

# 企业管理听课后感想(汇总10篇)

众志成城，创造奇迹。饱含激情，激发士气。团结协作，共创辉煌。如何打造一个团结协作的团队呢？以下是一些成功团队的标语，希望能给大家一些启发。

## 企业管理听课后感想篇一

我们心里有一些收获后，可以寻思将其写进心得体会中，这么做能够提升我们的书面表达能力！以下小编在这给大家整理了一些企业管理心得体会，希望对大家有帮助！

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爲意识。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，大家工作量大时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！

经“熟能生巧”这个成语可谓妇孺皆知，但是现实生活中很多人却曲解了其本来之含义，大都认为做事没有什么窍门，只要勤学苦练，反复实践，就可以成为某一行业中的高手。其实不然，卖油翁要成为“油自钱孔入而不湿”那样的倒油高手，刘翔要成为奥运跨栏冠军，除了不停地反复实践之外，还有一个前提就是，他在反复的练习中，要用心，要专注，要找到窍门，甚至还要采取科学的分析及计算方法。比如说，刘翔练习时，教练会把他跨栏的动作拍摄下来，然后进行分析，手的摆动幅度是否过大？双脚跨度是否过小？是不是符合标准？这些都要严格纠正的，否则哪怕他是废寝忘食、夜以继日地练习，也可能永远无法获得冠军。

企业管理也是如此，首先企业管理中很多动作要反复地做。就如同海尔的张瑞敏所说：企业管理也没什么诀窍，主要还是“反复抓，抓反复”。但是中小企业老板或管理团队又是不

是真的会这样想、这样去做呢？有的老板急功近利，总是用营销的思维，按照“短、平、快”的理念去做企业内部管理，这样的效果自然是不理想的。

其次，有的管理人员在工作过程中随意性很大，工作怕麻烦，做事喜欢投机取巧。从企业内部管理的角度这也是不可取的。例如，很多企业推行流程或制度时，由办公室制订出来，然后贴在公告栏就算完成了，认为员工会去看，会按要求操作，而最后可能流程或制度都没有人去关注，更不用说执行了，管理人员就把责任推给了员工，认为流程或制度贴出去了，不执行当然应该是员工的责任，根本没有意识到流程或制度制订时要反复研讨，执行过程也要反复监督、检查，这样推行的流程制度才能真正产生效果。

我们在项目做流程再造时，起初很多老板或管理人员也不理解，一个简单的流程为什么还要按照“流程推行十步曲”来操作，在推行完第一个流程或制度时很多老板及管理人员才真正明白，只有这样推行的流程或制度才更具有可操作性，才会有更好的执行效果。这就是反复、关注所产生的效果。接下来给大家分享一下中精纵横“流程推行十步曲”：

### 第一步：总流程瓶颈分析

就是对企业从打样、下单、生产安排、物料采购、生产加工、入库、出库，甚至包括客诉、退货等各个环节进行分析，找出总流程中的主要失控点，这样就能找到企业流程不顺畅的地方，同时，列出各环节的改善顺序及时间。

### 第二步：新旧流程描述

即依据企业实际流程并结合企业实际情况，做出新流程（包括总流程及子流程），要把新旧流程的差异点标识出来。

### 第三步：失控点设计

即针对流程中某环节存在失控或有漏洞的地方，进行控制点设计，如某企业《新产品设计流程》中规定：技术部新样品完成后由业务部交客户确认。该流程因为缺少企业内部检验控制，最终造成客户退样及投诉频发。所以，缺少企业内部检验控制就是失控点，那么我们可以设计控制环节，即在新样品完成后，增加控制动作，先交品管部检验，并出具《样品检验报告》，检验合格后再由业务员交客户确认，如不合格时，则退回技术部处理。

#### 第四步：流程初稿制订

把企业实际运作流程用流程图及文字方式描述出来，并形成书面文件，其中最重要的是要明确主要失控点，这些是流程是否有效的关键。

#### 第五步：流程研讨

流程研讨，就是在流程初稿完成后，由主导部门召集其他相关部门来进行讨论及修订，这样做的目的主要有两个：一是群策群力，充分发挥各部门的集体智慧，确保流程的有效性 & 实用性；二是自我约束，让相关部门参与，增加各部门对流程的重视，并避免因某部门未参与以“不符合实际”或“操作性不强”等理由拒绝执行。

#### 第六步：流程发行

按规定的文件管控流程进行盖章并登记受控。

#### 第七步：流程培训

各部门负责人召集本部门的相关人员进行培训，让部门相关人员了解具体要求，以确保流程的执行效果，避免“走形式”。

## 第八步：流程考试

## 第九步：流程稽核

流程稽核是流程推行过程中非常重要的一步，稽核是否到位、深入，直接影响流程执行效果，流程稽核过程中发现的问题需要制订流程稽核案例，必要时要召集相关部门进行流程稽核案例分享。

## 第十步：流程优化

流程优化就是在运作一段时间后，对流程中相关内容进行相应调整，主要是以下两方面：一是稽核过程中发现流程不合理的地方；二是将流程中部分内容具体化、精细化，如流程中原来规定完成时间是2小时，而通过一段时间运行，可以做到1小时内完成，那就必须把时间进行修订。

为什么一个流程要经过这么多的步骤呢？这样反复、专注的目的是加强大家对流程的关注度，避免流程走形式，最终才能让这些流程、制度像烙铁一样烙在每一位员工的心里。对企业中那些自由散漫的毛病要抓反复，反复抓，就是说你抓了之后它要反复的，它反复之后你又抓，不知疲倦，不止懈怠的抓、抓、抓。直到自由散漫的人彻底放弃，彻底地服从为止。只有如此，流程制度才能推行起来，企业才能有序、良性、高效地发展下去。

其次，反复的动作还体现在管理者的日常工作和与员工的全方位接触上。从早会到生产协调会、品质例会和周例会，再到数据体系的建立、分析，这些都需要不厌其烦地反复地做，一旦有一天你认为其繁琐不屑一顾，或者不值一做，那么你的管理就很有可能功亏一篑。我们曾经有一个项目，刚开始的两个星期由于老板没有足够重视会议的作用，经常借故不参加会议，管理人员也常敷衍了事，导致会议效果不佳，项目业绩起色不大，后来我们再三要求其严格按照我们的规定，

准时参加会议，遵守会议议程，落实会议意图。在我们的坚持下，会议效果明显提升，会议有决有议，决而有行，行而有果。

此外，在对员工教育宣导也是如此，反复地教育，反复地检查，让其形成固有的习惯，从而养成良好的职业素养。

最后，反复还体现在企业文化的树榜样、扬正气上。如每日早会上的优秀员工表彰，每月的优秀员工评比，优秀团体展示。我们要充分利用各个宣传阵地，让企业形成积极向上的竞争氛围，让员工有正确的荣辱观，让员工有成就感，有归属感，成就是最好的管理武器，因此我们需要每天不停地刺激员工，不停地激励员工，把员工的潜能发挥出来。

但是，企业管理只有反复的动作是不够的。你得让你的管理人员专注，关注他们自己，关注他们自己的工作。在我们服务的企业的管理变革中，经常要求管理人员做一个作业：自我检查。对于自己工作中的不良习惯进行自查，并要求分析原因，提出整改措施。配合这种自我检查的另一个作业是：时间分析。这个作业要求管理人员把每天的工作按时间顺序记录下来。要求以30分钟为一个时间段来做记录，起初很多人不理解这项工作，因为他们都很忙，哪里有时间做记录呢？后来我们给他们制订了专门的表格，只要填上内容即可，而且不用太细，这样的工作持续一段时间后，老板和管理人员终于明白了统计的必要性。从“时间分析”统计表上可发现以下问题：

### 1、很多管理人员工作官僚化

有些管理人员在办公室呆的时间过长，工作过多地依赖下级主管和基层班组长，很多该在现场做的协调工作没有去做，而让这些班组长之间互相协调，增加了工作难度。一些该由车间经理做的生产统筹安排工作也交给了下属去完成，车间经理几乎成了厂部与车间班组之间的一个过道，有没有都无

所谓。

## 2、很多基层主管存在大量的时间浪费

有些事情通过制订一个简单的流程或制度就能约束员工的行为，而因为没有制订流程或制度，最终必须天天去重复地解决；有些工作应该由其它部门做的，也交到车间来做，这些车间的基层主管做了大量的生产计划人员、物控人员、品管人员的工作，而对劳动效率和工序间的人力调配这些非得由车间基层主管做的工作却没有精力做好；走动的时间占了这些基层主管工作时间的一大部分，一天下来，大量的工作时间浪费在与仓库、采购、技术、品质、计划等部门的沟通协调上，甚至浪费在推诿扯皮上去了，真正有效解决问题的时间并不多。

一张简单的“时间分析表”，就能让老板以及管理人员知道自己一天究竟做了多少有用的事，又浪费了多少时间，从而让各方都明白自我的工作究竟做得怎样了？效率究竟有多高？避免那种总以“没有时间”为借口而不去解决异常的现象。

其实，这里并没有应用什么高深的管理方法。方法很简单，就是关注自己。关注和不关注，往往效果会有天壤之别。我们日常管理中大量的错误重复发生，就是因为我们缺少关注。客户的投诉总是“不断根”，就是因为没有足够地关注。并不是说不知道，而是关注度不够，没有进行数据化的统计。比如说：客户投诉中哪项投诉占多少比例？不同时间段客户投诉的情况如何？如果不以统计的方式去关注，那么所有的客户投诉就仅仅只会在我们的脑海中留下印象，不到造成巨大损失之时，断然不会改变。而到了不能容忍之时，恐怕已经损失惨重了。

那么，如何“关注”呢？统计数据是“关注”的真正有效方法，是衡量你是否专注的唯一砝码！比如针对供应商管理问题，如果我们只知道某某供应商经常交货不准时、品质没有



保证，而没有具体的数据统计，并把统计出的数据发给供应商，那供应商也不可能针对性地进行有效的改善，直到我们实在无法容忍而更换另外一家供应商时，我们发现下一家供应商也好不到哪里去。如果我们把每一个供应商的延误次数、延误时间、不合格批次都以统计的方式统计出来，并定期传给供应商，然后要求其整改，这样才能让供应商心服口服，实在不行，也可以作为与供应商谈条件的筹码，或将这些数据做为条件来约束供应商，无论如何，也只有如此才能做好供应商管理。

与中小企业的管理人员交往久了以后不禁产生一种想法：对于他们而言，现代的管理知识和工具固然重要，但让他们保持一个清醒的头脑更为重要。很多的错误其实只要他们真正了解，改起来并不难，只是很多管理人员没有意识到这些小错误有多大的危害，造成了怎样的“恶果”。而要他们清清楚楚地了解，就只有靠边做边关注做的过程和结果。而且一定要用统计这个“聚光灯”去引导他们专注于过程和结果的数据之上。

我们认为企业管理其实就是一项笨功夫，的确如此，它不需要太多的花拳绣腿和表面功夫，它是实实在在的反反复复的动作和专注做事的能力促成的。它只需要一股不达目的永不罢休的较真劲，只需要一种潜心笃志、心无旁骛的心态！制造企业管理接下来的比拼实质上就是“基本功”的比拼。总之一句话：做企业管理，尤其是制造企业管理，是没有捷径可言，制造业“暴利”、“炒作”的时代已经过去了，企业间的竞争已经非常透明，说到底就是品质、交期、成本的竞争。制造业人力成本、价格肯定是上涨的，而客户产品价格却要求不断降价，让制造企业（尤其时产业链末端的零配件加工企业）成为了“夹心饼干”。我们只有在内部管理上下功夫，练好“基本功”只有反复抓，抓反复，最终形成一个模式、一个系统，企业才有扩张和发展的基础，才能持久保持企业核心竞争力。管理基础夯实了，那不管面临社会经济危机，还是在行业低迷时期，企业都具有抗击风浪的能力，

这样企业才能永续经营、基业长青。

我们做任何工作都不是孤立存在的，工作不论繁复，都能够看作是一个项目。而要完成一个项目就需要各式各样的人员整合到一齐，扮演不一样的主角。如何发挥这些人的特色，分配适合的主角，从而更快更好的完成各自的分工，就是项目最需要研究到问题了。但要真正发挥每个人都特色却不是这么容易就能做到的。所以就需要我们不断的学习，培养自我的思考力。思考力提高了观察敏锐了，才能发掘出他人的特色，并善加利用。

发掘出每个人都特色并分配好各人在项目中所处的职位后，就需要采取有效的管理来监督把控每个环节，以确保项目能够按照计划执行。以往我们在工作中都接触过各式各样的表格，说起来各个环节似乎都有表格能够监控。可是由于这些表格都是分散开来，针对单独某一个环节的，结果就使得整体管理上缺乏统一性，实施起来难免会出现混乱的感觉。经常出现一个人只着眼自我负责的某一环节，却忽视了整个项目的情景。一旦某一环节上出现了调整，其他人员却无法第一时间得到消息，无法及时作出调整。结果就使得整个项目的工作节奏都被打乱了。

所以就像项目管理经验交流时有人说到的：“表格需要做减法”，我们首先应当以项目为单位，将涉及到的所有环节和资源都整合到一齐，这样大家就能够明白自我在这整个项目中所处的位置，了解在项目于自我相关的前后环节的进展情景，这样执行起计划来就更有依据了。

经过这两次项目管理的经验交流，大家准备已一本书作为一个项目，进行项目管理，设计出适合我们用的项目管理表格。这是与各个部门都相关的工作。一旦做好了，将会大大减少进度管理上的时间成本。使得管理更简单化也更人性化。

期望这项工作能够尽快的展开，尽早制作出适用于我们公司

的项目管理表来，相信所有人都会尽力配合的。

前不久，公司组织企业经营管理培训，感触颇多，下面谈下心得体会：

老一套不是艺术，老一套也不会有发展。一个作家如果老是用鲜花来形容美，用魔鬼来比喻丑，那一定是蹩脚作家。我们拿田野里的向日葵与庭院里的菊花作一比较，尽管它们十分相似，且向日葵花型比菊花大得多，可是我相信大多数人都是喜欢菊花，而不会欣赏向日葵的，因为向日葵太千篇一律了；菊花则不同，不仅花型多姿，有平瓣、管瓣、管台瓣等，而且色彩丰富，有红、黄、紫、白，以至于绿和黑（墨菊）等等。据说，目前菊花品种已在千种以上。可是谁知道，这些万紫千红、千姿百态的菊花，在数千年前，却是荒野里千篇一律的野菊演变而来的。我想，要是这些菊花没有人类的着意选择培育，使它放出异彩，至今恐怕还是那些荒野上的野菊，大概是不会被人们器重的。

从大笑和菊花，笔者不禁想起《泰州日报》登载的泰兴市黄桥镇生猪深加工出了大名堂，三两重的软骨长成亿元产业的经验来。黄桥人把百来斤的生猪分割成几十个“部件”化整为零闯市场，就连不起眼的一只猪头，也被分解成十多个品种，猪头里的鼻骨、喉骨派上了大用场，用来生产被西方人誉为“软黄金”的硫酸软骨素出口欧美。他们的经验就是一个“变”字，即随着时代的变化而变化，根据对象的不同而各异，顺着市场的变迁而变迁。或叫做按着“春夏秋冬、男女老小、东南西北”十二个字，不断地做活“变”的文章。对于他们来说，产品的单一、呆板，跟在别人后面亦步亦趋，就意味着失败。

“学我者生，似我者死。”这是画家齐白石的一句名言，讲的是艺术独特创造的可贵。笔者以为，它不仅适用于艺术创作，也适用于产品更新。黄桥人做活生猪深加工这篇文章，变经营为“精营”，形成新的亿元产业的做法，值得借鉴和

学习。

什么是执行力呢所谓执行力就是把计划、方案变成现实操作的本事，它不是单一的素质，而是多种素质、本事结合的表现。在学习之前请大家先想想，在三国演义中，哪位将领是最出色的中层执行者，哪位是最失败的中层执行者呢哪位又是最灵活变通的中层执行者呢先不要回答到最终我们一齐讨论一下。

目前，我们公司处在飞速发展的阶段，规模不断在扩大，所以要提升管理。而提升管理，除了要有好的决策班子、好的发展战略、好的管理体系外，更重要的是要有公司中层管理者的执行力。

那么中层管理者要提高执行力，在工作中至少需具备两种本事：理解公司和高层领导的理念的本事和在本职工作上的组织实施本事。那么，到底如何提高这两方面的本事呢我以为能够从以下几方面来着眼：

第一、思想上重视，正确理解公司和领导的理念，做好一个传播者。中层管理者在接到领导工作指示时，必须要正确理解领导的意图和初衷，不能不懂装懂，要把正确的理念灌输到下属中去。否则将会出现企业的决策方案在执行的过程中，标准渐渐降低、甚至完全走样，越到后面离原定的标准越远，从而背离了领导的意图和目的。

第二，表率作用是前提。作为一个中层管理，不能只靠说，要靠做，必须身先士卒、百折不挠，以自我的人格魅力树形象，无论是遵章守纪，还是公司布置任务的完成，都要起到表率作用，打铁先要自身硬。仅有让手下员工心悦诚服，你才有说服力，你说的话，别人才会听，才谈得上执行力。

第三，主动进取是作风。主动进取、雷厉风行是中层管理的工作作风。中层管理忌讳办事拖拉，“雷声大，雨点小”。不

能患得患失，畏难发愁，避重就轻，敷衍塞责。不能事事等领导交待，应主动地去完成自我该做的事。中层主动，下头员工才能主动，整个部门工作就会主动。

第四，工作到位是准则。工作做到位，就是要有严谨的工作态度，对要做的工作不能敷衍，要认真去办。要想作到位，必须做到：头脑到位——多思考如何做好工作的方式方法，嘴巴到位——管理工作就是婆婆嘴，各项工作要随时督促，眼睛到位——及时发现问题，及时解决，耳朵到位——及时了解广大下属员工对工作的意见和提议，腿脚到位——经常深入最基层，了解情景。工作到位就是最好的本文来源：文秘范文执行力。

第五，不讲借口是态度。中层管理应凡事不讲借口，恪守职责。“借口”的实质是推卸职责，在职责与借口之间，选择借口还是选择职责，体现了一个人对待工作的态度。如果每一个中层都为自我的工作找借口，那就根本谈不上执行力。不讲任何借口，看似无情，可是它体现的是一种负责、敬业的精神，一种服从、诚实的态度，一种完美的执行本事。

第六，团队合作是保证。中层管理应当互相信任，互相支持，互相配合，互相帮忙，相互尊重，相互激励，多看别人的优点，接纳或善意提醒别人的不足。各部门之间应各司其职，补位不越位，补台不拆台，分工合作，扬长补短，构成合力。自我的工作自我做，同事的工作帮着做，团体的工作大家做。仅有这样，自我的执行力才会提高。

第七，公平公正是原则。公平公正是激发员工工作进取性和创造性的原动力之一。作为中层管理要公平公正对待下属的工作业绩、表现，解人之难、记人之功，经过正面激励，引导员工往前跑，经过负面激励，推着员工往前走。工作中要对事不对人，要一视同仁。想问题、办事情，都要从大局出发，公道正派、是非分明、一身正气；能坚持原则、坚持正义、牢记职责和使命，这样才能激发员工的工作热情和创造

力，才能树立正气，继而提高执行力。

第八，总结反省是关键。作为中层要做到经常自我反省，常回头总结，因为总结是推动工作前进的重要环节，总结是寻找工作规律的重要手段，总结是培养、提高工作本事的重要途径，总结是积累经验吸取教训的极好过程。正确的、成功的经验就会经过总结得到积累，乃至于在今后的工作中发扬光大；错误的、失败的教训就会经过总结得到吸取，在今后的工作中引以为戒，并做到警钟常鸣。

第九，增强创造性是提高。执行力不仅仅是实现目标、达成使命的基本保障，并且是中层管理政治素质和领导水平的重要体现。

提高执行力的关键，在于找准上级决策精神与本部门实际的结合点，把实施决策的原则性和解决问题的灵活性统一起来，提出切实可行的实施思路和具体措施，创造性地开展工作。

第十，中层管理领导力更需提升，一个部门经理提高完成任务执行力的过程，其实也就是提高自身对部门员工领导力的过程。所以，对上提高执行力、对下就要提升领导力。

那么，怎样才能提升领导力呢我个人认为最重要的两点最是：

1、学会用老板眼光看企业。

在老板看来，管理很简单，就是两件事：一是扩大业务范围，增加业务收入；另一件事就是降低管理成本，控制运作费用。其实这两件事，最终是一件事，收入减去成本，减去费用，就是利润。所以归根到底老板是看利润的，利润要从管理中来。

2、从被领导中学习领导。

在领导人看来，领导也很简单，就是两件事：一是用人，用人所长、容人所短；二是激励，经过正面激励，引导下属往前跑，经过负面激励，推着下属往前走。要明白，任何领导都是从做下属开始的，谁都不可能一步登天当领导。在每个人的成长过程中，你会经历大大小小许多领导，只要你用心学习，不管是好领导、还是坏领导，你都能够从正反两方面学到经验和教训，这对你将来当好领导是十分珍贵的。

好了，理论上的东西就讲这么多了。此刻转回刚刚开始的问题：在三国演义中，哪位将领是最出色的中层执行者，哪位是最失败的中层执行者呢？哪位又是最灵活变通的中层执行者呢？我个人认为，黄盖是最出色的中层执行者，在赤壁一战中，他先用苦肉计，诈降，骗得曹方的信任，后巧妙实施无间道，最终成功完成了火烧曹营连环船的任务。而马稷则是最失败的中层执行者，他有完全的军事指挥权，由于他的过于自信，制定错误的执行方案，导致了街亭的失守，而街亭的失守造成了当时整个曹、蜀两国战局的改变，蜀国由攻转守。而说到最灵活变通的中层执行者，我认为是张飞，有一次他带兵攻打汉中的一个郡，敌方紧闭城门，坚决不出战，而蜀军强攻的话则会伤亡惨重，兵力不继。于是张飞巧用计谋，宁犯军中禁忌，天天在敌营面前酗酒，假装喝得酩酊大醉，诱使敌军轻敌出城来犯，而蜀军事先埋好两路伏兵，一举攻下城池。

## 企业管理听课后感想篇二

现代企业管理越来越注重员工的全面素质和人性化管理，企业管理者的角色也逐渐从单纯的决策者转化为领导者。因此，他们每天面临的挑战和问题也越来越多。在日常的工作中，他们需要不断地反思和总结，不断提高自己的素质和管理水平。本文将探讨企业管理者每天的心得体会，帮助他们更好地解决问题，规划复杂的工作，实现更好的企业管理。

## 第二段：认真倾听员工的意见和建议

企业管理者每天的工作往往十分繁忙，但是好的管理者一定懂得认真倾听员工的意见和建议。关注员工的心声，尊重员工的选择，能够帮助企业领导者更好地把握和掌控公司内部的生态环境，保持组织的健康持续发展。在日常的工作中，管理者需要定期组织和召开团队会议，倾听员工的反馈和建议，并及时对员工关心的热点问题进行合理的解释和回答，改善沟通和减少矛盾。

## 第三段：发挥集体智慧，制订明确的工作计划

作为一家企业管理者，一定要发挥领导团队的集体智慧，制订明确的工作计划，确保工作的合理性和高效性。和员工一起讨论列出要完成的目标和具体措施，然后分配任务到不同的部门和个人。制订出正确的计划后，企业管理者就可以在日常的工作中根据计划来安排和管理所属团队和各自的工作任务，确保所有的工作按照时间计划进行，提高工作效率。

## 第四段：加强管理与行动的联动

企业管理者需要付出更多的努力，才能领导团队通过市场动态的变化适应新的需求。作为企业领导，需要定期与员工的交流，了解当前的工作进展和团队的工作状态，及时调整工作计划和措施。在日常的工作中，管理者需要有高度的责任心和敬业精神，能够密切团队的行动和管理的联动，优化管理模式，调整组织机构，逐步实现企业管理的升级版式。

## 第五段：提高自身的综合素质

企业管理者应以身作则，提高自身的综合素质，成为一个好的管理者。在日常的工作中，需要始终保持谦虚和进取心，积极学习前沿的理念和业界的最新动态，继续拓展自己的知识和技能，提升自身的管理能力。同时，在处理复杂的问题



时，也需要具备良好的沟通技巧和决策思维，适应市场的变化和市场需求，有效推动企业的高质量发展。

结语：

作为企业管理者，每天需要做出许多重要的决策，需要处理大量的事务，同时也需要不断提高自己的综合素质和管理水平。管理者应该认真倾听员工的意见和建议，发挥集体智慧，制订明确的工作计划，增强管理与行动的联动，提高自身的综合素质。企业管理者的每天心得体会，是企业发展的保障，也是管理者实现自我价值的重要支撑点。

## 企业管理听课后感想篇三

通过对于项目管理课程的学习，我初步了解到项目的知识体系及其架构。项目管理总体有五个过程：启动过程、计划过程、实施过程、执行过程和收尾过程，包含了九大领域的知识：范围管理、时间管理、成本管理、质量管理、人力资源管理、沟通管理、风险管理、采购管理、整体管理和公用知识及其方法和工具。现将学习这门课程的心得体会总结为如下几点：

从定义来看，项目是为创造独特的产品或服务而进行的一种临时性工作。根据这个定义，项目就具有了目标明确性、活动一次性及资源消耗性等特性。换句话说，具备前面三个主要特性的活动，都可以看作是项目。现实中的项目随处可见，如北京的奥运会、上海的世博会、西部大开发、三峡工程等大型的建设项目，还有像信息系统、结婚典礼以及家居装修等小型项目。项目管理则是将各种知识、技能、工具和技术应用于项目之中，以达到项目的要求。就是用正确的行为方式来保证目标的实现，这里除了要求结果的成功，更强调了方法的合理性。所以除了绩效，项目管理还要考虑时间和成本等因素。整个过程中始终追求着这样一个终极目标：从成功到成熟，从成熟到卓越。

任何项目都会在范围、时间及成本三个方面受到约束，这就是项目管理的三约束。项目管理，就是以科学的方法和工具，在范围、时间、成本三者之间寻找到一个合适的平衡点，以便项目所有干系人都尽可能的满意。项目管理的五个过程组：启动、计划、执行、控制与收尾，贯穿于项目的整个生命周期，对于项目的启动过程，特别要注意组织环境及项目干系人的分析；而在后面的过程中，项目经理要抓好项目的控制，控制的理想结果就是在要求的时间、成本及质量限度内完成双方都满意的项目范围。项目管理的九大知识领域是指作为项目经理必须具备与掌握的九大块重要知识与能力。其中核心的四大知识领域是范围、时间、成本与质量管理。在这些知识领域中还涉及很多的管理工具和技术，以用来帮助项目经理与项目组成员完成项目的管理。如：网络图示法、关键路径法、头脑风暴法、挣值法等，不同的工具能帮助我们完成不同的管理工作。另外，还有很多项目管理软件，如[microsoftproject]p3等，作为项目管理的工具，也可以很好的帮助我们解决在项目的各个过程中完成计划、跟踪、控制等管理过程。

建筑工业化是指通过现代化的制造、运输、安装和科学管理的大工业的生产方式，来代替传统建筑业中分散的、低水平的、低效率的手工业生产方式。它的主要标志是建筑设计标准化、构配件生产施工化，施工机械化和组织管理科学化。

建筑工业化，首先应从设计开始，从结构入手，建立新型结构体系，包括钢结构体系、预制装配式结构体系，要让大部分的建筑构件，包括成品、半成品，实行工厂化作业。一是要建立新型结构体系，减少施工现场作业。多层建筑应由传统的砖混结构向预制框架结构发展；高层及小高层建筑应由框架向剪力墙或钢结构方向发展；施工上应从现场浇筑向预制构件、装配式方向发展；建筑构件、成品、半成品以后场化、工厂化生产制作为主。二是要加快施工新技术的研发力度，主要是在模板、支撑及脚手架施工方向有所创新，减少施工现场的湿作业。在清水混凝土施工、新型模板支撑和悬

挑脚手架有所突破；在新型围护结构体系上，大力发展和应用新型墙体材料。

构造工厂与现场相结合的生产体系，工厂化建造是指采用构配件定型生产的装配式施工方式，即按照统一标准定型设计，在工厂内成批生产各种构件，然后运到工地，在现场以机械化的方法装配成房屋的施工方式。采用这种方式建造的住宅可以被称为预制装配式住宅，主要有大型砌块住宅、大型壁板住宅、框架轻板住宅、模块化住宅等类型。预制装配式住宅的主要优点是：构件工厂生产效率高，质量好，受季节影响小，现场安装的施工速度快。缺点是：需以各种材料、构件生产基地为基础，一次投资很大；构件定型后灵活性小，处理不当易使住宅建筑单调、呆板；结构整体性和稳定性较差，抗震性不佳。

建设项目管理是指在一个总体设计或初步设计范围内，由一个或几个单项工程所组成，经济上实行统一核算，行政上实行统一管理的建设单位。一般以一个企业（或联合企业）、事业单位或独立工程作为一个建设项目。

建设项目范围管理是在项目管理过程中所开展的计划和界定一个建设项目或项目阶段所需和必须要完成的工作范围以及不断维护和更新建设项目的范围的管理工作。开展建设项目范围管理的根本目的是要通过成功地界定和控制项目的工作范围与内容，确保建设项目的成功。

这项管理的主要内容包括：建设项目起始的确定和控制、项目范围的规划、项目范围的界定、项目范围的确认、项目范围变更的控制与项目范围的全面管理和控制。

建设项目质量管理是为确保建设项目质量能够达到要求所开展的一种项目管理工作。主要内容包括：建设项目的质量规划、项目质量保障和项目质量控制等。开展建设项目质量管理的根本目的是要对一个项目的工作和该项目的产出物的质

量进行严格控制和有效管理，以确保一个建设项目的真正成功。

这项管理又可以分成建设项目产出物的质量管理和建设项目工作质量管理两个方面。

建设项目人力资源管理是在项目管理过程中为确保更有效地利用建设项目所涉及的人力资源而开展的项目管理工作。开展建设项目人力资源管理的根本目的是要对项目组织和项目所需人力资源进行科学确定和有效地管理，以确保建设项目的成功。

主要包括：建设项目组织的规划、项目人员的获得与配备、项目团队的建设等。

建设项目沟通管理是为确保有效地、及时地生成、收集、储存、处理和使用项目的信息，以及及时合理地开展沟通而开展的管理工作。建设项目沟通管理的根本目的是要对项目所需信息和项目相关利益者之间的沟通进行有效管理，以确保建设项目的成功。

主要包括：建设项目沟通计划的制定、项目信息的传送、项目报告和会议管理等方面的内容。

建设项目风险管理是为确保能成功地识别出建设项目风险、分析和度量项目风险以及应对项目风险所开展的各种建设项目管理工作。建设项目风险管理的根本目的是要对建设项目所面临的风险事件和后果进行有效识别和及时控制，这是针对项目的不确定性而开展的降低损失和抓住机遇的一种管理工作。

具体管理内容包括：建设项目风险的识别和度量、项目风险对策的设计和项目风险的控制等。

总之，通过本学期这门课程的学习，收获了很多。

## 企业管理听课后感想篇四

企业管理销售是企业经营的核心和关键环节之一。在进行销售管理时，既需要考虑销售业绩的提升，又需要关注营销策略的创新与推广，因此，销售管理具有广泛而复杂的内涵。作为销售管理的从业者，我深切体会到，企业管理销售需要一定的专业知识、管理技能和市场洞察力。下面，就我在企业管理销售中的心得体会进行分享。

### 第二段：销售目标与策略的确定

在企业管理销售的过程中，首先需要考虑的是销售目标的确定。在确定销售目标时，需要根据企业的整体战略规划、市场需求、竞争对手等多方面因素进行分析，确定一个具有可行性的销售目标。同时，也需要根据相应的销售目标，制定适合的销售策略。在制定销售策略时，需要考虑产品的市场定位、品牌理念、销售渠道等几个方面因素。对于销售策略的制定，我认为，需要结合多方面的情况，开展有序的研究和分析，从而取得良好的销售成效。

### 第三段：销售管理的团队建设

在销售管理中，团队建设是非常重要的环节。销售管理不能仅仅依赖于个体的单打独斗，需要通过团队合作，创造出更大的销售价值。为此，企业应该根据市场需求、产品特点等制定相应的团队目标，并设立相应的奖惩机制，激励销售团队的积极性和创新意识。同时，也需要根据团队的实际情况，打造出合适的团队文化，培养出高素质、团结协作的销售团队。

### 第四段：销售人员的专业培训

在销售管理中，以及整个企业管理的过程中，专业知识和技能培训尤为重要。在销售管理中，销售人员需要具有各种技巧和技能，例如营销策略、客户维护、销售渠道挖掘等等。因此，企业需要根据销售人员的实际情况，制定相应的销售培训计划，加强销售人员的专业能力和素质，从而提升销售管理的整体水平。

## 第五段：营销数据分析与销售预测

在销售管理中，数据分析和销售预测是非常重要的环节。通过数据分析，可以了解市场需求的变化、产品的销售情况以及销售团队的表现情况等信息。同时，通过销售预测，企业可以对未来的销售情况进行预估，从而进行相应的销售规划和调整。因此，企业需要加强对于数据分析和销售预测的培训和投入，提升数据分析和预测的能力和水平，为销售管理提供有力的支持。

结语：

综上所述，企业管理销售是企业经营中不可或缺的一环。在销售管理中，需要考虑销售目标与策略、团队建设、销售人员的专业培训以及营销数据分析与销售预测等多个方面。企业可以通过加强对销售管理的投入和培训，提升销售管理效果和公司绩效水平。

## 企业管理听课后感想篇五

企业管理销售是一个复杂的过程。它涉及到许多不同的方面，包括产品开发、市场营销、客户关系、团队管理和财务管理等。而作为一名企业管理者或销售人员，要顺利地完成任务并取得成功，需要一定的专业知识和实践经验。在这篇文章中，我将分享自己从事企业管理销售以来的一些经验和体会，以帮助那些正在追求成功的人们。

## 第二段：产品开发

产品开发是一个既重要又困难的任务。对于一家企业来说，产品是其核心竞争力的体现。因此，我们需要在产品开发上投入足够的时间和精力，以确保其质量和市场适应性。此外，我们还应该紧跟市场需求的变化，关注客户反馈，及时调整产品规格和功能，以满足客户的需求和期望。同时，我们还需要与其他团队密切合作，包括设计师、工程师、市场营销人员等，以便在产品开发的各个阶段顺利地进行协作。

## 第三段：市场营销

市场营销是企业管理销售中最核心的环节之一。一个好的市场营销策略可以大大帮助我们吸引潜在客户、提高销售业绩，并加强品牌影响力。在市场营销方面，我们应该关注竞争对手的活动，了解市场需求和趋势，制定适当的定价策略，确定目标客户群体，并选择合适的宣传渠道和营销手段，以推广产品和品牌。此外，我们还应该定期评估和分析市场反馈，调整营销策略，不断优化和改进。

## 第四段：客户关系

客户关系管理是一个关键的部分，它涉及到与客户的沟通、合作、服务和支持。一个成功的客户关系管理可以帮助我们吸引更多的客户，促进销售，增加客户忠诚度，并在市场中获得良好的口碑。为此，我们需要建立良好的沟通渠道，及时回应客户的需求和反馈，提供高质量的售后服务和支持，并建立一个客户管理系统，以便更好地跟踪客户关系和需求。

## 第五段：团队管理和财务管理

在企业管理销售中，团队管理和财务管理也是非常重要的。要建立一个成功的业务团队，我们需要掌握有效的领导和管理技巧，了解团队成员的优势和弱点，充分发挥他们的潜力，

并确保共同的目标和价值观得到传达拥抱。同时，我们需要合理配置和管理资金，精细制定预算，并确保实现良好的财务表现，以提供强有力的支持和保证。

结语：

总而言之，企业管理销售是一个非常复杂的过程，需要一定的专业知识和经验。在产品开发、市场营销、客户关系、团队管理和财务管理等方面，我们需要精通技巧和方法，并不断学习和实践。只有通过努力和耐心地工作，才能在竞争激烈的市场中获得成功和突破。

## 企业管理听课后感想篇六

20xx年大学毕业便有幸成为公司的一员，转瞬间，已经在这里工作六年了。

六年的时光，让一个刚出校门的青涩小子，变成了有一定经验和能力的技术人员。

在这六年里，伴随着公司的迅速发展、壮大和管理制度的完善，个人的能力也得到逐步的提高。

在这六年里，公司qcd各个领域都取得很优异的成绩，这是和一个好的管理模式是分不开的，个人感觉以下的管理经验是很值得推广和其他公司学习：

### 1、加强控制

这里讲的控制并不是指公司对公司员工的直接控制管理，而是指公司员工对产品的质量、数量和成本的控制，促使全公司每一个部门、每个科室、每个岗位、每位人员都在为完成公司的总目标而努力。



公司为加强员工的品质意识和成本意识，从部门领导到员工进行多次的相关培训。

从而使每位职工都能自我衡量自己的能力，尽全力干好本职工作。

人人注重确保产品的质量和数量，认识到浪费、额外开支等因素是自己部门和企业实现目标的障碍。

让每位员工都能在工作中体现自我价值：都在为公司大目标的完成而发光发热。

## 2、注重沟通

公司不光注重产品的质量、数量和成本控制，也同样注重人本管理。

人是有感情的，公司管理者与被管理者的沟通关系对调动职工的积极性有着极大的作用，是企业成功与否的至关重要的因素。

公司各个部门之间沟通方式，有定期的报告制度，如每天的品质向上中心举行的会议，对日常的品质状况进行报告；每个月开展的‘新车型会议制度，对新车型推进状况进行沟通等等。

同时，公司也注重上下级之间和同事之间的沟通，如部门或者科室人员的自主聚会活动；员工工作调动的欢送活动等等。

公司还鼓励各级领导在工作之余和客户相互交流以及结伴参加社交活动等，以达到沟通及建立和谐的人际关系目的，使企业一切经营运作畅通无阻。

## 3、尊重员工

公司对员工尊重主要表现在尊重员工个人隐私和满足员工的

各种合理需求，对员工表示信任，使每个员工都感觉到企业的温暖。

如改善员工的工作环境、食堂环境和宿舍环境，每年组织员工外出旅游或者员工自行旅游公司给予限额报销，公司每年安排员工进行一次体检等等。

公司是中日合资企业，公司党政工团积极为员工争取更多利益，在夏季给员工发放清凉饮料和高温补贴；过年过节都为员工发放慰问金，为住宿搭建娱乐设施：羽毛球场、网球场等。

公司工会为丰富员工业余生活，组织员工风采大赛、中秋晚会、忘年会以及举办各种体育竞赛活动等。

所有这些大大提高了企业文化，使广大员工对企业形成一种归属感，尽心尽力效忠企业。

#### 4、善于激励

最好的管理办法莫过于发动员工们提出合理化建议。

公司开展了提案建议制度，有用的建议都会得到赞扬，有价值的建议，视其不同情况会得到各种相应的奖励。

这样使企业绝大多数人参与决策和决策的实施、解决问题等，企业在决策管理中不断得到完善。

公司每年组织开展qc活动，从生产中的细节中发现问题提出好的改善意见，参加qc活动的人员，公司都会有一定奖励，优秀的qc小组会代表公司去日本母公司进行发表，这些都大大激发了员工对qc活动的热情，员工为公司提供了许多好的改善意见，提高公司效益和降低生产成本。

去年我公司qc小组参加日本大会时得到金奖。

同时，公司还注重人材的培养，鼓励员工接受再教育学习，为符合条件的员工学习给予报销，激励广大员工学习。

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，应该掌握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。

随着社会主义市场经济体制的建立，现代企业管理在社会经济发展中的地位日益重要。

我国现代化建设急需大批既拥有一定的专业技术知识基础、又懂得管理学基本原理和必要的管理技能、了解中国企业实情、具有决策能力、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人员。

而学校提供的这门课，提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化了管理知识结构，更新了管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升了管理能力和管理素质。

通过学习管理学，我初步认识了许多管理学知识：

一，企业概述：所谓企业是指从事生产、流通或服务性活动的独立核算经济单位。

二，管理概述：管理是社会组织中，为了实现预期的目标，以人为中心进行的协调活动。

管理者是组织和利用各种资源去实现组织目标的指挥者、组

织者。

## (一)传统管理阶段

1、“管”字当头。

2、管理的依据是个人的经验和感觉，没有统一的原理和方法，靠的是主观判断。

3、传统管理阶段主要解决了分工和协作的问题。

4、工人和管理人员的培养靠师徒方式，没有统一的标准。

(二)科学管理时代的时间是二十世纪初到五十年代，资本主义发展到了垄断阶段，这一阶段科学管理代替了传统的经验管理，资本主义企业管理进入了一个新阶段。

三，组织结构设计的原则：权责一致原则，精干高效原则，分工协作原则

四，战略管理的概念与特点：战略分析，战略选择，战略实施，战略联盟

八，领导：领导的涵义与作用，领导权力的构成，领导者的素质，领导者与管理者的区别，领导理论的发展，激励的涵义与激励理。

九，人力资源开发与管理：人力资源的概念与特点，企业人力资源开发的含义，目标和内容，企业人力资源战略与规划，员工招聘与录用，绩效考评。

通过这个课程，我想：无论是企业还是个人，一个好的完善的计划必定能够帮助我们更快更有效的确定行动方向，从而能达到事半功倍的效果。

例如许多著名品牌都制定了其长远的营销战略：可口可乐公司的长远目标宗旨就是：“我们致力于长期为公司的股东创造价值，不断改变世界□we refresh the world□

通过生产高质量的饮料为公司、产品包装伙伴以及客户创造价值，进而实现我们的目标。

” at&t则是：“我们立志成为全球最受推崇和最具价值的公司。

我们的目标是丰富顾客的生活，通过提供新鲜有效的通信服务帮助顾客在商业上取得更大成功，并同时提升股东价值”；时代华纳(time warner)是：“我们力求成为最受尊敬和最为成功的媒体公司——在我们的经营范围内成为领导者；以优质、卓着闻名于世。

我们成功的灵魂在于聚集最优秀的人才，包括世界上最好的记者和作家，并使大家创造性地思考和工作”。

这些公司都清醒的规划好了其长远目标，这就使得他们之后的经营方向目标明确，并可以因此而调整其相关战略。

综上所述，一个学期的管理学带给我很多心得体会，我也将会应用于今后的实践中，取得更多的收获。

我希望能在今后自己有机会创业时好好的去利用这次积累到的一切知识。

这真的是一次毕生难忘的学习经历，老师幽默的讲课总是会让教室充满笑声。

这是我读大学以来最有价值最精彩的一堂课，我想在很长的一段时间里我都会去思考，去回忆这一个多月的课程。

因为老师带给我们的不仅仅是一次简单的课程教学，而是一次思想的蜕变，是一次错误观念的改变，同时也让我们领略到了他的那份洒脱，和极好的道德修养。

在教我们如何正确工作学习的同时，他还教会我们要好好享受生活，也正是他的那种积极的生活态度，才使得他更充满人格的魅力，也给我们每一位学生留下了更深的印象。

## 企业管理听课后感想篇七

企业管理，顾名思义就是学习企业与企业管理组织、企业经营管理以及企业文化与企业道德和责任，我觉得管理是一门富有艺术性的学问，它不能仅仅靠统治者的“独裁专政”来完成，也不能完全人性化的管理，不然这个企业就会成为一盘散沙，没有任何战斗力，随时可能被市场淘汰，所以，出色的管理者应该有一套完善的管理模式以及企业的管理制度。

现代企业一般的组织结构分为直线制、职能制、直线-职能制、事业部制、模拟分权制、矩阵制这些不同的组织结构。那么，根据不同的组织结构，他们的管理深度和广度就不同，它们各自的优缺点就不同，直线-职能制就结合了直线制和职能制的有点，但它也有它的缺点，第一，职能部门之间的协作和配合性较差，另一方面，办事效率低下。

管理思想的产生和发展过程，它经历了早期的管理思想、古典的管理理论、行为科学管理理论、现代管理理论再到管理理论的新发展这几个阶段的发展，首先古典管理理论的代表思想是泰罗、法约尔和韦伯的管理思想；而霍桑的照明实验和梅奥在总结霍桑试验的成果的基础上发表的“人际关系学说”成为行为科学管理理论的代表思想；而现代管理学派又分为了社会理论学派、决策理论学派、经验主义学派、权变理论学派、管理科学学派，各个学派都有其思想的代表人物。

那么，随着社会的不断发展，企业必然会有一些新的管理理论来管理企业以适应新的社会环境，但无论社会怎样发展，企业的利益必须是与全社会的利益是一致的，当企业利益与社会利益发生冲突时，企业必须要以社会利益为重点，不能以一己私利，破坏社会的公共利益，这就必然要求企业文化与企业道德和责任境界的不断提高。

前段时间的“三鹿”以及近段的“双汇”事件，这些大型企业都陆续出现了一些食品安全问题，不得不给全社会一个提醒，敲警钟，食品安全问题的出现很大程度上还是源于企业领导层的职业素养和道德问题，不择手段的追求企业利益，不惜牺牲社会公共利益，这是社会的“红线”，再次拉起警钟，提醒企业道德问题的解决亟待解决。我想，这也是我们为什么学习管理学的必要原因之一吧。不过，我相信随着社会体制的不断完善与公民素质的不断提高，这些问题终将得到彻底性的解决。

## 企业管理听课后感想篇八

华为作为一家全球知名的科技企业，以其卓越的产品和高效的管理而闻名于世。在过去的几十年里，我有幸能够和华为合作并深入了解其企业管理方式。以下是我从中获得的一些心得体会。

首先，华为注重人才培养。作为一家科技企业，华为深知人才对于企业发展的重要性。因此，他们积极引进和培养各领域的高端人才，并为他们提供广阔的发展空间和资源。在华为，每个员工都有机会通过内部培训和学习来提升自己的技能和知识。他们鼓励员工不断学习和自我提高，以适应日益变化的市场需求。在我的合作过程中，我深感华为对于员工的关注与培养，这使他们能够保持竞争力并发挥最大潜力。

其次，华为强调团队合作。作为一家全球性企业，华为的成功很大程度上归功于其团队的协同合作。他们鼓励员工之间

的交流与合作，并提供了许多机会来加强团队精神。他们在员工的招聘中注重团队配合的能力，并注重培养员工的沟通和合作技巧。在我的合作中，我深感华为团队的紧密合作与高效沟通，这让他们能够快速而准确地解决问题，并提供最佳的解决方案。

第三，华为注重创新。作为一家科技企业，创新是华为发展的重中之重。他们鼓励员工勇于尝试新的想法和方法，并提供了很多创新项目的支持和资源。华为始终坚持自主创新，不断推出具有市场竞争力的产品和解决方案。在我的合作中，我见证了华为团队的创新能力。他们能够以快速的节奏跟上科技的发展，并提出独特而实用的解决方案，这是华为在全球科技领域中取得成功的关键。

第四，华为注重客户需求。华为始终把客户的需求放在首位，以提供优质的产品和服务为目标。他们注重倾听客户的意见和反馈，并及时调整和改进产品。华为以客户为中心的管理理念，使他们能够更好地理解客户需求，并更好地满足他们的期望。在我的合作中，我深感华为对于客户的关注与承诺。他们能够与客户保持良好的沟通，及时解决问题，并提供满意的解决方案。

最后，华为注重企业社会责任。作为一家全球企业，华为积极承担起企业应有的社会责任。他们关注环境保护和可持续发展，并致力于推动科技的社会应用。华为还注重公益事业，在教育、医疗等领域提供帮助和支持。在我的合作中，我深感华为的社会责任意识，他们时刻关心着社会发展并积极参与其中。

综上所述，华为企业管理的心得体会主要包括注重人才培养、强调团队合作、注重创新、注重客户需求和关注企业社会责任五个方面。我相信华为的成功正是得益于这些管理原则的有效实施。与华为合作的过程中，我对于企业管理的重要性有了更深入的理解，并从中学到了许多宝贵的经验和教训。



希望这些心得体会能够对其他企业的管理者和员工有所启示和帮助。

## 企业管理听课后感想篇九

在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得体会，如此可以一直更新迭代自己的想法。那么好的心得体会都具备一些什么特点呢？以下是小编帮大家整理的企业管理心得体会，希望能够帮助到大家。

在xx公司学习氛围不断高涨，全体同事学习热情不断上涨的情况下，我有幸参加夏峥老师主讲的《九格人型与企业管理》这门课程，从而更好的认识了人的性格分类，并加深了对自己的了解，也使自己可以更好的了解别人从而也了解了人格和企业管理的关系。

九型人格是把人分为九种人格：1是完美型，2是助人型，3是成就型，4是自我型，5是理智型，6是疑惑型，7是活跃型，8是领袖型，9是和平型。每个性格都有其各自的特点，了解这些性格特征可以根据自己的能力，兴趣做好职业规划，更好的与人相处。同时在管理团队，谈判时可以做到知人善用，根据个性特点，做好定位。在团队中，注意性格的互补，建立有效的团队，改善人际沟通，提高领导艺术，针对不同的客户，提供个性的服务。这些都是九型人格在企业中的应运。在生活中，也可以帮助我们认识自己，理解别人，提高沟通能力，改善人际关系。

在听课中，我对老师讲解的2种性格印象比较深刻。一是3号性格成就型，二是6号性格疑惑型。3号性格的主要特征是：着重成就，有强烈的竞争心，要做到比别人“好，有威望”。重视事情，忽视人。工作态度是不断做，不断冲，只求达到所定目标。凡事皆有目标，以目标为本，工作生活上都是如此。别人对自己的印象，形象是最重要的，所以重视自己的形象，以赚取他人的欣赏与尊重，经常成为焦点和中心。喜

欢与有才华和能干的人在一起，讨厌不聪明的人，但又不能与比自己能力高很多的人在一起。因为3号性格具备的这些特质，所以在工作中，我们可以看见3号性格的人经常是精力充沛，对认定目标的工作积极主动，希望在工作中取得好成绩以此获得别人的欣赏，赞美，认同，掌声。但如果3号性格的人没有了目标或者没有事情做的时候会显得萎靡不振，整个人都没有了精神。所以在团队管理中，对3号性格的人要给与目标，其取得成绩的时候不断鼓励，是团队中用于冲在前面的猛将。而6号性格的人一般是做事小心谨慎，不轻易相信别人。喜欢有保障和保护，不喜欢受人注视，依靠不了时会挑战权威。事情未做或未发生前，会有很多疑虑和担心。能为所属团队尽心尽力，忠诚稳定，有责任感。时常预计最差的景况，有时只是想象的恐惧，过于担忧。安于现状，不喜欢转换新环境。为别人做事在所不计，没有私心，对只关乎自己利益的'事情可能不大重视。一般6号性格的人在工作中表现拘谨，担心。内心渴望强大的支持与后盾。总是感觉不安全，比较担心。在团队管理中，针对这种性格的人，应该做比较稳定的工作，其忠诚度很高，工作中也比较敏锐。

从这两种人格可以看出，每种人格都不是绝对的完美的，性格中总是有好的和不好的，有长处和短处。有时候人也不可能是具备准确的一种性格，也可能是综合型的性格。学完这门课程我也认识到要学会去接收别人，自我探索，对待事情要冷静理智，遵守规则，也要有勇往直前的决心，行动果断，言出必行。学会去信任别人，积极主动去帮助别人，关心别人。也要明确自己的目标，以积极的态度，做出更好的成绩！

## 企业管理听课后感想篇十

现代企业管理在社会经济发展中的地位日益重要。你知道企业管理读书心得是什么吗?接下来就是本站小编为大家整理的关于企业管理读书心得，供大家阅读！

随着知识经济和科学技术的迅猛发展以及社会主义市场经济体制的建立，在企业管理方面的人才需求量，给中国企业的发展带来前所未有的挑战。我国现代化建设急需大批既拥有一定的专业技术知识基础、又懂得管理学基本原理和必要的管理技能、了解中国企业实情、具有决策能力、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人员。而学校提供的这门课，给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化管理知识结构，更新管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升管理能力和管理素质。目的是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，为我们从事具体企业管理工作奠定理论基础。

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。通过学习，我们应该掌握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。

管理”一词，包涵“管”和“理”两个意思。其实，从某种意义上讲，“理”比“管”更重要。在中国文化中，尤其重视“理”的作用，诸如梳理、调理、清理、理顺。“理”什么？，诚然，理事很重要，更重要的是做好人的工作，重视人的因素，理顺人际关系。

事实上，研究人的行为是现代化工业发展的需要，工业自动化程度的提高不仅没有削弱人的因素的作用。相反，在某种意义上说，增加了人的因素的作用。因为一些技术性很强的工作，实际上是无法监督的，不靠职工的自觉性，就无法做好。西方“行为科学”企图以此为手段，缓和劳资矛盾，刺激职工的“积极性”，提高劳动生产率。

当今，国外管理领域中，流传着一种说法：人的知识不如人的智力，人的智力不如人的觉悟。美国大企业家、全美食品同业公会主席法兰西斯因袭培根指出：“你能用钱买到一个人的时间，你能用钱使一个人在一定的时间内，停留在一定的地方，你能用钱在一天或一小时内，买到别人的肌肉动作；然而，你却不能用钱买到热情、买到主动、买到忠诚，也不能买到一个人对事业的奉献”。企业管理的至高境界是企业制度完善，员工热爱企业，企业里人人是主人，人人是管理者，员工自觉性极高，自律性极强，员工的主人公意识得到了充分发挥和展示。职工的高度自我管理基本取代了企业管理。企业管理部门的职能重点由管转向理和通，主要起引导和协调的作用。企业的各种资源得到了最充分的利用，企业的管理成本也降低到了最低水平，这也是全世界企业和企业管理者不断追求的管理目标和境界。管理就是人的资源和物的资源的连结，就是开发人力和物力，在这里人和人力是十分重要的因素，那么，“以人为本”便是管理思想的精髓，是新世纪管理的根本指导思想。

首先，端正对人的认识，树立平等观念

在知识经济时代，知识正成为发展经济与开竞争的原动力。而知识的载体是人，是掌握熟练业务的科技专业人才。

企业的主体不是雄厚的资金和丰厚的原材料，而是企业中的人。20世纪六、七十年代，日本经济在世界经济领域奇迹般地崛起，就非常深刻地说明了这个道理。“以人为本”的管理思想，就是要彻底纠正把人视为“活机器”的错误观念，消除广大职工心中的被雇佣思想，调动职工的生产积极性。为此，在企业内部要树立“工作上有分工，职务上有高低，人格上要平等”的观念。要求管理者要尊重职工的人格和权利，理解每个职工的具体处境和个性，承认职工的不同性格、兴趣和爱好，热情、诚恳、宽厚地对待每一位职工，最大限度地开发人的潜力，调动人的积极性，在服从企业大局的前提下，鼓励人的自我实现，公司尊重人的价值，员工也就被

管的开心、乐意，从而形成上下荣辱与共的信念，企业的经济效益自然也就大大地提高。韦尔奇讲过：知道——并且——是面对——我们的员工的所思所想，是我们成功的关键因素。

其次，强化民主管理，确保职工主人翁地位。

企业职工的主人翁精神，是在企业生产经营中，职工对国家、对社会承担的使命、职责、义务反映出来的先公后私的思想意识，而职工的主人翁地位往往体现在对企业一系列重大决策的参与上，通过职工积极参与民主管理来实现的。民主管理是从内心深处来激发每个员工的内在潜力，主动性和创造性。使他们能真正做到心情舒畅，不遗余力地为企业不断开拓新的优良业绩，自觉自愿地将自己的知识，思想奉献给企业。只有强化民主管理，才能不断增强职工的主力军意识，构建“企业的困难，职工来协助，职工的困难，企业来解决”的命运共同体，具体体现在：

(一)广开参与渠道。要通过建立健全职代会制度、管理委员会制度和积极开展经常性的合理化建议活动等，来充分调动广大职工参政、议政的积极性，把他们的智慧渗透到管理过程的各个环节。

(二)注重参与效果。注重参与的实际效果，就是说不能仅看召开了多少次职代会，通过了多少项决议，采取多少种形式，收集了多少条合理化建议，高级管理层接待了多少次职工，而是要看执行和采纳的情况如何，是否监督有效，贯彻得力，成果显著。注重参与效果是真正把民主管理落实到实处保证。

(三)优化参与环境。这是广开参与渠道，注意参与效果的前提和基础。优化参与环境必须从两方面入手。一方面，企业职工要不断加强学习，提高自己的思想觉悟以及参政议政的水平 and 能力；另一方面，作为管理层，特别是高层管理者，要

通过沟通、协商、引导、了解员工的价值观，对事业的理想，以便为之创造一个有利于调动积极性的机制和环境，使之自觉自愿地发挥和贡献他们的聪明才智，调动其主观能动性。要乐于听取不同意见，做到兼收并蓄，博采众长，努力为企业的发展创造宽松和谐的人际环境。第三，更新人才观念，健全岗位成长制度 第三，处于现代企业制度建立时期的企业，面临着市场经济条件下的激烈竞争，这种竞争是企业综合实力、整体素质的竞争，是科学文化、企业文化力的竞争，说到底人才的竞争。美国钢铁大王卡内基说过：“将我所有的工厂、设备、市场、资金全部夺走，但只要保留我的组织人员，四年之后，我将又是一个钢铁大王”。由此可见，人才对企业的重要性，一个企业综合竞争力的不断提高，有赖于企业更新人才观念，健全成长制度，拥有各类高素质的人才。因此，培养一流的职工队伍，造就和拥有一大批思想觉悟高，道德修养好，本职业业务精，法制观念强，知识面广的高素质、多功能人才，对于企业的发展有着非常深远的意义。

(一) 建立培养人才的社会机制。这种机制应包含下列因素：一是开辟经济建设和商品生产的主战场，让企业的优秀人才在这个主战场上有大显身手的机会；二是建立平等竞争，优胜劣汰的岗位环境和社会环境，让优秀人才脱颖而出，这能最大限度地激发人才紧迫感和创造性，除了人才向社会横向和企业内部上下流动外，还可进行岗位轮换、交叉任职；三是允许较大幅度地拉开收入差距，鼓励先进，让一部分人才通过转让自己的劳动成果致富；四是评选举荐机制，每年通过各层次各渠道评选表彰和晋升优秀人才，并大造舆论树先进，学先进。

(二) 营造一个成就事业的良好环境。大凡有作为者，无不以业为重。所以，良好的软、硬环境，是吸引人才的磁场，企业应按照自己的专业尽量对口安置，以利于发挥他们的特长。员工个人的发展规划距企业的经营目标越近，员工的工作积极\*就越高，主人翁意识就越强，自我管理水平就越高，企业资源配置就越合理，利用就越充分，企业的管理效率和经济效

益也就越好。好的经济效益反过来又能增强员工对企业的信心，激发员工的工作热情，二者相辅相成。

(三)建立深厚的感情，以情争取人心。以人为本的管理首先要注重感性管理，感情投资，其直接效益是密切企业中人与人，员工与企业的关系，树立群体精神，激励和调动全体人员的积极性、主观性和创造性。先哲有言：“得人心者得天下”。“疑人不用，用人不疑”，这是我国使用人才的优良传统，信任是建立浓厚感情和友谊的最起码条件。赛格还提出了“用人之才、记人之功、容人之过、解人之难”的用人原则。只有这样，才能真正做到物尽其用，人尽其才。

企业管理者应该考虑到员工的生活需要和社会需要，并满足他们的合理要求，切实为职工着想，替他们办实事，服务育人，调动职工的积极性，增强企业的凝聚力和职工对企业的归宿感。

(一)直视感情投资。如：过集体生日，探望生病职工，节假日慰问间坚守工作岗位的职工等等，增进干群关系，增强企业的凝聚力。

(二)解决职工关心的热点问题。如：解决职工住房，办好医务所、幼儿园。在人员密集的住宅区设立邮电通信、储蓄和文化教育卫生网点，开辟商业服务中心等等。

物质利益的分配，是企业员工最敏感的一件事，也是他们进行劳动的最基本的动因。在生产力较低、物质财富贫乏的社会是如此，生产资料公有制的社会也概莫能外，企业中出现许多矛盾和难题，几乎都可以追溯到利益根本这一源头。所以，既要体现多劳多得的分配原则，在公平、公正的基础上让个人的收入与创造的效益挂钩，适当拉开收入的差距，又要不忘社会上义国家最终是要消除贫富不均、走共同富裕道路的宗旨。

企业文化是企业长期生产经营中形成的管理思想、群体意识和行为规范。企业的竞争也是企业文化力的竞争，因为加强企业文化建设，有利于增强企业的内聚力和外显文化的辐射力，提高企业的整体素质和综合实力，有利于增强企业在市场经济条件下的生存竞争能力和自我发展能力，促进企业两个文明建设的发展。

企业文化核心是企业精神。企业员工是企业文化的创造者，同时又是接受者和传播者。企业精神一旦确定，企业的各项活动就要予以体现，让它成为企业员工认同、接受和社会公众所能理解的企业群体意识，成为员工精神动力的源泉。靠“以人中心”的企业管理思想，日本企业实现了以“人的自动化”为特点的管理现代化，使每个人“自动”、“自觉”地去完成他所承担的工作。这种企业精神对振兴整个日本民族的经济起了重要作用，使之一跃成为世界第三大工业国。

管理学家克拉克说过一句很深刻的话，信息革命改变着人类社会，必定要改变企业的组织和机制。一方面，随着世界经济一体化进程的加快，新知识、高科技发展异常迅猛，企业间竞争已由“大鱼吃小鱼”向“快鱼吃慢鱼”急速转变。企业直接面对更大范围、更深程度上来自国内外越来越大的竞争压力。另一方面，天下没有免费的午餐，你投入一些钱，拿到人家标准化的软硬件，依样画葫芦想大幅提升竞争力，也是不可能的事。依据当今世界各种先进管理理论，并结合已往的经验，我们应当选择以学习力为依托，以执行力为抓手，全面提升企业管理水平，推动企业健康、持续的发展。总的来讲，可归纳为几点：

当代企业之间的竞争，说到底人才的竞争，是人才的学习力的竞争。所谓学习力就是一个人、一个企业或一个组织学习的动力、毅力和能力的综合体现。学习力贯穿于企业管理的始终，是企业获得生存与发展的基本条件。我们紧紧围绕“三要素”提高学习力，针对工作的重点、难点增强创新



力，实实在在从组织保证、措施落实、载体创新等方面抓好学习型企业的建设，为做大做强企业打好基础。

### 1、提高认识，完善激励，激活员工学习动力

我们要求把工作的压力作为学习的动力，倡导干部员工树立新的学习理念，以学习带动创新，以创新推动企业发展。通过对市场上产品竞争、价格竞争、服务竞争的宣传报道，使每个员工都认识到面对竞争日趋激烈的市场，要适应市场需要学习；学习的动力源于学习目标的确立，思想意识的提高使员工获得了不仅要个人学而且要团队学的全员动力，而内部激励机制完善更催发了个人学习内动力。一是薪酬激励。不同学历给予不同的基本薪酬制度；二是奖惩激励。对在管理创新、科技攻关、产品创新等方面做出成绩的给予及时的奖励。三是目标激励。制定各种培训目标，明确学习的步骤与计划并量化考核。

### 2、确立愿景、建立组织、强化员工学习毅力

学习型企业的创建工作是一项长期的系统工程，要扎扎实实深入持久，必须保持员工的学习毅力，也就是坚持学习、学有所成效。应组织创建学习型企业领导小组，提供组织保障、落实监督措施、规定目标跟踪具体办法；确立学习愿景规划，并层层制定贯彻执行办法；建立奖惩约束机制，确保员工学习的积极性。

### 3、扩充载体，学以致用，提高员工学习能力应根据企业中现有人员的素质状况，从实际出发，建立了适合不同层次需要和不同工作需要的各种载体，在组织形式上采用外送培养、内部培训、联合培训、定期讲座等办法，在活动形式上采用集中培训、调研、学习、经验交流、岗位目标学习等。利用比较学习，开展多次的内、外部学习交流互动，取长补短，促进先进经验的推广与利用。

