# 企业管理培训心得体会总结报告(18篇)

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2024-10-05

*心得体会是指一种读书、实践后所写的感受性文字。我们想要好好写一篇心得体会，可是却无从下手吗？下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。企业管理培训心得体会总结报告篇一我认为公司举办类似的员工管理培训，最主要的...*

心得体会是指一种读书、实践后所写的感受性文字。我们想要好好写一篇心得体会，可是却无从下手吗？下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

**企业管理培训心得体会总结报告篇一**

我认为公司举办类似的员工管理培训，最主要的意义在于能改造人的思想，使组织中的每个人都能够通过学习得到提升，并且提高整个公司的管理水平。举个比较远的例子吧:摩洛哥和加利福尼亚是地球上纬度极其相似的两个地方，都在各大陆的西海岸，气候相似，自然资源也可能相似，但是这两个地方目前的发展程度完全不一样。这倒不是因为人民不同，而是由于居民头脑中思想不同，这就是我要强调的观点。

同样对于管理的重要性，早在英国工业革命时期一位著名的经济学家就曾说过:“我们只知道有形的浪费，而不知道由于管理不善造成的浪费更为巨大!”

这次培训提出了许多可操作性的新理念，例如“结果先行，自我退后”、“任务不等于结果，企业是靠结果生存的”等，这一切实质是强调执行力建设。企业发展短期靠执行力，但长期则需要加强企业文化建设。实际上根据波特关于企业核心竞争力的描述，企业的核心竞争力主要是差异化、成本领先、聚焦(focus)。聚焦其实是在一个细分市场上进行的差异化。所以在大的战略目标制定了以后，最主要的任务是加强执行力建设，强调“结果导向”、“赢在执行”，最终形成自己的核心竞争力。

对于管理培训，我们应该有自己的主见，与企业的实际情况结合起来。海尔的张瑞敏针对管理书籍太多、太滥的情况时说:“管理书籍看得太多了，就会像吃减肥药一样，没有效果了。我只相信一点:顾客永远是对的。”

需要注意的是，随着时代的改变，管理的某些内涵也随之改变。管理大师彼得?德鲁克认为:工业时代得特点是控制，而信息时代是释放。释放意味着帮助别人找到自己，以便他们做自己想做和擅长做的事。二十一世纪的管理将更加人性化、柔性化。

“企”无“人”则“止”。管理最终是围绕着人展开的，首先应该要知人善任;其次是当企业发展壮大了，一定要让员工有归属感。这一点特别重要，因为一个企业真正的财富其实就是它的员工。

**企业管理培训心得体会总结报告篇二**

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。

老师用水性来隐喻领导，是一种全新的管理理念，是新的管理方式的探索，是一种新的对生命意义的探索。将水性应用到管理中，就是要在管理中提升管理的领导弹性，帮助其创造出一个高效率的团队。老子说“大道无形，大道似水”，懂得了水性，才能把握住为人处世的原则，作为一个领导者只有不断的提高自身修养，从人性出发，因人而异的处理各项事务，但同时又带领大家达到奋斗的目标，这就需要领导者要像水一样灵活，无论高山还是平原都无法阻挡前进的进步。

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。

**企业管理培训心得体会总结报告篇三**

通过此次管理培训，从中得出一些企业管理培训心得体会，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总结报告篇四**

20xx年4月12-13日，我有幸受公司委派，在西安市碑林区建国路65号雍村饭店，进行了为期两天的封闭式学习培训，聆听了中国企业经理人培训导师、中国实战型执行管理专家韩超老师的精彩报告，并结自工作岗位进行了认真广泛的讨论。透过学习思考，使我学到了不少有关质量管理、安全管理、生产管理等方面的知识;深刻认识到我们化验室有时存在对原材料及产品质量的应付检验、统计数据的虚假填报、拖延时光等行为的危害性;明白了近期工作的重点，开阔了视野，为今后更好的工作奠定了基础。透过培训使我受益匪浅，感触颇深。

一、本次培训，我学到了管理的许多新知识、新方法

韩老师从以下几个方面讲述了管理学的资料和方法：1，自?夜芾砥?，就是管理者转换思维方式、转换工作主角、学习与人沟通的技巧等。2，团队管理篇，从选人用人到培育辅导、从团队管理到团队领导、从跨部门协作到流程化协作等。3，工作管理篇，从计划委派到有效授权、从目标绩效到项目管理、从督导管理到执行系统。4。领导魅力篇，从管理技能到领导魅力、从制度约束到文化影响、从薪酬奖励到全面激励。尤其是韩老师的经典语录使我感受最深：“管人与管事，思维要分离，行为要结合;领导要管人，流程要管事”;“强将手下有弱兵，用进废退，把每次的突发事件变成今后的例行工作”等等，使我受益匪浅，让我掌握了破解日常管理中出现的一些难题，比如：新老难容、帮派问题、相互推诿、无事生非、弄虚作假等问题。

二、透过学习培训，使我清楚地体会到要不断加强素质、潜力的培养和锻炼

一是要加强员工培训，提高思想素质和业务水平。21世纪是知识经济社会，是电子化、网络化、数字化社会，其知识更新、知识折旧日益加快。一个国家，一个民族，一个个人，要适应和跟上现代社会的发展，唯一的办法就是与时俱进，不断学习，不断进步。企业管理与创新要靠学习，靠培训，要理解新思维、新举措。加强培训与学习，是我们进一步提高经营管理水平的需要。管理出质量，管理出效益，管理是企业永恒的主题。加强培训与学习，则是提高企业管理者管理水平最直接的手段之一，也是提高经营管理水平的迫切需要。只有透过加强学习，才能了解和掌握先进的管理理念和管理方法，取他人之长补己之短，只有这样，才能不负组织重望，完成组织交给的工作任务。

二是要不断强化大局意识和职责意识。要树立公司利益第一位，局部服从整体，小局服从大局的原则，始终持续健康向上、奋发有为的精神状态，增强勇于攻克难关的进取意识，敢于负责，勇挑重担，锲而不舍地推进公司持续健康发展。

三是要加强沟通与协调，熟练工作方法。要学会沟通与协调，要善于与领导、中层干部、职工进行沟通，要学会尊重别人，放下架子，不利于团结的话不说，不利于团结的事不做，要围绕公司领导的思路，用心主动地开展工作。要经常反思工作、学习和生活，把反思当成一种文化，透过反思，及时发现自身存在的问题。

四是要敢于吃亏、吃苦、吃气，弘扬奉献精神。“三吃”是一种高尚的自我牺牲精神、奉献精神，是社会的主流风气。就是要为人处世要心胸开阔，宽以待人。要多体谅他人，遇事多为别人着想，即使别人犯了错误，或冒犯了自我，也不要斤斤计较，以免因小失大，伤害相互之间的感情。要树立奉献精神，树立“吃苦、吃亏、吃气”的思想。中层干部就是要吃苦，吃别人吃不了的苦，做别人做不了的事，忍别人忍不了的事，严格要求自我。

五是要宽宏超多，学会包容。包容是一门艺术，是一种境界，要到达这种境界，就务必拥有博爱的心，博大的胸襟，还要有一份坦荡、一种气概，包容是赢得朋友的前提，包容是人生的财富。包容不等于迁就和放任自流，包容别人的过错，是为了让别人更好地改过，与人相处要学会容纳、包涵、宽容及忍让，做到心理相容。

总之，这次的培训学习不仅仅是对工作，更重要的是对以后的生活产生了重要的影响，很多的东西和感想不是能够用文字来表达的，也无法用语言表达出来，

唯有在以后的学习、工作和生活中加以运用。我深信公司和各个部门在董事长的领导下，在全体职工的共同努力下必将蓬勃发展，再创辉煌。

**企业管理培训心得体会总结报告篇五**

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总结报告篇六**

这学期开始接触现代企业管理这一门课程，以往对于企业组织与企业活动方面了解甚少，在企业管理课程的学习过程中，老师一开始就为我们重点讲述了企业与企业组织。这一学期已经上了六周的课了，在这六周中学习的资料有：企业与企业管理组织、管理与企业管理以及企业文化与企业道德和职责。透过学习这些让我受益匪浅，让我明白了管理学在现代的重要性。在企业与企业管理的学习中，重点讲了企业组织结构，了解到了职能制、直线—职能制、事业部制等组织结构。在管理与企业管理的学习中，了解到了管理的概念、职能和作用。重点了解了古典的管理理论，其中有泰罗这一“科学管理之父”在生产领域的科学管理原理、“现代经营管理之父”法约尔在经营管理原理以及“组织管理之父”韦伯为官僚组织指明了一条制度化的组织准则。还有马斯洛的需要层次理论。最后还有就是企业文化与企业道德，这虽然没有重点介绍但对我们来说还是很重要的，尤其是企业道德与企业职责。一个企业没有很好的企业文化和高尚的企业道德那是很难在当今社会立足的，像以前的三鹿事件与最近的双汇这都是很好的例子。这主要是我们在这六个星期里面学到的东西。在学习过程中我们是根据老师的思路这与课本的知识不是个性吻合，书本上的东西说真的

要我每个地方都理解那是不可能的，我觉得有些地方还是很深奥的，但老师在讲的过程中是用最简单的语言让我们理解尤其是结合案例，这让我能够有更深的印象。那些案例中有很多是生活中这更容易让我理解。还有就是让我们讲解ppt，这也算是一个让我们上台展示的机会，让我们了解到了更多的成功企业与管理者。知识面得到了扩展，也让我们的表达潜力增强。虽然我此刻还没有讲解，但我相信我必须会学到知识。

在慢慢的学习过程中我明白了管理学在当代的主要，企业管理学是系统研究企业管理活动的基本规律、横跨自然科学和社会科学两大学科的综合性科学。当今中国，改革开放逐步推进与升化，中国经济的快速发展。快速崛起的经济，需要超多的综合性人才。就算是工程技术型人才也需要一些经济意识与管理意识。我是学证券投资管理专业的，以后的工作过程中肯定离不开管理活动，无论是管理者还是被管着都需要有管理意识。因此需要好好学习了解管理学知识。

总之，在这几个星期的管理学学习中真的让我学到了知识，老师课程知识很丰富，讲解也很生动。透过这课的学习我相信我们会了解自我一些方面的不足，进一步去改善，进一步去提高。现代企业管理心得(2)：

1、中小企业千万不要轻易聘请外部职业经理人做ceo

赵二虎经营山寨，虽身份卑微，形容粗陋，却也能自给自足，颇受拥戴。有一天遇到了大型国企出来的中层干部庞青云，本来想引进山寨做ceo，以便让本山寨融入新的血液和经营理念。却不料因自身理念无非与新ceo的正统化政治管理思想接轨，慢慢被越俎代庖，最终落了个鹊占鸠巢。企业领导人在政治上如此不成熟，企业理念如此悬殊，幻想轻易接轨，得不偿失啊。

2、必须要在真正的实践中强化提升自我的领导地位。

庞青云投奔赵二虎后，立刻在一场抢粮车战斗中崭露头角，展现了“打蛇打七寸、擒贼先擒王”的英勇与胆略。之后在攻打舒城、苏州、南京等地的时候，在真枪实弹的实战当中表现了自我，也提升了自我，更是突出了他的统帅才能，展现了一个大型企业职业经理人的应有素质。试想如果庞青云一加盟山寨便纸上谈兵瞎指挥，则肯定早被清理出局了。

**企业管理培训心得体会总结报告篇七**

4月1日公司组织了一次管理人员培训课程，使我不仅从理论上更深层次的学习了什么是管理，同时在思想上也受到了启发，从中更认识到作为管理人员，怎样站好自己的岗位，怎样协调好、培训好员工，让每个人都认清工作目标，知道该做什么，让每个人都高效地工作，让每个人都相互协作;让大家都有继续获得培养成长的机会，让大家都有为达成目标与实现自我的动力。作为主管能积极向上的带领团队一起朝着公司制定的目标努力奋斗，把各项工作做到最好是我们的职责。

管理人员要善于培养他人，包括自己，在培养下属的同时也是在培养自己，管理人员要做到承上启下的作用，不要整天做跟保姆一样的工作。

伟策企业管理咨询公司的韦老师讲到了在管理工作中，事前控制的重要性，以“扁鹊论医术”来举例：

魏文王问名医扁鹊说：“你们家兄弟三人，都精于医术，到底哪一位最好呢?” 扁鹊答：“长兄最好，中兄次之，我最差。”文王再问：“那么为什么你最出名呢?”扁鹊答：“长兄治病，是治病于病情发作之前。由于一般人不知道他事先能铲除病因，所以他的名气无法传出去;中兄治病，是治病于病情初起时。一般人以为他只能治轻微的小病，所以他的名气只及本乡里。而我是治病于病情严重之时。一般人都看到我在经脉上穿针管放血、在皮肤上敷药等大手术，所以以为我的医术高明，名气因此响遍全国。”

管理心得：事后控制不如事中控制，事中控制不如事前控制，可惜大多数的管理人员均未能体会到这一点，等到错误的决策造成了重大的损失才寻求弥补。而往往是即使请来了名气很大的“空降兵”，结果于事无补。所以日常工作中，重要不紧急的事情是我们最应关注的;我们应该把主要精力放在重要不紧急的事情上，尽量避免紧急重要的事情。正所谓日日行，不怕千万里，常常做，不怕千万事!尤其在财务上是非常适用的。

“团结、务实、创新、超越”是公司倡导的企业精神，我想这也是一个企业的灵魂和推动其不断发展的不竭动力所在。xx年是公司创造品牌的年，公司是每一位加盟公司的员工组成的利益共体，大家坐 。

**企业管理培训心得体会总结报告篇八**

‘企业的社会责任’是目前全社会非常关注的话题，特别是在我们当前大力构建、推进和谐社会建设中，一个企业，尤其是一家大型国有企业，认真履行好社会责任的意义非常重大

一方面，国家发展、社会进步和谐需要全社会、每个人的共同努力，企业作为社会重要的经济细胞和组织器官，必然承担着非常重大的责任;另一方面，如果企业不承担社会责任，不注意树立自己的品牌形象，也很难持续生存发展，很难做大做强。再说，企业的发展也离不开良好的社会大环境，只有社会不断进步和谐、经济不断发展，企业才能实现不断发展壮大。企业要履行好自己的社会责任，当前着重要在四个方面着力。

一是锐意改革创新，加快企业发展。一个企业持续深层的发展是企业最大的社会责任，也是企业最基本的社会责任。因为，承担社会责任要有能力，要有条件，一个企业如果连自己的生存都成了问题，连自己员工的生计都保障不了，就很难谈履行社会责任，如果不能做大做强，也很难谈真正的社会责任。所以从这一点来讲，企业的可持续发展是企业最大的、最基本的社会责任，也是企业承担社会责任的基本条件。一个国家，发展是硬道理，一个企业，发展也是硬道理。

二是勇当开路先锋，筑造精品工程。一个大型国有企业，要时刻牢记在实现民族复兴、国家富强伟大进程中的历史使命，在国家经济建设中所担负的重要责任，企业生存、发展的主要目标之一，就是要为国家的经济建设和社会发展不断作出贡献。

三是建立健全机制，保障职工利益。企业发展的主要目标之一，就是要为员工谋福利。一个企业履行社会责任，首先要保障员工的各项利益。员工生活、工作安排好了，企业也就为社会、国家的和谐稳定做出了贡献，建设和谐企业，是建设和谐社会的重要组成部分，是企业履行社会责任的重要内容。

四是积极拓展延伸，全面履行社会责任。作为企业，除了追求自身发展、实现创业报国外，还应该承担更多的社会责任。多年来，作为国有大型建筑企业，中铁四局积极担负起应有的各项社会责任，在建设和谐社会中贡献了一份力量，也为自身发展营造了良好的外部环境。在为农民工提供就业方面，全局吸纳农民工高达10余万人，这也是中铁四局为社会、为安徽省发展作出的重大贡献。在对待农民工上，坚持以人为本，积极倡导亲情管理，提出了“给农民工企业职工待遇”的口号，在农民工管理上广泛推行与企业员工“同学习、同劳动、同参与、同生活、同报酬”，落实农民工经济、政治待遇，加强农民工学习培训与技能提高，全面保障农民工的各项利益。中铁四局农民工“五同”管理的做法不仅在全国铁路系统推广，而且受到了中共中央政治局委员、全国人大副委员长、中华全国总工会主席王兆国同志的高度评价和亲笔批示肯定。

**企业管理培训心得体会总结报告篇九**

1月16日，我们参加了聚成公司的《打造团队核心凝聚力》两天一夜特训班，活动主讲导师是尉博华。这两天的特训是通过“游戏”的形式进行的，每一个游戏都是自我激发的过程，更是一个触动心灵的过程;这次训练让我重新认识了自己，调整了心态。以下是我的几点认识：

1、付出的心态

舍得舍得，有舍才有得。现在做的每一件事都是在为自己打造未来的生活。工作中不管是不是自己份内的工作都应该十分乐意承担这一责任。有的人以拿多少钱就做多少事来工作，这样的心态是不会成为优秀员工的。如果你只做与自己报酬相当的事，那么就只能原地踏步，不会前进。你既然不愿意多付出，哪里会有回报呢?

2、保持良好的心态

每个人都有自己未来的目标，在达到目标的同时保持良好的心态会事半功倍。要成为一个心胸开阔的人，一个有高素质和修养的人，需要不断的充电，还要及时调节自我的心理状态，能够把工作中的不顺利及时调整到位，给大家带来温馨和喜悦!

3、快乐工作

在我们进入培训会场的那一刻，快乐的气氛感染着我们每一个人。聚成公司的所有工作人员都是微笑的对我们说“下午好，学习快乐”让我觉得学习真的可以是件快乐的事。如果把快乐的心情带到我们工作当中就可以把工作做的更好。但天天快乐对每个人来说是件很不容易的事，必须学会忍受，在当中寻找快乐，要让大家从我这里得到好心情，得到真心帮助。只要大家快乐，我就快乐。

4、良好的职业道德和责任感

我们要以良好的职业道德和责任感对待我们平时的工作、生活、学习和周围的人群、事物，愿意替任何一件事情的发生负自己应负的责任。任何一件事物，从计划到实施，如脱离群众、脱离团体，大家目标不一，劲不往一处使，其过程肯定处乱，结果肯定会办咂，导致我们的投入、努力也就付于东流了，公司也遭到严重的损失。我们大家既然走到一起来，应清楚的认识到自己的使命。自己是团队的一份子，自己在工作过程中的一言一行，都与我们的团队荣誉息息相关的。

5、思维变革

难到自己的并不是问题本身，而是思维方式。我们一般都会根据自己过往的经验来处理突发问题，但有时过去的经验会影响你决策，让你做出错误的判断，以至于进入一个死胡同，而无法解决问题。如果换一种方式来思考的话，不按部就班，说不定问题就会迎刃而解，这就好比置之死地而后生。比如说，领导分派一个任务给你，你从来都没有做过，但换一个角度来想，你有机会成为先行者。换一个角度看世界，定会发现不一样的精彩。

光说不练是不行的，要学以致用，我会以自己的实际行动来证明给大家看。能挑千斤担，不挑九百九。我将充分的发挥自己的主观能动性，为公司的发展、壮大添砖加瓦。

**企业管理培训心得体会总结报告篇十**

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。

**企业管理培训心得体会总结报告篇十一**

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。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总结报告篇十二**

通过这次参加公司组织的聚成培训---团队执行力，经过一整天的培训，心中的感想太多太多。在培训中讲到的团队的执行力，更让我受益匪浅，感触也很多。特别是让我明白了做一个负责任且敢于承担责任的人和有执行力的人对一个公司的发展和员工个人职业化的成长的重要性。主要的认识有以下几点：

第一，态度不等于结果。做为一个员工，可能会经常说这句话：“我没功劳也有苦劳，为什么对我这么不公平?”或“我已经尽最大努力了。”如果每一个员工都是只求苦劳，不求功劳，试问：这个企业还能长期发展下去吗?因此，态度和结果是两个独立的系统，态度好固然重要，但同时也要注重结果。

第二，职责不等于结果。所谓职责就是对工作范围和边界的抽象概括。我们会经常说“我该做的都做了”。老师在课堂上讲了这样一则故事：有一个人到外国旅游，他发现一个很奇怪的现象。他看到一个人在前面拼命地挖坑，又看到一个人在后面拼命地向坑里填土。他感到很纳闷，就上前去问这个挖坑的人：“你们是不是在庆祝什么节日呀?”挖坑的人回答说：“没有呀，我们在种树。”他就更纳闷了，“可树在哪里呢?”这个挖坑的人很轻松地解释说：“是这样的，我的职责是挖坑，他的职责是填土，而把树苗放到坑里的那个人今天生病了没来。”试问：他们种树的结果达到了吗?他们有没有完成他们各自的职责呢?答案也是肯定的，没有。因此，没有结果意识，职责就是一纸空文。该做的都做了，有没有结果呢?完成职责固然重要，但同时也要有结果意识。做为一个医药行业的的临床代表，完成职责的结果是让客户满意。只有让客户满意，销量上来了，数字才可以说我们完成了职责，做好了工作。

第三，任务不等于结果。我们会经常说：“我已经按照您说的做了”。又如张荣老师举例：上司让你给客户发传真，你很快就发了，然后就认为任务完成了。试想：上司交待你这项任务的结果、目的是什么呢?上司要的结果是必须让这份传真达到客户手中。而你有没有达到这个结果呢?显然没有落实。还有一个例子：领导交待你通知全体员工开会，你立即用电话通知了全体员工，让他们五分钟后到会议室开会。你自以为这样就完成任务了，工作就做好了。可到了开会时间，还有两个没来。领导问你：“怎么他们没来?什么原因?”你很自然的说：“我已通知他们了，不知道什么原因没来。”你自以为自己的解释很完美，可是领导要的是这个结果吗?领导要的是全体员工来参加会议，不能来参加会议的原因是什么。你完成通知任务了，但是你有达到领导要的结果吗?显然没有。因此，完成任务不等于拿到结果，完成任务只是对程序、过程负责，只有收获结果才是对价值、目的负责。只有做出结果的员工才是好员工，做出完美结果的员工才是优秀的员工。作为员工要切记：上班不是拿工资的理由，为企业提供结果才是得到报酬的原因。只有这样，才能让自己更快的成长，才能实现公司的长期发展。

通过这次培训，我要把学到的知识运用到工作之中，切实改变工作作风，踏实履行职责，一切以结果为导向，做到企业主人翁精神，为了满足自己的需求，提供高效率的行动，这样达成的结果才能和公司双赢!

把一切看成是自己的事业，自主自发，这样的心态才可以为自己提供恒久的续航能力，才可以干劲满满的去完成自己和公司的目标。以主人翁的心态去做自己的事业。

**企业管理培训心得体会总结报告篇十三**

近日，我透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，就是管理者为了到达必须目标而对系统进行控制的活动。也就是透过计划、组织、调节、监督等一系列控制活动，以到达预期的目标。“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。管理艺术是十分微妙的东西，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潜力，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。在那里我只想浅谈一下管理艺术。社会主义现代化建设，个性是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就务必提高管理艺术水平。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好处的。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我宝贵的精神财富，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带给有效的借鉴。一个企业要想成功，务必注意以下几点：

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我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持续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年时光里净资产从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构成了独到的经验。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，即按照不一样国家和地区的消费需求进行开发设计。

**企业管理培训心得体会总结报告篇十四**

首先，我非常感谢公司给我们全体员工的集体培训，也很荣幸参加了这次培训，这说明公司对我们员工培训的重视，反映了公司“重视人才，培养人才”的战略方针，我也非常珍惜这次机会。

通过这两天的培训，我感受颇多，李卫老师说：选择大于努力。现如今，对于行业的选择很重要，它是成功途径中最重要的，我们只有选择对了，才能顺着梯子达到成功的彼岸，但是我感觉生活中有的人不知道哪个方向是对还是错，人生中有没有绝对的错与对，既然我们选择了就要努力做好，只要我们心中怀有梦想，带着困难和希望上路，机会就在路上，成功就在眼前。

工作当中我们要学会感恩，我们的工作也是我们的生活，用一颗感恩的心来对待这个社会，对待我们的生活，这个社会，我们的生活将变得如此和谐，李卫老师说：感恩是一种态度;感恩是一种行动;感恩是一个承诺;感恩是一分收获;感恩是人生的一盏“引路明灯”;感恩是个人及团队成长的力量源泉。感恩首先要做到的就是调整好自己的心态。带着一颗感恩的心来对待这个世界，你将会感觉世界是那么的美好。

我们人的一生无非就是为了这八个字“追求快乐，逃离痛苦”想一想，确实如此，但是我们的快乐从何而来，那就要把我们的心态放好，心态决定了百分之百，生活中并不是我们想象的那么美好，难免会有一些磕磕碰碰，在这时候我们就要学会改变，改变心态面对问题，困难的不快乐的都不过如此，人的一生快乐与否，幸福与否，都掌握在自己的手中，幸福快乐没有绝对的定义，因人而异，每个人的追求不同，定义也就不同，让自己来掌控自己，自己成为自己的主人。

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”。

真的非常感谢于总能给予我们这次学习的机会，这一次的学习，对于我来说真的太重要的，来的恰是时候，我真的非常感谢，通过公司的这一次培训，从培训的过程中就可以看出公司对培训是非常重视的，于总及培训老师都做了很多准备，让我们在培训中充分感受到公司对员工的负责的态度和良苦用心，让我们融为一体，在未来的工作当中端正态度，更加努力，更加自信。

学习能让人进步，工作能让人自信，相信我们在不断地学习和工作经验当中让我们和宏宇建业一起成长，一起把宏宇建业变得更加强壮，更加辉煌。

**企业管理培训心得体会总结报告篇十五**

近日，我公司为了尽快提升管理人员综合素质，塑造机关工作人员的新形象、新面貌，邀请知名专家对职场礼仪、商务礼仪进行专门讲座，10日上午，公司班子成员和办公管理人员参加了培训。虽然课程时间仅一上午，但专家幽默风趣、引经据典，还不时和培训人员互动的授课方式，让大家轻松、愉快地学习到了不少职场礼仪和商务礼仪的基本知识，使大家受益匪浅。

我公司有关管理人员通过这次培训，了解到礼仪比智慧和学识更重要，是待人接物的根基;了解到企业的竞争就是形象的竞争，细节决定成败;了解到企业形象是靠个人素质来体现的，只有个人素质提高了，才能更好地塑造企业形象，增加企业的可信度;管理人员高雅的谈吐、得体的着装、文明的举止等处处都体现着员工的素质、企业的文化，代表着企业的形象。

分公司管理人员将“不学礼，无以立”的古训积极传达总公司的学习培训精神，各岗位管理人员也分别递上自己的感想并总结利用到实际中。

并希望总部应多组织有关提高人员形象素质的培训学习。只有通过不断的学习，持续的锻炼，从内心深处感受职场礼仪之美，从言行上表现礼仪之美，努力提高个人修养，增强专业与心理素质，才能有效将体现对人对事对工作的服务素养。

全体分公司工作人员将围绕礼仪的核心“尊重为本”以最快的速度，最好的状态将理论和实际紧密运用到工作中，为我公司的转型跨越发展起到画龙点睛的作用。

时刻准备在“有要求，就有行动”;“有检查，就有结果”的状态提高工作的效率，树立良好的企业形象。

**企业管理培训心得体会总结报告篇十六**

在公司成立、蓬勃发展五十周年的前夕，感谢公司党委、经理部做出的具有前瞻性的决策，举行的这期高层次的创新企业管理培训学习班。我有幸作为公司第一批培训人员来到祖国最高学府—清华大学进行创新企业管理知识的培训，并在清华大学感受到了“自强不息、厚德载物”的独特精神魅力。同时，聆听了知名教授们所做的关于创新企业管理方面的新的理念和新的思维方式，其内心震撼，且受益匪浅。

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总结报告篇十七**

通过此次管理培训，从中得出一些企业管理培训心得体会。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总结报告篇十八**

时光飞逝，学生时代已然成为过去，20\_\_年四月十二日揭开了我人生篇章的新的一页，这一天我有幸正式成为\_\_\_的一员。在这一天我签了人生第一份劳务合同，见了我的第一位直系领导，第一次踏进属于自己的办公室，第一次接触同事，第一次在公司食堂吃饭，第一次觉得食堂的饭菜也很可口。

四个月的时间过得充实而忙碌，迎来了一位位新同事，也迎来了我的入职培训。董事长、张总、两位吴总、王总，五位领导我早已不陌生，他们的和蔼可亲让我们放下了紧张，他们的谆谆教诲让我们终身难忘。他们寄予了很大的希望，希望我们在\_\_的大集体里生活愉快，希望我们能够在这里生根发成为栋梁之才，希望我们能够在工作中继续学习实现自己的人生目标

虽然培训只有一天，却带给了我很深的感触。首先，要取得成就，就要脚踏实地，要经得起风浪。在这个告诉发展的电子信息时代，要学习的东西很多，以至于大家开始变得浮躁，都希望能够走捷径，追求快速的成功，然而纵观古今中外，走捷径的人我们能找到几个最终真正成功的?要想有所成就，就必须要“难得住寂寞”，经历一些他人不能承受的磨难，正所谓不经历风雨怎么见彩虹。在取得成功的过程中，有些品质是必须具备的，而这些品质则是在磨练成形成的。其次，工作中也要加强学习。工作后慢慢体会到学校里的学习，是学习一种思考的习惯，学习一种素养。到了工作岗位上，真正用到的课堂知识真的很少，更多的还是需要在工作中学习，慢慢积累起来的。更何况我们所处的时代是一个知识爆炸的时代，在这样一种环境中我们只有不断的学习，才能跟上时代的潮流，才不致被竞争对手超越，被社会淘汰。

《钢铁是怎样炼成的》里面有这样一段话：

人，最宝贵的是生命。生命对于每个人都只有一次。这仅有的一次生命应当怎样度过呢?每当回忆往事的时候，能够不因虚度年华而悔恨，不因碌碌无为而羞耻;在临死的时候他就能够说：我的整个生命和全部精力，都献给了世界上最壮丽的事业——为人类的解放而斗争。

如果我们把工作当做自己的事业，为之奋斗终身，那么在我们青春不在的时候，我们也可以做到不因虚度年华而悔恨，不因碌碌无为而羞耻，我们的人生必定活得精彩!

在这样一家优秀的企业里，在这样一个融洽的大集体里，有关心我们的领导，有互帮互助的同事，有具有挑战性的工作，有舒适的工作环境，我们没有理由不去奋斗，因为我们年轻，因为我们充满活力，因为我们拥有梦想!

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