

2023年管理的读后感(优质5篇)

当看完一部影视作品后，相信大家的视野一定开拓了不少吧，是时候静下心来好好写写读后感了。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？以下是小编为大家准备的读后感精彩范文，希望对大家有帮助！

管理的读后感篇一

在黄老师和这位大叔的谈话中这位知名的mba教授在这位草根级老师面前显得是那么的乐学爱问，笔者也一直想从事餐饮行业，在嘴里抠点钱花花说不准哪下不小心还弄成连锁变身成一个暴发户也说准。这个对话访谈无疑也让我大开眼界，他在成本控制人员管理以及营销方面都有自己独到的见解，我下面就简单的叙述一下。

在成本方面对于餐饮行业首当其冲的是采购，相信在企业的朋友要骂娘了哪个行业不他妈采购。是当然了开门做生意当然要有货卖我们又不是说书卖唱的，这方面他提到了大小分化人人带权的策略（当然这是我总结后的）外行管不了内行谁用谁卖，还规避了太活跃的同志找事，他的这个方法很奏效也很好理解由于是食堂主副食材方面都有定额而且分化后的资金流比较少也不会有吃回扣的现象，稍稍动点心思就漏尾巴了。大的项目如米面一类的他都是招标解决为此他自己制定了一个法案和大多数招标的套路没什么大的差别，4无关联，1新户取平均订户。这个针对性很高要是做对外的餐饮就不适用了，大师傅等单都不够忙的何谈出去逛市场了，我感觉谁用谁买是不错的。方法可以吧这些分支和成小组织如同厨师班，勤杂班一类的这样在这里面选出带头的再把工作细化这样有问题可以抓头加上适当的奖罚制度应该是事半功倍的。营销方面无外乎出陈出新保质加量因为是食堂么，对于广大农民工同志吃饱要高于吃好他的方法当然是主大于副由于他们的定额是7元钱还抽出一天休息让各位出去吃或自己做，7

元钱是不够吃什么的所以他很成功的抓住了同志们的胃。在饭店方面当然是质量和服务高于一切了，要每周都推出新菜品，原材料要取中。服务员分片定桌左右协作如果出现顾客叫不到人或不满意左右都有责任，每6-8个桌要有一个领班监督控制这样就保证了服务上不会挂出空挡。客户吃的好服务周到市场自然是越做做大品牌效应也自然就产生了。人员管理方面当然是他们自身的利益了，一个好的薪酬制度奖励机制是最好的办法，大叔在成本以及营销方面涵盖了这方面的一些办法，悟一下喽！

管理的读后感篇二

“禅学”对于我来说还很陌生，因为对于这方面接触的比较少。在开周例会的时候周总为我们对于其中的部分内容以开会的形式培训过，当时只是对其中的部分有相当大的感受。刚刚拿到这本书的时候，看看周总给我写的祝语“用心悟到禅意，禅心”，还不能领会到“禅心”。利用周六日两天时间将这本书看完，才开始慢慢体会到其中的意思。

禅学管理其实就是心的管理，不管是什么样的管理者，都不可能管理到每一个人的行为和做法，因为所有的意愿和行动都是靠心来支配的。只要邀请这个人的心有所变化，也可以作到优秀管理和精确管理。所以，我可以简单说，禅管理也就是心管理，心是管理之道。通过读《禅一直指人心的管理学》，对以下内容感受比较深，和大家一起分享：

一、工作是享受人生，其实每天都是好日子！

人生路上我们总是在追求，追求完美的人生。其实是没有完美的人生，但是我们可以创造美丽的人生！工作应该是我们追求美丽人生的一部分！通过看这本书，使我认识到，工作其实就是在给自己工作，并不是在其他人工作。我们在工作中积累起来的点点滴滴，都是自己的财富，而不是别人的，这些财富将成为我们迈向成功的阶梯。在工作中，我们会遇

到各种问题，我们有时候也会因为这些问题而影响到我们的心情，感觉今天特别糟糕，其实这些都是在塑造我们，挖掘我们。当我们保持积极乐观的心态之后，每时每刻都要开掘快乐之源，我们的工作也会变的快乐，我们的人生也会快乐。其实问题都是一样的，看我们注入一种什么心态，我们就会收获一种什么成果！所以，我们应该善待我们的工作，用心来将这些阻力变成我们快乐的源泉，那么我们的每一天都会是快乐的，我们就能够作到“乐在工作，愉快生活”，在我们的人生路上创造奇迹！！

二、棉花地里磨不出好刀来，逆境也是增上缘！

在我们的工作中，要遇到各种各样我们未曾接触过的问题，当我们将问题全部解决时，回首走过的路程时，他已经不是问题了。当时摆在我们面前，我们会感觉他是一个问题，甚至可以说是大问题，只是我们以前没有接触过罢了。当我们遇到问题时，关键在于我们以什么样的心境和态度去面对他。如果我们推卸、绕道而行，我们当时可能会短暂的避开他，但是，过不了多久，()他还会找到我们，到那时他可能会是更大的问题，我们还会绕道而行。如果当时，我们勇敢的去面对，接受他，然后付出、担当的去创造他，跨越他，当时就可以解决他了，同时也增强了我们的信心和力量，恰恰相反，就是那些问题和磨难锻炼了我们，塑造了我们，使我们不断的成长！就是因为各种问题的阻碍，才使我们的潜力被挖掘出来，使我们的智慧被释放出来。所以，当我们在遇到各种问题的時候，要叫我们的心告诉我们应该怎么做，锻炼我们的机会来了，我们要保持一颗平淡的心，知道我们自己到底要什么，不管是什么，我们可以接受他，活在当下，然后去发挥一些可能性去创造他，我们的目标就会实现！

三、时刻归零才能时刻超越！

当我读到“对于一个管理者来说，永远没有最好，只有更好”的时候，感触特别深！这里说的可能就是我们的创造力

和创新精神。我们有时候总是活在过去的成就和辉煌里，在前行的道路上总是拿过去说话，我们就会没有危机感，出现步步懈怠的现象，这些都会限制我们前行的脚步，成为我们前进的绊脚石。我们每个人都是一个杯子，当你不能接受新鲜事物的时候，自己杯子里装的全部是以前的经验和方法，不能和新事物接轨，也就不能前进。所以，要时刻使自己归零，不断的接受新鲜事物，才能使自己不断进步。当我们屏弃我们以前认为是最好的东西时，去学习别人的长处和经验时，我们才能发挥可能性，去创造更好的东西。这样，我们人生之杯又会装满更好的东西，当发现这些已经不能满足现状的时候，我们继续屏弃，继续创造更好的东西，时刻使自己归零，当刻不断的创造，不断的发现新鲜事物，不断的填满自己的杯子，那时我们也是在不断的超越自己，不断的使自己在进步，这可能就是我们所说的“站在未来，活在当下！”

禅管理也就是心管理，当我们的醒悟了、觉醒了、通了，我们的管理也就通了！

这是我读《禅一直指人心的管理学》的几点感受，但是，我自己认为还是不够全面。这本书需要反复读，可能会有其他的感受和收获！

管理的读后感篇三

管理，既是一门科学，也是一门艺术。

读了《管理学》这本书之后，我有了更深的体会。计划、组织、领导、协调与控制……管理的这些职能我们都知悉。但是怎么样才能将这几个方面发挥到极致？这确实对领导者提出了很高的要求。一个在技术水平上无人能及的人，可能并不能出色地管理一家公司；一个在技术上不占有优势的人，可能会将一家公司管理得很出色。

《管理学》这本书中提到了很多的管理学派，虽然各个学派各执己见，但是又都有自己的道理。

继20世纪早期正式阐述组织运营的大小和复杂程度理论的韦伯之后，泰勒提出了他的科学管理理论，他关注的问题是如何设计任务、工作与激励制度，并运用诸如时间和动作研究的工业工程方法提高生产力，将组织比作一台加满油的机器，管理者则视为这台机器的操作者。

20世纪30年代，管理学理论逐渐转变了将组织视为机器的观点，出现了人际关系运动，强调工作中非正式社会关系的重要性，组织不仅带来利润，还起到了让人们交往和学习的作用。

20世纪50年代，一些理论家认为发现组织存在差异，并取决于组织被设计为执行固定任务还是创新任务。

20世纪60年代，主流思想不再认为特定的企业特定的组织结构，这时只出现了权变，认为组织应当与环境因素相匹配以实现效率。再后来管理理论出现了股东观和利益相关者观，战略评估、趋势分析、不确定性等。

由此可知，管理学家们为管理实践做出了很大的贡献。

可能有人认为书中讲的都是纯粹的理论，与现实的世界有很大的出入，其实不然。管理中的领导者有很多的角色，具有不同性格特征的领导者一般会充当不同的角色。如果你是一个擅长社交的人，与人沟通的能力很强，那么你就适合做一个概念性的领导者，此时你就充当着一个纽带的作用，将企业与外界联系起来，将企业内部不同岗位的员工联系起来，让沟通无处不在，让企业充满着活力。不是每一个人都适合做概念性的领导者。有人适合做决策性领导者，有人适合做执行性领导者。找准自己的定位才会事半功倍。

像诸葛亮那样事必躬亲的领导者，没有几个人能做得了，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的每一个角落，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。

管理的读后感篇四

管理，既是一门科学，也是一门艺术。

读了《管理学》这本书之后，我有了更深的体会。计划、组织、领导、协调与控制· · · · · ·管理的这些职能我们都知悉。但是怎么样才能将这几个方面发挥到极致？这确实对领导者提出了很高的要求。一个在技术水平上无人能及的人，可能并不能出色地管理一家公司；一个在技术上不占有优势的人，可能会将一家公司管理得很出色。

《管理学》这本书中提到了很多的管理学派，虽然各个学派各执己见，但是又都有自己的道理。

继20世纪早期正式阐述组织运营的大小和复杂程度理论的韦伯之后，泰勒提出了他的科学管理理论，他关注的问题是如何设计任务、工作与激励制度，并运用诸如时间和动作研究的工业工程方法提高生产力，将组织比作一台加满油的机器，管理者则视为这台机器的操作者。

20世纪30年代，管理学理论逐渐转变了将组织视为机器的观点，出现了人际关系运动，强调工作中非正式社会关系的重要性，组织不仅带来利润，还起到了让人们交往和学习的作用。

20世纪50年代，一些理论家认为发现组织存在差异，并取决于组织被设计为执行固定任务还是创新任务。

20世纪60年代，主流思想不再认为特定的企业特定的组织结构，这时只出现了权变，认为组织应当与环境因素相匹配以实现效率。再后来管理理论出现了股东观和利益相关者观，战略评估、趋势分析、不确定性等。

由此可知，管理学家们为管理实践做出了很大的贡献。

可能有人认为书中讲的都是纯粹的理论，与现实的世界有很大的出入，其实不然。管理中的领导者有很多的角色，具有不同性格特征的领导者一般会充当不同的角色。如果你是一个擅长社交的人，与人沟通的能力很强，那么你就适合做一个概念性的领导者，此时你就充当着一个纽带的作用，将企业与外界联系起来，将企业内部不同岗位的员工联系起来，让沟通无处不在，让企业充满着活力。不是每一个人都适合做概念性的领导者。有人适合做决策性领导者，有人适合做执行性领导者。找准自己的定位才会事半功倍。

管理的读后感篇五

罗宾斯博士酷爱体育活动，自一九九三年以来，他曾四次获全美室内同龄组五零米短跑冠军，并发明了三六零米和二零零米两项世界纪录。他当选为一九九三年和一九九四年度同龄组田径老师。

罗宾斯博士的实际经验丰富，学识广博，并非一样平常象牙塔中研究管理学的传授可以比拟。他曾就职于壳牌煤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，并在一些闻名的跨国公司中担任咨询照料。

如许一位履历丰富的作者写出的如许一部著作，我在拜读后立刻感觉他用浅显易懂的言语叙述了人力资源管理上的一些真理，而且选用的都是贴近现实生存的例子，对工作实际具有直观的引导意义。

从结构上讲，本书基本上围绕人力资源管理的几大模块叙述的，从雇用开端，到激励、向导能力、绩效管理、相同方法等，一一举行了阐明，分外是对构造的历程、举动、意义举行了超越一样平常看法的叙述。而且，本书还改正了一些

在许多流行的管理册本中未经证明的看法，以实际证据他们做了反驳。

我以为，本书的特点便是从举动而不是从管理实际上讨论人力资源管理，就像本书一扫尾汤姆斯·g·卡明斯（美国南加州大学马歇尔商学院管理与构造系主任、传授）所批评的那样，“管理实际和举动研究之间的鸿沟终于被跨越了”。

就雇用而言，本书所先容的是如安在现实面试中寻找到符合构造需求的合适人才。根据教材上的说法，重要是雇用的概念和可采用的要领，包罗外部雇用和外部雇用，并先容可能从外部得到人才信息的渠道，以及相干优缺点的比较，但并没有先容面试时需要细致的地方；这每每形成实际中收集到人才材料，却不知道怎样经过面试这段短短的时间相识他除了技艺以外的其他环境。而现实上就像本书真理一所说的那样“忘失人格特质，举动才算数”，只要从面试职员曩昔的举动出发，才能考量他以后在新的构造内里可能会产生的举动，及对新构造的适应性。

以是，我对本书的看法便是，本书更多的从实际操作层面临我的工作产生引导作用，和曾经学习的人力资源管理相干教材的实际向共同，能在实际和实际双重范围发挥更好的作用。