

# 最新企业管理的心得体会 华为企业管理的心得体会(优秀9篇)

当在某些事情上我们有很深的体会时，就很有必要写一篇心得体会，通过写心得体会，可以帮助我们总结积累经验。心得体会对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得体会呢？以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

## 企业管理的心得体会篇一

华为作为中国最大的电信设备制造商之一，一直以来都以其创新精神和高效的管理而闻名。华为以技术为核心，以市场为驱动，不断努力在全球范围内推动数字化转型。华为的企业管理体系以自主创新为导向，注重人才培养，同时也高度关注员工的激励和发展。这种全面协调的企业管理体系使华为在激烈的市场竞争中取得了长足的发展。

### 第二段：华为企业管理的核心理念

华为企业管理的核心理念是“以人为本”，即将员工视为企业最宝贵的财富。华为始终坚持以员工的发展为基础，通过建立员工能力模型、制定个人发展计划、提供多样化的培训机会等方式，积极推动员工的能力提升和职业发展。华为还重视员工的激励，通过优厚的薪酬体系、完善的福利待遇、公平的晋升机制等，激励员工积极工作，提升工作效率。

### 第三段：华为企业管理的实践路径

华为以“洋葱模型”为基础，建立了一套完整的管理体系。这种“洋葱模型”将组织划分为不同的层级，每一层都有明确的角色任务和责任。通过这种组织结构，华为实现了信息的畅通和高效的决策层级。华为还致力于构建一种轻量级管

理的方式，即“零首长主义”。这种管理方式通过推行管理创新，减少不必要的中间环节，提高决策效率和执行力。

#### 第四段：华为企业管理的成功案例

华为通过一系列创新的管理实践取得了显著的成功。例如，华为提出了“靶心理论”，即将目标设定为如何超越最强竞争对手。基于这个理论，华为通过技术创新和市场拓展，成为了全球领先的5G技术供应商。此外，华为还推行了领导力转移的管理模式，将领导的职责下放至组织中的不同层级，激发员工的创新潜能和主动性，提高了企业的机动性和反应速度。

#### 第五段：总结与展望

华为企业管理的成功经验表明，以人为本、创新驱动、高效执行是现代企业管理的核心要素。华为以其一流的管理理念和实践路径，成功地在全球范围内实现了可持续发展。然而，随着数字化转型的加速，管理环境也变得更加复杂和多变。华为未来需要进一步推动内部管理的升级和创新，以应对新的市场挑战，并继续引领行业的发展。

## 企业管理的心得体会篇二

华为作为中国领先的全球信息与通信解决方案供应商，以其杰出的企业管理而闻名。华为坚持以客户为中心，不断创新，为客户提供高质量的产品和服务。华为注重企业文化的塑造，强调诚信、奋斗和奉献精神，并充分发挥员工的创造力和潜力。这些特点使得华为在企业管理上成为了典范，为其他企业提供了宝贵的经验。

#### 第二段：华为企业管理的核心理念

华为企业管理的核心理念可以概括为“以人为本、创新为

魂”。华为重视员工的价值和发展，注重培养员工的创新意识和解决问题的能力。华为通过不断的培训和学习机会，帮助员工提升技能，提供良好的职业发展路径。此外，华为还重视创新，鼓励员工提出新的想法和解决方案，通过创新来推动企业的发展。

### 第三段：华为企业管理的组织结构和沟通方式

华为采用扁平化的组织结构，有效减少了决策层级，提高了反应速度和灵活性。华为还采用了内部竞争机制，激发员工的积极性和创造力。此外，华为注重沟通，打破部门之间的壁垒，鼓励员工之间进行积极的沟通和合作。通过这种沟通方式，华为实现了信息的及时传递，促进了团队的合作。

### 第四段：华为企业管理的激励机制和奖惩制度

华为重视激励员工，通过员工持有公司股份、股权期权等方式激励员工的积极性。华为也注重奖惩制度，对业绩杰出的员工进行表彰和激励，对工作表现不佳的员工进行警告和培训。这种激励机制和奖惩制度使得华为员工具有强烈的使命感和归属感，不断追求卓越和成就。

### 第五段：我的心得体会和启示

作为一名刚刚加入华为的员工，我深受华为企业管理的启发。华为的企业管理注重员工的发展和培养，为员工提供了良好的职业发展机会。华为鼓励创新和技术提升，激励员工不断进步和超越自我。我认为作为一名员工，要积极学习和提升自己的能力，不断为企业做出贡献。同时，我们也要注意团队合作和沟通，相互学习和分享经验。华为的企业管理给了我许多启示，我将用心去工作，为华为的发展贡献自己的力量。

总结：华为企业管理以人为本、创新为魂，注重员工的发展

和价值，采用扁平化的组织结构，鼓励员工进行创新和沟通，通过激励机制和奖惩制度激发员工的积极性和归属感。华为企业管理的成功经验为其他企业提供了借鉴和启示，同时也给了我对于自己职业发展的思考和努力的方向。

## 企业管理的心得体会篇三

小企业的战略核心是业务，一切行为均体现出明显的业务导向。由于规模和实力的限制，“生存”是小企业最紧要的问题，活下去是硬道理，企业必须死死抓住销售、生产等命脉领域的工作，紧紧围绕市场、研发等业务功能来配置资源。小企业一般较少关注纯粹的职能工作。

小企业的领导核心往往是创业者，创业者的理念通常就是企业的理念。创业者的动机与素质基本上决定了企业的方向、目标和实施能力，创业者的领导风格往往决定了管理者的管理风格和员工的行为风格。对于小企业来说，创业者个人或群体对企业有着巨大的影响力。

小企业规模不大，组织结构相对简单，各种制度和流程不像大企业那样齐备、规范，而且结构、制度、流程等处于动态、快速的变动之中。面对强大的竞争对手，小企业最大的优势在于灵活性、速度以及应变能力。表面上看，“乱、变、快”是小企业的生动写照。

小企业人员少，管理架构扁平，人与人之间一般可以便捷地面对面进行沟通。由于沟通的直接性，加之创业者以及骨干员工多半有血缘、乡缘、学缘等关系，企业往往有浓厚的“家”的色彩，情感性因素较多，人情味较重，组织更多地是靠“人”来维系，而理性的味道淡一些。

小企业盘子小，任何一个看似小的人和事都可能导致企业的兴衰成败。尤其是“人”的因素，小企业做大的过程，实质上就是人才汇聚的过程；小企业做大的结果，常常是因为加

入的新人带来了企业突破的机会。所以，小企业似乎更加重视“人”的工作。

## 1. 原则

小企业的人力资源管理必须基于并坚持业务导向和战略目标导向，围绕企业的安身立命之本——业务展开，而不是专注于职能和专业的细化操作。

小企业的人力资源管理必须重视企业文化理念的建设，这是企业做大的“根”。以理念吸引优秀人才，凝聚核心团队，支持企业长远发展。

小企业的人力资源管理必须具有足够的灵活性，策略、结构、制度等能够快速进行调整，以适应和匹配业务、战略与流程等的动态变动。

## 2. 操作

小企业的人力资源管理最好不要过早地“职能化”，高层领导甚至老板应该亲自抓，老板应成为事实意义上的人力资源总监。建立与传递公司理念，只能由老板自己做，别人替代不得；“搭班子”之类的战略任务，也得劳老板大驾；组织结构设立与调整，直接触及权力安排，还是老板辛苦做的事。看似具体的人力资源工作，如关键人才的招聘包括面试等，也需要老板亲自“下厨”，断断不可授权给人力资源部门。

小企业面对人力资源市场的竞争弱势，必须分析、定位自身特有优势，制定相应的人才策略。大企业通常靠名声、待遇、培训机会等吸引人，而小企业也可以通过挖掘自身的“卖点”，如发展空间、工作挑战性和成就感、实践学习机会或其他更具本企业特色的东西，以小搏大。

小企业的人力资源管理要充分利用“家”的人情味，加速目

标、理念传递与人际沟通，强化团队建设，营造出积极向上、开放融洽的组织氛围，形成各种形式的灵活应变、坚强有力的工作团队，以此获得与大公司竞争的比较优势，促进企业由“小”而“强”而“大”。

小企业的人力资源管理不应过于追求系统化、规范化、程序化和所谓的科学化，必须保持较高的灵活性，这是小企业优势的根源所在。当然，小企业很有必要搭建一个战略性的弹性的人力资源管理框架，作为企业人力资源管理工作的目标和指导原则。伴随企业发展过程，不断地明晰、调整、充实框架的内容：薪资、绩效、培训、招聘等，策略、制度、程序等。

小企业的人力资源管理必须将“业务骨干向管理者转化”作为关键任务，因为小企业的扩展必须依赖以内部为主培养的管理者，而业务骨干向管理者的角色转变非常困难。这应有一个规划，以循序渐进地引导、培养一批能“带队伍”的管理者，而这里面又蕴藏着未来的接班人选。但小企业实质上仍在创业期，不应追求大企业式的职业化，管理的色彩要逐渐加浓。

小企业的人力资源管理职责由谁承担呢？战略性的归老板，管理性的归业务管理者，事务性的归行政人事部，还有一部分员工自我管理了。这样看来，小企业并非一定要设个人力资源部。如果老板真想在战略人力资源管理方面有所创新，请个专业的管理咨询公司参与一下就可以了。出身大企业的人力资源总监或经理们，可能不适合小企业。

## **企业管理的心得体会篇四**

现在的社会日新月异，科技的发展，管理的创新，都在时刻改变着未来。不管是现在还是将来，每个管理者都应不断地加强学习，不停地给自己“充电”，才能不断的开拓进取，勇于创新，才能更进一步的创造财富。此次公司为了提高企

业管理水平，特意邀请了xx企业管理咨询有限公司对我们进行了一次培训。经过这3天紧张的学习过程，我学到了很多在人力资源管理、企业文化及财务管理方面的相关知识。我感到了充实，可以说我很好的完成这次学习任务。对此次培训，我总结如下：

为确保企业正常发展以及各项工作任务顺利进行，为企业部门配置合适的人力资源，另外人员的选拔、管理、提拔、培训都是必不可少的。所以人力资源涉及到员工培训、管理方法，绩效评估、福利待遇以及员工关系等。

### 1. 员工培训

### 2. 人员管理

人员管理与企业的发展息息相关，对员工的日常管理是企业发展的必要过程。企业文化的产生，企业制度有利于员工管理，企业正常的运作，通过对员工的日常管理来发挥员工的个人能力，了解员工的心态，适时转变管理方式完善管理模式。

### 3. 绩效评估

绩效评估为企业的决策提供依据，是员工对自己以及对他人工作能力的评估，了解自己的工作能力，同样将自己的能力与对企业的贡献结合起来，提供薪酬依据，发现员工潜力并及时做出相关人事调动。

### 4. 员工福利待遇

员工福利待遇以及薪酬是员工企业价值的体现以及员工工作的保障，没有好的相应的福利待遇及薪酬水平员工就不会全心全意的为企业作出贡献，长久的留在企业工作。

通过这学期的人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为个人而言为了成为企业发展的人才，对于现在的我而言要加强各项技能上的学习，提高自己的专业能力，没有好的个人能力就没有好的发展，专业技能，专业知识的提高是必不可少的。人力资源管理对于现在的我而言与其说是去管别人不如说是对自己的规划管理，对自己未来的期望。

人力资源管理作为企业管理的重要部分一直是企业管理的重中之重，很多企业的倒闭也就是因为没有良好的人力资源体系无法为企业发展提后备力量，技术人员没有及时补充专业知识，管理人员没有及时补充以致管理模式落后，还有涉及到薪酬水平公司福利等造成企业人员流失。

随着企业的发展，企业文化在企业中的主体地位逐渐突出，最能体现一个企业经营和管理本质特征的企业文化推进工作越来越重要。一个企业的发展，抓企业文化尤为重要。

公司福利等造成企业人员流失。

随着企业的发展，企业文化在企业中的主体地位逐渐突出，最能体现一个企业经营和管理本质特征的企业文化推进工作越来越重要。一个企业的发展，抓企业文化尤为重要。加强企业文化深植，首先要深刻理解企业文化的内涵。企业文化是在企业长期生产经营中培育、融会、凝聚而成的一种独具特点的、对企业持续稳定发展起推动群体意识和价值观念及其外在形式。它包括企业精神、价值观念、企业形象、经营思想、企业目标、道德规范、规章制度、企业风尚等。企业文化是一个企业的灵魂，它通过向员工宣传统一的企业价值观而将他们凝聚在一起，这些价值观影响着员工的生活方式、行为方式和价值信念，促使他们积极地为企业创造价值。对此，我通过此次培训，从以下几方面理解企业文化在公司的推进与落地。

1. 第一时间完成任务。这是一条执行层面的要求，它体现了



公司对高效、快速的组织反应能力的追寻。类似于海尔的“快速反应、马上行动”。

2. 主动开展工作。这也是一条执行层面的要求，但它更强调了我们的员工工作时的心理层面问题。从积极性和目标性的角度上看，也强调员工的个人能力充分施展。

3. 关注细节。细节决定成败。对细节关注程度的高低是优秀和卓越的分水岭标志。这种细节的要求和关注，不仅仅是在认知的层面，它要求我们从具体的事情做起，彻底的完成工作，彻底的解决问题。其更重要的是对结果意识的要求。

4. 持续创新。创新是企业发展的发动机，是企业的灵魂。创新的重要性，尤其对我们这种需要精细化管理的企业来讲，尤为重要。市场经济的思想核心是自由竞争精神，在全球一体化的大格局下，要求我们员工时刻不断学习的心态，学他家之长，容他家之短。从经验教训中不断学习进步。创新精神的高调宣扬是需要我们员工本身的低调做事作为基础的。

5. 勇于承担责任。责任的归属，需要详细、准确的岗位职责说明等相关的管理手段和制度来界定。但这个“勇于”，是需要我们员工自己来担当的。全身心的做好自己的本职工作，不给领导、同事添麻烦。公司存在着推诿现象，但要杜绝它，除了我们良好的管理制度保全外，更为根本的要依靠我们员工本身良好的职业素养来保障。

6. 以团队目标为己任。这个时代，早已摒弃单打独斗的个人英雄主义情结了。这是一个讲究团队制胜的时代。一个人的力量是有限的，而团队的力量确是巨大的。个人的得与失要放在大团队目标之后，大团队意识的学习是我们每个员工应把握的行为准则。

7. 最大限度的创造价值。成本意识!我们要学会利用最小的成本、最小的资源开展工作。同时要能做到分享资源和信息，

力争在团队组织中创造一个良好的学习交流、分享合作的氛围。

8. 公司的事就是我的事。公司每一个员工都必须要有主人翁的精神。公司对员工做到细致周到的便捷服务，急员工所急；而员工更要积极为公司着想，时时保持忧患意识，不断提升自己的工作水平，持续关注公司管理的进步。

老师用深入浅出，用通俗易懂的精彩课程使我对非财务经理的财务管理有了比较清晰的了解。以下是我的学习心得：

### 1. 找准切入点，推行精细化的财务管理

精细化的财务管理是一项涉及面广而且综合性较强的经济管理活动，涉及公司的方方面面，必须达到控制成本、提高效益的目的。而达成这一目标，需要各部门围绕企业的效益目标协同作战，提高公司经营管理的灵活性和战斗力。这就需要围绕资金、成本、人员等资源配置的关键，深入推行精细化的财务管理。

### 2. 实施全面预算管理，优化配置企业有限资源

预算管理是连接企业战略和战略执行的管理工具，是公司的业务计划与财务预算的集成工作，公司的高效管理更加需要预算管理的信息化。全面预算管理过程，在本质上就是一个优化配置企业资源的过程。全面预算管理不单指预算控制，还涉及到工管部、物设部、人事部等的预算控制，是兼具计划、协调、控制、激励、评价等功能的一种战略方针的经营机制，是一种全新的、全面的现代企业管理模式。

### 3. 实行人本财务管理，全员参与，提升素质

树立人本财务观念。要理解员工、尊重员工，充分发挥员工的主动性和积极性。公司的每一项活动均由员工发起、操

作和控制，其成效如何也主要取决于员工的知识、智慧以及努力程度，因此，贯彻人本财务观念要求做到：第一，增加人力资源投资，提高企业领导和员工素质；第二，推行财务分层管理和全员财务管理，实行民主式和参与式财务管理，提高员工对财务的参与意识；第三，加大软资源投资力度，为培育企业文化和良好人际关系创造优良环境。

以精细化财务管理作为切入点，把精细化财务管理融合到公司生产经营的每个层次，通过不断深化财务管理的管理方式和手段，优化资源配置，优化财务核算，提高财务信息的有效性，以精细化财务管理促进管理水平的提升，这是实现“向管理要效益”的有效途径。

最后，我想，这次培训经历给予的所有感触，必将永记在我心中。所有这些感触在以后的时间里，更会激励我更加努力学习、高效的工作，紧跟公司飞速发展的步伐，不断地自我完善，不断的进步，实现自我价值，为公司达成从优秀到卓越的跨越贡献自己的微薄之力！

因为自己在企业虽不是专职的培训工作者，但是作为企业品质管理人员，培训是我们使用最多的一种工具、一种品管方式（当然这也许仅仅是我们企业情形）。“摸着势头过河”的干了这么多年，是到了进行系统学习、掌握更多培训的技能技巧、开阔培训视野的时候了。当然，还有一个重要原因是考取一个企业培训师资格证。于是就报读了广州市红日人力资源培训中心组织的这个企业培训师培训班。

参加此次培训收获很多，由此增强了自己从事企业培训工作的信心。

### 三个被澄清的误区

一、企业培训师不是单纯从事培训工作的企业培训师究竟是在做什么的？

在接受培训之前，的确是存在很大的误解：我以为培训师就是在企业做培训的，不就是做个计划，写个讲义，上个课嘛。我相信，有我这种理解的人不在少数。事实上，企业培训师并不是我想象的这么简单。

按照教材的定义：培训师是指能结合经济、技术发展和就业要求，研究开发针对新职业(工种)的培训项目，以及根据企业生产、经营需要，掌握并运用现代培训理念和手段，策划、开发培训项目，制定、实施培训计划，并从事培训咨询和教学活动的有关人员。

我们看看教材中关于制定培训总体规划、开发培训项目、开发培训课程、开发培训教材、教师任用资格与培训评估、指导培训工作、人员素质测评、岗位职责描述、现代教育培训技术应用、教学活动的组织管理、教学活动的实施各个章节的内容阐述，不难明白培训师究竟是吃什么饭干什么活的。

按照老师的概括，企业培训师的本质职责是企业培训工作的策划开发、组织实施，即培训管理者。在培训管理体系中就有企业培训管理者的说法，这与iso9001中的质量管理者代表一样。企业培训师主要的工作在于企业培训的策划和组织管理，也即企业培训的管理者。

通过这几天的系统学习，知识丰富并具实战经验的老师用铁的事实告诉我们，培训师必须具备：自我感知的能力、激励他人的能力、建立关系的能力、变通的能力、前瞻的能力、控制的能力、把握职业界限的能力、诊断问题并找出解决方法的能力、从事商务的能力；良好的沟通、表达能力，以及组织教案、充分运用各种现代教学设备的能力；学习能力强，能不断更新知识和观念，特别需要有调动气氛的能力和案例分析能力，能够设计并运用课堂讨论、案例分析、模拟游戏、角色扮演等手法。

前段时间，我参加了企业管理知识的学习培训，接受了系统、

全方位企业管理知识的学习和辅导，受益良多。我深刻领会到，作为一名合格的企业管理者，应该如何驾驭整个企业的运作机制。并领悟到，应该以管理促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。

目前，电力建设在飞速发展，在电力体制改革逐步深化的大环境下，多种经营企业如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，结合电力多经企业的行业特点，我个人认为，电力多种经营企业要想实现大发展，必须做好以下几点工作。

首先，要毫不动摇的狠抓人力资源管理。

一个企业的发展，重中之重，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业的管理者不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否如刘邦那样，找到和使用好这样的人，即识人用人能力的大小决定了一个企业管理者的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我管理不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。

多种经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设方针。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才；同时对在职职工要积极培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工队伍进行强化培训，达到巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

其次，始终如一地开拓、经营市场，并培养核心竞争力以求生存。

市场，是一个企业发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从一定程度上说，证实着一个企业发展的实力。所以，如何开拓市场、经营市场显得尤为重要。电力多经企业具有行业性的显著特点，开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。所谓核心竞争能力，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅指某种独特的产品或技术，还包括销售渠道、顾客服务、顾客群、品牌、资金以及研发能力。一个企业不可能拥有所有这些能力，但它必须发展一种不同寻常的能力，才能成为一个拥有核心竞争能力的企业；核心竞争能力是企业战略的焦点，它必须形成理念，并体现在核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。

具体到多经企业要如何培养自己的核心竞争能力，首先应如前所述的分析我们的生存环境、竞争优势、竞争弱势，然后扬长避短，定位自己赖以生存的市场，建立围绕该市场运作的机制，该机制能够激励全体员工围绕股东财富最大化进行运作，并且能够适应市场的变化。这种以市场为导向，以股东财富最大化为目标的运作机制自然会形成企业的核心竞争能力。定位、开拓市场，培养核心竞争力是企业的生存之本。具有核心竞争力的企业才能在市场经济的环境中生存。针对电力多经企业内部市场越来越小的生存环境，必须加大外部市场的开拓力度，采用多种方式扩大市场占有率，例如市场开拓、企业收购、兼并或联合开拓等形式。积极增加电力多经企业对外创收。切实抓住国家开发西部等有利环境，抓紧研究并制定电力多经企业发展战略，加快多种经营和各种产业发展步伐。在比较短的时间内完成市场的重新定位，资源的优化配置，调整股本结构，形成所有权和经营权分开后的代理机制。建立现代企业制度，真正做到以市场为导向，主动面向市场，认真调查研究市场，积极开拓市场，适时调整产品结构、产业结构和发展方向，用市场适销产品去占有市

场，开辟新财源，打开新天地。企业光守是没有出路的，必须不断在市场中发展壮大自己，在市场的变化中否定自己，商场中没有长胜的将军，只有谨小慎微、战战兢兢的去把握市场的脉搏，建立与市场合拍的核心竞争能力，企业才能在大浪淘沙中谋得自己的一席之地。第三，明晰的产权关系，建立完善的法人治理结构清楚的产权界定，是市场交易的前提。由于历史的原因，多经系统普遍面临产权不清的难题。首先是明晰的资产关系，这一点还相对容易操作。最难的还在于主辅人员的分离。由于多经公司用人的复杂性，公司本身缺乏核心竞争力，对于在多经工作的员工来说，挑战大于机遇，未来充满不确定性。可以考虑用优惠的政策待遇，鼓励退职，提前退养，身份置换，解除合同或带股就业。但带股就业可能带来股权分散，不利于集中决策，同时如果股权过于平均，还会带来老国企的弊病：如大锅饭，平均主义，人员不能合理流动，建立不起激励和约束机制，以及进入和退出机制等。所以要做到产权明晰，首先要解决人员的历史遗留问题，然后明确资产关系，明确投资主体。只有明确了出资人，公司才会有明确的使命，公司的运作才可能建立在公司财富最大化的目标之下。公司的经营人员才会有明确的定位，而防止所有者缺位带来的资产运作效率低下矛盾。另外有明确的投资主体，享有对公司的剩余索取权，这是对投资主体承担资金风险的补偿，也为公司扩大再生产创造条件，只有将利润集中投资于一定的项目，才能形成一定的优势，如果利润分散的用于支付股利，企业最终将衰竭。

公司法人治理结构是指关于如何治理公司这一法人主体所采取的法定组织形式。完善法人治理结构的目的是达到公司各级各部门责权利的高度一致，公司的所有者和经营者在所有权和经营权分离的情况下如何密切配合，分工明确，协同工作，相互制约，围绕公司财富最大化的目标运作。即从组织结构上保障公司目标的完成，包括股东会、董事会、监事会和经理层等四套班子的建设。现代公司产权制度在确立法人财产基础上，实现原始所有权、公司产权与经营权的三权分离，具有明晰的产权关系。在此基础上，公司通过股东会、

董事会、监事会和执行机构等公司治理结构的设置和运作，明确划分责、权、利，形成了调节所有者、公司法人、经营者和职工的制衡机制和约束机制。

其实，企业经营管理的方略含盖诸多方面，只不过分主次而已，以上只是我在本次学习中的一点点体会，写出来是一种收获，一种可以和别人分享心得的体验。管理，尤其是企业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统一。

听了韦老师两次的课程培训，我的收获是颇多的。生活中，我们每个人都面临许许多多选择，我们可以选择自己的职业，也可以规划自己的未来。由于每个人的阅历不尽相同，所以大家对生活的理解也不同，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子！因此有人选择了索取与享受，而有人则选择了给予与奉献，还有大量非常善良但心态与行动却一直在摇摆的寻常百姓。这也就形成了日常的文化差异。

李总提出我们xx公司管理的核心是“以人为本”，有人这样说，一个企业应是一所学校、一支军队和一个家庭，这种比喻确实有其道理，他告诉我们一个企业要拥有一个能使自己的员工能通过学习，不断提高自身素质的环境，这也许是企业人才来源的最好的途径。首先我们应该认识到，什么样的人才才是企业优秀的人才？一个企业的优秀人才，应该是深知企业的文化，在思想上能有机地溶入企业的文化中成为一个整体，同时具备能创造性地、出色地完成本职工作的能力，特别是前者尤为重要。

来到xx公司就职，我们每个人都有一种期待：希望通过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅是物质上的，而且也包括精神上的。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让xx这个团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应，是我们迫切需思索的问题！我



们在工作的过程中应该贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”的原则，而不是把它当成一种口号，而是把它切切实实地融入到具体的工作和公司的经营活动中。

创新、超越、团结、务实这是xx公司的企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、责任敬业、诚实守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀，是xx公司人集体智慧的结晶。

一个企业如何建立自己的企业文化，我认为没有固定的模式，我们要通过工作的实践来不断的学习，积极地注意吸纳其它企业的先进思想，结合公司的实际和自己的员工来共同建立的一种文化。如经营理念、管理理念、服务理念、风险理念、人才理念等等一系列形成企业文化的一个组成部分。

一个拥有优秀文化的企业，在今后的市场竞争中，才可能得以生存和发展，其资本才可能不断增加，而且成为真正有价值的资本，否则，再多的资本也不过是一堆废纸，因为它会在今后的市场竞争中逐渐丧失。

公司的企业的文化是开放的、包容和不断发展的，所以只要我们继承这种文化，并将其发扬光大，集体团结一致共同奋斗，我们有理由相信xx的明天会更好！

## 企业管理的心得体会篇五

国际企业管理是当代社会经济发展中的重要组成部分。在这个全球化的时代，随着国际贸易的不断发展，企业面临着更复杂和多元化的管理挑战。通过参与一些国际企业管理的讨论和实践，我意识到了一些重要的心得和体会。在这篇文章中，我将从五个方面总结和阐述我的感悟。

首先，跨文化沟通是国际企业管理中极为重要的一环。在多元化和全球化的企业中，人们来自不同文化、语言和价值观

背景，因此在与同事和客户交流时，我们需要更加注意和尊重彼此的差异。在与客户的沟通过程中，我们应该学会倾听和理解对方的需求和习惯，适应对方的文化背景，以便更好地满足他们的需求。此外，为了能够更好地与团队成员合作，我们也需要学习一些跨文化交流的技巧，例如使用简单和明确的语言，尽量避免使用含糊不清的词汇和概念。

其次，有效的领导能力对于国际企业管理至关重要。作为一名领导者，我们需要具备领导团队的能力和經驗，以便能够有效地管理和协调团队成员的工作。在跨国企业中，我们还需要具备跨文化管理的能力，因为每个国家和地区的文化背景和价值观都不尽相同。要达到这一点，我们应该保持开放的思维，尊重和理解不同文化的差异，并采取相应的管理措施来促进团队的合作和发展。

第三，国际企业管理需要具备卓越的战略规划和决策能力。面对日益激烈的市场竞争，企业需要有远见和战略眼光，能够准确把握市场动态和趋势，为企业的发展制定科学合理的战略规划。此外，在决策方面，我们也需要有敏锐的洞察力和权衡利弊的能力。我们必须学会分析和评估各种可能的风险和机会，以作出明智和果断的决策。

第四，良好的团队合作能力对于国际企业管理至关重要。在跨国企业中，团队合作是实现企业目标的重要途径。我们需要学会与团队成员协调一致地合作，共同解决问题和面对挑战。团队成员之间的相互信任和尊重是团队合作的基础。此外，有效的沟通和良好的冲突解决能力也是成功团队的重要组成部分。只有团队成员能够相互支持和协作，才能发挥出最佳的工作表现。

第五，全球化视野和学习能力是国际企业管理中不可或缺的素质。随着世界经济的不断发展和变化，我们需要不断学习和更新自己的知识和技能，以应对不断出现的新挑战。具备全球化视野意味着我们应该关注不同国家和地区的文化、政

治、经济和法律环境，并及时了解各种国际贸易和投资法律的变化。只有持续学习并适应变化，我们才能在国际企业竞争中立于不败之地。

综上所述，通过参与一些国际企业管理的讨论和实践，我深刻意识到了跨文化沟通、有效的领导能力、卓越的战略规划和决策能力、良好的团队合作能力以及全球化视野和学习能力的重要性。只有不断提升自己的素质和能力，我们才能在国际企业管理中取得更好的成果。只有不断提升自己的素质和能力，我们才能在国际企业管理中取得更好的成果。

## 企业管理的心得体会篇六

我于20xx年6月22日至26日参加了上级党委举办的国有企业管理干部培训班，学习的资料十分丰富、精采，让我的素质得到了很大的提高，主要体此刻三个方面：

一、从更深层次认识，高度重视的三农问题，三农问题一向困扰着农村经济的发展，其中农村改革关系着农民负担、城乡差距、农业发展、农村公共事业建设等诸多问题，于是很有必要研究农村改革。历经多年农村税费改革，农村虽然已经逐渐趋于规范，但是仍有不少缺陷，如何进行下一步改革，成为统筹城乡发展的一大难题，为农村改革指明了道路和方向。

二、在道德方应对自己提出了更高要求，一个中共党员，一个国企领导干部，不能只有工作潜力而没有道德素质，德才兼备，德在才先，要从思想上、学习上、行动上更严格要求自己，平时多学习精神礼貌建设的资料，争取令自己的形象更上新的台阶。

三、学习了如何提高干部的创新潜力，提高干部的综合素质和领导潜力，首先要培养现代意识，提高素养。干部处于一线，工作繁杂而细碎，很少有时光能坐下来认真学习，分析

问题和解决问题显得慢几拍，习惯按经验办事。不能适应新形势发展的要求。因此，培养现代意识，提高领导素养迫在眉睫。当前，要抓好培训，增强开放意识、法治意识、服务意识、竞争意识和市场意识，从而到达提高综合素质的目的。其次要改变观念，要大力提高素质和现代理念，改革制度。跨部门竞争上岗就是个创新。要强化实践锻炼，提高决定形势、驾驭市场经济、应对复杂局面、依法行政、总揽全局的潜力。

短短几天的培训学习更让我明白了很多的管理和经营的道理，一分耕耘，一分收获。个性在危情和困难面前，我们就应坚强，力求创新，力求突破，而不是消极等待，畏首畏尾，更不是逃避。群众是历史的创造者，我们干任何工作都要紧紧依靠群众；密切联系群众，搞好干群关系，只要我们心里真心装着群众，静下心来，沉下身子，深入群众中，设身处地为群众办实事，干好事，就会赢得群众的支持，就能解决一切困难，产生较强的效力，推动事业的全面发展。

## 企业管理的心得体会篇七

20xx年4月12-13日，我有幸受公司委派，在西安市碑林区建国路65号雍村饭店，进行了为期两天的封闭式学习培训，聆听了中国企业经理人培训导师、中国实战型执行管理专家韩超老师的精彩报告，并结合自工作岗位进行了认真广泛的讨论。通过学习思考，使我学到了不少有关质量管理、安全管理、生产管理等方面的知识；深刻认识到我们化验室有时存在对原材料及产品质量的应付检验、统计数据的虚假填报、拖延时间等行为的危害性；知道了近期工作的重点，开阔了视野，为今后更好的工作奠定了基础。通过培训使我受益匪浅，感触颇深。

一、本次培训，我学到了管理的许多新知识、新方法

韩老师从以下几个方面讲述了管理学的内容和方法：

- 1，自我管理篇，就是管理者转换思维方式、转换工作角色、学习与人沟通的技巧等。
- 2，团队管理篇，从选人用人到培育辅导、从团队管理到团队领导、从跨部门协作到流程化协作等。
- 3，工作管理篇，从计划委派到有效授权、从目标绩效到项目管理、从督导管理到执行系统。
4. 领导魅力篇，从管理技能到领导魅力、从制度约束到文化影响、从薪酬奖励到全面激励。尤其是韩老师的经典语录使我感受最深：“管人与管事，思维要分离，行为要结合；领导要管人，流程要管事”；“强将手下有弱兵，用进废退，把每次的突发事件变成今后的例行工作”等等，使我受益匪浅，让我掌握了破解日常管理中出现的一些难题，比如：新老难容、帮派问题、相互推诿、无事生非、弄虚作假等问题。

二、通过学习培训，使我清楚地体会到要不断加强素质、能力的培养和锻炼

一是要加强员工培训，提高思想素质和业务水平。21世纪是知识经济社会，是电子化、网络化、数字化社会，其知识更新、知识折旧日益加快。一个国家，一个民族，一个人，要适应和跟上现代社会的发展，唯一的办法就是与时俱进，不断学习，不断进步。企业管理与创新要靠学习，靠培训，要接受新思维、新举措。加强培训与学习，是我们进一步提高经营管理水平的需要。管理出质量，管理出效益，管理是企业永恒的主题。加强培训与学习，则是提高企业管理者管理水平最直接的手段之一，也是提高经营管理水平的迫切需要。只有通过加强学习，才能了解和掌握先进的管理理念和管理方法，取他人之长补己之短，只有这样，才能不负组织重望，完成组织交给的工作任务。

二是要不断强化大局意识和责任意识。要树立公司利益第一位，局部服从整体，小局服从大局的原则，始终保持健康向上、奋发有为的精神状态，增强勇于攻克难关的进取意识，敢于负责，勇挑重担，锲而不舍地推进公司持续健康发展。

三是要加强沟通与协调，熟练工作方法。要学会沟通与协调，要善于与领导、中层干部、职工进行沟通，要学会尊重别人，放下架子，不利于团结的话不说，不利于团结的事不做，要围绕公司领导的思路，积极主动地开展工作。要经常反思工作、学习和生活，把反思当成一种文化，通过反思，及时发现自身存在的问题。

四是要敢于吃亏、吃苦、吃气，弘扬奉献精神。“三吃”是一种高尚的自我牺牲精神、奉献精神，是社会的主流风气。就是要为人处世要心胸开阔，宽以待人。要多体谅他人，遇事多为别人着想，即使别人犯了错误，或冒犯了自己，也不要斤斤计较，以免因小失大，伤害相互之间的感情。要树立奉献精神，树立“吃苦、吃亏、吃气”的思想。中层干部就是要吃苦，吃别人吃不了的苦，做别人做不了的事，忍别人忍不了的事，严格要求自己。

五是要宽宏大量，学会包容。包容是一门艺术，是一种境界，要达到这种境界，就必须拥有博爱的心，博大的胸襟，还要有一份坦荡、一种气概，包容是赢得朋友的前提，包容是人生的财富。包容不等于迁就和放任自流，包容别人的过错，是为了让别人更好地改过，与人相处要学会容纳、包涵、宽容及忍让，做到心理相容。

唯有在以后的学习、工作和生活中加以运用。我深信公司和各个部门在董事长的领导下，在全体职工的共同努力下必将蓬勃发展，再创辉煌。

我于20\*\*年6月22日至26日参加了上级党委举办的国有企业管理干部培训班，学习的内容非常丰富、精采，让我的素质得

到了很大的提高，主要体现在三个方面：

一、从更深层次认识到我党高度重视的三农问题，三农问题一直困扰着农村经济的发展，其中农村改革关系着农民负担、城乡差距、农业发展、农村公共事业建设等诸多问题，于是很有必要研究农村改革。历经多年农村税费改革，农村虽然已经逐渐趋于规范，但是仍有不少缺陷，如何进行下一步改革，成为统筹城乡发展的一大难题，科学发展观为农村改革指明了道路和方向。

二、在道德方面对自己提出了更高要求，一个中共党员，一个国企领导干部，不能只有工作能力而没有道德素质，德才兼备，德在才先，要从思想上、学习上、行动上更严格要求自己，平时多学习精神文明建设的内容，争取令自己的形象更上新的台阶。

三、学习了如何提高干部的创新能力和提高干部的综合素质和领导能力，首先要培养现代意识，提高素养。干部处于一线，工作繁杂而细碎，很少有时间能坐下来认真学习，分析问题和解决问题显得慢几拍，习惯按经验办事。不能适应新形势发展的要求。因此，培养现代意识，提高领导素养迫在眉睫。当前，要抓好培训，增强开放意识、法治意识、服务意识、竞争意识和市场意识，从而达到提高综合素质的目的。其次要改变观念，要大力提高素质和现代理念，改革制度。跨部门竞争上岗就是个创新。要强化实践锻炼，提高判断形势、驾驭市场经济、应对复杂局面、依法行政、总揽全局的能力。

短短几天的培训学习更让我明白了很多的管理和经营的道理，一分耕耘，一分收获。特别在危情和困难面前，我们应该坚强，力求创新，力求突破，而不是消极等待，畏首畏尾，更不是逃避。群众是历史的创造者，我们干任何工作都要紧紧依靠群众；密切联系群众，搞好干群关系，只要我们心里真心装着群众，静下心来，沉下身子，深入群众中，设身处地为

群众办实事，干好事，就会赢得群众的支持，就能解决一切困难，产生较强的效力，推动事业的全面发展。

## 企业管理的心得体会篇八

作为一名正在国际企业管理领域不断成长的管理者，我不仅收获了丰富的工作经验，也深感挑战与压力。在这个不断变化和竞争激烈的国际市场中，我深刻地体会到了国际企业管理的重要性和困难。以下是我在国际企业管理中的心得体会。

首先，国际企业管理需要具备跨文化沟通的能力。在跨国企业中，管理者需要面对来自不同国家和文化的员工和客户。他们的价值观、行为方式和语言习惯都可能存在差异，因此管理者需要灵活地应对。跨文化沟通的能力可以帮助管理者更好地理解员工和客户的需求，从而制定更适合他们的管理策略和营销计划。我通过学习不同国家的文化背景和市场情况，积极参与各种国际交流活动，提高了自己的跨文化沟通能力，从而更好地适应了国际企业管理的环境。

其次，国际企业管理需要具备全局思维和战略眼光。在国际市场中，各个国家和地区的经济、政治、法律环境存在差异，市场需求和竞争格局也有所不同。作为管理者，要具备全局思维和战略眼光，及时跟踪和分析国际市场的变化，制定符合企业发展战略的决策。只有以全局的视野制定战略，并根据具体国情和市场需求进行调整，才能在激烈的国际竞争中立于不败之地。通过参加各类国际会议和培训，我学习到了许多国际企业管理的最佳实践，并将其运用到了自己的管理工作中，取得了很好的效果。

再次，国际企业管理需要高度的适应能力和创新能力。国际市场的竞争剧烈，技术和市场趋势的变化快速，管理者必须能够快速适应和反应。同时，创新能力也是增强企业竞争力和突破自身的关键。作为管理者，我们要积极拥抱变革，不



断学习和研究最新的管理理论和实践，推动企业不断发展和创新。我在自己的管理岗位上，不断开拓创新，推动团队不断进步，带来了显著的业绩提升。

此外，国际企业管理需要具备良好的团队合作和领导能力。在国际企业中，管理者需要处理来自不同地区和各阶层的团队成员，而有效的团队合作和领导能力是取得团队成功的关键。管理者要学会通过有效的沟通、激励和协调，有效地整合团队资源，实现个人和团队目标的统一。我在团队合作中注重每个成员的权益和价值，倾听每个成员的声音，加强团队凝聚力和战斗力。

最后，国际企业管理需要具备艰苦奋斗和持续学习的精神。国际市场的竞争日益激烈，企业管理者必须时刻保持对市场和行业的关注，保持竞争力。只有不断学习和进步，才能在国际企业管理领域立于不败之地。我深刻地体会到了艰苦奋斗和持续学习的重要性，通过持续学习和进修，不断提升自己的知识水平和工作能力，取得了良好的职业发展和成果。

综上所述，国际企业管理的心得体会通过跨文化沟通能力、全局思维和战略眼光、适应能力和创新能力、团队合作和领导能力以及艰苦奋斗和持续学习的精神这五个方面进行了总结和分享。作为一名国际企业管理者，我将坚持不懈地努力学习和实践，为企业发展和个人成长做出更大的贡献。

## **企业管理的心得体会篇九**

华为作为一家全球知名的科技企业，以其卓越的产品和高效的管理而闻名于世。在过去的几十年里，我有幸能够和华为合作并深入了解其企业管理方式。以下是我从中获得的一些心得体会。

首先，华为注重人才培养。作为一家科技企业，华为深知人才对于企业发展的重要性。因此，他们积极引进和培养各领

域的高端人才，并为他们提供广阔的发展空间和资源。在华为，每个员工都有机会通过内部培训和学习来提升自己的技能和知识。他们鼓励员工不断学习和自我提高，以适应日益变化的市场需求。在我的合作过程中，我深感华为对于员工的关注与培养，这使他们能够保持竞争力并发挥最大潜力。

其次，华为强调团队合作。作为一家全球性企业，华为的成功很大程度上归功于其团队的协同合作。他们鼓励员工之间的交流与合作，并提供了许多机会来加强团队精神。他们在员工的招聘中注重团队配合的能力，并注重培养员工的沟通和合作技巧。在我的合作中，我深感华为团队的紧密合作与高效沟通，这让他们能够快速而准确地解决问题，并提供最佳的解决方案。

第三，华为注重创新。作为一家科技企业，创新是华为发展的重中之重。他们鼓励员工勇于尝试新的想法和方法，并提供了很多创新项目的支持和资源。华为始终坚持自主创新，不断推出具有市场竞争力的产品和解决方案。在我的合作中，我见证了华为团队的创新能力。他们能够以快速的节奏跟上科技的发展，并提出独特而实用的解决方案，这是华为在全球科技领域中取得成功的关键。

第四，华为注重客户需求。华为始终把客户的需求放在首位，以提供优质的产品和服务为目标。他们注重倾听客户的意见和反馈，并及时调整和改进产品。华为以客户为中心的管理理念，使他们能够更好地理解客户需求，并更好地满足他们的期望。在我的合作中，我深感华为对于客户的关注与承诺。他们能够与客户保持良好的沟通，及时解决问题，并提供满意的解决方案。

最后，华为注重企业社会责任。作为一家全球企业，华为积极承担起企业应有的社会责任。他们关注环境保护和可持续发展，并致力于推动科技的社会应用。华为还注重公益事业，在教育、医疗等领域提供帮助和支持。在我的合作中，我深

感华为的社会责任意识，他们时刻关心着社会发展并积极参与其中。

综上所述，华为企业管理的心得体会主要包括注重人才培养、强调团队合作、注重创新、注重客户需求和关注企业社会责任五个方面。我相信华为的成功正是得益于这些管理原则的有效实施。与华为合作的过程中，我对于企业管理的重要性有了更深入的理解，并从中学到了许多宝贵的经验和教训。希望这些心得体会能够对其他企业的管理者和员工有所启示和帮助。