

最新管理行为读后感(通用5篇)

很多人在看完电影或者活动之后都喜欢写一些读后感，这样能够让我们对这些电影和活动有着更加深刻的内容感悟。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？接下来我就给大家介绍一些优秀的读后感范文，我们一起来看一看吧，希望对大家有所帮助。

管理行为读后感篇一

其次，找出自己所有行为中，哪些是有价值的，哪些是无价值的，或者是价值不大的？所谓有价值的是指要做对的事，事情对不对？主要看你这些行为和事情对完成目标有没有价值和贡献。

第三，在对的行为和事情中，按重要性与紧急性分出优先级和优后级，所谓优先级是指重要和紧急的，优后级是指重要不紧急的。其他事情不是你管理的重点。对优先级和优后级的事，尽可能划出不受干扰的整块时间来处理。

第四，把事情做对，行动前要收集足够的信息，沟通时要明确和清晰目的，行动时要采取最合适的方式，避免走弯路或把事情搞砸需要重新去做。

第五，把精力集中在个人的核心专长上，这样做事才最具有效能。

管理行为读后感篇二

星期天上午，明媚的阳光照进屋子。我在朗读《爱的教育》中《高尚的行为》。没等我读完，爷爷的眼泪已经流到脸颊，我也是热泪盈眶了。我们都为卡隆高尚的行为和心灵深深地感动了。

故事讲的是，在一个班级里新来了一位同学，她失去了一只胳膊，妈妈是卖菜的。有几个同学在课前耻笑她，羞辱她，她忍无可忍，把墨水瓶抛出去。正当这时老师走进来，墨水瓶打在老师身上。老师严厉地问是谁干的。卡隆想，如果残疾同学承认了错误，她刚刚受到羞辱后，就会紧接着受到老师的训斥，于是勇敢地站起来，他要替这个可怜的同学承担责任。老师知道了卡隆的用意，没有责怪他，却表扬他有同情心，有爱心。

在我们所处的社会，有许多弱势群体，他们有的家庭贫寒，没有房子，没有好衣服，吃不到可口的饭菜，有病得不到医治。有的身体存在缺憾，或五官不端正，或走路不协调，或存在视觉听觉障碍，或者根本没有语言表达能力。有的智力平平，学习成绩不好，有的没有工作，没有生活的来源。这些人就是一面面镜子，尊重他们，你就是高尚的；歧视他们，你就是卑鄙的；理解他们你就是高尚的，误读他们，你就是卑鄙的；关爱他们，你就是高尚的，伤害他们，你就是卑鄙的。（）

其实，我们每个正常的人都有自己的弱势角落，你容貌端庄，也许牙齿并不整齐，你皮肤白皙，可能有几颗雀斑，你学习很好，可能性格有点孤僻。这些不足和缺点也需要别人的尊重、理解和关爱。

如果人人都能像卡隆一样有一颗爱心，多给弱势人群，多给我们弱势角落一点点阳光，我们的世界将会是多么的温暖而又和谐！

管理行为读后感篇三

《高尚的行为》是爱的教育里的一个章节。在一天早晨，加罗内让大家认识到了他的为人。

早晨，老师还没来，教室里有四个孩子在捉弄可怜的克罗西。

克罗西是一个红头发、一条胳膊残疾的孩子，他的母亲是卖菜的。他们有的用尺子捅他、往他脸上扔栗子皮，有的模仿他胳膊吊在脖子上的样子，管他叫瘫子、妖怪，还有的学者模仿克罗西的母亲来学校接儿子时手上拎菜篮子的样子。克罗西气极了，抓起一个墨水瓶向他们掷去，没想到他们一低头，墨水瓶正好砸到刚走进门来的老师身上。

老师走到讲台前，脸色煞白，怒声问道：“是谁干的？”这时，加罗内出于对克罗西的同情，增地站了起来，说：“是我”老师看了看加罗内，又看了看惊呆的同学们，说：“不是你。”过了一会儿，老师又说：“谁干的站起来，我不会惩罚他。”克罗西站了起来，哭着说：“他们打我、侮辱我，我气昏了头，就……”“你坐下吧，”老师说，“招惹克罗西的人站起来！”那四个人站了起来，并且被老师骂了一通。

老师走下讲台，来到加罗内跟前，说：“你是个高尚的孩子！”

我认为加罗内的高尚在于：舍己为人，为同学着想。我们一定要学习加罗内高尚的品质。

管理行为读后感篇四

这是我拿到《管理行为》这本书的时候最大的疑问，在反复阅读本书之后我觉得西蒙的《管理行为》一书以及他的整个理论对经济学所作的贡献，概括起来最主要的有以下两方面：首先是以“有限度的理性”和“令人满意的准则”这个决策理论的基本命题。西蒙的《管理行为》正是要解决理性的定义问题。为界定理性的概念，西蒙在该章中阐述了决策制定的三个基本要素，即手段目的、备选方案与后果、价值与可能性。首先，作者构建了手段目的链的分析图示，指出了组织的手段目的层级系统的特征。组织的目的结构是层级式的：整个层次系统的每一层次，都可视为下一层次的目的和上一层次的手段。目的和手段之间是相互转化的。但有了这个层

级系统，就可以获得行为的整合，进而区分每一层次的目的与手段以及用于评价一系列行为的每一部分的综合价值尺度（最终目标）。“理性的决策，总是要求我们用方案所欲实现的目标去对比各个备选方案。”然而手段目的图示也存在着缺陷，为此作者又构建了备选行为的可能性和后果这一术语用来描述决策。决策任务包含三个步骤：列出全部备选策略；确定其中每一策略的后果；对这些后果进行对比性评价。确定后果中的优先者的过程就是用一定的价值指标去评价去衡量备选方案的过程。这里第三个要素“价值与可能性”成为关键的因素。至此，三个要素都已具备，作者提出了理性的概念。“粗略地讲，理性就是要用评价行为后果的某个价值体系，去选择令人满意的备选行为方案。”西蒙提出的理性的内涵，极大地挑战了传统的完全理性，使人们对决策理性有了新的认识。在财经类院校每个人都学过经济学，那么都知道都知道对理性人的假设条件是经济解释的前提，只有一个人是理性人我们才能从经济学的角度去解释他的行为，而对有限理性人的定义西蒙给出了更加深刻的内涵，就凭对有限理性人的这一合理定义就足以使他获得诺奖了。

上课被我们经济学老师反复灌输的被视为“科学”的微观经济学，就其研究对象和方法论来看，既是一种选择理论也是一种决策理论，我认为西蒙在《管理行为》中的研究指向与其一致。但是，微观经济学的基本命题是完全的理性与“最大化原则”，而西蒙决策理论的基本命题却是“有限度的理性”和“令人满意”的准则，两者在基本命题上是不一致的。自微观经济学确立伊始，它便把人类的行为抽象为经济人的行为，并以此作为经济分析的基本前提。即假设：市场在完全竞争条件下，各厂商只要保证他的企业成本不高于其产品卖价，就可以继续增加生产，直至边际成本等于零为止，这时企业就获得了最大利润，在市场处于完全由一家厂商所控制的完全垄断条件下，或市场介乎于完全竞争和完全垄断之间的垄断竞争条件下，厂商增加生产时，只要价格的适当降低足以保证其产品顺利地推销出去，企业也可以获得最大利润，现在还依稀记得当初谷宏伟老师为了让我们记住这个假设前

提给我们列举的有趣问题。这里不难看出经济学“经济人”模式适用中的一种假设：决策时，经济人面前已经具备可供选择的全部措施或方案，厂商只要从各种不同的价格—产量组合中，选择一种使边际成本等于边际收益的组合即 $mr=mp$ 即可实现其最大利润，这显然是以完全理性为条件的最大期望。

任何一种管理理论要对管理行为作出有益的指导首先必须是可行的，西蒙从心理学的相互作用原理出发，把人作为一个行为系统，那么他的行为的复杂性大部分是他所处的环境的复杂性的反映。在西蒙看来，经济学中经济人决策模式几乎没有什么实用价值，因为这种模式本身存在致命的弱点，其规定了两个苛刻的适用条件。

(1) 只有在确定情况下，即：目前状况与未来变化具有必然的一致性。

(2) 在决策时，必须假定全部可供选择的“备选方案”或“措施”的可能结果，都是“已知的”。

事实上，决策者在决策过程中不可避免地要受到其个人素质的局限，包括价值观、经验技能、知识深度、对决策目标的了解程度以及信息的沟通、资料的完备程度，甚至个人偏好的影响。因此、“管理决策的正确性具有相对的意义”。由此西蒙得出结论：完全的理性决策导致决策者寻求最佳措施，为此必须设置一套衡量所有备选。在此有回想起大一所读的张五常先生的《经济解释—科学说需求》一书中关于理性人的理解，在五常先生看来经济学的本质不是用来指导世界而是用来解释世界的（这点和哈耶克的关于经济学的根本本质是用来指导社会实践的观点相悖），因此必须建立完备的逻辑系统，在这种情况下视乎完全理性又有其合理性，在此又不得不又回想起看投资大鳄索罗斯先生写的《金融炼金术》中对经济学的鄙视，作为一个曾经优秀的经济学专业的学生他认为经济学就是利用逻辑骗人的行为，为达到这个目的建

立起了高深莫测的逻辑体系，他举例自己20年的投资经历就推论了被经济学家们视为科学的“随机漫步主义”在深受波普尔哲学思想的影响提出了“反身性理论”。提到关于理性人的定义回想的有点多，回到关于西蒙的《管理行为》一书。

西蒙的组织理论和有限理性理论是其研究决策制定过程的两个基础理论，组织理论主要描述决策制定过程的客观环境，‘有限理性’理论主要探讨决策主体的主观条件，二者各有各的任务在现实经济生活中，二者又是紧密联系和相互制约的。一方面，组织环境影响人类理性的发挥。在一定的组织环境中，几乎没有一项决策是一个人制定出来的。决策的组成部分的内容都是从参与其前提形成的很多人那里经过正式的或非正式的信息沟通渠道传递而来的。因此，个人将被授予多大的权限，组织将对个人行为产生什么影响，就成为决策制定过程的中心问题。而这一问题又决定组织结构的设计。而组织设计的一个根本问题就是要确定每一种影响的方式和程度。这些‘分权’的程度和‘影响’的程度有直接决定着人类理性的发挥程度。个人理性发挥的程度对组织决策的合理化水平有着直接的影响。这就要求我们构建这样的组织，使它能够做到那些对个人来说是理性的决策对组织来说也是理性的。要做到这一点，就要按照一定的方式分解组织，是指专业化。组织管理的基本任务就是要给其参加人员提供一个能够有效发挥其理性的决策环境。

西蒙认为管理的本质就是决策，而决策的过程是一个选择过程。决策包含两个因素：事实因素和价值因素，这连个因素包含于所有的具体的决策中。这一特点决定了，决策是对实现特定目标而言的，管理的任务要关注的是特定目标下的决策。

组织中的决策不是孤立的决策，而是某一个组织成员的输出另一组织成员的输入；决策是由各种关系所组成的有条理的系统。“决策”的系统可以将组织工作联系起来。由归纳实践而得的“决策”的定义——在任何时候，都存在着大量

（实际）可能的备选行动方案；一个人可能选取其中任何一个方案；通过某种过程，这些大量的备选方案，被缩减为实际采用的一个方案。但是由于组织中决策者的知识、时间及群体因素的制约，使得组织在决策的过程中，不可能对所有的备选方案都进行可行性审核，从而使得每一个决策过程都是一个相对理性的选择过程，即在组织当时的内部结构和外部环境的条件下达到“效率原则”。同时，由于限制理性的三个制约因素的存在，使得人们的决策需要尽量地理性。故而要求人们从学习、记忆、习惯的养成、接受外界积极地刺激、行为整合五个方面改进时间、知识、群体三个静态范畴所带来的决策理性不足，来提高管理者的决策质量，从而最大可能的达到“效率原则”。

之所有要强调决策的后果，追求有限理性的最大化，是组织生存和发展的本质要求。只有组织决策遵守“效率原则”，组织才能使得组织中的个人贡献大于组织提供给个人的“诱因”。“效率原则”的要求加之决策外部环境限制带来的“有限理性”，使得组织需要对决策过程进行管理。而经过上述的描述，说明对决策过程的管理将最终需要落实到：管理型组织的结构、管理型组织的职能安排、管理型组织的协调、管理型组织的诱因及基于管理型组织诱因层面对于人们心里因素的调整。这些都充分说明了管理的必要性及管理的可能性，管理有影响决策的可能性这一命题使《管理行为》一书的写作有了巨大的意义。

管理行为读后感篇五

西蒙是管理学界唯一获得诺贝尔奖的人。他的理论已经渗透到管理学的不同分支，成为现代管理理论的‘基石之一。现代企业经济学和管理研究大部分基于西蒙的思想。

他的贡献在于将社会系统理论同心理学、行为科学、系统理论、计算机技术、运筹学结合起来考察人们在决策中的思维过程，并分析了程序化决策和非程序化决策及其使用的传统

技术和现代技术，提出了目标-手段分析法等决策的辅助工具，被人们认为对经理人员的决策有帮助，并为今后对人工智能等问题的深入研究提供了基础。《管理行为》是其最重要的著作之一。

主要内容：

- (1) 决策制定和管理型组织；
- (2) 决策的事实要素与价值要素；
- (3) 管理行为中的理性；
- (4) 组织的均衡；
- (5) 权威的角色；
- (6) 沟通；
- (7) 效率准则忠诚与组织认同；
- (8) 组织的剖析

初读此书，觉得内容很多而且有些理论不是很好理解，但是作者都能用很生动的例子解释其中的道理，所以读完此书让我大概知道了其中的道理，让我印象最深的就是其中对于决策的分析，那我就来谈谈自己的一些体会。

决策是本书所论述的中心内容，在前言中西蒙就有说“决策与管理几乎是同义的”“决策行为是管理的核心；管理理论的词汇必须从人类抉择的逻辑学和心理学中导出”可见一开始西蒙就定下了全书的基调即是管理就是决策。决策在管理为什么那么重要呢？其实很好理解，管理者的一个决策的好坏往往决定了一个企业的命运。例如：60年代福特汽车的经理爱奥酷卡认为公司新车的发展方向要进军青年人市场，因此设计

符合美国年轻人的风格，从而使公司大获成功。而与之相反的是最近的日本丰田公司大量召回问题汽车严重亏损的案例，是因为之前其经理过度的成本控制决策，虽然前期使公司获利，但是为车子质量问题埋下了严重隐患，导致现在问题爆发。因此可见决策的重要性。

那么究竟如何作决策才能成为优秀的管理者呢？书中提到了很多，我对于其中三个方面很认同而且很受启发。

首先是作者提到了有限理性这个观点，对此，西蒙的研究中有一个著名的“蚂蚁”比喻：一只蚂蚁在海边布满大大小小的石块的沙滩上爬行，蚂蚁爬行所留下的曲曲折折的轨迹，绝不表示蚂蚁认知能力的复杂性，而只表示着海岸的复杂性。蚂蚁因为其视野的有限因此遇到石头障碍物只能绕行。与之类似的，人们的认知也是带有局限性的，而且人们永远无法达到毫无错误，十全十美的认知真理的程度，就连获得多个博士学位的西蒙自己也承认还有很多东西不了解，因此人们的决策也不可能做到绝对完美。所以我认为人们在做决策时就不要认为能完美无瑕，而要会取舍选择最优的方案。而与此同时，人们的知识结构水平越高，所作出的决策就越合理，因此不断学习提高知识水平有助于人们作出合理决策。

其次，第二个方面是提到了作决策时的两个重要的要素，即事实要素和价值要素。事实要素是对环境及环境的作用方式的某种描述。价值要素是关于管理者对某种事物喜好的表示，表明对该事物的某种判断。简单来说就是价值要素是决策要达到的目标，事实要素是决策的手段。西蒙对这两要素提出了很新颖的方法论，他多次强调：“不应把决策本身看成不可分解的单位”，就是认为决策不应该是孤立的而应该是有联系的，即当一个决策的目标达成了可以转化成下一个决策手段从而为下一个目标的实现服务。我认为这是一种很好的方法，俗话说的好，“一口吃不下一个胖子”当我们遇到很复杂难以决策的问题的时候，不妨划分为若干小决策，循序渐进一个个逐层攻破。

第三个方面作者提到了程序性决策和非程序性决策。所谓程序性决策就是拥有固定思维模式的决策，经过多次实践对应于相应的问题形成的解决方法，简单的说就是一种经验。作者认为决策者有意识的培养自己的程序性决策是很重要的，因为这样可以省去很多思考的时间而且往往是最有效的方法。作者自己也举了亲身的例子，他小时候很喜欢下象棋可是之前一直下的不好，后来他有意识的去研究和记了第20步象的几种不同走法并应用自如屡试不爽，击败了众多高手。像他一样其实象棋大师脑子里存有数以万计的棋谱，对手的每一步棋都有相应的对策，让他们才能在比赛中游刃有余。然而非程序性决策同样重要，这主要是指个人随机应变的能力，有句话说的好，“计划永远没有变化快”能在没有前人经验的基础上随机应变做出创造性决策同样也是对管理者的考验。因此这两种决策能力都是平时应注意培养的。

本书对于管理的理论真的非常丰富，我只是选了其中的一些来谈了自己微薄的观点，书中还有很多东西值得我继续去学习和研究。不过真的很感谢这本书，它教会了我很多东西，让我知道了“管理就是决策”的意义，让我受益匪浅。