

最新解密读后感 解密无印良品读后感(大全5篇)

当品味完一部作品后，相信大家一定领会了不少东西，需要好好地对所收获的东西写一篇读后感了。可是读后感怎么写才合适呢?接下来我就给大家介绍一些优秀的读后感范文，我们一起来看一看吧，希望对大家有所帮助。

解密读后感篇一

松井忠三在他的新书《解密无印良品》里提到，要让努力与成果直接关联，而无印良品用两本指南将该想法落至地面，一本是厚达两千多页的mujigram，另一本是比之厚上起码十倍的业务规范。在管理者自身的经验和教训来进行管理，无疑让无印良品在2001年的经济泡沫中出现泡沫，但这样赤字并没有让企业内部骄傲心态承认机制上的失误，依旧认为对于已经发展了二十年且年年收益颇丰的无印良品这都不是问题，不免让人联想到爱迪思的企业生命周期理论中企业由成熟期开始步入的官僚期，缺乏创新，无法感知企业内部制度机制的问题，却深陷其优越感中。而此时科学管理以及定量管理也就逐渐演变出来，正如这两本指南也是在这样的背景下产生。

换至国人，我们怎么能设想到一本企业指南里还有“收银台服务”的工作细节，而且每个细节中包含着何物、何为、何人、何时这样四部分，让不同人在做同一件事情的时候能够产生同样的效果，给顾客以同样的感受。而这些解释均已最为通俗易懂的说法呈现，让每一个岗位上的员工感受到自己工作的价值和必要性。书中还提出世界上没有难以规范的事务的论断，起初我是极力反对的，但看完下面这个例子我倒也是不得不去承认其正确性。譬如橱窗模特的摆放，我想这是不同审美下的标准，每个人都有其个性，而指南却可以明确指出其最为基本的两条原则：一为模特要以正三角或是倒

三角的形式呈现；二是衣服颜色搭配不能超过三种。并且附有图示说明，直观感受好的搭配与不好的搭配之间的差异，让员工感受到其工作的重要性。另外，书中还提出企业内部经营交流共享，对面谈内容要求准确记录并且有规范的表格示范，譬如面谈日期要以公元纪年法纪录，谈话时常以分钟计算，很好地避免了因为人员差异性而导致的工作结果五花八门的情况。

此时，我们不得不问以下三个问题：

- 1、这么繁杂的指南不是在压抑员工的个性，让企业失去活性的行为么？
- 2、这样的指南真的可以长期执行下去么，员工不会因为其繁琐而不执行么？
- 3、指南又是由谁来撰写，真的可以规范每个细节么？

解密读后感篇二

执行95%，计划5%。在达成目标前不断努力，只能不断努力。只有经过长途跋涉，才能觅得真理。迷茫之时，就算前路艰辛，也要选择结果正确的道路。同类人群再怎么讨论研究，也无法得出新的智慧。为了得到新创意，必须时常保持谦逊，保持自己并非全知全能的认知。彼得·德鲁克：人类社会唯一不变的就是变化。

无法自我革新的组织，将无法在未来的变化中谋求生存。迷茫时，选择最困难的道路。

为了能够一直重新审视自己的初心，就必须不断实践。

时刻注意将问题解决在萌芽阶段，不断实践下去，就能让自己的.工作方法更加精炼。

遇到挫折是理所当然的，得不到预期的结果也不是什么怪事。就算那样，也不能回避问题，而要不断思考，不断行动，这样一来，必定能实现自身的进化。

不要烦恼，不迷茫不烦恼，一心投身眼前的现实，困境才是最珍贵的财富。

比起顺风顺水的时期，倒是遭遇逆境时，自己的成长更加快速。

解密读后感篇三

通过学习这本书我深知：1. 课堂是学堂，是学生的，不是教室。课堂上必须以学生的学为主。如果学生只当听众，而没有参与，学生不可能学到东西。2. 课贵真实，没有真实，就没有效率，就没有学生的发展。所以课堂上我就真正放手让学生自己研究，相互研究。只有投入了，有了真正的情感体验，学生才能真正获得发展。在学生学习的同时，我没有提示，没有揭示，没有暗示，只是巡视、观察、思考，目的就是发现真的共性问题 and 个性化的问题，从而使课堂变得真实而有效。3. 老师的语言不要过多，过多的语言就可能束缚学生，捆住学生，压住学生，不利于学生思维和真正自我的发展。4. 学生不先学习，教师就不出场。只有学生动脑了，才会发现哪些不会，教才有的放矢。5. 要想使课堂高效，必须全过程让学生高度紧张，学生在紧张的课堂中就不会开小差，不容易分散注意力。6. 在课堂上以变应变，随机应变，一切从学生的变化出发，一切从学生出现的问题出发，一切从学生真正的需要出发，这样的变才变得其所，变得恰到好处。所以根据课堂的实际情况有时一节课不能完成教学任务，但教学效果还是比较好的。

我们的课堂就是学生的演场，教师只有做导演，才能保证学生全过程“表演”和“表现”；教师只有做导演，为学生的学习而导，为学生的发展而导，才能真正将课堂变成学生的

舞台。

解密读后感篇四

无印良品的管理精细到何种程度？连上级对下级的训话时的姿势、动作和表达都被明文规定，也就不必提每件物品在店铺如何摆放这些常规问题了。“如何做”的问题不会被提出，因为它们可以在一本超过两千页的指南[mujigram]中找到。这实在让人匪夷所思，不过想想也是合理。一旦一切要求都被详细的规定，遇到突发问题时，员工都能在指南上找到答案。这就不再是员工没有被传授的问题，而是员工自己不学习的结果。如此省下了上级对下级指示或者培训员工需要花费的时间。同时，指南一直都在更新和加厚之中。遇到新的问题，找到新的对策，无论来自于员工还是顾客，都会被写进指南中。下次，但凡遇到相似的问题，都可以通过查阅指南快速解决。这是从机制上对企业管理进行全方位的明确。

创建详尽、统一的机制，来引导企业前进。看似简单，却很少有公司能做到。无印良品做到了，于是立于不败之地。“细节就是上帝”，密斯·凡·德·罗如是说，在任何领域都是如此。

解密读后感篇五

忘了这本书是自己什么时候购入的了，因为20xx年给自己定了个目标，每个月读一本书。一月份的任务完成的不尽如人意。二月份的一天在书架上随意挑选，这本书的小和薄让我拿起了它。但是说来惭愧，到了三月初才把它全部读完。

初读这本书，断断续续的难以进入状态，书的最开始可能更侧重于企业管理者的观点，提出了从“标准”入手，改善企业经营，加之书中举例的表格之详细，在佩服日本人严谨的作风和变态般认真的同时，产生了继续读下去是否会有收获的想法。硬着头皮往下读，越发感觉书中的一些观点和做法

非常值得学习。虽然在我们国家的企业中可能很难做到日本企业那种精益求精和类似疯狂的注重细节。

全书是围绕“机制”展开观点的，从建立“机制”的重要性，到如何建立“机制”，以及一些成功“机制”具体阐述，提出了许多新颖的观点。

在无印良品出现赤字时，作者从改变企业“机制”入手，在他看来企业的问题一定是现有的机制出了问题，改变机制是让下属思维自动改变的方式，改变机制也能不断改变做事的风格，改变机制也能提升行动力，改变机制才能替换企业的问题。如何建立机制，作者提出要将现有的一些好的工作方法规范化、标准化，同时应该充分的交流，吸收最基层的声音，最后从他人和他企中借鉴。在阐述无印良品机制改革时，作者也分享了一些在机制建立过程中推行的一些具体的案例：与员工共享商谈记录；工作的可视化；明确工作最后时限；贯彻18:30下班等等。

在书中的第五章节，作者也提出了个人要培养把自身工作机制化的能力。这也是我认为这本书能带给像我这样的普通读者的思考。在我们日复一日，年复一年的重复着一样的工作时，很少有人能认真的总结自己的工作方法，使自己始终保持“更新”。如果我们试着将自己每天工作的内容、过程、方法进行思考整理，同时借鉴优秀同事的做法，总结出一套行之有效的 workflows、标准，不仅会使我们的工作更加有效率，相信也会有不俗的成绩。同样，生活的方方面面也值得我们机制化。

最后，作者在后记中也不忘告诫我们：不急、不躁、不骄。如果践行这三种态度，就有可能抓住机会，若不践行，那就永远只能与机遇擦身而过。