

# 管理类读后感(精选9篇)

写读后感绝不是对原文的抄录或简单地复述，不能脱离原文任意发挥，应以写“体会”为主。那么你会写读后感吗？知道读后感怎么写才比较好吗？以下是小编为大家搜集的读后感范文，仅供参考，一起来看看吧

## 管理类读后感篇一

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，从而使企业稳步健康发展。目前，社会经济在飞速发展，企业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

企业管理书籍读后感3篇企业管理书籍读后感3篇。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，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。

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。

文档为doc格式

## 管理类读后感篇二

我公司于20xx年9月对财务与审计管理制度进行规范汇总，对切实保证会计资料真实、完整，加强经济管理和财务管理，提高经济效益，维护市场经济秩序等，都具有重要意义。切实加强会计核算、会计监督，努力做好会计工作，加强内部管理，是今后会计工作的重要任务。1、依法建账，遵守记账规则设置会计账册是记录经济业务情况，明确经济责任，考核经济效果等的重要依据，是会计工作得以开展的重要基础。

一个单位从设立就应当依法设置会计账册，进行会计核算，保证会计核算的有序进行。遵守记账规则，则是依法建账的重要保证。在全面加强会计工作的同时，不断规范会计行为，保证会计资料质量。并结合本单位会计工作实际，制定单位内部的会计核算和会计管理制度。2、切实加强内部监督和内部控制进行会计核算，会计核算和会计监督是相互联系、相辅相成的。没有有效的监督和控制，会计核算的质量就难以保证；会计监督如果脱离了会计核算过程，也就难以取得好的效果。应当将会计监督寓于会计核算中，在会计核算过程中实行有效的事前、事中、事后监督。单位应当充分认识到加强内部会计监督和内部控制的重要性、紧迫性，建立健全会计监督和内部控制制度，明确会计工作相关业务的程序和相关人员的职责权限，在机制上、制度上规范行为，切实保证会计工作规范有序地进行。3、会计机构、会计人员应当在依法做好会计工作中发挥重要作用，会计人员是会计工作的主要承担者，应当以《会计法》和国家统一的会计制度为准绳，认真做好会计工作。一方面，要认真学习，掌握会计法律、法规、制度，并按照规定办理会计事务，进行会计核算，实行会计监督。4、加强会计监督，规范会计秩序《会计法》在赋予财政部门管理会计工作职责的同时，明确财政部门作为执法主体，赋予了财政部门相应的行政处罚权，财政部门应当切实履行《会计法》赋予的监督职责，监督各单位依法建账和进行会计核算，取得和填制会计凭证，设置和登记会计账簿，编制和提供财务会计报告，保证会计资料真实完整；监督从事会计工作的人员持证上岗，促进会计人员依法履行职责；对做假账，提供虚假信息等违法行为，必须依法追究有关单位负责人和直接责任人的责任，维护《会计法》的权威。

## 2、财务管理读后感

公司从事的是消费金融业务，进入公司快一年了，开始接触公司盈利模式、产品设计的一些内容，发现要把这些搞清楚，最好有一些财务管理的基矗于是就找到了《经理人员财务管理：创造价值的过程》这本书，读了一下感觉非常好，这本

书把复杂的问题讲的浅显易懂。为了更好的学习这本书，开始写读后感。《经理人财务管理——价值创造的过程》第一章已经读完。通过第一章的学习发现财务管理的本质并不复杂。可以从投资开始看财务管理，财务管理的一个重要作用就是进行投资决策。投资包括投资成立一家新公司，为公司添加设备，向银行借钱投到企业，甚至包括兼并一家公司都属于投资的范畴。财务管理就是看看投资会不会赚钱，投了以后赚了多少钱。这个赚钱是要考虑资本成本的，资本成本由风险和时间两个因素决定，风险越大成本越高，时间越长成本越高。财务管理中判断有没有赚钱或者是有没有创造价值，用的是净现值(npv)[]内部回报率(irr)[]市场价值增加和经济价值增加(eva)这四个概念，实际上这四个概念是相通的，搞清楚净现值的概念，其他的概念就很容易懂了。这几个概念都是在讨论一个问题：你付出了多少成本，赚了多少钱。在一个公司的经营过程中，除了看价值有没有增加，还有一个关键的要素就是现金流，这个要素关系到公司的生死存亡。在这里首先要搞清楚的一个概念是净利润不等于现金。比如应收账款是算作利润的，但它却不是你的现金，应付账款是算作负债的，但它却是你的现金，利润是在一个记账规则下面产生的，而现金却是实实在在的可以用来投资买东西的钱。企业要保持运营，必须满足营运资本需求。营运资本需求(wcr)=应收账款+存货-应付账款。这个资本需求就是现金，一般情况下wcr0[]也就是说我们要有现金来维持这个需求，如果我们没有多余wcr的现金，现在的营运就维持不下去了，这就是通常说的资金链断裂。怎样才能更好满足营运资本的需求那我们可以从两个方面来努力维持营运，一方面获取更多的现金，另一方面，降低wcr[]营运资本需求的计算公式给出了降低wcr的答案：(1)降低应收账款，通过一些手段进行应收账款管理，比如早付款，可以享受一定得返点等等；(2)降低存货，丰田jit模式就是通过降低存货，来减少资金占用，提升营运效率；(3)增加应付账款，这个就比较坏了，因为你的供应商和你一样想降低应收账款。国美被业界诟病的类金融模式就是通过大量占用供应商的货款来投资，赚了很多钱。

### 3、管理学原理与方法读后感

人类管理实践活动几乎是与人类曙光同时出现的，探索规律的研究工作可以追溯到公元前的中国和古希腊。一般认为，19世纪末期和20世纪初期，美国人泰罗开始使用秒表研究如何提高工作效率，而法国人法约尔一直在思考组织管理活动的普遍性和独立的规律，这标志着管理学的诞生。管理是人类各种活动中最普遍和最重要的一种活动。近百年来，人们把研究管理活动规律所形成管理基本原理与方法，统称为管理学。关于管理必要性的观点，随着企业改革的深化，已经成为全国上下的共识。

- 1、作为发展中国家，资源短缺将是一种长期的经济现象，特别是资金、能源、原材料往往成为企业和社会经济发展的桎梏。
- 2、作为发展中国家，科学技术落后是阻碍生产发展的重要因素之一。
- 3、高度专业化的社会分工是现代国家和现代企业建立的基础。
- 4、实现社会发展和企业和社会任何社会组织发展的预期目标，都需要靠全体成员长期的共同努力。
- 5、近几年来，以计算机技术为基础，信息网络、互联网等在中国各行各业中得到了空前迅速的应用和普及。

管理是管理者为了有效地实现组织目标、个人发展和社会责任，运用管理职能协调的过程。这一简短的定义包含了丰富的。

- 1、管理是人类有目的有意识的活动。
- 2、管理应当是有效的。
- 3、管理的本质是协调。
- 4、协调是运用各种管理职能的过程。

管理有五大基本职能，分别是：决策、组织、领导、控制、创新。

- 1、决策：为了实现某一特定目标，借助于一定的科学方法和手段，从两个和两个以上的可行方案中选出最优方案，并组织实施的全部过程。决策具有目的性、可行性、选择性、满意性、过程性、动态性等六个特点。决策受到环境、过去决策、决策者对风险的态度、伦理、组织文化、时间等因素的影响。
- 2、组织：组织设计的实质是对管理人员的管理劳动进行横向和纵向的分工。它坚持因事设职和因人设职相结合的原则、权利对等的原则和命令统一的原则。它受到外部环境、经营战略、技术企业发展阶段、规模等因素的影响。
- 3、领导：是领导者为实现组织的目标而运用权力向下属施加影响力的一种行为或行为过程。领导工作包

括五个不可少的因素：领导者、被领导者、作用对象、职权和领导行为。领导具有指挥、协调、激励作用。4、控制：是为了保证企业计划与实业作业动态适应的管理职能。控制工作的主要内容包括确立标准、衡量绩效和纠正偏差。控制的目的是保证企业活动符合计划的要求，以有效地实现预定目标。为此，我们应该适时控制、适度控制、客观控制、弹性控制。5、创新：是一种思想及在这种思想指导下的实践，是一种原则及这种原则指导下的具体活动。它的基本内容是目标创新、技术创新、制度创新、组织机构和结构的创新、环境创新。通过三个星期对《管理学原理与方法》的阅读，我能够清楚地认识到，管理与我们是息息相关的。一个学校能够蓬勃发展，久立不倒离不开校长等各级领导的管理；一个院系能够积极竞争，为院争光离不开院领导及分团委的管理；一个班级能够能够团结向上，通力协作离不开辅导员和班团的管理。我们要更好的生活下去，就必须适应各种各样的管理制度。首先，我们要有计划性，计划是我们从事一项工作的前提和基础，好的计划能够是我们的工作事半功倍，提高工作效率；其次，我们要服从领导，这里的服从并不是一味地盲从，要在坚持大方向的前提下勇于发表自己的看法和观点；再者，我们必须是有组织性的，良好的团体协作总是可以带来意想不到的结果，真正将自己融入一个集体可以体会到管理带来的许多趣味；同时，我们要在不断的学习中提高自己的管理能力，这就要求我们要有创新精神、实践精神。在今后的学习和生活中，要向管理化方向发展，为更好地融入这个社会，为将来的发展奠定良好的基础。

#### 4、卓有成效的管理者读后感

近日，阅读了德鲁克的经典著作之一《卓有成效的管理者》，此书虽然写于1966年，但是其基本的理论和思想，在四十多年后，仍然影响着许多现代的管理者，在企业经营中发挥着重要的作用。本书围绕着“管理者的工作必须是卓有成效的，而卓有成效是可以学会的”的核心观点，分为八章展开。第一章主要论述了管理者为什么要卓有成效及先关问题，二到

七章则针对如何实现卓有成效的五点要求分别进行了详细的论述，最后一章回扣主题。整部著述结构清楚，层次分明，使人一目了然。虽然，书中有些专业的内容我并不能完全理解，但是，读过此书，仍然使我受益匪浅。在我看来，书中的许多观点并不仅仅适用于管理者，对我们日常的生活及学习也有着许多的帮助。一直以来，我在很大程度上认为管理是需要天分的，而书本的知识更多的是纸上谈兵，无法真正的在真实的管理中发挥作用。但是《卓有成效的管理者》一书却改变了我的想法。德鲁克讲到“知识工作者的生产力，就是‘做好该做的事情’的能力，也就是有效性。”而“一个人的有效性，与他的智力、想象力或知识之间，几乎没有太大的关联。有才能的人往往最为无效，因为他们没有认识到才能本身并不是成果。”这些论述，激发了我学习管理的动力，并了解到有效性才是管理者所应追求的目的。同样令我改观的还有德鲁克对管理者范围的限定。在书中作者将管理者的范畴扩大到了更宽的领域，不仅仅是企业，政府，军队，医院也都需要管理。而管理者也并不都是经理人，而是泛指知识工作者、经理人员和专业人员。他们可以下属众多，也可以没有下属，可以职位崇高，也可以职位低微，但是他们必须有一个共通点，就是要在工作中作影响整体绩效和成果的决策。这一概念的提出，改变了人们对管理者的传统理解，在我看来，在一定程度上，日常生活的我们也都是一位管理者，因为我们许多时候要为自己的未来决策，因此，无论是为了将来踏上工作岗位，或者仅仅是为自己的现实生活，我们都应学会使自己的工作卓有成效。针对如何卓有成效，德鲁克先生提出了五点要求，分别是掌握时间、讲求贡献、发挥人的长处、要事优先及有效的决策。而这五点，必须成为管理者思想上的习惯。换言之，“有效性是一种后天的习惯，是一种综合的实践。”而“既然是一种习惯，便是可以学会的”。管理者要学会这种习惯，必须经过训练。“一个人如果没有经过这些训练，则无论他有多大的智慧、多大的努力、多大的想象力和多丰富的知识，也必是一位缺乏有效性的管理者。”因此，在日常的生活中，我们就应该努力的去接受训练，培养使自己有效的习惯。尽管德鲁克先生的五

点要求，部分内容我还无法会意，而且对于并未踏上工作岗位的我们来说，实践起来有些困难。但是他对时间、发挥人的长处等方面的论述，仍然给了我很多启示。首先是在时间方面，德鲁克先生强调了管理者的时间总是被一些并不重要的事情占据，而且职位越高，时间被占用的比例就越大，因此，管理者应该学会管理时间，用有限的时间创造更多的成果。他在时间上的论述对我启发很大，因为虽然身为一名学生，我同样也有感到时间不足的经历。而且很多时候，原本感觉时间充分，但依然不能完成预定的计划。对此，我认为德鲁克先生的解决方法是值得借鉴的。他告诉我们，首先应该进行时间的记录，认识自己的时间究竟用在哪些事情之上，从而针对性的避免不必要的时间浪费，其次，要进行系统的时间管理。德鲁克先生特别强调了要整块的运用时间，多数情况下，一些事情需要连续的时间才能完成，例如写一份计划书，连续的3个小时可以完成，但如果分成6个30分钟，则可能毫无进展，我便常常范此类的错误，经常把几件事情一起来做，一件事情没完成又去进行另一项工作，而结果往往是浪费了大量的时间。相信，如果可以如德鲁克先生所讲，整块的运用时间，我的效率可以提高很多。另一使我印象深刻的是德鲁克先生对发挥人长处观点的论述。他讲到“充分发挥人的长处，才是组织存在的唯一目的。”因为“世界上没有真正全能的人”我们要做的是充分的发挥人的长处，而“使人的弱点不影响其工作和成就。”他列举了许多名人，都有着各样的缺点，但是最终这些缺点并没有影响他们的成就。这一点也可以运用在我们的实际生活中，对自己来讲，我们不应该总关注与自己的弱点，的确，弥补不足很重要，但更重要的是应该努力发挥自身的长处，这样，才能取得更多的成就；对待他人，我们更应该着眼于对方的优点，包容他人的不足，毕竟，人无完人，发挥他人的长处，不仅可以与他人更融洽的相处，而且可以获得更多的价值。在这一章中，德鲁克列举了日本的例子，使我感触颇深，他讲，日本不注重考核，也基本不解雇职员，而是注重怎样培养职员，这一例子我的日语老师也曾讲过，他讲到日本企业宁愿用更高的工资留住职员，而不会用更低的费用聘请更多的人。抛开这



一制度其他的缺点不谈，日本企业这种注重人力的做法，确实令我怦然心动，因为他更加注重人的价值和长处，使职员可以更有动力和激情的投入到工作中，从而为企业创造更多的价值。以上仅仅是我此次阅读的感受，相信，随着生活和工作经验的增加，我会从这一书中获得更多的启发。经典之所以被称之为经典，就在于其经久不衰的价值，我相信，会有更多的人因此书而受益。

## 管理学书籍读后感5

假期在家闲来无事，所以决定自学《财务管理学》这本书，好提高一下自己的专业基础。通过这些天对《财务管理学》的学习，我觉得学财务管理能得到的最大收获就是建立财务管理观念和简单的数据整理流程，也使我对财务管理有了一个由浅到深的认识，才知道这门学科和我以前所感觉和想象中的完全不同，并不像想象中的那么简单，不仅仅是要记住放在数值上的含义和潜在表现上，而是要理解各种比率的公式和推导过程。一方面，通过学习使我真正的认识到财务管理是企业管理的重要组成部分，是从事财务管理活动的根本指导。它渗透到企业的各个领域各个环节之中，我们要根据财经法规制度，按照财务管理的原则组织财务活动，处理财务关系的一项经济管理工作；另一方面，我知道了财务管理的内容，主要包括财务活动和财务关系。通过财务管理的学习，我不仅对财务管理的定义、内容和职能有了一定的了解，而且我对财务管理的目标，财务管理对企业的意义，财务管理的手段有了更深一步的认识，使我在今后的工作生活中，能够掌握并树立财务管理观念，这就是我最大的收获。

## 关于管理学书籍

### 管理类读后感篇三

“禅学”对于我来说还很陌生，因为对于这方面接触的比较少。在开周例会的时候周总为我们对于其中的部分内容以开

会的形式培训过，当时只是对其中的部分有相当大的感受。刚刚拿到这本书的时候，看看周总给我写的祝福语“jj悟到禅意，禅心”，还不能领会到“禅心”。利用周六日两天时间将这本书看完，才开始慢慢体会到其中的意思。

禅学管理其实就是心的管理，不管是什么样的管理者，都不可能管理到每一个人的行为和做法，因为所有的意愿和行动都是靠心来支配的。只要邀请这个人的心有所变化，也可以作到优秀管理和一精一确管理。所以，我可以简单说，禅管理也就是心管理，心是管理之道。通过读【禅一直指人心的管理学】，对以下内容感受比较深，和大家一起分享：

人生路上我们总是在追求，追求完美的人生。其实是没有完美的人生，但是我们可以创造美丽的人生！工作应该是我们追求美丽人生的一部分！通过看这本书，使我认识到，工作其实就是在给自己工作，并不是在其他人工作。我们在工作中积累起来的点点滴滴，都是自己的财富，而不是别人的，这些财富将成为我们迈向成功的阶梯。在工作中，我们会遇到各种问题，我们有时候也会因为这些问题而影响到我们的心情，感觉今天特别糟糕，其实这些都是在塑造我们，挖掘我们。当我们保持积极乐观的心态之后，每时每刻都要开掘快乐之源，我们的工作也会变的快乐，我们的人生也会快乐。其实问题都是一样的，看我们注入一种什么心态，我们就会收获一种什么成果！所以，我们应该善待我们的工作jj来将这些阻力变成我们快乐的源泉，那么我们的每一天都会是快乐的，我们就能够作到“乐在工作，愉快生活”，在我们的人生路上创造奇迹！

棉花地里磨不出好刀来，逆境也是增上缘！

在我们的工作中，要遇到各种各样我们未曾接触过的问题，当我们将问题全部解决时，回首走过的路程时，他已经不是问题了。当时摆在我们面前，我们会感觉他是一个问题，甚至可以说是大问题，只是我们以前没有接触过罢了。当我们

遇到问题时，关键在于我们以什么样的心境和态度去面对他。如果我们推卸、绕道而行，我们当时可能会短暂的避开他，但是，过不了多久，他还会找到我们，到那时他可能会是更大的问题，我们还会绕道而行。如果当时，我们勇敢的去面对，接受他，然后付出、担当的去创造他，跨越他，当时就可以解决他了，同时也增强了我们的信心和力量，恰恰相反，就是那些问题和磨难锻炼了我们，塑造了我们，使我们不断的成长！

当我读到“对于一个管理者来说，永远没有最好，只有更好”的时候，感触特别深！这里说的可能就是我们的创造力和创新精神。我们有时候总是活在过去的成就和辉煌里，在前行的道路上总是拿过去说话，我们就会没有危机感，出现步步懈怠的现象，这些都会限制我们前行的脚步，成为我们前进的绊脚石。我们每个人都是一个杯子，当你不能接受新鲜事物的时候，自己杯子里装的全部是以前的经验和方法，不能和新事物接轨，也就不能前进。所以，要时刻使自己归零，不断的接受新鲜事物，才能使自己不断进步。当我们屏弃我们以前认为是最好的东西时，去学习别人的长处和经验时，我们才能发挥可能性，去创造更好的东西。这样，我们人生之杯又会装满更好的东西，当发现这些已经不能满足现状的时候，我们继续屏弃，继续创造更好的东西，时刻使自己归零，当刻不断的创造，不断的发现新鲜事物，不断的填满自己的杯子，那时我们也是在不断的超越自己，不断的使自己在进步，这可能就是我们所说的“站在未来，活在当下！”

禅管理也就是心管理，当我们的心悟了、觉醒了、通了，我们的管理也就通了！

这是我读【禅一直指人心的管理学】的几点感受，但是，我自己认为还是不够全面。这本书需要反复读，可能会有其他的感受和收获！

## 管理类读后感篇四

管理，既是一门科学，也是一门艺术。

读了《管理学》这本书之后，我有了更深的体会。计划、组织、领导、协调与控制·····管理的这些职能我们都知悉。但是怎么样才能将这几个方面发挥到极致？这确实对领导者提出了很高的要求。一个在技术水平上无人能及的人，可能并不能出色地管理一家公司；一个在技术上不占有优势的人，可能会将一家公司管理得很出色。

《管理学》这本书中提到了很多的管理学派，虽然各个学派各执己见，但是又都有自己的道理。

继20世纪早期正式阐述组织运营的大小和复杂程度理论的韦伯之后，泰勒提出了他的科学管理理论，他关注的问题是如何设计任务、工作与激励制度，并运用诸如时间和动作研究的工业工程方法提高生产力，将组织比作一台加满油的机器，管理者则视为这台机器的操作者。

20世纪30年代，管理学理论逐渐转变了将组织视为机器的观点，出现了人际关系运动，强调工作中非正式社会关系的重要性，组织不仅带来利润，还起到了让人们交往和学习的作用。

20世纪50年代，一些理论家认为发现组织存在差异，并取决于组织被设计为执行固定任务还是创新任务。

20世纪60年代，主流思想不再认为特定的企业特定的组织结构，这时只出现了权变，认为组织应当与环境因素相匹配以实现效率。再后来管理理论出现了股东观和利益相关者观，战略评估、趋势分析、不确定性等。

由此可知，管理学家们为管理实践做出了很大的贡献。

可能有人认为书中讲的都是纯粹的理论，与现实的世界有很大的出入，其实不然。管理中的领导者有很多的角色，具有不同性格特征的领导者一般会充当不同的角色。如果你是一个擅长社交的人，与人沟通的能力很强，那么你就适合做一个概念性的领导者，此时你就充当着一个纽带的作用，将企业与外界联系起来，将企业内部不同岗位的员工联系起来，让沟通无处不在，让企业充满着活力。不是每一个人都适合做概念性的领导者。有人适合做决策性领导者，有人适合做执行性领导者。找准自己的定位才会事半功倍。

## 管理类读后感篇五

罗宾斯的《管理学》(第七版)是一本比较经典的管理学著作，从它的版数就能看得出来，一直经久不衰。

这么好得一本书，如果读完之后不写点什么岂不是跟没读一样。

虽说这篇文章的题目是读后感，但更确切的说是读书笔记，因为书里不仅有理论，而是还有很多案例，一边读总会想到些什么其他的东西，理解之后有的问题更是可以扩展的很远，一发而不可收拾，不仅仅限于管理学的范围了。

但在这篇文章里不会有扯得很远的东西，首先要说一些书中的理论，然后理论要联系实际，针对中国现在管理领域的一些问题，说自己一些浅薄的看法。

第一，书的结构。

本书共有六个部分，第一篇，绪论，主要是讲管理和管理者及迄今为止的管理理论；第二篇，没有题目，因为主要讲现今环境下管理的一些影响要素，包括组织文化，全球化环境，社会责任和管理道德；后四篇，按照管理过程论的四大职能——计划，组织，领导，控制的顺序，分别讲解。

每一篇后面都要插入一个创业单元，也按照职能顺序分析；每一章后面的习题部分都有一个电子商务环境下的管理这样一个思考单元。

书里讲了很多理论，但让读者思考的东西更多，比如道德和责任的问题，就像小标签一样，时不时出现提醒你，电子商务也是，现在的新趋势嘛，拓宽了读者的视野，而创业单元，就像一步步手把手教你创业一样，循序渐进，这让我想起另一本书的名字，《从优秀到卓越》，很有成就感，觉得自己学到了点东西。

书的结构安排合理，写的好不枯燥，让人有兴趣读下去。

管理学是一门实践性很强的学科，如果没有案例，无论是对教的还是对学的，都是不完整的。

说到这里，有一些很重要的问题，虽然扯的有些远，但我个人认为，其实是十分重大的问题，我为什么要在这里介绍书的结构？为什么我们的大学教材没有这么好的？为什么在很多领域，比如计算机还有这个管理学，经典的教材都是国外的？这些问题都指向一个最根本的问题——做学问的态度和方法，文化的影响问题。

中国的管理学学术方面一直没什么成果，一来是因为天生的劣势，二来，最重要的是，一缺态度，二没方法。

缺乏做学问的基本态度，据说有一个中国某大学的教授一年出了13本书，乐得不得了，觉得自己很行，可在外国呢，尤其在西方发达国家，一个教授可能13年才出一本书，人家出的书里有多少价值是不言自明的吧。

现在中国的社会整体都处在一种十分浮躁的心态下，有写手枪手，计算机的书最好看外国原版的，翻译的有的说的根本不是人话，不如不看，国内的书都是互相抄，抄点字，截个

图就出书了，没有半点自己经验的总结。

## 管理类读后感篇六

《基业长青》一书所列的18家高一瞻远瞩公司，无一不持之以恒固守信念，同时也固守经营之魂。如宝洁始终固守“产品完美，不断自己提高，诚实与公平，尊重与关心个人”的核心理念。“两斯”认为核心理念由核心价值 and 目的两部分构成，本人认为核心理念其实就是固守的“信念”，也就是原则性的，不可妥协的东西，可以放弃和妥善的东西不能称为核心理念。作为一个企业的掌舵人，其实我们都知道自己内心深处坚持和固守什么，只不过不一定形成文字而已。诚如小赛涅卡所说：“如果一个人不知道他的船要驶向那个码头，那么任何风对于他都不会顺风”。

不断刺激进步是企业发展的澎湃动力

潮起潮落，花开花谢，日升日坠，四季轮回，世间万事万物好像一成不变地按照预定的轨迹运行，其实不然，尤其当今社会。有永不变质的奶酪吗答曰没有。有源源不断的同等机会吗答曰没有。有适合所有企业经营管理的灵丹妙药吗答曰没有。辩证唯物主义认为运动是绝对的，静止才是相对的。既然变化无处不在，无孔不入，我们就不能一劳永逸，就不能成天躺在温床上睡大觉做美梦，否则就不会有人说当经理人是世界上最辛苦的职业了。没有改变，就没有进步，这个道理简单易懂，也是《基业长青》反复强调的观点。中国古代的四大发明，牛顿的万有引力定律，爱因斯坦的相对论，爱迪生的`电灯发明，美国人的互联网发明，一切的一切，证明了变化和进步是多么的重要。变化和进步的确是企业发展的澎湃动力。

问题是怎样才能刺激进步

其实刺激进步也是见仁见智的话题，各个企业有各个企业的

特色，难以强求一致，《基业长青》也陈述了部分高一瞻远瞩公司的做法。笔者认为可以有以下若干做法：一是企业核心理念和企业文化要鼓励创新，容许改变。二是企业最高经营领导者和管理团队要培育氛围，以身作则，言传身教，大力提倡创新，鼓励进步，批判固步自封和夜郎自大。三是要建立健全刺激进步的机制，包括允许越级提议，经常使用头脑风暴法等现代管理方法等。

## 管理类读后感篇七

像诸葛亮那样事必躬亲的领导者，没有几个人能做得来，而且结果也可能让人不敢恭维。这就又涉及到书中提到的集权与分权的问题。到底是集权好还是分权好？没有人能够给出一个确定的答案。这取决于公司的规模、公司的管理体制、公司领导者个人的性格特征。合理把握度才是管理成功的关键。太过于集权，员工的发展空间很受限，这样容易导致优秀的人才流失；但是太过于分权，又会威胁到自身的领导地位，会面临很大的管理风险。这就体现了管理的艺术性。

除了领导者之外，公司的管理模式也会有很大的不同。不同的行业、同行业中不同企业、同企业中不同的地区，这些差异就要求企业根据实际的情况来组织具体的管理体制，有的适合于直线制、有的适合于事业部制、有的适合于矩阵制。

作为领导者，不能简单地照搬别人的管理方式，借鉴的同时需要有自己的独到的地方。作为零售业巨头的沃尔玛，其管理方式肯定是成功的，但是其管理方式不一定就适合于家乐福。在乔布斯的带领下，苹果公司取得了很大的成绩，但是如果乔布斯用管理苹果的理念管理一家房地产企业，其管理就不一定会成功。这就更加体现出管理的灵活性。这本书就充分说明了这样一点。

管理确实是一门很深的学问，它渗透在生活和工作每一个角落，但又不是每个人都能很好地把握它。在借鉴这本书的



理论知识的同时，我们需要结合自己的生活经历将理论与实践融合起来，让自己成为一个出色的管理者。同时，一个出色的领导者，必须对很多方面的知识有一个比较系统的认识。如果不要对某个领域的知识有很深入的认识，起码要对这个领域有所了解。一个公司的ceo需要处理公司各方面的问题，如果掌握的知识有限，那么他所做出的决策也会很有限。当然，这个ceo自己不懂，他可以聘请别人帮他完成这项工作。但这首先就要求他聘请的这个人的确是个人才，能够处理这个问题；其次还要求这个人对公司是非常忠实的，能够足够的信任，能够充分的放手。所以，要想成为一名出色的领导者，需要不断地提升自己。

## 管理类读后感篇八

在黄老师和这位大叔的谈话中这位知名的mba教授在这位草根级老师面前显得是那么的乐学爱问，笔者也一直想从事餐饮行业，在嘴里抠点钱花花说不准哪下不小心还弄成连锁变身成一个暴发户也说准。这个对话访谈无疑也让我大开眼界，他在成本控制人员管理以及营销方面都有自己独到的见解，我下面就简单的叙述一下。

在成本方面对于餐饮行业首当其冲的是采购，相信在企业的朋友要骂娘了哪个行业不他妈采购。是当然了开门做生意当然要有货卖我们又不是说书卖唱的，这方面他提到了大小分化人人带权的策略（当然这是我总结后的）外行管不了内行谁用谁卖，还规避了太活跃的同志找事，他的这个方法很奏效也很好理解由于是食堂主副食材方面都有定额而且分化后的资金流比较少也不会有吃回扣的现象，稍稍动点心思就漏尾巴了。大的项目如米面一类的他都是招标解决为此他自己制定了一个法案和大多数招标的套路没什么大的差别，4无关联，1新户取平均订户。这个针对性很高要是做对外的餐饮就不适用了，大师傅等单都不够忙的何谈出去逛市场了，我感觉谁用谁买是不错的。方法可以吧这些分支和成小组织如同厨

师班，勤杂班一类的这样在这里面选出带头的再把工作细化这样有问题可以抓头加上适当的奖罚制度应该是事半功倍的。营销方面无外乎出陈出新保质加量因为是食堂么，对于广大农民工同志吃饱要高于吃好他的方法当然是主大于副由于他们的定额是7元钱还抽出一天休息让各位出去吃或自己做，7元钱是不够吃什么的所以他很成功的抓住了同志们的胃。在饭店方面当然是质量和服务高于一切了，要每周都推出新菜品，原材料要取中。服务员分片定桌左右协作如果出现顾客叫不到人或不满意左右都有责任，每6-8个桌要有一个领班监督控制这样就保证了服务上不会挂出空挡。客户吃的好服务周到市场自然是越做做大品牌效应也自然就产生了。人员管理方面当然是他们自身的利益了，一个好的薪酬制度奖励机制是最好的办法，大叔在成本以及营销方面涵盖了这方面的一些办法，悟一下喽！

## 管理类读后感篇九

《组织行为学》是一门十分实用的课程。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。我就本人搜集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。它们很好地体现了激励机制在具体工作中的应用。在学习《组织行为学》之前，我是一向不去注意这些例子的。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。

第一个是ge公司的员工激励机制。ge公司对员工有着一套相当完善的考评制度。公司ceo韦尔奇随身都会携带一本笔记本，上面画满了图表，每个部门都有相关的图表，反映每个员工的情况)这是一个动态的评估，每个人都知道自己所处的位置。第一类占10%，他们是顶尖人才；次一些的是第二类，占15%；第三类是中等水平的员工，占50%，他们的变动弹性最大；接下来是占15%的第四类，需要对他们敲响警钟，督促他们上进；第五类是最差的，占10%，我们只能辞退他们。根据业绩评估，每个员工都会知道他们处在哪一类，这样没有人会抱怨得不到赏识。第一类员工会得到股票期权，第二类中的大约90%和第三类中的50%会得到股票期权，第四类员工没有奖励。图表是最好的工具，哪些人应该得到奖励，哪些人应该打道回府，一目了然。奖赏对员工而言，不应是可望而不可及的，就象鼻子碰着玻璃而穿不过去那样，他们能得到他们

应得的。精神鼓励和物质奖励都是必要的，两者缺一不可。对于高层管理人员，ge公司鼓励他们在工作上相互竞争，但不要有个人恩怨。韦尔奇的做法是将奖赏分为两个部分，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

绩为导向型的企业里，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。