

最新数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会(汇总10篇)

我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。那么心得体会怎么写才恰当呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会 篇一

我希望自己能够拥有智慧，希望懂的现代企业管理。于是当我看到有这一门中国哲学智慧与现代企业管理课，我毫不犹豫选报，并从几百名同学中有幸选到这门课。

想起当初自己第一次怀着平静的心去听这门课，老师语速缓慢，慢慢引导同学思考。我知道这是一位有智慧的老师。老师独特的课堂讲授方式，令我新奇，使我能够全身心的投入到课堂中去。每节课的心情天气预报栏目，我总是积极举手参与。讲述今天自己的心情，要感恩的人。心情总能从课堂中得到平复。

道德仁义礼。什么是道？人之所蹈，使万物不知其所由。什么是德？人之所得，使万物各得其所。什么是仁？人之所亲，有慈惠恻隐之心，以遂其生成？什么是义？人之所宜，赏善罚恶，以立功立事。什么是礼？人之所履，夙兴夜寐，以成人伦之序。夫欲为人之本，不可无一焉。老师引用古代贤人的修身治世的名言，来勉励我们，劝解我们。

每次在课堂的和大家一起站起来读的修身治世名言，都会有一种浩然正气的感觉。气沉丹田，用眼观看，用嘴朗读，用脑思考，用心去想。每次都会有豁然开朗的感觉。

先挑选出自己喜欢的句子与老师共勉分享。1. 志于道，据于德，依于仁，游于艺。2. 人法地，地法天，天法道，道法自然。3. 天下难事必作于易，天下大事必作于细。是以圣人终不为大，故能成其大。4. 故天将降大任于是人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心忍性，增益其所不能。5. 何谓宠辱若惊？宠为上，辱为下，得之若惊，失之若惊，是谓宠辱若惊。6. 知者乐水，仁者乐山；知者动，仁者静；知者乐，仁者寿。7. 宽其心容天下之物，虚其心受天下之善，平其心论天下之事，潜其心研天下之理，定其心应天下之变。8. 日日精进，日行一善。知行合一，知一行一。这八句话是我最喜欢的八句话。我喜欢我有志，有德，勤奋刻苦，有智慧，能够知行合一。

现在仍然记得老师在心情天气预报中老师对我说的话：“现在所有的困苦，郁闷，都是因为内心不够强大，成功、辉煌的地方不多。”是的，那阵子我正受一个比赛失败的打击，老师正说出了我的心声。老师不仅是本节课的授课的老师，正是一名心师，给予学生心灵的指导。

老师说：他的理想就是成为一名心师。学生的心灵之师，因为老师会用心聆听学生的问题，用心去解决学生的心理问题。我想老师离他的梦想已经不远。我想老师最后一节独特的教学模式会使同学印象深刻。大家自导自演话剧以此反映道德仁义礼。同学们表演的很深动，内容很深刻。我见识了同学们的风采，认识了小组的同学。学道德仁义礼，修现代企业管理，见优秀之心师，识优秀栋梁之才，望自己能知行合一。

数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会 篇二

今天下午，阳光明媚，天高云淡。学校组织我们三至六年级全体师生看电影《跑出一片天》，我们异常兴奋，可以好好品尝一下文化“营养餐”，这也是全校师生盼望已久的事。

这部电影故事情节很不错，我们都看得津津有味。主要讲了主人公李小天十分喜欢跑步，并很快认识了“大眼仔”这个朋友，“大眼仔”真名叫邢风，曾经是男子四百米小学生纪录的保持者，现在是小天的教练。“大眼仔”带着小天参加夜跑的比赛，经过“大眼仔”和小天共同努力终于战胜了夜跑之王，找回了小天失去的信心。后来，小天主动向主任请求参加北京小学生运动会男子四百米跑。但主任要求他跑进一分钟，通过“大眼仔”对小天严格的指导和小天的’顽强训练，小天终于如愿以偿地跑出了59秒的好成绩，可是小天最强的对手马晓已经跑出了57秒的成绩。小天为了超越自己强大的对手，还要加倍努力，每天训练结束后，他还要练习至直深夜才回家。

运动会开始了，他听到了爸爸的鼓励和艺丹阿姨的加油。他精神大振，最终跑出了55秒的成绩，战胜了马晓。

这部电影不仅内容十分精彩，而且它更贴近我们生活，让我这个小观众思绪万千。小天向主任请求参加北京中小学生运动会男子四百米跑，可主任却要求他跑进一分钟才能参加比赛，小天并没有被吓倒，而是知难而进，坚持不懈的训练，最终他成功了，看了这这个瞬间，我被小天这种执着的精神折服。而我在学习上，遇到一点点小难题就退缩了，不认真地去思考，便去问爸爸，请别人帮助。

还有一个片段也让我感动：小天为了超越自己强大的对手。从下午到晚上一直一个人在训练，“大眼仔”看到之后说小天已经做得很好了，但小天还是坚持要独自锻炼；这时，爸爸发现小天的脚肿，也不让他训练了，但是小天说他不累，他还要继续练习，小天这种坚持不懈地精神值得我们学习。

想想平时的我，我可真羞愧，有时候，看到别人做一件事十分简单，便也想去做，但自己真正做起来的时候，便觉得很难，就放弃了。

在这部电影中，有这样一句台词让我感动：“就像人生，输在起跑线，赢在终点。”是啊，人的一生就是这样的，所有的一切只有靠自己去争取，即使一开始输了，但是最后，只要自己努力，就一定能赢！

一个人生活的环境是不可以变的，但可以改变今后自己人生的志向，改变不是靠嘴说说就可以的，而要付出自己的真实行动，就电影里的主人公李小天那样，用自己的脚，跑出一片属于自己的天空！

数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会 篇三

俗话说的好，没有比较，就看不到差距，发现不了差距，就没有努力的方向和动力，知耻而后勇。通过这次培训学习，我深深的体会到了这种差距，也为以后的工作找到了一个努力的方向，学习的榜样。在这里，对讲课的四位老师真诚的说一声谢谢，在你们的身上，我看到了努力，看到了付出，同时也看到了这个企业的希望。

培训是一种手段，是提高自身各个方面综合能力最直接和有效地途径，一个企业的发展和壮大，需要大批具有综合能力的高素质人才，一个人也许在某一个方面或领域范围内具有很强的专业能力，但是要成为一个合格的管理者，各方面综合能力的具备是一个非常必要的前提条件。而如何提高综合能力，学习培训就是一个非常有效地手段。在学习业务知识的同时，借鉴别人先进的有效的工作经验，加以总结梳理，取其所长，补己之短，不断地给自己充电，提升自己各方面的能力。使自己在相应的工作岗位，能够走得更稳更远，工作做起来更加轻松，更加得心应手。

通过几位老师的授课，我对其所在两个部门的基本情况和工作流程，有了一个更加全面的认识。同时，在他们身上，我看到的更多是努力和坚韧。每一个岗位，想要完成哪怕是最

简单的一项工作，都会存在这样或那样的困难，没有一个行之有效的工作计划，详细的调研，确切的落实，想要做好，那是空话，过程多半都很苦，结局又不尽人意，付出和回报总有一定的差距，往往牢骚满腹，其根本原因也不外乎如此吧。看看周围的人，再回首自己的工作，自问，我凭什么有牢骚。静下心来，好好的理一下，为什么没有做好，是哪一个环节出了问题，拿出纸和笔记下来，定期的总结一下，就会发现问题，有针对性的进行改进。

第一，一个合格的管理者，要有大局观。任何一个岗位都是管理体系的组成部分，每份工作完成质量的好坏，会直接影响到这个体系的正常运转。在工作中要学会思考，要有超前意识，为整体的发展献计献策，当你把自身工作定位在大局中时，哪怕你的工作微不足道，在这种大局观中也会间接提升你工作的完成质量。

第二，要敢于“吃亏，吃苦，受气”。每一份工作的完成，想要取得良好的效果，期间都会很苦，都会受气，这时一份良好的心态和承压能力显得尤为重要，不急不躁，静静地听，慢慢地想，到底是什么原因使我们的工作操作起来那么困难，船员管理工作无论是从安全管理角度还是船员的使用派遣，其根本还是在人，如果每一个管理人员都能把自己当成一名船员，和船员打成一片，真正的理解船员需要的是什麼，需要什么样的指导和帮助，并能在最合适的时候给予其最有力的帮助，潜移默化中使制度的执行成为一种习惯，一种氛围。并通过这种氛围去影响越来越多的人，那样管理会变得很轻松，制度也不会再是一种压力。作为一个合格的船员管理者，最基本的是船员愿意真心实意的和你交朋友，而不是因为你是一个什么职务的管理者。要敢于吃亏吃苦受气，再加一份关心和问候，只要坚持不懈，我相信会有更多的船员成为你的朋友，你开展工作就会越来越轻松。

第三，一个强大团队是我们战胜任何困难的基石。一个人的能力和精力毕竟是有限的，只有充分调动团队中每一个人的

主观能动性，才能更好的面对困难。团队建设应当是在健全的制度约束下，有效的监督，严格的奖惩，同时多一份沟通和宽容。每一个人都有优缺点，如果只一味的看别人的缺点，那么你带给大家的只会是消极的负能量，在这种负能量的影响下，这个团队就会是一潭死水，换位思考，要有一颗宽容的心，善于发现别人的优点，宽容别人的缺点。当然，宽容并不是纵容，什么东西都有一个度，对错功过，奖惩分明。大家共同努力，创建一个团结协作，积极向上的优秀团队。

第四，加强学习积累，增强综合素质。一个人综合素质的体现，除去专业知识以外，还应具备与专业知识相关联的知识和能力。而这种知识和能力，除了在工作中慢慢积累外，不断地学习培训是很有必要的，通过专业知识的再学习，提升自己专业领域的业务能力，通过其他知识的学习培训，使自己的知识结构和工作能力得到更好的提升，只有自身综合素质提高了，才能更好的面对工作和困难。

在学习这条路上，没有终点，永远只有起点。希望和大家共勉：奋斗的路上靠的是坚韧和毅力，逼出来的坚强，忍出来的性格，打不倒你的，终将使你强大。

数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会 篇四

一、在人力资源管理方面

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。

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。

二、在企业文化的推进与落地方面

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。

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！

企业战略管理心得体会

一、企业战略很重要

哈佛商学院终身教授迈克尔·波特曾经说过：战略是一个企业成败的要害。我国经济与社会发展工作虽然千头万绪，但这些工作都是建立在经济与社会发展战略基础上的；有了这个战略，才有后来的中长期计划、年度计划，才有各项政策和措施。企业领导人只要多观察国家领导人怎样抓经济与社会发展，也不难从中悟出一些道理来。

二、战略研究要加强

之所以要加强企业战略研究，首先是因为我们严重缺乏这种基础。国有企业在计划经济时期没有经营自主权，不可能把

企业战略研究提到议事日程。目前，许多国有企业由于短期经营思想占上风，也没有把企业战略研究提到重要议事日程。集体企业与国有企业存在类似的情形。民营企业虽然不存在经营自主权问题，但是由于起步比较晚，由于受到观念、知识等方面的局限，战略水平也没有多高。新时代是战略制胜的时代。在这样一个时代，企业假如战略水平低就会经常挨打，甚至走向死亡。所以，应该尽快在这方面补课。

三、提高战略水平需要更新观念、意识、思维和知识。

成本、质量等传统意识，就不可能研究出好的企业战略来。思维要创新。思维创新往往是技术、治理、体制等许多创新的基础。企业领导人假如思维方式固化，该直觉时不直觉，该分析时不分析，该联想时不联想，该综合时不综合，要研究出一个好的战略也绝非易事。

四、全社会都要关心企业战略

加强企业战略研究是企业的事，但又不完全是企业的事。

各级政府担负着推动企业尤其是国有企业加强战略研究的责任。许多企业对战略不够重视，政府利用各种机会强调其重要性是必要的。由于国有企业至今尚未获得完全的经营自主权，所以，政府应该责成有关部门会同企业共同研究制定企业战略。为了减少国有企业的短期经营行为，政府在考核国有企业及其主管部门的业绩时，应该把是否认真研究企业战略作为重要内容。政府应该把抓好国有企业战略研究与国民经济战略性调整、国有经济战略性调整有机地结合起来，对重点国有企业战略研究工作给以必要的支持。

综上所述，此次授课给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化了管理知识结构，更新了管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升了管理能力和管理素质。我也将会在今后工作中好好的去利用这次积累到的一切知识。我相信

可以创造出更好的成绩!

一、转变观念是推进精细化管理的核心所在

观念是我们对事物的认识，不同时期，不同阶段应有不同认知事物的观念，但是，由于传统思维定式，转变观念是一个写在纸上容易，说在嘴上容易但做起来非常难的事，改变已经长期形成的固定思维模式是困难和痛苦的抉择，所以转变观念是实施精细化管理的核心所在。

首先领导干部观念的转变是推进精细化管理的必要前提。精细化管理就是要从精益求精的科学态度，严谨务实的工作作风，认真负责的工作责任心去做好我们的每一项工作。要实现这一目标，我们基层领导就必须首先从思想认识上完全转变对管理的传统思维模式，建立起适应市场经济发展，适应新形势需要的现代化管理理念。在贯彻精细化管理的理念中，领导干部是带头人，他们既是推进精细化管理的策划者，又是落实精细化管理的执行者和实施者。从策划的角度而言，超前的管理意识和科学的管理理念需要有先进思想和科学水平的支撑，先进思想和科学创新可以引导人们与时俱进；从执行和实施的角度而言，要改变以往。

数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会 篇五

首先我想要感谢老师提供的学习课件，感谢可以通过这种模拟学习经营企业的方式来提高自己的观察力、判断力及正确的思维能力。

经过这次的系统学习，有些许心得体会，这让我能够更加快速的进步，在将来个人的工作之中能够让自己的工作稳中求快，累累硕果，回报社会。

这是我第一次接触到这种模拟式的企业经营，老师给我们看

了一张大的企业的布局图。其中看到了企业的生产中心、财务中心和物流中心等许多企业都必备的运营要素，这些要素促成了企业的正常经营。在我们大家各自分组之后，我在自己的小组担任财务总监一职，老师带我们完成了初始年的任务之后，我们便开始自行经营。在小组创业之初，我组经讨论之后决定先借40m的短期贷款，并利用其中一部分资金投入广告费来争取能接到最好的单，并在本地市场成为市场老大。在接到单之后，我组就进行了企业前期的生产与经营。在初始年之后，每个组的公司都同时回到同一起跑线，每个公司都42m的起始资金，已经有厂房跟一些相关的设备，所有的一切都有条不紊的进行，在第一个季度的时候我组已经开始研发产品2和产品3，并计划在第一年完成区域市场的开发，第二年完国内市场的开发，并在第二季度在大厂房内增建两条生产线，并准备在第二年增建柔性线，来这个生产线是需要4个季度才能够完成安装的，但我们的一个疏忽以至于晚了一个季度，当第一年最后一个季度时，我们把原料都已经准备好的却不能够生产，结果在过年关的时候非但没有赚到第一桶金，反而因为税金差点让自己的企业奄奄一息了。最后只能在第二年的时候在加倍努力的去经营，由于资金的限制，负债累累！所以我觉得在经营企业的时候细节真的是太重要了，好的领导者就是要看到一般人所看不到的企业经营状况，细节决定成败，自信改变人生！

有时候就觉得是这样，在第二年的企业经营中，我们发现假如不改变自己的思维模式的话，很可能在这一年我的企业就会很快死的，在这一年我们再次借得40m的长期贷款，因为我觉得贷款就是一种机遇，它可能会让我的企业陷入不可挽回的地步，但如果不贷款，我的企业又很有可能在这一年末就会因为欠债过多而经营为负，但我不太确定失败的可能性有多大！与此同时我们今年又认证了iso9000在一定程度上领先了其他组。我的最大的感受就是，在有些情况下人生就会面临自己觉得不知如何才好的事情，往往在这样的情况之下，我们就要具有勇者的精神、霸者的魅力！勇敢的做出倾

听自己内心的抉择，往往在这个时候，请相信自己的心灵——她是对的！这是我在第二年最大的感悟。

在这次经营模拟企业之前，听老师说这个其实不简单的，就是相当于破产很难，但盈利也很难，当我组成员决定细心一下，冒险一下，就轻松一下的进入了第三个年头，但是在这个年头我的企业已经摇摇欲坠，我们组在第四个年的时候破产了！

有时候我就会想：也许这就是目前国内经营企业的现状吧！一般的小型企业都会在经营一年、两年、顶多三年、五年的亏本经营之下宣布破产的吧！但总有一些打稳仗的小组，在亏本之后迅速盈利，这值得我们反思。

在第三个年头的时候，企业倒闭的最主要是一个原因就是：只想着赚钱！在这个世界上，可能真的很少有企业以赚钱为核心持续经营到xx年之久的，所以当我们在第一年就把企业的核心定位为赚钱的时候，其实它正在慢慢的走向灭亡！是的，经营企业的目标的就是为了利润，可是如果把利润当做企业唯一的目标的时候，这个企业就会没有了精神，最后就会变成神经，直到病发、无药可救为止！所以我想经营企业应该把完美作为企业经营的核心之一。那利润怎么办呢？其实，我更相信：利润是完美的副产品！企业越靠近完美、利润可能就会越多！所以在课后总结时我学到了一些重要的观念！经营企业要负有大爱精神、要有为爱天下而立业的使命感！穷则独善其身、达则兼济天下！

在这次模拟经营企业的课程中，我受到了很多启发，这对我以后的判断和选择都将会有很大的影响！细节决定成败、冒险就是保险、没有最好，只有更好、做企业不能一心只想着赚钱！虽然对于我来是，这次的企业模拟经营是一个有意义的游戏，但这个游戏让我更明白了责任和工作的重要性的，如果我们的一生是一场华丽的游戏，那么负责的完这场游戏会让自己走得更远更轻松。

数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会 篇六

企业管理课程学习心得体会

这学期开始接触现代企业管理这一门课程，以往对于企业组织与企业活动方面了解甚少，在企业管理课程的学习过程中，老师一开始就为我们重点讲述了企业与企业组织。这一学期已经上了六周的课了，在这六周中学习的内容有：企业与企业组织、管理与企业管理以及企业文化与企业道德和责任。通过学习这些让我受益匪浅，让我知道了管理学在现代的重要性。

在企业与企业管理的学习中，重点讲了企业组织结构，了解到了职能制、直线一职能制、事业部制等组织结构。在管理与企业管理的学习中，了解到了管理的概念、职能和作用。重点了解了古典的管理理论，其中有泰罗这一“科学管理之父”在生产领域的科学管理原理、“现代经营管理之父”法约尔在经营管理原理以及“组织管理之父”韦伯为官僚组织指明了一条制度化的组织准则。还有马斯洛的需要层次理论。最后还有就是企业文化与企业道德，这虽然没有重点介绍但对我们来说还是很重要的，尤其是企业道德与企业责任。一个企业没有很好的企业文化和高尚的企业道德那是很难在当今社会立足的，像以前的三鹿事件与最近的双汇这都是很好的例子。这主要是我们在这六个星期里面学到的东西。

在学习过程中我们是根据老师的思路这与课本的知识不是特别吻合，书本上的东西说真的要我每个地方都理解那是不可能的，我觉得有些地方还是很深奥的，但老师在讲的过程中是用最简单的语言让我们理解尤其是结合案例，这让我能够有更深的印象。那些案例中有很多是生活中这更容易让我理解。还有就是让我们讲解ppt这也算是一个让我们上台展示的机会，让我们了解到了更多的成功企业与管理者。知识面

得到了扩展，也让我们的表达能力增强。虽然我现在还没有讲解，但我相信我一定会学到知识。

在慢慢的学习过程中我知道了管理学在当代的主要，企业管理学是系统研究企业管理活动的基本规律、横跨自然科学和社会科学两大学科的综合性科学。当今中国，改革开放逐步推进与升华，中国经济的快速发展。快速崛起的经济，需要大量的综合性人才。就算是工程技术型人才也需要一些经济意识与管理意识。我是学证券投资管理专业的，以后的工作过程中肯定离不开管理活动，无论是管理者还是被管着都需要有管理意识。因此需要好好学习了解管理学知识。

总之，在这几个星期的管理学学习中真的让我学到了知识，老师课程知识很丰富，讲解也很生动。通过这课的学习我相信我们会了解自己一些方面的不足，进一步去改善，进一步去提高。

现代企业管理心得（2）：

1、中小企业千万不要轻易聘请外部职业经理人做ceo

赵二虎经营山寨，虽身份卑微，形容粗陋，却也能自给自足，颇受拥戴。有一天遇到了大型国企出来的中层干部庞青云，本来想引进山寨做ceo以便让本山寨融入新的血液和经营理念。却不料因自身理念无非与新ceo的正统化政治管理思想接轨，慢慢被越俎代庖，最终落了个鹊占鸠巢。企业领导人在政治上如此不成熟，企业理念如此悬殊，幻想轻易接轨，得不偿失啊。

2、一定要在真正的实践中强化提升自己的领导地位。

庞青云投奔赵二虎后，马上在一场抢粮车战斗中崭露头角，展现了“打蛇打七寸、擒贼先擒王”的英勇与胆略。后来在攻打舒城、苏州、南京等地的时候，在真枪实弹的实战当中

表现了自我，也提升了自我，更是突出了他的统帅才能，展现了一个大型企业职业经理人的应有素质。试想如果庞青云一加盟山寨便纸上谈兵瞎指挥，则肯定早被清理出局了。

培训心得体会

一、在人力资源管理方面

2、人员管理

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。

二、在企业文化的推进与落地方面

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。

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。

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！

公司管理人员培训心得体会

商南县无机盐有限责任公司 谢女士

2014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。

总之，这次的培训学习不仅是对工作，更重要的是对以后的生活产生了重要的影响，很多的东西和感想不是可以用文字来表达的，也无法用语言表达出来，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。

2014年4月15日

数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会 篇七

20xx年5月22日~5月29日，我们参与了本智数字化管理人才评价系统的第一期培训。

很有幸自己作为本智一员，与六家机构和旗下的优秀导师一起共同见证着数字化管理的数字魔力。

从前期对于此次七天集训的各项准备工作及七天的相关日程设置，无论是本智还是合作方，认证方，都可看出对这次的课程抱有严肃的态度和期待的心情。

宋老师和张老师是我们此次七天集训最主要的讲师和考核人，同样也是产品最主要的诞生者。从数字化管理的理论选型到测评生成，再从系统形成到解读落地课程，只有她们真切体会到四年多的不易，也正因为如此，她们比我们更具有激动而又欣喜的心情。

第一天的上午，自然是将这个辛苦生出来的孩子好好地向着我们在坐的所有伙伴介绍。其中就包括了前面提到的产品诞

生历程，价值，应用以及目标等。让我们不仅更清晰产品的情况下，更能通过产品的信息，找到自己对于产品最好的衔接点和突破口，并已然感受到大伙除了做为我们导师以外的各种迸发的灵感。

第一天的下午，就开始实打实的专业基础积累了。好比你要会英文对话，会作曲，你得知道26个字母，熟悉五线谱的音符一样，基础是关键。于是大伙如学生般静心地从做事能力是a管理能力是b关系能力是c分别又包含着哪些要素，价值观又是什么，压力指数是因何影响着能力发挥等一项一项从空白开始积累。在介绍到同值不同能力或不同角色的时候，已经有人觉得脑袋不够用了，但宋老师微笑地说，第一天是最轻松的一天。

的确是这样的，第一天是让我们所有人对产品及其未来要能用技术帮人服务必须打好的基础有个立体的展示。第二天开始才是基础打好后的第一个应用，人岗匹配。

人岗匹配让你从一开始就是从价值角度考虑，你是要增值，保值，还是最不愿意的成本。将岗位数字化，人数字化，彼此之间的对比和分析，让匹配来得如此直接和简单。

课程中主要的内容就是围绕岗位数字建模，因为人的数字化已经通过测评软件直接实现。本智的岗位建模，也不如以往测评咨询般孤立地看岗位标准，而是结合公司发展阶段和公司性质，在这个大背景前提下，再对于岗位的贡献和能力进行选型，最后与角色进行匹配。

让你清晰知道是差在哪里，差多少程度，结合个性因素分析的几大要素，判断是否有补差缺失的可能性。甚至可以通过能力直接导出为了达到这个公司背景下的这个岗位的贡献要求，你要做点什么，职责也就出来了。一环套一环。

因为是第一堂应用课，当然不是教授知识如此简单。本智的

宗旨一直是知识点最简易，实战应用才是关键。

于是大量的案例练习，让我们不停补充着知识中所学不到的实践经验。这里我真的很想感叹一句，由于实战是分组，共5组，即便都是能兵强将，但每组的个性都是不同的，团队的色彩更是五颜六色。也为我们下一堂团队盘点拉了个精彩的序幕。

团队盘点。比起人岗匹配的技术难度，团队盘点的确是高了一大节。

对于部门的建模思路可以参考岗位的建模，对于原岗位输注的贡献价值，此刻也变为部门的贡献价值曲线。但这是堂针对管理者的课。而非仅仅如人岗般人力资源从业者知道人与岗之间的差距即可的。当高层和hr对部门的价值得到确认后，当你勾勒出部门的数字曲线后，你要做的才刚刚开始。

若部门的业务能力是靠员工，管理能力则是靠管理者。根据团队的整体情况，你清晰了团队的能力匹配情况，甚至是管理成本高低。你得继续，针对能力和管理成本，对应性地进行处理。效率如时间管理、沟通、认可度等，亦或者效能如分工和标准上的问题，还是需要能力对应的提升，又或是你的管理风格的自省。都对团队整体绩效的提升有着关键而又明朗地指引。

同样是分组形式，同样是热血沸腾仿佛时间不够用地实战和与各组的交战，团队间的默契越来越强，成果稳定性系数也越来越稳定。更可贵的是，似乎因为这种实战的方式，让我们对团队有了更深一层的理解意义。

第三个，也是最难的应用，就是人力资源规划。讲到这里的时候其实宋老师说，它是源头，但为了让我们能够更好理解和吸收，所以她采用了倒着讲的方式，先从人岗开始。是啊。人力资源规划岂是一般管理者能做的，即便企业有些在做，

无非也就是些数字的统计和核算，依然是拿到人工成本的预算进行人员的规划和配置，但与企业的目标是否相关，是个成本部门，还是个增值部门，就目前多数企业而言应该真的是例行惯历的前者。有多少企业会把人当成战略资源来看呢。

宋老师告诉我们，无论是企业的战略目标，又或者是运营目标，都可以浓缩在人均产值和人力成本两个指标中。人员配置就是为了这些目标而服务。当企业战略目标确定，你的标准已经确定。目标若是源头的话，配置数量，人才标准，人力成本都会开始分别运转。而不同的企业发展阶段，对应的配置重点也不同。

宋老师先拿个一个最难的初创型企业举例，由于历史数据的匮乏，就得先进行行业的对标，如是个高标，人数又希望跟行业差不多，自然人才标准就是精英战略，而且根据配置的原则，先要根据业务情况，将核心部门的核心岗都定下来，然后人力成本就会出来，看结余情况考虑辅助岗以及综合岗。

避免一切人力资源的浪费，用尽每一个人力资源。同时对应的薪酬和绩效、招聘标准，若有团队，现有成员的能力提升培训等等皆一气呵成有了方向。以往传统的人力资源工作，企业目标是一回事，人力规划是一回事，人员配置又是另一回事，薪酬和绩效更是各做各，基本解体。

我觉得这是个最考验功夫的应用，的确自己在这堂课中受到的震撼和发现的自己不足最强烈。有咨询经验或很丰富管理经验的伙伴们似乎吸收起来特别快，但宋老师已将人力规划给到最让我们这些没有做过管理的有了可以参考的步骤和核心要素。

六天的培训转瞬即逝，本就叫着烧脑的大伙，开始面临最紧张的考试。其实考试在六天的课程中已经进行掉了40%，最后一天则是集中考验大伙的基础基本功以及大案例的解析和答辩。大伙如同参加高考的学生，在上午的基础考时检查一遍

又一遍。的确如此，谁都不愿意因为一点错误错失分数，除清晰研究员的证书意义重大，更不想因为粗心而丧失好成绩。

下午则是宋老师亲自出的大案例策划，我们被重新安排了分组。分组后的结果让我很期待，因为不同的组合总能产生更精彩的火花。同时宋老师分配了组长，我们的组长是一个用我们专业话来说a高b高的博士。虽斯斯文文，条理逻辑异常清晰，仿佛很有默契似得，从一开始就众志成城，到最后由他及另一位很牛的也是我们本智的同事形成战略高度的规划，而我跟另两名伙伴则是负责配置策略后的落地，对团队进行能力的分析和给到提升解决方案。似乎没有一个人是空余在那边，根据自己所长贡献着解决方案的一部分。最后的表现的也是让老师比较满意。其他组的伙伴也是亮点无数。

最后一天，告别紧张的考试，我们进行了晚宴。有些学员在感受到管理技术的颠覆震撼同时，带着不舍和伤感，更多的是满怀对于我们产品的期待，一同欢笑着，干杯着。最后在一片祥和气氛中，恋恋不舍地结束。不同于以上企业培训，这是种如同在学校同届同班里，共同持梦的师生情义。

管理语言苍白，中国人的表述习惯更容易模棱两可引起歧义。我一直在想，何时管理也能如体检般将人体指标化，数字化，科学化。不仅是解析岗位，部门，甚至人力规划的落地。让绩效变成能力数值，用数字对应数字，清晰明了，没有他意。我很自豪地说，我们做到了。

数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会 篇八

通过此次学习活动，结合我平时在工作中的实际情况，对职业道德诚信，合规操作意识和临督防范意识有了更深一层的认识。现就此学习活动的心得总结如下几点。

(1) 加强合规文化学习，落实合规制度。合规文化所成的规

章制度是框架，是我们柜员进行合规操作的前提，是我们金融几十年经营教训的精华，只有按章办事，我们才有保护自己的权益。

(2) 提高自身业务素质，加强风险象环生防范意识。合规的贯彻执行，是以金融业务知识为基矗合规制度的每一个项目，我们都可以从金融业务知识中找到答案，应该说加强自身业务素质的培养，就是从源头上认识合规文化。我们柜面制度虽然健全，但我们的经营大持续，我们的业务在拓展，难免有一些制度不完善，这就要求我们多加强自身的积累，对新业务的风险点有深刻的认识，防范于未然。

(3) 强化柜面风险象环生管理工作。对柜面岗位设置和人员配置进行合理安排，严格要求不相容岗位职责相互分离，柜员的权限卡要按照事权进行划分，对各项业务进行严格的审查和按流程规定办理。

(4) 深入开展内控合规教育，提高风险防范意识和自我保护意识的教育，认真学习各项规章制度，严格按照操作规程办理业务，不断强化员工风险象环生防范意识，从思想、经营理念产，全面风险管理、职业道德和行为习惯上培育良好的风险控制文化，形成一种风险管理从有责的内控氛围。

通过合规教育活动找到了自我正确的价值取向与是非标准，对提高自己的业务素质的执行制度的自觉性有了更高的要求。

数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会 篇九

当前,我国连锁经营正处在一个十分关键的发展时期,随着国际化进程的加快,连锁经营的进一步发展又面临着诸多挑战,如观念更新、现代化技术应用、管理水平提高等方面,不能由于我国自身的各种原因限制了连锁经营的发展,我们必须及时发觉问题,并找出相应的对策,以使连锁经营模式在我

国蓬勃发展。本文首先介绍连锁经营的基本理论，并在此基础上进一步讨论连锁经营营销优势劣势。在分析我国连锁经营企业的营销现状与缺陷基础上，最后提出了提高我国连锁经营企业发展水平的措施。

连锁经营是现在国际上普遍采用的一种企业经营制度。它一方面实现了商业服务活动的规范化和标准化，适应了现代化生产和大批量产品销售的需要。连锁经营以市场为导向，把生产消费及流通的各个环节有机的结合起来，具有很强的生命力和竞争力。

1. 连锁经营的概念

连锁经营作为一种现代化的商业经营模式和组织形式，具有广阔的适应性。在很多行业都是屡创佳绩，成为很多商业投资者和管理者首选的经营模式。而连锁店则是这种经营模式和组织形式的存在方式。

1.1 连锁经营的概念

连锁经营指经营同类商品和服务的若干企业在核心企业(总部)的领导下，采用规范化经营，实行共同的经营方针，一致的营销行动，实行集中采购和分散销售的有机结合，是实现规范化效益的联合体。

2. 连锁经营的swot分析

swot分析方法是一种企业战略分析方法，即根据企业自身的既定内在条件进行分析，找出企业的优势、劣势及核心竞争力之所在。其中s代表strength(优势)w代表weakness(劣势)o代表opportunity(机会)t代表threat(威胁)，其中s、w是内部因素o、t是外部因素。按照企业竞争战略的完整概念，战略应是一个企业“能够做的”(即组织的强项和弱项)和“可能做的”(即环境的机会和威胁)之间的有机组合。

3.1 优势分析(strengths)

3.1.1、具有规模优势

连锁经营把分散的经营主体结合起来，具有规模优势，当今处于零售业高峰的大公司都实行连锁经营，这绝不是巧合，而是说明这种规模优势的巨大作用。如国美电器，其优势就在于把所有电子产品集中在那里，达到很大的规模，便于消费者选择购买。这就是他的规模优势。目前国美、苏宁、大中等已发展成全国性的连锁大卖场，而不少区域性连锁店也正快速推进网络布局，但不难发现，所有的家电零售连锁企业都有一个共同的特点，就是在自己的本部城市取得绝对性优势之后立刻迈开了全国性范围的扩展步伐。在如此规模和速度的扩展下，连锁卖场依靠规模产生效益，达到一定销售量后，采购成本即可以下降，产生消化能力，增加新的门店，这使其竞争能力大大的增强。

3.1.2、价格优势

连锁经营完善了专业化分工，科学合理地组织了商流、物流，从而降低了商品的售价。连锁经营最大的特征是统一化，这种统一不仅是店名、店貌、广告信息等的统一，更是店铺进货、核算、库存管理等统一，诸多统一支撑着连锁经营的价格优势。价格优势首先来自于统一进货，由于连锁经营的规模很大，产家自然愿意低价供应，大批量的进货确保商品的最惠进价。这就是它的规模优势。

3.1.3、节省流通费用，降低成本

连锁经营都要建立统一的配送中心，与生产企业或生产基地直接挂钩，这就意味着减少了中间环节，节省了流通费用，从而降低了成本。按照连锁店经营规范的要求，连锁店的价格至少要低于同类店铺2%—5%左右的水平上。

数字化经营管理重要性 连锁企业经营管理心得体会 篇十

6月下旬，我参加了公司举办的精益管理交流研讨会，参加本次会议，也是我第一次接触精益管理，收获颇丰。

首先是让我知道了精益生成模型是如何搭建的：企业基层员工使用精益工具，立足于点的改善；中层干部的作用在于建立精益流程，比如生产流程、维修体系、管理方式等，立足于线的改善；高层重在构建符合本企业的融合了精益理念的战略和文化，拟在从面上建立精益未来，建立企业的方法论。精益管理必须是三位一体的，各层级人员各司其职，才能有效推进企业的精益管理工作。

精益管理使生产方式上升到了更高一个层次，让我们知道了这种生产方式是属于世界科学发展进程中的必经之路。那么如何运用好的管理方法及流程提高企业竞争力呢？就要改变陈旧思想、运用创新方法、采取有效实践，最终实现提高企业竞争力的目标。记得韩国三星电子集团公司全球革新负责人李永奎先生所说的一句话“tps是一种哲学，简单模仿公司会失败，要采用吸收原则并加以思考，量身定做找到适合自己的模式，才能使企业获得成功。”

一、培训非常重要。

这次在分公司的培训，让我看到各基地同事对精益管理的认同，以及普及精益生产知识的重要性。今年我们推行精益化管理，着眼点首先是生产现场的改善以及广大员工的学习，让他们了解精益管理的益处。如何让其他员工理解、认同精益管理，我想培训是非常重要的。通过培训让大家了解精益、学好精益、用好精益，把精益管理思想和理念融入到我们的正常生产经营中，这才是做好精益工作的基础。

二、成立精益变革的核心团队。

精益成功推进的动力源泉来自于企业领导的坚定决心，必须建立一个强有力的核心领导团队，包括企业的管理监控层、协调推进层、项目实施层。比如以设备设施的库房管理来说，库房的布局如何有效，以便生产者借用工具时以最快的速度发出工具，节约等待时间，管理员又如何减少不必要的来回，寻找工具所在架位的时间等等，这些都是需要库房管理这个团队来考虑及实施的。

三、要树立阶段性的目标。

目前推行精益化工作虽然形成了良好的氛围，但各自为政的孤岛现象还有的，精益工作不是几个人来实施就能做好的。现在偶尔也会听到一些同事说感到迷茫，有必要这样来做么。精益是企业行为，而不是几个人的责任，如何进行大流程改善、专业化系统性推进，如何将精益理念上升到更高高度，如何结合分公司的3—5年规划，把生产方式制定出精益计划等问题摆在我们面前，值得我们去思考和研究。