# 管理的实践心得体会(八篇)

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2024-08-03

*体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。那么你知道心得体会如何写吗？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。管理的实践心得体会篇一管理是个大课题，感...*

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。那么你知道心得体会如何写吗？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**管理的实践心得体会篇一**

管理是个大课题，感悟只是小点滴，读完一本书就会管理，那是痴人说梦，关键是理论与实践相结合，才能提升管理能力与水平。下面是本站为大家带来的管理实践

心得体会

，希望可以帮助大家。

对于管理，本人似懂非懂。如果说一点不懂，却也能做一些小事情，就权当初级管理吧。下面就学习《管理的实践》谈三点小感悟。

一、管理--班子团结是前提

班子团结，是一个部门一个企业发展进步的基础，是班子及成员完成任务的保证。实现班子团结要做到四点。

要做到班子团结一是领导干部识要广。领导班子成员的理论水平、广博知识和通情达理是维护班子团结的重要条件。凡是小事计较、不顾大局，常常为一些非原则问题互相猜疑，大多是知识缺失或个性缺失者。班子成员养成良好的学习习惯，增强辨别是非能力，培养超脱的心境和浩然正气，正确对待自我、正确对待工作、正确对待“小事”，班子的团结自然就会搞好。 要做到班子团结二是位要准。领导班子成员工作虽有分工侧重，但对整体工作都有领导责任。位置摆平了，大家才有动力，具有积极性，领导系统才能高效率运转。要有一种多干事情，多担责任，淡化权欲，少揽权利，避免陷入谁大谁小，谁高谁低之争。同时要让员工参与管理决策，增强工作的透明度，增强员工的主人翁意识和工作热情。

要做到班子团结三是事要公。班子成员都是为了一个共同的目标走到一起的，应该在上级党委的领导下为本单位的工作殚精竭虑，谋求发展，这是一个领导班子的全局和大事。如果每个班子成员能够始终想全局、顾大事，处处把发展摆在首位，心往一处想，劲往一处使，就能既干好事业，又搞好团结。要根据本单位的实际建立和落实目标责任制，使大家忠诚于事业，专心于事业，不因争个人的名、位、权而记小帐，结恩怨，让大家的心思始终集于公事、谋于公事。

要做到班子团结四是胸要宽。历史上凡有所成就的人物多为胸宽度大者。一个领导班子成员的胸怀是否宽阔，既是其自身素质、修养和品德层次高低的综合体现，也是吸引和团结大家做好工作的重要条件。在领导工作实践中，要学会辩证地看待自己周围的人和事，允许人们在认识上存在差异，善于听取不同意见，取人之长，补己之短。学会尊重人，理解人，做到“大事清楚，小事糊涂”，不计较鸡毛蒜皮的小事、无关紧要的小缺点，非原则性的小毛病，在小事小非问题上得理也饶人。要从本单位工作的实际分析利害，冷静客观处理各种问题。同志之间以支持、友谊、谅解为重，真诚合作共事，以减少内耗，增强工作的推动力。

二、管理--做好沟通是基础

管理大师韦尔奇对管理的要求是“沟通--沟通—再沟通”。现实中沟通因人而异，会沟通的人上至八十老人下至十岁孩童都能说得进去，所谓“良言一句三冬暖，恶语相向六月寒”就是这个道理。沟通在企业管理上至关重要。 管理者应该积极和部属沟通。优秀管理者必备技能之一就是要有高效的沟通技巧，一方面管理者要善于向更上一级沟通，另一方面管理者还必须重下功夫，以能力带动人，以素质展形象，以情感凝聚人，让员工感受到你就是这个团队的领导。

一、与时俱进，提高学习能力。在知识经济时代，新的形势总是在不断变化，如果将工作思维局限于过去掌握的知识或积累的经验，欠缺创新精神，就无法满足时代发展的新要求。作为一名领导干部，应该主动学习，不断充实，掌握相当的文化知识、专业知识、管理知识与工作经验，提高自身能力素质，提高领导管理能力，适应新形势工作需求。

二、以身作则，始终充满激情。一个企业，不管在创业初期、发展期、稳定期，还是衰落期，都需要领导以一种卓越的激情带动员工或艰苦创业，或扭转乾坤，促进企业的生存和发展。在企业发展形势大好时，不要骄傲自满，带领员工乘势而上，再创佳绩;在企业发展遇到瓶颈时，要坚韧应对，带领员渡过难关。在工作中，要始终坚持以身作则，发挥表率作用。

三、公平做事，做到奖惩分明。一个团队由几个、几十个、几百个、几千个甚至更多的人组成，每个人心中都有一杆称，用来衡量自己、衡量同事、衡量上司。这种情况下，更需要团队领导做到公平办事。哪些员工表现好，要及时奖励，树立学习榜样;对犯错误的员工，要进行警示教育。只有做到奖惩公平透明，才能真正激励先进，鞭策后进，激发团队工作热情。

四、真诚待人，与下属做朋友。领导干部要真诚对待下属，善于与员工打成一片。在学习上，能够放下架子，虚心向下属请教某方面的知识;在工作上，能够集思广益，诚意征求下属的意见和建议;在生活上，能够平易近人，主动与下属沟通，让员工感觉到你是在真心与其交朋友，自然而然产生朋友情，愉快地跟随你工作。

《管理实践》是美国著名管理学家德鲁克在上世纪80年代末的一部经典著作，文字深入浅出，透过全面、系统的科学性总结，高度融合了东西方管理思想的精髓，通俗生动，读来饶有生趣。书中所阐述的核心思想即是：如何挖掘企业最有生命的资源——人的潜能，作者严谨、科学的工作态度，让我对管理工作有了很多新的思考和认识。下面，就如何发挥管理者的领导力和执行力，简单谈谈自己的看法。

管理是一种实践，其本质“不在于知，而在于行”。在每一个企业当中，管理者都是赐予企业生命、助于活力的重要因素。如果没有管理者的领导，“企业资源”永远只是资源，永远不会转化为产品。企业要想在激烈竞争的现代经济体系中，取得成功并获得长久的生命力，完全要视管理者的素质和绩效而定，因为管理者的素质和绩效是企业拥有的有效资源。 领导要成为下属员工的领袖，必须提高领导能力，让员工在其身上看到领袖的魅力。在现代企业中，领导力不在于能够下命令，机械式地管理一班人，而要让属下员工对其敬佩、信服，在员工心中形成一种磁铁般的向心力，让员工愿意跟随他克服困难，艰苦创业。这就要求我们在学习、做事、做人上狠视与部属沟通。许多管理者喜欢高高在上，缺乏主动与部属沟通的意识，凡事喜欢下命令，忽视沟通管理。对于管理者说，“挑毛病”尽管在人力资源管理中有着独特的作用，但是必须讲求方式方法，切不可走极端，“鸡蛋里挑骨头”,无事找事就会适得其反，挑毛病必须实事求是，在责备的过程中要告知员工改进的方法及奋斗的目标，在“鞭打快牛”的过程中又不致挫伤人才开拓进取的锐气。管理者有权利也有义务主动和部属沟通，而不能只是高高在上简单布置任务!

员工应该主动与管理者沟通。优秀企业都有一个很显着的特征，企业从上到下都重视沟通管理，拥有良好的沟通文化。员工尤其应该注重与主管领导的沟通。一般来说，管理者要考虑的事情很多很杂，许多时间并不能为自己主动控制，因此经常会忽视与部属的沟通。更重要一点，管理者对许多工作在下达命令让员工去执行后，自己并没有亲自参与到具体工作中去，因此没有切实考虑到员工所会遇到的具体问题，总认为不会出现什么差错，导致缺少主动与员工沟通的精神。作为员工应该有主动与领导沟通的精神，这样可以弥补主管因为工作繁忙和没有具体参与执行工作而忽视的沟通。

所以，加强企业内部管理，一定不要忽视沟通，沟通是双向的，不必要的误会都可以在沟通中消除。作为管理者，应该要有主动与部属沟通的胸怀;作为部属也应该积极与管理者沟通，说出自己心中的想法。只有大家都真诚的沟通，双方密切配合，那么我们的企业才可能发展得更好更快。

三、管理--抓好执行力是保证

近年来许多人都在讨论并思考“执行力”这一抽象而具体的问题。看似简单的问题，却不是能简单地用《把信送给加西亚》等“没有任何借口”的宣传所能解释的了，也不是通过大力宣扬“自动自发”、“无条件执行”的概念所能彻底解决的。在企业里，常常有这样的现象：高层怪中层没有执行力，中层怪员工没有执行力，员工又会怪高层没有魄力。其实，我们认为是一种组织行为，不是抽象出来的个体行为。我们在谈企业管理问题时，只能从组织角度来讲，抽象的谈论个体是没有任何意义的。组织的冰山理论告诉我们，任何组织的表征行为只是冰山一角，背后必然有其行为根源。如组织凝聚力差，它只是一种表象，可能是组织长期形成的价值观问题，可能是群体的满意度问题、可能是个体期望长期得不到满足的问题等等。如果孤立的谈论执行力，企图通过大幅宣扬一些

口号

性质的东西来解决问题，只可能是无劳而获。

从组织行为角度来看，执行力分为三个层面，个体层面、团队层面及组织层面。个体的职业化是组织执行力的基础，团队的执行力是关键，组织的执行力是重点。我们需要的是组织表现出强大的执行力，而不仅仅是个体，但在实现组织执行力中团队的执行力则是关键。没有团队执行力的支撑，组织执行力只可能是“水中月、镜中花”。

我们经常看到，一个个很有能力的员工，放在一起却一盘散沙。一个个平时积极主动的员工，在一起工作却会并不积极主动，甚至异常保守。群体的行为怎么会与个体行为表现出这么大的差异，这恰好就是团队执行力是关键的原因了。只要是群体，必然有群体的行为特征，表现出来群体思维、从众等现象。是群体，就需要管理，就需要管理者运用合适的管理工具将群体塑造成组织期望的团队。个人认为，执行力不足必然是有其管理者行为的根源，主要有三个方面。

一是管理动力不足，也就是不愿管理。这样的管理者往往是“脑袋随着屁股转”，一切是为权力，为了权力给自己所带来的利益。在短期内八面玲珑，以维护关系为目的，以履行所谓的职责为目的，面对不同的层级领导可以有不同的表现。从长期看，是思维僵化，官僚主义作风。“只要该说的话说了，该读的文件读了，读强调的强调了，该骂的人骂了，该表扬的人表扬了，也就与自己无关了”。正因为不愿管理，企业中才会出现管理者对管理时热时冷，不能持之以恒;也出现了囿于条款或执行僵化的官场习气。

二是管理理解欠缺，也就是不懂管理。相当一部分管理者，特别包括技术出身的管理者，很难转过弯来用管理解决问题。这部分人，用做技术的方式来进行管理，在内心深处认为团队理所当然应该按自己设想的方式运行。只要每个人都是业务能手了，整个团队就是业务能手了，却发现不了团队成员的期望与需求，发现不了成员之间微妙的心理博弈。公司出台了政策，参加了无数次会议之后，自己知道也就知道了，信息到此中断，根本不知道团队层面关键作用在于承上启下，在于将组织层面的精神有效传达。

三是管理能力不足，也就是不会管理。这些管理者往往比前两类要好一些，希望用管理来解决问题，但往往对管理的科学性及关系理解不清。由于缺乏管理能力，虽然也知道企业要制度化，不能总依靠人治化，但是在实际中却不会灵活运用管理知识。例如，企业中出了些问题，管理者很积极地让秘书或文职人员起草些制度，于是企业就匆匆出台了很多制度，甚至看起来非常科学的制度，但是更多的看起来很美，用起来却很累，最后只能是束之高阁。对此，管理者常常气馁，甚至抱怨员工素质太差。管理的科学性要求管理者能够理性地分析问题的根源，运用相应的管理工具去解决问题。解决问题时，又需要有解决问题的艺术。如果管理行为常常失效，则有必要重新考虑自身的管理能力。不会管理将导致责任与权利、执行与监督、行为与动机的错位，从而导致管理的失效。执行力不只是员工的事情，更重要的则是管理者自身的问题。

结束语：管理是个大课题，感悟只是小点滴，读完一本书就会管理，那是痴人说梦，关键是理论与实践相结合，才能提升管理能力与水平。对与不对，仁者见仁，智者见智。

如何牢固确立“安全责任重于泰山”的思想，以科学发展观统领企业的安全工作，我认为，必须上下同心，讲究科学，与时俱进，以人为本，切实贯彻落实《安全生产法》，真正做到把搞好企业的安全生产变为全体员工的自觉行为和自我责任。下面结合安全生产管理的实践,谈一些个人的肤浅体会。

一、抓安全生产的指导思想必须从严

安全生产严是爱，松是害，这个道理似乎人人都明白，但要真正做到，又似乎说起来容易做起来难。近几年来，发生在我们身边的事故及其血的教训告诉我们一个道理，就是安全生产管理必须从严。曾不止一次地听到有违章肇事职工对所受处罚不满，也不止一次听到安管干部抱怨对有些违章现象难以按章处罚。这就带来一个问题，操作规程每一条、每一款都是血的教训换来的，

规章制度

是大家举手通过后定下来的，为什么到执行时会出现埋怨情绪，为什么在生产现场“三违”现象还是经常发生。一个很重要的原因，就是我们对安全生产重视程度和认识程度远远不够，我们强调的是抓安全生产的指导思想必须从严，而不单单是出了事故处罚从严。

建筑施工企业员工从事的大都是苦、脏、累工作，在施工一线，完成施工任务目前主要依靠劳务工来完成，而劳务工由于他们接受安全生产教育的机会较少，许多人安全生产意识比较淡薄，作业过程中“三违”现象经常出现，管严了工效不高或者干脆走人不愿干;如果睁一眼、闭一眼那是对员工、对企业、对社会不负责任，也许今天不出事，很有可能在明天、后天就要出事。“一滴水掉在油瓶里”这样的教训实在是太多，我们不能非得从自己身上得到教训不可，这样的代价太大。因此，抓安全生产的指导思想必须从严，必须包括教育从严、管理从严、检查从严、整改隐患从严、最后才是处罚从严。一个企业，如果对待安全生产能够从法律的高度来要求自己、约束自己，在必要的物质基础上满足对安全生产的技术保障，加上平时能够一以贯之地保持严格的管理和严肃认真的态度，这样坚持数年，在全体员工中真正树立起“安全第一”的思想，那么，对违章行为处罚时的“不满”情绪自然就没有市场，安管员在严格执法时阻力也必然大大减小。因此只有在指导思想上从严，才会有组织结构上的严密、规章制度上的严格、工作作风上的严谨，而这一切也是我们安全生产的基本保证。

二、抓安全管理的方法不能简单化

企业的规章制度一般都经过几上几下的讨论，广泛征求各方面的意见，有些重要规章还需经过职工代表大会通过，应该说这些规章制度有其实施的群众基础，但在实际生活中为什么还有这么多违章现象发生呢?反思的结论是我们的教育、宣传和管理不到位。其中一个很重要的原因就是我们有些同志把管理上严格与工作方法的简单化等同起来了。在这种简单化的观念支配下，以为搞管理订一个制度就行，有问题开个会发个通知便完事，出了事情搞个处理决定，扣点奖金处罚一下就了结。把规章制度当作一柄尚方宝剑，遇到违章或者肇事的，管理者只要把剑毫不留情地砍下去就算是严格、认真了。而事实上，制度只能是一种约束，员工和管理者都受到它的约束，但作为管理者应该明白自己的职责不仅是“管”，还必须“理”。“理”就是以规章制度为依据，把企业内部上下、左右、纵横等各方面协调起来，理顺关系，使企业这个机器围绕一个目标运转。说“管”是行政手段，那“理”就是做人的工作，做人的思想工作，这比简单地给一个处分，给一定经济处罚要复杂得多，这就需要我们注入极大的耐心，花费更多的功夫，应该说这也是我们管理者应该投入主要精力的所在。在安全生产这个问题上，“严管”并不是我们的目的，而是要把与此相关的一切工作纳入规范和制度的轨道，从而达到事先预防和控制的目的。要做到这一点，仅有行政手段是不够的，这不仅是作为安全管理对象的人的思想情感纷繁多样，还因为安全管理的内容本身也复杂多变，这一点在我们港口物流企业尤为明显，所以我们在强调安全管理从严的时候，决不能因此而导致工作方法的简单化。

三、要以科学的发展观统领安全工作

随着企业改革转制和市场经济的深化发展，公司的管理机制、用工渠道、分配办法及其与社会的交往方式随时随地都在发生变化。体制变了，内外环境变了，经营方式变了，而传统的管理模式却改变不大。在安全生产管理上不能与时俱进，安全管理观念、方式和手段明显滞后。在实践中，我们的体会是，管生产必须管安全毫无疑义，但管安全必须了解生产、了解现场环境变化。如在生产进度中，哪些环节是安全生产的危险源，哪些环节是安全生产的重点预控目标，以及作业现场的环境变化对作业人员、机械设备会产生怎样的影响，应该有怎样的防范措施、保障制度等等，管理者必须要了解清楚，明确职责。

在这里我们提出要用科学发展观统领安全工作，不仅因为其重要性，还由于安全生产管理的复杂性。一个企业的安全生产状况，是该企业人员素质、管理水平、设备能力、企业文化和社会环境等各种因素的综合反映。企业在安全生产管理中，不仅要对一些有形的安全隐患进行有效控制，还必须掌握并且预控人的生理、心理变化对安全生产的负面影响;时节气温对安全生产的负面影响;雷、雨、雾、台、汛等自然现象对安全生产的负面影响;机械电器故障对安全生产的负面影响等等，这些方面都是安全生产的无形隐患。要防范这些无形隐患不仅需要一定的物质基础，还需要各方面的知识，虽然有些无形隐患有时是很难掌控的，但我们必须去学习、去摸索、去了解，只要我们把问题想在前、防在前、做在前，比不想、不防、不控肯定要好，这也是用科学发展观统领安全工作必须达到的基本要求。

为了使我们在安全生产管理上所作的努力取得最佳效果，达到有效地防患于未然，最终实现安全生产管理的既定目标，还有一个重要方面，就是要发动群众，群策群防，全员参与。有必要对《安全生产法》进行再学习、再宣传、再教育，采取切实有效的办法和措施，帮助和引导大家形成共识，实现思想上再统一、认识上再提高、防控责任上再明确。安全管理是一项长期的、复杂的系统工程,需要不断探索、巩固和创新,努力走出一条适应本单位安全管理、操作性强的管理路子,时刻保持良好的、稳定的安全生产局面,做到筑牢防线、长抓不懈、警钟长鸣,为建设和谐企业、和谐社会做出新的贡献。

**管理的实践心得体会篇二**

1.1门诊部各楼层均设立挂号处、分诊台、导诊护士，收费处、增设候诊区、配置电视机，为每位患者候诊提供方便，各楼层导诊护士每日主动向就诊患者介绍当日出诊专家及医院就诊流程，维持好各楼层各诊室秩序，做到“一室一医一患”，为就诊患者提供良好的就诊环境。

1.2门诊部大厅设立咨询服务台，为患者提供方便服务，提供保健知识咨询，分发健康教育处方，设立电话咨询、预约挂号室，介绍专科特色、医生特点等，为体弱不便的患者提供优质护理服务。

1.3营造全心全意为患者提供服务的氛围，制定优质护理服务标准和门诊优质人性化服务的具体措施，如：军人优先、80岁以上老年人优先、残疾人优先等，并视就诊患者情况予以合理安排，树立全新的“医-护-患”服务思维模式，以赢得就诊患者对护理管理的理解、配合和支持。

2.1建立并落实医-护-患沟通制度，及时处理患者就诊过程中遇到的各种疑问，满足患者不同层次的需求，尊重、关爱患者。

2.2对于每一个工作岗位，我们都制定明确的规章制度和岗位责任制度，每一位工作人员都必须严格执行各项规章制度，并体现在工作中，从而使护理管理工作有序可循，保证各项工作更好的落实。

2.3由护士长组织，每周进行一次周讲评，总结一周工作中遇到的各个问题及处理意见，好的意见及处理措施继续发扬，从中找出不足之处，加以更正，使门诊的护理工作做的更好。

3.1增强护士的团队意识，认真做好本职工作，门诊护士要有团队精神和全局意识，在做好护理工作的同时，设身处地为患者着想，主动调控，正确处理医护患人员之间的关系，及时准确的处理就诊过程中遇到的各种问题，保证就诊流程的顺利进行，提高患者的满意度。

3.2有扎实的理论基础和熟练的操作技术能力，精通护理专业知识，了解各个亚专科新技术、新业务的发展和现代医疗高新技术的应用，丰富知识面，提高学科的修养。

3.3有良好的沟通技巧，门诊患者不同于住院患者，多数为初次就诊，而且有好多慕名而来的外地患者，对医院的环境陌生，不熟悉就诊流程，普通话不标准等增加了就诊难度，护士必须要有丰富的经验，能在短时间内以主动、热情的态度为患者提供就诊指导和健康宣教，达到最佳服务效果。

总之，随着各大医院的不断发展和患者对医疗护理工作需求的变化，门诊护理工作不断系统化、规范化和全面化，极大提高了门诊部护理工作的效率，激发了门诊护士的工作热情，最大限度满足患者的就医需求，提高了就诊患者的满意度及护理服务质量，取得了良好的社会效益。

**管理的实践心得体会篇三**

《管理实践》是美国著名管理学家德鲁克在上世纪80年代末的一部经典著作，文字深入浅出，透过全面、系统的科学性总结，高度融合了东西方管理思想的精髓，通俗生动，读来饶有生趣。书中所阐述的核心思想即是：如何挖掘企业最有生命的资源——人的潜能，作者严谨、科学的工作态度，让我对管理工作有了很多新的思考和认识。下面，就如何发挥管理者的领导力和执行力，简单谈谈自己的看法。

管理是一种实践，其本质“不在于知，而在于行”。在每一个企业当中，管理者都是赐予企业生命、助于活力的重要因素。如果没有管理者的领导，“企业资源”永远只是资源，永远不会转化为产品。企业要想在激烈竞争的现代经济体系中，取得成功并获得长久的生命力，完全要视管理者的素质和绩效而定，因为管理者的素质和绩效是企业拥有的有效资源。 领导要成为下属员工的领袖，必须提高领导能力，让员工在其身上看到领袖的魅力。在现代企业中，领导力不在于能够下命令，机械式地管理一班人，而要让属下员工对其敬佩、信服，在员工心中形成一种磁铁般的向心力，让员工愿意跟随他克服困难，艰苦创业。这就要求我们在学习、做事、做人上狠视与部属沟通。许多管理者喜欢高高在上，缺乏主动与部属沟通的意识，凡事喜欢下命令，忽视沟通管理。对于管理者说，“挑毛病”尽管在人力资源管理中有着独特的作用，但是必须讲求方式方法，切不可走极端，“鸡蛋里挑骨头”,无事找事就会适得其反，挑毛病必须实事求是，在责备的过程中要告知员工改进的方法及奋斗的目标，在“鞭打快牛”的过程中又不致挫伤人才开拓进取的锐气。管理者有权利也有义务主动和部属沟通，而不能只是高高在上简单布置任务!

员工应该主动与管理者沟通。优秀企业都有一个很显着的特征，企业从上到下都重视沟通管理，拥有良好的沟通文化。员工尤其应该注重与主管领导的沟通。一般来说，管理者要考虑的事情很多很杂，许多时间并不能为自己主动控制，因此经常会忽视与部属的沟通。更重要一点，管理者对许多工作在下达命令让员工去执行后，自己并没有亲自参与到具体工作中去，因此没有切实考虑到员工所会遇到的具体问题，总认为不会出现什么差错，导致缺少主动与员工沟通的精神。作为员工应该有主动与领导沟通的精神，这样可以弥补主管因为工作繁忙和没有具体参与执行工作而忽视的沟通。

所以，加强企业内部管理，一定不要忽视沟通，沟通是双向的，不必要的误会都可以在沟通中消除。作为管理者，应该要有主动与部属沟通的胸怀;作为部属也应该积极与管理者沟通，说出自己心中的想法。只有大家都真诚的沟通，双方密切配合，那么我们的企业才可能发展得更好更快。

三、管理--抓好执行力是保证

近年来许多人都在讨论并思考“执行力”这一抽象而具体的问题。看似简单的问题，却不是能简单地用《把信送给加西亚》等“没有任何借口”的宣传所能解释的了，也不是通过大力宣扬“自动自发”、“无条件执行”的概念所能彻底解决的。在企业里，常常有这样的现象：高层怪中层没有执行力，中层怪员工没有执行力，员工又会怪高层没有魄力。其实，我们认为是一种组织行为，不是抽象出来的个体行为。我们在谈企业管理问题时，只能从组织角度来讲，抽象的谈论个体是没有任何意义的。组织的冰山理论告诉我们，任何组织的表征行为只是冰山一角，背后必然有其行为根源。如组织凝聚力差，它只是一种表象，可能是组织长期形成的价值观问题，可能是群体的满意度问题、可能是个体期望长期得不到满足的问题等等。如果孤立的谈论执行力，企图通过大幅宣扬一些口号性质的东西来解决问题，只可能是无劳而获。

从组织行为角度来看，执行力分为三个层面，个体层面、团队层面及组织层面。个体的职业化是组织执行力的基础，团队的执行力是关键，组织的执行力是重点。我们需要的是组织表现出强大的执行力，而不仅仅是个体，但在实现组织执行力中团队的执行力则是关键。没有团队执行力的支撑，组织执行力只可能是“水中月、镜中花”。

我们经常看到，一个个很有能力的员工，放在一起却一盘散沙。一个个平时积极主动的员工，在一起工作却会并不积极主动，甚至异常保守。群体的行为怎么会与个体行为表现出这么大的差异，这恰好就是团队执行力是关键的原因了。只要是群体，必然有群体的行为特征，表现出来群体思维、从众等现象。是群体，就需要管理，就需要管理者运用合适的管理工具将群体塑造成组织期望的团队。个人认为，执行力不足必然是有其管理者行为的根源，主要有三个方面。

一是管理动力不足，也就是不愿管理。这样的管理者往往是“脑袋随着屁股转”，一切是为权力，为了权力给自己所带来的利益。在短期内八面玲珑，以维护关系为目的，以履行所谓的职责为目的，面对不同的层级领导可以有不同的表现。从长期看，是思维僵化，官僚主义作风。“只要该说的话说了，该读的文件读了，读强调的强调了，该骂的人骂了，该表扬的人表扬了，也就与自己无关了”。正因为不愿管理，企业中才会出现管理者对管理时热时冷，不能持之以恒;也出现了囿于条款或执行僵化的官场习气。

二是管理理解欠缺，也就是不懂管理。相当一部分管理者，特别包括技术出身的管理者，很难转过弯来用管理解决问题。这部分人，用做技术的方式来进行管理，在内心深处认为团队理所当然应该按自己设想的方式运行。只要每个人都是业务能手了，整个团队就是业务能手了，却发现不了团队成员的期望与需求，发现不了成员之间微妙的心理博弈。公司出台了政策，参加了无数次会议之后，自己知道也就知道了，信息到此中断，根本不知道团队层面关键作用在于承上启下，在于将组织层面的精神有效传达。

三是管理能力不足，也就是不会管理。这些管理者往往比前两类要好一些，希望用管理来解决问题，但往往对管理的科学性及关系理解不清。由于缺乏管理能力，虽然也知道企业要制度化，不能总依靠人治化，但是在实际中却不会灵活运用管理知识。例如，企业中出了些问题，管理者很积极地让秘书或文职人员起草些制度，于是企业就匆匆出台了很多制度，甚至看起来非常科学的制度，但是更多的看起来很美，用起来却很累，最后只能是束之高阁。对此，管理者常常气馁，甚至抱怨员工素质太差。管理的科学性要求管理者能够理性地分析问题的根源，运用相应的管理工具去解决问题。解决问题时，又需要有解决问题的艺术。如果管理行为常常失效，则有必要重新考虑自身的管理能力。不会管理将导致责任与权利、执行与监督、行为与动机的错位，从而导致管理的失效。执行力不只是员工的事情，更重要的则是管理者自身的问题。

结束语：管理是个大课题，感悟只是小点滴，读完一本书就会管理，那是痴人说梦，关键是理论与实践相结合，才能提升管理能力与水平。对与不对，仁者见仁，智者见智。

**管理的实践心得体会篇四**

这次暑期实践我参加了班里组织的实践活动，此次活动的主要内容是协助图书馆工作人员整理书籍，这对我来说是次很宝贵的实践机会，我也希望我以实际行动，能够体现大学生应有的素质和觉悟。

工作人员进行简单的说明后，我和同学先把所有要整理的书按照序号排好，再把它们依次放进书架上。虽然书籍沾满了灰尘，但是大家还是干得很开心，然后我们还分头整理。

刚开始觉得做图书馆工作只要整整书就行了，但后来才发现并没有自己想的那么简单，馆内的藏书数量很大，同一类书又有很多不同的版本，需要在书架上耐心的查找。听工作人员说她们刚来时需要一个月的训练才能迅速的找到书的位置。而且由于一些读者在翻阅书籍后没有放回原位，或者在借阅时随便找个位置插进去，导致部分书籍位置错误，造成图书馆管理的困难。图书馆内还时常有些不和谐的现象，例如有的同学没有使用代书板，有的大声说话，这些都需要我们去注意，关键是促成同学们养成良好的借阅习惯。

时间在不知不觉中就过去了，我们的工作结束了。通过此次活动让我对图书馆有了更深刻的理解，能够为图书馆服务是我的荣幸，我也从中学习到一些借阅技巧以及很多有关图书管理的知识。图书馆的工作是繁琐的，在图书馆的实践工作中我有很多感受，我希望同学到图书馆按照规定借阅，方便大家就是方便自己。

图书馆从诞生的那天起就具有了开展社会教育的功能。在这次暑期社会实践中，我更加了解到图书馆对于培养读书人的重要性，同时也认识到读书对于培养我们自身文化素养的重要意义。正如歌德所说：“读一本好书，就是和许多高尚的人谈话。”高尔基也曾说过：“书籍鼓舞了我的智慧和心灵，它帮助我从腐臭的泥潭中脱身而出，如果没有它们，我就会溺死在那里面，会被愚笨和鄙陋的东西呛住。”在实践工作之余我最开心的就是可以饱读藏书，很高兴可以在这里学习实践，但要真正成为一名合格的图书馆人我要学的还有很多。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”只是一名大一学生的我，抱着贴近社会，锻炼自己的愿望，参加了暑期社会实践活动。假期社会实践活动是每个大学毕业生必须拥有的一段经历，它使我们在实践中了解社会，在实践中巩固知识。

**管理的实践心得体会篇五**

1)必须考虑成果和绩效，这是企业存在的目的;

2)必须考虑在企业内部共同工作的人所形成的组织;

3)必须考虑外在的社会，也就是企业的社会责任。

接下来，我看到了drucker对“管理”的解读，以及大家对《管理的实践》的看法，此时，内心产生了认真阅读此书的渴望。在目录之后的不是正文内容，而是三篇推荐序，分别是drucker先生的学生赵曙明、德鲁克研究会的那国毅和远流管理顾问詹文明，他们从不同的角度表达了自己对《管理的实践》一书的看法，但却表达了同一个观点：《管理的实践》是一本优秀的著作，值得大家去阅读领悟。

在下来，r的自序，他称《管理的实践》是全面探讨管理学的第一本著作，他建议读者要视这本书为打好管理学根基的最重要的一本书，他希望在未来的时光中这本书仍然能协助管理者工作。

看来，这本书真的是非常值得去阅读!

《管理的实践》一书以管理的本质切入——就管理者的角色、职务、功能的认知以及未来面临的挑战，有着精辟独特的见解，掀开了管理的奥秘与实务。以“管理企业、管理管理者、管理员工和工作”三项管理的任务，贯穿本书的主轴和精髓，并以八个关键成果领域、三个经典的问句以及组织的精神丰富其内涵。

第一部分drucker先以一个企业的实例点出了：我们的事业是什么?我们的事业将是什么?我们的事业究竟应该是什么?以及企业的目标、成果与生产的原则。

第二部分drucker以福特汽车的故事，阐述了“目标管理与自我控制”的有效性管理，同时也呈现出组织精神(即企业文化)的完整性。

第三部分则通过活动、决策与关系三项分析，深入管理的结构、最终的检验标准及绩效，同时也说明了五种组织结构之优缺点，与使用的大、中、小型企业级其限制条件。

第四部分drucker以其“绩效为核心的整体观”，主张雇佣整个人而不是一双手，以ibm的故事，描述了创新的时实践价值，使员工有成就感与满足感，进而创造巅峰绩效的组织。

第五部分drucker描述了管理者及其工作、决策和未来的管理者是什么，尤其一再主张“责任”的重要性与必要性。

drucker指出：“管理是一种器官，是赋予机构以生命、能动、动态的器官。而机构本身又是社会的一个器官，它之所以存在只是为了给社会、经济和个人提供所需的成果。”他认为，管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行;其验证不在于逻辑，而在于成果;其唯一的权威就是成就。他，不厌其烦地提出：管理既要眼睛向外，关心它的使命及组织成果;又要眼睛向内，注视哪些能使个人取得成就的结构、价值观及人际关系。

我借用赵曙明博士的话来形容这本书——这本书浅显易懂，不同地理区域、不同文化背景、不同时代的人都能够从中得到启发，得到教育。是一本永恒的、跨越时空的好书!

**管理的实践心得体会篇六**

我常常困惑，人的力量从何处来，到何处去，我们为何常常在庞大的市场面前惊慌失措，无从观在成本与利润的衔接点上找到我们需要的平衡，能够回答这些问题，我认为只有——学习。

俗话说“活到老，学到老”，这话一点不错。即使已经参加工作了，我们也不应该放弃对知识的学习。相反，作为企业的员工，在繁忙的工作之余，读一些开阔心智的书籍，吸取别人的成功经验，在工作中去实践。聪明的人，总是善于用别人的智慧来填补自己的大脑。今年，在全公司范围内开展的学习《管理与实践》一书中，让我们受益匪浅。我们矿肥的学习也在如火如荼的进行。经过近半年的学习，我看到了我们开磷的今天是来之不易的，我们老一辈开磷人付出了不少的艰辛，作为当代开磷人更应该具有饱满的热情投入到开磷的发展中去，我深信，只要我努力，千亿开磷一定会提前实现。

下面，就是在学习之后对自己提出的几点要求，希望借此可以重新塑造一个全新的自己，成为一名优秀的开磷员工。

一、与开磷同呼吸、共命运，坚守职业与使命。

既然我们几辈人选择了在开磷工作，就没有理由不把它做好。如果一个员工不能站在理想的高度上去看待自己的工作，不能满腔热情的去工作，那么他成功的机会就非常渺茫。对于绝大多数具有上进心的员工来讲，工作绝对不仅仅是为了生存，工作更应该是天职，是神圣的使命。

然而，现实中，常常听到有人抱怨自己被人忽视、没有被安排在好的工作岗位上、没有高工资、没有得到高度的重视等怨言，一副很受委屈的样子。其实，你有没有认真的审视过自己：你真的应该被安排在那个你所认为的重要位置、领到你所期望的工资、得到别人的重视吗?不劳无获，一切都不是理所当然的，没有付出就没有理由索取，当你伸手向企业、向领导要这要那的时候，你有没有认真的审视过自己你为企业付出了什么?你把企业当成自己的家、与企业同呼吸、共命运，全心全意的干好自己的本职工作了吗?如果没有，那就没有资格埋怨别人，要怪只能责怪你自己;如果没有，你就应该抛弃埋怨，积极进取，努力培养主人翁意识，热爱你所在的企业，热爱你所从事的工作，尽你最大的努力，尽可能的发挥自己的才能，为企业多做贡献，相信总有一天，大家会看到你的努力，你也会得到所期盼的一切。

二、坚决服从安排，不折不扣地完成工作任务。

企业是一个严密的组织，不是一个自由的组合体。它是一个有组织、有纪律、有制度、有目标的合成体。在这个组织里，个人不能也不允许自由散漫，不服从管理。服从是天职，也是企业对员工的一项基本要求，即使领导的某个安排你内心无法接受，也要告诉自己丢掉不满情绪，因为企业不只有你一个人，它是一个大集体。个人往往习惯于从自己的角度出发，考虑问题往往先考虑自己，你所看到的、你所关注的也许只是你个人或者是所在小组的利益，这就有很大的局限性;而领导则不同，他所考虑的是全局、是整体。所以，对于领导分配的工作任务，我们一定要不折不扣地去执行。很多时候，很多我们开始并不能够理解的事情，在实施的过程中，自断后路、义无返顾地去执行，原本想不通的事情往往可以得到很好的理解，从而激发了个人的主观能动性，反而促成工作任务的圆满完成。

三、高标准、严要求，苦练专业技能，努力提高自身能力。 一个人要想真正成就一番事业，离不开过硬的基本功。还记得上学时，老师对我们说过的一句话：“关系是泥饭碗，是会碎的;文凭是铁饭碗，是会锈的;本事是金饭碗，是会升值的。”当今社会的竞争愈来愈烈，做任何事情都需要技能。现代企业最需要的、最紧缺的就是具有专业能力较强的员工。在实际的工作中，对待自己，对待工作，一定要高标准、严要求，不要满足于已经掌握的，这个世界是多变、快变的，要努力寻求更好、更快的专业技能和技巧，提高自身竞争力，只有这样，才有可能创造出更好的成绩，才有可能从胜利走向另一个胜利。

四、努力培养团队精神，善于更要乐于与他人合作。

在现代社会，专业分工越来越细、市场竞争越来越激烈的前提下，单打独斗的时代已经过去，合作变的越来越重要。团队的力量远远大于一个个单独的优秀人才的力量。所以，现代企业招聘员工，虽然都有一套很严格的标准，但是，最重要的条件就是要有团队精神。就算这个人是天才，如果其团队精神比较差，这种人也没有企业愿意用。不能与同事友好合作，没有团队意识的人，即使有很好的能力，也难以把自己的优势在工作中淋漓尽致的发挥出来，甚至，由于其自高自大、排斥他人，反而会把事情弄糟。一个人能力再强，总有能力不能达到之处，团结才有力量，团队成员之间相互取长补短，会把事情做的更好，甚至收到意想不到的效果。

五、自信乐观，积极向上。

现实生活中，我们做事之所以会半途而废，往往不是因为失败而放弃，而是因为失去了自信而失败。创造出奇迹的人，凭借的都不是最初的那点勇气，而是一种自信乐观的精神，在这种精神的支持下，向前迈一步，再迈一步，终会达到成功的颠峰。人最大的敌人不是别人，而是自己，凡事都不会是一帆风顺，一马平川的，总会有这样那样的困难阻挡我们前行的脚步，不要被设想的困难吓倒，要相信自己，鼓励自己，要有战胜困难的决心和勇气。一个人应该自信而不自负，执著而又不僵化。人生必须背负重担，一步一步慢慢的走，稳稳的走，总有一天，你会发现，自己是那走的最远的人。

六、谦虚谨慎，戒骄戒躁，勇于创新，敢于挑战。

“谦虚使人进步，骄傲使人落后”这是我们在小学就接受的教育。谦虚是美德，人类如果失去谦虚，那么自信就会变成自大。自大就是自满，自满就会失败。或许因为我们还年轻，没有多少经验，所以比较容易骄傲和急躁，办事也总是急于求成。但是，要知道，没有一个人有骄傲的资本，因为不论过去你取得了多少骄人的成绩，即使是在某一方面很了不起，也不能说是已经彻底精通，因为知识是无穷的。谁也不能够认为自己已经达到了最高境界而停步不前，如果是这样的话，则必将很快就被同行赶上和超过。所以，在实际的工作中，我们一定要谦虚谨慎，戒骄戒躁，求真务实，脚踏实地的做好每一件事。

但是，我们也不应该满足于现在，不思进取，停滞不前。而是应该最大可能的发挥主观能动性，要勇于创新，敢于挑战，把一切好的主见即刻付诸行动。凡事都要敢于尝试，如果不试一试，谁也不知道自己的斤两。虽然也许最后试出自己的重量不过二三斤，但我们也会得到自己的东西。哪怕是小小的进步，我们也算是取得了成功。有理想没有行动是一个梦，有行动没有理想是一种浪费，理想加合适的行动可以使人取得成功。

找到自己的个性并肯定它，按照自己对自己的期望去塑造自己，加以不懈的努力和奋斗，相信自己一定会成为一名优秀的开磷员工。

**管理的实践心得体会篇七**

今年暑假能在镇海图书馆进行我的暑期社会实践活动，我感到很开心，这对我来说是一次很宝贵的机会。

我国历史悠久，文化源远流长。虽历经战火、朝代更迭，五千余年的文明亦不曾中断。维系中华文明血脉，使之薪火传承、生生不息的正是图书从古到今的积累和流传，正是这些散发墨香的纸张酝酿了我国传世文明，中华文明史就是一部图书史。我国有重视阅读的传统，阅读是一个永恒不变的话题。阅读具有很强的时代性，不同的时代有不同的阅读，受当时政治、经济及教育等各种社会因素的影响。

此外，我还了解到图书馆工作的一些方法，我们主要进行了贴标签和整理图书两项工作，虽然都是很简单的工作，但也从中学到了许多知识。

在图书馆实践的日子里，我学到了好多，也从实践活动中获得了快乐，同时也感到了所学知识的不足，在以后的日子里，我必须继续更加努力地学习，学好专业知识，全面发展自己，在实践中长知识求发展。在以后的日子里，不可避免的，我还将面对更多的问题，将承担更大的责任，并在其中更加成熟和真正走入社会。而这次社会实践，就算是我走向社会的第一步吧！

大一的暑期社会实践，我只是参加了其中的一小部分，去市区做问卷调查，去图书馆帮忙整理书籍和为一些书做编码。

我从这次的实践中，学习到了人际交往和待人处事的技巧。在人与人的交往中，我能看到自身的价值。人往往是很执着的。可是如果你只问耕耘不问收获，那么你一定会交得到很多朋友。对待朋友，切不可斤斤计较，不可强求对方付出与你对等的真情，要知道给予比获得更令人开心。不论做是事情，都必须有主动性和积极性，对成功要有信心，要学会和周围的人沟通思想、关心别人、支持别人。

在这次实践中，还有一点我感受很深。在学校，理论学习的很多，而且是多方面的，几乎是面面俱到的，而现实的生活中，可能会遇到书本上没学到的，又可能是书本上的知识一点都用不上的情况。或许工作中运用到的只是简单的问题，只要套公式就能完成一项任务，有时候你会埋怨，实际操作这么简单，但为什么书本上的知识让人学的那么吃力呢？也许老师是正确的，虽然大学不像在社会，但是总算是社会的一部分。我们有了在课堂上对知识的认真消化，有平时作业的补充，我们比别人具有了更高的起点，有了更多知识去应付各种工作上的问题。

在现今社会，招聘会上的大字板都总写着“有经验者优先”，可是还在校园里面的我们这班学子社会经验又会拥有多少呢？为了拓展自身的知识面，扩大与社会的接触面，增加个人在社会竞争中的经验，锻炼和提高自己的能力，以便在以后毕业后能真正的走向社会，并且能够在生活和工作中很好地处理各方面的问题。记得老师曾说过学校是一个小社会，但我总觉得校园里总少不了那份纯真，那份真诚，尽管是大学高校，学生还终归保持着学生身份。总之，这个暑假的社会实践是丰富而又有意义，一些心得和体会让人感到兴奋，但却决不仅仅用兴奋就能描述的，因为这是一种实实在在的收获，是对“有经验者优先”的感悟。

**管理的实践心得体会篇八**

对于管理，本人似懂非懂。如果说一点不懂，却也能做一些小事情，就权当初级管理吧。下面就学习《管理的实践》谈三点小感悟。

一、管理--班子团结是前提

班子团结，是一个部门一个企业发展进步的基础，是班子及成员完成任务的保证。实现班子团结要做到四点。

要做到班子团结一是领导干部识要广。领导班子成员的理论水平、广博知识和通情达理是维护班子团结的重要条件。凡是小事计较、不顾大局，常常为一些非原则问题互相猜疑，大多是知识缺失或个性缺失者。班子成员养成良好的学习习惯，增强辨别是非能力，培养超脱的心境和浩然正气，正确对待自我、正确对待工作、正确对待“小事”，班子的团结自然就会搞好。 要做到班子团结二是位要准。领导班子成员工作虽有分工侧重，但对整体工作都有领导责任。位置摆平了，大家才有动力，具有积极性，领导系统才能高效率运转。要有一种多干事情，多担责任，淡化权欲，少揽权利，避免陷入谁大谁小，谁高谁低之争。同时要让员工参与管理决策，增强工作的透明度，增强员工的主人翁意识和工作热情。

要做到班子团结三是事要公。班子成员都是为了一个共同的目标走到一起的，应该在上级党委的领导下为本单位的工作殚精竭虑，谋求发展，这是一个领导班子的全局和大事。如果每个班子成员能够始终想全局、顾大事，处处把发展摆在首位，心往一处想，劲往一处使，就能既干好事业，又搞好团结。要根据本单位的实际建立和落实目标责任制，使大家忠诚于事业，专心于事业，不因争个人的名、位、权而记小帐，结恩怨，让大家的心思始终集于公事、谋于公事。

要做到班子团结四是胸要宽。历史上凡有所成就的人物多为胸宽度大者。一个领导班子成员的胸怀是否宽阔，既是其自身素质、修养和品德层次高低的综合体现，也是吸引和团结大家做好工作的重要条件。在领导工作实践中，要学会辩证地看待自己周围的人和事，允许人们在认识上存在差异，善于听取不同意见，取人之长，补己之短。学会尊重人，理解人，做到“大事清楚，小事糊涂”，不计较鸡毛蒜皮的小事、无关紧要的小缺点，非原则性的小毛病，在小事小非问题上得理也饶人。要从本单位工作的实际分析利害，冷静客观处理各种问题。同志之间以支持、友谊、谅解为重，真诚合作共事，以减少内耗，增强工作的推动力。

二、管理--做好沟通是基础

管理大师韦尔奇对管理的要求是“沟通--沟通—再沟通”。现实中沟通因人而异，会沟通的人上至八十老人下至十岁孩童都能说得进去，所谓“良言一句三冬暖，恶语相向六月寒”就是这个道理。沟通在企业管理上至关重要。 管理者应该积极和部属沟通。优秀管理者必备技能之一就是要有高效的沟通技巧，一方面管理者要善于向更上一级沟通，另一方面管理者还必须重下功夫，以能力带动人，以素质展形象，以情感凝聚人，让员工感受到你就是这个团队的领导。

一、与时俱进，提高学习能力。在知识经济时代，新的形势总是在不断变化，如果将工作思维局限于过去掌握的知识或积累的经验，欠缺创新精神，就无法满足时代发展的新要求。作为一名领导干部，应该主动学习，不断充实，掌握相当的文化知识、专业知识、管理知识与工作经验，提高自身能力素质，提高领导管理能力，适应新形势工作需求。

二、以身作则，始终充满激情。一个企业，不管在创业初期、发展期、稳定期，还是衰落期，都需要领导以一种卓越的激情带动员工或艰苦创业，或扭转乾坤，促进企业的生存和发展。在企业发展形势大好时，不要骄傲自满，带领员工乘势而上，再创佳绩;在企业发展遇到瓶颈时，要坚韧应对，带领员渡过难关。在工作中，要始终坚持以身作则，发挥表率作用。

三、公平做事，做到奖惩分明。一个团队由几个、几十个、几百个、几千个甚至更多的人组成，每个人心中都有一杆称，用来衡量自己、衡量同事、衡量上司。这种情况下，更需要团队领导做到公平办事。哪些员工表现好，要及时奖励，树立学习榜样;对犯错误的员工，要进行警示教育。只有做到奖惩公平透明，才能真正激励先进，鞭策后进，激发团队工作热情。

四、真诚待人，与下属做朋友。领导干部要真诚对待下属，善于与员工打成一片。在学习上，能够放下架子，虚心向下属请教某方面的知识;在工作上，能够集思广益，诚意征求下属的意见和建议;在生活上，能够平易近人，主动与下属沟通，让员工感觉到你是在真心与其交朋友，自然而然产生朋友情，愉快地跟随你工作。

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