# 最新管理的经验心得体会(模板10篇)

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-08-07

*我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。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以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。管理的经验心得体会篇...*

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。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以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

**管理的经验心得体会篇一**

企业管理是一个复杂且不断变化的任务，只有深入实践并不断总结经验才能不断提高管理水平。本文将分享我在管理企业中积累的经验和心得体会。

第二段：塑造有效的团队

一个高效的团队是企业成功的关键。我通过以下几点来塑造一个成功的团队。首先，确保企业共同的目标和价值观被理解和共享。其次，分配合适的工作职责，确保每个人都能发挥最大的潜力。最后，着眼未来，给员工提供持续的培训和发展机会，促进员工的成长和创新。

第三段：注重沟通和反馈

沟通和反馈是管理成功的基石之一。对员工进行实时的反馈和指导，帮助他们了解在哪些方面必须改进，从而提高绩效。另外，通过设立定期会议或讨论，在团队内促进开放和诚实的沟通。

第四段：鼓励创新和实验

创新和实验精神是企业在快速变化的市场环境中保持竞争力的关键。管理者应该鼓励员工试错，并在失败时不怨怪员工，而是帮助他们从中学习。鼓励员工提出创新想法，并根据需求提供资源支持创新的实施。

第五段：建立强大的企业文化

企业文化是一种企业价值观的表达。强大的企业文化能够激励员工并吸引潜在的员工。我通过制定企业目标和价值观，并将其传达至员工，培养并强化企业文化。此外，我还通过组织团队活动和社会责任行动，来巩固企业文化和价值观。

结论：

企业管理需要不断实践和总结经验。但对于成功的管理者而言，共性的因素通常是与员工建立坚实的关系，以及致力于建立一个开放，诚实和创新的环境。在管理企业时，把这些实践和心得体会贯穿于日常工作中，将帮助您的企业在竞争激烈的市场中获得优势。

**管理的经验心得体会篇二**

转眼间来到公司已经月余，本着以专注于本职工作的原则，我以学习改善为方法，在公司领导的帮助下，努力提高自身素质、提高车间管理水平。车间管理是公司经营计划实施的主体，管理过程的顺利与否，直接关系到公司方针目标能否顺利实现。而作一名基层的车间管理者，其管理的好坏，决定了车间生产的正常运作与否。那么，怎样才能做好车间的管理工作，怎样才算是一个合格的、优秀的车间管理者呢?在此，我个人从以下几方面谈谈自己粗浅的学习体会，希望能得到领导和同事的指正。

首先，作为一名优秀的车间管理者，应是公司企业文化的积极推行者。一个国家，有着其他国家没有的国粹;一个民族，具备其他民族所不同的精神;就是个人，也有其与众不同的精神支柱!如此，国家才能繁荣昌盛，民族才能长久不衰，个人才能坚韧不拔。作为一个企业，其精神支柱，其灵魂就是“企业文化”。管理者积极推行公司的企业文化，用其来熏陶员工、激励员工，让员工了解公司的发展史，增强其对公司的信任度，使其热爱公司;通过推行企业文化，让员工清楚公司的目标、远景、发展趋势，提高员工对公司的信心。从而坚定他们对公司的忠诚度，甘于奉献;通过推行企业文化，让员工了解公司的各项制度，使其清晰个人的发展目标，树立竞争意识，从而推动公司的生产发展。

其次，作为一名优秀的生产车间管理者，应会制定和实施合理的

管理制度。没有规矩不成方圆。任何一个集体，失去了纪律的约束，势必一盘散沙，毫无战斗力可言。而优秀的管理者，不仅要熟悉和推行公司已有的管理制度，更要逐步建立完善新的制度，制定出适时的员工行为规范。起草文件注重可操作性，尽量使每一项行动都有明确的规定，从各个方面规范员工的行动，逐步培养员工良好的工作习惯。同时，管理者要注重与员工进行沟通，通过表扬、鼓励、奖赏等方法增加员工的工作信心和激情。

第三，作为优秀的车间管理者，要善于做好生产现场管理。“管”是管理人和事;“理”是把问题处理的有条有理，使现场具有良好的生产秩序和生产条件。当员工遇到挫折，情绪发生变化时，管理者要给予关心并做好思想工作，使员工的思想观念与意识能和公司的要求保持一致;当现场出现困扰时，要通过各种合理的方法尽快协调解决，特别是员工之间为了工作争执不下时，管理者应主动了解原因，找出问题点，按照公司要求，做出合理的处理。

现场管理者要敢于承担责任，对上级的指示要积极有效的配合，并全力以赴;当生产过程中出现异常情况时，管理者要和员工积极沟通，妥善处理;部门之间涉及工作关系时，则要给予有效的支持，这样才能把工作中的问题通过大家的相互配合共同完成。

力。因此应让管理者掌握“整理、整顿、清扫、清洁、素养”的“5s”的理念。企业存活的基础是客户，只有赢得了客户，才能保持企业长久不衰，而客户关注的是质量，由此可见，对于车间管理者来说，如何减少缺陷率，提高产品质量，显得尤为重要。而近几年推出的六西格玛，不但会提高我们的收益和客户满意度，而且会使企业在行业中获得显著的竞争优势。车间管理者要熟练掌握六西格码的精髓，把它运用到日常生产工作中去，以提高竞争力和运营效率。

管理，其主体就是人。管理者要善于激励员工，培养员工的进取心、积极性，在车间内营造争先创优的良好氛围。更重要的是要以公司利益为重，处处从公司的大局出发，站在公司的立场处理问题进行管理，以公司的发展远景为中心目标，带领员工高效率的完成各项任务。

作为一名新进的管理人员，我还远远达不到优秀管理者的要求，我会在以后的学习中进步，在工作中锤炼，为争铸一名优秀的车间管者而努力!

**管理的经验心得体会篇三**

企业管理是一项极为复杂的工作，但它却是对于任何一家企业而言都不可或缺的。企业管理不仅仅是将资源进行合理化配置和各项工作安排，而且还需要紧密地结合员工的需求和企业文化，将他们充分激发出来，从而发挥出最大的价值。作为一个企业管理人员，我积累了很多的经验和体会，现在，我将这些经验和体会分享给大家。

第二段：合理分配资源

企业在创造价值和利润的过程中，必然会用到很多的资源，如人力、财务、物流、信息等。在管理方面，最基本的能力就是合理分配和利用这些资源。在分配人力资源时，我会优先安排最有经验和能力的员工参与到重要的任务中，以确保任务的质量与进度。在财务资源上，我也会根据公司的经济情况，对每个部门进行预算，并对成本进行监控和控制。要不断优化和提高生产、物流、信息等方面的运作效率以确保企业的顺利发展。

第三段：注重员工发展

企业的发展离不开员工的发展，而员工的发展同样需要企业的支持。一个管理人员也应该是员工成长和发展的引导者。在人力资源管理方面，我会鼓励员工的创新和提高，不断地提供培训和学习机会，以便让他们能够成为企业的发展之骨干。同时，我也会注重员工的需求和感受，帮助他们解决工作和生活中的困难，营造一个融洽的团队氛围。

第四段：培养优秀的企业文化

企业文化是一个企业的灵魂，而没有企业文化的支持，企业的发展也会失去方向和动力。在企业管理中，我会不断地培养和强化企业文化，并让员工将文化理念融入到日常工作和生活中。我们鼓励员工勇于探索、敢于创新、乐于分享，致力于打造一个和谐有序的企业环境。

第五段：总结

在这篇论文中，我分享了我的企业管理经验和体会。当然，每个管理人员都有自己的经验和理解，但是从我的角度出发，一个有能力的管理者需要正确地分配资源，注重员工的发展和企业文化的建设。在我看来，企业管理是一个全方位、包罗万象的过程，我们需要不断地学习和提高，以确保企业的长远发展。

**管理的经验心得体会篇四**

作为一家优秀的企业，立讯精细管理，不断积累了丰富的管理经验。我在立讯工作多年，深刻领会到了立讯成功的原因。在此，我谈一谈自己在立讯管理方面的体会和心得。

第一段：强调人才管理

立讯管理的核心在于人才管理。立讯通过引进优秀的人才，精心培养员工，提高员工的技能和素质，从而不断推动企业的发展。在立讯我们可以看到，无论是职场新人还是老员工，在这里他们都能得到成长和锻炼的机会。企业注重不仅仅是员工的学历和能力，更关注员工的情感认同和发展空间，这样有针对性的人才管理，使得立讯在行业领先地位。

第二段：追求品质管理

有名的品牌之所以能够得到广泛的认可，是因为它们注重品质管理。立讯始终强调以品质为出发点，把品质理念贯穿于企业各个方面，全面提升产品和服务质量。立讯的品质管理包括产品开发、生产管理、售后服务、市场监管等多个环节。它总是带着全面、长远的眼光去思考品质问题，从而在市场上获得广泛信任和好评。

第三段：致力于创新管理

不变应万变，立讯这句话成为了它创新的动力。立讯独特的管理理念和创新的思想，不断改进和创新，保持在市场竞争中的领先优势。面对市场的变化和消费群体的多元化，立讯在产品和服务上不断践行自己的创新管理理念，积极探索、大胆尝试，在业内形成自己独特的品牌领域。

第四段：强化企业文化

企业文化是企业的灵魂，更是企业走向成功的关键。立讯一直至今也一如既往地坚持企业文化的强化，深入人心。立讯的企业文化体现在其价值观，共同的目标和行为规范。这一到精神内核，已经构建出立讯自己的品牌形象。同时，也让员工继承并发扬立讯的企业精神，走向企业的更大发展。

第五段：注重企业责任

在现今社会环境下，企业更应该承担自己的社会责任，回馈社会，造福人民。立讯在发展的同时，不断注重自己的企业责任。立讯积极参与各种社会公益活动，积极支持教育事业的发展，这些都是企业的重要责任所在。立讯做出了这样的贡献，不仅使得企业与社会之间形成了良好的互动，更使得企业在市场中赢得了广泛的信任和好评。

总之，作为一个企业，立讯为人们展示了一个优秀的企业形象，无论是人才管理、品质管理、创新管理还是企业文化和责任，所有方面都展现了立讯的实力和风范。在未来，我也会借助这些管理经验，在工作、生活中逐步完善自己，实现自身价值，为企业、社会提供更出色的贡献。

**管理的经验心得体会篇五**

经营和管理就像一个人的两条腿，失去任何一个公司都会栽跟斗的。 在好的经营思路也需要通过管理落实到位;管理工作做的再好，如果经营思路错了，那只会使你背离正确的方向更远。

首相是发展方向的问题，因为他是公司发展战略问题;

而管理是公司的战术问题，是怎么实现战略的问题;这两者相互依存，相互制约，对任何一个方面的偏颇都会导致公司发展的失败。

在管理人的时候可为的是端正下属的工作态度;不可为的(即使帮助也有限的)是提高下属能力，因为提高能力不是一朝一夕的事情，一个人能不能进步最大的敌人是他自己;员工的工作态度是受很多人影响的，但是影响最大的是基层主管，员工的直接负责人起到的作用是决定性的;因为一个非直接领导对与员工施加的影响是有限的，毕竟员工整天面对的是自己的直接上司，而不是总经理; 而每一个人的能力却不是别人能够帮助多少的，主要是看员工本人;如果本身的能力和提高能力的条件差，公司想协助解决也是非常困难的;而在公司之中最容易打击员工心态的有：

2、在辞退一位员工的时候，处理不当会伤害其他员工的工作积极性;

3、薪酬变动时，被降低收入的员工;

4、不会当领导，问题处理不当，说话打击员工积极性的;

5、员工认为怎么努力也得不到认可的，做的工作时不可能完成的(特别是多头管理的时候最容易出问题;黄老师讲例子说：一个公司的司机说，老板让我去接客户;老板的老婆要求我去接孩子放学;老板的父亲要求我卖2斤猪头肉给送到老板家里;这就是典型的多头管理)

6、家里人的影响

7、周围同事的影响(比如说和同事有很大的矛盾，就会影响他工作的心态)

8、直接领导没有给员工方向和目标：

a、没有目标

b、目标不清晰

c、目标大于两个以上的;

冰点式的人物：做事消极，老是对公司抱着怀疑和不信任的态度，对公司没有忠诚可言，面对工作愿意泼冷水，鼓励其他员工消极怠工;对于这样的冰点人物，要么换脑，转变他的思想认识。要么换人，直接辞退。

基层主管八件事：(教主管这8件事，考这8件事，记不住的罚款) 做一个好的主管最少要做到这八件事:

1、帮助下属制定明确的工作目标;

2、制造积极的竞争氛围;

作为主管来说工作必须是积极的，怎么体现呢?最好的是行动，如果一个领导工作的时候走路都带风，那一定会非常有带动力;既能提高效率又能制造高效的工作氛围;必须要起到一个火种的作用：

3、解决下属心中的顾虑;

4、传播积极的心态;

5、关注团队之中的负面人物并妥善处理;作为基层主管一定要及时处理团队之中的负面人物(冰点人物);这种负面人物有两种：

a、天生的

b、临时出现的;

临时出现的一般是如下三种情况：

第一种、对团队中的人或事怀有敌意;

第二种、有建议没有被采纳，不得志，就抱怨，埋怨;

第三种、非常愿意给自己找借口的;

6、保持对下属赞美与鼓励的习惯;

7、不断提出更高的要求;

设定标准很重要，只有有了清晰的标准，下属才知道自己做的好、坏;知道差距才能有进步;而人的能力是随着标准的不断提高而提高出来的;就像新兵连做俯卧撑，入伍的新兵：俯卧撑做10个算合格，15个算优秀;一周后：15;20;等到3个月以后就必须是：100;150;不然怎么进步啊?有挑战才有动力嘛!

8、擅于发现优秀的员工，并给于奖励;

关于培训能够帮助企业解决的问题：

培训是一种管理工具;他能够解决的问题主要有三个：

1、帮助公司统一价值观，统一思想认识;

3、激励(激励和引导员工积极向上的工作)

但是要想保证培训后的效果不是三分钟热度，培训后员工的工作热情在一段时间后也不下滑，就需要在培训之中解决两个问题：

关于人力资源是一个公司把员工当什么看的问题：

关于人力资源部:

关于薪酬的三个关键：

3、要有激励的效果;

这些知识并不难理解，那么同样学习到了这些知识，但是在实际工作和应用之中我相信一定会有各种各样的差别。这和每个人自己的综合素质和能力有关，举例说明：

2、经营上思路不够宽广和灵活，缺少前瞻性; 对经营的项目做不到深入挖掘，不能精细化，老是差一点，其实差一点就是差多了!通过数字游戏可以看明白这个道理;一个人能够走多远，取决于与谁同行! 所以要广交有思路的朋友和老师，多沟通。通过思想的碰撞，产生火花;多实践，多请教;三人行必有我师，每一个人都有可能会给你帮助;关键点上的事情必须亲自体验和调查。

**管理的经验心得体会篇六**

立讯通信是中国领先的5G通信和物联网技术公司之一。经过多年的发展和经验的积累，立讯通信已经形成了自己的一套管理经验。作为这家公司的员工，我也有幸学习和体验了这些管理经验，并且深深的体会到了它们的价值和意义。在下文中，我将详细地谈一谈我的管理经验心得体会。

第二段：以人为本

在立讯通信，我们最重视的是人。人是公司发展的基础和保障，我们的管理经验也完全体现了这一点。我们注重员工的职业发展、福利待遇和心理健康。公司经常组织各种培训和活动来提高员工的技能和素质，同时也鼓励员工养成健康的生活方式。这样的管理风格不仅让员工感受到了公司的关爱和尊重，更能激发出员工的创造力和工作热情，从而为公司带来了更好的业绩。

第三段：注重创新

立讯通信在行业内处于领先地位，需要不断推陈出新以保持竞争力。我们的管理经验也十分注重创新，鼓励员工尝试新的思路和方法，并给予支持和赞赏。公司有着专门的创新研发部门，鼓励员工产生新的产品或技术，并给予相关的奖励措施。这种管理方式不仅能够提高员工的自主性和竞争力，同时也能够激发员工的潜能，推动公司持续发展。

第四段：团队合作

立讯通信的项目多来自于全球范围内的合作伙伴，需要我们跨部门、跨职能、跨文化地合作才能完成项目。因此，我们的管理经验也非常注重团队合作。公司鼓励员工积极交流，充分了解各自的专业领域，增进相互之间的合作与信任。同时，在工作中也会不断做强做细各职能部门之间的沟通和配合，以确保项目能够顺利、高效完成。

第五段：总结

总之，立讯通信的管理经验以“以人为本、注重创新、团队合作”为核心理念，通过多年的实践得到了实证。我们借鉴了这些成功经验，不断完善管理体系，改进工作方法，使公司在5G和物联网技术领域实现领先，并为员工提供舒适和有意义的工作环境。我相信在未来，我们可以继续走在时代的前沿，为推动行业发展做出更大贡献。

**管理的经验心得体会篇七**

小学班主任特别是低年级的班主任，是一个复合性角色。当孩子们需要关心爱护时，班主任应该是一位慈母，给予他们细心的体贴和温暖;当孩子们有了缺点，班主任又该是一位严师，严肃地指出他的不足，并帮助他改正。因此班主任工作是一项既艰巨而又辛苦的工作。

做了一年的班主任，尝遍酸甜苦辣咸人生五味。都说班主任什么样，班级什么样；伴随班主任的成长，班级也在成长。回首这一年来的风风雨雨，感慨万千。身为班主任，以下两点是我觉得做的不错的地方：

一、严格管理，养成习惯

突出班主任在班级中的地位。都说一个班级就是一个家，那班主任就是这个家的家长，家长就要有家长的权威。一个班必须有主心骨，班主任就是班级的主心骨，主心骨不能软!所以，我非常注意保持在学生面前的“威严”，只有让学生对老师有了一种敬畏，才能真正落实班级的各项规定，做到令行禁止。

所以在我们班，有严格的教学和管理制度。比如：家庭作业方面，早读前由小组长收齐，没交作业的把名字报给班长，班长专门记在一个本子上，当超过5次就可以上报给我，我来处理。没写作业的学生，班长会进行督促，在午休前补齐去办公室找我批改，没补完家庭作业的学生，什么时候补完什么时候才可以回家。这样严格的家庭作业要求，可以杜绝不写作业的坏习惯。作业是对当天所学知识的巩固，尤其是低年级，每天重点学习的都是生字和词语，所以家庭作业占的分量比较重，在我们班杜绝不写作业。

二、关爱学生，尊重学生。

“谁爱孩子，孩子就会爱他，只有用爱才能教育孩子。”因此，我想，要做一个问心无愧的班主任，就要善于接近学生，体贴和关心学生，和他们进行亲密的思想交流，让他们真正感受到老师对他的亲近和“爱”。

我利用课间和课余时间与学生做朋友，多交谈沟通。互相谈谈自己家中的趣事、自己的兴趣爱好，甚至是学习上、生活中的烦恼，观察他们的喜怒哀乐。低年级的学生对老师充满了敬畏和好奇，如果老师们走近孩子们的圈子，和他们聊聊天就会发现，他们多么的活泼、天真，不要当一个高高在上的老师，要做一个大孩子，这样才能从教育中感受幸福。有了学生的信赖和拥戴作为前提，开展班级工作就等于有了坚实的基础。

总之，小学班主任工作是一项很繁杂的工作，特别是小学低年级的班主任，既是老师，又是保姆，要带好一班孩子，教育好一班人，确实不容易。但小学低年级又是学生刚跨入校门，接受人生观世界观的起始阶段，因而，小学低年级班主任的工作是十分重要而光荣的。

**管理的经验心得体会篇八**

这里是针对如何成为一个合格管理者的有关工作思想、工作方法方面的基本要求， 在管理工作中，管理的意识和方法非常重要，它直接决定了一个管理者的管理水平和未来的潜力。

一、 管理的五项职能：计划、组织、协调、指挥、控制。

1.计划：完成任何一项工作都离不开计划，没有计划，会导致目标不明确，工作盲目，漏洞百出。好的计划会帮助我们有目标，工作起来有条不紊，得心应手。

2.组织：就是为完成目标，对涉及到的相关人、机、料、法、环进行统筹安排，提供人力、物力和技术，为目标完成提供支持。

3.协调：对工作过程中人、机、料、法、环之间的矛盾进行协调，加强沟通，消除 隔阂，寻找共识，增强团队力量。

4.指挥：就是随时要指导下属的工作，不能让其随意发挥，统一下属的行动。

5.控制：当工作中出现与目标和计划相背离的情况时，采取措施予以纠正，使其回 到计划的轨道上来。

以上职能，是管理者在日常管理工作中必须履行的职责，否则，管理工作无从谈起。

二、 企业管理离不了两张图

第一张图是流程图，流程图是对企业业务、生产和品管作业流程的统一规定，反映了工作的先后次序和途径。只要整个公司有一个统一的、透明的、有效的作业流程，大家才会思路清楚，职责清楚，层次分明，行动统一。没有流程图，作业无次序，易出现混乱。

第二张图是组织架构图，组织架构图是对企业内人员及各部门职责权限的展示。它对人和各部门分工进行了规定，避免了职权重叠和遗漏，要求事事有人管，人人有事做，体现了逐级管理、可越级检查和逐级汇报、可越级投诉的思想。没有架构图，人与部门的职责难界定，管理易混乱。

我们要工作，先弄清这两张图。

三、 成本管理

企业的目的是为了赚钱，即用最少的投入，得到最多的产出，所以作为管理者，在管理过程中必须注意控制成本，要有成本意识。与部门主管结合最紧密的成本涉及到人力成本、采购成本、设备利用与维护成本、质量成本、原辅料消耗成本等。当一个人创造的价值大于他的工资时，虽然他的工资高，但他为企业实现了增值，当一个人因为成绩平不但没给企业创造成价值，而且造成负面影响，他的工资再低也是增加了企业的成本;当设备因维护不当经常影响了生产时，它就增加了企业成本;当一个员工因工作效率低，没能使设备充分发挥设备价值时，此人增加了企业成本;当产品合格率低报废多时，增加了企业的质量成本;当库存物料过期失效时，增加了企业的采购成本;当库存物料积压和供应商退货多时，增加了采购成本;当投入的检验人员增多或顾客退货多时，增加了质量成本;当模具设计不当影响了产能时，更是增加了生产成本等等。

四、 目标管理

完成任何一项工作，都应有一个目标。目标会使管理者和下属有一个共同的追求，达成共识和统一行动方向，会激励全员士气，挑战“不可能”，不断提高工作成绩，实现持续改进。没有目标，就没有动力，易使人工作漫无目的，并且无法体现一个人的成绩，无法进行考核。

请各部门想一下，你部门的目标是什么，为实现目标有何措施和方案，并且，对目标的达成情况要进行检查，并予以奖罚。

五、 过程的管理思想

过程是将输入转化为输出的活动，为了得到理想的输出实现过程的增值，必须对过程的输入和活动进行控制，使输入符合要求，使活动得到管控，这样才能得到合格品，否则将得到不合格品，给过程造成损失，也就对公司造成损失，这时，人，不但没有为公司创造价值，反而对公司造成损失。要使自身所在的过程实现增值，必须分析该过程的输入与活动的要求，并满足要求，使过程受控，从而工作才有成绩。过程的思想可培养我们慎密的工作作风。

作为管理者，应为属下策划过程，提供指导，使其“活动”能按要求进行。

六、 会简单的统计知识

这里的意思是对现状应收集数据与信息，应用统计手法，找出存在的问题和事物的

七、 要想工作好，记录离不了

无法想象：管业务的不知道众多订单的完成情况、管生产的不清楚众多订单的执行进度、管采购不清楚众多采购物料的到货情况、管仓库的不清楚各种物料的库存情况、管模具的没有一本模具资料清单、管理人员没有自已的工作日记，等等，管理工作如何能做好，单凭大脑来记，不行，必须有一本帐，这就离不开记录。

会记录是一个管理干部的基本功，记录表格的科学设计则会帮助你更好的记录。记录能帮助我们理清思路、了解现状、减少遗漏。

八、 老板是业务员，生产经理是跟单员

九、 树立顾客满意的思想，树立下工序就是顾客的思想

十、 提高自已的执行力

执行力就是完成工作，达成工作目标的能力。它直接体现了一个管理者的对工作的统筹能力，对下属的指挥能力、掌控能力和分析解决问题的能力。

十一、 管理者的价值

在企业管理中，有一些管理工作是平时经常存在和时时要做的，我们把它叫做“例行工作”，如日常的生产计划;有一些工作是在问题偶然出现需要即时想办法去应对的，我们把它叫“解决问题的工作”，如生产计划中偶然碰到的急单插入，对这些不速之客的接待和安排就需要解决问题的能力。作为管理者，比部下的高明之处就在于解决问题的能力。所以，我们要知难而进，不要动不动或者根本没努力就说“做不了”、“管不了”、“不会做”、“没办法”等话语，要知道这时下属在看着我们，领导在期盼着我们。

十二、 管理的标准化

企业中人多事杂，靠管理来统一行动，这需要一个共同遵守的工作标准;产品生产，需要按一个技术标准来作业;质量判定，需要一个质量标准。没有标准，就没有目标，做事没有尺度，就会一盘散沙。管理没有标准，今天一套，明天一套，张一套、王一套，最终会乱套，所以没有标准，就不要谈管理，标准大于总经理。

十三、 有强烈的培训部下的意识

自己的工作成绩建立在部下的工作成绩之上，如果培训部下，部下会工作了，工作就做好了，本人的工作就会轻松，并且，一次培训可能在众人的身上得到回报。聪明主管为何工作会轻松，因为他已经培训会了部下，部下为他节约了大量时间。忙于救火的管理者，大多原因是对部下培训不够。有些管理者埋怨部下笨，不会做，应检讨一下自己对部下的培训有多少。要作教练式的管理. 先作给他看. 让他作你看. 再检查他作的你看看.

十四、 管理者的能力不但是专业能力，而且体现为沟通能力和配合度。

一项工作是需要大家配合才能有效完成的，独木成林和个人英雄主义是不存在的，也是不能取得好成绩的。只有自己配合别人，别人才会配合自己，互相配合工作才高效，并且快乐。配合度往往是一个人个人品质的表现。并且，沟通是为了解决问题，是一种为公司负责的态度。所以，作为管理人员，要有与人沟通的能力、与人交流的能力、与人合作的能力。只要管理人员能做到这一点，就会形成企业的凝聚力和团队精神。英国的一项调查研究表明，百分之七十的问题是由于沟通不到位而产生的。

“把信送给加西亚”就是对上级布臵的工作，不问为什么、不问为什么要我做、我做了有什么好处、我该怎么做、并且主动地想办法去做，不管采取什么办法，最终结果就是要达到目的，成功的完成工作。一个合格的管理者，就是能胜任本职工作，在自己管辖的范围内能独当一面，而不需要上级过多的操心。

十六、 勇于承担责任

只要我们在做事，肯定会出现错误，不做就不会犯错。但是，对于错，能承认，能检讨，能改正，从善如流，此为勇者和智者，会赢得别人尊重。一个企业文化差的企业，会场往往变为争吵不休、互相指责、逃避责任的战场。

十七、 pdca循环很重要

plan: 计划

do: 实施

check: 检查

action: 改进

在工作不断反思，不断改进，才能不断进步。

十八、 如何接受工作，如何分配工作?

当我们从上级哪里接受工作时，一定要明确上级的要求，即工作的内容与完成期限，不了解上级的意图却不敢问，必定招致工作失败。接收工作之后，本人应对工作进行思考加工，形成工作计划，确定工作要求，再分配给下属。给下属分配工作时，一定要告诉相关作业要求，确保下属知道如何做才罢休。对分配给下属的工作要随时监督，出现问题即时纠正指导，不能不闻不问。对工作的完成情况在事中事后要有汇报，善始善终，不能让上级分配的工作任务石沉大海。

十九、 例外管理原则

作为管理者，对新生问题要有一种敏锐的感觉，应立即采取对策。

二十、 走动管理

就是管理人员要善于走出办公室，到工作现场去管理。走动管理可以使管理者耳聪目明，看到员工的所做、做说，了解工作进度、工作效率和目标完成情况，能及时发现问题，并且往往能了解问题的真实情况，便于管理者准确无误的指挥和管理。走动管理是管理者与员工最自由的沟通方式，也是最有效最直接的管理手段，是信息传递最短最及时的途径。“我以为”、“我估计”、“我认为”、“可能”、“大概、差不多”的马虎管理是千万要不得的。

二十一、 注重现场管理

以5s管理为重点，包括物料管理、工作环境管理、文件资料管理、卫生管理、污染杜绝、标识管理、修旧利废、消耗管理、定臵管理、标准化作业管理、安全管理、员工精神状态和工作纪律管理等等。这是一种务实管理，它使我们的工作的完成成为可能。

二十二、 认真学习，不断提高业务水平

坚持学习，战前多流汗，战时少流血

二十三、 管理者是三员：指挥员，战斗员，服务员

二十四、 关于管理的x、y理论

x、y理论是对人性的描述。x理论认为人天生是好逸恶劳的和不诚实的，对人的管理必须用严格的制度和法规，并用处罚、威胁手段才能保证工作的完成;y理论认为人天生是愿意工作的，是具有责任心的，对人的管理应是温和型的、人性化的。我们在现实管理中应区分哪些人是x型的，哪些人是y型，分别采取不同的管理办法。

二十五、 好的结果，来自好的过程

要得到丰硕的果实，离不开播种、浇水、施肥、修理、防虫、防病、护养等等工作。同样，作为管理者，是指挥部下做事的，部下做得怎么样，我们必须监督，要有亲力亲为的精神，只有对其做事的过程进行了控制，才能得到预期的结果。有些管理者，将工作任务派下之后，不闻不问，到最后发现下属未完成，破口大骂或罚款，岂不知骂和罚解决不了根本问题，这时应自我检讨一下工作方法。

二十六、 能力使人成功一时，品德使人受用一生

能力易使幸运之门向你敞开，而使这扇门永远敞开的，则是美好的品德。所以，一个人对待工作，不能只重能力，还要重品德修养。在选人用人时，你和我都会认为品德比能力更重要。

二十七、 消极致使贫穷和失败，赌气报怨则等于慢性自杀

不注意检讨自己的行为，总是消极怠工、总是报怨上级对已不公，这样的人必会为公众所不容、为上级所不用、为公司所遗弃，必遭失败。满怀热情，善待别人，善待工作，把工作当作事业，若不能成功，却也为自己赢得快乐。懂知遇、能感恩、会惜缘被委以重任，此为知遇;困难时受人帮助而心存感激，此为感恩;茫茫人海能一起共事而彼此善待，此为惜缘。珍惜友谊，将获得友谊。好好工作，才有好的生活。 二十八、主管如何把权力和责任放出去身为管理者，如果你发现自己常常忙得焦头烂额，恨不得一天有48小时可用;或者常常觉得需要员工的帮忙，但是又怕他们做不好，以致最后事情都往自己身上揽。那么解决这些问题的答案可能就是：懂得授权。

有效授权对主管、员工及公司三方都有利。在主管方面，授权可以让他们空出较多工作时间做策略性的思考。在员工方面，授权可以让他们学习新的技巧和专长，让主管及员工都有机会发展能力，在事业生涯中更上层楼。在公司方面，授权可以增进整体团队的工作绩效及士气。所以授权是主管必备的领导技能之一。

授权有两种

授权分为两大类：一类是为了完成某项工作而授权，另一类则是为了培养发展员工而授权。

在第一种情况中，要达到效果，员工必须知道主管所要求的成果，并且有能力了解和完成任务。在第二种情况中，员工不一定是最有能力完成任务的人，但却是最适合接受挑战的人。主管授权是为了让员工从中获得经验和知识，给他们提供成长的机会。主管必须花费一些时间和心力，协助员工成功地达成任务。

许多主管之所以无法成功授权，主要是因为：

1、缺乏计划。主管没有花时间做授权计划，找出哪些工作应该要交给部属执行，哪些则是自己应该花更多时间好好做的事情。事实上，花时间就是为了省时间，几个小时的完整计划与说明，可以为主管及员工节省许多执行的时间。

2、没有充分沟通。授权不仅仅是一句“你照着我说的去做就对了。”主管必须清楚沟通任务的目标，并追踪过程，才有成功的可能。

3、主管害怕失败或被取代。把权力和责任交出去并不容易，而且也具有风险。许多主管在授权的过程中，都会担心不安，害怕员工可能失败;有些主管则是害怕看到员工把原本是主管在做的事做得很好，甚至更好，因而取代了自己;有些主管则是不愿意把权力下放。这些害怕都造成主管揽下过多责任和工作。

如何成功授权

那么，究竟如何成功授权?成功授权必须做到以下几点：

1、完整计划授权。

在授权前，主管必须先评估自己的工作内容和职责之间的关系，检视是否有些执行性或例行性的工作，妨碍了自己投入更多时间在思考性或计划性的工作上? 2、谨慎选择授权的对象。

授权的任务必须和员工的特质相符。要把任务分配给最适合的员工，主管必须对所有员工的技能以及他们对工作内容的好恶有所了解，才能选出具有能力及意愿出色完成任务的员工。

3、充分解释授权内容。

主管要确定员工了解授权的内容、任务在公司中所扮演的角色(包括重要性及急迫性)，并警告员工他们可能会面对的问题(例如，机密信息可能难以取得)。还要向员工说明之所以授权的原因和对任务结果的预期等，帮助员工全面地了解任务的意义，避免员工只是单纯被赋予任务。

告知员工任务内容后，主管应该要求员工复述，以确认他了解工作内容。只是询问员工是否了解，然后对方点头称是，并不代表员工真正了解。有时候成功授权所需花费的时间和精力，不亚于主管亲自执行，因而主管必须有心理准备。

4、定时追踪进度。

成功的授权并非在交待完员工的时候便结束了，主管需要定时追踪员工的进度，给予员工应得的赞赏与具有建设性的回馈，并且传达关心之意，必要时提供员工需要的协助和指导。主管可以和员工一起设定任务的不同阶段应该完成的期限、评估工作成果的标准、双方定期碰面讨论的时间及项目等，并且确实执行这些追踪检讨。即使定期的会面只是短短15分钟，主管与员工也可以一起检视当初所设定的目标，防范执行任务可能出现问题。

5、任务完成后进行检讨。

主管及员工都可以藉此了解，下次在授权及接受任务时，各自可以改进的地方。 二十九、 制度化流程化：

1：法制而不是人制. 一个公司的《员工手册》和规章制度. 就是如同国家宪法. 持续推进执行. 不因人而异.是熊熊燃烧的火炉. 任何人不能触及底线. 一旦有人越过必须严惩. 不管何人.三国里还有诸葛挥泪斩马谡. 否则难以服众. 一人小偷最后成为抢劫犯. 皆因最初小偷小摸时的容忍与迁就. 最终成为顽疾.

2：每个人都有自已的上司和下属. 不能越级指挥和汇报. 除非投诉以外. 既是尊重上司也是尊重下属. 作到下面千条线上面一根针. 一旦遍地是叫声. 鸡犬争鸣. 将会危机四复.内耗开始!

三十、以人为本体贴下属:

员工入职的是公司. 离职的是上司. 每个管理者或多或少都有下属. 很多原因离职的是上下级之间不融洽或关心不够. 并非公司原因. 士为之已者死. 如果你的团队甘愿为你效忠尽节. 只要你在此一天.他们也会为你效命. 并非公司福利原因.

一个部门人员流失太多. 主管应该深思. 是沟通不畅关心不够. 还是自身问题了. 企字拆开是人和止. 无人则止. 可见用人部门该重视的程度. 而并非人力资源部门扮演消防员救火队. 有权招人无权留人的角色.

仅以此篇文章和心得与大家共同分享. 希望从中受到启发!互进互勉!

**管理的经验心得体会篇九**

作为一位在立讯工作多年的员工，我深刻地认识到立讯管理经验对于企业的发展和员工自身的成长至关重要。在这里，我想分享一下我自己的管理经验心得体会，希望能够对大家有所启发。

第一段：对于立讯企业文化的理解

作为员工，我们应该深刻地认识到立讯企业文化的核心价值，这些核心价值包括：以客户为中心、以人为本、创新、诚信等。这些价值观是立讯长期发展的重要支撑，也是我们员工日常工作的指导原则。因此，我们要时刻以这些价值观为准则，将其贯彻到工作的方方面面。

第二段：沟通的重要性

在企业中，沟通是非常重要的一项管理技能。作为管理者，我们要善于与员工进行沟通，了解他们的需求和想法，及时发现和解决问题，增强员工的归属感。同时，在企业内部也需要加强沟通，协调各部门之间的合作，共同促进企业的发展。

第三段：注重团队建设

在企业管理中，团队建设是非常重要的一项工作。一个高效的团队可以更好地完成工作任务，提升企业的竞争力。在团队建设中，我们要注重团队文化的培养和传承，以及员工间的关系维护和协作能力的提升。

第四段：发扬员工的创新精神

在立讯这个大家庭中，我们有很多优秀的员工，他们拥有自己独特的技能和经验。作为管理者，我们应该充分发扬员工的创新精神，通过分享经验、不断学习，引领企业迸发出更多的创新活力。

第五段：持续学习与自我提升

作为一个优秀的立讯员工，我们要时刻保持学习的渴望和战略性思维的思考，不断磨练技能，提高素质。只有不断提升自己，才能更好地为企业长远发展作出贡献。

总之，立讯管理经验对于企业的可持续发展和员工的个人成长至关重要。作为一名立讯员工，我们要始终以客户为中心，不断地提高自我素质和管理能力，为企业的可持续发展做出自己的贡献。同时，我们也要团结协作，共同促进企业的发展，不断探索出更好的路向，实现更高的目标！

**管理的经验心得体会篇十**

近年来，随着社会的不断发展和变化，经验管理成为越来越多企业重视的一项能力。为了提升员工的经验管理能力，我参加了一次为期一周的经验管理培训。通过这次培训，我深刻体会到经验管理对于企业的重要性，并从中获得了许多宝贵的经验和启示。

第一段：认识经验管理

经验管理是指通过收集、存储、整理和分享员工个人和团队的经验，以便更好地应对问题和挑战，提高工作效率和质量。在培训的第一天，我们学习了经验管理的基本概念和原理。通过一些实例和案例的介绍，我逐渐认识到经验管理是一项系统工程，它可以帮助企业有效地利用并传承先人的经验，提升组织的整体竞争力和创新能力。

第二段：经验管理的方法和技巧

在培训的第二天，我们学习了一些经验管理的方法和技巧。其中最重要的一项是经验的分享和传承。通过分享经验，可以让团队成员相互学习和借鉴，避免重复犯错，节省时间和资源。为了更好地分享经验，我们学习了如何撰写经验总结报告和组织经验交流会。这些技巧对于提高团队的协作能力和创新能力非常重要。

第三段：经验管理的挑战和困难

经验管理虽然有着巨大的潜力和好处，但也面临着一些挑战和困难。在培训的第三天，我们学习了经验管理的挑战和解决方法。首先，经验管理需要团队成员积极参与和共享，但是由于个人的私利和保守心态，很多人不愿意分享自己的经验。其次，经验的传承需要一种有效的方式和平台，以便员工能够随时获取和使用。解决这些挑战需要企业从组织文化和制度层面下功夫，鼓励员工分享经验，搭建良好的经验交流平台。

第四段：经验管理的效益

通过培训，我也了解了经验管理能够给企业带来的巨大效益。首先，经验管理可以提高组织的创新能力。通过分享和传承经验，团队成员可以相互学习和启发，创造出更多的创新想法和解决方案。其次，经验管理可以提高组织的工作效率。通过总结和分享经验，可以避免重复工作和犯错，节省时间和资源。最后，经验管理可以提高组织的竞争力。通过有效地利用和传承经验，企业可以更好地应对市场竞争和变化，保持持续的竞争优势。

第五段：我的成长和启示

通过这次经验管理培训，我不仅学到了很多有关经验管理的知识和技能，也对自己有了更深刻的认识和体会。首先，我意识到个人经验的分享是一种责任和义务。通过分享自己的经验，不仅可以帮助他人，也可以提升自身的认知和成长。其次，我明白了经验管理需要一个持续的过程和良好的组织文化。只有当团队成员都积极参与和支持经验管理时，才能够实现最好的效果。最后，我意识到经验管理是一种创新的方式和方法。通过总结和分享经验，我们可以不断改进工作方法和流程，创造更多的价值。

总结一下，参加经验管理培训是一次非常有收获的经历。通过培训，我不仅了解了经验管理的基本概念和原理，也学会了一些经验管理的方法和技巧。同时，我也认识到了经验管理面临的挑战和困难，以及可以带来的巨大效益。通过这次培训，我不仅提升了自身的经验管理能力，也对自己的成长和发展有了更深刻的认识。希望以后能够将所学所悟应用到实际工作中，为企业的发展做出更大的贡献。

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！