

2023年现代企业管理的心得体会(优秀5篇)

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。优质的心得体会该怎么样去写呢？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

现代企业管理的心得体会篇一

：改革开放以来，随着社会经济的高速发展，许多企业如雨后春笋般发展壮大起来，在企业发展过程中，企业管理发挥着至关重要的作用。从西方引进过来的传统企业模式，虽然有诸多好处，但随着时代的发展，其弊端也逐渐显现出来，因此企业管理模式必须因时而变。企业管理模式的升级、改革和创新，是企业能否在市场竞争中脱颖而出的关键，一个好的企业必定有着完善的企业管理制度，良好的企业文化氛围，思想水平较高的管理者和员工。鉴于此，文章从马克思主义人学角度审视现代企业管理模式中存在的弊端，并从马克思主义理论中人的本质，人的主体性，人的发展方面，论述了马克思主义人学对现代企业管理的启示。

人学是从整体上研究人的存在、人性和人的本质，人的活动和发展的一般规律，以及人生价值、目的、道路等基本原则的学问。马克思指出人的实践活动是人的自由发展的一种状态，主要研究人的本质，人的主体性和人的发展问题，包含着深厚的思想底蕴。随着社会的不断发展，人的各项实践活动的不断深入，马克思主义人学理论逐渐被运用到政治、经济、文化等各个方面。马克思在《关于费尔巴哈的提纲》中指出：“人的本质不是单个人所固有的抽象物，在其现实性上，它是一切社会关系的总和。”这说明，人不是孤立存在的，人的本质也不是固定不变的，在相对意义相来说，人的本质是实践的，实践也是人的基本存在方式，因而人的本质

是历史的和不断发生变化的；人的主体性是指人作为活动主体的能动性。所谓主体能动性，有两方面的含义，第一方面的含义是主体对于客体关系的自觉性，第二方面的含义是主体的选择性，就是人活动的方式、方法和目的，都是人自主选择的结果。其次，是指人作为活动主体的自主性。最后，人的主体性是指人作为活动主体的自为性。而马克思所讲的人的发展实际上是人的本质力量的发展，这就要求我们要明确人的本质，确立人在实践活动中的主体地位，充分发挥人的主观能动性，实现人的自由全面的发展。

企业管理在企业发展中占有十分重要的地位，如果一个企业的管理出现了问题，那么这个企业必定会失去它的竞争优势，最终逃脱不了被其他企业兼并的命运。所以，每个企业都会在管理模式上改革、创新和发展，使之因时因势而变，充满生机和活力。现代企业管理模式在通过对传统企业模式的改革、升级和创新之后，基本上趋于完善和成熟。特别是在“以人为本”思想盛行的当代，许多学者在儒家人本管理思想中为现代企业管理模式提供了许多积极有益的借鉴，可以说，现代企业中以人为本的理念已渗透到其管理的各个方面，但在实际的管理操作中，却有许多企业并没有真正的做到以人为本。由于管理的对象是人，管理的目标和手段也是为了人的全面发展目标的实现，这与马克思主义人学中论述的关于人的存在，人的本质和人的发展方面的内容有着相似之处。因此，企业的人本管理和持续发展都可以从马克思主义人学关于人的论述中得到积极有益启示，马克思人学当中关于人的本质、人的需要、人的价值等方面的论述，反映在现代企业管理中，就要求企业领导人重视人的需要和尊重人的劳动成果，重视人才，进行人力资源开发；尊重员工的主体性，使员工的人格更加健全，使其创造精神充分扩展。个体的充分发展必定带来集体的发展，从而提高企业的效率，有利于企业的可持续发展。

现代企业管理虽然对传统的企业管理模式“取其精华，去其糟粕”，因而不断地完善和创新，人本管理的思想也被运用

到企业的.各个方面。但是从马克思主义人学角度来看，现代企业管理模式中对人的关注还不是那么的细致全面，经常忽视员工的正当需要和个人价值，员工便会质疑其尊严到底是否被承认，从而对工作产生厌烦情绪，抑制员工主体能动性的发挥，压制其创造精神。

1. 过分强调企业价值，严重忽视个人价值

人的价值有两方面的含义。一是人的贡献和人与权利，人生价值；二是人格价值。在人格价值方面，人与人应当平等，每个劳动者都有他应有的社会地位和权利，社会应当尊重他的人格尊严，满足他的正当需要。传统的企业管理模式虽因借鉴西方国家企业管理模式的诸多经验，而具有不可否认的优势，但却在人本管理方面有着或多或少的缺失，虽然现代企业管理中“以人为本”的理念逐渐被提倡和运用，但在实际的实践当中，却存在着不少忽视个人价值，尤其是人格价值的问题，大多数企业存在着常年加班的现象，无休止的透支员工的精力。近年来，也有不少员工因加班或病或死的新闻出现，这正是企业管理中缺乏人性化所导致的结果，许多企业领导人只追求眼前利益和企业整体的价值，只讲求个人对企业的价值和贡献、义务与付出，却对个人的权利和需要、地位和尊重视而不见，这种做法，严重影响了员工主观能动性的发挥，从而影响了员工个人价值的扩展和创新。人与物的价值有所不同，人的价值可以通过后天的努力不断扩展和创造而不断增值，由于人既是价值主体又是价值客体，所以人的价值存在也在于他对他人、集体和社会的贡献。所以，企业要想实现整体利益和价值的提升与扩展，就必须先满足个人的正当需要，个人的价值，尤其是人格价值被认同以后，其主观能动性就被充分的发挥出来，那么企业整体的效益也会随之增长。

2. 对企业的思想政治教育工作不够重视

在马克思主义人学理论中，人的发展指每个人的劳动、社会

关系和个体素质诸方面的全面、自由而充分的发展。现代企业管理中往往只注重个人工作能力的发展，而对个人思想状态的变化不够重视。在招收员工的时候，对员工的要求也仅限于工作能力和工作经验方面的，甚至录用思想道德品质低劣的员工。很多企业领导人或者管理层片面认为思想政治工作对企业管理的作用不大，或者根本无用，从而忽视了员工的思想教育。但由于人不是孤立存在，是处在一定的社会关系当中的，也就是说，人与人之间是相互联系的，一个人的思想状态，道德水平会影响到集体，没有个人思想道德素质的提高，集体的思想水平是难以想象的。所以，不仅是员工，整个企业里管理人员的思想状态也是至关重要的，管理层的思想道德素质不高，就不能以身作则，就难以服众，影响企业的工作秩序。

3. 管理过程中，忽视员工的主体作用

人的个性和人的主体性始终是统一的，人的主体性越强，其个性也就越强，个性越强的人其创造精神也就越高。但在现代企业管理中，管理者往往强调领导的主导作用，忽视员工的主体性，员工参与企业管理的比例较低，领导人和管理者往往以居高临下的姿态对待员工，要求员工绝对服从管理和完成上级下达的任务，员工也一般处在机械性的服从状态，即使有了一些管理和工作方面的意见和建议，也会为了所谓的“顾忌领导面子”而默不作声，造成了“大家心里都知道，谁也不说”的局面，这样不仅会影响员工的积极性，而且也不利于企业的持续发展，员工的主体地位没有被充分的体现出来，会影响其个性的发挥从而影响其创造精神，甚至会有员工觉得自己的尊严和自我因工作而逐渐丢失，从而对公司产生怨怼情绪，影响其工作的积极性，长此以往，一个人的工作状态和精神必然会传染给企业里的其他员工，影响企业文化氛围的营造和团结协作意识的培养，从而不利于企业的长足发展。

1. 企业要以人为本，重视个人价值

企业应当尊重和充分肯定员工的劳动成果，满足员工的正当需要，肯定员工的利益和地位，让其感受到自身的价值；由于人的价值不同于物的价值，物的价值不会随着周围环境的变化和场所的变更而有所改变，而人的价值却可以通过后天的学习和努力不断地扩展和延伸，所以企业有义务和责任重视和培养员工的个人价值，定期对员工进行培训，培训的内容也不应当仅限于员工的工作内容，而应延伸到员工的思想道德，团队协作等各个方面。经过培训，员工的个人价值便会扩展和创新，从而提升整个企业的价值；“以人为本”管理理念，也应当渗透到企业管理的各个方面，只有员工感受到企业对其劳动的充分尊重，对其价值的充分肯定，内心获得足够的满足感，其创造新和积极性才能得到充分的发挥，在工作上，其效率也会随之提升，从而带动整个公司的持续发展。

2. 做好企业员工的思想政治教育工作

一个企业是否经营良好，不仅要看它创造的效益，关键要看企业整体的文化氛围营造和员工的思想水平。思想政治教育工作如此重要，不应当只停留在家庭和学校，也应当体现在社会的各个方面，包括企业里面的每一个人，思想道德的滑坡是最影响企业的团结协作的，理想信念的崩塌是最影响员工的工作效率的。思想政治教育工作不仅能够提升员工的思想道德水准，帮助其树立正确的世界观、人生观和价值观，塑造员工健全的人格，符合人全面发展的规律，而且团队协作意识方面的培养，更能让员工认识到团结的重要性，集体的作用性。“不仅是通过协作提高了个人生产力，而且是创造了一种生产力，这种生产力本身必然是集体力，”这就是说个体能力的提升，也必然伴随着集体能力的提升，可见团结协作意识的培养非常重要，员工的思想道德水平的提升和企业文化氛围的营造都需要企业做好思想政治教育工作。

3. 建立科学合理的奖惩制度

科学合理的奖惩制度应当建立在公平公正的基础之上，公平公正就是贡献和满足相对称，简单来说，就是付出与收获成正比，员工各个方面的表现都应该成为评判其工作好坏的标准，如出勤率、工作状态、创新能力和业绩等。对于那些工作积极，创新能力强，业绩做得好的员工，应给予其相应的奖励，这样不仅是对员工工作能力和劳动成果的肯定，也能给其他员工起到一定的示范作用，激励他们更加努力的工作；对于那些迟到早退，违反公司规章制度，败坏公司风气，影响公司荣誉，给公司带来经济损失的员工，应该有相应的惩罚措施，以此来鞭策和警告其他员工。科学合理的奖惩制度不仅能够提高员工的积极性、主动性，激发其创造性，还能够规范员工行为，维持公司的工作秩序，提高公司的效率。科学合理的奖惩制度是充分肯定员工的劳动成果，尊重员工的人格价值的体现，员工的个人价值得到充分的肯定，就会激励其更加积极主动的投入工作，充分发挥其创造才能，推动企业的整体发展。

4. 做好员工的社会保障工作

以马克思主义人学理论为支撑，做好员工的社会保障工作，马克思主义人学强调人的需要，首先是物质需要，它是其他一切需要的基础，只有一个人的物质需要得到充分满足之后，他才可以全身心的投入到工作之中，其工作效率也必然会得到大幅度提升，为企业创造更高的效益。这就要求企业要按照国家 and 地方的有关规定，做好员工的社会保障工作，保障好员工的合法权益。企业要依法与员工签订劳动合同并且为其办理医疗保险、养老保险、工伤保险等社会保险。还要有良好的福利待遇，经常关心员工的生活状态和思想变化，关心员工的家人，必要的时候要为家庭困难的员工提供补贴和帮助，设身处地的为员工着想。一个人的价值和尊严得到充分肯定之后，他的主体性才会充分的发挥出来，其创造精神也会大大提高。因此，企业要想发展得更好，做好员工的社会保障工作是至关重要的。

[1]汪盛玉. 社会主义核心价值观的人学之维——基于马克思主义人学思想的视角[j].教学与研究,20xx(05).

[2]蔡新秀. 激励理论在现代企业管理中的运用分析[j].现代商贸工业,20xx(12).

[3]高阔. 行为科学理论与现代企业管理[j].改革与开放,20xx(02).

[4]张耀灿,曹清燕. 论我国思想政治教育目的的定位——基于马克思主义人学的视角[j].江汉论坛,20xx(01).

现代企业管理的心得体会篇二

古典文学常见论文一词，谓交谈辞章或交流思想。当代，论文常用来指进行各个学术领域的研究和描述学术研究成果的文章，简称之为论文。下面是现代企业管理技术论文，请参考！

现代企业管理会计体系建设

摘要：当今是信息化、数字化时代，科学技术的飞速发展在优化我国经济环境的同时对我国的经济发展也提出了新的要求，特别是企业经济任重而道远。面对诸多挑战，企业管理者就要有开疆拓土的精神，在充分了解当下发展实况的同时进一步加强企业管理会计体系建设。管理会计是企业日常经济活动的重要组成部分，主要体现在会计核算、会计信息系统和决策分析等方面。不难发现，传统的会计体系已经跟不上现代企业经济发展的步伐，这个时候就需要企业管理者采取新的管理方式，融入时代元素，创新建设现代企业管理会计。只有这样才能在加强企业管理，促进经济发展的同时，发挥现代企业管理会计体系的价值与作用。

关键词：现代企业管理；会计体系；建设

随着经济全球化和市场经济多元化发展，提高信息化程度，加强企业管理是每个企业发展壮大的必经之路。现代企业管理会计以为企业决策者提供专门有效的会计信息为目标，采用专门的会计方法，进行会计核算与会计监督，整合各种会计信息和会计报表的一种管理方法。面对当前我国现代企业管理会计进步缓慢的这一事实情况，国家要加强相关的法律法规建设为管理会计提供法律支持；企业领导者也要加强团队建设，制定出一套符合企业自身发展的管理会计体系，实现决策者要求与财务会计反映情况相符的目的。

一、现代企业管理会计的重要性

在世界经济一体化发展与市场经济发展势头强劲的背景下，现代企业的发展状况在一定程度上也决定了我国的市场竞争力，所以大力发展现代企业是时代所需，在这一过程中，加强我国现代企业管理会计体系就显得格外重要。管理会计作为现代企业会计工作的重要组成部分，对企业重要决策的制定有着很大的借鉴意义，也对企业的未来发展，市场所占份额大小起着决定性的作用。十一届三中全会以来，我国经济格局从计划经济逐渐向市场经济转型，所以这种世界范围内的经济交流就要求企业管理会计体系不能再仅局限于反应企业财务状况，而是应该在此基础上发挥其核算监督的作用，提高企业财务信息的使用价值，为企业创造出更多的利润。所以，当今社会加强现代企业管理会计是十分重要的[1]。

二、现代企业管理会计体系的发展现状

(一) 处于转型升级阶段

当前我国正处于经济体制改革的关键时期，传统的计划经济体制将退出历史舞台，市场经济将在我国的经济格局中占据主导地位。社会主义市场经济发展进程加速，这对现代企业管理会计体系提出新的要求[2]。企业要想长远发展就不能再依靠单一的管理会计体系，而是应该融入新的时代元素。

现代企业管理会计只有顺应发展需要，完成自身的转型升级，才能加快发展的步伐，提高效率，实现利益最大化。才能在世界经济发展的大潮中立于不败之地。

(二) 观念落后，人才匮乏

中华民族具有五千年的悠久历史，一些思想认识是根深蒂固的，体现在企业发展中就是传统观念意识强，很多时候还停留在传统的记账，审核意识里，缺少新的应用型理念。一些会计工作人员没有参与到决策中，没有以一个参与者、决策者的身份参与到企业的日常管理活动中。另外，我国现代企业管理会计工作还处于摸索和学习阶段，一些意识和想法还落后于其他发达国家。面对经济大环境里好的和坏的理念，还没有明确的辨别能力，这个时候就要求企业要勇于做出选择，摒弃不好的，学习好的方面。并加大对人才的培养力度，采用先进的管理方法，培养专业性更强的人才，扩大现代企业管理会计队伍，为我国企业管理会计工作源源不断地注入新鲜血液[5]。

(三) 信息化程度不够

毋庸置疑现在是信息时代，任何事情的发展都离不开信息这个重要载体。会计管理信息化，可以使各项财务信息系统化、规范化处理，将有利于企业决策者对财务信息的使用，从而做出正确决策，促进企业经济发展。在市场经济竞争激烈的今天，加强对现代企业管理会计的建设离不开对信息技术的应用，发挥企业管理会计信息化的控制作用，加大管理会计信息化程度，是现代企业管理会计工作的主要内容。

三、如何加强现代企业管理会计体系建设

(一) 建立新的管理模式

加强现代企业管理会计体系建设需要建立新的管理模式。企

业作为所有经济活动发生的主体，要在市场经济这个大的环境下整合思路，进行科学创新，建立新的管理模式，降低企业运营成本，提高企业经济效益，加强管理，提升市场竞争力[4]。要在“走出去”的同时“引进来”，企业在发展中要积极学习国外的管理模式，意识到现代企业管理会计体系在一个企业发展中所发挥的重要作用，在机制和技术上进行改革创新，达到控制成本的目的，推动现代企业发展。

(二) 及时调整财务机构

加强现代企业管理会计体系建设需要及时调整财务机构。企业在发展的过程中也需要审时度势，依照国家相关的法律规定并结合自身情况做出相应的调整来加大进步的步伐。现代企业管理会计体系需要对财政部门的机构进行适当的调整，设置专门的部门，做出相关的岗位调整，引入专业性强的工作人员，解决岗位配置问题，由原来的单一发展模式调整为财务机构的多元化发展。企业各个部门在独立完成本职工作的同时也要加强交流合作、优化配置、优势互补，在实践中发现问题、提出问题，解决问题，促进财务管理会计体系的改革工作，推动企业发展。

(三) 发挥erp系统的作用

加强现代企业管理会计体系建设需要发挥erp系统的作用。erp又称为企业资源计划，是企业领导者提供战略方案服务的管理平台，对企业管理会计工作具有统领作用。在依照财务数据的基础上建立数据模型，实现整合各类信息的目的。erp系统在实际操作中，一方面，充分运用信息技术的便利条件，充分发挥其整合作用；另一方面，erp系统采用先进的管理技术，针对不同的企业，不同的需要进行控制，提出相应的解决办法，并能不断地与国际先进技术进行交流学习，无疑是一种先进的管理系统[5]。相信erp系统的投入使用将有效避免管理会计工作中一些易出现的问题，将使我国的企业管

会计体系独具特色。

(四) 培养专业人才

加强现代企业管理会计体系建设需要培养专业人才。现代企业管理会计经济活动存在一定的复杂性和反复性，这个时候就需要完善的培训机构和专业的工作人员。只有专业的理论知识与技术支持相融合，专业人员做好保障才能加强企业管理会计体系的建设。具体可以：学习外国先进管理经验，取其精华并应用在实践中，设立专业的指导团队，提高整个会计工作的战斗力；要加强会计人员之间的交流沟通，进行交换学习，不断训练与自我提高；采用绩效奖励的形式鼓励表现突出的会计人员，提高会计人员的工作积极性，进而提高专业性[6]。推动企业管理会计工作与时俱进，可持续发展。

四、结语

由此可见，管理会计工作是当代企业会计工作开展的重要组成部分，加强企业现代企业管理会计体系建设是十分有必要的，所以需要建立完善的管理会计机制做指导，优化运用各项会计信息，找出各项利益的契合点，为企业领导层正确决策提供正确的理论支持。同时也要加强国内外的交流协作，学习先进的经验技术，培养专业性人才，加大管理会计工作的部署工作，提高企业的经营管理水平，只有这样才能促进经济的健康发展。希望通过本文对现代企业管理会计体系的基本论述，使企业管理者能清醒认识到当下企业管理会计工作中还存在一些不足，需要国家体制和具体的管理模式共同改造来解决。只有这样，才能完善我国管理会计体系，才能促进我国经济的可持续发展，才能实现共赢。

参考文献：

[1]孙洋. 建立成本管理会计体系，推进现代企业经济发展[J]. 科技与企业，，08(01)：25.

现代企业管理的心得体会篇三

管理是人类一种比较普遍的社会活动，早在原始社会人类其实就已经开始了管理活动，主要表现为特定组织成员为了达到组织的共同目标而进行的资源优化过程，具体表现为管理主体对管理客体进行的一系列的协调和组织活动。哲学的定义则较为广泛，有的说是知识汇总，有的说是科学的科学，而比较接近哲学本意的则是马克思对哲学的解释，即世界观。哲学是研究事物本质及其运行的根本法则，是管理科学的主导原则与方法论。哲学与管理虽然是两种不同的思想体系，但是两者之间联系极其密切，哲学是管理的指导思想和精神向导，管理则是哲学的实施与体现，两者相辅相成，在现代企业管理实践过程中具有非常重要的现实意义。

（一）管理哲学的产生。

随着人类经济社会的不断发展和科学技术的不断进步，各个国家之间、不同地区之间甚至人与人之间的联系日益频繁，相互之间的影响也不断加深，一个人的各种决策活动，尤其是职权较大、影响较广的个人的决策活动都能给地区甚至整个社会带来相当大的影响。在这种大环境下，企业已经不再是一个单纯的经营主体单位，企业规模的不同，企业的各种活动都会对当地、国家甚至世界带来不同的影响，作为企业的经营管理者，不仅要考虑到企业自身的生产和经营活动，还要考虑企业对社会产生的各种影响，因此，企业的管理者必须改变以往单纯作为经济人的角色，必须要具备一定的哲学素养，在考虑企业的经济效益和效率的同时，也要考虑企业的人文和社会价值。1978年霍金森教授编写的《管理哲学》一书的发表标志着管理哲学的正式创立，他在书中对管理哲学问题进行了深入的研究和分析：在一个高度组织化的社会中，人们在实际生活中除了要关注如何提高组织的效率、加强组织的科学管理之外，还应当注重组织管理中的人文要素，不仅要强调组织的效率价值，还要考虑组织的人文价值。简而言之，管理活动不仅能够提高人的价值、发展人的潜能，

还应当能够排除压抑人的创造性、降低人的价值、限制人的发展的行为和因素。因此，哲学作为一种“补偿的力量”必须对管理进行价值的、伦理的、情感的分析，这就是管理哲学的本质。

（二）管理哲学的内容。

（1）自然观。大自然主要指人类生存的各种环境，包括森林、河流、山川、矿产等等，这些自然物质是客观存在的、不以人的意志为转移的，这也是人类生存和发展的基础。自然界有其自身的运行和发展规律，人类活动介入之后，自然生存环境虽然受到影响，但是人类活动并不能够改变自然运行规律，人类对于自然环境所做出的各种行为，都将得到自然相应的回报，因此，人类的活动必须遵循大自然的客观规律，不能随心所欲的改造大自然，否则必将会受到大自然的惩罚。

（2）社会观。社会不同于自然界，社会活动是由人类的各种不同活动构成的，社会活动包含多种不同的人类活动，如政治、经济、军事、文化活动等等，每一类活动都会对社会的发展产生一定的影响。人类社会经过了多种形态的更替，而且每种社会形态均有其自身的规律和特点，随着人类活动的不断进步，社会形态也会不断的发生变化。企业要在当前社会中生存和发展，就必须遵循当代社会的发展规律，对各种各样的社会活动有清醒的认识，才能够管理好企业，为社会发展做出更大的贡献。

（3）人文观。人在社会发展中的作用是第一位的，是经济社会发展的主要要素。正是由于人类具有无穷尽的积极性、主动性和创造性，才不断促进了人类社会文明的不断进步。倡导以人为本的思想，坚持以人为中心，充分尊重人的意愿、关心其身心、理解其情感，注重培养和提高每一员工的主体地位、主体意识和参与意识。管理者应重点关心和研究员工的情感态度动机、信仰伦理道德、规范责任意志、偏爱期待价值等，把企业管理理念逐步渗透到全体员工中去，引导员

工主动去实现企业目标，促使企业良性发展。

（4）企业观。企业是社会中的一个组织形式，是国民经济的主体，要做好企业管理工作，就要具备哲学性的管理思维，处理好四个环节的关系：管理者、管理对象、管理工具和手段、管理过程。虽然这四个环节的每一个都可以作为哲学对象，但是，管理哲学的思维方式主要侧重于概念、判断与推理。企业以目的而存，以适应而发，以整体而变，以集合而改。除此以外，其职工的情感、态度、价值、道德、责任感等等，这些都是管理应关心的问题。对它们的研究也是非常重要的，因为管理的实质就是实践哲学或行动哲学。

（5）发展观。世界万物都处在不断的发展变化之中，这是物质世界的根本法则，企业也是如此，任何一个企业都是随着经济社会体制、社会关系和市场的变化而不断改变的，只有这样才能够不断的适应经济环境与社会发展，才能求生存。当今社会企业最重要的在于企业管理理念和管理制度的变革和创新，只有不断的改变管理理念、管理方法，才能真正的取得发展。

（一）有利于我国企业的跨国发展。

随着我国改革开放的发展，我国企业发展规模和实力都有所增强，越来越多拥有国际市场竞争实力的企业开始向国外发展，谋求国际市场。在企业走出去实行跨国经营的时候，跨国企业的企业文化与理念体系构建成为比较重要的研究课题。为避免走出去的企业受其他国家文化的影响而失去自身的独立性，我们势必要更加重视和强调跨国经营企业的管理哲学和企业文化建设，因此，在企业管理中应用管理哲学就显得尤为重要。

（二）国内外企业竞争的加剧要求我国的企业必须要应用管理哲学。

随着我国对外开放政策的开展及全球化趋势的深入延伸，越来越多的国际大型跨国集团公司进入中国并抢占了市场、人才、技术等资源，我国企业发展壮大的形势更加复杂和严峻。国际化的大型企业集团都是实力雄厚并具有丰富的先进的管理和发展经验的，一方面我国企业要努力学习其先进的技术和管理经验，另一方面不能一味模仿西方国家企业的经营模式，我国企业仍然要建立或者说保持一些中国企业所特有的东西，形成一种更能符合中国本土和国外文化的企业文化和哲学，这样才能在国内甚至国际竞争中保持一定的竞争优势。

（三）可以更好的赋予和体现民族文化特征。

一个企业在生存发展过程中必须能够充分体现当地民族的文化特征，能够建立起符合国人的企业哲学，而现实中确实有很多的企业由于受到西方文明的影响而忽略了一些重要的东西，没有好好的利用我国的传统文化特色和价值理念来构筑企业特有的管理哲学和管理文化，最终导致在残酷的市场竞争中找不到自己的地位和价值，一个无法体现自己民族文化特征的企业很难在国内立足，更难以走出去参与国际竞争。

（一）建立以管理哲学元素为核心的现代企业文化。

要使得企业管理能够适应现代社会的发展，除了管理者自身要具备一定的哲学素养之外，还应当将这些哲学元素逐渐扩展到企业的所有员工，使他们都认同这种管理哲学，大家协同一致，才能使企业文化发挥其最好的效果。企业在建立企业文化的时候，应当包含管理哲学的基本要素，包括自然观、社会观、企业观和发展观等，如企业的发展实践过程中必须尊重自然规律，必须与当代社会的发展相适应，必须要具备哲学性的管理思维，必须处于不断的发展变化中等等。这样的企业文化才能得到企业员工的认同和执行，才能渗透到企业的每一个员工中去，才能形成企业向心力，这样的企业文化才能够真正发挥其应有的作用，起到最好的效果。

（二）建立以管理哲学元素为核心的现代企业运行机制。

在管理哲学思想的指引下，对企业组织的运行机制进行优化与整合，包括整合企业的组织结构形式和生产经营运行机制。首先，按照人本管理哲学思想整合和构建与之相适应的企业组织结构形式和协调机制。按照“直线加矩阵”序列关系构建“复合型”企业组织结构形式，“层级制”直线型组织指挥体系和“矩阵式”横向型事业部制组织密切结合的组织结构形式，其中“层级制”直线型组织、指挥、管理、协调体系，上层是高层决策指挥系统，中层是标准化职能部门，基层是产品项目研制组织；“矩阵式”横向型事业部组织，由直接接触、相互协调的工作技能、工作过程和工作成果等标准化职能部门和产品项目研制矩阵组织或项目小组构成。其次，运用人本管理哲学思想，以营销导向管理理念为出发点，对生产型企业的组织运行机制进行重构，构筑“需求———层级式”企业生产经营组织运行机制，这种运行机制，其中心思想是处于上一层级的部门制导下一层级部门，而下一层级的部门必须准时响应和满足上一层级部门，并保证工作成果合乎要求。

（三）管理哲学指导下企业管理的技巧。

（1）黑箱原理的应用。在面对一项比较复杂的管理活动时，可以把整个的管理活动看成是一个黑箱子，这里面的具体内容可以暂时不要去管他。管理者只需要考虑的是在这个黑箱子中输入和输出信号，输入的是预定的管理目标，而输出的当然也就是管理结果。而管理的过程要懂得选择让下级管理者去实施，这主要是因为越往下层，所需要管理的范围就越小，管理也就越轻松。在由下往上的管理活动过程中，一层次的管理工作都做好的话，自然整体的管理工作也就做好了。管理者通过调动下层管理者的工作积极性，做好自己范围内的管理工作，从而理顺整个管理系统，这就是所谓的黑箱理论。

(2) 调动管理积极性。管理活动需要管理充分的调动起自己的积极性，在每一个管理条件的选择以及实施上都要保证万无一失。因为管理哲学告诉我们，管理者对管理的更深层次的认识，是从具体的管理实践中来的，只有进行有效的管理实践，管理者才能得到进一步的认识。并且管理层越往上面，这种认识也就越重要，因为越往上层，管理者所作出的管理决策所引起的影响也就越大。所以管理层要充分的调动起自己的工作热情，要尽量避免管理失误的出现，给企业带来不必要的经济损失。

(3) 适当进行弹性化管理。每一项管理制度的建立都不是十全十美、完美无缺。往往在管理实践过程中，这项制度的弊端也会慢慢的出现，一旦这些问题无可避免的出现的时候，管理者不能一味的只知道按照规定制度进行管理工作，要具体问题具体解决，从问题的实际出发，弹性的看待问题。企业管理应当是有弹性的，每一项管理活动从管理目标的制定到管理工作的安排实施都应该有管理的弹性，特别是作为管理者来说，更要把握好这种管理弹性，在管理实践过程中，切实协调好各方的关系，最终的目的自然是保证企业能够健康有序的发展。

现代企业管理的心得体会篇四

最后是物资管理统筹到位，谈到物资，大部分企业认为就是库存，讲究储备充足，不考虑采购成本和资金流动产生的费用，在市场经济环境下，由于市场需求和物流成本以及储存成本和资金占用等因素，要求在库存和物流以及采购成本上下功夫，按照需求货比三家。认清楚现代市场已经成为卖方市场转为买方市场时刻，在物资管理上一定要树立低价少储、零库存观念，这个对企业的采购部门和市场管理部门来说要求就高了，不但要求对市场比较了解，还要有效把控。

生产技术管理部门很容易出现“重技术、轻效益”的现象，必须树立以财务管理为中心的观念。特别在产品开发上要树

立按需开发，有效占领市场，不断增加收入为基本思想，要求企业要广泛进行市场调查，不能闭门造车。不但在产品的功能和质量设计上要树立效益最大化观念，还要早制造成本上深入考虑。在市场经济条件下，产品质量才是立足市场的唯一要素，根据市场需求树立效益观念，生产有一定市场竞争力的产品，在各工序的配合上要做到均衡协调，不能只讲各工序开足马力生产，不讲半成品资金占用。要认识到提高质量的目的是增加收入，而不是为质量而质量。还要树立合作意识，不能搞孤立，在设备的购置和更新改造中，一定要进行财务分析，坚持效益原则。

首当其中在企业经营过程中，产品的再生产过程不仅是使用价值的生产和交换过程，也是价值的形成和实现过程。企业在不断进步和扩大生产的同时，在资金筹集，资金投资，融资等方面充分考虑企业生产能力，以财务管理为中心，不断提升企业市场占有率和提高企业竞争能力，不断提高客户满意度。企业最大的问题是筹集资金，因为资金是企业生存和发展基石，无论是在那个企业，都需要一定的资金数量作为保障，但是筹集资金和资金使用以及生产有着密切的联系，由于资金的缺少，使得生产、销售之间的矛盾不断突出，企业不得广泛开展筹资活动，努力降低资金成本，合理安排资金结构，并且加强筹资活动管理，合理利用资金需要量，正确运用财务杠杆效应，使得企业资金应用良性运转。在企业经营管理过程中，当营收比较富裕的情况下，在得到财务报告的基础上，可以对企业存量资金进行投资，选择好的投资方式，掌握一定的投资方向，通过投资，企业应将取得的一定收入在利益之间进行合理的分配。在企业投资的过程变化中，我们更要加强财务管理，进一步提高企业投资的决策。还有一点，就是企业融资部分，随着企业市场销售业绩的不断提升，企业效益不断提升，企业为降低资本收益成本，增强企业的财务提升能力。根据市场发展需要，按照保持与公司资产收益相平衡原则，来进行融资活动，但是融资必须维持合理的企业资本管理和财务会计融资决策的基本准则，需要制定合理的资本政策结构，并使资本结构处于最佳状态，

使融资成本达到最低，超过企业当前的收益规模方可实施，融资在市场经济活动中已经成为企业发展的一个主体组成部分。

企业发展到一定的阶段，企业财务管理会出现不同的中心地位，只是程度不同而已，严格意义上来讲，以财务管理为中心的企业管理存在于市场经济体制的全过程中，是一个时期性的选择，伴随着这个选择，我们分解出一部分关键环节就是，一个是财务管理以资金管理为中心，而且是阶段性的，是为解决目标矛盾焦点所提出的。另一个是企业的财务管理则要以成本管理为中心，是当市场经济发育成熟，运行有序时方可体现出来的。目前从整个市场经济角度看，市场竞争实质上企业成本竞争，并且成正比。可见，企业管理以财务管理为中心，是经济体制改革的需要，是市场经济的必然产物。首先是必须提高企业的资本运行意识，有效地发挥资金使用效率，让员工必须面对成本关和效益观。员工的工作时间和闲置时间要合理分散和有效利用，财务会计中心通过协助企业成员的资金调度，协调企业管理人员针对这个时间安排来协调企业生产运营情况，促使各企业成员提高对资金的利用现状，增强员工对成本的认识，加强财务管理中心与企业的联系，发挥了有效整体优势，共同维护企业财务管理效率。其次是努力降低财务费用，企业财务会计中心可以通过内部企业成员之间的资金利用情况，可以融通存置资金，提高资金使用效率。合理制定资金使用有偿支付额度，促使企业成员之间的资金有效利用，同时减少对银行的借贷资金压力，降低信贷风险控制，增强企业的活力，团结力，责任感，整体上市提高了企业的经济效益，从而打造了一个强有力的企业团队。

财务管理是企业日常管理的重要核心组成部分，很少有企业把财务管理作为一种管理活动，没有意识到财务管理可以把企业的相关管理工作有机地协调起来，忽视了财务管理的有效控制功能，如何提高企业财务管理的中心功能，可以从以下几点抓起。

有些企业只是把财务当成一个报账支付的部门，没有树立财务部门的权威性，而且从领导角度没有让财务部门成为一个有权威的部门，按照命令执行即可，已经是财务管理的弊病。财务部门应该是权威的，更应该是领导和财务人员共同参与的，必须给财务部门一个比较高的位置，方可树立威信，支持财务部门工作，真正把财务工作放在首位。

既然企业管理以财务管理为中心，企业的经营管理应当按照财务预算、财务状况、财务风险等因素共同来制定，让财务管理具有一定的决策权，赋予它相应的权力，保证它顺利履行职责。让财务部门讲清财务制度，把全部成本按项目纵横分解落实到每一个人头上，明确每一个人所应担当的经济责任，阐明企业领导的决策是有依据的，保证企业管理的各项管理工作有序进行。

参与有一个前提就是其他不部门的配合和财务工作的切入问题，需要深入研究，让财务部门了解其他部门的工作范畴和工作权限，让其他管理者了解财务工作的涉入深度和可控范围，做到合理把控，相互渗透，双向把控，共同提高企业效率。利用财务指标和 workflows，进行量化考核，按照指标综合考量原则提高企业综合竞争能力。

财会部门有责任将他们自然、有序地贯穿起来，围绕中心高效运转。所以财会部门要自觉地协调，主动参与，互相支持，最大限度地发挥调动各部门的积极性。

作者：刘长宝单位：江苏海达管件集团有限公司

现代企业管理的心得体会篇五

企业管理创新是企业未来的发展企业，在市场经济不断深入的阶段，企业之间的竞争越来越激烈，如何才能在这样的形式下在市场上占有一席之地，做好营销工作，保证企业的营利是现在很多企业应该思索的问题。企业管理创新可以激发

企业的活力，让企业在平稳的轨道上运行，也是推动整个国民经济的重要根源。可以说，任何一个企业离开了创新，就等于走向了灭亡。在企业中如何开展管理创新，是本文要深入探索的课题。

二、企业管理创新的内涵

企业管理创新是在创新的基础上提出的概念，主要是指企业在生产经营过程中，要充分发挥资源优势，从而对这些资源进行整合、计划、组织、领导和控制，让企业有效持续的经营的系统性的工作。管理创新是企业管理的精髓，是管理者运用系统的管理方式、模型或者理论形成创造性的思想，然后经过实体的加工，让他们转变成可以销售的产品，或者特制的服务，从而达到企业效益提高的目的。企业管理创新在现在的中小企业中表现的比较明显，并且起到比较有效的作用。

三、现代企业管理创新的现状

（一）企业管理现状

目前，我国的企业管理创新中呈现了不足，一般情况，管理创新工作都是由专门的工作人员来从事的，基本上没有技术人员或者基础管理人员的。这种情况就导致了一个现象，就是管理创新的工作基本都是由相对应的工作人员来开展的，其他人参与度低，创新的面和深度都无法保证，在企业的一定层面上开展的创新活动较多，而在管理制度上的创新则较少有人关注，这就是当前形势下我国企业管理创新的情况。

（二）企业管理产生的问题

1. 企业管理创新产生问题的原因

现在世界上很多国家都已经开始重视现代企业的发展，我国

也在企业管理创新方面展开了积极的探索，但是因为起步晚，所以和其他发达国家相比，我国的企业管理创新的水平还有待提高。这样的现状致使我国的企业在国际中的定位较低，在市场竞争中处于不利的地位。综合来说，产生的原因主要是国家对企业的监管不到位、企业法人结构不合理、企业管理制度不健全或者激励体制不完善造成的。

2. 企业管理创新产生的问题

我国很多企业都是劳动密集型产业，这样的企业创造的利润价值也比较高，但是往往投入大，风险也高，面对这样的情景，管理创新就难免有做的不够到位的方面，具体来存在的问题可能要归结在以下几个方面：第一，思想观念的问题，大部分企业的领导认为，企业只要注重生产经营就可以了，所以对管理不是十分关注，加之市场意识差，缺乏改革的动力，对现状表现出比较知足；第二，就是企业管理体制的问题，我国企业受计划经济体制的影响，整改以后仍然有老国有企业的影子，所以体制改革并不彻底，企业机构繁冗，规章制度繁多，这些都影响了企业的发展。

四、现在企业管理创新的战略措施

正是基于以上出现的问题，为了促进企业的发展，更加需要注重企业管理创新，企业可以从以下几个方面进行调整：

（一）转变理念，将管理创新作为企业经营的战略思想

陈旧的思想观念极大的影响着管理创新，只有摒弃这些理念后，才能为管理创新创造良好的工作环境。目前，我国的企业很多老板暂时还没有建立起现代企业管理创新的认识，没有认识到提高管理创新将会给企业带来的发展空间。正是如此，企业的管理创新才一直没有得到较大的进展。因此，首先要企业的高层管理者树立管理创新的理念，加强对管理创新的理解，更新经营理念。

（二）建立长效机制，培育职业化的企业家队伍

创新经济学家熊彼特说：企业家是创新的主体。也就是说，进行管理创新首先就要具备企业家的资质，他们能够敏锐的洞察到市场的变革，同时具有能力且有影响力，只有这样的人参与到创新的团队中来，才能推动创新工作的开展。所以，在企业中实施创新，就要加强对企业家队伍的构建，结合我国的基本国情，探索适合的创建模式。

（三）构建企业创新氛围，形成良好的创新环境

新榜样，让员工对创新的感知更为强烈。

五、结语

总之，只有对现在企业创新管理工作有准确的定位和认知，才能坚定我国企业管理创新的决心。通过客观的分析我国的企业管理创新中出现的问题，对原因进行了剖析，提出了企业管理创新的战略措施，把这种创新理念沉淀为企业文化，并且让更多的员工参与到创新的工作中来，不断的洞察市场经济的变化，并应用创新的产品回应这种变化，企业才能获得长足的发展。