

# 2023年改变世界的机器读后感(优秀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。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？这里我整理了一些优秀的读后感范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 改变世界的机器读后感篇一

最近，我读了一本书，读完这本书后，我回味无穷，不禁想写下一篇读后感。没错，这本书叫作《机器岛》。

《机器岛》是由法国著名作家儒尔·凡尔法所写，凡尔法最擅长写科幻小说，被公认为现代科幻小说之父。他出版的第一本小说《气球上的五星期》在出版后取得巨大成功。从此一发不可收拾：他一生出版了八十多部小说，其中他的“三部曲”及其有名：《格兰特船长的儿女》，《海底两万里》和《神秘岛》。但是，在他的八十多部作品中，我最喜欢的就属《机器岛》了。

《机器岛》讲述的是四位法国演奏家伊韦尔内，弗拉斯科兰，潘希纳和团长佐恩，经历了一系列的巧合，被芒巴尔带上了一座人工岛：标准岛。这座机器岛的外壳由钢铁组成，拥有两台千万马力推动机，可以自由地漫游在大海上。标准岛的中心是一座完全现代化的城市——十亿城。城里的设施一应俱全，居住的是美国的大富豪。“四重奏”非常喜欢这座“世外桃源”，并与芒尔巴签订了一年在标准岛演奏的合同。但是，岛上的两大家族的对立，使机器岛陷入危机之中。这期间又遭遇马来海盗的袭击，机器岛内外交困，最终沉入汪洋大海。

《机器岛》是一部科幻小说，它发表于1895年，凡尔纳去世后几乎没有再版，这本书的惊人之处在于，100多年前的书中，

竟有如今科学家才有的发明。例如人造月亮，覆盖太平洋的海底电缆，电气化耕作，蒸馏提取淡水法等等，这些高水平的科技就是标准岛它本身。所以法尔纳被评论家说成是“能想象出半个世纪，以致一个世纪之后才能出现的最惊人的科学成就的预言家”。

法尔纳的这本《机器岛》，让我受益匪浅。我非常喜欢读，希望大家也来“品尝”一下这本书的“美味”。

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](#)

## 改变世界的机器读后感篇二

对此，现任丰田汽车公司顾问，曾为该公司美国分社社长的石坂芳男有一个很中肯的评价，他说：“生产与销售毕竟是一对密不可分的兄弟，丰田能够成长为世界第一的汽车厂商，也是因为生产与销售的珠联璧合。”在石坂芳男看来，丰田能稳坐当今汽车工业的第一把交椅，销售其实功不可没。

经过石坂芳男及其销售部门其他同仁的一道努力，他们终于让《丰田销售方式》浮出水面。所谓丰田销售方式，就是让世界各地的丰田员工都参与进来，与全球的优秀企业进行标杆

管理，找到它们的先进体系及成功经验共同点，然后整理成系统化的文字形式，形成自己的独特理论。

石坂芳男指出，丰田方式整套理论以“智慧和改善”及“以人为本”两个基本理念为核心，以“挑战”、“改善”、“现实现场”、“反馈”、“团队合作”五个关键词为主要内容，是所有丰田员工都必须遵循的工作准则。而丰田销售方式就是以丰田方式为基础的，只是将其中与销售部门相关的理念及知识做了进一步的改进，因此也可以称为“销售领域的丰田方式”。

也就是说，丰田方式（或“丰田理念”）是最高位阶的，它统领之下的可以有丰田生产方式、丰田销售方式、丰田管理方式、丰田计划方式，等等。

那么，丰田的销售方式究竟是什么样的呢？

石坂芳男说，它的核心内容用5p构成，即目的[purpose]人[people]原则[principles]过程[process]和实践[practices]所谓“目的”是指“将代理店、加盟店及丰田公司组成三位一体的丰田销售团队，共同去实现改进与完善”。“人”的部分是秉承了丰田自有的“以人为本”的文化传统，强调沟通、强调创新、强调合作、强调换位思考、强调准时生产等。“原则”是“成为全世界最成功、最受尊敬的汽车公司”，同时“为客户提供最好的车辆购买服务及车辆持有感觉”。在“过程”部分，丰田自视为是一家完全“以过程为导向”的公司。它能对顾客的购买行为分成五个阶段，搜集信息、参观选择、决定购买、提车验车、拥有汽车。每个阶段客户的需求和关注点也自然不同，当着眼于细节，做好每一个环节的工作。最后一个是“实践”，其实就是让目标沦为空泛的口号，要始终以计划、执行、检查、行动（即pdca计划）循环为基础进行永不间断的改善。

至此，对于一个原本一直被认为不可言说、难以归纳的销售

方式，最终还是被石坂芳男系统地表述了出来。不过，我们会发现，所谓丰田的销售方式本身并没有什么特别的东西，无非就是“客户第一”、“双向沟通”等，而这些对于任何企业来说都是至关重要、不言而喻的课题。然而，关键恰恰在于丰田懂得如何在实际工作中彻底、持续、切实地执行下去，并不断改善、精益求精，这是很多企业做不到、做不好甚至想不到的。丰田方式是如何打造的，丰田的成功是如何锤炼成的，石坂芳男或许能给我们很多启发。

## 改变世界的机器读后感篇三

我和我的同学来到了未来的世界新新沂！这里可真干净啊，路面上—尘不染，不仅没有垃圾，而且光滑亮得可以当镜子照。只见大街上随处可见的都是些忙碌的机器人。这些机器人不仅相貌漂亮，而且功能很多。有的机器人正在道路两边忙碌着。它们有的像吸尘器用两只大手在吸取着路两边的灰尘，还有的在指挥着行驶的车辆安全交通。

更好玩的是，还有一些可爱的机器人正拉着小朋友的手过马路呢。我随便叫住一个小女孩，一问才知道，这个机器人是她们家的保姆。每天要照顾她的生活，空余时间还会交给她许多知识。

我们找到了路边的管理室里，一个机器人正在在电脑里监督着路道的交通情况，知道我们的来意后，他热情地向我们介绍了新新沂的情况。原来，未来的世界里的垃圾等废物，都被送到新新沂市地球中心的处理厂，它们统统被分解成了有用的能源，什么也没有浪费掉，一切都能循环利用。大多数的物质都变成了电，这些电在为人们提供光明同时，也在为机器人补充能源。这些机器人可以做很多事情，在家里，它们可以在身上煮饭部分煮饭，也可以在洗衣部分洗衣服，还可以为孩子提供画面，让人们看到自己想看的影视节目。

.....

“喂，你发什么呆呀，” 同桌推了我一下。原来是我沉浸在自己的想象世界里呀！

## 改变世界的机器读后感篇四

《活着就为改变世界》读后感

不外乎，我是万千苹果粉丝中的一个，我们都拥护苹果，他的各种时尚影音电脑让我们爱不释手□ipad2,iphone4s,ipodnono.....

但是，人的生命总有牺牲的一天，在10月5日，他因为癌症离开了我们的世界。

乔布斯是苹果的联合创始人、前行政总裁。1976年乔布斯和朋友成立苹果电脑公司，他陪伴了苹果公司数十年的起落与复兴，深刻地改变了现代通讯、娱乐乃至生活的方式。乔布斯是改变世界的天才，他凭敏锐的触觉和过人的智慧，勇于变革，不断创新，引领全球资讯科技和电子产品的潮流，把电脑和电子产品变得简约化、平民化，让曾经是昂贵稀罕的电子产品变为现代人生活的一部分。

他与生俱来有一种能力，那就是说服力，他的话语中都好像带有魅力，吸引你到他那边来。

而在他被苹果踢出去时，没有人相信他还能东山再起，被自己的公司踢出去，真可笑！但是他坚持不懈，还创造了next公司，再一次成为苹果ceo□

在每年的苹果公司新品展示会上，无数他的仰慕者、苹果铲平的爱慕者，都热烈期待他那富有激情、令全场沸腾的精彩演讲。这个时候意味着，他不仅征服了现场所有人的内心世界，也证明了他不断改变着自己和周围的现实世界，不断的创造着一个完美的“苹果世界”

## 改变世界的机器读后感篇五

二十世纪发生了两次激动人心的生产方式的进步，而这两次都发生于汽车工业。第一次由福特兄弟和通用汽车开创世界制造业的新纪元，把欧洲企业领先的单件生产方式转变成大规模生产方式，其最大成果是，美国很快控制了世界经济。

第二次由丰田英二创立的丰田汽车公司首创“精益生产方式”概念，当日本其他汽车公司和其他日本企业采用这种生产方式后，促使日本经济在战后迅速腾飞，成为世界经济第二大强国。

“没有精益，戴尔不可能超越ibm[]没有精益，丰田不可能取代通用。”“精益不仅仅是一个方法，一种生产方式，更是一个思想，一种管理的理念。”精益生产方式就是精细化生产方式、经营方式。当今已经是微利时代，不具备精细经营能力的企业没什么竞争力可言。而这方面做得最好的无疑是丰田汽车公司，尽管世界很多企业也在模仿其经营、管理方式，但只具其形未得其神髓。

通过消除一切形式的`浪费来降低成本。这里所讲的浪费涵盖的内容较广，它不仅是指企业内部生产上的浪费，而是包括供应链上从源头企业到最终消费者的整个流通过程所产生的一切浪费。如订单处理的浪费、运输的浪费、谈判的浪费、库存的浪费、原材料不合格产生的浪费、交货期不准造成的浪费等等。为避免上述问题的产生，需要在实施的过程中进行精心的策划，有序的实施，有效的促进人员的进步等。精益生产方式把生产中的一切不能增加价值的活动都视为浪费。强调人的作用，充分发挥人的潜力，已持续改善来消除浪费，进行全员精益生产意识的培训。

同样先进的管理体系在同一个国家来应用，有的取得了成功，有的不很成功甚至失败。我认为学习其他企业成功的方法是每个企业都可以做到的，也都能见到效果。但是，企业能否

持续发展壮大依靠的是适合本企业环境的独特方式。这些方式只能靠自己磨练，无法从其他企业模仿。这是企业竞争力的核心。这是一种无影无形的东西，是自己慢慢琢磨的，要把精益生产方式融入到企业骨髓里的基础上加以改善才会变成自己的，真正受用的东西。通过阅读这本书我的具体认识和感悟是如下几点：

(1) 管理的本质：管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行；衡量和检验管理的唯一权威是绩效和成果。“企业管理层只能以所创造的经济成果来证明自己存在的价值和权威。”

(2) 管理者的职责：管理者和员工在本质上没有差别，只有责任上的差别。管理者除了完成其责任所必须拥有的职权外，没有任何别的权力。“如果一个企业未能取得应有的绩效，公司完全有理由去更换一名新的主管，而不是去辞退员工。”

(3) 目标管理：企业要进行有效的管理，必须在关键领域设定绩效和成果目标。每一位管理者都需要有明确的目标，而且必须在目标中列出应达到的可衡量的绩效，这些目标必须以达到企业整体目标为目标，还要在经营成果与实现信念之间求取平衡、在当前与未来之间求取平衡。

(4) 人力资源：人力资源不同于一般的资源。一般的资源只能被利用，而且不可再生；人力资源作为一种特殊资源，只有“人力”能为企业所“使用”，而作为一个活生生的“人”，惟有这个人本身才能充分自我利用，发挥所长。因此，管理者不要试图去“管”人，而是要设法鼓励、激励和引导人，使员工有成就感。当然，员工也必须有责任感，必须以企业的目标为努力方向。

(5) 领导力：领导力需要看个人资质，也需要看态度和品质。因为“管理者不只通过知识、能力和技巧来领导员工，同时

也通过愿景、勇气、责任感和诚实正直的品格来领导。

(6) 企业的社会责任：企业是社会的“器官”，一个健康的企业不可能在一个病态的社会中生存和发展。企业在管理过程中，必须把社会利益变成企业的自身利益。管理者必须将这一基本信念落实到每一个决策和行为之中。这是管理者最重要的终极责任。而管理的终极之善是改变他人的生活。

(7) 企业文化：好的企业文化能唤醒员工内在的激情与奉献精神。好的文化必须让个人的长处有充分的发挥空间，肯定和奖励卓越的表现，让个人的卓越表现对组织其他成员产生建设性的贡献。企业文化的目的，不在于营造“良好的人际关系”，而在于凝聚共同的愿景和一致的努力方向，使组织具有高绩效，且通过良好的工作绩效给员工带来满足感和成就感。

(8) 责任胜于能力：意识到责任可以使人工作更有主动性，团队也会因个体的责任感变得充满激情和活力，责任心决定态度，用心对待每一个工作，集腋成裘；责任胜于能力，履行职责才能让能力展现最大的价值；责任创造卓越，工作中要注重细节，养成用心做事的好习惯，承担责任拒绝借口，最大限度的去减少公司的损失。