

早恋的心得体会(模板10篇)

心得体会对个人的成长和发展具有重要意义，可以帮助个人更好地理解 and 领悟所经历的事物，发现自身的不足和问题，提高实践能力和解决问题的能力，促进与他人的交流和分享。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。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

早恋的心得体会篇一

为了让我们更好的掌握《生产运作管理》中的5s管理，李老师带领我们利用5s对宿舍进行整理以及到企业进行实训。实训的目的是把课本中的理论知识与实际相结合，让我们对5s管理更进一步了解。

我们首先是利用5s进行宿舍整理，整理宿舍前我们的宿舍很脏乱、物品乱摆放、灰尘很多。在整理的过程中实行定置管理，每个人的物品摆放都要统一。根据5s口诀：整理：要与不要，一留一弃；整顿：科学布局，取用快捷；清扫：清除垃圾，美化环境；清洁：形成制度，规范执行；素养：养成习惯，坚持到底的标准进行。整理后，宿舍物品摆放整齐，桌面干净，基本上达到5s的标准。但是整理过程繁琐，花费时间很长，这让我体会到实施5s管理真的有一定难度。尽管实行5s有难度，但从整理宿舍的过程中让我对5s管理有了较深的了解。

仅仅在校园能进行5s实训是远远不够的，毕竟我们是要面对就业问题，所以只有到企业进行参观实训才能了解企业如何利用5s管理以及达到怎样的效果。通过参观企业进行学习我们才会在学习过程中加强。

20xx年11月，在李老师的带领下，我们又一次进行5s实训。

这一次实训我们不用动手，但参观的过程我们要记录企业怎样实行5s以及效果如何。然后通过参观企业来对5s进行制作规划方案、宣传片以及实施标准。

我们全班同学一起到南宁市“邕牌家居”企业进行5s管理实训。这是一家家具企业，店面摆放有许多家具。对于家具店来说，摆放家具要占的空间很多，因此节省空间资源很重要，所以实施5s管理很有必要性。因为实施5s可以节省空间资源，而且在时间、工作效率、素养等方面都会有好处。

在工作人员的带领下，我们对店面进行了参观了解。这家家具店已经实施了5s，但实施的时间只有3个月。虽时间很短，但做的很好，家具摆放整齐，办公的物品摆放也实行了定置管理，工作人员也很自觉执行5s的工作。店面虽不是很大，但是充分利用了空间。摆放的家具很多，效果也很好。通过到企业实训真的可以学到许多课本以外的知识，还能够与企业的老板和设计师交流，学到的东西真的受益匪浅。

实训后我们每个小组都制作了5s规划方案、宣传片，从做这些的过程中我学到很多。但我们做的都不是很好，不过我们都动手做了也学到了知识。然后通过老师对我们作业的点评，我们也有改进，也懂得如何去做得更好。

早恋的心得体会篇二

员工思想状态不佳，有情绪，或者不开心，较郁闷，作为管理干部我们第一件事首先要查明其原因，而不是工作中克制不住一意地去批评。也许是由于工作压力大，家庭繁琐事多，本身的身体状况不佳，情感纠结，或许是因工作本身和领导者工作方法出现的问题等等，员工都会出现消极现象，作为我们干部一旦通过谈话或者第三者了解到具体的原因，那么就应该立即快速的为其解开“心结”，做好开导。

通过与员工经常性地交谈，不论是正式的还是非正式的交谈，包括座谈会、下班时间对了解员工的整体情绪或个别潜在问题的情况如何，对我们的管理工作都是很有帮助的，哪些方面有可能影响到员工的积极性，提出问题所在，对症下药，给予最大限度的配合与支持，这样员工就会更加的出色，会更好地完成各项工作任务。

在员工丧失了工作积极性和工作态度欠佳时，不能随意横加斥责，而是要有为他们将来的发展投资，多提供些培训机会。适当的时候可以考虑对其变换工作岗位等，让其员工对新的工作岗位有一种新鲜感，并在有可能的情况下对其重用，增加员工的工作信心和工作热情，让其在新的岗位上获得意想不到的上进心。

“突出表现”的概念没有固定标准，它是因不同任务、工作而变化。重要的是能识别并奖励给那些真正做出了突出贡献的人。首先要确定为其制定目标的分配方式，确定目标的最高标准不应高不可及，因为任何人在工作过程中出错是不可避免的，所以制定目标单纯讲，就是为了提高员工积极性，增加他们工作的信心，而非是一个达不到的不合理的目标，否则就适得其反，我们最终的目的是通过目标定制，合情合理的，把奖励给予那些工作做得好的人。

从业绩方面可选择：可降低成本的能提高服务质量的使客人满意的表现形式，公司有固定的奖项评比进行奖励。作为斑竹领班部长，应该学会打理班组的各项事务，包括理财。有的同时又在想了，班组哪里来的财来理哟，这就要靠大家出主意想办法，每个月的小费、班组的提成，均可以抽出一小部分作为斑竹的活动经费，或者奖励经费，对于平时在工作中表现突出的员工，就可以采取物质和精神方面的激励(用班组的基金购买一些小礼品如手表、镜子、相框等等)，精神激励吧，那就是当面表扬和班组的班前会上表扬。要想一个人在工作上事业上有佳绩，只有现金的激励是远远不够的，他们最需要的是获得大家的认可，哪怕是一句“谢谢”也会感

到知足。

员工自身需要进步，作为管理者要主动帮助员工进步，除了安排日常工作的时候要考虑调配调整员工适合做哪样，做什么样的事情才发挥得更好，并不断的表扬和激励，让其带动另外的同事也将工作做好，（比如：这个员工点菜销售很强，就安排以点菜销售为主，其他工作一定要督导去做，但是为辅，如果一个员工喜欢按部就班的工作，那就安排他做餐前准备和餐中服务细节换骨碟、换烟盅、餐中保洁等日常性较固定流程的工作）形成一个良性的工作岗位循环，能达到这样的效果，那你的班组员工就非常的不错，很有实战能力了，因为他们都是全面发展的。其次，还要适当安排他们去完成正常工作范围之外的任务，以增强员工的信心，增加他们的工作经验，也体现出管理者对他们的进步感兴趣，培养他们成长进步。

a□授权给员工，不仅能激发员工积极性，而且能够提高每个人的表现水平。如果员工的知识 and 能力不能受到重视，就会丧失工作积极性，也会对外部强加给他们的东西产生抵触情绪，所以在有大的举动前要与有关人员商量，鼓励他们为改进工作尽责。

b□下放权力。接受他人管理时，不可能具有高度的积极性。权力越滞留在上面，激励作用越小，员工逐渐习惯了依赖于他人的决定，这会压抑他们的创造力，增加了依赖性。如果是这样，最好把不是非你不可的工作授权给员工去做，也许他们会干得非常出色那么在领班休假时，可以轮流授权给每一个人，然后在针对他们的一些实际完成的工作情况进行辅导和提高。

管理者在与员工相处时不应带有偏见，要把注意力集中在员工的业绩上，而不是他们的性格、习惯或外表。工作中能偏袒，因为被偏袒的员工会因此被团体所冷落和排挤，更会挫伤那些没有被偏袒的员工的积极性。要通过严格和友好的方

式达到好的目的，激励员工发挥他们的实际能力和潜在能力。

早恋的心得体会篇三

“逝者如斯夫，不舍昼夜”，不知不觉，我在国内最大的制造业工厂管理咨询机构已经工作了8年！每年基本上都运行2个项目，每个工厂管理变革项目运行的时间都长达6个月之久。可以说，几乎每年我都把时光贡献给了工厂，与工厂的工厂管理人员、基层员工同吃同住同劳动，感触良多。

今天，我暂且总结下再工厂里面做变革要注意两点：第一点是目标明确，第二点是要快速调整。

我先说说第一点：目标要明确。

还有的企业也搞了整顿方案比如仓库的整顿方案，可是在什么时间内要整顿成什么样子并没有一个明确的目标。

当然，有的企业也有数据目标：98%。一下子从50%提高到98%，中间没有过渡阶段，万一实现不了，攻关方案岂不是失去了它应有的威信？下一次再搞攻关恐怕会受到很多人的诟病了。所以，不仅要有目标，目标出来后还要进行分解，要分解到每一周，分解到每一天，分解到每个人。

不把对目标进行细分，一下子就定为98%，也不利于奖罚，因为从50%提高到100%没人能做得到。没人能做得到，还有什么奖罚呢？我们可以先从50%提高到70%，因为70%距离50%近，实现的可能性是比较大的。70%实现以后下个星期又把它提高到90%，90%实现后再向98%靠拢。目标一定要具有可行性，把它分解到段是实现可行性的必要手段。

总之，做攻关，目标要明确：第一，攻关要变成任务，任务要变成数据。第二，数据一定要分阶段提高。一个星期一个星期来，一天一天来，分阶段提高。然后严格地检查，严格

地考核。

第二个要注意的点，快速调整。

很多工厂管理人员进入一个误区：认为工厂管理就是体系，就是系统。

我们企业还专门有一些做体系的人，不做事只做体系。做事归做事，做体系归做体系，做事的那批人在车间上蹿下跳，做体系的那拨人在电脑面前涂涂改改，而且是堂而皇之。

那么体系到底是什么？我们很多人把体系理解成文件。我们很多企业体系也只能是文件，为什么？因为落不了地。

体系是什么？究竟体系能给我带来什么？我认为体系就是来提升效率的。体系提升不了效率，就只能变成中看不中用的“花瓶”。那么什么才能提升效率？动作。动作才能提升效率，文件是提升不了效率的。不仅文件不能提升效率，说话都不能提升效率。

动作与体系有什么关系？真正的体系是动作的组合。而且，无效的动作还没有用，还要是有效动作的组合才叫体系。

所以，我们不要天天在企业谈那些由文件组合而成的体系。

那么怎么才能得到最佳的动作的组合呢？快速调整。这种快速调整是围绕着现场进行的。

我们不要天天在办公室编文件，不要天天在办公室高谈阔论，不要天天找几个人来聊这聊那，要到现场去。现场哪里有问题就在哪里做改善，然后把正确的方法总结出来，然后以卡片的方式或者流程的方式或者会议决议的方式固化下来。这些总结下来的动作、固化下来的东西汇到一起就是体系。

也就是说，体系要来自于实践，来自于工人的操作，这样，它才是真正实用的体系。

以上，总结的管理变革注意两点仅供参考学习，日后还将分享我的更多的变革心得体会，谢谢拜读！

早恋的心得体会篇四

受颇深，受益匪浅，深深体会到要想搞好管理工作，提升管理水平，带出一支过硬的管理队伍，就必须勤于狠抓细致工作的落实，遵循“做事不贪大，做人不计小”的原则，扎扎实实地从细微处入手，以提高各方面的管理水平。

首先，勤于计划是基础。无论做任何事情，都应该按计划、有步骤、高标准地去完成任务，尤其对管理工作而言，其意义更为深远。公司各级领导日常工作千头万绪，覆盖面相对较广，如果在每项工作实施过程中不能够拿出具体的计划和安排，我们的工作就会干的没有目标、没有方向、没有灵魂，就会出现盲目和混乱，就会像“救火队”一样，哪里有险情就冲向哪里。因此，勤于计划是完成好各项工作的前提。但这个计划必须做到详细、认真、周密，并能综合考虑到实施过程中可能出现的相关问题，也就是一定要切合实际。只有做到这一点，我们的工作才会忙而不乱，有条不紊，井然有序。

其次，以身作则是表率。俗话说“没有落后的员工，只有落后的领导”，对于我们公司上下各级领导，当你对任何一件工作安排布置以后，就要以身作则，身体力行，并付诸行动。只有这样，员工才能按照你的行为和要求进行工作。最主要的是在严明纪律这一点上，领导的表率作用就最能充分体现出来。如进入厂区公共场所不得抽烟，如果作为领导不能做到这一点，员工就会有怨言，就会有情绪，就会将纪律视为“儿戏”，就不能将我们的有关规定认真地执行到位。假若每一位管理者都能从这样的小事做起，做出表率，那么员

工就不会跑在厕所、躲在角落偷偷地抽烟，这就是表率效应。所以只有每位中层以上领导严于律己，遵守纪律，并保证执行到位，才能最大限度地调动每位员工的工作和生产积极性。

第三，狠抓落实是关键。亨通光电历经多年的发展，公司的各项管理和规章制度相对来说都比较健全，且针对某些工作我们也拿出了具体实施方案和计划，但往往在运行过程中不能达到预期的效果，或者说效果不明显。就要求我们必须从狠抓落实上下功夫，并在日常工作中认真对照管理制度、计划、安排等，真正将其落到实处。我们的少数领导习惯将制度当作口号喊在嘴上，或者是落实不到位，从而导致每一项工作都不能高质量、高标准完成。若要坚决杜绝这些漏洞，就必须实行责任到人的管理制度。对于“责任到人”，特别是“第一责任人”制度，我始终认为是一项好的管理办法。在安排每一项工作时，都使责任人明确工作的标准及质量要求、时间限制，只有这样，他才能在落实过程中干得有目标、有方向，才不会出现偏差。

第四，奖罚严明是手段。严明的奖罚办法有助于加强管理，我们的生产一线员工相对来说无论是文化层次，还是个人修养，都要逊色于技术、管理人员，这就给管理工作带来了一定的难度。但这个难度并不是说不能克服，克服的办法就是奖优罚劣，用一定的物质刺激达到我们的工作要求。例如每月评比的“最佳员工”和“最差员工”就是鲜明的对比。但在评比过程中一定要本着公平、公正、公开、透明的态度去做，否则就会事与愿违，起不到鞭策后进，激励先进的作用，这仅是一种提高落实过程的一个手段。

第五，提高素质是目的。通过以上几个方面的努力，最终目标就是要进一步提高我们的管理水平。今年我们要以集团统一组织学习《细节决定成败》为契机，通过实施对质量、环境、职业健康体系内容全面整合，深入开展6s□6sigma项目推进，组织员工进行相关专业技能培训等手段，旨在提高全

员综合素质，全面落实集团“精细化”管理的各项要求。我认为，只要大家的综合素质提高了，我们在管理上就不用像现在这样费时费力，且效果一般，就能达到一个新的水准。当然，综合素质涉及的面很广，不是一天两天所能完成的，是需要长期地、不断地坚持和努力才能实现的。正如汪中求先生所说的“万里长城不是一天垒起来的”。综合素质，无不体现在我们日常工作的每个细枝末节上，只要每个人的素质提高一小步，亨通光电的整体素质就会提高一大步。

综上所述，亨通光电内部管理水平要提高到一个新的境界，就应从上述五个方面狠下功夫，抓住重点不放松。也就是，抓管理就要从点点滴滴做起，而且要将点滴做细、做完美，只有做到这一点，我们的管理水平才能得到提升。

早恋的心得体会篇五

一、转变观念—把握时代的脉搏，

二、调整心态—从容应对挑战。

1、情绪与情绪管理的定义，告诉现今的我们生活在一个多变、巨变、快变的时代，需转变观念，给自己定好位，把握住时代的脉搏。

2、分析目前我们面临的以下挑战：

a□学历贬值

b□经验饱和

c□能力退化

d□精神压抑

e□健康透支

□快速变革 通过以上6点让我明白了，在快变多变的社会，不能再漠视危险，不能总想着自己还年轻，还可以再混几年，我要趁早学习，要向学习要发展，向学习要未来，要与不均衡、不平等做斗争，必须明白物竞天择、适者生存的道理。

- 1、不说“不可能”。
- 2、凡事第一反应：找方法，不找借口。
- 3、遇到挫折对自己说声：太好了，机会来了（机会永远藏在拐弯处）。
- 4、不说消极的话，不落入消极的情绪，一旦发生立即正面处理。
- 5、随时记下有用的灵感。
- 6、随时用零碎的时间做零碎的事情。

通过此次培训，突然觉得心情豁然开朗，学会了好多减压的方法，调整好了自己的心态。告诉自己不能处在“温水中”，要趁“早”学习，必要时得跳出圈外，出来看看外面的世界，不能有小安乐窝的生活方式。最重要的是学会了用积极的心态去面对挫折与困难！

早恋的心得体会篇六

纵观目前各企业用工形式，结合目前员工价值取向，员工与企业几乎都是合同制的劳动关系，不再是一个工作、一个公司做到退休的年代。社会的发展，科技的进步，金钱观至上的观念日益占据主流价值观，使享受型的人越来越多，劳动合同令员工没有归属感，很多人看不到未来，就用“当一天和

尚撞一天钟”的心态在企业里工作。知识信息时代让人人懂得了选择的重要性!懂得了为自己的生涯做规划而工作，更看重自己在一个企业的发展轨迹和企业体制的归属感。

早在二十世纪初人才是最关键的发展要素就已经扎根于社会各层，但至于如何选择、培养、运用、留住人才等方面却千差万别，这也导致目前在整个经济下行的时代大背景下，各行各业呈现出完全不一样的发展态势。如何运用人才也成为一个世纪难题。

积分管理制度优点

湖北群艺，于20xx年独创积分制管理方法，旨在充分调动员工工作积极性。经过6年的发展，现在已经衍生出包括“积分制管理”、“员工业绩量化考核”、“多项目经营”在内的三大核心系统，形成了独树一帜的“群艺模式”。湖北群艺依托这种三位一体的发展模式，已经在过去的数年中创造了中小企业飞速发展的奇迹，从不足8名员工的“广告小作坊”，发展成拥有150余名员工，年收入过两千万的综合性企业。目前，这种模式已经得到了国内外许多管理专家的赞誉，也得到了业内同行的广泛认可。积分制管理方法、员工业绩量化考核等通过软件把每个人的每一刻表现用积分记录，每一个部分环环相扣，真正做到奖勤罚懒，不让雷锋吃亏，充分发挥和体现个人能力，从积分上一目了然，真正的公正、公开、公平的原则。积分制让每个人、每一天、每一刻、做每件事都是快乐的，充满激情高效的去完成任务。

- 1、容易落地
- 2、解决了员工工作的原动力问题
- 3、一切以人为本，方法更加人性化
- 4、解决了企业长效激励的难题

5、不是封闭式管理，而是开放式的管理

6、做到了点对点的激励根据自身特色

在实施过程中的注意点

一、很显然，管理理念通用的，不同的是企业的性质和规模，在积分管理制度的学习过程中，李荣也说，对中小企业或者说对人数比较少的企业的效果会快，很显著，我们公司是已经具备了自身浓厚的企业文化和历史背景了，也不是完全能按照自身意愿任意走向的企业，无论是企业规模和性质都有别于群艺，所以如开展实施决不能照搬，或者可采用试点的方式在摸索中发展。

二、管理走在前，中层干部是关键管理是企业的核心竞争力，骨干是企业管理的核心，每个企业一定要有合理的组织架构，这很重要。实行积分制管理，一定要有中层干部的配合与支持，团队的管理一定要把握好中层干部及老总的位置，不然会让主管层感到束手无策。

三、积分管理制是以一种制度的形式展现给全体员工，来约束和激励员工的工作和生活，并将在工作中要求的延伸到生活当中，所以在实施过程中有一个关键点，那就是公开和公正，这体现在什么行为需要进行积分记录和是否适时的对积分进行记录。

积分制管理也是一门深奥的学问，它不仅仅对企业有用，而是一种广义的管理方法和管理理念，更是一种管理技术和管理工具，是大智慧。一个国家的进步，一个企业的发展乃至一个家庭的成功，往往都得益于主要领导人的领导能力。什么叫领导能力，简言之就是影响力和引导力，通过引导人的思维来改变人的行为。美国总统大选也是通过竞职演讲这种形式来影响民众的思维，从而引导他们对自己认同和拥护。而积分制管理正是从引导和规范员工的行为来提高其综合素

质，从而改变整个企业的形象。我们之前总是靠做思想工作来转变人的思想，进而影响其行为，但是通过给员工洗脑的高压灌输方式给员工带来的改变只能是暂时的，不能持久。积分制管理就是把人的方方面面的行为都用积分来来认可，用积分来传递信号，好的行为就加分，不好的行为就扣分，自然而然就形成了良好的行为习惯，只有这种自然形成的习惯才能持久，才不会回头。

早恋的心得体会篇七

通过这一学期对《管理学概论》的学习让我对管理学有了较为理性的认识。

通过学习，知道了管理者与领导者的区别。以及合格的领导者应具有的性格属性。而且领导的特点与所处环境的影响，如何达到最好的领导功效。

在这一门课的整个学习中，最让我影响深刻，给我无限启迪的应该是博弈论。老师当时说了一个流传广泛的博弈例子——囚徒困境。

话说有一天，一位富翁在家中被杀，财物被盗。警方在此案的侦破过程中，抓到两个犯罪嫌疑人a和b，并从他们的住处搜出被害人家中丢失的财物。但是，他们都矢口否认曾杀过人，辩称是先发现富翁被杀，然后只是顺手牵羊偷了点儿东西。于是警方将两人隔离审讯。这个时候，聪明的警官找他们谈话，分别告诉他们说：“你们的偷盗罪确凿，所以可以判你们2年刑期。但是，我可以和你做个交易。如果你招了，他不招，那么你会作为证人无罪释放，他将被判20xx年徒刑；如果你招了，他也招了，你们都将被判5年有期徒刑；如果他招了，你不招，他无罪释放，你被判无期徒刑，终身囚禁；如果你们都不招，各判2年。”当时我认为，既然两个囚犯最好的结果是都不招供，两人都只被判2年，那么，两个囚犯都选择不招供就是这个博弈的最终结果。然而，“囚徒困境”

之所以称为“困境”正是因为这个博弈的最终结局恰恰是最坏的结果，即两个囚犯统统招供，结果都被判有期徒刑5年。囚徒困境和其它的博弈一样，都需要有2个前提假设：囚徒a和b两人都是自利理性的个人，即只要给出两种可选的策略，每一方将总是选择其中对他更有利的那种策略；两人无法沟通，要在不知道对方所选结果的情况下，独自进行策略选择。囚犯“思想搏斗过程”大致如下，囚犯a的内心活动是这样：假如他招了，我不招，我就要将牢底坐穿，招了最坏坐20xx年，还是招了合算；假如他不招，我也不招，只坐2年的牢（因无法串供，风险太大）；如果我招，他不招，马上被释放，也是招了合算。因此，无论囚犯b是坦白还是沉默，囚犯a采取坦白的策略对自己更为有利。同样，以上推理也适用于囚犯b。结果两个囚徒都坦白了，都被判刑5年。囚徒困境之所为被称为“困境”，正是在于：如果a和b二人都保持沉默，则都只被判刑2年，显然比两人都坦白的结果要好。两名囚犯都作出招供的选择，这对他们个人来说都是最佳的，即最符合他们个体理性的选择。a与b的任何一人单方面改变选择，他只会得到更加不经济的结果。而在其它的结果中，比如两人都不坦白的情况下，都有一人可以通过单方面改变选择，来减少自己的刑期。可是两人经过一番理性计算后，却选择了一个使自己陷入不利的结局。

而后，老师再说了一个智猪博弈的例子则更让我讶异。通过矩阵分析可知，对小猪而言，无论大猪是否踩动踏板，不踩踏板总是好的选择；反观大猪，已明知小猪是不会去踩动踏板的，自己亲自去踩踏板总比不踩强吧，所以只好亲力亲为。“智猪博弈”的结论似乎是，在一个双方公平、公正、合理和共享竞争环境中，有时占优势的一方最终得到的结果却有悖于他的初始理性。这种现象在生活中比比皆是。谁先去踩这个踏板，就会造福全体，但多劳却并不一定多得。很多人都只想付出最小的代价，得到最大的回报，争着做那只坐享其成的小猪。而在日常的人际关系中，有一些人会成为不劳而获的“小猪”，而又另一些人充当了费力不讨好的“大

猪”。为了避免在以后的生活工作中沦为“大猪”，懂得智猪博弈对于个人并非是件坏事。

虽然只有短短一个学期的学习，学习到的管理学知识只是冰山一隅，但是他使我对这门知识有了感性上和理性上的认识，丰富了知识面，更重要的是通过它培养了我对管理学的兴趣，学到的知识对以后的生活和工作对受益匪浅。

早恋的心得体会篇八

最近自己周边发生了太多的事情。在真正的团队管理中，我有太多的心得想和大家分享。

首先，在团队管理中真正的领导首先应该体会到同伴的痛苦与困难。既然你是一个管理者，你在团队中你的工作的最终目的就是让团队的工作更有效率，为团队指明方向。在这个基础上，尽可能地和你的伙伴员工站在一条线上，感受他们的困难，感受他们的快乐。这样才能真正赢得团队的尊重和接受。工作中不能总想着因为自己是领导就有权使用最好的设备。而要考虑到下属和员工使用较差的设备时的不便和痛苦。要真正意识到领导独立办公室不是尊严和地位的象征，而是因为需要独自沟通，又需要知道下属工作的时候留给他们足够的面子的需要。

第二，每个人都是人才。对于员工而言，每个人都是人才。所以在团队中，千万不能指责一个员工笨。这么一个简单的评论伤害的不只是一时的心情。如果内心对你心怀尊重，你这个“笨”字伤害的是个人对他自己一生的评价。天生我才必有用，这句话不是专指自己的，更重要是说你的员工和下属的。既然天生我才必有用，那么天生他才也有用。当因为团队的发展需求需要裁掉一些员工的时候，首先应该注意的是发现员工的优点，帮助他树立信心。甚至利用自己作为领导的资源为他的个人发展提供一些有益的建议，或者推荐到更适合他的岗位上去。因为，他是人才。

第三，在团队管理中应该勇于分享。这里的分享不只是分享自己的信息和知识，更多情况下是要分享自己的感受。很多人认为自己作为领导的真正的能力是某种绝招。泄露了某种能力或者绝招就会威胁到自己的领导地位。其实不是这样的，乐于分享不仅能让团队取得更大的进步，还能让自己的绝招经过集体的智慧变得更加强大。团队也会因为你的分享，而回馈更多的尊重。真正的领导的尊重是从分享和帮助开始的，而不是从某某总的称谓开始的。

第四，要给予团队足够的理解和耐心。在现在的最先进的人力资源管理中，其中招聘环节搞得最复杂。不仅要通过原有的领导那里了解员工工作是否真实，还要通过背景调查了解员工之前岗位中出现的种种问题。其实这些工作的本质就是了解和理解你的员工。一个员工的频繁离职可能不是因为其不稳定，而是因为他的职业经历不是那么顺利。一个员工不远千里希望加盟一家公司可能真实的原因是想夫妻团圆或恋人相聚。或许团队的进步不是像我们想象的那么快，我们要真正去思考这个现状背后的原因，给予团队足够的耐心。

工作计划

变得无从下手。原先被派了任务的员工可能因为外部原因工作任务变得不堪重负，也可能变得微不足道。团队效率之低下可想而知。

我认为领导要花时间教员工自己学会自己计划自己的员工，学会以结果为导向考核自己的员工。自己计划自己的工作是一种能力。并非所有的员工有具备这种能力。为了团队的成效整体提升，为了团队的效率，作为领导要教会团队具备这样的能力，这是一个磨刀不误砍材工的举措。员工每天花一个小时做计划，看似浪费时间，但是你却省去了为他们如何计划安排的时间，并且员工自己安排的计划一般自己都会努力实现。

早恋的心得体会篇九

班级的管理是一项琐碎，复杂的工作。以下是我在工作中有几点体会。

“爱是教育的根本”，班主任要善于接近孩子，体贴和关心学生，多和他们聊天，游戏，了解他们内心的想法。使他们真正感受到老师是爱他们，关心他们的。孩子们信任你，喜欢你，班级内的工作就很容易开展。我们班有一位学生，因为家庭的原因，性格孤僻，经常和其他同学发生矛盾，而且经常自己一个人躲起来，让老师和同学经常找他。出现这一情况后，我对自己工作中的疏忽进行了反省和自责。我经常找孩子谈心，关注他每一个细小的变化，给他制定适合的学习计划，让班干部带头和他交朋友。经过一段时间，孩子有了很大的转变。有一次，他在学校的广播站给我点了一首歌，播音员说，这首歌是a同学送给宁老师的，祝宁老师天天快乐。我心里赶到十分欣慰和高兴。孩子是单纯是可爱的。

在每一个班级中，都有一些在学习，思想上后进的学生，他们往往都很自卑，也有极个别的十分调皮，令教师头疼。作为班主任，不能光把注意力放在那些学习好的学生身上。更要关心重视后进生的教育工作。我能体会家长对学校教育的期望，和望子成龙的迫切心理。我们班有位同学在学习中比较吃力，理解接受东西比较慢，他妈妈经常打电话询问孩子的学习和成绩。我也很着急。有一次在和他妈妈谈起了这件事，我对她讲不要光把眼光放在孩子的学习成绩，除了成绩孩子本身还有很多优点，比如说他关心集体，乐于助人，生活自理能力强，这些都有值得我们去肯定和表扬。我们现在应该多表扬多鼓励孩子，给他逐渐建立自信心，使孩子在各方面进一步提高。在学习上他有一点点的进步，我都会在班级上表扬他，鼓励他，孩子的学习劲头很足，学习积极性很高，自然会取得了相对理想的成绩。

在班级工作中，班主任只凭自己的威信和力量是不可能取得

教育成功的，必须力争与本班科任教师生活老师以及家长对学生的教育有一致的要求和态度，要时常同他们交换意见，制定、调整对孩子的教育方法。家长会是学校与家长联系的重要途径，所以应高度重视，尽量与家长取得共识。会上可以请三到五名优秀家长介绍成功教育孩子的经验，可以谈教改的方向，谈本期教学内容及要求，进行作业展览或者谈学校对家庭教育的建议均可。

在上学期的家长会上，我们班有些家长在会上谈了他们教育孩子的经验和体会。尤其是有位父亲感触颇深，他提到以前经常当着女儿的面和爱人吵架，在孩子心理产生了很大的恐惧和压力，有一次女儿对他说：“爸爸我知道你工作辛苦，妈妈也一样辛苦，你和妈妈吵架，我很害怕，在学校晚上做梦的时候都梦见你们吵架。女儿的话使他认识到自己的行为对孩子造成了各方面的影响。这个话题在会上引起了很多家长的感慨，在会议中，我和家长达成协议：父母有义务在家庭中为孩子提供一个良好的教育氛围，使孩子在家庭生活中健康的成长。充分调动家长的积极性，配合学校教育好孩子，班主任工作才能更加顺利轻松。

总之，小学班主任工作的内容是复杂的，任务是繁重的。。但是，只要我们真诚地热爱孩子，，热爱班主任工作，在实践中不断完善自己，形成系统科学的工作方法，从而提高自己的工作能力。

早恋的心得体会篇十

班主任工作细碎而繁琐的，每天对学生学习要关心，纪律要费心，卫生要操心，总感觉自己是奔跑的姿势演绎着教学生活。作为一名新老师，一名新班主任，我在班级管理的道路上跌跌撞撞，历经了一段迷茫的时期，经常觉得疲惫不堪。幸运的是，通过自身的摸爬滚打以及不断地积累学习，我明白了作为一名班主任，不仅要教艺精湛，有敬业精神，更重要的是要用心地投入，尽心尽责地去浇灌那些祖国未来

的花朵，让他们在学校里健康快乐地成长。

有经验的班主任都会有这样的体会，当学生意识到班主任教师是真心爱护他关心他，为他操心时，无论你是耐心的帮助，还是严肃的批语甚至是必要的斥责，学生都会乐意接受。这就是所谓“亲其师，信其道”。相反，如果班主任没有取得学生的信任，那么即使你教育目标正确，教育方法科学，教育也无法达到期望的结果。像我班就有一位女学生，自尊心极强，生活在重组家庭，后母对她很不好。其实她的内心是怯弱的，她的上进心被倔强的性格、她人的褒贬所淹没。并且她在小学的时候，就常常因学习上的困难和违反纪律的行为受到老师严厉的批评，造成她具有强烈的抵触情绪。开始我对她漠不关心，但是没想到上课不久她的毛病就显现了出来。一天，我在上语文课，发现他心不在焉地与人讲话。

我没有直点名，只是直直地看着他，提醒他。“干嘛？”我的话被他打断。“请认真听课！”我心平气和地说。“关你什么事？”她的顶撞真出乎我的意料。一个初一新生胆子竟然这么大！我当时十分生气。而她呢，故作镇静，双手抱胸，斜着眼睛望着窗外，一副满不在乎你又能拿我怎么样的样子。这时理智告诉我必须冷静，毕竟我是老师，他是学生，作为一个老师不能失了老师的样子。

课后，我特意找到她，微笑着问她：“如果一个老师在她的学生犯错时，视而不见，那这个老师是不是好老师？你的家长喜欢这样的老师吗？你做错事情却不让老师批评，有这样的道理吗？”我心平气和地跟她说，给了她过去从没有过的待遇，她也从中受到感动。结果，师生间的火药味消除了。从交谈中，我感到了解学生、保护学生自尊心的重要性。事后，我当着全班的面说“今天的事就让它过去了。”

我们要相信小曾同学会从中吸取教训，提高认识，让我们欢迎她与大家一起进步吧”。在以后的几天中，我发现她的确有进步。虽然后来偶发几次，但我总是以自己的师爱去感化

他。平时我还多注意她，给予她更多的关心和帮助。比如拉拉家常，给她补补课，让她帮我做一些力所能及的事。让她明白：老师爱她，没有把她看成差学生。渐渐的，她那不服管的野性收敛了许多。我想，只要对学生付出了真情，付出了爱，学生回报你的也将是世界上最美好的情感。用爱心去感化学生，就会让学生时时刻刻感受到来自于老师的温暖，就像阳光源源不断地为花朵提供必要的光照，学生在老师的爱心感化下再顽固的心也会慢慢融化，健康快乐地成长。

每个班级中或多或少都有些特殊的学生，特殊生转化工作是一项艰苦而长期的任务。由于特殊生本身的原因，加上周围社会环境的影响，这决定了特殊生转化往往会出现反复，有时甚至反复多次，这就要求我们在教育工作中要有耐心，不能因一次的反复而心烦急躁。要知道，特殊生的转化是一项教育人的工作，而做人的工作就必然涉及到人的情绪、情感、意志等多方面因素，同时第一个人都必然与社会的各个方面，各种因素发生着联系。因此，这又是一项多角度，多层次的工作，如果因一、二次的失败而丧失信心，放弃努力，不仅使自己前面所费的心血会之东流，甚至会影响到受教育对象的一生。

(1)把教育的敏感点放在学生的优点上，激发学生自我教育的责任感。教师引导学生意识到到自己的长处和责任。这样才能使学生树立信心。

(2)要寓整事理于生动形象的、充满哲理的可感事例当中，激发学生的道德思维和道德荣辱感，唤起学生自我教育的觉悟。总而言之，耐心，再耐心是做好这项工作的必不可少的条件。

“不是的，回去上课，我保证下次不再打架了。”那个腿脚不方便的学生说着，趁着这样的机会，我心平气和语重心长地和他谈了很多很多，包括打架的危害，包括他自己身上存在的其它恶习，包括我和他父母对他的期望，他都低着头，认认真真地听完了。事后，他也跟我保证以后会好好控制自

己的脾气，逐步改正自己身上的. 缺点。接下来几天，他的表现果真好了很多，地也会主动扫了，上课也不再那么捣乱了，我更是趁机好好地在全班人面前大大地把他夸奖了一番。随着时间的流逝，虽然这个同学还是偶尔会犯错误，但我欣慰地看到他所犯的错误在慢慢地减少。他每一犯错误，我都会把他叫到办公室来，耐心地和他一起分析犯错误的原因，并且写下记录，彼此约定着一定要做好自己的本分。我负责看提醒和看他改正错误的情况，他自己呢则学着克制自己。在这个时候，耐心显得多么重要啊！如果我在那次打架事件时没有按捺住自己的情绪，像往常一样毫无耐心简单粗暴地对他严厉呵斥，我不知道他今天会变成多可怕的一个样子。但现在，我却因为他的悄然改变而感到由衷的开心。的确，耐心可以为学生创造一大片适合他们成长的土壤，让学生在适合自己生长的土壤里长成茁壮的树木，并且开花结果。

很多时候，我们教师喜欢用成绩的好坏来区分学生的优劣中差。甚至于，在不知不觉中把所有的关爱都给了那些成绩优秀的学生，而对所谓的差生置之不理。其实，每一个学生都有每一个学生自己的“闪光点”，他们绝非一无是处。这就要求我们班主任工作要细心，细致观察学生，善于发现他们身上的“闪光点”甚至于是十分微弱的“火星”，要想方设法把这一“火星”燃成“火苗”“火团”，从而燃起每个学生进取的热情。因此，教师要创设教育情境，使他们身上的优点能得到充分发挥，这样不仅能引起老师、同学们的注意，更有利于他们克服自卑自弃的心理。发扬他们的长处，鼓起勇气，不断进步。

要做到细心，首先要求我们教师要“沉下去”深入到学生中间，与他们交朋友，倾听他们的心声，打开他们久闭的心扉。其次要求我们班主任有一双敏锐的眼睛，要善于从“细微”处见精神，要能够拨开尘雾发现“珍宝”。如果是孰视无睹，或是昏头昏脑，那是看不出什么东西的。要葆有一颗细心，及时地发现问题，切实地解决问题。

所以，多多挖掘学生身上的“闪光点”，对其进行赞美是很有必要的。赞美是欣赏的结果，是欣赏学生的自然流露，是对倾听和欣赏的巩固。它和表扬不同，它不是当着学生的面的表扬，而是在学生背后的赞美。它是融洽人际关系的法宝。实践表明，两个互相仇视的人，如果在背后听到敌人在赞美自己，马上就会烟消云散了，所有的恩恩怨怨在眨眼之间就归于乌有了。老师的倾听是不是假的，老师的欣赏是不是做作出来的，只有当学生听别的同学说出来的时候，才会从内心深处认同，才会对老师的教育感激，对老师的教育感恩，才会肯定老师的诚意，才会不自觉地在老师的期望方向上，迈出步子。

作为班主任，一定要知道充分利用教育资源，在学生面前中肯的指出你试图教育的学生的优秀品质，赞美他的行为和思想，让他知道你对他的关注，让他知道你对他的关怀，是发自内心的对人的尊重。

我班有个学生，性格暴躁，好打架。我仔细分析了他的问题后，认为他个人品质不错。在一次班干部会议上，我有意识的对该学生进行评价：“这位同学尽管好打架，但是他还是有许多好的品质，并不是一无是处。他见义勇为，办事情雷厉风行，敢于承担责任；他人际关系好，有号召力；他喜欢帮助别人，有路见不平，拔刀相助，有正义感。如果他要遇到事情了，能够冷静想一想，采取比较好的办法，就没有什么可以指责的了。”当有的干部把我说过的话说给他听之后，他感到十分意外，他自己没有想到，一个多次打架的学生，老师竟会有如此评价。从此以后，他慢慢地学会了控制自己的情绪，不会动辄发脾气了，争执打架事件也就慢慢减少了。

班里还有一个学生，逃学、旷课、打架无恶不作，是让每一个科任老师都闻之变色的人。对于这个“老大”般的存在，我总是感到无可奈何无计可施。我了解过他的家庭，是一个单亲家庭长大的孩子，母亲在外打工，长年疏于管教，陪在他身边的只有一个大他几岁的哥哥。他们兄弟俩相依为命，

住在自己大伯的附近。大伯由于自己有家庭需要照顾，对兄弟俩也是难以尽心。哥哥是一个比较内敛的男生，对弟弟完全没有震慑力，兄弟俩平时除了一起上学，其他时候都是各做各的一份事。我试图找他谈心和他建立起友好关系，没想到他却在自己的内心里筑起了一道墙，任谁也难以接近。几经努力都败下阵来，这也使我产生了极大的挫败感。我老是在想，这样的孩子我应该拿他怎么办才好呢？我试着观察他，发觉他自己总是喜欢默默地在操场上看着同学们打篮球，许是自己觉得自己跟其他人不一样，他也总是独来独往，很少跟其他同学玩。那次我碰巧看到他又是一个人蹲在操场边上看其他同学打篮球，便怂恿他加入到打篮球的行列当中去。他被我拉到了场中，半推半就地打了起来。这时候，我惊讶地发现，原来他的篮球技术还是相当可以的。我在想我可以以此为契机，趁机建立起他的自信心。另一方面，打篮球也可以让他增进与其他同学的情感，收获属于他自己的友谊，或许可以逐步改善他的孤僻。此后，我常常鼓励他多打篮球，并且还让他参加了学校举行的篮球比赛，取得了一个不错的成绩。闪光点被挖掘出来，他也渐渐找到了属于自己的一片天地，慢慢地肯跟我交谈了，也承诺要慢慢改变自己身上的恶习。现在，他已经能够做到基本遵守学校的纪律，好好地听从老师的教导了。细心是必备的营养物质，为学生成长提供更充分养料，催促学生更好地成长！

诚然，班主任工作内容是复杂的，任务是繁重的。但是，只要我们用心付出，具备爱心、耐心和细心，不断地加深理论修养，在实践中完善自己，形成自己的一套系统科学的工作方法，就一定能把班主任工作做好。