

2023年员工自我管理心得体会(模板5篇)

心得体会是个人在经历某种事物、活动或事件后，通过思考、总结和反思，从中获得的经验和感悟。我们如何才能写得一篇优质的心得体会呢？下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

员工自我管理心得体会篇一

作为一名员工，积极主动地管理自己的工作和生活是非常重要的。在公司举办的员工自我管理培训中，我深受启发，获得了许多有益的经验 and 技巧。以下是我对这次培训的心得和体会。

首先，自我认知和目标设定是自我管理的重要基础。在培训中，我们学习了通过反思和自我评估来了解自己的能力和兴趣和价值观。只有对自己有充分的认识，才能明确自己的目标和追求。我发现，因为没有明确的目标，在过去的工作中我常常感到迷茫和焦虑。通过这次培训，我意识到设定目标的重要性，并学会了使用SMART原则制定具体、可测量、可达到、有意义和时间限制的目标。

其次，时间管理是自我管理的关键技能之一。培训中，我们学习了一些时间管理工具和技巧，如任务列表、时间矩阵和番茄钟等。我意识到，有效地利用时间可以提高工作效率，减少压力。在实践中，我开始制定每天的任务列表，并按照重要性和紧急性进行优先排序。此外，我还学会了将大任务拆分成小任务，以减少压力和提高完成效率。

第三，积极的沟通和团队合作是成功的关键。在培训中，我们进行了一些团队活动和讨论，以增强沟通和合作能力。我发现，良好的沟通可以减少误解和冲突，增强团队凝聚力。我学会了倾听他人的意见和观点，善于表达自己的想法和观

点。在实践中，我发现与同事之间的沟通更加顺畅，并且工作效率也有了明显的提高。

另外，情绪管理对于自我管理也是至关重要的。在培训中，我们学习了如何管理和应对不同的情绪，如压力、焦虑和愤怒等。我了解到，情绪管理不仅可以提高自己的工作效率，还能改善和他人的关系。于是，我开始运用一些情绪管理策略，如深呼吸、积极思考和寻求支持等。这些策略帮助我更好地管理自己的情绪，并减少负面情绪对工作和生活的影响。

最后，我意识到自我管理并不是一蹴而就的，需要长期的坚持和实践。我深深地明白，只有不断提升自己的自律性和执行力，才能真正实现自我管理的目标。因此，我决定将所学到的技巧和经验付诸实践，并不断反思和调整自己的方法和策略。

总之，这次员工自我管理培训使我受益匪浅。通过学习自我认知和目标设定、时间管理、沟通与合作、情绪管理等技巧，我明确了自己的目标，提高了工作效率，改善了团队合作，并提升了自我的幸福感。我深信，只有不断地学习和实践，才能成为一个自我管理的优秀员工。

员工自我管理心得体会篇二

自我管理对于员工来说是非常重要的。因此，我参加了一次员工自我管理培训课程，并在课程结束后获得了许多宝贵的心得体会。在这篇文章中，我将分享我在培训中学到的知识和改变，以及如何应用这些知识来提升自己的自我管理能力。

在培训的第一部分，我们学习了如何设立目标和制定计划。我以前总是抱着“先干再说”的态度，结果导致了许多项目的拖延和困难。但是在培训中，我学到了设立明确的目标和制定详细的计划的重要性。现在，我会在开始一个新项目之前，先思考目标是什么，并制定出一份详细的计划。这样做

不仅能够提高我的工作效率，而且还能够更好地掌控项目进度。

在培训的第二部分，我们讨论了时间管理的重要性。在现代社会中，时间是一种宝贵的资源。然而，我过去常常发现自己在琐碎的事务中浪费了大量的时间，而且总是拖延工作。通过培训，我学到了一些时间管理技巧，如制定优先级、坚持时间表和学会说“不”。现在，我会在每天早晨制定一个详细的时间表，并按照优先级来安排工作。这样做不仅帮助我更高效地完成工作，还减少了压力和焦虑感。

在培训的第三部分，我们学习了如何有效地与他人沟通和合作。作为一个员工，良好的沟通技巧对于与团队和领导合作是至关重要的。在过去，我发现自己有时候很难与同事和领导进行有效的沟通，尤其在遇到冲突和纷争时。通过培训，我学到了倾听、表达和解决冲突的技巧。现在，我在与他人沟通时更加注重倾听，并学会了更好地表达自己的观点。这让我在工作中能更好地与他人合作，提高工作效率。

最后，在培训的最后一部分，我们学习了如何管理自己的压力和情绪。作为员工，我们常常会遇到工作压力和挫折，但学会管理和控制情绪是非常重要的。以前，当我遇到压力和困难时，我常常会变得焦躁和失控，甚至会影响到我的工作和与他人的关系。通过培训，我学到了一些管理压力和情绪的方法，如呼吸练习、积极思考和寻求支持。现在，当我感到压力时，我会用呼吸练习来冷静下来，并寻求他人的支持和理解。这些方法让我能够更好地应对压力，保持积极的心态，提高工作效率。

通过这次员工自我管理培训，我学到了许多关于如何设立目标、管理时间、沟通合作以及处理压力和情绪的知识和技巧。这些知识和技巧已经成为我日常工作中的宝贵资产，使我能够更好地管理自己、更好地与他人合作，并取得更好的工作成果。我会继续应用这些知识，并不断提升自己的自我管理

能力，努力成为一个更优秀的员工。

员工自我管理心得体会篇三

时间过得真快，加入__工作已经三年了。十分荣幸和庆幸自己能够成为__的一员，要感谢的是领导对我的信任和工作上给予的肯定，同时也离不开各位同事在我工作上的帮忙和支持。给了我一个发现自我、认识自我的平台，并在工作实践中不断完善自我的机会。

三年的工作，对我自身的改变和影响很大，让自己克服了害羞的心里，战胜了自己羞于开口的胆怯思想，激励和鼓励着自己我能够。下应对我三年的工作状况作如下汇报：

一、个人工作

作为公司的内勤人员，自我认为就像是管家，一个服务于公司全体员工的人员，有求必应，有需必帮，我本着“把工作做的更好”这样一个目标，用心的完成了以下本职工作：

一)主要工作资料：

负责公司日常办公用品及固定资产的采购、保管、领用管理；

2、负责公司日常办公设备的维护、报修、定期检查；

3、协助财务部完成年终的固定资产盘查工作并制表汇总登记；

4、各下属公司上报集团的各类传真文件归档整理保管；

5、协助各部门经理及助理日常的文件资料整理或向各职能部门上报材料；

- 6、负责公司宿舍人员安排管理；
- 7、负责公司出差人员机票、车票、酒店等购买和预订；
- 8、前台接待工作
- 9、公司年报刊杂志的订阅

二)简述工作状况

- 1、前台接待工作。能够用心主动热情的对待每一位客人，并时刻提醒自己，微笑待人。在这期间，陪公司客户游玩，得到了他们的满意。同时也大大提高了我的人际交流水平；采购和设备维护方面：作到了货比三家的原则，大力响应领导的话一把公司当作自己的家一样对待。
- 2、丰富业务知识、提高工作潜力。在工作期间，不断的给自己充电，积累业务文化知识。去年办理了公司的__年的工商年检，参与了公司的iso9001质量体系认证，为了搞好工作，我不怕麻烦，明确了工作的程序、方向，提高了工作潜力。
- 3、工作态度：能够正确认真的对待每一项工作，投入认真，始终以公司为重，只要公司需要加班，绝无任何借口推辞，能够认真负责的完成领导指派的工作和任务。

二、工作职责

内勤工作是一项综合服务性的工作，内勤位轻责重，在完成自己分内工作的同时，既要完成领导及各部门经理临时交办的工作，又要协助主任处理日常程序化的工作。一个合格的内勤务必具有强烈的敬业心、高度的职责感和求真务实的工作态度，熟悉业务和内勤工作，具有较宽的知识面和一丝不苟的工作作风，任劳任怨的忘我精神。结合上述三年的内勤工作经历，谈谈自己的几点深刻认识：

一切以公司利益为出发点、切实履行岗位职责

作为公司的内勤采购人员，要以节约成本为先，花最少的钱，买最好的东西，不吃回扣，不私自占用公款；为了避免虚报的申请，必须要在取得物资申购单的状况下，方可采购，或领导有特定交代除外。对所购买的固定资产和易耗品及时登记，编号，以保证公司财产的完整。对购入和领用的物品，透过填制入、出库单的形式制盘存表，进行仓库物品的盘存，不虚报，不漏报，不谎报，做到帐数相符，帐库一致。并做好月底与财务部人员校对核实的工作。每一季度与财务部人员共同进行一次全面的库存清点盘查。

确保办公设备和设施的正常运行。

爱护和保管好公司的财产，对日常的办公设备，如复印机、投影机、传真机等等办公耗材，力求作到定期检查，定期请专业的服务人员上门维护，已保障所有设备的正常使用和延长使用寿命。

及时准确、认真负责、谨慎细致的文件管理对本单位下属公司上传的审批文件实行安全有效管理，做到类别清楚、目录齐全、排列有序，便于带给文件查找和使用。就应在收到登记后，第一时间送达收件人，跟踪审批文件，及时询问了解文件的审批进度，并把状况尽可能的反馈给发件人。

严格遵守宿舍管理制度，高度的安全防范意识，爱惜宿舍个人及公共设施，热情服务于大家。以宿舍整体利益优先，以宿舍人员的生活安全为首要，以持续良好的宿舍环境为重点，以大家的团结和睦相处为目标。工作用心主动热情，为他人所想，做他人所需。

鉴定三年来的工作，尽管有了必须的进步和成绩，但在一些方面还存在着不足。比如有创造性的工作思路还不是很多，个别业务工作做的还不够熟练，与领导之间的沟通交流还不

够多，需要在以后的工作实践中不断完善自我，鞭策自己。在以后的工作中要求自己做到五勤：眼勤、手勤、嘴勤、腿勤、脑勤。为公司的发展贡献自己的微薄之力。

员工自我管理心得体会篇四

成就员工自我管理工作的发动机

员工自我管理 工作是企业人力资源管理的最高境界和极致，是最经济和有效的管理方法。本文通过阐述自我管理工作的现实意义，分析阻碍实现员工自我管理的根本原因，揭示心理契约和自我管理的密切关系，探索在自我管理工作中如何有效发挥心理契约的作用，从而帮助企业开启成就员工自我管理的“发动机”。

当今企业间的竞争逐渐从产品和市场延伸到了人力资源，企业对人力资源管理的重视程度迅速升温，不断地投入人力物力，引进科学的管理理论，学习六大模块的实践经验，制定出全方位的规章制度，甚至将人力资源管理提升到企业战略层面，建立以企业可持续发展为目标，以提升企业核心竞争力为导向的战略性人力资源管理体系。然而美国知名民调机构盖洛普日前发布的2015年“员工敬业度和工作环境研究”报告称，中国的敬业员工比例仅为6%，远低于13%的全球平均水平。这就意味着只有极少数人对自己的工作充满热情，对工作漠不关心的人占了绝大多数(63%)，还有24%的员工处于最糟糕的怠工状态。可见，仅靠完善的管理体系和制度是很难实现人力资源开发和利用的最大化。因此，我们应该进一步探索更加人性化、更有内在动力的途径来帮助企业实现员工的自我管理工作，这种途径就是心理契约。

一、自我管理工作

1、什么是自我管理。自我管理是一个人主动调控和管理自我

的心理活动和行为过程。自我管理的实质是自我监控。同时，它又是人对自身的生理、心理和行为各方面实施自我认识、自我感受、自主学习、自我监督、自我控制、自我完善的能力。从自我管理的含义中可以看出，自我管理具有以下基本特征：首先，自我管理实现了管理主体、管理工具和管理客体的“三位一体”，在自我管理工作中，管理主体、管理工具和管理客体都是同一个“自我”。这是自我管理最根本的特征。其次，自我管理是所有管理模式中最具渗透性的管理，可以说，没有自我管理，其他任何管理都成了无源之水、无本之木。再次，自我管理具有隐蔽的社会性。表面上自我管理是纯个人的行为，但实际上是社会性的活动，因为它的目的在于使个人按照社会的要求来规范自己和释放自己。

2、自我管理的现实意义□21世纪，自我管理对未来企业管理的作用越来越明显，正如德鲁克所说，一切管理效果最终由员工自我决定。“从成本/收益观点看，自我管理是最经济最有效的管理方法，因为它可使企业减少用于雇人充当管理者的货币和时间成本(luthans&kreitne1975)□而且它也可使管理者腾出精力处理需要更加重视的长期关键性问题。”许许多多企业管理的成功经验证明：员工进行自我管理时，往往比在严格监督下干得更为出色。自我管理是实现人本管理的有效形式和本质特征，通过自我管理员工可以最大限度地发挥自身潜能，实现员工全面自由的发展。自我管理是人生成功的基础和途径，德鲁克认为，获得成就的人不是百万富翁，而是能做出贡献、享受了充实的人生和实现自己人生意义的人。

3、阻碍自我管理的原因。从以上论述中，企业和员工都应当很向往自我管理，然而目前大多数企业还是采用传统的管理模式，花费更多的人力物力去监控员工，无法实现员工的自我管理。这其中的主要原因一方面是大多数企业和员工之间通常仅以物质利益交换的形式合作，双方为了各自的利益长期处于一种博弈的状态。企业希望以最少的成本获取最大的

利润，而基层员工希望以最少的付出获取最高的收入，所以企业采用各种手段来约束员工的行为，防止其带来的损失，而员工总在自己的心理价位上起伏，当所得高于期望时就表现较好，反之则抱怨甚至消极怠工。另一方面大部分员工在其成长的过程中受到过多来自父母、学校等外界的非自然因素的压抑，似乎所有的一切都在别人的安排和监督之下，缺乏自我认知、自我激励和自我控制，长此以往就无法形成自我管理的思维模式和行为习惯。

二、心理契约

心理契约是企业与员工之间的心理纽带，企业为员工的事业发展与成长创造机会，员工不断改善自身的技能和知识结构，积极从事角色外的工作和任务，达到自我管理工作的境界，从而促进企业的可持续发展与成功。管理者必须正视它的存在和影响，因而心理契约成为在过去二十多年中逐步成为国内外人力资源管理的热门话题。

“心理契约”是美国著名管理心理学家施恩()教授提出的一个名词。他认为，心理契约是“个人将有所奉献与组织欲望有所获取之间，以及组织将针对个人期望收获而有所提供的一种配合。”它是从社会交换理论和公平理论的基础上提出来的，它的基本假设是组织与员工之间是一种互惠互利的相互关系，具体体现为双方对相互责任义务的主观约定，双方均需要有一定的付出，也需要得到一定的收益。它虽然不是有形契约，但它确实又是发挥着一种有形契约的影响。

一般而言，心理契约包含以下七个方面的期望：良好的工作环境，任务与职业取向的吻合，安全与归属感，报酬，价值认同，培训与发展的机会，晋升。

心理契约的主体是员工在企业中的心理状态，而用于衡量员工在企业中心理状态的三个基本概念是工作满意度、工作参与和组织承诺。

三、心理契约与自我管理工作的关系

从对阻碍员工进行自我管理工作的主要原因的分析，我们不难得到解决问题的思路，那就是通过建立起一种互惠互利的关系，使员工产生一种内在的激励，而心理契约恰好能很好地完成这个任务。通过搭建心理契约，员工能在清晰地认识并且认同企业的使命、愿景、理念、价值观的基础上自己的理想、价值观、能力发展与企业紧密地联系在一起，逐步实现自我认知、自我定位、自我激励和自我控制，随着企业的发展积极主动地提升自己，达到自我管理工作的新境界；从另一方面，企业也会积极主动地在员工自我认知的前提下提供适宜的职业和工作任务，配备良好的工作环境，使员工处于良好的心理状态，激发员工为企业作贡献的内在动力，摆脱依靠外力约束的思维方式和行为习惯。

四、心理契约在实现员工自我管理工作中的运用

心理契约是成就员工自我管理工作的“发动机”，在管理过程中，企业应当从员工的心理契约入手，有效地实现员工自我管理工作的提高，提高自身的凝聚力和向心力，达到人力资源管理的最高境界。

企业应当如何发挥心理契约在实现自我管理工作中的作用？首先是在契约建立初期，帮助员工做好自我认知和定位，企业应当全面地向员工展示自己的愿景、理念和价值观，并使员工明确企业及其所在部门的现状及未来几年内的发展状况，为员工做好自我认知和定位提供全方位的有力的信息，从而使员工对自身的发展方向做出理性正确的判断。其次，在契约落地期，企业要开通多种方式多种层次的沟通渠道，形成互动的交流模式，针对双方关注的权利和义务进行协商，为员工实现自我激励奠定基础。企业不仅要在契约中提出适宜的物质利益目标，更应当引导员工将个人目标与企业紧密相连，产生为企业努力奋斗的内在动力，满足自我实现的最终需求。最后，在契约履行期有两个需要关注的事项，一是企

业应及时考察实现程度，了解员工的合理预期在多少程度上已变为现实，尚未实现的是源自员工的能力问题，还是企业方面的原因；二是企业和员工都需根据实际情况适时调整契约，特别当企业的状况发生重大改变以致引起员工的心理剧烈波动时，高层管理的及时沟通能降低员工的心理负担，降低负面影响，有利于员工的自我调控。

综上所述，虽然“心理契约”只存在于员工的心中，但它的无形规约，能使企业与员工在动态的条件下保持良好、稳定的关系，使员工视自己为人力资源开发的主体，将个体的发展充分整合到企业的发展之中，开启实现自我管理工作的“发动机”。

前言：

自我管理是一门科学，也是一门艺术，是对自己人生和实践的一种自我调节，也是人生成功的催化剂。达到自我管理，我们可以逐步走向自我完善，最大限度地激发自身潜能，实现人生的最大价值。员工自我管理虽然是可能的，也是一种积极的目标，但是真正做到却非常不容易；不仅需要领导者和管理者具备培训、帮助和引导的技巧，还需要极大的热情、耐心，以及正确的信仰。

“自我管理”被看成是个人对外界成文或不成文的规范及要求的适应程度。在企业组织中，自我管理的涵义还应该补充一点，它还包括员工的自我激励、对自身美德的赞赏和肯定，对如何进步、如何更好地帮助他人的自我鞭策。

员工自我管理的范畴大致包括：员工对企业组织“引导方式”的认同程度，对一定的文化价值体系理解和兴趣程度，自律感、羞耻感、自我约束力以及自我激励能力，工作中所表现出的主动性和能动性，对所承担工作和达到组织所设定目标的自信心，克服困难和战胜挫折的勇气，对同事的尊敬和在工作中体现出的协作精神，对团队及团队精神的爱护，

对学习、进步及荣誉的追求，等等。

世上就有这么一家公司，它真的做到了取消管理层级，所有员工位于同一个层面，高度分权而又步调精确一致。这个企业叫晨星公司，是世界上最大的番茄加工商。20多年来，这家公司就一直在没有管理人员的情况下成功运转着。在这里，每个人都没有老板，员工相互协商职责范围，谁都可以使用公司的资金，每个人自己负责获取工作所需的工具。

晨星公司也是2012年第一期《哈佛商业评论》中文版的封面文章《首先，消灭所有经理人》的主角。这篇文章深入剖析了晨星公司独特的管理模式，使我们明白这一运作模式背后的机理。晨星公司的愿景是创建这样一家公司：所有成员“都是自我管理的专业人士，他们主动与同事、客户、供应商和业内同行进行沟通并协调彼此的活动，无需听从他人的指令”。比如说，晨星的每个员工都要制定自己的个人使命宣言，阐明自己将如何致力于实现公司的目标，即“生产的番茄产品和提供的服务始终符合客户的质量和服务期望”。每年，员工都会与工作关系最为密切的同事商定一份谅解协议，这份协议实际上就是员工完成个人使命的执行计划。这些谅解协议厘清了晨星全职员工之间大约3000种正式的工作关系。

在晨星，员工完全自我管理，自己负责完成工作，获取工作所需的工具和设备，以及招聘人员。晨星没有集中界定职责岗位，员工在提高技能和获得更多经验后，就有机会承担更大的职责。同时，每个员工都有权提出任何领域的改进建议，并有责任领导变革。晨星没有层级结构和职衔，因此也就没有晋升阶梯，因此他们鼓励员工积聚影响力，而不是谋求晋升。

中国首富李嘉诚先生曾经在汕头大学一场报告中畅谈了对于经理人的看法：“想当好经理人，首要的任务是知道自我管理是一重大责任，在流动与变化万千的世界中发现自己是谁，

了解自己要成为什么模样是建立尊严的基础。自我管理是一种静态管理，是培养理性力量的基本功，是人把知识和经验转化为能力的催化剂。”现实生活中，那些极其成功的经理人——韦尔奇、艾科卡、松下幸之助、格鲁夫、比尔盖茨……他们都是自我管理成功的典范。

佛堂里的一块大理石地面有一天抬起头来对佛像说：“我们原本来自于同一块石头，可现在我躺在这里，灰头土脸，受万人踩踏，而你却站在那里，高高在上，受万人膜拜，世道为什么如此不公平呢？”佛像说：“是的，我们来自深山同一块石头，但我经过了几个石匠数年的打磨，才站在这里，而你只接受了简单的加工，所以你就只能铺在地上给人垫脚啊。”

同样的事发生在企业，为什么有些人薪资高，获得领导的青睐，并重用，而有些人却永远没有起色，得不到认可？为什么许多人有才学，具备成就事业的种种能力，但成功总远离他们？问题出在？关键区别在于你是否经过“打磨”。佛像的打磨要靠石匠的外力来实现，我们员工的“打磨”却只能靠自身的内在力量，那就是——自我管理。

那么，什么是自我管理呢？所谓自我管理，就是指个体对自己本身，对自己的目标、思想、心理和行为等等表现进行的管理，自己把自己组织起来，自己管理自己，自己约束自己，自己激励自己，自己管理自己的事务，最终完成自我奋斗目标的一个过程。自我管理是每个人对自己生命运动和实践的一种自我调节。自我管理核心思想就是自我认知、自我组织、自我激励、自我监督、自我调控、自我评价、自我意识、自我锻炼、自我反省，使个体通过科学的有目的，逐步走向自我完善和完美，从而达到自我实现、自我成就和自我超越的一门科学与艺术，也是去充分调动自身心灵的自动调节功能，最大限度的激发自身潜能，更有效的发掘和实现自身最大社会价值和责任的一门科学与艺术。自我管理对于每个经理人来讲，都是一种十分重要的能力。

著名领导力训练专家谭小芳老师（预定管理者自我管理培训，请联系13938256450）表示，企业为什么总是出现这样那样的问题，不是效率不高就是质量不稳，不是员工不敬业就是执行不到位……其实，制约企业发展的最大因素是缺乏高素质的管理者和员工，没有高素质的员工，战略、愿景、执行、细节等就是水中花、雾中月。管理的职能也不再停留于原先的计划、控制、组织和协调，管理最终会从关注工作到关注人的整个人生，从人事管理走向自我管理。谭小芳老师（官网<http://www.tanxiaofang.com>）认为，要提高管理者和员工素质就一定要落实到自我管理。企业要成功必须推行自我管理。

要想管理好别人，首先要管理好自己，优秀的领导者必定是卓有成效的自我管理者。那么如何管理好自己，增强自己的核心竞争力，让事业更为成功、生活更为和谐呢？你希望成为一个卓有成效的管理者吗？高效能的管理者才能创造高效能的企业，而管理者的效能主要来自于良好的自我管理和职业习惯。自我管理是一门科学，也是一门艺术，是对自己人生和实践的一种自我调节，也是人生成功的催化剂。达到自我管理，我们可以逐步走向自我完善，最大限度地激发自身潜能，实现人生的最大价值。

在智慧女神雅典娜神庙上刻着唯一一句话：“认识你自己。”我想——所谓自我管理，就是指个体对自己本身，对自己的目标、思想、心理和行为等等表现进行的管理，自己把自己组织起来，自己管理自己，自己约束自己，自己激励自己，自己管理自己的事务，最终完成自我奋斗目标的一个过程。著名领导力训练专家谭小芳老师表示，员工自我管理作为领先企业的创新实践，正得到越来越广泛的认同、学习与创新。踏着职场的阶梯一步步走上来的每一位管理精英，有必要学习自我管理吗？答案是：管理的真相就是管理者的“自我管理”，“自我管理”需要管理者终身修炼和学习！自我管理技能是每一位管理人员的必修课，也是目前经理人员管理素质的短板。管理大师德鲁克说：“管理者能否管理好别人从来就没有被真正验证过，但管理者却完全可以管理

好自己。实际上，让自身成效不高的管理者管好他们的同事和下属，几乎是不可能的事！

世界现代史上有这样三个人。第一个人年轻时曾经信奉巫医，酗酒成癖，嗜烟如命，有两个情妇；第二个人刚刚走上社会时最大的特点是贪睡，每天到中午才起床，每晚要喝一公斤白兰地，曾因吸食鸦片被两次赶出办公室；第三个人曾经是国家级战斗英雄，坚持素食，不吸烟，只是偶尔喝一点啤酒，在整个青年时代没有任何违法犯罪的记录，一次都没有？在这样三个人中，哪一个能成为造福人类的人呢？毋庸置疑，多数人的选择都是第三个人。然而，这个选择是大错而特错了。这三个人都是第二次世界大战期间的风云人物：第一位是富兰克林·罗斯福，身残志坚，连任四届美国总统；第二位是温斯顿·丘吉尔，英国历史上最著名的首相，曾获1953年诺贝尔和平奖；第三个是臭名昭著的阿道夫·希特勒，一手夺去了几千万无辜生命的法西斯恶魔。

人，过去是什么样子，未必不会变成另外一副样子。如果要改变，就一定能改变。改变成什么样子，最终取决于他自己。孔子曰：“吾日三省吾身：为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？传而不习乎？”意思是：“我每天都要反省：为人做事是不是忠实？与朋友交往是不是讲信用？老师传授我的学业是不是复习了？”自省对领导者来说同样重要，通过自省，进行自责，能够及时检查并发现自己的每一个细小过失，进一步有目的地严格要求和提高自己，防微杜渐，从而不断鞭策自己前进。

学习、自我更新不仅仅是指一种对新知识的学习，还包括了对各种新的经验、新的观念的接受，这是避免失败的前提。乐于自省的人是工作、生活中深思熟虑的人，乐于自省是一个人自觉性的表现，能这样做，其进步必然快。古人云：“反己者，触事皆成药石。”一个人只要多反省自己，任何事都可以变成自己的借鉴，就可以不断总结经验教训——从而自我提升、自我管理。

在当今社会，优秀的企业需要的是能够积极做好自我管理的员工。只有进行自我管理的员工，才能实现业绩的最优化，才能够缔造企业与自己的共同成功！美国可口可乐公司前董事长兼执行长罗伯特·古兹维塔年轻的时候还是一名普通员工，他可以一连5个小时把自己锁在房间里读书，不理睬外面的喧闹，也不会踏出房间的门。后来，因为懂得自我管理，古兹维塔掌管可口可乐16年，使可口可乐从原来的规模扩大了3倍。西门子公司有个口号叫做“自己培养自己”。自我管理是每一位员工应该掌握的能力。

在新经济环境下，知识型员工越来越多，员工的知识更加丰富，思维更加活跃，活动空间更加广泛，自主意识不断增强，管理者难以完全靠制度来管理员工。对于企业管理者来说，自我管理是管理的最高境界，是最经济和有效的管理方法。那么，面对这一人力资源管理的新课题，企业管理者应当怎么做才能实现对员工的自我管理，以给予员工担责任的自由，可以释放他们内在的能量呢？谭小芳老师在大量企业咨询实践过程中总结归纳出以下四条要诀和大家分享，希望能为企业管理者对员工进行自我管理时提供帮助：

一、实现自我管理的基础——塑造共同的价值观念

二、实现自我管理的前提——对员工价值的承认与尊重

三、实现自我管理的保证——让员工具备成功者的素养

四、实现自我管理的条件——适当放权，为员工创造更富有挑战性的工作机会

之前的很多次培训课堂上，有学员问我：员工自我管理——到底管理的范畴是哪些呢？企管专家谭小芳老师表示，员工自我管理的范畴大致包括：员工对企业组织“引导方式”的认同程度，对一定的文化价值体系的理解和兴趣程度，自律感、羞耻感、自我约束力以及自我激励能力，工作中所表现

出的主动性和能动性，对所承担工作和达到组织所设定目标的自信心，克服困难和战胜挫折的勇气，对同事的尊敬和在工作中体现出的协作精神，等等。

作为经理人来说，能不能进行自我管理是非常重要的。经理人不是天生的，每个人都有管理的能力，问题在于他表现出的多少，当一个人实现了自我管理，体现出潜在的管理能力，他就会真正地上升为经理人。演员阿诺变成州长阿诺，靠的不是钢铁般的肌肉，靠的是自身钢铁般的意志。纵观古今中外，凡大成者，绝不仅仅是被别人管理或管理别人中获得成功的，无不是通过严格的自我管理才获得大成和圆满的。

谭老师对多个企业家曾强调：只有善于自我管理的员工，才能考虑“无为而治”——比如，万科董事长王石，可以说是最典型的“无为而治”型的企业领导。王石这种“不知有之”的管理境界，就是“无为而治”，要实现“无为而治”的管理境界，需要具备一个关键条件：员工的自我管理能力。1984年创立万科的王石，22年间，王石在3件事上成为了中国职业经理人的楷模：

1、不断变革的战略创新能力。

每一次市场环境变化，王石都能带领企业敏锐地进行战略转型。2015年以来，地产行业宏观调控，中小地产商资金链条吃紧，万科凭借其早已构建的融资通道并购整合，进入“资本+管理+品牌”为王的时代，成为中国地产的标杆。

2、国内首倡职业经理制度。

王石除了推动万科在中国率先确立了规范公司治理结构，使股东、董事会和管理层的职责和权利界定得比较清楚外，他首倡打造职业经理制度，强调“弱化个人作用，强调制度作用”的理念；强调管理队伍整体建设，定期业绩评价，鼓励称职的职业经理为公司长期服务。

3、独特的做秀方式和生活方式。

王石可谓ceo明星化的最早典范之一，传统媒体做秀，担任摩托罗拉和中国移动广告代言人，博客做秀，甚至在会见国家领导人时，说话做事切中要害而又投领导所好，都是王石的强项。而攀登珠峰成功，则成为王石独特生活方式和管理公司方式的顶峰之秀。

曾经询问过柳传志身边的工作人员：“局外之人总会被柳总的个人魅力吸引、感佩，在你看来，柳总的最大优点是什么？”“自律、自持。”到现在为止，都认为，这四个字是对柳传志其人最为精当的评说。每每此时，也会回想起冯仑对柳传志的评价：“伟大在于管理自己而不是领导别人”。

谭小芳老师还了解到：2015年上半年，温州商界邀请柳传志前往“交流”。当时，暴雨侵袭温州，柳搭乘的飞机迫降在上海，工作人员建议第二天早晨再乘机飞往温州，柳传志不同意，担心第二天飞机再延误无法准时参会，责人找来“公务车”连夜赶路，终于在第二天上午6点左右赶到了温州。当柳传志红着眼睛出现在会场时，温州的那位知名企业家激动得热泪盈眶……这就是柳传志，以“管理自己”的方式感召他人——建议我们的企业家都可以首先这样约束自己，然后再去影响他人。

“自我管理”的管理哲学理论，与其他理论有所不同，它所提到的都是看得见、活生生的，在我们的一生都能受用，若能将它普及化，使大家了解自己的优势，该有着怎样的工作方式，知道自己的价值观也就知道哪里会适合自己，同时在自己本业外可因自己的兴趣建立自己另一项并行不悖的事业，当本业遇到挫折时，第二个职业能够帮助自己从挫折与失败中逃脱出来。

总之，管理工作在很大程度上是要身体力行的，如果管理者不懂得如何在自己的工作中做到卓有成效，就会给其他人树

立错误的榜样。中国企业管理的现实也正是如此，很多企业之所以管理不好，无论是员工缺乏工作积极性，还是团队缺乏凝聚力，其根源并不在于管理者“管人”能力的高低，而在于管理者本身缺乏有效的自我管理！

员工自我管理心得体会篇五

随着社会的发展和竞争的加剧，员工自我管理的重要性越来越被重视。为了提高员工的管理能力和掌握自我管理的方法，许多公司都开展了相关的培训。最近，我参加了一次员工自我管理培训课程，收获颇多。以下是我对这次培训的体会和心得。

首先，在这次培训中，我学到了自我认知的重要性。自我认知是培养良好自我管理能力的基石。通过了解自己的优势和劣势，我可以更好地发挥自己的优势，同时也能够改正自己的劣势，以提高自己的工作效率和工作质量。在培训中，我们进行了一些自我评估的活动，帮助我们了解自己的个性特点、工作偏好以及潜在的问题。通过这些活动，我发现自己在决策能力、时间管理以及沟通技巧方面存在一些问题。于是，我制定了一些改进计划，并开始在日常工作中加以实施。通过不断反思和调整，我发现自己在这些方面有了明显的改善。

其次，培训中教授的目标设定方法对我也有很大的帮助。目标设定是自我管理的重要手段之一。通过设定明确的目标，可以帮助我更好地组织和计划我的工作。在培训中，我们学习了SMART目标设定原则：具体[Specific]、可衡量[Measurable]、可实现[Achievable]与现实相吻合[Realistic]和有时限[Time-bound]。我意识到，在过去的工作中，我常常设定一些模糊的目标，导致我无法明确地知道工作的方向和进展。通过学习这个方法，我可以更加精确地设定目标，并监控自己的进展。我开始将宏观目标分解为小

的、可行的短期目标，并设定具体的行动计划。这种目标设定方法让我更有条理地管理自己的工作，并提高了我的工作效率和成果。

此外，培训中还有关于时间管理的内容。时间管理是自我管理能力的重要组成部分。在培训中，我们学习了一些常用的时间管理技巧，如四象限法、番茄工作法和松鼠原则等。我发现，在过去，我经常陷入时间不够用、工作效率低的困境中。通过学习这些时间管理技巧，我学会了如何根据工作的优先级和紧急程度来合理安排时间。我开始使用番茄工作法来集中注意力，并将工作划分为各个时间段进行处理。这样不仅提高了我的工作效率，也降低了压力。

最后，在培训中，我从其他员工的经验中汲取了宝贵的教训。通过与其他员工的交流和讨论，我了解到他们在自我管理方面的挑战和成功经验。我学到了一些他们成功的方法和策略，并在实践中去改善和调整自己的方法。这种经验的交流和分享让我意识到自我管理并不是孤立的过程，而是一个相互促进的过程。只有不断学习和借鉴他人的经验，我们才能不断提高自己的自我管理能力。

总之，这次员工自我管理培训课程对我来说是一次非常有益的经历。通过培训，我了解到自我认知、目标设定、时间管理和经验交流的重要性。通过实践和调整，我能够更好地管理自己的工作，提高效率和成果。我相信，只要我继续努力，不断学习和实践，我的自我管理能力将会不断提升，为我在职场上的发展打下坚实的基础。