

物流运输管理心得体会 企业学习心得体会 (通用8篇)

当我们经历一段特殊的时刻，或者完成一项重要的任务时，我们会通过反思和总结来获取心得体会。那么你知道心得体会如何写吗？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。

最新物流运输管理心得体会 企业学习心得体会优秀 篇一

有机会参加集团组织的两天一夜的爱与智慧培训，通过几个看似简单的游戏，却让我的生命经历了新的历程。整个培训过程给我感动很多、感触很多、感悟也很多。

一心一意为同一目标而努力奋斗的日子，哪怕卑微也值得骄傲，因为无数卑微的目标积累起来就是伟大的成就；其次相互之间要学会学习，学会包容、谅解。团队成员间要多为对方改变，不能包容，就兼容，不能理解就谅解，这样才会将伙伴们的潜能激发，才会发现每个人原来可以做得更好。事实上，每个人一点点的进步带来的都是整个团队的飞跃，反之，如果大家都漫不经心，换来的则可能是整个团队的消亡。

二、生命需要激情，态度决定一切。每个人都应该拥有积极主动的心态，做人、做事都要全力以赴。生活中，每个人要面对的人、事都太多太多，也许你的激情不在，也许你的态度有些消极，但对人要寻求双赢的长远目光，要多站在对方角度考虑，少对别人出红牌。另外一定要明白自己的责任，勇于肩负责任，主动积极投入并全力以赴，这次我是这样去做了，我也得到了我要的结果，培训结束的时候，我才知道原来生命是如此的轻松，什么才是真心英雄。

我知道我的感悟也许不是最深，但我深深知道自己的生命已

被唤醒，我会这样走下去，我相信我的生命会有新的、更高的开始，我会走得更加从容、更加快乐！

最新物流运输管理心得体会 企业学习心得体会优秀 篇二

先说说企业精神吧，按照征求意见的要求，认为应该是企业全体成员共同一致，彼此共鸣的内心态度、意志状况和思想境界。我提出的是“知行合一、兼爱求利、增效求胜”。我感觉，现在企业必须有一种及时应对内外环境变化调整自己的机制，自我调节决定竞争力。特别是大企业或者国有企业，往往在认知和行动上存在很大的差距，效率难于提高。最高的境界，知与行应该尽可能地同步，这样才有活力、才有效率、才有和谐。同时，企业必须正确对待社会利益和经济利益的关系。我们过去往往强调，不仅要重视经济效益也要重视社会效益，实际还是认为企业利益与客户、社会的利益存在矛盾。现在的情况是，微观上可能有经济效益和社会效益冲突的情况，但宏观上经济效益和社会效益、企业利益和社会和谐是没有区别的。

核心价值观也在征求意见范畴内，我大概写了四条。一是“心动更要行动，效率决定效益”。我们往往是心动了、想到了，但是在实践上却比较缓慢，决策过程比较复杂。风险意识必须有，但要克服风险只能靠实践，依靠职责分解量化。同时，员工也应该有这样的习惯，想到的事一定要通过行动去验证，放弃高谈阔论，多一些脚踏实地，多一些主动性。效率决定效益则更应该让我们意识到效率这个核心因素。特别是企业做到一定程度，想破产其实很难，而效益则取决于你的效率。同时，也就能理解要成果必须要付出，有利于调动工作热情。第二条是“远虑化解近忧”。现在的考核是目标考核，领导人忙于算计今年利润多少，顶多算一下明年的情况，至于几年后，就不用管了。对未来的预见和研究不足，甚至对今天的情况也不关心，则使问题不断暴露。

现在我们遇到的困难如果在几年前重视了，可能根本就不会出现。第三条是“客户的利益决定企业的利益”。有了这条，我们的管理和服务才能从自己跟自己叫劲向对接市场转变。企业和客户是依存关系，不是说你打折了就是满足客户利益，客户利益应该是全方位的，对企业而言就是商业机会。第四条是“满足需求多走一步，创造需求先行一步。”现在，一个行业很多企业在做，大家的产品往往差不多。那么就不能实现差异化么？肯定可以，你只要比行业大多数企业多走了一步，就可能形成优势。同样，现在来讲，企业不仅应该能够满足需求，而且应该发现和引导需求，这方面你先走了一步，就是率先开辟和占领市场。比如，乳罩并不是从来就有的，而是英国妇女在劳动时发明了，结果创造了一个巨大的市场。正式场合都要穿西装，为什么不能开发出一个半袖的正装夏天用？正装一定是西服么？所以，这一条很关键，其实讲的是创新。

至于企业使命和企业愿景，我感觉自己提的很难出新。但是我感觉，这类理念一定应该不仅是企业领导人的共鸣，更应该引发员工和市场的共鸣。企业使命告诉员工我们要干什么，见解说明怎么干。企业愿景则是蓝图，可以说是“我们的目标是什么”，本质是告诉员工“跟着我干有什么”。企业使命其实应该是从产品品质、服务、追求着手，提出自己的特色来，而愿景只能是依托战略提出，最好把你的企业搞成一句话说得响亮的企业。当然，在业务比较多的情况下，只能抽象点。我也提了一条抽象的愿景，叫“创造城市梦想，投入美丽人生”。城市梦想可以理解为你的产品价值和创造力的集中体现，美丽人生则可以针对客户和员工。客户用了我们的产品就是美丽的人生，员工投身这个企业也是创造美丽人生。

对于企业使命，也不见得非要是精神层次的、感性的，完全就可以只以管理论。中石油集团的企业使命就是“持续稳定的能源供应”“清洁安全的生产运营”，“促进员工发展”等，比较科学地诠释了企业经营的主旨。我个人也认为，企

业使命“实在”一点更有利于影响员工和客户。

我感觉企业文化理念必须与市场对接。企业文化不仅应该有凝聚队伍、直到发展的作用，也应该具有市场渗透效能。国内国外，搞文化营销的企业众多，企业的文化理念首先就可以成为广告语，可以上logo□可以直接印在大牌子上感染人。

写完了才知道远没那么简单，对于一个大企业而言，在发动自己员工的同时，还是应该积极地引入一些外脑的智慧，把事情办好。海尔认为“企业文化是企业领导者倡导并被全体员工认同的价值观”，可见企业文化要值得领导者提倡，能够被员工接受，需要在制定和实施中付出巨大努力。

最新物流运输管理心得体会 企业学习心得体会优秀篇三

近几个月来，通过飞行部组织和自学国航的《企业文化cis手册》，对国航三大识别系统有了较深的认识和理解。自己体会较深的是人才理念。国航的人才理念是：“品德、激情、能力、业绩”。无论是作为国航的一名普通员工还是一名飞行员，这几点对于建设好国航都是非常重要的。

品德是正确发挥才能的根本基础，是一个人所应该遵从的个人品德、职业道德、社会公德的总和。个人品德包括个人正确的世界观、人生观、价值观，良好的心态，虚心向上的精神，坚忍不拔的品质等等，要学会干工作，首先要学会做人。职业道德是干好每一个职业都必须具备的品质，一个没有职业道德的人是不配拥有这份职业的。对于飞行员来说，我们的职业道德就是尽全力保证飞行安全、高效、正常，这就首先要求我们严格按照规章制度办事，该休息就按时休息，该准备就认真准备，在飞行时体现出好的状态。其次，在公司需要我们的时候，挺身而出，随叫随到，解决航班生产调度中的困难。社会公德是每一个在社会中生存的人都应该遵守

和具备的道德标准。在工作中，我们应该尊敬老同志；在生活中，我们不应随地吐痰、乱扔烟头等等。海航当年抓住不爱护公共场所卫生罚款的举措，应值得我们学习。

激情是追随公司发展目标奋斗不止的精神，是积极主动的工作态度，是雷厉风行的执行风格，是追求创新的勇气，是主动干事的驱动力。我认为，要干好一份工作，首先你需要去热爱它，只有热爱它，你才愿意去了解它，愿意去将它完成得更好，没有这种原始的热爱，你将不会从内心认为你属于这份工作。是的，是你属于这份工作，而不仅仅是这份工作属于你。如果仅仅是“这份工作属于你”，你已拥有的东西，你不会非常地珍惜它，只有当“你属于这份工作”时，你会有一种荣誉感和自豪感，有一种主人翁的精神想要去把它建设好。当原始的激情褪去，我们更多的需要是一种责任，责任不是一句空话，它体现在点点滴滴中。当你数十年如一日飞行时，你是否每次航班都认真检查飞机？当你在某一个机场已经有几百个起落数时，你是否仍然认真准备？当你在某个机型上飞了若干个小时后，你是否还是认真对待每一个起落……当你有了这份责任，工作对你来说每天都是充满激情的，因为每次，你都会想让它变得更完美。

能力，是每一个人取得优秀工作成果的才能，是个人智力，体力的集中体现。对于飞行员来讲，个人能力决定了安全的保障程度。应该怎样提升自己的能力呢？第一，认真对待每一次飞行。从飞行前的预先准备到上飞机的直接准备，再到飞行中的实施阶段，最后是飞行后的总结，如果每一个环节都兢兢业业，不应付，不偷懒，随着时间和经验的积累，个人能力肯定有提高。但如果仅仅是混时间，混经历，飞行前不准备，飞行中不虚心请教，飞完后又不总结，飞得再久也不见得能力会有提高。第二，丰富自己的理论知识。理论指导实践，没有深度的理论基础，实践就意味着盲目蛮干。因此，不断补充自己的理论知识，让自己在做每一个决策的时候都有理论依据。

业绩，是判断与检验人才的基本标准。飞行员的业绩靠什么来衡量，我认为最重要的是保证安全。安全是最大的效益，没有安全其他无从谈起。飞行员是保障安全的最后一道防线，所以飞行员应该用自己的品德，激情以及能力来创造好的业绩，保证安全。这个好的的业绩“保证安全”四个字并不是简简单单一句话就能带来的，要创造这个业绩需要各部门通力配合，把好每一个关口，更需要飞行员坚守最后一道防线。一个老飞行员在退休的那一天告诉大家：“今天，我才终于可以说我一生没有出过飞行事故，我保证了飞行安全，”这就是他的业绩，这就是他为国家做出的贡献。

如今企业时飞行员的要求已不是只管一杆两舵，埋头驾驶，而是需要有良好的技术，过硬的理论，全面的意识，高度的责任感，甚至对英语 都有较高的要求。所以让我们思考一下，我们离这些要求还有哪些差距，丰富自己，完善自己，做公司合格的人才。

最新物流运输管理心得体会 企业学习心得体会优秀篇四

通过本次课程的’培训，我深受感动，倍受鼓舞。深刻体会到企业文化对公司发展的重要性，企业文化是企业 在发展过程中形成的具有本企业特色的文化理念，文化形式和行为模式以及与之相应的制度和组织结构，体现了企业及其成员的价值准则、经营哲学、行为规范、共同信念和凝聚力。同时，员工是企业绩效实现的核心利益相关者，所以我觉得“企业文化与绩效管理”两者之间相辅相成，简单的说就是“企业绩效文化”，企业文化对企业经济绩效影响的实现模式：企业文化——态度——行为——绩效。通过来形成追求优异绩效的核心，通过企业文化来约束员工的行为，建立绩效导向的组织氛围，同时通过企业文化化解绩效考核过程中的矛盾与冲突。

作为西部中大建设集团一名员工，不能把企业绩效文化的树

立仅仅看成一种公司的宣传手段，最重要的是要看成一种力量、一种价值观，如何通过自我的奋斗和有效工作体现出企业绩效文化，检查自己的行为是符合企业文化要求。只要全员处处严格要求自己，那么企业绩效文化才能真正的发挥其最终效果。

当人们致力于某种事业、任务或使命时，清晰明确的愿景可以使他们忘掉自己的私利，淡化人与人之间的个人利益冲突，从而形成一种巨大的凝聚力。这就好像劫富济贫、替天行道、有难同当、有福同享成为梁山好汉的共同愿景时，就会产生犹如兄弟般的凝聚力一样。在实际工作中，巨大的凝聚力可以使员工们心往一处想，劲往一处使，创造出巨大的效率和效益。

清晰而明确的愿景可以产生强大的驱动力，驱动员工产生追求愿景、实现愿景的勇气和信心。并使员工有着老板一样的发展欲望、精神和激情，能更精干、更灵活，行动敏捷。

组织愿景是组织内全体员工发自内心的愿望。作为一个中层管理者，要把公司决策的愿景转化为员工个人努力的方向。而愿景一旦被转化为个人努力的方向，就会对员工产生长久的激励，使其积极努力，迸发出无限的创造力。反之，员工的创造激情，就会随着时间的流逝逐渐淡化。

共同语言对于组织愿景的形成非常重要。这包含着共同价值观、共同兴趣、共同使命等诸多方面。在一个组织中，每个人的个人愿望或意愿都不尽相同，管理者的愿景与员工的愿景常存在着质的差别。这种情况下，员工与员工、员工与管理者之间如果缺乏共同的语言，彼此就不知对方在说什么、在想什么以及为什么这样想。更不会站在别人的角度考虑问题。思想和认识的距离就会越来越大。这时，产生发自内心的愿景是根本不可能的事。培养共同语言的方式主要有两种：一种是由小到大，将组织中某些小团体的共同语言引申为整个组织的共同语言；另一种是由大到小，将组织的语言灌输

给全体员工，假以时日，来影响员工的思想行为。

团队学习过程其实也是一个群体沟通的过程。事实上，只有员工坐在一起学习时，才更容易形成共同语言，使他们所得到的知识化为一致的行为。所以以团队为单位开展学习，对于构建明确一致的愿景非常重要。

深度交流是建立清晰明确的愿景的根本。纵向地看，深度交流所要开辟的是每个交流者的内心，而非仅停留在表面；横向地看，它让每个交流者相互自由地交换彼此的想法，达到换位思考的境界。不同角度、不同思维、不同场合、不同内容的进行深入交流，能是双方的思想成功交融。

基于目标责任的关键事件绩效考核模式以目标和岗位责任为出发点，以目标管理法为基础，在组织目标层层分解至各部门的过程中，通过对部门职责的梳理，确定部门的绩效关键目标的同时明确部门应该承担的责任；在上级与部属就目标达成的沟通过程中，以组织和部门的分解目标为前提，结合员工的岗位责任，确定员工各自的绩效关键考核目标；在绩效目标达成的考核中，以对未达成目标的责任追究与员工完成预定目标的情况作为对其奖惩的依据，实现目标绩效考核的公平。

企业文化是属于意识形态范畴，建立在一定的物质基础之上，追求卓越业绩的企业文化，规章制度的制定必须以人为本，具有一定的前瞻性和科学性。追求意识形态范畴的境界，必须是物质条件在一定条件下能满足人们工作生活要求，才会有更高层次的需求。企业文化不是空中楼阁，保障建立基于绩效的企业文化，一定是以完善健全的公司规章制度和薪酬福利体系为基础。

这一步对于建立愿景来说至关重要。在工作中，只有员工具有自我超越欲望的时候，组织的愿景才能对他产生激励作用。假如员工缺乏自我超越的欲望，或者自我超越的欲望非常小，

不但不能构建良好的愿景，即使建立起了明确的愿景，它的激励作用也会严重缩水。在这种情况下，员工就会安于现状，不思进取，就会对企业的未来失去信心。

总之，企业绩效文化是以绩效为导向的企业文化，最简单最通俗的说就是员工通过奖励就会知道企业希望他们做什么以及怎么做，最终形成企业的共同理想和共同价值观，通过培养员工以高绩效为导向的企业文化，就会让员工明白个人的收入是与企业在市场中的表现以及个人的工作业绩相联系的，员工要想得到奖励，就必须对企业做出贡献并取得一定的业绩。高绩效的企业文化有以下特点：奖惩分明，创造一种公平考核的环境，制造一种主动沟通的氛围；鼓励员工积极学习，为员工提供必要的学习、培训的环境，使员工不断提高素质；创造一种良性竞争的工作氛围使工作丰富化。

最新物流运输管理心得体会 企业学习心得体会优秀篇五

在人力资源总监李冬燕的组织下，公司全体员工参加了企业文化培训活动。此次培训我收获颇多的，对企业文化有了进一步认识，深受启发。

“以人为本、高效创新、无私奉献、共享企业”是德洲医药企业文化的核心价值观。有人曾做这样的比喻，一个企业是一所学校、一支军队和一个家庭。这个比喻告诉我们一个企业要创造并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，在思想上能有机地融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。

企业文化需要进行相应地创新、调整，有助于增强企业的凝聚力，企业成员的思维方式和行为方式，能够激发员工的士

气，充分发掘企业的潜能。一个好的企业文化氛围建立后，它所带来的是群体的智慧、协作的精神、新鲜的活力，可为企业的创新和发展提供源源不断的精神动力。而且还要了解其发展方向，并能够有意识地加以调整，选择合适的企业文化以适应挑战，只有这样才能在激烈的市场竞争中依靠文化带动生产力，从而提高竞争力。因此，坚持企业文化创新对于企业发展具有极其重要的，它可以摒弃原有的不合理的思维和行为，以一种前所未有的新思维来创造新的成果。

我们在工作的过程中应该贯彻“爱岗敬业，无私奉献”的原则，而不是把它当成一种口号，这要求我们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、务实是企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、敬业、诚实守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理机制，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀。

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。公司的企业的文化是开放的、包容的和不断发展的，因而我们继续传承这种文化，并将其发扬光大，集体团结一致共同奋斗。德洲医药在和谐的企业文化氛围中也将会继续发展壮大。

最新物流运输管理心得体会 企业学习心得体会优秀篇六

安全生产是我们工作的基石，更是我们生活的保障。下面是本站小编为大家整理的企业安全学习心得体会，供你参考！

安全生产，不仅仅关系你自己，更多的是关系到你我他。警

笛嘶鸣，揪人心弦；痛定思痛，痛何如哉。安全之重，重于泰山；事故之猛，猛乎于虎。安全生产不仅是对自己负责、对家人负责，更是对员工负责、对企业负责、对社会负责。

安全就是效益。企业的效益来自安全，企业的生存和发展离不开安全。企业生产的顺利开展，企业的长足发展，都需要员工的安全。任何一个环节出了差错都会对生产造成影响，导致经济效益下滑，只有员工通过安全教育，不断强化安全意识，才能为安全生产奠定坚实的思想基础。只有生产实现了安全，企业的效益和发展才会有保障，整个企业才能良好运行。

钢铁企业作为高危行业，锻造车间更是危如累卵。作为一名设备管理人员，如何才能使设备安全运行，承托生命之重？对一个个鲜活的生命，如何回答那个永恒的疑问“to be or not, is a question”？我们的安全工作任重而道远。因此，从自身角度就要牢固树立“安全生产，安全发展”的指导思想和“以人为本，安全第一”的正确理念，坚决克服“重生产，轻安全”的错误思想，切实摆正安全与进度、安全与效益的关系，切实做到“不安全不生产、不安全不开工、不安全不运行”。

通过这次会议，结合我多年的工作经验，我对安全工作有以下几点体会：

一、正确认识当前安全生产形势，从总体形势来看，锻钢分厂安全形势不容乐观，安全工作依然严峻，尤其是最近事故频发，远未达到安全发展、安全生产的要求。因此，需要我们正确认识目前的安全生产形势，率领全员扎扎实实地开展安全工作，将各项安全环保工作举措落到实处，务求实效，不断夯实基层的安全管理，全面提高基层现场的事故整体预防能力，为锻钢分厂实现持续健康发展奠定坚实的基础。

二、提高思想认识。古人云：“明者见于未萌，智者避危于无形，祸固多藏于隐微，而发于人之所忽者也。要搞好安全

生产工作，思想认识是关键，始终坚持把安全生产摆在第一位。在日常工作当中，应做到“安全第一，预防为主”，把安全作为头等大事来抓，“一滴水掉在油锅里”这样的教训实在是太多，尤其是近期的几起事故，我们流的血太多了，付出的代价太大了。不安全事件带来的危害，人人都懂，但在日常工作中却往往被忽视，被麻痹，侥幸心理代替，往往要等到确实发生了事故，造成了损失，才会回过头来警醒。这就是因为没有把安全工作放在第一位所导致的，而做好预防工作的瓶颈就在于提高对这项工作的重视程度，在我们的工作中，应该以安全规章制度为保障，严格贯彻执行，杜绝工作中习惯性违章行。因此，抓安全生产的指导思想必须从严，必须包括教育从严、管理从严、检查从严、整改隐患从严、最后才是处罚从严。只有在指导思想上从严，才会有组织结构上的严密、规章制度上的严格、工作作风上的严谨，而这一切也是我们安全生产的基本保证。

三、加强安全知识培训，提高防范意识 “不伤害他人，不伤害自己，不被别人伤害”，也特别要求每一个员工提高安全防范意识，严格执行安全生产法律、法规，确保全体员工的安全，还要结合锻钢分厂的实际情况准确地把握安全生产管理工作中的轻重缓急。安全生产管理者也应把“安全重一切”时时刻刻放在心上，树立“居安思危”的忧患意识，把安全提到生命觉悟的高度来认识。不论是一线员工还是管理人员，都应对岗位和部门可能涉及到的危险因素有充分的了解。不论是高风险岗位人员还是其他人员，都应该定期接受相关安全教育培训。同时还要培养各级员工事事从严、事事过细的工作作风，敢于叫真章，善于抓细节，强化危机意识和风险意识，增强员工识险避险和事故应急处置能力，树立安全工作“没有问题就是最大的问题”和“没有最好只有更好”的理念，时刻保持对各类风险和隐患保持高度警觉，筑起坚固的防范之墙，遏制事故的发生。

四、“思危”莫“居安”。相信人们对“居安思危”这一成语并不陌生，大意是说“处在安定环境时，还要时刻去思考

那些可能出现的困难或危险”。在安全工作中，经常能听到“居安思危”，似乎不无道理，但从现代企业管理的要求来看，用“居安思危”来要求安全工作，个人认为已不合时宜，或多或少地带有一定的被动性或消极性。因为现代企业管理已把安全生产提升到了一个超前预控、科学管理的高标准之上，成为企业永恒的主题。从这个意义上讲，安全工作只能“思危”，莫可“居安”。剖析锻钢分厂近几年几次典型事故案例，大多都是在“居安”的感觉中发生的。因为“居安”是习惯性行为的温床，会存在一定的侥幸心理。少一些“居安”的思想，就会多一些“思危”的理念。安全生产要“警钟长鸣、常抓不懈”、安全管理“如履薄冰、如临深渊”谓之于此。安全工作的关键就在于防患于未然，能“见于未萌、避危于无形”。只有全员从“居安”的传统思想危险点中走出来，始终以“思危”的超前意识与预防的措施相结合，才能“避危于无形”。

五、安全工作要做到“三个抓”，不为隐患留空隙：第一是要“抓重点”。加强现场监督，保证各项措施的落实。加强过程控制，除在工作前进行安全交底外，还要经常组织进行检查，发现隐患及时整改；第二是要“抓薄弱”，认真开展危险点分析，特别对一些简单、工作量较小的工作要加强重视，克服麻痹大意的思想，认为简单工作不好出安全问题。强化对新员工的教育和管理，保证安全管理落实到每一个角落。第三是要“抓细节”，千里之堤，毁于蚁穴。应该从小处做起，细节不轻易引人注目，但几乎所有的重大事故都是由于起初的“不注重”、“不小心”引起的，这些轻易被忽略的细节很轻易成为小事故的放大器，及时发现和堵塞安全的漏洞，识别和防范现场生产存在的各类风险。

六、切实抓好风险管理，风险管理是开展各项管理工作的基础和前提，因此，要切实抓好此项工作，组织全员开展全面、全方位的危害因素识别活动。按照事故类别、施工工艺流程、设备设施现状开展危害因素识别活动，针对识别出的危害因素，及时制定风险消减控制措施，防范各类事故的发生。

七、抓安全管理的方法不能简单化，单位的规章制度一般都经过几上几下的讨论，广泛征求各方面的意见，有些重要规章还需经过职工代表大会通过，应该说这些规章制度有其实施的群众基础，但在实际生活中为什么还有这么多违章现象发生呢？反思的结论是我们的教育、宣传和管理不到位。以为搞管理订一个制度就行，有问题开个会发个通知便完事，出了事情搞个处理决定，扣点奖金处罚一下就了结。把规章制度当作一柄尚方宝剑，遇到违章或者肇事的，管理者只要把剑毫不留情地砍下去就算是严格、认真了。而事实上，制度只能是一种约束，员工和管理者都受到它的约束，但作为管理者应该明白自己的职责不仅是“管”，还必须“理”。“理”就是以规章制度为依据，把单位内部上下、左右、纵横等各方面协调起来。说“管”是行政手段，那“理”就是做人的工作，做人的思想工作，这比简单地给一个处分，给一定经济处罚要复杂得多，这就需要我们注入极大的耐心，花费更多的功夫，应该说这也是管理者应该投入主要精力的所在。在安全生产这个问题上，“严管”并不是我们的目的，而是要把与此相关的一切工作纳入规范和制度的轨道，从而达到事先预防和控制的目的。要做到这一点，仅有行政手段是不够的，这不仅是作为安全管理对象的人的思想情感纷繁多样，还因为安全管理的内容本身也复杂多变，所以我们在强调安全管理从严的时候，决不能因此而导致工作方法的简单化。

安全生产工作只有起点，没有终点。因此，安全生产工作必须全员参与，做到“人人、事事、时时、处处”抓安全生产工作，努力增强全员的安全环保意识，提高全员的安全环保素质，实现“要我安全”到“我要安全，我会安全”的思想转变，从而有力促进公司安全环保形势持续稳定发展。

通过这次学习安全生产，让我们更深的了解了安全生产的重要性。让我明白在日常工作中要注意哪些安全问题，增强自己的防范意识，提高预防事故的能力，时刻注重安全生产的重要性。让我们时刻牢记：安全生产，警钟长鸣！

做为一名企业员工，我深知企业安全生产工作搞得好与坏，直接影响着企业的经营效益、企业形象及生存竞争力等诸多方面。安全文化也最终影响着企业安全文化建设的实效与成败。

安全生产可以促进生产力的发展。生产活动是人们经过劳动的物质转换活动，而生产过程中，人们会遇到各类的事故隐患，排除事故隐患，遏制事故发生，用尽量少的劳动消耗和物质消耗生产出更多符合社会需要的产品。安全生产所产生的效益是隐性效益，不象普通投资那样直接反映在产品数量的增加和提高产品质量上，而是体现在生产的全过程，不发生事故，才能保证生产的正常开展和连续进行。

安全生产促进经济发展。经济发展受到结构、体制和环境三大因素的制约，而安全生产是影响环境因素的一项重要内容，在市场竞争日益激烈的经济发展环境下，安全生产在市场竞争中是一个起重要作用的因素，是树立良好的企业形象、参与市场竞争的有力砝码，良好的环境因素可以给企业带来广阔的市场、充足的资金、可观的经济效益，特别是在国际市场，欧美发达国家对包括中国在内的发展中国家的贸易制裁，其中安全卫生方面的限制和标准，也影响我们参与国际经济领域的活动，安全和谐发展对于开发国际市场有着非常重要的作用。

实现安全生产需要大量的投入，如果经济不发展，企业没有足够的资金，正常的生产经营活动就难以维持，员工的基本保障就难以实现，安全投入也无从谈起。在我国前期发展中，大部分企业安全投入不足也是基于经济效益不佳，资金困难，心有余而力不足，所以安全生产状况与经济发展水平密切相关。发达国家的经济发展史和我国沿海地区的发展实践也证明了这一点。经济发展了，企业效益好了，就有充足的资金进行安全投入来保障安全设施完备先进，安全措施落实到位。所以说经济发展为安全生产提供了根本保障，要想从根本上减少安全事故，还要加快经济发展。

通过这次学习,对公司和对个人都是百益无一坏的。进一步完善我们的安全制度,我们员工之间要相互照应,及时掌握工作情况,发现违规作业行为及时劝诫,这样才能营造更安全的工作环境,这样我们的工作才能更好的展开,才能杜绝安全事故的发生。

我想通过这样的学习,我们作为员工的有了更清醒的工作目标,安全生产重在防范,安全责任重于泰山,我们千万不能有丝毫的松懈,安全生产要警钟长鸣!

共2页, 当前第1页12

最新物流运输管理心得体会 企业学习心得体会优秀篇七

晃悠悠在北京待了四年,辗转多次终是回到我浙江的怀抱。当我收到平安银行的录用邮件时,恍然间仿若守得云开见月明。不用在1600℃的环境下烧锅炉了。

宁波,一个临近的城市,第三次来到这里,像是重新认识熟悉的陌生人,也是重新认识我自己。怀揣着一颗惴惴不安的心来参加培训,担心自己能否与他们交际相处,融入这些金融人才的圈子。初到培训地点,看着培训表上紧锣密鼓的行巢排,好像在一瞬间匆匆步入职场,方枘圆凿。

培训内容循序渐进且非常全面,从平安的企业文化、理念、现状及前景到银行业内各个岗位的业务知识,乃至ppt\pgc课程都有涉及。完整的培训计划对于一个新晋小白来说无疑是莫的喜讯。

6月28号,培训破冰,张行长作客高管讲堂,悉心向我们讲述平安在各领域的发展。“你们是平安银行宁波分行在这一转型阶段的关键所在,处在风口浪尖,既是机遇也是挑战,平安需要你们助平安作出改变,也需要你们为下一届做个榜样。

”每一个员工都喜欢受到领导的重视，被人需要是一份无穷的动力源泉，让人热血沸腾。“现在整体金融行情都不太好，而平安这几年的转型使得你们这届招聘的新员工压力很，肩上的责任也很重，所以我很佩服你们选择了平安银行。”我想这便是我所希冀的工作机会。

在接下来为期5天的培训计划中，请来每个部门的精英为我们讲解不同业务的相关知识、技巧。公司、网金、授信、风管、放款、内控、零售、运营和邮件使用规范。老师们用心准备精心讲解，答疑解惑。这是一个享受的过程，相互交流进行思想的碰撞，求同存异又产生新的认知点。最后一节培训课由叶芳含老师以电影为培训履带的方式进行，电影引人入胜又与实际相结合，恰如其分的映射出职场新手畏缩着四处碰壁。一节职场通关让我看到一个毕业生即将面对的生活和应该做出的改变。

遗憾在于我对金融行业知之甚少，许多专业术语和专有名词都无法正确理解。憾中所幸的是身边有一群可爱的同事，他们的宽容让我可以无所顾忌的占用他们的时间抛出简单到不能再简单的新手问题；他们的陪伴让我一个人身处异乡时能感到丝丝暖流沁人心扉。难得能在学毕业还能与朋友朝夕相处，相信培训部的老师们也是用心良苦，还特地设置了训前小游戏（和诸多考试）来助我们增进友谊。

感谢或者说是非常荣幸能够得到平安银行的工作机会，也感激能够参与这次培训认知银行业，认识同事。希望家都能在自己的岗位上获得自己满意的成绩，不让别人失望也不让自己失望。

最新物流运输管理心得体会 企业学习心得体会优秀篇八

一直以来都想看看管理学方面的书籍，以免出现“书到用时方恨少”的遗憾。但是，由于种、种原因，比如考级考证，

做兼职，参加社会实践占用了大量的课外时间，所以只是平时通过课外读一些相关的书籍了解了其中的一点点，并没有系统的，全方位的学习过这些课程。时间的车轮辗转到了现在，这学期我终于可以比较系统、全面、深刻的学习一些管理方面的知识了，这都得感谢学校为我们安排了《现代工业企业管理》这门课程。“学然后知不足”，基于此，本人鼓起勇气抬起怯懦的笔，将自己学习该课程的一些浅陋的体会流露出来，希望大家能够参与到这个话题的讨论上来，共同进步、共同提高。这种讨论是双赢的，一个人在教导别人的时候，往往自己学到的也最多；一个人在试图协助别人开发自我潜能的时候，也能充分发展自我，这也算是“教学相长”的一个特例吧！我想这也是老师要求我们写该论文的目的和要求吧！

《现代工业企业管理》这本书主要阐述了社会各种组织内管理活动的一般规律，包括一般的原理、理论、方法和技术等，同时还加入了管理科学的发展和管理实践技巧等内容。具体来说，分为四大部分，概述、工业企业管理与经营战略、工业企业生产管理与技术管理和工业企业管理的方法。全书分为九个章节，系统全面的介绍了工业企业管理的各方面知识。正所谓管理知识恰似漂浮在大海里的一座冰山，已被人们认识的管理知识只是冰山的一角，因此我只是将自己通过学习该门课程后所得的说出而已。

什么是管理？人们从管理实践中感悟到管理的含义，对其做出了许多朴实的解释。有人认为，管理就是决策。有人认为，管理是一种程序，是通过计划、组织、指挥等职能实现既定目标。也有人认为，管理就是领导。还有人说，管理其实更像一门艺术。其实，我想把管理说成既是一门科学又是一门艺术更为合理和准确。

我们知道管理是具有科学性和艺术性的。管理的科学性是指系统化的知识，这是人们经过不断地努力实践和总结，将管理的概念、原理、原则和方法逐渐系统化，形成的一个比较

完整的理论体系。这个理论体系提供了系统化的理论、定量分析方法，有效地指导着管理人员的实践活动，解决了管理实践中的大量问题，大大地解放了生产力，促进了社会经济高速发展。之所以说它是一门科学，第一，坚持用人们在社会实践中获得的客观规律、从可控制实验中获得的各种“机理”、通过逻辑思维过程得出的各种“原则”作为解释自然现象和文化现象的理论依据。第二，坚持以人们可以共同感知的、可共同把握的实验数据、观察结果、基本事实、基本事件、历史记录等作为研究的起点。管理是一门科学，管理者如果不掌握科学的知识，他们要进行管理就必然靠运气、靠直观、靠经验办事。而有了系统化的管理知识，管理者就有可能对管理上存在的问题找到正确的解决方法。不管怎么说，我觉得管理已成为一门科学是毋庸置疑的。

当措施，谋划出一种有用的方法，高效地实现组织目标。我认为，管理不应该称为管理，而是简而化之为合作，更好地协调工作。他以“和”为代表，大家在一起，工作得快快乐乐，感情深厚，气氛融洽。管理最重要的是人性化，他需要付出，有付出才有回报。付出真情，付出理解，付出宽容，付出尊重，付出赞美，付出微笑，付出勤劳??。(人常说，微笑是通向世界的桥梁。)有此付出，一定能感动、感化周围的同事、朋友。周围的同事，反过来影响更大的群体。人说，“一粒老鼠屎，坏了一锅汤。”而这里，正是，“一颗红心，致使满堂红。”而这一却都不是靠硬性的条规和制度可以得到的，它只能看管理者的管理艺术和水平，管理层次分明，工作举重若轻，也是这中意思。

实践证明，管理既是一门科学，也是一种艺术，有效地管理需要两者的有机结合，没有掌握管理理论的人进行管理活动时，必然靠经验、凭直觉、碰运气，是难以取得有效地成果的。