

2023年读德鲁克管理学读后感(优秀5篇)

认真品味一部作品后，大家一定收获不少吧，不妨坐下来好好写写读后感吧。那么你会写读后感吗？知道读后感怎么写才比较好吗？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！

读德鲁克管理学读后感篇一

“全世界的管理者都因该感谢这个人，因为他贡献了毕生的精力，来理清我们社会中人的角色和组织机构的角色，我认为彼得·德鲁克比任何其他人都更有效地做到了这一点。”这是通用电气前首席执行官杰克·韦尔奇对德鲁克的评价。“在所有的管理书籍中，德鲁克的著作对我的影响最深。”这是比尔·盖茨对德鲁克的评价。安迪·格鲁夫这样评价德鲁克：“德鲁克是我心中的英雄。他的著作和思想非常清晰，在那些狂热追求时髦思想的人群中独树一帜。”美国管理协会也给了他很高的赞誉：“如果说20世纪最伟大的发明是管理的话，那么彼得·德鲁克无疑是最伟大的发明家。”一代管理学大师德鲁克用他的智慧和思想为世界的管理学做出了伟大的贡献。

初次接触德鲁克的书，就被他书中阐述的管理思想所吸引。德鲁克以其深厚的人文素养，强调人的理想性、价值观及判断力，成了组织绩效表现的关键资源。他指出：管理是一种器官，是赋予机构以生命、能动、动态的器官。最欣赏他的一句话：管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行；其验证不在于逻辑，而在于成果；其惟一权威就是成就。他的管理思想深深的影响了我整个管理学的思想基础，可以说他的思想已经扎根在我的思想中。他在管理的各个方面阐述了他独特的观点，形成了一整套的思想体系，从而创建了管理这门学科。

了观念、原则和工具，是一套极具系统化的管理知识。以管理的本质切入，就管理者的角色、职务、功能的认知及未来面临的挑战，有着精辟独到的见解，掀开了管理的奥秘与务实。在本书中德鲁克提出了三个经典的问题：我们的事业是什么？我们的事业将是什么？我们的事业究竟应该是什么？还率先提出“企业的社会责任”这一概念。德鲁克认为：如果企业不尽社会责任，政府一定要强制企业去履行这个责任。他反复的强调，认真负责的员工确实会对管理者提出很高的要求，要求他们真正能胜任工作，要求他们认真地对待自己的工作，要求他们对自己的任务和成绩负起责任来。责任是一个严厉的主人。如果只对别人提出要求而并不对自己提出要求，那时没有用的，而且也是不负责任。如果员工不能肯定自己的公司是认真的、负责的、有能力的，他们就不会为自己的工作、团队和所在单位的事务承担起责任。进入德鲁克管理世界的捷径就是认识管理者的责任、员工的责任和企业的责任开始。德鲁克的管理思想的核心就是责任，责任是维系经济和社会发展的根本原则。德鲁克在《〈管理的实践〉》中阐述了管理的本质，以一些成功的企业为例指出管理者怎样去管理一个企业，以及管理者如何去自我管理。他在书中分析了企业应该建立怎样的管理结构去发展，介绍了管理者对员工和工作的管理方法。从德鲁克的书中我们可以看出，管理是一种观念而非技术，自由而非控制。管理是实务而非理论，绩效而非潜能。管理是责任而非权利，贡献而非升迁。管理是机会而非问题，简单而非复杂。

在图书馆看了其他的一些管理书，总感觉它们所阐述的管理思想

有点浅露，零零散散的，没有形成系统的理论。对所探讨的一些问题没有做深入浅出解释，有些解释也过于复杂化，很难理解。德鲁克的书正好相反，对我来说，他的思想理论清晰而富有内涵，他提出的观点总让我去深刻的思考和了解，然后被我所接受。在书中他经常用一些经典的成功的管理案例说明他的观点，而且举的例子都很贴切，这也是他的书容

易读懂的原因之一。总觉得德鲁克的思想给我有一种源远流长的感觉，在我脑海中不时的呈现出来。真的有些无法言语他的管理思想对我的影响。在读书的过程中或者是在实践中遇到一些管理问题，我总是无意识的采用了他的管理思想去分析问题，他的思想总是第一时间出现在我的脑海中。他是一个多产的管理理论大师，他一生写了几十本管理著作，这也使我能够充分的分享他的管理思想。从第一本的〈〈管理的实践〉〉开始，还拜读了他的另外几本书，比如〈〈卓有成效的管理者〉〉，这也是一本经典的著作，里面阐述了许多如何做一个伟大的管理者的观点，很深刻。

不仅是一种方法更是一种思想沉淀。方法是随时可以改变的，可思想是要经过很长的时间才可以转变的。具有管理思想的沉淀，方法是可以随时凭借我们的探索制定出来的。伟大的企业，是要有伟大的管理思想和理念来支撑的，它是企业的基石，它是企业一切的浓缩。德鲁克的管理思想，在历史发展的过程中没有过时，而且延伸到了未来。

从德鲁克的管理著作中，自己得到了很多收获，他的思想建立了我的管理思想基础，深深的影响了以后的学习与发展，在此基础上，在以后的实践过程中不断的领悟和发展德鲁克的管理思想，实际运用到自己的工作或者是事业中去。

德鲁克的书，从此一生相伴。

读德鲁克管理学读后感篇二

最近读了德鲁克的一本书《卓有成效的管理者》，对从事制造管理的我被深深的触动，做管理就要做卓有成效的管理者！如何才能使使自己的管理卓有成效？我认为必须做好以下几点：

不但要“把事情做对”，更重要的是“做对的事情”：

一次把事情做对，不用重做体现的是效率，做对的事情是方向性问题，只有方向对了，才会有好的结果，有成效；方向不对，会做很多无用功，效率也低下，更谈不上成效了。捷士多在这一点上也曾经有过类似的问题，就是在某些项目上面，可行性没有深入分析清楚，贸然启动推进项目，花费了大量的时间、人力和物力，结果实施完后发现一点效果都没有，才发现方向错了，完全没有成效可言！所以管理者首先必须把握准确的方向，控制好事情向好的方向发展，才能最终取得好的成果。

管理好有限的时间：

要获得好的成效，还得管理好自己的时间。在企业每个人每天都有自己的工作，而且还得和公司、各部门的人员打交道，沟通协调各种事情，各种琐碎的事情、会议所花费的时间很容易就会把一天的工作时间都占用了，让你无法脱身出来处理一些重要的事情，这样工作的成效就无法体现出来。所以要改变这种局面，就要将工作流程化，简单化，这样就容易将一些工作授权给别人（下属）分担推进，也能很好的完成工作，达到预期的效果。这样就可以脱身出来思考或推进更重要的事情，系统推进相关工作，取得更好的成绩。所以事必躬亲并不是好的管理者。

重视贡献：

管理者的作用就是维持组织正常运转，并不断取得进步和发展。要取得进步和发展则必须不断获得好的成果，也就是要不断地做有成效的事情。所以作为管理者应该重视对组织的贡献。在一个企业，需要各个层级的管理者在各自的岗位作出应有的贡献，这些贡献可以是安全、品质的改善，也可以是成本降低，纳期缩短和效率提高，甚至是5s方面的微小改善（微小的改善积累到一定量也会发生质的变化），大的方面可以客户满意度的提高。读后感·只要管理者们都不断地作出贡献，那将形成一个巨大的合力推动企业不断向前发展，

取得良好的成果。如果管理者只是吃老本没有新的贡献，那么企业是不可能进步的，甚至会退步，被市场淘汰。

要事优先（关注轻重缓急）：

每个管理者每天手头上要处理的工作可能有很多项，如何将这些工作划分轻重缓急对工作的成效是起到非常关键作用的。重要紧急的事情优先去做，不重要不急的事情可以不做或有时间再做。

彼得？

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

读德鲁克管理学读后感篇三

——对管理的思考

“全世界的管理者都因该感谢这个人，因为他贡献了毕生的精力，来理清我们社会中人的角色和组织机构的角色，我认为彼得·德鲁克比任何其他人都更有效地做到了这一点。”这是通用电气前首席执行官杰克·韦尔奇对德鲁克的评价。“在

所有的管理书籍中，德鲁克的著作对我的影响最深。”这是比尔·盖茨对德鲁克的评价。安迪·格鲁夫这样评价德鲁克：“德鲁克是我心中的英雄。他的著作和思想非常清晰，在那些狂热追求时髦思想的人群中独树一帜。”美国管理协会也给了他很高的赞誉：“如果说20世纪最伟大的发明是管理的话，那么彼得·德鲁克无疑是最伟大的发明家。”一代管理学大师德鲁克用他的智慧和思想为世界的管理学做出了伟大的贡献。

初次接触德鲁克的书，就被他书中阐述的管理思想所吸引。德鲁克以其深厚的人文素养，强调人的理想性、价值观及判断力，成了组织绩效表现的关键资源。他指出：管理是一种器官，是赋予机构以生命、能动、动态的器官。最欣赏他的一句话：管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行；其验证不在于逻辑，而在于成果；其惟一权威就是成就。他的管理思想深深的影响了我整个管理学的思想基础，可以说他的思想已经扎根在我的思想中。他在管理的各个方面阐述了他独特的观点，形成了一整套的思想体系，从而创建了管理这门学科。

也从他的这本书开始，也许会影响我这一生。《〈管理的实践〉》提供了观念、原则和工具，是一套极具系统化的管理知识。以管理的本质切入，就管理者的角色、职务、功能的认知及未来面临的挑战，有着精辟独到的见解，掀开了管理的奥秘与务实。在本书中德鲁克提出了三个经典的问题：我们的事业是什么？我们的事业将是什么？我们的事业究竟应该是什么？还率先提出“企业的社会责任”这一概念。德鲁克认为：如果企业不尽社会责任，政府一定要强制企业去履行这个责任。他反复的强调，认真负责的员工确实会对管理者提出很高的要求，要求他们真正能胜任工作，要求他们认真地对待自己的工作，要求他们对自己的任务和成绩负起责任来。责任是一个严厉的主人。如果只对别人提出要求而并不对自己提出要求，那时没有用的，而且也是不负责任。如果员工不能肯定自己的公司是认真的、负责的、有能力的，

他们就不会为自己的工作、团队和所在单位的事务承担起责任。进入德鲁克管理世界的捷径就是认识管理者的责任、员工的责任和企业的责任开始。德鲁克的管理思想的核心就是责任，责任是维系经济和社会发展的根本原则。德鲁克在《〈管理的实践〉》中阐述了管理的本质，以一些成功的企业为例指出管理者怎样去管理一个企业，以及管理者如何去自我管理。他在书中分析了企业应该建立怎样的管理结构去发展，介绍了管理者对员工和工作的管理方法。从德鲁克的书中我们可以看出，管理是一种观念而非技术，自由而非控制。管理是实务而非理论，绩效而非潜能。管理是责任而非权利，贡献而非升迁。管理是机会而非问题，简单而非复杂。

对我来说，德鲁克的思想理论清晰而富有内涵，他提出的观点总让我去深刻的思考和了解，然后被我所接受。在书中他经常用一些经典的成功的管理案例说明他的观点，而且举的例子都很贴切，这也是他的书容易读懂的原因之一。总觉得德鲁克的思想给我有一种源远流长的感觉，在我脑海中不时的呈现出来。真的有些无法言语他的管理思想对我的影响。在读书的过程中或者是在实践中遇到一些管理问题，我总是无意识的采用了他的管理思想去分析问题，他的思想总是第一时间出现在我的脑海中。

从德鲁克的管理著作中，自己得到了很多收获，他的思想建立了我的管理思想基础，深深的影响了以后的学习与发展，在此基础上，在以后的实践过程中不断的领悟和发展德鲁克的管理思想，实际运用到自己的工作或者是事业中去。

德鲁克的书，从此一生相伴。

读德鲁克管理学读后感篇四

《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cdri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。

读德鲁克管理学读后感篇五

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。