# 2024年精细化管理培训心得体会(六篇)

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-06-08

*心中有不少心得体会时，不如来好好地做个总结，写一篇心得体会，如此可以一直更新迭代自己的想法。优质的心得体会该怎么样去写呢？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。精细化管理培训心得体会篇一经过这两天的培训，...*

心中有不少心得体会时，不如来好好地做个总结，写一篇心得体会，如此可以一直更新迭代自己的想法。优质的心得体会该怎么样去写呢？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。

**精细化管理培训心得体会篇一**

经过这两天的培训，完全打破了没培训之前我认为这是个很枯燥乏味的过程的那种想法，让原本对企业精细管理不是很清楚的我，渐渐对企业精细管理越发充满浓厚的兴趣。精细管理就是一个管理过程，他要求的是为实现管理目标，必须达到一种明确化、标准化程度。我个人认为，它还是一个具有挑战性、完善管理的的过程。具体来讲，精细管理就是指，一是过程受控，二是过程精细，三是安全生产，四是优质产品。

在这几天的培训中，我觉得在企业管理中“无情管理、有情回报”非常重要。无情管理，个人理解，其实就是通过严格的管理、制度的约束，让员工无论在行为、语言、操作上都有一套规范的动作和步骤。有情回报，指的是，人性化化管理。通过激励机制的健全，激发广大员工的工作热情和工作担当，以此促进工作的创新创效，进一步增强企业的盈利能力和抗风险能力，比如张教授所讲的激励“差别机制”我觉得在企业非常可行。

执行力问题。一套再好的制度，如果在执行过程中出现偏差，那么这就是失败。因此在企业精细管理过程中，如何真正落地是当务之急。我认为，各项工作都要实行标准化。即：工作前面有目标（拉动）、工作过程有方法（改进）、工作后边有动力（激励）。也就是说，企业管理重点要做好三方面。一是计划管理、二是组织管理、三是流程管理。只有这样，工作起来才能达到到理想的效果。

精细管理强调了现场管理的重要性。特别指出：所有的决策、判断和发现问题都是通过到现场、深入实际过程中发现的。这是工作态度问题，同时也是工作方法问题，通过亲临亲为，既能融洽干部和员工关系，促进亲密友好合作，加强内部沟通，又能发现真正问题症结，可谓是一举多得。

在培训会上，张教授针对超产问题明确指出，真正的科学管理，并不是光追求某个工序的超产，二是强调在成本降低下的整个工序平衡，生产计划和设备计划必须同时下达，工序之间计量核算一定要有投入、产出的平衡把控。

总的来说，最终要实现“精细管理目标”并不是由哪个部门来完成的。特别强调：一个成功的企业必须具有凝聚的团队精神和拼搏的工作精神。一个企业的创新转变，首先必须要求团队转型及人的思维转型都能做到与时俱进和创新驱动。

公司的这一次培训，大家都认为非常具有实战性和可操作性。对企业今后的管理有着非常现实的指导意义。老板亲自参加及培训人员都做了很多精细准备，让我们在培训过程中，深深感受到公司对参训人员负责的态度和良苦用心，通过培训也使我们在未来的工作中能够端正心态，更加努力！更加自信！让我们融为一体，密切合作、加强沟通、共同促进，为公司的繁荣发展贡献我们最大的力量！

**精细化管理培训心得体会篇二**

人难管，事难控是大部分制造业面临的两大困境。企业管理不只是管好产品，更重要是管好下面的人，在这方面我们总结了三个原则：一是管好被管人周围的人；二是管好自己；三是管好事情。

大家看这三个原则里都没有提到怎么去管被管的这个人吧？管好这个人周围的人，不是指被管这个人。管好自己，也不是指被管这个人。管好这个人的事情，还不是指被管这个人，都不是。所以，这个管人原则有点怪，叫似管非管。

我们说的这三点都是被管的这个人周围的东西：这个人周围的人、那个“我”、这个人所 做的事。一个人的周围无非就是这三个东西。这人和事的后面是企业的老板，当然也不仅仅局限于企业的老板，不要以为管好自己就一定是老板。因为这三样东西都 不属于被管的那个人，而属于我们要管那个人的土壤！我们要改造土壤。土壤“造”不好，人是管不好的。所以管人要有醉翁之意不在酒的心态，直接针对要管的那 个人是没有用的。

通过坚持原则改变周围的人。

那么，在企业管理过程中如何改造“土壤”呢？首先要通过坚持原则，让这个人周围的人养成好的习惯。我把这个人和周围的人从时间概念上来分：这个人是指新

来的人；周围的人是指原来的人。也就是说，首先要让原来的人养成好习惯，才能影响新来的人。所谓近朱者赤，近墨者黑。

那么，周围人的习惯从何而来？老板带出来的。老板懒懒散散，下面的人就懒懒散散；老板凡事较真，下面的人也就凡事较真；老板遵守制度，下面的人就不敢不遵守制度。

老板的观念、风格、心态起了很好的选择作用。人不是改造出来的，人是选择出来的。管理规则跟商场规则不一样，管理规则和商场规则是相互对立的。

管理规则和商场规则是相互对立的。

很多企业做不大，跟这个很有关系。因为这些老板都是在商场中淘汰出来的。商场如战 场，战场第一个特点就是“狠”。所以，很多人做管理要么不管，要么管起来就狠狠地一刀砍下去，滚！他就是一句话！那个狠劲就出来了。其实这是管理的大忌。 战场第二个特点就是“变”，瞬息万变。战场的第三个特点就是“假”。做生意的有几句真话？你如果跟客户说：“对不起，我的产品不行，产品的合格率只有 80%。”那样还有客户跟你签单啊？你会说：“没问题，交期没问题，品质没问题，什么都没问题。”实际上你的问题一大堆。

但如果在管理上讲假话，后果就像你哄孩子一样的，你把孩子骗了，你就甩不掉的了。所 以，做企业管理，管下属跟管孩子是差不多的，你要跟他一辈子相依为命的，你讲假话试一试？对于假话，一万个人里有九千个人出去了还记得，他们把你讲的假话 传出去，最后你说所有的话都没有人信你。为什么有些企业搞制度没用，搞考核没用，搞什么都没用？因为只要你一开始讲了假话，到最后都没有用。所以做管理千 万不能假。

所以管理当中的很多做法跟商场的做法是相反的。如果老板在商场中养成了这么一些风 格：讲假话，有狠劲，他做管理就会挑选这样的人出来，讲假话的人他喜欢，因为讲假话的人听得他舒服，觉得这个人聪明灵活。有狠劲的人他喜欢，觉得这个人能 管得住人。这个企业最终会成什么样子可想而知。

管人靠的是：感应。

人不是管控出来的，人是感应出来的。你是什么人，你就把别人感应成什么人。你是个善者，他就是个善者。所以《道德经》里面才有这样一句话：“善者，吾善之，不善者，吾亦善之，德善。信者，吾信之，不信者，吾亦信之，德信。”

意思是你想得，到善，不管他善不善，你就善着对待他；你想得到信，不管他可不可信，你就一路信任他，你就得到信。为什么？相信感应啊。我们不要想着把这个不善的人搞成善，这样搞最终会把原来善的也搞成不善的，这样就让所有的人觉得，这个老板太厉害了，我得留一手。一有这样的想法麻烦自然就来了。但如果有人传出去说这个 老板很傻很厚道，那大家人家能不冲着他来吗？ 朗欧企业管理咨询认为，不要做太聪明的老板，要做“傻”老板。

**精细化管理培训心得体会篇三**

实施精细化管理是企业科学发展的要求，也是我们管理水平提升的必然选择。对精细化管理提出以下几点认识。

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精细化管理的核心所在。

首先领导干部观念的转变是推进精细化管理的必要前提。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。在贯彻精细化管理的理念中，领导干部是带头人，他们既是推进精细化管理的策划者，又是落实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精细化管理的实施效果，关键在于落实和效果。因此，在推进精细化管理的进程中，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，每一位员工既是精细化管理的对象，载体和参与者，同时也是精细化管理的主体和实施者。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精细化管理之中，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精细化管理的实践中来，最大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精细化管理的内在动力。

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，打造行业领先，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，有着的最佳发展机遇，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。

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最大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。

**精细化管理培训心得体会篇四**

一、指导思想：根据《xx市第四中学精细化管理方案》结合三年级学生特点，通过精细化管理，在全年级掀起抓精细化管理，抓工作管理的热潮，经过此活动使教育教学质量进一步提高，为毕业升学打下坚实的基础。

二、管理目标：通过实施精细化管理，使每个教师，每个学生都成为管理的实施者，达到时时有人管，事事有人管的目的，从而形成良好的教风学风。

三、操作细则：

（一）教师管理：

1、思想端正。

（1）遵守国家法律法规、方针政策，遵守社会公德。

（2）认真学习并严格遵守《中华人民共和国义务教育法》。

（3）遵守学校规章制度及决议。

2、为人师表。

（1）衣着整洁，举止端庄，举止文明，礼貌待人，不准在校园公共场所吸烟、讲教育教学禁忌语，不体罚或变相体罚学生。按时上、下课（含早读、中午第五节），不随意停课、缺课和调课，不拖堂，不允许出现不备课、不批改作业、坐着上课现象，不得接打手机。

3、廉洁从教。

（1）不向家长索取或变相索取钱物，不准收受家长财物、向学生推销教辅资料或其它商品。

（2）不利用师生关系、家校关系和职务之便谋取私利。

（3）不准开展任何形式的有偿家教等营利性活动。

4、敬业爱岗。

（1）工作尽职尽责，原则上服从学校的分工与安排，积极参加学校组织的各项活动，可以采用合理的方式向学校提出意见和建议。

（2）在各自己职责范围内严防安全事故发生，在校内遇到学生违纪或存在安全隐患的危险现象须主动及时加以制止。

（3）协助学校、班主任及其他科任老师处理意外突发事件。

（4）按要求执行备课、作业批改、试卷批改分析等常规教学管理要求，

（5）严格执行请销假制度，半天以内向级组长请假，并报知教学处。1至3天需报主管教学副校长批准。

（6）教师外出听课、培训需妥善处理好教学工作，特别紧急的外出课和自习由教务处处理。

四、学生管理方面：

（一）纪律方面：

成立年级学生分会，从一下几个方面进行检查，周一总结并发流动红旗：

（1）仪表：整洁、大方，男生一律小平头，女生齐耳短发，不得染发、佩戴首饰。周一至周五一律穿校服。

（2）自习纪律：按规定时间进班，不得迟到、早退。中午、晚上的课前自习学生会每天进行检查，对说话、走动、交头接耳的学生，扣除本班量化管理积分，并及时反馈给班主任。

卫生：及时打扫，不留卫生死角，并派出卫生保洁员全天保洁。

课间操：集合要做到快、静、齐、，跑步时不得随便下队，不得在队列里说话，嘻嘻、口号要正齐、响亮。

（二）德育方面：

（1）晨起自省、宣誓明志：学生早起对自己说；努力吧！新的一天开始啦，不要虚度光阴。

（2）目标激励法：每天上午、下午对自己的大目标、座右铭用心默读一遍。

（3）开展告别“三闲”活动。

（4）睡前“三省”：一、回顾一天的学习有哪些遗憾。二、回顾一天行为有哪些不妥之处，三、把一天的学习过一下电影。

（5）每月一封家书，汇报自己的学习和生活。

**精细化管理培训心得体会篇五**

通过坚持以实现制度化、流程化、定量化为目标，以信息化为载体，以制度检查、考核为切入点，强力推进精细化管理，切实提高房管局整体服务水平。

运用精细化管理理念，通过提升干部职工工作效率，强化各科室链接协作管理，从整体上提升房管局整体工作水平，达到精、准、细、实。 通过细化、量化、标准化、流程化、规范化，把“精、准、细、严”的要求落实到单位的每一个岗位的职责要求、每一个人的行为规范，实现工作到岗、责任到人。

为了更好的开展我局精细化管理工作，经研究决定，成立精细化管理工作领导小组，组成人员如下： 组 长：xx。

副组长：xx。

副组长：xx。

成 员：xx。

在制定的《 xx精细化管理考核细则》中按照内设科室明确了各岗位工作职责，并结合实际进行了完善。明确了各岗位工作任务、工作标准与考核分值以及考核办法。精细化管理考核实行100分制，由共性部分和岗位部分两大部分组成，其共性部分占xx年终汇总。岗位部分总分值为80分，采取“倒扣”制方式扣分，单项工作根据出现失误情况的情节和影响扣分，扣完为止。由科室进行考核，季度和年终汇总。

立足本职，切实明确实施精细化管理的具体要求 实施精细化管理，就是要围绕中心工作，把握规律，强化管理，精益求精，切实提高服务水平。

第一阶段：动员阶段。

一是成立精细化管理考核工作领导小组，切实加强对考核管理工作的领导。二是加强学习，充分认识开展精细化管理工作的重要性和必要性。组织干部职工认真学习转变工作作风，加强效能建设等文件精神，认真贯彻落实上级关于考核管理知识，强化考核意识，树立考核理念。三是制定精细化管理考核具体实施方案。实施方案的制定要坚持实事求是的原则，充分发扬民主，广泛征求和吸纳各方面的意见、建议，增强可操作性，避免形式主义。

第二阶段：完善制度阶段。

制度是管理的基础，既是一种约束，更是一种保障。只有具备完善的制度，用制度管人、靠制度管事，才能真正实现管理的精细化和综合科各项工作的高效运转。要紧密结合房管局个岗位工作实际，对各岗位工作制度进行认真梳理，进一步完善各项工作制度，不断增强制度的针对性和操作性，扩大制度的覆盖面，认真分析总结制度运行过程中发现的问题，及时补充修订。

第三阶段：组织实施阶段。

组织实施各岗位工作工作标准和考核办法，在实际实施过程中查找问题、及时改进。在实际工作中尝试和改进精细化管理考核的新思路、新制度、新方法。各科室要从规范管理入手，着重在岗位职责管理工作流程优化方面落实考核管理；同时，结合实际，客观分析存在的管理问题，具体到每个环节、每个岗位。按照考核管理的标准和规范，立即整改，实现由点到线、由线到面，全面提高工作效能。

实行季评年定的方式，每季度考核一次，由分管领导组织。以四个季度考评得分为基础，根据分数排名，作为年终先进集体先进个人的评选依据。对相对落后的集体或个人，由分管领导进行诫勉谈话，提出整改方案，由督查室抓落实，促整改。

第四阶段：总结阶段。

根据制定的工作标准与考核分值对各岗位履行职责情况进行综合考核。在考核的基础上，根据发现的问题，及时修订完善制度，总结提高。针对考核管理执行过程中的问题，科学分析、有效整改，不断强化责任意识，强化过错责任追究制，形成一套持续改进，并不断创新完善的精细化管理考核管理工作制度体系，确保制度执行有力，政令畅通。

**精细化管理培训心得体会篇六**

通过学习《精细化管理》这本书，使我深刻的认识到精细化管理强调将管理工作做细、做精，以全面提高企业管理水平和工作质量，精细化管理是企业超越自我、超越竞争者的需要，是企业追求卓越、实现完美的必然选择，也是企业确保在激烈市场竞争中实现基业长青的重要指导思想和管理理论。

精细化管理是将精细管理思想和作风贯穿于企业所以工作环节的一种全面管理模式，这种模式必须将精细化管理工作引向深入，向工作态度、工作方式、职业素质、职业道德等深层次方面发展；同时，结合公司企业文化建设和精神文明建设，创造性地开展精细管理工作，力争经过一段时间的努力，逐渐改变员工工作态度、工作方式、提高员工的职业素质和职业道德，最终改变公司的管理模式，适应现代化企业管理的要求。

学习《精细化管理》结合自身的工作岗位和工作情况，怎样才能把自己的工作干“细”干“精”，以下是我的一些认识：

工作能否取得成效，干部是决定因素，因此，在推进安全生产精细化管理过程中，管理干部必须认识到位。一要转变观念。部分管理人员对安全生产精细化管理存在一些错误认识，有的已经习惯于粗放式的管理方法，对各项工作都是以包代管，大而化之。二要转变作风。单位领导和部门负责人要做到靠前指挥、深入现场，深化、细化管理，养成“细心、耐心、细致”和“勤思考、亲自干、敢负责”的习惯，要经常深入现场、深入基层，严密控制各个工作环节，理顺工作过程，细分工作职责，明确目标任务，对每项工作、每个任务，都要安排到人，安排到位，不留任何死角和盲点，做到事事有安排。三要加强学习。管理人员必须不断加强学习，提高安全生产精细化管理知识和专业技能知识，成为管理高手和本专业的内行，才能在安排工作中做到科学合理，细致周到，有利于工作任务的完成。

管理制度是职工在工作中遵守的规定和准则，如果没有统一的规范性的管理制度，单位就不可能正常运行，因此，要保证单位安全生产的规范化和精细化运作，必须具备规范的、精细的管理制度和工作标准，才能依据相应的规章制度判断是否符合制度和标准要求。

按照责、权、利相统一的原则，细化各种目标，层层签订生产、经营、管理责任书，明确责任，推行管理目标责任制，是我们实行精细化管理一条最基本、最有效的做法。通过建立完善的安全生产岗位责任制和各项工作的量化分解，使每个岗位都有责任、各项工作层层分解，实现从单位、班组到个人，都权责清晰、责任明确。

实行风险抵押金制度，保证责任目标的实现。从公司领导到各基层单位负责人都实行风险抵押制度，通过风险抵押、责任承包、目标分解，有效地调动广大管理者及员工的工作热情，增强各级人员的责任心和使命感，为企业各项任务的完成奠定基础。

总之，把精细化管理认真的落实到自己的工作当中去，才能实现公司的长治久安，才能实现公司的又好又快发展。

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