

2023年管理类书的读后感(实用5篇)

很多人在看完电影或者活动之后都喜欢写一些读后感，这样能够让我们对这些电影和活动有着更加深刻的内容感悟。可是读后感怎么写才合适呢?下面我就给大家讲一讲优秀的读后感文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

管理类书的读后感篇一

经过读这本《现代管理学》，我对管理学这门学科有了更深刻和系统的认识。

管理学的普遍性和必要性让我们不得不去接触管理学，它让我们知道，我们在以后的生活和工作中，都要涉及到管理，它既深奥，又普遍。

深入地理解一下管理学，管理学的职能包括决策，组织，领导，控制和创新。首先，管理需要决策，而决策又包括计划和决定，这是做一切事情的基础和前提，只有把做事的方向和目标定好，才能有一个好的开头，俗话说，好的开始是成功的一半。这也与决策者的价值前提和追求目标有关。其次，组织，领导，控制是其他一切管理活动的保证和依托以及指导人们的思想和行为。一个领导者只有具有组织，领导和控制的能力，才能组织他的员工有条不紊地工作，反之，得不到很好的组织，领导和控制，这个团队会因没有秩序和规章制度而混乱，从而引发一系列如不能准时完成任务，员工没有责任感和使命感之类的问题，最终导致团队溃散。而对于一个成功的管理者来说，没有创新意识和创新思维是没办法在社会上众多企业中脱颖而出，并立于不败之地。创新是一个民族进步的灵魂，其在管理循环中处于轴心地位，成为推动管理循环的原动力，在当今社会，创新愈来愈成为决胜的关键，管理者要做到在各项管理职能上都有自己独有的表现形式才是最好的。

将问题转移到怎么来管理上，针对管理的方法，我总结，共有三大类。第一类，就是通过行政，法律这些强制性的，严格性的`手段进行制约，其效果明显，范围广泛，但是其缺点也十分明显，如给员工造成工作呆板，没有余地，没有自由的后果，会影响企业的活力性；第二类，是通过为员工经济，物质上的控制而达到对其工作量和工作效率的控制，其效果也较明显，实施方便，但是长此以往，会对员工的价值观和金钱观产生消极的影响，甚者会影响整个企业的风气和名誉。第三类是教育方法，它是通过说服教育的方式把管理意志传达给被管理者，以求得到被管理者的响应和配合。这种从精神上改变员工工作态度的方法很深入，持久，而且方法柔和，脱俗，是我比较欣赏的方法，但是其效果也许没有前两类那样明显。

作为当代管理类大学生的我们，我们应该有能去感知认识当代国际国内的管理形式变化和发展。面对管理的复杂性和不确定性和危机，我们应该能沉稳面对。例如在面对管理危机时，这不是一个当时准备统筹就可以解决的问题，而是要在企业刚开始形成体系的时候，便要想到和做好各种方案才可以在危机这种紧张时刻临危不惧，冷静正确的按部就班地处理，化险为夷。因此，在创业的开始，我们要想地尽可能全面，将发展可能面对的每一个可能都考虑在内，做到有备无患。这也是我读这段书本最深的感受。

要想成为一个成功管理者，就要让自己努力成为“经济人”，“社会人”，“自我实现人”，“复杂人”，“文化人”，“创新人”。成为一个尽可能全面的人，还有一个最重要的能力，那就是要有足够的管理道德和社会责任，道德不仅体现管理目的，并对管理进行价值导向，决定管理理念与管理品质：其也是实现管理效益的手段与来源；也是管理者走向卓越必须的基本素质之一。而且，道德素质问题也成为全社会的焦点问题，只有坚持诚信管理，道德管理，你的公司将很快进入快速，乐观的发展的企业行列！

以上便是我对这本现代管理学的认识和体会，我从这本书中学到了很多经营管理的道理和方法，希望我也以后会在我的具体的实践生活中好好地应用，也成为一名成功的管理者！

管理类书的读后感篇二

读《简单管理》有感

看书时我通常将我公司的管理方式与书中内容加以比较，提出如下建议：

以上是我根据书中所学提出的一些建议，希望对我司有一定的帮助。

方法也是能力。这强调的是思考，如何更高效的去更好的完成任务。世界上

最后用一句话来总结我的感受：追求卓越，成功会在不经意间向你走来！

管理类书的读后感篇三

浅读完《卓有成效的管理者》一书，最大的感触就是作为一名管理者之一——与卓有成效相距甚远。

其中印象最深的两点就是：一、现代组织管理核心在于“自我管理”。利用和分配自己的时间；掌握管理产生的成果和贡献；充分了解并发挥自己、上级、同事和下属的长处；集中精力在少数但重要的工作上并善于做出有效的决策，完善五个方面的自我管理；二、基于上述收获明确自己的目标，

即为目标而工作。作为组织中的一员，个人的成果和贡献只有与组织的目标一致才能称其为“成果和贡献”。也就是作为一名管理者首先要做到把组织赋予自己的岗位的责任分解到可实现的具体目标，并保证实现的具体时间。

结合自己岗位的要求和差距，今后需要在工作中的以下几方面加以重视和改善。一、把品质保证和体系推进工作从当前部分人员参与的现状推进到全员，和工作的全过程全时段。从自身做起，明确管理目标可测量和过程策划可实施。

二、将体系管理要求与实际工作更加紧密的联系，按计划对公司各部门各过程存在的差距通过组织内审员和各部门责任者进行深入的逐个过程审核，明确差距和问题后提出改善目标，再基于公司的经营理念和满足客户要求的目标，细化改善的具体措施和方法。

下一步将进一步细读“卓有成效的管理者”一书，通过深入理解使自己的管理认知系统化、专业化，并结合公司的经营目标计划把岗位工作真正做到对组织目标产生贡献。

管理类书的读后感篇四

许多专家和业内人士常把度假酒店的核心概念集中在“经历”上，即度假者对度假地的直接观察或参与而形成的感受和体验。可以说，旅游度假酒店的概念核心就是创造出一种能够增强幸福感和愉悦感的环境。在实际运营中，主要通过提供高质量的住宿、餐饮、娱乐设施、保健设施，营造令人愉悦而恬静的环境来实现，尤其是通过以个性化的方式提供高质量的服务来实现。

典理论认为[2]，产业集群是一国内有着纵向紧密联系的企业，是集中在特定区域的、在业务上相互联系的一群企业及相关机构。产业集群需要三个层次的企业和相关组织：一是垂直层次的由附属的企业以及与供应商、服务和客户关系通过网

络交互联系在一起的企业组成；二是水平层次的拥有相似技术、劳动力市场或企业战略的竞争(或合作)者；三是提供知识与技能、制度供给的专有性的准公共服务部门，如大学、国家实验室、政策制定机构等。协同效应体现了度假酒店集群最大的特点并不是地理上的集中，而是经济关系上存在明显的竞争与合作并存的协同效应。

度假酒店最初是借助于自然资源，以海水浴、温泉浴、矿泉浴及医疗保健为主要内容开展休闲度假活动。随后，度假旅游则把疗养与游乐结合起来，增加了以“阳光、沙滩、大海”为特征的滨海旅游以及参与性强的运动性娱乐项目，如划船、网球、保龄球等。如今度假旅游加入了更多的休闲和娱乐元素，进一步融合了高尔夫球、主题公园等业态，使得度假内容更趋多样化[5]。（傅慧. 产业集群的集聚效应：基于酒店业的分析[j]商业经济与管理，2007(1)：76-80.）

从国际度假旅游业现实的经验来看，度假酒店成功的要素可以归纳为这样三点：

第一，住宿设施位于度假旅游目的地，周边拥有优质的旅游吸引物；

第二，与客源地有合适的空间距离、时间距离或文化距离；

第三，度假区或度假饭店内配有丰富的康体休闲活动和娱乐设施。

(一)度假酒店品牌经营模式

该模式以阿曼酒店集团和希尔顿集团为代表。这类度假饭店定位于高端度假市场和豪华业态，通常依靠品牌影响力来拓展市场。每晚数千美元的住宿体验、专属海上飞机的往来接送、海底或沙漠地下餐厅的就餐经历对于度假者来说都构成了独特而难忘的度假体验。在客房和卫浴的设计和建造上，

也强调人文性与自然的交融。总的来说，饭店本身独具匠心的设计以及现代建筑的精美绝伦，对于下榻于此的度假者可能更是一种别样经历。

(二) 主题公园酒店模式

主题公园酒店模式以迪士尼度假酒店为代表。

(三) 度假地经营模式

度假地经营模式以地中海俱乐部(**club med**)为代表，度假酒店的经营围绕着度假地的建设展开。在经营理念上，地中海俱乐部不仅是一个旅游住宿设施的经营者，还是关注生活品质的“人居环境”的构建者。正是在更大范围内的度假地的规划参与过程中，它创造性地营建了一个自然环境友好，与原住民和谐共存，适宜度假旅游者休闲的场所。

(四) 邮轮度假模式

2. 灵山景区旅游产品升级发展研究报告

尤其是主打观光类产品的景区面临着游客增长停滞、经济效益下滑的困境。产品升级，指景区创新旅游产品的主题、功能、项目形式等，提高景区的档次和质量，提升单位旅游产品（服务）的附加值，从而提升景区的竞争力。（陈雪钧. 景区升级的三维路径探究[n], 中国旅游报. 2009-8-24.）

旅游产品的前端为资源，后端为市场。

灵山旅游产品结构的优化方向，需要从单一的文化观光向佛教朝圣、佛文化体验、修学养生、休闲旅游、度假旅游、虚拟旅游等拓展；从较为单一的视觉体验转向较多层面的感觉体验；从以景区为核心的旅游向周边景区景点辐射延伸。

如何优化整合景点资源，设计优化旅游线路，通过旅游线路实现景区文化旅游资源串联化，形成系统经营产品形态，是亟待解决的重要问题，以提高景区资源利用效率，提升对游客的吸引力，使景区开发效益最大化。

旅游目的地竞争力研究的理论基础探析

由于旅游的基本产品是目的地的经历，旅游竞争主要集中在旅游目的地？

旅游学理论认为，旅游资源是旅游活动的客体，也是一个国家或地区旅游业赖以存在和发展的最基本条件，旅游资源的丰富程度与品位高低决定着旅游目的地的发展与布局。

新闻媒体素材搜索

大地风景——华南院顺利签约《海口“九龙戏水”生态康疗度假区概念性规划》项目

进入21世纪，酒店及度假村的概念发生了变化。它不再只是旅行的逗点，还可以是终点。人们越来越默认，要在酒店里耗久一点，而不是急急忙忙地穿梭在景点之间。

越来越多的商旅客们，在度假的时候希望“寻求宁静，逃离尘嚣”。游客稀少、地域偏僻，甚至经济欠发达，不但不会成为阻滞，反而促成了更多高端酒店集团的入驻。

管理类书的读后感篇五

书上还有一些观点深得我心，让我不禁反复翻阅细细体味。这就是中国人擅长的“把二看成三”，以“二合一”来代替“二选一”。庄子说：“万事有所分，必有所成；有所成之后，也就必有所毁。一切事物，若是从通体来看，既没有完成，也没有毁坏，都复归于一个整体。”把二看成三，便是

分析成为二以后，不要二中选一，因为二选一的结果往往是趋于极端的。梁漱溟曾指出：“把一个道理认成天经地义，像孔子那无可无不可的话不敢说出口。认定一条道理顺着往下去推，就成了极端，就不合乎中”。就像老师上课时讲到的头脑风暴法一样，最好的方案并不是一个人的主意，而是将所有的好点子融合成一个绝妙的方案。二选一其实是形而上学的观点，不符合辩证思想，更不符合咱们中国的阴阳交融的思想，二合一才是大事化小，小事化了的精妙之处。

无为的领导精神也是我从书中学到的一种管理方式。提起无为，大家就会想起老子，因为老子主张“道常无为而无不为”。当然，这里的无为并不是什么也不做，而是“为而不争”，是无为的态度，无欲的心境记忆虚静的状态来达到无为的管理。这的确，无为不是一种具体的行为，如果一家企业有了全面而完善的规范制度，分工明确的指挥，领导人无须有所作为，企业的工作也是能够井然有序地开展的。上司无事，大家才有时间把自己的工作做好；上司无欲，大家便朴素过日子。这样的无为才是一个团队甚至一家企业所需要的管理方式。

除了这些以外，还有许多观点引起我的共鸣。例如“以不变应万变”是管理的最高智慧，“持经达变”是最有效的管理方式，实实在在。这句话完全应和了“纵横不出方圆，万变不离其宗”的道理，持经达变更是符合了具体问题具体分析的方法论。很多时候，中国人更喜欢讲道理而不是条条框框来强加于人，西方国家倾向于法律法规的透明化、台面化，将一切请勿都要用法律包装起来，一点都不近人情，而国人讲求衡情论理，不死守法律条文。就像台湾的“立法院”天天打架，不立法，难道“行政院”就要苦等法律出炉后才执行吗？行政院明知无法可依，或者原有法令已经不合时宜，仍然天天上班，办理很多事情，所做的便是“有法中无法”。这没什么不对的，准确把握随机应变，而不是投机取巧，理法自然就合二为一了。

中国式的管理行为，将起来更像是水的治理。和美国式管理偏向火的管理方式颇为不同。中国人主张以柔克刚，先礼后兵，继旧开新，生生不息，无一不和水有关系呢。曾老师的中国式管理行为真真是中国人的管理理念精粹，一字一句中都是五千年传承下来的智慧，读起来既不晦涩难懂又趣味盎然，新世纪的中国既要顺势而为，又要逆流而上，这需要我們作一番思考。