

最新运输管理心得体会(精选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。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。下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

最新运输管理心得体会(5篇)篇一

随队进入电子有限公司，感觉很舒服。工作人员很客气，很亲切。这就是我的第一感受。以往我一直以为，进入一个这么大的公司，自己肯定会有一种卑微的感觉，行为举止一定会唯唯诺诺的。可是，进入电子，这种感觉却消失的无影无踪了。或许是这里的人、事、物，这里的布局摆设使我改变吧。

参观展览厅，为看到这么多尖端技术产品而折服；参观生产线，为第一次近距离观察这些产品生产而叹服。听着工作人员耐心的讲解，原来懵懂的头脑顿悟了不少。终于知道了什么叫“激光视盘机”了。终于了解到电源保护系统对我们手机的保护。终于“开窍”了不少。此外，作为国家520户重点企业，中国500强，电子信息百强企业，这家公司不仅注重技术研发，产品生产，还很注重员工素质的培养。在参观生产线时，我们会时不时的看到一些温馨的标语，如“今天工作不安全，明天生活无保障”；“请保持车间整洁，还你我舒适环境”在参观过程中，和一位工人阿姨闲聊了两句，从她亲切的话语中，不难发现，在这里工作，挺舒服的。从走廊往车间里看，很多工人都是笑着干活的，给人感觉工作很自在，没有压力。记得在一块写字板上，这样写着：“10：30-12：00，计划生产：330；实际生产：456。”这不就证明了，让员工舒服的工作，他们才会更加投入。”科学管理，高效服务，不断创新，持续发展”，“勤，诚，学，勇，和”“追求卓越，挑战极限”这

是电子公司在用实际向我们展示他们自己的企业文化。我想，正是因为这良好的企业文化造就企业的成功。

在电子，印象最深刻的，莫过于刘文勇主任那生动风趣的讲座了。“千里之行始于足下”是在告诫我们：有了目标就要付诸行动。我自己对这场讲座的理解是：确定梦想-将梦想分解-行动。“职业理想具体化，隔热设计科学化，人生梦想现实化”“pdca”循环模式。对于我们这些大一新生，如何定位自己，为自己做一个科学现实的职业规划，不就是很好的指导吗？再者，正如刘主任所说，一个人的精力是有限的，我们不可能什么都做。我们应该把自己有限的，最好的精力投入到自己最钟情的事情中去。要让自己开心的工作。

学习企业文化，何尝不是一个在学习做人做事的过程？

此次企业文化之旅，我还看到了我们企协人那种高素质的体现。比如，一下车，工作人员就温馨提示大家“不要踩到草坪上”。整个参观过程，大家都没有喧哗，没有造成各种拥挤。这是身为企协人的骄傲，也正是我应该向大家学习的。

感谢电子，感谢各位工作人员，感谢我们企协。谢谢大家，让我学到了很多。

最新运输管理心得体会(5篇) 篇二

企业管理制度是企业的脉络，通过一系列的管理制度，员工可以充分了解这个企业的具体管理模式及在这一管理模式下的个人的行为规范及准则。

合同是市场主体自由谈判，以促进资源向更高价值转移的最主要交易形式，是当事人双方为确认某种事实而达成的具有权利与义务内容的协议。各项贸易都是基于一份完整，合法，合理的合同之上，而合同的准确性和合法性同样是保证贸易顺利进行的必备条件，而我们业务中日常接触到的合同大体

有两种：买卖合同和出口合同。基于合同的重要性，为加强合同管理，公司对于合同的定制及跟踪执行制定了一整套的规范系统。

首先，公司经营的所有商品与供货单位签订由公司统一制订的买卖合同，合同需经经理审批签字，盖有公司合同专用章并使用公司统一下发的合同编号。其次，公司经理办公室指定为买卖合同审核和管理部门，负责审核工作，审核无误后方能盖上合同专用章。最后由财务部按有效的买卖合同及有关手续分批付款。希望通过此套流程操作以防止签订买卖合同中产生不必要的纠纷和避免造成经济损失。

合理定价是整个合同的关键要素之一，业务员应完全掌控各项材料的单价及使用情况(如服装部分的各项面料及辅料的单价及用量，加上运杂货费、利润和应纳税款等成本支出来综合制定)，务求定价合理准确。其次，部经理要认真复核，严格把关，分管总经理对大类商品的收购要认真审核，坚决杜绝因定价过高而造成亏损，务求做到‘双重保险’。

合同跟踪管理是保证合同能够正常有序的顺利执行的重要保障。公司同样制定了一系列的购销合同跟踪管理制度，其中要求业务员签订买卖合同后要专人负责，定期检查执行情况，如发现执行中有困难，应及时提出解决办法；如对方不能执行，要迅速寻求追索办法，直至使用法律手段。由此得出，企业合同管理的重要性和必要性在于：一方面使企业的生产经营与市场接轨，满足市场的需要，提高企业适应市场和参与市场竞争的能力；另一方面是使企业在履约过程中维护自身合法权益，提高企业经济效益。

为了避免单据编制的重复，保证公司正常业务的有序开展，各业务部本部门的所有合同均应按所签时间顺序依次排列来编制合同号及运编号，以便能够简明迅捷的登记、查询、了解各项业务活动的相关情况。

通过这段时间对企业管理制度的学习，本人充分了解了公司对于基本业务及日常规范所提出的规章及正确的. 流程，这不但将会规范我们以后的业务工作，同时提高的业务操作的效率，保证了各项业务的顺利有序执行。

最新运输管理心得体会(5篇)篇三

一、要勤于学习。鲁总在讲话中提到高举“做强xxxx”的大旗用企业文化引领企业有效发展大讨论活动中xxxx这届班子带领大家定什么方向、基本思路、举什么旗、走什么路、唱响什么歌、用什么人、打造一个什么样的xxxx的运行模式，就是建设一支高素质的企业管理干部队伍和企业人才队伍的迫切要求。实施“素质兴司”、“技术立司”战略，企业优先是基础，队伍建设是根本。这就要求我们必须拥有一支高素质的管理队伍，必须具备一支尽职尽责、甘于奉献、积极进取、勇于创新、敢于开拓的企业人才队伍，必须有一套严格精细的公司管理制度和企业文化。通过开展高举“做强xxxx”的大旗用企业文化引领企业有效发展大讨论活动，切实解决我司企业工作者管理理念、思想作风、创新意识、责任意识、组织纪律、工作作风、领导力、执行力等方面存在的突出问题，切实解决员德员风、员工的思想、员工的个人素质等方面存在的突出问题，这是我们推动xxxx事业发展的前提。

解放思想的关键在领导，重点在实践。领导应是深化企业改革的组织者、决策者、实践者。领导思想解放的程度，直接影响着企业改革的广度和深度，决定着企业改革和企业事业走科学发展之路的成败。因此，领导要把“解放思想、深化改革”体现在工作中，落实到解决问题上。我在这里明确表态：一如既往地鼓励支持员工放开手脚探索，宽容和及时纠正探索中出现的失误，确保一切创新理念得到尊重、创新举措得到肯定、创新才能得到发挥、创新成果得到推广。

做为一名xxx员工要确立新的企业文化理念，既要有扎实的文

化素质和技术功底、广阔的学术视野，不断更新操作技能、追逐技术前沿的意识；又要把握企业文化的真谛，了解企业发展的规律，掌握现代企业信息技术，担当起办好每一项领导交代的重任。全面提高自身素质，以丰富的理论知识武装头脑。在学习中要向领导学，还要虚心向身边的同事、群众学习，在实践中学习。通过不断的学习，深刻思想，更新工作观念，从而创新工作思路，适应新时期工作的需要。

二、要善于思考。要树立“质量就是发展”的意识。就一个公司而言，实现了人才、产品、企业三者的共同发展才叫真正的发展。员工是我们企业的一种特殊“产品”，“产品”的合格率高说明了企业的质量就高；领导是员工的关键，没有企业的发展就不可能有任何的发展；领导是员工的细胞，每一个企业都办好了全员工素质就发展了。所以，每个企业必须以提高企业文化和员工个人素质为根本，去努力实现人才、产品、企业的同步发展。

如何去实现，如何去提高企业文化和员工个人素质？一个人仅仅学习而不思考，那将等于什么也没有学到。思考是一种能力，要根据掌握的第一手资料，运用自己所学的知识，按照正确的方法进行加工，去粕留精，转化为自己的东西。在工作中不会一帆风顺，难免会遇到困难与挫折，这时要正确认清形势，把握好大局，妥善处理好矛盾。一定要注意和领导员工沟通方式和方法不能一成不变，要开动脑筋，想他们所想。要充分运用所学的知识和工作经验，根据岗位工作职责，积极思考如何打开工作局面。当然还要勇于实践。就是要牢固树立“重在行动，贵在落实”的理念，要将学习与行动结合起来，目的是要促进发展，我在工作中努力做到以下几个方面：一是做好“忠诚于事业、责任于社会、团结于所有、廉洁于自珍、用心于企业、用情于同事”，做到有诺必践，绝不信口雌黄。二是积极主动为领导和同事排忧解难，努力减少不必要的负担。

三、要敢于转变工作作风办事要诚实、坚持原则。我们在工

作的过程中，会接触到各种各样的事，面临着各种考验，通过学习，认真总结，积极主动解决认识上的问题，转变工作作风，提高自己的职业道德和职业素养。做到廉洁自律，自觉抵制住各种诱惑。同时，在工作中要能够放下身段，破除旧观念，应经常深入到领导和同事中去，与领导和同事拉近距离，热情周到地为他们做好服务。

脚步达不到的地方，眼光可以达到；眼光达不到的地方，思想可以达到。只要我们勤学习、善思考、勇实践、敢转变，彻底解放思想、更新观念，将所学所思在实践中运用、在实践中检验、在实践中升华，从自身做起，认真履行职责，努力做好服务，我们的企业一定会更稳定、更和谐。

最新运输管理心得体会(5篇)篇四

近几年来，人性化管理的思想和方法越来越多地被国内企业家所重视，并且也有越来越多的企业正在实施人性化管理。人性化管理逐渐成为中国企业培育核心竞争力最为重要的管理模式之一。有一些企业推行人性化管理以后出现了可喜的局面：创造了一个人性化的管理氛围，加强了员工对公司的忠诚度，激发了员工的工作积极性和创造性；加强了团队合作，增强了组织的凝聚力和战斗力。然而，有一些企业实施人性化管理以后却完全走向了反面，问题层出不穷，产生了许多与人性化管理实施者愿望不一致的结果。

某公司是一家港资企业，实施人性化管理，在工业区200余家企业中颇受好评。如自觉遵守国家和地方政府的劳动法规，管理较为宽松，以员工为中心，改原来制度中的罚为奖，刻意与员工搞好关系，组织各种活动吸引员工来参与，改善员工工作生活条件，提高员工福利，使每个员工感受到家庭般的温暖。在珠江三角洲地区众多企业大喊“员工荒”的情况下，公司从不担心招工难问题。但是，就是这样的一家企业却出现了较多病症。公司人性化的管理和对员工的尊重，经过数年的运转以后，致使大部分老员工产生了“公司理应如

此”的思想，同时员工甚至管理人员看到公司管理宽松，开始出现思想懈怠，自律性不强，工作积极性欠缺，责任感较差等不良现象。如办公室空调只开不关，个人电脑下班不关，在办公室吃早餐，上班挂着qq□下班铃声一响立即离开，即使当日的本职工作未完成也不配合加班??等等。在人力资源部加强管理时，员工说得最多的一句话是，“你们讲不讲人性化管理，都什么年代了?”于是，在公司内就形成了一种令人非常困惑的工作习惯和企业氛围：一方面，公司尊重员工，保障员工福利；另一方面，员工却钻人性化管理的空子，工作主动性不够。老板发现此种现象也会发火，“炒人”也就逐渐成为了家常便饭。这样又形成了另外一种问题：员工一旦产生离职念头，并不主动向公司申请，而是故意工作散漫、拖拉，等待公司辞退，以便获得相应的补偿金。这样一来，人力资源部在工作时就会非常棘手：给予员工补偿金，今后就会更难管理；不给予员工补偿金，员工就会到劳动部门投诉。长此下去，员工就会越来越“刁”，管理起来就会越来越困难，从而影响到企业的发展。

以上的案例对我产生了启发，该公司推行人性化管理，突出了员工在管理过程中的主体地位和作用，管理宽松，尊重员工，注重提高员工待遇，创造良好的工作条件，提倡自我管理，但却放松了制度约束。像这样重视人性化管理而放松制度化，从而引发管理困境的情况，在现在很多国内企业中还较为普遍。如果说在人性化管理过程中只是讲感情、重“亲情”、照顾情绪、满足需要，而放松制度约束，那么这不符合人性化管理的本质要求。从词义上来看，“人性化”是一个定语，也就是说，要在做好管理的前提下，才能谈人性化。人性化管理是以严格的管理制度为依据的，是具有科学性和原则性的，它是基于人的人性特征而实施管理的一种模式。一旦失去科学的制度依据，管理就会趋于人情化。如果单凭管理者个人好恶进行管理，非常容易走偏。中国社会是一个注重血缘、亲情和人情传统的社会，如果不用科学理性的尺度去丈量、规范管理者的行为，企业管理难免会缺少公正、公平，员工就会受到不平等的对待。离开制度管理来

谈人性化，也就离开了管理的前提和基础，失去了管理的方向和目的(平等、公平、公正)。

从企业治理的角度而言，没有规矩不成方圆。企业必须要有一套严格、完善的管理制度，对员工的行为加以约束和规范，形成一种决策科学化、流程标准化、监督制度化、考核系统化的管理模式。在这种管理模式下，员工按照规定的程式步调一致地工作，直至达成预定目标。当今社会竞争激烈，严格的制度看似冷酷无情，但它却是企业正常运转和不断发展的保证。科学的制度化不仅符合企业的整体利益，同时也符合员工个人的利益。从个人的角度来看，人都是有惰性的。管理松弛、分工不明、职责不清的“大锅饭”，是滋生员工惰性的最佳“土壤”。有一定自觉性的员工能做好“份内的事”就不错了，“份外的事”是绝对不会干的。而自觉性较差的员工恐怕连“份内的事”都不会好好干。长此以往，员工私欲膨胀、各自为政、放弃责任、混时度日。在管理实践中，人性化管理要重视人性，但对人性不能放纵。一方面，在管理中要充分尊重人性，以人为本，使管理贴近人性；另一方面，又要看到人性的弱点与消极面，对人性的弱点与消极面不能放纵、不能无原则、无限制地张扬。否则，人性的弱点与消极面会阻碍管理，损害组织与社会。只有这样才算是真正的、有实践意义的人性化管理。因此，健全的制度是企业运行的基础，再先进的管理理念和方法，如果没有制度作保障，也会变成无源之水、无本之木。“人性化”与“制度化”并非水火不相容的。相反，科学的管理制度则是企业真正实现管理人性化的基础和前提。制度化管理与人性化管理结合起来才是最有效的管理。

最新运输管理心得体会(5篇)篇五

我们从一些事情上得到感悟后，就十分有必要写一篇心得体会，这么做可以让我们不断思考不断进步。那么要如何写呢？下面是小编为大家整理的企业员工学习心得体会，希望

对大家有所帮助。

20xx年9月29日，黄雁部长组织我们学习《再优秀，也必须用业绩证明你的价值！其他都是扯淡！》一文，感受颇深，启发也很大，努力是我们的职责，创造价值是我们生存的使命。

任何一家企业，老板除了看重员工的忠诚度以外，更看重的是员工给企业所带来的效益及员工个人的业绩。企业是以营利为目的，不是慈善机构，如果没有这些员工创造业绩，老板的公司也没法持续的生产下去，企业不复存在，那依附于企业生存的员工也就随之失业了。一个成功的老板背后，必须有一群能力卓越，忠心耿耿且业绩突出的员工，没有这些优秀的员工，老板辉煌的事业将无法继续下去，企业和优秀的员工实际上鱼与水的关系，相互依存，企业为员工提供发展晋升的平台，员工用业绩为企业创造价值。我们公司之所以能发展到如今一千多人的规模，成为攀西地区钒钛行业的领头羊，不仅仅靠董事长正确的战略规划，还有各个岗位上员工的辛勤付出，特别是优秀员工突出的业绩贡献。

我们都知道职场是一个靠实力说话的地方，在这里，一切都要凭业绩说话，因为出众工作的业绩更能证明你的能力，体现你的价值，只有当你的业绩遥遥领先于你的同事，你才会被公司重用，获得领导的认可，成为不可替代的人才。

社会生存的法则就是优胜劣汰，不想被淘汰就得努力拼搏，证明自身的价值。或许这一点在我们以生产为主的公司里不是特别明显，但是在我们身边的销售行业，如：保险、房地产等，竞争的氛围就特别浓烈，业绩和个人的工资挂钩，业绩突出的员工每月的收入丰厚，业绩差的员工，每月的薪水只能维持基本的生活。

说俗气一点，我们努力工作，还不就是想要通过自己的劳动换取收入来满足我们生活的开销，然而人又是有贪欲，为了能让自己及家人过上好的生活，我们就必须得努力工作，用

业绩说话，证明自己的价值，只有当你创造出价值了，才会获得认可，也才会有升职加薪的机会。企业从不养闲人，没有功劳，所有的苦劳都是白劳，上学的时候，老师会看重我们的过程，但是工作中，老板要的往往是结果，不是过程，如果你创造不出价值，没有业绩，那么你将不再是我需要的人，你就需另谋生路。

生活就是这么残酷，每个人要适应并且迎难而上，不想被淘汰，你就必须证明自己的价值，业绩是最有利的价值证明。提升业绩是给予我们一个展示自己的跳板，如何提升业绩，就要从平时的点滴做起了。首先要对自己充满信心，信心是一个人成功的关键。剖析、认识自己，找到自身的优缺点和亮点，充分利用自己的优点来弥补工作中的不足。