# 2024年企业管理心得体会 企业管理人员心得体会(通用10篇)

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-05-21

*体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇心得体会吧，我们一起来看一看吧。企业管理心得体会篇一作为企业管理人...*

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇心得体会吧，我们一起来看一看吧。

**企业管理心得体会篇一**

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、充满勇气和魄力的特点。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。

**企业管理心得体会篇二**

企业管理方案是一个科学、系统的管理方案，涉及企业的各个方面，对于企业持续发展至关重要。在我工作多年的过程中，我经常参与企业管理方案的制定和实施工作，今天我想分享一下我对于企业管理方案的体会和心得，希望和大家分享，也能够为大家提供一些帮助。

第二段：理念的重要性

企业管理方案是建立在企业管理理念基础上的，一个好的企业管理理念可以提高企业的效率和竞争力。在制定企业管理方案的过程中要注意理念的制定，要确保企业的管理理念与企业文化、战略目标相一致，否则制定出的企业管理方案无法达到预期效果。

第三段：实施方案的重要性

制定好企业管理方案后，要进行具体的实施，制定明确的计划和目标。只有明确的计划和目标才能够让员工知道自己的工作方向，从而提高工作效率和积极性。要注重实施方案的监督和评估，及时发现问题并加以解决，确保企业管理方案达到预期效果。

第四段：团队的重要性

企业管理方案不是一个人的事情，需要所有员工的共同努力。要注重团队建设，在制定计划和目标的时候充分考虑员工的意见和建议，营造良好的工作氛围，建立良好的关系，同时也是提高企业效率和提升企业竞争力的重要保障。

第五段：经验和总结

通过多次的实践和总结，我认为企业管理方案对企业的重要性不可低估。企业管理方案中的理念和实施方案等都需要注重细节，需要经过多次实践以及不断的总结与改进才能达到预期效果。此外，企业管理方案中还可以结合大数据、人工智能和物联网等现代科技手段，进一步优化企业管理，提高企业竞争力。

结语：

企业管理方案是企业再发展过程中的重要组成部分，制定好的企业管理方案有助于提高企业的效率和竞争力。需要注意的是，企业管理方案不是靠空想和口号就能够实现的，需要我们不断实践，不断总结，才能不断优化，逐步实现良性循环。

**企业管理心得体会篇三**

作为一个企业管理人员，我深深地认识到管理是企业发展的重要因素。企业管理机制是企业管理工作不可或缺的一部分，具有重要意义。在企业工作多年，我深感企业管理机制中蕴含着成功的智慧和经验，那么下面我将从五个方面谈一谈我对企业管理机制的心得体会。

第一段：完善的制度运行积极影响企业管理

企业管理机制的纽带是制度，即规章制度。一个制度完善的企业，其管理机制也会得到有效实施和运用，从而保证企业的稳健运营。制度的严格执行能够最大限度的避免人为因素对企业发展的影响。例如，一家生产企业在生产车间中制定了操作规程，根据员工的人数，分别安排了一部分员工进行生产，同时为每个工位设置了快速操作的流程。这个规程能够减少不必要的操作流程和人为失误，避免因为员工的疏忽而导致的生产错误和安全事故的发生。

第二段：管理机制中，团队合作是不可缺少的环节

管理机制中的核心之一就是团队合作，凝聚团队合作力的同时，也能有效地提高企业的工作效率。通过对员工进行岗位培训、部门间交流学习，加强人员的沟通，能够更好的协同合作做好工作。类似的，在客户服务方面也尤为重要。对外客户，把企业看做是一个整体，必须做好信息的共享和传递，根据客户需求及时作出响应，实现以市场需求为导向的管理体系。

第三段：信息共享的意识建立广泛的沟通桥梁

信息共享是现代企业管理体系必须的一部分。不同部门之间实现信息共享，能够帮助企业实现信息的集成、优化决策和提高生产效率。建立通讯流程、保证信息可信度，为企业带来了无限商机。企业部门之间的交流、上下级之间的互动、员工与客户之间的良好沟通都是信息共享的重要途径。

第四段：企业文化的重要性

企业文化是企业管理机制的重要组成部分，在管理中具有举足轻重的作用。建立和发展公司文化不仅可以内外融合，也能为员工提供动力，提高员工凝聚力，也可以提高企业的利益与形象，提高企业的发展度。例如，一个以“客户至上，诚信为本”的企业文化将提高员工的服务意识和服务质量，为企业带来更多顾客和口碑。

第五段：开创创新机制不断提升企业竞争力

创新机制是企业管理机制的重要组成之一，能够不断地调整和优化管理策略，更好地适应市场的变化和挑战。一个创新性强的企业管理机制，可以推进产品的开发和市场占有率的提升，推进企业发展的进程。例如，在现代物流企业中，物流公司可以创新化地开发出更优质的物流操作流程和提供高效的物流解决方案，从而提升了企业在市场上的竞争力。

总结：

企业管理机制的目标是构造一个健全的,可持续发展的管理体系。一个成功的企业管理机制需要具备包括完善的制度运行、团队合作、信息共享、企业文化、创新机制等重要体系，在实践中通过加强管理能力，实现企业的稳健发展和蓬勃发展。同时，企业管理机制不同于传统管理体系，以市场需求为导向，在满足顾客需求的基础上不断进行创新，只有这样才能实现企业追求卓越的愿景。

**企业管理心得体会篇四**

初涉社会到现如今，随着经历的坎坷磨难的增多，金钱财富积累的不尽人意，倒是应了一句老话“小富于勤，大富于命”。幸好在经历磨难之后还有些属于自己的工作心得！去年在网上和一聊友聊的些话整理一下供朋友们批评指导。那位朋友问了个这样的问题：“多少钱可以招到自己新办公司需要的人才”。

我想这位朋友说的问题很有局限性，另外待遇的好坏有时不能完全来决定员工的去留，特别是有才干的人！

我想聊友的问题该是两个：

用人的工资待遇标准与怎么才能留住人才！

（一）用人的工资待遇标准：

每个行业都有各自的标准，其实既然创办了公司就该有自己的成长历程，照着曾经的标准执行就行了，因为是新成立的公司，需要你的员工替你打天下，这个阶段对公司的领导和员工来说是很艰辛的，公司创办初期需要很多积累沉淀，尤其是资金精力方面，很多方面需要给员工一个交待，所以待遇可以在自己适当的范围内作些调整，这样可以提高一下工作的积极性，为你的公司更卖力些！

（二）怎么才能留住人才：

这个问题有些复杂，总结一下留住人才大致有三方面的因素：

1、待遇留人。

无论什么公司你没有一套完整的薪酬制度和管理思路，工资待遇想怎么来就怎么来，公司业务好了就多发，不好就少发，甚至有些新公司的创办人一味强调“大河没水小河干”，这样的公司是做不长的，做不大的，要知道如果小河里没水大河也干呀！站到各自角度分析，大河和小河有很多本质上的区别，这个问题大家都可以容易想的清楚！所以理智的管理是必须的。完整的薪酬制度和管理思路是待遇留人的基础！

2、感情留人。

有了不错的待遇，整天员工像驴子一样被领导用来用去，公司的管理一盘散沙，领导不开心了阴沉着脸，时不时的发个脾气，这样的公司根本谈不上有凝聚力，这样的工作环境也不出什么好的业绩。长久下去形成恶性循环，再好的待遇也留不住人，为什么留不住？一句话“干的不开心”所以作领导的也该时不时的关心一下员工的工作情况，除了工作以外也聊些家常的话题，无论是工作或生活有什么困难，做领导的都不可袖手旁观，要积极提供援助，这样员工会感到家庭式的温暖和关怀，他会加倍工作来回报你的，因为他没有什么后顾之忧！

3、事业留人。

对于一些高级人才光明的公司事业前景是最吸引他们的，公司经营到一定的规模，可以打开大门采用干股分红形式来予奖励，有些想跳槽或想单干的高级人才怎么说他都要认真分析一下自己的情况再做决定，毕竟甘愿冒险的人为数不多，躲避风险毕竟是人类的本性！

**企业管理心得体会篇五**

近年来，企业管理机制尤为重要，因为良好的企业管理机制可以帮助企业实现长远发展和稳定经营。本文将结合作者的亲身经历，分享与读者几点关于企业管理机制的心得体会。

第一段：定义和意义

企业管理机制是企业内部制度、规范、流程、决策等有关管理的所有要素的结合体，是企业实现管理目标和监督机制。良好的企业管理机制有利于提高员工参与度和创新性，帮助企业在市场竞争中占有优势，取得成功。同时，良好的管理机制和企业文化一样，是企业的自身形象和品牌塑造。

第二段：建立规范管理机制

规范是企业管理机制的基础，管理规范与执行监督制度，确保企业管理过程的公平和透明，提高员工的行为规范和职业道德素质，促进企业发展。规范的管理机制包括制定企业管理制度、在职培训、考核、审计等方面。企业管理机制的规范建立可以更加有效地管控员工和行为，避免集中力量存在的管理漏洞和管理问题，促进企业的健康发展。

第三段：注重绩效管理

绩效管理是企业管理机制的重要组成部分，其核心是对企业的人力资源进行管理和使用。在实践中，企业管理机制的绩效管理可以通过目标考核、绩效价值体系和评估等方面实现。注重绩效管理可以使企业的管理者更好地掌握公司各部门的运营状况，及时发现和解决问题，提高企业的市场竞争力和控制成本。

第四段：改进创新机制

创新机制是企业管理机制实现企业可持续发展的体系。在实践中，创新机制可以通过建立研发机构、推广产品或技术等方面实现。企业需要始终关注自身的创新机制，提高自身的创新能力和竞争优势。只有重视创新和改进，企业才能实现从致富经营到走向企业升级和可持续发展。

第五段：加强信息化管理

随着时代的进步，越来越多的企业开始将信息化管理作为标准的管理理念。信息化管理是企业管理机制的重要部分，公司可以运用现代化信息技术平台，实现企业内部信息的快速交流和沟通，提高行业竞争和工作效率以及员工生产力。加强信息化管理，可以大大减少企业的状态，提高企业的效率和生产力。

总之，优秀的企业管理机制非常重要，虽然企业的改进和转型可能是个漫长的过程，但是通过好的管理机制，企业可以提高人力资源的使用效率，增强企业的竞争力。希望读者们通过自己的实践和经验总结，从而开启企业管理机制的良好体验，并不断完善它。

**企业管理心得体会篇六**

在我这半年的工作中，得到了公司各级领导的大力支持，在此深表感激！也从公司各位领导身上学到了很多经验和做法。

今日想就管理与激励谈谈自我的一些心得体会，向各位领导作简明扼要的阐述，不周之处，望各位领导见谅指正。

我作为领导者，对每一个员工都应当做到公平、公正、客观。能够听取下属员工不一样的意见，工作中的分歧不能掺杂个人感情。对下属员工的严格要求，在我看来，并不是对他们苛刻，而是在真正的帮忙他们，逼迫他们提高，能适应社会残酷的竞争。岗位竞争会越来越激烈，如果没有过硬的工作作风和技术，就会被市场所淘汰。社会竞争力要靠我们积极的心态，努力工作，不断的学习，不断的提高，跟上社会发展的步伐。我们也更应当抓住此刻行业的高速发展期这个机遇，经过不断的努力提高把自我提升到一个更高的层次。

我在工作中，积极主张这样一个理念：进取的人象太阳，照到哪里哪里亮；消极的人象月亮，初一十五不一样。在团队管理中，我会经过各种途径树立一个榜样，让每个员工都有一把衡量自我的标尺，都有一个努力的方向。在这次的员工评级制度中，我极力主张过往不究，不追究员工以往的得失，减轻员工的心理压力，以免给员工造成破罐子破摔的心理，努力能帮忙每一个员工提高。

我们不仅仅要深入学习理论业务知识，用理论业务知识武装头脑，并且还要贯彻落实到平常的工作中。在学习中，要有目的，有方向，要进行系统思考、系统安排。必须要有一种学习的危机感、紧迫感，把学习知识、提高素质作为生存和发展的紧迫任务，把学习当作一种工作和追求，牢固树立终身学习的观念，争当学习型干部，要经过学习，不断提高理论水平，提高知识层次，增强做好本职工作的本事。

在工作中，我尽量做到将每一个员工，每一个岗位的工作都细致化，经过工作程序、岗位职责、工作表格等形式让每一个员工都明白自我每一天上班该做些什么工作，工作中有哪些要求，让员工每一天的工作有目的性和针对性，做到条理清晰分明。

**企业管理心得体会篇七**

回老家刚回来上班第一天，办公桌上的图纸和待批的文件就摆满了。做制造行业就是这样，琐碎的事情很多，不断有新的产品向你挑战，考验你的组织协调和技术水平。这十年间，从做一个车间的小领班起，我就不断琢磨什么叫管理，没有多少文化的我说不出高深的理论，有的只是经验。打工皇帝唐骏回家乡演讲，我有幸听到了唐骏本人的关于企业管理演讲，激动的是我的理念竟然和唐骏几乎完全一致。下面是我十年管理的心得。

三分做事七分做人，当然不是说做事不重要，而是说做人和做事一样重要。首先把自己工作做好，如果上司让你打一份文件，一个标点符号都不要错，一方面可以证明你的能力，另一方面可以证明你工作严谨。如果你专业知识不够，就不要羡慕别人周日休息，先把专业知识掌握住再说，不懂的不断向周围的人请教，你的上司会知道你是积极上进的人，他会欣赏你，不要跟公司和同事斤斤计较，时刻表现自己对公司的热忱。如果你要在工作上取得好的成绩，你必须要比别人更加倍的努力，当然会很辛苦，但你要问自己想不想工作出色，我就是这样走过来，累到流鼻血，只是这个过程很重要，十年过去了，现在都为自己的坚持而自豪。

至于做人，同样重要，你看到你身边有出力不讨好的人吗？肯定很多，有许多人，活也干了，力气也出了，却得不到上司的赏识，问题出在做人上，做人不但是要为人好，不自私，还要看你的沟通能力和一些细节，记住，在公司里不该讲的千万不要乱讲，更不要参与讨论别人的花边新闻上，同样不要跑到上司面前讲别人的不是，这样只能证明你是非之人，更不要对自己的上司有不尊重的举动，不管你的上司值不值得你尊重，你要做的就是对他尊重，哪怕他不看好你，你也要坚持做下去，更不要在别人面前议论你的上司，讨论的结果很可能会传到上司那里。记得随时关心自己的同事，下属，上司，当公司需要你时，不要考虑自己的得失，努力去做，就像我过去一个人负责仓库，生管，品管时，不仅没有抱怨，反而努力做到更好，一个公司考验你的不仅是你的工作能力，还要看你的态度。

当然，上面只是讲到做事和做人。重要的是有方法。

企业里一定不能多头领导，如果分工不明确，一定会矛盾重重，甚至出现真空没人管，安排下属做事情也一样，工作内容要超具体，不可有大锅饭，如果你分工不明确，不均匀，认为你的下属会自己协调团结合作，你会死的很惨，我曾经都遇到过这样的问题，直到一个工人愤愤不平的过来说：为什么别人不做，都留给我做？我才恍然大悟，然后一个客户告诉我，中国人都喜欢被奴役着做事情，你必须分工和定任务，否则不会有人给你做好。

垂直管理，这是很多民营企业的弊病，老板找了一堆亲信帮忙管理，结果车间一个工人要请假，老板马上答应了，结果组长都不知道人去哪了，时间久了，组长心里不舒服，心想：你老板管就是了，还要我做什么？然后组长不知道自己干啥了，下面的工人也不抬举组长了：有事情给老板讲就是，他一个小组长起什么作用？时间久了，老板忙死了，大小事情都找老板，老板烦恼，认为组长没用，组长抱怨老板不会管理。这只是个例子，但是垂直管理在企业里会发挥很好的作用。平时我们公司的工人请假，只要组长课长批准，到我这里我一般都会批准，我告诉各部门的干部批假可以但没有人做，他们自己去帮工人做，除非工人生病或急事。其他事情都是这样，我会充分支持干部。如果看见有违反纪律的工人或干部，我不会直接骂他们，而是找他们主管处理，时间长了，一个好的氛围就形成了，有事情一级一级传递。每个人都发挥他的职责，轻松的使用自己的权利。

健全的制度。很奇怪，一个公司哪里制度不健全，哪里就会有人钻空子。所以，必须要制定健全的制度，有的企业连个规章制度都没有，事情发生了，老板说了算，同样的问题，这次老板罚款50，下次变100，时间久了，下面的人不平衡了。知道麦当劳成功的原因吗？起初就是雷克洛克建立了完善的商业手册，包括炸薯条用几分钟，油温达到多少都详细规定，这么健全的制度，难怪今天遍布全球。制度一开始不一定健全，但随着公司的发展慢慢完善，尤其是大家必须执行，不要动不动就变更制度，如果制度不合理可以修改，但规定的一定执行。永远不要抱怨做错的人，用制度处理即可，否则公司里会形成抱怨文化。

人性化管理不可少，很多公司，人性化过头了，当一个员工肚子痛的头上冒汗，还不见组长主管帮忙送医院，有的员工遇到了困难，也认为和自己无关。你的冷漠会让你的部下的心慢慢远离你。记住，永远不要认为自己做到某种位置就高高在上，没有下面人，你没有能力做完那么多事情。看了朱元璋，你就会知道，得人心者得天下的道理。

沟通能力要具备。这一点我认为尤其重要，我找过无数个员工谈话，首先是肯定这个员工的某些优点，然后告诉他他的某些缺点要注意，如果不改会影响到自己整个职场或人生，然后告诉他相信他是个有能力改变自己的人，一般新走上社会的毕业生会因为鼓励而改变自己，当然也失败过，但我总会至少给他们两次以上的机会。在与上下级沟通的过程，是展现你的绝佳机会。当你反映给你的上司一件棘手的事情的时候，一定记得，在你自己都没有想到合理的解决办法的时候，先暂缓一下，等你思路清晰时再告诉他，如果你确实不知道如何处理，你就直接告诉他你处理不了，让他知道你已经很尽力。

永远记得团结同事，哪怕对方怎么说你坏话，讽刺你或不看好你，你只要自己知道就是，不要和他计较，随时展现你大度的一面。把别人团结好也是自身能力的体现。不要在乎公司里员工之间琐碎的矛盾，告诉自己不要卷进去，不要参与别人的纷争，弄清楚自己想要的。当年我在上海做主管时，所有的管理层中只有我一个是外地人，上海人排外是出了名的，我当然也不可能受他们欢迎，但是随他们怎么折腾，我知道自己想要什么，后来要增加其他管理层，我推荐的没有一个人是反对我的人，不是我阴险，而是我不得不。任何时候不要闹情绪，哪怕多么不愉快，生气发火可以，但不要丢下工作不管。出错时先检讨自己。请假时把工作交代清楚，保持手机畅通。

今天，我们公司每一个员工，每个同事，我都是满怀感激。看着车间的工人辛苦熬夜，更能体会他们的不易，内心无限感慨，好像看见当年的自己。我给他们的，只是更多的关心和鼓励，希望他们都可以通过自己的努力，工作做的更轻松，生活过的更好。当然更喜欢他们相处融洽，工作的快乐，这是我最高的期望。

**企业管理心得体会篇八**

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：企业管理也没什么决窍，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，确保流程的有效性及实用性；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，必要时要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。

**企业管理心得体会篇九**

随着全球化的深入发展，企业跨国经营是不可避免的。华为是一家多元化的企业，拥有多个国家的分支机构，并且在全球市场上有着很高的知名度和广泛的用户基础。华为企业管理心得值得我们借鉴和学习，下面将从企业定位、创新能力、团队合作、人才培养、社会责任五个方面来道出华为的优秀管理心得。

第二段：企业定位

企业的定位非常重要，它决定了一个企业的增长、创新、效率和盈利能力。在华为的管理中，他们非常注重企业定位的确定，并根据企业的定位来制定可行的战略。华为将以客户为中心的价值主张贯穿到企业管理所有的层面，建立了以客户需求为导向的“全场景、全生命周期”体系，这个体系覆盖了从市场研究、设计研发、采购、生产、营销、服务、可持续发展，直到最后的全生命周期管理。

第三段：创新能力

创新是企业生存发展的源泉，也是 competitiveness 的体现。在华为，创新是推动企业发展的核心动力，而技术创新更是推动企业产业链向上游延展的关键。从公司成立以来，华为一直致力于研究和开发先进的通信技术，不断挑战自己，继续探求新的市场机遇。华为建立了全球最大的研究和开发中心，注重培养优秀的研究人员和技术人才，不断加大技术投资，促使华为在移动通信、智能终端、云计算等方面领先于同行业。

第四段：团队合作

华为企业管理心得的另一个重要方面是团队合作。华为建立了一套高效灵活的内部流程，注重团队协作和信息共享，强调团队精神和企业文化的培养。华为鼓励员工之间的互信、支持与协作，落实互相尊重、相互合作、共同发展的企业文化。这样的团队协作方式可以有效地增强企业的竞争力，推动企业快速响应市场变化，完成企业战略的实现。

第五段：人才培养与社会责任

华为非常注重人才培养和社会责任的履行。通过制定明确的职业规划和人才培养计划，不断提升员工的职业技能和综合素质，培育一身华为文化的人才团队。此外，华为还注意到自己应承担的社会责任，制定了一系列的社会责任计划，包括环境保护、慈善事业和公益项目等，努力回馈社会，做到以项目解决问题，以效果得到认可。

结尾：

总之，华为企业管理心得的成功离不开其企业定位、创新能力、团队合作、人才培养和社会责任五个方面。这些成功经验值得我们吸取和学习。无论是企业的成长还是我们的个人提升，都需要我们在实践中学习和总结成功的经验，这样我们才能更好地发现自己的优势和劣势，不断提升自身的核心竞争力，推动企业和个人的快速发展。

**企业管理心得体会篇十**

当我们经过反思，对生活有了新的看法时，通常就可以写一篇心得体会将其记下来，这样就可以通过不断总结，丰富我们的思想。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧，以下是小编收集整理的企业管理心得体会，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

经过几周的企业沙盘模拟实验活动，我们班六个小组完成了五个年度的企业沙盘模拟实验。我所在的旗速骑汽车有限责任公司最终以350的成绩结束本次实验。通过几周的实验，在熟悉基本企业操作模式的同时，也从本小组以及其他小组的汇报结果中获得一些经验教训以及心得体会。

首先，在决策之前要做好充分的决策准备活动，只有充分准备和考虑才能在之后的竞争中占优势并且随机应变，决策前的准备工作主要包括：

1、注意明确分工，各个成员协调合作。在本小组中，虽然各个成员都有相应的部门所属，但在实际模拟操作中并不是按照各人所在职位执行任务，而是各人均计算成本，这样虽然能够提高成本计算的正确率，但是同时也容易忽略一些细节问题，比如标书的购买问题和研发周期问题。所以在实际操作中，不仅要注重合作，更要注重各部门的作用，比如销售部门进行销售费用的核算，研发部门进行研发费用的核算和研发周期的控制，生产部门进行机器设备的购买或租用，生产产能的计算，人力资源部门进行管理人员和销售人员的数量控制。最后各部门进行汇总讨论得出最终成本价和竞标价，使得结果准确并且全面。

2、做好市场研究，明确前提标准。这是进行标书购买以及竞争客户的前提基础，从各小组的汇报结果看，很多小组包括本小组在第一年度并不明白非价格客户的含义，但是在投标时却选择了非价格客户，结果导致企业资金流失，影响企业后期操作。另外，产品p2研发和安装各需要一年，而本小组却误认为研发安装共需一年，导致第三年p2无法生产，竞标失败，浪费资金，所以在竞标前做好市场研究，明确前提标准很重要。

3、明确企业自身经营状况以及其他企业的基本经营方法。所谓知己知彼，方能百战不殆。在竞标前，要考虑企业自身经营状况，比如产能，到中后期，许多小组出现产能不足的情况，原因就是未明确企业本身的生产能力，这样不仅会导致竞标失败，而且会导致原材料浪费，机器设备空闲，资金浪费。另外，了解其他企业的基本模式也能帮助自身权衡利弊，客观定价，比如千里马企业坚持价格战，这就使我们在定价时考虑更多。

除了经验与教训外，还有一些技巧与方法值得学习：

1、稳当经营，适当冒险。在几次投标中均出现拥有最多数量产品的客户却无企业投标的情况，导致失去很多机会，所以稳当经营固然重要，但是适当冒险也是很好的抓住机会的方法。

2、价格是赢得客户的重要手段。很多小组的低价战略在实验中取得丰硕成果，虽然巩固经营的方法很多，但是不可否认，低价仍然是重要手段之一。

在企业模拟沙盘实验系统使我们对企业的经营模式有了初步了解，对自身有了更客观的评价，加强了同学之间的团结合作意识。但同时也存在一些问题，比如各企业之间除了价格差异外，汽车质量，公司信誉，客户情况均无差异，这与实际中情况不符。所以在模拟实验的基础上，我们仍要结合实际情况，调整方法，随机应变，才能使公司的经营更有成效。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn