

最新德鲁克的时间管理三个方面 德鲁克管理学心得体会(汇总6篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

德鲁克的时间管理三个方面篇一

德鲁克，被誉为“现代管理学之父”、“管理大师”，他对管理这门学科的影响之大、之深，可谓空前。接下来就跟本站小编一起去了解一下关于德鲁克管理学心得体会吧！

管理，在我眼里，过去一直认为都是权力的象征，是领导的事。直到我读了德鲁克管理思想以后，我对管理的认识发生了深刻的变化。管理是一种方法论，可活用于我们各项工作中来提高工作效率取得预期的目标和效果。

看看我们身边大大小小的企业里，有多少管理者，因为对管理的误解，而造成组织信誉低下，人员涣散，工人工作没有激情，对公司没有信心，最后导致人员流失，企业发展缓慢，甚至停滞不前，退化破产。

我们都知道，人性都是不喜欢被管。只要有人管，就会不舒服，有一种被束缚的感觉。那么我们作为管理者，如果看到下属犯错，又不得不去纠正，因为这是管理者的职责。所以我们应该换一种方式，既能维护公司的形象，又能保证工作效率和人际关系。

比如，从前我一直视管理的主要内容为督促和纠正一线工作人员的工作进程和纠正工作中的违规违纪行为。成天去挑他

们的毛病，试图使他们变得更加优秀，虽然我的目的是好的，可是让人难于接受，并不益于单位组织的发展。这样只会使他们和我的关系对立紧张，工作效率越来越低下，越来越不自信罢了。读了德鲁克以后，我意识到我的管理方式大错特错。我需要给他们的是空间，给他们树立目标，让他们自主、自觉的去改善自己，在工作中去发现自己的不足之处。然后再站出来，问他们是否需要我的帮助，如何改进工作方式，提高效率，而不是一味的去高压强求。

德鲁克告诉我们：一个有效的管理者，不会把时间浪费在自己做不了的事情上，更不会大把时间用在对付自己的短处上，他们往往善于把握有利的形势，做自己最擅长的事。我们说，一个高水平的管理者往往是用人的高手。在管理实践中，我们要做到求贤若渴善用人才。管理者很重要的一个职能就是识人、用人，在使用人才上不能求全责备，要善于发现人的长处，用人之长。一个管理者水平的高低完全可以通过用人的能力来衡量，如果一个管理者善于调动人的积极性，可以将有限的人力资源整合到一起形成合力和战斗力，他就是一名优秀的管理者。反之，他就不是一名合格优秀的管理者。

当前受用人机制制约，多数多元公司不能按工作需要引进人员的条件下，就更需要管理人员根据现有工作人员情况知人善用，因材施教，用人之长，避其之短。我认为可以将现有工作人员按四类划分进行有效管理使用：第一类是才能卓越又愿为企业做出贡献的，应给予发挥平台予以重用，大力支持并给予肯定和奖励；第二类是愿为企业贡献但才能不足的，应提供专业培训和不断的鼓励，逐步提高他们为组织工作的能力；第三类是有一定才能但不愿为企业贡献的，应制定合理的规章和激励制度将工作人员自身利益与企业发展紧密联系，激发他们的能动性为组织工作；第四类是不愿为组织贡献才能又有限的，应安排一些与组织发展关联不大的工作，并适当采取分配机制进行约束和激励。

德鲁克管理思想精要中，与众不同地提出了“管理自我”这

一理念，并进一步提出：只有管理好自己才能管理好其他的一切。

我们说，管理并不只是管理别人，最重要的是管理好自己。因为自我管理是管理其他一切的基础，只有管理好了自己才能管理好别人、管理好工作事宜。作为一名管理人员，在要求别人做到前，自己首先要做到。我们要常常怀着敬畏之心、感恩之心、律己之心，在生活和工作方面严格要求自己，做廉洁自律的表率，鼓励下属立足本职岗位奋发有为、改革创新、努力工作。时间对每个人来讲都是最稀缺的资源。我们可以筹集到人力和物资，只有时间是我们租不到、借不到，也买不到的。有效的管理者与他人最大的区别在于他们非常珍惜自己的时间，时间管理是德鲁克管理学中的精髓之一。在管理实践中，我们要集中时间和精力突围，要抓大事、抓难事、抓关键环节，面对工作中的难点，应选择一个突破点，然后以点带面，才能获得全面胜利。

首先感谢王总给我们推荐了《管理的实践》这本书，真可谓开卷有益，爱不释手。

学习了德鲁克先生的《管理的实践》确实受益匪浅，它启发了我对企业管理问题更深入的思考，以及在今后的工作中，怎样借鉴别人的经验，做好自己的工作。同时通过阅读《管理的实践》，也提醒了我，必须不断学习，不断思考，不断创新，才能不断提高自己的管理水平。

现在我结合在公司一年多的感受来思考我们公司的管理问题：首先，在空调最大的感受就是，企业里的大部分员工在做“越位思考”！

也就是说，大多数管理者不去研究如何提高自身的管理效果与速度，整天看到的是下属的缺点、其它管理部门的不协同情况，琢磨的是如何改变下属及其它部门的缺点；而下属不是

研究自己怎样落实公司的任务，而在批评公司政策不符合实际情况，等待别人或领导将困难解决，琢磨的是如何改变公司的管理决策。于是，员工谈管理、谈流程、谈策略，管理者谈执行、谈方法、谈心态。

企业的各个层面的管理就是处于这种“不务正业”的状态：基层的作业品质不提高，管理层就无法确保任务完成的实际效果；管理的品质不提高，管理者就反成为目标达成的障碍；领导者在战略与用人上的决策品质不提高，企业就会航行在充满暗礁与冰山的海洋中。

还有一种常见的情况就是，“这不是归我管，你找谁谁谁吧”，许多事情能推就推，大家能够逃避则逃避，碰到问题往往绕道走，当面说好，转身就发表所谓的“高见”，事不关己，高高挂起，当好好先生的处世心态较为普遍。这样的直接危害就是公司表面一团和气，管理层甚至对外宣称“氛围好”，其实其内部没有原则，价值观混乱，均不对公司的结果负责。对于公司的管理夸夸其谈浮其表面，其实缺乏对管理学的最基本的认知和实践。

德鲁克认为管理学的核心就是：责任。要彻底公司解决目前这种状态，关键是要树立全员的责任意识！对于管理者而言，德鲁克认为管理者并没有权利，而只有责任，作为一个企业应该包括三种责任，即管理者的责任、员工的责任和企业的社会责任。管理人员要承担责任，而不是享受权利，管理人员的权力就是享受企业的结果。作为企业的员工必须对自己的企业负责，对企业承担的社会责任负责，同时体现了对自己负责。

有了责任感，就不会“越位思考”，“不务正业”。一天到晚指责抱怨，推卸己过。目前空调内销今日之困，太需要的是一帮有信念，有责任感的人来担当。

员工的责任感从何而来，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。让员工真正参与进来切实了解企业的现状，这需要管理层切实放下架子，以开放的心扉来和全员一起直面现实。责任是一位严厉的主人：如果只对别人提要求，“严以律人，宽以待己”的话，那对于组织责任意识提升毫无帮助，而且其本身也是不负责任的。因为员工不能肯定咱们公司是认真、负责、具有未来价值，员工们就不会为自己所在的团队全力以赴，承担责任。当然要使员工真正承担起责任，公司管理的主线应建立在确保公司的目标和使命的实现，通过宣传、推广公司的目的和使命，让员工的利益与企业的利益紧密结合，对不利于企业目标和使命实现的事和人给予有效的约束，让员工自动、自发的做好本职工作，这样才会使得工作本身富有活力，员工工作起来才会有成就感。德鲁克先生指出：管理者不能只通过知识、能力和技巧来领导员工，同时也需要通过愿景、勇气、责任感和诚实正直的品格来领导员工树立高度的责任意识。

通过较为系统的阅读《管理的实践》，我受益匪浅，正如德鲁克先生所说：重要的是将自己的责任感付诸管理实践，这将我今后有效工作、更好的担当起自己人生责任的新起点。

无论是英特尔公司创始人安迪·格鲁夫，微软前董事长比尔·盖茨，还是通用电气公司前ceo杰克·韦尔奇，他们在管理思想和管理实践方面都受到了德鲁克的启发和影响。“假如世界上果真有所谓大师中的大师，那个人的名字，必定是彼得·德鲁克”——这是著名财经杂志《经济学人》对彼得·德鲁克的评价。

7月22日，中国台湾德鲁克管理学家詹文明先生前来海尔大学交流。詹先生曾师从德鲁克，曾亲自聆听大师教诲；立志传播大师朴素而伟大的思想。

詹先生了解到海尔ceo张瑞敏是大师思想虔诚的学习者，曾在两年前与张首席晤面共同探讨学习心得，并将海尔有关案例写入他的新作《德鲁克教你当领导》。

《海尔人》报记者借此机会采访了詹文明先生。

“我从德鲁克那里学的三件事”

“我从德鲁克那学了三件事。”刚一落座，作为德鲁克的学生，詹文明先生就说起了他最崇敬的老师。

“当然，这三件事还未完全学到。”詹先生说，“第一件，德鲁克每天五点亮灯，九点半熄灯，真像中国人说的‘天行健，君子以自强不息’。第二件，德鲁克每天用2小时阅读大量的资讯，持续达60年。第三件，德鲁克把个人收入的90%捐赠给非营利组织，仅留10%家用，长达半个世纪，令我动容！德鲁克没有秘书，没有佣人，戴的手表超过40年，穿的西装超过50年！”

“喜欢德鲁克的人，都有点‘怪’！”

“我觉得喜欢德鲁克的人都有点‘怪’。”说完恩师的生活点滴，詹先生发表了这一观点。

“为什么这样说？”这一观点让人很感兴趣。

“因为德鲁克的思维与一般人都‘背道而驰’。”詹先生说，“我认识你们的张首席也已经好几年了，我觉得他像德鲁克。”

说到德鲁克与一般人“背道而驰”的思维，詹先生举了一个例子：做企业的，都认为公司的最终目的是赚利润，但德鲁克说“利润是一种限制”。德鲁克认为企业的目的是为顾客提供产品或服务，没有所谓的“利润最大化”，只有“合理的利润”：获得合理的利润以抵偿经济上的风险，以便更好地服务顾客，所以利润只是企业经营的一个限制因素。“比如，现在原材料上涨，企业就不能把这个风险转嫁在顾客身上。至于怎么办，这是企业你自己的事情。”詹先生说。

“德鲁克这种与常人‘背道而驰’的思维是怎么来的？”记者问。

“一是天分；二是宗教观，德鲁克是一个虔诚的基督教徒。”詹先生说，“心中无神，眼中无人。”

“但中国人没有类似于西方的基督教……”记者说。

“我想，你们海尔信仰的神就是顾客。”詹先生说。

这的确是这样，海尔的确是把顾客永远放在心上的！心中有顾客，就会爱员工、顾客、股东！

“学习德鲁克，不在学习，而在认知！”

“学习德鲁克，不在学习而在认知！”詹先生说。

詹先生讲了一个故事：1950年至1985年，德鲁克先后到过日本23次之多，主持政府高级官员、企业CEO经营管理研讨会。一次会上，有位社长问道：“我们来学习西方的管理有用吗？”德鲁克不假思索地回答：“没用！”这位社长接着问：“既然没用，我们为什么还要来学呢？”

德鲁克说：“除非你们能将西方的管理本土化，成为日本式的管理。”

詹先生说：同样，现在中国企业家把德鲁克的理念引进来，首先必须要能够融入中国文化，如果一味照单全收，你吸收进去后会水土不服，因为价值和文化的差异。

“张首席花了将近20xx年学习德鲁克，效果为什么能体现出来？因为他已经将其消化了，转化成了中国式的管理。假设张首席没有领会老子、庄子、儒家思想等中国传统文化中的精华，怎么能成其大？”詹先生说，“可是中国很多企业家没有

张首席这样的认知，我看到的大部分企业家都是认为德鲁克的理念好，就赶快用，用了以后效果不好，然后归罪于德鲁克。很多人认为学习是重点，其实不是，是认知，认知错了，学习再好也没有用。”

詹先生认为：“中国更多的企业家是要‘术’，而不是要‘道’，‘术’是工具，‘道’是灵魂。如果把德鲁克的理念当工具来用，就会无用。但海尔是先卖信誉再卖产品，这体现了管理的真正精髓。”

“从谦卑做起，由感恩出发”

詹先生最近出版了《德鲁克教你当领导》一书，第一章的题目是：“领导来自谦卑”。

为什么说“领导来自谦卑”？

“我们需要从谦卑做起，由感恩出发。”詹先生说，“我们就拿海尔来说，要感恩谁？感恩国家：没有改革开放哪有海尔；感恩顾客：没有顾客哪有海尔；感恩员工，有了员工才有海尔的活力……有了感恩，自然就会谦卑。海尔做家电回收，就是以谦卑的姿态感恩地球和人类。但很多公司不感恩、不谦卑，只顾今天榨取利润，可问题是那些钱刚好明天买棺木，埋葬他自己。所以德鲁克说企业承担社会责任，第一步是先要把自己的企业做好。”

有人“始终如一”，有人“始终不如一”

詹先生与德鲁克的师生情缘，可谓是“一面相见、一生追求”。1997年，詹先生前往美国加州克莱蒙特大学德鲁克管理研究中心进修，从此矢志不渝地学习、传播大师的理念。

“我做的第一件事就是传播，一些正确的理念没有经过有效传播，很可能就会误导，这会对不起德鲁克。”詹先生

说，“第二件事就是乐意跟企业家们分享德鲁克。可惜，交流过程没有想象中的好！”

“是因为企业家天赋不到、不理解，还是不够投入？”记者问。

“理解是一方面，更主要是在实践。就是德鲁克说的：管理的本质不在于‘知’而在于‘行’！”詹先生说，“恰恰张首席最厉害的就是实践！”

“但是，我看您在接受媒体采访时，说中国的企业家很忙碌？”记者问，“这种忙碌不是真正的实践？”

“用德鲁克的话说：在一个时间里仅做一件事；实践必须要专注，专注才会去思考。问题是有的企业家在一个时间里做很多件事。”詹先生说，“德鲁克真正的厉害，不是告诉你要做什么，而是告诉你要思考什么。一个月、两个月、一年、两年在思考同一个问题，就会得出精髓所在。张首席可贵的地方，就是坚持目标始终如一，几乎如痴如醉。有的人没法跟他比，始终不如一。”

知道顾客的“不要”比知道顾客的“要”更重要

德鲁克有一本著作：《卓有成效的管理者》，说的是管理者的“有效性”。詹先生也认为：“成功”无法复制，最多只能学习成功者的“有效性”，也就是“做对事情的能力”。

“有效性是什么？德鲁克说就是做对事。”詹先生说，“但是，有效性必须从顾客的角度去思考。你认为对了，顾客不一定认为对。”

詹先生接下来的一段话，让人思索良久，他说：“知道顾客的‘不要’比知道顾客的‘要’更重要！但企业统统都是问顾客‘要什么’颜色、款式、功能，但是从来不问你不要什么。比如现在的手机，功能一大堆，但真正用的没几个，顾客

说‘我只要有3种基本功能的手机’，企业可能会说‘对不起，我们只有16种功能的手机’。”

大师95岁逝世，但他从来没有“老”过！

对德鲁克，记者有一个奇怪的问题，就是：他是第一次世界大战之前(1920xx年)出生的人，但他的管理思想直到21世纪，互联网普及的年代仍指引着管理领域的革命。

在现代文学史上，有的人产生作品就限于一个时期，甚或有的人一辈子就一部作品，就很难再有超越了；而德鲁克的过人之处就在于他一直到老都有创新思维，他甚至对全球化，互联网将会带来的影响都做了精辟的分析与预见。

德鲁克的预见能力很惊人：

——1942年，德鲁克写道：企业团体将变得与国家一样重要。今天的现实是：世界最大的100个经济体中44个是国家，56个是企业。

——1985年，德鲁克告诉花旗集团主席——沃尔特·里斯顿(walterwriston)柏林墙将要倒下。里斯顿说如果这个预言不是出自德鲁克之口，他一定会认为是无稽之谈。1989年，当柏林墙真的倒下时，德鲁克笑着说：“我不知道它这么快就倒了。”

——在1999年，德鲁克在评论互联网的繁荣时说：“获取信息的途径并不是最重要的，组织、企业和每个人如何进行调整变革以应对互联网的蓬勃发展才是最重要的。”

商业著作《企业重组》的作者——迈克尔·哈默说德鲁克是他心目中的英雄之一：“我双手颤抖着翻开他早期的著作，因为我害怕发现他在几十年前就预见了我最新的思想。”

大师活了95岁，但他从来就没有“老”过！实在是令人钦佩之至！

德鲁克的时间管理三个方面篇二

德鲁克管理理论是由20世纪最伟大的管理学家彼得·德鲁克所提出的，被广泛应用于实践当中。在管理实践中，我深刻体会到德鲁克管理理论的重要性和价值所在。下面将从目标管理、知识员工、创新、结果导向和领导力五个方面来探讨我对德鲁克管理心得的体会。

首先，德鲁克管理理论中的目标管理理念给了我很大的启发。根据德鲁克的观点，企业应该明确自己的目标，并根据这些目标来制定战略和计划。我深刻认识到，没有明确的目标，企业就会失去方向感，无法持续做出正确的决策和行动。因此，我在工作中努力明确自己的目标，使其与企业目标相一致，并不断调整和评估目标的实现情况，以保持对工作的动力和激情。

其次，德鲁克管理理论中对知识员工的重视给了我很大的启示。德鲁克认为知识是21世纪最重要的资源，企业要赢得竞争必须依靠知识和能力。在工作中，我始终坚持学习和提升自己的知识和技能，不断更新自己的知识结构。同时，我也积极鼓励团队成员学习和创新，通过共享知识促进团队的发展和成长，以提高整个团队的绩效和创造力。

第三，创新是德鲁克管理理论中的核心概念之一，我在实践中深刻体会到了创新的重要性。德鲁克认为，创新是企业成功的根本之一，企业要保持竞争优势必须不断创新。在工作中，我积极推动团队进行创新，鼓励员工提出新的想法和解决方案，以满足客户的需求和改进工作流程。通过持续创新，我所在的团队在市场中获得了良好的声誉，并取得了显著的业绩。

第四，德鲁克管理理论强调结果导向，这给我带来了很大的启示。德鲁克认为，管理应该以结果为导向，注重实际的成果和效益，而不是单纯追求过程。在工作中，我始终关注实际的业绩和成果，不断衡量和评估自己的工作表现，及时调整和改进工作方法，以达到更好的效果。通过结果导向的管理，我能够更加清晰地了解工作的意义和目的，提高工作的效率和质量。

最后，德鲁克管理理论中对领导力的讨论对我产生了深刻的影响。德鲁克认为，领导是一种服务，领导者应该积极地帮助员工实现个人和组织的目标。在领导团队时，我始终遵循德鲁克的理念，努力成为团队成员的倾听者、帮助者和激励者。通过关心和关注员工的需要和发展，我成功地建立了良好的沟通和合作关系，有效地激发了员工的工作激情和团队的凝聚力。

总体而言，德鲁克管理理论是一套管理实践的有力工具和思想指南。通过学习并实践德鲁克的管理理念，我在工作中取得了显著的成果，并得到了自己和团队成员的认可和赞许。在未来的工作中，我将继续借鉴德鲁克的管理心得，不断提升自己的管理能力，以实现个人和组织的共同发展。

德鲁克的时间管理三个方面篇三

我阅读了王总推荐的《德鲁克管理思想》一书，发现瑞洁公司领军人王总在公司推行的正是德鲁克管理思想。这个发现让我兴奋不已，我看到一个物业私企能从上至下学习推动国际先进的管理理念，能从下至上认真践行公司各项管理策略，为打造“有温度的百年企业”不断努力。

德鲁克认为，一味地追求高利润，是企业可持续发展时不该出现的极端行为。我们瑞洁公司不是以追求高额利润为目的的，而是以公平的价格向顾客提供高品质的服务，光荣地服务于社会。德鲁克认为，要认清自己的长板和短板。王总也

提倡发挥自己的“小能力”（即长板），通过资源整合，补足短板。

德鲁克在《管理：使命、责任、实践》中认为，社会责任是企业存在的价值，只有当社会认为某个企业能有所贡献，而且是必要、有价值的企业时，这个企业才能存在。我们瑞洁公司吸纳社会下岗职工、外来务工人员、大学生等，为其提供就业机会和发展平台。回首瑞洁发展十四年的道路，正是因为主动承担了社会责任，得到政府扶持、百姓认可、社会各界好评，才得以从七人发展为如今一万多人的巨型航母。

德鲁克在《创新与企业家精神》中认为，创新精神是企业的灵魂，创新不仅是技术创新，还有战略、观念、组织、市场、经营模式的创新。“苟日新日日新又日新”作为瑞洁公司的企业精神，提倡运营各环节实现创新，大到战略思路、工作思路、工作方法、小到工具改造、小发明，无不体现着瑞洁人勇于创新的精神。

德鲁克在《创新与企业家精神》中认为，要热爱工作，享受工作。无论对于员工，还是对于管理层，工作都是为了谋求更高质量的生活，享受工作也就相当于享受生活。我们瑞洁公司的核心价值观正是“快乐工作幸福生活”，对外为甲方提供高品质的后勤保障服务，替代甲方繁重的后勤工作，使得甲方能快乐的工作、幸福的生活；对内公司提倡“家文化”，全体瑞洁家人在平凡的工作岗位上辛勤快乐的工作，受到甲方的尊重，用稳定的收入维持家庭生活，过着踏实幸福的生活。

《德鲁克管理思想》书中有太多值得我们去学习、领悟、实践的内容，让我们一起努力，做美丽中国的践行者！

德鲁克的时间管理三个方面篇四

书的开始介绍了德鲁克的生活习惯：每天九点半睡觉，早上

五点起床，长年如此；每天晚上花两个小时阅读大量资讯，掌握全球政治、经济、金融动态；把所有收入的90%捐出去，只留下其中的10%满足基本的生活需要。我的解读是生活自律性太强，对时间的管理非常苛刻，且思想上没有杂念，对目标追求执着。能够常年坚持良好的作息习惯，坚持广泛、深入地学习，坚持对物质、贪欲的抵制，这是多么的难能可贵，仅此就应该获得无比的敬仰。

谈到自我认知、发挥长处，我产生的共鸣。认知，就是要确定一项工作是该做还是不该做，如果做了，到底做得有效还是无效。自我认知，就是要通过探索发现自己的长处与不足，避免长期忙于现状，却没有任何成效。我在上高中时就明确了一个思想，人人都有长处与不足，伟人也是一样，没有过人之处不能做伟人，有了过人之处，并将它发挥得淋漓尽致，就成了伟人。

我受应试教育影响过于深厚，小学中学都是在勤勤恳恳、不折不扣地完成老师的安排，即便我明白了寻找长处的重要性，也苦于文山题海里遨游而没有功夫静下心来好好梳理人生。上大学后，尤其研究生阶段，我觉得这个事情到了非解决不可的阶段了，于是好好地回顾了一下之前的人生，从生活、学习、课外活动等多方面精辟地把自己剖析了一遍，我的思维是不适合进行深入的理工学研究的，因此尽管我获得了工学硕士学位，也毅然选择了市场工作。

谈到价值观，德鲁克认为价值观是确定人生方向的基础，价值观就是面对不同选择时，你的价值取向，是重视这个，还是重视那个。德鲁克很成功，因为他不到20岁时就明确了自己的价值观，知道自己想要的是什么，然后一辈子只追求这个。我相信太多的人都知道需要树立正确、合适的价值观，但是就是树立不起来，一会想这样，一会想那样。很小的时候，我写作文说长大了要像妈妈一样当个镇长；长大了点，受到课本、小人书里很多大人物的影响，就想成为科学家或者统治者；上大学了，经济市场化程度显著提升，物质欲望

渐强，媒体对商业的宣传成为重点，我又想成为企业家；现在，已近而立之年，成家也一年有余，阅历更为丰富，思想也趋于稳重与成熟，本应可以树立正确的价值观了，但深知生活的辛苦、社会的残酷，反而不知道怎样的价值观才是合适的，一直是在修正的过程中。

谈到时间管理，德鲁克认为，时间不是用来管理的，而是要认识自己的时间到底花在哪里，浪费在哪里，有生产力产生在哪里，要做到“把时间用在哪里，哪里就会有效果”。德鲁克告诉我们，在这个课题上有三件事情是一定要做的。第一件事，记录自己的时间，有多少时间是在做这件事，多少时间在做那件事；第二件事，是管理时间，根据时间的记录，发现在哪些方面花费的时间是产生了生产力的，在哪些方面花费了不必要的时间，在哪些方面浪费了时间；第三，集中时间，就是分析之后，把时间集中起来做该做的事，做能产生效果事。

德鲁克建议我们多做贡献，这一点我想太多的人都很难做到。他认为，当一个人一直想着自己如何才能成功时，他往往是不择手段的，但是他会忽略周边的存在，甚至伤害到别人，有点一将功成万古枯的味道。德鲁克是一个很有胸怀的人，不需要客意地索取回报，只要不断贡献，周围的人都会知道回报你的，做大事的人往往都对他人做出了重大贡献。常人很难达到德鲁克这样的思想高度。

他强调重视知识工作者的思想，不能强制性要求他们进行各类工作，而是要充分地激励，调动他们的积极性，这样的效果更好。他总能从宏观角度发现问题的根源并探索解决问题的办法，很少提及或责备某个人，这叫做“观察基本制度”，他看到的是组织设计中的根源问题，这些问题存在于结构、流程、规范以及惯例中，某个人犯了错误，可能是组织的非合理制度或流程导致的，企业高管的责任是牢记企业的最终目标，去挑战这种组织设计。

还有一篇评论，结尾部分说得太好了。德鲁克的著作不仅卷帙浩繁，而且包罗万象，阅读起来不是易事，但是阅读这些著作的价值在于为断学习他那严谨有序的思想活动，而不是一味沉迷于那些对其观点的表面释义，当然他书中的理念丰富多彩，的确也值得好好留意，十八世纪英国伟大的人文学者塞穆尔约翰逊博士说，书好比是一棵大树，重要的不是采摘树上的哪一朵花，而是牢牢抓住树干，这样就可以憾动所有树枝。

德鲁克的时间管理三个方面篇五

在读德鲁克的著作的时候，对其管理思想的哲学内涵不好，经常性的会陷入矛盾和困惑的境地。其实困惑与解惑仅仅在于对事物的角度认知。与许多朋友谈论时，大家的问题主要3个，我谈谈的一点拙见。

来管理能力的提升，对高昂的mba的学习费用也在所不惜，德鲁克管理能力是可以系统训练的思想[mba教育的教育应该是条捷径，但德鲁克mba教育几乎完全抛弃了他所理解的管理学精髓，沦为一门综合技能培训。创新精神、长远的前瞻能力、难以应付突发事件、历史感淡漠，这是70%左右的mba学生通病[mba仅仅是个品牌效应，名声在外。

经常性的会陷入迷惑之中，管理知识的可知论将会把人看作理性的动物，是可以一系列的训练来的管理者，但人性是非理性的话，将会把管理试为神秘的，靠个人之所的灵感的产物，的不同的假设将会对企业界在理解德鲁克的管理思想的时候的。这所有悖论的最基础的问题。人都相信管理：任何于企业管理中唯一不变的法则，一切都在的过程中以现实环境的需求。

管理的本质是实践，思想在企业界有很深的市场，企业奉为至理名言的，也对企业界的实践产生了性的，是在华人地区，

管理的认识的肤浅，又加上财富的来源与管理的'脱节，使得企业界对的经验性的东西深信不疑，在说服性的理论之前，大多数的老板们会信奉的那一套，而所谓的管理学问真正的在企业家的眼中并无实质性的市场。

不可知论，是无视管理规律的，那么在德鲁克的实践论之后，就看到的企业家在对管理规律和理论的轻视。但事实上，德鲁克本人对的理解是不认同的，在他的《德鲁克管理思想精要》一书中，德鲁克就做了的有价值的分析，并有的管理者是可以一系列的训练来管理能力的。

能够看到的是，50年中的世界最大的企业，或多或少都在现下的环境中遇到了麻烦，而麻烦的根源就在于以为在的经验中总结的管理方法是“放之四海而皆准的真理”。但真正的真理却是：要地在竞争中，就策略而进步。

德鲁克六十年的管理工作经历，从精心挑选的10部作品中取其精华编写成此书。它是对德鲁克管理思想的总结，也了关于管理学连贯易懂的入门介绍。全世界的管理者都应该感谢彼得德鲁克，他用了毕生的精力，来理清社会中人的角色和组织机构的角色。

德鲁克的时间管理三个方面篇六

翻开这本书的前几页，我大致上了解了德鲁克先生，20世纪著名的国际管理学大师彼得德鲁克一生著述颇丰，其作品远销全球130多个国家。2002年6月，德鲁克成为美国当年“总统自由勋章”的获得者。德鲁克被称为“大师中的大师”、“现代管理之父”。海尔集团首席执行官张瑞敏先生曾说：“20年前，海尔创业初期，当时管理类书籍少之又少。当我知晓德鲁克的管理思想后，很快就被深深地吸引了。德鲁克先生就像是您的一位同事，虽然与您面对相同的事实，却从不同的视角说出了您不曾想、更不曾想到的新理念。”由此可见，德鲁克的思维是多么的活跃。

看完了这本书，我若有所思，心有所悟。中国不缺少好企业，而缺少真正有效的管理者。谁是管理者？如何做好一名管理者？管理者对组织到底有什么样的作用？这些都是许多人亟待了解的问题。那么，管理者是要管人么？不，这本书告诉我，管理者首先要管好自己。我觉得：很多管理者就是因为没有彻底的理解管理的真正内涵，结果忙忙碌碌导致了没有带动企业的真正发展。

我认为：一个企业生存的第一要务是管理，如何让管理卓有成效是每个管理者都必须面对的问题。身为一名管理者，他只有将自己掌握的知识转化为企业的业绩，才算是一位成功的管理者。管理必须有效，这样才有价值。管理者不仅要让人才充分发挥特长还应该要学会善用专精于某一领域的人，更要有敏锐的洞察力。作为一名有效的管理者要具有良好的时间观念，做事应按照工作的轻重缓急设定优先次序，以保证及时完成最先需要做的事，还应养成“对外界作出贡献”的思维习惯，充分发挥自己的优势，挖掘别人的优点，而不是消耗时间去改造缺点，做自己做不了的事。

身为管理者有些时候要做出一些重大的决策，这时他们就要保持一个清醒的头脑。例如，费尔先生，他就是一个伟大的决策者。费尔先生于20世纪初担任美国贝尔电话公司总裁，为企业服务将近20年。在他任职期间，贝尔公司发展成为世界最大的跨国企业之一。他从“照顾社会大众的利益”这一角度出发，提出“为社会服务是公司的根本目标”的口号。他做出的每一项决策都带动了公司的发展。我想，每一位管理者都应该向他学习。

从这本书中，我懂得了一些道理。我们每一个人做事都应该要有重点，只有集中精力去做一件事，才能把它完成得更加出色，更加完美。还有就是在我们工作的时候要有贡献性。从这本书中，我总结出了几个观点：每一位知识工作者其实都是管理者；管理的有效性是可以学会的；管理者要善用有效的的时间；管理者要学会做决策并保证决策有效；管理者必

须对公司作出贡献；管理者要懂得先做重要的事；管理者要学会发挥他人的长处等等。

总之，看完这本书，我获益匪浅，希望以后能多看一些德鲁克写的书。