

# 最新德鲁克必读书籍 德鲁克管理思想精 要读后感(实用5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

## 德鲁克必读书籍篇一

《德鲁克管理思想精要》读后感

黄水利

《德鲁克管理思想精要》中的价值观和基本原则不胜枚举，每一个原则都可以进行详细的阐述和联想。但是诚如德鲁克所言：“因为管理涉及人们在共同事业中的整合问题，所以它是被深深植根于文化之中。管理者所做的工作内容在联邦德国、英国、美国、日本或巴西都是完全一样的，但是他们的工作方式却是千差万别。”因此，本文只结合自身工作且最触及个人思想的几个点进行简单的论述。

一、知识工作者的工作必须要做到卓有成效□p158□智力、想象力，还有知识，是知识工作者个体最重要的资源。但是在企业中，个人的才能，只有通过有条理、有系统的工作，才有可能产生效益。组织是能使个人才干得以增值的工具。知识工作者本身并不生产有形的产品，他的产出是知识、创意和信息，这样的产品本身并无用途，它必须转化为有形的产品才具有实际意义。再伟大的智慧，如果不能应用的行动上，也只是毫无意义的资源。有的.很有才华的人终其一生碌碌无为，是因为他把追求才华的本身作为目的，只重视知道什么，而忽视了把他的才华用于社会实践。对企业而

言，“效”就是产品，它看得见、摸得着、能说明一切。做好产品，应该作为我们的宗教信仰。好产品是修炼出来的，容不得半点忽悠。

二、管理必须根据需求与机会的变化而变化，以此促使企业及其成员能够得到更好的发展。一成不变的管理是不存在的，在企业管理的不同阶段，管理的重点是不同的。在管理的某个阶段，管理的重点也有所侧重。如同孙子云“良将用兵若良医用药，病万变，药亦万变”。管理应根据具体的运行而调整，管理者必须清醒认识到当前工作的主要矛盾和矛盾的主要方面。比如，我理解目前凝华的主要矛盾在于：高涨的销售势头和滞后的生产效率；矛盾的主要方面在于：快速交付的要求与落后的质量保证（含设计、生产、材料等）。那么，针对当前的主要矛盾，凝华就需要及时调整管理工作，调配资源，使其能够“根据需求与机会的变化而变化，以此促使企业能够得到更好的发展”。

三、（人事决策）真正的重点是完成任务的能力。如果具备这种能力，公司可以弥补其他欠缺的方面，反之，如果不具备这一能力，其他方面就毫无价值。因此，我们需要思考凝华各个岗位的管理者们，在过去的一年或者是某个时间段里，他完成任务的能力到底怎么样。在述职中我们进行过若干设定、评分、权重，按本原则来看，最重要的只有一个原则，就是完成任务的能力。在战争中，忠诚和打胜仗是衡量指挥员的基本准则，如果准则很多，却不管打仗，能否存活也是问题了。另外为专业组织甄选管理者，必须要“内行管理”。因为专业人士难以接受一个不尊重其业务能力的人做自己的领导。因此选择工程经理时，选择范围就应该仅限于本部门技术最高的工程师。

四、企业家精神既不是“自然的”，也不是“创造性的”，它其实就应该是一种踏踏实实的工作。我们可以高谈阔论愿景、创新、竞争优势、团队实力，但是在鼓舞完员工

的士气之后，我们必须时刻牢记我们的产品现实，我们要老老实实地把精力投入到我们的产品上，离开产品，离开满足客户需求，凝华将什么也不是。企业家精神代表着创新。为使企业具备创新能力，公司必须建立有利于创新的机制，进而使得员工具有企业家精神。必须以企业家精神为中心设计各层关系，必须确保其奖励和激励措施、薪酬待遇、人事决策等所有政策，都能够鼓励创新行为而不是惩罚这种行为。

《德鲁克管理思想精要》论述十分精辟，但是本书蹩脚的翻译实在是不敢恭维。不过瑕不掩瑜，我硬着头皮反复读过几遍后，把不理想的翻译忽略过去，慢慢地越读越顺利，越觉得其精深的思想还是很值得我们继续反复研读的。

/6/30

## 德鲁克必读书籍篇二

人才管理大师首先会着眼于人才，然后再考虑绩效，理由很简单，因为人才能够创造绩效。企业的成功源于人才，因为他们能够着眼全球，评估哪种风险应该担当，哪种风险应该规避。

《人才管理大师》集中体现了人才管理大师的特质组合：比尔·康纳狄在通用电气效力长达40年之久，曾跟通用电气的ceo杰克·韦尔奇、杰夫·伊梅尔特一起通力合作，使该公司成为世界上享负盛名的人才库；拉姆·查兰则是全球排名第一的管理咨询大师。两人将他们无与伦比的经验和洞见总结出来，写成这本人才研究指南——以突破性的观点告诉我们如何将企业带到一个新的高度。

成为人才管理大师的秘诀：以世界顶级公司如通用电气、宝洁、印度斯坦利华等公司最佳实践为例，这些公司之所以业绩彪炳，源于它们几十年如一日挖掘、培养领导人才的制度。

知人善任，组织有序：各级领导人才(从基层管理者到ceo)层出不穷，源于企业对人才的深入了解和系统的人才评估。

经得起时间考验的唯有才能：市场份额、品牌、传统产品的“半衰期”越来越短，经得起时间考验的只有人才。

下一步你将如何做？《人才管理大师》为你提供了具体的指南，你可借此评估并改善公司的人才管理技能。

## 德鲁克必读书籍篇三

《人才管理大师》首先着眼于人才，然后再考虑绩效，理由很简单，因为人才能够创造绩效。企业的成功源于人才，因为他们能够着眼全球，评估哪种风险应该担当，哪种风险应该规避。

本书的最大特点是实践性，两位作者深入分析了9家世界级卓越企业人才管理的最佳实践，系统梳理了他们在人才管理方面的宝贵经验。通用电气、宝洁公司、印度斯坦联合利华、诺华制药、安捷伦科技、私募基金公司cdr固特异、联合信贷银行lg电子等9家卓越企业在人才管理方面走出了各自独特的道路，为企业战略目标的达成发挥了巨大的作用。9个真实案例揭示了人才管理的“真经”。

此外，作者还在书中讲述了20多个领导人才成长的真实案例，极大的增添了全书的可读性和情景感，有助于我们更好地理解卓越企业人才管理的宏观体系和微观操作。

“人才管理大师”的七项工作法则：

高度重视和亲自参与，创建一种适合人才成长的环境

2. 明察秋毫，培养精英

3. 树立和强化正确的人才理念
4. 营造信任和坦诚沟通的文化氛围
5. 建立严格的人才评估制度
6. 与人力资源部建立伙伴关系
7. 不断学习，持续改进

经得起时间考验的唯有才能：市场份额、品牌、传统产品的“半衰期”越来越短，经得起时间考验的只有人才。

下一步你将如何做？《人才管理大师》为你提供了具体的指南，你可借此评估并改善公司的人才管理技能。

## 德鲁克必读书籍篇四

这本书现在对于我来说是几近于无意义，但并不是书的错，是我没有用这样的理念去思考，去工作，目前也没有走向一个独立咨询师，但是我想，如果照着作者说的去做，还是有很大的帮助的，书的出版年代偏早了，一些内容也需要更新啦。

前四章都是在指导我们如何获得与客户交流的机会，这个对于任何行业都有借鉴作用，尤其是邮件书写的范本，接着就是如何去与客户谈判，这里面提供了一些技巧性的工作，看起来还算普通，但是要用好，还需要一定程度的刻意练习；然后是怎么去解决问题，解决问题中有些伦理问题的处理，书写专业报告，我在思考这本书的时候以为会是开始做、问题解决以及问题结束就没啦，作者不是如此，作者还单独拿出了几章来说明咨询师自己的公司成立以及个人发展问题。

## 德鲁克必读书籍篇五

阅读《管理的实践》结合实际工作，我们找到了企业管理的一些共性，也更加启发了我们今后如何做好本单位工作的思路。

在过去的两年中，我们一直在考虑如何真正提高物业公司员工的工作效率，使物业公司领导班子提出的维护企业利益，完成两大任务（节约降耗和做好维修工作）落到实处，工作实践证明，提高工作效率，圆满完成工作的基础就在于员工的责任感，有了责任感的员工才会真实地感到工作是自己的份内事，才会想尽一切办法调动一切能力去完成企业赋予的任务，而不是敷衍了事。正是靠了这种责任感，物业公司才能够组织起员工不断地创新工作，取得了去年（2005年）节约资金、挽回损失共计400多万元的成绩。

员工的责任感从何而来，在《管理的实践》一书中德鲁克先生主要提出了两条：一是让员工了解情况，二是拥有管理者的愿景。我们在工作实践中也有同感，在初汽摩公司制定三年发展规划，确定了企业发展的目标和愿景，提出了企业的核心价值观，对此我们按照公司的要求，大力进行宣传，使全体员工振奋了精神，看到了希望，随后物业公司根据自身的功能，明确地提出了物业公司发展规划，确定了以维护企业利益作为我们一切工作的出发点和落脚点，明确了我们的任务。通过上述工作，使每个员工感受到必须跟上企业发展的形势，必须要有紧迫感，这种紧迫感经过适时的引导，就变为做好本职工作的责任感，有了责任感物业公司才有了2005年的工作成绩，正像德鲁克先生在激励员工创造最佳绩效中所分析的那样：“惟一有效的方法是加强员工的责任感，而非满意度。”