

最新管理书读后感(实用7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？接下来我就给大家介绍一些优秀的读后感范文，我们一起来看看吧，希望对大家有所帮助。

管理书读后感篇一

像诸葛亮那样事必躬亲的领导者，没有几个人能做得来，而且结果也可能让人不敢恭维。这就又涉及到书中提到的集权与分权的问题。到底是集权好还是分权好？没有人能够给出一个确定的答案。这取决于公司的规模、公司的管理体制、公司领导者个人的性格特征。合理把握度才是管理成功的关键。太过于集权，员工的发展空间很受限，这样容易导致优秀的人才流失；但是太过于分权，又会威胁到自身的领导地位，会面临很大的管理风险。这就体现了管理的艺术性。

除了领导者之外，公司的管理模式也会有很大的不同。不同的行业、同行业中不同企业、同企业中不同的地区，这些差异就要求企业根据实际的情况来组织具体的管理体制，有的适合于直线制、有的适合于事业部制、有的适合于矩阵制。

作为领导者，不能简单地照搬别人的管理方式，借鉴的同时需要有自己的独到的地方。作为零售业巨头的沃尔玛，其管理方式肯定是成功的，但是其管理方式不一定就适合于家乐福。在乔布斯的带领下，苹果公司取得了很大的成绩，但是如果乔布斯用管理苹果的理念管理一家房地产企业，其管理就不一定会成功。这就更加体现出管理的灵活性。这本书就充分说明了这样一点。

管理确实是一门很深的学问，它渗透在生活和工作每一个角落，但又不是每个人都能很好地把握它。在借鉴这本书的

理论知识的同时，我们需要结合自己的生活经历将理论与实践融合起来，让自己成为一个出色的管理者。同时，一个出色的领导者，必须对很多方面的知识有一个比较系统的认识。如果不要求对某个领域的知识有很深入的认识，起码要对这个领域有所了解。一个公司的ceo需要处理公司各方面的问题，如果掌握的知识有限，那么他所做出的决策也会很有限。当然，这个ceo自己不懂，他可以聘请别人帮他完成这项工作。但这首先就要求他聘请的这个人的确是个人才，能够处理这个问题；其次还要求这个人对公司是非常忠实的，能够足够的信任，能够充分的放手。所以，要想成为一名出色的领导者，需要不断地提升自己。

管理书读后感篇二

罗宾斯的《管理学》(第七版)是一本比较经典的管理学著作，从它的版数就能看得出来，一直经久不衰。

这么好得一本书，如果读完之后不写点什么岂不是跟没读一样。

虽说这篇文章的题目是读后感，但更确切的说是读书笔记，因为书里不仅有理论，而是还有很多案例，一边读总会想到些什么其他的东西，理解之后有的问题更是可以扩展的很远，一发而不可收拾，不仅仅限于管理学的范围了。

但在这篇文章里不会有扯得很远的东西，首先要说一些书中的理论，然后理论要联系实际，针对中国现在管理领域的一些问题，说自己一些浅薄的看法。

第一，书的结构。

本书共有六个部分，第一篇，绪论，主要是讲管理和管理者及迄今为止的管理理论；第二篇，没有题目，因为主要讲现今环境下管理的一些影响要素，包括组织文化，全球化环境，

社会责任和管理道德;后四篇,按照管理过程论的四大职能——计划,组织,领导,控制的顺序,分别讲解。

每一篇后面都要插入一个创业单元,也按照职能顺序分析;每一章后面的习题部分都有一个电子商务环境下的管理这样一个思考单元。

书里讲了很多理论,但让读者思考的东西更多,比如道德和责任的问题,就像小标签一样,时不时出现提醒你,电子商务也是,现在的新趋势嘛,拓宽了读者的视野,而创业单元,就像一步步手把手教你创业一样,循序渐进,这让我想起另一本书的名字,《从优秀到卓越》,很有成就感,觉得自己学到了点东西。

书的结构安排合理,写的好不枯燥,让人有兴趣读下去。

管理学是一门实践性很强的学科,如果没有案例,无论是对教的还是对学的,都是不完整的。

说到这里,有一些很重要的问题,虽然扯的有些远,但我个人认为,其实是十分重大的问题,我为什么要在这里介绍书的结构?为什么我们的大学教材没有这么好的?为什么在很多领域,比如计算机还有这个管理学,经典的教材都是外国的?这些问题都指向一个最根本的问题——做学问的态度和方法,文化的影响问题。

中国的管理学学术方面一直没什么成果,一来是因为天生的劣势,二来,最重要的是,一缺态度,二没方法。

缺乏做学问的基本态度,据说有一个中国某大学的教授一年出了13本书,乐得不得了,觉得自己很行,可在外国呢,尤其在西方发达国家,一个教授可能13年才出一本书,人家出的书里有多少价值是不言自明的吧。

现在中国的社会整体都处在一种十分浮躁的心态下，有写手枪手，计算机的书最好看外国原版的，翻译的有的说的根本不是人话，不如不看，国内的书都是互相抄，抄点字，截个图就出书了，没有半点自己经验的总结。

管理书读后感篇三

在《罗宾斯管理学》一书中，罗宾斯提到：沟通是管理的浓缩。真正有效沟通不仅能够达到控制员工行为、激励员工的功能，更为企业员工提供了一种释放情感的情绪表达机制，也为管理者的决策提供了所需要的信息。据悉，美国曾对500家企业中的191名管理者进行调查，数据表明：大部分企业导致失败最主要的原因并非是技术或能力上的欠缺，而是管理者缺乏有效的沟通技能，无法将最好的想法和计划，通过沟通进行传达和实施。

书中还强调，沟通与管理的成效有直接的密切关系。管理者每天都离不开沟通，每件事情都离不开沟通，为了进行有效的沟通，掌握沟通的技能及克服沟通障碍的方法是管理者必修的一门课。有两个数字可以直观地反映沟通在企业管理中的重要性——两个70%。第一个70%，是指企业管理者在日常的工作中，有70%的时间用在沟通上。开会、谈话、做报告是最常见的沟通形式，撰写报告实际上是一种书面沟通的方式，对外各种拜访、约见也都是沟通的表现形式，管理者大约有70%的时间花在此类沟通上。第二个70%，是指企业管理中70%的问题是由于沟通障碍引起的。例如：企业中最常见的效率低下的问题，往往是有了问题后，大家没有沟通或不懂如何沟通所引起的。

另外，执行力差、领导力不强的问题，归根到底，都与沟通能力欠缺有关。美国著名未来学家奈斯比特曾指出：“未来竞争是管理的竞争，竞争的焦点在于每个社会组织内部成员之间及其外部组织的有效沟通上。”管理者与员工之间的有效沟通是企业管理艺术的精髓。有效沟通不但可以消除误

会，增进了解，更能维系整个企业的融洽氛围。通过良好的沟通，一方面为管理者在决策前提供了全面准确可靠的信息，达到人际关系和谐；另一方面为决策后的有效执行奠定了基础，确保工作质量，提高工作效率。

总之，有效沟通是管理者必备的一种高尚品质。它不仅是企业整体的凝聚剂，更是管理者实现管理基本职能的有效途径。

管理书读后感篇四

管理学作业(读后感)

故事：{狮子让一只豹子管理10只狼，并给他们分发食物。

豹子领到肉之后，把肉平均分成了11份，自己要了一份，其他给了10只狼。

这10只狼都感觉自己分的少，合起伙来跟豹子唱对台戏。虽然一只狼打不过豹子，但10只狼豹子却没法应付了。

豹子灰溜溜的找狮子辞职。狮子说，看我的。

狮子把肉分成了11份，大小不一，自己先挑了最大的一份，然后傲然对其他狼说：你们自己讨论这些肉怎么分。

为了争夺到大点的肉，狼群沸腾了，恶狠狠的互相攻击，全然不顾自己连平均的那点肉都没拿到。

豹子钦佩的问狮子，这是什么办法？狮子微微一笑，听说过人类的绩效工资吗？……

第二天

狮子依然把肉分成11块，自己却挑走了2块，然后傲然对其他

狼说：你们自己讨论这些肉怎么分。

10只狼看了看9块肉，飞快的抢夺起来，一口肉，一口曾经的同伴，直到最后留下一只弱小的狼倒在地上奄奄一息。

豹子钦佩的问狮子，这是什么办法？

狮子微微一笑，听说过末位淘汰法吗？……

第三天

狮子把肉分成2块，自己却挑走了1块，然后傲然对其他狼说：你们自己讨论这些肉怎么分。

群狼争夺起来，最后一只最强壮的狼打败所有狼，大摇大摆的开始享用它的战利品。狼吃饱以后才允许其它狼再来吃，这些狼都成了它的小弟，恭敬的服从它的管理，按照顺序来享用它的残羹。

最后一天

狮子把肉全占了，然后让狼去吃草。因为之前的竞争，狼群已经无力再战了，于是只好逆来顺受。

豹子钦佩的问狮子，这是什么办法？狮子微微一笑，听说过和谐社会吗}。

读后感：{今天看来《狮子让豹子给狼分肉》的小故事，从每一天狮子给豹子的启示中“狮子微微一笑，听说过人类的绩效工资吗？……”、“狮子微微一笑，听说过末位淘汰法吗？……”、“狮子微微一笑，听说过竞争上岗吗？……”、“狮子微微一笑，听说过和谐社会吗？……”潜意识的感受很深。

首先感觉狮子太霸气太狡猾，但是从中还能看到它有勇有谋，

不但可以把肉分到下级对上级没有意见，还让他们其中的有口难说有理无门。如果换做我，我肯定没有狮子的智慧，但是我很向往他的管理模式和他的管理效益，如果有机会的话我也很憧憬向他一样的智慧。

其次就是从管理学的角度看问题，作为一个管理者，我们不要求他的技能有多高，要求的是他的决策技能有多完美。作为一个管理者我们首先要维护管理阶级的利益和权威，用软技能去解决和处理管理阶级与被管理阶级的利益冲突。

再次就是作为一个公司、企业、国家干部……首先我们要维护公司以及最广大人民的根本利益，把公司以利益以及最广大人民的利益放在首位，这时候作为一个管理者我们要求的不只是他的决策技能有多高有多漂亮，而是要求他的决策技能有没有从实际上给全局带来成功的效益或者不成功后怎么解决的善后问题的远见。就好比如果狮子给狼分的肉，如果十只狼还是不满意那么狮子又该怎么办？在这里我们不用质疑狮子的决策技能和远见，如果狼对分到的肉不屑，一起对付狮子，我想狮子一定还有它独到的方式方法。

从这则小故事中我不但学到了作为一个管理者所需要的智慧，还学会了事物的变化发展的根本性，如果有朝一日这则故事的管理模式的决策方式为我所用，我一定会十分感谢老师是给我们的启发和教导。

}

管理书读后感篇五

斯蒂芬·P·罗宾斯博士，是美国著名的管理学教授，组织行为学的权威，他在亚利桑那大学获得博士学位，罗宾斯博士的实践经验丰富，学识渊博，并非一般象牙塔中研究管理学的教授可以比拟。他曾就职于壳牌石油公司和雷诺金属公司，他先后在布拉斯加大学、协和大学、巴尔的摩大学、南伊利

诺伊大学和圣迭戈大学任教，并在一些著名的跨国公司中担任咨询顾问。

这样一位经验丰富的作者写出的这样一部著作，我在拜读后立即感觉他用浅显易懂的语言阐述了什么事管理以及如何做一名合格杰出的管理者。而且选用的都是贴近实际生活的例子，对学习实践具有直观的指导意义。

从结构上讲，本书基本上是围绕管理的几大模块阐述的，从管理的基本了解到定义管理者的领地到计划这三大方面一一进行了说明，特别是对管理，管理者的决策和管理的约束力等进行了超越一般见解的论述。而且，本书还纠正了一些在许多流行的管理书籍中未经证实的观点，以实践证据他们做了反驳。所以，我对本书的观点就是，这是一本从多方面、多角度、多实例、多实践的管理型书籍，对我学习管理学有很大的帮助和能够让我更好的从中学到多方面的知识。

然而为什么要学习管理学，组织和管理和效率和效果之间又有些什么样的联系，在学习完本书后我有了大概的一个认识。学习管理学除了是我们专业的要求和将来工作的需要，更重要的也是学了管理学之后我们的待人处事将会更有条理性。就像是一个侦探事件一般，要解决所有的事得出最后的结论，必须通过管理自己的大脑理清所有的程序，以及理清身边所出现的事物才能得到正确的结果。另外，学好管理学也是处理人际关系的一种很重要的课程。

就像本书中所论断的原因有这些：第一个原因是，由于改进组织的管理方式关系到我们每个人的切身利益。学习管理的第二个原因是，当你从学校毕业开始你的事业生涯时，你所面对的现实是，不是管理别人就是被别人管理。这样会有一个稍微明晰的学习认知。虽然书中摆出的原因就那么两个，但我认为知识都是灵活变通的，管理学的应用之处和学习它的原因必定是多的，只是这两个最为现实和明显罢了。

在读了《管理学》这本书以后，我意识到所谓管理学也是可以用一个具体的工程来描述的。譬如说是一个房屋的建设工程。总设计师既是管理者又是组织者。他组织起整个建设所需的物件和人员，决定整个工程的大体方向。自然这个决策可以是个人决策也可以是和主管工程建设具体部分的主管者一起决策。正如书中所说的决策分成较大方面的两种决策方式。一种是由公司的最高执行长官单独决策，这要做的优势地方则是节省了不少的时间，但是个人拍板决定的计划肯定是有不精细的地方，容易造成决策的失误。另一种则是群体决策，这种决策方式自然能够使得整个的计划或是战略更精确，但一群人七嘴八舌的讨论，拖延的不只是时间，更是机遇。书中的论断也是这样说：群体决策是否比个人决策更有效，取决于你如何定义效果。群体决策趋向于更精确。如果决策的效果是以速度来定义的话，那么个人决策更为优越。因此要做科学的理性的决策。

若要这建房工程进行的有条不紊有快速质高，除了决策不能有大失误外，组织活动和效率、效果都是极重要的方面。书中有提到的效率与效果的关系，我想也应当可用这样的方式表达出来吧。当管理者实现了组织的目标，我们就说他们是有效果的。因此，效率涉及的是活动的结果。组织可能是有效率却无结果的。低水平的管理绝大多数是由于无效率和无效果，或者是通过以牺牲效率来取得效果的。

在本书中特地分出了一大部分是用来说明环境对管理者的约束力。在现实中，管理者既不是软弱无能的，也不是全能的。像是一些自然性灾害、经济危机、政治性强制要求的等外界的约束，管理者自是要在决策的同时顾及这些，这些便是环境对管理者的约束。然而管理者也并不是完全的无能为力的。书中有提到的，杰出的管理者必定会运用相应的方法手段来维护自身利益受损最小化、不受损甚至是还能顺应趋势获得更多的利益。此外，我想到的是，这些外界因素对公司或者说公司决策者的种种约束力应该也是可以用公司本身的深厚底蕴避免或减轻其影响力。所以公司在创造经济效益的同时

也应该发展自身的公司文化，公司文化越好公司的经营发展的也会更好。

在影响公司经济效益的除了这些因素还有的就是公司的形象，也就是书中所说的公司的社会责任感。公司社会责任和经济效益是有极大的挂钩性的，如果社会责任并不消极地影响经济绩效，也许整个社会责任观点不过是一个虚幻的公共关系概念，它使得公司管理当局在追求利润目标的同时显示出某种社会意识。就是说，社会责任行为或许不过是一种乔装的利润最大化行为。毫无疑问，公司的某些社会行为主要是由利润动机驱动的。事实上，这种行为已经获得了一个名称：起因相关营销，指实施直接由利润驱动的社会行为。而公司的计划有关于公司一个小项目的计划，也有公司的整体战略计划。这些计划的在的实行则需要管理者的决策。

《罗宾斯管理学》中的内容很丰富，结构连接很是紧密，给了我不少的帮助。而最为公司最主要的是公司的经济效益，效益有和公司的管理者的管理和决策实际挂钩，所以这本书中除了让我更详细的知道了什么是管理，也让我学习到了如何提升公司整体文化素质及激励员工，公司的社会形象的提升对公司发展的重要性等。

管理书读后感篇六

《管人的真理》是斯蒂芬·P·罗宾斯博士所撰写的关于人力资源管理方面的作品。

斯蒂芬·P·罗宾斯博士，是管理学和组织行为学领域的世界顶级管理畅销书作者。他的书销量已经突破200万册，在美国的100多所大学和世界数百所大学及许多企业中被广泛采用，读者遍及全球。除本书以外，罗宾斯博士的《管理学》和《组织行为学》中文版在中国管理学界教师、MBA和企业管理者及公司白领中也是有口皆碑，且多年畅销不衰。

罗宾斯博士的实践经验丰富，学识渊博，并非一般象牙塔中研究管理学的教授可以比拟。他曾就职于壳牌石油公司和雷诺金属公司，他先后在布拉斯加大学、协和大学、巴尔的摩大学、南伊利诺伊大学和圣迭戈大学任教，并在一些著名的跨国公司中担任咨询顾问。

罗宾斯博士酷爱体育运动，自1993年以来，他曾4次获全美室内同龄组50米短跑冠军，并创造了360米和200米两项世界纪录。他被选为1993年和1994年度同龄组田径先生。

这样一位经历丰富的作者写出的这样一部著作，我在拜读后立即感觉他用浅显易懂的语言阐述了人力资源管理上的一些真理，而且选用的都是贴近实际生活的例子，对工作实践具有直观的指导意义。

从结构上讲，本书基本上是围绕人力资源管理的几大模块阐述的，从招聘开始，到激励、领导能力、绩效管理、沟通方式等，一一进行了说明，特别是对组织的过程、行为、意义进行了超越一般见解的论述。而且，本书还纠正了一些在许多流行的管理书籍中未经证实的观点，以实践证据他们做了反驳。

我认为，本书的特点就是从行为而不是从管理理论上讨论人力资源管理，就像本书一开头汤姆斯g卡明斯（美国南加州大学马歇尔商学院管理与组织系主任、教授）所评论的那样，“管理实践和行为研究之间的鸿沟终于被跨越了”。

所以，我对本书的观点就是，本书更多的从实践操作层面对我的工作产生指导作用，和已经学习的人力资源管理相关教材的理论向配合，能在理论和实践双重范围发挥更好的作用。

就招聘而言，本书所介绍的是如何在实际面试中寻找符合组织需求的合适人才。按照教材上的说法，主要是招聘的概念和可采用的方法，包括外部招聘和内部招聘，并介绍可能

从外部获得人才信息的渠道，以及相关优缺点的比较，但并没有介绍面试时需要注意的地方；这往往造成实践中收集到人才资料，却不知道如何通过面试这段短短的时间了解他除了技能以外的其他情况。而实际上就像本书真理1所说的那样“忘掉人格特质，行为才算数”，只有从面试人员以前的行为出发，才能考量他今后在新的组织里面可能会发生的行为，及对新组织的适应性。

此外，本书也对传统招聘理论做了验证。如传统招聘理论也提到面试时要做好“工作真实情况介绍 [realistic job preview]”应当向应聘人员介绍本组织不利的一面外，否则易使求职者产生过高的期望。本书就对此做了进一步的详细举例说明，他列举了电信科技公司首席运营官特意说明加班很多的情况，从而保留下忠心耿耿、愿意做工作中任何事情的员工。而且这样可以大大降低员工的离职率，减少不必要的成本。

对我更有启发的是，作者在本书中介绍了面试提问的方法，关键是使用一系列标准化的问题，避免引导性问题，并对应聘统一职位的人提出相同的问题，这样可以有一个公平的考量。而在现实工作中，面试有时往往有点随心所欲，面试人员会根据自己的喜好、对应试人的第一印象等，提出不同的、不系统的问题，这样往往不能真正选择适合的人才。

有了合格的、符合企业需要的员工就足够了么？事实上远远不是这样，对员工的绩效考评与激励是人力资源中极为重要的环节，没有绩效考评和激励措施，员工就不可能高效工作，也不可能为企业创造更多效益。绩效和激励是人力资源管理教材中经常提到的，在本书中也作为一个重点进行了阐述。教材上对绩效和激励讲述，重点在于绩效考评的内容、指标体系、考核方法、结果运用等理论问题，本书则是对绩效考评与反馈的手段、其与激励效果之间的关系做了具体说明。作者首先论证“为什么当今许多员工没有被激励起来”（真理12），对此提出了三个浅显的现象，关键还是员工对绩效

考评的信任度，和员工报酬是否可以在绩效考评中得到切实反映。因此，作者提出，只有加强努力和绩效的关系、绩效与报酬的关系和报酬与实际想要的报酬之间的关系，才能使绩效发挥其应有的效用。

作者还提出了他对员工满意度对提高员工绩效的看法，他推翻了传统观念上所认为的快乐的`员工就有好的业绩的看法，反而从自己写作体验的角度提出提供员工工作效率、增加员工工作成就感才能提高员工绩效的观点。这也是一般教材所罕见的经验。

就我的实践而言，上述论述对调整绩效考核体系具有明确的指导性意义。在一般的企业里，往往根据人力资源管理理论的阐述或者领导的要求，为考核而考核，甚至干脆有的企业根本就没有考评，即使有也往往是走过场，并没有使用公开公平的标准对员工的努力程度进行表彰；即使有表彰，也不一定是员工内心所期望的。因此，真正要让绩效评估要起到实际效果，一是要制定统一考评标准，二是进行多级、跨级别考核，三是探究不同年龄、资历层次员工的不同需求，将考评结果与其需求向结合。如此可以较好的激励员工，为企业创造更多的价值。

此外，作者提出的真理17“专业工作者追求流畅的生活体验”给我一种全新的感觉，也为激励体制提出一个很好的设计方向。作者认为，管理者应将流畅看成一种激励专业员工的有效方式，因为工作本身有许多特性可以激发“流畅”的状态，工作可以带来挑战，让人精力集中，所以管理者可以把工作设计的更富有挑战性、创造性，让人全神贯注，员工能充分施展才能。

这条真理对我的另一个实践意义在于，将能帮助我更加理性、深入的对实践经验进行梳理和总结。我在实践中常常看到，员工并非仅仅以金钱就可以达到激励效果的，除了金钱、升职、精神奖励等激励手段外，员工在工作中感到快乐、在工

作环境中感到人际关系的友好也是挽留员工和激励员工的重要手段。身边经常有朋友表示不愿意离开现有单位，即使新单位的收入更高，他也不愿意去，重要原因就是现有工作富挑战性、从中得到快乐和成就感，以及与同时交往的愉悦。作者的上述论述从理论高度总结了我在日常生活中看到的现象，也给我指出理论结合实践、实践升华理论的道路。

本书还有一个特点，是以浅白的方式说明了“领导的真理”，而这是书本、教材上几乎不会提到的。一般教材上都是对人力资源管理进行理论介绍，对领导艺术是不会做正面阐述的；而领导能力在到达一定职位级别后，又是必须的。经常有例子，说是在自己的专业岗位上工作的非常好，一旦提拔到领导岗位就存在诸多问题，无法承担管理多人的职责、与下属、上级、平级之间的关系紧张等等。因此，领导能力是必须的。很多人认为，领导能力是天生的，我以前也经常由此想法，但拜读了本书后，我改变了这种观点。作者认为，领导能力是可以培养的，连一般人认为最难获得的“领导人魅力”也是可以通过训练获得的。就像真理31所描述的“魅力是可以学会的”，作者描绘出有魅力的气质与行为，并针对魅力行为设计培养方法与步骤。而一个有魅力的领导是能让下属心甘情愿追随的。

管理书读后感篇七

假期在家闲来无事，所以决定自学《财务管理学》这本书，好提高一下自己的专业基础。通过这些天对《财务管理学》的学习，我觉得学财务管理能得到的最大收获就是建立财务管理观念和简单的数据整理流程，也使我对财务管理有了一个由浅到深的认识，才知道这门学科和我以前所感觉和想象中的完全不同，并不像想象中的那么简单，不仅仅是要记住放在数值上的含义和潜在表现上，而是要理解各种比率的公式和推导过程。

一方面，通过学习使我真正的认识到财务管理是企业管理的

重要组成部分，是从事财务管理活动的根本指导。它渗透到企业的各个领域各个环节之中，我们要根据财经法规制度，按照财务管理的原则组织财务活动，处理财务关系的一项经济管理工作；另一方面，我知道了财务管理的内容，主要包括财务活动和财务关系。

通过财务管理的学习，我不仅对财务管理的定义、内容和职能有了一定的了解，而且我对财务管理的目标，财务管理对企业的意义，财务管理的手段有了更深一步的认识，使我在今后的工作生活中，能够掌握并树立财务管理观念，这就是我最大的收获。