

企业管理心得体会分享(通用5篇)

心中有不少心得体会时，不如来好好地做个总结，写一篇心得体会，如此可以一直更新迭代自己的想法。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。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。

企业管理心得体会分享篇一

段落一：引言（200字）

管理中小型企业是一个充满挑战的任务，需要管理者有睿智的眼光和灵活的操作手法。多年来，我作为一名中小型企业的管理者，积累了一些关于中小型企业管理的的心得体会。在本文中，我将分享一些关键的管理心得，希望对其他中小型企业的管理者有所启发和帮助。

段落二：制定明确的目标和计划（200字）

要成功管理中小型企业，首先需要确定明确的目标和制定详细的计划。目标应该具体、可衡量和有时限，这样能够使员工对工作有明确的方向和动力。同时，计划的制定也是至关重要的，一份完整的计划能够规划好企业的整体发展和运营，为实现目标提供有力的支持。在制定计划时，要充分考虑内外部环境的变化，并及时调整计划以适应市场需求。

段落三：建立良好的团队合作和沟通机制（200字）

中小型企业的管理往往需要一个团队的协作来实现。建立一个有良好合作氛围的团队是非常重要的，每个团队成员的责任和角色都要明确，同时要注重培养团队的凝聚力和合作能力。另外，沟通机制也是团队合作中不可或缺的一环，通过定期的会议、工作汇报和沟通机制，能够信息的传递和工作

的协调更加顺畅，提高团队的工作效率。

段落四：不断学习和创新（200字）

在竞争日益激烈的市场环境下，中小型企业管理者需要不断学习和创新。只有紧跟时代的步伐，了解市场的变化和顾客的需求，才能制定出有效的经营策略。同时，要注重技能和知识的积累，不断提高自己和团队的专业能力，为企业的发展提供稳定的支持。此外，管理者还应鼓励员工提出新的想法和创意，建立创新的企业文化。

段落五：注重员工的发展和激励（200字）

员工是企业最重要的资产，管理者应该注重员工的发展和激励。对于中小型企业来说，员工往往承担着多个角色和岗位，因此，管理者应该提供培训和发展机会，使员工能够不断提升自己的能力和素质。同时，激励机制也是关键的一环，合理的薪酬和奖励计划能够让员工有更高的工作动力和积极性。另外，及时的反馈和认可也是员工发展的动力，管理者需要对员工的努力给予及时的肯定和回应。

段落六：总结（200字）

在中小型企业管理的过程中，制定明确的目标和计划是成功的基础，建立良好的团队合作和沟通机制能够提高团队的协作效率，不断学习和创新能够使企业保持竞争力，注重员工的发展和激励能够吸引和留住人才。综上所述，中小型企业管理需要全面考虑各个方面的因素，灵活应对市场的变化，积极引导团队向共同的目标努力。只有不断改进和提高自己，才能够应对不断变化的市场环境，实现企业的健康发展。

企业管理心得体会分享篇二

企业管理人员是企业中非常重要的一个角色，他们通常是企

业的领导者和决策者，负责制定企业发展战略和管理方法。企业管理人员的经验和心得体会对企业发展有着非常大的影响。本文将从企业管理人员的角度出发，结合实际工作经验，分享一些管理心得体会。

二. 勇于担当

作为企业管理人员，首先需要具备勇于担当的品质，需要承担起企业的重任和责任。作为企业高层管理者，需要遵循市场规律，把握市场动态，进行战略规划和决策，及时调整企业经营方向。另外，企业管理人员需要时刻保持清醒的头脑，处理企业的各种问题，追求企业的长期发展，创造更多的价值。

三. 团队协作

企业管理人员需要具备团队协作的能力，管理团队，调动团队积极性，实现集体智慧。作为管理者，需要与上下级沟通协调，积极配合，团结全员，协力打造团队的力量。同时，需要承认自己的不足之处，发扬自身的优势，通过不断学习和提高，带领团队取得更好的业绩。

四. 不断创新

企业管理人员需要具备不断创新意识，开拓市场，创新产品，提高企业竞争力。企业管理人员需要根据市场需求进行产品的研发改良，不断提高企业技术能力和产品质量，保证产品的竞争力和市场地位。另外，管理者要不断学习和思考，更新自己的管理理念和方法，开拓思路，推进企业转型升级，实现企业的可持续发展。

五. 尊重员工

企业管理人员需要尊重员工，关注员工的感受和需要，关心

员工的生活和工作。管理者需要关注员工的培训和职业发展，为员工提供合理的薪酬和福利，建立健康有序的企业文化氛围，创造和谐的劳动关系。只有这样，才能有效激发员工的工作积极性和创造力，提高员工的工作质量和企业的绩效表现。

六. 结语

企业管理人员是企业成功发展的关键，只有通过不断学习和提高，严谨的管理方法，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。通过本文的分享，希望大家能够更好地梳理和掌握企业管理的核心理念和方法，积极营造优秀的企业管理氛围，共同为企业的长期健康发展贡献力量。

企业管理心得体会分享篇三

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，关键在于2个钟以外的时间，高素质的人才才会花费数倍于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，大家工作量大时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：企业管理也没什么诀窍，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 & 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：

1、很多管理人员工作官僚化

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。

前不久，公司组织企业经营管理培训，感触颇多，下面谈下心得体会：

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。

第四，工作到位是准则。工作做到位，就是要有严谨的工作态度，对要做的工作不能敷衍，要认真去办。要想作到位，必须做到：头脑到位——多思考如何做好工作的方式方法，嘴巴到位——管理工作就是婆婆嘴，各项工作要随时督促，眼睛到位——及时发现问题，及时解决，耳朵到位——及时了解广大下属员工对工作的意见和提议，腿脚到位——经常深入最基层，了解情景。工作到位就是最好的本文来源：文秘范文执行力。

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起来，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，增加业务收入；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，假装喝得睁瞪大醉，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。

企业管理心得体会分享篇四

企业管理，顾名思义就是学习企业与企业管理组织、企业经

营管理以及企业文化与企业道德和责任，我觉得管理是一门富有艺术性的学问，它不能仅仅靠统治者的“独裁专政”来完成，也不能完全人性化的管理，不然这个企业就会成为一盘散沙，没有任何战斗力，随时可能被市场淘汰，所以，出色的管理者应该有一套完善的管理模式以及企业的管理制度。

现代企业一般的组织结构分为直线制、职能制、直线-职能制、事业部制、模拟分权制、矩阵制这些不同的组织结构。那么，根据不同的组织结构，他们的管理深度和广度就不同，它们各自的优缺点就不同，直线-职能制就结合了直线制和职能制的有点，但它也有它的缺点，第一，职能部门之间的协作和配合性较差，另一方面，办事效率低下。

管理思想的产生和发展过程，它经历了早期的管理思想、古典的管理理论、行为科学管理理论、现代管理理论再到管理理论的新发展这几个阶段的发展，首先古典管理理论的代表思想是泰罗、法约尔和韦伯的管理思想；而霍桑的照明实验和梅奥在总结霍桑试验的成果的基础上发表的“人际关系学说”成为行为科学管理理论的代表思想；而现代管理学派又分为了社会理论学派、决策理论学派、经验主义学派、权变理论学派、管理科学学派，各个学派都有其思想的代表人物。

那么，随着社会的不断发展，企业必然会有一些新的管理理论来管理企业以适应新的社会环境，但无论社会怎样发展，企业的利益必须是与全社会的利益是一致的，当企业利益与社会利益发生冲突时，企业必须要以社会利益为重点，不能以一己私利，破坏社会的公共利益，这就必然要求企业文化与企业道德和责任境界的不断提高。

前段时间的“三鹿”以及近段的“双汇”事件，这些大型企业都陆续出现了一些食品安全问题，不得不给全社会一个提醒，敲警钟，食品安全问题的出现很大程度上还是源于企业领导层的职业素养和道德问题，不择手段的追求企业利益，

不惜牺牲社会公共利益，这是社会的“红线”，再次拉起警钟，提醒企业道德问题的解决亟待解决。我想，这也是我们为什么学习管理学的必要原因之一吧。不过，我相信随着社会体制的不断完善与公民素质的不断提高，这些问题终将得到彻底性的解决。

企业管理心得体会分享篇五

华为作为中国领先的全球信息与通信解决方案供应商，以其杰出的企业管理而闻名。华为坚持以客户为中心，不断创新，为客户提供高质量的产品和服务。华为注重企业文化的塑造，强调诚信、奋斗和奉献精神，并充分发挥员工的创造力和潜力。这些特点使得华为在企业管理上成为了典范，为其他企业提供了宝贵的经验。

第二段：华为企业管理的核心理念

华为企业管理的核心理念可以概括为“以人为本、创新为魂”。华为重视员工的价值和发展，注重培养员工的创新意识和解决问题的能力。华为通过不断的培训和学习机会，帮助员工提升技能，提供良好的职业发展路径。此外，华为还重视创新，鼓励员工提出新的想法和解决方案，通过创新来推动企业的发展。

第三段：华为企业管理的组织结构和沟通方式

华为采用扁平化的组织结构，有效减少了决策层级，提高了反应速度和灵活性。华为还采用了内部竞争机制，激发员工的积极性和创造力。此外，华为注重沟通，打破部门之间的壁垒，鼓励员工之间进行积极的沟通和合作。通过这种沟通方式，华为实现了信息的及时传递，促进了团队的合作。

第四段：华为企业管理的激励机制和奖惩制度

华为重视激励员工，通过员工持有公司股份、股权期权等方式激励员工的积极性。华为也注重奖惩制度，对业绩杰出的员工进行表彰和激励，对工作表现不佳的员工进行警告和培训。这种激励机制和奖惩制度使得华为员工具有强烈的使命感和归属感，不断追求卓越和成就。

第五段：我的心得体会和启示

作为一名刚刚加入华为的员工，我深受华为企业管理的启发。华为的企业管理注重员工的发展和培养，为员工提供了良好的职业发展机会。华为鼓励创新和技术提升，激励员工不断进步和超越自我。我认为作为一名员工，要积极学习和提升自己的能力，不断为企业做出贡献。同时，我们也要注意团队合作和沟通，相互学习和分享经验。华为的企业管理给了我许多启示，我将用心去工作，为华为的发展贡献自己的力量。

总结：华为企业管理以人为本、创新为魂，注重员工的发展和价值，采用扁平化的组织结构，鼓励员工进行创新和沟通，通过激励机制和奖惩制度激发员工的积极性和归属感。华为企业管理的成功经验为其他企业提供了借鉴和启示，同时也给了我对于自己职业发展的思考和努力的方向。