

# 园务管理心得体会(实用10篇)

教学反思对于教师个人发展和职业发展都有着重要的作用。以下是小编为大家整理的几篇读书心得范文，希望能给大家在写读书心得时提供一些参考和启示。

## 园务管理心得体会篇一

非常有幸参加了公司20xx年度基层管理人员第一期基层管理通用能力培训班。做为公司的一名基层管理人员，首先衷心感谢公司为我们提供的这次培训学习机会。本次培训，我能严格按照培训班的要求，认真完成了整个网上自学与听课学习内容。在学习期间，本人能够自觉遵守培训学习纪律，做到学习目的明确，学习态度端正，学习认真努力。上课时注意力集中，认真听取老师所讲授的每一门课程，并认真做好相关学习记录。虽然，这次学习时间紧，内容多，但是培训中心安排合理、适当，我觉得基本达到了自己预期的目标。同时通过对培训内容的学习和思考，我有以下几点心得体会。

本次培训，我们认真学习了“生产主管职业化训练教程”、“阳光思维vs阳光文化”、“excel应用实务”、“基层管理者角色定位”、“有效沟通”、“岗位履责与团队协作”六门课程。

(一)进一步加强了对基层管理者的认知，开拓了思维视野，提升了管理理论知识水平。

通过对以上六门课程的学习，感触颇深，受益匪浅，让我进一步明确了一名基层管理人员所担负的岗位职责、任务、管理职能和应撑握的管理技巧与应具备的素质、技能。同时也让自己的思维、视野得到了较大的开拓，管理理论知识水平得到了提高。让我学到了很多新的管理知识、管理理念、方法及工具，修正了自己以往一些对管理模糊的认识和观念，

熟悉了解了一些科学管理的新方法，科学管理的有效手段和工具在实际管理工作中的应用等，特别是在听了老师们抛砖引玉地对一些实际案例的分析讲解后，对我在今后的实际工作中不断提高管理水平与管理能力，不断提升岗位履责能力，具有积极的促进与指导作用。通过本次学习，也为我今后自学管理理论新知识、新方法、新工具及专业技能奠定了一定的基础。

(二)进一步领会到有效沟通在企业管理工作中的重要性。

管理沟通是为实现组织目标而进行的组织内部及外部的信息传递和交流。沟通在我们的企业管理工作中扮演着十分重要的角色。

管理沟通，从其概念上来讲，是为了一个设定的目标，把信息、思想和情感在特定个人或群体间传递，并且达成共同协议的过程。沟通是企业管理的有效工具。沟通还是一种技能，是个人对本身知识能力、表达能力、行为能力的发挥。无论是企业管理者还是普通的职工，都是企业竞争力的核心要素，做好沟通工作，是我们企业各项工作顺利进行的前提，也是我们基层管理人员的主要任务之一。

在企业管理工作中，管理层与非管理层之间需要沟通来掌握和传播信息、交流思想，从而使企业内部成员之间互动地把握自己与他人、与总体的动态联系，从而推动企业的发展。

沟通是企业的凝聚剂，它能使企业内部对信息的传递和理解更为迅速且一致；其次，沟通是企业管理者联系下属以实现管理基本职能的有效途径，这在一定程度上对企业的高低层管理之间在信息纵向传达的准确性上起到了保障作用。同时有效沟通还可以消除误会，增进了解，融洽关系。如果彼此缺乏沟通，就会产生矛盾，酿成隔阂，甚至酿成内耗，影响工作的绩效。为了保证企业目标的顺利实现，我们应该高度重视企业管理工作中的有效沟通。通过良好的沟通，为企业决

策者提供全面准确可靠的信息，达到企业内部的人际关系和谐，保证工作质量，提高工作效率。

### (三)与时俱进，管理创新，促进企业实现健康持续发展。

管理创新是企业管理科学的精髓，是管理者用系统理论，用创新思维、创新技术、创新方法、创新组织等以创造出一种新的更有效的资源整合范式，以促进企业管理系统综合效率、效益的不断提高，达到以尽可能少的投入获得尽可能多的产出，并具有持续动态创新机制和动态反馈机制的全过程管理。随着社会的发展，时代的进步，企业面临着更加激烈的市场竞争环境。企业要想在市场竞争中占有一席之地，实现健康持续发展，就必须与时俱进，不断创新。在当今企业外部环境激烈变动的形势下，创新是企业获得核心竞争优势的'决定因素；创新是企业求得生存和发展的灵魂；创新是企业实现持续发展的重要源泉；创新是企业提高经济效益的根本途径。人类社会已进入新的世纪，新世纪的年代是多变的年代，变是唯一不变的真理。任何已有的和常规的管理模式都将最后被创新的管理模式所取代，管理创新是管理的主旋律。不论是民营企业、国营企业或是外资企业等等，都必须真正认清当前的形势，及时发掘企业自身的创新点，调整企业今后发展的策略和战略，提高企业在各个方面的制度、体制、用人机制等方面的制度规范。同时把创新渗透于整个企业管理过程中，让企业组织中的每个成员都成为创新者，企业要为员工创造一个适合于每个人都可以创新的环境和机制。适应市场经济的发展状况，打造企业的知名品牌，营造适应企业自身发展的企业文化，实现企业个性化，即具有独特的个性化的产品和个性化的经营管理方式。正确把握企业的核心力量，为企业今后进一步发展奠定一个良好的基础。

通过本次学习，使我对企业基层管理和企业发展有了新的认识，在今后的的工作中我将再接再厉，加强学习，将理论知识落实和应用到实际工作中，并不断提高自己的管理水平和岗位履责能力，做到与时俱进，开拓创新，求真务实，为xx公

司健康持续发展贡献自己的力量。

## 园务管理心得体会篇二

随着国内外市场需求状况的不断变化和全球经济一体化的形成，企业的管理正经历着新的变革，因此管理的艺术性也就显得格外重要。正如姜开文董事长所言：莱钢的发展是一体三翼。发展是主题，人员管理、设备管理和企业文化是三翼。笔者从事企业治安保卫管理工作十余年，经历过从粗放式管理到“严细实”管理的过程，积累了许多反思的经验，今就如何做好基层管理，特别是班组管理浅谈一下自己的认识与体会。

一、现代管理讲究科学，因此，做好基层管理一定要掌握好的方法

企业管理是指实现计划、组织、指挥、协调和控制。是管理者为达到一定阶段的目标对管理的客体进行一系列有组织，有意识的实践活动。它涵盖了企业的全要素、全过程和全方位。基层管理作为企业管理的一部分，主要是指对他人工作的指挥与促进，并以实现组织目标为最终管理的活动。作为二级单位的车间、科室是具有组织性的基层管理代表，从事这项工作的人即为管理人员。

管理的分类较多，但主要是人员、技术、设备的管理。如果管理落后，即使有了先进的技术和设备，也难以发挥出应有的效能。因为光有好的技术而没有好的管理，好的技术就会毁在管理的荒漠中。管理的重要性已经被现代企业充分认识，现代企业管理的本质是以人为本，即通过有效的管理方法充分调动人的积极性和创造性。只要抓好了对人的管理，才能使企业长久的具有旺盛的活力，才能在不断的发展中研究新问题，解决新问题。企业的发展离不开管理。

近几年来，莱钢炼钢厂发生了翻天覆地的变化。特别是学习

型组织理论的引入和企业文化的发展，使许多新理念、新观点被管理者和员工接受消化。因此，运用学习型组织理论来加强基层管理特别是班组管理就是一种科学的方法，在此，炼钢厂从抓创建“学习型工厂”入手，逐渐推进，开展了创建“学习型团队”、“学习型党支部”、“学习型班组”、“学习型家庭”、“学习型个人”等活动，使员工懂得了上班的真正内涵是学习、生产、工作、研究，工作的真正意义是实现自己的价值，实现自己的阶段性愿景，积小成大，由个人愿景的实现保车间(科室)团队愿景的实现，既而保企业大愿景的完成。学习型组织理论在炼钢厂的成功运用，形成了炼钢特色的管理模式，使炼钢厂的整体管理水平有了质的飞跃，在基层管理创新方面走在了莱钢前列，从而使企业核心竞争力不断提升，钢产量由20xx年的260万吨上升到20xx年的320万吨□20xx年又把目标定为420万吨，经济效益不断提升，企业业绩不断从优秀走向卓越□20xx年11月，炼钢厂向山东省选送的成果《创建学习型工厂，全面提供经济效益》获管理创新成果一等奖;20xx年6月，炼钢厂创建学习型组织的经验参加北京举行的第二届全国企业高层论坛。

## 二、做好基层管理工作，管理者须德才兼备，让员工认可，让领导信任

首先，以群众的信赖程度衡量领导干部的德才条件，是我们党的宗旨所决定的。众所周知，中国共产党从成立的那一天开始，就与维护人民群众的切身利益息息相关。经过半个多世纪的实践，员工群众越来越体会到：只有国家繁荣富强，人民才能安居乐业;只有企业的兴旺发达，员工自身的利益才能得到改善和提高。而决定国家与企业兴衰的重要条件之一就是领导干部的德才水平。这种利益主体的关联构成了企业干群之间的利益共同体，从而驱动了员工群众对管理者选择的取向，所以员工群众的信赖程度越高，干部德才条件就越好，反之亦然。

其次，以员工群众的信赖程度衡量干部的德才条件，是我们党的群众路线所决定的。党的群众路线重要内涵就是相信群众、依靠群众、尊重群众的首创精神。员工群众通过实践，辨别是非和独立思考的能力逐渐提高，哪个干部值得信赖哪个干部不值得信赖，他们的心中都有一杆称，他们通过听其言、观其行，公平地衡量领导者的可信赖度，并按照这个“度”来决定自己的工作表现。认为管理者可信赖度高的，工作的积极性发挥就高；认为其不称职，工作起来也许会选择敷衍、应付，工作效率和工作质量就不能提高，管理的效能就不可能体现出来。

因此，基层管理人员要掌握“四个自身要诀”：一是管理者自身的思想素质要高。要做到依法办事、勤政廉洁、敬业爱岗、学习创新、作风正派、刚正不阿。要具备驾轻就熟业务技能和组织管理协调问题的能力。优良的品格是衡量一名基层管理人员思想素质高低的重要标志，是以信树威的根本所在。二是心胸宽大，集思广益。自觉听取并接纳员工提出的合理意见，虚心接受群众的监督和批评，不断改变自身的工作方式，开展主动地成果共享，促进共同进步。要与员工集思广益达成共识，达到正确决策、正确指挥，起到预防自己官僚主义所引起的工作偏差，调动员工积极性的目的。三是要注重亲和管理。做到以诚待人、以情感人、以理服人、一视同仁、表里如一、诚实守信经常与员工沟通，及时发现和梳理员工中的不良情绪消除矛盾，体贴帮助员工尊重关心员工，为员工成长搭建平台。按照德才兼备、学习创新、爱岗敬业、作风扎实、绩效优良的标准关心和培养员工的进步成长，是员工有进步动力。四是要时刻注意摆正自己的位置。把自己视为服务者与被服务者，对员工群众要像子女关心父母、兄长爱护弟妹一样，不仅要关心他们的眼前利益，更要关心他们的长远利益；不仅要关心他们经济上的实惠，更要关心他们政治上的成长。切莫在取得员工群众信赖后，就想把员工的眼睛蒙住，把员工嘴巴封上，见利忘义，为所欲为，否则，必将遭到员工的唾弃。

班组是企业最基层的组织，企业的一切工作，最终都要通过班组得到落实，所谓各项工作“重心下移”，就是把班组作为工作的落脚点。比如，提高经济效益，是当前企业工作的中心，也是班组工作的中心。若每个班组都能做到以最小的消耗和劳动完成既定的工作量，就为企业取得良好的经济效益打下了基础；每个班组的管理达到了科学化、规范化，也就为整个企业管理上档次，垮台阶奠定了先决条件。因此，搞好班组管理，是企业管理的基础。

那么，怎样做好班组管理？笔者从实践中得出“四点”体会。

### (一)管理者要重视班组管理

首先应把班组建设列入企业管理的重要议事日程。配备高素质的专、兼职班组建设干部，加强对班组建设工作的管理和指导，真正把班组工作作为企业管理不可分割的重要组成部分，加大班组管理的力度和深度，从根本上解决目前存在的一些问题和矛盾。20xx年6月自20xx年12月笔者在炉衬车间从事保卫干事期间，面对当时车间受周围村民的偷窃骚扰及民工、员工、打架斗殴、酗酒闹事和偷窃等违法乱纪现象的时有发生，于是向车间建议恢复了治保会组织，结合实际自己起草制定并经车间批准出台了《治安保卫管理制度》，构筑车间治安防范网络，成立义务消防队和建立防火预案，制定落实普法计划，签订《治安责任书》和个人写出治安保证书，实行班组每周一次的治安例会制度，形成了群防群治的工作局面，减少了违法乱纪现象的发生。其次，要加大对班组工作的投入，党政工团齐抓共管，形成合力，不论是行政、党群、经营、后勤等方面的工作都要结合班组工作实际，把工作的落脚点放在班组，开展一些适宜班组现状的、改进和加强班组管理、提高班组长和班员素质的各类培训、教育活动；经常联系班组，发现问题及时解决，重视和关心班组一线员工的学习、工作，帮助他们解决一些实际困难，激发和调动一线员工的工作热情和生产积极性，充分发挥班组一线员工在生产工作和企业管理中的重要作用。

## (二) 配备好高素质的班组长

班组长是全班组的直接组织者、指挥者和管理者，班组长这个岗位的特殊性在班组管理中起着举足轻重的作用。班组长自身的素质如何，将决定整个班组工作的成效。因此，笔者认为，一个合格的班组长要具备“三高”：首先，自身素质要高，其次应具有较高的技术水平；再则应具有较高的管理能力。班组长应当能实干又会管理，要有较强的管理意识，同时要有组织能力，鼓动能力，能充分调动和发挥班组成员的积极性、创造性，把班组建设成为一个团结友爱的“大家庭”。

(三) 建立必要的内部管理约定。有人认为，有厂、车间的管理规定和要求就足以完善管理了，班组没有必要再建立一些新规定了。其实不然，作为班组或岗位，有其特殊性的地方，要做到普遍性与特殊性相结合，才算管理上的完美。20xx年4月笔者被厂任命为护卫队队长，按照厂提出的对稽查队要实行军事化管理的要求先从建章立制，培养骨干，树立形象，严格管理抓起。为使全队树一流形象，创一流业绩，为该队起草编写了《门卫职责》、《学习训练制度》、《稽查队纪律》、《升降国旗管理规定》、《十佳文明窗口》细则及治安稽查队《工作管理制度》，并到岗位及训练场进行治安保卫工作业务培训 and 升降国旗动作示范指导，使每名队员掌握了门卫业务和升降国旗业务，升降国旗已成为莱钢企业文化建设中一道亮丽的风景线。

(四) 开展各类创建先进活动，以活动为载体，落实各项措施，开展活动以激发班组活力，强化班组管理，夯实企业基础为主要目的的创建先进班组活动，有利于推进企业的各项工作。

1、搞好“评优树先”活动，通过“比、学、赶、帮、超”的竞赛机制，最大限度地调动每个劳动者的积极性和创造性；通过竞赛活动的形式，可以组织和鼓励员工学政治、学文化、

学科学、学技术，从而全面提高员工队伍的素质，为最终达到班组管理的最高境界——自主管理打下坚实的基础。把工作目标与培养典型有机结合起来，用目标激励，典型引路使大家有方向、有目标，不断促进整体建设上水平。

2、培育“忠诚、明理、尽责、求是、创新、超越、形象、礼仪”的八大品格和团队精神。培育员工的理论水平和水建业务技能，是员工具备“四高一大”标准，最终达到自主管理、无为而治的境界。3、建立有效的激励机制。把工作任务目标分解落实，根据岗位环境，劳动强度，贡献大小以及各项任务的完成与待遇分配有机结合起来，严格制度考核，奖优罚劣，公正透明促使生产任务的完成。

4、建立竞争机制。消除员工浮躁骄傲、滥竽充数、不思上进的心理，让员工明白落后就要挨打，就会被形势所抛弃，以增强他们的危机感，责任意识和奋发向上的精神。

5、经常性开展各类有益向上的活动，起到陶冶员工情操活跃气氛，鼓舞士气催人奋进的作用，有效增强员工团队意识和荣誉感。

综上所述，基层管理是企业的重要组成部分，改进和加强班组管理是基层管理的重中之重，企业要在市场经济中取得良好经济效益，必须向基层管理要效益，向基层的科学管理要效益。“一把钥匙开一把锁”，“一条建议可救活一个厂”。善于把握时代发展的脉搏，抓住基层管理这个关键的工作环节，笔者认为，也是促进企业进步与发展的一条良策。

## 园务管理心得体会篇三

后管理是管理工作的最后一个阶段，也是评估和总结之时。作为一名管理者，在经历了前期的规划和实施后，后管理是不可或缺的一环。在这个阶段，我深感后管理对于组织的长远发展和个人的成长都至关重要。在实践中，我逐渐领悟到

几个关键的心得体会。

首先，后管理要强调结果导向。结果是衡量一个管理者和团队工作的最直接标准。在后管理过程中，我们需要关注工作的实际效果，以实现我们最初的目标。例如，在某次项目管理中，我设立了明确的项目目标，并在后期进行了总结回顾。通过分析成果，我发现团队在某些环节上存在不足之处，导致了效果的下降。于是我在后期的管理决策中，加强了对团队成员的培训和指导，重视团队的沟通和协作。由此可见，在后管理中，结果导向是至关重要的。

其次，后管理需要重视团队的反馈和改进。管理者很难在所有事情上都做到百分之百的完美，往往需要借助团队的力量来进行改进和提升。因此，接受来自团队成员和上级的反馈是后管理的重要一环。例如，我曾遇到过团队成员对于项目的某个环节提出了改进意见，针对这个问题，我当即组织了团队成员进行讨论，并对相关流程进行了修改和优化。通过积极倾听和反馈，团队的工作效率得到了明显的提升，并且团队成员的士气也得到了提高。因此，后管理的过程中，要善于倾听团队的声音，并积极改进和提升。

再次，后管理需要注重总结经验和知识积累。在管理过程中，我们会遇到各种各样的问题和挑战。只有通过总结经验和积累知识，才能够更好地应对未来的工作。例如，在某次人事管理中，由于缺乏经验，我在团队成员的选拔上出现了失误，导致团队整体素质下降。后来，我反思自己的管理方法，并主动与其他经验丰富的管理者进行交流和學習，积累了一定的人事管理经验和知识。在后续的工作中，我对人才选拔的标准和方法进行了完善和提升，取得了令人满意的效果。因此，后管理中的总结经验和知识积累是非常重要的。

最后，后管理需要关注个人的成长和发展。管理者在管理过程中，不仅要关注组织的目标，还要关注个人的成长。只有通过不断学习和提升，才能更好地适应和应对管理工作中的

挑战。在后管理中，我积极参加各种培训和学习活动，提升自己的管理能力和专业素养。例如，我主动申请参加了一次团队协作培训，通过学习和实践，我对于团队建设和管理方法有了更深刻的理解。在后续的管理工作中，我能够更好地发挥自身的能力，并带领团队取得了更好的成果。因此，后管理的过程中，要关注个人的成长和发展，不断提升自己的管理能力和素质。

综上所述，后管理是管理工作中至关重要的一个环节。在后管理中，要注重结果导向，重视团队的反馈和改进，总结经验和知识积累，关注个人的成长和发展。通过不断的总结和反思，我相信我的管理能力和素质会得到进一步提升，为未来的管理工作打下良好的基础。

## 园务管理心得体会篇四

### 第一段：引言（150字）

党的管理是指党员以党的章程为准绳，运用党的理论和路线方针政策，按照党的纪律和组织安排，对党员、党组织和党的事业进行管理的过程。在党的管理过程中，我们深切感受到党的理论和党的组织对于党员的指导和约束的重要性。我们也收获了许多管理心得，这些心得有助于保持党员队伍的纯洁、团结，为党的事业发展提供强有力的组织保障。

### 第二段：加强思想政治建设（250字）

党的管理必须始终注重加强思想政治建设。我们通过开展理论学习、开展民主生活会、组织党员培训等形式，不断提高党员的政治水平。同时，我们也注重思想引领，以党的理论为指导，使每一位党员都牢记自己的党性，树立正确的世界观、人生观和价值观。只有把思想政治建设作为党的管理重点，才能真正加强党员队伍的纯洁性，保持党的团结统一。

### 第三段：深化党的组织建设（250字）

党的组织建设是保持党员队伍纯洁的重要途径。我们要注重党组织的建设，完善组织制度，做到组织严密、活动规范。在组织建设中，我们要加强对党员的教育引导，提高党员队伍的凝聚力和战斗力。同时，我们还要加强对支部的建设，提高支部的组织力和执行力。只有通过深化党的组织建设，才能使党员在行动上与党的方针政策保持高度一致，以实际行动为党的事业作出贡献。

### 第四段：加强制度建设（250字）

制度建设是党的管理的重要保障。我们要注重制度建设，完善党的管理体制和机制，建立健全党内监督制度，严格执行党的纪律。同时，我们还要加强对干部的选拔任用制度，提高干部队伍的素质和能力。只有通过加强制度建设，才能保证党的管理有力有序，真正保证党员队伍的纯洁性。

### 第五段：总结（300字）

通过这些年的党的管理实践，我深切体会到加强思想政治建设、深化党的组织建设和加强制度建设的重要性。只有把这些方面都做好，才能保持党员队伍的纯洁性，保持党的团结统一，为党的事业发展提供坚强的组织保障。我将继续努力，不断总结管理经验，提高自身管理能力，为党的事业发展贡献力量。

本文共1200字，围绕“党管理心得体会”主题，从加强思想政治建设、深化党的组织建设和加强制度建设三个方面展开论述，旨在总结管理实践中的心得体会并为党的事业发展提供思考和建议。

## 园务管理心得体会篇五

最近读完了管理学大师彼得·德鲁克的《卓有成效的管理者》这本书，觉得这是一本非常不错的书，所以想在这里把我学到的一些简单的东西记录下来，也算是这段时间看书的一个总结。

作为管理学的鼻祖，他的这本书自然也是分量很重。中文版的序，就是海尔集团张瑞敏所做，他在序里也是说这是一本对他和海尔集团非常有用的书。我本身不是搞管理的，之所以看这本书，是应为前公司一个搞培训的同事强烈推荐给我的，在他看来，这是一本对自我管理也非常帮助的书，现在我更加赞同这个观点，对我来说，这本书其实更关注我们怎么管理自己，因为卓有成效的管理者都是自我管理方面的专家，而这也是彼得大师所强调的观点之一。

彼得先生认为，卓有成效是可以学习得到的，并不是某些人天生的专利，只要我们按照某些原则去处理事情就可以了，对于一个组织中的管理者来说，卓有成效是必须追求的目标，而在我看来，对于个人生活方面，这些原则也同样适用。

首先，彼得大师告诉我们，卓有成效是可以学到的，任何人只要通过练习，就可以获得在胜任某项工作的能力，而管理也是一项工作，所以也是通过练习可以掌握的。而要做到卓有成效，那么应该养成五个好的习惯：1. 掌握自己的时间；2. 重视对外界的贡献；3. 善于利用所有长处；4. 集中精力于少数重要的领域；5. 做有效的决策。对于第五个习惯，我倒现在还不是很理解，但是对于前面的四个，我觉得感触还是很深刻的。所以下面主要从个人管理的角度来阐述一些我自己的理解。

### 一.. 掌握自己的时间

要掌握自己的时间，首先就应该知道自己的时间用在了什么地方，最好的办法就是连续几个星期记录每天自己的时间使用情况，特别要注意的就是不要事后凭记忆来记录，因为很多时候我们自认为在某些工作上所花的时间和实际上是有很大差距的，这一点我是比较有感触的。很多时候，总会觉得自己在某件重要的时间上花了很多的时间和精力，最终却没有得到应有的结果。彼得告诉我们，实际上很多时候我们自己感觉是不准确的，因为我们觉得重要的事情，自己会觉得已经花费了很多时间，而事实上却不是这样。而通过实时的时间记录，可以让我看出自己到底把时间花到哪里去了。通过这样的记录，我们就可以开始分析自己的时间使用情况了：

1. 找出哪些事根本不必要做，这些事做了也完全是浪费时间。对于这类事情，只要审视一下，是不是对组织有益、对他人有贡献、对自己有利，如果一条都沾不上，那自然就是在做浪费时间的事情了。
2. 找出哪些事情由别人来做而又不影响效果。也就是“授权”，很多事情并不需要我们亲自去做，也许交给合适的人会做的更好。我们总倾向于觉得自己的能力比别人强，或是觉得自己是多么重要的人物，认为许多事情非要躬亲不可，实际上专业的人士会做的更好。
3. 找出哪些在浪费别人的时间的事情。这一点主要是针对管理，管理者通常会举行很多会议，叫上一些不相干的人来参加，或者是对自己不精通的专业提出自己的看法和意见，这样就是大大的浪费了别人的时间。

知道了时间的使用情况并对其进行分析后，我们就可以开始合理安排时间了。安排时间很重要的一点就是统一安排可以自由支配的时间，只有集中一个比较大块的时间，我们才可能更高效的去处理一件事情，没有了中途的打断和不同事情的切换，个人的精力才能够更集中。这一点我在程序开发上很有体会的，当在写程序中被人打断，下次再接上来的时候，一是要花费很多时间回忆写到什么状况了，再就是很有可能思路一下就断了。

“一切卓有成效的管理者都懂得，对时间的控制和管理不能一劳永逸。他们要持续不断的做时间记录，定期对这些记录进行分析，还必须根据自己可以支配的时间多少，给一些重要的活动定下必须完成的期限”。

## 二. 我能贡献什么

重视贡献是有效性的关键，提出“我能做出什么贡献”的问题，是为了挖掘工作中尚未发掘的潜力。不同的职务需要不同的贡献，只有将职务的方向和贡献的方向结合起来，才能做到卓有成效。正确的人际关系也强调贡献，建立在此基础上的人际关系，管理者即使在面对严峻的人事决策，也不会受到人际关系的影响。个人能否发展，很大程度上看你是否重视贡献，如果我们自问“我能对组织贡献什么？”就是在说“我需要怎样的自我发展，我应该学习什么知识和技能，我应该将我的那些优点用在工作上？我应该为自己设定怎样的标准？”当我们认为自己应该有怎么样的成就，就会有怎样的成长。

## 三. 利用所有长处

这一点主要也是对管理者来说的，主要是在说管理者应该怎样用人。而对于我来说，重要的一点就是应该学会发挥上司的长处“我的上司究竟能做什么？他曾有过生么样的成就？要发挥他的长处，他还需要知道什么？他需要我完成什么？”。而在管理者方面，就需要考虑更多了：1. 不要将职位设置为天才才能胜任的工作——让平凡人都能做出不平凡的事的组织才是最好的组织。这一点我是非常认同的，好的公司会提供一个非常好的能够发挥个人特长的平台，这一点就是我年初找工作的一个标准之一吧。2. 职位的要求要严格，而涵盖的范围要广泛，这样才能使人在情况有所变化的时候能够适应新的需求。3. 在用人时，优先考虑某人能做什么，而不是某职位的要求是什么。让个人发挥自己的特长往往会超出管理者对某个职位的期望。4. 在用人之所长的时

须能够容忍人之所短。“仆人眼中无英雄”，与英雄接近的人，总能发现英雄的缺点。但仆人所看到的缺点，却并不能影响其是英雄的事实。

#### 四. 要事优先

卓有成效的秘诀就是善于集中精力，总是把最重要的事情最先做[first things first],且一次只做一件事情[do one thing at a time]这和高效能人士的七个习惯中的要事第一是这个概念完全是一个意思。可见不管在何种情况下，只有做到要事第一，才可能有所成就。要事第一的难点就在于如何决定那些事情是“要事”。大师给了我们几条准则“重将来而不重过去；重视机会，不能只看到困难；选择自己的方向而不要盲从；目标要高，要有新意，不能只求安全和方便”

这些就是我在看这本书的时候的一些摘录和个人的一些想法。好的书看一遍是远远不够的，只有反复的琢磨，才能获取更多更深刻的理解。所以，在将来的某个时候，肯定还会再来看看这本书的，那个时候应该会有更多的理解了。

如果把中层管理者比喻为球场上的教练,那么基层管理人员就可以比喻队长一不但要在场上指挥队友共同进攻,更要身先士卒,冲锋陷阵。他们是企业不容忽视的中坚力量，是企业发展的基础，又是企业人才的后备军。无数优秀的管理者，都是从基层做起。因此，如何做好一名合格的管理者呢？显得尤其重要。下面就我个人的想法对此问题做一下探讨：

基层管理者即是管理者，同时又肩负了具体的工作和事务，所以个人过硬的业务能力各素质是在组织中“让人心服口服”为前提。同时，企业的各种业务培训一般也是通过基层管理者进行的，所以业务能力对基层管理人员来说占有举足轻重的份量。

- 1、 具备相适应的专业、技能、理论知识。

2、 熟悉自己专业范围的工作内容、程序、方法、技巧、熟练运用本专业工具的才能。

3、 业务精通，科学决策、组织、协调沟通能力。

1、 以公司、集体利益为重，坚持真理，实事求是。

2、 具有宽阔的胸怀。

3、 具有公正用权意识。

4、 具有求真务实作风。

5、 具有理智的感情。

优良的品德是走好人生道路的必要条件，也是带班管理的资本。优良的品德，是好学、善良、真诚、勤勉、进取以宽阔的胸怀，正派的作风，表里如一的形象方面的总和。

全民文化教育不断提高，员工文化水平普遍较高，同时新技术、新设备，不断涌现，办公手段日益现代化。管理文化素质更要提高，必须具有较强的观察能力、思维能力，应变能力、分析判断能力、决策运筹能力、计划组织能力、协调控制能力，总结汇报能力以创新能力等。这些能力的提高，都需要丰富的文化知识作基础。

1、 有一定的文化政治理论知识。

2、 精通本职的专业知识。

3、 有广博的相关学科知识。

事业心和责任心，是干好一切工作的首要条件，也是做好一名合格的管理者的重要思想基础。有了这一点，就会努力学习，提高各方面的本领，就会严格要求自己，处处以身作则，

就会尽职尽责地工作。这就说明了事业心在管理者素质中所具有极其重要的地位和作用。

- 1、 有热爱公司、热爱团队、热爱岗位、建功立业思想。
- 2、 有以公司为家，一心扑到工作上的职责意识。
- 3、 有严肃认真的态度，一丝不苟的态度。
- 4、 有埋头苦干，奋力拼搏的工作精神。

对员工的态度和感情问题，历来是管理工作的一个根本问题。以正确的态度对待员工，做到“以情带班，以理服人”。是新时期管理工作的一个本性问题。对员工的态度与感情是密切联系在一起的，端正态度是产生感情的前提和基础，深厚的感情是态度端正的具体体现。做好“管教”工作，必须具有以下几种“心”

- 1、 尊重的心：管理者必须尊重自己组织中的每个员工。所谓“想人怎样待己便应该怎样待人”，尊重是赢得真诚的前提。尽管在组织中，每个员工的身世背景，家庭可能各有不同，但是以平等的心对待每个员工，才能谋求一个融洽的氛围，让员工从心里愿意和你共事，愿意为你排忧解难，共谋发展。
- 2、 关心的心：基层管理者直接接触的就是一线员工，因而他们的“疾苦、心声”基层管理者知道得最清楚。关心才能显示出自己的仁爱之心。
- 3、 体恤的心：既然有了关心，就应该在他们出现个人问题时，体恤他们同时，学会换位思考，所谓“己所不欲勿施于人”。
- 4、 赏识的心：当你赏识一个人的时候，你就可以激励他。作为管理者，就要不断用赏识的眼光对待员工，不断地在工

作中表达自己的赏识，使员工受到鼓舞和激励，尤其是在员工做得优秀的时候。管理者不能默认员工的表现，一味地让员工猜测自己的态度，默认和猜测都将导致沟通的障碍，使员工对管理者丧失信心。你所能做的就是对员工说出你的常识和你对他们的评价，让员工从你的表情和语言中感受你的真诚，激励员工的士气。

5、 分享的心：分享是最好的学习态度，也是最好的管理方式。管理者就是要在工作中不断地和员工分享知识、分享经验、分享目标、分享一切值得分享的东西，通过分享，管理者不断能很好地传达理念，表达想法，不断形成影响力，用影响力和威信管理者也能不断从员工那里吸取更多有用的东西，形成管理与员工之间的互动，相互学习，相互进步。

6、 授权的心：授权赋能既是经理的职责所在，也是高效管理的心备条件，管理者只有把应授出的权力授予员工，员工才会愿意对工作负责，才会更有把工作做好的动机，经理必须在授权上多加用心，把授权工作做好，让授权成为解放自我，管好员工的法宝，授权的心更表现为自己够有勇气去“举贤”，能够容忍下属超越自己。

7、 服务的心：所谓服务就是把员工当成自己的客户。管理者是为员工提供服务的供应商。你所要做的就是充分利用手中的职权和资源为员工提供工作上的方便为其清除障碍，致力于无障碍工作环境的建设，让员工体验的管理的效率和办事的高速度，不断鼓舞员工的士气。

以身作则，树立良好形象，是管理者素质的综合反映和具体体现，员工接受管理者的教育和管理，不仅要听其言，更要观其行。要增强管理的权威性和说服力，必须以身作则，树立良好形象，坚持以行带班。

1、 对工作尽心尽力，认真负责，勤勤恳恳，兢兢业业，有强烈的工作责任感和集体荣誉，时时刻刻以集体的荣誉和利

益为重，才能使部属产生尊敬和钦佩感，激发部属的集体荣誉感和责任感。

2、 遵纪守法，严于律己的形象。

3、 身先士卒，勇挑重担的形象，要求员工做到的，自己首先做到。“敢喊、敢做”，“跟我来”，“看我的”做出好样子。

4、 公道正派的形象，坚持原则，不分亲疏、一视同仁。

5、 顾全大局，维护团结形象，建立和谐的内部关系，增强内部大团结，是作为管理者的重要职能。

管理能力是最重要的管理素质，其内容非常广泛，极为丰富。是新时期基层管理工作发展的需要。管理者必须具备的四种能力：

1、 运用管理规章制度带班的能力。干部按制去管，员工按制度去做。

2、 发现问题和解决问题的能力。要善于发现问题，勤于分析问题，正确解决问题。首先，要善于通过与员工实行“五同”观其变化，寻其征兆。及时发现存在问题。其次，要通过了解到的情况进行认真的思考和分析，弄清问题出现的原因，及时拿出解决的措施和办法，真正做到“四个知道，一个根上”，把可能发生的问题消灭在萌芽状态。

3、 严格管理与说服教育相结合的能力，必须努力提高严格管理与说服教育相结合的能力，切实做到：既能坚持严格管理，从严带班，又能坚持说服教育，以理带班，并善于把这两个方面有机地结合起来。

4、 做好人别人思想转化工作的能力。“人上一面，形形色

色。”

基层管理者除了要有过硬的业务能力，那么体现管理者魅力和价值的就是团队建设的能力。一个人的业绩可能非常优秀，但是只注重个人的业绩而忽视了团队，充其量只是一个业务精英。如果将团队发挥巨大的效能作用，便是一个管理者的最大喜悦。

如何建设一个团队呢？

2、 善于激励：在工作遇到难题时，作为一个精神的鼓励者使员工疲倦时可以重新振奋的去面对难题，而且只有激励，才能让能力不足、信心不强的人成长起来。

3、 善于组合；团队中必然有各种性格特点的人，那么发现他们个人的人优缺点，发挥个人的优势力加以组合，使团队发挥最大效能。基层管理者也要学会布局——强与弱的搭配，活跃与循规蹈矩组合……然后，再将他们安排到队中的不同位置。

基层管理者虽然是“管理者”，但由于本身所处的角色，需要更多发挥自己的领导力而非行政赐予的管理能力，之间的区别在于：

第一、 管理者一般是被任命的，其影响力来自职位所赋予的正式权力。而领导者可以被任命，也可以从群体中产生的，影响力主要来自非职位权力。

第二、 管理可以运用职权迫使人们去从事某项工作，而领导是依靠个人的魅力去影响他人。

第三、 管理者是依靠制度、管理工具达到目的；而领导者依靠的是远景规划、激励去实现目标。

授命于基层管理者的是上司，因而保持与上司良好的沟通是获得进一步提升的关键。有很多基层管理者可以赢得下属的尊重，业务能力也非常优秀，却无法获得进一步提升满足自己的更大追求，原因是往往忽视了与上司的沟通。

第一、 让上司知道你每天都有干什么。

这一点非常关键，第一尊重，第二避免他滋生出太多的想法，如你想抢他的位、在暗中跟他捣乱、轻视他等等。

第二、 征询他的意见获得支持。

有时明明可以走的捷径，但因为忽视了与上司的沟通，而走了弯路，所以在一些问题上多听听上司的意见没有错。

做为一名旺旺公司的一名员工，希望能与公司共过退，我是个喜欢文学的人，在业余时间我常常投入于书本当中去，偶尔也会提笔发表一上自身的感受及随笔，在此我将我的一些书本积累种想法归纳了一下，我想做为我要向管理这方面不断努力和奋斗。

这是个非常大的问题，有些人天生就不能做管理者，什么事情让他一管，没有问题也变得有问题了。在此，这类人不多谈。

我们的企业大致上有三类：一是资源型[集成型]，二是技术型，三是人力型。第三种是我分的，前两种是张维迎分的，一看他就是的理论家，没有实战经验。虽然，他的资源型好像包括了人力资源型，但是，这完全是两码事，是不能混为一谈的；事实上资源型分为物质资源为主和人力资源为主两个大类，他们的境况可能完全不能用一类管理模型来阐明。在这点上我和亚洲企业教练之父杨思卓有类似的共识，毕竟他也在企业中实战过。但是我也感谢张维迎，因为我也是借了他的肩膀一用。

最难管理的是人力资源为主的公司，比如，大到——大型建设工程公司，小到——服务人员输出……，根本是没有任何物质资源的公司，你按物质资源为主的管理模型一套，准失败：我敢同张维迎仁兄打赌！

相对于中高级管理人员而言，这样的文章只能在大的方向上有个指引，强调心态。比如：我自己，在任何时候都是在为我自己工作一样，这就是心态。我也能很好地站在对方的角度想问题。而管理者做不好的原因基本上是自己的综合能力问题，也就是协调能力不足，所以你要做好管理工作，你的知识面、经验、阅历等、一定要宽，这些只要你平时注意了，不久之后就能习惯之，结果就是轻松之。你的“综合外延”大于你领导的团队越多，你的管理越轻松。

如果，你是所谓的管理者代表，而没有管理者能力，或者你有些管理能力，你同样也轻松不了。

也就是说，还是在自己那里下功夫。

如果有些人做我的领导，结果是：我让他多轻松就多轻松，让他难管理就难的不行，原因是我的协调能力大于他的程度根本不可以比拟的。

## 园务管理心得体会篇六

第一段：引言（200字）

场管理是指对场地、活动进行组织、计划、实施和监督的过程。通过多次参与不同类型的活动场管理工作，我体会到了场管理的重要性和技巧。在场管理中，要注重细节、灵活应变，并具备良好的沟通和组织能力。下面我将分享我在场管理工作中的心得体会。

## 第二段：细节决定一切（200字）

在场管理中，细节决定一切。我曾经参与组织一场大型展览，准备工作繁琐而复杂。我们需要考虑展台搭建、展品摆放、灯光和音响调试等诸多问题。如果一个细节出了差错，可能会影响整个展览的效果。因此，我在工作中始终保持高度的注意力，并且与团队成员进行充分的沟通。只有通过密切合作和不断的验收工作，才能确保每一个细节都得到妥善处理。

## 第三段：灵活应变是关键（200字）

灵活应变是场管理工作中的关键要素。我曾参与组织一场户外音乐节，在规划和准备阶段，我们密切关注天气状况，并提前做好备用计划。然而，在活动进行中突然下起了大雨，我们需要迅速做出反应，采取措施保护现场设施和参与人员的安全。我们迅速调整了活动流程，为观众提供了避雨的场地，并及时与相关方面进行沟通，确保雨停后能够顺利进行音乐表演。在场管理中，灵活应变的能力非常重要，只有根据实际情况及时做出调整，才能顺利完成活动。

## 第四段：有效沟通与组织能力（200字）

在场管理工作中，有效的沟通和组织能力尤为重要。我曾参与组织一场商务活动，需要协调多个部门和参与者。我始终保持着与各方的良好沟通，并制定了详细的活动计划，明确每个人的职责和任务。通过与各方协调配合，我们成功地将活动进行到了最后。从这次经历中，我意识到在场管理中，良好的沟通和组织能力能够提高工作效率，减少沟通误差，并促进各方的合作和理解。

## 第五段：总结与展望（200字）

通过多次场管理工作的经历，我收获了很多。场管理是一个需要不断学习和提升的过程。我在实践中不断总结经验，与

团队成员分享，并不断改进自己的能力。未来，我希望通过进一步学习和实践，成为一名优秀的场管理人员，为更多的活动提供精心策划和组织。

总之，场管理需要注重细节、灵活应变，并具备良好的沟通和组织能力。通过有效的沟通和组织，灵活应变以及注重细节，我们可以更好地完成场管理工作。在未来的工作中，我将继续努力提升自己，做好每一个场管理工作，为各类活动的顺利进行贡献自己的力量。

## 园务管理心得体会篇七

这学期学校为我们开设了管理咨询这一课程，同学们普遍反映非常好，课程贴切实际，在深入加强理论学习的同时多了很多实践的操作，从第一堂课的企业文化到以后的生产与运营管理、营销管理、物流管理、清洁生产再到企业咨询、资本运营等等，每门课程都为我们准备了内容丰富且不同口味得知识的大餐！在此衷心的感谢各位老师！对于这门课程的学习感触很多，而本文我只挑选了自己最感兴趣的一个方面来谈谈自己的一些见解。

### 一. 什么是企业诊断

企业诊断，是由具有丰富经营理论知识和实践经验的专家，与企业有关人员密切配合，应用科学的方法找出企业经营战略和经营管理上存在的问题，分析产生问题的原因，提出改进方案(建议)；当受诊企业接受改进方案(建议)后，则负责培训人员，帮助指导企业实施改进方案。

综上所述企业诊断任务有三项：一是帮助企业找出或判断生产经营上的主要问题，找出主要原因，提出切实可行的改进方案；二是指导实施改进方案；三是传授经营管理理论和科学方法，培训各级管理干部，从根本上提高企业素质。

## 二、企业诊断的方式

企业诊断的方式，一般可分为企业内部人员的诊断和企业外部人员的诊断两种。

企业内部人员诊断具有费用低、诊断时间安排企业能自主、介绍情况的时间短等优点；其最大的缺点是对企业生产经营上的问题往往习以为常，视而不见，不易发现问题。

## 三、企业诊断对于企业管理与经营的作用

企业诊断可使企业知己知彼，针对存在问题及时调整经营战略和采取对策措施。因而企业诊断是一项关系到企业生存和发展重要活动。特别是对处于改革深化、市场经济体制不断健全的中国企业，更有其特殊的重要意义。具体地讲，企业诊断对企业生产经营有以下几方面的好处：

### (一) 促进管理改善，提高经营成效水平

开展企业诊断，特别是企业最高领导者亲自主持的企业诊断，就可掌握企业生产经营运作的现状，对企业经营管理的强项、弱点和问题点都可掌握的一清二楚；企业领导就可使企业经营扬长补短，就可针对问题点及时调整经营战略，采取相应的对策措施，改善管理，提高企业营运作成效的水平。

### (二) 对企业实施年度经营方针和目标，会起到重大的促进作用

企业领导主持对年度方针目标实施进行诊断就可掌握年度方针目标进展情况，发现实施中存在的重大问题，通过印发诊断报告，提出的改进建议和企业领导提出的要求，就可对实现年度经营方针和目标起到重大的促进作用，提高目标的实现率。

### (三) 为企业发展策划提供必要的依据

企业制订或调整经营战略和编制企业发展规划，企业经营现状和自身的条件是重要的依据之一。通过企业诊断和编写的诊断报告，就可满足企业发展策划的需要。

### (四) 弥补企业领导知识和能力的不足

企业领导希望企业生产各方面都能作到出色，但由于受知识水平和能力所限，很难亲自去各个经营工作领域中进行调查和推动。通过企业诊断，就可为领导提供各个经营领域中存在主要问题和改善的方案。这样，就可弥补领导知识和能力的不足。

### (五) 企业领导亲自诊断的四点好处

企业领导为了主持诊断就必须学习拟诊断领域的专业管理知识，从而促进企业领导提高自身的素质。由于企业领导亲自诊断深入企业各个领域进行调查，从而可掌握企业内部的实际情况，特别是那些有问题而平日下属不愿汇报的实际管理情况。通过企业领导亲自诊断，深入基层交谈，使领导与员工的关系得到改善，密切了干群关系。由于企业领导平日工作忙，基层领导和员工很难与企业领导有机会接触。企业领导亲自诊断深入各部门进行调查，与基层领导和员工研究改进管理工作的途径和方法，对员工是一个很大的鼓舞和激励。

## 四、落实好企业诊断的关键

在深入了学习企业诊断之后，我感觉要妥善的落实好企业诊断主要分为扎实的做好企业诊断的五大步骤即：

### 1、选好诊断组、诊断组长和诊断人员：

(1) 不管企业领导主持的诊断还是经营顾问组织的诊断，都必

须组成诊断组；诊断组的人员要少而精，一般3—4人，最多不超过6人，被诊断对象内容多时可适当增加。

(2) 诊断组组长的人选关系到企业诊断能否取得成功。要求诊断组长除应具有知识面广、经验丰富、思想敏捷、反应快的特点外，还应具备善于观察、分析、归纳和正确判断的能力；并且应是被诊断工作领域里的专家。参加企业诊断的人员，应具备两方面的知识和技法，一是与被诊断工作领域有关的业务知识；二是进行诊断调查和发现问题的技法。

2、明确诊断工作程序和诊断调查提纲：根据其要诊断的方面，明确相应的工作流程，如：起草“诊断工作计划”，提出诊断组人员名单、进行诊断调查、召开与诊断专题有关部门领导人员会议，企业领导安排诊断工作；诊断组提出要求等，并总结分析编写诊断报告。

3、科学的诊断调查和找问题点的技法；

(1) 调查的方法：企业诊断为了全面掌握情况，对被诊断领域工作不能采用抽样调查，必须进行全面调查。常用的调查方法，是调查研究法(简称调研法)。为了便于掌握，可将调研法概括成四个字“听、看、问、查”。

4、提出诊断报告和改进方案：“诊断报告”，应由全体诊断人员提供素材，在讨论通过“报告”框架提纲的基础上，由诊断组长亲自执笔，完成后全组讨论、补充、通过。

5、指导和帮助改进：诊断组长或经营顾问，在企业有关部门实施“改进方案”中应进行指导或帮助，主要作好以下几项工作：

(1) 对实施“改进方案”中不明确或不了解的问题，应采用讲课或研讨的方式给予帮助解决。

(2)对实施“改进方案”过程中出现的新问题，应与有关部门领导研究并采取对策措施。

(3)为实施“改进方案”的某些改进项目，作出示范性指导。

总之，我个人认为：形象的说企业诊断就象医生给病人看病，以观察、把脉的方法判断病人的病情和病因，并开出治疗处方，借用到企业经营管理上，就是一些经验丰富的咨询家以科学合理的方法对于阻碍企业发展的“病症”进行的“治疗”的过程。上述就是我对企业诊断的一些肤浅的见解，里面肯定有些许不足，希望老师您予以指正，衷心的感谢您！

## 园务管理心得体会篇八

作为一名管理岗，我已经在这个职位上工作了多年。在这段时间内，我积累了许多经验和体会。我认为成功的管理不仅是指领导下属。管理岗需要有丰富的专业知识、灵活的思维方式、良好的人际交往能力和敏锐的洞察力。在本文中，我将分享我个人的心得和体会，希望与大家分享。

### 段落二：学习是必不可少的

学习是管理岗的必要之路。管理领域的知识是无穷无尽的，因此常态化学习和不断进修是必不可少的。作为管理岗，我们需要有丰富的知识储备和技能，以应对各种危机和挑战。在这个竞争激烈的市场上，管理岗需要始终保持敏锐的洞察力和时刻关注国内外的最新趋势。只有保持学习的态度，才能在团队管理、资源整合和创新等方面获得优势。

### 段落三：协调和应对团队间的分歧与矛盾

每个团队中都有不同的人员背景、意见和需求。作为管理岗，我们需要协调和应对团队间的分歧和矛盾。解决矛盾的关键是善于沟通和谈判。为了确保长期的团队合作，我们需要进

行适度的讨论和质疑，请人参与到讨论中，展示互相理解的态度，引导他人进入思考和完善的态度，让每个人都心怀感激地实现合作。

#### 段落四：赢得团队信任和尊重

管理岗也只是一名员工。要赢得团队的支持和尊重，在团队工作中我们需要不断地表现出自己的价值。制定开放和灵活的目标计划，并且与团队保持紧密联系。如果需要，不要犹豫与团队成员交流意见、听取反馈和调整计划。让团队的贡献得到认可，同时，也让团队感受到自己和团队最后的目标是和谐的，都被重视的。

#### 段落五：总结回顾

作为管理岗，我们需要不断地学习、沟通、协调和建立信任。如果能够做到这些，我们就可以建立稳定的团队，并为公司带来更多。总之，无论怎样，要时刻关注自己，不断的优化管理心得和体会。同时发挥自己的优势，肩负起管理岗应该承担的重任。

## 园务管理心得体会篇九

随着钟声的敲响□20xx年已然成为历史。这一年我的工作主要分为两个方面：

一方面是：1—9月份在保修工作上累计完成xx元业绩。服从公司领导安排，紧抓工作重点，总结工作经验，学习领悟商务政策精髓避免保修件误判出现对公司造成不必要的损失。灵活操作非保修件的保修工作，争取公司利润最大化，从而提升个人工资水平。

其次在11—12月份由于公司工作需要，服从公司领导安排调入备件工作。克服自身备件业务本事的不足及种种压力，努

力学习备件业务知识，提高自我业务本事水平，带动部门员工工作本事及思想素质。进取与备件公司进行沟通，解决之前定不了、定不回的备件问题，改变之前缺件、拆件现象，避免漏定、误定。在大力压缩库存的情景下确保库存达标率提高周转率。杜绝因备件问题的用户投诉。两月累计订货xx元，完成出库xx元。将为持续压缩库存，消耗库存呆滞件而努力奋斗！

20xx年是不平凡的一年，也是机遇与挑战共存的一年。在欧美金融危机的影响下，在我国金融政策的调整下人们纷纷紧抓口袋、节衣束食，翘盼未来。汽车市场更是迎来了一个寒冷的冬天。在如此艰苦的环境中，公司在总经理的正确领导下，在各级领导及员工的努力下，公司迎风破浪，稳步发展。销售及售后业绩均较往年有所提升。

沉思回顾，一年来的工作使我得到了更多的锻炼，学习了更多的知识，交了更多的朋友，积累了更多的经验，当然也经过不少深刻的教训发现了自身的种种不足。

20xx年工作计划主要针对配件6s管理：整理，整顿，清洁，清扫，素养，安全。配件部要坚持定时的卫生清扫、货物处理、安全防范措施，做到整洁有序。另一面是配件进销存管理，储位管理，存货管理，经营管理。坚持备件公司库存达标率与库存周转率的合理水平，既贴合厂家考核要求，又避免资金过度积压，坚持良好的`配件周转及资金的合理利用。

## 园务管理心得体会篇十

通过学习,使我从思想上深刻的认识到:6s管理是经过实践证明了的一种先进的、实用性极强的现场管理模式;是企业各项管理工作的基础,它能帮助企业消除工作和生产过程中的各类异常现象,为企业创造一个整洁、规范、优美和舒适的工作环境.为提高企业形象,激励员工士气,促进文明生产,增加企业

效益有着极大地推动和指导作用。

6s现场管理包括有整理、整顿、清扫、清洁、素养和安全六个方面的内容,其主要功能是为企业创造一个良好的工作空间,使每个员工都养成一个良好的工作习惯,从而达到提高工作效率,降低生产成本,保障生产安全,最终实现提高企业经济效益的目的。

下面就通过对6s现场管理模式的学习,谈谈我个人的认识和感受。

通过学习,总结6s六个方面的内容,其关键点在于人、物、环境和管理几个环节上。

一、提高人的思想意识是解决问题的关键。所以首先要使人从思想上认识到企业管理对企业的生产、安全和经济效益的重要性,能够自觉的遵守各项管理制度,使之在工作和生活中都养成一个良好的习惯,按章办事,规范行为,增强团队观念,提高主人翁意识。促使我们每个员工都能从小事做起、从我做起,从思想上养成规范化、标准化做事的良好习惯。只要做好这一点,其他问题就容易解决了。

二、整理,整顿。它不仅仅只是体现物品本身的形态,同时还体现着企业的形象。

对需要的物品管理中,要求做到物品定位,明确标示,物归原位。定位即是物品要摆放整齐,按类各归其位,做到整齐摆放,一目了然,不错放,不乱放,按照其性质和用途合理放置。达到井然有序,操作便利。例:以前的数控车间,物品的摆放杂乱无章,标示不清,卫生环境不够清爽明朗,安全隐患自然存在。经此次6s整改后,原有物品的摆放,标示不仅整齐且条理清晰。卫生环境也大有改观,基本消除了死角现象。安全隐患降到最低!

三、环境是影响人情绪的一个主要因素。有一个良好的工作和

生活环境,可以改变人的精神面貌,激发人的工作热情.所以创造一个优美的工作环境也是6s管理的一项重要内容.

有了一个清洁的环境,不仅可以使我们的精神保持一个最佳状态,同时还可以及时帮助我们发现工作中的不足,以便及时得以解决.

四、让管理无真空.抓好了管理生产才能得以顺利进行.从每个环节抓起,从细、从严、从实是抓好管理工作的关键.要使每个部门、每个员工、每道工序、都严格按照制定的规章制度办事,这样才能使企业走向规范化、标准化,才能提高企业形象,使企业更加充满活力,从而达到提高经济效益的目的.

通过学习6s管理模式,使我认识到要想树立企业形象,促进企业生产发展,提高企业经济效益,必须加强企业管理,而6s现场管理模式正是现代化企业最有效的管理方法.

在今后的工作中,我们不但要将6s贯彻到行动中去,而且还要将6s似规章制度一样的执行,标准化的落实.我们的举止言行等问题都要形成素养,让好的成为制度,更要成为习惯.以致教养修身!