

# 2023年写企业管理心得(实用16篇)

在实习过程中，我们可能会遇到挫折和困惑，而写实习心得可以帮助我们积极面对并从中得到启示和成长。10. 在整理范文的过程中，我筛选了一些优秀的读书心得样本，希望对大家的写作能够有所启发和指导。

## 写企业管理心得篇一

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。

## 写企业管理心得篇二

小企业的战略核心是业务，一切行为均体现出明显的业务导向。由于规模和实力的限制，“生存”是小企业最紧要的问题，活下去是硬道理，企业必须死死抓住销售、生产等命脉

领域的工作，紧紧围绕市场、研发等业务功能来配置资源。小企业一般较少关注纯粹的职能工作。

小企业的领导核心往往是创业者，创业者的理念通常就是企业的理念。创业者的动机与素质基本上决定了企业的方向、目标和实施能力，创业者的领导风格往往决定了管理者的管理风格和员工的行为风格。对于小企业来说，创业者个人或群体对企业有着巨大的影响力。

小企业规模不大，组织结构相对简单，各种制度和流程不像大企业那样齐备、规范，而且结构、制度、流程等处于动态、快速的变动之中。面对强大的竞争对手，小企业最大的优势在于灵活性、速度以及应变能力。表面上看，“乱、变、快”是小企业的生动写照。

小企业人员少，管理架构扁平，人与人之间一般可以便捷地面对面进行沟通。由于沟通的直接性，加之创业者以及骨干员工多半有血缘、乡缘、学缘等关系，企业往往有浓厚的“家”的色彩，情感性因素较多，人情味较重，组织更多地是靠“人”来维系，而理性的味道淡一些。

小企业盘子小，任何一个看似小的人和事都可能导致企业的兴衰成败。尤其是“人”的因素，小企业做大的过程，实质上就是人才汇聚的过程；小企业做大的结果，常常是因为加入的新人带来了企业突破的机会。所以，小企业似乎更加重视“人”的工作。

## 1. 原则

小企业的人力资源管理必须基于并坚持业务导向和战略目标导向，围绕企业的安身立命之本——业务展开，而不是专注于职能和专业的细化操作。

小企业的人力资源管理必须重视企业文化理念的建设，这是

企业做大的“根”。以理念吸引优秀人才，凝聚核心团队，支持企业长远发展。

小企业的人力资源管理必须具有足够的灵活性，策略、结构、制度等能够快速进行调整，以适应和匹配业务、战略与流程等的动态变动。

## 2. 操作

小企业的人力资源管理最好不要过早地“职能化”，高层领导甚至老板应该亲自抓，老板应成为事实意义上的人力资源总监。建立与传递公司理念，只能由老板自己做，别人替代不得；“搭班子”之类的战略任务，也得劳老板大驾；组织结构设立与调整，直接触及权力安排，还是老板辛苦做的事。看似具体的人力资源工作，如关键人才的招聘包括面试等，也需要老板亲自“下厨”，断断不可授权给人力资源部门。

小企业面对人力资源市场的竞争弱势，必须分析、定位自身特有优势，制定相应的人才策略。大企业通常靠名声、待遇、培训机会等吸引人，而小企业也可以通过挖掘自身的“卖点”，如发展空间、工作挑战性和成就感、实践学习机会或其他更具本企业特色的东西，以小搏大。

小企业的人力资源管理要充分利用“家”的人情味，加速目标、理念传递与人际沟通，强化团队建设，营造出积极向上、开放融洽的组织氛围，形成各种形式的灵活应变、坚强有力的工作团队，以此获得与大公司竞争的比较优势，促进企业由“小”而“强”而“大”。

小企业的人力资源管理不应过于追求系统化、规范化、程序化和所谓的科学化，必须保持较高的灵活性，这是小企业优势的根源所在。当然，小企业很有必要搭建一个战略性的弹性的人力资源管理框架，作为企业人力资源管理工作的目标和指导原则。伴随企业发展过程，不断地明晰、调整、充实

框架的内容：薪资、绩效、培训、招聘等，策略、制度、程序等。

小企业的人力资源管理必须将“业务骨干向管理者转化”作为关键任务，因为小企业的扩展必须依赖以内部为主培养的管理者，而业务骨干向管理者的角色转变非常困难。这应有一个规划，以循序渐进地引导、培养一批能“带队伍”的管理者，而这里面又蕴藏着未来的接班人选。但小企业实质上仍在创业期，不应追求大企业式的职业化，管理的色彩要逐渐加浓。

小企业的人力资源管理职责由谁承担呢？战略性的归老板，管理性的归业务管理者，事务性的归行政人事部，还有一部分员工自我管理了。这样看来，小企业并非一定要设个人力资源部。如果老板真想在战略人力资源管理方面有所创新，请个专业的管理咨询公司参与一下就可以了。出身大企业的人力资源总监或经理们，可能不适合小企业。

### 写企业管理心得篇三

孩子们学习《弟子规》能利用弟子规的语言评价和劝导人们遵守良好的行为规则。

《弟子规》原名《训蒙文》，作者为清朝康熙年间秀才李毓秀。书中通过生活中的点滴小事告诉我们如何培养孩子的日常行为规范，养成良好的自律习惯和行为，学会做人和做事的道理。《弟子规》的结构很简单，先是总叙，后是分叙，分叙分为“入则孝”、“出则悌”、“谨”、“信”、“泛爱众”、“亲仁”、“余力学文”七个部分，详细的阐述了总叙中的各项内容。从总体上看，《弟子规》对于加强企业管理的作用主要体现在以下几个方面：

#### 一、上司和下属关系准则的借鉴

《弟子规·入则孝》是分叙的第一部分，主要是教育小孩子如何处理与父母之间的伦理关系，很具体的讲述了孩子该如何与父母相处，几乎涵盖了孩子日常生活中可能与父母发生关系的所有方面，并且从正反两个方面来论述了孩子与父母发生矛盾之后所应采纳的方式和方法。

如果我们换一种眼光来看《弟子规》，站在企业的角度，把父母换做上级，那么《弟子规》就可以看作是对员工的一种教导。它告诉我们：要尊敬上司，对领导交代的任务要及时完成，如果有事外出，一定要向上司报告请假，回来后要及时销假。对于上司和公家的东西不要随便动，不要未经允许就拿走。和上司发生矛盾冲突，要讲究方式方法，不要当面冲撞，这样不利于工作的开展。如果能学会换位思考，将心比心，带着关爱去处理问题，那么上下级之间的关系就会处理得很融洽。其实，从另外一个角度看，《弟子规》对父辈和上司的立身行事也具有启发意思，启迪父辈和上司要平等、慈爱地对待子女和员工。

## 二、同事之间关系准则的借鉴

《弟子规·出则悌》是分叙的第二部分，主要是教育孩子如何处理与兄弟姐妹之间的伦理关系的。对于孩子来说，与兄弟姐妹的关系非常重要，因为它会直接影响到孩子将来对各种人际关系的处理，这是他未来处理社会关系的演练。

同理，从企业的角度来说，这部分可以看作是如何处理同事之间关系的指南。它告诉我们：同事之间要互相尊重、互相关心、互相帮助，如果上级领导有事找别的同事，那么我就应当主动的代为应答，而如果他碰巧没在，我就应当主动去承担他的工作。如果这样去做，就有利于造成一种和睦而轻松的上下级和同事关系，有利于企业文化的建设。

## 三、员工日常行为规范借鉴

《弟子规·谨》是分叙的第三部分，主要是教育孩子学会养成良好的日常行为习惯，在日常生活的点滴中培养细心、耐心，从而养成良好的自律习惯，成为一个有道德、有教养的人。这部分的内容同样适用于企业，提醒企业员工要注意各种日常行为细节，自觉遵守企业制度中的员工日常行为规范，做一个高素质、有教养、识大体、顾大局的员工。

#### 四、员工品德才能修养借鉴

《弟子规·信》是分叙的第四部分，接着讲做人的道理，教育孩子不要讲没有根据的话，不要轻易许诺，承诺了就要做到，不能言而无信，因为这很容易养成坏毛病；不要在背后说别人的坏话，不要传播流言蜚语。教育孩子不要与人攀比，要重视自己的品德、学问、才能、技艺的学习和培养。君子忧道不忧贫，养成良好的节操；如果不小心犯了错误，就要勇敢去承认，并且努力改掉它。从企业的角度看，这部分也很有现实意义，它是在提醒员工要加强个人修养，要在个人品德才能的提升上不断努力，清醒而正确的把握住自己的发展方向，坚决拒绝不良风气的诱惑。

#### 五、人际交际与为人处事的借鉴

《弟子规·泛爱众而亲仁》是分叙的第五、第六部分，这两部分教育孩子要培养仁爱、宽容的心胸，要学会爱人，懂得设身处地为别人着想，善待他人，己所不欲，勿施于人。第五部分亦适用于企业员工和上级领导反思学习，重要的不是权势，而是个人的品德和才能，要学会关心爱护同事，爱护下级，以理服人，而不是以势压人。第六部分讲人与人之间是有区别的，同样是人，可是道德品质、心智高低各有不同。大多数人都是跟着流俗走，而仁慈博爱的人毕竟是少数，这样的人往往身正行正，不随波逐流，如果能够接近他，向他学习，那么过错就会减少，品德就会增长；反之，接近小人就会堕落，正所谓“近朱者赤，近墨者黑”，这部分对企业员工同样具有教育意义。

## 六、如何才能德才兼备的借鉴

《弟子规·余力学文》是分叙的第七部分，也是全文的总结：一方面，如果不能身体力行前面所提到的孝、悌、谨、信、泛爱众、亲仁这些行为规范，只是学习文化，那么纵然有些知识，也只是徒增浮华之气，而不能成为一个有益于社会、家庭的人。另一方面，如果只是做到了前面所提的孝、悌、谨、信、泛爱众、亲仁，却不肯读书学习，就容易陷入自己的主观偏见中行事，蒙蔽了真理，这也是不对的。因此，还必须学习文化知识，要读好书，不读坏书，进一步开启智慧。这两个方面就是孔子讲的博文、约礼皆不可偏废的道理。最后，要教给孩子读书的步骤和方法，教育孩子读书也要守规矩，要讲究居室卫生，讲究整洁。最后指出，读书不容易，遇到困难和挫折，不要自暴自弃，应该发愤图强，循序渐进，通过不懈的勤奋努力达到圣贤的境界。

从企业的角度来讲，企业员工应该努力践行良好的品德，同时在工作中还要认真学习各种知识技能，提高工作效率，奋发图强，业务上向优秀员工看齐，品格上向圣贤看齐，在自己平凡的工作岗位上做好自己的事情，砥砺自己的德行，努力成为德才兼备的员工，做一个对家庭、对企业、对社会有益的人。

综上所述，《弟子规》对于加强企业管理具有重要的促进作用，这是前人留给我们的优秀文化遗产，我们应该继承并将其发扬光大。

文档为doc格式

## 写企业管理心得篇四

企业是现代社会的核心组织形式。企业的成败，关键在于其管理质量。因此，企业管理人员必须不断总结实践经验，提高管理水平，始终以创造价值为目标，才能在竞争激烈的市



场中立于不败之地。

## 2. 意识到员工的重要性

作为管理人员，我们首先要认识到员工是企业最重要的资源。企业的成长离不开员工的贡献和支持。因此，作为管理者，我们要时刻关注员工的生活和工作状态，为他们创造更好的工作环境，提高工作效率和员工的满意度。

## 3. 勇于承担责任

管理者的职责是带领团队完成目标，但实现目标不只是强制性的执行，而是要结合员工和公司的利益进行。作为管理人员，要善于发现问题，勇于承担责任，做出正确决策，推动企业健康发展。

## 4. 带着团队成长

企业的经营成败需要所有员工的努力，一个好的管理者要懂得如何激发和发挥员工的潜力，在不断推动企业发展的同时，带领团队成长。在这个过程中，提升团队的能力和士气是核心要求。管理者要通过定期培训、激励、赏识和惩罚等方式引导员工自我提升，共同成长。

## 5. 不断总结经验，探索创新之路

企业的发展是一个动态的过程，管理者必须时刻总结经验，探索创新升级之道。要善于借鉴其他企业的管理经验，更要有一颗敢于尝试的创新心态，在中小企业的管理过程中注重实用性和针对性，有针对性的挖掘和使用现有的技术和方法，在不断总结中提高管理水平。同时，也要注意加强反思和学习，持续提升自身素质，提高管理效果。

结语：正确认识企业管理的重要性，认真学习实践敢于创新

的精神，善于发掘员工的潜力，不断完善自身的能力，是企业管理者取得突破的关键。希望在自己的职业生涯中，能够时刻保持激情、持续不断地努力，共同迎接未来的挑战。

## 写企业管理心得篇五

企业管理人员是企业中非常重要的一个角色，他们通常是企业的领导者和决策者，负责制定企业发展战略和管理方法。企业管理人员的经验和心得体会对企业发展有着非常大的影响。本文将从企业管理人员的角度出发，结合实际工作经验，分享一些管理心得体会。

### 二. 勇于担当

作为企业管理人员，首先需要具备勇于担当的品质，需要承担起企业的重任和责任。作为企业高层管理者，需要遵循市场规律，把握市场动态，进行战略规划和决策，及时调整企业经营方向。另外，企业管理人员需要时刻保持清醒的头脑，处理企业的各种问题，追求企业的长期发展，创造更多的价值。

### 三. 团队协作

企业管理人员需要具备团队协作的能力，管理团队，调动团队积极性，实现集体智慧。作为管理者，需要与上下级沟通协调，积极配合，团结全员，协力打造团队的力量。同时，需要承认自己的不足之处，发扬自身的优势，通过不断学习和提高，带领团队取得更好的业绩。

### 四. 不断创新

企业管理人员需要具备不断创新意识，开拓市场，创新产品，提高企业竞争力。企业管理人员需要根据市场需求进行产品的研发改良，不断提高企业技术能力和产品质量，保证

产品的竞争力和市场地位。另外，管理者要不断学习和思考，更新自己的管理理念和方法，开拓思路，推进企业转型升级，实现企业的可持续发展。

## 五. 尊重员工

企业管理人员需要尊重员工，关注员工的感受 and 需要，关心员工的生活和工作。管理者需要关注员工的培训和职业发展，为员工提供合理的薪酬和福利，建立健康有序的企业文化氛围，创造和谐的劳动关系。只有这样，才能有效激发员工的工作积极性和创造力，提高员工的工作质量和企业的绩效表现。

## 六. 结语

企业管理人员是企业成功发展的关键，只有通过不断学习和提高，严谨的管理方法，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。通过本文的分享，希望大家能够更好地梳理和掌握企业管理的核心理念和方法，积极营造优秀的企业管理氛围，共同为企业的长期健康发展贡献力量。

## 写企业管理心得篇六

人性化管理逐渐成为中国企业培育核心竞争力最为重要的管理模式之一。有一些企业推行人性化管理以后出现了可喜的局面：创造了一个人性化的管理氛围，加强了员工对公司的忠诚度，激发了员工的工作积极性和创造性；加强了团队合作，增强了组织的凝聚力和战斗力。然而，有一些企业实施人性化管理以后却完全走向了反面，问题层出不穷，产生了许多与人性化管理实施者愿望不一致的结果。

从我入公司至今，公司一直力求人性化管理的模式，但是我个人认为并没有发挥到最佳的效果，没有完善制度下的人性化管理只会削弱其管理模式的优势。今日我寻找资料时看到

这么一个案例：

某公司是一家港资企业，实施人性化管理，在工业区200余家企业中颇受好评。如自觉遵守国家和地方政府的劳动法规，管理较为宽松，以员工为中心，改原来制度中的罚为奖，刻意与员工搞好关系，组织各种活动吸引员工来参与，改善员工工作生活条件，提高员工福利，使每个员工感受到家庭般的温暖。在珠江三角洲地区众多企业大喊“员工荒”的情况下，公司从不担心招工难问题。但是，就是这样的一家企业却出现了较多病症。公司人性化的管理和对员工的尊重，经过数年的运转以后，致使大部分老员工产生了“公司理应如此”的思想，同时员工甚至管理人员看到公司管理宽松，开始出现思想懈怠，自律性不强，工作积极性欠缺，责任感较差等不良现象。如办公室空调只开不关，个人电脑下班不关，在办公室吃早餐，上班挂着qq，下班铃声一响立即离开，即使当日的本职工作未完成也不配合加班，等等。在人力资源部加强管理时，员工说得最多的一句话是，“你们讲不讲人性化管理，都什么年代了？”于是，在公司内就形成了一种令人非常困惑的工作习惯和企业氛围：一方面，公司尊重员工，保障员工福利；另一方面，员工却钻人性化管理的空子，工作主动性不够。老板发现此种现象也会发火，“炒人”也就逐渐成为了家常便饭。这样又形成了另外一种问题：员工一旦产生离职念头，并不主动向公司申请，而是故意工作散漫、拖拉，等待公司辞退，以便获得相应的补偿金。这样一来，人力资源部在工作时就会非常棘手：给予员工补偿金，今后就会更难管理；不给予员工补偿金，员工就会到劳动部门投诉。长此下去，员工就会越来越“刁”，管理起来就会越来越困难，从而影响到企业的发展。

以上的案例对我产生了启发，该公司推行人性化管理，突出了员工在管理过程中的主体地位和作用，管理宽松，尊重员工，注重提高员工待遇，创造良好的工作条件，提倡自我管理，但却放松了制度约束。像这样重视人性化管理而放松制度化管理，从而引发管理困境的情况，在现在很多国内企

业中还较为普遍。如果说在人性化管理过程中只是讲感情、重“亲情”、照顾情绪、满足需要，而放松制度约束，那么这不符合人性化管理的本质要求。从词义上来看，“人性化”是一个定语，也就是说，要在做好管理的前提下，才能谈人性化。人性化管理是以严格的管理制度为依据的，是具有科学性和原则性的，它是基于人的人性特征而实施管理的一种模式。一旦失去科学的制度依据，管理就会趋于人情化。如果单凭管理者个人好恶进行管理，非常容易走偏。中国社会是一个注重血缘、亲情和人情传统的社会，如果不用科学理性的尺度去丈量、规范管理者的行为，企业管理难免会缺少公正、公平，员工就会受到不平等的对待。离开制度管理来谈人性化，也就离开了管理的前提和基础，失去了管理的方向和目的(平等、公平、公正)。

从企业治理的角度而言，没有规矩不成方圆。企业必须要有一套严格、完善的管理制度，对员工的行为加以约束和规范，形成一种决策科学化、流程标准化、监督制度化、考核系统化的管理模式。在这种管理模式下，员工按照规定的程式步调一致地工作，直至达成预定目标。当今社会竞争激烈，严格的制度看似冷酷无情，但它却是企业正常运转和不断发展的保证。科学的制度化不仅符合企业的整体利益，同时也符合员工个人的利益。从个人的角度来看，人都是有惰性的。管理松弛、分工不明、职责不清的“大锅饭”，是滋生员工惰性的最佳“土壤”。有一定自觉性的员工能做好“份内的事”就不错了，“份外的事”是绝对不会干的。而自觉性较差的员工恐怕连“份内的事”都不会好好干。长此以往，员工私欲膨胀、各自为政、放弃责任、混时度日。在管理实践中，人性化管理要重视人性，但对人性不能放纵。一方面，在管理中要充分尊重人性，以人为本，使管理贴近人性；另一方面，又要看到人性的弱点与消极面，对人性的弱点与消极面不能放纵、不能无原则、无限制地张扬。否则，人性的弱点与消极面会阻碍管理，损害组织与社会。只有这样才算是真正的、有实践意义的人性化管理。因此，健全的制度是企业运行的基础，再先进的管理理念和方法，如果没有制度作

保障，也会变成无源之水、无本之木。“人性化”与“制度化”并非是水火不相容的。相反，科学的管理制度则是企业真正实现管理人性化的基础和前提。制度化管理与人性化管理结合起来才是最有效的管理。

## 写企业管理心得篇七

企业管理是一个复杂而关键的领域，它涉及到组织、进程和资源的整合，以实现企业目标。为了能够更好地掌握企业管理的要领，我从实践中不断摸索并总结经验，形成了一些管理办法的心得体会。以下是我对企业管理办法的一些思考和体会。

首先，企业管理必须具备明确的目标和战略。在开始管理工作之前，明确企业的发展目标和战略方向是至关重要的。只有明确了目标，才能有针对性地制定计划和行动方案，并通过合适的措施和方法推动实施。目标和战略不仅需要经过科学精细的制定，更需要在组织内外传达和执行，保持沟通和协调。只有明确的目标和战略，才能够引导整个企业朝着正确的方向前进。

其次，有效的组织和团队建设是成功的关键。一个好的管理者需要善于将企业中的员工组织起来，形成紧密有序的工作团队。在组织建设方面，要注重人员选拔、培训和激励机制的建立。正确的人员选择可以确保团队成员具备适应工作要求的能力和素质，培训可以提高团队成员的专业素养和综合能力，激励机制可以激发团队成员的积极性和创造力。同时，管理者还要注重团队合作和沟通，使各团队成员能够紧密配合，共同完成任务和目标。

第三，有效的沟通和协调能力是管理者的核心功力。管理者需要与各级员工、合作伙伴、上下游供应商等进行沟通和协作。在沟通方面，管理者需要善于倾听和表达，能够准确理解他人的意图和需求，并且能够清晰、准确地传达自己的想

法和要求。在协调方面，管理者需要协调各个部门之间的关系和利益，保持良好的沟通渠道和协作机制。只有做到有效的沟通和协调，才能够减少误解和矛盾，提高工作效率和质量。

第四，良好的问题解决能力和决策能力是管理者的基本素养。在企业管理中，问题无处不在。解决问题和做出决策是管理者的日常工作。管理者需要善于发现问题、分析问题和解决问题，能够准确把握问题的本质和关键，找出解决问题的最佳途径和方法。在决策方面，管理者需要有清晰的思路和敏锐的洞察力，能够在复杂的环境中做出准确、果断的决策，为企业的发展和经营提供有力支持。

最后，持续学习和创新是管理者的核心素养。只有持续学习和创新，管理者才能不断提高自身的能力和素质，适应时代的发展和企业的需要。管理者要关注新技术、新理念和新模式的不断涌现，主动积极地学习和应用。同时，管理者应该鼓励员工提出建议和创新想法，激励员工参与到企业的管理和发展中来，共同创造更好的业绩。

综上所述，企业管理是一个复杂而关键的领域，需要管理者全面系统地掌握各种管理办法。明确的目标和战略、有效的组织和团队建设、沟通和协调能力、问题解决和决策能力以及持续学习和创新能力，都是企业管理中不可或缺的元素。只有不断总结经验、吸纳新知，不断提升自身的能力和素养，管理者才能够在企业管理中取得更好的成果。

## 写企业管理心得篇八

考古学界、史学界认为，早在3620xx年前的商代，中国商业、商人、商业文化已经起源并逐步发展。时代跨入21世纪后，越来越多的商业组织融入到全球的经济范围之内，进入了竞争更为激烈的国际商圈——商者已无域。面对环境、资源与文化冲突，企业家、职业经理人、管理学家、经济学家等都

在开始认真反思传统经营方式、竞争手段和发展管理模式所面临的各种矛盾和挑战，纷纷探索和研究新的管理模式和管理工具。当前，企业已有太多的问题急需处置。处于创业期的企业，深感创业之艰难；陷于经营困境的企业，面临生存压力；急于转型的企业，有的则步入发展迷途，不知去往何处；经营稳定的企业，则要考虑永续经营、基业长青的难题。企业界尤其体会到，西方的管理理论已不足以引领企业持续前行。迷茫困顿之际，人们自觉或不自觉地把目光转向一国之学的国学，希望从国学思想中汲取灵感，并用以破解迷思、内观反省、反哺修炼、追求超越，从而把企业置于良性、持续、和谐的发展轨道。

近现代意义的国学一词，源于清末民初。尽管对国学一词的内涵、内容和范围学术界还有不同的观点，但人们还是普遍认同国粹派学者邓实观点。20xx年，邓实在《国粹学报》发表的《国学讲习记》一文中说：“国学者何？一国所有之学也。有地而人生其上，因以成国焉。有其国者有其学。学也者，学其一国之学以为国用，而自治其一国也。”狭义的国学是指以儒学为主体的中华传统文化与学术。现在一般提到的国学，是指以先秦经典及诸子学为根基，涵盖了两汉经学、魏晋玄学、宋明理学和同时期的汉赋、六朝骈文、唐宋诗词、元曲与明清小说并历代史学等一套特有而完整的文化、学术体系。广义上，中国古代和现代的文化与学术，还包括历史、思想、哲学、地理、政治、经济乃至书画、音乐、术数、医学、星相、建筑等都是国学所涉及的范畴。

管理学(managementscience)是研究人类管理活动规律及其应用的科学。管理学作为一门独立学科，以弗雷德里克·温斯洛·泰勒(frederickwinslowtaylor)名著《科学管理原理》(20xx年)以及法约尔(h·fayol)的名著《工业管理和一般管理》(20xx年)为标志。一般认为，管理学至少已发展有十几个学派，典型的有：古典学派、行为学派、社会系统学派、决策理论学派、系统管理学派、经验主义学派、权变理论学派、



管理科学学派、组织行为学派、社会技术系统学派、经理角色学派、经营管理学派等等。这些流派尽管各有自己对管理的看法，各有自己的理论主张，但从内容上来看不超出三大内容，即组织、管理方式以及经营。

企业发展遵循一定规律，国学思想在企业中的应用以及与企业管理的融合也绝非偶然。一是西方管理学说的进入，使得国人领略了崭新的管理理念，清新与科学之气氛深入企业。但是，中国企业成长的环境与阶段自有其特殊性，西方式的管理思维和方法，在国内全面应用必有其局限性。二是管理思想和管理模式不断更迭、更新，管理堪称时尚，企业界感到莫衷一是。在复杂的商业环境中，人们体悟到，国学思想本是企业管理的皈依之道、门径之一。三是西方管理方式重视制度，讲究科学，比较理性，而中国的企业倚重人情。基于中国的文化传统和企业特点，企业界希望以国学智慧来弥补西式管理的弊端，使管理更具人性和艺术性。四是中国的企业管理原本就离不开国学思想。中国有着5020xx年的历史，以儒家为主，道家为辅，兼蓄法、墨等诸子思想的学说，早已根植国人心中，中国的企业管理自然摆脱不了本土文化背景和世俗的环境。

90多年前，梁漱溟先生在《东西文化及其哲学》里说过，“世界文化的未来就是中国文化的复兴”。当前的国学思潮的返归，正验证了梁先生的语言。国学思想博大精深，其中蕴含的力量、真知和奥妙绝非用语言可以描述。但是，传统的国学思想也并非是企业管理的独家妙方和灵丹妙药。从本质上讲，中式管理和西式管理其实是相通的。将国学思想在管理中的作用过分夸大，导致对国学的误读及滥用，绝对不可取。在西方管理思想中加入国学因素，让管理更具人性和艺术性，这才是真正的国学思想管理应用之道。正如《文子·道德》中所言：“圣人者应时权变，见形施宜。”

# 写企业管理心得篇九

企业管理是指对企业内部各种资源、经营活动进行计划、组织、指导、协调和控制的一种过程。在一个企业中，管理直接关系到企业的生存与发展。在我多年的从业经验中，我深刻认识到企业管理的重要性。只有做好企业管理，才能提高企业的效益，促进企业的持续发展。

## 二、合理的组织结构

企业管理的第一步是建立一个合理的组织结构。一个优秀的企业应该设立清晰的岗位职责和权限，明确各个部门之间的协作关系。只有建立起科学合理的组织结构，才能使企业的运作更加高效，避免决策层与执行层之间的混乱。

## 三、遵循管理规范

企业的管理规范是指依据国家法律法规、行业标准以及企业制定的管理制度而执行的行为准则。在进行企业管理时，要严格遵循管理规范，坚持依法行事、诚信经营的原则。只有规范的管理，才能提高企业的竞争力，获取市场的信任。

## 四、激发员工的创造力和积极性

员工是企业最重要的资源，激发员工的创造力和积极性对企业的发展至关重要。作为一名企业管理者，我积极创造良好的工作环境，鼓励员工提出建议和创新想法，并给予适当的奖励和表扬。通过这种方式，员工的工作积极性得到了极大的提高，企业的效益也相应地提高了。

## 五、不断学习和改进

企业管理是一个不断学习和改进的过程。只有不断地学习新的管理方法和经验，才能更好地适应市场的变化，提高企业

的竞争力。作为一个企业管理者，我不断学习先进的管理理念和技术，根据实际情况及时对企业的管理方式进行调整和改进，以适应市场的需求。

总之，企业管理是一个复杂而又重要的领域。通过合理的组织结构、遵循管理规范、激发员工的创造力和积极性以及不断学习和改进，我深刻认识到了企业管理的重要性。只有在良好的企业管理下，企业才能有效地实现发展目标，取得长期的竞争优势。作为一个企业管理者，我将不断努力，不断提高自身的管理水平，为企业的发展贡献力量。

## 写企业管理心得篇十

现在的社会日新月异，科技的发展，管理的创新，都在时刻改变着未来。不管是现在还是将来，每个管理者都应不断地加强学习，不停地给自己“充电”，才能不断的开拓进取，勇于创新，才能更进一步的创造财富。此次公司为了提高企业管理水平，特意邀请了xx企业管理咨询有限公司对我们进行了一次培训。经过这3天紧张的学习过程，我学到了很多在人力资源管理、企业文化及财务管理方面的相关知识。我感到了充实，可以说我很好的完成这次学习任务。对此次培训，我总结如下：

为确保企业正常发展以及各项工作任务顺利进行，为企业部门配置合适的人力资源，另外人员的选拔、管理、提拔、培训都是必不可少的。所以人力资源涉及到员工培训、管理方法，绩效评估、福利待遇以及员工关系等。

### 1. 员工培训

### 2. 人员管理

人员管理与企业的发展息息相关，对员工的日常管理是企业发展的必要过程。企业文化的产生，企业制度有利于员工管

理，企业正常的运作，通过对员工的日常管理来发挥员工的个人能力，了解员工的心态，适时转变管理方式完善管理模式。

### 3. 绩效评估

绩效评估为企业的决策提供依据，是员工对自己以及对他人工作能力的评估，了解自己的工作能力，同样将自己的能力与对企业的贡献结合起来，提供薪酬依据，发现员工潜力并及时做出相关人事调动。

### 4. 员工福利待遇

员工福利待遇以及薪酬是员工企业价值的体现以及员工工作的保障，没有好的相应的福利待遇及薪酬水平员工就不会全心全意的为企业作出贡献，长久的留在企业工作。

通过这学期的人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为个人而言为了成为企业发展的人才，对于现在的我而言要加强各项技能上的学习，提高自己的专业能力，没有好的个人能力就没有好的发展，专业技能，专业知识的提高是必不可少的。人力资源管理对于现在的我而言与其说是去管别人不如说是对自己的规划管理，对自己未来的期望。

人力资源管理作为企业管理的重要部分一直是企业管理的重中之重，很多企业的倒闭也就是因为没有良好的人力资源体系无法为企业发展提后备力量，技术人员没有及时补充专业知识，管理人员没有及时补充以致管理模式落后，还有涉及到薪酬水平公司福利等造成企业人员流失。

随着企业的发展，企业文化在企业中的主体地位逐渐突出，最能体现一个企业经营和管理本质特征的企业文化推进工作越来越重要。一个企业的发展，抓企业文化尤为重要。

公司福利等造成企业人员流失。

随着企业的发展，企业文化在企业中的主体地位逐渐突出，最能体现一个企业经营和管理本质特征的企业文化推进工作越来越重要。一个企业的发展，抓企业文化尤为重要。加强企业文化深植，首先要深刻理解企业文化的内涵。企业文化是在企业长期生产经营中培育、融会、凝聚而成的一种独具特点的、对企业持续稳定发展起推动群体意识和价值观念及其外在形式。它包括企业精神、价值观念、企业形象、经营思想、企业目标、道德规范、规章制度、企业风尚等。企业文化是一个企业的灵魂，它通过向员工宣传统一的企业价值观而将他们凝聚在一起，这些价值观影响着员工的生活方式、行为方式和价值信念，促使他们积极地为企业创造价值。对此，我通过此次培训，从以下几方面理解企业文化在公司的推进与落地。

1. 第一时间完成任务。这是一条执行层面的要求，它体现了公司对高效、快速的组织反应能力的追寻。类似于海尔的“快速反应、马上行动”。
2. 主动开展工作。这也是一条执行层面的要求，但它更强调了我们的员工工作时的心理层面问题。从积极性和目标性的角度上看，也强调员工的个人能力充分施展。
3. 关注细节。细节决定成败。对细节关注程度的高低是优秀和卓越的分水岭标志。这种细节的要求和关注，不仅仅是在认知的层面，它要求我们从具体的事情做起，彻底的完成工作，彻底的解决问题。其更重要的是对结果意识的要求。
4. 持续创新。创新是企业发展的发动机，是企业的灵魂。创新的重要性，尤其对我们这种需要精细化管理的企业来讲，尤为重要。市场经济的思想核心是自由竞争精神，在全球一体化的大格局下，要求我们员工时刻不断学习的心态，学他家之长，容他家之短。从经验教训中不断学习进步。创新精

神的高调宣扬是需要我们员工本身的低调做事作为基础的。

5. 勇于承担责任。责任的归属，需要详细、准确的岗位职责说明等相关的管理手段和制度来界定。但这个“勇于”，是需要我们员工自己来担当的。全身心的做好自己的本职工作，不给领导、同事添麻烦。公司存在着推诿现象，但要杜绝它，除了我们良好的管理制度保全外，更为根本的要依靠我们员工本身良好的职业素养来保障。

6. 以团队目标为己任。这个时代，早已摒弃单打独斗的个人英雄主义情结了。这是一个讲究团队制胜的时代。一个人的力量是有限的，而团队的力量确是巨大的。个人的得与失要放在大团队目标之后，大团队意识的学习是我们每个员工应把握的行为准则。

7. 最大限度的创造价值。成本意识!我们要学会利用最小的成本、最小的资源开展工作。同时要能做到分享资源和信息，力争在团队组织中创造一个良好的学习交流、分享合作的氛围。

8. 公司的事就是我的事。公司每一个员工都必须要有主人翁的精神。公司对员工做到细致周到的便捷服务，急员工所急;而员工更要积极为公司着想，时时保持忧患意识，不断提升自己的工作水平，持续关注公司管理的进步。

老师用深入浅出，用通俗易懂的精彩课程使我对非财务经理的财务管理有了比较清晰的了解。以下是我的学习心得：

### 1. 找准切入点，推行精细化的财务管理

精细化的财务管理是一项涉及面广而且综合性较强的经济管理活动，涉及公司的方方面面，必须达到控制成本、提高效益的目的。而达成这一目标，需要各部门围绕企业的效益目标协同作战，提高公司经营管理的灵活性和战斗力。这就需

要我们围绕资金、成本、人员等资源配置的关键，深入推行精细化的财务管理。

## 2. 实施全面预算管理，优化配置企业有限资源

预算管理是连接企业战略和战略执行的管理工具，是公司的业务计划与财务预算的集成工作，公司的高效管理更加需要预算管理的信息化。全面预算管理过程，在本质上就是一个优化配置企业资源的过程。全面预算管理不单指预算控制，还涉及到工管部、物设部、人事部等的预算控制，是兼具计划、协调、控制、激励、评价等功能的一种战略方针的经营机制，是一种全新的、全面的现代企业管理模式。

## 3. 实行人本财务管理，全员参与，提升素质

树立人本财务观念。要理解员工、尊重员工，充分发挥员工的主动性和积极性。公司的每一项活动均由员工发起、操作和控制，其成效如何也主要取决于员工的知识、智慧以及努力程度，因此，贯彻人本财务观念要求做到：第一，增加人力资源投资，提高企业领导和员工素质；第二，推行财务分层管理和全员财务管理，实行民主式和参与式财务管理，提高员工对财务的参与意识；第三，加大软资源投资力度，为培育企业文化和良好人际关系创造优良环境。

以精细化财务管理作为切入点，把精细化财务管理融合到公司生产经营的每个层次，通过不断深化财务管理的不管理方式和手段，优化资源配置，优化财务核算，提高财务信息的有效性，以精细化财务管理促进管理水平的提升，这是实现“向管理要效益”的有效途径。

最后，我想，这次培训经历给予的所有感触，必将永记在我心中。所有这些感触在以后的时间里，更会激励我更加努力地学习、高效的工作，紧跟公司飞速发展的步伐，不断地自我完善，不断的进步，实现自我价值，为公司达成从优秀到

卓越的跨越贡献自己的微薄之力!

因为自己在企业虽不是专职的培训工作者，但是作为企业品质管理人员，培训是我们使用最多的一种工具、一种品管方式(当然这也许仅仅是我们企业情形)。“摸着势头过河”的干了这么多年，是到了进行系统学习、掌握更多培训的技能技巧、开阔培训视野的时候了。当然，还有一个重要原因是考取一个企业培训师资格证。于是就报读了广州市红日人力资源培训中心组织的这个企业培训师培训班。

参加此次培训收获很多，由此增强了自己从事企业培训工作的信心。

三个被澄清的误解

一、企业培训师不是单纯从事培训工作的企业培训师究竟是在做什么的?

在接受培训之前，的确是存在很大的误解：我以为培训师就是在企业做培训的，不就是做个计划，写个讲义，上个课嘛。我相信，有我这种理解的人不在少数。事实上，企业培训师并不是我想象的这么简单。

按照教材的定义：培训师是指能结合经济、技术发展和就业要求，研究开发针对新职业(工种)的培训项目，以及根据企业生产、经营需要，掌握并运用现代培训理念和手段，策划、开发培训项目，制定、实施培训计划，并从事培训咨询和教学活动的专业人员。

我们看看教材中关于制定培训总体规划、开发培训项目、开发培训课程、开发培训教材、教师任用资格与培训评估、指导培训工作、人员素质测评、岗位职责描述、现代教育培训技术应用、教学活动的组织管理、教学活动的实施各个章节的内容阐述，不难明白培训师究竟是吃什么饭干什么活的。



按照老师的概括，企业培训师的本质职责是企业培训工作的策划开发、组织实施，即培训管理者。在培训管理体系xxisoxx培训体系中就有企业培训管理者的说法，这与iso9001中的质量管理者代表一样。企业培训师主要的工作在于企业培训的策划和组织管理，也即企业培训的管理者。

通过这几天的系统学习，知识丰富并具实战经验的老师用铁的事实告诉我们，培训师必须具备：自我感知的能力、激励他人的能力、建立关系的能力、变通的能力、前瞻的能力、控制的能力、把握职业界限的能力、诊断问题并找出解决方法的能力、从事商务的能力；良好的沟通、表达能力，以及组织教案、充分运用各种现代教学设备的能力；学习能力强，能不断更新知识和观念，特别需要有调动气氛的能力和案例分析能力，能够设计并运用课堂讨论、案例分析、模拟游戏、角色扮演等手法。

前段时间，我参加了企业管理知识的学习培训，接受了系统、全方位企业管理知识的学习和辅导，受益良多。我深刻领会到，作为一名合格的企业管理者，应该如何驾驭整个企业的运作机制。并领悟到，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。

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。通过这次学习，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，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。企业的管理者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，即识人用人能力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，我管理不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，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；同时对在职职工要积极培养和关心，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，达到巩固提高的目的，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，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

其次，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，从一定程度上说，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著特点，开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。所谓核心竞争能力，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不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、资金以及研发能力。一个企业不可能拥有所有这些能力，但它必须发展一种不同寻常的能力，才能成为一个拥有核心竞争能力的企业；核心竞争能力是企业战略的焦点，它必须形成理念，并体现在核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。

具体到多经企业要如何培养自己的核心竞争能力，首先应如

前所述的分析我们的生存环境、竞争优势、竞争弱势，然后扬长避短，定位自己赖以生存的市场，建立围绕该市场运作的机制，该机制能够激励全体员工围绕股东财富最大化进行运作，并且能够适应市场的变化。这种以市场为导向，以股东财富最大化为目标的运作机制自然会形成企业的核心竞争力。定位、开拓市场，培养核心竞争力是企业的生存之本。具有核心竞争力的企业才能在市场经济的环境中生存。针对电力多经企业内部市场越来越小的生存环境，必须加大外部市场的开拓力度，采用多种方式扩大市场占有率，例如市场开拓、企业收购、兼并或联合开拓等形式。积极增加电力多经企业对外创收。切实抓住国家开发西部等有利环境，抓紧研究并制定电力多经企业发展战略，加快多种经营和各种产业发展步伐。在比较短的时间内完成市场的重新定位，资源的优化配置，调整股本结构，形成所有权和经营权分开后的代理机制。建立现代企业制度，真正做到以市场为导向，主动面向市场，认真调查研究市场，积极开拓市场，适时调整产品结构、产业结构和发展方向，用市场适销产品去占有市场，开辟新财源，打开新天地。企业光守是没有出路的，必须不断在 market 的发展中壮大自己，在 market 的变化中否定自己，商场中没有长胜的将军，只有谨小慎微、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能力，企业才能在大浪淘沙中谋得自己的一席之地。第三，明晰的产权关系，建立完善的法人治理结构清楚的产权界定，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。可以考虑用优惠的政策待遇，鼓励辞职，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。只有明确了

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，只有将利润集中投资于一定的项目，才能形成一定的优势，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达到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况下如何密切配合，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，公司通过股东会、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，形成了调节所有者、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，只不过分主次而已，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，一种可以和别人分享心得的体验。管理，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，从而达到实践和理论的有机统一。

听了韦老师两次的课程培训，我的收获是颇多的。生活中，我们每个人都面临许许多多选择，我们可以选择自己的职业，也可以规划自己的未来。由于每个人的阅历不尽相同，所以大家对生活的理解也不同，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子！因此有人选择了索取与享受，而有人则选择了给予与奉献，还有大量非常善良但心态与行动却一直在摇摆的寻常百姓。这也就形成了日常的文化差异。

李总提出我们xx公司管理的核心是“以人为本”，有人这样说，一个企业应是一所学校、一支军队和一个家庭，这种比喻确实有其道理，他告诉我们一个企业要拥有一个能使自己的员工能通过学习，不断提高自身素质的环境，这也许是企业人才来源的最好的途径。首先我们应该认识到，什么样的人才是企业优秀的人才？一个企业的优秀人才，应该是深知企业的文化，在思想上能有机地溶入企业的文化中成为一个整体，同时具备能创造性地、出色地完成本职工作的能力，特别是前者尤为重要。

来到xx公司就职，我们每个人都有一种期待：希望通过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅是物质上的，而且也包括精神上的。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让xx这个团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应，是我们迫切需思索的问题！我们在工作的过程中应该贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”的原则，而不是把它当成一种口号，而是把它切切实实地融入到具体的工作和公司的经营活动中。

创新、超越、团结、务实这是xx公司的企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、责任敬业、诚实守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀，是xx公司人集体智慧的结晶。

一个企业如何建立自己的企业文化，我认为没有固定的模式，我们要通过工作的实践来不断的学习，积极地注意吸纳其它企业的先进思想，结合公司的实际和自己的员工来共同建立的一种文化。如经营理念、管理理念、服务理念、风险理念、人才理念等等一系列形成企业文化的一个组成部分。

一个拥有优秀文化的企业，在今后的市场竞争中，才可能得以生存和发展，其资本才可能不断增加，而且成为真正有价

值的资本，否则，再多的资本也不过是一堆废纸，因为它会在今后的市场竞争中逐渐丧失。

公司的企业的文化是开放的、包容和不断发展的，所以只要我们继承这种文化，并将其发扬光大，集体团结一致共同奋斗，我们有理由相信xx的明天会更好！

## 写企业管理心得篇十一

### 培训心得体会

现在的社会日新月异，科技的发展，管理的创新，都在时刻改变着未来。不管是现在还是将来，每个管理者都应不断地加强学习，不停地给自己“充电”，才能不断的开拓进取，勇于创新，才能更进一步的创造财富。此次公司为了提高企业管理水平，特意邀请了厦门同博企业管理咨询有限公司对我们进行了一次培训。经过这3天紧张的学习过程，我学到了很多在人力资源管理、企业文化及财务管理方面的相关知识。我感觉到了充实，可以说我很好的完成这次学习任务。 对此次培训，我总结如下：

#### 一、在人力资源管理方面

##### 1、员工培训

##### 2、人员管理

人员管理与企业的发展息息相关，对员工的日常管理是企业发展的必要过程 企业文化的产生，企业制度有利于员工管理，企业正常的运作，通过对员工的日常管理来发挥员工的个人能力，了解员工的心态，适时转变管理方式完善管理模式。

##### 3、绩效评估

绩效评估为企业的决策提供依据，是员工对自己以及对他人工作能力的评估，了解自己的工作能力，同样将自己的能力与对企业的贡献结合起来，提供薪酬依据，发现员工潜力并及时做出相关人事调动。

#### 4、员工福利待遇

员工福利待遇以及薪酬是员工企业价值的体现以及员工工作的保障，没有好的相应的福利待遇及薪酬水平员工就不会全心全意的为企业作出贡献，长久的留在企业工作。

通过这学期的人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为个人而言为了

成为企业发展的人才，对于现在的我而言要加强各项技能上的学习，提高自己的专业能力，没有好的个人能力就没有好的发展，专业技能，专业知识的提高是必不可少的。人力资源管理对于现在的我而言与其说是去管别人不如说是对自己的规划管理，对自己未来的期望。

人力资源管理作为企业管理的重要部分一直是企业管理的重中之重，很多企业的倒闭也就是因为没有良好的人力资源体系无法为企业发展提后备力量，技术人员没有及时补充专业知识，管理人员没有及时补充以致管理模式落后，还有涉及到薪酬水平公司福利等造成企业人员流失。

#### 二、在企业文化的推进与落地方面

随着企业的发展，企业文化在企业中的主体地位逐渐突出，最能体现一个企业经营和管理本质特征的企业文化推进工作越来越重要。一个企业的发展，抓企业文化尤为重要。加强企业文化深植，首先要深刻理解企业文化的内涵。企业文化是在企业长期生产经营中培育、融会、凝聚而成的一种独具特点的、对企业持续稳定发展起推动群体意识和价值观念及

其外在形式。它包括企业精神、价值观念、企业形象、经营思想、企业目标、道德规范、规章制度、企业风尚等。企业文化是一个企业的灵魂，它通过向员工宣传统一的企业价值观而将他们凝聚在一起，这些价值观影响着员工的生活方式、行为方式和价值信念，促使他们积极地为企业创造价值。对此，我通过此次培训，从以下几方面理解企业文化在公司的推进与落地。

1、第一时间完成任务。这是一条执行层面的要求，它体现了公司对高效、快速的组织反应能力的追寻。类似于海尔的“快速反应、马上行动”。

2、主动开展工作。这也是一条执行层面的要求，但它更强调了我们员工工作时的心理层面问题。从积极性和目标性的角度上看，也强调员工的个人能力充分施展。

3、关注细节。细节决定成败。对细节关注程度的高低是优秀和卓越的分水岭标志。这种细节的要求和关注，不仅仅是在认知的层面，它要求我们从具体的事情做起，彻底的完成工作，彻底的解决问题。其更重要的是对结果意识的要求。

自由竞争精神，在全球一体化的大格局下，要求我们员工时刻不断学习的心态，学他家之长，容他家之短。从经验教训中不断学习进步。创新精神的高调宣扬是需要我们员工本身的低调做事作为基础的。

5、勇于承担责任。责任的归属，需要详细、准确的岗位职责说明等相关的管理手段和制度来界定。但这个“勇于”，是需要我们员工自己来担当的。全身心的做好自己的本职工作，不给领导、同事添麻烦。公司存在着推诿现象，但要杜绝它，除了我们良好的管理制度保全外，更为根本的要依靠我们员工本身良好的职业素养来保障。

6、以团队目标为己任。这个时代，早已摒弃单打独斗的个人



英雄主义情结了。这是一个讲究团队制胜的时代。一个人的力量是有限的，而团队的力量确是巨大的。个人的得与失要放在大团队目标之后，大团队意识的学习是我们每个员工应把握的行为准则。

7、最大限度的创造价值。成本意识！我们要学会利用最小的成本、最小的资源开展工作。同时要能做到分享资源和信息，力争在团队组织中创造一个良好的学习交流、分享合作的氛围。

8、公司的事就是我的事。公司每一个员工都必须要有主人翁的精神。公司对员工做到细致周到的便捷服务，急员工所急；而员工更要积极为公司着想，时时保持忧患意识，不断提升自己的工作水平，持续关注公司管理的进步。

### 三、在非财务经理的财务管理方面

杨立国老师用深入浅出，用通俗易懂的精彩课程使我对非财务经理的财务管理有了比较清晰的了解。以下是我的学习心得：

#### 1、找准切入点，推行精细化的财务管理

精细化的财务管理是一项涉及面广而且综合性较强的经济管理活动，涉及公司的方方面面，必须达到控制成本、提高效益的目的。而达成这一目标，需要各部门围绕企业的效益目标协同作战，提高公司经营管理的灵活性和战斗力。这就需要围绕资金、成本、人员等资源配置的关键，深入推行精细化的财务管理。

#### 2、实施全面预算管理，优化配置企业有限资源

过程，在本质上就是一个优化配置企业资源的过程。全面预算管理不单指预算控制，还涉及到工管部、物设部、人事部

等的预算控制，是兼具计划、协调、控制、激励、评价等功能的一种战略方针的经营机制，是一种全新的、全面的现代企业管理模式。

### 3、实行人本财务管理，全员参与，提升素质

树立人本财务观念。要理解员工、尊重员工，充分发挥员工的主动性和积极性。公司的每一项活动均由员工发起、操作和控制，其成效如何也主要取决于员工的知识、智慧以及努力程度，因此，贯彻人本财务观念要求做到：第一，增加人力资源投资，提高企业领导和员工素质；第二，推行财务分层管理和全员财务管理，实行民主式和参与式财务管理，提高员工对财务的参与意识；第三，加大软资源投资力度，为培育企业文化和良好人际关系创造优良环境。

以精细化财务管理作为切入点，把精细化财务管理融合到公司生产经营的每个层次，通过不断深化财务管理的管理方式和手段，优化资源配置，优化财务核算，提高财务信息的有效性，以精细化财务管理促进管理水平的提升，这是实现“向管理要效益”的有效途径。

最后，我想，这次培训经历给予的所有感触，必将永记在我心中。所有这些感触在以后的时间里，更会激励我更加努力学习、高效的工作，紧跟公司飞速发展的步伐，不断地自我完善，不断的进步，实现自我价值，为公司达成从优秀到卓越的跨越贡献自己的微薄之力！

商南县无机盐有限责任公司 谢女士

2015年4月12-13日，我有幸受公司委派，在西安市碑林区建国路65号雍村饭店，进行了为期两天的封闭式学习培训，聆听了中国企业管理人培训导师、中国实战型执行管理专家韩超老师的精彩报告，并结自工作岗位进行了认真广泛的讨论。通过学习思考，使我学到了不少有关质量管理、安全管理、

生产管理等方面的知识；深刻认识到我们化验室有时存在对原材料及产品质量的应付检验、统计数据的虚假填报、拖延时间等行为的危害性；知道了近期工作的重点，开阔了视野，为今后更好的工作奠定了基础。通过培训使我受益匪浅，感触颇深。

## 一、本次培训，我学到了管理的许多新知识、新方法

韩老师从以下几个方面讲述了管理学的内容和方法：1，自我管理篇，就是管理者转换思维方式、转换工作角色、学习与人沟通的技巧等。2，团队管理篇，从选人用人到培育辅导、从团队管理到团队领导、从跨部门协作到流程化协作等。3，工作管理篇，从计划委派到有效授权、从目标绩效到项目管理、从督导管理到执行系统。4. 领导魅力篇，从管理技能到领导魅力、从制度约束到文化影响、从薪酬奖励到全面激励。尤其是韩老师的经典语录使我感受最深：“管人与管事，思维要分离，行为要结合；领导要管人，流程要管事”；“强将手下有弱兵，用进废退，把每次的突发事件变成今后的例行工作”等等，使我受益匪浅，让我掌握了破解日常管理中出现的一些难题，比如：新老难容、帮派问题、相互推诿、无事生非、弄虚作假等问题。

## 二、通过学习培训，使我清楚地体会到要不断加强素质、能力的培养和锻炼

不断学习，不断进步。企业管理与创新要靠学习，靠培训，要接受新思维、新举措。加强培训与学习，是我们进一步提高经营管理水平的需要。管理出质量，管理出效益，管理是企业永恒的主题。加强培训与学习，则是提高企业管理者管理水平最直接的手段之一，也是提高经营管理水平的迫切需要。只有通过加强学习，才能了解和掌握先进的管理理念和管理方法，取他人之长补己之短，只有这样，才能不负组织重望，完成组织交给的工作任务。

二是要不断强化大局意识和责任意识。要树立公司利益第一位,局部服从整体,小局服从大局的原则,始终保持健康向上、奋发有为的精神状态,增强勇于攻克难关的进取意识,敢于负责,勇挑重担,锲而不舍地推进公司持续健康发展。

三是要加强沟通与协调,熟练工作方法。要学会沟通与协调,要善于与领导、中层干部、职工进行沟通,要学会尊重别人,放下架子,不利于团结的话不说,不利于团结的事不做,要围绕公司领导的思路,积极主动地开展工作。要经常反思工作、学习和生活,把反思当成一种文化,通过反思,及时发现自身存在的问题。

四是要敢于吃亏、吃苦、吃气,弘扬奉献精神。“三吃”是一种高尚的自我牺牲精神、奉献精神,是社会的主流风气。就是要为人处世要心胸开阔,宽以待人。要多体谅他人,遇事多为别人着想,即使别人犯了错误,或冒犯了自己,也不要斤斤计较,以免因小失大,伤害相互之间的感情。要树立奉献精神,树立“吃苦、吃亏、吃气”的思想。中层干部就是要吃苦,吃别人吃不了的苦,做别人做不了的事,忍别人忍不了的事,严格要求自己。

五是要宽宏大量,学会包容。包容是一门艺术,是一种境界,要达到这种境界,就必须拥有博爱的心,博大的胸襟,还要有一份坦荡、一种气概,包容是赢得朋友的前提,包容是人生的财富。包容不等于迁就和放任自流,包容别人的过错,是为了让别人更好地改过,与人相处要学会容纳、包涵、宽容及忍让,做到心理相容。

唯有在以后的学习、工作和生活中加以运用。我深信公司和各个部门在董事长的领导下,在全体职工的共同努力下必将蓬勃发展,再创辉煌。

2015年4月15日

近日，我通过对现代企业管理的学习，感触颇深，以下是我对现代企业管理学习的心得体会。

随着高科技的发展和社会的进步，西方现代管理出现向传统管理挑战的倾向，强调管理的软化，重视管理的艺术。企业管理不仅需要“理性”，需要“条条框框”，需要“硬”因素；同样也需要“非理性”，需要“软”因素。管理一词有管辖、控制、处理的意思。所谓管理，就是管理者为了达到一定目标而对系统进行控制的活动。也就是通过计划、组织、调节、监督等一系列控制活动，以达到预期的目标。“艺术”是用形象来反映现实的一种社会意识形态，“艺术”一词，常常给人一种美的感觉。正像文学家、艺术家的作品有很高的艺术性一样，管理工作、领导工作也有它的管理艺术、领导艺术。所谓管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。它是指管理活动中的创造性的管理技能、管理技巧；是指管理者的灵活策略、独特方式、恰当手段、巧妙的方法。是属于方法-论范畴，巧妙地运用管理方法就是管理艺术。管理艺术是非常微妙的东西，是管理者智慧、才能、经验和胆略的综合体现，是管理者运用知识、经验和智慧去做好管理工作的一种能力，它表现管理者处理和解决问题的熟练程度和水平。

管理工作既是一门科学，又是一门艺术。反映这门工作的学科知识，既有管理科学，又有管理艺术。在这里我只想浅谈一下管理艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。提高管理艺术水平，是管理工作有效性的直接要求，是管理者实现管理职责的重要保证，是管理者的要诀。因此，学习、研究管理艺术是很有意义的。大凡成功的企业均有其内在功力和外部的机缘。只有善于把别人付出的惨痛代价化为自己宝贵的精神财富，才能避免重蹈覆辙。因此，对成功与失败企业的理性思考和比较分析可为企业管理提供有效的借鉴。一个企业要想成功，必须注意以下几点：

1、企业战略长远性和适时性的统一。企业战略是指企业为实现自己的总任务和目标所制定的全局性规划，显然具有长远性特点，同时，企业战略是使企业的资源和实力同不断变化的环境之间保持和加强适应性的过程。因此，又具有适时性和应变性的特点。

2、企业规模要与企业自身的资源相匹配。企业在规模扩张中，要避免不切实际的多元化经营。大众出租车10年时间里净资产从0增长到10.5亿元，走的是一条规模扩张的路，但他们始终坚持“不强不做、不熟不做、不优不做”的原则，以此确定有所为有所不为的范围。而风云一时的巨人集团失败的主要原因就是非关联性多元化的规模失控，还有前几年曾铺天盖地的“延生护宝液”，如今也沉寂下来，其原因也是贪大求多，由急速扩充为恶性膨胀，导致无法收拾。

3、强有力且团结的领导班子。凡是成功的企业，它的顶层必定有一个业绩优秀的领导班子，这些人相互信任，真诚地怀着共同的理想，同时具有其领域需要的才干。

4、品牌战略是企业成功的重要手段。现代企业竞争，不仅是产品质量、款式的竞争，更是无形资产的竞争。

5、人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。韦尔奇领导下的通用电器是以重视人才而著称的，在人才培养和使用方面形成了独到的经验。该公司内部有一个经营开发研究所，也是一所培养商业人才的学校，每年的预算高达10亿美元，每年培养的高级管理人员多达1万，作为董事长兼首席执行官的韦尔奇，每月的一项重要工作就是到该所讲课一次，韦尔奇把痛恨官僚主义作为人才各种素质之首，这对习惯论资排辈的中国管理者而言堪称振聋发聩，因为论资排辈的结果，往往伴生官僚主义。

6、创新是企业发展的灵魂。在创新管理方面，海尔集团是中国企业中最成功的一个。

1984年以来，海尔做到平均一天有一个新产品，一天有两项专利，产品已累计拥有42个门类8600个品种。5年前，海尔与日本gk设计公司合作成立青岛海高设计有限公司，目前该公司在世界各地有6个设计分公司和10个信息站，产品设计从最初的单一的冰箱产品发展到所有家电领域，使海尔的海外市场产品实现了本土化设计，即按照不同国家和地区的消费需求进行开发设计。

## 写企业管理心得篇十二

企业管理是一个复杂且多元的过程，涉及到组织、规划、执行和控制等诸多细节。对于管理者来说，总结经验和体会是进一步提高管理水平的关键一步。基于个人多年的管理经验，我总结了以下十个关键的心得体会，希望能够与大家分享。

### 第二段：坚持价值观和企业文化

一个企业的价值观和企业文化是其核心竞争力的体现，也是影响员工行为的重要因素。一个管理者要做的第一件事，就是要坚持自己的价值观，让企业文化真正贯彻到每一个员工的行为中。只有坚守价值观和企业文化，才能够在竞争中脱颖而出，吸引更多的优秀人才加入到企业中。

### 第三段：注重员工培养和激励

员工是企业最宝贵的财富，只有通过培养和激励员工，才能够提高企业的整体绩效。管理者应该注重针对员工的培训和发展，帮助他们不断提升自己的能力和素质。同时，要及时给予员工适当的激励和奖励，激发他们的工作热情和积极性，使其在工作中能够更好地发挥自己的价值。

### 第四段：建立有效的沟通机制

沟通是企业管理中最重要的一环，管理者应该保持与员工之间的良好沟通，传递信息和意图，理解员工需求和反馈。建立有效的沟通机制，可以帮助管理者及时了解员工的困难和需要，使员工更加清楚自己的工作目标和任务。只有通过有效的沟通，才能实现企业的顺利运转和良好的团队合作。

#### 第五段：着眼长远，持续创新

企业管理者要保持长远的视野，能够准确判断未来的市场走势和发展趋势。在市场竞争中，企业要不断地进行创新和改革，才能够保持竞争力并迎接未来的挑战。管理者应该带领团队不断进行思维和工作方式的创新，积极寻找机会和解决问题，使企业能够在激烈的市场竞争中立于不败之地。

#### 第六段：持之以恒，追求卓越

管理者和企业都应该有追求卓越的理念，不断提高自己和企业的能力和水平。在企业管理过程中，管理者要保持耐心和恒心，始终坚持自己的目标和信念。只有通过持之以恒的奋斗，才能够达到卓越的业绩和发展。

#### 第七段：建立有效的团队和合作关系

团队合作是企业管理中不可或缺的因素。管理者应该具备团队合作和领导能力，构建一个高效、和谐和稳定的团队。通过良好的合作关系，团队成员可以充分发挥各自的优势，相互支持和协作，共同实现企业目标和使命。

#### 第八段：精益求精，不断提高

管理者要对自己的工作进行不断的反思和总结，不断追求卓越和完美。通过学习和不断改进，管理者可以提高自己的管理水平和能力，使企业能够持续发展和成长。



## 第九段：遵守法律和道德规范

作为一个管理者，要严格遵守法律和道德规范，树立企业良好的形象。管理者要保持诚信和正直的品质，以身作则，引领下属员工遵守法律和道德规范，共同维护企业的声誉和信誉。

## 第十段：结语

企业管理是一个复杂而庞大的系统工程，需要管理者具备广泛的知识 and 能力。通过总结经验和分享心得，可以提高自身的管理能力，推动企业的发展和进步。希望以上十个心得体会能够对广大管理者提供一些参考和启示，共同迈向更高的管理境界。

## 写企业管理心得篇十三

企业管理是一门复杂而又重要的学问，对于企业的发展和运营至关重要。作为一个企业管理者，我始终坚持学习和实践，不断总结和思考，不断提升自己在企业管理方面的能力和水平。在这个过程中，我积累了一些心得和体会，这让我更加深刻地理解了企业管理的重要性，并不断为提高企业管理水平做出努力。

首先，一个优秀的企业管理者需要有清晰的企业目标和规划。企业发展需要有明确的目标和规划，只有明确的目标才能让企业的发展有方向性，规划好的计划才能让企业的发展有可行性。作为一个管理者，我始终将企业的长远发展放在首位，设定合理的目标，并制定详细的规划，不断推动企业向着更加完善的方向发展。

其次，良好的沟通和协作能力是企业管理者不可或缺的能力。一个企业的发展离不开团队的力量，而团队的协作离不开良好的沟通和协调能力。作为企业管理者，我时刻保持与团队

成员的有效沟通，及时解决问题，同时也提倡团队间的沟通和协作，以形成协同工作的氛围，共同推动企业的发展。

第三，企业管理中的激励机制是有效发挥员工潜力的重要手段。企业的发展不仅仅依靠管理者的能力，还需要充满激情和活力的员工。作为一个管理者，我始终关注员工的需求和动力，通过激励机制，发掘员工的潜力和创造力，使其在工作中有更大的发展空间和成就感。只有激励好员工，才能激发出更多的创新和创造力，推动企业的发展。

第四，持续的学习和创新是企业管理者不断提升的必备要素。企业的管理在不断变化和发展，作为管理者，要时刻保持学习的状态，不断充实自己的知识和经验，以适应和引领企业发展的需求。同时，还要鼓励团队成员进行学习和创新，为企业的不断发展提供源源不断的动力和活力。

最后，企业管理需要有良好的自我管理能力。管理者本身是一个典型的亲力亲为工作模式，如果自身管理不善，则可能会引发管理混乱的局面。所以，作为一个管理者，我始终注重自我管理，注重时间的合理利用和安排，同时注重个人能力的培养和提升，以更好地适应和应对企业管理的各种挑战。

总而言之，企业管理对于企业的发展和运营至关重要，作为一个企业管理者，我深知这一点并不断提升自己的管理水平。通过明确企业目标和规划，良好的沟通与协作，合理的激励机制，持续的学习与创新以及良好的自我管理能力和提升，我相信我能够不断适应和引领企业的发展，为企业的可持续发展做出更大的贡献。

## 写企业管理心得篇十四

企业管理是一门复杂而重要的学问，它涉及到组织、计划、指导和控制等方面的内容。在多年的实践中，我积累了一些心得体会，经过总结归纳，可以归纳为以下十点。

首先，以人为本。员工是企业的最宝贵的财富，他们的积极性和创造力直接影响着企业的发展。因此，管理者要注重员工的培养和激励，在工作中要注重员工的意见和建议，给予他们更多的自由空间和发展机会，激励他们充分表现自己的才能和创造力。

其次，建立良好的沟通渠道。良好的沟通是企业顺利运作的基础，管理者要随时和员工保持沟通，了解他们的想法和需求。同时还需要建立良好的沟通渠道，让员工能够自由畅所欲言，及时反馈问题和建议，避免信息的滞后和不明确。

第三，注重企业文化建设。企业文化是企业的灵魂，能够凝聚员工的向心力，并为企业的发展提供强大的支持力量。因此，管理者要注重企业文化的培养，塑造企业的核心价值观和行为规范，并以身作则，引导员工践行企业的价值观。

第四，持续创新和改进。企业要在激烈的市场竞争中立于不败之地，就必须持续进行创新和改进。管理者要注重市场的变化和客户的需求，不断推陈出新，改进产品和服务，以保证企业在市场中的竞争力。

第五，注重团队建设。团队的力量是无穷的，良好的团队合作能够发挥各自的优势，共同完成艰巨的任务。因此，管理者要注重团队的建设，培养团队精神，提高团队成员的凝聚力和协作能力。在工作中，要注重平等和尊重，鼓励团队成员之间的沟通和合作。

第六，建立完善的绩效评估制度。绩效评估是管理的重要组成部分，它能够为企业提供一个客观公正的评价机制，促进员工的积极性和主动性。因此，管理者要建立完善的绩效评估制度，明确目标和标准，及时给予反馈和激励，以推动全员的工作。

第七，合理规划和分配资源。企业的资源有限，合理规划和

分配资源是管理的关键。管理者要注重对资源的规划和分配，根据企业的战略目标和市场需求，合理利用资源，提高资源的利用效率，确保企业的长期发展。

第八，注重风险管理。企业经营面临着各种风险和挑战，管理者要注重风险管理，及时识别和评估风险，采取相应的措施和策略，降低风险的发生和对企业的影响。

第九，建立良好的人际关系。人际关系对企业的发展和员工的积极性有着重要的影响。管理者要注重和员工建立良好的人际关系，关心员工的生活和工作，尊重他们的个人价值和需求，创造一个和谐、积极向上的工作环境。

第十，注重自我提升和学习。企业管理是一门不断学习和进步的学问，管理者要注重自我提升和学习，通过学习新知识、了解新技术和市场的最新动态，不断提高自己的管理水平和能力。

综上所述，企业管理十大心得体会可以总结为以人为本、建立良好的沟通渠道、注重企业文化建设、持续创新和改进、注重团队建设、建立完善的绩效评估制度、合理规划和分配资源、注重风险管理、建立良好的人际关系、注重自我提升和学习。这些体会是在实践中总结出来的，希望能对企业管理者在实践中有所启发和帮助。

## 写企业管理心得篇十五

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”：

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。

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。

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。

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。

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。

按规定的文件管控流程进行盖章并登记受控。

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”。

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，必要时召集相关部门进行流程稽核案例分享。

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，成就感是最好的管理武器，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。

## 写企业管理心得篇十六

企业管理是一门综合性的学科，既关乎战略规划，又涉及组织沟通、员工激励、决策执行等方方面面。多年来，我从事企业管理工作，积累了一些心得体会，下面我将分享我的十大心得体会，希望对大家的企业管理工作有所启发。

首先，明确企业的使命和愿景是成功的关键。一个成功的企业必须清楚自己为什么存在以及未来的目标是什么。只有拥

有明确的愿景和使命，企业才能对外界环境中的机遇和挑战作出明智的反应并做出合适的战略规划。

其次，建立有效的组织结构和沟通体系是必要的。一个良好的组织结构和沟通体系可以确保信息的流通畅通，各部门之间的合作顺畅，从而提高工作效率。同时，透明的沟通可以增加员工对企业的信任感和归属感，有助于激发他们的工作热情和创造力。

第三，培养和发展优秀的员工是企业成功的关键。员工是企业最宝贵的资源，他们的能力和素质直接影响到企业的绩效和竞争力。因此，企业管理者应该重视员工培训和发展，提供良好的晋升机会和激励机制，让员工有机会实现自己的潜力和价值。

第四，有效的决策是企业管理不可或缺的一部分。决策的质量直接影响到企业的发展和结果。在做出决策时，管理者应该充分收集和分析相关信息，多角度思考和评估，权衡利弊，最终做出明智的决策。同时，管理者还应该有勇气承担决策带来的风险和责任。

第五，持续创新和改进是保持企业竞争力的关键。市场环境不断变化，竞争日益激烈，企业必须紧跟市场步伐，不断创新和改进产品、服务和经营方式，以适应市场需求的变化。同时，管理者还应该鼓励员工提出创新和改善的建议，并为他们提供必要的支持和资源。

第六，高效的团队合作是推动企业发展的关键。团队合作可以将不同的优势和专长整合起来，发挥最大的效能。因此，企业管理者应该重视团队建设，培养团队精神和合作意识，建立和谐的工作氛围，鼓励员工分享知识和经验，实现协同创新。

第七，建立健康的企业文化是企业可持续发展的基石。企业

文化是企业的核心价值观和行为规范的集合，它对员工行为和企业形象有着重要的影响。因此，企业管理者应该注重培养正面的企业文化，倡导诚信、团队精神和创新意识，加强员工的价值观培养和道德教育。

第八，有效的绩效管理可以激励员工并提高企业的绩效。通过设定明确的目标和考核标准，建立科学的绩效考核体系，及时给予奖励和认可，可以激发员工的工作动力和主动性，同时也可以帮助企业识别和奖励优秀的员工，提高整体绩效。

第九，建立良好的客户关系是企业持续发展的重要因素。企业的生存和发展离不开客户的支持和认可，因此，企业管理者应该注重与客户的沟通和合作，提供优质的产品和服务，建立长期稳定的客户关系，以保持竞争优势。

最后，不断学习和提升自己是企业管理人员的职责和使命。因为只有持续学习和提升，才能紧跟时代的潮流和变化，保持竞争力并引领企业的发展。

在企业管理的实践中，我积累了上述十大心得体会。这些心得体会虽然不是具体的操作方法，但却是我多年来对企业管理的深入思考和总结归纳。我希望这些心得体会能够对广大企业管理者和从业人员有所启发，为他们在企业管理中提供一些思路和方向。