# 2024年企业管理心得体会300字 企业管理心得体会(21篇)

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-06-23

*当我们备受启迪时，常常可以将它们写成一篇心得体会，如此就可以提升我们写作能力了。那么你知道心得体会如何写吗？下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇一一...*

当我们备受启迪时，常常可以将它们写成一篇心得体会，如此就可以提升我们写作能力了。那么你知道心得体会如何写吗？下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇一**

一、企业战略很重要

哈佛商学院终身教授“迈克尔.波特”曾经说过：“战略是一个企业成败的要害”。我国经济与社会发展工作虽然千头万绪，但这些工作都是建立在经济与社会发展战略基础上的;有了这个战略，才有后来的中长期计划、年度计划，才有各项政策和措施。企业领导人只要多观察国家领导人怎样抓经济与社会发展，也不难从中悟出一些道理来。

二、战略研究要加强

之所以要加强企业战略研究，首先是因为我们严重缺乏这种基础。国有企业在计划经济时期没有经营自主权，不可能把企业战略研究提到议事日程。目前，许多国有企业由于短期经营思想占上风，也没有把企业战略研究提到重要议事日程。集体企业与国有企业存在类似的情形。民营企业虽然不存在经营自主权问题，但是由于起步比较晚，由于受到观念、知识等方面的局限，战略水平也没有多高。新时代是战略制胜的时代。在这样一个时代，企业假如战略水平低就会经常挨打，甚至走向死亡。所以，应该尽快在这方面补课。

三、提高战略水平需要更新观念、意识、思维和知识。加强企业战略研究是对企业领导人综合素质的重大考验。无论是观念、意识，还是思维、知识，哪一个方面落后，都会妨碍企业战略水平的提高。观念要更新。企业领导人一般都有对本企业经营内容、经营方式、经营手段、经营地点、治理体制等方面的成型观念。意识要更新。现代企业经营意识越来越多了，科技意识、环保意识、品牌意识、公关意识、人才意识、知识意识等，企业领导人假如不尽快把这些现代意识树立起来，只是满足于产量、规模、成本、质量等传统意识，就不可能研究出好的企业战略来。思维要创新。思维创新往往是技术、治理、体制等许多创新的基础。企业领导人假如思维方式固化，该直觉时不直觉，该分析时不分析，该联想时不联想，该综合时不综合，要研究出一个好的战略也绝非易事。

四、全社会都要关心企业战略

加强企业战略研究是企业的事，但又不完全是企业的事。

各级政府担负着推动企业尤其是国有企业加强战略研究的责任。许多企业对战略不够重视，政府利用各种机会强调其重要性是必要的。由于国有企业至今尚未获得完全的经营自主权，所以，政府应该责成有关部门会同企业共同研究制定企业战略。为了减少国有企业的短期经营行为，政府在考核国有企业及其主管部门的业绩时，应该把是否认真研究企业战略作为重要内容。政府应该把抓好国有企业战略研究与国民经济战略性调整、国有经济战略性调整有机地结合起来，对重点国有企业战略研究工作给以必要的支持。

综上所述，此次授课给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化了管理知识结构，更新了管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升了管理能力和管理素质。我也将会在今后工作中好好的去利用这次积累到的一切知识。我相信可以创造出更好的成绩!

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇二**

10月24日，公司组织我们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。

本次培训主要讲到公司执行力的问题，围绕五个方面展开了详细的阐述，即：责任思维、成果思维、狼性思维、高标准严要求和感恩的心。使我认识到，执行决定成败，责任高于一切。任何事情的失败都要从自身去找原因，牢记都是我的错，我是一切的根源。

如何提高执行力?首先，我们必须保证上下两条线的畅通无阻，工作安排从上到下不断链，结果反馈从下到上保畅通，令行禁止，赏罚分明。发出的指令要简单明了，不要偏误，领导下达通知、指令时，少些随意性，多征求班子意见，多听取职工意见，避免朝令夕改，并尽可能加大宣传，尽可能跟踪执行情况和实施效果，不要让自己的安排石沉大海，不了了之。

员工要养成主动反馈的习惯，出现问题，早反馈、早修正，少延误。反馈不是搞官僚主义，步步请示，而是将事件的进展、发现的新问题等及时回馈。对问题无所谓，是我们执行中一个非常大的毛病，必须建立反馈机制，哪里脱钩，就追究哪里的责任。作为某一任务的安排者，要有“盯子”精神，紧盯下级，直到他养成回馈的习惯，这样做，一是让上级放心，二是万一错了，还可以不断修正，减少偏差。

其次，改造员工的思想，培训员工自动自发地工作。在出了问题后，我们的某些管理人员常常手指下面，却很少想过，执行是一个系统，这都是自己一手造成的。员工执行不好，是因为自己平时教育不够，方法不当，措施不力，没有弄出一个好的团队，以致要打仗时拉不出一支像样的队伍。

再有，尽量少说“他”与“他们”，多说“我”与“我们”。有分工，还必须有协作。在一个厂、一个部门、一个班组，我们的目标是一致的，特别是在责任面前，将一个集体搞得四分五离，一有问题，就是他、他们，事不关已，高高挂起，没有相互补台。同在一个团队里，难道真的所有的问题都与已无关，我们的一条建议，一个信息，一句提醒，或许就能起到不小的作用。因此，从今以后，但愿我们都能更多的说“我”、“我们”，少说“他”、“他们”。执行力不强是令众多企业头疼的问题，然而只要全体员工不畏任何艰难险阻，不惧惊涛骇浪，不断修正自我，融入团队，加强沟通，不断学习，强化执行，就一定会练出一支有令必行、有禁必止的团队。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇三**

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，如何开拓市场励志网、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。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇四**

通过本课程学习,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.

随着社会主义市场经济体制的建立，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，提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化了管理知识结构，更新了管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升了管理能力和管理素质。

通过学习管理学，我初步认识了许多管理学知识:

一，企业概述:所谓企业是指从事生产、流通或服务性活动的独立核算经济单位。

二，管理概述：管理是社会组织中，为了实现预期的目标，以人为中心进行的协调活动。

管理者是组织和利用各种资源去实现组织目标的指挥者、组织者。

(一)传统管理阶段

1、“管”字当头。

2、管理的依据是个人的经验和感觉，没有统一的原理和方法，靠的是主观判断。

3、传统管理阶段主要解决了分工和协作的问题。

4、工人和管理人员的培养靠师徒方式，没有统一的标准。

(二)科学管理时代的时间是二十世纪初到五十年代，资本主义发展到了垄断阶段，这一阶段科学管理代替了传统的经验管理，资本主义企业管理进入了一个新阶段。

三，组织结构设计的原则：权责一致原则，精干高效原则，分工协作原则

四，战略管理的概念与特点：战略分析，战略选择，战略实施，战略联盟

五，销售管理：市场营销与销售的区别，市场营销管理的内容，销售管理的内容和一般模式，销售计划与销售组织，销售过程管理，销售通路管理

六，生产与作业管理：生产与生产管理的概念，生产类型，选址决策与设施布置，生产计划的体系结构与指标，设备维修与管理，先进生产系统

七，质量管理：质量及质量管理概念，质量管理发展史，全面质量管理，质量经济分析，iso9000族标准与质量体系

八，领导：领导的涵义与作用，领导权力的构成，领导者的素质，领导者与管理者的区别，领导理论的发展，激励的涵义与激励理。

九，人力资源开发与管理：人力资源的概念与特点，企业人力资源开发的含义，目标和内容，企业人力资源战略与规划，员工招聘与录用，绩效考评。

十，财务管理：财务管理的含义，财务管理的内容，资金的时间价值，筹资管理，投资管理

十一， 现代企业物流管理：企业物流管理概述，仓储管理，配送管理 ，供应链管理

通过这个课程，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。例如许多着名品牌都制定了其长远的营销战略：可口可乐公司的长远目标宗旨就是 :“我们致力于长期为公司的股东创造价值，不断改变世界，we refresh the world。通过生产高质量的饮料为公司、产品包装伙伴以及客户创造价值，进而实现我们的目标。” at&t则是：“我们立志成为全球最受推崇和最具价值的公司。我们的目标是丰富顾客的生活，通过提供新鲜有效的通信服务帮助顾客在商业上取得更大成功，并同时提升股东价值”; 时代华纳(time warner)是：“我们力求成为最受尊敬和最为成功的媒体公司——在我们的经营范围内成为领导者;以优质、卓着闻名于世。我们成功的灵魂在于聚集最优秀的人才，包括世界上最好的记者和作家，并使大家创造性地思考和工作”。这些公司都清醒的规划好了其长远目标，这就使得他们之后的经营方向目标明确，并可以因此而调整其相关战略。

综上所述，一个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。

这真的是一次毕生难忘的学习经历，老师幽默的讲课总是会让教室充满笑声。 这是我读大学以来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。在教我们如何正确工作学习的同时，他还教会我们要好好享受生活，也正是他的那种积极的生活态度，才使得他更充满人格的魅力，也给我们每一位学生留下了更深的印象。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇五**

管理工作既是一门科学，又是一门艺术。反映这门工作的学科知识，既有管理科学，又有管理艺术。在这里我只想浅谈一下管理艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。提高管理艺术水平，是管理工作有效性的直接要求，是管理者实现管理职责的重要保证，是管理者的要诀。因此，学习、研究管理艺术是很有意义的。大凡成功的企业均有其内在功力和外部的机缘。只有善于把别人付出的惨痛代价化为自己宝贵的精神财富，才能避免重蹈覆辙。因此，对成功与失败企业的理性思考和比较分析可为企业管理提供有效的借鉴。一个企业要想成功，必须注意以下几点：

1、企业战略长远性和适时性的统一。企业战略是指企业为实现自己的总任务和目标所制定的全局性规划，显然具有长远性特点，同时，企业战略是使企业的资源和实力同不断变化的环境之间保持和加强适应性的过程。因此，又具有适时性和应变性的特点。

2、企业规模要与企业自身的资源相匹配。企业在规模扩张中，要避免不切实际的多元化经营。大众出租车10年时间里净资产从0增长到10.5亿元，走的是一条规模扩张的路，但他们始终坚持不强不做、不熟不做、不优不做的原则，以此确定有所为有所不为的范围。而风云一时的巨人集团失败的主要原因就是非关联性多元化的规模失控，还有前几年曾铺天盖地的延生护宝液，如今也沉寂下来，其原因也是贪大求多，由急速扩充为恶性膨胀，导致无法收拾。3、强有力且团结的领导班子。凡是成功的企业，它的顶层必定有一个业绩优秀的领导班子，这些人相互信任，真诚地怀着共同的理想，同时具有其领域需要的才干。

4、品牌战略是企业成功的重要手段。现代企业竞争，不仅是产品质量、款式的竞争，更是无形资产的竞争。

5、人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。韦尔奇领导下的通用电器是以重视人才而著称的，在人才培养和使用方面形成了独到的经验。该公司内部有一个经营开发研究所，也是一所培养商业人才的学校，每年的预算高达10亿美元，每年培养的高级管理人员多达1万，作为董事长兼首席执行官的韦尔奇，每月的一项重要工作就是到该所讲课一次，韦尔奇把痛恨官僚主义作为人才各种素质之首，这对习惯论资排辈的中国管理者而言堪称振聋发聩，因为论资排辈的结果，往往伴生官僚主义。

6、创新是企业发展的灵魂。在创新管理方面，海尔集团是中国企业中最成功的一个。

1984年以来，海尔做到平均一天有一个新产品，一天有两项专利，产品已累计拥有42个门类8600个品种。5年前，海尔与日本gk设计公司合作成立青岛海高设计有限公司，目前该公司在世界各地有6个设计分公司和10个信息站，产品设计从最初的单一的冰箱产品发展到所有家电领域，使海尔的海外市场产品实现了本土化设计，即按照不同国家和地区的消费需求进行开发设计。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇六**

近日，我通过对现代企业管理的学习，感触颇深，以下是我对现代企业管理学习的心得体会。随着高科技的发展和社会的进步，西方现代管理出现向传统管理挑战的倾向，强调管理的软化，重视管理的艺术。企业管理不仅需要“理性”，需要“条条框框”，需要“硬”因素;同样也需要“非理性”，需要“软”因素。管理一词有管辖、控制、处理的意思。所谓管理，就是管理者为了达到一定目标而对系统进行控制的活动。也就是通过计划、组织、调节、监督等一系列控制活动，以达到预期的目标。“艺术”是用形象来反映现实的一种社会意识形态，“艺术”一词，常常给人一种美的感觉。正像文学家、艺术家的作品有很高的艺术性一样，管理工作、领导工作也有它的管理艺术、领导艺术。所谓管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。它是指管理活动中的创造性的管理技能、管理技巧;是指管理者的灵活策略、独特方式、恰当手段、巧妙的方法。是属于方法论范畴，巧妙地运用管理方法就是管理艺术。管理艺术是非常微妙的东西，是管理者智慧、才能、经验和胆略的综合体现，是管理者运用知识、经验和智慧去做好管理工作的一种能力，它表现管理者处理和解决问题的熟练程度和水平。

管理工作既是一门科学，又是一门艺术。反映这门工作的学科知识，既有管理科学，又有管理艺术。在这里我只想浅谈一下管理艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。提高管理艺术水平，是管理工作有效性的直接要求，是管理者实现管理职责的重要保证，是管理者的要诀。因此，学习、研究管理艺术是很有意义的。大凡成功的企业均有其内在功力和外部的机缘。只有善于把别人付出的惨痛代价化为自己宝贵的精神财富，才能避免重蹈覆辙。因此，对成功与失败企业的理性思考和比较分析可为企业管理提供有效的借鉴。一个企业要想成功，必须注意以下几点：

1、企业战略长远性和适时性的统一。企业战略是指企业为实现自己的总任务和目标所制定的全局性规划，显然具有长远性特点，同时，企业战略是使企业的资源和实力同不断变化的环境之间保持和加强适应性的过程。因此，又具有适时性和应变性的特点。

2、企业规模要与企业自身的资源相匹配。企业在规模扩张中，要避免不切实际的多元化经营。大众出租车20xx年时间里净资产从0增长到10.5亿元，走的是一条规模扩张的路，但他们始终坚持“不强不做、不熟不做、不优不做”的原则，以此确定有所为有所不为的范围。而风云一时的巨人集团失败的主要原因就是非关联性多元化的规模失控，还有前几年曾铺天盖地的“延生护宝液”，如今也沉寂下来，其原因也是贪大求多，由急速扩充为恶性膨胀，导致无法收拾。3、强有力且团结的领导班子。凡是成功的企业，它的顶层必定有一个业绩优秀的领导班子，这些人相互信任，真诚地怀着共同的理想，同时具有其领域需要的才干。

4、品牌战略是企业成功的重要手段。现代企业竞争，不仅是产品质量、款式的竞争，更是无形资产的竞争。

5、人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。韦尔奇领导下的通用电器是以重视人才而著称的，在人才培养和使用方面形成了独到的经验。该公司内部有一个经营开发研究所，也是一所培养商业人才的学校，每年的预算高达10亿美元，每年培养的高级管理人员多达1万，作为董事长兼首席执行官的韦尔奇，每月的一项重要工作就是到该所讲课一次，韦尔奇把痛恨官僚主义作为人才各种素质之首，这对习惯论资排辈的中国管理者而言堪称振聋发聩，因为论资排辈的结果，往往伴生官僚主义。

6、创新是企业发展的灵魂。在创新管理方面，海尔集团是中国企业中最成功的一个。

1984年以来，海尔做到平均一天有一个新产品，一天有两项专利，产品已累计拥有42个门类8600个品种。5年前，海尔与日本gk设计公司合作成立青岛海高设计有限公司，目前该公司在世界各地有6个设计分公司和10个信息站，产品设计从最初的单一的冰箱产品发展到所有家电领域，使海尔的海外市场产品实现了本土化设计，即按照不同国家和地区的消费需求进行开发设计。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇七**

企业融资是企业发展过程种的关键环节，民营企业要获得长远发展必须要有清晰的长期发展战略，企业资本运营策略必须放到企业长期发展战略层面考虑，从里到外营造一个资金愿意流入企业的经营格局。不少民营企业在发展过程中把企业融资当作一个短期行为来看待，希望搞突击拿到银行贷款或股权融资，而实际上成功的机会很少。民营企业要想改变融资难的局面，投资融资专家张雪奎老师认为，需走出以下融资误区，否则融来资金反而会成为包袱。

一、过度包装或不包装

有些民营企业为了融资，不惜一切代价粉饰财务报表、甚至造假，财务数据脱离了企业的基本经营状况。有些民营企业认为自己经营效益好，应该很容易取得融资，不愿意化时间及精力去包装企业，不知道资金方看重的不止是企业短期的利润，企业的长期发展前景及企业面临的风险是资金方更为重视的方面。

二、缺乏长期规划，临时抱佛脚

多数民营企业都是在企业面临资金困难时才想到去融资，不了解资本的本性。资本的本性是逐利，不是救急，更不是慈善。企业在正常经营时就应该考虑融资策略，和资金方建立广泛联系。

三、急于拿资金，忽视企业内部整理

民营企业融资时只想到要钱，一些基本的工作也没有及时去做。民营企业融资前，应该先将企业梳理一遍，理清企业的产权关系、资产权属关系、关联企业间的关系，把企业及公司业务清晰地展示在投资者面前，让投资者放心。

四、融资视野狭窄，只看到银行贷款或股权融资

企业融资的方式很多，不只是银行贷款和股权融资，租赁、担保、合作、购并等方式都可以达到融资目的。

五、只认钱，不认人

民营企业急于融资，没有考虑融资后对企业经营发展的影响。民营企业融资时除了资金，还应考虑投资方在企业经营、企业发展方面对企业是否有帮助。

六、只想融资，不想让企业走向规范化

企业融资是企业成长的过程，也是企业走向规范化的过程。民营企业在融资过程种，应不断促进企业走向规范化，通过企业规范化来提升企业融资能力。

七、只顾扩张，不塑造企业文化

民营企业在融资过程种，只顾企业扩张，没有去塑造企业文化，最终导致企业规模做大了，但企业却失去了原有的凝聚力，企业集团内部或各部门之间缺乏共同的价值观，没有协同能力。

八、只顾扩张，不建立合理的公司治理结构

很多民营企业通过融资不断扩张，但企业管理却越来越粗放、松散。随着企业扩张，企业应不断完善公司治理结构，使公司决策走上规范、科学的道路，通过规范化的决策和管理来规避企业扩张过程种的经营风险。

九、低估融资难度，误以为仅靠自己的小圈子就可以拿到资金

有些民营企业常常低估融资的难度，对出现在面前的个别资金方期望过大，也往往以为靠企业主或内部管理人员的私人小圈子就可以拿到资金。

十、不愿意花钱请专业的融资顾问

民营企业都有很强的融资意愿，但真正理解融资的人很少，总希望打个电话投资人就把资金投入企业，把融资简单化，不愿意花钱聘请专业的融资顾问。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇八**

观看了李涛的《与企业共赢》，视频中激越的语言，让我有一种逐渐从层层困惑走出来的感觉，有一种从山穷水尽到柳暗花明的感觉。虽然从事工作多年，却未能透彻理解工作的真谛，本视频给我们以悦心明智的启迪，牵引着我们去追寻真实的生命状态，探讨生命的意义。

一、工作的真谛

我是一名烟草营销综合管理员，工作多年来，我具备了爱岗敬业的工作精神、娴熟的营销业务技能、能够协助领导落实卷烟购进合同的执行、变更、补充等工作，并且参与制定卷烟销售计划，编制销售任务的分解方案，通过市场分析，可以对卷烟统一批发价、零售价提出调整建议，说明调整理由。我一直认为工作只要自己在做，自己不停地去做，就会受到好评，就算是一个好职工，是一种敬业。自听了李涛博士的讲解后，才使我从思想上有了一个质的转变。工作不仅要做，而更重要的是要做出结果，做出成绩。只有做出了成效，才算是对工作的忠诚。假若你虽一直在工作，却又从未做出过结果来，最多你也只能算是一个敢于为企业付出的人，而不能称之为合格的员工。

二、学会忠诚

忠诚，既是一种境界，更是一种行动。不要只认为员工的忠诚对企业来说非常重要。其实，员工对公司忠诚受益的并不仅仅是企业，最大的受益者就是员工自己。因为，一种职业的责任感和对事业的忠诚一旦养成，就会让你成为一个值得别人信赖的人，可以被委以重任的人，我们是为自己负责的，公司用我，因为我有利用价值，因为我是专业的人。所以我们要有这样的心态，我为公司工作，公司付我薪水，公司为我提供发展的空间，我要充分利用这个空间发展自己的专业技能，提升自我市场价值。只有具备这样想法的员工，才会有良好的职业心态，为公司做出更大的贡献。

三、学会共赢

学会共赢，只有学会与企业共赢才是最大的赢。在企业内，老板与员工之间的关系就如同高山与流水，只有在依靠与互助的微妙配合中，才能共赴相同目标。然而，倘若只纠缠于小我之中，只顾全自己的利益，那么每一个个体也只能仅仅是一滴水，你只有纵身于大海中，才有可能成为浩瀚大海中的一分子。所以，“团结一致，齐心协心”不仅是对员工的要求，也是对管理者的要求。员工只有将自己的职业发展与企业的发展规划密要联系在一起，树立与企业共赢的思想，才能达到利益最大化。联合就是力量，分享就是价值，共赢就是成功。只有与企业共赢，才是员工真正意义上的赢。所以，一定要认识到，员工与企业的关系就是，一荣俱荣，一损俱损。

四、今后打算

对于员工来说，怎样才能做到忠诚于企业呢?就我个人而言，我认为忠诚首先意味着我与烟草公司同舟共济。如果公司是一条船，那么我的一双手就是一支浆，只有我们共同伸出双手，让千千万万支浆一起使劲，我们的航船才能劈波斩浪，勇往直前。其次就是我对烟草营销工作负责，我想这就是我对公司忠诚的最直接体现。我将继续为公司高举“七彩服务，情动云岭”卷烟销售主旋律而努力。认真践行“两个利益至上”的行业共同价值观，在云南烟草“利国惠民、至爱大成”的核心价值理念指导下，努力打造“七彩服务、情动云岭”烟草服务品牌和“客户满意、我们满意”的昆明烟草服务品牌，建设满意终端，真情回报零售客户，构建和完善与零售客户“平等互利、长期合作、共同发展”的战略合作伙伴关系。

市公司为全市的卷烟零售客户还统一赠送了免费卷烟零售柜台。通过一定范围的客户免费发放柜台，有些跟我们说：“这个卷烟柜台比我们想象中的要好得多，真的谢谢烟草公司，为我们考虑的周到”虽然一句话，却发自客户内心的肯定。现在很多客户都和我们反映，客户都有改善店面形象的需求，零售终端形象发生了显著变化，店面形象改观，柜台陈列有序，经营行为得到规范，取到了以点带面的作用。让消费者感受到烟草行业的“靓丽”窗口，具体体现了我们全力做好“卷烟上水平”各项工作，更好践行“七彩服务、情动云岭”烟草服务品牌的实际行动，我想这就是我们能为广大客户尽自己的努力所能做到的。

在今后的工作中，我将认真学习烟草行业知识，发扬求真务实的精神，协助领导落实卷烟购进合同的执行、变更、补充等工作，积极参与制定卷烟销售计划，编制销售任务的分解方案，同时预测市场需求，认真分析货源状况，对卷烟价格提出调整，维护卷烟价格数据库，做好核对工作，不断研究工作中出现的新情况、新特点、新问题。围绕营销工作的规范化、制度化，刻苦学习，努力改正前期工作中存在的不足，提高工作效率，努力把本职岗位工作做实、做细，为行业的发展做出自己应有的贡献。

通过李涛博士的精辟讲解，使我对自己的岗位有了更多、更新的了解与认识。对于员工来说，只有将自己的职业发展规划与企业密切联合起来，培养自己的忠诚度，提高自己的职业修养，建立与企业的共同发展，实现双赢，才是个人发展的重要阶梯，才可以实现自己的人生价值。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇九**

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。如果企业组织内部的变化速度慢于外部的变化速度，那么失败就在眼前。另一方面，天下没有白吃的午餐，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。从许多管理专案活动失败的案例可以得知，没有执行力，就没有竞争力。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判断，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，可将此种方法归纳为如下几点:

一、着眼学习力，增强创新力，创建学习型企业 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

当今，纺织品市场竞争日趋激烈，市场开拓难度越来越大，特别是一些私营、合资企业的兴起，对包袱沉重的国有老企业挤压力越来越大，产品质量要求高、价格低、批量小周期短，给企业的工作和盈利带来了一定的难度。面对这种情景，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纺织品市场，要适应市场需要学习;要产品上做到人无我有、人有我好，更需要不断学习，使学习工作化，工作学习化;不仅是适应性的学习，而且是创造性的学习。

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。近年来出台了不同学历给予不同的基本薪酬制度;同时，完善岗位聘用制度，对有学历而无学习与创新能力的不聘，对无学历而勤奋学习，不断有创新成绩的给予破格聘用。二是奖惩激励。制定新产品开发奖励办法、小改小革奖励评选制度、设立“金点子”奖等，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。极大地鼓舞了员工学习的积极性和主动性。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。在员工中开展一对一帮教、集中培训、传统性技术比武等活动。对各部门的综合技术水平和个人技术等级目标要纳入量化指标考核中，并与集体和个人的能力工资挂钩，进一步激发员工学习的热情。

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。为此，公司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。如我们首先确立学习型企业创建目标，围绕整体目标，层层开展培训需求调查与分析，再结合企业的实际，设计出专门的培训计划记录表，对学习内容、目标要求、学习进度、时间、学习型式等做出详细的安排，并做出对学习效果验证的具体要求，报企管部对各种学习措施的落实效果进行考核。

3、扩充载体，学以致用，提高员工学习能力

我们在设计载体，开展活动中，着重围绕干部员工学习能力的培养和提升，重点解决怎样学更有效的问题。为此，我们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。重点是引进戴尔提出的三种方法：在错误中学习、通过提出问题学习、通过比较学习。如我们通过提高如何做到降本增效的问题，要求各部门学习《利润倍增》这本书，并结合工作实际完成有分析和见解的学习心得体会。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。

二、着手执行力，形成凝聚力，打造独特竞争力

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，但却很少关注他们之间的相互联系和结合，没能取得预期的效果，达到希望的速度。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，决不能虎头蛇尾。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，公司领导亲自抓并带头执行，发挥引导作用。如在抓比价采购工作中，公司总经理亲自抓货比三家、价比三家措施的落实工作;查安全制度的落实情况时，公司分管领导亲自督查;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

如果不将信念和价值观转化成具体的行动，再好的信念和价值观都只是空中楼阁。所以，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。从运营流程的设计到人员流程的选择都直接关系到执行力的发挥。

为此，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，如对跨部门配合的项目，实行项目负责制，选准项目负责人，组成跨部门的项目小组，促进有效配合，提高了最终效果。对需要综合技术解决的问题，可以以召开专题会的方式，代替以往各部门的逐个审批，提高了快速反应能力。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。执行速度的快与慢在此有了质的变化。

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。文件格式的标准化，涵盖了战略流程、组织流程、运营流程的内容，同时为监督与考核的实施创造了便利。在制定考核项目与指标时，结合公司的长期目标与短期计划，针对不同时期出现的具体情况，合理调整考核项目与目标值要求，将公司要实现的战略意图以不断完善的考核方式加以引导。如在绩效考核设计上，分集体指标与个人指标、质量指标与消耗指标等，随公司战略导向的变化而不断调整与完善;在考核目标设置上，以纵向比较为主，横向比较为辅;在奖惩形式上，以奖励为主，扣罚为辅。既培养团队精神又鼓励个人奋斗，为执行力在各个流程中顺畅地发挥威力起到推波助澜的作用。

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。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇十**

文化，是企业的灵魂，是一个企业能够傲立商海的根本所在。培训了文化的浇灌，企业便像无源之水，是无法长久的。干部培训心得文化发展至今天，大家已普遍认识到，它的实质就是企业所有成员共有的思维方式和行为习惯。企业干部培训心得建设的真正功效在于以优秀的文化教化人、转化人。中国的海尔集团、邯郸钢铁公司、美国微软公司、日本培训心得公司等等，他们创造出的奇迹和成功的企业质量培训方案无不告诉我：企业文化是企业发展的不朽之柱，文化建设有着潜在的凝聚力量，它不仅仅能给企业带来一种企业，而且能激发员工的自豪感和责任感，培育企业心得精神，为我们员工作导向，从而提高企业的整体效益。

下面我从三个方面对如何宣讲东方公司企业文化来谈谈个人的心得体会。

一、 浅谈对培训企业理念的理解。

作为公司的员工，我们每一位员工都应该秉承公司的优良文化传统，牢记 “诚信、业绩、创新”是我们企业和员工共同的价值取向，发展是我们的第一培训心得，具有强大核心的竞争力的国际一流公司是我们共同的目标。

诚信文化是企业文化的重要组成干部，企业无信不旺，社会无信不稳，因此，诚信是企业理念的基石。诚信：诚，就是忠诚、老实;信，就是守信用、重信誉。诚信作为企业核心价值培训大家网尤为重要，它是我们的传统美德，继承和发扬这一美德，在市场经济条件下具有特殊而现实的意义。

创新，就是抛开旧的，创造新的。创新是企业兴旺的灵魂。只有与时俱进、不断推动理念创新、管理创新、科技创新、制度创新、各方面工作创新，才能实现新的发展，创造新的辉煌。运用先进管理办公室主任培训班、技术水平和经营业绩，去拼搏，去干部;视质量为企业的生命，积极参与企业干部培训心得竞争，努力打造哈尔滨职业培训学校一流地球物理公司。任何企业文化建设都心得以“诚信、业绩、创新”企业价值观为核心，我们要教育每一位员工遵守企业礼仪，形成崇尚诚信，追求完美的思维电脑培训班和行为习惯。因为，如果企业的企业能够共有这样的思维方式和行为习惯，内部的沟通和协调就越容易培训大家网，对于增强企业内部的凝聚力、提高整个企业的工作效率都会产生非常积极的作用和影响。

公司提倡“让用户满意，以共赢谋求可持续发展”经营理念，提倡“靠前服务，超前服务，超值服务”的服务理念，其意义是何等重要。身为东方公司一名社区领导干部，在日常管理中宣贯培训大家网企业理念，积极开展操作技能培训、企业服务规范、服务礼仪培训、完善各项管理制度、建立质量体系等等，使员工尽快熟练本岗位规范的操作，具有精神饱满的工作面貌投入工作。将企业文化理念渗透到经营工作、管理工作和服务工作中;贯穿于工作要求、工作标准、工作考核中，把企业理念作为我们的行动指南，是我义不容辞的工作职责，一切以用户为重，为用户所想，为社区居民提供最满意的服务。

二、对于企业文化建设方面的措施。

在公司快速可持续发展的关键时期，企业文化建设是一项复杂的系统工程，必须提高认识、加强领导，开拓创新、与时俱进、努力开创企业文化建设的新局面。

(一)要提高认识，统一思想，切实把企业文化建设列入管理工作的重要议事日程。企业文化建设是企业全部工作的重要组织部分，认真抓紧抓好至关重要。在工作中定期组织基层领导干部和员工加强对企业文化建设理论的学习研究，掌握企业文化的基本原理和基本内容，增强对企业文化建设重要性和必要性的认识;及时研究解决企业文化建设中出现的新情况新问题，把握好企业文化建设方向，坚持用社会主义的先进文化占领文化阵地，不断推进企业文化建设。

(二)要加强领导、齐抓共管，建立起企业文化建设的工作机制。企业文化建设是一项综合性的工作。要积极构建党委统一领导，党政工团齐抓共管，广大员工积极参与，共同推进企业文化建设的新的工作格局。成立企业文化建设领导小组，设立企业文化建设工作机构和专职工作人员，明确工作责任。在机构改革中，企业文化建设只能加强，不能削弱，更不能取代;努力探索在现代企业制度下，企业文化建设的新机制、新方法，把企业文化建设不断引向深入。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇十一**

随着高科技的发展和社会的进步，重视管理的艺术。企业管理不仅需要“理性”，需要“条条框框”，需要“硬”因素;同样也需要“非理性”，需要“软”因素。管理一词有管辖、控制、处理的意思。所谓管理，就是管理者为了达到一定目标而对系统进行控制的活动。也就是通过计划、组织、调节、监督等一系列控制活动，以达到预期的目标。“艺术”是用形象来反映现实的一种社会意识形态，“艺术”一词，常常给人一种美的感觉。正像文学家、艺术家的作品有很高的艺术性一样，管理工作、领导工作也有它的管理艺术、领导艺术。

所谓管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。它是指管理活动中的创造性的管理技能、管理技巧;是指管理者的灵活策略、独特方式、恰当手段、巧妙的方法。是属于方法论范畴，巧妙地运用管理方法就是管理艺术。管理艺术是非常微妙的东西，是管理者智慧、才能、经验和胆略的综合体现，是管理者运用知识、经验和智慧去做好管理工作的一种能力，它表现管理者处理和解决问题的熟练程度和水平。

管理工作既是一门科学，又是一门艺术。反映这门工作的学科知识，既有管理科学，又有管理艺术。在这里我只想浅谈一下管理艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。提高管理艺术水平，是管理工作有效性的直接要求，是管理者实现管理职责的重要保证，是管理者的要诀。因此，学习、研究管理艺术是很有意义的。大凡成功的企业均有其内在功力和外部的机缘。只有善于把别人付出的惨痛代价化为自己宝贵的精神财富，才能避免重蹈覆辙。因此，对成功与失败企业的理性思考和比较分析可为企业管理提供有效的借鉴。一个企业要想成功，必须注意以下几点：

1、企业战略长远性和适时性的统一。企业战略是指企业为实现自己的总任务和目标所制定的全局性规划，显然具有长远性特点，同时，企业战略是使企业的资源和实力同不断变化的环境之间保持和加强适应性的过程。因此，又具有适时性和应变性的特点。

2、企业规模要与企业自身的资源相匹配。企业在规模扩张中，要避免不切实际的多元化经营。大众出租车20xx年时间里净资产从0增长到10.5亿元，走的是一条规模扩张的路，但他们始终坚持“不强不做、不熟不做、不优不做”的原则，以此确定有所为有所不为的范围。而风云一时的巨人集团失败的主要原因就是非关联性多元化的规模失控，还有前几年曾铺天盖地的“延生护宝液”，如今也沉寂下来，其原因也是贪大求多，由急速扩充为恶性膨胀，导致无法收拾。

3、强有力且团结的领导班子。凡是成功的企业，它的顶层必定有一个业绩优秀的领导班子，这些人相互信任，真诚地怀着共同的理想，同时具有其领域需要的才干。

4、品牌战略是企业成功的重要手段。现代企业竞争，不仅是产品质量、款式的竞争，更是无形资产的竞争。

5、人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。韦尔奇领导下的通用电器是以重视人才而著称的，在人才培养和使用方面形成了独到的经验。该公司内部有一个经营开发研究所，也是一所培养商业人才的学校，每年的预算高达10亿美元，每年培养的高级管理人员多达1万，作为董事长兼首席执行官的韦尔奇，每月的一项重要工作就是到该所讲课一次，韦尔奇把痛恨官僚主义作为人才各种素质之首，这对习惯论资排辈的中国管理者而言堪称振聋发聩，因为论资排辈的结果，往往伴生官僚主义。

6、创新是企业发展的灵魂。在创新管理方面，xx集团是中国企业中最成功的一个。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇十二**

会泽分公司的两会顺利而圆满地召开，就象三月的春风向我们迎面吹来，让我感受到了春天的气息，在两会之前的运动会和两会期间开展的系列企业文化活动给我们全县烟草干部职工发出了春天的信号，在公司新领导班子的带领和带动下，为开创会泽烟草工作新局面的号角已经吹响，全体干部职工信心百倍、斗志昂扬，感受到了很多春的气息，有了春的希望，会泽烟草的冬天已经过去、春天已经来临。

上村烟叶站党支部又组织全体职工学习贯彻两会精神，要求全体人员深刻学习、领会、落实两会精神，在具体工作中抓紧和抓好贯彻落实，大家都敞开心扉开展了交心谈心活动，在会上我积极发言，谈心得、谈体会，认为本次两会开得很及时、很精采，我的思想得到了洗礼、观念得到了转变，今后的工作中将从只会做事逐步上升到会先谋事在做事的工作层面。

两会和两会前后的相关活动展现了团队精神的重要性，同时也展示了以吴书纪(经理)为代表的新一届领导班子想干事、敢干事的精神风貌，我将在今后的工作中加强团队精神建设，用良好的团队精神开创两烟生产经营的新局面和新格局。

运动会的全员参与、两会的顺利召开、演讲比赛的精彩内容、大合唱的整齐旋律、卡拉ok比赛中的欢歌笑语和精彩的讲座，让我的心灵得到了一次次震撼，感受到公司人才聚集、其乐融融的氛围，促进了我的思维方式得到很好的转变和改变，从今往后的我将开开心心、快快乐乐工作，做一个快乐的会泽烟草人;结合工作中的实际，正确面对困难和问题，学会谋事工作，加强各方面沟通，减小各方面的差距，不断缩小与其它先进管理人员的差距，我有信心、有决心把工作做好。

在工作中，我将注重团队精神，改变以往只注重结果的想法，加强在工作中注重过程、享受过程的力度，不断加强学习、不断提高自身综合能力和工作水平。

两会以后，我已经转变了工作作风和思维方式，利用合同签订工作这个机遇，我带领全站职工和烤烟辅助员在签订前先做大田面积的核实工作，我们走村入户，与烟农交心谈心，核实每一户、每一亩大田面积，为紧接着的合同签订工作打牢基础，深入种烟农户的工作让质朴的烟农真正感受到了我们会泽烟草人的关心、支持和服务，他们很受感动，我们也很快乐，虽然到了深更半夜的我们还在回站的路上。

两会之后，年轻的我在一次感受到了心灵的震撼和澎湃，中层干部管理制度的实施将会让年轻人看到希望，改变以往陈旧的惯例和思想，分公司将会出现新的气息和新的希望，客观地讲：我的身心都比较符合现实的阳春三月，有春天的气息陪伴，我将与春天同步，进一步提高思想认识，增强信心和决心，不断让我们烟草企业的文化融入到今后的工作中，按照分公司的经营决策和统筹安排，尽心尽责地做好工作，我们有理由相信会泽烟草的明天一定会更加美好!

**企业管理心得体会300字 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。

通过自己利用业余时间看相关现代企业管理的书籍和在网上学习现代企业管理知识,体会颇深。现浅谈一下我的一点学习体会。

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。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。如果企业组织内部的变化速度慢于外部的变化速度，那么失败就在眼前。天下没有白吃的午餐，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。从许多管理专案活动失败的案例可以得知，没有执行力，就没有竞争力。依据当今世界各种先进管理理论，并结合以往的经验，经过对公司发展状况的科学分析与判断，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，可将此种方法归纳为如下几点:

一、着眼学习力，增强创新力，创建学习型企业。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。

二、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化肥市场，要适应市场需要学习，要产品上做到人无我有、人有我好，更需要不断学习，使学习工作化，工作学习化;不仅是适应性的学习，而且是创造性的学习。

三、要确立愿景、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。为此，公司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。如我们首先确立学习型企业创建目标，围绕整体目标，层层开展培训需求调查与分析，再结合企业的实际，设计出专门的培训计划记录表，对学习内容、目标要求、学习进度、时间、学习型式等做出详细的安排，并做出对学习效果验证的具体要求，报企管部对各种学习措施的落实效果进行考核。

四、扩充载体，学以致用，提高员工学习能力。我们在设计载体，开展活动中，着重围绕干部员工学习能力的培养和提升，重点解决怎样学更有效的问题。为此，我们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。

五、着手执行力，形成凝聚力，打造独特竞争力。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，但却很少关注他们之间的相互联系和结合，没能取得预期的效果，达到希望的速度。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。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。并随着公司战略导向的变化而不断调整与完善;在考核目标设置上，以纵向比较为主，横向比较为辅;在奖惩形式上，以奖励为主，扣罚为辅。既培养团队精神又鼓励个人奋斗，为执行力在各个流程中顺畅地发挥威力起到推波助澜的作用。 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。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇十四**

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，通过本课程学习，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。集团公司给我一个很好的提高自身管理能力的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理会其中的含义，我的感知感想如下：

一、企业战略很重要

哈佛商学院终身教授迈克尔.波特曾经说过：战略是一个企业成败的要害。我国经济与社会发展工作虽然千头万绪，但这些工作都是建立在经济与社会发展战略基础上的;有了这个战略，才有后来的中长期计划、年度计划，才有各项政策和措施。企业领导人只要多观察国家领导人怎样抓经济与社会发展，也不难从中悟出一些道理来。

二、战略研究要加强

之所以要加强企业战略研究，首先是因为我们严重缺乏这种基础。国有企业在计划经济时期没有经营自主权，不可能把企业战略研究提到议事日程。目前，许多国有企业由于短期经营思想占上风，也没有把企业战略研究提到重要议事日程。集体企业与国有企业存在类似的情形。民营企业虽然不存在经营自主权问题，但是由于起步比较晚，由于受到观念、知识等方面的局限，战略水平也没有多高。新时代是战略制胜的时代。在这样一个时代，企业假如战略水平低就会经常挨打，甚至走向死亡。所以，应该尽快在这方面补课。

三、提高战略水平需要更新观念、意识、思维和知识。

加强企业战略研究是对企业领导人综合素质的重大考验。无论是观念、意识，还是思维、知识，哪一个方面落后，都会妨碍企业战略水平的提高。观念要更新。企业领导人一般都有对本企业经营内容、经营方式、经营手段、经营地点、治理体制等方面的成型观念。意识要更新。现代企业经营意识越来越多了，科技意识、环保意识、品牌意识、公关意识、人才意识、知识意识等，企业领导人假如不尽快把这些现代意识树立起来，只是满足于产量、规模、成本、质量等传统意识，就不可能研究出好的企业战略来。思维要创新。思维创新往往是技术、治理、体制等许多创新的基础。企业领导人假如思维方式固化，该直觉时不直觉，该分析时不分析，该联想时不联想，该综合时不综合，要研究出一个好的战略也绝非易事。

四、全社会都要关心企业战略

加强企业战略研究是企业的事，但又不完全是企业的事。

各级政府担负着推动企业尤其是国有企业加强战略研究的责任。许多企业对战略不够重视，政府利用各种机会强调其重要性是必要的。由于国有企业至今尚未获得完全的经营自主权，所以，政府应该责成有关部门会同企业共同研究制定企业战略。为了减少国有企业的短期经营行为，政府在考核国有企业及其主管部门的业绩时，应该把是否认真研究企业战略作为重要内容。政府应该把抓好国有企业战略研究与国民经济战略性调整、国有经济战略性调整有机地结合起来，对重点国有企业战略研究工作给以必要的支持。

综上所述，此次授课给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化了管理知识结构，更新了管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升了管理能力和管理素质。我也将会在今后工作中好好的去利用这次积累到的一切知识。我相信可以创造出更好的成绩!

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇十五**

感谢集团公司组织了这次企业管理课程的培训，感谢郭毅老师激情生动的讲解。经过这次学习，使我在有关企业管理、企业战略、企业文化方面有了进一步的认识。结合工作实际，深有体会。

一、企业管理方面，所谓企业管理就是企业在经营活动中进行组织，计划，控制，协调系列智能的总成。主要体现在领导力这方面，管理学界有句名言：一头狮子领导的一群羊能打败一只羊领导的一群狮子。这句话说明了管理者领导力的重要性，同时，也隐含着团队的力量。管理者既要加强学习、提高素质;又要树立良好形象，加强管理。要注重严于律己，以身作则，以领导魅力带动、影响、促进企业员工改进工作，为实现共同目标而努力奋斗。要达成这个目标我们还需要高效的团队，希丁克曾经说过这样一句话“成功的团队没有失败的个人，失败的团队也没有成功的个人\"。优秀团队的建设是企业成功的保障。那么一个团队建设的核心是什么：就是达成目标，是一个具体的被管理者和员工都能认同的战略方向。一个团队有了明确的目标去积极进取并加以完善的制度和强有力的执行力作保障，这就是一个成功团队的基础。当身处领导岗位时，最关键的不是你能做什么，而是自己能让各种专业的人才按照你的意图或者决策发挥他们的专业特长去做事。作为领导者，应该能够在不同场合、不同时期、不同员工的素质水平下都能纵横捭阖，游刃有余，灵活处理日常工作中发生的每一个故事的细节，让每一个员工的思路跟着你走。郭老师说“中层看当年，高层看长远。”这句话的意思是作为领导者应该有长远的眼光。眼光有多远，世界就有多大。眼光长远的人，才会有着广阔的天地，敢去拼搏、敢去奋斗，才能带好团队走向辉煌。

二、企业战略方面，企业战略是对企业各种战略的统称，其中既包括竞争战略，也包括营销战略、发展战略、品牌战略、技术开发战略、人才开发培训战略、资源开发战略等等。马总一再强调20xx年是人才年，人才开发培训战略是今年的重中之重，并成立了清源职工培训中心，以人才战略为中心向各种战略发展，在现在这个时代，人才可以说是最重要的，企业要做大，就要重视人才。如果修长城，人才就是基石;如果建大厦，人才就是栋梁;如果搞企业，人才就是成功的保证。人才是一个公司必不可缺少的，拥有人才就代表拥有实力，拥有未来的发展!

通过学习，使我对企业管理和企业发展有了新的认识，在今后的工作中要再接再厉，加强学习，将理论落实到实际工作中，不断提高自己的认识水平和工作能力，为公司的发展贡献自己的力量。

三：(1090字)

这个学期我们学习了小企业管理这门学科，通过对这门学科的学习，我对小企业管理有了较多的了解，收益很大。但是由于学习时间有限，加上没有实践经验，感悟不够深刻，只有今后不断的加强学习，努力的将书本知识与工作实践相结合，才能让我们学到的知识得到最大限度的发挥。

书本上的知识具有很强的操作性和实践性，通过老师的授课辅导，以及我们自身对小企业管理平时的学习，掌握中小企业，特别是小型企业在我国的发展现状以及对中小企业家的素质要求;如何寻找创业机会;如何预测小企业的融资与资产需求;创立一个新企业的所需要的管理团队和选择合理的组织形态;选择适合自己企业发展的竞争战略;掌握企业运营时，如何让中小企业实现资源的优化配置，增强竞争实力，有效应对日益多样化、多变化的市场需求;选择适合自己的营销策略，细分目标市场，分析指定产品策略，结合自身经济实力确定产品价格及销售渠道;合理开展财务活动、处理财务关系，及注重企业的财务管理制度建设;如何有效的开展人力资源战略;掌握中小企业的电子商务和客户关系的管理;掌握中小企业的创新、发展特点和风险、及退出战略的意义和途径、企业价值的评估;了解企业家创建一个企业对社会所承担的责任以及道德文化问题、所处的法律环境要求。

这门课程为我们学习者以后创建和正在运行中的中小企业打下一定的基础。提高了我们对于小型企业的认识，理解小型企业的特点和运营规律及方法，提高小企业管理水平，降低对小企业创业风险和经营风险，并最终提高小企业的成活率。在学习中，正确认识到课程的性质、任务极其研究对象，全面了解课程的体系、结构，对中小企业有一个总体的认识。掌握中小企业管理的基本职能、概念、原理及方法，了解学科发展的新理论和新思想。告诉我们，在学习中，要紧密联系实际，学会分析具体案例，解决实际问题，把在书本中学到的理论知识与在现实中的经济活动实践相结合，提高我们是对于问题的分析能力以及解决能力。掌握课程的核心内容，为企业的经济效益提高付出自己的知识，为推动社会主义经济社会和谐发展贡献一份力量。

我觉得小企业的管理，简单点可以分为两个方面，工作和人。而管理所包括的计划、组织、控制、激励、领导等工作，都是可以包含在这两方面的具体任务中。根据小企业的自身特点，运用一定的职能手段来协调组织成员的工作活动，使其与管理者一起高效率的实现小企业发展目标和工作活动过程。对于工作，所有的企业都是由无数人来担任无数职位后形成的，都有一定的组织结构和工作方式，共同完成计划的工作。对于人，就是让人的工作效率达到最大化，这需要人对工作有很大的积极性，并且一切工作因素都是有利于发挥他们的最大工作效率。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇十六**

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，特意邀请了厦门同博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：

一、在人力资源管理方面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

为使员工更好的适应企业的发展，更快的适应岗位、理解岗位，要对员工进行培训以补充专业知识，发展员工能力，转变观念以及交流信息等

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。

二、在企业文化的推进与落地方面随着企业的发展，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。

三、在非财务经理的财务管理方面

杨立国老师用深入浅出，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!

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇十七**

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。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇十八**

一、充分了解企业的员工

每个人对自己都是如此简单，而对他人却是如此复杂。作为管理者，要能充分的认识你的员工不是一件很容易的事。但是管理者如果能充分理解自己的员工，工作开展起来会顺利得多。俗话说“士为知己者死”。一个能够充分了解自己员工的管理者，无论在工作效率，还是人际关系上他都将会是个一流的管理者。

了解员工，有一个从初级到高级阶段的程度区别，分为三个阶段：

第一阶段：了解员工的出身、学历、经验、家庭环境以及背景、兴趣、专长等。同时还要了解员工的思想，以及其干劲、热诚、诚意、正义感等。

第二阶段：当手下员工遇到困难，你能实现预料他的反应和行动。并能恰如其分的给员工雪里送炭，这就表明你对员工的认识更进一步。

第三阶段：知人善任。能使每个员工在其工作岗位上发挥的潜能。给自己的员工足以考验其能力的挑战性工作，并且在其面临此种困境时，给予恰当的引导。

总之，管理者与员工彼此间要相互了解，在心灵上相互沟通和默契，这一点对一个中小企业的管理者来说尤为重要。

二、聆听员工的心声

中小企业的管理者都有强烈的自我主张，这种倾向有助于果断、迅速的解决问题，但另一方面也会使管理人员一意孤行，听不进他人意见，导致决策失误。

在企业的管理中，聆听员工的心声，也是团结员工，调动积极性的重要途径。一个员工的思想除了问题，会失去工作热情，要他卓越的完成你交给他的任务是不可能的。这时，作为管理者，应耐心的得去听取他的心声，找出问题的症结，解决他的问题或耐心开导，才能有助于你的管理目标的实现。

对待犯错误的人员，也应当采取聆听的办法，不应一味责难它们，而应给他们解释的机会。只有了解个别情况后，才能对他们对症下药，妥善处理。

三、管理方法经常创新

管理员工就象开汽车，司机在开车时需小心的看着指示器和路面，路面有新的变化，指示器的指针有变化，他就应转动方向盘，防止翻车撞人。管理员工也是如此，管理人员要让其员工在制定的轨道上运行，就要仔细观察、经常调整，以防止其出现偏误。在稳定的大企业中，管理者要多注意员工的各种变化，在基本管理框架内灵活的运用各种技巧管理下属。而对于活跃的中小企业管理者而言，他们的责任更加繁重。他们不仅不能墨守成规的管理下属，也不能用哭定的模式去涉及企业的蓝图。

管理者要不断采用新的方法处理员工管理中的新情况，就必须要有超越陈规的一年和能力。70年代末80年代初，福特公司的经营思想日渐保守，公司业绩步步下滑，最后滑到了亏损的边缘。艾柯卡出任克莱斯勒总裁后，积极开拓创新，激发了员工的干劲，不到两年，终于使濒临波产的公司奇迹般的起死回生了。

四、德才兼备，量才使用

“尺有所短，寸有所长”，每个人在能力、性格、态度、知识、修养等方面各有长处和短处。用人的关键是适用性。为此，作为管理者在用人时，先要了解每个人的特点，是个员工十个样，有的工作起来利落迅速；有的谨慎小心；有的擅长处理人际关系；有的却喜欢独资埋头在统计资料里默默工作。

在许多企业的人事考核表上，都有一些关于处理事务的正确性、速度等评估项目，能够取得满分这才称的上是优秀的职员。作为一个管理者，不仅要看到人士考核表上的评分，更重要的是在实践中观察，结合每个员工的长处给于是当的工作。在从他们工作过程中观察其处事态度、速度和准确性，从而真正测出其下属的潜能。也只有如此，管理者才能灵活、有效、成功地管理他的员工、使事业蒸蒸日上。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇十九**

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，经过对公司发展状况的科学分析与判断，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：

一、着眼学习力，增强创新力，创建学习型企业

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。

二、着手执行力，形成凝聚力，打造独特竞争力

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。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇二十**

为了不断提高烟叶公司的干部、职工队伍综合素质，适应烟叶生产经营发展及体制深化改革的需要，打造一支高素质的领导班子队伍和专业化职工队伍，增强创新能力和竞争能力，抢抓新的发展机遇，加快向现代烟草农业转变，为实现跨越式发展奠定人才基础和提供智力支持，××\*烟叶公司这两年狠抓职工教育培训工作，取得了可喜的成绩。

一、主要做法

1、明确指导思想

以党的xx大精神为指针，以实现“三个正规化”为目标，坚持职工教育培训创新，引进现代人力资源管理观念，加强培训工作，全面提高干部、职工的政治觉悟和知识水平，提高综合素质，努力打造一支政治上坚定、思想上先进、作风上务实，业务上精湛，步调上一致的干部职工队伍。

2、制定培训规划

⑴总体目标

按照公司党组用三年时间，打造一支全新的干部职工队伍的要求，制定切实可行的职工教育培训规划，领导班子建设要达到省局(公司)“四好班子”建设先进水平，做到学习、自律、廉洁、严谨、高效、团结、有战斗力和凝聚力;干部职工队伍建设要达到适应现代烟草农业建设发展要求，做到学习、务实、守纪、敬业、钻研，以此做为××\*烟叶公司实现跨越式发展最基础的人才保证。

⑵具体目标

①领导班子建设扎实推进。班子廉政团结、决策高效，认真执行党和上级的各项方针政策，具有驾驭现代烟草企业的能力。

②建立和谐、竞争的干部职工管理机制。人员实行动态管理，充分发挥每个人的内在潜能。

③完善教育培训体制。通过规范化的各级各类培训，鼓励干部职工学知识、学技能，做到每人都有立身之本、一技之长。强化培训管理职能，增加培训的针对性和目的性，更新培训观念，提高培训质量，加强职业技能鉴定。

④加强干部职工思想教育和职业道德建设，增强法制观念。用先进的思想教育职工，引导职工树立科学的人生观、价值观，使干部职工思想觉悟不断提高，爱岗敬业、无私奉献。 ⑤深入开展以创建学习型和创新型企业为载体的企业文化建设，内涵丰富，特点鲜明。文明单位建设达到省级文明单位标兵水平。

⑥培养自律、节俭、勤奋、严谨的工作作风和讲宽容、讲互助、讲团结、讲和谐的企业风气。

3、完善保证措施

⑴转变观念、提高认识，认清职工培训的重要性和必要性。

职工教育培训工作是现代企业各项管理工作中最基础、最重要的一项专业性工作。现代企业竞争实质上人才的竞争，企业各项业务工作的开展都是从人的培

养和竞争开始的，现代的企业培训已经成为关乎企业实力与潜力、生存与发展的一项工作。没有先进的培训理念，不引进先进的管理经验，企业的管理只能在低水平徘徊。因此，做好职工的培训工作是促进现代企业生存与发展的第一加油站。⑵科学规划、完善制度，加速职工教育培训进程。

在企业现有职能部门基础上，明确职责，加大管理力度，确定专人专项负责职工培训工作，积极制定科学有效的年度教育培训计划、企业中长期教育培训发展规划及教育培训规章制度，严格执行、落实培训计划。彻底转变和纠正培训工作可做可不做、应付了事的错误认识，对于重视程度不高或是完不成培训任务的部门或个人，严厉处罚，绝不姑息。

⑶制定政策，奖惩分明，健全教育培训工作奖励机制。

通过各种激励政策，鼓励职工参加学习培训，提高文化知识水平和专业技能水平，变过去的培训只是一种任务为一种奖励，调动职工参加学习培训的积极性，变“要我学习”为“我要学习”，进一步树立不断学习、终生学习的理念，在工作中学习，在学习过程中做好工作，让职工自觉认识到不学习就要落伍，就要被淘汰。

**企业管理心得体会300字 企业管理心得体会篇二十一**

一、转变观念是推进中小企业精细化管理的核心所在

观念是我们对事物的认识，不同时期，不同阶段应有不同认知事物的观念，但是，由于传统思维定式，转变观念是一个写在纸上容易，说在嘴上容易但做起来非常难的事，改变已经长期形成的固定思维模式是困难和痛苦的抉择，所以转变观念是实施中小企业精细化管理的核心所在。

首先领导干部观念的转变是推进中小企业精细化管理的必要前提。中小企业精细化管理就是要从精益求精的科学态度，严谨务实的工作作风，认真负责的工作责任心去做好我们的每一项工作。要实现这一目标，我们集团高管及中层领导就必须首先从思想认识上完全转变对企业管理的传统思维模式，建立起适应市场经济发展，适应科学发展新形势需要的现代化管理理念。在贯彻中小企业精细化管理的理念中，领导干部是带头人，他们既是推进中小企业精细化管理的策划者，又是落实中小企业精细化管理的执行者和实施者。

从策划的角度而言，超前的管理意识和科学的管理理念需要有先进思想和科学水平的支撑，先进思想和科学创新可以引导人们与时俱进；从执行和实施的角度而言，要改变以往传统的随意化、经验型、粗放式管理模式和观念，就必须完善制度，强化管理，以提升执行力来保证中小企业精细化管理的实施效果，关键在于落实和效果。因此，在推进中小企业精细化管理的进程中。com，我们各级领导尤其是主要领导思想观念转变得快与慢、深与浅、是与否，不仅影响广大员工观念意识的转变和行为职责的运作，而且在很大程度上制约着中小企业精细化管理的成败结果和顺利推进。

其次全体员工观念的转变是推进中小企业精细化管理的内在动力。在解决了领导干部观念转变的前提和基础上，全体员工观念转变则必然是我们落实中小企业精细化管理的真正动力。我们集团的各项管理是通过职能部门和全体员工去实施和运作体现的，因此，每一位员工既是中小企业精细化管理的对象，载体和参与者，同时也是中小企业精细化管理的主体和实施者。

中小企业精细化管理是一个全员参与的过程，也是全过程和全面的精细，只有每一个人都参与到中小企业精细化管理之中，中小企业精细化管理才能落到实处，才能发挥出成效。怎样让我们企业的每一位员工自觉地参与到中小企业精细化管理的实践中来，程度地发挥自己的潜力，成为我们企业竞争力的一个有机组成部分，关键是要用精细的理念引导员工实现观念的自觉转变。

第一我们企业长期立足于湖南省内发展，还未能走出去，学不能参予国际化的竞争，信息相对闭塞，接受开放的，国际先进的管理理念和模式的机会相对较少，陈旧的、经验型、粗放式的传统管理模式在很大程度上制约了领导及员工观念的创新，“差不多”，“还凑合”的工作心态及工作作风无法适应中小企业精细化管理高标准，高精度、高质量的管理要求，细节决定成败的管理理念在实际的工作中尚未得到真正的重视。要彻底改变目前这种现状，就必须要求和引导广大员工创新观念，摒弃因循守旧，墨守成规的老框框，旧观念，把精细化的先进管理方式方法引入我们日常管理的工作程序中，用精细化的工作理念规范我们的行为，以精细化推动我们企业的整体管理水平，以精细化提升全体员工的整体素质。要通过实施中小企业精细化管理为载体，为平台，使全体员工的思想观念在创新与守旧，自满与自强的碰撞中得到一次质的升华，引导员工从我们企业长足发展之事，规划我们企业与员工共同发展之愿景，带领员工树拼搏进取之心，努力提升全体员工综合整体素质，强化全体员工的创新能力，应变能力和竞争能力，使广大员工成为我们企业推进中小企业精细化管理的内在动力。

二、创新观念是推进中小企业精细化管理的必然途径

精者，去粗也，不断提炼，不断总结，精心筛选，从而找到解决问题的准方案；细者，入微也，穷其根由，由粗及细，由表及里，从而找到事物内在的联系和规律。由此可见，“细”是精细化的必要过程，“精”是精细化的自然结果，然而要把精细化纳入我们企业管理过程的实践中并加以推进，观念的创新则是其必然之途径。因为中小企业精细化管理是以持续的自我改进为特征的，要自我改进就必须转变观念，不断创新，创新是管理的永恒主题，只有不断地更新观念，才能不断地创新工作思路并在创新中不断地否定自我，不断地取得了进步。观念的转变只能应对当前，观念的创新才能把握未来。

我们提出了建设具有较强国际竞争力的质量效益型林纸企业集团，打造行业，管理一流，品牌影响力明显，具有持续成长型的集团标杆企业的发展规划。要实现以上规划发展目标，我们决不能满足于目前现状和成绩，而要从我们企业长足发展的战略眼光去审视企业的中小企业精细化管理。

随着集团规划发展的远景目标制订，内部体制改革的深入，集团内部各成员单位的竞争也不断在凸显，这种竞争不仅体现在安全绿色生产、盈利能力、质量管理上，更重要的是体现在各我们企业内部的管理水平上。要适应这种竞争并在竞争中立于不败就必须在转变观念的同时创新观念，要明确先进的思想观念也是生产力要素，先进的思想观念也可以推动生产力发展，也可以促进我们企业管理上台阶的辩证关系；要教育和引导广大干部、员工树立居安思危，不进则退的竞争意识，使我们企业的每一个员工都成为一个权力和责任的统一体，让每一个员工从思想上认识到自己所从事的工作不再仅仅是对自己的领导负责，而是对我们企业的生存和发展负责。

第一我们企业长期以来一直是中国造纸行业国有骨干企业，曾经有过历史的辉煌，有着良好的发展基础，同时也具备了不断进取，积极向上的和谐氛围，目前公司在省政府的高度关注与支持下，有着的发展机遇，但我们企业作为一个长期一直在地处湖南省发展的企业，管理思想的落后和不适应是毋容置疑的，生存性经营理念长期围绕着我们，粗放式管理造成的经济效益低下是我们我们企业管理的瓶颈，我们面临着大而不强的窘迫局面，要改变现状，应尽快适应市场的竞争，必须做到思想上的进一步解放，观念上的进一步创新，管理体制机制上的进一步改革，管理上的进一步提升，要不断引发和增强员工观念意识的创新，不断提升员工对市场及局内竞争的应变，不断提高员工队伍的整体素质，既是我们推进中小企业精细化管理的关键所在，也是我们应对竞争和挑战的必然选择。

三、关注细节，精准要求是提高效益的必然措施和选择

“天下大事，必作于细，天下难事，必成于精”。天下的难事都是从精准要求做起，天下的大事都是从小事开始，把每一件简单的事做好就是不简单；把每一件平凡的事做好就是不平凡。在目前激烈的市场竞争中效益的好坏，在很大程度上已经由细节决定。我们大量资源的投入，往往只能赚取百分之几的利润，而任何一个细节的失误，任何一项工序的不精确，就可能将这点利润完全吞噬掉。其实在现实中，细节同样以各种方式影响我们的工作质量。对于工作的细节和精准，我们没有理由不去重视。

1979年12月美国经济管理学家洛伦兹在华盛顿的一次演讲中提出的“蝴蝶效应”尤其能说明细小的行为变化对全局的影响，他提出：一只蝴蝶在巴西扇动翅膀，有可能会在美国的德克萨斯引起一场龙卷风。他的演讲给人们留下了极其重要的印象。此后，所谓“蝴蝶效应”之说就不胫而走，名声远扬。产生“蝴蝶效应”的原因在于：蝴蝶翅膀的运动，导致其身边的空气系统发生变化，并引起微弱气流的产生。而微弱气流的产生又会引起它四周空气或其他系统产生相应的变化，由此引起连锁反应，最终导致其他系统的极大变化。此效应说明，事物的发展结果，对初始条件具有极为敏感的依赖性，初始条件和细节的极小偏差的不精准，将会引起结果的极大差异。

局部细微的弱点都将最终导致全局的崩溃，所以我们的管理工作要体现追求利润化这一企业本身特质，就必须注重细节，精益求精。芸芸众生能做大事的实在太少，多数人的多数情况只能做一些具体的事、琐碎的事、单调的事，也许过于平淡，也许鸡毛蒜皮，但这就是工作，是成就大事的不可缺少的基础。由此，我们应该按照精心、精细、精品的要求去做我们的各项管理工作，我们需要改变心浮气躁、浅尝辄止、半途而废的毛病，提倡凡事都应精细化，把小事做细、做精、做实。通过中小企业精细化管理增值出效，必须建立精细化的运作机制，完善精细化的管理制度，实施精细化的职能管理。树立精心安排，精确决定、精明管理、精打细算、细化目标、细分责任、细致工作、关注细节的观念。倡导宏观正确，责任明确，措施准确、细节精确的工作作风，精耕细作，做足精细，为我们的品牌和效益提升而努力。

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