

最新德鲁克读书分享会 当代德鲁克人才管理大师读后感(汇总5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

德鲁克读书分享会篇一

《人才管理大师》首先着眼于人才，然后再考虑绩效，理由很简单，因为人才能够创造绩效。企业的成功源于人才，因为他们能够着眼全球，评估哪种风险应该担当，哪种风险应该规避。

本书的最大特点是实践性，两位作者深入分析了9家世界级卓越企业人才管理的最佳实践，系统梳理了他们在人才管理方面的宝贵经验。通用电气、宝洁公司、印度斯坦联合利华、诺华制药、安捷伦科技、私募基金公司cdr固特异、联合信贷银行lg电子等9家卓越企业在人才管理方面走出了各自独特的道路，为企业战略目标的达成发挥了巨大的作用。9个真实案例揭示了人才管理的“真经”。

此外，作者还在书中讲述了20多个领导人才成长的真实案例，极大的增添了全书的可读性和情景感，有助于我们更好地理解卓越企业人才管理的宏观体系和微观操作。

“人才管理大师”的七项工作法则：

高度重视和亲自参与，创建一种适合人才成长的环境

2. 明察秋毫，培养精英

3. 树立和强化正确的人才理念
4. 营造信任和坦诚沟通的文化氛围
5. 建立严格的人才评估制度
6. 与人力资源部建立伙伴关系
7. 不断学习，持续改进

经得起时间考验的唯有才能：市场份额、品牌、传统产品的“半衰期”越来越短，经得起时间考验的只有人才。

下一步你将如何做？《人才管理大师》为你提供了具体的指南，你可借此评估并改善公司的人才管理技能。

德鲁克读书分享会篇二

虽然这位大师中的大师——彼得德鲁克先生已经离我们远行了，但他的理念、他的思想、他的精神将永远伴随着我们。今天，当我阅读这篇《目标管理和自我控制》的时候，再一次被大师的管理思想深深折服。

德鲁克认为：“在现代组织中，每个知识工作者都可以成为一名管理者，他可能会被推上负责的岗位，凭借着自己的地位或知识，为真正改善组织的运作能力并获得成果做出自己的贡献。”

德鲁克认为，如果一个领域没有目标，这个领域的工作必然被忽视；管理者应该通过目标对下级进行管理。与目标管理紧密相关的是绩效考核，在某种程度上，绩效考核完全可以视为目标管理的一部分。如果光有目标而没有每阶段的绩效考核，那么这个目标可能永远不会有实现的一天。要真正实施目标管理，就必须以绩效考核为后盾。

通过阅读这本书之后，我对管理，也有了清晰的概念和认知。尤其是在管理的目的和责任方面。我觉得，管理的目的是为了激发人们的动力，使他们有工作激情，让他们在工作中找到自信，找到自我，让他们爱上自己的工作，并在工作中发挥出自己的优势，为组织作出贡献，这就是管理者对大的目的和责任。

我认为管理者不仅要为自己、为组织负责，更要为我们所处的社会以及我们身边的社会人负责。管理者的一言一行都深深地影响着身边的人，作为一个优秀的管理者，应该时刻注重自己的言行，做到外圆内方。

通过我对德鲁克有关资料的查询，深刻的了解到德鲁克对世界管理学的贡献。很多资料对德鲁克的评价是非常高的，比如说，不错过德鲁克的三大理由：1. 他是对全球管理者影响最大的大师；2. 他是真正影响世界管理趋势的大师；3. 他是格外值得中国管理者学习的大师。不错过此书的三大理由：1. 这是德鲁克管理思想的精华本，让您在最短时间掌握大师的核心智慧；2. 生动的分析与表述方式，让您掌握大师智慧更加轻松；3. 大量中国式管理案例，将大师智慧与您的管理实践更紧密地相结合。

通过德鲁克对卓有成效的管理者的描述，我觉得现在最重要的还要培养一种好的心理素质，首先，要养成不急不躁的心理，这样才能考虑长远利益；其次，要有一颗包容心，这样才能不至于为了自身利益而不顾全局利益，有一颗包容心，才能让他人充分发挥他人的长处，容他人之短处；坚持才是卓越之道。其实，这本书留给我们待以挖掘的东西还有太多，以上所讲的这些不过冰山一角。认真去读、去身体力行，必定会有收获。

德鲁克读书分享会篇三

阅读《管理的实践》结合实际工作，我们找到了企业管理的

一些共性，也更加启发了我们今后如何做好本单位工作的思路。

在过去的两年中，我们一直在考虑如何真正提高物业公司员工的工作效率，使物业公司领导班子提出的维护企业利益，完成两大任务（节约降耗和做好维修工作）落到实处，工作实践证明，提高工作效率，圆满完成工作的基础就在于员工的责任感，有了责任感的员工才会真实地感到工作是自己的份内事，才会想尽一切办法调动一切能力去完成企业赋予的任务，而不是敷衍了事。正是靠了这种责任感，物业公司才能够组织起员工不断地创新工作，取得了去年（2005年）节约资金、挽回损失共计400多万元的成绩。

员工的责任感从何而来，在《管理的实践》一书中德鲁克先生主要提出了两条：一是让员工了解情况，二是拥有管理者的愿景。我们在工作实践中也有同感，在初汽摩公司制定三年发展规划，确定了企业发展的目标和愿景，提出了企业的核心价值观，对此我们按照公司的要求，大力进行宣传，使全体员工振奋了精神，看到了希望，随后物业公司根据自身的功能，明确地提出了物业公司发展规划，确定了以维护企业利益作为我们一切工作的出发点和落脚点，明确了我们的任务。通过上述工作，使每个员工感受到必须跟上企业发展的形势，必须要有紧迫感，这种紧迫感经过适时的引导，就变为做好本职工作的责任感，有了责任感物业公司才有了2005年的工作成绩，正像德鲁克先生在激励员工创造最佳绩效中所分析的那样：“惟一有效的方法是加强员工的责任感，而非满意度。”

德鲁克读书分享会篇四

这本书现在对于我来说是几近于无意义，但并不是书的错，是我没有用这样的理念去思考，去工作，目前也没有走向一个独立咨询师，但是我想，如果照着作者说的去做，还是有很大的帮助的，书的出版年代偏早了，一些内容也需要更新

啦。

前四章都是在指导我们如何获得与客户交流的机会，这个对于任何行业都有借鉴作用，尤其是邮件书写的范本，接着就是如何去与客户谈判，这里面提供了一些技巧性的工作，看起来还算普通，但是要用好，还需要一定程度的刻意练习；然后是怎么去解决问题，解决问题中有些伦理问题的处理，书写专业报告，我在思考这本书的时候以为会是开始做、问题解决以及问题结束就没啦，作者不是如此，作者还单独拿出了几章来说明咨询师自己的公司成立以及个人发展问题。

德鲁克读书分享会篇五

人才管理大师首先会着眼于人才，然后再考虑绩效，理由很简单，因为人才能够创造绩效。企业的成功源于人才，因为他们能够着眼全球，评估哪种风险应该担当，哪种风险应该规避。

《人才管理大师》集中体现了人才管理大师的特质组合：比尔·康纳狄在通用电气效力长达40年之久，曾跟通用电气的ceo杰克·韦尔奇、杰夫·伊梅尔特一起通力合作，使该公司成为世界上享负盛名的人才库；拉姆·查兰则是全球排名第一的管理咨询大师。两人将他们无与伦比的经验和洞见总结出来，写成这本人才研究指南——以突破性的观点告诉我们如何将企业带到一个新的高度。

成为人才管理大师的秘诀：以世界顶级公司如通用电气、宝洁、印度斯坦利华等公司最佳实践为例，这些公司之所以业绩彪炳，源于它们几十年如一日挖掘、培养领导人才的制度。

知人善任，组织有序：各级领导人才(从基层管理者到ceo)层出不穷，源于企业对人才的深入了解和系统的人才评估。

经得起时间考验的唯有才能：市场份额、品牌、传统产品

的“半衰期”越来越短，经得起时间考验的只有人才。

下一步你将如何做？《人才管理大师》为你提供了具体的指南，你可借此评估并改善公司的人才管理技能。