# 最新企业管理心得体会总结报告(精选10篇)

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2025-01-07

*我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。企业管理心得体会总结报告篇...*

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

**企业管理心得体会总结报告篇一**

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的意识，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，关注员工的感受和需要，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。

**企业管理心得体会总结报告篇二**

经过一个学期的系统学习，使我在有关企业与企业管理、企业经营管理、企业生产管理、企业文化、企业战略管理、绩效管理、管理心理学等方面有了进一步的认识，收获良多，深有心得。

我们通常所说企业，一般是指从事生产、流通或服务等活动，为满足社会需要进行自主经营、自负盈亏、承担风险、实行独立核算，具有法人资格的基本经济单位。企业是以营利为目的的，是商品经济的产物，并随着资本主义的产生而出现、随着商品经济的发展而发展。

企业管理是指，由企业经营人员或经理机构，对企业的经济活动过程进行计划、组织、指挥、协调、控制，以提高经济效益，实现盈利这一目的的活动的总称。

企业管理是企业经济活动过程中很重要的一环，引导着整个企业的发展道路，应当引起足够的重视。

《企业管理概论》其实是一门很高深的学问，经过一个学期的学习，我也只是了解一点点而已。可是，即便是一点点也使我认识到很多问题。

不得不说，经过了解，中国的企业，甚至整个企业界都有一种从众性现象，究其原因可能有以下几个方面：

一、利润空间比较大；

二、进入壁垒比较低；

三、市场机制不健全；

四、领导素质比较低；

五、企业缺乏新机制。

这种现象是伴随着中国企业的出现而出现的，短期内是不可能消除的，甚至永远都不可能消除，但这种现象的出现又不全是坏事，至少起到鞭笞企业的作用。

还有，近几年来，“人性化管理的思想”越来越多地被国内企业家所重视，并且也有越来越多的企业正在实施人性化管理。人性化管理也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。可是，人性化管理也是一把两面刃，稍有不慎，便会走向极端，能够说是喜忧参半。

有些企业推行人性化管理后收到了可喜的效果：比如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。有些企业则不然，它们恰恰在人性化管理思想的误导之下，走向了另一个极端，从而不利于企业的长远发展。

然而，不论怎样说，企业的发展都是靠企业的员工打拼出来的，“以人为本”这个道理还是有必须的合理性的。

我们要相信，科学的管理制度是企业真正实现管理人性化的基础和前提，仅有制度化管理与人性化管理结合起来才是最有效的管理。

正所谓学无止境，管理学中的一些定律，如木桶定律、酒与污水定律、雅各布斯定律、墨菲定理、帕金森定律、彼得定律、卡贝定律、巴菲特定律等等，以及管理理论中的泰罗的科学管理理论和法约尔的组织管理理论对我们的企业管理、发展有着重要作用，应当予以重视。

以上是我经过学习，对《企业管理概论》这门课程做出的一些总结。虽然学习时间有限，但学习了《企业管理概论》之后，我从中还是领悟到了很多东西。我相信，今日的领悟这对我今后的生活、学习以及工作等方面都会有很大的帮忙，从而能够做到不断地提高、不断地成长！

**企业管理心得体会总结报告篇三**

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和能力。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。

**企业管理心得体会总结报告篇四**

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。

**企业管理心得体会总结报告篇五**

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。

**企业管理心得体会总结报告篇六**

作为一个企业管理者，既要处理日常的业务工作，又要不断探索管理的方法和技能。本文将从三个方面谈谈我的企业管理方案心得体会：领导者定位、员工管理和管理工具。

第二段：领导者定位

企业管理的起点是领导者，因此领导者定位至关重要。作为领导者，必须坚定自己的理念和目标，并为员工树立榜样。领导者还应该尊重每一个员工，让他们感受到自己的价值与重要性，并倾听员工的意见和建议。在领导者的有效管理下，企业的发展与士气都会得到提升。

第三段：员工管理

员工是企业的生产力和发展动力，因此必须善于管理员工。首先，应该建立一个有利于员工发挥能力和创造力的环境，让员工能够自主地思考和行动。同时，应该及时给予员工反馈，鼓励员工的成长，从而提高员工的满意度和忠诚度。在员工管理中，培养专业化人才也是至关重要的，因为专业化人才能够更好地为企业发展做出贡献。

第四段：管理工具

企业管理工具必须实时高效，以便管理者可以及时了解企业的业务运作情况，为企业的资源配置和决策提供有效支持。管理工具可以涉及财务、人力资源、项目管理、市场营销等多个方面。同时，应该注意到管理工具的普及程度对企业发展的关键性影响，因此不仅要选择好管理工具，还要提高员工的管理技能和素养。

第五段：结尾

综上所述，领导者定位、员工管理和管理工具是企业管理的重要方面。一个合理的企业管理方案可以帮助企业加强内部管理，提高员工的工作效率和生产力，为企业的长期发展和成功打下坚实基础。作为企业管理者，我们需要不断总结经验，不断创新思维和方法，拓展和深化自己的管理技能和素养，为企业的繁荣与发展做出贡献。

**企业管理心得体会总结报告篇七**

日新月异的市场环境，让企业管理机制的重要性越来越受到重视。做为企业管理者，如何根据公司的实际情况制定合理的管理机制，来实现最大效益，成了企业管理者需要认真思考的问题。下面就我个人的管理经验，谈谈我对企业管理机制的一些心得体会。

一、建立目标管理的机制

目标管理是企业实现管理目标的有效途径，有效的目标管理机制可以使员工在合理的目标设定和工作计划下，自主发挥生产力和思维力。如何做一个好的目标管理机制呢？首先，需要明确整体目标和个人目标，不同层次间的目标需要统一，不同类别的职位需要制定不同的目标，确保目标的达成具有可操作性和可度量性。其次，需要明确目标实现所需的资源和能力，对人力、物力和财务等方面进行充分考虑，确保目标的实现情况顺利进行，最后需要制定操作规范，制定明确的绩效指标，及时统计、分析和反馈考核结果。

二、建立严格的绩效考核制度

绩效考核是评价员工绩效的有效手段之一。一个好的绩效考核制度应具有科学性、公正性、实效性、可操作性，员工对此制度应予以尊重、接受、配合。怎样建立严格的绩效考核制度呢？必须建立公正的评价体系、科学的审核程序、完善的考核链接，才能营造出良好的考核环境。对于优秀高效的员工，我们要给予适当的奖励，用实际行动激发员工积极性，达到动力推动的效果。

三、建立完善的培训机制

随着社会的快速发展，新的技术、新的模式，新的理念会不断涌现。在这个时代，如何让员工掌握最新的管理思路，提高管理能力，是企业需要思考的问题。建立完善的培训机制，对于员工管理知识的提升至关重要。在制定培训计划上《针对不同职位的分类培训，包括激励和管理知识、实际操作和社交技巧等方面。对于员工参与培训的认真度，企业各级管理人员要给予充分的支持和宣传，让员工体会到培训对于个人成长的重要性，从而明确知识和技术的重要性。

四、共建企业文化

企业文化是企业精神和价值观的总结，是企业根深蒂固的DNA，它是企业与社会、客户、员工之间的纽带。企业文化可以激发员工的自豪感，增强员工共同的认同感和最大效益的团队合作精神。共建企业文化的方法，可以采用向员工介绍企业历史和发展、弘扬正面价值观、颁发荣誉奖励、鼓励员工自发分享个人工作经验等。企业要带头营造良好的企业文化，严格制定企业规范，规范员工行为，增加员工互相信任，营造一种和谐的企业氛围。

五、建立健康的人际关系

企业是由很多的人组成，人之间的交流和协调是企业稳定和发展的重要前提。不同的人具有不同的性格、思想和行为，构成了不同的立场和利益。对于企业管理者来说，建立和谐的人际关系显得至关重要，它关系到企业内部稳定和顺畅的发展。怎么建立健康的人际关系呢?首先，企业管理者需要购买人际交往的相关书籍对员工进行知识普及，其次，定期组织员工之间的团队建设活动，多参加社群活动，提高员工间的交流机会，最后，重要的是企业管理者需要具备良好的沟通能力，在员工遇到问题时候给予适当的关注和帮助。

总之，企业管理机制的作用不容忽视，在管理中，我们需要分析矛盾，找到问题，找到解决问题的办法，不断优化管理机制，从而达到最大化效益的目的。希望上述内容能为大家在企业管理中提供一定的思路和参考作用。

**企业管理心得体会总结报告篇八**

对管理案例分析的系统学习，才是对管理学理论进一步运用到实践中去有所理解。学习企业管理案例分析提高了诸多能力，比如，帮助我们建立起了系统的知识体系；增强了对专业知识的感性认识，灵活的运用所掌握的管理知识；培养分析和解决问题的能力，提高决策水平等等。我明白了管理的本质就是协调，而协调的过程中，需要我们具有丰富的知识和良好的能力。

在学习这门课之前，也曾经学习过管理学的内容，管理学包括一般的原理、理论、方法和技术等，但通过这学期对管理案例分析的系统学习，才是对管理学理论进一步运用到实践中去有所理解，更能深刻的理解理论知识并在实践过程中指导操作。

初次接触这门课程时，感觉耳目一新。首先，教材的内容模板与以往不同，教材包含了五十多个案例，案例内容涉及管理学案例、生产运作管理、人力资源管理案例、市场营销案例和财务管理案例等，使学生进一步加深了实际工作中现代管理会计的理性和感性认识，为亲临实践而“尝试身手”。其次，课堂采用讨论式教学，讲课方式很灵活。大家进行讨论各抒己见，很能激发发散性思维。再次，这门课对学生的自主学习能力要求很高，每讲一个案例都需要课前查找很多相关辅助资料，这样才能更便于掌握课上内容。

通过对这门课的学习，我觉得我的几个方面的能力有所提高，正是这些能力的提高，才能让我在之后的工作中更自如、理性，更能全面的做好每一件事。我觉得受益匪浅。

一、帮助我们建立起了系统的知识体系。因为要想比较准确的分析一个管理案例，就必须将分散的知识实现有机的结合，形成知识的总体，在发现问题的同时，能够系统的分析和解决问题，锻炼自己发现、分析、解决问题的能力，提高自身实践操作水平。

二、增强了对专业知识的感性认识，灵活的运用所掌握的管理知识。通过对一个又一个案例的分析，了解到许多公司的运营模式，以及如何将会计与公司管理相结合，认识到了财务会计对公司运营管理的重要性。并且复习了原有的会计知识，进行查漏补缺，使自己的专业水平更加扎实。

三、培养分析和解决问题的能力，提高决策水平。通过对案例情境中所包含的矛盾和问题的分析和处理，有效地锻炼和提高了我们运用理论解决实际问题的能力，在分析案例的过程中，从多个方面，多个角度去理解发掘问题，使得思路更为开阔，视野更为广泛，从而使专业知识有了很大幅度的提高。

四、培养了学习能力。此课程比较注重学生的自学能力培养，通过自主的学习，对课程有比较主观的认识，结合老师的讲解，使得我们对案例分析有了新的认识，通过学习，获得了许多新知识，尤其在学习能力方面有了很大的提高，自觉、自主的学习，对现在的我们而言更加重要。

下面我将用所学知识对“xx质量门”进行分析。

事件背景xx质量门是指20xx年10月有媒体爆出xx200元以下的产品全部存在问题，xx市工商局道外分局的执法人员在检查中发现，大量“xx”不锈钢器皿不合格，存在锰含量超标、镍含量不达标的问题。据公开报道显示，早在20xx年初xx工商局道外分局就接到举报，称xx生产的部分不锈钢锅具存在质量问题。20xx年12月29日至20xx年9月8日期间，该局的执法人员分别对辖区大型商超所销售的xx系列不锈钢锅具进行质量抽检，在送交相关质检部门检验的37个样品检测结果显示，材质均不符合国家相关标准。据相关人士介绍，国标不锈钢产品中铬和镍的含量应为18%和8%，而抽查的xx不锈钢锅具，铬和镍的含量较低，但却都添加了较大比例的锰。

在随后3年多的持续调查中，xx市工商局道外分局经检一大队发现，xx旗下的200元以下不锈钢锅具多为不合格产品。10月17日相关公开报道显示，为防止不合格产品在xx市场上继续销售，该市工商局批准执法人员，从10月10日起，对全市“问题”xx不锈钢产品进行清剿，并勒令强制下架，进行扣押，等待进一步处罚决定。

中国特钢协会不锈钢分会某专家10月31日却再次质疑，xx的送检样品既不符合国家现行标准，也不符合国际相关标准。记者进一步了解到，xx相关“不合格”产品中“高锰低铬”的背后，似乎与当前不锈钢制品行业的市场状况有着关系。

20xx年2月16日，央视曝光xx81个规格炊具被认定不合格产品。xx市工商部门经检测，认定知名品牌xx的四大种类包括：汤锅、蒸锅、奶锅、水壶。钢锅锰含量高出国标近4倍，可致帕金森症。消息一出，引起业内轩然大波。2月17日，小家电巨头xx因产品陷入“质量门”宣布停牌。

20xx年2月17日早上，xx在官网发布了《致xx的消费者》声明表示：经历次国家权威机构检测，其产品各项重金属析出量均符合国家标准中卫生理化指标的要求，产品卫生安全。

20xx年3月6日，xx市市场监管局通报了全市销售的自动电饭锅产品监督抽查结果，xx再爆“问题锅”，一款xx豪华智能电饭锅被检查出在非正常工作时保护装置不达标，容易引起安全事故。受此影响，xx3月5日早盘股价小幅波动，早间收盘微跌不到1%，午后开盘即跳水，一度跌近2%。

下面是我的分析。

据悉，xx的送检样品既不符合国家现行标准，也不符合国际相关标准。xx事件涉及的标准问题核心在材料部分。

被疑采购不达标不锈钢材料。

在此次xx质量门中，对被查出的不锈钢器皿存在“锰含量超标、铬、镍含量不达标的问题”，让业内人士想到铬锰系不锈钢，也就是俗称的200系不锈钢。这种不锈钢大多数锰含量超过2%。而在国家最新修订的不锈钢板材标准中已经取消了200系列不锈钢，这种材料没有国家标准的支持。

我认为这次xx陷于质量门，在管理方面暴露出很大的问题。

（一）、没有协调好长远利益和近期利益的关系。

管理的核心内容是协调，就是使多个看上去似乎是相互矛盾的事物（如长远目标与近期目标、有限资源与远大目标、个人利益与集体利益等）之间有机结同步和谐。这次xx采购了大量不符合标准的不锈钢，是因为这种不锈钢的市场价格相对便宜，能使成本大大降低。从而得到更多的利益。但与之相对的，xx也因此违背了国家现行标准的有关规定，更置之使用者的安全于不顾。这种种表现，表明了xx目光短浅，只着重于眼前的利益，而忽视了信誉所带来的更加长远丰厚的利益。

（二）、在管理职能方面有缺失。

基本的管理职能包括计划、组织、领导和控制。这些工作各自从不同的角度出发，相互配合，共同致力于还礼效率和效益的提高，最终达到以有限的资源实现尽可能多或高的欲望的管理目的。在计划上，xx确立了清楚的目标：利润最大化。但在明确实现目标的途径上，xx没有正确判别什么事情应该做，什么事情不能做。所以在计划上，xx就已经犯了一个严重的错误。在组织和领导方面，由于没有具体的信息，在此不作任何评论。在控制上，xx没有及时进行纠偏措施，哪怕是中途纠正，虽然会损失一部分的利益，但在长远利益上，纠正错误的计划其实更是一种信誉的表现，对企业的长远发展有极大的好处。但很可惜，xx一错再错，没有正确地执行管理的职能，最终深陷质量门。

（三）管理者不合格，不具有相应的素质。

为了履行好管理者的职责，管理者必须具有相应的素质。排在第一位的就是品德。品德体现了一个人的世界观、人生观、价值观、道德观和法制观念，持续有力地指导他对现实的态度和行为方式。作为一名管理者，从其所应履行的职责出发，应具有强烈的管理意愿和良好的精神素质。一个管理者最重要的就是责任感。这不仅是对工作的责任感，在企业中，这更是对消费者的责任感。xx的管理者虽然有一定的管理才能，但他却不是一名合格的管理者，因为他应经抛弃了对消费者的人身安全应有的责任感，而一味地追求利益。

管理并不是简单的签字和下命令。管理的每一个细小的环节都会影响企业的发展。管理者首先应当具有良好的素质。其次，管理者需要明确的判断力，明确该做和不该做的事，并判断企业的未来发展方向，有长远的眼光。最后，在确定明确的目标之后，管理者必须认真的执行各项管理职能，及时纠偏，使企业长久的发展下去。

通过近期的管理学的学习和各类案例的分析，我明白了管理的本质就是协调，而协调的过程中，需要我们具有丰富的知识和良好的能力。这种知识并不只是局限于管理学，而是了解各方面的知识和学问，关注各种时事和热点，结合我们的技术技能，人际技能和概念技能等，判断企业发展的方向，制定所需的计划并实行，直至达成目标。

通过对管理学案例分析的学习，使我更清楚自己的不足之处，人的知识是需要不断更新的，一个管理者更要多学习各种知识，并且运用自己独特的方式运用到实践中去，才能达到个人的目标。

**企业管理心得体会总结报告篇九**

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。

**企业管理心得体会总结报告篇十**

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