

最新管理学心得感想(大全8篇)

工作心得是一种职业能力、经验和智慧的积累，通过总结可以将它们进一步提炼和发挥。以下是一些学习心得的范文，供大家参考和学习。

管理学心得感想篇一

在日常生活中到处都可体现出管理，从个人、家庭、国家、世界都可体现出来。在生活的每个角落中都存在着管理的智慧，管理也在生活得到非常好的体现。下面是本站小编为大家整理的学习管理学的心得感想，供你参考！

通过这一段时间对《管理学基础》的学习，我有了一些自己的心得和体会。管理就是在特定的环境下，对组织所拥有的的资源进行有效的计划、组织、领导和控制，以便达到即定的组织目标的过程。作为当代大学生，更是经管专业的学生，我认为管理与我们息息相关。管理是一切组织的根本，管理工作适用于各种大小规模的组织；盈利与非盈利的企事业单位、制造业以及服务性行业；因此，学好管理学对于我们现在的学生工作乃至今后步入纷繁的社会，适应不同的工作岗位都有其非常重要的意义。

而自从人们开始形成群体去实现个人无法达到的目标以来，管理工作就成为协调个人努力必不可少的因素了。组成群体无非是为了集结个人的力量，以发挥集体的更大作用，这种群体实际上就是人类社会普遍存在的“组织”现象。所谓组织，是由两个或两个以上的个人为实现共同的目标组合而成的有机整体。组织是一群人的集合组织的成员必须按照一定的方式互相合作共同努力去实现即定的长一组织目标。这样的组织才能形成整体力量，以完成单独个人力量的简单总和所不能案秤的各项活动，实现不同与个人目标的组织总体目标。组织存在于日常生活和工作的各个方面，企业是一种组

织，任何一个组织，都有其基本的使命和目标，而组织的使命和目标说明了组织存在的理由。

谈其事，必先谈人。那就先说说我自己吧。我的态度是没有把它当做一门选修课，而是一门我的必修课。我是公共事业管理专业的，它对我来说就是一门专业课。

管理学潜藏于人类生活的各个角落，首先就一个学生而言，他在学习中为了提高学习成绩，必须通过制定一份计划(或长期或短期)。然后通过这份计划控制自己，并且有效的分配自己的时间，还要有效的选择合适的信息，从而达到自己的计划目标，取得成功。又或者一个人的一生必须经过自己的规划、组织;要不然这一辈子将碌碌无为。

在为群体中一起工作的人们设计环境，使每个人有效地完成任务时，管理人员最主要的任务，就是努力使每个人理解群体的使命和目标以及实现目标的方法。如果要使群体的努力有成效，其成员一定要明白期望他们完成的是什么，这就是计划工作的职能，而这项职能在所有管理职能中是最基本的。

在管理学形成中提到，管理活动所引出的一切问题推动着社会的发展和人类的进步，这个推动力并将继续推动这个社会的发展，且长期影响着人类社会。总之，管理学是一门值得深入研究的并且对社会作出巨大贡献的学科，索然形成学派的时候较短;但是，对社会的贡献是不可限量的。对于这门学科，短短的几段文字表达、看书都是远远不足的，只有深入的学习，在工作实践中不断的改进、创新、累积和学习中国和国外的好的管理经验，这样才能走上成功之路。不断的实践才能完整的去体会、感受这一门博大精深的管理艺术。

有计划固然好，但更重要的，在于其具体实践并取得成效。任何目标，只说不做到头来都会是一场空。然而，现实是未知多变的，定出的目标计划随时都可能遭遇问题，要求有清醒的头脑。其实，每个人心中都有一座山峰，雕刻着理想、

信念、追求、抱负；每个人心中都有一片森林，承载着收获、芬芳、失意、磨砺。一个人，若要获得成功，必须拿出勇气，付出努力、拼搏、奋斗。成功，不相信眼泪；成功，不相信颓废；成功不相信幻影，未来，要靠自己去打拼！

学习了这一段时间的管理学，带给我很多心得体会，我也将会应用于今后的实践中，取得更多的收获。

这学期学习了管理学这门课程，我觉得自己收获还是蛮大的。我自己也对有关管方面的知识很感兴趣。上管理学的这门课，我觉得自己能学到很多知识，因为我学的是思政专业，平时上的都是很枯燥的理论课，上了管理学接触到的都是离我们实际生活比较接近的知识，老师讲课方式也很好，把理论知识与实际运用结合起来，举很多生活实例，播放一些有助于我们理解课本知识的视频，也因此我能比较深刻地理解课本的知识，而不像以前的一些科目的学习，是左耳进右耳出，自己能对一些事情进行独立思考，对一些事情有自己的看法。

我印象非常深刻的是刚上第一节管理课，王老师赠给我们的五句话：“方向比努力重要，能力比知识重要，健康比成绩重要，生活比文凭重要，情商比智商重要——中国台湾清华大学校长。”老师对这五句话进行了详细的解说，那节课我听得认真，很入神，因为老师讲得实在是太好了，很多话都说到了我们心坎里去了，引发了我很多的思考，对大学过去两年的反思，以及对今后两年大学生活的重新规划。从第一节管理课开始，我就对这门课产生了兴趣。从课本知识，到鲁豫有约之“后高考时代，我要我的大学”、“打工皇帝——唐骏”，时代光华管理课程——余世雄，再到《赢在中国》等，从这一学期的学习下来，我觉得自己的知识面拓宽了很多，学到了很多。下面将具体谈谈我对这门课学习的一些体会。

管理在现代社会作用有着无法替代的作用。在现实社会中，人们都是生活在各种不同组织之中的，如工厂、学校、医院、军队、公司等等，人们依赖组织，组织是人类存在和活动的

基本形式。没有组织，仅凭人们个体的力量，无法征服自然，也不可能有所成就的；没有组织，也就没有人类社会今天的发展与繁荣。组织是人类征服自然的力量源泉，是人类获得一切成就的主要因素。然而，仅仅有了组织也还是不够的，因为人类社会中存在组织就必然有人群的活动，有人群的活动就有管理，有了管理，组织才能进行正常有效的活动，简而言之，管理是保证组织有效地运行所必不可少的条件。我认为对于有效的管理，没有一种固定的模式，首先摆在第一位的必须是实际，对于不同的情况，不同的目的，都会有很多个管理的选择，我们要从中间选择一种最有效，最节约，又或是最易实现的办法，都不是容易达到的事情。于是，我们必须首先明确一个最核心最本质的目标，对于企业管理，那就是使最少的投入换回最多的回报。我认为工作和人是管理的两个重要部分。

首先是对于工作。所有的企业都是由无数人来担任无数职位然后形成的，因此所有的企业都有一定的组织结构和工作方式。同时每一个职位的人，不论是管理者、技术人员、工人，他们需要完成的工作也是一定的计划内的，这些都是需要在企业运作前设计规划好的内容。因此管理的第一项也是最重要的任务便是把这些工作的结构和内容计划安排好。单从工作的角度看，如果一个企业的组织结构达到了最合理最科学，而企业中每个人的工作也是最恰当最精准，那么这个企业就能做到已最少的投入换回最多的回报。现实中这是不可能的，因为永远找不到一个最完美的工作方式，同时实际情况也是变化万千，现实的要求在不断改变，如果要“最完美”，那就必须不停的改变，这对于管理者来说也是极不现实的。因此管理学家只是致力于更大地提高工作效率，而非求一个“最完美”。在这方面，20世纪初出现的科学管理思想有着很大的成就。泰罗提出的科学管理思想，包括确定合理的工作标准、工作方法标准化、合理配备工人、实行有差别的计件工资制、实行职能工长制。这些理论本身对有效管理起了很大作用，同时也使人们更加重视对工作的科学设计和改造，从而提高效率。每一个管理者都应该从科学管理思想中

收获更本质的内容，那便是通过科学有效的管理，使人们的工作效率不断提高。

泰罗在这一方面只是为人们开了个头，后来的管理者需要发挥创造力，面对各种情况，科学理性地设计组织结构、工作方式等，从而使效率达到最大。这便是对于工作的一部分，当然不只是科学管理思想对其有积极作用，但最终目标还是通过调整工作，来使效率达到最大。第一部分无疑是管理中最重要的一部分，然而如果没有第二部分的话，第一部分无疑会大打折扣。

这第二部分是对于人。如果说对于工作的设计和调整是属于比较固定和硬性的话，那么对于人的工作是充满弹性和不固定因素的。因为人和工作工具是不同的，人的心理和生理上的各种因素会影响人工作的效率。如果想提高工作效率，对人的关注是绝对不能忽视的。如果不这样，光靠改善第一方面内容会使其效果大大降低。如果长久忽视对人的关注，则会产生更消极的影响。对于人，管理者要做到的是，使人的工作效率达到最大，这需要人对工作有很大的积极性，并且一切工作因素都是利于人发挥出他们的最大工作效率。工作环境、人际关系、人文气氛等方面都是非常重要的。在这一方面，梅奥的人际关系学说开创了这一领域。他通过著名的霍桑实验，提出了与科学管理不同的新概念，包括社会人的假设、士气的概念、非正式组织。梅奥的理论使人们开始关注工作中的“人”。一个和谐愉快的工作环境、一群和睦竞争的工人、一股积极向上的工作风气，能产生的工作效率将会很大地超过一般情况下的工作环境。这一方面显然不同与工作方面，充满着很大的弹性和变化，也对管理者有更高的要求。不同类型的管理者或许会营造截然不同的工作环境，即使是优秀的管理者也是一样。好的工作环境没有特定的标准，只要能更好地促进人们工作就算是。管理者需要有很强的人际交往和沟通能力，才能把对人的工作做好，这一点也是相当的不容易。总的来说，对于人这一方面，虽然不及对于工作那一方面重要，但是它产生的效果可能更显著，同时

也会给一个企业带来一些不能靠改善工作带来的内容。

我认为企业中的管理，大致可分为这两个方面的内容，对于工作和对于人。而管理所包括的计划、组织、控制、激励、领导五方面工作，都可以包含在这两方面的具体任务之中。管理是一种艺术，它需要管理者有各方面的能力，同时其具体操作方法又不局限和拘束，需要有很好的创造力。

此外，我想再谈谈我感悟较深的一点，就是老师播放的余世维讲课视频之一如何打造高效团队。他的有条不紊的讲述，让我了解到群体与团队的区别，了解到团队具有的自主性、思考性和合作性的特点以及很多具有反思的议题。团队精神是从生活和教育中不断地培养和规范出来的。研究发现，从小没有培养好团队精神，长大以后即使天天培训，效果并不是很理想。因为人的思想是从小培养起来的，小时候如果没注意到，长大以后再重新培养团队精神其实是很困难的。余世维教授的话让我觉得中国的孩子相对于外国的孩子来说缺乏了必要的团队精神，在现实生活中也有许多例子可以证明。这也可告知我们在学生中小学的教育当中要注意培养学生的团队意识，在向市场经济转轨和参与国际竞争的大背景下，对我们的下一代弘扬团结协作精神具有非常重要的意义的。只有具备了这种“团队精神”，才能在激烈的竞争中长盛不衰。

团队精神对于一个成功的企业来说也是非常重要的。要使团体具有自动自发性，作为领导，在组建团队时要了解每个员工的才华和能力，做到知人善任；人力资源管理中有一句名言，没有“平庸的人”，只有“平庸的管理”。每个人总是有长处的，高明的管理者善于从每个普通的员工身上，发现有价值的东西，并加以引导和开发。受人尊重的企业，能让员工不断学习，提升的机制等。

在当今的信息化时代，已没有“独行侠”，团队精神在企业竞争与发展中所起的作用与日俱增，加强企业团队精神的发

挥势在必行，谁抢在前列做得好，谁就会成为胜利者。这要求企业与员工的共同努力，企业必须明白“一根筷子轻轻被折断，十双筷子牢牢抱成团”的道理，员工必须懂得“大河有水小河满，大河无水小河干”的内涵。从而做到软管理与硬措施相得益彰，有效地激发企业员工的团队精神的发挥。

团队精神无论是对于个体还是一个集体都是很重要的，只有团体中的每个人都具有强烈的团队精神，从而才能形成这个团体的团队精神。

学习管理学，我想不光是要学习管理学本身的学科内容，管理学也是一门很需要自己思考和研究、发现问题的学科，要从其他方面全面的提高自己，更要在实践中去发现问题，研究问题。在这个过程中，我觉得自己独立思考的能力得到了很大的锻炼，这也是我学习本学期的管理课程的最大收获。为了进一步的学习，我也选了下学期的《管理心理学》，希望通过学习，自己在管理方面的知识能得到进一步的巩固。

共2页，当前第1页12

管理学心得感想篇二

三月，多么美好的季节!春回大地，万物复苏，生机勃勃，春潮涌动。三月也是学习雷锋月，伴着徐徐的春风，雷锋精神一次又一次吹进了我们的心灵。3月5日是学雷锋纪念日，往年的这个时候，我们学校都会动员全体学生去学雷锋做好事。但今年与往年不同，因为新冠肺炎疫情的原因，学校响应国家号召推迟开学，所以我们只能在家里学习。不能外出去帮助别人了，但是，我们这颗学习雷锋叔叔的心一直没有改变!

雷锋叔叔一生做过无数的好事，却从来不留姓名，他是在一次意外的事故中，失去了自己年轻宝贵的生命。他虽然只活了二十几个春秋，却用短暂的生命谱写出人生最美丽的篇章。正是这样一位普通的战士，热情主动地帮列车员拖地、打扫

候车室，为丢失车票的大嫂买票，给困难战友家中寄钱、冒雨送老奶奶回家，带病帮农民干活等等。所以人们常说：雷锋出差一千里，好事做了一火车。雷锋叔叔他真正做到了一生都在帮助他人，不求任何回报和荣誉，守住自己的本心，不忘初心！

在疫情发生的这段日子，我们在家里躲避疫情。可是，有那么多的逆行者：医生、护士、军人、警察、志愿者、党员干部等等，他们一个个冒着被病毒感染的风险，在抢救病人、在路口值班、在义务宣传、在劝返路人，他们一个个都是活雷锋！都是我们学习的好榜样！

一个人做一件好事并不难，难的是一辈子做好事。现在我们虽然不能到外面去做好事，去帮助别人。但是，我们可以在家里帮助爷爷奶奶、爸爸妈妈妈妈，做一些力所能及的事情。

亲爱的同学们，让我们从自身做起，从平时生活中的每一件小事做起，学雷锋精神，做最美学生！让三月的阳光更加明媚，让身边的人们更加幸福，让雷锋精神代代相传、发扬光大！

文档为doc格式

管理学心得感想篇三

通过团队管理学习，制定一个让个别员工拼命就能完成的最高个人目标奖，再下设两个二等奖。有完成奖项目标的马上公开颁奖，最好是当众现金发奖，并让获奖员工激情发言。下面是本站小编为大家收集整理团队管理学习心得感想，欢迎大家阅读。

从单打独斗到并肩作战再到团体作战，踏上工作岗位一年来，笔者实现了这样的初级转变。笔者忽然深深地感觉到，自身已然不是最初的独立战斗，而是逐步走向了团队合作，并且

这种团队合作在项目开发过程中愈发凸显其重要性。

笔者不才，愿在这里与各位朋友分享一下关于团队管理的一些心得体会，这归结起来涉及到以下五点：追求务实、有效沟通、适当激励、合理组织、鼓励创新。

一、追求务实

笔者认为，在一个团队之中，成员之间通过相互信任而聚集到一起，继而为了一个共同的目标而协同工作。而其中，无论对每一位团队成员还是对整个团队而言，非常重要的一点就是求真务实。

追求务实，就是要注重实际。做项目开发工作，不能脱离实际情况而盲目开发，其结果必然会导致所开发出来的产品不能完全符合客户期望，更有甚者，则会与项目初衷背道而驰。这个注重实际，就是要求我们要正确评估自身、团队及项目现状，继而把握好项目的实际需求、团队所拥有的资源及所受的限制，从实际出发开展工作。

追求务实，就是要注重实现。这里所提到的实现并不是狭隘意义上的代码实现，而是相对宽泛的项目实现。项目的实现至少包含了从项目的设计、编码、测试等等的一系列过程。注重实现，就是要求我们能够在项目质量上下功夫，严格把控好项目的质量关，尽可能地避免输出无效或无用的产品。

追求务实，就是要注重实效。实效，这个概念对于项目团队而言是至关重要的，因为一个团队是否注重实效，会直接或间接地影响着项目质量的好坏甚至项目的成败。团队是由每一位成员因为一个共同的目标而聚集在一起构成的，这也就是说实效是落实在每一位团队成员身上的，项目经理或负责人如何管理项目会影响项目的质量，同样程序员如何做项目的代码实现也会影响项目的质量。笔者曾经目睹的某一位程序员编写的一个有1000多行的包含若干职责的方法，便是从

侧面反映了该程序员并没有很好地注重实效。注重实效，就是要求我们要努力遵循dry(don't repeat yourself)原则，尽量运用正交性原则，注意每一个细节，多方面、多角度地看待问题，使我们所开发的系统变得更加灵活、更易于理解、更易于调试、测试和维护。

此外，无论是项目经理或负责人还是程序员，都不应该打肿脸充胖子，在项目开发过程中，对某些问题特别是一些技术性问题不懂装懂或是独自郁闷。遇到一些自己不懂的问题而一时无法解决，请教旁人并不是什么难为情之事。很多时候，项目的目标和进度应该首当其冲，或许这个问题依靠自身的能力花费了两天解决了，但若及时请教旁人(当然并不是说自身可以不寻求解决之道)也许不到两小时就解决了，这中间所产生的效益之差已经不言而喻。很多时候，我们要清醒地认识到我们不是在搞研究，而是在开发项目。知之为知之，不知为不知，这种务实态度是值得推荐的。

二、有效沟通

沟通从来都是团队开发中不可或缺的一个环节，而有效的沟通能够促进团队各项工作的顺利开展，继而提高团队生产力。

那么，在一个团队工作当中，可以采用哪些方式来确保团队交流与沟通的顺畅呢?结合笔者的工作实际，除了团队成员之间的日常交流与沟通，笔者主要关注在定期会议、问题讨论及白板文化三个方面。

对于定期会议，通常是每天花10到20分钟的时间召集团队成员聚集在一起，就各自的工作情况作一个简单的介绍，重点是关注出现的问题。当然，这个定期会议并不是死板的，若一切进展良好，那么就可以提早结束，而每一次的会议时长也是灵活可变的。

问题讨论常常是针对开发过程中一些较为重要的、关键的问题

题而言。通过将团队成员组织在一起，要么以“圆桌会议”的形式针对问题展开交流讨论；要么围在白板前，通过白板进行交流。

白板文化是笔者特别推崇的一种文化，因为在笔者看来，白板其实就是一个平台，它使得团队成员可以在该平台上自由地交流思想。笔者在项目开发过程中碰到的诸多问题都是通过白板这个平台，要么得到了圆满的解决，要么获得了非常好的启发。在白板面前，没有高低等级之分，取而代之的是平等和自由。在这样的团队氛围的推动下，团队的整体作战能力得到了显著提高。

三、适当激励

激励，从来都不是一个过时的话题，恰恰相反，它是构成领导力不可或缺的一部分。对于一个团队而言，没有好的激励机制，更会直接影响到团队整体效率的提升。而对于一个团队的负责人，在适当的时机进行适当的激励，往往能够起到事半功倍的效果。

阅读过卡耐基书籍的朋友都知道，真诚是其中一个值得关注的话题。用到团队中来，这点显得尤为重要，要取得他人的信任，首先自己要真诚待人，这种真诚待人应该是发自内心的，而不应该是虚伪的伎俩。学会了这点，就是在一定程度上学会了怎样去激励他人。

接着就是要提供帮助，当然这种帮助是指与工作相关的帮助。像笔者所在的团队，因团队扩容及项目开发需要，两个月前又新增了两名新同事，两名刚走出大学校园的新同事。虽说他们进入公司时进行了培训，但并未受过项目开发方面相关的培训。于是，帮助他们尽快成长的这个任务，笔者自是不能逃避之。因此，笔者与另外一位相对资深的开发同事一道，根据他们的实际情况设计并制定了相对合理的计划，并在实际的工作中经常性地与这两位新同事交流并提供若干帮助。

到如今，这两位新同事已经可以胜任一部分的项目开发工作了。

再者就是目标导向。对于一个团队而言，目标(包括最终目标和阶段性目标)是非常重要的。不仅如此，明确目标也是一种有效的激励机制。因为一个个的目标就构成了一幅幅蓝图，在团队里面，通过清晰地描述目标，就是向团队描述一幅清晰的蓝图，这会从思想层次、从精神层次对团队成员起到一种激励作用。

当然，还包括物质层面的激励机制，只不过这与所在公司的政策会存在较多的关联，在这里不予讨论。

四、合理组织

组织，主要是针对团队的整体工作而言的。这里所提到的组织是相对狭隘意义上的组织。具体而言，涉及到职责分工与边界划分、共同遵守的契约等方面。

在一个团队之中，职责分工是首先要做好的一件事。职责分工不明确，必然会造成项目开发过程中诸多的交叉性，交叉性愈多，项目的风险就愈大。职责分工又会牵扯到项目边界的划分。如果项目边界定义不清晰，那么清晰明确的职责分工便无从谈起。这就要求项目团队能够根据实际的项目，清醒地认识到以模块化或分层的思想或是其他可行的方式去合理地划分项目，并明确哪些模块是关键的要以至于能够影响全局的，然后根据团队成员的特点，合理地进行分工。

当然，在开始正式的团队开发之前，团队成员之间必须要有一个或多个契约供大家共同遵守。比如文档规范、编码规范等等。这样做，不仅能够统一协调团队的开发工作，更为项目良好的可维护性奠定了基础。

此外，对于团队的负责人，还必须要尽可能地争取更多的资

源，服务于团队工作的顺利开展。

最近自己周边发生了太多的事情。在真正的团队管理中，我有太多的心得想和大家分享。

首先，在团队管理中真正的领导首先应该体会到同伴的痛苦与困难。既然你是一个管理者，你在团队中你的工作的最终目的就是让团队的工作更有效率，为团队指明方向。在这个基础上，尽可能地和你的伙伴员工站在一条线上，感受他们的困难，感受他们的快乐。这样才能真正赢得团队的尊重和接受。工作中不能总想着因为自己是领导就有权使用最好的设备。而要考虑到下属和员工使用较差的设备时的不便和痛苦。要真正意识到领导独立办公室不是尊严和地位的象征，而是因为需要独自沟通，又需要知道下属工作的时候留给他们足够的面子的需要。

第二，每个人都是人才。对于员工而言，每个人都是人才。所以在团队中，千万不能指责一个员工笨。这么一个简单的评论伤害的不只是一时的心情。如果内心对你心怀尊重，你这个“笨”字伤害的是个人对他自己一生的评价。天生我才必有用，这句话不是专指自己的，更重要是说你的员工和下属的。既然天生我才必有用，那么天生他才也有用。当因为团队的发展需求需要裁掉一些员工的时候，首先应该注意的是发现员工的优点，帮助他树立信心。甚至利用自己作为领导的资源为他的个人发展提供一些有益的建议，或者推荐到更适合他的岗位上去。因为，他是人才。

第三，在团队管理中应该勇于分享。这里的分享不只是分享自己的信息和知识，更多情况下是要分享自己的感受。很多人认为自己作为领导的真正的能力是某种绝招。泄露了某种能力或者绝招就会威胁到自己的领导地位。其实不是这样的，乐于分享不仅能让团队取得更大的进步，还能让自己的绝招经过集体的智慧变得更加强大。团队也会因为你的分享，而回馈更多的尊重。真正的领导的尊重是从分享和帮助开始的，

而不是从某某总的称谓开始的。

第四，要给予团队足够的理解和耐心。在现在的最先进的人力资源管理中，其中招聘环节搞得最复杂。不仅要通过原有的领导那里了解员工工作是否真实，还要通过背景调查了解员工之前岗位中出现的种种问题。其实这些工作的本质就是了解和理解你的员工。一个员工的频繁离职可能不是因为其不稳定，而是因为他的职业经历不是那么顺利。一个员工不远千里希望加盟一家公司可能真实的原因是想夫妻团圆或恋人相聚。或许团队的进步不是像我们想象的那么快，我们要真正去思考这个现状背后的原因，给予团队足够的耐心。

第五，要让员工学会自己管理自己。让员工自己管理自己的法宝就是让员工自己学会如何计划自己的工作。一般的团队都是每天一大早领导分配任务，今天张三干这件事，李四干另一件事，王五干最后一件事。一天结束后，领导为当天的工作做点评，结果谁做的好，表扬，谁做的不开痛批一顿。这样的管理结果就是领导每天都在想着明天安排员工做什么事。怎么考核。很明显，一个人的精力是有限的，当这个领导的下属超过6个人的时候，问题就出现了。因为他不能顾及到每个人的工作安排。所以没有被安排到的人就会心存侥幸，被安排到重任的人就会叫苦连天，埋怨老天不公。另一方面，员工面临的工作有事是会变化的。客户的临时变卦会让原有的工作计划变得无从下手。原先被派了任务的员工可能因为外部原因工作任务变得不堪重负，也可能变得微不足道。团队效率之低下可想而知。

我认为领导要花时间教员工自己学会自己计划自己的员工，学会以结果为导向考核自己的员工。自己计划自己的工作是一种能力。并非所有的员工有具备这种能力。为了团队的成效整体提升，为了团队的效率，作为领导要教会团队具备这样的能力，这是一个磨刀不误砍材工的举措。员工每天花一个小时做计划，看似浪费时间，但是你却省去了为他们如何计划安排的时间，并且员工自己安排的计划一般自己都会努

力实现来。

现代团队必须是非常非常有活力、有激情同时又有向心力、有限属技能的团队。

一、目标管理：首先、团队目标一定要明确、要数字化、有计划有步骤、有时间限制。团队目标是团队主管根据团队的实际情况而制定的通过团队拼搏能完成的目标。以一个长期目标为导向，以不同时期的短期目标为实战任务，短期目标的总合要大于长期目标的20%，长期目标才能完成。其次为个人目标，是以团队成员个性化条件为基础、引导成员制定比他平时成绩高出20%以上的目标，才能完成团队主管制定的团队任务目标(任务目标不能提前让队员知道)。所有队员的任务目标总和要大于单次短期目标。

二技能培训：队员可分为两类：一是有经验的、二是无经验的；培训也分为两类：一是心态培训、二是技能培训。对于有经验的员工进入公司，他自认为有自己的一套，不太愿意按公司领导的指示做事，待他将老客户资源用完，业绩就会迅速下降，这样将会严重影响其心态，甚至会影响其他员工的心态。这样的员工首先要对其进行心态调整，最重要的是在监督过程中及时找到这人的技能不足之处，助其提高业绩，他才会全身心投入工作、并带动其他人工作。对于无经验的员工、他们很听话先摆正心态再详细培训沟通技能，包括产品知识、与其它同类产品对比的优势、卖点，最重要的是跟客户沟通的话术、语气及肢体动作，并且亲自带动新员工拜访客户、助其签单，让他感觉这工作也不是那么难。

三、团队凝聚力的营造：团队首先要调节情绪达到巅峰状态，每个人都有拼命三郎的精神，每天都要开晨会15分钟；其次、始终相信队员能够成功，经常以成功的字眼，肯定的语气负相交流；第三、主管要将自己树为标兵；第四、主管要帮助员工完成目标；第五、要将目标作为团队的使命；第六、团队领导要有将所有员工劲往一处使的号召力。

四、奖罚分明：所未重赏之下必有勇夫。制定一个让个别员工拼命就能完成的最高个人目标奖，再下设两个二等奖。有完成奖项目标的马上公开颁奖，最好是当众现金发奖，并让获奖员工激情发言。人最大的特点是逃离痛苦。制定一个末尾淘汰制，形成向前可得丰厚的奖励，后必须逃离失去痛苦的竞争机制。

五、员工间要经常召开员工成功案例技能交流会，让成功员工将成功的经验及话术教给大家、并在公众面前许下承诺、只好更加努力，也能让后进员工学到经验，让后进员工知道成功并不难。

管理学心得感想篇四

不知不觉中一个学期马上就要过去了，而自己所选的这门管理学课程也学了一个学期了，在这个即将结束课程的时候，写写我对这门课程的感受。对我来说，管理学是一门比较重要的学科，感觉到哪里都有管理的存在，因此对于二十一世纪的我们学会怎么样去运用管理，使它成为我们一个助手。我们的生活中有许多管理学的道理，只是很多时候我们没太注意罢了，从而使它从我们身边飘过。其实管理是来源于我们的生活中，“从生活中学管理，在管理中品生活”。只要我们在平时的时候多些留意，就可以充分的利用生活中的各种各样的场合来运用我们所学到管理知识、锻炼我们的管理技能和技巧。

《管理学基础怀务实》这个门课是我的一门选修课来的，当初之所以会选择这门课程作为这个学期的选修课，主要是因为我这具管理学在日常的生活是非常实用的，不管你现在或是将来做什么的都不离不开这个学科，想利用这次选修课的机会学一学这管理学的基础，为现在和以后更好的管理人事物。首先说说我对管理学这门学科的一点点见解。管理学的

含义□a□管理的目的是有效实现目标。

b□管理过程是由一系列相互关联、连续进行的活动所构成，这些活动包括计划、组织、领导和控制，它们成为管理的基本职能□c□管理要通过组织中各种资源的综合运用来实现组织的目标□d□管理是在一定的环境下进行的，它是一个组织的“器官”，是为组织服务的。管理的特征□a□人本性□b□复杂性□c□科学性□d□间接性□f□经济性。管理的几个方面：决策与计划，组织，领导以及控制和创新。

时间过的真快，不知不觉中已是期末了，这也象征着这门选修课也即将结束了。在这个学期的学习中，自我感觉还可以吧，说不能它是完美的，但是多多少少也学会了一些，认识了一些同学，认识了自我感觉还不错的老师。老实的来说，在这门课程上我基本上都去上了，没几次是没上的，迟到的就有了好几次。对于我去的每次课，都不会一直专心下去听老师讲课，但至少是会听听的，毕竟老师讲课的风趣生动不听白白错过了这个好机会，我想这个老师不会太在意吧。再来说这门授课的老师吧，我感觉还是不错的老师，因为他比较明主，不会点名，不会占用我们的课余时间(这个特别好)，还有授课时非常的风趣，有时使得不想听课都打起兴趣来听你的课，课堂上时笑声飘过。

通过这个一个学期的学习，多少有了一些自己对这门课程的了解。学习了这个管理学感觉到这门学科涉及到的面是非常广泛的，我认为对于有效的管理，它不是一死不变的一个固定模式，它讲究的就是从实际出发的道理吧，对于不同的事与物，不同的目的，用不同的方法去解决，但是在各种的解决方法中都不会离开它那的管理理念，最终通过最有效、最节约，又或是最易实现的办法来使效率或利益最大化。管理就是特定的环境下,对组织所拥有的的资源进行有效的计划、组织、领导和控制,以便达到即定的组织目标的过程。作为二十一世纪的大学生,我认为管理学同样与我们息息相关,管理

是一切组织的根本,管理工作适用于各种大小规模的组织;盈利与非盈利的企事业单位、制造业以及服务性行业;因此,学好管理学对于我们现在的学习和自理乃至今后步入纷繁的社会,适应不同的工作岗位都有其非常重要的意义。管理理论影响着日常生活中的每一个人,不管它从事着怎样的工作,不管所处的社会地位如何等等。日常生活中管理理论的例子有好多,如在我们的宿舍中,怎样去处理宿友之间的误会,怎样去和同学们交往等等。

管理与大家都是息息相关的,小到家庭,大到国家。管理不等同于控制,它是对你所作怕为进行一种适当的安排。每个月我从父母那里拿到的生活费虽不算是很多钱,但是没有管理好的话,这些生活用的钱就不知道花在什么地方了,而且很有可能还远远不够用,有句话说的好“你不理财财不理你”,也就是这个道理吧,自己的钱也要管理,才能使有限的生活费花在比较多的有用之处。现在整个社会中都充斥着烦躁不安的情绪,作为大学生的一员,管理好自己的情绪很重要,因为一个人的情绪会影响一个人在做事情效率及生活的幸福感,再者我们都是即将步入社会的人,作为一个即将出去工作的大学生,理应用好的情绪去处理面临的各种各样的事情。如果不懂的如何得管理自己,后果也是很严重的,如为什么每年都有那么的人想不开选择了这条死亡的道路,其实这些又是何必的呢,有什么有这么难的经受呢,就算真的有这么的难也不至于这样选择这个死路来所谓的逃脱现实。其实我们现在应该过得是很幸福的,因为最起码我们能够管理好自己,使自己正常的生活与工作。

对我来说,大学是有很多课余时间让你去打发的,这就要求一个人的要会管理的行为,合理的利用那课余时间,不让自己陷入无生活目标的行列中,使自己的生活的精彩些,但对我来说这个现在还不能完全的做到,毕竟自己还有好多有待提高的地方。俗话说“时间就是金钱”,而管理好时间就能算是另一类别样储蓄钱的方式吧,但是这个好像大家都知道,这也包括我自己在内。而对于我们这些大学生来说,做好时

间的管理不公意味着丰厚的经济利益，更能令自己的学习突飞猛进，达到甚至超过自己当初所要求的那个高度。在我们日常生活中，浪费时间的症状主要表现为办事拖拉、打游戏、睡懒觉、长时间的聊天等等。对于能更好地适应以后工作的压力和外间的竞争环境的激烈状况，在学校里学会有效地管理时间对我们每个在校生成来说都是非常重要的。自我理解，管理好时间就要保持住中心，一次只做一件事，不要同时进行几件事，特别是比较繁重的事；在一个时间段里只有一个目标，不要出现好几个目标，这样很容易使迷失找不到方向感。在管理个人的课余时间过程中应注意这几点

- a 每一天都把要做的事罗列出来，对它进行在重要性及优先完成性这两点上进行排列，预想一下要做这件事应该怎么样，会遇到怎么样的问题，遇到问题应该怎么样，每周每月以此类推
- b 有了目标就马上就做，不要说到了什么时候再去做，只有这样马上就付之于行动，才能不会养成“等候好情绪”
- c 要学会说不，不要那么的固执不到结束死都不罢休，毕竟计划在很多的时候是赶不上变化的，因为变化是时刻发生着的，而计划是某一时间定下来的；要学会限制时间，不仅是对于自己，也是给别人，不要被告无聊的人和无关重要的事情缠住，也不要在不必要的地方逗留太久，不要将整块的时间拆散。一个人只有学会说“不”，他才会得到真正的自由，同时也要避开高峰，如避免在高峰乘乘车、购物、进餐，可以节省许多时间
- d 时间价值观念，对待时间要像对待经营一样，时刻要有一个时间价值观念，注重时间的成本，使时间产出最大的价值，只有这样才能更好的学习，好好把握大学的思念时光。

什么每年都有那么的人想不开选择了这条死亡的道路，其实这些又是何必的呢，有什么有这么难的经受呢，就算真的有那么的难也不至于这样选择这个死路来所谓的逃脱现实。其实我们现在应该过得是很幸福的，因为最起码我们能够管理好自己，使自己正常的生活与工作。

对我来说，大学是有很多课余时间让你去打发的，这就要求

一个人的要会管理的行为，合理的利用那课余时间，不让自己陷入无生活目标的行列中，使自己的生活精彩些，但对我来说这个现在还不能完全的做到，毕竟自己还有好多有待提高的地方。俗话说“时间就是金钱”，而管理好时间就能算是另一类别样储蓄钱的方式吧，但是这个好像大家都知道，这也包括我自己在内。而对于我们这些大学生来说，做好时间的管理不公意味着丰厚的经济利益，更能令自己的学习突飞猛进，达到甚至超过自己当初所要求的那个高度。在我们日常生活中，浪费时间的症状主要表现为办事拖拉、打游戏、睡懒觉、长时间的聊天等等。对于能更好地适应以后工作的压力和外间的竞争环境的激烈状况，在学校里学会有效地管理时间对我们每个在校生成来说都是非常重要的。自我理解，管理好时间就要保持住中心，一次只做一件事，不要同时进行几件事，特别是比较繁重的事；在一个时间段里只有一个目标，不要出现好几个目标，这样很容易使迷失找不到方向感。在管理个人的课余时间过程中应注意这几点

- a 每一天都把要做的事罗列出来，对它进行在重要性及优先完成性这两点上进行排列，预想一下要做这件事应该怎么样，会遇到怎么样的问题，遇到问题应该怎么样，每周每月以此类推
- b 有了目标就马上就做，不要说到了什么时候再去做，只有这样马上就付之于行动，才能不会养成“等候好情绪”
- c 要学会说不，不要那么的固执不到结束死都不罢休，毕竟计划在很多的时候是赶不上变化的，因为变化是时刻发生着的，而计划是某一时间定下来的；要学会限制时间，不仅是对于自己，也是给别人，不要被告无聊的人和无关重要的事情缠住，也不要在不必要的地方逗留太久，不要将整块的时间拆散。一个人只有学会说“不”，他才会得到真正的自由，同时也要避开高峰，如避免在高峰乘乘车、购物、进餐，可以节省许多时间
- d 时间价值观念，对待时间要像对待经营一样，时刻要有一个时间价值观念，注重时间的成本，使时间产出最大的价值，只有这样才能更好的学习，好好把握大学的思念时光。

管理学心得感想篇五

近期，进一步学习了管理学的相关知识，结合工作实际，作了一些思考，有了一些感悟。

20世纪初泰勒提出的科学管理思想，包括确定合理的工作标准、工作方法标准化、合理配备工人、实行有差别的计件工资制、实行职能工长制。这些理论本身对有效管理起了很大作用，同时也使人们更加重视对工作的科学设计和改造，从而提高效率。梅奥的理论使人们开始关注工作中的“人”。一个和谐愉快的工作环境、一群和睦竞争的工人、一股积极向上的工作风气，能产生的工作效率将会很大大地超过一般情况下的工作环境。

一个企业或一个单位、一个部门的管理，其实都差不多，关键就是对于工作和对于人的管理。而管理所包括的计划、组织、控制、激励、领导五方面工作，都可以包含在这两方面的具体任务之中。管理是一种艺术，它需要管理者有各方面的能力，同时其具体操作方法又不局限和拘束，需要有很好的创造力。学习管理学，我想不光是要学习管理学本身的学科内容，也要从其他方面全面的提高自己，更要在实践中去发现问题，研究问题。管理学也是一门很需要自己思考和研究、发现问题的学科，并且所有的知识都必须经得住真正实践的考验。

随着教育体制及其新课程改革的不断深入，开发利用好学校教师队伍这个重要资源，使之适应教育的需要，更好地为学校全面实施新课程改革、提高办学效益服务是教育管理者一项极其重要的工作。

现代教育管理学认为：学校管理的主体是人，客体也是人。正确处理人与人的关系，是学校管理的核心。教育系统的管理要从调动教职工的积极性、能动性着手，将人放在管理活动的中心，一切管理措施和制度都以充分发挥人的潜能为出

发点，真正实施人本管理。

一、营造和谐环境，增强队伍凝聚力

教师队伍的凝聚力是一个学校综合实力的重要标志，也是学校人本管理的重要目标和价值体现。管理的最高境界是学会安人。“管理”，管事理人，达至安人，通俗地说就只是即使你不在单位、不管人，大家也能做得很好。我想可以从以下几个方面入手：

一是尊重教师，营造尊重人的环境。马斯洛的需要理论认为，尊重与需要是一个人的基本需求，每个人都有自尊心，在内心里都有被尊重、被理解、被肯定的需要。中国古代的：“宁可站着死，也不跪着生”，“士为知己者死”等思想，正是充分体现了尊重人格的巨大力量。校长心中装着教师，教师的心中自然装着校长，装着学生、装着学校。

二是了解教师，做教师的知心朋友。校长应该经常与教师们面对面地进行深度会谈，广泛征求教师在思想、工作、学习、生活及对学校发展等方面的意见和建议，充分把握教师的思想状况、工作需要和发展要求，及时解决教师遇到的困惑和困难，为学校工作的顺利开展提供保障。

二、完善管理制度，调动教师积极性

过去，尽管我们也强调教师是学校的主人翁，管理要以教师为主体。但是，在学校管理中，还是过分地强调科学管理，强调量化考评，以不合乎人性的严格制度，冷冰冰、硬梆梆的僵硬数字去约束教师，使教师工作的主动性、积极性和创造性受到严重的挫伤。这种管理，其本质还是一种见“物”不见“人”的非人本管理。我们在学校管理中努力地从教育以及人生命发展的角度出发，不断地改革和完善各种规章制度，充分调动广大教师的工作积极性。

第一，关注各项规章制度的形成。凡是学校的重大活动或政策，都由全体教工共同决策而形成。学校在出台一项新决策时，首先提交校行政会议讨论，再打印成初稿，征得全体教师的基本同意，最后在教代会上由教工代表表决通过。

第二，重视制度、规划的执行情况。每学期的期初、期中、期末，学校可以发放一些意见征求表，收集广大教职工对学校新出台或修订后的规章制度的意见和建议。

三、实施名师工程，促进教师的专业发展

学校是教师终身工作的地方，也是他们实现人生价值的一个重要场所。教师队伍专业水平又是学校办出效益和提高教学质量的关键。教师必须是学生全面发展的培养者，民主师生关系的建立者，学生学习课程的指导者和学生奋进成材的奠基者，必须时刻注重发展自身的创新能力和个性特色，不断丰富和完善自我，提升生命的价值。

首先，强调学习，鼓励进修，提高教师学历及业务水平。教师要给学生一碗水，自身仅有一桶水还不行，必须要使自己成为一条奔腾不息的知识河流，才能适应社会发展的需要。新教材对教师专业知识体系提出更高更新的要求，教师要熟练驾驭新教材，提高教学质量，就必须不断学习，丰富知识储备，更新和优化知识结构。要关注学科以外的知识，由单一型转变为多面手，在课堂教学中引入时代的活水。

其次，立足当前，培养骨干，提高学校整体师资水平。骨干教师是学校教学工作的中坚力量，是学校教学工作开展的领头人。骨干教师的质量和数量，直接关系到我校教师队伍的整体水平，在一定程度上决定了学校教育教学的质量。

再次，狠抓教研，出新举措，引领教师走专业之路。教研教改工作是实施素质教育的先导，是推进新一轮课改工作的重要环节，是提高教育教学质量的重要途径。学校应该积极为

教研教改活动提供资料、经费和条件，以教研组为单位，发挥群体攻关的优势，以公开课、观摩课为突破口，进行新课程改革的系列教学研究。

人既是发展的第一主角，又是发展的终极目标。作为教育的管理者，我们要紧紧抓住时代赋予的良好机遇，坚持“以人为本”的理念，以教师的发展为本，努力把学校办成教师实现人生价值的绿洲。

管理学心得感想篇六

3月13日聆听了集团公司_董事长《关于创造优秀职业生涯的基本方法》和《激情管理》的专题讲座，结合自己的学习和工作实际，就如何不断刻苦学习，努力提高管理水平，谈谈自己的学习体会。

管理是一门科学。既然管理工作是一门科学，这就要求我们每一个从事管理工作的管理者，特别是从事企业管理工作的管理者，更要注重学习，对学习要有热情，也就是通常所说的要热爱学习、肯学习。只有不断刻苦地学习，掌握科学知识，才能提高管理水平，以适应管理工作之需要。作为企业的一名管理人员，我认为：一是要学习科学文化知识，因为它是学习一切管理知识的基础，只有学好科学文化知识，才能学习好管理知识；二是要学习企业管理工作知识，特别是要随着科学的发展、管理知识的创新，要不断的学习新的管理知识，充实自己，武装自己；三是要根据自己所从事的管理工作，学习专业知识，用学习掌握的专业知识指导工作。本人在企业从事纪检监察工作，这就要求我除了学习、掌握上述管理知识外，还要学习与本职工作有关的专业知识。第一要学习党的路线、方针、政策；第二要学习国家的法律、法规；第三要学习党内法规、党纪条款和有关规定；第四要学习行政法规和有关政纪条款；第五要学习他人的成功经验，熟练掌握查办案件的技能和技巧。只有学习、掌握了现代企业管理知识，才能驾驭管理工作，搞好管理。

管理是一门艺术。既然管理工作是一门艺术，这就要求我们每一个从事管理工作的管理者，特别是从事企业管理工作的管理者要热爱企业，热爱管理工作。只有热爱企业，热爱管理工作，才能对所从事的管理工作产生热情，才能在管理的舞台上，尽情的表演。也就是通常人们所说的爱岗敬业、尽职尽责、用心管理。作为一名从事企业的纪检监察工作人员，我认为要做好管理工作：一要热爱企业。只有热爱企业才能时时事事想着企业，维护企业的利益；二要热爱自己所从事的纪检监察工作。只有热爱本职工作才能在工作中投入的热情；三要敢于坚持原则，不怕得罪人。在工作中敢于坚持原则，不怕得罪人，秉公执纪，使违纪违规者受到处罚，以维护纪律的严肃性；四要用新的科学知识指导工作。在工作中要不断的用新的知识和方法指导自己的工作，使自己的工作质量不断提升；五要发扬“高效、严谨、精细、务实”的企业作风。纪检监察工作是做人的工作，这就要求从事此项工作的同志，在工作中要发扬“高效严谨、精细务实”的企业作风，要有对人高度负责的精神，去调查、处理每一起违纪违规案件，在查办案件过程中，要自觉地维护党员和员工的合法权益，使每一起案件做到“事实清楚、定性准确、处理恰当、手续完备、程序合法”，经得起历史检验。只有这样才能无愧于“党的真诚卫士”的称号，才能不辜负党组织和员工群众的信任；六要严格要求自己，带头遵守各项纪律和企业的规章制度。

学习使人睿智，使人增长才干，学习是每一个人做好本职工作的源泉和动力，也是每一个人做好本职工作的基础。因此，我们每一个管理者，要想提高自己的管理水平，惟有不断刻苦地学习，才能到达光辉的彼岸。

管理学心得感想篇七

参加了集团总公司举办的青年人才培训，这次培训涉及了企业经营管理中创新思维和决策的问题，尤其在创新思维方面，很符合我们企业的管理需求，对于我们在企业的经营管理方法方面起到了非常有效的提醒和帮助作用，我个人也受益匪

浅，结合分公司管理实际，我个人有以下心得：

创新用很简单的话说就是多积累把前人的经验转化为自己的经验在前人的基础上下功夫。要敢于想象要敢于探索多使用发散思维尽量避免惯性思维条件允许的可以多想一想尝试去做别人不敢做的事。

一、要善于发现问题。发现问题最主要的是需要增强观察能力。我作为企业的管理和决策者，对于运作方式和工程施工流程是最熟悉的，如何在工作中发现问题，我觉得应从以下三个方面入手：一是要善于从工艺流程入手，看一看企业的运作方式是否准确、是否符合规定要求、是否符合企业长远发展的目标；二是要善于从工程施工流程入手，看一看施工过程是否符合规范要求，各施工程序能否达到精准；三是要在整体运作过程中掌握各项环节，检查各环节是否在技术创新、质量控制、成本节约、以及绿色文明化管理方面有缺陷或者存在创新空间。这样一来，问题就不难被发现。

我个人认识到现阶段建筑市场就如同任南鹏当年经营如家一样，即将接近瓶颈阶段，国内从央企中建、中铁等到地市级建筑企业、私营建筑公司，管理水平差异、技术层次差异、资金差异等造成市场占有率逐渐失衡。我觉得我们所在的企业应该逐步与国内外大型建筑企业接轨，引进先进的经营管理模式，同时应该加强企业品牌文化建设，在经营管理创新的同时扩大企业影响力，进而促进企业的长远发展，在激烈的竞争中分一杯羹。

二、改变以往的管理模式。我们单位目前的管理模式比较死板，一直以来都是依靠主要领导来对企业的经营管理等进行决策，导致员工个人思想僵硬化，如同操作机械一样，最终导致企业管理的整体僵化。苏源泉教授所讲的“不去管理”、“群策群力”、以及“高效沟通”是目前我们企业所最需要突破的。

我认为，所谓的“不去管理”，应该是要让企业领导学会组织企业内在、外在的所有相关资源，并不是单纯的直接、集中地参与到实际管理操作当中，而是要利用一切有效资源，激励和提升员工的工作积极性与主人翁意识，为企业做出贡献；“群策群力”应该是要将领导的个人决策权转变为采纳权，把日常经营管理存在的各类问题逐一开会研讨，让所有参与人员发散性思维，群体决策后形成最终采纳意见，这样不仅会使问题得到解决，而且可以增强员工的个人归属感，使其乐于为企业的长远发展出谋献策；“高效沟通”是我们企业领导目前急需突破的难点，由于我们建筑行业分散性的特点，致使企业内部沟通不尽理想。在企业日常管理中，我经常深入施工项目，了解项目进展的同时与员工个人进行沟通，但通过今天的讲座，我才意识到我个人以及企业管理层并未与员工之间实现“高效沟通”，应当在经营管理的同时，降低姿态倾听员工提出的个人问题、对企业的建议和心声，而后及时付诸行动，形成长效。目前，我们正在新项目进行管理、决策、沟通等方面的试点，期望会取得良好的效果。

感谢集团总公司领导举办的这次培训，并感谢苏教授的辛苦准备与讲座，让我们在企业经营管理中又拓展了新的视野，为企业的长远发展积攒了新的管理方式，希望集团总公司以后多举办这样的培训，同时我们也加强自身的学习，努力为集团的繁荣发展增添自己的一份力量！

管理学心得感想篇八

潘诚老师在同学们暴雨般的掌声中走出了课室，目送着老师的离开，很多同学都有种依依不舍的感觉，有的甚至还在自言自语：潘老师讲了两天，声音一直都是那么响亮，一点都不疲倦，真是难得！而我却在想：老师们这么用心地为我们授课，我们一定要对得起老师的一片苦心，要认真听课，尽量做到知行合一，学以致用！

中国企业一路高歌三十年，在收获成长的同时，也面临诸多

全新挑战，在瞬息万变的市场竞争中，企业运营应该有怎样的思维？在中国特色的社会环境里企业战略应该有怎样的创新？变革转型的后危机时代，企业生存如何实现基业常青？比问题本身更可怕的是，我们不知道问题在哪里！主动变革、突破瓶颈、实现重生，已成为中国企业可持续发展的核心问题。潘诚老师结合20xx年企业研究实践心得，用两天的时间，向我们深度解析了企业运营的内在规律，理性反思中国企业成长历程，从宏观、中观到微观，剖析当前企业面临困局，系统探讨了中国企业变革创新之道，从战略到执行，为企业对“成长的麻烦”提供了实战解决方案。

首先，我们要探讨的问题是：后危机时代，企业运营应该有怎样的思维？

第一、未来综合竞争力的重点在于企业的软实力，软实力就是价值观念、管理模式、知识创造等等，素质决定未来、能力决定成败。企业经营将由“机会导向”转为“能力导向”；从“规模至上”转为“效益至上”；从“稳态经营”走向“转折经营”；从“企业价值”延升向“社会价值”。

第二、就是标杆学习，标杆学习首先要寻找标杆，再界定差距，跟最好的比我在哪；与行业的世界最高与平均水平接轨对标或者与类似企业经营的他业借鉴；找出企业能力的时空标准，知道最好的，做到平均的。然后实行变革创新，最后是最佳实践。

第四、系统竞争，过程好结果才会好，慎防顾此失彼，防止短板效应；学习华为集团鼓励人人当雷锋，但决不让一个雷锋吃亏的企业文化。核心劣势，防止乘零效应；系统优化，防止摩擦效应。

第五、知行合一，想的与做的一样好。一个企业有了发展的战略，只是说明定出了做正确的事情的方向，而要把事情做好就要靠执行。执行力等于职责的理解力、管理的操作力、

方法的创新力、高层的理念、中层的技能与基层的习惯之和。执行力是组织的系统工程，那么，靠什么来提高执行力呢？靠的是信念和信仰、培训和工具。“工具”包括目标科学、职责清晰、制度、流程、考核、激励、能力的提高等等。

第六、持续发展，永续经营的能力，笑到最后剩者为王。例如：价值观共识，讲诚信是关键；再如：机制的保证，民营企业上市的目的就是将一个民营企业家族化的公司转型为规范化的公司。持续发展另外的关键点在于学习与适应，要与时俱进。

第七、研究过往企业失败的原因，研究失败更有价值。现代企业失败的原因可以归纳为以下几种：

- 1、现金断流式；
- 2、自然衰老式(无疾而终)；
- 3、信誉毁坏式(如三鹿、双汇、味千和达芬奇等)；
- 4、四面楚歌式(盲目多元化、小有成就就盲目自大，如春兰空调、春都火腿肠)
- 5、环境突变式(如“小灵通”)；
- 6、挥刀自宫式(自身犯错而导致公司灭亡)。

第八、运营之道，也就是企业战胜危机之法。

首先，要“正”，即合法、合德；然后要“实”，实实在在、低调务实；

再要“强”，要有核心竞争力，有独门绝技；

最后要“久”，基业长青，学会坚持、忍耐，剩者为王，邓

小平曾说“发展是硬道理”，潘老师说：我们做企业不死才是硬道理。

第二点，我们要探讨的是：在中国特色的社会环境里企业战略应该有怎样的创新？企业的变革转型有被动和主动两种，例如：竞争对手推出新产品；政府的新政策；客户的潜在需求变化等促使企业在危机中变革转型，称为“被动转型”。无论是主动转型还是被动转型，我们坚决要系统规划、结构思考出变革的方式，过程是关键。要避免两大误区：

- 1、盲目多元化；
- 2、轻易去核化。

企业转型有三种选择：

- 1、整容：局部调整，优化组合，在原有的基础上优化和改良，实现效益提升；
- 2、变性：基因改造，脱胎换骨，从原来的业态跨越到新兴产业，实现产业升级；
- 3、自杀：壮士断臂，另起炉灶，大破大立，用休克疗法在战略方向上实现大转移。

往往在变革过程中都会遇到一系列的麻烦而阻碍变革，我们要分析出原因，让变革顺利进行。首先，领导的心态坚决不能急躁，不能期望一蹴而就；更不能狂躁，不能以为“老子天下第一”；还不能烦躁，不能疏于组织管理；再就是不能焦躁，遇事要沉得住气；最后就是不能暴躁，犯错就要反省。变革过程中企业的领导者还不能有“三分钟热情”、“怀疑印证”、“灰色|情绪”、“看客心理”、“赌博心理”这些文化方面的原因；还不能出现管理方面的原因，比如计划太大，资源分散、变革目的不清晰、没有专门组织的规划、变革和经营不

相关、旧利益团体的影响、变革的方式太迅猛缺乏节奏、无法容忍混乱期等等。

企业持久变革需要行动、方向、带头人、归属感、解决方案和结果。没有行动，就没有变革的需要；没有方向，就没有清晰的愿景共识；没有带头人，就没有决策层的支持和行动；没有归属感就不会有员工的参与；没有解决方案就没有相应的组织和流程；没有结果就没有绩效评估，那么持久的变革就不能成功。一个领导者要具备科学、艺术、宗教这三种要素，科学能让人辨别真假，他是人的理性所在；艺术能让人辨别美丑，是人的感性所在；宗教能让人辨别善恶，是人的灵性所在。

最后，我们要探讨的问题是：变革转型的后危机时代，企业生存如何实现基业常青？

无论哪一种转型方式，都离不开战略、资本、产业、人力、管理这五个环节的合理匹配和良性循环。我们也可以让自己的企业实施利基战略走向强大，利基战略就是企业选择一个较小的产品或服务领域，集中力量进入并成为第一，从当地市场到全国再到全球，同时建立各种进入壁垒，逐渐形成稳定、持久的地位和竞争优势。

我们常问：什么行业最能赚钱？而我们真正要思考的却是：我们能赚什么行业的钱？首先，我们来谈谈战略，战略就是“想好”、“能做”、“敢做”、“可做”、“该做”这五个要素的集合点。战略能帮我们解决什么问题呢？战略不是去决定“明天做什么”？而是去决定“今天必须为不确定的明天做什么”？战略不是去消除风险，而是提高承担更大风险的能力。计划必须量化，而战略则不一定，战略更是思想，分析和判断。战略制定前必须先做战略分析，分析内外部环境，分析利益相关者，资源与能力分析；接着作战略选择，作出可能战略方案的拟定，可选战略方案的评估，战略方案的选择确定。

战略制定必须遵循三大核心。

1、特色，就是以独特性赢得顾客，提供特殊产品服务、满足特殊消费群体、特殊途径满足顾客，如“王老吉”，提供的是有特色的凉茶。

2、取舍，就是权衡利弊作出选择，君子有所为有所不为，鱼和熊掌难兼得，和谐共生留余地，如万科，专攻居住式房产而成为中国当今房地产业的龙头老大，这就是“取舍”。

3、组合，就是环节配合整体最优，产业组合协同效应、市场网络协同效应、资源竞合协同效应。最后，进行战略实施，进行资源计划的分配，组织结构的设计，战略跟踪调整。

创新变革战略的实施离不开人力资源队伍的建设，我们常说要“以人为本”，其实“以人为本”的真实含义是组织目标和个人目标的高度统一。企业人事管理不当，强力的约束人只会造成人员流失、员工缺乏敬业精神和对职业的忠诚，激励失效、绩效低下，机构臃肿，人浮于事等等。人力资源管理最重要的是要培育人、用对人、激励人，每一个在岗位上有造诣有贡献的都是人才，用好你身边的人比什么都重要。建设一支良好的能给企业带来超值绩效的员工队伍有七个步骤：

1、搭平台，制度留人比感情留人更长久；

2、给掌声，物质激励与非物质激励结合，正激励与负激励结合；

3、分钱财，钱聚人散，钱散人聚；

4、另眼看，有用的就是人才，英雄不问出处；

5、造风景，营造独特的文化氛围感动员工；

6、抓培训，不怕慢就怕站，找到路就不怕路远；

7、找外援，造船不如买船，买船不如租船，“不为其有，只为其用”。

后危机时代企业变革创新还要遵循六个管理原则，那就是经验管理、科学管理、行为管理、精益管理、文化管理和自主管理。要清晰的给自己企业的转型战略定位。

3、竞争地位的定位，尽量避免做行业“老大”；

4、发展空间的定位，不要急于扩张。

为什么中国的企业都偏好多元化呢？那是因为中国的市场变化速度太快，多元化有时可以抵御风险，中国的企业缺少核心技术优势，没有专业化运营的能力，国内市场宽广辽阔，多元化更容易发展，再就是体制和政治、经济环境的影响。实行多元化也不是不可行，实行多元化经营要考虑以下六个方面的问题，第一个问题就是，首先要考虑“基础稳”，要清楚在当前市场上，您比对手做得更好的是什么？然后要考虑“进得去”，您为在新市场取得成功，必须具备什么优势？第三要“站得住”，进入新业务能否迅速超越其中现有的竞争者？第四要“无冲突”，多元化是否会破坏公司现有整体战略优势？第五要考虑“能取胜”，在新业务领域公司是否有可能成为优胜者？第六个要考虑的问题是“有发展”，多元化是否能为公司进一步发展打下基础。

最后，在后危机时代，针对企业现有的实际问题，我们要遵循变革创新的十大思路：

1、变新，新的商业模式；

2、变精，精益思想；

3、变绿，绿色经营；

- 4、变快，敏捷服务；
- 5、变柔，柔性管理；
- 6、变尖，寻找尖端技术；
- 7、变仁，承担社会责任；
- 8、变轻，超轻资产；
- 9、变高，高附加值；
- 10、变长，永续发展。

在中国现有的国情下企业的生存规则是：一定要树立自己的信誉，要懂得取钱之道比取钱之术更重要，要慎重选择合作伙伴，一个人要飞得更高、更远，取决于身边与你同行之人，要合理避税而不是拙劣偷税，要经常上网，记得看《新闻联播》，别把钱看得太重，要善于总结别人的成败得失，不要用黑白道的规矩去解决商业冲突，不要追求事必躬亲，要懂得离场，要给自己留条后路，预防众叛亲离。