# 最新企业管理读书心得 《管理学》读书心得(15篇)

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-06-11

*范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。企业管理读书心得...*

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇一**

关于管理必要性的观点，随着企业改革的深化，已经成为全国上下的共识。

1、作为发展中国家，资源短缺将是一种长期的经济现象，特别是资金、能源、原材料往往成为企业和社会经济发展的桎梏。

2、作为发展中国家，科学技术落后是阻碍生产发展的重要因素之一。

3、高度专业化的社会分工是现代国家和现代企业建立的基础。

4、实现社会发展和企业和任何社会组织发展的预期目标，都需要靠全体成员长期的共同努力。

5、近几年来，以计算机技术为基础，信息网络、互联网等在中国各行各业中得到了空前迅速的应用和普及。

管理是管理者为了有效地实现组织目标、个人发展和社会责任，运用管理职能协调的过程。这一简短的定义包含了丰富的内涵。

1、管理是人类有目的有意识的活动。

2、管理应当是有效的。

3、管理的本质是协调。

4、协调是运用各种管理职能的过程。

管理有五大基本职能，分别是：决策、组织、领导、控制、创新。

1、决策：为了实现某一特定目标，借助于一定的科学方法和手段，从两个和两个以上的可行方案中选出最优方案，并组织实施的全部过程。决策具有目的性、可行性、选择性、满意性、过程性、动态性等六个特点。决策受到环境、过去决策、决策者对风险的态度、伦理、组织文化、时间等因素的影响。

2、组织：组织设计的实质是对管理人员的管理劳动进行横向和纵向的分工。它坚持因事设职和因人设职相结合的原则、权利对等的原则和命令统一的原则。它受到外部化境、经营战略、技术企业发展阶段、规模等因素的影响。

3、领导：是领导者为实现组织的目标而运用权力向下属施加影响力的一种行为或行为过程。领导工作包括五个不可少的因素：领导者、被领导者、作用对象、职权和领导行为。领导具有指挥、协调、激励作用。

4、控制：是为了保证企业计划与实业作业动态适应的管理职能。控制工作的主要内容包括确立标准、衡量绩效和纠正偏差。控制的目的是保证企业活动符合计划的要求，以有效地实现预定目标。为此，我们应该适时控制、适度控制、客观控制、弹性控制。

5、创新：是一种思想及在这种思想指导下的实践，是一种原则及这种原则指导下的具体活动。它的基本内容是目标创新、技术创新、制度创新、组织机构和结构的创新、环境创新。

通过三个星期对《管理学原理与方法》的阅读，我能够清楚地认识到，管理与我们是息息相关的。一个学校能够蓬勃发展，久立不倒离不开校长等各级领导的管理;一个院系能够积极竞争，为院争光离不开院领导及分团委的管理;一个班级能够能够团结向上，通力协作离不开辅导员和班团的管理。我们要更好的生活下去，就必须适应各种各样的管理制度。

首先，我们要有计划性，计划是我们从事一项工作的前提和基础，好的计划能够是我们的工作事半功倍，提高工作效率;其次，我们要服从领导，这里的服从并不是一味地盲从，要在坚持大方向的前提下勇于发表自己的看法和观点;再者，我们必须是有组织性的，良好的团体协作总是可以带来意想不到的结果，真正将自己融入一个集体可以体会到管理带来的许多趣味;同时，我们要在不断的学习中提高自己的管理能力，这就要求我们要有创新精神、实践精神。在今后的学习和生活中，要向管理化方向发展，为更好地融入这个社会，为将来的发展奠定良好的基础。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇二**

近日，阅读了德鲁克的经典著作之一《卓有成效的管理者》，此书虽然写于1966年，但是其基本的理论和思想，在四十多年后，仍然影响着许多现代的管理者，在企业经营中发挥着重要的作用。

本书围绕着“管理者的工作必须是卓有成效的，而卓有成效是可以学会的”的核心观点，分为八章展开。第一章主要论述了管理者为什么要卓有成效及先关问题，二到七章则针对如何实现卓有成效的五点要求分别进行了详细的论述，最后一章回扣主题。整部著述结构清楚，层次分明，使人一目了然。虽然，书中有些专业的内容我并不能完全理解，但是，读过此书，仍然使我受益匪浅。在我看来，书中的许多观点并不仅仅适用于管理者，对我们日常的生活及学习也有着许多的帮助。

一直以来，我在很大程度上认为管理是需要天分的，而书本的知识更多的是纸上谈兵，无法真正的在真实的管理中发挥作用。但是《卓有成效的管理者》一书却改变了我的想法。德鲁克讲到“知识工作者的生产力，就是‘做好该做的事情‘的能力，也就是有效性。”而“一个人的有效性，与他的智力、想象力或知识之间，几乎没有太大的关联。有才能的人往往最为无效，因为他们没有认识到才能本身并不是成果。”这些论述，激发了我学习管理的动力，并了解到有效性才是管理者所应追求的目的。

同样令我改观的还有德鲁克对管理者范围的限定。在书中作者将管理者的范畴扩大到了更宽的领域，不仅仅是企业，政府，军队，医院也都需要管理。而管理者也并不都是经理人，而是泛指知识工作者、经理人员和专业人员。他们可以下属众多，也可以没有下属，可以职位崇高，也可以职位低微，但是他们必须有一个共通点，就是要在工作中作影响整体绩效和成果的决策。这一概念的提出，改变了人们对管理者的传统理解，在我看来，在一定程度上，日常生活的我们也都是一位管理者，因为我们许多时候要为自己的未来决策，因此，无论是为了将来踏上工作岗位，或者仅仅是为自己的现实生活，我们都应学会使自己的工作卓有成效。

针对如何卓有成效，德鲁克先生提出了五点要求，分别是掌握时间、讲求贡献、发挥人的长处、要事优先及有效的决策。而这五点，必须成为管理者思想上的习惯。换言之，“有效性是一种后天的习惯，是一种综合的实践。”而“既然是一种习惯，便是可以学会的”。管理者要学会这种习惯，必须经过训练。“一个人如果没有经过这些训练，则无论他有多大的智慧、多大的努力、多大的想象力和多丰富的知识，也必是一位缺乏有效性的管理者。”因此，在日常的生活中，我们就应该努力的去接受训练，培养使自己有效的习惯。

尽管德鲁克先生的五点要求，部分内容我还无法会意，而且对于并未踏上工作岗位的我们来说，实践起来有些困难。但是他对时间、发挥人的长处等方面的论述，仍然给了我很多启示。

首先是在时间方面，德鲁克先生强调了管理者的时间总是被一些并不重要的事情占据，而且职位越高，时间被占用的比例就越大，因此，管理者应该学会管理时间，用有限的时间创造更多的成果。他在时间上的论述对我启发很大，因为虽然身为一名学生，我同样也有感到时间不足的经历。而且很多时候，原本感觉时间充分，但依然不能完成预定的计划。对此，我认为德鲁克先生的解决方法是值得借鉴的。他告诉我们，首先应该进行时间的记录，认识自己的时间究竟用在哪些事情之上，从而针对性的避免不必要的时间浪费，其次，要进行系统的时间管理。德鲁克先生特别强调了要整块的运用时间，多数情况下，一些事情需要连续的时间才能完成，例如写一份计划书，连续的3个小时可以完成，但如果分成6个30分钟，则可能毫无进展，我便常常范此类的错误，经常把几件事情一起来做，一件事情没完成又去进行另一项工作，而结果往往是浪费了大量的时间。相信，如果可以如德鲁克先生所讲，整块的运用时间，我的效率可以提高很多。

另一使我印象深刻的是德鲁克先生对发挥人长处观点的论述。他讲到“充分发挥人的长处，才是组织存在的唯一目的。”因为“世界上没有真正全能的人”我们要做的是充分的发挥人的长处，而“使人的弱点不影响其工作和成就。”他列举了许多名人，都有着各样的缺点，但是最终这些缺点并没有影响他们的成就。这一点也可以运用在我们的实际生活中，对自己来讲，我们不应该总关注与自己的弱点，的确，弥补不足很重要，但更重要的是应该努力发挥自身的长处，这样，才能取得更多的成就;对待他人，我们更应该着眼于对方的优点，包容他人的不足，毕竟，人无完人，发挥他人的长处，不仅可以与他人更融洽的相处，而且可以获得更多的价值。

在这一章中，德鲁克列举了日本的例子，使我感触颇深，他讲，日本不注重考核，也基本不解雇职员，而是注重怎样培养职员，这一例子我的日语老师也曾讲过，他讲到日本企业宁愿用更高的工资留住职员，而不会用更低的费用聘请更多的人。抛开这一制度其他的缺点不谈，日本企业这种注重人力的做法，确实令我怦然心动，因为他更加注重人的价值和长处，使职员可以更有动力和激情的投入到工作中，从而为企业创造更多的价值。

以上仅仅是我此次阅读的感受，相信，随着生活和工作经验的增加，我会从这一书中获得更多的启发。经典之所以被称之为经典，就在于其经久不衰的价值，我相信，会有更多的人因此书而受益。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇三**

前段时间，我参加了企业管理知识学习培训，接受了系统、全方位企业管理知识的学习和辅导，受益匪浅。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智，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，归根结底，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，始终如一的开拓、经营市场，培养核心竞争力求生存。

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。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇四**

日观看了《6s精益管理课程》视频，收获很大。6s管理活动起源于50年代的日本，可至今日本企业还将6s作为企业管理的支柱，在美国也已经有了广泛的运用和发展，我认为之所以这样，是由于6s精益管理活动强调的主要有两个方面，一是地、物的明朗化。即是以客人的眼光或新进员工的眼光来看我们的现场是否能够看的清清楚楚、明明白白。二是人的规范化。即每个员工做事非常用心、严谨、各项工作都能够做的很到位。日本人的文化就是这样一个习惯，做事严谨，“清扫阿姨的洒水”案例就充分说明了这一点。所以至今日本企业还将6s作为企业管理的支柱。

目前全球有65%的企业都在广泛地推行5s或6s管理(整理、整顿、清扫、清洁、素养、安全)。6s看似简单，实际内涵却非常丰富。深刻认识和把握6s管理的内涵、各要素之间的相互关系、6s管理与其它管理活动的关系、6s管理的推行周期和策略，以及如何有效解决6s管理实施中存在的问题，对于有效和深入推行6s管理工作具有重要意义。

6s管理是打造具有竞争力的企业、建设一流素质员工队伍的先进的基础管理手段。6s管理组织体系的使命是焕发组织活力、不断改善企业管理机制，6s管理组织体系的目标是提升人的素养、提高企业的执行力和竞争力。

6s管理中6个“s”要素间有着内在的逻辑关系，并构成相对完备的体系。其中，提升人的素养，形成追求卓越、精益的企业文化和形成企业人力的合力是6s管理的中心和内核。

6s管理具有显著改善科研生产环境、提升企业形象、重塑企业文化、提高产品质量、提高安全水平、提高工作效率的功能和作用。构筑企业品质文化，形成企业核心竞争力的基矗6s管理在企业中体现出的全员性、能动性、基础性、显著性、鼓舞性、管理思想的渗透性强于一般的管理活动，是其它管理活动的基础和有效推行的保障。

一、6s管理的起源

6s管理起源于日本，早在1955年，日本就提出“安全始于整理整顿，终于整理整顿”的宣传口号，最初是指对生产现场中对人员、机器、材料、方法等生产要素进行有效管理的一种管理活动，它提出的目标简单、明确、实用、效果显著，就是要为员工创造一个干净、整洁、舒适、科学合理的工作场所和空间环境，并通过实施有效的6s管理，最终提升人的素质，为企业造就一个高素质的优秀群体。

二战后，许多日本企业导入6s管理活动使得产品质量得以迅猛提升。丰田汽车公司正是6s管理的有效推行才奠定了精益生产方式的基矗

二、6s管理的基本含义

所谓“6s”管理，主要是对现场所处的状态不断进行整理、整顿、清扫、安全、清洁及提升人的素养的活动。由于整理、整顿、清扫、安全、清洁、素养这六个词在日语的罗马拼音或英语中的第一个字母均是“s”，所以简称6s。开展以整理、整顿、清扫、安全、清洁、素养为内容的管理活动，称为6s管理。其基本含义为：

整理：划分办公室个人责任区域，区分哪些是有用的、哪些是无用的东西，然后将无用的东西清除出现场，只留下有用的东西。

整顿：将工具、设备、器材、文件等的位置固定下来，并加以标识，实行定置管理，以便在需要时能够立即找到。

清扫：清扫到没有脏污的干净状态，注重细微之处。

安全：清除事故隐患，排除险情，加强职工的安全观念。

清洁：维持整理、整顿、清扫、安全后的没有脏污的干净、整洁的状态，并进行标准化。

素养：培养遵守规章制度、积极向上的工作习惯，养成良好的文明习惯及团队精神;培养职工对周围人的爱、对工作场所的爱、对物品的爱。

三、6s管理的作用

6s管理的倡导者认为，人可以改变环境，环境也可以培养一个人，这就是所谓的“人造环境，环境育人”，人与环境的关系是一个相互影响的过程，没有一个好的工作环境，就无法造就人才。通过推行“6s”，不但能改善工作环境，更能改善员工的精神面貌，最终提升人的素质。人的素质是一个很广泛的概念，包括人的言行、道德、修养及对待各种环境的社会责任感。当然“6s”管理不可能提升人的所有素质，但通过推行“6s”管理，是能够在三个方面取得大的成效：第一，革除做事马虎的毛病，养成凡事认真的习惯，认真对待每一件事情;第二，遵守规定，养成按照规定办事的习惯;第三，文明礼貌的习惯。

目前“6s”管理在我院，广泛适用于办公室及周边区域、库房和储物间、教学楼、实验室等场所。主要针对办公现场的状态，对每位员工的日常行为提出要求，倡导从小事做起，养成事事“讲究”的好习惯。这种管理不但可以营造整齐清洁的工作环境、提高工作效率、助于提升学院形象，更可培养人的科学严谨的思考方式。

四、办公室的6s管理办法

6s管理引用到办公室管理，能有效地加速办公室工作环境和工作状况的调整及改良，最终结果：提高了工作效率;同时置身于优美的办公环境，也有一种美的感受。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇五**

读书是人们重要的学习方式，是人生奋斗的航灯，是文化传承的通道，是人类进步的阶梯。书到用时方恨少，事非经过不知难。最近我认真研读《幼儿园班级管理》这本书，看了这本书后就自己的观点谈一些思考：

一、幼儿园常规建立的必要性

在幼儿教育中，“常规教育”是为了实现幼儿园的保育和教育目标，让幼儿活泼又有序是常规教育的目的之一，幼儿常规的稳定才能保证幼儿在园健康、活泼的成长。俗话说：“三岁看到老。”这正说明了幼儿期是形成和培养良好素质的最佳时期。幼儿园不仅对幼儿进行教育，也在为幼儿形成良好的个性品质，使之为今后的一生打好基础。

二、班级管理中教师的职责和地位

1.给幼儿多一点关爱、理解和体贴做好班级管理工作需要正确地处理好各方面的关系。如：教师与幼儿的关系、教师与家长的关系、幼儿与幼儿的关系、家长与家长的关系等。只有相互彼此的了解、尊重和信任，才能增强班级的凝聚力，幼儿只有在情感上接纳教师，班级的各项工作才能顺利开展。因此，教师要经常和幼儿进行思想交流，多创设一些轻松愉悦的氛围让幼儿倾吐心声，及时地了解幼儿的内心世界，对于不同个性的孩子给予不同的帮助，让幼儿时刻感觉到教师的关怀和爱。

2.做幼儿的好朋友教育家赞可夫说过：就教育工作效果来说，很重要的一点要看师生之间的关系如何。我认为在当今教育中，这种重要的师生关系应是一种平等、和谐的朋友关系。在班级管理中，班主任要以身作则，成为幼儿的表率，在幼儿和班级组织的集体活动中，老师也是其中的一员，是他(她)们的朋友之一，最重要的是老师作为幼儿的朋友，要尊重他(她)们，爱护他(她)们，这样良好的班级氛围就会慢慢地形成了。其次，教师要和幼儿平等待人，与幼儿谈心聊天，成为幼儿最忠实的听众。

三、班级的日常教育教学工作方面：

1.对班级幼儿能有全面的了解

我觉得作为一名工作在第一线的教师，将班级常规带好的一个前提条件是对本班幼儿能有全面的了解。因为幼儿之间本身就存在着年龄和生理上的差异性，教师如果能对每个幼儿都能熟悉，了解幼儿的个性和习惯，并结合幼儿的这些特点才能制定出符合本班幼儿发展的常规管理方法。

2.常规教育要抓重点、反复地抓

幼儿的年龄比较的小，自控能力比较的弱，要让幼儿养成良好的常规意识，教师首先要幼儿知道为什么要这样做，应该怎样做，近而提高幼儿分辨是非的能力。但是由于幼儿的可塑性比较的强，他们良好的常规养成并非一朝一夕就能达到的，还需要我们在教育中遵循幼儿的身心发展规律，要将常规教育晓之以理，要讲究培养的形式，要不怕反复的练习，并不断的改变形式，以此帮助幼儿养成良好的常规意识。

总之，管理班级常规的方法还有很多，只要能始终贯穿在我们的一日活动中，能善于观察，教师与教师能密切地配合，一定能促进班级幼儿的常规管理。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇六**

本篇阐述管理者的定义，详细描述了管理者的职能、角色、技能，叙述了重新塑造和定义管理者工作的因素，解释了学习管理的价值所在，并根据管理万能论和象征论比较了管理者的行为，描述了管理者当今外部环境中面临的约束和挑战，讨论了组织文化的特征和重要性。

第二篇《综合的管理问题》

本篇阐述了管理者在全球环境中的管理相关的对比，了解了管理者的全球观，并如何实施;详述了管理中员工的多样性，并给与多样性管理的针对性方法;讨论和了解了管理者对社会责任和道德规范的付案例因素和方法，以及当代的一些社会责任和道德事项。

读书心得

本月针对中秋活动的执行情况进行了反思，在市场开拓阶段，战略与战术非常清晰的情况下，管理的好坏，决定了执行力的强弱，直接决定了市场发展的额成败。

卓之润作为一个新成立的公司，古井贡酒的整体的市场策略已经在其他市场验证成功，但整体的市场推进非常不理想，主要有以下几方面的问题：

1、团队人员缺编严重。市场的推进，团队是第一位的，招聘工作是管理者常抓不懈的最重要的工作之一。

2、团队执行力较弱。主要是中层管理人员包括自己，在管理方法和执行力提升上，欠缺很多，管理人员作为教练的角色，是管理者团队管理中的最重要的职能之一。

3、目标意识较弱。在整体的市场推进中，针对目标过多的考虑了市场的客观因素，针对自身的主观因素考虑较少，导致目标意识变弱。

4、细节管理不系统。新的公司明确现阶段主要工作，针对细节的管理必须强抓不懈，在日常的工作推进中，放松了细节的管理，导致细节执行中存在的问题过多，形成了头疼医头、脚疼医脚的管理大忌，严重影响了团队的士气。

5、考核结果的落地较差。一个公司应明确目前需要做什么，团队的考核就要做什么，员工永远做你考核的事情，不会主动去做你不考核的事情。卓之润从成立之初，过多的考虑人员的稳定性，导致考核结果的落地差，做好有奖励，但做不好惩罚不够触动内心，导致有人员混日子的情况，影响了团队的士气。

针对目前存在的问题，结合《管理学》的学习成果，卓之润成立了骨干员工组织，通过骨干员工组织提升各方面的执行力，并做出了相应的改进措施:

1、招聘。制订了管理层(含总经理)招聘指标，进行周考核;核心员工做阶段性招聘转介绍目标考核;依据考核推进招聘的快速推进，缺编人员预计11月15日全部到岗。招聘工作作为卓之润管理层月度工作一项重要的内容，每月以周推进，并常态化考核。

2、团队执行力。制定日、周考核细则，以周为单位推进，并严格考核;同时针对核心员工双倍考核，以提升核心员工的标杆作用，从而提升团队整体执行力的提升;并每月进行团队执行力培训，把学习落地实操。

3、强化目标意识。目标分解到日、周，每日针对目标寻找达成方法，并作出考核，强化日目标的达成，推进周目标的完成。

4、强化细节管理。针对日常行为做出考核制度并每日考核通报，市场工作细节每日晨会进行灌输和指导，并每日强化追踪。

5、严考核。考核结果业务员、主管、总经理、后勤，全员参与考核，并针对每日、周考核结果进行落地通报，针对长期连续达成较差的员工及时谈话，并快速做出汰换处理，形成团队较强的竞争力和执行力。

卓之润作为一个新的公司，我作为总经理，管理任重而道远，自身管理的不足需要自身的学习和历练，在日常的工作中不断摸索、提升;利用书本、前辈、同事、同行、培训不断提升和储备自身的管理知识，运用、落地不断提升自身的管理经验;相信：卓之润随着郑州市场的发展，团队的执行力会不断的提升，公司的发展会越来越好。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇七**

近期学习了《零售管理》这本书，现在谈谈对书中所说的直复营销的理解以及感想。零售从渠道来看，可分为单渠道零售和多渠道零售，从销售模式，可分为店面零售和无店面零售，其中无店铺零售包括：直复营 直销和自动售货机。而直复营销是零售业发展的重要方向。

那么，什么是直复营销呢?

直复营销就是通过非人员媒介(如直接邮寄、电视、广播、杂志报纸和计算机)将商吕或服务展示给顾客，然后顾客通过信件、电话或传真、计算机等方式订购。

直复营销有如下优势：

1、 减少大量成本。

2、 与店铺零售相比，同种商品可提供更低的价格，以此覆盖一个非常大的区域。

3、 顾客购物便捷

4、 可以深入到每一个具体的消费者细分市场。

5、 可以在不增加分店的前提下补充其常规业务。

同时，直复营销也存在着很多的劣势与不足：

1、 消费者购买商品之前无法查验，因此商品范围比商铺中的少，且需要自由退货政策来吸引并留住顾客。

2、 可能低估成本，目录可能相当昂贵，需要计算机系统追踪送货、监督采购和退货，更新邮购目录内容，还需24小时值班的电话服务人员。

3、 商品目录对顾客的吸引力不够。4、 直复营销已泛滥。

5、 印刷目录需提前做好准备，因此价格和款式可能很难计划。

6、 行业口碑不佳。

直复典型方式：互联网营销

互联网营销的成功案例：卓越亚马逊，从最初专业的图书销售到目前的多种类产品销售，亚马逊在不断地壮大。

作为一个企业来讲，网络营销可以作为公司业务的一个补充渠道，但如果一个公司想利用互联网，需要作出许多决策，明确和解决许多问题，如公司利用互联网的目的是什么?期望能带来多少利润?公司开发和维护网站的预算是多少?由谁开发和维护?公司将建立自己独立 的网站还是与人合作，成为“大型网络购物中心”的一部分?网站有何特色?将提供什么消准的顾客服务?等等一系列的问题，只有很好地解决了这些问题，网络营销才能帮助公司拓展业务。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇八**

营销无处不在。我现在写这篇文章，也是和别人做交流，也是在营销自己。营销的的过程其实也就是沟通的过程。当我们和其他人或其他组织交流时，不管是当面或非当面的交流，既是沟通的过程，也是营销的过程。营销的过程一般分为三步，第一步沟通理念，第二步系统阐述，第三部展示案例。不管你是营销个人，营销组织，营销产品都可以分成这三步。

营销个人，有种典型的活动是面试，面g 试的过程就是营销自己的过程。首先，沟通理念，别人要部分或全部认可你的理念，别人才会和你进一步的交流。然后，在交流的过程中，要系统阐述，交流的时候要系统化，逻辑性的讲述自己的观点。最后，别人要问你如何给他们带来价值，你就要展示案例，或者叫示术。就是你要和别人讲述你的成功或失败的案例，案例最好是你自己的，成功或失败的，对别人有帮助的。只有是你自己的案例或你已经深刻领悟的案例，才可以经得起别人的推敲。

营销组织，有种典型的活动是招生宣讲会，招生宣讲的过程就是营销学校的过程。首先，沟通理念，讲他们学校的相关的核心理念，潜在的咨询者认可他们的理念，然后，在系统化和逻辑性的讲述他们的学校政策，最后，讲过去的招生情况，让学生现身说法，还有的领咨询一起参观现有学校。

营销产品，有种典型的活动是顾问公司推销产品，推销产品的过程就是营销理念的过程。首先，顾问公司会讲他们的理念，然后，系统化和逻辑性的讲解他们如何帮助你做企业的问题诊断和解决问题，最后，给你演 示在知名企业或相同行业做过的经典案例。

我想肯定有人会想，我进行了上述三步，最后我们没有实现交易，没有实现交换，没有实现营销。这里就和大家分享另一个理念，就是要想更好实现盈利性交换，可以先进行非盈利性交换。非盈利性交换，就是不以钱为目的的交换。所以说，我们当准备与他人或组织进行盈利性交换，我们先不要谈盈利性交换，先谈感情，共同爱好，相互帮助(非盈利性交换)，然后在不谈盈利性交换的情况下，顺其自然的谈盈利性交换，从而实现营销。

最后，我想讲将上述方法运用的好的公司有很多，尤其是直销。安利公司的直销模式就是非常好的案例，一开始，安利并不卖你产品，先谈感情(非盈利性交换)，然后和你说安利是有人帮，帮助人的事业，安利可以创造有钱有闲的未来(沟通理念)，再逻辑性和系统性讲述他们的赚钱方法(系统阐述)，最后，让成功的人现身说法(展示案例)，最终实现交换，达到营销的目的(盈利性交换)。

总之，营销无处不在。要想更好的实现营销，可以先进行非盈利性交换，再进行盈利性交换。营销的步骤有三步，一沟通理念，二系统阐述，三展示案例。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇九**

《生产运作与管理》读书心得

根据公司的安排，我通读了陈荣秋、马士华的《生产与运作管理》，读后感触颇深。

公司刚刚起步，内部管理上不同程度的存在职责不清，效率低下，人力、物力浪费严重等问题，外部市场尚未打开，行业竞争剧烈。因此如何在竞争中取胜，是我们面临的最为突出的问题。因此，提高管理水平、增强核心竞争力、打造一流的企业，推进生产运作管理，提高效率、降低成本是十分有效的途径。

什么是生产运作管理

所谓生产运作管理，是指为了实现企业经营目标.提高企业经济效益，对生产运作活动进行计划、组织和控制等一系列管理工作的总称。

生产运作管理有狭义和广义之分，狭义的生产运作管理仅局限于生产运作系统的运行管理，实际上是以生产运作系统中的生产运作过程为中心对象。广义的生产运作管理不仅包括生产运作系统的运行管理，而且包括生产运作系统的定位与设计管理，可以认为是选择、设计、运行、控制和更新生产运作系统的管理活动的总和。广义生产运作管理以生产远作系统整体为对象，实际上是对生产运作系统的所有要素和投入、生产运作过程、产出和反馈等所有环节的全方位综合管理。按照广义理解生产运作管理，符合现代生产运作管理的发展趋势。 生产运作管理的内容

广义生产运作管理的内容可分为生产运作系统的定位管理、设计管理和运行管理三大部分。

1、生产运作系统战略决策 生产运作系统战略决策是从生产系统的产出如何很好满足社会和用户的需求出发，根据企业营销系统对市场需求情况的分析以及企业发展的条件和因家限制，从总的原则方面解决“生产什么、生产多少”和“如何生产”的问题。具体地讲，生产运作系统战赂决策就是从企业竞争优势的要求出发对生产运作系统进行战略定位，明确选择生产运作系统的结构形式和运行机制的指导思想。

2、生产运作系统设计管理

根据生产运作系统战略管理关于生产运作系统的定位，具体进行生产运作系统的设计和投资建设。一般包括两方面内容：

1)产品开发管理。包括产品决策、产品设计、工艺选择与设计、新产品试制与鉴定管理等。其目的是为产品生产运作及时提供全套的、能取得令人满意的技术经济效果的技术文件，并尽量缩短开发周期，降低开发费用。

2)厂房设施和机器系统购建管理。这部分内容包括厂址选择、生产运作规模与技术层次决策、厂房设施建设、设备选择与曲置、工厂总平面布置、车间及工作地布置等。其目的是为了以员快的速度，

最少的投资，建立起最适宜企业生产运作的、能形成企业固定资产的生产运作系统主体框架。

生产运作管理的目标

生产运作管理所追逐的目标可以用一句话来概括：高效、低耗、灵活、准时地生产合格产品和(或)提供满意服务。

1、高效是对时间而言，指能够迅速地满足用户的需要。在当前激烈的市场竞争条件下，谁的订货提前期短，谁就能争取用户。

2、低耗是指生产同样数量和质量的产品，人力、物力和财力的消耗最少。低耗才能低成本，低成本才有低价格，低价格才能争取用户。

3、灵活是指能很快地适应市场的变化，生产不同的品种和开发新品种或提供不同的服务和开发新的服务。

4、准时是在用户需要的时间，按用户需要的数量，提供所需的产品和服务。合格产品和(或)满意服务，是指质量。

当前，激烈的市场竞争对企业的要求包括4方面：时间(time,t)、质量(quality,q)、成本(cost,c)和服务(service,s)。t指满足顾客对产品和服务在时间方面的要求，即交货期要短而准;q指满足顾客对产品和服务在质量方面的要求;c指满足顾客对产品和服务在价格和使用成本方面的要求，即不仅产品形成过程中的成本要低，而

且在用户使用过程中的成本也低;s为提供产品之外为满足顾客需求而提供的相关服务，如产品售前服务及售后服务等。

生产运作管理的任务与目的

生产运作管理的任务与目的可概括为敏捷、高效、优质、准时地向社会和用户提供所需的产品和劳务。

(一)敏捷

美国里海(lehigh)大学有影响的研究报告《21世纪制造企业战略》中提出了敏捷制造(agile manufacturing，简称am)的概念。尽管对敏捷制造还没有一个公认的定义，但专家们都承认它描述的不是一个具体的生产运作过程或运行模式，而是一种具有深刻内涵的哲理和思想，用来指导对企业生产运作系统、乃至整个企业发展进行系统的管理。敏捷，即“聪敏”、“快捷”的意思，可以和产品的生命周期相联系表示快速;和大批用户化生产运作相联系表示适应性;和虚拟组织相联系表示畅通的供应链和各种方式的联系;和组织重建相联系表示企业的自我学习、自我调整的良好运行机制和生产运作过程的不断改进;和精细生产相联系表示更高的资源利用串。可见，敏捷意味着生产运作系统能够对用户的需求变化作出迅速反应。在当代社会，谁能够在这一点上成功，谁就在竞争中占据了主动。

(二)高效

指有效利用生产运作资源，以尽可能少的资源投入来满足用户同样数量和质量的产品、劳务需求。高效是低成本的前提，为此必须精心编制生产运作计划，合理组织生产运作过程.加强生产运作控制，从而努力降低资源消耗，不断缩短生产运作周期，减少库存。 ·

(三)优质

指以提高用户满足度为标准.努力生产高质量的产品，提供高质量酌劳务。这是企业在激烈的市场竞争中建立竞争优势的一条有效途径。

(四)准时

指在用户规定的时间，按用户需要的品种款式、数量、质量和价格水平向用户提供产品和劳务。

要实现上述目标，必须重视不断创新，不仅包括对生产运作系统中的产出和所用工艺进行技术创新，更重要的是在管理思想、管理方法上的创新。只有这样，才能准确地把握生产运作管理的概念、目标的实质含义，取得良好经济效益，促进企业发展。

生产运作管理人员所需技能

自从本世纪初，美国推行泰罗的科学管理以来，美国制造业的劳动生产率一直高于欧洲各工业发达国家。美国在制造业的领先地位促进了农业劳动生产率的提高和服务业的发展，也使得美国很多企业逐

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇十**

在20xx年大四上学期对限选课《企业管理学》的学习中，通过刘传宏老师对现代管理理论深入浅出的讲解，使我对企业管理有了初步的认识。针对此次讲解的侧重点，现将学习心得简述如下

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，给中国企业的发展带来前所未有的挑战。我国现代化建设急需大批既拥有一定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、具有决策能力、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人才。而学校提供的这门课，给我们提供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，全面提升管理能力和管理素质。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，增强企业的竞争能力和发展能力，已成为当务之急。因此学习现代企业管理具有十分重要的理论意义和现实意义。通过学习，我们应该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，为今后工作奠定一定的理论基础。

管理”一词，包涵“管”和“理”两个意思。其实，从某种意义上讲，“理”比“管”更重要。在中国文化中，尤其重视“理”的作用，诸如疏理、调理、清理、理顺。“理”什么?，诚然，理事很重要，更重要的是做好人的工作，重视人的因素，理顺人际关系。

事实上，研究人的行为是现代化工业发展的需要，工业自动化程度的提高不仅没有削弱人的因素的作用。相反，在某种意义上说，增加了人的因素的作用。因为一些技术性很强的工作，实际上是无法监督的，不靠职工的自觉性，就无法做好。西方“行为科学”企图以此为手段，缓和劳资矛盾，刺激职工的“积极性”，提高劳动生产率。

当今，国外管理领域中，流传着一种说法：人的知识不如人的智力，人的智力不如人的觉悟。美国大企业家、全美食品同业公会主席法兰西斯因袭培根指出：“你能用钱买到一个人的时间，你能用钱使一个人在一定的时间内，停留在一定的地方，你能用钱在一天或一小时内，买到别人的肌肉动作;然而，你却不能用钱买到热情、买到主动、买到忠诚，也不能买到一个人对事业的奉献”。企业管理的至高境界是企业制度完善，员工热爱企业，企业里人人是主人，人人是管理者，员工自觉性极高，自律性极强，员工的主人公意识得到了充分发挥和展示。职工的高度自我管理基本取代了企业管理。企业管理部门的职能重点由管转向理和通，主要起引导和协调的作用。企业的各种资源得到了最充分的利用，企业的管理成本也降低到了最低水平，这也是全世界企业和企业管理者不断追求的管理目标和境界。管理就是人的资源和物的资源的连结,就是开发人力和物力，在这里人和人力是十分重要的因素，那么，“以人为本”便是管理思想的精髓,是新世纪管理的根本指导思想。

首先，端正对人的认识，树立平等观念

在知识经济时代，知识正成为发展经济与开竞争的原动力。而知识的载体是人，是掌握熟练业务的科技专业人才。

企业的主体不是雄厚的资金和丰厚的原材料，而是企业中的人。20世纪六、七十年代，日本经济在世界经济领域奇迹般地崛起，就非常深刻地说明了这个道理。“以人为本”的管理思想，就是要彻底纠正把人视为“活机器”的错误观念，消除广大职工心中的被雇佣思想，调动职工的生产积极性。为此，在企业内部要树立“工作上有分工，职务上有高低，人格上要平等”的观念。要求管理者要尊重职工的人格和权利，理解每个职工的具体处境和个性，承认职工的不同性格、兴趣和爱好，热情、诚恳、宽厚地对待每一位职工，最大限度地开发人的潜力，调动人的积极性，在服从企业大局的前提下，鼓励人的自我实现，公司尊重人的价值，员工也就被管的开心、乐意，从而形成上下荣辱与公的信念，企业的经济效益自然也就会大大地提高。韦尔奇讲过：知道――并且――是面对――我们的员工的所思所想，是我们成功的关键因素。

其次，强化民主管理，确保职工主人翁地位。

企业职工的主人翁精神，是在企业生产经营中，职工对国家、对社会承担的使命、职责、义务反映出来的先公后私的思想意识，而职工的主人翁地位往往体现在对企业一系列重大决策的参与上，通过职工积极参与民主管理来实现的。民主管理是从内心深处来激发每个员工的内在潜力，主动性和创造性。使他们能真正做到心情舒畅，不遗余力地为企业不断开拓新的优良业绩，自觉自愿地将自己的知识，思想奉献给企业。只有强化民主管理，才能不断增强职工的主力军意识，构建“企业的困难，职工来协助，职工的困难，企业来解决”的命运共同体，具体体现在：

(一)广开参与渠道。要通过建立健全职代会制度、管理委员会制度和积极开展经常性的合理化建议活动等，来充分调动广大职工参政、议政的积极性，把他们的智慧渗透到管理过程的各个环节。

(二)注重参与效果。注重参与的实际效果，就是说不能仅看召开了多少次职代会，通过了多少项决议，采取多少种形式，收集了多少条合理化建议，高级管理层接待了多少次职工，而是要看执行和采纳的情况如何，是否监督有效，贯彻得力，成果显著。注重参与效果是真正把民主管理落实到实处的保证。

(三)优化参与环境。这是广开参与渠道，注意参与效果的前提和基础。优化参与环境必须从两方面入手。一方面，企业职工要不断加强学习，提高自己的思想觉悟以及参政议政的水平和能力;另一方面，作为管理层，特别是高层管理者，要通过沟通、协商、引导、了解员工的价值观，对事业的理想，以便为之创造一个有利于调动积极性的机制和环境，使之自觉自愿地发挥和贡献他们的聪明才智，调动其主观能动性。要乐于听取不同意见，做到兼收并蓄，博采众长，努力为企业的发展创造宽松和谐的人际环境。第三，更新人才观念，健全岗位成长制度 第三，处于现代企业制度建立时期的企业，面临着市场经济条件下的激烈竞争，这种竞争是企业综合实力、整体素质的竞争，是科学文化、企业文化力的竞争，说到底是人才的竞争。美国钢铁大王卡内基说过：“将我所有的工厂、设备、市场、资金全部夺走，但只要保留我的组织人员，四年之后，我将又是一个钢铁大王”。由此可见，人才对企业的重要性，一个企业综合竞争力的不断提高，有赖于企业更新人才观念，健全成长制度，拥有各类高素质的人才。因此，培养一流的职工队伍，造就和拥有一大批思想觉悟高，道德修养好，本职业务精，法制观念强，知识面广的高素质、多功能人才，对于企业的发展有着非常深远的意义。

(一)建立培养人才的社会机制。这种机制应包含下列因素:一是开辟经济建设和商品生产的主战场，让企业的优秀人才在这个主战场上有大显身手的机会;二是建立平等竞争，优胜劣汰的岗位环境和社会环境，让优秀人才脱颖而出，这能最大限度地激发人才紧迫感和创造性，除了人才向社会横向和企业内部上下流动外，还可进行岗位轮换、交叉任职;三是允许较大幅度地拉开收入差距，鼓励先进，让一部分人才通过转让自己的劳动成果致富;四是评选举荐机制，每年通过各层次各渠道评选表彰和晋升优秀人才，并大造舆论树先进，学先进。

(二)营造一个成就事业的良好环境。大凡有作为者，无不以业为重。所以，良好的软、硬环境，是吸引人才的磁场，企业应按照自己的专业尽量对口安置，以利于发挥他们的特长。员工个人的发展规划距企业的经营目标越近，员工的工作积极\*就越高，主人翁意识就越强，自我管理水平就越高，企业资源配置就越合理，利用就越充分，企业的管理效率和经济效益也就越好。好的经济效益反过来又能增强员工对企业的信心，激发员工的工作热情，二者相辅相成。

(三)建立深厚的感情，以情争取人心。以人为本的管理首先要注重感性管理，感情投资，其直接效益是密切企业中人与人，员工与企业的关系，树立群体精神，激励和调动全体人员的积极性、主观性和创造性。先哲有言:“得人心者得天下”。“疑人不用，用人不疑”，这是我国使用人才的优良传统，信任是建立浓厚感情和友谊的最起码条件。赛格还提出了“用人之才、记人之功、容人之过、解人之难”的用人原则。只有这样，才能真正做到物尽其用，人尽其才。

(四)重视教育投资，培训人才后备力量。企业应把全员培训作为立业之本，追求全员卓越。名企业家松下幸之助曾说:“造物之前必须先造人”。丰田汽车公司也提出“既要造车也要造人”的口号，教育培养优秀人才，就是增加企业的资产。 第四，增强服务意识，关心职工生活

企业管理者应该考虑到员工的生活需要和社会需要，并满足他们的合理要求，切实为职工着想，替他们办实事，服务育人，调动职工的积极性，增强企业的凝聚力和职工对企业的归宿感。

(一)直视感情投资。如:过集体生日，探望生病职，节假日慰间坚守工作岗位的职工等等，增进干群关系，增强企业的凝聚力。

(二)解决职工关心的热点问题。如:解决职工住房，办好医务所、幼儿园。在人员密集的住宅区设立邮电通信、储蓄和文化教育卫生网点，开辟商业服务中心等等。

(三)丰富职工的业余生活。正常、健康的文体活动是领导与职工互相联系、互相沟通的纽带，是舒缓职工紧张心情的方式之一。它可以激发职工的工作积极性和创造性。管理者应该创造条件，满足广大职工日益增长的文化生活的需要。 第五，实行合理的分配原则，强化激励机制

物质利益的分配，是企业员工最敏感的一件事，也是他们进行劳动的最基本的动因。在生产力较低、物质财富贫乏的社会是如此，生产资料公有制的社会也概莫能外，企业中出现的许多矛盾和难题，几乎都可以追溯到利益根本这一源头。所以，既要体现多劳多得的分配原则，在公平、公正的基础上让个人的收入与创造的效益挂钩，适当拉开收入的差距，又要不忘社会上义国家最终是要消除贫富不均、走共同富裕道路的宗旨。

物质激励是一个方面，目标激励是动力机制的另一个方面，而且更重要。人类为达到一定的目标，有进行自觉活动的秉性，实现目标不仅是人性的基本要求，而且是激发人的积极性、创造性的重要手段。企业管理者要结合实际制定一个切实可行、又有激励本企业员工为之奋斗的目标，并且要激发和创造一个集体实现目标的热情和人人都能有效地追求日标的环境，并把目标分解到每个员工的具体工作中，揉入企业的一切活动里，以此来强化目标，实现目标激励的目的。 第六，坚强企业文化建设，弘扬企业精神

企业文化是企业在长期生产经营中形成的管理思想、群体意识和行为规范。企业的竞争也是企业文化力的竞争，因为加强企业文化建设，有利于增强企业的内聚力和外显文化的辐射力，提高企业的整体素质和综合实力，有利于增强企业在市场经济条件下的生存竞争能力和白我发展能力，促进企业两个文明建设的发展。

企业文化的核心是企业精神。企业员工是企业文化的创造者，同时又是接受者和传播者。企业精神一旦确定，企业的各项活动就要予以体现，让它成为企业员工认同、接受和社会公众所能理解的企业群体意识，成为员工精神动力的源泉。 靠“以人为中心”的企业管理思想，日本企业实现了以“人的自动化”为特点的管理现代化，使每个人“自动”、“自觉”地去完成他所承担的卫作。这种企业精神对振兴整个日本民族的经济起了重要作用，使之一跃成为世界第三大工业国。

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。企业直接面对更大范围、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，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、毅力和能力的综合体现。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。通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面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要个人学而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。不同学历给予不同的基本薪酬制度;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

学习型企业的创建工作是一项长期的系统工程，要扎扎实实深入持久，必须保持员工的学习毅力，也就是坚持学习、学有成效。应组织创建学习型企业领导小组，提供组织保障、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，提高员工学习能力应根据企业中现有人员的素质状况，从实际出发，建立了适合不同层次需要和不同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。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇十一**

读书是人们重要的学习方式，是人生奋斗的航灯，是文化传承的通道，是人类进步的阶梯。书到用时方恨少，事非经过不知难。最近我认真研读《幼儿园班级管理》这本书，看了这本书后就自己的观点谈一些思考：

一、幼儿园常规建立的必要性

在幼儿教育中，“常规教育”是为了实现幼儿园的保育和教育目标，让幼儿活泼又有序是常规教育的目的之一，幼儿常规的稳定才能保证幼儿在园健康、活泼的成长。俗话说：“三岁看到老。”这正说明了幼儿期是形成和培养良好素质的最佳时期。幼儿园不仅对幼儿进行教育，也在为幼儿形成良好的个性品质，使之为今后的一生打好基础。

二、班级管理中教师的职责和地位

1.给幼儿多一点关爱、理解和体贴做好班级管理工作需要正确地处理好各方面的关系。如：教师与幼儿的关系、教师与家长的关系、幼儿与幼儿的关系、家长与家长的关系等。只有相互彼此的了解、尊重和信任，才能增强班级的凝聚力，幼儿只有在情感上接纳教师，班级的各项工作才能顺利开展。因此，教师要经常和幼儿进行思想交流，多创设一些轻松愉悦的氛围让幼儿倾吐心声，及时地了解幼儿的内心世界，对于不同个性的孩子给予不同的帮助，让幼儿时刻感觉到教师的关怀和爱。

2.做幼儿的好朋友教育家赞可夫说过：就教育工作效果来说，很重要的一点要看师生之间的关系如何。我认为在当今教育中，这种重要的师生关系应是一种平等、和谐的朋友关系。在班级管理中，班主任要以身作则，成为幼儿的表率，在幼儿和班级组织的集体活动中，老师也是其中的一员，是他(她)们的朋友之一，最重要的是老师作为幼儿的朋友，要尊重他(她)们，爱护他(她)们，这样良好的班级氛围就会慢慢地形成了。其次，教师要和幼儿平等待人，与幼儿谈心聊天，成为幼儿最忠实的听众。

三、班级的日常教育教学工作方面：

1.对班级幼儿能有全面的了解

我觉得作为一名工作在第一线的教师，将班级常规带好的一个前提条件是对本班幼儿能有全面的了解。因为幼儿之间本身就存在着年龄和生理上的差异性，教师如果能对每个幼儿都能熟悉，了解幼儿的个性和习惯，并结合幼儿的这些特点才能制定出符合本班幼儿发展的常规管理方法。

2.常规教育要抓重点、反复地抓

幼儿的年龄比较的小，自控能力比较的弱，要让幼儿养成良好的常规意识，教师首先要幼儿知道为什么要这样做，应该怎样做，近而提高幼儿分辨是非的能力。但是由于幼儿的可塑性比较的强，他们良好的常规养成并非一朝一夕就能达到的，还需要我们在教育中遵循幼儿的身心发展规律，要将常规教育晓之以理，要讲究培养的形式，要不怕反复的练习，并不断的改变形式，以此帮助幼儿养成良好的常规意识。

总之，管理班级常规的方法还有很多，只要能始终贯穿在我们的一日活动中，能善于观察，教师与教师能密切地配合，一定能促进班级幼儿的常规管理。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇十二**

经过一个学期的人力资源管理的学习，不管是在人管的专业理论还是在企业管理、企业发展方面等等相关知识方面，感觉自己受益良多。在课程之外，我还看了不少人力资源管理方面的案例和书籍。其中，有一篇专门写给从事人事管理工作者如何育人用人留人的十一个定律，其中有几个著名的定律(理论)让我印象最为深刻、感触最深。接下来我就将其分别结合到我们人力资源管理的部分重要的板块结合自己的理解对一些观点做一些归纳与分享，谈谈这一学期人力资源管理的学习心得。

一、育人之

大荣法则企业生存的最大课题就是培养人才

要点：人才的培养是决定企业生存和发展的命脉。号称日本两大百货公司之一的大荣百货公司重视对人才的培养，由初创时的一家小百货店扩展到经营糖果、饼干等食品和百货。大荣公司提出的企业生存的最大课题就是培养人才，被人们称为大荣法则。 启示：一家企业不但需要用好人才，更要培养好人才。因为现有人才更熟悉企业历史，深知企业所需，并有着为企业奋斗的信念，他们的成长给企业带来无限的生机和活力。 员工的培训和开发是战略性人力资源管理中的核心内容，知识经济趋势下的培训理念更强调了育人的重要性。最近看到一个企业人力资源管理的案例，运用到了著名的木桶理论还将其引申到了漏桶理论一只木桶能够装多少水不仅取决于每一块木板的长度，还取决于木板与木板之间的结合是否紧密。如果木板与木板之间存在缝隙或缝隙很大，同样无法装满水。一个团队的战斗力，不仅取决于每一名成员的能力，也取决于成员与成员之间的相互协作、相互配合，这样才能均衡、紧密地结合形成一个强大的整体。漏桶理论强调了企业在育人时不仅要培养个体优秀的能力，更要着眼于高绩效团队的创建。

二、用人之

适才适所法则将恰当的人放在最恰当的位置上

要点： 适才适所法则是指企业管理者要按照生产经营管理的要求和员工的素质特长，合理地用兵点将，根据员工的不同情况，给他们安排最适合的工作，从而既不会埋没、浪费人才，又能使员工得心应手地开展工作。

启示： 发挥员工的聪明才智是人力资源管理的重要组成部份，它是通过用人机制发挥作用的。用人机制的核心是因材适用，用最合适的人做最合适的事。企业管理者在用人过程中尤其要充分发挥员工的专长，并应动态调整岗位，使员工随着自身能力的发展，相应的职位、薪酬不断的提升变化，才能调动员工积极性。更进一步的，要求企业建立科学的选人用人机制，因事设岗、人岗匹配，为各种人才脱颖而出创造宽松、公平环境。 职务分析与职务描述

职务分析既为招聘、选拔、任用合格的员工奠定了基础，也为员工的考评、晋升提供了

依据。职务分析是企业单位制定有效的人力资源规划、改进工作设计、优化劳动环境的必要条件，也是建立、健全企业单位薪酬制度的重要步骤。

将适才适所法则结合到人力资源管理中用人，职务分析与职务描述使得人力资源管理部门在选人用人方面有了客观的依据，经过员工素质测评和业绩评估，为企业单位招聘和配置符合岗位数量和质量要求的合格人才，人力资源管理的人尽其才，岗得其人，能位匹配的基本原则也得以实现。

员工绩效的考评

要想真正实现人尽其才，物尽其用的最终目的，真正做到适才适所，还需要我们建立公平合理的绩效考评机制。企业之所以要进行绩效评估，首先是希望通过对员工的考核，判断他们是否称职，从而切实保证他们与职位的匹配、报酬、培训等工作的科学性;其次是希望通过绩效评估，帮助员工找出自己绩效差的真正原因，激发员工的潜能;最后，通过合理公正的考核制度，考核前将考评的标准量化、公开化，让员工明白怎样得到萝卜和能得到怎样的萝卜。只有人人都明白目的和要求，才能竭力去争取实现。

三、留人之

雷尼尔效应以亲和的文化氛围吸引和留住人才

要点：一段时间，与当时美国的平均工资水平相比，华盛顿大学教授们的工资要低20%左右。教授们在没有流动障碍的前提下愿意牺牲获得更高收入的机会，原因在于留恋西雅图的湖光山色。这种偏好，后来被华盛顿大学的经济学教授们戏称为雷尼尔效应。

启示：要留住团队的人才，人事工作者必须知晓这些人才的真正需求。单纯靠薪资的量的变化不一定能提高员工的积极性，我们也可以试着用美丽的风光来吸引和留住人才。当然，这里的美丽的风光是指一个良好的工作环境和企业文化氛围。

由这个案例从环境留人还可以引申到企业体制留人、情感留人、事业留人等等诸多企业留住人才的策略，在此就不展开了，下面我结合以下两个板块来对我这个学期看到的一些人管案例与书籍上的观点做一些分享。

薪酬与福利

作为对团队所有员工绩效的认可形式，薪酬首先在设计上应该表现出对内具有公平性，对外具有竞争力的特点。掌握的水准是，薪资高于或大致相当于同行业平均水平。同时，在福利制度上，体现留人的做法和愿望。如配股制度留人，给优秀的员工适当配股，同企业捆绑式发展。无论是金钱报酬或非金钱报酬，其目的应该在于激发员工的创造力和团队合作精神。

员工激励与实践

激励机制是企业留人的重要手段，健全的激励机制体现的是一种真诚，这种真诚是对人尽其才的一种回报和尊重。我曾看到的一篇案例中提到绩效+奖励机制低标和高标的工资标准制定，在保证基础物质需求的基础上，对优秀员工实施奖励机制，形成竞争pk模式，在对抗中成长。这个机制能够发挥其有效激励的原因在于它把激励与绩效有机地结合

起来，为每个员工提供施展才能的舞台，创造学习、发展、升迁的机会。

四、总结：

有学者总结，成功企业的五大人力资源管理特征：重视企业文化的建设;重视员工的满意度与客户忠诚度;重视管理沟通;重视员工职业发展计划;重视优秀人才的选拔与激励。并且归纳了中国人力资源专业工作者的六点胜任特征：品行好;参与战略决策与执行;懂业务;知晓人事法规与政策;掌握人事管理技能;亲和力强，易沟通。 很喜欢袁渊老师不唯书、唯真唯实的授课方式，用幽默风趣的语言给我们呈现的是一个个生动真实的案例，帮助我们更深地理解了专业知识。在未来的两年的大学学习中，我会努力要求自己向上述那些优质高效的人力资源工作者的优秀品质特征靠近，加强自己人力资源管理专业的理论学习，为日后走上人力资源管理的岗位打下基础。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇十三**

读书使人进步，读书使人睿智。近期，在工作闲暇之余拜读了《仓储管理》一书，让我受益匪浅。此书是以专篇案例介绍仓储管理绩效管理、制度规划与设计，使仓储管理者可以按表操作，轻松规范管理，为生产、品质、安全、人力、成本管理加分，具有很强的实务性、可操作性。

仓储管理已经成为影响产品市场竞争力的关键因素之一，它不仅是对储存物料的场所及其作业的管理，更是对生产和销售活动的一种支持性服务。仓储管理的良莠直接影响生产、物料管理系统的成败，因而仓储管理往往影响企业整体的品质、效率、成本及安全。

第一、明确认识到仓库管理的重要性。

仓库作为一个公司的物料和成品积散地，担负着非常大的作用。公司里几乎所有的流动资产都集中在仓库，仓库的流动顺畅与否，生产进出频繁和物料的收发是否正常有序，直接关系到工厂的生产效率能否达成有效目标。而物料的成本占整个企业成本的50—70%，重要性极 高，仓库对物料的数字准确性也关乎到生产的进度。如果物料没有及时供给生产，造成收发料的短缺，极可能会影响到出货的顺利。

仓库是物资的聚散地，所以，如何对物料的保护和控管也是直接关系到各种损耗和浪费是否能减少到最低限度。库存的有效控管和利用、不断地维护减少自然损耗、数字的精准控制等。

第二、仓库的分类和各种细节管理的认知。

一个优秀的管理者，会按照工作的计划，首先会列出一定时间段的计划表，这样可以提供完成目标的方向，减少因改变所造成的不确定性损失，更好的做出仓库管理工作，让生产管理得到最终的目标——三高：高质量，高效率，高获利;二顺：生产顺，交货顺;一低：库存低。做到5个三：三齐——库容整齐，货物整齐，堆放整齐;三清——清楚数量，清楚质量，清楚规格;三符——帐目符合，物品符合，卡片符合;三洁——设备清洁，产品清洁，地面清洁;三能做好盘点工作，让物件不靠墙，不靠柱，不落地。做到循环管理，完整且运营流畅，同时做到绩效的考 核，奖惩明确，提高管理者的工作积极能力。仓库管理需要优秀的管理者加上一个优秀的团队，因为一个优秀的管理者后面必定有一 个好的团队。并且还要做好出入库的料帐记录与定期盘存，不良物料及呆废料的定期处理。简而言之，用“四字” 来概括：帐、物、卡、证。并要求达成“三符”：账账相符、账实相符、账证相符。

第三、仓库管理安全方面知识。

在产品归于库房的过程中，对于产品的堆放要符合一定的“堆放原则”：立堆、加高机的利用、通道畅通、堆放时易读数等。但是对于堆放一定要遵循以下“三不”原则：不得阻塞通道、不得阻塞消防栓和灭火器、不得超高。对于堆放一般采用“四法”管理：五五堆放法、六号定位法、托盘化管理法、分类管理法。储存和发放产品一般要遵循以下“三原则”：仓库“十二防“(防火、防水、防压、防腐、防锈、防爆、防 晒、防倒塌、防潮、防盗、防蛀、防电)、定点定位定量、先进先出等三原则。

第四、仓库“5s”的积极开展，对于仓库管理起到非常关键的作用。 “5s”包括整理、整顿、清扫、清洁、自律，任何一家工厂的“5s”开展是否有效可以从仓库反映出来。仓库“5s”可以改善污染的环境，整顿混乱无序的工作现场，提高我们的品质和效率，最终提高产品和服务的品质。同时，仓库的“5s”对于仓库的物料更加规范更加有效储放也有积极和深远的意义。

第五、仓库管理者具有良好的沟通协调能力。

仓库是任何一家公司的中转站。所以，仓库主管必须和所有的相关部门都要打交道。各车间的主管、采购部、物控、财务、业务等等，几乎牵涉到公司所有的部门。仓库既要服务于生产，同时又是产品存放的直接责任人。因此，做为仓库这个后勤职能部门既要在坚持仓库管理各种原则的前提下，又要做好跟进生产的好“粮草官”。仓库管理者必须责无旁贷地担负起这个责任，既要坚持原则又要服务于生产，同时，还要让各相关部门在接受你的原则的前提下搞好生产。 因此，仓库主管必须要具备良好的沟通协调能力。

总之，作为一名优秀的仓储管理者，我将本着努力工作态度，做一个有技术能力，掌握科学领导方法，有很严实的沟通协调能力，同时更重要的是做一个思维能力缜密的逻辑思考的管理者，做好仓库储存的管理工作。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇十四**

前段时间，我参加了企业管理知识学习培训，接受了系统、全方位企业管理知识的学习和辅导，受益匪浅。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智，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，归根结底，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。

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。

**企业管理读书心得 《管理学》读书心得篇十五**

树根理论为学习企业寻求不断进步，超越自我，获得充足资源，提供了新型管理平台。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，我们在创建学习型企业的同时，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。引领执行力文化的形成，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，拿出改进方案，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、面对现实，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，后改进，再固定。在试行过程一定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起工作的能力。在提高执行力效率上，我们应通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，在提高各自的学习能力的同时，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起，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、责任部门、适用范围及运作方式，并指定目标监督部门和考核方式。通过这个课程的学习，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助我们更快更有效的确定行动方向，从而能达到事半功倍的效果。

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。我希望能在今后自己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。因为老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，学习能力的提高扩展了我们的思维能力;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可以此为基准来达到推动企业健康、持续的发展的目标。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找