# 2024年企业管理培训心得体会200字(十篇)

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-09-10

*学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。企业管理培训心得体会200字...*

学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

**企业管理培训心得体会200字篇一**

作为一名从事事业二十多年，将一生中最美好的青春年华奉献给xx企业的青年人，我有着浓厚的情结，深爱着为之倾注了心血奋斗的企业，并以它的壮大、辉煌为自豪。同时，我也为公司在发展过程中存在的问题及运行中的盲点盲区担忧。

近几年来，我一直坚持不断地努力学习，尤其是进入审计这个赋有压力和挑战性的岗位后，我更加意识到个人综合素质提高的重要性，遗憾的是这次提升个人素质学习的时间太短了，但我还是接受到了很多新的信息、新的理念和新的思维方式。

下面结合学习所涉及的内容，对应公司目前这些方面的现状及存在的主要问题谈一点自己的认识和体会。

一、公司目前的现状及存在的主要问题

1、企业发展速度很快，市场施工领域不断拓展，规模逐年增大，人均劳动生产率呈上升趋势。但公司目前来没有形成自己的核心竞争力，与同行业的比较竞争优势也仅仅是在某个领域的相对工艺上，且这种相对工艺是可以复制的，随时都有落后的可能，我们仍应保持高度的危机意识。

2、作为全资子公司，受国有企业原有的体制及制度上的影响和限制。许多企业经营管理上的新理念和有效的管理制度未能在公司内部得到推行。如：公司的战略管理、组织结构、业务流程及其绩效考核某种程度上受到传统思想和旧体制的影响及母公司的限制，因而新的经营理念和管理制度不能在公司得到有效的落实和执行，甚至不能突破 “水土不服”的障碍。公司核心领导为公司的发展在不断地努力，但公司的改革仍受到上述因素的影响，其力度欠缺。

3、公司人力资源的管理需要进一步改革。目前公司的人力资源管理工作未提到一定的高度，其乃保留着旧的劳动人事管理制度的模式。因此，公司内部各岗位的编制没有经过详细调研、测算，编制的确定人为因素较大，没有因岗设人，人员流动机制不健全，关键岗位未有效落实竞聘制。人力资源管理的重要性在公司没有得到充分体现，工资总额受控，许多方面仍存在国企的平均主义现象。

4、公司的各项内控制度很多，但是很多内控制度不够科学，难以操作。如：公司纵向、横向组织机构中的职责和各岗位职责划分、界定不够清晰，各岗位的职责和工作流程仍存在许多弊端，操作的难度极大，造成公司制度的执行力不足。

5、公司加强员工绩效考核力度的意愿，本人非常赞同，且认为应更加严格。但是，目前公司绩效考核制度的制定不够严密、不够科学，企业对个人的绩效考核、尤其是对管理人员的绩效没有定性定量考核，干多干少一样，

6、企业的成本太大，尤其是管理费用居高不下，项目形成的利润和企业施工的总规模失衡，除了外部因素外，内部管理还需进一步完善、改进和加强。

……

二、建议采取循序渐进的方法，逐步完成如下工作。

1、严格按照项目法施工管理，按项目进行成本核算，员工个人(尤其是管理人员)的绩效与项目的经营成果挂钩，提高绩效考核的公平性和奖惩力度，避免吃大锅饭。当然需要制定适合企业的绩效考核体系。

2、公司内部的关键岗位，尤其是应在公司总部拿出几个关键岗位，在全公司范围内竞聘。根据竞聘人员的各类素质的综合评价，择优录取竞聘岗位所需的最合适的人，作到人岗匹配，努力达到公司和竞聘者双赢。

3、建议公司在内部组织一套班子或请外部咨询公司对公司的现状进行全方位的诊断，找毛病、开处方。以便公司党委、经理部对症下药，确定公司长远的战略发展目标。打造公司的比较竞争优势和打造有利于适合公司发展的企业精神和企业价值观的企业文化核心。

4、建议公司对不同的员工，针对员工的需求，制定出不同的培训方案和员工的职业生涯设计。根据员工知识、才识、胆识的不同，用其所长，用我所需，充分挖掘员工的最大潜力，提高企业经营管理效率，达到企业和个人的双赢。

5、公司应通过严格的绩效考核让大家看到，干多干少就是不一样，绩效考核一定要公平、公正、合理，并且落实到每一个员工身上。因此，公司迫切需要建立起一整套符合公司利益的绩效管理体系，并应严格对员工的工作实行绩效考核评价。

6、公司的内控制度在编制时就应该清晰化，程序化和具有可操作性;在执行的过程中进行严格的考核，提高公司制度的执行力度。同时建议对目前的制度进行全面的整合，对各岗位的工作流程进行梳理、分析和优化，严格确立各岗位的职责和工作流程。

7、建议将类似此次高层次的培训形式继续开展下去，以便有利于提高公司员工的综合素质，达到提升公司经营管理的高效运作。

通过本次学习和与老师、同学们的交流、沟通，感触很深。以前，我也常常

看一些企业管理方面的书籍，收集、研究了一些经典审计案例和其它相关类型的案例，并从中也得到了许多的启迪。但是，在具体的工作中仍遇到一些让人感到困惑的问题不易解决。

当然，这些问题的形成既存在着主观上因素，又存在着客观上因素。如：受

传统理念的影响;受旧的运行体制和经验的影响;公司的管理制度、薪酬制度、分配制度、人力资源制度、激励机制不完善等原因，也是形成这些问题的客观因素之一。

我认为：在强者恒强的生存法则下，提升企业的战略核心竞争力，才是企业

发展的最终根本。因此，不管企业在顺境中还是在逆境中，也不管企业存在着什么样的问题，我们都应当以积极的心态，正确的理念去面对，认真解决问题。要敢于用正确的方法解决问题，要敢于知道自己哪里不舒服，勇于找医生诊断，做好病前的“保健”和“预防”工作。我坚信：核心领导能够使明天更加辉煌。我们也将与一同健康成长。

**企业管理培训心得体会200字篇二**

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。

**企业管理培训心得体会200字篇三**

通过此次管理培训，从中得出一些企业管理培训心得体会。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，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。也有不少人认为融资只需写个商业计划书，图便宜随便找个机构或个人、甚至学生来写，也不管他是否有融资的经验和融资的渠道，只要价格低。

**企业管理培训心得体会200字篇四**

因为自己在企业虽不是专职的培训工作者，但是作为企业品质管理人员，培训是我们使用最多的一种工具、一种品管方式(当然这也许仅仅是我们企业情形)。“摸着势头过河”的干了这么多年，是到了进行系统学习、掌握更多培训的技能技巧、开阔培训视野的时候了。当然，还有一个重要原因是考取一个企业培训师资格证。于是就报读了这个企业培训师培训班。参加此次培训收获很多，由此增强了自己从事企业培训工作的信心。三个被澄清的误识

一、企业培训师不是单纯从事培训工作的企业培训师究竟是做什么的?

在接受培训之前，的确是存在很大的误解：我以为培训师就是在企业做培训的——不就是做个计划，写个讲义，上个课嘛。我相信，有我这种理解的人不在少数。事实上，企业培训师并不是我想象的这么简单。按照教材的定义：培训师是指能结合经济、技术发展和就业要求，研究开发针对新职业(工种)的培训项目，以及根据企业生产、经营需要，掌握并运用现代培训理念和手段，策划、开发培训项目，制定、实施培训计划，并从事培训咨询和教学活动的人员。

我们看看教材中关于制定培训总体计划、开发培训项目、开发培训课程、开发培训教材、教师任用资格与培训评估、指导培训工作、人员素质测评、岗位职务描述、现代教育培训技术应用、教学活动的组织管理、教学活动的实施各个章节的内容阐述，不难明白培训师究竟是吃什么饭干什么活的。

按照老师的概括，企业培训师的本质职责是企业培训工作的策划开发、组织实施，即培训管理者。在培训管理体系--iso10015培训体系中就有企业培训管理者的说法，这与iso9001中的质量管理者代表一样。企业培训师主要的工作在于企业培训的策划和组织管理，也即企业培训的管理者。

弄清楚这个概念，对于进一步发挥企业培训师作用，增强培训师自信心、调动培训师积极性等方面具有至关重要的作用。

二、企业培训师不是那么容易做的

通过这几天的系统学习，知识丰富并具实战经验的老师用铁的事实告诉我们，培训师必须具备：自我感知的能力、激励他人的能力、建立关系的能力、变通的能力、前瞻的能力、控制的能力、把握职业界限的能力、诊断问题并找出解决方法的能力、从事商务的能力;良好的沟通、表达能力，以及组织教案、充分运用各种现代教学设备的能力;学习能力强，能不断更新知识和观念，特别需要有调动气氛的能力和案例分析能力，能够设计并运用课堂讨论、案例分析、模拟游戏、角色扮演等手法。

企业培训师不单单是培训，更重要的是培训的管理。要管理培训就必须是培训的内行，动起嘴来有两口子，动起手来有两刷子。培训师需要掌握的知识是相当广泛的，最基本的都要做到一专多能，尽可能是多专多能。不仅仅掌握知识，更需要丰富的实战实践经验，现场操作演示能力，对主讲的课程有丰富的相关工作背景，具有专业的培训或授课经验。要管理好企业的培训工作，就必须了解培训相关的法律法规，懂得企业培训的基本规律，掌握企业培训的各种相关知识和技能技巧，并能熟练运用于实践。同时，还必须了解有关经济的、市场的、质量的等方面的知识，特别需要掌握工商企业管理的知识，以及具备人员素质测评、岗位职务描述等人力资源开发相关的知识、工具、能力。

仅仅从前面这些肤浅的体会中，我们已不难感受企业培训师要学的东西、掌握的技能、熟练运用的工具实在是不少，这就意味着做培训师并不容易，做一名优秀的培训师就更难。

**企业管理培训心得体会200字篇五**

能荣幸能够站在这里向大家介绍本次培训的心得体会，能够通过短短五天的培训让我有如此多的收获，这离不开公司各级领导的关怀，也离不开人力资源部的精心安排，在此，请允许我代表所有新员工对您们表示衷心的感谢!

五天的培训虽然结束了，但是我们的工作才刚刚开始。如何更好地开展工作应该是我们当下思考的核心问题。下面我仅提出以下几点与各位新同事共勉：

1、 尽快实现角色转变、找准个人定位、融入新的环境

从学校到社会是一个大的转变，在这个过程中我们难免会有不适，但是这不能成为我们逃避的借口。今天我们坐这里，我们就应该明白，我们的身份不再是学生，而是一名公司职员，我们就应该改变作为一名学生自由散漫，熟悉公司的各项规章制度、加强纪律性，以此来严格要求自己，来找准自己在公司中的定位、尽快融入公司这个大家庭。

2、 着力培养忠诚意识、责任意识、吃苦耐劳意识

在培训的第一天，陆总就向我们强调了忠诚问题。我们选择了公司是因为我们爱这个公司，公司给予我们也不仅仅是那份薪酬，更有一个供我们施展自己的才华、实现自己成长的大舞台。因此，我们应该怀着一颗感恩的心来工作，把对公司的忠诚放在第一位;要敢担责任、敢于吃苦耐劳，通过自己的努力不断创造优秀的业绩，以此来证明自己的忠诚。

3、 时刻谦虚谨慎、虚心学习，尽快熟悉本职工作

作为刚走出校门的学生，我们多的是理论知识、少的是实践经验。因此，在新的工作岗位上，我们要有一切从零开始的勇气和决心，时刻保持谦虚谨慎的精神、虚心向公司的前辈学习;要善于从小事做起，通过小事锻炼能力、积累经验、实现成长。

未来的工作也许会千头万绪，甚至会遇到这样或那样的困难，但是我相信有公司各级领导的关怀和正确领导，有公司各位前辈的悉心帮助，有我们自己的不懈努力，任何困难都会被克服，我们就一定能创造出无愧于自己、无愧于公司、无愧于“中水电人”的工作业绩!亲爱的各位同事，让我们携起手来，为了公司也为了自己更加美好的明天而努力奋斗! 谢谢大家!

**企业管理培训心得体会200字篇六**

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。

**企业管理培训心得体会200字篇七**

通过此次管理培训，从中得出一些企业管理培训心得体会，身为企业领导者对不良品是如此的痛恨至极，又有哪位企业员工敢无视产品品质?企业领导者对于执行不折不扣的表率，如同榜样的力量，将会潜移默化地影响和引导组织内部各阶层的员工对执行力的理解与践行。 执行力，对于企业、组织、团队而言意味着什么呢?换言之，如果一个企业或组织、团队没有执行力或执行力不强，对企业、组织、团队而言将会产生何程度的影响?众所周知，执行力实则是一种操作能力，而这种操作能力是贯彻企业战略，完成预定目标的能力。试想一个企业或组织或团队没有执行力抑或是执行力不强，势必意味着企业拟订的战略规划无法落地开花，自然就无从谈起结果乃至收获成功的喜悦，分享投资回报的利润;抑或试想一个执行力不强或者缺乏的企业、组织、团队，势必对所执行的任务会打折扣;而一个被执行者打了折扣的任务最终的执行效果会是令人满意的吗?北京奥组委顾问魏纪中在日前面对媒体采访是强调“国外媒体说中国的腐败问题产生根本在于没有一个好的制度的说法是不符实际的，北京奥组委之所能全世界人民交出一份满意的答卷，没有发生重大违规违法事件，关键在于具备了很强的执行力”(此非魏纪中原话，大意是这样)。因此，一个企业、组织、团队没有了执行力抑或执行力不强，即便是再完美的战略，再周密的规划，最终都将形同虚设甚至会给企业、组织、团队带来毁灭性的灾难!因为好的战略，周密的规划都必须由强有力的执行力来支撑，否则，战略、规划就如同空中楼阁，如同无源之水，无根之木，只需微风轻拂便轰然倒塌。

清晰认识企业管理培训的战略定位

培训现今已成为企业新型的领导手段。过去企业的领导手段是确定重大决策和资源配置后，利用员工的才能，为实现企业的盈利目标服务。今天的领导手段是要看重如何培养员工的才能，并与员工建立起密切的关系，实现企业与员工的发展目标。

培训的发展趋势是要能帮助组织建立起以人为本的持续发展优势。为此，培训必须要从提升人的能力、激发人的活力、增强群策群力的合力三个方面入手，以提升组织内员工及主管的职务能力为导向，以提升其领导力为核心，并持续推动组织学习。

因此，组织中的企业管理培训活动，需要从战略上定好位。企业管理培训应被视为组织中一种目标明确的主流活动。企业管理培训通过解决三大课题：协作战略、行为应变机制和核心价值观使一个组织从以资源为本发展到以人为本。转变企业管理培训模式，将企业管理

培训置于企业发展战略的核心地位，让管理人员或团队成员参加逐步明确目标的交流对话，达到认同接纳，达成共识，做出承诺。

企业管理培训是提高主管人员工作效率和学习敏感度的实践学习过程。这一过程包括：建立有效的工作关系，通过为培训者提供准确的信息，使之发现工作盲点，改变其做事风格，从而承担内心认同的责任。

企业管理培训的关键内容有两方面，一是打造企业管理者实现现有业绩的能力和潜能的过程，二是在持续培训中还有助于企业文化的塑造和形成。

企业管理培训必须与企业发展阶段相适应。一般来说，培训序列包括有针对项目、任务的技能培训，针对职位之工作效率的行为培训，针对未来岗位责任的发展培训，以及针对长远目标和业绩提高的管理规划培训。

管理者在组织体系的特定层次上实现有效管理并获得成功，要注意三个要素：个人对自身角色的认识、角色所需的技能、特定态度和心理因素。要区分层次。管理者要成功扮演特定的组织角色，对上述三个问题的处理必须适合其角色在组织中所处的层次。管理者从某一级别被提拔后，必须完成这三个方面的转变才能在新位置上继续成功。

探索行为培训与成人学习的特点

我们非常认同《管理者而非mba》一书所言，高执行力主管人员所需要的是技能而不只是技术，特别是人际技能;是洞察而不只是观察，特别是组织洞察;是人心而不只是人脉，特别是立人攻心;是智慧而不只是知识，特别是领导智慧;是创新而不只是完成，特别是创新执行;是worldly而不是 globally，特别是练达。我们亦认为有效管理者需具有五种心智模式：管理自身的反思心模;管理关系的合作心模;管理组织的分析心模;管理环境的练达心模;管理变革的行动心模。如果你是一个管理者，这就是你的世界。

因而，我们这些年设计和不断推出的系列培训，都是紧紧围绕受训者的行为改变为特色、以提升主管人员的领导式管理能力为目标，以协助各类组织开展与之发展阶段相适应的企业管理培训为宗旨。我们认为，培训的目的就是挖掘人的最大潜力;培训包含一定的内部结构、受程序驱动的、在受过专门训练的培训师和个人或者团队之间结成的某种关系;培训包括评估、考察价值观和动机、设定可测度的目标、制定重要的行为计划，及用有效的手段和技术帮助受训者提高技能。

行为培训的实施，有一些必要前提，如：要将改善视为培训的核心;培训中涉及学习的环节，需要应用成人教育和认知心理学的某些原理;受训者了解培训的基本原理后，自动配合改善，培训效果比较容易成功;培训师的培训技巧和与客户及受训者的坦诚信任关系决定培训的成败;根据受训者的不同情况和客户的不同要求调整培训模式;培训与咨询业的边界日益模糊，培训师必须掌握更多的知识和技能。

面向成人学习的培训必然要区别一般性的学习，成人学习有其自身特征：

首先，成人学习是一种自我引导的学习;成人需要将他的学习与生活经历联系起来;成人以目标为导向;只有当有一个理由存在，成人才会去学习;

其次，培养成人学习的动机因素在成人学习中也扮演着重要角色。四种动机影响培训关系中的学习行为---外在预期：受训者受高层主管要求受训;紧迫感：紧迫感要适度，压力过大会使人们放弃学习;个人提升：发展和提升个人职场前景;激励：培训是一种激励体验。 所以，成人培训绝对不是一般意义上的学习听课，而是要在整体的培训过程中把握好以下四个阶段的特点：

第一阶段解决为什么要学习?

第二阶段学习这些问题的关键点是什么?

第三阶段体会如何运用这些知识?

第四阶段把握这些信息对于应付其他情境有什么好处?

企业管理培训的系统培训的模型架构与课程选择

每一个企业都要依据需求和自身的发展特点制订培训规划，然后再根据市场供应情况去做理性的选择。这里只简单介绍一下北京市管理科学院近几年来在培训实践中逐步提炼、开发出来的系列培训课程，包括《主管领导与管理》、《经营战略与执行》、《组织学习与发展》等。

《主管领导与管理》系列自20xx年推出后，先后培训各类企业组织单位上百场，反响强烈。主要包括三个课程：《领导式管理基础培训》、《领导式管理实践辅导》和《实践领导之道的挑战》。

《领导式管理基础培训》是提升主管核心能力的培训，从中阶主管的角色转变入手。其心态要转向正己成己，要能够依靠自我的影响力去工作;其技能要转向带人成人，要能带动并成就他人;其职责要转向群策理事，以领导他人做出贡献。《领导式管理实践辅导》是增强主管授权赋能的修炼，分七个主题：授权的准备、授权过程的管理、透过团队实施授权、

自我管理、沟通技巧、改善绩效、解决问题等。《实践领导之道的挑战》集中培养一个成功的主管需要学习和掌握的五种行为修炼---挑战现状、共启愿景、以身作则、使众人行、激发人心。

有效的管理实践培训，其培训目的是帮助主管人员发现盲点，改变其做事风格。应用行为培训的重点在于评估其当前的工作胜任能力，以确定行为的改善目标和提高学习敏感度。培训要有针对性地确定改善的优先顺序和发展的目标，提高主管学习的敏感度，提升其实践的理性。以评估作为培训的起始点，是为了以组织学习的方式引起共同反思，达成共识，避免陷入习惯性防卫，利于实施。通过在实践中辅导，强化培训效果，达到培训目的，提高主管的工作效率和学习的敏感度。所以在《经营战略与执行》系列包括《策略管理》、《策略执行力》、《卓越主管的角色与职责》三门课程，分别培养高阶主管领导的先见力、构想力、执行力;策略执行者的思维、运营、管理和学习力;卓有成效主管人员的复杂管理角色和能力。中阶主管具有多重角色，指导者、推动者、监督者、协调者、指挥者、生产者、经纪人、革新者等。对每一种角色的核心能力要求都不同，能力的评估标准也不同，因而要着重的学习方向、练习的技能重点、应用该角色的景况也不相同。

《组织学习与发展》系列是适应已建立学习习惯，期望进一步迈向高层次组织学习的企业组织，包括《组织学习的领航》、《学习型组织环境的塑造》、《行动学习的辅导》三门课程，课程为递进关系，分别面向\"运用组织学习领航企业的有效经营和创新\"、\"通过建立真诚信赖的关系达到真诚的对话\"、\"找对本组织的学习方式走上实践学习之路\"等，透过系统辅导和团队修炼，找到适应自身组织特点的组织文化建设之途径。

企业管理培训系统思考成功可期

在近年来的自身培训实践中，我们深深感受到要取得成功需要在三个方面下功夫：把握先进培训理念、内容符合企业实际、贴近培训者的感情，使每一堂培训课都成为思想的分享和交流的纽带，努力探索易被企业、成人接受的手法和形式。

经过系统思考和大胆摸索，我们在三个方面取得了一些心得：

其一，与时俱进，不断引进当前国际上最前瞻的培训思想和手法。

比如《高尔企业管理培训手册》是最新出版的管理类培训研究成果，展示了英国乃至欧洲的管理理论和管理实践。它是以英国为代表的欧洲国家在兼容并蓄了美、日管理成功经验后，在自身已经经历了近百年市场竞争洗礼的企业中，形成的企业管理培训智慧的凝结。目前北京市管理科学院拥有85卷手册，涉及顾客服务、管理效能、团队发展、领导力发展各个具体方面。

近年来体验式培训流行一时，如何把企业管理培训和体验式培训结合是我们一直探索的课题。20xx年我们引进mta-astd最佳体验式培训，它的最大特色是针对各种培训课程需求弹性搭配使用，采用团体参与的方式，每个活动的设计都有特定的目的，根据活动的性质体现不同的活动主题;帮助学员掌握各种人际、团队、领导的观念及技巧，让其充满活力，帮助学员从特定主题活动中体验到培训的重点。

其二，洋为中用，营造生动的培训场景。

比如mindresources是一家销售教学录影带的国际性公司，也是全球最大的教学录影带供应商，在亚洲有8000家以上企业使用过它的产品。它的各系列录影带，风格多样，形式活泼，是企业及高校培训课程进行当中极佳的辅助教学工具。目前北京市管理科学院拥有近50种教学录影带。通过观赏教学录影带可以模拟培训场景，让大家身临其境，弥补仅靠培训师讲述的不足。

其三，学会反思，在组织学习中萃取集体智慧。

学习的目的不是知识的获得，而是每一个学员能够从自身职务角色出发学会反思、改变、行动，逐步在组织学习的氛围中掌握沟通、对话、深度会谈，萃取集体智慧不断达成共识，激发企业中隐藏的创新力量。每一次培训不是单向地只听老师讲课，而是主动去思考和沟通，作为培训的引导者更加要努力引导学员在反思中，去落实创新的行动。

**企业管理培训心得体会200字篇八**

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。

一、着眼学习力，增强创新力，创建学习型企业

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

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、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。

3、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。

**企业管理培训心得体会200字篇九**

清晰认识企业管理培训的战略定位

培训现今已成为企业新型的领导手段。过去企业的领导手段是确定重大决策和资源配置后，利用员工的才能，为实现企业的盈利目标服务。今天的领导手段是要看重如何培养员工的才能，并与员工建立起密切的关系，实现企业与员工的发展目标。

培训的发展趋势是要能帮助组织建立起以人为本的持续发展优势。为此，培训必须要从提升人的能力、激发人的活力、增强群策群力的合力三个方面入手，以提升组织内员工及主管的职务能力为导向，以提升其领导力为核心，并持续推动组织学习。

因此，组织中的企业管理培训活动，需要从战略上定好位。企业管理培训应被视为组织中一种目标明确的主流活动。企业管理培训通过解决三大课题：协作战略、行为应变机制和核心价值观使一个组织从以资源为本发展到以人为本。转变企业管理培训模式，将企业管理培训置于企业发展战略的核心地位，让管理人员或团队成员参加逐步明确目标的交流对话，达到认同接纳，达成共识，做出承诺。

企业管理培训是提高主管人员工作效率和学习敏感度的实践学习过程。这一过程包括：建立有效的工作关系，通过为培训者提供准确的信息，使之发现工作盲点，改变其做事风格，从而承担内心认同的责任。

企业管理培训的关键内容有两方面，一是打造企业管理者实现现有业绩的能力和潜能的过程，二是在持续培训中还有助于企业文化的塑造和形成。

企业管理培训必须与企业发展阶段相适应。一般来说，培训序列包括有针对项目、任务的技能培训，针对职位之工作效率的行为培训，针对未来岗位责任的发展培训，以及针对长远目标和业绩提高的管理规划培训。

管理者在组织体系的特定层次上实现有效管理并获得成功，要注意三个要素：个人对自身角色的认识、角色所需的技能、特定态度和心理因素。要区分层次。管理者要成功扮演特定的组织角色，对上述三个问题的处理必须适合其角色在组织中所处的层次。管理者从某一级别被提拔后，必须完成这三个方面的转变才能在新位置上继续成功。

探索行为培训与成人学习的特点

我们非常认同《管理者而非mba》一书所言，高执行力主管人员所需要的是技能而不只是技术，特别是人际技能;是洞察而不只是观察，特别是组织洞察;是人心而不只是人脉，特别是立人攻心;是智慧而不只是知识，特别是领导智慧;是创新而不只是完成，特别是创新执行;是worldly而不是 globally，特别是练达。我们亦认为有效管理者需具有五种心智模式：管理自身的反思心模;管理关系的合作心模;管理组织的分析心模;管理环境的练达心模;管理变革的行动心模。如果你是一个管理者，这就是你的世界。

因而，我们这些年设计和不断推出的系列培训，都是紧紧围绕受训者的行为改变为特色、以提升主管人员的领导式管理能力为目标，以协助各类组织开展与之发展阶段相适应的企业管理培训为宗旨。我们认为，培训的目的就是挖掘人的最大潜力;培训包含一定的内部结构、受程序驱动的、在受过专门训练的培训师和个人或者团队之间结成的某种关系;培训包括评估、考察价值观和动机、设定可测度的目标、制定重要的行为计划，及用有效的手段和技术帮助受训者提高技能。

行为培训的实施，有一些必要前提，如：要将改善视为培训的核心;培训中涉及学习的环节，需要应用成人教育和认知心理学的某些原理;受训者了解培训的基本原理后，自动配合改善，培训效果比较容易成功;培训师的培训技巧和与客户及受训者的坦诚信任关系决定培训的成败;根据受训者的不同情况和客户的不同要求调整培训模式;培训与咨询业的边界日益模糊，培训师必须掌握更多的知识和技能。

面向成人学习的培训必然要区别一般性的学习，成人学习有其自身特征：

首先，成人学习是一种自我引导的学习;成人需要将他的学习与生活经历联系起来;成人以目标为导向;只有当有一个理由存在，成人才会去学习;

其次，培养成人学习的动机因素在成人学习中也扮演着重要角色。四种动机影响培训关系中的学习行为---外在预期：受训者受高层主管要求受训;紧迫感：紧迫感要适度，压力过大会使人们放弃学习;个人提升：发展和提升个人职场前景;激励：培训是一种激励体验。

所以，成人培训绝对不是一般意义上的学习听课，而是要在整体的培训过程中把握好以下四个阶段的特点：

第一阶段解决为什么要学习?

第二阶段学习这些问题的关键点是什么?

第三阶段体会如何运用这些知识?

第四阶段把握这些信息对于应付其他情境有什么好处?

企业管理培训的系统培训的模型架构与课程选择

每一个企业都要依据需求和自身的发展特点制订培训规划，然后再根据市场供应情况去做理性的选择。这里只简单介绍一下北京市管理科学院近几年来在培训实践中逐步提炼、开发出来的系列培训课程，包括《主管领导与管理》、《经营战略与执行》、《组织学习与发展》等。

《主管领导与管理》系列自20xx年推出后，先后培训各类企业组织单位上百场，反响强烈。主要包括三个课程：《领导式管理基础培训》、《领导式管理实践辅导》和《实践领导之道的挑战》。

《领导式管理基础培训》是提升主管核心能力的培训，从中阶主管的角色转变入手。其心态要转向正己成己，要能够依靠自我的影响力去工作;其技能要转向带人成人，要能带动并成就他人;其职责要转向群策理事，以领导他人做出贡献。《领导式管理实践辅导》是增强主管授权赋能的修炼，分七个主题：授权的准备、授权过程的管理、透过团队实施授权、自我管理、沟通技巧、改善绩效、解决问题等。《实践领导之道的挑战》集中培养一个成功的主管需要学习和掌握的五种行为修炼---挑战现状、共启愿景、以身作则、使众人行、激发人心。

**企业管理培训心得体会200字篇十**

“今天我参加了公司组织的培训课程，听了老师激情生动的讲解，内心深受震撼，对企业文化、企业管理和企业发展有了更加深刻、更高层次的认识，结合8年来的工作实际，我深有感触，体会总结如下：

一、商道即人道，学好经商要先学会做人。

世界观决定方法论，对商道的认识，是一个企业、一个人对商业行为的根本看法，一个企业或个人持什么样的商道观念，也就决定了他在商场上的的商业行为。“商道即人道”是中国著名红顶商人胡雪岩的经商之名言，是谓从商首先是人与人打交道，从商先做人，做人先讲诚与信，讲诚信才可以从商立事，所谓和气生财、诚信经营既是人性也是商道，以做人的方式做生意，是一种信念，一种责任，互为因果。一个企业要在现如今激烈竞争的环境中得以长久的生存，必须要恪守商道，以人为本、诚信经商，做生意不仅仅是为了赚钱，更重要的是为了获得人心，一个企业、一个商场能够获得大众的认可，自然也不愁利润，如此就良性循环，持续发展;如若一心只为赚钱，丧失人性、丢掉人心，最终是无钱可赚，无疾而终。对于一个商场而言，面对硝烟弥漫的商战场面，要想取得胜出，首先要做好商道，端正做生意的态度，以人为本、诚信为本、文明经商，以真诚的心态获取人心，这样才能够得以生存。在商场内部管理中要以人为本，关心员工的生活和工作，在管理环节中处处体现企业对员

工的关怀，发挥每一个人的力量，形成一个有凝聚力、向心力、自豪感的集体，共同的为企业的发展贡献力量。在对外经商中，要诚信为本，以人为本，真正的将每一位顾客当做上帝，提高产品质量，提升服务态度和服务质量，获取人心，从顾客的角度出发，为每个人服务以至满意，让商场的品牌深入人心，让顾客信任商场、选择商场、推荐商场，这样不愁业务的增加，不愁利润的增长。

二、品质即价值，抓住利润先抓住品质。

商品的品质是指商品的内在素质和外在形态的综合，前者包括商品的物理性能，机械性能，化学成分和生物的物性等自然属性，后者包括商品的外形，色泽，款式或者透明度等。提高商品的品质具有十分重要的意义，因为品质的优劣直接影响商品的使用价值和价值，它是决定商品使用效能和影响商品价格的重要因素，在当前国际竞争空前激烈的条件下许多国家都把提高商品的品质，力争以质取胜，作为非价格竞争的一个主要组成部分，决定了生产者和商家在竞争中的地位，也是营销的重要手段。对于商业企业来说，我们关注的品质不仅仅是商品本身的质量，更多的是对服务质量、消费环境的要求，产品质量能够带来高价格，服务质量也能够带来高价格，有时甚至比产品本身更重要即。消费者都期望在消费过程中能得到热情对待，期望任何地方都有令人舒适的消费环境。服务热情，环境洁静，诚信无欺，是消费过程中应尽的责任，

同时也是一个企业核心竞争力的重要组成部分，只有不断的提高商场的产品质量、服务质量才能够将消费者留下，才能够让消费者再次光临。商场在不断提高服务品质的同时，还需要不断的创新品牌，将现有品牌做大做强的同时，不断的研究新问题，捕捉新趋势，引进新产品，始终站在高品质、新品种的前沿，才能够创造新的价值，才能够提高利润，才不会被市场所淘汰。

三、文化促发展，谋求发展先建设文化。

一个企业的文化是企业的灵魂，一个企业只要一天存在，企业文化就一定同时存在。因为企业文化就是企业所有人员得思想、行为和行动的总和。企业文化的功能是鼓舞士气，陶冶情操，培育奉献精神，为提高基层的凝聚力，战斗力提供强大的精神动力和智力支持。而要实现这一功能，就必须不断增强企业文化的吸引力和感召力。这是因为，文化的功能是能否发挥的程序最好，最终取决于文化是否能够吸引人和感召人，能否为广大职工所接受并转化为强大的精神动力，企业形成了优秀的企业文化，也就为企业打造了高素质的员工队伍，而这支优秀企业文化武装起来的员工才是企业真正的核心竞争力。增强企业文化的吸引力和感召力，必须解决好文化建设以人为本、为职工服务的问题，企业文化建设，只有紧紧围绕广大职工的精神文化生活需要，才能真正把他们凝聚到先进文化建设上来，企业的经营，最终经营的是人的思想，最终的落脚点是武装人，塑造人，鼓舞人，

实现企业和谐，促进企业发展，一个正气的、团结的、向上的企业文化也是一个企业软实力的代表，它能够凝聚全体员工为了企业的发展，同生共死。所以一个企业要想长久的生存和发展，必须建设一个先进的、积极的企业文化。

四、创新促管理。

加强管理先注重创新这里的创新指的不是产品创新，而是在管理中的理念创新，以新的管理理念来管理企业，提高管理水平，提高管理效率。任何组织的管理者都是充满了责任和挑战的经营群体，他们承上启下、协调资源，为组织的长久发展而尽职尽责，管理者需要能准确的理解上层领导的计划意图，并运用各种素质确保下属和自己共同完成任务的管理人员。作为管理者，既要严格贯彻组织高层的战略意图，又需要结合本部门具体状况合理配置资源，充分调动下属积极性，发挥团队的合作能力与创造能力，坚定地执行计划，进行具体的操作运营。管理是一门艺术，要结合不同的管理对象，管理目标，采取不同的管理方式，而一个新的管理理念将会带来不一样的管理效果。

通过学习，使我对企业管理培训和企业发展有了新的认识，在今后的工作中我要再接再厉，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，为商场的发展贡献自己的力量。”

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