

2023年管理实践读后感 管理的实践读后感 (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。什么样的读后感才能对得起这个作品所表达的含义呢？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。

管理实践读后感篇一

《管理的实践》是德鲁克先生在1954年写成的一本具有经典好处的管理学著作，是“第一本”将管理视为整体的管理书籍，这天读来依然感到耳目一新，深受启发，受益匪浅。该书自问世50余年来，一向颇受众多读者的追捧，影响了全世界无数经理人和管理学者，不愧为一部“管理的圣经”，难怪有人说“如果只读一个管理作者，那就读德鲁克；如果只读一本管理著作，那就读《管理的实践》”。

刚拿到这本书时还有些不以为然，觉得半个世纪以前写的管理书籍还能有什么新意和深奥的地方，即使有也早已随着时间的流逝而褪色了。然而，当我仔细阅读完之后，才发现自己是多么的肤浅。的确，在这天看来它的资料并不深奥，但在50多年前，能够对管理有如此深刻理解和认知的人是多么的了不起。一般的管理“大师”，大多专注于管理的某一领域，比如战略、营销、人力资源等，而只有德鲁克先生视社会和企业为一个有机整体，从而系统、全面的来看待管理，能够说字里行间闪烁着作者深邃的思想和智慧的光芒，真不愧为“管理的教父”、“大师中的大师”。正是《管理的实践》一书的出版，使管理真正成为了一门学科。当代仍在流行的许多管理思想和实践都能够从这本书中找到根源，比如：目标管理、参与管理、知识员工管理、客户导向的营销、业绩考核、职业生涯管理、事业部制分权管理、企业文化、自

我管理团队等等，即使近些年十分流行的平衡记分卡，也能够在该书中的论述中找到源头。

因篇幅所限，简单罗列一下自己感受较深的几点主要体会，与大家共享。

1、管理的本质：管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行；衡量和检验管理的唯一权威是绩效和成果。“企业管理层只能以所创造的经济成果来证明自己存在的价值和权威。”

2、管理者的职责：管理者和员工在本质上没有差别，只有职责上的差别。管理者除了完成其职责所务必拥有的职权外，没有任何别的权力。“如果一个企业未能取得应有的绩效，我们完全有理由去更换一名新的总裁，而不是去辞退员工。”

3、企业的目的：创造顾客。顾客是企业的基石，是企业存活的命脉。因此我们务必以顾客为尊，首先要搞清楚“谁是我们的顾客（包括潜在顾客）？”、“这些顾客在哪里？”、“他们如何购买产品和服务？”、“如何才能接触到这些顾客？”；其次，要了解“顾客的需求是什么？”、“顾客购买的是什么？”、“顾客心目中的‘价值’究竟是什么？”。

4、企业的两个基本职能：营销和创新。营销不仅仅是销售部和市场部的事情，所有部门甚至每一个员工都对营销负有职责。企业要带给更好更多的产品和服务，务必不断的创新。同样，创新发生在企业的所有领域、所有部门和所有活动中。

5、目标管理：企业要进行有效的管理，务必在关键领域设定绩效和成果目标。每一位管理者都需要有明确的目标，而且务必在目标中列出应到达的可衡量的绩效，这些目标务必以到达企业整体目标为目标，还要在经营成果与实现信念之间

求取平衡、在当前与未来之间求取平衡。

6、管理者的工作：管理者务必为企业的最终成果负责并有所贡献，因此他们的工作范围和职权应尽可能宽泛，凡是不能明确排除在外的事务都就应视为管理者的职责。

7、培养管理者：无论是培养管理者还是选拔人才，不应事先把目标盯在少数人身上，而应面向所有的人，也就是要“赛马”而不是“相马”。要尽可能使每一位员工都成为管理者，只有当每个员工都成为管理者时，企业人才才能正常接替，员工绩效才能最大发挥。另外，培养人是一个动态的工作，务必面向未来，为了到达企业明天的目标。

8、企业规模：企业不必须需要壮大，但务必不断进步，持续发展，变得更好。规模太小肯定不行，但规模太大也会带来一系列问题。

9、人力资源：人力资源不同于一般的资源。一般的资源只能被利用，而且不可再生；人力资源作为一种特殊资源，只有“人力”能为企业所“使用”，而作为一个活生生的“人”，惟有这个人本身才能充分自我利用，发挥所长。因此，管理者不要试图去“管”人，而是要设法鼓励、激励和引导人，使员工有成就感。当然，员工也务必有职责感，务必以企业的目标为努力方向。

10、员工激励：管理层的主要任务是激发员工的工作动机和参与感，唤起他们的工作欲望。激励员工的唯一有效方法是加强员工的职责感，而非满意度。

11、领导力：领导力需要看个人资质，也需要看态度和品质。因为“管理者不只透过知识、潜力和技巧来领导员工，同时也透过愿景、勇气、职责感和诚实正直的品格来领导。”

12、企业文化：好的企业文化能唤醒员工内在的激情与奉献

精神。好的文化务必让个人的长处有充分的发挥空间，肯定和奖励卓越的表现，让个人的卓越表现对组织其他成员产生建设性的贡献。企业文化的目的，不在于营造“良好的人际关系”，而在于凝聚共同的愿景和一致的努力方向，使组织具有高绩效，且透过良好的工作绩效给员工带来满足感和成就感。

13、企业的社会职责：企业是社会的“器官”，一个健康的企业不可能在一个病态的社会中生存和发展。企业在管理过程中，务必把社会利益变成企业的自身利益。管理者务必将这一基本信念落实到每一个决策和行为之中。这是管理者最重要的终极职责。而管理的终极之善是改变他人的生活。

经典句子摘抄：

“每个人都是管理者，管理的本质就是自我管理”。

“在人类所有能够运用的资源中，只有人才能成长和发展。”

“要满足客户的要求，简单的各种生产要素组合是不能创造价值的，只有依靠企业的创新。”

“没有目标的管理就好像飞行时只凭直觉碰运气一样，既缺乏地标、地图的引导，过去也没有飞过相同路线的经验。”

管理实践读后感篇二

本人在网上猎书时，无意中买下了这本《管理的实践》，原本没有对它给予很大的期望，不想刚读过序言部分，就深深的抓住了我的需求，它是如此系统、如此丰富博大，它使我第一次知道了企业经营的目的不在企业本身，而在企业外部，即创造与满足顾客，第一次认清了决策过程的细腻和重要，第一次认清了组织的架构必须服务服从于企业经营策略。同

时还深悟有效的管理就是用自我控制的人进行目标管理。

人作为社会的一员，作为企业资源中最活跃的因素，早就具有了最有价值资源的称号，但是也是最不好用、最不可预测的资源。德鲁克认为当我们把重点分别放在“资源”或“人”时，会得到两种截然不同的答案。作为一种“资源”，人力能为企业所使用，然而作为“人”，惟有这个人本身才能充分自我利用，发挥所长。这是人力资源和其他资源最大的区别。使员工有成就感，使工作富有成效是对管理者永恒的挑战。管理者不只通过知识、能力和技巧来领导员工，同时也通过远景、勇气、责任感和诚实正直的品格来领导。品格作为管理者的素质也被提到新的高度，成为根本性问题。

管理一直被人们称为是一门综合艺术，综合是因为管理涉及基本原理，自我认知，智慧和领导力；艺术是因为是实践和应用。坐在家里从书本上学到的只是管理的理论，而只有实践检验了的才能成为管理的才能。

《管理的实践》中将管理的内容描述为三部分，即管理企业、管理管理者、管理员工和工作，三部分相互依存、不可分割。管理企业从企业需要的组织架构上考虑，全面诠释了职能分权制和联邦分权制，而且指出在条件可能的情况下，联邦分权制为最优构架，也是责权利同位，最有积极性及效果的架构。管理管理者从人才的引进、培训、安排、提升等程序中，道明了企业员工的管理目的：尽一切可能使每一位员工都成为管理者，也道明只能当每个员工都成为管理者时，企业人才才能正常接替，员工绩效才能最大发挥；管理员工和工作指明了决策的过程和分析决策工具的重要，要充分运用现代化的工具来为管理员工和工作做好的决策向导。

管理的每一个动作和行为都要同时涉及到管理的三个部分，因此在决策每一个行为时，都要考虑对每一个方面的影响，找最影响孝最涉及面窄、最有绩效的角度来进行。

企业是社会的公民，服务于并丰富了社会的各种功能，它的目的只有一个，就是创造顾客。(以前经常听到推销员上非洲卖鞋的故事，而故事中那个看到当地居民光脚行走而大呼鞋可卖的才具有经营企业的战略眼光)企业的. 两项基本职能：营销和创新。通过他们产生经济成果，而企业其他的一切活动都在成本的范畴内。

企业是社会的丰富机体，只有当它能够正常新成代谢时，才能在社会中正常生存。而企业的正常生存必须要有足够的利润，这不同于一般认为的企业的目的是追求最大的利润，从而使得企业追求生存的必然结果是社会的极大丰富和人们生活的不断提高。

向作者致敬！

管理实践读后感篇三

该书自问世50余年来，一向颇受众多读者的追捧，影响了全世界无数经理人和管理学者，不愧为一部“管理的圣经”，难怪有人说“如果只读一个管理作者，那就读德鲁克；如果只读一本管理著作，那就读《管理的实践》”。

因篇幅所限，简单罗列一下自己感受较深的几点主要体会，与大家共享。

1、管理的本质：管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行；衡量和检验管理的唯一权威是绩效和成果。“企业管理层只能以所创造的经济成果来证明自己存在的价值和权威。”

2、管理者的职责：管理者和员工在本质上没有差别，只有职责上的差别。管理者除了完成其职责所务必拥有的职权外，没有任何别的权力。“如果一个企业未能取得应有的绩效，我们完全有理由去更换一名新的总裁，而不是去辞退员工。”

3、企业的目的：创造顾客。顾客是企业的基石，是企业存活的命脉。因此我们务必以顾客为尊，首先要搞清楚“谁是我们的’顾客(包括潜在顾客)?”、“这些顾客在哪里?”、“他们如何购买产品和服务?”、“如何才能接触到这些顾客?”；其次，要了解“顾客的需求是什么?”、“顾客购买的是什么?”、“顾客心目中的‘价值’究竟是什么?”。

4、企业的两个基本职能：营销和创新。营销不仅仅只是销售部和市场部的事情，所有部门甚至每一个员工都对营销负有职责。企业要带给更好更多的产品和服务，务必不断的创新。同样，创新发生在企业的所有领域、所有部门和所有活动中。

5、目标管理：企业要进行有效的管理，务必在关键领域设定绩效和成果目标。每一位管理者都需要有明确的目标，而且务必在目标中列出应到达的可衡量的绩效，这些目标务必以到达企业整体目标为目标，还要在经营成果与实现信念之间求取平衡、在当前与未来之间求取平衡。

6、管理者的工作：管理者务必为企业的最终成果负责并有所贡献，因此他们的工作范围和职权应尽可能宽泛，凡是不能明确排除在外的事务都就应视为管理者的职责。

7、培养管理者：无论是培养管理者还是选拔人才，不应事先把目标盯在少数人身上，而应面向所有的人，也就是要“赛马”而不是“相马”。要尽可能使每一位员工都成为管理者，只有当每个员工都成为管理者时，企业人才才能正常接替，员工绩效才能最大发挥。另外，培养人是一个动态的工作，务必面向未来，为了到达企业明天的目标。

8、企业规模：企业不必须需要壮大，但务必不断进步，持续发展，变得更好。规模太小肯定不行，但规模太大也会带来一系列问题。

9、人力资源：人力资源不同于一般的资源。一般的资源只能

被利用，而且不可再生；人力资源作为一种特殊资源，只有“人力”能为企业所“使用”，而作为一个活生生的“人”，惟有这个人本身才能充分自我利用，发挥所长。因此，管理者不要试图去“管”人，而是要设法鼓励、激励和引导人，使员工有成就感。当然，员工也务必有职责感，务必以企业的目标为努力方向。

10、员工激励：管理层的主要任务是激发员工的工作动机和参与感，唤起他们的工作欲望。激励员工的唯一有效方法是加强员工的职责感，而非满意度。

11、领导力：领导力需要看个人资质，也需要看态度和品质。因为“管理者不只透过知识、潜力和技巧来领导员工，同时也透过愿景、勇气、职责感和诚实正直的品格来领导。”

12、企业文化：好的企业文化能唤醒员工内在的激情与奉献精神。好的文化务必让个人的长处有充分的发挥空间，肯定和奖励卓越的表现，让个人的卓越表现对组织其他成员产生建设性的贡献。企业文化的目的，不在于营造“良好的人际关系”，而在于凝聚共同的愿景和一致的努力方向，使组织具有高绩效，且透过良好的工作绩效给员工带来满足感和成就感。

13、企业的社会职责：企业是社会的“器官”，一个健康的企业不可能在一个病态的社会中生存和发展。企业在管理过程中，务必把社会利益变成企业的自身利益。管理者务必将这一基本信念落实到每一个决策和行为之中。这是管理者最重要的终极职责。而管理的终极之善是改变他人的生活。

经典句子摘抄：

“每个人都是管理者，管理的本质就是自我管理”。

“在人类所有能够运用的资源中，只有人才能成长和发

展。”

“要满足客户的要求，简单的各种生产要素组合是不能创造价值的，只有依靠企业的创新。”

“没有目标的管理就好像飞行时只凭直觉碰运气一样，既缺乏地标、地图的引导，过去也没有飞过相同路线的经验。”

管理实践读后感篇四

《管理的实践》是彼得德鲁克先生于1954年出版的一本管理学著作，用他自己在序言中所介绍的，他认为这是第一本真正的‘管理著作’，是第一本视管理为整体，率先说明管理是企业的特殊功能、管理者肩负了明确职责的管理书籍。并认为这是那些准备只读一本管理书籍人士的最佳选取。

德鲁克先生在本书中，首先介绍了管理的本质，之后针对企业、管理者、员工和工作这三个企业管理的资料重点介绍了管理的结构，最终归结到当一名管理者究竟意味着什么这样一个问题。德鲁克先生在书中强调了企业的目的是创造顾客，企业的主要功能是营销和创新这样一个观点，这同通常状况下我们所认为的企业的目的是创造利润比较起来，的确大相径庭。德鲁克先生认为，利润只是企业发展过程中的约束条件，远远不构成企业存在的目的。但他同时承认企业业务必有足够的利润才能经营，这是企业最重要的社会职责，也是企业对自己和员工的首要义务。虽然我还不能充分理解他这一观点的先进性和优越性，但是我很喜欢他的这一说法，因为这让我感受到企业的存在具有了蓬勃的朝气和精神层面的追求，而不仅仅是冰冷的数据和经济价值。

彼得德鲁克先生在本书中阐述的另外一个与我日常工作切实相关的资料是企业对员工和工作的管理。他认为人类在精神和心理方面都需要工作，如果不工作，大多数人都会面临精神和身体的崩溃瓦解。因此管理层的任务是激发员工的工作

动机和参与感，唤起他们的工作欲望。在此基础上，他提出企业需要的绝不仅仅是还过得去的绩效，企业需要员工充分发挥潜能，达成最佳绩效。员工需要的也不仅仅是能有所表现的职务，他需要的工作务必能为他的潜力和才华带给最大的发挥空间，给予他最大的机会持续成长和表现卓越。因此，他主张员工能做的'规划越多，就能为自己的工作承担越大的职责，因此生产力也就会越高。如果员工总是听命行事，那么只会对工作造成伤害。

彼得德鲁克先生透过这种角度说明了企业透过这种管理方式，即让员工在工作中具有更多发挥自己主观潜力的机会，并且让员工能够看得到自己的工作与企业发展的目标之间产生实际的联系，实现企业和员工以及员工的工作之间在工作目标和切身利益上的统一，最终就能够实现企业管理的目的。也就是说，如果员工在自己的工作中能够发挥的自由空间越大，员工对工作的热情也就越大，因而工作能给员工带来的成就感也就越强。由此我想到在团队工作中，作为中层管理者，在指明工作目标和工作程序之后，我也就应有意识的为自己的团队成员留出更多自由发挥的空间，让团队成员能够有机会和余地规划自己的工作进程，并以自己的节奏和方式努力达成工作成果，进而获得工作中的成就感和个人专业技能的提高。就像彼得德鲁克先生说的员工对企业的要求，在基本的经济报酬之外，就是自我实现。员工在企业中感觉到自己的潜力提高、地位实现，做完成的工作对企业具有好处，也就是实现了工作成果。

彼得德鲁克先生的这本《管理的实践》，对于我这样对企业管理实践不深入的人来说稍显枯燥和晦涩，但他朴实的语言以及书中所列举的企业管理的成功案例，的确让我对自己日常工作中所见到的、所感受到的企业管理的过程和片段产生思考并有所启发，尤其重要的是，他的那些理论让我对自己日复一日重复工作背后的好处有了一个更合理的观察和思索的角度，并把自己以前无意识的管理行为转化为有意识的管理实践，在带领团队实现工作目标的同时，也为团队成员和

我自己的自我实现做出具体的努力。

管理实践读后感篇五

自从拿到管理的实践这本书后，一直没能系统地认真去看完，翻翻看看到现在总算看了个大概，说实话这书对我本人来说是有厚，所以看完后一时头脑还是混混沌沌，不过正如这本书所说的，管理学说到最后就是要付诸于实践，因为书上所说的基本原理，通俗的说叫做大道理，有些还不是我所能实践到的，在于客观环境的各不相同，读完了这厚厚一本书，我也就大概了解一些就是管理其实就是要遵循客观规律让企业各部分做最适合时机的事，以达到整体大于各部分总和的结果。

管理的实践本书详尽地介绍了各种环境下会遇见的管理问题，其管理的主要中心思想：就是如何让管理者把握住自己应负起的责任，正确平衡个人和组织的天平，准确找到公司发展的利益和员工发展的利益共同点。结合本人工作中感受颇深的是，必须让每一个公司基本员工都了解公司的意图，每一个人努力的方向与公司的目标保持一致。贯彻公司文化。虽然岗位的职责不同，每一个人除了负担起当前责任外，还必须考虑到公司整体的利益，否则你所做的部门努力就有可能对公司的整体利益产生损害。个人与组织的关系：组织需要个人为其做出所需的贡献；个人需要把组织当成实现自己人生目标的工具，所以个人价值的实现一半在于自身的努力，一半在于对组织的认同，只有在具备组织观念之后，才具有分工、程序、产品、服务、顾客等观念，应用到在平时的维护工作中才会正确地把握住事情的轻重缓急，才能牢牢地把握住一个度、成就一个从容应对的心态。

有个故事很能说明这一点，有个故事说明这一种情况。故事说的是上帝和一群想成为天使的小孩子之间发生的事情。上帝给每一个想成为天使的小孩一个灯，要求就是这些人必须每天擦拭这个灯，确保这个灯处于清洁状态。之后，上帝离

开了这群小孩。开始时，大伙很是热情地对待这个灯。但是时间一天天过去，上帝总是没有再次出现。大多数小孩逐渐放弃了，而且不断地嘲弄一个小男孩，因为他还坚持每天擦拭他的灯。终于有一天，上帝出现了。除了小男孩的灯，所有其它的灯全是厚厚的灰尘。于是这个小男孩成为了天使，剩下的其他人还是在那里唉声叹气：说早知道这个结果，我们也天天擦拭自己的灯了。

试问：如果上帝再给这些小孩一次同样的机会，他们会怎样？可能有人坚持到底，但还会有人放弃。责任，是一个很简单的词汇。但是有多少人能够在实际工作生活中、在时间的慢慢流逝中实践下来？我想很多人的工作能力都很足够，不是事情难得让我们做不到，而是我们自己对自己失去了信心、忘记了当初对上帝的承诺。

管理的实践对个人的影响：在管理管理者一节指出，每个人都可以做好某件事情，但并不是谁都明白自己在做什么，三个石匠的寓言解释了什么是管理者，有人问三个石匠他们在做什么？第一个石匠回答：“我在养家糊口”。第二个石匠边敲边回答：“我在做全国最好的石匠活”。第三个石匠仰望天空。目光统统有神，说道：“我在建造一座大教堂”。第三个石匠才是一个真正的管理者。

这个寓言也可以套用在我们代维工作中，有人问三个电联代维人员在做什么，第一个电联人回答：“我在做最好的维护人员”。第二个电联人回答：“我在为签约通信公司维护好它网络通畅”。第三个电联人回答：“我在为电联公司创造利益”。

我想我应该向第三个石匠学习，使自己的人生具有挑战性，更具有价值。