

从到卓越读后感 追求卓越读后感(模板8篇)

读后感是种特殊的文体，通过对影视对节目的观看得出总结后写出来。读后感书写有哪些格式要求呢？怎样才能写一篇优秀的读后感呢？下面是小编带来的优秀读后感范文，希望大家能够喜欢！

从到卓越读后感篇一

《追求卓越》是一本充满个人感情色彩的管理书籍。托马斯彼得斯为管理设定了一个用心的目标，而非强调面临的难题。书中透过对43家卓越组织的深入分析，捕捉到那些常常为传统管理学者们所忽略，但却是企业经营最基本的要素：将注意力放到顾客的身上，对人持续地关心，勇于实验，百折不挠等。

在《追求卓越》中，托马斯彼得斯透过其“永久性革命”的理论，向企业界阐述了如何在一个变化无常的世界中求得生存和成功的道路。他的核心理念是：企业管理根本不存在一般的模式，即使有也不是成功的标志，因为企业的成长不可能总是一成不变的，如果按照昨日已有的模式运转，那么这天则很可能要失败。当然，管理并非无理可循，它也有必须的规则与原理，但正如有人所说：管理如下棋，管理的规则和范例如棋谱，分析棋谱绝对对棋艺的精进有帮忙，但是棋谱不可能重复，一旦自己置身于问题的迷阵之中，解决的方法便没有现成的规则可循了。所以，原则自然要信守，但应用时就要随机应变，而且要使自己明白，没有任何东西是能够永恒不变的。这个世界上根本没有什么“最好的”的管理模式，任何拘泥于书本和信条的人都是傻瓜，难免遭遇失败的命运。

是《追求卓越》一书使托马斯彼得斯从麦肯锡公司的普通职员一跃而为管理大师。《追求卓越》成为美国历史上第一本

销量超过百万的商业管理书籍。许多读者赞誉有加，称之为“1982年以来美国工商管理的‘圣经’”。一时间，所有的媒体与商界人士都在谈论着这本书，这本书甚至促成了商业书籍出版业的成熟。当代管理学泰斗彼得德鲁克一语道破天机：“彼得斯著作的力量就在于他强迫你关注最基本的东西……它使管理听起来是令人难以置信地容易。你所要做的就是把这本书放回在枕头下，然后一切都会完成。”

从到卓越读后感篇二

自从在“必读的n本商业书”看到，已经期盼多年了。书中观点新奇大胆，震聋发聩，既痛陈当今企业管理的严重危机，又授以变革和重生的全新方案，文思大胆，语言精炼，在引人入胜中发人深省，是一部不同于所有企业管理著作的奇书。

《追求卓越》是管理学的经典。它主要是以探索成功企业的特质为主线来写企业管理特质的。本书中超多的运用具有悠久历史的成功企业来作为实例来诠释企业的管理特质。透过ibm、惠普、麦当劳、强生、迪士尼、花旗、沃尔玛、通用电气等美国经营最成功的企业进行研究，总结出了卓越企业的八大特质。

作者托马斯·彼得斯的《追求卓越》开启了商业管理书籍的第一次革命，真正将管理的科学性与艺术性密切地结合起来，成为轰动整个管理世界的经典法则。在作者眼中，“卓越”的标准是指企业除了表此刻财务方面的长期的优异业绩外，更重要的是具有高度的创新精神。作者认为，尽管每个优秀企业个性不同，但拥有许多共同的品质。这些品质基本上能够总结为八大基本属性，即：崇尚行动，贴近顾客，自主创新，以人助产，价值驱动，不离本行，精兵简政，宽严并济。这些基本原理的提出，在相当程度上影响了全球企业的管理和运营。崇尚行动，贴近顾客，自主创新，以人助产，价值驱动，不离本行，精兵简政，宽严并济这些指导性原理，仍然是许多企业提升绩效和赢利水平的有效方法。虽然《追求

卓越》中提及的某些企业可能已经失败了，但这丝毫不会影响八条原理所具有的真正价值以及它给企业运营带来的深远影响。正如彼得斯所言：“遵循这8条原则，你会赢，肯定会赢，我永远不会这样说。我要说的是，忽视这8条原则，你会失败，肯定会失败”

与此同时，托马斯·彼得斯并没忘了警告人们：“任何一个人如果蠢到看见一本商业书籍就全套照搬，那他就的确是个白痴。”这个时代变化太迅速了，不可能仅仅依靠几条准则就获取永久的成功。彼得斯强调：“我们就应贴一个警告标签。注意！没有永恒的东西。任何东西吃得太多都会有毒。请记住：商业中所有事情都是悖论。”大师的语言风格泼辣。

《追求卓越》其实不仅仅是一本美国企业管理的圣经，其实也是一种全人类的生活价值观。对于我们成长中的大学生具有很大帮忙，所以，我推荐大家有时间能够看一看这本书。

从到卓越读后感篇三

自从在“必读的n本商业书”看到，已经期待多年了。书中观点新奇大胆，震聋发聩，既痛陈当今企业管理的严重危机，又授以变革和重生的全新方案，文思大胆，语言精炼，在引人入胜中发人深省，是一部不同于所有企业管理著作的奇书。

《追求卓越》是管理学的经典。它主要是以探索成功企业的特质为主线来写企业管理特质的。本书中大量的运用具有悠久历史的成功企业来作为实例来诠释企业的管理特质。通过ibm、惠普、麦当劳、强生、迪士尼、花旗、沃尔玛、通用电气等美国经营最成功的企业进行研究，总结出了卓越企业的八大特质。

作者托马斯·彼得斯的《追求卓越》开启了商业管理书籍的第一次革命，真正将管理的科学性与艺术性密切地结合起来，成为轰动整个管理世界的经典法则。在作者眼中，“卓越”

的标准是指企业除了表现在财务方面的长期的优异业绩外，更重要的是具有高度的.创新精神。作者认为，尽管每个优秀企业个性不同，但拥有许多共同的品质。这些品质基本上可以总结为八大基本属性，即：崇尚行动，贴近顾客，自主创新，以人助产，价值驱动，不离本行，精兵简政，宽严并济。这些基本原理的提出，在相当程度上影响了全球企业的管理和运营。崇尚行动，贴近顾客，自主创新，以人助产，价值驱动，不离本行，精兵简政，宽严并济这些指导性原理，仍然是许多企业提升绩效和赢利水平的有效方法。虽然《追求卓越》中提及的某些企业可能已经失败了，但这丝毫不会影响八条原理所具有的真正价值以及它给企业运营带来的深远影响。正如彼得斯所言：“遵循这8条原则，你会赢，肯定会赢，我永远不会这样说。我要说的是，忽视这8条原则，你会失败，肯定会失败”。

与此同时，托马斯·彼得斯并没忘了警告人们：“任何一个人如果蠢到看见一本商业书籍就全套照搬，那他就的的确确是个白痴。”这个时代变化太迅速了，不可能仅仅依赖几条准则就获取永久的成功。彼得斯强调：“我们应该贴一个警告标签。注意！没有永恒的东西。任何东西吃得太多都会有毒。请记住：商业中所有事情都是悖论。”大师的语言风格泼辣。

《追求卓越》其实不仅仅是一本美国企业管理的圣经，其实也是一种全人类的生活价值观。对于我们成长中的大学生具有很大帮助，所以，我推荐大家有时间可以看一看这本书。

文档为doc格式

从到卓越读后感篇四

《追求卓越》是全球著名的管理学大师之一汤姆·彼得斯所着，翻译家魏平所译的一本颇具影响力的畅销书。

在《追求卓越》，汤姆彼得斯总结了自己60多年来成就卓越至关重要的163个细节，涵盖了危机、机遇、睿智、态度、行为、工作、领导、网络、人才、创新、学习等诸多方面，这些事情在很多人眼里，只但是是一些不起眼的小事，但彼得斯一再强调，不要小看这些小事情，小事情也很重要，这些小事情成就了卓越，做好小事才能成大业！

彼得斯告诉我们，要“努力忘记以往的黄金时代——怀旧本身具有毁灭性”。我想，这跟我们平时所说的“成绩是属于过去”是一致的。他还说，“鼓励自己一切都会过去的，但同时提醒自己这一切可能不会很快结束，以便使自己全心全意利用现有条件——事实上，品性完全由人们在应对逆境时的反应所决定的。”很欣赏这种应对逆境的生活态度，他告诉我们要平常心，要正常应对挫折，应对困境，要“把损失抛在脑后(忘记自己内心的痛苦)，立刻重新策马扬鞭”。

彼得斯还强调，“学习十分重要，不仅仅只是学习一种技艺，掌握某种知识，就是一些基本行为领域也需要学习。比如：掌握感谢的方法、修复人际关系、倾听吸收应对他人观点、有效质疑、持续联系的艺术、在争斗的派系之间实现和平与繁荣、写作与演讲……这些都是企业效率的基石。”学习的方面很广，学习的方法和形式很多。期望我的家人、朋友，都能够好好学习，以平常心去应对生活，应对生活中的逆境。

关于迟到，彼得斯说，“迟到的后果也许比想象中的要严重”。他说，迟到5分钟是迟到，迟到1或3分钟也是迟到。迟到就是迟到。迟到比不到好吗绝对不是！早到就不迟到。早到意味着敬意，早到意味着“我在乎”，早到会场并不表示你很急切，而是证明你很守时。我想，早到几分钟与迟到几分钟，在听会上并没有太大的区别，但至少，这证明了我们的态度，所以，推荐以后大家还是要守时。

《追求卓越》这本书中，还有很多小哲理让我信服，在此不一一列举。我只是期望在此后的日子里，我能更加追求卓越，

追求一些所谓的小事情，让自己的行为更令人愉快，让自己的生活更充实，学习更开心，效率更高，让别人生活得更幸福更愉悦！

从到卓越读后感篇五

知识是人类发展的源泉，而书籍是知识的海洋，是人类先进思想思维的集中。不同类别的书能让我们懂得不同领域的先进知识，今天，我读了一本叫《追求卓越》的书，因此有感而发，随笔写下我的读后感。

作为世界最畅销的工商管理书籍之一的《追求卓越》，它将工商管理的科学性和艺术性完美地融合在一起，结合了不同时代世界各国不同企业的不同管理模式，为我们很好的诠释了：何谓卓越？怎么去追求卓越？什么是理性管理？要怎么理性管理？此外，书中还概括了卓越、创新企业所具有的八大特质，分别如下：

一、采取行动。

二、接近客户。

三、自主和创业精神。

四、以人为本。

五、亲身实践、价值驱动。

六、坚持本业。

七、组织单纯、人事精简。

八、宽严并济。

对此，我有以下看法：

采取行动。企业要卓越，不可能坐等就能达到目标，而是要经过不断的主动行动。书中所提到的dec公司的成员们便是这类懂得主动采取行动，在决策中分析，遵守执行、修改、再尝试的标准运营程序，会不惜一切代价的采取行动解决问题的人。没有什么能阻碍他们的行动，而且，公司的决策者懂得转换不同的模式，将不同类型的人才组成不同的小组，并把工作分配给小组，从而达到高效执行。

接近客户。企业不是顾客，因此，企业需要与客户接近才能了解到他们的需求，从而设计出能满足最大量客户的需求。那如何接近客户呢？沟通是最基本的手段，成功的企业会不断仔细地聆听客户的意见，从顾客的想法中找到思路，设计出创新的产品。

自主和创业精神。企业想要有创新的产品，除了需要顾客的意见之外，必不可少的是会创新的人才。因此，企业不应该限制公司成员们的创造力，规矩是用来规范员工的工作，而不是扼杀他们的想象力。每个有创新思维的人都可能当发明家和创业家，只要有大胆的想法，只要敢想敢做。

以人为本。从书中我们可以清楚的理解作者对这个词的理解，他认为，卓越的企业不应该给人员灌输太多等级意识，或是把资本投资视为改善效率的根本。在这些卓越企业中，公司人才是质量和生产力的源泉，他们尊重个人的思想，赞许人员的贡献，关注整个企业利益的同时，更关注人员个人的利益。这就是以人为本。

亲身实践、价值驱动。企业中的决策者不仅起决策作用，也同时有管理和监督作用。此外，只有亲身走走看看市场的发展，亲耳听听消费者的心声才能有更好的应对问题的方案或者更好的新改革新决策。

坚持本业。既企业不能偏离基础，我认为这是企业走在正轨上的必要条件之一。

组织单纯、人事精简。大型企业不是非要有很多很多的人才，人太多既不便于决策，也不便于管理。所以人事要恰到好处，工作才能被高效地完成。

宽严并济。宽，宽在优秀企业能将自治精神深入到工厂和产品开发组中；而严，则严在企业核心的价值观不允许改变。这类企业中，人员可以自由发挥创造创新的适合市场的产品，但他们也绝对会坚持产品的质量，既坚持他们企业的核心价值观。

总的来说，卓越企业要有高效积极的执行、创新的精神和理性的管理。看完《追求卓越》这本书，我获益匪浅，引发我更深入的思考。

从到卓越读后感篇六

《追求卓越》开启了商业管理书籍的第一次革命。彼得斯本人回顾本书时说：“《追求卓越》首次描述了那些行之有效的东西。它的风格是刻意形成的。”作者的意图就是要恢复管理学的基本面貌，赋予那些被管理专家们所视而不见但却在实践中表现出强大生命力的东西以应有的地位。本书超越了传统的理论框架，通过对43家卓越企业的分析，捕捉到企业经营成功最基本的因素。《追求卓越》最重要的特点就是以实际案例为基础，结合大量的事实、数据与分析，而且文笔生动流畅，撷取案例说理浑然天成，引用名家理论如数家珍，文中随处可见的精彩引言更是画龙点睛。因此，任何人都可以从欣赏一个个的企业梦想中感受到激情。

，仅在美国就销售了600万册，全球发行量高达900万册！该著作创造了“彼得斯时代”，是有史以来最畅销的管理类书籍，许多跨国大企业视彼得斯的著作为发展创新的经典。

为了探询管理艺术的秘密，作者花费数年时间辗转美国各地，深入企业调查研究，取得了数百个大小公司的第一手材料。样本涉及制造、信息、服务、销售、交通、食品等诸多行业，其中有我们中国读者所熟知的跨国公司，如ibm、通用电气、惠普、通用汽车、3m、麦当劳、宝洁等等。作者发现，尽管每个优秀企业的个性不同，但拥有许多共同的品质，也就是八大基本属性，即：崇尚行动；贴近顾客；自主创新；以人助产；价值驱动；不离本行；精兵简政；宽严并济。

20xx年后，托马斯·彼得斯追述了这八条原理是如何诞生的：“随着去百事公司演讲的时间越来越近，某天清晨6点左右，我坐在桌前，从美州银行大楼的48层俯瞰旧金山湾。我闭上眼睛，然后伏案在拍纸簿上写下了8条。从那时起，这8条就没有改变过，它们是《追求卓越》的8条基本原理。”

现在，让我们再次审视一下这八条原理：

- (1) 崇尚行动：偏好行动而不是沉思；
- (2) 贴近顾客：在产品和服务上接近顾客的需求；
- (3) 自主创新：鼓励自治和放松，而不是紧密监督；
- (4) 以人助产：对雇员的态度是鼓励其生产力，避免对立情绪；
- (5) 价值驱动：以一种被称为“走动式管理”的方式，保持与大家的紧密接触；
- (7) 精兵简政：组织结构简洁，人员精干；
- (8) 宽严并济：对目标同时保持松紧有度的特性但却不窒息创新的控制系统。

这些基本原理的提出，在相当程度上影响了全球企业的管理和运营。直到今天，崇尚行动、贴近顾客、精兵简政、不离本行这些指导性原理，仍然是许多企业提升绩效和赢利水平的有效方法。虽然《追求卓越》中提及的某些企业可能已经失败了，但这丝毫不会影响八条原理所具有的真正价值以及它给企业运营带来的深远影响。正如彼得斯所言：“遵循这8条原则，你会赢，肯定会赢，我永远不会这样说。我要说的是，忽视这8条原则，你会失败，肯定会失败”。

与此同时，托马斯·彼得斯并没忘了警告人们：“任何一个人如果蠢到看见一本商业书籍就全套照搬，那他就的确是个白痴。”这个时代变化太迅速了，不可能仅仅依赖几条准则就获取永久的成功。彼得斯强调：“我们应该贴一个警告标签。注意！没有永恒的东西。任何东西吃得太多都会有毒。请记住：商业中所有事情都是悖论。”

从到卓越读后感篇七

最近有幸读了《做卓越的教师》，感慨颇多。书中涵盖了教师的生涯规划、心理健康、班级管理、课堂教学、论文写作、研修组织、家庭教育、魅力师训等，话语真挚，说理透彻，作为一名教师的我读完之后受益匪浅。细细品味书中的一些精彩语言颇有感想。

细细品味：“尊重、信任、理解、是每一个孩子精神生命所必需的阳光、空气和水，是孩子心灵健康成长的必要条件。“反思自己的教学生涯，以前总是感觉要让学生尊重你，你就必须维护教师的威严，要说一不二，这样才能得到学生的尊重，学生才会无条件地服从你的命令。于是我在课堂教学中也就经常失去了笑容，板着面孔，渐渐地学生对我也就”敬而远之“了。现在想来，我的这种做法是一个多么严重的错误！每个学生都是生动活泼的人、发展的人、有尊严的人、有个性的人。作为教师，就要有一种平和的心态，蹲下身子，以平等的身份与学生交流沟通，还要有包容之心，宽

容之度。要有完善的人格魅力，要有人情味，能够用自身的人格魅力感染学生，用爱心与责任心对待学生。这样才能使学生乐于接近你，乐于学习你所任教的学科。

细细品味：”对一名教师来说，推动其教育事业的发展应该有两个轮子，一个叫做“情感”，一个叫做“思考”。我们应该要有教学智慧，要有较高的教学机智，有较强的驾驭课堂的能力；能在课堂教学中随机应变，游刃有余。在教学中还应该和其他老师一起共同探讨教学中的热点、难点问题，探讨教学的艺术，交流彼此的经验，共享成功的喜悦，相互学习，共同提高。坚持记读书笔记、写教育日记、教学反思等。读完这本书，感觉名师们深刻的教育思想、渊博与睿智的大家风范给了我很大的震撼和启发，仔细回味每一个小故事，处处精彩，在充满智慧的字里行间，点点滴滴无不引领着我们做一名有智慧的教育者。

细细品味：“教而不研则浅，研而不教则浮。”每一次教学设计、课堂教学，都有不完美的环节，之后需要我们不断的反思、实践、创新。反思是人对获得知识的反观自照，反思是教师专业成长的“保鲜剂”。实际上我们在教学中往往喜欢图省事，照搬照抄别人的教案，甚至课后案、教后案。其实，不同的老师有不同的教学风格，设计的教案各不相同，我们不可能通用的，还是需要学习创新，根据自己的教学实际设计教案。这就需要通过阅读教育名著、课改丛书、听名家报告等，与课改为友，研究教育教学和新课改。学然后知不足，取他人之长，补己之短，在感悟中提高。只有充分为自己“充电”、“蓄能”、“补钙”，落实教学新理念，顺应教育新形势，设计出自己的个性教案，然后经过不断的实践、补充、修改、反思，教师才能逐步成长！

读了《做卓越的教师》，仿佛进行了一次精神洗礼。我也愿“做最好的老师”，踏踏实实上好每一堂课，仔仔细细批改每一本作业，认认真真组织每一次活动，我高兴，学生也快乐。

从到卓越读后感篇八

《追求卓越》这本曾被《福布斯》被誉为二十世纪最具影响力的工商书籍中排名第一的名著，世界上最畅销的工商管理书籍，美国优秀企业的管理圣经。这些得之不易的声誉，觉得不是偶然的，汤姆·彼得斯和罗伯特·沃特曼的《追求卓越》开启了商业管理书籍的第一次革命，真正将管理的科学性与艺术性密切地结合起来，成为轰动整个管理世界的经典法则。这本管理学著作涉猎的领域很广，包括制造、信息、服务、销售、交通、食品等诸多行业，其中还提及到包括大名鼎鼎的ibm、通用电气、惠普、3m、麦当劳、宝洁等。

在汤姆·彼得斯和罗伯特·沃特曼眼中，“卓越”的标准是指企业除了表现在财务方面的长期的优异业绩外，更重要的是具有高度的创新精神；他们认为尽管每个优秀企业个性不同，但拥有许多共同的品质。它虽然是一本80年代的书，但他们总结出的八大基本属性，在日新月异的时代变更里却历久不衰，八大管理基本属性被管理人一直沿用。

其所总结出的卓越企业的八大特质给我留下了深刻的印象。

这所谓“实践是真理的唯一标准”，优秀的企业在决策过程中可能会进行分析，但是，他们不会被那些现象所麻痹。在许多这样的公司里，标准的操作程序是：先做，再修改，然后再尝试。举个例子，一位digital公司的高级经理人员说，“当碰到大问题时，我们就把十个资深人员抓到一间办公室里，然后关上一周。当他们提出答案后，我们马上就执行。”此外，公司非常重视实验。他们不是让250个工程师和市场人员孤立地在新产品上干上15个月，而是以5到25人为一组，在几周时间带著一些并不昂贵的样品在顾客中验证关于产品的想法。”令人惊奇的是，每个优秀的公司都有很多套实用的办法来保持企业的灵活性，防止因规模扩大而导致的不可避免的浪费。任何事情都是在实践中得到证实，然而现实生活中，我们往往是把大量的时间浪费在反复思考，却不

付之行动中。于是，回首间，发现自己已经浪费了好多大好的时光。记得曾经有过一个企业家说：“80%的大学生都有天才企业家的思维和想法，但往往却把自己的思想扼杀在萌芽中。”不要只做畅想家，要把思想付诸行动，这样才无愧于青春，无愧于生命！

其实企业和顾客是相互依存，相互信任，共同进步的一个结合体。顾客向企业不断提出自己的要求，企业则依据顾客的要求不断进行改进，使自己的产品与服务更加具有市场竞争力和发展潜力。如弗里托食品公司（土豆片），梅塔格家电（洗衣机）或者是塔帕韦尔公司IBM的市场部副总经理弗朗西斯·罗杰斯说：“在许多公司，当顾客受到好的服务时，往往格外惊喜，认为这很特别。这种情况实在令人惋惜。”在优秀公司里情形却不一样，每个人都有责任提供最好的产品和服务。很多具有创新精神的公司总是从顾客那里得到有关产品方面的最好的想法，这是不断地、有目的地倾听的结果。

个公司的氛围不像是大企业，而像个由实验室、小房间连起来的松散网状结构，上面挤满了狂热的发明家和大胆的创业家，在公司里充分发挥他们的想像力”。他们不限制员工的创造力，支持有实际意义的冒险，支持员工试著去做一些事。他们遵循弗莱彻·拜伦Fletcher Byrom的第九条诫令：“要有合理的犯错误次数。”

不可否认的，每个人都想要自己出类拔萃。在成功的组织中，这种想法更为强烈。我们一再发现，企业只要让员工对自己的命运有些许控制权，就能激发他们强大的动力，死心塌地为公司效力。卓越企业的做法给员工以自由，让他们感觉到自己是被信任的，从而工作效率得以提高。譬如，有家公司的业务经理掌管100名业务人员。某晚，他们租用新泽西梅多兰兹体育馆，下班之后，业务经理麾下的业务人员从场外鱼贯走入球场，看台上的计分板逐一打出每个人的名字，公司高级主管、其他部门的员工，还有亲朋好友都在场鼓掌叫好。

这家公司就是ibm[]通过这样的做法不但激发人追求英雄气概满足个人想归属于某个成功团体的欲望，还满足个人自我表达的需求。我们都知道期待效应[]ibm就把这项理论很好的运用到实际中去了。我认为，这样的做法能让人感到兴奋和快乐，而这两种情绪恰恰能够激发人的斗志和提高人的办事效率。这显然与“将人视为机器”的管理方式背道而驰，那种方式更为合理不言而喻。

ibm的托马斯·沃森说：“一个组织的基本哲学思想对组织的作用比技术资源、经济资源、组织机构、创新和抓住时机的作用更大。”企业高层领导，价值驱动也就说企业的驱动力，应该以利基为导向（利益基础）、顾客为导向。麦当劳的雷·克劳克[]raykroc[]定期拜访。各连锁店，用公司一贯的标准——质量、服务、清洁和价格——来衡量各连锁店的好坏。

也就是说要在本公司具有强势竞争力的方面大力发展，而不是所谓的“多元化”经营。就像宝洁公司的前任执行总裁爱德华·哈尼斯说的那样：“我们公司从未离开过本行，我们尽量避免成为一个综合体。”公司的前任执行总裁爱德华·哈尼斯[]edwardg[]harne[]说的那样：“我们公司从未离开过本行，我们尽量避免成为一个综合体。”不只是做企业，做任何事情都是同样的道理，记得有一句话：“成功就是朝著一个目标一直走到别人无法企及的高度。”应该也是同样的道理吧！

优秀企业中的组织形式和系统简单明了。上层管理人员尤其地少。简单的企业组织形式不仅有助于企业的人力管理，更有助于员工对于工作的责任心。员工人数应尽量降到最低，把大部分工作外包处理，或是采取有时间限制、项目导向的工作小组等形式。优秀企业中的组织形式和系统简单明了。上层管理人员尤其地少；不到100个幕僚人员的企业经营数百亿美元的生意，这种情况经常可以见到。

宽松的工作氛围，却要有严格的价值观体系。

这些基本原理的提出，在相当程度上影响了全球企业的管理和运营。直到今天，崇尚行动、贴近顾客、精兵简政、不离本行这些指导性原理，仍然是许多企业提升绩效和赢利水平的有效方法。虽然《追求卓越》中提及的某些企业可能已经失败了，但这丝毫不会影响八条原理所具有的真正价值以及它给企业运营带来的深远影响。

《追求卓越》其实不仅仅是一本美国企业管理的圣经，其实也是一种全人类的生活价值观。对于我们成长中的大学生具有很大帮助。