# 2024年有关企业管理培训心得感悟(十四篇)

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-09-06

*有关企业管理培训心得感悟一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...*

**有关企业管理培训心得感悟一**

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。

**有关企业管理培训心得感悟二**

有幸参加了公司第一期专业骨干培训班，感觉收获良多。在此首先感谢公司、感谢一直为这次培训班默默工作的同事。通过5天短暂且充实的学习培训， 我不仅更新了知识，开阔了视野，锻炼了意志，也学到了不少东西。以下是我的一些感触，愿与大家一起分享。

整个培训期间，首先要提及的当属第一天拓展训练。因为它是一种感悟和体验，是一种考验人们意志和智慧、挖掘人们潜能和培养团队协作精神的运动。以前也经常听人讲“小游戏、大道理”，感觉不以为然，这次自己亲自经历过后着实深刻体会到这一点。当天我们共进行了“撕纸”、“齐眉棍”、“信任背摔”、“高空单杠”、“孤岛求生”、“毕业墙”等6个项目。在进行“信任背摔”这个项目时，每个人接受完同事的充电、鼓励后站在高台上，身体直直的向后倒下，这需要多大的勇气与信任?但是我们每个人都勇敢地站上去，勇敢地摔下来，这原于什么，原于我们对团队的信任。是的，相互信任是团队建设的基石，离开信任的团队是松散的团队，是毫无战斗力的团队，建立一支相互信任的团队，比任何激励都重要，而同益恰恰就是这样一支团队。

在最后的“毕业墙”项目中，当我坐到墙前的那一刻、当我听到教练问我们这个团队需要多长时间可以完成这个项目的那一刻，我惊呼：天哪，怎么办?这么高?我们能完成吗?怎么可能?可是最后，我们仅仅用了8分多种，我们踩着同事们、战友们的肩膀与双手翻过了高墙。我们欢兴、我们雀跃、我们激动、我们歌唱是的，是的，这样一个游戏，就是这样一个游戏，如果没有人指挥，没有人谋划，没有人付出，没有人奉献，没有人保护，在这么短的时间，我怎么可能完成?这就是团队，这就是团队协作的结晶，“没有完美的个人，只有完美的团队”。而我们的工作又何尝不是如此呢?只要团队成员之间相互协作、相互信任、相互帮助，我们可以翻越困难、翻越阻碍让我们高唱“团结就是力量”。

接下来的就是互动式的课堂培训，我感觉到本次学习培训在课程的设置安排上，公司领导付出了很大心血，授课内容出比较全面和实际。对我自身业务知识、工作质量和方法，人际交往以及团队精神的培养，都有一定程度的提升。在此，我主要谈谈对我感触较深的几个课程：

1、《压力与情绪管理》——压力是什么呢?压力是环境要求你作出选择或改变时的个人感受、压力是对未知事件悲观解释的结果、压力是持续不断的精力消耗、压力是面临威胁时的本能反应。是人，就会有压力，特别是在深圳这座快节奏生活的都市，我们每天都会面临各种各样的压力，尤其是工作压力，关键是我们如何看待及如何应对这些压力，我们应当让适当的压力促进我们的工作效率，让压力变成我们前进中的动力。正如华总提及到的：压力的结果既可以是正面的，也可以是负面的，取决于个人能否成功应对。

2、《企业文化》——通过华总的讲解，我重新系统的认识了公司，更了解我正在并仍将为之持续奋斗的企业。这是一个充满激情与梦想的平台，这一个充满机会与挑战的平台，这是一个我们个人价值得以实现的平台。诚实、正直、责任、创新、激情、胜任，将是我们在同益这个平台一起奋斗的基础。每一个员工都可能是人才，只要是在自己的岗位上做实、做精、做出突(!)出成绩的员工就是人才。任何岗位的员工，只要认真、敬业、尽职并努力改进工作、提高效率，能够做出成绩，就会受到尊敬。

3、《职业心态》——工作就是生活，工作就是事业。当你习惯了这样的思维时，你在工作时就会投入，投入就会使你富有激情，而激情将会使你变得活跃。一个员工要有所发展有所成就，就一定要把每一项工作都当成事业去做。

4、《财务分析》——感觉这个课程比较全面，而且实用性较强，特别是杜邦财务分析模型，较容易诊断企业实况，好、很好、非常好。

5、《系统性思考》——这个课程让我印象非常深刻，老师最后安排我们做了一个游戏，事先要求我们5分钟内上交答案，可是我们组在27分钟后才上交，因为我们一直在试图揣摸老师的意思，希望上交一个完美的答案，身为这项游戏中的客户队长，我责无旁贷。违背了游戏规则，再完美的答案也徒劳无功，或者说违背了游戏规则，就根本不可能有完美的答案。就如公司的制度、流程，不按照即定的要求、即定的标准来操作，得不得到结果已经不重要，重要的是没有了原则。

最后我想说的是：人只有不断地学习，不断地充电，才不会被社会所淘汰。为了应付这个不断变化的社会，所有的个人和团队都必须培养应变能力和创新能力，而学习培训则是培养应变能力和创新能力最有效的手段。感谢同益，让我有幸加入了学习培训这支浩翰大军。

**有关企业管理培训心得感悟三**

人，经常会有这样的想法，我这样做到底是为了什么，我的存在到底有何价值，在我认为，人的一生都在追寻着这个答案。有些人找到了，他就是成功的;而有些人失败了，他没有发现自己的价值，也可以说他没有努力去寻找或是去创造。

人生存在的价值，不是别人给予的，而是自己创造的，只有这样才能成功。

怎样才能成功的实现自我的价值，在这次培训中，让我有了更深层次的理解。

首先，我认为，学习才是基础，而学习不仅仅表现为去学，更注重的是有学习力。

学习力与个人的心态又是紧密联系着的。只有自己的心态摆正了，有了积极向上的精神，才能去主动追求知识，才能有了学习的动力。这个心态主要是靠自己去慢慢调整的，但与别人的帮助也是分不开的。我们的公司就是一个大家庭，每个成员都应抛开成见，相互鼓励，形成一个成员彼此和谐的组织，有一个良好的环境。这样，其中的成员才会有向上的心态，提高自身能力，从而提高整个机体的效率。

在这样一个前提下，学习才有了自主力。有了学习力，接下来的，就是如何将别人的东西变成自己的东西。我认为，学习不仅要将别人的东西拿来，更要加入自己个性化的理解，将他变成自己原创的，这样才与众不同，才会有竞争力。正如《论语》中所说的：“学而不思则罔，思而不学则殆。”在向别人学习的同时，加入自己的创新，付诸实践才会有意义。

其次，我认为就是要改变习惯。在改变心态的基础上，学习新知识，加入自己的创新。在这之后，我认为就需要坚持了，只有坚持，才能将实践变为习惯，习惯成自然，最后就是我们自己独创的，增强自我竞争力。

最后，一个组织里不可缺少的就是规范化的管理。我认为管理不只是被管，更需要的是自主。每个人都应给自己制定一个合理的标准，自我约束。在这个基础上，实行规范化管理，将公司的企业文化融入到管理中，形成自己的特色，这也是一大竞争优势。而且，我认为，规范化管理的目的不仅仅在于将企业带入规范化的轨道，更重要的是要激发员工的潜力，提高员工的创新能力。企业终归是人的组织，我认为管理也必须人性化，员工相信企业，企业也必须信任员工，在规范化管理的基础上，注重人的发展，引导与激发员工的潜质与创造力，我想这是一个现代化企业必须做到的。

在这次学习的过程中，对我有着深刻影响的还有最后的小游戏，这个小游戏中充分体现了团队合作，还有正确核心领导的重要性。在一个组织中，矛盾是不可能避免的，也是无法消除的。我认为，周恩来的一句话“求同存异”，是解决这个问题很好的方法。可以先将次要矛盾暂时搁置，解决主要矛盾，才能将效率提高，更好更快的达到预期目标。

通过这次的学习，使我更加了解了调整心态，增强学习力，改变习惯，给自身带来的好处。也使我更加认识到规范化管理能给给企业带来的效益。正确的心态促进学习，学习改变习惯，习惯则形成规范，有了规范化则有了制度，有制度才会有发展，发展走向成功!

**有关企业管理培训心得感悟四**

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。

**有关企业管理培训心得感悟五**

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。

**有关企业管理培训心得感悟六**

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。

**有关企业管理培训心得感悟七**

执行力，一向是困扰企业发展的重要问题。一个企业管理的好与坏，关键在于上级传达的指标，安排的工作任务夏季是否能够及时有效地完成，而不拖泥带水。企业不缺乏制度，不缺乏有效的管理，而是缺乏一种精神?d?d复命精神。因此如何提升执行力，如何提升团队活动力成为企业发展务必解决的问题。

因此，学习与成功对掌握执行力有着重要的好处。

要想在事业上，工作中获得成功，就务必注意三件事：

1、要具备专业知识，相信自我有潜力胜任。

2、是要学会合理的支配时光。

3、是要学会控制自我，不能因为工作紧张而有沉重的心理压力。

而且还有七条是需要我们明白的：

1、要有条不紊地安排工作，召开会议前要有充分的准备。发言时要使用通俗易懂的语言，简明扼要地进行叙述。说话要大胆，不能吞吞吐吐，同时要注意不要让别人打断你的讲话。

2、不要过多的使用肢体语言，那样只会给人手舞足蹈的感觉。

3、不要装作对自我的下属你都一样喜欢，要学会“对事不对人”。要把精力集中在本公司要完成的工作任务上，不要把精力分csc:pagelist]}散到员工们之间的关系或他们的家庭私事上去。

4、不要装作“万事通”应当不耻下问。只要有利于实力你的威信，是人感到和蔼可亲。因为在大家眼中，你并不是一个无懈可击的人。

5、工作中与人接触要有幽默感，这样有利于缓解紧张的气氛。

6、不要多谈自我的私生活，以免造成误解。不要听信谣言，更不能捕风捉影，否则将会影响公司的人际关系，从而严重危害公司形象。

7、对于你下属人员的工作，要努力做成客观评价。

现代社会是一个知识、文化高度发展的时代，缺乏知识、文化你将追不上时代的脚步，务必将被社会淘汰。要想在工作中获得成功，你就需要不断学习“充电”。适应社会的发展。

**有关企业管理培训心得感悟八**

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。

**有关企业管理培训心得感悟九**

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。

**有关企业管理培训心得感悟篇十**

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。

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。

**有关企业管理培训心得感悟篇十一**

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。

**有关企业管理培训心得感悟篇十二**

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。

**有关企业管理培训心得感悟篇十三**

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 。

**有关企业管理培训心得感悟篇十四**

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。

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