

# 2023年管理原则心得体会(汇总6篇)

我们得到了一些心得体会以后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样能够给人努力向前的动力。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 管理原则心得体会篇一

管理教育七项原则是一套完整的理论体系，它以学习和应用管理知识为基础，以提高管理水平为目标，涵盖了管理教育的各个方面。通过学习这些原则，我深受启发，对管理教育有了全新的认识和理解。以下是我对管理教育七项原则的心得体会。

首先，管理教育应以培养学生创新精神为核心。现代社会变化快速，只有具备创新能力的人才才能适应并引领这样的变化。因此，管理教育应该注重培养学生的创新意识和创新能力。我们不仅要学习已有的管理知识和经验，更要勇于提出自己的观点和想法。通过多角度的思考和多种手段的实践，培养我们的创新思维和解决问题的能力。

其次，管理教育应注重培养学生的团队合作意识。在现代企业中，团队合作是成功的关键。管理者需要能够与不同背景、不同专长的人一起工作，并协调彼此之间的关系，共同实现组织的目标。因此，管理教育应该注重培养我们的沟通能力、协作能力和团队意识。通过团队项目和实践活动，我们能够更好地了解 and 尊重他人，学会倾听和表达，提高我们的团队协作能力。

第三，管理教育应以提高学生综合素质为目标。管理工作需要我们具备广泛的知识和技能，同时还需要我们具备良好的

人际关系和沟通能力。因此，管理教育应该注重培养学生的综合素质。我们不仅要学习管理学科的理论知识，还要注重实践和应用，培养和提高我们的实际操作能力。同时，我们还应该注重培养良好的职业道德和道德素养，提升我们的职业素质和专业形象。

第四，管理教育应注重开展实践教学。管理知识的学习需要通过实践来巩固和应用。只有将所学的知识与实际问题相结合，才能更好地理解和掌握管理学科的核心要素。因此，管理教育应该注重开展实践教学。通过企业实习、模拟管理案例和团队项目等形式，让学生亲身参与并实践所学的管理知识，提高实际操作能力和问题解决能力。

最后，管理教育应注重学生的终身学习和发展。管理学科是一个不断更新和发展的领域，只有不断学习和适应变化，才能适应社会的发展和企业的需要。因此，管理教育应该注重培养学生的学习能力和学习兴趣。我们应该乐于学习新的管理理论和方法，不断提升自己的管理水平。同时，我们还应该关注自己的发展需要，积极参加进修培训和学习活动，不断完善和提高自己。

综上所述，管理教育七项原则是一种全面的管理教育理论，它包括培养学生创新精神、团队合作意识、综合素质，开展实践教学和促进学生终身学习和发展等方面。通过学习和应用这些原则，我们可以更好地理解和管理学科的核心要素，提高自己的管理水平。管理教育是一项重要的工作，它对培养管理人才和推动社会发展起着重要的作用。我们作为管理学生，要不断学习和实践这些原则，以提高自己的管理能力，为实现个人价值和社会进步做出贡献。

## 管理原则心得体会篇二

企业决策者的“适度”艺术

管理中的“艺术”讲的是适度，而管理高手会知道这个“度”的准确度数。

企业决策者的“适度”艺术

作者：戴欣明

本文刊载在《城市开发》2015年12期总第284期

管理中的“艺术”讲的是适度，而管理高手会知道这个“度”的准确度数。

企业决策者的“适度”艺术

作者：戴欣明

本文刊载在《城市开发》2015年12期总第284期

“企业的管理失败源于管理者或决策者对细节管理的过分的重视”，这样的说法可能多数人不会接受，但事实上注重细节在管理上产生的“威力”已经越来越大，大到可以决定一切的程度。

决策者应追求细节

管理者往往要求在执行中要追求完美，注重细节。但是，过分追求完美，一味注重细节都会丧失执行的效用，这就是当前“中国管理界”常犯的错误。不但如此，在企业管理者中呐喊着细节、细节，还是细节；完美、完美，还是完美的大有人在。结果细节与完美都没有达到。为什么？这还跟他们分不清是“管理”问题还是“技术”问题有非常大的关系。

现在动不动就听到某某大企业管理的好，他们的管理是如何的注重细节，比如海尔，可以说海尔在“技术管理”上达到了巅峰，有“天下大事，必做于细”的管理精神。海尔的oec

管理法像泰勒制一样分解操作员的动作，对任务的量化是下达指标、考核工作质量并实行奖惩，从而奠定了海尔的管理风格：严、细、实、恒。这与海尔的成功有很大的关系，也是提倡细节决定成败管理思路的人们经常大家褒奖的例子。的确，海尔在“技术管理”上真正做到了细节决定成败，但是这样的注重细节应用在“管理”上就会带来麻烦。

案例：

曾经一家公司派一个项目经理到一个项目工地主持工作，这个工地是个临时的售楼中心，需要配合整个项目的销售，所以必须在规定的时间内完成项目。这个项目经理是出了名的注重细节的人，任何一个事情都不会被他疏忽、遗漏，上级认为派这样的人去管理项目一定能把售楼中心按质按量，如期地交付使用，但是，事与愿违。后来经过调研发现，正是他这样的注重细节人，让售楼中心迟迟不能交付使用，原因是他只从技术角度出发看待所有问题，什么事情都细得不能在细了，一个问题反复讨论，不单自己浪费了大量的时间，也让其它人浪费了时间，结果是一味地把事情做细，反而拖慢了进度，他忽略了“管理是个协调的艺术”这个问题。

在管理中要多想细节，但不是错误地多想。全球最大的连锁饭店马瑞特总裁比尔·马瑞特说：“差错发生在细节，成功取决于系统。”我希望管理者始终要比其他人多想20%，这种思考是系统的：从战略上看待每一个管理细节，而不是盲目的追求细节。如果错误地思考并在此思维下的行动，做的越细，问题就越大，更会带来比不思考还严重地后果。做管理不是越细越好，这是同技术管理最大的区别。

通常，很多管理者把“管理”与“技术管理”混为一谈。“管理”属于资源配置范畴——是这些配置的有效协调；是“艺术”地协调。当你追求完美，注重细节时正在丧失“协调”这一管理核心；是以忽略“协调”为代价的。

在管理上，我们在追求所谓的“细节”当中不知道浪费了多少时间、精力，也忽略应该产生的价值。你还在建所谓的“桥”，人家的先头部队已经“借船”过河了——这就是“管理”角度解决问题，“技术”角度是我一定要把桥建好才过河。

决策者不在能知，更在能行

“行胜于言”，尽管领导者有发表备忘录和激动人心的演说的权力，但行动的力量远远大于言语。领导者要想赢得人心就要善于用行动代替语言，始终要明白，“管理”工作属于“艺术”范畴，需要灵活处理每一件事情，同时“适度”的亲力亲为能使管理艺术化，让管理发挥更大的效用。

案例：

事实也的确如此，项目公司的管理者干劲冲天，因为他们清楚他们付出的辛苦公司领导是看得到的，领导没有提出异议，说明项目公司在执行集团战略上的方向是正确的。当“金域中央”第一期8万平方米住宅产品出来后，在房地产宏观调控日渐严厉的情况下，开盘没有几天就售罄，创造了辉煌的业绩。

领导者的行为本身就能感染员工。冯总裁完全用可以少去现场，管理上也不会出问题，他这样的行为为企业的发展打下了良好的基础，因为这个项目是集团自己开发的第一个房地产项目，这次的成功运作带来相关的联动效益。集团冯总裁的管理行为也让项目公司的成员倍感欣慰，让员工感到在这样的公司中服务，在冯总裁领导下，企业向好的方向发展就是必然，对企业预期的增加更是企业员工工作的动力。

戴欣明认为：企业管理者还应重个人品牌建立，这可以让管理者更得心应手，这也是管理艺术的更高境界。每个人都想脱颖而出，但是能做到这样的人毕竟是少数，要想在行业内做到“呼风唤雨”，就要不断思考如何“管理”自己；管理好

自己才能让别人相信你，那就是树立自己的个人品牌以及权威地位，从而带动企业或项目品牌的建立。

## 个人魅力带动企业发展

项目建设与项目营销是房地产企业两大重要的管理活动，项目建设倾向于“技术管理”，而项目营销更倾向于“艺术”管理；房地产营销管理更是门具有独特性的综合“艺术”，其中个人魅力对企业领导者社会责任感的建立更有利于房地产项目营销以及企业发展。

有时候，个人的影响力完全能够收到和领导权威一样的效果，而且与后者相比，个人影响力将更有助于企业建立公众信任，万科的王石无疑是这样的代表。

万科王石在地产界的个人魅力是人所共知的，正因为如此，万科企业的品牌如日中天，万科与王石之间相互衬托。他即使经常用各种各样的方式，用很多时间打造自己的个人形象，也丝毫没有影响到公司业绩。尤其是在品牌地产时代，他这样做无疑为企业的品牌增加了知名度。

## “适度”是管理艺术的核心

戴欣明认为，要想把管理工作做好就必需学会选择“适度”原则。管理中的“艺术”讲的是适度，而管理高手会知道这个“度”的准确度数。就像水一样，不同温度的水有不同的用处；开水、温水、冰水都有它的价值：这就是度。你说水在什么情况下是完美？同样，喝温水不用温度计去量，你同样可以喝的很好。

在管理中需要注重细节，并把事情做细，但是特别要记住的是，管理并不是越细越好，最主要的是“适可而止”，该细的细，不该细的坚决不要做细，能掌握这点，必须在思维上先有个认识，那就是要把管理工作分清，那些是“管理”，

那些是“技术管理”；“管理”是艺术，“技术管理”还是技术。

现代企业管理已进入到一个以人为本的管理新时代，其重要内容不再是板着面孔式的条条框框的限制，而是一门融进了管理者对职工、对事业献身精神的独特的艺术。

面对面管理，是以走动管理为主的直接亲近职工的一种开放式的有效管理，它洋溢着浓厚的人情味。其内容外延广阔，内涵丰富，富于应变性、创造性，以因人因地因时制宜取胜。实践证明，高技术企业竞争激烈，风险大，更需要这种“高感情”管理。它是医治企业官僚主义顽症的“良药”，也是减少内耗、理顺人际关系的“润滑剂”。通用电气公司前总裁斯通就努力培养全体职工的“大家庭感情”的企业文化，公司领导和职工都要对该企业特有的文化身体力行，爱厂如家。从公司的最高领导到各级领导都实行“门户开放”政策，欢迎本厂职工随时进入他们的办公室反映情况，对于职工的来信来访能负责地妥善处理。

公司的最高首脑与全体职工每年至少举办一次生动活泼的“自由讨论”。通用公司像一个和睦、奋进的“大家庭”，从上到下直呼其名，无尊卑之分，互相尊重，彼此信赖，人与人之间关系融洽、亲切。

1990年2月，通用公司的机械工程师伯涅特在领工资时，发现少了30美元，这是他一次加班应得的加班费。为此，他找到顶头上司，而上司却无能为力，于是他便给公司总裁斯通写信，“我们总是碰到令人头痛的报酬问题。这已使一大批优秀人才感到失望了。”斯通立即责成最高管理部门妥善处理此事。

三天之后，他们补发了伯涅特的工资，事情似乎可以结束了，但他们利用这件为职工补发工资的小事大做文章。第一是向伯涅特道歉；第二是在这件事情的推动下，了解那些“优秀

人才”待遇较低的问题，调整了工资政策，提高了机械工程师的加班费；第三，向著名的《华尔街日报》披露这一事件的全过程，在美国企业界引起了不小轰动。

事情虽小，却能反映出通用公司的“大家庭观念”，反映了员工与公司之间的充分信任。人际关系上常常也有“马太效应”的影子。常人总是密者密上加亲，疏者疏而愈远。美国通用电气公司总裁斯通却主张“人际关系应保持适度的距离”。现实生活中，国与国、人与人之间的关系演变例子一再证明“适度距离”理论不无道理。

斯通对“适度距离”身体力行，率先示范，密者疏之，疏者密之。斯通自知与公司高层管理人员工作上接触较多，在工余时间就有意拉大距离，从不邀公司同僚到家作客，也从不接受客邀。相反，对普通工人、出纳员和推销员，他有意亲近，微笑问候，甚至偶而“家访”。1980年1月，在美国旧金山一家医院里的一间隔离病房外面，一位身体硬朗、步履生风、声若洪钟的老人，正在与护士死磨硬缠地要探望一名因痢疾住院治疗的女士。但是，护士却严守规章制度毫不退让。

这位真是“有眼不识泰山”，她怎么也不会想到，这位衣着朴素的老者，竟是通用电气公司总裁，一位曾被公认为世界电气业权威杂志——美国《电信》月刊选为“世界最佳经营家”的世界企业巨子斯通先生。护士也根本无从知晓，斯通探望的女士，并非他的家人，而是加利福尼亚州销售员哈桑的妻子。

哈桑后来知道了这件事，感激不已，每天工作达16小时，为的是以此报答斯通的关怀，加州的销售业绩一度在全美各地区评比中名列前茅。正是这种适度距离的管理，使得通用电气公司事业蒸蒸日上。

通用电气公司像美国其他一些公司一样，从经理到基层领导人员，已有不少采用“静默沉思”法使紧张心理宁静下来，

消除神经紧张所造成的不安。经常“静默沉思”的人说，自从坚持定时沉思默想后，工作效率提高了，不容易激动，能较好地对付外界压力了。

而以前通用公司也普遍采用节食和体育锻炼计划来消除工作人员的情绪病，虽长期执行，但见效甚微。许多人因紧张心理造成的血压升高、压抑感很重和易怒等现象并未减轻。

哈佛大学心理和体育治疗研究所推广沉思默想之后，通用公司便向雇员推荐此法，公司聘请了默思辅导员指导雇员苦练这种默思法，包括瑜伽、冥想、端坐不动等。雇员们反应，他们已初步收到效果。

公司在推行此法后，使公司精神病治疗费用减少27%；各分公司经理用此法后工作效率大为提高，为此该分公司已安排12名一天工作12—14小时的经理人员参加静默活动，工作热情普遍高涨，精神也格外饱满。

企业中的人事管理要比政府、学校等其他职能管理棘手得多，因为企业人事管理的对象、性别、年龄、学历、工种、品性等方面存有更大差异。

通用公司在人事管理上近几年采取重大改革，改变了以往的人事调配的做法（由企业单方面评价职工的表现、水平和能力，然后指定其工种岗位）。现在，反其道而行之，开创了由职工自行判断自己的品格和能力，提出选择自己希望工作的场所，尽其可能由他自己决定工作前途的“民主化”人事管理，称为“建言报告”，引起管理界的瞩目。

专家们认为，“让棋子自己走”的这种“建言报告”式人事管理，比传统的人事管理更能收集到职工的容易被埋没的意见和建议，更能发掘人才和对口用人，从而对公司发展和个人前途更加有利。

此外，通用公司还别用心裁地要求每位雇员写一份“施政报告”，从1983年起每周星期三由基层员工轮流当一天“厂长”。“一日厂长”9点上班，先听取各部门主管汇报，对全厂营运有了全盘了解后，即陪同厂长巡视部门和车间。“一日厂长”的意见，都详细记载在《工作日记》上。

各部门、车间的主管得依据其意见，随时改进自己的工作，并在干部会上提出改进后的成果报告，获得认可后方能结案。各部门、车间或员工送来的报告，需经“一日厂长”签批后再呈报厂长。厂长在裁决公文时，“一日厂长”可申诉自己的意见供其参考。

这项管理制度实行以来，成效显著。第一年施行后，节约生产成本就达200万美元，并将节约额的提成部分作为员工们的奖金，全厂上下皆大欢喜。

通用电气公司的日本子公司——左光兴产公司还实行一种特殊的“无章管理”，也是感情化管理，最大限度地减少公司内部人际间的紧张关系，增强员工之间的信任，上下级之间的信任及员工对企业的信任。该公司近几年实行“无章管理”以后，年销售额在通用电气的所有海外子公司中独占鳌头。

评点：

作为一个企业管理者，应在搞好与员工关系的基础上来实施其管理。

通用电气公司的高层就是认真地贯彻了这一原则。他们创造出一种温馨的环境，使人们受到正确地对待，从而使员尽量大的努力去工作。当然，处人技巧并不是用来操纵和控制他人的诡计和阴谋，它是控制你如何去影响他人。当控制好自己对他人的影响力，你就会更有成果、更有效率，同周围的人更加融洽。难以想像，一个人在冷冰冰、毫无生气的工作

环境中会有积极的工作乐趣。

## 管理原则心得体会篇三

在这个信息化的时代，手机成为了学生们必不可少的学习工具之一。然而，学生手机的使用也带来了一系列问题，如上课玩手机、沉迷游戏等。为了有效管理学生手机的使用，学生手机管理原则应运而生。在实践中，我深刻体会到了学生手机管理原则的重要性，并总结出以下的心得体会。

首先，学生手机管理原则的第一条是“规定合理的使用时间”。我学校规定，上课时严禁使用手机，只有课间和放学后才可以使用。这样的规定让我深刻认识到了手机对学习的干扰。以前我经常在课堂上玩手机，导致错过了老师的讲解，降低了学习效果。通过规定合理的使用时间，学生们可以更加专注于课堂学习，提高学习效果。同时，合理的使用时间也可以避免学生沉迷手机带来的不良影响。

其次，学生手机管理原则的第二条是“培养正确的使用习惯”。手机是一把双刃剑，正确的使用可以让学生受益匪浅，而错误的使用则可能引发一系列问题。校方应鼓励学生养成正确的使用手机的习惯，如不玩游戏、不看不良信息等。当然，这个过程需要学生自觉地加以培养，但是激励机制也是必不可少的。比如，学生可以获得一定的奖励或者称赞，以此鼓励他们养成正确的使用习惯。当学生时刻保持正确的使用习惯，手机便能成为学生学习的助手，而非干扰因素。

再次，学生手机管理原则的第三条是“家校合作、共同监管”。学校和家庭是学生的主要成长环境，家校合作对于学生的手机管理非常重要。学校应制定一套完善的管理制度，并与家长共同制定孩子的手机使用策略。学校可以定期组织家长会，向家长介绍学生手机的管理原则和家庭教育方式。家长也应积极参与学生手机的管理，关注孩子的手机使用情

况，与孩子进行交流，互相监督。只有通过家庭与学校的共同努力，才能有效地管理学生手机的使用。

最后，学生手机管理原则的第四条是“示范引导，科学教育”。作为学校和家长，我们应该以身作则，树立正确的手机使用榜样。学校应该通过多种方式，如开展手机使用教育活动、组织演讲比赛等，向学生传递正确的价值观。家长也应该关注自己的手机使用习惯，避免在孩子面前长时间使用手机。同时，学校和家长可以共同规定手机使用的场合和时间，通过创设良好的学习和生活环境，引导学生正确使用手机。

总之，学生手机管理原则的制定是为了更好地管理和引导学生的手机使用。在实际的学习和生活中，我明白了学生手机管理原则对学生成长的重要性。通过规定合理的使用时间、培养正确的使用习惯、家校合作和示范引导，我们可以让手机成为学生学习的助手，促进学生健康成长。这些心得体会也为学生手机管理工作提供了有效的指导，让我们更好地面对手机使用带来的挑战。

## 管理原则心得体会篇四

歌德曾经说过：善于利用时间的人，永远有充裕的时间。作为一名考研人，不论你是专司，还是在职，都将面临极为繁重的学习任务。不管是公共课还是专业课，谁都不是好捏的柿子；不管是名校还是普遍院校，哪个都不是好啃的骨头必须花费大量的时间与之拼搏，方能取得最后的胜利。然而，每一个考研人又是复杂的，友情、爱情，情情牵心；小事、大事，事事劳心各种大事小情时时刻刻都对你宝贵的时间虎视眈眈。考研人如何对时间进行有效的管理呢？面对摆在考研人面前的这个迫切问题，跨考考研辅导专家曹先仲老师为大家做了精细的分析，希望能够帮助考研人顺利趟过考研这条湍急的河流。

从现代管理学的角度来看，时间作为一种管理要素，具有四个鲜明特征：不变性、不可存储性、不可替代性和伸缩性。其中时间的伸缩性意味着虽然我们每天拥有时间的量是相等的，但效率却不相同。时间管理就是根据时间的特性，探究如何提高使用效率，顺利达到目标的活动。对于考研来说，就是如何高效利用有限的备考时间，最终实现考研的愿望。

由于时间的特性以及人类生命的短暂，长期以来人们一直在探寻如何对时间进行有效的管理。时至今日，基于效率的目标式逐渐处于主导地位，其中smart原则在工商管理界广为流行，它被无数商业典范证明是有效的。实际上，考研人可以大胆借鉴这一时间管理原则。

1. 具体的(specific)[]它指的是目标清楚、明确。比如说，我要考研的目标不是具体的，我今年要考上某某学校某某专业的研究生的目标才是具体的。又如，我要参加考研辅导班的目标不是具体的，我今年夏天要参加某某考研辅导班提高某科成绩的目标才是具体的。

2. 可衡量的(measurable)[]它指的是目标必须用指标量化来表达。比如说，我要在两个小时内做完2008的考研数学一真题，并争取正确率达到80%以上的目标是可衡量的。又如，我要在今年的研究生入学考试中，数学成绩达到120分以上的目标也是可以衡量的。

3. 可达到的(attainable)[]它有两层意思：其一，目标在你的能力范围之内；其二，你必须通过努力才能实现目标。简单地说，如果目标超过了你的能力范围，将很容易让你觉得沮丧；如果实现目标过于轻松，则难免让你失去斗志。因此，当我们在确定考研目标或制定详细的学习计划时，都应该注意你的目标是可达到的。

4. 相关的(relevant)[]它指的是与你的'现实情况相关，不是凭空臆测。在这里可能出现两种情况：其一，你可能过于乐观

地估计了自己的实力。比如说，由于平时在年级专业排名比较靠前，你可能会乐观地认为自己达到了报考一流学校的实力，而忽视了该校的录取率等一系列重要的因素；其二，确定的目标缺乏实际意义。比如说我要将考研的英语成绩提升到70分以上。然而，从权威机构对考研英语成绩的统计分析发现平均成绩约为45分。也就是说，在大多数情况下你的目标缺乏实际意义。

5. 基于时间的(time-based)[]它指的是目标必须确定完成的时间。比如说，我要在七月份之前完成第一轮复习是有确切时间的。又如，我要在明天上午10点前完成2008年考研真题的自我测试也是有确切时间的。显然，这一观点主要基于人是有惰性的，只有规定确切的时间才能激发自我潜能。

由于人是复杂的，各种各样的事物时时刻刻都在觊觎我们宝贵的时间。只要一有机会，它们就会争抢时间。因此，考研人必须掌握一套良好的时间管理策略来有效地管理自己的时间。在这里，跨考曹老师向大家推荐一套简述为快、准、多的时间管理策略。

1. 快。它在这里有两层意思。

其一，尽早制定复习计划。一般来说，考研复习计划分为总体计划和分月份计划。总体计划包括目标院校、各科成绩及总分、复习阶段划分等。分月份计划包括每个月的复习进度、复习目标等。这些复习计划的制定，有利于确定具体目标，激发自我的最大动力。因此，这些计划应该尽早制定。就中国目前的考试周期来说，考生每年的2月份制定计划是较为合适的。这主要基于研究生入学考试刚刚结束，有利于考生获取有关试题以及目标院校的报考热度等信息，从而正确选择报考院校。

其二，快速推进复习进度。一般来说，考研的复习可以分为三轮，各司其职。首先，第一轮的复习重点是夯实基础，即

通过对所有考试科目全面系统的复习，建构知识网络。这一轮复习应该在9月份之前完成，以便有充裕的时间投入到第二阶段的复习。其次，第二轮的复习重点是强化提高，即通过大量的练习来提高做题的准确性。这一轮复习应该在11月份之前完成，以便有足够的时间进入高度紧张的第三阶段复习。再次，第三轮的复习重点是巩固提高，即通过模拟考试等方式提高应试能力。这一轮复习的效果直接关系到考生最后的成绩。通常情况下，考生只有通过三轮科学有效的复习，才能取得理想的成绩。反之，过慢的复习进度将难以高质量地完成三轮科学有效的复习，对考试结果造成直接的破坏作用。

2. 准。它在这里也有两层意思。

其一，准确制定复习目标。按照时间的维度可将其分为：总体目标、每月目标、每天目标和每小时目标。在制定每一类复习目标时，考生都应充分考量各方面的因素，从而做出适当的选择。例如，当考生在制定总体目标时，至少应该考虑自身的实力和报考院校的录取率。首先，自身的实力决定选择目标的范围。如果你的专业排名一直居于全年级前列，那么只要你的公共课实力在中等水平之上，就可以考虑报考34所名校或其他重点院校。反之，如果你的专业排名不是太好，选择省属重点院校就较为保险。其次，目标院校的录取率影响成功的可能性。比如说，虽然你的实力已经具备报考目标院校的实力，但是如果其保送生名额过多或招生名额太少，都会大大增加报考的风险。

其二，准许拥有休闲时间。虽然考研是一项高度复杂的系统工程，需要大量的时间作支撑，但拥有适当的休闲时间，既是可能的，也是必须的。一方面，从考研的周期来看，一年的时间足够考生进行备考；另一方面，从人的生理和心理发展来看，缺乏适当的休闲将极大影响跨度大、难度高的备考效率。因此，考生应该每周有一两天的休闲时间。大家可以利用它上网获取考试信息、与同学交流复习经验、打球、旅游等，从而使自己获得充分的放松。许多成功的例子证明：

适当的休闲能够提高工作的效率。列宁曾经说过：不会休息的人就不会工作。他经常利用工作之余去散步，以使大脑获得较好的休息。

3. 多。它在这里有三层意思。

其一，多交朋友。朋友在这里大致可以分为两类：研友和良友。研友主要包括一起备考的朋友和目标院校的在读研究生。一起备考的朋友既可以相互加油，也可以相互交流复习心得，其前提是要坦诚相待。目标院校的在读的研究生可以为你提供考试的相关信息，如录取率、录取分数线、历年考题等，考生可以通过同学、校内网**□bbs**等方式与他们取得联系。良友主要指在考研活动以外对你有所帮助的人。比如说，为你提供安静复习环境的室友，为你提供良好复习建议的班级导师，为你提供良好心理辅导的密友等。

其二，多轮复习。前面已经提到，考研复习至少应该经过三轮。实际上，多轮复习充分利用了心理学上的艾宾浩斯记忆遗忘曲线规律。它告诉人们在学习中的遗忘是有规律的，即遵循先快后慢的原则。考生应该充分利用这一规律，方能取得较好的复习效果。有的考生在复习《马克思主义哲学》时，寄希望于一次将其记忆并理解。然而，当他将该书认真复习完之后，却发现脑袋里空空如也。反之，如果他在复习第二个知识点时，将第一个知识点再回顾一次，而在复习第三个知识点时，将前面两个知识点再回顾一次，如此循环反复，则可取得较好的效果。

其三，多利用现代网络技术。现代网络技术为考生获取考试信息提供了极大的便利。因此，考生应该利用空闲时间经常光顾目标院校的校园网、考研**bbs**论坛以及考研动态等。目标院校的校园网会公布招生简章、专业目录、招生人数、招生政策等重要信息，有些院校甚至会公布录取率，跨考网院校频道汇集了600余所院校的研招信息，可大大节省信息搜索时间，考生应该充分利用。而考研**bbs**论坛上汇聚了全国各地与

考生志同道合的朋友，你可以在那里交流复习心得，寻求目标院校的信息，诉说备考的烦恼等。至于考研动态，考生可以通过跨考网资讯频道获取，从而把握考试脉搏。

## 管理原则心得体会篇五

管理教育是培养未来管理人才的重要途径，而管理教育七项原则是指导管理教育实践的基本原则。在参与管理教育的过程中，我深刻体会到了这七项原则的重要性和实效性。下面我将从理论联系实际的角度，分别从原则的内涵、还原混浊的核心、鼓励创新、倡导终身学习、尊重多样性、培养领导力和提升综合素质七个方面谈谈我的心得体会。

首先，关于原则的内涵。管理教育七项原则明确了管理教育的目标和方法，使其具有科学性和规范性。在教学中，我们要根据学生的特点和需求进行针对性的培养，注重培养学生的综合素质和实践能力，为他们成为优秀的管理人才打下坚实的基础。同时，在教学过程中要注重知识的理论联系实际，实践中的问题需要透过理论的视角来分析和解决，使学生能够在实际操作中运用所学知识。

其次，管理教育七项原则强调还原混浊的核心。管理教育的核心在于培养学生正确的管理思维和管理能力。在培养学生的过程中，我们要注重传授科学的管理理论和方法，引导学生用正确的思维方式来思考和解决问题。同时，我们还要通过实践操作和案例分析等方式激发学生的思维活跃性，培养他们的创新能力和解决问题的能力。

第三，管理教育七项原则鼓励创新。创新是管理教育的重要内容，也是培养学生创新能力的关键。在教学中要注意引导学生思维的开放性和多样性，鼓励他们勇于挑战传统观念，勇于尝试和创新。同时，教师也要保持与时俱进的思维，不断更新教学内容和方法，以适应社会的发展。

第四，管理教育七项原则倡导终身学习。管理教育是一个终身学习的过程，要培养学生继续学习和不断提升自己的意识。在教学中，我们要注重培养学生的学习兴趣和学习动力，引导他们从课堂学习到自主学习。同时，教师也要不断更新自己的知识和技能，保持与时俱进的能力。

第五，管理教育七项原则尊重多样性。在管理教育中，学生来自不同的文化背景和专业背景，他们具有不同的个性特点和思维方式。我们要尊重他们的差异性，注重培养学生的团队合作和沟通能力，鼓励他们从他人的角度思考问题，提高他们解决问题的能力。

第六，管理教育七项原则着重培养领导力。管理教育的目的之一是培养学生的领导力。在教学中，我们要注重培养学生的组织能力和沟通能力，让他们能够在未来的职业生涯中胜任领导工作。同时，我们还要鼓励学生在实践活动中锻炼自己的领导能力，提高他们的自信心和解决问题的能力。

最后，管理教育七项原则力求提升学生的综合素质。管理人才需要具备全面的素质和能力，我们要在教学中注重培养学生的沟通能力、协调能力和创新能力等综合素质，使他们具备良好的综合素质。

综上所述，管理教育七项原则在管理教育实践中具有重要的指导作用。通过遵循这些原则，学生将能够获得科学的管理知识和方法，培养正确的管理思维和管理能力，提高综合素质和实践能力。我相信，在未来的管理教育过程中，我们会继续遵循这七项原则，为培养优秀的管理人才做出更多的努力。

## **管理原则心得体会篇六**

随着全球竞争的不断加剧，质量管理越来越成为所有组织管

理工作的重点。下面，小编为大家分享全面质量管理的八大原则，快来看看吧！

全员参与是全面质量管理(tqm)思想的核心，它要求企业员工上至高层领导，下至一线操作者都以积极地态度加入到全面质量管理(tqm)的实施过程中去。

“将活动和相关地资源作为过程进行管理，可以更高效地得到期望的结果。”即必须将全面质量管理所涉及的相关资源和活动都作为一个过程来进行管理。

戴明循环(pdca)实际上是用来研究一个过程，因此我们必须将注意力集中到产品生产和质量管理的全过程。

组织依存于顾客，因此，组织应当理解顾客当前和未来的需求，满足顾客要求并争取超越顾客期望。在当今的经济活动中，任何一个组织都要依存于他们的顾客。

组织或企业由于满足或超过了自已的顾客的需求，从而获得继续生存下去的动力和源泉。全面质量管理以顾客为中心，不断通过戴明循环(pdca)进行持续的质量改进来满足顾客的需求。

有效的决策是建立在对数据和信息进行合乎逻辑和直观的分析的基础上的，因此作为迄今为止最为科学的`质量管理，全面质量管理也必须以事实为依据，背离了事实基础那都没有任何意义。

“组织与供方是相互依存的，互利的关系可增强双方创造价值的能力。”组织和供方是相互依存，互利的关系可增强双方创造价值的能力。

“组织和供方之前保持互利关系，可增进两个组织创造价值的能力，从而为双方的进一步合作提供基础，谋取更大的共

同利益。

领导者确立组织统一的宗旨及方向。他们应当创造并保持使员工能充分参与实现组织目标的内部环境。

一个企业从总经理层到员工层，都必须参与到质量管理的活动中来。其中，最为重要的是企业的决策层必须对质量管理给予足够的重视。

当我们进行一项质量改进活动的时候，首先需要制定、识别和确定目标。理解并统一管理一个有相互关联的过程所组成的体系。

由于产品生产并不仅仅是生产部门的事情，因而需要我们组织所有部门都参与到这项活动中来，才能够最大限度地满足顾客的需求。

“持续改进总体业绩应当是组织的一个永恒的目标。”实际上，仅仅做对了一件事情并不困难，而要把一件简单的事情成千万次都做对，那才是不简单的。

因此，持续改进是全面质量管理的核心思想，统计技术和计算机技术的应用正是为了更好地做好持续改进工作。