

2023年管理的常识 管理的常识读后感(精选5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

管理的常识篇一

读完一本书以后，大家一定都收获不少，让我们好好写份读后感，把你的收获和感想记录下来吧。但是读后感有什么要求呢？下面是小编整理的管理的常识读后感，希望对大家有所帮助。

通过学习这本书我获益匪浅，一个人不仅仅要有能力，更要有让人服从你的能力，这个能力则是管理。管理学教材的作者斯蒂芬.p.罗宾斯指出：管理是通过别人或者和别人一起使活动完成得更有效的过程。这本《管理的常识》主要从沟通、激励、领导、决策、计划执行等方面讲述如何能成为一名优秀的管理者。

每一个人都有优点和弱点，而我们不要把注意力只集中在改变人的弱点上，应该发现他们的优点并使其发挥到最好。通过制定管理制度和规范来限制人的不良倾向，又通过培训来教人掌握各种技能。但要知道一个人的能力是有限的，他不可能将所有的事情都完成。所以与其把时间精力用于改造一个人，还不如顺应人的天性，尊重人与人天性的差异，让其发挥各自独特的优势，让合适的人才在合适的岗位上工作，从而提高工作效率。

没有一个明确的目标，就没有方向，目标不一定要多远大，

只要够明确就可以了。把一个大目标分化成一个个小目标，一个一个的去完成，那样可以激发员工的兴趣，从而工作更加有效率。完成目标后会有一定的成就感，而使员工更加积极的去完成其他的目标。所以目标必须存在的。是可以衡量的，是可以判断的。

无论是哪里有存在着不同的问题，而这些问题正是需要我们灵活化解的。就比如同事之间的冲突问题，你要怎么办？你能怎么做？这些都是有一定的技巧：暗中解决矛盾，原则和灵活相结合，有些矛盾不解决比解决好，不是工作矛盾不要轻易介入，对恶意制造矛盾者绝不手软。

对于企业管理者来说，重视发现和选拔人才相当重要，同时在发现和选拔人才后的人才培养和管理也相当重要。任何事情都不是只要有一个人去做就可以了，所以这就需要培养出干将，让有才能的人发挥出他的才能。

管理的常识篇二

在今年的第三季度，我把管理的常识这本书读了一遍，也让我学到了许多关于管理这一块的知识，弥补了自己在管理这方面的一些欠缺，书里边的一些东西我们可以直接拿来用到我们的日常管理工作中，受益匪浅。

一、管理就是让下属明白什么是最重要的

管理是一种决策，管理所要求的合格决策就是让下属明白什么是最重要的。管理中最怕的就是下属去揣摩领导的意图，这说明领导的指令不清，往往忙了半天，工作结果却不一定符合标准。好的管理是靠指令去做更多的事。只有上下岗位都做相同的事，说明这个单位的管理是合格的，但现在很多公司都是做不到的，所谓的没有执行力和效率就是这个原因。领导有时喜欢把自己变得复杂和不易理解，以显示自己卓尔

不群，真正的管理只能凭指令做事，不能凭经验、情绪和情感做事。

二、管理没有对与错，只是面对事实，解决问题。

管理是以结果评价，不是以对错评价，一定要追根到底能否解决问题、获得结果，而中国人的思维习惯是喜欢评判对错。作为管理者最重要的是取得绩效，如果让企业亏损，没有任何理由可以解释。不管有什么委屈，有多大约束，有多少无奈，这个责任给了你，你就得承担。

三、管理是管事而不是管人

管理的重点是管事，同时也要理解人和尊重人。管理不是管人，如果你不懂得理解人和尊重人，那么你一定不懂得管理。很多管理的问题就出在管理者只关心人们的态度和表现，并没有界定必须要做的事情，以及做事的标准。对于大多数员工来说，他们并没有清晰的指引应该做什么事情，所以只有凭着兴趣、情绪或者感情做事，这样的做事方法一定是无法评级以及无法控制结果的。界定应该做的事情，就是管理。

四、管理就是让组织目标和个人目标合二为一

管理没有对错，但有好坏。好坏的标准只有一个：个人目标和组织目

标是否合二为一，两者是否一致，是管理中最大的挑战。中国企业大都把忠诚看得很重要，其根本原因是管理水平不够。企业需要关注个人目标的变化，在企业组织目标不断实现的同时，个人目标也不断实现和提升，管理的挑战在于，让优秀人才的个人目标和组织目标达成一致。

五、管理就是让一线员工得到并可以使用企业资源

管理的关键在于，要让企业的一线员工得到企业资源并有权力运用这些资源，要把所有的资源放在一线，并尊重每一个人。中国企业管理中最大的浪费是资源集中在二线管理者手中。

管理的常识篇三

这本1776年1月由署名“一个英国人”托马斯·潘恩的小册子《常识》号称世界上第一本畅销书，虽然全文很短，但却写的铿锵有力、以无法辩驳的坚定语气告诉读者英国的君主立宪制的愚蠢所在，北美大陆的独立之意义。潘恩号召大家摆脱和解的想法，尽快动起来，因为北美的情况独立再合适不过了，一定要和英国脱离关系。他通过分析英国的政体、英国对殖民地的态度、英国的军事能力、北美的军事能力和资源，来论证：

北美不需要国王，法律才是北美的国王；

英国是不可能让北美拥有自己的海军，英国国王会否决一切让北美强大起来的法律；

英国也不会真的庇护北美，只是为了贸易利益而为之；

英国的军事能力让人望而生畏，但实际并未如此；

北美人少地广，纵使负债进行独立战争，也可以通过卖地偿还贷款；

北美有透迤的海岸线，还有丰富的自然资源，做军火生意完全可行；

北美人口正正好，这些人口好团结，也足够军事武装。

以上结论均指向“现在独立是最适宜的时候”这样的结论。

当然潘恩还设计了北美的政体，并始终强调政府的作用是“自由和安全”，如果一种机制不能给人民带来幸福感，那它就会带来灾难，应该摒弃。英国之所以存在君主立宪，不是因为君主立宪制多么的先进，更多的是英国人的民族自豪感，英国人对君主立宪的自豪感来自于下议院的共和制度，而不是来自他们的国王。他的很多说法都是来自圣经，把圣经的故事加以解读，告知人民国王是人们自作自受的结果。还有世袭制，更是愚蠢之极。

常识读后感2

打算写几篇关于自己读书的感悟，算是工作之余的一点消遣。其实算不上读后感，也难以称其为书评，只是一些闲言碎语，因为在翻看评论书籍或者浏览网页时，我总是羡慕那些评论家，他们总是可以用华丽的词语构造出一篇哲理深刻的文章，总有许多新的原理我不曾听过，总有许多深层次的原因我未能想到。诸如现在火热的罗玉凤事件，可以挖掘到国人阶级意识形态作祟；李宇春、曾轶可、刘著现象，是因为社会分工导致人类进化趋同，此类种种，而我愚钝，却只能看到罗玉凤背后的故意炒作，媒体的推波助澜，只看到了李、曾、刘不过是社会中早就存在的人群，被现代媒体的放大的缘故，好像专家们忘了中国戏曲里面旦角大多是有男的扮演，有的演的比女的还像的这类传统文化元素了。

梁文道的这本《常识》是他一段时期时事评论的集册，书名是他效仿美国奠基文档之一——托马斯·潘恩的《常识》(thomaspaine)书中每一个社会热点他阐述了自己的观点，但是与一些评论不同的是，他的观点里鲜有晦涩难懂的深刻道理，都是我们所熟知的“常识”。诸如他说“明明在点评志愿者的救灾行动，却不满足于民间集体动员的逻辑，硬要是扯到中西文化差异的高度，然后再结穴于华夏爱文化的基因本质。”看到这儿，你也就大概明白我文章一开头的牢骚了。

“常识”在今天不知为何成了一种奢侈的追求。明明遵守最基本的学术道德是常识，各种学术造假却屡禁不止；明明各行各业遵守自己的行业规范是常识，各种内幕却曝光不尽；明明人人遵守法律是常识，各种“潜规则”“关系”不胜枚举。文章也是一样，需要深的则深，需要浅显的则浅显，一味地追求深奥，怕又是偏离常识了，正如古诗中有白居易易懂的诗句，也有李商隐难懂的诗篇才相得益彰。

写不出深奥的东西，即使简单的东西也难敢称其为有价值。因为除非你能够像鲁迅一样有一支如矛似箭的笔；除非你像钱钟书一样的智慧；或者像现在的韩寒或是梁文道一样的聪明；或者你是在媒体上左右逢源的名人，怕是许多的评论只是自己孤芳自赏的东西罢了。现在如此多的报纸，如此多的博客，如此多的妙语，谁又会在乎你写的所谓的评论呢。正是没有人在乎，激发了我不断写的勇气，因为没有人会出来嘲笑你的简单，嘲笑你“粪土之墙不可朽”，所以就写下去吧。

管理的常识篇四

通过学习这本书我获益匪浅。一个人不仅仅要有能力，更要有让人服从你的能力，这个能力则是管理。当今最著名的管理学教材的作者斯蒂芬·罗宾斯指出：管理是通过别人或者和别人一起使活动完成得更有效的过程。这本《管理的常识》主要从沟通、激励、领导、决策、计划、执行等方面讲述如何能成为一名优秀的管理者。

每一个都有优点和弱点，而我们这不要把注意力只集中在改变人的弱点上，而应该发现他们的优点如何让其发挥到最好。通过制定管理制度和规范来限制人的不良倾向，又通过培训来教人掌握各种技能。但要知道一个人的能力是有限的，他不可能将所有的事情都完成。所有与其把时间精力用于改造一个人，还不如顺应人的天性，尊重人与人天性的差异，让其发挥各自独特的优势，让合适的人才在合适的岗位上工作，从而提高工作效率。

没有一个明确的目标，就没有方向，目标不一定要多远大，只要够明确就可以了。把一个大目标分化成一个个小目标，一个一个的去完成，那样可以激发员工的兴趣从而工作更加有效率。完成目标后会有一定的成就感，而使员工更加积极的去完成其他的目标。所以目标是必须存在的，是可以衡量的，是可以判断的。

管人重在沟通，沟通消除隔阂，沟通激发积极性，沟通提高效率。沃尔玛公司总裁沃尔顿曾说过：“如果必须将管理体制浓缩成一种思想，那就是沟通”。只有通过沟通才能发现问题，解决问题。通过沟通去传递信息，增进相互交流，了解真实情况。如果你不与员工沟通，又怎么能发现其中是否有什么问题，没有发现又如何来解决。

无论是哪里有会存在着不同的问题，而这些问题则需要我们灵活的化解。就比如同事之间的冲突问题，你要怎么办，你能怎么做？这些都是有一定的技巧：暗中解决矛盾、原则和灵活相结合、有些矛盾不解决比解决好、不是工作矛盾不要轻易介入、对恶意制造矛盾者绝不手软。

对于企业管理者来说，重视发现和选拔人才相当重要，同时在发现和选拔人才后的人才培养和管理也相当重要。任何事情都不是只要有一个人去做就可以了，所以这就需要培养出干将，让有才能的人发挥出他的才能。

所以关于管理，你知道的不能太多，也不能太少，有常识才是关键！

管理的常识篇五

李明明

通过学习这本书我获益匪浅。一个人不仅仅要有能力，更要有让人服从你的能力，这个能力则是管理。当今最著名的管

理学教材的作者斯蒂芬·p.罗宾斯指出：管理是通过别人或者和别人一起使活动完成得更有效的过程。这本《管理的常识》主要从沟通、激励、领导、决策、计划、执行等方面讲述如何能成为一名优秀的‘管理者’。

一、发现才干，因材施教

每一个都有优点和弱点，而我们这不要把注意力只集中在改变人的弱点上，而应该发现他们的优点如何让其发挥到最好。通过制定管理制度和规范来限制人的不良倾向，又通过培训来教人掌握各种技能。但要知道一个人的能力是有限的，他不可能将所有的事情都完成。所有与其把时间精力用于改造一个人，还不如顺应人的天性，尊重人与人天性的差异，让其发挥各自独特的优势，让合适的人才在合适的岗位上工作，从而提高工作效率。

二、目标明确，与之沟通

没有一个明确的目标，就没有方向，目标不一定要多远大，只要够明确就可以了。把一个大目标分化成一个个小目标，一个一个的去完成，那样可以激发员工的兴趣从而工作更加有效率。完成目标后会有一定的成就感，而使员工更加积极的去完成其他的目标。所以目标是必须存在的，是可以衡量的，是可以判断的。

管人重在沟通，沟通消除隔阂，沟通激发积极性，沟通提高效率。沃尔玛公司总裁沃尔顿曾说过：“如果必须将管理体制浓缩成一种思想，那就是沟通”。只有通过沟通才能发现问题，（）解决问题。通过沟通去传递信息，增进相互交流，了解真实情况。如果你不与员工沟通，又怎么能发现其中是否有什么问题，没有发现又如何来解决。

三、化解问题，培养干将

无论是哪里有会存在着不同的问题，而这些问题则需要我们灵活的化解。就比如同事之间的冲突问题，你要怎么办，你能怎么做？这些都是有一定的技巧：暗中解决矛盾、原则和灵活相结合、有些矛盾不解决比解决好、不是工作矛盾不要轻易介入、对恶意制造矛盾者绝不手软。

对于企业管理者来说，重视发现和选拔人才相当重要，同时在发现和选拔人才后的人才培养和管理也相当重要。任何事情都不是只要有一个人去做就可以了，所以这就需要培养出干将，让有才能的人发挥出他的才能。

所以关于管理，你知道的不能太多，也不能太少，有常识才是关键！

——总装车间李明明

6月13日