

2023年管理实践读后感(模板5篇)

当品味完一部作品后，相信大家一定领会了不少东西，需要好好地对所收获的东西写一篇读后感了。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？下面是小编带来的优秀读后感范文，希望大家能够喜欢！

管理实践读后感篇一

《管理的实践》是彼得·德鲁克先生于1954年出版的一本管理学著作，用他自己在序言中所介绍的，他认为“这是第一本真正的‘管理著作’，是第一本视管理为整体，率先说明管理是企业的特殊功能、管理者肩负了明确责任的管理书籍”。并认为“这是那些准备只读一本管理书籍人士的选择”。

德鲁克先生在本书中，首先介绍了管理的本质，之后针对企业、管理者、员工和工作这三个企业管理的内容重点介绍了管理的结构，最终归结到“当一名管理者究竟意味着什么”这样一个问题。德鲁克先生在书中强调了“企业的目的是创造顾客，企业的主要功能是营销和创新”这样一个观点，这同通常情况下我们所认为的企业的目的是创造利润比较起来，的确大相径庭。德鲁克先生认为，“利润只是企业发展过程中的约束条件，远远不构成企业存在的目的”。但他同时承认“企业必须有足够的利润才能经营，这是企业最重要的社会责任，也是企业对自己和员工的首要义务”。虽然我还不能充分理解他这一观点的先进性和优越性，但是我很喜欢他的这一说法，因为这让我感受到企业的存在具有了蓬勃的朝气和精神层面的追求，而不仅仅是冰冷的数据和经济价值。

彼得·德鲁克先生在本书中阐述的另外一个与我日常工作切实相关的内容是企业对员工和工作的管理。他认为“人类在精神和心理方面都需要工作，如果不工作，大多数人都会面

临精神和身体的崩溃瓦解。因此管理层的任务是激发员工的工作动机和参与感，唤起他们的工作欲望”。在此基础上，他提出“企业需要的绝不仅仅是还过得去的绩效，企业需要员工充分发挥潜能，达成绩效。员工需要的也不仅仅是能有所表现的职务，他需要的工作必须能为他的能力和才华提供的发挥空间，给予他的机会持续成长和表现卓越”。因此，他主张“员工能做的规划越多，就能为自己的工作承担越大的责任，因此生产力也就会越高。如果员工总是听命行事，那么只会对工作造成伤害”。

彼得·德鲁克先生通过这种角度说明了企业通过这种管理方式，即让员工在工作中具有更多发挥自己主观能力的机会，并且让员工可以看得自己的工作与企业发展的目标之间产生实际的联系，实现企业和员工以及员工的工作之间在工作目标和切身利益上的统一，最终就可以实现企业管理的目的。也就是说，如果员工在自己的工作中可以发挥的自由空间越大，员工对工作的热情也就越大，因而工作能给员工带来的成就感也就越强。由此我想到在团队工作中，作为中层管理者，在指明工作目标和程序之后，我也应该有意识的为自己的团队成员留出更多自由发挥的空间，让团队成员能够有机会和余地规划自己的工作进程，并以自己的节奏和方式努力达成工作成果，进而获得工作中的成就感和个人专业技能提高。就像彼得·德鲁克先生说的“员工对企业的要求，在基本的经济报酬之外，就是自我实现。员工在企业中感到自己的能力提高、地位实现，做完成的’工作对企业具有意义，也就是实现了工作成果”。

彼得·德鲁克先生的这本《管理的实践》，对于我这样对企业管理实践不深入的人来说稍显枯燥和晦涩，但他朴实的语言以及书中所列举的企业管理的成功案例，的确让我对自己日常工作中所见到的、所感受到的企业管理的过程和片段产生思考并有所启发，尤其重要的是，他的那些理论让我对自己日复一日重复工作背后的意义有了一个更合理的观察和思索的角度，并把自己以前无意识的管理行为转化为有意识的

管理实践，在带领团队实现工作目标的同时，也为团队成员和我自己的自我实现做出具体的努力。

管理实践读后感篇二

《管理的实践》一书中就管理者的角色、职务、功能的认知及未来面临的挑战，有着精辟独到的见解，掀开了管理的奥秘和实务。书中我们可以看出，管理是一种观念而非技术，自由而非控制。管理是实务而非理论，绩效而非潜能。管理是责任而非权力，贡献而非升迁。

我想就如何成为一位好的管理者提出我的一点看法。德鲁克说：“许多人极力强调喜欢人、乐于助人和能够和别人相处融洽的重要性，认为这是管理者的重要条件。但是单靠这些条件绝对不够。”每一个成功的组织，都有不喜欢别人、不帮助别人、很难相处的上司。但是尽管这类上司冷酷、不讨人喜欢、要求严苛，但是他培养了很多人才。他也比其他人缘好的领导赢得更多尊敬。他要求下属一丝不苟，也严格要求自己，他建立高标准，期望下属能够始终维护高标准，他只考虑怎么做才正确，绝不因人而异。他在评价下属的时候，绝对不会把聪明才智看得比正直的品格还重要。缺乏这些品格的管理者，无论他是多么讨人喜欢、乐于助人、和蔼可亲，甚至才智过人、能力高强，都是危险人物，“不适合担任管理者”。真正的好的管理者有一种无法学会的品质，一种管理者无法获取、却必备的条件。它不是人的天才，而是人的品格。中国人常说：“学做事，先做人。”我想，德鲁克应该会很赞同这句话。

管理实践读后感篇三

这本书以“管理企业、管理管理者、管理员工和工作”三项管理的任务，贯穿整本书的主轴和精髓，并以八个关键成果领域、三个经典的问句以及组织的精神丰富其内涵。

德鲁克先生《管理的实践》已面世半个多世纪了，在这五十多年中，有关企业管理方面的书籍可以用浩如烟海来形容，但能够经得住时间考验的企业管理书籍还是《管理的实践》一书，这也从一个侧面证明了《管理的实践》是一本值得认真阅读的好书。2005年11月11日，被誉为“当代管理之父”的德鲁克在走过95年的岁月后与世长辞。作为“管理学”这门学科的开创者，德鲁克对当代管理学研究和管理实践都产生了深远的影响。然而，德鲁克始终把自己当作一名旁观者，以冷静、深邃的目光来洞察管理之道。除了留给世人近40部著作和100多篇论文以外，德鲁克还以其独特的思维方式警醒所有从事管理工作和管理研究的人。经典之所以被称之为经典往往在于其超强的预见性。

多年之后依然闪耀者夺目的思想光辉，熠熠发光，为处在黑暗中的人们知音了前进的方向与道路。大师之所以成为大师在于思想的高度，作品能够让人们产生心灵上的共鸣，大事记是肉身已逝，但精神依然长存。正确的定位个人与组织的关系，组织要求员工要主动积极，以企业的目标为努力的方向，同时要求员工要自愿接受改变。

但员工对组织的要企业一般较为弱势，德鲁克总结为：员工是一个人，通过职位建立地位，希望公平做事有意义。

管理实践读后感篇四

本人在网上猎书时，无意中买下了这本《管理的实践》，原本没有对它给予很大的期望，不想刚读过序言部分，就深深的抓住了我的需求，它是如此系统、如此丰富博大，它使我第一次知道了企业经营的目的不在企业本身，而在企业外部，即创造与满足顾客，第一次认清了决策过程的细腻和重要，第一次认清了组织的架构必须服务服从于企业经营策略。同时还深悟有效的管理就是用自我控制的人进行目标管理。

人作为社会的一员，作为企业资源中最活跃的因素，早就具

有了最有价值资源的称号，但是也是最不好用、最不可预测的资源。德鲁克认为当我们把重点分别放在“资源”或“人”时，会得到两种截然不同的答案。作为一种“资源”，人力能为企业所使用，然而作为“人”，惟有这个人本身才能充分自我利用，发挥所长。这是人力资源和其他资源最大的区别。使员工有成就感，使工作富有成效是对管理者永恒的挑战。管理者不只通过知识、能力和技巧来领导员工，同时也通过远景、勇气、责任感和诚实正直的品格来领导。品格作为管理者的素质也被提到新的高度，成为根本性问题。

管理一直被人们称为是一门综合艺术，综合是因为管理涉及基本原理，自我认知，智慧和领导力；艺术是因为是实践和应用。坐在家里从书本上学到的只是管理的理论，而只有实践检验了的才能成为管理的才能。

《管理的实践》中将管理的内容描述为三部分，即管理企业、管理管理者、管理员工和工作，三部分相互依存、不可分割。管理企业从企业需要的组织架构上考虑，全面诠释了职能分权制和联邦分权制，而且指出在条件可能的情况下，联邦分权制为最优构架，也是责权利同位，最有积极性及效果的架构。管理管理者从人才的引进、培训、安排、提升等程序中，道明了企业员工的管理目的：尽一切可能使每一位员工都成为管理者，也道明只能当每个员工都成为管理者时，企业人才才能正常接替，员工绩效才能最大发挥；管理员工和工作指明了决策的过程和分析决策工具的重要，要充分运用现代化的工具来为管理员工和工作做好的决策向导。

管理的每一个动作和行为都要同时涉及到管理的三个部分，因此在决策每一个行为时，都要考虑对每一个方面的影响，找最影响孝最涉及面窄、最有绩效的角度来进行。

企业是社会的公民，服务于并丰富了社会的各种功能，它的目的只有一个，就是创造顾客。（以前经常听到推销员上非洲

卖鞋的故事，而故事中那个看到当地居民光脚行走而大呼鞋可卖的才具有经营企业的战略眼光)企业的两项基本职能：营销和创新。通过他们产生经济成果，而企业其他的一切活动都在成本的范畴内。

企业是社会的丰富机体，只有当它能够正常新成代谢时，才能在社会中正常生存。而企业的正常生存必须要有足够的利润，这不同于一般认为的企业的目的是追求最大的利润，从而使得企业追求生存的必然结果是社会的极大丰富和人们生活的不断提高。

向作者致敬！

管理实践读后感篇五

自从拿到管理的实践这本书后，一向没能系统地认真去看完，翻翻看到此刻总算看约莫了个大概，说实话这书对我本人毕竟是有厚，所以看完后一时头脑还是混混沌沌，但是正如这一章所说的，管理学说到最后就是要付诸于实践，因为启事所说的基本原理，描述性的说叫做大道理，有些还不是我所能实践到的，在于客观环境的各不相同，读完了这疏叶一本书，我项目管理也就大概了解一些就是运营管理其实就是要遵循客观规律让企业各部分制做最适合时机的事，以到达整体大于各部分总和其余部分的结果。

管理的实践书名详尽地介绍了各种环境下会遇见管理问题，其管理的核心中心思想：就是如何让管理者把握住自己负起应负起的管理职责，正确平衡稳定个人和组织的天平，准确找到公司发展的利益和员工发展利益共同点。结合本人工作中非同一般感受颇深的是，务必让每一个公司基本员工都了解公司的意图，每一个努力的方向与公司的目标持续一致。贯彻公司文化。虽然岗位的职责不同，每一个人除了税赋人分起当前职责外，还务必思考到公司整体的利益，否则你存亡所谈的部门努力就有可能对公司的整体利益产生损害。个

人与组织机构的关系：组织促进作用需要个人为其做出所需的贡献；个人需要把组织当成实现卢戈韦自己人生目标的工具，所以个人的实现一半在于自身的努力，一半在于对组织的认同，只有在依赖于组织观念之后，才具有分工、程序、产品、服务、顾客等观念，应用到在平时的维护工作中才会正确地把握住的轻重缓急，才能牢牢地把握住一个度、成就一个从容应对的心态。

试问：先如果上帝再给这些小孩一次同样的机会，他们会怎样？可能有人此时此刻，但还会有人放下。职责，是一个很简单的词汇。但是有多少人能够在实际工作生活中、在时间的慢慢流逝中实践下来？我想很多人的工作潜力都年轻人非常足够，不是事情事情难得让我们做不下，而是我们自己对对自己失掉了信心、想到了当初对上帝的承诺。

管理的实践对个人的影响：在行政管理管理者一节指出，每个人都可做好某件事

我想我就理应想着向第三个石匠学习，使自己的感悟具有挑战性，更具有价值。