

# 最新德鲁克管理心得体会 德鲁克管理的心得体会(精选5篇)

心得体会是我们在经历一些事情后所得到的一种感悟和领悟。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 德鲁克管理心得体会篇一

心智决定视野，视野决定格局，格局决定命运，命运决定未来。

这正是德鲁克一生的最佳写照。因为未满十四岁时的他，惊觉自己将是一位“旁观者”，亦即以“社会生态学家”自居，一辈子做他所教，教他所做，教做如一，称得上是“经营管理先生”。他从来没有对金钱或名利产生过浓厚的兴趣，他回绝的酬劳远比所赚的还要多得多。他拒绝电视与媒体的专访，他始终对人类社会抱持着终极的关怀，他写了四十四本的经典作品，六度荣获麦肯锡论文奖，发表近四十篇哈佛商业评论的经典文章，他宏观的思维与微观的坚持，加上成熟的心智，开阔的视野，超然的格局，并且透过他有目的、有条理、有系统的贡献人类社会，足堪称之为“卓有成效的彼得·德鲁克”，实是《卓有成效的管理者》一书的活教材。

以目标为导向的管理(managementbyobjective[mbo])就个人成长方面来说，即是以“有效性”(effectiveness)作为个人工作的目标，再加上“自我控制”(selfcontrol)而“自我控制”的有效性即要以资讯交流作为自我管理、自我改善、自我更新及自我发展的工具，进而提升贡献、创造顾客之目的。而《卓有成效的管理者》是历久弥新、自我控制或自我修炼的经典佳作之一，更是厘清观念、启发心智、改变行为、获致卓有成效的有力保证。

为此，读百本书，不如好书百遍读，《卓有成效的管理者》一书是值得读百遍、细细品尝、终身体悟，因为它改变且创造了我的命运——包括我的价值观、事业的发展、家庭的幸福、孩子的未来。

所谓“成功无法教，有效可以学”，研读《卓有成效的管理者》一书的有效秘诀，即在于“行”，因为“行是就行，行就是行”，唯有从决策的系统思维开始启动，先作问题界定——不在于寻找答案而是问正确的问题，再订定精细的边界条件，寻找三至五个替代可行的方案，然后选择较适当的方案，而不是所谓最佳的方案，并采取行动，贯彻落实，但需要根据反馈机制、现实的情况和不确定的未来作立即而有效的反应，予以适当的调整与修正，力求成果之有效性。

在此同时，将组织的所有资源安排于优先、优后的重大工作上，且物色正确的人选，发挥其长处，以便作重大的贡献，并做好时间资源的分配，以获致卓有成效的成果。

更深层的看，“成功靠不住，有效方长久”，关键则在于“知”，因为力行得以真知，但真知才能力行，也唯有从时间的系统化分析着手，逐一检视自己所花的时间的量、质、值是否有到位？是否真正有生产性？其次，是否有着眼于有效的贡献？个人长处是否能有效发挥？在重大工作的优先、优后次序与资源的分配上是否恰当呢？决策的品质是否粗糙或存在偏差，因为匆促的决策往往都是错误的决策，唯有不断地检测评估，才能成为一位“卓有成效的管理者”。

虽然如此，值得注意的是，在担任管理者的大多数人中，高度有效者，殊不多见。为何有才华的人往往最为无效？因为他们并没有领略到才华本身并不等于成就。他们甚至于不晓得，一个人的才华，唯有透过有目的、有条理、有系统的工作，才能所为有效。

就拿卓有成效的彼得·德鲁克，他也可不这样认为自己真正

有效!为什么?

他说：只有偏执狂才能真正成就大事，其他的人，就像我一样，或许生活多姿多彩，却白白浪费青春，像富勒(几何学家)和麦克鲁汉(电视先知)这样的人，才可能让他们的使命成真，而我们却兴趣太多，心有旁骛。我后来学到，要有成就，必得在使命感的驱使下“从一而终”，把精力专注在“一件事”上。富勒在荒野上待了四十年，连一个追随者也没有，然而他还是坚定地为自己的愿景奉献一切。麦克鲁汉却花了二十五年的光阴追逐他的愿景，从不曾退缩。因此，时机成熟时，他们都造成相当的影响。而其他像我们这样有着很多兴趣，而没有单一使命的人，一定会失败，而且对这个世界一点影响力都没有。

《卓有成效的管理者》书中有两个结论，一是管理者的工作必须有效，二是有效性是可以学会的。“有效性”虽然人人可以学，但却无人可教，有效性不是一门课程，但却是可以“自我训练或自我修炼”的，有效性乃是一个人自我发展的关键，也是组织发展的关键。

## 德鲁克管理心得体会篇二

彼得·德鲁克是现代管理学的奠基人之一，他的著作对于整个管理界都产生了深远的影响。在阅读德鲁克的著作和学习他的管理思想后，我深刻地认识到，管理并不是一件简单的工作，需要有良好的基础和实践经验。德鲁克的著作不仅深入浅出地介绍了管理的基本原则，而且为我们提供了实践的方向和思路。

### 第二段：学习德鲁克的人文关怀

德鲁克注重人文关怀，他认为管理者的首要责任就是为员工创造一个良好的工作环境，使其发挥最大效益。在实践中，我们需要将员工视为组织的重要资源，理解他们的需求和关

注他们的培养。合理地制定工作制度和管理工作方法，能够促进员工的工作积极性和生产率。这对于提高整体的工作效率和组织绩效都是至关重要的。

### 第三段：学习德鲁克的企业战略

在具体的管理实践中，管理者要灵活把握市场变化和机会，制定合适的企业战略和目标。德鲁克建议管理者要思考从长远的角度考虑企业的发展，打造企业的核心竞争力。他更注重企业的创新和变革能力，认为只有不断地探索和尝试，企业才能够在竞争中立于不败之地。德鲁克的思想为我们指出了前进的方向和方法。

### 第四段：学习德鲁克的沟通技巧

在管理的过程中，沟通技巧是必不可少的。良好的沟通能够促进各方之间的理解和合作，减少摩擦和误会。德鲁克认为管理者必须有良好的沟通能力，能够清晰地表达自己的思想和想法。同时，他也强调了“听”的重要性，要注重倾听员工和客户的意见及反馈。这些沟通技巧可以让我们更好地赢得信任和合作。

### 第五段：结语

彼得·德鲁克的管理思想深入人心，启迪人们去了解管理，思考管理和实践管理。学习德鲁克所著作和思想，不仅是管理者在岗位上学习成长的必经之路，也是了解现代管理知识和管理方法不可或缺的一部分。德鲁克的思想永远印刻在我们的脑海中，鼓舞我们在实际工作中高效、健康、有条理地开展管理。

## 德鲁克管理心得体会篇三

德鲁克是管理学领域的泰斗，他的思想对现代管理实践有着

深远的影响。而德鲁克心得体会PPT则是对德鲁克的管理思想进行总结和归纳的一种方式，通过PPT的形式，能够更加直观和生动地展示出德鲁克的思想，并为管理者提供了一种有效的学习工具。以下将分别从德鲁克的管理哲学、管理职能、创新思维、领导力及结果导向五个方面进行论述。

德鲁克的管理哲学在很大程度上影响了现代管理学的研究和实践。首先，他提出的“管理即是实践”这一理念，强调管理者应该关注于行动和结果，而非空谈和理论。而德鲁克的管理哲学中最为重要的概念则是“效能”，他认为管理的目标就是提高效能，使组织达到更好的成果。因此，德鲁克心得体会PPT中往往会强调这一点，并提供了一种实践层面的思考和指导。

管理职能是德鲁克心得体会PPT中的另一个重要主题。德鲁克提出了五项管理职能，即规划、组织、指导、协调和控制。他认为，管理者需要在这五个职能上具备全面的能力，才能有效地管理组织。在德鲁克心得体会PPT中，管理职能往往被分成多个专题展示，每个专题都会提供实际案例和指导，以帮助管理者更好地理解和应用这五项职能。

创新思维是德鲁克管理学思想中的一个重要组成部分。德鲁克认为，创新是推动组织发展和进步的关键，管理者应该培养创新思维，鼓励员工参与创新。德鲁克心得体会PPT会通过案例分析和实际操作演示，展示出创新思维在管理实践中的应用，并提供相应的指导和建议。

德鲁克对领导力的研究也是管理学领域中的重要贡献之一。他认为，领导力不仅仅是指领导者的个人能力，而是需要建立在对组织和员工的理解和关怀之上。德鲁克心得体会PPT往往会从领导者在不同场景中的应对策略入手，论述德鲁克的领导力理念，并给出相应的指导和建议。

结果导向是德鲁克管理哲学中的核心原则之一。德鲁克认为，管理者应该注重结果，关注组织的绩效和成果。在德鲁克心得体会PPT中，往往会通过分析成功和失败的案例，总结出有效的结果导向策略，并为管理者提供相应的指导和建议。

总结而言，德鲁克心得体会PPT在传播德鲁克的管理思想，提供学习指导和实践参考方面起到了重要的作用。通过这种形式的呈现，管理者可以更加直观地了解德鲁克的思想，并在实际工作中加以应用。因此，德鲁克心得体会PPT不仅是对德鲁克管理学思想的总结和归纳，更是一种实用的管理工具，有助于提升管理者的能力和组织的效能。

## 德鲁克管理心得体会篇四

心智决定视野，视野决定格局，格局决定命运，命运决定未来。

这正是德鲁克一生的最佳写照。因为未满十四岁时的他，惊觉自己将是一位“旁观者”，亦即以“社会生态学家”自居，一辈子做他所教，教他所做，教做如一，称得上是“经营管理先生”。他从来没有对金钱或名利产生过浓厚的兴趣，他回绝的酬劳远比所赚的还要多得多。他拒绝电视与媒体的专访，他始终对人类社会抱持着终极的关怀，他写了四十四本的经典作品，六度荣获麦肯锡论文奖，发表近四十篇哈佛商业评论的经典文章，他宏观的思维与微观的坚持，加上成熟的心智，开阔的视野，超然的格局，并且透过他有目的、有条理、有系统的贡献人类社会，足堪称之为“卓有成效的彼得·德鲁克”，实是《卓有成效的管理者》一书的活教材。

以目标为导向的管理[managementbyobjective[mbo]]就个人成长方面来说，即是以“有效性”[effectiveness]作为个人工作的目标，再加上“自我控制”[selfcontrol]而“自我控制”的有效性即要以资讯交流作为自我管理、自我改善、自

我更新及自我发展的工具，进而提升贡献、创造顾客之目的。而《卓有成效的管理者》是历久弥新、自我控制或自我修炼的经典佳作之一，更是厘清观念、启发心智、改变行为、获致卓有成效的有力保证。

为此，读百本书，不如好书百遍读，《卓有成效的管理者》一书是值得读百遍、细细品尝、终身体悟，因为它改变且创造了我的命运——包括我的价值观、事业的发展、家庭的幸福、孩子的未来。

所谓“成功无法教，有效可以学”，研读《卓有成效的管理者》一书的有效秘诀，即在于“行”，因为“行是就行，行就是行”，唯有从决策的系统思维开始启动，先作问题界定——不在于寻找答案而是问正确的问题，再订定精细的边界条件，寻找三至五个替代可行的方案，然后选择较适当的方案，而不是所谓最佳的方案，并采取行动，贯彻落实，但需要根据反馈机制、现实的情况和不确定的未来作立即而有效的反应，予以适当的调整与修正，力求成果之有效性。

在此同时，将组织的所有资源安排于优先、优后的重大工作上，且物色正确的人选，发挥其长处，以便作重大的贡献，并做好时间资源的分配，以获致卓有成效的成果。

更深层的看，“成功靠不住，有效方长久”，关键则在于“知”，因为力行得以真知，但真知才能力行，也唯有从时间的系统化分析着手，逐一检视自己所花的时间的量、质、值是否有到位？是否真正有生产性？其次，是否有着眼于有效的贡献？个人长处是否能有效发挥？在重大工作的优先、优后次序与资源的分配上是否恰当呢？决策的品质是否粗糙或存在偏差，因为匆促的决策往往都是错误的决策，唯有不断地检测评估，才能成为一位“卓有成效的管理者”。

虽然如此，值得注意的是，在担任管理者的大多数人中，高度有效者，殊不多见。为何有才华的人往往最为无效？因为

他们并没有领略到才华本身并不等于成就。他们甚至于不晓得，一个人的才华，唯有透过有目的、有条理、有系统的工作，才能所为有效。

就拿卓有成效的彼得·德鲁克，他也可不这样认为自己真正有效！为什么？

他说：只有偏执狂才能真正成就大事，其他的人，就像我一样，或许生活多姿多彩，却白白浪费青春，像富勒（几何学家）和麦克鲁汉（电视先知）这样的人，才可能让他们的使命成真，而我们却兴趣太多，心有旁骛。我后来学到，要有成就，必得在使命感的驱使下“从一而终”，把精力专注在“一件事”上。富勒在荒野上待了四十年，连一个追随者也没有，然而他还是坚定地为自己的愿景奉献一切。麦克鲁汉却花了二十五年的光阴追逐他的愿景，从不曾退缩。因此，时机成熟时，他们都造成相当的影响。而其他像我们这样有着很多兴趣，而没有单一使命的人，一定会失败，而且对这个世界一点影响力都没有。

《卓有成效的管理者》书中有两个结论，一是管理者的工作必须有效，二是有效性是可以学会的。“有效性”虽然人人可以学，但却无人可教，有效性不是一门课程，但却是可以“自我训练或自我修炼”的，有效性乃是一个人自我发展的关键，也是组织发展的关键。

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。

德鲁克有一个很特点的论调，他说，如果一个人只知道整日埋头苦干，老是强调自己的职权，不论其职位有多高，他也只能算是别人的下属。相反，一个重视贡献的人，即便他位卑职小，也应该算是高层管理人员。把这个理论联系到我的工作生活中，只要我管理好自己的工作、学习和生活，合理

安排时间，工作高效，充分利用外部资源，取得实效，哪怕只是为部门和组织的一方面做出了微小有限的贡献，那也可算是优秀的高层管理者。随着时间和经验的积累，不断学习改进，持续发展，我必将成为高效管理的终身受益者。

## 德鲁克管理心得体会篇五

作为管理大师，彼得·德鲁克〔Peter Drucker〕的著作在当今管理领域中具有重要意义。他创新性地提出了许多理论和观点，对诸多管理问题做出了深刻的思考和分析。通过学习他的著作，我们可以了解到许多关于领导力、创新、组织管理等方面的精髓，从而提高自己的管理素养。

### 第二段：领导力

德鲁克认为，领导力是一种技能，可以通过学习和提高来实现。他主张领导者应该具备一系列素质，如远见、决策能力、沟通能力等。在他看来，领导者不是高高在上的权威，而是能够有效地引导团队完成任务的人。他的领导力理论给我的启示是：领导力不是与生俱来的，而是可以通过不断学习和提高来掌握和运用。

### 第三段：组织与管理

德鲁克对于组织和管理的研究是他最为重要的贡献之一。他表明了组织的目标不能只是追求利润，而是要以人为本，关注员工的发展和幸福。他认为，组织应该是平等和互利的合作关系。在管理方面，他提出了许多实践可行的建议，如“管理就是确立目标并根据结果对于行为进行反馈和调整”。这种管理方式适用于各种组织和团队，尤其适用于现代企业。

### 第四段：创新

德鲁克认为，创新是推动人类历史前进的强大动力。他主张创新是一种系统性的过程，需要团队和组织合作，并且需要管理者提供支持和推动。创新包括激发企业家精神、发现市场需求以及聚焦和利用最有价值的企业资源等方面。这一理论帮助企业领导者思考如何推动企业创新，应对未来的发展和变化。

## 第五段：总结

彼得·德鲁克是现代管理思想的奠基人之一。通过学习他的理论和观点，我们可以提高自己的管理素养，激发自己的创新精神，引领自己的组织和团队向更高的目标前进。在实践中，我们要运用他的理论和方法，灵活应用，把具体的管理问题与他的思想结合起来，以达到更好的管理效果。