

最新实践读书感悟 实践论的读后感(优秀7篇)

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来文字，近似于经验总结。优质的心得感悟该怎么样去写呢？下面我给大家整理了一些心得感悟范文，希望能够帮助到大家。

实践读书感悟篇一

用了几天的时间，读了毛泽东的《矛盾论》。开始时，以为那矛盾就是我们平常生活中所说的矛盾，后来才渐渐发现矛盾内容更加丰富，更加具有普遍性和特殊性，对我们看待事物问题，更加具有指导意义。

我相信，我们每一个中国人都认识毛泽东，我们都知道，没有毛泽东就没有新中国。因此，我们的老师家长们在我们很小的时候就让我们认识到了毛泽东同志的伟大。毛泽东同志究竟有什么与众不同之处，为什么古往今来这么多人都失败了，而他却成功的解放了中国，建立新中国，给中国以及无数社会主义国家带来了希望。我认为，这都与他的先进的思想脱不了干系。

在以前，我的正义感是我对光明与黑暗、善与恶能够明确分辨，追求前者而厌弃后者。但我从没有想过怎样去改变这现实中的一些丑恶现象。我知道依靠个人奋斗，掌握实在的技能、本领，在社会上争得一席之地，做一个清白的、有用的、争气的人。读了本文，我的思想也有了一些改变，我感到要改变一些东西，一个人的力量是远远不够的，还要团结周围的人，一起努力才有可能改变。

主要还在于改变同学们的看法。课程老师要给同学们讲清该课程对其将来发展的帮助，而不是只强调点名，挂科。

人生之中，处处有矛盾，时时有矛盾，矛盾无处不在，无时不有。矛盾贯穿于我们人生的全过程，存在于我们人生生活的方方面面。在人与自然、人与社会、人与他人等一切关系中，无处无时不存在着矛盾。

作为二十一世纪青年的我们，正处于热情与激情似火的时期。这也意味着我们在生活中面对的矛盾更是复杂多样，这在一定程度上就要求我们必须学会正确的运用矛盾分析法去对待所遇到的问题。特别是当我们在理想与现实、情感与理智、物质与精神等这些方面的矛盾时，更要学会运用既对立又统一的矛盾分析法去对待和处理。

在理想与现实之中，我们应该认识到理想是根植于现实之中的，但同时，我们的理想又指引和推动着我们现实生活的前进。我们大学生应在人生中创造出自己人生的特殊性。

大学生活最重要的任务是学习，然而学习是个不断前进的过程，我们不可能从头到尾都是一马平川的，在这期间总有这样那样的问题在阻碍我们前进。我们需要解决一个又一个学习矛盾，我们才能不断进步，达到我们自身的要求，才能达到给我们自己设立的目标。

事物的矛盾法则即对立统一，要求我们大学生既要看到问题对立的一面，又要看到问题统一的一面，这样才能做出正确的人生选择。

实践读书感悟篇二

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。

实践读书感悟篇三

《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。

实践读书感悟篇四

曾经有一部分教条主义的人长期拒绝中国革命的经验，否认“马克思主义不是教条而是行动的指南”这个真理，而只生吞活剥马克思主义书籍中的只言片语，去吓唬人们。还有另一部分经验主义的人长期拘守于自身的片断经验，不了解理论对于革命实践的重要性，看不见革命的全局，虽然也是辛苦地——但却是盲目地在工作。这两类人的错误思想，特别是教条主义思想，曾经在一九三一年至一九三四年使得中国革命受了极大的损失，而教条主义者却是披着马克思主义的外衣迷惑了广大的同志。毛泽东的《实践论》，是为了用马克思主义的认识论观点去揭露党内的教条主义和经验主义——特别是教条主义这些主观主义的错误而写的。因为重点是揭露看轻实践的教条主义这种主观主义，故题为《实践论》。毛泽东曾以这篇论文的观点在延安的抗日军事政治大学作过讲演。

辩证唯物论的认识论把实践提到第一的地位，认为人的认识一点也不能离开实践，排斥一切否认实践重要性、使认识离开实践的错误理论。列宁这样说过：“实践高于(理论的)认识，因为它不但有普遍性的品格，而且还有直接现实性的品格。”邓小平同志曾经也说过“实践是检验真理的唯一标准”。

其实在开始管理一个部门的时候也犯过很多的错误，比如会只看到干事的表面，而没有真正的去了解每一个人，只是对他们有了一个感性的认识，而没有上升到理性上去。只是以他们的外表和平时做事情去看待他们，没有真正的去了解每个人，去发现每个干事优秀的方面，精彩的方面。马克思主义者认为人类社会的生产活动，是一步又一步地由低级向高级发展，因此，人们的认识，不论对于自然界方面，对于社

会方面，也都是一步一步地由低级向高级发展，即由浅入深，由片面到更多的方面，由感性到理性的。认识的过程，第一步，是开始接触外界事情，属于感觉的阶段。第二步，是综合感觉的材料加以整理和改造，属于概念、判断和推理的阶段。只有感觉的材料十分丰富(不是零碎不全)和合于实际(不是错觉)，才能根据这样的材料造出正确的概念和论理。

理性认识依赖于感性认识，感性认识有待于发展到理性认识，这就是辩证唯物论的认识论。通过心智的逐渐成熟和对辩证唯物认识论的逐步了解，我不断的调整对部门的管理策略，同时也调整自己的状态，尝试着很多的方案，不合适的逐步该进，合适的留下来，逐步的完善，以得到一个更适合对我们部门干事的培养及管理方案。在这个过程中我和干事们真正做到打成一片，到了什么都说的地步，我才逐渐的了解到每个人的专长和优秀的方面，知道了每个人的精彩，这样也方便了我对干事的管理与培养。同时在对培养与管理方案的逐渐完善的过程中认识到了实践的重要性，我们不怕错误，每个错误过后，我们会一起找出原因，找到解决的办法，那样我们才有了逐步的完善，同时在那个过程中，大家也做到了互相了解，增强之间的友谊，也增强了部门的凝聚力。可谓是一举多得的。这样我才了解到原来实践是这么重要与有效。

实践读书感悟篇五

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。”管理者的重要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。在迎接集团的各类检查中，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和品牌文化，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“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”等重大娱乐节目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。

实践读书感悟篇六

在部门干事平常的做事与自我锻炼中我更加认识到了实践的重要性。在平时的发言和做事中，有些干事是因为害怕自己做不好，怕丢脸，而不敢去做，不敢去发言；而另一些人是因为感觉什么都会了，自己的心理素质已经很好了，并不需要那样的机会去锻炼。但是我现在却发现这两种人在部门一年却并没有学到什么东西，也并没有成长多少。但是那些原来有些胆小和不自信的，平时注重自己的锻炼，虽然平时做事和发言中也闹了很多的笑话，做了很多的错事，但是他们却一再的坚持，不放过每次可以提升自己哦机会，锻炼自己。现在他们已经很成熟了，发言的时候也可以侃侃而谈了。

其中一些人因为害怕而不敢去实践，错过了验证一些事情的机会。在认识的过程中，他们就错失了第一步，失去了对外界事物的接触，怎么能提升到一个更高的高度哪。还有一些人犯了经验主义错误，以为自己已经可以了，不用再去实践，可是真正付诸实践的时候，又会是另一种光景。庸俗的事务主义者不是这样，他们尊重经验而看轻理论，更看轻实践因而不能通观客观过程的全体，缺乏明确的方针，没有远大的前途，沾沾自喜于一得之功和一孔之见。斯大林说得好：“理论若不和实践联系起来，就会变成无对象的理论，同样，实践若不以革命理论为指南，就会变成盲目的实践。”

人们要想得到工作的胜利即得到预想的结果，想要得到自身价值的实现，一定要使自己的思想合于客观外界的规律性，如果不合，就会在实践中失败。人们经过失败之后，也就从失败取得教训，改正自己的思想使之适合于外界的规律性，

人们就能变失败为胜利，所谓“失败是成功之母”，“吃一堑长一智”，就是这个道理。我的另一些干事在平时的在工作和发言中就不怕出错，出丑，很注意锻炼自己，也懂的很多事都付诸实践，同时在平时中我也会给他们很多机会，不在乎他们犯太多的错误，希望他们能够真正在一次次的实践中，在一次次的错误中学到东西，希望他们能够真正的成长，我想我也是遵循了实践的科学规律的。

通过实践而发现真理，又通过实践而证实真理和发展真理。从感性认识而能动地发展到理性认识，又从理性认识而能动地指导革命实践，改造主观世界和客观世界。实践、认识、再实践、再认识，这种形式，循环往复以至无穷，而实践和认识之每一循环的内容，都比较地进到了高一级的程度。这就是辩证唯物论的全部认识论，这就是辩证唯物论的知行统一观。

马克思主义的哲学认为十分重要的问题，不在于懂得了客观世界的规律性，因而能够解释世界，而在于拿了这种对于客观规律性的认识去能动地改造世界。通过对客观规律的认识，即对实践重要性的认识，我们才能够学到更多的东西，才能都更好的成长。拥有正确的人生观和价值观，以致能更好的完善自己。这就是我对实践论的感悟。

实践读书感悟篇七

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。