

2023年阿米巴心得体会(大全8篇)

心得体会是个人在经历某种事物、活动或事件后，通过思考、总结和反思，从中获得的经验和感悟。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

阿米巴心得体会篇一

阿米巴读书心得要怎么写，才更标准规范？根据多年的文秘写作经验，参考优秀的阿米巴读书心得样本能让你事半功倍，下面分享【阿米巴读书心得通用8篇】，供你选择借鉴。

第四章中体现出几个基本思想，是在单位时间效率操作方法之外，需要重点关注的地方。

第一，阿米巴经营是以经营数据为基础的的数据化管理，阿米巴是一种比传统财务数据管理更高一级的反映现场及时情况的数据管理。

中小零散企业为节约成本采取报表外包形式。将制作损益表等财务报表的工作外包，每周或每个月汇总一次销售凭证和经费开支的支出凭证，交给外部的税理师或注册会计师事务所，会计事务所整理出公司的所有凭证，制作出损益表。大企业引进了电脑系统，各个现场都把各自的数据输入该系统，这些数据又被传输到财务部门的电脑，并被自动统计和结算。大多数公司最多把“本月结果”传达到董事一级，而现场人员却一无所知，所以有些公司的第一线人员根本不了解公司的现状。

一开始的时候，阿米巴领导只把业绩数据填入表中，不久添加了月初的规划数据。现在，各个阿米巴都把各自的月度业务计划转换成具体的规划数据，用单位时间核算表的形式表

示，然后对比实际业务所创出的销售额和所发生的经费开支，进行核算管理。

各阿米巴根据这一“单位时间”指标来设定年度和月度目标，对实际业绩进行管理。也就是说，每个月通过准确掌握反映自身业务活动结果的附加价值，能够迅速找出问题的所在，并立刻加以改进。

第二，阿米巴“单位时间”管理是一种数据的收敛过程，同时比较准确及时地反映了“剩余价值”的产生过程。

大多数制造业的制造部门都采用标准成本计算，把它作为会计管理方式。这是管理工厂的会计方法，在产品的成本管理、库存评价和制造部门的业绩评价等方面发挥着重要的作用。

先计算上一年度的成本，然后发出指令，如“因为上一年度的成本是这些，所以本年度的成本要比上一年度减少一成”。接到了这一指令的制造部门设定了比上一年度减少一成的成本目标，并努力在这个范围内生产产品。但是，制造部门即使在目标成本内生产出了产品，也只不过是尽到了自己的责任，所以完全没有自己创造出利润的意识。其次，产品完成之后，销售部门以标准成本从制造部门接收产品，然后在该产品的成本上附加佣金部分，以此决定售价进行销售。这些全靠销售人员的才干和责任心。但阿米巴经营是以产品的市场价格为基础，通过公司内部交易直接把市场价格引入到各个阿米巴，根据公司内部交易价格开展生产活动。而且，由于负责制造的阿米巴都是独立的盈利单位，阿米巴有责任尽量降低成本，以使产品的售价能够产出利润。也就是说，并非按照指定的标准成本生产产品，而是根据市场价格，通过各自的钻研创意来降低成本，创造出更多的利润，这才是制造部门阿米巴的使命。

因此，员工人数占绝大多数的制造部门，只知道自己生产产品的成本的一般企业，与采用阿米巴经营方式的企业，其员

工的核算意识有天壤之别。

采用阿米巴经营方式的制造部门，并不是以标准成本方式单纯地追求完成成本指标，而是体现了制造商原本的使命，即着眼于通过自身的钻研创新来创造出产品的附加价值。从这一点来看，阿米巴经营可谓是彻底颠覆了以往的管理会计思想，是一种崭新的经营体系。第三，通过核算表，阿米巴经营数据及时反馈经营细节和进度、成本。

阿米巴的第一线，应该对产品种类、材料、制造工序、设备、生产技术以及率领该阿米巴的领导和工作气氛都了如指掌。所以，只要光看单位时间核算表，阿米巴的工作情况、部门的现状以及现在面临的问题都能如同影像一般浮现在眼前。单位时间核算表就会告诉我一切。

为了对阿米巴了如指掌，关键是如何划分单位时间核算表的经费项目。在一般的企业结算表中，经常可以发现杂费的金额要高于其他的经费开支项目。原本杂费就是由各种各样的经费开支所组成，而且因为其金额小于其他项目，所以才被称之为杂费，如果是不可忽视的大笔金额时，就不会把它笼统地捆绑在一起。后面还会讲到，单位时间核算表的项目要比普通结算表的统计项目详细得多，因此能够准确地把握经营现状。

公司经营，重要的是平时就要了解现场的情况，通过详细的核算表来客观分析各部门的经营状况，以此开展经营。单位时间核算表是现场员工汗水和努力的结晶，是准确反映阿米巴情况的“镜子”。单位时间核算表的前提条件就是基于各个部门的职所开展业务的结果，即“收入”、“经费开支”、“时间等部门业绩必须准确地统计在该表中。准确地反映出：经：的实际状况，可以使阿米巴领导和成员具备对于数据的：任感，从而萌生出对于工作的激情。

为使经营高层以及各部门领导能够迅速、准确地做出经营判

断，必须正确、及时地把握经营现状，如同飞机驾驶舱内的仪表盘，所有的经营数据必须真实地反映经营的实际情况。为此，必须以经营管理部门为核心，制订具体的方法和体制并加以实施。让我们先做好基础的经营管理数据吧。

稻盛和夫先生创立的阿米巴经营模式和他的思想很让我受启发。看似简单实际却博大精深，很多精华都需要在实际操作中来真正的领悟。对于阿米巴经营模式的具体内容在此不再重复，已经有很多例子可言，我想从其他方面谈一下我的心得。

一直以来，稻盛和夫先生都以“敬天爱人”的理念构建了一个生生不息的空间以及一种成就员工、解放员工的途径。我想世界上任何一个成功的组织都需要承担相应的责任和使命，例如共产党之所以取得举世瞩目的成就，也是因其将“全心全意为人民服务”作为了行事的准则。思想统一、行动一致是打造百年老店的头等大事，稻盛和夫先生将“敬天爱人”的这种思维模式发挥到了极致，正是这样才成就了稻盛和夫先生的伟大，不仅仅在数字上，更在于心灵上。《阿米巴经营》完全容入了道成智聚公司的思想中。

读了这本书，我最大的感触更在于我们需要一个由浅入深的学习过程。我们每个人的素质毕竟是不一样的，不可能搞一刀切主义。程序的设立、目标的数字我们可以学习，但信念上的影响却是迫在眉睫的事情，这也正是我倍感压力之处。一个好的企业必定有一个充满人格魅力的领导，才可带领企业走出一条辉煌之路。同样，作为片区甚至于办事处的领导，怎样才能树立自己的人格魅力，从而带领好自己的团队？我的答案是以公司新的价值观为明确的信念，身体力行，下属不是看你怎么说，而是看你怎么做，说与做达到一致才能让员工信服，才能最大的调动员工的积极性，才有可能真正的学习到阿米巴经营的精髓，带领自己的团队达到预期的目标。

阿米巴经营是一种从人心出发，追求经营艺术与经营科学的

高度融合的现代经营模式。

首先，从人心出发，这点在阿米巴经营里面的体现就是：做任何决策都是以“做人何谓正确”为原点，在这个基础之上来思考对方的需求和如何让工作更有利他性。这种“利他”不是去考虑一个人善恶两方面的需求，而是去考虑一个人“做人何谓正确”的善的需求。

其次，艺术和科学的高度融合，是指艺术是非逻辑的，而科学是逻辑的。阿米巴经营的背后也同样遵循感性和理性相结合的基本经营哲学原理。阿米巴经营既要重视会计报表中的具体数据，从科学的角度来经营企业，另一方面更要从感性的一面来思索“做人何谓正确”，展开以心为本的经营。

稻盛和夫曾这样说：“判断是否合理，经营科学固然重要，但不能只看理论上有无矛盾，还要思考人如何才是正确的，人心的问题才是企业经营最根本的问题。”

最后，我们这里所说阿米巴经营是一种现代经营模式。

所谓“现代经营”，有一个前提条件，那就是要求经营者和股东立场的分离。这一点在企业推行阿米巴经营时要尤其注意，在中国，目前大部分企业的最高决策者都具有股东和职业经理人的双重身份，在做经营决策的时候往往容易患上“精神分裂症”。

如何做到现代经营呢？假如企业没有聘请职业经理人，那么解决办法就是，我们老板在上班的时候是经营者，站在职业经理人的角度思考问题；下班的时候我们是股东，站在股东的立场来看待企业的所有问题。只要企业最高决策者能够站在客观公正的立场上来处理经营的问题，阿米巴经营在我们企业的实践是完全可以实现的。

花了一中午的时间，拜读了稻盛和夫的《阿米巴经营》，感

概颇深。以前很不理解公司的经营管理模式，如今发现公司的经营管理模式就是一门哲学，处处透露着阿米巴的精神。

《阿米巴经营》的优势和矛盾也在我们公司日常经营中慢慢凸显出来。

所谓的“阿米巴经营”就是本着“应在追求全体员工物质和精神两方面幸福的同时，为人类和社会的进步与发展做出贡献”的经营理念，以各个阿米巴的领导为核心，让其自行制订各自的计划，并依靠全体成员的智慧和努力来完成目标。通过这种做法，让第一线的每一位员工都能成为主角，主动参与经营，实现“全员参与经营”。以不断提高单位时间的附加值，进而实现“销售额最大化和经费最小化”。

阿米巴经营整个公司比拟成为一个大市场，采用内部购销原理，将各事业单位市场化。就如远大内部架构一样，各事业部门就相当与各阿米巴，独立经营，独立核算，但是通过内部购销联系在一体，如我们的构件厂、供应链与总装工厂。总装工厂通过内部购销的方式从构件厂、供应链购得生产所需的pc板、柔性抗裂砂浆等。

立核算，评选业绩。各阿米巴可能会为了追求自身利益的最大化而产生利己主义倾向。供应部门可能会过分追求自己的利益，而故意抬高价格。生产部门为了自身效益，也会故意压低价格。如何才能消除二者之间为定价而互相对立的情况，这是一个难题，稻盛先生就以“做人何谓正确”这一基准作为公司经营的原理原则，要求各阿米巴领导人具备公平、公正、正义、勇气、诚实、忍耐、努力、博爱等质朴的价值观，始终坚持公司的整体利益为重。同时要求定价的高层领导人必须制定出任何一方都能信服的公平的价格，并且要有说服各方的魄力与勇气，以平衡各阿米巴之间的盈利。

即使这样，现实生活中也难以避免因为价格公允问题而发生影响公司整体利益的事件。稻盛先生苦思冥想，终于想出生产部门从销售部门提取10%的佣金的做法，以消除各阿米巴之

间的对立。但是这一原则并不适用于所有行业，所以这一难题，也有待于我们在工作中慢慢摸索出解决的方案。

在远大工作以来，一直很困惑公司为何要将一个项目整体划分为gc[]tc[]rc[]mc[]ac等。通读了阿米巴经营后，终于明白，设定各阿米巴也是很有讲究的，如果将组织细分为阿米巴后，公司内部的协调机制被分的支离破碎，无法完成公司的使命，就会造成浪费，所以只需要把它划分成能够贯彻公司整体方针的单位就好。如果说以一个项目为一个阿米巴，能够贯彻公司的整体方针，就不需要再细分成各小阿米巴。同样，如果分成小的阿米巴以后能够更好的完成公司使命，也必须贯彻下去。分立还是合并各小型阿米巴要看准市场时机，依据公司发展状况及市场行情，将阿米巴调整到最佳状态，以适应各时期的发展。

在了解了阿米巴经营以后，前期工作中碰到的关于项目生产到底是用产业工人还是外包，如今也有了答案，公司一直强调要用产业工人，主要是觉得技术也是一个企业的核心。如果一个企业连核心的技术都掌握不了的话，命运便掌握在别人手里，无法长期生存和发展下去。外包的方式虽然收效快，少伤神，但是难以学会制造技术。而作为一个企业，积累关键技术、并不断地钻研创新，提升附加价值才是长久发展的关键。所以我们尽量避免外包，而是应该在公司内建设提高附加价值的生产流水线，如我们的ac[]mc等。

阿米巴经营是一门科学，值得我们每个人学习，我们每个人都应是公司的经营者，要有完成公司使命的责任感和紧迫感。作为负责人更应身先士卒，付出成倍与他人的努力，而非全权委托给下属职员。就像我们公司内墙上面时光敏夫的一句话：“没有沉不了的船，没有倒闭不了的企业，一切取决于人的努力，职工要三部的努力，负责人就要十倍的努力。”

创造高收益的阿米巴模式

本月所阅读的书为三矢裕的《创造高收益的阿米巴模式》，本书中通过对京瓷的阿米巴经营模式进行总结，讲述阿米巴经营的五大目标：

1、实现全员参与的经营：书中指出阿米巴经营，就是以各个阿米巴经营单位为核心，让其自行制定各自的计划，并依靠全体成员的智慧和努力来完成目标。通过这种做法，让第一线的每一位员工都能成为主角，主动参与经营，进而实现“全员参与经营”。自山南酒厂推行阿米巴3个月以来，各经营单位正在逐步完善属于我们自己的阿米巴，员工参与度也在逐步提升。

2、以核算作为衡量员工贡献的重要指标，培养员工的目标意识：实现全员参与需要精细的核算作为支撑，否则就无法将员工的贡献进行显性化；同时也不利于经营意识的培养。我厂目前包装车间、动力班的核算方式较为全面，而污水站核算方式未能将效益核算至个人（主要受目前污水量不稳定，导致无法将效益核算至个人），同时将阿米巴业绩进行公布，通过一系列“正”刺激，逐步提升员工的经营目标意识。

3、实行高度透明的经营：阿米巴经营需要及时把前线的数字反馈给现场，让现场经营单位根据数据（业绩）作出判断，采取改进措施。这也给阿米巴经营模式的透明度提出了要求，必须及时把数字反馈给现场。如果等到一切无法挽回的时候，再把数据反馈给现场并追究现场（阿米巴经营单位）的责任，会严重打击该组织的积极性。因此，必须建立一种能够及时把数据反馈给生产现场的机制。结合我厂目前现状，从看板管理做起，公布每个班组每天生产数据，及时发现生产中的问题，从而进行改善。

4、自上而下和自下而上的整合：要求各经营单位要有共同的目标，即要求从厂内中高层到各阿米巴成员，必须用信任的纽带连结起来。通过在经营者与成员之间构筑家庭成员般的人际关系，建立一个有更多员工互相携手共同参与经营的组

织。全体成员为了组织的发展而齐心协力地参与经营，在工作中收获人生的意义以及成功的喜悦。我厂目前从领导到基层管理人员均积极参与阿米巴推行，已具备组织整合的条件，后期将需要进一步营造经营成员间的关系。

5、培养领导人：“阿米巴”作为一个核算单位，是一个拥有明确的志向和目标，持续资助成长的独立组织。根据需要把组织划分成若干个小单元，把各单位的经营权下放给阿米巴领导，从而培养具备经营者意识的人才；同时下放经营权也是一种精神激励的方式。结合我厂现状，目前只有包装车间班组长的阿米巴经营领导权的下放，需要我们继续完善后期的勾调各工段经营权等。

阿米巴经营模式是将领导力培养、现场管理和企业文化这三大企业管理的问题集中在一起，并予以解决的经营模式。而公司推行阿米巴、精益生产、清洁生产工具，我认为本质共通之处就是通过持续改善，使得公司的收益最大化。

从事管理工作已有两年，但是真正领悟到什么是管理，我认为是从现在才开始。因为遇见了稻盛和夫先生——这位颇具传奇色彩的日本实业家，他的阿米巴经营模式让我感受到管理的神奇力量，同时给我带来如下深刻的启示。

首先谈谈阿米巴，阿米巴实际上是一种变形虫，此种生物可以根据外界环境(宿主)的不同改变自己的体态，从而更好保持较高的成活率，使自己生存下来。看似非常简单的生物，但从中我感悟至深的是：1. 改变方能适应；2. 生存才是王道。从管理的角度来体会这两者，大则企业，小则部门都会遇到这样的问题，随着本身的发展，人员和设备的数量总会增加，假如碰到要实现比以前多50%的产值的话，你会同意需要增加50%的人员和设备吗？很多人的回答是：不需要。的确，非常不需要，也不允许需要，原因很简单假如经济不景气，订单量减少，只会导致前期投入的人员和设备投资成为乌有，繁重的人员负担和设备借贷只会给企业或者是部门经营者的

状况雪上加霜，最终导致预计目标完成不了。但是如何解决这个增加值不对称的问题呢？答案只有一个：改变方能适应，运用管理手段提高工作效率，增加每一个员工的单位时间附加值，只增加一到两成的资源。还有这么一种情况，假如以前需要10个人完成的工作量，现在工作量小了，只需要8个人就可以完成，作为一个企业或者是部门的经营者您会怎么办？对，采用阿米巴的管理手段，改变方能适应，将其他多余的两名员工分配到其他地方，让这个小型阿米巴一直积极紧张的工作氛围，严格禁止他们进入生产厂区。

古人云：“小人闲居为不善”，的确人一闲下来就会做些不太符合要求的事情，胡思乱想起来，对于工作是要不得的。所以竟可能让员工都忙起来，让他们热爱的自己的工作，因为只有喜欢才能让人感觉不到累。以上是对改变方能适应的浅谈，下面谈谈生存才是王道。企业或者是部门经营者如果达不到股东们预计的目标，通俗点讲：赚不到钱，结果只有一个——被淘汰。人类社会在这点上表现的不够显著，因为我们有很多福利保障机构和慈善机构，但是自然界的生物群体却尤为明显，适者生存这是几百年前的达尔文提出的，现在大家也是供认不讳。作为企业和部门经营者没有这个意识是可怕的，就像跟兄长在一起说道：“赚不赚到钱是另外的，能在这个环境中生存下来才是当务之急。”所以，有必要学习阿米巴的生存精神，改变再改变，努力再努力，成功总会向我们招手。

其次谈谈如何建立阿米巴的管理模式。阿米巴的机构组建：1. 划分成小集体，明确职能；2. 能应对市场变化的灵活组织；3. 支撑阿米巴经营的经营管理部门。阿米巴的成立的前提条件：1. 把组织细分为事业组成单位；2. 阿米巴之间的定价；3. 领导需要具备经营哲学；4. 各个阿米巴需要彼此信任，尊重。在此提出关键两点：1. 单位时间核算表；2. 经营的意识；所有的企业特别是大企业，很多员工都不知道自己每天到底工作是干什么，不清楚到底一天干下来为公司创造多少价值，因为自己对本身意识就是一个螺丝钉。做管理的经营

者很容易忽视掉员工的这个意识，所以阿米巴就特别强调此项，特别引进“单位时间核算表”，其计算公式为：单位时间附加值=(销售-经营费用)/(正常班数+加班数)，将一年的目标从空间上和时间上细化到每一天，每一个阿米巴组织个体的日完成目标，对于“单位时间核算表”的出现，的确让每个阿米巴小组成员知道他为公司创造多少价值，今天的任务有没有完成，同时也让管理者很轻松看到当前的问题出在什么地方，下步应该如何处理。领导者必须具备经营意识，第一，如何保持每个阿米巴即相互竞争又相互合作；第二，如何适应外界的改变而改变阿米巴的数量和规模；第三，如何在管理中将销售最大化，经费最小化；第四，如何将自己的经营哲学移植到每一个阿米巴的成员中去，让每一位员工都是经营的主角。

再次，谈谈从阿米巴经营中透视的成功方程式：成功=思维方式×热情×能力，稻盛和夫先生指出三者是构成成功的关键要素，其中以思维方式和热情最为重要，阿米巴的管理很好的展现了思维方式×热情，后续将深入剖析，至于能力这各因素老先生的观点是天道酬勤，所以京瓷公司和日本第二通讯在招聘员工时强调：1. 一流大学的人才跟一般性大学的人才一视对待；2. 高学历的人才跟一般学历的人才一视对待；3. 有深厚背景的人员采取拒绝的原则。可见老先生对能力这个东西并不持赞许的态度。因为老先生作为一个实业家，体会到的东西或许更深入，更透彻。正如他说的：人格第一，勇气第二，能力第三。

最后，完结本次作业，在此申明：阿米巴给我的启示纯属自己浅显的认识，如有不对之处还望见谅，请务拍砖。送上京瓷公司的经营理念：“追求全体员工物质与精神两方面幸福的同时，为人类和社会的进步与发展做出贡献。”感谢各位对本次作业的垂怜。

读了《阿米巴经营》后，稻盛和夫先生简单、直观、精辟的语言让我受益良多。这是一本看似简单实际却博大精深的书，

类似于截拳道，书中的很多精华都需要在实际操作中来真正的领悟。对于书中的具体内容在此不再重复，很多同事都已经举出，我想从其他方面谈一下我的读书心得。

一直以来，稻盛和夫先生都以“敬天爱人”的理念构建了一个生生不息的空间以及一种成就员工、解放员工的途径。我想世界上任何一个成功的组织都需要承担相应的责任和使命，例如共产党之所以取得举世瞩目的成就，也是因其将“全心全意为人民服务”作为了行事的准则。思想统一、行动一致是打造百年老店的头等大事，稻盛和夫先生将“敬天爱人”的这种思维模式发挥到了极致，正是这样才成就了稻盛和夫先生的伟大，不仅仅在数字上，更在于心灵上。

读了这本书，我最大的感触更在于我们需要一个由浅入深的学习过程。我们每个人的素质毕竟是不一样的，不可能搞一刀切主义。程序的设立、目标的数字我们可以学习，但信念上的影响却是迫在眉睫的事情，这也正是我倍感压力之处。一个好的企业必定有一个充满人格魅力的领导，才可带领企业走出一条辉煌之路。同样，作为片区甚至于办事处的领导，怎样才能树立自己的人格魅力，从而带领好自己的团队？我的答案是以公司新的价值观为明确的信念，身体力行，下属不是看你怎么说，而是看你怎么做，说与做达到一致才能让员工信服，才能最大的调动员工的积极性，才有可能真正的学习到阿米巴经营的精髓，带领自己的团队达到预期的目标。

今年年初我就注意到一则新闻， 已是78岁高龄的稻盛和夫受鸠山由纪夫政府的三顾之请，于2月1日出任已申请破产保护的日航的ceo。我很奇怪日航为何会选择一个如此高龄的老人来担当这份重任。

简单了解之后，便对稻盛和夫所取得的成就感慨不已。40年的时间他创建了两家世界500强企业，是目前唯一在世的日本四大“经营之圣”（另三位分别是大名鼎鼎的松下公司创始人松下幸之助、索尼公司创始人盛田昭夫、本田公司创始人本

田宗一郎)。

稻盛和夫在接手日航后说：“只要注入经营真谛，日航一定能够重生”。稻盛和夫这里说的“经营真谛”，就是“阿米巴经营”的一整套现场调节激励员工精神的会计体系和经营管理体系。

拜稻盛和夫所著的《阿米巴经营》一书的阅读，才对阿米巴经营的哲学和理念有了初步地了解，进而也引发了我的一些思考。阿米巴经营产生于稻盛和夫创业初期，当时他处处冲在第一线，是研发、制造、技术服务等等的先头兵，可以说是阵阵不落。但是公司扩展成到了100人、200人、300人的规模，他就不能像开始那样冲锋在前了。凭他一人之力，即使他拥有超人无与伦比的体魄，他也不可能阵阵不落了。公司经营到底靠什么？他心里明白，公司的发展，不全靠高层管理者的远见卓识，也不能全部依仗总裁的英明果断，而是靠每一个员工，在工作中发挥个人的主观能动性，发奋努力把每一个任务每一项工作做到极致。

综合几个因素的考虑，稻盛和夫有一天突然萌发了一个想法：既然我一个人能够管理100名员工，而一些中层人员还能管理20、30人，为什么不把公司分解成若干小集体呢？为什么不放权给这些小集体让他们自己管理呢？又为什么不让这些小集体进行独立核算呢？这些小集体，稻盛和夫给它起名为“阿米巴”。其实在日语中阿米巴又称变形虫，变形虫最大的特性是能够随外界环境的变化而变化，不断地进行自我调整来适应所面临的生存环境。

通过阿米巴经营可以达到三个目的，第一个目的是“确立与市场挂钩的部门核算制度”；第二个目的是“培养具有经营者意识的人才”；第三个目的是“实现全体员工共同参与经营”。

京瓷公司就是运用这个模式经营的一个成功范例。整个公司由3000多个“阿米巴小组”构成。每一个“阿米巴”指的是

工厂、车间中形成的最小的工作单位，指的是一个部门、一条生产线、一个班组。每个阿米巴都是一个独立的利润中心，就像一个中小企业那样活动，虽然需要经过上司的同意，但是经营计划、业绩管理、劳务管理等所有经营上的事情都由他们自行运作。

这样一个订单来了，三五个人，二三十个人，甚至100多个人，组成一个行动组(项目组)，由这个小组独立开发、落实生产、再交付客户。这个过程完结，这个组织也就解散了。一个人可以参加多个阿米巴组织，在一个项目组里可以当头，在另外一个项目组里可以当兵。员工的多能性，是阿米巴组织的基矗阿米巴组织可以使每个人最大限度地接近一线，减少了层级官僚气息。公司的考核指标直接落实到大大小小的项目组。考核指标里最重要的是毛利指标，利润中心尽量下沉，是阿米巴组织存在的体制保证。

公司由多个独立核算的阿米巴来经营，各个小集体就像是一家家的中小企业，在保持活力的同时，以“单位时间核算”这种独特的经营指标为基础，充分发挥每一个员工的个人能动性，彻底追求附加价值的最大化。目前我们兴业源也在进行这方面的摸索和尝试。在竞争日益激烈的物业服务市场，我们面临最大的挑战就是如何快速的扩大企业规模，如何让我们的品牌具有更多的市场竞争力和知名度。我们设想如果一个项目的规模能够快速扩大，公司的规模自然就扩大了。所以今年伊始，我们就要求以各个项目为一个小的团队，转变观念，把每一个都项目当做一个小的公司来经营。这就要求各项目的负责人要有独立核算的意识，长远经营的意识。

由于阿米巴这种经营模式在京瓷和kddi取得了巨大的成功，所以要好些企业人士也来效仿在自己的企业里实施阿米巴。对此，稻盛和夫再三申明，阿米巴经营不是人们所称道的，万能的“经营诀窍”。仅仅模仿阿米巴经营的做法，并不能取得很好的成效。其原因在于，阿米巴经营不仅是依托一套独特的经营哲学作为基础，而且是与公司各项制度息息相关

的一套整体的经营管理系统。

比如说，阿米巴的经营判断基准不是“作为京瓷何谓正确？”，更不是“作为经营者的我个人何谓正确？”，而是“作为人何谓正确？”。因此就具备普遍性，就能够与全体员工所共有。作为人，正义、公正、勤奋、谦虚、正直、博爱等，这些都是从孩童时代起，父母、老师天天教导的最朴实的道理。

的确，如果只是表面效仿阿米巴经营模式，容易做到，但是要做到稻盛和夫所倡导的经营哲学，是非常困难的，再加上每个企业都有各自的特点，这就是之所以稻盛和夫能成功，而效仿者很难成功的根本原因。

对此，我希望每一个有志于兴业源发展壮大的各位同仁，都来认真地思考稻盛和夫所倡导的经营哲学，并且结合我们自身的工作实际，来探索一条使得兴业源能够长远稳步发展的经营之道。同时，像稻盛和夫所推崇的那样，公司的发展要着眼于每一个员工的利益和发展。我也真诚希望我们公司的发展能为每一位员工——企业真正的主人创造财富，价值和快乐，真正地实现个人和企业的共赢。

阿米巴经营奇迹归咎于稻盛和夫，对于稻盛和夫先生创造的一个个经营奇迹，我们总能如数家珍。然而，我们在感叹经营之圣伟大的同时，更应该深入地思考他到底凭什么如此成功。

稻盛和夫初到日航时，首先看到的是日航的定位不清晰、机构官僚、以高层为首的全体员工严重缺乏经营意识。

对于日航的内部管理问题只字不提，甚至稻盛和夫在上任一年之后面对记者提问时都这样回答：“在全体员工的努力下，即便在组织没有做出什么改变的情况下，日航就已经实现了1884亿日航的历史最高利润，相信在阿米巴经营体系导入日航之后，一定会更加优秀。”阿米巴经营奇迹归咎于稻盛

和夫。

在稻盛和夫看来：企业的管理问题只是现象，其根源不在管理本身，而是经营出了问题。唯有从经营的角度出发，才能将复杂的管理问题实现简单彻底地解决。而他的经营之道也称为阿米巴经营，并没有以“阿米巴管理”或者“阿米巴经营管理”来命名，这样的叫法都是不正确的。

阿米巴经营如何实践敬天爱人的思想。答：“敬天爱人”出自稻盛和夫鹿儿岛同乡西乡隆盛的《西乡南洲翁遗训》，因此稻盛和夫自小受其影响，也十分赞赏西乡隆盛的人格信仰和生活方式。

在创办京瓷的时候，一位支持他的伙伴在某天出差归来，带给稻盛和夫一件他同乡西乡隆盛的书法作品——西乡所书的“敬天爱人”。稻盛和夫如获珍宝，立即拿去装裱店装裱起来挂在公司的接待室中，并决定将它作为京瓷的格言。如今这幅字已被熏成了茶褐色，然而稻盛和夫依然视他为无价之宝，无可替代，现在仍悬挂在自己的工作室中。

阿米巴经营如何实践敬天爱人的思想稻盛和夫说：“敬天爱人：敬畏上天，关爱众人。这词句优美、动听，触动人心。所谓敬天，就是依循自然之理、人间之正道——亦即天道，与人为善。换言之，就是坚持正确的做人之道；所谓爱人，就是摒弃一己私欲，体恤他人，持利他之心。”

稻盛和夫能将敬天爱人的理念贯彻到底，除了受西乡隆盛的影响，更离不开其在个人成长和企业经营实践中得到的深刻感悟。“敬天爱人”不仅被挂在墙上，更铭刻在稻盛和夫的心中，不断践行而发挥出巨大的威力，阿米巴如何实践敬天爱人的思想。

阿米巴经营是心为本的经营，在企业内部建立一种牢固的依赖关系。人是决定企业经营成败的核心因素，而心是人的主

宰。因此，阿米巴经营中的“以心为本的”经营显得特别重要。

阿米巴心得体会篇二

很有幸参加公司组织的阿米巴培训，通过这次培训让我对阿米巴经营模式有了以下几个认识：

1、阿米巴的经营是以人心为基础的

大到整个公司，小到项目上的各个小组，只有人心齐了，才能够成为一个整体。在工作中，大家互相帮助、互相信任才能够走的更长，走的更远，我们的项目才能够做的越来越好，我们的公司才能越来越强。

2、阿米巴的经营特点是：公司提供平台，培养经营人才

在公司经营中大家统一理念，全员参与经营，每个人都是公司的一份子，人人有责。以利润为中心统一目标，大团队、小团队均参与核算，公司的盈利和所有人都息息相关。

3、阿米巴以世间万物皆有因果做引导

公司经营中我们遇到各种事情应该剖析问题，找到导致事情产生的根本原因，从而解决问题。在经营中要做到月分析，季度分析，年分析，全面透彻的分析其中的得与失，从而让自己知道在以后的工作中应该怎样进行改进。

4、阿米巴经营中的财务三级巴讲到怎样提高边际利润

在公司或者小团队经营过程中，核算自己的费用及成本，从费用中看经营过程中哪些花销是必要的，哪些花销可以进行节省，怎样在节约成本的同时，实现利润最大化。

学习阿米巴以后我觉得我在以后的工作中应该更加细致化，作为公司的一员应时刻与公司的经营理念保持高度一致，在工作中紧跟公司，紧跟项目的步伐，出现问题多反思，找到问题产生的根本原因及时进行改正。

阿米巴心得体会篇三

读阿米巴是一种全新的学习方法，能够帮助人们更好地理解和应用所学知识。通过在学习过程中模拟阿米巴的运作方式，我深刻体会到了团队合作的重要性、资源共享的价值以及个人发展的意义。在这篇文章中，我将分别从以上三个方面进行阐述，以展示我在读阿米巴学习中的感悟和体会。

团队合作是读阿米巴学习过程中最显著的特征之一，也是我最深刻体会到的一点。在阅读过程中，我和同伴一起进行思考和讨论，相互之间进行交流和辩论。通过与他人的合作，我发现不仅可以借鉴他人的优点，还能够纠正自己的错误，提高自己的学习效果。团队合作使得我们能够共同面对困难和挑战，相互支持和帮助，共同取得进步。我意识到，团队合作不仅能够提高学习效果，还能够培养合作精神和团队意识。

阿米巴的核心理念之一是资源共享。在阅读过程中，我们将自己的阅读笔记和心得进行分享和交流，让每个人都能够从中受益。通过资源共享，我们能够获取更多的知识和信息，进一步丰富和拓宽自己的思路。同时，资源共享还有助于加强团队的凝聚力和团结力，促进大家之间的互相学习和互相成长。资源共享促进了学习的共同进步，使得每个人都能够从中受益，提高自己的学习效果。

在读阿米巴学习中，我深刻认识到个人发展的重要性。每个人都有自己的优势和劣势，不同的天赋和兴趣，通过学习和思考，我们能够更好地发掘和运用自己的潜力，实现个人的自我价值。读阿米巴的过程中，我们不仅要进行组内的合作

和交流，还要思考和总结自己的学习经验和体会，以提高自己的学习效果。通过个人的努力和奋斗，我们能够获得更多的知识和技能，实现自己的目标和梦想。

综上所述，通过读阿米巴，我深刻体会到了团队合作的重要性、资源共享的价值以及个人发展的意义。团队合作使我们能够共同面对困难和挑战，相互支持和帮助，实现共同的目标。资源共享能够丰富和拓宽我们的思路，提高学习效果，促进团队的凝聚力和团结力。个人发展是我们实现自我价值的关键，通过学习和思考，我们能够发掘和运用自己的潜力，不断成长和进步。读阿米巴不仅是一种学习方法，更是一种学习态度和生活方式，通过它，我们能够更好地理解和应用所学知识，在团队中实现个人的自我价值。

阿米巴心得体会篇四

第一段：引言（200字）

近年来，随着市场的快速变化和竞争的日益激烈，企业管理面临着巨大的挑战。在这样的背景下，体系化的管理方法被广泛关注和应用，以帮助企业更好地应对变化。其中，学阿米巴管理成为一种新兴且颇具影响力的管理模式。我有幸能够通过参加培训课程，学习了阿米巴理念并实践了阿米巴管理。在学习的过程中，我深刻体会到了阿米巴管理的重要性和优势，下面将分享我的心得体会。

第二段：阐述阿米巴管理的基本原理和特点（200字）

阿米巴管理，又称为“小阿米巴”管理，起源于日本，是一种将企业划分为多个小型企业体的管理方法。它的核心思想是激励和授权员工，让他们成为类似于小企业的“经理”，负责管理某个“小阿米巴”。这些小阿米巴拥有一定的自主权，各自追求利润目标，形成了内部市场，通过相互间的合作、竞争和交易来实现整体目标。

传统的组织架构往往过于庞大和官僚，决策缓慢，效率低下。而阿米巴管理则将大型组织分解成多个小型的企业体，每个小阿米巴相对独立，决策反应快速，灵活度大。同时，阿米巴管理强调通过奖励机制激发员工的积极性和创造力，让他们成为企业的主人，推动整体持续发展。

第三段：评价阿米巴管理的优势和难点（300字）

阿米巴管理的优势在于它可以激发员工的积极性和创造力，最大限度地调动员工的工作热情和投入。每个小阿米巴都要为实现利润目标而奋斗，员工们因此有了使命感和主人翁意识。通过奖励和激励机制，阿米巴管理还有效地提高了员工的工作效率和质量，增强了员工的责任心和自主性。

然而，阿米巴管理也存在一些难点。首先，组织需要进行彻底的改革和转型，这需要投入大量的人力、物力和财力。其次，阿米巴管理要求员工具备较高的管理能力和创业意识，需要培养员工的综合素质和能力。同时，跨部门合作和信息共享也需要得到有效的推动和支持。

第四段：阐述个人的学习体会和感悟（300字）

通过学习阿米巴管理，我深刻体会到了培养员工主人翁意识的重要性。在我们的小阿米巴中，我成为了一个“经理”，需要为小阿米巴的目标和利润负责。在这个过程中，我逐渐意识到自己的责任和能力，并且开始思考如何提高效率和创造更大的价值。阿米巴管理让我成为了一个积极主动的管理者，也让我对企业管理有了更深入的认识和理解。

另外，阿米巴管理也强调团队合作和信息共享。我们的小阿米巴中有不同职能的员工，以及来自其他小阿米巴的合作伙伴。通过合作和共享，我们解决了许多问题，提升了工作效率和团队凝聚力。我深刻认识到，一个团队的力量是无穷的，只有合作共赢才能实现共同的目标。

第五段：总结（200字）

阿米巴管理是一种新颖而有效的管理模式，它能够激发员工的积极性和创造力，推动整体发展。同时，阿米巴管理也要求组织进行彻底的改革和转型，并需要员工具备较高的管理能力和创业意识。通过学习和实践阿米巴管理，我深刻体会到了培养员工主人翁意识和团队合作的重要性。我相信，在未来的工作中，我将更好地应用阿米巴管理的理念，不断提升自己的管理水平和能力，为企业的持续发展做出更大的贡献。

阿米巴心得体会篇五

阿米巴管理法是一种相对传统的企业管理方法，通过组织内部小组织（阿米巴）的建立和运作，实现企业的改革和发展。近期，我读了一本关于阿米巴管理的书籍，深受启发。下面，我将分享一下我对阅读《读阿米巴心得体会》的体会与感悟。

第一段：阿米巴管理法的基本原理（200字）

阿米巴管理法的核心思想是通过建立小组织，打破传统的大机构管理模式，激发员工的积极性和创造力。而这种小组织就好比阿米巴一样，每个小组织都代表了一个小阿米巴，通过成就感、分享和激励等方式，实现企业的共同目标。阿米巴管理法强调员工的参与和自主决策，让每个员工都能成为企业的主人，拥有一定的自主权，进而提高企业的业绩。

第二段：我对阿米巴管理法的认识和体会（200字）

阅读《读阿米巴心得体会》让我深刻理解了阿米巴管理法的实质。这种方法不仅仅是一个管理理论，更是一种价值观的转变。它强调团队合作、共同发展的价值观，而不是传统的竞争和利益挤压的模式。阿米巴管理法让我意识到，每个员工都有无限的潜力和创造力，只要给予他们充分的信任和空

间，他们就能为企业创造巨大的价值。

第三段：阿米巴管理法在企业中的应用（200字）

阅读《读阿米巴心得体会》让我对阿米巴管理法在企业中的应用有了更深的认识。这种管理方法可以帮助企业打破传统的繁琐管理程序，加强内部沟通和跨部门合作，提高生产效率和工作质量。而且，阿米巴管理法还能够激发员工的创造力和责任感，让每个员工都能获得成就感和满足感，进而提高员工的工作积极性和自发性。

第四段：个人在日常工作中的感受（200字）

在我的工作中，我开始尝试运用阿米巴管理法的思想和方法。我积极参与小组织的建设和运作，主动提出改进方案和解决问题的方法。随着阿米巴的成长，我发现自己的工作效率和专注力明显提高，同时也获得了更多的认可和奖励。这使我更加坚信阿米巴管理法的价值和意义。

第五段：对阿米巴管理法的思考和展望（200字）

通过阅读《读阿米巴心得体会》，我对阿米巴管理法有了更深刻的理解。我认为在当前日益竞争激烈的市场环境下，阿米巴管理法作为一种新兴的管理模式，具有较高的适应性和灵活性。它能够激发员工的进取心和创新能力，从而推动企业的持续发展。未来，我希望能够继续学习和应用阿米巴管理的理念和方法，为企业的发展做出更大的贡献。

阿米巴心得体会篇六

稻盛和夫先生创立的阿米巴经营模式和他的思想很让我受启发。看似简单实际却博大精深，很多精华都需要在实际操作中来真正的领悟。对于阿米巴经营模式的具体内容在此不再重复，已经有很多例子可言，我想从其他方面谈一下我的心

得。

一直以来，稻盛和夫先生都以“敬天爱人”的理念构建了一个生生不息的空间以及一种成就员工、解放员工的途径。我想世界上任何一个成功的组织都需要承担相应的责任和使命，例如共产党之所以取得举世瞩目的成就，也是因其将“全心全意为人民服务”作为了行事的准则。思想统一、行动一致是打造百年老店的头等大事，稻盛和夫先生将“敬天爱人”的这种思维模式发挥到了极致，正是这样才成就了稻盛和夫先生的伟大，不仅仅在数字上，更在于心灵上。《阿米巴经营》完全容入了道成智聚公司的思想中。

读了这本书，我最大的感触更在于我们需要一个由浅入深的学习过程。我们每个人的素质毕竟是不一样的，不可能搞一刀切主义。程序的设立、目标的数字我们可以学习，但信念上的影响却是迫在眉睫的事情，这也正是我倍感压力之处。一个好的企业必定有一个充满人格魅力的领导，才可带领企业走出一条辉煌之路。同样，作为片区甚至于办事处的领导，怎样才能树立自己的人格魅力，从而带领好自己的团队？我的答案是以公司新的价值观为明确的信念，身体力行，下属不是看你怎么说，而是看你怎么做，说与做达到一致才能让员工信服，才能最大的调动员工的积极性，才有可能真正的学习到阿米巴经营的精髓，带领自己的团队达到预期的目标。

阿米巴经营是一种从人心出发，追求经营艺术与经营科学的高度融合的现代经营模式。

首先，从人心出发，这点在阿米巴经营里面的体现就是：做任何决策都是以“做人何谓正确”为原点，在这个基础之上来思考对方的需求和如何让工作更有利他性。这种“利他”不是去考虑一个人善恶两方面的需求，而是去考虑一个人“做人何谓正确”的善的需求。

其次，艺术和科学的高度融合，是指艺术是非逻辑的，而科

学是逻辑的。阿米巴经营的背后也同样遵循感性和理性相结合的基本经营哲学原理。阿米巴经营既要重视会计报表中的具体数据，从科学的角度来经营企业，另一方面更要从感性的一面来思索“做人何谓正确”，展开以心为本的经营。

稻盛和夫曾这样说：“判断是否合理，经营科学固然重要，但不能只看理论上有无矛盾，还要思考人如何才是正确的，人心的问题才是企业经营最根本的问题。”

最后，我们这里所说阿米巴经营是一种现代经营模式。

所谓“现代经营”，有一个前提条件，那就是要求经营者和股东立场的分离。这一点在企业推行阿米巴经营时要尤其注意，在中国，目前大部分企业的最高决策者都具有股东和职业经理人的双重身份，在做经营决策的时候往往容易患上“精神分裂症”。

如何做到现代经营呢？假如企业没有聘请职业经理人，那么解决办法就是，我们老板在上班的时候是经营者，站在职业经理人的角度思考问题；下班的时候我们是股东，站在股东的立场来看待企业的所有问题。只要企业最高决策者能够站在客观公正的立场上来处理经营的问题，阿米巴经营在我们企业的实践是完全可以实现的。

阿米巴学习心得篇2

阿米巴心得体会篇七

田老师为我们讲起阿米巴经营理论的由来：“稻盛和夫初到日航时，首先看到的是日航的定位不清晰、机构官僚、以高层为首的全体员工严重缺乏经营意识。对于日航的内部管理问题只字不提，甚至稻盛和夫在上任一年之后面对记者提问

时都这样回答：“在全体员工的努力下，即便在组织没有做出什么改变的情况下，日航就已经实现了1884亿日航的历史最高利润，相信在阿米巴经营体系导入日航之后，一定会更加优秀”田老师说，阿米巴经营的胜利就是属于勇于创新的企业。

田和喜田老师说：企业的管理问题只是现象，其根源不在管理本身，而是经营出了问题。唯有从经营的角度出发，才能将复杂的管理问题实现简单彻底地解决。而他的经营之道也称为阿米巴经营，并没有以“阿米巴管理”或者“阿米巴经营管理”来命名，这样的叫法都是不正确的。

阿米巴经营如何实践敬天爱人的思想。答：“敬天爱人”出自稻盛和夫鹿儿岛同乡西乡隆盛的《西乡南洲翁遗训》，因此稻盛和夫自小受其影响，也十分赞赏西乡隆盛的人格信仰和生活方式。

稻盛和夫说：“敬天爱人：敬畏上天，关爱众人。田和喜田老师十分欣赏这词句，赞赏他优美、动听，触动人心。教导我们就是坚持正确的做人之道；所谓爱人，就是摈弃一己私欲，体恤他人，持利他之心。还建议我们好好学习这种做人之道，做正确的事情。

阿米巴经营是心为本的`经营，在企业内部建立一种牢固的依赖关系。人是决定企业经营成败的核心因素，而心是人的主宰。因此，阿米巴经营中的“以心为本的”经营显得特别重要。这也是我们集团一直以来强调的一点，也是我们传统儒学的孔孟之道。

阿米巴心得体会篇八

阿米巴COO指阿米巴经营模式的首席运营官，是阿米巴文化内的组织者和推动者。近年来，随着“阿米巴精神”逐渐深入企业管理中心，越来越多企业开始实行阿米巴经营模式，

并聘请阿米巴COO进行管理。我曾担任一家企业的阿米巴COO，今天我想分享一下自己的经验和体会。

第二段：认识阿米巴经营模式

阿米巴经营模式是由日本企业家三木武夫在1960年代提出的。它的核心思想是将企业分为多个小组，每个小组即一个“阿米巴”，小组之间进行内部竞争，以协同推进企业发展。这种竞争是以财务为核心的，每个阿米巴需要自负盈亏，在达到目标后，可以得到一定的奖励。这种模式在现代企业管理中已经被广泛应用。

第三段：担任阿米巴COO的经验

作为一名阿米巴COO，我的职责包括组织小组，推进内部竞争，协调各小组之间的合作，建立符合阿米巴文化的企业文化。在这个过程中，我深深感受到了阿米巴模式的优势。首先，这种模式能够让员工更加积极主动，他们会因为自己的努力而得到回报，而不是被赋予“被动”的角色。其次，这种模式能够激发员工的创造力，他们会不断寻找和提出可行的创新方案，推动企业不断发展。

第四段：阿米巴COO应具备的素质

要想成为一名成功的阿米巴COO，需要具备一定的素质和能力。首先，需要具备良好的沟通和协作能力，能够与各个小组建立良好关系。其次，需要对企业的财务有一定的了解，能够推进小组之间的财务竞争。最后，需要具备一定的领导能力，能够为员工建立一个优秀的企业文化。

第五段：结语

阿米巴经营模式是一种非常有效的企业管理方法，能够提高员工积极性，激发创造力，促进企业发展。作为阿米巴COO，

需要具备一定的素质和能力，才能成为组织者和推动者。阿米巴经营模式还有很多需要完善的地方，但我相信，随着企业管理的不断发展，阿米巴经营模式会越来越受到重视和应用。