

2023年管理实践的读后感(模板5篇)

当观看完一部作品后，一定有不少感悟吧，这时候十分有必要要写一篇读后感了！读后感对于我们来说是非常有帮助的，那么我们该如何写好一篇读后感呢？接下来我就给大家介绍一些优秀的读后感范文，我们一起来看一看吧，希望对大家有所帮助。

管理实践的读后感篇一

管理是什么？管理是一个有着多重目的机制，既管理企业，又管理管理者，同时也管理员工和工作的企业行为。在彼得·德鲁克《管理的实践》一书中，我对管理管理者这一部分中被视为“管理哲学”的“目标管理和自我控制”感受最深。德鲁克指出：“企业需要的管理原则是：能让个人充分发挥特长，凝聚共同的愿景和一致的努力方向，建立团队合作，调和个人目标和共同福祉的原则。目标管理和自我控制是唯一能做到这点的管理原则，能让追求共同福祉成为每位管理者的目标。”他还认为：“由于目标管理和自我控制可将企业的客观需求转变为个人的目标，所以能确保经营绩效。”管理者的任务就是将员工的个人目标引向组织目标。

目标管理的主要意义在于，我们能够以自我控制的管理来代替强制式的管理，管理者的工作动机不再是因为别人的命令或说服，而是因为他自身的任务必须到达这样的目标，这是一种发自内心的认同感和职责感，有着强烈的使命感及内驱力。管理者不再只是听命行事，而是自我决定必须这么做。我们在实际管理中常常不自觉地运用“压力”和“危机”进行管理，短期内也许会收到必须的效果，但压力消失后往往又会回到原先的状态，压力不是完成目标的根本方法。在迎接集团各类检查中，酒店各级管理人员和员工如若没有从根本上认同集团的核心价值观和企业文化，没有建立起共同的愿景和价值观，未能领悟到作为集团下属企业，各级管理

者的工作任务理应到达集团标准要求等核心理念，那么迫于压力和危机的被动检查之后，必定又是老方一帖，工作无法实现实质性的突破。

是为整体绩效负责。”即使领导者也概莫能外。正如柳传志所言：“领导者是一条线，团队成员是珍珠，线能把那些珍珠串起来，做出一条光彩夺目的项链。要想成为线，你就要坚韧、耐磨、承压、因势而变，将荣光献给团队”。

当向上看，视企业为整体，同样也应当向下负责，向他所领导的团队中的管理者负责；最终，管理者自我控制。从自我控制的角度来说，德鲁克提出了可经过测评工具、正确使用报告、程序和表格等方式，并坚持在最低简化限度，以此提高工作成效。自我控制除了应掌握一种有效的方法外，还必须紧紧围绕目标管理，培育自我强有力的执行本事。

2012年，上海浦西开元大酒店作为一家开业1年多的连锁酒店，为实行“目标管理与自我控制”的管理实践，全年度持续开展了“微笑礼仪，真情问候”活动。如何持续提高员工的服务热情度，让他们脸上始终能洋溢着热情笑的容，满怀工作活力，使客人能随时随地感受到全体员工“迎面而来”的真诚与热情，从而提高酒店核心竞争优势，是我对服务品质时常思考的问题。因为员工的微笑礼仪关乎客人的感受、评价及对酒店的第一印象，这些对一家新开的酒店尤为重要。这项工作看似简单，但要求全体员工长期坚持实为不易。作为集团的一家连锁酒店，还必须让员工内心领悟“三个石匠他们在做什么”的故事内涵，意识到自我是在为集团的共同愿景“建造一座大教堂”——成为国内一流的复合型连锁酒店集团，为弘扬开元集团“人性品质，真挚关爱”的核心价值观及开元优质服务品牌而努力。在具体操作上，首先，有鉴于“品牌有形，文化是魂”，我们重视各类培训，尤其在新员工培训中加强有关开元集团品牌文化的培训宣传力度，要求人人掌握；其次，酒店中高层人员深入各部门、各班组进行此次活动的目标管理、岗位现场情景再现培训；再次，开展宾客

参与的“微笑大使”评选，营造共同参与的互动氛围；最终，我们还开展“笑脸迎宾”

活动，经过全员佩戴“笑脸牌”，加强员工现场工作服务时的自我心理暗示作用，进行服务气氛的宣染与营造。胸前佩戴的笑脸牌，时时提示员工要加强自我控制与管理，遇见客人应像笑脸牌展示的那样，嘴角上扬，微笑迎宾，令客愉悦；同时，同事间触目可视的笑脸牌也给大家带来欢乐工作的好心境，共同营造良好的工作氛围。此项活动举措得到了宾客们的一致好评，为打造浦西开元大酒店“亲情贴心”的服务特色，体现集团“开元关怀”的服务精神而增光添彩。2012年，酒店相继成为上海星空卫视台、浙江卫视台及东方卫视台倾力打造的“中国好声音”、“中国达人秀”等重大娱乐节日活动的指定接待酒店；近日，酒店在第五届中国会议经济与会议酒店发展大会上荣获“2012年度最贴心服务会议酒店”称号。我想这也许正是对目标管理与自我控制推动企业绩效提升这一管理实践的最好诠释。

管理大师德鲁克说：“管理是实践的艺术”，拜读他的经典著作《管理的实践》，我受益良多。我相信，行永远比知重要。如果能学以致用、知行合一，经过不断纠偏的管理实践，“摸着石头过河”地做，不断领悟，身体力行，我们必将会有更大的收获。

管理实践的读后感篇二

《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。

管理实践的读后感篇三

作为一个想要有所作为，为社会做出贡献，奉献价值的人，就必须有目标。有了目标，是不是就等于能有所成就了？不。需要他和他的朋友团队一起奋斗，才可能实现。

怎么有这个团队？只有靠自己的品德和才能去吸引凝聚人，才能拥有团队。但是品德和能力怎么来？靠的是实践，靠的是学习。所以只有不断的劳动，才能在实践中总结到经验，才能获得真正的能力。只有多学习才能更好的提升自己的理论知识，才能更广泛的吸收先进的经验，从而更好的指导实践，而不是光靠自己在不断的摸索或者是瞎摸，那样用的时间很长。最终是靠理论和实践结合，才能真正的快速提高生产力的发展，从而发展团队，发展社会，达成自己的目标。

所以学习是很重要的。学习的过程，分三步。先学后悟，悟

后能行。才是把别人的东西变成自己的东西。我有个习惯，读完每本书之后，有一个读后感，这就是学了之后，开悟。不断的悟，就能提高自己的悟性，人就能变得更聪明更智慧。但是悟了之后对不对，要通过实践来检验。对，就能出好的成果，不对，就出不了或者出差的成果。这样一检验，我们就能检验我们悟到的理论，行，就发展；不行，就修正。我在悟后用行来证明这一块，还是很欠缺的，要加强。就是怎么的把理论的东西变成实际成果，这对我是一个考验。只有理论变成了实际成果，才发生了作用，才真正的能评价你是不是真的悟对了，你真正的有真才实学了。

管理实践的读后感篇四

终于读完了这本厚达300页的德鲁克的经典著作。在一长堆枯燥乏味的论述里寻章摘句，有不少句子凝聚着智慧的光辉。现分享如下：

现在是一个创新的时代，大到国家，小到公司、自己，没有创新便没有进步。前阵子，刘总也提出“创业、创新、创造价值”的三创精神。说到底，创新是非常重要的事情。但必须注意的是，创新是要有激励机制的。人是充满惰性的，没有合适的创新激励机制，愿意创新并坚持不懈去实践的人是少之又少的。既然要考核，必须就得有能够衡量创新的标准。既然公司想营造创新的氛围，首先从制度上必须有创新的衡量标准，否则一切都是空谈。

我们公司也制定了不少薪资制度。但基本上制度一制定，似乎就到了故纸堆，不仅僵化，而且不按规定执行。德鲁克认为，人力资源部门应假定人都是想工作的。生产力其实就是一种态度。基于这样的论断，大家都明白人的态度是很重要的。这和米卢的“态度决定一切”有着相似之处。一个公司里，薪资制度自然会在极大程度上制约着员工的工作态度。如果我们的薪资制度老是僵化，没有变化，甚至有令不行。那么要想员工有积极的工作态度怕也很难。

德鲁克提出了四种方法来培养有责任心的员工：1) 慎重安排员工的职务；2) 设定高绩效标准；3) 提供员工自我控制所需的信息；4) 提供员工参与的机会以培养管理这的愿景。我们在这4点方面都做得很薄弱。我们的责任心，大多来自于员工自己的约束。

管理实践的读后感篇五

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，翻翻看看到此刻总算看了个大概，说实话这书对我本人来说是有厚，所以看完后一时头脑还是混混沌沌，但是正如这本书所说的，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，以到达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职责，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，务必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，每一个人除了负担起当前职责外，还务必思考到公司整体的利益，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。

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，每个人都能够做好某件事情，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。

这个寓言也能够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”。

我想我就应向第三个石匠学习，使自己的人生具有挑战性，更具有价值。