

# 最新读海底捞你学不会读书感悟(优质5篇)

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。那么我们写心得感悟要注意的内容有什么呢？下面是小编帮大家整理的心得感悟范文大全，供大家借鉴参考，希望可以帮助到有需要的朋友，我们一起来了解一下吧。

## 读海底捞你学不会读书感悟篇一

两天时间断断续续读完了《海底捞 你学不会》，真的感触很多，这本书带给我的不止一点点。我很奇怪中信的商业类书籍怎会有这种效果，于是买来一本读究竟，心想黄铁鹰真有这种不俗的能耐么。现在想起，好像是有那么一两处的感动，但是泪点还是比较高。强调这点并不是暗示什么，读完这本书，其实还是有收获。

黄老师笔下的海底捞，肯定是你学不会的，任何一个餐饮企业也很难学会。它的服务，它的理念，它的草根性，它的人才选拔培养机制，它的考核方式方法，都是独特的。他把普通农民工当成刚高中毕业的孩子，把他们住的地方安排在正规小区的三居室里，把他们的宿舍配备负责饮食起居的阿姨…他把一个个洗菜工、传菜员、服务员培养成了分店经理，采购总管，甚至是企业副总经理…他定期走访困难员工家庭，赞助优秀员工的父母各地旅游…他已经成立了自己的企业大学——海大！这些，即使是你学恐怕也没有实力去做。张勇先生正是运用这种独特的管理方式和运营模式，才得以使海底捞不断成长，甚至要捞到国外去。

但是，从另一个角度看，我个人倒对这种以服务取胜的法宝存有疑议。服务员这种终端打折或免单的权利是为了让他们获取顾客下次再来的理由，同时这种过于积极主动的态度，

去一下洗手间，也要点头哈腰递您个纸巾的状态，也多少让一部分人觉得别扭。在我看来，海底捞的价格与同类火锅店相比还是要更高一筹。我宁愿去选择味道独特的小肥羊，也不大会考虑要排队等位很长时间的海底捞。难道真的是为了免费美甲擦鞋，抑或向服务员索要免费的小吃么。可能在中国目前服务行业普遍缺乏微笑和热情的状态下，服务这张牌还是会赢很久。只是，萝卜青菜各有所爱，价廉味美才是我想追求的。

读完《“海底捞”的管理智慧》这篇文章后，如获至宝，“海底捞”的经营管理理念为：从小事做起，能持之以恒，并不断学习、不断创造、不断造就人才、互助互爱、和谐共生，再加上公平的人性化管理。看似简易明了，细想却发人深省，做起来殊为不易。我个人认为：大事业就像“海底捞”这样做成功的，做大事的每天都在干什么？其实就是在干些细小的小事。每件大事都是由无数件小事组成，只有日复一日、年复一年、始终不渝的做好身边每一件小事，才能最终做成大事。新中国成立至今，成功的企业家或富余人群，绝大部分都不是靠继承得来的财富，都是靠自己从小到大、从无到有、辛辛苦苦的一步一步想出来的、做出来的，只有自己想到了、会做了，才能带领更多的人一起看、一起干、一起学，企业才能做好、做强。

每个将军都是从一个普通的士兵做起的，都是经过长久的、漫无边际的崎岖坎坷，无怨无悔的付出，比常人付出更多的汗水和心血，才能从众多的普通士兵中脱颖而出，才拥有了权贵和辉煌的成就，而大部分士兵却是从哪里来、回那里去，形成了将军打造的营盘、流水式的兵。其实入伍时老兵和首长都讲过无数遍，不想当将军的士兵不是好士兵，而明知道如果每个士兵都当将军了，谁又来当士兵呢？只有将军明白，虽然天天讲这个道理，但还是有绝大部分士兵没有那么高的境界。做好几次可以，几年也可以，但能几十年都坚持做好就难了，绝大部分是不能改造和造就自己的，这就是人性的弱点之一。人人都想做个成功的人，人人都想过幸福的日子，

干得好小事的人，才会去想大事、才敢去干大事，若每件小事都做好了，这件大事就做成了，持之以恒下去才能成为一个成功的人，20多年前有一首歌词就告诉过我们，“幸福不在柳荫下，幸福不在月光里，幸福它在聪明的智慧里，幸福它在辛勤的汗水里”。其实成功也好，幸福也好，既简单又复杂，也许从一个成语、一个典故或一句诗词歌赋中理解了、感悟了它的真正含义，并做好了，做到了，你就在成功的同时收获了幸福。反之，如果半途而废、华而不实、虚心假意、表里不一，老是抱怨自身命不好、运气不如人，他龟儿子运气好、发财了、当了官，则既虚度了光阴、消耗了生命，到最后还悔之不及。

我们在这个集体组织里工作和生活，与“海底捞”差距在哪里，差距有多大，该怎样做才能缩小差距，我也在深思、也在不断纠正。山外有山、人外有人、学无止境，但学有捷径。试想你在工作时、开会时也能踊跃发言吗？你的意见得到采纳并有好的效果，奖励你10元、50元、100元你内心会很满意吗？你的意见没被采纳，或采纳了效果不好，你的心情会好吗？下次还会踊跃发言吗？下次还会提出更好的、更有价值的意见吗？看了“海底捞”这篇文章后心情久久不能平静，千里之行始于足下，只要明白了，有方向了，从身边的每件小事做起，最终一定能走上成功的道路。千万不要夜里想千条路，早上起来还是走老路，夹到肥肉就骂人，端起酒杯就发牢骚，那样既伤心又费神，日积月累还会自我消沉。

任何组织或大的家庭都在为体现公平、创造公平而努力，但结果却不尽相同，这并不是不想办好，实在是很难办好。任何组织或大的家庭一旦想做一件大事就会牵一发而动全身，有一个环节出现问题就会引发一系列负面的连锁反应，只有正确评价、正确理解、正确对待才方显公平。站在不同的角度或不同的高度去综合衡量轻重、利弊，求大平而忽略小不平，自我的心态才能平衡。也许你对上司、或对下属、或对岗位、或对薪酬、或对待遇等等有意见，这是因为每个人的价值观、世界观不同，站的角度、高度不一样，导致结果也

就不一样了，如果带着抱怨和失衡的心态去工作，不仅做起事来事倍功半，也影响自身声誉和工作成绩，还有可能导致身心忧虑，不宜健康。总之，成大事者不拘小节，你可能在一些小节中误解了，陷深了，解开这个结，身心就健康了，工作才能顺心，生活才能愉快。

## 读海底捞你学不会读书感悟篇二

在变革的过程中我信奉美国“肯·布兰佳”的情境管理理论(绩效=意愿\_本事)，尽管我没有理解过他很正统的管理经验，可是在从业中，在当员工及此刻当老板的旅途中，为了让企业活下来，我做了很多的变革，尤其在我20xx年四十岁的那一年我决定蜕变自我，把过去的自我改变过来，其实我的蜕变对我来说已经成为”习惯”了，只是每个时期的蜕变让我变革成功获得的不是财富而是心灵上的成长。

我常跟我的同事及学生说，赚钱不是我们的全部，因为赚钱只是一张我们成功的成绩单而已，如果把赚钱当作是指标，我想的是他虽然很快赚到钱了，可是心灵却空虚了，所以他会发现他不择手段的成功过程反而让别人厌恶他，而自我却没有成长起来，我一向认为人生是锻炼我们智慧、毅力及本事的过程，赚到了钱不用高兴，因为真正了解为何会成功的人必须明白“只要方向正确再远的路都能够到达”。

可是许多人斤斤计较于他的收入或者去争夺这些身不带来死不带去的东西而影响他原先纯洁的心灵，原因是他忘了最初的自我，同时也不愿意“变革”自我，所以成功的他只是迷失在一种虚有欢乐氛围中而已，而我并不明白海底捞的张勇是否迷失于他的成功中而忘了继续变革，所以写了这封信给他，期望他能看得到我送给他我在20xx年出的一本书“把顾客找回来”，这本书刚好写的是一种服务的理论，并且如果确实执行后是不容易失败的及不会反弹的理论，然而我想与张勇成为朋友的是他已经实践这个理论(尽管他没看过我的书)可是也正因为如此让我又证明了古人说过的“英雄所见略

同”，可是我还不算是个知名英雄。

尽管在家乡我也是个因为家里穷而必须出来打工的小孩，也做过餐厅的服务员、送报童、塑胶花等，所以我的苦与他的苦似乎能够有些共鸣，可是我幸运的是几次的变革让我找到了读书的方法而突破了自我过去高考数学考8分英文考12分的窘境，因为成功的变革让我在家乡重考高考时而获得榜首，可是我并不因此而迷失，因为读书不是我最想做的事情，可是身为长子又是男长孙的我必须让家族的弟妹有些“标竿”才逼不得已去应对升学之路。

刚开始，我也以为读书能够成为成功的捷径，因为在家乡没读书几乎都被贴上一个标志就是“没出息”，可是在走进社会做全职工作时才明白“读书或学历”只是起跑线的不一样而已，如果你不跑，就算你在终点线就在隔壁而你一样会被追赶过来的，在我在企业工作的时候我还是个大专生，当时大本生及研究生比比皆是，可是我却能超越他们，因为我相信这与我的学历无关，只因为我不断在“与时俱进”，让我从未停下开拓进取的脚步，尽管我之后也完成了大本及研究生硕士的学位，可是我的欢乐来自于如同张勇所说的“双手改变命运”实际去做就对了。

可是不要忘了，人性本懒，虽然有人说人性本善，可是我一向强调的是“懒”字，这个恶习也是成长的动力，而这一切就是要沟通，会有战争的原因很简单就是“不沟通”所致的，如果每个人都愿意沟通那怎样会有问题呢？而“懒”为什么是源头，那是因为这是大家所追求的生活方式，所以包包含洗衣机、飞机及乃至有手机都是因为“懒”而构成的产物，而张勇改变的就是这个懒，因为想享受更好的环境及更舒服的生活所以必须多劳多得，必须做正确的事情，像是张勇说：客户是一桌一桌抓的正是如此，也就是当客户自我会来的时候就不用当时杨小丽带着人出去发传单喊口号并且被城管为难的情景，因为客户自我会过来而你只要把客户服务好就能够赚钱了。

所以，张勇用身体力行的以身作则去应对员工，并且不考核利润的考核员工方式，正是他了解这个懂行的道理，也就是他了解这个道理产生的良性循环所产生的好处，而员工也明白，在我那本把客户找回来的书中也正提到这些方法，只是张勇实践了所以成功了，我的课程不论是公开课或者辅导都会有客户问我：教师你的方法很好，可是如果每个人都照做了那不就是每个人都成功了，而我笑着的回答：不会全部成功的原因正是不会每个人都照着去做，因为许多人仍然半信半疑的迷失自我，如果有人听完课还有人问我”他要如何成功”时，我会告诉他”你不会成功了”，因为成功的人已经再做了，而你还再问，已经比别人晚一步了。为什么海底捞学不会，不是因为他的方法你学不会，而是你还在“问”，而必须要成功的人已经在做了。看完的每个人都在做了吗？”也许你会说家家有本难念的经，而我会说那你要再重读海底捞这本书或者我的把顾客找回来再念一次，或者你应当花钱请我们告诉你如何让你成功的个性化辅导了，我们公司在辅导上一向没有失败案例，正是因为我们只挑选想成功的公司，因为正在沉沦或者已经意识到即将沈沦的公司任何一个理论或方法都会毫不犹豫的去用他，所以才会成功，这又印证古人的一句话“不到黄河心不死，不见棺材不掉泪”的理论，这样的公司比较容易成功，因为破釜沉舟的人才会真正做到“狭路相逢勇者胜”的姿态，生于安乐死于忧患等这些话都是古人给我们留下来的宝，只是没人去做而已，或者当明白要做或者明白要改变时才明白这些道理已经太晚了，所以又有一句话叫做“千金难买早明白”。

有人问我“你为什么选择教育行业”而不选择实体行业来实践我的理论，我说我对自我很有信心，况且这些理论都是我在做实体工作时积累下来的，尽管有些推导的成分在里面，可是大多是成功的过程，而实体公司的成功只会帮忙我成功而已，影响及改变人的广度不够大，而人的青春有限，必须选择一件对的事情去改变自己，而跟着我的大多数员工都是这样的想法，可是我仍然是要确保他们赚到钱，因为企业的主管最重要的是就是“帮忙员工赚到钱”所以我说“管理”是

“帮忙”别人获得成功。

赚钱是必须的，没有赚钱的企业是“罪恶”，因为人是在赚钱的过程中成长的，而不是看书中成长的，赚钱之前要先有一个正确的心态，就是你想改变自己克服自我，然后再去影响别人(为什么不是改变别人呢?因为我们不必须能够做到可是能够影响自我后在去让别人学习，我相信马云及张勇都是这样的人)许多公司都明白自我如何赚到钱，可是却不明白赚钱的意义时，就会有所谓的地沟油、三聚氰氨、塑化剂等商人出现，而这些企业我们绝对不会辅导因为这是错误的行为。

## 读海底捞你学不会读书感悟篇三

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。也回想着在公司这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！

## 读海底捞你学不会读书感悟篇四

《海底捞你学不会》讲述的是中国餐饮企业海底捞的管理之道。善于分析自身原因，以不变应万变，管理是可以学会的。

《海底捞你学不会》，作者黄铁鹰。

第一次拿起这本书只读了前面几十页，包括作者的序言和第一章的一些小故事。说实话，当时看的热泪盈眶，被感动了。

书中讲了很多海底捞员工的故事，比如杨小丽，海底捞唯一的副总经理。从创业之初就追随海底捞，从一名底层服务员做起，脚踏实地成为了一名高管。她视海底捞为自己的第二个家，全身心的投入到海底捞的工作中来。她在海底捞成长进步，拥有了现在的生活，改变了自己的一生。

本书也讲了很多海底捞如何对员工好的故事。比如员工生病，海底捞的干部们会前去慰问，宿管阿姨会炖好补品送过去。员工家里有困难，海底捞了解情况适当支援，帮助员工度过难关。

幸福感有的时候并不是源于自己的感知，而是来自于对比。通过比较，当下瞬间觉得自己的公司真的是典型资本家，海

底捞充满了爱与关怀。

## 2

第二次开始完整的读这本书已经是一个月之后了，带着之前的感动出发，慢慢的又多了一些冷静的思考。

这本书共分为六个部分，大致讲了这六个方面的内容，分别是认识员工、激励员工、员工与工作、公司危机、老板张勇其人、其他人对海底捞的认知和看法。

如果说前面关于海底捞员工的故事以及海底捞对员工的奖励让你热血沸腾的话，后面关于公司的危机、张勇其人以及其他人对海底捞的看法也许会让你逐渐冷却，思考更内在的东西。

我想分享的一个词是“人性”，基于对“自己公司员工的人性”的了解而选择“适合自己企业的管理方式”，这是我从《海底捞你学不会》这本书中学到的最重要的一点。

## 3

先来说说“人性”这个词，有人的第一感觉认为这个词是贬义的，比如自私自利、贪婪等。其实不是，人性是多面的，比如善良、感恩、助人为乐等，都是人性的一部分。

再来说说第二个词语“自己公司员工的人性”。

海底捞的员工拥有什么样的人性的呢？他们的员工大多数是来着贫困的农村，学历水平都相对较低，年纪各个层次的都有。基于此，海底捞的员工们对自身的诉求是相对比较基础的，能获得作为服务员基本的工资待遇，同时，如果能相比同类人自己看起来更体面收获更多就已经很满意了。

首先，海底捞服务员的工资在餐饮服务业算是合理，也许略高。当然，工作量也更大些。这算是满足了基本诉求。

其次，海底捞为员工提高舒适的住宿环境，据说海底捞的宿舍环境堪比酒店，有专门的宿管阿姨帮忙洗衣做饭。海底捞还给员工的父母每月发几百块钱的补助，为两年以上的干部提供“嫁妆”等，这些物质上的额外补助让员工觉得自己得到的不在是服务员的标配，甚至更多。

第三，赋予海底捞底层员工免单和打折的特权，这一点一直让大家津津乐道。虽然打折免单员工没获得什么实际的物质价值，但从精神层面上来讲，员工获得了信任与权力。这已经不是服务员的诉求了，更让普通员工感觉到自己是一个小小的“老板”。

海底捞实行很多看起来很不可思议的政策，归根结底，海底捞管理模式是基于对自己员工的人性深刻理解之下的。

为什么海底捞能很好的理解自己的员工呢？我的解读是，他们的老板张勇本身就是底层出身，亲身感受过服务员的生活，这使得他更懂自己的员工。

## 4

读到海底捞的危机这一部分，书中说到了海底捞开始建立一些绩效考核制度来应对企业的逐渐变大。在员工物质层面的吸引也不仅仅是生病慰问，还为年轻的员工们提供了wifi□电脑配置等。改变难免会有些不适应，但我认为有些改变是必然的。

从“人性”管理的角度来说，创业初期，海底捞的员工具有很强的共性，也许有个别员工个性突出，但更多的是一致化。但随着企业做大做强，人力资源的吸纳也不再单一，除了农村穷苦人家的孩子，城里的大学生、家境普通但小康的年轻

人越来越多。这说明，海底捞面临的不再是单一的“人性”，而是多种多样的“人性”。

面对人性的多样化，标准的建立是必须的。海底捞建立了绩效考评制度，以此来让所有的员工在基本层面上做到步调一致。这也就是为什么越是大企业规矩越多，因为人多了，没有制度会乱套。当然，有的企业很小，却学大企业定很多条条框框，完全失去了灵活性。

从自身企业的大小出发，制定适度的绩效考评制度。同时，基于对“自己员工的人性理解”，不要抛弃企业特有的个性化管理方式。

## 5

最后来说说第三个词语“适合自己企业的管理方式”。

为什么海底捞学不会，也许是因为你的员工和海底捞员工不可能完全一致。从“人性”的角度来说，拥有不同的人性基础，怎么可能套用别人的方法。

比如，一家互联网公司，员工来源为刚毕业的大学生，年轻，家庭条件不至于穷的揭不开锅。那么，这群人的人性诉求是什么呢？工资+学习+发展+成就感，工资是基础，不要比同类差就好。学习、发展、成就感，这些就和海底捞不一样。打个比方，如果逼着海底捞大字不识的服务员天天看书学习绝对是一建很痛苦的事情。但对于年轻的想要有所作为的大学生，提供培训与学习的机会将会是很大的吸引力。

看海底捞的时候让我想起了《赢》这本书，作者杰克·韦尔奇说到，管理就是不断的关注员工的成功和成长。对于杰克·韦尔奇来说，他所领导的员工的“人性”需求除了最基本的薪资待遇之外，成功和成长是非常重要的诉求。同海底捞一样，通用电气这家伟大的企业深谙“自己员工的人性”，

同时结合企业的规模和目标，找到了适合自己的管理之路。

所以，我们没有必要学习海底捞的管理细节，学不会也不适合。但是，好好的分析自己的企业或者部门员工有着什么样的“人性”，基于此，以不变应万变，管理是可以学会的。

## 读海底捞你学不会读书感悟篇五

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。也回想着在公司这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！