

2023年管理读后感(汇总6篇)

当品味完一部作品后，相信大家一定领会了不少东西，需要好好地对所收获的东西写一篇读后感了。可是读后感怎么写才合适呢?这里我整理了一些优秀的读后感范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

管理读后感篇一

若要这建房工程进行的有条不紊有快速质高，除了决策不能有大失误外，组织活动和效率、效果都是极重要的方面。书中有提到的效率与效果的关系，我想也应当可用这样的方式表达出来吧。当管理者实现了组织的目标，我们就说他们是有效果的。因此，效率涉及的是活动的结果。组织可能是有效率却无结果的。低水平的管理绝大多数是由于无效率和无效果，或者是通过以牺牲效率来取得效果的。

在本书中特地分出了一大部分是用来说明环境对管理者的约束力。在现实中，管理者既不是软弱无能的，也不是全能的。像是一些自然性灾害、经济危机、政治性强制要求的等外界的`约束，管理者自是要在决策的同时顾及这些，这些便是环境对管理者的约束。然而管理者也并不是完全的无能为力的。书中有提到的，杰出的管理者必定会运用相应的方法手段来维护自身利益受损最小化、不受损甚至是还能顺应趋势获得更多的利益。此外，我想到的是，这些外界因素对公司或者说公司决策者的种种约束力应该也是可以用公司本身的深厚底蕴避免或减轻其影响力。所以公司在创造经济效益的同时也应该发展自身的公司文化，公司文化越好公司的经营发展的也会更好。

在影响公司经济效益的除了这些因素还有的就是公司的形象，也就是书中所说的公司的社会责任感。公司社会责任和经济绩效是有极大的挂钩性的，如果社会责任并不消极地影响经

济绩效，也许整个社会责任观点不过是一个虚幻的公共关系概念，它使得公司管理当局在追求利润目标的同时显示出某种社会意识。就是说，社会责任行为或许不过是一种乔装的利润最大化行为。毫无疑问，公司的某些社会行为主要是由利润动机驱动的。事实上，这种行为已经获得了一个名称：起因相关营销，指实施直接由利润驱动的社会行为。而公司的计划有关于公司一个小项目的计划，也有公司的整体战略计划。这些计划的在的实行则需要管理者的决策。

《罗宾斯管理学》中的内容很丰富，结构连接很是紧密，给了我不少的帮助。而最为公司最主要的是公司的经济效益，效益有和公司的管理者的管理和决策实际挂钩，所以这本书中除了让我更详细的知道了什么是管理，也让我学习到了如何提升公司整体文化素质及激励员工，公司的社会形象的提升对公司发展的重要性等。

管理读后感篇二

《组织行为学》是一门十分实用的课程。它是管理科学中的一门分支学科，以组织系统及其群体、个体的心理与行为规律为研究对象，是建立在多学科基础之上的学科。

学习组织行为学后，对于管理者加强以人为中心的管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性有极大的帮助；并能使管理者知人善任，合理地使用人才，改善人际关系，增强群体的合理的凝聚力和向心力；提高管理者领导水平，改善领导者和被领导者的关系；有助于组织变革和组织发展。

一、对激励机制的概述

《组织行为学》一书中比较重要的一块内容就是激励原理。所产生的激励机制是领导和管理企事业单位，公司中非常重要的手段(方法)。

所谓激励机制是为了激励员工而采取的一系列方针政策、规章制度、行为准则、道德规范、文化理念以及相应的组织机构，建立完善人事考核制度、评比制度、表扬制度、奖金制度等等激励措施的总和。也包括使用影响人的心理、行为活动及绩效的手段和方法。通过这一机制所形成的推动力和吸引力，使员工萌发实现组织目标的动机，产生实现目标的动力，引起并维持实现组织目标的行为；并通过绩效评价，得到自豪感和响应的奖酬，强化自己的行为。

二、激励机制在团体中的具体应用实例

国内外许多著名公司、团体无一例外地都拥有非常成熟的激励机制。我就本人搜集的几个具体例子对此进行阐述。

这是国外和国内两个比较著名的公司所运用的激励机制。它们很好地体现了激励机制在具体工作中的应用。在学习《组织行为学》之前，我是一向不去注意这些例子的。但现在通过这两个例子，更加使我了解到组织行为学中激励机制的要点。

第一个是ge公司的员工激励机制。ge公司对员工有着一套相当完善的考评制度。公司ceo韦尔奇随身都会携带一本笔记本，上面画满了图表，每个部门都有相关的图表，反映每个员工的情况)这是一个动态的评估，每个人都知道自己所处的位置。第一类占10%，他们是顶尖人才；次一些的是第二类，占15%；第三类是中等水平的员工，占50%，他们的变动弹性最大；接下来是占15%的第四类，需要对他们敲响警钟，督促他们上进；第五类是最差的，占10%，我们只能辞退他们。根据业绩评估，每个员工都会知道他们处在哪一类，这样没有人会抱怨得不到赏识。第一类员工会得到股票期权，第二类中的大约90%和第三类中的50%会得到股票期权，第四类员工没有奖励。图表是最好的工具，哪些人应该得到奖励，哪些人应该打道回府，一目了然。奖赏对员工而言，不应是可望而不可及的，就象鼻子碰着玻璃而穿不过去那样，他们能得到他们

应得的。精神鼓励和物质奖励都是必要的，两者缺一不可。对于高层管理人员，ge公司鼓励他们在工作上相互竞争，但不要有个人恩怨。韦尔奇的做法是将奖赏分为两个部分，一半奖励他在自己的业务部门的表现，另一半奖励他对整个公司发展的贡献。如果自己部门业绩很好，但对公司发展不利，则资金为零。

韦尔奇一向鼓励员工勇敢地展示自己，谈出自己的看法，争取上司的赏识。“我希望员工能充分发挥潜能，提出他们的建议，而我会为他们提供各种资源。这样员工们给我的将是许多建议和计划，我可能会说：‘我不喜欢这个想法，但那个主意非常好’。这样的交流更有创意。”在今天ge的各个部门，每当公司取得一些成绩，他们都会把生产线停下来，大家一起出去庆祝。ge公司每位员工都有一张“通用电气价值观”卡。卡中对领导干部的警戒有9点：痛恨官僚主义、开明、讲究速度、自信、高瞻远瞩、精力充沛、果敢地设定目标、视变化为机遇以及适应全球化。这些价值观都是ge公司进行培养的主题。也是决定公司职员晋升的最重要的评价标准。

接下来要谈的是联想集团。它是侧重于以业绩为重。联想是一个以业绩为导向型的公司，不惟学历重能力，不惟资历重业绩。联想现在许多高管人员其实在公司工作时间并不长，能从普遍员工升到最高管理层，原因不是跟谁有什么关系，而是全凭业绩。为什么外企一些有相当级别的管理人员愿意到联想工作，就是看重了这一点。不同层次的人员收入不同是很自然的，但联想的干部没有贵族化的倾向。

联想的干部比例适中，中级以上管理人员有200多人，而公司全部员工有1.1万多人(其中职员约5000人)。其实联想每一个事业部的规模，都相当于一个中型it企业，这些管理者得到的收入高些也是理所应当的。当然从薪酬结构上看，固定工资部分，经理层跟员工层的差异并不十分巨大。联想员工的收入分为3块，固定工资、绩效浮动和年底分红，在一个以业

绩为导向型的企业里，员工的收入是跟其贡献直接挂钩的。任何一个企业都是20%的人才创造80%的财富，对这20%员工的薪酬当然不能少了。现在市场竞争很激烈，人才争夺很激烈，争夺的焦点就是一些高级管理人才和高级技术人才，因为这些人才可以为公司做出重大贡献。

在联想，普通员工并不是只有做管理人员一条升迁之路，不做经理可以走技术职称的道路。技术骨干的待遇与相应的管理者的收入没有差别。今年年底之前，联想要完成能力评价体系，要让公司的各级管理层知道每个员工的能力如何，其社会竞争力处在什么水平，是否达到了人岗匹配，是不是把最适合的人放在最适合的位置。这项工作可以达到3个目的：公司清楚员工的能力水平、主管清楚手下人员的能力水平、员工清楚自己的能力水平，真正做到人尽其用，不造成人才浪费。

为突出业绩导向效果，联想在业绩考核中实行末位淘汰制，如果员工在考核后进入最后一个层次，就进入了末位淘汰区。所以，不论哪一层次的人都有压力，中层管理人员压力也是很大的，如果考核时排在最后，就会成为不合格员工。联想还培养了后备干部，对于被淘汰的人所在的岗位，马上就有人可以顶上，这是一个合理的闭环。确实，在it企业必须每个人都时刻要有危机意识，不进则退，跟不上形势就要被淘汰，企业如此，个人亦如此。

在ge公司和联想集团的激励机制中我们可以看到一个共同点，那就是员工的业绩考评制度。两家公司都是将物质奖励与精神奖励结合起来，将正激励与负激励结合起来，实行末位淘汰制度；所不同的是ge公司更偏重于激发员工的竞争意识，使这种外部的推动力量转化成一种自我努力工作的动力，充分发挥人的潜能；而联想集团则是力争体现公平发展的原则，力争做到人尽其用，不造成人才浪费。这些，都是《组织行为学》中激励机制在不同背景的组织内灵活应用的最好实例。

管理读后感篇三

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。

管理读后感篇四

罗宾斯的《管理学》(第七版)是一本比较经典的管理学著作，从它的版数就能看得出来，一直经久不衰。

这么好得一本书，如果读完之后不写点什么岂不是跟没读一样。

虽说这篇文章的题目是读后感，但更确切的说是读书笔记，因为书里不仅有理论，而是还有很多案例，一边读总会想到些什么其他的东西，理解之后有的问题更是可以扩展的很远，一发而不可收拾，不仅仅限于管理学的范围了。

但在这篇文章里不会有扯得很远的东西，首先要说一些书中的理论，然后理论要联系实际，针对中国现在管理领域的一些问题，说自己一些浅薄的看法。

第一，书的结构。

本书共有六个部分，第一篇，绪论，主要是讲管理和管理者及迄今为止的管理理论；第二篇，没有题目，因为主要讲现今环境下管理的一些影响要素，包括组织文化，全球化环境，社会责任和管理道德；后四篇，按照管理过程论的四大职能——计划，组织，领导，控制的顺序，分别讲解。

每一篇后面都要插入一个创业单元，也按照职能顺序分析；每一章后面的习题部分都有一个电子商务环境下的管理这样一个思考单元。

书里讲了很多理论，但让读者思考的东西更多，比如道德和责任的问题，就像小标签一样，时不时出现提醒你，电子商务也是，现在的新趋势嘛，拓宽了读者的视野，而创业单元，就像一步步手把手教你创业一样，循序渐进，这让我想起另一本书的名字，《从优秀到卓越》，很有成就感，觉得自己学到了点东西。

书的结构安排合理，写的好不枯燥，让人有兴趣读下去。

管理学是一门实践性很强的学科，如果没有案例，无论是对教的还是对学的，都是不完整的。

说到这里，有一些很重要的问题，虽然扯的有些远，但我个人认为，其实是十分重大的问题，我为什么要在这里介绍书的结构？为什么我们的大学教材没有这么好的？为什么在很多领域，比如计算机还有这个管理学，经典的教材都是国外的？这些问题都指向一个最根本的问题——做学问的态度和方法，文化的影响问题。

中国的管理学学术方面一直没什么成果，一来是因为天生的劣势，二来，最重要的是，一缺态度，二没方法。

缺乏做学问的基本态度，据说有一个中国某大学的教授一年出了13本书，乐得不得了，觉得自己很行，可在外国呢，尤

其在西方发达国家，一个教授可能13年才出一本书，人家出的书里有多少价值是不言自明的吧。

现在中国的社会整体都处在一种十分浮躁的心态下，有写手枪手，计算机的书最好看外国原版的，翻译的有的说的根本不是人话，不如不看，国内的书都是互相抄，抄点字，截个图就出书了，没有半点自己经验的总结。

管理读后感篇五

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。

管理读后感篇六

斯蒂芬·P·罗宾斯博士，是美国著名的管理学教授，组织行为学的权威，他在亚利桑那大学获得博士学位，罗宾斯博士的实践经验丰富，学识渊博，并非一般象牙塔中研究管理学的教授可以比拟。他曾就职于壳牌石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，并在一些著名的跨国公司中担任咨询顾问。

这样一位经历丰富的作者写出的这样一部著作，我在拜读后立即感觉他用浅显易懂的语言阐述了什么事管理以及如何做一名合格杰出的管理者。而且选用的都是贴近实际生活的例子，对学习实践具有直观的指导意义。

从结构上讲，本书基本上是围绕管理的几大模块阐述的，从管理的基本了解到定义管理者的领地到计划这三大方面一一进行了说明，特别是对管理，管理者的决策和管理的约束力等进行了超越一般见解的论述。而且，本书还纠正了一些在许多流行的管理书籍中未经证实的观点，以实践证据他们做了反驳。所以，我对本书的观点就是，这是一本从多方面、多角度、多实例、多实践的管理型书籍，对我学习管理学有很大的帮助和能够让我更好的从中学到多方面的知识。

然而为什么要学习管理学，组织和管理和效率和效果之间又有些什么样的联系，在学习完本书后我有了大概的一个认识。学习管理学除了是我们专业的要求和将来工作的需要，更重要的也是学了管理学之后我们的待人处事将会更有条理性。

就像是一个侦探事件一般，要解决所有的事得出最后的结论，必须通过管理自己的大脑理清所有的程序，以及理清身边所出现的事物才能得到正确的结果。另外，学好管理学也是处理人际关系的一种很重要的课程。

就像本书中所论断的原因有这些：第一个原因是，由于改进组织的管理方式关系到我们每个人的切身利益。学习管理的第二个原因是，当你从学校毕业开始你的事业生涯时，你所面对的现实是，不是管理别人就是被别人管理。这样会有一个稍微明晰的学习认知。虽然书中摆出的原因就那么两个，但我认为知识都是灵活变通的，管理学的应用之处和学习它的原因必定是多的，只是这两个最为现实和明显罢了。

在读了《管理学》这本书以后，我意识到所谓管理学也是可以用一个具体的工程来描述的。譬如说是一个房屋的建设工程。总设计师既是管理者又是组织者。他组织起整个建设所需的物件和人员，决定整个工程的大体方向。自然这个决策可以是个人决策也可以是和主管工程建设具体部分的主管者一起决策。正如书中所说的决策分成较大方面的两种决策方式。一种是由公司的最高执行长官单独决策，这要做的优势地方则是节省了不少的时间，但是个人拍板决定的计划肯定是有不精细的地方，容易造成决策的失误。另一种则是群体决策，这种决策方式自然能够使得整个的计划或是战略更精确，但一群人七嘴八舌的讨论，拖延的不只是时间，更是机遇。书中的论断也是这样说：群体决策是否比个人决策更有效，取决于你如何定义效果。群体决策趋向于更精确。如果决策的效果是以速度来定义的话，那么个人决策更为优越。因此要做科学的理性的决策。

若要这建房工程进行的有条不紊有快速质高，除了决策不能有大失误外，组织活动和效率、效果都是极重要的方面。书中有提到的效率与效果的关系，我想也应当可用这样的方式表达出来吧。当管理者实现了组织的目标，我们就说他们是有效果的。因此，效率涉及的是活动的结果。组织可能是有

效率却无结果的。低水平的管理绝大多数是由于无效率和无效果，或者是通过以牺牲效率来取得效果的。

在本书中特地分出了一大部分是用来说明环境对管理者的约束力。在现实中，管理者既不是软弱无能的，也不是全能的。像是一些自然性灾害、经济危机、政治性强制要求的等外界的约束，管理者自是要在决策的同时顾及这些，这些便是环境对管理者的约束。然而管理者也并不是完全的无能为力的。书中有提到的，杰出的管理者必定会运用相应的方法手段来维护自身利益受损最小化、不受损甚至是还能顺应趋势获得更多的利益。此外，我想到的是，这些外界因素对公司或者说公司决策者的种种约束力应该也是可以用公司本身的深厚底蕴避免或减轻其影响力。所以公司在创造经济效益的同时也应该发展自身的公司文化，公司文化越好公司的经营发展的也会更好。

在影响公司经济效益的除了这些因素还有的就是公司的形象，也就是书中所说的公司的社会责任感。公司社会责任和经济效益是有极大的挂钩性的，如果社会责任并不消极地影响经济绩效，也许整个社会责任观点不过是一个虚幻的公共关系概念，它使得公司管理当局在追求利润目标的同时显示出某种社会意识。就是说，社会责任行为或许不过是一种乔装的利润最大化行为。毫无疑问，公司的某些社会行为主要是由利润动机驱动的。事实上，这种行为已经获得了一个名称：起因相关营销，指实施直接由利润驱动的社会行为。而公司的计划有关于公司一个小项目的计划，也有公司的整体战略计划。这些计划的在的实行则需要管理者的决策。

《罗宾斯管理学》中的内容很丰富，结构连接很是紧密，给了我不少的帮助。而最为公司最主要的是公司的经济效益，效益有和公司的管理者的管理和决策实际挂钩，所以这本书中除了让我更详细的知道了什么是管理，也让我学习到了如何提升公司整体文化素质及激励员工，公司的社会形象的提升对公司发展的重要性等。