最新基业长青读后感(精选5篇)

认真品味一部作品后，大家一定收获不少吧，不妨坐下来好好写写读后感吧。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？以下是小编为大家收集的读后感的范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

基业长青读后感篇一

从二十岁登上讲台到现在为止已经整整二十二年时间，对教师这份职业的热爱几乎倾注了所有热情和努力，早已无法用言语表达。七年前有幸加入新航道，这份热爱之情更加浓烈，自身也得到了巨大提高，从教学质量到课后学生辅导；从学校招生到与家长沟通和联系，每一个岗位的磨练，都让我欣喜若狂。加之，前几天拜读了胡老师关于"黄金八法，基业长青"这篇文章，真是感慨万千。

小时候的梦想就是成为一名教师，每当有机会上台锻炼，我都会提前准备很久，反复练习自己所讲内容。非常享受在小小讲台上的那几十分钟。后来我就读师范专业，开始了教师生涯。这份职业给了我最大肯定，它对我来说不仅仅是一份工作，而是一项能实现个人价值的事业。通过不断努力，我也获得了很多荣誉和肯定。

新航道作为社会办学机构，我有幸能成为其中一员，也有幸能教授那些既是学生也是客户的孩子们。我喜欢叫他们孩子，而不是学生，也许是因为自己是妈妈的原因，觉得每个人都像自己的孩子，甚至有时候会像妈妈一样拍拍他们的肩膀。其实每个来上课的孩子希望在学到知识同时，还能得到老师关怀，特别是那些性格特异的孩子。

曾经带过一个雅思班，一群非常特殊的学生。他们曾在另一个机构学雅思，然后觉得学不到什么东西，课堂上主要以讲

笑话为主，所以就集体来到新航道。第一次上课，就知道了他们英语水平参差不齐，有高中水平的，有初中水平的，甚至还有小学水平的。可能一直以来学习英语的失败，让他们非常迷茫和自卑。

同时又有以前报名其它机构学习不顺畅的原因，因此，对于老师和学校又多了一份警惕和不信任。初次上课，我给他们详细讲解了雅思考试要求，讲述了曾经一个基础非常薄弱的学生是怎样通过努力考到理想成绩，告诉他们该如何学习。在场每个人听的都非常认真，此刻，我知道这就是他们想要的，能有一个人给他们指出一条道路，给予他们学习下去的信心。以后每堂课，我都讲的非常慢，也会时不时表扬每一个同学的进步，哪怕是极其细小的进步。后来有同学对我说：″老师，在你讲的七次阅读课中，大约共有700多个词汇，我们每个同学基本上都能背下来，以前从没背过这么多，也从来没有像现在这样喜欢英语。″听了这番话，我心里的高兴劲不亚于他们。

现在每个孩子都和我保持着联系，他们需要有一个能帮助其成长，从专业角度去指导他们的老师，我想这也是新航道每位正在做的事情。在这个既是学校又是服务机构的地方，一切都要以学生为出发点，为服务好孩子们，真正提高他们的能力为己任。

有时候，我觉得自己像是一名守门员，这几年身边的同事多多少少有人离开，但我自始至终都没有离开新航道的想法。我始终记得面试时陶校长（当时校长）对我说的话：″我们要以学者的姿态去办学，让每一个员工找到适合自己发展的位置。″我找对自己的位置，坚持下来了，因为新航道真的是一个纯粹治学重教的学校，这里会有不一样的发展空间。

在南京新航道的所有员工，我是自学本科，可以说是学历最低的。但是却得到学校的充分信任，让我担任起教学主管一职，这也说明集团对人才重视，让更多有梦想、有抱负的人

施展才华。我也希望自己的这份热情能感染到身边其他同事，不辜负领导的期许。

以上是读了"黄金法则"之后的几点感悟，也是这么多年自己内心最真切的想法。接下来日子，我依旧会尽心尽力帮助每一名学生，将我的热情继续挥洒在新航道的每一个讲台上。

基业长青读后感篇二

读了《基业长青》这本书使我感处颇深，书中形象而深动地讲解了企业的管理模式、企业精神、经营管理模式、员工素养、团队观念等众多方面的知识，具有很深的教育指导意义，此书犹如引路明灯，为我们照亮了前进的方向，指引我们如何在风云变幻的国际市场中如何具有竞争优势、比较优势、后发优势，如何健立健全新的管理模式、新的营销理念和方式、新的技术管理体系和特有的企业文化，并以此来作为发展自我、完善自我、挑战自我的动力，对不足之处进行自我批评、自我约束、自我检讨。同时书那些高瞻远瞩的企业做到了真正的愿景、使命、价值观。

俗话说："小企业靠的是感情、中企业靠的是管理、大企业靠的是文化"，作为我们美容服务行业更应该充分发挥团队协作能力，团结协作、诚实守信、优势互补、共同提高、自立自强，要把团结作为我们永恒的主题，友爱作为我们一惯的宗旨，诚实守信作为我们做人的基本原则，自立自强作为我们最大的优点，一流的服务作为我们全力以赴的目标，客户的满意作为我们最自豪的事。在我的职业生涯中让我领悟到作为一个管理者想要想要充分发挥自己的管理能力并得到员工的信服，最关键的是在于自己的德与才，但是往往德才不能兼备，但是我可以通过自身的不懈努力，尽可能的采取行之有效的措施和方法让自己做得更好，不断的提高自己的组织、协调、沟通、管理、应变和逻辑思维能力，并培养团队人员对事业的热爱，在工作中以身作责，不断的学习新的业务技能知识来充实自己，特别是我们医美整形行业更应该

加快学习的步伐，循序渐进，点滴积累，不然将会被时代所淘汰，被客户所抛弃，要以与时俱进的思想做指导，这样人的思想才能与时代同步、与社会同步，才经得起历史长河的检验，才能让经营行业具有远大的发展前景与无限广阔的发展空间，才能将企业做大做强，得到客户的认可与好评寄予我们高度的评价与厚望。

执行力对一个行业来讲是至关重要的环节之一，当上级安排工作任务时，我们不应该总是抱怨工作量有多大，完成起来有多难，而是应该想方设法、千方百计地完成任务，怎么样将自己的工作做得更加完善，更加精益求精，这才是作为管理者工作能力的体现，更是责任心、事业感的体现，有多强的责任心就意味着自己能有多强的工作能力，能够胜任怎样的工作岗位，要将“只为成功想办法，不为失败找理由”的工作理念永远铭记于心。

当困难挫折来临之时，应该微笑去面对，用智慧去解决，想方设法的去找到问题的突破口，其实困难挫折对成功的人来讲就是垫脚石，是通往成功的阶梯，是人生必不可少的风景线，让自己能够在人生的旅程中成长，并打下坚实的基础，总结宝贵的经验。注重每一个细节，细节决定成败，成败始于心态，要相信乌云上面有晴空，阳光总在风雨后，风雨之后有彩虹。

“诚实做人、用心做事、还你自信与美丽”作为我们企业传播语更是我们企业核心价值观，这些方面不是随口而出，而是要落实到实际行动中来，在服务方面力争做到对顾客无微不至的关心和帮助，注重自己的一举一动、一言一行。我们每个人都渴望自己有一副美丽动人面孔、超凡脱俗的优雅与气质，这不仅是自己的一种骄傲，更是一种本钱，让我们在人际交往、人际沟通方面更具有突出优势。古人云“爱美之心，人皆有之”但是随着时间的推移，岁月的摧残，红颜渐会离我们远去，但是这些方面都是事在人为，看自己有没有做出正确的选择，如果您能选择我们。我们将还你不老的青

春，用我们的专业化、独特化技术让你更加充满生机与活力，去品味多姿多彩的人生，让青春的危机感、紧迫感离我们远去，这些方面我们可以自信的说“我们能做到”，实践是检验真理的唯一标准。

我相信在不远的将来，在我们团队成员的共同努力下，我们将有着更加远大的发展前景和无限广阔的发展空间，树立社会责任担当、经营管理科学、企业文化先进、业务技能水平一流的行业标杆！

基业长青读后感篇三

读完《基业长青》给我很深的感触，整本书归纳起来，我理解为八个字：保存核心、刺激进步。我觉得这本书带给我的不是一个迅速成功的秘方，而是一个更长久，更重要，更真实的理念：目标、追求是进步，文化、内部提拔是保存核心。

《基业长青》告诉我们要造钟而不是报时。钟造好了，还怕时间不准么。拥有核心理念，创造自己的独特风范，并努力践行，企业就会长久的兴盛下去。作者以美国建国为例，证明核心理念才是最后重要的。他这样写道：“最重要的不是谁当总统?谁应该领导我们?谁是我们当中最聪明的人?谁是最好的国王?绝非如此!国家应该如何运作?我们应该制定什么指导方针和机制，以便创造我们梦想的国家?”所以，企业的领导者重要的不是个人魅力，而是给公司创建一套先进的程序。

《基业长青》告诉我们企业的根本不在利润。利润是企业生存与发展的必要条件，也是达成更重要目标的手段，但是对很多高瞻远瞩的公司来说，利润不是最终目的，利润对企业来讲，就像氧气、食物、水和血液对人体一样，是必须的，这些东西不是生命的目的，但是没有它们，就没有生命。人活着只为吃喝就失去意义，企业要追求利润之上的更有意义的理想才能长久。

才是核心理念。书中告诉我们必须不断回答的一个问题：“假设我们关闭这家公司，而不至于对员工或老板造成不利的经济影响，为什么我们不那样做?如果公司不复存在，世界会有什么损失?”，这样我们才能找到我们真正的核心理念。找到核心理念以后，我们还应该毫不迟疑，坚定地对不符合核心理念的事情做出改变，坚持核心理念，我们的事业就会有个很好的起步。使核心理念和追求进步的驱动力携手合作，从而驱动所有不属于核心理念的东西变化进步，如企业文化，战略目标，管理政策等等都必须做出与时俱进的变化和进步。保存核心，刺激进步才是基业长青的根本。

《基业长青》告诉我们高瞻远瞩的公司还必须有胆大包天的目标，就好像我们常常听到的一句话“思想有多远，我们就能走多远!”。高瞻远瞩的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起来，这种光芒四射、动人心弦、有形而高度集中的东西能够激发所有人的力量，使他们活力迸发，能成为推动和激励的机制，激发进步，最后使得公司超越对手基业长青。

《基业长青》告诉我们高瞻远瞩的公司会用一种教派式的文化加强员工的忠诚度。要让员工对企业的自我形象和理念有狂热的认同，让每位员工相信我们是有别于其他理念的精英团队，增强员工精英意识，让员工树立正确的价值观，适应企业文化，加强归属感和成就感。充分运用灌输信仰，严密契合和精英主义的手段，作为保存核心理念的主要方法。在理念方面实施严格控制的同时，在作业层面提供广泛的自主性，鼓励个人首创精神，正是兼容并蓄胜过非此即彼的典范。

《基业长青》告诉我们要有明天要比今天更好的理念，来杜绝任何自满，持续不断探索，一心一意的追求自我改进。永远不够好是个超越自我的内在驱动力，使我们产生发自内心追求进步的迫切愿望，这种自我批评的做法就会促成企业自

我诱导出改变和改善。这样就会从企业内部促使一切不属于核心理念的东西持续不断地改变和前进。成功永远不是终点，如果你要追求卓越，那么就代表着无休止的磨练和奋斗，没有最好只有更好!把永远不够好的思想变成行动的习惯，就能把企业的核心理念转化为富有长期效益的实际行动，就能使得核心理念不成为空洞口号，永不满足，不断奋斗，最后基业长青。

《基业长青》认为不断尝试的机会主义渐进式发展，择强汰弱的进化，会更好的适应工作环境，同时，内部晋升会有效的保存核心，有计划的培养自家成长的经理人可以保持企业核心价值，追求远超过任何领袖的任期的使命，让企业迅猛前进。高瞻远瞩公司与对照公司的最大差别不是领袖的素质，而是优秀领袖的一贯性，也就是保存核心的一贯性，自家成长的经理人重要性正在于此。

《基业长青》中“起点的终点”理论让我们明白，仅靠核心理念，不能造就高瞻远瞩的公司;仅靠追求进步的驱动力或胆大包天的目标，做不到自主性的演进和创业精神也不行;仅靠自行培养的经理，也不能产生高瞻远瞩的公司;仅靠像教派一样的文化，永不满足的观念同样不行。只有兼容并蓄、保存核心、刺激进步、共同努力，将每个细节都做到最好，才能创造出来协调一致的整体效果，才能建立起一家基业长青的企业。

基业长青读后感篇四

利益至上的追求、胆大包天的目标、教派般的文化、择强淘弱的进化、永不满足的思想……这一切的一切都是一个高瞻远瞩企业所必须具备的特点。一个年青的企业，他具备着发展的潜力和前进的动力，但他所需要的不仅仅是这些。要永保“青春”，必须要明白核心，弄清理念，先选择角度，再选择力度。就像《基业长青》中所提到的“报时”和“造钟”的区别一样，没有一个理念，每天重复着同一件事，那不是

奋斗而是蹉跎。

我只是公司一名普通的员工，对于书中提到的许多决策层面的思想理念，虽然不能感同身受，却也是深有体会。因为一个公司的发展与一个人的发展其实殊途同归，从理念上来说都是有相互借鉴之处的。

“报时”的人和“造钟”的人最大的区别就在于一个臣服于现实生活，而另一个力求改变现实生活，一个安逸于现状，而另一个寻求突破，寻求更好的发展。诺基亚公司曾经是手机行业的龙头企业，但是他只是个“报时”的人，即便是他改进了“报时”的频率，优化了“报时”的声音，加强了“报时”的精度，他还仍然只是个“报时”者。随着第三代手机，这个“钟”的崛起，所有人都将诺基亚这个忠实的“报时者”扔到了爪哇山。

有的时候“造钟”需要的只是一瞬间的灵感，作为中国四大发明之一的火药，在漫漫历史舞台中长期扮演着温和的烟花角色，而远在西方的化学家诺贝尔，仅仅在一次失误的实验后就将他投入了军事中，使冷兵器的时代发生了翻天覆地的变革。我们需要的就是这个能够变革的“灵感”，造钟的人会抓住灵感，而报时的人却只会麻木不仁地看着灵感在自己身边溜走。

“报时”还是“造钟”，这是我们的抉择，也是社会抉择，更是人类发展的抉择，人类正是有了“钟”才能够发展，才能够进步。一个企业应该做到从核心上明确目标、理念，行动上朝“造钟”看齐，而作为个人的我们，更应该与时俱进，做一个合格的造钟者。

基业长青读后感篇五

我想雷曼公司的伏尔德肯定没有看过基业长青，及时看过也没有想将自己的公司建成一个高瞻远瞩的公司。

“今天，距离雷曼公司破产已经整整一年了。”

一年前雷曼公司的高管也想过不同的方法去拯救雷曼。但是伏尔德这位土皇帝出言不逊得罪了美国财政部部长鲍尔森，以及美国的房市出现的泡沫再加上美国复杂的金融组织。一起将雷曼这个巨人推向了深渊。

我在想要是雷曼能谦逊一点，能过关注一下公司的发展，保持自己公司的核心理念，不是那么独裁的话（他肯定不知道世民和魏征的故事），那么雷曼也许就不会倒闭了，那么08年那次金融危机也许就能避免或者降低到最低的分险。但是他没有，他自己住在帝国的31层的办公室里，自娱自乐，从来不也不想和外界接触。（我觉得伏尔德肯定不熟悉中国文化，要是我就住在33层，这样也预示着名清净天）

“当一个国家的房产价格大大超过老百姓的平均收入的时候，地产出问题是必然的，这是一个非常简单的逻辑推理。你创造财富的能力赶不上负债的能力，那总有一天你会被债务压垮。很多人就是在一个非常简单的逻辑常识面前，处在一种不相信的状态，这就像很多人相信北京房价会一直上涨就是一个道理，只要是一个正常人他就一定会意识到这个过程是不会持续的。但是在座的各位谁会相信房价下跌是必然的？肯定有很多人不会相信，很多人会认为土地金融货房地产上涨是没有限制的，但实际上不管是雷曼公司还是次级债，历史上所有的国家都已经声明，土地金融膨胀到了一定程度没如果快速超过老百姓的实际收入他崩塌是肯定的，这是一种常识。问题是你信不信。华尔街很多人不相信这种常识，所以我们看到了全球的金融海啸。反过来说，中国房地产现在面临这种剧烈的大幅度上涨，迟早有一天也会受到常识的纠正，这不是会不会发生，而是什么时间发生的问题。”我也是不相信的，中国房价也许会20年以后降低，但是跟我已经没有关系了，到了2020年第一批90后军团已经30岁了。而且省会以及一二线城市都有充足的人力资源，我们是赶不住房价下降了，凉了。

如何成为一个高瞻远瞩的公司

首先，最重要的的是要确定一个核心理念。就是不管世事怎么变化，这个核心理念都不会改变。你还要设法确定核心理念的第二个因素：目的，也就是组织存在的根本原因。必须要问自己这样的一个问题：“假设我们关闭这家公司，而不至于对员工和老板造成不利的经济影响，为什么我们部这样做？如果公司不复存在，世界会有什么损失？”请你要用目前后百年后一样不变的话来回答这个问题。

当然，列出核心理念只是起步，还必须决定希望刺激哪一种形式的进步。

最重要的是，必须使组织协调一致，以保存核心和刺激进步。这是一个无休止的过程，在不协调的事情冒出头时候，必须尽快地消灭它们，把不协调想成癌细胞，最好深入其中，在它们还没有广泛扩撒之前就全部切除。这就是矛盾相互转化，任何事物都是螺旋式的上升过程，但是不要被不协调的那一面成长起来。

我看这本书有什么收获呢

我现在不成立公司，也不在公司上班，似乎目前这本书对我没啥子用，但是已经在潜移默化中影响了我。这几天一直在想既然选择做长线投资，那么选公司的时候我是不是可以用这几条因素来判断这家公司是不是高瞻远瞩的公司。要是满足了成为高瞻远瞩公司的条，那么只要在合适的时候合适的价位买入公司股票，捂着分享公司带来的利润就行了。

一直在想，任正非下一任是不是和他一样，能不能将化为的狼性文化延续下去，华为能不能还保持这样的进步。

董小姐退休了，能出一个董大姐带领格力走向未来吗？

高建平、陶以平，这两位平退休了以后，兴业还能否一马平川？