# 领导力后心得体会优质6篇

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2023-12-21

*通过心得体我们可以更好地认识自己的情绪和情感，从而更好地管理和调节自己的内心状态，心得体会是我们成长道路上的财富，能够让我们更加明智地面对生活，以下是小编精心为您推荐的领导力后心得体会优质6篇，供大家参考。这次力提升培训内容涵盖面广泛，涉及...*

通过心得体我们可以更好地认识自己的情绪和情感，从而更好地管理和调节自己的内心状态，心得体会是我们成长道路上的财富，能够让我们更加明智地面对生活，以下是小编精心为您推荐的领导力后心得体会优质6篇，供大家参考。

这次力提升培训内容涵盖面广泛，涉及面深入，用深入浅出的语言、生动浓厚的课堂氛围、精彩的\'力培训案例分析。让我从不同角度去体会的管理知识、理念，进一步拓宽了视野，升华了心灵，使我对企业管理的思路、观念与力思维方式的认识都得到了一次全面的更新和提升。通过这次培训，丰富了知识，转变了思想，提升了观念。让我深刻的体会到，力对我们今后工作经营上的重要性和迫切性。尤其是面对燃气市场在新疆日益激烈的竞争局面，如何通过加强力加快公司发展至关重要，通过这次学习，让我深刻的认识到公司只有通过提升力加强企业管理才是生存、发展并获得成功的坚实保证。

回顾起两天的学习内容，针对自己的实际情况，我总结如下几点体会：

第一、有多少个就有多少种模式。具有随机、非模式化的特征。模式就是方法，哪位在错综复杂的矛盾中抓住了主要矛盾，他就能把艺术演绎得出神入化。例如，牵牛要牵牛鼻子，十指弹钢琴，统筹兼顾，全面安排，这些就是所谓的模式化。艺术是指在的方式方法上表现出的创造性和有效性。一方面是创造，是真善美在活动中的自由创造性。“真”是把握规律，在规律中创造升华，升华到艺术境界;“善”就是要符合政治理念;“美”是指使人愉悦、舒畅。另一方面是有效性，实践活动是检验艺术的标准。

戈尔巴乔夫苏联解体不能说是成功的，霸王别姬也不能说是成功的艺术。艺术是个人素质的综合反映，是因人而异的。黑格尔说过：“世界上没有完全相同的两片叶子”，同样也没有完全相同的两个人，没有完全相同的和模式。有多少个就有多少种模式。艺术是指具有创造性的才能、技巧、艺术和方法。主要包括：决策的艺术、创新的艺术、应变的艺术、指挥的艺术，抓总的艺术、统筹的艺术、协调的艺术、授权的艺术、用人的`艺术、激励的艺术。艺术是一个过程，是一个很复杂的过程，它通常情况下包含了三个部分的内容，追随者，就是说一定要有追随者，还包含了清醒的复杂性，比如说组织，还有外部的性写清醒，幸得是，最后是本人，并不是在真空中进行的，他们与环境还有与跟随着相互作用，所以说当大家看到书店里所有这些书的时候，你可能读到是的一个在一件事情、在一个公司的时候，是怎样的，但是你却不不知道这个课程是怎样设置出来，因为是一个很复杂的过程，艺术是一个很复杂的过程。是人，但是艺术却是一个过程。

第二、信念比指标更重要，每一个企业的都应当把坚持正确的信念，恪守以诚信为本的价值观放在所有工作的第一位，不能只片面地追求某些数字上的指标或成绩，或一切决策都从短期利益出发，而放弃了最基本的企业行准则。

第三、人才比战略更重要，没有人才作为基础推动，再壮丽的企划也只能是一纸空文。在21世纪，无论怎样渲染甚至夸大人才的重要性都不为过。21世纪是人才的世纪，21世纪的主流经济模式是人才密集型和智力密集型的经济。拥有杰出的人才可以改变一家企业、一种产品、一个市场甚至一个产业的面貌。例如在google，公司最顶尖的编程高手jeffdean曾发明过一种先进的方法，该方法可以让一个程序员在几分钟内完成以前需要一个团队做几个月的项目。他还发明了一种神奇的计算机语言，可以让程序员同时在上万台机器上用最短的时间完成极为复杂的计算任务。毫无疑问，这样的人才对公司来说是有非常特殊的意义的。

第四、团队比个人更重要，在任何一家成功的企业中，团队利益总要高过个人。

第五、授权比命令更重要，管理需要给要员工更多的空间，只有这样才能更加充分地调动员工本人的积极性，程度释放他们的潜力。放权的管理会越来越接近于员工的期望，是最为聪明的管理方式。

第六、平等比权威更重要。在企业管理的过程中，尽管分工不同，但管理者和员工应该处于平等的地位，只有这样才能营造出积极向上、同心协力的工作氛围。

第七、均衡比魄力更重要，很多人错误地认为，做就必须高调，有魄力，像一个精力充沛、一呼百应的将军一样。而的不是那种最有魄力的，而是那种具备了很好的情商，能够在不同的个性层面达到理想的均衡状态的“多元化”管理者。均衡的、多元化的管理者善于用理智的、全方位的思维分析复杂的情景，并针对不同类型的团队，或团队的不同发展阶段灵活选择管理方式。

\*\*年10月21—26日，我有幸参加了xx省xx系统领导力提升培训班学习，时间虽短，感触颇深。非常感谢组织给予此次机会，此次培训班的教学方式灵活新颖，专家学者教授授课精彩、寓教于乐、深入浅出、实用性很强，具有很强的针对性和实效性。通过这次培训，我对进一步提高本人领导素质和工作水平，如何处理好各方关系、增强团队凝聚力、充分调动全处干部积极性、主动性、参与性和创造性的认识有了进一步的提高，对领导艺术有了比较全面的了解，增强了做好工作的信心。通过培训会上静心听、仔细悟，我觉得主要有以下几点体会。

“悟”：培训中，针对提高领导能力，各位专家通过很多生动形象的实例，阐述了很有哲理的道理和方法。如“形象树”、“兔子与窝边草”、“啤酒与尿裤”等等，这些事例，告诉领导者首先要有人格魅力、有良好的沟通能力。这些能力不是听讲座可以掌握的，必须通过自身的深刻感悟去体会去实践，而不能只是听听就能掌握的。

“思”：当好领导，必须要在处理问题和工作中有自己独特的思考，有良好的心态和正确的用人方法，要把握好一个“度”。力争要做到“关心不偏心、放手不放任、随和不随便、大度不大意”，正确处理好上下之间、同级之间、同事之间、干群之间的关系。对单位中“心态好能力高的精品”人员要用好，对 “能力差心态坏的废品”要改造好，对 “能力差心态好的半成品” 要帮助好，对 “心态坏能力高的毒品” 要调整好。

“担”：通过学习，我深刻的体会到，领导能力是一种艺术。作为领导必须要用敢于担当的`勇气。对待同志要从好的地方去多发现优点多表扬，少突出缺点少批评。对待责任要勇于担当敢于担当。要明白，领导不是地位是职位，领导不是头衔是责任，领导不是特权是担当，必须力戒官僚主义和形式主义。

“行”：好的理论必须通过实际行动和实践来体现。通过学习，结合目前正在开展的党的群众路线教育实践活动，我更深刻的明白，领导就是率领与引导，领导者是构成领导力的关键，必须身体力行。必须在思想上、行动上做表率。必须不断学习、提高修养，必须头脑清楚、身体力行，必须勤学多问、素质过硬。

在三天的培训学习过程中，通过由佳静老师的辅导，我深深的感受到领导力对于一个企业负责人的重要性。作为一个企业的负责人，很有必要提高自己的领导能力，让员工与领导之间的气氛更和谐，发挥员工的主观能动性，从而提高员工的工作积极性，让公司的工作效率有进一步的提高。下面是我在三天的学习过程中的一点感触和心得，与老师和同学们分享，一隅之见难免偏颇，希望大家多多指正。

首先，领导力作为一种领导自己和领导他人的能力，天生就有一种利他性。很多企业领导往往管理过多，领导不足。领导力的核心是能让人们自愿追随，并达成团队目标。因此，领导首先要明确自己的定位，定位明确才能发挥领导力的整合作用，让员工真心的拥护你，团结在你的身边，从而达到事半功倍的效果。领导是一门艺术，你并不仅仅是管理者，作为一个领导者，首先要遵循的原则是让他人得到成长，只有让团队成员得到成长，作为领导者的你，自然能获得大家的拥护，从而走向成功。发挥领导力的关键是“爱”和“智慧”，分享的越多，得到的回报也就越大。领导是孤独的，而领导力正是让领导从孤独走向大伙拥护的不二法门。领导要随时保持冷静、客观、中立的态度，这样才能慢慢的影响他人，从而在员工中建立足够的影响力。

其次，领导力要真正实现其功能，必须有足够的沟通能力。只有沟通才能改变状态。沟通的看起来简单，但是要达到消除误会甚至更好的效果，还得需要讲究一些的，首先要学会用心倾听，及时真诚反馈，慢5秒钟发言。其次还要选对时机，表达准确。再有就是沟通时要简单明了，不绕圈子。沟通时切记浪费别人的`时间。沟通时说什么不关键，关键是你怎么说，你的身体语言要跟上。选对时机和场合，在悦的气氛下用感情交流，让对方听得进去，听得乐意，听得合理。沟通原则是“赢比对更重要”，对不等于赢，有时对的反而是失去的一方，人生最大的悲哀就是：你是对的，但你失去了很多。要自己清楚的认识到。哪有那么多放不下的东西？时刻记住，把目标达成留给自己，把赢的感觉留给团队。沟通的过程中需要关注的是问题本身，而不是彼此感受；关注客观标准，而不是自己的标准；关注双方利益而不是彼此的观念和立场。冲突一旦发生，其结果不是双赢就是双输。沟通的技巧不是一天两天就能完善的，沟通的方式也多种多样，因此我们必须经常与他人沟通，逐步建立自己的沟通模式，“条条大路通罗马”，只有适合自己的方式才是最好的方式。只有足够的沟通才能消除误会，沟通才是发挥领导力的唯一途径，通过沟通让员工接纳你，从而影响他们，让他们认同你，最终追随你一起前进。

再次，领导力的培养首先是自身信念的培养，只有自己的信念确定了，才能影响别人。曾子说“吾日三省吾身”，不断的自我审视，自我提高，才能更好的影响他人。领导永远是一个教练，能激励下属挖掘其潜能，从而达到既定目标。要达到这个目的，首先需要把利他放在首位，改变自己影响力的源泉是：爱，感恩，责任。尊重每一个人，赞美他们，欣赏他们，去成就他们的愿望。当团队所有人都成功了，作为领导的你，自然而然就获得了成功。建立一种自我激励自我审视的机制，对消极的思维说不，将压力转变为动力。不断修炼自身，转变自己的思维观念，接纳他人。所谓“海纳百川，有容乃大”，新时代的管理者，应该是胸怀坦荡的“五心”上将——事业心、诚心、爱心、恒心、信心。

最后，领导力的培育需要持之以恒的训练，建立良好的领导习惯，从而逐渐掌握领导的技巧。领导艺术是因势利导；领导艺术是平衡协调；平衡力、感召力、忍耐力是领导的法宝。

以上就是三天的学习培训中，本人的一点心得和体会，仓促之间难免挂一漏万，不足之处还望老师和同学们指点帮助。

8月21日至30日，我有幸参加了在清华大学举办的“句容党政干部领导力提升高级研修班”的学习。此次培训班安排在清华大学，这在我市干部培训历史上是第一次，我深知这次机会来之不易，也十分珍惜这次难得的学习机会。

研修班聘请了多位资深的学者、教授给我们授课，他们从21世纪领导干部综合能力素质修炼、组织领导与博弈论、领导者语言艺术、压力管理与身心健康等提升个人综合素质方面的课程，到中国宏观经济形势与分析、学习型组织建设与团队管理、群体性公共事件处置、区域招商引资技巧、后危机时代经济社会问题分析、区域经济政策与区域经济发展战略等宏观问题上的把握，多方面进行阐述，同时老师们还运用了自己的亲身经历和感受列举了许多案例，讲得非常生动活泼，风趣幽默，使我们听得有味，学得轻松，开阔了视野，真是受益匪浅。10天的学习时间，短暂而又紧张，学到了很多过去不曾接触到的知识，掌握了一些沟通技巧，了解了领导与管理者及其他角色的运用，更懂得在新形势下如何发挥集体的作用提高工作效率。总之，感触很多，体会很深。

参加学习之前，总觉得自己工作多年，积累了一定的工作经验，对理论知识的学习更新不是那么迫切，对自己也缺少了更高的要求，认为学多学少都一样，只要做好本职工作就行，但此次参加清华学习班，真正感觉到自己的知识还存在着一定的局限性，而要学习的东西实在太多了。在当今这个时代，仅凭现有的理论知识已远远跟不上形势发展的需求了，特别是老师所讲的那些课程内容与我们的工作是息息相关的，什么是管理沟通、如何化解群体矛盾冲突、领导者的语言表达艺术、领导者艺术等等，都是工作中很适用的知识。所以，上课时我总是认真听讲，生怕漏听了哪个环节而影响了学习，能够认真做好课堂笔记，自学遵守学习制度，课后还和同事们一起讨论分析。在学习期间使我深深体会到“学无止境”，要终生学习，今后一定要加强学习，业余时间多看一些书籍，充实自己的工作和生活，提升工作能力。

一是要有扎实的`政治理论。作为一名合格的领导干部，熟悉党的路线、方针、政策，并能融会贯通，把具体工作放在大政方针下去思考、去谋划、去开展，做到高度一致，合拍共振，创造性地指导实际工作。

二要有广博的社会文化知识。现代领导干部要有广博的知识面。现代科技高度发展，科学技术是第一生产力。必须增强科技意识，重视学好科技知识，在工作中充分依靠现代科技的力量。在此基础上，也要对诸如文学、历史、天文、地理、文化艺术等方面有一个基本了解，做到博学多识，通情达理，深谋远虑。同时，领导干部更要具备一定的生活工作经验和宽厚的社会生活常识，了解不同层次类别人的思想情感，心理生活需求，以及社交、公关、礼仪等常识，这些对做好领导工作也是很有好处的。

三要有娴熟的管理专业知识。通过学习使我深刻认识到，领导干部既要掌握公共管理知识，如区域经济相关理论，领导科学知识，管理科学知识等，又要熟练掌握专业管理知识，精通本行业本部门的业务知识。作为一名从事住房和城乡建设工作的领导干部，既要发挥部门的职能优势，加快房地产业的健康发展以及新型墙材在工程建设领域的推广与应用，扩大房地产业在现代服务业中的比重以及为建材行业的转型升级提供良好的平台，为我市“调结构、抓创新、促转型”，加快区域经济发展作出积极的贡献。同时，也要不断加强建设行业法律、法规的学习，通过专业知识的学习，把握工作技巧，更准确的抓住住房和城乡建设工作的重点。

四要有坚决的工作执行能力。工作执行能力是建设服务型机关的必然要求，在丰富理论知识的同时，不断增强市委、市政府重大战略在建设系统的执行能力，使之在工作中不折不扣的落实，做到政令畅通，消除“中梗阻”，是提升领导干部自身能力的关键。今年，我市实施了“同城同建，打造南京副城”的重大战略，作为建设系统的领导干部，就是要带领全系统干部职工，围绕“同城同建”，加大城市建设力度，完善城市功能，提升城市品味，使城市建设与南京都市圈实现无缝对接。

以前，认为我们建设系统不是企业，只需要按照事业单位的管理模式来开展工作就行，工资照发，旱涝保收。什么学习力、竞争力、激励理论、生存变革等都与我们个人关系不大。通过此次的培训学习，才真正懂得了一个单位的发展和生存与我们整个集体的每一个人都有着直接的关系。一是要爱岗敬业，齐心协力把事做好；二是要发挥个人的聪明才智，树立“集体荣我光荣”的观念；三是要运用与人沟通的技巧，学会换位思考，尊重领导，尊重他人；四是要调动积极性和主动性，增强单位凝聚力。

作为领导干部，要带头树立活到老、学到老的学习精神。勤奋学习，勇于实践，不断提高自己的素质，无愧于党和职工的重托。我们每一个人，不论年龄大小，只要有决心有信心加强学习，就能够达到目标。通过此次的培训学习，本人对自己有了一个更深的了解，同时也对今后的工作提出了更高的要求，决心把学到的新理论、新知识、新技巧运用到自己的实际工作中去，努力培养应对各种事务的处理和应变能力。做到关注身边的事，关心身边的人，勤于思考，学以致用。以“三个一（个人形象一面旗，工作热情一团火，谋事布局一盘棋）”为目标，做一名称职的领导干部。

虽然在清华大学的集中学习已经结束了，但学习永无止境。我将以此次学习作为新的起点，在今后的工作和生活中，更加勤奋学习，更加严格要求，更加扎实有效地干好本职工作，以优异的工作成绩报答党组织的教育和培养。

几年前，有人打我手机向我推荐《西点领导力》课程，听完对方介绍后，我就挂断了对方的电话。我心里想，我一个企业老总，手下管了几千名员工，我还缺什么领导力吗?我应该给你们培训培训领导力才对，绝对是一个打着美国西点军校旗号来卖产品的培训机构。我想如果我去了，不仅白花了钱，而且浪费了我的时间，肯定没有任何收获的。就这样，我第一次与《西点领导力》课程擦肩而过，我真佩服上海企达公司业务员的意志力，后来每隔一段时间他们还是邀请我去参加课程，不管我怎么拒绝，语气多么的不耐烦，业务员却总能从不同的角度来说服我去参加《西点领导力》课程，那种锲而不舍，极富耐心的行为使得我抱着去试试看的心态。

我叫助理咨询了价格：8800元，3天2晚，没有任何打折。主讲老师叫方光华，地点是浦东假日酒店。也就是20xx年10月份，出于好奇，我抱着怀疑心态走进了这个课堂，我想看看这个培训机构凭什么活到现在，而且一直在开《西点领导力》课程。第一天上课，因为是《西点领导力》课程，有别于其他的领导力课程的是，首先是军训教练建章立制，无规矩不成方圆，军令如山，服从就是尊重自己。习惯从细节抓起。下一个环节来有一个活动，教练安排学员之间互相认识，发现有很多大企业的高管、老总都在参加这个课程，其中有：上汽集团、中国移动、新希望集团、东风汽车、德国舍弗勒集团、住友化学、重庆通信、中兴通讯、紫江等知名企业，还有一些较年青的\"富二代\"伙伴。我心里想，富二代可能赶时髦，而这些大企业高管也怎么容易上钩?开始老师上课，我连教材都没有翻开，我想他所讲的这些东西，我应该早就知道了。直到老师讲到，一手拿\"算盘\"，一手拿\"论语\"经营哲学思想，我才意识到这个老师还是蛮有思想，有内涵的，肚子里真有东西的，这时我才开始翻开讲义，开始做笔记，慢慢地我发现这个老师讲的内容对企业老总做经营管理是很有启发的，很有帮助的，我感觉如沐春风。

在此，特将3天2晚的培训收获与个人心得写出来，一方面，回顾并梳理重要知识点。与已经参加过《西点领导力》课程的学员伙伴做一个分享和总结;另一方面，负责任地将我对《西点领导力》课程的真实感受、体验、真相写出来，算是我对企达的弥补，企达团队是真正用心研究这个课程，这个课程是有价值的。也为即将要走进这个课堂的伙伴们做个方向指引。领导力水平真的是我们事业发展的\"天花板\"，只有愿意改变，突破现有领导力水平，我们才能走得更远更好。方光华先生是一个负责任的老师，他身上的能量以及他丰富的工商管理理论背景，加上丰富的企业管理咨询的实战案例的经验，太值得我们与他交流学习了。

第一天：\"算盘\"与\"论语\"

第一天，军事教练开始组织了一个很有意义的互动活动，一下子沉闷的课堂开始活跃起来，轻松起来。破冰后，课程正式进行，第一天的第一个模块：领导力素质模型，第二模块中的第一部分：经营决策能力训练。在第一个模块中，老师反复强调领导只有先领导好自己，才能领导团队。一个懂得激励自己的人，才能很好地激励他人。高层领导要一手抓利润，一手抓人心，两手要同时抓，一个也不能放松，领导力是后天可以训练和培养，不是天生的。课程中给出了领导力精辟定义。领导力：领导打造团队、运行组织、驾驭资源的综合能力，以达成组织与个人目标。如何让领导力真正落地，不再在天上飞，领导力提高原则选择从软、硬两种能力入手建设。硬能力是领导完成任务与目标必备的能力，软能力是领导他人做人的能力，具备软能力才能更好地凝聚团队。硬能力靠学习与训练可以获得，软能力则需靠不断修炼，没有终点，只有起点。硬能力重点发展四大核心硬能力，分别为：经营决策能力、营销创新能力、运营与改善能力、人力资源开发能力。发展好四大核心硬能力需要建立十大思维习惯：战略思维、数字思维、成果思维、价值思维、竞争思维、市场思维、精益思维、问题思维、人才思维、人本思维。为了进一步强化领导力，分享了军队的核心价值观、解放军军规、西点军校的精神、西点领导作风习惯、西点领导力法则、领导力铁律、孙武将才观，东方、西方思想完美结合，探索领导力真蒂：勇者、智者、仁者集一身，是一个卓越领导不竭追求。课程中军事化训练科目，融入了解放军是组织目标和价值观完美结合的典范，为这些企业家树立了军人的天职与义务。

第一天课程进行到17：00，稍做休整，补充能量，又开始战斗。课程、军事教练培训安排得相当紧凑，我们一分钟也不愿意耽搁，很负责任，在这紧凑又充满训练的学习氛围中，我们一点都不感到疲惫。大家又满怀激情进入了晚上的课程，晚上主要是经营决策能力训练，体现拿\"算盘\"的管理功能，老师与军事教练反复强调孙子名言：多算多胜，少算少胜，商战亦然。经营者要懂得\"算\"的功能，首先要学会应用三大报表提供的信息进行经营决策，学会运数字、指标来评估和改进经营绩效，面对这些枯躁难懂的财务知识与财务数据。有的老总心存畏难情绪，于是方老师打了一个很形象的比方，如果经营管理者看不懂三大报表，就如同军队指挥官看不懂作战地图，看不懂作战地图将无法正确指挥军队。有些老总说，我不懂财务，我可以高薪聘请专业人员管财务，方老师说，你不懂一些必备的财务知识和关键财务指标，你又如何诊断企业的安全性与风险性，如何引发经营问题的思考?如何为下一步的行动做出科学规划?不懂必备财务知识，不知道如何制定与选择合适经营目标?如何评估与改进经营绩效?老师还说：不懂必备的财务知识与财务指标，公司财务把报表做错了，也发现不了问题。缺乏必备财务知识的主管，不能称为合格的高管，也更没有领导力可言。通过经营决策能力的系统训练，我们懂得了资产、资本、负债、内控、预算、利润、成本、费用、现金流控制等重要财务信息，懂得利润、周转、结构对整个持续经营过程的影响。针对一些关键的财务指标：roe、roa、ros、资产周转率、利润增长率、业绩成长率、eva指标，老师与军事教练通过设置一些案例让我们彻底掌握。课堂中，我们讨论并分析了海尔、美的、格力三家公司最近三年的财务绩效，剖析了美邦、杉杉、雅戈尔最近三年经营绩效。课程中讲到的成本、费用、节税的许多节流方法，培训结束后我们回到公司开会研究，并进行了应用与推广，效果非常好，我们真正体会到了这个课程带来的价值。过去高管总对财务知识望而却步，通过此次培训，深感财务管理其实不难，老师轻松地将我们带进了理财管理新世界，这对我们公司的`未来发展太重要，对我本人帮助非常大。课程清晰地设计从经营者角度如何学习财务知识，如何轻松掌握必备财务指标与知识，让经营者、管理者思考与制定企业战略时，能时刻联想到财务基本面与企业经营情况，参与经营决策时，能与董事会、投资机构、银行、监管等部门用价值思维与财务术语进行交流，经营决策能力训练可称得上是《西点领导力》课程的一大亮点。写这次培训心得，是我带领公司高管一同来到《西点领导力》课堂，通过系统的学习，我们统一了思想，经营目标选择与考核方向，我们达成了一致。这个部分给我们带来的价值非常大。

第二天：综合能力全面提升

第二天8：30，所有参训学员都准时抵达，无一人迟到，课程准时开始，军事教练破冰首先带领我们完成了军训科目，并领唱《西点领导力》主题曲，我们学习状态被调节到颠峰状态，这时老师又开始主讲第二天课程。老师强调，一个真正有领导力高管，他所拥有的知识结构必须是复合型，而不应是专业型，这样决策时才会自然地思考局部与整体。老师从营销创新、运营与改善、人力资源与开发三个不同维度展开系统训练，这三个维度对应企业三大重要的职能部门：市场营销部门、运营部门、人力资源部门，一个高管在观看这三大职能部门时，不能割裂开来，要将他们当作一个整体与系统，这样企业的整体运营效能才能体现出最大化。在营销创新能力训练部分，很多创新的营销策略非常实用，对于完善与改进现有公司的营销模式，意义重大。回到公司组织了高管会议，讨论现有销售通路与营销方式，发现营销渠道的许多弊端，课程中学到的很多方法都能应用到现有营销实践当中，成效明显。

营与改善能力训练方面，如何实现用最小的投入达成最大的产出，如何优化与变革流程，实现流程与体系的标准化，老师列出企业38项标准流程，为公司修路明确了方向。关于系统运营，提高企业统筹与运作效能，高管应密切关注应收与应付款周转率及库存周转率，对于如何削减与控制库存，给出了很好的工具与方法，一些方法现已在公司推广。在人力资源开发能力训练方面，老师反复强调企业经营管理起点是人，终点是人，高管一定要重视人才资源的开发与团队打造，这样事业才能稳定。如何打造一个卓越团队?老师与军事教练分享了团队系统打造的五个步骤。第一步：选人，第二步：训\"炼\"，第三步：绩效考核，第四步：机制创新，第五步：团队文化建设。谈到选人，老师打了一个经典比喻，选人好比选种子，意义深刻，引导领导们用心、认真、重视选人。与此同时，老师还分享了许多世界级公司选人的方法与标准，如：宝洁、通用科技、微软、曼秀雷敦等公司，选人理念、方法与案例完全可以帮助我们完善现有选人与招聘体系。没有经过训练的士兵是没有战斗力的，分享一些成功企业训练团队的作法，有些好作法完全可以照搬照用。没有绩效等于无效，如何有效地实施绩效考核，给我们介绍了\"七步绩效管理模式\"。原来我们认为目标管理与绩效管理是两个不同模式，总是割裂使用，其实目标管理与绩效管理必须融合在一块才能发挥出作用，没有目标管理就没有绩效管理，过去我们公司，目标管理是由管理部门主导实施，而绩效管理则由人力资源部门主导实施。谈到目标分解，老师介绍了一个\"四要素\"法，行之有效。谈到机制创新，老师结合人本管理原则，探讨全新、持续的激励方式，在不改变股权结构下，如何将优秀的管理者转变为经营者，如何建立一套有效的激励机制，让更多的管理者关注自身的价值创造，对利润负责，对结果负责。好制度能使坏人变好，坏制度能使好人变坏，关键是我们所选择的激励机制。一支没有文化的军队是没有战斗力，企业文化的建设对领导同样如此重要，一个企业到底需要什么样的文化，如何建立起团队文化。分享了通用科技公司ceo麦布莱德先生团队领导秘笈，从麦布莱德先生身上学会很多领导技巧与领导艺术，对于完善我们的领导方式至关重要。

第二天晚上，我们为第三天的\"鏖战\"项目积极准备，军事教练引导我们成立\"鏖战\"小组，选出小组总裁、营销总监、财务总监，各小组建立了团队文化。每个小组相当于一个虚拟企业，课堂就是市场。军事教练向各小组宣读了\"鏖战\"规则，\"鏖战\"规则等同于市场规则。各小组进行讨论最后制定营销策略。总裁主导各组成员筹措资金，组委会现场设立银行，各组根据需要资金的多少到银行贷款。一切都是模拟现实企业所处环境，进行企业系统运营沙盘演练，全面观察各职能之间如何有效协调与配合，实现绩效最好。当然这个\"沙盘模拟\"训练最能体现和反应出团队领导的领导力与团队整体的凝聚力与战斗力，沟通协调处理问题的能力了。

第三天：学到、悟到、用到、得到

第三天一开始，军事教练同样组织了军事科目训练。第三天上午进行了《九型人格与领导力》，知人者智，自知者明。认识自己的性格，可以扬长避短，认识下属的性格，可做到知人善用，认识上司性格，可以更多理解上司的领导方式。这部分对我太重要，方老师讲得很精彩。通过学习，我认识到了自己的性格类型，我也清楚认识到我的上司、以及我的周边人士的性格特点，能做一些区分了。真诚的沟通，合作共事，从了解人性、了解性格开始，九型人格能帮助我们认识自己，了解上司，了解下属，了解周边的人，帮助我们提升领导力。这次我参加复训，碰巧方老师主篇《九型人格与领导力》出版，老师现场签名赠书，很受感动，感谢恩师。

第三天下午，惊心动魄的军事训练后，紧接着是热火朝天的\"鏖战\"项目正式开始。首先由各组营销总监组织队友上台推广与促销产品，每家公司上台促销时间10分钟，我们组是第三个上台展示，我们精心准备好了ppt与实物展台，我们营销策略极富创意，促销人员也很有专业，现场迎来了一次又一次响亮掌声。各组展示结束后，又一轮军事训练团队展示及训练项目，紧接着教练宣布销售活动正式开始。各组总裁率先带领团队进行销售，就像比利时总统到别国访问还不忘销售自己国家的钢铁一样，体现了总裁是公司的首席销售官，各组团队成员也都蓄势待发，积极寻找目标客户，销售产品，达成最佳销售业绩。做企业经营管理的都知道，利润=收入--成本--费用，各组拼命增加收入，力争夺冠，整过现场气氛活跃，组员战斗士气高涨，现场一片沸腾。成王败寇，以成果论英雄，最后评论胜负的结果为六项指标：销售收入、利润、利润率、资产周转率、投资回报率、净资产收益率。组委会现场配置专业财务人士，指导各组完成财务报表，专人核定财务数据，指导各组计算出核心财务指标，组委会再依据各组取得总成绩进行综合排名排序，现场展示各组战绩。尽管本次\"鏖战\"我们组没有取得冠军，但我们团队每个成员都是积极参与，用心付出。我们在参与过程中，认识到营销战略、营销策略、销售定价、销售活动、团队、领导、沟通、协调的职能都非常重要，将学到的财务知识充分加以应用，用财务指标评估经营绩效，用财务数据来分析各项经营决策活动的科学性。\"鏖战\"项目最能促进知识的应用与转化，真正能体现出了学以致用。而在\"鏖战\"过程中体验到的经验与教训，完全可以复制到企业商战活动中。最后老师对各组的表现情况进行了一次全面点评，老师的点评给我留下了深刻印象，启发我们去思考各个环节，对业绩不佳的公司，老师都分析出了他们经营管理中存在的致命问题。像\"鏖战\"这种实战型演练项目，是我以前参加各种培训未曾经历过的。还有整过\"鏖战\"项目，组委会都控制得如此从容、有次序，一定是百战不殆了。\"鏖战\"结束各项指标当场展示，经营业绩现场揭晓，这一切都超出我的想象，这是一次团队学习成果大检阅。

3天2晚课程结束后，觉得时间过得很快，我还深深沉浸在《西点领导力》学习氛围中，依依不舍，我已经融入这个氛围了，我已经完成习惯并喜欢上这种学习与训练的方式了，我在想，太棒了，我下期还要来复训。一起学习的企业家朋友与我的深切的感受，大家都恋恋不舍得离开了这个课堂了。与君共处，终需有别，我们互留联系方式，成为了《西点领导力》学习伙伴的致友。记得了，课程的复训服务非常好，让我们能对课程知识体系温故而知新，真的是一个完整的工商管理学习体系，是一种对学员伙伴终身都负责的做法。分享个人学习感受时，我除了感谢《西点领导力》课程组，感谢企达团队，感谢方老师，通过对《西点领导力》课程的学习，使我与许多成功的企业家伙伴、与导师方光华老师站在同一起跑线上来思考，来学习，来感悟未来，系统提升了领导力，更新了我的知识结构，提升了企业经营管理运营能力，缩短了我自己摸索至少3-5年的时间，这个课程对企业经营管理者来说太有用了。

读史可以明鉴，知古可以鉴今。每一次参加培训，总会有不菲的收获。首先感谢公司给大家提供一个非常好的培训机会，

通过本次公司组织的培训，我的收获如下：

1、企业管理的核心：即领导力+管理

所谓领导力是对人而言主要是体现在企业文化的建设方面，即在企业管理中要强调以人为本的思想，从激励并发掘每一个员工乐业敬业专业的精神入手，在企业内部形成一个人人爱岗敬业积极向上的精神面貌，因此我认为领导力即影响力，是对外部调适对内部激励的一种能力。

所谓管理就是对事而言，即强调的是企业制度的完善和执行，也就是我们通常所说的执行力，它是打造高效团队的一个制度保证，企业制度好比一个国家的法律，要保证他能够强有力的执行。

2、高效团队的建设：著名的足球教练希丁克曾经说过这样一句话“成功的团队没有失败的个人，失败的团队也没有成功的个人\"。优秀团队的建设是企业成功的保障。那么一个团队建设的核心是什么：就是目标-是一个具体的被管理者和员工都能认同的战略方向。一个团队有了明确的目标去积极进取并加以完善的制度和强有力的执行力作保障，这就是一个成功团队的基础。在当你身处领导岗位时，最关键的素质不是你能做什么，而是自己能让各种专业的人才按照你的意图或者决策发挥他们的专业特长去做事”。作为领导者，应该能够在不同场合、不同时期、不同员工的素质水平下都能纵横捭阖，游刃有余，灵活处理日常工作中发生的每一个故事的细节。让每一个员工的思路跟着你走，我的管理思想也逐渐渗透到员工的意识当中。更加体现了李爱华老师给“领导”下的定义：领导者即能影响别人思路和行为的人。

3、你的位置有多少人可以代替。兵法云：“攻心为上”，要想当个好领导，必须牢记这一古训，须知“水可载舟，亦能覆舟”。面对业务人员的抱怨、不解、攻击、离职、辞职等表现，你有没有关注而又有何感想?或者有什么具体的措施和方法减少其对团队管理的影响，这是叩问领导者的一个简单而又熟悉的问题。任何人的付出和收获必须成正比，他才会觉得公平，看看一个人到底有多大价值，就应该看看自己能做多大贡献。在日常工作中，经常有员工抱怨自己的收入低，领导不重视、领导不支持，领导不理解等，其实我觉得员工应该考虑一下自己对企业的贡献有多少，你的工作有没有非常好的起色，你的位置有多少人可以取代等。而作为领导者，更应该以这句话提醒自己，你作为领导者到底有没有让员工满意，有没有树立你的领导地位，你是不是一个合格的领导，有多少员工反对你的观点和行为，员工对你的支持率到底有多高等等。我认为，这都需要细节，日常管理必须要细，一个真正的领导者能够做到奖罚分明，罚上立威，罚下取信，让员工认为你是一个可以放在“心”上的人，那你的团队战斗力肯定比较强。许多管理大师都说过，真正的管理者是靠“别人”来完成任务的，这个“别人”不是别人，正是你的下属—与你朝夕相处的兄弟姐妹。

4、个人力和领导力互促“团队力”

领导者的领导力显然是通过团队来实现，那么，团队力量来自何处?人的价值，除了具有独立完成工作的能力外，更重要的\'是赋有和他人共同完成工作的能力。这是团队力量的根源，也是人类无尽的宝藏。上天赋予我们发挥团队力量的本能外，一个形成的团体，它对构成团体的份子，能发挥影响力，影响力就是团队力量的来源。团队具有的影响力主要表现在，规范、团队的期望、人员之间互动、资讯共享、凝聚力等方面。领导者的领导力必须要使团队成员清楚的了解共同的目标、情报共享，成员在不同的领域具有特殊天才，具有容易沟通，互动的环境，以及共同的价值观及遵守一定的规范。领导者要使成员对团队有归属感，给予团队一个特殊的命名，清楚界定每位成员扮演的角色，清楚界定每位成员的责任，定期检查进度，及时回馈、总结，要想充分发挥团队的绩效，你必须带动这个团队，如何带动一个绩效卓越的团队。而拥有卓越绩效的团队也必须依靠带动团队自尊、建立良好规范、给予适当的奖励、授权及支持、关怀、建立有效的管理流程等来强化团队领导的领导力来实现。团队互动产生的积极功能是你与部属个别沟通无法替代的，更能激发部属更大的潜力，创造令人称羡的绩效。只有我们的绩效赢得了竞争优势，这种绩效才有价值。高标准，严要求的领导，最能赢得部属的尊敬与怀念同理心。你对部属有些要求，反过来，部属对你也会有要求，但不是什么事情都顺着部属的意思去做，你要站在对方立场了解他的状况，再决定是否坚持或调整变化你的要求。

5、执行力的提升：

执行力是团队成功的一个必要条件，团队的成功离不开好的执行力，当一个团队的战略方向已经或基本确定，这时候执行力就变得最为关键。如何提升执行力，我认为其根本在于提升员工的个人能力，员工是执行的主体，高效的企业团队必须要有高素质的员工，因此每个员工领导力的培养是非常重要的一点。

其实，这次培训的感想还更多，如把事情做得又快有好的方法、意愿、沟通、理解等，我觉得最主要的是领导者必须关注细节，注重实施、注重提高自身素质，高调发展，低调做事，一切都会慢慢好起来。

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！