

2023年情绪教养培训心得后感(模板5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

情绪教养培训心得后感篇一

作为一名干部要知道自己的职责是什么才能更好的管理好下属。下面是本站带来的干部管理培训心得体会，欢迎大家阅读。

学习是人这一生永远离不开的主题，然而学什么、怎么学也始终在拷问着每一位在人生旅途中奋力前行的行进者，本次培训中听到的关于学习的观点让我对学习有了新的认识。

一、目标明确。这个目标主要是指学习目标，我们从校园步入社会，都不可避免的要经历一个转折期，完成自我各方面的转变，包括角色意识、心理认知的转变等等，在完成这些转变的过程中，学习是加速我们完成这些转变不可或缺的。这就涉及到学习目标的确定，不管是担任普通办事员还是处在领导岗位上，要学些什么、怎么学才能更好的适应新的工作岗位对自己的要求，才能更快的融入现实的工作和生活环境，自己对此首先要有一个准确的判断和定位。

二、持之以恒。目标一旦确定，能不能取得想要的结果，恒心和毅力很重要。能不能持之以恒在很大程度上体现在学习是否具有主动性上，脱离了校园单纯的学习环境后，常常发觉很多时候会找不同的理由来为自己的懒散开脱，于是常思常想的学习在不自觉间由主动变成了被动，学习不能持久，不注重学习效果，很多东西只是看过、听过，至于看过听过的东西是否转化为自己掌握的知识，是否是雁过留痕，不好

说，因此只有养成良好的学习习惯，才能不断的充实自我和完善自我，才能不断的适应形势变化对人才能力素质要求的变化，才不会让自己为错过每一次机会而懊悔。

此外，从基层党组织建设的角度来看，基层党组织建设工作的重点体现在抓班子带队伍、抓基层打基础上，归根结底是做人的工作，尤其是基层党员的工作，也就是如何在抓基层组织工作的过程中充分调动人(党员)的积极性，如何发挥人的积极主动性为经济社会发展做贡献，这乍一看似乎很宏观，无从下手，其实宏观的工作也会有自己的切入点，如何找准这个切入点，踏实做好每一项基础性的工作，认真开展富有开创性的工作，需要每一名基层组工干部在工作实践中不断掌握基层组织工作的特点，不断总结在工作中成功或失败的经验，进而推进基层党组织建设工作。

为了提高我院中层干部的管理水平，医院于今年7月22日举办了为期十天的管理干部培训班。授课老师从打造一流医院团队执行力、沟通科学、如何当好科主任、医院战略管理与学科建设、医院危机处理与媒体应对等问题分5个阶段对中层干部进行了系统、全方位的管理知识培训。本人有幸全程参加了培训课程，受益非浅，深切的感受到培训课程是为我们量身定做的，切合我院实际，弥补了我们基层管理者在管理理论知识上的不足。特别是如何打造一流的团队执行力、管理者如何提升领导力对我们尤为重要，使我认识到执行决定成败，责任高于一切。

良好的团队执行力需要营造良好的执行力文化，执行文化的导向会形成一种氛围，经过长时间的沉淀和积累，形成医院文化，也就是风气。风气的好坏决定一个医院决策的成败。用正确的人，即合适的岗位用对的人，用人用在刀刃上；做正确的事，即把握明确的工作目标，目标的制定要有延续性，不能朝令夕改；正确的做事，即如何提高执行力。如何提高团队的执行力，是我们每个中层干部都应该认真思考的。我认为，首先，是保证政令畅通，畅通的沟通渠道，是落实执行

力的重要环节，可达到事半功倍的效果。其次，布置工作应及时督查跟进，督查是落实执行力的有效环节，能提高各层人员的落实能力。反之，开会+不落实=零，布置工作+不检查=零，执行力大打折扣。再有，合理灵活运用绩效管理和激励机制，责、权、利，奖罚分明，也是提高执行力的有效手段。对全体员工进行增加执行力的培训，把人力作为资源和资本来看待，进行开发和培训，培养员工对医院忠诚度，培养员工敬业、责任、服从和诚实的优秀品质，把个人、团队与医院利益紧密结合，使每个员工的潜能得到最大程度的开发。

“没有任何借口”是美国西点军校建校220xx年来奉行最重要的行为准则。没有任何借口，就是无条件的服从，是执行力的完美体现。如果我院全体员工人人都能做到这样，我们的政令就会畅通无阻，每项工作都能得到落实，那我们的医疗技术水平和服务质量就会迎难而上，如果没有任何借口，能作为我院的口碑语传承下去，那我们必能练就出一支有令必行，有禁必止，无往而不胜的团队。

我有幸参加了组织举办的“清华大学—江西省教育系统领导干部公共管理高级研修班”。可以说，这期研修班起点高、模式新颖、效果良好。整个课程体系设计科学合理，既关注了当今公共管理和理论前沿，又关注了教育管理的工作实际，既有前瞻的视野，又有丰富的案例分析。虽然本期研修班只有短短的17天时间，但我觉得感触很多，收获也很大。下面我主要从以下几个方面汇报一下个人的感受：

这次研修，我们完成了120学时的课程计划，22门课程基本涵盖了公共管理专业应涉猎的主要领域，从宏观经济学、危机管理、公共管理、公共财政、公共政策、教育管理到中国传统文化艺术、人力资源管理、媒体新环境及应对策略、领导语言艺术、信息技术等等，内容覆盖面广，信息量大。聆听了教育部有关官员及清华大学、北京师范大学、中国人民大学、国际关系学院、人保部中国人事科学研究院、中国教育电视台等

知名专家教授的授课,领略了名师的智慧和风采,老师们学贯中西、博古通今,知识渊博、理念精深,在各自的研究领域都有独到的分析和精辟的见解,他们精彩的讲解不时闪烁出智慧的火花,使我的思维理念不断地受到新的冲击,从而进一步理清了思想认识上的误区,解开了许多工作、学习、生活中的迷茫和疑惑,大大地拓宽了视野,开阔了眼界。正所谓:聆听的是智者的声音,感悟的是知识的力量;学到的是管理的精华。

一是学习了很多科学的管理方法。如中国人民大学侯景新教授的“传统文化与 modern 管理”、中国人民大学周石教授的“高绩效团队建设”、中国人事科学研究院李克实教授的“公共部门人力资源开发与管理”、国际关系学院郭惠民教授的“突发事件处置与危机管理”等专题讲座都给了我很大的启发。可以说,通过这次研修,切实地增长了管理知识,增强了工作自信,在一定程度上提高了管理能力。“管理的一半是科学,一半是艺术”,“管理的一半是科学”指的是管理的制度要合理、科学,即既要符合当前的教育方针政策,又要适合本校的实际情况。“管理的一半是艺术”指的是学校的管理要讲究技巧。即要“善管巧理”。它告诉我们,只有把合理的制度和管理的技巧两者合二为一,才能达到事半功倍的管理效果。可以预见,在培训期间所学到的这些先进的管理方法,必将给我今后的工作起到积极的指导作用。

二是学习了很多新颖的思维方法。如“中国基础教育办学现状、热点和发展趋势”、“中长期教育改革和发展:宏观背景与战略选择”、“公共财政学”等讲座,从不同的研究领域出发,以不同的研究视角,展现了许多新颖的思维方法,这些新的思维方法,是在既符合政策法规和教育规律,又充分结合自身实际的基础上,直面现实困难,突破常规思路,创新解决问题的办法,达到问题迎刃而解,效率不断提高,成效事半功倍的效果。实际上,这些思维方式所闪现出的智慧,就是解决问题能力的具体体现。因此,我觉得这些新思路、新方法对实际工作有很强的现实指导意义。它使我们在今后的工作中能够心态更加自信,思路更加开阔,方法更加灵活。

三是学习了很多有效的沟通方法。但凡成功的管理者,无一不是善于沟通的好手。作为管理者,一方面加强团队内部管理,需要与成员沟通,良好的沟通,能够使团队成员理解管理者的管理意图,能够激大家的参与感和热情,能够引导团队成员朝着共同的目标团结一致,发奋努力。另一方面创设团队发展的良好环境,要与外界沟通。无论是要争取领导的政策支持,部门之间的协调配合,还是要赢得外界的大力帮助,这都需要重视沟通,一方面要保持自信、充满诚意,另一方面要善于寻找双方的关注点、兴奋点和共同点,促进工作的有效推进。

四是提升了个人修养。如清华大学刘书林教授的“科学发展观与干部素质提升”、清华大学李燕教授“中国传统文化艺术漫谈”、清华大学朱汉城教授的“走进音乐世界——音乐赏析”等课程,对提高个人的素养有莫大的帮助。

在学习中提高,在实践中成长,这是我这次研修的重要心得体会之一。通过学习,不仅逐步地提高和完善了自己,而且,通过学习,还促进了反思。

一是要注重提高理论修养。通过这次学习,我深刻地感觉到得自己的教育理论水平和管理理论水平离工作实践对自身提出的要求差距大。这不仅体现在自己学习的习惯上,没有养成有计划、有规律地学习理论知识的习惯,而且体现在自己的学习成效上,既没有对各种理论做到大量涉猎,扩充知识面,又没有精读某种理论,融会贯通,更没有形成自己独特的观点。因此,以后要在学习上更进一步加强,不断提高自身理论水平,在学习中提高、在学习中成长。

二是要注重积累实践经验。理论是在实践的基础上,通过概括提炼而成。专家们的工作经验和理论成果,都是因为他们不仅勇于实践、不断探索,而且是因为他们善于总结,注重积累。因此,我们在平时的工作中,要注意收集、总结、提炼成功的经验,使之具有普遍指导意义的方法,并逐步成为自身工作特色,不断提高工作水平。

三是要注重提高业务水平。通过这次研修,我深刻地认识到,要做好工作,还需要进一步提高自身业务水平,以适应现代社会对一名管理者的要求。一方面要进一步提高教育教学能力和水平;另一方面要不断提高管理能力,掌握管理方法,提高管理效益,使学校发展在竞争激烈的社会中能够勇立潮头,立于不败之地。

总的来说,个人的工作能力和思想认识需要在不断学习中去丰富和提高,培训和学习能够让我们分享更多成功经验和提高发现和解决问题的能力。通过这次培训,我更明确了自己在工作中的成长方向,也认识到了自己更多的不足,我会朝着新的目标进一步扮好自己在工作中的角色。

情绪教养培训心得后感篇二

以下是一份中层管理培训心得简短总结报告的样本,你可以根据自己的实际经历进行修改:

标题: 中层管理培训心得总结报告

尊敬的领导:

我在过去的一段时间里参加了一次中层管理培训,这次培训让我受益匪浅,因此我决定将我的心得写成一篇报告,希望能够与您分享。

这次培训的主题是“团队协作与领导力提升”,培训地点为某酒店,培训时间为2023年3月1日至3月5日。此次培训由某知名培训机构提供,培训内容涵盖了团队建设、沟通技巧、冲突解决、目标管理等多个方面。

在这次培训中,我深刻地认识到了团队协作的重要性。我意识到,作为一个中层管理者,我需要学会如何有效地与团队

成员沟通，激发团队成员的积极性，并协调团队成员的工作。同时，我也学会了如何解决团队内部的冲突，以及如何通过目标管理来优化团队的工作效率。

此外，我还学到了如何做有效的决策。在面对复杂的问题时，我学会了通过分析、评估和权衡各种因素来做出决策。这使我在处理问题时更加从容和自信。

总的来说，这次培训对我个人的成长和团队的管理效率的提升都有着积极的影响。我深刻认识到了自己的责任，并学会了更好地发挥自己的领导力。

感谢您给我这次培训的机会，我期待着与您分享我的心得和收获。

此致

敬礼！

[你的名字]

[日期]

情绪教养培训心得后感篇三

安全是我们煤矿工作的重中之重。没有安全,就无从谈起生产。安全是广大职工的最大福利,只有确保了安全生产,我们职工的辛勤劳动才能切切实实、真真正正的对其自身生活产生较为积极的意义。

如今之下,尽管科学发展日新月异,全国范围内安全形势也有了一定的好转,可一些大的事故还时有发生。虽然,我矿在矿党政班子的正确领导和全体干部职工的共同努力下□20xx年度在安全生产、开掘进尺、原煤产量上取得了可喜成绩。

可对新的20xx年度，我们仍要心存忧虑。因为忧虑是我们的朋友，荣誉和花环最易变成致命的毒药。对于煤矿而言，只有抓住了安全，其它诸如指标、效益、产量之类的东西才有可能实现。如果把煤矿的生产经营比做一座大厦的话，实现了安全生产，就可以说它有了一个较为稳固的根基。

我们的新庄煤矿要在崭新的20xx年甚至更远的将来持续实现安全生产、高产高效，这需要全体新庄人立足本职，努力实现本质安全。功坚克难，拼搏进取，大干苦干。

立足本职，一般职工的理解是，做好本岗位的生产工作，其它一概不问。秉承李斯的“老鼠哲学”，不在其位，不谋其政。可对于我们从事特殊行业的煤矿工人而言。立足本职不只是做好生产工作而已。首先，还要时刻不忘自身所处的工作环境对人身的危害性，内心牢固树立一种危险意识，并时刻晓得自己是一煤矿工人，在对安全的态度上，不但要按章作业，努力抵制三违，自我保安，而且还要做到互保联保，在考虑到自身的安全的情况下还要考虑到他人的安全。这是优秀员工的底线，也是做人的美德。另外还要有一种团队意识，或者说集体意识。对于在井下工作的职工而言，因为所受教育和家庭背景的不同，个人素质上难免参差不齐，出现某个人怀着刻毒的心理损坏机械设备或电气元件，作为该集体一员的任何人从立足本职出发都有义务制止其行为。立足本职更多的体现的是一种责任心，一种做工作的起码的职业道德规范。

任何先进的企业，不在机械或生产工艺的先进，而在于人的思想的先进，也就是说一个优秀的企业的存在，首先要为之存在一批优秀的员工。以人为本，首先是以人的生命为本，以尊重人的先进的意识和思想为本。队内围绕着开展民主生活会，组织工人参与队务管理，来积极吸取职工对于安全生产的有益意见和可实施办法。在做到民主管理的同时，又使各项工作有条不紊，扎实开展。对于做队务管理工作的队领导来说这也是在立足本职。努力工作，生产搞上去，做出好的

成绩，这也是立足本职。立足本职包含着方方面面。只要我们每位职工，从自身出发，牢固树立安全第一，质量第二，生产第三的思想，遵规循章，抵制三违，迎难而上，奋力拼搏，以饱满的热情，高度的责任心去做工作，就可以促进我们自身的本质安全，甚至我们煤矿的本质安全。

情绪教养培训心得后感篇四

管理培训工作不是那么简单的。管理是一个个人魅力的事业，一种平衡的艺术。下面是本站为大家带来的管理培训心得报告，希望可以帮助大家。

通过此次两天的培训达到了整个项目从开始立项分析，计划安排，任务分解，计划实施至最后的项目验收整个一个流程的熟悉。中间各个环节的具体内容，注意事项，方式方法也都有了一个大概的明晰。基本上就一个项目的认识上上了一个层次，这里培训只作为一种方式方法的灌输，后面在实际工作中还要区别对待，融会贯通。但是就杨飞老师讲解的一些关键点在工作中还是有必要去照做的。比如在项目(事情)的计划上，由大及小的步骤去安排，设立项目阶段的里程碑，任务分解对事不对人，具体的实施那就按照任务分解也就水到渠成了。

在课上，对于一些项目中遇到的问题大家也都有提出了自己的认识，老是也都做了详细的解答，这些也都是每个人在工作中都会碰到的。通过老师的具体讲解也都找到了答案。如何做好项目的激励，成员的激励，目标愿景的描绘。科学的做好计划，及任务分解，实施都是有一套体系的。但在项目中也不能把项目经理的工作想象的无懈可击，期间会出现一些风险，一些不可控的因素对项目本身造成或多或少的影响，而做好项目的风险分析及应对措施的安排可以极大的缓解，而不是消除风险带来的项目影响。这也对项目人一个更全面，高级，思维缜密的一个要求。

老师认为的项目管理或者说管理是一个个人魅力的事业，一种平衡的艺术，一点不错。课程上学的是手段是工具，毕竟人才是最关键的，管理好项目就是要管理好人。把项目成员团结在一起做事情是关键点。但是在实际中做到这一点是很难的。不过我们可以通过课程上讲到的一些方法，辅助去开展工作。比如愿景描述，激励，工具的使用，承诺书，私下的沟通等都可以很好的把项目管理做好。

虽然作为一名测试工作者，在项目中是一个从事产品质量把控的工作，能够深刻理解这个项目的流程，对做好测试工作也是有帮助的。如在平时的测试工作开展上同样是要考虑，资源，成本，计划，安排，执行，风险，结果收集的一系列问题。而要克服这些问题就要在测试之前确定有一个明确的目标，知道做什么，为什么做，怎么做，如何验收做好了，这一系列的问题是做好测试项目的关键点。至于在过程中如何做好计划的准确实施，风险把控也都是和之前说项目的道理一样。

最后感谢公司提供这样一个机会去参加此次培训。

短短的几天训练时间结束了马上就要回到各自的工作岗位，一路上脑海中浮现这几天的一幕一幕、在这几天当中给我的感触很深，又一次得到锻炼和成长。本来是在国庆放假期间，说心里话是不想去，抱着既来之则安之的态度来了。江老师说起，年轻人应该做自己该做的事而不是自己想做的事。学习，成长，锻炼自己是我们应该做的事，虽然很累很疲惫，还要忍受皮肉之苦，但感觉收获很大。所以，这是个非常有意义的国庆节。

下面我给大家分享一下我的感悟：

- 1、沟通很重要，是交际的开始。如何做到有效沟通——主动出击！

人与人的交流很关键，在我们营销的道路上更为重要。做销售的首要要把自己推销出去，陌生的队友们从四面八方走到一起，需要我们主动交流，尽快在短时间内融入团队，让大家记住你，记住你所做的行业，给大家留下深刻的印象，所以，结交需要主动出击。

2、要学会适应环境。在最短的时间内适应一切，融入集体，融入你的团队。我们平时也一样，要适应大的社会环境，环境不可能来适应你！把自己的个性化极强的一面，主观意识太强的一面收敛一下，顾全大局，适者生存，不适者淘汰！

4、人的潜力是无限的。人的潜力需要不断的挖掘，珍惜每一次挑战自己的机会，不要把自己局限在一定的范围内，认为好多事情办不到。论文写作要勇于冒险，敢于尝试自己从来不敢做的事情。你会发现，你不比别人差！你也很优秀！

5、重新认识销售。会说话，说对话才是关键。

销售是帮助你成长最快的方式。

销售是未来最黄金的职业。

销售是高雅和高品质生活的象征。

销——自己，售——价值观。

说话的艺术在于会说话，说对话。我们的客户有不同的类型，处事方式也不同，所以，我们要学会变通，不能一成不变。首先分析客户是什么样儿的性格类型，然后使用合适的应对方式。

6、要学会换位思考。这是“领袖风采”模拟给我的感触，自己也亲身体会了作为领导肩上的担子有多重，所要承担的责任和那么多无形的压力！站的高度不同，看问题的角度也就不

同。其实我们应该相互理解，作为员工应该站在领导的角度上多替她想想，多为公司想想。公司发展好了，员工待遇自然也就好了。

所以：我们要把个人的目标上升到公司的目标

我们要把个人的理想上升到公司的理想

我们要把个人的价值上升到公司的价值

我们要把个人的意义上升到公司的意义！

7、思想汇报目标要明确。为什么执行力不强，是因为目标不明确，要确立明确的目标，长期，短期，近期。要具体，量化。写在纸上，脑子里要不断的重复想这个数字，要超越它，目标是用来超越的，不是用来完成的。

8、执行力的重要性。执行就是把“思考”转变为“现实”的过程。想的再好，说的再好，不执行(行动)就没有任何结果。只会产生思想的垃圾。在一个团队里，谁先动起来，谁的执行力就比较强，谁就可能成为领导者。执行的快慢，直接关系到企业效益的高低。所以我们还要高效执行。

结果提前，自我退后；结果第一，理由第二

速度第一，完美第二；认真第一，聪明第二

决定第一，成败第二；锁定目标，专注重复。

9、八小时之内求生存，八小时之外求发展。说到这里感觉很惭愧，好多时间都没有好好珍惜。老天给每个人的时间都是一样的，为什么有的人很卓越，有的人却很平庸，在短短几年内差距就很大，是我们的大脑实在太懒惰了。所以一定要珍惜时光，做一些有意义的事，年轻的时候苦点儿累点儿没

什么，等我们老的时候才能有个安逸幸福的晚年。

10、要积极乐观的面对困难，勇于挑战!把每一个困难都作为锻炼自己的好机会。如果我们每个人都能这样想，所有的问题都不是问题，自然就迎刃而解了。所以我们要毫不畏惧，勇往直前!要这样看待困难：

挫折=存折压力=动力障碍=最爱，一分耕耘，一分收获。当你能梦的时候，就不要放弃梦。

总之，这次培训让我学到了很多，感悟到了很多，成长了很多。希望我能把以上的这些理论都用于工作和生活当中，时刻提醒自己，激励自己!不断前进!

首先感谢事业部、感谢领导给我这次机会参与本次培训，本次机会难得，本次培训的过程中对我及各位同事学到全方位的管理知识，对我个人感触很深，通过8天封闭式的管理提升培训的收获很多，具体如下：

一、 沟通技术

在我们的日常工作中，跟上级的沟通是很重要的，当我们需要找上级沟通时，特别观察上级的情绪，情绪好时沟通的结果会比你想象中要好；在我们的实际管理中，不能把生活情绪带到工作中，也不能把工作中的情绪带到生活；总之，任何时候不要带着情绪生活、工作。沟通应先入为主的原则，需要尊重对方的表情、动作等，回应别人所听的讲话肢体语言更重要，在沟通的过程中，要站在对方的立场，理解、思考、体会对方表达的意识、主旨。向上级请求帮助、请求资源时需要选择更好的时机；在必要的时候应该帮助领导承担责任；与下级分配任务时要看出下级的长处，在批评下属应单独进行，表扬下属时应人在人较多的地方进行，使下属有一种自豪感。

二、 情境领导、领导风格

管理者应每天反思：我今天做了什么、效果如何、哪些是可以改善的、明天要做什么、重点关注什么；作为一个管理者每天必须考虑以上5个项目，反复的思考；作为一个领导需要满足真诚(信誉)、前瞻性(安全感)、有能力、有激情(组织气氛)，在一个团队，气氛好的情况下，业绩肯定也好。

三、 思维技术

计划目标的分解，对问题进行潜在问题、机会的分析，找出可能存在的原因，对存在的问题进行改进，采取应急措施后并完善计划，通过对问题的梳理解决相应的问题；度过目前的难关，保证同样的问题不重复发生，遇到问题可以通过流程化处理，管理重心下移并减轻管理工作提高整体的工作效率。

四、 非财务人员的财务知识

根据销售情况，财务部门对各工厂、部门的财务费用进行预算，预算管理体系包括销售收入预算、支出预算、现金预算、销售成本预算、共同成本预选、应收账款预算、存货预算、设备投资预选，我们应该站在财务部门的立场上考虑我们工作中的成本费用的控制，充分利用资源，降低我们的成本费用，为企业及员工创造更高的价值。

五、 目标与计划管理

pdca循环中计划、执行、检查、改善，在我们的实际工作中应反复的执行pdca；对于异常问题我们首先应明确目标后再收集相应的信息，对信息进行分析，最后拟制方案，根据事实加以思考。

六、 执行力、换位思考

在整个企业工作环境中，必须要有较强的执行力，认真第一、聪明第二为原则，在各项

在我们目前的工作环境中，各部门之间可能存在不配合的现象，所以我们需要采用换位思考；部门与部门之间相互协调，站在对方的角度考虑问题；我们需要站在经理、部长、总经理……的角度考虑，我们需要站在高处看我们的实际困难和问题。

总之，我将以这次培训学习为契机，给自己定义一个新的起点，把本次所学的知识及时应用到实际工作的各个环节当中去，坚守责任、培养能力，提高团队的执行力，实现个人价值与企业利益的完美结合；在公司的英明决策下，在各级领导的指导和帮助下我会更加努力工作为公司创造更多的价值。

情绪教养培训心得后感篇五

20xx年所谓以目标为导向的整体绩效管理，核心就是目标的明确，执行的主体应是所有的部门主管及员工，明确绩效管理的主体才能体现“整体”这一概念，分享培训心得范文报告。下面是本站小编为大家收集整理20xx目标管理培训心得范文报告，欢迎大家阅读。

没有目标的人生是暗淡无光的，没有努力的方向，没有奋斗的动力。你不知道你要去哪里，更不知道如何去，那么哪个方向对你来说，都没有太大的意义。学习了目标管理之后，感触很深，认识到自己在过去的时间给自己定的目标距离还是那么的远，没有一点进步。听了朱老师的课之后才找到根本的原因所在，发现原来自己只定了一个总体的目标，没有具体的去规划过、及实施要达成目标的措施，完全只是定了一个不知道如何来实施的目标。

现在总算对目标的定位有了比较充分的理解。要先给自己的目标定位，然后通过实践中来实施目标。那么就对目标有个定量与定性的认识。定量是为自己的目标定好每天实施的工作量与完成量。定性是对自己能力的提升，以及对能力的分解，通过能力加实践来实施目标。工作当中，有目标的工作往往意味着有压力，意味着你必须努力去工作。我们努力工作，往往都是为了加薪、晋升、做出业绩。根据管理学大师彼得·德鲁克先生的话，不是有了工作才有目标，而是相反，有了目标才能确定每个人的工作。由此得知，所有的工作都应该有目标，只不过有时候没有刻意地去强调某些岗位的目标而已。

目标管理和自我控制要求自律。它迫使我们每个人对自己提出高要求，但绝不是放任自流。它很可能导致要求过高而不是要求过低。目标管理使我们设定客观标准和目标，让我们靠自己的积极性去完成。有了目标还要激励自己去完成，控制目标在自己的可操作范围内。对于目标的理解现在是越来越深刻了，以往给自己制定了目标却不懂得如何去实施，现在知道了除了要给自己制定一个明确的目标之外，还必须制定计划来实施目标，把计划细化来做，根据实施中的过程结果来修改计划，达成目标的实现。

作为公司的一员，从公司的角度来看一下目标管理。从公司的使命中得到一定时期内公司的总目标，然后经过上下级人员的共同协商，将总目标分解下去到每个岗位上，每个员工身上。在分解的时候，下一层的所有目标相加必须等于或大于上一层的目标，以确保目标分解的有效性。确定了目标，就要有具体的实施计划，就要进行具体的目标管理。任何的目标管理都不会自动地实现。目标，是一种结果导向，但并不是简单的重视结果，紧盯结果，更重要的关注过程，确保目标的如期实现。没有目标的箭，永远射不准靶心，没有抓住重点，你也永远做不出好的业绩。

等待已久的《目标管理》终于开课了。又见到了亲切的小丹

老师，宋老师也来了。这次上课主讲是早已耳闻的付老师。对《目标管理》这个培训主题，我真的有很多的期盼。因为我现在在实际工作中，制定了很多的目标计划，但老是不能达成，每次开会我都很痛苦，很多计划都列了好久了好没有进展，我自己肯定有很大的问题，希望能够通过这次课后找到一些方法，能更好的达成工作的目标。老师叫我们带着目标来学习，我在纸下写下了通过这#from end#三天的学习，我希望收获的目标是1. 学会怎么讲目标高效的执行!2. 怎么科学的制定目标。

目标管理的本质是动力管理，生命管理。当一个人不知道自己为什么要去做一件事情的时候，他所呈现出来的热情和能量都是有限的。我想到，我设定了很多目标计划，我每次和下属说的时侯，都感觉不到他们的明显的热情，因为他们都不清楚这些事能给他们带来真正的什么利益，这些利益也看不清楚，所以很多计划都是能拖就拖，要改变这些现状，必须要更加明确的进行目标管理。

在培训中，要收获最大的价值，我们都要三忘记(忘记身份，忘记年龄，忘记性别)三聚焦(聚焦当下，聚焦快乐，聚焦正向价值)，三放下(放下面子，放下标准，放下得失心)。学习是快乐的，要打造我的团队也成为学习型的团队，只有不断的学习，才能不断的进步。事物本身并不会影响到你，真正影响到你的是你对事物的看法!痛苦和磨难对强者是机遇，对于弱者是灾难!我们也要不断打破自己的舒适区，不断突破自己。永远记住：有效果比有道理更重要!老师又一次强调：只有相信，才有可能。焦点决定感受;注意力等于事实;状态决定收获;决心大于内容。唯一的标准是：对结果有没有效果。

你要成为什么决定了你能成为什么!播种什么，收获什么!重复旧的行为最多只能得到旧的结果!人生就是不断地选择累积叠加在一起所呈现出来的结果!你的时间、精力、金钱用在哪了，你的成果就在哪。

在做团队建设的时候，我还是显现出来不自信的状态，目标分都做的很低。即使达成也会离冠军很远。所以我们平时要将目标适当调高，要跳一跳就可达到的，千万不要输在起跑线上！我们要向标杆企业看齐，敢于亮剑，时刻准备超越！通过拿冠军，养成争第一的信念和心智模式。战场上无亚军之说，商场如战场，企业也要必须有做冠军的目标！在前进的路上，我们要放下包袱，轻装上阵！要学会站在巨人的肩膀上去掌握成功！目标是刻在钢板上，计划写在沙滩上。我的右膝因为手术后还不能跑步，我选择了放弃挑战入场。我怕后面更加激烈的挑战，但我达不到目标而造成大家的目标达不到。但没想到老师说了，弱智可以同情，但对团队的损失却不会减少一点。因为弱者，公司必须承担相应的后果！其实这个对我的触动很大，我因为去年的受伤，几个月没上班。上班后状态也不太好，给公司也真的是造成了很大的损失。下午的挑战过关项目，第一轮的时候，我深呼吸几次后都感觉紧张，目标的坚定性不够，老师看着我时，我就不能坚持，有点浮。第二轮时，我的内心很平静，我的目标也很清楚了，我要给公司创造最大的价值，让我的全家人都幸福美满，我好像看到了那个画面。我坚定的喊话了，老师马上让我通过了，我的内心是一种成功的满足感。在工作中，我是领导，自己要有非常明确的目标，并坚定不移的朝着这个目标努力，让大家感受到你的能量，让自己散发出的能量感化到其余的人，这样整个团队才能真正有动力！

我是一个健康、快乐、有魄力的男人！

我是一个积极，稳重，自信，果断的领导者！

我要成为一个慈悲，智慧，有力量的人！

首先感谢公司给予的培训机会，借以此次培训有以下个人的一些心得抛砖引玉希望与大家分享。

此次培训的核心内容是企业管理中涵盖各方面的目标体系建

立及与之相对应的绩效管理, 广到公司整体的战略目标的拟定与执行, 细可至个人岗位职责的明确与履行. 总结此次培训, 概括为以下几点体会:

一、创建“追求卓越”为企业文化为背景的公司及个人价值取向, 从细小处做起, 从粗框架到细渗透, 唯一要的就是行动。做了才能有效果。只在公司普遍达成这种价值取向, 才能在工作中形成良好的互动, 而不是被动的接受。才能形成普遍的信任与有效的执行, 并且能够超越目标的执行。

二、所谓以目标为导向的整体绩效管理, 核心就是目标的确, 执行的主体应是所有的部门主管及员工, 而不仅仅是hr部门, 绩效目标的设定与执行应是所有部门共同愿景的结果, 明确绩效管理的主体才能体现“整体”这一概念。

三、kpi指标的设定绝不可以用封闭的部门考核指标来设定, 而应是以部门之前可以相互融合的指标为导向, 这样才能避免部门走向矛盾对立的误区。在此借一培训时所用例子可以很好的说明, 美国西南航空有一个考核飞机利用率的指标为: 飞机从降落到重新起飞的时间的考核指标。这个指标就是将地勤部门与机修部门的共同任务融为一体。避免了互相之间的相互扯皮。当然, 指标的设定因公司业务的不同而不同, 但有智慧地设定可融合的指标是绩效管理成败的关键因素之一。

四、搭建并保持透明与开放的沟通渠道是提升目标管理实现重要方面。沟通渠道不仅在形式上要有, 而且要保证渠道是开阔的公速公路, 不是只有下达的“排水管道”, 只能下达而不能上传。重要的是上传, 才能保证下达的有效与准确。如何保证? 首先要做要渠道的及时反馈, 只有呼应的沟通之道才能形成良好的沟通机制; 第二, 要保证沟通通道的安全性, 并形成制约均衡的关系; 第三, 搭建多样化的可选择的沟通通道, 这也可以保证以上第一, 第二点的实现。

五、明确的岗位职责的界定与有形无处不在的提醒很重要，很难想像一个员工在公司都没有给其岗位清晰的岗位定义的情况下还能很好工作并做出卓越业绩的事情。如果公司在岗位职责或是部门职责都未有很好定位的话，员工也会很茫然，仅能凭自己的揣测而行，揣测的好坏决定了与公司整体目标是并行还是背道而驰二种结果。如何定义部门及岗位职责？以部门或岗位的业务输入及输出关系来进行界定，并且取其融合部分作为kpi指标。

六、预算目标执行要实现承诺制并形成制度化，预算是在共识达成的前提下一起去完成，而且要以追求卓越为导价值导向去完成。预算要实行滚动预算，而不是僵化的预算，以年度预算为大目标，以季与或月度预算为执行目标，二者可以不一致，对未实现的季或月度目标应是立即加入的到下个考核周期之中，而不是均摊至后期各月。加强预算实现有紧迫感。

七、绩效的设定的要透明，绩效的评估要公正，有年初的岗位及部门职责定义，有个人的承诺，有清晰的考核kpi，有明确有绩效薪酬计划。形成透明公正的绩效管理体制，有助于公司与部门，部门与部门，部门与员工之间的相互信任关系。

八、定期让绩效主体当事人对所有人、财、物的目标进行偏差分析，主要问题及原因分析，提出改进建议。

九、作为部门经理，发展业务与培养员工(接班人)同等重要。只有带动员工的共同发展整体的目标才能更容易实现。

十、运用信息化的手段去更好的，更及时的工作。随着社会的发展及信息的迅间万变，没有信息技术的支撑往往再好的目标，再好的行动，结果也有可能是事倍功半，信息技术的应用往往在考核及目标实现保证透明，及时，公正起到很大的作用。

十一、企业的成功应是全方位的成功，而不仅仅是利润目标的实现，它应是包括财务绩效，顾客价值，内部流程，员工学习创新的综合成功。