

2023年企业制度管理自我评价(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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

企业制度管理自我评价篇一

一、5s的管理是精益化管理的起始目标

5s管理指的是在生产现场，对材料、设备、人员等生产要素开展良好的整理、整顿、清扫、清洁、素养等活动。为其他管理活动奠定良好的基础。整理：要与不要，一留一弃。要找到并且明白重要的东西。清除剩余的东西，备齐必要的东西；整顿科学布局，取用快捷。清除物品放置位置，立刻能够找到所需要的物品，定物，定位，定量；清扫：清除垃圾点检设备。讲垃圾和灰尘等全部彻底清除，保证设备正常运转，使心境变得愉悦；清洁：整洁环节，贯彻道济。定标准，目视管理，检查表，职责区域，奖惩措施；素养：标准作业，养成习惯。对于已经决定的事情能够阻燃而然地构成习惯，并予以掌握。

二、消除浪费是精益化管理的重中之重

浪费的定义在企业中更为广泛，比如返工的浪费，为了满足顾客的要求而对产品或服务进行返工的浪费现象更是比比皆是；比如等待浪费、当生产中，两个关联要素未完成同步时，所产生的空闲时间就会自然出现等待过程中的浪费。再比如库存浪费，任何参过加工必须的物料供应就会大大增加库存，相应的库房，人力，与之会同同样大幅增加。这些浪费在企业生产中更是显而易见的存在。精益化管理的精髓就是消除一切不必要的浪费，这样能够更多的提高公司的效益。

三、时间管理是精益化管理对于个人的要求

分清轻重缓急，排定优先顺序；列出自我认为重要而不紧急的事情去先去做，多点主动，就会少点被动。设定明确目标，制定可行计划；有开始时间结束时间，并且付诸于行动，定检查标准，有必要的信心，持之以恒才可能完成计划。立即采取行动，坚决杜绝拖延；养成快速的节奏感，有必要的的时间实现，才有明确的开始和结束时间，当日事，当日毕。一次做好，最求零缺点工作，出现差错，立刻处理。制定工作规则，善于有效授权；第一时间反馈给别人信心，把任务归类，同类事情同事处理，特殊任务特殊处理。有效获得上司的帮忙，不插手下属的工作细节。坚持环境整洁，控制自我情绪；整洁的环节能够提高效率，进取乐观的情形可能提高兴趣，用你的一生问候去感染别人。积累生活窍门，善用零碎时间；对于生活中多学一些小的技巧或者说同时去做多件事情，不经意间能够省出很多零碎的时间。掌握拒绝技巧，积攒整块时间；学会拒绝是保障自我形式优先次序的最有效手段，学会拒绝是一种力量，也更是一种艺术。咨询专人专线，花钱赢得时间；和自我的好朋友，多谈心，用好资源办大事。管好业余时间，不断自励进取；平衡好自我的人生，不断学习，自勉，才能更好的提高。

经过这次培训学习，使我系统，全面的了解精益化管理的深邃，洞悉了精益化管理在现实工作，生活中对于个人，企业乃至整个社会的深远意义。我将立足于本质工作，放眼未来，于广大同仁一齐，发挥每一个人的作用，为企业的发展打下良好的基础。

企业制度管理自我评价篇二

随着时代正在快速发展之际，变数越来越扑朔迷离的年代。一个好企业想要发展长远，需要在变数之际作出及时反应才得以生存，我十分庆幸能入职我司，并没有在外头漂浮不定地生存。基于现状我认为这是多么荣幸的事情，在今后工作

需加倍努力投入工作表达对我司的感激。企业相当于一个平台给予我展示自我才能，体现自我价值；企业是一个很好的学习场所，在那里不仅仅是学会了知识，学会生存技能，更是学会了做人处事，它给了我本事发挥的平台，学会团队意识。在这我需要做到的一点，就是忠诚。

忠诚是对企业负责的动力。忠诚的态度是敬业的土壤，这种对事业深厚的情感，会给人无穷无尽的财富。本杰明·富兰克林说过：“假如说，生命力使人民前途光明，团体使人民宽容，脚踏实地使人民现实。那么深厚的忠诚感，就会使人生正直而富有意义。”有了对企业的忠诚，就会自觉地热情地全身心地投入到工作中去。不忠诚的人会厌恶自我的工作，或者是为了生计而工作，或者是表里不一，装腔作势，只是做样貌给领导看。对工作本身并没有融进太多的情感和信念，因为在工作中总也体会不到热情和欢乐，他们的生命也在周而复始的工作中慢慢消磨。

一个人要为企业做贡献，仅忠诚的品行，有工作热情还不够，还要有足够的执行力。执行力就是正确地理解和正确地把握公司的战略意图和领导的工作部署，保质保量地完成工作任务的本事，也就是我们平时说得最多的“贯彻落实”的本事。公司在年前动员大会已经明确了公司发展的指导思想、奋斗目标和今年主要任务。这些正确思路能否贯彻，完美蓝图能否实现，宏伟目标能否到达，关键在于我们的执行力。

执行力是智力、魄力、胆识、毅力、学习力、创造力的总和。如何提高自我的执行力，我认为应有以下几点：

增强自觉性是提高执行力的基础。自觉性表现为在贯彻落实公司决策和领导指示的过程中思想、熟悉和实际行动到位。具有贯彻执行公司决策和领导指示的坚定性、主动性和进取性。增强自觉性是提高执行力的基础，而增强自觉性的主要途径在于学习。

学习，是我们必备条件和首要任务。熟悉的提高，知识的积累，本事的生长，本事的拓展，都离不开勤奋的学习。形势在不断变化，新知识、新精神、新任务、新提法确实很多，不学习就跟不上时代步伐，工作方法和工作本领就不会得到提高，就会缺乏干好工作的自觉性和主动性。我们仅有经过认真学习，真正理解和把握好公司的有关部署和要求，才能切实做到熟悉到位、行动自觉、贯彻有力。

增强纪律性是提高执行力的保证。没有纪律性，就没有执行力和战斗力。__早在战争年代就讲过，“加强纪律性，革命无不胜”。在如今公司发展壮大的过程中，严明的纪律是公司统一意志和统一行动的重要保证。没有铁的纪律，公司就成一盘散沙，无法团结一致实现今年宏伟目标。提高执行力，就必须增强纪律性。

所以说要成为一名企业旗下的优秀员工，我们不仅仅要严格要求自我做好，同时也要督促他人，与他人共勉，一齐携手并进，共同将我司水业越做越好，越做越大。让我们昂首挺胸，迈着新春的步伐为今年我司的宏伟目标前进，前进，前进！

企业制度管理自我评价篇三

从管理者的主角定位。从五个要素来看，要想使企业或组织管理高效化，管理者必须要有职业化的意识和先进的理念，能够认识到管理本事对提高组织效率、提升企业未来竞争力的重要性。管理人员的本事真正提高了，才能保证企业管理的真正效果。管理工作中管理者必须对自我的主角有一个明确的目标定位，管理者的目标定位是企业管理工作的基础，对自我的定位，需要认清自我的位置、认清自我位置的职责、认清竞争者的位置，正视自我，不能自欺欺人、狂妄自大，要以强烈的职业意识给自我的事业、未来确定一个主角。一个企业、一个团队就好像是一个人体。脑袋代表着高层决策者：它每一天都在研究企业的发展方向、发展战略等问题；脚

代表着员工：领导指到哪里，它就走到哪里；而中间一部分是腰：就是管理者的主角，起到上传下达的作用，管理者是经营者的替身，管理者持有经营者的自觉意识。

一、作为上级主角的任务。

作为一名优秀的领导者，他要对自我的主角及时有效的转换，明确自我的职责，不断的学习，不断的提升自我的管理技巧与艺术，设身处地的为公司的发展着想，要深刻认识到企业给自我供给了一个难得的发展平台，必须要带领好自我的团队尽情的在这个舞台上展示我们团队的精彩。

要想做好一名优秀的管理者，必须要清楚员工心目中的好领导是什么标准。

- 1、有职责感，勇于承担职责。
- 2、睿智、高瞻远瞩。
- 3、宽容大度、有人格魅力。
- 4、关心下属工作并为其发展制定计划。
- 5、奖罚分明、一碗水端平，说道做到有原则性。
- 6、能调动和营造良好的工作氛围，真让员工说话，有人情味。
- 7、高效率、有组织协调本事。
- 8、有经验、能吃苦。

由此可见，要做好一名管理者，必须做到德才兼备，并且要有十分高的个人素养才能做好。

要具有敬业精神：对事业要坚定信念，不断追求，对工作大

处着眼、细处着手，要精益求精，追求完美。

要具有宽大的胸怀：善意的理解对方，欣赏对方，学习宽容，任人唯贤，具有合作精神。

要有自知之明，正确的评价自我，不断的学习，不断的创新，扬长避短，超越自我。

要有强烈的务实精神，脚踏实地的工作，不要作只说不练的假把式，仅有投入到工作中，才能得到回报，投入不必须有回报，可是不投入必须没有回报。要关心下属，鼓励和培养下属不断提高，时刻注意工作中的细节，有些工作能够分配给下属去做，在工作中不要过分相信自我的确定，要多听听员工异常是资深员工的意见。提高员工处理问题的本事，带领员工一齐提高。

要打造团队的凝聚力和追求卓越的品质，带出一支过硬的队伍。这需要管理者有具有领导的魅力，指挥协调的本事，以及制定有效的激励机制。

二、作为下属主角的任务是执行命令，反馈信息，完成业绩。领导的任务是做正确的决策，管理层要把事情做对，让领导了解自我每一天干什么，向领导展示自我。

- 1、自觉报告自我的工作进度；
- 2、对上司的问题有问必答，并且清楚；
- 3、充实自我、努力学习，了解上司的言语；
- 1、能够一目了然的把握问题的所有原因；
- 2、能够对问题从各个方面进行分析；
- 5、不忙的时候主动帮忙别人；

6、毫无怨言的理解任务；

7、对自我的业务主动提出改善计划；

三、自我搜集的一些资料：

1、多研究别人的感受，少一点不分场合的训人。

2、多把别人往好处想，少盯着别人的缺点不放。

3、多给别人一些赞扬，少在背后说风凉话。

4、多问问别人有什么困难。

5、多一些灿烂的笑容。

沟通管理的一个好方法：

1、探寻(事情发生里，了解前因后果，还原真相)

2、全面理解表示理解(不管怎样样，因为事情已经发生了，你理解对方，对方再会愿意和你继续谈)

3、目标(无论发生什么，做了什么，我们总是有一个或几个目的，一齐找到目标)

4、方法(有了目标，就要找到到达目的的方法，那里面有很多技巧，不一一列举)

5、什么时间执行(必须要确定时间执行，不然很可能没有作用)

6、反馈(不管结果如何，要总结经验，一齐提高)

管理者培训心得体会二：企业中层管理者培训心得体会(1389

字)

企业中层管理者培训心得体会:6月的第一个周末,我有幸参加了高伯任教师的[关于企业中层管理者——最有效的企业辅导]的培训课程。两天的课程排得满满当当,穿着正装坐在没有空调的培训室,原本应当是件很不欢乐的事。可是,时间一眨眼就过去了,高教师的课很精彩,大家围坐在一齐:交流、玩游戏、分享培训心得,真是一大快事。

我是一位修改主管,年轻有梦想,部门员工也都是年纪轻轻的热血小青年们,我一心想把这个团队建设好——打造一支有活力、有战斗力、有本事的团队。可是缺乏管理经验,领导也一向有意无意地指引、教导我应当怎样带好团队,但提高不是很明显。一向被究竟什么是管理本事这个问题所困扰,就管理风格(“指令式、中层管理者式、团队式、授权式”)来说,我认为在不一样的时期不一样的环境下需要变换不一样的管理风格,进取、有效地带领团队发挥出最大的潜能,很好地完成工作任务是一切管理工作的落地。可是具体操作起来总是会困惑、在难题面前会显得有些不自信,这不仅仅影响了整个团队的工作,还使自我对工作不再满腹活力。

这两天的企业中层管理者培训对我来说有着很重要的意义,仿佛眼前的道路变得平坦了、天空变得亮堂堂,对于团队的管理也不再恐惧和迷惘。管理者不需要多么有魄力,不需要多么高大多么威严,重要的是能够指引员工们朝着正确的、更好的方向前进,帮忙员工在工作中发现问题、思考问题,从而解决问题,帮忙他们在工作中取得更大的提高,出色地完成工作任务!

当把自我定位于一个“中层管理者”主角的时候,我觉得很多问题都变得简单明了了。中层管理者的技术在于发掘人的潜能,换一句话说就是:领导本事即是发挥下属本事的本事。成为一个好的企业中层管理者重在有效的对话技术,发现问题所在,经过提问的方式引导对方意识到问题、并寻求有效

方法解决问题。高教师说了一句很形象的话：中层管理者就是让你看到镜子和窗子。那里，镜子就是真实的自我，而窗子则是完美的东西。成为一面平实的好镜子、一扇透亮的窗户，正向地引导某个人，确定工作目标，进取地聆听、鼓励他们发现问题，用一些问题帮忙他们深入思考，和他们分享自我的一些工作经验，包括之前所犯的一些错误，设立下一步的工作规范，授权于他们并告知相关部门，每次对话都以一个重述或总结结束，并就下一次的沟通做一些预先的安排。

“当没有退路的时候，就会把事情做好。”想要将团队管理好，就需要将自我置于一个绝境。设想若是管理不好这支队伍，他们掌握不好工作中的技术、方法，对于他们来说将是一次失败的工作经历，因为他们还年轻，他们有梦想，我需要尽自我最大的力量帮忙他们保护好这些梦想。而对于我自我来说，这是我从大学到社会的第一份真正意义上的工作，若是我做不好，对我今后的工作都会有或多或少的影响。我不期望看到自我的失败，不期望看到被挫败包围着的自我，不期望父母失望，不期望自我对自我失望。

我一向都觉得很幸运——能在这么好的氛围中工作，我们公司为我们员工的工作、学习供给了最大化的支持，在问题面前我们都是平等的个体，我们探讨问题、互帮互助、共同提高。每个人都有发光的一面，从他人身上我们总能发现自我不足的一面，然后学习他人好的方面，弥补自我的不足，才能更好地提升自我。

很感激高教师的指点迷津，感激公司安排的培训课程。在今后的工作中，我必须努力成为一名合格的出色的企业中层管理者，提升员工的工作表现，为公司的发展尽一份自我的微薄之力。

企业管理培训评价5

在20__年结束之季，很荣幸能参加吉林分公司——“赢在中层”管理课程培训。公司给我一个很好的提高自身管理本事的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理会其中的含义，我的感知感想如下：

体验式培训：企业项目推行过程中的协作与执行；体验在项目推行过程中，我们经常会遇到哪些困难和障碍。项目领导人在项目执行过程中担当的主角与职责。如何在执行创新思维。在这节课当中，让我深刻体会到了，理解与支持的力量。很多时候我们的工作往往就是下达后，员工的理解不够透彻，再加上一些外在因素的干扰，让他们变得更加的迷失了方向。经过游戏式的培训也让我理解到作为一个企业，企业内所以的员工就是一个团队，团队的建设是十分重要的，团队间相互协作的关系也是相当重要的。而在这个团队当中管理层人员所承担的任务也是至关重要的，作为一个成功的团队主管，他之所以成功，其关键在于主管99%的行为魅力以及1%的权利行使。

下属能心悦诚服地为他努力工作，不是因为他手中有权，权是不能说服人的，即使服了，也只是口服心不服，绝大多数原因是主管有着良好的领导行为。好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工，使其心甘情愿地义无反顾地向着目标前进。作为主管要尊重下属的人格、尊严及创造精神，爱护下级的进取性和创造性；信任员工，放手让员工大胆工作。当员工工作遇到困难时，主动为其排忧解难，增加员工的安全感和信任感；当工作中出现差错时，要承担自我应当承担的职责。当团队主管向上级夸赞下属的成绩与为人时，员工是会心存感激的，这样便满足了员工渴望被认可的心理，其更忠诚于这份工作，干劲会更足。另外，管理者还要不断加强品德修养，严于律己，做一个表里如一的人；要学会推销并推动你的目标；要掌握沟通、赞美及为人处事的方法和技巧。这样才能最大限度地发挥团队中员工的工作进取性，更好的实现企业与员工共同健康发展的目标。

沟通的艺术与技巧：经过这一次的培训，我深深的认识到，作为一名中层管理人员，与上级、下级、客户等，工作生活中有效的沟通是至关重要的。沟通是信息传递的重要方式，经过沟通，信息在部门、员工之间得以传播。组织工作的开展在很大程度上讲经过从上到下的层层沟通进行的。部门与部门之间经过有效沟通，能及时消除部门之间的由于缺乏沟通造成的协调性问题，理顺工作上流程，增强部门之间协同作战的本事，提高公司整体工作效率；反之，无效的部门沟通，只能使部门之间徒生交流障碍，沟通不畅各个部门单独作战，结果必然造成组织的任务无法得到及时完成。如何提高自我的沟通本事在本次培训中孟教师教会了我8个步骤：一是热情洋溢；二是谦卑有礼；三是全面聆听；四是察言观色；五是活在当下；六是方向发问；七是到达共识；八是维护关系。意思就是当我们在与一个人沟通的时候，我们必须要把心打开，热情微笑的对待别人，同时也要做到大方有礼，当别人在说话的时候我们要认真的聆听，争取把对方说的重点牢记在心，在适当的时间向对方提出问题，然后与对方建立起共同是局面，最终是认真的维护好与对方的关系。

这次《活在中层管理》培训让我充分了解到做为一个中层管理者的定位与职责，企业的发展离不开团队，团队的核心在于中层管理者，什么是团队团队虽然由个体组合而成，但绝不是简单的人群组合。真正的团队，是由一群心理上相互认知，行为上相互支持，相互影响，利益上相互联系、相互依存，目标上有共同向往的人们结合在一齐的人群合体。中层起着承上启下、承前启后、承点启面的作用，是一个团队中不可缺的组成部分。一支优秀的团队离不开一流的中层，带领全团队的每一位成员产生共同的认知，才能朝着同一个方向努力，才能产生高绩效。

总之，一个最好的中层，是一个具有大境界、精于业务、善于总结，善于汇报的中层，是一个勇当下级学习的标杆，终身学习，如履薄冰。

企业制度管理自我评价篇四

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，关键是在于2个钟以外的时间，高素质的人才会花费数倍于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，大家工作量大的时候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!

企业制度管理自我评价篇五

公司组织了企业管理知识学习的学习培训，我参加了此次学习培训，理解了系统、全方位企业管理培训心得知识的学习和辅导，受益良多。我深刻领会到，作为一名合格的企业管理者，应当如何驾驭整个企业的运作机制。并领悟到，应当以管理培训心得促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。

目前，电力建设在飞速发展，在电力体制改革逐步深化的大环境下，多种经营企业该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。经过这次管理培训心得学习，结合电力多经企业的行业特点，我个人认为，电力多种经营企业要想实现大发展，必须做好以下几点工作。

首先，管理培训心得要毫不动摇的狠抓人力资源管理。

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。企业管理培训心得不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否如刘邦那样，找到和使用好这样的人，即识人用人本事的大小决定了一个企业管理者的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我自认管理培训心得不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，可是

我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。

多种企业管理经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设方针。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才；同时对在职职工要进取培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工队伍进行强化培训，到达巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就必须能充分调动员工进取性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

其次，管理培训心得始终如一地开拓、经营市场，并培养核心竞争力以求生存。

市场，是一个企业发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从必须程度上说，证实着一个企业发展的实力。所以，如何开拓市场、经营市场显得尤为重要。电力多经企业具有行业性的显着特点，开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。

所谓核心竞争本事，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅仅指某种独特的产品或技术，还包括销售渠道、顾客服务、顾客群、品牌、资金以及研发本事。一个企业不可能拥有所有这些本事，但它必须发展一种不一样寻常的本事，才能成为一个拥有核心竞争本事的的企业；核心竞争本事是企业战略的焦点，它必须构成理念，并体此刻核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。

的发展中壮大自我，在市场的变化中否定自我，商场中没有长胜的将军，仅有谨小慎微、战战兢兢的去把握市场的脉搏，建立与市场合拍的核心竞争本事，企业才能在大浪淘沙中谋得自我的一席之地。

第三，管理培训心得明晰的产权关系，建立完善的法人治理结构

管理培训心得让我们清楚的认识产权界定，是市场交易的前提。由于历史的原因，多经系统普遍面临产权不清的难题。首先是明晰的资产关系，这一点还相对容易操作。最难的还在于主辅人员的分离。由于多经公司用人的复杂性，公司本身缺乏核心竞争力，对于在多经工作的员工来说，挑战大于机遇，未来充满不确定性。能够研究用优惠的政策待遇，鼓励退职，提前退养，身份置换，解除合同或带股就业。但带股就业可能带来股权分散，不利于集中决策，同时如果股权过于平均，还会带来老国企的弊病：如大锅饭，平均主义，人员不能合理流动，建立不起激励和约束机制，以及进入和退出机制等。所以要做到产权明晰，首先要解决人员的历史遗留问题，然后明确资产关系，明确投资主体。仅有明确了出资人，公司才会有明确的使命，公司的运作才可能建立在公司财富最大化的目标之下。公司的经营人员才会有明确的定位，而防止所有者缺位带来的资产运作效率低下矛盾。另外有明确的投资主体，享有对公司的剩余索取权，这是对投资主体承担资金风险的补偿，也为公司扩大再生产创造条件，仅有将利润集中投资于必须的项目，才能构成必须的优势，如果利润分散的用于支付股利，企业最终将衰竭。

公司法人治理结构是指关于如何治理公司这一法人主体所采取的法定组织形式。完善法人治理结构的目的是到达公司各级各部门责权利的高度一致，公司的所有者和经营者在所有权和经营权分离的情景下如何密切配合，分工明确，协同工作，相互制约，围绕公司财富最大化的目标运作。即从组织结构上保障公司目标的完成，包括股东会、董事会、监事会和经理层等四套班子的建设。现代公司产权制度在确立法人财产基础上，实现原始所有权、公司产权与经营权的三权分离，具有明晰的产权关系。在此基础上，公司经过股东会、董事会、监事会和执行机构等公司治理结构的设置和运作，明确划分责、权、利，构成了调节所有者、公司法人、经营

者和职工的制衡机制和约束机制。

其实，企业经营管理的方略含盖诸多方面，只可是分主分次而已，以上只是我在本次学习中的一点点体会，写出来是一种收获，一种能够和别人分享管理培训心得的体验。管理培训心得，尤其是企业管理是一门很深的学问，需要在理论的指导下逐步完善，需要在实践中不断地探索，从而到达实践和理论的有机统一。