# 2024年管理心得体会(大全14篇)

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-11-26

*心得体会是对一段经历、学习或思考的总结和感悟。通过记录心得体会，我们可以更好地认识自己，借鉴他人的经验，规划自己的未来，为社会的进步做出贡献。以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。管理心得体会篇一当我们...*

心得体会是对一段经历、学习或思考的总结和感悟。通过记录心得体会，我们可以更好地认识自己，借鉴他人的经验，规划自己的未来，为社会的进步做出贡献。以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

**管理心得体会篇一**

当我们经过反思，对生活有了新的看法时，写一篇心得体会，记录下来，这样可以不断更新自己的想法。应该怎么写才合适呢？以下是小编为大家整理的管理心得体会，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

“促进每一位学生的发展”是语文新课标的核心理念。而作为话语权的动态表现形式的言语活动，既是学生思想发展、情感态度发展和知识能力发展的外化行为，又是评价教师是否“尊重学生在学习过程中的独特体验”和能否准确而灵活地调控课堂节奏的重要参数。正因为如此，学生的话语权也就成为了新课程中最为活跃的课堂元素。可是当我们理性地审视我们的教学行为和教学思想时，不难发现学生话语权的呈现方式和话语环境并不令人乐观。主要表现在三个方面：一是学生话语权还没有真正意义上从教师的话语场中剥离出来，它只是教师课堂提问的附属品，缺乏主体性。二是学生的话语权只集中在几个尖子生身上，其他学生犹如看客听众，缺乏普遍参与性。三是学生的话语权被看似热闹华而不实的“满堂问”、“群言堂”所粉饰，缺乏探究和发展性。上述现象的存在和蔓延，必然会影响学生话语权“质”的回归，甚至造成课堂教学效果的低效和无序。

激发学生话语权的整体参与性苏霍姆林斯基说：“在每个孩子心中最隐秘的一角，都有一根独特的琴弦，拨动它就会产生特有的音响。要使孩子的心灵同我讲的话发生共鸣，我自身就要同孩子的心弦对准音调。”的确，教师要想拨动隐秘在每一个孩子心中的“话语权”这根弦，就得事先校音定调。学生由于受知识、能力、性格、兴趣等各种智力因素和非智力因素的影响，表现出个体的差异性和独特性。因此教师提问的“音调”应立足学情，音域宽泛，尽可能给学生较大的`思维空间。如我教授《背影》时，提出“‘父亲’是个什么样的人”和“谈谈你眼中的‘父亲’”，两者对调控学生话语权所起的作用大相径庭：前者是一个问题，问的结果直接指向了提问者的标准答案。处于被动地位的学生话语权活动空间较为狭窄；后者是“谈”，是一个导向丰富的话题，学生的话语权可以由一个中心向四周辐射，并生成许多高质量的问题。在这个话题情景下，学生摆脱了“牵”的处境，思维空间拓展了，主体意识和独立思考受到了鼓舞，学生话语权的参与率就会明显提高。

主导学生话语权的主体探究性如果教师的提问缺乏轻重主次显得繁杂而无边际，那么学生的言语活动只能是蜻蜓点水。学生的话语权因缺乏探究性，就可能蜕变成翻版的“满堂问”。宋代王安石说过：“词之不切，则听之不专；听之不专则取之不固。”教师提问要做到既“专”且“固”，就必须删繁就简，问在知识的关键处。如我教《最后一课》时，放弃了原定的结构分析、人物形象分析、主题归纳、写作特点小结等繁琐而陈旧的教学设计，而预设了“小弗朗士是不是一个好学生、韩麦尔先生是不是一个合格的老师”这样两个大问题，让学生从文本中找话由找根据。“牵一发而动全身”，结果学生个个有理有据，争得面红耳赤，引出了小弗朗士和韩麦尔先生前后变化的原因，理解了失去国土对人心的震撼，自然而然就深入到了爱国这一主题。学生也为自己能积极参与主动探究而兴奋不已。

文学作品的艺术价值和思想内涵不是凸现在文字的表面，而是需要“尽可能用自由大胆精神去关照和欣赏”（歌德）。“无中生有”就是大胆想象，这种“自由大胆精神”的实践和尝试。教师要在文本的“无”处通过对比辨析、求异论辩、迁移创设、联想拓展等思维方式，制造“有”的内容，引导学生的话语权向空间思维的多向性发展。如我教《最后一课》，讲到“韩麦尔先生使出全身的力量，写了两个大字：‘法兰西万岁’，然后呆在那里，头靠着墙壁，话也不说，只做了个手势”时，我让学生联想拓展：此时时景如果要你设计韩麦尔先生想说什么，该如何设计？比较你设计的话题跟原文的“动作”哪一个更有说服力？通过想象对比，学生既能感受到韩麦尔先生的爱国精神，又能领悟到“此时无声胜有声”的艺术效果。四、求同存异，立足学生话语权的持续发展性语文的工具性和人文性已决定了课堂教学的重点应立足于学生的可持续发展上。法国教育家第惠斯多曾说：“教学艺术的本质不在于传授，而在于激励、唤醒和鼓舞。”有时教师急功近利而忽略了“教学艺术的本质”。如对学生的一些错误答案或置之而不顾，找别的学生继续回答；或简单否定其回答；或者就事论事地引发一番，不得要领。这种缺乏甄别和宽容的评价，必然影响学生话语权的积极性。教师应鼓励学生大胆求异，多方面、多角度、创造性地提出自己的看法，在求同存异的发展观中最终实现人的可持续发展。如我教《我的信念》一课时，当讲到居里夫人拒绝申请镭的专利时，我问了一个问题：“你们同意居里夫人的这种做法吗？”在合作交流的过程中，很多学生认同居里夫人的做法。有一位学生提出他自己的观点：“我不同意居里夫人的这种做法。”“那你该怎样做呢？”我反问道。“如果我是居里夫人，我会申请镭的专利权，用获得的报酬来改善实验条件。”我当时给予的评价是“从现实出发，更利于搞好实验，是一种很切合实际的做法”。这一评价极大地激发了学生行使话语权的积极性。以后提问，该生总是踊跃发言。五、收放并举，调控学生话语权的价值取向性《语文课程标准》中指出：“语文课程丰富的人文内涵对学生精神领域的影响是深广的，学生对语文教材的反应往往是多元的。”多元的文本解读，不仅突出了学生的主体地位，也为学生的话语权营造了一个宽松的语言环境。当然，这样的语言环境并不意味着学生的话语权可以“天马行空”，教师那种放而不收或收而无度的做法只能导致违背文本思想内涵和价值取向所谓的“创新”，如“武松打虎是不爱野生动物的表现”、“牛郎趁织女在洗澡时拿走织女的衣服是不道德的”等。教师作为课堂的“组织者”和“引导者”，既要“善放”，也要“善收”。我教《愚公移山》组织学生讨论“愚公移山的精神意义之所在”时，就有不少学生认为愚公不必移山。他可以搬家，或可以开劈新路，或是靠山吃山发展经济，甚至有的学生认为愚公是破坏环境、破坏生态等等。对于这些学生的回答或讨论，既要适当肯定，又要结合该文的学习目的，把学生们讨论的意识引到“愚公移山的精神”的现实意义上来，而不要过分强调愚公的做法。对于愚公的具体做法还需要放回到先秦时代去考察。这样既达到了教学的目的要求，也避免了学生无的放矢地讨论问题。总之，要想有效控制学生的话语权，教师不仅要尊重学生的话语权，更要懂得引之有法、导之有序、放之有度、收之有益的“经营”之道。学生的言语哪怕是一粒沙子，在我们的悉心“经营”和呵护下，也定会变成熠熠生辉的珍珠。当学生不是为教师而言说，而是为自己而言说的时候，真正的自由民主发展和充满生命气息与创造力的课堂才会真正呈现。

**管理心得体会篇二**

作为一名高级技术主管（CTO），我一直致力于管理和领导科技团队的工作。多年来，在与各种不同的团队合作的过程中，我积累了一些有关CTO管理的心得体会。以下是我分享的五个方面。

第一，建立明确的愿景和目标。作为CTO，我了解到一个团队的成功离不开一个明确的愿景和目标。我们的愿景是指明我们对于未来科技发展方向的展望，而目标则是明确我们要达成的具体成果。通过与团队成员积极沟通并明确期望，我确保每个人都理解并对愿景和目标充满热情。这种明确的愿景和目标的设立不仅有助于激励团队成员的工作积极性，也有助于推动团队更好地合作。

第二，建立和维护良好的团队文化。一个团队的成功离不开良好的团队文化。作为CTO，我意识到我不仅需要关注技术层面的问题，还要关注人的层面。我提倡建立一个开放、信任和尊重的工作环境，鼓励团队成员相互合作和分享。此外，我也注重对团队成员的个人和职业发展进行持续的关注和支持，确保每个人的工作目标与团队目标保持一致。

第三，授权和委托。作为CTO，我相信授权和委托是团队成功的重要因素。我鼓励团队成员主动承担职责和职能，并提供必要的资源和支持。通过授权和委托，我能够释放出团队成员的潜力，并激发他们的创造力和责任感。此外，我也会提供良好的沟通和反馈机制，及时了解团队成员的进展和困难，以便及时进行调整和支持。

第四，持续学习和创新。科技行业日新月异，作为CTO，我深知持续学习和创新是保持竞争力的关键。我鼓励团队成员不断学习新技术和行业趋势，通过与同行交流和参加相关培训活动，保持自身的领先地位。同时，我也鼓励团队成员勇于创新并尝试新的解决方案。在团队中，我提供创新的思维空间，并鼓励成员积极参与和提出建设性的意见和建议。

第五，有效的沟通和合作。作为CTO，我认识到有效的沟通和合作是团队成功的关键。我注重与团队成员的沟通，包括工作目标、期望和反馈等方面。我鼓励成员进行良好的沟通和合作，使得团队成员之间的信息流动得到保证，并帮助解决团队面临的各种挑战和问题。

综上所述，作为一名CTO，我意识到管理和领导科技团队需要一系列的技巧和经验。通过建立明确的愿景和目标，建立和维护良好的团队文化，授权和委托，持续学习和创新以及有效的沟通和合作，我相信可以带领团队取得成功。CTO的管理心得可以为其他科技管理者提供借鉴和启示，帮助他们更好地管理和领导团队，推动科技创新和发展。

**管理心得体会篇三**

第一，树立品质是企业的命脉意识。

要全员认识到：产品的品质不好，产品就没有市场，产品没有市场，企业就失去了利润来源，时间长了，企业就会倒闭，随之而来的就是员工失业。当然对于我们公司来说，目前产品市场良好，也希望以后更好，但我们要“居安思危”，要把我们的产品品质做得更好。

第二，树立品质的客户意识。

一切以客户为中心，把自己看成客户，把自己看成是下一道工序的操作者，把自己看成是产品的消费者。这样，在工作当中就会自觉地把工作做好，大家都把工作做好了，产品的品质才会有保证，如果在工作中偷工减料，危害的将是自己的切身利益。“产品的品质是生产出来的、设计出来，不是靠检验出来的，第一时间就要把事情做好。”这不是一句口号，这很好地体现了产品质量的预防性，如果我们的品质控制不从源头控制，我们将很难控制产品的质量。即使生产中投入大量的`检验人力去把关，生产时由于没从源头去控制而产生的大量次品甚至废品，产品的成本将大大提高，给企业的生产成本造成沉重负担及损失。况且有些产品的质量问题可能无法从后工序发现弥补，这更要求我们在第一时间把事情做好，预防品质问题的发生。

第四，树立品质的程式意识。

品质管理是全过程、全公司的，而各个过程之间，全公司各部门之间的工作必须是有序的、有效的，要求全体品质管理人员、操作人员严格按程式做，如果不按程式工作出错的机会就会增多，产品的质量也就无法保证。

**管理心得体会篇四**

DMS（Dealer Management System），中文翻译为经销商管理系统，是为汽车经销商提供的一套软件系统，可以对车辆销售、库存管理、服务售后等业务进行管理。作为一名汽车经销商，我从事这个行业已有十年以上，始终在不断探索、学习、提高自身的经营管理水平。在这个过程中，我深刻认识到DMS对经销商的重要性，并积累了一些关于DMS管理的心得体会。

一、DMS可以帮助经销商规范管理

DMS的应用可以将汽车销售、库存管理、服务售后等业务信息自动化地记录、分析和管理，从而大大提高经销商的效率和精度，同时也可以规范经销商的经营管理模式。例如，销售流程模块可以对销售过程的各个环节进行控制和监管，确保销售过程的透明化，减少因工作失误或疏漏带来的损失。

二、DMS可以帮助经销商减少成本

DMS可以通过对库存管理的优化，帮助经销商减少库存成本。对于那些指定车型的数量过多、座位不足或者中间人较多的情况，通过DMS的智能库存管理功能，实现按需入库、订单管理、即时数据分析、防止误采等功能，可大大降低库存率，减少囤压库存造成的资金占用和维护成本，同时确保车辆销售的反应速度。

三、DMS可以帮助经销商提高销售业绩

DMS可以通过完善的销售流程和规范的销售管理，帮助经销商提高销售效率和销售质量，从而促进经销商的销售业绩提升。例如，在销售过程中，典型的DMS可以记录客户的所需车型、颜色、配置等，方便经销商快速了解客户需求，从而可以更好地推销和发掘潜在客户群。

四、DMS可以帮助经销商提升客户满意度

DMS可以通过提供更加便捷、快速、精准的服务，提升经销商的服务水平和客户满意度。例如，通过DMS可以实现车辆售后服务的自动受理，可以在发生故障或者需要维修时，促进服务人员更快的抵达现场，节约客户的时间并减少客户不必要的等待时间，进而提升客户满意度。

五、DMS管理需要以人为本

尽管DMS可以帮助提升经销商的效率和精度，优化经营管理，但最终还是要以人为本。在DMS的实际使用中，需要经销商对员工进行专业技能培训，让他们熟练掌握各种功能和应用，并通过员工满意度调查，了解员工对DMS应用的使用感受，从而进一步优化系统的功能和应用。

综上所述，DMS是汽车经销商必备的必备管理工具，它可以帮助经销商降低成本，提高效率，规范管理。另一方面，要认识到，在DMS中，人是最重要的因素，加强员工培训，提升内部管理水平，在管理和IT技术上不断探索、整合数据资源，推进全面管理水平的提升。通过不断的实践和总结，经销商可以不断提升DMS的应用水平，进而提高自身的工作效率和经济效益。

**管理心得体会篇五**

作为一家企业，除了追求经济效益之外，还需要具有社会责任意识。因此，越来越多的企业关注CSR（Corporate Social Responsibility）管理，即企业社会责任管理。在参与过几次CSR管理活动后，我认为CSR管理在提高企业的公众形象，推动可持续发展方面非常重要。本文就CSR管理这个话题，谈谈自己的心得体会。

第二段：企业如何管理社会责任

我认为，企业管理社会责任主要有以下四个方面。首先，公司要制定严格的规范，确保自身行为符合道德伦理标准。其次，要注重人力资源管理，提高员工的福利待遇、培养员工的道德责任感。然后，要确保生产和销售的产品或服务符合国家、社会的相关法律及道德标准。最后，要积极参与公益事业，回馈社会，提高企业形象。

第三段：CSR管理的好处

企业实施CSR管理，不仅有助于提高企业形象，推动可持续发展，也有多个益处。首先，CSR管理有助于提高消费者购买和忠诚度，加强品牌认知和品牌价值，增强企业在市场竞争中的优势。其次，CSR管理可加强员工满意度和归属感，促进员工绩效和减少员工流失。最后，企业实施CSR管理也有助于提高供应链合作伙伴对企业的信任和认可程度，从而实现共赢的局面。

第四段：企业如何实施CSR管理

企业如何实施CSR管理呢？首先，企业应该制定明确的CSR管理目标，反思和评估过去实施管理的情况并对未来制定具体的计划。其次，企业应该强化信息披露和交流，加强和感化员工、客户和股东等相关方，依法合规开展符合社会期望的业务和行为。另外，企业应该加强与社会组织的沟通合作，推动社会责任管理的健康发展。

第五段：结论

综上所述，CSR管理是企业不可忽视的一个方面。企业的实施CSR管理，不仅有助于提高企业形象，推动可持续发展，还能够带来人、品牌和业务的性能和效益上的提升。因此，我们应该加强CSR管理的推动和实施，为建设更加美好的社会、更加高效的企业一起努力！

**管理心得体会篇六**

x公司属新建矿井，职工来自四面八方，人员素质差次不齐。为了尽快提升广大职工的工作潜力、思想觉悟、职业道德和自身修养，我公司首先在科室范围内开展了精细化管理，认真安排，精心组织，先后制订完善了一系列规章制度，结合着集团公司会议和文件精神及兄弟单位精细管理的工作方法，不断在实际工作中进行调整，促进了我公司精细化管理工作的顺利开展。主要采取的措施如下：

要求，首先成立了以党委书记为组长，党委副书记为副组长，公司各科室负责人为成员的精细化管理工作领导小组，并设立了公司精细化管理工作办公室，具体负责精细化管理工作的日常开展工作。月底，各考核小组向领导小组组长和副组长汇报本月各部门的工作开展状况及存在的问题，对存在的问题提出具体指导意见并安排落实，构成一级抓一级层层抓落实的工作局面，此举有力地促进了我公司精细化管理的开展。其次坚持以人为本，我公司在组织好大家学习精细化管理方案的同时，从思想上要求全体会出人员充分认识到精细化管理的重要性，使大家明白精细化管理决不是搞形式走过场，而是在日常工作中要严格执行有关制度及操作规程；使大家把精细化管理工作融入到日常业务工作中去。要求各岗位严格按照制订的岗位职责制开展各项工作，加强量化考核，使每一项具体的工作都全部纳入考核范围，使人人认识到各项工作无小事，自觉按照有关制度及精细化管理工作要求去做，最终使我公司各项工作安全、有序、顺利地开展。

我公司精细化管理工作在严格按照集团公司有关制度、会议精神的前提下，不搞闭门造车，为了到达学习先进经验、提高自身素质的目的，我公司组织副科级以上人员利用休息时光在党委副书记的带领下参观学习了山西阳泉的精细化管理工作，透过参观学习使同志们找到了与兄弟矿、先进矿比较自身存在的不足，很多同志都发出阵阵感慨，不出去看看就不明白自我的差距，现今，各部门都对精细化管理工作十分重视，对本部门的工作做到一日一计、一周一总结、一月一讨论，不搞形式主义，脚踏实地来干此项工作。目前各部门的工作环境、工作效率、工作态度都较以往有了较大的改观，受到基层区队办事人员的认可。由于大家对此项工作的认可调动了区队开展此项工作的用心性，也更加坚定了大家努力搞好公司精细化管理工作的决心。透过开展精细化管理工作，我公司的矿容矿貌、职工装束、工作效率、工作态度、职工修养较以前有了巨大进步，首先体此刻内部管理上，由于制定了严格的工作考核办法，充分调动了全体科室人员的工作用心性，由过去对工作的拖拖拉拉，变为及时处理每一项工作，变被动工作为主动工作；其次是营造了和谐的工作环境，由于过去未搞精细化管理工作，岗位职责制、工作考核制度落实不到位，使得员工工作职责心。

不强，出现推、等、靠现象，职工之间对工作干得多与少相互攀比，同志们之间的团结受到损害，自从开展精细化管理工作以来，由于岗位职责更加明确，考核制度更加细化到一个烟头、一片纸屑，使全体科室人员从思想行动上均统一到了执行制度、规范自身行为上来；三是规范了工作质量要求，到达了精细化管理工作开展的目的，在日常各岗位工作中，严格按照了岗位职责制和要求开展工作，减少了工作中的出错现象，其次是充分发挥值班科长职责，加强对部门内部各项工作的监督检查，真正作到了相互制约相互监督，强化了各项工作的准确性。

继续深入搞好我公司精细化管理工作，强调以人为本，构建和谐，以严格的制度和监督检查开展各项业务工作，充分发挥值班科长职责，加强各部门内部各项工作的监督检查，发现问题及时解决。

总之，我公司开展精细化管理工作的指导思想是提高广大职工自身素质、思想觉悟、工作效率、工作质量和工作态度，构建一个平安、和谐、积积向上的白坪公司，使白坪公司成为集团公司一个标志性矿井。我们认为开展精细化管理工作的主要目的就是加强制度建设及执行力度，提高公司各项工作质量。在日常工作中我公司严格按照操作规程及精细化管理工作要求开展各项工作，除按制度要求的值班科长日常检查监督外，由领导小组组长及副组长也经常不定时进行检查，发现问题及时解决。由于我公司人员素质差次不齐，工作质量不高，为尽快提高工作管理水平，我们从制度建设入手，制定了严格的岗位职责考核制度，以制度促规范，以规范促各项工作质量和管理水平的提高。“三个结合”即：精细化管理工作与职业道德教育活动相结合，努力提高素质。我公司以职业道德活动为契机，一是每周组织集中学习了张声雄教授所讲的《精细化管理》、《廉政教育片》等视频及毛同志的《反对自由主义》等切合工作实际的文章；二是针对集团公司内外部有影响力的大事，适时组织广大职工收听收看视频、开展座谈、知识竞赛等工作。透过学习培训，进一步提高全员素质，增强了广大职工的职责心和使命感，有力推动了公司精细化管理工作的开展。

精细化管理工作与企业文化建设相结合，努力提高服务质量，提高服务水平，优化服务环境。一是围绕制度文化、行为文化和专业文化建设，制定岗位职责考核制度，并狠抓了制度的落实状况。二是要求各部门工作人员使用礼貌服务用语。不仅仅提高了服务质量，而且美化了我公司的工作环境。透过公司的精细化管理工作与开展“五优”矿井建立活动相结合，广大干部职工的安全意识和工作质量等到达了我们预期的效果，但距兄弟单位的先进管理还有必须的差距，“冰冻三尺，非一尺之寒”，相信在公司领导的领导下，在广大职工的共同努力下，我公司的安全生产、矿容矿貌和经济效益必须会有进一步的改观。

**管理心得体会篇七**

ETF (Exchange Traded Fund)是一种被广泛应用于金融市场的投资工具，它结合了指数基金和股票的优势，具有买卖灵活、交易透明、费用低廉等特点，被越来越多的投资者所接受和关注。作为一个ETF基金经理，我一直在关注市场动态，也有着自己的管理心得和体会。在这篇文章里，我将分享一些我个人在ETF管理方面的一些体会和领悟。

第二段：ETP管理细节是非常重要的

在管理ETF基金的过程中，一定要关注管理细节。优秀的管理者应该定期管理ETF的组合，确保资产的分配符合基金的目标、风险规格和投资者期望。管理细节包括资产组合的构建和管理、风险控制、资产配置和价格风险管理等。在实际操作过程中，应将精力放在细节方面，以确保基金能够在短期内、中期内和长期内稳定的回报投资者。

第三段：投资过程中需要耐心

ETF基金的成长和发展需要时间，更是需要大量的耐心和细心。许多投资者对ETF基金有着极高的期望，往往期望在短期内获得丰厚的收益。但实际上，ETF基金的收益是长期积累的结果。因此，投资者应该耐心等待，并避免在短期内对股票价格波动做过度反应。这是一个良好的投资习惯，也是成功践行投资战略的关键。

第四段：专业知识是必要的

ETF基金是一种复杂的投资工具，需要专业的知识和技能来管理。一个优秀的ETF基金经理应该具备丰富的市场经验，充分了解股票、债券和衍生工具的运作方式，并能使用股票交易技术和风险控制策略来管理资产组合。此外，管理人员还应该熟悉政策和法规，以及有关市场和经济因素的动态信息。

第五段：总结

管理ETF基金是一个艰巨的任务，对于每一个ETF基金经理来说，都需要处理大量的数据和信息，进行全面的调查分析并管理基金资产。ETF基金的成功，在很大程度上取决于ETF基金管理者的知识、技能和判断力。为了确保ETF基金的投资者能够获得长期的稳健回报，管理人员应时刻关注市场波动和风险，秉持耐心和审慎的投资理念，以及加强自身的专业知识和技能培养。只有如此，才能在ETF管理领域取得成功。

**管理心得体会篇八**

都市治理工作是都市经济社会进展的重要组成部分，是都市化进程和建设现代化都市的重要保障，是按照科学进展观要求，构建和谐社会的基础性工作。通过深入执法一线调研，我们感到，作为都市治理综合执法部门，只有进一步转变转变思想观念，推动治理理念，运行机制创新，进一步加强队伍建设，才能适应新的形势任务需要，推动都市治理工作上水平。

一、树立执法就是服务理念，大力推行人性化治理

要始终把群众利益摆在第一位，把群众拥护不拥护、赞成不赞成、中意不中意作为衡量工作好坏的标准，强化执法就是服务理念，大力推行人性化治理。

(一)转变执法方式。都市治理工作实质上是人对人的治理，在执法实践过程中，要坚持文明执法，把人性化治理贯穿于执法活动始终，处处体现以人为本。一方面是以治理者为本。要进一步强化思想政治教育、职业道德教育、法律知识培训，提高治理者的综合素养，同时严格要求，严格治理，严格监督，完善配套各种规章制度，努力建设一支政治强、思想好、纪律严、作风实、业务精的都市治理综合法队伍。另一方面是以被治理者为本。要不断强化法律法规宣传，加强对市民的行为引导，大力开展创建文明都市、争当文明市民活动，调动宽阔市民参与都市治理的积极性和主动性，努力营造和谐执法环境，从而在治理者与被治理者之间形成良性互动，推动都市治理事业蓬勃进展。

(二)增强服务意识。要树立执法就是服务意识，努力在服务中实施执法，在执法中体现服务。在树立服务意识的同时要积极引导执法人员针对不同服务对象的特点，采取不同的治理措施，增强服务效果。如对关系民计民生的重点工程要引导执法人员采取治理工作前移，宣传教育工作跟进等治理措施，主动上门服务;对一般治理对象要采取教育与处罚并举措施，主动关心相对人解决实际困难，主动化解矛盾，减少工作难度;对确实存在主观有意违法违章行为的，要引导执法人员克服畏难情绪，采取切实可行的治理措施，依法严管重罚，把维护群众差不多利益，提高群众对都市环境秩序中意程度作为综合执法工作的动身点和立足点。

二、创新都市治理机制，推进都市治理水平提升

都市治理是社会系统工程，只有不断创新治理机制，才能适应都市建设进展需求，提升都市治理水平。

(一)推进宣传教育机制创新。要加强都市治理法规宣传力度，加强对市民的行为引导。一是强化新闻舆论引导。执法部门要加强与新闻传媒的沟通，采取在电视、广播、网站、报纸等新闻媒体上开设专栏，制作都市治理公益性广告、定点定期宣传等形式，占据舆论主阵地，营造舆论氛围，一改目前城管执法负面消息满天飞的局面，从而在全社会树立正气，提高市民对城管执法工作的认知度，提高正面效应。二是与社区、街道合作，进一步加强对宽阔市民的教育引导。社区与市民的接触更多一些，更了解市民对都市治理工作的具体需求。都市治理部门要利用好社区这一平台，积极进行都市环境意识教育，利用社区宣传阵地，加大对都市治理法规、知识的宣传，强化市民的都市意识、环境意识。三是争取教育部门的支持和配合，把城管知识纳入学校教育体系，从年轻一代抓起，增强宽阔市民，专门是青年一代的都市环境观念、都市公德意识。

(二)推进内部治理机制创新。执法效能低下，工作方法简单粗暴等咨询题产生的根源讲到底依旧内部治理机制落后。没有规矩，难成方圆。假如讲：没有严明纪律的军队是一盘散沙的话，那么没有完善内部治理制度的都市治理执法队伍，也绝不可能完成新时期都市治理工作重任。因此，必须把执法部门内部治理机制建设，作为工作的重中之重，抓紧抓好。我认为当务之急是建立以下四种机制：一是责任机制。要着眼工作需要，细化科室、大队和个人岗位职责，将工作目标、工作任务落实到每一名干部、每一个科室、每一个大队、从而形成自上而下的责任体系，形成一级抓一级，层层抓落实的良性运行治理模式。二是用人机制。都市治理所有工作差不多上由人来完成的，没有人才的团队，非常难成为强势的团队。要积极营造以有为争有位的良好氛围，坚持公平、公正、公开原则，不唯身份论、积极为能干事、会干事、肯干事的人搭建施展才华的舞台。三是内部治理机制。要建立严格完善的内部治理规章制度，用严格的制度来治理队伍，用严格的制度来约束人的行为。四是监督考核机制。要认真落实评比检查制度，推进考核奖惩体系建设。在此基础上，要积极拓宽综合执法工作外部监督渠道，强化社会监督和新闻媒体在监督执法行为，推动都市治理工作中的重要作用。

(三)推进治理方式、运行模式创新。只有与时俱进，不断创新治理方式、运行模式，主动适应都市进展需要，才能提升治理效益。一是要主动适应治理对象多元化趋势，大力推行分类治理。要针对不同治理对象特点，细化治理目标责任，制定个性化治理措施，及时将各类违规咨询题发觉和解决在萌芽状态，如针对占道经营行为反复性强的特点，可采取引摊入市静态管，区域监控集中管、全方位巡查动态管、处罚取缔严格管的方法;针对违法建设利用节假日集中突击建设的特点，可采取错时上岗、落实网块治理责任制，增强日常巡查管控，加大治理查处力度，落低案件发生率。二是要着眼构建和谐社会需求，创新思想工作模式。对一些违法违章行为相对突出的难点户、钉子户要坚持中队长、大队长、局领导逐级见面制度，定期走访，进店入户进行思想和法制教育，提高相对人自率意识，及时化解治理与被治理之间的矛盾，减少工作难度。三是开展多层次示范户、示范单位和示范路创建活动，提高治理效能。要通过采取入户宣传、领导见面、点位考核以及强制取缔等多种举措，加强对重点点位的治理力度，变难点为示范，达到以点带面，以重点带一般，以局部带全局的治理效果。四是要立足提高处置能力，努力改进勤务工作。在违章易发点位要逐步建立固定执勤点位制底;在商业繁华地段应逐步推行机动巡查与徒步巡查相结合的工作模式。同时要进一步完善错时上岗、占位式治理措施，做好违章行为多发路段管控工作。

三、

强化队伍建设，为推进都市治理工作科学进展提供保障

队伍建设是强基固本工程，是推进都市治理工作科学进展的重要保障。为此，必须始终把提高执法队伍整体素养作为立局之本，用进展的眼光、进展的思维、进展的方法，进一步提高队伍整体素养。

(一)注重固强补弱，打牢基础素养。要按照缺什么补什么、什么弱强什么的差不多思路，下功夫把都市治理工作最需要、自身素养最弱的能力素养补上去，所有执法人员都要做三熟悉、四会，三熟悉，即：熟悉城管职能、熟悉行政法规、熟悉执法程序;四会，即：会法言法语、会调查取证、会做思想工作、会案卷制作。

(二)着眼岗位需求，增强必备素养。不同岗位有不同的标准，每名城管执法人员必须要具备与本职岗位要求相适应的素养。要盯着职责补课和充电，领导干部要着重提高组织指挥能力和协调操纵能力，执法队员应着重提高依法行政和办案能力。

(三)创新学习方式，提升整体素养。要提升自身整体素养，必须切实把自己紧缺的素养内容搞清楚，把面临的突出咨询题搞清楚，把解决的思路方法搞清楚。一要做到围绕重点学。要结合工作性质和岗位特点，突出重点、把握难点，学习共同的、了解相关的、精通本职的，不断完善充实理论底蕴，提高工作能力。二是要针对课题学。要结合都市治理工作服务全区进展的要求，寻准努力方向;三是要结合实际学。要把本职岗位作为提高素养的要紧平台，注重在实际工作中强化素养。

**管理心得体会篇九**

20xx年9月3日，项目部组织全体员工对西南公司标准及标准化管理进行了系统的、规范的学习。意为找差距，定目标。总结经验，完善管理，实现自我突破。

偏差及施工现场不规范情况，及时提出整改措施、并进行验证，实时调整进度计划在遇到问题时能更快更好的解决问题。这就是标准化体系的优点。

通过认真学习西南公司标准化的管理，无论是在对现代工程管理理念还是对施工标准化重要性的认识上，我们都有了很大的进步;同时也认识到了自己的不足。

提高对施工标准化的认识。领会“五化”即专业化，区域化，标准化，信息化，国际化。其中标准化既是“五化”策略的重要组成部分，又是其它四化的重要支撑，而项目管理标准化则是基础。认真学习，领会《项目管理手册》，《手册》针对中建系统项目管理的特点，其核心内容是：一个核心;一条主线;二层管理;三个基本文件;三个基本报告。

推行标准工地落实的措施及方法。提高思想认识：需要人与人之间真心探讨;简单交流;共同参与。抓好施工现场安全管理，全面推行施工班前会议制度;改善施工现场生产生活条件;加强人员管理和培训，提高劳动者素质和技能。强化专业化管理：加强专业化管理团队建设，注重管理人才的培养、储备和梯队建设;加强规章制度的建立，做到责任明确，运转协调、衔接紧密。强化施工工艺的改进和细化，研究改进每一个工艺环节，消除质量通病，推广好的做法，提高工程质量、增长耐久性。加强关键工艺的动态监控。

让我这种处于起步阶段的新员工不容易迷失方向，这更是一种激励。标准化的如果实施对提高工作效率，提高管理水平，即使错了也能及时知道不断的改进提高自己，以免同样的错误再犯。标准化如果实施对推动各方面工作的管理科学有着具有很强的实在意义。这样施工员更有益于了解该如何做得更标准更规范，施工人员必须具有较高的职业素质，要做好项目的检查的各种业务。而且公司每季度的考核，“奖罚”制度都决定着作为新职员的未来，所以标准化是对于底层工作人员的督促和激励，同时公司项目的标准化更是有利于公司的发展。

总之，我们应把施工标准化贯穿于施工的各个环节，从源头抓起，提升工程质量和安全;注重以人为本、节约资源、保护环境;注重工程建设总体目标的全面协调;注重工程的耐久性，从而保证公司工程建设快速发展、科学发展、可持续发展。

**管理心得体会篇十**

第一段：

ERP 管理是一种整体化、信息化的企业管理模式，能够整合企业内外部的资源，提高管理效率和决策水平。在我从事 ERP 管理的过程中，我深刻认识到了其重要性，并从中获得了一些宝贵的心得体会。

第二段：

首先，ERP 管理需要有一个明确的目标。企业需要明确自己的发展方向和战略目标，根据目标进行ERP 管理的规划和实施。只有明确目标，才能有针对性地进行资源整合和优化，进而使企业能够更加高效地运作。

第三段：

其次，ERP 管理需要充分重视培训与沟通。ERP系统的实施需要员工的全力配合，因此，在实施过程中，我们要加强员工的培训，使他们能够掌握 ERP 系统的基本操作和使用技巧。此外，我们还要加强企业内部的沟通，及时了解员工对ERP 系统的使用中存在的问题和难点，以便及时进行优化和改进。

第四段：

再次，ERP 管理需要注重绩效评估与持续优化。实施 ERP系统之后，我们要及时对其运营情况进行评估和分析，发现问题并采取相应的措施进行优化。此外，我们还要对 ERP 管理的效果进行评估，根据评估结果采取进一步的改进措施，以持续优化 ERP 管理体系。

第五段：

最后，ERP 管理需要注重信息化建设与安全保障。信息化建设是支撑 ERP 管理的基础，我们要注重信息系统的建设和完善，并确保信息系统的可靠性和安全性。同时，我们要建立健全的信息安全保障机制，加强对 ERP系统信息的保护，防止信息泄露和网络攻击。

结论：

总之，ERP 管理是企业管理的一种重要方式，通过实施ERP 系统，可以使企业更高效地管理和运作。然而，ERP 管理的实施并非易事，需要企业全面认识其重要性，并注重培训与沟通，重视绩效评估和持续优化，同时注重信息化建设和安全保障。只有这样，才能够将 ERP 管理发挥到最大的效益，为企业的发展提供强有力的支持。

**管理心得体会篇十一**

第一段：引言/背景

作为一名HR管理人员，我深知HR管理的重要性以及所带来的挑战。在这个竞争激烈的时代，企业要想在市场上立足并不断发展壮大，人力资源的合理利用和管理不可或缺。在过去的工作经验中，我积累了一些关于HR管理的心得体会，希望能与大家分享。

第二段：有效沟通和团队合作的重要性

作为HR管理者，与团队成员以及其他部门之间的沟通是至关重要的。只有通过有效的沟通，我们才能正确地理解和回应员工的需求，并在必要时调整和改进管理策略。此外，团队合作也是成功的关键因素。在HR管理方面，我们需要与其他部门合作，并且紧密协调以实现企业目标。一个默契的团队可以更好地应对各种挑战，提高工作效率。

第三段：重视员工培训和发展

员工培训和发展是HR管理的核心职责之一。通过提供培训和发展机会，我们可以帮助员工不断提升自己的技能和能力，提高工作效率和生产力。此外，培训和发展还可以增强员工的归属感和忠诚度，提高员工满意度和员工保留率。因此，作为HR管理者，我们应该制定和执行全面的培训计划，并与员工一起制定个人发展目标，为企业和员工共同成长创造条件。

第四段：建立良好的绩效管理制度

绩效管理对于企业的成功至关重要。通过建立科学合理的绩效管理制度，我们可以明确员工的职责和目标，并对其工作效果进行评估和回馈。合理的绩效管理制度可以激励员工加强工作表现，提高工作质量和效率。此外，绩效管理还可以帮助HR管理者更好地识别和培养高潜力员工，为企业的可持续发展提供强大支持。

第五段：人性化管理和员工关怀

人性化管理是现代HR管理的重要方向之一。一个关心员工、关注员工需求的组织往往能够吸引和留住优秀人才。因此，HR管理者应该注重员工关怀，提供良好的工作环境和福利待遇。不仅如此，还应该积极倾听员工的声音，建立良好的反馈机制，为员工提供发展和成长的机会。只有员工满意和幸福，企业才能够获得更高的生产力和竞争力。

结尾：

在不断变化和发展的商业环境中，HR管理者需要不断学习和提升自己的技能和知识。通过有效沟通和团队合作，关注员工发展，建立科学的绩效管理制度，以及人性化管理和员工关怀，我们可以更好地管理和利用人力资源，推动企业健康发展。对我而言，HR管理是一项充满挑战和乐趣的工作，同时也是对组织和个人发展的重要保障。

**管理心得体会篇十二**

很多店长都是店员出身，缺少企业管理经验，再提升到店长职位后没有明确自身职责。也有一些人简单的认为店长就是管人的人，主观偏离公司管理制度，使法制偏向于人治，从而造成更多管理问题及矛盾。综上所述，管理岗位的岗位职责必须明晰。

首先谈一下管理职责，动漫店做的是动漫产品的销售，商品管理要放到第一位。供货、库存、销售、美陈等方面管理因公司经营多年，在商品管理环节已经积累了很丰富的经验。

店内管理，顾名思义是对经营场所内行政后勤相关的管理工作。行政后勤管理工作涉及层面较广，对内做好后勤工作，遵循公司各部门相应制度，急时做到办公物品申购、保管、维修等工作以维持正常店面运作。对外要和承租方、相关管理部门做好协调沟通工作，及时准确将信息反馈公司，并对突发事件做出准确性相应处理。

相对于商品管理和店务管理店员管理应该是最复杂也是最困难的管理内容。店员管理也可以称为员工绩效管理，其管理过程分为，制度制订、培训、执行、监管、评测、奖惩六个环节。中层管理岗位店长的管理过程集中在培训、执行、监管、评测四方面，而制度制订及员工奖惩是公司层面管理内容。

制度制订，应根据行业、企业双重标准来制定，制度不是为了有制度而制定制度，而是一部公司内部法律，是行为准则。很多企业制定制度比较空洞对管理细节描述模糊，在后面的执行上就缺乏立足点，使之操作困难，最终导致有法不依执法不严。例如，每日开店前要召开早会。这样的制度有没有是没有区别的，应该规定：每日正式营业前15分钟召开早会，会议由店长或领班主持，早会内容由员工点名、重要通知、调货信息、制度及行为培训等部分组成。会议时间控制在10分钟左右。

培训，很多企业不重视培训，其实管理问题都是出现在培训不到位上，员工经常抱怨说对制度不理解或者不清楚，因为没人告诉他这样做是错误的。由此可见制度制订后要不多的强化培训，使制度成为习惯这样就可避免很多问题。在外企是非常重视员工培训的，比如麦当劳就具备相当完善的培训机制，每一个员工都珍惜自己的工作，都努力做到最好，这就是强大的培训带来的好处。

执行，每一个员工接受培训后就要严格执行制度，确保企业正常运作。当今很流行的一句话是执行力经济，好的执行力对企业发展起到的是绝对推动作用。好的管理者在管理过程中要不断执行各项管理制度，对上对下，对内对外做到良性运营管理。

监管，店长作为中层管理者，要有很强的监管力度，员工在工作过程中不可能不出现工作失误或违规问题，这就需要店长及时发现并作出相应措施，不然事态或问题出现扩大化，危害企业利益。

评测，评测是重点的重点，对于全面管理起到的是标杆的作用，也就是绩效考核。对于店面管理可以采用人力资源中的两种评测方式，管理者使用平衡计分卡，店员使用kpi关键绩效指标。成功导入以上两种绩效测评方式可以提高管理者和普通员工的工作态度，对于企业管理起到长治久安持续稳定发展的基石。

平衡计分卡是将店面经营目标逐层分解转化为各种具体的相互平衡的绩效考核指标体系，并对这些指标的实现状况进行不同时段的考核，从而为经营目标的完成建立起可靠的执行基础的绩效管理体系。其把对经营业绩的评价划分为四个部分：财务方面、客户、经营过程、学习与成长。它不仅是一个指标评价系统，而且还是一个战略管理系统。

奖惩，俗话说“奖要奖到幸福，罚要罚到心疼”，完善的管理过程最终的结果就是和奖惩联系起来的。每一个人的工作表现都会和奖惩分不开，没有奖惩就是大锅饭，管理者就没有管理权力，没有权力的管理者就不是管理者，只相当于一个监管者，而赋予店长奖惩的权利是对整个管理环节的有力补充。

以上观点是本人综合多年工作经验，配合贵公司一些现存问题，整合管理方式，粗略谈了一些观点，每一个管理问题都可以详细的展开论述，希望和贵公司经营策略相符，可以起到相互补充作用。作为一个合格店长起到领导的作用，就要做到带领员工做他们愿意做的事，引导他们做他们不愿意做的事。

**管理心得体会篇十三**

近年来，随着经济的发展和社会的进步，企业的管理也越来越重要。尤其是在酒店行业，HOS管理已经成为一个日益受重视的话题。作为一名从业多年的酒店管理人员，我深感HOS管理的重要性，并在实践中有了一些心得体会。

首先，在HOS管理中，员工培训是至关重要的。酒店是一个以服务为核心的行业，员工的服务态度和技能直接关系到客户的满意度。因此，对于每一位员工，都应该进行系统的培训，帮助他们提高自己的工作能力和服务质量。在我的管理实践中，我注重员工团队建设，鼓励团队成员之间相互帮助和合作。我还注重培训员工的沟通能力和解决问题的能力，帮助他们更好地与客户进行沟通，解决客户遇到的问题。通过这些培训措施，我发现员工的工作效率和服务质量都有了明显的提升。

其次，在HOS管理中，注重客户需求是非常重要的。酒店业务主要是提供住宿和服务，客户的需求是我们工作的出发点和落脚点。在我的管理实践中，我注重与客户的沟通和反馈，及时了解客户的需求和意见。我组织了一些客户满意度调查，通过客户的反馈意见，我们可以了解到我们的服务是否达到了客户的期望，如果有问题，我们可以及时调整和改进。同时，我还注重引导员工关注客户的需求，要求他们用心倾听客户的意见，及时解决客户遇到的问题。通过这样的管理方式，我发现客户对我们的服务非常满意，客户的再次光临和推荐也越来越多。

另外，在HOS管理中，注重团队协作也是非常重要的。酒店是一个由众多部门组成的组织，各个部门之间的协作和配合是保证酒店正常运营的重要因素。在我的管理实践中，我将团队协作放在首要位置，并采取了一些措施来促进团队协作。首先，我组织了一些团队建设活动，通过这些活动增进团队成员之间的了解和信任，增强团队的凝聚力和战斗力。其次，我鼓励部门之间的交流和合作，通过定期的会议和交流活动，增进了各部门之间的沟通和合作。由于团队协作的推动，酒店的工作效率明显提高，各部门的工作也更加有条不紊。

最后，在HOS管理中，领导的作用是决定性的。作为一名领导者，我深感自己的责任和使命。在我的管理实践中，我注重明确目标和任务，为员工提供明确的指导和支持。我鼓励员工发挥自己的创造力和主动性，提出自己的建议和意见，并及时给予肯定和鼓励。我也注重身体力行，做团队成员的表率，通过自己的行动影响和激励员工。我发现，良好的领导作用能够有效地激发员工的工作热情和积极性，提高整个团队的凝聚力和战斗力。

总之，HOS管理是酒店行业中非常重要的一环。员工培训、注重客户需求、团队协作和良好的领导作用是实施HOS管理的关键要素。通过我的管理实践，我深感这些要素对于酒店的发展和客户的满意度有着重要的作用。在未来的工作中，我将继续注重这些要素，不断完善自己的管理方式，提高团队的整体素质，为酒店的发展做出更大的贡献。

**管理心得体会篇十四**

20\_\_年，楼宇物业管理部在中心行政、党总支的正确领导下，在兄弟部门的关心支持下，较为顺利地完成了工作任务。现将有关工作总结如下：

一、全面落实09年所制定各岗位工作流程，加强督促与修整。根据09年对保洁、会务服务、招待所服务等岗位所制定的工作流程，强化了对有关员工的培训，要求员工切实将流程执行好，并通过实践及时对不合理的地方进行修改。本年度流程管理得到了强化，并产生了效益，特别是保洁工作方面，人员和物资都有大幅度的节省，达到33%。

二、协助校办等部门做好学校各次会议接待工作。全年完成对外、大型接待活动会场服务66次，校级会议会场服务509次。得到了校办、党委宣传部、党委组织部、外事处、人事处、研究生部、科研处等职能部门以及有关二级学院的一致好评。服务工作也通过长期锻炼，有了质的提高。

三、服务项目增加。暑假后，钱江湾45号楼开辟172间标准间做为招待所运营，根据学校规划，加大对教师的优惠力度，做好服务工作。另外45号楼顶楼三层39间改造为外教宿舍，经学校委托，有我部门提供物业服务。这项工作涉及外事，我部更是全力以赴，精心服务，得到外事处的肯定。9月底，校国际会议中心改造完成，划归我部管理。作为我校规格的会议场所，我们一方面利用多年的会议服务经验，另一方面积极外出取经，成功服务了世界大学校长联谊会东北亚分会在我校举行的会议。同时也奠定了高规格会议服务的基础，为以后工作的发展积累了经验。

四、完成新资产接收工作。完成了45号楼招待所、国际会议中心资产的接受和入账工作。

五、协助饮服中心完成综合大楼地下车库设立就餐点工作。

六、完成综合类员工培训4次，专项培训12次。本年度的培训工作，除对新员工的常规培训以外，主要精力放在了研究有针对性的培训安排，通俗来说，就是员工缺什么，就给补什么。这样，员工对培训也会产生兴趣，培训的效果也容易得到体现。

七、协助教务处管理好各教学楼的日常工作。同时，进一步规范对外包公司工作的管理，使师生遇到涉及后勤的问题，找得到根，寻得到源，增加了与师生接触的机会，进一步扩大部门乃至后勤在师生中的影响。

八、完成下沙各大楼卫生纸招标采购、发放、统计、结算等管理工作。

九、完成勤工助学学生招聘、培训、上岗工作。进一步加强勤工助学学生的管理和教育，通过他们对部门的工作加以宣传和监督，以扩大在学生中影响。

十、处理日常各类报修3200余次。本年度，我部门服务范围有所增加，而维修工数量却因工资低等因素不断减少，截止目前，我部维修工数量仅剩4人(所辖楼宇20个，建筑面积177786.33平方米)，虽然克服重重困难，将工作影响程度减到最低，但还是强烈要求中心考虑来年增加技术工作岗位员工工资，以缓解目前青黄不接的局面。

十一、完成教学楼、图书馆、现教中心、各学科楼各类设施常规检修工作。

十二、配合水电管理维修部做好所属电梯、水泵、空调的运行管理及维护工作。

十三、配合总务处完成国际会议中心装修工程，经济、管理楼改造的前期工作。

十四、协调施工单位完成信息楼、图书馆、综合大楼屋面渗漏的修补工作。

十五、完成综合大楼广场喷泉的检修工作。

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