

# 最新一分钟经理人读后感与主要内容(实用8篇)

感恩是一种心灵的温暖，让我们更加珍惜身边的人和事物。感恩是一种修身养性的方式，能够让我们更加积极向上的生活。以下是一些感恩的范文，它们以不同的角度和方式表达了对他人的感激之情。

## 一分钟经理人读后感与主要内容篇一

肯·布兰佳作为当代最为畅销的管理寓言小说作家和管理学大师，最大的贡献就在于他的所有的管理哲学和理念都是通过小说的形式完成的，这就让读者能够快速并轻松愉悦的阅读环境中掌握管理理念，无论是声名显赫的《谁动了我的奶酪》还是这本与之齐名的《一分钟经理人》都是如此。本书在学界的重要地位从张瑞敏亲自作序这一点上也可见一斑。

小说看起来很简单，一个渴望成功的年轻人，希望学会如何成为一个成功的管理者，他访遍很多经理人，有人注重结果管理，有人注重人际管理，然而无论哪种管理模式，都让年轻人觉得有些问题，直到他拜访了一分钟经理人和他带教的下属，了解了一分钟经理人所作所为，真正明白了什么是管理，从而让他也走上了新一分钟经理人的管理之路。

成为一分钟经理人，重点需要做到以下三点：

- 1、清楚阐述目标。
- 2、明确好的工作表现的标准。
- 3、每个目标用单独一页纸表述清楚。
- 4、经常性快速回顾目标。

5、鼓励人们审视自己的表现，看与目标是否一致。

6、若表现与目标不符，敦促对方调整自己的行为，并最终完成工作。

在谈到目标之前应该先谈愿景，我们期待成为什么样的人？我们期待做成什么样的项目？如果为了打成这个结果，我们需要完成哪些工作？需要打成愿景的这些工作，就是目标。一分钟经理人并不是喜欢给年轻人答案的人，他更多是通过引导的方式，让年轻人自己去追寻，典型的教练式目标对话，让年轻人通过smart和80/20两个法则，追寻到自己的目标。在我们目前的团队当中，我们也会制定月度和周工作计划，每个人都会自主自发的写下工作计划、检核标准和完成时间，这与书中所写内容很相符，但是我们的目标和我们的愿景连结真的非常紧密吗？我们的回顾频次是否足够多？在实践目标的过程中我作为领导者是否给他们提供了足够多的支持？这些都是我需要去问自己的。

1、称赞正确的行为。

2、及时称赞，并具体说明对在哪里。

3、表达你的喜悦。

4、沉默几秒，让对方体会这种喜悦。

5、鼓励人们继续这样做。

这部分内容和布兰佳的另一本书《鲸鱼哲学》有很多相像的地方，通过鼓励与赞美的方式让员工更加具备自信心并知道努力的方向。好吧，我必须承认，这部分一直是最迫切需要改进的地方！如果有十道题，学生做对了九道，老师一般都不会表扬那做对的九道题，而是常常喜欢问，为什么错了一道题，是的，我就是那个老师。常常认为团队成员做对的

那些事情是应该的，而特别喜欢挑他们的错误，我必须学会如何赞美他人，作为团队中最重要的存在，我的鼓励对于他们来说太重要！中国人往往对自己至亲至近的人都是当面责骂背后夸赞，贾宝玉的父亲就是这么个热，我当年在看《红楼梦》的时候常常替宝玉叫冤，没想到，自己现在也成了贾父这种人。我决定从即日起，每周都去赞美团队成员至少一次，希望自己能够早日改观。

- 1、重新申明目标，并达成一致。
- 2、确认既有事实。
- 3、分析错在哪里。
- 4、表达你对这个错误的感受。
- 5、沉默几秒，让对方审视错误。
- 6、告诉对方，他的实际能力比这强的多，你对他仍有信心。
- 7、更正完毕，整件事就过去了。

《一分钟经理人》用浅显的形式表述了深刻的道理，简单的方法不断的重复，也能打成想要的结果。我过去的管理思维和模式更像是“重管理”，希望今后能够更多的用教练式和激励的方式进行团队管理，我自己就讲教练式管理的课程，必须做到知行合一，把我们的团队能够打成更加高效更加充满信任的团队，这是我未来的核心竞争力，这么好的团队成员不多见，我将时刻提醒自己。

## 一分钟经理人读后感与主要内容篇二

上一次同学聚会发了一本书《一分钟经理人》让读，第一次见到这本书，黄白相间，薄薄的、页数少，简单翻看言简意

赅。由于工作忙，一直没认真去阅读。聚会临近，为了应付就粗枝大叶翻看了一遍，才发现是本好书。

该书让我明白了如何实行有效率的管理与个人如何有效率的进行工作。为什么称之为“一分钟经理人”？书中提到主人公要去拜访“一分钟经理人”，“一分钟经理人”回答到除了开会的那天，任何时间都可以。另外一种对“一分钟经理人”概念的解释为用三个一分钟就能把经理人做好，把管理做好。而工作中的我们总是找不到头绪，看不到自己所要达到的目标。以至于整天都在忙，最终却无法达到令人满意的结果。

该书就如何成为一分钟经理人概括为三个步骤：

- 1、设定一分钟目标。
- 2、进行一分钟称赞。
- 3、一分钟批评。把纷繁复杂的管理浓缩为三个要点，然后进行细致的实施。

一分钟目标讲的是作为管理者重要的是参与管理，在关键的环节给与指示，让下属明白他要做事达到的最终目标、其中用的方式方法。做事过程中只要保持相互之间的沟通，即可保证工作的顺利高效率完成。管理者节约时间，被管理者提高效率。不再是许多个为什么去问管理者，管理者也不再是对下属的琐事麻烦恼火。

最后，一分钟批评，讲的是要在被管理者做事过程中及时沟通，发现错误及时提出批评。错误不能容忍，不能积淀。对被管理者做出明确的评价，及时发现错误并指正，而且要明确的指出来到底错在哪里，同时告知其错误带来的影响。然后沉默几分钟让被管理者好好消化掉，确定其了解该类错误，否则就会出现屡教不改的情况。最后进行表扬，表达个人对于被管理者的器重，希望今后大家继续为共同的目标而努力

的意愿。如此一来，复杂的管理变得很人性化，而且很简单。当然，三个一分钟说起来简单，做的话还需要我们认真的去消化、去体会、去悟。

## 一分钟经理人读后感与主要内容篇三

阅读了美国20年来最畅销的管理学作品——《一分钟经理人》后，我在对人员的高效管理上有了一种全新的认识，并对如何管理好自己，做自己的领导者方面也获益匪浅。其作者肯尼思·布兰查德，通过新颖的形式、生动的形象和通俗的语言介绍了一种如何做好经理人，如何进行有效管理的 management 方法。

书中用一种独特的方式(更多的是以对话的形式)告诉我们管理的“常识”，即“一分钟的目标”，“一分钟称赞”、“一分钟批评”，做到这样的经理才是书中所谓的“一分钟经理人”。的确，这三个简单实用的秘诀浓缩了管理的精髓：目标明确具体，奖惩及时到位！

目标是前提，是基础。它为我们指引方向，提供动力，使我们的生活井然有序。据哈佛大学一项广为熟知的调查数据显示，人生有目标与无目标、目标清晰与不清晰、目标的持久与不持久所带来的人生结局是完全不同的。他们对一批人跟踪调查25年后发现，有3%的人目标清晰且长久，25年来这些人几乎都不曾更改过自己的人生目标，他们始终都朝着目标所指方向不懈努力。25年后，他们几乎都成了社会各界的顶尖级成功人士，他们中不乏创业者、行业领袖、社会精英。有10%的人有清晰的短期目标，他们的共同特点是：那些短期目标不断被达成，生活状态不断上升，成为各行各业不可或缺的专业人士，人生充实而有威望。

有60%的人目标模糊，几乎都生活在社会的中下层，他们能安稳的生活与工作，但都没有什么特别的成绩。有27%的人人生几乎没有目标，他们都生活在社会的最底层，几乎都过着不

如意的生活，常常失业，靠社会救济，并且常常都在抱怨他人、抱怨社会、抱怨世界。由此，作为一名经理，首选要做的就是为自己确立一个清晰、长期、可行的目标，带动和督促自己的下级确立属于并适合他们自身的工作目标。工作目标模糊者，没有方向，没有动力，永远只能在生活的荆棘林里颠簸，停滞不前，其下属也只能是在黑暗中挣扎。

正如特尼尔先生所说的，制定一分钟目标很简称：

1. 对目标的意见一致。
2. 知道什么是有效的行动。
3. 将你的每个目标用不超过250个字写在一张纸上。
4. 经常阅读每一个目标，而且每读一次只要一分钟左右。
5. 从你的工作日里拿出一分钟检查一下你的工作。
6. 看看你的行动是否与目标相符。

这也是值得每一个人去学习、去实践，最终成为第二个“一分钟经理人”。

此外我们还可以自己称赞自己、做自己的领导者。即欣赏自己、称赞自己。善于欣赏自己、称赞自己并不是让自己妄自尊大，也不是显示和炫耀，而是一种自信、一种自尊、一种了解、一种人生的清醒和智慧、一种情绪的自我愉悦，一种行为的正向激励。其结果必然是拓展自己的能力，提升我们自身的人格品质。这其中要求我们自己每天都要用一分钟时间检视自己这一天的收获，清楚这一天在目标之下自己做对了什么，做对的事情对目标的实现有怎样的积极作用，然后给予肯定和欣赏，并静静地体会这实实在在的收获给自己带来的充实。

当然我们应及时的表扬员工，具体地告诉他们做对了什么，告诉他们，自己在为他们作对事情感到高兴；并且告诉他们，他们的成就对公司和其他在这里工作的人都有帮助，鼓励他们再接再厉。真诚而及时的表扬，会是你管理人员中成功的重要部分。

一分钟批评应该是及时的，当你看到或发现某种不正确的行为时，你应该马上去找那个人。相信一般的管理者大都是，开始待人以严，然后知人善任，对于这种方式，经理们培训出了不少栋梁，取得了不少佳绩。而我们也不乏需要自我批评，即自己要每天都对自己的行为及时地作以反省、反思和批评，克服属于你自己的坏习惯，克服了坏习惯，剩下的就都是好习惯了。当然，人无完人，成功者之所以成功是因为他的好习惯多，坏习惯少。无论是批评还是自我批评都应该是在帮助人克服坏习惯，走向完善、走向成功！

总之，作为经理人，在对公司的日常运营管理中，一定要以人为本，关注每个人的行动和状态。要能知道员工在做什么，做得怎么样，根据实际情况，确立月度，年度目标，使整个部门员工有一个明确的工作目标，关键就在于：确立明确的目标，然后通过表扬与批评相结合的方式固定执行者及下线人员的行为方式，从而使其行为变得更加符合预期，更加值得信赖。正如作者所言，那些自我感觉良好的人能做出更出色的业绩，人们总是愿意重复那些为自己带来赞扬的动作，而且没有一个人愿意被从人格上彻底否定。

## **一分钟经理人读后感与主要内容篇四**

从崔总手里拿过《一分钟经理人》这本书，很惊诧，红色的扉页，出奇的薄，配着有趣的插图，字也不多，作者一直用对话这种独特的形式将一分钟经理人的管理哲学娓娓道来，完全感受不到教条式理论。带着浓厚的兴趣，利用一个上午的时间通读了这本书，对我来说，了解这种管理方式，有所感悟，从中发现一些简单的道理，虽然不一定准确，只要对

自己未来的学习和生活都有所助益，想来就是件愉快的事。

纵观全书其实重点在讲两层含义，即：学习如何管理，另一方面学习如何被管理。

作为管理者如何有效的进行管理，对待下属及时的做到目标明确、奖罚及时到位，也就是所谓的一分钟管理哲学：一分钟目标，一分钟称赞和一分钟批评，延伸发展开就有了张瑞敏的“日事日毕，日清日高”。如此简单的管理方式究竟是如何起到作用的呢？就如目前公司中普遍存在的员工上班无精打采或者无所事事，不愿意去干事，在离下班还有半个多小时的时候就已经翘首盼望班车是否到位，考勤基本成为每天上班最大的任务。追究原因就是很多员工不知道目标在哪里，甚至于多数的中层管理者都不知道自己该完成什么样的工作，或者只是被动的遇事解决事。假如再出现领导要求的随意变化、执行过程中的能力问题、可支配的权利与责任等等，整个组织将被消极情绪所笼罩，部门之间、员工与员工之间各种推诿、扯皮层出不穷。

解决此类问题，不妨在公司内首先将一分钟目标的诀窍付诸实践，在管理工作中，部门主管的实际工作就是树立本部门的目标，然后引导协助员工去完成目标，这个目标必须简明扼要，当然设立目标的前提必须是管理者期望值，这时写下来就显得很必要了，方便被管理者检查目标，比较绩效，再看看自己的行为是否符合目标，要做到这一步管理者必须与下属彼此尊重对方，平等相待，同时相信下属自身管理的能力，耐心的引导。要真正实现共融，是一件需要强烈责任心、耐心、宽容心和知识的事，对管理者自身管理素质及能力都有很高的要求，就目前公司人员思想理念水平，转变还是有很大难度的。目标有了，在向目标前进的过程中必然要注意的是效率，效率体现在数量和质量的双重增加，如何提高效率，一分钟称赞和一分钟批评进行及时到位的奖惩。人都是有不同程度的惰性的，需要鞭策和激励，物质奖励是主要手段，但日常的称赞可以使被称赞者看到自己的工作成果被肯

定，自己的努力得到一定回报，可以进一步改进工作。一分钟称赞的诀窍更在于称赞的方式，对管理者提出更高的要求，要时刻关注下属的行为，要善于发现下属的闪光点而及时的去称赞他，同时去忽视下属那些小错误小失误，因此管理者必须要有包容之心。关于称赞，其实也可以延伸去看，一分钟“经理”自己，学会夸赞自己，“自己的喇叭自己吹”让自己变得更加自信，不断拓展自己的能力，每天检视自己一天的收获，保持阳光心态。

对于批评，可以说是鞭策的另一方面，这里的批评必须是为了指出下属工作上的不足，改进工作提高效率，而不是“因事话人”不是为了批评而批评。一分钟批评要求管理者要讲究批评的方法、方式和场合，可以在批评的同时重申预定的目标，一切要从工作出发，对事不对人，同时要及时切忌“翻旧账”，要表现对人的关心，为了消除错误的行为，批评下属时要先明确说明他错在哪里，应该如何做，然后告诉他因为他的错误对你产生的影响，你现在的心情是怎样的，之后沉默5秒钟，让下属体会这种心情，最后肯定和赞美下属，这点非常重要，说明你还是器重他，还是肯定他的能力，这样下属也容易接受批评，这点在我看来是最重要的。或许是因为国人的含蓄与保守，现在同事之间，朋友间真诚的批评越来越少，反思日常的行为，批评往往体现为秋后算账缺乏时效性，久而久之矛盾逐渐激化，开展工作自然问题多多。

其实回头再看一分钟经理人的管理哲学，其实重点强调的还是人，需要把握人的心理特点，然后从人的行为出发去实施，人才是一切管理的根源。无论是工作还是生活，无论我们是管理者还是被管理者，懂得欣赏，学会包容，善于表达沟通，管理与被管理都是水到渠成的。

## 一分钟经理人读后感与主要内容篇五

读完了《一分钟经理人》，简洁总结如下：

作为一名经理人，首选要做的就是为自己确立一个清晰、长期、可行的目标，带动和督促自己的下级确立属于并适合他们自身的工作目标。

作为经理人，在对公司的日常运营管理中，一定要以人为本，关注每个人的行动和状态。要能知道员工在做什么，做得怎么样，根据实际情况，确立目标，使整个部门员工有一个明确的工作目标，关键就在于：确立明确的目标，然后通过表扬与批评相结合的方式固定下属的行为方式，从而使其行为变得更加符合预期，更加值得信赖，得到更高效的工作，创造出更有价值的业绩！正如作者所言，那些自我感觉良好的人能做出更出色的业绩，人们总是愿意重复那些为自己带来赞扬的动作，而且没有一个人愿意被从人格上彻底否定。

## 一分钟经理人读后感与主要内容篇六

一分钟经理也叫一分钟管理，它由一分钟目标、一分钟称赞、一分钟更正三部分组成。这三部分实际上是激发员工潜能的管理方法。

一分钟目标：

把一个工作目标、衡量标准和完成期限，用一到两段话说明白，读一遍大概花一分钟，这就是一分钟目标。目的是让工作更高效。让员工自己管理自己，每天拿出一分钟重温你的目标审视你的工作表现看看你的行为与目标是否一致。

### 2、一分钟称赞

及时发现下属哪里做对了，然后具体说出做对了的地方，告诉他这对团队会有什么帮助，最后鼓励他继续和告诉他说你对他有信心。目的是激发员工的潜力、创造力。让员工感觉我可以，激发了自我感觉良好，而自我感觉良好的人才能做出优秀的业绩。

事情的结果和人密不可分，事情都是人做出来的。所以解决人才是解决问题的最终结果，那么应该要怎么样子解决呢？办法是让他自我感觉良好。让其参与讨论事情的进度，碰到的困难，以及解决方法等。，及时得到反馈，这也是游戏让人上瘾的地方。

### 3、一分钟更正

虽然只称赞别人做对的事情，这对员工的潜能开发有好处，但只要是人，就会有做错的地方，看到明显的错误，我们不可以当作没发生。

失误发生后，明确地告诉对方错在哪，这件事给我的感受及对工作可能造成的影响，最后告诉对方说：你的能力很强，我对你有信心，只是下次别犯同样的错误。

感想：

很多企业应该也用过这套方法，有的企业可能挤进了世界500强，有的可能不见效果，为什么会有千差万别的结果呢？最有效的投资方式是对人的能力的投资，教会他们自我管理能力和解决问题的能力。而不是把精力放在高大上而不切实际的目标上。

发现别人做对了什么事，然后给予赞扬并说出对在哪里，挖掘潜力就是这么简单。在育儿上，也有很多人用这种方法，就是先把做得好的挑出来，给予赞扬，然后指出不足的地方，告知如果能改进那就会更好了。

当今社会速度就是金钱，你不加速前进，别人就赶超你。然想要加快速度，就必须用协作模式，不管是大人还是小孩，都不喜欢被控制。儿童乃至青春期受到控制，第一反应就是想着要反抗。成年人对于规则有更好的管控。但是他守规则并不一定表示他心里面认同。因此集合所有人的才智，才更

高效。

有效的称赞才起到作用，不当的称赞可能会让人飘起来。看似简单其实，也应该有很多的门道。很多时候我们对孩子或接触新事物的新人都按专家的标准来要求，然后觉得他做得对的太少，所以给予他们指责，而不是称赞。

最好的投资就是把时间花在人身上，个人成长比什么都重要。给他们一分钟的称赞，回赠给你的是一个好的结果，何乐而不为呢。

## 一分钟经理人读后感与主要内容篇七

《一分钟经理人》这本书以叙述故事的方式，通过描述一位青年寻找高效经理人为主线，逐一讲述了其中的奥秘。“一分钟管理”的理念分为：一分钟目标、一分钟称赞和一分钟批评这三个诀窍。

就是在一分钟内把目标通过必要的语言说完，而且让别人都清楚目标是什么。这让我想起了平时每月做的工作计划，其实跟目标的意义是相符合的，在一分钟内也绝对是念得完的，可是往往计划的目标却不能够完全实现，我也知道虽然是计划目标了，但没有肯定能做到的概念，做不到是有可能的，也不能排除其他因素，在书里也提到了“新的计划到来，我们又制定另外一套目标”，目标不是一成不变的，应该具体情况具体分析，除了要明确自己的目标，还应该自己解决问题，而不是一味地靠寻求帮助。

在“一分钟经理”的企业里，认为问题都是能够解决的，但不是完全靠问别人和商量，而是先问自己期望的目标和阻碍目标实现的原因，通过问自己寻找问题的根源，以及解决的最佳方法。在我们平时的工作中缺乏的正是这种坚持，发现了不能解决的问题就用“不知道”来搪塞，找不到问题的根本，制定出的方案往往是治标不治本，这些方案解决了一时

的难处，却解决不了以后可能会出现各种问题，所以自己给自己找问题才能真正意义上解决这些问题。

顾名思义是对下属在精神或物质层面给予肯定或赞扬，但真正做起来却并不是一件容易的事。每个领导对于下属的要求可能会不一样，有些甚至很挑剔对他们要求严格苛刻，员工可能可以做得不错，给公司带来一定的财富，不过员工的付出是否得到回报了？员工这样的积极性和成绩又能维持多久？物质上的回报固然会给员工带来更多动力，但精神的力量更是不能忽视的。

一个员工长期处于紧张压力中拼命地工作，有了成绩上属却只是稍微提了一下他的成绩，而一直提到的却是他的缺点与不足，这样会给员工带来更多压力，并且员工会觉得自己的努力上属并没有看到，即使做的再好上属也会鸡蛋里挑骨头。这个问题是不容忽视的，也许我们平时所理解的表扬是在一个阶段后给予适当的表扬或肯定，但本书中所阐述的是在你发现值得表扬的地方，马上给予表扬，马上给员工信心，如果员工做了一件值得表扬的事我们没有及时的给予表扬与鼓励，而是等到月末再来进行，那么员工在受表扬之前并不真正了解上属对他的工作是持怎样的态度，从而信心就得不到持久的提升，就像吹气球一样，当我们发现它漏气时及时地给它打气，那么相信它永远会飘浮在空中。

“一分钟经理”中的这个诀窍给我的启发是：发现成绩及时表扬，把花费在找错误的时间用在找正确上，找到员工做对的值得表扬的时候马上进行表扬，而且这种表扬是准确性高的，不是表面上的准确并且要具体，这样的上属员工才会觉得他是用心在鼓舞自己，把自己看成是他的一部分；本书作者在让我们明白表扬的重要性后，又提出表扬只是在新的开始才存在的观点，原因很简单，当员工真正熟悉自己的工作以后，可以进行自我评估与表扬，同时学会在工作中找出做的不对或不够的地方，由原来的被动变为主动，这样工作的效率也就大大提高。

看到这里再回顾之前“一分钟表扬”的诀窍时，我开始有些迷惘，但仔细想想其实这两个秘诀并不矛盾，它就如自然规律那样是相辅相成的。然而在我们日常的工作中对下属犯的的错误进行批评也是常有的事，但往往不是每一次的批评都能够起到很好的效果，而且有时还会出现反效果。

本书中讲述的“一分钟批评”是同表扬一样具体、准确并且一针见血的对自己已经熟悉了自己的工作的下属犯的的错误进行指出，并提出“人人都是潜在的成功者，有些人只是才华未露，切不可被表象所迷惑”的管理观念；另一个问题也是我们经常可能会碰到、也是最担心出现的问题，处理不好很容易会因为这个失误而使自己和下属处于压抑状态，但一分钟经理决不会对这种事情发生，他会在对下属批评过后继续对下属保持友善，并且让下属相信批评完全是为了他们好，他们是同一战线的，事实上他也是相信他的下属的，通过这样的方式建立起相互间的信任与信心。

不论是在生活中，还是在工作中信任对于任何人来说都是非常重要的，聪明的领导者会换位思考，员工受到表扬受到批评，自己都会感同身受，而不是置身事外说完就算，他们会从员工的角度出发来考虑问题。虽然批评是短暂的，但一分钟一针见血的批评足以让犯错的人无地自容，不希望再犯同样的错误。表扬和批评完全是两种不同的心情，我们都知道事物往往具有两面性，同样道理，只有表扬和只有批评是不可能的，必须两者适当地相结合才能互补、相互作用，以达到最理想的效果，因此再次论证这个两个秘诀并不矛盾，而是相辅相成的。

最后作者说明了所谓的“一分钟”并不是真的所有事情一分钟内解决，它只是一个象征性名词，只是提醒自己乃至每个人在最短的时间内做最有意义的事。在书中让我最感动的有两句话，第一句话是：最有价值的一分钟，是投资于人的一分钟。这句话应该是每个领导者值得注意学习的，管理不止在于物，还在于人，凡事以人为本。第二句话是：人需要跟

关心他的人接触，希望获得他人的重视。

每个人都渴望得到别人的关心，只有关心才能让人有安全感信任感，不懂关心别人的人往往会被别人视为冷漠无情，一个人只有得到别人的关心，才会觉得受重视，这样才会燃起他的信心与希望，没有信心何来动力，没有人和人的动力，工作效率如何能提高？成功的企业不单要有出色的领导者，更要有出色员工，领导者是企业的核心，员工就是企业的根本。我想这本书最主要的目的也就是要提倡企业重视领导与人的关系，实现企业上下级的关系和睦和谐发展，使工作效率提高，为企业争取更多效益，我觉得它所体现的精神不止可以运用于管理上，如果我们适当拾取其中有益的精髓，更可以运用于工作、生活中的其他方面，只要明白其中的道理，根据具体情况改变一下方法，在其他领域同样可以发挥重要作用。

## 一分钟经理人读后感与主要内容篇八

读完本书，自己对如何进行管理，有了更加深刻的体会和理解。这是门如何对人员进行管理的学问，试图突破的是管理中的鹰派和鸽派的极限，如何在专制和民主之间实现一种平衡，从而节约时间和成本，获取更高的效率和收益。

首先谈谈对一分钟目标的认识。设定好一个目标就可以使工作有了相应的方向。目标需要同时兼顾数量和质量，同时明确好自己的标准，与此同时，在追寻目标的过程中，不断审视自己的表现和行为，是否与目标一致，如何做相应的调整。

接着谈下对一分钟称赞的理解。在一分钟称赞中，沟通的是经理对下属的关心。夸赞的越到细节，下属就更认同自己的想法。给下属更多的鼓励，增加工作中的开心因素，支持他们的成功。夸赞需要真诚，使用的是目标导向性原则。通过夸奖和激励下属，你会感觉事半功倍。

然后阐述下对一分钟批评的感知。一分钟批评，具有及时性和快捷性，能让下属在当时就能意识到自己的错误，并能及时改正和调整。相比中国的“放任——打压”式管理，更加人性化。批评需要自己真懂，细心指出，下屈服气；批评需要对事不对人，公平有序。批评需要先批评事再鼓励人，“威逼利诱”，需要更多的耐心。

最后在综合运用一分钟目标、一分钟称赞和一分钟批评的过程中，需要不断反思和改进。这种批判式接受，就意味着既要有效学习和运动本书中所阐述的原则，又要匹配生活的环境及文化氛围，在实践和巩固中使自己成为一分钟经理人的一分子。