精细化管理学习心得(优质5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

精细化管理学习心得篇一

精细化管理是通过长期调研、对比大量的数据结果、多次开会讨论研究选择的科学管理办法，是成长的基石，是改革的必然，也是新世纪公司发展的战略性部署。

这对于我们来讲，是个莫大的机遇，当然也有不小的挑战，但是相比其他子分，我们又有巨大的优势。公司成立伊始至今，得到了良好的发展，在江西、福建等省份的铁路、公路、市政建设领域占据了一定的市场，打响了名号，解决了许多施工技术难题，积累了不俗的施工业绩，培养并储备了大批施工、质量、安全、合同、计划等方面的高精尖人才，这些都为变革发展做好了铺垫。

俗话说“三岁看大，七岁看老”□*20xx年成立，还很年轻，队伍也小，没有包袱，不会存在尾大不掉的情况，没有这样那样诸多的改革阻力，更容易接受新观念、新思潮，科学的管理办法更容易得到彻底有效的执行，这样的队伍就有冲劲，能更好的起到带头示范作用，在改革的浪潮中更容易脱颖而出。

同时，我们也应该审视自己的问题，不回避、不放过。*年轻，像呀呀学步的小孩，接触的多，学的杂，就容易造成混乱，令出多门、人浮于事的现象比较普遍;发展铺开范围广、合力不明显、重点不突出，广散网、不培养，没有主线，就像大海的巨轮，马力强劲，苦于没有航线，只能漫无目的的飘零

摇曳。亟需精细化管理办法，助我们找准主线，抓住机遇，乘风破浪，做大做强。

精细化管理办法就是做事要精益求精、不断创新，管理要细化分工、狠抓不放松。“不积跬步，无以至千里;不积小流，无以成江海”，“天下大事，必作于细，天下难事，必成于精” „„同志们，这些无一不在告诉我们事情不管难易，都是由细节组成，注意细节，把它做好做精，再难的事也容易了;对细节毫不在乎，马马虎虎，再容易的事也变得难了。小事能，大事成。相信大家也听过古英格兰关于马蹄钉的民谣：少了一枚铁钉，掉了一只马掌，掉了一只马掌，丢了一匹战马，丢了一匹战马，败了一场战役，败了一场战役，亡了一个国家。细节决定成败，不能舍本逐末，只关注美丽的愿景，不注重事物的细微，那只能是镜中月、水中花。

为了能在股份这场大改革中，占据先机，抓住机遇促发展，稳步推进搞提升，我认为应从以下几方面做好充分准备：

一、改变思想，适应新思潮

由于传统思维定式，改变已经长期形成的固定思维模式是困难和痛苦的抉择，我们会迷茫、空洞。但是突破即重生，刚开始我们会对新规定、新方法不适应、不能接受，甚至怀疑，这些都是固有思维的后遗症。所以我们必须挣脱传统管理理念的束缚，迅速建立起适应市场经济发展，适应科学发展新形势需要的现代化管理理念，以精细化管理为抓手，以发展提升目标为宗旨的新主线。在贯彻精细化管理理念的过程中，领导干部是带头人，是舵手，是策划者，也是执行者和实施者，需要首先接受先进的管理思想，科学的管理理念，用科学创新引导全体员职工与时俱进，共同进步。在实施精细化管理过程中，领导干部要从自身做起，改变以往传统的随意化、教条化、经验型、粗放式管理模式和观念，完善制度，强化管理，起到模范带头作用，确保执行力。在这个过程中，舵手的作用尤为明显，领导干部思想观念转变的快与慢、深

与浅、是与否，直接影响广大员工观念意识的转变和行为职责的运作，很大程度上制约着精细化管理的成败结果和顺利推进。

全体员工观念的转变则是推进精细化管理的内在动力，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，每一位员工既是精细化管理的对象，也是载体和直接参与者，是整个流程不可或缺的一部分。他们对精细化管理思想理解是否全面正确、执行是否能认真、落实是否到位，是精细化管理能否发挥出成效的关键因素。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，关键是要用精细的理念、大胆的创新、开放的思想引导员工实现思想的自觉转变。

二、转变观念，推进精细化

企业要发展，要壮大，不仅需要一套行之有效的管理办法，还需要一只无形的大手时时推进，确保执行力度，保证落实到每一个细节。这只无形的大手就是我们的观念，转变观念，形成合力，全力推进企业精细化管理，提升企业竞争力，帮助企业发展壮大。现在的市场是一个竞争的市场，残酷激烈，不进不是退，而是亡。在这个没有硝烟的战场，我们要及时转变观念、创新观念，用先进的观念推动生产力的发展，促进企业管理迈上新台阶;同时我们要教育和引导广大干部、员工树立居安思危，不进则退的竞争意识，覆巢之下无完卵。生存性经营理念长期围绕着我们，粗放式管理造成的经济效益低下是我们企业管理的瓶颈，我们面临着大而不强的窘迫局面，要改变现状，应尽快适应市场的竞争，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，不断引发和增强员工观念意识的创新，提高员工队伍的整体素质，这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。“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，我们必须摒弃，要知道差之毫厘

谬以千里，只有“完全对”、“一定行”才是精细化管理的目标。

三、注重细节，落实精细化

每一件都是从小事开始，小事组成，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。效益是企业的生命线，效益的好坏，很大程度上由细节决定。小处见功夫、小处见真章，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，任何一道流程出错，就可能将这点利润完全吞噬掉。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，为我们管理提升、增加效益而努力。

总之，深化实施精细化管理，需要多方面做工作，是一项带有探索性、实践性的工作，是观念、思路、方法、艺术的一项深刻变革，在认识上要有高度，工作上要有力度，思考上要有深度。要不断的适应新形势，发现新问题，研究新情况，把精细化管理工作推向新水平。

精细化管理学习心得篇二

自学习工程项目精细化管理以来，深刻的认识到推行精细化管理是全面提高项目管理水平和盈利能力的重要举措，推行精细化管理对于公司处在“负重爬坡、二次创业”阶段来说更具有重要的现实意义。通过对精细化管理和一系列管理要求、改革措施的深入学习，充分的认识到精细化管理不仅是一套制度，更是一种理念，实施精细化管理，就是让全体员工树立强烈的精细化管理意识和成本管控意识。通过精细化管理将原有粗放式管理转变为集约式管理，就是要通过“12大集中”管控，实现项目管理由前台管理向后台管控转变，增强公司对项目的`控制力，达到提高项目管理水平和实现项目盈利的目的。通过对精细化深入的学习和结合自身工作，对精细化管理有了浅显的认识。

经理团队管理意识，促进了员工向一专多能发展，降低管理费用支出。

二是加强作业层队伍建设更加有利于劳动力资源集中管理和掌握施工生产主动权，从现行劳务分包来看，劳务分包队伍只求自己效益，疏于现场管理，大部分劳务分包企业并没有自己的固定队伍，往往是接到订单后才召集人员，在劳动力资源投入上以拖为主，造成项目工期、安全、质量、效益难以保障，利润大头让分包队老板拿走。为彻底解决“受制于人”，提高项目经济效益，只有通过对劳动力资源集中管理，建立自己能有效控制的施工班组，消除分包队老板环节，项目直接对班组实行内部计件考核和相关奖罚结合手段进行经济激励，提高班组人员积极性，通过对班组统一管控，让班组在公司内部流动，增强班组对企业的依赖性，实现互利、互惠、共赢的目的。

三是要将精细化管理当成一种工作意识和方法，作为部门负责人更要以身作则，要带动本部门及本系统人员加强学习，

将精细化管理工作融入日常管理工作中去。树立精细化管理就是从细节入手观念，就是要通过有效的方法把工作做精、做细。要不断探索和研究员工队伍管理、薪酬管理、绩效管理和作业层队伍建设中存在的问题，及时进行改进和完善。

精细化管理学习心得篇三

自从公司《关于进一步加强班组建设管理工作的通知》、《关于开展“班组管理精细化竞赛”活动的通知》和《关于开展班组精细化管理工作的指导意见》下发后，我们工程处便立即成立了由我负责的班组精细化管理领导小组，根据工程处实际状况，制定了行之有效的班组管理措施，并按部就班的进行实施。

建筑工程处在在建的14个工地中成立了17个班组，有综合班、后勤班、起架班，组成人员错综复杂，有正式工、引进人才、待遇工、培训工，因各工地状况而异，人数也不尽相同。此刻，建筑工程处“班组管理精细化活动”的开展状况有以下四个方面。

一、人员管理方面

在班组人员精细化管理方面我们采取了以下几点措施：1、民主管理，以理服人。首先响应公司号召，在工程处内部选定试点实行班长民主选举制，班长在项目部全程监督之下，透过班组成员投票产生，选举出了真正有潜力、有魄力、职责心强、深得人心的好班长，从而大大激发了班组成员的用心性，增强了班组的凝聚力。班长有事务经常和同班组人员商量，征求班组人员意见，征求班委会意见，集思广益，杜绝了个人说了算的不民主现象。其次在工作中出了问题，班长也主动承担职责，靠上去帮忙分析查找原因，采取措施尽快解决。2、注重沟通，以情感人。工作中有了矛盾，不回避，要诚恳、耐心的去沟通交流，要注意团结那些对自我有不一

样意见的同志，职工有了困难主动热心帮忙。3、多注意发扬优点，不吝啬表扬。工作中避免只盯职工的缺点，注重发现其优点，引导职工用心改正缺点。4、培养职工树立班组群众观念。班组的收入、荣誉取决于班组的每一个成员，注重培养班组成员的团队意识，只有团结才能干好工作。5、日常工作要从每一个员工的切身利益出发。鼓励员工多学习，多思考，不断提高自身素质及个人技能，为此我们订阅了一些技术资料和报刊杂志，以便工作之余不断提高和完善自我，并且还在班组设立了医药箱，随时应变一些小的疾病，使每个组成员都能把班组当成自我的家。

二、安全管理方面

制定《班组岗位安全生产职责制度》，明确班组各级人员安全生产职责，并设专职安全员，使职责落到实处。班组成员经过各级安全培训考试合格率100%，班组根据项目部及工程处安排制定合理的安全培训计划，利用各种安全学习机会使组员掌握公司安全法规、制度，使班组成员具备必须潜力的安全生产及防护和自救他救的潜力。充分利用每次安全学习的机会强化“安全第一”的生产观念。

利用每周一安全学习的机会认真学习、传达上级下发的安全通报、文件、规程，并结合综合班实际状况总结经验教训，总结上周安全生产，找不足，查漏洞，透过讨论制定出合理的防范措施。每一天站班会作好“三查”“三交”工作，查出问题不解决不放过，交安全、技术、任务时记录在书面上落实到班员实际生产中，做到让施工人员明确施工资料及安全注意事项。每日站班会资料都要详细真实记录。做好每周安全检查记录，总结上周工作并制定下周安全工作重点，对查出的问题和隐患未能关掉的坚决不放过。在生产中用心开展反违章活动，对违章作业人员记录并进行教育。

三、基础管理方面

综合班成立班委会，明确职责分工，并定期召开班务会解决班中实际问题，做到班务公开。每季度召开一次_，了解班员思想动态状况，对大家提出的问题及推荐分析采纳，并根据实际状况及时调整工作。

建立、健全各种台账，对领用主材、辅材领用和消耗建立台账，对领用和消耗做详细记录，用了多少、用在什么地方、剩余多少、回收多少，都要详细记录在案。租赁性材料及机械租用建立各自台账，做好详细记录，确保不漏不重。

四、劳动管理方面

考勤记录齐全、真实、准确，严格请假制度，利用班前、班后会进行点名。考勤、工资、奖金上墙，做到公开、公正、透明。

班中设兼职政治宣传员，利用各种学习机会不断加强班组成员的政治思想教育工作，及时将公司有关文件、会议精神、面临形势、发展趋势传到达班组，提高班组成员的职责感、危机感、使命感。

五、质量管理方面

班组中每月召开月度质量分析会议，分析上月生产质量状况，找出施工亮点，让班组成员学习讨论，不足之处分析原因，制定出纠正、预防措施，职责落实到人，并就实施效果进行跟踪检查。月底召开月度生产会议，落实上月生产计划完成量，统计未完成量，安排下月工作，并就质量分析会议及月度生产会议做好记录。

班中设兼职机械员，每日检查机械运行及保养状况，对有故障机械进行检修，提高机械利用率，同时降低机械磨损消耗，建立详细的机械保养记录。

根据公司提倡班组自营的精神，各综合班在在建工程中皆出色的完成了所承接的工程。施工前审透图纸，统计完整工程量，根据施工措施及定额编制出详尽的施工任务书。在施工任务书中统计工程量及定额工日，然后根据综合工日和班组人员状况制定月度生产计划，将人工工日分析到每一天;根据定额分析主材、辅材、措施性材料、租赁性材料消耗。班组在进行施工生产时严格执行作业指导书和施工任务书，利用优化施工方案、加强原材料控制、合理调整工序、引进新材料、新工艺等系列手段，有效降低生产成本，确保在施工工艺、技术指标等方面实现新的突破。生产过程中根据施工任务书对每日、每周、每月工作做指导，月度生产会议以施工任务书为指导，根据实际生产分析生产进度，对材料及其他消耗成本作分析，真正做到节能降耗提高经济效益。

综合班根据公司内部《经营承包管理办法补充规定》和定额于06年10月1日制定出《建筑工程处综合班经营管理办法》，以此作为班组成员生产考核依据，将生产经营所得除去工资，奖金与个人日常工作完成量和质量挂钩，使班组成员的用心性大幅度提高，以提高工程质量，节约生产成本，保证安全生产，如期完成各项施工生产任务。

建筑工程处的综合班建设与管理，严把施工生产的安全、质量、工期、经营成本等各个环节，全面发挥班组在施工生产、安全管理、质量管理、民主管理等各方面的作用。

今后，建筑工程处将在公司领导的亲切关怀下，继续探索班组管理精细化的化模式，不断提高管理水平，为公司的改革、发展、稳定做出更多的贡献。

精细化管理学习心得篇四

我非常感谢公司给我们本次福利式的集体培训，首先这说明公司对我们管理层管理水平提升的重视，反映了公司“重视人才，培养人才”的战略方针;其二是对企业今后持续发展有

了明确的长远规划和战术方向。

经过这两天的培训，完全打破了没培训之前我认为这是个很枯燥乏味的过程的那种想法，让原本对企业精细管理不是很清楚的我，渐渐对企业精细管理越发充满浓厚的兴趣。精细管理就是一个管理过程，他要求的是为实现管理目标，必须达到一种明确化、标准化程度。我个人认为，它还是一个具有挑战性、完善管理的的过程。具体来讲，精细管理就是指，一是过程受控，二是过程精细，三是安全生产，四是优质产品。

在这几天的培训中，我觉得在企业管理中“无情管理、有情回报”非常重要。无情管理，个人理解，其实就是通过严格的管理、制度的约束，让员工无论在行为、语言、操作上都有一套规范的动作和步骤。有情回报，指的是，人性化化管理。通过激励机制的健全，激发广大员工的工作热情和工作担当，以此促进工作的创新创效，进一步增强企业的盈利能力和抗风险能力，比如张教授所讲的激励“差别机制”我觉得在企业非常可行。

执行力问题。一套再好的制度，如果在执行过程中出现偏差，那么这就是失败。因此在企业精细管理过程中，如何真正落地是当务之急。我认为，各项工作都要实行标准化。即：工作前面有目标(拉动)、工作过程有方法(改进)、工作后边有动力(激励)。也就是说，企业管理重点要做好三方面。一是计划管理、二是组织管理、三是流程管理。只有这样，工作起来才能达到到理想的效果。

精细管理强调了现场管理的重要性。特别指出：所有的决策、判断和发现问题都是通过到现场、深入实际过程中发现的。这是工作态度问题，同时也是工作方法问题，通过亲临亲为，既能融洽干部和员工关系，促进亲密友好合作，加强内部沟通，又能发现真正问题症结，可谓是一举多得。

在培训会上，张教授针对超产问题明确指出，真正的科学管理，并不是光追求某个工序的超产，二是强调在成本降低下的整个工序平衡，生产计划和设备计划必须同时下达，工序之间计量核算一定要有投入、产出的平衡把控。

总的来说，最终要实现“精细管理目标”并不是由哪个部门来完成的。特别强调：一个成功的企业必须具有凝聚的团队精神和拼搏的工作精神。一个企业的创新转变，首先必须要求团队转型及人的思维转型都能做到与时俱进和创新驱动。

公司的这一次培训，大家都认为非常具有实战性和可操作性。对企业今后的管理有着非常现实的指导意义。老板亲自参加及培训人员都做了很多精细准备，让我们在培训过程中，深深感受到公司对参训人员负责的态度和良苦用心，通过培训也使我们在未来的工作中能够端正心态，更加努力!更加自信!让我们融为一体，密切合作、加强沟通、共同促进，为公司的繁荣发展贡献我们最大的力量!

看了精细化管理学习心得体会的读者还看了：

精细化管理学习心得篇五

将可控成本细化到岗位、量化到奖金，做到岗岗有标准、事事有规范、全员有考核，形成堵漏、挖潜、节支环环相扣、相互促进的精细化管理模式。先临床、医技科室，后行政、后勤部门稳步推进。在具体方法上，贯彻“平衡记分卡”的综合评价思路，从财务指标（以业务收入和收支结余为主）、患者（以医德医风、查房能力、处方病例书写、合理收费等质量控制为主）、内部业务（平均住院日、门诊量、病床使用率等工作指标为主）和工作创新（新项目立项、科研成果、有建树的学术论文等）方面进行综合评价和考核。每月召开科主任会议，对各成本责任科室当月运行情况逐一进行讲评、排序，促使科室变压力为动力。如针对个别科室运行中存在

的管理粗放、收入结构不合理等问题，召开座谈会，查找症结，解剖“麻雀”，通过借用分析成果，指导改进了工作。

整合资源成本核算涉及医院工作的方方面面，作为一项管理模式和利益格局的调整，需要理念更新、全员参与、协调联动。通过全成本核算，建立健全了相应的经济管理规章制度，确保了对医院成本的全面控制，通过全员、全程、全方位的管理，最终使医院向着高质量、低消耗、高效益的方向发展，达到了整合资源的目的。石家庄市第五医院实行全成本核算以来，资源利用率大大提高。科室主动让出空病房；主动把闲置的设备转让给需要的科室，提高了设备的使用效率；各科室有专人管理、清点发放材料，避免了浪费；杜绝了长明灯、长流水现象；医院成本得到了有效的控制，纯结余大幅度增长，夯实了医院的经济基础，经济效益稳步上升，社会效益逐年提高。多年的经济管理和成本控制，使医院经营决策更具有科学性、可操作性和客观性。通过为患者提供优质的医疗服务，医院获得了应得的经济补偿；通过开源节流，增收节支，形成了有利于节约资源、提高服务质量、降低成本的经营管理机制；通过挖掘潜力，降低成本，控制了医药费用的过快增长；通过全成本核算，发现了管理中的薄弱环节，促使全员提高效率，苦练内功，实现了质量、效率、效益的有机结合；通过全员成本控制，量化业绩和考控结合，提质增效，为医院持续、协调、和谐发展提供了有力支持和保证。医院实施的通讯费超额自负、结余留用的办法，基建维修项目公开竞价招标的办法，接待就餐及车辆维修选择定点、院长审批、统一结账的办法，物资、试剂、药品竞价招标、定点采购、医院物资采购监管领导小组定期抽样追踪调查的办法等，都收到切实的效果。

每月进行运行质量考核和讲评，奖优罚劣，用质量和效益评价科室工作；由每月的.经济运行分析，逐步扩展到医务人员接诊和收住院人次分析、医保病人住院情况分析、临床用药、化验、检查动态分析、水电气消耗状况分析等，并以此作为考评奖惩、加强和改进工作的依据，克服了盲目和随意性，

变经验管理、粗放管理为数字控制和科学管理。

对成本核算过程进行总结和追踪是关键点。对科室进行一级分配，并提供科室进行二级分配的有关数据，赋于科主任一定的自主权限。但要求二级分配要兼顾患者、医院、职工三者利益，坚持多劳多得、按生产要素分配，体现效率、质量，效益优先，兼顾公平，绩效挂钩。医院对科室的二级分配逐人审核，定期逐个科室、逐个项目进行复查、核对，使核算方案不断完善，质量不断提高。

都纳入到科室全成本核算中。院级核算管“出口”，科级核算抓“入口”。从细节管理、控制成本、堵塞漏洞入手，形成了大家参与管理，人人控制成本消耗的良好局面。

既从医院的角度做好总量的分析和控制，还注重从科室的角度做好各部位的分析与控制，始终把优质、高效、低耗放在首位，积极引导科室挖掘潜力，提高服务质量和效率。通过进行科室成本的横向比较，有的放矢的控制成本，达到质量指标和经济指标的合理衔接。