

# 最新海底捞你学不会读后感(优质8篇)

在观看完一部作品以后，一定对生活有了新的感悟和看法吧，为此需要好好认真地写读后感。可是读后感怎么写才合适呢？这里我整理了一些优秀的读后感范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 海底捞你学不会读后感篇一

海底捞，你能学得会吗海-底-捞-啊！我一口气看完这篇时我倒吸了一口气：有这样经营模式的生意吗这是怎样的魔鬼模式啊那样的服务，那样的人情，那样的职责，那样的思想理念，那样的快速神奇！

我的第一反应就是：我要能去就必须要去感受一下！这简直就是一种创业梦想的最高境界呢！可海底捞的张勇做到了，他把人最纯朴的想法和欲望付诸了行动！他实现了他最真的创业梦想还成就了多少人的生活梦想！但他却也是个普通平凡的人！我是扬子地板销售的一份子，仔细想想，我想我最感兴趣的还是海底捞他那魔幻又真实的生意模式。我能学学他吗我选择了扬子，我不也在坚持我的扬子梦想吗张勇的最初他能想到成就这样的吗他也可可是是凭自我的直觉执着地坚持，一点一滴地摸索和积累！何况海底捞起先还没有一个优良的品质呢，张勇明白品质是核心不断的完善火锅的口味和品质。而我们的扬子地板技术先进，品质优良，这是扬子公司为我们打造的先决条件，在销售扬子的过程中我时常和我的朋友亲人顾客说‘我要你们不仅仅是看我们的感情而选择扬子，最最重要的是你们认定扬子的品质而选择你们需要的扬子地板’。

品质是前提，售后服务是重首之重！张勇的员工能在为顾客服务中为顾客所需而为，为顾客赞赏而为！我在扬子销售中能做到那样的服务，还把服务的思想真切地赋予行动吗想想自我在这方面确实做得不够，行动会受情绪的影响而怠慢；在外受

到打击了也不能微笑的坚持。我也明白‘心动不如行动’，而想要实际的行动我们必须有足够的精神动力。我想张勇先生在启动人的思维动力方面应当是最完美的！他能让他的员工去外面一桌一桌的抓顾客；他能使他的员工应对挑剔的顾客依然微笑！在海底捞，那种打造团队力量的本事是所有正常销售理念的一大突破，那种对人性欲望的控制得以最大潜能的发挥，张勇以对人性的乐观证实了美国经济教授费德曼的理论！我就琢磨：他在一往无前实现他的内心感觉时他纠结过，犹豫过吗我想他还是最善良和纯朴的人！就如黄先生总结的：人只给吃和爱是不够的，还需要尊敬，而尊敬就是对他的信任。

结合自我，天下雨了，有人问我你的业务员这种天也在外面精心尽责的吗我的销售没有一个团队，我没法按正规的模式要求我的员工，我也明白没有人会愿意在别人的监控下开心的工作从而发挥出好成绩，所以哪怕我的期望值再高我再纠结我也不能不去信任员工。可管理的本质就是艺术啊，我想这是许多人都苦恼的问题，而海底捞的领导人在这方面以博大的胸怀做到了艺术的管理。在我的扬子销售中，让我纠结的地方还真不少：我们的扬子是个高品质的产品，好马要好鞍，我总认为我的顾客选择了扬子地板就该用最好的辅材来配，我不想因为小的细节影响了我扬子的形象，在顾客坚持不用好的时我还想坚持自我的想法仅有牺牲自我的一些利润到达，身边有人老说我傻，该赚的不赚，我做是这样做了，有时心里也很难受，可这次看了海底捞，我想我更坚定自我的做法了。

是啊！我学不了海底捞，那种团队，那种把人的能量得以发挥的爆发力，那些精细入微的服务，可在我的扬子销售生涯中我会把海底捞当一面镜子来鞭策自我！我立刻做了一件事，我把我扬子客户资料拿出来给我所有做生意的客户发了一条信息：“扬子公司推荐我看了《海底捞你学不会》一书，有时间看看哦，感受他的精髓；感受他进取的心；感受他生意的艺术！再感受扬子的爱”！我给我最好的姐妹打个电话，她的电话上传出：团队，诚信，服务是我们永恒的职责。

## 海底捞你学不会读后感篇二

在海底捞这本书中，给我印象最深刻的就是信任和感恩。信任，是张勇在管理海底捞中的根本核心所在。而感恩，则是海底捞员工在践行张永信任的回报。

张勇的信任，充分激励了海底捞员工的积极性，从而促使员工的服务行为成为一种由内而外的积淀的升华。只有海底捞好了，我们才能好，才能活的有尊严。从而更进一步的每天都在快乐地工作。海底捞已不单单是领取薪水的地方。

张勇的信任，造就了海底捞员工的服务中的“变态”行为。孟子说：“爱而弗爱，交之也；爱而不敬，兽禽之也。”人是需要被尊敬的，对人尊敬是信任，被信任者会更有使命感和责任感。张勇的信任，带来了员工服务的创新，同时又用授权来鼓舞员工。海底捞的店长有3万元的签字权，海底捞的一线员工有给客人打折的免单权。这种充分的信任，体现了对每位员工的尊敬。这种信任是员工充分享受着工作的幸福，也从而更加珍惜这个岗位，而全身心的去呵护着一份信任。

张勇的信任，塑造了海底捞在员工心目中的”家“的感觉。而对“家”的感恩已不再是日复一日，机械式的去重复的东西。而每天都会有着“朝圣”的心理去享受工作，去享受海底捞，去享受家的温馨，去享受家的一切的一切。

每位员工的感恩，也就如海底捞正式员工的宣誓稿一样：我愿意努力工作，因为我盼望明天会更好；我愿意尊重每一位员工，因为我也需要大家的关心；我愿意真诚，因为我需要问心无愧；我愿意虚心接受意见，因为我太需要成功；我坚信，只要付出总有回报。而海底捞每一位员工都是在用实际行动去实现着他们的誓言，去回报海底捞。

每位员工的感恩，是坚信双手能改变命运，从而每一分钟的工作，都感受着幸福和快乐。也坚信天道酬勤，所以在工作

和生活中阳光向上，充满激情。诠释着他们每一步都是小跑，每一张脸都带微笑，每时每刻都有创新的诞生着“变态”服务的源泉所在。从而拉来一桌又一桌的客人，为海底捞带来滚滚的财源。

每位员工的感恩，使他们倍加爱护着一种信任，这一份授权，从而促使每位员工的快速成长，直至独当一面。而海底捞的每一位员工，也乐意享受着一种信任。而享受着的结果，就是使海底捞更好式的感恩的心，再到海底捞好了，我们才能更好，创造出成就之后，给团队成员带来的快乐，展现到脸上，流露着真诚的微笑。再到微笑服务中去，这一种感恩，与张勇的信任，默契的形成了一种良性的互动。

是的，海底捞我学不会。但我尝试，践行着一颗感恩的心去工作。记得我刚来公司时，对于车型，车价，手续什么的一窍不通。也曾沮丧，也曾打退堂鼓。庆幸遇着了兄长式的领导，姐弟式的同事，他们的心正为范，他们的大气大度，带着我一路成长，也给了我太多细微的感动，沉淀成了一颗感恩的心。我不怕犯错的工作着，总结着。我不耻下问的学习着，掌握着，我渴望我能够在工作中有所成就，摆脱一种颓废，我更渴望我能够雁过留声，人过留名。也不甘着碌碌无为。是的，那些日子或许很苦，很累，但很充实。是的，我愿意努力工作，因为我盼望和相信明天会更好，我坚信，只要付出总有回报。

是的，海底捞我学不会。看完了全是感动。那一种心情，那一种冲动。阵阵的触动着内心的最柔软的地方。也回思着在公司这6年来的时时刻刻，点点滴滴。或许不是这本书带给我太多的触动，应该说这本书触动了我对公司的那股热爱和那些曾经让我不断努力不敢忘记的鞭策。许多的感谢，许多的庆幸，还有许多的骄傲，让我懂得沉淀，懂得快乐，让我从容，让我向前。加油！努力！

## 海底捞你学不会读后感篇三

餐饮服务行业，在古代，属于‘勤’行，要求从业人员脑勤、眼勤、嘴勤、手勤、脚勤。这个行业普遍存在的问题就是：员工的劳动时间长、强度大，工作环境复杂，而受教育程度普遍偏低，人员流动性大。因此，对管理者而言，人员管理如何进行始终是老大难问题。

海底捞是个火锅连锁店，也属于餐饮服务行业。它的故事居然被知名作家黄铁鹰写成了一本书，还得到了大批优秀企业家的大力推荐，主要源于它独树一帜提出了‘以职工的成长促进企业的成长，以职工的满意促进顾客的满意’的新型管理思路，生动的体现了的企业文化对员工思想的重新塑造和管理艺术对员工行为的深刻影响。

从企业发展的角度看，一个优秀的企业，他一定是以优秀的企业文化为基础，把企业的发展目标和员工的发展目标有机的结合起来。只有用先进的企业文化培养出的优秀的职工，才能持续不断的为社会提供出优质的产品和服务，从而为企业创造出更高的品牌美誉度和社会贡献率。海底捞的管理者正是通过一系列的管理措施，达到了将‘顾客满意’作为员工工作和企业发展后劲的重要指标。‘放权’，体现企业对员工的信任；通过透明公正的后备干部使用规则，明确了企业发展的越好，员工的机会越多，而员工中的佼佼者会有更大的发展空间。

从职工的职业前景看，成长空间的改变，给员工极大的动力，使员工真正感到生活不只有眼前的苟且，还有诗和远方。从而把一个个给我多少钱，我干多少活的打工者，改变成把工作当成事业干，工作起来有责任心、有梦想、有激情、有创造力的企业合作者。在企业感到被尊重，被信任的员工，必定会发自内心的愿意努力为顾客服务，想方设法让顾客满意，会在遵守规则的前提下，做到无须外界监督，实现自我管理，逐步成长为具有工匠精神的服务人员。

世上没有无源之水，无本之木，顾客满意是职工满意的自然结果，职工满意才能带来顾客满意。通过《海底捞你学不会》我更深刻的理解了青银的厚德文化，随着“满意在青银”活动的不断深入，收费人员更深切的感受到了青银大家庭的温暖。青银给了我们一个可以尽情施展自己才华的舞台，使广大职工在工作、生活、学习等各方面，都感到前行有路，后顾之忧，青银为职工提供了优质服务，职工更加热爱工作；职工为社会提供了优质服务，社会更加和谐美好，这就是我们青银人努力工作的意义所在吧。

## 海底捞你学不会读后感篇四

在步入经管这个专业之前，在听教授讲完管理学的第一课之前，我从来没有关注过企业管理类的书籍，更不用说知道什么海底捞你学不会了，尽管它是20xx年最火的畅销书之一。然而，在课上听完教授的一番介绍后，我对海底捞产生了浓厚的兴趣。于是，我买了本海底捞，开始走进海底捞。

海底捞是一家火锅店，源于四川一个普普通通的麻辣烫店。老板张勇以其过人的胆识和独特的理念将海底捞推向了中国餐饮业的大舞台。如今，海底捞的分店已经遍布各大城市，在北京，海底捞是最火的饭店之一，排队两小时吃顿火锅很常见。要说海底捞为什么这么火，并不是它的底料多么特殊，也不是因为它多么物美价廉(很贵很贵~)，而是它那超乎你的想象人性化服务。在此就不多言，反正你能想到的、想不到的服务都能在海底捞享受到。

看完这本书后，你要问我为什么海底捞会成功，我会告诉你，这是一次有把握的`赌博的胜利。放给其他任何人同样的资源，打死我都不认为有第二个张勇敢这么干。张勇是个能人性的家伙，他知道一个人想要的是什么。他知道，人活着要有尊严，任何人都不想无尊严地活。于是，他给农民工租公寓住(北京东四环内)，不让他们露宿街头或是住地下室。用书中的一句话说就是：把人当人对待。其实最让我惊奇的事并

不在此，而是张勇对员工高度的信任。信任是尊重的体现。在海底捞，每个服务员都拥有包括免单权在内的自主权，只要服务员觉得有必要，加菜、换菜、免单，都是可以的。这其中也体现了张勇时刻以顾客为上的理念。因为，绝大多数情况下，真正与客人面对面沟通的是服务员。然而，我对此政策的最初看法，却是认为张勇真大胆。你就不怕遇上贪图私利的服务员把店赔光？你就这么放心你的员工？事实证明，我多虑了。因为张勇太强大了，他深谙人之初，性本善的古训，他知道人性是善良的，尤其是在民风淳朴的农村，这种人性并没有被物欲污染。你对他们好，他们没理由背叛你。此外，张勇建立了一套独特的职位升迁机制，其中特点便是任何人都必须从服务员干起，表现得好才有可能升职。这在很大程度上也保证了服务员的工作积极性，也就让他们更愿意为海底捞做事。高明！当然，我还是坚持认为这是一次冒险，因为书中也确实提到有员工因为滥用权利而被开除，只不过张勇把风险降到了最低，让自己的成功更有把握。

其他一些东西，我就不多说了，大家有机会可以自己亲身体会一下海底捞。我想说的是，不止是办企业要这样，生活中我们都该学会尊重别人，信任别人。同时，努力、踏实地学习和工作，是我们通向成功的必经之路。

## 海底捞你学不会读后感篇五

由于时光关系，间断且粗略的看完此书，作者黄铁鹰透过种种平凡的故事以及对海底捞一线员工的采访等，记录下许多海底捞员工在工作过程的一些日常琐事，让此书具有吸引力及影响力，并有足够的让人能快速的渗透理解。

透过此书的六章分类，让我从海底捞员工的角度感受到了该企业的伟大与尊敬，让生活中平凡的我们有了自信的开始，并且让我更有了一个与我们华森家人一齐为企业创造百年品牌的信仰而增添了更大的动力。

首先，从第一章，海底捞企业“把我们当人看”这一节中，讲述了海底捞张勇总经理把他们的一线员工当家人看待，透过人与人感染爱的传递，把企业对他们的关心帮忙，让他(她)们从贫穷的农村中，来到都市生活中的一系列改变，乃至对一线员工家庭的一些关心、关怀；给予更多的是温暖。并且让所有的员工都掌握了海底捞的授权，他们的差异化管理，让我们不得不值得去学习与鉴赏；他们从上至下的信任及独特的管理与爱，以及一系列的晋升机制；让人有一种情绪简单工作的状态，如果不努力工作，不奋发图强，那怕是一丝懈怠，那将好像成为生活的垃圾。所以，就像他们普通员工说的一句话：“只要努力，我的人生就还有期望”。

第二章，“双手改变命运”；作者利用一件四川人打麻将的例子，形象生动的描绘了工作中的一些态度及方法；在此节中，说明了我们工作中的一些处理态度，以及对生活及工作的坚持，也许你在前进的路途中没有成为“逃兵”，只要你坚持做一件你信仰有价值的事，那就成就了一份伟大的事业。而且在此节中，也告诉我们，其实工作中不能只看学历，就应以经验为主，只要你坚持你的梦想，你的目标，前进的方向就不会受你一时的困难所阻挠。

第三章，“不要丢了西瓜”；这一节中透过一些同行的刁难以及一些难缠的客人的故事，以及一些同事的工作授权，让我们体会了海底捞应对问题的一些方法；其实这一节也令我感到我们企业此刻所面临的问题及表相；从某种角度看，其实故事的人都不让人理解，让人痛恨；但是看看海底捞的解决方案，我们真的就应学习，而不是找一些无谓的理由及逃避困难的借口，我们就应在问题中找答案，而不是在答案中找问题；虽然在工作中有些客户认为他们就是上帝，我们做一些卑微工作为他们服务，原因我个人觉得很简单，那就是你没有真正让他感受到你价值的存在，没有把你的事业做得让人崇拜的高度。唯有你提升自我，提升团队的实力，你才有本钱，才有底气让人信服。



第四章，“海底捞的危机”；这一节看了好像与我们公司存在有同样的经历；我们公司也有类似的状况，员工的用心性差，包括此刻也超多存在，其实不是制度及流程的问题，关键是我们对公司一线员工的真正需求没有关心、关爱到位，没到达人之所想，人之所需；而在我们极少部分的领导层下大功夫，那样的作用相对提升空间较少；透过我们目前早会的一线员工参与，我们务必让所有的员工都把激情发挥出来，让他们有同样的时光内创造更多的价值与拥有更多的物质财富。至少流程及制度，如果对于一般有自觉有信仰的人来说，其实，80%的制度是不管人的，只有20%的人才会强迫去适应这些所谓的制度问题；鉴于这种状况，我们就应像海底捞学习，不是一路人，我们就应坚决拿下，果断处事，让公司拥有更多的正能量。

第五章，“张勇其人”；这一节体现了海底捞张总的人性优点，以及对事情的完美向往；根据这一节的故事情节，联想到我们企业魏总的处事以及他对我们乃至对社会大爱，这也注定我们感恩社会的心不变；所以，这天我们企业的一些小成就，与我们的魏总思想有着很大的关系；透过对这一节的认识，我们更有信心，更有能量在魏总的领导下，以大家平常做的一件事，组合成就是一件我们所要实现的事业——成为中国装饰行业第一百年品牌；为此，我做为华森的一员感到骄傲与自豪！

## 海底捞你学不会读后感篇六

一、《海底捞你学不会》这本书我刚看了20多页竟然被感动了三次，海底捞的经营管理模式的确是没人学得会的，因为他们企业有着厚重的企业文化，即海底捞把员工视为自己的兄弟姐妹，让员工在工作的同时感受到家的温暖，员工自然把海底捞当作自己心肝来呵护，这样的企业是很难被打垮、很难被模仿、很难被超越的！这样的企业才是所有的员工向往的地方，虽累无悔而全心为之奋斗！正应了孟子的话：君之视臣如手足，则臣视君如腹心；君之视臣如犬马，则臣视君如国人；君之视臣如土芥，则臣视君如寇仇。只有让员工

感受到企业的温暖，给予员工应有的信任和权力，尊重员工，员工才能放心、安心、全身心地做好本职工作，才会给企业带来最大的效益！

二、海底捞的员工很让我感动，他们都是来自农村，为了生计，为了改变自己的命运，在努力地工作者，希望可以奋斗出自己的美好明天。我被他们的进取精神，以及自身的家庭状况所触动，眼睛湿润了几次。最主要的是他们的境况和我的境况很相似，为了生计奔波劳碌，没有安稳的住所，可能我还比不上他们，他们最起码有一个安稳的工作，良好的发展平台，而我则在希望中寻找着一个合适的发展平台。尤其看到其中一些员工说起关于父母的话题，我愈发感到自己的无能，父母辛辛苦苦供我上学，期望我大学毕业可以享享福，结果不仅一点福没想到，还要操心我的工作，等我找到工作却挣不到几个钱，过年回家基本没什么积蓄可以孝敬他们的；而且离乡背井，家里有什么事也照顾不到，尤其农忙时节别人家都人力充足，父母只能坚持着愈加年迈的身体去承受着繁重的农活，而我只有放长假才能回家1次或2次。

## 海底捞你学不会读后感篇七

在《海底捞你学不会》这本书中作者也阐述了海底捞现在存在的问题，这些问题是不是真的？还只是作秀呢？最好的办法就是实地体验一下。前几天跟朋友去了一趟西边的一个店，以前在蒲黄榆和白纸坊桥店吃的最多了。去这个店得时候我正好在看这本书，到了那里发现一些小的问题，首先是他们小妹小弟招呼客人还不是很熟练，能明显的感觉出一个人顾四个桌子的时候会出现一些小问题。不过这正好符合书中所提出的因为徒弟都是有师傅带出来的因此会出现学的不精的情况，另一个是我在调料架配调料，一个传菜员端了一个盘子过来，对我很客气的说：“先生借过”。其实这是很稀松平常的一件事，不过这话被他们领班听到了，马上快步上来在他耳边道：“怎么能让客人让呢，钻！”，这两件事情都是在这本书里所提到过的。海底捞的发展也有他的问题。员

工的培养也存在一定的局限性。每个店得服务也是有差异性的，也是张勇希望能尽快解决的问题之一。有问题是好现象，因为能发现问题，才有机会解决问题，才能不断的改良企业发展企业。如果遇到哪个企业的老板说自己的企业（）没问题，那这个企业也就快完蛋了。

在全球服务行业，海底捞还不是做的最“变态的”很多顶级5星酒店，比如泰国一家在全球能进入前十名的酒店，他们的服务员能在一晚上记住整个楼层客人的名字，每一个在他们餐厅用餐的客人点的什么菜吗，坐哪个位置都能精确记录，下次入住的时候都会调出来，以提供更为贴心的服务。如果你很久没有去了，逢年过节还会收到他们的祝福。张勇的海底捞的特色不仅仅是从火锅本身来吸引顾客了，而是把优质的服务送给顾客，让顾客在这里不仅仅吃的好，还能充分的享受这边的环境。是现在很多追求品质生活的人们所期望的。大家已经不局限于餐饮就是单独的饮食，还有更多的要求，与国际也在慢慢接轨了。海底捞现在把火锅开到美国去了，听说现在还有外卖了，海底捞也在不断的改进自己，提升自己的服务标准。

从本书学到了很多理念，无论是做人还是做事，无论你是一个普通的职员还是一个老总《海底捞你学不会》都值得一读。

## 海底捞你学不会读后感篇八

前段时间赵总经理来到南昌项目部，在谈话中提到了《海底捞，你学不会》这本书，会后项目部就集体阅读了这本书，以下就是我的感受。

本书和其它管理学方面的书不太一样。全是引用了一段一段企业员工的自身经历及感受来解读其管理模式。其中谈到最多的就是“天赋平等的人权和尊严”，强调了农民工也有尊严，也可以参与到企业的管理当中来。书中常提到的火锅店中最基层的服务员可以决定客人的买单权、加菜权等，这是

一般的企业管理授权所达不到的层次。这种授权建立在领导对属下的绝对信任，以及属下能够把持权力应用度的基础上实现的。很多人认为，可以学习这种授权应用到自己公司的制度上去。但我认为这种授权不是一定要授权到基层一线员工的，书中提到，给服务人员这种授权，也是建立在他们相互之间的自律性，各自服务的范围都有别人在看着，人自身的羞愧感和责任感会把自己变的自律。

总而言之，就我的理解管理是艺术、是科学，但不是数学公式。当你看到这种好的、优秀的管理模式时，不是一味的套用到自己的公司、部门中去。一定要理解别人这种管理模式优秀在哪，应该取哪部分用到我们公司的哪个部门。同时在执行的过程中会不会出现更多新的问题。“能因敌变化而取胜者，谓之神！”采用更加合理的方案应用于项目的管理中，才能使项目在实施中，解决难题，管理上更上一层楼。