# 企业管理的心得体会200(19篇)

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-08-19

*从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。优质的心得体会该怎么样去写呢？下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。企业管理的心得体会200篇一目前，电力建...*

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。优质的心得体会该怎么样去写呢？下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**企业管理的心得体会200篇一**

目前，电力建设在飞速发展，在电力体制改革逐步深化的大环境下，多种经营企业该如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，结合电力多经企业的行业特点，我个人认为，电力多种经营企业要想实现大发展，必须做好以下几点工作。

首先，要毫不动摇的狠抓人力资源管理。

一个企业的发展，重中之重，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业的管理者不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否如刘邦那样，找到和使用好这样的人，即识人用人能力的大小决定了一个企业管理者的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我管理不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。

多种经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设方针。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才;同时对在职职工要积极培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工队伍进行强化培训，达到巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

其次，始终如一地开拓、经营市场，并培养核心竞争力以求生存。

市场，是一个企业发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从一定程度上说，证实着一个企业发展的实力。所以，如何开拓市场、经营市场显得尤为重要。电力多经企业具有行业性的显着特点，开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。

所谓核心竞争能力，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅指某种独特的产品或技术，还包括销售渠道、顾客服务、顾客群、品牌、资金以及研发能力。一个企业不可能拥有所有这些能力，但它必须发展一种不同寻常的能力，才能成为一个拥有核心竞争能力的企业;核心竞争能力是企业战略的焦点，它必须形成理念，并体现在核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。

具体到多经企业要如何培养自己的核心竞争能力，首先应如前所述的分析我们的生存环境、竞争优势、竞争弱势，然后扬长避短，定位自己赖以生存的市场，建立围绕该市场运作的机制，该机制能够激励全体员工围绕股东财富最大化进行运作，并且能够适应市场的变化。这种以市场为导向，以股东财富最大化为目标的运作机制自然会形成企业的核心竞争力。定位、开拓市场，培养核心竞争力是企业的生存之本。具有核心竞争力的企业才能在市场经济的环境中生存。针对电力多经企业内部市场越来越小的生存环境，必须加大外部市场的开拓力度，采用多种方式扩大市场占有率，例如市场开拓、企业收购、兼并或联合开拓等形式。积极增加电力多经企业对外创收。切实抓住国家开发西部等有利环境，抓紧研究并制定电力多经企业发展战略，加快多种经营和各种产业发展步伐。在比较短的时间内完成市场的重新定位，资源的优化配置，调整股本结构，形成所有权和经营权分开后的代理机制。建立现代企业制度，真正做到以市场为导向，主动面向市场，认真调查研究市场，积极开拓市场，适时调整产品结构、产业结构和发展方向，用市场适销产品去占有市场，开辟新财源，打开新天地。企业光守是没有出路的，必须不断在市场的发展中壮大自己，在市场的变化中否定自己，商场中没有长胜的将军，只有谨小慎微、战战兢兢的去把握市场的脉搏，建立与市场合拍的核心竞争能力，企业才能在大浪淘沙中谋得自己的一席之地。

明晰的产权关系，建立完善的法人治理结构

清楚的产权界定，是市场交易的前提。由于历史的原因，多经系统普遍面临产权不清的难题。首先是明晰的资产关系，这一点还相对容易操作。最难的还在于主辅人员的分离。由于多经公司用人的复杂性，公司本身缺乏核心竞争力，对于在多经工作的员工来说，挑战大于机遇，未来充满不确定性。可以考虑用优惠的政策待遇，鼓励退职，提前退养，身份置换，解除合同或带股就业。但带股就业可能带来股权分散，不利于集中决策，同时如果股权过于平均，还会带来老国企的弊病：如大锅饭，平均主义，人员不能合理流动，建立不起激励和约束机制，以及进入和退出机制等。所以要做到产权明晰，首先要解决人员的历史遗留问题，然后明确资产关系，明确投资主体。只有明确了出资人，公司才会有明确的使命，公司的运作才可能建立在公司财富最大化的目标之下。公司的经营人员才会有明确的定位，而防止所有者缺位带来的资产运作效率低下矛盾。另外有明确的投资主体，享有对公司的剩余索取权，这是对投资主体承担资金风险的补偿，也为公司扩大再生产创造条件，只有将利润集中投资于一定的项目，才能形成一定的优势，如果利润分散的用于支付股利，企业最终将衰竭。

公司法人治理结构是指关于如何治理公司这一法人主体所采取的法定组织形式。完善法人治理结构的目的是达到公司各级各部门责权利的高度一致，公司的所有者和经营者在所有权和经营权分离的情况下如何密切配合，分工明确，协同工作，相互制约，围绕公司财富最大化的目标运作。即从组织结构上保障公司目标的完成，包括股东会、董事会、监事会和经理层等四套班子的建设。现代公司产权制度在确立法人财产基础上，实现原始所有权、公司产权与经营权的三权分离，具有明晰的产权关系。在此基础上，公司通过股东会、董事会、监事会和执行机构等公司治理结构的设置和运作，明确划分责、权、利，形成了调节所有者、公司法人、经营者和职工的制衡机制和约束机制。

其实，企业经营管理的方略含盖诸多方面，只不过分主分次而已，以上只是我在本次学习中的一点点体会，写出来是一种收获，一种可以和别人分享心得的体验。

**企业管理的心得体会200篇二**

20xx年大学毕业便有幸成为公司的一员，转瞬间，已经在这里工作六年了。六年的时光，让一个刚出校门的青涩小子，变成了有一定经验和能力的技术人员。在这六年里，伴随着公司的迅速发展、壮大和管理制度的完善，个人的能力也得到逐步的提高。在这六年里，公司qcd各个领域都取得很优异的成绩，这是和一个好的管理模式是分不开的，个人感觉以下的管理经验是很值得推广和其他公司学习：

1、加强控制

这里讲的控制并不是指公司对公司员工的直接控制管理，而是指公司员工对产品的质量、数量和成本的控制，促使全公司每一个部门、每个科室、每个岗位、每位人员都在为完成公司的总目标而努力。 公司为加强员工的品质意识和成本意识，从部门领导到员工进行多次的相关培训。从而使每位职工都能自我衡量自己的能力，尽全力干好本分工作。人人注重确保产品的质量和数量，认识到浪费、额外开支等因素是自己部门和企业实现目标的障碍。让每位员工都能在工作中体现自我价值：都在为公司大目标的完成而发光发热。

2、注重沟通

公司不光注重产品的质量、数量和成本控制，也同样注重人本管理。人是有感情的，公司管理者与被管理者的沟通关系对调动职工的积极性有着极大的作用，是企业成功与否的至关重要的因素。公司各个部门之间沟通方式，有定期的报告制度，如每天的品质向上中心举行的会议，对日常的品质状况进行报告;每个月开展的新车型会议制度，对新车型推进状况进行沟通等等。同时，公司也注重上下级之间和同事之间的沟通，如部门或者科室人员的自主聚会活动;员工工作调动的欢送活动等等。公司还鼓励各级领导在工作之余和客户相互交流以及结伴参加社交活动等，以达到沟通及建立和谐的人际关系目的，使企业一切经营运作畅通无阻。

3、尊重员工

公司对员工尊重主要表现在尊重员工个人隐私和满足员工的各种合理需求，对员工表示信任，使每个员工都感觉到企业的温暖。如改善员工的工作环境、食堂环境和宿舍环境，每年组织员工外出旅游或者员工自行旅游公司给予限额报销，公司每年安排员工进行一次体检等等。公司是中日合资企业，公司党政工团积极为员工争取更多利益，在夏季给员工发放清凉饮料和高温补贴;过年过节都为员工发放慰问金，为住宿搭建娱乐设施：羽毛球场、网球场等。公司工会为丰富员工业余生活，组织员工风采大赛、中秋晚会、忘年会以及举办各种体育竞赛活动等。所有这些大大提高了企业文化，使广大员工对企业形成一种归属感，尽心尽力效忠企业。

4、善于激励

最好的管理办法莫过于发动员工们提出合理化建议。公司开展了提案建议制度，有用的建议都会得到赞扬，有价值的建议，视其不同情况会得到各种相应的奖励。这样使企业绝大多数人参与决策和决策的实施、解决问题等，企业在决策管理中不断得到完善。公司每年组织开展qc活动，从生产中的细节中发现问题提出好的改善意见，参加qc活动的人员，公司都会有一定奖励，优秀的qc小组会代表公司去日本母公司进行发表，这些都大大激发了员工对qc活动的热情，员工为公司提供了许多好的改善意见，提高公司效益和降低生产成本。去年我公司qc小组参加日本大会时得到金奖。同时，公司还注重人材的培养，鼓励员工接受再教育学习，为符合条件的员工学习给予报销，激励广大员工学习。

**企业管理的心得体会200篇三**

在我国社会主义市场经济下，努力提高管理，增强企业的竞争能力和发展能力，已成为当务之急.因此学习现代企业管理具有十分重要的理论意义和现实意义.通过本课程学习，应该掌握现代企业管理基本原理和基本知识，熟悉企业管理的主要职能和一般过程，掌握现代管理的科学方法和技能，为今后工作奠定一定的理论基础。

随着社会主义市场经济体制的建立，现代企业管理在社会经济发展中的地位日益重要。我国现代化建设急需大批既拥有一定的专业技术知识基础、又懂得管理学基本原理和必要的管理技能、了解中国企业实情、具有决策能力、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人才。而学校提供的这门课，提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化了管理知识结构，更新了管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升了管理能力和管理素质。

通过学习管理学，我初步认识了许多管理学知识：

一，企业概述：所谓企业是指从事生产、流通或服务性活动的独立核算经济单位。

二，管理概述：管理是社会组织中，为了实现预期的目标，以人为中心进行的协调活动。管理者是组织和利用各种资源去实现组织目标的指挥者、组织者。

(一)传统管理阶段

1、“管”字当头。

2、管理的依据是个人的经验和感觉，没有统一的原理和方法，靠的是主观判断。

3、传统管理阶段主要解决了分工和协作的问题。

4、工人和管理人员的培养靠师徒方式，没有统一的标准。

(二)科学管理时代的时间是二十世纪初到五十年代，资本主义发展到了垄断阶段，这一阶段科学管理代替了传统的经验管理，资本主义企业管理进入了一个新阶段。

三，组织结构设计的原则：权责一致原则，精干高效原则，分工协作原则

四，战略管理的概念与特点：战略分析，战略选择，战略实施，战略联盟

五，销售管理：市场营销与销售的区别，市场营销管理的内容，销售管理的内容和一般模式，销售计划与销售组织，销售过程管理，销售通路管理

六，生产与作业管理：生产与生产管理的概念，生产类型，选址决策与设施布置，生产计划的体系结构与指标，设备维修与管理，先进生产系统

七，质量管理：质量及质量管理概念，质量管理发展史，全面质量管理，质量经济分析，iso9000族标准与质量体系

八，领导：领导的涵义与作用，领导权力的构成，领导者的素质，领导者与管理者的区别，领导理论的发展，激励的涵义与激励理。

九，人力资源开发与管理：人力资源的概念与特点，企业人力资源开发的含义，目标和内容，企业人力资源战略与规划，员工招聘与录用，绩效考评。

十，财务管理：财务管理的含义，财务管理的内容，资金的时间价值，筹资管理，投资管理

十一， 现代企业物流管理：企业物流管理概述，仓储管理，配送管理 ，供应链管理

通过这个课程，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。例如许多着名品牌都制定了其长远的营销战略：可口可乐公司的长远目标宗旨就是：“我们致力于长期为公司的股东创造价值，不断改变世界，we refresh the world。通过生产高质量的饮料为公司、产品包装伙伴以及客户创造价值，进而实现我们的目标。” at&t则是：“我们立志成为全球最受推崇和最具价值的公司。我们的目标是丰富顾客的生活，通过提供新鲜有效的通信服务帮助顾客在商业上取得更大成功，并同时提升股东价值”;时代华纳(time warner)是：“我们力求成为最受尊敬和最为成功的媒体公司——在我们的经营范围内成为领导者;以优质、卓着闻名于世。我们成功的灵魂在于聚集最优秀的人才，包括世界上最好的记者和作家，并使大家创造性地思考和工作”。这些公司都清醒的规划好了其长远目标，这就使得他们之后的经营方向目标明确，并可以因此而调整其相关战略。

综上所述，一个学期的管理学带给我很多心得体会，我也将会应用于今后的实践中，取得更多的收获。我希望能在今后自己有机会创业时好好的去利用这次积累到的一切知识。

这真的是一次毕生难忘的学习经历，老师幽默的讲课总是会让教室充满笑声。

这是我读大学以来最有价值最精彩的一堂课，我想在很长的一段时间里我都会去思考，去回忆这一个多月的课程。因为老师带给我们的不仅仅是一次简单的课程教学，而是一次思想的蜕变，是一次错误观念的改变，同时也让我们领略到了他的那份洒脱，和极好的道德修养。在教我们如何正确工作学习的同时，他还教会我们要好好享受生活，也正是他的那种积极的生活态度，才使得他更充满人格的魅力，也给我们每一位学生留下了更深的印象。

**企业管理的心得体会200篇四**

学习《现代企业管理》，目的是让各专业学生了解和掌握企业管理的一般原理、理论和方法，培养学生专业性的企业管理意识和企业管理思维，为我们大学毕业以后从事具体企业管理工作奠定理论基础。

随着社会主义市场经济体制的建立，现代企业管理在社会经济发展中的地位日益重要。我国现代化建设急需大批既拥有一定的专业技术知识基础、又懂得管理学基本原理和必要的管理技能、了解中国企业实情、具有决策能力、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人才。 而学校提供的这门课，提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化管理知识结构，更新管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升管理能力和管理素质。

现代企业管理是一门应用性很强的学科,它直接指导企业管理的具体实践,促进企业管理水平的提高,在我国社会主义市场经济下,努力提高管理,增强企业的竞争能力和发展能力,已成为当务之急.因此学习现代企业管理具有十分重要的理论意义和现实意义.通过本课程学习,应该掌握 现代企业管理基本原理和基本知识,熟悉企业管理的主要职能和一般过程,掌握现代管理的科学方法和技能,为今后工作奠定一定的理论基础.。

1)学习《现代企业管理》，让我知道企业的管理创新、激励作用是企业长盛不衰的法宝。

现代的竞争，资源不是优势，钱不是优势，企业的核心竞争力是组织结构、企业的文化和价值观念，公司制胜必须发挥激励的作用。

1、没有创新的工作是没 有成效的工作，缺乏创新精神的干部不是优秀的干部 。公司从实际出发制定了管理创新奖励实施办法，把“超越自我、创新求优”确定为公司核心价值观。

2、以提高经济效益为中心，提高工作效率为目标，围绕主价值链再造，进行了机构改革，人员精简。把“做强 做大，打造一流企业”确立为公司的共同愿景。

3、将“严格自律表里如一，身体力行争当表率，关心厚爱严暖结合，全员同心共创佳绩”作为领导干部的行为准则，将“设计师、仆人、教练 作为领导者的角色。企业领导者成为企业文化的代表。

4、将 薪酬、目标、培训、工作设计、职业生涯、员工参与等作为重要的激励因素，通过实施绩效考核，促进了工作质量的提高。

2)学习《现代企业管理》，从中感悟到，企业要发展就要毫不动摇的狠抓人力资源管理。

一个企业的发展，归根结底，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业的管理者不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否找到和使用好这样的人，即识人用人能力的大小决定了一个企业管理者的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我管理不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。

多种经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设方针。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才;同时对在职职工要积极培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工队伍进行强化培训，达到巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

3)学习《现代企业管理》，从中明确企业要制定好自己的发展计划，完美的计划将有助于企业蓬勃发展! 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。例如许多著名品牌都制定了其长远的营销战略：可口可乐公司的长远目标宗旨就是 :“我们致力于长期为公司的股东创造价值，不断改变世界，we refresh the world。通过生产高质量的饮料为公司、产品包装伙伴以及客户创造价值，进而实现我们的目标。” at&t则是：“我们立志成为全球最受推崇和最具价值的公司。我们的目标是丰富顾客的生活，通过提供新鲜有效的通信服务帮助顾客在商业上取得更大成功，并同时提升股东价值”

4)在学习了《现代企业管理》后，我更深刻的意识到了一个企业或是团队的成功需要具备多方面的综合素质。

曾经看过几期《创智赢家》，节目中的真人秀让我看到了管理学的实际应用，比如我之前提到的“计划”，每期节目中都会有两支队伍完成相同的一个任务，而最终胜出的那支队伍往往是计划最周密的，而且会应用不同决策方法，手段例如tows矩阵进行分析。例如为“甲骨文”公司招聘人才，两支队伍就分别策划去交大、复旦进行招聘，而其中一只队伍在第一天上午就详尽的计划好了所有方案，加之新颖的创意使得之后的招聘活动顺利进行，选拔出的人才也符合公司要求，圆满完成任务;反观另一支队伍，由于没有良好的活动规划、战略，使之的效率不如前者，并且整个活动也没有达到预期的效果。由此可以看出管理学这门学科的应用面之广。

5)学习了《现代企业管理》，懂得了一个企业管理者要想管理好企业，就得学会与企业员工交流沟通，与员工保持良好的关系。

要创造一个使企业成员感到有家庭般温暖的环境。“家庭”对于我们东方民族来说是一个亲切而高尚的字眼，它能起到稳定社会、连接整体和积极向上的作用。隐结构群体成员在企业中感受到了家庭般的温暖、亲人般的关怀，长处有人夸，短处有人抓，难处有人帮，每个成员都是这个“家庭”中平等的一员，都是这个“家庭”的主人，“职工是企业的主人”才会名副其实，才会焕发出他们的积极性和创造性。

企业的领导者和管理者要尊重群体成员的感情，体谅其困难，理解其处境，关心其追求和成长，使其感到企业是一个可亲可信、大有作为的天地。为了保证群体成员在价值观上的追求，企业还应尽可能做到：1.要有经济保证，使他们意识到他们所化的时间和取得的工作成果会得到合理的报酬。2.要有情绪保证，企业各级管理者必须成为使职工信赖的上级，而且认为他们的工作是值得去努力的目标。3.要重视表扬，群体成员工作得好，就应受到重视和表扬，千万不要轻视“表扬”对职工的激励作用。4.要发扬民主，使他们都意识到进入企业，并非放弃自己的民主权利。他们的意见、建议、忧虑和看法应有权向上级反映而不必担心会受到惩罚，而且，好的意见和建议还会被听取和采纳。

作为的当代大学生，在经济体制转轨和世界经济一体化的进程中必须体察到企业改革和管理创新的脉搏，了解国际管理发展趋势，找到现实差距与当代管理“接口”的途径，把握管理创新可行和适度的进程，努力创造推进

总之，一个学期的现代企业管理学带给我很多心得体会，我也将会应用于今后的实践中，取得更多的收获。

**企业管理的心得体会200篇五**

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。在这里我只想浅谈一下管理艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。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意义的。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己宝贵的精神财富，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提供有效的借鉴。一个企业要想成功，必须注意以下几点：

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己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保持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10年时间里净资产从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形成了独到的经验。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，即按照不同国家和地区的消费需求进行开发设计。

**企业管理的心得体会200篇六**

前段时间，我参加了企业管理知识的学习培训，接受了系统、全方位企业管理知识的学习和辅导，受益良多。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制。并领悟到，应该以管理促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。

目前，电力建设在飞速发展，在电力体制改革逐步深化的大环境下，多种经营企业该如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，结合电力多经企业的行业特点，我个人认为，电力多种经营企业要想实现大发展，必须做好以下几点工作。

首先，要毫不动摇的狠抓人力资源管理。

一个企业的发展，重中之重，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业的管理者不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否如刘邦那样，找到和使用好这样的人，即识人用人能力的大小决定了一个企业管理者的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我管理不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。

多种经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设方针。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才;同时对在职职工要积极培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工队伍进行强化培训，达到巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

其次，始终如一地开拓、经营市场，并培养核心竞争力以求生存。

市场，是一个企业发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从一定程度上说，证实着一个企业发展的实力。所以，如何开拓市场、经营市场显得尤为重要。电力多经企业具有行业性的显著特点，开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。

所谓核心竞争能力，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅指某种独特的产品或技术，还包括销售渠道、顾客服务、顾客群、品牌、资金以及研发能力。一个企业不可能拥有所有这些能力，但它必须发展一种不同寻常的能力，才能成为一个拥有核心竞争能力的企业;核心竞争能力是企业战略的焦点，它必须形成理念，并体现在核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。

具体到多经企业要如何培养自己的核心竞争能力，首先应如前所述的分析我们的生存环境、竞争优势、竞争弱势，然后扬长避短，定位自己赖以生存的市场，建立围绕该市场运作的机制，该机制能够激励全体员工围绕股东财富最大化进行运作，并且能够适应市场的变化。这种以市场为导向，以股东财富最大化为目标的运作机制自然会形成企业的核心竞争力。定位、开拓市场，培养核心竞争力是企业的生存之本。具有核心竞争力的企业才能在市场经济的环境中生存。针对电力多经企业内部市场越来越小的生存环境，必须加大外部市场的开拓力度，采用多种方式扩大市场占有率，例如市场开拓、企业收购、兼并或联合开拓等形式。积极增加电力多经企业对外创收。切实抓住国家开发西部等有利环境，抓紧研究并制定电力多经企业发展战略，加快多种经营和各种产业发展步伐。在比较短的时间内完成市场的重新定位，资源的优化配置，调整股本结构，形成所有权和经营权分开后的代理机制。建立现代企业制度，真正做到以市场为导向，主动面向市场，认真调查研究市场，积极开拓市场，适时调整产品结构、产业结构和发展方向，用市场适销产品去占有市场，开辟新财源，打开新天地。企业光守是没有出路的，必须不断在市场的发展中壮大自己，在市场的变化中否定自己，商场中没有长胜的将军，只有谨小慎微、战战兢兢的去把握市场的脉搏，建立与市场合拍的核心竞争能力，企业才能在大浪淘沙中谋得自己的一席之地。

第三，明晰的产权关系，建立完善的法人治理结构

清楚的产权界定，是市场交易的前提。由于历史的原因，多经系统普遍面临产权不清的难题。首先是明晰的资产关系，这一点还相对容易操作。最难的还在于主辅人员的分离。由于多经公司用人的复杂性，公司本身缺乏核心竞争力，对于在多经工作的员工来说，挑战大于机遇，未来充满不确定性。可以考虑用优惠的政策待遇，鼓励退职，提前退养，身份置换，解除合同或带股就业。但带股就业可能带来股权分散，不利于集中决策，同时如果股权过于平均，还会带来老国企的弊病：如大锅饭，平均主义，人员不能合理流动，建立不起激励和约束机制，以及进入和退出机制等。所以要做到产权明晰，首先要解决人员的历史遗留问题，然后明确资产关系，明确投资主体。只有明确了出资人，公司才会有明确的使命，公司的运作才可能建立在公司财富最大化的目标之下。公司的经营人员才会有明确的定位，而防止所有者缺位带来的资产运作效率低下矛盾。另外有明确的投资主体，享有对公司的剩余索取权，这是对投资主体承担资金风险的补偿，也为公司扩大再生产创造条件，只有将利润集中投资于一定的项目，才能形成一定的优势，如果利润分散的用于支付股利，企业最终将衰竭。

公司法人治理结构是指关于如何治理公司这一法人主体所采取的法定组织形式。完善法人治理结构的目的是达到公司各级各部门责权利的高度一致，公司的所有者和经营者在所有权和经营权分离的情况下如何密切配合，分工明确，协同工作，相互制约，围绕公司财富最大化的目标运作。即从组织结构上保障公司目标的完成，包括股东会、董事会、监事会和经理层等四套班子的建设。现代公司产权制度在确立法人财产基础上，实现原始所有权、公司产权与经营权的三权分离，具有明晰的产权关系。在此基础上，公司通过股东会、董事会、监事会和执行机构等公司治理结构的设置和运作，明确划分责、权、利，形成了调节所有者、公司法人、经营者和职工的制衡机制和约束机制。

其实，企业经营管理的方略含盖诸多方面，只不过分主分次而已，以上只是我在本次学习中的一点点体会，写出来是一种收获，一种可以和别人分享心得的体验。管理，尤其是企业管理是一门很深的学问，需要在理论的指导下逐步完善，需要在实践中不断地探索，从而达到实践和理论的有机统一。

**企业管理的心得体会200篇七**

学习《现代企业管理》，目的是让各专业学生了解和掌握企业管理的一般原理、理论和方法，培养学生专业性的企业管理意识和企业管理思维，为我们大学毕业以后从事具体企业管理工作奠定理论基础。

随着社会主义市场经济体制的建立，现代企业管理在社会经济发展中的地位日益重要。我国现代化建设急需大批既拥有一定的专业技术知识基础、又懂得管理学基本原理和必要的管理技能、了解中国企业实情、具有决策能力、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人才。而学校提供的这门课，提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化管理知识结构，更新管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升管理能力和管理素质。

现代企业管理是一门应用性很强的学科,它直接指导企业管理的具体实践,促进企业管理水平的提高,在我国社会主义市场经济下,努力提高管理,增强企业的竞争能力和发展能力,已成为当务之急.因此学习现代企业管理具有十分重要的理论意义和现实意义.通过本课程学习,应该掌握现代企业管理基本原理和基本知识,熟悉企业管理的主要职能和一般过程,掌握现代管理的科学方法和技能,为今后工作奠定一定的理论基础.。

1)学习《现代企业管理》，让我知道企业的管理创新、激励作用是企业长盛不衰的法宝。

现代的竞争，资源不是优势，钱不是优势，企业的核心竞争力是组织结构、企业的文化和价值观念，公司制胜必须发挥激励的作用。

1、没有创新的工作是没 有成效的工作，缺乏创新精神的干部不是优秀的干部。公司从实际出发制定了管理创新奖励实施办法，把“超越自我、创新求优”确定为公司核心价值观。

2、以提高经济效益为中心，提高工作效率为目标，围绕主价值链再造，进行了机构改革，人员精简。把“做强 做大，打造一流企业”确立为公司的共同愿景。

3、将“严格自律表里如一，身体力行争当表率，关心厚爱严暖结合，全员同心共创佳绩”作为领导干部的行为准则，将“设计师、仆人、教练作为领导者的角色。企业领导者成为企业文化的代表。

4、将 薪酬、目标、培训、工作设计、职业生涯、员工参与等作为重要的激励因素，通过实施绩效考核，促进了工作质量的提高。

2)学习《现代企业管理》，从中感悟到，企业要发展就要毫不动摇的狠抓人力资源管理。

一个企业的发展，归根结底，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业的管理者不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否找到和使用好这样的人，即识人用人能力的大小决定了一个企业管理者的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我管理不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。

多种经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设方针。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才;同时对在职职工要积极培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工队伍进行强化培训，达到巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

3)学习《现代企业管理》，从中明确企业要制定好自己的发展计划，完美的计划将有助于企业蓬勃发展!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。例如许多著名品牌都制定了其长远的营销战略：可口可乐公司的长远目标宗旨就是:“我们致力于长期为公司的股东创造价值，不断改变世界，we refresh theworld。通过生产高质量的饮料为公司、产品包装伙伴以及客户创造价值，进而实现我们的目标。”at&t则是：“我们立志成为全球最受推崇和最具价值的公司。我们的目标是丰富顾客的生活，通过提供新鲜有效的通信服务帮助顾客在商业上取得更大成功，并同时提升股东价值”

4)在学习了《现代企业管理》后，我更深刻的意识到了一个企业或是团队的成功需要具备多方面的综合素质。

曾经看过几期《创智赢家》，节目中的真人秀让我看到了管理学的实际应用，比如我之前提到的“计划”，每期节目中都会有两支队伍完成相同的一个任务，而最终胜出的那支队伍往往是计划最周密的，而且会应用不同决策方法，手段例如tows矩阵进行分析。例如为“甲骨文”公司招聘人才，两支队伍就分别策划去交大、复旦进行招聘，而其中一只队伍在第一天上午就详尽的计划好了所有方案，加之新颖的创意使得之后的招聘活动顺利进行，选拔出的人才也符合公司要求，圆满完成任务;反观另一支队伍，由于没有良好的活动规划、战略，使之的效率不如前者，并且整个活动也没有达到预期的效果。由此可以看出管理学这门学科的应用面之广。

5)学习了《现代企业管理》，懂得了一个企业管理者要想管理好企业，就得学会与企业员工交流沟通，与员工保持良好的关系。

要创造一个使企业成员感到有家庭般温暖的环境。“家庭”对于我们东方民族来说是一个亲切而高尚的字眼，它能起到稳定社会、连接整体和积极向上的作用。隐结构群体成员在企业中感受到了家庭般的温暖、亲人般的关怀，长处有人夸，短处有人抓，难处有人帮，每个成员都是这个“家庭”中平等的一员，都是这个“家庭”的主人，“职工是企业的主人”才会名副其实，才会焕发出他们的积极性和创造性。

企业的领导者和管理者要尊重群体成员的感情，体谅其困难，理解其处境，关心其追求和成长，使其感到企业是一个可亲可信、大有作为的天地。为了保证群体成员在价值观上的追求，企业还应尽可能做到：1.要有经济保证，使他们意识到他们所化的时间和取得的工作成果会得到合理的报酬。2.要有情绪保证，企业各级管理者必须成为使职工信赖的上级，而且认为他们的工作是值得去努力的目标。3.要重视表扬，群体成员工作得好，就应受到重视和表扬，千万不要轻视“表扬”对职工的激励作用。4.要发扬民主，使他们都意识到进入企业，并非放弃自己的民主权利。他们的意见、建议、忧虑和看法应有权向上级反映而不必担心会受到惩罚，而且，好的意见和建议还会被听取和采纳。

作为的当代大学生，在经济体制转轨和世界经济一体化的进程中必须体察到企业改革和管理创新的脉搏，了解国际管理发展趋势，找到现实差距与当代管理“接口”的途径，把握管理创新可行和适度的进程，努力创造推进

总之，一个学期的现代企业管理学带给我很多心得体会，我也将会应用于今后的实践中，取得更多的收获。

**企业管理的心得体会200篇八**

作为一个学习财务会计的财校学生，虽然经常有机会接触到关于经济、管理学等方面的知识。但是我本人却更希望能够详细的了解到这方面的知识，因为在未来的工作中我并不想局限于自己的专业，能够学习到更多也能使自己更全面，更容易在工作脱颖而出得到赏识。所以我非常高兴于本学期学校开展了>这门课,经过了半个学期的学习,我学到了许多企业管理中的知识.为我以后是否能从基层走向管理层打下了基础。下面就细致谈下我所收获到的。

在开始的时候我了解到了什么是企业以及企业的分类和组织等等。这里我想我收获最多的就是学习到了企业多种组成形式，以前对公司企业等等都是一个大概的认识，不了解公司是如何组成的，一个公司或者企业会有那些职能部门，他们是怎样分工的，又是怎么被上级领导的。企业的组织结构形式有直线制、职能制、直线职能制、事业部制、模拟分权制、矩阵制、多维制等等。他们各自各有优缺点，适合于不同类型的企业。

还知道了什么叫做“企业管理中的隐结构”

企业管理系统，如职能结构、领导层次结构，从管理系统角度规定了人们在管理中的层次、地位、职权、

义务以及相互关系。这些按行政和法律手段组建的结构称之为管理系统的显结构。它包括企业中的党、政、工、团和公司、科室、班组等，这是企业管理的主渠道，企业通过管理机构群体的功能，组织、领导、教育和激励职工。

但是，企业中人与人之间在生产经营活动中表现出来的关系，并不仅限于上述的这些关系。例如一些职工由于从事某一相同的工作和工作岗位上的接近，就会形成一些其他的比较紧密的关系。又比如，一些科室中爱好和兴趣相投的人对待各种事物也会表现出相同的看法和态度等，从而形成一些各式各样的关系。这些关系并非明文规定的，而是自发形成的。由于这些关系对企业管理产生着一定的影响，并相对于管理系统的显结构而存在，故称为企业管理中的隐结构。由于显结构并不能穷尽企业生产经营活动中的一切复杂的管理问题，往往满足不了职工社会、心理、物质、精神和情感等多方面的需要。企业管理中的隐结构对企业管理系统功能发挥的影响却是客观存在的。这个问题过去未能引起我们的注意，在深化企业管理的今天，必须引起我们的重视。

了解了企业和企业的组织后，我们开始学习管理和企业管理。在课堂上老师给我们说了管理动机和管理才能。通过这一系列的解说我更加了解了自己的管理能力，也使得我怀着非常浓厚的兴趣去学习后面管理，提高自己管理能力的不足。自己在一些社团中也处于管理者的地位，学以致用后我的工作也很有提高。如果说企业管理概论是一篇乐谱，那么我认为企业战略管理则是这段乐谱中最华美的乐章。一个企业的发展战略就好比一个盲人的拐杖,只有他才能指导着企业的发展。老师在这一章的开篇案例就很好地说明了这一点，巨人集团由小到大的发展奇迹就是因为有正确的发展管理战略，而后来的由盛转衰也是由于企业管是由于发展战略的失策而引起的。没有战略的企业就像流浪汉一样漫无目的、无家可归;成功的战略往往是那种一贯坚持的战略，当行业结构或竞争形势有较大改变时，战略也必须改变，新的购买需求和新竞争者的威胁可以使企业转变战略。战略决定了胜负。这一句句名言都告诉我们战略对一个企业的重要性不言而喻。企业的宗旨与使命的内容包括企业的核心目标、企业核心价值观和企业愿景(远景)。一个企业会有愿景、战略目标、年度目标，企业的环境分析。

我想这些除了应用在企业的管理上，而人生也是这样,它也需要一个发展的战略目标和近期的目标,只有这样我们才不会在前进的道路上迷惘。我认为这些知识与我们的现实生活有很大的联系,人生其实也就是一个属于个人的企业，只有我们自己把它盘点好，我的人生才会更加绚烂多姿。

正所谓知己知彼百战不殆。学习了企业的人力资源管理对我们以后的就业也是非常有帮助的。企业人员选聘的七大误区中，很多同时也是我们这些待业者误区。比如其中的重业务知识、而轻视了道德素质。我们很多同学在大学四年中只重视了专业技能知识的学习而忽略了对自己的思想道德的培养。又比如有些企业惟要学历高的，而我们同学自认学历不够，不敢去一些好的企业去应聘。又或读了本科想去读研考研又想考博士，认为只要学历高肯定能找到好的工作。了解企业的招聘计划是如何制定以及如何评估应聘者，这些对我们在大四找工作时非常重要的信息。能够提前意识到对我们很有帮助。现在很多同学认为大学的目标只是要找到一份工作，而至于工作找到后怎么办却没有细致的考虑。企业人员选聘的两种基本模式——“砌砖墙”法和“砌石墙”法则告诉了我们，其实我们找到工作只是万里长征的第一步。刚毕业的

同学只是一块形状不规则的待雕刻的石头而已，我们还要经过企业的雕琢才能找到合适于自己的位子。从前以为招聘就是面试过了就可以了，其实企业招聘的有许多选拔方式，而面试只是其中一种。其他还包括心理测试、测评中心。测试中心又包括：文件框测试(文件处理练习)、无领导小组讨论、管理游戏、演讲评论以及案例分析等等。

所以企业管理这门课带给我们的收益是相当大的。

**企业管理的心得体会200篇九**

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。

目前，电力建设在飞速发展，在电力体制改革逐步深化的大环境下，多种经营企业该如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，结合电力多经企业的行业特点，我个人认为，电力多种经营企业要想实现大发展，必须做好以下几点工作。

首先，要毫不动摇的狠抓人力资源管理。

一个企业的发展，归根结底，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业的管理者不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否找到和使用好这样的人，即识人用人能力的大小决定了一个企业管理者的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我管理不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。多种经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设方针。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才;同时对在职职工要积极培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工队伍进行强化培训，达到巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

其次，始终如一的开拓、经营市场，培养核心竞争力求生存。

市场，是一个企业发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从一定程度上说，证实着一个企业发展的实力。所以，如何开拓市场励志网、经营市场显得尤为重要。电力多经企业具有行业性的显著特点，开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。

所谓核心竞争能力，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅指某种独特的产品或技术，还包括销售渠道、顾客服务、顾客群、品牌、资金以及研发能力。一个企业不可能拥有所有这些能力，但它必须发展一种不同寻常的能力，才能成为一个拥有核心竞争能力的企业;核心竞争能力是企业战略的焦点，它必须形成理念，并体现在核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。

具体到多经企业要如何培养自己的核心竞争能力，首先应如前所述的分析我们的生存环境、竞争优势、竞争弱势，然后扬长避短，定位自己赖以生存的市场，建立围绕该市场运作的机制，该机制能够激励全体员工围绕股东财富最大化进行运作，并且能够适应市场的变化。这种以市场为导向，以股东财富最大化为目标的运作机制自然会形成企业的核心竞争力。定位、开拓市场，培养核心竞争力是企业的生存之本。具有核心竞争力的企业才能在市场经济的环境中生存。针对电力多经企业内部市场越来越小的生存环境，必须加大外部市场的开拓力度，采用多种方式扩大市场占有率，例如市场开拓、企业收购、兼并或联合开拓等形式。积极增加电力多经企业对外创收。切实抓住国家开发西部等有利环境，抓紧研究并制定电力多经企业发展战略，加快多种经营和各种产业发展步伐。在比较短的时间内完成市场的重新定位，资源的优化配置，调整股本结构，形成所有权和经营权分开后的代理机制。建立现代企业制度，真正做到以市场为导向，主动面向市场，认真调查研究市场，积极开拓市场，适时调整产品结构、产业结构和发展方向，用市场适销产品去占有市场，开辟新财源，打开新天地。企业光守是没有出路的，必须不断在市场的发展中壮大自己，在市场的变化中否定自己，商场中没有长胜的将军，只有谨小慎微、战战兢兢的去把握市场的脉搏，建立与市场合拍的核心竞争能力，企业才能在大浪淘沙中谋得自己的一席之地。

第三，明晰的产权关系，建立完善的法人治理结构

清楚的产权界定，是市场交易的前提。由于历史的原因，多经系统普遍面临产权不清的难题。首先是明晰的资产关系，这一点还相对容易操作。最难的还在于主辅人员的分离。由于多经公司用人的复杂性，公司本身缺乏核心竞争力，对于在多经工作的员工来说，挑战大于机遇，未来充满不确定性。可以考虑用优惠的政策待遇，鼓励退职，提前退养，身份置换，解除合同或带股就业。但带股就业可能带来股权分散，不利于集中决策，同时如果股权过于平均，还会带来老国企的弊病：如大锅饭，平均主义，人员不能合理流动，建立不起激励和约束机制，以及进入和退出机制等。所以要做到产权明晰，首先要解决人员的历史遗留问题，然后明确资产关系，明确投资主体。只有明确了出资人，公司才会有明确的使命，公司的运作才可能建立在公司财富最大化的目标之下。公司的经营人员才会有明确的定位，而防止所有者缺位带来的资产运作效率低下矛盾。另外有明确的投资主体，享有对公司的剩余索取权，这是对投资主体承担资金风险的补偿，也为公司扩大再生产创造条件，只有将利润集中投资于一定的项目，才能形成一定的优势，如果利润分散的用于支付股利，企业最终将衰竭。

公司法人治理结构是指关于如何治理公司这一法人主体所采取的法定组织形式。完善法人治理结构的目的是达到公司各级各部门责权利的高度一致，公司的所有者和经营者在所有权和经营权分离的情况下如何密切配合，分工明确，协同工作，相互制约，围绕公司财富最大化的目标运作。即从组织结构上保障公司目标的完成，包括股东会、董事会、监事会和经理层等四套班子的建设。现代公司产权制度在确立法人财产基础上，实现原始所有权、公司产权与经营权的三权分离，具有明晰的产权关系。在此基础上，公司通过股东会、董事会、监事会和执行机构等公司治理结构的设置和运作，明确划分责、权、利，形成了调节所有者、公司法人、经营者和职工的制衡机制和约束机制。

其实，企业经营管理的方略含盖诸多方面，只不过分主分次而已，以上只是我在本次学习中的一点点体会，写出来是一种收获，一种可以和别人分享心得的体验。管理，尤其是企业管理是一门很深的学问，需要在理论的指导下逐步完善，需要在实践中不断地探索，从而达到实践和理论的有机统一。

**企业管理的心得体会200篇十**

随着知识经济和科学技术的迅猛发展以及社会主义市场经济体制的建立，在企业管理方面的人才需求量，给国有企业的发展带来前所未有的挑战。现代企业管理在社会经济发展中的地位日益重要。我国现代化建设急需大批既拥有一定的专业技术知识基础、又懂得管理学基本原理和必要的管理技能、了解中国企业实情、具有决策能力、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人才。而学校提供的这门课，给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化管理知识结构，更新管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升管理能力和管理素质。目的是让我们了解和掌握企业管理的一般原理、理论和方法，培养我们专业性的企业管理意识和企业管理思维，为我们从事具体企业管理工作奠定理论基础。

现代企业管理是一门应用性很强的学科，它直接指导企业管理的具体实践，促进企业管理水平的提高，在我国社会主义市场经济下，努力提高管理，增强企业的竞争能力和发展能力，已成为当务之急。因此学习现代企业管理具有十分重要的理论意义和现实意义。通过学习，我们应该掌握现代企业管理基本原理和基本知识，熟悉企业管理的主要职能和一般过程，掌握现代管理的科学方法和技能，为今后工作奠定一定的理论基础。

管理学家克拉克说过一句很深刻的话，信息革命改变着人类社会，必定要改变企业的组织和机制。一方面，随着世界经济一体化进程的加快，新知识、高科技发展异常迅猛，企业间竞争已由“大鱼吃小鱼”向“快鱼吃慢鱼”急速转变。企业直接面对更大范围、更深程度上来自国内外越来越大的竞争压力。另一方面，天下没有免费的午餐，你投入一些钱，拿到人家标准化的软硬件，依样画葫芦想大幅提升竞争力，也是不可能的事。依据当今世界各种先进管理理论，并结合已往的经验，经过对公司发展状况的科学分析与判断，我们应当选择以学习力为依托，以执行力为抓手，全面提升企业管理水平，推动企业健康、持续的发展。总的来讲，可归纳为几点：

一、着眼学习力，增强创新力，创建学习型企业

当代企业之间的竞争，说到底是人才的竞争，是人才的学习力的竞争。所谓学习力就是一个人、一个企业或一个组织学习的动力、毅力和能力的综合体现。学习力贯穿于企业管理的始终，是企业获得生存与发展的基本条件。我们紧紧围绕“三要素”提高学习力，针对工作的重点、难点增强创新力，实实在在从组织保证、措施落实、载体创新等方面抓好学习型企业的建设，为做大做强企业打好基础。

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

树根理论为学习企业寻求不断进步，超越自我，获得充足资源，提供了新型管理平台。有许多企业不乏经营战略、人力资源管理、运营管理等各种新型经济理论中学到了多种方法和技巧，但很少关注他们之间的相互联系和结合，而将人员、战略、运营三个流程结合起来，正是执行力的精髓所在。执行力要求快速行动，简洁明快。在快速发展与变化的世界里，速度已经起主导作用。速度就是一切，快慢决定成败，为此，我们在创建学习型企业的同时，以执行力的提高来打造企业的独特竞争力，从而为企业的长久生存和成功抓好关键。

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、面对现实，作风严谨，维护执行力文化

对企业内的各种行为进行规范和引导是维护执行力文化的重要手段。为此，我们应在每引进一项新的管理体系，或新的管理制度，实施新的管理办法时，本着严谨的态度，结合实际先分析其可行性，再衡量其合理性、规范性，谨防生搬硬套，全盘照搬带来的水土不服。并经过认真的论证后下达执行，按照九千体系的方法，先试行，后改进，再固定。在试行过程一定维护政策的相对稳定，决不朝令夕改，在试行期内也维护政策的权威性，其次，从正反二方面入手，一是选其首恶，进行批评处理，杀鸡敬猴;二是树立正反典型予以表彰奖励。改变执行者的意识。

3、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。

4、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。

**企业管理的心得体会200篇十一**

企业管理是一门应用性很强的学科，它直接指导企业管理的具体实践，促进企业管理水平的提高，通过本课程学习，应该掌握现代企业管理基本原理和基本知识，熟悉企业管理的主要职能和一般过程，掌握现代管理的科学方法和技能，为今后工作奠定一定的理论基础。集团公司给我一个很好的提高自身管理能力的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理会其中的含义，我的感知感想如下：

一、企业战略很重要

哈佛商学院终身教授“迈克尔.波特”曾经说过：“战略是一个企业成败的要害”。我国经济与社会发展工作虽然千头万绪，但这些工作都是建立在经济与社会发展战略基础上的;有了这个战略，才有后来的中长期计划、年度计划，才有各项政策和措施。企业领导人只要多观察国家领导人怎样抓经济与社会发展，也不难从中悟出一些道理来。

二、战略研究要加强

之所以要加强企业战略研究，首先是因为我们严重缺乏这种基础。国有企业在计划经济时期没有经营自主权，不可能把企业战略研究提到议事日程。目前，许多国有企业由于短期经营思想占上风，也没有把企业战略研究提到重要议事日程。集体企业与国有企业存在类似的情形。民营企业虽然不存在经营自主权问题，但是由于起步比较晚，由于受到观念、知识等方面的局限，战略水平也没有多高。新时代是战略制胜的时代。在这样一个时代，企业假如战略水平低就会经常挨打，甚至走向死亡。所以，应该尽快在这方面补课。

三、提高战略水平需要更新观念、意识、思维和知识。加强企业战略研究是对企业领导人综合素质的重大考验。无论是观念、意识，还是思维、知识，哪一个方面落后，都会妨碍企业战略水平的提高。观念要更新。企业领导人一般都有对本企业经营内容、经营方式、经营手段、经营地点、治理体制等方面的成型观念。意识要更新。现代企业经营意识越来越多了，科技意识、环保意识、品牌意识、公关意识、人才意识、知识意识等，企业领导人假如不尽快把这些现代意识树立起来，只是满足于产量、规模、成本、质量等传统意识，就不可能研究出好的企业战略来。思维要创新。思维创新往往是技术、治理、体制等许多创新的基础。企业领导人假如思维方式固化，该直觉时不直觉，该分析时不分析，该联想时不联想，该综合时不综合，要研究出一个好的战略也绝非易事。

四、全社会都要关心企业战略

加强企业战略研究是企业的事，但又不完全是企业的事。

各级政府担负着推动企业尤其是国有企业加强战略研究的责任。许多企业对战略不够重视，政府利用各种机会强调其重要性是必要的。由于国有企业至今尚未获得完全的经营自主权，所以，政府应该责成有关部门会同企业共同研究制定企业战略。为了减少国有企业的短期经营行为，政府在考核国有企业及其主管部门的业绩时，应该把是否认真研究企业战略作为重要内容。政府应该把抓好国有企业战略研究与国民经济战略性调整、国有经济战略性调整有机地结合起来，对重点国有企业战略研究工作给以必要的支持。

综上所述，此次授课给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化了管理知识结构，更新了管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升了管理能力和管理素质。我也将会在今后工作中好好的去利用这次积累到的一切知识。我相信可以创造出更好的成绩!

**企业管理的心得体会200篇十二**

我任职第三分局管理员，职责是对保税区内企业的日常税收的征收和管理，具体来说是贯彻执行国家税收法律、法规和有关制度，负责经管范围内纳税人的日常税收征管和稽核管理工作;负责征管税种的普查、调查和征管情况跟踪。自从xx年11月开始实施“贴近式”管理模式，消除以往“管事”不“管户”的局面，同时也无形地增强了管理员的工作责任心。这种新型的管理模式就要求我们改变过去的工作思路和工作方法。下面就自己在工作中的经验和体会与大家交流。

一、关于日常征管的方式

(一)征管质量是日常考核管理员工作能力的一项重要指标。通常，催报催缴成为管理员每月必不可少的工作任务，“抄了税没有?”、“申报了吗?”这两句话成为每月申报期在管理分局出现最频繁的语句。每位管理员经管的企业总有一些“钉子户”，每月都是迟迟不来抄税、申报，老是拖着分局的尾巴。对此，我们主动联系这类企业的法人或负责人见面，向他们宣传相关的税收制度，普及纳税意识，告知其每月按时完成抄税、申报的重要性，使其自动自觉脱离“钉子户”的帽子。另外与企业有良好的沟通，了解企业最新的动态，特别是充分利用征管数据信息化，通过征管软件的数据对企业进行详尽的分析研究，结合与企业沟通时得到的信息，更能准确地提高征管质量。

(二)管理员日常接触到企业信息的途径最通常就是税务文书的审核。一份普普通通的税务文书，可能内在体现了企业现时最新、最实在的经营状况，例如a公司提出申请多购买一百份增值税发票。作为管理员当收到该份文书时，除了要审查文书的资料是否齐全、资料的真实性以外，更重要的是通过在审核文书过程中，从中了解该企业在近期购销货物情况，有否增加购进货物，销售渠道是否拓宽等等信息。

(三)建立经管企业的信息资料台帐。除了能在征管软件中查询企业基本资料外，管理员可以根据自己经管企业的特点建立信息资料台帐，更详细、更立体登记企业的全面基本情况。例如本人管辖的企业绝大部分的实际经营地址在保税区外的商贸企业，这类企业有很大部分会请中介机构代理申报，根据这个特点建立信息资料台帐，记载了代理企业申报纳税的中介机构的联系人、电话等特殊性信息。通过自己建立的信息台帐，可以在日常征收管理中带来很多的便利，节省了时间，提高了工作效率。

(四)现在大部分的税务文书的审核，都要求管理员需到企业进行实地核查，与纳税人进行约谈程序。最常见为;认定一般纳税人、首次购买普通发票、增值税专用发票的升位等税务事项。日常开展此类工作时，本人首先认为必须严格按照税发规定的政策和操作规程去做。具体在实地核查过程中，本人提议可以通过参观企业的生产经营环境来协助自己增加对该企业的感性认识，因为在审核税务文书申请过程中，除了一些规定提交的文书资料外，你对企业的感性认识也会影响审核结果。例如在实地核查审核商贸企业申请一般纳税人时，你可以细心观察企业内部的办公环境，甚至办公桌上的物品，很有可能发现一些疑点和问题。约谈的问题应按照规定预先准备好，根据谈话过程中的实际情况变化，及时调整提问的问题和技巧。

二、关于日常纳税服务的体会

(一)本人参加税务工作时间并不长，担任管理员岗位也是第一次。俗话说：“万事开头难”。作为一名管理员“新丁”的我，在开始工作中，遇到许许多多的新问题、新困难。例如：税收政策、条文不熟悉、使用征管电脑路线常混淆、如何与纳税人打交道等等。这一堆问题摆在我面前，我必须与时间竞赛。首先，我想到的办法是向其他前辈同事请教、学习，凡事不懂就立刻问清楚，然后自己翻阅相关的税法书籍查找对应政策条文，再进行深层学习，加深记忆和印象。此外，通过分局定期的业务培训学习，在培训过程中学习到平时自己工作中比较少接触的业务知识，有时间就把培训知识温故而知新。再有，利用各位同事工作中遇到的问题，拿出来讨论的机会，多细心聆听别人的看法和见解，结合自己对政策法规的理解，对某些法规进行详细的分析研究，把问题弄清弄透。

(二)我局制定的服务承诺是“千方百计为纳税人服务“。纳税服务是作为一名管理员工作的基本职责，我们现在逼切需要切实转变陈旧的管理服务理念，创新有效、可行的管理服务手段，不断优化对企业的纳税服务。本人觉得作为新时期的管理员，很应该加强与纳税人的交流和沟通，形成一个互信、平等、融洽、和谐的征纳关系。

在现今新型的管理模式下，管理员的税收任务日益繁重，而相应的人员调配，岗位设置却得不到有效的补充，很多时候纳税服务质量也得不到有效保证。但是管理员正是与纳税人直接接触的一些“关键时刻”决定了纳税人头脑中对服务质量优劣的评价，个对获取高质量的服务声誉起着至关重要的作用。

**企业管理的心得体会200篇十三**

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。

**企业管理的心得体会200篇十四**

10月24日，公司组织我们参加了企业管理知识的学习培训，接受了系统、全方位企业管理知识的学习和辅导，受益良多。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制。并领悟到，应该以管理促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。

本次培训主要讲到公司执行力的问题，围绕五个方面展开了详细的阐述，即:责任思维、成果思维、狼性思维、高标准严要求和感恩的心。企业管理心得体会。使我认识到，执行决定成败，责任高于一切。任何事情的失败都要从自身去找原因，牢记都是我的错，我是一切的根源。

如何提高执行力?首先，我们必须保证上下两条线的畅通无阻，工作安排从上到下不断链，结果反馈从下到上保畅通，令行禁止，赏罚分明。发出的指令要简单明了，不要偏误，领导下达通知、指令时，少些随意性，多征求班子意见，多听取职工意见，避免朝令夕改，并尽可能加大宣传，尽可能跟踪执行情况和实施效果，不要让自己的安排石沉大海，不了了之。

员工要养成主动反馈的习惯，出现问题，早反馈、早修正，少延误。反馈不是搞官僚主义，步步请示，而是将事件的进展、发现的新问题等及时回馈。对问题无所谓，是我们执行中一个非常大的毛病，必须建立反馈机制，哪里脱钩，就追究哪里的责任。企业管理心得体会。作为某一任务的安排者，要有“盯子”精神，紧盯下级，直到他养成回馈的习惯，这样做，一是让上级放心，二是万一错了，还可以不断修正，减少偏差。

其次，改造员工的思想，培训员工自动自发地工作。在出了问题后，我们的某些管理人员常常手指下面，却很少想过，执行是一个系统，这都是自己一手造成的。员工执行不好，是因为自己平时教育不够，方法不当，措施不力，没有弄出一个好的团队，以致要打仗时拉不出一支像样的队伍。

再有，尽量少说“他”与“他们”，多说“我”与“我们”。有分工，还必须有协作。在一个厂、一个部门、一个班组，我们的目标是一致的，特别是在责任面前，将一个集体搞得四分五离，一有问题，就是他、他们，事不关已，高高挂起，没有相互补台。同在一个团队里，难道真的所有的问题都与已无关，我们的一条建议，一个信息，一句提醒，或许就能起到不小的作用。因此，从今以后，但愿我们都能更多的说“我”、“我们”，少说“他”、“他们”。执行力不强是令众多企业头疼的问题，然而只要全体员工不畏任何艰难险阻，不惧惊涛骇浪，不断修正自我，融入团队，加强沟通，不断学习，强化执行，就一定会练出一支有令必行、有禁必止的团队。

**企业管理的心得体会200篇十五**

为了让我们了解、掌握更能够有效的发挥企业管理的原理、理论和方法的作用，培养我们专业性的企业管理意识和企业管理思维，为我们从事具体企业管理工作奠定理论基础。公司给我们提供了系统的学习现代企业管理知识和交流互动的平台，让我们学习到优化管理知识结构，更新管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升管理能力和管理素质。

通过学习，我们掌握现代企业管理基本原理和基本知识，熟悉企业管理的主要职能和一般过程，掌握现代管理的科学方法和技能，具有决策能力、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人才。为今后工作奠定基础。

管理学家克拉克说过一句很深刻的话，信息革命改变着人类社会，必定要改变企业的组织和机制。一方面，随着世界经济一体化进程的加快，新知识、高科技发展异常迅猛，企业间竞争已由“大鱼吃小鱼”向“快鱼吃慢鱼”急速转变。企业直接面对更大范围、更深程度上来自国内外越来越大的竞争压力。另一方面，天下没有白吃的午餐，你投入一些钱，拿到人家标准化的软硬件，依样画葫芦想大幅提升竞

争力，也是不可能的事。没有执行力，就没有竞争力。

我们通过学习和交流归纳为如下几点为今后提升企业管理水平，推动企业健康、持续的发展做为支撑。

一、市场危机、调整思路

近年，矿产资源企业市场波动较大进入低迷状态，有价无市，供大于求。市场开拓难度越来越大，特别是前几年市场高峰期的时候一些私营、合资企业的汹涌兴起。加之，大多下游产品需求的企业对原料产品质量要求高、价格低，给我们这些企业的工作和盈利带来了一定的难度。面对这种情景，我们积极调整思路。并倡导全体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。

二、激励奖惩、促进学习

推行企业内部激励机制。一是岗位聘用制度。对有学历而无学习与创新能力的不聘，对无学历而勤奋学习，不断有创新成绩的给予破格聘用。二是奖惩激励。对各种度小改小革奖励评选制度、对在管理创新、等方面做出成绩的给予及时的奖励。三是目标激励。制定目标，对各部门的综合技术水平和个人业务能力纳入量化指标考核，与工资挂钩，进一步激发员工学习的热情。

三、明确目标，常抓不懈

随着知识经济的发展，企业文化已成为一种强大的力量。当代企业之间的竞争，最根本的是文化和技术的竞争。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。

对公司出台的各项方针政策和管理制度，始终如一地坚持，决不能虎头蛇尾。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，公司领导亲自抓并带头执行，发挥引导作用。

四、作风严谨，维护形象

如果不将信念和价值观转化成具体的行动，再好的信念和价值观都只是空中楼阁。所以，对企业内的各种行为进行规范和引导是维护执行企业形象的重要手段。

为此，我们应在每引进一项新的管理体系或新的管理制度，实施新的管理办法时，本着严谨的态度，结合实际先分析其可行性，再衡量其合理性、规范性，谨防生搬硬套，全盘照搬带来的水土不服。并经过认真的论证后下达执行。先试行，后改进，再固定。在试行过程一定维护政策的相对稳定，决不朝令夕改，在试行期内也维护政策的权威性，其次，从正反二方面入手，一是选其首恶，进行批评处理。二是树立正反典型予以表彰奖励。

五、顺畅执行、监督考核

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。在制定考核项目与指标时，结合公司的长期目标与短期计划，针对不同时期出现的具体情况，合理调整考核项目与目标值要求，将公司要实现的战略意图以不断完善的考核方式加以引导。

在绩效考核上，分集体指标与个人指标、质量指标与消耗指标等，随公司战略导向的变化而不断调整与完善;在考核目标上，以纵向比

较为主，横向比较为辅;在奖惩形式上，以奖励为主，扣罚为辅。既培养团队精神又鼓励个人奋斗，为执行力在各个流程中顺畅地发挥威力起到推波助澜的作用。

总之，学习能力的提高扩展了我们的思维能力;共同的学习目标培养了我们的团队精神;学习的毅力铸就了我们执行的坚韧性。以此，来达到推动企业健康、持续的发展。

**企业管理的心得体会200篇十六**

企业是以营利为目的，从事生产、经营等经济活动的单位或组织。企业是商品经济的产物，它是随着资本主义的产生而出现的，并随着商品经济的发展而发展。

企业管理，是指企业的经营管理者，按客观规律要求，对企业的生产经营活动，进行有效地计划、指挥、控制和协调，以适应外部环境变化，实现企业经营目标的一系列活动。

通过这门课的学习，我对所学到的知识内容进行了以下总结：

首先，我们学习了管理学的一些定律，如木桶定律、酒与污水定律、雅各布斯定律、墨菲定理、派金森定律、彼得定律、卡贝定律、巴菲特定律等等。以下是列举我对其中几个定律的理解：

“墨菲定律”告诉我们的是：事情如果有变坏的可能，不管这种可能性有多小，它总会发生。

“帕金森定律”告诉我们这样一个道理：不称职的行政首长一旦占据领导岗位，庞杂的机构和过多的冗员便不可避免，庸人占据着高位的现象也不可避免，整个行政管理系统就会形成恶性膨胀，陷入难以自拔的泥潭。

“彼得定律”是彼得根据千百个有关组织中不能胜任的失败实例的分析而归纳出来的。其具体内容是：“在一个等级制度中，每个职工趋向于上升到他所不能胜任的地位”。彼得指出，每一个职工由于在原有职位上工作成绩表现好(胜任)，就将被提升到更高一级职位;其后，如果继续胜任则将进一步被提升，直至到达他所不能胜任的职位。由此导出的彼得推论是，“每一个职位最终都将被一个不能胜任其工作的职工所占据。层级组织的工作任务多半是由尚未达到不胜任阶层的员工完成的。”每一个职工最终都将达到彼得高地，在该处他的提升商数(pq)为零。至于如何加速提升到这个高地，有两种方法。其一，是上面的“拉动”，即依靠裙带关系和熟人等从上面拉;其二，是自我的“推动”，即自我训练和进步等，而前者是被普遍采用的。

“墨菲定律”、“派金森定理”和“彼得定律”并称为二十世纪西方文化中最杰出的三大发现。

其次，我们学习了企业文化(包括象文化、鹰文化、狼文化和羚羊文化)、美国和日本企业的潜规则、管理的职能(包括计划、组织、指挥、控制、协调等五种具体职能)以及管理理论等。

管理理论中包括了泰罗的科学管理理论和法约尔的组织管理理论。

1.泰罗科学管理理论：

主要内容为(1)运用科学的方法制定工作定额。(2)工具、设备和作业环境的标准化。(3)实行有差别的计件工资制。(4)把计划职能与作业职能分开，以便用科学方法代替原来的经验工作方法。(5)对管理组织问题，泰罗主张实行职能制和例外原则。

总之，泰罗的科学管理理论的出发点是谋求最高的劳动生产效率。而他对企业管理学的最大贡献是主张一切问题都应当用科学的方法去解决，实行各方面的标准化，使个人经验上升为理论，这就开创了科学管理的新阶段。

2.法约尔的组织管理理论：

法约尔为王城他的经营管理理论体系，总结了实际工作经验，提出了管理的十四条原则。及具体内容如下：1)分工;2)权利和责任要统一;3)纪律;4)命令的统一性;5)指挥的统一性;6)个人利益服从整体利益;7)报酬;8)集权;9)等级链;10)秩序;11)公平;12)保持人员稳定;13)首创精神;14)集体精神。

法约尔的贡献在于他对管理的范畴，管理的组织、职能、管理的原则方面提出了崭新的观点，为以后管理理论的发展奠定了基础。

最后，通过对这门课的学习，真的使我受益匪浅，在平时的课程中，老师也给我们讲了很多关于今后生活及工作方面的很多现实问题，这使我们又进一步的了解了当今社会的种种形式，也使我们逐步做好真正步入社会的心理准备。

以上就是我通过对这门课程的学习做出的总结，虽然总结的内容很简略，但从中我领悟到了很多，我相信这对我今后的生活及工作等方面会有很大的帮助，希望我们能不断地进步、不断地成长!

**企业管理的心得体会200篇十七**

作为一个学习财务会计的财校学生，虽然经常有机会接触到关于经济、管理学等方面的知识。但是我本人却更希望能够详细的了解到这方面的知识，因为在未来的工作中我并不想局限于自己的专业，能够学习到更多也能使自己更全面，更容易在工作脱颖而出得到赏识。所以我非常高兴于本学期学校开展了>这门课,经过了半个学期的学习,我学到了许多企业管理中的知识.为我以后是否能从基层走向管理层打下了基础。下面就细致谈下我所收获到的。

在开始的时候我了解到了什么是企业以及企业的分类和组织等等。这里我想我收获最多的就是学习到了企业多种组成形式，以前对公司企业等等都是一个大概的认识，不了解公司是如何组成的，一个公司或者企业会有那些职能部门，他们是怎样分工的，又是怎么被上级领导的。企业的组织结构形式有直线制、职能制、直线职能制、事业部制、模拟分权制、矩阵制、多维制等等。他们各自各有优缺点，适合于不同类型的企业。

还知道了什么叫做“企业管理中的隐结构”

企业管理系统，如职能结构、领导层次结构，从管理系统角度规定了人们在管理中的层次、地位、职权、

义务以及相互关系。这些按行政和法律手段组建的结构称之为管理系统的显结构。它包括企业中的党、政、工、团和公司、科室、班组等，这是企业管理的主渠道，企业通过管理机构群体的功能，组织、领导、教育和激励职工。

但是，企业中人与人之间在生产经营活动中表现出来的关系，并不仅限于上述的这些关系。例如一些职工由于从事某一相同的工作和工作岗位上的接近，就会形成一些其他的比较紧密的关系。又比如，一些科室中爱好和兴趣相投的人对待各种事物也会表现出相同的看法和态度等，从而形成一些各式各样的关系。这些关系并非明文规定的，而是自发形成的。由于这些关系对企业管理产生着一定的影响，并相对于管理系统的显结构而存在，故称为企业管理中的隐结构。由于显结构并不能穷尽企业生产经营活动中的一切复杂的管理问题，往往满足不了职工社会、心理、物质、精神和情感等多方面的需要。企业管理中的隐结构对企业管理系统功能发挥的影响却是客观存在的。这个问题过去未能引起我们的注意，在深化企业管理的今天，必须引起我们的重视。

了解了企业和企业的组织后，我们开始学习管理和企业管理。在课堂上老师给我们说了管理动机和管理才能。通过这一系列的解说我更加了解了自己的管理能力，也使得我怀着非常浓厚的兴趣去学习后面管理，提高自己管理能力的不足。自己在一些社团中也处于管理者的地位，学以致用后我的工作也很有提高。如果说企业管理概论是一篇乐谱，那么我认为企业战略管理则是这段乐谱中最华美的乐章。一个企业的发展战略就好比一个盲人的拐杖,只有他才能指导着企业的发展。老师在这一章的开篇案例就很好地说明了这一点，巨人集团由小到大的发展奇迹就是因为有正确的发展管理战略，而后来的由盛转衰也是由于企业管是由于发展战略的失策而引起的。没有战略的企业就像流浪汉一样漫无目的、无家可归;成功的战略往往是那种一贯坚持的战略，当行业结构或竞争形势有较大改变时，战略也必须改变，新的购买需求和新竞争者的威胁可以使企业转变战略。战略决定了胜负。这一句句名言都告诉我们战略对一个企业的重要性不言而喻。企业的宗旨与使命的内容包括企业的核心目标、企业核心价值观和企业愿景(远景)。一个企业会有愿景、战略目标、年度目标，企业的环境分析。

我想这些除了应用在企业的管理上，而人生也是这样,它也需要一个发展的战略目标和近期的目标,只有这样我们才不会在前进的道路上迷惘。我认为这些知识与我们的现实生活有很大的联系,人生其实也就是一个属于个人的企业，只有我们自己把它盘点好，我的人生才会更加绚烂多姿。

正所谓知己知彼百战不殆。学习了企业的人力资源管理对我们以后的就业也是非常有帮助的。企业人员选聘的七大误区中，很多同时也是我们这些待业者误区。比如其中的重业务知识、而轻视了道德素质。我们很多同学在大学四年中只重视了专业技能知识的学习而忽略了对自己的思想道德的培养。又比如有些企业惟要学历高的，而我们同学自认学历不够，不敢去一些好的企业去应聘。又或读了本科想去读研考研又想考博士，认为只要学历高肯定能找到好的工作。了解企业的招聘计划是如何制定以及如何评估应聘者，这些对我们在大四找工作时非常重要的信息。能够提前意识到对我们很有帮助。现在很多同学认为大学的目标只是要找到一份工作，而至于工作找到后怎么办却没有细致的考虑。企业人员选聘的两种基本模式——“砌砖墙”法和“砌石墙”法则告诉了我们，其实我们找到工作只是万里长征的第一步。刚毕业的

同学只是一块形状不规则的待雕刻的石头而已，我们还要经过企业的雕琢才能找到合适于自己的位子。从前以为招聘就是面试过了就可以了，其实企业招聘的有许多选拔方式，而面试只是其中一种。其他还包括心理测试、测评中心。测试中心又包括：文件框测试(文件处理练习)、无领导小组讨论、管理游戏、演讲评论以及案例分析等等。

所以企业管理这门课带给我们的收益是相当大的。

**企业管理的心得体会200篇十八**

企业管理是一门应用性很强的学科，它直接指导企业管理的具体实践，促进企业管理水平的提高，通过本课程学习，应该掌握现代企业管理基本原理和基本知识，熟悉企业管理的主要职能和一般过程，掌握现代管理的科学方法和技能，为今后工作奠定一定的理论基础。集团公司给我一个很好的提高自身管理能力的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理会其中的含义，我的感知感想如下:

一、企业战略很重要

哈佛商学院终身教授“迈克尔。波特”曾经说过:“战略是一个企业成败的要害”。我国经济与社会发展工作虽然千头万绪，但这些工作都是建立在经济与社会发展战略基础上的;有了这个战略，才有后来的中长期计划、年度计划，才有各项政策和措施。企业领导人只要多观察国家领导人怎样抓经济与社会发展，也不难从中悟出一些道理来。

二、战略研究要加强

之所以要加强企业战略研究，首先是因为我们严重缺乏这种基础。国有企业在计划经济时期没有经营自主权，不可能把企业战略研究提到议事日程。目前，许多国有企业由于短期经营思想占上风，也没有把企业战略研究提到重要议事日程。集体企业与国有企业存在类似的情形。民营企业虽然不存在经营自主权问题，但是由于起步比较晚，由于受到观念、知识等方面的局限，战略水平也没有多高。新时代是战略制胜的时代。在这样一个时代，企业假如战略水平低就会经常挨打，甚至走向死亡。所以，应该尽快在这方面补课。

三、提高战略水平需要更新观念、意识、思维和知识。加强企业战略研究是对企业领导人综合素质的重大考验。无论是观念、意识，还是思维、知识，哪一个方面落后，都会妨碍企业战略水平的提高。观念要更新。企业领导人一般都有对本企业经营内容、经营方式、经营手段、经营地点、治理体制等方面的成型观念。意识要更新。现代企业经营意识越来越多了，科技意识、环保意识、品牌意识、公关意识、人才意识、知识意识等，企业领导人假如不尽快把这些现代意识树立起来，只是满足于产量、规模、成本、质量等传统意识，就不可能研究出好的企业战略来。思维要创新。思维创新往往是技术、治理、体制等许多创新的基础。企业领导人假如思维方式固化，该直觉时不直觉，该分析时不分析，该联想时不联想，该综合时不综合，要研究出一个好的战略也绝非易事。

四、全社会都要关心企业战略

加强企业战略研究是企业的事，但又不完全是企业的事。

各级政府担负着推动企业尤其是国有企业加强战略研究的责任。许多企业对战略不够重视，政府利用各种机会强调其重要性是必要的。由于国有企业至今尚未获得完全的经营自主权，所以，政府应该责成有关部门会同企业共同研究制定企业战略。为了减少国有企业的短期经营行为，政府在考核国有企业及其主管部门的业绩时，应该把是否认真研究企业战略作为重要内容。政府应该把抓好国有企业战略研究与国民经济战略性调整、国有经济战略性调整有机地结合起来，对重点国有企业战略研究工作给以必要的支持。

综上所述，此次授课给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化了管理知识结构，更新了管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升了管理能力和管理素质。我也将会在今后工作中好好的去利用这次积累到的一切知识。我相信可以创造出更好的成绩!

**企业管理的心得体会200篇十九**

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。

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