

2023年学阿米巴心得体会 学习阿米巴管理模式心得体会(优质5篇)

在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得体会，从而不断地丰富我们的思想。好的心得体会对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇心得体会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。

学阿米巴心得体会篇一

通过这段时间再次阿米巴培训与学习，阿米巴经营是以人心为基础的数十个、数百个甚至数千万个“小集体组织”，齐心协力成为一个整体，志同道合，确立正确的经营理念，每一位员工都是主角，追求全体员工物质与精神幸福的同时培养主动关心经营、有经营意识的经营管理模式与方法：

- 1、确立与市场挂钩的部门核算制度：需要经营者对成本进行实时的管理，判断集团处于何种经营状况，应采取何种应变措施。
- 2、“阿米巴”作为集团可核算管理的最小单元，是一个拥有明确志向和目标：持续自主成效的独立组织，追求销售额最大化和经费最小化，这是阿米巴经营的第一目的。
- 3、培养具有经营者意识的人才：集团将组织划分成若干小单位，那么单位经营者也就是阿米巴长会主动萌生经营者的责任感，虽然没有特别高的管理能力和专业知识，也能合理运作本部门，努力去提高业绩，并于集团一起担负经营责任，这是阿米巴经营的第二目的。
- 4、实现全体员工共同参与的经营：构筑家庭成员般的人际关系，解决经营者与员工之间的劳资对立，主要用经营理念与

信息共享提高员工的经营意识，使员工在工作中感受到人生的意义和成就感，这是阿米巴经营的第三目的。

结合以上几大阿米巴的重点，更加清晰自己在工作中的地位和作用，结合目前部门的实际状况，发现在部门建设和日常管理中的需要改进的不足之处。

我人事行政中心是生久集团对内对外的重要窗口，部门成员服务与支持的好坏直接影响到集团的形象与效率。企业的发展，靠的是先进的生产力，靠的是强大的凝聚力。部门是企业的基本细胞，是企业生产工作、经营活动中的最基本单位，是完成企业各项指标的主要承担者、执行者。部门是企业的作业层，是企业经营的基层单位。在部门中，我既是管理者，又是作业者。管理好一个团队不能只依靠我一个人，而是要依靠每个部门成员的共同努力。

这里有一点最重要的就是要做好人的管理与激发工作，关键在于尊重人、理解人、关心人、帮助人、谅解人与激励人。作为部门的领导，要巧妙地运用情感激励这个好方法来做好人员的激发工作，抓好部门建设，做到心中有职工，职工心中才会有部门。

情感激励，在当今市场竞争机制的条件下，不是可有可无，而是十分重要的，在强化部门建设的同时，必须投入情感。

那么我该怎样做呢？首先要清楚自己的作用。

1、我是部门的当家人。如果部门是生久集团的细胞，我就是细胞核，是部门的“主心骨”和“领头羊”（划分为人力资源板块、行政板块：设备维修、后勤、车队；一级阿米巴二个，二级阿米巴三个）。

2、我是工作的指挥者。部门头是“兵头将尾”，是直接带领员工从事工作的实践者、组织者。如果指挥不当，管理工作

搞得不好，将会给部门、甚至是全集团造成重大影响和损失。

3、我是部门建设的组织者。部门是造就培养人才的阵地，我不仅要起安排专业业务，而且要起组织员工队伍的作用。

4、我是一个效率控制者。成本费用方面控制，如人均人力资源费用的控制、人均招聘费用的控制、人均行政费用等等的费用直接控制到人。

管理中还要有严厉的一面，坚持原则的刚性管理要得到不折不扣的执行。其要点是：要明白制度的重要性，就事论事，管理并不是人管人，而是制度管人。同时还要制定行之有效，适合部门建设和运行的规章制度。强化部门例会制度、建立部门学习制度和轮岗制度、强化学习制度是提高员工素质的有效途径，是推动各项工作有效开展的根本保证、建立部门交流制度等。

最后，阿米巴+股票+积分考核，系统的解决了企业对管理人的精神与物质需求，同时解决了企业好管，难落实的难题，使其化被动为主动的经营管理模式。

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](#)

学阿米巴心得体会篇二

稻盛和夫先生简单、直观、精辟的语言让我受益良多，书中的许多精华都需要在实际工作中去认真的、深刻的去领悟，切不可机械地照搬照抄，要结合本、本部门的实际去有机地结合起来，不断完善、创新我们的管理。

长期以来，稻盛和夫先生都以敬天爱人的理念构建了一个生生不息的空间以及一种成就员工、解放员工的途径。

我认为任何一个成功的组织都需要承担相应的责任和使命，如中国共产党之所以取得举世瞩目的成就，成为中华民族之魂。

正是因为她将全心全意为人民服务的宗旨作为一切革命工作的行动准则。

思想上的高度统一、行动的高度一致是打造百年的关键之所在，稻盛和夫先生将敬天爱人的这种思维模式发挥到了极致，正是这样才成就了稻盛和夫先生的伟大，他的伟大不仅仅体现在数字上，更在于心灵上的具体表现。

通过读这本书，我最大的感触更在于我们需要一个由浅入深的学习过程，切不可搞一刀切，要因势利导。

《阿米巴经营》程序的设立、目标的数字、管理理念我们可以去学习、消化、创新。

学阿米巴心得体会篇三

从事管理工作已有两年，可是真正领悟到什么是管理，我认为是从此刻才开始。因为遇见了稻盛和夫先生——这位颇具传奇色彩的日本实业家，他的阿米巴经营模式让我感受到管理的神奇力量，同时给我带来如下深刻的启示。

他们进入生产厂区。古人云：“小人闲居为不善”，的确人一闲下来就会做些不太贴合要求的事情，胡思乱想起来，对于工作是要不得的。所以竟可能让员工都忙起来，让他们热爱的自我的工作，因为仅有喜欢才能让人感觉不到累。以上是对改变放能适应的浅谈，下头谈谈生存才是王道。企业或者是部门经营者如果达不到股东们预计的目标，通俗点讲：赚不到钱，结果仅有一个——被淘汰。人类社会在这点上表现的不够显着，因为我们有很多福利保障机构和慈善机构，可是自然界的生物群体却尤为明显，适者生存这是几百年前的达尔文提出的，此刻大家也是供认不讳。作为企业和部门经营者没有这个意识是可怕的，就像跟兄长在一齐说道：“赚不赚到钱是另外的，能在这个环境中生存下来才是当务之急。”所以，有必要学习阿米巴的生存精神，改变再改变，努力再努力，成功总会向我们招手。

其次谈谈如何建立阿米巴的管理模式。

阿米巴的机构组建：

- 1、划分成小团体，明确职能；
- 2、能应对市场变化的灵活组织；
- 3、支撑阿米巴经营的经营管理部门。

阿米巴的成立的前提条件：

- 1、把组织细分为事业组成单位；
- 2、阿米巴之间的定价；
- 3、领导需要具备经营哲学；
- 4、各个阿米巴需要彼此信任，尊重。

在此提出关键两点：

1、单位时光核算表；

2、经营的意识；

化，经费最小化；第四，如何将自我的经营哲学移植到每一个阿米巴的成员中去，让每一位员工都是经营的主角。

再次，谈谈从阿米巴经营中透视的成功方程式：成功=思维方式×热情×本事，稻盛和夫先生指出三者是构成成功的关键要素，其中以思维方式和热情最为重要，阿米巴的管理很好的展现了思维方式×热情，后续将深入剖析，至于本事这各因素老先生的观点是天道酬勤，所以京瓷公司和日本第二通讯在招聘员工时强调：

1、一流大学的人才跟一般性大学的人才一视对待；

2、高学历的人才跟一般学历的人才一视对待；

3、有深厚背景的人员采取拒绝的原则。可见老先生对本事这个东西并不持赞许的态度。因为老先生作为一个实业家，体会到的东西或许更深入，更透彻。正如他说的：人格第一，勇气第二，本事第三。

最终，完结本次作业，在此申明：阿米巴给我的启示纯属自我浅显的认识，如有不对之处还望见谅，请务拍砖。送上京瓷公司的经营理念：“追求全体员工物质与精神两方面幸福的同时，为人类和社会的提高与发展做出贡献。”感激各位对本次作业的垂怜。

学阿米巴心得体会篇四

“每一位员工都是主角”，“打造人人都具备使命感的组

织”，“培养具有经营者意识的人才”，此书中充满了强调人的力量的言论。同时提出了“部门核算制度、划分小集体、单位时间核算”等阿米巴式的管理手段，阐述了通过快速反应、高度负责的阿米巴经营，结合愿景、共同价值观等人本思想，在京瓷中获得的巨大成功。数年来，我一直做营销管理工作，对此书中关于营造充满激情的团队见解感同身受，书中不断重复着“每一位员工都是主角”的观念，结合自己日常管理实践，每每营销业绩有所突破，获得提升的时候，必是团队所有成员激情迸发的时候。

在阿米巴模式中，说到最多的就是“激情”。那激情源自何处，如何激发，本人认为激情往往来自于“互相尊重、分级授权、独立思考”。只有当员工将阿米巴当作自己的事业全身心投入的时候，才能迸发出无穷的激情，并奋力去实现自己的梦想。个人认为，充满激情的人的力量只是其中的必备因素之一，阿米巴经营需要一些现代企业的管理方式作为推行它的基础。

的最基本的条件。如果缺乏这一条件，就无法把一些重要的经营信息公布给员工，无法实现全员参与式的经营，例如工程人员缺乏机会了解营销，营销人员缺乏机会了解工程技术，如果工程人员与营销人员能够实现信息对称，我坚信，如果工程人员与营销人员能互为了了解跨部门的信息，会重新审视本职工作，也会将本职工作做得更好，而能否实现信息对称则有赖于阿米巴经营者的识度。员工不是单纯用来完成岗位业绩的，而是经营共同体中的一员，领导人必须要有这样的姿态。

其次是数据的准确无误及运用习惯化。例如日常销售管理的明源软件，数据详实准确，但是不是能做到全员运用自如？每一级子功能都熟稔？如果做不到这一点，阿米巴式的经营就较难推行。

还有是全员教育。对阿米巴经营方式本身不了解，就无法根

据经营报表发现问题并找到合理的解决方式。这就需要基于实际案例加强对阿米巴经营方式本身的培训与讲解。尤其在引进的初级阶段，这种教育必不可缺。把经营方式搭建起来就认为万事大吉撒手不管，反而提高不了企业效率，是无法实现真正的全员参与式经营的。总而言之，阿米巴经营并不是单纯的利润管理手段，而是实现全员参与的经营方式，促使企业以市场为导向，以客户为中心。

学阿米巴心得体会篇五

阿米巴模式是日本企业家稻盛和夫先生提出的，是将领导力培养、现场管理和企业文化三大企业管理中的难题集中予以解决的经营模式。其具体做法是将整个公司划分成多个被称为“阿米巴”的小型组织，每个小型组织都作为独立的利润中心或成本中心或费用中心进行经营，引入市场竞争机制、追求销售收入最大化费用最小化、培养具有经营者意识的人才、实现全体员工共同参与的经营理念运用到企业管理体制中并进行独立核算、独立经营的管理模式。

二、阿米巴管理模式目的

(一)、确立与市场挂钩的企业核算模式，引入市场竞争机制。需要每个阿米巴的经营者对成本进行实时的管控，判断处于何种经营状况、并制定何种经营措施和方案。

(二)、阿米巴作为公司核算管理的最小单元，是拥有独立核算、独立经营，追求销售收入最大化费用最小化的经营组织。

(三)、培养具有经营者意识的人才。公司将组织内部划分为若干小单位，单位的经营者也就是阿米巴会萌生经营者的责任感，虽然没有特别高的管理能力和专业知识，也能合理运作本部门，努力提高业绩，承担经营责任。

(四)、实现全体员工共同参与的经营模式，使员工在工作中

感受到人生意义和成就感。

三、阿米巴经营模式要求

每个人都具备经营意识和成本意识，让每个环节的管理人员都站在企业的一定高度上看待自己经营的“阿米巴”。研发和生产本身不再是目的，让市场接受并创造出效益才是目标。华为老总任正非曾说过“技术人员要做工程商人。你的技术是用来卖钱的，卖出去的技术才有价值”。

四、要借鉴阿米巴经营模式，企业需要作很多准备工作

首先是要自上而下的经营意识和观念转变，尤其是基层管理人员的意识，要将合理的经营意识渗透于工作的每一个细节中，没有了纯粹的经营者和纯粹的管理者，连生产也是经营的组成部分。其次是全员参与，全员经营，确保盈利。在此时建立规矩，制度、流程、记录、规范要一应俱全。重新划分组织架构，协同与联动机制健全。在这个过程中需要不断的探索、实践、总结、完善、提高。阿米巴模式任重而道远。