

海底捞店长日记读后感(通用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。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？下面我给大家整理了一些优秀的读后感范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

海底捞店长日记读后感篇一

我第一天接触《海底捞·店长日记》这本书是在我入职的第一天，人事部全哥给我这本书的时候，我很纳闷，要学习怎么会给我看这本书？接着刚打开书看了开头，这本书就深深的把我吸引住了。

从一开始看的时候，就觉得这本书像是为我写的一样，主人公李顺军在日记中的那些感想，对生活的态度，还有自己的反省，对自己性格的分析解剖等等，这些直接都写到了我的内心深处。看到海底捞对李顺军这么大的影响，我深深感受到了海底捞的企业文化是多么的神圣。读书的过程中，我深刻的投入到了李顺军的世界了，同文字感受海底捞的文化，用思维想象着海底捞的一切，几次都热泪满眶，心情特别的激动。我非常喜欢，也非常认可海底捞的这种企业文化。

从店长日记看自己

书中多是以李顺军的心理历程和海底捞对他的身心影响做了全面又深刻的描述，并表达了主人公自己对海底捞真实的情感。

李顺军在日记中写到了自己的情绪、心态，和在工作中的优势、劣势，让我也看到了我很多的不足之处，而我却很少想他这样每天做到三省。我偶尔会在晚上睡觉之前想想自己

今天都做了什么，都做的怎么样，可是惭愧的是我没有坚持天天这样去自我反省。书中讲到“人有两难：惰性和超越自我”回想我来胜业之前的日子里，这两难我都占着！我深有感触，如果我想要成长，就必须克服自己的惰性，有句老话说的好“越吃越馋，越睡越懒”足以证明，一旦有了惰性是会上瘾的，我不能让惰性成为我超越自我的绊脚石。“拼命地工作可以磨练灵魂。”“天天反省也能磨练灵魂、提升人格。为了获得美好的人生，通过每天的反省来磨练自己的灵魂和心智是非常重要的。”“竭尽全力拼命工作，再加上‘天天反省’，我们的灵魂就会被净化，就会变得更加美丽、更加高尚。”这三句话是李顺军最喜欢的三句话，来激励自己的，是出自稻盛和夫的《活法》，同样我也很喜欢这三句话，目前我的状态就只停留在了第一个层面上，慢慢的我要进行第二个层面，渐渐的做到第三个层面的时候，相信我自己会有很大的提升的。相信我的心态也会随之淡去浮躁，变得平和起来。

从海底捞看企业

我从网络上搜索到了海底捞的服务理念：热情、细致、耐心、周到，把顾客的每件小事当成自己的大事来完成。作为同为服务业的我们，我们也可以加以借鉴海底捞的服务理念，这样可以从一线的员工中更能看出，适合我们的企业的潜力人才。

海底捞人的精神品德：倡导传统美德、孝敬父母、忠于爱情、爱护员工、知恩图报。书中所将的海底捞的“家访”对我感触很深，在现在的企业中，为了考察后备管理人员的人品，能做到专门派人家访的企业，很少。家访，听起来像是一件很平淡的事情，可就是这样小小的举动，能让员工感到自己在企业中的价值所在，能建立起企业与员工的亲密关系，让员工尽心尽力、尽职尽责。也让员工的父母为自己的儿女感到自豪。能做好服务行业的必定是人品优秀的人才！

还有最值得一提的就是海底捞的增值服务。我自己的感觉是，最不喜欢浪费时间去等待什么，而海底捞却能做到在大家等餐的时候，给客人提供免费的优质的服务，这真的是一个很好地创意。这么好的服务，还不浪费时间，大家谁还不愿意在海底捞吃饭呢？就是等餐也等的开心，有价值！

海底捞还有两个很好地服务技巧：如果客人打电话订餐，可以征询客人有没

有喜欢的服务员。不管谁的老顾客到店消费，经理一定要去认识。第一个技巧可以提高客人的满意度，也可以调动员工的积极性，让员工感到自己的服务得到了客人的认可，他会更加积极的努力工作。而第二个技巧，体现出了对客人的重视，让客人感受到了尊重和关注，也能体现出贴心的服务品质。

每个看过海底捞的同事，无不称赞海底捞的管理文化的，海底捞不管是企业文化，还是服务理念，还是用人原则，都非常值得我们大家的学习，像刘总说的，“拿来主义”没什么不好，只要合理的运用，一样可以成为我们自己的财富。愿我们企业发展的越来越好！

海底捞店长日记读后感篇二

《海底捞店长日记》记载着80后穷小子李顺军大学毕业后，在半年多时间里辗转多地，遍尝职场心酸。机缘巧合，他到x海底捞应聘，凭着自己的努力，从服务员、迎宾等基层岗位，到店长助理、领班、后厨厨师长，到大区经理助理、代理店长……他的事业从海底捞起飞！

“尊重员工，客人是老板”这是海底捞的企业理念。平常总是听着“顾客是上帝”这样一句话，都快听腻了，可我还是没很大的感想，因为我从不信上帝。而“客人是老板”这句话，却触动了我的心，让我深切认识到我们的一切，都是客

人给的，所以要感恩客人，不要和客人闹情绪，哪怕再差的客人，也得充分地尊重他。

书中说到人生只有经历了逆境——顺境——再逆境——再顺境的过程，才算完成了哲学意义上的“否定之否定”，内心才会开始变得强大起来。当我读到这句话的时候，我想任何人的成功都不是偶然的，在人生的旅途中，跌倒一次后能爬起来这不算什么，要做到每次跌倒后都能再爬起来，这才伟大，这才是真正的成功者。远的不说，就说我们的陈总吧！我相信她的事业也并不是一帆风顺，而是在磕磕碰碰中不断总结经验，不断提升自己，才有了今天的成就。

读《海底捞店长日记》让我懂得管理就是用心对待员工，时刻站在员工的立场上解决问题，深入人心才是关键。而管理者想要得到员工的尊重，你首先得尊重你的员工，而不是靠你的职位和权势去压服员工。不重视员工反应的问题，或员工反应的问题得不到解决，会严重打击到员工的积极性。在这世界上没有完美的个人，只有完美的团队，管理层是带着大家做事情，而不仅仅是指挥；是带着代价执行企业制度和企业文化，而不仅仅是说教。

学以致用，前段时间我们药房进行了店长轮岗，我知道这是为了药房更好的发展，但读了《海底捞店长日记》后，我更加清晰的认识到轮岗是培养管理人员的一个好方法。通过轮岗，企业可以让即将提拔的管理人员从多个侧面了解企业运营，熟悉企业实际状况，提升实际工作能力。

通过这本书，其实我想到了很多东西，只是还有很多想法没有抓住关键，因此简单的写了这一篇读后感，浅显的表达了部分思想，如有不对的地方，请大家予以批评指正。对于这本书，我想我还要再多看几篇，从中汲取更多的营养，定能使我在未来的工作和生活中受益匪浅，所以，在此我要感谢陈总向我推荐了这本书，真诚的向您说一声谢谢！也要向在座的各位同事推荐这本书，相信你们也会受益匪浅的。

海底捞店长日记读后感篇三

闺蜜阿玉是个很上进的女孩。大学毕业后，她先后考取了人力资源师、初级会计师、美容师等一系列证书。借用一句通俗的话，“她不是正在考试，就是在去考试的路上”。

这些年，她也换了好几份工作，每份工作都是加不完的班、忙不完的事项，一直勤勤恳恳。

但无奈的是，眼看年过30，却还在基层管理岗位上徘徊。

《82年生的金智英》里有句话，“金智英感觉自己仿佛站在迷宫的中央，明明一直都在脚踏实地地寻找出口，却发现怎么走都走不到道路的尽头”。

阿玉就陷入了这样的迷宫中，只不过这个迷宫是她自己走进去的。

《海底捞店长日记》的作者李顺民，也曾经和闺蜜一样迷茫和困惑，在大学毕业后，辗转于南宁、桂林、深圳、温州等地，直到他千里迢迢来到了北京，进入海底捞，当上了一名服务员。

大学生当服务员，而且月工资只有1080元？是的，你没有看错。

作者在海底捞从服务员做起，到迎宾、店长助理、大区经理助理、再到前厅领班、厨师长、前厅经理、实习总店，一路似乎很顺利。但其中的心酸和辛苦，难以言表。

但正是这些曲折的心路历程，教会了作者自我成长，并成为了他一生的财富。

海底捞店长日记读后感篇四

作为普通家庭的孩子，我父母从小就告诉我：“闺女，咱们家是普通的职工家庭，没有多少钱，也没有什么人脉关系，但是我们会尽最大的努力给你比较好的物质生活条件，你只需要好好学习，别的什么都不用管。”

于是，我就牢记父母的叮嘱，心无旁骛地读书、学习，从小学到高中我一直是班里的前几名，后来顺利考上大学，直到研究生毕业。现在，我考上了事业单位，每天过着朝九晚五的生活。现在，我的父母还是对我很满意的，因为他们从小对我的期许就是我长大以后能够找一个稳定的坐办公室的工作。

但是，我发现自己身边的同学和朋友们都在创业，自己也有点心痒痒。我想，我好歹也是正儿八经的全日制研究生呀，不就创个业嘛，会有多难。于是我自己开了一家民宿，真正开始干我才知道有多难，从租房选址到装修宣传，对我来说都是挑战，简直就是得一关接一关地过。

有些事真正尝试过了才知道有多难，创业真的不简单。我还得学点管理和服务行业的知识才行，我想太专业的管理学书籍我也看不懂，于是就找来了李顺军先生写的这本《海底捞店长日记》。

说实话，我去过很多火锅店，其实感觉它们的菜品都差不多，往往都是去过一次就不想再去第二次。海底捞就不一样了，不仅店铺装饰和各项设施都很人性化，服务人员素质都很高，还有免费擦鞋和美甲的个性化服务可以选择。

以自己的真实经验现身说法。每篇日记都记录了李顺军先生的奋斗历程，其中有工作的艰难、人生的困惑、生活的烦恼，有成功的经验，也有失败的悔恨，有欢笑、有痛苦。每篇日记后面都有李顺军先生的自我感悟。

《海底捞店长日记》给我感触最深的地方在于它的真诚，也许书中并没有多么华丽的文字，主人公的经历也朴实无华，但是作者可以感受到作者一步一步脚踏实地的努力，正如作者李顺军先生在《在工作中成长》这一章写在前面的话：“人生只有经历了‘逆境——顺境——再逆境——再顺境’的过程，才算完成了哲学意义上的‘否定之否定’，内心才会开始变得强大起来。

作者从海底捞基层一开始只有一千多块的工资到现在成为知名连锁企业合伙人，他走的每一步都是自己奋斗出来的，这本《海底捞店长日记》告诉我们，成功都是奋斗出来的，是需要勇气决心和不断学习的，没有人能随随便便成功。李顺军先生用最真诚的情感告诉我们他是如何一步步成长起来的，他行，我们也可以。

海底捞店长日记读后感篇五

最近借公司福利，半个月体验了4次海底捞，记得之前在别的城市就吃过海底捞，对海底捞还算是有一个大概的认知，但是真正对“海底捞”有点了解是因为看了《海底捞店长日记》这本书，看完之后还是觉得意犹未尽，还上网查查关于“海底捞”的事情。所以，基本上到目前为止，我对“海底捞”的了解仅仅限于那本书和网络上的介绍，我觉得远远不够，我也会抽空看看另外的关于“海底捞”的书，像《海底捞你学不会》《海底捞的管理智慧》。我想这两本书对我更深了解海底捞会有有一定的帮助。

看完整本书，最让我感兴趣的是“海底捞”的企业文化，贯穿于服务中，位于食物之上的企业文化。很多企业在做管理的时候，常常强调要做好“企业文化”，做“企业文化”不是一朝一夕的事情，是一点一滴慢慢的凝聚起来的，成功的企业文化是每个员工都打从心里去维护、去推崇的。我想，海底捞确实是成功的。

看完《海底捞店长日记》，最大的感触是管理工作真的很重要，目前我作为管家主管，也要开始接触管理的工作，所以，对于书中很多关于管理的事情颇有感触，实际的管理绝对不是书上看到的那一套那么简单，没有一套理论可以一成不变的应用到另一个模式上去。所以，管理真的是需要从实际出发，一点点去探索出适合本企业的管理套路，事情是死的，人是活的。所以，固定不变的思维会让事情走进一个无法回头的死胡同。

看到网络上很多关于海底捞企业文化的研究，我想我应该好好去了解一下，我很认同书里面所说的，管理人员要从基层做起，因为只有从基层做起，管理人员才可以真真正正的体会到员工的点点滴滴，感同身受才可以在以后的管理工作中处理好各种与员工利益相关的事情。

所以，从现在开始要好好继续努力，只有足够完美，才可以追求心里所想要的

海底捞成功了，海底捞火了。很多人在研究海底捞，探究他的成功原因。以便向他学习，复制他的模式。黄铁鹰老师说了，你学不会。

海底捞成功的奥秘，在哪里？黄铁鹰老师的总结重点在一段话。孟子曰：“食而弗爱，豕交之也；爱而不敬，兽畜之也。”（孟子说：“养而不爱如养猪，爱而不敬如养狗。”）而人呢，只给吃和爱是不够的，还需要尊敬。对人的尊敬是信任，信任你的操守，就不会把你当贼防；信任你的能力，就会把重要的事情委托给你，人被信任了，才会有责任感。于是士为知己者死，才能把公司的事当成家里的事。管理就事半功倍。

我认为海底捞的成功主要体现在：

一、以人为本。

xx认为，海底捞的所有做法别人都可复制，只有海底捞的人是没法复制的，而这恰恰是海底捞的核心竞争力。

为了达到让客人满意，xx在选人和管人上有自己的一套。

xx说：“海底捞的火锅店必须由符合海底捞标准的人管，才能有这样高的回报。”

“海底捞的员工要诚实肯干，要能快速准确和礼貌地对客人服务，要能发现顾客的潜在需求，不仅会用手，还要用脑去服务，不能赌博，还要孝顺。”

xx管人的方法，就是对人充分信任。而信任的唯一标志就是授权。

在海底捞的管理体系中，每一个基层服务员都是一个“管理者”。对服务品质起到关键的影响，对公司的发展至关重要。

把人当人看待说起来容易，做起来难，xx真正做到把人当人看待。

对于员工的信任，又有几个企业家能充分做到用人不疑，疑人不用。

二、以情做人。

很多企业提出要员工以厂为家。但有几家能做到让企业象家一样。

子游问孝。子曰：“今之孝者，是谓能养，至于犬马，皆能有养，不敬，何以别乎？”（子游问什么是孝。孔子说：.现在所称为孝的，只是说能够奉养父母。跟犬马一样，人都能豢养他们，如果没有敬重之心，那跟圈养犬马有什么区别呢?）。

xx不一定研究过孔孟之道，但他受儒家思想的影响是非常大的。他在选择员工的标准中就有一条，要孝顺。“小孝治家、中孝治企、大孝治国，再孝治天下。”一个如果连父母、家人都相处不好的人，怎能想象他会把员工当家里人。中国人历来讲究投之以桃，报之以李，知恩图报。你想别人怎样对你，你就怎样对待别人。一个企业对员工好，员工自然对企业好。海底捞的员工，为了保护海底捞，他们敢于和黑暗势力面对面的斗争。

xx说：“你对人家好，人家也就对你好，只要想办法让员工把公司当成家，员工就会把心放在顾客上。”

家最能触动中国人的神经，家是感情的港湾，家是成长的摇篮，家是一个灵魂的栖息地。家是绝大多数中国人的精神乐园和归宿。

他是这样说的也是这样做的。

员工自然把公司当家。员工思想有波动，员工的父母帮做工作。为解决员工的后顾之忧，海底捞在x简阳建了一所寄宿学校，海底捞员工的孩子可以在哪里就读。

每种做法看起来都不是什么惊天动地的大动作，但是能够做到其中一点的企业又有多少？何况是全部呢！

海底捞把员工视为兄弟姐妹，员工自然把海底捞当作心肝来呵护。

人给家干活儿，自然不偷懒，不计较报酬，还要挖空心思干好，哪些把海底捞员工挖过去的老板很快就发现，海底捞的员工在他们那儿不好使，原来这些员工在他们那儿没有找到家的感觉。

三、以诚做事。

- (1) 短期工资水平处于同行中上游；
- (2) 中期奖金与分红；
- (3) 长期股权激励；

说明□20xx年7月公司推出《员工奖励计划》给优秀员工配股

x四店张x□海底捞的本质不是那么容易学的，他们可以学我们的服务细节，但他们不可能真正学到“想顾客之所想，急顾客之所急。”他们的笑容不可能比我们真诚，因为他们公司对他们不会像我们公司对我们这样好。

xx知道要想让服务员对客人好，就必须让服务员感到幸福，让服务员感到幸福，不仅是吃饱住好，还要公平。

公平为什么重要？因为公平不仅是分蛋糕，还涉及人的希望和尊严。

xx要求工会不仅要关心员工的伤风感冒，更重要的是为他们提供改变命运的平台，那就是拼命吸引更多的顾客来海底捞吃饭，不断开分店，提供足够的职位来改变海底捞人的命运，这才是对员工真正的关心。更重要的关心是教会他们独立生活，承担责任，不断进步□xx让海底捞的员工们相信了，双手能改变命运。如果我干得好，杨xx□袁xx□林x等人的今天，就是我的明天。他建立了公平的晋升机制。榜样的力量是无穷的。

相由心生

服务员幸福才能让客人幸福，公平地对待员工，提供好的住宿条件，给员工公平的晋升机会等，都会让员工的幸福指数提高。员工只有幸福了，发自内心的，笑出来才会真诚。

追求公平从来就是穷人的dna□因为穷人认为世界对他们不公平，海底捞员工的主体是农民工，自然是最渴望公平的群体，海底捞追求公平的企业文化准确地打中了他们这一精神诉求。

三、以信经商。

海底捞有许多别的火锅店没有的服务，在客人等候时，可以享受店内提供的擦皮鞋和修指甲服务，不仅如此，客人等候时还可以免费地享受水果拼盘、饮料、上网，玩扑克和象棋。为了保证鸡精的质量，海底捞后来用的鸡精都是自己生产的。

为了提供超出顾客预期的服务，让顾客感动，相信海底捞绝不会使用地沟油等假冒伪劣产品。为确保采购食品的质量，采购大主管杨滨在20xx年365天没有休过一天假，每天早上4点起床开始干活，直到晚上七八点才开始做帐。每天只休息四五个小时。

施xx有时早上2点钟起床，跟踪供应鸭血的小贩进的货是否新鲜，为检验供应商说的是否真实，他会把手伸到鸭肚子，去试试鸭的体温。

x五店的黄xx□她利用自己的假期，花自己的钱，为一个服务过一次的生小孩的顾客送营养品。就为当时的一句“你生小孩时我去看你。”小蓉的想法就是，如果我不去，顾客就会想是海底捞失信于她。多好的员工，时时想着自己代表着公司，时刻维护着公司的形象。利润永远是商业经济活动中的行为目标，没有足够的利润，企业就无法继续生存和扩大发展。可见利润对于企业的重要性。但为了不因利润指标而影响顾客的满意度，海底捞对单个火锅店不考核利润。他们的目标是“不求每一桌赚钱，但求每一桌满意。”

海底捞管理的精髓恰恰是为了让客人满意，员工可以超越流程和制度对不同的客人实行差异化服务。

张x[]我们现在对每个火锅店的考核只有三类指标，一是顾客满意度，二是员工积极性，三是干部培养。

宁xx在序中说：“象海底捞这样一家时间不长的火锅店，在人上、信念上下这么大工夫不多。

海底捞因为重新定义了员工与企业的关系，老板与雇员的关系。当然也改变了企业与顾客的关系。原来可能是矛盾的三方成为一体的了。这样一个新的信仰和信任的关系就形成了。你把每个人当做好人，每个人就真变成了好人。每个人都希望世界变得更美好，世界就真的更更好了。

心中有大爱的人，才会有智慧把组织做这样的改造。”

海底捞如继续这样坚持做下去，不成功都难。

他的成功模式虽不能照搬，但完全可以借鉴。