

2023年基业长青读后感(优秀5篇)

当认真看完一部作品后，相信大家的收获肯定不少吧，是时候写一篇读后感好好记录一下了。读后感对于我们来说是非常有帮助的，那么我们该如何写好一篇读后感呢？以下是小编为大家搜集的读后感范文，仅供参考，一起来看看吧

基业长青读后感篇一

面对不断变化的世界，首先要问的不是“我们应该怎样相应的变化？”，而是“我们自身代表的是什么，我们为什么生存？”

把经营方法和商业谋略与其核心价值观和核心使命分开。

组成核心理念的两个部分……核心价值观和目标(使命)。

利润是生存的必要条件，而且是达成更重要目的的手段。利润不是目的，利润就像人体需要的氧气、食物、水和血液一样，这些东西不是生命的目的。但是，没有它们，就没有生命。

一群人结合在一起，以我们称之为公司的机构存在，是为了能够合力完成一己之力无法做到的事情……对社会做出贡献。……我们存在的真正原因，是我们要提供一些独一无二的东西。

人生所能提供的最大乐趣，是参与一种艰苦和有重大建设性任务而带来的满足。

实事求是的告诉客户真相。第一是因为这是应该做的正确的事情，第二是因为他们早晚都会发现真相。

摩托罗拉的目标是以公平的价格向顾客提供品质优异的产品

和服务，光荣的服务于社会；以赚取企业成长所需的行之有效的利润，并为我们的员工和股东提供机会，以求达成合理的个人目标。

努力工作，但是要有乐趣，做事和完成任务是乐事，个中关键是要保持这张状态。

理念的真实性和公司连续一贯符合理念的程度要比理念的内容重要。

关键问题不在于公司是否有“正确的”核心理念，或者是否有“让人喜爱的”核心理念，而在于是否有一种核心理念指引和激励公司的人。

核心理念：

利润是必要的手段与衡量我们成就的指标(福特)

以诚实及正直为基础(福特)

我们的责任层次分明：顾客第一、员工第二、整个社会第三、股东第四(强生)

人员第一，善待他们，寄予高度期望，其余一切会随之而来(马里奥特)

努力工作，但保持工作乐趣(马里奥特)

不断自我提高(马里奥特)

在公司的所有层面追求完美(默克)

公司存在的目的是“以公平的价格向顾客提供品质优异的产品和服务，光荣的服务于社会”(motorola)

不断进行自我革新(motorola)

发掘“我们内在潜藏的创造力”(motorola)

不断改进公司的一切作为：创意、品质与顾客满意度(motorola)

以尊严对待每一位员工，视之为个体(motorola)

在业务的所有层面追求诚实、正直、合乎伦理(motorola)

领导只是过程，任何位置都是暂时的。

核心使命：用我们的专业服务为客户创造价值

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

基业长青读后感篇二

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。

基业长青读后感篇三

20xx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。

基业长青读后感篇四

我猜想闫华英会员在阅读本书的时候一定时不时地停下来考虑自己企业的情况因为读后感中提到的“部门负责制”“新产品项目介绍”这些她所在的企业正在实施的管理方法与作者提出的‘刺激个人首创精神的观点不谋而合。

但是闫华英会员的读后感没有能回答我的疑问。这样一本建立在研究西方企业的论著中的理论和观点在中国是否适用在闫华英会员的企业是否适用我们如何扬弃地运用这些观点为闫华英会员的企业服务如果作者能就此提出自己新颖的观点这篇读后感可能就更有价值了。

我们要向权威学习也要敢于向权威挑战。

评阅人:黄河

我是以一种想要找到武功秘笈的想法来读这本书的感受良多对公司的过去和未来我感觉从没如此清晰书中破除了我们一直认为的只有魅力四射的高瞻远瞩领导才能建立高瞻远瞩公司的迷信觉得自己增加了不少雄心壮志虽然自己还没有学会如何“造钟”但终于知道“钟”是什么样了。书中给我们规划了一个伟大的创业蓝图。同时我觉得这本书带给我的不是一个注定会过时的秘方而是一个更长久更重要更真实的理念它打破了许多旧神化提供了很多新见解为我们这些有志于建立伟大公司的创业者带来灵感并提供了实际的指导。

《基业长青》告诉我们要造钟而不是报时要致力于建立一个组织一个滴答走动的时钟而不只是找对时机最重要的是这个组织特质是有能力不断地建立制度从不停止从不回顾从无结束最后使得这个组织基业长青。它不需要个人英雄的魅力型伟大领袖公司才始终极的创造企业应该是逐渐演进的物种要有择强汰弱的进化机制应该在企业内部持续自我突变由员工发挥个人首创精神推动公司持续前进要有足够的变化才能生存发展□3m公司的那个生生不息。不断演进的大树给了我非常多的思考它的一系列刺激进步的机制让我觉得耳目一新特别是:以小型自主性部门为单位提倡“大公司内有小公司”借以刺激个人首创精神的做法;这就好像我们实行的部门承包责任制能使得管理更切实的落实在基层加强部门的自主性和积极性使得业务上有了前所未有的长进以及用新产品论坛使所有部门分享最新的产品刺激跨越部门界限的新构想我们公司实

行了每日早会的新产品介绍项目就非常有效果产生了不少跨越不同部门生产工艺的新产品。我非常赞赏3m公司的处世哲学:虽然你经常步履蹒跚地到达目的地但你必须先行动才能有步履蹒跚。我觉得我应该立即行动采取措施实施书中的有效见解从一枝一叶开始构建参天大树。

基业长青读后感篇五

《基业长青》属于一本企业管理类书籍，作者是吉姆·科林斯和杰里·波拉斯。本书来源他们在斯坦福大学为期6年的研究成果，书中通过数据对比的方式讲述了18家极为高瞻远瞩的公司长盛不衰的内在因素，找出极为高瞻远瞩的公司的基本特质和动力，并把这些发现转化为有用的观念架构并为那些有志于建立经得起时间考验的伟大公司的企业家提供实际指导。

本书共有11章，第一章为翘楚中的翘楚，列举了本书所研究的36个公司，12个与大家想法不一样的思考，以及作者是如何做研究而写出本书，我觉得第一章是本书的精华所在，上面提供很多可以借鉴的方法论，如研究高瞻远瞩公司与对照公司、选择研究对象的方法、多角度的研究思维等。第二章到第十一章讲述高瞻远瞩公司应该具有的10观念架构，非常有可操作性。

造钟，不是报时。拥有一个伟大的构想或身为高瞻远瞩的魅力型领袖，好比是“报时”；建立一家公司，使公司在任何一位领袖身后很久、经历许多次产品生命周期仍然欣欣向荣，好比是“造钟”。一个企业主要在于建立一个好的架构，即好的组织管理制度，活的机制。这样公司不会因为一个风云领导者的离开而变得默默无为或倒闭。超越利润的追求。一个公司应该赚钱，这样才能活下来，利润就像人体需要的氧气、食物、水和血液一样，没有他们，就没有生命，但这些东西不是生命的目的，一个公司更应该有更高尚的追求，这样的公司才能长盛不衰。保存核心，刺激进步。一家公司即

使拥有世界上最珍贵、最有意义的核心理念，如果只是无所事事，或是拒绝改变，世界也会抛弃它。一个时刻追求进步的公司，才有前途，公司在改革进步的过程一定要坚守核心价值。核心理念和追求进步的驱动力像我国的阴阳八卦一样，在高瞻远瞩公司中和平共存，彼此协助、补足和强化。胆大包天的目标。高瞻远瞩公司不会盲目追求任何随意得来的胆大包天的目标，只是追求既能加强本身核心理念、又能反映公司自我定位的胆大包天的目标。胆大包天的目标可以促使大家团结，这种目标光芒四射、动人心弦，是有形而高度集中的东西，能够激发所有人的力量。教派般的文化。一个公司强大与否取决于公司的文化，要成为基业长青的公司应当具有公司成员都信奉的文化。拥有可以传承的文化，是一个公司区别于其他公司的内在灵魂。想起自己在做社团文化建设时也不知不觉地应用这个理念。同时预感和君咨询公司将成为一个伟大的公司。

择强汰弱的进化。企业是逐渐演进的物种，书中3m公司是最好的进化式进步的证明，不断思考超越自己才能不被淘汰。自家长成的经理人。书中高瞻远瞩的公司加起来总共1700年的历史，只有4次外人直接接手ceo角色的个别案例，可知重要的是公司领袖的一贯性，也就是保存核心的一贯性，让领袖具有连续循环性。这章使我想到了万科，他的领导者王石，郁亮都很相似，而且就我所知万科也在快速转型。永远不够好。安逸不是高瞻远瞩公司的目标，高瞻远瞩公司设置强大有力的机制来产生永不满足的心态，消除满足从而在外部世界发出要求之前，就刺激变革和改善。他们先为长期努力，同时又用极为严格的短期标准自我要求。起点的终点。把每次突破变成可行的任务的起点，时刻站在进步的阶梯上。构建愿景。最持久、最成功的公司的基本特质是他们保存一种核心理念，同时刺激进步，积极改变除了核心理念以外的任何东西。

总之，一个公司或者组织长久的发展下去，需要使其存在具有价值，核心价值观是公司的精神和持久的原则，它是一套

不需要外部调整的永恒指导原则。公司或者组织必须要有自己核心的价值观或者核心使命，同时以其内生的力量不断更新，才能长盛不衰。一个公司或者组织必须时刻去认识自身，就像一个人应该不断认识自己，这比目标更重要。推荐读此书，特别是想创业的同志和做管理工作的同志。另外觉得《中国共产党党史》是绝佳的管理学书籍，同推荐。