# 《管理世界》读后感5篇

来源：piedai.com 作者：撇呆范文网 更新时间：2023-02-06

*读后感其实也可以叫做读书笔记，是我们在读书后内心的感受所写成的文字，读后感是在阅读之后表明自己见解的一类文章，职场范文网小编今天就为您带来了《管理世界》读后感5篇，相信一定会对你有所帮助。《管理世界》读后感篇1这本书不是我自己选的，是学校的*

读后感其实也可以叫做读书笔记，是我们在读书后内心的感受所写成的文字，读后感是在阅读之后表明自己见解的一类文章，职场范文网小编今天就为您带来了《管理世界》读后感5篇，相信一定会对你有所帮助。

《管理世界》读后感篇1

这本书不是我自己选的，是学校的任务。虽然如此，我还是很喜欢这篇文章的。

老子曾说：“天下难事，必做于易;天下大事，必做于细”，它精辟地指出了想成就一番事业，必须从简单的事情做起，从细微之处入手。一心渴望伟大、追求伟大，伟大却了无踪影;甘于平淡，认真做好每个细节，伟大却不期而至。这也就是细节的魅力。一个人的价值不是以数量而是以他的深度来衡量的，成功者的共同特点，就是能做小事情，能够抓住生活中的一些细节。本书意在提示人们：成大业若烹小鲜，做大事必重细节

诚然，一个人有远大的崇高的理想，这是很好的。但是，光有“扫天下”的理想，而不去做许许多多切实细致的工作，那么，他的理想只能是不切实际的幻想!因为任何事物都是由小到大，由微而著的，按一般规律而言，一个不肯干“小事”者，很难设想他肯干“大事”，只有平时乐于干“小事”的人，才有可能成就大事业。陈蕃“不扫一室，要扫天下”的“壮志”只是“空中楼阁”画饼充饥，我们绝不应再走前人的老路上去。鉴于此，我们切要引以为戒，应脚踏实地的从小事做起，从而实现我们的理想。

海尔总裁张瑞敏说：什么是不简单?把每一件简单的事做好就是不简单;什么是不平凡?能把每一件平凡的事做好就是不平凡。

丰田公司第一次进军美国市场的努力以失败告终。自那以后，丰田潜下心来，研究和生产适合美国市场的轿车。一方面调查研究丰田公司在美国的代理商及顾客需要什么，以及他们无法得到成功的原因进行彻底的研究;另一方面研究外国汽车制造商在美国的业务活动，以便找到缺口，从而制定出更好的销售和服务战略，5年以后，丰田公司成功了。

显然丰田公司的成功就在于它善于从失利中寻找原因，对症下药。其次要永远向竞争对手学习，学习每一个先进的“细节”。

二、“戴明的质量管理思想集中体现在计划、执行、检查、处理的循环”。“一个计划的成败不仅仅取决于设计，要在于执行”。这两句话分别从不同的侧面向我们揭示了一个道理：实施环节比计划更重要，计划再好，没有落实下去也只能是“镜中花、水中月”。

三、“如果人们已经忘记了他们在学校里所学的一切，那么所留下的就是教育。”而教育留给学生的又是什么呢?我们可以从这三句话中得到启示：在学校里学的不是生搬硬套的管理模式，而是一种思考方法。人的行为的95%都是受习惯影响的，在习惯中积累功夫，培养素质。勉强成习惯，习惯成自然。学校教育留给学生的就是：思维方法和良好的习惯。而这良好的习惯是指学校的规范教育。

做小事能使你成功，同样，做小事也能时刻敲响你的警钟。不要忽视了你自己的心态，更不要因为心态而使你成为失败者。同一件事情，抱有不同的心态和不同的细节做事的人结果却截然相反，心态的细节能左右你的一切，包括成败，要想改变世界就得改变我自己心态，细节左右你的一切，请牢记这句话吧!

我们是命运的主人，我们要主宰自己的心灵。让我们的心态变得积极而健康，摆脱不良心态的纠缠和束缚，挣脱心灵的枷锁，打开心窗，去迎接那美丽而迷人的人生风景吧!

《管理世界》读后感篇2

美国梅奥诊所，起源于明尼苏达州一个偏远小镇罗切斯特的小诊所，历经百年沧桑，不断发展、壮大，并且历久弥新，得益于“患者需求至上”的核心价值观。作为世界上第一家非营利性的综合型医疗服务机构，云集顶级医学专家，服务精良。它不仅是声名显赫且名副其实的典范，而且对高水准服务质量的追求，对于细节近乎苛刻的要求，以及对招聘员工价值观的重视程度，都表明梅奥是一所具有丰厚组织文化和价值观底蕴的医疗组织。阅读《向最好的医院学管理》这本书，令我体会到了梅奥精神源泉，在医疗纠纷频发、急需社会责任感的我国，“梅奥精神”愈发显得具有时代价值和借鉴意义，梅奥的管理艺术将给我们卫生行业人员指明一条道路，为医疗领域非营利组织治理和服务管理方面提供了重要的借鉴。

一、“患者需求至上”的价值观

梅奥诊所的百年品牌享誉至今的秘诀在于，将“患者需求至上”的核心价值观深深融入梅奥的血脉和文化之中。“患者需求至上”的核心价值观成为梅奥经久不衰的源泉。梅奥的核心价值观是通过建立一套合适的制度，包括薪酬体系、工作制度、升迁制度、招聘制度等来满足梅奥成员的需求，并引导组织成员的全部精力集中在“患者至上”的工作中。梅奥向我们展示了对于“现代—传统”企业理念的承诺，战略与价值观相融合，创新与传统相结合，智慧与团队协作相搭配、科学与艺术相统一的过程。梅奥诊所的魅力还在于梅奥员工不经意地，却又让人惊喜感动的点点滴滴，如帮助患者停车、照看小狗、为患者过生日和承办婚礼等等。

二、团队合作的力量

“团队医疗服务”也是梅奥诊所经久不衰的原因之一，梅奥拥有一支由充满爱心的医生、训练有素的科学家和其他医疗人员组成的强大团队，尽心尽力为病人的需要服务，无论他们来自何方，出生何处。医生通过团队合作来解决棘手的医疗问题，寻求和建立温馨和谐人际关系的机会，不仅突出体现了“患者至上”的价值观，也在组织内形成了一种相互交流、相互切磋、进而相互提高的体制。“协作、协力、协调”是支撑梅奥团队合作的三驾马车，任何时候，如果某位医生在诊治的过程中遇到困难，没有任何一个梅奥人会说“这事与我无关”，他可以随时动用诊所的各位专家和资源，只要他是在为患者服务，梅奥就支持，其次，才是医术精湛。为了鼓励团队合作，梅奥诊所实行全薪制，即不会基于医生的出诊或手术量提供奖金，使医生不必追求多诊治患者而加快看病速度，确保了患者能够得到更加全面细致的医疗服务。

三、重视员工善待员工

梅奥诊所的创立者认为，梅奥精神只能通过人而存在，自己的员工才是成功最根本的要素。加入梅奥诊所的候选者中价值观的契合是第一要求，它要求自己的员工必须理解医院的制度和规则，如果能够做到就遵守它，如果做不到就离开，同时需要具备一定忠诚度、才能和成长潜力的员工。而当这些员工加入梅奥后，就必须立即融入“患者需求第一”的价值观和融洽和谐的团队医学氛围中。医生薪资水平高于市场同等条件其它医院医生的薪资水平，满足了诊所员工们的需求。通过制度设计保证医生面对更大利益诱惑时不会损害患者利益。医生无论声望、诊治数量都与收入无关，由此医生能够将所有精力集中于患者身上。医生没有任何经济理由拖住患者。梅奥员工从来不会被抛弃，即使是当前的岗位已经不再需要，医院也会为他另行安排其他适合的岗位。员工得到相对的高福利、稳定感和充分的尊重，使他们能够在更加热情地服务患者的基础上，更好地去追求比经济效益更加上层的需求，创造出更大的价值。

四、以小见大关注细节

从公共场所到检查室和实验室，梅奥诊所在设计上明确传达了这样的主旨：消除患者的紧张情绪，为患者提供一个庇护所，合理分散患者的注意力，向患者表示关爱和尊重，尽可能为患者及其家属提供便捷服务，用艺术、音乐、建筑和风景之美，让患者从迈进诊所的那一刻起，就暂时忘掉病痛的折磨，寻求到心灵的慰藉，感觉到温暖和舒心。例如检查室里有一边扶手的沙发、儿科检查设备上方的动物图案、安装静音轮、检查室挂着幕帘的更衣处，大楼里经过精心挑选的由艺术家捐赠的绘画、雕塑及各种工艺品，室内喷泉、钢琴和户外的花园——当这些细微之处被人们所体验，逐渐形成一股加强的“细节洪流”时，它们便具有非常的活力。

五、梅奥精神

梅奥取得成功的`三个基本条件：

1、始终追求服务和非营利的理想。

2、始终坚持患者需求至上，对每一位患者的健康和幸福给予诚挚和独特的关注。

3、始终致力于团队成员中每位成员职业素质的共同提升。

这种精神不仅使他们赢得利益相关者（包括为顾客提供服务的员工们）的心，而且也加深了对他们的信任。梅奥兄弟把他们蒸蒸日上的诊所和大部分个人财产移交给了一个名为“梅奥基金会”的非营利性慈善机构。兄弟俩非同寻常的慷慨精神，以及他们致力于通过医疗实践服务创造社会利益的行为是梅奥成功的基石。为人类服务事业培养人才是兄弟俩兴趣所在。

“天生万物生于有，有生于无”。服务可能是无形的，但它的存在会传达给患者。梅奥精神的传承正是其迄今仍辉煌屹立的原因，也是它给我们最好的启示。

《管理世界》读后感篇3

一个很有趣的现象曾困扰了我很长时间：无论是查阅文献资料还是自己曾亲身参与的问卷调查项目，患者对医院和医生的满意度都保持在一个相当高的水平。可在实际生活中，无论是平面媒体还是新兴媒体的调查与采访，普通人对医院的满意度其实并不高。面对这些相互矛盾的数据，别说普通公众易“群情激昂”质疑不断，就是管理者们往往也会“渐欲迷眼”不知何从。

其实，抛开调查方法、统计手段、样本选择等纯统计学的原因分析。数据间的落差，从一定程度上也反映出了普通公众的正常心理感受，即当我们每一个人由普通身份转变为患者时，对医疗服务的要求也就会发生不同的改变。此时，我们往往更关心的是治疗效果，对医院和医生会保持最大程度的信任，相应地对医疗服务的满意度也必然会相对宽容。可是，当我们作为普通人远距离观察现有的医院，或者当我们康复后再来回忆在医院时的点滴细节，也许，我们所期盼的医院应该会有另一番景象：

当一个没有亲人的住院患者适逢生日，急诊室的医生打电话给妻子，让她做一个蛋糕，并带上孩子们来病房为这位患者庆祝生日；一位年轻的癌症患者危在旦夕，几位护士一起凑钱给她千里之外的丈夫买了机票，让这对夫妇得以在最后一刻团聚；一个即将结婚的小伙子得了胶原血管病，极易导致动脉瘤破裂，先后两次心脏停跳。

医生们妙手回春，挽救了他的生命，并在第二天，由医院的牧师在重症监护病房为这个患者如期举办了婚礼；一位女司机突然病倒，医生强烈建议她立即住院。但这位女司机不放心停在医院门口的卡车以及锁在驾驶室里的小狗，拒绝了医生的建议。了解事件原委后，急诊室的一位护士主动提出去处理好卡车和狗。

这就是“世界最好的医院”——位于美国明尼苏达州罗切斯特小镇的梅奥诊所。它自1894年成立以来，始终秉承“患者至上”的原则，被人们当作心目中最理想的医院模板。今天，绝大多数美国人已经可以在当地或者地区医疗中心获得很好的医疗服务，但每年仍然有来自美国五十个州和世界上约150个国家数以万计的患者慕名而来。将梅奥诊所视为医学界的“麦加圣地”。

但与此同时，意想不到的变化产生了：一些医生“只见技术不见人”，未考虑到医学的特异性，忽视了隐藏与后的患者的心理感受。随着新型医学模式的提出，人们发现，尊重患者不仅仅是为了回归医院的本源，从道德层面展示医学的魅力。同时，患者的参与与信任还能有力的推动医学的进一步前行，有利于提高治疗的效率与效果。因此，我们也就不难理解为什么把世界最好医院的殊荣馈赠给了梅奥诊所。

反观中国现实，随着医疗改革的不断推进与发展，公立医院改革也进入了攻坚阶段。那么我们的改革方向在哪里？群众们究竟需要怎么样的医院呢？从《向世界最好的医院学管理》中我们或许应得到一些启示，正如书中所言：“提出口号很容易，但能坚持一百年做下来，很不容易。梅奥的核心价值观是通过建立一整套合适的制度，包括薪酬体系、工作制度、升迁制度、招聘制度等来满足梅奥成员们的需求，并将组织成员的全部精力集中在‘患者至上’的工作中”。了解群众的呼声、体认群众的困苦这还远远不够，关键是如何以实际行动满足群众的需求？目前，在公立医院改革中，我认为主要需要解决以下几方面的问题：

1、改革动力不足。

观察今日之中国的医疗现状我们可以发现，由于医疗服务资源的有限性和不均衡性，大型的公立医院较多的处于“供不应求”的卖方市场中。即便不去改革，不回应公众对理想医院的需求，它们也不会没有患者、也不会出现经营状况恶化、盈利幅度大幅减少的现象。因此，其本身没有动力去需求改变。纵使，人们在期盼梅奥诊所的模式能在我们身边“开花结果”，但正如开篇所述的那样，当其身有疾患又无法选择时，只能接纳现状。

2、激励机制不到位。

梅奥的成功，绝不是依靠生动口号的时时呐喊和空泛道德的层层弘扬。其确立了与其追求的文化内涵相对应的一整套的机制体系。常有人抱怨今日中国的医院还在延续计划时代的老路，从体系建设和管理方式上都显得陈旧和低效。这种观点在一定程度上反映了现实情况，例如，如果不能从根本上建立起一套对医生的激励考核机制，我们就很难期盼医生能采用更为积极态度支持改革、参与改革。医生的激情难以激发，我们也就很难期盼患者的诉求能够得以体现，很难相信医疗技术的推进会保有绵延不绝的持久动力。

3、差别化服务选择没有建立。

自改革开放以来，随着市场经济的不断发展，我们的物质生活得到了极大的丰富，人们的需求也出现了多样化的改变。社会本身是丰富多彩的，人们对事物的认识、对社会的需求也必然难以整齐划一。面对这种新形势，要坚定不移地走群众路线，更好地满足群众多层次的物质文化需求。然而，现实中我们在这方面的探索还十分有限，毕竟我们没有精力和财力使政府把每家医院都建设成为梅奥诊所，我们应该发挥各方的创新精神摸索不同的渠道，从整体上规划医院布局，满足不同人群对医疗服务的不同期待。

4、社会整体服务精神还有待提高。

梅奥的成功突出在其“患者至上”的文化内涵中。当今中国，对职业精神的追求还处于较低的水平，社会整体服务精神还有待提高，近几年，我们看到的，食品安全、道路桥梁事故、房屋质量问题等等，无不反应了这一现实。医疗服务具有极强的特殊性，其服务的对象直接触及群众的身体与健康，因此，对医院和医生的服务意识必然会提升到一个更高地水平。此外，医疗、教育作为与公众密切相关的两大公益领域最易成为关注的焦点，其往往也构成了社会信任的基石。医生的服务精神不仅组成了医院的内部的文化，体现着医院的水准和认可度，更代表了整个社会的“德性”，反映着社会的整体素质和道德水准。

读罢《向世界最好的医院学管理》，我想我们最大的收获不仅仅是接受了一种服务理念，认同了一种管理方式，更应该结合当今中国的实际，反思我们的医院在发展中还存有哪些不足和缺憾。我们应真正从患者的角度出发，来设想理想的医院应该是一个怎样的面孔，并真正脚踏实地、不畏险阻是向着这个目标努力前行。或许，当希望达成的那一天，我们收获的不仅仅是世界最好的医院，更会以此为坐标，推开一扇窗，摆在我们眼前的是一副鸟语花香、睦邻团结的和谐画面。

《管理世界》读后感篇4

我细细品位了《细节决定成败》一书后，感触颇深。我深刻地领悟到了细节的重要性。此书里面有好多的实例告诉我们在当今这个竞争激烈的社会上，只有重视每一个细节才能真正立于不败之地，提倡“关注细节，把小事做细”的精神，教育我们在日常工作中比别人多思索一点细节，比别人眼里“多做一点活”;否则，任何忽视细节的行为，就会有“1%的错误导致100%的失败”的惨痛教训。我作为一名老师，在读完这本书后对今后的教育教学工作也有了一点肤浅的想法。作者所强调的注重细节的理念对于我们的教育教学工作也有着十分重大的借鉴意义。那么，怎样才能把这一理念运用到我们的工作中使它为我们的教育教学服务呢?

从对老师自身的要求来看，老师首先要严格要求自己，把教育教学过程中的一切细节问题当作一件大事来做，花大力气做，把小事做细、做全面、做到位，真正做到细致严谨。比如备课中的问题设计，问什么问题?怎样问?何时问?甚至问题的遣词造句都要进行慎重的考虑和选择，争取使每个问题都问得有价值，有针对性。其次，老师也要十分注重自身修养的提高，因为老师在学生心目中的特殊地位，老师的言行举止对学生的影响有着举足轻重的地位。所以老师应时刻注意自己的一言一行，向学生展现自己高尚优雅的风度和修养，对学生施以正面影响。第三，老师自身既要做到养成良好的行为习惯，又要教育好下一代养成良好的习惯，成就各自将来的事业。这让我不禁想起了有位名人曾经说过：“一屋不扫，何以扫天下!”是的，小小的房间都不会整理，谈何去“整理”一个天下啊!那么，就从自己身边的小事做起吧。反观自身，有时工作一忙，东西就随手乱放，抽屉也是越堆越乱，一旦有急需就翻箱倒柜，一顿忙活，既浪费时间又浪费精力。如果说这些还都是关于教师自身成长的方面，那么对待学生的教育则是任重而道远。如果教师批作业缺乏认真严谨关注每个细节的态度，就可能忽略一些智慧的火花和一些微小的错误，时间一长，“一个个牛顿”可能从你的笔下滑过，一个个小错误可能影响到学生的一生。我想，这并不是危言耸听，教师就应该为学生做一个良好的表率。“教育无小事”，孩子的一句话，一个行为都能反映出他的内心世界。教师要做一个教育生活中的有心人，不然会在不经意之中伤害孩子的自尊心。最后，老师还应本着“以人为本”的原则来教育管理学生。只有了解自己教育的对象，才能对其进行正确有效的教育和引导。这就要求教师在平时注意一个细节——细心观察学生的一言一行，了解他们各自的心理特点，因材施教。

教书育人的工作决不能等同于工厂制造产品，产品坏了可以报废，而针对人的教育如果失败了，损失却是无法用数字来衡量的。这是我读了《细节决定失败》最大的感受，这也就更加坚定了自己的信念：把目光放在学生的长远发展上。目光要关注学生的长远发展，首先关注的应是身边小事，学生成长的环节就是由这些小事构成的，学生发展的任何事都要求教师用心对待，千万不可小视之。

从对学生的要求来看，我觉得老师也十分有必要将注重细节的理念传达给学生。作者在第四部分第二节中谈到，“注意细节其实是一种功夫，这种功夫是靠日积月累培养出来的。谈到日积月累，就不能不涉及到习惯，因为人的行为的95%都是受习惯影响的。”所以我们应该从日常学习生活中的细节抓起，严格要求学生养成注意细节，一丝不苟的好习惯，在习惯中积累功夫、培养素质。良好的习惯一旦形成，将会成为他们一生受用的宝贵财富，因为习惯决定行为，行为决定性格，性格决定命运。

所以我认为，我们细心的工作决定的是教育的成败，学生的成败。相信只要我们每个老师在自己的工作岗位上用心做好每一件事，把自己该做的小事都做好，做细，做透，把细节处理好了，教育才能取得全局性的成功。我决定从细处着手，小事做起，把教育工作做细，做透，做到位，成为一名优秀的高素质的教师。

《管理世界》读后感篇5

近段时间，我认真阅读了李院长推荐的《向世界最好的医院学管理》这本书，读后确实感觉受益匪浅。我认为梅奥诊所的价值观值得我们借鉴，结合我院的实际，下面我谈谈我的学习体会。

“患者需求至上”是梅奥诊所的核心价值观，这和我们提出的“以患者为中心”如出一辙，但梅奥诊所的员工在实现这一价值观时，不是流于形式，而是实实在在的行动，如：帮患者开走卡车、照看小狗、庆祝生日等，其中最重要的一条就是及时安排患者就诊，在最短的时间内让患者得到确诊和治疗，并提供最好的护理质量。

我院自搬迁至新院后，医院进入快速发展时期，不少患者就是冲着“柳州市人民医院”而来，这说明“柳州市人民医院”在很多人眼中就是桂中地区的“梅奥诊所”，如何维护好这块品牌，在实际工作中实现“患者需求至上”，值得我们深思，我们医院的所有员工，不论是医生护士，还是护工和后勤工作人员，都要以实实在在的行动这一价值观：如全院所有职工都应该是“导诊护士”，指导病人和家属找到相应的科室；针对每个病人的具体情况，采取个体化的服务方式，只要病人和家属有合理需求，我们都应该尽可能满足。

“倡导合作医学”是梅奥诊所的另一个核心价值观，威廉j。梅奥先生认为“医疗智慧的协同合作和力量联盟是为患者提供服务的最好形式”。在梅奥诊所，为了患者的得到早日确诊，医生、专家、实验工作者应共同联合协作，互相依赖扶持，自患者进入医院，首诊医师碰到问题时，随时可以与相关专科医师和职能科室的医师联系，共同商讨，在最短的时间内解决诊断和医治过程中的随时发生的问题。

梅奥诊所的这种“团队合作”精神确实是我们学习的榜样，“柳州市人民医院”作为桂中地区最大的综合性医院，也确实需要这种“团队合作”精神。首先，加强要加强会诊制度，提高科间会诊和院内会诊的质量。只要患者需要，不同科室的专家就通力合作，利用各自的专长，共同解决患者的问题。目前我院的全院大会诊和科间会诊的质量还需进一步提高，院内大会诊若能安排经验丰富的主治医师以上职称的医生参加，会诊的质量会高些。目前我院各科室的科研项目大都是“单打独战”，科研水平没有得到很好的体现，应该说，我们医院有丰富的医疗资源，如能充分利用我们医院的资源，加强各科室的合作，我们医院的科研水平一定能上一个新台阶。

“以团队合作为动力，同时关注患者的需求”的管理模式使梅奥诊所成为“世界医学和护理领域的圣地”。只要我们医院的全体员工在各自的岗位上都自觉实现“患者需求至上”的服务理念，加强“团队合作”，我们医院一定能继续成为桂中地区的综合性医院的“领头羊”，为柳州及周边地区的的人民的身心健康保驾护航。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com