任，全力支持，就是发生问题后，作为管理者一定要积极承担责任，这也是信任与鼓励的一种表现。但是有了业绩有了成果，也要一定与大家分享，对那些做了贡献的人一定要给予奖励，并且积极争取集团公司对他的肯定，这样大家才会相信你，追随你，帮你分忧解难。

三、发挥智商用好情商

(一) 学会制怒、尊重他人

俗话说怒伤肝、气伤脾，发怒不仅伤别人，也很伤自己。所

以情绪控制的第一步就是制怒。制怒的作用意义谁都懂，就是做得不好。如果我们学会尊重别人，制怒就容易做到。我们对自己尊重的人是很少发怒的。作为一个管理者，只有尊重别人，才能得到别人的尊重，也才会勾通，才能以理服人。

(二) 懂得情感情绪规律

管理就是沟通和服务，这样的观点正被越来越多的人所接受。沟通的重点就是把握员工心理、激发员工工作热情。因此管理人员懂得情感情绪规律，无疑会给管理工作带来诸多便利。

管理人员要做的工作，就是让员工来到企业总是产生愉悦的心情，尽量避免产生讨厌的心情，久而久之，企业的凝聚力就产生了。令人愉悦的事情，大家都愿意做，甚至会抢着做；令人讨厌的事情，谁都不愿意做，也不愿承担责任。管理人员要做的就是让下属员工尽量对其工作和工作环境产生愉悦体验，久而久之，就能培养员工爱岗敬业的情感。管理人员如果不能做到让员工开心，但至少要做到不惹员工生气。

(三) 懂得情绪控制方法

好情绪如春风，温暖人心；坏情绪如瘟疫，腐蚀心灵。情绪不好的人不仅对周围环境不满意，对自己也不满意。管理人员要做的就是激发员工好的心理体验，控制或疏导员工不良情绪。

我觉得员工对心灵上的需求和人格尊重是多么的重视，管理人员最最重要的事情就是不要去伤害员工的感情。

在今后的工作中，我要努力提高自身素质。一个人的素质修养，从外在的行为谈吐，待人接物的方式可以感觉出不同，优雅大方、自然的气质会给人一种舒适、亲切、随和的感觉。还有一名谚语：“近朱者赤，近墨者黑”，可以常常接触一些素质较高的人，从而养成从别人身上学习优点，就会不知不觉

得提高了自身的素质。

四、切实加强制度化管埋

(一)建立科学严格的管理制度

建立一套完整的管理理制度，不要完全依靠人管人，要靠制度管人才是根本，制度面前人人平等，谁违反谁就受到问责或处罚。一个管理健全的成功的企业，员工的管理，不应有特殊，无论是老员工，还是新员工，都应一样。

(二)层层管理分工明确

学会层层管理，各部门各科室责任落实到人，“用人不疑、疑人不用”。要对委以重任的下属充分信任，“是骏马给他草原、是雄鹰给他蓝天”，同时，“是懒猪给他皮鞭，是坏狗请他出圈”“不换脑袋就换人”。做工作首次不要过分要求做到100%，但至少要向100%靠拢就行。做工作时犯错不怕，怕的是有错不及时改正，要从犯错的案例中总结经验和教训。黄教授就说过，“第一次被一块石头绊倒，正常；第二次被同一块石头绊倒，悲哀”，就是这道理。

(三)建立完善的监督制度

“一个没有监督的制度是一个不完善的制度”。目前我司还没有建立一套完整的监督检查制度，虽然有制度，但没有监督机制，仍然是一纸空文，没有实际意义。建议集团公司马上着手建立一套完整的监督检查制度，并成立监督委员会，让集团公司的所有规章制度变得有操作性，并得到积极落实。

这次的培训学习虽然结束了，但本次学习到的精髓始终会贯穿于我的工作和生活中，不断完善自己的业务工作能力。我充分相信我选择的不仅仅是一份建筑方面的工作，更是我一生中最重要的事业。感谢集团提供给了我一个培训机会！同时我

也会争取下一次的学习机会！

阅读卓有成效的管理者心得篇三

行业管理者是现代企业中至关重要的角色。作为一名行业管理者，我认为管理团队、监督业务运营、推动业务发展，以及保证公司实现预期的利润目标是至关重要的。

第二段：如何管理团队成员

团队成员是企业中不可或缺的资源。作为行业管理者，我始终认为，在实现业务目标的同时，团队成员的满意度和成长是至关重要的。因此，我注重营造一个能够激发员工潜力，允许员工参与决策并提出建设性反馈的工作氛围。每个人都有自己的专业领域，因此我会根据需求组建具有多样性的团队，让每个成员能够根据自己的特长尽力贡献。

第三段：监督业务运营

监督业务运营是行业管理者的另一个重要职责。财务、销售和市场部门都需要管理人员进行监督，以确保公司实现盈利目标同时保持业务流程的顺畅运作。作为管理者，我会对这些过程进行系统化的分析，进行不断的优化和调整，确保公司的市场地位能够保持优势并实现可持续发展。

第四段：推动业务发展

业务发展是企业长期利益和竞争力的基石。作为行业管理者，我认为在维持公司的核心优势和弊端中，积极寻找新领域，扩大市场份额和稳定客户是推动公司业务发展的有效方式。优秀的行业管理者必须不断地关注市场变化，跟随市场变化，紧紧抓住商机，进而推动业务发展。

第五段：保持业务目标

在时刻关注公司部门的运营和发展的同时，作为行业管理者必须忠实于公司的策略和愿景。这意味着，行业管理者必须在竞争激烈的商业环境中始终专注于公司的长期利益。也就是说，行业管理者必须不断地评估公司的实际情况，并制定有效的计划，以保证公司能够适应逆境和顺境。

结论

在一家公司中，行业管理者是权力和责任的结合体。良好的行业管理者必须像一位良好的导航员一样，在公司的方向和前进速度中承担重要责任。我相信，不断提升团队成员的专业技能，优化业务流程和制定切实可行的经营计划，这将帮助一位优秀的行业管理者实现公司长期利益的持续成功。

阅读卓有成效的管理者心得篇四

一， 何谓管理？

其实，管理说起来非常简单，无非就是“管人理事”——人管好了，事情就能理清理顺。因此，管理的要点首先应以人为对象。

但是，在我们现行的管理中，几乎全习惯于对事的注意，所以，制定各种各样的规章，制度并一切照所谓“规矩”办，却忽视厨德的教育，员工的思想素质提升，亲情管理的导入，从而导致工作效率底下，产品质量不稳，浪费现象严重，创新欲望不强，同行相轻盛行，行政阳奉阴违、、、。

因此，真正的有效的正确的管理，应首先注重厨房员工，尤其是师傅的思想培训，亲情理念培训，职业道德培训和大局意识培训，解决了人的问题，我们才可能依法行事，照章办事并尽职尽责。

这就是我的“以人为本”的管理观念，多年来都是以此作为指导思想进行管理的，并取得良好效绩。

二， 技术不等于管理

谁的技术好就是厨师长——这是我们常见的厨房人事安排，其带来的后果往往严重影响着餐厅的效益和存亡。

厨房的政务十分复杂，人员较为庞大，稍有不妥，浪费，混乱，埋怨，斗气的现象就会出现。管理厨政，技术好当然可贵，但品行高，有威望，善组织，勤思考，会安排，讲计划的人更重要。

十个厨师开店九个失败——此现象恰好证明了技术不等于管理也不等于经营的道理。因此，如何让技术好的厨师身于组织，计划，执行力强的人的领导之下，这才是以人为本的管理原则和要点。

三， 不要形式主义的开会

多年来的管理经验告诉我，形式主义的东西最害人。眼下许多餐厅和餐厅各部门盛行开会；上午晨会，晚上夜会，三天一小会，一周一大会、、、表面上是总结工作，实质上是走过场，形式上对工作负责，暗地里是过房瘾并借此显示自己的地位和权威。

会要不要开？当然要开。但必须有个原则，必要的才开，没必要的不开，发现问题及时开，没发现问题或可能会有问题的之类就借各级管理者相互提醒，点名时附带交代。

工作如此辛苦，不体贴部下而借开会表明自己是一架官是典型的官场作风。

四， 营造健康氛围

自古以来，中国的各行各业尤其是手工业都残留下许多“帮规陋习”，如何与时俱进，改变厨工的就业观念和人品素质，营造一种健康的积极向上的工作氛围，是管理中的最重要的手段之一。

何谓“健康氛围”？又怎样营造之？

就是坚持“严明的纪律和厚重的人情”的管理原则。也就是说，工作时一切以纪律为准则，平时里尊重部下爱护员工。这还不够，我们还要提倡高尚的追求和向上的行为，赞美创新和热爱生活的态度，杜绝开口闭口以“吃喝嫖赌”为主题的谈笑风气。这样，我们的健康氛围就产生了。

五， 加强前、后厅的沟通

这一概念和原则，其实人人都心知肚明的，关键是如何能够摆正各自心态进行实实在在的沟通。这如同我们要求前厅服务员“要让顾客满意”都不知道怎样做顾客才能满意一样。

要让前厅后厅达到沟通和谐，首要的问题必须解决我们的厨房管理者“老子有技术，前厅的少男丫头们算什么东西”的自大作风以及“老子工资比你高一截你也来指点我”的草头五思想。

所以，在前后厅的交流，沟通中，树立“顾客”意识，才会达到预期效果。

六. 厨房成本管理

厨师长应积极配合餐厅其它部门搞好厨房的成本核算。在采购时，要货比三家，并且要发动手下员工集思广益，堵住厨房的一切漏洞。中国有句俗语，叫做“良匠无弃材”，意思是说，本事高强的工匠什么样的材料都能够充分加以利用。对产品生产中的各项生产费用的支出和产品成本的形成

进行核算，就是产品的成本核算。在厨房范围内主要是对耗用原材料成本的核算，它包括记帐、算帐、分析、比较的核算过程，以计算各类产品的总成本和单位成本。总成本：是指某种、某类、某批或全部菜点成品在某核算期间的成本之和。单位成本：是指每个菜点单位所具有的成本，如元/份、元/千克、元/盘等。

成本核算的过程既是对产品实际生产耗费的反映，也是对主要费用实际支出的控制过程，它是整个成本管理工作的重要环节。

1. 成本核算的任务

(1) 精确地计算各个单位产品的成本，为合理地确定产品的销售价格打下基础。

(3) 揭示单位成本提高或降低的原因，指出降低成本的途径，改善经营管理，提高企业经济效益。

2. 成本核算的意义——正确执行物价政策，维护消费者的利益，为国家提供积累，促进企业改善经营管理。

都希望得到别人的尊重。马克思说：“希望得到尊重是人类更高层次的需要。”因此，在厨房的日常工作中，厨师长处处尊敬和关心下面的员工，动之以情，晓之以理，不仅可以避免发生不必要的冲突，而且自己工作起来也会得心应手。更重要的是，它将使你的厨师班子成为一支有凝聚力、有战斗力的队伍。

八.. 杜绝家长式管理

管理是科学又是艺术，既简单又复杂，但是综上所述，我以为厨政的管理精要在于管理者要对管理有深刻的认识，不仅仅需要技术和简单的按“规章制度”办事，更重要更重要的

是：要以正确的观念，方法引导员工，指挥员工并激活他们的热情和斗志。

如此才是厨政管理，不，是一切管理的真谛。

一、岗位分工合理明确

二、制度的完善和督促

三、人本管理

四、成本管理直接原料成本

五、部门协调

踏世纪的厨房经营哲学应是：勤俭、创新、追求最佳服务；而成为一名成功的厨师长，必须具备丰富的工作经验、人事管理经验、公关技巧、市场学知识、财务知识及非凡的创造力。只有做到这些，厨房的管理才能有条不紊，酒店的事业才能蒸蒸日上。

阅读卓有成效的管理者心得篇五

4月11日—12日上午，我们参加了在县继续教育中心举办的“师德师风管理者培训”活动，先后听取了县教育局领导杨局长、张局长，朱股长以及专家史股长和一线管理者陈校长及继教中心王校长、严主任等领导所作的专题讲座或报告，让人受益匪浅，感触颇深。

一、警醒了思想，提高了认识。教育的根本任务是“立德树人”，而作为以教书育人为使命的教师，必须要为人师表，必须要立德修身。用杨局长的话说：“师德师风的好坏，直接影响到学生的一生，左右着教师的发展，关乎教育事业的

兴衰。”纵观身边教育事，无不与师德师风有关。因而，局领导高屋建瓴，明确提出当前的四大目标：一是义务教育均衡发展通过省级验收；二是校园安全重大责任事故0目标；三是高考中考在全市位列前茅；四是师德师风重大问题0目标。我认为项项抓住了郟西教育的“牛鼻子”，尤其是师德师风建设，任重而道远，是教师队伍建设之魂。我们曾经误认为抓“德”的问题，是务虚之举，抽象难以操作，因而，以往基本上是造造声势，做做样子，走走过场，叫而不抓，抓而不实，无关痛痒，不了了之。可在今年这个特殊时期，在“郟西教育阵痛”之后，在全国政治新生态下，来抓这项工作，决不是“做秀”，是大势所趋，形势使然，问题所迫，人民所盼。因而，每一位教师都必须警醒思想，端正态度，提高认识，躬身实践，养德敬业，不碰“底线”，不越“边线”，不踩“红线”，讲政治规矩，守政治纪律，做“德艺双馨”教师。

开始抓起。重点剖析了十大问题，列举了大量生动的实例，件件教训深刻。二是采取多种方法，宣传贯彻各级对教师师德师风的规定和禁令，加大力度，表扬一批先进，推出一批骨干，带动一批后进。三是认真落实师德师风考评程序，确保本校师德师风考评走向正常化轨道，造就一支师德高尚，业务精良，人民满意的教师队伍，促进师德师风与教育教学质量一样上台阶。按照局里统一要求，考评从五月份正式启动，总体上分平时考核和年终考核，都是百分制，平时考核按月进行，年末取月平均值，年终考核在每年六月份进行，其中月平均值占年度总分的30%，年终考核占年度总分的70%。而每次考评又由自己评议、服务对象评议、教师互评、考评小组评议四部分合成，其中，自评占20%，服务对象评议占20%，教师互评占30%，考评小组评议占30%。师德年度考评的等级又依据分数按比例划定，“优秀”不超过教师总数的20%；“良好”不超过教师总数的40%；“合格”不超过教师总数的30%；“不合格”控制在教师总数的10%以内。考评的结果使用：一是作为评“师德标兵”和“师德骨干”的重要依据；二是按一定分值计入年度考核相关“师德项目”的总分

中;三是“师德优秀”是确定年度考核优秀的前提，是市级以上表彰奖励的必备前提;四是师德考评定为“不合格”的，在年度考核、职称评聘、职务聘任、申请调动、提拔任用、绩效兑现等方面实行“一票否决”。

方案涉内容之广，修订次数之多，规定程序之明，各种比例之准，可操作性之强，结果信度之高，出台贯彻之慎，结果使用之严，都是郟西历史上所没有的。

三、强化了管理，注重了落实。通过培训，作为一名校长，心中有了底，回来后，召开了专门班子会和教师会，认真研究落实此项工作。

一是学习动员，成立组织。认真传达了培训会精神，并成立了师德师风考评

领导小组，学习了相关文件，要让所有班子成员和广大职工正确对待师德师风考评工作，处处严格要求自己，要做到：爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表、终身学习。要适应新常态，争做“四有”之师。

酒，严禁酒后进教室上课或者找学生谈话辅导，更不得借酒撒泼，干扰单位工作秩序;不得在办公室、教室或者食堂等校园内公共场所抽烟。以上“十条禁规”是“师德底线”，请全体教职工严格遵守，若有违反，轻者批评教育，挽回影响，在师德考评总分中酌情扣分，对于屡教不改、态度恶劣者，师德年度总评直接定为“不合格”，对严重违反职业道德的教师，移送纪检、司法部门依规处理。二是修订细则，完善方案。结合本校突出问题，修订完善相关细则，科学制订各项表册，从多角度多层次来考评教师师德师风情况，并将相关方案、细则经校委会磋商，教代会讨论，职代会通过，力争做到：过程公开到位，操作阳光有序，结果客观公正。

三是推出典型，树立标杆。要把大家公认的得分较高的“货

真价实”的“优秀教师”推选出来，作为本校的“师德标兵”和“师德骨干”，打宣传牌上网，做形象牌上墙，树典型牌入心，出行动牌有形，“有图有真相”，以此带动一批，影响一片。

四是带动全局，促进工作。要把师德师风考评作为推动学校各项工作的切入点，以此促进均衡发展工作，校园安全管理工作，教育教学质量提升工作，以师德建设统率全局，辐射全校，带动全员，改变全貌，为创办“人民满意教育”作出我们应有的贡献！

管理者培训心得篇2