

# 阿米巴经营模式的心得体会(大全5篇)

心得体会是我们对自己、他人、人生和世界的思考和感悟。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。下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

## 阿米巴经营模式的心得体会篇一

阿米巴模式是一种企业管理方法，旨在激发员工的主动性和创造力。近期，我有幸参与了一次阿米巴模式的培训和实践，深受启发。通过学习和应用阿米巴模式，我获得了许多宝贵的经验和体会，在组织和管理方面取得了一定的成果。下面将从三个方面分享我在学习阿米巴模式中的心得体会。

### 第二段：员工激励

阿米巴模式的核心是激发员工的积极性和创造力。在实践中，我发现通过经济利益与业绩挂钩的奖励机制可以有效地激发员工的积极性。比如，将一个部门或一个团队作为一个小的经营单元，对其实行阿米巴计划，设定相应的销售目标和利润指标。一旦这个小经营单元实现了目标，那么员工可以分享一定比例的利润。这样，员工有了具体的奖励目标，就会全身心地投入工作，发挥自己的最大潜力。我亲眼目睹了这个奖励机制在团队中激发出的创造力和团队合作精神，带来了显著的业绩提升。

### 第三段：团队协作

阿米巴模式强调团队协作，以达到整体的最优化。每个小经营单元都需要和其他部门保持密切的合作，共同实现更大的目标。这种合作不是简单的分工和沟通，而是真正的团队精

神的体现。在学习阿米巴模式的过程中，我意识到团队成员之间的互动和沟通是至关重要的。大家需要相互支持、理解和信任，共同努力，才能够取得良好的成果。我们通过团队建设活动和团队训练，提高了团队合作能力和团队凝聚力。这些训练增强了员工的责任感和使命感，进一步促进了团队的协作和整体效益的提升。

#### 第四段：持续学习和改进

学习阿米巴模式并不是一蹴而就的过程，它需要持续的学习和改进。模式的成功实施需要全员的参与和付出。在学习过程中，领导者需要引导员工进行思考和探索，帮助他们理解模式的本质和实施的重要性。同时，员工也需要不断学习和完善自己的技能和能力，以适应模式的要求。作为学习者，我深刻认识到不断学习和发展的重要性。我会继续深化对阿米巴模式的理解，进一步提升自己的实践能力，并将这一理念传递给团队中的其他成员。

#### 第五段：总结

通过学习阿米巴模式，我对企业管理有了更新的认识和观念。员工激励、团队协作和持续学习成为我工作的重点和关键。阿米巴模式鼓励员工发挥主动性和创造力，提高绩效和效率，促进企业的可持续发展。我相信，只要坚持学习和实践，阿米巴模式一定会为我们带来更大的成功和成就。

## 阿米巴经营模式的心得体会篇二

通过此次培训，我们对中钢的管理模式有了一定了解。

用宽松融洽的企业氛围激发员工的创造性，让他们在实现自身价值的同时获得成就感、获得快乐，这才是他们真正走上自主型员工道路的源动力。要允许员工犯错，并相信他们不会故意犯错，中钢就秉持“多做不错，少做多错，不做全

错”的观念以及“不是故意的错不算错”的原则，我们也应该积极倡导这种观念，有着共同目标的人们会更快和更简单地实现目标，因为他们可以沿着别人的脚印前进。

## 阿米巴经营模式的心得体会篇三

物业管理在这个物质文化与精神文化需求日益增长的今日，逐渐突显其重要性，客户在各个方面都提出了更高的要求，作为物业行业的`我们更要提升我们的服务意识，这样才能赢得客户的好评，创立好的口碑。可是读了《阿米巴经营》一书，让我更清醒的意识到，我们的物业管理不仅仅要有服务意识，更不能缺少成本意识，这样才能盘活我们的企业，让我们的企业长期的经营下去，如果经营困难，谈何服务，更谈不上优质的服务。

阿米巴经营是一种经营手法，实施阿米巴经营必备的两个条件：一是企业经营者的个人魅力——经营者必须具备“追求全体员工物质和精神两方面的幸福”并为社会做贡献的明确理念，领导人的公平无私是调动员工进取性的最大动力；二是协调利己利他、协调部门利益和整体利益，其中提到的以“心”为本的经营、伙伴式经营、玻璃透明化经营都是我们要重点学习与借鉴的经营方式。

阿米巴经营是以“人心”为基础的，例如人体内的数十万亿个细胞在一个统一的意志下相互协调，公司内的数千个阿米巴仅有齐心协力，才能够使公司成为一个整体。我们要学习这种凝聚人心的经营方式，让我们公司的每一个项目，每一个项目的每一个班组，每一个部门都凝聚起来，打造一个坚不可摧的团队。

京瓷追求的是“销售额最大化、经费最小化”，而我们要追求的是“服务最大化、经费最小化”，那如何实现这个目标，这就要求我们从公司的每个部门做起，从部门的每个成员做起，从涉及到的每项工作做起。首先是实行数字管理机制，

多用数字体现工作，即用数字说话，例如我们的管理工作，每月每个部门的总开支情景，产生的各项费用完全能够用数字体现，一一详细列举，月底进行公示、分析，这样就能一目了然的明白各项工作的开支情景，从而对费用高的项目进行适当的控制、削减，从而实现经费最小化。再例如我们的服务工作，也能够用数字来体现，本月供给的入户维修服务量、公共维修量、遗留问题项、客户回访数，有了这些数据，我们能够根据数据进行人员的配备调整、工作重点安排，从而改善我们工作中的不足，调整工作方法，更好的提升我们的服务，从而实现服务最大化。其次就是培养有经营都意识的人才，工作中适当给员工权利，让员工从被动的立场转变为主动立场，从而实现全体员工共同参与的经营，这就需要建立与京瓷一致的目标，即：追求员工的幸福，让员工为了自我的幸福而工作，为了公司的发展而齐心协力的参与经营，在工作中感受自身的价值和成功的喜悦。

在《阿米巴经营》里提到的一些管理原则，完全能够借鉴到我们的物业管理工作中，其中京瓷会计原则中提到的一一对应原则、双重确认原则、完美主义原则、玻璃透明等管理原则都与我们的物业管理很贴近。

一一对应原则。一一对应在我们工作中应用很广，例如我们的工程维修工作，接到一项报修，我们就会开一份派工单，同时将此项报修信息体此刻oa系统上、记录在报修记录本内，三者一一对应，这样我们便能一目了然的明白当日的派工量，同时也能避免问题漏报、重报等现象的发生。还有我们的库房管理，也完全能够实行物品与台账一一对应，这样也有便于我们的管理。

双重确认原则。不论是我们日常管理工作还是日常服务工作，尤其是涉及到经费的事项，至少要有两个人对此事件加以确认，保证业务的可靠性，以免造成不必要的浪费，所以说，双重确认是必须时刻加以严格遵守的原则。

完美主义原则。人们常说人无完人，的确没有一个人是十全十美的，可是每个人都有一颗追求完美的心，不论生活还是工作，我们都想过的好，干的好，尤其是在工作中，我们更应当100%的要求自我，100%的完成工作任务。有人认为，虽然没有完成100%，但到达99%就相当不错了，可是在京瓷不允许员工有这样的想法，要求员工不折不扣的完成制造和销售目标。我们物业管理工作也是如此，在各项工作中都要不折不扣的完成，减少失误、减少偏差，比如我们的回访工作，必须要求100%回访，不允许有一户遗漏，有时候也许就是因为一户未回访而影响了整体满意度，贯彻完美主义虽然不容易，但只要有追求完美的坚强意志，我们必须能丝毫不差的完成目标。

玻璃透明原则。不论是内部管理还是对外服务，以透明化的管理方式进行管理服务，让全体员工和小区业主随时了解公司的经营情景，例如随时公示我们在物业管理中的投入、支出情景，物业管理费收取情景，为业主供给的服务项目，物业公司的盈利及亏损情景，这些数据、信息的公示，一方面有利于员工清晰的掌握应当削减哪部分开支，哪些工作需要调整工作方法，哪些工作还需要加强，从而实现全员参与经营。另一方面有利于让业主了解我们的服务，理解我们的服务，从而支持我们开展各项服务工作。

读了《阿米巴经营》，对我们如何打造活力四射的团体也有必须的启发。首先要有统一的坚定不移的目标，其次并要怀有能够渗透到潜意识中的强烈而持久的愿望，并且用将来进行时看待自我的本事，如果拥有无论如何也要成功的强烈愿望，并且坚持不懈的付出努力，我们的本事就必须能够提高。再次就是各部门携手发展，虽然每个部门是一个独立的小团体，但都是隶属同一个公司，是同舟共济的共同体，所有要相互合作、共同发展，仅有携手为业主供给服务，才能赢得客户的满意。

《阿米巴经营》，一个质朴的经营理念，带领京瓷走向了成

功，我们都要学习这种经营理念，树立远大目标，每一天全力以赴，把企业当成自我的家，精打细算过日子，在体现每个人经营意识的同时，也要体现我们每个人的职责、价值，让生活在维邦物业这个大家庭中的每一位成员都感觉到幸福，“今日竭尽全力了，就能看到明天，这个月拼命工作，就能看到下个月，今年竭尽全力，就能看到明年，”相信我们每一天的全力以赴定能换来明天的精彩辉煌。

## 阿米巴经营模式的心得体会篇四

明白企业经营中的主体问题，树立正确的目标，去找到适合企业做大做强的最合适的方法，我想这才是企业当中我们每个员工去学习的最终目的。据公司及同事介绍稻盛和夫先生所著“阿米巴经营”一书貌似企业经营中的“武墓遗书”一般，对此我颇不以为然，但对在有生之年创办两家全球500强企业，硕果仅存的日本四大经营之圣的稻盛和夫先生却充满了敬意与好奇，于是抱着对稻盛和夫先生浓厚的兴趣在工作之余开始断断续续的读“阿米巴经营”一书，从书中和一些其他渠道渐渐了解稻盛和夫先生不平凡的经历和处处闪耀着智慧光芒的足迹。现如今更是以80岁高龄接受日本内阁三顾之请就任申请破产保护的日航公司的ceo并迅速扭转局面。不由得更让我对稻盛和夫先生的魄力和智慧感到由衷的惊叹。由于工作很忙没时间仔细研读，囫圇吞枣般的大概看了一遍。即使这样在读书过程中也感触颇多，运用阿米巴经营的京瓷公司无疑是成功的，显然阿米巴经营也是一套成熟的并行有效的管理理念。那么阿米巴经营的神奇之处在哪？如果把它运用到我们的公司会有多少可借鉴之处？带着这样的疑问渐渐深入书中。起初对书中所述总有一种无力感，看上去说的都有道理，但一想到实际运用就马上就会有各种各样的实际问题跳入脑海。但深入研究之后还是有很多地方令人触动很深，毕竟是稻盛和夫先生毕生心血的经验之作。

战术可以千变万化但战略思想和经营理念必须和主体保持一致，“主体”的每一个细微的动作分化的“个体”一定要第

一时间心领神会并迅速做出反应。为避免信息在传达过程中遭到人为的误解或歪曲那就一定要尽量简化组织结构，使组织结构简单、清楚、透明，即可让员工一目了然看到公司运转情况，又可减少没必要的浪费和主管部门之间互相推诿责任甚至歪曲“主体”信息的情况。加大培训和审查力度，建立完善的监督的机制，保证团队清明的良好作风并努力打造让员工信服的管理团队。随时改变组织结构以应对瞬息万变的市场变化，将公司整体化整为零分化为若干个体，在方向一致、战略一致的前提下各自为战，随时调整步调进退有度将成果最大化，虽然这样能使公司几乎立于不败之地，并可将利益最大化，但同时对于个体的领导者要求更高，要求每个个体领导者必须具备灵敏的市场嗅觉，并具备决策能力。如果以上说法成立，那么就要给个体领导者下放一定的权限，允许门店或课别在一定程度上独立核算、自负盈亏。比如定价的权利不应该只局限于某一部门，至少应该给门店或部门主管一个标准范围价格浮动的权限，否则只能让一些既得利益浪费掉，比如砂糖桔市场价3.88元，公司统一海报价格2.99元，可部分门店即使卖3.58元也同样起到2.99元的市场效果且不会影响客流和产生交易，如果这时门店或部门主管有浮动价格的权限，完全可以在公司战略允许和顾客心理可承受范围内把握一个精妙的平衡点，在不放弃来客率的基础上尽可能的增加收益率，这应该也是使单位时间核算的被除数增加的一种表现形式。

消极怠工，不知道出于什么原因员工重复劳动现在时有发生，也许对领导的不服或者对公司制度的不满意，员工中消极怠工现象同样很多，没有工作积极性，企业中找到归属感的员工大有人在，无法发挥每位员工的潜能。直接导致工作时长增加，同时也就是核算中除数增大将直接导致单位时间附加值减少。综上所述如果俩相作用情况将更加严重。

我店在实际学习中以及在实际管理中也运用到了这一项，我们部门就再实际操作中实实在在的感受到了阿米巴管理的好处，因为我们防损部是企业的只能部门，我们没有销售计划，

但是我们有盈亏指标，以及其他的指标，我们20#中央大街店的防损部，每有各项费用是46000元，这里包括32000元的人士费用，和一些其他的费用，如防盗费用、工服费用、到冬季还有防寒费、各种检查本的费用等等，通过阿米巴的运用我作为部门的主管，我每个月都知道我们部门是为门店节省费用了，还是为门店增加费用了，能过做到每一个部门的员工都能清楚的知道，作为部门的主管能够通过阿米巴清楚的看见那些费用是省下来的，那些费用是花超了，通过这样细致的数据使我们在使用部门费用时心里更清楚明白，从而做到把费一分钱都花到刀刃上，我们20#防损部就是通过季报清楚的知道，我在12月份为公司省下的1万多元的人士费用，又给门店创造的26000多元的营业外收入，以上数据就是通过阿米巴中的二级报表体现的盈亏现状，作为职能部门我们最好是能为门店减亏为盈。

除了以上所述，先生书中提到的“做人何谓正确”也是令人深思的重点。公平、正义、勇气、诚实、忍耐、努力、善意、关心、谦虚、博爱等，这些应该是人类社会通用的正确价值观，就是因为先生高瞻远瞩给企业和员工定下即实际又普遍的正确价值观方向，所以才取得了世人瞩目的成就。不知道哪位智者说过，“是否成功不在于你现在站在什么位置，而是你正在朝着什么方向前进”。只要方向是正确的那么成功也将离我们不远。我们欠缺的应该是将企业文化、价值观深入人心，让每位员工深切理解的能力。员工只有认同了企业文化、价值观，才能在企业中踏实工作并找到归属感，“老”员工是企业的财富。只有从上到下树立正确的人生观、价值观并认同才能有效的发挥所有员工的潜力，调动所有员工的积极性，群策群立，发挥全员智慧。

其实稻盛和夫先生所著“阿米巴经营”一书中的精髓部分应该就是化整为零、

独立核算和正确的理念。这和我们人民军队克敌制胜的不二法宝“人民战争”和经典战术“游击战”有着异曲同工之妙。

正所谓大道殊途同归，当不同的智慧达到一定的高度其核心部分应该都是一样的。书中要取的智慧之光远远不止于此，只是还需要时间细细品味，做公司一个部门主管我们必须不断的学习努力充实自己，才可能在激烈的市场竞争中顺应企业的需要，为企业做更大的贡献。

## 阿米巴经营模式的心得体会篇五

阿米巴模式是一种新型企业管理模式，它是在美国起源并逐渐在全球范围内推广的。在阿米巴模式中，企业将人员、设备和资源分成不同的小组，让每个小组相互协作、相互支持，通过竞争与协作的机制提高工作效率和员工士气。我在工作中实践了阿米巴模式，深刻感受到它的好处。

### 第二段：竞争

阿米巴模式强调竞争，这种竞争不是单纯的竞争，而是健康的竞争。通过给员工小组分配任务和目标，让他们之间相互竞争，争夺更多的业务机会和资源。这种竞争能够刺激员工主动性和创造力，提高他们的工作效率。我所在的团队也采取了这种方式，我们之间竞争激烈，但同时也互相鼓励和帮助。在这种氛围下，每个人都能够发挥出最大的潜力，最终实现了团队与个人双赢。

### 第三段：协作

除了竞争之外，阿米巴模式还特别注重协作。在阿米巴模式中，设立阿米巴小组是基础。阿米巴小组相互协作，形成推动企业发展的力量。初次实践阿米巴模式时，我在公司建立了一个阿米巴小组，每个人在工作中互相帮助，互相支持，同心协力，将一项项任务完成。我们共同面对工作中的困难和挑战，最终克服了种种困难，顺利完成了任务。在协作中，我们也逐渐建立了深厚的团队合作精神。

#### 第四段：授权

在阿米巴模式中，授权是非常重要的的一环。由于每个小组都有一定的自主权，可以自主管理和决策，这样一来员工能够更加积极主动地去完成自己的任务，同时也能够更好地对工作产生效果。对于企业管理者来说则不仅减轻了工作量，也让员工有一种自我管理的感觉，让员工更有归属感和主人翁感。

#### 第五段：总结

总的来说，阿米巴模式是一种非常好的企业管理模式，通过建立小团队的方式，可以有效提高员工士气、激励员工创造性、提高工作效率。通过小组间的竞争和协作，创造出友好的、高效的企业氛围，而这种氛围则会促使公司获得更好的业绩。对企业管理者来说，通过授权更多的职权，也能够进一步激发员工的积极性和创造力。在此，我非常感谢阿米巴模式给我带来的启示，希望能够在以后的工作中更好地运用这种模式，推动企业的不断发展。