

管理总结心得 管理书籍读后感(优质8篇)

读后感，就是看了一部影片，连续剧或参观展览等后，把具体感受和得到的启示写成的文章。读后感对于我们来说是非常有帮助的，那么我们该如何写好一篇读后感呢？下面是小编为大家带来的读后感优秀范文，希望大家可以喜欢。

管理总结心得 管理书籍读后感篇一

在当下一个充满竞争的社会，企业为了有更好的生存和发展，必须不断提高竞争力，而如今任何一个国营企业、民营企业、合资企业、独资企业等等，都离不开一个重要的资源——人力资源。人力资源管理贯穿于人力资源整个过程，合理的运用，有利于促进生产经营的顺利进行，更有利于调动员工的积极性，提高劳动生产率。

看完《组织行为学》，我认为它是一门比较实用的课程。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。就我知道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。各人觉得它们很好地体现了激励机制在具体工作中的应用。在品读《组织行为学》之前，我对以下这些例子不太注意。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。

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，能从普通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。

三、领导阶层的言行对个体或整体的影响

我注意到激励机制理论中有一条是“使用影响人的心理、行为活动及绩效的手段和方法”。其实就是领导阶层的言行对下属员工或整个团体的影响。我认为，这种影响，比之那些人事考核制度、评比制度、奖金制度等激励机制，虽不那么显明那么“硬”，但绝对不可忽视。一旦把握不好，后果非常严重。这缘于我所听到的一件事和看到的一则新闻。

而事实证明，他在厂里工作确实非常勤恳，待人也很热情，真诚。刚来的时候还因自己的经历而在思想上有所顾虑，后来就完全放开了。对人生也乐观起来。这正是应了“领导阶层的言行对个体或整体的影响”。领导的关心和员工的尊重使他脱离了心灵上的阴影。

人是经济动物，更是知识动物。人是理性动物，更是感情动

物。每个人都需要周围人的支持、鼓励与帮助。对这个事例来说，尽管那位青年工人本身心理也有一定缺陷，但关键因素——领导的言行是不可忽视的。一次不恰当的批评，一场不该有的争吵，就很有可能对一名员工产生伤害。这是激励机制中“领导阶层的言行”对个体影响的一个活生生的反例。

管理层的表率行为确是很重要的。研究表明人是很容易进入角色，被环境同化的。如果你的领导经常迟到早退，那么下属也很容易变得自由散漫。同样，如果你的领导经常大手大脚，挥霍浪费，甚至贪污腐化，那么下属也将会跟着效仿。如此一来，再坚强的大厦也会倾塌，再宏伟的基业也会毁灭。

这就是我要说的第二个例子：1997年9月，一个分布在16个国家、拥有461家企业、年收入达5000亿元的国际知名公司——日本八佰伴宣布破产！

公司创始人阿信当年挑着扁担卖蔬菜，后来办起了蔬菜派送公司。尽管它在创业之初就遇到重创，1950年的一场大火将其辛苦经营多年的蔬菜铺烧个精光，阿信就租了温泉浴室，带领大家重新干。由此而出的“扁担精神”成了公司文化的重要组成部分，成为领导和员工们奋斗的精神指南。

尽管破产原因是多方面的，譬如，世界经济“大气候”的影响，决策的失误等等。但比较关键的因素是：公司末代掌门人和田一夫的亲弟弟，公司“第二把手”把和田一夫架空了。多年的汇报是假的，财务报表是假的，公司的繁华是假的。和田一夫本人因为丢了“扁担精神”，变得奢华，懒惰，甚至自我封闭。他花费天文数字的钱在香港置了豪宅，并常年在那里享福。

特别要提到的是，他的办公桌是一块100平方米的玻璃，为了把这块玻璃放进去而把房顶打开，用直升飞机吊装，玻璃花去近百万美元，吊装也花了近百万美元。而这一放不当紧，更重要的是，老板的行动深深地“感染”了公司的每个管理

人员和普通员工，大手大脚之风也日渐兴盛起来，什么公司创始人阿信挑着扁担卖蔬菜留下的“扁担精神”统统抛到了九霄云外。在这种情势下，公司的大塌方——破产，也就难以避免甚至有点势不可挡了。最后，直到破产，和田一夫才幡然醒悟，可大势已去。

由此可见，领导阶层的言行举止直接影响到下属员工和整个团队。而整个团队的氛围及行为直接决定着团队的最终命运。因而，把握“领导阶层的言行对个体或整体的影响”是件非常关键和重要的工作。实质上，以上领导者的语言和行为，都是在无意中“激励”（当然是不良的“激励”）员工从而影响员工及其团体。看来，在实行激励原机制中，对于语言、行为的暗示，若无法很好地把持，所导致的后果确是相当严重。以上二例，一例毁人，一例毁业，皆因于此。

四、透过此书我认为国内中小民营企业应该注意的几点：

我们在工作中有的时候会发现员工们走过场，开小差，等着别人交代任务，提供低的客户服务，墨守成规，不求上进；有的员工戳一下才跳一下；为什么员工们会有如此的行为呢？为什么他们不能积极主动地去完成相关的工作呢？为什么员工怕麻烦，觉得客户或其他部门对他们是一种打搅？因为我们的员工缺乏动力！只要将激励植入组织自身，动力才能够持续。激励就是最好的催化剂。激励的方法大致可以分为两大类：正激励和负激励。只有真正掌握激励的尺度，才能发挥员工的积极性和表率性，使企业充满活力，在市场中更具有竞争力，才能更多的为社会做贡献。

1. 多余的规定

已废除和多余的规定不能及时通知相关部门，直接造成员工做无用功，等最终核算的时候发现用的是已废除的规定，为了确保数据准确，必须用新规定核算，员工再把以前年度的数据整年的统计，不仅给员工带来了很大压力，同时更是公

司的损失。应该在下达相关新规定时通知与规定有关的部门，并及时废除旧的规定制度。不论是新的规定制度和废除的都应装订成册来备查。已有的全部规则至少也应当一年总结一次。无助于实现目标的规定，应当立即删除。另外，还应当对规章手册进行严格的校订，以删除多余规则，并使余下的部分明确化。这样大大减小了人力资源的浪费，以最低的资源消耗来达到预定的目标。

2. 内部竞争

有的内部竞争都会引发上述的情况，例如在各个班次之间搞安全竞争评比，直接将责任落实到班组领导，而不仅仅是车间一二线领导和公司安全员的身上，将奖励和处罚也同时落实到班组领导，而不是车间。在各个车间的班组间进行安全荣誉评比，把安全观植入每一个员工的心中。所以负激励因素，只要找到真的发现同样会激励员工的激情和动力。

3. 批评

理论上批评是一种消极的沟通，无论使用口头的批评或是其他形式的批评都是一样，公开批评具有特别高的负激励性。批评包括以下人生攻击：险恶的话语（警告），轻蔑，皱眉头，厌恶的表情等。假如人是完美无缺的，在一生中不会犯下任何的错误，那么理论上的无批评文化，无批评环境和无批评社会才会实现。但是在真正的工作中，批评对周围的环境，员工素质，文化程度有着直接的关系。同样的批评应用在不同的人群中带来的效果都是有着巨大差异的，批评方式找到了与之对等的人群就是对他们的激励，相反可能是消极怠工，甚至是人员的流失。

1. 工资，奖励

符合市场经济大环境下，根据公司的实际情况制定的工资薪金标准，直接带来的效果就是会留住人，不论是卓越还是平

庸。他们愿意为公司效力，为公司的发展贡献自己的力量，愿意与公司一起成长。但是超额的工资增加的是员工对失去工作的恐惧。工资福利能让员工工作，但不能让人们工作的更久，更努力，更灵活。说明工资不能解决一切。

2. 沟通

我们在日常工作，不免会犯错误；在部门之间配合工作时，不免会因为信息的不及时等因素造成误会和其他错误和偏差。难道我们对每一件事和工作都去批评吗？难道对每件工作的完成都去奖励吗？不我们不需要！在实践工作中我们需要沟通！在真正的工作中员工不会再去谈论工资，而是会关注于工作的完成进度和完美度，为了及时的出色的完成工作。没有那个员工愿意给自己的团队拖后腿的，所以他们需要沟通来解决摩擦和协调。

3. 关注员工

员工并不要求一直的到关注，但是没人愿意被人忽视。关注员工并仅仅是在住宿，饮食等物质基础的单方面行为。同时应该关注自己部门员工的情绪，定期的了解他们的生活情况和需要解决的问题，以及对人生观，家庭，财富的正确引导。对于员工的进步予以认可。让员工的心暖起来，把公司当成是在这个社会中的家。

综上所述，不是说负激励因素就是错误的，正激励因素就是正确的。二者之间必须相互结合使用，注重激励方式和尺度等因素，才能脱离理论的正负激励，在实际工作中给员工带来动力，并会让动力持久的存在。才能使得员工更加努力的工作，为公司带来更大的利润，为社会做出贡献。

总之，我觉得对待他人不能太过严厉苛刻，你必须因人而异、因事而异。任何人都希望自己得到他们的肯定，应该真诚的赞美。没有管不好的员工，只有不完善的管理；没有带不好

的团队，只有不高效的激励。必须记住你不是一个人奋斗，而是你带领一群人一起奋斗，所以恰到好处地激励他们非常重要。

管理总结心得 管理书籍读后感篇二

短短的一个月的社会实践一晃而过，我的第一份工作也就这样结束了。在楚天卢酒店工作的一个月中，我学到了许多，感受到了许多，也领悟到了许多。在这一个月中我也学到了让我终身受用的东西。第实践，第工作，使我明白此刻的我们只可是是开在温室中的花朵，没有经历过任何的风吹雨打，所以在我们被移栽到户外的时候，我们就会枯萎。所以多参加社会实践活动是必须的也是必要的。这样我们就能够在走出校门时，更好的迈向社会，接触社会，了解社会，从而投身社会。实践还能够让我们在社会中去开拓我们的视野，增长我们的才干，明确我们在未来生活中的目标。社会是一个大课堂，它能够让我们来学习，也能够让我们受教育，更能够激励我们为以后的生活打下坚实的基础。

整天在酒店里辛辛苦苦的工作，天天都应对着同样的事物，做着同样的事情，真的感觉到好无聊，好辛苦。在那时我才真真正正的明白，原先父母在家里挣钱真的很不容易。

在这次实践中最让我有感触的就是在人际交往方面。大家都明白社会上的人际交往是十分复杂的。我想大家都很难说的清楚，仅有经历了才能了解，才能有深刻的体会。

酒店就像是一个大染缸什么样的人都有，大家为了工作走到了一齐，每个人都有自我的思想和个性，要想和他们搞好关系好就需要许多的技巧。在交往中如果我们不能够去改变什么东西，那么我们就要采用各种方法去适应它。这次实践让我掌握到了许多的东西，但最重要的就是在待人处事，如何处理好人际关系方面有了很大的提高。同时在这次实践中也让我深深的体会到，在实践的过程中，我们应勤于动手，不

断琢磨，不断学习，不断积累，不懂的地方要多问，请教师傅，多和同事们沟通，共同协作。

在一个酒店里面有许多管理员，他们就如同我们学校里面的领导和班上的班干部。要想成为一名好的管理员就要有一套属于自我的好的管理方案。以的管理方法去管理好自我的每一位员工。但在管理的方法上我们要因人而异，应对不一样的员工要有不一样的管理方案，这样你的员工才会服从你。

在家里的时候我们有自我父母的照顾、关心、呵护，生活过的无忧无虑。可是仅有我们走进了社会，参加工作的时候，不管我们遇到了什么样的困难、挫折，都要靠我们自我独自一个人去解决，去承担。在这一个月的实践中也让我懂得了自强自立。凡事都要靠自我，此刻就算父母不在我的身边我也能够自我独立。

在这一个月的实践中我中途差点就放弃了，工作的单调，脚上的病痛，天气的炎热，身上的痱子，都差点使我放弃。可是我还是撑了过来，我战胜了自我，我也能自强自立。

选择学烹饪专业的我，在这次实践中自然也比较关注和自我专业相关的事物。虽然在厨房我只是一个打荷的，可是能把我在学校学到的知识真正的运用出来也使我颇然起劲。在学校上课的时候，实践的时间一般都比较的少，自我对专业的掌握大多属于理论的部分，在实际的操作当中有时根本就利用不到。这使我明白如何把自我学到的理论知识与实际操作结合起来是一个十分重要的环节。所以我们要更好的学好我们的专业知识，为我们以后的工作打好更为坚实的基础。

管理总结心得 管理书籍读后感篇三

20xx年，丹江电大在十堰电大的正确指导和大力支持下，我们继续坚持“明职责、强队伍、抓规范、求创新”的工作思路，着力加强内涵建设，努力提高教学质量。经过全校教职

工的共同努力，取得了较好的效果。扭转了丹江电大的不良局面，为电大事业的健康发展打下较好基础。下面，我把丹江电大的一些做法向各位领导和同行作以简要汇报。

20xx年之初，我们首先从理清问题入手，采取了“调整人员强队伍，明确职责建规范，热心服务树形像，优化作风求发展”等措施，在学籍管理、考务管理、服务质量等方面，面对过去因管理不力、服务不到而遗留的种种问题，我们没有推卸责任、没有更多怨言，而是毅然担起责任，抱着认真负责的态度，去正视存在的各种大小问题，并真心竭力的解决问题。

一是分类查清问题。

二是归纳分析问题根源。

三是采取恰当措施解决问题，争取补救。

同时，我们对电大办人员进行了适当调整，并进一步明确了分工职责，做到事事有人管，人人有事做。分清轻重缓急，重点工作抓紧办，常规工作不走样。工作月月有安排，周周有总结，事事有督办。欣慰的是我们用了三个月的时间，解决了多年遗留的老问题，挽回了许多损失，重塑了电大形象，维护了学校声誉。

用制度管人，以规矩理事，是我们20xx年着力做好的工作之一。一是完善工作机制，使电大工作逐步走上制度化、规范化和科学化的轨道。如□20xx年春完善制定了《电大工作人员考核办法》和《辅导员助学考核办法》。以五大模块工作为考核内容，以日常工作落实情况为考核依据，制定“两个办法”。定期检查、定期考核，把考核结果作为电大人员晋升晋级、评先表模、年度考核的重要依据。根据十堰电大“两个标准化”建设的要求，结合丹江电大实际，进一步明确了“导学环节”和“助学环节”服务具体标准。

并以文字形式下发给电大工作人员。要求辅导员认真落实，并有工作记录和留存档案。我们把五大模块的工作内容、工作时间、工作要求、有关规定和操作流程，以文字形式下发给电大工作人员和辅导员。做到有标准、有规范，早安排、早行动。到目前为止，电大各项工作井然有序的开展，树立了良好的电大形象。电大工作得到了学员认可、社会认可，工作顺心，自己安心。

（一）教务考务工作是电大工作的重点，也是难点。

学校十分重视这两项工作的组织与落实。做到教材征订、发放到位；指导教师配备到位（如由于我校专业教师力量薄弱，我们在十堰电大请了xx位专业教师作为基于网考指导教师）；面授教学安排落实到位；网上支持服务到位；考务安排与实施到位；毕业审核到位。

在电大学员分布较广，各专业人数较少，集中面授教学比较困难的情况下，我们克服困难，采取多种举措，确保教学集中面授的落实。学校根据各专业学员数量和分布特点，坚持集中面授、网上自学和个别辅导相结合的办法，（专业人数较多的，学校统一集中面授，专业人数较少的实行个别辅导），并根据成人特点，把面授时间放在星期天和节假日，这样效果更好（方便学员，便于教学）。我们特别重视《开放教育入学指南》、《开放教育网络学习技能培训》课程的集中面授和入学教育工作，因为这是所有电大学员的公共课，更是新生了解认识电大学习要求与特点的第一课，对今后学员的学习管理具有重要意义。

因此，组织新学员第一次面授显得十分重要。我们的基本做法是：做好开班典礼（发放开放教育奖学金、考试违纪处理通报；新生表态发言；对新生进行学习要求和思想励志教育。）；集中面授《开放教育入学指南》、发放《新生入学教育须知》和开放教育网络学习技能培训等。

（二）网络是开放教育学习和参与活动的重要途径，也是电大与学员加强联系的途径之一。

建立五大平台或系统、四个qq群和一个信息传递系统。五大平台：即：

1、电大在线学习的平台。

2、教学点平台（中央广播电视大学教学管理系统）。

3、学生平台。

4、中央电大形成性考核系统。

5、本科网络统考报名缴费系统。四个qq群。即，湖北教务管理群、湖北考务管理群、十堰教务管理群和学员管理群。一个信息传递系统。即飞信业务传递系统。

我们加强了网络培训，所有电大工作人员和大多数学员都能顺利登录各种平台进行选课、学习、作业、考试、查询和传递、接收信息等操作。

（三）加强考务管理和实施。

考务工作是电大工作的一个重要环节。它是一项很严肃的工作，既涉及到学校的形象和声誉，又涉及到学员的切身利益。我们十分重视考务工作，按时按要求完成各环节工作，尽量不留隐患，不出差错。认真做好选课报考和试卷征订工作，精心组织期末考试安排工作，抓好基于网考、统考和学科形成性考核工作。今年考试除一个学科涉及2名学员试卷雷同外，其他一切正常，学员参考率达xx%以上，及格率在xx%左右。

（四）高度重视毕业审核工作。

一是做好应届毕业生工作。按要求做好毕业审核，及时报送有关表册。

二是做好毕业资格清理。我们对入学后第四学期的学员，进行毕业资格清理，包括基本信息核对（姓名、性别、出生年月、身份证号码、毕业照片等）、课程完成情况（应修课程，已修课程；应完成学分，已完成学分；应补考课程；毕业实践作业等）。发现问题，及时补救。

（1）想法与之取得联系，督促其入学学习、考试；

（2）对于多次督促不参加学习和考试，又有本人书面退学申请的，作流失或退学处理，其他作休学处理。

电大工作繁、多、细、杂，即内容繁杂、事务较多、操作须细。首先，面对电大工作的各个环节，我们都认真对待，并有目的、有计划的按照“两个标准化”工作流程和要求分步有序地去做。即使需要我们牺牲了大量的休息时间，我们也要克服困难和阻力去完成，并做到不等不靠不推不拖。

其次，我们坚信，只要用心就能把工作做好。尽管电大工作很繁杂，难做。只要我们用“心”，把握各个环节，注重每个细节，分清轻、重、缓、急。做到心到、手到，认真负责的去做，都能做好，做到边工作，边摸索，边总结，边改进。就能不出错或少出错。

新老系统交替，新系统逐步代替老系统，电大工作越来越网络化，精细化，科学化。对电大人的素质要求越来越高。需要不断学习各个环节的基本知识、操作流程、操作要求，掌握技能技巧，方能高效工作。我们的电大工作人员利用工作或休息时间，不断学习，努力钻研，不断总结。

一是在工作中学。边工作，办学习，边摸索，边总结。学以致用。

二是在培训中学。我们很珍惜电大培训学习的机会[]20xx年xx月我们先后派电大人员到阳新电大等地学习电大业务知识和奥鹏教育知识。借助培训掌握电大工作最基本的知识。并把各模块的每个环节的工作流程、注意事项、工作要求、工作时间和工作规律以表格的形式归纳成册，作为电大人员工作手册。

三是向同行们。走出去，请进来[]20xx年春秋我们先后到十堰、郟西、竹山、竹溪和房县电大学习电大管理先进经验。同时，我们还请十堰电大孟军主任到丹江指导我们电大的教务考务工作，平时也多次请教，受益匪浅，走了捷径，少走弯路，解决了不少实际问题。我们的目的就是让电大人员尽可能多的熟悉电大业务知识，说内行话，做内行事。

思而不做则殆，做而不思则罔。电大工作不思则迷惑，不理则不清。只有善于思考，善于总结，才能发现问题，从而分析和解决问题。

管理总结心得 管理书籍读后感篇四

我院对应急管理工作十分重视，成立了xx中心卫生院应急管理领导小组，由院长任组长，副院长任副组长，各科室负责人为组员，并设立应急管理办公室。落实了开展应急管理工作责任人，及时处置本院职能范围内预防和医疗卫生突发事件，为各项应急工作的深入开展提供组织保障。

组建应急救援队伍。为了确保突发事件应急救援工作能及时有序开展，我院组织成立了应急救援队伍，由队长负责发布实施应急救援的信号，即作为发生突发事件时实施应急救援队的组织联系信号。同时，明确各应急队员各负其责又相互协助、互相配合，使应急救援工作落到实处。并强化了日常安全管理制度，与全院职工签定了《安全生产责任书》，确保各项安全防范措施的落实，做好应急设施的维护和检测工作，及时消除隐患。做好了应急管理日常培训和科普宣教工

作，提高应急管理干部的应急处理意识和应急实战能力。同时，要求全院各科室，认真执行各项制度，将应急管理意识融入到医院日常管理工作之中，并收到了良好的效果。

（一）深入排查我院辖区风险隐患。我院组织了各职能部门人员，认真对全院的自然灾害、安全事故等方面的风险隐患进行了深入排查，并做好隐患信息的收集、整理、分析、总结、归档等工作，制作了xx中心卫生院风险隐患点示意图。同时，对潜在的风险隐患实现动态管理和实时监控，明确了监控责任人、防范措施及整治责任人、整治期限等，切实防范和减少安全事故的发生。

（二）认真编制应急处置预案。为了加快应急预案体系的制定进度，在开展认真研究的基础上，结合我院实际预案分类有疾病类及自然灾害类，并把各个应急预案并汇总成册。2013年5月25日举行了消防安全应急演练、9月15日举行突发公共卫生事件应急演练。（）通过编制预案和开展演练，进一步提高了干部职工的自救互救能力，锻炼和检验了应急救援队伍，磨合了应急联动机制，以期最大限度地减少突发事件造成的损失，为我院发展提供了一个和谐的环境。

（三）结合本院实际情况，我院先后制定了《安全管理制度》、《应急培训、演练制度》、《突发事件报告制度》等，并将其全部上墙公示。

进一步加强规范了政务值班应急值守工作，建立健全了突发公共事件信息报告工作机制，重新制定了《应急值守和信息报送制度》，坚持实行了由领导班子成员，医师，护士岗值班制度，进一步完善了领导的值班、值宿工作机制，制定了值班工作人员责任表及交接班制度，把工作任务落实到了具体人员。

我院通过板报和发放传资料等方式，切实加大应急管理知识的宣传教育力度，努力营造应急管理工作良好社会氛围，特

别是结合公共卫生工作多宣传各种疾病预防的知识共出版版报10余次。今年为全院干部职工免费发放《公众防灾避险应急手册》76份，发放安全生产、重大疫情防范、地质灾害防范等宣传资料共200多份。有效地提高了干部职工的防灾减灾应急能力。

虽然我院应急管理工作取得一定的进展，但离上级管理部门的要求还有差距，在今后的的工作中，我们还将不断努力，按照有关应急管理工作的要求抓好薄弱环节，应急处置能力还需要提高，加强管理和督查，实现我院应急管理工作向前发展。

管理总结心得 管理书籍读后感篇五

回首20xx—20xx年，是播种期望的一年，也是收获硕果的一年，在上级领导的正确指导下，在公司各部门的通力配合下，在我们xxx全体同仁的共同努力下，取得了可观的成绩。

作为一名店长我深感到职责的重大，多年来的工作经验，让我明白了这样一个道理：对于一个经济效益好的零售店来说，一是要有一个专业的管理者；二是要有良好的专业知识做后盾；三是要有一套良好的管理制度。用心去观察，用心去与顾客交流，你就能够做好。

具体归纳为以下几点：

- 1、认真贯彻公司的经营方针，同时将公司的经营策略正确并及时的传达给每个员工，起好承上启下的桥梁作用。
- 2、做好员工的思想工作，团结好店内员工，充分调动和发挥员工的进取性，了解每一位员工的优点所在，并发挥其特长，做到量才适用。增强本店的凝聚力，使之成为一个团结的团体。

3、经过各种渠道了解同业信息，了解顾客的购物心理，做到知己知彼，心中有数，有的放矢，使我们的工作更具针对性，从而避免所以而带来的不必要的损失。

4、以身作则，做员工的表率。不断的向员工灌输企业文化，教育员工有全局意识，做事情要从公司整体利益出发。

5、靠周到而细致的服务去吸引顾客。发挥所有员工的主动性和创作性，使员工从被动的“让我干”到进取的“我要干”。为了给顾客创造一个良好的购物环境，为公司创作更多的销售业绩，带领员工在以下几方面做好本职工作。首先，做好每一天的清洁工作，为顾客营造一个舒心的购物环境；其次，进取主动的为顾客服务，尽可能的满足消费者需求；要不断强化服务意识，并以发自内心的微笑和礼貌的礼貌用语，使顾客满意的离开本店。

6、处理好部门间的合作、上下级之间的工作协作，少一些牢骚，多一些热情，客观的去看待工作中的问题，并以进取的态度去解决。

此刻，门店的管理正在逐步走向数据化、科学化，管理手段的提升，对店长提出了新的工作要求，熟练的业务将帮忙我们实现各项营运指标。新的一年开始了，成绩只能代表过去。我将以更精湛熟练的业务治理好我们华东店。

1、加强日常管理，异常是抓好基础工作的管理；

2、对内加大员工的培训力度，全面提高员工的整体素质；

3、树立对公司高度忠诚，爱岗敬业，顾全大局，一切为公司着想，为公司全面提升经济效益增砖添瓦。

4、加强和各部门、各兄弟公司的团结协作，创造最良好、无间的工作环境，去掉不和谐的音符，发挥员工最大的工作热

情，逐步成为一个最优秀的团队。

总结这一年来的工作，有艰辛，有喜悦，有收获，也有感慨。我相信公司领导的正确引导之下，门店的业绩将与公司的发展蒸蒸日上。

管理总结心得 管理书籍读后感篇六

xxxx年是我们公司具有挑战性的一年，在承受多方面的压力。在各外协单位的支持下，在总经理的领导下，在在座各位主管、员工的共同努力下完成了公司的各项工作。为此，我代表公司向大家表示衷心的感谢！

下头就xxxx年x月至今的工作情景向大家报告如下

- 1、我们在总经理的带领下，在平稳过渡中完成了生产部人事结构改革、生产流程改革、品质监控和车间环境的改善。
- 2、工价问题基本上我们做到在合乎情理之中，坚持以人为本、定点定量、确保工人日工资到达要求标准、员工薪金进一步提高。促进了员工之间相互帮忙，自由竞争、共同提高。
- 3、生产数量上也有较大的增长率，在车间各主管的精心管理下，月产量提升幅度较大，产品质量有了提高。
- 4、规范管理，日日提升。生产例会的准时召开、建立各部门的培训例会制度，给管理人员的一个沟通、协调、学习的机会。并及时掌握车间人员、机械设备、品质、卫生、产能等主要生产要素的具体情景，反馈上报总经理，给予处理意见并协助处理。

总结了过去好的一面，其实我们也存在很多不足。从各个部门也能发现，产品质量可是关、节俭意识差、纪律性薄弱，还有很多没按照公司制度去做。有很多待去改善和完善的地

方。

明年我们的管理将从以下几方面着手，使其进一步完善：

全年班组按照5s管理的要求，持续不断的对现场进行改善和提升。

1、车间生产线由于流动性大，不易控制，为此，流水线利用业余时间每月至少2次以上的整顿。

2、制作各种适宜的标语，美化现场环境；创造一个舒适的生产环境。

3、实施5s管理看板的更新，使其更具实效性；。

1、成本管理改善。

对各项成本指标进行了修订，加强漏包、溜包，皱包、挂烂包等控制。为了让成本更具可控化，班组将成本指标分解到个人，让组员都参与到成本管理中去，建立成本目视管理看板，实施岗位成本投入产出报表。

2、做好节俭、消耗控制。

培养员工节俭意识，减少浪费。要求从小事、实际做起、提高资源的有效利用。

1、质量管理。

质量缺陷有反复现象，控制手段有待提高，方法需要改善；为此要加强质量控制，做好不良品统计。做好成品检验工作，做好抽检、巡检工作，加大成品出库产品的质量控制。还要提高生产部门的监督、检查力度，充分发挥其主导作用。此外，加强品检队伍素质的培养，给生产部的员工一个奖罚权

利和职责，从而完善我们的品控管理制度。

2、工艺管理。

(1)、为适应生产的需要，做到工艺的及时调整与更新，做好生产工艺作业指导书。

(2)、班组明晰工艺流程，开展工序之间质量承诺和服务活动。

1、安全管理。

2、设备、工装、完成部分工位工器具的改造与更新。车间加强统一化、一体化要求，及时做好员工工装后勤服务工作。

3、宿舍管理。

对员工的宿舍进行调整，为了迎接新员工的到来，我们将加强宿舍基础设施建设，给员工创造一个舒适的生活环境。

1、制度完善。

围绕精益创立的含盖资料，建立健全班组各项管理制度，构成班组制度文件汇编。设定明确的质量、安全目标和信得过资料。从产能、质量、损耗三项中继续完善生产工价，使工价更加合理，进一步完善计件人员的改革，能计件的尽量计件制，不能计件的，尽可能量化或保底计时制。此外，做好各部门和员工的绩效奖励制度。

2、精益推进。

班组从明年开始，进行精益班组的创立。班组实行月度计划、总结制，围绕“精益”二字，在生产、质量、工艺、培训、安全、设备、成本、物流、学习型组织建设等方面要不断创新、改善，力求信息传递简便化、准确化、扩大化。抓好车间一线管理的管理水平，从识人、知人、用人、育人、留人

做好开展各类的培训活动，到明年上半年管理提升到一个新的水平。

生产主管管理规范化，主要是从物料的领用制单、生产制单、生产产出看板制单、不良统计制单的统一化。

为了营造学习的氛围，加强岗位培训□5s学习，操作技能、工艺学习。以适应生产的需要。

以上几方面将是生产部xxxx年实现基础管理提升的主要资料，我们将全面组织学习，以提高生产效率、降低浪费、提升质量效益、增强个人和组织适应性为主要目标，充分挖掘全体组员的潜能，实现团队综合素质、管理水平和劳动价值的提升。

各位同事、各位员工，路漫漫其修远兮。期望xxxx年的我们在新的一年里;改变思想，转变观念，立足本职，认真工作。有新的期望、新的提高。我们有决心、有信心在xxxx使生产部的各项管理工作再创新佳绩，为公司的改革与发展做出应有的贡献!

管理总结心得 管理书籍读后感篇七

读书周期间，公司开展了征文活动，看到通知后想想自己在这毕业后的半年里大部分时间都是在岗位上度过，也没有抽时间好好儿看看书，学习书中的知识，如果一直这样下去，估计自己离被社会淘汰也就不远了。因此，我根据自己的定位选择了《简单管理》这本书来细细品读，学习其中的精髓。

翻开书的序言部分我了解了简单管理比较全面的定义，我觉得简单管理的定义应该总结概括为：准确找到并且把握事物的规律，将复杂的工作简单化，运用简单的技巧发掘员工最大的潜能，以使企业获得最大的利益。

书中作者列举了大量实例来与我们分享了众多成功企业家的管理方法。书中给我的最大启示就是：管理者都是通过员工来完成任务的，也就是说如果没有优秀的员工就无法高效的完成任务。那么管理者如何才能带出优秀的员工呢？结合书中的内容我总结概括为以下几点： 第一：管理者在管理员工时需言传身教，以身作则，为员工树立好榜样。

第二：采取师徒制，即当新员工入厂时为其指定一名优秀有经验的员工作为其师父，规定师父须将自己所掌握的工作经验和技能全部教授于徒弟，不能有所保留。必要时也需在生活上提供力所能及的帮助。

第三：给予员工适当的压力，因为只有那些能够把压力转化为动力的员工才会适合那些更高要求的岗位。

第四：管理者在犯错后须主动承认错误，这样更容易赢得员工的尊重，否则会令员工有所失望。

第五：采用施压和奖励结合的方式以及管理者的以身作则来提高员工的执行力，毕竟执行力不是通过一时的开会指导教育就可以提升很大的，毕竟罗马不是一天建成的。

第六：管理者须与员工保持一定的心理距离，既要表现出亲和力和，也要给人敬畏，便于对员工进行管理。

我想如果能够做到这六点的话，想要培养出优秀的员工就不成问题了。那么是不是有了这些优秀的员工，企业就能稳步向前发展呢？答案是否定的。在我们企业发展的过程中，以一当十固然重要，以十当一也同样重要，毕竟众人拾柴火焰高。因此我们需要个人优秀的同时还需要其能团结合作，形成一个高效的团队。

我觉得团队应该是团结的队伍，而要想团结，管理者起到了相当大的作用。首先如果团队做出成果后，管理者把功劳全

都归于自己，团队做错事情时管理者却把责任全部归咎于员工，那么这样的团队还能上下一心么？估计早就散了吧。因此在这方面，我们的管理者须做到成果与团队分享，而团队做错时管理者须主动承担至少大部分的责任，只有这样的管理者才值得员工为其效力。不过团结对于团队来说只是基本条件，要想能够拥有一个高效的团队，我们还需要团队中人员能力的互补，这就需要管理者熟知每个员工的优势，整合资源，打造精英团队。只有这样才能在管理者给予清晰的目标和明确的指示时形成一个球面稳步向前推进。

除此之外，书中还提到了管理者的用人法则，其中就包括任用比自己优秀的员工和欢迎回头吃草的“好马”，前者很容易被理解，毕竟任用比自己优秀的员工会使企业向着更好方向发展，唯一的问题就在于管理者是否敢于任用这些可能威胁到自己职位的人才；后者则讲的是企业应欢迎那些曾经因为某些原因而离开的员工，因为这样的员工对企业的情况都很熟悉了，无需经过上岗前的培训，而且这些员工一般都进过其它的企业，他们回来的同时也可能带回了其他企业中值得我们借鉴的东西。

第一：我公司通常安排很多讲座让我们学习，但是大部分员工估计几天后就忘了十之八九了，更少的员工能将所学知识运用到工作中来，因此我建议每次学习之后我们公司可以不定期在各部门察看，对首先被发现能将所学应用于工作中的几名员工予以奖励，并全厂表扬。

第二：我公司也采用了师徒制来培养员工，一个学生两个老师，一个老师授以管理类知识，一个老师授以生产类技术。由于老师都是领导，有很多工作上的事情需要处理，员工手中也有工作需完成，所以很难找到稍长时间面对面交流并授以知识，只能通过老师送的书籍学习，最终以一篇论文作为考核，可是有些员工属于写得出来但做不出来那种，因此我建议考核方式可以用实践或者场景模拟的'方式，并在其中设置多个难题以便考查学生。

根据公司下半年读书活动的要求，我学习了《企业管理》一书。这本书，让我学到了很多企业管理知识，受益匪浅。我深刻体会到，作为一名合格的企业管理者，应该如何驾驭整个企业的运作机智，以管理促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。目前，社会经济在飞速发展，企业该如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，我个人认为，企业要想实现大发展，必须做好以下几点工作。

首先，要毫不动摇的狠抓人力资源管理。一个企业的发展，归根结底，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业的管理者不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否找到和使用好这样的人，即识人用人决定了一个企业的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我管理不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才；同时对在职职工要积极培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工进行强化培训，达到巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

其次，始终如一的开拓、经营市场，培养核心竞争力求生存。市场，是一个企业发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从一定程度上说，证实着一个企业发展的实力。所以，如何开拓市场、经营市场显得尤为重要。开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。所谓核心竞争能力，是

一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅指某种独特的产品或技术，还包括销售渠道、顾客服务、顾客群、品牌、资金以及研发能力。

一个企业不可能拥有所有这些能力，但它必须发展一种不同寻常的能力，才能成为一个拥有核心竞争能力的企业；核心竞争能力是企业战略的焦点，它必须形成理念，并体现在核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。具体到企业要如何培养自己的核(快乐的元旦作文)心竞争能力，首先应如前所述的分析我们的生存环境、竞争优势、竞争弱势，然后扬长避短，定位自己赖以生存的市场，建立围绕该市场运作的机制，该机制能够激励全体员工围绕股东财富最大化进行运作，并且能够适应市场的变化。这种以市场为导向，以股东财富最大化为目标的运作机制自然会形成企业的核心竞争力。定位、开拓市场，培养核心竞争力是企业的生存之本。具有核心竞争力的企业才能在市场经济的环境中生存。针对企业内部市场越来越小的生存环境，必须加大外部市场的开拓力度，采用多种方式扩大市场占有率，例如市场开拓、企业收购、兼并或联合开拓等形式。积极增加企业对外创收。抓紧研究并制定企业发展战略，加快多种经营发展步伐。在比较短的时间内完成市场的重新定位，资源的优化配置，调整产业结构。

建立现代企业制度，真正做到以市场为导向，主动面向市场，认真调查研究市场，积极开拓市场，打开新天地。企业光守是没有出路的，必须不断在市场的发展中壮大自己，把握市场的脉搏，建立与市场合拍的核心竞争能力，企业才能在市场变化中谋得自己的一席之地。

如今生活在这样一个高速的社会，随着一切一切都在提速，所以经济也在不断的加快，我国的经济gdp总值今年超过日本成为第二经济实力大国，这与二十年前的环境相比，我们的生活水平大大提高了，物质生活也丰富了许多，二十年前的平平矮矮的房子，如今逐渐在被高耸的楼盘所取代着，有人

说看一个地区的经济发展水平就要看它的“交通”设施，交通是经济发展的重要体现，古代的“丝绸之路”带来了大量的财富，如今的高速公路，各种高架桥，高铁：最近我国又研制出新型的时速达到的486.1公里高铁，可见一切的一切都跟“高速”这个词分不开，我们加快了生活质量的进步却往往忽视了我们内心世界心灵的发展，为何物质世界的满足却加重了心灵世界的空虚。

最近看了本关于企业管理的书籍，是由日本人稻盛和夫所着，其名为《活法》说是管理类的书籍，但我看来倒不如说人生哲学类的更为恰当，他让无数在迷茫时代的我们找到了人生的方向。

“此刻的我们处于一个‘不安的时代’，极度混沌，看不清未来。理应丰富的心灵，却怎么也得不到满足。衣食无虞却少了些礼节，看似自由却常感觉到窒息。”的确我们每年有近百天的休假期，我们可以背上行囊踏上地理上的任一寸土地，却找不到心灵上的那片田园；我们成为了行动上的强者，却变为了思想上的弱者。曾经儿少时的梦想就像是否真的已经变成了“梦想”。

这样的一本书的确给我了一些人生的启示，在这复杂的社会群体，因为各自的利益关系，人与人的情感变得更加冷漠，各自为利益而活的人是否真找到人生的意义。我们追逐着各自的利益，却忽略了我们那种人性最高尚最单纯的本质，孔夫子曾经说过“人之初，性本善”，我们单纯、善良、为他人的一面如果都融入到社会之中这又将是一个怎样和谐美好的世界呢。其实我们都生活在一个社会的环境中，但是人们的心态却各不相同，有人看到美好，有人看到压抑，有人看到灰暗，这是因为人们各自生活在自己所创建下的拟态环境中，何为拟态环境？就是自己脑海中构造的一种现实生活状态，社会是客观存在的，主观不同在与我们所建造的拟态环境接收后所转化的信息的不同。何谓成功人士，大家往往会认为，政坛要人，演艺明星，集团老板等地位显赫那就是成功。但

我现在并不这样看，做自己，努力，善待他人，做有益他人之事，永远怀着一颗感恩之心这也未尝不是一种成功。当然我并不是圣人，我只是做好我自己正直、诚实的一面。中国是一个无信仰的人口众多的国家，但我们有儒家思想的指引，我们崇尚以礼待人，对父母孝顺，对国家忠诚。这些品质是我们所不应该随着经济的高速发展而逐渐消亡的。

稻盛哲学告诉我，每一个渺小事物都有其存在价值，即使我们身处恶劣的环境只要我们有着一颗坚韧的信念，看待事物的美好心态，其实这一切是在对我们人生的一种磨砺，只有经历过磨砺的人们，才会找到人生的价值。我们之所以茫然，是因为我们不知道我们的人生到底是为什么而活。日本这样一个小小岛国竟然称为世纪经济大国，他的成长离不开他背后的一种企业文化的支撑，其实企业文化，我觉得更像是对人性的感悟。其实在这样一个商业纵横的时代，“利他即利己”这样的理念可能多数人会认为这太过空想，其实不然，这个世界是公平的，你能切身为他人着想，他人也会被你的心所感动，力的作用是相互的，只要我们有着一颗简单、谦虚、善良的心态服务大众，我相信我们获得的不仅仅是物质上的利益，更是心灵上的一种添补。

心态决定着我们的生活，有着良好的心态，不知可以带动自己的人生轨迹，更能带动家人、朋友，人生短短几十年，既然都是活着为什么我们要以一种沮丧，怨恨的视角看待一些发生在我们身上的经历呢，如果换种心态磨砺未尝不是一种收获，那让我们更加珍惜我们所辛苦取得的成绩。简单、快乐、做利他人之事，这不只是管理经营之道，更是人生之道，所以希望大家都能拥有健康快乐的心态去生活，生活其实很美好，在于你是否拥有那双善于发现的眼睛，这双“眼睛”其实就是我们的心灵吧！

1.书籍读后感大全

2.儿童书籍读后感大全

3.企业书籍读后感大全

4.教育书籍读后感大全

5.营销书籍读后感大全

6.营销书籍读后感大全

7.职场书籍读后感大全

8.幼儿书籍读后感大全

管理总结心得 管理书籍读后感篇八

年6月23日，我正式踏上了工作岗位，成为了工业职业技术学院这个大家庭中的一员。半年来，在院领导的关爱和办公室同事的帮助、照顾之下，我完成了从一名大学毕业生到一名高等教育工作者的蜕变。学到了很多崭新的知识，完成了一定的工作任务。总体来说，自入职以来我完成了两方面的工作内容。一方面，作为一名行政管理人员，我立足于本职工作，服从领导安排、服务广大师生，把任务做细做实；另一方面，作为一名新入职的教育工作者，我学习基本工作技能，扩大工作半径、发散工作思维，把事情做新做精。

入职以来，我积极参加院党总支、院行政组织的各种学习活动，并通过学校下发的各种政治学习资料，以及网络、报纸、杂志、书籍积极学习政治理论；进一步强化遵纪守法意识，加强法律知识的积累；以“敬业乐群”作为自己行动的指引，爱岗敬业，增强自己的责任感和事业心，积极主动学习岗位专业知识，端正工作态度，提高工作效率。

作为一名高校行政管理人员，既要面对日常工作中的小事，也会接触到关涉学校利益的重大事件，甚至有些时候，各种

琐事纷繁复杂，看起来毫无头绪、无从入手。入职以来，在此方面我积极锻炼自己，求真务实，提高工作能力。

首先，小事精细。高校行政人员要力求“把小事做细，把细事做透”。入职以来，我以此为标准来要求自己，不断提高工作能力，将精确度落实到工作中的每一个文、每一个标点。与此同时，我认识到了对待每一项工作的每一个步骤都要积极主动，“及时跟进”。在领导和同事的帮助下，我逐渐适应了高校的工作节奏，并能够全身心地投入其中。