

小企业管理心得(通用7篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

小企业管理心得篇一

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必须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、具有决策本事、创新意识和开拓精神的复合型企业管理人员。而学校供给的这门课，给我们供给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，全面提升管理本事和管理素质。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，增强企业的竞争本事和发展本事，已成为当务之急。所以学习现代企业管理具有十分重要的理论意义和现实意义。经过学习，我们应当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，为今后工作奠定必须的理论基础。

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。企业直接应对更大范围、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确定，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，创立学习型企业

当代企业之间的竞争，说到底人才的竞争，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、毅力和本事的综合体现。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。经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应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。不一样学历给予不一样的基本薪酬制度；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

学习型企业的创立工作是一项长期的系统工程，要扎扎实实深入持久，必须坚持员工的学习毅力，也就是坚持学习、学有所成效。应组织创立学习型企业领导小组，供给组织保障、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，确保员工学习的进取性。

3. 扩充载体，学以致用，提高员工学习本事

应根据企业中现有人员的素质状况，从实际出发，建立了适合不一样层次需要和不一样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、外部学习交流活活动，取长补短，促进先进经验的推广与利用。

二、着手执行力，构成凝聚力，打造独特竞争力

树根理论为学习企业寻求不断提高，超越自我，获得充足资源，供给了新型管理平台。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，我们在创立学习型企业的同时，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

文化的构成，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，拿出改善方案，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. 应对现实，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，后改善，再固定。在试行过程必须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齐工作的本事。在提高执行力效率上，我们应经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，在提高各自的学习本事的的同时，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齐，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、职责部门、适用范围及运作方式，并指定目标监督部门和考核方式。

经过这个课程的学习，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忙我们更快更有效的确定行动方向，从而能到达事半功倍的效果。

综上所述，这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。我期望能在今后自我有机会创业时好好的去利用这次积累到的一切知识。这对我来说是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。因为教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。总之，学习本事的提高扩展了我们的思维本事；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。而现代企业管理最为直接有效的方式也能够此为基准来到达推动企业健康、持续的发展的目标。

小企业管理心得篇二

《企业管理概论》是一门很不错的课程，有助于我们深入认识企业以及有关企业方面的相关知识。以下本站小编为大家带来企业管理学习心得感言，希望你有所帮助！

在我这半年的工作中，得到了公司各级领导的大力支持，在此深表感谢！也从公司各位领导身上学到了很多经验和做法。

今天想就管理与激励谈谈自己的一些心得体会，向各位领导作简明扼要的阐述，不周之处，望各位领导见谅指正。

我作为领导者，对每一个员工都应该做到公平、公正、客观。能够听取下属员工不同的意见，工作中的分歧不能掺杂个人感情。对下属员工的严格要求，在我看来，并不是对他们苛刻，而是在真正的帮助他们，逼迫他们进步，能适应社会残酷的竞争。岗位竞争会越来越激烈，如果没有过硬的工作作风和技术，就会被市场所淘汰。社会竞争力要靠我们积极的心态，努力工作，不断的学习，不断的进步，跟上社会发展的步伐。我们也更应该抓住现在行业的高速发展期这个机遇，通过不断的努力进步把自己提升到一个更高的层次。

我在工作中，积极主张这样一个理念：积极的人象太阳，照到哪里哪里亮；消极的人象月亮，初一十五不一样。在团队管理中，我会通过各种途径树立一个积极的榜样，让每个员工都有一把衡量自己的标尺，都有一个努力的方向。在这次的员工评级制度中，我极力主张过往不究，不追究员工以往的得失，减轻员工的心理压力，以免给员工造成破罐子破摔的心理，努力能帮助每一个员工进步。

我们不仅要深入学习理论业务知识，用理论业务知识武装头脑，而且还要贯彻落实到平常的工作中。在学习中，要有目的，有方向，要进行系统思考、系统安排。一定要有一种学习的危机感、紧迫感，把学习知识、提高素质作为生存和发展的紧迫任务，把学习当作一种工作和追求，牢固树立终身学习的观念，争当学习型干部，要通过学习，不断提高理论水平，提高知识层次，增强做好本职工作的能力。

在工作中，我尽量做到将每一个员工，每一个岗位的工作都细致化，通过工作程序、岗位职责、工作表格等形式让每一个员工都知道自己每天上班该做些什么工作，工作中有哪些要求，让员工每天的工作有目的性和针对性，做到条理清晰分明。

经过一个学期的系统学习，使我在有关企业与企业管理、企业经营、企业生产管理、企业文化、企业战略管理、绩效管理、管理心理学等方面有了进一步的认识，收获良多，深有心得。

我们通常所说企业，一般是指从事生产、流通或服务等活动，为满足社会需要进行自主经营、自负盈亏、承担风险、实行独立核算，具有法人资格的基本经济单位。企业是以营利为目的的，是商品经济的产物，并随着资本主义的产生而出现、随着商品经济的发展而发展。

企业管理是指，由企业经营人员或经理机构，对企业的经济活动过程进行计划、组织、指挥、协调、控制，以提高经济效益，实现盈利这一目的的活动的总称。

企业管理是企业经济活动过程中很重要的一环，引导着整个企业的发展道路，应当引起足够的重视。

《企业管理概论》其实是一门很高深的学问，通过一个学期的学习，我也只是了解一点点而已。但是，即便是一点点也使我认识到很多问题。

不得不说，通过了解，中国的企业，甚至整个企业界都有一种从众性现象，究其原因可能有以下几个方面：

- 一、利润空间比较大；
- 二、进入壁垒比较低；
- 三、市场机制不健全；
- 四、领导素质比较低；
- 五、企业缺乏新机制。

这种现象是伴随着中国企业的出现而出现的，短期内是不可能消除的，甚至永远都不可能消除，但这种现象的出现又不全是坏事，至少起到鞭策企业的作用。

还有，近几年来，“人性化管理的思想”越来越多地被国内企业家所重视，并且也有越来越多的企业正在实施人性化管理。人性化管理也逐渐成为中国企业培育核心竞争力最为重要的管理模式之一。但是，人性化管理也是一把两面刃，稍有不慎，便会走向极端，可以说是喜忧参半。

有些企业推行人性化管理后收到了可喜的效果：比如创造了一个人性化的管理氛围，加强了员工对公司的忠诚度，激发了员工的工作积极性和创造性，加强了团队合作，增强了组织的凝聚力和战斗力。有些企业则不然，它们恰恰在人性化管理思想的误导之下，走向了另一个极端，从而不利于企业的长远发展。

然而，不论怎么说，企业的发展都是靠企业的员工打拼出来的，“以人为本”这个道理还是有一定的合理性的。

我们要相信，科学的管理制度是企业真正实现管理人性化的基础和前提，只有制度化管理与人性化管理结合起来才是最有效的管理。

正所谓学无止境，管理学中的一些定律，如木桶定律、酒与污水定律、雅各布斯定律、墨菲定理、帕金森定律、彼得定律、卡贝定律、巴菲特定律等等，以及管理理论中的泰罗的科学管理理论和法约尔的组织管理理论对我们的企业管理、发展有着重要作用，应当予以重视。

以上是我通过学习，对《企业管理概论》这门课程做出的一些总结。虽然学习时间有限，但学习了《企业管理概论》之后，我从中还是领悟到了很多东西。我相信，今天的领悟这对我今后的生活、学习以及工作等方面都会有很大的帮助，

从而能够做到不断地进步、不断地成长！

根据省电信实业公司薪酬用工制度改革的统一部署和有关文件精神,深圳电信实业迅速成立了在公司党委领导下、由夏总经理任组长,各直属公司领导及各部室负责人共同组成的薪酬用工制度改革领导小组;同时制定了改革工作的具体实施步骤和进度安排,对各项前期准备工作,进行合理分工,责任到人,进一步明确具体要求和完成时限,力求质量并重,狠抓工作落实。接到上级的工作任务后我司积极按要求落实,为了进一步提升中高层管理人员及相关专业人员工作业务能力,特聘请北京大学卢教授为我们讲授企业管理及人力资源开发专题讲座。

卢教授通过总结自己的亲身经历及管理经验为我们剖析了劳动薪酬、人员责权、企业文化和如何应对顾客的投诉等理念。这一次学习,加深了我对管理的理解,特别是人力资源的利用。借此之际谈谈我的一些见解。

人力资本是企业发展过程中最重要的要素。因为有了人,技术才可以开发,商业模式才可以改良,制度才可以建立。一家企业投资几千万元进行一项技术创新,项目进行到快要完成但是还没有出成果时,一家外企来挖墙脚,15%的技术股份就把该项目主管挖走了,虽然这个项目主管没有带走任何资料以及数据,但企业的这个项目还是搞不下去了,为什么?原因是这个项目失去了最重要的人力资在企业中,技术知识往往被视为第一要素,企业管理层总是强调引进最先进的技术设备,而却无视了人的因素,缺乏对人力资本的科学高效运作。一是无视人力资本价值。

把员工看作是一种单纯的雇用与被雇佣关系,认为我出钱,你出力,你不干,有的是人干,这使管理层与员工之间容易产生隔阂,从而使企业人力资本不能稳定甚至造成流失;二是把人才绝对化。一谈到人才,不少人首先想到的是高层次、高科技方面的专业人士。殊不知我国技术工人已经求大于供,高级技工更成了“稀缺资源”。目前我国高级工仅占技工总数的3.5%。

这与发达国家同类比例高达30%-40%的水平相距甚远。入世,高级技工短缺势必愈加突出;三是市场配置能力差。人才作为最重要的资源,市场配置作用如果不能有效发挥,将导致各类人才难以合理流动、合理配置、合理使用,也必将出现人力资源失衡。

企业文化最重要内容之一就是对人要充分信任,用人不疑,疑人不用。而现代企业增值的一个重要条件是组织内部共同协作的能力,而这种协作能力是建立在相互信任、相互合作的基础上的,企业之间的竞争,说到底人才的竞争,是人才数量和质量的竞争,企业有没有竞争力、竞争力是否能持续,从表面上看表现为产品和市场,但其背后反映的却是最关键的因素——人才竞争力。人才已成为企业发展的第一资源,成为一种比资金更重要的资本。

为此,要求管理层要树立“人才资源是第一资源”的观念,这就要求企业要将市场机制作为实现人才资源优化配置的基础,激发人才的创新欲望,激励人才的创新精神,激活人才的创新潜能,聚集人才的创新优势,充分发挥人才资源作为第一资源的巨大作用。企业只有尊重人才,人尽其才,才尽其用,才能调动人才的积极性、创造性。衡量一个企业发达程度,不仅取决于其设备工艺,技术人员素质也至关重要,企业把技术、知识、管理等生产要素纳入收益分配之中,建立起有效的激励机制是运作好人力资本的基础。企业要遵循人才成长规律,处理好精神鼓励与物质鼓励的关系,促使人才把个人的事业与企业的发展有机结合起来,以激励员工释放出最大的潜能。

另外要求管理层要善于沟通,创建和谐、宽松、积极向上,具有强大精神凝聚力的企业文化,企业管理层只有充分体现对人才的关心、诚心和爱心,才能换取人才对企业的“铁心”。愿不愿与人合作是一个人具不具备管理者基本素质的问题,而善不善于与人合作则是管理者的能力水平问题。

管理层还要舍得在人力资本增值上投入。据日本有关资料统

计,工人文化水平每提高一个等级,技术革新者的人数就增加6%,工人提出革新建议一般能降低成本10%—15%,而受过良好教育和培训的管理人员,因创造和运用现代管理技术,则有可能降低成本30%。所以加强对员工的职业培训是十分必要和迫切的,也是企业人力资本增值保值的有效措施。现代企业管理的实践证明,把人力资源作为资本来运作是企业人力资源规划的关键,也是一个企业能否对外发挥最大潜能的关键。合理的人才组合可以使人才个体在总体的引导和激励下释放出更大的能量,从而产生良好的组织效应,若干个个体的集合就会诞生出惊人的“核力”。

总之作为一名基层管理人要充分利用人力资源,只有这样,才能在市场的竞争中站住脚跟,成为一名符合社会要求的管理人员。

小企业管理心得篇三

—今年是公司实施“十五”发展规划的第一年,如何起好步,开好局,关键是要进一步解放思想、转变观念。事实证明,历史的每一个伟大进程,企业的每一次快速发展,都是解放思想、转变观念的结果。然而,解放思想并不是空洞无物的,要体现在思想、行动等方面。重要的是从发展的角度,准确把握解放思想的实质。

解放思想关键在于破旧立新、更新观念。随着市场经济的深入、公司经济的较快发展,我们面临的新情况、新问题、新挑战会越来越多。如果我们还是停留在原有的思维定势、原有的思想观念,就必然适应不了形势发展的需要。结合公司目前的实际和今后的发展,我感到应该在以下几个方面,进一步解放思想、破除旧观念,树立新观念。

一是各级领导要破除因循守旧、墨守成规的思维定势,在市场竞争的潮流中用世界的眼光、发展的眼光谋划未来,用市

场经济的办法管理经济，用开拓创新的思路推动发展。

二是尽快克服习惯用企业法和全民所有的管理思路、管理方法来管理企业，来处理问题。要学习公司法，用现代企业制度，用资产的所有者、股东的身份来对待企业的发展和个人发展，来思考和处理问题。

三是要克服小成则满、小富则安、安于现状、不思进取的小生产意识，眼光和思路要跳出马鞍山、跳出中国看十七冶，居安思危，增强发展的紧迫感、危机感。

四是要摒弃怕担风险、怕负责任，求稳怕乱的处世哲学，要有强烈的事业心、责任感，看准了的事就大胆地去试，大胆地去创；五是要克服畏难消极，遇到困难、遇到矛盾绕着走的情绪，知难而进，在困难和矛盾面前，不回避、不气馁，敢于承担责任，实实在在地解决发展中的难题；六是要力戒工作懈怠、不动脑筋，无所事事、无所作为、得过且过的不良习气，做到把工作当事业去做，敬业勤业，多动脑筋、勤于思考，创造性地做好工作。

解放思想贵在创新，创新是一个企业的灵魂。公司要健康持续较快地发展，要使基业常青，必须要有新思路，新举措。要敢于创新，善于创新。首先是发展思路要创新。观念决定思路，思路决定出路。在创新发展思路上，要坚持以市场为导向，科学合理地配置资源，以变应变，走质量效益型的发展之路；其次是管理体制和经营机制要创新。一个企业的体制和机制，激励和约束着各种生产要素，决定了企业的活力。我们要依据《公司法》，实现股权多元化的产权结构，建立现代企业制度，实行法人治理结构，使企业的体制和机制真正适应市场经济发展的要求，充满生机和活力。

第三是市场要创新。市场是企业生存与发展之源。我们要以“立足国内，面向国际”、“立足钢铁，走出钢铁”的市场战略，坚持“走出去”的方针，利用两种资源，开拓国内

和国际市场，开拓非钢市场，做强做大主业。

第四是管理要创新。我们要按照由劳动密集型企业向管理密集、技术密集型企业转型的要求，改造人员的结构，学习和借鉴先进的管理思想、管理方法，进行管理流程的再造，充分挖掘广大员工的潜力，提高管理效率；第五是科技要创新。企业是市场竞争的主体，也是技术创新的主体。要勇于担负技术创新主体的重任，把科学技术真正置于优先发展的战略地位，真抓实干，急起直追，赢得发展的主动权，加快科技发展，提高生产率和企业效益。

解放思想的根本，在于谋取发展。发展是硬道理，发展是检验我们思想是否真正解放、观念是否真正转变的试金石。跨入“十五”，公司又迎来了发展的机遇。年初“两会”和“十五”发展规划已确立了今年与后几年的发展目标和发展的任务，发展的主旋律已经奏响，现在关键是看我们的行动，看我们能否真正抓住机遇，加快发展的速度，提高发展的质量。要实现公司发展的宏伟蓝图，干好今年是关键。今年公司的改革已进入攻坚阶段，要完成公司制的改制，建立起现代企业制度，公司的管理体制将发生根本性的转变。

改制是一次各种利益的大调整，是对公司及广大员工的一次考验，其任务是十分艰巨的。我们要在学习《公司法》和国家有关政策文件的基础上，统一思想、统一认识，坚定改制的信心和决心。要坚定不移地按照公司的部署，加强领导，统筹安排，调动广大员工参与改制，支持改制的积极性，扎实稳妥地推进公司改制的发展。今年公司发展的任务也是十分繁重的。市场开拓要完成30亿元，产值要完成28亿元，力争达到30亿元，实现利润4000多万元，各项经济技术指标要超历史最好水平。面对公司的发展重任，关键是要真抓实干。要抓市场，在非钢和国外市场方面取得新的突破；要抓项目管理，把有效的资源配置在项目上；要抓住机遇，创造条件，掀起大干的高潮，满足公司较快发展的需要；要抓经营，各方面都要挖掘潜力，降低成本，追求企业效益的最大化。

企业发展、匹夫有责。这个责，是责任、是使命。作为企业的一名员工，尤其是一名中层管理者，其责任应更重大，其使命感更强。自己要进一步树立改革和发展的意识，积极投身到公司的改革中，正确处理好改制与个人的利益关系，服从改革大局，做改革的促进者。要多干实事，少说空话，兢兢业业做好本职工作，为公司的健康持续较快发展做出贡献。

小企业管理心得篇四

近几年来，人性化管理的思想和方法越来越多地被国内企业家所重视，并且也有越来越多的企业正在实施人性化管理。人性化管理逐渐成为中国企业培育核心竞争力最为重要的管理模式之一。有一些企业推行人性化管理以后出现了可喜的局面：创造了一个人性化的管理氛围，加强了员工对公司的忠诚度，激发了员工的工作积极性和创造性；加强了团队合作，增强了组织的凝聚力和战斗力。然而，有一些企业实施人性化管理以后却完全走向了反面，问题层出不穷，产生了许多与人性化管理实施者愿望不一致的结果。

从我入公司至今，公司一直力求人性化管理的模式，但是我个人认为并没有发挥到最佳的效果，没有完善制度下的人性化管理只会削弱其管理模式的优势。今日我寻找资料时看到这么一个案例：

某公司是一家港资企业，实施人性化管理，在工业区xx年的运转以后，致使大部分老员工产生了“公司理应如此”的思想，同时员工甚至管理人员看到公司管理宽松，开始出现思想懈怠，自律性不强，工作积极性欠缺，责任感较差等不良现象。如办公室空调只开不关，个人电脑下班不关，在办公室吃早餐，上班挂着qq□下班铃声一响立即离开，即使当日的本职工作未完成也不配合加班等等。在人力资源部加强管理时，员工说得最多的一句话是，“你们讲不讲人性化管理，都什么年代了？”于是，在公司内就形成了一种令人非常困惑

的工作习惯和企业氛围：一方面，公司尊重员工，保障员工福利；另一方面，员工却钻人性化管理的空子，工作主动性不够。老板发现此种现象也会发火，“炒人”也就逐渐成为了家常便饭。这样又形成了另外一种问题：员工一旦产生离职念头，并不主动向公司申请，而是故意工作散漫、拖拉，等待公司辞退，以便获得相应的补偿金。这样一来，人力资源部在工作时就会非常棘手：给予员工补偿金，今后就会更难管理；不给予员工补偿金，员工就会到劳动部门投诉。长此下去，员工就会越来越“刁”，管理起来就会越来越困难，从而影响到企业的发展。

以上的案例对我产生了启发，该公司推行人性化管理，突出了员工在管理过程中的主体地位和作用，管理宽松，尊重员工，注重提高员工待遇，创造良好的工作条件，提倡自我管理，但却放松了制度约束。像这样重视人性化管理而放松制度化，从而引发管理困境的情况，在现在很多国内企业中还较为普遍。如果说在人性化管理过程中只是讲感情、重“亲情”、照顾情绪、满足需要，而放松制度约束，那么这不符合人性化管理的本质要求。从词义上来看，“人性化”是一个定语，也就是说，要在做好管理的前提下，才能谈人性化。人性化管理是以严格的管理制度为依据的，是具有科学性和原则性的，它是基于人的人性特征而实施管理的一种模式。一旦失去科学的制度依据，管理就会趋于人情化。如果单凭管理者个人好恶进行管理，非常容易走偏。中国社会是一个注重血缘、亲情和人情传统的社会，如果不用科学理性的尺度去丈量、规范管理者的行为，企业管理难免会缺少公正、公平，员工就会受到不平等的对待。离开制度管理来谈人性化，也就离开了管理的前提和基础，失去了管理的方向和目的(平等、公平、公正)。

从企业治理的角度而言，没有规矩不成方圆。企业必须要有一套严格、完善的管理制度，对员工的行为加以约束和规范，形成一种决策科学化、流程标准化、监督制度化、考核系统化的管理模式。在这种管理模式下，员工按照规定的程式步

调一致地工作，直至达成预定目标。当今社会竞争激烈，严格的制度看似冷酷无情，但它却是企业正常运转和不断发展的保证。科学的制度化管理不仅符合企业的整体利益，同时也符合员工个人的利益。

从个人的角度来看，人都是有惰性的。管理松弛、分工不明、职责不清的“大锅饭”，是滋生员工惰性的最佳“土壤”。有一定自觉性的员工能做好“份内的事”就不错了，“份外的事”是绝对不会干的。而自觉性较差的员工恐怕连“份内的事”都不会好好干。长此以往，员工私欲膨胀、各自为政、放弃责任、混时度日。在管理实践中，人性化管理要重视人性，但对人性不能放纵。一方面，在管理中要充分尊重人性，以人为本，使管理贴近人性；另一方面，又要看到人性的弱点与消极面，对人性的弱点与消极面不能放纵、不能无原则、无限制地张扬。否则，人性的弱点与消极面会阻碍管理，损害组织与社会。只有这样才算是真正的、有实践意义的人性化管理。因此，健全的制度是企业运行的基础，再先进的管理理念和方法，如果没有制度作保障，也会变成无源之水、无本之木。

“人性化”与“制度化”并非是水火不相容的。相反，科学的管理制度则是企业真正实现管理人性化的基础和前提。制度化管理与人性化管理结合起来才是最有效的管理。

小企业管理心得篇五

企业管理制度是企业的脉络，通过一系列的管理制度，员工可以充分了解这个企业的具体管理模式及在这一管理模式下的个人的行为规范及准则。

合同是市场主体自由谈判，以促进资源向更高价值转移的最主要交易形式，是当事人双方为确认某种事实而达成的具有权利与义务内容的协议。各项贸易都是基于一份完整，合法，合理的合同之上，而合同的准确性和合法性同样是保证贸易

顺利进行的必备条件，而我们业务中日常接触到的合同大体有两种：买卖合同和出口合同。基于合同的重要性，为加强合同管理，公司对于合同的定制及跟踪执行制定了一整套的规范系统。

首先，公司经营的所有商品与供货单位签订由公司统一制订的买卖合同，合同需经经理审批签字，盖有公司合同专用章并使用公司统一下发的合同编号。其次，公司经理办公室指定为买卖合同审核和管理部门，负责审核工作，审核无误后方可盖上合同专用章。最后由财务部按有效的买卖合同及有关手续分批付款。希望通过此套流程操作以防止签订买卖合同中产生不必要的纠纷和避免造成经济损失。

合理定价是整个合同的关键要素之一，业务员应完全掌控各项材料的单价及使用情况(如服装部分的各项面料及辅料的单价及用量，加上运杂货费、利润和应纳税款等成本支出来综合制定)，务求定价合理准确。其次，部经理要认真复核，严格把关，分管总经理对大类商品的收购要认真审核，坚决杜绝因定价过高而造成亏损，务求做到‘双重保险’。

合同跟踪管理是保证合同能够正常有序的顺利执行的重要保障。公司同样制定了一系列的购销合同跟踪管理制度，其中要求业务员签订买卖合同后要专人负责，定期检查执行情况，如发现执行中有困难，应及时提出解决办法；如对方不能执行，要迅速寻求追索办法，直至使用法律手段。由此得出，企业合同管理的重要性和必要性在于：一方面使企业的生产经营与市场接轨，满足市场的需要，提高企业适应市场和参与市场竞争的能力；另一方面是使企业在履约过程中维护自身合法权益，提高企业经济效益。

为了避免单据编制的重复，保证公司正常业务的有序开展，各业务部本部门的所有合同均应按所签时间顺序依次排列来编制合同号及运编号，以便能够简明迅捷的登记、查询、了解各项业务活动的相关情况。

通过这段时间对企业管理制度的学习，本人充分了解了公司对于基本业务及日常规范所提出的规章及正确的流程，这不但将会规范我们以后的业务工作，同时提高的业务操作的效率，保证了各项业务的顺利有序执行。

小企业管理心得篇六

当代企业之间的竞争，说到底人才的竞争，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。

小企业管理心得篇七

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。

一、着眼学习力，增强创新力，创建学习型企业

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

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、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。

3、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。

以上就是关于企业管理学习心得体会的介绍，希望能够对大家有所帮助哦！