

## 关于精益化管理心得体会范文（18 篇）

---

### 关于精益化管理心得体会范文（精选 18 篇）

#### 关于精益化管理心得体会范文 篇 1

公司一直注重学习，培养人材，我很荣幸被公司安排到汕头两天视听周云老师演讲的>课程，虽然之前也有参加过几次精益生产及相关课程培训，都有不同的收获，受益匪浅，此次通过周老师对精益生产的理论及实践的详细讲解。我对精益生产的理解更深入，也让我认识到作为玩具动漫制造行业，想在经济竞争力强大的市场上领先，必须着力推行精益方式生产，通过精益生产的核心思想消除企业一切的无效劳动和浪费，达到了降低成本，提高效益，缩短生产周期，满足客户的需求及改善质量的目的，经过两天视听周老师的培训讲解，结合本公司的精益生产推行，总结了以下几点：

一、首先了解生产的六大要素（生产，交货，质量，成本，安全，士气）

其中生产就有五件必要做的事，产量计划（有大计划，小计划，预测，细分到每天，每班）；生产效率进度的控制，人机优化提升效率；现场 5S（现在已有 6S—7S—8S）要做好 5S，可视化暴露问题才能解，还要营氛围）；报告可判断当天是否达标，要持续改善。通过这几件事达到低成本，高质量，准时交货。另外安全管理可设置岗位危险性分析卡，如温度，湿度，光照，烟，噪音，化学品等等，要有一个管理标准。再有多能工的技能培养，要形成个体及团队的工作士气，做到一专多能，一人多岗，一岗多人。

## 二、坚持以 5S 运动为基础去开展工作。

很多工厂在推行 5S 时都是“一紧，二松，三垮，四重来”，我们公司在推行 5S 已有很大的成效，5S 活动不仅能够改善生产环境，还能提高生产效率、产品质量、服务水平、员工士气等，是减少浪费、提高生产力的基本要求，也是其他管理活动有效展开的基础。无论是部门管理还是车间管理，5S 都可以营造出一种良好的工作氛围。

## 三、大力培养多技能员工。

实施精益生产，企业内部要注重多能工的培养。在不影响正常工作的前提下，企业有必要给各级员工提供多种岗位锻炼学习的机会，使员工能真正找到适合自己潜能、才智发挥的工作岗位，这对于改善人际关系、扩大和积累员工的知识和技能、提高作业人员参与改善的积极性具有重要的作用。在大多数推行精益生产方式的企业内部，特别是以生产为主的制造业，相当缺乏熟悉本企业内部运作的作业分析技术人员，直接从外面引进成本很高，而多能工的培养可以弥补这一空缺，也为企业储备更多适合企业发展需要的后备人才。

#### 四、目视化管理。

为了在生产现场中所发生的问题，异常，浪费等等，体现出一目了然的状态，塑造一目了然的工作场所，有关品质，成本，交期，安全及有关品管圈活动等状况，透过目视管理的工具，比如利用图表，看板，颜色，放置所的区域规划等，使人都一目了然，目的是以便迅速而容易地采取对策，防止错误的发生，提醒当事人及相关人员，并掀起竞争意识，容易获得改善的建议与协助。

#### 五、快速换型或换线。

大多数制造企业生产的产品不会仅是一二种而已，少则数十种，多则数千种也有。不同类别的产品在生产的过程中必定有其不同的制造条件。比如说：啤塑胶件温度不同，工具、模具、胎具的不同，材料、零部作的不同甚至工作方法也有不同，产品的生产制程及工艺要求不同。因此，在不同类别的产品更换时，生产线必须暂时停止生产活动，以便能更换并设定新的工作条作，这种更换设定的动作就称为“切换”。“切换”时，因生产停顿所耗费的时间就称为“切换时间”。“切换”的次数会因生产线产品种类的增多，或生产批量减少而相应增多。每次“切换”耗费的时间，对工厂而言是损失。为了减少这种损失，许多人想到的解决方式就是加大每一种产品的生产批量，以及减少产品的种类，这样每一个产品所分摊的平均切换损失就会减少。换句话说，生产的批量越大，分摊的切换成本就越低。但是如果批量超过了市场的需要量，多余的产品就必须储存起来保管。储存时必然使用到仓库以及相关的防护保管及管理，所以每次生产的批量越大，“保管”的成本也就越高。就“保管”成本而言，希望每次生产的批量越少越好。到底该怎么办呢。

如上所述为了避免“切换时间”的损失，许多人倾向于加大生产的批量数，以减少切换次数。但是这种做法，仅仅考虑到切换本身成本的减少，却忽略工厂的整体效率。例如：制造过多的

浪费、等待的浪费、不良品的浪费、生产交付时间过长、物流混浊等等，尤其目前

市场的趋势是走向少批量多品种、高品质、短交付期的新竞争的优势，就必须尽量缩短“切换时间”，这就是“快速换模（线）”的意义，具体如何实施，观看了 F1 方程式赛车更换车胎及加油的全过程就基本明白了。

#### 六、对八大浪费再认识

之前有学习过无数次七大浪费：

1、制造过多过早浪费。

- 2、等待浪费。
- 3、搬运浪费。
- 4、库存浪费。
- 5、制造不良品浪费。
- 6、多余加工作业浪费。
- 7、多余动作浪费。

8、管理的浪费。现在增加了第八个浪费，通过周老师对八大浪费的详细讲角，我对八大浪费有了更深入地理解。

(1) 制造过多/过早浪费直接产生对流动资金占用，预测生产和提早生产以及过量生产带来的弊端：多做了无用，变成库存从而资金积压以及贬值。过早生产只是提早地用掉了材料费以及人工费，并把“等待的浪费”隐藏起来——因进度提前，主管放心，漠视等待的浪费，同样也造成在制品的积压即库存的浪费，还有搬运的浪费等。

(2) 等待浪费指企业资源彼此等来等去而产生等待因素则有很多，一般包括设备布置离散、生产计划变来变去、生产不均衡、质量波动、物流配送不畅、内部失调、排程不当、待料、修机……等诸多因素。

(3) 搬运浪费，搬运的动作分解开来，包含放置、堆积、移动、整理等动作，是传统的机能水平式的布置造成的。若使用输送带、无人搬运车不是搬运的合理化。增加搬运批量、以及减少搬运频率、也不是合理化的搬运。

(4) 库存浪费是因传统以来的许多错误生产观念所造成的。分三种：

- 1) 材料库存：大量采购成本低。
- 2) 在制品库存：不良重修机器故障。
- 3) 成品库存：预测生产与实际需求量不同。

库存所带来的弊端：

- 1) 产生不必要的搬运、堆积、放置、防护处理找寻等浪费；
- 2) 使先进先出作业困难；
- 3) 损失利息及管理费用；
- 4) 物品贬值的风险以及占用空间而引起的投资浪费等。

(5) 制造不良品浪费，何的不良品产生，皆造成材料、机器、人工等的浪费。造成原因为制程能力不足的技术层有问题及生产现物管理方式或管理观念错误所造成。

(6) 多余加工作业浪费指技术部门浪费而言例如：零部件数量设计过多、增加不必要加工工序、加严要求、技术要求不足等。

(7) 多余动作浪费是指作业过程中不佳的浪费。常见的浪费动作有：转向、反转、距离、寻找、堆叠、移动。将产品重复从箱子里拿出来加工、加工后再放回箱子排列整齐、这是取放动作堆叠、移动的無駄。

(8) 管理浪费指的是问题发生以后，管理人员才采取相应的对策来进行补救而产生的额外浪费。管理浪费是由于事先管理不到位而造成的问题，科学的管理应该是具有相当的预见性，有合理的规划，并在事情的推进过程中加强管理、控制和反馈，这样就可以在很大程度上减少管理浪费现象的发生。

通过此次的视听学习，结合公司在推行精益生产实施，总结了以上几个重点，同时也体会到学习是不可少，重复的学习更不可少，因为每次都有着不同的发现和收获，这样会积累更多的理论知识，见识到了更多优秀工厂推行精益生产的成果案例，让我更深的去了解精益生产的思想及精髓。

## 关于精益化管理心得体会范文 篇2

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。

再次，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，与广大同仁们一起，发挥每一个人的作用，为企业的发展打下良好的基础！

### 关于精益化管理心得体会范文 篇3

在市局开展精益管理培训活动以前，我们只是模糊地知道，精益管理是在企业管理中较为常用的一种管理方式，这种管理方式最初实在生产系统的管理实践成功，然后逐步延伸到企业的各项管理业务。

在观看精益管理讲座以后，使大家进一步认识到精益管理这种思想和方法的核心实质所在，即：减少浪费、降低成本、提高效率、持续改善、提升满意度。精益管理不同于如绩效管理、目标管理，精细管理等其它的管理理论和方式。它以识别管理中的浪费并持续地减少浪费为核心思想，通过一系列的方法和工具来定义管理中的问题，测量浪费，分析浪费产生的时间、区域、过程和原因，进而获得系统的减少浪费的方法，并使改进措施标准化来实现管理效率的提高。

通过观看精益管理讲座，还让我们认识到了，精益管理不仅适用于企业管理，同样适用于行政管理。最重要的是，大家认识和了解了行政管理中“七种浪费”：等待、协调不力、资源闲置、流程不清、失职、效率低、管理成本高。这七种现象都会造成我们工作中的浪费。同时，通过观看讲座，基本掌握了如果开展精益管理的方法，可以通过 5S、目视化管理、即时管理循环、改善、技能矩阵等具体手段和技术开展精益管理。

因此，通过学习，我们不仅了解了如何查找目前我们工作中存在的“管理不精益”的浪费，同时也掌握了解决浪费和问题的方法，对我们持续推进精益管理、减少浪费、提高工作效率有重要的推进作用。

### 一、本单位工作中存在的主要浪费

运用精益管理理论和方法来查找本单位工作中存在的主要浪费，找出根源和问题，是开展精益管理的首要工作。通过认真思考和查找，我认为本单位主要存在以下几个方面的浪费。

#### （一）等待的浪费

长期以来，受传统事业单位管理体制的影响，我院力求和谐稳定，在工作考核机制方面不够完善。在激发工作人员工作热情上缺乏缺乏完善的激励机制，同时在考核机制上存在执行力不够的问题。因此，本单位内存在一部分人员，工作缺乏主动精神，被动等待上级的指示，甚至存在安排的工作难以推动的问题。同时，也存在中层领导干部，存在之安排工作，后续监督和管理工作不到位的现象。

## （二）人力资源的浪费

我院力求真正从技术情报所转变为研究院，在保持常规业务工作的同时需要加大科研力量的投入。然而，目前真正从事研究或技术工作的人员不到全院人员的 30%，其余从事管理工作和常规业务工作，特别是常规业务工作的人员数量有待进一步优化，有些能够从事技术性工作的人员仍从事常规业务工作，实为人力资源的浪费。

## （三）流程不清的浪费

目前为止，我院主要管理部门有办公室、财务室，业务和技术部门有代码中心、条码中心、研究中心、服务中心、业务部、计算机中心等，形成了有较为明确的业务流程，但不够清晰，更没有形成标准或规范进行固化。造成部门内部人员出现办业务流程偶有出现混乱，部门外人员办理相关业务更是容易出现不知

所措。

二、对系统推行精益管理的建议：加大基层单位 OA 系统建设

目前，包括我院在内的部分基层单位，在收发文件、会议通知等工作流程方面仍以纸质文件为主，严重降低工作效率、增加工作成本，有必要加强基层单位 OA 系统建设，降低无纸化办公。建议拟文批文、通知等工作流程采用网上实现。同时，通过特许密钥，尽量实现外网也能办公，避免人员出差或异地造成工作延误的浪费。

以上是我个人对精益化管理的心得体会。

#### 关于精益化管理心得体会范文 篇 4

通过公司培训精益生产的概念我们都知道，七大浪费就是不良品，超量生产，库存，搬运，多余的工序，不必要的调动，等待。从字面上来看，太简单不过了。但是要真正理解，却需要认真思考。这些浪费每天都在我们生产现场和公司的各个角落，但我们很多人(甚至包括那些管理者)却对我们身边的浪费熟视无睹，因为浪费经历的过程使他们对眼前的浪费看不见。问题的发生，往往不是一下子可以控制住，从根源解决的。于是很多时候，我们采取临时对策，思想决定意识，意识决定行为，行为决定习惯，习惯就成毛病!这样的现象造成公司浪费的情况无处不在。我们可以利用学习过的 5S 法。5S 的内容很简单：整理，整顿，清扫，清洁和素养。

(1)，首先：把要和不要的东西分开。

什么是要的，什么是不要的？我们可以看到，生产线的超量生产其实是我们不要的，我们要拿走，拿到那里呢？做过精益生产和没做过的就开始在这里区别体现出来了，一般人是赶快拿到仓库，那么半成品呢？这些人又会赶快生产完成了拿到下一个仓库，这就形成了我们传统的方式了。管理者要认识到，应该往上一工程拿，而不是赶快入库！而且有必要的管理系统来往前拿。

另外，对等待的暴露，等待是不好的。但是公司都存在着大大小小的等待浪费。5S 在暴露等待的浪费时，用最基本的区分就可以暴露很多。你会发现你的很多人员很多时候无事可做，或者出现空余时候。那么，这些等待是要的吗？肯定是不要的，不要的拿走？拿到那里？不是把人拿走，而是把动作拿走，把等待的动作拿走。生产平衡率可以大大地进行改善。最后，对待不良品，库存，都可以通过 5S 这一步进行大量的曝光。这里面有很多系统，涉及到点和面。比如停机处理半废品，为什么要停机，这也是可以避免的。

(2)，将要的放在规定的地方，做好标识。

将物品放到规定的地方，一般公司，在实施初期，都会把物料，工具标示好，生产线也做好标示，通道，场所，都有标示，但这也只是初级 5S。

其实不良品也要标示，包括处理记录(相关人员签字)，作业指导书标示了(受控)，合格品流动过程有标示，所有的文件都需要有效的标示要对管理工作中的浪费形成共识，活动是才能持续有效地长期开展的。因此，我们必须对消除浪费活动的艰巨性和长期性要有清醒的认识。但是，管理工作中的浪费一旦在某种程度被消除，则可能会出现几何极数的放大效应，因此，我们要鼓足勇气，从消除点滴的管理浪费做起，向着彻底消除浪费的目标一步一步地走下去。

#### 心得四：精益管理培训心得体会

6月下旬，我在北京参加了国航工程技术分公司举办的精益管理交流研讨会，参加本次会议，也是我第一次接触精益管理，收获颇丰。

首先是让我知道了精益生成模型是如何搭建的：企业基层员工使用精益工具，立足于点的改善；中层干部的作用在于建立精益流程，比如生产流程、维修体系、管理方式等，立足于线的改善；高层重在构建符合本企业的融合了精益理念的战略和文化，拟在从面上建立精益未来，建立企业的方法论。精益管理必须是三位一体的，各层级人员各司其职，才能有效推进企业的精益管理工作。

精益管理使丰田生产方式上升到了更高一个层次，让我们知道了这种生产方式是属于世界科学发展进程中的必经之路。那么如何运用好的管理方法及流程提高企业竞争力呢？就要改变陈旧思想、运用创新方法、采取有效实践，最终实现提高企业竞争力的目标。记得韩国三星电子集团公司全球革新负责人李永奎先生所说的一句话：tps 是一种哲学，简单模仿丰田公司会失败，要采用吸收原则并加以思考，量身定做找到适合自己的模式，才能使企业获得成功。

面对推进精益化管理以来，虽然取得了一些成绩，但未来的路还很漫长，关于如何开展下一步的工作，我有一些想法：

一、培训非常重要。这次在分公司的培训，让我看到各基地同事对精益管理的认同，以及普及精益生产知识的重要性。今年我们推行精益化管理，着眼点首先是生产现场的改善以及广大员工的学习，让他们了解精益管理的益处。如何让其他员工理解、认同精益管理，我想培训是非常重要的。通过培训让大家了解精益、学好精益、用好精益，把精益管理思想和理念融入到我们的正常生产经营中，这才是做好精益工作的基础。

二、成立精益变革的核心团队。精益成功推进的动力源泉来自于企业领导的坚定决心，必须建立一个强有力的核心领导团队，包括企业的管理监控层、协调推进层、项目实施层。比如以设备

设施的工具体库管理来说，库房的布局如何有效，以便生产者借用工具时以最快的速度发出工具，节约等待时间，管理员又如何减少不必要的来回，寻找工具所在架位的时间等等，这些都是需要库房管理这个团队来考虑及实施的。

三、要树立阶段性的目标。目前推行精益化工作虽然形成了良好的氛围，但各自为政的孤岛现象还有的，精益工作不是几个人来实施就能做好的。现在偶尔也会听到一些同事说感到迷茫，有必要这样来做么。精益是企业行为，而不是几个人的责任，如何进行大流程改善、专业化系统性推进，如何将精益理念上升到更高高度，如何结合分公司的 3-5 年规划，把生产方式制定出精益计划等问题摆在我们面前，值得我们去思考和研究。

#### 关于精益化管理心得体会范文 篇 5

8 月、12 月，蓝天公司为九级以上管理人员举办了三期培训班，这是公司创建“学习型”企业的有效举措。我有幸作为第三期学员参加了为期五天的培训，培训的主要内容有：非人力资源管理的人力资源管理、中层管理技能提升、领导者语言艺术、财务报表分析。通过这几天的学习，我和广大学员深有同感，感触良多，深深感悟到了学习的重要性，对于增强各级管理者的综合素质，提升企业管理水平起必将起到积极的促进作用。

几天的学习，内容丰富。通过戴黔锋老师的讲解演示，使我对人力资源管理中员工招聘的基本技能、薪酬管理的6个原则、怎样使员工更快乐工作，如何激励员工有了新的认识，开阔了视野，拓展了思路；通过李真顺老师声情并茂、沁人肺腑的演说，使我体会到了真情的“能说会道”对于沟通交流的重要性；通过中山大学管理学院刘教授专业知识的传播，使我对财务基本知识有了一定的了解；凡此种种，收获不胜枚举。特别是姜博仁老师《中层管理技能提升技巧》的授课，生动、形象而又幽默，时效性、针对性强，对于管理者如何提升员工士气和执行力，增强企业凝聚力进行了形象的讲述，其中关于“找感觉”、“接地气”的讲述令我印象深刻，受益匪浅、有感而发，愿同各位同仁分享。

找到员工的感觉，是提高企业执行力和凝聚力的基础。企业管理的核心是人的管理，做好人的管理关键是沟通，通过沟通、交心，了解员工的真实想法。按姜博仁老师的话说就是找到员工的“Feeling”（感觉），让企业、管理者的目标与员工，成为目标共同体，当员工找到了为什么去干的理由时，员工自动自发地工作还能是问题吗？由此我想起习在与记者见面会上一席话“我们的人民热爱生活，期盼有更好的教育、更稳定的工作、更满意的收入、更可靠的社会保障、更高水平的医疗卫生服务、更舒适的居住条件、更优美的环境，期盼孩子们能成长得更好、工作得更

好、生活得更好。人民对美好生活的向往，就是我们的奋斗目标”，至今仍在亿万群众的耳边回响，在亿万群众的心中激荡并激发起亿万群众奋发图强的高涨热情，就是因为找到了人民的感觉。那么，作为企业管理人员如何找到员工的感觉、成为员工的知心人呢？

### 一、要有尊重的心

管理者必须尊重自己组织中的每个员工。所谓“想人怎样待己便应该怎样待人”，尊重是赢得真诚的前提。尽管在组织中，每个员工的身世背景，家庭可能各有不同，但是以平等的心对待每个员工，才能谋求一个融洽的氛围，让员工从心里愿意和你共事，愿意为你排忧解难，共谋发展。

## 二、有关心的心

各级管理者要经常深入基层，密切联系一线员工，拉拉家常、聊聊工作、了解困难，急员工之所急，想员工之所想。关心才能显示出管理者的仁爱之心。

## 三、要有赏识的心

当你赏识一个人的时候，你就可以激励他。作为管理者，就要不断用赏识的眼光对待员工，不断地在工作中表达自己的'赏识，使员工受到鼓舞和激励，尤其是在员工做得优秀的时候。管理者不能默认员工的表现，一味地让员工猜测自己的态度，默认和猜测都将导致沟通的障碍，使员工对管理者丧失信心。你能做的就是对员工说出你的常识和你对他们的评价，让员工从你的表情和语言中感受你的真诚，激励员工的士气。

## 四、要有分享的心

分享是最好的学习态度，也是最好的管理方式。管理者就是要在工作当中不断地和员工分享知识、分享经验、分享目标、分享一切值得分享的东西，通过分享，管理者不断能很好地传达理念，表达想法，不断形成影响力，通过影响力和威信管理者也能不断从员工那里吸取更多有用的东西，形成管理与员工之间的互动，相互学习，相互进步。

#### 五、要有服务的心

所谓服务就是把员工当成自己的客户。管理者是为员工提供服务的供应商。你所要做的就是充分利用手中的职权和资源为员工提供工作上的方便为其清除障碍，致力于无障碍工作环境的建设，让员工体验的管理的效率和办事的高速度，不断鼓舞员工的士气。

企业管理者制定的目标、使命、文化要“接地气”，是企业管理者真正成为员工知心人的落地体现，是增强企业凝聚力和执行力关键。“接地气”是找感觉的升华，就要将广大员工的感觉，通过提炼、升华，形成企业特有的文化，形成广大员工的共同意志和向往。按照姜博仁老师的观点，就是进行了“软家升级”，使广大员工产生了和企业同生存、共患难的使命感，从而达到个人追求和梦想与企业发展目标的有机结合，对增强企业凝聚力、执行力，推进企业快速发展起到了极大的促进作用。在参观“复兴之路”展览是发表的“中国梦”的描述，就是找到了中华民族的感觉，接上了生我养我中华民族 50\_\_年的大地的“地气”，形成了中华民族为之奋斗的共同的“中国梦”，对提升中华儿女的自豪感、凝聚力产生了巨大的鼓舞作用；作为世界 500 强的中国航油，提出了“公司强大、员工幸福”的美好愿景，深刻体现了企业靠员工生存，员工靠企业发展的共存共荣的内在关系，找到了广大航油人的感觉，实施了一系列的“关爱工程”，做到了企业文化“接地气”，对企业的持续健康发展起到了不可估量的促进作用。反之，如果企业管理者指定的目标、使命、文化，不能和最广大员工的利益有机结合起来，花架子、假把式、好大喜功，不切实际，这样的管理者不会被广大员工所接纳，这样的企业终将被时代的潮流所淘汰。

让我们共同努力，从现在开始，深入基层，密切联系一线员工队伍，不断寻找员工的感觉，不断完善“接地气”的目标、措施方法，做员工的知心人，促使我们的企业更加和谐、健康、持续发展，为中国航油实现“成为综合性的世界一流航油企业”这一宏伟目标而努力奋斗！

#### 关于精益化管理心得体会范文 篇6

通过一周的培训学习，使我对管理有了进一步的认知，面对社会竞争的压力，我们必须做出改变，与时俱进。不断加强企业管理方面的提升，让企业能够跟上时代发展的步伐，在市场上有立足之地。加强企业管理提升要做到以下几个方面：

### 第一，加强企业管理制度的完善

企业的发展离不开完善的制度，只有建立健全的管理制度，企业才能有序的运转。结合自身的特点，设置不同的部门，科学的划分，做到高效、协调、简洁，并确保企业的目标以最合理的成本实现。企业要根据责、权、利相结合的原则，明确各职能部门的权限与责任，权力与责任是关键一环，做到赏罚要分明。在绩效考评中，员工在工作中有杰出的贡献、给企业创造高额利润的，企业应该对员工给予精神上与实质上的奖励。故意给单位造成损失要对其进行严厉的处罚，并追究其相关法律责任，因其失职给单位造成损失和不良影响的同样要给予一定的处罚。

### 第二，加强企业文化的建设

首先，加强制度文化建设，奠定企业文化整合的基础。企业文化是以企业管理哲学和企业精神为核心，凝聚企业员工归属感、积极性和创造性的人本管理理论，是在社会文化影响和制约下、以企业规章制度和物质保障为载体的一种经济文化，其导向、约束、凝聚、激励、融合、辐射等功能对企业员工有着不可言传、潜移默化的影响，对于企业的生存发展意义极其重大，甚至有人将这种企业无形资产称为灵魂立法。其次，树立现代企业理念，提升企业文化整合的水平。有选择地吸收优秀单位的先进管理模式、优秀的企业文化，并在此基础上创新，树立现代企业理念，才能提升企业文化整合的水平，建立起具有一致性的新文化。最后，实现人力资源整合，迈向企业文化整合的高境界。要充分发挥其效能，必须下大力气地推行引进、培养、管理、激励人才机制，致力于锻造学习型组织，增强员工终身学习和职业生涯观念，培养有利于企业和个人发展的创新意识、危机意识、竞争意识、市场意识、质量意识和成本意识，营造一种创新和谐的文化氛围，从而真正实现向现代企业的转变。

### 第三，加强人才队伍建设

首先，要树立正确的人才观。树立人才资源是企业发展的第一资源，把人才发展规划与企业发展规划同步考虑，把企业发展建立在提高职工队伍素质的基础之上，达到人才开发与企业发展

统筹安排，协调发展。其次，建立科学的用人机制。扩大识人、选人渠道，确保把优秀人才选拔出来。不断创新人才评审机制，使各类人才的工作都能通过考评量化，达到正确评价衡量人才的目的。通过各类培训和继续教育工作，使人才知识、能力不断提高从而带动广大职工队伍素质的提高。最后，不断扩大人才增量。善于发现人才，发现之后要及时、大胆使用。着力培养人才，利用一切条件、机会加强人才培养，着重培养拔尖人才、复合型人才和青年人才，为他们提供发展空间。

第四，团结协作，有效沟通管理工作的每个步骤，都依赖于组织成员良好的沟通，成员良好沟通，又依赖于管理者的管理能力，因此，良好的沟通成了实现组织行为过程中重要的成功要素。领导最重要的功能是把企业的经营思路、经营目标等信息准确地传递到职工，并指引和带领他们完成目标。除此之外，还要经常与员工进行沟通，关心他们，鼓励他们提出一些对企业改革发展的看法及存在问题，以便及时改善，有员工的参与才会有行动的支持。沟通是现代管理的一种有效工具，有效的沟通可以大大提高不同层次管理者的管理能力，用好了会使管理工作水到渠成，挥洒自如。沟通更是一种技能，是情商高低的具体体现，这种情商是比某些知识能力更为重要的能力。不断提高我们的沟通水平，就能帮助一个企业，以及企业中层次不同的管理者切实提高自身的管理能力。

只有与时俱进，紧跟时代的步伐才不会落后，只有不断的提升管理水平，才能让企业在激烈竞争的市场下有立足之地。

#### 关于精益化管理心得体会范文 篇7

昨日下午，我市召开土地利用管理突出问题集中整治行动推进会，对全市土地利用管理突出问题集中整治行动进行再动员、再部署，要求坚决打好土地利用管理“翻身仗”。

国家土地督察济南局副专员姜绍斌、省国土厅副厅长陈治胜

出席会议。

市委副书记、市长程志明，副市长吴福民，市政府秘书长王万鹏参加会议。

为强化耕地保护责任，提高节约集约用地水平，深化国土资源领域改革，市政府决定从20\_\_年开始，在全市持续开展土地利用管理突出问题集中整治行动，全面纠正和解决近年来督察、审计和自查发现的土地利用管理突出问题。会上，吴福民就全市土地利用管理突出问题集中整治行动进行安排部署。陈治胜在讲话中要求，要认清当前用地形势，全面理清历史欠账。要共同努力，上下负责，明确整治重点，破解难题。要健全工作机制，用足用活政策、注重标本兼治、严格时间节点、加强协同联动，确保整治取得实效。姜绍斌对我市开展此次行动给予了高度评价，充分肯定我市敢于正视问题，敢于以“刮骨疗毒”的勇气和决心整改问题，要求坚持“应改、能改、必改”，切实落实各级政府的责任，把问题整改到位。

就下一步我市开展的土地利用管理突出问题整治行动，程志明提出三点要求。

一要认清形势，提高认识，坚决打好土地利用管理“翻身仗”。各级各有关部门必须按照要求，以解决问题的实际成效带动整体工作的提升，围绕突出问题，制定具体方法，主动作为，敢于担当，确保整治行动取得实效。

二要落实责任，夯实机制，切实维护土地利用管理良好秩序。要强化共同责任机制，聚合全社会力量，确保落实到位；要聚焦问题整改，抓住机遇，下大力抓紧解决历史欠账；要着力构建长效机制，健全完善各项规章制度，从根本上、制度上彻底解决问题。

三是要加强领导，周密组织，确保完成集中整治行动各项目标任务。各级各有关部门要切实将集中整治行动摆在重要位置，列入重要议事日程，狠抓整改，严抓落实；各级政府一把手要统筹统揽，靠前指挥，层层落实责任、层层抓推进；各部门要通力协作，形成合力，要在各自职责范围内开展整治工作；要加强督促检查，狠抓工作落实。

程志明强调，完成好集中整治行动各项目标任务，既是一项严肃的政治任务，也是我们的根本职责。解决问题、守住底线、推动发展，是我们必须承担的责任。全市上下要保持战略定力，坚持问题导向，勇于直面问题，善于解决问题，积极稳妥地推进集中整治行动，坚决打好土地利用管理“翻身仗”，为加快郑州国家中心城市建设提供更加有力的土地资源支撑。

关于精益化管理心得体会范文 篇8

为切实落实总行“贷后管理年”活动的开展,营业部在分行“贷后管理年”再动员大会后就马不停蹄的结合分行的活动方案开展了集中学习和自主学习。也是通过近一个月的学习,本人对贷后管理也有了新的认识。下面就谈谈我对贷后管理的认识和学习的心得:

1、通过此次学习了解到贷后管理的作用不仅是为了能够到期收回贷款本息,也是通过贷后管理这项工作,收集企业的信息、维护客户的关系、了解企业的上下游,坚持贷后管理与跟进服务相结合。在做好贷后管理的同时,加强业务渗透,全方位拓展业务品种,增强对客户的监控,提高银行的综合收益。

2、其次,我认为防范贷款风险首先要转变“重贷轻管”的观念,树立全程监控信贷风险的理念。贷后管理是银行全程监控风险的重要环节,须树立起贷后管理和贷前决策同等重要的观念,克服重贷轻管的思想,将贷后管理做到实处,处理好贷款营销和风险防范之间的矛盾。以贷后管理推动业务的稳速发展。要进一步优化考核指标。在注重信贷绩效方面考核的同时,明确设置贷款质量的考核指标,结合贷款五级分类,提升管理层次,对信贷资产质量进行严格控制。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/065311102230011243>