

2023年养老院管理者 管理学书籍读后感(大全5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

养老院管理者篇一

金融危机后酒店营销的新视野涉及到酒店营销工作的方方面面：既有对酒店营销传统理论知识的回顾，也有对现代市场条件下酒店营销方式的新思考；既有对营销模式的重新规划，也有对营销技巧的重新梳理。在酒店市场竞争日益激烈的背景条件下《酒店营销与管理》以全新的视点与角度介绍了差异化营销、体验营销、品牌营销、忠诚营销、网络营销、绿色营销以及合作营销，理出了一套新的酒店营销模式与营销思路。

放好。一旦食物端上餐桌，服务员便无影无踪了，再也别想找见。这就是他们提醒顾客别在阳台就餐的方式。按理说，饭店本应该将阳台视为提供产品的优势所在，这种差异可以给饭店带来很多顾客，并从这些顾客中获得好评。从这个案例中我们可以得到的启发是结合接待中心实际运营情况，加上六冷六热的菜品的要求，接待中心要根据实际情况，改变思路开创新菜品，适应新的竞争环境。

酒店业中产品观念的体现是当酒店行业中出现竞争或者在酒店进入淡季时期，有些酒店开始思考如何吸引到更多的顾客，就客人而言，他们下榻饭店所能获得的最基本的好处，餐厅可以就食用餐，饭店若能提供优于其他酒店的良好的设施和服务，客人一般会感到满意并在日后不断回头。此时，酒店

意识到：客人喜欢良好的设施和优质的服务，酒店工作的核心是提供良好的设施和优质的服务，将此产品观念涉入到酒店管理的方方面面。在以后的工作中，接待中心要制定各项餐饮套餐标准，根据季节变化推出季节菜，特色菜。制作宣传单，对个对口单位进行宣传促销，加大接待中心宣传力度，为企业带来经济效益。

养老院管理者篇二

“破而后立”，顾名思义就是突破之前的束缚，从零的基础开始，利用先前总结的经验来立。同时，它还有另一层含义，就是打败(敌人)，在一个人失败或失意时，他最大的敌人，就是对于先前的种种耿耿于怀，放不开，不能果断的做出决定，因此，如果他脱离了先前的条条框框，不在对过去耿耿于怀，攻破它们，就能获得新的成功。

细读《德胜员工守则》，我有很深的感触，虽然里面的很多观点每次看到我都很郁闷，中国的五千年人文竟是如此的不堪回首，但在中国市场环境能有这样一个企业独树一帜的走自己的管理路线，秉行自己的道德观念，又的确让我肃然起敬。聂圣哲讲过的一段话：“我就是为了追求秩序，为了使这个民族能够符合现代人的准则而追求民主、自由，追求法制，我绝对不能容忍我熟悉的人、我曾帮助过的人蔑视制度，绝对不可以，百分之百不可以。”这段话可以清楚地看出德胜的追求不仅在于做企业赚钱，更在于一种以企业为载体，改变中国人格和社会的决心与勇气。

德胜价值观：诚实，勤劳，有爱心，不走捷径。

诚实，是中华民族的传统美德。《论语·子路》曾经说过：言必信，行必果。待他人诚实，收获的是别人对你的尊重，待自己诚实，才不致于自欺欺人，迷失自我。诚实更是一种品牌，古代便有“得黄金百斤，不如得季布一诺。”

勤劳，是对工作的正确态度。是一个人提高自身素质和道德修养的一个基本方法。只有勤劳，才能改变你想改变的。只有通过辛勤工作，虚心学习，让自己的才华充分在工作中闪光，才能真正成为合格的员工。公司永远不缺人，缺乏的就是那些勤劳爱岗的人。

不走捷径，是对工作负责的表现。走捷径并不一定能把工作做好，甚至有时会起反作用，因为走捷径而引发的事故已不在少数。但仍有些人图方便凭想当然办事：意外怎么会那么巧落到我头上了？但事实上就是某些隐患导致了悲剧的发生。不走捷径，要求我们必须脚踏实地的走好人生的每一段路。

中国人推崇智慧，但不是古希腊那种“认识你自己”的智慧，也不是犹太人以认识上帝作为智慧开端的智慧，更多的是阴谋和欺诈。德胜人坚决反对阴谋(权谋、谋略)，德胜人说：“千万不要把成绩归于自己，把责任推给别人。也不要把阴谋当作智慧。”这话在每一次德胜的会议上都会被反复强调。

每个进入德胜公司45周岁以下的，不管什么学历，都得从打扫卫生开始，必须经过三个月的家政培训，去洗马桶、帮厨、扫地、搞绿化，合格后再踏上岗位。通过这个过程，就知道把每一个细节做好，把每一件事情做到位真不容易。也正是在这个过程中，让你放下以前的一切，以全新的自我来接受新的价值观，让你学会正确做事的方法，一切从零开始。

中国人一般喜欢将集体置于至高无上的地位，对个体却极端漠视，德胜正好相反，它尊重每一个员工个体，视“员工的生命为公司最宝贵的财富”。在任何危急情况发生时，德胜都奉行“生命第一”的原则，绝不认同员工冒着生命危险去抢救国家财产、集体财产以及他人财产的价值观。德胜也不允许员工带病坚持工作，而认为带病坚持工作是对自己身体不珍惜的行为。

德胜还注重通过焕发员工内在的自尊心来让员工成为一个自尊并能够尊重公司制度、尊重他人的人。在德胜，“公司永远不实行打卡制，员工应自觉做到不迟到、不早退。员工可以随心所欲地调休，但上班时间必须满负荷工作。”

在德胜爱是永恒不变的主题，“做人一定要有爱心，有爱心才不会伤害别人，你才会尊重别人，你才会把事情做好。一个公司最后的品德的提高，最后的修养提高就落实在爱心上。”只有心中充满爱，你才会有感恩的心，你才会有满足感，你才懂得去珍惜今天拥有的一切。书中写到：“珍惜是一种善良，珍惜是一种修养，珍惜是一种朴素的知恩图报。”

我一直认为不走捷径其实是一种迂腐的思想，有些事明明可以省时省力的做，为什么还要浪费时间去拘泥于形式呢，在看书的时候我也对他们的做事方法感到不解和怀疑。但在前几天我经历的一件事情让我对这种观点有了更新的认识，那天我在公交站台等车，有两个推销保健品的业务员在向每个人推销他们的产品，大家应该对这种事情都没什么好感，所以他们基本上都是在回应别人的拒绝，但他们回应的方式却是让我吃惊的，在每一次遭到拒绝后，他们会把随身带的产品说明面对客户一字一字的读出来，哪怕那人听了转身就走，他们也会一字不落的读完才会去再对别人介绍，当时带给我的感觉只能用震撼来形容，没有监督，没有管制，他们完全形成了一种定式，在本分的做着自己应该做的每一个程序。

德胜公司像一个世外桃源，让人向往。书中所写的很多地方我们做不到，但很多细节又是我们可以要求自己做到的。他们对待工作的认真，对待职业的信仰，对程序的遵守，对制度的服从，还有他们发自内心真诚的爱，我相信认真读过这本书的人都会有所触动。

当我开始看到那些严格的制度和条例，我一点都不想成为德胜的员工，读完这本书之后我被德胜的员工所感动，他们值得为自己骄傲！

破而后立，我们品清也在经历着破茧化蝶的那一刻，当洗礼结束，我们会自豪的对每一个人说“我们是品清人品质而又清澈如水！”

养老院管理者篇三

《管人的真理》是斯蒂芬·p·罗宾斯博士所撰写的关于人力资源管理方面的作品。

斯蒂芬·p·罗宾斯博士，是管理学和组织行为学领域的世界顶级管理畅销书作者。他的书销量已经突破200万册，在美国的100多所大学和世界数百所大学及许多企业中被广泛采用，读者遍及全球。除本书以外，罗宾斯博士的《管理学》和《组织行为学》中文版在中国管理学界教师、mba和企业管理者及公司白领中也是有口皆碑，且多年畅销不衰。

罗宾斯博士的实践经验丰富，学识渊博，并非一般象牙塔中研究管理学的教授可以比拟。他曾就职于壳牌石油公司和雷诺金属公司，他先后在布拉斯加大学、协和大学、巴尔的摩大学、南伊利诺伊大学和圣迭戈大学任教，并在一些著名的跨国公司中担任咨询顾问。

罗宾斯博士酷爱体育运动，自1993年以来，他曾4次获全美室内同龄组50米短跑冠军，并创造了360米和200米两项世界纪录。他被选为1993年和1994年度同龄组田径先生。

这样一位经验丰富的作者写出的这样一部著作，我在拜读后立即感觉他用浅显易懂的语言阐述了人力资源管理上的一些真理，而且选用的都是贴近实际生活的例子，对工作实践具有直观的指导意义。

养老院管理者篇四

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，经典的教材都是外国的？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。

大学里也是如此，实在不应该。论文互相抄袭，而教材竟也

是这样。某大学的管理学教材，以为还不错，是自己学校编的出版的，翻开看里面的内容，基本上就是照这本《管理学》扒下来的，当然话是讲的更本土一点，但实质内容没有什么差别，这样怎么教书育人啊！你可能水平差一点，但你能研究出什么就写多少，这样一个理论体系才能慢慢的构建起来。

中国现在确实没有管理实践很好的企业，但毕竟都在慢慢探索改进，这样才能找到适合中国的管理理论。中国企业的实践在不断的印证这些经典理论，但缺乏足够的论据，有太多说不清的东西。关系了，人情了，这些在中国社会远比法和理更好使。没有法制观念，这是一个社会文化的影响，不是几本书几个人就能改变的，可这种文化及其严重的阻碍了中国的发展，在学术领域就是没有使用定性定量研究的习惯，还有教育体制的问题，总是在读别人的书，学别人的经验，没有创新。

所以，结论就是——我们写不出这样的书来。很难看的一个答案，但事实就是如此，以上的话可能说的重了点，也夸张了点，但，就像我一开始说的那样，这是一个基本问题，尤其是对于管理学这样一个实践性学科，没有态度没有方法，你研究什么啊？扯远了，打住不说了。

管理当然要从管理的定义和管理者讲起。这本书对管理的定义是：一个协调工作的活动过程，以便能够有效率和有效果的同别人一起或通过别人实现组织的目标。这个定义可以分成几个层次：

第一，管理是一个过程（引出管理职能理论）。

第二，管理要同别人一起或通过别人（有人说管理过程的核心是领导而领导的核心是激励）。

第三，管理既要有效率又要有效果（做正确的事和正确的做事）。

第四，管理的目的是实现组织目标（什么是组织和怎样实现目标就是决策及战略管理等）。

这个定义是高度概括和总结性的，包括了最重点的理论。但定义这个事嘛，很有意思，因为，尤其是管理学，全世界恐怕有不下100种不同的定义，西方也没有定论，所以，定义这种东西是不宜深究的，理解他真正要说的就可以了，因为每一个定义都有它的侧重点，罗宾斯强调的，或者说看重的，是上面说的第二点——别人，他强调组织，领导，激励的作用，强调协作，团队。这一部分是中国的企业最缺乏的，独生子女从小就没有团队意识，文化上还很喜欢窝里斗，正所谓与天斗与地斗与人斗其乐无穷啊。还有一些概念，管理者，组织等等就不想抄写在这里了，没什么太大意思，因为这些概念都大同小异。

罗宾斯写的这本书，一是对前人概念的总结，其次就是他自己对这些理论的发展，提出了他很多自己的观点，这些我觉得有创建值得拿出来说说。

养老院管理者篇五

这学期，我阅读了彼得圣吉博士的《第五项修炼》，写下了我的体会。希望我写的东西能够让更多的人关注管理学，更多的人去阅读管理方面的书。

彼得圣吉所创立的是学习型团队，他希望建立的组织模式能够更适合人们的工作。在一个团队中，很多有共同理想的人组成一个大的学习型群体，使人们在团体中都能以自己的理想为目标，不断的前进。同时在团队中不断发挥自己的潜能，敢于挑战极限，不断创新，帮助他人，和其他人一起，共同创造知识的成果。从真正的团队学习中体会工作生活的意义，实现自我价值。

彼得圣吉博士的《第五项修炼》有五项主要的内容：分别是

自我超越、改善心智模式、建立共同理想、团队学习、全局思考。

1、自我超越。自我超越的修炼就是不断理清并不断加深个人的真正愿望，集中精力，培养耐心，并客观的观察现实。能够运用自我超越的人，可以不断实现他们心里的愿望，我觉得自我超越就是一种精神力量。当人们希望达到某些愿望的时候，首先要有“我想达到”的愿望，这种愿望越强烈，愿望能够实现的机会就越大。对于能够自我超越的人，他们对待生命的态度就好像雕刻家一样，全心投入，不断的创新和超越，是一种真正的学习。也正是因为自我超越的愿望强烈，才能保证他们的学习动力强劲。

2、改善心智模式。心智模式是根深蒂固于心中，影响我们如何了解这个世界，以及如何采取行动的许多假设、成见，或甚至图象、印象。我们通常不易察觉自己的心智模式，以及它对行为的影响。在团队中，改善心智模式十分重要，它是保证团队合作成功的重要保证。改善心智模式就是要有效的表达自己的想法，开放心灵，接受别人的想法。总之，在团体中，每个人的思想都是不一样的，一个团队的成功合作，就需要我们打开自己的心扉的同时，也要接受别人的想法和意见。只有这样，我们才能更快的打开成功之门。

3、建立共同理想。如果团队拥有共同的理想，那么，团队中的每个人都会为了这个共同的理想而努力。而这种共同的理想就是团队中的“凝聚力”。这种凝聚力是可以无限放大的，是一个超越个人上升到团队高度的概念。就好像我们国家的乒乓球事业，由于乒乓球属于国球，上至老人，下至孩童，都很喜欢这项运动，从中我们就能发现很多优秀的选手。同时，国家也大力支持这项运动，人人都希望把这项运动办好，这种凝聚力超越了个人的想法，成为了全民族的共同理想，所以中国的乒乓事业才能屹立于世界的巅峰。

4、团队学习。曾经有过这样一个试验：在一个团队中，大家

都认真参与，每个人智商都在一百二十以上，而集体的智商却只有六十，这是为什么呢？团队学习的修练即在处理这种困境。团队学习的修练从“深度探讨”开始，深度探讨是一个团队的所有成员，在思考了所有问题之后，毫无保留的说出心中的思考而进入真正共同思考的能力。换言之，即在群体中让想法自由交流，以发现远比个人思考更深入的见解。同时，在深入讨论当中，每个人都能获得超过自己思想数倍的思想。思想是可以传递的，不同方向的思想能够使人们变得更加聪明。这就是试验的真正含义。

5、全局思考。群体与人类其它活动都是一种系统，也都受到细微且息息相关的行动所牵连，彼此相互影响并要经年累月才完全展现出来。我们是群体中的组成部分，要时时刻刻想着群体的愿望。身在团体中，想要看清所有的事情是很困难的，有的时候需要牺牲自己的利益，来保护群体的利益。而我们就应该从全局宏观的角度思考群体的价值取向，进而调整自己的价值取向，达到个人价值与全局价值的平衡。

当然，点，彼得圣吉博士的观点是要我们去发展学习型的团队合作。更重要的是，我们应该从中学到自己需要的理论，并把这项理论运用到实践中去，真正做到活学活用，学以致用。