

管理学基础心得体会 学习管理学基础心得 (大全8篇)

在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得体会，从而不断地丰富我们的思想。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

管理学基础心得体会篇一

关键在于培养，其中包含有3个因素：品德、态度、能力；品德主要是个人修养的体现，能力则是业务技巧和知识内涵，。知识又分为：内隐知识和外显知识(内隐知识：平常看不到学不到的，要靠个人的感悟和积累；外显知识：看得到，学得到的东西)。平常总是要经过选拔招聘到一个适合企业的人员，进入公司后像小树苗一样培育，初长成就要考虑如何使用，经历这一系列的洗礼，才会逐渐成为一个合格员工。一个人只要具备优秀的品德，热忱于工作的态度，加上一定的能力，只要想做的工作就没有做不好。有句广告语说的很好：“没有做不到，只有想不到”。

管理学基础心得体会篇二

非常荣幸地，我参加了市公司组织的主管培训课程中的《管理学原理》。我感觉从去年以来，公司一直非常重视对员工的培训，组织了各种不同的培训班，让我们得到了提升。21世纪，是人才竞争的时代，如果我们缺少了学习，缺少了开阔的视野，那么，只会埋头苦干，不懂抬头看天的人，一定会兢兢业业、刻苦耐劳的努力工作过程中逐渐失去了进步的空间，丧失了应有的竞争力，那么，当我们发现的时候也已经晚了。所以，停止了开阔视野的脚步，就停止了进步的空间。

作为基层主管，功能是上传下达，主要是将领导想要做的事情将它付诸实现。因此，基层主管常见的问题就是只会埋头苦干，我想我也是其中的一员。

自从今年成为基层主管以来，我想我基本能明白领导交待的工作，明白领导想达到的效果，我也基本能做到将这些事情做踏实。问题是，我很少会从一个更高的角度去看待这个事情。有时，我想，那是领导的事，不在其位不谋其政。上课了之后，我的想法改变了。原来我之前的想法也并没有错，只是有一些偏差。所谓时位之移人，我想其中的一个意思就是说，所处的位置不同，想法也会不同。但有时却可以以虚拟的方式，换位思考，方能有不同位置的思维。可以是纸上谈兵，但总比没有任何的锻炼要好得多。

从不同的角度出发，建立不同的思维模式，想的更多，方能具有更好的适应能力。当今的年代，已经是讲求非常规的年代，速度和出奇制胜的方法是同样重要的。

另外，从课程中，体会比较深刻的一点仍然是细节，尽管我们要更广阔我们的视线，但细节仍是重中之重，任何优秀的人士，都离不了细节的问题。我记得刘总和我们说过，如果一个男人能做到像女人这么细致、或者女人做到像男人一样开阔，就成功了。这表达的就是一个互补的问题，缺什么，就补什么。尽管我们认为自己已经尽量做细了，但我想，离极致一定还有距离，离完美还一定有距离。对于基层主管，要将领导想要做的事情付诸实现，除了自身努力外，还要领导下属一起奋斗。在《管理学原理》培训中，许教授讲到领导者的九九方格理论，从中我可以发现，我离领导者的9.9型管理，即协作型的管理还有距离。如何达到理想状态，这是我需要努力的。

生活中，尽管我们努力了，但一定还会可以做得更好，每一次的努力、每一次的总结，让我们不会重复发生同样的错误，毕竟，重复同样的问题实在是低级错误。每次的学习，都能

让我们进步，所谓：不积跬步，无以致千里。

管理学基础心得体会篇三

管理原理即在管理的实践过程中，通过对管理工作中实际问题的科学分析和总结，形成的具有普遍指导意义的基本规律。其特征表现为客观性，稳定性，概括性，系统性。客观性即客观存在，不以人的意志为转移，应该（必须）遵循。稳定性即原理一方面具有时代性特点，另一方面具有稳定性，否则不能正确认识和使用。概括性即不是现象的简单罗列，而是高度概括和总结，具有一般的指导作用。系统性即各个原理之间是一个相互联系、转化的完整的统一体。

在人类漫长的历史长河中，发生了无数的重大事件，它们都曾在一定的时空中改变了人类的命运和历史的轨迹。也许对每一件事都可列出无穷多的外因和内因。但是，有一个公共的最基本的因素，就是所有的重大事件、所有的卓越发明、所有的宏伟工程，都必须有精心的策划和有效的管理。正因为有了无数前人实践经验的积累和研究，才产生了管理这门学问。

管理学是人类智慧的结晶。正美国著名管理学家逼的。德鲁克所说：“在人类历史上，还很少有什么事毕管理学的出现更为迅猛，对人类具有更为重大和更为激烈的影响。”事实上，要掌握管理学并不容易。因为管理工作千差万别，要从各种特殊的管理工作中寻找出共同的普遍使用的规律、理论和方法，具有很大的难度。同时，管理又是一个十分复杂的过程。往往涉及经济学、哲学、社会学、历史学、心理学、人类学、数学及各种工程技术科学，这又大大增加了管理学研究的难度。系统地进行管理学的研究，西方发达国家已有近百年历史，至今已形成一套比较完整的体系、内容和方法，确有许多值得我们学习借鉴的地方。但是一切管理的核心都是“管人”，人的基本特征是有思想、有感情、有价值观等意识活动。而人的一切意识活动又都与所在国的历史、文化、

政治、经济、传统等特定的国情相联。所以，管理学与其他自然科学和工程技术科学不同，不能搞简单的“拿来主义”。必须博采众长，融会贯通，取其精华，为我所用。总而言之，管理无时不在，无处不在。

管理科学是知识，管理哲学则是智慧。管理哲学的一项重要任务就是总结和探索管理实践中的智慧。智慧来自对生活实践的观察，也来自于先哲们的沉思默想。从先哲那里获得灵感，寻找企业管理实践的智慧，是一条方便的道路。

中国古代哲学思想源远流长，光辉璀璨，给予了我们不竭的管理思想宝库。随着国际上“以人为本”管理理念的深入，中国古代哲学思想的价值和作用愈加凸显，研究中式管理渐已成为一门显学。中国古代哲学思想中儒、道、法三家的管理智慧十分丰富，从儒家的“八条目”、“五德”，到道家的“无为与有为”，再到法家的“法治”，从中可以发掘出许多古为今用的管理思想，十分有益于探索研究“中学为体，西学为用”的中国式现代管理学。中国古代哲学主要有三大流派：儒家、道家与法家。儒家思想主张“仁、义、礼、智、信”，对人重在启发、教育、感化。道家主张清静无为，“无为而治”，尊重、顺应客观规律，不做违背客观规律的事情。法家注重“法、势、术”三者的结合。这三种哲学思想对企业经营管理的影响非常大。博大精深的中国古代哲学思想，是一部充满智慧的宝典，它对我们现代的企业管管理，尤其是对有中国社会特色的企业管理有着重要的启迪作用。

就比如说儒家思想在现代企业管理中的应用，儒家的经典著作《大学》中讲：“古之欲明德于天下者，先治其国，欲治其国者，先齐其家，欲齐其家者，先修其身，欲修其身者，先正其心”。《论语》中讲：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从”。这说明管理者只有修身立德，才能服众、才能正己正人，也才能起到良好的示范作用。德的内容就是：“仁、义、礼、智、信”。“仁”是儒家思想的核心，

是儒家道德的基础，它几乎包括了做人的全部规范。“仁”的核心是仁爱，也即是同情、爱护和帮助人。“仁”是德行的根本，体现于万事万物中而使天下人相亲相爱。“仁”是爱之源，是道德情感本身，“义”、“礼”、“智”是“仁”的推广和延伸，是道德情感的不同表现。如仁爱、尚义、和谐、诚信、自律等精神。管理者只有具备了这些良好的品德和涵养，才能培养出良好的人格魅力，才能用自己的人格魅力去影响下属、感染下属，从而有效地领导下属。企业也可能由于管理者的个人魅力而产生无形资产。

企业文化建设的重要目的之一就是要建立人与人之间的和睦融洽的关系，在企业内营造一个充满关爱的环境。将儒家的仁爱思想与现代的人道主义相结合，有利于在企业中形成尊重人、信任人、爱护人的氛围，有利于创立一个以爱换取被爱、以奉献换取感恩的良好人际关系环境，从而使全体员工不断增强奉献精神、真诚服务精神。仁爱思想要求管理者坚持仁爱、仁义、善待下属，要求企业员工之间精诚合作、相互爱护、乐行善事。只有在企业内部形成一种相互尊重、友好融洽的工作环境，才能最大限度地激发人的潜能和组织的活力。只有管理者充分认识到“以人为本”，才能充分重视人的管理、人心的管理，也才能真正做到“求贤若渴、礼贤下士”。实践也证明，哪个企业重视“以人为本”的人性化管理，注意鼓励和激励员工去积极参与部门的日常管理及决策，培养员工的集体荣誉感和成就感，给每个员工创造能充分发挥才能的舞台，哪个企业就能经营得好。

一个成功的企业家，在他风光的外表下，隐藏的是他过人的领导能力，对企业的成功管理是他真正的个人魅力所在，成功的管理手段，是他智慧的积累与灵活的运用。

管理学基础心得体会篇四

通过这一段时间对《管理学根底》的学习，我有了一些自己的心得和体会。管理就是在特定的环境下，对组织所拥有的

的资源进展有效的方案、组织、领导和控制，以便到达即定的组织目标的过程。作为当代大学生，更是经管专业的学生，我认为管理与我们息息相关。管理是一切组织的根本，管理工作适用于各种大小规模的组织；盈利与非盈利的企事业单位、制造业以及效劳性行业；因此，学好管理学对于我们现在的学生工作乃至今后步入纷繁的社会，适应不同的工作岗位都有其非常重要的意义。

而自从人们开始形成群体去实现个人无法到达的目标以来，管理工作就成为协调个人努力必不可少的因素了。组成群体无非是为了集结个人的力量，以发挥集体的更大作用，这种群体实际上就是人类社会普遍存在的“组织”现象。所谓组织，是由两个或两个以上的个人为实现共同的目标组合而成的有机整体。组织是一群人的集合组织的成员必须按照一定的方式互相合作共同努力去实现即定的长一组织目标。这样的组织才能形成整体力量，以完成单独个人力量的简单总和所不能案秤的各项活动，实现不同与个人目标的组织总体目标。组织存在于日常生活和工作的各个方面，企业是一种组织，任何一个组织，都有其根本的使命和目标，而组织的使命和目标说明了组织存在的理由。

谈其事，必先谈人。那就先说说我自己吧。我的态度是没有把它当做一门选修课，而是一门我的必修课。我是公共事业管理专业的，它对我来说就是一门专业课。管理学潜藏于人类生活的各个角落，首先就一个学生而言，他在学习中为了提高学习成绩，必须通过制定一份方案（或长期或短期）。然后通过这份方案控制自己，并且有效的分配自己的时间，还要有效的选择适宜的信息，从而到达自己的方案目标，取得成功。又或者一个人的一生必须经过自己的规划、组织；要不然这一辈子将碌碌无为。在为群体中一起工作的`人们设计环境，使每个人有效地完成任务时，管理人员最主要的任务，就是努力使每个人理解群体的使命和目标以及实现目标的方法。如果要使群体的努力有成效，其成员一定要明白期望他们完成的是什么，这就是方案工作的职能，而这项职能

在所有管理职能中是最根本的。

在管理学形成中提到，管理活动所引出的一切问题推动着社会的开展和人类的进步，这个推动力并将继续推动这个社会的开展，且长期影响着人类社会。总之，管理学是一门值得深入研究的并且对社会作出宏大奉献的学科，索然形成学派的时候较短；但是，对社会的奉献是不可限量的。对于这门学科，短短的几段文字表达、看书都是远远缺乏的，只有深入的学习，在工作实践中不断的改进、创新、累积和学习中国和国外的好的管理经历，这样才能走上成功之路。不断的实践才能完整的去体会、感受这一门博大精深的管理艺术。

有方案固然好，但更重要的，在于其详细实践并取得成效。任何目标，只说不做到头来都会是一场空。然而，现实是多变的，定出的目标方案随时都可能遭遇问题，要求有清醒的头脑。其实，每个人心中都有一座山峰，雕刻着理想、信念、追求、抱负；每个人心中都有一片森林，承载着收获、芬芳、失意、磨砺。一个人，假设要获得成功，必须拿出勇气，付出努力、拼搏、奋斗。成功，不相信眼泪；成功，不相信颓废；成功不相信幻影，未来，要靠自己去打拼！

学习了这一段时间的管理学，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。

一直以来都想看看管理学方面的书籍，以免出现“书到用时方恨少”的遗憾。但是，由于种种原因占用了大量的时间，想看的念头刚冒起来又沉了下去，前段时间，终于有时机接触管理学这个学科领域了。我紧紧抓住了这个难得的学习时机，系统的，全面的，深刻的学习了有关知识。“学然后知缺乏”，将自己学习《管理学根底导学》的一些浅陋的体会流露出来，作为共同进步、共同提高。

管理学基础心得体会篇五

奥尼尔定理：所有的政治都是地方的。

提出者：美国前众议院院长奥尼尔

点评：只有能切身体会到的，群众才认为那是真实的。

定位效应：社会心理学家曾作过一个试验：在召集会议时先让人们自由选择位子，之后到室外休息片刻再进入室内入座，如此五至六次，发现大多数人都选择他们第一次坐过的位子。

点评：凡是自己认定的，人们大都不想轻易改变它。

艾奇布恩定理：如果你遇见员工而不认得，或忘了他的名字，那你的公司就太大了点。

提出者：英国史蒂芬约瑟剧院导演亚伦艾奇布恩

点评：摊子一旦铺得过大，你就很难把它照顾周全。

管理学基础心得体会篇六

一件事情的好与坏如何去评价，首先要看所定目标定的合理性。合适的目标对每个人、对企业都有好处，员工不会有太大的压力，安心努力的工作；企业每年都会稳步的积累和发展。定目标对我们每个人说就再简单不过了，人的一生中不知道给自己定了多少目标，但真正努力去完成的又占了多大比例？目标就要靠人来执行，执行过程中就有各种各样的评价，严格的说就是考核和监督。在我们销售体系内，年初给各事业部下发了今年的工作目标和各项工作任务，事业部分解任务给各部门或个人，订立新的目标。日常员工们努力的工作，都每个月底公司收集数据进行评估和考核，监督到年底每个部门是否能完成年初订立的目标。

管理学基础心得体会篇七

1. 管理 — 是指组织为了达到个人无法实现的目标，通过各项职能活动，合理分配、协调相关资源的过程。
2. 正式组织 — 其活动以成本和效率为标准，要求组织成员为了提高活动效率和降低成本而确保形式上的合作，并以正式的物质与精神奖励或惩罚来引导他们的行为。
3. 非正式组织 — 在正式组织中还存在一种因为工作上的联系而形成的有一定看法、习惯和准则的无形组织，即非正式组织。
4. 管理原理 — 是对管理工作的实质内容进行科学分析总结而形成的基本真理，它是现实管理现象的抽象，是对各项管理制度和管理方法的高度综合与概括，因而对一切管理活动具有普遍的指导意义。
5. 系统 — 是指由若干相互联系、相互作用的部分组成，在一定环境中具有特定功能的有机整体。就其本质来说，系统是“过程的复合体”。
6. 人本原理 — 就是以人为中心的管理思想。这是管理理论发展到20世纪末的主要特点。
7. 责任原理 — 管理是追求效率和效益的过程。在这个过程中，要挖掘人的潜能，就必须在合理分工的基础上明确规定这些部门和个人必须完成的工作任务和必须承担的与此相应的责任。
8. 效益 — 效益是有效产出与投入之间的一种比例关系，可从社会和经济这两个不同角度去考察，即社会效益和经济效益，管理应把讲求经济效益和社会效益有机结合起来。

9. 决策 — 管理者识别并解决问题以及利用机会的过程。

10. 计划 — 是指为了实现决策所确定的目标，预先进行的行动安排。

11. 战略性计划 — 是指应用于整体组织的，为组织未来较长时期（通常为5年以上）设立总体目标和寻求组织在环境中的地位的计划。

12. 市场细分 — 将一个总体市场划分为若干个具有不同特点的顾客群，每个顾客群需要相应的产品或市场组合。

13. 整体产品 — 指企业的产品带给消费者的是核心利益和附加利益的追求和满足，而不是产品本身。

1

14. 目标管理 — 是以目标为导向，以人为中心，以成果为标准，而使组织和个人取得最佳业绩的现代管理方法。

15. 组织结构 — 是指组织的基本框架，是对完成组织目标的人员、工作、技术和信息所做的制度性安排。

16. 直线职权 — 是指管理者直接指导下属工作的职权。

17. 参谋职权 — 是指管理者拥有某种特定的建议权和审核权，评价直线职权的活动情况，进而提出建议或提供服务。

18. 职能职权 — 是一种权益职权，是由直线管理者向自己辖属以外的个人或职能部门授权，允许他们按照一定的制度在一定的职能范围内行使的某种职权。

19. 管理幅度 — 是指组织中上级主管能够直接有效地指挥和领导下属的数量。

20. 授权 — 是指组织为了共享内部权力，增进员工的工作努力，把某些权力或职权授予下级。但负有报告责任，上级仍保留指挥权和监督权。

21. 组织变革 — 组织根据内外环境的变化，及时对组织中的要素进行结构性变革，以适应未来组织发展的要求。

22. 建设性冲突 — 指组织成员从组织利益角度出发，对组织中存在的不合理之处所提出意见等。

23. 破坏性冲突 — 指由于认识上的不一致、组织资源和利益分配方面的矛盾，员工发生相互抵触、争执甚至攻击等行为，从而导致组织效率下降，并最终影响到组织发展的冲突。

24. 组织文化 — 是组织在长期的实践活动中所形成的并且为组织成员普遍认可和遵循的具有本组织特色的价值观念、团体意识、工作作风、行为规范和思维方式的总和。

25. 领导 — 是指领导者利用组织所赋予的职权和个人所具有的能力，指挥、命令和引导、影响下属为完成组织目标而努力工作的过程。

26. 激励 — 激励是由动机推动的一种精神状态。它对人的行为起激发、推动和加强的作用。

27. 期望 — 是指人们对自己能够顺利完成某项工作可能性的估计，即对工作目标能够实现概率的估计。

28. 强化 — 是指对一种行为的肯定或否定的后果，在一定程度上会决定这种行为在今后是否会重复发生。

2

29. 沟通 — 是指可理解的信息或思想在两个或两个以上人群

中的传递或交换的过程，目的是激励或影响人的行为。

30. 控制 — 可以定义为监视各项活动，以保证其按计划进行并纠正各种重要偏差的过程。简单地说，控制就是用于确保结果和计划相一致的过程。

31. 适时控制 — 发生偏差及时纠正。

32. 适度控制 — 是指控制的范围、程度和频度要恰到好处。

33. 客观控制 — 有效控制必须是客观的、符合企业实际情况的。

《管理学基础之一名词解释》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

管理学基础心得体会篇八

谈到管理，就一定要从规范入手。规范是我们日常工作的行为准则，是企业生存、运作、发展、壮大的标尺和纲要。它的实施者既是所有领导，又是全体员工。只是各个岗位所规范的内容不同罢了。万事开头难，难就难在你走出的第一步，第一步迈出去了，第二、三步就没有问题了。正如我们日常工作，你没有第一稿资料，就没有后续的所有工作内容。你最近没有向部门反映工作中存在的问题，就没有人来问你这个或哪个问题是如何如何的，等大家都有反映了这件事情，就有人开始琢磨怎么样来规范这项工作，让大家都按这个规定来做。以后大家就在这个基础上第二步、第三步的完善工作，把工作做得更好！任何事情都是一样的道理，只要你想做，你就会去规范这件事情，规范也就使每个人有了行为的准则。