# 企业对标提升心得体会(模板8篇)

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-11-12

*心得体会是我们在经历一些事情后所得到的一种感悟和领悟。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。企业对标提升心得体会篇一第一段：引言（200字）。企业对标是一种...*

心得体会是我们在经历一些事情后所得到的一种感悟和领悟。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**企业对标提升心得体会篇一**

第一段：引言（200字）。

企业对标是一种有效的提升管理水平和业绩的方法，通过与行业领先企业进行比较和学习，引发自身的改进和创新。在企业对标提升的过程中，我们深刻认识到独立闭门造车是无法跟上市场发展脚步的，只有主动进取才能在竞争中立足。本文将总结我们在企业对标提升项目中的心得体会，以期为其他企业提供借鉴。

第二段：明确目标并制定计划（200字）。

在企业对标提升项目中，我们首先明确了要达到的目标，即在管理水平、技术实力、市场份额等方面与行业领先企业保持一定距离。然后，我们组织了一系列对比分析，深入了解行业领先企业的优势和不足之处。根据分析结果，我们制定了详细的改进计划，并确定了具体执行人员和时间节点。

第三段：改进管理模式（250字）。

通过对行业领先企业的学习，我们发现管理模式是企业提升的核心。因此，我们将改进管理模式作为企业对标提升的重点。我们引进了领先企业的先进管理理念和方法，并将其灵活地应用到我们的实际情况中。我们注重团队协作，建立了高效的决策机制和绩效激励机制。我们还注意到员工培训的重要性，提供了全员培训的机会，使员工能够不断提升自己的能力和素质。

第四段：加强技术创新（250字）。

技术创新是企业对标提升的另一个关键因素。我们将技术创新作为企业发展的重要动力。我们与行业领先企业进行了广泛的技术交流和合作，引进了先进的技术设备和工艺，提升了产品的质量和竞争力。我们还鼓励员工进行技术创新，并建立了创新研发团队，不断推出符合市场需求的新产品和服务。

第五段：总结与展望（300字）。

通过企业对标提升，我们的企业管理水平得到了显著提升，市场份额稳步增长，产品质量和竞争力得到了提高。我们认识到企业对标是一项长期任务，只有不断学习、改进和创新，才能保持与市场的同步发展。因此，我们将继续推进企业对标提升，并且积极参与行业交流和合作活动，不断引入新的理念和技术，以保持我们的竞争优势。

在今天的竞争激烈的市场环境中，企业对标提升已经成为企业持续发展和成功的不可或缺的因素。通过引入先进的管理模式和技术创新，企业能够提升自身的竞争力，为持续发展奠定坚实的基础。我们的经验告诉我们，企业对标提升是一项长期的任务，需要不断的学习和改进。只有保持敏锐的市场洞察力和创新意识，企业才能持续保持竞争优势，实现可持续发展。因此，我们呼吁广大企业积极参与对标活动，不断提升自身的管理水平和技术实力，推动整个行业的进步和发展。

**企业对标提升心得体会篇二**

过一周的培训学习，使我对管理有了进一步的认知，面对社会竞争的压力，我们必须做出改变，与时俱进。不断加强企业管理方面的提升，让企业能够跟上时代发展的步伐，在市场上有立足之地。加强企业管理提升要做到以下几个方面：

企业的发展离不开完善的制度，只有建立健全的管理制度，企业才能有序的运转。结合自身的特点，设置不同的部门，科学的划分，做到高效、协调、简洁，并确保企业的目标以最合理的成本实现。企业要根据责、权、利相结合的原则，明确各职能部门的权限与责任，权力与责任是关键一环，做到赏罚要分明。在绩效考评中，员工在工作中有杰出的贡献、给企业创造高额利润的，企业应该对员工给予精神上与实质上的奖励。故意给单位造成损失要对其进行严厉的处罚，并追究其相关法律责任，因其失职给单位造成损失和不良影响的同样要给予一定的处罚。

第二，加强企业文化的建设。

首先，加强制度文化建设，奠定企业文化整合的基础。企业文化是以企业管理哲学和企业精神为核心，凝聚企业员工归属感、积极性和创造性的人本管理理论，是在社会文化影响和制约下、以企业规章制度和物质保障为载体的一种经济文化，其导向、约束、凝聚、激励、融合、辐射等功能对企业员工有着不可言传、潜移默化的影响，对于企业的生存发展意义极其重大，甚至有人将这种企业无形资产称为“灵魂立法”。其次，树立现代企业理念，提升企业文化整合的水平。有选择地吸收优秀单位的先进管理模式、优秀的企业文化，并在此基础上创新，树立现代企业理念，才能提升企业文化整合的水平，建立起具有一致性的新文化。最后，实现人力资源整合，迈向企业文化整合的高境界。要充分发挥其效能，必须下大力气地推行引进、培养、管理、激励人才机制，致力于锻造“学习型组织”，增强员工终身学习和职业生涯观念，培养有利于企业和个人发展的创新意识、危机意识、竞争意识、市场意识、质量意识和成本意识，营造一种创新和谐的文化氛围，从而真正实现向现代企业的转变。

第三，加强人才队伍建设。

首先，要树立正确的人才观。树立人才资源是企业发展的第一资源，把人才发展规划与企业发展规划同步考虑，把企业发展建立在提高职工队伍素质的基础之上，达到人才开发与企业发展统筹安排，协调发展。其次，建立科学的用人机制。扩大识人、选人渠道，确保把优秀人才选拔出来。不断创新人才评审机制，使各类人才的工作都能通过考评量化，达到正确评价衡量人才的目的。通过各类培训和继续教育工作，使人才知识、能力不断提高从而带动广大职工队伍素质的提高。最后，不断扩大人才增量。善于发现人才，发现之后要及时、大胆使用。着力培养人才，利用一切条件、机会加强人才培养，着重培养拔尖人才、复合型人才和青年人才，为他们提供发展空间。

第四，团结协作，有效沟通管理工作的每个步骤，都依赖于组织成员良好的沟通，成员良好沟通，又依赖于管理者的管理能力，因此，良好的沟通成了实现组织行为过程中重要的成功要素。

领导最重要的功能是把企业的经营思路、经营目标等信息准确地传递到职工，并指引和带领他们完成目标。除此之外，还要经常与员工进行沟通，关心他们，鼓励他们提出一些对企业改革发展的看法及存在问题，以便及时改善，有员工的参与才会有行动的支持。沟通是现代管理的一种有效工具，有效的沟通可以大大提高不同层次管理者的管理能力，用好了会使管理工作水到渠成，挥洒自如。沟通更是一种技能，是“情商”高低的具体体现，这种“情商”是比某些知识能力更为重要的能力。不断提高我们的“沟通”水平，就能帮助一个企业，以及企业中层次不同的管理者切实提高自身的管理能力。

只有与时俱进，紧跟时代的步伐才不会落后，只有不断的提升管理水平，才能让企业在激烈竞争的市场下有立足之地。

**企业对标提升心得体会篇三**

政府十分重视企业管理信息化工作,提出“以信息化带动工业化”的重大战略举措,大力推动企业管理信息化。以下本站小编为你带来企业管理提升。

希望对你有所帮助!

执行力，一直是困扰企业发展的重要问题。一个企业管理的好与坏，关键在于上级传达的指标，安排的工作任务夏季是否能够及时有效地完成，而不拖泥带水。企业不缺乏制度，不缺乏有效的管理，而是缺乏一种精神——复命精神。因此如何提升执行力，如何提升团队活动力成为企业发展必须解决的问题。

因此，学习与成功对掌握执行力有着重要的意义。

要想在事业上，工作中获得成功，就必须注意三件事：

1、要具备专业知识，相信自己有能力胜任。

2、是要学会合理的支配时间。

3、是要学会控制自己，不能因为工作紧张而有沉重的心理压力。

而且还有七条是需要我们明白的：

1、要有条不紊地安排工作，召开会议前要有充分的准备。发言时要使用通俗易懂的语言，简明扼要地进行叙述。说话要大胆，不能吞吞吐吐，同时要注意不要让别人打断你的讲话。

2、不要过多的使用肢体语言，那样只会给人手舞足蹈的感觉。

3、不要装作对自己的下属你都一样喜欢，要学会“对事不对人”。要把精力集中在本公司要完成的工作任务上，不要把精力分csc:pagelist]}散到员工们之间的关系或他们的家庭私事上去。

4、不要装作“万事通”应当不耻下问。只要有利于实力你的威信，是人感到和蔼可亲。因为在大家眼中，你并不是一个无懈可击的人。

5、工作中与人接触要有幽默感，这样有利于缓解紧张的气氛。

6、不要多谈自己的私生活，以免造成误解。不要听信谣言，更不能捕风捉影，否则将会影响公司的人际关系，从而严重危害公司形象。

7、对于你下属人员的工作，要努力做成客观评价。

现代社会是一个知识、文化高度发展的时代，缺乏知识、文化你将追不上时代的脚步，必须将被社会淘汰。要想在工作中获得成功，你就需要不断学习“充电”。适应社会的发展。

这学期开始接触现代企业管理这一门课程，以往对于企业组织与企业活动方面了解甚少，在企业管理课程的学习过程中，老师一开始就为我们重点讲述了企业与企业组织。这一学期已经上了六周的课了，在这六周中学习的内容有：企业与企业管理组织、管理与企业管理以及企业文化与企业道德和责任。通过学习这些让我受益匪浅，让我知道了管理学在现代的重要性。

在企业与企业管理的学习中，重点讲了企业组织结构，了解到了职能制、直线—职能制、事业部制等组织结构。在管理与企业管理的学习中，了解到了管理的概念、职能和作用。重点了解了古典的管理理论，其中有泰罗这一“科学管理之父”在生产领域的科学管理原理、“现代经营管理之父”法约尔在经营管理原理以及“组织管理之父”韦伯为官僚组织指明了一条制度化的组织准则。还有马斯洛的需要层次理论。最后还有就是企业文化与企业道德，这虽然没有重点介绍但对我们来说还是很重要的，尤其是企业道德与企业责任。一个企业没有很好的企业文化和高尚的企业道德那是很难在当今社会立足的，像以前的三鹿事件与最近的双汇这都是很好的例子。这主要是我们在这六个星期里面学到的东西。

在学习过程中我们是根据老师的思路这与课本的知识不是特别吻合，书本上的东西说真的要我每个地方都理解那是不可能的，我觉得有些地方还是很深奥的，但老师在讲的过程中是用最简单的语言让我们理解尤其是结合案例，这让我能够有更深的印象。那些案例中有很多是生活中这更容易让我理解。还有就是让我们讲解ppt，这也算是一个让我们上台展示的机会，让我们了解到了更多的成功企业与管理者。知识面得到了扩展，也让我们的表达能力增强。虽然我现在还没有讲解，但我相信我一定会学到知识。

在慢慢的学习过程中我知道了管理学在当代的主要，企业管理学是系统研究企业管理活动的基本规律、横跨自然科学和社会科学两大学科的综合性科学。当今中国，改革开放逐步推进与升化，中国经济的快速发展。快速崛起的经济，需要大量的综合性人才。就算是工程技术型人才也需要一些经济意识与管理意识。我是学证券投资管理专业的，以后的工作过程中肯定离不开管理活动，无论是管理者还是被管着都需要有管理意识。因此需要好好学习了解管理学知识。

总之，在这几个星期的管理学学习中真的让我学到了知识，老师课程知识很丰富，讲解也很生动。通过这课的学习我相信我们会了解自己一些方面的不足，进一步去改善，进一步去提高。

1、中小企业千万不要轻易聘请外部职业经理人做ceo。

赵二虎经营山寨，虽身份卑微，形容粗陋，却也能自给自足，颇受拥戴。有一天遇到了大型国企出来的中层干部庞青云，本来想引进山寨做ceo，以便让本山寨融入新的血液和经营理念。却不料因自身理念无非与新ceo的正统化政治管理思想接轨，慢慢被越俎代庖，最终落了个鹊占鸠巢。企业领导人在政治上如此不成熟，企业理念如此悬殊，幻想轻易接轨，得不偿失啊。

2、一定要在真正的实践中强化提升自己的领导地位。

庞青云投奔赵二虎后，马上在一场抢粮车战斗中崭露头角，展现了“打蛇打七寸、擒贼先擒王”的英勇与胆略。后来在攻打舒城、苏州、南京等地的时候，在真枪实弹的实战当中表现了自我，也提升了自我，更是突出了他的统帅才能，展现了一个大型企业职业经理人的应有素质。试想如果庞青云一加盟山寨便纸上谈兵瞎指挥，则肯定早被清理出局了。

3、职业经理人一定要从自己最熟悉的领域开展业务。

一般来说，职业经理人跳到一个新的单位和岗位，通常应该需要一个适应的过程，这时候该如何适应呢?现实企业经营中，很多职业经理人在新的岗位上往往是“出师未捷身先死”。而庞青云则不然。且看庞青云投奔赵二虎山寨后，如果按照土匪的经营规则继续做事，则无疑是处于劣势的。而庞青云非常聪明地把对方从土匪拉到投军，一旦投军之后，按照正规军的游戏规则做事了，那么赵二虎自然就会生疏许多，而庞青云则无疑是轻车熟路。就这样企业“经营调性”和“品牌诉求”的微妙转变，为庞青云赢得了宝贵的业务开拓平台。

4、权力一旦没有约束，就会膨胀。

权力的过分集中就意味着腐败。这是任何组织管理都要谨记的铁律。庞青云接管赵二虎团队之后，逐渐把赵二虎给边缘化了。甚至后来做任何决策根本不用跟他商量。当权力拒绝任何外部干预的时候，这样就更快地滋生了庞青云的自我膨胀欲望。只不过他的欲望不是财，而是色和官。最后终成报应。

5、团队内部一旦不团结，就很容易会被从外部攻破。

遥想庞青云刚接管团队之时，三兄弟攻打舒城，精诚团结，英勇无敌，所向披靡。后来在面临降将安置和发放军饷等方面发生了严重分歧，组织团队内部矛盾越积越深。于是便很容易地被朝廷的那三位整天喝茶、听戏、下棋的大人给离间散了。一会儿这边劝着赵二虎独立单干，一会儿又在那边献计要庞青云赶紧剿杀赵二虎。一个团队就这样分崩离析了。

6、中层干部的斗争是最高领导最为便捷的制衡管理之道。

仍然是庞青云与赵二虎的团结问题，却成了朝廷制衡管理“兵”与“匪”的最便捷工具。后来赵二虎跟从庞青云一起进入了正规军，却又同时被三位喝茶、下棋的领导玩弄于股掌之上。想想现在某些地方的警匪关系，其隐喻不言自明。

7、许多男人最终都败在女人问题上。

大多数男人最终都败在女人问题上，这好像是一个千古难以打破的怪圈。庞青云拥有青云之志，武功高强，谋略过人，却偏偏喜欢搞“朋友妻，不客气”的龌龊事。难怪最终被姜午阳所杀。否则凭姜午阳前几次那么力挺他的战略决策，是不会对大哥轻易出手的。

8、没有情趣的男人往往很难守住老婆。

没有情趣的男人往往很难守住老婆。这是一个很有意思的话题。武大郎每天只知道走街串巷卖炊饼，所以他的老婆就跟了风流潇洒的西门庆;赵二虎每天把老婆当成了随军的“专用慰安妇”，所以他这个每天摆弄红绿纱帘搞小资情调的老婆才会跟了更解风情的庞青云。因此，对于红杏出墙的女人，我们除了严正谴责她的不忠之外，还应该多问问她的男人是不是还没有真正脱离低级趣味。有道是“无情未必真豪杰”，让我们大家思想、能力、情趣三者都共同提高吧。

。

**企业对标提升心得体会篇四**

随着市场竞争的加剧，企业在保持竞争力和创新能力方面面临着巨大的挑战。为了确保企业的健康发展和持续成功，许多企业选择了企业对标这一管理方法。在这个过程中，企业寻找优秀的企业作为自身的标杆，从中学习经验并加以运用。在我所在的企业进行了企业对标工作之后，我深刻体会到了这一方法的价值和意义。

首先，在进行企业对标之前，我们清楚地定义了我们的目标和期望。我们希望通过对标学习到优秀企业的成功经验和管理模式，进一步提升我们的竞争力和创新能力。同时，我们也明确了对标过程中可能面临的困难和挑战，以及应对措施。这样一来，我们在对标过程中就能更具目标性和针对性地进行学习和改进。

其次，在选择合适的对标企业时，我们注重了相似性和可比性。我们选择了同行业中的领先企业，并且从中选择了与我们企业在业务模式、管理思路等方面相似的企业作为对标对象。这样做的目的是为了使得我们所学到的经验和方法更具可行性和可操作性。如果我们选取的对标对象与我们太过偏离，结果可能会导致我们无法运用他们的经验和方法。

然后，在对标过程中，我们重点关注对标企业的优势和创新点。通过研究对标企业的成功经验和管理模式，我们得以深入了解他们的核心竞争力所在，并从中汲取灵感和启示。与此同时，我们也审视了我们自身的不足之处，寻找改进和创新的机会。这样一来，我们就能更好地借鉴对标企业的成功之处，并将其应用到我们自己的实践中。

此外，在对标过程中，我们注重了团队的合作和反馈。我们组织了一支专门的对标团队，由跨部门的员工组成，每个人都能带来自己的专业知识和经验。在对标过程中，团队成员积极参与，分享所学到的经验和观点。同时，我们也注重及时的反馈和审视，及时调整我们的对标策略和方向。这样一来，我们能够不断地完善和改进我们的对标工作，确保其有效性和持续性。

最后，在对标工作完成后，我们进行了总结和归纳。我们以项目为单位，对每个项目进行了总结和归纳，记录下我们在对标过程中所学到的经验和体会，并制定了相应的改进计划。同时，我们也对整个对标工作进行了总结和分析，汇总了我们所取得的收获和成果。这样一来，我们不仅能够更好地汲取经验和教训，还能够为将来的对标工作提供参考和借鉴。

综上所述，通过进行企业对标，我们企业在竞争力和创新能力方面得到了明显的提升。通过明确目标、选择适当对标企业、关注优势和创新、团队合作和反馈、总结归纳等环节的实施，我们有效地从优秀企业中学习到了宝贵的经验和启示。企业对标不仅是一种管理方法，更是一种与时俱进和追求卓越的思维方式。只有不断学习和改进，我们企业才能在市场竞争中保持持续的优势和领先地位。

**企业对标提升心得体会篇五**

20xx年2月至3月，佛山市交通局组织局机关全体干部职工以及下属事业、企业单位的中层管理人员参加在中山大学管理学院举办的“管理能力提升研修班（三期）”学习。作为佛山市公路桥梁工程监测站一名中层干部，我有幸参加了第二期的培训学习。在为期七天的学习过程中，中大教授们先后为我们讲授了《形势与政策走向影响分析》、《有效管理的心理学智慧》、《高绩效团队建设与管理》、《国学智慧与管理》、《博弈论与决策管理》、《全面绩效管理与激励机制》、《网络舆情危机管理》、《新加坡为什么能》以及《组织变革与管理创新》等管理知识课程，课程内容虽然很多知识面很广泛，但通过教授们把知识内容深入浅出，并结合实际案例说明，使我受益匪浅，既拓宽了视野，增强自身知识面，也开阔了思路，增强自身管理水平。下面就浅谈我个人在本次培训学习中的几点体会吧。

经过对《形势与政策走向影响分析》课程的学习，我对国内外的形势与政策有了较为肤浅的了解，因为以前的我从不关心这类型方面的知识，但通过短暂的半天课，却有点使我感触良多，认识到形势与政策可以左右我们的发展，对我们具有重要意义。社会历史的大发展已决定了个人发展的最大环境和最大上限，制约着可选择度，因此，我们应学会认识和把握形势与政策。形势是制定政策的参考依据，而我们必须吃透形势与政策发展的原意，懂得灵活变通，才能具备创新能力。与此同时，我们还应顺应形势与政策在工作中发展自我，找准自己的发展目标，结合自己的优势，定好发展方向；并依据个人奋斗目标，制定切实可行的方案，努力奋斗，拓展素质，不断提高个人综合能力。所以我们必须利用形势与政策走向的影响，为单位的发展和个人自身综合价值能力，提高敏锐的洞察力和理解力，培养超前的把握形势与政策的胆识，树立一个远大理想，做一名成功的管理姣姣者！

高绩效团队建设是现代管理新理念中的一个核心理念之一，它强调的是组织的整体效应，追求的是创新、高效务实及综合实力的能力。从企业的发展角度来说，高绩效团队建设是企业可持续发展的内在动力，是一个现代企业生存与发展必不可少的要素。通过《有效管理的心理学智慧》、《高绩效团队建设与管理》、以及《全面绩效管理与激励机制》课程，让我明白认识到团队合作的重要性，并能够愿意贡献自己的力量在单位团队中。通过这几门课程的深入了解和体会，团队共同合作需要团队的协作精神，树立团队员工们之间的互相配合、互相支持的精神及整体意识。促进团队良好沟通协调，增进团队成员之间的了解，营造更有效的人际关系氛围，需要形成积极向上的组织气氛和凝聚团队共识，以建立团队中的信任体系，使团队成员能真正发挥应有的力量，这样才能建立高绩效团队。因此，如何建立高绩效团队，必须从以下几点说起：

确立高绩效团队建设实际运行过程中不是一件轻松的事情，常常会让人感到无从下手。但是，团队要发展、要成功，不能束手无策，更不能单纯去模仿别人，而应是通过自己的观察、思考及策划调研，结合单位自身实际特点，来走出一条属于和适合自己的道路。因此，我们首先应该很清楚知道现在我们应该干什么，下一步又应该干什么。只有方向正确了，目标明确了，组织架构搭好搭对了，那么我们剩下就是需要认真分析、调研和正确引导，充分发挥团队的积极合作性，提高综合执行能力，即可达成绩效目标。

人员素质的提高是完成绩效目标的前提和保障。如果不加强自身学习，提高人员的整体素质水平，单位内部就会出问题，这个团队就会弱不禁风，在这激烈的社会市场竞争中自然先会垮掉。所以，必须要求团队从下到上，特别是管理人员基本素质要过硬，要不断的强化自身再学习，充实自我价值，只有一个懂得不断充实自我水平的学习型团队，才能在发展的社会中创造出更多的奇迹。因此，应将团队的再学习培训作为一项重要内容列为企业长期发展战略目标加以落实。

我认为团队的领导与员工、员工与员工、员工与环境、团队与团队之间都应架起沟通的桥梁，确立互信、共同学习、共同发展、共同成长，才能共同创造辉煌的事业。

首先因为随着团队的建设和发展，领导与成员的沟通显得尤为重要，要把情况了解清楚才能很好地解决根本问题。因此需要大家进行良好的沟通（比如通过聊天、户外活动等等）来了解团队成员们的性格，进而因人而异，善加利用，通过合理的组合和调配，减少冲突，增强综合合力。要通过与员工沟通来激励员工、确立之间互信，让每位员工看到自己能行，进而促使团队成员更多地参与单位政策、方针与目标的决策过程，充分调动每一位员工的积极性和创造性。其次是部门员工之间的沟通和协调，部门员工之间由于价值观、性格、为人处世等方法的差异而产生各种冲突，人际关系陷入紧张局面，甚至出现敌视、强烈情绪等各种情形，所以我们必须要员工们之间要进行充分沟通，进一步调整彼此之间的心态和角色定位，把个人目标与工作目标相结合起来，明确知道自己要做的事，以及清楚如何去做。再次就是员工与工作环境之间的沟通和协调，比如与技术能力之间的不协调、对新采用的规范规程、仪器性能、新项目和方法等，所以部门员工要积极主动熟悉工作环境和学习并掌握相关的技术。最后就是部门与其他部门之间的沟通和协调。在工作过程中，部门与其他部门之间的关系，也会产生各种各样的矛盾冲突，这需要部门与其他部门之间进行良好的沟通协调，为本部门争取更充足的资源与更好的环境，并对工作进程以及工作目标与工作关系人不断达成共识，更好地促进共同工作目标的推进。

执行力不强是所有单位经常存在一个较为突出问题，以前在单位内部学习中也看过一些视频课程，总感到较深层次的原因分析不透，如如何让管理机制运行执行更有力，管理者如何创造良好的执行氛围以及如何指导和帮助执行者等，我们在日常当中，当工作任务不能很好地达到理想效果时更多的是埋怨他人，对产生的原因考虑较少。因此，如沟通地传达的要求不明确、未形成良好的沟通交流是未进行有效管理的一个原因。管理者要有驾驭人心的社会影响之术，就像迟毓凯教授所讲的，“管理就是一种社会影响，它包含了人的认知观念、人际关系、情绪情感以及行为习惯”，所以我们必须利用上述四个方面与员工进行双向和互动的沟通，沟通一定要有个目标，目标包括目的和标准，并且在政策上给予员工多充足时间进行发挥。

企业内部常见的工作效率低、执行力差及领导能力不强等问题，往往都是有了问题后没有沟通或不懂得沟通所引起的。有效的沟通能使单位的决策得到准确理解，迅速得以实施；并且能消除误解，使各部门间更好地合作，避免不必要损失的产生；也能保证决策的时效性、针对性和准确性，是良好企业文化形成的基础。在企业中沟通无处不在，同事之间、部门之间、上下级之间都需要沟通，有效的沟通是管理工作持续不断改进的的基础，只要我们遵循谦让、体谅、双赢的原则，重视沟通交流工作，主动做好沟通交流工作，企业的发展才能打下良好的管理基础。

现在我站的执行力度不强的原因，主要是单位对未能够认真贯彻落实好相关要求和决议措施的惩罚制度上不明确要求，导致工作有效推进开展未能很好地达到按时按质按量完成。因此，我们必须完善管理制度，明确工作岗位职责责任，将日常会议上的决议、文件要求列入工作计划中进行实施落实。

**企业对标提升心得体会篇六**

企业对标提升是企业管理过程中比较常见的一种方式，通过对其他企业的学习和借鉴，找出自身存在的问题和不足，加以改进和提高。在我所在公司进行对标提升过程中，我们遇到了很多困难和挑战，但是也从中获得了很多收获和体会。

企业对标提升是企业管理过程中的一项重要工作，它的主要目的是通过对自身和其他企业进行比较，找出不足和问题，进而制定出合理的解决方案和措施。这种方式可以提高企业的生产效率，降低成本，增强竞争力，提高企业的绩效，同时也可以提高企业的知名度和品牌价值，吸引更多的客户和合作伙伴。

企业对标提升的方法和流程主要包括三个部分：选定对标对象、找出问题和制定改进方案。首先，在选定对标对象时，需要综合考虑行业特点、市场地位、生产能力等因素，选定与自身相似度较高的企业作为对标对象。其次，在找出问题时，需要通过企业自身的反思和发现以及对标对象的调研和分析，找出企业存在的问题和不足。最后，在制定改进方案时，需要根据问题的严重程度和影响范围，制定出相应的解决方案和具体措施，并且需要跟进和评估改进的效果和成果。

企业对标提升的价值和意义在于提高企业的竞争力和绩效水平，使企业能够更好地适应市场和行业的变化和挑战。通过对标提升，企业可以了解其他企业的先进经验和管理模式，借鉴和学习优秀的管理方案和经验，提高企业的管理水平和效率。同时也能够提高企业的知名度和影响力，提升企业的品牌价值和市场地位。这种方式不仅能够为企业提供重要的经验和启示，也可以迅速提高企业的发展速度和实力。

在我的公司里，我们通过对标提升的方式，提高了企业自身的管理水平和效率，增强了企业在市场中的竞争力和品牌价值。通过对其他企业的调研和分析，我们找到了自身存在的问题和不足，制定出相应的解决方案和措施，实施了一系列的改进工作。例如，我们学习借鉴其他企业的先进技术和管理经验，导入了一些新的生产设备和流程，提高了生产效率和质量监控水平，降低了成本和损失。同时，我们还开展了一些新的市场推广活动和产品创新，加强了品牌形象和品质认知度，提高了客户满意度和忠诚度。

企业对标提升是一个不断创新和探索的过程，需要时刻关注市场和行业的变化和发展，为企业提供最为准确和实用的信息和建议。同时也需要注重员工的参与和沟通，加强团队合作和管理，提高企业的凝聚力和执行力。只有不断创新和探索，才能够在激烈的市场和竞争中赢得更大的成就和发展。

总之，企业对标提升是提高企业竞争力和绩效的重要途径，需要企业不断学习和创新，找到最合适的实践路径和解决方案。在不断的实践应用中，能够发现更多的问题和挑战，也能够获得更多的成长和收获。

**企业对标提升心得体会篇七**

[摘要]在21世纪激烈的市场竞争中，执行力是每一个企业当前所面临的首要问题，它可使公司形成独特的竞争优势，必将成为企业文化的核心成分。建立执行力企业文化的组织才可能长久发展，基业长青。

[关键词]执行力企业文化竞争优势核心竞争力

当今社会，变化、速度与危机被称为是21世纪的特征，企业之间的竞争越来越激烈。在竞争激烈的市场中，执行力是决定企业成败的一个重要因素，是21世纪构成企业核心竞争力的重要一环，一个企业的执行力如何，将决定企业的兴衰。

一、执行力是决定企业成败的重要因素

企业战略计划有效推行或实施的能力被称为执行力。专家们和企业界人士都认为，一家公司和它的竞争对手之间的差别就在于双方执行的能力。许多企业失败，就在于战略计划不能直接反映到企业的实际运营当中，主要是在执行方面存在问题。

执行是一套系统化流程，其成功的条件是:首先要有一流的业务流程。它是创造竞争优势的基础，主要在于塑造一流员工的行为方式和思维方式。其次，公司战略要从上到下一致和透明，避免造成信息和行动的迟缓。再次，公司要有高绩效的文化。郭士纳在ibm公司的管理思想是明确的业务核心、卓越的执行力和优秀的领导艺术。与“愿景”相比，执行力更重要。

二、企业文化内涵

企业文化：是指企业成员所共有的价值观念、信念和行为规范的总和，体现在生产、管理、经营的全过程。

企业文化的特点：具有民族性、地域性和传承性，对人的影响是潜移默化的，文化中最有凝聚力的就是宗教。使人们最其无条件的遵从，不惜牺牲生命。

哈佛大学总结海尔文化是:

免费 分享 创新

在他们感到不满以前消除障碍。第四，对社会的贡献。一个成功的企业文化一定要让身处其中的人真切地感受到自己是对社会有价值的人，企业是对社会有用的企业，并具有普遍意义的道德原则和修养水平。

三、构建执行力的企业文化

1.确立核心价值观

第一，核心价值观一定是精心选择，不能太多。容易理解和识记，应印成小册子，人手一册，随身携带，便于学习和指导。海尔企业文化手册做成钱夹般大小，有20余页，每人随身携带，内容简练而清晰，有许多具体而微观的规定，设计奖励制度、职业纪律甚至员工仪表。这样做的意义在于携带这些手册，是要贯彻并维护上面的信条，成为员工的一种义务。第二，体现核心价值观的目标一定要具体、明晰，可以测度。沃尔玛1990年目标，在公元前，使公司拥有的商店数目增加一倍，使每平方米的销售额增加60%。第三，企业文化突出行业特点很重要的，有特色才有效果。如同仁堂企业精神“同修仁德，济世养生”;堂训“修合无人见，存心有天知”;经营观“品味虽贵必不敢减物力，炮制虽繁必不敢省人工”。

2.培养员工的学习能力

知识经济时代,学习十分重要,员工个人能力的提高取决于不断的学习。要创造一种人人都学习的文化氛围,随时随地学习教育,提倡不提高就淘汰,使员工有自主学习的动力。而且把企业培训形成一种学习制度。每一年员工培训预算,培训形式和内容,参加人员层次,培训时间安排等都要有具体规划,将最优秀的员工选拔出来进行培训,提拔。

3.将薪酬与绩效挂钩

员工得到的薪酬既是对过去工作努力的肯定和补偿,也是他们以未来努力工作得到报酬的预期,激励其在未来也努力工作。薪酬激励能从多角度激发员工强烈的工作欲望,成为员工全身心投入工作的主要动力之一。

要在企业内建立起执行力文化，就必须将薪酬与工作绩效挂钩，让员工所获得的薪酬额与其贡献成正比，要保证那些工作积极而又取得了好业绩的员工得到应有的报酬。通过奖励优秀员工的工作业绩，利用金钱奖赏达到激励员工的目的，从而在企业内部真正建立起一种执行力文化。

免费 分享 创新

4.进行有效的企业沟通

要建立执行力文化,只做到上面几个方面仍然不够，还必须在企业内部展开强力对话。如果不能真诚、开放、随便地谈论当前的情况，就不可能真正建立起执行力文化。坦白、互动的沟通对信息的收集和整理，以至于做出正确的决策必不可少。真正的沟通不是演讲、文件和报告,而是一种态度,一种文化环境,是站在平等地位上开诚布公地、面对面地交流,是双向的互动。增强沟通主要通过言传,当公司缺乏这种有效的沟通时,需要领导人带头，从企业高层领导展开对话。

5.从细节和小事做起

细节决定成败，执行决定完美。中国人做事不规矩、 不到位，给企业造成了巨大的损失。海尔针对这一问题发明了一套管理方法叫作“oec”，其含义是全方位地针对每个人每一天所做的每件事进行控制和清理，做到“日事日毕，日清日高”，每天的工作每天完成，而且每天的工作质量都有一点提高。

立执行力的企业文化是企业在变化不定的环境中实现自己的目标、最终取得胜利的关键,建立执行力企业文化的组织才可能长久发展,基业长青。

无论是个人还是企业，都在为取得成功而设计着宏伟的蓝图。然而，走到最后，许多人却事与愿违收获了成功的反面---失败。面对失败，我们常常将责任归咎与自己的制度不够合理;常将责任推诿于企业的策略不够正确，却很少能去思考自己是否认真地将计划与策略执行到位。当今社会竞争日益激烈，企业怎样脱颖而出?一句话，不折不扣地执行!

任何企业只要能狠抓落实，就一定会取得成绩;而落实不到位的企业，制度自然成了一张白纸，决策也就成了“水中月，镜中花”。有一家大型企业，因为经营不善而面临破产，后来这家企业被美国的一个大财团收购，企业人员都在翘首以盼美国人能带来什么先进的管理理念，出乎意料的是，他们只派来了几个人。除了财务、管理、技术等重要部门的管理人员换成美国人外，其他的根本没动。制度没有改变，员工没有改变，机器设备没有更换。但美方有一个要求：把先前所制定的方针、策略和制度坚定不移地执行下去。结果不到一年，企业改变了局面，实现了扭亏为盈的目标。为什么美国人来治理这个企业就能够取得成功呢?原因就是执行，将一切规章制度执行到位。因为执行是一个企业发展的原动力。沃尔玛之所杂烩网以能成为全球零售业的龙头，海尔之所以能跻身世界500强企业之列，原因都在于他们的员工能不折不扣地执行企业的制度。

执行是推动企业发展的力量源泉，是促进企业腾飞的助推器;只有执行才能把口头上讲的理论、纸上写的计划付诸实施，并达到预期的目标;只有执行，才能使企业在激励的竞争中立于不败之地。

倾听上司的每句话，不敢有半点马虎，结果任务总能比较准确地完成。

实际上，管理不是对个人的，而是对集体的，是维护集体的利益。管理是一个“局”，个别人非得超越管理搞特殊化，那就是自己“出局”，规范的管理，是一个集体生存和发展的根本;规范的管理是大多数人利益受到保障的根本;规范的管理，是一个公平环境创设的根本，也是企业对大多数遵循企业发展的人的爱。管理有规矩，管理有制度，管理有约束，管理有人不快乐。

没有纪律意识的表现1.违背规章，投机取巧。在一些公司经常出现这样的情况：员工经常牢骚满腹，抱怨老板的苛刻还公司制度的严格，而不兢兢业业、尽心尽力地工作，一会儿工夫就要偷懒或投机取巧，没人监督几乎就不能工作。一般人都有正常的能力和智力，但很多人为什么没有获得成功呢?很大一部分原因就是他们习惯于违背规章、投机取巧，并且不愿意付出与成功相对应的努力。他们渴望达到巅峰却又不愿走艰难的道路;他们渴求胜利，又不愿为胜利做任何一点牺牲。2.无视纪律，做事轻率。许多人之所以失败，往往由于他们的粗心大意、莽撞轻率。许多员工做事不求最好，只求差不多，没有把纪律制度放在心上;这种懒散、马虎的做事风格很容易转化为习惯，一旦染上这种坏习惯，就会对执行力、对执行结果造成极大的伤害;现代社会，公司如果没有核心竞争力，将会逐渐走向衰退，而不具备核心能力的人，同样注定不会有太大的职业发展。

3.疏忽职守，好高骛远。曾经有人说过：“无知和好高骛远是年轻人最容易犯的两个错误，也常常是导致太难失败的原因。”许多人内心充满着梦想与激情，可当他们面对平凡的生活和实际工作时，却漫不经心，疏忽职守。企业的营运和发展固然需要有整体性的规划和全局性的战略思考，但更需要有种将种种规划与构想加以实施、完成实际事情的员工。“说话的巨人，行动的矮子”， 这样连本职工作都不能尽责完成的员工，永远不会给企业带来实质性的作用。作为一名职场中人，不管未来发展的前途如何，我们都不要好高骛远，而要脚踏实地、忠于职守，做好每一件小事，培养自己高效的执行能力。

纵观公司的各项制度、考核办法、服务规范手册应有尽有，三分制度七分执行!我们在平时的工作中，不断培养自己及员工的执行力，只有这样才能把各项工作做好。

上周六公司组织大家听了关于“执行力”的讲座，听后想法也挺多的，关于“执行力”也算有点自己的想法和见解，写出来大家可以一起探讨一下。

昨天傅老师的讲座非常生动幽默，对“执行力”的定义非常简练：按质按量按时的完成自己的工作。虽然听起来很简单，但这就是执行力的根本，在其位必谋其事，很多事听起来来简单，做起来却未必。按质、按量、按时，是完成意见事的三大要素，缺一不可，缺其一则事不成。其实要贯彻执行上述要求也是很简单的，只要各司其职，企业里每个个人都能做好自己的事也就可以。企业是每个员工构成，大家在企业中扮演自己的角色，承担自己的任务，都是环环相扣的，从最高领导到基层员工，只有都做好自己的事，贯彻执行，企业才会有更好的发展。

是稍微带过，讲了个“奥克斯”的例子，因为上层决策错误，导致的企业亏损。企业执行力对个人来说是总的方向，一旦方向错了，个人做的再好也只是增加更多的损失。不过一个企业的成功与否，也未必全是执行力的问题，只是加强对“执行力”的贯彻力度，对于企业的发展和管理是有利的。

如何加强“执行力”，傅老师认为中国的执行力是由三大原因造成的，文化原因、制度原因和人员原因。从文化角度看，是个人在团队活动中具有明显的个人价值取向，个人觉得这个原因比较根深蒂固，很难去改变。制度方面，主要碰到问题是：有章不依、无章可询、多头管理和非人性化，这点可以改变的方向比较明确，主要是简化制度，抓住主要矛盾，加强执行力度。至于人员方面，随着企业的发展对人员的管理会是企业运营的根本，如果企业发展太快而人力资源跟不上对企业发展是个很大的羁绊，加强对员工知识和技能的培训，加强其对职业的认识，健全职业修养很重要。

每个人立场不同，不同立场看待问题自然也不同，但不管是高层领导还是基层员工有一点是相同的，我们都是企业的一份子，我们的所作所为应当是站在企业的根本利益，有益于企业未来发展的立场之上的。不管怎么说，公司发展好了，个人自然也会得益，个人利益同企业的根本利益是相辅相成的。

好的。

如何提升企業戰略執行力

企业执行力的重要性

企业执行力的重要性

程进行关注，必要时给与指导；第五、对执行者进行奖励，奖罚必须有明确的区分，因为每个人的道德奖励和尊敬都是建立在他们的工作业绩上的；第六、提高员工能力和素质，不断吸取知识和经验，其实最有效的指导方式就是首先观察一个人的行为，然后向他提出具体有效的反馈；最后是了解自己，情感上的脆弱可以使一个人失去采取必要行动，甚至做出正确的判断的能力，其实情感强度的实质是来源于自我发现和超越，要对所属人员做到量才适用，作为领导者必须具有一定的情感强度，也就是真诚、自我意识、自我超越，还有必要的谦虚。

执行是一门学问，它是战略的一个内在组成部分，是企业领导者的主要工作，也是一个组织文化中的核心元素；在我国许多人都是从战术的角度来考虑执行问题，但是这是错误的，其实战术实质性的核心，但是执行不等同于战术，执行是一套系统化的流程，它包括对方法和目标的严密讨论、质疑、坚持不懈的跟进，以及责任的具体落实，它包括对企业所面临的问题做出的假设，对组织的能力进行评估，对战略与运营及实施战略的相关人员的相结合，对这些人员及所在的部门进行协调，以及将奖励与成绩相结合。

多的情况下又都无法将这些流程紧密地结合，只是以一种存在的形式出现，尽管能完成这些流程，然后仍然回到原来。

执行力培训心得体会

我很感谢公司给了我这次学习的机会，给我提供了学习的平台，这次培训我投入了很大的学习热情，从中学习到了执行力的知识，同时自己课后也不断地总结，使我感触良多、受益非浅。

课程培训的方式很值得借鉴，从始至终学员们的热情不断高涨，激情一次又一次被点燃，对学习的东西记忆深刻。课堂两侧墙壁上挂着一个条幅上写：人不是因为知道而改变，而是被触动痛苦而改变，这句很有道理。我的感受有点不尽然，我认为：人不是因为知道而改变，而是被知识触动心灵而改变，人是拒绝被改变的，因为人们的`脑子里已经都有一个固定的思维模式，通常的培训都是照本宣科，吸引力太小，给人的印象不深。而本次培训这种培训的方式很好，能给人很深的触动，从而产生思考，把别人所讲的东西真正地消化为自已的知识。结合到实际工作中，项目上给员工培训要借用这种方式，提高员工的学习兴趣，培训真正地让员接受，才能达到培训的目的，从而学以致用。

任，是让下属感觉到责任在身，同时授权给下属，提升员工的自主性和工作能力，在工作加强监督和检查，通过和员工有效地沟通，对员工进行激励，帮助下属克服工作困难，从而妥善完成工作任务。

关于执行力的培训心得体会

二零一二年八月八日，下午十三点三十分有幸参加了公司组织的中旭集团讲师李华东老师主讲的《实效管理执行力启蒙训练》课程，通过培训学习，应该说使我受益匪浅，感触也很多。特别是让我明白了做一个负责任且敢于承担责任的人和有执行力的人对一个公司的发展和员工个人职业规化的成长的重要性。

执行就是有结果的行动。而提供的结果必须是一个有时间底线，对公司和他人具有明确的价值，并且完成后能够拿出来可供他人检查衡量的东西。只要缺其中任何一个要素，就等于你没有提供结果，就说明你没有完成你的本职工作。一个伟大目标要靠一个伟大的团队来完成，单是个部门是没有价值的，只有所有部门通过相互配合为公司创造价值之后才有价值。 执行——没有任何借口。完美的执行是不需要任何借口的，不要用借口来为自己开脱或搪塞。借口只能让我们暂时逃避困难和责任，但其代价却是沉重的。找借口的一个直接后果就是容易让人养成懒散，拖延的坏习惯，当遇到困难和挫折时，不是积极地去想办法解决问题，而是去找各种各样的借口，这样只能导致失败，也会使自己一事无成。优秀工作人员从不在遇到困难时寻找任何借口，而是努力想办法解决问题，出色完成任务。“拒绝借口”是追求完美表现的有力保障，我们要牢记责任，奉行职业准则，培养不达目的不罢休的毅力。因为工作是没有任何借口的，失败是没有任何借口的，人生更是没有任何借口。

执行需要加强过程控制，要跟进、跟进、再跟进。有时一个任务的完成会出现前松后紧或前紧后松的情况，这主要是工作过程未管控所造成的。而行之有效的方法就是每项工作都制定进度安排，明确到哪天需要完成什么工作，在什么时间会有阶段性或突破性的工作成果，同时要自己检查计划实施的进度，久而久之，执行力也就会得到有效的提升。

真诚沟通的工作方式。在我们的企业中有７０％是由于沟通不力造成的，而７０％的问题也可以由沟通得到解决。我们每个人都应该从自己做起，看到别人的优点，接纳或善意提醒别人的不足，相互尊重、相互激励。最终将个人执行力融入到企业执行力当中。

建议实行细化流程管理，建立起有效的绩效激励体系即提升企业员工的工作意愿。从根本上说就是要提高员工对企业的满意度，调动他们的积极性。

通过这次培训，使我认识到要：无条件执行、没有任何借口、细节决定成败。只有做出结果的员工才是好员工，做出完美结果的员工才是优秀的员工。作为员工要切记：上班不是拿工资的理由，为企业提供结果才是得到报酬的原因。只有这样，才能让自己更快的成长，才能实现公司的长期发展。

**企业对标提升心得体会篇八**

9月17日分公司组织召开了全面开展管理提升活动动员大会标志着管理提升活动在分公司全系统的正式启动。按照第一阶段的工作安排我结合工作实际对管理提升相关文件进行了认真学习有了初步的认识与体会。

尤其是项目管理6个必须的提出基本覆盖了的企业管理的重要方面并且在具体落实中教材、专题会、培训三位一体衔接有序直接针对企业需要重视的薄弱环节可以预期会有明显的效果。

管理就是pdca过程：制定、执行、检查和改进的过程。制定就是制定计划规定、规范、制度等执行就是按照计划去做即实施检查就是将执行的过程或结果与计划进行对比总结出经验找出差距改进首先是推广通过检查总结出的经验将经验转变为长效机制或新的规定再是针对检查发现的问题进行纠正制定纠正、预防措施。

要正确理解李少先总经理的讲话花有用的钱办有用的事不乱花钱钱想办法省钱。这样才能使项目从投标介入到竣工验收全过程做到从项目源头控制成本为项目实施过程中的变更做好铺垫为项目的索赔做好伏笔为项目增效提供保证。企业就是靠管理出效益靠管理求生存和发展。

项目部全面开展管理提升活动是立足于分公司的统一部署立足于集团改革发展的核心目标立足于对当前局内外形势的研判。

正因为我们经过多年的改革发展整体实力大幅增强管理水平也有了很大提高。才有了更大的抱负更高的目标才能看到我们的发展方式仍显粗放在治理模式、组织架构、业务流程、运行机制、管控体系等各方面仍有大量需要提高和完善的地方。我们要以此次活动为契机对我们分公司的薄弱环节认真梳理全面加强基础管理更好地实现有质量的发展可持续的发展让我们的集体释放出更多的活力。

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！