

保洁人员管理者工作的心得 最美应急管理 者心得体会(优质9篇)

心得体会是我们在经历一些事情后所得到的一种感悟和领悟。好的心得体会对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇心得体会接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇心得体会吧，我们一起来看一看吧。

保洁人员管理者工作的心得 最美应急管理 者心得体会篇一

“秩序好、社会稳定、群众满意，当好社区安全‘守护者。”这是凤城街道黄桷湾社区综治专干李鑫茂的工作座右铭。

2012年大学毕业后，面对充满无限机遇与挑战的社会，李鑫茂毅然选择到社区磨砺自己。2018年，李鑫茂成为黄桷湾社区一名综治专干。每当夜幕降临，华灯初上，平安巡逻中有他；入户走访、上门普及安全知识也有他；发现有居民在楼道、管道井等地方堆放杂物，第一时间处理现场还有他……李鑫茂成了社区居民口中爱管“闲事”的李专干。

“我们的工作不能老坐在办公室，一定要到现场地毯式巡查，才能排除安全隐患，防控风险。”李鑫茂说，黄桷湾社区老旧单体楼栋多，环境和治安问题突出。作为一名社区综治专干，他的日常工作主要是开展居民安全生产巡查、纠纷排查和调解工作、网格夜间巡查等。而现场实地巡查，是将安全隐患和风险消灭在萌芽时的重要途径。

在一次消防安全排查中，李鑫茂和同事排查到园丁路3号附9号明星书城占用消防通道堆放杂物，把消防通道彻底堵死。李鑫茂当场对其负责人进行劝告，并通知其限期内把杂物搬离。几天后，李鑫茂回访，发现该消防通道仍被占用。李鑫

茂再次对其负责人进行劝说，一来二去，李鑫茂和书城负责人变成了朋友。

工作以来，李鑫茂坐在办公室的时间不多，大部分时间都是走街串巷开展巡逻。他的足迹遍布社区各个角落。

李鑫茂经常告诫自己，每一起事故的发生都会社会和家庭造成伤痛。要时刻紧绷安全生产这根弦，不能有丝毫懈怠。

正是这种来自内心的责任感和紧迫感，驱动着李鑫茂不断向前，在日常巡逻检查中，他不放过任何一个可能存在的安全隐患。今年以来，李鑫茂凭着一股对事业的热忱，督查整改安全隐患60余处。

保洁人员管理者工作的心得 最美应急管理工作者心得体会 篇二

一是确立核心理念。加强塔山煤矿廉洁文化建设要树立大行业观念，要把“廉洁诚信、严于律己”确立为行业核心经营管理理念的第一要素，加强科学理论和法纪教育，加强职业道德教育，使塔山煤矿广大干部职工不断增强思想政治素质和廉政意识，老老实实做人，踏踏实实做事，清清白白做官。

二是制定行为准则。要明确制度设计理念，围绕教育、管理、监督的各个环节，把廉洁文化工作渗透到人、财、物、事各项具体工作中去，坚持重大决策集体讨论决策，完善议事规则，构建好科学合理的预防体系，从而在塔山煤矿企业内部形成一整套科学的行为准则。

三是培养敬业精神。建设起“刚柔相济，严爱相融”的管理制度。人性中的一些弱点决定了人必须有相应的制度来约束。制度的力量在于规范性、可预见性和强制性，引导、制约人们的行为，使其按照法律、制度事先设定的标准和要求行为

或不行为。要切实加大执行监查体系建设，塔山煤矿内部各级党组织，要充分发挥纪检监察组织的组织协调作用，加强宏观指导，整合监督力量，形成监督合力，为培养塔山煤矿员工的敬业精神提供制度和监督的保证。

四是树立良好形象。一方面，塔山煤矿公司的各级领导干部特别是党政主要负责人要成为廉洁文化建设的倡导者、实践者和传播者，做到学与用、知与行的高度统一，以自身的人格魅力带动整个班子的党风建设，以班子的优良作风取信于职工群众。另一方面，要大力宣传廉洁从业的优秀领导干部的先进事迹，弘扬“廉洁为荣，诚信是美”的价值观念，引导领导干部争做廉洁从业的表率，形成“人人思廉，人人保廉，人人促廉”的风气。

五是从服务大局出发。塔山煤矿在精神文明、物质文明和政治文明“三个文明”建设中，要在着力抓好廉洁文化建设的同时，必须注重挖掘整合企业内的现有资源，一起进行宣传，力求收到较好的社会效果。对此，公司领导要高度重视，充分认识到廉洁文化建设能够为建设一个廉洁的煤炭企业提供强大的思想保证、精神动力和智力支持，并且提出明确要求，把廉洁文化建设纳入构建企业文化大格局的整体规划和惩防体系的重要工作中。

六是抓住“两点”。始终抓住“重点”、“难点”不放。加强煤矿廉洁文化建设，必须紧紧抓住“认识是前提，领导是关键”这个根本，作为煤矿的各级领导干部要率先垂范，不仅自身做到廉洁自律，而且要高度重视廉洁文化建设。既要把煤矿廉洁文化建设与企业发展建设、生产经营和经济效益提高发展紧密结合起来，又要在公司廉洁文化建设中注意把历史传统和现实紧密地结合起来，并使之与新时代的廉政思想、理念、制度和先进事迹结合起来，形成文化的合力。

七是强化“两力”。把阵地建设作为煤矿廉洁文化建设的重要载体，积极用健康向上的廉政文化抢占各个领域的意识形

态，推进廉洁文化“四进”活动的深入开展，即（进班子、进区队、进岗位、进家庭），切实抓好廉洁文化建设的“固本强基”工程。在煤矿廉洁文化建设过程中，通过举办如反腐倡廉书画展、文艺演出、征集廉政勤政格言警句等活动，使塔山煤矿广大党员干部和职工在享受文化、参与文化的同时受到感染和教育。同时，注重把重点放在企业内部党员干部特别是领导干部身上，通过广泛开展“读廉政文章、讲廉洁知识，学廉洁事迹”等活动，不断提高党员干部和广大员工对廉洁文化的认识，营造浓厚的廉洁文化氛围。

八是时刻牢记慎独慎微的箴言，在自我约束上保持高度的自觉性。领导干部在生活作风上发生问题，往往是在“八小时以外”，在上级、同事、下级看不到的时候。因此，坚持“慎独慎微”对保持良好的生活作风尤为重要。领导干部单独工作和处理问题的机会较多，做到慎独慎微，这既是领导干部的为政做官之要，也是立身做人之本。现在有些领导干部缺乏慎独慎微的精神，在脱离了同事的视线，没有了群众的监督之后，就放松了对自己的要求，就不检点自己的行为，忘记了一个共产党员和领导干部应有的操守。实践证明，只要干了坏事，迟早会暴露的。用老百姓的话讲，就是“躲得过初一躲不过十五”；骗得过少数人却骗不过群众；要想人不知，除非己莫为。

因此，我们各级领导干部要自觉做到“勿以善小而不为，勿以恶小而为之”。尤其在独处时能够谨慎不苟，做到台上台下一个样，人前人后一个样，八小时以内与八小时以外一个样，有没有监督一个样，不断加强领导干部的党性修养。

心得二：煤矿领导学习心得体会

一、确立核心理念

加强xx-x煤业党政廉洁的观念。要把“廉洁诚信、严于律己”确立为煤业的经营管理理念的第一要素，加强科学理论

和法纪教育，加强职业道德教育，使xx-x煤业的广大干部群众不断增强思想政治素质和廉政意识，老老实实做人、踏踏实实做事，清清白白做官。

二、制定管理准则

要明确制度设计理念，围绕安全、和-谐、高速的煤矿发展要求，把煤矿廉政文化建设和“一通三防”工作渗透到人、财、物、事各项具体工作中去，坚持制度管理，规章办事。尤其在煤矿安全生产工作中更要将规程制度放在第一位，绝不将规程制度视为儿戏。在廉政建设工作中更要做好日常行为管理，完善议事规则，构建好科学合理的预防体系，从而在山煤宏远煤业内部形成一整套科学的行为准则。

三、培养敬业精神

建设起“刚柔相济，严爱相融”的管理制度。在日常通风工作中要时刻以“严于律己，身先士卒”做行动准则。要切实加大执行监查体系建设，充分发挥领导机构的凝聚力，加强对每一位员工的关注，为培养xx-x员工的敬业精神提供榜样和指导。

四、从服务大局出发

xx-x煤业在精神文明、物质文明和政治文明“三个文明”建设中，要在以抓好矿井基础建设的同时，必须将安全生产、和-谐稳定，高速发展作为煤业发展的理念。对此，我们作为基层领导要高度重视，充分认识到安全、和-谐、高速发展能够为建设一个新型的煤炭企业提供强大的基础保证，并且要在今后工作中，把这一理念纳入构建企业文化中去。

五、提升自身知识文化管理水平

要常有本领恐慌之感，可以让我们自加压力，激发学习动力，

自觉用新知识、新思维来丰富自己，提升自己。一要把学习培养成习惯。把学习当作一种兴趣来培养，当成一种习惯来养成，当作生活中一个不可缺少的组成部分来对待，摒弃懈怠之心、功利之念、浮躁之气。通过兴趣的提高，习惯的养成，把“要我学”变成“我要学”，努力形成主动学习、竞相学习、终身学习的浓厚氛围。二要改善学习方法。要在深刻思考中着力提高创新能力，重点提高发现问题的能力，善于透过现象看本质，及时发现问题，解决问题；提高研究问题的能力，既要深入调查，又要潜心钻研；提高解决问题的能力，不断研究新情况、解决新问题、开创新局面，将学到的知识尽快转化为现实生产力，以提升自身的管理水平，提高企业的效率、效益。

六、提高员工的知识修养

知识改变命运，知识更改变企业。在不断壮大的xx-x煤业，将需要的不只是一线工人，更需要的是有着高学历、相关的专业知识的技术性人才。一是提高现有员工的专业知识的领悟能力。增加专项培训资金的投入，定期分批次进行员工的专业培训。只有在将实践结合理论，才能更好的为矿井安全生产服务、为xx-x服务。二是改变在职工招聘上的要求，多向高学历和相关专业知识的技术性人才迈进。只有人才储备充足□xx-x煤业的将来才会更美好。

七、科学技术是第一生产力

矿井发展离不开科学技术，在不断的发展中，我们一直在使用着别人的技术发明。在今后的生产中，我们要不断的增加对小发明、小创造的鼓励。只有敢于实践、勇于创新，我们才会逐步拥有自己的科技创新产品，才能更好的为xx-x服务。

在学习这次集团集团2012年度工作会议及首届科技大会精神上集团xx-x董事长□xx-x总经理及xx-x总工程师的讲话文件后，更加明确自己在今年的工作重点，严抓矿井“一通三防”管

理和加强宏远煤业的廉洁党政建设；团结领导班子，凝聚煤业干部职工；用科学的方法、创新的思维、进取的精神来完成我的每一相关工作，为宏远煤业的发展献出自己的力量，一定向集团公司交上满意的答卷。

心得三：煤矿领导学习心得体会

在xx建企50周年和我矿建矿30周年的契机下，全矿上下认真学习贯彻党的十七大精神，组织全体党员和干部联系当前的经济形势和企业实际，采取支部讨论、中心组学习等多种形式，围绕“科学发展，兴矿富民”这一主题深入群众展开调研，在统一思想，更新观念，改革创新，破解难题，科学发展，造福员工上狠下功夫，突出“实”字，求实效，办实事，实事求是，联系实际，不坐而论道，以“突出实效、解决问题”为出发点和落脚点。随着全局学习实践科学发展观活动的逐渐深入，经过近一段时间深入细致的考察和调研，使本人对实践科学发展观有了更加深刻的认识，下面，结合我矿建设和和谐煤矿的做法，谈一下个人的认识和体会。

一、以科学发展观为指导，增强安全生产责任感

首先，“以人为本”是科学发展观的本质和核心，是安全生产工作的重要指导方针，也是安全生产工作的出发点和立足点。以人为本、民主管理、以理服人，管理要有技巧，要讲方式方法，使职工乐于接受，运转区搞好宣传发动，统一思想认识，认真召开班子会、圆班会、三班职工会及时传达学习矿发的文件精神，营造浓厚的安全生产氛围，把干部职工的思想统一到会议要求上来，实现安全生产。

其次，全面、协调、可持续发展是科学发展观的基本要求，也是安全生产工作追求的最终目标。只有实现全面、协调、可持续发展，才能保障各项工作的安全顺利推进，才能做到聚精会神搞建设，一心一意谋发展。在实际工作中，运转区强化安全检查，狠抓隐患整改落实。坚持安全生产检查制度，

认真履行各自的安全职责，把在检查中发现的问题和隐患彻底整改，不留尾巴。对不具备安全生产条件的隐患一定要下令整改，整改后仍达不到条件的坚决要求停止生产，这一点，区里绝不手软。

二、煤矿的科学发展，必须坚持以人为本，实现兴矿富民。

应该看到，大力发展开放型经济、深入实施新区开发战略、加快推进“三个一体化”、实施主辅分离辅业改制等都是事关集团公司发挥优势、增强实力，实现全面、协调和可持续发展的重大事项。对于我们白庄矿来说，当前和今后一个时期的主要任务就是抓好“三件大事”即村庄搬迁、电厂建设、—430延伸工程和企业文化建设等工作。对这些工作重点，我们一定要“咬定青山不放松”，坚定完成各项目目标的决心不变，保持狠抓落实的工作干劲不松，通过方方面面的努力，推动各项工作再上新台阶、再创新水平，加快兴矿富民步伐，实现我矿确立的“3612”奋斗目标，即：经过三年的艰苦奋斗，全矿年产值达到六亿元，利税一亿元，职工人均收入两万元。我们相信，只要坚定信心、振奋精神、勇往直前，坚持以党的十六大及十六届三中、四中全会精神为指导，牢固树立和认真落实科学发展观，主动适应不断发展变化的市场形势，按照集团公司“发展、发展、快发展”的总体要求创造性地开展工作，建设和—谐煤矿的目标就一定能实现。

三、煤矿的科学发展，必须把维护矿区稳定作为一切工作的出发点和落脚点。

维护矿区稳定，保持安定团结，是做好各项工作的重要前提，是广大职工群众的利益所在，也是建设和—谐煤矿的内涵之一。没有稳定的环境，就会严重影响企业的持续发展。能否最大限度地维护广大职工群众的根本利益，确保矿区长期稳定，对党的各级组织特别是各级领导干部来说，既是体现领导水平和解决实际问题能力的重要标志，也是一个重要考验。我们白庄矿党委按照集团公司党委的统一部署和要求，结合建

设和-谐煤矿的实际，开展了以“政治素质好、工作业绩好、团结协作好、作风形象好”为主要内容的“四好”领导班子创建活动，旨在进一步转变领导作风，改进领导方法，不断提高领导水平和解决实际问题的能力。特别是提出了大兴求真务实之风的要求，进一步增强公仆意识，提高工作效率，提高领导水平，脚踏实地，沉下身子，深入基层，深入群众，切实解决企业发展进程中影响经济活动的各种矛盾和事关职工群众切身利益的热点难点问题，为职工群众创造一个和-谐的人居环境、工作环境，使职工群众心情舒畅，生活质量逐步提升。这正是职工群众所希望的，也是建设和-谐煤矿的根本要求和具体体现。

总之，煤矿的科学发展是一个需要认真实践和积极探索的重大课题，也是一个长期的过程，更是一项紧迫而艰巨的现实任务，需要坚持不懈的去培育和建设。我们矿仅仅有了一个好的开端，离和-谐煤矿的要求还有很大差距，还有许多的工作要做。随着矿区主辅分离、辅业改制工作的深入进行，我们将临难得的发展机遇，只要抓住机遇，科学发展，协调运作，保持稳定，建设和-谐煤矿的美好愿望就一定能够实现。

俗话说“群雁不乱靠头雁，羊群不乱靠头羊”，“万马奔腾，

总之，班组管理是一项系统工程，需要各方面的支持和配合。但如果我们的管理者和被管理者，首先不能解放思想，更新观念，班组的管理工作就难以做好。

保洁人员管理者工作的心得 最美应急管理工作者心得体会篇三

不一样区域，不一样部位都有具体的分值考评。这样，便于操作，利于检查。

1、按标准培训。

针对岗位轮换和新员工入职较多的实际，实行例会讲理论，在岗做示范的方法进行培训。班长手把手教，熟练工传、帮、带，发挥班长的业务技能长，调动熟练工的进取性。这样做受培训者也容易理解和掌握，即提高了受培者的技能，有拉近了同事间的距离，一举两得，相得益彰。严把培训关，讲清操作要领要点，做到眼勤手快；先粗后细，一步到步，人走物清。

2、按标准去做。

分二，职责到人，签定目标职责书，让员工胸中有标准，日工作表上排列有顺序，操作起来有个准。周师傅就是突出的一位，大厅的玻璃大门，玻璃幕墙洁净透明，茶几、沙发一尘不染。袁师傅发扬着精益求精的工作作风，楼层保洁清洗垃圾桶，与男性相比，毫不逊色，坚持了主楼卫生洁净度。名都大厦此刻是装修期间，在人员少工作量大的情景下，几位师傅也拿标准来要求自觉，向标准去靠拢，尽量接近和到达标准。对他们的工作，仅有这样来描述：扫地荡身灰，拖地一身汗。较突出，调人员进取行动，毫无怨言。老范师傅职责的区域是目前最彻底，较洁净的一块，从装修阶段而言，是难以见到的标准典范。

3、按标准去查。

在检查工作中，不去过场。杜绝一糊二混，发现问题即使提出，注意预期轻重，尽量不伤和气，出现反常，多方协助。目的仅有一个，标准不放弃。技之一恒的日检查，是保洁标准化不可缺少的措施，仅有这样，墙上贴的才不会是一纸空文，区的卫生也才能赢得业主和使用人的满意。

创立国家级卫生城市是市委市政府的重大决策，一年来，我们始终绷紧这根弘，从不敢松懈。区内一向坚持着良好状态。

1、上级要求的时间，严格执行；按着标准严格去做。

过去广场保洁时间是：早城八点到晚上八点。为了创卫，有关部门要求我们必须要在六点半之前把卫生做好，然后再整理摆放车辆。在不增加人员的情景下，把两人同班改为上、午时对班粒长了班时间，到达了创卫的时间要求。诚然，个班时间虽然缩短了，工作量去成倍的增加了。可是，二位师傅二话不说，欣然理解分配。同时标准不降低，偌大广场很难见到烟带和果壳纸屑。酷暑里，晴天一身汗，雨天一身水，严冬时，顶着星辰来上班，借着路灯扫广场，迎着寒风回家去，已是晚饭过几时。天天如此，实在不易，平平凡凡，难能可贵。他俩的敬业境界和吃苦耐劳精神值得我们物业人好好学习。

2、上级要求长效管理，我们至始至终。

从认识上讲，创卫事关重大，从工作职责来说，我们是主力军，能够，我们必须理解任务，义不容辞，随时理解检查，全力以赴做好创卫工作。用二位师傅的话来说：“检查时是怎样做，平时也是怎样做”，做到了平时和检查一个样。在无数次的检查验收明查暗访过程中，也证明了一点。银河一块没问题，我们能放心。居委会领导如是一说。

在工作的实际中，我们一向提醒和要求大家：不利于团结的话不说（背后不议论别人长短）；不利于团结的话不传，不做长嘴婆，管好自我的嘴；不利于团结的事不做，尤其是值班期间和交接班过程中，不要小聪明，不敷衍了事，不糊弄同伴，做到上清下接，和谐相处。将正气，歪风邪气难存在了；讲正气，减少了猜疑心理。团结出心境团结出精神。拿女同胞的话讲：此刻我们的心境舒畅，干起活来有尽头，吃点苦受点累心甘情愿，领导提倡的废品收集全归公，我们坚决服从，乐意去做。由来已久的惯例被打破，杜绝了任何人私自处理废品的现象。这样以来，即减少了互相猜疑和勾心斗角的心理，有增加了收入，虽然是很微不足道，可是，它

体现了一种精神和境界，更加重要的是，他促进了团结增强了团队意识。公司多次的突击任务都能只之即来，乐意干活，没有怨言。

在人们的想象中，做保洁是做普通可是得了，谁都能做，其他啊，能做，不必须会做。按照我们的标准，从不会到会做，总得有个过程，且得用心揣摩。说这些，可能有人会认为保洁有什么门道，别自做清高。感慨：有人不理解保洁。

有些人缺少公德意识，肆意糟蹋环境，车辆随意停放。对此，个场上的二位师傅深有感触，对这些人，说也无用，劝而无功，他们反而会说：不给你找点事，你们没事干。说者轻巧，听者难受。应对如此遭遇，只能摇头苦笑，叹息无奈。

女人感性，易情绪，工作当中是有波动；工资她们较关心，物事爱计较。嘴上说得大度，行动上难免有出入。冬天过去，春天就要到来。新的一年，我们保洁工，愿在公司的领导下，听从指挥服从安排，在和谐的氛围里紧张快干，如即往地做好本职工作，为银河出力。为银河添光。

保洁人员管理者工作的心得 最美应急管理工作者心得体会篇四

一、过硬的专业能力

基层管理者即是管理者，同时又肩负了具体的工作和事务，所以个人过硬的业务能力各素质是在组织中“让人心服口服”为前提。同时，企业的各种业务培训一般也是通过基层管理者进行的，所以业务能力对基层管理人员来说占有举足轻重的份量。

1、具备相适应的专业、技能、理论知识。

2、 熟悉自己专业范围的工作内容、程序、方法、技巧、熟练运用本专业工具的才能。

3、 业务精通，科学决策、组织、协调沟通能力。

二、 优良的品德素质

1、 以公司、集体利益为重，坚持真理，实事求是。

2、 具有宽阔的胸怀。

3、 具有公正用权意识。

4、 具有求真务实作风。

5、 具有理智的感情。

优良的品德是走好人生道路的必要条件，也是带班管理的资本。优良的品德，是好学、善良、真诚、勤勉、进取以宽阔的胸怀，正派的作风，表里如一的形象方面的总和。

三、 相适应的文化素质

全民文化教育不断提高，员工文化水平普遍较高，同时新技术、新设备，不断涌现，办公手段日益现代化。管理文化素质更要提高，必须具有较强的观察能力、思维能力，应变能力、分析判断能力、决策运筹能力、计划组织能力、协调控制能力，总结汇报能力以创新能力等。这些能力的提高，都需要丰富的文化知识作基础。

1、 有一定的文化政治理论知识。

2、 精通本职的专业知识。

3、 有广博的相关学科知识。

四、 有强烈的事业心和责任

事业心和责任心，是干好一切工作的首要条件，也是做好一名合格的管理者的重要思想基础。有了这一点，就会努力学习，提高各方面的本领，就会严格要求自己，处处以身作则，就会尽职尽责地工作。这就说明了事业心在管理者素质中所具有极其重要的地位和作用。

- 1、 有热爱公司、热爱团队、热爱岗位、建功立业思想。
- 2、 有以公司为家，一心扑到工作上的职责意识。
- 3、 有严肃认真的态度，一丝不苟的态度。
- 4、 有埋头苦干，奋力拼搏的工作精神。

五、 有对员工的正确态度和深厚感情

- 1、 尊重的心：管理者必须尊重自己组织中的每个员工。所谓“想人怎样待己便应该怎样待人”，尊重是赢得真诚的前提。尽管在组织中，每个员工的身世背景，家庭可能各有不同，但是以平等的心对待每个员工，才能谋求一个融洽的氛围，让员工从心里愿意和你共事，愿意为你排忧解难，共谋发展。
- 2、 关心的心：基层管理者直接接触的就是一线员工，因而他们的“疾苦、心声”基层管理者知道得最清楚。关心才能显示出自己的仁爱之心。
- 3、 体恤的心：既然有了关心，就应该在他们出现个人问题时，体恤他们同时，学会换位思考，所谓“己所不欲勿施于人”。
- 4、 赏识的心：当你赏识一个人的时候，你就可以激励他。作为管理者，就要不断用赏识的眼光对待员工，不断地在工

作中表达自己的赏识，使员工受到鼓舞和激励，尤其是在员工做得优秀的时候。管理者不能默认员工的表现，一味地让员工猜测自己的态度，默认和猜测都将导致沟通的障碍，使员工对管理者丧失信心。你所能做的就是对员工说出你的常识和你对他们的评价，让员工从你的表情和语言中感受你的真诚，激励员工的士气。

5、 分享的心：分享是最好的学习态度，也是最好的管理方式。管理者就是要在工作中不断地和员工分享知识、分享经验、分享目标、分享一切值得分享的东西，通过分享，管理者不断能很好地传达理念，表达想法，不断形成影响力，用影响力和威信管理者也能不断从员工那里吸取更多有用的东西，形成管理与员工之间的互动，相互学习，相互进步。

6、 授权的心：授权赋能既是经理的职责所在，也是高效管理的心备条件，管理者只有把应授出的权力授予员工，员工才会愿意对工作负责，才会更有把工作做好的动机，经理必须在授权上多加用心，把授权工作做好，让授权成为解放自我，管好员工的法宝，授权的心更表现为自己够有勇气去“举贤”，能够容忍下属超越自己。

7、 服务的心：所谓服务就是把员工当成自己的客户。管理者是为员工提供服务的供应商。你所要做的就是充分利用手中的职权和资源为员工提供工作上的方便为其清除障碍，致力于无障碍工作环境的建设，让员工体验的管理的效率和办事的高速度，不断鼓舞员工的士气。

六、 有良好的自身形象

以身作则，树立良好形象，是管理者素质的综合反映和具体体现，员工接受管理者的教育和管理，不仅要听其言，更要观其行。要增强管理的权威性和说服力，必须以身作则，树立良好形象，坚持以行带班。

1、 对工作尽心尽力，认真负责，勤勤恳恳，兢兢业业，有强烈的工作责任感和集体荣誉，时时刻刻以集体的荣誉和利益为重，才能使部属产生尊敬和钦佩感，激发部属的集体荣誉感和责任感。

2、 遵纪守法，严于律己的形象。

3、 身先士卒，勇挑重担的形象，要求员工做到的，自己首先做到。“敢喊、敢做”，“跟我来”，“看我的”做出好样子。

4、 公道正派的形象，坚持原则，不分亲疏、一视同仁。

5、 顾全大局，维护团结形象，建立和谐的内部关系，增强内部大团结，是作为管理者的重要职能。

七、 有胜任本职的管理能力

1、 运用管理规章制度带班的能力。干部按制去管，员工按制度去做。

2、 发现问题和解决问题的能力。要善于发现问题，勤于分析问题，正确解决问题。首先，要善于通过与员工实行“五同”观其变化，寻其征兆。及时发现存在问题。其次，要通过了解到的情况进行认真的思考和分析，弄清问题出现的原因，及时拿出解决的措施和办法，真正做到“四个知道，一个根上”，把可能发生的问题消灭在萌芽状态。

3、 严格管理与说服教育相结合的能力，必须努力提高严格管理与说服教育相结合的能力，切实做到：既能坚持严格管理，从严带班，又能坚持说服教育，以理带班，并善于把这两个方面有机地结合起来。

4、 做好人别人思想转化工作的能力。“人上一面，形形色

色。”

八、 团队建设能力：

基层管理者除了要有过硬的业务能力，那么体现管理者魅力和价值的就是团队建设的能力。一个人的业绩可能非常优秀，但是只注重个人的业绩而忽视了团队，充其量只是一个业务精英。如果将团队发挥巨大的效能作用，便是一个管理者的最大喜悦。

如何建设一个团队呢？

2、 善于激励：在工作遇到难题时，作为一个精神的鼓励者使员工疲倦时可以重新振奋的去面对难题，而且只有激励，才能让能力不足、信心不强的人成长起来。

3、 善于组合；团队中必然有各种性格特点的人，那么发现他们个人的优缺点，发挥个人的优势力加以组合，使团队发挥最大效能。基层管理者也要学会布局——强与弱的搭配，活跃与循规蹈矩组合……然后，再将他们安排到队中的不同位置。

九、 领导力

第一、 管理者一般是被任命的，其影响力来自职位所赋予的正式权力。而领导者可以被任命，也可以从群体中产生的，影响力主要来自非职位权力。

第二、 管理可以运用职权迫使人们去从事某项工作，而领导是依靠个人的魅力去影响他人。

第三、 管理者是依靠制度、管理工具达到目的；而领导者依靠的是远景规划、激励去实现目标。

十、 与上司相处的能力

授命于基层管理者的是上司，因而保持与上司良好的沟通是获得进一步提升的关键。有很多基层管理者可以赢得下属的尊重，业务能力也非常优秀，却无法获得进一步提升满足自己的更大追求，原因是往往忽视了与上司的沟通。

第一、 让上司知道你每天都有干什么。

这一点非常关键，第一尊重，第二避免他滋生出太多的想法，如你想抢他的位、在暗中跟他捣乱、轻视他等等。

第二、 征询他的意见获得支持。

有时明明可以走的捷径，但因为忽视了与上司的沟通，而走了弯路，所以在一些问题上多听听上司的意见没有错。

做为一名旺旺公司的一名员工，希望能与公司共过退，我是个喜欢文学的人，在业余时间我常常投入于书本当中去，偶尔也会提笔发表一上自身的感受及随笔，在此我将我的一些书本积累种想法归纳了一下，我想做为我要向管理这方面不断努力和奋斗。

这是个非常大的问题，有些人天生就不能做管理者，什么事情让他一管，没有问题也变得有问题了。在此，这类人不多谈。

再有，成为一名管理者的人中，我认为做好管理的自身条件是心态问题，并且是一大堆心态的组合，甚至是“系统心态”的问题。

我们的企业大致上有三类：一是资源型[集成型]，二是技术型，三是人力型。第三种是我分的，前两种是张维迎分的，一看他就是的理论家，没有实战经验。虽然，他的资源型好

像包括了人力资源型，但是，这完全是两码事，是不能混为一谈的；事实上资源型分为物质资源为主和人力资源为主两个大类，他们的境况可能完全不能用一类管理模型来阐明。在这点上我和亚洲企业教练之父杨思卓有类似的共识，毕竟他也在企业中实战过。但是我也感谢张维迎，因为我也是借了他的肩膀一用。

最难管理的是人力资源为主的公司，比如，大到——大型建设工程公司，小到——服务人员输出……，根本是没有任何物质资源的公司，你按物质资源为主的管理模型一套，准失败：我敢同张维迎仁兄打赌！

相对于中高管理者而言，这样的文章只能在大的方向上有个指引，强调心态。比如：我自己，在任何时候都是在为我自己工作一样，这就是心态。我也能很好地站在对方的角度想问题。而管理者做不好的原因基本上是自己的综合能力问题，也就是协调能力不足，所以你要做好管理工作，你的知识面、经验、阅历等、一定要宽，这些只要你平时注意了，不久之后就能习惯之，结果就是轻松之。你的“综合外延”大于你领导的团队越多，你的管理越轻松。

如果，你是所谓的管理者代表，而没有管理者能力，或者你有些管理能力，你同样也轻松不了。

也就是说，还是在自己那里下功夫。

如果有些人做我的领导，结果是：我让他多轻松就多轻松，让他难管理就难的不行，原因是我的协调能力大于他的程度根本不可以比拟的。

6月的第一个周末，我有幸参加了高伯任老师的[关于企业中高层管理者——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，原本应该是件很不快乐的事。但是，时间一眨眼就过去了，高老师的课

很精彩，大家围坐在一起：交流、玩游戏、分享培训心得，真是一大快事。

我是一位编辑主管，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——打造一支有激情、有战斗力、有能力的团队。但是缺乏管理经验，领导也一直有意无意地指引、教导我应该怎样带好团队，但进步不是很明显。一直被究竟什么是管理能力这个问题所困扰，就管理风格（“指令式、中层管理者式、团队式、授权式”）来说，我认为在不同的时期不同的环境下需要变换不同的管理风格，积极、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。但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，这不仅影响了整个团队的工作，还使自己对工作不再满腹激情。

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，帮助员工在工作中发现问题、思考问题，从而解决问题，帮助他们在工作中取得更大的进步，出色地完成工作任务！

当把自己定位于一个“中层管理者”角色的时候，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：领导能力即是发挥下属能力的的能力。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，通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。高老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。这里，镜子就是真实的自己，而窗子则是美好的东西。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，积极地聆听、鼓励他们发现问题，用一些问题帮助他们深入思考，和他们分享自己的一些工作经验，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，就需要将自己置于一个绝境。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，我需要尽自己最大的力量帮助他们保护好这些梦想。而对于我自己来说，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。我不希望看到自己的失败，不希望看到被挫败包围着的自己，不希望父母失望，不希望自己对自己失望。

我一直都觉得很幸运——能在这么好的氛围中工作，我们公司为我们员工的工作、学习提供了最大化的支持，在问题面前我们都是平等的个体，我们探讨问题、互帮互助、共同进步。每个人都有发光的一面，从他人身上我们总能发现自己不足的一面，然后学习他人好的方面，弥补自己的不足，才能更好地提升自己。

很感谢高老师的指点迷津，感谢公司安排的培训课程。在今后的工作中，我一定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己的微薄之力。

保洁人员管理者工作的心得 最美应急管理工作者心得体会篇五

在我这半年的工作中，得到了公司各级领导的大力支持，在此深表感谢！也从公司各位领导身上学到了很多经验和做法。

今天想就管理与激励谈谈自己的一些心得体会，向各位领导

作简明扼要的阐述，不周之处，望各位领导见谅指正。

我作为领导者，对每一个员工都应该做到公平、公正、客观。能够听取下属员工不同的意见，工作中的分歧不能掺杂个人感情。对下属员工的严格要求，在我看来，并不是对他们苛刻，而是在真正的帮助他们，逼迫他们进步，能适应社会残酷的竞争。岗位竞争会越来越激烈，如果没有过硬的工作作风和技术，就会被市场所淘汰。社会竞争力要靠我们积极的心态，努力工作，不断的学习，不断的进步，跟上社会发展的步伐。我们也更应该抓住现在行业的高速发展期这个机遇，通过不断的努力进步把自己提升到一个更高的层次。

我在工作中，积极主张这样一个理念：积极的人象太阳，照到哪里哪里亮；消极的人象月亮，初一十五不一样。在团队管理中，我会通过各种途径树立一个积极的榜样，让每个员工都有一把衡量自己的标尺，都有一个努力的方向。在这次的员工评级制度中，我极力主张过往不究，不追究员工以往的得失，减轻员工的心理压力，以免给员工造成破罐子破摔的心理，努力能帮助每一个员工进步。

我们不仅要深入学习理论业务知识，用理论业务知识武装头脑，而且还要贯彻落实到平常的工作中。在学习中，要有目的，有方向，要进行系统思考、系统安排。一定要有一种学习的危机感、紧迫感，把学习知识、提高素质作为生存和发展的紧迫任务，把学习当作一种工作和追求，牢固树立终身学习的观念，争当学习型干部，要通过学习，不断提高理论水平，提高知识层次，增强做好本职工作的能力。

在工作中，我尽量做到将每一个员工，每一个岗位的工作都细致化，通过工作程序、岗位职责、工作表格等形式让每一个员工都知道自己每天上班该做些什么工作，工作中有哪些要求，让员工每天的工作有目的性和针对性，做到条理清晰分明。

保洁人员管理者工作的心得 最美应急管理工作者心得体会篇六

“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月份我们公司在进行结构调整中，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。

保洁人员管理者工作的心得 最美应急管理工作者心得体会篇七

很荣幸来到银杏苑小区担任保洁员，这份工作对于我来说来之不易，从上岗的第一天开始，我就以严谨的态度来对待这份工作。

做保洁工作在很多人眼里都是不值得一提的工作，我原来也是这么想的，可是自从真正的接触到实际工作中的时候，才发现并不简单，平时根本不注意的地方，对于保洁员来说，绝对不能马虎，墙角、拐角，窗内窗外，犄角旮旯，都是自检的重点。

在银杏苑小区，怀着真诚服务的心，努力做好本职工作。

（楼道清扫）由于工作努力，成绩有目共睹，并且得到领导

和小区业主的肯定和认可。

到银杏小区任职期间，我从摸索到熟悉，从茫然到自信，在我前进的每一步，都得到了公司领导和同事的热情相助，得到了大多数业主、租住户的谅解与支持。如果说这期间的工作还有一些可取之处的话，那绝不是因为我个人有多大的能力，而应归功于我们有一支高素质的保洁队伍，有一群有热情、肯于奉献的物业管理人员。作这个小结的目的，也决不是给自己涂脂抹粉，而是希望能达到冷静回顾一下自己这段时期的工作得失，总结经验，吸取教训。

这一阶段的工作，一方面是尽快掌握小区的基本情况，另一方面确保小区各项工作的正常进行。由于交接时间较短，很多事情只能边干边学习，在此期间，保洁的日常工作主要靠的是公司领导的有效指挥，靠的是管理人员的高度自觉。这一时期的工作，在大的事件处理上能积极向领导汇报，迅速采取措施，未出现严重错误，但在工作细节上还存在不少问题，好在有领导和同事及时指出并补救，均未产生严重后果。

这7个月的工作，也暴露了自身存在的一些问题，如在自身要求上还比较放松，对一些细节注意还不够，有待在今后的工作中予以改进。同时，希望能有机会到比较成熟的小区去学习、掌握更多技能，提高自己的专业水平。决心在岗位上，投入更多的时间、更大的热情，完成公司布置的各项工作，不辜负公司领导的期望。

在思想上，学习党的基本知识和有关政治思想文件、书籍，积极参加党委组织的各种政治学习及教育活动；积极向广大员工宣传党的方针政策和公司党委的精神；时刻牢记为人民服务的宗旨，明白自己所肩负的责任；积极参与基层建设，在工作中要起到模范带头作用，做广大职工的表率，同时，认真学习相关业务知识和不断提高自己的理论水平和综合素质。

在作风上，能遵章守纪、团结同事、务实求真、乐观上进，始终保持严谨认真的工作态度和一丝不苟的工作作风，勤勤恳恳，任劳任怨。在生活中发扬艰苦朴素、勤俭耐劳、乐于助人的优良传统，始终做到老老实实做人，勤勤恳恳做事，勤劳简朴的生活，时刻牢记党员的责任和义务，严格要求自己，在任何时候都要起到模范带头作用。

保洁人员管理者工作的心得 最美应急管理工作者心得体会篇八

但是，在现实生活中有许多餐饮管理者却不是这样。由于许多餐饮管理者往往就是老板本人，他们不懂得餐饮管理的基本方法，为了在员工面前树立自己的绝对权威，经常是以一种盛气凌人的口气，拍着桌子，指着员工的鼻子说：“你是老板，还是我是老板？你说了算，还是我说了算？”这就让员工感到了压力，造成了员工和餐饮管理者之间的隔阂，使员工不能对企业存在的问题提出合理化建议，也不敢对企业的发展发表自己的见解。

最后，木匠总是用自己的实际行动，来创造性地实现自己的构想，而不是光说不做。因此，餐饮管理者一定要以自己的实际行动来感染和带动每一位员工。

能加入这个大家庭是件很幸运的事情，更幸运的是在我第一天来上班就赶上公司聘请上海餐饮业的风云人物经理和经理来公司讲课。如果说来之前我对餐饮业的认识和心得还只是一些零零碎碎的东西，那么经过经理和经理的点拨我对餐饮业的理解和认识更深刻，更系统化了。

一、餐饮行业的趋势

如果说别的行业有朝阳行业和夕阳行业之分的话，那么餐饮业永远是朝阳行业，而且是最大的行业之一，它的产值在国

民经济中占有很大的份额。随着我国经济的发展，国民生活水平的提高，人们选择在餐厅用餐的几率会越来越高，但是顾客也变的越来越挑剔，要求也越来越多。他们不仅仅来吃我们提供的菜品，也吃我们服务，吃我们的环境，吃我们的文化，吃我们的特色，吃我们的主题，吃我们的理念，甚至吃我们的卫生间等等。所以这个行业的竞争会越来越激烈，最明显的例子是作为西方文化象征的kfc竟然在激烈的竞争中推出了米饭、豆浆和油条。

我以前是做火锅的，对火锅这个细分市场比较了解，就拿火锅这个细分市场来说吧。海底捞最近比较火，它推出那么多的超值服务，借助口碑宣传和网络媒体比花几个亿的广告费的广告效果还要具备杀伤力，更具杀伤力的.是顾客在它的影响下慢慢的会认为火锅店提供这些是应该的，理所当然的，你不提供这些是有欠缺的，一下子就和其它品牌的火锅店拉开了档次和距离。所以去年其它品牌的火锅店日子都不好过，小肥羊去年关了好几家店；苏武牧羊只有大渡河店赢利，其它店全线亏损；阿童木第三家店去年都装修好了因为前两家店亏损到现在还没有开业；傣妹也关了十来家店。幸运的是在日式料理这个细分市场还没有“海底捞”，希望游总能早点准备，赢得先机。

二、员工的管理

在西方现代化思想的影响下，禁锢中国几千年的孔孟封建思想赋予炎黄子孙的奴性也慢慢的消失了，在崇尚自由与平等的现代社会条件下，工作只有职位之分，没有高低贫贱之别，所以人管人是管不好的，人管人怎么去管啊！我想好员工不是管出来的是带出来的。特别是这些90后，他们追求个性张扬、自由和随性，年龄比较小还谈不上职业素质和职业道德，更谈不上生存的压力，是在父母为其搭建的温室中长大的。所以在日常的工作中他们需要的是关心和认可。我们必须跟着改变，如果还抱着前几年的思维方式来管理他们，肯定会出现很多的问题。

我最欣赏和崇拜的管理模式就是宗教，这个诞生几千年的老古董到现在还能使成千上百万的教徒忠诚于自己心中虚无缥缈的信仰，主要在于思想的控制，经受住了历史的洗礼和考验，真不愧是管理的最高境界。与时俱进，结合一些现代的管理理念就是：成功的管理者能使自己的思想和行为来影响员工的思想 and 行为，甚至使自己的思想成为员工的思想，使员工的思路跟着自己的思路来走，这样大家才能齐心协力，一条心，力气往一个方向使，必能达到企业的经营目标。这就要求我们管理人员必须以身作则，这和咱们赤坂亭树立“榜样的力量|”不谋而合。但是在日常的工作中要掌握好一个“度”和平衡点，不然线放太长了会收不回来，使员工产生消极的心态。至于这个“度”怎么来掌控，是一种艺术，这就要看管理人员的经验了，具体的量化标准我还在探索中。

三、服务的理解

- 1、当准备向顾客说“不”的时候，那么用心做事的机会来了；
- 2、当顾客需要个性化服务的时候，让顾客惊喜的机会来了；
- 3、当顾客需要帮助的时候，让顾客感动的机会来了。

保洁人员管理者工作的心得 最美应急管理工作者心得体会篇九

我公司聘人的标准是敬业精神，当然，辞退的原因也是敬业。我认为，一个人的工作是它生存的基本权利，有没有权利在这个世界上生存，看他能不能认真的对待工作。能力不是主要的，能力差一点，只要有敬业精神，能力会提高的。如果一个人本职工作做不好，应付工作，最终失去的是信誉，再找别的工作，做其他事情都没有可信度。如果认真做好一个工作，往往还有更好的、更大的工作等着你去做。这就是良性发展。

在加油站“加强作风建设，锻炼高素质员工队伍”的专题讨论会上，我将这段话作为此次讨论的开场白，我对大家说，态度决定着你的能力，能力决定着你的价值，价值决定着你在企业中扮演的角色。每个人都向往如同金子般在某个领域闪闪发光，这就需要一个锤炼的过程，一个崇高、充满智慧和坚定信念的过程，一个平凡、漫长而又艰苦的过程。

曾看到过这样一个小故事，甲乙丙三个女孩去应聘幼儿教师，名额只有一个，笔试过程甲和乙都取得了优异的成绩，唯独丙勉强通过，丙心里为自己向往的工作忐忑不安。面试那天，在通往二楼楼梯中间有个小男孩哭着找妈妈，如果帮助那个小男孩，将意味着错过面试，甲乙犹豫再三，便直接去了考场。丙看到那个男孩，却抱起了小男孩，帮助小男孩去找妈妈。面试结束后，看着高兴的甲乙，丙心里难过极了，她帮助小男孩找到了妈妈，却因此与她心爱事业失之交臂，正当她在校园的水池旁边伤心落泪的时候，小男孩的妈妈找到了她，微笑着告诉她，她被录取了。原来，小男孩的妈妈是面试的主考官，帮助小男孩是这次面试的唯一考题。

毫无疑问，她是热爱这份工作的，即使还没有正式成为一名幼儿教师，可是潜意识对幼儿的爱让她交出了一份满分答卷。作为一名员工，要赋予自己强烈的使命感和责任感，要将敬业精神作为自己最基本的做人之道。

这是ibm前总裁郭士纳说过的一句话。在企业的运营管理中，郭士纳又说：“多年来，我一直欣赏着那些积极采取行动出色完成任务的人。”这是一个在每一个企业都会碰到的难题，很多人喜欢在管理者在的时候表现突出，而当管理者不在的时候却牢骚多多，偷懒放松。

其实这个问题的逻辑起点是“你在为谁工作？”你的任何努力都是在为自己的成长和进步积累资本，那么你的答案又是

什么？我们承担着家庭和社会两大责任，对家庭要做到幸福美满，衣食无忧，对社会要做到创造和谐，国富民强。

其实做每一件事情，收获最大的就是我们自己，在工作中，不要总是接受指令，而是要做到主动指挥自己。要做一个为自己、为家庭、为企业、为社会负责人的人。

作风建设的要点，有很大一部分来自于员工的执行力，其实话说回来，执行算得上一个世界性的难题，它之所以难，首先是它长期被忽视，它之所以被长期忽视，原因又在于“执行”这一行为本身没有找到自己的逻辑起点，因为，我们在总结由执行导致的错误时，总是把错误归于执行一方，却没有真正找到执行难的元凶：光说不练。

所以执行力的关键在于保证员工行为的一致性，这种一致性并不是来自于目标，而是来自于正确的策略、方法和措施。这种正确的策略、方法和措施是需要通过员工和管理者之间沟通来推动执行的，比如那些有机会与管理者沟通的员工，最容易理解管理者的意图，那些没有机会与管理者沟通的员工，则只能依靠自己的理解力去执行管理者的意图，其后果必然会造成很大的误差。

员工执行力的. 高低不仅会影响企业的发展，同样也会影响到员工的发展，提高每一位员工的执行力，便会形成一个富有战斗力的团队。

你站在发油岛上，指挥着来来往往加油的车辆，你坐在办公室里，接洽着每一个前来办理业务顾客，每天清晨你们列队交接-班，头顶的四方雨棚上面就有你理想的图腾--鲜艳的宝石花，你的形象就是企业的形象，你的每一次的付出就是企业明天的辉煌。与你一起同舟共济，朝夕相处的百万员工都是你的兄弟姐妹，中国石油就是你的家。

作为中国石油的一员，无论在什么岗位，无论在什么地方，

都要记得维护企业的形象，对于我们来讲，只有企业发展了，我们的个人才能才能得到发展，不管遇到什么困难，永不后退，我们要与企业同生死，共命运，这才是我们实现自我崇高价值的必经之路。

在系列讲话中强调，党要管党，首先是管好干部；从严治党，关键是从严治吏。作为国有企业党务干部，就是要认真贯彻落实习讲话精神，确保企业稳定健康科学发展。

结合企业实际，我们落实习建设高素质干部队伍的具体措施是：

一要强化干部队伍的教育和培训。指出，理想信念坚定，是好干部第一位的标准。当前钢铁市场形势异常严峻，企业处在深化改革、转型升级、爬坡较劲的关键时期。要教育全体干部以奋发有为的精神状态，抢抓机遇、真抓实干，在攻坚克难中带领广大干部职工迎难而上、锐意改革、团结进取、共克时艰，敢于闯出一条适合企业发展的新路，努力建设绿色天焦、效益天焦、活力天焦、和谐天焦。

继续加大对干部队伍的培训力度，严格落实每季度一次的中层干部培训和每半年一次的支部书记培训。结合做好对标提质增效活动和确保企业生产经营、安全环保各项工作，在政治理论、管理理念、专业知识、领导艺术等方面进一步强化学习和培训。不断提升各级领导干部的学习力、执行力、创新力和各项综合素质。

二要坚持正确用人导向，强化干部队伍建设考核。全面贯彻天铁集团加强两级中层干部管理的有关规定，认真实施《天焦公司关于中层干部管理使用和考核评价的试行办法》，使干部队伍的管理使用进一步规范化、制度化。以两级中层干部职数核定、控制为契机，精简干部队伍，完善领导干部民主评议机制和自愿退出机制，达到干部能上能下、能进能退的改革效果。

加强督察督办工作机制，落实《天焦公司岗位区域责任管理制度》，按照强化责任、分级管理的原则，严肃工作问责制度，强化执行力，提高工作落实及反馈效率。把月度经济责任制考核与年度民主评议相结合，不断完善干部队伍激励和约束机制，确保公司决策部署和各项任务得到有效落实。

三要严格监督，让干部不懈怠、不失责。巩固和扩大党的群众路线教育实践活动成果，着力加强作风建设，进一步密切与职工群众的血肉联系，接地气、凝心气、聚士气。不断完善述廉述职制度，加强和完善重点岗位干部交流制度，用法规制度防微杜渐。严格落实《天铁集团公司惩治和预防腐败体系建设手册》，深入开展反腐倡廉教育，教育每个干部自觉培养高尚的思想品质和道德情操，对一切腐蚀诱惑保持高度警惕，不断增强自我净化、自我完善、自我革新、自我提高能力。