

基层管理的心得体会 基层管理者培训心得 体会(大全10篇)

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。那么你知道心得体会如何写吗？下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

基层管理的心得体会篇一

非常有幸参加了公司20xx年度基层管理人员第一期基层管理通用能力培训班。做为公司的一名基层管理人员，首先衷心感谢公司为我们提供的这次培训学习机会。本次培训，我能严格按照培训班的要求，认真完成了整个网上自学与听课学习内容。在学习期间，本人能够自觉遵守培训学习纪律，做到学习目的明确，学习态度端正，学习认真努力。上课时注意力集中，认真听取老师所讲授的每一门课程，并认真做好相关学习记录。虽然，这次学习时间紧，内容多，但是培训中心安排合理、适当，我觉得基本达到了自己预期的目标。同时通过对培训内容的学习和思考，我有以下几点心得体会。

本次培训，我们认真学习了“生产主管职业化训练教程”、“阳光思维vs阳光文化”“excel应用实务”、“基层管理者角色定位”、“有效沟通”、“岗位履责与团队协作”六门课程。

(一)进一步加强了对基层管理者的认知，开拓了思维视野，提升了管理理论知识水平。

通过对以上六门课程的学习，感触颇深，受益匪浅，让我进一步明确了一名基层管理人员所担负的岗位职责、任务、管理职能和应掌握的管理技巧与应具备的素质、技能。同时也让自己的思维、视野得到了较大的开拓，管理理论知识水

平得到了提高。让我学到了很多新的管理知识、管理理念、方法及工具，修正了自己以往一些对管理模糊的认识和观念，熟悉了解了一些科学管理的新方法，科学管理的有效手段和工具在实际管理工作中的应用等，特别是在听了老师们抛砖引玉地对一些实际案例的分析讲解后，对在今后的实际工作中不断提高管理水平与管理能力，不断提升岗位履责能力，具有积极的促进与指导作用。通过本次学习，也为我今后自学管理理论新知识、新方法、新工具及专业技能奠定了一定的基础。

(二)进一步领会到有效沟通在企业管理工作中的重要性。

管理沟通是为实现组织目标而进行的组织内部及外部的信息传递和交流。沟通在我们的企业管理工作中扮演着十分重要的角色。

管理沟通，从其概念上来讲，是为了一个设定的目标，把信息、思想和情感在特定个人或群体间传递，并且达成共同协议的过程。沟通是企业管理的有效工具。沟通还是一种技能，是个人对本身知识能力、表达能力、行为能力的发挥。无论是企业管理者还是普通的职工，都是企业竞争力的核心要素，做好沟通工作，是我们企业各项工作顺利进行的前提，也是我们基层管理人员的主要任务之一。

在企业管理工作中，管理层与非管理层之间需要沟通来掌握和传播信息、交流思想，从而使企业内部成员之间互动地把握自己与他人、与总体的动态联系，从而推动企业的发展。

沟通是企业的凝聚剂，它能使企业内部对信息的传递和理解更为迅速且一致；其次，沟通是企业管理者联系下属以实现管理基本职能的有效途径，这在一定程度上对企业的高低层管理之间在信息纵向传达的准确性上起到了保障作用。同时有效沟通还可以消除误会，增进了解，融洽关系。如果彼此缺乏沟通，就会产生矛盾，酿成隔阂，甚至酿成内耗，影响工

作的绩效。为了保证企业目标的顺利实现，我们应该高度重视企业管理工作中的有效沟通。通过良好的沟通，为企业决策者提供全面准确可靠的信息，达到企业内部的人际关系和谐，保证工作质量，提高工作效率。

(三)与时俱进，管理创新，促进企业实现健康持续发展。

管理创新是企业管理科学的精髓，是管理者用系统理论，用创新思维、创新技术、创新方法、创新组织等以创造出一种新的更有效的资源整合范式，以促进企业管理系统综合效率、效益的不断提高，达到以尽可能少的投入获得尽可能多的产出，并具有持续动态创新机制和动态反馈机制的全过程管理。随着社会的发展，时代的进步，企业面临着更加激烈的市场竞争环境。企业要想在市场竞争中占有一席之地，实现健康持续发展，就必须与时俱进，不断创新。在当今企业外部环境激烈变动的形势下，创新是企业获得核心竞争优势的决定因素；创新是企业求得生存和发展的灵魂；创新是企业实现持续发展的重要源泉；创新是企业提高经济效益的根本途径。人类社会已进入新的世纪，新世纪的年代是多变的年代，变是唯一不变的真理。任何已有的和常规的管理模式都将最后被创新的管理模式所取代，管理创新是管理的主旋律。不论是民营企业、国营企业或是外资企业等等，都必须真正认清当前的形势，及时发掘企业自身的创新点，调整企业今后发展的策略和战略，提高企业在各个方面的制度、体制、用人机制等方面的制度规范。同时把创新渗透于整个企业管理过程中，让企业组织中的每个成员都成为创新者，企业要为员工创造一个适合于每个人都可以创新的环境和机制。适应市场经济的发展状况，打造企业的知名品牌，营造适应企业自身发展的企业文化，实现企业个性化，即具有独特的个性化的产品和个性化的经营管理方式。正确把握企业的核心力量，为企业今后进一步发展奠定一个良好的基础。

通过本次学习，使我对企业基层管理和企业发展有了新的认识，在今后的的工作中我将再接再厉，加强学习，将理论知识

落实和应用到实际工作中，并不断提高自己的管理水平和岗位履责能力，做到与时俱进，开拓创新，求真务实，为xxxxxxx公司健康持续发展贡献自己的力量。

基层管理的心得体会篇二

适应社会深刻变革和xx改革深刻变化，关注职工的心理需求，加强人文关怀和心理疏导，是当前xx企业思想政治工作面临的一项全新课题。近年来□xxx党委围绕这一课题，不断创新企业思想政治工作，探索和完善了“四看两听三访谈”工作法，把职工情绪作为第一信号，及时把握职工的情绪变化和心里需求，细致做好理顺情绪、化解矛盾和推动发展的工作，取得了比较好的效果。

一、主要做法

“四看两听三访谈”工作法，主要是通过上班看情绪、干活看劲头、吃饭看食欲、下班看成绩；谈话听语气、间休听话音；职工家庭有婚丧嫁娶、生老病死等大事时必访、职工间发生矛盾或因考核带来情绪波动时必谈、职工长假前后关键时期需要安全提醒时必谈，及时了解掌握职工所思所想和实际困难，有针对性地做好思想疏导和解难帮困工作，让职工快乐工作，幸福生活。

一是以“四看”观色，看职工情绪变化。每天班前点名会，工班长或政工班长观察班组职工的表情；每班作业中，观察掌握职工的心理反映、工作状态；职工就餐时，观察职工的食欲好坏；每天下班时，查看职工的工作成绩。通过“四看”，对情绪反常，精神状态不佳，工作干劲不足，食欲不好，工作业绩平平的职工，安排专人找其谈话，了解原由，第一时间做好职工思想工作。

二是以“两听”察言，闻职工心理需求。关注职工的言谈举止，找准“话中话”、“话外音”，归纳总结职工言谈话语

与情绪心理的关联规律：职工情绪好的时候爱讲赞美话，情绪差的时候爱讲牢骚话；对领导工作满意时讲的是真心话，对领导工作不满时讲的是俏皮话；职工得到关心时提的是建议，没有得到关心时提的是意见。通过对职工日常言语的分析，准确研判和把握职工的心理状态，及时做好心理疏导和理顺情绪工作。

三是以“三访谈”搭桥，解职工实际困难。坚持逢事必访，职工家庭遇有婚丧嫁娶、生老病死等大事时，到职工家中走访慰问，让职工感受到组织的温暖，体会到领导的关爱；坚持逢怨必谈，职工之间发生矛盾或受到考核时，主动找职工交心谈心，帮助职工放下心理包袱，轻装上阵，安心工作；坚持逢假必谈，每逢“春节”、“五一”、“十一”等长假来临时，对职工开展法制宣传教育，提醒职工遵纪守法，做个好公民，长假过后及时开展收心教育，提醒职工遵章守纪，干好工作，做名好职工。通过访谈，及时了解和解决职工的实际困难。

为确保“四看两听三访谈”工作法的有效实施和取得实效，xxx党委建立健全制度机制，用制度规范管理和运作。一是建制度。出台《思想政治工作“一岗两责”责任制》、《思想政治工作管理实施办法》等一系列保障制度，确定了“四看两听三访谈”工作法在开展职工思想政治工作中的主导地位，为工作法有效实施提供制度支持。二是搭网络。坚持各级组织齐抓共管、分层管理和逐级负责，重点发挥一线车间管理人员和班组四长四员（队长、政工班长、工会小组长、团小组长，工管员、核算员、安全员、技术教育员）等骨干作用，形成上下贯通，覆盖面广的思想政治工作网络。三是严责任。把运用“四看两听三访谈”工作法做职工思想工作情况纳入车间管理人员作业指导书和党支部书记、工班长一日工作流程，把做职工思想工作效果纳入干部、工长月度安全生产责任制考核和党员示范岗、责任区建设，通过科学考核评价，调动大家开展职工思想工作的积极性、主动性。

二、取得的成效

“四看两听三访谈”工作法的实施，带来了四个方面的成效：

一是及时理顺了职工思想情绪。通过实施“四看两听三访谈”工作法，抓住了职工的心情表现，掌握了职工的心理轨迹，把准了职工的思想脉搏，对职工思想问题产生的原因进行分类掌握，对政策不了解、不理解而产生情绪，对考核不满产生情绪，同事之间闹矛盾、夫妻之间闹别扭、家庭内部有分歧而产生情绪，以及家庭生活出现困难或发生变故而产生情绪等不同类型的思想情绪问题，分别采取干部面对面交流、巡回宣讲、包保解决实际问题等不同方法，加以疏通，予以理顺，认真解决。近年来，该xx各级管理人员与职工谈心交流，疏导职工各类思想问题1003件，职工的一些思想情绪问题得到有效化解。

二是有效解决了职工实际问题。在实施“四看两听三访谈”工作法的过程中，坚持解决思想问题与解决实际问题相结合，通过加强制度顶层设计，搞好厂务和班务公开，落实“三不让”承诺，加强“三线”建设等措施，着力解决职工生产生活中的实际困难，从源头上解决职工情绪和心理问题的发生。如该段从繁华的市区搬迁到偏僻的xx北后，职工认为段上每月给职工的交通补贴标准太低，段里经过认真研究，充分考虑职工上下班实际，及时提高职工交通补贴标准，赢得了职工的赞誉。近年来，该段加大投入，解决职工实际问题867件次，仅在帮困助学上就投入120多万元，350户家庭得到资助。

三是建立了干群有效沟通途径。通过运用“四看两听三访谈”工作法，各级管理人员主动与职工结“亲戚”，深入一线，贴近职工，加强与职工的心理沟通和思想交流，增进了相互间的信任，密切了彼此间的关系，形成了职工愿意向各级管理者讲心里话、各级管理者高兴与职工在一起谈心里话的良好氛围。

四是充分调动了职工安全生产的积极性。通过实施“四看两听三访谈”工作法，企业的凝聚力得到进一步增强，职工保安全、促发展的积极性充分调动起来。围绕安全质量和改革发展，广大职工积极建言献策，仅去年职工就提合理化建议200多条，创造经济效益130多万元。与四段一所整合之初相比，在职工人数减少23.8%，修车任务增加33.3%的情况下，该段每年都超额完成生产计划，在xx组织开展的工作质量抽查中成绩名列前茅。

三、几点启示

xxx党委实施“四看两听三访谈”工作法的实践，为我们做好新形势下的职工思想政治工作带来了有益启示：

1. 做好新形势下的思想政治工作，必须紧跟时代变化，坚持以人为本，注重人文关怀和心理疏导。当今社会是一个开放、多元、动态和信息化的社会，职工思想观念、价值取向呈现多元化和多样性，特别是在企业改革发展的过程中职工关注切身利益和自身发展，使得职工心理问题更加突出。做好新形势下的职工思想政治工作，必须坚持以人为本，既要教育人、引导人、鼓舞人、鞭策人，又要尊重人、理解人、关心人、帮助人，带着感情做职工思想工作，尊重职工的个性差异和情感体验，关注职工心态健康，关心职工心理诉求。只有如此，才能增强思想政治工作的时代性和人文性、渗透力和感染力，达到和风细雨润心田的效果。

2. 做好新形势下的思想政治工作，必须坚持解决思想问题和解决实际问题相结合，重视实际问题解决。职工思想情绪问题是实际问题在职工心理上的直接反映。解决实际问题，是从根本上减少和消除思想情绪问题的前提和基础。坚持办职工最急需的实事，就会赢得职工的信赖；坚持办力所能及的实事，就让职工看到组织和领导的诚心和努力，增强组织的凝聚力向心力；坚持办长远起作用的实事，就会使职工看到希望，保持积极进取的精神状态□xxx解决职工实际问题的成

效说明，单位把心操在职工身上，职工就把心用到安全生产上。只有坚持不懈地为职工办实事、做好事、解难事，才能更好地理顺职工情绪，激发职工安全生产的热情。

3. 做好新形势下的思想政治工作，必须注重制度建设，抓好制度落实。思想政治工作是个“软任务”，把“软任务”变成“硬指标”，就必须在管理中用制度形式把思想政治工作的内容要求具体化，强化制度的执行力。要针对职工思想问题的多样性、多变性和思想政治工作的长期性、反复性，健全和完善职工思想政治工作科学、规范、实用的制度机制，使思想政治工作贯穿于管理全过程，并在抓落实中体现出成效。

4. 做好新形势下的思想政治工作，必须坚持做到党政工团齐抓共干，各级管理者合力共为。思想政治工作是企业管理的重要组成部分，做好职工思想政治工作是党政工团各级组织和各级管理者的共同职责。必须从组织领导上、岗位职责上构建共同的责任体系，明确各级组织和各级管理者做思想政治工作的具体责任，做到齐抓共干、合力共为。特别是要发挥一线工班长、党小组长等骨干作用，做到管人管事与管思想相统一，使思想政治工作真正到一线、到职工。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

基层管理的心得体会篇三

基层现场管理是指针对企业实际生产经营过程中所涉及的具体操作环节，通过有效的组织和协调，确保生产过程的顺利进行和最大限度的效率提升。基层现场管理是企业的基础，也是成功的关键之一。作为一名基层管理者，在工作中我深刻意识到基层现场管理的重要性。只有通过高效的管理，才能实现生产过程的流程化、规范化，并确保产品质量和企业效益的提升。

二、做好基层人员的培训和激励

在实际管理工作中，我将培训和激励视为提高基层现场管理效能的重要手段。通过定期组织技能培训，提高员工的专业素质和操作水平，增强他们的责任心和主动性。同时，在日常管理中，我重视激励机制的建立，通过评选优秀员工、提供晋升机会以及举办庆功活动等方式，将员工的积极性和创造力最大化发挥出来，使他们成为企业发展的有力支撑。

三、建立良好的沟通渠道和团队协作机制

基层现场管理要注重沟通和团队协作。我深知，良好的沟通能够减少误解和矛盾，提高企业整体效能。因此，我在日常工作中注重与员工进行沟通交流，鼓励他们提出问题和建议，并及时给予回应和解决。此外，建立起团队协作机制也是提高管理效能的关键。通过明确分工和任务，培养团队成员之间的互信和默契，使团队成员能够充分发挥各自的优势，为企业的发展共同努力。

四、注重实践和反思

在基层现场管理中，注重实践和反思是提升自身管理水平的重要途径。管理工作的复杂性和多变性要求我们在实践中不断摸索和总结经验，并及时对工作进行反思，找出不足之处

并加以改进。通过不断的实践和反思，我不断完善自己的管理技能和方法，提高自身管理水平，将实践中获得的经验带回团队，推动整个团队的进步。

五、倡导安全环保优先

在基层现场管理中，安全环保必须被放在第一位。安全是生产的前提和保障，环保是可持续发展的基石。因此，在管理工作中，我始终倡导并贯彻安全环保的理念，加强员工安全教育，制定并严格执行安全预案和环保规定，确保安全生产和环保目标的实现。同时，我也注重引导员工在日常生产生活中养成安全环保的习惯，通过共同努力，保护我们的地球家园。

在基层现场管理工作中，我深刻体会到管理的重要性和艰辛。只有从细节入手，不断完善自己的管理能力和方法，才能在竞争激烈的市场中取得成功。通过培训和激励、建立沟通渠道和团队协作机制、注重实践和反思、倡导安全环保优先等途径，我将不断提高自身管理水平，为企业的发展做出更大的贡献。

基层管理的心得体会篇四

第一段：引言（100字）

基层现场管理是指在具体工作现场开展管理活动，对工作人员进行指导、监督和协调。从事基层现场管理需要有效的沟通和协作能力，同时要有较强的组织能力和决策能力。本文通过总结在基层现场管理中的实践经验，探讨如何提高管理效率，激发员工创造力，促进工作效果的最大化。

第二段：善于沟通和协作（250字）

基层现场管理的核心之一是良好的沟通和协作，只有通过

员工的有效沟通交流，才能达到正确理解工作目标的效果。我发现，一对一的沟通是最有效的沟通方式，每天与员工交流几分钟，了解他们的进展和困惑，及时解决问题，避免工作拖延和出现失误。此外，我鼓励员工之间的合作和协作，通过团队合作可以互相促进，共同完成任务。在处理人际关系上，我严格要求以公平公正的原则处理纠纷，尊重员工的意见和建议，形成和谐的工作氛围。

第三段：组织和决策能力（250字）

作为基层现场管理者，对组织和决策能力的要求非常高。我会在每日开始前，制定当天的工作计划，并通过人工或软件工具进行跟踪和监控。重要的是，对员工的工作进行细致的分解和安排合理的工作量，确保每个员工都知晓自己的工作目标和时间节点。

在决策方面，我注重带领团队形成共识，通过设立小组讨论和交流环节，听取大家的意见和建议，共同决策。在遇到紧急情况 and 突发事件时，我会果断做出决策，并根据实际情况及时调整，以确保工作的高效进行。

第四段：激发员工创造力（300字）

激发员工的创造力是基层现场管理的关键。为此，我不仅提供必要的资源和培训，还鼓励员工参与决策和提出改进建议。我鼓励员工独立思考，提供一个开放的工作环境，允许他们自由表达自己的观点和见解。同时，我会定期组织团队建设活动，以加强团队协作和互动意识，培养团队的精神和合作能力。

第五段：实现工作效果的最大化（300字）

最终，基层现场管理的目标是实现工作效果的最大化。为此，我主要采取以下措施：首先，通过设立明确的工作目标和绩

效指标，激励员工努力工作。其次，我会定期进行个人和团队的绩效评估，及时发现不足并提供进一步培训和支持。此外，我会鼓励员工提出自己的想法和建议，以促进创新和改进。

总结（100字）

基层现场管理需要良好的沟通和协作能力、组织和决策能力以及激发员工创造力的能力。只有合理利用这些管理技巧，才能提高管理效率，激发员工潜力，取得工作效果的最大化。因此，作为管理者，我们应不断总结经验，不断学习和提升自己的管理水平，为员工和组织的发展做出更大的贡献。

基层管理的心得体会篇五

一个优秀的基层管理人员并不是多难的事，难的是坚持，难的是持久地用心经营、用心管理，下面是本站带来的管理工作基层管理工作心得体会，希望大家喜欢。

一、抓落实

作为基层管理人员，要将上级的指示精神宣贯到基层，坚决执行，保质保量完成上级下达的各项指标任务，同时将加油站的问题及时反馈到上层。要不断总结加油站的各项工作情况，经常为员工通报这些情况，鼓舞士气，推动油品销售工作。

二、抓销售

1、要深入研究本地油品市场客户需求特点，对市场进行深入调查和理性分析，不断捕捉市场机会，扩大油品销售，一是固定客户群。这个群体是加油站的“铁杆”合作伙伴。他们是加油站的义务宣传员和编外营销员，为加油站形象起到一

定传播作用。所以对固定客户群，要定期沟通以了解情况，经常交流以完善服务，增进了解，促进友情，巩固合作。二是零散客户群。他们虽然不是固定客户，却应受到特别关注。因为只有关心他们的利益，以热情的服务感动他们，才能使他们逐渐成为加油站的常客，由零星加油的散户发展成为新增的固定客户。三是新增客户群。随着私家车和商务车的增加，这个客户群每天都在扩大。这个群体有着选点咨询、选站加油的迫切需求，正需要加油员耐心指导，热心帮助和真心服务。他们一旦认可你的产品和服务，就很有可能成为固定客户，对提升加油站的经济效益大有好处。四是潜在客户群。这是一个不容易看出来的客户群，他们今天路过加油站，也许明天就到这里加油。也许他们不加油，却可能影响着家人、同事和朋友们的选择。所以，要赢得这个群体，首先要保证整洁的站容站貌，热情规范的服务，要使服务被全社会赞许，赢得所有人满意。

3、充分结合石化品牌的质量优势，品牌优势，管理优势，服务优势，塑造自身独特优势来更好的满足消费需求。一是纵向创新，对现有市场的挖掘和深化，并积极开拓新市场，全面提高油品的市场渗透率，二是横向创新，对非油品业务的重视与开展，主动引导消费，以便利店的非油品经营激活加油站油品经营，实现两项业务的相互促进。

三、抓管理

好榜样，长此以往，才能带动员工逐渐养成良好的习惯。三是以人为本，要经常关心员工的身体健康、生活和家庭，培养与员工的感情，用情动人，只有和员工建立起真诚的感情，才能充分调动员工的积极性。那么管理效果将会明显提高。四是安全第一，严格安全管理，严格操作规程，坚持勤检查，及时处理，及时汇报，牢固树立安全第一的思想，必须把安全管理工作做深、做细、落到实处。

四、主要工作方法，一是依靠骨干，发扬民主，统一思想，

行动一致。二是切实发挥带头作用，“喊破嗓子，不如做出样子”，凡是自己提倡或要求员工做到的事情，自己都要身体力行，带头去做，并努力做好，才能有说服力和号召力。

作为基层管理人员，除了以上的一些不成熟的想法，在今后的工作中，我还要不断完善提高，首先要严于律己做到公正廉洁，实事求是，有全局大局观念，要有强烈的事业心、责任心、进取心和实干精神，时刻牢记自己的职责，树立以站为家的思想，以高度的事业心和责任感，全力以赴抓好各项工作。努力学习，不断提高业务能力、营销能力、决策能力、管理能力和组织协调能力。

我相信，做一个优秀的基层管理人员并不是多难的事，难的是坚持，难的是持久地用心经营、用心管理，把中国石化的成品油销售事业当作我自己的事业，做一名优秀基层管理人员的目标将不会遥远。

经过再三结论各部门生产过程不稳定的原因是，机器故障和产品质量问题经常发生，没有如何有效的控制、提高质量和提高设备利用率！（尤其是数控车间！）现场很多事情需要依靠下属和同级部门共同努力，可是经常是出了问题后，人人相互推脱，事情一误再误！

不要总以自己的工作水平和能力来衡量和要求员工，更不要刻意地去挑员工的毛病，要找出解决问题的突破口，从各个方面启发他们的工作热情，注重动之以情，晓之以理，对待他们工作中出现的问题和所犯的错误，应当给予耐心诚恳的帮助，多给他们以鼓励，使他们从中得到锻炼和提高。

领导靠的是自己的真正能力。领导力针对的是团队而不是个人。然而目前应该努力提升自己的综合素质，争取在技术、沟通能力、用人、工作思路等方面提升自己，言前三思。指令一定要合理，下令前要征询意见，慎重思考，使指令更具有操作性。避免草率决策、仓促下令，然后朝令夕改的情况。

丑话在前。清楚表达命令的附加内容。言出如山。一旦指令下达，就必须照章办事，决不徇情。不怕怨，不怕冤，考核是管理手段，不能带丝毫的主观意见。而一次不公的惩罚，很可能破坏员工长久积攒的积极性，而失去人心。根据目前的情况作为一名领导者要想做好工作，首先要做好协调各种关系的能力，搞好服务工作，但是这些工作也需要各方面的配合。

沟通是为了一个设定的目标，把信息、思想和情感在个人或群体间传递，并且达成共同协议的过程。根据目前的情况好像就这么多了！

一、 求真务实的原则

基层管理工作必须立足于本单位、本岗位的实际，脚踏实地，求真务实，来不得半点的虚假或含糊。这是因为，基层岗位往往都是一个单位或一个部门实现职能、产生“成品”最后的“关口”，体现出的必须是“实打实”的东西。如果在这个“位置”不按既定的程序做，务虚、玩花样、搞“创新”，那它所生产的不是“废品”就是“伪劣”！

二、 规行矩步的原则

规行矩步，成语的意思就是严格按照规矩办事、毫不苟且的意思。成语的解释虽然含有贬义的成分，但如果把它用在基层岗位的管理上，它是再合适不过了！！如前所述，因基层岗位是实现职能、产生“成品”最后的“关口”，“位置”的特殊性，就决定了它必须是严谨、有序、规范的。而如何保证它做到这一点？这就需要严格的贯彻落实规章制度，用规章管理，用制度约束，并且做到制度面前，人人平等，奖罚严明！！特别是奖罚严明，它即是管理程序中的必须的环节，又是保证规章制度得到最大化贯彻执行的唯一保障！！它们环环相扣，缺一不可！！

三、身先士卒的原则

俗话说得说“火车跑得快，全靠车头带”、“打铁还需自身硬”！而且，这也是我党多年以来一直在努力倡导并曾卓有成效的好传统、好作风。只是这些年来这些优良的传统和作风在有些人的眼里不再“时尚”、不让人“待见”、传承的少了……现实的表现虽然如此，可并不能说她就是糟粕或“out”了，甚至还可以这样的说，当今的一些问题和矛盾的根源就在于此……!!!!所以，要做好包括基层管理在内的各项工作，解决现实中存在的种种问题，各级领导干部必须坚持身先士卒、以身作则的传统工作作风，要求同志们做得到，自己首先要做得好，以德服人!!

四、弘扬正气的原则

管理的目的是“生产‘过硬’”的“产品”，“过硬”的产品又是靠“过硬”的团队来实现的!!而“过硬”的团队更是靠“弘扬正气、抵制歪风”、“坚持‘大原则’，反对‘潜规则’”以及倡导公正民主、奖优罚劣、能上庸下的思想宣传教育工作与具体的行政措施来促成的!!在弘扬正气的环境里，即能营造出一个单位崇尚求真务实、唾弃弄虚作假的良好风气!!更可以在单位或企业内部开创一种努力工作、尽职尽责、务实进取者光荣;低级趣味、庸俗行为、碌碌无为者可耻的工作和思想氛围。让勤奋工作的同志享受到尊敬和实惠，让不思进取者受到蔑视和惩罚，歪门邪道也更没有了泛滥的空间。坚持经常、持之以恒，渐渐的，一个“过硬”的团队也就此铸成!“产品”也必定“过硬”!!

基层管理的心得体会篇六

“工欲善其事，必先利其器。”在首期《全省纺织企业基层管理人员培训》里得以充分的体现，来自全省不同的地区和岗位、年龄跨度30余岁的七十八名纺织学员，带着共同的追

求，相同的理念，一起渡过紧张而充实的十天。每一天里看到的都是聚精会神如饥似渴的学习场面，听到的都是相互沟通与交流的声音，体现的是对本单位领导给予学习机会的珍惜，以及积极向上、与时俱进，实现自我价值的精神。时间的紧张短暂，课程的紧凑，内容的丰实，学院领导及教授的精彩讲演，是全体学员的共同感受，使我们对当前纺织形势以及基层管理人员所应具备的能力素质有了更深刻的理解。

纺织行业是市场化高、竞争激烈的行业，西方贸易保护主义对纺织品的出口构成了威胁，国际贸易环境更为严峻，国内低水平重复建设造成整体资源紧张已成为不争的事实。面对多方面的挑战，纺织企业必须进行准确的市场定位，建立和维持竞争优势，追求最佳的生产效率，提高产品档次，开发人力资源，提高管理素质，。才能得以生存并求得发展。随着社会的进步，人力资源管理变得更加复杂，基层管理人员要成为连接上层领导和员工的纽带，并通过基层管理者鼓舞员工士气，提高产量，保证产量，降低消耗降低成本，使公司领导的意图和公司利益得以实现和保障，必须充分发挥和具备组织、指挥、控制、协调的能力和素质。

管理是设计并维持一种良好环境，让人在群体中高效率地完成既定目标。在这个活动过程中基层管理人员既是导演也是演员，必须具备理解上级指令、分解工作任务、指导他人活动、解决问题、专业技术、良好的沟通协调、激励下属的能力，其行为规范和道德修养要求格外高。这些能力和素养需要不断地学习、积累和实践，具备了个人影响力，就能用人格的力量产生号召力、凝聚力，让员工发挥最大潜力，各使己长，群策群力，以竞事功。

随着改革的不断深入，计划经济下的公有制思维定势下的劳动方式，岗位定员方式，正在不断的变革，员工的接受能力和心理承受能力以及所带来的思想波动造成的生产作业隐患，无时不在考验着我们基层管理人员的沟通协调能力和采取怎样的激励应对措施的能力□xx年9月份我们在进行结构调

整中，进行人性化操作，对年龄偏大、身体状况较差的员工让其自愿办理内部退养，在操作过程中，出现了较大的波动，对退养范围内的待遇比例不满意，范围外的由于生产车间劳动强度大和考虑以后不确定因素的顾虑也采取集体行动争取退养，一段时间内人心浮动。此时此刻，沟通发挥了作用，对政策宣传，对形势的教育，对员工不同情况区别对待，环环相扣，沟通到位，退与留的员工人心稳定，即达以了到了公司要求的预期目的，又确保了生产秩序的正常。

管理基本定义是通过他人来完成的任务。激励是研究一个人完成一项工作的内在心理意愿，员工能否高效率本地完成工作，已确保工序目标的实现是基层管理着最关心的，如何激发员工的潜力，使其努力投入，除建立健全完善的可操作性强的、合理的制度外，还应在具体操作中给员工创造一个良好的工作环境，建立起公平竞争的平台，激励得当，员工工作效率倍增□xx年10份，公司实行切块管理，化核算单位，生产车间与市场贴得更近，由于受“非典”影响，纺织市场萎靡不振，接单困难，品种定位不稳定，改机相当频繁，且支数偏低，充分体现了“不变的是变化”。为此，作为基层管理人员，适时适度地激励措施才能确保生产任务的顺利完成。为了解决支数偏低所带来的运转操作人员紧张，采取了在设备条件、品种条件、操作工技术条件具备的情况下，扩大工作定额，并同时按超定额付报酬，即缓解了人员紧张给生产管理带来的不利因素，也促进了劳动组织有了实质性的改变，起到了以点带面的作用。

一个优秀的球队之所以不同于普通球队，就在于球员是否相互关切、配合默契，这就是“团队精神”，如果球队里充满了这种精神，这个球队一定可以稳操胜券，海尔集团更是彰显了团队的精神所带来的收获。作为人员密集型产业的纺织行业更需要员工与员工、工序与工序之间的通力合作、密切配合，才能最大限度地提高生产过程的连续性和节奏性，才能够提高设备利用率，缩短生产周期，加速资金周转、降低成本□xx年元月份，公司决策，进一步化小核算单位，成立分

厂，将原来三个生产车间合并为一个纺纱分厂，进行成本效益独立核算，虽然现在才刚刚走过了三个月，从制度的执行、落实、前后工序的生产默契配合，从员工到各级管理人员围绕降低成本、提高效益同舟共济的愿望，证实了一种良好的新型团队精神正在形成。

设备、运转、工艺基础管理是管理的重点，是质量效益的保证，如何在现有的装备下，通过技术支撑发挥设备的最佳敌对行动状态，需要对人和物的状态管理，向管理要效益，增强企业竞争力，是永恒的主题，作为基层管理人员，要把所学到的新知识新观念，在生产管理过程中去应用去实践，全力以赴履行岗位职责，努力营造一支无往而不胜的团队，以优质高产低消耗，为提高企业的经济效益做出自己的贡献。

基层管理的心得体会篇七

首次参加公司举办的基层管理人员培训班，收获颇丰。

一是培训地点好。文惠山庄，白沙湖畔，风景秀丽，空气清新。培训地处偏僻，没有干扰，让人能静下心来学习思考和交流。

二是课程设置好。财务管理、项目管理、组织行为学、个性差异与管理沟通，沙漠掘金拓展训练，课程设置针对性和实用性强。

三是老师讲得好。聘请老师均为名校博导，功底扎实，经验丰富，把高深或枯燥的专业知识讲得深入浅出，引人入胜。

四是管理服务好。培训期间人事部和职院管理严格，服务周到。课堂秩序井然，学员的食宿也得到了妥当安排。期间还举办了联欢晚会，搭建了交流平台，增进了大家的友谊。

五是本人收获大。逐一列举如下：

（一）拓展训练

1、了解了人的类型。表现型（孔雀型），说，自吹自擂。力量型（老虎型），做，自以为是。思考型（猫头鹰型），想，自我反省。和平型（考拉型），听，自我保护。

2、明白了不同类型的人如何协作和互补。

协作：（1）猫头鹰的理性分析与老虎型的果断决定。（2）孔雀型的友善乐观。（3）考拉型的开阔胸襟。

（二）财务管理

1、接受了新理念：看不懂报表，做不好管理。21世纪管理者必备的三种语言：英语、计算机网络语言、财务语言。

2、了解了新知识：系统了解了财务的三大报表（资产负债表、现金流量表、利润表）、八项比率和四大政策。

（三）项目管理

1、感受项目管理一课亮点最多，对本人工作的指导意义最大。自我感觉亮点如下：

（1）计划是项目成功的前提和保障。

（2）最有效的管理是干预计划。

（3）规范、高效、惯例。常规工作规范化。参透管理原则，找出内在规律。只有有序，才能可控。管理的最高境界是为而治，即惯例。

（4）经历、经验、知识。从实践中来，到实践中去。知识是

基础，但常被忽视。基础是最重要的东西。

(5) 理念、方法、工具。归结为一种意识，一种衡量问题的标准，做出选择的标准。

(6) 管理者在自己的组织中不能确立威信是一件很麻烦的事情。

(7) 规则一定要定在事前。要注意干预规则，不能干预结果。

2、项目的核心思想理念：

系统思考（看清全局，看得长远）

周密计划

目标导向

过程控制

团队运作（用人所长，容人所短）

3、统一思想的重要性。

统一思想重要吗？思维模式决定行为模式。统一思想要有双赢的战略思维。如何统一思想？要有共同的目标，这个目标对实现者有何好处。

4、三有

有原则不乱；规则一定要定在事前，通过规则保护自己。要注意干预规则，不能干预结果。

有计划不忙；计划是项目成功的前提和保障。授权的问题是如何控制？详细计划是实现授权的基础。气死的比累死的多。

一把手、一支笔是最落后的管理方式。

有预算不穷。谁控制预算谁当家。

5、项目交付物

完成一项成果；沉淀一套流程（对本次总结，为下次做好准备）；形成一套工具；培育一种能力（创新、改进）。

（四）组织行为学

1、课程的目的。

管理就是通过别人实现目标。一是了解自己，理解他人，成为会自我管理、会激励员工的管理者。二是更广泛的视野、更系统的思考。

2、如何激励。

激励就是提高员工的积极性。激励是一个过程。企业需要一个持久而良性循环的激励机制。

激励的基础在于满足需要或需求。五种需要同时存在。在不同时段，只有一个最重要的需要。

激励是管理中的关键桥梁。有效激励才能把企业和个人的利益统一起来。

3、对竞聘的新认识。

竞聘是人与岗位标准在比，不是人与人在比。竞聘要明确：岗位的核心职责、任职条件和工作规划。

（五）个性差异与管理沟通

1、亮点。

(1) 企业寿命等于一条狗的寿命，即10至12年。企业寿命与企业战略、领导者的自信、执着和关于沟通有关。

(2) 一个人的工作满意度受遗传因素影响，表现出稳定性和一致性。

(3) 人性趋利避害。

2、沟通。

为什么要沟通？一是分享令人向往的远景；二是制定明智的决策；三是整合众人的努力；四是保证团队持续健康发展。

3、沟通的步骤：

第一步：让对方卸下防御。

第二步：保持继续沟通。

权威传递的信息更加准确有效。

真正的沟通是信息被接受。

沟通包括说和做。

4、沟通技巧：

电梯术（领导想知道结果，汇报一定要简洁）；

破冰术。

1、 基层主管的要求

做为一个基层主管必须具备一个良好、自信、积极向上的心态，对自己要有一个正确的定位，以前是单打独斗完成任务，而作为一个管理者，不仅仅是带领团队完成任务，而是还要提升团队整体能力来高效完成任务。要做到准确理解和准确下达任务。并且要勇于承担自己的责任。

2、 目标团队设定

现实工作中很多团队丧失执行力，那么如何让团队有一个非常好的执行力呢？那就需要制定团队目标，我们可以和所有团队成员一起进行商讨，让大家都参与进来，群策群力，一起制定出团队目标；制定团队目标必须是：清晰，可衡量，可实现，结果导向，有时间控制的。

3、 三控

三控是：控制自己的情绪，控制自己的语言，控制自己的行为；做为一个管理者，已经不是代表一个人了，而是代表一个团队，自己的一言一行随时会影响自己的团队成员的思想和团队的发展，所以在工作中，必须控制自己的情绪，要以事情为导向，不能因为自己的个性，情绪影响工作，影响和团队成员的交流；控制自己的语言，基层主管是公司拥有“多重”身份的员工，既需要与客户沟通，又需要与同事和上级沟通，因此必须想好了，想清楚了再说。控制自己的行为，基层主管就是一个团队的标榜，任何行为都影响团队成员的工作态度，所以要控制自己的行为，比如积极主动等等。

4、 激励团队

员工激励 是企业一个永恒的话题。基层主管激励人的能力至关重要。受主管的激励，员工变被动为主动。更重要的是员工能够自我激励，那么他们将保持自信与勇敢，做他们应该做的工作也会更认真更细致，那么做为管理人员，我们必须找到员工的动力来源，用物质和非物质激励员工，让员工、

团队释放最大的能力并有保持这种能力，那么我们的管理工作也会因此变得更有轻松并且更高效的完成任务和提升业务质量。

5、 辅导员工提升能力

辅导是提高团队完成业绩的能力，作为一个管理者完成工作最简单的方法就是自己伸手自己完成，但是每次自己用自己能力完成某项任务的同时，就丧失了一次提高下属能力的机会。辅导下属能力需要把握最佳时机利用适当的方法，创造良好的辅导氛围，可以通过提问了解问题与原因，并和员工一起讨论改进途径及方法，从而获得改进行动及承诺，当然，我们主管人员也必须提供必要的支持与帮助，给员工以安全感。

才能达到辅导的效果。

6、 工作效率

如何让自己在工作的安排过程中井井有条，那么我们可以问自己三个问题，这件事情必须做吗？必须马上就去做吗？必须你亲自吗？如果三个都是yes,那么必须亲自马上做；如果前一，二个是yes,那么可以授权团队里面的同事去做；如果前一个是yes,那么就可以推后做。

7、 知人善用

做为一个基层管理人员，要做到知人善用首先要很明确地知道自己的“用”，也就是需要，知道了自己的需求，同时也要了解员工的优点及缺点，充分发挥员工的优点，合理地分配任务，这样员工做起事情来才会更加的积极主动，更加充满激情。

用一句话来概括如何做好一个基层主管：有能力的——让他做；

没能力的——教他做；做不来的——管理他。从“带蜗牛散步”的故事悟到，学习一项技术也许只是花一天时间就能完成的事情，培养积极的心态，优秀的团队则是我们每天都要做的事情。学以致用，坚持不懈，相信通过我们的努力，一定会打造一个卓越优秀的团队。

基层管理的心得体会篇八

我们非常认同《管理者而非mba》一书所言，高执行力主管人员所需要的是技能而不只是技术，特别是人际技能；是洞察而不只是观察，特别是组织洞察；是人心而不只是人脉，特别是立人攻心；是智慧而不只是知识，特别是领导智慧；是创新而不只是完成，特别是创新执行；是worldly而不是globally，特别是练达。我们亦认为有效管理者需具有五种心智模式：管理自身的反思心模；管理关系的合作心模；管理组织的分析心模；管理环境的练达心模；管理变革的行动心模。如果你是一个管理者，这就是你的世界。

组织学习的方式引起共同反思，达成共识，避免陷入习惯性防卫，利于实施。通过在实践中辅导，强化培训效果，达到培训目的，提高主管的工作效率和学习的敏感度。所以在《经营战略与执行》系列包括《策略管理》、《策略执行力》、《卓越主管的角色与职责》三门课程，分别培养高阶主管领导的先见力、构想力、执行力；策略执行者的思维、运营、管理和学习力；卓有成效主管人员的复杂管理角色和能力。中阶主管具有多重角色，指导者、推动者、监督者、协调者、指挥者、生产者、经纪人、革新者等。对每一种角色的核心能力要求都不同，能力的评估标准也不同，因而要着重学习方向、练习的技能重点、应用该角色的景况也不相同。

《组织学习与发展》系列是适应已建立学习习惯，期望进一步迈向高层次组织学习的`企业组织，包括《组织学习的领航》、《学习型组织环境的塑造》、《行动学习的辅导》三

门课程，课程为递进关系，分别面向“运用组织学习领航企业的有效经营和创新”、“通过建立真诚信赖的关系达到真诚的对话”、“找对本组织的学习方式走上实践学习之路”等，透过系统辅导和团队修炼，找到适应自身组织特点的组织文化建设之途径。

基层管理的心得体会篇九

基层班组管理，是工作中不可缺少的一环。作为一个班组负责人，要求我们具备一定的管理能力，并且要在实践中不断实现自身价值的提升。在管理中，我们面临各种各样的挑战，如人员调配、工作任务的安排、机器设备的维护等等。针对这些问题，我们要灵活运用不同的管理方法，积极应对工作中的各种问题，不断提升工作效率和工作质量，达到协调班组成员、提高班组战斗力、提升生产力的目的。在以下的文章中，我将分享我在班组管理中的心得体会。

第二段：了解员工需求

基层班组中，最重要的就是团队的协作。一个好的团队，不仅能够提高工作效率，还能够提升员工的工作积极性和幸福感。因此，班组负责人需要了解员工的需求。除了工作上的安排外，还要关注员工的生活。例如，有员工生病了要及时安排休假，还要关注他们的饮食和生活，以提高员工的生产力和工作满意度。对于有成员因家庭等原因需要提前下班的情况，应该做好调度工作，让工作任务不受影响的同时，使每个人都感觉到公司的关心和支持，从而提高员工的归属感。

第三段：加强管理和培训

当班组内出现问题时，班组负责人需要及时采取措施。例如，如果一个员工一直在工作中出现错误，那么我们应该重新进行培训，帮助他更好地完成工作任务。此外，我们还需要做好管理，加强对员工的监督和管理，提高员工的工作效率。

对于管理方法与流程的改进，也是对员工工作能力和素质的有效提升。在工作中，班组负责人应该根据员工不同的工作能力和工作需求，采取不同的办法和方法，提高人员的技能、细节、品质、素质及能力。

第四段：优化工作流程

班组生产流程的优化，有利于提高生产效率和质量。我们需要对内部流程进行优化，并实时跟进员工的工作状态。例如，合理安排职工的工作时间和休息时间，给员工足够的休息时间，避免劳累过度。另外，加大机器设备维修的力度，提高机器设备效率和生产时效，保证产品的质量和数量的稳定性。只有这样，我们才能保证生产任务的完成，同时也能够达到员工和客户的满意度，为企业的发展做出贡献。

第五段：总结

班组管理需要班组负责人具备良好的管理技能、沟通能力、组织能力和工作心态，能够有效地处理工作中的各种问题。好的管理和组织能够使团队不断成长、提高生产能力和工作效率，为公司创造价值。此外，在发现问题时，班组负责人应该密切配合公司相关部门，共同解决问题，为公司的发展做出贡献。最后，我希望我们的班组负责人们能够不断学习、实践、进步，为公司的发展进步做出贡献。

基层管理的心得体会篇十

班组是企业中非常重要的一部分。班组的管理水平和效率直接决定了整个企业的生产力和竞争力。而基层班组管理更是每个企业的必修课。本文将探讨基层班组管理的心得体会。

第二段：班组建设的重要性

班组建设作为提高企业内部协同效率的基本途径，已经成为

一种必要的发展趋势。由于班组是企业生产线和员工之间的纽带，其管理水平和效率关系到企业整个生产效益。班组首先应该具备独立性、灵活性和高效性。同时，班组的组成也应该精挑细选，确保各个部分之间的配合能力。班组应当与公司的宏观环境进行有效的协调与合理的规划。

第三段：班组管理的核心要素

在这个工业化高度发展的时代，班组管理具有了许多的新内涵和新要素。在班组管理当中，员工文化和班组领导力是非常重要的两个核心要素，一方面要既满足员工的个人与职业期望，又要维持公司的整体利益；班组的领导要具备足够的激励力和指导力以及资源分配能力，能够有效的调动员工积极性，提高班组效益。

第四段：班组管理的实际案例

班组管理在企业中是非常重要的的一环，它的成功与否直接体现了企业的竞争力。以某生产线班组为案例，该班组的主管通过设定目标、记录数据、实施生产和绩效评估等手段，实现了员工的高效工作和达成业务目标。通过有效的沟通和双方的理解，班组成员共同努力走出了一条发展之路。在员工动力和企业效益之间达到平衡，实现了企业生产力的提高。

第五段：结论

班组的建设和管理对一个企业来说是关键的，而班组的领导在其中发挥着决定性的作用。企业应该注重班组建设和管理，积极营造良好的班组文化氛围，建立高效的班组文化。企业还应该加强对班组的投入，提供必要的培训和设备，以便提高班组的能力和竞争力，从而为企业的发展注入新的动力。