# 中层领导工作总结感悟(热门33篇)

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-02-04

*中层领导工作总结感悟1走上管理岗位已经有6年的时间了，从教师到保教主任再到园长助理，随着工作职责的变化，我也在角色的变化中，不断感悟做好中层、做好助手，对于做好管理工作的重要。刚当保教主任时，一天早上，我去检查常规工作。陆老师看到我连忙解释...*

**中层领导工作总结感悟1**

走上管理岗位已经有6年的时间了，从教师到保教主任再到园长助理，随着工作职责的变化，我也在角色的变化中，不断感悟做好中层、做好助手，对于做好管理工作的重要。

刚当保教主任时，一天早上，我去检查常规工作。陆老师看到我连忙解释说：“主任，我今天又迟到了6分钟。”我立刻想到昨天她跟我说的迟到的事，想都没想便脱口而出：“你怎么又迟到了?” “什么叫‘又迟到了’，我愿意呀!”陆老师一下子急了，声调也变得高了起来，“我现在是没辙了，你爱怎么扣就怎么扣吧!”接着又急着向我解释因为家到单位路途遥远，如何堵车、如何早出来，现在早出来都没有准了的原因，等等。看着她生气的表情和不安的话语，我有点后悔刚才脱口而出的话。为了让她情绪平稳地投入到工作中，我赶忙温和地安抚她：“你别急，我不是这个意思，我能理解你确实家远，也不想迟到……”她的态度缓和下来，但还是说了句：“该怎么扣就怎么扣吧!我就是跟你说一声。”然后就去工作了。当时真怕她的情绪会影响到工作，一上午我不放心地经常去班上看看她。

事后回想起陆老师当时情绪激动的样子，我知道我的问话使她本来就忐忑不安的情绪爆发出来。这种脱口而出的表达方式，不但没有起到沟通作用，反而影响了彼此间的信任，也影响了工作情绪。

由此我意识到，作为中层干部，我们所承担的职责是执行层面的工作，要把各项工作任务以及指示精神贯彻和执行下去，如果因为说话的不得当，就会造成适得其反的管理后果。因为中层干部在执行工作时说出的话，并不代表着个人而是代表着幼儿园，教师对你所传达的内容，理解为就是幼儿园的决定，因此我们在工作中更应该讲究说话的方式，注重沟通的策略和方法，任何说出的话和要做的事情都要三思而后行。

我随后的转变也得益于我园的行政教研。园里曾多次针对“干部如何做好沟通”进行相应的培训。在学习和交流中，我们把在工作中遇到的沟通问题，在行政教研中进行分析。细细想来，很多问题的发生出发点都是好的，就是由于沟通方式的不妥才导致问题的发生，因此细致地做好沟通工作，对于中层干部来说非常重要。当教师在工作中遇到问题的时候，干部要学会站在对方的角度考虑，特别是在急躁情绪发生时，更要认真地倾听倾诉。“站起来讲话需要勇气，坐下来倾听更需要勇气”。在倾听的过程中，给老师一个宣泄的空间，并寻找问题发生的真正原因，思考解决问题的策略。在解决问题的过程中，要有沟通的艺术，一句知心的话语、一个理解的眼神，都可能让沟通变得更为有效。有的老师内向，有的老师外向，在解决问题的过程中就要特别注意沟通的方式：有些人可能直截了当能说明白，有些人就要多绕几个弯，还有的人需要有一个过程……要针对个性去做工作。中层干部的职责就是要做好疏导、疏通工作，在沟通中做到尊重、理解、学会倾听，这样才能发挥协调的作用。

两年前我从保教主任的岗位竞聘到园长助理的岗位，工作内容从管理教师转到主管卫生保健兼后勤管理。在管理后勤的工作中，我体会到“后勤”工作不是时间顺序的“后”，而是同前勤工作一样重要。

为了提高幼儿园整体工作标准，20xx年我园考核决定调整和提高各岗位聘任标准。原来管理教师，对教师提高标准是提高教学质量的需要很好理解。而后勤职工本来就存在年岁大、学历低、论文少、荣誉少，各岗位工作又都有各自的特点，调整标准有必要吗?当时我和后勤主任考虑，调整标准可能会给后勤管理工作带来更多的困难。我们把原来的标准认真仔细地与后勤各岗位的职工对号入座，感到不调整标准很多人还达不到，如果再调整势必会导致更多的矛盾出现。当时我们就从本部门人员整体情况考虑，对调整标准很不理解。

在园务会上，领导听到后勤部门没有调整标准及我们陈述的理由后，没有过多地说什么。但从领导的表情中，我知道这样做肯定是做错了。当时，我心里只有一个念头：我是为我们部门职工着想。

事后，园长跟我很细致地分析了调整各岗位聘任条件的原因和背景，从幼儿园发展的角度谈了她的想法和做法。通过谈话我理解了园长是为了导向全体教职工对工作都能有更高的追求目标。随着幼儿园的发展，强有力的后勤保障也是促进园所发展的关键，提高队伍的整体工作标准是发展的保证。理解了这些，我也感到自己的想法只是站在本部门的角度，而没有站在全园一盘棋的角度。明白了这个道理，我和后勤主任认真对照后勤各部门工作情况，调整了后勤人员岗位聘任的条件。在调整的过程中，我感到聘任条件的提高，会触及一些老职工原来的利益。当我提出这些疑虑后，领导针对这些问题想出了很多解决的办法。因为是首次调整，在同等条件下很大程度地向老职工倾斜，极大地保护了后勤老职工工作的积极性;而通过首席职员、兼职园长助理的方式，兼顾到专业性强的骨干力量，促使她们更好地发挥作用，起到带头的作用。可以说，此次调整从多角度考虑了很多具体情况，使不同层级的职工都看到了自己前进的方向与目标。

**中层领导工作总结感悟2**

不知不觉中三个月的试用期很快过去了。回首这三个月的工作，自己在工作和学习中都有了长足的进步，同时也存在缺点。工作中我喜欢用笔记录下自己成长的足迹，总结自己的得与失，三个月试用期总结如下：

>一、工作方面：

(一)财务方面的工作

我认为财务工作是简单的事情重复做，从小事做起，从细心做起，不断总结经验才能把工作做得更好。

1.记账：出纳工作从简单的审核票据，粘贴票据等最基础的工作做起，已经付了的单据都要在其上面盖好“现金付讫”的章。

审核无误的原始凭证做好记账凭证，每笔已经发生的业务，及时记账，及时记录记账明细，已备查询。在以后的工作中个人报销的原始单据要有个人签字。记账过程中不断明确各业务走的具体科目，不明白的向赵姐请教，同时也查询以前的凭证。

2.记现金日记账和银行存款日记账：根据审核无误的原始凭证和记账凭证定期的核对现金和银行存款，及时登录现金日记账和银行存款日记账。

刚开始登录现金和银行存款日记账时会出现不同程度的错误，如借方写成贷方，贷方写成借方，以及因为粗心的缘故把记账凭证漏写，在出现错误和问题的时候我及时改正，并做好工作心得。记账时一定不能分心，认真做好分析，在填写每一笔业务的时候都要认真、细心，在心情急躁和不平静的时候不能做记账方面的工作。对于记错账的情况下，怎样修改也从赵姐那学到一些经验。年初和月初记现金日记账和银行存款日记账时，我也从xx年的账本上学到了不少经验。

现金日记账要记录好每笔发生的业务，而银行存款日记账则要明确各个银行的业务，每笔业务要根据发生银行的不同而登录。目前公司的开户行是建行市中支行，也是主要业务的发生行。建行营业部主要发工资，农行和农信主要是税金方面的业务。每行每季度都会有银行利息单。

日清月结是现金日记账和银行存款日记账的特点与需求。

3.做报表：目前主要做的报表是每周的财务收付存报表、每月的流水账明细。

(1)财务收付存报表：每月根据审核无误的记账凭证，做好财务收付存报表。此报表周一交予赵姐审核，刘经理核准。一般情况下我都在前一周的周末做好，并根据审核无误记账凭证和现金、银行存款做好核对工作，次周的周一直接将表打印。刚开始因为对此项工作不是很熟悉，经常出现账目不准和不平衡，且备注中的数目不能随之相应的调整，主要是预付货款及存货余额要随着在外资金的变化而变动。经过一月的调整后，这项错误基本很少出现了。每周一，将报表传给王经理审阅。在此之前经常会漏写记账、审核、核准人的名字，不过如今发邮件之前我都会仔细的核对，漏写记账人员的名字情况如今也很少出现了。 (2)每月的流水账明细：流水账的登记和核对一般在做好财务收付存报表和现金日记账、银行存款日记账的前提下，根据记账凭证仔细地入账，每月月初与现金和银行的账目都能一致。此项工作越来越熟悉，而且越做越快。

**中层领导工作总结感悟3**

人人都渴望成功，如何在有限的人生中迎来自己的成功呢?在《高效能认识的七个习惯》中讲到习惯是知识、技巧、意愿三者的交集，七个习惯依次是：积极主动、以终为始、要事第一、双赢思维、知彼解己、统合综效、不断更新。我们常说想要成功就要努力，但是比努力更重要的却是努力的方向，要以终为始树立明确的目标，制定详实的计划，以目标为导向不断努力;以积极主动的态度去面对工作生活，用四象限法区分工作中的事情，合理安排工作，简洁、高效的完成工作。

我们通常通过会议解决工作中遇到的问题，但是会议的成本我们却很少关注(会议成本=每小时平均工资\_参会人数\_会议时间(小时))。如何能开好会议呢?这就用到我们的会议六步法，依次是：会议计划、资料与人员、议程安排、会议控制、总结与记录、决策与执行。在培训中观看视频短片中主人公所犯的错误，我深深的体会到无序的会议对工作的危害有多大，通过与同组学员不断讨论总结，我慢慢了解掌握了组织会议的基本常识。会议管理还对我们日常的工作有很大的指导作用，出现问题、组织相关人员制定解决问题的方法、处理问题、总结经验、对出现问题进行跟踪，对我们的日常工作形成有效的闭环管理，提高我们对问题的处理和预防能力。

在工作中我们总是想如何提高自己在的工作效率，如何有效的管理时间，让时间这种不可再生资源利用率化。这就需要我们养成高效能的习惯，统筹安排时间，优化工作流程，选择合适的工具，在第一次的时候就努力把事情做好，用四象限法区分事件，在正确的时间，用正确的方法完成自己工作。

在培训期间，学员们利用业余时间，在短短的两天时间组织了一场非常成功的联欢会。在欣赏同学们的精彩才艺的同时，我深深感到团队力量的强大，正如歌曲中唱到\"一根筷子轻轻被折断，十根筷子牢牢抱成团\",这也是我这次培训的收获之一。

**中层领导工作总结感悟4**

>1、以身作则

我的理解领导力不单是对下属的管理，也是对同级、上级的管理，向下管理就是管理自己下属的团队，让整个团队在和谐共进有效率的开展工作；对同级更多的是跨部门协作能够友好的进行，对上级的管理是能够让老板支持自己的工作。领导力与资深影响力相关，比影响力范围更广，领导力最先需要学习的一项原则是以身作则，也是简历领导力的基础，以身作则就是一个领导者对下级或者同级、上级展现出的一种真诚，能够被他人信任的一种方式。

信誉是领导力的基石，追随者们相信领导的人格，相信领导的能力，相信领导能够带领大家前进，获得精神和物质的满足，以身作则除了要求领导要言行一致，还要求领导的专业技能要强，能够在职业和技能生涯中给予下属指引，给予上级和同级担当顾问的角色，专业上的认可。

领导力第一项行为是明确正确的价值观，是成为值得信任的领导者必须要坚定的信念，是指导领导者管理团队的行为准则。正确的价值观不但是领导者自身的价值观，而是整个管理团队中所有人共同的价值观，只有团队的价值观才能动员大家，让大家力往一处使，心往一处想，能让团队共同为之奋斗，决定着领导者在决策过程中为团队说话考虑，在共同价值观的指引下做到言行一致。

>2、共启愿景

领导者要有远大的梦想和愿景，并且激发团队要有愿景，这个梦想和愿景不是领导者个人的，而是团队成员、追随者自己的愿景，整个愿景是与团队利益息息相关，并且是可以通过努力实现的，从而激发整个团队的活力和激情，工作高效率的开展。

那么如何制定团队的愿景，就需要领导者能够真心的倾听追随者，了解他们的需求和抱负，学会倾听是优秀领导者必要的技能，拥有共同为之奋斗的梦想，就需要领导者能够制定出实现梦想的道路，如何实现大家的愿景，而不是纸上谈兵，让大家相信梦想和愿景是可以实现的。

>3、挑战现状

维持现状不是一个优秀领导者的功绩，不断的发现问题并解决问题，打造更加优秀的团队，才是领导者应该做的，就要领导者挑战现状，迎接挑战，而不是安于现状。变革都是非常困难的事情，也是充满风险的，容易让大多数人从心理上反感它，但是每一个小变革的成功都是让团队对梦想和未来充满信心，使人们慢慢接受变革，所以领导者更需要积极主动，引导团队一步步的变革，领导者不先行，不愿意挑战现状，整个团队都会止步不前，失败不可怕，没有失败就没有成功，可怕的是无法从失败中吸取经验，领导者是学习者，他们即从成功中学习，也从失败中学习，也使得整个团队也能这么做。

>4、使众人行

团队合作是通往成功的路行，现在社会关系中一直在强调团队合作，优秀的领导者必须懂得创造协作氛围，必须要营造互相信任的氛围，建立信任首先要领导者自身做榜样，信任下属，主动与团队分享信息和资源，了解他们的需求和想法问题，并提供帮助，表达出对他们的关心，获得追随者的信任，成为伙伴的关系，荣辱与共。除了协作的团队氛围，还需要基于互利互惠的原则，让大家能够理解做某件事情的时候，对整个团队都是有利的，跟团队每个成员利益都是相关的，优秀的团队，除了领导者自身专业技能强，成员的能力也需要逐渐得到提升，领导者要不断提高团队成员的胜任力，才能共同进步，不拖团队后腿。如果领导者让追随者感到无能或者疏远，追随者不会发挥绩效，也不会长期追随。

>5、激励人心

信任往往是团队最基础的，信任他人能够提升团队成员的自信心。激励人心的方式有很多，精神上的激励如：庆祝集体的成功，表达对他们的感谢；组织团队活动建设，拓展社交；对个别的优秀行为表示欣赏，可以认可他们的贡献度，认可和欣赏可以创造出无限的生命力和忠诚度。物质上的激励如：将奖励和绩效联系在一起，奖励优秀员工等。

读完整本书后，对现阶段的我来说，首先要做一个忠诚的员工，做好自己能做好的事情。对领导者来说，要有宽容的心，领导者不但要知道各个成员的不足之处，短板之处，加以指导和提升，也要看到每个人的闪亮点。

**中层领导工作总结感悟5**

中层是一个组织管理的核心力量，他们处于“上传”和“下达”的枢纽位置，一个组织的高效运作离不开他们。中层干部是所有组织的核心力量，是连接“头脑”和“四肢”的“脊柱”——但中层的问题往往也是高层最头疼的。

中层觉得自已最委屈最累，高层觉得中层执行力不够，基层觉得中层瞎指挥。既然中坚主管是一个组织中连接战略层和操作层的核心纽带，是打造一流组织执行力的中坚力量，因此如何培养、提升这些中层管理者的领导力是一个组织关注的重点。提升中层管理者的领导力，主要从几方面去做呢？

>一、中层领导的影响力

决策力可以靠经验、靠助手、靠智慧；领导力和和执行力可以靠制度、权力、职责，只有影响力是靠人格、靠领导者个人的威信、美誉度，以自己的个人品质影响团队的思想、行为、习惯甚至甚至决策。我们要提高中层领导者的影响力，首先要晓得——什么是影响力呢？所谓影响力，就是一种特殊的人际影响力，组织中的每一个人都会去影响他人，也要接受他人的影响，因此每个员工都具有潜在的和现实的影响力。

>二、中层领导的学习力

学习力，是指学习动力、学习毅力和学习能力。已经具备学习力的人，有如何将学习力转化为竞争力的问题。如果一个组织的全体成员能全身心投入并获得持续增长的学习力，这个组织才是学习型组织。对于今天的竞争，大家会说是人才的竞争、资源的竞争等等。

但是学习型组织理论告诉我们：竞争争的是有学习力的人才。道理很简单，学习力比较强，那么几年以后，不是人才会变成人才，是人才会变成高级人才。选择学习就是选择进步，没有学习力就没有竞争力，提高学习力就是增强竞争力、创造力、领导力。

对于今天的我们而言，学习已经成为不可忽视的一种需要，知识经济的增长带动的整个世界的变化是知识的快速更新和整个人类步伐的加快，在这样的社会，我们驱赶得疲于奔命，却总会在某一个时刻发现自己已经不能适应这个社会的高速运转。

时间在流转，我们在一天一天的变老，世界却在一天天更新，我们与世界的差距在不知不觉间扩大。于是，我们知道自己的生活需要知识的填充，需要知识的完善和积累。所以，学习已经成为职场人必须要做的事情——甚至可以说，学习力的竞争成为一个组织竞争和个人职场竞争的决定性因素。

>三、中层的协作领导力

变革是不可避免的，很多协作的、自组织的系统已经开始在全球范围内进行转变。作为21世纪的中层领导者必须了解这些系统，了解如何与它们共同致力于成功的跨国界和跨文化协作——协作要求更高层次上的思考和沟通，要求理解协作的核心价值观以及在全球层次上与协作的、自组织的系统合作的原则。

任何一个组织快速发展的同时，都会遇到中层干部断层的问题。为了解决这一问题，一般都会采取内部提拔的方法，就是把内部各个部门的业务骨干提拔到中层干部的岗位上。但是新提拔的中层领导，真正能够成为合格的中层干部的人数往往不到20％，60％的人是勉强赶着鸭子上架，20％的人不但没有给团队增加新的活力，甚至将团队高得乌烟瘴气，团队绩效大大降低。这就显出提高中层领导的协作力有多麽重要。

**中层领导工作总结感悟6**

在这个月的两次培训课上，我收获的不仅仅是知识，令我对日后的工作，更有了明确的目标和方向。

课程一：生产计划与物流管理pmc

虽然说计划赶不上变化，但计划却是进行有效生产的前提。生产计划必须有条理、有步骤、有轻重缓急地进行，也不能偏离公司的整体运营决策。

编制合理的生产计划关联到多方面的因素。如设备的运行情况，客户的订单情况及销售情况等。此外，物料的管理也不容忽视，它关系到计划量的制定。

涉及生产计划的每个环节都是重要的，内容越细化，生产计划的可行性越强。如果管理不到位，会影响生产计划的准确度，会出现材料积压或缺料现象，造成生产混乱。除了对相关数据进行收集和分析，还要与相关部门进行充分的沟通。在了解整个生产系统的运作状况后，要做好异常情况下的应急方案和预防措施，避免对生产造成太大的影响。在生产计划实施的过程中，还要进行密切的跟踪和有效的监督，遇到问题及时与相关部门协调并解决。

交期延迟是企业常见的通病。通过合理性的计划安排生产，上、下齐心协力解决了交期问题，不但会提高客户对企业的满意度，还会给企业带来更高的效益。

课程二：实效经理育、留人智慧

站在人力资源管理，我是一名门外汉，但对部门员工这个小范围的培育和指导，作为中层管理者的我来说，有着深刻的体会。

员工作为企业的人力资源，从招骋、试用，录用到培养优秀人才，最终留住人才，给企业搭建人才阶梯，为企业的发展打下稳实基础，是人力资源部门的核心内容。

员工流动过于频繁，会给企业造成人力、财力、发展潜力上的重大损失。人才的流失，后果更是不堪设想。其实员工离开企业，除了企业的体制，管理问题外，自身的发展才是主要的原因。既要提升企业的亲和力和凝聚力，还要建立公平、公开、公正的健全的管理体制，同工同酬，才能留住优秀的人才!更关键的一点是要帮助员工规划好职业生涯，明确发展方向，让员工沿着这条道路不断努力，一步一步去实现自己的理想，也与企业达到双赢的效果。皆因：发展才是硬道理!

随着大批80后、90后进入职场，企业不能单单沿用过去的那套用人方法了。这些职场新人，多数受过良好教育，有着独立的价值观，不喜欢受约束，学习能力强，自信，喜欢挑战新事物，有着较强的创新能力。所以在培育此类新员工的时候，给他们提供平台进行交流和学习，在工作上要多鼓励，在生活上则以快乐作为导向，去激发他们的潜力。另外，不同岗位，不同类型的员工培训的体系也不一样。实行人岗相符，找出培育的要点，并加以训练，让其个人能力得到有效提升的同时，为企业创造更多的绩效，获取利润。同时，企业还应根据自己的特点，创造出属于自己的企业文化，才能留住符合自己企业价值观的人才。

**中层领导工作总结感悟7**

集团于年9月6日晚上举办了一个学习培训班， 董事长请来了省粮食厅x处长和业务总代理张经理。首先张经理就企业文化和如何做一个合格员工做了精辟的讲解；然后汤处长就粮食行业国家大政策，我们面临机遇和挑战作了指导性的演讲，最后指导经理们“怎样当好企业的中层干部?”。两位领导讲得非常精彩，我受益匪浅。

董事长办这次培训学习班的目的，是想提高领导层的综合素质。培训学习是企业文化内容之一，先进的企业文化是企业持续发展的精神支柱和动力源泉，是企业核心竟争力的重要组成部分。是企业深化改革、加快发展、做强做大的迫切需要；是企业提高管理水平，增强凝聚力和打造核心竟争力的战略举措。

企业的最终目的是为了让顾客满意，获得最大利润，实现企业价值。顾客固然重要，但员工同样重要。员工是水，企业是舟，“水能载舟亦能覆舟”，企业核心价值理念一定要获得员工认同，否则企业文化就是没有用的附庸。董荐瑞能舍身炸碉堡，就是\_先进文化洗理着当时的军人。我们也必须形成一个好的企业文化，遵重员工，为员工谋幸福。使员工对企业有一种献身精神!不能动不动就认为，能干就干，不能干就滚，我有钱找到人。好的员工是企业财富，要留得住，使之为企业做贡献。企业要做到让员工有归属感，成长感，成就感，这样才能发挥员工的最大价值，使员工产生最终的使命感。

企业为员工提供平台，员工应当对企业感恩。这本身就是企业文化内涵之一。但是某些人歪曲了这种文化。把感恩当首要工作，当面一套，背后一套。老板来了拿条把，拿个镐，老板走了就丢掉。自已工作不好好干，成天把心思放在如何做讨老板喜欢，达到某种目的。我个人认为，干好工作是对企业真正的感恩!

一个企业由不同的部门构成，只有部门和部门之间相互协作，严格遵守企业各项规章制度，以大局为重，企业才能更好的发展。我们应该发挥“没有完美的个人，只有完美的团队”的精神，做一个积极向上，有朝气，有正气，有爱心，讲团队精神的渡民人。充分发挥“我的渡民，我的家”的主人翁精神，把渡民当做自已的家，去爱护她，保护她，建设她，时刻保持高度的责任感和使命感，具有无私的奉献精神，热情工作，认真做事，踏实做人，使自已从思想上到实践中有一个质的飞跃，使自已真正成为一名合格的员工。为渡民集团成为国家级龙头粮食企业添砖加瓦。

**中层领导工作总结感悟8**

时间真如白驹过隙一般，转眼间，为期一年的幼教管理培训就已接近尾声。对于刚刚担任幼儿园中层干部、踏上管理之路不久的我来说，每一次培训班的学习，都如破竹春笋之需的丝丝细雨一般，带给我的是不一样的感受。仔细回顾这一年来的学习内容，既有专家资深的专业理论知识引领，也有实地参观的幼儿园管理实践经验，还有针对我们学员团队意识的拓展训练，内容可谓丰富又充实。以下，就这一年的培训班学习，结合自己的实际工作情况，谈谈自己的心得体会：

一、管理——在“管”中“理”顺关系。

20xx年的九月份，我开始担任了新区幼教中心娄江幼儿园的后勤园长，对于以前只是一个教研组长的我来说，一下子感觉到了肩上的重任，随之而来的，就是那一份压力。压力来自于：首先，我对后勤管理具体包含哪些内容还不是很了解;其次，对如何去管理好既杂又散的后勤工作也是一无所知。培训班的领导充分考虑到了我们在工作中的急需，特别安排了一次关于后勤、文档、财务、业务等各个管理专业的培训。这次的学习使我对自己的专职有了更深层次的了解，也让我在平时“管”的过程中明确了“理”的方向。

而上海东方幼儿园毛美娟园长的讲座《公办幼儿园的经营策略》，则对幼儿园的品牌、幼儿园的特色文化、名师队伍、教育成本、办园质量以及危机管理等作了阐述，它的视角更加独特，更加具有针对性。这使我拓宽了管理的思路，让我在平时“管”的过程中融入“理”的策略。

培训班的学习过程中，还安排了去无锡的几所幼儿园参观学习。通过参观园所的优美环境、观摩同行的现场开课、聆听园长的经验介绍，让我们这些管理班的学员从中学到了很多。特别是侨谊幼儿园的人格教育、滨海实验幼儿园的园本教研，给我留下了深刻的印象。这也使我关注到在平时“管”的过程中注入“理”的特色。

二、引领——在“引”中“领”准方向

幼儿园的发展很大一部分取决于幼儿园管理者的管理和专业水平，取决于全园教师的整体素质。而幼儿园的管理者更需要在专家的引领下，才能正确地领导全园的教师朝着既定的愿景努力，达到理想中的目标。

江苏教科院幼教特所的尹坚勤所长，给我们这些学员作了一次生动而又深刻的有关瑞吉欧幼儿教育的讲座，使我对瑞吉欧有了更全面的了解和更深刻的理解。尤其是对瑞吉欧隐性课程——环境的阐释，更让我记忆犹新。环境是课程设计与实施的要素，环境是幼儿与幼儿之间、幼儿与成人之间、幼儿与物之间互动道德关键性因素，环境是“第三位老师”，环境是最佳的“记录”方式之一等等。尹所长的“引”，让我们对幼儿园环境创设方面的 “领”，有了清晰的脉络。

无锡市教研中心的李俐主任用娓娓道来的轻言妙语，用形象动人的幻灯图片，用她独特精辟的思维方式，为我们精心诠释了课程建设的价值定位和实践载体。幼儿园课程建设的价值定位，首先是“基于发展”;其次，是“基于创新”;还有一点是“基于园本”。李主任的“引”，让我们对幼儿园课程建设的“领”，有了正确的定位。

苏州教科院的戈柔老师作了《园本教研中的思与行》的专题讲座。对于园本教研的思——基本含义、基本要素、基本组织形态和问题呈现，和行——经验分享、教研制度分享、园本培训分享、以及团队研究分享，作了详尽的介绍。戈老师的“引”，让我们对幼儿园开展园本教研方面的“领”，有了多角度的思考。

我们的王教研关于“课程领导”的讲座，让我们认识到：课程领导能力是园长领导能力的重要组成部分，是全面指引和统领课程改革在幼儿园中的实施和创新的能力，是园长对课程实施管理的过程中带动和影响他人的能力;应该贯穿于园所课程管理与决策、实施与评价的全过程。王教研的“引”，让我们对课程领导能力的“领”，有了深层次的认识。

以上这些专家的讲座，不仅传递给我们最前沿的幼教资讯，同时，也是真正起到了引领的作用。让我们这些学员在平时的管理过程中，能够在专家的“引”下“领”着本园的教师在幼教的大道上一路前行。

总之，一年的幼教管理班的培训学习，使自己的管理水平和专业理论知识有了一定的提高，也感觉到了收获的快乐。相信在以后的管理工作中，一定能够运用所学的知识，为幼儿园的发展而坚持、努力!

**中层领导工作总结感悟9**

2月20日，我参加了集团组织的曾仕强中层管理的学习培训，增进了个人见识，针对此次培训学习，同时结合个人的一点想法，谈谈心得体会。

>一、 中层管理者作为上级领导的职务代理人，一定要担负起相应责任。

在日常工作过程中，中层管理者作为集团中层的职务人。经常会遇到信息沟通、责任和目标等问题。那么面对集团的委托信息理解一定要明了，正如曾老师所言，如果在不确定的情况下我们可以将任务理解后复述给我们的上级主管，以确定信息来源理解的准确无误。以避免在工作分配中发生模糊不清或信息不准确而延误时间。这是作为中层管理者最为基本的认知。另外，工作中我们经常听到诸如“差不多”、“过得去”、“还行”、等等之类的话，这种对自己或者他人的执行不力寻找借口，或是对他人执行效果不予以肯定的作法，不仅是对工作的不负责任也是对上司和下属的不负责任。因为中层管理者肩负着上司和下属的信托责任，我们的言行是一种职务行为，我们不但要将上司委托或分配的任务执行好，还要对自己和下属的工作完成情况事先确定标准(也就是说做到自己心里有数)，完成情况不好一定要纠正或是言明，完成情况好的要予以肯定。中层管理者要想将自己尽快的成为职业经理人，就要有一定的职业素养，如以身作责、荣辱共享、赏惩分明、相互尊重等。

>二、坚持正确的时间管理观念

中层管理者最习惯的一句话就是“身不由己啊”!怎么才能解决“身不由己”呢――管理好自己的时间。有句话说“有计划不忙，有原则不乱”，的确，如果坚持运用好我们的时间，实际工作中将产生事半功倍的效果。培训中我们将时间管理分为四个象限：第一象限为紧急、重要的事情；第二象限为不紧急、但重要的事情；第三象限为紧急、不重要的事情；第四象限为不紧急、不重要的事情。中层管理者所花的时间80%都应在第二象限上，如果经常做第一象限的事情，那么就说明我们的第二象限没有做好，导致了紧急、重要的事情增多。所以我们要学会计划时间，即约定时间、约定时限、事先界定好要达成的目标、设定自己开放的时间等，尽可能的将自己的时间利用好。

诚然，我们实际工作中肯定会存在这样那样的问题。因此，为了本部门或者个人职责范围内的工作任务能够相对不受影响且同时相对又能够比较理想地完成，那么就需要我们提前做些思考，多想想事情可能会朝着非预期的方向发展或者非预期的进度发展，提前做好至少两种打算，才不至于经常出现被动情况。 另外，“拖延是行动的大忌”，因此我们始终需要提前合理策划保证工作有序正常开展。

>三、组织制度的维护与完善

俗话说“没有规矩，不成方圆”。社会秩序的建立与维护靠得是法律与道德，企业内部秩序的建立靠得是制度和文化。企业内部的各项制度，应该说是包罗万象，覆盖着企业经营生产的方方面面。制度建设也必然会随企业的发展而逐步完善和逐步繁多。在企业发展进程中，面对不断变化的外部环境和内部环境，适时制定相应的制度跟上时代的步伐、满足管理的需要。中层管理者作为职务代理人，为约束下级完成上司指定的目标，就要作出相应的规章制度，以保证指定目标逐步完成。制度建设是企业运行的必要保障，制度建设的目的是使企业内部做到“有章可依，有章必依，执章必严、违章必究”，也就是按规矩办事，如果不按规矩办事，就要受到责罚。因此，中层管理者又是公司制度的最有力的维护者。因为每一项制度的建立，都需要在实施过程中不断的修正和完善。中层管理者是最直接的制度维护者和执行者，所以就要求我们要有职业精神，切忌出现“老虎不在家，猴子称霸王”或者是“上有政策，下有对策”的现象，某些中层认为自己就是法，公司制度制定的多-维护得少，随意性大，情绪化管理，造成了企业效率低下、人心涣散、管理混乱。

制度是企业的内部法律，制度本身应具备全局性、稳定性、长期性的特点，当然也难免有其局限性，但企业内部的行为规范以执行制度为最低标准，在制度面前应“人人平等”。在企业中中层肩负着“承上启下”的作用，所以我们允许个性化管理存在，但必须坚持维护企业制度为原则。

>四、 养成跟踪任务的良好习惯

“不缺合理分配任务的人，缺的是跟踪任务的人”，作为一名中层管理人员需要及时地评估下属，做好分配任务的同时，一定要做好任务跟踪的工作。跟踪任务的过程就是与下属沟通的过程，也是评估下属的过程。当然，在日常工作的一天里通常是一个小事情又一个小事情安排、处理、完成等等循环的过程，为了让小事不变成琐事，为了让评价更加客观、公正，我们就得既保证让下属有发挥的空间，又要保证适时地跟踪，“常常拉拉连着风筝的那根线…”。

>五、激励下属，共同进步

我们知道，一个集体的成功离不开每个成员的努力和汗水。同样，只有集体的每个成员工作能力、水平都有所提高，这样的集体才更能有战斗力，才能前进的更好、更远。

培训课中我们对下属的状态作了分析：高能力、低意愿的我们称之为“老兵”；高能力、高意愿的称之为“明星”；低能力、低意愿的称之为“病猫”；低能力、高意愿的称之为“新人”。分析后我们很容易得出管理方法――针对不同人群我们使用用不同的激励办法，这里我只对新人提出自己的一点观点。

新手上路总会有些磕磕碰碰。所以，作为管理者要大胆的让新手尝试，让其亲自参与，亲自实践。既要关注结果，更要关注过程，在过程中了解下属，并适时指导、纠正。

作为管理者，要想每件事情都亲自去做、面面俱到，是不太可能的，毕竟精力有限。因此，充分调动下属的积极性，充分锻炼下属，让其具备独立处理问题的能力才是至关重要的事情。

>六、行动一定忠于目标和承诺

中层管理者一定懂得目标分解，将上司的指定目标分解后进行专业分工，然后实现“自我控制”。

企业的目的和任务，必须化为目标，企业的各级主管必须通过这些目标对下级进行领导，以此来达到企业的总目标。如果一个范围没有特定的目标，则这个范围必定被忽视，如果没有方向一致的分目标来指导各级主管人员的工作，则企业规模越大，人员越多时，发生冲突和浪费的可能性就越大。因此中层管理者一定要坚守承诺，对完成目标的给予肯定、未完成目标的予以惩戒，消除负效应，强化正效应――促进期望的行为出现，提高工作效率，达成企业目标。

管理是一门科学，管理者做事可以不拘一格，但作为一个成功的管理者，用影响力做事远比用权力做事明智得多。

**中层领导工作总结感悟10**

20xx年3月15日下午，我参加了医院组织的中层干部管理培训讲座，主讲人是香港联成国际教育集团首席金牌讲师邓伟成先生，题目是\"医院西点执行力\"。邓老师三个小时的讲授，内容生动务实、震撼触动、充满正能量！让我感受很大，结合我的实际思想和工作情况，谈谈自己的心得体会：

>一、准确定位自己、要勇于奉献、做医院资产型人才而不是负债型人才

前者是积极、主动、努力奉献、充满正能量的职工，让人神清气爽！后者是消极、被动、拖沓敷衍、充满负能量的职工，让人萎靡气滞！医院需要无私奉献精神，离开它，发展无从谈起！我觉得是切中核心，一个人需要精、气、神，你一旦拥有它，就会战胜克服工作生活中遇到的所有困难！对照自己的情况，本人还需要提升正能量，自觉培养奉献意识，和医院发展方向一致，努力工作，努力做医院资产型人才！

>二、管理要做到动力、协调、效率、持续，对事不对人

管理工作是复杂多变的，要做好管理，就要协调好诸多方面的工作，做\"友情领导\"，多关心下属的思想动态和工作学习生活情况，帮助下属成长进步！对于打造和谐团结的团队，这是至关重要的！同时在实际管理工作中，按照规章流程，对事不对人，这方面我需要加强提高，改进工作思路和方法，关心下属，帮助下属提升发展，提升自己的人格魅力，让职工发自内心的信服，服从大局，这样才能凝聚人心，才能蓄积发展动力！

>三、时刻把医院利益放在首位、工作以身作则

当个人利益和医院利益发生冲突时，应该以医院利益为重，以身作则，作为一名中层干部，和医院整体战略要做到思想、方向、行动三个统一！平衡责任、权力、利益三者的关系，带领自己的科室团队，聚焦医院发展定位和目标，不折不扣跟着医院发展方向走下去！

>四、要绝对支持服从医院发展决定、学会服从是一种责任

>五、独立履行职责、独立承担责任、独立做出结果

医院所有工作的付出本质是结果交换，达到患者的业务需求，让患者满意，医院才能发展生存下去，医院发展和职工福利待遇也是息息相关的！中层干部和职工执行是有结果的行动，不是看你的工作过程，没有结果的付出是一文不值的徒劳无功！执行力是把目标转化为结果的能力！一名合格的中层干部要努力做到\"独立履行职责、独立承担责任、独立做出结果\"三个独立！对照自己的科室管理工作，离以上三个独立标准要求还有很大差距，还需要付出更大的努力，在不断提升自己综合素质的同时，努力实践管理工作效果，不断达到三个独立的要求，真正努力做到每一项执行都有预期的良好结果！

以上是我的一些培训心得体会，总体感觉是耳目一新，使我找到了科室管理良策，自身信心大增！今年医院制定的\"16610工程\"目标任务定位准确高远，任务艰巨务实！

让我们在春天里再取医院、科室发展管理的真经，结合我们自己的实际，找出差距不足，明确发展对策，努力实践工作，勇于奉献服从，为医院美好的发展目标的如期圆满实现努力踏实工作，再接再励，再立新功！提振信心，执行到位———20xx年与大家共勉！

**中层领导工作总结感悟11**

20xx年xx月29日我参加了市委、市政府组织的本次规模工业企业中层管理人员培训，通过三天的学习，我主要有以下几个方面的体会：

>一、专业性

本次培训，市里组织了多方面的老师、专家、教授讲解相关专业知识，解读相关法律，分析多方面的新情况、新形势，使我感受到了市委、市政府对本次培训的重视及精心组织、策划。曹xx教授对当今国际国内经济形势的分析、多方面金融风险防控的演讲，能让我在企业今后的经营发展、投资中结合使用，保证企业健康、稳定发展。毛成坤高级工程师对《安全生产法》的精细解读，使我认识到国家对安全生产的重视，促使我进一步提高安全生产意识，进一步强化安全生产责任管理体系，让我们在今后的生产经营活动中首先能做到不违法。胡在洲高级工程师列举了很多安全生产事故实例，并逐一进行了分析，使我的安全生产管理知识进一步提高，便于今后企业安全生产制度的完善、管理。在隐患排除、事故救援等方面的知识得到提升。

>二、知识性

贾xx教授对“工业与智能制造”的解读，详细阐述了世界上几次伟大工业革命对制造业企业的促进，及今后国际国内制造业企业的发展方向、重点有了全新的认识。市\_邱老师对统计科学的讲解，让我认识到统计学在企业经营活动中的重要性，统计数据对企业投资参考的实用性等。使我们能科学运用统计数据调整企业发展方向。武小平教授对“互联网+与企业创新”的演讲及机关案例分析，让我认识到我们这样的传统工业企业与“物联网”、“云计算”、“大数据”等之间的关系及重要性。

>三、实用性

曹x教授“防范化解重大金融风险、推进我国经济高质量发展”的演讲，对我高度认识企业在今后的经营发展中要重点注意哪些方面的风险管控、投资方向的选择有很好的参考性、实用性。毛成坤高级工程师对《安全生产法》的解读让我认识到企业管理者在疏忽生产经营活动中应遵守的法律责任及应尽到的法律义务，从而也避免产生相应的法律后果。胡在洲高级工程师对“安全生产管理务实”的讲解，可有效避免企业在生产经营过程中有效预防安全生产事故的发生，出现安全事故时如何及时、有效救援。明白“要预防死亡重伤害事故、必须预防轻伤害事故”这样十分重要的事故预防原理，同时也避免给企业造成惨重的经济损失。

>四、必要性

通过这次的学习，作为一个企业的管理者，我深切认识到这样学习的必要性。这次学习一方面让我对很多以为不了解、不重视的东西有了新的认识、新的提高。对企业在今后生产经营管理中可能出现的问题有了充分的认识，从而有效避免投资经营风险及法律风险,促进企业健康发展、创新发展。

**中层领导工作总结感悟12**

我参加了医院组织的中层干部管理培训班，为期5天的集中学习，使我受益很深，进一步充实了头脑，开阔了视野，加深了对中层管理岗位重要性的认识，增强了干好本职工作的信心与决心。主讲教师黄萍老师为我们中层就“执行力”进行了详尽的剖析。医院中层是医院管理的中坚和桥梁，承担着决策、目标的落实以及任务的分解落实和上下沟通，担负着确保各项制度落实、确保医院安全运作的重要职责。

具备良好的素养、培育良好的习惯是确保中层带领科室的下属完成各项医疗工作，确保病人安全的重要保证。因此，我听完课后，觉得要注重加强六个方面素养修炼，培育良好的工作习惯，才是中层管理的关键。

>1、坚持制度，常抓不懈

没有规矩不能成方园，国有国法、家有家规。无论科室还是个人，各项工作必须以制度为准绳，只有自觉遵章守纪，才能确保各项工作顺利进行。然而在我们的日常工作中，作为医院的中层，由于思想认识不到位以及对自己的要求不严，在规章制度执行和自我约束方面存在一些差距，甚至存在各种形式的违反制度问题，这些不良习惯和问题的存在，不仅不利于制度的执行落实和各项任务的完成，更严重威胁着我们的病人安全。因此，作为医院的中层干部，必须真正树立“病人第一”、“制度第一”的思想意识，时刻把制度管理和落实作为首要任务，坚持常抓不懈。

首先，中层干部要做遵章守纪的带头人。正人先正己，管人先做人，要严格要求自己，做到自觉遵章守纪，真正起到榜样作用；

二是在管理工作中，一切都要从制度入手，从落实制度抓起，在制度管理上，决不能搞下不为例，对于工作中出现的问题，要严格按照规章制度进行处理，不断提高自己的执行力；

三是在不断强化自身安全意识提高、主动执行制度的同时，要加强职工规章制度的教育，开展经常性的对规对标活动，加大规章制度执行落实的检查和处理力度，促进下属遵章守纪自觉性的提高，使他们在思想上真正筑牢“病人第一”的思想防线，让“一切为病人的理念”成为我们的行为习惯。

>2、精细管理，关注细节

细节决定成败，这已成为人们的共识。我认为“细节决定了一个医院的发展”；“只有掌控细节、执行细节、贯彻细节，医院才能提升自身的竞争力”；“医院推行细节管理已成燃眉之急”。而细节管理又犹如纽扣，把犹如医院战略的西服左襟和犹如执行的西服右襟联系起来。中层即如西服的右襟、又如西服的纽扣一样，即承担着承上启下的功能，又担负着执行细节、贯彻细节的职责，因此，做为医院的中层，是否做到注重细节，是否能够精细管理，直接关系着医院目标的实施，更关系到医院的生死存亡。随着新的医疗改革开始实施，形势越来越严峻，领导的压力也越来越大，做为医院的中层，我们只有进一步关注细节，注重精细，克服“差不多”的思想，认真做好每一件“小事”；无论是规章制度落实、医疗质量控制还是下属思想工作，都要从小处入手，从细节入手，做到计划周祥、措施严密、落实彻底、管理精细，只有这样才能确保目标的实现。

>3、不当“好人”，坚持原则

好人主义是工作中的大敌。黄萍老师指出：“中层是医院制度、流程的最重要的捍卫者！中层管理者的不作为或纵容将严重降低组织的效率，这也是导致整体执行力低下的一个重要原因”。在我们的日常工作中，有章不循、赏罚不明等各种各样的好人主义现象经常发生，而有章不循、赏罚不明所产生的直接后果就是歪风邪气的蔓延和安全隐患的滋生。作为中层，在事关病人安全、员工和谐稳定的大是大非面前，必须敢于和善于坚持原则，克服好人主义，做到正确的坚持，错误的反对，坚决杜绝违章违纪现象发生，防止各种不良思潮的滋生和蔓延；对于工作中检查发现的各种错误和问题，要及时提出、及时纠正，并按照规章制度进行有效处理，确保上级各项决策和制度要求得以彻底落实和有效实施。

>4、以身作则，身先士卒

“中层管理者对于自己制定的规范、政策，要以身作则，身体力行；对自己的诺言，要言必行，行必果。只有管理者以身作则，言行一致，员工才会心悦诚服地接受领导”，“领导力是‘以身作则影响他人的能力’，所以以身作则是构建领导力的核心基础”；“以身作则树立领导的‘威’，说到做到树立领导的‘信’，双管齐下才能树立领导的‘威信’”！而威信又是中层干部带领下属完成各项任务，确保病人安全的最基本要求和保证。要树立威信，不仅要以身作则，言行一致，同时作为中层，更要发挥好两个方面的作用：一是身先士卒、身体力行，在工作一线、特别是在急重险难面前，挺身而出、身先士卒的先锋和模范作用，以自身行动赢得职工的信赖；二是技术业务要精，不做门外汉，在学习新知识和掌握技术业务上做下属的带头人作用。只有二者兼备才更有说服力，才能让职工信服，才能真正树立起自己的威信。

>5、全力以赴，坦诚待人

对工作要全力以赴，对同事要坦诚相待，这是做中层最基本的准则，也是做人的基本准则。全力以赴就是要懂得珍惜岗位、做到爱岗敬业。在竞争日益激烈的今天，正如人们常说得那样：“缺少的是岗位、富余的是干部”，如果只图索取不愿付出，或者自以为是无所事事，“当一天和尚撞一天钟”，那么总有一天会被现实所淘汰。因此，作为中层，要懂得自己岗位的重要性，更要懂得自己工作的不努力和失误会给科室带来怎样的危害，同时也会给自己造成那些危害，从而增强自己的忧患意识。只有这样，才能在自己的岗位上做到尽心尽力，全力以赴；才能做到全身心投入，工作才会取得成效。与此同时，中层干部要做到坦诚待人。不仅要坦诚于自己的上司，更要坦诚于自己的同事、自己的下属，乃至于自己周围所有的人。与人坦诚不仅是提高中层执行力的需要，更是做人做事的基本要求。与人坦诚可以赢得领导、同事乃至下属的信任；与人坦诚可以增进班子团结，增强班子的战斗力凝聚力和执行力；与人坦诚可以有效协调各种关系，增强周围协作的基础，创造和谐融洽的人际环境；与人坦诚让自己海阔天空。

>6、求真务实，积极向上

求真务实，真抓实干是我们的作风要求；积极向上的态度让我们的工作充满激情。首先，安全管理工作来不得半点虚假，上有政策、下有对策、应付差事、迁就而过，带来的只能是效益的丧失和痛苦的教训。因此，中层干部必须要进一步提高思想认识，端正思想作风和工作作风，坚决杜绝形式主义、表面文章、弄虚作假等现象。在管理上，要做到脚踏实地，一步一个脚印；在制度管理上，要做到常抓不懈，不折不扣；在科室管理上，要做到精检细查，一丝不苟；在技术业务上，要做到业务熟练，精益求精；在病案管理上，要做到精细管理，规范井然；在服务病人上，要做到用心服务，主动热情。只有这样才能展现中层的执行力，才能适应医院做大做强的要求。第二、中层干部要有一种积极向上的工作激情。积极向上是一种精神状态，但更是一种工作态度。没有了向上的态度、没有了工作的激情，一切将失去活力。中层失去活力，就意味着科室整体工作将失去活力，没有了活力的团队是不能良好任务完成、保证完成各项工作的。因此，作为中层，要不断学习新知识新技术，不断创新工作方法和思想方法，不断激发自己的激情和活力，用自己的行动带动和激发下属工作积极性的不断提高，从而使自己的下属全身心投入到全心全意为病人服务的工作中来，积极主动做好各项工作，为确保医院大目标的实现而努力。

**中层领导工作总结感悟13**

岁末年尾，我从一年繁忙的培训工作中抽离出来，做一些总结工作，同时也受邀参加一些机构组织的培训师茶话会，一些企业的年终总结大会，一些企业协会的答谢会，等等。让我有机会置身事外、站高一线，对培训界的现状及趋势，有一些思考，愿意和各位分享如下：

1、 培训师队伍：中国培训师的专业化程度越来越高，培训师的职业将越来越是高知阶层，资深管理人员从事的专业；经过之前几年优胜劣汰的过程，未来培训师的入门门槛将越来越高，原来那些只听了几门课，看了几张碟就上来讲课的“讲手”类讲师，如果不做内功的提升，将被淘汰出局。将来活跃在培训讲台的，将是那些内功深厚、外呈丰富的讲师。

2、 培训课程走向：培训课程将越来越细分，比如，同一个课程分高低不同的级别，比如，ttt（企业内部培训师的培训）这个课程可分为初级、中级和高级班，旨在给予不同阶层的人不同需求的课程，给同一层次的人分阶段成长的阶梯式学习。

3、 课程研发与设计：我所见到的优秀的培训师，他们越来越能沉下心来，把课程的研发做的越来越越深入，越来越贴近“人性“的层面，“道”的层面，而且以深入浅出的方式，让学员看到平时看不到的层面，这样做的好处在于，避开了爱因斯坦所说的“人类的困惑，就在于在制造问题的层面来解决问题”，好的课程研发和设计，是能够让学员从高一层面解决问题的。

4、 内功和外呈都追求精益求精：我所见到的优秀的培训师，不仅在个人修炼、课程研发方面，不断下深功夫，同时，在课件ppt设计、课程环节编排上也花了很多功夫，充分了解成年人学习的特点，适度有效地运用多种互动形式，让学员在轻松愉快的情绪下，产生深刻的思考，顿悟，产生改变行为的强烈意愿，拿到方法，并创新使用。在讲课风格上，优秀的讲师也是摆脱了“个人秀“、表演式，而进入了启发式、教练式，以支持者的心态做学员进步的助推器，催化剂。

5、 通用课程的精耕细作：现在很多企业需要有领导力或管理技能方面的普及课程，同时也有一些企业需要激励、沟通、培养、计划等专题课程，这就需要我们培训师把原来课程其中的某个章节精耕细作，在一个点上做深做透，这也将是一个趋势。

6、 忽视课后评价，重视行为改善：越来越多优秀的培训师已经不是很重视培训结束时学员的评价和分数，而聚焦于培训后的一段时间里，参训人员的行为是否改变。我认为这是个质的转变，我很赞同，只有这样才真正做到了管理大师们经常提到的“聚焦改善，以终为始”的管理观点。因为我们都知道，企业安排培训的终极目标不仅仅停留在领悟、学习、思考，而是通过改变意识，从而改变行为，最终改变绩效。

**中层领导工作总结感悟14**

这次新任科级干部培训学习，我受益非浅，感触颇多。此次培训虽然课程不多，但是针对性很强，让我进一步开阔了视野，拓展了思路，使自己的理论基础，党性修养、突发事件应对、提高—干部执行力、关于学习规划等政策等有了一定程度的提高。

第一，通过这次学习使我深深感受到了组织部对年轻干部的成长与发展给予了巨大的支持与关怀。这次培训是专门为新提任科级干部特别是乡镇新进班子举办的，众所周知，乡镇班子是基层工作的管理者，是党委政府各项方针政策的落实者、执行者。我们这些科级干部大部分是比较年轻的同志，而且刚走上领导岗位，大部分缺乏领导协调能力，在管理综合素质方面亟待提高，正是在这样的背景下，新丰县及时组织了这样的培训班，给了我们一个学习和交流的机会，所以说感到非常的兴奋。

在培训的开班式上，县委组织部林部长莅临现场，重点阐述了对年轻干部培训的重要性和迫切性，向我们这些新提任的年轻干部传达了校党委的关怀与期望，让我倍受鼓舞，也让我对接下来的培训充满的期待。面对这样的培训机会，我认认真真的参加了整个培训过程，对每一次课程进行认真的学习。通过上课发现，每一节课的主讲老师都是在某个专业优秀的党校老师或是最专业的干部。

第二，通过这次培训，切实提高了自己的理论水平，完善了自己的知识结构。此次培训虽然只有十五天课程，但是每一节课的针对性都非常强，特别适合我们这些新提任的年轻干部，让我充分认识到只有拓宽知识面，完善知识结构，才能使我们建立创新理念，跳出思维定势，拓展思维视角，改变自己传统的一些思维习惯，第一节课学习的是市县党代会精神，通过学习使我对新丰的定位，新丰的发展和以及黄礤今后的发展方向和目标有了更深刻、更全面地认识。但是通过这一次的学习，使我这个分管招商引资的副镇长对黄礤招商引资的主攻方向，努力目标有了更深一层次的认识，也为今后的工作指明了正确的方向，可以说受益匪浅。

通过对提升干部执行力专题讲座，我认识到管理是一个基层部门乃至牵动全局、贯穿始终的大事，它可以把具有某种联系的因素构成一个有机的整体，将它们组织起来为实现一个共同的发展目标而协调的运动。而这种协调和运动往往是随着一系列指令、规章、制度乃至法律的形成而形成的。管理规范，制度健全，效能发挥，则环境整洁，秩序井然，举止文明，效率大增。没有严格的管理，就不会有工作上的高效率和高效能，也不会有人员的高素质。所以我想，作为一名刚走进乡镇领导岗位的副职，首先要遵循镇的项规章制度，坚决拥护党委政府的坚强领导，做一名优秀的执行者。另一方面，在自己的实际工作中要充分发挥管理学的理论，对于有效的管理，没有一种固定的模式，对于不同的情况，不同的目的，都会有很多个管理的选择，我们要从中间选择一种最有效，最节约，又或是最易实现的办法。

通过对转变经济发展方式实现新丰跨越式发展学习，对今后各项工作有着非常重要的指导意义。学习使我对明白了我们县的主要工作是大力实施“江源文明、特色产业、教育科技”三大战略，着力创建“特色工业、绿色农产品生产加工、生态休闲旅游”三大基地，全力打造“南方稀土之都、粤北宜居山城、珠三角休闲胜地”三大名片，努力建设经济发展快、生态环境好、幸福指数高的文明和谐新丰的工作总目标。

作为一名年轻的干部，开展廉洁从政基本规范的教育是必不可少的，这有助于年轻干部向着正确的方向发展。在培训中，副校长邓标志亲自授课，为我们讲述了党员干部应该遵守的基本规范，并结合实际工作，讲述了工作中应该注意的细节，还举出了大量例子，效果很好。面对一个个鲜活的例子，使我的内心受到了深深的触动，我认识到廉洁自律是一名党员干部开展各项工作的基本前提，如果连廉洁自律都做不到的话，必然会出现思想松动，做出一些违背原则的事情，容易犯错误。我也清醒认识到今后的工作中要进一步加强党性修养，牢固树立宗旨意识；进一步自觉接受监督，保持艰苦奋斗本色；进一步增强法纪意识，做遵纪守法的模范。

最后一讲是杨斌老师所讲的领导能力建设，引用了大量身边鲜活例子，对实际工作的指导意义就更大了。他的讲课给我们这些新进的基层领导提供了一些非常实际的指导作用，直接有着指导性的处理乡镇纠纷综治案例，也为如何处理负责的乡镇工作提供了一个很好的示范作用。

第三，通过培训，使我感到了责任重大。在这次培训中，体现出了党委对我们的关怀，二个星期的学习，让我深刻地认识到，在这个竞争的年代，必须坚持学习，勤于思考，不断充实自己。同时要学以致用，根据客观实际，在认真学习、借鉴的基础上，灵活运用所学的知识和积累的经验，敢于进行大胆的改造和创新。同时，在学习的过程中，注重形式的多样化，多向有经验的同志学习、交流，接受、学习新事物，培养自己的创新意识和创新能力。我想对于我们年轻干部来讲，只有埋头苦干，才能在工作中做出实实在在的成绩；只有顽强拼搏，才能克服前进道路上的各种困难和问题；只有甘于奉献，才能体现出自己的价值。

最后，通过培训，使我结识很多其他部门的同事，加强了沟通。有很多同事在以前的工作或生活中经常见到，但是并不相熟。通过这次培训，为我们提供了一个交流的平台，拉近了与其他部门的距离，我们之间可以相互交流经验，相互介绍部门的工作情况，为今后相互间开展各项工作奠定了一定的基矗。

以上便是此次培训的一些心得体会，我也希望在今后能够经常组织这样的学习培训活动，不断地鞭策我们年轻干部不断的前进。我也会在今后的工作中时刻严格要求自己，不断地加强自身的学习，提高自身综合素质，踏踏实实做人，认认真真做事，为新丰人民做出自己应有的贡献。

**中层领导工作总结感悟15**

3月30日，我校中层领导干部参加心理健康教育管理者知识的培训，我受益匪浅，感想颇多。我想就此问题谈谈自己从这次培训中获得的体会。

>一、通过学习，我认识到了教师心理健康需要教师经常检查自己、反思自己。

我认为，教师是学校心理健康教育的推行者、具体实施者，一个成功的教师，除了要有渊博的学识和优良的教学技能，还要有健全的人格和高尚的品德。教师的言行对学生有很大影响，特别是对低年级学生更是如此，在他们的心目中，教师是智者——什么都懂；是能者一什么都会；是圣者一不会犯错；是权威者一具有比父母还高的权威力量。

教师的衣着举止，言谈风度，以及待人接物等，都会使学生受到深刻的影响。人格健全的教师，能在课堂中创造一种和谐与温馨的气氛，使学生如沐春风，轻松愉快，而人格不健全的教师，只能在课堂上造成一种紧张或恐怖的气氛，使学生如坐针毡，惶惑不安。所以，教师完善的心理素质和人格，是构成良好师生关系的基础，是实施心理健康教育、情感教育的出发点和首要原则，新的教育实践要求每一位教师都应该从自身的心理健康的角度，完善自己的人格，提升自己的人格魅力。

通过学习，我也知道了教师要善于做好自身的心理调节及保健工作，了解自我，辩证地看待自己的优缺点：学习心理卫生知识和心理健康知识，掌握心理调节的方法，学会缓解心理压力，改善不良人格，提高心理承受能力；调整情绪，保持心理的平衡；善于选择自己心情愉快的角度去思考问题、处理问题，建立起良好的人际关系；乐于为工作奉献，并合理安排时间，张弛有度；培养多种兴趣与爱好，陶冶情操，只有这样，才能以积极健康地工作热情投入到教学活动中去。

>二、通过教师的心理健康的学习，我知道了教师必须脚踏实地的做好本质工作，还要关注学生心理健康。

古老文化的中国有这样一句格言3岁看小，7岁看老。这充分说明了小学阶段学生的心理健康对其—生有何其重要的影响。结合我的实践经历和周边情况，我对学生心理健康问题做了认真地分析。我认为，我们目前正处于—一个社会的转变期，纷纭复杂的社会现象，多元化的价值观，来自升学、就业、竞争等方面的压力，各种不可测的变数，引发了学生心理疾患的上升，也对学校的心理健康教育提出了严峻的挑战。过去与现在虽然做了不少探索性工作，但审视我们目前学校的学生心理健康教育，在层出不穷的新现象、新问题面前，存在种种不足也是明显的。为何不足？很有必要追根溯源，以利对症“下药”。

总之，教学的目的就是教书育人。为了让学生形成健康的心理，教师就要不断完善自己的人格，不断提升自己的人格魅力。良好的性格、高雅的气质、卓越的才能以及高尚的道德品质将对学生产生潜移默化的熏陶与教化作用，正作到为人师表。只有形成学校、家庭、社会的心理健康教育网络，齐抓共管，学生的心理素质和心理水平一定能朝着健康的方向发展。

教师的心理健康从根本上说还得由教师自己维护。一个优秀的教师应该能够处理好两个方面的关系——既关注学生的心理健康，同时也重视自己的心理健康。优秀的教师在需要的时候能承受巨大的压力，但他绝不应让自己—直处于压力之中以至于身心俱损，影响工作和生活的正常进行。身为教师，只有不断提高自身的综合素质，不断学习和掌握新的知识，尽快适应新的教学观念，掌握新的教学方法，达到新的教学要求，才能寻求新的发展，也才能真正拥有心理上的安全感。教师不断地接受新知识，开拓自己的视野，也能使自己站在更高的角度看问题，以更平和的心态对待生活和工作中不尽人意之处，更少地体验到焦虑和挫折，对维护心理健康有重要意义！

**中层领导工作总结感悟16**

按照学校统一安排，学校对本次人事制度改革之后重新聘用的中层干部进行了为期2天的集中培训。培训时间尽管短暂，但内容充实，注重实效，尤其是王校长的动员报告对中层干部身上存在的思想作风和工作作风问题更是剖析透彻，切中要害，为全体中层干部今后更好的工作指明了前进的方向，提出了明确的目标。现将培训感受总结如下：

一、通过培训，充分认识到本次培训的重要意义、学校面临的机遇和挑战、学校发展与中层干部之间的关系。

目前，我校正面临着大好的发展机遇---省职教攻坚计划和升高职两个大好的机遇;同时，我们也面临着办学质量和办学层次提高两个发展现实。然而，我们们目前的中层干部队伍却有很多不适应的地方。

比如，思想作风方面存在：

1、学习氛围不浓，注重学习提高自身素养意识不强;

2、不注重思想解放，习惯、传统、墨守成规的思想意识存在;

3、整体意识、大局意识、责任、奉献、拼搏意识有一定程度的弱化、降低。

工作作风方面存在：

1、协调、沟通做的不够，工作上的衔接、协调不够;

2、工作上的浮漂表现比较突出，不深入、不具体，不抓工作的落实。中层干部是学校的中坚力量，是学校改革发展过程中的先头兵，只有把中层干部这支队伍抓好了，才能带领部门员工做好工作，用新的姿态和饱满的精神状态投入到工作中去，来实现学校的两个提高，抓住时代赋予我们的两个机遇。

二、通过培训，使我进一步增强了对学习重要性和迫切性的认识。

王校长在培训会上一再强调，中层干部要学好知识，多读书。其实，培训也是一种学习的方式，是提高中层干部素质的最有效手段。21世纪是知识经济社会，其知识更新、知识折旧日益加快。一个国家，一个民族，一个个人，要适应和跟上现代社会的发展，唯一的办法就是与时俱进，不断学习，不断进步。通过培训学习讨论，使我进一步认识到了学习的重要性和迫切性，认识到管理与创新要靠学习，只有通过加强学习，才能接受新思维、新举措，了解和掌握先进的管理理念和管理方法，取他人之长补己之短，只有这样，才能不负领导重望，完成学校交办的各项工作任务。

三、通过学习培训，使我清楚地体会到要不断加强素质、能力的培养和锻炼

一是要不断强化大局意识和责任意识。要树立学校利益第一位,局部服从整体的原则，始终保持健康向上、奋发有为的精神状态，增强勇于攻克难关的进取意识，敢于负责，勇挑重担，锲而不舍地做好学生管理工作。

二是要加强沟通与协调，熟练工作方法。要学会沟通与协调，要善于与领导、中层干部、职工、学生进行沟通，要学会尊重别人，放下架子，不利于团结的话不说，不利于团结的事不做，副职要当好正职的参谋助手，要围绕正职的思路，积极主动地开展工作。要经常反思工作、学习和生活，把反思当成一种文化，通过反思，及时发现自身存在的问题。

三是要敢于吃亏、吃苦、吃气，弘扬奉献精神。“三吃”是一种高尚的自我牺牲精神、奉献精神，是社会的主流风气。为人处世要心胸开阔，宽以待人;要多体谅他人，遇事多为别人着想，即使别人犯了错误，或冒犯了自己，也不要斤斤计较，以免因小失大，伤害相互之间的感情。要树立奉献精神，树立“吃苦、吃亏、吃气”的思想。中层干部就是要吃苦，吃别人吃不了的苦，做别人做不了的事，忍别人忍不了的事，严格要求自己。

四是要宽宏大量，学会包容。包容是一门艺术，是一种境界，要达到这种境界，就必须拥有博爱的心，博大的胸襟，还要有一份坦荡、一种气概，包容是赢得尊重的前提，包容是人生的财富。包容不等于迁就和放任自流，包容别人的过错，是为了让别人更好地改过，与人相处要学会容纳、包涵、宽容及忍让，做到心理相容。

五是要注重文明礼仪，增强综合素质。文明礼仪是生活和工作的根基，是体现一个国家和民族文明程度的具体体现，没有了文明，就没有了基本的道德防线。我们每一个人都应该具备文明素质，做一个堂堂正正的人，尤其是做学生管理工作更应该注重文明礼仪，德高为师，身正为范，为人师表，为学生做好示范榜样作用。让文明礼仪成为学校发展的主流，让我们的学校成为文明和谐的校园。

六是加强作风建设，强化“两个意识”。“两个意识”是指忧患意识、宗旨意识。忧患意识、宗旨意识是有机联系的统一整体，表现在政治上是一种高度的觉悟，表现在思想上是一种崇高的境界，表现在工作上是一种良好的姿态。只有进一步增强忧患意识，才能始终保持开拓进取的锐气;只有进一步增强宗旨意识，才能始终树立全心全意为学校服务、为学生服务的意识，才能不断增强使命感和社会责任感，才能不断提高自身能力素质和调整好精神状态，为学校的发展献计献策，贡献力量。

总之，通过这次培训，既增长了知识，转变了观念，又明确了今后的工作重心和工作思路。在今后的工作中，我要不断加强政治理论和业务技能的学习，不断提高自身素质，进一步增强大局观念，努力工作，开拓创新，务求实效，尽心尽力做好学生管理工作，为学校的发展做出自己应有的贡献。

**中层领导工作总结感悟17**

作为一名刚刚上任不久的中层领导干部，在管理工作上，不仅要在平时的工作中不断的摸索，总结，创新，还要加强学习，提高自己的综合素质，才能走出一条切合实际的、有效的管理路线，通过公司开展的两个星期的集中培训学习，给了我很大的启发和提高。

>一、提高执行力方面

执行力“就是按质按量地完成工作任务”的能力。个人执行力的强弱取决于两个要素——个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。一方面是要通过加强学习和实践锻炼来增强自身素质，而更重要的是要端正工作态度。那么，如何树立积极正确的工作态度？我认为，关键是要从以下三个方面做起：

1、着眼于“严”，积极进取，增强责任意识。责任心和进取心是做好一切工作的首要条件。责任心强弱，决定执行力度的大小；进取心强弱，决定执行效果的好坏。

因此，要提高执行力，就必须树立起强烈的责任意识和进取精神，坚决克服不思进取、得过且过的心态。把工作标准调整到最高，精神状态调整到最佳，自我要求调整到最严，认认真真、尽心尽力、不折不扣地履行自己的职责。决不消极应付、敷衍塞责、推卸责任。养成认真负责、追求卓越的良好习惯。

2、着眼于“实”，脚踏实地，树立实干作风。天下大事必作于细，古今事业必成于实。虽然每个人岗位可能平凡，分工各有不同，但只要埋头苦干、兢兢业业就能干出一番事业。好高骛远、作风漂浮，结果终究是一事无成。

因此，要提高执行力，就必须发扬严谨务实、勤勉刻苦的精神，坚决克服夸夸其谈、评头论足的毛病。真正静下心来，从小事做起，从点滴做起。一件一件抓落实，一项一项抓成效，干一件成一件，积小胜为大胜，养成脚踏实地、埋头苦干的良好习惯。

3、着眼于“快”，只争朝夕，提高办事效率。“明日复明日，明日何其多。我生待明日，万事成蹉跎。”因此，要提高执行力，就必须强化时间观念和效率意识，弘扬“立即行动、马上就办”的工作理念。坚决克服工作懒散、办事拖拉的恶习。每项工作都要立足一个“早”字，落实一个“快”字，抓紧时机、加快节奏、提高效率。做任何事都要有效地进行时间管理，时刻把握工作进度，做到争分夺秒，赶前不赶后，养成雷厉风行、干净利落的良好习惯。

>二、要有创新精神

开拓创新，改进工作方法。只有改革，才有活力；只有创新，才有发展。面对竞争日益激烈、变化日趋迅猛的今天，创新和应变能力已成为推进发展的核心要素。

因此，要提高执行力，就必须具备较强的改革精神和创新能力，坚决克服无所用心、生搬硬套的问题，充分发挥主观能动性，创造性地开展工作、执行指令。

在日常工作中，我们要敢于突破思维定势和传统经验的束缚，不断寻求新的思路和方法，使执行的力度更大、速度更快、效果更好。养成勤于学习、善于思考的良好习惯。

>三、做好职工的业务技能培训及思想教育工作

作为一名中层领导，我们要想办法提高员工的业务技术，帮助员工解决问题。

1、我们还有承担培训员工的责任，要向汽车教练那样，第一次上路时给予鼓励。当在纠正错误时，进行训练工作，帮助有潜能的`员工充分体现自己的工作能力；当发生问题时、工作受到影响时，给予员工好的建议、支持和鼓励、进行双向讨论、甚至于把员工的工作上严重的失误公布出来，让大家一起来解决问题，纠正错误，也能起到培训其他员工的作用；我们应培养员工的自主能力，才能让员工独立作业。

2、我们应时刻关心员工的工作情绪，当一个员工的情绪不好、信心不足和内心不安时会直接决定他的工作效率，易影响他人工作和安全。我们应及时与下属沟通，打开下属的心结，调动下属积极的心态。用我们的激情和热情来唤起下属的信心。

3、作为中层主管，我们应对下属的行为负责。下属的行为是否推动公司的发展，是否推动了部门的发展，是我们应该负责的问题，因此，应对下属进行合理的`监控和纠正。公司有行为守则、流程和标准，我们要进行“细节管理”，做到时刻“纠偏”，对下属违反规则的行为进行及时纠正，才能让员工养成良好的工作习惯。

4、我们必须根据部门的目标，结合部门实际情况制定实现目标的计划，主动寻求与下属和其他部门的配合支持，来保障部门目标的实现。还有责任提出部门的发展方向和项目发展建议，只有我们做到了主动、积极、向上，我们的企业才会蓬勃发展。

在这世上没有一个完美的个人，但能有一个完美的团队。每个人都不同，我们要关心身边的每一个人，建立一个优秀的团队。姜厂长曾组织我们观看执行力的讲座VCD，里面也提到团队的“狼性管理”即生存第一，永远的危机与斗争意识；规则第一，永远的服从与执行意识；团队第一，永远的合作与大局意识；忠诚第一，永远的牺牲与感恩意识。我们也要学习这种精神，这样我们的部门之间、同事之间在困难面前，就不会相互推卸责任。

我们不同于一般员工，我们的素质高低在很大程度上影响一般员工的职业行为，甚至关系到企业发展的程度。因此，我们要养成良好的工作习惯。如：遵规守纪、关注细节、讲究原则、以身作则，说到做到、自动自发，全力以赴，具有务实并且积极的态度。

同时，我们要做好表率。作为管理者，我们的言行举止都会对他人产生巨大的影响，很多人会认为是企业战略不正确、制度不健全、流程设计不科学的原因。其实我们关键的问题出在我们能不能做到上行下效，高效执行。因此，我们必须以身作则，说到做到，只有这样才能上行下效，我们的团队才是一支具有执行力的团队。否则“上梁不正下梁歪”，并会在整个团队当中制造消极悲观的气氛，带来我们不想见到的结果。

正人先正已，做事先做人，就如公司的准则：“要做产品，先做人品”。勇于替下属承担责任，要事事为先，严格要求自己做到“已所不欲，勿施于人”，我们通过表率的行为树立起在员工中的威望，就能上下同心，大大提高团队的整体战斗力。

因此，我们应树立“主人翁”的意识和正确的责任观，建立与下属的正常的工作关系，在工作中给下属做好表率；以一种良好的心态对待工作。

>四、协调沟通，建设有战斗力的管理团队

一位富有发展潜质的中层管理者应表现出团队取向的工作风格，他们乐于协同作战，在实际管理工作中，他们是“领头雁”，是排球场上的“灵魂人物”；他们善于营造一种团队协作、平等沟通的文化氛围；他们坚信1+1不等于2，善于运用头脑风暴放大集体的智慧；他们以开放的心态欢迎批评、面对冲突，从来不放弃寻找最好的问题解决办法；他们彼此欣赏，鼓舞士气，关注团队成员的共同发展。

团队合作对中层管理者的最终成功起着举足轻重的作用。为此，中层管理者首先应将自己定位为“服务人员”。在“团队创造企业价值”越来越明显的今天，企业管理者与被管理者更应该是一种“互相依赖的工作关系”：被管理者依赖管理者科学的领导和管理，创造个人绩效；管理者更依赖被管理者的竭诚工作，创造团队整体绩效。现代企业认可中层管理者的标准不再是您个人怎样而是你领导的团队怎样。要实现这样一个目标，中层管理者就应该多为下属着想，多为他们创造更好的工作条件和更多的发展机会，即为下属多提供“服务”。因此，一个真正合格的中层管理者，应该做到以下几点：

1、应该把自己定位为一个为下属提供服务的“服务人员”，而不是所谓的“领导”；

2、平衡公司和职工的期望。中层管理者是连接公司与职工的桥梁，需要平衡好公司和职工的期望。如果成天发号施令，很少考虑职工的利益和感受，像老板派出的“监工”，或者只考虑自己和职工的利益得失，却全然不顾及公司的利益，这两种倾向都是非常不可取的。一个合格的中层管理者，应该对公司和职工“双向”负责。通过带领团队为公司创造绩效，在创造绩效的同时合理地为职工谋福利，这样的中层管理者，才能既得到公司的认可又得到下属的拥护。偏离任何一方的管理者都不是合格的中层管理者，也都很难成为长期的中层管理者，更难创造“一年好似一年”的绩效；

3、采用“和缓”的交流方式。安排和检查下属的工作是中层管理者的职能之一，但我们需要注意方式和方法。我们知道，人都有一种被尊重的需要，作为下属，他们更有这种需要。有些管理者，习惯于采用命令的方式安排下属的工作，习惯于采用斥责的方式批评下属的工作，这都是非常有害的。作为中层管理者，工作中我们需要有意识地尽量“淡化”上下级差别，采用“建议”或“商量”的口吻来安排工作一定会比“命令”更有效；采用“晓之以理，动之以情”的方式来指出下属的过失或不足一定会比“斥责”更管用。中层管理者可能会担心自己的“威信”会不会因为自己这种“和缓”的交流方式而变得“荡然无存”，其实这种担心完全是多余的。恰恰相反，你的下属只会越来越尊敬你。

4、少考虑自己多考虑别人。作为中层管理者，需要有一种高尚的“思想境界”，要多替公司、兄弟团队和下属着想，少为一己之私利着想。当部门、个人利益与公司利益有冲突时，我们需要优先考虑公司的利益；当同级部门有困难时，我们需要主动地予以支持；当个人利益与下属利益有冲突时，我们需要优先考虑下属的利益。如果第一位考虑的就是自己的个人得失，这样的管理者不是称职的中层管理者，也不是“明智”的中层管理者。其实，作为中层管理者，我们除了“经济收入”外，还有居于综合能力的培养机会、人脉关系的建立机会，这是一般员工所没有的，而这些往往是我们获得更高“经济收入”的基础和保障。因此从这方面来讲，我们也有很大的“额外”收益。诚然，我们管理者也需要生存和生活，也希望获得与自己能力和奉献相匹配的个人收益，但这些不是通过你多为自己着想、多为自己争取获得的，是通过你的努力和奉献，被领导认可后获得的。

5、正确对待领导、下属和自己。作为企业中层管理者，上有领导下有员工，我们需要正确地对待领导、下属和自己。我们需要“敬以向上”、“宽以对下”、“严以律己”。“敬以向上”是尊敬自己的领导，但不是阿谀奉承、溜须拍马；“宽以对下”是对自己的下属宽容，但不是听之任之、放任自流；“严以律己”是对自己要求严格，但不是只讲奉献不要回报。“

付出是快乐的，中层管理者需要多付出，付出的越多，得到的也就会越多。“予人玫瑰，手有余香”，我想我们都理解这句话的真正内涵。用真情感动下属，用改变影响下属，用状态燃烧下属，用实力征服下属，用行动带动下属，用坚持赢得下属，这样，在任何环境中我们都会是一个优秀的中层管理者，所带领的团队也是一个优秀的团队、一个有战斗的团队。

**中层领导工作总结感悟18**

一个真正一流的中层管理干部，应该是公司栋梁，是公司的中流砥柱，能主动担当起公司重任，而不是将自己当作“夹心饼”，被动地完成任务，处处埋怨，只会发牢骚，最终是一事无成。

有大境界才有大发展。挑重担不讲任何条件，遇事先找方法，没有条件自己创造条件，无论如何也要把工作做好。

>一、中层不仅要带好自己的小团队，同时还要融入整个组织的大团队。

团队竞争力，就是管理者融入团队之中去。不听从指挥的团队，对任何企业和单位来说，都是最糟糕的团队，也毫无疑问是最没有发展前途的团队。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起的人群合体。中层起着承上启下、上传下达的作用，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。如何才能成为一流的中层？以下方法让你成为最好，放下架子，主动深入基层，既能看到组织中存在的问题，也能看到自己身上存在的问题。优秀中层不应该一点不能“忍”，一碰就有“气”，谁也说不得，谁也惹不起，而应该遇到指责，认真思考，有则改之，无则加勉。即使是别人犯了100%的错，自己也要承担100%的责任。并切记：小不忍，则乱大谋，生气不如争气，“辱”是你成长中最好的老师。

永远不当“三拍干部”：拍脑袋决策；拍胸脯表态；拍屁股走人。中层管理者应清楚懂得，对集体负责、对工作负责、对上级和下属负责，其实恰恰就是对自己最大的负责，能为自己获得最大的发展机会和空间。

>二、最好中层，不仅是忠臣，更要是能臣：

一流=忠诚+能力。并时刻牢记：“有德有才，提拔重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制使用；无才无德，坚决不用”。只有忠诚没有能力，往往会陷入有心无力的境地；仅有能力没有忠

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！