

2023年实践读书感悟(精选10篇)

我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得感悟的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。心得感悟对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得感悟呢？那么下面我就给大家讲一讲心得感悟怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

实践读书感悟篇一

“我不是教你诈，是教你认清人性。不可因为他们的好，忘了他们的坏；不要因为他们的恶，忘了他们的善。”看完这段序语，顿觉触目惊心，不禁深感触动。为刘墉的幽默而倾倒，为他的勇气而深感敬佩，更为令我崇拜的是他的人生观。这是一本针对当今社会现象所写的书。每个故事都可能切中时弊，每个分析都可能深入人心。它的目的不在于立刻改变什么，而是希望慢慢产生深远的影响。俗话说：世事洞明皆学问，人情练达即文章。这本书就是教你怎么洞明世事，如何练达人情。

泄漏天机的人，易遭天谴，打听天机的人，易招人怨；

留三分余地给别人，就是留三分余地给自己；

当“哥儿们”有一天当上了警察，原来的哥儿们就不再容易是哥儿们了；

跟主子穿一条裤子，打出天下的臣子，常第一个被杀掉；

当别人叫你往前站的时候，先看看是不是正有子弹飞来；

人性真的这么悲哀吗？好人为什么会常常中圈套呢？

而当我再把一篇篇短小精悍的文章，细细咀嚼；将一则则后

记，一一思索。我不得不承认，这就是世界。

有一位读者曾经感谢刘墉说，他在人生最想不开，甚至要寻死的时候，看了他的书，才发觉不该只怨自己倒霉，其实这个世界，本来就有着各种防不胜防的人与事。

他的情况，大概就像得了重病的人，站在健康人中间，会怨自己命苦。到了医院，才发现四周站着躺着的，全是像自己一样苦命人。

为什么不正视这个世界呢？为什么不接受这本书中所说的呢？其实这本书对于我们这些没有踏上社会的青年，更具有指导意义。学校里有许多老师教我们作学问，却少有老师指导我们处世的学问。

都说“世事洞明皆学问，人情练达即文章”，古人这句话说得真好，问题是等到“世事洞明”、“人情练达”，我们的生命恐怕已剩下不到一半了。所以把人世的艰难和人性的弱点呈现出来并不可怕，那只会使我们更看清世界、更了解人性、更反省自己。

书中的故事尽管辛辣，却很生活，更实用。几乎每个故事中的角色，都可能是身边的人，或我们自己。刘墉更是从自己丰富的生活中，整理出经验，幽默中有着血泪。

《我不是教你诈》或许能提供给现代的青年人一些智慧，使他们更圆融、更成熟、更坚强，并在见到人生的各种怪现象时，更能冷静地面对。套用刘墉的一句话：“我不是教你诈，是教你看清世事；是教你更技巧地坚守原则；是教你保护自己，且在风雨狂澜中，作个中流砥柱。”

“我不是教你诈，是教你看清世事；是教你更有技巧的坚持自己的原则；是教你保护自己，且在风雨狂澜中，做个中流砥柱。”的确，我们需要更看清这个现实的世界，更了解人

性的弱点，更反省自己，才能懂得更加冷静、坚强地面对，如何更好的保护自己。

其实这句话就是出自我最近读的《我不是教你诈》，此书把一些妇孺皆知的成语演绎成了日常生活中我们不注意的平常故事，然而在实际生活中却很少被想到，如“防微杜渐”、“有备无患”、“三思后行”等等。就是这一篇篇短小精悍的文章及其后记，让我了解到平常无法接触到的人性的弱点，人性的悲哀。

其实仔细想想，几乎每个故事中的角色，都可能是身边的人或我们自己。书中提到这个世界上，很难说有永久的朋友和永久的敌人。当原来的“互利”变成“互害”，在利益上有了冲突，则原来的朋友可以变成敌人；当原来的“敌对”变成“共荣”，在利益上可以结合，则原来的敌人可以成为朋友。这是在教我们要学会换位思考。在批评任何人之前，都应该想想，是他这个“人”与你对立，还是因为他今天的职位和立场，使他不得不与你对立。进一步想，如果有一天，他卸下这个工作，是不是问题就解决了。这就是所谓的“对事不对人”。每个人都有良知，每个人都有眼睛会看、耳朵会听。一个人似乎没有良知，也似乎不看不听，很可能不是“他”的原因，而是因为他处的“位置”。一个成熟的人一定要知道在看别人立场的时候不可忽略那个“人”，绝对不要用自己的立场否定“人”，或否定“人性”。因为有一天，你也可能换成对方的立场。正所谓的“忍一时风平浪静，退一步海阔天空”。说不定那时你就会了解对方的苦衷，给别人一个机会，也给自己留一条退路。

书中讲述了很多职场上的明争暗斗，教我们如何来看清世事，如何处理才算圆满。也许你会觉得我们现在还在学校，没必要了解那么现实的社会问题，不愿卷入工作环境中的尔虞我诈中，可事实却是我们和其他人身在同一条船上。在职场上发光发热，除了必须具备专业技能外，更重要的许多隐藏着却影响自己走向成功的能力，如性格、情商、社交等。也许

多人认为，只要自己专业技术过人，工作脚踏实地，不惹事生非，总有一天会得到领导赏识的，但最后结果往往事与愿违。专业技能只是在我们初入职场的时候有利条件，可在日后的工作中，考验的是我们的应变能力、协调能力等，所以真正能让我们更好的发展的能力的是智能。

在生活上，面对人情世故时，这本书也是不错的良师益友。我们应该认识人性的弱点。的却，人性生来就是善良的，但是通过后天不断的变更生活的环境，对事物的看法肯定也会发生很多变化。所以，适当的保持着防人之心是必要的！不是在教你诈，只能告诉你：你可以不丑恶，但你一定要知道丑恶！同时，在考虑事情的时候，情多方面的去考虑！我们应该保持心态的单纯但心思一定不可单纯！因为人生无时无刻在发生着变幻，有时会让人措手不及。可贵的不是你如何去预知这变幻，而是你能及时的去应付这突如其来的变幻。

读这套书可以总结出几点：其一，害人之心不可有很容易做到，关键是“防人之心不可无”比较难做到，具体说应该是时时刻刻的警惕着比较难，在某些地方碰到了某些人遇到了某些事，真的是多考虑一步就会让你受益匪浅；其二，人都是利己的，分析别人的行为时，要以这个为前提，自己做事也要以这个为前提，否则你将为世人淘汰或者白眼观看，当然，我并不是说不做好事，做好事可以满足人的慈善的本质，也算是利己的；其三，想让自己成功，就必须得了解人性，得懂得怎么做人，得为别人着想；其四，别人把最好的东西交给你，令你感激涕零，但是你也要想想为什么给你，凭什么给你？你是真正年轻干练，足当重任吗？抑或你只是个替死鬼？所以，有时候应要多想想，免得被人利用。

实践读书感悟篇二

《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最佳选择”。

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，达成最佳绩效。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最大的发挥空间，给予他最大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到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，在指明工作目标和工作程序之后，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的提高。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。员工在企业中感觉到自己的能力提高、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。

实践读书感悟篇三

本书从6个方面重点介绍了团队研修的实践策略：利用名师资源，引导团员从成功经验中汲取专业养料；课例研修，借助精心组织的教学过程开展行为干预；课后访谈，把学生体验作为激发教师专业反思的重要资源；开展同伴研修，在互动建构中生成教学实践知识；创设"1+5+n"的辐射机制，带动、引领基层教师共同发展；注重资源建设，增强对于实践过程的理性认识的策略。

这里重点谈一谈研修策略三：课后访谈学生也是教师专业成长的重要资源中“来自课中的场外追问”。

从这本书中，我们不难看到，场外的及时追问可以吧即将溜走的重要资源追了回来，并放大，加工，重新校正了对问题的认识的方向，执教教师和听课教师的一唱一和，弥补了教学的空白，减少了教后的遗憾，同时也成就了教师自身的提问、理达、追问等教学技能的提升。

一、成全学生——课堂信息资源得到了充分的挖掘。

在案例中，当授课老师提出问题，学生给出答案后，其他学生便跟着附和，缺少“不同的声音”，这是其他教师及时进行场外追问，便可以点出一个可能被师生忽略的知识点，启发学生的思维，引导学生顺着追问的思路进行深入的思考，大胆提出质疑，用于发现不同的声音。

二、成全授课教师——在明确被补充的知识点中有所收益。

场外的及时追问，从一定意义上起到了研修活动的作用。再向学生提出问题，引导学生思考问题的同时，实际上也弥补了授课教师在课程准备的过程中缺项和不足，帮助其认识到备课中出现的问题，进而使其增加教学经验。

三、成全自己——在提出问题镇南关经受了锻炼。

对于提问题的老师来说，提出什么养的问题，什么火候提出问题，如何提出问题等等，都需要进行认真思考并谨慎处理和把握。培养有质量的追问能力，至少要求追问的老师十分熟练课堂讲授的内容及教学要求，并对其有透彻的分析和独到的见解，同时还要有较丰富的教学经验及良好的驾于课堂能力，这样才有可能把问题追问的既好又到位。

实践读书感悟篇四

读完这篇文章，使我更深刻地了解了知是行之始，行是知之成更深层次的含义。

就像我们考试，只是在考试之前发狠的背知识点，背公式，背单词，背作文，而不是实践它们。初级的学习阶段，学的是哑巴英语。只做题，从不开口说，所以我们单词背了忘，忘了背，却没什么效果，数学公式也是这样。

我的一个数学成绩好的同学曾经跟我说，他其实不怎么背公式，碰到了需要公式的题目，再去翻公式。做的题多了，公式自然就记住了，所以往往数学学渣们是背了公式，却不知在哪儿运用。最重要的是知识不运用于实践，你会忘记，就像现在给我一张考卷，我肯定考不上这个学校。

对于我们学汉语言文学专业的学生来说，实践就是讲课，因为我们是师范类的专业。曾经不止一个老师跟我们说过讲课的重要性，相信我们对老师讲的好坏也有深刻体会吧。

至今令我印象最深刻的老师是我的初中数学老师，他完全浇灭了我对数学的希望。他只要我们背公式，卖给我们一本公式书，告诉我们，只要将这本书背下，他包我们能上120。他讲考试卷的时候简单的题不耐烦讲，用轻蔑的眼光看着我们，仿佛在说这种题智障才会错吧。只是快速提一些重要的点就过了，于是就算我没有听懂，也不敢下课去找他再给我讲一遍。更可笑的是，难的题他又不会，就让我们自己看答案，于是我的数学成绩一落千丈，从此打消了学理的念头。

而我最喜欢的老师是我的初中英语老师，他是一个狡猾且奸诈的人。他的课业，从来都很重，我们每天都要听写单词，从一面到一个单元再到整本书。刚开始我很不习惯，因为只要每天听错的单词超过三个，他就会把我们的本子收上去，重新听写过关才将我们的本子还回来。我从农村的初中升上

去，本来英语基础就薄弱，于是每天的本子都被收上去，积压在他那里。后来他看我的本子实在太多了，就把我叫到办公室去了，原以为会被批评，但他只是耐心的告诉我，记单词要多听多看多写。后来在他的影响下，我的英语水平也有不少的提高。

学校开展的社团活动，修满第二课堂的速度分才予以毕业，都是为了让我们更好的将学到的知识，运用到实际的生活，去大三的校企合作也是为了培养学生在以后的工作中可以更好的教学，但是我们也不能迟到，理论进行实践，这样就尊敬了叫条主义的葡萄字，要懂得变通，就像孔子的因材施教数学题，光公式也是得不了高分的，要学会转弯，灵活运用。

总之，实践论教会了我们正确的实践方法和正确的认识方法，俗话说，百闻不如一见，闻之而不见，虽博必谬，见之而不知，虽识必妄，知之而不行，虽教必困，故世虽有学，而行为本焉。

实践读书感悟篇五

由于过去工作经历的原因，我对于企业的项目管理以及项目化的矩阵式组织运作并不陌生，因此读本书的过程经常有感同身受的感觉，《企业项目化管理实践》的一点读后感。快速的读完了本书后，对于企业项目化管理课题本身，固然有很大启发和所得，但是作为天士力的投资者当然也同时也有其他的一些“不相关”的感受，供同好们参考讨论。

第一个感受就是企业的魄力，或者说远大的目标是多么重要。企业项目化运作本身并非一个学术研究，从本书中对于当时提出这一设想的背景(企业规模急剧扩大后产生了“大机构病”)和目标(适应国际化和多地区化的复杂企业运作)，我们不难看出天士力自我加压的剑锋所指。就像福探曾经分析过的，一个企业的经营自有其水到渠成的地方，或者说“因果报应”也好，呵呵。一个卓越的企业，首先应该是一个始终对现

状存有高度危机感，以及具备远大理想的企业，是一群这样的人凝聚在一起，然后向着一个正确的方向不断努力和保持专注的结果。

在本案例中，如果天士力不是一个对现状远远不满意并且具有“破坏性创新”魄力的企业，不是一群这样的人的聚合，那么也就丝毫不可能产生“企业项目化管理”这样的“前因”，也很可能就不会产生更多的“后果”。

第二点，天士力在组织创新上的努力让我不免想到了比亚迪——他们的共同之处就是，特别不像一个典型的行业内公司。比亚迪在同行们热衷于高投资建设自动生产线的时候，“大踏步的后退”到全民战争的大手工型流水线，引多少人不解。同样，天士力作为一个典型的传统型企业，非要“自寻烦恼”的进行艰苦卓绝而国内没有先例的全程组织变革，同样会引起很多人的不解。这里又不免让我想到了董明珠的格力，在与苏宁国美决裂后被一致看衰的时候，创建了国际上都没有成功先例的独立空调品牌专卖渠道，当年又是多少人的不解？还有万科，公然逆流而上的“不行贿，不做暴利项目”，多么不解啊，等等。

说了半天，其实我想说的是，现在我看一个企业是否具备伟大公司的基因，一个很重要的条件就是，他有没有什么“出格的”“让人不解”的重大举措。

第三点是在组织变革过程中的执行力。对与本书我觉得最有趣的部分就是讲述如何将项目化运作从理论引入企业实际运作的过程，里面一个个鲜活的人物和例子似乎就在演绎我身边的故事。从我切身的体会来看，矩阵型的项目化运作最困难的地方就是2点：第一，如何让全员参与起来；第二，如何解决好职能“经线”与项目“纬线”之间的天然冲突。

从案例来看，天士力在执行推进中通过“一把手强力推进”“分级别细分处理措施”“宽进宽出-严进宽出-严进严出-化于无

形”“多方位的激励刺激与绩效考核的2线平衡”等等措施，确实非常的有想法和到位。回顾过去的工作经历，我能想象这其中会遭遇多大的困难甚至是责难，如果没有远大的目标，科学细致的准备和执行工作，这么大范围内这么大程度的组织变革是很难想象会成功的。实际上从天士力2002年萌发这个想法，到初步有所成也是4年后的事情了(ipma银奖)。

所谓轰轰烈烈易，持之以恒难，有经验的人应该不难体会。如果不是真的深思熟虑并且不给自己后路的决心，类似这种到处是阻力而效益很多时候并不那么显性的组织变革，是很容易热闹一场后而偃旗息鼓或者最终流于表面的。

第四点是关于建设这一组织变革后产生的管理能力的优势。一个传统的中药企业来做这种自讨苦吃的组织变革，我认为其目的性在第十三章的第三节讲述的分外清楚：未来的组织如何面对多变的环境？从这一方面，又可以延伸出几个点：

如何从传统的重复性工作为主而反应缓慢的制造为侧重的企业，转变为反应敏捷而更加侧重创新任务的知识性企业？如何在企业资产不断壮大的快速发展过程中，解决不断堆积的企业隐患并保持着“大象的身躯，蚂蚁的舞蹈”的能力？如何为企业的从业人员提供不断发展的舞台和主动参与和成长的机会，并使得重要的人力资源得以凝聚和自我价值实现？如何让企业不再只是高层管理者操心，而是产生某种自下而上的持久的自我优化的冲动和激情，以始终保持对市场和终端需求的“对的感觉”？对这些问题的答案，天士力以企业的项目化管理组织变革来回答。所谓“成长中的企业不断进行着运作与项目的交替，运作带来企业的量变和稳定，而项目带来企业的质变和创新”。我认为本书对于这一问题的回答，是清楚的。

此外，我对于案例中反复提到了“小品种多批次产品在以往无法确保满足，组织变革后得到很大改善”有浓厚兴趣，这很类似于“长尾理论”所提出的一种企业生存环境：大量的小批次细分产品逐渐占据企业利润的重要地位，而如何应对这种局

面，对于大多数“不断简单扩大生产规模”的传统型制造企业而言都是不小的挑战。

这种企业能力的历练有点儿像药品研发，过程复杂漫长，但是一旦成功其影响的也非常长效，且竞争对手不易模仿(天士力本身从酝酿到有所成也经历了4年的时间，且类似天士力的实施条件其实是很难具备的——公司战略上愿意以阶段性的增长速度为代价练内功(而且那时是医药最为黑暗的时期，现在医药产业进入快速发展期如果重复天士力的路其机会成本会大得多)，有一个坚定的一把手支持力度，有类似李文这种项目管理大师的直接推动)。

第五点是关于李文本身的一些感觉。以前一提到天士力我的脑海中就是闫希军的身影，在本案例中对于李文算是有了进一步的了解。印象比较深的是李文原来是做一线销售起家的，对于一线销售起来的人一般感觉比较有冲劲和手腕，也有魄力，但是比较容易流于经验主义和“关系型”思维，在看待问题的高度和理论能力上不容易突出。而李文在理论高度以及推动组织变革上的执行力，包括策略方法等方面，在本书中给我的印象是非常深刻的。如果说闫希军更像一个高瞻远瞩的战略家，那么李文可能更像一个提供走向目标的切实路径的策略家。在一穷二白时期，犯错的机会成本很低，敢打敢想敢干无比重要，而在家大业大的时代，管理者的侧重肯定与第一代创业者会有所不同，因为高额的“错误成本”已经不可承受，如何更加的科学和系统的运营，让企业在创业的激情与发展的稳健上取得一个好的平衡，可能就是摆在第二代职业经理人面前的最重大课题了。

接着谈一些发散的想法。

同样，我在读书的时候把自己代入了书中的环境，我设想如果我是一个有上进心的员工，这种企业项目化所带来的崭露头角的好机会一定是我所期待的！他会让有才能又有冲劲的人在几千几万人中有冒出来的可能性，实现人力资源的优化

凝聚。

实践读书感悟篇六

月11日，被誉为当代管理之父的彼得德鲁克在走过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。《管理的实践》是德鲁克先生在1954年写成的一本具有经典意义的管理学著作，也就是这本著作奠定了德鲁克在现代管理学学术史上的奠基人地位，现在还有人把它作为至宝来阅读。《管理的实践》是第一本将管理视为整体的管理书籍。更具创新意义的是，德鲁克视社会和企业为有机体。德鲁克指出：管理是一种器官，是赋予机构以生命的、能动的、动态的器官。管理作为企业的具体器官，具有管理企业、管理管理者和管理员工和工作三个功能。该书具有思想一脉相承、高度洞察性、前瞻性和启发性的优点。现代大部分流行的管理思想和实践都可以从这本书中找到根源。无论是目标管理、参与管理、知识员工管理、客户导向的营销、业绩考核、职业生涯管理、事业部制分权管理、企业文化、自我管理团队，还是最近非常流行的平衡记分卡，我们都可以在这本书中论述中找到源头。

全世界的管理者都应该感谢这个人彼得。德鲁克，因为他贡献了毕生的精力，来理清我们社会中人的角色和组织机构的角色，我认为彼得。德鲁克比任何其他人都更有效地做到了这一点。这是通用电气前首席执行官杰克。韦尔奇对德鲁克的评价。在所有的管理书籍中，德鲁克的著作对我的影响最深。这是比尔。盖茨对德鲁克的评价。安迪。格鲁夫这样评价德鲁克：德鲁克是我心中的英雄。他的著作和思想非常清晰，在那些狂热追求时髦思想的人群中独树一帜。美国管理协会也给了他很高的赞誉：如果说20世纪最伟大的发明是

管理的话，那么彼得·德鲁克无疑是最伟大的发明家。一代管理学大师德鲁克用他的智慧和思想为世界的管理学做出了伟大的贡献。可见，彼得·德鲁克的管理理念深深地影响了整个世界。

初次接触德鲁克的《管理的实践》，就被他书中阐述的管理思想所吸引。德鲁克以其深厚的人文素养，强调人的理想性、价值观及判断力，形成了组织绩效表现的关键资源。我最欣赏他的一句话：管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行；其验证不在于逻辑，而在于成果；其惟一权威就是成就。他的管理思想深深的影响了我的整个管理学的思想基础，可以说他的思想已经扎根在我的思想中。他在管理的各个方面阐述了他独特的观点，形成了一整套的思想体系，从而创建了管理这门学科。

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。

第一部分德鲁克先以一个企业的实例点出了：我们的事业是什么？我们的事业将是什么？我们的事业究竟应该是什么？以及企业的目标、成果与生产的原则。

第二部分德鲁克以福特汽车的故事，阐述了目标管理与自我控制的有效性管理，同时也呈现出组织精神（即企业文化）的完整性。

第三部分则透过活动、决策与关系等三项分析，深入管理的结构、最终的检验标准及绩效，同时也说明了五种组织结构之优缺点，与适用的大、中、小型企业及其限制条件。

第四部分德鲁克以其绩效为核心的整体观，主张雇佣整个人而不是一双手，以ibm的故事，描述了创新的实践价值，使员工有成就感与满足感，进而创造巅峰绩效的组织。

第五部分德鲁克描述了管理者及其工作、决策及未来的管理者是什么，尤其一再主张责任的重要性与必要性。

《管理的实践》也是我看的第一本德鲁克著作，是德鲁克经典的一部著作，是第一本将管理视为一个整体的管理书籍。我的管理思维也从他的这本书开始，这也许会影响我这一生。《管理的实践》提供了观念、原则和工具，是一套极具系统化的管理知识。以管理的本质切入，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，掀开了管理的奥秘与务实。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。

德鲁克认为：企业的主要职能是营销和创新，作为营销经理，我深深认同这一点。一家企业，市场营销不仅仅应用于产品的销售阶段，而是贯穿于企业活动的始终。市场营销是价值的交换，创造顾客，为顾客创造和提供价值是营销人乃至整个企业义不容辞的责任。现如今，企业的生命周期很短，创新逐渐成为企业的瓶颈。如何在激烈的市场竞争中屹立不倒，如何提升品牌美誉度，提高品牌忠诚度都与企业创新密切相关。创新也不只是产品的创新，更是生产经营观念的创新，市场营销理念的创新，顾客服务态度的创新。认真研读德鲁克的《管理的实践》一书有助于帮助我们建立系统的思维，这不是像我这样仅读一遍就能获得的。该书以一些成功的企业为例指出管理者怎样去管理一个企业，以及管理者如何去自我管理。他在书中分析了企业应该建立怎样的管理结构去发展，介绍了管理者对员工和工作的管理方法。从德鲁克的书中我们可以看出，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。管理是责任而非权利，贡献而非升迁。管理是机会而非问题，简单而非复杂。

德鲁克先生更能感染我的一点是他更具人情味。他充分认识

到了企业的社会责任。一个有责任感，敢于担当，对顾客高度负责的企业更能得到社会的尊重，得到顾客的认可，因此也能活的长久。这不禁又让我想起了三鹿，这是当前中国人民团结一心在世人面前维护中国制造形象的永远的痛。它伤害的不仅是中国人民的身体，更是中国乃至全世界对中国制造的信心。现如今试问有谁还敢挺直腰板在世人面前说：中国制造没问题！就在搞得人心惶惶的时候，我听到了一则新闻：美国苹果公司警告iphone手机用户先不要使用手机充电器因为在使用充电器时可能出现漏电反应。仅仅是一句可能apple公司立刻作出反应，可见该公司对顾客高度负责，这一事件让我心中一暖，可惜这温暖不是中国企业给我的。种种事件更加印证了德鲁克先生关于企业社会责任的论证，更说明了德鲁克的管理思想不仅没有过时，对我们如今的企业管理更是有着重要作用。

在《管理的实践》中，有一种新的思想是我们需要重视学习的，他说：公司不能自称（绝对不可自称）是员工的家、归宿、信仰、生命或命运。公司也不可以干预员工个人的私生活或者员工的公民权。将员工与公司联在一起的，只是一份自愿的、随时可以被取消的聘用合同，那可并不是一条神秘的、不可撤销的纽带。正确地定位个人与组织的关系，可以为组织和个人减少许多不必要的烦恼。那么，个人与组织应当是一种什么样的关系呢？组织需要个人为其做出所需的贡献；个人需要把组织当成实现自己人生目标的工具。德鲁克用清晰和简单的语言帮助我们理清了个人和组织的关系。

管理是一种实践，其本质不在于“知”而在于“行”，其验证不在于逻辑而在于成果，其唯一的权威就是成就。企业在管理过程中，必须把社会利益变成企业的自身利益。管理者必须将这一基本信念落实到每一个决策和行为之中。这是管理者最最重要的终极责任。而管理的终极之善是改变他人的生活，这里同时包含了企业的社会责任。一本优秀的著作就是一座挖不尽的宝藏，可以陪伴人的终生。管理虽然是一门科学，却和传统科学有着明显不同管理没有标准答案。大师给我们

的，也不是一份标准答案，而是一个知识系统，一种思维方式。其中还有很多的東西需要我慢慢的研读，品味其中的奧妙，吸取里面的精華。德鲁克不会给我们什么，我们自己想要的，需要我們自己去争取。

实践读书感悟篇七

《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、管理者肩负了明确职责的管理书籍”。并认为“这是那些准备只读一本管理书籍人士的最佳选取”。

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资料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，这同通常状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“企业务必有足够的利润才能经营，这是企业最重要的社会职责，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，而不仅仅只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资料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只是还过得去的绩效，企业需要员工充分发挥潜能，达成最佳绩效。员工需要的也不仅仅

是能有所表现的职务，他需要的工作务必能为他的潜力和才华带给最大的发挥空间，给予他最大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职责，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”。

彼得德鲁克先生透过这种角度说明了企业透过这种管理方式，即让员工在工作中具有更多发挥自己主观潜力的机会，并且让员工能够看得到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，最终就能够实现企业管理的目的。也就是说，如果员工在自己的工作中能够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，在指明工作目标和工作程序之后，我也就应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的提高。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。员工在企业中感觉到自己的潜力提高、地位实现，做完成的工作对企业具有好处，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好处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。

实践读书感悟篇八

《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，用他自我在序言中所介绍的，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、管理者肩负了明确职责的管理书籍”。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资料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，这同通常情景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，也是企业对自我和员工的首要义务”。虽然我还不能充分理解他这一观点的先进性和优越性，可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资料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。所以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本事和才华供给的发挥空间，给予他的机会持续成长和表现卓越”。所以，他主张“员工能做的规划越多，就能为自我的工作承担越大的职责，所以生产力也就会越高。如果员工总是听命行事，

那么只会对工作造成伤害”。

彼得·德鲁克先生经过这种角度说明了企业经过这种管理方式，即让员工在工作中具有更多发挥自我主观本事的机会，并且让员工能够看得到自我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，最终就能够实现企业管理的目的。也就是说，如果员工在自我的工作中能够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，在指明工作目标和工作程序之后，我也应当有意识的为自我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我的工作进程，并以自我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的提高。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。员工在企业中感觉到自我的本事提高、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，的确让我对自我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我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，并把自我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我的自我实现做出具体的努力。

实践读书感悟篇九

自从拿到管理的实践这本书后，一直没能系统地认真去看完，翻翻看到现在总算看了个大概，说实话这书对我本人来说是有点厚，所以看完后一时头脑还是混混沌沌，不过正如这

本书所说的，管理学说到最后就是要付诸于实践，因为书上所说的基本原理，通俗的说叫做大道理，有些还不是我所能实践到的，在于客观环境的各不相同，读完了这厚厚一本书，我也就大概了解一些就是管理其实就是要遵循客观规律让企业各部分做最适合时机的事，以达到整体大于各部分总和的结果。

管理的实践本书详尽地介绍了各种环境下会遇见的管理问题，其管理的主要中心思想：就是如何让管理者把握住自己应负起的责任，正确平衡个人和组织的天平，准确找到公司发展的利益和员工发展的利益共同点。结合本人工作中感受颇深的是，必须让每一个公司基本员工都了解公司的意图，每一个人努力的方向与公司的目标保持一致。贯彻公司文化。虽然岗位的职责不同，每一个人除了负担起当前责任外，还必须考虑到公司整体的利益，否则你所做的'部门努力就有可能对公司的整体利益产生损害。个人与组织的关系：组织需要个人为其做出所需的贡献；个人需要把组织当成实现自己人生目标的工具，所以个人价值的实现一半在于自身的努力，一半在于对组织的认同，只有在具备组织观念之后，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事情的轻重缓急，才能牢牢地把握住一个度、成就一个从容应对的心态。

有个故事很能说明这一点，有个故事说明这一种情况。故事说的是上帝和一群想成为天使的小孩子之间发生的事情。上帝给每一个想成为天使的小孩一个灯，要求就是这些人必须每天擦拭这个灯，确保这个灯处于清洁状态。之后，上帝离开了这群小孩。开始时，大伙很是热情地对待这个灯。但是时间一天天过去，上帝总是没有再次出现。大多数小孩逐渐放弃了，而且不断地嘲弄一个小男孩，因为他还坚持每天擦拭他的灯。终于有一天，上帝出现了。除了小男孩的灯，所有其它的灯全是厚厚的灰尘。于是这个小男孩成为了天使，剩下的其他人还是在那里唉声叹气：说早知道这个结果，我们也天天擦拭自己的灯了。

试问：如果上帝再给这些小孩一次同样的机会，他们会怎样？可能会有人坚持到底，但还会有人放弃。责任，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？我想很多人的工作能力都很足够，不是事情难得让我们做不到，而是我们自己对自己失去了信心、忘记了当初对上帝的承诺。

管理的实践对个人的影响：在管理管理者一节指出，每个人都可以做好某件事情，但并不是谁都明白自己在做什么，三个石匠的寓言解释了什么是管理者，有人问三个石匠他们在做什么？第一个石匠回答：“我在养家糊口”。第二个石匠边敲边回答：“我在做全国最好的石匠活”。第三个石匠仰望天空。目光统统有神，说道：“我在建造一座大教堂”。第三个石匠才是一个真正的管理者。

这个寓言也可以套用在我们代维工作中，有人问三个电联代维人员在做什么，第一个电联人回答：“我在做最好的维护人员”。第二个电联人回答：“我在为签约通信公司维护好它网络通畅”。第三个电联人回答：“我在为电联公司创造利益”。

我想我应该向第三个石匠学习，使自己的人生具有挑战性，更具有价值。

实践读书感悟篇十

我最初对管理的理解十分片面，我所能联想到的生活中有关“管理”的画面就是图书馆里管理员对书籍的整理、管理；超市经理给员工们分配任务，对他们的管理等等。在我看来，我所能联想到的生活中的“管理”不过是一些挑战性低，虽然琐碎复杂但是并不难解决的事情。

选课时，我看见了“中外管理经典案例解析”这门课。“管理”有哪些经典案例？中外“管理”有何异同？……我的好奇心使我选择了这门课，课上老师推荐给我们一本书，它书

名是《管理的实践》。当我看完这本书后，不禁觉得自己简直是只“井底之蛙”，之前对“管理”的错误看法实在是肤浅甚至幼稚可笑。

《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，这是第一本将管理视为整体的管理书籍，开启了管理学发展史上的新时代。书中阐述的管理思想使读者们受益匪浅，许多名人对德鲁克的书籍都爱不释手。有人说“如果只读一个管理作者，那就读德鲁克；如果只读一本管理著作，那就读《管理的实践》”。南京大学商学院赵曙明教授认为：现代大部分流行的管理思想和实践都可以从这本书中找到根源。粗略列举一下，就可以包括：目标管理、参与管理、知识员工管理、职业生涯管理、自我管理团队等，彼得·德鲁克对管理学的方方面面都有着卓越的贡献。

初读这本书，我对德鲁克的第一印象便是一——他是一个脚踏实地、朴实的人。尽管德鲁克的思想具有无穷魅力，以及在文字上具有特有的天赋，但是他并不往这个“华丽”的方向发展，不打算以建立自己的理论体系，把概念、原理和方法结构化来支持自己的看法和主张。他认为，思想和观念合乎社会的需要，合乎人们的基本道德准则和直觉就够了。他不喜欢咬文嚼字、华丽浮夸的文字，不喜欢“作秀”地写文章。他追求思想的完整性，讲究表达上的准确性。想要深入解读德鲁克的著作，必须理解并运用他把握问题的方式，否则，我们很难跟上他的步伐，很难真正理解他的思想，很容易迷失在他那“随心所欲”的语言“迷宫”之中。

德鲁克主要强调实践，也就是我们所说的脚踏实地。路是人踩出来，而对于管理的解读，也是需要实践证明的。作为学生，我们也要始终把各个学科当作一种专业知识的来源，或当作多角度思考问题的工具，为自己“分析和解决现实问题”服务，而不是以一种麻木的、应付了事的态度去对待各个学科。德鲁克习惯于立足现实、展望未来。借用他的概念就是“使现实变得具有未来意义”。加上他涉猎广泛，尤其

擅长于从实践中提炼概念，终其一生不断强化自己的思维规模，不断演绎发展自己的思想体系，可谓与时俱进。

德鲁克说过的最让我印象深刻的一句话是“管理者的价值在于贡献和承诺”。这让我想起了我爸爸的故事。

我爸爸经营着一家物流公司，而这家公司在十几年前险些“倒闭”，会议上，几位曾经忠心耿耿的老职员集体拿出辞呈，坚决表示要离开公司。而在他们离开的那段时间，公司可谓是“鸡飞狗跳”“杂乱无章”。公司内部频频出现问题，客户的投诉越来越多，有的客户甚至不再与爸爸的公司合作。那时候我才小学三年级，在房间里隐约听见爸爸和妈妈的谈话中有“公司倒闭”这四个字。我找了个机会偷偷问妈妈这件事，从妈妈的话中，我粗略知道了事情的经过。那几个老职员其实是当初和爸爸一起开公司的老朋友，爸爸投资公司的钱最多，所以爸爸便成了他们的上级。然而，爸爸并没有起到领导带头的作用，在公司整天无所事事，公司里的事情大大小小都是那几个老朋友在处理。爸爸还多次承诺过他们，公司年底会给他们高金额的分红，然而爸爸没有兑现过他的承诺，分红的金额并不是当初所承诺的那个金额，有时候甚至没有给他们分红。

久而久之，他们对爸爸越来越不信任，越来越不抱有希望，才造成了当初的局面。那时候我还小，只是片面地觉得，爸爸是因为说话不算数才气走那几个老职员的。如今看了这本书，我恍然大悟，这不仅仅是管理者承诺的问题，还是管理者贡献的问题。虽然那几位老职员的日常工资已经算是中高水平的了，足够让家里人过得非常滋润，这些年底分红对于他们来说可能也并没有特别在意。但是问题在于我爸爸屡次没有兑现他的承诺，这使得他们建立在我爸爸身上的信任坍塌。再来，我爸爸对于公司大大小小的事情连最基础的参与度都没有，更何况是书中所提到的管理者的参与度要高于被管理者了。管理者有失败的，有成功的。但不得不说，那时候的我爸爸根本没有资格当一个管理者，也不配称为一个管

理者。真正的管理者，不管结果成功与否，这个管理者都是要有所贡献的，而且这贡献一定是巨大的。

然而，无私贡献就是好的管理者了吗？不是的，这里说的贡献是有度的而不是无限的。德鲁克在书里告诉我们：“管理者本身的工作绩效依赖于许多人，而他必须对这些人的工作绩效负责。”“管理的主要工作是帮助同事（包括上司与下属）发挥长处并避免用到他们的短处。”这正是管理者的价值所在，如果管理者能够贡献自己的作用，让下属和上司发挥绩效，那么管理者自身的绩效也将得以实现；如果管理者自己发挥绩效并替代所有的下属或者上司，那么这个管理者就不能够称之为管理者。也就是说，管理者的贡献不能越界，不能让下属因为你的贡献而无法贡献，不能让下属没有实现自身价值的机会。

德鲁克对管理的另一个描述——管理就是承诺：承诺目标，承诺措施，承诺合作。承诺目标：对于结果目标的承诺，可以回答做什么以及做到什么程度的问题。看起来这是一个非常简单的问题，但是我们的管理者并没有这样去做，并没有切实地认为结果目标是一种承诺，所以我们常常看到公司的目标是一种形式，而因为管理者对于目标的反应，决定了员工承诺的水平，从而使得为实现目标所投放的所有资源的成效并不理想。所以如果想要实现目标，管理者就需要对结果目标有明确的承诺，员工才会达成绩效结果目标，以支持总目标的实现。承诺措施：对于执行措施的承诺是回答如何做这个问题的。管理者所必须做出的努力就是找到实现目标的措施，并使得措施能够贴近员工的实际。如果管理者不研究措施，不能够在方法上和工具上给予员工帮助，管理的结果也不会实现，有效性就会大打折扣。所以为达成绩效目标，员工与管理者需要对完成目标的方法措施达成共识，并将执行措施作为工作的内容，以确保结果目标的最终达成，这至关重要。承诺合作：对于合作的承诺可以回答与谁做这个问题，管理所需要解决的问题就是管理者和被管理者之间的合作分工问题，没有分工合作，其实是没有管理的。为提高团

队绩效，高效推进关键措施和目标达成，管理者就要与员工交流，确保员工愿意参与和支持承诺。

这是一本值得我读上百遍的书，这本书让管理进入了真实的境界——解决问题，贡献价值。因为德鲁克先生，管理可以变得卓有成效；因为德鲁克先生，管理者释放了自己的价值。德鲁克先生对于管理者成效的解析，体现了管理的精髓，也让我们这些“肤浅”的旁观者心中对“管理”的理解发生了翻天覆地的变化。因为他的存在，整个管理的课题得以被解释，这是管理的精髓，也是企业生命的精髓。