

最新德鲁克旁观者读后感管理的思想 德鲁克管理理论读后感(汇总5篇)

当认真看完一部作品后，相信大家的收获肯定不少吧，是时候写一篇读后感好好记录一下了。读后感对于我们来说是非常有帮助的，那么我们该如何写好一篇读后感呢？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

德鲁克旁观者读后感管理的思想篇一

德鲁克先生《管理的实践》已面世半个多世纪了，在这五十多年中，有关企业管理方面的书籍可以用浩如烟海来形容，但能够经得住时间考验的企业管理书籍还是《管理的实践》一书，这也从一个侧面证明了《管理的实践》是一本值得认真阅读的好书。

《管理的实践》一书，系统地论述了企业管理的核心问题，即企业的目的：只有一个正确而有效的定义——创造顾客；只有两个基本职能——营销和创新。一语道破了企业的核心价值问题。从这两个基本的观点出发，对企业管理的方方面面做了详尽的描述，在阅读的过程中，德鲁克先生的独到的见解，精辟的阐述，常常使读者兴奋不已，并产生共鸣，精彩的例证往往穿插其中，用事实佐证了德鲁克先生的管理思想。

刚刚接触到这本书的时候我有这样的疑问，《管理的实践》一书，以美国20世纪前半叶的企业管理实践为研究对象，距今天已有50多年了，那时的管理思想还能否运用于今天的企业，这是顾虑之一；德鲁克先生是以资本主义世界最发达的美国企业为研究对象，能否运用于现今的中国企业，其间的跨度是非常大的，因为企业的发展是在特定环境下的发展，离开了原来的环境，其理论能否运用于完全不同的环境，这是顾虑之二。我是带着对德鲁克先生的敬意和对此书的疑虑来阅读这本书的。

也正因为如此，我在阅读的过程中更关注的是企业管理中共同存在的问题，也就是共性，而尽可能忽略它的特殊性，因为只有找准企业管理的共性，才能把握企业管理的规律性，从而在别人的管理经验中汲取营养，提高自己的管理水平。

德鲁克先生在该书的第11章，目标管理与自我控制一文中对管理者的目标如何确定，由谁确定的论述中是这样说的：“每位管理者必须自行发展和设定单位的目标，当然高层管理者们仍需要保留对目标的同意权，但是发展出这些目标是管理者的职责所在，的确，这是他的首要职责。”

联系到我们的实际情况，对这个观点我也有着深切体会，就拿北汽物业公司来讲，我们的各项管理目标中有许多是由我们对自身工作的理解和定位而自己设定的，如果我们在物业公司管理的全过程中都等着上一级领导的具体安排，那就是逃避责任的借口。我们必须根据实际情况，积极主动地自己设定目标，自己进行监督和考核，这才是德鲁克先生所倡导的，管理的职责所在。比如武圣东里小区的燃气供暖锅炉的燃气量历来就没有考核的指标，但我们知道如果能加强管理，措施得力，根据气温随时进行调整，供气量就一定能够节约，而按传统办法管理是不可能节约的。本着这个想法，我们制定了2005年—2006年供暖季加强管理的办法，调整了上岗人员，对规定锅炉进行了动态管理，经过生产科和二车间的共同努力，2005年—2006年供暖季燃气费比上一个供暖季减少25.7万元(上一个供暖季为168万元，2005年—2006年供暖季为142.3万元)。由此可以印证德鲁克先生所倡导的每位管理者，必须自行发展和设定单位目标的正确性。如果用我们的话来说，那就是充分调动基层单位的主动性、积极性，正如安庆衡董事长在北汽摩2006年工作会上所说的那样，“每个单位都要做好自己的工作。”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2004年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。”

学习了彼得德鲁克先生的《管理的实践》确实受益匪浅，它启发了我们对企业管理问题更深入的思考，以及在今后的工作中，怎样借鉴别人的经验，做好自己的工作。同时通过阅读《管理的实践》，也提醒了基层管理者，必须不断学习，不断思考，不断创新，才能不断提高自己的管理水平。

德鲁克旁观者读后感管理的思想篇二

在读德鲁克的著作的时候，对其管理思想的哲学内涵不好，经常性的会陷入矛盾和困惑的境地。其实困惑与解惑仅仅在

于对事物的角度认知。与许多朋友谈论时，大家的问题主要3个，我谈谈的一点拙见。

来管理能力的提升，对高昂的mba的学习费用也在所不惜，德鲁克管理能力是可以系统训练的思想[mba教育的教育应该是条捷径，但德鲁克mba教育几乎完全抛弃了他所理解的管理学精髓，沦为一门综合技能培训。创新精神、长远的前瞻能力、难以应付突发事件、历史感淡漠，这是70%左右的mba学生通病[mba仅仅是个品牌效应，名声在外。

经常性的会陷入迷惑之中，管理知识的可知论将会把人看作理性的动物，是可以一系列的训练来的管理者，但人性是非理性的话，将会把管理试为神秘的，靠个人之所的灵感的产物，的不同的假设将会对企业界在理解德鲁克的管理思想的时候的。这所有悖论的最基础的问题。人都相信管理：任何于企业管理中唯一不变的法则，一切都在的过程中以现实环境的需求。

管理的本质是实践，思想在企业界有很深的市场，企业奉为至理名言的，也对企业界的实践产生了性的，是在华人地区，管理的认识的肤浅，又加上财富的来源与管理的'脱节，使得企业界对的经验性的东西深信不疑，在说服性的理论之前，大多数的老板们会信奉的那一套，而所谓的管理学问真正的在企业家的眼中并无实质性的市场。

不可知论，是无视管理规律的，那么在德鲁克的实践论之后，就看到的企业家在对管理规律和理论的轻视。但事实上，德鲁克本人对的理解是不认同的，在他的《德鲁克管理思想精要》一书中，德鲁克就做了的有价值的分析，并有的管理者是可以一系列的训练来管理能力的。

能够看到的是，50年中的世界最大的企业，或多或少都在现下的环境中遇到了麻烦，而麻烦的根源就在于以为在的经验中总结的管理方法是“放之四海而皆准的真理”。但真正的

真理却是：要地在竞争中，就策略而进步。

德鲁克六十年的管理工作经历，从精心挑选的10部作品中取其精华编写成此书。它是对德鲁克管理思想的总结，也是关于管理学连贯易懂的入门介绍。全世界的管理者都应该感谢彼得德鲁克，他用了毕生的精力，来理清社会中人的角色和组织机构的角色。

德鲁克旁观者读后感管理的思想篇三

在读《德鲁克管理思想》之前，我对管理的认识一直都很模糊，没有一个固定的，清晰的概念。

管理，在我眼里，一直都是权力的象征，荣耀的象征。我只知道，管理的职位能带给我无穷的快乐和满足感，让我有一种高人一筹的感觉。直到我读了《德鲁克管理思想》以后，我对管理的认识发生了深刻的变化。

看看我们身边大大小小的企业里，有多少管理者，因为对管理的误解，而造成组织信誉低下，臭名远扬，导致人员流失，工人工作没有激情，对公司没有信心。

我们都知道，人性，都是不喜欢被管的。只要有人管，就会不舒服，有一种被束缚的感觉。那么我们作为管理者，如果看到下属犯错，又不得不去纠正，因为这是管理者的'职责。所以我们应该换一种方式，既能维护公司的形象，又能保证工作效率和人际关系。

比如，从前我一直执着于纠正下属的言行及工作方式。成天去挑他们的毛病，试图使他们变得更加优秀，虽然我的目的是好的，可是难于让人接受，并不益于公司的发展。这样只会使他们和我的关系越来越紧张，工作效率越来越低下，越来越不罢了。

自从读了德鲁克以后，我意识到我的管理方式大错特错。我需要给他们的是空间，给他们树立目标，让他们自主、自觉的去改善自己，在工作中去发现自己的不足之处。然后再站出来，问他们是否需要我的帮助，而不是一味的去强求。

通过反反复复地阅读这本书之后，我对管理，也有了清晰的概念和认知。尤其是在管理的目的和责任方面。我觉得，管理的目的是为了激发人们的动力，使他们有工作激情，让他们在工作中找到自信，找到自我，让他们爱上自己的工作，并在工作中发挥出自己的优势，为组织作出贡献，这就是管理者对大的目的和责任。

结束语：

我认为管理者不仅要为自己、为组织负责，更要为我们所处的社会以及我们身边的社会人负责。管理者的一言一行都深深地影响着身边的人，作为一个优秀的管理者，应该时刻注重自己的言行，做到外圆内方。

德鲁克旁观者读后感管理的思想篇四

非常感谢远程培训，给我们一个如些好的学习的平台，本次培训为我们设计了灵活多样的培训方式，使我们有幸聆听了专家对我们的理论指导。专题一听取了多位教授专家讲座。让我懂得了要以“学”为纽带，让情感走进课堂，给学生宽阔的思维空设良好的学习环境。

教授还为我们教授了教学方法，使学生开发智力都有不可估量的作用。让我懂得了在教学中要把握教学内容的价值取向，发掘语言的因素，立足教材进行适度拓展。培养学生提问的意识，引领学生学会提问。要珍惜学生提出的“真问题”，引导学生比较、筛选，提高问题的质量，并启发学生自己解决问题。在今后教学中，我让尽可能多的孩子动起来，进入阅读情境，从中学习知识、技能和方法，并且感受到学习的

快乐。老师为我们的多媒体信息教学指明了方向，我想听了张老师的课，我今后的教学也不会再是枯燥无味的了，而是会让学生们在快乐中习作。本次培训我最关注的是作为一名一线教师，怎样开展学习一直是困扰我的问题。听了张老师的课我才知道怎样挖掘本土资源和用好教材资源来开展综合实践活动。

在我们培训的每一天都可以聆听到教育专家的报告，听取不同类型的讲座，每一天都能感受到思想火花的碰撞。几天的培训，我从中学到了很多，不仅拓宽了我的视野，还丰富了我的实践经验，更让我的思想得到了升华，使我对教育有了更新的认识，更加热衷于教育事业。今后，我会更加努力学习，为教育事业贡献自己的一份力量。同时，使我的专业理论基础得到加强，从特级教师的现场教学中深受启发。没有理论支撑的培训是没有根基的。脱离了理论学习，我们的教学研究活动是肤浅的，是飘浮的。专家们从课堂教学的几个重要环节结合新课程标准进行专题讲解，使我们一线教师进一步树立教学的整体观念、全局意识得到加强。即将改变我们以前孤立地进行教学的现象和模式。今后必须加强多媒体教学和综合性学习的教学与研究。这几个版块的知识是紧密联系的，相互依存，相互促进的。我们通过学习，掌握了很具体的操作方法，让学生认识到学习在生活中的重要作用，不是为了考试而学习，而是生活中处处需要学习，这是一种生活、工作能力发展的需要；教学，要注重语感的培养、注重语言艺术的感染、要注重生活结合、课内与课外结合、教学术语与思维训练结合、作业布置与批改的要求和标准，提问的艺术等；让我懂得了要以“学”为纽带，让情感走进课堂，给学生宽阔的思维空间，教师要为学生创设良好的学习环境。

德鲁克旁观者读后感管理的思想篇五

书的开始介绍了德鲁克的生活习惯：每天九点半睡觉，早上五点起床，长年如此；每天晚上花两个小时阅读大量资讯，掌握全球政治、经济、金融动态；把所有收入的90%捐出去，

只留下其中的10%满足基本的生活需要。我的解读是生活自律性太强，对时间的管理非常苛刻，且思想上没有杂念，对目标追求执着。能够常年坚持良好的作息习惯，坚持广泛、深入地学习，坚持对物质、贪欲的抵制，这是多么的难能可贵，仅此就应该获得无比的敬仰。

谈到自我认知、发挥长处，我产生的共鸣。认知，就是要确定一项工作是该做还是不该做，如果做了，到底做得有效还是无效。自我认知，就是要通过探索发现自己的长处与不足，避免长期忙于现状，却没有任何成效。我在上高中时就明确了一个思想，人人都有长处与不足，伟人也是一样，没有过人之处不能做伟人，有了过人之处，并将它发挥得淋漓尽致，就成了伟人。

我受应试教育影响过于深厚，小学中学都是在勤勤恳恳、不折不扣地完成老师的安排，即便我明白了寻找长处的重要性，也苦于文山题海里遨游而没有功夫静下心来好好梳理人生。上大学后，尤其研究生阶段，我觉得这个事情到了非解决不可的阶段了，于是好好地回顾了一下之前的人生，从生活、学习、课外活动等多方面精辟地把自己剖析了一遍，我的思维是不适合进行深入的理工学研究的，因此尽管我获得了工学硕士学位，也毅然选择了市场工作。

谈到价值观，德鲁克认为价值观是确定人生方向的基础，价值观就是面对不同选择时，你的价值取向，是重视这个，还是重视那个。德鲁克很成功，因为他不到20岁时就明确了自己的价值观，知道自己想要的是什么，然后一辈子只追求这个。我相信太多的人都知道需要树立正确、合适的价值观，但是就是树立不起来，一会想这样，一会想那样。很小的时候，我写作文说长大了要像妈妈一样当个镇长；长大了点，受到课本、小人书里很多大人物的影响，就想成为科学家或者统治者；上大学了，经济市场化程度显著提升，物质欲望渐强，媒体对商业的宣传成为重点，我又想成为企业家；现在，已近而立之年，成家也一年有余，阅历更为丰富，思想

也趋于稳重与成熟，本应可以树立正确的价值观了，但深知生活的辛苦、社会的残酷，反而不知道怎样的价值观才是合适的，一直是在修正的过程中。

谈到时间管理，德鲁克认为，时间不是用来管理的，而是要认识自己的时间到底花在哪里，浪费在哪里，有生产力产生在哪里，要做到“把时间用在哪里，哪里就会有效果”。德鲁克告诉我们，在这个课题上有三件事情是一定要做的。第一件事，记录自己的时间，有多少时间是在做这件事，多少时间在做那件事；第二件事，是管理时间，根据时间的记录，发现在哪些方面花费的时间是产生了生产力的，在哪些方面花费了不必要的时间，在哪些方面浪费了时间；第三，集中时间，就是分析之后，把时间集中起来做该做的事，做能产生效果事。

德鲁克建议我们多做贡献，这一点我想太多的人都很难做到。他认为，当一个人一直想着自己如何才能成功时，他往往是不择手段的，但是他会忽略周边的存在，甚至伤害到别人，有点一将功成万古枯的味道。德鲁克是一个很有胸怀的人，不需要客意地索取回报，只要不断贡献，周围的人都会知道回报你的，做大事的人往往都对他人做出了重大贡献。常人很难达到德鲁克这样的思想高度。

他强调重视知识工作者的思想，不能强制性要求他们进行各类工作，而是要充分地激励，调动他们的积极性，这样的效果更好。他总能从宏观角度发现问题的根源并探索解决问题的办法，很少提及或责备某个人，这叫做“观察基本制度”，他看到的是组织设计中的根源问题，这些问题存在于结构、流程、规范以及惯例中，某个人犯了错误，可能是组织的非合理制度或流程导致的，企业高管的责任是牢记企业的最终目标，去挑战这种组织设计。

还有一篇评论，结尾部分说得太好了。德鲁克的著作不仅卷帙浩繁，而且包罗万象，阅读起来不是易事，但是阅读这些

著作的价值在于为断学习他那严谨有序的思想活动，而不是一味沉迷于那些对其观点的表面释义，当然他书中的理念丰富多彩，的确也值得好好留意，十八世纪英国伟大的人文学者塞穆尔约翰逊博士说，书好比是一棵大树，重要的不是采摘树上的哪一朵花，而是牢牢抓住树干，这样就可以憾动所有树枝。