

企业战略心得体会 企业战略管理心得体会 (精选6篇)

学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。我们如何才能写得一篇优质的心得体会呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

企业战略心得体会篇一

作为一名从事xx事业二十多年，将一生中最美好的青春年华奉献给xx企业的青年人，我有着浓厚的xx情结，深爱着为之倾注了心血奋斗的企业，并以它的壮大、辉煌为自豪。同时，我也为公司在发展过程中存在的问题及运行中的盲点盲区担忧。

近几年来，我一直坚持不断地努力学习，尤其是进入审计这个赋有压力和挑战性的岗位后，我更加意识到个人综合素质提高的重要性，遗憾的是这次提升个人素质学习的时间太短了，但我还是接受到了很多新的信息、新的理念和新的思维方式。

下面结合学习所涉及的内容，对应公司目前这些方面的现状及存在的主要问题谈一点自己的认识和体会。

1、企业发展速度很快，市场施工领域不断拓展，规模逐年增大，人均劳动生产率呈上升趋势。但公司目前来没有形成自己的核心竞争力，与同行业的比较竞争优势也仅仅是在x个领域的相对工艺上，且这种相对工艺是可以复制的，随时都有落后的可能，我们仍应保持高度的危机意识。

2□xx作为xxx的全资子公司，受国有企业原有的体制及制度上的影响和限制。许多企业经营管理上的新理念和有效的管理

制度未能在公司内部得到推行。如：公司的`战略管理、组织结构、业务流程及其绩效考核某种程度上受到传统思想和旧体制的影响及母公司的限制，因而新的经营理念和管理制度不能在公司得到有效的落实和执行，甚至不能突破“水土不服”的障碍。公司核心领导为公司的发展在不断地努力，但公司的改革仍受到上述因素的影响，其力度欠缺。

3、公司人力资源的管理需要进一步改革。目前公司的人力资源管理工作未提到一定的高度，其乃保留着旧的劳动人事管理制度的模式。因此，公司内部各岗位的编制没有经过详细调研、测算，编制的确定人为因素较大，没有因岗设人，人员流动机制不健全，关键岗位未有效落实竞聘制。人力资源管理的重要性在公司没有得到充分体现，工资总额受控，许多方面仍存在国企的平均主义现象。

4、公司的各项内控制度很多，但是很多内控制度不够科学，难以操作。如：公司纵向、横向组织机构中的职责和各岗位职责划分、界定不够清晰，各岗位的职责和 workflows 仍存在许多弊端，操作的难度极大，造成公司制度的执行力不足。

6、企业的成本太大，尤其是管理费用居高不下，项目形成的利润和企业施工的总规模失衡，除了外部因素外，内部管理还需进一步完善、改进和加强。

1、严格按照项目法施工管理，按项目进行成本核算，员工个人（尤其是管理人员）的绩效与项目的经营成果挂钩，提高绩效考核的公平性和奖惩力度，避免吃大锅饭。当然需要制定适合企业的绩效考核体系。

2、公司内部的关键岗位，尤其是应在公司总部拿出几个关键岗位，在全公司范围内竞聘。根据竞聘人员的各类素质的综合评价，择优录取竞聘岗位所需的最合适的人，作到人岗匹配，努力达到公司和竞聘者双赢。

3、建议公司在内部组织一套班子或请外部咨询公司对公司的现状进行全方位的诊断，找毛病、开处方。以便公司党委、经理部对症下药，确定公司长远的战略发展目标。打造公司的比较竞争优势和打造有利于适合公司发展的企业精神和企业价值观的企业文化核心。

4、建议公司对不同的员工，针对员工的需求，制定出不同的培训方案和员工的职业生涯设计。根据员工知识、才识、胆识的不同，用其所长，用我所需，充分挖掘员工的最大潜力，提高企业经营管理效率，达到企业和个人的双赢。

5、公司应通过严格的绩效考核让大家看到，干多干少就是不一样，绩效考核一定要公平、公正、合理，并且落实到每一个员工身上。因此，公司迫切需要建立起一整套符合公司利益的绩效管理体系，并应严格对员工的工作实行绩效考核评价。

6、公司的内控制度在编制时就应该清晰化，程序化和具有可操作性；在执行的过程中进行严格的考核，提高公司制度的执行力度。同时建议对目前的制度进行全面的整合，对各岗位的工作流程进行梳理、分析和优化，严格确立各岗位的职责和工作流程。

7、建议将类似此次高层次的培训形式继续开展下去，以便有利于提高公司员工的综合素质，达到提升公司经营管理的高效运作。

通过本次学习和与老师、同学们的交流、沟通，感触很深。以前，我也常常看一些企业管理方面的书籍，收集、研究了一些经典审计案例和其它相关类型的案例，并从中也得到了许多的启迪。但是，在具体的工作中仍遇到一些让人感到困惑的问题不易解决。

当然，这些问题的形成既存在着主观上因素，又存在着客观

上因素。如：受传统理念的影响；受旧的运行体制和经验的影
响；公司的管理制度、薪酬制度、分配制度、人力资源制
度、激励机制不完善等原因，也是形成这些问题的客观因素
之一。

我认为：在强者恒强的生存法则下，提升企业的战略核心竞
争力，才是企业发展的最终根本。

因此，不管企业在顺境中还是在逆境中，也不管企业存在着
什么样的问题，我们都应当以积极的心态，正确的理念去面
对，认真解决问题。要敢于用正确的方法解决问题，要敢于
知道自己哪里不舒服，勇于找医生诊断，做好病前的“保
健”和“预防”工作。我坚信□xx的核心领导能够使xx的明天
更加辉煌。我们也将与xx一同健康成长。

企业战略心得体会篇二

在现代社会，企业战略已经成为企业发展的必要手段，而且，
一个企业的短期、中期和长期战略影响着企业未来的发展方
向和发展速度。我所在的公司从我加入之初就明确了长期战
略，制定了一系列策略和规划，经过多年的探索和实践，初
步实现了企业建设的目标和愿景。在企业战略的探索与实践
中，我也有了一些感悟和体会。

第二段：企业战略目标是关键

一个企业的战略如果没有目标，那么就是毫无意义的。企业
战略目标应该是坚定和明确的，这样才能让企业团队清晰地
知道企业未来的方向，这样才能团结全体员工的智慧和力量
来实现目标，这样才能让消费者认可你的产品，这样才能让
投资者看好企业的未来发展。我们公司的战略目标是不断提
升企业核心竞争力，成为行业领军企业。这个目标让我们始
终保持着明确的发展方向，让我们在市场上迎来更多的机会，
得到了更多消费者的认可和投资者的支持。

第三段：战略执行是关键

战略目标的制定是关键，但是战略的执行同样也是关键。企业的发展需要战略的设计和执行，只有两者相结合，才能形成实力和实绩。我们公司的战略执行也经历了不少的考验，一次次的教训和失败让我们逐渐认识到只有严格的执行落实，才能实现公司的发展目标。在执行中，我们严格按照制定的计划进行，实施了多轮市场战略，秉承诚信、质量、创新、服务的经营理念，获得了更多的消费者的信任，并与供应商建立了长期稳定的合作关系。

第四段：改变与转型

企业的战略也需要伴随着变化而变化。因为市场的变化、消费者的需求变化、生产工艺的更新换代等因素，企业战略也必须不断修正和调整。我们公司在未来发展的规划上，也将重点聚焦于提高企业自身的研发实力和技术创新，保持行业领先地位，并在绿色环保、节能减排等方面发挥更大的作用。

第五段：总结感悟与展望未来

十年的时间，见证了我们公司一步一个脚印，从无到有，从小到大，从弱到强，从国内到国际。通过多年的发展，我们悟出了许多经验和感悟，总结起来就是：战略目标的明确、战略的严谨执行是企业发展稳步提升和持续发展的关键。未来，我们将一如既往地坚守企业的核心价值观，继续创新，持续提高产品质量，为客户提供优质的服务。同时，我们也将更加注重与社会、环境的和谐发展，积极承担社会责任，谱写公司发展的新篇章。

企业战略心得体会篇三

近年来，中国企业在全球舞台上的崛起备受瞩目。这不仅仅是因为中国逐渐成为全球最大经济体之一，更在于中国企业

在战略管理方面的取得了巨大成就。作为中国企业的一员，我深刻体会到了中国企业战略管理的重要性和可行性。下面，我将结合自身经历和所学知识，分享我对中国企业战略管理的心得体会。

首先，战略管理对于企业的发展至关重要。一个企业的战略管理决定了其发展的方向和规模。中国企业通过积极推动创新和转型升级，在解决经济结构性矛盾和提高核心竞争力方面取得了明显成效。例如，中国互联网巨头腾讯公司在推动数字化转型方面取得了巨大的成功，通过发展多元化的业务和布局全球市场，成为了全球领先的互联网公司之一。

其次，中国企业在战略管理中注重平衡长期规划和短期目标的关系。中国企业在制定战略时注重以长期发展为导向，同时注重短期目标的达成。例如，中国电子商务巨头阿里巴巴集团在其经营战略中明确了“百年企业”的长期愿景，同时设置了一系列的短期目标和绩效指标。这种平衡的战略管理使得企业能够在日常经营中保持稳定，同时为未来的长期发展提供了充足的动力和方向。

第三，中国企业在战略管理中注重创新和科技驱动。中国企业通过加强科技创新和推动自主研发，不断提升产品品质和技术水平，为企业的发展提供了源源不断的动力。例如，华为技术有限公司在全球范围内取得了显著的成就，通过持续加强科技创新和积极投入研发，不断引领全球通信技术的发展。

第四，中国企业在战略管理中注重人才的培养和激励。中国企业将人才视为核心竞争力的源泉，通过建立多层次的人才培养和激励机制，吸引和留住了大量的优秀人才。例如，华为公司在人力资源管理方面深耕多年，通过建立完善的员工培训和晋升机制，吸引了一批专业技术人才和管理人才，为企业的发展提供了坚实的人才支撑。

第五，中国企业在战略管理中积极拥抱全球化。中国企业积极寻求国际市场和资源的整合，通过强化国际化布局和开拓全球市场，提高了企业的国际竞争力。例如，联想集团通过收购IBM个人电脑业务和摩托罗拉移动业务，成功拓展了国际市场，在全球人工智能、物联网等领域取得了一定的竞争优势。

总的来说，中国企业在战略管理方面取得了许多积极的成果。这是中国企业快速崛起和在全球市场中崭露头角的重要原因之一。但是，相对来说，中国企业在战略管理中还面临一些挑战，如缺乏核心技术创新和过于依赖外部市场等。因此，中国企业需要不断优化战略管理的理念和方法，进一步加强创新能力和人才引进，以提升企业的核心竞争力和可持续发展能力。只有不断创新和完善战略管理，中国企业才能在全球市场中不断发展壮大，成为全球领先的企业之一。

企业战略心得体会篇四

在公司成立、蓬勃发展五十周年的前夕，感谢公司党委、经理部做出的具有前瞻性的决策，举行的这期高层次的创新企业管理培训学习班。我有幸作为公司第一批培训人员来到祖国最高学府—清华大学进行创新企业管理知识的培训，并在清华大学感受到了“自强不息、厚德载物”的独特精神魅力。同时，聆听了知名教授们所做的关于创新企业管理方面的新的理念和新的思维方式，其内心震撼，且受益匪浅。

作为一名从事xx事业二十多年，将一生中最美好的青春年华奉献给xx企业的青年人，我有着浓厚的xx情结，深爱着为之倾注了心血奋斗的企业，并以它的壮大、辉煌为自豪。同时，我也为公司在发展过程中存在的问题及运行中的盲点盲区担忧。

近几年来，我一直坚持不断地努力学习，尤其是进入审计这个赋有压力和挑战性的岗位后，我更加意识到个人综合素质

提高的重要性，遗憾的是这次提升个人素质学习的时间太短了，但我还是接受到了很多新的信息、新的理念和新的思维方式。

下面结合学习所涉及的内容，对应公司目前这些方面的现状及存在的主要问题谈一点自己的认识和体会。

1、企业发展速度很快，市场施工领域不断拓展，规模逐年增大，人均劳动生产率呈上升趋势。但公司目前来没有形成自己的核心竞争力，与同行业的比较竞争优势也仅仅是在某个领域的相对工艺上，且这种相对工艺是可以复制的，随时都有落后的可能，我们仍应保持高度的危机意识。

2□xxxx作为xxxxx的全资子公司，受国有企业原有的体制及制度上的影响和限制。许多企业经营管理上的新理念和有效的管理制度未能在公司内部得到推行。如：公司的战略管理、组织结构、业务流程及其绩效考核某种程度上受到传统思想和旧体制的影响及母公司的限制，因而新的经营理念和管理制度不能在公司得到有效的落实和执行，甚至不能突破“水土不服”的障碍。公司核心领导为公司的发展在不断地努力，但公司的改革仍受到上述因素的影响，其力度欠缺。

3、公司人力资源的管理需要进一步改革。目前公司的人力资源管理工作未提到一定的高度，其乃保留着旧的劳动人事管理制度的模式。因此，公司内部各岗位的编制没有经过详细调研、测算，编制的确定人为因素较大，没有因岗设人，人员流动机制不健全，关键岗位未有效落实竞聘制。人力资源管理的重要性在公司没有得到充分体现，工资总额受控，许多方面仍存在国企的平均主义现象。

4、公司的各项内控制度很多，但是很多内控制度不够科学，难以操作。如：公司纵向、横向组织机构中的职责和各岗位职责划分、界定不够清晰，各岗位的职责和 workflows 仍存在许多弊端，操作的难度极大，造成公司制度的执行力不足。

6、企业的成本太大，尤其是管理费用居高不下，项目形成的利润和企业施工的总规模失衡，除了外部因素外，内部管理还需进一步完善、改进和加强。

.....

1、严格按照项目法施工管理，按项目进行成本核算，员工个人(尤其是管理人员)的绩效与项目的经营成果挂钩，提高绩效考核的公平性和奖惩力度，避免吃大锅饭。当然需要制定适合企业的绩效考核体系。

2、公司内部的关键岗位，尤其是应在公司总部拿出几个关键岗位，在全公司范围内竞聘。根据竞聘人员的各类素质的综合评价，择优录取竞聘岗位所需的最合适的人，作到人岗匹配，努力达到公司和竞聘者双赢。

3、建议公司在内部组织一套班子或请外部咨询公司对公司的现状进行全方位的诊断，找毛病、开处方。以便公司党委、经理部对症下药，确定公司长远的战略发展目标。打造公司的比较竞争优势和打造有利于适合公司发展的企业精神和企业价值观的企业文化核心。

4、建议公司对不同的员工，针对员工的需求，制定出不同的培训方案和员工的职业生涯设计。根据员工知识、才识、胆识的不同，用其所长，用我所需，充分挖掘员工的最大潜力，提高企业经营管理效率，达到企业和个人的双赢。

5、公司应通过严格的绩效考核让大家看到，干多干少就是不一样，绩效考核一定要公平、公正、合理，并且落实到每一个员工身上。因此，公司迫切需要建立起一整套符合公司利益的绩效管理体系，并应严格对员工的工作实行绩效考核评价。

6、公司的内控制度在编制时就应该清晰化，程序化和具有可

操作性;在执行的过程中进行严格的考核，提高公司制度的执行力度。同时建议对目前的制度进行全面的整合，对各岗位的工作流程进行梳理、分析和优化，严格确立各岗位的职责和 workflows。

7、建议将类似此次高层次的培训形式继续开展下去，以便有利于提高公司员工的综合素质，达到提升公司经营管理的高效运作。

通过本次学习和与老师、同学们交流、沟通，感触很深。以前，我也常常

看一些企业管理方面的书籍，收集、研究了一些经典审计案例和其它相关类型的案例，并从中也得到了许多的启迪。但是，在具体的工作中仍遇到一些让人感到困惑的问题不易解决。

当然，这些问题的形成既存在着主观上因素，又存在着客观上因素。如：受

传统理念的影响;受旧的运行体制和经验的影响;公司的管理制度、薪酬制度、分配制度、人力资源制度、激励机制不完善等原因，也是形成这些问题的客观因素之一。

我认为：在强者恒强的生存法则下，提升企业的战略核心竞争力，才是企业

发展的最终根本。因此，不管企业在顺境中还是在逆境中，也不管企业存在着什么样的问题，我们都应当以积极的心态，正确的理念去面对，认真解决问题。要敢于用正确的方法解决问题，要敢于知道自己哪里不舒服，勇于找医生诊断，做好病前的“保健”和“预防”工作。我坚信□xxxx的核心领导能够使xxxx的明天更加辉煌。我们也将与xxxx一同健康成长。

企业战略心得体会篇五

从某件事情上得到收获以后，马上将其记录下来，这样就可以通过不断总结，丰富我们的思想。应该怎么写才合适呢？下面是小编为大家整理的企业战略管理心得体会，仅供参考，欢迎大家阅读。

参加企业管理培训后身心得到很好的锻炼，对工作有了新的认识，对企业的发展看到了希望，发现了其中的问题，我讲运用所学到的企业管理知识来更好地运作企业。

“今天我参加了公司组织的培训课程，听了老师激情生动的讲解，内心深受震撼，对企业文化、企业管理和企业发展有了更加深刻、更高层次的认识，结合8年来的工作实际，我深有感触，体会总结如下：

一、商道即人道，学好经商要先学会做人。

王大琨老师有20__年在不同领域企业实战经历(历经跨国企业、大型国企、著名民企三类企业)，曾在万科、泰达、新浪网、香港博志成集团、北大纵横咨询集团担任高级专家、部门经理、高级总监、副总裁、总经理职务。近9年高端管理人才培养经历。咨询、培训过的企业超过500个。擅长讲授沙盘模拟系列课程□ttt等课程。工的关怀，发挥每一个人的力量，形成一个有凝聚力、向心力、自豪感的集体，共同的为企业的发展贡献力量。在对外经商中，要诚信为本，以人为本，真正的将每一位顾客当做上帝，提高产品质量，提升服务态度和服务质量，获取人心，从顾客的角度出发，为每个人服务以至满意，让商场的品牌深入人心，让顾客信任商场、选择商场、推荐商场，这样不愁业务的增加，不愁利润的增长。

二、品质即价值，抓住利润先抓住品质。

商品的品质是指商品的内在素质和外在形态的综合，前者包括商品的物理性能，机械性能，化学成分和生物的属性等自然属性，后者包括商品的外形，色泽，款式或者透明度等。

提高商品的品质具有十分重要的意义，因为品质的优劣直接影响商品的使用价值和价值，它是决定商品使用效能和影响商品价格的重要因素，在当前国际竞争空前激烈的条件下许多国家都把提高商品的品质，力争以质取胜，作为非价格竞争的一个主要组成部分，决定了生产者和商家在竞争中的地位，也是营销的重要手段。对于商业企业来说，我们关注的品质不仅仅是商品本身的质量，更多的是对服务质量、消费环境的要求，产品质量能够带来高价格，服务质量也能够带来高价格，有时甚至比产品本身更重要。消费者都期望在消费过程中能得到热情对待，期望任何地方都有令人舒适的消费环境。服务热情，环境洁静，诚信无欺，是消费过程中应尽的责任，同时也是一个企业核心竞争力的重要组成部分，只有不断的提高商场的产品质量、服务质量才能够将消费者留下，才能够让消费者再次光临。商场在不断提高服务品质的同时，还需要不断的创新品牌，将现有品牌做大做强，同时，不断的研究新问题，捕捉新趋势，引进新产品，始终站在高品质、新品种的前沿，才能够创造新的价值，才能够提高利润，才不会被市场所淘汰。

三、文化促发展，谋求发展先建设文化。

一个企业的文化是企业的灵魂，一个企业只要一天存在，企业文化就一定同时存在。因为企业文化就是企业所有人员得思想、行为和行动的总和。企业文化的功能是鼓舞士气，陶冶情操，培育奉献精神，为提高基层的凝聚力，战斗力提供强大的精神动力和智力支持。而要实现这一功能，就必须不断增强企业文化的吸引力和感召力。这是因为，文化的功能能否发挥的程序最好，最终取决于文化是否能够吸引人和感召人，能否为广大职工所接受并转化为强大的精神动力，企业形成了优秀的企业文化，也就为企业打造了高素质的员

工队伍，而这支优秀企业文化武装起来的员工才是企业真正的核心竞争力。增强企业文化的吸引力和感召力，必须解决好文化建设以人为本、为职工服务的问题，企业文化建设，只有紧紧围绕广大职工的精神文化生活需要，才能真正把他们凝聚到先进文化建设上来，企业的经营，最终经营的是人的思想，最终的落脚点是武装人，塑造人，鼓舞人，实现企业和谐，促进企业发展，一个正气的、团结的、向上的企业文化也是一个企业软实力的代表，它能够凝聚全体员工为了企业的发展，同生共死。所以一个企业要想长久的生存和发展，必须建设一个先进的、积极的企业文化。

四、创新促管理。

加强管理先注重创新这里的创新指的不是产品创新，而是在管理中的理念创新，以新的管理理念来管理企业，提高管理水平，提高管理效率。任何组织的管理者都是充满了责任和挑战的经营群体，他们承上启下、协调资源，为组织的长久发展而尽职尽责，管理者需要能准确的理解上层领导的计划意图，并运用各种素质确保下属和自己共同完成任务的管理人员。作为管理者，既要严格贯彻组织高层的战略意图，又需要结合本部门具体状况合理配置资源，充分调动下属积极性，发挥团队的合作能力与创造能力，坚定地执行计划，进行具体的操作运营。管理是一门艺术，要结合不同的管理对象，管理目标，采取不同的管理方式，而一个新的管理理念将会带来不一样的管理效果。

通过学习，使我对企业管理培训和企业发展有了新的认识，在今后的的工作中我要再接再厉，加强学习，将理论落实到实际工作中，不断提高自己的认识水平和工作能力，为商场的发展贡献自己的力量。”

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。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！

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，终于使濒临破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，这两部分各有不同的功能。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。

史能够明鉴，知古能够鉴今。感激集团公司组织了这次企业管理课程的培训，感激郭毅教师活力生动的讲解。经过这次学习，使我在有关企业管理、企业战略、企业文化方面有了进一步的认识。结合工作实际，深有体会。

一、企业管理方面

所谓企业管理就是企业在经营活动中进行组织，计划，控制，协调系列智能的总成。主要体现此刻领导力这方面，管理学界有句名言：一头狮子领导的一群羊能打败一只羊领导的一群狮子。这句话说明了管理者领导力的重要性，同时，也隐含着团队的力量。

管理者既要加强学习、提高素质;又要树立良好形象,加强管理。要注重严于律己,以身作则,以领导魅力带动、影响、促进企业员工改善工作,为实现共同目标而努力奋斗。要达成这个目标我们还需要高效的团队,希丁克以往说过这样一句话“成功的团队没有失败的个人,失败的团队也没有成功的个人”。优秀团队的建设是企业成功的保障。那么一个团队建设的核心是什么:就是达成目标,是一个具体的被管理者 and 员工都能认同的战略方向。

一个团队有了明确的目标去积极进取并加以完善的制度和强有力的执行力作保障,这就是一个成功团队的基础。当身处领导岗位时,最关键的不是你能做什么,而是自我能让各种专业的人才按照你的意图或者决策发挥他们的专业特长去做事。作为,应当能够在不一样场合、不一样时期、不一样员工的素质水平下都能纵横捭阖,游刃有余,灵活处理日常工作中发生的每一个故事的细节,让每一个员工的思路跟着你走。郭教师说“中层看当年,高层看长远。”这句话的意思是作为应当有长远的眼光。眼光有多远,世界就有多大。眼光长远的人,才会有着广阔的天地,敢去拼搏、敢去奋斗,才能带好团队走向辉煌。

二、企业战略方面

企业战略是对企业各种战略的统称,其中既包括竞争战略,也包括营销战略、发展战略、品牌战略、技术开发战略、人才开发培训战略、资源开发战略等等。总一再强调20__年是人才年,人才开发培训战略是今年的重中之重,并成立了清源职工培训中心,以人才战略为中心向各种战略发展,在此刻这个时代,人才能够说是最重要的,企业要做大,就要重视人才。如果修长城,人才就是基石;如果建大厦,人才就是栋梁;如果搞企业,人才就是成功的保证。人才是一个公司必不可少的,拥有人才就代表拥有实力,拥有未来的发展!

经过学习,使我对企业管理和企业发展有了新的认识,在今

后的工作中要再接再厉，加强学习，将理论落实到实际工作中，不断提高自我的认识水平和工作本事，为公司的发展贡献自我的力量。

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

今日想就管理与激励谈谈自我的一些心得体会，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，对每一个员工都应当做到公平、公正、客观。能够听取下属员工不一样的意见，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，而是在真正的帮忙他们，逼迫他们提高，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进取的心态，努力工作，不断的学习，不断的提高，跟上社会发展的步伐。我们也更应当抓住此刻行业的高速发展期这个机遇，经过不断的努力提高把自我提升到一个更高的层次。

我在工作中，进取主张这样一个理念：进取的人象太阳，照到哪里哪里亮。在团队管理中，我会经过各种途径树立一个进取的榜样，让每个员工都有一把衡量自我的标尺，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，努力能帮忙每一个员工提高。

我们不仅仅要深入学习理论业务知识，用理论业务知识武装头脑，并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。必须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，要经过学习，不断提高理论水平，提高知识层次，增强做好本职工作的本事。

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，经过工作程序、岗位职责、工作表格等形式让每一个员工都明白自我每天上班该做些什么工作，工作中有哪些要求，让员工每一天的工作有目的性和针对性，做到条理清晰分明。

这学期开始接触现代企业管理这一门课程，以往对于企业组织与企业活动方面了解甚少，在企业管理课程的学习过程中，教师一开始就为我们重点讲述了企业与企业组织。这一学期已经上了六周的课了，在这六周中学习的资料有：企业与企业组织、管理与企业管理以及企业文化与企业道德和职责。经过学习这些让我受益匪浅，让我明白了管理学在现代的重要性。

在企业与企业管理的学习中，重点讲了企业组织结构，了解到了职能制、直线一职能制、事业部制等组织结构。在管理与企业管理的学习中，了解到了管理的概念、职能和作用。重点了解了古典的管理理论，其中有泰罗这一“科学管理之父”在生产领域的科学管理原理、“现代经营管理之父”法约尔在经营管理原理以及“组织管理之父”韦伯为官僚组织指明了一条制度化的组织准则。还有马斯洛的需要层次理论。最终还有就是企业文化与企业道德，这虽然没有重点介绍但对我们来说还是很重要的，尤其是企业道德与企业职责。

在学习过程中我们是根据教师的思路这与课本的知识不是异常吻合，书本上的东西说真的要我每个地方都理解那是不可能的，我觉得有些地方还是很深奥的，但教师在讲的过程中是用最简单的语言让我们理解尤其是结合案例，这让我能够有更深的印象。那些案例中有很多是生活中这更容易让我理解。

这是一个让我们上台展示的机会，让我们了解到了更多的成功企业与管理者。知识面得到了扩展，也让我们的表达本事增强。虽然我此刻还没有讲解，但我相信我必须会学到知识。

在慢慢的学习过程中我明白了管理学在当代的主要，企业管理学是系统研究企业管理活动的基本规律、横跨自然科学和社会科学两大学科的综合性科学。当今中国，改革开放逐步推进与升华，中国经济的快速发展。快速崛起的经济，需要很多的综合性人才。就算是工程技术型人才也需要一些经济意识与管理意识。我是学证券投资管理专业的，以后的工作过程中肯定离不开管理活动，无论是管理者还是被管着都需要有管理意识。所以需要好好学习了解管理学知识。

总之，在这几个星期的管理学学习中真的让我学到了知识，教师课程知识很丰富，讲解也很生动。经过这课的学习我相信我们会了解自我一些方面的不足，进一步去改善，进一步去提高。

企业战略心得体会篇六

企业战略是企业长期发展的指导方针，具有重要的战略意义。在企业战略十年课程中，我深刻了解到了企业战略的重要性和实施的关键要素。通过这次课程，我对企业战略的认识和理解得到了极大的提升，并从中汲取了很多有价值的经验和教训。

首先，在企业战略十年课程中，我认识到制定企业战略的重要性。企业战略是企业长期发展的路线图，决定着企业的发展轨迹和方向。只有明确了企业的战略目标和方向，才能够有针对性地采取措施，实现企业的长期发展。同时，在制定企业战略时，还需要考虑到外部环境的变化和竞争态势，以及企业的内部资源和能力，确保企业的战略与企业现状相匹配，具有可行性和可持续性。

其次，企业战略的实施是关键。制定了战略并不意味着一切顺风顺水，实施过程中会面临各种挑战和问题。在企业战略十年课程中，我们学习了如何有效地实施企业战略，以及如

何应对可能出现的问题。其中关键的一点是，领导团队的重要性。领导团队是企业战略成功实施的关键驱动力，他们应该具备战略眼光和协调能力，能够通过有效的沟通和合作，将战略转化为具体的行动计划，并推动组织的变革和改进。

另外，在企业战略十年课程中，我也学到了绩效评估的重要性。企业战略的实施需要进行绩效评估，以及时了解 and 纠正实施过程中的问题和失误。通过绩效评估，可以帮助企业发现问题，并及时调整和优化战略，以确保企业达到既定的目标。同时，绩效评估也是对企业战略的监控和反馈，可以对企业的战略效果进行定量或定性的评价，帮助企业识别并改善不足之处。

最后，我深刻体会到了企业文化和价值观在战略实施中的重要性。企业文化和价值观是企业的灵魂和核心竞争力，决定着企业的行为准则和内外部形象。在战略实施过程中，企业文化的引领和价值观的秉持是成功的关键之一。只有建立积极向上、以客户为中心、团队协作等良好的企业文化，以及践行诚信、创新、责任等价值观，才能够帮助企业形成持续发展的竞争优势，引领组织实施战略并取得成功。

总而言之，通过企业战略十年课程的学习，我对企业战略有了更深入的认识和理解。合理制定战略、有效实施战略、不断评估战略效果，并建立良好的企业文化和价值观，是企业长期发展的重要保障。我会将这些心得和体会应用到今后的工作和生活中，努力为企业发展做出更大的贡献。同时，我也会持续学习和成长，不断提升自己的战略思维和能力，更好地适应和应对日新月异的商业环境。