

2023年读管理的常识心得体会(优秀5篇)

当我们经历一段特殊的时刻，或者完成一项重要的任务时，我们会通过反思和总结来获取心得体会。优质的心得体会该怎么样去写呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

读管理的常识心得体会篇一

很开心能读到《目标》这本书。虽然我并没有从事过生产制造业的相关工作。确仍感到受益匪浅！

这本书的作者—高德拉特博士是以色列物理学家、举世知名的企管大师、“制约法”发明者。他用写小说的形式深刻地描述了工厂工作机制的“悖论”（工厂的管理者们正在用“常规做法”毁灭工厂，而“常规做法”就是业界所有的工厂都是这么做的）。这个故事鼓励管理者们“打破复杂的旧框框”和勇于“不断探索、实践和学习”。

故事开始时，故事的主人公罗哥面临着工厂困境、婚姻困境。眼看马上就要成为一个失去事业、失去家庭的“失败者”。到最后他的工厂成了整个集团的救星，他的妻子也和他重归于好。而这中间只用了三个月的时间。

本书的主题就是，围绕着物理学家钟纳和他的学生罗哥两个主角在机场的偶遇，徐徐拉开了帷幕。

当时，罗哥问候了自己的老师以后，简单介绍了工厂以及先进的机器人设备，而钟纳非常怀疑地询问机器人是否真的提高了产能。罗哥当时并没有肯定的表态，事实是他正在为成堆的库存和永远无法按时交货的订单弄得焦头烂额，他根本就没有认真地思考过这部工厂最昂贵的机器人和产能之间隐秘的逻辑。他的老板已经给他下了最后通牒：最后三个月！

罗哥和钟纳教授的每一次接触都非常短暂，而钟纳教授也并没有告诉罗哥具体的做法，他每次会用简短而有深意的提问来引导罗哥自己去寻找答案（即苏格拉底的指导方法，只问问题，不提供答案，要学生自己思考、摸索、假设，以行动印证，最后找出答案来）。罗哥每次经常痛苦地思考，最后得出的结论基本都是“常识”而已。

所以，就像作者自己说的“科学并不高深，常识并不平常”。

工厂的目标到底是什么？对于罗哥来说，在经过认真的思考，他得出了的结果是工厂的目标并不应该是所有工人、所有的机器都处于忙碌的状态，也是不产能，而应该是“赚钱”。有了这个目标之后，所有的设计、流程都要围绕着这一目标展开。为了更好的完成目标，就要了解工厂内的“瓶颈”在哪里？而瓶颈的产能决定了整个工厂的产能。同时瓶颈的损耗也是每个工厂产能的损耗。所以重点的工作、重点的指标都在确定目标，设计流程、响应市场的过程中产生了。通过一系列的改革，罗哥的工厂从严重延迟交货，到业界的“最让人难以置信的交货速度”。

目标——对于任何组织，再强调也不为过。因为如果没有彻底弄明白目标到底是什么，就会南辕北辙，离真正的目标越来越远。

对于个人而言，越有目标的人通常都是越有成就的人。需要说明的是，目标并不是口号。目标需要后续一系列的策略、行动、分析、调整。而口号通常是说说而已。

读管理的常识心得体会篇二

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。

读管理的常识心得体会篇三

粗浅的总结下，明确目标，如何达到目标，集中精力投入关键点，其它的获益小的不要管。

按照直觉为人处事。

这本书很中我意，真不枉评分这么高，有切实用处也让人读得下去的书。

书名就深得我心，之前看到书名就收录下来，一直没看，以为是枯燥的理论书籍，今天打开，竟然是小说的形式，特别吸引人，拿起来就放不下。内容非常得棒，又非常得朴实，很容易错过的书。就像常识本身，常常被轻视。

看到物理学家传授了目标为导向的理论，主人公找到了工厂的目标，就是赚钱。呵呵，这么明显的常识，真是好不容易才找出来的结论。然后是目标的评定因素，目标由哪些方面的数据决定。然后是采取什么措施来实现目标，要针对瓶颈部分和非瓶颈部分进行平衡，瓶颈部分是最要紧的关注点。

后面读得潦草，书中涉及到的东西也多。就看到主人公马不停蹄向前冲，解决当前的问题，从实际问题中学习，对以后进行规划和准备。

主人公热爱自己的事业，非常有责任心，有担当，在压力下奋勇突围；能够识人会用人，能够激发和听取他人的建议；行动力强，不放弃任何一个机会，做事干脆利落，绝不犹豫不决和优柔寡断。有想法立刻去做，觉得物理学家太有智慧，自己就进图书馆读物理书。

某个阶段，罗哥说他们找到的解决方案都是凭直觉。直觉本身就是最宝贵的财富，就应该像罗哥那样去行动去尝试，而不会去想这样做是不是很傻，是不是无用功，是不是别人会反对。这个时候，你应该去捍卫你自己，站在你这一边，创造条件去实践，而不是去打压自己。因为直觉是上帝给你的礼物，是世界上对你最有价值的东西。

物理学家提供的建议不可或缺，但最重要的是主人公自己的

优秀的品质和才能，对直觉的绝对珍视。

罗哥是个挺酷的人，翘掉无聊的会议去野餐喝啤酒，为人处事随心随性，有魄力有魅力，这种个性特别给管理人员的角色增彩。再一想，这种个性在哪都是非常出彩的。

再写一些罗哥的探索过程中让我印象深刻的

找到问题的关键，细枝末节别去管它，集中精力抓要点，一元钱的事，一千元的事，你做哪件。

面对一个混乱的局面，要改变的要点是什么，改变的方向是什么，如何改变。

书上最后也给出的答案，这个答案就是——你自己去找，吼吼，你是那个能给你正确答案的人。

书中还讲到如何交流，如何让别人接受自己的观点。

读管理的常识心得体会篇四

漫漫人生路，人人都会遇到大大小小的危机。其实“危机”这两个字本身，就给我们传递了一种深刻的人生智慧。

美国前总统约翰·肯尼迪说过：“危机这个词，在中文里由两个字构成，一个是危险，一个是机会。”危机中往往蕴含着机遇，善于抓住机遇的人，能够把巨大的危机转化为成功的契机。

罗哥就是这样的人，他在钟纳的启发下，借助常识的力量，抓住公司的核心目标，用简洁的理念指导人生，最终实现了工作和家庭生活的双重超越。

苏格拉底说过：未经审视的人生是不值得过的。

人生必须经过审视，否则将变得毫无意义。审视人生的过程也是自我反省和自我成长的过程。

在这个过程中，我们会听到很多嘈杂的声音，企图告诉我们应该怎么做。然而在这些众多的声音里，有很多都是必须过滤掉的噪音。

过滤这些噪音的最好方式就是提问。对那些曾经的金科玉律，我们不该不假思索，就全盘接受，而应该多画几个问号，勇敢地提出质疑。

而这个问题的答案，就是我们的目标。我们的人生也终将围绕这个圆心，跳出一场优美的华尔兹。

读管理的常识心得体会篇五

管理的常识阐述了从绩效角度出发的管理观、管理要解决的3个效率问题、如何有效管理以及企业组织的管理内容。看管理的常识，大家的感悟有多深呢？不妨先来看看本站小编精心为你整理管理的常识读后感，希望你喜欢。

这本书不是管理的理论教本，而是一本以管理的目的和作用为核心的实践指南。这一部分所讨论的管理常识，貌似“常识”，却具有一定的高度和深度，非得经过长期的实践才能慢慢体悟。

关于组织

组织是实施管理的平台和环境。因此，正确地认识和理解组织，有助于对管理的理解和实施。书中这一部分所介绍的核心是：组织为目标而存在。理解了这一点，也就不难理解，作为企业的组织，其存在的目的是什么了。

关于组织结构

书中提到，组织结构就是权利和责任的关系匹配。可见，组织结构是管理的资源的一种配置方式。我所服务的公司的组织结构，是本书中所谓的“事业部制”结构。书中指出计划管理可以弥补“事业部制”结构中存在的重复和浪费现象。读到此处，我就理解了为什么公司一直非常重视各项计划(尤其是生产计划等)的制定和实施。本书后面的计划管理部分，则是详细而具体地阐述了这一点。

关于领导

这一部分介绍了对领导力的理解、领导的艺术和魅力等内容。对于领导的权力，书中提到5点：法定权、专家权、奖赏权、惩罚权和统治权。我认为其核心就是奖赏权和惩罚权。这也就是为什么，《孙子兵法》中提到了“知胜负”的依据之一是“赏罚孰明”。

此外，本书中提到的“向上管理”的观点、技巧和注意的问题，对于中层管理人员来说，这些应该是非常实用而有指导意义的。例如，“利用好上司的资源和时间”，往往能够快速有效地解决重要而紧急的问题，而且加强沟通也有助于领导者管理目标的有效实施。

“发挥上司的长处”这一点，我个人更是体会颇深。根据我自己的经验，遇到一些重要的工作，打不开思路的时候，集思广益，听听上司的见解和意见，往往能够理清思路、有的放矢。

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。

很多人做出决定，不是马上去执行，而是去评判对错。

人会犯错误，但对错在管理中不是最重要的，即使你证明自己是正确的，领导是错误的，也于事无补，最重要的是做事的结果。

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。

通过读书知道自己需要学习的实在是太多太多了，我争取在以后的工作生活之余养成爱读书的好习惯，多读书，读好书，充实自己，培养能力，实现人生价值最大化。

《目标:简单而有效的常识管理》一书是高德拉特(eliyahu m. goldratt)和科克斯(jeff cox)合著的一部描述制造管理专著，其以小说的手法，揭示了新形势下有关“制造”的全球新法则，高德拉特博士以他本人独创的“toc制约法”(theory of constraints)[]为世人提供了一条有可能优于“jit”(just in time)的更优秀的制造业新法则，而且能够让企业在相比较情况下投入更少而达到效果。

传统理论认为，企业管理中，只要其中的每个环节，每个步骤或每个程序各自能持续改善做到最好，那么企业整体必然会有更大的改进，高德拉特博士却不同意这个看法。他认为，应该把企业视为一个系统，首先必须掌握和妥善处理这个系统内各个环节之间的互动关系，整个系统才能发挥出最大的效益。否则，单单各自改进每个环节，往往事与愿违，达不到整体效果。

高德拉特博士同时告戒我们大家，不能盲目地死抱这些“金科玉律”，必须以崭新、科学的态度来看待企业的现象，寻找它们背后的规律、法则和秩序。个人总结了书中一些观点如下：

- 1、局部规模的经济性不一定总体就是最优的。如，合乎经济效益的采购就有可能占用更多的现金，形成不合理的库存；

某个制造环节的最大产能可能无助于总体产能，相反会造成过多半成品库存，如上等等。

2、要让所有的资源配置的原则统一于最终赚钱的目标之下(但需要权衡短期利益和长期利益之间的关系，个人以为)

3、传统衡量绩效的财务指标有净利润(np)[]投资回报率(roi)和现金流量(cash flow)[]制造业的衡量绩效的财务指标应该是有效产出(throughput)[]存货(inventory)和营运费用(operation expense)[]有效产出是整个系统通过销售而获得金钱的速度;存货是整个系统投资在采购上的金钱;营运费用是系统为了把存货转为有效产出而花的钱。个人以为，这是本书最大的亮点所在。

4、表达目标的有效方式是：增加有效产出，但同时减少库存和营运费用。要根据目标来维持产能，实现一个均衡的生产系统，并且要把产能调节到与市场需求均衡的地步。

5、由于流程各个环节存在依存关系，因此，尽量消除或避免上游环节的波动显得异常重要。

6、不应该在产能和需求之间寻求平衡，更重要的应该是在生产的流量与实际需求实现平衡。

7、为实现整个流程的效率最大化，单个环节的资源配置可以有些浪费，效率可以有适当的降低。

8、五步法则：1)找出系统的制约因素;2)决定如何挖尽制约因素的潜能;3)其他的一切配合上述决定;4)把制约因素松绑;5)警告!假如步骤四打破了原有的制约因素，那么就回到步骤1)，千万不要让惰性引发系统的制约因素。

9、重要的不是解决问题的能力，而是发现并找到事物或流程运转的内在秩序，顺应这种秩序，必将能大幅改善绩效。

10、管理者所面对的不只是技巧问题，而是一种思考过程——系统化思考问题的过程。

书中所提到的一些toc的法则，有的简单到甚至接近于常识的地步，这正是toc最大的特点和威力所在。读完此书后，个人认为，虽然书中提到的观点在经典教科书中也多数涉及，但该书的内容更加具体生动，易于理解。另外，书中主要提出了如何保持制造流程的有效产出、降低运营费用和保持合理有效库存，但其在如何与产品创新进行结合、经济的最佳批量与生产系统的柔性如何最好结合方面，未给出理想的答案，不能不说是略有缺憾。

在这个曾经“三讲”，现在“德才兼备以德为先”的大环境里，“关系是第一生产力”，“上面有人是核心竞争力”，陈春花的《管理的常识》，显得有些理想化。

但是，陈春花对管理的认知和论述，还是比较有借鉴、指导作用，也是完全客观公正条件下对管理的深刻、真正认知，是可以通过实践检验的，也是极具实操价值的东西。

认真读这本书，起码能够提升自己对管理工作的思考能力，能够从更全面、更高层次看待企业管理行为，是对自己价值的增值行为。

我粗略看过一遍以后，没能够有任何超出其文字范围的看法，对照自己实际工作中的情况，倒是有些感慨，但是实在不适于放在这里。但我真诚的推荐各位把这本书细读一遍，并落实到自己的管理工作中，能够对自己起到提升作用。

下面的文字，基本上是对《管理的常识》的摘抄，供大家参考。

第一章 什么是管理

管理没有对错，只有面对事实解决问题。

管理实际上是人、物、事三者的辩证关系，是确保人与物结合后能够作出最有效的事来。

一、管理的理解

1、管理所要求的合格决策，就是让下属明白什么是最重要的。不能够不做安排、不做岗位分析，不要让下属凭着自己的理解做工作而没有标准。不要让下属“悟性”“领会”“揣摩”。

2、管理不谈对错，只是面对事实，解决问题。管理上的对错没有意义，不要用对错评判管理、评判上司。

3、管理是“管事”而不是“管人”。人是无法管理的，问题出在管理者只关心人们的态度和表现，并没有清晰界定必须要做的事情以及做事的标准，因此无法评定、控制结果。（这个观点我不赞同，没有做事的态度，那么就总是找借口或者敷衍了事，即使给了他明确的目标和标准，他也达不到要求。事是人做的，不管人，做不好事。）

4、衡量管理水平的唯一标准是能否让个人目标与组织目标合二为一。

5、管理就是让一线员工得到并有权力运用人事和财务资源。高层领导远离客户会导致反应缓慢。

对绩效附则第管理观

1、管理只对绩效负责，绩效包括效益和效率。无绩效即为管理资源浪费。功劳才会产生绩效，苦劳不产生绩效。能力才会产生绩效，态度只有转化为能力才会产生绩效。才干才会产生绩效，品德需要转化为才干才会产生绩效。不能对人的

品德下赌注，管理就是让人没有机会犯错。（美国的反垄断法就是让企业在能够以垄断作恶之前拆掉它，让它没有机会作恶。）但是，在招聘和提拔时要以德为先。

2、管理是一种分配行为，分配权力、责任和利益，注意要等分即责权利对等。

3、管理始终为经营(目标)服务。经营能力是选择正确的事做，管理是把事做正确。经营决定管理做什么，管理水平不能够超越经营水平。

三、管理解决的三个效率

管理就是为了提高效率。

1、使劳动生产率最大化的手段是分工。弗雷德里克·泰勒在《科学管理原理》阐述获得劳动生产率最大化的4条原理：科学划分工作元素，员工选择、培训和开发，与员工沟通，管理者与员工应有平等的工作和责任范围。

2、使组织效率最大化的手段是专业化水平和等级制度的结合。权力是组织而非个人，组织管理的核心就是让权力从个人的身上回归到职位上，即要求权力表现出专业能力，承担职责。

3、使个人效率最大化的手段是个人创造组织环境，满足需求，挖掘潜力。管理者要把时间和精力花在培养员工的能力和素质方面，用激励的方式触动和推进员工工作、成长。激励要以团队精神为导向。将组织目标和个人目标合二为一的激励就是有效的激励。

劳动效率、组织效率、个人效率是一个不断递进的过程。

四、如何能管理有效

彼得德鲁克《有效的管理者》，3个特征：时间管理、系统思考、培养人。

管理者本身的工作绩效依赖于许多人，而他必须对这些人的工作绩效负责。管理者的主要工作是帮助同事(包括上司和下属)发挥长处并避免用到他们的短处。不能够以自己的工作替代同事。

五、企业组织的管理内容

包括计划管理(后续专门一章讲解，计划管理是其他管理的基础)、流程管理、组织管理、战略管理和文化管理。

计划管理是资源与目标匹配，三个关键元素：目标(是基准)、资源(是对象)和两者匹配的关系(是结果)。

流程管理是解决人与事匹配，人人有事做，事事有人做。中国人的行为习惯决定了我们更喜欢职位(无责任的权力)多过流程。实现流程管理要改变习惯：打破职能习惯，培养系统思维习惯，形成绩效导向的企业文化。

组织管理是权力与责任匹配。专业化和分权。分权不是授权，分权是分配者不再拥有这个权力。

战略管理是解决企业核心能力的问题。核心竞争力是：进入多样化市场的潜能，对最终产品中顾客重视的价值作出关键贡献，竞争对手难以模仿。

文化管理是解决企业持续经营的问题。人事制度-人的管理-企业管理方式-核心价值观-企业文化。

计划管理、流程管理和组织管理是基础管理，是企业生存的关键，战略管理和文化管理是更高层面，不要当作基础来做，否则适得其反。

(没做好基础管理就在企业里鼓动中层搞战略、鼓动全体搞文化，是作死。老板出去一交流、培训，回来头脑发热就大搞特搞，结果没有基础管理支撑，导致影响企业效益和发展，是很多好东西在企业里做不好的原因，如现在恨不得全面搞互联网思维、大数据、云计算[o2o]都属于跨阶段管理，后果不会好。)