# 最新管理学读书笔记摘抄及感悟 管理学读书笔记(优秀11篇)

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-08-21

*学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。那么你知道心得感悟如何写吗？以下是我帮大家整理的最新心得感悟范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。管理学读书笔记摘抄及感悟篇一...*

学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。那么你知道心得感悟如何写吗？以下是我帮大家整理的最新心得感悟范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇一**

、杨教授的《学校常规管理学》的结构内容。全书由两部分构成。第一部分为基础篇(上篇)，主要论述学校常规管理的一般理论基础，包括学校常规管理导论、学校馋鬼管理原理、学校常规管理领导、学校常规管理思维、学校常规管理方法、学校常规管理技术、学校常规管理模式、学校常规管理诊断、学校常规管理评价和学校常规管理认证等十章。第二部分为实务篇(下篇)，着重阐述学校管理实务中几项工作的常规管理，包括学校校务常规管理、学校教务常规管理、学校总务常规管理、学校教育常规管理、学校教学常规管理、学校科研常规管理、学校师生常规管理、学校公关常规管理、学校时间常规管理、学校环境常规管理等各章。全书的结构内容和编排体系，“既继承了学校管理学研究切实、致用的一贯宗旨和传统，同时也依循了学校常规管理活动自身的规律和特点，并且系统地荟萃和集中反映了我国学校常规管理研究的理论成果”。建立了更为全面、系统、科学、有创造性的学校常规管理理论知识和操作方法体系，成为国内第一次见到的专门研究介绍学校教育常规管理学的著作和集大成者。

二、埃弗拉德等编著《有效学校管理》的结构内容。这部书写作的主要目的是要帮助那些肩负高级管理职责的教师以及其所在的.大中

小学

能够更加左右成效地开展工作。“它不是一本学者给学者写的书，而是一本实践者给实践者写的书”。全书由三个部分构成。第一部分为人力资源管理，包括“导言”、“作为领导者的管理者”、“员工激励”、“决策与执行”、“会议管理”、“员工的招聘、雇佣、评价、培训和解聘”、“冲突管理”、“自我管理”等各章;第二部分为组织管理，包括“组织”、“团队”、“课程管理与改编”、“质量、风险、健康与

安全

管理”、“资源管理”、“环境管理”等各章;第三部分为变革管理，包括“变革概述”、“成功变革的先例”、“变革的系统方法”、“转型管理”等各章。这本书很实际地应用了企业管理的研究成果和知识经验，成为有意识地借鉴现代企业管理经验技巧于中小学学校管理，又编写了“个人应用”的提示和“推荐阅读”的书目，将

学习

研究与内化应用很好地结合在一起，真的彻底能够为中小学学校管理实践者的工作指南。

从杨教授的编著和翻译的这两部书的结构内容看，它们都具有研究的集成性、实践的指导性、应用的操作性、价值取向的问题解决的有效性。特别是杨教授自己编著的《学校常规管理学》，继续和发展了我国学校教育管理研究实践的已有成果，吸纳与总结新时期学校管理工作实践的新经验和新技术，并创造性应用了社会关系学、现代企业管理学等学科的知识经验于学校管理，充分地体现了与中小学学校管理的工作实务紧密地有机地融合的特点，能够帮助中小学管理实践者更好地了解和把握学校常规管理学的方方面面，并作为实践参考。

二

然而，基础教育新课程改革以来，中小学在实践素质教育的过程中，许多学校以点代面，或狠抓某校本课程开发、或很抓某科研课题研究、或狠抓某教育实践活动实践，去打造学校品牌建设，却忽视了学校教育质量和办学效益必须依赖的常规管理的有效性，特别是时间管理、环境管理、会议管理、教师管理的有效性意识缺失，从而严重影响了基础教育的整体质量和改革能量。202\_年以来，许多省市教育行政部分重新调研、发文组织、检查督导中小学开展学校教学教育管理常规工作。根据我们的观察，目前，农村中小学，包括部分城镇学校的管理实践者还没能很有地掌握和运用学校常规管理，学校管理的领导力和有效性。因此，学习与研究杨教授202\_年编著出版的《学校常规管理学》，运用和实践学校常规管理学基本理论和实践方法很有现实意义。

一、学习、研究学校常规管理学是深化基础教育改革和发展的需要。当前新课程改革在深入进行之中，学校教育改革的重要方面是学校管理的改革。没有学校管理改革，学校教育教学的改革将难以顺利进行。要改革，就得触及现存的各种弊端，解决过去邀囹的老问题和近来产生的新问题。为此，就得去寻求理论指导。历史和现实表明，学校常规管理学可以提供较好的理论指导，可以有效地分析和解决改革中的实际问题。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇二**

第一段：引入管理学的重要性（大致200字）。

管理学是一门研究组织如何高效地运作、如何管理和领导员工的学科。随着社会和经济的发展，管理学在现代企业中扮演着重要的角色。作为管理学的学生，我读过许多管理学方面的书籍，并用心体会书中的内容。通过这些学习，我深刻体会到管理学的价值和应用。

我读过的一本经典管理学著作是彼得·德鲁克的《管理的实践》。书中强调了管理者的角色和职责，使我明确了一个优秀管理者所具备的素质和能力。管理者需要具有良好的沟通能力、决策能力和领导能力。此外，书中还强调了员工的激励和团队合作对于组织成功的重要性。这些思想帮助我建立了一个全面的管理知识体系。

另外，我还阅读了斯蒂芬·柯维的《高效能人士的七个习惯》。书中探讨了个人管理的重要性，以及如何培养良好的习惯以提高个人效能。通过这本书，我学会了自我管理和自我目标设定的重要性。书中提到了“先有目标，后有行动”的理念，这让我明白了设定明确的目标对于个人成长和组织成功的影响。

此外，我还研读了马克斯·韦伯的《组织社会的理论》。这本书揭示了组织和社会的相互关系，并提出了“理性化”和“官僚主义”对组织的影响。通过这本书，我了解到组织的运作不仅仅是个人能力的问题，还涉及到组织结构、文化和环境等多方面因素。这让我认识到在管理组织时，需要综合考虑多种因素。

第三段：应用管理学知识的例子（大致200字）。

通过学习和阅读管理学的书籍，我学到了许多有用的管理知识，并将其应用到实际情境中。例如，在我之前的实习中，我曾经负责组织一个团队完成一个复杂的项目。我运用了《管理的实践》中的沟通和激励理论，通过有效的沟通和鼓励团队成员的积极性，达到了项目的圆满完成。

此外，我也运用了《高效能人士的七个习惯》中的目标设定理念。我清楚地设定了项目目标，并坚持不懈地追求，最终取得了成功。这些经历让我深信管理学的知识和原则对于解决实际问题和提高组织绩效具有重要的指导意义。

第四段：管理学知识的挑战和改进（大致200字）。

在学习和应用管理学的过程中，我也遇到了一些挑战和困难。管理学的理论和原则虽然有些抽象，但要运用到具体情境中却需要灵活性和创新性。虽然书本上的知识是基础，但实践中可能会遇到各种变数，需要灵活应对。另外，管理学的知识也在不断发展和演变，需要保持与时俱进，不断学习和更新知识。

为了改进我的管理学知识和能力，我积极参加管理相关的实践活动和培训课程。通过与其他同学和专业人士的交流和讨论，我不断拓宽自己的视野和学习领域。此外，我还定期阅读最新的管理学著作，保持对管理学的学习和了解。

第五段：总结管理学的价值和对个人的影响（大致250字）。

管理学的学习不仅仅是为了在职场上取得成功，更是为了培养自己成为一个优秀的人和领导者。通过阅读管理学的书籍和运用其中的知识，我懂得了良好的管理和领导对于组织和个人的重要性。管理学让我更好地理解组织和社会运作的机制，同时也培养了我的团队合作和沟通能力。我相信，在今后的职业生涯中，我将继续应用和发展所学的管理学知识，为实现个人和组织的成功贡献自己的力量。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇三**

斯图尔特·克雷纳这本《管理百年》是因为这本书是管理学中的经典之作，回顾了1900-20xx这一百年中管理这门科学从萌芽到发展到现今的成熟阶段的重要事件和代表人物。但是当我读完这本书之后，发现了本书的价值绝不仅仅在于有条理的历史性的回顾，更重要的是作者对于每一个管理的历史性阶段作出的深刻的反思，他并没有全盘接受过去的被视为权威的管理者的管理思想和方法，而是站在旁观者的角度，冷静地分析和观察并得出自己的观点，而不只是进行单薄的陈述。所以这本书折射出了作者对于管理的永不满足的态度和批判性的精神，就像作者在书中曾经说过的一句话，管理只有恒久的问题，没有终结的答案。

这一本书是按照时间顺序来梳理一百年来西方主要是美国的管理思想的发展，读完之后，我认为最重要的三个部分便是最初的管理者们的纯粹的对效率的追求到中期的对于组织的重视再到后来的对人的探求，当然这种分法并不是完全合理的，因为在每一个时期都有对不同的管理内容的思考，只不过是在某一些时期中，某些探讨显得也尤为重要而已。而书中对于历史的回顾也主要是用具体的研究者或管理者和具体的案例来呈现的。

追求效率：:。

在19世纪末到20世纪初的阶段，生产力已经被极大地提高，资本家管控的工人开始越来越多，管理的思想开始渐渐的萌芽，但是管理却并不被重视也没有基本的定义，直到亨利法约尔的出现，他开始意识到管理师一门科学，可以应用到生活中的各个方面，并且他给出了关于管理的严格的定义：计划，组织领导和控制，最重要的是他明确了管理者的职能所在，这开启了这个对管理探索的新的世纪。在法约尔之后的最杰出的管理者应该非泰勒莫属了，科学管理概念的提出让他一举成名，曾经有人评述说科学管理的精要就是对“对创造能细分体力劳动的流程的压倒性的重视”，的确，在科学管理中，我认为最重要的就是泰勒对于效率的强调，在他的思想中，工人必须要用严格的是时间管理来督促他们不磨洋工，以期在最短的时间内生产处最多的产品，这就是多即是好的信条。这当然极大的促发了生产力的提高甚至把人类的生产带到了一个新的领域，但是不容忽视的是，在科学管理中缺乏信任，基本的尊重还有沟通，工人只是生产的工具，在后来的出现的理论中可以被归为“x”型人，没有规定，督促就不能完成最大量的任务，这在当时的年代这些问题并没有凸现出来，科学管理只是给了资本家，工厂主等人更好的剥削工人的知识基础，虽然造成的结果与泰勒的初衷相悖而行。泰勒的一个忠实而又成功的跟随者便是福特了，福特汽车的创始人，生产线的发明设计者，最优秀的公司的总经理，这些头衔或许都不能全面的概括出福特的贡献和成就。福特是科学管理的实践者和创新者，他的公司的成功毋庸置疑地说明了这一理念的成功，当然，他的个人的敏锐的对市场的直觉等因素也不容忽视，但是正如上文所说，对于工人们的几乎无缝隙的控制，追求市场导向而不是客户导向，过于自负的判断以及对利润的过度追求最终导致了在福特下任后福特汽车公司的一步步衰落，而几乎同时期成长起来的松下公司则在关注企业自身利益的同时更加关注社会责任感和对员工的信任和沟通，从而走的也更加的远。不得不说，者20年是人们疯狂地追求效率的时期，虽然后来很多人对这一时期出现的理论等褒贬不一，但是不可否认的是，这个必要的阶段为后来的人们进一步探寻管理的真谛准备了条件。

发现组织。

《管理百年》中的一个非常重要的具有清晰发展脉络的便是组织了。在泰勒和福特时代，组织被他们长时间的忽视，发现组织的重要性并且提出了合理的组织架构模式的人是马克思·韦伯，他提出了影响了后来的好几十年的官僚组织模型，组织利益高于个人利益，等级制度，非人格性，维护既定的规律，劳动的专业分工，效率的原则是这个模型中最重要的部分，虽然一出世就饱受诟病，但后来的许多的组织都是按照这个方式架构出来的，所以韦伯的理论对于组织结构的清晰化有着重要的意义，可是这种官僚模型无疑会造成人员的冗杂，譬如说每一个人都愿意找到不如自己的人来帮助自己;无条件的忠诚，即使组织在一些重大的问题上犯了错误;组织的不灵活性等等。当组织逐渐纳入思考，因为适当的组织方式而获得巨大成功的组织越来越多，其中最典型的便是通用汽车公司。当斯隆上任后，他对这个庞大公司的组织进行了改造：主要是发展了一个职业经理人的团队，这个团队分布于组织的各层，他们不再只局限于用直觉来进行决策，而是分析得到的各种数据来帮助决策，很显然，这样的理性带来了很大的效益，第二就是讲公司分成了各类事业部，每一类事业部分管自己的业务，互不干扰，鼓励创新，将则责任分配到了个人，这些措施是通用公司快速地发展起来。所以说，福特为管理奠定了基础，而斯隆则建立了向上发展的阶梯。不过后来的通用公司也因为这样的组织模式导致公司过于庞大笨重，难以运转而一度陷入了危机。这个危机是大范围的，在70年代左右，人们开始发现了大组织的弊端，管理者也愈来愈无效，明茨伯格提出的管理者的角色让很多人都大吃一惊，管理者只是在各种角色中疲于奔命而不能做到有效的管理。之后便是大规模的组织陷入了瘫痪，而有些专项欧洲的目光似乎找到了解决问题的方法：小即是美。一个小的团队会更好地完成一项工作，但这也不是绝对，后来的研究发现，这个小的团队还必须要包括几种必要类型的人才可以。通用汽车公司最后也是靠着对团队的改造而成功复活。同时，组织被看成是由社会系统和技术系统组合成的一个整体，这些新的观点也改变了人们对有组织的刻板印象，而近年来的新型组织，如矩阵模式，管理模式，新模式等都在说明组织的形式是多样的，不是一成不变的，也不是固定的，没有哪一种组织模式是万能的，是可以应用于全部的企业的，所以我觉得每一个管理者都应该认真的思考自己的公司的优缺点从而挑选或创新出最适合自己公司的组织的模式，才能建立起一个更有效的的系统。

探索个人。

如果说组织的问题是显而易见的，那么关于组织中的人的探索的确是慢了那么一拍，直到三十年代的梅奥做的那个著名的霍桑试验之后，人们才开始认识到组织众人的重要性，而在此之前，人被当做是工具，是机器，是没有思想没有主动性的需要鞭策的劳动力，然而梅奥的实验说明了工人的人际关系，态度，情感和知觉会很大程度上影响工作绩效和结果的。这项发现的重要性在于人，或者说工作中的人，组织中的人第一次得到了公平的体面的对待。这也直接引起了后来大量的关于激励的研究出现，最早的是马斯洛的\'需求理论，他认为人的需求分为不同的层次，再到后来有xy理论，赫茨伯格的保健激励理论等等，这些理论都从不同的角度，运用了不同的方法来解释人们在工作中到底需要的是什么，怎样做才可以使人们的满意度更高，这些研究都是基于对于人性的最初的发现和认知。梅奥之后的值得一提的研究者便是玛丽·福列特，她的观点比梅奥还要更深一层，她认为人是任何活动的中心，传统的上下级的领导关系应该被互惠的领导关系所代替。而她的四项也被体现在了后来的罗斯福新政中。到了80年代时，当美国经济再一次出现了问题时，关于人的探讨又被放到了中心位置，而事实证明，这些探讨对于皇后来的组织的改革是有很多益处的。

还有很多问题并没有得到完整的解释。所以这句话放在这里依旧很合适：管理只有恒久的问题，没有终结的答案。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇四**

“在人类社会中，管理无处不在，无时不在。任何事情成也管理，败也管理。”虽然管理学是在人类社会开始工业化时才应运而生的，是一门年轻的学科，但是它发展得特别迅速，对人类社会的影响也空前巨大。

“管理活动自有人群出现便有之，与此同时管理思想也就逐步产生。无论是在东方还是在西方，我们均可以找到古代哲人在管理思想方面的精彩论述。现代管理学的诞生是以泰罗的名著《科学管理原理》以及法约尔的名著《工业管理和一般管理》为标志。现代意义上的管理学诞生以来，管理学有了长足的进步与发展，管理学的研究者、管理学的学习者、管理学方面的著作文献等等均呈指数上升，显示了作为一门年轻学科勃勃向上的生机和兴旺发达的景象。进入21世纪，随着人类文明的进步，管理学仍然需要大力发展其内容和形式。”

进入大学学习以来，自己涉足的第一门管理方面的学科就是《管理学原理》，以前一直对这门学科没什么了解，经过几个月的学习，我有了不少收获，虽然对这门学科的学习和了解还是非常少的，但我对这门课程很有兴趣，想在将来继续学习下去。自从人们开始形成群体去实现个人无法达到的目标以来，管理工作就成为协调个人努力必不可少的因素了。组成群体无非是为了集结个人的力量，以发挥集体的更大作用，这种群体实际上就是人类社会普遍存在的“组织”现象。所谓组织，是由两个成两个以上的个人为实现共同的目标组合而成的有机整体。组织是一群人的集合，组织的成员必须按照一定的方式互相合作，共同努力去实现即定的长一组织目标。这样，组织才能形成整体力量，以完成单独个人力量的简单总和所不能案秤的各项活动，实现不同与个人目标的组织总体目标。组织存在于日常生活和工作的各个方面，企业是一种组织，任何一个组织，都有其基本的使命和目标，而组织的使命和目标说明了组织存在的理由。以上是我对管理含义的认识及和其重要性的分析。

《管理学原理》这门课是本学期的必修课。作为一名工程管理专业的学生，学习管理是必不可少的，当初我选这个专业也是基于对这专业的兴趣，将来有意愿成为一个管理者，虽然可能多数是管理工程，但是多多少少也会面临人才问题，面对人才管理问题，曾听说过“天时不如地利，地利不如人和”，这句话也从侧面说明了管理的重要，因为，要留住人才，关键就在于管理，因此，必须要努力学好这门课。

光阴似箭，时至第十五周，这门课也即将修完。通过这学期对这门课程的学习，多少有了一些自己的心得体会。管理就是特定的环境下，对组织所拥有的的资源进行有效的计划、组织、领导和控制，以便达到即定的组织目标的过程。作为当代大学生，无论学习的专业是否与管理有关，都应该好好学学管理学，看看管理方面的书籍，因为管理学与我们息息相关，管理是一切组织的根本，管理工作适用于各种大小规模的组织，盈利与非盈利的企事业单位、制造业以及服务性行业，因此，学好管理学对于我们现在的学生会工作以及以后步入纷繁的社会，适应不同的工作岗位都有其非常重要的意义。

谈其事，必先谈其人。先说说我自己吧，我是学管理专业的，对于我来说这是一门专业课，我有义务学好它，虽然我上课偶尔会发下呆，走下神，但是不管怎么说，我是一定会努力学它的。再说说另一个人，自然就是我们的老师了，她这学期给了我们十一个主题，让大家自己组队自由选择感兴趣的话题，寻找资料，制作ppt，然后花了三个星期的时间，让大家展示自己的成果，这种教学方法让我感到非常有意思，大家在自主学习中获得了很多书本上没有的知识，也增进了同学之间的友谊，同时老师和同学的距离也拉进了许多。经过这么长时间的学习，我对管理学这们功课还是有一些自己的心得和体会的，管理就是通过计划、组织、领导、控制等职能对组织资源进行有效的配置，以实现组织目标的活动。我觉得管理是无处不在的。无论是工作、学习，还是人际交往、自我发展等等，都会有意无意用到管理学的知识。不管将来会否从事管理事业，但可以坚信管理是生活各个方面必不可少的。管理学分为六篇，主要由计划、组织、领导、控制四大部分组成。每一篇都有特定的目标主旨。而计划是所有管理学职能中的首要职能，也让我有比较深的体会。正如哈罗德·孔茨所言，“计划工作是一座桥梁，它把我们所处的这岸和我们要去的对岸连接起来，以克服这一天堑。”计划工作给组织提供了通向未来目标的明确道路，有了计划工作这座桥，本来不会发生的事，现在就可能发生了，模糊不清的未来也变得清晰实在。在日常生活中计划是无处不在的。计划是指制定组织目标并确定达成组织目标所需的行动方案。计划工作首先就是确立目标，然后，使今后的行动集中于目标，并预测和确定哪些行动有利于达到目标，哪些行动不利于达到目标，从而指导今后的行动朝着目标的方向迈进、没有计划和目标的行动是盲目的行动。计划工作的基础是确定目标，计划工作的核心是决策，计划的关键在于实施。管理的其他职能只有在计划确定了目标之后才能进行，并且随着计划和目标的改变而改变。计划在管理职能中是处于首要地位的。现在有很多人认为“计划赶不上变化”，做了计划也只是在做无用功而已，所以他们都不愿意做计划。其实不然，我认为计划是为了有备无患，做了总比没做好。

然而，制定计划要具有预见性、针对性、可行性和约束性。就是在行动之前对行动的任务、目标、方法、措施所作出的预见性确认。但这种预想不是盲目的、空想的，而是以上级部门的规定和指示为指导，以本单位的实际条件为基础。计划一是要根据上级部门的工作安排和指示精神而定，二是针对本单位的工作任务、主客观条件和相应能力而定。总之，从实际出发制定出来的计划，才是有意义、有价值的计划。可行性是和预见性、针对性紧密联系在一起的，预见准确、针对性强的计划，在现实中才真正可行。如果目标定得过高、措施无力实施，这个计划就是空中楼阁，反过来说，目标定得过低，措施方法都没有创见性，实现虽然很容易，并不能因而取得有价值的成就，那也算不上有可行性。约束性，计划一经通过、批准或认定，在其所指向的范围内就具有了约束作用，在这一范围内无论是集体还是个人都必须按计划的.内容开展工作和活动，不得违背和拖延。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇五**

管理学是一门基础课程，是任何单位、部门和个人从事管理活动都必须掌握的基本知识。马克思说过，凡是许多人在一起协同劳动的地方，都必需有管理，并且组织规模越大，人员越多，管理越复杂。一个没有科学管理的地方，必须是战斗打败仗，工作无效率，经济无效益。

我读的这本《管理学基捶是几年前自己参加行政管理独立本科自学考试时购买的一本教材。这本教材思辨性不强，理论阐述不深奥，但书的内容梳理得比较好，主要从管理的一般流程来设计构建书籍总体框架的，介绍得都是管理当中的一些基本理论和常识，通俗易懂，是一本较好适合一般从事管理工作人员阅读。

《管理学基捶是经济科学出版社1999年10版，主编韩岫岚和王绪君。本书共编五章，第一章为总论，其余几章分为计划与决策、组织与人事、领导与激励、控制与协调。

在总论中介绍了什么叫管理、管理的特性、管理学的研究方法等内容，以及管理理论。

1、管理，是指管理者为有效地达到组织目标，对组织资源和组织活动有意识、有组织、不断地进行协调活动。

2、管理的性质。管理活动具有自然属性和社会属性二重性。

3、管理职能和作用。职能包括计划、决策、组织、人事、组织、激励、控制和协调等八个方面。作用有两点：一是维持组织的存在；二是提高组织的效率。

4、管理学研究方法。观察、总结的方法；比较研究的方法；历史研究的方法；案例分析法；试验研究的方法等。

5、管理理论。外国管理理论包括古典管理理论、行为科学理论、现代管理理论、管理理论的新发展等。

古典管理理论代表人物为“科学管理之父——泰罗”、“经营管理理论之父——法约尔”、“组织理论之父——马克斯·伟伯”。泰罗提出管理原理：制订科学作业方法；科学地选择和培训工人；实行有差别的计件工资制；将计划职能与执行职能分开；实行职能工长制；在管理上实行例外原则（高层管理者适当放权给下级管理者）。法约尔管理原则：分工；权力与责任；纪律；统一指挥；统一领导；个人利益服从整体利益；人员报酬；集中；等级链；秩序；公平；人员的稳定；首创精神；集体精神。马克斯·伟伯理论：明确分工；等级制；人员的任用；职业管理人；规则和纪律；人际关系。

行为科学理论：典型代表人物是梅奥的霍桑试验和人际关系理论，以及在此基础上发展的个体行为、团体、组织行为理论。霍桑试验的结论：人们的生产效率不仅受到物理的、生理的因素的影响，而且还受到社会环境、社会心理因素的影响。在此基础上，梅奥提出人际关系说：职工是“社会人”；满足工人的社会欲望，提高工人的士气是提高生产效率的关键；企业中存在着“非正式组织”。

现代管理理论，包括管理过程学派（代表人物法约尔，他认为管理职能具有计划、组织、人员配备、指挥和控制。厄威克主张计划、组织、控制三职能。古利克提出计划、组织、用人、指挥、协调、报告、预算七种职能。孔茨和奥唐奈认为管理具有计划、组织、人事、指挥、控制五种职能）；经验学派（代表人物德鲁克和戴尔，该学派主张通过分析经验——指案例来研究管理学问题）；系统管理学派（代表人物卡斯特和落森茨，认为组织是由一个相互联系的若干要素组成、为环境所影响的并反过来影响环境的开放的社会技术系统。它是由目标和价值、结构、技术、社会心理、管理等五个分系统组织）；决策理论学派（代表人物赫伯特·西蒙，认为管理就是决策，决策分程序性决策和非程序性决策）；管理科学学派（主张运用数学符号和公式进行计划决策和解决管理中的问题，求出最佳方案，实现企业目标。）；权变理论学派（强调随机应变，主张灵活运用各种学派学说的观点）；管理理论的新发展（主要包括企业战略——战略管理就是根据对企业经营条件和外部环境的分析，确定企业总的经营宗旨和经营目标，并且制定一种或几种有效的战略，使企业达到经营宗旨和经营目标所采取的一系列管理决策和行动；企业文化——企业精神、企业作风、企业形象；学习型组织——系统思考、超越自我、改变心智模式、建立共同愿景、团队学习；企业再造——强调以顾客为导向和服务到上的理念，对企业整个运作流程进行根本性的重新思考，并加以彻底改革）。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇六**

最近我读了《职业教育管理学》，受益匪浅。该书内容涉及职业教育管理学概述、职业教育管理价值、职业院校文化生态、职业教育管理体制、职业教育校企协同、职业教育专业治理、职业教育课程领导、职业院校人力资源管理、职业院校学生发展、面向农村的职业教育服务、职业教育管理发展等11个主要范畴，对已有的研究成果进行了梳理、分析，对职业教育管理学理论体系和实践经验进行了有益探索。

我国职业教育从20世纪80年代开始，经历了30多年的发展，取得了较大的成绩，无论是发展模式还是现状都与当初有着量变到质变的飞跃。但是，随着时代的发展和经济的较大进步，尤其是随着我国产业结构的更新和优化，劳动密集型与高科技知识密集型的企业同时存在，这就意味着国家和社会既需要技术熟练的人才，也需要高知识高技术人才。为培养更多高素质人才，周明星教授主编了《职业教育管理学》一书，该书对当前我国高等职业教育存在的问题，对高职教育存在的模式不完善、管理不科学的弊端，对职业教育管理学理论体系进行了深入的探索与实践，对我国职业教育的改革创新起到一定的借鉴和指导作用。

《职业教育管理学》一书内容涵盖广泛，论述逻辑清楚，体系完整，理论深入。书中介绍了职业教育管理学的发展过程、理论体系和研究方法，从职业教育管理学的科学管理价值、科层管理价值、行为管理价值和现代管理理念几个角度，详细分析了职业教育管理学的价值和理念。作者以全新的理念阐释了职业院校的精神、物质、制度、行为和技术方面的文化生态，概述了职业教育管理学的管理体制，并讲解了其体制的演进、组织结构及其效能、职业教育的法规和各项政策。该书指出，职业教育应当学校、企业协同合作，建立起校企协同机制、协同模式和协同策略，认为职业院校需要走出专业发展的误区，进行专业治理和专业建设。该书还论述了职业教育管理学课程开发、实施和评价过程中的领导方法，指出应当合理聘任、管理教师，并对其进行激励与合理评价，使教师帮助学生养成良好的`行为习惯，对学生进行心理辅助和学习指导。最后，该书分析了职业教育管理的发展背景、发展借鉴和发展趋势。

笔者认为，《职业教育管理学》一书涵盖了职业教育管理的重大问题，创新了教学体系，职业教育的发展有着理论和实践双层面的指导和借鉴意义。

首先，该书认为高等职业教育要获得长足的发展，就必须理论与实践并重，采取校企协同发展的模式。长期以来，我国职业教育存在理论误区，职业教育往往片面追求学生职业理论的掌握，忽视学生能力的培养，导致职业教育出现理论与实践严重脱节的情况。该书指出，新时期各职业院校的教育应当且必须以理论为基础，以实践能力为目标，以理论指导实践，以实践提高理论，而校企结合模式可以很好地解决这一问题。学校为学生的职业能力提供良好的扎实的理论基础，企业为学生提供较多的、全方位的实践机会，让学生及时地应用理论、巩固理论，在实践中检验理论正确与否，从而在实践中总结经验教训，再借以促进职业教育理论的发展，最终使理论与实践相辅相成，共同进步，实现培养高素质人才的目标。

其次，该书认为高职院校的职业教育应当始终坚持“以人为本”的教育理念，始终把“人”放在教学第一位。根据国家教育的大政方针，根据时代的需要，当今的教育只有做到以人为本才能更好地激发学生的学习兴趣，提高他们的学习积极性和主动性，才能更好地培养学生的职业能力，促进学生更好地发展。因此，教师需要改变落后的教育理念，逐步形成科学的教育模式，在教学过程中注重学生良好学习习惯的养成，针对学生的性格特征、家庭环境、个人素养等，对学生进行“分层教育”，对学生进行合理有效的学习指导和必要的心理辅助，最终帮助学生深入学习职业教育理论，进行必要的实践，从而使学生具备较高的能力和素质。

最后，该书强调了职业教育中教育管理的作用，分析了职业教育管理体制的演进与效能，对高校的职业教育管理起到很好的指导作用。要想让学生获得知识，提高能力，就必须提高教育质量。而教育管理的中心任务就是建立规范的合理的管理体制，协调解决好在职业教育过程中的各类矛盾，从而提高教育质量。书中指出，教育管理是育人的手段之一，通过管理可以提高职业人才的质量。职业教育管理应当从学校、教师和学生三管齐下，且要保证学校有充足的教育经费，有先进的教学设备，有高水平负责任的教师，然后通过对教学过程、教学目标的设计，通过合理评价教师教学质量、完善学生考核机制，调动广大教师的工作积极性，激发学生的学习兴趣，营造良好的教学环境和氛围，最终促进职业教育的健康良性发展。

同时，书中还涉及了现代管理理论相关知识。现代管理理论是近代所有管理理论的综合，是一个知识体系，是一个学科群，它的基本目标就是要在不断急剧变化的现代社会面前，建立起一个充满创造活力的自适应系统。要使这一系统能够得到持续地高效率地输出，不仅要求要有现代化的管理思想和管理组织，而且还要求有现代化的管理方法和手段来构成现代管理科学。

在阅读读过这本书后，我对管理理论与方法有了更进一步的认识。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇七**

有幸拜读了《卓有成效的管理者》一书，让我受益匪浅。此书是彼得·德鲁克的一本经典之作，成于1966年，却依然在四十年后的中国，被一群职业经理人选为年度最值得阅读的十本书之一。经典之所以经典，在于历久弥新，在于经历了四十年后书中鲜活的思维，敏锐的观点，到现在依然切合实际，依然有效。现结合公司的实际及自己的工作实践，谈一些自身的感受。

管理大师德鲁克在《卓有成效的管理者》一书中重点阐述了成为一个卓有成效管理者的五项要素，包括：有效的善用有限的时间，重视工作的贡献，善于利用各人的长处，集中精力于重要领域，善于做有效的决策。上述五点言简意赅，通俗易懂，但细细想来，确实也是切中要害。对于管理者特别高层管理者而言，有效决策应该是至关重要的，读后深受启发和教育。

人员的工作，绝大部分是计划、组织、整合、协调、沟通及管理。因而，在公司内部绝大部分员工应属于管理者的范畴，管理者不应只局限在中高层人员，也不能只局限在有下属的人员。公司在分析企业内外部环境及自己优劣势的情况下，适时提出了战略目标，怎样去实现这一战略目标有赖于公司绝大部分员工卓有成效的工作，也即是他们成为卓有成效的管理者。

卓有成效的管理者有什么共同点呢？如何才能使管理者卓有成效呢？对于这些问题，书中都有很明确的回答：卓有成效的管理者有一个共同点，那就是他们在实践中都要经历一段训练，这一训练使他们工作起来能卓有成效。反之，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、多大的想像力和多丰富的知识，也必是一位缺乏有效性的管理者。有效性是一种后天的习惯，是一种实践的综合。既然是一种习惯，便是可以学会的，而且必须靠学习获得。从哪些方面进行学习并养成习惯呢？在短短的175页，八个章节中，作者提出了五个重点，依序是时间、贡献、发挥人的长处、要事优先及有效的决策。很简单的几项内容，只要你掌握了时间，重视贡献，发挥人的长处，学会要事优先以及做有效的决策，就可以卓有成效，成为一个卓越的管理者。

什么是卓有成效的管理者呢？德鲁克指出一位卓有成效的管理者，一般具有以下六个特征：

第一、重视目标和绩效，只做正确的事情。

第二、一次只做一件事情，并只做最重要的事情。

第四、在选用高层管理者时，要注重出色的绩效和正直的品格。

第五、要知道增进沟通的重要性，但要有选择性地搜集所需要的信息。

第六、只做有效的决策。

容他人之短处；坚持才是卓越之道。因此，学习是无止境的，管理大师德鲁克《卓有成效的管理者》我们要认真去读、要身体力行做，必定会有新的收获。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇八**

当代经济学向两个方向发展，一方面是运用了越来越复杂的数学分析工具和分析方法，越来越专业化。数学和抽象思维能力成为经济学专业的入门资格。另一方面经济学正在从象牙塔中走出，面对丰富的现实生活。这既包括用经济学解决实际问题，又包括以通俗易懂的形式把经济学知识介绍给普通公众。我比较欣赏后一种经济学，与实际生活比较接近，能从学习中感受到乐趣。

1、市场经济的入门读物——《自由选择：个人声明》。

2、大经济学家的小文章——《生活中的经济学》。

3、市场经济是一种观念——《不在神圣的经济学》。

人们谈到市场经济时总是关注它的制度建设和运行等“形而下”的东西。其实，市场经济“形而上”的东西首先是观念。

巴罗把斯密的市场经济概括为两点：一是相信每个人利己的行为在看不见的手的指引下会实现整个社会的福利。这一点很多人都接受了。更重要的是第二点，即使市场经济出现了问题，也要靠市场机制本身去纠正，而不能求助于政府或其他能力。斯密的市场经济观念正是巴罗这本论文集的一条主线。

4、走出萧条之路——《萧条经济学的回归》。

克鲁格曼的这本书介绍了发生在20世纪90年代拉美和亚洲的衰退，以及围绕这些问题的争论。但作为一名经济学家，克鲁格曼不是要做那些新闻记者式的报道纪实，而是要探讨其原因，寻找走出萧条之路。

过去20年间，主流经济学家扬弃了凯恩斯的需求分析为中心的需求经济学，把研究重点放到技术进步和长期发展上。这些问题并不是不重要，但“短期中的现实世界已经历一次又一次的危机，所有问题都涉及需求不足。”从这一现实出发，“如何增加需求，以便充分利用经济的生产能力，已经是一个至关重要的问题。”这正是本书题目《萧条经济学的回归》的含义。

克鲁格曼指出，“从本质上，萧条经济学意味着两代人以来，宏观经济需求管理方面第一次出现问题，即私人支出不足以利用现有的生产能力，越来越成为世界大部分地区通向繁荣的障碍。”因为“在一个没有足够需求的世界里，自由市场原则是很难运行的。”

美国经济学界有谈水边经济学家（芝加哥－明尼苏达）和海水边经济学家之间关于新古典宏观经济学与凯恩斯主义之争。

这本书中对中国问题。首先克鲁格曼指出“能够挽救中国的原因在于它的货币是不可兑换的；其次，中国近期面临需求不足，失业严重等问题，且不说是是否可以称为衰退式通货紧缩，借助一下凯恩斯主义式的国家干预，刺激总需求还是有必要的；最后也是最重要的，就是要打破僵化和教条。

5、斯蒂格利茨——《全球化及其不满》。

6、经济学可以这样讲——《卖桔者言》。

7、在生活中学会博弈论——《策略思维》个人强烈推荐。

本书最大的特点在于通俗易懂性和趣味性，美国博弈论权威之一迪克西特和青年学者奈尔伯夫写此书的目的式“用描述性的例子和案例分析取代理论证明。”

8、披着狼皮的羊——《看不见的心》。

用小说的形式介绍经济学是一种创新。这几天我正在拜读这本书，大概已看了一半，小说的故事情节很一般，但书中男主角山姆把经济学应用到生活当中来使别人相信并接受很值得我们学习。看完这本书后，我将会写个详细的读书心得。梁小民的《读经济学书》的最后两部分：

一是，启迪而不是模仿，这是有关描写管理的书，我兴趣不大，就没仔细阅读。他推荐了迈克尔·波特的《竞争策略》、彼得·杜拉克的《创新与企业家精神》、《基业长青》、《赢利》、《富甲美国》、《谁说大象不能跳舞》、《小总裁大企业》、《鞋王耐克》、《差距》、《大败局》、《水煮三国》。

二是，戴上经济学眼镜看文学。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇九**

在选择了安徽大学公共管理专业时对该专业并不了解，在来到大学前，只是应对高考，对于大学的认识十分浅；学习的基本情况；通过几节课程，老师就让我明白自己选择的是一个什么；老师在讲述管理学时重点讲述了现代管理学，现代管理；这让我认识到了管理学虽然年轻，但这是一个很有发展；行政管理专业的学生要学习行政学、政治学、管理学。

通过几节课程，老师就让我明白自己选择的是一个什么样的学科、专业。管理学是系统研究管理活动的基本规律和一般方法的科学。管理学是适应现代社会化大生产的需要产生的，它的目的是：研究在现有的条件下，如何通过合理的组织和配置人、财、物等因素，提高生产力的水平。可以说管理学是一门综合性的交叉学科。

老师在讲述管理学时重点讲述了现代管理学，现代管理学的诞生是以泰勒名著《科学管理原理》以及法约尔的名著《工业管理和一般管理》为标志。现代意义上的管理学诞生以来，管理学有了长足的进步与发展，管理学的研究者、管理学的学习者、管理学方面的著作文献等等均呈指数上升，显示了作为一门年轻学科勃勃向上的生机和兴旺发达的景象。进入21世纪，随着人类文明的进步，管理学仍然需要大力发展其内容及形式。

这让我认识到了管理学虽然年轻，但这是一个很有发展潜力的科学。老师在播放幻灯片时给我们看的几句名言，泰勒的“管理就是确切地知道要别人去做什么，并使他用最好的方法去干。”法约尔“管理是由计划、组织、指挥协调及控制等职能为要素组成的活动过程。”德鲁克“管理是一种以绩效责任为基础的专业职能。”西蒙的“管理就是决策。”这些管理学创始人的话让我对管理学认识更加深入。

行政管理专业的学生要学习行政学、政治学、管理学、法学等方面的基本理论和基本知识，受到行政学理论研究、公共政策分析、社会调查与统计、外语、公文写作和办公自动化等方面的基本训练，具备行政管理的基本能力及科研的初步能力。

而劳动与社会保障专业养具备比较扎实的管理学与经济学专业知识，掌握现代管理技术与方法，能在政府部门、政策研究部门、大中型企事业单位从事劳动与社会保障工作的高级专门人才。

几位老师在讲述大学生学习方面一致强调，尽管是大学生，我们依然是学生，学生要以学业为主，但他们均建议我们要多读书，并且在大学期间多多参与社会实践。王荣科老师主要讲述了我们大学学习方面，专业课的学习、基础课的学习，培养自学能力，多多读书。段华恰老师重点讲述了社会实践的参与，面对工作就业，我们应具备什么素质与能力。

我认为公共管理学专业入门这门课程给我最大的收获就是明白各个专业的就业动向，让我可以科学、准确的分析自己在未来对于专业的选择、是否考研、就业方向有了更为明确的认识。

公共管理作为现代管理科学四大分支之一，是未来世界和当代中国最有发展潜力和广阔前途的学科，随着当代中国经济的发展，改革的深入和和—谐社会的建设，公共管理的作用越来越为社会所重视，中国公共管理已经成为中国社会科学研究的最大生长点。公共管理是以政府为核心的公共部门整合社会的各种力量，广泛运用政治的、经济的、管理的、法律的方法，强化政府的治理能力，提升政府绩效和公共服务品质，从而实现公共的福利与公共利益。公共管理作为公共行政和公共事务广大领域的一个组成部分，其重点在于将公共行政视为一门职业，将公共管理者视为这一职业的实践者。

从这些方面来看，该专业还是很有前途的，老师也讲绝大多数学生的，我也是比较偏向于此，行政管理专业基本去政府机关，在县级以上政府的民政职能部门和事业单位就业；从事乡镇民政办公室管理工作；从事城镇街道民政所管理工作；从事婚姻管理、收养登记管理、行政区划管理工作；从事地名管理、社团管理工作；从事党政机关事业单位的行政协理员，办公室主任、行政主管、协调层或决策层高级助理，中外大中型企业前台秘书、行政主管、行政总监、总经理助理等职；适宜在工商行政管理部门、涉外经济管理部门、经济监督检查等管理部门从事政策和法规研究及实际工作，学校、科研部门的教学或科研工作，大、中型企业和企业集团、公司的经营管理工作。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇十**

我是在去年有幸接触到这本书的，我十分感谢我的老板能够把这本书推荐给我，这本书和以往的管理学书沉闷冗杂略有不同，这里的聚焦答案的思维和工作方式与中国人的优雅实际相互合作的交际方式很接近。这本书全部是关于合作、未来、情境、和循序渐进的工作方式的。它不是解决问题，而是讲如何构建解决方案。下来就让我来谈谈读这本书的感受吧！

管理有许多经典的定义，其中的一个定义是：管理是指规划、组织、领导和控制一个组织成员的工作，同时利用其他的组织资源，以期达成组织的目标。这本书设定“管理让人把事情做好的艺术”。毕竟，这也是管理学的意义所在，我们的任务就是管理员工的行为，以实现组织的目标。聚焦答案模式是一种实用主义的方法，它更关注朝着目标前进，而非变化本身。

先举个小例子，尼克尔是一家财务总监，但是最近他开始注意到同事间在违反一个规定就是部门之间要保持敞开的状态。他开始思索这个问题，是提醒同事遵守这项规定，对于屡教不改的严加指责？还是在他看到门被关上的时候，走过去把门打开？......他可以选择很多方式回应，在认真考虑之后，打电话给技术部门，让他们把所有门上的合页都卸了，不仅从现实上解决了问题，也给他人一个警醒。

简单直接！这就是聚焦答案模式的解决案例，很成功，带给我很大的启发，我们往往在很多时候会把问题考虑的特别复杂，就像电视剧甄嬛传里面胧月一刀解九连环那样，大人们百思不得其解，反而孩子思考问题简单却解决了问题，这就是这本书教会我的第一条“简单是最有效的”！

但是，其他事情都那么简单吗？当然不全是！无论在生活中还是在我们的学习中，变化是不可避免的，唯一不变就是变化。这就需要我们学会让员工与我们站在统一战线，培养他们的主人翁意识，避免与员工的疏离甚至独立。

解决问题传统模式是从问题入手，先调查问题的由来，深入分析其他所有可能的方面，追根溯源，实际上这种方法在处理简单的技术问题时比较有效，比如看病就医时，车辆检修时，但是如果处理我们周围的事情时，就会遇到各种问题，人的反应不像细菌和发动机，当我们找出问题所在，把问题追究到某一个人身上时，我觉得这是不合理的，有许多复杂的原因所致，若追根到一个人身上，人们相互指责，只会让问题更麻烦。

问题出来时就是要解决问题，聚焦答案模式就是用以往成功的经验，尝试着去解决新问题，多去开拓未来而不是纠结于现在，思考问题的出发点不同，这时候与员工多交流探讨就显得很有必要了，良好的关系会帮助我们从溺死在问题的海洋里爬出来，发掘资源去解决。

有以下几点我觉得比较受用的，拿来分享下：

1、多做有效的事情。

2、如果一个办法没用，那就不要继续，尝试其他的方法。

3、如果你发现一个问题有效，那就把它教给别人，或者在别人身上运用它。

这就是我在这本书中感悟最深的几点，希望对于指导我的专业实践有所帮助，我很期待能够早点将这些大道理运筹帷幄于实际工作中。

**管理学读书笔记摘抄及感悟篇十一**

在读这本书之前，我有特地从网络上查找了该书作者的生平简介，百度百科上的资料显示曾仕强教授真的专注于“中国式管理行为”研究三十年。此外，他还对道家学派的经典著作有着很深刻的理解与阐释，间或地出现荀子之类的儒家之流和老子之类的道家之流，彰显了笔者极其深厚的文化底蕴。

前言中，英国历史学家汤因比指出：将来统一世界的，大概不是西欧国家，也不是西欧化的国家，而是中国。他认为尽管西方在全球化中重大而明显的成就，但是中国仍然将在政治上统一世界，并且带来共同的和平。我非常喜欢和欣赏曾老师这种自傲骄傲的口气开场，带我很有底气地阅读下去。中国式管理，应用了易经中的道理，充分体现了“阴中有阳，阳中有阴”的自然规律，来合理运用“同中有异，异中有同”的人事现象，而在儒家思想的主导下，中国式管理又主张从个人的修身做起。国人都有着“正心、修身、齐家、治国、平天下”的人生理想与“穷着独善其身，达者兼计天下”的积极而乐观的态度相互结合补充。当中国只局限于黄河谷地之时，传统的中国式管理便已充分发挥了它的功效了，所以我也一直很笃定，中国式的管理历经几千年的考验而不衰，这便是它的魅力所在。

管理是一种艺术，它需要管理者有各方面的能力，同时其具体操作方法又不局限和拘束，需要有很好的创造力。学习管理学，我想不光是要学习管理学本身的学科内容，也要从其他方面全面的提高自己，更要在实践中去发现问题，解决问题，管理学是一门很需要自己思考、研究和发现的学科，并且所学的知识都必须要经得起实践的考验，在实践中创新管理模式。

书上提到说管理是修己安人的历程，用推、拖、拉来解决问题，以化解代替解决，务求尽量减少后遗症。这让我想起了“化干戈为玉帛这句话”。太极拳的动作无外乎是推、拖、拉的配合，组成各种花样，以求在动态中维持平衡，而立于不败之地，着推、拖、拉在我看来就是借力打力，在紧要关头争取缓冲时间，也是太极阴阳交接处的那条线。这并不是鼓励大家用阴奉阳违，恰到好处地使用这推、拖、拉是可以化解很多尖锐的矛盾，缓和大家的情绪，点到为止，不偏不倚。在经济飞速发展的今天，合理的管理方法能够有效地推动企业长久的发展。尤其是在中西文化激烈碰撞的环境下，曾老师的源于中国古典管理哲学，具有本土化性质管理行为的中国式管理能为中国企业大力来新的惊喜。在修己安人的管理过程和管理目标描述了中国式管理的理论支撑与管理特点。其坚持辩证法思想的新管理模式西学中用，运用中庸之道，在强调原则的前提下，变通地进行灵活的管理也是中国现代企业所需要的。

中国人把“推、拖、拉到没有解决问题”称为“圆滑”，这样的结果人人痛恨;把“推、拖、拉到把问题圆满化解掉”称为“圆通”，这样的结果但然人人都喜欢。国人都是喜欢圆通而厌恶圆滑的，同样的手段产生不同的效果，所以呢，“运用之妙，存乎一心”，慎用、善用推、拖、拉，能换干戈为玉帛才是皆大欢喜的管理方式。

书上还有一些观点深得我心，让我不禁反复翻阅细细体味。这就是中国人擅长的“把二看成三”，以“二合一”来代替“二选一”。庄子说：“万事有所分，必有所成;有所成之后，也就必有所毁。一切事物，若是从通体来看，既没有完成，也没有毁坏，都复归于一个整体。”把二看成三，便是分析成为二以后，不要二中选一，因为二选一的结果往往是趋于极端的。梁漱溟曾指出：“把一个道理认成天经地义，像孔子那无可无不可的话不敢说出口。认定一条道理顺着往下去推，就成了极端，就不合乎中”。就像老师上课时讲到的头脑风暴法一样，最好的方案并不是一个人的主意，而是将所有的好点子融合成一个绝妙的方案。二选一其实是形而上学的观点，不符合辨证思想，更不符合咱们中国的阴阳交融的思想，二合一才是大事化小，小事化了的精妙之处。

无为的领导精神也是我从书中学到的一种管理方式。提起无为，大家就会想起老子，因为老子主张“道常无为而无不为”。当然，这里的无为并不是什么也不做，而是“为而不争”，是无为的态度，无欲的心境记忆虚静的状态来达到无为的管理。这的确，无为不是一种具体的行为，如果一家企业有了全面而完善的规范制度，分工明确的指挥，领导人无须有所作为，企业的工作也是能够井然有序地开展的。上司无事，大家才有时间把自己的工作做好;上司无欲，大家便朴素过日子。这样的无为才是一个团队甚至一家企业所需要的管理方式。

除了这些以外，还有许多观点引起我的共鸣。例如“以不变应万变”是管理的最高智慧，“持经达变”是最有效的管理方式，实实在在。这句话完全应和了“纵横不出方圆，万变不离其宗”的道理，持经达变更是符合了具体问题具体分析的方法论。很多时候，中国人更喜欢讲道理而不是条条框框来强加于人，西方国家倾向于法律法规的透明化、台面化，将一切请勿都要用法律包装起来，一点都不近人情，而国人讲求衡情论理，不死守法律条文。就像中国台湾的“立法院”天天打架，不立法，难道“行政院”就要苦等法律出炉后才执行吗?行政院明知无法可依，或者原有法令已经不合时宜，仍然天天上班，办理很多事情，所做的便是“有法中无法”。这没什么不对的，准确把握随机应变，而不是投机取巧，理法自然就合二为一了。

中国式的管理行为，将起来更像是水的治理。和美国式管理偏向火的管理方式颇为不同。中国人主张以柔克刚，先礼后兵，继旧开新，生生不息，无一不和水有关系呢。曾老师的中国式管理行为真真是中国人的管理理念精粹，一字一句中都是五千年传承下来的智慧，读起来既不晦涩难懂又趣味盎然，新世纪的中国既要顺势而为，又要逆流而上，这需要我们作一番思考。

管理学大师彼得·德鲁克对于管理提出了经典论断，而有关企业管理更是情有独钟，所有的企业都是由无数人来担任无数职位然后形成的，因此所有的企业都有一定的组织结构和工作方式，同时每一个职位的人，不论是管理者、技术人员、工人，他们需要完成的工作也是在一定的计划内的，这些都是企业在运作前需要设计规划好的内容。因此管理的第一项也是最重要的任务便是把这些工作的结构和内容计划安排好。单从工作的角度看，如果一个企业的组织结构达到了最合理最科学，而企业中每个人的工作也是最恰当最精准，那么这个企业就能做到已最少的投入换回最多的回报，现实中这是不可能的，因为永远找不到一个最完美的组织结构，现实的要求在不断改变，如果要“最完美”，那就必须不停的改变，这对于管理者来说也是极不现实的，因此管理学家只是致力于更大地提高工作效率，而非求一个“最完美”。

其次，如果说对于工作方式的设计和调整是属于比较固定和硬性的话，那么对于人的工作则是充满弹性和不固定因素的。因为人和工作方式是不同的，人的心理和生理上的各种因素会影响人工作的效率。如果想提高工作效率，对人的关注是绝对不能忽视的，霍桑效应就说明了这一点。如果不这样，光靠改善组织结构，越来越机构冗肿，这样会使其办事效率大大降低。如果长久忽视对人的关注，则会产生更消极的影响。对于人，管理者要做到的是，使人的工作效率达到最大，这需要人对工作有很大的积极性，并且一切工作因素都是利于人发挥出他们的最大工作效率。工作环境、人际关系、奖励机制、竞争秩序等方面都是非常重要的。在这一方面，梅奥的人际关系学说开创了这一领域。他通过著名的霍桑实验，提出了与科学管理不同的新概念，包括工人生理、心理的需求、非正式组织。梅奥的理论使人们开始关注工作中的“人”。一个和谐愉快的工作环境、一群和睦竞争的工人、一股积极向上的工作风气，能产生的工作效率将会很大地超过一般情况下的工作环境。这一方面显然不同与工作方面，充满着很大的弹性和变化，也对管理者有更高的要求。不同类型的管理者或许会营造截然不同的工作环境，即使是优秀的管理者也是一样。好的工作环境没有特定的标准，只要能更好地促进人们工作就算是。管理者需要有很强的人际交往和沟通能力，才能把对人的工作做好，这一点也是相当的不容易。总的来说，对于人这一方面，虽然不及对于工作那一方面重要，但是它产生的效果可能更显著，同时也会给一个企业带来一些不能靠改善工作带来的效果。

。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！