

2023年基业长青读书笔记(大全5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

基业长青读书笔记篇一

阅读一直是我生活中的一大爱好，但不知从何时起已经无法静下心来完整的看完一本纸质的书籍了。

但《基业长青》这本书让我将一切的浮躁沉淀了下去，回到了很久以前的感觉。刚开始我认为我现在还没有一个属于我自己的企业，提不起太多的兴趣，当我随便翻到序的部分就吸引了我。我们希望这些观念和架构深植在你心里，协助指引你思考。我们希望你能得到可以传授给别人的智慧之深，但重要的是，我们希望你能获得信心和灵感，了解这一切经验，并非只有“别人”合用，你也可以学习这些经验，建立一家高瞻远瞩、基业长青的公司，就因为这些话刺激了我的兴奋点，我也可以！

本书中所谈的内容、问题很长久和真实。书中创造性的提出了成功归功于4个因素：

- 一、建立一个伟大并长盛不衰的理念让人倍感兴奋；
- 二、有思想与人渴求获得能经受时间考验的知道原作；
- 三、基业长青的观念，可以让大公司不动摇他们根基的同时还引入提高效率的改革；
- 四、作实际的指导。

书中选取了18家卓越超凡、长盛不衰的公司，和18家对照公司来让读者反复思考“是什么使这些真正独特的公司有别于其他企业”并让读者得出真理，几乎每一个人都可以担任建立杰出企业组织的主角。各个阶层数量极为庞大的管理人都可以学习和运用这些公司的教训。

做企业做什么？做产品？做组织结构？作为一个企业的领导人，你是否需要是一个才华横溢的人？和“授人以鱼不如授人以渔”的思想不谋而和。拥有核心理念创造自己独特的风格，并努力践行，企业就会长久的兴盛下去。核心理念才是最重要的一环，企业一定是要追求利润之上的更广泛、更有意义的理想才能长久。

保存核心、刺激进步，只有企业的员工真正相信并且付诸实践的东西才是真正的核心理念。这也是高瞻远瞩的公司成功的基础，也是本书的一个重要观点。

构建愿景，一个构思良好的愿景意味着实现组织和战略的协调，用以保存核心理念，刺激进步以现实期许的未来。还有对核心价值观的理解和对走向卓越、美好未来永不满足的追求，是为高瞻远瞩公司特性。企业文化、思想、目标，进行不断的雕塑，以至达到卓越。

从而，我对自己的人生、工作、事业也有了一些感受。每一个从业者都必须明白我们在公司做什么？为什么这样做？并努力去完成目标，融入公司文化，与公司保持一致的至关重要性。

纵观全书，我学到了很多，但初读这本书我还有很多深刻、经典的东西无法领悟和体会，我也清晰的认识到自己未来的路还很长，走好我脚下的每一步都至关重要。本书给我最深刻的体会就是以正确的人生观、价值观去客观的分析身边的人、事物，以饱满的激情和坚定的信念，去走以后的路。

基业长青读书笔记篇二

《》这本书是美国詹姆斯·c·柯林斯写的，他的另一本书《从卓越到优秀》，我也很喜欢。其中主要讲述的就是一个企业想要做到恒久发展，除了本身的基础底蕴以外，创新也是必不可少的秘诀，真正读完这本书之后，里面的每一个道理也会被读者所明白。

《基业长青》中，有三个章节是我印象深刻，分别是第二章，第三章和第六章。第二章叫做“造钟，不是报时”，这个题目挺吸引我的，作者讲的是一个公司中，有着高瞻远瞩的领袖者致力于带领员工共同构建一个高瞻远瞩的公司的组织特质。也许这样说起来比较绕口难懂，但是当读了这个章节的内容后，我觉得这才是正确的。很多领袖者，或许能够领导公司将产品打入市场，取得成功，抓住机遇，但是这样只能被定义为“报时”，而具有构建高瞻远瞩的组织特质的领袖者，才能算是造钟的人，能够带领组织恒久发展。第三章中，看得我有一些热血，一个奋勇前进，并且激励员工超越当下成就，不停向前的公司，无疑是坚固不易被打败和超越的，我们生活中何尝不是如此呢，不断进步，才能变得更好。我不由得想起一句话“优秀的人不可怕，可怕的是优秀的人比你更努力。”其实这两者之间所要表达的意思大致一样的。在第六章中，主要讲的就是企业文化的重要性，在上学期我们学习了《企业文化》之后，我能够更深的体会到企业文化是一个企业的核心价值观的体现，对于一个想要基业长青的企业来说，好的企业文化至关重要。就如华为公司的“狼”文化来讲，象征着勇敢，团结，创新和敏锐，这样的文化无形中激励着员工，促进着企业的发展。

在读完这本书后，我觉得基业长青四个字代表的不仅仅是符号，而是包含了很多成长的要素的秘籍，不管是企业也好，我们的学校也好，这都不是容易的事，而我们个人而言，也能从中学到很多的道理，我们的人生也应该是勇往直前，不能停止追求的脚步，迈向更高更远的地方。

基业长青读书笔记篇三

17年就买了《基业长青》这本书，但一直很懒。没有看过。4月份看到段永平推荐这本书，才从一堆书中找出来看，看的过程中也很懒，用了两个月才看完。不过，还是不少收获。

这本书的核心意思是，过去几十至一百年持续优秀的公司都有自己的核心理念，和一套持续不断传承核心理念、围绕核心理念运作的机制。

核心理念不能被创造或定义，只能在公司或组织的运行中去发现。

书中把核心理念分为核心价值观和使命两部分。核心价值观是公司的精神和持久的原则，是一套不需要外部调整的永恒知道原则。核心使命像是地平线上指引的恒星，可以永远的追寻但不可能达到，使命本身不会改变但却能激发改变，一个公司或组织要永远投身于使命，永远刺激变革和进步。

优秀的公司或组织都有一套让自身持续优秀的运作机制，而不是仅仅依靠个别优秀的领袖或某个优秀的产品。即一个公司理念像民主制度一样，需要持续不断的维护，才能一代又一代的将核心理念传承下去，整个公司才能凭借核心理念不断发展，成为持续优秀的公司。

此外，优秀的公司或组织还有以下特点。保存核心、刺激进步的机制，教派般的文化让核心理念深入公司或组织每个角落，胆大包天的目标以刺激大家奋斗，择强汰弱的进化机制让公司不落后，符合核心理念的自家成长的经理人，永不满足的机制以保持持续的发展，以及不断的消除不符合核心理念的事项、强化核心理念的初心和行动。

基业长青读书笔记篇四

在5月份我阅读了《》这本书，于2009年11月出版，2017年已经再版64批次。美国作家吉姆和杰里在1994年完成这本书的编写，在当时美国《商业周刊》的畅销书排行榜上停留了6年之久。公司也有人阅读过本书或收藏本书，原因就是这本书是当时第一个从企业文化入手，进行企业管理的教程案例性书籍。总结本书我认为几点因素值得借鉴和思考：

一是；需要始终坚定一个目标理念，就是建立一个伟大并长盛不衰的公司。在任何历史时期包括现今，很多商业大亨们都渴望建立一个比个人生命更伟大，更持久的组织。在通过书中反复详细介绍的案例，让人们了解到这些世界级公司的创业之路，有的内挖潜力、超越利润的追求；有的保持核心、刺激进步；，等等在创新上寻找开拓，让我在阅读中对福田的长远发展，产生了坚定的信心和心动的启示。

二是；有思想的人渴求获得能经受时间考验的指导原则。对于一个企业而言，面临的最大问题不是缺乏新的管理思想，而是不能理解最基本的原则。如果管理者能够回归到基本的原则，不会时不时移情于另一个短暂诱人而又包装精美的管理时尚，那么他们对组织做出的贡献将会更大。

三是；对于转型和发展期公司，会发现本书中的观念可以让他们在不动摇一个伟大公司根基的同时，引入可以提高效率的变革。现今不断变革的时代，我们在面对企业的发展时，一定会受到外部环境和员工思想的双重变化影响。书中建议企业管理者需要思考的问题是“我们自身代表什么？我们为什么存在？”，这应该是永远不变的，而除此之外的任何问题都可随机而变。

四是；从本书中有写的经营事例，历时这么多年，值得思考和警示。本书中介绍的世界级公司，如abb[]奔驰、西门子、壳牌、欧莱雅等现今依然矗立在世界商业顶端，而诺基亚、爱立信等已经退出历史舞台。但这些企业的很多优秀的管理思想和文化理念，却值得大家共同分析和综合思考。

基业长青读书笔记篇五

对于历史的分析，作者希望搜集到的东西不仅对大公司有价值，对中小型公司也同样有用。创造高瞻远瞩的公司的人，通常是制造时钟的人，而不是报时的人。

高瞻远瞩的公司拥有超越利润的无上追求。说到核心政策，对公司来说应该称之为核心价值观，这是高瞻远瞩公司的命根子。作者特别指出，没有真理一般的标准答案，不同的高瞻远瞩公司往往拥有不同的并且通常是多项的核心价值观和生存目的，比如默克制药做的是“保存和改善生命的事业”，沃尔玛视顾客如上帝，索尼和波音则要做领导行业的先驱。如果非要说出一项它们的共同点，那就是核心价值的真实性。空喊口号谁都会，只有说得出做得到，并且还能百年如一日地持之以恒，那才是追求。现在很多公司都热衷于谈论自己的社会责任感，而最终都草草了事，远远达不到像默克和强生这样把社会责任感作为首要准则刻入企业基因的境界。

高瞻远瞩的公司勇于拥抱变化。在读这本书的过程中，我的脑海里不断出现阿里巴巴这个公司。因为它的诸多特质跟书中解读的多家高瞻远瞩公司都有着极为惊人的契合。例如阿里要做102年、跨越三个世纪的企业，阿里的使命是为中小企业而生，阿里奉行客户第一、员工第二、股东第三，阿里拥有业界最偏执、最洗脑的企业文化，当然阿里还有称为“六脉神剑”的核心价值观，其中最著名的一条便是拥抱变化。要做成延续百年的基业，核心根基不可动，业务却不可不变，不变必会阵亡。关于这点，作者发现了两个出人意料的现实：一是高瞻远瞩公司的创始人往往不是人们惯性思维中所认为的那样，一开始就把公司的业务发展方向规划得井井有条，相反，他们往往都没想好该做什么产品才能让公司顺利地活下来。惠普最开始有两个不知道要做什么的人创办，干过保龄球指示器、减肥器等失败的产品，后来因获得战时国防合同才有起色。而德州仪器相反，起源于极为成功的产品，但却固步自封，逐渐衰落。18家高瞻远瞩的公司中也只有三家

公司在开始时较为顺利。二是对高瞻远瞩公司在历史上的屡次转折腾飞起到决定性作用的产品，往往都来自无意中的灵感或发现。强生的婴儿爽身粉和邦迪都是因为“意外；达尔文进化论：变异就是偶然的基因突变，一个物种获得“好机会”，使一部分成员很能适应环境的要求，在环境变化时，最适合环境的基因变化通常会被“选择”，然后被选中的变化，在基因库里会有更大的代表性，这个物种就会朝着那个方向进化。

高瞻远瞩的公司会比较彻底地对员工灌输核心理念，创造出及其强的文化。作者提到，高瞻远瞩公司的工作氛围如教派一样极端，只适合极度符合并认可其核心理念的人，换句话说，你在里面呆着要么很舒服，要么很难受，没有第三种状态。每个人有每个人的活法，不是所有人都能在高瞻远瞩的公司里舒适地工作，公司最需要的还是最适合的人。如果不愿意热忱地接纳惠普风范，就根本不适合待在惠普公司里；如果不能真心相信沃尔玛对顾客的狂热奉献，那就不适合沃尔玛；如果不能宝洁化，那就不属于宝洁；如果不想加入狂热追求品质的队伍，肯定不会变成真正的摩托罗拉人。

核心理念=核心价值+目的，而核心价值=组织长盛不衰的根本信条；目的=组织在赚钱之外存在的根本原因。核心理念——追求进步的驱动力：1. 提供一贯和稳定性——促成持续不断的变化(新方向、新方法等)2. 在地下打好相当稳固的基桩——鞭策持久不停的运动(追求目标、改善、梦想等新的形态)3. 限制公司可能的行动和方向(限于符合公司理念的内容)——扩增公司可能方式的数目和类别4. 具有明确的内容(这是我们的核心理念，任何进步都好)——可以不需具体内容(只要符合我们的理念，就不会背离)5. 设计一种核心理念，本质上是一种保守行——表明追求进步的驱动力，可带来重大、激烈和革命性的变化。

核心理念提供一贯的基础，而追求进步的驱动力强化核心理念。有意图是好事，但是把意图转化为具体事项、变成有约

束力的机制，才能分出高下。组织是齿轮，企业文化则是润滑油，组织在润滑油的协助下顺畅稳健的发挥作用。

《基业长青》成书于1994年，到后来书中提到的公司状况又如何呢，是否高瞻远瞩公司表现都比对照公司好呢？好像也并不是。从1991到2007年，优秀公司战胜标普500的比例低于50%，而对照公司大约有65%的比例战胜了市场。