

排长如何抓管理 管理学演讲稿(优秀7篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

排长如何抓管理篇一

各位同学：

大家好！

今天我讲的课题是：管理学的魅力。

管理学有什么魅力？为什么要探讨管理学的魅力呢？这可是个新鲜的课题。

我们常说，兴趣是最好的教师，学习这样，工作也这样。

一个学管理、干管理、研究管理的人，如果不能领略管理学的魅力，甚至把管理学看成是枯燥乏味的东西，那他对管理的学习和研究就缺乏基本的动力，这样八成是做不好管理的；反之，如果你被管理学的魅力所深深吸引，就会以持久的兴趣和热情投入到管理学的学习和运用中，干得津津有味，乐此不疲，很容易就会取得成效。

另一方面，我们在探讨管理学之美的过程中，会了解到一些管理学的特点和发展脉络，了解了这些，才能以正确的态度和适当的方法来研习管理学，应用管理学。

这就是我们这个课题的意义所在。

那么，管理学的魅力到底在哪里？学习和应用管理乐趣何在？依我之见，体现在以下几个方面：

一、科学与艺术的融合

我在这里所说的是广义的管理学，是指一切关于管理的学问。你也许会说：老师，你所说的不就是管理科学吗？你只说对了一半，为什么呢？道理很简单，我想说的还有管理艺术。科学性与艺术性是管理学的两个重要属性，片面强调哪个方面都是有欠公平的。

首先，管理学是科学。具备科学的特征。（数理工具的应用、定量分析与定性分析相结合）。这就要求我拉按照科学规律办事。违背就要失败。我们学管理的，接触大量的管理案例，有成功的案例，也有失败的案例。有些失败就是因为违背了管理的基本规律。我们看到很多企业，管理者不懂管理（企业管理素质低下）所带来的失误和低效率触目惊心。管理者不能不学好管理学。

与此同时，管理又是一门艺术。灵活运用是灵魂。管理属于软科学，没有最优解，只有满意解。如何管理，受天时地利人和的影响，更受管理者本身的价值观、风格和偏好的影响。一个人有一个人的管理学。不信你去问问那些成功的管理者，他们的理论和方法有完全重样的吗？一个管理者如果有自己鲜明的管理风格，并且运用自如，得心应手，他就是管理高手。

古往今来的管理大师，远到上古的成禹尧舜，近至当代的政治领袖，都把管理艺术运用得炉火纯青。虽然他们未必研修过管理学，但都深刻把握了管理学的艺术性精髓。相反，一些饱读管理经书的学者，在管理实践中却屡遭败绩，究其原因，缺少的是什么呢？可能就是管理艺术吧。

你看，管理学就是这样，既是科学也是艺术，既有规律又不能拘泥于成法。它为你提供了一个行动指南，又给你留下了想象和发挥的广大空间。管理学的魅力可见一斑，学习、研究和运用管理学，其乐趣也就非同寻常喽。

认识管理学的两重属性，对我们具有重要指导意义。科学性：体现在学习、研究；艺术性：体现在应用，要因地制宜，审时度势，灵活运用。

二、事理与人情的统一

红楼梦中有个多情才女叫秦可卿。她的客厅里挂着这样一副对联：

世事洞明皆学问

人情练达即文章

对联讲的是为人处事的基本功课：洞察世事，通达人情。这也是管理学的两个基本课题。

我们回过头来看看管理学的泰斗们，他们都做了哪些工作呢？无外乎是这样两件事：泰罗、戴明——研究事理；梅奥、马斯洛——洞察人情；现代管理学——集历代管理学之大成，达到了人情事理的统一。

人是管理的主体，多数情况下也是客体。随着管理学的发展，对人情的关注越来越多。看看管理学发展中对人性的假设就知道了：对人性所赋予的内容越来越丰富，管理学中软的成份越来越多。

这也难怪。人是管理要素中最重要、最有活力、起决定作用的部分。管理者、领导者管什么：主要管人。管人的目的是什么：积极性、效率——这是管理学的永恒主题。管人怎么

管?管人的观念和心里。对人的本性的观察、研究、把握，是管理学的基石。

现实许多人不明白这个道理。他们自以为懂管理。实践起来南辕北辙。用了许多最先进的管理理论(流程再造、资源重组)，结果却是弄巧成拙，搞得有苦难言。为什么?缺乏对人性的正确把握。缺少对人的基本关怀。把人的本性按照自己的想象进行假设，前提不当，推论当然不正确。这些人应该从管理的最基础的工作做起。由己及彼，由个别到一般，洞察人生，把握人性，这是管理者最重要的基本功。这个功夫不扎实，则宽严失度，诸法不当。这个功夫练好了，则左右逢源，运用自如，变化万千。不但管理能做好，其他事情都能做好。兵法云：运用之妙，存乎一心。这个心就是对人情事理的深刻把握。

由此可见，真正做好管理是不容易的，不是学一学管理学就能做好的。它需要管理者多方面的修养，尤其是人文精神方面的修养。离开人文精神的指导，科学就要迷失方向。这也是当今管理教育其中的一个不容忽视的问题。只有技能，没有思想，终究难成大事。我们学习研究工商管理的，要通过研习管理学，加深对管理的认识，自觉提高人生修养和思想境界。有了这样的收获，也算是研习管理学的一大乐趣吧。

三、 应用与创新的结合

管理学是活生生的学问，实践是它的基础，灵活运用是它的灵魂，而在运用中不断创新则是管理学发展的不竭的动力。

世界在发展，新的问题层出不穷，需要我们运用已有的理论和方法去解决，更需要我们去大胆探索和创新。还是看看我们熟悉的案例吧。海尔的管理，华为的文化□ibm的战略，麦肯锡的方法，等等。这些成功的案例，都是创造的结晶，他们的成功之道哪一个事先就有的?都是事后总结出来的，如果照抄照搬，难免会失败。反面的例子也比比皆是。

管理无止境。随着经济的加速发展，管理学的发展也日新月异。来到管理学的领域，就象置身于一条奔腾不息的河流，唯有勤学博闻，不断创新，激流勇进，才能跟上时代的发展。研习管理如此，实践管理也是如此。

这也就是我说的学习管理学的又一大乐趣，借用两句流行语，叫与时俱进、终生学习。

四、 东西方文化的互动

我们知道东方文化与西方文化是有很大差异的。这与东西方人的思维方式的差异有关：感性与理性；严谨与灵性；实验验证与感悟修证。这些差异反映在管理学领域，产生了很多有意思的现象。

现代管理学是西方人发展起来的。百年间，名家迭出，流派纷呈。西方人看不起东方，东方人也看不起自己。国人所谓的现代化管理，实际上就是照搬西方式的管理。直到现在mba主要采用西方教材和教法。

但后来，随着管理学的日益发展和理论体系日益复杂，西方人不得不到东方文化中来寻找灵感，东方文化，特别是东方管理思想日渐显露出其独特的价值，成为管理学发展的新的源泉。

从周易的辩证思维、天人感应，老子的道法自然、无为而治，到孙子兵法、三国谋略，处处体现着东方的管理智慧。系统论等科学理论的提出，揭示了分析思维的不足，展现了整体思维的优势，架起了东西方文化沟通的桥梁，开启了东西方管理文化在互动中发展的新时代。

1997年在中国上海举办的世界管理大会提出，最高的管理境界是没有管理的管理，直接契合了中国古代的管理思想。当代管理大师，学习型组织理论的创始人彼得圣吉博士更是对

东方文化推崇备至，称五项修炼之一“系统思考”渊源于中国文化。

五、 总结

魅力远远不止于此。学习、运用管理学，可以提高你的提高智商情商财商，使你学会正确地做事、做正确的事，更重要的，使你从中体会科学之美和人性之美，让生活更加充实和充满乐趣。

总之，管理学是你通往成功的阶梯，通往更高人生境界的阶梯。

谢谢大家！

排长如何抓管理篇二

各位来宾、各位同仁们：

今天，我有机会站在这里演讲，是一件令人高兴、令人激动的事。可是此时此刻，我的心情也夹杂着一丝的沉重。因为，不久前在全省政务环境评价评议中，我们药监系统排名不够理想。想到这些，我就想起了自己成长中那些执着的梦，本想用五彩的画笔勾勒出心中美丽的世界，却常常被一些意料之外的挫折所困惑。这是多么令人深思啊！

在这里，我想先给大家讲一个我所经历的事情：就在前几天，我和一位药监老前辈谈起当今社会的一些现状时，我故作深沉地说：“现在不知道还有没有人会谈什么人生价值、意义，更不要说奉献了。”我原以为他会附和我的话，谁知他只是含蓄地笑了笑，然后说：“也许，只是还没有达到这种境界吧！”我不明白他的话。于是，他接着说：“早晨，当我踏着薄雾匆匆赶向单位的时候；黄昏，当我踩着暮色急急赶回家的时候，我会觉得自己是在瞎忙。可是，一看到查处假劣药

品后老百姓的灿烂笑容，一看到当事人对我的工作流露出的满意表情，我就知道，我的光阴没有虚度”。

听了他的话，我沉默了，特别是那一句“我的光阴没有虚度”更像是一把大锤，一次又一次撞击着我的心扉，一次又一次鞭挞着我的灵魂。我第一次感到了自己的卑微。那天晚上我失眠了，一遍又一遍地责问自己：“我来药监为了什么？我在药监能做什么？”

说起来容易做起来难，有人会问：“你又准备如何奉献呢？”

我承认，焦裕禄那改变沙丘的顽强意志，有待我在工作中铸就；孔繁森那扎根高原的奉献精神，尚需我在实践中培养；高志全那英勇献身的铮铮铁骨，更需要我在一生中锤炼。但是，我和所有药监人一样，有着做好本职工作的决心和信心。

为了查获非法经营的药品，我们曾度过了多少个不眠之夜；为了把每个案件都能办成铁案，我们曾多少回寻觅蛛丝蚂迹，翻阅多少书籍；为了高质高效地完成“两网”建设，我们又曾多少回上山下乡，跋山涉水。我还记得一个星期日，在连续验收了几个村庄的药品服务点，最后进入大山时，天已经黑了下来，服务点的负责人见到我们时那惊讶的表情我至今还记忆犹新，他说：“没想到这么晚了你们还能来！”验收结束返程，因为天黑路烂，车轮在颠簸中陷入了泥浆，正在我们焦急万分时，一位路过的老乡认出了我们，不一会儿功夫就喊来了三四位村民，帮我们把车子推上了平路。此刻，我才第一次深刻体会到：“两网”建设是一项真正惠及广大老百姓的民心工程。它是如此地深得人心，又是这般地让人呵护！

也就在这时，我暗下决心，要用一颗平常心去对待我的工作：在接待每一位来访者时，不厌其烦，用微笑让我的真诚流露；在履行监管职能时，依法行政，用公正让理解回归；在整治医药市场时，雷厉风行，用精湛的业务让假冒伪劣无处藏身。

当然，还有许多、许多，我要做的事情太多太多了，但是我知道，尽心尽力做好平凡岗位上的每一件事，也是一种奉献，当我老了的时候，回首自己走过的岁月，我也可以自豪地说：“我的光阴没有虚度”。

朋友们，重塑药监人的形象，任重而道远，重振药监人的士气，要靠你、我、他，靠全体药监人的共同努力。我相信，只要我们辛勤耕耘，乐于奉献，我们的药监事业必将变得更加美好，药监人的生命也必将在奉献中得到升华！

我的演讲完了，谢谢大家！

排长如何抓管理篇三

尊敬的各位领导，各位同事：

大家下午好！我今天要演讲的题目是：假如我是企业的“细胞”。说到题目，有人要问了，企业的细胞不就是班组建设嘛，怎么会是我自己？！这里的我，是泛指我们在坐的每一位，今天我是技术员，根据细胞学说，明天我可能就是班组长，后天我可能就是车间主任等等，因为大家谁都不知道自己以后是否还胜任现在的工作岗位，只有一点可以肯定那就是充实自己，不管在哪个工作岗位，要让自己变的更强大，才能有资格与对手竞争；现在企业竞争压力这么大，我们***已经迈上了制造业高速前进的道路，如果我们在座的每一位不提速，每一份细胞不发挥最大活力的话，那甩在身后，被社会所淘汰则是必然无疑，只有我们把自己目前的工作做好，不断提升自身水平的基础上各司其职，发挥细胞的最高活力，才能搭上**牌中巴车。

下面我给大家讲一个生命的现象，生命是从一代向下一代传递的连续过程，因此是一个不断更新、不断从头开始的过程。细胞的生命源于母细胞的分裂，结束于它的子细胞的形成，在这期间，为什么有的细胞会自身死亡，有的细胞确越分越

多，正是因为细胞在分裂期间，能否发挥其最高活性。说完这个现象，大家是否可以想想：我们创业之初，不就可以说是由***董事长和几位老员工组成的原始细胞吗？！经过**年的努力，充分激活了企业细胞中的能量，走过多少风风雨雨，才创造出我们现在拥有**家企业的卧龙基地，而同样是一起创业的，为什么有的企业还没开始就已经烟消云散了，这些都值得我们大家深思。

我们每一个部门，每一个车间都拥有自己的班组建设体系，作为技术部的一员，**部长可以说是我们的班组长，正是她那种职业化的工作态度，激励着我们这个团队不断地进步，不断地为公司做贡献；我们企业的员工也不少，可是有多少人能勤勤恳恳，任劳任怨，把公司的利益作为第一己任，其实我们每一个人都有未开发出的潜力，只是那股力量并没有很好的发挥出来，这就需要我们的班组中的第一要人班组长，他职位不高，责任却不小，因为他是企业的桥梁，是连接各位精英的直接要人，毫不夸张地说，一名不合格的班组长会造成“基础不牢，地动山摇”的后果。企业是社会的细胞，班组又是企业的细胞，而正是我们企业班组中的各种精英才使我们的企业不断壮大，才使我们社会不断进步，才使我们的中国不断在世界之列崛起。可见加强班组建设任重而道远，不是一时之举，更不是心血来潮。我们在坐的每一位都是我们事业部的精英，有谁不想得到大家的好评，有谁不想让自己的职位再上个台阶，又有谁不想让自己的父母和孩子过上更好的生活。

大哲学家柏拉图曾经说过：树的根需扎在泥土里，才能吸收生命需要的每一种养料。

非常感谢各位领导和同事的聆听，我的演讲到此结束，谢谢！

排长如何抓管理篇四

1. 作为管理者，首先应该认识到下属或他人都有很多优点，

但我们并没有发现。作为店长，尊重和欣赏自己的员工、发现员工的优点并予以适当的表扬是提高员工工作积极性的一个重要方面。可惜我们很多时候都不懂得用，一谈激励就是简单地发奖金和绩效考核，最终钱花的不少，而效果却并不明显。最重要的应该是不断发现员工身上的优点，哪怕是一个很细小的举动也要加以表扬，要记住，表扬永远比批评的效果好。只要每个店长都能坚持这样去做，部门的工作效率和表现一定会越来越好。

2. 沟通应是双向的。沟通不是一个人讲、一个人听，你既要讲，更要听对方讲，大家都坦诚地说出自己心中的想法，这样才能从根本上发现问题并及时找出存在问题的原因，也才能为有效地解决问题奠定坚实的基础。如果沟通过程中只有一方是积极主动的，而另一方消极应对，那么沟通也是不会成功的。

3. 注意积极倾听对方。光听是不够的，你还要去积极地倾听，去听清、听懂进而理解对方的意思，这样才能为良好的沟通打下基础。

4. 维护对方的尊严。在沟通过程中，双方的地位是平等的，店长要充分尊重自己的员工，无论是讲话的语气、语调，还是在沟通时的一些举动，都要体现出对员工的充分尊重，这样才能得到良好的沟通效果。

5. 沟通方式的灵活多变。沟通的形式不能是固定的，也没有哪一种沟通形式是最好的，只有相对比较适合，这就需要店长根据不同员工所具有的特点，对沟通内容加以调整。

6. 真正去了解并理解对方，而不是把自己的观点强加给员工。每个人因自身定位、经历、环境的不同，对事情的看法也不可能完全一致，作为店长，不要光从自身出发去考虑问题，要多从员工的角度去考虑问题，多了解员工的看法并听取他们的建议，从他们讲话或行为的动机去考虑，才能真正理解

对方，得出的结论才能更符合实际，沟通才会更加顺利地进行并取得更好的效果。

7. 隔阂时要主动改善关系。在管理者与被管理者之间存在一些隔阂或误会是很正常的，这就更需要通过沟通来消除。作为店长，更应该从大局出发，表现出高姿态，主动找员工沟通以期改善关系。

排长如何抓管理篇五

各位领导，各位同事：

大家好。我要给各位演讲的题目是xx□

时光总是在我们指缝间如水般的快速流逝，周遭的一切也相得益彰的变化炫丽多彩。《东方文化园》总是为我们展现着它最美好的一切。赋予我们力量，给予我们展望未来的勇气，去创造，追逐那属于自己的明天。

蒸蒸日上的伟业，默默奉献平凡可爱的一群人，还有那年少努力不怕失败的我们，五星，这里有着如此坚不可摧的力量。那么这里便值得你瞩目，值得你停留。五星，来吧，在这里留下你的脚印。

排长如何抓管理篇六

尊敬的领导，敬爱的老师大家上午好！

今天我演讲的题目《当好班主任的四件事》。从教十余年来，一直担任班主任的工作。在此期间，我和学生之间没发生过什么感人的事迹，但我所做的一些平凡的小事，却得到了家长的认可、孩子的信任。下面我给大家做个简单的汇报。

无论是作为一名老师还是一名班主任，首先，我们应该做

到“以身作则”。要求学生做的事，不能说自己首先要做到，自己也要尝试着，努力去做。由于小学生有着超强的模仿力，在他们心中榜样的力量是无穷的。因此，我们老师尤其是班主任老师要以身作则，用自身给他们示范。大家都参与过学校的卫生大扫除，如果你站着盯着学生干和亲自带领学生干，会有两种不同的效果，在学生心中也会有两种不同的想法。两种效果、两种想法不用我说，我们在座的老师都会清楚、明了。

其次作为一名班主任，还要有一颗真诚的、爱孩子的心。对于班内的学生，无论品行好坏、成绩优差、智商高低，都要做到一视同仁，并且要让学生感到你的和蔼可亲、平易近人。不要因一次小小的错误，就对学生冷嘲热讽、讥笑挖苦。班内的学生有咳嗽、感冒、闹肚子的小毛病，你跟家长打个电话，或者把孩子送回家，甚至领孩子去诊所就医。这都是些平凡的小事，但這些小事换来的就是家长对你的认可、孩子对你的信任。2009年，由于合乡并校我有教中学改为教小学，最初在教学方面缺少经验，耽误了部分孩子的成绩，我们班的两名后进生，王明、张晴（化名）在上一年级的时成绩都是个位数，后来，听其他老师意见把他们按高矮个分配的位置，抓住其闪光点，进行及时的表扬。两位学生在书写和成绩方面均有所提高。

作为一名班主任还要注意发挥好班干部的桥梁助手作用。我们班的班干部都是通过民主选举而产生的。他们是学生中的楷模、榜样。班干部管理班级是靠同学们自己制定自觉遵守的六条简单易行的班级公约“上学不迟到、举止要文明、纪律要遵守、上课要认真、卫生要保持、作业要按时”。把全班的学生分成六个小组。一天中一个小组所有成员均能达到六条公约要求的给小组记6分，如果本组内有一名成员或几名成员没完成公约内的一条或几条，就要相应少记1分或几分。没有负分之说，目的主要是通过分数对比来激励后进的小组。同这样的管理方式，培养了班干部的工作能力，减轻班主任的负担，提高了全体学生的素质。可谓一举多得。

作为一名班主任还要注意和家长沟通，采用双教双管的方式。目前学生学习成绩是每位家长普遍关心的问题。如果让你说句真心话，你不会说“我们的学生全部优秀没有一个差生”。因为我们深知学生的成绩的好与坏关键在于学生的自身，同在一个班，同样的老师授课，总会用优等生和差生的之分，这就是很好的证明。但这并不等于老师、家长、学校没有任何的责任。我们应该和家长多沟通，采用双管双教的教育方式，来弥补学生学习时间不足的空缺，用我们积极的态度去迎取他们心中的认可。其次，我们批改作业的认真程度，我们是否恰当的表扬与批评，都会对学生的上进与后退，自信与自卑造成一定的影响，因此我们要时刻注意自身的言行，多和家长沟通，避免给学生造成不必要的伤害。

以上我所说的一切只是些平凡的小事。是所有班主任能够想到和做到的。也是所有班主任老师应该做的。不积跬步无以至千里，不积小流无以成江河。只要我们每一位班主任，每一位老师。都能够把日常中的这些平凡的小事做好。我深信临西的教育事业也会有一个更加辉煌灿烂的明天。我的演讲完毕，谢谢大家的聆听。

排长如何抓管理篇七

良好的管理理念：管理者的管理理念影响员工对企业的信念和管理者的动机进而影响员工关系。如果员工不支持或不理解管理者的道德理念，他们将间接地对管理者的动机产生疑问。这将使员工产生压力，进而影响员工的工作绩效，同时也影响员工对企业的信念，在员工关系中，信念比现实更重要。员工将根据他们对企业的信念履行工作职责，员工应当被明确地告知工作的真实情况，尽管有时这对管理或员工是不合适的。员工的信念，不管正确与否，以及其不确定性将会影响工作绩效。良好的沟通将确保员工的信念与企业的现实相关联。另外重视和关心与工作问题有关的员工情感也可以保持良好沟通情绪。

让员工对沟通行为及时做出反馈：沟通的最大障碍在于员工误解或者对管理者的意图理解得不准确。为了减少这种问题的发生，管理者可以让员工对管理者的意图作出反馈。比如，当你向员工布置了一项任务之后，你可以接着向员工询问：“你明白了我的意思了吗？”同时要求员工把任务复述一遍。如果复述的内容与管理者的意图相一致，说明沟通是有效的；如果员工对管理者的意图的领会出现了差错，可以及时进行纠正。或者，你可以观察他们的眼睛和其它体态举动，了解他们是否正在接收你的信息。

减少沟通层级，做好直接沟通：交谈的优点是快速传递和快速反馈。在这种方式下，信息可以在最短的时间内被传递，并得到对方回复。但是，当信息经过多人传送时，口头沟通的缺点就显示出来了。在此过程中卷入的人越多，信息失真的可能性就越大。每个人都以自己的方式理解信息，当信息到达终点时，其内容常常与开始的时候大相径庭。因此，管理者在与员工进行沟通的时候应当尽量减少沟通的层级。越是高层的管理者越要注意与员工直接沟通。

注意保持理性，避免情绪化行为：在接受信息的时候，接收者的情绪会影响到他们对信息的理解。情绪能使我们无法进行客观的理性的思维活动，而代之以情绪化的判断。管理者在与员工进行沟通时，应该尽量保持理性和克制，如果情绪出现失控，则应当暂停进一步沟通，直至回复平静。把握好这些，企业管理者与员工的`双向沟通才能真正称之为双向。对于维护良好的员工关系也至关重要。

积极倾听员工的发言：沟通是双向的行为。要使沟通有效，双方都应当积极投入交流。当员工发表自己的见解时，管理者也应当认真地倾听。同时，倾听的时候应当客观地听取员工的发言而不作出判断。当管理者听到与自己的不同的观点时，不要急于表达自己的意见。因为这样会使你漏掉余下的信息。积极的倾听应当是接受他人所言，而把自己的意见推迟到说话人说完之后。