# 班组s管理心得体会 管理心得体会(精选9篇)

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-08-30

*每个人都有自己独特的心得体会，它们可以是对成功的总结，也可以是对失败的反思，更可以是对人生的思考和感悟。我们想要好好写一篇心得体会，可是却无从下手吗？以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。班组s管理心得...*

每个人都有自己独特的心得体会，它们可以是对成功的总结，也可以是对失败的反思，更可以是对人生的思考和感悟。我们想要好好写一篇心得体会，可是却无从下手吗？以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

**班组s管理心得体会篇一**

十月初以来，公司进行了关于6s管理模式的活动，公司的各个方面都有了较大的提高。自己也参加了关于6s管理活动的培训，从中学到了很多关于6s管理的知识，自己也深刻理解到做好6s对于一个公司的发展和壮大是很重要的。从中我学到了：6s的定义，精髓，意义和如何开展6s等，这些问题都是我们值得借鉴和思考的。

6s的内容包括：整理，整顿，清扫，清洁，素养，安全。正像培训中老师所讲的做好6s首先要理解他的精髓和意义。以前对6s只是字面上的理解，但通过培训让我理解了它的真正含义和精髓。它的具体含义如下：整理：区分要与不要，现场只适量留要的，不要的清理掉，节约空间；整顿：对要的东西进行依规定定位，尽量摆放整齐，并准确标识，节约时间；清扫：对工作场所脏污清除，并防止脏污的发生，保持工作场所干净，对设备点检，保养保证品质、效率的技术；清洁：将3s的工作标准化、制度化，并保持成果，持之以恒；素养：人人养成依规定行事的好习惯，追求的境界。安全：严禁违章，尊重生命。这是我们第一个课所学到的6s的内容，从中我们理解到6s的目的不是打扫卫生和大扫除，如果要是那样的话，我想很多公司也不会再去学习6s了，它的每个内容都有自己的含义。另外，这六个方面都是密切相连的，有着相辅相成的作用，前3个s是具体内容，清洁是制度化，规范化，素养是养成习惯，安全是基础。

关于6s的精髓，培训教材所讲主要包括三个方面。（1）全员参与：总经理一线员工，所有部门（2）全过程：全产品研发废止的生命周期人人保持改善保持管理活动（3）全效率：综合效率，挑战工作极限。只有起点没有终点。理解三全，可以发现：要做好6s就是要动员公司所有的力量，围绕着这个核心不动摇，一步一个脚印，踏实的去改善每一个环节。就像培训课程所讲的那样，我们不要单单是为了学习那个6s的形，更重要的还是要学习它的神，不要老是说：我们的6s已经搞过了，或者说我们今天下午搞搞6s，这些明显的都是应付！说到这些我要说说平时工作中所遇到的问题：既然是全员参与，就不单单指的是我们xx科了，它包括所有部门，就拿我们xx那一块来说，工作中有很多其他部门的同事去分析和借用东西，但每次结束之后，桌面一团糟，即使自己做的已经很好了，但其部门还是原来的样子，致使整个公司还只是原来的样子。据我从住在同宿舍员工了解，他们根本就不知道现在公司在搞什么6s，那又怎么去深入人心和全员参与呢？当然，我只要把我自己的本质工作做好，然后再配合其他人的工作，我想我会在这样的活动中受益匪浅，我们xx科一定会做的。最终，能够实现各个部门一样好！因为：大家好，才是真的好，才是真正使公司不战而屈人之兵得到体现！

通过培训我还学习关于6s的其他方面知识，像如何开展6s，开展6s管理的对象，6s活动常犯的误区等等。总之：6s本身就是一个大课堂，它不是简单的一道数学题，而是一首诗，要靠我们认真的去品读和体会，才能深刻理解它的精髓和内涵。

下面总结一下自己所参加的对xx的6s改善项目，当然这些不单单是具体的哪个人所提出来的，是我们大家共同参与得来的。

现在xx已经基本做到了地物明确化，有物必区，有区必有类，有类必标识。xx的每个区域的标识一目了然，整齐有序。这都体现了整理，整顿所带来的效果。我们每个xx也深刻体会到工作效率的提升和有序。另外，在xx的区域在许多细节上也做了一些修改。比如：把xxxx的各种仪器成新重新进行了排序，按照xx—x的顺序把仪器顺序排开，这样可以缩短xx的时间，从而提高了工作效率。我们感觉我们和以前比较我们进了一步，这是值得肯定的，但6s要靠着我们的持续改进和完善，不是我们现在进步了，就是我们已经做好6s了，如果那样我们搞6s管理将是没有任何意义的。鉴于此，对目前还存在的没有解决的漏洞进行点检，也就6s中的清扫，对于存在的隐形问题彻底的解决（也就是清洁），这样才能养成良好的习惯（素养），严守纪律的进行工作。当然，安全是一切基础，这是最基本，也是最重要的！

总之：通过这次培训和实践，让我受益匪浅，不单单对6s有了一个系统的了解和认识，更重要的是让我学会了怎么样去发现问题和解决问题的方法，这是最珍贵的。当然，在实际工作中，要把理论转化为实际应用，结合自身情况灵活运用。按6s要求去做，我们的工作会更有秩序，更得心应手，更有经济效率。我们的公司的明天将会更好！

**班组s管理心得体会篇二**

近期，亨通光电结合工作实际，全面展开学习《细节决定成败》一书。

受颇深，受益匪浅，深深体会到要想搞好管理工作，提升管理水平，带出一支过硬的管理队伍，就必须勤于狠抓细致工作的落实，遵循“做事不贪大，做人不计小”的原则，扎扎实实地从细微处入手，以提高各方面的管理水平。

首先，勤于计划是基础。

无论做任何事情，都应该按计划、有步骤、高标准地去完成任务，尤其对管理工作而言，其意义更为深远。公司各级领导日常工作千头万绪，覆盖面相对较广，如果在每项工作实施过程中不能够拿出具体的计划和安排，我们的工作就会干的没有目标、没有方向、没有灵魂，就会出现盲目和混乱，就会像“救火队”一样，哪里有险情就冲向哪里。因此，勤于计划是完成好各项工作的前提。但这个计划必须做到详细、认真、周密，并能综合考虑到实施过程中可能出现的相关问题，也就是一定要切合实际。只有做到这一点，我们的工作才会忙而不乱，有条不紊，井然有序。

其次，以身作则是表率。

俗话说“没有落后的员工，只有落后的领导”，对于我们公司上下各级领导，当你对任何一件工作安排布置以后，就要以身作则，身体力行，并付诸行动。只有这样，员工才能按照你的行为和要求进行工作。最主要的是在严明纪律这一点上，领导的表率作用就最能充分体现出来。如进入厂区公共场所不得抽烟，如果作为领导不能做到这一点，员工就会有怨言，就会有情绪，就会将纪律视为“儿戏”，就不能将我们的有关规定认真地执行到位。假若每一位管理者都能从这样的小事做起，做出表率，那么员工就不会跑在厕所、躲在角落偷偷地抽烟，这就是表率的效应。所以只有每位中层以上领导严于律己，遵守纪律，并保证执行到位，才能最大限度地调动每位员工的工作和生产积极性。

第三，狠抓落实是关键。

亨通光电历经多年的发展，公司的各项管理和规章制度相对来说都比较健全，且针对某些工作我们也拿出了具体实施方案和计划，但往往在运行过程中不能达到预期的效果，或者说效果不明显。就要求我们必须从狠抓落实上下功夫，并在日常工作中认真对照管理制度、计划、安排等，真正将其落到实处。我们的少数领导习惯将制度当作口号喊在嘴上，或者是落实不到位，从而导致每一项工作都不能高质量、高标准完成。若要坚决杜绝这些漏洞，就必须实行责任到人的管理制度。对于“责任到人”，特别是“第一责任人”制度，我始终认为是一项好的管理办法。在安排每一项工作时，都使责任人明确工作的标准及质量要求、时间限制，只有这样，他才能在落实过程中干得有目标、有方向，才不会出现偏差。

第四，奖罚严明是手段。

严明的奖罚办法有助于加强管理，我们的生产一线员工相对来说无论是文化层次，还是个人修养，都要逊色于技术、管理人员，这就给管理工作带来了一定的难度。但这个难度并不是说不能克服，克服的办法就是奖优罚劣，用一定的物质刺激达到我们的工作要求。例如每月评比的“最佳员工”和“最差员工”就是鲜明的对比。但在评比过程中一定要本着公平、公正、公开、透明的态度去做，否则就会事与愿违，起不到鞭策后进，激励先进的作用，这仅是一种提高落实过程的一个手段。

第五，提高素质是目的。

通过以上几个方面的努力，最终目标就是要进一步提高我们的管理水平。今年我们要以集团统一组织学习《细节决定成败》为契机，通过实施对质量、环境、职业健康体系内容全面整合，深入开展6s、6sigma项目推进，组织员工进行相关专业技能培训等手段，旨在提高全员综合素质，全面落实集团“精细化”管理的各项要求。我认为，只要大家的综合素质提高了，我们在管理上就不用像现在这样费时费力，且效果一般，就能达到一个新的水准。当然，综合素质涉及的面很广，不是一天两天所能完成的，是需要长期地、不断地坚持和努力才能实现的.。正如汪中求先生所说的“万里长城不是一天垒起来的”。综合素质，无不体现在我们日常工作的每个细枝末节上，只要每个人的素质提高一小步，亨通光电的整体素质就会提高一大步。

综上所述，亨通光电内部管理水平要提高到一个新的境界，就应从上述五个方面狠下功夫，抓住重点不放松。也就是，抓管理就要从点点滴滴做起，而且要将点滴做细、做完美，只有做到这一点，我们的管理水平才能得到提升。

**班组s管理心得体会篇三**

近年来，随着经济的发展和社会的进步，企业的管理也越来越重要。尤其是在酒店行业，HOS管理已经成为一个日益受重视的话题。作为一名从业多年的酒店管理人员，我深感HOS管理的重要性，并在实践中有了一些心得体会。

首先，在HOS管理中，员工培训是至关重要的。酒店是一个以服务为核心的行业，员工的服务态度和技能直接关系到客户的满意度。因此，对于每一位员工，都应该进行系统的培训，帮助他们提高自己的工作能力和服务质量。在我的管理实践中，我注重员工团队建设，鼓励团队成员之间相互帮助和合作。我还注重培训员工的沟通能力和解决问题的能力，帮助他们更好地与客户进行沟通，解决客户遇到的问题。通过这些培训措施，我发现员工的工作效率和服务质量都有了明显的提升。

其次，在HOS管理中，注重客户需求是非常重要的。酒店业务主要是提供住宿和服务，客户的需求是我们工作的出发点和落脚点。在我的管理实践中，我注重与客户的沟通和反馈，及时了解客户的需求和意见。我组织了一些客户满意度调查，通过客户的反馈意见，我们可以了解到我们的服务是否达到了客户的期望，如果有问题，我们可以及时调整和改进。同时，我还注重引导员工关注客户的需求，要求他们用心倾听客户的意见，及时解决客户遇到的问题。通过这样的管理方式，我发现客户对我们的服务非常满意，客户的再次光临和推荐也越来越多。

另外，在HOS管理中，注重团队协作也是非常重要的。酒店是一个由众多部门组成的组织，各个部门之间的协作和配合是保证酒店正常运营的重要因素。在我的管理实践中，我将团队协作放在首要位置，并采取了一些措施来促进团队协作。首先，我组织了一些团队建设活动，通过这些活动增进团队成员之间的了解和信任，增强团队的凝聚力和战斗力。其次，我鼓励部门之间的交流和合作，通过定期的会议和交流活动，增进了各部门之间的沟通和合作。由于团队协作的推动，酒店的工作效率明显提高，各部门的工作也更加有条不紊。

最后，在HOS管理中，领导的作用是决定性的。作为一名领导者，我深感自己的责任和使命。在我的管理实践中，我注重明确目标和任务，为员工提供明确的指导和支持。我鼓励员工发挥自己的创造力和主动性，提出自己的建议和意见，并及时给予肯定和鼓励。我也注重身体力行，做团队成员的表率，通过自己的行动影响和激励员工。我发现，良好的领导作用能够有效地激发员工的工作热情和积极性，提高整个团队的凝聚力和战斗力。

总之，HOS管理是酒店行业中非常重要的一环。员工培训、注重客户需求、团队协作和良好的领导作用是实施HOS管理的关键要素。通过我的管理实践，我深感这些要素对于酒店的发展和客户的满意度有着重要的作用。在未来的工作中，我将继续注重这些要素，不断完善自己的管理方式，提高团队的整体素质，为酒店的发展做出更大的贡献。

**班组s管理心得体会篇四**

作为一名管理者，时刻关注和提高自己的EQ是非常必要的。EQ即情商，是指一个人在处理情感上的能力和技能。在管理领域，具备高EQ的人更容易获得团队的信任和合作，同时也能够更好地管理和调和员工间的矛盾。在我多年的管理经验中，我深刻感受到EQ的重要性，并且总结出了一些心得和体会，愿意和大家分享。

第一段：了解自己的情绪和反应

管理者首要任务就是要了解自己的情绪和反应。人类的情绪是非常丰富和复杂的，有时候我们可能会忽略自己的情感，或者无法正确地表达和处理自己的情绪。因此，作为管理者，我们需要通过不断的思考和练习，了解自己真正的情绪和反应模式。只有当我们自己掌握了情绪管理的能力，才能更好地引导和教导员工，帮助他们更好地调节情绪，提高工作效率。

第二段：善于倾听和理解员工的情绪和需求

与了解自己的情绪和反应相比，在管理中更为重要的是了解员工的情绪和需求。在团队中，员工之间难免会产生一些摩擦和矛盾。如果我们能够善于倾听和理解员工的情绪和需求，积极提供有效的解决方案，就能够避免让矛盾扩大甚至激化。同时，我们也需要关注和体谅员工的个人需求和情感状态，为员工提供更加舒适的工作环境和支持。

第三段：建立和谐的员工关系和团队文化

管理的目标不仅仅是完成工作任务，更为重要的是建立和谐的员工关系和团队文化。我们需要将员工视作一个成功的、发挥更大潜力的个体。因此，我们需要建立一个积极的、支持的团队文化，包括鼓励员工互相协作、提供真诚的建议和反馈、竭尽所能帮助员工成长等。只有这样，才能真正形成一个高效、协调、富有创意的员工群体。

第四段：利用情绪智商帮助员工达成目标

情商呈现出管理者的反应和应对员工情感的方式，以及敏锐的观察和调整员工情感的能力。因此，必须善于运用情商技能去指导员工的行为，推进任务完成进度启动与推进。尤其是在员工情绪波动较大时，需要更加注重口才和语言的控制，以及步步为营的维持员工与团队的积极合作势头。只有这样，才能达成任务目标，同时在员工中打造出共同信任和合作的意识。

第五段：不断反思和提高自身情商

情商的提升需要日复一日地不停歇地投入训练和实践。管理者必须始终反思自己的情感与管理能力，不断探索、学习和提升自己。同时，我们还可以参加相关的培训和研讨会，结交更多的同行，并通过实践不断提高自己的情商和管理能力。

总之，遵循这五个方面，我们能够逐步提高自己的情绪管理能力，并更好地引领团队走向成功。让我们一起努力，用EQ走向管理领域的巅峰！

**班组s管理心得体会篇五**

记得有一位班主任曾说过这样一段话“有班主任在，学生能做好，这个班主任基本合格；班主任不在，学生能做好，这个班主任很优秀；可是，如果班主任在，学生仍不能做好，那么这个班主任无疑是失败的。”我信奉这段话。也正在从以下几个方面向优秀班主任的方向去努力：

一、要尊重学生，关爱学生。爱学生是根本。作为班主任，要努力做到能像一个真正的朋友一样，欣赏学生。

二、要允许学生犯错误。我跟我们班的学生说过，老师允许你们犯错，因为你们是活生生的人，你们有思想，有感情。但是要记住聪明的人在自己的错误上成长，愚蠢的人在别人的错误上跌倒。

三、以爱感人，以情动人，与学生产生心灵共鸣。班主任要把真情送给学生，学生生病，及时询问病情；学生学习有困难，悉心指导；放假回家，嘱咐学生注意安全；天气变化，提醒学生增减衣物；学生取得成绩，多加表扬？？这些虽是小事，但对融洽师生关系，增强师生情感起着非常重要的作用。

四、要做到“三勤”。班主任老师要做到“脚勤，嘴勤，眼勤”。

五、完善班级管理。作为班主任必须具有一定的组织管理学生的能力，要注意培养班级的骨干力量，班级工作明确到个人，让学生自己管理自己。

**班组s管理心得体会篇六**

DMS（Dealer Management System），中文翻译为经销商管理系统，是为汽车经销商提供的一套软件系统，可以对车辆销售、库存管理、服务售后等业务进行管理。作为一名汽车经销商，我从事这个行业已有十年以上，始终在不断探索、学习、提高自身的经营管理水平。在这个过程中，我深刻认识到DMS对经销商的重要性，并积累了一些关于DMS管理的心得体会。

一、DMS可以帮助经销商规范管理

DMS的应用可以将汽车销售、库存管理、服务售后等业务信息自动化地记录、分析和管理，从而大大提高经销商的效率和精度，同时也可以规范经销商的经营管理模式。例如，销售流程模块可以对销售过程的各个环节进行控制和监管，确保销售过程的透明化，减少因工作失误或疏漏带来的损失。

二、DMS可以帮助经销商减少成本

DMS可以通过对库存管理的优化，帮助经销商减少库存成本。对于那些指定车型的数量过多、座位不足或者中间人较多的情况，通过DMS的智能库存管理功能，实现按需入库、订单管理、即时数据分析、防止误采等功能，可大大降低库存率，减少囤压库存造成的资金占用和维护成本，同时确保车辆销售的反应速度。

三、DMS可以帮助经销商提高销售业绩

DMS可以通过完善的销售流程和规范的销售管理，帮助经销商提高销售效率和销售质量，从而促进经销商的销售业绩提升。例如，在销售过程中，典型的DMS可以记录客户的所需车型、颜色、配置等，方便经销商快速了解客户需求，从而可以更好地推销和发掘潜在客户群。

四、DMS可以帮助经销商提升客户满意度

DMS可以通过提供更加便捷、快速、精准的服务，提升经销商的服务水平和客户满意度。例如，通过DMS可以实现车辆售后服务的自动受理，可以在发生故障或者需要维修时，促进服务人员更快的抵达现场，节约客户的时间并减少客户不必要的等待时间，进而提升客户满意度。

五、DMS管理需要以人为本

尽管DMS可以帮助提升经销商的效率和精度，优化经营管理，但最终还是要以人为本。在DMS的实际使用中，需要经销商对员工进行专业技能培训，让他们熟练掌握各种功能和应用，并通过员工满意度调查，了解员工对DMS应用的使用感受，从而进一步优化系统的功能和应用。

综上所述，DMS是汽车经销商必备的必备管理工具，它可以帮助经销商降低成本，提高效率，规范管理。另一方面，要认识到，在DMS中，人是最重要的因素，加强员工培训，提升内部管理水平，在管理和IT技术上不断探索、整合数据资源，推进全面管理水平的提升。通过不断的实践和总结，经销商可以不断提升DMS的应用水平，进而提高自身的工作效率和经济效益。

**班组s管理心得体会篇七**

当我们经过反思，对生活有了新的看法时，写一篇心得体会，记录下来，这样可以不断更新自己的想法。应该怎么写才合适呢？以下是小编为大家整理的管理心得体会，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

“促进每一位学生的发展”是语文新课标的核心理念。而作为话语权的动态表现形式的言语活动，既是学生思想发展、情感态度发展和知识能力发展的外化行为，又是评价教师是否“尊重学生在学习过程中的独特体验”和能否准确而灵活地调控课堂节奏的重要参数。正因为如此，学生的话语权也就成为了新课程中最为活跃的课堂元素。可是当我们理性地审视我们的教学行为和教学思想时，不难发现学生话语权的呈现方式和话语环境并不令人乐观。主要表现在三个方面：一是学生话语权还没有真正意义上从教师的话语场中剥离出来，它只是教师课堂提问的附属品，缺乏主体性。二是学生的话语权只集中在几个尖子生身上，其他学生犹如看客听众，缺乏普遍参与性。三是学生的话语权被看似热闹华而不实的“满堂问”、“群言堂”所粉饰，缺乏探究和发展性。上述现象的存在和蔓延，必然会影响学生话语权“质”的回归，甚至造成课堂教学效果的低效和无序。

激发学生话语权的整体参与性苏霍姆林斯基说：“在每个孩子心中最隐秘的一角，都有一根独特的琴弦，拨动它就会产生特有的音响。要使孩子的心灵同我讲的话发生共鸣，我自身就要同孩子的心弦对准音调。”的确，教师要想拨动隐秘在每一个孩子心中的“话语权”这根弦，就得事先校音定调。学生由于受知识、能力、性格、兴趣等各种智力因素和非智力因素的影响，表现出个体的差异性和独特性。因此教师提问的“音调”应立足学情，音域宽泛，尽可能给学生较大的`思维空间。如我教授《背影》时，提出“‘父亲’是个什么样的人”和“谈谈你眼中的‘父亲’”，两者对调控学生话语权所起的作用大相径庭：前者是一个问题，问的结果直接指向了提问者的标准答案。处于被动地位的学生话语权活动空间较为狭窄；后者是“谈”，是一个导向丰富的话题，学生的话语权可以由一个中心向四周辐射，并生成许多高质量的问题。在这个话题情景下，学生摆脱了“牵”的处境，思维空间拓展了，主体意识和独立思考受到了鼓舞，学生话语权的参与率就会明显提高。

主导学生话语权的主体探究性如果教师的提问缺乏轻重主次显得繁杂而无边际，那么学生的言语活动只能是蜻蜓点水。学生的话语权因缺乏探究性，就可能蜕变成翻版的“满堂问”。宋代王安石说过：“词之不切，则听之不专；听之不专则取之不固。”教师提问要做到既“专”且“固”，就必须删繁就简，问在知识的关键处。如我教《最后一课》时，放弃了原定的结构分析、人物形象分析、主题归纳、写作特点小结等繁琐而陈旧的教学设计，而预设了“小弗朗士是不是一个好学生、韩麦尔先生是不是一个合格的老师”这样两个大问题，让学生从文本中找话由找根据。“牵一发而动全身”，结果学生个个有理有据，争得面红耳赤，引出了小弗朗士和韩麦尔先生前后变化的原因，理解了失去国土对人心的震撼，自然而然就深入到了爱国这一主题。学生也为自己能积极参与主动探究而兴奋不已。

文学作品的艺术价值和思想内涵不是凸现在文字的表面，而是需要“尽可能用自由大胆精神去关照和欣赏”（歌德）。“无中生有”就是大胆想象，这种“自由大胆精神”的实践和尝试。教师要在文本的“无”处通过对比辨析、求异论辩、迁移创设、联想拓展等思维方式，制造“有”的内容，引导学生的话语权向空间思维的多向性发展。如我教《最后一课》，讲到“韩麦尔先生使出全身的力量，写了两个大字：‘法兰西万岁’，然后呆在那里，头靠着墙壁，话也不说，只做了个手势”时，我让学生联想拓展：此时时景如果要你设计韩麦尔先生想说什么，该如何设计？比较你设计的话题跟原文的“动作”哪一个更有说服力？通过想象对比，学生既能感受到韩麦尔先生的爱国精神，又能领悟到“此时无声胜有声”的艺术效果。四、求同存异，立足学生话语权的持续发展性语文的工具性和人文性已决定了课堂教学的重点应立足于学生的可持续发展上。法国教育家第惠斯多曾说：“教学艺术的本质不在于传授，而在于激励、唤醒和鼓舞。”有时教师急功近利而忽略了“教学艺术的本质”。如对学生的一些错误答案或置之而不顾，找别的学生继续回答；或简单否定其回答；或者就事论事地引发一番，不得要领。这种缺乏甄别和宽容的评价，必然影响学生话语权的积极性。教师应鼓励学生大胆求异，多方面、多角度、创造性地提出自己的看法，在求同存异的发展观中最终实现人的可持续发展。如我教《我的信念》一课时，当讲到居里夫人拒绝申请镭的专利时，我问了一个问题：“你们同意居里夫人的这种做法吗？”在合作交流的过程中，很多学生认同居里夫人的做法。有一位学生提出他自己的观点：“我不同意居里夫人的这种做法。”“那你该怎样做呢？”我反问道。“如果我是居里夫人，我会申请镭的专利权，用获得的报酬来改善实验条件。”我当时给予的评价是“从现实出发，更利于搞好实验，是一种很切合实际的做法”。这一评价极大地激发了学生行使话语权的积极性。以后提问，该生总是踊跃发言。五、收放并举，调控学生话语权的价值取向性《语文课程标准》中指出：“语文课程丰富的人文内涵对学生精神领域的影响是深广的，学生对语文教材的反应往往是多元的。”多元的文本解读，不仅突出了学生的主体地位，也为学生的话语权营造了一个宽松的语言环境。当然，这样的语言环境并不意味着学生的话语权可以“天马行空”，教师那种放而不收或收而无度的做法只能导致违背文本思想内涵和价值取向所谓的“创新”，如“武松打虎是不爱野生动物的表现”、“牛郎趁织女在洗澡时拿走织女的衣服是不道德的”等。教师作为课堂的“组织者”和“引导者”，既要“善放”，也要“善收”。我教《愚公移山》组织学生讨论“愚公移山的精神意义之所在”时，就有不少学生认为愚公不必移山。他可以搬家，或可以开劈新路，或是靠山吃山发展经济，甚至有的学生认为愚公是破坏环境、破坏生态等等。对于这些学生的回答或讨论，既要适当肯定，又要结合该文的学习目的，把学生们讨论的意识引到“愚公移山的精神”的现实意义上来，而不要过分强调愚公的做法。对于愚公的具体做法还需要放回到先秦时代去考察。这样既达到了教学的目的要求，也避免了学生无的放矢地讨论问题。总之，要想有效控制学生的话语权，教师不仅要尊重学生的话语权，更要懂得引之有法、导之有序、放之有度、收之有益的“经营”之道。学生的言语哪怕是一粒沙子，在我们的悉心“经营”和呵护下，也定会变成熠熠生辉的珍珠。当学生不是为教师而言说，而是为自己而言说的时候，真正的自由民主发展和充满生命气息与创造力的课堂才会真正呈现。

**班组s管理心得体会篇八**

作为人力资源(HR)专业的从业者，我深感HR的重要性和影响力。HR的存在，使得一个组织或企业能够更好的发挥其潜力，实现高效、快速、可持续的发展。在这些年的工作经验中，我从不断的实践中总结出了许多的HR管理心得体会。下面本文将分五段来探讨和分享这些心得和体会。

第一段：招聘

在招聘环节，必须首先确定应聘者的专业特长和人格特征。因而，在面谈之前，我们会进行简历筛选和测评，以确认应聘者是否符合该岗位的要求。在面谈阶段，我们强调突显自我优势，但也希望应聘者能诚实回答我们的问题。此外，我们注重由公司高管或专家参与整个招聘流程，确保结果权威性和客观性。

第二段：培训

所谓“人无完人”，高水平的培训是所有员工所必需的。在公司里，我们注重技术领域的培训与管理体制建设。在我们看来，问题不在于培训是否有用，而在于企业如何把培训融入到个人职责中。因此，我们鼓励员工自己提出解决问题的方案，这有助于员工提升培训效果以及促进团队合作。

第三段：解决员工关切

HR的一项重要职责是解决员工在工作过程中遇到的各种问题，从而促进组织发展。在解决这些问题时，我们需要注意公正、客观、细致。搭建团队协作平台，启动“HR问答”系统是其中的两个重要实际步骤。这些步骤有助于获得员工的反馈，促进员工扩充自己的视野和知识面。

第四段：激励与考评

HR管理最重要的一个方面，就是激励和考核员工。为了激励员工，我们计划了员工福利及奖励计划，例如：优秀员工先进个人奖、团队奖、家庭奖、社区服务奖等。同时也希望能从员工综合素质、工作表现、工作输出结果等方面来考核员工。应当记住，员工综合素质这一方面比工作输出结果重要得多。

第五段：收尾

综上所述，HR管理对于整个企业的健康发展和持续增长起着举足轻重的作用。作为一个HR管理者，我们需要时刻注意不断学习、提高和改进自身的职能，保持对企业发展的火热的热情，并在实践中积累更多的心得和体会，助力企业更快更好地实现可持续发展。最后，HR管理不是孤军奋战的，需要整个企业共同协作、配合，才能做到内部的协调与推动，从而达到规范、优化、敏捷的管理模式。

**班组s管理心得体会篇九**

MBOS（Management by Objectives）是一种以目标为导向的管理方法，其核心理念是通过明确目标和结果来激励员工并提高组织绩效。在实施MBOS管理方法的过程中，我积累了一些管理心得体会。本文将从制定目标、建立沟通机制、提供资源支持、激励员工和定期评估五个方面，探讨MBOS管理的重要性和体会。

首先，制定目标是MBOS管理的起点。目标应该是明确和具体的，可以量化和可衡量的，而且需要与组织的愿景和战略目标相一致。我发现，制定目标时需要和员工进行充分的沟通和讨论，让他们参与进来，共同确定目标，并确保目标与员工的个人发展和成长相契合。只有员工愿意接受和认可这些目标，才能够更好地推动组织的发展和提高绩效。

其次，建立沟通机制是MBOS管理的关键。沟通是组织管理的重要环节，它可以帮助我们了解员工的工作进展、困难和需求。在实施MBOS时，我发现定期的个人会议和团队会议可以帮助我们与员工进行有效的沟通，了解目标完成情况，解决问题，并提供帮助和支持。良好的沟通可以减少误解和冲突，建立信任和合作关系，从而提高员工的工作效能和团队绩效。

第三，提供资源支持是实施MBOS管理的重要条件。员工需要充足的资源和支持才能够顺利完成工作目标。在MBOS的实施过程中，我通过分析员工的需求，合理分配资源，提供培训和技能发展机会，提供必要的技术工具和设备，从而帮助员工提高工作能力和效率。只有在员工得到充分的支持之后，他们才能更好地完成工作目标，并享受到工作所带来的成就感和满足感。

第四，激励员工是MBOS管理不可或缺的一部分。激励可以激发员工的积极性和创造力，促使他们更加努力地工作并取得更好的成绩。在实践中，我发现奖励和认可是一种有效的激励手段。通过给予员工奖金、晋升和其他形式的认可，可以鼓励他们继续努力工作，并激发他们的工作激情和动力。此外，提供培训和发展机会也是一种激励方式，员工可以通过学习和成长来获得个人和职业发展的机会。

最后，定期评估是MBOS管理的关键一环。通过定期评估，我能够及时了解员工的工作进展、目标完成情况和存在的问题。评估结果可以用来调整和改进管理方法，提高管理效能。此外，评估也是对员工工作表现的一种反馈，可以帮助他们了解自己的优势和不足，从而有针对性地改进和发展。通过不断的评估和反思，我能够不断提高自己的管理能力，并更好地管理团队和组织。

总结起来，MBOS管理是一种以目标为导向的管理方法，可以帮助组织提高绩效和员工满意度。在实施MBOS过程中，制定明确的目标、建立良好的沟通机制、提供充足的资源支持、激励员工和定期评估是非常重要的。只有在这些方面做得好的情况下，MBOS管理才能够发挥其最大的效益，促进组织的发展。通过我的实践和体会，我相信MBOS管理方法对于现代组织的管理和发展有着重要的意义。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn