

# 最新经营经理心得体会(精选6篇)

心得体会是我们在成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 经营经理心得体会篇一

阿米巴经营是一种企业管理方法，它以小组为单位，充分发挥每个个体的能力，实现企业整体协同发展。作为一名阿米巴经营的经理，我在过去的工作经历中有着很多体会和感悟。通过积极探索和实践，我逐渐明白了阿米巴经营的重要性和应用方法，并体会到了其给企业带来的巨大益处。

首先，阿米巴经营强调个体价值的发挥。在阿米巴经营中，每个个体被视为一个“米巴”，具备独立且完整的经济循环系统。每个个体都有自己的目标、任务和利润，通过与其他个体紧密合作，实现整体的协同增长。作为经理，我意识到每个员工都是企业中不可或缺的一部分，他们的个体工作和成果对企业的成功发展至关重要。因此，我积极鼓励和培养员工的个人能力，激发他们的创造力和主动性，让每个人在自己的“米巴”中发挥出最大的价值。

其次，阿米巴经营注重积极的竞争与合作。阿米巴经营鼓励小组之间进行积极的竞争，追求自身的目标和利润最大化。同时，也倡导小组之间的合作与分享，共同解决问题、共享经验和资源。我带领团队时，通过设置相应的激励机制和竞争机制，激发员工的竞争意识和团队意识，让他们在竞争中不断进步，也在合作中实现共赢。通过这种方式，我的团队在竞争与合作中取得了显著的成绩，整体绩效得到了极大的提升。

第三，阿米巴经营强调数据的重要性。在阿米巴经营中，数据被视为决策的基础，是管理者进行分析、判断和决策的依据。通过数据的采集和分析，经理可以了解到小组的整体情况和每个成员的表现，及时进行调整和改善。作为一名阿米巴经营的经理，我重视数据的收集和整理，将其作为一个重要的参考指标，帮助团队找到问题所在并做出相应的改进。通过数据的分析和运用，我成功地提高了团队成员的工作效率和绩效水平，实现了整体业绩的提升。

第四，阿米巴经营注重效益的共享与回馈。阿米巴经营鼓励小组成员共享经验和收益，让每个人都能从团队的成功中受益。作为经理，我积极创建和营造一个相互学习和成长的团队氛围，鼓励员工积极分享自己的经验和成功案例，互相借鉴和学习。同时，在团队取得成果时，我会及时进行公正的奖励和回馈，让每个人都能得到应有的认可和激励。这种共享和回馈机制激发了员工的积极性和战斗力，形成了良性循环，提高了团队的整体效益。

最后，阿米巴经营的成功离不开领导者的正确指导和管理。作为阿米巴经营的经理，我要时刻关注团队的动态和发展，及时进行调整和改进。同时，我也要树立正确的价值观和文化，注重员工的培训与发展，为团队提供良好的工作环境和机会。只有具备正确的领导力和管理能力，经理才能有效地推动阿米巴经营的实施和发展，确保团队的长期稳定和成功。

## 经营经理心得体会篇二

为增强邮政金融业务合规经营管理意识,培育良好的合规文化□20xx年被确定为邮政储蓄银行的“合规管理年”，当前正值邮储体制改革的关键时期,开展合规建设推进年活动有着很强的现实性和必要性。邮政储蓄事业的成长离不开合规经营，更与防控金融风险相伴。推进合规文化建设，必将为邮政储蓄经营理念 and 制度的贯彻落实提供强有力的依托和保证，也

使得风险防控长效机制的建立和实现长治久安的工作局面成为了可能。下面，就如何提高银行效益，降低金融风险，我谈几点粗浅见解。

一是风险意识淡薄经营银行就是经营风险，任何金融业务都有风险，只有采取识别、计量、监测、控制的方法才能使风险得到有效释。

无数案例表明，当前邮政金融业务中出现问题和案件的最多点、最难控制点，莫过于前台操作中存在的问题和隐患，出现于工作人员责任意识、风险意识、合规意识不强，不按流程办事、不按规定作业，引发了各种各样的事件和案件。

前台本身没有很好地执行落实制度和规定，出现差错和问题没有及时整改，老问题老现象重复发生；业务部门缺乏对业务管理和业务发展中的问题进行针对性地检查、督促、整改、落实。四是针对发现的问题进行整改落实不够。尤其是在对二级支行二类网点和代理网点的管控上，出现了一些真空现象。

二是建立“三条线”的合规防控体系：一条是前、后台业务操作的自我检查、及时整改责任体系；第二条是业务部门对前、后台业务的监督、检查，指导、帮促整改的体系，第三条是专职稽查检查部门履职体系的进一步完善。

三是加大对合规风险防控的考核，将责、权、利捆绑在一起，按照银监会提出“赔罚、走人、移送”的原则，实行业务线、管理线“双线”问责，上追两级。四是银企密切配合，按照国家有关法规，谁受益谁担责的原则，银企双方都应承担起管理的责任，而不仅仅是某一方面的责任，不仅不能削弱管理的职能，还要充实稽查检查的人员，为稽查检查提供有力的支撑和保障。如此，邮政金融业务才会逐步走上规范化的轨道。

## 经营经理心得体会篇三

通过参加省公司组织的学习和本人自学，感觉阿米巴经营模式对我启发很大，下面就从以下四个方面谈谈自己看法。

阿米巴经营模式推广的必要性和可行性。阿米巴在销售企业的推广，具有可行性，但是也要充分考虑其特殊性与差异性。从成功的哲学方程式：人生·工作的结果=思维方式努力能力，这里我们的能力可以培养，努力可以通过辛勤的付出，唯有思维方式是决定工作结果的的重要变量因素，就是人生态度。你觉得这项工作能不能干？怎样干？这是思维方式来决定的，因此，我觉得我们的站经理，一定要具备一定的思维方式，才能把阿米巴模式运用好，才能把单站核算给开展好。当前销售企业效益压力凸显，阿米巴建立每个单元的利润中心，单独核算，细化对每个单元的全方位核算，对提高阿米巴单元的盈利能力具有必要性。

现有管理体制与阿米巴经营模式存在的差异。阿米巴是依据企业职能构建部门，同时细分组织的三个条件分别为“阿米巴必须能够独立核算”、“阿米巴必须是一个独立完成某一业务的单位”、“划分组织必须有利于贯彻实现公司的方针与目标”，阿米巴可能更加适用于生产研发及销售一体化的企业，而我们是销售企业，在职能部门构建方面，存在一定差异，我们相对于阿米巴定义的企业职能来说简单些，但是总体都是依据各自企业需求及职能来构建的；加油站作为阿米巴单元来说，我觉得要细分站经理、综管员、前厅主管的职责，站经理作为阿米巴长，综管员更多的要承担单站核算的职能，通过阿米巴单元的经营，用数据分析来提供加油站销售的建议，努力实现各项指标，前厅主管带领各班组成员，要实现“阿米巴长”（站经理）的决策。在加油站成为阿米巴单元的同时，必须要细分好加油站各岗位的职责，否则难以顺利开展。

在哪些领域可以推广阿米巴经营模式。我觉得有两种方式可

以进行阿米巴经营模式。一是分公司层面，依据职能部门的职责定位，对四个部门、三个片区进行职能定位，加油站作为阿米巴单元进行独立核算，这是一种模式；二是公司层面，依据职能部门的职责定位，对四个部门进行职能定位，以片区为单元定义阿米巴模式，三个片区独立为三个单元，这是另外一种模式。我个人倾向于第一种模式。

具体领域推广阿米巴经营模式的具体措施。具体推广措施一是组织的构建。机关层面，对四个部门三个片区进行职能定位，对加油站确立为阿米巴单元的小集体，明确职能。二是阿米巴经营模式理念的再深入学习及运用。要在加油站这个单元上深下功夫。三是人才队伍的打造，培养共同的目标，凝心聚力，最终实现各个加油站单元的目标。四是公司对各单元下达任务指标。各部门、片区及加油站明确自己的各项任务指标，围绕指标干。四是单站核算的深度推广运用，要充分利用好单站核算，发挥好会计的核算职能，为经营提供经营管理建议。五是尝试研究新的薪酬激励措施，能否引入“单位人均销售额”、“创效”的简单指标，来提高团队的销售积极性。

## 经营经理心得体会篇四

为增强邮政金融业务合规经营管理意识，培育良好的合规文化，2015年被确定为邮政储蓄银行的“合规管理年”，当前正值邮储体制改革的关键时期，开展合规建设推进年活动有着很强的现实性和必要性。邮政储蓄事业的成长离不开合规经营，更与防控金融风险相伴。推进合规文化建设，必将为邮政储蓄经营理念和制度的贯彻落实提供强有力的依托和保证，也使得风险防控长效机制的建立和实现长治久安的工作局面成为了可能。下面，就如何提高银行效益，降低金融风险，我谈几点粗浅见解。

一是风险意识淡保经营银行就是经营风险，任何金融业务都

有风险，只有采取识别、计量、监测、控制的方法才能使风险得到有效释。

无数案例表明，当前邮政金融业务中出现问题和案件的最多点、最难控制点，莫过于前台操作中存在的问题和隐患，出现于工作人员责任意识、风险意识、合规意识不强，不按流程办事、不按规定作业，引发了各种各样的事件和案件。

前台本身没有很好地执行落实制度和规定，出现差错和问题没有及时整改，老问题老现象重复发生；业务部门缺乏对业务管理和业务发展中的问题进行针对性地检查、督促、整改、落实。四是针对发现的问题进行整改落实不够。尤其是在对二级支行二类网点和代理网点的管控上，出现了一些真空现象。

二是建立“三条线”的合规防控体系：一条是前、后台业务操作的自我检查、及时整改责任体系；第二条是业务部门对前、后台业务的监督、检查，指导、帮促整改的体系，第三条是专职稽查检查部门履职体系的进一步完善。

三是加大对合规风险防控的考核，将责、权、利捆一绑在一起，按照银监会提出“赔罚、走人、移送”的原则，实行业务线、管理线“双线”问责，上追两级。四是银企密切配合，按照国家有关法规，谁受益谁担责的原则，银企双方都应承担起管理的责任，而不仅仅是某一方面的责任，不仅不能削弱管理的职能，还要充实稽查检查的人员，为稽查检查提供有力的支撑和保障。如此，邮政金融业务才会逐步走上规范化的轨道。

## 经营经理心得体会篇五

我自20\_\_年进公司以来，至今已过十八个年头，印象中的公司，很多记忆还是清晰的留在脑海里，有颇多的感触，特别是去年年底到公司本部后，耳闻目见，真切地感受到公司革

新式的变迁，自是有莫大的安慰和由衷的喜悦。一是看到公司发展迎来浴火重生的生机和活力，二是恰逢其会跻身其中，得以贡献微薄之力的欣喜。我既有来自心底深处的感激，同时也觉得任重道远。相信公司在卓越领导的带领下，会获得长足的发展，创建辉煌。

在公司安排的这次培训中，我感觉颇有收获，认识到培训的必要和重要性，了解到管理者该具有的各种素质，获得船员派遣业务操作过程中的诸多技巧和经验，见识到长江引试航的具体操作，以及分享到了培训中心的业务内容，从中获益良多，以下略略谈下心得。

我们都知道，人是企业生存的第一动力，是企业真正的财富，那么怎样把这些财富转成生产力呢？樊总在培训前的讲话已说得很明白，那就是通过培训，挖掘员工的潜力、提高员工的工作技能，为公司的今后发展打好基础；培训制度是公司的优良传统，要继承，要发扬。对培训者来说，是一次分享经验、心得体会的机会，对被培训者而言，更是一次获取知识、提高自己的契机，辅以交流互动，其作用显而易见是富有成效的，所以对于公司员工来说，应该从思想上认识到培训的重要性和必要性，积极参加，用行动来响应。同时通过培训传承企业文化，增强企业凝聚力。

对一只部队来说，将是核心，是灵魂，优秀的将领会让他的队伍所向披靡，战无不胜；对公司来说，管理者就如部队的将领，是领军人物，决定着企业的发展方向和前景，所以对管理者应有着更高的要求，王婧总的演讲中的那句“综合管理人员既要有踏实肯干的耐性，又要有能够随机应变的灵性，同时还要有坚忍不拔的韧性”是非常贴切的总结；脚踏实地，深入了解企业的状况和需求，因地制宜，因势利导，思维开阔，灵活利用有利因素，坚持不懈，百折不挠的谋求发展，是一个优秀管理者应有的素质和作为。当然这些不是天生就具有的，而是经过不断学习，日积月累，去获得丰富的专业知识，广博的常识，从而培养超人的胆识以及见识，打好坚

实的基础。工作中严于律己，起到模范带头作用，工作方式刚柔互济，调动团队，从而发挥最大动能，使企业在严酷的市场竞争中崭露头角，占有一席之地。这之间需要个人的能力及努力，同时还需要成长和发展的空间，我想公司已经具备了这些条件。战国时燕昭王千金买马骨，信陵君虚位求贤，不管是古时还是现在，人才都是企业的必争之地，我相信只要坚持信念，遵循一路摸索过来的成功经验，筑巢引凤，公司就能吸引更多的人才加入，发展自是可期。

现在来说，我最熟悉的依然是船员的工作，而作为船员服务的角色我还在努力的转换、学习和提高，这期间是相辅相成的，船员派遣及公司业务对我是个挑战，我希望能够从中得到指引。船舶派员是一个细腻且极需耐心的工作，需要充分的了解市场，熟悉船员心态，需要足够的实践，更需要那些经验之谈，杨志老师的讲解，有精确地数据分析、充足的调查结果、严密的现状分析、深刻透彻的认知、专业中肯的建议，有种让我茅塞顿开的感觉，的确是让我获益匪浅。特别是其中对船员心态的分析，现实中的诉求，工作中出现的问题，分析得相当透彻。看得出来，这是多年派员工作的经验积累，很是珍贵。

拿今年屡屡发生的实习生未完成合同就要求休假的问题来说，就得从各个方面考虑，针对性的细致做工作才可能有效果，从市场、现状情况来看，这些年船员的社会地位并没有得到实质性的提高，大众认可度也偏低，毕业生从业欲望不强；就业后实习期较长，工资偏低，加上船上工作的特殊性，很容易造成人员流失；即使能适应船上工作，但他们普遍合同意识薄弱，期望尽早拿证以便担任相应职务的趋利心理，造成诸多实习生没能完成合同期就要求下船休假，给公司带来了诸多麻烦。要想缓解这类情况，也得从这几个方面下手：市场很难掌控，但可以适度改变船员的认知，例如在前期交流、谈话、培训中合理分析航运市场及前景，以增强从业信心；灌输履约守约精神，肯定良好工作履历的重要性，促进其能完成合同；结合自身经历，讲解在船工作及生活要点，



缓解他们的疑惑和担忧，提前做好心理预期及准备；制定合理的培训计划，灵活富有人情关怀的在船管理，善意中肯的传帮带，让学生顺利渡过适应期等，从而减少流失及不完成合同的情况发生。

对一个船员来说，引航是最不陌生的，每次靠泊、进江与引航员是少不了接触的，但我仍对于引航员的调度、技能要求、长江各段的航行要求、联系及报告程序等不甚了解，通过这次培训，我对此也有了系统的了解，我想在今后的工作中，我会与引航员配合互动更加协调，确保引航过程安全顺利。

培训中心是公司构建完整航运生态链中不可或缺的一环，海员的培养有很多途径，但人数最多的基层船员大多数都是从各培训机构提供的，所以一所合格的培训学校对保证船员队伍的充足及公司发展所需很必要。即使目前迫于条件所限，生源缺乏，进展欠佳，但适逢航运市场复苏、公司谋求发展这一契机，相信只要我们坚持创造条件，积累师资、教学力量，打通招生通道，开拓校企合作等领域，培训业务仍然大有可为，培训中心在吴文安总的带领下，也一定会取得突破进展。

本次的培训内容还要不断地学习、领悟、吃透，做到真正的吸收，成为自己的知识和技能。从思想上认识到培训的重要性和必要性，坚持不懈的学习提高，结合工作中的问题和需求，灵活运用，解决遇到的问题，不断提高业务能力，同时我也希望在今后能得到更多培训学习机会。

## 经营经理心得体会篇六

连锁经营不是那么容易进行管理的。想要管理好连锁店还是要多学习。接下来就跟本站小编一起去了解一下关于连锁经营管理心得体会吧！

通过连锁经营课程的学习，我深深地体会到，想要在激烈的商场竞争中占一席之地，必须在企业管理以及经营上有所改革，有所创新，特别是连锁经营上，管理的优劣直接决定了连锁经营的成败。

## 八大心态的感想感悟

### 一；成就心态 {成就心态是成功人士的心理支柱}

一个人要想成就一番事业，首先必须树立成就心态，也就是说敢于立志；敢于梦想的积极心态，是一切事业成功的基本心态，每个人都有属于自己的梦想，梦想是深藏在我们内心深处最深切的渴望，是一种强烈的欲望，它能激发我们潜意识中所有的潜能，去寻找梦想；确定梦想。为了梦想努力向前，最终要让自己梦想成真。

做事业让我们每一个人在刚刚开始就已成为一名独立老板，我们是在做事业；我们都是自己的老板，那么当老板就必须要有个当老板的心态，要给自己定位；要从内心认定自己我是一个老板，然后从仪表；气质；言谈举止；交际礼仪，能力以及学问见识等方面去提高自己，塑造自己最终成就自己。

活到老学到老，这是老祖宗流传下来的但又有多少人做到了呢？

隔行如隔山，如果我们没有一个空杯的心态，不能接受人家的建议，不能从零开始学的话，将会走很多弯路。

每个行业的学习都包括五个方面的知识：

1：行业专业知识

2：演讲学

3: 公关交际学

4: 心理学

5: 管理学

我们会认识来自全国各地五湖四海的朋友，在他们真诚的交流中得到提升，也在这短短的时间中得到四大财富：知识财富；健康财富；朋友财富；物质财富的大丰收。

我们提升自己的交际能力，学会与人沟通和交流，以及锻炼了我们的口才，而心理学更教会了我们如何去察言观色。俗话说：知己知彼百战百胜，更重要的一点是通过管理学，我们懂得了怎样去理财，如何去回避风险。

天我们的这个行业就与传统行业不一样，它让我们纺织一张商业网，让自己投入到人的海洋里，去和千千万万个陌生的面孔打交道，首先你得让人接受你，欣赏你，相信你，把自己实实在在的销售出去，让别人认可你，要做到我为人人，人人为我。

三;付出心态 {征服生存环境的唯一诀窍}

我们学到了其他公司的文化，她们运用的黄金法则和乐施精神，也非常的适合我们来运用 黄金法则就是：你想要别人怎样对你，你也要怎样对别人。乐施精神： 不求回报的帮助别人。

有付出就有回报，但不付出就绝对没有回报。

提起付出心态，我就想起了一句格言“受得苦中苦，方为人上人”这句格言虽然是激励人艰苦奋斗奋发向上的，但语意之间因为包含了付出的意思。“受得苦中苦”实际上就是一种不平凡的付出，它的动机还是为了自己“成为人上人”。

如果每个人都有只考虑自己的得失，不具备为大家服务的胸襟，那么我们的事业恐怕都很难做得下去了。

只有付出了，才会有回报的机会。

在门店工作半年，也在几个门店店长的手下工作过，以前经常在外面出差，也经常接触许多店长，发现很多店长在门店经营管理上是不错的，打造了一批能征善战的销售团队，店内气氛融洽。而有些门店就不同了，管理不行了，门店死气沉沉，员工脸上看不到一丝微笑，门店业绩相应很差。好的店长和差的店长有什么不一样吗？一个门店更换店长之后，业绩翻倍增长。产品一样，价格一样，店员一样，什么都一样，只是换了一个领导而已，这是因为他们的能力不一样，其他都一样，大家都知道店长是门店的灵魂，直接影响到店面形象，运作管理，业绩，店内氛围，团队士气，拥有一个好的店长是门店产生业绩的首要条件。我们应该把店长定义为一个挣钱的人，开店的目的是为了赚钱，盈利才是硬道理，如果门店不盈利就没有开店的必要了。店长是怎么产生的哪，首先是一个销售好手，买而优则仕，省任店长后，面对下面员工，管理门店，经营门店业绩首先是首当其冲的任务，把门店生意做好，才是店长存在的价值。一个门店经营的好坏，取决于店长的能力，这就要求店长先从销售型做起，再到管理型店长，继而转为经营型门店，成为门店管理和经营的高高手。

一个好的门店，和差的门店业绩相差好几倍，为什么店长的落差会那么大哪，关键在店长能力上，店长能力再强，如果没有一个团队在支持着，巧媳妇难为无米之炊，这就要看店长管理能力了，当然管理再好，我们还有更重要的一点，那就是盈利，把门店经营好。

店长作为门店的领导，在公司起着承上启下的作用，上面对公司负责，下面对员工负责，在门店做好本职工作，为员工树立榜样，传达公司要求及各项工作，协同员工做好门店经

营，为公司创造利润，做好员工领导。

1. 先说一说，店长的主要职能有哪些，店长需要哪方面的能力：

. 店长

(1)代表整个门店的形象。店长是连锁公司管理门店的代理人，对外处理与主管部门、顾客等之间的关系；对内又是店员的代言人。

(2)经营者：指挥店员高效运作，对门店的经营的各项数据进行分析，在满足顾客需求的同时创造一定的经营利润，并对各项工作作出正确决策。

(3)管理者：控制和运用门店的相关资源，管理店内营业活动并实现营业目标。

(4)协调者：协调解决门店出现的各种问题，使工作保持顺畅。

(5)培训者：培训店员的各种技能，提升员工整体素质，激励店员不断为门店创造效益。

(1)一身正气；在门店经营中，店长面对几名员工，做到对人对事要公正严明，公平对待，一碗水端平，在门店实际经验中，有些员工同店长关系较好，而有些一般，有时造成部分店长处事不公，专一找茬，久了，造成员工抵触心理，和店长闹矛盾。在连锁门店，经常是两班工作制，员工分两班，有些员工爱打小报告，说谁工作不好，谁说领导坏话了，说公司坏话。我们知道，员工在工作闲暇时间，对门店提提意见，发发牢骚，也是一个员工应有的权利和义务，而我们有些店长在听到员工发牢骚，你知道就行了，没必要下次开会时，当面批评员工，炒员工，这就成员工内部矛盾，大家都知道是谁打小报告，因为大家的眼睛是雪亮的，造成两人不

和，会因一些小事在门店内吵架，影响工作。如果协调不好员工，这对店长的权威性大大折扣，下面不听你的了。

(2)要有丰富的专业知识：这就不用多说了，如果在门店中，你知道的还没有店员知道的多，什么事情都问员工，再不学习，那就不好说了。要想让员工服你，要比他强。

(3)以身作则，树立榜样：店长在门店要有店长的样子，为员工树立榜样。说话算话，身先士卒，否则，会出现：“上梁不正下梁歪”，你是什么样子，你的员工就是什么样子。请不要说你的员工怎么不听话，怎么和你吵架，怎么领导不动员工，是你把他弄成这样的。

### 3. 如何分配工作与培训方法：

员工分配工作要因人而异，有些员工性格外向，好说好笑，就可以做销售负责卖商品。而有些员工性格内向，不太爱说适合做收银一类的，还是理货一类的工作，要根据员工实际情况分配工作任务。让员工发挥所长，才有用武之地。所以说员工优秀是选择的结果。

培训方法：员工优秀是选择和教育培训的结果，做培训时，特别是新员工进店，对于有工作标准的，先讲给员工听，然后做示范，再让员工做一遍，检查工作好坏，而我们有些工作是没有标准的，店长不要等到员工做好之后，在对员工说这说那，炒员工，说的员工这也不是那也不是，让无所事事，不知道干啥好。新员工在这样的状态下，会有两种选择：一是辞职不干了，二是破罐子破摔。如何留住我们优秀员工的方法：门店在顾客服务中，有两类顾客，一是购买我们商品的顾客，二是店长还要服务我们的员工，要给员工营造一个快乐，轻松，积极向上的营业现场，不要让员工带着压力上班，带着情绪工作。特别是店长开班会时，多讲一些表扬积极向上的话语，然后在说工作上的不足之处，大家也有好心情去改进，也不至于心情被破坏了。让员工做自己喜欢做的

工作，让员工发挥自己的所长，让员工有成就感，荣誉感，适当表扬，表扬不一定是物质奖励，其实口头表扬更重要，再让员工有竞升的机会。

1. 及时分配工作。门店有新工作，及时分配下去。

2. 明确工作，了解员工才能，说明做什么工作，有标准的，按着标准去做，没有标准的，说个大概，让员工发挥才能。要给员工自主的权利。

3. 要中途检查，发现问题及时解决，而不要事后批评，可以检讨反思。与员工共进步。

4. 注重工作完成好坏，注重表扬。

5. 出现问题，及时解决，承担责任。当员工在工作出现差错，店长应承担责任，不应把责任全部推到员工身上，不然，会让员工觉得跟着你工作，没有希望。不像有的店长，在店内当甩手掌柜了，出现问题，一切与他无关。造成门店员工离心离德。

以上所写，是我的个人所想。希望与志同道合的同事共勉。

(1) 集思广益：在门店实际经营中，店长做的工作是繁琐而无须的，不可能面面俱到，把工作分配给员工，员工对自己的工作较熟悉，虽说店长也干过这工作，但没有员工熟悉情况，这就要求店长多听听员工意见，集思广益，共同为门店经营出谋划策。而有些店长，当员工提意见，发表看法，说些改进之处，听不进去，还说管好你自己的事情就行了，就你知道的多，还经常说员工不听话，员工说一句，店长到说个不停。以后谁还给你说话，提意见，慢慢成为孤家寡人了。

(2) 多表扬少批评：员工在工作时，会有干的好的，也会干的差的，对于工作的较好的，我们要赞美表扬一番，对于工作

较差的，我们也不能一下子就批评，打击员工的自信心，可以稍微表扬一下，再说哪方面的不足之处，员工也好该正。你表扬什么就得到什么，你批评什么也就得到什么。有些店长不懂，在门店批评员工，看你干的啥活，批评一通。也没有得到应有的效果，还加深矛盾。特别是在门店上班期间，不用说些批评的话，唠叨个不停，影响工作。形成你在门店上班时，你是门店的扫把星，员工不希望看到你。你在门店，店里没有欢声笑语。

(3) 批评对事不对人：我们在批评员工，要按事论事，不能看着哪个员工不顺眼，和你有矛盾，就对谁有意义。有些是店长喜欢的员工，有过失也不批评，慢慢你在员工内心就丧失了公德心，没有人会听你的了。

(4) 对未来不对过去，在门店经营中，发现有些店长对一件小事，抓住不放，批评员工，吵员工，而对员工做的事情没有一点感觉，面对业绩不好，对员工吵来吵去，诋毁员工，怎么让员工做好下面的工作。我们应该把时间用于解决问题，而不是追究问题本身。

(5) 永远不要打击员工的工作积极性。在门店中，有些员工是不错的，喜欢找事情做，帮助其他员工，面对新工作时，自告奋勇，而有些店长就经常说一下有损员工自信心，工作积极性的话。就是因为不会干，员工才会去做，你如果说你那都不会，还会这，说些有丧员工信心的话，打击员工工作积极信心，慢慢工作不那么积极了，一个优秀的员工在这样的店长领导下，也会变成庸才。

(5) 凡事自我反省，检讨。有些店长在面对自己的错误时，不会自我反思，检讨，还数落员工的不是，让人感到店长的不可靠，员工丧失信心。在门店工作中，工作难免出差，有些工作没有标准，这就要从错误中总结，检讨，改进，才能进步。面对我们的错误，要用于承担责任，承认错误。店长承认错误也不是件丢人的事情，为员工树立榜样。



我也曾反思我的工作，在工作中有哪些缺点，优点，怎么样去改进，虽不像圣人说的那样“吾日三省吾身”，但也时刻反省。