

领导艺术心得体会(大全5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。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

领导艺术心得体会篇一

幼儿教育工作迈向现代化，一个重要环节就是要有一大批精通幼教工作理论，经验丰富，管理能力较强的幼儿园园长。现结合我近几年幼教管理的实践，浅谈一下园长的领导艺术。

一、工作的带头人与带头工作的人

园长是一园的主要行政领导，对园工作负有全面责任。作为一园之长，如何通过组织全园职工高标准地完成各项工作，进而达到对全园工作的管理？关键是通过良好的领导艺术去调动全园教职员工的积极性，实现在序运作。但有的园长片面地认为，园长是全园工作的牵头人、“领头羊”，只需动脑筋、动动嘴就行了，而忽视了做带头工作，以致常常造成“群众干、领导看”的局面，群众对此议论纷纷。一个优秀的园长，动脑、动嘴是必要的，但还必须亲自动手，不仅要计划，订指标，搞预算，准备教具教案，还要积极做思想工作，教育教职工各尽其职、各负其责；园长不仅要熟知全园人员情况，还要熟知全园的各项工作情况，既做全园工作的带头人，又做带头工作的人，二者有机地结合起来，就能赢得群众，做好工作。

二、管理人与人的管理

管理活动是领导者与被领导者之间相互作用的过程。领导者是矛盾的主要方面，起着决定作用。园长是管理的主体，在管理过程中处于主导地位。但个别园长往往把管理人放在首位，认为“我是园长，我说了算”，高居群众之上，结果导致政不通人不和。一个优秀的园长，必须胸中有大局，眼中有群众，不能满足于“管理人”，而要在“人的管理”上做文章，下功夫，在日常工作中，坚持园务公开，积极发扬民主，正确实施集中，这样才能做到政通人和。

三、园长领导与园长领导能力

园长的素质一般高于普通的教职工，因为她被赋予比一般教职工更重要的责任，她不仅要有较高的德、才、能，而且要做教职工的表率。做了园长，职务高了，并不意味着领导能力也会随之提高。多数园长之所以一呼百应，形成工作核心，圆满完成园内各项任务，关键是具备了较强的理论修养和政策水平，具有强烈的事业心、责任感，良好的道德修养和工作作风，以及较高的领导才能。有的园长对工作心中无数，感情用事，遇事先乱，群众对此很不满意。一个优秀的园长，必须注重学习，在实践中不断提高领导能力，更新专业知识，以适应新时期幼教工作的要求。

四、踏实工作与开拓进取

踏踏实实、勤勤恳恳、忘我工作，年复一年，日复一日，是多数园长十几年、几十年如一日工作的优良作风和优秀品质，也正是有了这样的领导作风和品质，才使幼教工作不断迈上新的台阶，但是，适应改革开放和推进幼教工作现代化的要求，光有这种精神和作风已经不够了，必须不断开拓创新。一个优秀的园长，必须勇于正视自己的不足，不拘泥于以往的工作经验，在继承中求发展，在传统中求创新，以新思想、新知识、高科技、新手段，不断探索，开拓新的幼教工作经验，推动幼教工作的现代化迈进。

五、工作的付出与政绩的取得

一些园长经常抱怨，一年忙到头，付出不少辛苦，但成绩甚微。究其原因，就是园长没有把握园长工作的规律，缺少科学的领导工作艺术。一个优秀的园长，必须坚持正确的教育思想，建立良好有效的管理体系，建设一支高素质的教职工队伍，善于理财当家，掌握较高的领导艺术，并善于争取高级领导的重视和支持。在此基础上，工作的付出与成绩的取得是不难达到统一的。

领导艺术心得体会篇二

第一段：引言（100字）

领导是管理者必备的能力之一，也是一个团队成功的关键。然而，领导艺术并非天生具备的品质，而是需要在实践中不断探索和积累。我在工作中遇到了一位值得我学习的领导者——张建君先生。张建君先生在领导过程中所体现的领导艺术给我留下了深刻的印象，赢得了我的尊敬和信任。在这篇文章中，我将分享我所学到的张建君领导艺术的心得体会。

第二段：张建君领导艺术的秉性（200字）

张建君作为一名优秀的领导者，其身上展现出了许多优秀的领导艺术。我认为，张建君领导艺术的核心在于“秉性管理”。他不仅拥有很强的工作能力和技术能力，更注重对员工的关爱和体贴。在日常工作中，他善于倾听下属的意见和建议，为员工提供帮助和支持。与此同时，他也能够在关键时刻站出来，采取果断决策，保障公司的利益。他的领导艺术让所有员工都能够尊重他，并愿意为他效力。

第三段：张建君领导艺术的领导方式（300字）

除了秉性管理外，张建君领导艺术的另一个亮点在于他的领

导方式。他注重建立一支高效的团队，在团队合作中发挥各人长处，充分利用各成员的专业知识和技能，针对工作目标和需求采取不同的团队管理方法。他注重平等的沟通和协作，避免对员工命令式的下达任务或强行干预下属的执行工作。这样的领导方式不仅能够让员工感到平等和尊重，也能够提高员工的工作积极性和创造性，从而推动团队的成功。

第四段：张建君领导艺术的危机处理能力（300字）

虽然一支团队有时能够迎来成功，但在工作中，危机处理是同等重要的。在这方面，张建君领导艺术的成功同样不容忽视。他关注团队内部和外部的任何可能的危机情况，预先做出计划以应对这些情况。当危机发生时，他会及时采取应急措施，并为团队成员承担责任。他相信危机处理的成功关键在于快速反应和果断决策，并将其融入到团队的危机处理和解决中。这样的危机处理方式让整个团队充满信心，并迎接所有挑战。

第五段：结论（200字）

总之，张建君领导艺术的优异表现给我留下了深深的印象，并感受到在领导能力的成长过程中，他的领导方式和危机处理能力值得学习和借鉴。一个优秀的领导者应该拥有优秀的管理能力和人际关系管理技巧，以及善于处理团队内部和外部的危机处理能力。对于任何一个人而言，不论是在个人生活还是工作中，在实践中不断积累和学习才能够成为一名成功的领导者，实际上，我们每个人都能够一步步成为更好的领导者。

领导艺术心得体会篇三

张建君是一位优秀的领导，他的领导艺术备受赞誉。他具有一定的领导才能和管理技巧，精通企业管理和市场营销知识。他的成功不仅在于管理知识和实践经验，更在于他的领导风

格和领导心得。 本文将从三个方面介绍张建君的领导艺术心得：领导信仰、领导沟通和领导责任。

第二段：领导信仰

领导信仰是指领导在日常工作中的追求和价值取向。 张建君早已形成了“以人为本”的领导信仰，也即是关注员工的福利，尊重员工的价值，倾听员工的声音，不断提升员工的发展和幸福感。 张建君不仅是员工的领导者，更是员工的朋友和家人。 他积极垂询员工的想法和意见，充分认识到不同员工个体的需求和特点，不断完善企业人力资源管理和员工福利制度。 张建君的领导信仰不仅形成了一个良好的工作氛围，还激励了员工的士气和创新能力，为企业的发展注入了源源不断的动力。

第三段：领导沟通

领导沟通是指领导与员工交流、沟通和协商的能力。 张建君的领导沟通能力得到了广泛的认可，他能够用心倾听员工的需求和意见，有机会平衡公司和员工的利益，及时处理各种内外部关系。 张建君的领导沟通不仅在人际关系上表现出色，还体现在企业战略和管理上。 他善于制定清晰、详细的工作计划，并且通过每周例会和每月报告来与员工共同确定、处理和解决工作中可能出现的问题。 张建君的领导沟通能力让员工感受到他的支持和指导，促进了员工的发展和工作效率，也让企业的战略部署得到了更好的实施。

第四段：领导责任

领导责任是指领导对企业和员工的责任和义务。 张建君一直坚持“领导要负责任，工作才更有温度”的思想，他认为作为一名领导者，必须将员工和企业的利益放在首位，承担起管理职责和义务。 张建君不仅注重员工的发展，也注重企业的长远规划和发展。 他通过拓展企业市场，创新产品研发

和提升生产管理水平等方式来提高企业的收益，为员工提供更多的职业发展和薪酬福利。张建君的领导责任让员工有了归属感，让企业更加稳步向前，得到了客户和社会的一致好评。

第五段：总结

张建君的领导艺术心得为我们树立了一个优秀的榜样，他的领导信仰、领导沟通和领导责任带给我们启示：做一个关注员工、紧紧抓住市场的领导者。领导需要不断进取、不断学习，才能成为管理中的佼佼者。领导应该放下架子，深入到员工中间去了解员工的需求和想法。领导应该认真对待每一个工作任务，细致到每一个细节。领导应该对公司，对员工负起更多的责任，让企业和人员享有良好的发展和前景。张建君的经验告诉我们，作为一名领导者，我们需要真正走进员工的心里，将员工的需求和公司的利益融入一个平衡的点上，才能创造出更高的价值和成果。

领导艺术心得体会篇四

企业的发展需要员工的支持。管理者应懂得，员工决不仅仅是一种工具，其主动性、用心性和创造性将对企业生存发展产生巨大的作用。而要取得员工的支持，就务必对员工进行激励；要想激励员工，又务必了解其动机或需求。每个管理者首先要明确两个基本问题：第一，没有相同的员工；第二，不一样的阶段中，员工有不一样的需求。

那么，主管人员能够采用的主要激励技术有哪些？虽然激励是如此复杂并且因人而异，因而也不存在唯一的最佳答案，但我们还是能够总结出一些主要的激励方式。

一． 金钱激励

经济人假设认为，人们基本上受经济性刺激物激励的，金

钱及个人奖酬是使人们发奋工作最重要的激励，企业要想提高职工的工作用心性，唯一的方法是用经济性报酬。虽然在知识经济时代的这天，人们生活水平已经显著提高，金钱与激励之间的关联渐呈弱化趋势，然而，物质需要始终是人类的第一需要，是人们从事一切社会活动的基本动因。因此，物质激励仍是激励的主要形式。如采取工资的形式或任何其他鼓励性报酬、奖金、优先认股权、公司支付的保险金，或在做出成绩时给予奖励。要使金钱能够成为一种激励因素，管理者务必记住下方几件事。

第一，金钱的价值不一。相同的金钱，对不一样收入的员工有不一样的价值；同时对于某些人来说，金钱总是极端重要的，而对另外一些人可从来就不那么看重。

第二，金钱激励务必公正。一个人对他所得的报酬是否满意不是只看其绝对值，而要进行社会比较或历史比较，透过相比较较，决定自己是否受到了公平对待，从而影响自己的情绪和工作态度。

第三，金钱激励务必反对平均主义，平均分配等于无激励。除非员工的奖金主要是根据个人业绩来发给，否则企业尽管支付了奖金，对他们也不会有很大的激励。

二. 目标激励

目标激励，就是确定适当的目标，诱发人的动机和行为，到达调动人的用心性的目的。目标作为一种诱引，具有引发、导向和激励的作用。一个人只有不断启发对高目标的追求，也才能启发其奋而向上的内在动力。每个人实际上除了金钱目标外，还有如权力目标或成就目标等。管理者就是要将每个人内心深处的这种或隐或现的目标挖掘出来，并协助他们制定详细的实施步骤，在随后的工作中引导和帮忙他们发奋实现目标。当每个人的目标强烈和迫切地需要实现时，他们就对企业的发展产生热切的关注，对工作产生强大的职责感，

平时不用别人监督就能自觉地把工作搞好。这种目标激励会产生强大的效果。

三. 尊重激励

我们常听到“公司的成绩是全体员工发奋的结果”之类的话，表面看起来管理者十分尊重员工，但当员工的利益以个体方式出现时，管理者会以企业全体员工整体利益加以拒绝，他们会说“我们不能够仅顾及你的利益”或者“你不想干就走，我们不愁找不到人”，这时员工就会觉得“重视员工的价值和地位”只是口号。显然，如果管理者不重视员工感受，不尊重员工，就会大大打击员工的用心性，使他们的工作仅仅为了获取报酬，激励从此大大削弱。这时，懒惰和不负职责等状况将随之发生。

尊重是加速员工自信力爆发的催化剂，尊重激励是一种基本激励方式。上下级之间的相互尊重是一种强大的精神力量，它有助于企业员工之间的和谐，有助于企业团队精神和凝聚力的构成。

四. 参与激励

现代人力资源管理的实践经验和研究证明，现代的员工都有参与管理的要求和愿望，创造和带给一切机会让员工参与管理是调动他们用心性的有效方法。毫无疑问，很少有人参与商讨和自己有关的行为而不受激励的。因此，让职工恰当地参与管理，既能激励职工，又能为企业的成功获得有价值的知识。透过参与，构成职工对企业的归属感、认同感，能够进一步满足自尊和自我实现的需要。

五. 工作激励

工作本身具有激励力量。为了更好地发挥员工工作用心性，管理者要思考如何才能使工作本身更有内在好处和挑战性，

给职工一种自我实现感。管理者要进行“工作设计”，使工作资料丰富化和扩大化，并创造良好的工作环境。还可透过员工与岗位的双向选取，使职工对自己的工作有必须的选取权。

六. 培训和发展机会激励

随着知识经济的扑面而来，当今世界日趋信息化、数字化、网络化。知识更新速度的不断加快，使员工知识结构不合理和知识老化现象日益突出。他们虽然在实践中不断丰富和积累知识，但仍需要对他们采取等级证书学习、进高校深造、出国培训等激励措施，透过这种培训充实他们的知识，培养他们的潜质，给他们带给进一步发展的机会，满足他们自我实现的需要。

七. 荣誉和提升激励

荣誉是众人或组织对个体或群体的崇高评价，是满足人们自尊需要，激发人们奋力进取的重要手段。从人的动机看，人人都具有自我肯定、光荣、争取荣誉的需要。对于一些工作表现比较突出、具有代表性的先进员工，给予必要的荣誉奖励，是很好的精神激励方法。荣誉激励成本低廉，但效果很好。

当然我们在荣誉激励上，存在着评奖过滥过多的不正确现象。如评优中的“轮庄法”、“抓阄法”、“以官论级法”、“以钱划档法”、“老同志优先、体弱病残者优先”等的“优先法”等等，都使荣誉的“含金量”大大降低，使典型的榜样示范作用大打折扣，这是务必要大力加以纠正的。

另外，提升激励是对表现好、素质高的员工的一种肯定，应将其纳入“能上能下”的动态管理制度。

激励并不全是鼓励，它也包括许多负激励措施，如淘汰激励、

罚款、降职和开除激励。

淘汰激励是一种惩罚性控制手段。按照激励中的强化理论，激励可采用处罚方式，即利用带有强制性、威胁性的控制技术，如批评、降级、罚款、降薪、淘汰等来创造一种令人不快或带有压力的条件，以否定某些不贴合要求的行为。

现代管理理论和实践都指出，在员工激励中，正面的激励远大于负面的激励。越是素质较高的人员，淘汰激励对其产生的负面作用就越大。如果用双因素理论来说明这一问题可能更易让人明白。淘汰激励一般采用了单一考核指标，给员工造成工作不安定感，同时也很难让员工有总结经验教训的机会。同时还会使员工与上级主管之间的关联紧张，同事间关联复杂，员工很难有一个长期工作的打算。

爱听好话是人的天性，无论你贫富贵贱，年龄长幼。

有朋友告诉我他教育孩子学画画的事：女儿6岁时，朋友给她买了一套画画用具，但是小孩顽皮好动，不好好学，朋友的妻子经常为此训斥她，却不起作用。于是，朋友就开始想办法怎样使孩子喜爱画画。一天下午，当孩子为应付父母，随便画了一个小花准备溜时，朋友叫住她说，“女儿呀，你画的这朵小花，怎样这么好看啊，爸爸从来没有看过这么美丽的花朵，你再给爸爸画一个。”孩子听了很高兴，愉快地又画了一遍。朋友又鼓励她画了一些其他的小花，并告诉孩子喜爱看她画的图画，看她能不能每一天画一些，孩子高兴地答应了。过了一个多月，培养起了孩子画画的兴趣。此刻，每一天放学回家，孩子的第一件事就是画画，雷打不动。提起此事，朋友很自豪。

这件事给我一个启示，同时也是自己深深的体会：成功的灵丹妙药就是鼓励。如果领导都用鼓励的办法领导员工，尤其是管理有文化、有知识、有思想的员工，企业的管理水平肯定会上一个台阶。

激励的必要性

首先，激励员工能够培养员工，提高员工的自信心。一个人的成长、成功，离不开激励，激励艺术体现为调动员工激情的潜质。管理者应深入研究员工的需要层次，依据方法目标和企业有效资源，设置有利于分工协作的组织类型，建立长效与短效相兼的激励机制，将企业利益和员工利益紧密结合，加强企业文化的建设和培育，依靠人性化管理及快速发展发挥激励作用。励就是给员工机会锻炼及证明自己的潜质。在员工每一天的工作、生活中，一个温暖的言行，一束期盼的目光，一句激励的评语会激发员工的上进心，可能会改变一个员工对工作的态度，对人生的态度。在激励的作用下，员工能够认识到自己的潜力，不断发展各种潜质，成为生活中的成功者。

其次，激励员工能够促进工作顺利完成，保证工作质量。“哀莫大于心死”，管理者用尖刻的语言奚落、讽刺、挖苦员工，表面上员工是在听你的，按你说的去做，但实际上员工只是在敷衍了事，正因他根本体会不到工作的乐趣，工作质量肯定不高。同时，正因奚落、讽刺、挖苦更多的是伤害员工的心灵，长期以往，员工的自尊被摧毁，自信被打击，智慧被扼杀，工作可能干得更不好，最后抱着“死猪不怕开水烫”态度，对员工、对管理者、对企业都是不利的。

再次，激励员工能够体现管理者个人修养。管理的艺术不在于作指示、下命令，而在于激励、唤醒、鼓舞员工为你的工作目标去奋斗。我个人以为，一个只会下命令的领导不是好领导，个性是对执行层的领导来说。

第四，激励员工能够树立管理者的个人威信。激励员工，无疑会树立管理者在员工心目中可亲、可敬的形象，觉得管理者是值得信赖的人，这对于促进员工与管理者的沟通，促进工作很有好处。员工也愿意为这样的管理者发奋工作。

第五，鼓励员工能够为企业创造良好的文化。管理者鼓励员工，能够在公司构成十分好的互助互励的氛围，这无疑是创造学习型组织的基础，同时也能体现企业管理“以人为本”的理念。

鼓励员工并不是说对员工的错误视而不见，譬如员工做某事方法欠妥，那么就只好侧重批评他所犯的过错，而就应在肯定他工作的同时，明确指出他的不足。在肯定的基础上对员工提出批评，员工往往更容易理解。

最后，我借一句话来结束本文：“一句鼓励的话，可改变一个人的观念与行为，甚至改变一个人的命运；一句负面的话，可刺伤一个人的心灵与身体，甚至毁灭一个人的未来”。期望管理者以及期望成为一个好的管理者谨记。

领导艺术心得体会篇五

1. 什么是村干部的领导艺术?村干部的领导艺术,说白了就是要做好村委会工作,村干部需要具备的本事、绝活儿.这种本事需要经验积累,光凭嘴说用眼看是学不来的,它需要每一个村干部在实际生活中摸索.课堂中提到的几点也只是供村干部参考,大家都要结合自己的经验仔细体会.经常用到的领导艺术包括:善于营造集体环境、善于运用制度、善于激励表扬、适当批评、把握谈话分寸、调解好纠纷以及处理事故的艺术.

作者:《山西农业》编辑部作者单位:刊名:山西农业(村委主任)英文刊名[shanxiagriculture年,卷(期):“(9)分类号:关键词: