

2023年战略管理心得体会(优秀10篇)

心得体会是指一种读书、实践后所写的感受性文字。我们如何才能写得一篇优质的心得体会呢？下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

战略管理心得体会篇一

战略管理是现代企业管理中非常重要的一环，也是决定企业发展方向和竞争优势的核心。对于中国企业来说，实施战略管理尤为关键，因为中国正在从制造业大国转变为创新型国家。在这个过程中，中国企业亟需总结经验，形成具有中国特色的战略管理体系。以我在中国企业工作多年的经验，我认为中国企业在战略管理方面有以下几点心得体会。

首先，中国企业要专注于长期价值的创造。中国企业往往面临利益最大化的压力，容易陷入短期行为和眼前利益的诱惑。然而，真正出色的企业都能够坚守长远目标，努力创造可持续的价值。中国企业应当加强对长期战略的思考和制定，将眼光放远，注重技术创新和产品研发投入，以持续提升企业核心竞争力。

其次，中国企业要加强创新能力和创新文化的培养。在当今全球竞争激烈的商业环境中，只有创新才能够让企业在竞争中脱颖而出。中国企业要转变传统的模仿和跟随思维，积极培育创新能力，并且在组织文化上鼓励员工的创新思维和创新实践。只有通过不断地创新，中国企业才能够在全球市场中立足并占据优势地位。

此外，中国企业在战略管理中需要加强对外部环境的敏感性。全球经济正在发生深刻的变革，新兴科技和经济模式不断涌现。作为一个世界第二大经济体，中国企业要睁大眼睛，积极研究和预测全球趋势，及时调整自身战略，以适应新的挑

战和机遇。只有与时俱进，紧跟时代步伐，中国企业才能保持竞争优势。

此外，中国企业在战略管理中也要重视内部组织和人力资源的重构。现代企业不仅需要高效的战略规划，还需要有激励机制和组织体系的完善。中国企业要逐步改变以权威为主的管理方式，鼓励员工的自主性和创新性，激发整个组织的活力和创造力。同时，中国企业还需要加强人力资源的培养和引进，提高员工的素质和能力水平，为战略管理的实施提供坚实的人才基础。

最后，中国企业在战略管理中要注重企业文化的建设。企业文化是企业的灵魂和独特之处，能够凝聚人心，推动企业的发展。中国企业要积极培育并弘扬自己的企业文化，注重价值观的传递和形成，提高员工的认同感和凝聚力。只有企业文化深入人心，中国企业才能够实现持久的竞争优势和可持续发展。

综上所述，中国企业要实施战略管理，必须要牢记长期价值的创造、加强创新能力和创新文化、提高对外部环境的敏感性、加强内部组织和人力资源的重构、注重企业文化的建设。只有在这些方面取得突破，中国企业才能够迈向更加稳健和可持续发展。

战略管理心得体会篇二

企业管理具有系统性，要求企业下属各层次组织和人员之间的联系必须围绕企业的经营管理目标，高度协调、统一步调，形成企业整体的优势，接下来就跟本站小编一起去了解一下关于企业战略管理心得体会吧！

分享一下我之前参加企业管理培训心得体会。参加企业管理培训后身心得到很好的锻炼，对工作有了新的认识，对企业

的发展看到了希望，发现了其中的问题，我讲运用所学到的企业管理知识来更好地运作企业。

“今天我参加了公司组织的培训课程，听了老师激情生动的讲解，内心深受震撼，对企业文化、企业管理和企业发展有了更加深刻、更高层次的认识，结合8年来的工作实际，我深有感触，体会总结如下：

一、商道即人道，学好经商要先学会做人。

王大琨老师有20xx年在不同领域企业实战经历(历经跨国企业、大型国企、著名民企三类企业)，曾在万科、泰达、新浪网、香港博志成集团、北大纵横咨询集团担任高级专家、部门经理、高级总监、副总裁、总经理职务。近9年高端管理人才培养经历。咨询、培训过的企业超过500个。擅长讲授沙盘模拟系列课程□ttt等课程。工的关怀，发挥每一个人的力量，形成一个有凝聚力、向心力、自豪感的集体，共同的为企业的发展贡献力量。在对外经商中，要诚信为本，以人为本，真正的将每一位顾客当做上帝，提高产品质量，提升服务态度和服务质量，获取人心，从顾客的角度出发，为每个人服务以至满意，让商场的品牌深入人心，让顾客信任商场、选择商场、推荐商场，这样不愁业务的增加，不愁利润的增长。

二、品质即价值，抓住利润先抓住品质。

商品的品质是指商品的内在素质和外在形态的综合，前者包括商品的物理性能，机械性能，化学成分和生物的属性等自然属性，后者包括商品的外形，色泽，款式或者透明度等。

同时也是一个企业核心竞争力的重要组成部分，只有不断的提高商场的产品质量、服务质量才能够将消费者留下，才能够让消费者再次光临。商场在不断提高服务品质的同时，还需要不断的创新品牌，将现有品牌做大做强，同时，不断的研究新问题，捕捉新趋势，引进新产品，始终站在高品质、

新品种的前沿，才能够创造新的价值，才能够提高利润，才不会被市场所淘汰。

三、文化促发展，谋求发展先建设文化。

实现企业和谐，促进企业发展，一个正气的、团结的、向上的企业文化也是一个企业软实力的代表，它能够凝聚全体员工为了企业的发展，同生共死。所以一个企业要想长久的生存和发展，必须建设一个先进的、积极的企业文化。

四、创新促管理。

加强管理先注重创新这里的创新指的不是产品创新，而是在管理中的理念创新，以新的管理理念来管理企业，提高管理水平，提高管理效率。任何组织的管理者都是充满了责任和挑战的经营群体，他们承上启下、协调资源，为组织的长久发展而尽职尽责，管理者需要能准确的理解上层领导的计划意图，并运用各种素质确保下属和自己共同完成任务的管理人员。作为管理者，既要严格贯彻组织高层的战略意图，又需要结合本部门具体状况合理配置资源，充分调动下属积极性，发挥团队的合作能力与创造能力，坚定地执行计划，进行具体的操作运营。管理是一门艺术，要结合不同的管理对象，管理目标，采取不同的管理方式，而一个新的管理理念将会带来不一样的管理效果。

通过学习，使我对企业管理培训和企业发展有了新的认识，在今后的的工作中我要再接再厉，加强学习，将理论落实到实际工作中，不断提高自己的认识水平和工作能力，为商场的发展贡献自己的力量。”

前段时间，我参加了公司组织培训课程，雷京魁老师的课；课题《组织核能》这个课程很清晰的阐述了应该以管理促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。让我们感受到公司飞速发展，明白如何体制改革逐步深化的大环境下，我

们如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，结合个人感悟，我个人认为，我们终端人员既是指挥员又是战斗员。在我们做好战斗员了指挥员的前提下我们首要提高组织核心能力也就是我们在面对同事关系、上下级关系、客户关系等的多重角色关系时如何适应不同角色处理好不同人际关系和如何团结队友完成任务、如何完成上级领导安排的工作。为此我个人有以下感想：

一个企业的发展，重中之重，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。

二、如何处理矛盾

a 首先要学会互相尊重，尊重是最基本的东西也是最真诚的。首先要有尊重才会有感情。

b还会学会原谅和容忍。原谅别人做错的。做得不好的事。容忍对方。只有这样互相谅解容忍才会有更加坚固的感情存在。

c关心，应该互相关心对方。千万不能我的世界狂风暴雨，你的世界欢声笑语。不能有这种情况发生。学会同甘共苦。

d 帮助。在别人需要帮助的时候。帮助别人。在不需要帮助的时候问候别人。

e礼貌。礼多人不怪。做人要讲礼貌。慢慢在一起久了。了解了。在以别人的性格为基础。在不伤受别人的情况下开一些幽默的玩笑。这样有助于感情的调节。学会说对不起。在自己做错事的情况下主动说对不起。

三、如何让自己处理好人际关系目标

1. 尽可能鼓励别人。你要称赞他获得的成果——即使是很小

的成功。称赞如同阳光，缺少它我们就没有生长的养份。你的称赞永远都不会多余。

2. 要在任何时候都让别人保留脸面。不要让任何人感到难堪，不贬低别人，不夸大别人的错误。

3. 在别人背后只说他的好话。如果找不到什么好话说，那你就保持沉默。

4. 仔细观察别人，那样就会发现他做的好事。当表示赞许的时候，要充说明理由，这样我的称赞就不会有谄媚之嫌。

5. 要经常引用别人高尚的思想和动机。每个人都希望被别人认为是宽宏而无私的。

6. 你尽可能不要批评别人，不得不批评的时候也最好采取间接方式。要始终对事而不对人。要向对方表明，真心喜欢他也愿意帮助他。

7. 当别人发怒的时候，表示理解。别人的怒火常常只是为了引起我的注意。我要给予别人足够的同情和关注——他们需要这些。

8. 在发生矛盾的时候，要保持镇静。首先要倾听对方的意见，努力寻找双方的一致之处，还要用批评的眼光看待自己，向对方保证考虑他的意见，并对他给予自己的启发表示谢意。

9. 保持微笑。没有比那些从不对人微笑的人更需要微笑的了。

10. 要始终称呼对方的全名。这表明对他的尊重。每个人都愿意听到自己的名字，这比听到任何一个名字代替品都更让他高兴。当然，为此要努力记住对方的姓名。

12. 要尽快宽恕别人，不要记仇。

战略管理心得体会篇三

很多人都指出，在当今这个竞争激烈的市场上，企业必须通过制定并实施战略规划来谋求生存并进一步争取繁荣和发展。战略是一个过程，它的有效实施离不开战略高度的人力资源管理。

随着人力资源专业的发展与成熟，人力资源工作的使命不断得到了提升，人力资源不再是传统意义上的单纯的人事管理，已逐步上升到了战略的高度，与企业的生存发展密切相关。纵观全球，在未来的发展中，“竞争的全球化挑战、满足利益相关群体的需要以及高绩效工作系统的挑战”这三大方面的`竞争挑战将会提高人力资源管理的实践性，人力资源职能沿事务中心__卓越绩效中心__公司业务伙伴逐步转化，由此对人力资源工作者提出了更高的要求。我们从人力资源胜任者模型可以看出人力资源战略伙伴、职能专家、员工支持者、变革倡导者等新的角色。

在整个企业战略的形成过程中，人力资源专家开始参与战略的制定与实施，人力资源职能与战略规划职能不再是单纯的行政联系，而是逐步由行政管理联系经单向联系、双向联系向综合联系演绎。更确切的说，人力资源职能在战略的形成与战略的执行两方面都得到了体现。

在战略的形成阶段，战略规划的群体需要通过确定企业的使用和目标，通过分析企业外部环境的机会和威胁以及企业内部的优劣势决定企业的战略，人力资源对战略形成的影响主要是通过通过对战略选择的限制来实现。人力资源对战略形成的影响要么是通过通过对战略选择的限制来实现，要么是迫使高层管理者们去考虑企业应当怎样以及以何种代价去获取或者开发成功地实现某种战略所必须的人力资源。

我们知道，战略执行成功的与否主要取决于五个重要的变量：组织结构、工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系

统、信息及信息系统的类型。可以看出，变量中工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统都是人力资源的重要职能。也就是说，要想成功的实现企业战略目标，人力资源在战略的执行中一方面要确保战略规划所需要的不同层次、不同技能的员工，另一方面还要建立起“控制”系统，确保这些员工所采取的行为方式有利于推动企业战略规划中所确定的目标的实现，即通过资源管理的实践来完成。

战略管理心得体会篇四

随着市场竞争的激烈和消费者需求的不断变化，企业战略管理变得越发重要。作为一个刚刚步入职场的新人，我参与了公司的战略管理工作，深有感触。在这篇文章中，我将结合自己的经验和心得，分享对企业战略管理内容的理解和体会。

首先，企业战略管理需要明确目标和愿景。作为企业的指导思想，战略必须紧密贴合企业的长期目标和价值观。公司的目标应该是明确和具体的，使全体员工能够有针对性地为实现这些目标作出努力。而企业的愿景则是对未来发展的理想状态的描述，是鼓舞员工士气和激发创新的重要元素。通过明确目标和愿景，企业能够更好地引领行业发展，并吸引更多优秀的人才加入。

其次，企业战略管理需要制定适应市场变化的策略。市场环境是不断变化的，只有及时调整战略，企业才能在竞争中立于不败之地。通过市场调研和分析，企业可以了解消费者的需求和竞争对手的动态，从而制定出更加切实可行的策略。在这一过程中，企业需要注重创新，不断寻找突破口。同时，企业还需要灵活运用资源，将有限的资源配置到最有价值的项目上，提高资源利用效率。

第三，企业战略管理需要强调组织协同和沟通。在一个复杂的组织中，各个部门和员工之间需要紧密协作，共同推动战略的实施。强调组织协同不仅可以提高工作效率，还可以培

养团队合作精神和集体意识。同时，沟通是协调工作、沟通信息和解决问题的重要手段。企业需要建立顺畅的沟通渠道，确保信息流通畅，使每个员工都清楚自己的工作任务和整体目标，提高工作的协同性和成效性。

第四，企业战略管理需要注重风险管理。在制定和实施战略的过程中，企业必须充分考虑各种可能的风险和不确定性因素。企业应该建立科学的风险管理体系，及时发现和应对各类风险，并在风险发生时能够迅速做出反应。同时，企业需要培养员工的风险意识，使每个员工都能够识别和评估潜在的风险，为公司做出提前准备。

最后，企业战略管理需要不断追求卓越。卓越是一个永恒的追求，企业的战略管理工作也不例外。企业应该不断总结经验教训，改进和完善管理模式，使企业的战略管理不断提升。同时，企业还需要积极引进和培养高素质人才，不断推动企业的创新和发展，以更好地适应市场需求和行业竞争。

总的来说，企业战略管理内容的重要性不可忽视。通过明确目标和愿景、制定适应市场变化的策略、强调组织协同和沟通、注重风险管理以及追求卓越，企业能够更好地应对市场竞争，提高自身的竞争力和可持续发展能力。作为一个新人，我深切体会到企业战略管理给公司带来的巨大价值，也明白了自己在其中的责任和使命。我将继续学习和提升，努力为企业的战略管理工作贡献自己的力量。

战略管理心得体会篇五

前段时间，我参加了公司组织培训课程，雷京魁老师的课；课题《组织核能》这个课程很清晰的阐述了应该以管理促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。让我们感受到公司飞速发展，明白如何体制改革逐步深化的大环境下，我们如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。

通过这次学习，结合个人感悟，我个人认为，我们终端人员既是指挥员又是战斗员。在我们做好战斗员了指挥员的前提下我们首要提高组织核心能力也就是我们在面对同事关系、上下级关系、客户关系等的多重角色关系时如何适应不同角色处理好不同人际关系和如何团结队友完成任务、如何完成上级领导安排的工作。为此我个人有以下感想：

一个企业的发展，重中之重，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。

二、如何处理矛盾

a首先要学会互相尊重，尊重是最基本的东西也是最真诚的首先要有了尊重才会有感情。

b还会学会原谅和容忍。原谅别人做错的做得不好的事。容忍对方。只有这样互相谅解容忍才会有更加坚固的感情存在。

c关心，应该互相关心对方。千万吓能我的世界狂风暴雨，你的世界欢声笑语。不能有这种情况发生。学会同甘共苦。

d帮助。在别人需要帮助的时候。帮助别人。在不需要帮助的时候问候别人。

e礼貌。礼多人吓怪。做人要讲礼貌。慢慢在一起久了。了解了。在以别人的性格为基础。在不伤受别人的情况下开一些幽默的玩笑。这样有助于感情的调节。学会说对不起。在自己做错事。的情况下主动说对不起。

三、如何让自己处理好人际关系目标

1. 尽可能鼓励别人。你要称赞他获得的成果——即使是很小的成功。称赞如同阳光，缺少它我们就没有生长的养份。你的称赞永远都不会多余。

2. 要在任何时候都让别人保留脸面。不要让任何人感到难堪，不贬低别人，不夸大别人的错误。
3. 在别人背后只说他的好话。如果找不到什么好话说，那你就保持沉默。
4. 仔细观察别人，那样就会发现他做的好事。当表示赞许的时候，要充说明理由，这样我的称赞就不会有谄媚之嫌。
5. 要经常引用别人高尚的思想和动机。每个人都希望被别人认为是宽宏而无私的。
6. 你尽可能不要批评别人，不得不批评的时候也最好采取间接方式。要始终对事而不对人。要向对方表明，真心喜欢他也愿意帮助他。
7. 当别人发怒的时候，表示理解。别人的怒火常常只是为了引起我的注意。我要给予别人足够的同情和关注——他们需要这些。
8. 在发生矛盾的时候，要保持镇静。首先要倾听对方的意见，努力寻找双方的一致之处，还要用批评的眼光看待自己，向对方保证考虑他的意见，并对他给予自己的启发表示谢意。
9. 保持微笑。没有比那些从不对人微笑的人更需要微笑的了。
10. 要始终称呼对方的全名。这表明对他的尊重。每个人都愿意听到自己的名字，这比听到任何一个名字代替品都更让他高兴。当然，为此要努力记住对方的姓名。
12. 要尽快宽恕别人，不要记仇。

战略管理心得体会篇六

近年来，中国企业在全球舞台上的崛起备受瞩目。这不仅仅是因为中国逐渐成为全球最大经济体之一，更在于中国企业在战略管理方面的取得了巨大成就。作为中国企业的一员，我深刻体会到了中国企业战略管理的重要性和可行性。下面，我将结合自身经历和所学知识，分享我对中国企业战略管理的心得体会。

首先，战略管理对于企业的发展至关重要。一个企业的战略管理决定了其发展的方向和规模。中国企业通过积极推动创新和转型升级，在解决经济结构性矛盾和提高核心竞争力方面取得了明显成效。例如，中国互联网巨头腾讯公司在推动数字化转型方面取得了巨大的成功，通过发展多元化的业务和布局全球市场，成为了全球领先的互联网公司之一。

其次，中国企业在战略管理中注重平衡长期规划和短期目标的关系。中国企业在制定战略时注重以长期发展为导向，同时注重短期目标的达成。例如，中国电子商务巨头阿里巴巴集团在其经营战略中明确了“百年企业”的长期愿景，同时设置了一系列的短期目标和绩效指标。这种平衡的战略管理使得企业能够在日常经营中保持稳定，同时为未来的长期发展提供了充足的动力和方向。

第三，中国企业在战略管理中注重创新和科技驱动。中国企业通过加强科技创新和推动自主研发，不断提升产品品质和技术水平，为企业的发展提供了源源不断的动力。例如，华为技术有限公司在全球范围内取得了显著的成就，通过持续加强科技创新和积极投入研发，不断引领全球通信技术的发展。

第四，中国企业在战略管理中注重人才的培养和激励。中国企业将人才视为核心竞争力的源泉，通过建立多层次的人才培养和激励机制，吸引和留住了大量的优秀人才。例如，华

为公司在人力资源管理方面深耕多年，通过建立完善的员工培训和晋升机制，吸引了一批专业技术人才和管理人才，为企业的发展提供了坚实的人才支撑。

第五，中国企业在战略管理中积极拥抱全球化。中国企业积极寻求国际市场和资源的整合，通过强化国际化布局和开拓全球市场，提高了企业的国际竞争力。例如，联想集团通过收购IBM个人电脑业务和摩托罗拉移动业务，成功拓展了国际市场，在全球人工智能、物联网等领域取得了一定的竞争优势。

总的来说，中国企业在战略管理方面取得了许多积极的成果。这是中国企业快速崛起和在全球市场中崭露头角的重要原因之一。但是，相对来说，中国企业在战略管理中还面临一些挑战，如缺乏核心技术创新和过于依赖外部市场等。因此，中国企业需要不断优化战略管理的理念和方法，进一步加强创新能力和人才引进，以提升企业的核心竞争力和可持续发展能力。只有不断创新和完善战略管理，中国企业才能在全球市场中不断发展壮大，成为全球领先的企业之一。

战略管理心得体会篇七

企业战略管理是指企业在不同时期、不同背景下对目标、资源、组织结构等方面进行全面规划和协调的过程。在我多年的工作经验中，我深刻体会到企业战略管理对于企业的发展和成功至关重要。以下是我对企业战略管理内容的一些心得体会。

首先，企业战略管理要明确目标。一个企业如果没有明确的目标，就无法形成统一的行动方向。我曾在一家初创公司工作过，当时公司的目标模糊不清，导致各部门在工作中缺乏统一的目标，导致工作效率低下。后来公司领导进行了调整，明确了公司的目标，所有部门都开始朝着同一个方向努力，公司的绩效得到了显著提升。

其次，企业战略管理要灵活应对市场变化。市场环境是不断变化的，企业如果不能及时应对市场变化，就会失去竞争力。我的一个朋友是一家服装公司的销售总监，在疫情期间，他积极主动地将线下销售转移到了线上。通过积极拓展电商渠道，他成功地将公司的销售额提高了30%。这个案例告诉我们，企业战略管理需要及时跟进市场变化，灵活调整战略方向。

第三，企业战略管理要优化资源配置。资源是有限的，企业需要通过战略管理来合理分配和利用资源。在我之前的一家公司，由于管理层对公司资源的配置不够科学，导致一些重要项目无法有效进行。为了解决这个问题，我在上任之后进行了资源调整和优化，使公司能够更好地利用资金、人力和信息资源，从而提高了项目的成功率和公司的整体效益。

第四，企业战略管理要注重创新。随着时代的变化，企业需要不断进行创新，才能保持竞争力。我曾在一家传统制造业公司工作过，当时公司几乎没有进行过任何创新，导致产品市场竞争力下降。后来我加入了公司的研发团队，推动了一系列技术创新，公司的产品迅速在市场上占据了一席之地。这个案例告诉我们，企业战略管理要注重创新，不断推动企业的发展和进步。

最后，企业战略管理要注重人才培养。人才是企业最宝贵的资源，企业要想取得持续发展，必须注重人才的培养和发展。在我之前的一家公司，由于管理层对人才的培养不够重视，导致公司的员工流失率很高。为了解决这个问题，我带领人力资源团队制定了一套完善的人才培养计划，并加强了对员工的关怀和激励。随着人才培养计划的实施，公司的员工流失率显著下降，员工的归属感和工作积极性也大大提高。

综上所述，企业战略管理内容涵盖了目标明确、灵活应对市场变化、优化资源配置、注重创新和人才培养等方面。这些内容都对企业的发展 and 成功起到至关重要的作用。作为企业的管理者，我们应该时刻关注企业战略管理的重要性，并根

据实际情况灵活运用，为企业的可持续发展做出贡献。

战略管理心得体会篇八

企业战略管理是一门重要的管理学科，对企业的发展和竞争力提升具有重要意义。通过学习企业战略管理的内容和理念，我深刻体会到战略管理对企业的引领作用，以及在实践中需要注意的问题。在以下几个方面，我得出一些心得体会。

首先，企业战略管理需要确立明确的愿景和使命。制定战略意味着定义企业的愿景和长远目标，以及企业的使命和核心价值观。企业愿景和使命不仅是吸引和凝聚员工，也是企业发展的动力和方向。一个明确的愿景和使命可以激发员工的工作热情，并引领企业在市场竞争中立于不败之地。在我所学的案例中，像苹果公司的“让生活更美好”的愿景和谷歌公司的“整理世界信息使其普遍可用和有益”的使命，都为公司的快速发展和全球影响力的扩大奠定了坚实基础。

其次，企业战略管理需要进行全面的环境分析。企业发展的成功与否，与其所处的环境息息相关。在制定战略时，企业需要对内外环境进行全面的分析和评估。外部环境包括政治、经济、社会、技术和法律等方面的因素，而内部环境则包括企业的资源、能力和文化等方面的因素。只有全面了解环境，企业才能在市场竞争中保持敏锐的洞察力，及时调整战略方向。例如，当微软公司在互联网时代迟迟没有转型时，错过了许多机会，与谷歌等新兴科技公司产生了巨大差距。

第三，企业战略管理需要以客户为中心。企业的发展离不开客户的支持和认可。在战略制定过程中，企业需要深入了解客户的需求和期望，以此为基础制定战略。企业要不断关注市场竞争状况，及时调整产品、服务和营销策略，以满足客户的需求。亚马逊公司通过对客户的深入洞察和精准营销，成功建立了全球最大的电子商务平台。以客户为中心的管理理念在企业战略管理中扮演着重要角色，能够有效提高企业的

市场竞争力。

第四，企业战略管理需要注重人力资源的发展。作为企业最重要的资源，人力资源的发展对企业的战略成功具有决定性影响。企业应该重视人力资源的培养和引进，为企业未来的发展打下坚实的基础。在战略制定过程中，企业需要根据战略目标和需求，制定相应的人力资源策略，包括招聘、培训和激励等方面的措施。谷歌公司以其开放和创新的企业文化，吸引了许多世界一流的人才，为公司的创新和发展提供了强大动力。

最后，企业战略管理需要注重战略执行和绩效评估。战略的制定只是第一步，更重要的是执行和评估。企业需要制定明确的战略目标和计划，并将其落实到具体的行动中。通过建立科学的绩效评估体系，企业可以及时发现问题，调整战略方向，实现战略目标。在我所了解的案例中，像乐视网和酷派集团等公司，由于战略执行不力，导致公司出现经营困境和业绩下滑。

总之，企业战略管理是企业成功的重要基石。通过明确的愿景和使命、全面的环境分析、客户为中心、人力资源的发展以及战略执行和绩效评估，企业能够有效引领企业发展，提高市场竞争力。作为管理者，我们需要不断学习和反思，提高自身的战略管理水平，为企业的发展贡献力量。

战略管理心得体会篇九

认真听完这学期的《现代企业管理》课程，我有很多的收获，现在对其进行一个较细的总结。这门课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，为从事具体企业管理工作奠定理论基础。

老师分七块内容介绍现代企业管理，分别是企业管理原理、

营销管理、技术创新管理、运营管理、财务管理、人力资源管理和企业战略管理。

首先，我了解了企业的相关基本知识，知道了什么是企业、其特征以及其各种划分方式，明白了什么叫现代企业。之前只是对企业有一个笼统的概念，第一节课上对于现代企业的特征及其各种组织形式有了一定认知。管理是指在特定的环境条件下，通过计划、组织、领导、控制等职能来协调人力、物力和财力等资源，以期更好地达成组织目标的过程。企业管理也就是为了让企业更好的达成组织目标的过程，分为六大部分。同时认识到管理者在公司中的重要性以及其所需具备的条件等。

企业管理原理这一部分主要是了解企业和管理理论的发展历史和现阶段的成果，管理作为一种单独的科学和企业分离开来，形成专业的管理团队。

技术创新有实现高质量经济增长、提高经济增长效益和提高企业竞争力的作用，而其也是需要组织活动参与其中的。营销管理是为了实现组织目标而设计的各种分析、计划、实施和控制活动，以便建立和维护与顾客的互惠关系。它和推销的本质区别是他的最终目的是满足客户的需求，以消费者为中心，创造交换产品和价值。市场的需求也会随时间、季节、政治文化、经济等因素而变动，需求管理的作用就是在各种环境下调整需求量。

企业财务管理的实质就是对资金的管理。整个资金运动最基本的原动力是销售活动。它包括投资管理、筹资管理和利润分配管理。

企业战略管理是企业宏观层次通过分析、预测、规划、控制等手段，实现充分利用本企业的人、财、物等资源，以达到优化管理，提高经济效益的目的。企业战略管理是对企业战略的设计、选择、控制和实施，直至达到企业战略总目标

的全过程。战略管理涉及企业发展的全局性、长远性的重大问题。诸如企业的经营方向、市场开拓、产品开发、科技发展、机制改革、组织机构改组、重大技术改造、筹资融资，等等。战略管理的决定权通常由总经理、厂长直接掌握。

人力资源管理[hr]是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化。就是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程。人力资源管理分为六个模块：人员招聘与培训管理、岗位设计与培训、薪酬管理、绩效管理、劳动关系管理以及人力资源规划。企业管理的文化对形成企业内部凝聚力和外部竞争力所起到的积极作用，越来越受到人们的重视。企业竞争，实质是企业管理的文化的竞争。

企业管理的文化建设是一项系统工程，是现代企业发展必不可少的竞争法宝。一个没有企业管理的文化的企业是没有前途的企业，一个没有信念的企业是没有希望的企业。从这个意义上说，企业管理的文化建设既是企业在市场经济条件下生存发展的内在需要，又是实现管理现代化的重要方面。

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。通过本课程学习，我掌握了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。

这学期通过这十几节课的学习，我的收获很大。从老师的上课风格和上课内容中学习了很多，感谢老师风雨无阻的给我

们教授知识，我也会在今后的学习生活中继续学习经管类的知识。虽然我的专业偏向于工程技术，但通过这次课我意识到管理类知识对于一个人的全面发展也有着相当重要的作用。

战略管理心得体会篇十

很多人都指出，在当今这个竞争激烈的市场上，企业必须通过制定并实施战略规划来谋求生存并进一步争取繁荣和发展。战略是一个过程，它的有效实施离不开战略高度的人力资源管理。

随着人力资源专业的发展与成熟，人力资源工作的使命不断得到了提升，人力资源不再是传统意义上的单纯的人事管理，已逐步上升到了战略的高度，与企业的生存发展密切相关。纵观全球，在未来的发展中，“竞争的全球化挑战、满足利益相关群体的需要以及高绩效工作系统的挑战”这三大方面的竞争挑战将会提高人力资源管理的实践性，人力资源职能沿事务中心__卓越绩效中心__公司业务伙伴逐步转化，由此对人力资源工作者提出了更高的要求。我们从人力资源胜任者模型可以看出人力资源战略伙伴、职能专家、员工支持者、变革倡导者等新的角色。

在整个企业战略的形成过程中，人力资源专家开始参与战略的制定与实施，人力资源职能与战略规划职能不再是单纯的行政联系，而是逐步由行政管理联系经单向联系、双向联系向综合联系演绎。更确切的说，人力资源职能在战略的形成与战略的执行两方面都得到了体现。

在战略的形成阶段，战略规划的群体需要通过确定企业的使用和目标，通过分析企业外部环境的机会和威胁以及企业内部的优劣势决定企业的战略，人力资源对战略形成的影响主要是通过通过对战略选择的限制来实现。人力资源对战略形成的影响要么是通过通过对战略选择的限制来实现，要么是迫使高层管理者们去考虑企业应当怎样以及以何种代价去获取或者开

发成功地实现某种战略所必须的人力资源。

我们知道，战略执行成功的与否主要取决于五个重要的变量：组织结构、工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统、信息及信息系统的类型。可以看出，变量中工作任务设计、人员甄选、培训与开发、报酬系统都是人力资源的重要职能。也就是说，要想成功的实现企业战略目标，人力资源在战略的执行中一方面要确保战略规划所需要的不同层次、不同技能的员工，另一方面还要建立起“控制”系统，确保这些员工所采取的行为方式有利于推动企业战略规划中所确定的目标的实现，即通过资源管理的实践来完成。

作为人力资源工作人员，要想成为企业真正的战略伙伴，必须作到以下几点：

三是具备诊断问题，实施组织变革以及进行结果评判等方面高超的“变革过程管理”；更重要的是具备能综合利用上述三方面的能力以增加企业价值。

为了理解人力资源与战略结合的意义，战略性人力资源工具以及麦肯锡的7s模型可能会给我们提供一定的帮助。