# 2024年企业管理者工作总结范文 企业管理者工作总结报告最新

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2024-08-28

*总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够...*

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**2024年企业管理者工作总结范文一**

20xx年对我来说具有特别的意义，因为这份工作是我从事的第一份正式的工作，是我职业生涯的一个起点，我对此也十分珍惜，也尽最大努力去胜任这一岗位。通过一年来的不断学习，以及同事、领导的帮助，我已完全融入到了企业管理部这个大家庭中，个人的工作技能也有了明显的提高，虽然工作中很多事情有待完善，但应该说这一年付出了不少，也收获了很多，我自己感到成长了，也逐渐成熟了。现在就xx年的工作情况总结如下：

企管部是公司运转的一个重要枢纽部门，对公司内外的许多工作进行协调、沟通，做到上情下达，以及规划协调好公司各部门的各项事务。这就决定了办公室工作繁杂的特点。每天除了本职工作外，还经常有计划之外的事情需要临时处理，而且通常比较紧急，让我不得不放下手头的工作先去解决，当然自己手头上的事情也很多，经常是忙忙碌碌的一天下来，但是每一天都很充实，我本着为大家服务的心态是做好每一件事。为公司贡献我的一点光和热。

1、公司各项费用报销单的审核：首先各部门指定人员把部门人员发生的报销单上交给企管审核人员，企管审核人员对报销单的事项、金额、票据等一系列事项审核；审核完毕，每周三交给企管部领导审核，领导审核完毕，我录入到费用登记软件中，并对比较特殊的报销单做其它方面的录入，；再交由张总审核，张总审核完毕，再重新把所有报销单登记，做一个详细的费用报销单明细表，交由财务。

2、保险柜文件的管理。此类文件涉及范围非常广，整体上分为政府性的、公司内部性的；公司内部性的又分为公司所有证书证件、合同、协议、行政后勤等。需要进行整体的区分，方便各部门人员需要时，及时提供。

3、统计报表的填写及上报。我这一块的统计报表涉及到南昌市经济技术开发区、南昌市经贸委、南昌市重点企业服务平台网、省外经贸厅发展处以及其他政府不固定性的相应政府报表五大块。报表部分与财务部协调完成，财务出相应的数据，有些数据需要自己的计算，每大块涉及到的报表较多。

4、档案这一块，是花时间、经历最多的一块，其分为两大块：纸质档案：全部是用手写，每个人的档案上都要写好员工的个人信息，我接手这一块完全是空白；并且还要分部门，统计好各部门的人数，在上面列清单。在这样有效的分类下，公司所有人员信息都可能很直观的查到。电子档案：这一块是纸质档案的另一种呈现方式，是对员工个人基本信息的录入，例如：姓名、身份证、毕业学校等一系列。涉及得非常细。这样一种录及方式方便公司各领导对员工个人基本信息的查看。

5、公司印信的保管及用印情况的登记。各部门凭用印申请单，经领导签字，待我审核，才予盖章。并且每月整理所有用印申请单，并录入到电脑，方便领导对某一时段用印情况的审核。

6、外宾的接待。公司来访的客人较多，经常需要陪其去车间，向其解说公司相应情况，对于客人一系列问题进行解答；也要准备好会议室，放好资料、倒水等事项。

7、有关政府性文件、事项的处理。今年在陈经理的引导下，处理了两大项：一是公司环评文件，二是公司内部固体废弃物的处理。这两大块在多方的协调下，终于完美的完成。接下来就是一些后绪的工作。当然也有些相应的政府类似文件也进行了处理。

**2024年企业管理者工作总结范文二**

前段时间，我参加了企业管理知识的学习培训，理解了系统、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，应当如何驾驭整个企业的运作机制。并领悟到，应当以管理促创新，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。经过这次学习，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。

一、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，即识人用人本事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，可是我成功了，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;同时对在职职工要进取培养和关心，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，到达巩固提高的目的，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，就必须能充分调动员工进取性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

二、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，从必须程度上说，能够证实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。所谓核心竞争本事，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅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、资金以及研发本事。一个企业不可能拥有所有这些本事，但它必须发展一种不一样寻常的本事，才能成为一个拥有核心竞争本事的企业;核心竞争本事是企业战略的焦点，它必须构成理念，并体此刻核心产品上，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我的核心竞争本事，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，定位自我赖以生存的市场，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，以股东财富化为目标的运作机制自然会构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。

进取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，构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，进取开拓市场，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。企业只是守是没有出路的，必须不断在市场的发展中壮大自我，在市场的变化中否定自我，商场中没有长胜的将军，仅有谨小慎微、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本事，企业才能在大浪淘沙中谋得自我的一席之地。

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。能够研究用优惠的政策待遇，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。仅有明确了出资人，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，仅有将利润集中投资于必须的项目，才能构成必须的优势，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到达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景下如何密切配合，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，公司经过股东会、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，构成了调节所有者、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，只可是分主分次而已，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，一种能够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，从而到达实践和理论的有机统一。

**2024年企业管理者工作总结范文三**

今年上半年，在公司领导的正确带领下，各部门的积极配合下，公司取得了很好的效益。就部门而言，我部根据工作需要和领导安排，围绕公司中心工作，把握大局，勤于思考，开拓创新，较好地履行了企管部职能，高质量地完成了相关领导部署的各项工作。现将20xx年上半年企管部工作做如下总结：

一、以督促各部门及矿编写旬小结和月计划的方式，提高了各部门及矿有计划、有目标地完成本部工作的紧迫感和积极性，从而加强了公司领导对下属单位日常工作的监督管理力度，提升了公司的整体运营效率和规范化水平，为公司总体目标的实现发挥了不可或缺的控制作用。

二、要求各部门及矿按照内部工作人员职位特点及分工差别制定各岗位目标责任制，并且具体化为绩效指标考核体系，纵向有自上而下考核，横向有职能考核，形成了纵横交错的网状考核体系，做到了不留死角的全方位考核，充分体现了现代企业管理分工理论在我公司的运用。通过这项工作，明确了在岗人员的岗位职责，同时提醒部门及个人对月考核所扣分值的指标相应的工作内容要予以注意和改进。

三、出勤监督检查工作。公司本年伊始引进了指纹识别考勤系统，杜绝了代签到及早退的弊端，加强了自我约束力和自我监督的自沉性，使我公司的管理工作更加正规化、程序化，通过每月公布考勤结果，客观、精准的考勤数据使每位职工都非常重视，对好的同志是一种鼓舞，对差的同志也是一种促进，同时也对各部门进行了一次无声的工作奖评。

四、现场监督检查。通过每月四至六次由我部开展的对各部门及矿进行的不定时岗位和卫生检查，既体现公司高层领导对基层工作的重视，加强了与下属单位的沟通，了解下属单位的日常经营活动，同时一线出现的问题能够及时得到反映，尽快得以解决，确保工作的顺利进行，使公司的运营始终保持“鲜活”状态，为树立公司良好的企业形象，提高公司整体素质和市场竞争力，强化管理机制，提升公司管理水平发挥了不可替代的作用。

五、网络监管维护。积极联系长治移动分公司，为曙光矿架设移动网络专线一条；负责全公司的计算机信息系统维护，保证了公司现代化信息系统如金蝶财务、企信通、煤炭基金等系统软件的正常运转，为公司的信息一体化建设发挥了保驾护航的作用。

上半年，通过我部人员的努力，基本完成了本职及领导交办的各项工作，但仍有许多不足和问题，主要体现在以下几个方面：

1、对领导的工作意图、思路理解不透，虽能及时把握领导的意图融会于工作中，但还缺乏开拓精神。

2、工作上缺少创新，随着公司的高速发展，自身管理上的薄弱环节逐步显露，需要在管理上要不断创新，以满足公司的发展需要。

3、工作不够深入、细致，在具体的工作上对自身要求不高。

4、处理问题的能力、解决问题的能力还需加强。由于平时工作知识、经验的缺乏、发现问题的敏锐性不够，在与相关部门的协调、处理问题时还不能直接处理好，缺少工作方法。

下半年，企管部准备从以下几方面进一步提高工作质量。

一、积极的贯彻公司的各项方针。坚决服从领导的安排。

二、搞好与各部门及矿的工作，积极地进行协调沟通。不断学习借鉴企业管理工作上的先进方案并进行学习，及时的提出针对企业管理方面的合理化建议。

三、进一步完善绩效考核工作。

四、认真做好监督检查工作。

五、全面做好公司的网络系统维护工作。

**2024年企业管理者工作总结范文四**

企管部作为公司的内部管理部门，负责日常人事行政管理工作，首先，在这里要感谢公司领导和各位同事对企管部工作的关心、支持和帮助。现将2024年度的工作情况总结如下：

一、工作完成情况

在人事管理上，对于办公室日常事务性工作，比如收发文件、下发通知，订餐、填写行政报表、接待来访等工作，我部门\_\_同志很好得完成了本职工作。企管部人员定期去工厂、下工地，与基层管理人员、工人沟通，掌握一手资料，以便制定符合实际情况的管理制度和办法。

今年一年，企管部的主要工作如下：

1、完成了半年度的销售培训工作。

2、完成了ISO的年审工作。

3、完成了上半年招聘计划，共招进18名新员工。

4、完成了相关文件的存档、上传下达的任务。

5、完成了试用员工的考核、转正及劳动合同的签订。

6、完成了对外的相关行政事务工作(如去省政府中心办理公司相关证件、公司和工厂员工的工作服制作、客户考察接待工作、人事行政每周督查工作情况登记)。

7、后勤管理方面公司工作餐伙食的调整、实施公司下午茶的供应，保障员工的福利、公司固定资产的管理和登记，202装修等)。

8、修订公司新的规章制度。

二、存在的不足之处

1、工作不够细

(1)公司的制度没有成册，没有形成一套系统的文件。

(2)人事档案没有及时更新。

(3)人力资源管理不规范，没有建立相应的人才培养机制，导致人才流失，增加招聘成本。

2、执行力能力不够

制度下发但执行力度差，很多工作没有落到实处。

三、20\_\_年工作计划

根据部门20\_\_年的工作完成情况，结合公司目前的实际情况和今后的发展趋势，企管部计划从以下几个方面开展下一年的工作，全面推行目标管理：

1、做好20\_\_年日常管理工作。

2、加大行政管理及监督力度，并根据工作实际情况，对公司有关制度修改、完善，使其更加符合实际工作需要。

3、加大人力资源管理力度，完善劳动人事档案及合同的管理，规范劳动用工制度。

4、完成公司各部门各职位的工作分析，确定部门各岗位工作职责、工作标准，为人才招募与评定薪资、绩效考核提供科学依据。

5、根据公司发展规划，完成人力资源招聘与配置。

6、建立内部人才培养机制，并落到实处，管理者下达指标，每个人要培养两名以上人才，培养好了进行相应的奖励。

7、推行绩效考核制度，依据《绩效考核管理方案》对公司各部门、公司正式员工进行绩效考评。

8、推行薪酬管理、完善员工薪资结构，实行科学公平的薪酬制度。

9、加大内部人力、人才开发力度，弘扬优秀企业文化，用优秀的企业文化感染每一位员工。制作公司文化宣传栏，公司员工户外活动相片和一些激励员工的文章摘录放宣传栏，员工互相分享和交流。

10、增加员工交流度，定时组织员工户外活动(如组织羽毛球比赛、唱歌比赛和户外运动等)

我们的企业正在发展阶段，许多工作还有待于进一步完善，在今后的工作当中，要积极的促进企业制度建设、员工队伍建设以及企业文化建设，当好企业的“内管家”，为公司大踏步的向前发展做出自己应有的贡献。相信在公司领导的指导和帮助下，在全体人员的共同努力下，企管部20\_\_年的工作会做得更好!

**2024年企业管理者工作总结范文五**

在科技迅猛发展的今天，在残酷无情的激烈的竞争中，企业的竞争根本上是人才的竞争。企业的“企”上面是人字下面是止字，如果我们把上面的“人”字去掉就成了“止”，我的理解是企业有人则兴无人为止，除此之外我们还得管好人、用好人、培养人和留住人，企业才能永存不败。

1、善用比我们自己更优秀的人，古云：疑人不用，用人不疑。既然用了就应当放权，给予相应的职与权力，配置一个有灯光、有音乐、有观众有评委的舞台任由他展示舞姿。

2、 全面正确地识别人才，对企业“人才”选用是关键，人各有所长应当取长补短，这就是所谓的《木桶定律》，由于我们企业在人事管理和用人机制上还没有完善，无法合理有效的去评价一个人是不是人才，导致人才流失；那么企业应当建立一套人才测评的标准，然后再使用该标准进行测量并将结果做比对，方可有效的识别企业中所谓的“人才、人财、人裁”。

3、 让员工选择自己喜欢做的工作，“人有其谓、物有所位”人员要安置在合适的岗位。现在很多企业的用人的观点是企业靠能人存活，所有的企业活动全靠能人一个人解决，没有挖掘其他人员的潜力，也就是说没有根据他人的爱好和特长去安排合适的工作岗位，最终造成不能发挥特长。而那种有能力的快马事事由他操办，导致没有时间没有精力最终也不能把事情做好，所以企业的任何一件事情或是一项活动应是全员参与的，应当做到个个是快马人人是宝刀。

4、 尊重人才的成长规律，人是学而自知不是生而自知，作为一个企业的领导干部对新进人员或新入岗位要有耐心进行指导，要能包容他们的一些错误给予正确方法，不要只认为新人不行，且新来人员也要有正确态度去接受培训，必须要有眼高手低做法。

5、 及时清除烂苹果，一个企业要有企业的伦理要有企业的威严，应及时纠正员工的不良习惯和行为，不能让那些不良行为传播感染他人，对于不能教化者及时除名，以免夜长梦多影响整个工作氛围，这就是所谓的“烂苹果效应”。

6、避免一般人才驱逐优秀人才，一些低素质（技能）员工薪酬超出高素质（技能）员工，从而导致低素质员工对高素质员工的\"驱逐\"；另外一种情况是低素质员工与高素质员工薪酬大体相当，从而导致低素质员工对高素质员工的\"驱逐\" 。所以企业的薪酬设计应当合理化。

7、企业竞争力靠的人员培训。人员因素决定一切，在企业的发展中，设备条件的提高远远不如员工素质的提高。要提高员工的素质，就要随时随地的开展员工教育与培训工作，启发员工的思想，更新员工的技术。 没有了人才，一切都无从谈起，因此，对人才的培养事关企业的成败！

8、以待遇吸引人，以事业激励人。民以食为天，衣食住行是人类生存的必备条，企应从以下方面下手搞好员的待遇。一是工资不得低过同行业或是周边企业；二是员工伙食要安排好做到饮食干净卫生、方便快捷、价格合理；三是住宿的安排，有一个舒适的安静的房间供员工休息；四是业余时间企业应当有活动场所供他们娱乐，还需增加一些公司组织的户外活动。

1、古语云：得人心者得天下！在企业管理中多点人情味，有助于赢得员工对企业的认同感和忠诚度；但人性化管理并不是提倡搞“熟人文化”更不是放宽政策，而是在合理规定的情况下，以规章制度为管理准绳，严格执行强化教育，改变员工的陋习，促使员工负起自己的岗位责任来。

2、真诚关爱员工，关心员工的“衣食住行”，在员工工作或是生活中有困难的时候给予帮助。

3、把员工当合伙人，企业不应当把员工当作剥削的对相，在质量管理体系中员工是我们的内部顾客，同时也有要求做到双方互利的原则。还是那句话：得人心者得天下。毛泽东是典型例子，小米加步枪打夸了美式的精良装备。不是工资低就不愿干，不是环境差愿干，而是不得人心，所以在企业各级关系与和谐氛围建立很重要。只有你疼爱员工，员工才会对企业负责。

4、管理讲尊重，每个人都需要得到他人的赞扬，每个人都需要得到他人的尊重。当我们在工作交流与沟通的时候出言要慎重，礼让为先。作为一个领导要牢记这句话，若要人敬己、先要己敬人，所以在执行任务的过程中要讲究方法，方法在于沟通艺术。即使他把事情做错了，需要艺术的批评和指出即“肥皂水的效应”。

5、眼中盯管理法是禁忌，不要总盯着下属的缺点，也要看到下属的优点，在工作中、事情做得越多错得就越多。当下属做错事的时候我们要检讨自己，是不是我们的方法不对，还是没有培养好下属，应当为下属承担这个责任，要能够宽宏大量事后不再提过去。

6、企业管理讲伦理，与员工保持“适度距离”上下级不能成为难兄难弟，把握好尺度才能有威严性。伟大的女皇武则天是一个很讲伦理的人，古时候在皇宫里有个规定，什么样的级别才从皇宫的正门进入去见皇帝。武则天的一个姘头没有达到那个级别，从正门去见武则天女皇，被士卫给打了一个巴撑，于是他跑去告诉武则天：皇上我被士卫打了。问为什么要打你呀！我从正门进来见你。打得好，正门是你走的吗？可见她的英明。所以企业不该没有伦理，应当有个上高下级之分，原则第一。

7、企业禁忌搞熟人文化，民营企业有亲戚、有朋友、有本地人、有外地人，于是就产生了“人情大于一切的熟人文化”。从待遇、工作时间、工作岗位都是凭人情而定，也包括规章制度，不是人人平等而是看人做事，企业管理从上到下没有原则，这种做法只能是搬起石头砸自己的脚。

1、没有压力就没有动力，没有动力就没有激情。对工作提出要求制定出目标，作为工作效力提高的促进剂，促使他们的工作动机更加强烈，让他们产生超越自我和他人的欲望，并将潜在内力量释放出来达到最高极限。

2、建立健全绩效考，为提高生产力，实现精细化生产。不能激活员工的潜力只是一句空话，关键在与员工的薪酬、晋升和淘汰机制的建立与绩效管理系统挂钩的紧密程度。事实上，科学有效的绩效管理系统提供的结果是能够为员工薪酬调整、晋升和淘汰提供准确、客观、公正的依据，真正做到“奖龙头，斩蛇尾”效果，创造压力的机制和氛围。通过目标和责任的分解，将公司业务的压力传递到每一位员工，也就是所谓的“鲶鱼效应”。

3、激起员工的竞争意识：企业在人事管理上应当在“奖龙头，斩蛇尾”的情况下不断输入新的血液。这样可以为员工制造必要的危机感和紧迫感，有便于提起员工的积极性。

4、让员工有参加决策的权力：必要的时候，为自己的员工贴上一个权力的标签，可以极大地提升他们的工作热情与主人翁意识，而且它所产生的效果许多时候是其他激励方式所不及的，更重要的是邀请他们参加公司重要事件讨论，通过这的方式树立他们主人翁的意识。

5、不做一个被累坏的老板/或主管：作为一个主管要分清工作的主次，把培养下属作为工作重点，随时随地的教肓指导下属工作，而不是事事都不放心大包大揽。这样只会让我们常常忙得焦头烂额，恨不得一天有48小时可用；虽然一个称职的管理者最好是一个“万事通”，但一个能力很强的人并不一定能管理好一家企业。管理的真谛不是要管理者自己来做事，而是要管理者管理别人做事，所以请牢记这一点，在疑人不用用人不疑的基础之上还要学会放权方。

1、沟通是企业管理的脉搏，没有沟通就停止了跳动。松下幸之助有句名言：“企业管理过去是沟通，现在是沟通，未来还是沟通。”管理者的真正工作就是沟通。不管到什么时候，企业管理都离不开沟通。

2、让员工将自己心中的不满发泄出来：企业要允许员工发牢骚，在日本，很多企业都非常注重，为员工提供发泄自己情绪的渠道。人累了发发牢骚是人的本性，为了提倡人性化管理。在日本松下公司，所有分厂里都设有吸烟室，里面摆放着一个极像松下幸之助本人的人体模型，工人可以在这里用竹竿随意抽打“他”，以发泄自己心中的不满。等他打够了，停手了，听完喇叭里自动响起松下幸之助的声音后，就主动回到岗位上积极的工作。这是企业必须要有的策略，也就是民企全体天天讲的人性化管理，不管我们在狠日本人，人家真有我们学习和借鉴的地方。

3、有效的沟通：运用坦率真诚的沟通方式与他人沟通。古人云：君子之心清天白日不可让人不知。作为一个企业的领导，应当敞开心胸对人，不得以权压人，让下面的人多讲话提意见，并建立健全沟通机制，必须做到交平等的原则，企业上下才能得到有效沟通。除外一个领导在沟通的过程中不要多说，要听下属说或他人说，因为这样你才能更清楚的知道他的意思，这样才能更有利的抓住重点说服他人，而不是自己滔滔不绝，要学会倾听。

沟通时还有一点，是一个领导的禁忌，当自己心情不好时或是被其他事情影响情绪时，千万不要把火气对着下属发泄，人人都需要尊重。个人的情绪将其带到工作中去等同雪上加霜，这就是所谓的踢猫效应。沟通时语气很重要，应当把握好尺度，抓住重点不说多话，搞清沟通的目的是什么？澄清的主题即可。与人沟通要认识自己和他人缺点与优点，不能一贯把责任推卸给别人，坦率地承认自己的\'错误这叫负起责任来，只有负起责任才能把事情做对。

1、在当今社会环境中，大多数民企员工来自五湖四海。由于所受的教育不一样，成长的背景不一样，导致观点不一样。再则在经济一体化情况下，大家的眼光只有钱，在整体工资分配上不合理，不透明导致大家没有责任感。企业在人事管理上还缺少“一粒定心丸”致使他们不能安心为企业贡献，产生了一种当天和尚撞天钟的思想，干不干无所谓。在上述的情况下他会与人团结吗？因此加大力度建设一支有凝聚力的团队，是需要系统化地管理。

2、全员需要增强合作意识，合作是一种配置是一种必须条件。如果没有人配合，再好的宝刀也只能为钝刀，再好的宝马也变成病马。没有服从那来团队，只能叫一盘散沙，所以团队精神建立主要在于企业系统管理工作。应当是销售、开发、采购、生产、品质、行政各部门人员都围绕着一目标而努力，在这条增值链上做到链条与齿轮配合的工作状态。而不是抱着我是给老板打工不是给你打工的心态，应当以团体利益为重，而不是凡事都斤斤计较，相互推脱。团队的建设作重在于总经理，在部门与部门之间扯皮时是否一碗水端平，偏颇任何一个部门都会对团队精神带来影响。

3、在齿轮与链条配合的工作状态下施压，有压力才有动力不是我今才说的。飞轮转动得快慢完全在于电机给予齿轮与链条的力度大小。总经理好似电机，转与不转、反转顺转是他在决策。很多民企也因为总经理前瞻后顾，改革不切底，永远跨不出那道门槛“管严了怕人走”，所以飞轮依旧没有快速转动，而是原地踏步、事事在被动中过渡。

我想这样的管理模式能在当今维持多久。所谓“飞轮效应”万事开头难，持续的改善和提升绩效中蕴藏了巨大的力量。只要指出实际的成就――尽管最初还在逐步累积的阶段，然后说明这些步骤如何呼应具体可行的经营理念。当你这么做的时候，其他人逐渐了解并察觉公司正在加速向前冲，他们因此也会团结一致，热情支持。

1、决策是企业管理的核心，它关系到企业的兴衰荣辱、生死存亡。可以说，领导者科学理性的决策是企业发展的关键，张瑞敏决策砸碎那些不合格的冰箱价值上千万，所以他才有今天，直到20xx年海尔仍然是世界品牌500强第83位 ！

2、有效预测是英明决策的前提，如何做到英明决策应当做到如下三点：A、采集有效数据作对比。在对比中正确选择，反复进行比较，经多方案的认证，选择其中较好的方案，或将几个方案整合成一个好方案。单个方案是无法决策的，只能是表态。美国通用公司维尔奇十分重视决策的不同意见，凡是众口一词的方案就不作决策，一定要等到有不同意见后，才作决定，以免造成损失。

B、决策的价值观，决策所产生的价值大小很重要。比如说，有一千根针，要找一根缝衣服，我们不一定要找到一千根针中最尖的针，这样太费时间，只要找到一根缝衣的针就可以了，这就是决策的价值观。

C、决策很重要，但决策实施更为重要。决策在实施中往往会碰到很多问题和矛盾，决策者决不能轻易动摇，一定要坚持到底，直至取得成功。任何制度或规定出台实施过程中都会有欠妥之处，但可以根据客观情况进行调整，这种调整是对客观变化作出的互动反应，但决策目标是始终不变的，这就是《决策定律》的作用。

3、只有正确决策严格执行，才会发现原有的问题，工作中发现问题是进步，而发现问题不解决问题是退步。很多的企业在工作中缺乏后续的动作，没有把一些不合格、不规范例入纠正预防措施中去。有些是不懂、有些是执行不了，所以再好的方法运行得如何！靠的是执行力，是否贯穿了？是否全员参与了？一个决策者是否做了这样的总结。

4、对组织机构的架构也是一种决策。必须是金字塔模式，否则员工无所适从；禁忌不要违反“手表定律”。大家都知道当我们只有一块手表时，可以知道时间；拥有两块或者两块以上的手表时，并不能告诉一个人更准确的时间，反而会制造混乱。在决策时必须做到一位员工唯有一个上级的原则，否则他的工作必将陷入混乱，不知何去何从。

5、完善培养接班人或多面手。为能够消除企业改革的抵触现象，更好的把方案执行下去，作为一个决策者首先考虑的是如何搞好人力资源筹备工作，而不是问题出现在关键岗位人员那里或是亲戚那里就大打折扣，最终导致执行力的减弱而没有实施。演出一场虎头蛇尾的笑剧来。因此人力资源管理、人员培训与多面手的培训是企业重点工作之一。

6、决策中思虑不要太多，这样会阻碍迅速做出决策。一个好的企业领导人不能拖拖拉拉，迟滞决策。因为一个再正确的决策，如果做迟了，也会是错误的，如果总认为时机没有到或条件不成熟，只能是坐以待毙，“然不伐贼，王业亦亡，惟坐而待亡，孰与伐之。”

1、随着科术发展和生活水平的提高，产品质量要求越来越高，材料价格猛长，生活消费上浮，导致产品不断在淘汰、工人工资上涨等问题…… 造成产品利润率越来越低。在这种情况下，企应从技术和管理机制两方面进行革新；在产品工艺上不断创造新产品，同时淘汰老产品。在管理体制上摒弃旧的管理体制，贯彻新的管理体制，绝不要有“路径依赖”思想，企业才能随时代发展而发展。

2、管理者应设法激励下属创新，挖掘下属潜力。设立推移目标；健全激励机制不断更新目标刺激员工创新。优秀的员工达到什么样的程度，也可以根据不同的比例给予入股，让员工体验到企业就是家的感受。有了这种机制和氛围大家才觉得有奔头，才会挖空心思去创新，才会呕心沥血的为企业服务。

1、很多企业在产、购、销的增值链上不注重细节，总认为一点小事没关系，然而若干个小事就组成了大事。影响了系统工作的运行。细节的不等式意味着1%的错误导致100%的失败。许多企业的失败，往往不重视细节而造成。混沌学中的“蝴蝶效应”也讲到了这个问题：在一个动力系统中，初始条件下微小的变化能带动整个系统长期的巨大连锁反应。

2、及时矫正和补救正在发生的问题，有问题应当及时处理，而不是因为什么、而一拖再拖，这样工作就会被动。工作中难免会出现问题（漏洞）就看我们是否及时去补漏，亡羊补牢还是来得及的。企业管理中对一些不良现象如果被放任自由的话，会诱使人们仿效，甚至变本加厉。

3、成功细节策划为事先预防为主。上面讲了出现问题要及时补救，有些问题可以补救、有些问题也无法补救。为了做到企业稳步发展，事事有把握，必须进行先期策划用好“fmea”工具。它可以帮助我们事先预测，一但方案失效会造成什么样的后果。内容包含失效风险系数的可探测度、频度、以及严重度，且对这3个度进行事先预防和控制。拿出针对性的对策，把这三度降低为零，这叫潜在的失效后果模式分析。

4、节约是成功的一个细节，台企一位总裁王永庆讲过这样一句话，节省一元钱等于净赚一元钱，这很有道理。企业从生产到销售以及销后服务，各个环节因管理不到位都会出现浪费。如果我们能把这些浪费杜绝，一年会产生多少的利润。且这种利润是不需要任何成本的，何乐不为呢？原因有两种，一是有系统方法没有执行力；二是没有系统方法无从下手。为了能够更好的说明“节约”的重要性，我举个简单的例子吧！某企业有360人，按每人一天浪费3元钱计算。生产过程材料浪费算1元；水电浪费算1元；时间与工效产生的浪费算1元；（1年）作业时间按300天计算，那么答案是3元×360人×300天=324000元。决策者们！这个可观的数据如何？

1、企业依存于顾客，没有顾客就没有市场，没有成功的营销，就没有成功的企业。市场营销活动是企业利润实现的最终手段，反过来有销售而内部管理跟不上，再好的销售方案也是自掘坟墓。

2、过硬的技术与品质才能提高产品价格，销售价格定得越高越能畅销。这是消费者的本性，与住豪宅、开名车、带名表、购奢侈品一样，重金征婚这种消费的目的并不仅仅是为了获得直接的物质满足与享受，而在更大程度上是为了获得一种社会心理上的满足（公众的关注和私人财富、身份地位的充分展示，一掷千金阅尽美女的快感）。这种“炫耀性消费”在经济学上被称为“凡勃伦效应”，它是指存在于消费者身上的一种商品价格越高反而越愿意购买的消费倾向，所以在与客户谈价格时不能低价达成。

3、企业除让每一个（外部）顾客都满意之外，同也要让内部顾客（员工）满意。没有员工的满意，就没有顾客的满意。八项管理基本原则的第八项明确了这一点，“双方互利的关系”，除顾客与员工满意之外还有供应商的满意，否则顾客满意只是挂在墙上的一句标语。

4、深入了解顾客不同程度的需求，去发现客户最本质的需求。生产个性化的产品，从而赢得了更大的市场。海尔就是一个明显的例子，他们为上海家庭生产了瘦长型、占地面积小、外观漂亮的冰箱；为广西顾客开发了有装水果用的保鲜室的冰箱……从而在不断发现和满足个性化的需求中，满足消费者的潜在的需求，赢得了顾客的垂青。这种营销策略是让顾客相信，如果在一棵树上摘下一颗果子是甜的，那么，这棵树上的其余果子也会是甜的。从而不断拓展市场空间，才会道路越走越宽广。

企业经营管理在市场上所处的位置，犹如斜坡球体，它受到来自市场竞争和内部员工情性而形成的压力，如果没有止动力，就会下滑，为使球体在斜坡（市场）上的位置保持不下滑，就需要强化内部基础管理作为止动力。在止动的基础上还需要将球体不断向上推动，就需要借力，引进新科技不断创新。

**2024年企业管理者工作总结范文六**

一、充分了解企业的员工每个人对自己都是如此简单，而对他人却是如此复杂。作为管理者，要能充分的认识你的员工不是一件很容易的事。但是管理者如果能充分理解自己的员工，工作开展起来会顺利得多。俗话说\"士为知己者死\"。一个能够充分了解自己员工的管理者，无论在工作效率，还是人际关系上他都将会是个一流的管理者。了解员工，有一个从初级到高级阶段的程度区别，分为三个阶段：第一阶段：了解员工的出身，学历，经验，家庭环境以及背景，兴趣，专长等。同时还要了解员工的思想，以及其干劲，热诚，诚意，正义感等。第二阶段：当手下员工遇到困难，你能实现预料他的反应和行动。并能恰如其分的给员工雪里送炭，这就表明你对员工的认识更进一步。第三阶段：知人善任。能使每个员工在其工作岗位上发挥最大的潜能。给自己的员工足以考验其能力的挑战性工作，并且在其面临此种困境时，给予恰当的引导。总之，管理者与员工彼此间要相互了解，在心灵上相互沟通和默契，这一点对一个中小企业的管理者来说尤为重要。

二、聆听员工的心声中小企业的管理者都有强烈的自我主张，这种倾向有助于果断，迅速的解决问题，但另一方面也会使管理人员一意孤行，听不进他人意见，导致决策失误。在企业的管理中，聆听员工的心声，也是团结员工，调动积极性的重要途径。一个员工的思想除了问题，会失去工作热情，要他卓越的完成你交给他的任务是不可能的。这时，作为管理者，应耐心的得去听取他的心声，找出问题的症结，解决他的问题或耐心开导，才能有助于你的管理目标的实现。对待犯错误的人员，也应当采取聆听的办法，不应一味责难它们，而应给他们解释的机会。只有了解个别情况后，才能对他们对症下药，妥善处理。

三、管理方法经常创新管理员工就象开汽车，司机在开车时需小心的看着指示器和路面，路面有新的变化，指示器的指针有变化，他就应转动方向盘，防止翻车撞人。管理员工也是如此，管理人员要让其员工在制定的轨道上运行，就要仔细观察，经常调整，以防止其出现偏误。在稳定的大企业中，管理者要多注意员工的各种变化，在基本管理框架内灵活的运用各种技巧管理下属。而对于活跃的中小企业管理者而言，他们的责任更加繁重。他们不仅不能墨守成规的管理下属，也不能用哭定的模式去涉及企业的蓝图。

管理者要不断采用新的方法处理员工管理中的新情况，就必须要有超越陈规的一年和能力。70年代末80年代初，福特公司的经营思想日渐保守，公司业绩步步下滑，最后滑到了亏损的边缘。艾柯卡出任克莱斯勒总裁后，积极开拓创新，激发了员工的干劲，不到两年，终于使濒临波产的公司奇迹般的起死回生了。

四、德才兼备，量才使用\"尺有所短，寸有所长\"，每个人在能力，性格，态度，知识，修养等方面各有长处和短处。用人的关键是适用性。为此，作为管理者在用人时，先要了解每个人的特点，是个员工十个样，有的工作起来利落迅速；有的谨慎小心；有的擅长处理人际关系；有的却喜欢独资埋头在统计资料里默默工作。在许多企业的人事考核表上，都有一些关于处理事务的正确性，速度等评估项目，能够取得满分这才称的上是优秀的职员。作为一个管理者，不仅要看到人士考核表上的评分，更重要的是在实践中观察，结合每个员工的长处给于是当的工作。在从他们工作过程中观察其处事态度，速度和准确性，从而真正测出其下属的潜能。也只有如此，管理者才能灵活，有效，成功地管理他的员工，使事业蒸蒸日上。

五、淡化权利，强化权威对员工的管理最终要落实到员工对管理者，或下属对上司的服从。这种领导服从关系可以来自权利或权威两个方面。管理者地位高，权力大，谁不服从就会受到制裁，这种服从来自权力。管理者的德行，气质，智慧，知识和经验等人格魅力，使员工资源服从其领导，这种服从来自一个企业的管理者要成功的管理自己的员工，特别是管理比自己更优秀的员工，人格魅力形成的权威比行政权力更重要。

六、允许员工犯错误现实世界充满了不确定性，在这样的一种环境中做事自然不可能事事成功，一个人能多做正确的事，少做错误的事情，他就是一个优秀的人。作为一个管理者，若要求下属不犯任何错误，就会抑制冒险精神，使之缩手缩脚，使去可能成功的商机。冒险精神是一种宝贵的企业家素质，冒险需要勇气和资本。若能从不确定的精神中，靠着某种灵感去冒险，才可能有成功的机会，但也有可能招致失败。若管理者不允许员工失败，冒险失败会受到上司的严惩，则员工就回报着不做不错的观念，这样企业便是去赖以发展的重要动力。因此，身为管理者，应鼓励员工理性的去冒险，去创新，去抓住商机，应允许员工失败。当下属冒险犯了平常的小错时，不应过多职责；当冒险成功时，务必多加赞赏，并给予相应的回报。

七、引导员工合理竞争在中小型企业中，员工之间也是存在竞争性的，竞争有正当竞争和不正当竞争的区别。

正当竞争就是采取正当手段或积极方式正向攀比。不正当竞争就是采取不正当的手段制约，压制或打击竞争对手。作为一名管理者，关注员工心理的变化，适时采取措施，防止不正当竞争，促进正当竞争是其重要的职责。为此，人员管理有一套正确的业绩评估机制，要以工作工作实绩评估其能力，不要根据员工的意见或上级领导的偏好，人际关系来评价员工，从而使员工的考评尽可能公正客观。同时，企业内部应建立正常的公开的信息渠道，，让员工多接触，多交流，有意见正面沟通。八，激发员工的潜能每个人的潜能是不同的，对不同特质的人，采取不同的刺激手段才可能达到好的效果。医学研究表明，人类的思维和行动军来源于大脑皮层的活动，而大脑皮层又有内侧与外侧之分，这两部分个又不同的功能。管理者应将这一原理运用到企业管理中来，根据不同人的特点采取不同的激励方法。

【2024年企业管理者工作总结范文 企业管理者工作总结报告最新】相关推荐文章:

企业管理者自我管理讲座心得体会

企业管理者自我管理讲座心得体会

丰田招聘：培养企业管理者

管理者培训的感悟心得 企业管理者培训心得体会总结

体育教师工作总结2024年范文

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