

管理培训生简历自我评价 企业管理培训 自我评价(优质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。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

管理培训生简历自我评价篇一

20__年__月__日午时，集团举办了二次培训大会，会上两家培训公司的讲师都做了精彩演讲。我听后深有体会，并根据会上做的笔记，会后的思考总结，领悟到一点点心得体会：

一、人生感悟篇

1. 投入；何为投入，我在听常教师讲课时注意到他从讲课开始不久到课程结束时上身的衣服在慢慢变湿，但我们听课的同事的上衣并未有改变，同时大会议室开了空调的，这说明什么？这说明他是全身心的投入到演讲中，这一点尤其值得我们学习借鉴，这是我人生中的宝贵一刻；同时一般人认为认真做事即为投入，但我从__教师讲课时领悟到仅仅认真做事是不够的。还要延伸为心神、思维投入，做事要思考，要多角度、多比较等等，这一点能够从第二天__教师列举小王、小李买火车票的故事能够体现。

2. 放下手机，__教师要求我们放下手机，第二天的讲座__教师同样要求我们放下手机，这是为何？放下手机仅仅是一个很小的事情，但这事的寓意却不小，它告诉我工作中应当屏蔽一切干扰，专注于某一事项直至完成。

3. 放下身份，这是__教师在会场的要求，为何？孔子曰：“三人行，必有我师”，放下身份其实是让我们重新拥有平等学

习的心，平等交流的心，“海纳百川、有容乃大”，仅有放下才能提高！

4. 放下区别心，何为区别心，你、我、他是有区别的，区别在岗位、在职能上，如果大家能在围绕某一事项上放下区别心、同心协力，那么这就是一个有强大战斗力的团队。

二、企业感悟篇

1. 制度，为何会有制度？_教师在讲座提到这点后，我仔细思考后得出，因为人是有私心的，一群人就有一群私心，所以才要产生制度来规范人的行为；_教师在这列举了“7个人分粥”的故事，为什么前两种方法粥总是分不平，经过分析得出这是人性造成，为什么第三种方法即分粥的人最终拿粥就能把粥分平，这也是人性造成的，从那里我们得出常教师提出的“人性不能对冲制度，管理能够改变的是制度而不是人性”，我也补充一点故事，今日我因找物业同事办事来得早，在物业门口处等物业的同事，最先来的是物业的_经理，我跟他办事中途就说”_经理，你是来得最早的，得第一了”，_经理回答我说，已经养成习惯了，他告诉我：以前他在另一家企业里有一条制度是，管理者要在门口迎接员工上班，这样一来员工迟到就大为减少，我当时就想这不就是“7个人分粥”的企业版嘛。

2. 机制，_教师讲座中提到__强盛的秘密，即人才与科技的机制，第二天_教师也列举了__镇陶瓷场磨胚、洗水的故事，从故事中我们了解到机制大处能够使一个国家强盛，小处能够使企业提升，但我对机制的了解还不够深刻，所以机制下头我就不多写了。

3. 流程，何为之？一套工作程序？常教师举例了麦当劳炸薯条的例子，故事中清晰的列出炸薯条每道工序的时间节点，常教师总结出一整套流程图：流程标准化、标准清晰化、清晰数字化、数字合理化；这样就使繁杂工作简单标准化，降低了

因员工素质造成的差异，使一个普通员工按照流程也能胜任复杂多样的工作。

4. 本事，可理解为工作本事+学习本事，员工不但要有工作本事同时也要学习本事，员工学习即为企业学习，员工学习提高了，企业也就提高了；讲座中常教师提到“企业学习的本质为达成共识”，仅有达成共识、大家的方向目标清晰一致，才能拧成一股绳向前冲！

总之，引用_教师的一句话：“人类因梦想而伟大，因学习而成长，因行动而成功”，”同时我想加上我们的理解“员工的成功即企业的成功”！

管理培训生简历自我评价篇二

公司组织了企业管理知识学习的学习培训，我参加了此次学习培训，理解了系统、全方位企业管理培训心得知识的学习和辅导，受益良多。我深刻领会到，作为一名合格的企业管理者，应当如何驾驭整个企业的运作机制。并领悟到，应当以管理培训心得促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。

目前，电力建设在飞速发展，在电力体制改革逐步深化的大环境下，多种经营企业该如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。经过这次管理培训心得学习，结合电力多经企业的行业特点，我个人认为，电力多种经营企业要想实现大发展，必须做好以下几点工作。

首先，管理培训心得要毫不犹豫的狠抓人力资源管理。

一个企业的发展，重中之重，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业管理培训心得不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样

“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否如刘邦那样，找到和使用好这样的人，即识人用人本事的大小决定了一个企业管理者的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我自认管理培训心得不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，可是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。

多种企业管理经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设方针。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才；同时对在职职工要进取培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工队伍进行强化培训，到达巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就必须能充分调动员工进取性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

其次，管理培训心得始终如一地开拓、经营市场，并培养核心竞争力以求生存。

市场，是一个企业发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从必须程度上说，证实着一个企业发展的实力。所以，如何开拓市场、经营市场显得尤为重要。电力多经企业具有行业性的显着特点，开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。

所谓核心竞争本事，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅仅指某种独特的产品或技术，还包括销售渠道、顾客服务、顾客群、品牌、资金以及研发本事。一个企业不可能拥有所有这些本事，但它必须发展一种不一样寻常的本事，才能成为一个拥有核心竞争本事的企業；核心竞争本事是企业战略的焦点，它必须构成理念，并体此刻核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。

的发展中壮大自我，在市场的变化中否定自我，商场中没有长胜的将军，仅有谨小慎微、战战兢兢的去把握市场的脉搏，建立与市场合拍的核心竞争本事，企业才能在大浪淘沙中谋得自我的一席之地。

第三，管理培训心得明晰的产权关系，建立完善的法人治理结构

管理培训心得让我们清楚的认识产权界定，是市场交易的前提。由于历史的原因，多经系统普遍面临产权不清的难题。首先是明晰的资产关系，这一点还相对容易操作。最难的还在于主辅人员的分离。由于多经公司用人的复杂性，公司本身缺乏核心竞争力，对于在多经工作的员工来说，挑战大于机遇，未来充满不确定性。能够研究用优惠的政策待遇，鼓励退职，提前退养，身份置换，解除合同或带股就业。但带股就业可能带来股权分散，不利于集中决策，同时如果股权过于平均，还会带来老国企的弊病：如大锅饭，平均主义，人员不能合理流动，建立不起激励和约束机制，以及进入和退出机制等。所以要做到产权明晰，首先要解决人员的历史遗留问题，然后明确资产关系，明确投资主体。仅有明确了出资人，公司才会有明确的使命，公司的运作才可能建立在公司财富最大化的目标之下。公司的经营人员才会有明确的定位，而防止所有者缺位带来的资产运作效率低下矛盾。另外有明确的投资主体，享有对公司的剩余索取权，这是对投资主体承担资金风险的补偿，也为公司扩大再生产创造条件，仅有将利润集中投资于必须的项目，才能构成必须的优势，如果利润分散的用于支付股利，企业最终将衰竭。

公司法人治理结构是指关于如何治理公司这一法人主体所采取的法定组织形式。完善法人治理结构的目的是到达公司各级各部门责权利的高度一致，公司的所有者和经营者在所有权和经营权分离的情景下如何密切配合，分工明确，协同工作，相互制约，围绕公司财富最大化的目标运作。即从组织结构上保障公司目标的完成，包括股东会、董事会、监事会

和经理层等四套班子的建设。现代公司产权制度在确立法人财产基础上，实现原始所有权、公司产权与经营权的三权分离，具有明晰的产权关系。在此基础上，公司经过股东会、董事会、监事会和执行机构等公司治理结构的设置和运作，明确划分责、权、利，构成了调节所有者、公司法人、经营者和职工的制衡机制和约束机制。

其实，企业经营管理的方略含盖诸多方面，只可是分主分次而已，以上只是我在本次学习中的一点点体会，写出来是一种收获，一种能够和别人分享管理培训心得的体验。管理培训心得，尤其是企业管理是一门很深的学问，需要在理论的指导下逐步完善，需要在实践中不断地探索，从而到达实践和理论的有机统一。

管理培训生简历自我评价篇三

什么是执行力呢所谓执行力就是把计划、方案变成现实操作的本事，它不是单一的素质，而是多种素质、本事结合的表现。在学习之前请大家先想想，在三国演义中，哪位将领是最出色的中层执行者，哪位是最失败的中层执行者呢哪位又是最灵活变通的中层执行者呢先不要回答到最终我们一齐讨论一下。

目前，我们公司处在飞速发展的阶段，规模不断在扩大，所以要提升管理。而提升管理，除了要有好的决策班子、好的发展战略、好的管理体系外，更重要的是要有公司中层管理者的执行力。

那么中层管理者要提高执行力，在工作中至少需具备两种本事：理解公司和高层领导的理念的本事和在本职工作上的组织实施本事。那么，到底如何提高这两方面的本事呢我以为能够从以下几方面来着眼：

第一、思想上重视，正确理解公司和领导的理念，做好一个

传播者。中层管理者在接到领导工作指示时，必须要正确理解领导的意图和初衷，不能不懂装懂，要把正确的理念灌输到下属中去。否则将会出现企业的决策方案在执行的过程中，标准渐渐降低、甚至完全走样，越到后面离原定的标准越远，从而背离了领导的意图和目的。

第二，表率作用是前提。作为一个中层管理，不能只靠说，要靠做，必须身先士卒、百折不挠，以自我的人格魅力树形象，无论是遵章守纪，还是公司布置任务的完成，都要起到表率作用，打铁先要自身硬。仅有让手下员工心悦诚服，你才有说服力，你说的话，别人才会听，才谈得上执行力。

第三，主动进取是作风。主动进取、雷厉风行是中层管理的工作作风。中层管理忌讳办事拖拉，“雷声大，雨点小”。不能患得患失，畏难发愁，避重就轻，敷衍塞责。不能事事等领导交待，应主动地去完成自我该做的事。中层主动，下头员工才能主动，整个部门工作就会主动。

第四，工作到位是准则。工作做到位，就是要有严谨的工作态度，对要做的工作不能敷衍，要认真去办。要想作到位，必须做到：头脑到位——多思考如何做好工作的方式方法，嘴巴到位——管理工作就是婆婆嘴，各项工作要随时督促，眼睛到位——及时发现问题，及时解决，耳朵到位——及时了解广大下属员工对工作的意见和提议，腿脚到位——经常深入最基层，了解情景。工作到位就是最好的文秘范文执行力。

第五，不讲借口是态度。中层管理应凡事不讲借口，恪守职责。“借口”的实质是推卸职责，在职责与借口之间，选择借口还是选择职责，体现了一个人对待工作的态度。如果每一个中层都为自我的工作找借口，那就根本谈不上执行力。不讲任何借口，看似无情，可是它体现的是一种负责、敬业的精神，一种服从、诚实的态度，一种完美的执行本事。

第六，团队合作是保证。中层管理应当互相信任，互相支持，

互相配合，互相帮忙，相互尊重，相互激励，多看别人的优点，接纳或善意提醒别人的不足。各部门之间应各司其职，补位不越位，补台不拆台，分工合作，扬长补短，构成合力。自我的工作自我做，同事的工作帮着做，团体的工作大家做。仅有这样，自我的执行力才会提高。

第七，公平公正是原则。公平公正是激发员工工作进取性和创造性的原动力之一。作为中层管理要公平公正对待下属的工作业绩、表现，解人之难、记人之功，经过正面激励，引导员工往前跑，经过负面激励，推着员工往前走。工作中要对事不对人，要一视同仁。想问题、办事情，都要从大局出发，公道正派、是非分明、一身正气；能坚持原则、坚持正义、牢记职责和使命，这样才能激发员工的工作热情和创造力，才能树立正气，继而提高执行力。

第八，总结反省是关键。作为中层要做到经常自我反省，常回头总结，因为总结是推动工作前进的重要环节，总结是寻找工作规律的重要手段，总结是培养、提高工作本事的重要途径，总结是积累经验吸取教训的极好过程。正确的、成功的经验就会经过总结得到积累，乃至于在今后的工作中发扬光大；错误的、失败的教训就会经过总结得到吸取，在今后的工作中引以为戒，并做到警钟常鸣。

第九，增强创造性是提高。执行力不仅仅是实现目标、达成使命的基本保障，并且是中层管理政治素质和领导水平的重要体现。

提高执行力的关键，在于找准上级决策精神与本部门实际的结合点，把实施决策的原则性和解决问题的灵活性统一起来，提出切实可行的实施思路和具体措施，创造性地开展工作。

第十，中层管理领导力更需提升，一个部门经理提高完成任务执行力的过程，其实也就是提高自身对部门员工领导力的过程。所以，对上提高执行力、对下就要提升领导力。

那么，怎样才能提升领导力呢我个人认为最重要的两点最是：

1学会用老板眼光看企业。

在老板看来，管理很简单，就是两件事：一是扩大业务范围，增加业务收入；另一件事就是降低管理成本，控制运作费用。其实这两件事，最终是一件事，收入减去成本，减去费用，就是利润。所以归根到底老板是看利润的，利润要从管理中来。

2从被领导中学习领导。

在领导人看来，领导也很简单，就是两件事：一是用人，用人所长、容人所短；二是激励，经过正面激励，引导下属往前跑，经过负面激励，推着下属往前走。要明白，任何领导都是从做下属开始的，谁都不可能一步登天当领导。在每个人的成长过程中，你会经历大大小小许多领导，只要你用心学习，不管是好领导、还是坏领导，你都能够从正反两方面学到经验和教训，这对你将来当好领导是十分珍贵的。

好了，理论上的东西就讲这么多了。此刻转回刚刚开始的问题：在三国演义中，哪位将领是最出色的中层执行者，哪位是最失败的中层执行者呢哪位又是最灵活变通的中层执行者呢。我个人认为，黄盖是最出色的中层执行者，在赤壁一战中，他先用苦肉计，诈降，骗得曹方的信任，后巧妙实施无间道，最终成功完成了火烧曹营连环船的任务。而马稷则是最失败的中层执行者，他有完全的军事指挥权，由于他的过于自信，制定错误的执行方案，导致了街亭的失守，而街亭的失守造成了当时整个曹、蜀两国战局的改变，蜀国由攻转守。而说到最灵活变通的中层执行者，我认为是张飞，有一次他带兵攻打汉中的一个郡，敌方紧闭城门，坚决不出战而蜀军强攻的话则会伤亡惨重，兵力不继。于是张飞巧用计谋，宁犯军中大忌，天天在敌营面前酗酒，假装喝得酩酊大醉，诱使敌军轻敌出城来犯，而蜀军事先埋好两路伏兵，一举攻

下城池。

管理培训生简历自我评价篇四

转眼又是一年春，新春之际在叶总带领下又开始新一年的奋斗目标，带领公司全员走向新的台阶，其中不忘给我司全体员工进行正能量的补充，在礼拜五之余邀请_教授授课，洗涤心灵，听完教授一天课程我受益匪浅，久久不能平息内心的情绪，于今晚将内心想法进行一段诉说！

随着时代正在快速发展之际，变数越来越扑朔迷离的年代。一个好企业想要发展长远，需要在变数之际作出及时反应才得以生存，我十分庆幸能入职我司，并没有在外头漂浮不定地生存。基于现状我认为这是多么荣幸的事情，在今后工作需加倍努力投入工作表达对我司的感激。企业相当于一个平台给予我展示自我才能，体现自我价值；企业是一个很好的学习场所，在那里不仅仅是学会了知识，学会生存技能，更是学会了做人处事，它给了我本事发挥的平台，学会团队意识。在这我需要做到的一点，就是忠诚。

忠诚是对企业负责的动力。忠诚的态度是敬业的土壤，这种对事业深厚的情感，会给人无穷无尽的财富。本杰明·富兰克林说过：“假如说，生命力使人民前途光明，团体使人民宽容，脚踏实地使人民现实。那么深厚的忠诚感，就会使人生正直而富有意义。”有了对企业的忠诚，就会自觉地热情地全身心地投入到工作中去。不忠诚的人会厌恶自我的工作，或者是为了生计而工作，或者是表里不一，装腔作势，只是做样貌给领导看。对工作本身并没有融进太多的情感和信念，因为在工作中总也体会不到热情和欢乐，他们的生命也在周而复始的工作中慢慢消磨。

一个人要为企业做贡献，仅忠诚的品行，有工作热情还不够，还要有足够的执行力。执行力就是正确地理解和正确地把握公司的战略意图和领导的工作部署，保质保量地完成工作任

务的本事，也就是我们平时说得最多的“贯彻落实”的本事。公司在年前动员大会已经明确了公司发展的指导思想、奋斗目标 and 今年主要任务。这些正确思路能否贯彻，完美蓝图能否实现，宏伟目标能否到达，关键在于我们的执行力。

执行力是智力、魄力、胆识、毅力、学习力、创造力的总和。如何提高自我的执行力，我认为应有以下几点：

增强自觉性是提高执行力的基础。自觉性表现为在贯彻落实公司决策和领导指示的过程中思想、熟悉和实际行动到位。具有贯彻执行公司决策和领导指示的坚定性、主动性和进取性。增强自觉性是提高执行力的基础，而增强自觉性的主要途径在于学习。

学习，是我们必备条件和首要任务。熟悉的提高，知识的积累，本事的增长，本事的拓展，都离不开勤奋的学习。形势在不断变化，新知识、新精神、新任务、新提法确实很多，不学习就跟不上时代步伐，工作方法和工作本领就不会得到提高，就会缺乏干好工作的自觉性和主动性。我们仅有经过认真学习，真正理解和把握好公司的有关部署和要求，才能切实做到熟悉到位、行动自觉、贯彻有力。

增强纪律性是提高执行力的保证。没有纪律性，就没有执行力和战斗力。毛__早在战争年代就讲过，“加强纪律性，革命无不胜”。在如今公司发展壮大的过程中，严明的纪律是全公司统一意志和统一行动的重要保证。没有铁的纪律，公司就成一盘散沙，无法团结一致实现今年宏伟目标。提高执行力，就必须增强纪律性。

所以说要成为一名企业旗下的优秀员工，我们不仅仅要严格要求自我做好，同时也要督促他人，与他人共勉，一齐携手并进，共同将我司水业越做越好，越做越大。让我们昂首挺胸，迈着新春的步伐为今年我司的宏伟目标前进，前进，前进！

管理培训生简历自我评价篇五

从管理者的主角定位。从五个要素来看，要想使企业或组织管理高效化，管理者必须要有职业化的意识和先进的理念，能够认识到管理本事对提高组织效率、提升企业未来竞争力的重要性。管理人员的本事真正提高了，才能保证企业管理的真正效果。管理工作中管理者必须对自我的主角有一个明确的目标定位，管理者的目标定位是企业管理工作的基础，对自我的定位，需要认清自我的位置、认清自我位置的职责、认清竞争者的位置，正视自我，不能自欺欺人、狂妄自大，要以强烈的职业意识给自我的事业、未来确定一个主角。一个企业、一个团队就好像是一个人体。脑袋代表着高层决策者：它每一天都在研究企业的发展方向、发展战略等问题；脚代表着员工：领导指到哪里，它就走到哪里；而中间一部分是腰：就是管理者的主角，起到上传下达的作用，管理者是经营者的替身，管理者持有经营者的自觉意识。

一、作为上级主角的任务。

作为一名优秀的领导者，他要对自我的主角及时有效的转换，明确自我的职责，不断的学习，不断的提升自我的管理技巧与艺术，设身处地的为公司的发展着想，要深刻认识到企业给自我供给了一个难得的发展平台，必须要带领好自我的团队尽情的在这个舞台上展示我们团队的精彩。

要想做好一名优秀的管理者，必须要清楚员工心目中的好领导是什么标准。

- 1、有职责感，勇于承担职责。
- 2、睿智、高瞻远瞩。
- 3、宽容大度、有人格魅力。

- 4、关心下属工作并为其发展制定计划。
- 5、奖罚分明、一碗水端平，说道做到有原则性。
- 6、能调动和营造良好的工作氛围，真让员工说话，有人情味。
- 7、高效率、有组织协调本事。
- 8、有经验、能吃苦。

由此可见，要做好一名管理者，必须做到德才兼备，并且要有十分高的个人素养才能做好。

要具有敬业精神：对事业要坚定信念，不断追求，对工作大处着眼、细处着手，要精益求精，追求完美。

要具有宽大的胸怀：善意的理解对方，欣赏对方，学习宽容，任人唯贤，具有合作精神。

要有自知之明，正确的评价自我，不断的学习，不断的创新，扬长避短，超越自我。

要有强烈的务实精神，脚踏实地的工作，不要作只说不练的假把式，仅有投入到工作中，才能得到回报，投入不必须有回报，可是不投入必须没有回报。要关心下属，鼓励和培养下属不断提高，时刻注意工作中的细节，有些工作能够分配给下属去做，在工作中不要过分相信自我的确定，要多听听员工异常是资深员工的意见。提高员工处理问题的本事，带领员工一齐提高。

要打造团队的凝聚力和追求卓越的品质，带出一支过硬的队伍。这需要管理者有具有领导的魅力，指挥协调的本事，以及制定有效的激励机制。

二、作为下属主角的任务是执行命令，反馈信息，完成业绩。

领导的任务是做正确的决策，管理层要把事情做对，让领导了解自我每一天干什么，向领导展示自我。

- 1、自觉报告自我的工作进度；
- 2、对上司的问题有问必答，并且清楚；
- 3、充实自我、努力学习，了解上司的言语；
- 1、能够一目了然的把握问题的所有原因；
- 2、能够对问题从各个方面进行分析；
- 5、不忙的时候主动帮忙别人；
- 6、毫无怨言的理解任务；
- 7、对自我的业务主动提出改善计划；

三、自我搜集的一些资料：

- 1、多研究别人的感受，少一点不分场合的训人。
- 2、多把别人往好处想，少盯着别人的缺点不放。
- 3、多给别人一些赞扬，少在背后说风凉话。
- 4、多问问别人有什么困难。
- 5、多一些灿烂的笑容。

沟通管理的一个好方法：

- 1、探寻(事情发生里，了解前应后果，还原真相)

- 2、全面理解表示理解(不管怎样样，因为事情已经发生了，你理解对方，对方再会愿意和你继续谈)
- 3、目标(无论发生什么，做了什么，我们总是有一个或几个目的，一齐找到目标)
- 4、方法(有了目标，就要找到到达目的的方法，那里面有很多技巧，不一一列举)
- 5、什么时间执行(必须要确定时间执行，不然很可能没有作用)
- 6、反馈(不管结果如何，要总结经验，一齐提高)

管理者培训心得体会二：企业中层管理者培训心得体会(1389字)

企业中层管理者培训心得体会:6月的第一个周末，我有幸参加了高伯任教师的[关于企业中层管理者——最有效的企业辅导]的培训课程。两天的课程排得满满当当，穿着正装坐在没有空调的培训室，原本应当是件很不欢乐的事。可是，时间一眨眼就过去了，高教师的课很精彩，大家围坐在一齐：交流、玩游戏、分享培训心得，真是一大快事。

我是一位修改主管，年轻有梦想，部门员工也都是年纪轻轻的热血小青年们，我一心想把这个团队建设好——打造一支有活力、有战斗力、有本事的团队。可是缺乏管理经验，领导也一向有意无意地指引、教导我应当怎样带好团队，但提高不是很明显。一向被究竟什么是管理本事这个问题所困扰，就管理风格(“指令式、中层管理者式、团队式、授权式”)来说，我认为在不一样的时期不一样的环境下需要变换不一样的管理风格，进取、有效地带领团队发挥出最大的潜能，很好地完成工作任务是一切管理工作的落地。可是具体操作起来总是会困惑、在难题面前会显得有些不自信，这不仅仅

影响了整个团队的工作，还使自我对工作不再满腹活力。

这两天的企业中层管理者培训对我来说有着很重要的意义，仿佛眼前的道路变得平坦了、天空变得亮堂堂，对于团队的管理也不再恐惧和迷惘。管理者不需要多么有魄力，不需要多么高大多么威严，重要的是能够指引员工们朝着正确的、更好的方向前进，帮忙员工在工作中发现问题、思考问题，从而解决问题，帮忙他们在工作中取得更大的提高，出色地完成工作任务！

当把自我定位于一个“中层管理者”主角的时候，我觉得很多问题都变得简单明了了。中层管理者的技术在于发掘人的潜能，换一句话说就是：领导本事即是发挥下属本事的本事。成为一个好的企业中层管理者重在有效的对话技术，发现问题所在，经过提问的方式引导对方意识到问题、并寻求有效方法解决问题。高教师说了一句很形象的话：中层管理者就是让你看到镜子和窗子。那里，镜子就是真实的自我，而窗子则是完美的东西。成为一面平实的好镜子、一扇透亮的窗户，正向地引导某个人，确定工作目标，进取地聆听、鼓励他们发现问题，用一些问题帮忙他们深入思考，和他们分享自我的一些工作经验，包括之前所犯的一些错误，设立下一步的工作规范，授权于他们并告知相关部门，每次对话都以一个重述或总结结束，并就下一次的沟通做一些预先的安排。

“当没有退路的时候，就会把事情做好。”想要将团队管理好，就需要将自我置于一个绝境。设想若是管理不好这支队伍，他们掌握不好工作中的技术、方法，对于他们来说将是一次失败的工作经历，因为他们还年轻，他们有梦想，我需要尽自我最大的力量帮忙他们保护好这些梦想。而对于我自我来说，这是我从大学到社会的第一份真正意义上的工作，若是我做不好，对我今后的工作都会有或多或少的影响。我不期望看到自我的失败，不期望看到被挫败包围着的自我，不期望父母失望，不期望自我对自我失望。

我一向都觉得很幸运——能在这么好的氛围中工作，我们公司为我们员工的工作、学习供给了最大化的支持，在问题面前我们都是平等的个体，我们探讨问题、互帮互助、共同提高。每个人都有发光的一面，从他人身上我们总能发现自我不足的一面，然后学习他人好的方面，弥补自我的不足，才能更好地提升自我。

很感激高教师的指点迷津，感激公司安排的培训课程。在今后的工作中，我必须努力成为一名合格的出色的企业中层管理者，提升员工的工作表现，为公司的发展尽一份自我的微薄之力。

企业管理培训评价5

在20__年结束之季，很荣幸能参加吉林分公司——“赢在中层”管理课程培训。公司给我一个很好的提高自身管理本事的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理会其中的含义，我的感知感想如下：

体验式培训：企业项目推行过程中的协作与执行；体验在项目推行过程中，我们经常会遇到哪些困难和障碍。项目领导人在项目执行过程中担当的主角与职责。如何在执行创新思维。在这节课当中，让我深刻体会到了，理解与支持的力量。很多时候我们的工作往往就是下达后，员工的理解不够透彻，再加上一些外在因素的干扰，让他们变得更加的迷失了方向。经过游戏式的培训也让我理解到作为一个企业，企业内所以的员工就是一个团队，团队的建设是十分重要的，团队间相互协作的关系也是相当重要的。而在这个团队当中管理层人员所承担的任务也是至关重要的，作为一个成功的团队主管，他之所以成功，其关键在于主管99%的行为魅力以及1%的权利行使。

下属能心悦诚服地为他努力工作，不是因为他手中有权，权是不能说服人的，即使服了，也只是口服心不服，绝大多数

原因是主管有着良好的领导行为。好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工，使其心甘情愿地义无反顾地向着目标前进。作为主管要尊重下属的人格、尊严及创造精神，爱护下级的进取性和创造性；信任员工，放手让员工大胆工作。当员工工作遇到困难时，主动为其排忧解难，增加员工的安全感和信任感；当工作中出现差错时，要承担自我应当承担的职责。当团队主管向上级夸赞下属的成绩与为人时，员工是会心存感激的，这样便满足了员工渴望被认可的心理，其更忠诚于这份工作，干劲会更足。另外，管理者还要不断加强品德修养，严于律己，做一个表里如一的人；要学会推销并推动你的目标；要掌握沟通、赞美及为人处事的方法和技巧。这样才能最大限度地发挥团队中员工的工作进取性，更好的实现企业与员工共同健康发展的目标。

沟通的艺术与技巧：经过这一次的培训，我深深的认识到，作为一名中层管理人员，与上级、下级、客户等，工作生活中有效的沟通是至关重要的。沟通是信息传递的重要方式，经过沟通，信息在部门、员工之间得以传播。组织工作的开展在很大程度上讲经过从上到下的层层沟通进行的。部门与部门之间经过有效沟通，能及时消除部门之间的由于缺乏沟通造成的协调性问题，理顺工作上流程，增强部门之间协同作战的本事，提高公司整体工作效率；反之，无效的部门沟通，只能使部门之间徒生交流障碍，沟通不畅各个部门单独作战，结果必然造成组织的任务无法得到及时完成。如何提高自我的沟通本事在本次培训中孟教师教会了我8个步骤：一是热情洋溢；二是谦卑有礼；三是全面聆听；四是察言观色；五是活在当下；六是方向发问；七是到达共识；八是维护关系。意思就是当我们在与一个人沟通的时候，我们必须要把心打开，热情微笑的对待别人，同时也要做到大方有礼，当别人在说话的时候我们要认真的聆听，争取把对方说的重点牢记在心，在适当的时间向对方提出问题，然后与对方建立起共同是局面，最终是认真的维护好与对方的关系。

这次《活在中层管理》培训让我充分了解到做为一个中层管

理者的定位与职责，企业的发展离不开团队，团队的核心在于中层管理者，什么是团队团队虽然由个体组合而成，但绝不是简单的人群组合。真正的团队，是由一群心理上相互认知，行为上相互支持，相互影响，利益上相互联系、相互依存，目标上有共同向往的人们结合在一齐的人群合体。中层起着承上启下、承前启后、承点启面的作用，是一个团队中不可缺的组成部分。一支优秀的团队离不开一流的中层，带领全团队的每一位成员产生共同的认知，才能朝着同一个方向努力，才能产生高绩效。

总之，一个最好的中层，是一个具有大境界、精于业务、善于总结，善于汇报的中层，是一个勇当下级学习的标杆，终身学习，如履薄冰。