

# 最新早读读书心得(通用10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？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

## 早读读书心得篇一

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和员工都能认同的战略方向。

一个团队有了明确的目标去进取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。x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缺少的，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。

## 早读读书心得篇二

6月xx年级，记得当时看的书是山东大学出版社出版，展涛主编的《管理学》，这也算是本人管理学的启蒙教材吧。

由于本科就读的是行政专业，后来就陆陆续续学习了多门相关课程，也阅读了不少的管理学专著和教材。下面就管理学的教学和教材两个方面谈谈我的一点点不成熟的想法吧。

## 一、 关于教学

### (一)教学方式

可以说本学期的课程中，管理学是最能够吸引我并给我留下深刻印象的课程，其他一些课程的教学方式和本科时并无显著差别，旧调重弹的痕迹相当严重。我想研究生的教学首先是要找准定位，要分析教学受众——即学生的心理，采取生动活泼、寓教于乐的方式，这样才能产生良好的课堂气氛和教学效果。照本宣科不行，海阔天空也不行，要理论联系实际，原理结合案例。当然，这最终考验的是任课老师的教学态度和教学水平。

### (二)教学内容

研究生群体的心理是比较特殊的，特别是像我们这些刚刚跨入研究生阶段的新生。我们这个群体，绝大部分年龄在22——25岁之间，绝大部分经历的是从学校到学校的人生轨迹，这是特别渴望自我实现的一群人，也是特别需要有效引导的一群人。因而在管理学的教学内容上，有两块领域特别重要：一是对自我心态的管理，一是对职业生涯的管理。这是研究生最为关注也最感兴趣的内容。俗话说：心态决定一切。研一的学生刚刚进行完角色的转换，不可能很快很容易就调整好自己的心态，对学习、生活、感情、社团活动、社会实践等彼此之间的关系和地位还不能通盘考虑、合理取舍。另外，大部分人对自己两年半后的发展取向认识不完全明晰，存在明显的摇摆、犹豫、观望心态。因而进行有针对性的心态调适和职业规划教育是很有必要的。管理学学科在这些方面有着得天独厚的优势，当然也有着义不容辞的责任。

## 二、关于教材

目前市面上管理学的教材汗牛充栋，当然也是良莠不齐，并且雷同现象比较严重。从我们学生的角度而言，希望能够看到一本“更加写实、更加亲切”的教材。在我看来，现在管理学的教材往往太注重学术性、理论性、权威性，显得严肃有余、活泼不足，很像是一幅老者的面孔，而不是朝气蓬勃、睿智风趣的青年形象，然而学生总是更喜欢后者的。莘莘学子是教材的最终评价者，这个市场的份量无疑也是无穷的。

具体而言，教材的编写可考虑在宏观布局上遵循计划、组织、领导、控制四大板块，在微观结构上，可设置基本原理、典型案例、个人体验、学生感怀等几个栏目。基本原理要是权威、经久不衰的；典型案例要是新鲜、众所周知的；个人体验主要结合作者学习、生活、工作经历，阐述与原理和案例相关的想法和故事等，要有一定的启发性；学生感怀主要收集管理学学生的真实语录、作业等，要有可信性，如可让学生做一些关于职业规划或生活习惯的swot分析，然后收录其中，这样很容易引起学生共鸣。

人每天都生活在管理之中：分配时间、调整心态、作出决定、与人交往，大事小事，概莫能外，然能做到卓有成效之管理者，实乃罕见。

### 早读读书心得篇三

通过学校管理实践，使我在学校管理方面受益匪浅，我深刻领会到，作为一名合格的学校管理者，应该如何驾驭整个学校。所谓学校管理，是指学校校长采用管理学的知识与技术，结合学校人力，通过运用各种资源与策略，达成学校目标，增进学校组织效能，促成学校组织的变革和发展。学校管理是一项长期艰巨的任务，需要有一定的策略与指导。一所学校的崛起，核心在于学校校长先进的办学思想和理念。

办学理念是学校的灵魂，是指引学校前进的长明灯。

管理学校首先要实现观念的转变，一切从人出发，以人为根本，实现学生和教师的共同发展。学生利益至上，教师利益至上，学校利益至上，对于有效的管理，没有一定固定的管理模式，首先摆在第一位的必须是务实、创新，我们要从中间选择一种最有效、最易实现的理念来学习；其次是校长要经常反思自己的言行和管理举措，不断警醒、完善自己，同时要主动接受和吸取师生的意见和建议。

管理学校打造属于自己的特色品牌，迎接市场的挑选与挑战，学校品牌定位要突出品牌的个性，要贴近教育消费者的感受，以真正的优势为基础，突出“人无我有，人有我优”的特色，突现竞争优势。要不断向社会提供高质量的教育产品，提供何种属性的产品，但都必须适应社会对教育产品需求的不同特点，向社会提供质量优异、价格合理的教育产品来占领教育市场。

经营学校虽然学校的资产经营是学校产品经营的物质保障。发展教育，离不开必须的资金投入，但这仅仅是营造有利于学生成长的环境，有利于教师自由探索的学术氛围。

学校经营管理是一门很深的学问，需要在理论的指导下逐步完善，需要在实践中不断地探索，从而达到实践和理论的有机整合。总之，校长能否找到和使用好人才，即识人用人能力的大小决定了一个学校管理者的发展远景；也决定了一所学校的身价。

我将在今后的工作中将所学内容用于学校的管理，并在实践中总结自己的不足。

## 早读读书心得篇四

### 1、构建小组

班主任可根据学生的年龄特点，在不同学年段，采用不同的组建方法。根据学生的不同特点，将思想素养、文化成绩、行为习惯优秀的同学、中等同学与处于低层次的同学调配在一起，分成若干个同质组，以便于进行竞赛。一个小组以3—6人为宜，班主任还应为各小组指定组长，安排好各项工作。小组成立后，便可让各小组确定本组名称，他们还会设计本组格言，如“奋斗带来快乐”“有志者事竟成”等。

## 2、构建小组评比量化制度

为促进各小组的学习积极性和管理积极性。班级小组管理以量化方式为主。根据《中学生守则》、《中学生日常行为规范》等规章制度，在学生充分讨论的基础上，把学业成绩、行为表现、社会实践等内容，具体地量化为可以操作的评分细则。班主任可根据与全班同学商定的办法，制定评比表。

每个小组一本记录簿，便同学们随时记录，随时统计和比较。坚持做到每天上午七点半各小组反馈昨天记录结果汇总，每周班会课进行一周汇总评比，每月评出“标兵小组”。至于什么情况加分和减分，班主任可以根据实际情况，随时制定规则，以促进学生在各方面做得更好。

## 3、构建小组评比激励机制

既然有了详细的量化评比细则，就应该有相应的激励机制，这样才能确实评比的有效性，激发学生争当先进的积极性。做到奖罚分明，让学生有一股上进的动力，并在活动中学会分清是非。

## 4、构建小组动态管理机制

每月一次“大奖励”后，我会让各小组适当调整，或再次重新组合，以保持各组的相对同质性。这种动态的管理，一方面保证了竞赛的“可比性”，维持学生参与竞争的积极性和进取

心；另一方面在于不断地向学生提出新的目标，形成学生每取得一点进步，就会有一个新的奋斗目标呈现在他面前的激励机制，形成通过小目标的不断导向，引导他不断进步，不断向更高的层次发展，不断地提高自己、完善自己的良好状态。

2、公平公正原则；

3、自主管理、鼓励创新的原则；

4、全体参与，团结合作原则；

5、尊重个性，激励发展原则。

1、培养了自我教育，自我管理能力

班级小组管理，把管理权交给了学生自己，学生可以自主地有建设性开展自我管理，自我教育，虽然在实践中难免出现一些失误和波折，但学生可以在这种挫折中学会自我调控，自我勉励，自主思考，自力更生地解决问题，为学生终生发展打下基础。

2、增强了合作意识与集体的凝聚力

要争取小组的优胜，学习小组的成员必须通力合作，每个人都发挥自己的特长，帮助同组的其他同学，从而在组内形成一个合作的氛围，同学间互帮互助、团结的合作意识大大增强。这种合作意识在教师的正确引导下，能非常自然地迁移到每个学生对待班级体的态度上来，从而使班级体的凝聚力、号召力大大增强。

3、树立并增强了学生们的'自信心

同质的竞赛、动态的管理、及时的反馈，使学生时时处于一

种被激励的状态之中，并能经常地受到表彰、鼓励。这就让学生经常地处于成功的体验中，逐步消除了部分后进生的失败心态、挫折心态，使大多数学生对自己树立了自信心。自信心的树立，对学生一生的发展将是受益无穷、功德无量的事。这应该是合作小组管理模式最大的成功之处。

4、培养了学生创新能力，促进学生全面发展。

班级小组管理，在合作中竞争，在竞争中合作，从而激发学生创新意识和创造能力。在竞争与合作中，每一个个体都得到了锻炼，丰富了知识，增长了才干，身心得以全面发展。

## 早读读书心得篇五

——毕业实习专题

管理心理学是一门研究人的心理与行为活动规律的科学，专门研究管理活动中个体、团体、组织的心理活动规律的学科。它强调以人为中心和人力资源管理 and 开发的理念，协调组织与团体的人际关系，改善组织与环境条件，改进领导与管理方法，调动人的积极性、主动性和创造性，从而实现组织目标和促进组织与人员发展。学习管理心理学的知识，研究管理活动中的心理规律，对通过学习和实践，使我认识到这门学科的极其完整的实践性和现实工作中的指导作用。因为社会的进步，实践的深化和管理的科学化，都将集中地表现在对人的管理的科学化和现代化上。而人的现代化最为重要的一条，就是对心理的科学调适和良好的人性化管理。

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。根据毕业实习的要求，结合自己的工作实际，在企业的管理中，怎样聆听员工的心声，如何团结员工，调动他们的工作积极性。为切实可行地了解管理着如何发挥创造能力，如何管理和控制出现的竞争和冲

突，是管理者的重要任务之一。以下三点是我这几年来作为管理者的一点心得体会。

首先，团队目标一定要明确、要数字化、有计划有步骤、有时间限制。团队目标是团队主管根据团队的实际情况而制定的通过团队拼搏能完成的目标。另外要进行技能培训，队员可分为两类：一是有经验的、二是无经验的；培训也分为两类：一是心态培训、二是技能培训。其次是团队凝聚力的营造，要奖罚分明。制定一个让个别员工拼命就能完成的最高个人目标奖，再下设两个二等奖。有完成奖项目标的马上公开颁奖，最好是当众现金发奖，并让获奖员工激情发言。人最大的特点是逃离痛苦。制定一个末尾淘汰制，形成向前可得丰厚的奖励，后必须逃离失去痛苦的竞争机制。员工间要经常召开员工成功案例技能交流会，让成功员工将成功的经验及话术教给大家、并在公众面前许下承诺、只好更加努力，也能让后进员工学到经验，让后进员工知道成功并不难。

其次，要充分了解企业的员工。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，并且在其面临此种困境时，给予恰当的引导。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。其次聆听员工的心声，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。另外管理方法经常创新，管理者要淡化权利，强化权威，允许员工犯错误引导员工合理竞争，激发员工的潜能。

第三，作为管理者应该有观念上的战略型特征、思维上的创新型特征，心理与行为上的主导型特征，知识结构上的“t”型特征，作风上的果断型特征，性格上的外倾型特征等诸多心理特征。这就在常识上、业务上、沟通能力和办事能力上给领导者提出了很高的要求。感觉、知觉、记忆、思维等认知因素是影响组织管理中人的行为差异的重要心理条件之一。每个人都有自己的经验、爱好、兴趣及个性特征，这使人眼中的事物被打上了主观的烙印，这也就是为什么不同的人对于同样的事物会有不同的看法。管理主要是针对人的管理，所以管理学必须涉及个体行为的管理问题。人的个性是个体行为中的一个重要内容，只有了解了人的个性差异，做到人尽其才，管理工作才能收到好的效果。在一定的社会生活条件下，每个人都会形成自己待人处世的态度，态度在很大程度上决定了人的工作行为和生活方式，因此在管理活动中，必须重视态度的作用。目标管理的概念扩大到整个企业，它是通过上下级共同参与制定企业目标，使个人从中受到激励，共同为实现目标而努力，并检验目标实施情况和事实结果的管理方法，今天，目标管理已成为一种激励技术，成为员工参与企业管理的一种有效形式。职工的心理健康水平对于工作效率有重大影响，人的智力、体力的发挥，不但要有健康的身体，还要有健康的心理作为前提条件，所以我们应该了解有关职工心理健康的知识，创造有利于职工心理健康的工作环境和心理环境，这是现代管理中的一个重要组成部分。人是社会性的，作为社会的一个成员，人不能独立的生存，他总是生活在一定的团队中，个人在团队中的行为，同他在独自一个人时的行为是不同的，有其特殊的规律。现代社会是信息的社会，信息把许多独立的个人，团体贯通起来，成为一个整体，信息沟通是交流意见，传递感情，协调人际关系所不可缺少的手段，沟通是管理的重要组成部分，作为一

个管理者，首要的一个任务就是有效的沟通。人不能脱离社会而单独生活，人在社会实践和团体生活中，不可避免的与他人发生相互作用、相互影响，形成一定的人际关系，合作、竞争和冲突是人类社会普遍存在的现象，人是社会性的动物，合作是人类生存的基本条件和手段，同时，当人们具有不同的目标和利益时，对稀有资源的争夺，就产生了竞争和冲突，如何管理和控制这些竞争和冲突，是管理者的重要任务之一。建立和维持良好的人际关系，才能使人们团结一致，协调工作，提高劳动生产率。

一、情绪热情而稳定、行动迅速而稳重，气质素质过硬的领导者；我会抽时间不遗余力地锻炼和保养身体，做身体素质过硬的领导者。此外，我还要加强自己与年轻员工的沟通，向他们学习，用他们的活力来激发我这个年龄段所欠缺的强烈的好奇心理与不怕挫折、不畏艰难的进取心，并于自己与年轻员工的交互影响中增强自己战胜困难的决心，做到敢挑敢干，不达目的不罢休。作为一名女性，我要在日后的工作中发扬自己的性别优势，与上级、同级领导及下属做更好的沟通；同时，克服自己性别特征中不利于工作的一面，增强场独立性，减弱场依存性，不仅多听多学多接受新的理论和观念，还要在周密思考论证的前提下做到敢于冒险，敢于尝试，让新鲜事物更多更快地引入我们的工作中，以实现企业效益的最大化。

经过本次剖析，我对自己今后的努力方向明确了许多，我相信经过几次这样的训练之后，在不久的将来，我一定能成长为作风正派、奖惩分明、严于律己、平易近人、能够有效协调并处理好领导与被领导之间的工作关系和人际关系的，在决策、用人等方面表现出高超的领导艺术的优秀的民主型领导。

## 早读读书心得篇六

曾经有人说过，只有亲身经历的才是最难忘的，只有亲身体

的才是最真实的,只有在这种经历和体验中,我们才会思考那些看似简单平凡的小问题,由此启迪我们的思维。而人生又何尝不是由无数的经历与体验组成,正是这无数的经历与体验教会了我们如何做人、如何做事,如何寻找人生的支点,如何实现自我的价值,,,这本销售管理工作指南,让我们在实践中结合理论,在实践中发现问题从而加以指导,对我的职业生涯是个全新的体验,在体验式的培训和教材中我受益良多。总结如下:

## 一、加深了对销售管理工作的理解

“销售管理工作指南”以工作流程为内容,按工作内容分别论述并且浓缩了销售工作系统的平台操作,可称得上销售管理工作的宝典。让新同事在培训之后加深对销售工作的理解和实际工作中的操作。其中“销售人力资源管理”给我留下了深刻的印象。作为有兴趣于人力资源管理的我,以前我对其基本职能活动的认识也仅仅停留在书本中所介绍的相关内容,知之甚少。通过“销售管理工作指南”这些来源于实践工作中的分布流程,使我加深了对“销售人力资源管理”的理解。

通过阅读“销售管理工作指南”,我更加深刻地体会到,每一个销售管理工作都不是随机的、盲目的,都有一定的流程和规范性。以点到面的形式让销售管理者加深对工作职责的了解,某种意义上来讲,更有助于培训之后效果的巩固和平时工作的发挥。

通过销售管理工作指南的详细阅读,我对销售管理工作的主体和客体也有了更清晰的认识。在没有同事们的指导之前,对“销售管理工作指南”产生了些许误解,认为公司培训是最重要,而忽略“销售管理工作指南”的作用。而事实上,“销售管理工作指南”起着指导和引导的作用,工作中的主角是我们这些员工,我们的体验和感受是最重要的,“销售管理工作指南”的出发点和落脚点也是为了让员

工们有所感、有所悟，在思想上有所改变进而在工作上有所改观，使之积极而细致。所以，作为员工更应该积极配合，认真的阅读，持着有思想和负责任的心态，积极投入工作中去。

## 二、阅读感悟

通过阅读代入实际工作中去，让原本生疏流程的我，较能顺利完成工作任务，虽然难免有磕碰和失误的。但这些是我工作的积累，是我精益求精的初始，当所有这些交汇在一起，成为了阅读这篇工作指南最大的也是最宝贵的收获。工作中的任务的顺利完成还得益于完善的工作指南的内容详尽、制度规范；从公司的角度考虑，公司目标的实现得益于工作中的系统的规范与科学、完善的制度、详细的工作细则及员工的共同努力。

销售管理工作让我深切感受到团队目标的实现需要每位团队成员的共同努力。而“销售管理工作指南”让我更加懂得了为什么“细节决定成败”，懂得了管理过程中分工、协调、控制的重要作用。

人生充满无数次的学习和分享，每次的学习都是不断地人生积累，每一次的实践都是一笔宝贵的财富，都值得我们认真体味，用心珍藏。在工作学习和实践中成长，踏实做人，认真做事，一步一个脚印。超越，让每一天的自己都是一个崭新的自己。也让我明白还需要不断地学习与成长；未来充满更多挑战，但相信在份学习累积中，给我之后的工作打下坚实的基础，我会更加用心和努力地走下去。

## 早读读书心得篇七

6s管理是什么东西？6s管理总的概念是指在工作场所中，按定置管理要求，对办公和作业环境、设备、工装、工具、材料、工件、人员等要素进行相应的整理、整顿、清洁、规范、

素养、安全管理活动。它具有广泛性、潜隐性、持久性、直观性、全员性的特点。这6个“s”分别为：整理(seiri)□整顿(seiton)□清扫(seiso)□清洁(seiketsu)□素养(shitsuke)□安全(security)□

整理只要是与工作无关的物品，如私人用品、报废的原材料、工装、设备、仪器、零件、过期文件等都是整理的对象。临时需要的存放在临时停放区，进行标识管理。简单地说就是把必要的物品留下，把不必要的物品统统清除。

整顿对留用的生产要素加以定置、定位，简言之，就是物品周转标准化。可使用整齐、洁净的工作器具储存，用最佳方法摆放，并用标记加以标识，做到定位、定品、定量。

清洁将工作现场的环境、设备、仪器、材料、工装的脏物清扫干净，排除设备、管道、阀门的漏油、漏水现象，掉漆、锈蚀现象，使整个环境随时保持良好的状态。简单地说就是清除污物，保持工作区干净整洁。

规范有健全的规章制度，并纳入每个员工的岗位责任之中，成为对每个人绩效考核的内容之一。工作现场实施定置管理并有定置管理图，对各种规章制度的执行情况有定期的检查和考核。简单地说一切行为要规范，按章办事。

素养员工具有良好的礼貌、仪表、组织纪律和作风，着装整洁，佩戴胸牌且端正，工作责任心强，效率高，能够自觉遵守医院的规章制度；团队协作、相互支持，共同努力，确保工作质量和工作效率，出色完成任务。简言之，养成良好的习惯，摒弃不良习性和陋习。

安全安全生产制度健全，并配有专职机构和人员，安全标记规范，重点部位安全设施齐全，并保持良好的可用状态，工作现场无安全隐患，操作人员严格执行安全操作规范，无违章作业现象，各种劳动保护完备，并按规定使用。简言之是

确保工作中的人身、设备、设施安全。

我院积极实施6s精益管理，我科作为第三批推进科室，在科主任马田及护士长付华敏的带领下，首先进行振奋人心的宣誓活动，当日进入到“三天一层楼”6s行动当中，全科医护人员总动员，进行有序的安排和合理的分工，同时还要做好我们的本职工作，不能影响患者的治疗。所以我们行动的主要时间是下班后的时间和晚上的时间，科里所有医护人员自觉主动加班打造科室6s□不论上、下夜班，不管孩子是否哭闹，不想家人是否理解或担心。一日自早晨7点开始工作至夜里0点甚至凌晨2点。有的护士的孩子还不到2周岁，娃娃一直在家里哭着找妈妈，有的医生及爱人都在我院工作，都在进行加班打造6s□有的家里有上小学的儿子无人照料，已是疲惫不堪的身心回家后看到孩子又是满心的自责，直到生病了都还在坚持同大家一起加班工作。种种类似的例子还有很多。三天后我们比较圆满的完成了“三天一层楼”的任务，虽然之间有过波折和插曲，但当大家面对着崭新的办公室和护士站，以及拿到合格奖牌的时候，所有的酸楚与劳累在这一刻变成了欢笑与荣耀。

在今后的持续推进中，我们这个大家庭一如既往的团结工作，努力圆满完成6s打造。当初感觉6s管理像是一个强迫症，回顾之前的工作状态及环境，再看看现在，我明显地看到工作环境的整洁，工作效率的提高，操作的规范，医护人员素养的提高。这都得益于6s精益管理。

6s精益管理还有利于提高医院形象，增强医院信誉度和美誉度，使医院更好地参与市场竞争。有利于提高医院员工的素质，增强员工的归属感和荣誉感，使员工自我价值实现与医院发展相统一。有利于改善和提高医院管理水平，医疗和各项工作更趋规范，提高了工作效率和效益。有利于提高医疗技术和服务质量，提高竞争能力。

进行6s管理，人人从我做起，从小事做起，注重细节，自觉成为6s管理践行者。为打造我院“新面貌、新形象”贡献自己的力量。

## 早读读书心得篇八

《管理学》这门课是我在本期修的，我学习，是因为，我认为我将来就是一个企业家或是一个公司老板，首先面临的问题就是“人才”，然而，间接面对的就是“管理”曾听说过“天时不如地种，地利不如人和”，这句话侧面说明了管理的重要，因为，要留住人才，关键总在于管理。因此，我修了这门课。

我先说明，我写的算不上什么“体会”只能算是“心得”罢了，所谓“心得”即心里所得到的，就这一点，我想每个人只要接触了什么，也都会自然而然的有一点儿心得，因此，我写的是我自己的心得。

第一：了解了这门学科的组成：《管理学》的出现和发展，古代以及现代的经典《管理学》原理，这一章里，我们学习到了许多经典的管理榜样，首先，管理的最重要原则——以人为本。这和现代的管理理念一致，到处都是听说的“以人为本”，因此，在这里我才真正的在书接触到了这个观念。

其次，管理中的“人际技能”，这又映证了“天时不如地利，地利不如人和”一个优秀的管理者必须处理好人际关系，同时“人际关系”也是一个立足社会的基本点。

再次，分工与协作，分工要求各尽其职，协作便又是现在热炒的“团队精神”

老师在总结这一章时，提出了以下一些令人受益匪浅的五点意见：

- 1、 自我超越(personal mastery)
  - 2、 改善心智模式(improving mental models)
  - 3、 建立共同的愿景(building shared vision)
  - 4、 团体学习(team learning)
- 、 系统思考(systems thinking)

第二：了解了这门课的一些基本思想，首先是“道德与社会责任”我想无论是那门课，这都是非常非常重要的，在这竞争异常激烈的社会，“道德与责任”便成了我们在这个社会能够得以生存的关键。人生观，价值观，价值取向也被提到了。其次，全球化管理，这一点，是当今社会非常流行的，因为现代社会的发展就是面向世界，面向未来。面向21世纪，还有就是“信息管理”这是一个新观念，因为以往没有，这也是为了适应当今社会的发展而提出internet的建立，改变了人们的思想方式，同时也改变了人类的行为模式，这就是不断要求现代人要专门化的从事这门管理。

第三：管理有几个方面：决策与计划，组织，领导以及控制和创新。在提到决策时，老师曾说了两句他人的名言“做一件事情，在没有最好意见之前最好不要做决定(即集思广益)。如果一件事情，看上去只有一种方法，则此种方法可能是错误。”我想这便说明了我们在做一件事决策时候应把握的两个基本观点。它教导我们不要“唯心主义”同时自己也要有自己的观点!同时老师不拘书本上的知识，概括地提出以下6w和3h的思想“what why when which who where how how much”有了这些，我们便能更好的决策第一件事了!

在谈到领导时，老师也同样不遗力的讲述了优秀领导的作风，其中的“不可求全责备，切忌用人唯亲，应当用其才，力戒

贻误时间，以及用人不疑，疑人不用”等，给我留下了深深的印象。

作为一个优秀的领导，以下两点又是不可或缺的。绝对深度的沟通技能作为一定的激烈措施。沟通是领导能够深得人心的重要保证，而激励便宜是领导能够留住人心的重要措施。

## 早读读书心得篇九

管理是老生常谈的词，有人可以很轻松的讲解一大堆它的含义。如何使用好管理，实现这一目标那就是很难了。什么叫做管理，我觉得就是管理人，管好了人，什么事都可以解决。我们所有人都能看出这个问题，但是就是因为种种原因做的不到位，这就是使管理变成一句空话，出现一个死循环。管理需要尊重人，依靠人，发展人，发挥人。

马克思主义认为，管理具有两重性，即既有同生产力相联系的自然属性，又有同生产力相互制约的社会属性。后勤管理是与科学技术的进步、生产力的发展水平紧密联系在一起。生产力和科学技术水平直接决定着后勤工作中财和物的管理水平以及人员素质，这是后勤管理自然属性的表现。另一方面，后勤管理又是占有生产资料的阶级用来调整阶级关系，维护本阶级利益的一种手段，具有与生产关系相联系性质，在阶级社会中具有鲜明的阶级性。社会主义制度下的后勤管理不再体现为剥削与被剥削的关系，而体现人与人之间平等互助的客观要求，这是后勤管理的社会属性。

我们现在处的这个时代，可谓是快速发展的时期，国家在发展，科技在发展，人也在发展，变的最快的还是人。下面我说个案例：

某领导最近头痛得不得了，不是因为有人投诉，也不是因为什么事情没有决策好，而是他最看重的员工把火烧到了他的身上。有个人在某年进入的部门。当时部门刚成立，只有几

个人，月收入都不多，在执行力、经营上极其匮乏。就在领导心焦如焚的时候，这个人进行了一些创新。他虽然没有这个行业的工作经验，但是非常聪明好学。他果然没有让领导失望。2个月后，单位出现了新的气象，什么事情都变的很顺、很好。领导很快把他安排都合适的地方，他的薪水增加了两倍有余。随着单位的发展职工从几个增加到几十个，收入也都在增加，他开始感到焦躁。他找到领导，提出自己应该得到自己更高的岗位。领导不否认他对于单位的贡献，也打算在他任职满3年的时候给予他更高的位置。由于他的工作时间还不到2年，而且工作能力明显没有及时跟上单位的发展，也没有以往投入，领导没有马上拒绝他的要求，而是以其他原因为由，让他先安心工作。他等了半年，领导的回答还是同样的言辞。他终于心生怨恨，觉得领导在捉弄他。虽然领导的态度依旧如常，但是他认为，这些“关心”只是诱饵。他在不平衡和埋怨里摇摆了一个月后，决定报复。把后来来单位的一些有能力比他强的人，用于各种各样的办法把对方赶走，不知情的领导依然把他当成罕见的人才，对他更为珍惜和关怀。其他员工虽知内情，但是碍于领导的偏袒，一直敢怒不敢言。直到单位的副总及一些部门领导都交了辞呈、分别去了别的单位那里就职，领导才看出他们另有隐情。他在下了一番工夫后，终于从已经辞职的原主管那里得知真相，那个人频繁地无事生非，由于领导总是偏袒他，员工失望之余选择了离开。

这个故事告诉我们用人的重要性是多么的关键，人的性格包括很多个方面，有言行举止、道德修养、兴趣爱好等等。一般情况下，从个人的生活习惯就会看得出一个人的性格，但也会有相当的一部分人会伪装自己，让旁人无法认识到真正的他。然而我相信经过时间的冲洗，再怎么伪装自己的人也会打回原形。也就是说相处后才会认识到对方的性格。了解清楚用人对象后才能正式用人。这样才不会造成用人单位的损失。人的潜能是无限的，知识面是要靠个人平时的积累和总结，一个人的知识面越广对用人单位的帮助越多，遇到问题时越容易解决。每个人的能力也是多方面的，要注意平

衡发展。用人单位的阶层要懂得与下属之间的沟通，沟通的过程中会得知对方的难点，然后换位思考，要是自己遇到困难时该是如何面对，将自己的意见进行讨论，在相互解决问题时会得到很大的收获。

同时纪律可以提升组织战斗力，纪律是一个团队生存和作战的保障，没有了纪律，这个团队就会像一盘散沙，各自为战，没有前进的方向。一个团队的使命说来也非常简单，就是把已经制订的计划变成现实，也就是执行。这时，纪律就是不可缺少的，纪律是保证执行力的先决条件。纪律，首先是服从，下级服从上级、部门服从团队，其次是落实，决定下来是事情和布置下来的工作必须有反应、有计划、有答复，必须给出一个结果来。通过规定纪律条文对团队的行为进行约束，取得了很好的效果。

在看得纪律法则这本说中有很多的例子，一个工厂如果没有劳动纪律，工人们各行其是，这个工厂就会乱乱糟糟，生产就会陷于瘫痪。一个城市如果没有交通纪律，居民们在街上随心所欲，你骑自行车乱闯红灯，我驾汽车横冲直撞他步行随意穿越马路，那么这个城市的交通状况必然是一片混乱，交通事故带来的不幸就会降临在许多人的头上。青年人都向往自由，而纪律又是以约束和服从为前提的，因此有些青年人便产生了误解，认为遵守纪律和个人自由是对立的，要遵守纪律就没有个人自由，要个人自由就不该有纪律的约束。纪律和自由，从表面上看，二者好像是不相容的，实际上却是分不开的。遵守纪律，才能使人们获得真正的自由；不遵守纪律，人们就会失去真正的自由。凡是纪律，都具有必须服从的约束力。任何无视或违反纪律的行为，都要根据性质和情节受到程度不同的批评教育甚至处分，就是说，纪律是严肃的，它带有一定的强制性。同时，纪律又需自觉遵守。这就是人、纪律、管理直接的联系，他中有我，我中有你，你中有他，用人难，让人遵守纪律难，管理难，要从中逐步学习，从失败中吸取教训，慢慢使人、纪律、管理出现一个良好的循环，相辅相成一起发展进步。

## 早读读书心得篇十

很多店长都是店员出身，缺少企业管理经验，再提升到店长职位后没有明确自身职责。也有一些人简单的认为店长就是管人的人，主观偏离公司管理制度，使法制偏向于人治，从而造成更多管理问题及矛盾。综上所述，管理岗位的岗位职责必须明晰。

首先谈一下管理职责，动漫店做的是动漫产品的销售，商品管理要放到第一位。供货、库存、销售、美陈等方面管理因公司经营多年，在商品管理环节已经积累了很丰富的经验。

店内管理，顾名思义是对经营场所内行政后勤相关的管理工作。行政后勤管理工作涉及层面较广，对内做好后勤工作，遵循公司各部门相应制度，急时做到办公物品申购、保管、维修等工作以维持正常店面运作。对外要和承租方、相关管理部门做好协调沟通工作，及时准确将信息反馈公司，并对突发事件做出准确性相应处理。

相对于商品管理和店务管理店员管理应该是最复杂也是最困难的管理内容。店员管理也可以称为员工绩效管理，其管理过程分为，制度制订、培训、执行、监管、评测、奖惩六个环节。中层管理岗位店长的管理过程集中在培训、执行、监管、评测四方面，而制度制订及员工奖惩是公司层面管理内容。

制度制订，应根据行业、企业双重标准来制定，制度不是为了有制度而制定制度，而是一部公司内部法律，是行为准则。很多企业制定制度比较空洞对管理细节描述模糊，在后面的执行上就缺乏立足点，使之操作困难，最终导致有法不依执法不严。例如，每日开店前要召开早会。这样的制度有没有是没有区别的，应该规定：每日正式营业前15分钟召开早会，会议由店长或领班主持，早会内容由员工点名、重要通知、调货信息、制度及行为培训等部分组成。会议时间控制在10

分钟左右。

培训，很多企业不重视培训，其实管理问题都是出现在培训不到位上，员工经常抱怨说对制度不理解或者不清楚，因为没人告诉他这样做是错误的。由此可见制度制订后要不多的强化培训，使制度成为习惯这样就可避免很多问题。在外企是非常重视员工培训的，比如麦当劳就具备相当完善的培训机制，每一个员工都珍惜自己的工作，都努力做到最好，这就是强大的培训带来的好处。

执行，每一个员工接受培训后就要严格执行制度，确保企业正常运作。当今很流行的一句话是执行力经济，好的执行力对企业发展起到的是绝对推动作用。好的管理者在管理过程中要不断执行各项管理制度，对上对下，对内对外做到良性运营管理。

监管，店长作为中层管理者，要有很强的监管力度，员工在工作过程中不可能不出现工作失误或违规问题，这就需要店长及时发现并作出相应措施，不然事态或问题出现扩大化，危害企业利益。

评测，评测是重点的重点，对于全面管理起到的是标杆的作用，也就是绩效考核。对于店面管理可以采用人力资源中的两种评测方式，管理者使用平衡计分卡，店员使用kpi关键绩效指标。成功导入以上两种绩效测评方式可以提高管理者和普通员工的工作态度，对于企业管理起到长治久安持续稳定发展的基石。

平衡计分卡是将店面经营目标逐层分解转化为各种具体的相互平衡的绩效考核指标体系，并对这些指标的实现状况进行不同时间段的考核，从而为经营目标的完成建立起可靠的执行基础的绩效管理体系。其把对经营业绩的评价划分为四个部分：财务方面、客户、经营过程、学习与成长。它不仅是一个指标评价系统，而且还是一个战略管理系统。

奖惩，俗话说“奖要奖到幸福，罚要罚到心疼”，完善的管理过程最终的结果就是和奖惩联系起来的。每一个人的工作表现都会和奖惩分不开，没有奖惩就是大锅饭，管理者就没有管理权力，没有权力的管理者就不是管理者，只相当于一个监管者，而赋予店长奖惩的权利是对整个管理环节的有力补充。

以上观点是本人综合多年工作经验，配合贵公司一些现存问题，整合管理方式，粗略谈了一些观点，每一个管理问题都可以详细的展开论述，希望和贵公司经营策略相符，可以起到相互补充作用。作为一个合格店长起到领导的作用，就要做到带领员工做他们愿意做的事，引导他们做他们不愿意做的事。