

管理实践与思考读后感(优质5篇)

“读后感”的“感”是因“读”而引起的。“读”是“感”的基础。走马观花地读，可能连原作讲的什么都没有掌握，哪能有“感”？读得肤浅，当然也感得不深。只有读得认真，才能有所感，并感得深刻。什么样的读后感才能对得起这个作品所表达的含义呢？下面我给大家整理了一些优秀的读后感范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

管理实践与思考读后感篇一

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。

管理实践与思考读后感篇二

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。

管理实践与思考读后感篇三

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，翻翻看看到现在总算看了个大概，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，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。

管理实践与思考读后感篇四

《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职责,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，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。

管理实践与思考读后感篇五

《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。