# 2024年企业管理心得体会 小企业管理心得(大全15篇)

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-05-21

*从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。企业管理心得体会...*

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**企业管理心得体会篇一**

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。

**企业管理心得体会篇二**

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。

**企业管理心得体会篇三**

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一下几个方面：

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。

综上可以看出，《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

**企业管理心得体会篇四**

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求。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要素。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。

**企业管理心得体会篇五**

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：

为确保企业正常发展以及各项工作任务的顺利进行，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，早已摈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，不断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的学习、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。

三个被澄清的误识

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dd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人员。

我们看看教材中关于制定培训总体计划、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、岗位职务描述、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，必须不断在市场的发展中壮大自己，在市场的变化中否定自己，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，鼓励退职，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，只不过分主分次而已，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!

**企业管理心得体会篇六**

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，我积极创建良好的工作环境，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。

**企业管理心得体会篇七**

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，提倡自我管理等，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。科学的制度化管理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。

**企业管理心得体会篇八**

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的观点。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和学术，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。”

**企业管理心得体会篇九**

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。

**企业管理心得体会篇十**

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，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。

**企业管理心得体会篇十一**

这学期开始接触现代企业管理这一门课程，以往对于企业组织与企业活动方面了解甚少，在企业管理课程的学习过程中，教师一开始就为我们重点讲述了企业与企业组织。这一学期已经上了六周的课了，在这六周中学习的资料有：企业与企业管理组织、管理与企业管理以及企业文化与企业道德和职责。经过学习这些让我受益匪浅，让我明白了管理学在现代的重要性。

在企业与企业管理的学习中，重点讲了企业组织结构，了解到了职能制、直线—职能制、事业部制等组织结构。在管理与企业管理的学习中，了解到了管理的概念、职能和作用。重点了解了古典的管理理论，其中有泰罗这一“科学管理之父”在生产领域的科学管理原理、“现代经营管理之父”法约尔在经营管理原理以及“组织管理之父”韦伯为官僚组织指明了一条制度化的组织准则。还有马斯洛的需要层次理论。最终还有就是企业文化与企业道德，这虽然没有重点介绍但对我们来说还是很重要的，尤其是企业道德与企业职责。一个企业没有很好的企业文化和高尚的企业道德那是很难在当今社会立足的，像以前的三鹿事件与最近的双汇这都是很好的例子。这主要是我们在这六个星期里面学到的东西。

在学习过程中我们是根据教师的思路这与课本的\'知识不是异常吻合，书本上的东西说真的要我每个地方都理解那是不可能的，我觉得有些地方还是很深奥的，但教师在讲的过程中是用最简单的语言让我们理解尤其是结合案例，这让我能够有更深的印象。那些案例中有很多是生活中这更容易让我理解。还有就是让我们讲解ppt，这也算是一个让我们上台展示的机会，让我们了解到了更多的成功企业与管理者。知识面得到了扩展，也让我们的\'表达本事增强。虽然我此刻还没有讲解，但我相信我必须会学到知识。

在慢慢的学习过程中我明白了管理学在当代的主要，企业管理学是系统研究企业管理活动的基本规律、横跨自然科学和社会科学两大学科的综合性科学。当今中国，改革开放逐步推进与升化，中国经济的快速发展。快速崛起的经济，需要很多的综合性人才。就算是工程技术型人才也需要一些经济意识与管理意识。我是学证券投资管理专业的，以后的工作过程中肯定离不开管理活动，无论是管理者还是被管着都需要有管理意识。所以需要好好学习了解管理学知识。

总之，在这几个星期的管理学学习中真的让我学到了知识，教师课程知识很丰富，讲解也很生动。经过这课的学习我相信我们会了解自我一些方面的不足，进一步去改善，进一步去提高。

现代企业管理心得：

1、中小企业千万不要轻易聘请外部职业经理人做ceo

赵二虎经营山寨，虽身份卑微，形容粗陋，却也能自给自足，颇受拥戴。有一天遇到了大型国企出来的中层干部庞青云，本来想引进山寨做ceo，以便让本山寨融入新的血液和经营理念。却不料因自身理念无非与新ceo的正统化政治管理思想接轨，慢慢被越俎代庖，最终落了个鹊占鸠巢。企业领导人在政治上如此不成熟，企业理念如此悬殊，幻想轻易接轨，得不偿失啊。

2、必须要在真正的实践中强化提升自我的领导地位。

庞青云投奔赵二虎后，立刻在一场抢粮车战斗中崭露头角，展现了“打蛇打七寸、擒贼先擒王”的英勇与胆略。之后在攻打舒城、苏州、南京等地的时候，在真枪实弹的实战当中表现了自我，也提升了自我，更是突出了他的统帅才能，展现了一个大型企业职业经理人的应有素质。试想如果庞青云一加盟山寨便纸上谈兵瞎指挥，则肯定早被清理出局了。

**企业管理心得体会篇十二**

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，了解在项目中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。

**企业管理心得体会篇十三**

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，给国有企业的发展带来前所未有的挑战。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必须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、具有决策本事、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人才。而学校供给的这门课，给我们供给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，全面提升管理本事和管理素质。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，增强企业的竞争本事和发展本事，已成为当务之急。所以学习现代企业管理具有十分重要的理论意义和现实意义。经过学习，我们应当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，为今后工作奠定必须的理论基础。

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。企业直接应对更大范围、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，经过对公司发展状况的科学分析与确定，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，说到底是人才的竞争，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、毅力和本事的综合体现。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。经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应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仅要个人学并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。不一样学历给予不一样的基本薪酬制度；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

学习型企业的创立工作是一项长期的系统工程，要扎扎实实深入持久，必须坚持员工的学习毅力，也就是坚持学习、学有成效。应组织创立学习型企业领导小组，供给组织保障、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，提高员工学习本事

应根据企业中现有人员的素质状况，从实际出发，建立了适合不一样层次需要和不一样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、外部学习交流活动，取长补短，促进先进经验的推广与利用。

树根理论为学习企业寻求不断提高，超越自我，获得充足资源，供给了新型管理平台。有许多企业不乏经营战略、人力资源管理、运营管理等各种新型经济理论中学到了多种方法和技巧，但很少关注他们之间的相互联系和结合，而将人员、战略、运营三个流程结合起来，正是执行力的精髓所在。执行力要求快速行动，简洁明快。在快速发展与变化的世界里，速度已经起主导作用。速度就是一切，快慢决定成败，为此，我们在创立学习型企业的同时，以执行力的提高来打造企业的独特竞争力，从而为企业的长久生存和成功抓好关键。

1.明确目标，常抓不懈，引导执行力文化

随着知识经济的发展，企业文化已成为一种强大的力量。21世纪企业之间的竞争，最根本的是文化的竞争。引领执行力文化的构成，贯穿于公司的各项政策和领导行为中。

首先，对公司出台的各项方针政策和管理制度，始终如一地坚持，如在对公司方针目标和管理制度的措施落实上，我们结合质量管理体系的内审工作，查措施落实、查制度执行的有效性。针对存在的不足，提出整改要求，拿出改善方案，并纳入工作管理业绩考核。同时，对各种政策、措施的执行；对质量事故的追究先从分管领导开始等等。凡是牵扯到管理者方面的，领导都率先示范，做出表率。

2.应对现实，作风严谨，维护执行力文化

对企业内的各种行为进行规范和引导是维护执行力文化的重要手段。为此，我们应在每引进一项新的管理体系，或新的管理制度，实施新的管理办法时，本着严谨的态度，结合实际先分析其可行性，再衡量其合理性、规范性，谨防生搬硬套，全盘照搬带来的水土不服。并经过认真的论证后下达执行，按照九千体系的方法，先试行，后改善，再固定。在试行过程必须维护政策的相对稳定，决不朝令夕改，在试行期内也维护政策的权威性，其次，从正反二方面入手，一是选其首恶，进行批评处理，杀鸡敬猴；二是树立正反典型予以表彰奖励。改变执行者的意识。

3.依托学习，找准方法，提高执行力水平

执行力发挥的水平主要取决于执行的人，以及他们头脑里所有的想法和他们一齐工作的本事。在提高执行力效率上，我们应经过学习引进信息化管理中某些先进管理理论，进行科学的流程再造提升工作效率，其次，在提高执行的准确性上，我们应认识到方向比速度和距离更重要，在提高各自的学习本事的同时，对每一新制度的出台，在实施前明确规定：要组织相关执行人员学习理解规定的要求，有相关部门指导执行的努力方向，并作具体的解释，保证让能执行的人去执行。

4.实施监督，完善考核，顺畅执行力流程

执行力三个核心流程是以完善的管理制度为纽带，灵活多样的考核制度为航标紧密连接在一齐，去实现企业的战略目标的。为保证各项规章制度能得到正确的贯彻执行，在制定各项制度时就应明确目的、职责部门、适用范围及运作方式，并指定目标监督部门和考核方式。

经过这个课程的学习，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忙我们更快更有效的确定行动方向，从而能到达事半功倍的效果。

综上所述，这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。我期望能在今后自我有机会创业时好好的去利用这次积累到的一切知识。这对我来说是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。因为教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。总之，学习本事的提高扩展了我们的思维本事；共同的学习目标培养了我们的团队精神；学习的毅力铸就了我们执行的坚韧性。而现代企业管理最为直接有效的方式也能够此为基准来到达推动企业健康、持续的发展的目标。

**企业管理心得体会篇十四**

20xx年x月x日午时，集团举办了二次培训大会，会上两家培训公司的讲师都做了精彩演讲。我听后深有体会，并根据会上做的笔记，会后的思考总结，领悟到一点点心得体会：

1.投入；何为投入，我在听常教师讲课时注意到他从讲课开始不久到课程结束时上身的衣服在慢慢变湿，但我们听课的同事的上衣并未有改变，同时大会议室开了空调的，这说明什么？这说明他是全身心的投入到演讲中，这一点尤其值得我们学习借鉴，这是我人生中的宝贵一刻；同时一般人认为认真做事即为投入，但我从x教师讲课时领悟到仅仅认真做事是不够的。还要延伸为心神、思维投入，做事要思考，要多角度、多比较等等，这一点能够从第二天x教师列举小王、小李买火车票的故事能够体现。

2.放下手机，x教师要求我们放下手机，第二天的讲座x教师同样要求我们放下手机，这是为何？放下手机仅仅是一个很小的事情，但这事的寓意却不小，它告诉我工作中应当屏蔽一切干扰，专注于某一事项直至完成。

3.放下身份，这是x教师在会场的要求，为何？孔子曰：“三人行，必有我师”，放下身份其实是让我们重新拥有平等学习的心，平等交流的心，“海纳百川、有容乃大”，仅有放下才能提高！

4.放下区别心，何为区别心，你、我、他是有区别的，区别在岗位、在职能上，如果大家能在围绕某一事项上放下区别心、同心协力，那么这就是一个有强大战斗为的团队。

1.制度，为何会有制度？x教师在讲座提到这点后，我仔细思考后得出，因为人是有私心的，一群人就有一群私心，所以才要产生制度来规范人的行为；x教师在这列举了“7个人分粥”的故事，为什么前两种方法粥总是分不平，经过分析得出这是人性造成，为什么第三种方法即分粥的人最终拿粥就能把粥分平，这也是人性造成的，从那里我们得出常教师提出的“人性不能对冲制度，管理能够改变的是制度而不是人性”，我也补充一点故事，今日我因找物业同事办事来得早，在物业门口处等物业的同事，最先来的是物业的x经理，我跟他办事中途就说＂x经理，你是来得最早的，得第一了＂，x经理回答我说，已经养成习惯了，他告诉我：以前他在另一家企业里有一条制度是，管理者要在门口迎接员工上班，这样一来员工迟到就大为减少，我当时就想这不就是“7个人分粥”的企业管理版嘛。

2.机制，x教师讲座中提到xx强盛的秘密，即人才与科技的机制，第二天x教师也列举了xx镇陶瓷场磨胚、洗水的故事，从故事中我们了解到机制大处能够使一个国家强盛，小处能够使企业提升，但我对机制的了解还不够深刻，所以机制下头我就不多写了。

3.流程，何为之？一套工作程序？常教师举例了麦当劳炸薯条的例子，故事中清晰的列出炸薯条每道工序的时间节点，常教师总结出一整套流程图：流程标准化、标准清晰化、清晰数字化、数字合理化；这样就使繁杂工作简单标准化，降低了因员工素质造成的差异，使一个普通员工按照流程也能胜任复杂多样的工作。

4.本事，可理解为工作本事+学习本事，员工不但要有工作本事同时也要学习本事，员工学习即为企业学习，员工学习提高了，企业也就提高了；讲座中常教师提到“企业学习的本质为达成共识”，仅有达成共识、大家的方向目标清晰一致，才能拧成一股绳向前冲！

总之，引用x教师的一句话：“人类因梦想而伟大，因学习而成长，因行动而成功”，”同时我想加上我们的理解“员工的成功即企业的成功”！

**企业管理心得体会篇十五**

培训现今已成为企业新型的领导手段。过去企业的领导手段是确定重大决策和资源配置后，利用员工的才能，为实现企业的盈利目标服务。今日的领导手段是要看重如何培养员工的才能，并与员工建立起密切的关系，实现企业与员工的发展目标。

培训的发展趋势是要能帮忙组织建立起以人为本的持续发展优势。为此，培训必须要从提升人的本事、激发人的活力、增强群策群力的合力三个方面入手，以提升组织内员工及主管的职务本事为导向，以提升其领导力为核心，并持续推动组织学习。

所以，组织中的企业管理培训活动，需要从战略上定好位。企业管理培训应被视为组织中一种目标明确的主流活动。企业管理培训经过解决三大课题：协作战略、行为应变机制和核心价值观使一个组织从以资源为本发展到以人为本。转变企业管理培训模式，将企业管理培训置于企业发展战略的核心地位，让管理人员或团队成员参加逐步明确目标的交流对话，到达认同接纳，达成共识，做出承诺。

企业管理培训是提高主管人员工作效率和学习敏感度的实践学习过程。这一过程包括：建立有效的工作关系，经过为培训者供给准确的信息，使之发现工作盲点，改变其做事风格，从而承担内心认同的职责。

企业管理培训的关键资料有两方面，一是打造企业管理者实现现有业绩的本事和潜能的过程，二是在持续培训中还有助于企业文化的塑造和构成。

企业管理培训必须与企业发展阶段相适应。一般来说，培训序列包括有针对项目、任务的技能培训，针对职位之工作效率的行为培训，针对未来岗位职责的发展培训，以及针对长远目标和业绩提高的管理规划培训。

管理者在组织体系的特定层次上实现有效管理并获得成功，要注意三个要素：个人对自身主角的认识、主角所需的技能、特定态度和心理因素。企业管理培训对象要区分层次。管理者要成功扮演特定的组织主角，对上述三个问题的处理必须适合其主角在组织中所处的层次。管理者从某一级别被提拔后，必须完成这三个方面的转变才能在新位置上继续成功。

我们十分认同《管理者而非mba》一书所言，高执行力主管人员所需要的是技能而不只是技术，异常是人际技能；是洞察而不只是观察，异常是组织洞察；是人心而不只是人脉，异常是立人攻心；是智慧而不只是知识，异常是领导智慧；是创新而不只是完成，异常是创新执行；是worldly而不是globally，异常是练达。我们亦认为有效管理者需具有五种心智模式：管理自身的反思心模；管理关系的合作心模；管理组织的分析心模；管理环境的练达心模；管理变革的行动心模。如果你是一个管理者，这就是你的世界。

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