

# 最新土地资源管理讲座心得 人力资源管理学习心得体会(汇总7篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

## 土地资源管理讲座心得篇一

非常有幸成为公司的人才培养对象，在这里首先感谢公司领导多年来的关心和培养，感谢所在部门领导长期以来的帮助和信任，谢谢同事们对我工作支持和理解。我能作为人才培养的对象，也是公司对我一次新的历练和塑造，我将把今天作为一个新的起点和一个新的征程，以全新的姿态，新的境界进入到新的工作岗位中去，以良好的工作状态，忠实履职、勇于担当的责任心，回馈公司领导的培养与厚爱，将以饱满的热情投入到工作中去，充分发挥个人的主观能动性完成各项工作。

在座谈交流中，公司各位领导对我们提出新的希望和要求，公司党委书记、董事长王军胜在座谈会的最后对这次培养人才计划提出四点要求，通过与公司领导在座谈会上的交流，使我感觉肩上的担子更重了，责任更大，工作方向也更加的明确了，在这里最想说的就是请公司领导放心，我一定会记住公司领导嘱托，牢记自己的使命，在日常的工作中努力学习业务知识，不断提高自己的业务技能，与同事之间相互促进，共同进步，在生活中相互帮助、相互支持、做到和谐共处。

其次，在遵照公司领导要求的同时，作为人才培养的对象，对自己也有新的要求。新的职务、新的岗位就是一个新的起点，但更是一个新的考验，在我的面前仍是挑战与机遇并存，

依然要严格要求自己，始终坚持在公司领导的正确领导下，积极主动地开展工作，始终保持谦虚谨慎、廉洁自律、求真务实的工作作风，我作为人力资源部工资口的特殊岗位，更要全心全意的把自己分管工作做好，保持高度的警惕性，以更加严谨的工作态度去为每个区队部门核算工资，确保工资的核算准确无误。

总之，在公司领导和部门同事的支持下，我将继续保持好的做法和优良传统，并注重创新，进一步探索新的思路和方法，迎接挑战、抓住机遇、顽强拼搏，以优异的工作业绩回报公司领导的信任，不遗余力把各项工作做到实处，为公司健康稳定的发展做出一份贡献。

## 土地资源管理讲座心得篇二

这学期我有幸学习人力资源管理这门课，使我受益颇丰。

也许这话听着已经习以为常了，因为它总是被“徒弟们”提及，但是，这的确是发自我肺腑的，也许用“受益颇丰”这四个字也难以表达我这学期上萨老师的人力资源管理课的收获。

在这与众不同的课堂里，我学到的不仅是人力资源方面的知识及以后职业规划、求职面试的技能，等等，深刻影响了我的的人生观与价值观，激励着我积极、乐观的往奋斗。

每节课下，我们都难舍难分，尽管老师拖堂，我们尽然没有往日一丝期盼下课之意，而总是怪时间太无情，跳动地太快，因为我们就像一株株小草被滋润过一样。意犹未尽，这种感情依旧在期末上演。乃至在提笔前，我还是不太想承认萨老师的课真的结束了。

从短期获益来讲，每节人力资源管理课都是轻松愉悦的，它完全是我们的心理调试课，亦或是心情放松课。萨老师铿锵

有力的讲话，诙谐幽默的谈吐，带给我们的不仅仅是她特有的自信和幽默，更是我们从中受到的感染和体会她积极的人生观，尽力往捕捉、享受生活的美好。

从长期获益来讲，萨老师的人力资源管理课使我受益终生。这一点也不夸张。考研、考公务员的技巧，职业规划，个人能力的培养，处理事情的能力，个人“名牌”的设立等等，足够让我受益终生。我敢说，四年大学结束后，我们会随着时间的流逝忘记越来越多的大学学到的概念、定义、理论，但如果真的经过时间磨蚀，有些事情居然让我忘也忘不掉，萨老师和她的课便是其中之一。因为她和她教给我们的东西是融进我们生命中的东西，这真的是我大学生生活中宝贵的财富。

我真的很庆幸冬老师给我留下了两样特别珍贵物质财富——一样是“萨式”特色——桌签，另一样是精神财富的载体——一堂课的笔记。

提起桌签，这确实独特新颖，同时也是萨老师的良苦用心。做学生这么多年了，唯独这节课上，老师要求桌上摆着自己设计的独一无二的写着自己名字的桌签。一方面，它是一种身份的象征，无论到哪里，都要记住我是有身份的人，要做对得起我身份的事。另一方面，这也是老师激励我们，要做最特别的自己。同时，也是对老师和同学的尊重。我很欣赏这一创意，所以，我很认真的设计了我的桌签，并每节课都积极摆放在醒目位置。想起它不会再摆放到人力资源课上了，心里有些失落，我会把它好好珍躲。

我珍躲的还有这本笔记。记得考试前，班里一位同学很诧异地问卧冬这课还记笔记？记啥呀？我笑了，当我把笔记本递给她时，她也笑了。后来，在要写感想的时候，她还找我翻翻笔记，确实，这可以说是萨老师的课堂语录，点点滴滴再现着老师课堂的精彩，分分秒秒激励着我奋进。从正式讲课起的第一句话：“要做特别的自己”，到“玩命的工作”“细

节是魔鬼” “寻找穿透未来的能力” “快乐是一种能力” “趴在地上做事” “我要感动死你” 等这些耐人寻味、企业管理澎湃的语句，再到午后咖啡课堂、走街、六一快乐中的走街汇报等等别具特色的课堂，无不让我感受别样的精彩。

## 土地资源管理讲座心得篇三

人力资源管理，由人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬与福利、绩效管理和员工管理这六大模块组成。接下来就跟本站小编一起去了解一下关于学习人力资源管理课程的心得体会吧！

这学期我有幸学习人力资源管理这门课，使我受益颇丰。

也许这话听着已经习以为常了，因为它总是被“徒弟们”提及，但是，这的确是发自我肺腑的，也许用“受益颇丰”这四个字也难以表达我这学期上萨老师的人力资源管理课的收获。

在这与众不同的课堂里，我学到的不仅是人力资源方面的知识及以后职业规划、求职面试的技能，等等，深刻影响了我的的人生观与价值观，激励着我积极、乐观的往奋斗。

每节课下，我们都难舍难分，尽管老师拖堂，我们尽然没有往日一丝期盼下课之意，而总是怪时间太无情，跳动地太快，因为我们就像一株株小草被滋润过一样。意犹未尽，这种感情依旧在期末上演。乃至在提笔前，我还是不太想承认萨老师的课真的结束了。

从短期获益来讲，每节人力资源管理课都是轻松愉悦的，它完全是我们的心理调试课，亦或是心情放松课。萨老师铿锵有力的讲话，诙谐幽默的谈吐，带给我们的不仅仅是她特有的自信和幽默，更是我们从中受到的感染和体会她积极的人

生观，尽力往捕捉、享受生活的美好。

从长期获益来讲，萨老师的人力资源管理课使我受益终生。这一点也不夸张。考研、考公务员的技巧，职业规划，个人能力的培养，处理事情的能力，个人“名牌”的设立等等，足够让我受益终生。我敢说，四年大学结束后，我们会随着时间的流逝忘记越来越多的大学学到的概念、定义、理论，但如果真的经过时间磨蚀，有些事情居然让我忘也忘不掉，萨老师和她的课便是其中之一。因为她和她教给我们的东西是融进我们生命中的东西，这真的是我大学生生活中宝贵的财富。

我真的很庆幸冬老师给我留下了两样特别珍贵物质财富——一样是“萨式”特色——桌签，另一样是精神财富的载体——一堂课的笔记。

提起桌签，这确实独特新颖，同时也是萨老师的良苦用心。做学生这么多年了，唯独这节课上，老师要求桌上摆着自己设计的独一无二的写着自己名字的桌签。一方面，它是一种身份的象征，无论到哪里，都要记住我是有身份的人，要做对得起我身份的事。另一方面，这也是老师激励我们，要做最特别的自己。同时，也是对老师和同学的尊重。我很欣赏这一创意，所以，我很认真的设计了我的桌签，并每节课都积极摆放在醒目位置。想起它不会再摆放到人力资源课上了，心里有些失落，我会把它好好珍躲。

我珍躲的还有这本笔记。记得考试前，班里一位同学很诧异地问卧冬这课还记笔记？记啥呀？我笑了，当我把笔记本递给她时，她也笑了。后来，在要写感想的时候，她还找我翻翻笔记，确实，这可以说是萨老师的课堂语录，点点滴滴再现着老师课堂的精彩，分分秒秒激励着我奋进。从正式讲课起的第一句话：“要做特别的自己”，到“玩命的工作”“细节是魔鬼”“寻找穿透未来的能力”“快乐是一种能力”“趴在地上做事”“我要感动死你”等这些耐人寻味、

企业管理澎湃的语句，再到午后咖啡课堂、走街、六一快乐中的走街汇报等等别具特色的课堂，无不让我感受别样的精彩。

很多人都指出，在当今这个竞争激烈的市场上，企业必须通过制定并实施战略规划来谋求生存并进一步争取繁荣和发展。战略是一个过程，它的有效实施离不开战略高度的人力资源管理。

随着人力资源专业的发展与成熟，人力资源工作的使命不断得到了提升，人力资源不再是传统意义上的单纯的人事管理，已逐步上升到了战略的高度，与企业的生存发展密切相关。纵观全球，在未来的发展中，“竞争的全球化挑战、满足利益相关群体的需要以及高绩效工作系统的挑战”这三大方面的竞争挑战将会提高人力资源管理的实践性，人力资源职能沿事务中心\_\_卓越绩效中心\_\_公司业务伙伴逐步转化，由此对人力资源工作者提出了更高的要求。我们从人力资源胜任者模型可以看出人力资源战略伙伴、职能专家、员工支持者、变革倡导者等新的角色。

在整个企业战略的形成过程中，人力资源专家开始参与战略的制定与实施，人力资源职能与战略规划职能不再是单纯的行政联系，而是逐步由行政管理联系经单向联系、双向联系向综合联系演绎。更确切的说，人力资源职能在战略的形成与战略的执行两方面都得到了体现。

在战略的形成阶段，战略规划的群体需要通过确定企业的使用和目标，通过分析企业外部环境的机会和威胁以及企业内部的优劣势决定企业的战略，人力资源对战略形成的影响主要是通过通过对战略选择的限制来实现。人力资源对战略形成的影响要么是通过通过对战略选择的限制来实现，要么是迫使高层管理者们去考虑企业应当怎样以及以何种代价去获取或者开发成功地实现某种战略所必须的人力资源。

我们知道，战略执行成功的与否主要取决于五个重要的变量：组织结构、工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统、信息及信息系统的类型。可以看出，变量中工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统都是人力资源的重要职能。也就是说，要想成功的实现企业战略目标，人力资源在战略的执行中一方面要确保战略规划所需要的不同层次、不同技能的员工，另一方面还要建立起“控制”系统，确保这些员工所采取的行为方式有利于推动企业战略规划中所确定的目标的实现，即通过资源管理的实践来完成。

作为人力资源工作人员，要想成为企业真正的战略伙伴，必须作到以下几点：一是具备了解企业经营，知道企业财务能力，能够计算每一种人力资源决策成本和收益及其可能产生的货币影响的经营能力；二是具备人力资源管理实践的专业和技术能力，如绩效管理、薪酬管理、人员开发与培训等；三是具备诊断问题，实施组织变革以及进行结果评判等方面高超的“变革过程管理”；更重要的是具备能综合利用上述三方面的能力以增加企业价值。

为了理解人力资源与战略结合的意义，战略性人力资源工具以及麦肯锡的7s模型可能会给我们提供一定的帮助。

20xx年7月17日-18日，于社会主义学院参加了我所举办的人力资源管理培训。席间讲课老师对人力资源管理体系进行了详尽细致的介绍，并结合讲解的内容，通过剖析针对性的案例，有效的提高了我对人力资源管理方面的认识。现将本次学习的心得体会小结如下：

- 1、经过本次培训，我深刻认识到了科学运用人力资源管理方法的重要性。

在日常工作中，以积极的态度，有效运用人力资源管理中的smart法则，合理安排工作，通过使用工作日志、工作看板等管理手段，积极完成工作；及时跟踪项目进度，以科学发展

的态度，通过过程控制、持续改进等方法，逐步实现人力资源管理的合理化，圆满的完成工作任务。

2、经过本次培训，我深刻认识到了提高客户满意度的重要性。

作为计划员，在采购工作中应充分发挥纽带作用，纵向上密切联系采购申请部门、计划管理部门、部门领导、招标办、采购员、仓储员，对采购环节中的相关问题及时沟通、及时解决；横向上及时同其他计划员沟通采购信息，规范采购行为，充分合作。通过自我总结、自我反省等方式，努力提高内、外部客户的满意度，营造良好的工作氛围。

3、经过本次培训，我深刻认识到了合理化建议的重要性。

在日常工作中，对发现的具体问题，具体分析，并提出合适的解决方案。及

时实施解决方案，并着力迅速解决问题，减少工作中出现的无效动作，提高工作效率，提高工作积极性，充分发挥主观能动性，并完善工作流程，以更快、更好、更优的完成本职工作。

本次的人力资源管理培训，我学习到了人力资源管理方面的诸多知识，丰富了自身素养。在今后的的工作中，我将不断学习，不断实践，在行动中思考，在思考中行动，运用学习到的理论知识，努力实现工作的合理化、精细化、科学化、最优化。

## 土地资源管理讲座心得篇四

也就是我们笼统说的方案和计划的组合，简单的打个比喻：就像航行出海的船需要确定一个目的地定位好航标，同时需要一个有效的导航系统，以确保航行在正确的路线之上。人



人力资源管理也一样，需要确定hr(人力资源)工作目标定位和实现的途径。人力资源规划的目的在于结合企业发展战略，通过对企业资源状况以及人力资源管理现状的分析，找到未来人力资源工作的重点和方向，并制定具体的工作方案和计划，以保证企业目标的顺利实现。人力资源规划的重点在于对企业人力资源管理现状信息进行收集、分析和统计，依据这些数据和结果，结合企业战略，制定未来人力资源工作的方案。

上面讲到人力资源的规划，既然有了规划，我们就要开始人员的招聘任用与配置。人员任用讲求的是人岗匹配，适岗适人。找到合适的人却放到了不合适的岗位与没有找到合适的人一样会令招聘工作失去意义。招聘合适的人才并把人才配置到合适的地方是才能算完成了一次有效的招聘。招聘和配置有各自的侧重点，招聘工作是由需求分析-预算制定-招聘方案的制定-招聘实施-后续评估等一系列步骤构成的，其中关键又在于做好需求分析，首先明确公司到底需要什么人，需要多少人，对这些人有什么要求，以及通过什么渠道去寻找公司所需要的这些人，目标和计划明确之后，招聘工作会变得更加有的放矢。人员配置工作事实上应该在招聘需求分析之时予以考虑，这样根据岗位量身定做一个标准，再根据这个标准招聘企业所需人才，配置工作将会简化为一个程序性的环节。招聘与配置不能被视为各自独立的过程，而是相互影响、相互依赖的两个环节，只有招聘合适的人员并进行有效的配置才能保证招聘意义的实现。

对于新进公司的员工来说，要尽快适应并胜任工作，除了自己努力学习，还需要公司提供帮助。对于在岗的员工来说，为了适应市场形势的变化带来的公司战略的调整，需要不断调整和提高自已的技能。基于这两个方面，组织有效培训，以最大限度开发员工的潜能变得非常必要。就内容而言，培训工作有企业文化培训，规章制度培训，岗位技能培训以及管理技能开发培训。培训工作必须做到具有针对性，要考虑不同受训者群体的具体需求。对于新进员工来说，培训工作

能够帮助他们适应并胜任工作，对于在岗员工来说，培训能够帮助他们掌握岗位所需要的新技能，并帮助他们最大限度开发自己的潜能，而对于公司来说，培训工作会议会让企业工作顺利地开展，业绩不断提高。

薪酬与福利的作用有两点：一是对员工过去业绩的肯定；二是借助有效的薪资福利体系促进员工不断提高业绩。一个有效的薪资福利体系必须具有公平性，保证外部公平、内部公平和岗位公平。外部公平会使得企业薪酬福利在市场上具有竞争力，内部公平需要体现薪酬的纵向区别，岗位公平则需要体现同岗位员工胜任能力的差距。对过去业绩公平地肯定会让员工获得成就感，对未来薪资福利的承诺会激发员工不断提升业绩的热情。薪酬福利必须做到物质形式与非物质形式有机地结合，这样才能满足员工的不同需求，发挥员工的最大潜能。

绩效考核的目的在于借助一个有效的体系，通过对业绩的考核，肯定过去的业绩并期待未来绩效的不断提高。一个有效的绩效管理体系包括科学的考核指标，合理的考核标准，以及与考核结果相对应的薪资福利支付和奖惩措施。纯粹的业绩考核使得绩效管理局限在对过去工作的关注，更多地关注绩效的后续作用才能把绩效管理工作的视角转移到未来绩效的不断提高！

员工关系的处理在于以国家相关法规政策及公司规章制度为依据，在发生劳动关系之初，明确劳动者和用人单位的权利和义务，在合同期限之内，按照合同约定处理劳动者与用人单位之间权利和义务关系。对于劳动者来说，需要借助劳动合同来确保自己的利益得到实现，同时对企业尽到应尽的义务。对于用人单位来说，劳动合同法规更多地在于规范其用工行为，维护劳动者的基本利益。但是另一方面也保障了用人单位的利益，包括对劳动者供职期限的约定，依据适用条款解雇不能胜任岗位工作的劳动者，以及合法规避劳动法规政策，为企业节约人力资本支出等。总之，员工关系管理的

目的在于明确双方权利和义务，为企业业务开展提供一个稳定和谐的环境，并通过公司战略目标的达成最终实现企业和员工的共赢！综合上述六大模块，我个人认为其起着承上启下、互为互存、缺一不可的关系，任何一个环节的缺失都会影响整个系统的失衡。人力资源工作是一个有机的整体，各个环节的工作都必须到位，同时要根据不同的情况，不断地调整工作的重点，才能保证人力资源管理保持良性运作，并支持企业战略目标的最终实现！

## 土地资源管理讲座心得篇五

3月7日我参加了公司组织为期一天的《非人力资源经理的人力资源管理技术》课程培训，通过短暂的一天时间的学习，我认为现代企业竞争实际上就是人才的竞争，我们每个人都应该在工作中、生活中不断学习，增长见识和本领，努力提高自身素质，每名员工素质的提高自然就会转化为企业整体竞争力的提高。无论哪个公司的发展都离不开人才，怎样发挥人才的价值，是主管部门领导的职责，怎样发挥出人才本身的资源优势，使之创造出工作效率最大化的关键。怎样合理使用人才，分配人才，使之人才尽致，是人力资源需要考核的关键所在。

结合自身，作为管理部门的负责人，要担当起本部门人力资源培养和管理的职责，这其中包括如何选人、用人、育人及留人。总结起来主要有以下四方面问题。

### 一、工作惯性的挑战

面对尚不成熟的员工，把工作交付与他，往往不放心，刚开始一遇到事情总喜欢在第一时间亲自解决，因而有时会出现忙得晕头转向的现象。相反员工整天无所事事，还抱怨没有学习的机会。面对这样的挑战需要完成职责的转换，从独立完成的任务，到辅导下属工作，工作职责发生了根本性转变，必须牢记：“部属的能力得不到提升，是上司的失职”，很

多业务应该大胆放手交给部属做，管理者需要做的是扮演好教练的角色，做员工精神的塑造者。

## 二、 技能转变的挑战

作为管理者，重心已不再是个人专业技能的强弱，更多的是在于如何最大限度地发挥团队的功能和潜力。作为员工可能具备某些专业技能就够了，但是作为一名管理者就必须具备计划、组织、管控、沟通等管理要素。

## 三、 成就感的挑战

“管理者的价值在于你的部属成就了什么，不在于你成就了什么”。更多的是要下属在完成任务的过程中提升专业技能，让下属享受成就感，而不是自己直接享受工作成果带来的快感。从享受个人成就向分享团队成就转变，管理者要懂得从别人的业绩成就中分享自己的管理成就。

## 四、 思维观念的转变

管理者如果想向更高的目标前进，就必须培养出能替代你职位的人，不要害怕“教会徒弟，饿死师傅”，当你具备“教会徒弟”的技能时，中层管理人员就具备了往上进阶的可能性。当你承担的工作职责和职位后继有人时，你才能承担更大的责任和更重要的职位。

## 土地资源管理讲座心得篇六

作为自然干部第一就是要加强学习，深刻领会科学发展观的精神实质和丰富内涵。思想观念具有相对独立性，一经形成，不容易转变。必须加强学习，反复学习马克思主义经典理论，反复学习马克思主义中国化的理论成果，全面了解我国社会主义初级阶段的主要矛盾、基本国情，全面了解我国资源状况和经济社会发展的阶段性特征。

自然资源服务，为建设社会主义和谐社会提供自然资源服务。

第二就是要勇于实践。在不断加强学习、提高认识、牢固树立以上几种思想意识的基础上，积极探索，勇于实践，将理论知识转化成改革和推进自然资源工作的政策措施，将思想意识转化成贯彻落实科学发展观的具体行动。我部开展深入学习实践科学发展观活动试点，这就是一个很好的机会，要牢牢抓住这个机会，围绕影响和制约自然资源保障和促进科学发展的突出问题，提出包括资源配置、社会发展综合评价、财税分配、产业导向以及干部政绩考核等一揽子改革的政策措施和意见建议。

在基层自然资源工作中，我们体会到，围绕加强土地、矿产资源管理，近几年国家出台的文件很多，部里出台的配套政策措施也很齐全，但是在基层常常出现学习执行不到位的现象。学习实践科学发展观，实践是其中一环，也是最关键的一环。下基层调研，是实践最具体的表现。

依法行政，恪尽职守土地是不可再生资源，是人类赖以生存的根本，是国民经济发展的必要条件，国家把“十分珍惜和合理利用土地，切实保护耕地”作为基本国策，实行最严格的用途管制和宏观调控的手段，节约集约和可持续发展成为了土地利用的主旋律，作为自然管理系统中的一员，深感职能之重，责任之大，唯有牢记使命，依法行政，恪尽职守。

才能无愧于这个神圣的职业和岗位。凭“心”为事——服务是天职大地朝天，做事要讲光明磊落。自然所是自然资源管理的前沿阵地，是办理土地登记、服务群众的窗口，我们的工作，我们的言行，直接体现我们的政策水平、业务能力、工作效能和服务意识，直接影响一个部门乃至整个系统的声誉。我们的权力是国家和人民赋予的，我们的报酬是纳税人创造的，过去讲，忘恩无义、不知图报是要受天遣的，作为回报，就要坚持和遵循凭“心”为事，做到热心待人、耐心听取、虚心接受、诚心释疑、全心全意；就要自觉坚持和遵循

公开、公平、公正做事原则，执法上做到大事与小事一样处理，业务上做到生人与熟人一样办理，管理上做到单位与个人一样服务。

## 土地资源管理讲座心得篇七

### 一、学校场地选择及布置：

内容含场地选择指导意见，招牌设计图样，写真牌设计参考(项目介绍，教材展示，学员活动集锦，简介，荣誉榜，招生简章等)，教室布置参考图(墙壁颜色搭配，课桌椅的选购及摆放，墙壁粘贴图及手绘图，黑板上方标语及后墙学习园地设计图，墙壁挂图或高级写真板)，办公室布置(前台设计图样，制作荣誉牌及摆放位置，规章制度粘贴位置等)。

### 二、师资招聘及培训：

内容含招聘老师指导意见(专业基础，口语能力，亲和力，教学经验)，招聘老师的途径(对于部分县级培训中心，可能无法通过广告公开招聘)，聘用合同及薪资指导标准，选拔到总部参加培训的老师的指导意见，教师考核及内部培训指导意见。

### 三、初期班型设置及教材使用：

内容含基本班型设置(根据测试分班，班级人数，课时分配等)，教材使用指导意见(教材，配套磁带及光盘，教师用书及配套教具)，市场物资使用指导意见(建议初期使用的重点物资如挂图，字母卡片，手偶，挂链，橡皮，磁贴，粘贴画，沟通手册，教学卡片等，如何在教学过程中使用)。

### 四、初期招生宣传：

内容含初期招生宣传的指导意见(忌讳一开始作报纸广告，尝

试免费试听课，小范围公开课，借此锻炼老师)，彩页制作(根据不同时期制作主题不同的宣传彩页)，媒体广告(根据招生或者举办活动的不同主题设计出内容不同的模板)。

## 五、公开课组织：

意见(针对教研会应拿出一整套可行方案，以真正提升教学水平)，家长会组织模式(可提供成功案例)市场部考核由学校数据说话，咨询部由数据说话。

运作半年至一年的培训中心，其需求会发生一些变化：

1. 如何打造一支稳定而高素质的师资队伍；
2. 如何拓展招生思路，扩大现有招生规模；
3. 面对学员大面积流失，如何提高续班率；
4. 面对其他品牌的挤压，如何做到脱颖而出；
5. 已经投入不少资金，未见大的成效，是否要继续投入；6. 到了第二年续期的时间，要不要继续做下去。

总结一，稳定师资团队的构建：机构成立伊始，在招聘老师上大多饥不择食，过了半年以后，随着规模扩大有了一定的影响，优秀老师会慕名而来，新旧老师之间处理不当会有一些摩擦，严重的话可能会有老师流失；另外有的老师有了经验成了顶梁柱后，会有些膨胀，会提出更高的要求，得不到满足也许会走人或被其他机构挖走，这些都会造成不稳定因素。  
应对要点：

4. 适当增加送往总部培训老师的数量，大小活动包括表演赛都有老师策划并主持，锻炼培养成为一支高素质的教师团队。
5. 针对个别有动摇苗头的老师，分析原因，如属于内部管理

问题应及时纠正，并对其动之以情，消除误会，解开疑团，使之稳定。

总结二，突破招生瓶颈：大多培训中心经过一个阶段的运作，已招收100-200个学员，但再往下发展似乎很难突破，如果在这个人数上徘徊不前，首先从效益上无从谈起，再者教师及员工的心态会发生变化，所以扩大招生规模是必走之路。应对要点：

1. 分析现有学员的招收途径，看此途径是否有再利用之价值；

3. 从全国大多培训机构的运作经验来看，那些做得特别优秀的都是与学校结合招生的结果，采取“报告会”“免费提供教师”“公开课”甚至“免费为英语较差学生补课”，都是与学校结合招生的有效渠道。

总结三，提高续班率的有效举措：学员流失可能有以下原因，教师教学水平太低，学员英语水平无明显提高，教师更换频繁，学校规模太小，家长想让孩子换换环境，学校管理滞后，被其他更优秀培训机构吸引走。应对要点：

4. 定期家长会认真准备，增强家长对培训机构的认同感(专门抽调老师负责，在形式和内容上力求创新，任课老师展示教学片段，策划互动游戏，展示学员英语才艺，优秀学员家长谈心得等)。

总结四，苦练内功，深抓教学，提升品牌影响力：教育培训这块大蛋糕正在被越来越多的中外品牌所看好并力求分得一块，“迪士尼”的会议营销，“洪恩”的个性化服务，“疯狂李阳”欲东山再起，“大山”的区域优势，“昂立”整合后蓄势待发，“剑桥”的根深蒂固、新东方泡泡的品牌优势、“乐易突破”的实用本土还有“纯外教”的洋品牌咄咄逼人，似乎是“山雨欲来风满楼”。竞争日益激烈的市场环境，对每一个培训机构都提出了严峻的挑战，进入市场的培训品牌



特别是连锁机构，都有自己鲜明的特点和优势，但是，“苦练内功，深抓教学，提升口碑”则是任何一家培训机构想“长治久安”所必须做到的。

总结五，资金使用上精打细算方能游刃有余：根据自己的投资计划和资金实力，有计划分步骤地使用，培训中心运作初期资金投入较多，要分清哪些是必须要投的，哪些是可以缓一缓的，力求避免出现资金断档的情况。运作一年的培训中心应该说有相当一部分还没有站稳脚跟，但又马上到了续缴管理费的时间，这也是培训中心犹豫彷徨的时候，此时应正确地分析形势，瞻望预期的前景，坚定信心非常重要。

莫说那么多。有时觉得说多了就是废话，少说多做好。少说多做好。不管老板是你和还是他，不会全部一把抓的话，那就先得抓市场，再抓咨询，然后抓教学服务，当然最重抓教学质量。