

# 最新河长制组织体系建设 激活组织工作 体系心得体会(优秀5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 河长制组织体系建设篇一

随着社会的发展和进步，组织工作体系的激活也成为现代组织管理的一种趋势。激活组织工作体系可以让组织的发展更加有活力和动力，提高工作效率和员工参与度。在我所就职的企业中，我们也尝试激活组织工作体系，并取得了一些成效。在整个过程中，我有幸参与并从中获得了一些宝贵的心得体会。

首先，激活组织工作体系必须从一个全局的角度出发。组织工作体系的激活不是单独的一项任务，而是一个系统性的工程。我们需要从组织结构、流程设计、决策方式等方面入手，进行全面的激活工作。只有全面激活，才能够使整个组织体系形成一个有机的整体。

其次，激活组织工作体系需要有鲜明的目标导向。激活工作并不是为了激活而激活，而是要以实现组织的使命和目标为导向。我们的企业一直倡导以客户为中心，因此我们在激活工作中尤其注重以客户满意度为核心目标进行激活。这样一来，激活工作不仅能够提高员工的积极性和工作质量，也能够增加客户的满意度，实现双赢。

第三，激活组织工作体系需要进行全员参与。激活工作不同于常规的工作任务，需要所有的员工都参与进来，共同努力。每个员工都应当被赋予责任和权利，发挥自己的创造性和主

动性。我们在激活工作中，采用了多种内外部培训、沟通与协作活动，以提高员工的能力和信心，激发他们的参与热情。只有让每一个员工参与进来，才能够真正激活组织工作体系。

第四，激活组织工作体系需要持续的改进和创新。激活并不是一次性的工作，而是一个持续的过程。当我们激活了组织工作体系后，我们不应该停止下来，而是要继续探索并不断改进。我们要保持敏锐的触觉，密切关注市场的变化和发展趋势，及时调整组织工作体系，以适应新的环境和挑战。只有持续创新，才能够保持组织的竞争力和活力。

最后，激活组织工作体系需要领导者的坚定引领。激活组织工作体系并非易事，需要领导者具备坚定的决心和领导力。领导者要发挥好示范和引领作用，激发员工的动力和创造力。在我们的企业中，我们的领导者以身作则，积极参与激活工作，为我们提供了很好的榜样。他们的坚定引领为整个组织工作体系的激活起到了关键的推动作用。

总而言之，激活组织工作体系是一项需要全员参与的系统性工程。我们必须从全局的角度出发，明确目标导向，实现鲜明的使命和目标。同时，我们还要积极进行持续的改进和创新，不断调整组织工作体系，以适应变化的环境。最后，领导者的坚定引领在整个激活过程中起到了决定性的作用。只有通过这些措施，我们才能真正激活组织工作体系，为组织的发展提供强大的动力和支持。

## 河长制组织体系建设篇二

近年来，随着科技的不断发展和经济竞争的加剧，组织工作效率成为各个企事业单位追求的目标。而要提高组织工作效率，激活组织工作体系成为一个重要的环节。通过个人的亲身经历和不断学习实践，我深刻体会到了激活组织工作体系的重要性以及如何做好这方面的工作。下面，我将结合自身经历和实践，分享一下我的心得体会。

首先，激活组织工作体系需要明确目标并制定详细计划。在我所在的公司，我们每年都会制定一份详细的工作计划和目标，包括整体工作目标、具体工作任务和完成时间。这样一来，每个人都清楚自己的工作方向和目标，能更好地投入到工作中去。同时，计划也需要具体到每一个细节，让每个人都明确任务的具体内容和完成标准，才能保证工作的高效进行。

其次，激活组织工作系统需要有效的沟通和协调。沟通是组织工作的灵魂，在一个团队中，良好的沟通能够提高工作效率，减少误解和冲突，增加工作的创新性。通过沟通，团队成员可以互相理解和支持，共同推动工作的进展。而协调则是沟通的重要跳板，通过合理安排和调配资源，使得各个环节的工作能够井然有序地进行。只有做到有效的沟通和协调，才能激活组织工作体系，提高工作效率。

第三，激活组织工作体系需要建立健全的绩效评估体系。绩效评估是激励机制的一部分，通过对工作绩效的评估，能够激发员工的工作积极性和创造力，进而提高整体工作效率。在我们公司，我们每年都会进行绩效考评，将员工的工作表现进行量化评估，通过评估结果来激励优秀员工并对不足的地方提出改进意见。这样一来，既能够激发员工的工作热情，又能够督促员工不断提高自身水平，更好地完成工作任务。

另外，激活组织工作体系还需要培养并发挥团队的能力。一个团队的能力强弱直接关系到工作的效果。在我们公司，我们注重通过培训和团队活动来提升员工的专业素质和团队意识。通过培训，我们了解到了最新的工作方法和技巧，通过团队活动，我们加强了团队之间的信任和合作，找到了更好的工作方式。每个人都能够充分发挥自身的才能和特长，共同推动工作的进展。

最后，激活组织工作体系需要不断优化和改进。在工作的过程中，我们要善于总结经验教训，找出合适的方法，以更好

地激活组织工作体系。同时，要积极借鉴先进经验和技能，学习优秀的组织工作模式，寻求最佳的解决方案。只有不断优化和改进，才能逐渐完善组织工作体系，提高工作效率。

激活组织工作体系是一个综合性的工作，需要全体员工的共同努力。通过明确目标、有效沟通和协调、建立绩效评估体系、培养团队能力和不断优化改进，我们可以更好地激活组织工作体系，提高工作效率和成果。在今后的工作中，我将继续努力，不断学习和实践，为我们组织的发展贡献自己的力量。

### 河长制组织体系建设篇三

现在许多企业战略管理失败，各有各的说法，什么战略目标不明确，决策管理系统不先进云云，驾驶着手扶拖拉机在高速变化的路上跑，什么原因跑不快呢？车上的专家车外的专家，都指指点点，有的说高速公路变化太快，拖拉机需要加上个决策管理系统的方向盘；有的说运营过程太慢，需要加个最新的erp有的说给车加个新的护身符，每个环节套上根价值链；有人说应该在开车的司机身上追加点执行力；有人说车子缺少润滑油，要加点人性化管理多点企业文化。每个人都冠冕堂皇地以变革的名义，我倒认为根本原因在于，这战略管理的车子已经彻底过时了，不能适应环境变化了。

从企业的战略环境上看，企业的外部环境自由化动态化程度越来越高，不论在国际贸易的政策上、空间上；在国际国内金融市场的影响力上；在市场需求的变化性上；还是在新技术新材料的发展上，不可预测的不确定因素越来越多。一只蝴蝶煽动的翅膀可能影响几天后的天气变化，自然界的混沌效应正在企业界发生作用，一个老外在伊拉克被绑架，可能会影响我们企业经理爷们汽车油费的上升。就事而事的讨论，今天的狩猎环境已经大大的变化了，经过几千年的进化，羚羊的奔跑速度已经比子弹还快，狼已经长出翅膀，狐狸已经用上了雷达。它们收到信息后马上做出直接反应，奔跑自由，

来去如风，对于狩猎环境而言，现在的猎物分布和未来的猎物分部之间的过度就在一瞬间。我们对狩猎环境信息收集得到的都是过时的信息，等我们所谓的战略研讨、排兵布阵结束，猎物们早已消失的无所踪影。

同样，企业内部环境的自由化动态化程度也越来越高。企业的三大核心资源：财务资源、人力资源、技术资源也越来越不可确定。企业内部有限的选择空间、有限的控制措施面对外部环境的选择多样化，让企业的资源不再那么容易受控制，资源已经像水一样会随意流动。比如财务资源受金融市场的影响越来越大，一项满怀期望的投资一不留神就变成一文不值的垃圾，闹得董事长哭着要上吊。又如许多职员，特别是高级职员每天看上去都与企业同床共枕，似乎忠心耿耿能够到白头携老，但网络、报纸、猎头公司、中介机构等提供的强大诱惑让每个职员实际上都和企业同床异梦，红杏出墙。再如社会的传播手段十分丰富，员工的个性越来越强，靠着墙头标语、会议口号加朗诵比赛这样十分苍白的企业文化塑造手段在社会传媒帝国面前简直羞于见人，实际上根本不可能引导员工的思想。随着企业规模的扩大，企业的管理措施会逐渐完善，对外部信息的收集能力也可能随之增强。但是高层管理者要对每一条信息都做出反应则是不可能的。实质上，企业的有效控制力随着企业规模的扩大而同等比例地散失。内部资源突现的自由性动态性越来越高。

所以说企业的环境不论从内部还是从外部，都向高度的自由化动态化方向演进。这种变化在时尚、证券、股市、期货行业非常明显，在其它行业也越来越突出。如果从企业的情境特征来看，时尚行业不应仅仅局限于狭义的服装、首饰、娱乐行业，或广义的服务、汽车、家居等行业，它应扩大到所有的行业。以前有人说制造业是服务业，现在要说未来通行的规则是：制造业也是时尚业。北欧养殖场上的鸡蛋都已经成为时尚的消费品。未来在哪里？是在十年以后？五年以后？还是一年以后？不，下一秒就是未来！现在就是未来！现在和未来之间的过度就在一瞬间。

## 自欺自恋的变革圈圈舞

如果你对着位酒鬼说他喝醉了，他肯定边口吐泡沫边说“我没醉”，不过你放心他绝对不会拎起酒瓶砸你的头。可是企业界的经理老爷们就没有这么便宜你，你如果对你的上头说他他没有变革意识，他立马就把你当鱿鱼炒了吃。不管大小老板，大小经理都是以变革家自居，这件时尚的衣服穿在谁身上都合适，是现在经理人最时髦的修饰手法，哪能容你质疑。

其实这些变革家们多年来的方法都是如出一辙。面对变化的环境，众多的企业经理是如何应对变化的呢？毫无疑问加强控制力是最普遍的选择，这不论从企业的客观需要的口号来看，还是从经理人的思维本能来说，都会这样做，这种思维方式是我们现在的管理系统的出发点。封闭的平衡系统的经济学为企业管理策略提供基础，是现代传统管理思想的基础。其诞生的经济基础是农业经济和制造经济，理论奠定基础是牛顿力学数学。

老牛（牛顿）的力学对现代人的思维方式的影响之大，你是难以估量的，如果按在企业界影响力广泛性排名，老爱（爱因斯坦）肯定自甘其后。老牛所描述的宇宙是一个所有事物都是依据规律而发生，是一个细致而严密的系统，他带来的结构化思维方式占据了生活的绝大部分空间和工作形态。人在环境变化中能够给他信心的唯一方式是通过结构增强对变化因素的控制力，由此而来的控制论占据了管理学思维的主流。希腊字kubernetes是舵手的意思，而英文governor（管理人）是这个希腊字的延伸。现代企业管理系统、组织结构体系都是这种结构化思维方式下的产物。所谓的变革，数十年来没有本质的进步，都是通过一个结构化的管理平台另一个结构化平台转移，以求取得企业有形控制力的增长和衍生。扁平化、网络化、柔性化这些变革方式只是时髦的口号，最终都全往结构的圈圈里装，变革家就是控制家，变革只是个修辞手法，在常规情形下等同于紧跟“领导”后面的“冒号”，属于修饰词，没有实际含义，特殊情形下则等同于谎

言。

环境的主流变化是以非秩序非线性的方式进行，以提高控制力的方式去面对深度自由的情境变化，充其量只能是算做在跳自欺自恋的圈圈舞，实际上只做原地运动。只有提高自己的变化力去适应新环境才是唯一具有可持续性生命力的方式。小时候学了牛顿的匀速运动后趾高气扬地和家里的司机讨论车行的距离预测，司机听了我的话后嘟出一句：“怪不得现在大学生越来越低能，工作都找不到，原来在学校里教的都是这些白痴东西。”结构是最小可见的，混沌性自由变化是最大可见。在特定的条件下分解一两类最小可见的结构规律来解释解释是一回事，在整体的自由变化情境中寻求生存和发展绝对是另一回事。企业现在面临的生存环境绝对是非秩序非线性的。我们已经习惯了在最小可见的事物上纠缠不休得出一个定理，以此来满足自以为是的成就感，所以设计了现在的管理体系，时时预测、事事控制。彩票机前一群做梦都想发财的人围着头昏眼花彩票号码，在预测发财曲线规律。写字楼里一群白领在计划书上大书特书“全国十二亿人，每人每年十双袜子，几百亿的市场容量，投资袜子生产项目肯定大发。”这些都是被结构化的可爱蠢人愚人。

## 河长制组织体系建设篇四

在组织内部，激活工作体系可以提高工作效率，提升团队合作能力，进而推动组织的发展。通过不断完善和激活组织的工作体系，我深刻体会到了激活组织工作体系的重要性和可行性。下面我将从以下五个方面分享我对激活组织工作体系的心得体会。

首先，激活组织工作体系需要建立有效的沟通渠道。在组织的日常工作中，各个部门之间需要频繁的沟通和协作。如果沟通渠道不畅通，信息传递不及时，不仅会导致工作延误，还可能产生冲突和误解。因此，我们需要建立起高效的沟通渠道，例如定期举行工作会议、建立内部社交平台 and 实时沟

通工具等，以确保信息能够及时准确地传递，有效地协调各方工作。

其次，激活组织工作体系需要明确工作目标和分工。在组织内部，每个人都需要清楚地知道自己的工作职责和目标，只有明确分工才能提高工作效率和协作效果。因此，组织需要制定明确的工作目标，并将其与每个人的具体工作相匹配，确保每个人的努力都能为组织的目标做出贡献。

第三，激活组织工作体系需要建立良好的团队文化和价值观。团队文化和价值观是组织凝聚力的重要组成部分，也是保持团队稳定运行的关键因素。一个具有积极向上、互相尊重和良好合作精神的团队，可以更好地共同实现组织的目标。因此，我们需要不断加强对团队文化和价值观的宣传和培养，鼓励团队成员发表自己的意见和想法，并促使他们形成共同的目标和价值观。

第四，激活组织工作体系需要建立有效的绩效评估体系。为了确保工作的高效和可持续发展，我们需要建立起科学合理的绩效评估体系。通过对工作绩效的评估，可以及时发现问题和不足，并及时采取措施加以改进。绩效评估还可以激励员工的工作积极性和创造力，从而提高整个组织的工作质量和效率。

最后，激活组织工作体系需要持续改进和学习。任何一个组织都需要不断适应和应对外部环境的变化，才能保持竞争力和发展潜力。因此，我们需要不断进行组织内部和外部环境的调研，及时调整和改进组织的工作体系，以适应新的发展需求和挑战。同时，我们也需要不断学习和引进新的管理理念和方法，以提高自身的管理水平和能力。

总结起来，在组织的日常工作中，激活工作体系是一个重要的任务。要做好这项任务，我们首先需要建立有效的沟通渠道，其次需要明确工作目标和分工，同时还需要建立良好的



团队文化和价值观，建立有效的绩效评估体系，并不断进行改进和学习。只有这样，我们才能激活组织的工作体系，提高工作效率，推动组织的发展。

## 河长制组织体系建设篇五

人才管理的首要工作就是，要把员工可实现成为a级人才的潜在能力和特质定义清楚，如此才能有系统地大量发现组织中的「璞玉」，一旦辨识出璞玉之后，接着就必须进行后续的人才发展计划，如此才能把璞玉雕琢成形。

potential源于potencial这个中世纪英文字，potencial又源自于拉丁文的power，代表可以产生特殊结果的一种力量、权威或影响力。

根据《韦氏辞典》，potential可当形容词和名词用。当形容词时，是指「存在可能性的」「具有实现可能性的」；当名词时，是指「一些事情在未来有发生或存在的机会」「某些事情或人，可被开发而使其变得更好、更成功的一种品质或能力」。

《大中国图书国语辞典》对于「潜能」或「潜力」的定义，是指一个人「隐伏而未显露的实际力量」；《东方国语辞典》定义为「遇时则显的潜在之力」；《辞海》则将其定义为「隐藏在人体内的意志力量」。

我个人将「潜能」一词定义为：个人隐伏未显的一种能力，这种能力一旦被开发或被催化，可使其更加成功。

每一颗原石，都有潜能成为美丽雕塑

亚里斯多德(aristotle)最早阐释了「潜能性(potentiality)与「现实性(actuality)这两个对立面的原理，他认为世界万物的变化过程，就是一种从潜能转化为现实的过程。

潜能的本义是能力或力量，亚里斯多德认为，这个词有3种涵意：

1. 可能：例如跑步者可能停止下来，静坐者可能进行移动；
2. 能力：包括「能作用于他物」「能被他物作用」，以及「不能受他物作用」；
3. 可能和能力的融合：例如木头有能力、也有可能成为木雕像，但是在木头还不是实际存在的雕像时，就叫做潜能；再如一粒埋在土壤里的红桧种子，在适当环境下，它有能力、也有可能成为神木，因此种子就是所谓的潜能，而红桧树木则是现实。

亚里斯多德也把形式(form)和质料(material)的学说，和潜能与现实的理论连系在一起。再以大理石雕像为例，大理石是「质料」，雕刻家雕塑的石头形状便是「形式」，他认为「质料只是潜能的存在，形式才是现实的存在。」换句话说，大理石由于被雕塑成石像而有了现实性，没有雕像形态的大理原石只不过是「潜能」而已。

如果把亚里斯多德的这个哲学理论，套用到企业组织的人才培育，可以说任何人都有可能或不可能成为关键人才，但是在他们还未实际成为关键人才之前，就称为潜能，而那些具有高可能性成为a级人才的人，就可称为高潜能。

回顾组织与管理学有关员工潜能的研究，历史非常短。在2000年以前，大概只有5篇零星的研究，大多数相关研究几乎都在2000年后才发表，而且集中在近5年。然而，为何员工潜能的研究变得如此重要，主要有以下两个理由：

2. 有研究指出，企业将组织中「工作绩效最优异」的人才，视为「未来晋升的对象或接班人选」不尽正确，企业需要一个以「未来时间」为导向的人才衡量指标，可以辨识出员工

未来有脱颖而出、并足以胜任更高职位的能力与特质。

为了呼应与满足上述两个需求，衡量员工是否具备接班人特质或晋升潜能，就成为现在人力资源管理领域最重要、最迫切的任务之一。

有系统地发掘璞玉，打磨成关键人才

过去与员工潜能相关的研究，大致上可分成以下两个类别：

### 1. 功能论

功能论学派发展较早，主要聚焦在工作角色与组织层级上，比较关心「高潜能者现在或未来是否能胜任公司的一些重要职位」，或者「高潜能者未来是否能在短期内晋升得比同事更快速」等等。

这个学派主张，高潜能者就是指以目前的角色与表现而言，可有效地向上晋升二阶的人，或是目前在关键职位上而能促进组织成功的人等等。例如，在3m被称作是高潜能的人，是指那些「可能在3年内晋升到下一个职位」「在5年内可以晋升两个或以上层级」的员工，或是指那些「在未来有可能被晋升到ceo职位」的主管。

### 2. 个人差异论

这派观点直到近5年才比较被重视，主要聚焦在个人的潜能要素上，比较关注「高潜能者需要具备哪些条件」或「什么样的人称得上是高潜能的人」。根据过去的研究，高潜能的人通常是指具备高学习力、适应力、人际关系和乐于接受回馈等能力和特质的员工。

亚里斯多德的「潜能性」与「现实性」的哲学观点，可做为组织在人才管理上的理论基础。人才管理的首要工作，就是

要把员工可实现成为a级人才的潜在能力和特质定义清楚，才能有系统地大量发现组织中的「璞玉」。一旦辨识出璞玉之后，还必须进行后续的人才发展计划，把璞玉雕琢成形。换言之，人才管理的两个最核心目的就是：发展潜能指标，找出高潜能人才；其次透过训练发展，使高潜能人才最终能蜕变成组织的a级人才或关键人才。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)