

2023年德鲁克管理读书心得 学习德鲁克管理心得体会(精选5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

德鲁克管理读书心得篇一

德鲁克提出了四种方法来培养有责任心的员工：1) 慎重安排员工的职务；2) 设定高绩效标准；3) 提供员工自我控制所需的信息；4) 提供员工参与的机会以培养管理这的愿景。我们在这4点方面都做得很薄弱。我们的责任心，大多来自于员工自己的约束。

德鲁克管理读书心得篇二

德鲁克是管理学奠基人之一，他的理论和思想对管理者 and 企业家都有着深远的影响。在他的著作中，德鲁克提出了许多经典的管理观点，给我们带来了许多启示和反思。在我研读德鲁克著作的过程中，我特别关注了他论述的三个主题：使命和目标、团队合作和创新。通过深入研究和思考，我有了以下的体会和认识。

首先，德鲁克强调了企业的使命和目标的重要性。他认为企业必须明确自己的使命是什么，要知道企业存在的意义和目标是为了什么。没有明确的使命和目标，一个企业很难有长远的发展和持续的成功。德鲁克认为，企业的使命应该是为社会创造价值，并使所有相关利益相关方的利益得到最大化。他认为企业的目标应该从整体上看，而不仅仅是追求短期的利润最大化。我深有感触，认识到企业使命和目标的重要性

后，我会更加注重企业的长远发展和对社会的责任。

其次，德鲁克还强调了团队合作的重要性。他认为团队合作是企业成功的关键因素之一，一个优秀的团队可以产生超过个人能力的协同效应。德鲁克指出，团队应该建立在共同的目标和价值观基础上，各个成员之间要相互尊重、信任和合作。只有通过良好的团队合作，才能够实现卓越的绩效和持续的创新。我深刻认识到团队合作的重要性后，我会更加注重团队的培训和管理，激励成员的积极性和创造力，从而实现团队的共同目标。

最后，德鲁克强调了创新的重要性。他认为创新是企业发展的动力和核心竞争力，只有不断创新才能够在竞争激烈的市场中立于不败之地。德鲁克提出了许多创新的思想和方法，如“创新冲击”、“机会创造者”等。他认为创新是一种管理的责任和能力，而不仅仅是一种行为。我认识到创新是企业生存和发展的关键后，我会更加注重创新的培养和营造创新的环境，鼓励员工的创新思维和实践。

综上所述，德鲁克的管理思想给我带来了许多启示和反思。使命和目标、团队合作和创新是我从德鲁克的著作中最深刻的体会。这些理念不仅适用于企业管理，也对我们个人的成长和发展有着重要的指导意义。我将深入学习和应用德鲁克的理论，不断提升自己的管理能力和素质，为企业的发展做出更大的贡献。

德鲁克管理读书心得篇三

我们公司也制定了不少薪资制度。但基本上制度一制定，似乎就到了故纸堆，不仅僵化，而且不按规定执行。德鲁克认为，人力资源部门应假定人都是想工作的。生产力其实就是一种态度。基于这样的论断，大家都明白人的态度是很重要的。这和米卢的“态度决定一切”有着相似之处。一个公司里，薪资制度自然会在极大程度上制约着员工的工作态度。

如果我们的薪资制度老是僵化，没有变化，甚至有令不行。那么要想员工有积极的工作态度怕也很难。

德鲁克管理读书心得篇四

《管理实践》是第一本视管理为整体、率先说明管理是企业的特殊功能、管理者肩负了明确责任的管理书籍。本书以实践为基础，以“管理企业、管理管理者、管理员工和工作”三项管理任务为主轴和精髓，掀开了管理的奥秘与实务，揭示了管理的本质。

本书的内容可以分为概论和主体内容两大部分：概论以管理的本质切入，阐述了管理者的角色、职责以及未来面临的挑战。主体内容又可分为五个部分，第一部分以西尔斯公司的故事为实例，点出了我们的事业是什么，我们的事业将是什么，我们的事业究竟应该是什么，以及企业的目标、成果与生产的原则；第二部分以福特汽车的故事为例，阐述了“目标管理与自我控制”的有效性管理，同时也呈现了组织精神（即企业文化）的完整性；第三部分以活动分析、决策分析与关系分析入手，阐述了企业建立组织结构的要求、选择原则，分析了几种不同组织结构的优缺点及适用条件；第四部分以其“绩效为核心的整体观”，主张雇佣整个人而不是一双手，以ibm的故事为例，描述了创新的实践价值，使员工有成就感和满足感，进而创造颠峰绩效的组织；第五部分描述了管理者及其工作、决策及未来的管理者是什么，尤其一再主张“责任”的重要性和必要性。最后有一个结语，着重强调了企业管理者的社会责任。

看《管理实践》后，受益匪浅，它启发了我对企业管理问题的思考，有效的管理者坚持把重要的事放在前面做，每次只做好一件事。记得最深的一句话：“归根到底，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；其唯一权威就是成就。”

德鲁克系统地论述了企业管理的核心问题，即企业的目的：只有一个正确而有效的定义：创造顾客；只有两个基本职能：营销和创新。从这两个基本的观点出发，对企业管理的方方面面做了详尽的描述。其中，营销的目的在于充分了解顾客，将顾客的潜在需求转化为实际需求，并提供相应的产品与服务；而创新则是每个企业都必须具备的核心素质，根据市场的需要不断创新，不断的吸取经验，以提高自己的管理水平。

德鲁克指出，伟大的企业必须有自己的特殊使命作为指引，并建立自己的核心竞争力，而不是只想着如何扩大销售。承担社会责任是企业不可缺少的一部分。商业竞争是一场持久战，更是内在的考验。有了自己的核心思想，才会永远耸立于商林。很多优秀却失败的企业缺少的正是对企业组织运作和管理的深刻理解。企业重要的资源是人，充分发挥人力资源的责任感和积极性是管理者的重要职责，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。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。正如德鲁克所说：“不但企业要发展，企业中的人也要发展，管理者本身也要发展。管理者有责任帮助他人发展。”

管理是企业的精髓思想，而不是独立的高层管理者。企业管理人员应该指导和协调全局的工作，并贯穿企业的目的和使命，为实现企业目标和使命提供组织保证。对不利于企业目标和使命实现的事和人，管理人员要给予有效的约束，但是，事实上脱离企业目标和使命的管理是狭隘和不存的。

在德鲁克看来，绩效是企业经营管理的基础。只有实现真正的绩效产出，企业才能够维持生存。因此，在德鲁克的管理哲学中，绩效始终是管理应该关注的核心问题。因为，如果没有绩效，管理本身就没有存在的意义。如果缺乏目标，根本就无从管理，所以，经理人务必要先进行“目标设定”，才能进行“有效管理”和“目标管理”。目标不是要决定未

来，它们是要动员企业的资源，创造未来。

管理企业的过程就是将社会利益变成企业的自身利益，而管理的终极之善是改变他人的生活。德鲁克帮助我们充分的认识到个人和组织的关系。那就是组织要求员工要主动积极，以企业的目标为努力的方向，同时要求员工要自愿接受改变。但员工对组织的要求一般较为弱势，德鲁克却有着非常精辟的总结，首先，员工是一个人，通过职位建立地位，希望公平，正义，做事有意义；其次，员工要求企业建立标准，对员工良好业绩的关注。而公司部门在关注企业的目标过程中，在员工对企业的要求上是否可以再努力提高呢？两者在辩证中发展，缺失了其中的一个部分，在企业的目标达到顶点的同时也是拐点出现之时。

某种意义上说，在一个组织中，没有什么可以完全预先设定，除了原则。对一个组织来说，无论外部环境和内部资源如何变化，有效的应对必定是在一定的原则指导下进行。管理的原则，与微观层面上做人的原则，以及宏观层面上治国的原则，大同小异。确立了基本的原则，组织就有了解决问题的元规则。但是，在通向成功的道路上，还需要有具体而正确的规则体系，这就是制度。制度的制定，应该遵循简单适用的原则，应该内在地包涵企业的愿景和管理原则，应该有助于实现组织的目标、部门的目标和成员自身的目标。制度的建立是个漫长的过程，需要不断的试错和纠偏，不断的改进和删减。未来难以预测，但可以用有系统的观察和思维方式，找出那些改变未来的重大决策。管理者应该留意功能相同或相似企业、其它产业、国家与市场的发展方向，以及产业是否出现结构性改变的征兆。未来世界迟早会到来，若不做准备，再强大的企业也会陷入困境。对企业主管而言，要能够勇敢地承担创造未来的责任，这也正是强者胜过竞争者的根基。

在今后的学习工作中，要常常提醒自己，只有不断地学习、不断进步，才能把握住自己，而只有把握了自己，才能把握

企业的未来。

德鲁克管理读书心得篇五

第一段：团队合作带来的成果和价值

德鲁克在他的著作中强调了团队合作的重要性，认为一个优秀的团队可以取得比个人更大的成果。团队合作的力量不仅可以激发成员的潜能，还能够完善各自的不足，实现整体上的优势互补，从而达到更好的目标和结果。团队合作的价值在于将集体智慧和专长发挥到极致，推动组织的发展和持续进步。

第二段：团队合作的核心要素

要实现有效的团队合作，首先需要明确团队的目标和使命。一个明确的目标能够让团队成员心往一处想，劲往一处使，形成共同的价值观和理念。其次，合适的成员构成也是团队合作的关键要素之一。团队成员间的互补性和相互配合度将直接影响团队的效能和效益。此外，透明的沟通和积极的协作是团队合作的重要前提。只有及时、明确、坦诚的沟通，才能保证团队成员明白彼此的目标和预期，并相互支持，高效地完成任务。

第三段：团队合作的实践方式

德鲁克认为，团队合作不仅仅是依靠各个成员的努力和协作，还需要一定的实践方式来确保团队的正常运转。建立明确的贡献规则和责任制度，可以激发团队成员的主动性和积极性，推动每个人充分发挥自己的专业能力和创造力。此外，鼓励团队成员的创新和学习，不断提升团队整体的能力水平，适应快速变化的环境，并为组织创造更多的竞争优势。

第四段：团队合作的优势和挑战

团队合作的优势在于能够汇聚不同人才和资源，共同应对市场的挑战和压力。团队成员间的合作和协作可以实现资源的共享，提高工作效率和质量，从而在竞争中取得更好的结果。然而，团队合作也面临着一些挑战。例如，团队成员间的价值观差异、意见不合、沟通不畅等问题，可能会导致合作的瓶颈和冲突。因此，团队合作要求团队领导者具备良好的领导力和协调能力，以解决团队内部的问题并提升团队的凝聚力和执行力。

第五段：团队合作的案例和启示

一个成功的团队合作案例是谷歌公司的团队合作方式。这个世界著名的科技公司长期以来注重员工的合作和创新，鼓励员工之间的交流和协作，为员工提供舒适和便捷的工作环境。谷歌通过定期的团队会议、项目组合、跨部门合作等方式，不断推动各个团队的协同合作，实现了丰硕的成果和巨大的商业价值。这个案例告诉我们，团队合作可以改变一个组织的命运和发展轨迹，通过集体智慧和协同力量，开创新的业务领域和市场机遇。

总结：

团队合作是现代组织管理的重要组成部分，其价值和意义是不可忽视的。团队合作通过整合各方资源和能力，发挥集体智慧和创造力，实现组织目标的最大化。然而，团队合作也面临一些挑战，需要团队领导者具备良好的协调和领导能力，解决内部问题，提升团队的凝聚力和执行力。通过学习成功的团队合作案例，我们可以得到一些启示和借鉴，不断提升团队合作的水平，为组织的发展和持续进步做出更大的贡献。