

# 工作自我管理心得体会 管理员个人工作 心得体会(大全9篇)

学习心得可以帮助我们更好地规划学习计划和目标。接下来是一些实习心得的范文，希望能够给大家提供一些写作的参考和思考的方向。

## 工作自我管理心得体会篇一

在寝室当了一个多学期的寝室管理员工作，在工作中感受了很多，一个学校管理与否，寝室的管理也是尤为重要。寝室是住校生走出教室的家，同千千万万的家一样，这里也需要和谐，需要温暖，需要快乐。

在寝室中学生的琐碎事情很多，很多事情都需要寝室老师去想方设法的照顾到，需要寝室老师在寝室生活中通关点滴事情来教育学生，使学生“学会做人，学会做事，学会求知，学会健体”，如果说教室是教学生求知的殿堂，那么寝室则是我们教学生“学会做人，学会做事”的演练场。

寝室里可以锻炼学生自律能力，自我独立生活能力。在寝室当管理员的这一个多学期里里感受到小小的一个寝室就如同一个社会的缩影一样，在里面有着形形色色的人，很多让你意想不到的事情发生，同时经常要应对与不同性格的学生进行沟通教育，所以想要当好一名合格的寝室管理员很辛苦，但是很有成就感。

## 工作自我管理心得体会篇二

5

今年是我们后勤工作提高的一年，平凡中夹杂了不平凡，并且在繁杂中提高着。也是我本人经受方方面面考验最多的一

年。在这一年里，我们在上级领导的正确领导下，在全体后勤人员的大力支持下，与各站室一道紧紧围绕中心整体工作安排，全力做好了后勤各项服务工作和各项管理工作。能够说，后勤的事多繁杂，后勤的影响又很大，方方面面需协调，尤其是门卫、收发工作和日常的签到工作都有具体人负责，虽然工作面广，还是完成了各项工作任务。取得了很多有益的工作结果。

## 一、工作完成情景及存在问题

1. 继续加大制度的执行，监督、检查工作力度。虽然中心今年工作量大，业务人员下乡次数较多，但我们仍坚持了每周查岗制度、每月统计制度，全面提升管理工作质量水平。

2. 继续抓好信息平台建设，充分利用互联网信息量大而广，精而细的资料特点，广泛深入地收集、利用各种先进信息技术，更好地为“三农”服务。

3. 继续抓好做好日常工作的管理检查力度，全面树立后勤窗口形象。重点以爱岗敬业为主要资料，全面严格要求自我为出发点，狠抓工作落实，促进整体工作上档次，全力服务“三农”。

4. 继续狠抓了“一制两簿一则”的起草、修订工作。用可操作性强的制度约束人、管理人，充分发挥制度的约束作用，促进中心工作的全面完成。

5. 全力做好重大活动及节日安全服务工作。组织安排实施了卫生清扫活动，栽花种草活动和定期组织卫生工作大扫除。

综上所述，虽然做了以上这些具体工作，但离上级“两风”建设要求，还有很多不适应的地方和需要改善的方方面面，主要体此刻运转中讲管理的较小；实干中缺乏思考，忙碌中不善于总结，议事中不善于协调，究其原因主要是：

1. 思想保守，习惯于计划、安排就等于落实的固定模式，缺乏工作创新。表此刻对职工要求上，只要按时上下班，按时交接班，能基本完成本职工作任务，就能够了。从而在必须程度上没有充分调动职工的工作进取性，影响了群众的首创精神的发挥和工作主动性、自觉性及奉献精神。
2. 后勤工作量大、乱繁杂，自我本事有限，虽竭尽全力，得效果不好，表此刻：领导要求高，跟领导沟通协调少，新形势变化快，生活节奏快，跟不上发展形势。
3. 对自我要求较严，对下属要求较松。表此刻对下属工作安排、检查、督促的不够，有倾向手下的思想，有些下属工作虽然做了，但本事水平、思想不一样，完成工作质量也不尽相同，仅有我宁可自我受批评。在必须程度上，影响了制度执行的公正性。
4. 由于自我的特殊身份，调动指挥组织本事不强，自我也抬不起头，腰杆不硬。在必须程度上削弱了管理的力度和进取性，表此刻：自我干的多，安排下属干得少，今后须进一步开拓思想，增加对工作的负责精神，提高指挥协调本事水平，更好地做好工作。

## 二、工作整改措施

鉴于上述问题及不足，具体整改措施如下：

1. 加强学习，提高素质，增强工作主动性。今后应进一步统一思想，把在家的工作进取性和思想统一到中心整体工作安排上来，做一些实实在在的事，把工作做实做细。
2. 与中心班子坚持高度一致，与职工群众共同努力快发展，共同唱响为“三农”服务的主旋律，共同谱写“为三农”服务的新篇章。

3. 加大检查监管力度，公开公平地对待每位同志，工作要开拓一些，胆子要大一些，组织要多帮忙协调一些，促进自我腰杆要直一些。

4. 尽心竭力和后勤工作人员一道，努力做好各项服务工作，共同塑造服务窗口新形象。

## 工作自我管理心得体会篇三

这学期我担任0507班班主任。虽然我做了很多年班主任，也有一些班主任工作的经验，但这是我在学校实行半军事化管理后第一次从事这项工作，所以我是一名新的班主任。班级是学校中最小的元素，学校各个部门与学生有关的一切都是以班级为单位来处理的。班级的正常运作直接影响学校的发展。所以班主任工作的重要性不言而喻。

接手班里的工作后，我觉得很荣幸，也感受到了肩上重担的重量。为了做好这份工作，我虚心向身边的老班主任学习。好在学校领导在安排班主任办公室的时候已经考虑到了这个问题。我和我们示范班的班主任徐青在同一个办公室。随和，她给了我很多班主任工作的宝贵经验，帮助我顺利开展工作。

一是制定详细的班级规章制度，严格执行制度，形成良好的班级氛围。中学生在学校学习生活的环境主要是班级群体，班级的人际环境、心理环境、学习环境是否有利于青少年的健康成长，取决于班级的班规、班风、班容是否良好。接手0507班后，我们从开学前对学生档案的调查了解开始，严格按照《学校德育管理实施条例》进行班级管理，给社会加分扣分，明确责任，发现差距，确定努力方向。以我的阶级为荣以我的阶级为耻。在这个班级的管理中，我得到了一个经验：班级管理制度要严格，执行要从头到尾，这叫“有规矩不成方圆”。

二是培养骨干班委，形成班内多层次的干部队伍在选拔培养

骨干班委的工作中，我一直坚持“开路”，反对武断；提倡“全面评价学生”，反对“一点结论”（比如反对成绩差的不准担任班委干部的做法）。我班有四个级别的干部。

### 1、班级管理的“核心力量”——团支部书记兼班长

他们是班主任的主要助手，是全班的领导。他们可以在前台大胆工作，协助班委解决问题，让他们可以放心大胆地进行班级管理，而不是瞻前顾后，无所顾忌。

### 2、全班“中层干部”——团支部委员会和各班委员会

他们各司其职，各负其责，是各种阶级制度实施的执行者。他们服从团支书和班长的安排和领导，指导各街区的学生执行任务。

### 3、“基层干部”——组长和班代表

他们一件事一件事地讨论，一个人负责一件事，日常工作长时间落在他们身上，工作就像“流水作业”。

### 4、自发临时干部

如果出去活动或者参加课外活动，有的同学志愿当“指挥官”；运动会一开始，就有同学自告奋勇去做“服务员”之类的。

暖被冷落的心。同时从一点一滴的小事开始，培养他们的自尊、自信、自爱的精神，挖掘闪光点。然后从严要求，积极鼓励他们在思想上的每一个进步。最后，为巩固他们的进步，我在每个后进生的周围，安排一批班干部、好同学对他们进行热心的帮助。这样，有了家长的定期交流，有了老师的定时指导和班团干部的帮助，形成了一个促进后进生转化的良好环境，使班级的后进生转化工作取得了较好的效果。

四是注重多方位联系，形成教育网络在班集体的建设中，我也注重纵向和横向的联系，调动一切积极因素，形成教育的整体网络，使班级建设稳步前进。

（一）上下配合。在学校行政领导的带领下，加强与办学部的联系。把对上级的工作安排、学校整体规划的理解与执行，作为班级建设的目标。

（二）内外配合。班内的一切学习、生活情况要通过各方面的配合才能做好工作。我到寝室、食堂等学生活动的地方，了解本班学生的情况，并希望得到各个部门的共同教育。

（三）相互配合。班主任工作需要得到各科任教师的配合。我主动定期向各科老师了解学生的学习情况，以便掌握学生的主要动向，同时，也便于科任教师了解详细情况。做到经常交流，共同配合，齐抓共管，使班级各个方面获得了进步。

（四）校内外配合。从接手班主任工作开始，我与学生家长就建立起联系制度，有的采取电话交流，定期与家长联系。这样，一方面了解了学生的家庭情况，以便“对症下药”；更重要的是取得家长对子女和班主任的理解，通过共同商议对孩子的教育问题，改变一些家长的片面观点和不正确的育人观念。这样一来，使得班主任工作得到各部门、各方面和学生家庭的相互配合，而不是班主任唱“独角戏”。

五是言传身教，以情激情。教师的工作对象是学生，教师的思想、行为、作风、仪表、气质随时都影响着学生。因此，教师必须“美其德，慎其行”，不能出一点疏漏。凡要求学生做到的，班主任坚决做到。要求学生不乱扔纸屑，我一看到地上有纸屑就随手捡起；要求学生不准带零食进教室，我首先严于律己；要求他们讲究文明礼貌我首先以身作则。在教育学生时，我采取的是情感陶冶、以情育情的方法，引起学生感情上的共鸣。班主任工作任重而道远，还需要我不断的探索新方法、改进新措施。在进行实践的同时，不断钻研

科学的管理方法和理论，深入到学生当中，真正的关心、爱护学生，为实现全方位的教育和管理而不断探索。我将向朱利倩等优秀的班主任学习，扎扎实实做好各项，为争创文明班级、示范班级而努力。

文档为doc格式

## 工作自我管理心得体会篇四

时间过的真快，转眼20\_年就要过去，我们即将迎来新的一年。回想这一年的工作来，在公司领导的正确指挥和同事们的并肩努力下，我们仓库管理员的各项工作始终围绕着库存货物安全、库存数据准确、作业标准规范化、热情服务高质量的目标开展工作。现将20\_年的不足和缺陷总结出来，以望在今后的工作中加以提高和改善。

### 一、仓库保管工作

第一：出入库管理，见单作业，凭什么能够收发，凭什么进行收发，单据，认真核实，细心清点，当面交接，当面签章；认真按严密的程序办事。

第二：订购管理，仓管担当部份物控职能，理解安全库存，周转库存，最高存量，采购批量，严密跟进每一款物品的进销存，及时提请欠料申购；一方面要保证能持续供应产线，一方面保证能降低库存，一方面要兼顾采购周期及采购成本，找平衡，统计每款物料的各月领用规律，理解采购的经济批量与周期，综合分析好，连续关注。

第三5s管理，各项现场管理工作的基础，对仓库管理一样重要，仓库的定点定位定量原则，就是要做好整顿工作，仓库的物品分仓分类分管，整理好了才能分，仓库的物品多，在接收搬运储存交付的各类活动中，都需要一个有序整洁的工作环境，仅有做好整理整顿清扫工作，才能保证这些工作的

效率与质量。仓库管理是一件长期的重复性工作，所以必须养成一个好习惯，天天坚持做好，日清日洁5s的素养对此有十分大的帮忙。

第四：先进先出管理，是仓库管理的三大原则之一，不执行先进先出易造成超期库存，易产生物品变质，易产生工程变更的报废风险。执行先进先出的办法有色标法，双区库品移位法，重力法，最严密批次记录台账追索法等。

## 二、存在问题及计划

在过去的工作中，在公司领导和同事的帮忙下，经过自我的努力，顺利完成了岗位规定的工作，也使客户对自我有了较高地评价。但仅仅限制于目前工作岗位，对公司其他业务和流程几乎一片空白，公司系统也没有较深入地了解和认识，对物流专业知识也有很大的不足。

为了适应新形势、谋划新发展，我决心在今后的工作中，发扬成绩、克服不足、加强学习、努力工作，为新的一年做好准备工作，决心做好以下几方面：

- 1、力争在提高自身专业素质上取得新突破，经过制定学习计划，做到与时俱进，当然不仅仅要学习书上的东西，并且要学习做人的道理，处世的方法，不断增强服务客户的本事，增强与客户沟通的本事，增强解决客户问题的本事，使自我成为一个综合素质比较好的员工。加强思想认识，做到学以致用。
- 2、要坚持个人自学，经过阅读物流专业知识书刊，利用自我的业余时间加强学习。
- 3、进取参与公司各类新知识的培训，及时更新自我的知识，提高自我的工作和专业本事，虚心向同事学习，取他人之长，补自我之短。



4、加强物流管理、供应链管理知识方面的学习，并在工作中不断应用这些知识，做到理论实际相结合，不断发现工作的问题，使自我和公司能够共同提高。

5、确立目标，不折扣行动，大胆思考，细心求证，力求做得更好。

在新的一年里我将努力学习、总结经验、克服不足、再接再厉、一如既往的做好我的本职工作，努力使我在仓库管理员的位置上有更大的起色，与同事劲往一处使、心往一处想，不计较得失，只期望把工作圆满完成，决不辜负领导对我的信任和期待。这份仓库管理员的职业是我人生很大的财富，我真心地感激那些曾指导和帮忙过我的领导和同事们。

今后我还要继续脚踏实地、勤勤恳恳、认认真真、努力完成各项工作。要自觉地做好每一项工作，就必须正视自我的工作，无论工作是繁重、繁忙还是清闲，都要适应那里的环境，要用进取的态度去完成领导交给的每一份工作，使自我在普通的岗位上发挥自我的光和热！

## 工作自我管理心得体会篇五

也许有人会对这样的事实百思不得其解。其实，我们知道，管理者的大部分业绩不是自我亲手创造的，而是经过和别人的合作(包括下属、同事、客户等)创造的，甚至可以说是“借他人之力”创造的。明白了这一点，以上所提到的事实也就不难理解了。一段时间以来，笔者认真留意了一些在管理岗位上工作得异常出色的管理者并分析和总结出了他们所共有的十大思想和行为特征。现整理之，愿与大家分享，同时也期望能给我们广大管理者带来些许启示。

(1)处事冷静，但不优柔寡断 出色管理者都具有处事冷静的特点，他们善于考虑事情的多个方面或问题涉及的各利害关系方，不易冲动行事。优秀管理者虽然处事冷静，但并不优

柔寡断，他们往往会在周密思考后果断作出决定或清晰地阐明自己的观点。具有这种特征的管理者往往能使事情或问题得到比较妥当的处理，同时又有利于形成良好的人际关系。

(2)做事认真，但不事事求“完美” 出色管理者深知经商和科研不一样。科研侧重追求的是严谨、精益求精；经商侧重追求的是效益、投入产出比。出色管理者做事非常认真仔细，但他们同时也非常懂得什么事情需要追求“完美”（尽善尽美），什么事情“差不多就行”（达到基本标准）。具有这种特征的管理者往往能把事情“做对”，并且能比一般人更容易创造出价值。

(3)关注细节，但不拘泥于小节 出色管理者善于关注事情的细节，善于留意观察身边的人和事。他们善于抓住问题的要害，善于将问题“扼杀”在萌芽状态。出色管理者虽然善于关注细节，但他们不会过分拘泥于小节，不会在意别人的一点小过错或小过失。具有这种特征的管理者往往能大幅度减少“问题”的发生，日常工作也会井然有序。

(4)协商安排工作，绝少发号施令 管理者不是发号施令的“监工”。一个能让下属主动“追随”的管理者，依赖的是他(她)的个人魅力和领导力，而不是他(她)手中的“权利”。出色的管理者绝少对下属发号施令，他们往往采用和下属商量的方式布置和安排工作。具有这种特征的管理者往往能让下属真正“心甘情愿”地完成好被安排的任务，这样的管理者也往往能营造出和谐团结的团队氛围。

(5)关爱下属，懂得惜才爱才 出色管理者善于尊重和关爱下属，他们往往视同事如“兄弟”，懂得怎样去珍惜和爱护与自己朝夕相处、共同拼搏的“战友”。具有这样特征的管理者往往会让下属有一种“如家”的感觉，无形中也让大家更积极、更主动、更无怨无悔地付出。

(6)对人宽容，甘于忍让 出色管理者胸怀宽广，对人宽容、

甘于忍让，他们善于将心比心，善于考虑别人的难处和利益，善于“挖起荆棘并种下玫瑰”。具有这种特征的管理者往往易于形成良好的人际关系，并往往能在需要时，得到别人最真诚的支持和帮助。

(7) 严以律己，以行动服人 出色管理者不会让自己独立于各种规章制度之外，他们往往身体力行、为人表率，用自己的实际行动来影响和带动身边的人。具有这种特征的管理者往往“其身正，不令而行”。

(8) 为人正直，表里如一 出色管理者为人正直、表里如一。他们往往对人一视同仁、处事公平公正。没有暗箱操作；也不会当面“抹蜜钱”，背后“捅刀子”。具有这种特征的管理者往往使人有“安全感”并能得到别人充分的信任。

(9) 谦虚谨慎，善于学习 出色管理者不会把自己已有的知识和技能作为管理的资本。他们往往谦虚谨慎，乐于向自己的上司、同事和下属等学习。具有这种特征的管理者往往具有比较强的能力并且能够使自己的能力得到持续的提高。

(10) 不满足于现状，但不脱离现实 出色管理者不满足于当前的业绩，他们都有比较高远的目标和追求。他们不满足于现状，但决不会脱离现实，他们总是一步一个脚印为更高更远的目标而奋斗。他们非常清楚自己的将来会是怎样，而怎样才是他们想象中的将来。具有这样特征的管理者往往具有充沛的工作激情并有持之以恒的工作动力。成为一名出色的管理者，应该是我们广大管理者追求的目标之一。以上总结的出色管理者的十大思想和行为特征，期望能成为我们不断接近“出色管理者”的一面镜子。

## 工作自我管理心得体会篇六

管理者是酒店的总调度师”、“管理者是酒店的掌舵人”……这些评价是经常听到的，而笔者把管理者比做医生。笔者认

为酒店就像人，由各个器官组成，只有各个器官运行正常时，人才能正常地活动。一旦某个器官发生病变，人就需要就医。酒店也是如此。如果能让一个酒店正常运转，管理者就要充当医生的职责，在适当的时候给员工打一针，刺激一下员工，使他们随时都在一种积极的状态下工作。比如在酒店就餐高峰期，前厅的员工会很忙，这时管理者就应该放下架子，加入到员工中，帮助员工收拾餐具或者引领客人。管理者的“举手之劳”会使员工提高工作的积极性和主动性，“领导都这样做了，我们还抱怨什么呢。”这是员工普遍的反映。但这并不是说管理者做任何事情都要亲历亲为，因为如果管理者事事亲历亲为会让员工产生不被信任的感觉。

## 培养fans

酒店顾客盈门就是生意好？其实不然，如果所有的客人都是新客人，酒店当天的生意再好也不是真的好，因为这些新客人都是一些“不稳定因素”，他们今天在这里吃饭，明天就可能坐在另一家酒店里就餐。所以觉得一个真正成功的酒店在客源上应该是2/3的老客人+1/3的新客人。只有做到这一点酒店才会真的生意兴隆、顾客盈门。这就像娱乐圈里明星和fan的关系，只有支持自己的fans多了，明星才会有人气。所以，在培训员工时让员工记住每一位到酒店就餐的客人名字，并利用酒店有歌舞表演等节目的特色，尽可能多地获取顾客资料，保证酒店2/3的固定客源。

## 管理者要学会做“桥梁”

以前讲顾客是上帝，现在提倡以人为本，员工和顾客一样都是上帝。我觉得酒店应该有四个上帝：员工、客人、政府职能部门和供应商，四者缺一不可。所以，管理者要学会做“桥梁”，担负起酒店和上帝之间沟通的重任。酒店要想生存，和工商、税务等政府职能部门打交道就不可避免，如果不和这些“左邻右舍”处好关系，酒店就很难生意兴隆，甚至会使经营陷入被动。为此，酒店常利用节假日等重要节

日拜访他们，一方面加强与他们的联系，另一方面也为酒店扩大了客源；很多酒店把供应商放在可有可无的位置，觉得酒店是买家，供应商要想和酒店合作必须先“讨好”酒店。其实在某些方面，供应商决定着酒店的生存和发展。因为供应商提供原料的好坏直接影响着酒店菜品的质量。正是认识到这一点，所以经常把供应商的员工请到酒店里聚餐，这不仅让供应商感觉到很有面子，还加强了与供应商间的私人感情。此外，酒店即使遇到资金紧张的情况也会按时支付供应商的货款。人都是有感情的，这样供应商才会全心全意地为酒店着想，提供优质的原材料。

## 水的标准

水具有很大的包容性，不管是方形、长形、三角形还是不规则图形的石块，水都能以极大的胸怀包容它们，并把它们变得光洁可人。酒店的员工就像水中的石头，性格各异。管理者要想把这些性格各异的员工融合在一个大集体中，就要有水的胸怀和韧性，把自己当作次体，在与员工、客人发生摩擦时必须先适应员工，先适应客人，学会退让，用最大的包容，以柔克刚与其融为一体，消除摩擦。

## 物质和精神双重肯定

任何人都希望自己的工作得到别人的认可和肯定，这样才能保持积极向上的工作态度。酒店更是如此，只有让员工看到未来，看到自己发展的潜力，他们才会安心在这里工作。所以在工作中，管理者要善于发现每个员工的优点和潜力，并且要经常给予表扬，让每个员工知道“自己是最棒的，最好的”。对于批评，实行“密令制”。每个月发工资时，财务会把每位员工的工资密封在工资袋里，并附上一封主管领导对本人当月工作的评价。一般，主管领导对员工的评价要先交酒店经理审查。这样做既保全了员工的面子，还有利于员工改正不足，发扬优点。

## 学无止境，当好酒店管理者

酒店是劳动密集型行业，服务工作要靠人来完成。我经常说：“一线服务靠的是员工的即席表现。”出现问题，最大的责任在管理者，从领班到总经理都不同程度的承担着责任。面对责任，酒店的管理者责无旁贷。如何当好酒店的管理者？我谈几点看法：

### 一、 态度影响结果

有人说：态度决定一切。这一点我没有异议，但是我认为态度的好坏直接影响做事的结果。领班是一个基层的管理岗位，正常情况下，酒店的管理者都是从领班级起步。有些人在抱怨我做了那么久领班仍然没有提升呢？为什么别人就可以脱颖而出呢？原因很简单：态度不一样。

这是工作的态度、敬业的态度。我触动最深的一次干部任命：十来年前刚参加工作有一段时间，当时在做门童经常跟其他岗位的领班在一起喝酒闲聊，不慎惬意。也习惯了他们酒后的一些抱怨，基本上我一笑而过。然而在一次任命中，出乎意料的一个pa领班成为主管。这时，我才发现他从来没有和我们在一起过，对他印象最深的是他永远都在带着人一起工作。

我也在不断的去了解他，得到的评价是：工作细心、敬业爱岗。现在想想，确实应该对他进行提拔，就凭他工作的态度。这种态度不是一时的，无论你做到什么职位都要贯穿始终。

### 二、 修炼个人专业

“闻道有先后，术业有专攻”。酒店的管理者要把酒店的专业知识学精、学透。每一级管理者都带领的有员工，所以我们要为员工负责。曾经在一次宴请中，和几位酒店的总经理在一起沟通。席间专门讲到了：敬业与专业的问题。两者都

很重要，敬业是做好事的前提，专业是做好事的基础。其中，谈到了厨师靠的是自身的厨艺才能做成美味佳肴，但是如果只有敬业，专业技能不过关，整个接待就做不好。

做哪一级的管理者都要把相关的专业知识学好、做扎实。这是一种积累，通过这些积累来修炼自身的专业。提升个人的专业能力，不管是对员工负责，也是对企业负责。投资人将企业托付给我们，用的就是我们的敬业与专业，一个企业或许涵盖了投资人毕生的心血，所以管理者敬业与专业必不可少。

### 三、学会总结得失

酒店的发展步伐是迅速的，古语讲“逆水行舟，不进则退”，我们要学会在日常工作中去进行总结提炼，否则势必跟不上发展的步伐。讲一个大家都熟知的公式： $100-1=0$ 。这一公式最早是监狱看守的纪律，后来被引入服务行业与品牌营销中去。体现的是当客人在酒店消费过程中有一个环节不满意，那么此次客人的接待是失败的，前期做的工作会因为这一个环节的失误全部归零。后来有人提出了疑问：客人不满意会产生连锁反应，并对此酒店印象定位，他会告知他身边的朋友，因此客人的不满并非是在他离店时结束，一个新的公式又诞生了 $100-1\leq 0$ 。这不仅仅是增加了一个符号而已，而是多少服务行业的专家总结出来的宝贵经验。管理者要学会总结，我们每天会做很多事，有没有在做完事后进行总结，这一点很重要。总结能够让你获得经验，总结能够让你做的更好。

### 四、注重培养下属

判断酒店管理者是否优秀，并不是看你个人的能力有多强，而是看你团队的创造力有多大。工作的完成靠的是团队的协作，因此培养下属也是管理者的责任之一。

培养下属是因人而异，方式多样的。一成不变培训就是在复制，效果不好。管理者要善于发现下属的特长，帮助他去放大。我听到过这样的抱怨：我在这一职位上做的时间不短了，为什么还没有得到提升？是不是领导对我有意见，是不是,,,种种的猜测随之而来。其实，最主要的是要反思自己对下属的培养。如果很多事都要靠你亲自去盯、亲自布置那么下属永远就得不到锻炼，你每天现在事务堆中无法自拔，领导怎么能够去提拔你呢？注重对下属的培养我认为有两大益处：1、提高员工的工作能力，妥善处理遇到的问题。2、完善人才梯队，有利于个人的职场发展。因此，管理者注重培养下属无论是对企业还是对个人都是一种负责。

## 五、 在学习中进步

酒店管理是一门学问：管理是其中的一项，经营也是其中的一项。不同的职位侧重点不同，领班、主管更多的是在管理工作中去下功夫。然而，部门经理以上不仅要考虑管理还要考虑经营。管理者的职位越高，所承担的责任越大。只有不断的去学习，多听、多看、多总结。我不赞成这样的想法：反正我现在级别不够，等我当上了,,我在学也不晚。这种心态是错误的，你的职位可以不到，但是你的学习力不能降低，没有人规定知识必须与职位相匹配。

## 工作自我管理心得体会篇七

9月本人参加了统一组织的上海交大学习，通过这几天时间认真紧张的对情绪压力管理、职业化素养、企业文化建设、团队建设等方面的学习，本人收获颇丰、感受和体会深刻。通过这次学习对我的工作、生活也有了较大的改观：

### 1、工作心态更加积极乐观。

随着社会竞争日益激烈，我们所面临的工作、家庭、社会交往等各方面的压力越来越大。所以，我们需要实时监控和调



节自己的压力与情绪状态。现在大多数人是生活在激烈的竞争下，工作、生活、学习压力都很大，常此以往不仅损害个体，而且也破坏组织内健康，压力与情绪管理相对于我们的关系是很大的，这不仅是一种个人修养的表现，又是可以看出社会的人文素养的表现。所以，我们要深刻了解自己、剖析自己、鼓励自己，明白自己在干什么、想干什么、能干什么、可干什么。不要让自己做悔不当初的事，当情绪要失控前，你要先告诉自己：这已经是我的极限了，不会让我更难受了。心态调整了以后，好好的想想是什么问题让你到了心情的低谷，自己替自己定位顺其自然。对人、对事、对物不要过于强求，我们要以积极向上的心态来迎接每一刻幸福时光的到来。

## 2、增强处理一般事物的能力。

我们学会了一些减轻负面情绪的技巧和方法，学会不要带着情绪去工作和处理问题，在处理问题时要先放下情绪，然后再冷静思考解决对策。停止消极想象，用积极的心理活动挤掉忧虑的心理空间；不追求完美，心理上预先接受并适应不可避免的事实；通过放松肌肉来减少焦虑和紧张情绪；学会倾诉性的宣泄；转移注意力或花时间娱乐；为别人做点有益的事情；建立良好的生活、工作、学习习惯，把眼前的忧虑化为事前的思考和行动，进一步提高了为人处事的能力。

## 3、增强了对企业文化的认识。

企业文化是企业的灵魂，是企业员工的精神支柱，是企业生死存亡和发展的基本条件，加强企业文化建设，能增强凝聚力，激发创造力，使员工发扬团队精神，拼搏进取，从而提高企业核心竞争力。这次参观了大众汽车公司后，让我清楚地认识到。纪律对于一个集体是至关重要的，大到企业高管、小到班组成员。他们不是靠别人管理和制度对自己的约束，更多是要自我约束和自觉性。我们也有自己的企业文化。我们要用企业的文化来正确处理自由与纪律的关系，培养自我

管理、自我约束的能力，培养严于律己、自控自制的坚强意志，做到在任何情况下，思想上不忘纪律观念、行动上不违反纪律和规章制度。

#### 4、增强了个人的工作责任意识。

每个人都有自己的工作，只不过工作性质不同而以。职业没有贵贱，劳动都是神圣的。其实大家心里都这么想了，我们的工作责任心就慢慢的有了。无论我们处在什么职位上都必须具备一种责任意识。责任，就是能够敢于承担，不推诿、不拖拉；就是勇于奉献，不计较个人得失；就是积极拓宽思路，努力创新工作方法；就是团结协作不遗余力的支持他人的工作。如果一个人没有工作责任心、时时处处敷衍了事我想这样的人终究要被淘汰。马克思说过：世界上有许多事情你不一定喜欢做，但你必须做。这就是责任的涵义。微软总裁比尔·盖茨曾对他的员工说：“人可以不伟大，但不可以没有责任心。”这句话很简单也很实在。确实，一个人只有具有高度的责任感，才能在执行中勇于负责，在每一个环节中力求完美有责任意识的人，无论处在什么职位，什么岗位，都能自觉的意识到自己所担负的责任。那么作为一名基层员工，更应该明确自己的责任所在，明确自己应该承担怎样的责任。

通过此次紧张的培训，使我的理论水平、知识素养和精神面貌都大为改观。我会将所学知识用到实际工作中，不断总结经验，提高个人素质，为公司作出自己应有的贡献。

#### 有关企业管理工作个人心得体会范文5

##### 一、转变观念是推进中小企业精细化管理的核心所在

观念是我们对事物的认识，不同时期，不同阶段应有不同认知事物的观念，但是，由于传统思维定式，转变观念是一个写在纸上容易，说在嘴上容易但做起来非常难的事，改变已经长期形成的固定思维模式是困难和痛苦的抉择，所以转变

观念是实施中小企业精细化管理的核心所在。

首先领导干部观念的转变是推进中小企业精细化管理的必要前提。中小企业精细化管理就是要从精益求精的科学态度，严谨务实的工作作风，认真负责的工作责任心去做好我们的每一项工作。要实现这一目标，我们集团高管及中层领导就必须首先从思想认识上完全转变对企业管理的传统思维模式，建立起适应市场经济发展，适应科学发展新形势需要的现代化管理理念。在贯彻中小企业精细化管理的理念中，领导干部是带头人，他们既是推进中小企业精细化管理的策划者，又是落实中小企业精细化管理的执行者和实施者。

从策划的角度而言，超前的管理意识和科学的管理理念需要有先进思想和科学水平的支撑，先进思想和科学创新可以引导人们与时俱进；从执行和实施的角度而言，要改变以往传统的随意化、经验型、粗放式管理模式和观念，就必须完善制度，强化管理，以提升执行力来保证中小企业精细化管理的实施效果，关键在于落实和效果。因此，在推进中小企业精细化管理的进程中，我们各级领导尤其是主要领导思想观念转变得快与慢、深与浅、是与否，不仅影响广大员工观念意识的转变和行为职责的运作，而且在很大程度上制约着中小企业精细化管理的成败结果和顺利推进。

其次全体员工观念的转变是推进中小企业精细化管理的内在动力。在解决了领导干部观念转变的前提和基础上，全体员工观念转变则必然是我们落实中小企业精细化管理的真正动力。我们集团的各项管理是通过职能部门和全体员工去实施和运作体现的，因此，每一位员工既是中小企业精细化管理的对象，载体和参与者，同时也是中小企业精细化管理的主体和实施者。

中小企业精细化管理是一个全员参与的过程，也是全过程和全面的精细，只有每一个人都参与到中小企业精细化管理之中，中小企业精细化管理才能落到实处，才能发挥出成效。

怎样让我们企业的每一位员工自觉地参与到中小企业精细化管理的实践中来，程度地发挥自己的潜力，成为我们企业竞争力的一个有机组成部分，关键是要用精细的理念引导员工实现观念的自觉转变。

第一我们企业长期立足于湖南省内发展，还未能走出去，学不能参予国际化的竞争，信息相对闭塞，接受开放的，国际先进的管理理念和模式的机会相对较少，陈旧的、经验型、粗放式的传统管理模式在很大程度上制约了领导及员工观念的创新，“差不多”，“还凑合”的工作心态及工作作风无法适应中小企业精细化管理高标准，高精度、高质量的管理要求，细节决定成败的管理理念在实际的工作中尚未得到真正的重视。要彻底改变目前这种现状，就必须要求和引导广大员工创新观念，摒弃因循守旧，墨守成规的老框框，旧观念，把精细化的先进管理方式方法引入我们日常管理的工作程序中，用精细化的工作理念规范我们的行为，以精细化推动我们企业的整体管理水平，以精细化提升全体员工的整体素质。要通过实施中小企业精细化管理为载体，为平台，使全体员工的思想观念在创新与守旧，自满与自强的碰撞中得到一次质的升华，引导员工从我们企业长足发展之事，规划我们企业与员工共同发展之愿景，带领员工树拼搏进取之心，努力提升全体员工综合整体素质，强化全体员工的创新能力，应变能力和竞争能力，使广大员工成为我们企业推进中小企业精细化管理的内在动力。

## 二、创新观念是推进中小企业精细化管理的必然途径

精者，去粗也，不断提炼，不断总结，精心筛选，从而找到解决问题的准方案；细者，入微也，穷其根由，由粗及细，由表及里，从而找到事物内在的联系和规律。由此可见，“细”是精细化的必要过程，“精”是精细化的自然结果，然而要把精细化纳入我们企业管理过程的实践中并加以推进，观念的创新则是其必然之途径。因为中小企业精细化管理是以持续自我改进为特征的，要自我改进就必须转变

观念，不断创新，创新是管理的永恒主题，只有不断地更新观念，才能不断地创新工作思路并在创新中不断地否定自我，不断地取得了进步。观念的转变只能应对当前，观念的创新才能把握未来。

我们提出了建设具有较强国际竞争力的质量效益型林纸企业集团，打造行业，管理一流，品牌影响力明显，具有持续成长型的集团标杆企业的发展规划。要实现以上规划发展目标，我们决不能满足于目前现状和成绩，而要从我们企业长足发展的战略眼光去审视企业的中小企业精细化管理。

随着集团规划发展的远景目标制订，内部体制改革的深入，集团内部各成员单位的竞争也不断在凸显，这种竞争不仅体现在安全绿色生产、盈利能力、质量管理上，更重要的是体现在各我们企业内部的管理水平上。要适应这种竞争并在竞争中立于不败就必须要在转变观念的同时创新观念，要明确先进的思想观念也是生产力要素，先进的思想观念也可以推动生产力发展，也可以促进我们企业管理上台阶的辩证关系；要教育和引导广大干部、员工树立居安思危，不进则退的竞争意识，使我们企业的每一个员工都成为一个权力和责任的统一体，让每一个员工从思想上认识到自己所从事的工作不再仅仅是对自己的领导负责，而是对我们企业的生存和发展负责。

第一我们企业长期以来一直是中国造纸行业国有骨干企业，曾经有过历史的辉煌，有着良好的发展基础，同时也具备了不断进取，积极向上的和谐氛围，目前公司在省政府的高度关注与支持下，有着的发展机遇，但我们企业作为一个长期一直在地处湖南省发展的企业，管理思想的落后和不适应是毋庸置疑的，生存性经营理念长期围绕着我们，粗放式管理造成的经济效益低下是我们我们企业管理的瓶颈，我们面临着大而不强的窘迫局面，要改变现状，应尽快适应市场的竞争，必须做到思想上的进一步解放，观念上的进一步创新，管理体制机制上的进一步改革，管理上的进一步提升，要不

断引发和增强员工观念意识的创新，不断提升员工对市场及局内竞争的应变，不断提高员工队伍的整体素质，既是我们推进中小企业精细化管理的关键所在，也是我们应对竞争和挑战的必然选择。

### 三、关注细节，精准要求是提高效益的必然措施和选择

“天下大事，必作于细，天下难事，必成于精”。天下的难事都是从精准要求做起，天下的大事都是从小事开始，把每一件简单的事做好就是不简单；把每一件平凡的事做好就是不平凡。在目前激烈的市场竞争中效益的好坏，在很大程度上已经由细节决定。我们大量资源的投入，往往只能赚取百分之几的利润，而任何一个细节的失误，任何一项工序的不精确，就可能将这点利润完全吞噬掉。其实在现实中，细节同样以各种方式影响我们的工作质量。对于工作的细节和精准，我们没有理由不去重视。

19\_年12月美国经济管理学家洛伦兹在华盛顿的一次演讲中提出的“蝴蝶效应”尤其能说明细小的行为变化对全局的影响，他提出：一只蝴蝶在巴西扇动翅膀，有可能会在美国的德克萨斯引起一场龙卷风。他的演讲给人们留下了极其重要的印象。此后，所谓“蝴蝶效应”之说就不胫而走，名声远扬。产生“蝴蝶效应”的原因在于：蝴蝶翅膀的运动，导致其身边的空气系统发生变化，并引起微弱气流的产生。而微弱气流的产生又会引起它四周空气或其他系统产生相应的变化，由此引起连锁反应，最终导致其他系统的极大变化。此效应说明，事物的发展结果，对初始条件具有极为敏感的依赖性，初始条件和细节的极小偏差的不精准，将会引起结果的极大差异。

局部细微的弱点都将最终导致全局的崩溃，所以我们的管理工作要体现追求利润化这一企业本身特质，就必须注重细节，精益求精。芸芸众生能做大事的实在太少，多数人的多数情况只能做一些具体的事、琐碎的事、单调的事，也许过于平

澹，也许鸡毛蒜皮，但这就是工作，是成就大事的不可缺少的基础。由此，我们应该按照精心、精细、精品的要求去做我们的各项管理工作，我们需要改变心浮气躁、浅尝辄止、半途而废的毛病，提倡凡事都应精细化，把小事做细、做精、做实。通过中小企业精细化管理增值出效，必须建立精细化的运作机制，完善精细化的管理制度，实施精细化的职能管理。树立精心安排，精确决定、精明管理、精打细算、细化目标、细分责任、细致工作、关注细节的观念。倡导宏观正确，责任明确，措施准确、细节精确的工作作风，精耕细作，做足精细，为我们的品牌和效益提升而努力。

有关企业管理工作个人心得体会范文

## 工作自我管理心得体会篇八

20\_\_年是竞争激烈、硕果累累的一年，在酒店领导的细心指导和客房全体员工的共同努力下，客房部克服了酒店的相关人事变革、酒店五楼餐饮包厢整改为客房、客房淋浴间整改、人员流失严重、相关机关部门的反复检查、安装数字电视机顶盒、众多工程维修项目等等因素，致使各项工作都能够计划性的顺利开展，确保了客房收入的稳定提高。结合部门工作方针“从高要求、从细做起、从严管理”，在此对客房部过去一年的工作总结汇报如下：

### 一、经营方面：

20\_\_年客房完成的营业总额为14201517.19元(其中住房总收入为14017074.00元、客房杂项金额为183643.19元)，月平均营业额为1183393.10元(其中月平均住房收入为1168089.50元，月客房杂项金额为15303.60元)，累计住房总数达到了45750间，年度平均房价为306.38元，住房率为89.52%。

根据以上数据，再结合年度分析，客房各项指标较20\_\_年有所上升，但离酒店下达的营业指标(月均一百二十万)还有一

定的差距，主要是受第一季度和九月份的影响，但是基本保持着上升的趋势，客房住房收入在酒店领导的指示下，以“能高则高”、“不留空房”、“留住每一位宾客”为原则，除个别月份受酒店客房整体装修和旅游淡季因素外较为稳定，然而客房杂项收入不太稳定，主要因素表现在会议接待和酒水方面。

会议接待方面问题：酒店只有两个会议室，四楼多功能厅名为“多功能会议厅”但实质上并不能够满足许多商务会议、培训会议客人的需求。

一是供客人上网的端口有限，只能提供一个端口，这样一来客人得自带相应设备，给客人造成一定的麻烦，建议购买相关设备一套，放于电脑房保管，客房会议使用所需时临时登记领用。

二是会议白板质量差，不便于保管，一年内更换了几次，酒店培训会议比较多，针对培训型会议，客人不好使用，晃动大，书写的字其他人不好观看，建议购买一个电子白板，免去了普通白板的更换费用和白板笔的费用。

三是面积有限，不便于摆设客人所想的摆法，人数多的会议接不了，人数少的会议又闲费用太高，建议酒店让销售部根据客人人数、会议内容和会议成本来灵活定价。

四是供客人休息的场所没有，而且会议室周围就近的洗手间只有一个，还是男女公用的。十五楼行政会议室只可容纳二十人，属于小型会议室，其不利因素在于：一是没有定制多种桌套，如十人开会也还得用二十个人使用的桌套和桌子，桌子是拼凑而成，可定制多一种桌套便于更少人数来开会。二是没有音响设备。

酒水方面问题：个别酒水相对深圳同档次酒店费用偏高，还没有完全抓住客人的消费心理和嗜好进行采购酒水并配入客



房。在零五年第三季度期间，调查了深圳个别酒店客房的酒水情况，作了相应调整，将开心果取消，把苏打水更换为王老吉，此举略有成效，使得客房杂项收入在后两个季度期间保持在月平均三万左右。

二、服务、卫生质量方面：服务质量在零五年里保持比较稳定，对客服务投诉率较高的时间段在七、八月份，出现此原因的主要因素是住房率在那段时间，人员流失比较严重，新员工进入部门之后不能尽快的与其他(她)员工融为一体，缺乏团体意识，以及欠缺基层管理人员的正确引导基于这些因素，部门开展了一系列的内务整顿，首先是从老员工的心态入手，多做思想工作，让老员工更深层的意识到自己在酒店及部门所起的作用、担当的角色，让老员工体会到酒店及部门对于他们的重视程度，达到手把手的以老带新，另外，在不断的梳理投诉中，发现了问题的另一因素，在于部门员工服务过度和缺乏亲情服务，不是让客人感到厌烦就是让客人根本无法体会到酒店对客人的重视，走了两个极端，没有让宾客体会到宾至如归的感觉，部门就开展了一系列的趣味性的部门及班组培训，再加上管理人员的亲历亲为，在后期避免了此现象的恶化，得到了好转。

卫生质量是客房的生命线，部门的任何一个环节都不可以出现办点马虎，客房一如既往的坚持“员工自查、部长检查、经理抽查”的宗旨，在酒店领导的不断指导下，得到了不断的提高。本酒店客房出租率和续住率整体来说是比较高的，在此情况下，每日续住房的请急打扫相对比较早，再加上客人每日的入住时间也很早，为了及时的供应前台可出租房，所以客房几乎保持在一种“赶房”的状态之下，而且期间有一段时间内，客房一直保持在缺员的状况下，即使这些客观因素的出现，部门还是在酒店领导的宽容和信任下，及时进行了相应的调整，将原有的卫生班全部固定楼层情况更改为了单人固定楼层、专人顶替楼层、三名机动延时上班和下班以补缺特殊时间段的空岗、其余机动灵活安排的情况，更加提高了团结协作精神，做到了随叫随到、互相帮忙，保住了

客房的生命线。

### 三、配套设施设备方面：

为了提高客房的出租率，酒店在零四年年尾时下达了零五年的相关工作安排，其中有一项是将零五年作为客房设施设备完善年，在这一年里酒店及部门围绕此项工作重点加大了对宾客意见的收集，并且加强了与同行的沟通交流，对于员工的建议也加大了重视，在酒店条件许可的情况下，进行了相应的整改，整改项目大致如下：

- 1、7楼至15楼前期投入使用的客房改造吧房淋浴间，取消浴帘，取而代之的是活动玻璃门，便于客人冲凉，防止水花四溅及吧房水淹。
- 2、五楼餐饮包厢改造为新型客房，主要特点在于吧房淋浴间的玻璃门为双开活动式、房间取电快捷、地毯新，另外改造的三人房和三人套房可满足个别散客的特殊需求，投入使用后屡次受到客人的好评。
- 3、增加了布草篮，虽然没有完全配备齐全，但是已很大程度的延长了布草的寿命，减少了洗涤费用，和加强了环保。
- 4、淋浴间采用了防霉玻璃胶和白水泥，减少了以前的玻璃胶发黑、发黄的现象，提高了客房的美观程度。
- 5、结合深圳市电视收看情况，优先在客房安装数字电视，并达到数字电视和vod的一体操作，从而使客人可以在房间里收看到更多自己喜爱的节目。
- 6、为入住本酒店满十天的客人赠送不少于三种的时令鲜果一份（成本在于30、00元内），并且打印感谢函，以答谢客人对本酒店的信任和支持，确保客房的续住率稳步提升，收集更多的宾客意见，便于酒店及部门进行有效的整改。

7、从新世界酒店借用抽洗机将客房的地毯进行周期性的抽洗，加大了客房地毯的维护力度。

四、培训方面：在零五年里，部门陆续出台及更新了相关规章制度、管理手册、培训手册、消防档案、卫生档案、应急方案、节能方案等，针对员工工作效率和工作质量，在标准上制定了相关硬型明文规定，如：查房时间、对客服务时间、工作量、卫生标准、清洁时间、清洁标准等等，还针对宾客历史投诉，整理出了许多案例，不断的给员工进行理论培训，并且通过部门每月自发出钱组织的部门活动剩余的资金来组织了相应的技能大赛，以奖励在技能大赛中基本功扎实的员工，以留住更多的优秀员工，鼓励全员争当部门骨干，但是为了不影响员工的休息，部门培训又制定了相应的措施，在培训周期，每周培训不得超过两天，每次培训不得超过两个小时，以确保员工的正常休息，不影响员工的情绪。

五、物料管理与成本控制方面：零五年里，部门的物料管理工作和成本控制工作存在着许多不足之处，值得一提的是期间三次出现了部门缺少物品的情况，影响了客房的销售。

根据酒店、部门的现实情况，部门没有固定的、便于管理的、有足够储存空间的仓库，造成了部门许多追构的物料时常没有地方存放，加上负责部门仓库人员的更换，新员工的责任心不强，对物料的掌控能力不好，多次出现了物料短缺，针对此情况，部门实行了部长兼管责任制，把仓库划分为一个部长管理，经理不断的抽查，从而在此后的工作中避免了类似情况的出现。

## 工作自我管理心得体会篇九

通过本次的学习，是我认识到了考勤员这份工作的重要性，以及对待这份工作应该用什么养的心态，什么样的方法去处理好工作与同学们之间的关系。以下便是我通过本次学习总结的一些心得体会：

一、重新给自己的工作范围及工作角色定位。两次的学习虽然很短暂，但对我来说还是收获颇多的，以前一直认为，考勤员是一个可有可无的职务，但通过本次的学习，我改变了这种不正确的看法，并对考勤员的工作有了全新的，更深层次的认识与理解。考勤员不仅仅是监督他人，服务同学的班级干部，更是在班级学风建设中扮演了重要角色。因此，作为一名考勤员，我会更加端正自己对这分工作的态度以及责任感，并把“人情”与工作用正确态度去对待。同时在工作与学习中我会以身作责，严格的要求自己，在同学们中树立一个良好的榜样。

服从于自己的管理。

三、明确的认识考勤工作的重要意义以及考勤工作的规范性。作为考勤员要做到防微杜渐，不能包庇无故旷课的同学，要做到对老师与同学负责，因为考勤员的工作执行的好坏直接关系到学风体系的形成。其次，做好考勤这分工作不仅可以锻炼自身的工作耐心，提高自己的谨慎态度，而且是本班同学养成良好的学习习惯和组织纪律性，形成良好的学习气氛，同时也是系院对学生管理一体化，使得院里老师及时地掌握同学们学习的真实情况并加以管理。

作为考勤员，除了对考勤这分工作的重要意义有一个明确的认识

与了解外，还必须规范好自己的工作，严格遵守学院考勤要求，做好考勤记录，认真准确地填报考勤表并按时上交，是院里的考勤工作能够顺利完成。

通过本次的学习，我对考勤工作也有了一个全新的认识与理解，

到同时也认识到考勤工作的重要性。虽然考勤员是一名很普通的班级干部，但我热爱这分工作，我相信只要自己用心认

真去做，自己一定更把这份工作做好，在做好这分工作的同时，用正确的方法与态度搞好与同学之间的关系。