

管理读书感悟 管理学读后感(优秀7篇)

当我们备受启迪时，常常可以将它们写成一篇心得感悟，如此就可以提升我们写作能力了。那么心得感悟怎么写才恰当呢？下面是小编帮大家整理的优秀心得感悟范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

管理读书感悟篇一

都说几千年中华文明精深博大，这话一点不假，连大师级的柯林斯和波勒斯都可将中国的太极阴阳在著作中引为己用了。

《基业长青》告诉我们，高一瞻远瞩公司不在短期和长期之间寻求平衡，追求的是短期和长期都有优异表现；高一瞻远瞩公司不光是在理想主义和获利能力之间追求平衡，还追求高度的理想主义和高度的利润；高一瞻远瞩公司不光是在保持严谨形状与刺激勇猛的变革和行动之间追求平衡，而是两方面都做得淋漓尽致。简单地说，高一瞻远瞩公司不希望把阴阳混合成灰色，成为既非阴，又非阳，不清不白的圆圈，而是同时和随时以阴阳区分目标，这大概就是所谓的兼容并蓄吧！

说起来容易做起来难，兼容并蓄不是吹起来的肥皂泡，只有脚踏实地敢做敢为才能将兼容并蓄落到实处。记不清是谁说过这样一句话：与其呆在家里为前途忧虑，还不如把自己作为一颗探路的石子，勇敢地朝广阔的社会扔过去。这句话原意是针对个人的，其实也可针对企业来讲。企业经营管理过程中不能有过多的犹豫和怨天忧人，因为很多情况下机遇稍纵即逝，需要有敢做敢为的作风和干劲。当然了，市场不能容许任何人在同一问题上反复犯错，市场只会将机会赠予时刻做好准备，敢做敢为，脚踏实地的企业，牛皮吹多了会破，刀不磨了会生锈。容许失误而不允经常失误，敢想的同时还要敢做，拿得起还要放得下，胜不要骄而败不要馁，这就是兼容并蓄，这就是太极阴阳。

说到兼容并蓄，此时又联想到了企业用人，世间有完人吗没有。世上纵然有完人，此人也是一个不受欢迎和与管理环境不相融的人，这是管理心理学的一个观点，真正最受欢迎的是那些才华突出而又存有一些缺点的人。因此企业应当用人之长，容人之短。如若用人之短弃人之长，那么这样的“伯乐”与笨蛋无异。此外，起用企业自己培养的人才和从外部引进人才也是一种兼容并蓄，本身并无矛盾。并非外来的和尚就一定好念经，也并非刚引进的外人就不可信任。无论如何，任何老板都会喜爱敢想敢做而又脚踏实地之人，一般不会喜爱口若悬河而又只说不做之人。

面对组织结构更为扁平，管理权力更为下放，地域分布更为广泛，知识性员工日渐增多的二十一世纪企业管理新趋势，兼容并蓄的企业管管理才会更有成效，才能使企业在市场的大风大浪中，在竞争的刀光剑影中，健步如飞，左右逢源。

即将结束这篇读书报告时，我忽想起了黑带高手的寓言。黑带代表武学的顶尖，同时也代表开始，代表无休止的磨练，奋斗和追求更高标准的历程的起点。我在想，任何一个想要继续前进的企业经理人其实心里都知道：今天的成就只代表过去，来日方长，磨难依然，奋斗依旧。

管理读书感悟篇二

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。

管理读书感悟篇三

刘玉函东北财经大学出版社出版了大连学者群的著作《管理新论——无为管理学》，对现代社会管理中的“无为管理”艺术作了详尽的介绍和论述，该书以丰富的理论，生动详实的案例，精辟独到的语言，深深地吸引了读者，尤其是无为管理与素质教育理论结合而产生的“无为教育艺术”，使我深受启迪，如同为我的教育和班级工作点亮了一盏明灯。

一. “无为”管理理论内容

[1]

(一). “无为”管理的核心理论现代管理学认为，管理的职能就是控制。因此，现代管理学无法理解什么是无为，它只能主张有为。西方学者翻译《老子》，通常把“无为”译成non-action(无所作为)或者inactivity(不活动)。他们一直都很奇怪，无所作为怎么能达成管理的绩效呢?来源于中国古老文化的“无为而治”，属于道家主张的无为管理，推崇“无为而无不为”的管理方式。老子所谓“无为”并不是要求管理者消极观望或无所作为，而是应该效法道在化育万物中的作为：看似无为，实质上无所不为。这就说明管理者的管理行为要以一种无声无息的、自然方式展开，其依据为“人法地，地法天，天法‘道’，‘道’法自然。”除此之外，无为管理最形象的概括是“治大国，若烹小鲜。”这句话包含了两层意思：一是“治”，指管理者要积极进行管理，而不是不管理；二是要求管理者尽量减少管理活动，就像烹饪小鱼一样，翻动多了，小鱼就会烂。西汉初年道家思想经过改造应用到社会管理活动中，结果取得了很大的成功。道家的无为管理实质上是把人的社会性减少到最低限度，通过恢复人的自然属性的方式来达到理想的管理效果。

(二). “无为”管理的哲学基础

“无为”管理艺术是中国传统文化中的“无为”思想与现代管理学中“主导、

管理读书感悟篇四

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，本书基本上是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。

管理读书感悟篇五

“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！

管理读书感悟篇六

接触管理学大概一年半了，但是坦白讲，之前只是为了应试，所以反复阅读背诵考研学校指定书目：《管理学》一周三多。之前对于管理学的概念都得益于周三多先生，认为大概管理学的知识都是有些枯燥的，周老先生主要围绕管理学的五大职能：计划、组织、领导、控制和创新而展开论述。而读了

罗宾斯大师的管理学之后，深感自己之前对于管理学枯燥的看法是有失偏颇的，本文主要通过以下几个方面浅谈阅读此书的体会。

一：本书框架

与大多数经典著作类似，第一篇是文章绪论，首先让大家了解什么是管理与什么是管理者，罗宾斯对管理的定义是这样的：通过协调和监督他人的活动，有效率和有效果地完成工作。管理要努力实现：低资源浪费（高效率）和高目标达成（高效果）然后讲述了管理的昨天和今天，让大家了解管理学的发展渊源与思想进步，通过揭露当前管理者所面对的问题，为管理者以及未来的管理者敲响警钟，要与时俱进，放眼未来。

接着第二篇定义管理者的领地。以前的书本中也有讲到罗宾斯所定义管理者领地的几个方面，但是未能像罗宾斯这样进行归纳：首先，明确管理者本身是万能的还是象征性的。企业所在的组织文化与环境对管理者起约束作用。除此之外，管理者应该放远眼光，就像科特勒营销管理中所提到的，企业的发展不应该仅仅局限在国内，应该放眼全球。学会在全球环境中做一个好的管理者。

在管理者的领地中的最后一点也是最重要的一点，即管理者在进行管理的过程中要密切关注社会责任与管理道德，这是在企业发展过程中最容易忽视的一点，当企业在发展时，只考虑到企业利润，一味追求利益的最大化，从而忽视了企业在发展时应该承担的社会责任，以及所应该持有的道德底线。罗宾斯就是否应当承担社会责任展开辩论，企业应当承担多少以及何种类型的社会责任，企业应当怎样平衡社会责任与经济绩效之间的关系得出最有意义的结论：没有足够的证据表明，一个公司的社会责任明显降低了其长期经济绩效。如果政治和社会压力迫使企业承担社会责任，就要求管理者在实施计划、组织、领导和控制时必须考虑社会目标。如果一

个公司的行动不具有社会责任感，它将面临重大的商业风险。除此之外，企业发展要保持绿色化，最小化的破坏生态环境，对环境实施保护政策。第三篇按照罗宾斯所认为的管理学的四大职能（计划、组织、领导、控制）依次展开论述。

二：本书特色

每章开头作者抛出管理者困境，以企业的真实案例来吸引读者思考，并且提出问题之后，作者会随之进行剖析引出章节内容。重要的是在每章节结束之后，有管理者对“管理者困境”的回应，此回答与章节开头不同，更有深意，也可以作为一章节结束之后对读者的阅读考察，管理者所想到的对策读者有没有考虑到。

每章节都插入“关于道德的批判性思考”，当管理者所追求的企业目标与道德准则像冲突时管理者应该怎么做，偏向企业目标？还是道德准则？提醒读者道德批判在管理过程中所占据的重要性地位。

在章节结束之前都会有一段温馨小提示：成为一名管理者应该怎样做，无论你是一名在校管理学学生还是企业管理者都应该进行思考，如何进行更好的管理，以及在企业发展过程中应该习得的关键点。

在每章节结束之后都有案例应用，针对本章节应该学到的知识，当企业遇到这种问题时应该如何解决？或者企业为什么可以在这方面做的很好，在案例后面附有需要讨论的问题，引发读者思考。

三：问题思考

1、注重劳动分工or注重员工独立思考？

国内管理大师曾在一次演讲中提到：现在的企业严格按照劳

动分工来提高生产率，他对于这种做法所很反对的。他调侃道：你若问皮鞋厂里的员工谁知道怎样生产一双皮鞋，所有人都低下头。

皮鞋厂里没有员工会制作皮鞋，但是皮鞋却一批批的往外运。指所以会产生这种问题，就是因为现在的企业一味的注重经济利润，注重提高生产率采用劳动分工的方法反而忽视了人们的主观能动性。亚当、斯密的《国富论》也曾经提出这个问题：是该为了提高效率而分工忽视人的能动性？还是为了保持个人思想不进行分工？我认为进行分工而提高效率固然没错，但是应当适当的提高人的主观能动性，如在进行某些决策的时候采用头脑风暴法，鼓励员工独立思考，集思广益，共同为组织做出良好决策而努力。

2、精神境界与利润兼容吗？

答：兼容。无论什么行业，能够迅速取得可观的利润是上市的关键。但是不能一味的追求利润而放弃了自己精神境界，为了利润而失去自我，犹如走的太远而忘了为什么出发，应该两者兼顾。以史玉柱为例：在《征途》上，史玉柱花费了大量的精力来更新版本，增加可玩的内容。据一位在游戏中达到满级的玩家说，《征途》几乎每天都有更新，每隔一段时间都会推出新的玩法。版本更新保持了游戏的新鲜度。史玉柱既做到了追求高利润，又保持了自己精神境界的思考。

四：收获

管理的各个方面各个职能都不是分割的，它们是互帮互助的关系。不管在管理职能实施的哪个阶段，另外的几个职能都是必不可少的，比如，在实施计划时，组织、领导和控制也是必不可少的，不可孤立的看待，应该用哲学观点，它们是 $1+1>2$ 的关系，应学会融会贯通。领导也不可单纯的从与员工的沟通，解决员工冲突等方面，应结合组织行为学中个人分析，深入了解每个员工的性格、气质等特点，采用具体

问题具体分析，针对每个员工的特质量体裁衣，从而使员工更好的投入工作，从而提高工作积极性与劳动生产率。

管理读书感悟篇七

大学里也是如此，实在不应该，论文互相抄袭，而教材竟也是这样，某大学的管理学教材，以为还不错，是自己学校编的出版的，翻开看里面的内容，基本上就是照这本《管理学》扒下来的，当然话是讲的更本土一点，但实质内容没有什么差别，这样怎么教书育人啊！你可能水平差一点，但你能研究出什么就写多少，这样一个理论体系才能慢慢的构建起来，中国现在确实没有管理实践很好的企业，但毕竟都在慢慢探索改进，这样才能找到适合中国的管理理论。

二是没方法，中国企业的实践在不断的印证这些经典理论，但缺乏足够的论据，有太多说不清的东西，关系了，人情了，这些在中国社会远比法和理更好使，没有法制观念，这是一个社会文化的影响，不是几本书几个人就能改变的，可这种文化及其严重的阻碍了中国的发展，在学术领域就是没有使用定性定量研究的习惯，还有教育体制的问题，总是在读别人的书，学别人的经验，没有创新。

所以，结论就是——我们写不出这样的书来。

很难看的一个答案，但事实就是如此，以上的话可能说的重了点，也夸张了点，但，就像我一开始说的那样，这是一个基本问题，尤其是对于管理学这样一个实践性学科，没有态度没有方法，你研究什么啊？扯远了，打住不说了。

第二，核心概念。

管理当然要从管理的定义和管理者讲起。

这本书对管理的定义是：一个协调工作的活动过程，以便能

够有效率和有效果的. 同别人一起或通过别人实现组织的目标。

这个定义可以分成几个层次，第一，管理是一个过程(引出管理职能理论)。

第二，管理要同别人一起或通过别人(有人说管理过程的核心是领导而领导的核心是激励)。

第三，管理既要有效率又要有效果(做正确的事和正确的做事)。

第四，管理的目的是实现组织目标(什么是组织和怎样实现目标就是决策及战略管理等)。

这个定义是高度概括和总结性的，包括了最重点的理论。

但定义这个事嘛，很有意思，因为，尤其是管理学，全世界恐怕有不下100种不同的定义，西方也没有定论，所以，定义这种东西是不宜深究的，理解他真正要说的就可以了，因为每一个定义都有它的侧重点，罗宾斯强调的，或者说看重的，是上面说的第二点——别人，他强调组织，领导，激励的作用，强调协作，团队。

这一部分是中国的企业最缺乏的，独生子女从小就没有团队意识，文化上还很喜欢窝里斗，正所谓与天斗与地斗与人斗其乐无穷啊。

还有一些概念，管理者，组织等等就不想抄写在这里了，没什么太大意思，因为这些概念都大同小异。

第三，特色概念。

罗宾斯写的这本书，一是对前人概念的总结，其次就是他自己对这些理论的发展，提出了他很多自己的观点，这些我觉

得有创建值得拿出来说说。