# 2024年公司管理心得体会及感悟(汇总10篇)

作者：心如止水 更新时间：2025-06-19

*公司管理心得体会及感悟一去过庙的人都知道，一进庙门，首先是弥陀佛，笑脸迎客，而在他的北面，则是黑口黑脸的韦陀。但相传在很久以前，他们并不在同一个庙里，而是分别掌管不同的庙。弥乐佛热情快乐，所以来的人非常多，但他什么都不在乎，丢三拉四，没有好...*

**公司管理心得体会及感悟一**

去过庙的人都知道，一进庙门，首先是弥陀佛，笑脸迎客，而在他的北面，则是黑口黑脸的韦陀。但相传在很久以前，他们并不在同一个庙里，而是分别掌管不同的庙。

弥乐佛热情快乐，所以来的人非常多，但他什么都不在乎，丢三拉四，没有好好的管理账务，所以依然入不敷出。而韦陀虽然管账是一把好手，但成天阴着个脸，太过严肃，搞得人越来越少，最后香火断绝。

佛祖在查香火的时候发现了这个问题，就将他们俩放在同一个庙里，由弥乐佛负责公关，笑迎八方客，于是香火大旺。而韦陀铁面无私，锱珠必较，则让他负责财务，严格把关。在两人的分工合作中，庙里一派欣欣向荣景象。

其实在用人大师的眼里，没有废人，正如武功高手，不需名贵宝剑，摘花飞叶即可伤人，关键看如何运用。

曲突徒薪

有位客人到某人家里做客，看见主人家的灶上烟囱是直的，旁边又有很多木材。客人告诉主人说，烟囱要改曲，木材须移去，否则将来可能会有火灾，主人听了没有作任何表示。

不久主人家里果然失火，四周的邻居赶紧跑来救火，最后火被扑灭了，于是主人烹羊宰牛，宴请四邻，以酬谢他们救火的功劳，但并没有请当初建议他将木材移走，烟囱改曲的人。

有人对主人说：\"如果当初听了那位先生的话，今天也不用准备筵席，而且没有火灾的损失，现在论功行赏，原先给你建议的人没有被感恩，而救火的人却是座上客，真是很奇怪的事呢!\"主人顿时省悟，赶紧去邀请当初给予建议的那个客人来吃酒。

管理心得：一般人认为，足以摆平或解决企业经营过程中的各种棘手问题的人，就是优秀的管理者，其实这是有待商榷的，俗话说：\"预防重于治疗\"，能防患于未然之前，更胜于治乱于已成之后，由此观之，企业问题的预防者，其实是优于企业问题的解决者。

**公司管理心得体会及感悟二**

古人讲一日三省，我到办公室工作四月有余，作个小结，一为奉行“做事就要做好”的原则，二为自省，不致浑浑噩噩、一团乱麻、疲于应付。

八月来，总有疏忽大意之错、常有经验不足之缺、时有思虑不全之误、偶有松懈懒散之过。幸而领导关照指教、同事宽容帮衬，也是烦恼少、欢乐多。

八月来总结以下些许经验或者说教训：

一、学会理解

学会理解包含两层意思：一是能够准确理解文件精神和领导意图。如果“拿起半截就开跑”，白做了无用功，又浪费了时间，说不定还要闹笑话。理解文件精神和领导意图基于对政策业务，对全局工作的熟悉，不要满足于做“传输带”，而要成为“枢纽站”，避免业务不通、政策不清，导致心里没底、说话不“硬”。理解任务时要细品慢听，做起来才既快又好。二是同事之间要相互理解。要发自内心与人为善，光明正大，为人正直。闲谈莫论人非，静坐常思己过。

二、做事认真

做事要认真靠谱，一方面要做到文经我手无差错，事经我手请放心。机关的文字材料，要做到既没有错别字、语病、标点符号、序号、格式等低级失误，也没有政治态度、政策不清、语意不明、职责不清等严重错误。无差错是基本要求，要根据材料类型力争做到或简洁准确或生动形象，读来不觉空洞，读后余音绕梁。做事要事前多请示，随时报告工作进展情景，事后多汇报，完成一项回复反馈一项。另一方面要担职责、守纪律。担职责要责无旁贷，守纪律要守住底线，既要以小见大，也要以小戒大，不要因小失大。

三、有条不紊

办公室工作千头万绪，大到政策落实，小到清洁卫生，一进单位，各种事蜂拥而来，我开始到办公室连记这些事都忙可是来，始终感到脑袋一团浆糊，工作一团乱麻，之后借助app工具管理待办清单，才算解脱出来。办公室归根结底仍然是一个工作岗位，有其规律。一是要成为“行家”，快刀斩乱麻，抓得住重点，搞得定急事，解得了难题，理得清方向。二是要成为“管家”，细针挑乱麻，事无巨细都了然于胸，随时跟进，及时沟通。三是要成为“预言家”，工作过程构成台账档案，分类存放，随时谋划，随时准备，该备份的备份，该收藏的收藏，做到领导一问便知，一呼即应，随口要随手到。

四、主动思考

主动思考而不是被动理解，这句话说来是大道理，但有几点具体做法：

(一)让领导做选择题而不是简答题。对工作要有想法，对问题要有提议，要讲出一二三。不能仅有态度，没有思路，没有思路就是没有态度，不能光讲问题，不讲解题。

(二)有问题先问自我。和第一点相似，可是也算具体做法。其实任何事情都能够先问自我，问自我能启发自我，也能反过来检视问题的必要性、合理性，好问题才能有好答案。

(三)还能够做得更好吗?不要等到领导来安排工作。应当时常问自我：还能够做得更好吗?做好本职工作绝不限于“听命行事”，要主动进取、自动自发的提高自我的工作本事，这样才能不为工作所累，真正做到游刃有余。

五、培养气质

办公室工作要有充沛的精力，清醒的头脑，举重若轻，干练从容，外圆内方，一个形容猥琐、体态慵懒、说话硬梆梆、行事软绵绵的人怕是做好不办公室工作。我发现做到以下几点的人在机关单位十分受欢迎，也时刻提醒自我。

(一)见人常问候，见面常微笑。

(二)不急不躁，不卑不亢，自信明朗。

(三)不怕做事的年轻人。

当然，要做好办公室工作还有太多东西要学，期望下次写总结能有新的发现和提高!

**公司管理心得体会及感悟三**

我经过10天培训学习，很有收获和启发，特别是顶天立地做中层、非人力资源经理的人力资源管理、非财务人员的财务管理、高绩效团队打造这四门课程的讲解，其中相关内容和方法很值得学习和借鉴，开拓了自己的思路，对今后的工作和管理能够进一步促进，不能一味的按照老的办法去做，而应该用科学的方法和技巧去管理，更能提高工作效率和少出现失误。下面是通过这次学习，自己的几点体会：

1、高度决定视野，同时正确的决定和高效的执行力，才是正确战略战术的保障，才是实现项目管理目标有力保障。作为一个中层管理者，承上启下，更应该开拓视野，补充知识，提高决策水平和准确率。第一，先要找准位置做对事，要从领着干、到看着干、再到笑着看。第二，扮好角色进行有效的沟通，对上级沟通应该注意方法、摆正位置、带上方案、结果优先、有效反馈、掌握分寸、工作到位而不越位、补位而不缺位；对同事的沟通，应相互配合协作、换位思考、尊重对方、共同努力、达到共识；而中层又是下属技能的辅导者、心态的建设者、行为的监督者、绩效的改善者和生活的关心者；对下属应及时引导、正确表扬、恰当批评、使他们更好的提高自己的潜力。第三，中层角色的转变才能走的更远，主动担当，充分发挥每个人的主观能动性和团结协作能力，才能更好的提高管理水平，从\"要我做到我要做转变，从赶着走到领着走的转变，从面子型到原则型转变\"，自己的问题自己解决，不给领导添麻烦；中层干部当坏人，团队才有执行力，执行才能彻底到位，从业务型到管理层转变，抓业务而不是做业务，懂业务更要懂管理，让员工成为业务高手，让自己成为管理高手，从忙碌型到效率型转变，就要借助于先进的知识和管理方法，例如：帕累托原则、六点优先工作制、艾森豪威尔原则等等。从而提高工作效率达到事半功倍的效果。第四，高效的执行力，团队的狼性是目标实现的保障，努力做事只能把事做对，用心做事才能把事做好，培养团队学习大树原理，高效的执行力就是没有借口、没有理由、没有抱怨、工作到位、不达目的不罢休！第五，带好团队管好人，一个好的团队必须有统一的思想，只有思想统一，才能统一行为，用人如器，择其长避其短，风筝式授权，走动式管理，以有效的机制，去激发团队活力，使其形成战斗力。第六，合理有效的改善员工的绩效，使每个人充满工作热情，把潜力发挥到极致，就如下所说，如果你懂得员工现在需要什么，就能管理他的现在；如果你懂得员工未来需要什么，就能管理他一辈子。

2、管理者要做的就是激发和释放人本身固有的潜能，去创造价值，去体现个人价值、员工价值、企业价值、社会价值；选择特质潜力、人生价值与企业的制度、战略、文化相一致的人，进行考核和筛选，培育开发和使用测评，将人才配置于合适的岗位，使人才为企业创造财富。中层管理者更是有责任指导、支持、激励与合理的评价下属的工作，使其尽快成长起来，即：选对人、用好人、多育人、留住人、发展人，而不只是项目目标的完成就ok了。利用star法则去选人（情景、任务或目标、行动和结果）、做到知岗、识人、匹配，合适的人放在合适的岗位上，使其长处得到发展，短处得以克服。不要让你的同事为你干活，而让他们为我们的目标干活，团结在一个共同的目标下，要比团结在一个人的周围所激发能力和效率要高的多，善于发现和培养核心员工，好的心态与企业文化匹配、好的性格与团队匹配、好的能力与岗位匹配、好的潜质与企业未来匹配。同时加以正确的激励，使其与企业共发展和成长。

3、项目管理中，充分获取干系人的支持，弄清干系人的需求，吸引更多干系人的参与，更好让干系人为项目目标服务，是完成目标的关键，同时以wbs（工作分解结构）法在项目管理中心加以实施，更加科学的去管理，提高效率、避免失误、节约成本这是本次学习课程——项目管理的一个收获，其他的项目管理内容和铁路行业项目管理运用不太合适，也只是了解一下。

4、非财务人员的财务管理课的学习，感受很深，触动很大，在听课做题过程中，后背直冒冷汗！作为一个项目管理者要有三种能力（战略思维、资源配置力、控制能力），运用财务思维去管理项目，才能更好的完成目标，明白了财务管理在项目管理中的重要性是企业持续经营的基础，资产负债表是企业的底子，现金流量表是企业的日子，利润表是企业的面子；财务管理的财务健康体系、利润和现金流三要件，更是与企业经营息息相关！现金流更是企业管理过程中的定时炸弹！！！企业管理以财务管理为中心，财务管理以资金管理为中心！未雨绸缪，在项目管理过程中进行严格的成本控制和分析，做好全面预算和内控及风险管理，确保资金有效健康运作，为项目为企业持续经营服务。

5、打造高绩效团队课程给我的感受就是一个强有力的团队就是一种声音，没有共识，就没有合力！管理就是持续改变习惯的过程，就是达成共识的过程。其特征必须有合作性、自动性、思考性、强制性。高效的管理者应具备以身作则，身先士卒，凡是以团队利益为首，具有较强地协调与激励他人的能力，懂得有效地授权，而高效的员工则应有积极的工作态度和具有不同的专业知识、技能和经验。而管理者应更好的听取员工的意见，避免被反制约，正确引导他们自我做主自我操心！高绩效团队就是执行力到位，到位就是有结果的行动！企业靠结果生存，员工靠结果赚钱！标准加复述是执行落实的关键，执行到位的三大要件就是：标准、制约、责任！有效安排工作提高执行力的关键是任务的责任人性、任务的完成标准和量化、任务的时间节点以及任务结果的考评。循序渐进，才能日事日毕，日毕日升，高绩效团队才有战斗力。

**公司管理心得体会及感悟四**

刚刚熟悉这里的一草一木，就要暂别xx公司了，在这段时日里，我所见、所闻，无不被这里所弥漫的和谐气氛所感染；被员工所表露出的团结意志所折服;为公司所映射出的欣欣朝气所吸引。这里只有兄弟和朋友，权势和敌对不被这里所接受，在这里你能看到员工和经理一起工作、一同吃饭、一块娱乐，或许世俗的称谓“老大”更能标示这是一个团体，所以经理被称为老大。或许一份感情更能系住每一员工的心，所以这里不存在罚单。人性化管理的理念，似乎在不经意间，被释放到这里的每一处细节。那么，在此我也借xx公司所取得的管理效绩，浅释一下人性化管理理念。

马斯洛的需求层次理论及人类研究结果表明，人类具有自然属性的同时具有社会属性，从低到高分别是：生理上的需求、安全上的需求、感情上的需求、尊重上的需求、自我实现需求。

公司在管理过程中，一定要清晰地认识到，员工这五种不同层次地需求，并且要能意识到员工处于何种阶段，只要满足员工工作、生活、学习各方面地不同层次需求，员工就会拥有积极的工作态度，责任感与归属感加强，乐于生活，勤于工作，创造出良好的工作效绩。

公司的效益实现要以人为本，因为人是生产劳动的主体。员工的意志表现无不与公司的产出收益息息相关，如何最大化地调动人生产的积极性，是摆在公司发展面前的头等大事，人性化管理理念，无疑将成为公司领导最优化的选择。人性化管理就是在整个公司管理过程中，注意到人性要素，以充分开掘人的潜能为工作的管理模式，至于具体内容有很多因素，包括充分的物质刺激和精神激励，给人提供各种成长与发展的机会，注重公司和个人的双赢战略，制定员工的生涯规划。它是一种超越，是一种更高层次的管理细化方式，人性化管理认为：人性是管理的出发点，管理应关心人，爱护人，并把这种尊重和关爱细化城管理实践中的细枝末节，人性化管理的全部内涵，并不是发现人性，挖掘人性，而是在管理实践中，尊重人性，体现人性，一切以人性考虑的姿态来看待管理，使人在管理中的主体地位得到最大化的张扬。

那么面对死板的规章制度，如何实现制度和感情地有机渗透，成为人性化管理落实过程中的主要问题。制度，严格来说，是指执行制度和改变制度，合理有一个很重要的原则，就是更好地体现制度的价值。制度要合理，要适用，基本要求是，符合实现公司效益最大化目标和充分调动员工生产积极性。那么，面对相对活跃和不确定的人性化因素，规章制度无法及时地随时间的发展、环境的改变而轻易地变动，否则就会破坏制度本身所体现的理论上封闭性。这就要求我们，在具体执行过程中，要以人为本，随机应变，具体问题具体分析，体现出规章制度上的与时俱进性，体现为每一个员工建构施展才华的平台，提供创造价值的机会，使人人都能与公司共同成长，在这种充满活力的工作环境中，职工的理想和行动与公司的发展目标相协调，员工为公司创造价值，公司也同时为员工创造价值，实现这种在管理过程中的“理性+感情”的合作共赢模式。

实现利益是员工工作的首要目标，是员工最关心的问题，所以如何实现利益地合理分配，对于公司的安定团结至关重要。利益所涵盖的范围很多，包括物质利益、经济利益、精神利益等，公司管理阶层要善于与员工换位思考，多站在员工的立场上面对问题，深入到员工内部，勤与员工交流，了解每一员工的习性、乐趣之所在，在利益分配时，能做到明察秋毫、合理分配、充分协调，有效杜绝不安定因素的生成，为公司的发展提供一个和谐的内部环境。

如果把人和公司比作硬件，那么文化无疑是启动、运行硬件的软件，实现公司的人性化管理，应该构建成一种和谐的集体文化，并把这种文化当作员工认知和行动的方向标。实现与制度的有机结合，既要用制度管理，又要以文化为支撑，提高员工的认识，养成良好的职业道德，进一步增强遵守合理规章制度的自觉性，变“要我干”为“我要干”这样员工就能更积极主动的工作，为公司的发展有所作为。

员工关系管理是人力资源管理工作的重点。员工的工作压力，生活压力不断加大，如何保持积极的心态，乐于工作，如何保持良好情绪，建立团结合作关系的问题日益突出。人性化管理要求我们要善于倾听员工的心声，接受员工的意见，员工工作中遇到问题时，多些教导与激励，少些埋怨和责骂，员工生活中遇到困难时，多关心与帮助，以多种渠道同员工建立兄弟般友谊关系。

以上理念，无不是xx公司管理活动中的理论缩影，人性化管理已经成为xx公司管理活动中独具特色的一部分，xx公司的领导阶层在默默地探索着，行动着，xx公司的职工正在尽情地工作着，奉献着，公司也在发展着，壮大着，这里已经逐渐形成，管理和谐、发展和谐、文化和谐、利益和谐、外部和谐、个体和谐的局面。

**公司管理心得体会及感悟五**

今年8月份调入\_物业管理处以来，我努力适应新的工作环境和工作岗位，虚心学习，埋头工作，履行职责，较好地完成了各项工作任务，下面将八月份个人工作总结如下：

一、自觉加强学习，努力适应工作

我是初次接触物业管理工作，对综合管理员的职责任务不甚了解，为了尽快适应新的工作岗位和工作环境，我自觉加强学习，虚心求教释惑，不断理清工作思路，总结工作方法，现已基本胜任本职。一方面，干中学、学中干，不断掌握方法积累经验。我注重以工作任务为牵引，依托工作岗位学习提高，通过观察、摸索、查阅资料和实践锻炼，较快地进入了工作情况。另一方面，问书本、问同事，不断丰富知识掌握技巧。在各级领导和同事的帮助指导下，从不会到会，从不熟悉到熟悉，我逐渐摸清了工作中的基本情况，找到了切入点，把握住了工作重点和难点。

二、心系本职工作，认真履行职责，做好个人工作总结报告

(一)耐心细致地做好财务工作。自接手\_管理处财务工作的半年来，我认真核对上半年的财务账簿，理清财务关系，严格财务制度，做好每一笔账，确保了年度收支平衡和盈利目标的实现。

一是做好每一笔进出账。对于每一笔进出账，我都根据财务的分类规则，分门别类记录在案，登记造册。同时认真核对发票、账单，搞好票据管理。

二是搞好每月例行对账。按照财务制度，我细化当月收支情况，定期编制财务报表，按公司的要求及时进行对账，没有出现漏报、错报的情况。

三是及时收缴服务费。结合\_\_\_\_的实际，在进一步了解掌握服务费协议收缴办法的基础上，我认真搞好区分，按照鸿亚公司、业主和我方协定的.服务费，定期予以收缴、催收，20\_年全年的服务费已全额到账。

四是合理控制开支。合理控制开支是实现盈利的重要环节，我坚持从公司的利益出发，积极协助管理处主任当家理财。特别在经常性开支方面，严格把好采购关、消耗关和监督关，防止铺张浪费，同时提出了一些合理化建议。

**公司管理心得体会及感悟六**

12月2日晚上19：30分，在xx公司办公楼5楼会议室，由资深生产管理专家、顾问、讲师刘翔刘老师，亲自为xx的管理团队实施培训。培训的课程为《管理人员心态培训》，公司总经理陈总也亲临现场，生产中心、无缝事业部的高管均亲自带领所属团队参加学习。培训过程互动性强，理论联系实际，学员均表示获益匪浅，以后要加强自身学习，努力提升个人综合管理能力。

第一：什么是心态？如何调整工作心态？

刘老师以“半杯水”为例，深入浅出，阐述了积极的人、消极的人的不同心态，以及发展轨迹。由此我联想到在日常生活中我们有时会听到：“我为公司干活，公司付我一份报酬，等价交换而已。我只要对得起这份薪水就行了，多一点我都不干。工作嘛，又不是为自己干，说得过去就行了。”这种“我不过是在为老板打工”的想法很普遍：在许多人眼里，工作只是一种简单的雇佣关系，做多做少，做好做坏，对自己意义不大，达到要求就行了。

我们到底是在为谁工作呢？我觉得只有抱着“为自己工作”的心态，承认并接受“为他人工作的同时，也是在为自己工作”这个朴素的人生理念，才能心平气和的将手中的事情做好，也才能最终获得丰厚的物质报酬，赢得社会的尊重，实现自身的价值。

第二、管理对象中，是管理者难管？还是员工难管？

刘老师依据近三十多年的管理经验，得出一个结论：管理者比一线员工更难管理！工作中多数的问题都是管理者自身的问题。心态消极、负面情绪严重、言行不一等等。

对于此结论，我比较认同，作为管理者，不管做任何事情，都应将心态回归于零：把自己放空，抱着学习的态度，将每一次任务都视为一个新的开始，一段新的体验，一扇通往成功的机会之门。

当你开始推诿责任，当你丧失工作激情，当你对工作产生怨恨的时候，请暂时停下手中的工作，静静反思一下这个简单而又包含着深刻人生意义的问题“我现在的心态好不好？”多问几句这个问题，一定要记住做任何事情一定要有积极的心态，一旦失去，要学会调整心态。

第三、管理人员应具备的九大能力。

管理者应具备的九大能力，包括技术、沟通、协调、情绪、洞察力、抗压力、文化素养、处理问题能力、口才。

**公司管理心得体会及感悟七**

听了x老师两次的课程培训，我的收获是颇多的.。生活中，我们每个人都面临许许多多选择，我们可以选择自己的职业，也可以规划自己的未来。由于每个人的阅历不尽相同，所以大家对生活的理解也不同，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子！因此有人选择了索取与享受，而有人则选择了给予与奉献，还有大量非常善良但心态与行动却一直在摇摆的寻常百姓。这也就形成了日常的文化差异。

x总提出我们xx公司管理的核心是“以人为本”，有人这样说，一个企业应是一所学校、一支军队和一个家庭，这种比喻确实有其道理，他告诉我们一个企业要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，这也许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，在思想上能有机地溶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，特别是前者尤为重要。

来到xx公司就职，我们每个人都有一种期待：希望通过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅是物质上的，而且也包括精神上的。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让xx这个团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应，是我们迫切需思索的问题！

我们在工作的过程中应该贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”的原则，而不是把它当成一种口号，而是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、务实这是xx公司的企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、责任敬业、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，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀，是xx公司人集体智慧的结晶。

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。 如经营理念、管理理念、服务理念、风险理念、人才理念等等一系列形成企业文化的一个组成部分。

一个拥有优秀文化的企业，在今后的市场竞争中，才可能得以生存和发展，其资本才可能不断增加，而且成为真正有价值的资本，否则，再多的资本也不过是一堆废纸，因为它会在今后的市场竞争中逐渐丧失。

公司的企业的文化是开放的、包容和不断发展的，所以只要我们继承这种文化，并将其发扬光大，集体团结一致共同奋斗，我们有理由相信xx的明天会更好！

**公司管理心得体会及感悟八**

今天我参加了公司组织的培训课程，听了老师热情生动的讲解，内心深受震撼，对企业文化、企业管理和企业发展有了更加深刻、更高层次的认识，结合8年来的工作实际，我深有感触，体会总结如下：

一、商道即人道，学好经商要先学会做人。

世界观决定方法理论，对商道的认识，是一个企业、一个人对商业行为的根本看法，一个企业或个人持什么样的商道观念，也就决定了他在商场上的的商业行为。“商道即人道”是中国红顶商人胡雪岩的经商之名言，是谓从商首先是人与人打交道，从商先做人，做人先讲诚与信，讲诚信才可以从商立事，所谓和气生财、诚信经营既是人性也是商道，以做人的方式做生意，是一种信念，一种责任，互为因果。一个企业要在现如今激烈竞争的环境中得以长久的生存，必须要恪守商道，以人为本、诚信经商，做生意不仅仅是为了赚钱，更重要的是为了获得人心，一个企业、一个商场能够获得大众的认可，自然也不愁利润，如此就良性循环，持续发展；如若一心只为赚钱，丧失人性、丢掉人心，最终是无钱可赚，无疾而终。

对于一个商场而言，面对硝烟弥漫的商战场面，要想取得胜出，首先要做好商道，端正做生意的态度，以人为本、诚信为本、文明经商，以真诚的心态获取人心，这样才能够得以生存。在商场内部管理中要以人为本，关心员工的生活和工作，在管理环节中处处体现企业对员工的关怀，发挥每一个人的力量，形成一个有凝聚力、向心力、自豪感的集体，共同的为企业的发展贡献力量。在对外经商中，要诚信为本，以人为本，真正的将每一位顾客当做上帝，提高产品质量，提升服务态度和服务质量，获取人心，从顾客的角度出发，为每个人服务以至满意，让商场的品牌深入人心，让顾客信任商场、选择商场、推荐商场，这样不愁业务的增加，不愁利润的增长。

二、品质即价值，抓住利润先抓住品质。

商品的品质是指商品的内在素质和外在形态的综合，前者包括商品的物理性能，机械性能，化学成分和生物的物性等自然属性，后者包括商品的外形，色泽，款式或者透明度等。提高商品的品质具有十分重要的意义，因为品质的优劣直接影响商品的使用价值和价值，它是决定商品使用效能和影响商品价格的重要因素，在当前国际竞争空前激烈的条件下许多国家都把提高商品的品质，力争以质取胜，作为非价格竞争的一个主要组成部分，决定了生产者和商家在竞争中的地位，也是营销的重要手段。

对于商业企业来说，我们关注的品质不仅仅是商品本身的质量，更多的是对服务质量、消费环境的要求，产品质量能够带来高价格，服务质量也能够带来高价格，有时甚至比产品本身更重要即。消费者都期望在消费过程中能得到热情对待，期望任何地方都有令人舒适的消费环境。服务热情，环境洁静，诚信无欺，是消费过程中应尽的责任，同时也是一个企业核心竞争力的重要组成部分，只有不断的提高商场的产品质量、服务质量才能够将消费者留下，才能够让消费者再次光临。商场在不断提高服务品质的同时，还需要不断的创新品牌，将现有品牌做大做强的同时，不断的研究新问题，捕捉新趋势，引进新产品，始终站在高品质、新品种的前沿，才能够创造新的价值，才能够提高利润，才不会被市场所淘汰。

**公司管理心得体会及感悟九**

20xx年11月3日至11月5日，为提高矿业公司管理人员的综合素质，矿业公司组织了管理人员和后备干部综合素质提升培训。在为时三天的培训中，课程安排紧凑，授课内容丰富，结合了工作实际，受益匪浅，期间，也进行了军事训练，以及去新平武装部进行了打靶训练。在三天的培训中，我自觉遵守学习纪律，学习态度端正，学习目的明确，带着思考进行学习。虽然这次培训时间短，内容多，但各位领导课件准备充分，内容广泛，涉及到工作的方方面面，讲解深入浅出，结合工作实际，条理清楚，使培训取得了很好的效果。下面我就本次培训，通过自己的学习和思考，有以下几条心得体会：

本次培训，学习了项目建设管理、推进企业文化建设、企业日常工作管理、安全环保法律法规解读、人才培养、提高执行力以及财务知识等方面的内容。培训期间，柴立新书记重点讲授了《发挥政治核心作用促进企业健康发展》方面的内容，对在\"新常态\"下，如何发挥政治核心作用、以及贯彻全面从严治党，加强强企业基层党组织建设存在的问题及原因分析等方面的思考进行了讲解；徐士申董事长讲授了《统一思想、坚定信心，深入推进对标降本创新创效各项工作，加快实现矿业公司转型发展》方面的内容，对目前国际国内、以及昆钢和矿业公司面临的经济形势进行了深入的分析，对以后的工作进行了部署及讲解，结合实际，明确方向；观看了《管理有方》短片，学习了管理者在日常管理过程中遇到的问题该如何应对，内容新颖；同时，邀请了新平武装部教官进行了军事训练，体会到了军事化管理的内涵：令必行，禁必止。通过本次培训，充实了知识，明确了方向，武装了思想，为我们今后的工作有了更好的指导意义。

本次培训，无论在相关专业知识的学习上，还是在思想认识上面，对自己都有很好的启迪作用。作为一名基层管理者，在日常的管理过程中如何更有效的带队团队，提高团队的执行力，增强团队的凝聚力，在本次培训过程中，都有很充分的讲解。李金恩总经理的\"如何做好项目建设管理工作\"授课内容，从做好项目建设管理的必要性、项目建设前期工作、设计管理、招投标管理、施工管理、合同管理、项目验收等几个方面进行了讲解，使我对项目建设的管理工作有了更清晰的认识，相信在以后组织的项目部内部实行的相关技改项目，通过加强管理，现场的施工管理会更加的规范；张春华副总经理的\"推进企业文化建设引发的思考\"授课内容，从企业文化的内涵和外延、我们的核心价值观、文化的融合与完善、文化理念运用以及规范公文格式，廉洁文化建设等方面进行了系统的授课讲解，企业文化是一个企业内部所展现出来的气质，能够增强企业员工的执行力和凝聚力，所以企业文化的建设在现代企业管理中的运用越来越广泛，尤其是廉政文化建设，如何使党员干部做到廉洁从业，如何在党员干部的思想意识里面扎下廉洁从业的根，不仅要对相关的条例、法律法规的深入系统的学习，还要营造一个风清气正的工作环境，规范工作流程，开展廉政风险防控体系建设；包继锋副总经理的\"浅谈矿山企业内部日常管理\"，结合目前经济形势，对企业、个人面临的相关问题提出了思考，越是在困难时期，越是要做好自己的本职工作，强化自己，坚定信心。王志成副总经理对近年安全环保法律法规、部门规章关键条款进行了解读，新的安全环保发的修订，对企业的安全环保工作提出了更高的要求，公司通过加强管理，安全意识在职工思想中有了很大的提高，基层的安全管理有了很大的改善，但安全是一场永远打不完的仗，还需要进一步抓好落实，把安全管理工作落到实处。李雪明副总经理的采矿人才培养的思考，从更贴合实际的角度讲解了如何培养人才，不管在什么时代，不管是国家还是企业，人才是整个社会的财富，如何对人才进行培养，在新的形势下，提出了更高的要求；吴锡煌总工程师的主动适应新形势努力提高执行力授课内容，使我意识到还要进一步的加强学习和沟通，完善制度，规范管理，提高团队执行力；李俊副总经理的财务知识辅导，从更专业的角度，结合公司降本增效工作，作了详细的讲解，是我学习到了相关的财务方面的知识。

本次培训虽然时间紧，学习任务重，但通过自己的认真思考，不仅收获了很地专业理论知识，更重要的是，作为一名基层管理者，如何管理，在这次的培训中也有了新的看法。基层管理是整个企业的管理最小的一个单元，但也是最重要的一个单元，如何让整个团队更有凝聚力，更有执行力，更能发挥能打仗，能打胜场的战斗精神的团队，在本次培训中都能找到答案。通过这次培训，通过自己的思考和感悟，在以后的工作中，我会运用好本次培训的成果，以更饱满的热情，更高的专注度，完成好各项工作，使各项工作切实落到实处，进一步推进项目部安全生产以及相关改革工作。同时也特别感谢矿业公司组织本次培训，使我们基层干部有了更深的危机感和责任感，相信矿业公司全体职工队伍在公司党委的领导下，坚定信心，攻坚克难，齐心协力做好各项工作，抓好各项工作措施的落实，一定能度过这次难关。

**公司管理心得体会及感悟篇十**

由于公司领导对中层管理的关心与重视，在20xx年6月13号，公司组织了全体中层员工参加了有清华大学emba总裁俱乐部举办的《做最好的中层》培训专场，此次培训由著名培训师宋振杰主讲，这是一次非常难得的学习机会。

主要内容有：最好的中层如何自我定位，最好的中层如何高效执行，最好的中层如何协作共赢，最好的中层如何激励下属等等。在这么多的内容中，本人感触最深的是团队建设。宋老师列举了许多的案例，证明了要取得成功必须要团队合作，即成功源于合作。我就联想到现在市场竞争愈来愈激烈，企业稍有不慎就有可能被淘汰，所以企业如想长立于不败之地的话，就必须建立一个高绩效的团队，而团队合作的核心在于无私奉献。作为公司的中层管理干部有责任带动企业的前进发展，其中之一的表现就是引导职工及部门大力发扬无私奉献的精神。

首先我们要让员工明白企业是大家的，只有大家努力工作，企业才会有好的经济效益，也只有这样，员工才会获得工资报酬。如果大家不努力工作，企业跨掉了，大家都会没饭吃。我们可以要在企业里宣传这样一句话：“今天工作不能力，明天努力找工作”。把企业发展的好坏与员工利益联系在一起，就会让员工产生爱企业爱工作的心理，这样才会充分调动员工的工作积极性与主动性，增强企业凝聚力。在公司里，员工要把企业的财产视为自己的财产一样，要做到爱护公司的一草一木，不浪费公司的一针一线，大力提倡发扬主人翁精神。只有公司上下一心，团结一致，那我们企业肯定会走向繁荣昌盛。

在建投这个大家庭中，各个部门之间也需发扬无私奉献的精神。因为在公司中各个部门扮演着不同的角色，担任着不同的职责，所有每个部门的存在都有它的必要性，而且这些是相辅相成，缺一不可的。在长期的工作中，部门与部门之间肯定会有些摩擦，这是两个部门应要进行良好的沟通，有效的解决问题，消除隔膜，才能愉快的合作。或者当有责任事故发生时，相关部门应勇于承担责任，而不要相互推脱责任。相信只要各个部门合作愉快，公司肯定会良好的发展。

作为中层在工作中常常会受到来自各方面的压力；公司的发展愿景和现实的矛盾，工作中执行力度的把握，在工作中也碰到一些困难，感觉不堪重负，但有句古话说得好：“不忍辱焉能负重？”所以一流的中层管理者正是明了这个道理，在面对屈辱时，往往会懂得忍耐。他们首先想到的不是自己的面子，以及打开新工作局面的困难，而是如何以此为契机，让自己的能力和素养获得快速的提升和飞跃，一流的中层都是解决问题的高手。要想做领导值得信任的一流中层管理者，除了在政治上坚定，理论水平比较高，在大是大非问题上头脑清醒，旗帜鲜明，与公司领导要保持高度一致；经验丰富，熟悉业务，工作有魄力，驾驭全局能力和处理复杂问题能力强，有强烈的事业心和责任感，工作充满激情，勤奋务实，在干部群众中有较高威信也是必不可少的。

做优秀人才，要加强自身修养。每个行业部门都有其工作的特性，专业知识更新、时代发展变化非常迅速，新技术、新要求层出不穷，必须活到老学到老，时时加强各种学习。我们必须时刻谨记“把事情办好才是硬道理！”一流执行力决定一流竞争力，有条件要执行，没有条件创造条件也要执行。抓住完成任务的“关键点”，善于借用多种力量，掌握科学做事的程序，不但严格按制度做事，更应该主动制订、完善对工作有效的各种制度。毫无疑问对一名中层管理者来说能力的体现最重要的是解决问题的能力。发现问题是解决问题的开始，分析问题才能解决问题。迅速、有力的执行是解决问题的关键，当问题在我们的手中转化为动力时，便会创造效益。当遇到问题的时候我们先别说难，先问自己是否已尽全力；在解决问题的时候，每次至少要拿出三种解决方案，多角度思考问题，抓住问题的核心，设想更多的可能性，寻求共赢或多赢点，往往是解决问题的最佳方式。善于突破，善于找到常规外的解决方法，善于变阻力为助力，删除、合并、替代，在工作中脱颖而出就不难了。站在中层管理者位置，应该怎样超越我们自己呢？首先必须要超越我们的优秀，拥有“归零心态”。善于从自己的错误中反省，善于从别人的错误中反省，借鉴别人的优点，抽出固定的时间反省。最后,做最好的中层，要打造一支优秀的团队，团队是心理上相互认知，行为上相互支持、相互影响，利益上相互联系、相互依存，目标上有工作向往的人们结合在一起的人群集合体。可见有共同价值观共同文化认同的团队精神是多么的灵魂，而中层的个性很大程度决定该团队的文化。在这个氛围中，中层不仅要因人施管激发每个人的潜力，更要保持团队和谐沟通，建立一支高绩效的团队。

总之，经过这次公司组织的中层管理干部的培训，本人受益匪浅，感触颇多，对我今后的工作有极大的帮助和指导作用。希望以后还能多多参加这样的培训。

-

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找