

管理人员管理心得体会 管理人员心得(优秀17篇)

通过读书心得的写作，可以帮助我们更好地领悟书中的深层意义。范文二：学习心得——如何提高阅读理解能力。

管理人员管理心得体会篇一

10月11日至27日,我有幸参加了中共江西省委教育工委组织、清华大学公共管理学院举办的“清华大学—江西省教育系统领导干部公共管理高级研修班”,我由衷地感谢省委教育工委及学校领导给我这次难得的学习机会。研修期间,我们按照由公共管理、教育管理及人文素养三大知识模块组成的课程体系,进行了强化学习。可以说,这期研修班起点高、模式新颖、效果良好。整个课程体系设计科学合理,既关注了当今公共管理和理论前沿,又关注了教育管理的工作实际,既有前瞻的视野,又有丰富的案例分析。虽然本期研修班只有短短的17天时间,但我觉得感触很多,收获也很大。下面我主要从以下几个方面汇报一下个人的感受:

一、拓宽了视野,开阔了眼界

这次研修,我们完成了120学时的课程计划,22门课程基本涵盖了公共管理专业应涉猎的主要领域,从宏观经济学、危机管理、公共管理、公共财政、公共政策、教育管理到中国传统文化艺术、人力资源管理、媒体新环境及应对策略、领导语言艺术、信息技术等等,内容覆盖面广,信息量大。聆听了教育部有关官员及清华大学、北京师范大学、中国人民大学、国际关系学院、人保部中国人事科学研究院、中国教育电视台等知名专家教授的授课,领略了名师的智慧和风采,老师们学贯中西、博古通今,知识渊博、理念精深,在各自的研究领域都有独到的分析和精辟的见解,他们精彩的讲解不时闪烁出智慧的火花,使我的思维理念不断地受到新的冲击,从而进一步理

清了思想认识上的误区,解开了许多工作、学习、生活中的迷茫和疑惑,大大地拓宽了视野,开阔了眼界。正所谓:聆听的是智者的声音,感悟的是知识的力量;学到的是管理的精华。

二、增长了知识,提升了能力

一是学习了很多科学的管理方法。如中国人民大学侯景新教授的“传统文化与现代管理”、中国人民大学周石教授的“高绩效团队建设”、中国人事科学研究院李克实教授的“公共部门人力资源开发与管理”、国际关系学院郭惠民教授的“突发事件处置与危机管理”等专题讲座都给了我很大的启发。可以说,通过这次研修,切实地增长了管理知识,增强了工作自信,在一定程度上提高了管理能力。“管理的一半是科学,一半是艺术”,“管理的一半是科学”指的是管理的制度要合理、科学,即既要符合当前的教育方针政策,又要适合本校的实际情况。“管理的一半是艺术”指的是学校的管理要讲究技巧。即要“善管巧理”。它告诉我们,只有把合理的制度和管理的技巧两者合二为一,才能达到事半功倍的管理效果。可以预见,在培训期间所学到的这些先进的管理方法,必将给我今后的工作起到积极的指导作用。

二是学习了很多新颖的思维方法。如清华大学韩廷春教授的“宏观经济形势与政策分析”、清华大学王孙禺教授的“高等教育改革与发展”、中国人民大学谢明教授的“公共政策分析”、教育部职业教育与成人教育司综合处刘培俊处长的“关于中国职业教育吸引力的若干思考”、清华大学袁本涛教授的“教育的公共性与教育公平”、北京师范大学刘宝存教授的“发达国家的教育改革与发展趋势”、清华大学李越教授的“中学与大学教育衔接”、教育部基础教育二司乔玉全处长的“中国基础教育办学现状、热点和发展趋势”、中国教育学会副会长谈松华教授的“中长期教育改革和发展:宏观背景与战略选择”、清华大学王有强教授的“公共财政学”等,从不同的研究领域出发,以不同的研究视角,展现了许多新颖的思维方法,这些新的思维方法,是在既符合政

策法规和教育规律,又充分结合自身实际的基础上,直面现实困难,突破常规思路,创新解决问题的办法,达到问题迎刃而解,效率不断提高,成效事半功倍的效果。实际上,这些思维方式所闪现出的智慧,就是解决问题能力的具体体现。因此,我觉得这些新思路、新方法对实际工作有很强的现实指导意义。它使我们在今后的工作中能够心态更加自信,思路更加开阔,方法更加灵活。

三是学习了很多有效的沟通方法。如中国教育电视台闻闻教授的“领导者语言表达艺术”、清华大学孙静惟教授的“媒体新环境与应带策略”、清华大学孟波讲师的“管理沟通”等课程,都结合了生动的案例分析,为我们讲述了沟通在现代管理中的重要性,简言之,沟通,就是人与人之间的相互了解,相互理解,就是消除误会,化解矛盾,摒弃隔阂,就是密切关系,求得谅解,增进感情,达成共识。但凡成功的管理者,无一不是善于沟通的好手。作为管理者,一方面加强团队内部管理,需要与成员沟通,良好的沟通,能够使团队成员理解管理者的管理意图,能够激大家的参与感和热情,能够引导团队成员朝着共同的目标团结一致,发奋努力。另一方面创设团队发展的良好环境,要与外界沟通。无论是要争取领导的政策支持,部门之间的协调配合,还是要赢得外界的大力帮助,这都需要重视沟通,一方面要保持自信、充满诚意,另一方面要善于寻找双方的关注点、兴奋点和共同点,促进工作的有效推进。

四是提升了个人修养。如清华大学刘书林教授的“科学发展观与干部素质提升”、清华大学李燕教授“中国传统文化艺术漫谈”、清华大学朱汉城教授的“走进音乐世界——音乐赏析”等课程,对提高个人的素养有莫大的帮助。

三、提高了认识,完善了自身

在学习中提高,在实践中成长,这是我这次研修的重要心得体会之一。通过学习,不仅逐步地提高和完善了自己,而且,通过学习,还促进了反思。

一是要注重提高理论修养。通过这次学习,我深刻地感觉到得自己的教育理论水平和管理理论水平离工作实践对自身提出的要求差距大。这不仅体现在自己学习的习惯上,没有养成有计划、有规律地学习理论知识的习惯,而且体现在自己的学习成效上,既没有对各种理论做到大量涉猎,扩充知识面,又没有精读某种理论,融会贯通,更没有形成自己独特的观点。因此,以后要在学习上更进一步加强,不断提高自身理论水平,在学习中提高、在学习中成长。

二是要注重积累实践经验。理论是在实践的基础上,通过概括提炼而成。专家们的工作经验和理论成果,都是因为他们不仅勇于实践、不断探索,而且是因为他们善于总结,注重积累。因此,我们在平时的工作中,要注意收集、总结、提炼成功的经验,使之具有普遍指导意义的方法,并逐步成为自身工作特色,不断提高工作水平。

三是要注重提高业务水平。通过这次研修,我深刻地认识到,要做好工作,还需要进一步提高自身业务水平,以适应现代社会对一名管理者的要求。一方面要进一步提高教育教学能力和水平;另一方面要不断提高管理能力,掌握管理方法,提高管理效益,使学校发展在竞争激烈的社会中能够勇立潮头,立于不败之地。

管理人员管理心得体会篇二

作为一位管理人员,领导和指导员工的责任重大,管理本身也需要不断地学习和进步。在管理的工作实践过程中,有很多值得总结和分享的经验 and 心得体会。在此,我想分享自己的管理心得,希望对其他管理人员的工作有所帮助。

第二段:要有共同目标

管理人员要牢记自己的工作目标并创造一个给员工共同努力的文化氛围。一个成功的管理人员需要做到对自己的职责和

目标充满热情，并明确告诉员工他们应该如何去为共同目标服务。帮助员工明确目标，并且关注他们的进展情况，同时提供支持。

第三段：了解员工和团队文化

了解员工的需求和团队文化也是一个成功的管理人员必备的能力。员工的需求与学历，背景，年龄等各不相同，因此管理人员需要学会了解每个员工的需求和诉求。同时，了解团队文化也是极为重要的，所谨固有的管理模式并不适合所有团队，管理人员需要根据实际情况调整管理模式。

第四段：激发员工的动力

员工的动力是必不可少的，而所谓的激发动力并非唯一方式。管理人员应该为员工提供足够的工作支持，同时提供他们成长的机会，这样员工就会感觉到自己在公司的价值，并且会因此获得动力和成就感。管理人员还可以定期组织社交活动，在传递信息的同时加强员工之间的互动，进而为团队的发展打好坚实基础。

第五段：反思和改进循环

管理人员要不断反思和改进自己的管理方式，努力提高自己的技能和经验。随着时间和技能的提升，管理人员才能越来越理解员工的需求，提高绩效表现。通过循环的思考和改进，管理人员可以不断地调整自己的思维方式，在实践中逐步成长和进步。同时，不断和其他领导交流，分享自己的经验和学习成果，也是很有价值的方式来提高自己的管理能力。

结语：

作为管理人员，要思考自己的管理方式，不断地学习和进步。通过这些实践和思考，我们也可以使我们自己成为更好的管

理人员。作为一名管理者，我更加看重的是协作，团队合作精神，共同制定的目标能够激发员工的工作动力，以及管理自身和团队，总结经验感悟提高自己的领导能力。

管理人员管理心得体会篇三

第一段：引言（200字）

合规是企业发展中不可或缺的一部分，它有助于建立透明、公正、合法的经营环境。作为合规心得体会管理人员，我们负责确保企业各个方面的操作符合法律法规和行业标准。在这个过程中，我们不仅要注重合规政策的制定和执行，还要深入了解相关法律法规的变化和行业发展动态。在过去的工作中，我积累了一些关于合规管理的心得体会，我们应该始终把合规放在首位，并不断提升自身的合规意识和能力。

第二段：合规政策制定与执行（200字）

合规的基础是制定和执行合规政策。首先，我们需要了解并遵守相关的法律法规，确定企业的合规目标和原则。其次，针对企业的具体业务特点，制定相应的合规政策，并确保政策的有效实施。同时，在政策执行过程中，我们要加强对员工的培训和沟通，确保他们理解和遵守相关规定，同时也要积极收集员工的反馈和建议，不断完善合规制度和流程。

第三段：监测与风险防控（200字）

合规管理需要持续关注 and 监测企业的运营情况，及时发现并解决可能存在的合规风险。我们要通过制定有效的监测机制，及时收集和分析相关数据和信息，及早发现异常情况。在风险防控方面，我们要建立健全的内部控制体系，制定严格的审核和审批流程，确保企业各个环节的合规操作。另外，我们还要与外部合作伙伴保持良好的沟通，共同防范和应对合规风险。

第四段：合规意识与能力的提升（200字）

合规管理需要我们保持持续学习和不断提升自身的合规意识和能力。在这个快速变化的时代，法律法规和行业标准都在不断更新和调整，我们要密切关注相关的政策和动态，并进行合规知识的学习和培训。此外，我们要广泛了解行业发展动态，积极参加相关的会议和研讨，与同行交流经验，从中汲取合规管理的新思路和实践。

第五段：总结和展望（200字）

作为合规心得体会管理人员，我们应该始终坚持诚信守法、合规经营的原则，将合规纳入企业的DNA中。通过有效的合规管理，我们可以为企业创造良好的商业环境，提升企业的品牌形象和竞争力。未来，随着行业的不断发展和法律法规的进一步完善，合规管理将扮演更加重要的角色。我们应该保持开放思维，持续学习和提升自身的合规能力，为企业的可持续发展作出更大贡献。

总结：以上就是我作为合规心得体会管理人员对于合规管理的一些心得体会。通过对合规政策制定与执行、监测与风险防控、合规意识与能力的提升等方面的探讨，我们应该认识到合规管理是企业发展的重要保障，我们应该始终将合规放在首位，持续学习和提升自身的合规能力，为企业的健康发展和可持续经营作出贡献。

管理人员管理心得体会篇四

终身学习和系统思考，是每一个管理人员的必修课。人生的过程就像炼狱，需要经历困难，需要在苦与难中不断的成长，不断的发展壮大。管理是一个复杂而又具体的过程，管理工作需要我们理顺好、打点好问题的方方面面。需要我们把复杂的问题简单化，把僵硬的问题柔性化，把抽象的问题具体化。想问题、办事情，就如同人生，需要勇敢的去承受，需

要勇敢的去担当，甘于受责，善于攻坚。

第一、管理必须是全面的。

对于中高层管理人员来说，管理是全面的。管理工作很复杂，涉及到方方面面，要考虑好、处理好、理顺好、打点好很不容易。业务管理方面涉及的资金链管理、业务拓展、风险控制、大客户维系等。人力资源管理方面，涉及新员工引导与培训，必须要安排专人引导，员工的职业发展，员工的薪酬待遇，员工的情感，员工的生活都需要有所考虑。制度管理上，人管人说明是人治，制度管人才是法治。凡事必须要有一个明确的章法，有一个强有力的规章制度，才能有效的支撑企业的运营发展，政策的执行必须要有制度约束，必须要有法可依，有法必依。日常管理上，上下级之间、部门与部门之间，需要有一个正常的沟通、互动机制和平台，没有协调，没有沟通，干工作，不能散兵游勇，需要协同作战。其他方面，不同年龄、不同层次的员工，有不同的工作方法，有不同的生活方式，我们需要区别考虑和对待。对待不同的岗位、不同的人，需要采取不同的方式方法。

第二、管理必须是具体的。

对于基层管理人员来说，管理是具体的。假大空不是管理的最终目的。管理必须要有执行力，目的是把各项工作都落到实处。具体问题还需要具体分析，我们不能被一些表象所迷惑，得出一些肤浅的结论。只有深入实际，进一步探究产生问题的根本原因，采取有效措施，才能达到解决问题的目的。我们有好的初衷，却得不到别人的积极响应，好心当了驴肝肺。我们需要具体分析矛盾双方的原因，鱼骨图是一个好的分析方法。从政策的制定到政策落实需要进行可行性分析，政策的执行不力，需要用鱼骨图分析：政策本身明确性、福利待遇、潜在风险、职业前景、工作难度、制度支撑、生活与感情、交通与吃住行、社交网络等等。还要寻找原因中的原因，更深一个层次的去分析。调研和沟通是必不可少的，

不分析矛盾双方的情况，不分析客观现实情况，没有经过细致调研就做出结论，往往不容易收到很好的效果。管理工作不是简单的重复，管理工作也不是机械的照搬，天下之事必做于细。需要考虑的东西很多，时刻都要拷问自己，问题的方方面面是不是都考虑到了，潜在的危机和可能遇到问题是否已经考虑到了，方法是否得当，措施是否得力。

第三、管理又必须是历史的。

对于所有的管理工作来说，管理都是历史的，不是一成不变的。为什么说管理是历史的，因为管理本身是延续性与动态性的统一。符合客观规律和实际的好方法、好制度，好经验，是值得继承和延续。不符合现实需要的，必须是动态的，要坚决革它的命。有些东西，以前没有，现在可以有，将来必须有，比如经常性轮岗。一个人长期在一个地方、一个单位、一个岗位上工作，往往会生职业病，他的思维往往会受到禁锢、往往会一叶障目不见泰山，往往会不识庐山真面目，原因是“身在此山中”。虽然这个人数十年如一日的工作，积累了丰富的工作经验，但有时候经验未必是好事情，有经验反而会成为一个人创新、拥有奇思妙想的障碍，因为他的思维方式可能受到了束缚。所以，有经验也未必是好事，没有经验也未必是坏事情。这或许是很多国有企业亲睐应届生的原因吧，初生牛犊不怕虎，初学者可塑性很强，不懂可以学，学起来也快。举此一小例，主要是说我们有时候需要轮岗，最好异地轮岗，去接受一些新鲜事物，从一个崭新的视角看问题。企业要需要改革创新、需要变革，比如有些制度，有些机构，有些岗位，已经不适应现实发展需要，存在也没有什么价值，反而影响整体效率，就要开他的刀，坚决革除。所以我们进行了机构调整、岗位调整。

点点心得，不足以描述管理的过程和全貌。能力有限，不足以深刻阐释管理的核心和精髓。功力尚浅，需要继续修炼，继续成长。

管理人员管理心得体会篇五

合规是指遵守法律法规、行业规范和道德标准，管理人员在企业中扮演着关键角色。合规管理人员不仅需要了解和遵守法律法规，还需要制定和推行合规政策和流程，以确保企业在商业活动中保持高度透明度和诚信。在这篇文章中，将探讨合规心得和体会对管理人员的重要性以及如何有效实施合规措施。

第二段：合规心得的重要性

合规心得在管理人员中的重要性不可忽视。首先，了解和遵守法律法规是企业运营的基础。管理人员应学习并熟悉相关法律法规，以确保企业的业务活动符合法规要求，避免潜在的法律风险。其次，合规心得激励管理人员以诚信和透明的方式开展业务。诚信经营和合规遵循可以建立企业在客户和合作伙伴中的良好声誉和信任。最后，合规心得可以帮助管理人员建立自己的职业道德和专业标准。管理人员的榜样作用将对员工产生积极的影响，激励员工遵循合规规定。

第三段：如何培养合规心得

培养合规心得需要有效的培训和教育。管理人员应接受定期的合规培训，以了解最新的法律法规和行业标准。培训可以包括案例研究和实例分析，帮助管理人员理解合规问题的现实影响。另外，公司还可以建立合规部门或雇佣专业的合规顾问，为管理人员提供咨询和支持。此外，公司内部也可以设立合规委员会，定期审查合规政策和流程，及时解决合规风险。

第四段：如何有效实施合规措施

实施合规措施需要管理人员具备相关的技能和知识。首先，管理人员需要具备良好的交流和沟通能力，以确保合规政策

和流程能够有效传达给各部门和员工。其次，管理人员需要引入合规风险评估和监测机制，及时发现和解决潜在的合规问题。最后，管理人员需要加强内部合规文化的建设，通过奖励和精神激励手段，鼓励员工遵守合规规定。

第五段：总结

合规心得对管理人员的重要性不可低估。通过培养合规心得，管理人员能够不断提升自己的法律法规意识和道德标准，确保企业在商业活动中保持高度透明度和诚信。为了有效实施合规措施，管理人员需要具备相关的技能和知识，并积极推动合规文化的建设。只有在合规的指导下，企业才能实现可持续发展并赢得市场的信任和支持。

管理人员管理心得体会篇六

紧张而忙碌的一年马上就要结束了，回顾我来__度假村也有_个月的时间，在这段时间有许多的收获和体会。客房部做为一个服务性部门，其主要目的就是为客人营造一个清洁、安静、舒适、温馨的住宿环境，这一切都是我们的首要工作，但同时我们还肩负着为度假村创收、节支的责任。在过去几个月的时间里，虽然经历了各种波折，但在公司和度假村领导的带领下，客房部全体员工上下一心，团结一致，勤勤恳恳，积极主动的完成上级领导交予的各项工作任务。在做好日常工作基础上，努力提高业务水平，在思想上严格要求，在工作上务实求真，全方位提升工作效率、质量。

借此辞旧迎新之际，对过去三个月的工作、成绩、经验及不足地方进行回顾总结，以利于新的一年奋发进取、再创佳绩。下面也对部门年终工作进行总结：

一、工作方面

- 1、规范各岗位的服务用语，提高对客服务质量。

为体现客房人员的专业素养，针对员工在日常工作中各岗位服务用语存在不规范、不统一的现象，及时制定客房部各岗位的服务用语，做为我们对客交流的语言标准，同时，也将做为我们培训新员工的教材。在新的一年里度假村正好处于争取中药养生基地创建阶段，也为这一荣誉力争进取。

2、为确保客房出租房间质量、规范物品摆放标准严格执行统一化为了提高客房质量合格率，制定客房房间内物品的摆放标准及完善各类房间的物品配备，要求员工在日常工作中严格按照规定执行。在日常的检查过程中落实“查房制度”，做到层层把关，力争将疏漏降到最低，对客房各项指标力争做到最好。

3、逐步提高部门所有员工及管理人员的综合素质，具体表现

(1)员工对客的服务态度，业务技巧，服务效率和礼貌礼节。

(2)针对以前管理上存在的陋习，规范各管理人员的管理意识。并进行每周一次管理人员工作例会。

(3)重点进行员工的思想教育工作，使每位员工增加爱岗敬业精神，增强工作责任心。

4、制定部门每周计划卫生，使客房卫生达到度假村的使用标准。

(1)出具每周计划卫生表，划分服务员做房责任区域，对于区域内房间未能达标的房间安排服务员及时清理，落实个人责任，提高卫生质量。

(2)在日常工作中，严格按照一客一换制，以保证给客人提供一个干净、卫生的住宿环境。

(3)在每周质检活动中，对于上级领导提出的存在各项卫生问

题，及时有效的安排服务员进行计划卫生。

5、加强客房设施、设备的维护和保养。对房间存在的工程问题，第一时间通知领班、主管，由领班、主管填写工程维修单，及时通知工程部人员维修处理，以保证给客人提供一个舒适的住宿环境。

(1) 在操作过程中，注意适度，减少碰撞，延长其使用年限。

(2) 培训员工的汇报意识。强调员工在日常工作中发现问题及时反馈上级，并跟进各项问题的进展。

7、卫生质量：

8、人员队伍管理

(1) 前台接待岗位人员严重空缺，导致在工作上经常出现严重的错误，部份工作标准和规范相差较远。

(2) 在基层管理人员不足的情况下，部门有效发挥员工的个人特长，以个人为单位及时完成上级领导下达的各项工作任务指标。

(3) 楼层在下半年旺季期间也出现人员空缺情况，在_月份后也有服务员陆续离职，或者身体不适，但在全体员工的努力下合理完成节假日的接待。

(4) 洗衣房由于工作上没能合理安排，导致全体员工出现严重的抗衡心里，但在上级领导的协调下，以及之后工程部对机器进行维修，洗衣房也在接下来的工作上有了很大的提升。

(5) 建立内部提升制度，给员工提供发展的空间，培养适应组织酒店需要的人才。计划在20__年提拔领班级员工，来充分调动员工的积极性。

(6)针对以上人员空缺的问题，也希望上级领导对于相对应的岗位增加部分人员，以保证最快的效率完成旺季的接待量及日常的管理工作。

9、节能降耗

(1)加强节约意识，制定客房部节能降耗管理办法，要求员工在日常工作中严格按照规定进行灯光开关及各项工作的开展。

(2)根据部门工作需要及要求充分利用好现有资源，可以继续使用的物品坚决不报废，以达到最大利用效果。

(3)对房间的迷你吧销售物品进行调整，对于出现保质期剩下时间较短的物品及时通知总仓进行更换，较好的控制了迷你吧成本。

(4)对各区域的灯、水电、洗衣房的蒸汽使用有效节约，减少不必要的浪费。

二、完成的各项工作

(2)组织员工有效抗击台风，在全体员工上下一心奋力抵抗自然灾害带来的损伤，也在最短时间内恢复正常营业。

(3)协调各部门对日常工作中存在的跨部门问题，有效合理的协调解决，以增加部门与部门之间的配合度。

(4)根据行政部给予的各项指示，积极参与员工宿舍的管理，对员工工作之余给予生活上的关心。

(5)日常管理中有效解决员工在工作上出现的问题。

三、存在问题与不足

(2)前台员工的专业技能操作不够完善，服务意识薄弱，思想

波动较大，导致在对客服务期间出现漏洞。

(3) 楼层服务人员对于工程设施设备上的使用不够明朗，导致出现客人的投诉，细节卫生质量有待加强。

(4) 由于没有负责人员，卫生意识较差，在节假日期间没能充分做好日常的保洁工作，经常导致大堂卫生等各区域不到位。

(5) 洗衣房没能按照标准的洗涤程序，导致布草经常出现严重破损现象，给度假村增加了较大成本及使用美观。

(6) 员工安全意识较差，对于各种应急预案处理知识不够。

(7) 没能及时完成部门的培训工作，导致员工服务意识较差。

以上就是我对20__年整体的年度工作总结，我相信在20__年的工作中部门会做得更细致！

管理人员管理心得体会篇七

前厅部管理人员的管理方法和技巧

前厅部管理人员应当有能力应付各种情况，处理各种问题。他以前作为行李员、前台接待员、收银员、预订员等的经历为他提供了良好的培训基础，使其能够更好地理解员工、使用前厅设备、掌握客房情况、理解预算的制约、发现现场销售机会等。这些基本的经验，加上他在校期间学到的理论知识，为其管理技能奠定了坚实的基础。

一、学会“时间管理”

管理人员每天都有很多事情要做，而时间是有限的。很多管理人员总是感觉时间不够用，有干不完的工作，处理不完的事情，从早忙到晚，还是觉得有很多该做的事没做，工作缺

乏效率。这是不会管理时间的表现，缺乏时间管理的意识和艺术。

前厅部事务繁杂，管理人员要对每天要做的事情按照重要性和紧急程度进行梳理和排序，并对有限的时间进行适当的分配，这样才能争取工作的主动性，提高工作效率。

第一优先：先处理紧急而且重要的事情。

第二优先：不急，但很重要的事情。

第三优先：紧急，但不重要的事情。

第四优先：不急，又不重要的事情。

附：

管理时间的诀窍

一天，讲师把一个空罐子放在桌上，接着他从桌子下面拿出一些鹅卵石，这些石头正好可以放到罐子里去。讲师把鹅卵石放到罐子之后，问道：“你们看，这罐子装满了吗？”

“是！”学生们一起回答。

“是吗？”讲师笑着说。他接着从桌子底下掏出一些碎石子，他把碎石子倒进罐子，摇了摇，又加进去一些，他问学生：“你们看，这罐子现在装满了吗？”

这一次学生回答得不敢太确定了：“可能没满。”

“很好！”讲师说完，又掏出一袋沙子。他倒进去后，又问学生：“现在你们说，这个罐子现在装满了吗？”

“没有。”这次学生们学乖了，他们很自信地回答。

“好极了!”讲师又拿出一大瓶水,他把水倒进罐子。

做完这些事,讲师严肃地问他的学生:“从刚才这些事情里,你们知道了什么重要道理?”

有个学生回答:“我们的工作无论多么紧张,日程排得多满,要是压缩一下,还能做更多的事。这件事是在阐述时间管理。”

讲师听了他的回答,点头微笑道:“答案是对的,但我要告诉你们的重要观念并不是这个。”讲师说着,稍微停顿了一下,他的目光扫视着全班同学。他说:“我想告诉你们的重要观念是,如果你刚开始不把鹅卵石放到罐子里,以后也许永远没有机会再把它放进去了。”

二、做好客情预测

三、管理技巧

对员工进行管理的艺术,不仅在于你掌握了多少管理学知识,还在于你有多少管理经验。管理专家们研究了人力资源管理的复杂性。管理学教科书会详细解释管理学的基本概念和原理。这里,我们介绍几个会帮助你形成自己独特的管理风格的概念。请注意,你决不是在模仿他人的管理风格!

形成自己的管理风格的第一步是看一看自己在酒店管理团队中的位置。作为前厅部经理,你被赋予一定的管理职责,同时,也被授予相应的管理权限。这些就是你参与管理、个人发展和在管理队伍中受到限制的领域。尽管这是对管理队伍一个简单化的总的看法,但它确实会帮助你理清思路。此时,你还需要反思一下你在该酒店中的职业发展目标。比如,向酒店总经理的目标迈进。你会明白酒店的哪些部门和岗位会给你表现才华、获取经验的机会。一旦你明确了你的“竞技场”和发展目标,你就可以决定如何带领部下努力工作,使

酒店取得经营成功。

1. 技术启蒙

1977年的5月我进了宿迁无线电厂。今天已极少有人知道这家厂，但当时这家厂还是有些名气的，因为当时设计新产品技术队伍中有在文-革中遭解散的南京无线电工业学校的校长，教导主任，系主任，各科教师。其中有中国的第一代电化学专家叶厚禹，第一代无人驾驶康拜因(拖拉机)的无线电控制设计者赵骥，第一代雷达设计师赵柏林，第一代无线电专家洪瑞楫，第一代飞机机械师龚维蒸，还有靠“自学成才”的60年代即是华电工程师的张世昌。这些人才，多是因政治运动，先被排挤到学校再被下放到宿迁。当时工厂设计的晶体管图示仪和集成电路测试仪以及微波测试仪器产品畅销全国。

张世昌老师家居图书馆，他太太是50年代的北大图书馆系毕业生。当时是县城图书馆馆员，星期天我去借书时，常看他一家都在图书馆院中读书，他看的杂志，书籍面非常广，比如象《化石》，《乐器制作》。我从小就养成了阅读的习惯，但限于文学类，进工厂后，因工作需要也常借技术书看。受他的影响，我开始读《地理知识》《航空知识》《科学画报》《化石》《考古》《摘译》等五花八门的杂志。

2. 三年寒窗

大学的三个要素：名教授，图书馆，实验室。实际上电大仅具备了第一个。当时授课的大多是清华，北大老师。电大也成就一批名师，象教basic语言的谭浩强，教英文的郑培蒂被媒体评为全国最多学生的老师，他们走到哪里，都被优先照顾，因为到处都有他们的学生。电大是全国统一教材，统一上课，通过电视同步传到各地。由于还没有有线电视，用无线接收。电视差转台常出故障，刮风下雨，天线摇摆，转播效果更差，屏幕上往往是雪花飘飘。一节课耽误了，就无法弥

补，全靠自学。电大采取的是宽进严出，考试是全国统一试卷，考试地点是相对集中。我们是在地区市的淮阴。完全没有普通大学老师学生面对面的种种便利。

我的毕业设计是“微波漏能结构设计”那也是我们工厂实际研究设计的一个新产品。用来探测微波设备的微波泻漏能量。微波设备包括雷达，电视发射台等，超过30mw/cm³的微波对人体是有害的。在毕业设计答辩上，我从探测原理讲起，结合挂图介绍了主要器件传感器，又介绍了为将传感器上获得的讯号能在表头上显示出来，需放大电路和转换电路，这就是电路设计工程师的工作。另一方面，为了让电路板能放在合适的位置，也为了电路不受干扰，又为了传感器要有合适的形状便于手握，又因为是移动中使用的产品，特别要考虑防振设计，而这些就是电子产品的结构设计。我还重点介绍了产品中需要的一种材料：它即要能够被制成异型。又要能耐高温不变形，还要对微波无反射。为找到这种材料（氮化硼）所做的研究过程。我的报告受到了内行和外行的好评。

我之所以要比较详细的说这件事，是象这样真正的原创性的研究和设计是非常锻炼人的，也非常有挑战性，在我后来的20年研发工作这样的项目不多。事实上在很多it公司的研发部门也是如此，我见到的一家国内大公司的名校毕业生，津津有味的在做整机级测试，没人告诉他们，这不能算是研发。我的一个感觉是这些年来国内很多it大公司研发做的越来越浅，远不如80~90年代的企业。所以，整体上我们工业技术可能与发达国家比现在离得更远。当然有些公司除外象华为，中兴等。

3. 十年磨一剑

龚维蒸老师看我想真学技术，就对我说，要想学透一行，要花十年工夫。先用3年时间，将这一行需要的基础理论知识掌握；再用3年时间将这一行的书，文章全部找来读，了解这门

技术的来龙去脉和当前的发展状况；再用3年时间选择其中薄弱分支进行研究，这样你就可以有所成就。

塑料因为可以设计成复杂零件，这特别考验一个人的三维空间想象能力。业界一直有两类设计师，一类是先设计个大概轮廓，再做一个手板，根据手板，再完善细节设计。另一类是完全想好细节，并用图纸完整表达，再去做手板，这种做法，改动会很小。但非常考验设计者的功力。我是一直坚持后者的做法。同理，做一个整机结构设计，首先要划装配图，没有精细的装配图就匆匆划零件图也注定会反复甚至翻船。

4. 男怕入错行

92年有个同事要到深圳去闯天下，我们做的音响这一行，在深圳薪水高很多。因为他是做电路设计的，我是做结构的，所以希望我和他一起去，这样就可以搭档做产品。我对他说，你还没做好准备，技术上你还要积累，而且这个行业现在我也不看好。结果是他去了，我没去。一年后的年底，他神采飞扬的回来，请大家吃饭。说他月薪6千块。而我们那时月薪才1千块，结果是有一批人跟出去做音响。而我是准备转行了，再过2年后我也到了深圳，只是做了it业。后来那些同事碰面，都说公司经营状况不好，薪水几年没加。而我的薪水确实是年年在加。

这一次的人生转折，是一次正确的选择。我的大部分同事还在国企里面耗着，有时看到他们面带菜色，就知道他们的处境。成功的转折来自于对社会，行业，自身的了解和极积的准备，来自于忧患意识，这样才能抓住时机。

5. 化蛹为蝶

我认为中国的it企业之所以没有成功的掌握深层次技术与其r&d的组成人员来源有关，他们差不多都是学计算机的新大学生。很多公司靠这批没有工厂制程的新人做板级研发时，

遭遇了失败而在研发路上缩了回去。当时有大批的成熟电子工程师，他们没有及时的向计算机行业转移，是国家的损失也是他们个人的损失。因为实际上除了软件工程师，其它象硬件，测试，结构，品质工程师，他们都需要长期的经验积累。如果有一批人转了过来，再加上新大学生计算机知识的优势，至少中国的pc的板级研发有的跟台湾一拼。今天说这些，确实是过时，但在it目前又一轮的技术变革面前会有借鉴之处。

6. 激-情岁月

那时候it公司头上有许多光环，在it公司工作是时尚，先进，高薪，有前途的象征，公司又是军方和省市政府投资的公司，总裁又极富鼓动力。公司在高速扩充中，尤其是销售人员，很多毕业一年的大学生，就做了负责一个省的销售公司经理。大家都热血沸腾，希望能成就一番事业。别说我们，就是国家科技部朱丽兰到南京时，开始不愿意到公司来参观，在市领导的劝说下，才答应来10分钟，来了也不愿坐，想看一下新品陈列室就走，结果总裁才介绍了5分钟，就把她吸引得坐了下来，一直听了40多分钟。

研发中心相对独立实际上是一个有普遍意义的举措，因为不论是薪资待遇，工作模式，管理模式和研发人员特质都与公司其它部门人员不同，我看到有的公司在将窗户封闭的房子里做研发，大好新鲜空气被隔在窗外，进出要过安检门。看到这些，更感到要好好交流各自经验和感受。

为了确保成功，也为了满足大家跃跃欲试的心情，我们成立3个主板设计组，设计同一块主板，我们根据能获得的技术支持资源，决定做via mvp4 chipset 支持100外频主板。同时，我们还安排了10/100mhz自适应lan card和56k modem card的设计以及10/100mhz自适应16port hub的设计，我们采用的主芯片都是芯片厂商刚刚推出的有市场竞争力的产品。

在研发中心副总的位上我自然比别人要多研究新产品的管理方法，而不是陷入技术细节之中。我制定了一系列的研发流程，包括一些子研发流程，例如□pcblayout流程，测试流程；也建立了非常open的技术研讨会制度；对每个产品都定了schedule□每周update一次，因为新手比较多，我特别注意了过程管理，在每一个研发阶段都会举行技术评审会。

7. 走入海尔

在一个社会大变革的时代，有时不是你不想稳定，是企业做着做着就不行了，你不得不做新的选择。1998年国家规定军队不准经商，在军队彻资，集团人事变更，经营管理等各方面的影响下，公司从全国性的大公司收缩成地方性的小公司，研发中心难以为续，宣布解散。我面临新的选择。这时国内有很多家电企业想进入it业。经过几年的it产品研发，我对it产品有了一定的技术和市场感觉。我给tcl李东生，海尔张瑞敏，康佳陈伟荣，新科秦志尚，创惟黄宏生分别写了mail和fax□海尔回复最快，结果是在深圳成立了深圳海尔信息科技有限公司，我们重新招聘了员工，这实际上是一个design house 有25人。 海尔集团总裁杨绵绵兼总经理，我为常务副总经理，我在同创的同事杨宏春为副总经理。

这两个产品研发时有两种意见，一种意见是先做最简功能推上市，然后再进一步做成系列产品，即一次规划，分次实现；一种意见是，一次规划，一次到位，能够一鸣惊人。我的想法是前一种。杨宏春和集团的计算机公司技术主管的想法是后一种，鉴于计算机公司实际上是我们的客户，也考虑海尔付得起这个学费，我同意按他们的想法做。结果由于技术上要解决的问题太多，产品上市一再推迟。

海尔有个“8号会”，即每月的8号，集团的经理级以上的干部会，大家天南海北的集中到青岛，地点在总部的海尔大学的阶梯形教室，开会时用多个投影仪，每人坐位上有麦克风。

一般会上有三个内容，第一部分是各生产公司，销售公司的营业额排名，有准备好的报表，时间10几分钟；第二部分是重点，是案例讨论，案例有专人准备。用录象，录音客观反映这一个月发生在某个生产，技术，销售环节的一件事。然后讨论这件事的全过程，哪个环节做的对，哪个环节做的不对，对在那里，错在那里，怎样改善，这个案例重点放在管理层面，避开技术细节，以让大家均可参与。讨论由张瑞敏自己主持，这个时候，特别能体现张瑞敏的视角独到之处，体现他的逻辑能力，洞察力和把坏事变为好事的能力。

8. 学历 能力 绩效

这里我抄一个小故事：

学历代表过去，只有学习力才能代表将来

这下子博士更是差点昏倒：不会吧，到了一个江湖高手集中的地方？想着，想着，博士生也内急了。这个池塘两边有围墙，要到对面厕所非得绕十分钟的路，而回单位上又太远，怎么办？博士生也不愿意去问两位所长，憋了半天后，也起身往水中跨：我就不信大学毕业生能过的水面，我博士生不能过。只听到“噗咚”的一声，博士生栽到了水里面去啦。

9. 人脉关系

工作中建立起来的人脉关系因该说是自然形成的，互相间觉得比较投缘，就多了一些来往，各自工作中碰到技术问题，也可以交流一下。因为工作了20年，走过几家公司，各种知识背景的人都认识一些。每一次的工作变更，我都会把工作

交代的清清楚楚，好聚好散，也使我有比较多的人脉关系，这给后来的工作带来很多方便。也有些人并没共过事，仅一面之交，但也为今后留下了某种机缘。

10. 台资企业

上个世纪末，大型台资it企业纷纷投资长三角地区，特别是在苏州地区。台湾主板厂abit公司也又一次布局大陆。他们找到了我，希望我去帮abit筹建和管理abit大陆研发中心，这缘于前几年在技术业务来往中建立的人脉关系和相互的了解。我想有几件事给他们留了印象：有一次是他们供给我公司的产品有品质问题，我一层层追踪得不到结果的时候，打了很多电话，得到了他们研发处长的家庭电话，打过去，终于联系上了，得到了明确的答案。那天是中秋节。我不是不知道公事一般不打家庭电话，但是做事突破常规，才能做成别人做不成的事。还有一次是一个项目的论证会，当报告者在报效益评估数据卡壳时，我报出一连串数据，帮助解了围。另外是他们看到我们的团队人员工作时的活力和我们的工程师与他们的工程师有冲突时我的客观处理态度。

大型台资it企业在台湾都是股市上市公司，他们一般都已经过了资本的原始积累阶段，经营上比较平稳，不是那么急功近利，特别是在遵守政府法规，对员工的薪资福利方面是“明码标价”很规范的，包括对新来的员工和流失的员工，做的够人性化。不象在大陆，即使有些名气的一些公司做的也很不规范。

11. 建立规则

我们很难说有些行为准则一定是对的，事实上行为准则是根据公司的状况的一种选择和正确的运用。是公司利益和员工利益的一种平衡。我始终认为，没有最好的管理只有最合适的管理，在a公司行之有效的管理方法不一定在b公司有效，因为背景条件不同。

比如采用“团队合作”或“个人英雄”的做法。面对一个技术难题，在基本上都是新手的team中，我们一定会多用“团队合作”，先大家讨论分析再debug的做法，依靠大家的智能来解决问题。而对一个成熟工程师，我们多会用“个人英雄”的做法，因为可能对他来说，你还没讨论完，他已经搞定了，在这一阶段靠的是个人的力量。而后续，我们还是“团队合作”的思路，会要求他写出debug的思路和方法，以做技术传承。有的工程师不愿意写出来，这就是我们的否决项。不愿意做技术传承的工程师，不能在这个中心工作，这就是我们的一个“天条”。

12. 管理方法

管理有4个境界，最高境界是“无为而治”用现在的语言就是建立“学习型组织”，到达这个境界的团队已经高度成熟，会自我调节以适应外部的变化达成目标。第2境界是用电子和网络的手段，制定一系列流程，规则，方法让员工在既定的轨道里运行，使得团队不会出大问题。第3境界是仅有粗糙的，不具备可执行细节的规章制度，执行起来需要个人比较大的弹性发挥才能做事或经常需要请示上司才能做事。第4境界是仅有的一些规章制度也被束之高阁，老板发号施令，公司员工基本上看老板脸色行事。这种公司中层人员善于揣摩上司的心态，适时调整数据，弹性解释事实；基层员工大多心存“你说你的我做我的”弹性作业。

管理靠流程，规则，方法这是管理的科学性一面，但管理还要面对人，而人的思想是千变万化的，要选择一种他能接受的方式去沟通，这就需要管理艺术。一个团队需要的这种管理艺术越少越好，如果每一个人都能直面事实，不要考虑“面子”，个人利益，为什么还要艺术呢？所以“直面事实”是我们的终极追求。

管理靠方法，才能少出错误，我们的软件工程师有时一天update几次程序，可往往最后的一次更改，不是在上一次

的程序上，错改到上上次的程序上，这是缺少版本号的管理。借助一些规范化的表格，比如设计文件list[]debug分析记录list[]试生产check list[]测试项目list[]测试表格等也会保证所做工作不被遗漏。

13. 技术传承

当没有其它激励时，几乎任何一个人都是，当他总是在向别人分享他的知识，而得不到别人的知识反馈，慢慢地他会停止这个行为。所以技术传承要做的好，就要保证技术双向传播，技术共享，各取所需，共同提高。

* 为什么要买这本书？

* 有几种方法可买到此书？（应该有10种以上方法，你能想到几种呢？）

* 各种方法需要的时间为多少？

* 各种方法钱的花费为多少？

* 对各种方法，先用哪种，后用哪种？

* 哪种方法综合效果最好？

* 当买不到书时，有何变通方法？

这是一件工作中的小事，但良好的习惯靠平时养成。做任何事，当你能够理性地去进行分析，往往就成功了一半，相反，则埋下了失败的因子。有时，即使是成功了，也是一种运气而已。再举例。

14. 怎样留人

- a) 生理需求包括食物温暖住所；
- b) 安全需求稳定的环境工作人身安全；
- c) 社会需求亲情友情爱情；
- d) 尊重需求自我意识增强需要别人的尊重；
- e) 自我需求要求自我实现有独立的精神和人格对事物有深刻的认识力。

自我需求就是一种最好的激励。怎样使得大家有工作激情，我的体会是首先要从招聘开始。多年的经验表明。如果一个人做他喜欢做的事，可以省掉很多管理上的要求。他的进步也会很快。我的副手李兴中就是，从中学开始就喜欢电子和计算机有很多知识和动手能力是在工作前就具备了。上班在做设计，下了班休息一下，大部分时间还是在研究计算机技术，工作的内容就是他的爱好。所以选择“做我所爱，爱我所做”的人是最合适的。可是，在目前的社会条件下，大多数人还是为了生存，或者说是为了生存的好一点，才来做it。象本人就是，完全就是为了家庭和孩子能够有一个良好的生活水准。虽然也很勤奋的工作，但我的感觉和李兴中是不一样的，我是靠对一种家庭和职业的责任在支撑。

15. 两岸的工程师

目前中国处于社会变革的时期，整个社会显得浮躁。大陆的青年工程师已极少有人愿意“十年磨一剑”。往往做了一年项目助手，第二年就想做主要角色，第三年就要做leader而且一旦达不到个人目标就频繁跳槽，致使成不了真正的技术精深的专家。而台湾的青年工程师即便是一个普通的测试职位也往往愿意一做十年不改行，成为专家级的工程师。

16. 吃亏是福

管理人员管理心得体会篇八

5月26日，星期六天气格外的凉爽，**县、三个联社所有信贷员、主任、会计在**市五星级酒店——国际酒店组织中层干部管理人员培训，为期二天半的中层干部管理人员培训转眼即逝，这里留下了我们静静聆听前辈教导的身影，这里留下了我们最真最灿烂的笑容。暮然回首，这样欢聚一堂的机会已然不多，我们即将浩浩荡荡的奔赴工作岗位，以全新的精神面貌迎接新的挑战，内心诚惶诚恐，却又满心欢喜和期待。

如果有人问我，这次为期二天半的中层干部管理培训期间给你留下印象最深刻的是什么？我想大声的说，是知识的力量。每一位为我们授课的教授，他们对信用社全面风险、精细化管理、和如何营销等讲座都深深的感染着我们，他们博学多才，他们经历丰富，他们谦逊有礼，他们勤勤恳恳，兢兢业业，甚至连培训班每天与我们朝夕相处的老师，他们无微不至的关怀和服务精神，都令人为之动容。在此感谢培训班的老师为我们真诚而温馨的付出，感谢省农村信用合作联社给我们提供的培训机会，带给我们全新的经营理念、风险管理理念、营销理念等。

如果有人问我，培训期间你最大的收获是什么？我想说，是让我们每个信合员工学习到了更多的知识。在这里，我们了解了对风险防范、精细化管理、以及营销手段。通过系统的学习，让我进一步认清了岗位职责、净化了思想、提高了营销能力下面对这次培训谈点我的体会。

首先，增长了自身知识，改善了我的知识结构。本次培训主要安排了三个方面的讲题，第一；银行精细化管理培训，如精细化管理工程、精细化管理可采用的方法，还包括有与我们日常工作紧密相关的一些内容，如精细化管理的实践和经验，等等，第二；全面风险管理培训，如如何控制风险、风险管理的七到位、八到措。第三；客户营销策略与技巧，如如何与客户沟通、如何去营销等等。担任授课是全国有名的三位刘先

明、周捷、洪进教授，他们深入浅出、形象生动的讲解，从方方面面帮助我们增长了见识。毫无保留地合盘托出，如此近距离聆听业界权威们的耐心细致讲解，我觉得这样的机会对于我来说真的是非常难得、非常宝贵。众所周知，当前社会是一个学习型社会，我们自身工作中所面临的知识更新频度更快、任务要求更高，此种形势下，此次培训为我们提供的知识养分，对于丰富我们的知识积累、改善我们的知识结构，促使我们在现实挑战面前游刃有余地做好本职工作，尽管说有些杯水车薪，但无疑是雪中送炭，益处多多。

其次，加强了同行交流，汲取了有益经验。本次培训，还穿插了游戏、讨论、交流环节，这为我们学员相互之间沟通了解、取长补短创造了契机。此次参加培训的200名学员，分别来自联社、**县联社、联社，虽然说我们大家都在不同的联社网点工作，但毕竟，各地实际情况千差万别，在工作认识上每个人会有自己独特的见解、在工作开展上不同单位也会有自己独到的经验。事实也确实证明了这一点，通过这次培训班，使我对今后如何立足本职岗位高效做好工作有了进一步认识；通过三位知名教授培训，使我对以后在信用社工作如何做好全面风险管理、精细化管理以及如何营销等方面先进的工作经验，有了一定程度的了解。在此意义上可以说，此次培训不仅为我们基层央行工作者搭建起了一个学习知识的平台，同时也为我们打通了一个彼此交流实践经验、共同促进信用社稳步前进的有益通道。

再次，明晰了身份定位，把握了工作方向。老师讲到对企业讲忠诚。就是把内心对信用社真挚的爱化作愿意把自己的一切贡献给信用社未来与发展的力量。作为信合人，自己的一言一行都要从维护企业的形象与大局出发，时刻树立企业光荣我光荣，企业衰败我可耻，我为企业争光荣的意识；就是要企业当作自己名副其实的家，真正成为家庭中负责任的一员，而不是旁观者。想家庭之所想，急家庭之所急，就是要全力以赴做好本职工作。做好本职工作的前提是领导员工的基础。榜样的力量是无穷的，喊破嗓子不如干出样子。所以

中层管理干部必须严于律己，率先垂范。凡事想在前，做在先。吃苦在前，享受在后。使我们在今后的工作中有了明确的方向，提高了全面风险管理能力以及市场营销能力，在今后工作中如何更好地把握自我、如何更好地发挥自身作为一名信合人员作用，在本职岗位上扎扎实实履行职责建功立业。

当然了，此次培训，还使我有缘结识了来自三个地方的农信社朋友，收获了友谊。使我有缘领略领导、学者们的风采，不只是学识上的风采，更兼职业道德、人格方面的魅力。比如像三位知名授课，虽说他们身居一定地位，但他们非常平易近人，上课前后会非常恭敬地向在座学员鞠躬致敬、回答学员们的问题时非常耐心，而且循循善诱，三个小时一直站着给学员们授课，力图给学员们讲解更多关于风险管理、营销等相关知识；而像这些教授们，他们讲解中所透露出的对于学习、研究的孜孜以求精神，也极大地感染和激励着我们。这些方面，虽然不是具体的理论知识，但它作为一种精神财富，会对我们今后为人处事、待人接物等方面产生潜移默化的良好作用。

难忘的两天半中层干部管理人员培训时间转瞬即逝，在此，由衷地感谢农村信用合作联社给我们这次机会，为我们提升素质提供了宝贵时机，感谢国际酒店相关工作人员认真周到的服务、无微不至的关心。也希望中层管理人员培训班能长期举办下去，越办越好。

管理人员管理心得体会篇九

HSE（健康、安全和环境）管理人员在企业中起着至关重要的作用。作为一个HSE管理人员，我深刻体会到了自己的职责和使命。以下是我的心得体会。

首先，专业知识和技能的重要性。作为HSE管理人员，我们需要具备专业知识和技能，以确保企业的健康、安全和环境管理得以有效执行。我们需要了解并遵守相关法规和政策，

了解和应用最佳实践，以及进行相关培训和认证。只有通过持续的学习和提高，我们才能够为企业提供最好的HSE管理服务。

其次，沟通和合作的重要性。作为HSE管理人员，我们需要与各个部门和团队紧密合作，确保HSE政策和程序得到贯彻执行。良好的沟通和合作能力对于我们有效地传达信息、激发团队协作精神至关重要。我们需要与员工进行有效的沟通，解答他们的问题，解决他们的困难，以确保他们理解并支持HSE管理工作。

此外，领导和影响力的重要性。作为HSE管理人员，我们需要发挥领导和影响力，以推动整个组织的HSE管理工作。我们需要树立榜样，引领员工遵循相关政策和程序，培养健康、安全和环境的文化。我们需要积极参与与员工的互动和讨论，鼓励他们参与HSE管理工作，激发他们的自豪感和责任感。

另外，风险管理的重要性。作为HSE管理人员，我们需要不断识别和评估潜在的健康、安全和环境风险，并采取措施进行管理和控制。我们需要进行风险评估和分析，制定并执行相应的措施，监测和评估其有效性。我们还需要与相关部门和当地政府合作，以应对突发事件和应急情况，保障员工和环境的安全。

最后，持续改进和学习的重要性。作为HSE管理人员，我们需要持续改进和学习，以不断提高自己和企业的HSE管理水平。我们需要关注新的法规和标准，了解最新的技术和工具，参与相关培训和研讨会。我们还需要及时评估和调整企业的HSE管理策略和目标，为企业的可持续发展提供支持。

总之，作为HSE管理人员，我深刻体会到了自己的责任和使命。通过专业知识和技能的运用，有效的沟通和合作，良好的领导和影响力，风险管理和持续改进，我们可以为企业提

供优质的HSE管理服务，保障员工的健康和安全，环境的保护。我将继续学习和提高自己，为企业的可持续发展贡献自己的力量。

（注：本文共计约523个字）

管理人员管理心得体会篇十

装卸管理人员作为一个企业的重要岗位，具有着极其重要的职责和使命。我作为一名长期从事装卸管理的人员，对于这个职位的深入理解以及心得体会已经逐渐形成。在这1200字的文章中，我将分享我所体会到的装卸管理的实践经验和思考。

第二段：装卸管理的重要性和难点

装卸管理是一个精细而复杂的工作，在企业运营中起着至关重要的作用。首先，装卸环节是物流管理中最核心的环节之一，其结果直接影响到产品的满足度和客户的满意度。此外，装卸管理还牵涉到仓库内部的工作流程、人员协调、货物储存等多个方面，这些方面均与企业的经济效益和形象有着密切的关联。然而，装卸管理的难点在于，其涵盖的范围广泛，需要与各个相关部门紧密配合，同时也要面对装卸设备、人员技能、时间等方面的挑战。

第三段：提高装卸效率的重要途径

从我的实践中，我认为提高装卸效率是装卸管理人员的首要任务。首先，要通过合理的仓库规划和货物储存，减少装卸动线的长度，从而缩短装卸时间。其次，装卸管理人员可以通过完善的工作流程和培训，提升员工的装卸技能，同时也要充分考虑人力资源的合理配置，确保工作人员的数量与质量相匹配。此外，借助现代信息技术的手段，装卸管理人员还可以通过物流管理系统、条码识别、无人机等先进设备的

应用，提高装卸效率和准确性。

第四段：装卸管理中的常见问题及解决方案

在实际操作中，我也遇到了一些常见的问题。例如，不同型号和尺寸的货物如何合理摆放，以及怎样减少货损等。为了解决这些问题，我会根据货物特性进行分类存储，并采用适当的包装材料保护货物；同时，我也会对货物的装卸方式和流程进行标准化，确保操作的一致性和高效性。另外，我还会定期组织一些技术培训或经验分享会，增强员工的装卸技能和工作热情。

第五段：结论和展望

装卸管理是一个复杂而又关键的岗位，需要装卸管理人员具备扎实的专业知识和较强的组织能力。通过不断的实践和学习，我深刻认识到了装卸管理的重要性以及提高装卸效率的途径。未来，我将进一步提升自己的专业素质，积极探索新的装卸管理方法和技术手段，以更好地适应企业发展的需要，为企业创造更大的价值。

总结：通过这篇文章，我分享了我作为一名装卸管理人员的心得体会。无论是装卸管理的重要性和难点、提高装卸效率的重要途径，还是装卸管理中的常见问题及解决方案，我都希望通过我的经验和思考，为读者们带来一些有用的启示和借鉴。

管理人员管理心得体会篇十一

HSE[Health, Safety, and Environment]管理是现代企业不可或缺的一项重要工作。作为一名HSE管理人员，我始终坚持着保护员工的健康和安全，同时确保环境舒适和可持续发展的责任。多年的工作经验让我深刻体会到HSE管理的重要性和挑战，同时也为我提供了不断成长和学习的机会。本文

将从HSE管理意识的重要性、建立有效的安全体系、培养员工安全文化、持续改进和发展以及个人职业发展等方面，分享我作为一名HSE管理人员的心得体会。

首先，我深刻体会到HSE管理意识的重要性。作为企业的HSE管理人员，我们必须时刻关注员工的健康和安全，合理使用资源，保护环境。只有树立正确的HSE价值观，我们才能将安全意识贯穿到企业的各个环节中，从而预防和消除事故和危险。为了提高员工对HSE的认识，我通过开展培训和宣传活动，不断加强与员工的沟通和交流。此外，我也积极参与HSE领域的学术研究和行业交流，不断完善自己的专业知识，提高自身的管理能力。

其次，建立有效的安全体系是HSE管理人员的重要任务之一。一个健全的安全管理体系不仅可以提高员工的安全意识，还可以提高工作效率和质量，降低企业的运营风险。在这方面，我注重将安全管理体系与企业的实际工作相结合，根据不同的工作环境和特点，制定了一系列的安全操作规程和应急预案。此外，我还加强了对各项HSE指标和数据的监测和分析，及时发现和纠正安全隐患，确保企业的运营处于安全与稳定的状态。

第三，培养员工安全文化是HSE管理人员的核心职责。只有员工始终把安全作为第一任务，才能保证企业的可持续发展，实现安全生产的目标。为了培养良好的安全文化，我鼓励员工积极参与各项安全活动，分享他们的安全经验和教训。我还组织定期的安全教育培训，提高员工的安全意识和技能。通过这些努力，员工逐渐形成了自我保护和互助合作的良好习惯，大大减少了工作中的事故发生率。

第四，持续改进和发展是HSE管理的重要环节。作为一名HSE管理人员，我不断总结和分析工作中的问题与挑战，寻找改进和提升的空间。我积极参与内外部的审核和评估，

与同行业的企业进行交流和对比，发现不足并及时改进。同时，我也鼓励员工提出改善的建议，并积极落实。通过持续改进和发展，我成功地推动了企业HSE管理的发展和进步，为企业的可持续发展做出了贡献。

最后，个人职业发展也是我的关注重点之一。HSE管理是一个充满挑战和竞争的领域，不断学习和提升自己的能力是我不断成长的动力。我积极参加行业的培训和学术交流活动，同时也不断扩充自己的专业知识。我相信，只有不断学习和努力提升自己，才能在竞争中立于不败之地，为企业的发展做出更大的贡献。

综上所述，作为一名HSE管理人员，我一直致力于保护员工的健康和安全，同时注重保护环境和实现企业的可持续发展。通过深入理解和实践HSE管理的重要性、建立有效的安全体系、培养员工安全文化、持续改进和发展以及个人职业发展等方面，我不断提高自己的管理能力和专业水平，为企业的发展和员工的幸福付出了努力。未来，我将继续保持对HSE管理的热爱和追求，为实现安全生产和可持续发展而努力奋斗。

管理人员管理心得体会篇十二

作为企业管理人员，管理一支团队、管理一家公司，不仅需要丰富的管理经验、硬实力，更需要高度的情商、软实力。在这个过程中，我收获了一些心得体会。以下是我的五段式文章：

第一段：推陈出新，不断创新

在企业管理过程中，不断推陈出新，并不断创新，是我最为重视的一点。在行业内，越来越多的企业家都意识到了创新的重要性。在这个快速发展的时代，如果企业不能创新，就

面临被淘汰的风险。因此，作为企业管理人员，我们必须始终保持敏感的眼光，以及不断创造新的思路和措施，让企业始终保持先进和创新的态势。

第二段：不断提高情商，增加能力

在企业管理中，情商比硬实力更为重要。我们必须不断提高自己的情商，增强与员工、客户和供应商沟通的能力，建立良好的人际关系。在处理复杂的人际关系时，我们需要把自己的情况融入进去，以便更好的理解对方的想法和需要。这样，就可以建立和谐共处的关系，从而实现双方的合作共赢。

第三段：坚持以人为本，关注员工

企业管理人员需要管理一支团队，这个过程中，我们需要关注员工，坚持以人为本。只有员工获得了足够的重视，才能被有效地管理，才能激发员工的潜力，从而提升团队的整体素质。在管理过程中，我们需要鼓励员工发表意见，帮助他们解决困难，让他们感到自己受到了重视。我们还应该制定有效的奖励机制，激发员工的工作热情和积极性，为企业创造更高的价值。

第四段：加强市场营销，提升品牌价值

在市场营销方面，我们需要加强对市场的分析，在制定市场策略的同时，更要注重品牌价值的提升。只有建立出一定的品牌形象，才能让企业更好地立足于市场，吸引更多的客户。在实际的操作中，我们需要充分挖掘客户需求，加强品牌形象的宣传推广，以提高企业在市场上的核心竞争力。

第五段：勇于担当，全面管理

在企业管理中，我们需要勇于担当，全面管理。这个过程中，我们需要承担起责任，做出自己的选择，制定出符合企业发

展的战略。企业管理人员需要具备头脑清晰、思维敏捷、充满勇气和魄力特点。在这个过程中，我们还需要从多个角度来思考问题，注重全局，注意管理各个方面的细节。只有全面管理，才能更好地实现企业的可持续发展。

总之，作为企业管理人员，在企业管理过程中，我们需要不断创新，提升自己的情商和管理能力，关注员工，加强市场营销，全面管理，体现出切实可行的领导风格，在实现企业发展的同时，也不断拓展自己的管理经验。

管理人员管理心得体会篇十三

20xx年x月x日，我有幸参加了小金教育局组织的各校管理人员专题培训，并很荣幸的聆听了四川师范大学社会科学学院李松林教授为我们做的专业培训讲座。

这次培训，对于我来说是一次难忘的充电机会，由衷感谢领导为我们搭建了一个很好的学习提高的平台，讲座都以鲜活的实例、丰富的知识内涵及精湛的理论阐述打动了我的心，使我的思想重新焕发了激情，燃起了斗志，确实感到受益匪浅。

这次培训内容分为《课堂教学改进的几个着力点》和《学校特色发展的顶层设计》两部分。在《课堂教学改进的几个着力点》中李教授首先讲授到当前课题教学的严重缺失，主要表现在意义不足、营养不良、过程丧失、价值残缺，怎样在这几个方面加强课堂教学中的教学深度。李教授认为可以从以下几点入手：

- 1、课堂教学中转变教师的教材理解方式，将更有价值的东西教给学生。
- 2、促进学生真正的理解，让学生既获得知识并获得背后的意义。

3、向课堂教学的纵深和整体推进，突出课堂教学的层次性和整体性。

4、充分挖掘学生的生命活力，依靠学生本身的内源性。从这些方面转变教师教材理解方式，理解的重心在于将最有价值的知识选择出来，促进学生真正的理解课本，充分挖掘学生的生命活力，依靠学生本身的自主性，“赋权”于学生，让学生感受“自我、自律、自觉、自主”把主要时间让学生，把权力留给学生。在下午李教授讲到《学校特色发展的顶层设计》，其中差异即是教育的起点，也是教育的终点。也讲到了顶层设计的意义是什么？使我最有深刻印象的是寻找“灵魂”是顶层决定性，它是各自学校的核心办学理念、思想和方向。李教授也从几个方面，举了几个学校的案例，并根据各自学校的具体情况管理学校，怎样办出各自学校的特色。

通过培训，让我深刻地认识到必须积极加强课程教学改进，做课程教学改进的引领者。经过这次培训，我认识到作为学校的管理人员，应该怎样积极配合学校与教师为我校添砖加瓦，把我们学校建设得具有特色。为了我们的教育，为了我们的学生，也为了我们自己，我会时时处处都要注重自己的师德修养和人格塑造，并加强自己的理论素养和专业技能的学习和提高，具有较强的教育科研意识和能力，有目的地总结教育经验，反思教学实践，一切从实际出发，切实担负起教师应尽的责任和义务。

这次培训内容丰富，水平高，充满了教育智慧，使我们开阔了眼界。今后我会将在这里学到的新知识尽快地内化为自己的东西，运用于教育教学过程中去，结合我校的实际情况，及时地为学校的建设和发展出谋划策，努力学习同行们的学习态度，求知精神，协作能力，加强平时的学习、充电。他山之石，可以攻玉，我一定将学到的知识运用于教育教学实践中去，让培训的硕果在职教事业的发展中绽放光彩。

xxx小学xx

20xx年x月x日

管理人员管理心得体会篇十四

过去的20__年是不平凡的一年，是我们__大酒店创建的第二年，是__大酒店创立品牌，丰富品牌内涵，提升品牌形象的一年，是__大酒店提升市场占有率的一年。酒店全体员工同心同德、兢兢业业、任劳任怨、积极进娶奋力拼搏，克服各种困难，取得了丰硕的工作成绩：

一、酒店经营业绩稳步提升相比去年有明显幅度的进步

20__年酒店全年营业收入完成了酒店年初下达的全年营业额指标，另外全年上缴各种税金超30万元。

二、酒店综合管理日趋加强和完善，水平全面提升

1、继续建立健全酒店各项规章制度。

(1)重新拟定并完善了酒店各项岗位职责。包括完善了上自总经理下至普通服务员等所有岗位职责。

(2)根据工作需要不断补充的完善酒店综合管理制度。

酒店今年出台了《员工劳动纪律综合管理制度》、《酒店休假管理制度(更正版)》、《员工食堂就餐制度》、《员工工作餐供应制度》、《酒店物资采购管理制度》、《关于酒店财经纪律的规定》、《酒店卫生管理制度》等制度。特别是《酒店物资采购管理制度》的出台，酒店大部分菜品原料实行了供应商上门供货和采购分类价格市场调价制度，重点完善了酒店采购制度的深化改革，节约了酒店采购人力，节省了采购时间，提高了采购时效。

2、酒店质量检查、督察工作常抓不懈

众所周知，质量就是酒店的生命线，一年来我们酒店自上而下高度重视酒店出品质量、服务质量、管理质量。

酒店上半年成立了以财务部李金平经理为首的质量检查督察领导小组，下半年成立了以刘桔林总经理为首的质量检查督察领导小组，每周定期不定期对酒店各部门全面工作(包括员工劳动纪律、员工仪容仪表、部门卫生工作、部门服务质量、部门消防工作等)进行质量检查，并责成有关责任部门和责任人整改，全面开展酒店综合质检工作。酒店综合质检工作坚持每周至少一次，有力的督促了酒店各项日常管理工作的开展。

3、着重加强了酒店六常管理、六实务管理工作

酒店全面落实“常分类、常整理、常清洁、常维护、常规范、常教育”的“酒店六常管理法”，对各部门员工进行了相关培训。下半年全面推广酒店六实务管理模式，即“天天处理、天天整合、天天清扫、天天规范、天天检查、天天改进”，重点做好餐饮部、出品部、客房部工作柜(抽屉)的格子间隔，做好小物件的定置管理，规范了酒店仓库及厨房原料、物料的摆放，按左进右出的原则操作，杜绝了因操作不规范而导致出现过期食品、物品。

三、酒店服务水平日渐提高，员工服务意识不断增强

1、酒店行政人事部负责对新招员工进行了全方位的入职培训，包括酒店基本知识，酒店全员消防培训等。

2、酒店3月份出钱派贺一先去株洲市五星级酒店华天大酒店学习洗衣房技术，贺一先学成回来后还写了学习心得在酒店进行宣讲，促进了酒店员工学习。

3、酒店各部门全年每月都能积极开展员工岗位培训

如餐饮部成立培训小组，明确培训的“目的性、实用性、时间性”，制定培训方案，采取理论与实际相结合，经老带新的方式，分期分批进行员工培训。每月积极开展了员工仪容仪表、礼貌用语等行为规范及托盘、斟酒、摆台、上菜、餐巾折花等技能的培训和比武竞赛；每月一次酒店管理知识的培训、一次安全卫生知识培训；每周二次餐饮促销业务知识培训等，并定期进行考核。

4、酒店各部门在实际工作中不断总结出一些酒店服务经验，如客房部通过规范温馨留言服务、叫醒服务、家外之家楼层管家服务等个性化服务，满意加惊喜的服务，不断提高对客服务质量。餐饮部服务员自我营销个性化服务，节假日向客户电话问候或短信联络等等，不断提高餐饮服务质量，加强与顾客的情感沟通，促进餐饮经营。

四、坚持不懈开展酒店营销工作

酒店营销工作主要由营销部和行政人事部担纲，在各部门全力配合下具体开展了以下工作：

1、酒店开展了店庆一周年营销活动和虎年除夕年夜饭的营销活动。

2、对酒店店庆两周年以及虎年除夕年夜饭的营销都进行了提前策划。

3、组建的婚(寿)庆团队以点带面营销促进了酒店整体经营。

五、酒店开源节流工作卓有功效

酒店全年对各部门出台了部门绩效方案，强化各部门的成本核算，主要是针对客店部楼层、棋牌室、洗衣房，以及餐饮

部、出品部进行细化成本控制，节约日常耗材，节约日常用水用电用气等，取得了较好的成效。

2、客房部是酒店主要创收部门，同显也是酒店成本费用最高的一个部门，本着节约就是创利润的宗旨，客房部号召全体员工从自我做起，从点滴做起，杜绝一切浪费现象。

(1)客房部楼层要求员工回收客用一次性低值易耗品，如牙膏可作为清洁剂使用，牙刷、剃须刀等回收后可卖给废品收购站，梳子清洗消毒后可利用，所有一次性用品外壳回收再利用。

(2)客房部每个工作区域都制定了灯、空调等的开关时间表，及时开关，科学使用，这样日复一日的执行下来，为酒店节约了不少的电费。

(3)客房部针对酒店下发的部门预算指标，对各管区的物品领用进行合理化划分每月定额，尽量做到以旧换新，责任到人。

管理人员管理心得体会篇十五

HSE[Health, Safety, and Environment]管理人员是企业中负责保障员工健康、安全和环境保护的重要角色。在担任这一职务期间，我深入了解了HSE管理的重要性，并获得了一些宝贵的体会。在本文中，我将分享我对HSE管理的理解和心得体会。

第一段[HSE管理人员的角色和职责（200字）

作为HSE管理人员，我们的首要任务是确保员工在工作中保持安全和健康。我们需要监督和管理整个工作环境，包括办公室、工厂、工地等。我们需要制定安全规程和操作规范，并确保员工遵守这些规定。此外，我们还负责制定防火、环境保护和突发事件应对等应急措施，并进行相关的培训和演

练。通过这些措施，我们可以降低潜在的风险，保障员工的安全。

第二段□HSE管理人员的工作经验（300字）

在我担任HSE管理人员的这段时间里，我积累了丰富的经验。首先，我意识到预防远比救援重要。我们首先要识别潜在的危险，然后采取措施以消除或减轻这些危险。其次，与员工的有效沟通至关重要。我们需要清楚地传达安全政策和要求，并确保员工理解和遵守。此外，我们还应该鼓励员工提出安全问题和意见，并及时解决。最后，完善的记录和报告系统是HSE管理的重要组成部分。我们应该对事故、危险源和安全改进措施进行记录和分析，以便进行持续改进。

第三段□HSE管理人员的挑战（300字）

作为HSE管理人员，我们面临各种挑战。首先，员工和管理层对安全意识的重要性有时缺乏认识。他们可能对安全标准和程序的遵守抱有怀疑态度，认为这只会增加工作的繁琐和时间的浪费。因此，我们需要不断加强员工和管理层的安全培训和教育，以提高他们的安全意识。此外，我们还要应对各种风险，包括机械故障、火灾、化学品泄漏等，必须时刻保持警惕，并熟悉应对措施。此外，我们还要与各级政府、行业机构和其他利益相关方保持良好的沟通合作，以确保我们的工作符合法律和行业标准。

第四段□HSE管理人员的收获与心得（200字）

作为HSE管理人员，我获得了很多收获与心得。首先，我认识到安全是一项综合性任务，需要全员参与。员工和管理层的合作至关重要，只有齐心协力，才能实现高水平的安全管理。其次，我学会了坚持原则和规范。在遇到某些特殊情况时，我们有时可能面临压力和困扰，但我们必须始终坚持原

则，并按照规范行事。最后，我深刻理解到预防比救援更重要。只有通过提前预防危险，才能真正保障员工的安全和健康。

第五段：展望和总结（200字）

HSE管理是企业可持续发展的重要组成部分。随着社会对健康、安全和环保的要求越来越高，HSE管理职位也变得越发重要。作为一名HSE管理人员，我们需要不断学习和更新知识，在实践中不断总结和提高。通过我们的努力，我们可以为企业创造一个安全、健康和环保的工作环境，并为员工的安全和幸福做出贡献。

在本文中，我分享了我作为一名HSE管理人员的理解和心得体会。通过这些工作经验，我认识到预防比救援更重要，与员工的有效沟通至关重要，系统的记录和报告是HSE管理的重要组成部分。同时，我也意识到HSE管理人员面临的挑战，需要加强员工和管理层的安全意识，应对各种风险。最后，我认为HSE管理是企业可持续发展的重要组成部分，我们应该继续学习和提高。通过我们的努力，我们可以为企业创造一个安全、健康和环保的工作环境。

管理人员管理心得体会篇十六

第一段：引言（150字）

作为管理人员，我在工作中积累了许多宝贵的心得体会。通过与员工密切合作和不断学习，我发现管理工作的关键在于与员工建立良好的沟通和合作关系，以及保持良好的领导风格。在这篇文章中，我将分享我的一些心得体会，以帮助其他管理人员更好地担当自己的职责。

第二段：与员工建立良好关系（250字）

作为管理人员，与员工建立良好的关系至关重要。通过与员工进行有效的沟通、理解和支持，可以建立一个团结和谐的工作环境。我发现定期组织团队建设活动是一种有效的方法，可以增进员工之间的沟通和合作。此外，我发现当我积极倾听员工的意见和建议时，他们更加愿意与我合作。这种积极的互动可以建立信任和尊重的关系，为团队的成功打下基础。

第三段：保持良好的领导风格（250字）

作为管理人员，保持良好的领导风格对于有效地管理团队至关重要。我相信身教重于言教，我始终以身作则，给员工树立榜样。当我展示出积极的态度、坚韧的意志和准确的决策能力时，员工将会对我产生信任和认同。此外，我还发现委托和赋权是激发员工主动性和创造力的有效途径。通过给予员工责任和自主性，我激发了他们的工作热情和动力，提高了团队的绩效。

第四段：培养团队的能力（250字）

作为管理人员，我的责任之一是帮助团队成员发展和实现自己的潜力。我发现培养员工的能力是一个长期而持续的过程。我采取了一些方法来促进员工的个人和职业发展，比如提供培训机会、给予反馈和指导等。此外，我还鼓励员工相互学习，共享经验和知识，通过团队内部的合作和交流，能够迅速提升整个团队的能力。

第五段：总结（300字）

通过我的工作经验，我深信与员工建立良好的关系、保持良好的领导风格以及培养团队的能力是管理工作中至关重要的。只有通过员工建立信任、尊重和合作的关系，我们才能实现团队的良好运转和高效执行。我希望通过分享我的心得体会，能够帮助其他管理人员更好地担当自己的职责，并取得更好的工作成果。在未来的工作中，我将继续学习和改进自

己的管理能力，并不断提升团队的绩效和成就。

管理人员管理心得体会篇十七

时光飞逝，弹指之间，20__年已接近尾声，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……时间如梭，又将跨过一个年度之坎。

作为制造行业，成本是公司的关键之一，对成本管理水平的要求应不断提升，对采购原材料、到各部门材料的使用更应加以控制。回顾即将过去的这一年，在公司领导的正确领导下，我们的工作着重于公司的经营方针、宗旨和效益目标上，紧紧围绕公司提出的重点展开工作，紧跟公司各项工作部署。在核算、管理方面做了应尽的责任。

透视昨天，工作的风风雨雨时时在眼前隐现，但我们却必须面对现实，不仅仅要能做的到工作时埋下头去忘我地工作，还要能在回过头的時候，对工作的每一个细节进行检查核对，对工作的经验进行总结分析，从怎样节约时间，如何提高效率，尽量使工作程序化、系统化、条理化、流水化!从而在百尺杆头，更进一步，达到新层次，进入新境界，开创新篇章为了更好地做好今后的工作，总结经验、吸取教训，必将有利于自己的前行。

回首过去，是为了更好地面向未来。为了总结经验，发扬成绩，克服不足，现将20__年的工作做如下简要回顾和总结：

- 1、我们正生活在服务经济时代。服务已渗透到生活中的诸多细节，每个人既是享受服务的“客户”，又是为“客户”提供服务的个体。正因如此，我们的工作也应该更完善以为生产服务为中心，来为生产提供更快捷、高效、优质的服务。实实在在做人做事，是我们秉承的理念，尽我们的全力去满足每一个生产细节的要求，给我们一个机会还公司一份满意!我们会一如既往，无微不至地做的更多更好。

不足之处：没有和各部门保持良好的沟通。

2、能严格执行公司仓库保管制度，防止收发材料差错出现。入库及时登帐，手续检验不合要求不准入库；出库时手续不全不发货，特殊情况须经有关领导签批。做到以公司利益为重，爱护公司财产，不监守自盗。

不足之处：对供应商物料进仓数量严格把关了，却对生产部门领料没有把好关；erp录入不够及时，争取20__年改进这一现状。

3、合理安排材料在仓库内的存放次序。按产品种类、规格、等级分区堆码，不得混和乱堆，保持库区的整洁。能真正掌握材料的进、出、存的工作流程，同时也真正做到了物尽其用，人尽其才的作用。

不足之处：仓库规划不够合理，20__年将重新进行规划。

4、积极配合财务部和采购部。负责定期对仓库产品盘点清仓，做到帐、物、卡三者相符。积极配合财务部门做好仓库库存的盘点、盘亏的处理及调帐工作，保证库存报表的上交时间和数据的准确性，真实性。

不足之处：盘点速度较慢，提供物料数据速度有待提高。

每天的工作中都有很多问题发生，我们有必要做到要善于发现问题，把握问题，并在第一时间去解决，来提升自身的业务能力。