# 202\_年企业管理心得体会 企业管理基础课心得体会(优质14篇)

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-02-09

*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。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，通过总结和反思，我们可以更清楚地了解自己的优点和不足，找到自己的定位和方向。下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需...*

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。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，通过总结和反思，我们可以更清楚地了解自己的优点和不足，找到自己的定位和方向。下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**企业管理心得体会篇一**

当我学习企业管理基础课时，我深深感受到课程对我的启示和指导。以下是我对课程的一些见解和感悟。

第一段：课程内容简介。

企业管理基础课包括企业的基本概念、战略管理、组织结构、人力资源管理、市场营销以及财务管理等方面的内容。课程注重学生的实操能力，在理解相关理论知识的同时，培养学生的分析、解决问题和独立思考能力。

第二段：课程结构分析。

该课程的结构合理，层次分明。课程内容既包括了基本概念的引入、关键概念的阐述，又有相关的案例分析和实践操作，最后还包括对企业战略的总结及其应用性分析。

学习了该课程后，我深刻地认识到，优秀的企业管理人员首先需要具备的是市场意识与战略思维。同时，企业内部的组织结构要合理，员工的培养与管理同样重要。这是构建企业竞争力的必要因素。最后，财务管理在企业发展过程中的重要性不可小视。

第四段：对于实践的应用和运用。

企业管理基础课程对我的实践能力的培养也起到了重要的作用。学生们通过理论学习和实践应用，在项目制作中参与了企业的各个方面工作，例如研究市场、编制财务计划、招聘人才等等。这种综合实践，让我们更深入地了解企业经营的方方面面，也为我们未来的职业道路打下了坚实的基础。

第五段：梦想与责任的担当。

参与企业管理基础课程不仅是为了学习理论知识，更是对于自己未来职业的一个规划和了解。这种理念贯穿整个课程，也在告诉我们：尽管现在我们还是学者身份，在未来，我们都会有重要的责任，必须要承担起对于企业的责任和担当，努力实现自己的梦想。

在学习完企业管理基础课程后，我领悟了企业运作需要一个完整的组织架构，需要学会如何运用多方面的知识技能解决问题，更重要的是，要有对于企业的热情和责任担当。

**企业管理心得体会篇二**

学校企业管理课是大学生在专业学习过程中必须修习的一门课程。通过学习这门课程，我们可以深入了解企业的运作机制和管理理念，培养我们的管理能力。在课堂上，我收获了很多知识和体会，下面我将从学习内容、思维方式、实践能力、团队合作和自我管理五个方面来总结我的心得体会。

第二段：学习内容。

学校企业管理课的学习内容主要包括企业的组织结构、人力资源管理、市场营销、财务管理等。通过学习这些内容，我对企业的运作机制有了更深入的了解。尤其是在学习市场营销的过程中，我学会了如何选择目标市场、设计有效的广告策略以及建立客户关系，这些知识对我今后从事市场营销工作具有很大帮助。

第三段：思维方式。

学校企业管理课还培养了我们的思维方式。在课堂上，我们学会了运用系统思维来解决问题。比如，当我们面临一个复杂的管理问题时，我们可以运用系统思维将问题拆解成多个子问题，然后逐一解决。这种思维方式不仅提高了我们的问题解决能力，也让我们能够更好地应对工作中的挑战。

第四段：实践能力。

学校企业管理课注重培养我们的实践能力。在课堂上，老师会组织实践活动，让我们亲自体验企业管理的过程。通过参与这些实践活动，我们能够更好地理解课堂上学到的知识，并将其应用到实际工作中。在一次公司模拟经营中，我担任市场部经理的角色，通过制定营销策略，我成功提升了市场份额，并获得了团队的认可。这次实践让我意识到实践是提高自己能力的最好途径。

第五段：团队合作和自我管理。

学校企业管理课还注重培养我们的团队合作和自我管理能力。在课堂上，我们被分成小组进行项目开发和管理，通过团队合作，我们学会了与他人有效沟通、协调和合作。同时，通过组织自己的学习和时间管理，我们也培养了自我管理的能力。这些能力对我们将来的工作和生活都非常重要。

总结：

通过学校企业管理课的学习，我不仅掌握了管理的理论知识，还培养了实践能力和团队合作精神。同时，我也意识到管理是一个不断学习和提升的过程，只有不断学习和实践，才能不断提升自己的管理能力。因此，我将继续努力学习，不断提高自己的管理能力，为将来的工作做好充分准备。

**企业管理心得体会篇三**

通过本学期的学习战略管理，使我了解到企业战略管理相关内容、目标、管理办法及应用等，使我充实了关于这方面的知识内容，收益菲浅，企业战略管理的学习心得体会。

关于战略，战略究竟是做什么的，究竟应该怎么做，很多朋友和同事都感觉到很虚，仿佛知道战略重要，又不知道战略为何重要，大家对战略的认识和认知只是停留在所谓方向而已。听了老师的课程以后，对战略有了一个思维逻辑，对战略从分析，到决策，到执行有了一个整体认识，明白了战略的重要性，也知道了战略的设定方法和管理办法，应该说，收获很大，提高很多，针对老师的课程，我也有以下几点感想与同学们分享。

一、要站在企业管理的整体看战略，树立思维结构和层次；

二、战略的分析是基于历史，基于现实和对未来的感性预测；

三、战略的起点就是营销价值链的掌控；

四、战略目标是一个不断修正的过程，要与年度计划紧密相连，要顺势而为；

五、战略需要组织体系来保障实施；

六、战略最终是要贯彻到每一个人的骨髓里，最终体现的是文化。

下面我来具体谈谈。

一、要站在企业管理的整体看战略，树立思维结构和层次；

每个人都知道，战略就是企业的经营方向，是未来的使命、愿景和目标，这个道理我们都清楚，我相信每一个企业都有这种战略意识和认知，老板经常挂在嘴边的是我们要重视战略，员工经常谈到的是战略需要，但是，我们会经常陷入到以下几个误区：

1、将战术当成战略，将具体的工作重点当成战略认知；

2、战略制定了以后只是挂在墙上，年度的工作和日常的工作与战略脱节；

3、战略经常研讨，不断改变，忽左忽右，每次的差异都很大，让人无所适从；

4、将战略设定为一个空的，大的理想，制定成为了全面出击战略，无法执行。

针对这些现象，其实关键的一点，就是我们没有树立企业管理的思维机构和层次，我们对于战略的分解管理认识不清，因此，一个优秀的战略性企业他是具备管理的全局观的：

5、战略是系统思考，他需要企业最高层次的思考和决策，战术是策略思考，他需要的企业各个板块或者中心进行工作分析和确定，战斗是执行力度，他需要基层管理者按标准，按要求，按质量，按时间完成各项工作任务，这才是企业管理的思维结构和层次。

二、战略的分析是基于历史，基于现实和对未来的感性预测；

我们经常看到有的企业在做战略研讨的时候，有的管理者总是津津乐道于其他公司的案例，总是对某些企业的成功赞叹不已，甚至认为他们的发展路径就是我们应该树立的战略，的确，我们往往迷恋于他人的光环，总是被一些所谓的伟大战略而误导，我个人认为，任何一个企业的成功都是不可复制的，因为时空背景不同，因为每一个企业的管理能力和资源不同，一个人不可能在不同的时间踏入河流的同一片水中，我们做战略分析，了解别人的时候，更重要的是学习他的战术，分析他成功的经验要点和失败的原因，了解他人的目的是给自己启发而借鉴，是不可能生搬硬套的，因此，我强调，战略分析要基于历史和现实展开：

三、战略的起点就是营销价值链的掌控；

整体战略讲的是企业发展方向是发展，还是稳定还是一体化的内容，而经营战略或者竞争战略的核心其实还是针对营销价值链的掌控的，企业经营的目标是价值最大化，而价值最大化的体现的基本就是营销价值链的有效，上次崔凯老师讲过营销价值链的微笑曲线，因此，如何把握研发和营销这个两端的战略方向，也是我们应该核心思考的内容：

3、针对品牌和渠道战略，生产、供应、人力资源所做的配套规划就是围绕着营销价值链所做的战略补充。

四、战略目标是一个不断修正的过程，要与年度计划紧密相连，要顺势而为；

战略的内容包含战略宗旨和战略目标，原则上，战略宗旨一旦确定下来，使命、愿景和价值观是不会轻易改变的，而战略目标体现在具体的年度规划上，则是应该一年一修正的，或者一年做一次滚动修正。

3、战略的修正要结合企业的实际情况和资源能力，不能为了赶潮流而犯投机的错误；

4、修正后的年度战略目标应该作为年度经营目标的基础，年度经营计划是围绕着年度战略要求展开的。

五、战略需要组织体系来保障实施；

很多企业制定了战略以后，战略就成了挂在墙上的东西，将战略束之高阁或者战略基本无法实施实现，战略的目标也是各自为政，战略成为形式主义，战略最终也就成了一个象征性的工作，而不是为企业发展发挥作用，因此，战略是需要有组织体系来保障的：

3、针对既定战略应该完善企业的组织架构，并明确岗位职责和对应流程；

六、战略最终是要贯彻到每一个人的骨髓里，最终体现的是文化。

战略宗旨是要明确企业的使命、愿景和价值观，只有拥有共同的文化，才能够拥有共同的战略目标，并为之而努力奋斗：

4、战略文化打造的核心在于老板个人对战略认知的深度和执行的强度，只有老板具备对于战略的严谨和严肃的态度，战略才能够深入企业每一个人的`骨髓，最终实现战略共赢。

其实，关于战略方向，战略宗旨和战略目标，他涉及到很多具体的细节，但是我个人认为战略研究需要仔细，但是战略决策应该立足于简单明了，只有简单专注，我们才能够真正实现战略的融入落地，至于战术策略的问题，则是仁者见仁智者见智，需要我们结合每一个企业每一个阶段的实际来研究确定。

战略，是企业为了活着，也是为了活得更好，战略的关键要点是选择放弃什么，有时候不是为了选择做什么，而是为了选择哪些不做，我记得量化管理中王磊老师讲过一个宝洁公司的ogsm的战略目标制定方法，我们如何从目的，到具体的目标，策略和衡量标准来建立战略规划表，通过战略规划表的表述将让我们的战略更加的清晰明确，也是我们战略管理的重要工具和方法。

战略，是企业管理的起点，也是一个实践的过程，我相信通过这次学习同学们能够树立战略意识，建立更好的战略管理。

以上就是我学习了战略管理的心得体会，希望在今后能将所学到的知识运用到实际中来，真正做到学以致用。

**企业管理心得体会篇四**

现在的社会日新月异，科技的发展，管理的创新，都在时刻改变着未来。不管是现在还是将来，每个管理者都应不断地加强学习，不停地给自己充电，才能不断的开拓进取，勇于创新，才能更进一步的创造财富。此次公司为了提高企业管理水平，特意邀请了厦门同博企业管理咨询有限公司对我们进行了一次培训。经过这3天紧张的学习过程，我学到了很多在人力资源管理、企业文化及财务管理方面的相关知识。我感觉到了充实，可以说我很好的完成这次学习任务。对此次培训，我总结如下：

一、在人力资源管理方面。

1、员工培训。

2、人员管理。

人员管理与企业的发展息息相关，对员工的日常管理是企业发展的必要过程企业文化的产生，企业制度有利于员工管理，企业正常的运作，通过对员工的日常管理来发挥员工的个人能力，了解员工的心态，适时转变管理方式完善管理模式。

3、绩效评估。

绩效评估为企业的决策提供依据，是员工对自己以及对他人工作能力的评估，了解自己的工作能力，同样将自己的能力与对企业的贡献结合起来，提供薪酬依据，发现员工潜力并及时做出相关人事调动。

4、员工福利待遇。

员工福利待遇以及薪酬是员工企业价值的体现以及员工工作的保障，没有好的相应的福利待遇及薪酬水平员工就不会全心全意的为企业作出贡献，长久的留在企业工作。

通过这学期的人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为个人而言为了成为企业发展的人才，对于现在的我而言要加强各项技能上的学习，提高自己的专业能力，没有好的个人能力就没有好的发展，专业技能，专业知识的提高是必不可少的。人力资源管理对于现在的我而言与其说是去管别人不如说是对自己的规划管理，对自己未来的期望。

人力资源管理作为企业管理的重要部分一直是企业管理的重中之重，很多企业的倒闭也就是因为没有良好的人力资源体系无法为企业发展提后备力量，技术人员没有及时补充专业知识，管理人员没有及时补充以致管理模式落后，还有涉及到薪酬水平公司福利等造成企业人员流失。

二、在企业文化的推进与落地方面。

随着企业的发展，企业文化在企业中的主体地位逐渐突出，最能体现一个企业经营和管理本质特征的企业文化推进工作越来越重要。一个企业的发展，抓企业文化尤为重要。加强企业文化深植，首先要深刻理解企业文化的内涵。企业文化是在企业长期生产经营中培育、融会、凝聚而成的一种独具特点的、对企业持续稳定发展起推动群体意识和价值观念及其外在形式。它包括企业精神、价值观念、企业形象、经营思想、企业目标、道德规范、规章制度、企业风尚等。企业文化是一个企业的灵魂，它通过向员工宣传统一的企业价值观而将他们凝聚在一起，这些价值观影响着员工的生活方式、行为方式和价值信念，促使他们积极地为企业创造价值。对此，我通过此次培训，从以下几方面理解企业文化在公司的推进与落地。

1、第一时间完成任务。这是一条执行层面的要求，它体现了公司对高效、快速的组织反应能力的追寻。类似于海尔的快速反应、马上行动。

2、主动开展工作。这也是一条执行层面的要求，但它更强调了我们员工工作时的心理层面问题。从积极性和目标性的角度上看，也强调员工的个人能力充分施展。

3、关注细节。细节决定成败。对细节关注程度的高低是优秀和卓越的分水岭标志。这种细节的要求和关注，不仅仅是在认知的层面，它要求我们从具体的事情做起，彻底的完成工作，彻底的解决问题。其更重要的是对结果意识的要求。

4、持续创新。创新是企业发展的发动机，是企业的灵魂。创新的重要性，尤其对我们这种需要精细化管理的企业来讲，尤为重要。市场经济的思想核心是自由竞争精神，在全球一体化的大格局下，要求我们员工时刻不断学习的心态，学他家之长，容他家之短。从经验教训中不断学习进步。创新精神的高调宣扬是需要我们员工本身的低调做事作为基础的。

5、勇于承担责任。责任的归属，需要详细、准确的岗位职责说明等相关的管理手段和制度来界定。但这个勇于，是需要我们员工自己来担当的。全身心的做好自己的本职工作，不给领导、同事添麻烦。公司存在着推诿现象，但要杜绝它，除了我们良好的管理制度保全外，更为根本的要依靠我们员工本身良好的职业素养来保障。

6、以团队目标为己任。这个时代，早已摈弃单打独斗的个人英雄主义情结了。这是一个讲究团队制胜的时代。一个人的力量是有限的，而团队的力量确是巨大的。个人的得与失要放在大团队目标之后，大团队意识的学习是我们每个员工应把握的行为准则。

7、最大限度的创造价值。成本意识！我们要学会利用最小的成本、最小的资源开展工作。同时要能做到分享资源和信息，力争在团队组织中创造一个良好的学习交流、分享合作的氛围。

8、公司的事就是我的事。公司每一个员工都必须要有主人翁的精神。公司对员工做到细致周到的便捷服务，急员工所急；而员工更要积极为公司着想，时时保持忧患意识，不断提升自己的工作水平，不断关注公司管理的进步。

三、在非财务经理的财务管理方面。

杨立国老师用深入浅出，用通俗易懂的精彩课程使我对非财务经理的财务管理有了比较清晰的了解。以下是我的学习心得：

1、找准切入点，推行精细化的财务管理。

精细化的财务管理是一项涉及面广而且综合性较强的经济管理活动，涉及公司的方方面面，必须达到控制成本、提高效益的目的。而达成这一目标，需要各部门围绕企业的效益目标协同作战，提高公司经营管理的灵活性和战斗力。这就需要我们围绕资金、成本、人员等资源配置的关键，深入推行精细化的财务管理。

2、实施全面预算管理，优化配置企业有限资源。

预算管理是连接企业战略和战略执行的管理工具，是公司的业务计划与财务预算的集成工作，公司的高效管理更加需要预算管理的信息化。全面预算管理过程，在本质上就是一个优化配置企业资源的过程。全面预算管理不单指预算控制，还涉及到工管部、物设部、人事部等的预算控制，是兼具计划、协调、控制、激励、评价等功能的一种战略方针的经营机制，是一种全新的、全面的现代企业管理模式。

3、实行人本财务管理，全员参与，提升素质。

树立人本财务观念。要理解员工、尊重员工，充分发挥员工的主动性和积极性。公司的的每一项活动均由员工发起、操作和控制，其成效如何也主要取决于员工的知识、智慧以及努力程度，因此，贯彻人本财务观念要求做到：第一，增加人力资源投资，提高企业领导和员工素质；第二，推行财务分层管理和全员财务管理，实行民主式和参与式财务管理，提高员工对财务的参与意识；第三，加大软资源投资力度，为培育企业文化和良好人际关系创造优良环境。

以精细化财务管理作为切入点，把精细化财务管理融合到公司生产经营的每个层次，通过不断深化财务管理的管理方式和手段，优化资源配置，优化财务核算，提高财务信息的有效性，以精细化财务管理促进管理水平的提升，这是实现向管理要效益的有效途径。

最后，我想，这次培训经历给予的所有感触，必将永记在我心中。所有这些感触在以后的时间里，更会激励我更加努力的学习、高效的工作，紧跟公司飞速发展的步伐，不断地自我完善，不断的进步，实现自我价值，为公司达成从优秀到卓越的跨越贡献自己的微薄之力！

企业管理是一门应用性很强的学科，它直接指导企业管理的具体实践，促进企业管理水平的提高，通过本课程学习，应该掌握现代企业管理基本原理和基本知识，熟悉企业管理的主要职能和一般过程，掌握现代管理的科学方法和技能，为今后工作奠定一定的理论基础。集团公司给我一个很好的提高自身管理能力的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理会其中的含义，我的感知感想如下：

一、企业战略很重要。

哈佛商学院终身教授迈克尔.波特曾经说过：战略是一个企业成败的要害。我国经济与社会发展工作虽然千头万绪，但这些工作都是建立在经济与社会发展战略基础上的；有了这个战略，才有后来的中长期计划、年度计划，才有各项政策和措施。企业领导人只要多观察国家领导人怎样抓经济与社会发展，也不难从中悟出一些道理来。

二、战略研究要加强。

之所以要加强企业战略研究，首先是因为我们严重缺乏这种基础。国有企业在计划经济时期没有经营自主权，不可能把企业战略研究提到议事日程。目前，许多国有企业由于短期经营思想占上风，也没有把企业战略研究提到重要议事日程。集体企业与国有企业存在类似的情形。民营企业虽然不存在经营自主权问题，但是由于起步比较晚，由于受到观念、知识等方面的局限，战略水平也没有多高。新时代是战略制胜的时代。在这样一个时代，企业假如战略水平低就会经常挨打，甚至走向死亡。所以，应该尽快在这方面补课。

三、提高战略水平需要更新观念、意识、思维和知识。

加强企业战略研究是对企业领导人综合素质的重大考验。无论是观念、意识，还是思维、知识，哪一个方面落后，都会妨碍企业战略水平的提高。观念要更新。企业领导人一般都有对本企业经营内容、经营方式、经营手段、经营地点、治理体制等方面的成型观念。意识要更新。现代企业经营意识越来越多了，科技意识、环保意识、品牌意识、公关意识、人才意识、知识意识等，企业领导人假如不尽快把这些现代意识树立起来，只是满足于产量、规模、成本、质量等传统意识，就不可能研究出好的企业战略来。思维要创新。思维创新往往是技术、治理、体制等许多创新的基础。企业领导人假如思维方式固化，该直觉时不直觉，该分析时不分析，该联想时不联想，该综合时不综合，要研究出一个好的战略也绝非易事。

四、全社会都要关心企业战略。

加强企业战略研究是企业的事，但又不完全是企业的事。

各级政府担负着推动企业尤其是国有企业加强战略研究的责任。许多企业对战略不够重视，政府利用各种机会强调其重要性是必要的。由于国有企业至今尚未获得完全的经营自主权，所以，政府应该责成有关部门会同企业共同研究制定企业战略。为了减少国有企业的短期经营行为，政府在考核国有企业及其主管部门的业绩时，应该把是否认真研究企业战略作为重要内容。政府应该把抓好国有企业战略研究与国民经济战略性调整、国有经济战略性调整有机地结合起来，对重点国有企业战略研究工作给以必要的支持。

综上所述，此次授课给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化了管理知识结构，更新了管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升了管理能力和管理素质。我也将会在今后工作中好好的去利用这次积累到的一切知识。我相信可以创造出更好的成绩！

一、转变观念是推进精细化管理的核心所在。

观念是我们对事物的认识，不同时期，不同阶段应有不同认知事物的观念，但是，由于传统思维定式，转变观念是一个写在纸上容易，说在嘴上容易但做起来非常难的事，改变已经长期形成的固定思维模式是困难和痛苦的抉择，所以转变观念是实施精细化管理的核心所在。

首先领导干部观念的转变是推进精细化管理的必要前提。精细化管理就是要从精益求精的科学态度，严谨务实的工作作风，认真负责的工作责任心去做好我们的每一项工作。要实现这一目标，我们基层领导就必须首先从思想认识上完全转变对管理的传统思维模式，建立起适应市场经济发展，适应新形势需要的现代化管理理念。在贯彻精细化管理的理念中，领导干部是带头人，他们既是推进精细化管理的策划者，又是落实精细化管理的执行者和实施者。从策划的角度而言，超前的管理意识和科学的管理理念需要有先进思想和科学水平的支撑，先进思想和科学创新可以引导人们与时俱进；从执行和实施的角度而言，要改变以往传统的随意化、经验型、粗放式管理模式和观念，就必须完善制度，强化管理，以提升执行力来保证精细化管理的实施效果，关键在于落实和效果。因此，在推进精细化管理的进程中，领导思想观念转变得快与慢、深与浅、是与否，不仅影响广大员工观念意识的转变和行为职责的运作，而且在很大程度上制约着精细化管理的成败结果和顺利推进。

其次全体员工观念的转变是推进精细化管理的内在动力。在解决了领导干部观念转变的前提和基础上，全体员工观念转变则必然是我们落实精细化管理的真正动力。我们的各项管理是通过职能部门和全体员工去实施和运作体现的，因此，每一位员工既是精细化管理的对象，载体和参与者，同时也是精细化管理的主体和实施者。精细化管理是一个全员参与的过程，也是全过程和全面的精细，只有每一个人都参与到精细化管理之中，精细化管理才能落到实处，才能发挥出成效。怎样让每一位员工自觉地参与到精细化管理的实践中来，最大程度地发挥自己的潜力，成为企业竞争力的一个有机组成部分，关键是要用精细的理念引导员工实现观念的自觉转变。陈旧的、经验型、粗放式的传统管理模式在很大程度上制约了领导及员工观念的创新，差不多，还凑合的工作心态及工作作风无法适应精细化管理高标准，高精度、高质量的管理要求，细节决定成败的管理理念在实际的工作中尚未得到真正的重视。要彻底改变目前这种现状，就必须要求和引导广大员工创新观念，摒弃因循守旧，墨守成规的老框框，旧观念，把精细化的先进管理方式方法引入我们日常管理的工作程序中，用精细化的工作理念规范我们的行为，以精细化推动整体管理水平，以精细化提升全体员工的整体素质。要通过实施精细化管理为载体，为平台，使全体员工的思想观念在创新与守旧，自满与自强的碰撞中得到一次质的升华，引导员工从长足发展之事，规划与员工共同发展之愿景，带领员工树拼搏进取之心，努力提升全体员工综合整体素质，强化全体员工的创新能力，应变能力和竞争能力，使广大员工成为推进精细化管理的内在动力。

二、创新观念是推进精细化管理的必然途径。

精者，去粗也，不断提炼，不断总结，精心筛选，从而找到解决问题的准方案；细者，入微也，穷其根由，由粗及细，由表及里，从而找到事物内在的联系和规律。由此可见，细是精细化的必要过程，精是精细化的自然结果，然而要把精细化纳入管理过程的实践中并加以推进，观念的创新则是其必然之途径。因为精细化管理是以持续的自我改进为特征的，要自我改进就必须转变观念，不断创新，创新是管理的永恒主题，只有不断地更新观念，才能不断地创新工作思路并在创新中不断地否定自我，不断地取得了进步。观念的转变只能应对当前，观念的创新才能把握未来。

我们决不能满足于目前现状和成绩，而要从长足发展的战略眼光去审视企业的精细化管理。随着规划发展的远景目标制订，内部体制改革的深入，内部单位的竞争也不断在凸显，这种竞争不仅体现在安全文明施工、项目效益、完成产值和质量管理上，更重要的是体现在内部的管理水平上。要适应这种竞争并在竞争中立于不败就必须在转变观念的同时创新观念，要明确先进的思想观念也是生产力要素，先进的思想观念也可以推动生产力发展，也可以促进管理上台阶的辩证关系；要教育和引导广大员工树立居安思危，不进则退的竞争意识，使每一个员工都成为一个权力和责任的统一体，让每一个员工从思想上认识到自己所从事的工作不再仅仅是对自己的领导负责，而是对企业的生存和发展负责。检修区有着良好的发展基础，同时也具备了不断进取，积极向上的和谐氛围。为尽快适应集团公司内部体制改革新形势和内外部市场的竞争，必须做到思想上的进一步解放，观念上的进一步创新，管理体制机制上的进一步改革，管理上的进一步提升，要不断引发和增强员工观念意识的创新，不断提升员工对市场及局内竞争的应变，不断提高员工队伍的整体素质，既是我们推进精细化管理的关键所在，也是我们应对竞争和挑战的必然选择。

三、关注细节，精准要求是提高效益的必然措施和选择。

天下大事，必作于细，天下难事，必成于精。天下的难事都是从精准要求做起，天下的大事都是从小事开始，把每一件简单的事做好就是不简单；把每一件平凡的事做好就是不平凡。在目前激烈的市场竞争中效益的好坏，在很大程度上已经由细节决定。我们大量资源的投入，往往只能赚取百分之几的利润，而任何一个细节的失误，任何一项工序的不精确，就可能将这点利润完全吞噬掉。其实在现实中，细节同样以各种方式影响我们的工作质量。对于工作的细节和精准，我们没有理由不去重视。1979年12月美国经济管理学家洛伦兹在华盛顿的一次演讲中提出的蝴蝶效应尤其能说明细小的行为变化对全局的影响，他提出：一只蝴蝶在巴西扇动翅膀，有可能会在美国的德克萨斯引起一场龙卷风。他的演讲给人们留下了极其重要的印象。此后，所谓蝴蝶效应之说就不胫而走，名声远扬。产生蝴蝶效应的原因在于：蝴蝶翅膀的运动，导致其身边的空气系统发生变化，并引起微弱气流的产生。而微弱气流的产生又会引起它四周空气或其他系统产生相应的变化，由此引起连锁反应，最终导致其他系统的极大变化。此效应说明，事物的发展结果，对初始条件具有极为敏感的依赖性，初始条件和细节的极小偏差和不精准，将会引起结果的极大差异。

局部细微的弱点都将最终导致全局的崩溃，所以我们的管理工作要体现追求利润最大化这一企业本身特质，就必须注重细节，精益求精。芸芸众生能做大事的实在太少，多数人的多数情况只能做一些具体的事、琐碎的事、单调的事，也许过于平淡，也许鸡毛蒜皮，但这就是工作，是成就大事的不可缺少的基础。由此，我们应该按照精心、精细、精品的要求去做我们的各项管理工作，我们需要改变心浮气躁、浅尝辄止、半途而废的毛病，提倡凡事都应精细化，把小事做细、做精、做实。通过精细化管理增值出效，必须建立精细化的运作机制，完善精细化的管理制度，实施精细化的职能管理。树立精心安排，精确决定、精明管理、精打细算、细化目标、细分责任、细致工作、关注细节的观念。倡导宏观正确，责任明确，措施准确、细节精确的工作作风，精耕细作，做足精细，为我们的企业和效益提升而努力。

随着知识经济和科学技术的迅猛发展以及社会主义市场经济体制的建立，在企业管理方面的人才需求量，给国有企业的发展带来前所未有的挑战。现代企业管理在社会经济发展中的地位日益重要。我国现代化建设急需大批既拥有一定的专业技术知识基础、又懂得管理学基本原理和必要的管理技能、了解中国企业实情、具有决策能力、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人才。而学校提供的这门课，给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化管理知识结构，更新管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升管理能力和管理素质。目的是让我们了解和掌握企业管理的一般原理、理论和方法，培养我们专业性的企业管理意识和企业管理思维，为我们从事具体企业管理工作奠定理论基础。

现代企业管理是一门应用性很强的学科，它直接指导企业管理的具体实践，促进企业管理水平的提高，在我国社会主义市场经济下，努力提高管理，增强企业的竞争能力和发展能力，已成为当务之急。因此学习现代企业管理具有十分重要的理论意义和现实意义。通过学习，我们应该掌握现代企业管理基本原理和基本知识，熟悉企业管理的主要职能和一般过程，掌握现代管理的科学方法和技能，为今后工作奠定一定的理论基础。

管理学家克拉克说过一句很深刻的话，信息革命改变着人类社会，必定要改变企业的组织和机制。一方面，随着世界经济一体化进程的加快，新知识、高科技发展异常迅猛，企业间竞争已由大鱼吃小鱼向快鱼吃慢鱼急速转变。企业直接面对更大范围、更深程度上来自国内外越来越大的竞争压力。另一方面，天下没有免费的午餐，你投入一些钱，拿到人家标准化的软硬件，依样画葫芦想大幅提升竞争力，也是不可能的事。依据当今世界各种先进管理理论，并结合已往的经验，经过对公司发展状况的科学分析与判断，我们应当选择以学习力为依托，以执行力为抓手，全面提升企业管理水平，推动企业健康、持续的发展。总的来讲，可归纳为几点：

一、着眼学习力，增强创新力，创建学习型企业。

当代企业之间的竞争，说到底是人才的竞争，是人才的学习力的竞争。所谓学习力就是一个人、一个企业或一个组织学习的动力、毅力和能力的综合体现。学习力贯穿于企业管理的始终，是企业获得生存与发展的基本条件。我们紧紧围绕三要素提高学习力，针对工作的重点、难点增强创新力，实实在在从组织保证、措施落实、载体创新等方面抓好学习型企业的建设，为做大做强企业打好基础。

1、提高认识，完善激励，激活员工学习动力。

我们要求把工作的压力作为学习的动力，倡导干部员工树立新的学习理念，以学习带动创新，以创新推动企业发展。通过对市场上产品竞争、价格竞争、服务竞争的宣传报道，使每个员工都认识到面对竞争日趋激烈的市场，要适应市场需要学习；学习的动力源于学习目标的确立，思想意识的提高使员工获得了不仅要个人学而且要团队学的全员动力，而内部激励机制完善更催发了个人学习内动力。一是薪酬激励。不同学历给予不同的基本薪酬制度；二是奖惩激励。对在管理创新、科技攻关、产品创新等方面做出成绩的给予及时的奖励。三是目标激励。制定各种培训目标，明确学习的步骤与计划并量化考核。

2、确立愿景、建立组织、强化员工学习毅力。

学习型企业的创建工作是一项长期的系统工程，要扎扎实实深入持久，必须保持员工的学习毅力，也就是坚持学习、学有成效。应组织创建学习型企业领导小组，提供组织保障、落实监督措施、规定目标跟踪具体办法；确立学习愿景规划，并层层制定贯彻执行办法；建立奖惩约束机制，确保员工学习的积极性。

3、扩充载体，学以致用，提高员工学习能力。

应根据企业中现有人员的素质状况，从实际出发，建立了适合不同层次需要和不同工作需要的各种载体，在组织形式上采用外送培养、内部培训、联合培训、定期讲座等办法，在活动形式上采用集中培训、调研、学习、经验交流、岗位目标学习等。利用比较学习，开展多次的内、外部学习交流活动，取长补短，促进先进经验的推广与利用。

二、着手执行力，形成凝聚力，打造独特竞争力。

树根理论为学习企业寻求不断进步，超越自我，获得充足资源，提供了新型管理平台。有许多企业不乏经营战略、人力资源管理、运营管理等各种新型经济理论中学到了多种方法和技巧，但很少关注他们之间的相互联系和结合，而将人员、战略、运营三个流程结合起来，正是执行力的精髓所在。执行力要求快速行动，简洁明快。在快速发展与变化的世界里，速度已经起主导作用。速度就是一切，快慢决定成败，为此，我们在创建学习型企业的同时，以执行力的提高来打造企业的独特竞争力，从而为企业的长久生存和成功抓好关键。

1、明确目标，常抓不懈，引导执行力文化。

随着知识经济的发展，企业文化已成为一种强大的力量。21世纪企业之间的竞争，最根本的是文化的竞争。引领执行力文化的形成，贯穿于公司的各项政策和领导行为中。

首先，对公司出台的各项方针政策和管理制度，始终如一地坚持，如在对公司方针目标和管理制度的措施落实上，我们结合质量管理体系的内审工作，查措施落实、查制度执行的有效性。针对存在的不足，提出整改要求，拿出改进方案，并纳入工作管理业绩考核。同时，对各种政策、措施的执行；对质量事故的追究先从分管领导开始等等。凡是牵扯到管理者方面的，领导都率先示范，做出表率。

2、面对现实，作风严谨，维护执行力文化。

对企业内的各种行为进行规范和引导是维护执行力文化的重要手段。为此，我们应在每引进一项新的管理体系，或新的管理制度，实施新的管理办法时，本着严谨的态度，结合实际先分析其可行性，再衡量其合理性、规范性，谨防生搬硬套，全盘照搬带来的水土不服。并经过认真的论证后下达执行，按照九千体系的方法，先试行，后改进，再固定。在试行过程一定维护政策的相对稳定，决不朝令夕改，在试行期内也维护政策的权威性，其次，从正反二方面入手，一是选其首恶，进行批评处理，杀鸡敬猴；二是树立正反典型予以表彰奖励。改变执行者的意识。

3、依托学习，找准方法，提高执行力水平。

执行力发挥的水平主要取决于执行的人，以及他们头脑里所有的想法和他们一起工作的能力。在提高执行力效率上，我们应通过学习引进信息化管理中某些先进管理理论，进行科学的流程再造提升工作效率，其次，在提高执行的准确性上，我们应认识到方向比速度和距离更重要，在提高各自的学习能力的同时，对每一新制度的出台，在实施前明确规定：要组织相关执行人员学习理解规定的要求，有相关部门指导执行的努力方向，并作具体的解释，保证让能执行的人去执行。

4、实施监督，完善考核，顺畅执行力流程。

执行力三个核心流程是以完善的管理制度为纽带，灵活多样的考核制度为航标紧密连接在一起，去实现企业的战略目标的。为保证各项规章制度能得到正确的贯彻执行，在制定各项制度时就应明确目的、责任部门、适用范围及运作方式，并指定目标监督部门和考核方式。

通过这个课程的学习，我想：无论是企业还是个人，一个好的完善的计划必定能够帮助我们更快更有效的确定行动方向，从而能达到事半功倍的效果。

综上所述，这学期的管理学带给我很多心得体会，我也将会应用于今后的实践中，取得更多的收获。我希望能在今后自己有机会创业时好好的去利用这次积累到的一切知识。这对我来说是最有价值最精彩的一堂课，我想在很长的一段时间里我都会去思考，去回忆这一个多月的课程。因为老师带给我们的不仅仅是一次简单的课程教学，而是一次思想的蜕变，是一次错误观念的改变，同时也让我们领略到了他的那份洒脱，和极好的道德修养。总之，学习能力的提高扩展了我们的思维能力；共同的学习目标培养了我们的团队精神；学习的毅力铸就了我们执行的坚韧性。而现代企业管理最为直接有效的方式也可以此为基准来达到推动企业健康、持续的发展的目标。

**企业管理心得体会篇五**

清华大学，是我早已向往的学府；清华大学，是我心仪已久的净土。十分幸庆，自己能有机会走进这精英学子聚集的地方，聆听教授和导师们的教诲，参加清华大学高管研修班的学习。通过学习《国有资产监督与管理》、《领导科学与领导艺术》、《阳光心态、灿烂人生》、《现代营销战略与品牌》等课程，使自己思想上有了新的提高和飞跃，豁然开朗，困惑顿解。在工作上开阔了思路，更新了观念。同时，我要感谢国资系统的各位领导和同事在这为期十天的培训当中，为我们提供这样一个良好的学习环境。作为一名企业的管理人员，在企业面临经济转型的关键时期，我有幸参加这样一次培训真是机会难得。同时，作为管理者我必须提升自己的管理素质才能更好地在转型经济期做好企业的改革、发展和生产经营工作。今天，我主要想围绕在企业管理方面自己的学习体会，谈几点粗浅的认识。

通过培训，我深深感到要想做好企业发展经营工作，无论是集团公司还是各分公司，打造出一支高效的团队是第一前提，因为企业的任何目标都需要团队的通力合作才能实现。在当今“以人为本”的时代，人才是最大的财富，而团队组织是将人才效用发挥到最大的方式。企业只有拥有了优秀的团队，发展才能有最强劲的动力。

团队建设的好坏，象征着一个企业后继发展是否有实力，也是这个企业凝聚力和战斗力的充分体现。团队建设应该是一个有效的沟通过程。团队精神更应强调个人的主动性，团队是由员工和管理层组成的一个共同体，这个共同体合理利用每一个成员的知识和技能协同工作，解决问题，最终达到共同目标的一个过程。因此，团队的综合竞争力来自于对团队成员专长的合理配置。只有营造一种适宜的氛围；不断地鼓励和刺激团队成员充分展现自我，最大程度地发挥个体潜能，团队才会迸发出如原子裂变般的能量。

企业作为一个经济组织，追求利润最大化是其永恒的目标。而对员工进行培训，实施绩效考核量化管理就是一个行之有效的手段。记得在培训的过程当中，导师曾介绍过一个外企的真实案例。管理人员在介绍工人劳动强度时说，他们在培训员工“一岗多能”的基础上，通过激励机制顺利实现了部分员工从过去看一台机床到现在看三、四台机床的过渡，现在工人每天的劳动强度平均在七小时以上。而且他们认为，换工作服和洗手等准备工作不能占用工作时间。这样一个成功的案例就是因为有效的实施了绩效考核，来调动了大多数员工的积极性，企业追求利益最大化的一个成功的典范。

而工作的饱和度同时也大大降低了管理的难度，在这些企业的现场几乎看不到闲散人员。而事实上我们恰恰是在闲散人员的劳动纪律、思想工作上耗费了很多管理的精力。作为一个大型的国有企业，如何利用好有效的工作时间来换取更大的经济利益，对于我们来说确实有很大的潜力可挖。三、加大企业文化建设力度，为企业发展鸣锣开道企业文化的塑造是为了使企业适应不断变化的环境。在企业文化塑造中，主要通过共同价值观及理念的贯彻落实来增强对内部员工的凝聚力。企业的发展壮大为企业文化提供了物资基础，而企业文化的建设只有渗透于并支撑企业的发展战略、与企业的发展相适应，才更具生命力。通过这几天的培训，使我对加强企业文化建设，对企业今后自身的发展有了更深的理解。通过企业文化建设培养员工的价值观、创新观、成就感，将员工个人创造与企业经营管理结合起来，通过经营机制、管理机制的创新，将职工个人创新与企业发展、个人声誉与企业品牌结合起来，实现个人价值的同时与企业的整体发展相互促进，从而使个人价值实现和企业经营机制创新有效联结，互为支撑，形成充满创造活力的工作氛围，为创建和谐企业奠定良好的基础。

“万里征程快步起，无须扬鞭自奋蹄”通过本次培训使我学到了新观念、新知识和新方法，而且使我更加深切地体会和感受到了在竞争日益激烈的今天，作为一名企业管理者以“做主人，敢担当，谋发展，惠民生”为自己工作的出发点和落脚点的重要性，只有不断的提升自己的管理水平和领导力，才能创建一个优秀的团队，才能提升组织的执行力，才能创造高绩效的领导艺术。虽然几天短暂的培训结束了，我有了一定的收获，但我更加清醒的认识到自己知识的匮乏，我会把这次培训作为一个新的起点，为正处在转型经济期的企业发展贡献自已的绵薄之力！

**企业管理心得体会篇六**

内训是企业管理者不可或缺的一环，通过内训能让管理者掌握最新的管理理念、技能和方法，获得更高的职业素养和人格魅力，从而更好地协调企业各项业务进行。在内训中，我深刻体会到了这样一句话——学无止境。

第二段：内训的重要性。

内训不仅仅能帮助企业管理者提升工作能力，更能激发员工的创造力和乐观情绪，从而改善企业的管理方式，更好地为公司带来发展。通过内训，管理者可以更精细化地管理企业，了解企业的最新动态，处理公司中的问题，树立正确的领导理念，从而转化为其自身的工作实践。在内训中，我们不仅能学到新的管理理念，更能够学会如何运用这些理念去服务企业和员工。这样，员工的归属和认同感也会增强，从而提高企业的核心竞争力。

第三段：内训的反哺效应。

内训中，我们能结交许多优秀的企业管理者，通过交流沟通，你会获得更多的工作经验和教训，从而更好地提供服务和解决问题。同时，内训也为人际交往提供了一个学习的平台，可以帮助我们不断拓展人际网络，结交更多有用的人脉资源，为企业发展提供更多的支持和保障。正所谓“得人心者得天下”，获得人们的支持就能够让企业焕发生机，更好地发挥自己的潜能。

第四段：体会与感悟。

内训中，笔者深深感受到了自己的不足之处，也有了很多新的体会和感悟。一个无知的人是不会有长远的发展的，只有在不断开拓和学习中，才能不断提升自己。同时，内训也给了我一个平台，让我能够与其他同行进行交流和分享，增进相互之间的了解和友谊，让我更好地体会到工作的幸福感和成就感。

第五段：总结。

内训是企业管理者学习和提升自己最好的方式，也是能够最好地推动企业发展的途径之一。通过内训，管理者将有机会深入了解企业的经营理念和理念重塑，从而改进或调整其中不合理的部分，提高运营效率和管理水平。同时也能增进员工的归属感与认同感，让企业更好地适应市场需求，形成自身的特色，使企业能够长久的发展壮大。在未来的工作中，笔者将持续不断地学习和提升自己，为企业的发展和员工的安稳生活做出更多的贡献。

**企业管理心得体会篇七**

20xx年xx月xx日上午，xx项目部全体干部职工在副经理x的组织下，认真的听取和学习了总公司x董事长的半年工作会议；讲话，并结合各自工作岗位进行了认真广泛的讨论。透过学习，使我明确了总公司的各项工作任务和经营发展目标，这说明我们的公司在不断发展、壮大。从这些成绩中也看到了我们公司竞争力的提高和发展的动力，使我备受鼓舞。

在x董事长的报告中，总公司加大推行了标准化管理的力度，项目管理实现四个统一；确保了项目的工程质量、合理布局、合同履约，实现了项目管理的科学化、系统化和专业化。

建立健全各部门岗位职责，个人职责清单化，强化规章制度，使各部门在今后的管理中有据可依，有章可寻。报告中关于下半年工作安排，看到了报告的可操作性强，有明确的提法干法，告诉我们如何去干，怎样干，要注意哪些问题。x项目是管理型项目，更突出了合同的重要性，这要求我们在工作中更要严格的要求自我，熟悉各种合同资料，严格按照合同办事，为企业赢得更大的经济利益。透过不断的学习，不断的提升，提高专业知识，加强自身素质，同时合同管理突显重要，起草、审查、签订、执行乃至归档均应时刻严谨，这就要求合同的\'执行者熟悉合同、掌握合同，清楚甲乙双方的责权范围，因此，合同签订后需对合同执行者进行详尽的交底。项目开始前的完美策划，运行过程中的精细管理，必将促使整个项目运行质量的提高。

透过学习董事长的工作报告，使我从中学到了很多知识，作为一名企业管理人员，应时刻以企业的利益为重，爱岗敬业。立足本职工作，提高本身的管理潜力及业务水平，在以后的工作中要以x董事长报告为指导书，工作中会更加努力、在完成办公室和自我本职工作的\"基础上，尽自我的潜力多为项目领导当好参谋和助手。查找自我的缺点和不足，工作中严格执行总公司的各项规章制度，落实政策不走样。为公司的发展出一份力，发一份光，我深信总公司和各个基层公司在董事长的领导下，在全体职工的共同努力下必将蓬勃发展，再创辉煌。

**企业管理心得体会篇八**

我们心里有一些收获后，可以寻思将其写进心得体会中，这么做能够提升我们的书面表达能力！以下小编在这给大家整理了一些企业管理心得体会，希望对大家有帮助！

入伍2年，参加工作将近一年。接触了或多或少的管理培训知识和实践。以下为个人小细心得体会，请各位多多指教：

一栋大楼最主要的是地基，公司和工厂的地基就是最底层的员工，我国现阶段员工普遍文化水准在于初高中层次，人员素质较为低下，他们有潜在的对错意识，却基本完全没有执行对错的行为意识。容易感情用事，并且自私自利，没有团队合作团结意识，没有团体荣誉感意识。我的主要心得就是如何培养员工的团队合作意思和团体荣誉感。

学习是一个累积的过程，而培训也是一个累积的过程，也许对于高素质人才，一场简短的2个钟头的培训能够使他受益良多，因为他明白这场培训对于他的价值，2个钟头或许对于大家来说意义都不大，关键是在于2个钟以外的时间，高素质的人才会花费数倍于2个钟的时间去消化累积培训资料，他们有学习意识，有成长意识。而我们的员工没有这种意识，没有这种思想，所以就要靠他们的管理人员去培养（那里就不是培训了），去帮忙他们累积。

而我的团结合作意识和团体荣誉感也就是在日常的坚持不懈的培养和累积中造就了我的黄金队伍！我的队伍里边人员素质普遍都不高，小学毕业程度75%，剩下12%初中，3%高中（一人）。以前：这支队伍，应对的是粗鲁的管理方法，死板的制度程序，造成的结果是人员严重不服从管理，抵制情绪严重，致使管理人员心境不愉，整个团队情绪化工作情节严重，工作效率低下，工作事故率教高。

此刻：我的入手处在于人性化管理，一方面小事内部消化解决改正，大事化小清淡处理。我的大事化小，小事化了的动作并非是纵容，每当我处理抗住了事故后，都会喧导事故的前后和我解决的过程，为自我造势，从中喧导解决的艰辛，也显示自我的本事。另一方面工作中突出自我的工作指挥和协调本事，正确的指挥和指导让手下信服，再加强我个人的培训资料，这点主要是突出关心体恤下属前途，指导他们向前看，向上边的岗位看，供给简单理论资料，制定简单实践过程，突出上边岗位的简单面，易学面，激发进取性，到达预期目的和最终目的（我是为下属着想的上司）。到达最终目的后，这时我在下属心中的形象有2点：1体恤下属，为下属着想，这种老大跟着值；2有很强的本事，这种老大跟着有前途。

在此基础上，我大力喧导团体团结意识和团体荣誉感精神，告诉他们每个人都是我这个团体中的一份子，每个人的所做所为我和我们的团体都会为他负责，而他作为团体的一份子，他的所做所为也要为这个团体和他个人负责，认真工作，改正小事上的不足，重视纠正大事上的缺陷，个人找出原因，团体帮忙分析，到达彻底消除事故的目的。并且培养了团结意识。另外要喧导小事犯错低级，大事犯错愚蠢，错误不是个人的事，还代表了团体团队在工厂公司的形象本事问题，到达注入团体荣誉感的目的。

另外杂谈一下亮剑中我悟出的管理知识：亮剑中我注重的有2个灵魂人物，李云龙和楚云飞，他们的共同之处在于都注重精神管理，都有亮剑精神，而亮剑的灵魂就是李和楚二人。所以管理中也要突出自我的精神，这样你就是这个团队的灵魂，团队的文化。还有一点，一个小动作，楚在打仗前会用发军饷来鼓励士气，在企业管理中也能够适当的运用一下！呵呵，我在工作中体现的是请大家喝水这个动作，大家工作量大的时候我会在他们面前用很大方的动作拿出自我的钱包，然后掏出大额钞票（100面值），然后用很大的声音叫一个人去买水，而后借次机会鼓励士气，喧导一下团队的精神。积累就是要从日常每一点一滴的感化，喧导。

精神面貌在团队中的重要作用，这点我是在部队学到的，我每一天上班脸上充满着洋溢的笑容，就算黑脸后也会在10分钟内恢复笑脸，我会要求每一个下属站立的姿势（昂首挺胸），说话的声音（要大），面部的表情（要微笑），当然是以开玩笑的方式，多次要求，并且大力鼓励赞扬下属，为他们的工作当众鼓掌（我以往站在工厂操场上大声为我的正在工作的下属打气，并象傻瓜一样大力的为他们鼓掌，引得全公司的人员观看，让他们明白我为他们的工作感到自豪），我的团队精神面貌向上，处处都是笑脸，站坐行雷厉风行，精神干练！工作效率同比提高！

经“熟能生巧”这个成语可谓妇孺皆知，但是现实生活中很多人却曲解了其本来之含义，大都认为做事没有什么窍门，只要勤学苦练，反复实践，就可以成为某一行业中的高手。其实不然，卖油翁要成为“油自钱孔入而不湿”那样的倒油高手，刘翔要成为奥运跨栏冠军，除了不停地反复实践之外，还有一个前提就是，他在反复的练习中，要用心，要专注，要找到窍门，甚至还要采取科学的分析及计算方法。比如说，刘翔练习时，教练会把他跨栏的动作拍摄下来，然后进行分析，手的摆动幅度是否过大？双脚跨度是否过小？是不是符合标准？这些都要严格纠正的，否则哪怕他是废寝忘食、夜以继日地练习，也可能永远无法获得冠军。

企业管理也是如此，首先企业管理中很多动作要反复地做。就如同海尔的张瑞敏所说：企业管理也没什么决窍，主要还是“反复抓，抓反复”。但是中小企业老板或管理团队又是不是真的会这样想、这样去做呢？有的老板急功近利，总是用营销的思维，按照“短、平、快”的理念去做企业内部管理，这样的效果自然是不理想的。

其次，有的管理人员在工作过程中随意性很大，工作怕麻烦，做事喜欢投机取巧。从企业内部管理的角度这也是不可取的。例如，很多企业推行流程或制度时，由办公室制订出来，然后贴在公告栏就算完成了，认为员工会去看，会按要求操作，而最后可能流程或制度都没有人去关注，更不用说执行了，管理人员就把责任推给了员工，认为流程或制度贴出去了，不执行当然应该是员工的责任，根本没有意识到流程或制度制订时要反复研讨，执行过程也要反复监督、检查，这样推行的流程制度才能真正产生效果。

我们在项目做流程再造时，起初很多老板或管理人员也不理解，一个简单的流程为什么还要按照“流程推行十步曲”来操作，在推行完第一个流程或制度时很多老板及管理人员才真正明白，只有这样推行的流程或制度才更具有可操作性，才会有更好的执行效果。这就是反复、关注所产生的效果。接下来给大家分享一下中精纵横“流程推行十步曲”：

第一步：总流程瓶颈分析。

就是对企业从打样、下单、生产安排、物料采购、生产加工、入库、出库，甚至包括客诉、退货等各个环节进行分析，找出总流程中的主要失控点，这样就能找到企业流程不顺畅的地方，同时，列出各环节的改善顺序及时间。

第二步：新旧流程描述。

即依据企业实际流程并结合企业实际情况，做出新流程（包括总流程及子流程），要把新旧流程的差异点标识出来。

第三步：失控点设计。

即针对流程中某环节存在失控或有漏洞的地方，进行控制点设计，如某企业《新产品设计流程》中规定：技术部新样品完成后由业务部交客户确认。该流程因为缺少企业内部检验控制，最终造成客户退样及投诉频发。所以，缺少企业内部检验控制就是失控点，那么我们可以设计控制环节，即在新样品完成后，增加控制动作，先交品管部检验，并出具《样品检验报告》，检验合格后再由业务员交客户确认，如不合格时，则退回技术部处理。

第四步：流程初稿制订。

把企业实际运作流程用流程图及文字方式描述出来，并形成书面文件，其中最重要的是要明确主要失控点，这些是流程是否有效的关键。

第五步：流程研讨。

流程研讨，就是在流程初稿完成后，由主导部门召集其他相关部门来进行讨论及修订，这样做的目的主要有两个：一是群策群力，充分发挥各部门的集体智慧，确保流程的有效性及实用性；二是自我约束，让相关部门参与，增加各部门对流程的重视，并避免因某部门未参与以“不符合实际”或“操作性不强”等理由拒绝执行。

第六步：流程发行。

按规定的文件管控流程进行盖章并登记受控。

第七步：流程培训。

各部门负责人召集本部门的相关人员进行培训，让部门相关人员了解具体要求，以确保流程的执行效果，避免“走形式”。

第八步：流程考试。

第九步：流程稽核。

流程稽核是流程推行过程中非常重要的一步，稽核是否到位、深入，直接影响流程执行效果，流程稽核过程中发现的问题需要制订流程稽核案例，必要时要召集相关部门进行流程稽核案例分享。

第十步：流程优化。

流程优化就是在运作一段时间后，对流程中相关内容进行相应调整，主要是以下两方面：一是稽核过程中发现流程不合理的地方；二是将流程中部分内容具体化、精细化，如流程中原来规定完成时间是2小时，而通过一段时间运行，可以做到1小时内完成，那就必须把时间进行修订。

为什么一个流程要经过这么多的步骤呢？这样反复、专注的目的是加强大家对流程的关注度，避免流程走形式，最终才能让这些流程、制度像烙铁一样烙在每一位员工的心里。对企业中那些自由散漫的毛病要抓反复，反复抓，就是说你抓了之后它要反复的，它反复之后你又抓，不知疲倦，不止懈怠的抓、抓、抓。直到自由散漫的人彻底放弃，彻底地服从为止。只有如此，流程制度才能推行起来，企业才能有序、良性、高效地发展下去。

其次，反复的动作还体现在管理者的日常工作和与员工的全方位接触上。从早会到生产协调会、品质例会和周例会，再到数据体系的建立、分析，这些都需要不厌其烦地反复地做，一旦有一天你认为其繁琐不屑一顾，或者不值一做，那么你的管理就很有可能功亏一篑。我们曾经有一个项目，刚开始的两个星期由于老板没有足够重视会议的作用，经常借故不参加会议，管理人员也常敷衍了事，导致会议效果不佳，项目业绩起色不大，后来我们再三要求其严格按照我们的规定，准时参加会议，遵守会议议程，落实会议意图。在我们的坚持下，会议效果明显提升，会议有决有议，决而有行，行而有果。

此外，在对员工教育宣导也是如此，反复地教育，反复地检查，让其形成固有的习惯，从而养成良好的职业素养。

最后，反复还体现在企业文化的树榜样、扬正气上。如每日早会上的优秀员工表彰，每月的优秀员工评比，优秀团体展示。我们要充分利用各个宣传阵地，让企业形成积极向上的竞争氛围，让员工有正确的荣辱观，让员工有成就感，有归属感，成就感是最好的管理武器，因此我们需要每天不停地刺激员工，不停地激励员工，把员工的潜能发挥出来。

但是，企业管理只有反复的动作是不够的。你得让你的管理人员专注，关注他们自己，关注他们自己的工作。在我们服务的企业的管理变革中，经常要求管理人员做一个作业：自我检查。对于自己工作中的不良习惯进行自查，并要求分析原因，提出整改措施。配合这种自我检查的另一个作业是：时间分析。这个作业要求管理人员把每天的工作按时间顺序记录下来。要求以30分钟为一个时间段来做记录，起初很多人不理解这项工作，因为他们都很忙，哪里有时间做记录呢？后来我们给他们制订了专门的表格，只要填上内容即可，而且不用太细，这样的工作持续一段时间后，老板和管理人员终于明白了统计的必要性。从“时间分析”统计表上可发现以下问题：

有些管理人员在办公室呆的时间过长，工作过多地依赖下级主管和基层班组长，很多该在现场做的协调工作没有去做，而让这些班组长之间互相协调，增加了工作难度。一些该由车间经理做的生产统筹安排工作也交给了下属去完成，车间经理几乎成了厂部与车间班组之间的一个过道，有没有都无所谓。

2、很多基层主管存在大量的时间浪费。

有些事情通过制订一个简单的流程或制度就能约束员工的行为，而因为没有制订流程或制度，最终必须天天去重复地解决；有些工作应该由其它部门做的，也交到车间来做，这些车间的基层主管做了大量的生产计划人员、物控人员、品管人员的工作，而对劳动效率和工序间的人力调配这些非得由车间基层主管做的工作却没有精力做好；走动的时间占了这些基层主管工作时间的一大部分，一天下来，大量的工作时间浪费在与仓库、采购、技术、品质、计划等部门的沟通协调上，甚至浪费在推诿扯皮上去了，真正有效解决问题的时间并不多。

一张简单的“时间分析表”，就能让老板以及管理人员知道自己一天究竟做了多少有用的事，又浪费了多少时间，从而让各方都明白自我的工作究竟做得怎样了？效率究竟有多高？避免那种总以“没有时间”为借口而不去解决异常的现象。

其实，这里并没有应用什么高深的管理方法。方法很简单，就是关注自己。关注和不关注，往往效果会有天壤之别。我们日常管理中大量的错误重复发生，就是因为我们缺少关注。客户的投诉总是“不断根”，就是因为没有足够地关注。并不是说不知道，而是关注度不够，没有进行数据化的统计。比如说：客户投诉中哪项投诉占多少比例？不同时间段客户投诉的情况如何？如果不以统计的方式去关注，那么所有的客户投诉就仅仅只会在我们的脑海中留下印象，不到造成巨大损失之时，断然不会改变。而到了不能容忍之时，恐怕已经损失惨重了。

那么，如何“关注”呢？统计数据是“关注”的真正有效方法，是衡量你是否专注的唯一砝码！比如针对供应商管理问题，如果我们只知道某某供应商经常交货不准时、品质没有保证，而没有具体的数据统计，并把统计出的数据发给供应商，那供应商也不可能针对性地进行有效的改善，直到我们实在无法容忍而更换另外一家供应商时，我们发现下一家供应商也好不到哪里去。如果我们把每一个供应商的延误次数、延误时间、不合格批次都以统计的方式统计出来，并定期传给供应商，然后要求其整改，这样才能让供应商心服口服，实在不行，也可以作为与供应商谈条件的筹码，或将这些数据做为条件来约束供应商，无论如何，也只有如此才能做好供应商管理。

与中小企业的管理人员交往久了以后不禁产生一种想法：对于他们而言，现代的管理知识和工具固然重要，但让他们保持一个清醒的头脑更为重要。很多的错误其实只要他们真正了解，改起来并不难，只是很多管理人员没有意识到这些小错误有多大的危害，造成了怎样的“恶果”。而要他们清清楚楚地了解，就只有靠边做边关注做的过程和结果。而且一定要用统计这个“聚光灯”去引导他们专注于过程和结果的数据之上。

我们认为企业管理其实就是一项笨功夫，的确如此，它不需要太多的花拳绣腿和表面功夫，它是实实在在的反反复复的动作和专注做事的能力促成的。它只需要一股不达目的永不罢休的较真劲，只需要一种潜心笃志、心无旁骛的心态！制造企业管理接下来的比拼实质上就是“基本功”的比拼。总之一句话：做企业管理，尤其是制造企业管理，是没有捷径可言，制造业“暴利”、“炒作”的时代已经过去了，企业间的竞争已经非常透明，说到底就是品质、交期、成本的竞争。制造业人力成本、价格肯定是上涨的，而客户产品价格却要求不断降价，让制造企业（尤其时产业链末端的零配件加工企业）成为了“夹心饼干”。我们只有在内部管理上下功夫，练好“基本功”只有反复抓，抓反复，最终形成一个模式、一个系统，企业才有扩张和发展的基础，才能持久保持企业核心竞争力。管理基础夯实了，那不管面临社会经济危机，还是在行业低迷时期，企业都具有抗击风浪的能力，这样企业才能永续经营、基业长青。

我们做任何工作都不是孤立存在的，工作不论繁复，都能够看作是一个项目。而要完成一个项目就需要各式各样的人员整合到一齐，扮演不一样的主角。如何发挥这些人的特色，分配适合的主角，从而更快更好的完成各自的分工，就是项目最需要研究到问题了。但要真正发挥每个人都特色却不是这么容易就能做到的。所以就需要我们不断的学习，培养自我的思考力。思考力提高了观察敏锐了，才能发掘出他人的特色，并善加利用。

发掘出每个人都特色并分配好各人在项目中所处的职位后，就需要采取有效的管理来监督把控每个环节，以确保项目能够按照计划执行。以往我们在工作中都接触过各式各样的表格，说起来各个环节似乎都有表格能够监控。可是由于这些表格都是分散开来，针对单独某一个环节的，结果就使得整体管理上缺乏统一性，实施起来难免会出现混乱的感觉。经常出现一个人只着眼自我负责的某一环节，却忽视了整个项目的情景。一旦某一环节上出现了调整，其他人员却无法第一时间得到消息，无法及时作出调整。结果就使得整个项目的工作节奏都被打乱了。

所以就像项目管理经验交流时有人说到的：“表格需要做减法”，我们首先应当以项目为单位，将涉及到的所有环节和资源都整合到一齐，这样大家就能够明白自我在这整个项目中所处的位置，了解在项目中于自我相关的前后环节的进展情景，这样执行起计划来就更有依据了。

经过这两次项目管理的经验交流，大家准备已一本书作为一个项目，进行项目管理，设计出适合我们用的项目管理表格。这是与各个部门都相关的工作。一旦做好了，将会大大减少进度管理上的时间成本。使得管理更简单化也更人性化。

期望这项工作能够尽快的展开，尽早制作出适用于我们公司的项目管理表来，相信所有人都会尽力配合的。

老一套不是艺术，老一套也不会有发展。一个作家如果老是用鲜花来形容美，用魔鬼来比喻丑，那一定是蹩脚作家。我们拿田野里的向日葵与庭院里的菊花作一比较，尽管它们十分相似，且向日葵花型比菊花大得多，可是我相信大多数人都是喜欢菊花，而不会欣赏向日葵的，因为向日葵太千篇一律了;菊花则不同，不仅花型多姿，有平瓣、管瓣、管台瓣等，而且色彩丰富，有红、黄、紫、白，以至于绿和黑(墨菊)等等。据说，目前菊花品种已在千种以上。可是谁知道，这些万紫千红、千姿百态的菊花，在数千年前，却是荒野里千篇一律的野菊演变而来的。我想，要是这些菊花没有人类的着意选择培育，使它放出异彩，至今恐怕还是那些荒野上的野菊，大概是不会被人们器重的。

从大笑和菊花，笔者不禁想起《泰州日报》登载的泰兴市黄桥镇生猪深加工出了大名堂，三两重的软骨长成亿元产业的经验来。黄桥人把百来斤的生猪分割成几十个“部件”化整为零闯市场，就连不起眼的一只猪头，也被分解成十多个品种，猪头里的鼻骨、喉骨派上了大用场，用来生产被西方人誉为“软黄金”的硫酸软骨素出口欧美。他们的经验就是一个“变”字，即随着时代的变化而变化，根据对象的不同而各异，顺着市场的变迁而变迁。或叫做按着“春夏秋冬、男女老小、东南西北”十二个字，不断地做活“变”的文章。对于他们来说，产品的单一、呆板，跟在别人后面亦步亦趋，就意味着失败。

“学我者生，似我者死。”这是画家齐白石的一句名言，讲的是艺术独特创造的可贵。笔者以为，它不仅适用于艺术创作，也适用于产品更新。黄桥人做活生猪深加工这篇文章，变经营为“精营”，形成新的亿元产业的做法，值得借鉴和学习。

什么是执行力呢所谓执行力就是把计划、方案变成现实操作的本事，它不是单一的素质，而是多种素质、本事结合的表现。在学习之前请大家先想想，在三国演义中，哪位将领是最出色的中层执行者，哪位是最失败的中层执行者呢哪位又是最灵活变通的中层执行者呢先不要回答到最终我们一齐讨论一下。

目前，我们公司处在飞速发展的阶段，规模不断在扩大，所以要提升管理。而提升管理，除了要有好的决策班子、好的发展战略、好的管理体系外，更重要的是要有公司中层管理者的执行力。

那么中层管理者要提高执行力，在工作中至少需具备两种本事：理解公司和高层领导的理念的本事和在本职工作上的组织实施本事。那么，到底如何提高这两方面的本事呢我以为能够从以下几方面来着眼：

第一、思想上重视，正确理解公司和领导的理念，做好一个传播者。中层管理者在接到领导工作指示时，必须要正确理解领导的意图和初衷，不能不懂装懂，要把正确的理念灌输到下属中去。否则将会出现企业的决策方案在执行的过程当中，标准渐渐降低、甚至完全走样，越到后面离原定的标准越远，从而背离了领导的意图和目的。

第二，表率作用是前提。作为一个中层管理，不能只靠说，要靠做，必须身先士卒、百折不挠，以自我的人格魅力树形象，无论是遵章守纪，还是公司布置任务的完成，都要起到表率作用，打铁先要自身硬。仅有让手下员工心悦诚服，你才有说服力，你说的话，别人才会听，才谈得上执行力。

第三，主动进取是作风。主动进取、雷厉风行是中层管理的工作作风。中层管理忌讳办事拖拉，\"雷声大，雨点小\"。不能患得患失，畏难发愁，避重就轻，敷衍塞责。不能事事等领导交待，应主动地去完成自我该做的事。中层主动，下头员工才能主动，整个部门工作就会主动。

第五，不讲借口是态度。中层管理应凡事不讲借口，恪守职责。\"借口\"的实质是推卸职责，在职责与借口之间，选择借口还是选择职责，体现了一个人对待工作的态度。如果每一个中层都为自我的工作找借口，那就根本谈不上执行力。不讲任何借口，看似无情，可是它体现的是一种负责、敬业的精神，一种服从、诚实的态度，一种完美的执行本事。

第六，团队合作是保证。中层管理应当互相信任，互相支持，互相配合，互相帮忙，相互尊重，相互激励，多看别人的优点，接纳或善意提醒别人的不足。各部门之间应各司其职，补位不越位，补台不拆台，分工合作，扬长补短，构成合力。自我的工作自我做，同事的工作帮着做，团体的工作大家做。仅有这样，自我的执行力才会提高。

第七，公平公正是原则。公平公正是激发员工工作进取性和创造性的原动力之一。作为中层管理要公平公正对待下属的工作业绩、表现，解人之难、记人之功，经过正面激励，引导员工往前跑，经过负面激励，推着员工往前走。工作中要对事不对人，要一视同仁。想问题、办事情，都要从大局出发，公道正派、是非分明、一身正气；能坚持原则、坚持正义、牢记职责和使命，这样才能激发员工的工作热情和创造力，才能树立正气，继而提高执行力。

第八，总结反省是关键。作为中层要做到经常自我反省，常回头总结，因为总结是推动工作前进的重要环节，总结是寻找工作规律的重要手段，总结是培养、提高工作本事的重要途径，总结是积累经验吸取教训的极好过程。正确的、成功的经验就会经过总结得到积累，乃至于在今后的工作中发扬光大；错误的、失败的教训就会经过总结得到吸取，在今后的工作中引以为戒，并做到警钟常鸣。

第九，增强创造性是提高。执行力不仅仅是实现目标、达成使命的基本保障，并且是中层管理政治素质和领导水平的重要体现。

提高执行力的关键，在于找准上级决策精神与本部门实际的结合点，把实施决策的原则性和解决问题的灵活性统一齐来，提出切实可行的实施思路和具体措施，创造性地开展工作。

第十，中层管理领导力更需提升，一个部门经理提高完成任务执行力的过程，其实也就是提高自身对部门员工领导力的过程。所以，对上提高执行力、对下就要提升领导力。

那么，怎样才能提升领导力呢我个人认为最重要的两点最是：

1、学会用老板眼光看企业。

在老板看来，管理很简单，就是两件事：一是扩大业务范围，增加业务收人；另一件事就是降低管理成本，控制运作费用。其实这两件事，最终是一件事，收入减去成本，减去费用，就是利润。所以归根到底老板是看利润的，利润要从管理中来。

2、从被领导中学习领导。

在领导人看来，领导也很简单，就是两件事：一是用人，用人所长、容人所短；二是激励，经过正面激励，引导下属往前跑，经过负面激励，推着下属往前走。要明白，任何领导都是从做下属开始的，谁都不可能一步登天当领导。在每个人的成长过程中，你会经历大大小小许多领导，只要你用心学习，不管是好领导、还是坏领导，你都能够从正反两方面学到经验和教训，这对你将来当好领导是十分珍贵的。

好了，理论上的东西就讲这么多了。此刻转回刚刚开始的问题：在三国演义中，哪位将领是最出色的中层执行者，哪位是最失败的中层执行者呢哪位又是最灵活变通的中层执行者呢。我个人认为，黄盖是最出色的中层执行者，在赤壁一战中，他先用苦肉计，诈降，骗得曹方的信任，后巧妙实施无间道，最终成功完成了火烧曹营连环船的任务。而马稷则是最失败的中层执行者，他有完全的军事指挥权，由于他的过于自信，制定错误的执行方案，导致了街亭的失守，而街亭的失守造成了当时整个曹、蜀两国战局的改变，蜀国由攻转守。而说到最灵活变通的中层执行者，我认为是张飞，有一次他带兵攻打汉中的一个郡，敌方紧闭城门，坚决不出战而蜀军强攻的话则会伤亡惨重，兵力不继。于是张飞巧用计谋，宁犯军中大忌，天天在敌营面前酗酒，假装喝得聍耵大醉，诱使敌军轻敌出城来犯，而蜀军事先埋好两路伏兵，一举攻下城池。

。

**企业管理心得体会篇九**

企业管理者是企业的领导者和战略规划者，也是企业文化和价值观的传承者。在日常工作中，他们需要面对各种挑战和风险，在这个不断变化的市场环境中不断学习和适应。每天，企业管理者需要不断总结和分析自己的经验和体会，以便更好地指导和促进企业的发展。

第二段：追求卓越。

企业管理者心中的第一要务是追求卓越。他们需要不断在自己和企业发展方面作出突破，创新和变革是不断前进的动力。不断挑战自己，开拓新的领域，推动企业的发展，这是每天的心得体会。

第三段：协作和团队精神。

企业管理者需要具备协作和团队精神。作为企业的领导者，他们需要了解不同部门的工作，与员工沟通交流，了解员工的需要和想法，并帮助员工提高工作效率。团队精神是企业发展不可或缺的因素，企业管理者的领导能力和团队合作能力很重要。

第四段：客户至上。

客户是企业生存和发展的基石，企业管理者不仅要满足客户的需求，还要通过对客户反馈的关注和回应，不断提升企业的服务品质和竞争力。每天要反思客户真正需要什么，并思考如何做到更好，不断提高客户至上的意识。

第五段：学习和成长。

企业管理者需要不断学习新知识，拓展视野和思路。不断提升自己的综合素质和能力，才能更好地适应和应对企业发展中的变化和挑战。每天要总结和分析自己的工作和经验，发现不足之处并加以改进，不断学习和成长。

结语：

作为企业管理者，他们每天都在面临着不同的困境和挑战，但只要保持积极向上的心态和专业素养，便能够在竞争激烈的市场中获得成功和发展。通过不断的学习和总结，企业管理者能够积累经验，提高管理水平，实现自我价值的同时，也能将企业带向更高的顶峰。

**企业管理心得体会篇十**

作为企业管理者，内训对于我们的职业发展具有不可忽视的重要性。在企业内部培训中，我们能够通过交流学习更好地掌握管理技巧，了解市场动态及行业趋势，并提高团队士气，促进团队的协作与合作能力。我曾参加过公司内部的管理培训课程，从中受益匪浅，收获自己的行业见解和团队管理技能，现在分享一下我在这次培训中的心得与感悟。

第二段：学习管理理念与技能。

在内部管理培训中，管理者可以学习到对行业理解更加深入的知识，以及创新和落地的实操能力。我们需要学习如何制定合理的管理方案，如何进行团队内部协作，如何更有效地使用自身资源去优化团队业绩，以及提高个人工作技能的方法等等。除此之外，我们还掌握了很多在行业内部非常实用的沟通技巧和协商能力，这些东西都是我们在培训中学到的珍贵精华。

第三段：了解市场趋势与作出反应。

在管理者内部培训中，了解市场动态是十分重要的一个环节。管理者们需要知道自己所处的市场行情，了解目标受众需求，了解竞争对手的情况，这样才能更好地掌握自己企业的方向。在培训中，我们可以观察和学习行业内的领军者，通过他们的成功案例吸取经验和教训，从而为自己的企业做出相应的反应和调整。

第四段：提高团队士气。

在企业管理中，好的团队合作是非常必要的。在培训中，我们学会了如何更好地与团队打交道，让员工们对我们的管理方案有更多的认同和参与度，这同样对团队的士气和合作能力起到了很好的提高作用。在这个过程中，我们需要多听员工的声音，以员工的需求作为管理工作的切入点，并且提高员工的满意度和归属感，让大家共同为企业的目标而努力。

第五段：总结。

通过内部管理培训，我们管理者们不仅仅学到了更多的实战经验和工作技巧，更重要的是，我们也充分认识到我们需要不断地去更新自己的知识和管理技能，以适应这个变化莫测的时代，在这个过程中不断地让自己前行和进步，创造良好的工作氛围，并合理地分配资源，让企业持续稳定地发展。最后，希望我们管理者在一个充满竞争和机遇的企业世界中，不断地前行，实现自己的职业梦想。

**企业管理心得体会篇十一**

现代企业管理越来越注重员工的全面素质和人性化管理，企业管理者的角色也逐渐从单纯的决策者转化为领导者。因此，他们每天面临的挑战和问题也越来越多。在日常的工作中，他们需要不断地反思和总结，不断提高自己的素质和管理水平。本文将探讨企业管理者每天的心得体会，帮助他们更好地解决问题，规划复杂的工作，实现更好的企业管理。

第二段：认真倾听员工的意见和建议。

企业管理者每天的工作往往十分繁忙，但是好的管理者一定懂得认真倾听员工的意见和建议。关注员工的心声，尊重员工的选择，能够帮助企业领导者更好地把握和掌控公司内部的生态环境，保持组织的健康持续发展。在日常的工作中，管理者需要定期组织和召开团队会议，倾听员工的反馈和建议，并及时对员工关心的热点问题进行合理的解释和回答，改善沟通和减少矛盾。

第三段：发挥集体智慧，制订明确的工作计划。

作为一家企业管理者，一定要发挥领导团队的集体智慧，制订明确的工作计划，确保工作的合理性和高效性。和员工一起讨论列出要完成的目标和具体措施，然后分配任务到不同的部门和个人。制订出正确的计划后，企业管理者就可以在日常的工作中根据计划来安排和管理所属团队和各自的工作任务，确保所有的工作按照时间计划进行，提高工作效率。

第四段：加强管理与行动的联动。

企业管理者需要付出更多的努力，才能领导团队通过市场动态的变化适应新的需求。作为企业领导，需要定期与员工的交流，了解当前的工作进展和团队的工作状态，及时调整工作计划和措施。在日常的工作中，管理者需要有高度的责任心和敬业精神，能够密切团队的行动和管理的联动，优化管理模式，调整组织机构，逐步实现企业管理的升级版式。

第五段：提高自身的综合素质。

企业管理者应以身作则，提高自身的综合素质，成为一个好的管理者。在日常的工作中，需要始终保持谦虚和进取心，积极学习前沿的理念和业界的最新动态，继续拓展自己的知识和技能，提升自身的管理能力。同时，在处理复杂的问题时，也需要具备良好的沟通技巧和决策思维，适应市场的变化和市场需求，有效推动企业的高质量发展。

结语：

作为企业管理者，每天需要做出许多重要的决策，需要处理大量的事务，同时也需要不断提高自己的综合素质和管理水平。管理者应该认真倾听员工的意见和建议，发挥集体智慧，制订明确的工作计划，增强管理与行动的联动，提高自身的综合素质。企业管理者的每天心得体会，是企业发展的保障，也是管理者实现自我价值的重要支撑点。

**企业管理心得体会篇十二**

管理一词从字面意义上理解就是主其事，治其事，即就是管辖治理；因为餐饮管理是一种职能任务，它是由其贡献来确定的，管理人员的理想献身精神和人格决定着管理是否成功，归跟到底管理是一种实践，其本质不在于“知”而在于“行”，其验证不在于逻辑而在于成果。

作为一个餐饮管理者，不仅要有一流的工作态度和良好的心态，不断学习相适应的新知识，还必须要有高度的敬业精神，发挥主人翁责任心，伙伴情谊，集体精神来增强企业的凝聚力；事实告诉我们，无论在餐饮及其他行业中，一个真正的成功者不仅是“勤于忠，敏于行”而更要悟出一个“道”来，即就是规律，只有善于发现和运用规律，才能使企业步入良性轨迹。

在竞争日趋激烈、人为环境不断改善、经济实力不断提高的今天，人们越来越善待自己，吃饭不仅仅是吃饱，而是吃文化、食营养。目前我们的整个餐饮市场正处于一个百家争鸣的时代，竞争已经进入白热化阶段，对此诸多商家对于管理和经营更是一筹莫展。

就目前团餐市场来说吧！它区别于社会餐饮，它的优点是有稳定客源，有一定的市场规模和品牌价值；缺点是成长较慢，营业利润低，业态不丰富、规模不经济。我本人从事餐饮管理工作多年，对于目前的团餐市场来进行分析。首先，我认为我们要有商业模式的支撑，即就是必须要有革命性的产品。产品质量的好坏优劣，技术水平的高低，直接影响到了企业的经济效益，因为是固定客源，其食客的口碑对整个企业都有很大程度的影响，同时也反映出了管理人员的技术素质和管理能力。所以加强质量管理，不断创新才是团餐事业目前的重中之重。

其次，必须要有人力支撑，即就是人才系统工程。所有的工作离不开人来做，特别是餐饮行业。大多数已趋向于老龄化，甚至有时招不来员工，对于目前餐饮市场人才紧缺的情况，应提前培训储备人才，是一艰难而漫长的系统工程。除过上述两点还必须要有清晰的战略支撑，必须在内部引用竞争机制，树立危机意识，搞活机制体制，巩固现有阵地，开拓新市场；扩大市场占有率，增加市场份额。

最后一个就是管理和管控方面的问题。提高管理者的解码能力，将高端的愿望解码为工作中的细节，解码到每个部门、每个人身上。要大家明白自己肩上的任务和工作目标，认识与竞争者之间的差距，管理层要时刻都有危机感，要居安思危，未雨绸缪，不沉迷在成绩中；优化组合、简化专业分工，实行结构综合化，简化或剔除非增值部分流程，最大限度的为企业创造效益。

1、执行力是成败的关键。一个好的方案需要严格的执行和组织实施，一个好的执行人能弥补决策方案的不足，而一个再完美的方案，会死在一个差劲的执行力中；从此意义上讲执行力是企业成败的关键。

2、把好用人的入口关。用合适的人，用专业的人；即就是用专业的人，做正确的事，加以监管把事做正确。

3、善用人者得天下。凡人皆有所长，用其长而弃其短，则“常人”可成为“能人”，用其短而弃其长，“能人”可沦为“常人”。扬其长而仰其短，使其能充分发挥自己的效能，人尽其才，物尽其用。

4、关心体恤员工。一面以理服人，一面以情感人；消除与员工之间的情绪对立程度，对立消除的越多，管理就实行的越彻底和顺畅。

5、宽阔的胸襟，包容和尊重员工。因为人与人之间所经历的事情，受教育的程度及家庭背景等众多因素的不同，造成了每个人不同的行为方式和性格，管理者没有必要去看不贯员工的个别行为和思维方式。要让大家沿着一个方向走，那就应该求同存异，尊重员工；因为尊重是相互的，管理者尊重员工，员工必然也尊重管理者，管理者得到了尊重，管理起来必然顺畅。

6、身体力行，以身作则。要让下属服从，必须以身作则，亲历亲为的深入一线，参与过程，分析目标，控制结果；要员工执行的管理者首先执行，管理者不带头执行而让下属执行，是很荒唐的。

7、集体智慧最大化。让每一位员工全身心的投入到工作中来是管理者最主要的工作。

8、随时随地做出评价。在工作中评价对于我来说无时不在，不管是在例会的时候，还是在奖金分配时，还是在工作区域中遇见的时候。

9、思想的灵感和火花成就策略。餐饮业的成功不是浮夸也不是机会，而是在变化时能迅速做出反应的结果。

10、注重细节，每天只做好一件事。凡事无小事，把大事做好，把小事做精。

11、不断学习，永无止境。不断学习相适应的新知识，不断给自己充电。

12、树立威信，放下架子。为保障执行力畅通，我个人认为树立威信是很有必要的，但是树立威信的同时不能高高在上，摆架子；要善解人意，主动与下属沟通，敢于剖析自己。反省自己。

13、坚定信念，永不动摇，时时刻刻，如履薄冰。在众人面前保持永不动摇的勇气和胜券在握的豪气，无论在什么时候必须镇定自若，充满必胜的信心和决心；但在实际工作中要有危机意识，居安思危，如履薄冰，小心谨慎。

**企业管理心得体会篇十三**

企业管理训练营是一个为企业管理人员提供的高质量培训课程。在这个课程中，参与者将接受丰富的知识和实践技能的培训，以促进他们在企业管理方面的发展。作为一名参加企业管理训练营的管理者，我深刻认识到这次训练营的重要性，这是我在职业生涯中的一段宝贵经历。

第二段：视角转换。

在课程中，我们获得了许多有益的经验和知识。例如，如何组织和管理团队、如何建立有效的沟通渠道、如何进行业务拓展等。这些技能不仅帮助我们更好地管理团队和业务，还加强了我们面对挑战和危机的决策能力。

第三段：体验再现。

课程中最有趣的部分是模拟项目。我们分成小组，模拟了企业管理中可能出现的各种情况，并进行了解决方案的讨论和实践。这些项目旨在让我们学会如何协同工作，加强团队协作和领导能力。通过这些活动，我们更深入地理解了团队中每个人的角色和责任，并想办法更好地共同完成任务。

第四段：反思总结。

在训练营期间，我得到了很多反馈和建议，不仅来自培训师还来自同伴。这些反馈和建议帮助我发现了自己的缺点，并在更好地实践中进行了改进。同时，课程中一些实用的工具和技巧也让我更快、更有效地完成任务。我意识到，在不断学习和提高的过程中，我们需要不停地反思和总结，以进一步提升自己的能力和素质。

第五段：结论。

总之，企业管理训练营是一个宝贵的经历，通过这个过程，我获得了非常宝贵的经验和知识。在这个过程中，我不仅学到了如何更好地管理企业，更学到了如何成为更好的领袖。这次训练营让我更加自信和勇气，更积极地探索自己的潜力和能力，不断努力，拓展自己的职业生涯。

**企业管理心得体会篇十四**

我于20xx年6月22日至26日参加了上级党委举办的国有企业管理干部培训班，学习的资料十分丰富、精采，让我的素质得到了很大的提高，主要体此刻三个方面：

一、从更深层次认识，高度重视的三农问题，三农问题一向困扰着农村经济的发展，其中农村改革关系着农民负担、城乡差距、农业发展、农村公共事业建设等诸多问题，于是很有必要研究农村改革。历经多年农村税费改革，农村虽然已经逐渐趋于规范，但是仍有不少缺陷，如何进行下一步改革，成为统筹城乡发展的一大难题，为农村改革指明了道路和方向。

二、在道德方应对自已提出了更高要求，一个中共党员，一个国企领导干部，不能只有工作潜力而没有道德素质，德才兼备，德在才先，要从思想上、学习上、行动上更严格要求自已，平时多学习精神礼貌建设的资料，争取令自已的形象更上新的台阶。

三、学习了如何提高干部的创新潜力，提高干部的综合素质和领导潜力，首先要培养现代意识，提高素养。干部处于一线，工作繁杂而细碎，很少有时光能坐下来认真学习，分析问题和解决问题显得慢几拍，习惯按经验办事。不能适应新形势发展的要求。因此，培养现代意识，提高领导素养迫在眉睫。当前，要抓好培训，增强开放意识、法治意识、服务意识、竞争意识和市场意识，从而到达提高综合素质的目的。其次要改变观念，要大力提高素质和现代理念，改革制度。跨部门竞争上岗就是个创新。要强化实践锻炼，提高决定形势、驾驭市场经济、应对复杂局面、依法行政、总揽全局的潜力。

短短几天的培训学习更让我明白了很多的管理和经营的道理，一分耕耘，一分收获。个性在危情和困难面前，我们就应坚强，力求创新，力求突破，而不是消极等待，畏首畏尾，更不是逃避。群众是历史的创造者，我们干任何工作都要紧紧依靠群众；密切联系群众，搞好干群关系，只要我们心里真心装着群众，静下心来，沉下身子，深入群众中，设心处地为群众办实事，干好事，就会赢得群众的支持，就能解决一切困难，产生较强的效力，推动事业的全面发展。

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！