

2023年绩效管理心得体会总结(精选7篇)

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来看看吧。

绩效管理心得体会总结篇一

近期，我参加了单位组织的精益化管理培训班学习，聆听了老师的授课。通过形象，生动的实例，受到了一次愉快而深刻的思想，管理知识教育。进一步启迪了思维，开拓了视野，细细品味感受很多。以下是我个人学习以后的一些心得体会：

首先，我深刻了解到精益化管理是一种意识，一种观念；是一种认真的态度，更是一种精益求精的文化。老子云：“天下难事，必做于易；天下大事，必做于细”。还提了想成就一番事业必须从简做起，从细微处入手。对于企业是一样的道理，现实的工作中，需要做大事的机会非常少，多数人，多数情况下只能做一些琐碎，单调的事情，或平淡，或鸡毛蒜皮。但这就是工作，这就是生活，每一个个体成为不可缺少的基础。工作中往往因一件小事而导致全盘否定，就会出现 $100-1=0$ 的现象。因此，在现代管理中细节决定实体发展的成败。

其次，从自身而言，通过学习意识到，在工作中要摆正自己的位置，合理定位，做好自己的事情。如果把企业比作“人”一样的系统，把总经理或领导层比作“头”，把中层管理比作“身体”，把基层人员比作“肢体”，如果一个企业，每一个人都能合理“定位”，能认识自己所处的地位，干好自己应干好的工作，发挥好自己的“专长”，就能在工作中游刃有余，左右逢源，不然很可能就是寸步难行。第三，就企业而言。认为应该加强本企业的文化建设。完善自身的管理机制。随着市

场经济的高度发展，企业在精益化管理的应用上，特别是社会分工越来越细，专业标准越来越高的社会趋势下，精细化管理的'重要性日见明显。就上所述，精细化管理是种意识，观念，是种态度与文化。因此，在企业中实施精细化管理，就是对工作过程中的每一个细节都要精益求精，做每一件事哪怕是小事，都要持高度负责的态度，做到事无巨细，不断培养个人扎实，严谨的工作风格。做到事事有人管，时时有人查，时时有计划，事事有总结，杜绝管理上的漏洞，消除管理上的盲点，企业在竞争中才能步步为赢！

总之，通过这次培训班学习，使我系统，全面地了解了精益化管理的深邃，洞悉了精益化管理在现实工作，生活中对于个人，企业乃至整个社会的深远意义。我将立足本职工作，放眼未来，与广x仁们一起，发挥每一个人的作用，为企业的发展打下良好的基础！

绩效管理心得体会总结篇二

财务管理是企业从事财务管理活动的根本指导。通过财务管理的学习，我对财务管理的目标、财务管理的意义、财务管理的手段等有了更加深入的认识，也让我从财务管理的学习中深刻体会到新形势下加强企业内部财务管理的重大意义。

内部财务管理是企业管理的核心环节，各企业应在充分认识的基础上，采取措施，建立完善的内部控制机制，形成以法人治理结构为依托的全员、全过程、全方位管理与控制网络，搞好资金流、物资流、信息流的控制和管理，防范和减少财务风险，促进企业经济增长方式的根本性转变，提高经济效益。概括起来，主要有以下几点：

(一) 理顺财务组织结构

企业对各项经济活动控制得好坏，关键取决于其组织是否有效。企业组织结构既是发展变化的，又是相对稳定的，企业

应根据自身的经营规模、内部条件和财务战略，决定其适宜的组织体制，从而提高财务管理效率，充分利用企业资源，减少内部摩擦和降低组织成本，实现经济效益和企业价值最大化。企业要结合自身的法人治理结构、生产经营特点和区域分布状况，按管理控制成本与效率相适应的原则确定合理的组织结构，进行科学的职务分工、严格的职位设置和严密的授权管理，建立明确的责任制度，做到“集权有道、分权有序、授权有章、用权有度”，确保内部财务管理与控制的有效运行。

(二) 实施全面预算管理

企业实施预算管理是提高企业整体管理水平的重要手段，预算管理的核心在于对企业未来的行为事先安排和计划，对企业内部各部门单位的各种资源进行分配、考核、控制，以使企业按照既定目标行事，从而有效实现企业发展战略。预算管理应在对市场进行科学预测的基础上，以目标利润为前提，编制全面的销售预算、采购预算、费用预算、成本预算、现金收支预算和利润预算，使企业生产经营能沿着预算管理轨道科学合理地进行。年度预算编制后，根据实际情况，分解为月度预算，进行月度经济活动分析，找出问题和生产经营的薄弱环节，也便于采取相应的对策。这样就可以时时把握企业全年利润目标的动脉，发现不足，及时改进，提高企业经营管理水平。

鉴于全面预算编制的科学性、执行的强制约束性和奖惩激励机制，实施后可以大大提升企业的管理层次，增强竞争优势，促进企业发展和效益的提高。

(三) 增强财务风险的防范意识

市场历来是机遇和风险并存的，低风险低收益的谨慎和高风险高收益的诱惑，往往使企业在决策面前进退两难。风险管理就显得尤为重要。充分衡量风险的程度，结合自身的承受

能力，通过比较、分析等方法权衡得失，选择最佳方案以较小风险取得较大效益，是现代企业所共同追求的。但需要注意的是，在做出决定之前要针对不同风险制定一系列防范、保全和补偿措施，使企业在风险出现时不致惊慌失措，束手无策。

(四) 加强企业财务人员素质建设

财务管理具有很强的专业性、技术性、综合性和超越性，现代企业必须要提高财务人员的适应能力和创新能力，因此，财务人员素质的高低直接影响着企业财务管理水平的优劣，加强财务人员素质建设，是提高财务管理水平的关键。企业要定期组织财务人员培训和学习，建立财务人员业务考核机制和奖惩制度，充分调动财务人员的积极性，有效的加强企业的财务管理。

(五) 建立科学的财务考核指标体系

没有完整科学的考核指标体系，就很难判断企业经营的好坏。现代企业必须要建立既能反映企业资产利润效率，又能反映盈利能力的考核指标体系，要把绝对数指标与相对数指标相结合，综合评价企业经营者的经营业绩。要紧紧密结合企业生产经营实际，制定科学合理、操作性强、覆盖生产经营各个环节的财务指标计划，并实行动态管理，将业绩考核评价情况及时反馈给奖惩决策的执行部门，作为企业内部人力资源管理的重要依据严格考核，促进企业保持持续快速发展。

(六) 推进企业财务管理信息化

信息化发展的基本方向。企业应结合实际，积极引进开发运用统一的财务与业务一体化的管理软件，逐步实现生产经营全过程的信息流、物流、资金流的集成和数据共享，保障企业预算、结算、监控等财务管理工作规范化、高效化。

总之，由于我国的社会主义市场经济体制还处在逐步建立和完善的阶段，作为它的一个重要组成部分的现代企业制度因而也在探索与实践之中，这就决定了企业的财务管理要为适应新形势不断进行调整和探索，以使财务活动有效地、充分地反映、监督和调控经营活动，促进企业经济效益的进一步提高。只有这样进一步加强内部财务管理与控制，才能促进管理素质和层次的全面提升，不断增强企业核心竞争力，迎接加入世贸组织后国际竞争的挑战，使企业立于不败之地。

财务管理个人学习心得体会【篇4】

绩效管理心得体会总结篇三

作为一个优秀的管理者，必不可少的沟通是管理的关键，这包括了与员工和领导的上传下达，与其他部门及供应商的工作协商，以及处理客诉时与顾客之间的交涉，很多问题都需要我们以良好的沟通解决，如果沟通不当不但解决不了问题，反而制造更多不必要的麻烦。在工作中我有过这方面的实践，企业针对员工的管理有很多细则，对于不同违规情况也有不同的惩罚制度，以往员工犯错只是开罚单交到员工手里，告诉他哪里错了就完事了，这样导致员工情绪不满，不明白自己为什么错了，甚至有些员工觉得伤了他的自尊，对我们有逆反心理，怀恨在心。结果可想而知，员工还会有下次再犯的情况，我们与员工越来越疏远，我们的管理工作越来越难以执行。在合理运用沟通之后，情况得以好转，不久前一名员工因销售忙碌未能及时完成柜组安排的任务，与我的同事发生争执，最后发展到口角，这个结果正是因为缺乏沟通，管理者未能仔细聆听员工解释，才导致矛盾的发生。在这之后我去跟员工谈话，我首先仔细听了听员工的想法，发现此事其中所存在的误会，并站在他的角度分析确实是那位同事过于着急，没有认真听他解释，然后换位分析他动_也是不对的，员工与管理者之间要相互尊重，应该相互配合各自的工

作，这样才能达到“双赢”的目标。最后，总算是说服了员工与我的同事相互道歉，和平化解了这次纠纷。正是良好的沟通可以化解误会、解决问题，可以保证我们的管理工作的顺利进行。

不仅仅是我们工作中的沟通，培训课程里面还有很多内容都需要运用到工作实践中去，正如我们现在工作所缺乏的，品牌vip顾客的管理，优秀店长培训及其表率 and 领导作用以及系统内兄弟门店的相互沟通，这些都需要在以后工作下功夫改进，做好了这些基础的工作才能保证业绩蒸蒸日上。

作为一名管理者要顺应企业的发展、跟上企业飞速发展的步伐。我要将尽自己所能把所学到的知识用于实际工作中，保证在政治上、思想上、组织纪律上、工作责任上始终保持先进性，用一份做人的真诚和爱心、一份责任完成好商场交给的每一项工作。

绩效管理心得体会总结篇四

情绪的问题，是育儿的过程中常遇到的，也是父母自己常常困惑的。虽然题目是孩子的情绪，其实几乎是适用于任何人的。正好很多父母对此认识模糊，所以索性一次谈个够。

对于情绪的基本规律，我以前写了一篇博文：轻松了解情绪的奥妙，可以供参考。但是具体如何情绪管理，还需要做系统的阐述。

一、什么样的情绪是合适的？

什么是我们情绪调节的目标？是一直平和淡定？还是一直快乐？我个人认为，在合适的情况下有合适的情绪是最好的，要有一种“既入世又出世”（禅宗）的精神。入世是指投入其中，出世是指超脱其外。就是既能沉浸、享受情绪，又不为之所伤，超脱其外。比如看电影，可以为主人公的命运而

担心忧伤着急，但是不要过度，看完电影半天缓不过劲来；此时如果太超脱了，就少了很多乐趣。又如我喜欢看cba青岛双星的比赛，比赛中我会为主队的精彩表现激动呐喊，但是输了，只有些许遗憾，还是比较平静。如果无论比赛如何都很平静，就不要去现场看球了，看看nba的电视转播最好。其实，这与我既努力又顺其自然的核心思维是一脉相承的。

所以，情绪本身并无好坏之分，只是要看是否过度，是否困扰了你。大人和孩子都是如此。我下文讨论的所有情绪，都是指过度 and 造成困扰的情绪，这些是需要管理应对的。

二、负面情绪管理的重点在于找到情绪的原因

孩子的情绪有时不好捉摸，有的妈妈说莫名其妙，其实并不是无缘无故的。所以，正如我一贯的思想，首先是理解孩子，理解他的情绪。

情绪是有生理基础的，所以，当孩子困了、饿了、累了到时候，一点儿小事就容易引起他发脾气的；而且孩子已经有了情绪之后，可能会变得不讲理，一点儿小事就会激发更强烈的情绪。而且在情绪的作用下，人会不那么理性，成人也是如此。参考轻松了解情绪的奥妙。所以，在这两种情况下，孩子发脾气或者大发脾气不要觉得莫名奇妙。此时要敬畏情绪的力量，不要用平常的原则来要求孩子，更不要火上浇油，使之升级。

有时发脾气是有深层次根源的。一笑心晴举了一个笑笑发脾气的例子：笑笑同学与爸爸妈妈玩组词接龙的亲子游戏，由于接错了词，理应接受“刮鼻子”的惩罚，可是笑笑忽然莫名其妙地耍赖哭闹，并以排山倒海之势痛痛快快地发了一通脾气。后来一笑心晴找到了根本原因。笑笑想赢，想第一，不想输。所以发脾气不是莫名其妙。此时，情绪管理的重点在于改变孩子的这种性格，如果这个不改变，无论多么高明的接纳、宣泄和转移注意力的方法都是苍白的。

另外，孩子有一个要求，已经有了想实现的欲望，此时断然拒绝当然会使孩子难以接受；即使是平静地拒绝，有时也不如变通、妥协更容易让孩子接受。所以，此时孩子发脾气的原因之一就是父母的方式让孩子难以接受。所以，重点在于反思自己的方式是否是自己也能接受的，如果领导这样对你，你喜欢吗？所以，应对孩子的要求，首先要考虑的不是“满足”和“拒绝”，而是你的方式是否是他能接受的。

现在很多父母对孩子发脾气有一个认识，“哭”，是孩子达到自己目的的一个手段，这有些道理，因为孩子可以体验到哭是有用的。所以，很多父母应对的方式是不理孩子，不让孩子觉得哭是有用的。但是，情绪发生的时候，孩子却并不总是那么理性的。这里要具体看，如果孩子边哭边偷偷看，那肯定是为了达到目的。但是孩子大哭、发飙，虽然也有达到要求的成分，但其中无奈、怨恨、愤怒的成分已经很多了。所以，对这些不理睬，就不太合理了。很多父母都把孩子当成了斗智斗勇的对手，喜欢从故意捣乱、想达到要求的角度看孩子，其实孩子的表现在大部分情况下只是他自然的流露，你可别想得太多了。

三、情绪的接纳、宣泄和转移注意力

1、情绪的接纳

前面说了，大多数情况下，小孩子的情绪不是捣乱，只是他内心感受的自然流露。所以，对情绪的接纳是很重要的。比如孩子的哭泣，很多妈妈对孩子哭很反感，不让孩子哭。

为什么不让哭，有多种原因，有的是因为孩子哭会让自己心烦；有的是觉得孩子哭好像显得脆弱，想让他坚强；或者觉得男孩子总哭不像话，不应该哭；或者觉得自己没面子。一位妈妈在孩子哭的时候，不让他哭，结果孩子内心的紧张、焦虑、无奈、愤恨在积累，最后有了抽动的症状。

更有甚者，在孩子发脾气的时候，有的父母使用更大的脾气喝止孩子。结果孩子吓得不敢发脾气了，但是内心的愤恨却没有消失，只是被压抑在那里。这种情绪积累得多了，早晚会以某种形式表现出来，那时后悔已经太晚了。

成人也是如此。对于情绪问题，首要的是接纳，不要因此而再添一层烦恼。比如抑郁症，抑郁本身是个问题，但是对抑郁的恐惧、烦躁也是个问题，所以首先要做的是接受这个现实，然后做该做的事情：包括治疗和正常生活。我二十年前有一些心理问题，我首先做的就是接纳，把这些当做正常的现象，然后慢慢解决它们。

接纳的基础在于理解。知道孩子这样是一种自然的流露和表现，孩子也无法自控，就不那么排斥、反感了，这是正确应对的第一步。

这里需要说明的是，接纳是对于现状的一种接纳，是接受现实，不为此再增加烦恼，并不是说学会享受过度的情绪，享受痛苦。

也不是接受孩子一直如此。孩子的改变是需要一个过程的，不可能马上改变，所以，对于现状接纳。而长远一些的目标是促成孩子的改变。比如孩子发飙，在当下总是要接纳，但是不希望他经常发飙，需要想办法去改变。成人心理问题也是如此，改变需要一个过程，所以对当下的心理状态接纳，同时寻求长远的改变。

2、关于负面情绪的体验

对于孩子情绪体验的重要性，一笑心晴在何必让孩子尝尽幸福的甜？认识和…中有了非常详细的论述，一如既往地全面论述，度把握得也不错。

如果说以负面情绪为驱动，让孩子自己去寻求解决实际问题

的办法，这个我是赞成的。比如小朋友之间发生了矛盾，不高兴，让孩子自己尝试去解决，这个是有益的。

孩子越大，体验情绪的必要性越少，如果有了过度或者困扰的情绪，只考虑宣泄、转移注意力或者去改变。因为他已经有过很多次体验了，继续体验意义不大。

这里有三个需要注意的问题。

(1)、每次都让孩子充分体验，没有必要，体验过一些就可以了。

(3)、最忌讳有意制造痛苦让孩子体验。这和以前盛行的挫折教育一脉相承，人造痛苦弊大于利。

3、情绪的忍耐、宣泄和转移注意力

忍耐和克制虽然不是一种效果很好的管理情绪的方法，但还是一道方便使用的防线，无论是孩子和成人不是有了情绪就应该马上宣泄，所以适当的节制是需要的。忍耐是一种主动的行为，不是别人施加的压抑。孩子越大，就越需要自制，但也不要过于克制，不要让自己觉得不大舒服。孩子小的时候，也不必有意训练忍耐，孩子自然会知道一定程度的忍耐。等逐渐长大，对自制的要求就要高一些了。尤其是在可能伤害、影响别人的前提下，适度提倡忍耐。

转移注意力是一种一直有效的方法，无论什么年龄。其原理是，当你注意的焦点不在那些让你困扰的事情上时，情绪因为没有持续的动力，自然会平息一些。参考：“转移注意力”是个调节情绪的好方法。

具体方法很多，看看动画，逗孩子一笑，运动.....因为一般来说，孩子并不会缺乏对情绪的体验，所以没有必要担心转移注意力会使他缺乏对情绪的所谓“洞察”，难道性格乐

观、快乐、乖巧的孩子情绪洞察力就很差了吗？。

其实无论宣泄和转移注意力都是一种暂时缓和负面情绪的方法，目的是使你不受负面情绪的掌控，与压抑无关。

4、共情

共情是一种缓和孩子情绪的一个方法，简单来说，就是让孩子感到你很能理解他，所以愿意和你倾诉。因为遇到“知音”之后的倾诉，宣泄是最顺畅的。共情是一种心理咨询的方法，其意义是：关怀一个人，必须能够了解他及他的世界，就好像我就是他，我必须能够好像用他的眼看他的世界及他自己一样，而不能把他看成物品一样从外面去审核、观察，必须能与他同在他的世界里，并进入他的世界，从内部去体认他的生活方式，及他的目标与方向。

如果孩子情绪不是因你而起，尽量按照共情的要求去做，对孩子情绪缓解很有好处。

绩效管理心得体会总结篇五

我们非常认同《管理者而非mba》一书所言，高执行力主管人员所需要的是技能而不只是技术，特别是人际技能；是洞察而不只是观察，特别是组织洞察；是人心而不只是人脉，特别是立人攻心；是智慧而不只是知识，特别是领导智慧；是创新而不只是完成，特别是创新执行；是worldly而不是globally特别是练达。我们亦认为有效管理者需具有五种心智模式：管理自身的反思心模；管理关系的合作心模；管理组织的分析心模；管理环境的练达心模；管理变革的行动心模。如果你是一个管理者，这就是你的世界。

有效的管理实践培训，其培训目的是帮助主管人员发现盲点，改变其做事风格。应用行为培训的重点在于评估其当前的工作胜任能力，以确定行为的改善目标和提高学习敏感度。培

训要有针对性地确定改善的优先顺序和发展的目标，提高主管学习的敏感度，提升其实践的理性。以评估作为培训的起始点，是为了以组织学习的方式引起共同反思，达成共识，避免陷入习惯性防卫，利于实施。通过在实践中辅导，强化培训效果，达到培训目的’，提高主管的工作效率和学习的敏感度。所以在《经营战略与执行》系列包括《策略管理》、《策略执行力》、《卓越主管的角色与职责》三门课程，分别培养高阶主管领导的先见力、构想力、执行力；策略执行者的思维、运营、管理和学习力；卓有成效主管人员的复杂管理角色和能力。中阶主管具有多重角色，指导者、推动者、监督者、协调者、指挥者、生产者、经纪人、革新者等。对每一种角色的核心能力要求都不同，能力的评估标准也不同，因而要着重学习方向、练习的技能重点、应用该角色的景况也不相同。

《组织学习与发展》系列是适应已建立学习习惯，期望进一步迈向高层次组织学习的企业组织，包括《组织学习的领航》、《学习型组织环境的塑造》、《行动学习的辅导》三门课程，课程为递进关系，分别面向运用组织学习领航企业的有效经营和创新、通过建立真诚信赖的关系达到真诚的对话、找对本组织的学习方式走上实践学习之路等，透过系统辅导和团队修炼，找到适应自身组织特点的组织文化建设之途径。

绩效管理心得体会总结篇六

本次培训采取封闭式方式进行，共学习了解读供给侧改革、国学知识、管理者角色认识、目标管理、高效执行力提升训练五个方面的内容。通过此次封闭学习，有三个方面的感受：一是通过学习，进一步开阔了眼界、拓宽了思路，也增强了干事创业的信心。二是坚持高起点规划、高标准实施、高效率执行。三是找准自身定位、发挥自身优势，努力弥补自身存在的不足，认真学习到了先进管理理念和高效执行理念，切实提升自身的整体素质。

此次封闭培训，也使我深刻认识到科学的决策来自创新的思维，创新的思维来自更新观念，研究新方法、新思路。工作中应自觉加以运用，促使我们思考应该怎么办、怎样提高工作效率、怎样创新、怎样拼搏。作为一名冠禾公司中层管理人员，必须以科学的创新思维方式不断顺应时代的变化，扎实稳健地学习管理者的创新理念，通过专业理论学习和实践研究探索，锻炼自己的分析能力、综合能力、创新能力，以及思维能力、领悟能力、洞察能力，全面提高自身的整体素质和管理能力，顺应全面提高边检服务水平和边检队伍活力的发展大趋势，在服务经济社会发展、服务人民群众方面取得了新成效。

此次培训学习为我们提供了一个更方便、更宽阔的'交流平台，提高了阳泉区域各分、子公司中层管理人员的相互沟通和了解认识。一是加强了对各分、子公司业务开展、项目建设的了解和深入认识，有助于学习新的思维方式、工作方法和领导能力；二是丰富了自身阅历，交流了工作经验，促进了自身履职能力的提高，提升了自身水平、增长了知识和才干；三是增进感情的同时也使各分、子公司的工作特点和性质有了更加深入的了解，有助于加强团结协作，形成品牌效应，为打造国新能源发展集团在阳泉区域的品牌建设提供了保障。

1、进一步加强学习。作为中层管理人员，如果不爱学习，就会缺少灵气、无法创新，就不能适应部门工作的需要，素质提不高，成长也不快，有可能成为时代的落伍者。我将进一步增强自身业务水平，学习履行职责相关的新知识新技能，不断扩展知识面，优化知识结构，跟上时代前进的步伐。

2、进一步勇于创新。思想观念不适应现状，就不能顺应时代进步历程，就不能与时俱进地推动工作的新发展。我将走出就固守理论，不能合理联系实践工作的局限，研究新方法、新思路，学习管理创新先进理念，理论创新与实践相结合。

3、进一步高效执行。作为一名中层管理人员，特别是在公司

中枢部门工作的管理者，必须要求自己在事务繁多的复杂环境下，正确认识做好上下衔接、外部对接、做好后勤工作的岗位本质。进一步增强高效能、高效率的办事效率，发现问题及时纠正，努力优化工作流程，提高自身业务素质。

绩效管理心得体会总结篇七

古今成大事业、大学问者，必经三种境界，后人归之为：“知、行、得”，用它来描述项目管理应是，在管理中突出项目管理的重要性，在学习中获取智慧，在生活和工作中把握客观的规律，明确做人做事的基本原则。

做事多靠能，做人多靠德。而做事容易做人难，职位越高，做人越比做事重要，因为他大多是通过做人来做事的。因此一个管理者，特别是一个领导者，“德”比“能”更重要。以专业技能和人格魅力来领导，重视思想和人文关怀，这样才能服众，下属才能心甘情愿、自觉主动地做事。以此认识，我们清楚在项目中要相信团队合作才可能把项目做到最好。

从整个项目的过程来看，团队合作中需要沟通、分工、协作和监督。

沟通的目的就是让别人了解你的想法，因为每个人考虑问题的时候总会有各种各样的偏差，我们只有通过很好的沟通来综合所有人的好的想法，才能减少走弯路，才能让事情进行的更顺利。而分工则是使各组按照每人的工作量来评估绩效，均匀地分配任务得以实现的关键。

在项目组中各成员都明确了任务后，需要大家单独工作同时去配合其他人。组员相互之间互相协作，不仅可以提高各个任务进行的速度，也利于对项目中别的模块的了解。这样既节省了大量的时间，也能通过讨论和帮助，减少错误的可能性。项目管理的人员，处理和调配资源的能力是必须拥有的，

如何通过沟通与协调为项目组赢得组织的支持和理解，有时关系着项目的成败。不同的项目接踵而至，孰重孰轻，孰急孰缓，风险如何，所需多少，项目管理者必须心中有数，手中有账，只有对项目的基本情况了熟于心，管理者才能妥善处理过程中的问题，做出适宜的决策，使项目继续实施下去。

项目经理的监督是必不可少的。一个团队中，难免有人会偷懒或拖延，或者完成任务的质量不理想，项目经理就要对这些人进行督促和提出合理的建议。通过监督了解项目的进展、质量、问题等并及时的调整资源利用情况，以保证项目的成功。管理是一门平衡的艺术，它考验的是管理者综合的素质和能力，看他是否可以在困境中处变不惊，灵活应对，能否因地制宜，因人而异的制定策略和计划，又是否意志坚定，使计划得到真正的贯彻实施，而不因他人诟病，半途而废。项目经理的工作涉及范围广，不可能事必躬亲，因此懂得借势和用人的领导才能更出色的完成工作。要学会创造一种氛围为项目推进减少阻碍，争取他人的认可和支持，用人用在关键处，取他人之长，弥补自己知识或精力上的不足，以便抽出时间做更有价值的事情。

团队的合作虽有助于项目的成功，但项目的真正实施必须依靠详细制定的计划，和严格的执行。

定义项目活动、任务、活动排序、每项活动的合理工期估算、制定项目完整的进度计划、资源共享分配、监控项目进度，计划对项目的成功是格外重要的，只有进行详细的计划，才能做到合理地安排项目时间，保证按时完成项目、合理分配资源、发挥最佳工作效率，组员才会有紧迫感，主动要求自己抓紧时间完成当天的任务。同样的道理，拥有详细而完整的计划，才能确保项目成本不超过已批准的预算，甚至有所节约。如此来看，计划对于项目的意义在于一方面有助于保证项目的实施进度，在项目实施过程中把握工作的优先级，另一方面实现高效而节约的完成项目。

综上所述，项目的成功由各方面因素影响，我们在项目管理学习和应用中，应努力做到：

- 1、项目管理过程中灵活应对变化
- 2、计划不要事无巨细面面俱到
- 3、与时俱进，改善项目管理过程，不断提高项目管理实践
- 4、保持团队工作的紧迫感
- 5、团队经常进行开放式的沟通，妥善协调和处理项目交付物和项目活动内容
- 6、注重风险预测、评估和管理
- 7、把握好时间，预算和质量3要素

最后值得一提的是，不同企业的项目管理成功率之间存在着区别，原因之一就是企业文化和企业结构的差异。

一家企业的企业文化对其项目成功率具有巨大的影响。企业文化在员工实施项目，选用方法时起到了定位作用。很多企业都拥有很好的项目管理方法，员工在进行项目时通常都会遵循这些方法。如果企业能够遵循一种好的、可以不断升级的项目管理方法，使整个项目小组都了解如何制定和执行工作计划，并且能够利用标准化的方法来有效地对风险、变化范围和各项问题进行控制，那么企业在项目管理方面不断取得成功的可能性就更大些。因此，除去项目管理本身应注意的问题，建立良好的公司背景文化对项目管理来说也是尤为重要的。

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