

管理读书心得 ehs管理心得体会(优秀8篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

管理读书心得篇一

作为一个卫生安全环境[EHS]管理者，我们承担着确保工作场所的健康和安全，并保护环境的责任[EHS管理是一个繁琐且关键的工作，需要我们不断学习和积累管理经验。在日常工作中，我秉持着一些管理心得和体会，愿意在此分享给大家。

第二段：建立健全的管理体系

EHS管理是一个系统的过程，需要建立完善的管理体系。在实际操作中，我认为最重要的一点是要有一套严密完善的标准操作程序[SOP]以规范化各项管理工作。另外，还需要建立健全的档案管理系统，对关键数据和文件进行妥善保管，以备不时之需。

第三段：加强意识培训

EHS管理离不开员工的共同参与和支持。因此，我们必须加强员工的意识培训，使其能够意识到卫生安全和环保的重要性，并将这种意识内化为行为准则。在培训中，要通过生动形象的案例和实例，帮助员工更好地理解并接受EHS管理要求。

第四段：开展风险评估

安全是EHS管理的重中之重。我们要针对不同的工作环境，开展全面的风险评估，识别和分析各类隐患和风险，并采取安全措施预防和控制事故的发生。同时，还要建立健全的事故应急预案，以确保在事故发生后能够快速而有效地进行应对和处理。

第五段：强化监督检查

最后一个方面是强化监督检查。我们需要设立专门的督查部门或者专人负责，对各项管理要求进行监督和检查，并对不符合要求的情况，及时提出纠正。此外，还需要建立举报机制，让员工可以随时向管理部门反映问题和意见，这也是EHS管理工作的一个重要环节。

结论：

总的来说，EHS管理是一项极为重要的工作，需要我们加强对健康安全和环保的认识，建立完善的管理体系，加强员工的意识培训，开展全面的风险评估，以及强化监督检查。只有做到以上各个方面的落实，才能更好地保障员工的健康和安全，同时也可以减少环境污染，为公司的可持续发展贡献一份力量。

管理读书心得篇二

作为一名幼儿教师，每天面对一群孩子。因此，认真做好班级的管理工作，让班级工作井然有序就显得尤为重要了。

在幼儿教育中，“常规教育”是为了实现幼儿园的保育和教育目标，让幼儿活泼又有序是常规教育的目的之一，幼儿常规的稳定才能保证幼儿在园健康、活泼的成长。

一、班级常规管理与幼儿一日活动息息相关。

（一）常规教育要日常抓，幼儿良好的常规也是要从幼儿身边的每件小事做起，即从细小处开始，从日常生活中的基本要求做起。它包括了生活常规、学习常规，而生活常规隐含了幼儿良好的卫生习惯、在园的生活习惯、集体规则意识的培养等等，教师都要根据幼儿在幼儿园的一日生活的内容，有内容、有计划的开展教育教学的工作。

（二）常规教育要抓重点、反复地抓

幼儿的年龄比较的小，自控能力比较的弱，要让幼儿养成良好的常规意识，教师首先要幼儿知道为什么要这样做，应该怎样做，进而提高幼儿分辨是非的能力。但是由于幼儿的可塑性比较的强，他们良好的常规养成并非一朝一夕就能达到的，还需要我们在教育中遵循幼儿的身心发展规律，要将常规教育晓之以理，要讲究培养的形式，要不怕反复的练习，并不断的改变形式，以此帮助幼儿养成良好的常规意识。

二、一日生活活动中建立班级常规

（一）一日活动的流程

（二）来园接待活动

- 1、用恰当的称呼，与每位幼儿家长亲切问候。
- 2、提醒家长有特殊嘱咐事情登记（如吃药、幼儿心情等）
- 3、请蹲下来与个别幼儿交谈，稳定情绪。
- 4、提醒幼儿有礼貌向家长告别。
- 5、与保育员沟通今天活动须知。

（三）晨间活动

1、准备好体育器械，并指导幼儿有序进行活动2、观察幼儿来园状态，对有异常的幼儿要特别关注。

（四）进餐前入厕活动

1、餐前组织讲故事，听音乐等，让幼儿安静下来。2、教师在分餐前洗手、戴口罩，餐具餐巾有序摆放。3、告诉小朋友今天吃什么，有什么好处？4、提醒幼儿正确使用餐具，保持安静，根据幼儿实际情况添饭。5、餐后半小时给有服药登记的幼儿服药，认真审查登记情况。

（五）餐后活动

1、餐后安排幼儿进行分组区角活动。
2、教师有目的地指导，活动场地安静、有序。

（六）盥洗/入厕

1、指导幼儿正确进行洗，入厕后冲水。
2、不拥挤，不打闹，注意安全。

管理读书心得篇三

ERP[Enterprise Resource Planning]（企业资源计划）管理系统是一种以信息技术为基础，通过对企业内外部各种资源的规划、整合以及有效利用，提高企业整体绩效水平的管理手段。在我从事的工作中，我有幸参与了企业引入和使用ERP管理系统的过程，并深感到其对企业运作和管理的重要性。在此，我将分享我在使用ERP管理系统中所得到的心得体会。

首先□ERP管理系统的引入需要充分的准备工作。在企业引入ERP系统之前，需要对企业内部各个部门的运作流程进行全面梳理和分析，并制定相应的流程规范和标准。只有通过对企业现有流程的优化和规范，才能更好地适应ERP系统的运作。因此，在引入ERP系统之前，需要组织相关部门的人员共同参与流程规范和标准的制定，确保ERP系统的顺利运行。此外，还需要根据企业的规模和需求，选择最适合的ERP系统供应商，并与其紧密合作，确保系统的设计和实施与企业需求相符。

其次□ERP管理系统的正常运作需要全员参与□ERP系统是一个涉及到企业各个层级和部门的综合管理系统，因此，其正常运作需要全员参与和支持。在企业引入ERP系统后，需要组织相关培训，使得所有员工都能够熟练掌握系统的使用和操作方法。只有当所有员工都能够有效地使用ERP系统，并按照系统的规范运作时，系统才能发挥最大的效能。此外，还需要建立相关的绩效考核机制，对系统的使用情况和数据准确性进行监督和评估，以确保系统的正常运行和数据的真实性。

另外□ERP管理系统的准确性是保障企业决策的基础□ERP系统作为一个综合管理系统，涉及到企业内部各个环节的数据记录和分析，因此，数据的准确性对于企业的决策具有重要意义。在使用ERP系统时，需要严格遵守系统规范，并及时进行数据的录入和更新。同时，需要对系统进行定期的数据清理和备份，以防止数据的丢失或错误。只有确保数据的准确性，才能保证企业管理层的决策的正确性，提高企业整体的竞争力和效益。

再者□ERP管理系统的持续优化是必不可少的。随着企业的发展和变化，原有的ERP系统可能会出现一些不适应的情况。因此，需要对ERP系统进行持续的优化和升级，以满足企业的需求。在系统优化过程中，需要组织相关人员对系统的运

行情况进行反馈，并进行改进和调整。此外，还可以利用系统提供的数据分析功能，对企业运营情况进行深入分析，并提出相应的改进方案。只有不断地对ERP系统进行优化和升级，才能更好地适应企业的需求，提高管理效率并实现持续发展。

总的来说，使用ERP管理系统是提高企业管理效能和运营水平的有效手段。通过充分的准备工作、全员参与、数据准确性和系统优化，可以更好地发挥ERP系统的作用，实现企业管理的科学化和规范化。同时，也需要不断地学习和改进，与时俱进，以适应企业发展的变化。只有在不断地改进和优化中ERP系统才能真正发挥其作用，为企业的可持续发展提供有力的支持。

管理读书心得篇四

EQ管理是管理实践中越来越受到关注的话题，它不但是管理者的职业素养，也是整个组织的竞争力EQ管理是一个非常大的话题，它包括了多种管理方式和方法，需要管理者在不断的实践中不断地总结。本文将围绕“EQ管理心得体会”主题展开，从个人体验和案例出发，从不同的角度来阐述EQ管理的重要性以及如何实施。

第二段：理解情商

情商是指一个人对自己和他人的情感和情绪的感知、理解、运用与管理的能力。情商高的人往往能够更好的处理自己和他人之间的关系，及时解决矛盾和冲突。管理者如果想要有效地开展工作，就必须具备一定的情商。在日常工作中，管理者需要结合自己的情商水平，来正确的把握自己和员工的情感状态，做到处理事情和维护关系的平衡。

第三段：自我管理

EQ管理的核心就是自我管理。只有管理者能够控制好自己的情绪，才能更好地去管理好员工。在处理员工问题时，即使是面对极其困难的问题，管理者也需要控制自己的情绪，冷静地去处理事情。如果管理者情绪波动不定，在工作中什么都做不好，也会给员工留下很不好的印象，进而影响整个团队的工作氛围。因此，管理者需要不断地提高自己的情商，学会更好地控制自己的情绪状态。

第四段：建立沟通渠道

在工作中，沟通是非常重要的一环。由于每个人的思维和偏向都不同，不同的思想交流渠道亟需建立。管理者需要维护好员工和上下层之间的沟通渠道，在保持良好工作氛围的同时，也能让员工和公司的关系变得更紧密，使员工思想更加紧密地贴合公司意见，达到双赢的状态。管理者还需要关注员工的情感需求，做到提供给员工情感支持的同时，让员工感受到公司是一个亲和力强、人性化的组织。

第五段：构建正向激励环境

管理者需要不断地关注员工的工作体感受，保持良好的工作环境，并及时表扬、支持和激励员工，激发员工的工作动力。工作中的人性化管理，可以让员工感受到公司对员工的重视，增强员工的归属感和忠诚度，进而提高员工产出和创造力。在深度考虑员工与组织的需求之后，提供员工独特的成长渠道，并给予赞扬、鼓励，是构建正向激励环境的重要手段。

总结：

对于管理者来说，情商的重要性不可忽视。管理者需要始终坚持自我管理，建立沟通渠道、构建正向激励环境，才能有效地进行管理工作。EQ管理需要管理者在不断的实践和学习中不断提高，同时结合自己的经验总结不断完善自身的管理能力。只有这样才能真正做到以人为本，以员工为中心，有

效地开展工作，为企业发展注入新的活力。

管理读书心得篇五

12月13日，全县中小学学校管理现场会在新星小学、八里中学、福和希小流动召开，作为千斤初中的校长，我非常有幸参加此次学习活动，参观了三校各个层面的管理成果，学习了三校管理的成功经验，聆听了陈书记等局领导的重要讲话，领会到校长肩上的责任是如此的重大：不仅要把学校各项工作抓好，把教师管理好，把学生教育好，还要努力提高教育教学质量，更重要的是要维护好学校声誉，保证师生安全，办一个让领导宽心，家长放心，社会满意，学生开心，教师安心的好学校。现将我的学习体会叙述如下：

参观八里初中后，我不禁感慨，八里初中不愧为新县农村初中的一面旗帜，十九年的红旗不倒。虽然我是八里人□20xx年前也在这里工作过，对这里的情况有所了解，但学习后却让我更加钦佩.....。八里的刘校长说过“八里中学是农村中学的一面旗帜，十九连冠，主要来自于老年教师的传、帮、带。”，虽然仅仅是这样一句简单的话，其中却包含了许多不为人知的感人故事，他们的班子人员率先垂范，教师爱岗敬业，老教师焕发出第二青春，青年教师也不甘落后，虚心学习，勇挑重担，不怕吃苦，迅速成长。“敬业、实干、巧干、苦干”，这是八里中学的学校之魂，这种精神，这种文化底蕴，不是一年半载能形成的，也不是半天就能学会的，而是经过八里中学几代人努力的付出而创造形成的。

新星小学是新县县城小学的典范，她的高质量、精细化、规范化校园管理是我们大家有目共睹的，更是值得我们所有学校所学习的！科学、优质、活泼、互动、多彩的课堂；班子成员、教师、学生全员参与学校过程管理，自我发展与学校发展共荣的人生观成就了新星的每一个人。

新县福和希望小学也不需要我多说，她硬是把一个在校生

仅300人的村级小学打造成为县教体局直属的县城学校，实现了跨越式发展。我们应学习福和小学校长黄成贵同志那种敢干事、能干事、干成事、敢为人先的精神和斗志，再就是学习其先进的远程教育教学管理，现代远程教育教学是一种全新的教学模式，学习的场所和形式灵活多变，突破了时空的限制。现代远程教学为师生提供更多的学习资源，打破了常规教学模式，彻底解放了老师，老师们在也不用那么辛苦，不用用粉笔在黑板上写字了，不用圆规了，不用直尺、三角板了，扩大教学容量，减轻师生的负担，提高教学质量，降低教学的成本。

此次学习，的确是收获了很多，这正如孔主任引用“肖伯纳说过的一句话：“你有一过苹果，我有一过苹果，相互交换，各自得到一个苹果；你有一种思想，我有一种思想，相互交换，各自得到两种思想。”，今天新星小学、八里中学、福和希小已经给我们相互交换三种思想，在和我们学校实际相结合就得到了四种思想。

特别是陈书记的重要讲话，他从学校管理、校长自身发展、工作方法和业绩、工作思路和创新、教师的培养和精业、学校安全以及个人生活作风等六大方面提出了很好的意见和要求，高瞻远瞩，高屋建瓴，为学校的管理指明了方向，我们一定要牢记领导的重托，做到守土有责，管理全方位，质量上台阶，最大努力的做好学校各方面的工作，力争做出成效，做出特色！

管理读书心得篇六

学习过管理学的人都会知道管理学存在着“管理理论丛林”这一现象，真是由于“管理理论丛林”现象的存在，使得管理学的职能，原理，方法及定义都没有一个统一的解释。美国管理学家德鲁克认为，我们离管理学统一的日子已经不远了，但是时至今日，“管理丛林”现象仍然没有能够得到解决。我个人认为管理学之所以出现了丛林现象就是因为研究

管理学的学者分别属于不同的派系，他们都侧重研究管理学的某个方面。所以我认为，只有统一了管理学的研究内容，才有可能统一管理学的只能，原理以及定义。当然，这只是我的个人见解，大家要是有什么其他的意见的想法，我们可以共同讨论。

在我的管理学学习过程中，教授曾经传授给我们两条管理学的公理：第一，管理是一种行为。第二，管理的行为主体是组织。管理和组织的关系就是运动和物质的关系。而作为一个组织都具备三个特点：目的性，整体性和开放性。同时，组织的构成要素有：组织环境，组织目的，管理主体以及管理客体。

从管理学的研究内容上讲，研究的问题仍然围绕“什么是管理学”和“怎样进行管理”而展开的。

应该说，管理学的一切原理和方法都是受管理的本质的制约。但是管理学界一直对管理的本质有着一个统一的定义。例如：孔茨把管理的本质归结为协调。但是，我们却看见协调在管理中并不是发挥着很大的作用，他们只是强调协调存在于管理的各个环节。

我认为，管理的本质应该归结为效率，效率可以说是管理的灵魂。因为效率既是管理者毕生所追求的目标，又是衡量一个企业或是一个组织成功的重要要素之一和管理成败的关键所在。只有获得了一个较高效率才能保证组织良好快速的运作。

行为主体就是组织本省，组织本身的目的应该说是基本上不变的，就是组织者的利益。而管理的环境，管理的主体以及客体却随着组织的不同而不同。例如：一家工厂的管理和一家商店的管理就会截然不同；高素质人才的管理和简单劳动者的管理就会截然不同；一家跨国公司的管理和一家小型零售店的管理同样也会截然不同。

教授曾经和我说过，管理学存在着三个原理：变易原理，不易原理和简易原理。

管理的方法也有以下的主要几种：目标管理法，任务管理法，人本管理法和系统管理法。而这些方法在实际的实践过程中或多或少的存在着一些缺陷。所以我个人认为，效率管理是管理的最根本的方法。

效率管理是一门研究改进组织效率的方法，分析组织以及组织的流程，对组织的效率进行规定，评估和分析，提高组织的效率，从而有效地实现组织的目的。效率管理作为一种管理方法，它强调要以一切可行的效率标准来统一人们的思想，指导人们的行动，把效率做为管理活动的中心任务。

这是我今天学习管理学的一点心得。

管理读书心得篇七

3月6日，经理部领导班子成员、各部室负责人及代表一起，集中学习公司惠兴高速公路第16合同段项目部标准化管理，查找本项目部在管理、队伍组建和运作方面存在的不足，深化本项目管理工作的思路，对今后项目管理工作做出具体部署。

大家在学习中深刻剖析了本项目管理和队伍建设方面存在的不足，明确提出了下一步深化项目管理和队伍建设的五项具体措施：

一是加强对标准的学习，进一步提高标准化建设重要性的认识，增强抓好标准化管理的紧迫感和责任感。适时组织职工进行标准化学习，营造全体员工自觉遵守标准的良好氛围。

二是加大管理落实力度，把标准落实到生产过程中去。在认真学习和熟练掌握工程质量关键环节与控制要点以及其他标

准的基础上，结合实际编制管理 workflows，并对照标准抓好管理落实。

三是抓紧人才培养，尽快适应建筑市场激烈竞争的需要。加大对年轻技术人员培养力度，培养一批适应市场、素质全面的管理人才和技术人才。四是调整、明确项目各部门的管理职能，更好地服务于项目部管理。五是解放思想，与时俱进，不断调整和完善激励约束机制，引导和鼓励年轻技术人员从事现场管理，解除各种障碍和制约因素，让干得好的人收入高一点，积累多一点，实力强一点，有效调动员工的积极性。把企业内的成员所积累的技术、经验，通过文件的方式来加以保存，而不会因为人员的流动，整个技术、经验跟着流失。达到个人知道多少，组织就知道多少，也就是将个人的经验(财富)转化为企业的财富；每一项工作即使换了不同的人来操作，也不会因为不同的人，在效率与质量上出现太大的差异。

如果不这样，老员工调离时，他将所有曾经发生过问题的对应方法、作业技巧等宝贵经验装在脑子里带走后，新员工可能重复发生以前的问题，即便在交接时有了传授，但凭记忆很难完全记住。不同的师傅将带出不同的徒弟，其工作结果的一致性可想而知。

就技术部门的工作，内业方面：积极学习并掌握各类规范、图集标准；施工前期的图纸审核和现场调查；编写和完善各分部、分项施工组织设计、施工方案及工序作业指导书；分解总工期并针对关键工序、关键部位编写施工计划并组织实施；编写和及时下发施工技术交底并督促落实到现场；统计各单位工程的工程数量并提前编制和上报材料计划；建立施工日志、施工台帐、收方台帐，记录施工过程并掌握材料消耗数量；上报设计变更并积极联系业主、设计、监理单位做好现场确认；整理和归档各项测量数据、检查记录，及时编写并签认质检资料和评定资料。

外业方面：组织并参与导线测量及施工控制测量，做好施工前高程和平面位置的放样及施工后高程和平面位置的复核；有效组织并合理安排各施工工序的衔接；对照施工规范及作业指导书，监督检查施工现场的每一个环节；对关键工序、关键部位进行旁站，及时发现问题并进行处理；协助现场管理人员做好现场机械、物质调配，协调各施工队伍之间的关系。

通过标准化管理，可以将复杂的问题程序化，模糊问题具体化，分散的问题集成化，成功的方法重复化，实现工程建设各阶段项目管理工作的有机衔接，整体提高项目管理水平，为又好又快实施大规模建设任务提供保障；通过推行统一的作业标准和施工工艺，可以有效避免施工过程中的质量通病和安全死角，为建设精品工程和安全工程提供了保障。

管理读书心得篇八

第一段：引入

GK[GongKai]是一个集所有参与者共享的开源文化言行体系。作为一种新兴的管理方式，GK管理在现今竞争激烈的商业环境中受到越来越多公司的关注和认可。通过与众多公司合作和学习，我深刻体会到GK管理的重要性和优势。本文将从建立公开透明的沟通平台、鼓励个人创新和自由、倡导共享学习和开放知识、强调团队合作和创造良好企业文化几个方面，总结我的心得体会。

第二段：建立公开透明的沟通平台

GK管理倡导开放和透明的沟通环境，这意味着每个成员都应该有权利和责任去表达自己的想法和看法。通过建立公开透明的沟通平台，公司能够保持良好的信息流动，及时了解员工的需求和痛点，使公司的决策更加精准和有效。在我所在的公司，我们通过内部社交平台和定期的员工会议，鼓励每个成员分享项目进展、问题和新想法。这种沟通方式不仅消

除了沟通障碍，还激发了员工的创造力和团队精神。

第三段：鼓励个人创新和自由

GK管理强调每个员工的创新和自由权利。在传统的管理体系中，员工的工作往往受到严格的指令和限制，导致他们缺乏发挥创造力的机会。而在**GK**管理中，员工受到鼓励去提出新的想法和方法，同时也享有足够的自由来实施和探索。这种创新和自由的环境激发了员工的工作热情和积极性，推动了公司的持续创新和发展。我个人在这种环境中，有勇气和自信去探索新的解决方案，并取得了不少成果。

第四段：共享学习和开放知识

GK管理倡导共享学习和开放知识的文化。在这种管理体系下，公司鼓励员工自愿分享自己的知识和经验，推动整个团队的学习和进步。通过开设内部课程和分享会议，员工能够不断吸收新的知识和技能，不断提升个人能力和团队竞争力。而且，公司还倡导开放知识，即鼓励与其他公司、组织和行业分享知识和经验，实现互惠共赢的局面。这种共享学习和开放知识的精神，使得公司能够顺应变化和创新发展的。

第五段：团队合作和创造良好企业文化

GK管理强调团队合作和创造良好企业文化。在这种管理模式 下，公司鼓励各个团队成员之间彼此合作、相互支持，实现协同效应。通过定期的团队建设活动和团队项目，员工之间建立起紧密的联系和良好的协作关系，增强了整个团队的凝聚力。同时，公司还着重培养正能量的企业文化，积极鼓励和奖励优秀员工，创造良好的工作氛围。这种团队合作和优秀企业文化的建设，使公司在竞争中不断取得胜利。

结尾段：总结和展望

GK管理通过建立公开透明的沟通平台、鼓励个人创新和自由、倡导共享学习和开放知识、强调团队合作和创造良好企业文化等方面，为公司的发展和员工的成长带来了巨大的动力和机遇。作为一种新型管理方式，**GK**管理体现了以人为本的管理理念，倡导开放、自由和创新的文化氛围。未来，我相信**GK**管理将在更多的企业中得到应用和推广，并成为企业成功的重要因素。