

2023年读阿米巴语录的感悟(通用5篇)

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得感悟，这样我们可以养成良好的总结方法。那么心得感悟该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。下面我给大家整理了一些心得感悟范文，希望能够帮助到大家。

读阿米巴语录的感悟篇一

阿米巴经营的本质就是“追求销售额最大化，成本最小化。”在我们通常的认识里，收入成本是业务部门的事情，对于具体的比如报关仓库等操作部门则认为只是纯粹的成本中心，经营更是公司领导的事情。

在阿米巴经营里面，每一个阿米巴都是独立的核算单位，每一个阿米巴都需要追求销售额的最大化和成本最小化，实现自主化的经营。如何划分阿米巴组织？在目前天津空运公司的实际运行中，独立的阿米巴组织(sbu)是出口部，进口部和报关部，而对于其他职能部室以及靠垄断经营的商检查验中心则未成立为独立的阿米巴。

读阿米巴语录的感悟篇二

阿米巴这本书读完后，相当于看了一部关于京瓷的经营史。阿米巴经营的核心思路有三点：结合市场确立部门成本核算制度；将部门负责人甚至员工培养成有经营意识的人才，通过一定的手段让全体员工共同参与到经营中。

成本核算是每个公司必须进行的工作，通常来看，很多公司有专门的成本核算部门，专业人才干专业事情，这样一来成本核算人员会在整个生产和制作环节对成本进行把控，通过成本控制达到产品质量监督。阿米巴的模式恰恰是不需要一个专门的成本核算部门或者说成本核算本门是渗透到每个部

门的。这2种成本核算机制都有利有弊。

读阿米巴语录的感悟篇三

阿米巴是每天有听马丁在读。然后也听马丁解释阿米巴经营模式的特点，自己也有大概的看一遍。

马丁觉得，我们曦蕾国际将来有一天也可以运用阿米巴的模式，但是目前，可能还不行。我对阿米巴模式的了解是这样的：

- 1、每个部门都有独立的核算，包括支出和收入，都是独立计算的。
- 2、并且每个部门都可以独立完成部门的业务，和独立查找业务，来赚钱。
- 3、每个部门可以实施企业的抱负和方针，和企业共同进展。

就像马丁说的，目前我们的公司只靠销售部在赚钱，那其他部门可不以赚钱呢？我想一想，是可以，无论是技术部，还是培训部，将来有一天都是可以出来赚钱的，技术部，可以为我们公司制造利益的同时，也一样可以为其他公司制造。培训部为我们公司进展培训的同时，其实也可以招纳其他的公司和我们公司的`员工一起培训，但是这些是需要整个架构模式的。我的理解是这样子。

不过这本书里面，稻盛先生对这些年轻的员工说过一翻话，我是受益匪浅的，他是这么说的：“你们假如有士气离开公司，那为什么没有士气信任我呢？我用我的生命作赌，为了大家我会去维护好这个公司。假如我是为了自己的私心杂念经营公司，你们可以砍死我”特别佩服稻盛先生的承诺，最终稻盛先生也没有令这些青年绝望，看到这里，我想起了老大问过的一句话：你准备跟着我多久？”然后我就说：“我

准备跟一辈子。”其实当时说这句话，我是真心发自内心，我觉得，我是那种，其实我有士气离开公司，但是我更加有士气信任老大！

所以，老大，你要加油，肯定要将自己的事业做到发光发亮，完成你的3年，5年的目标，信任你可以的！

读阿米巴语录的感悟篇四

这本书说实话已经买了几个月了，也未曾翻过，但最近我在我服务的企业中遇到了很多问题，我并不是这企业的所有者，但我选择了，就要全身心的为其服务。我自己这样想！为了能让所服务的企业能有一个更好的发展状态，我每日绞尽脑汁去思考，如何才能解决我所面临的问题。基于以上原因，我开始读这本书。

本没打算出来做分享，因为我本是个不善于表达的人，也就是那种所谓的茶壶煮饺子倒不出来的那种，而且也不敢在各位前辈大咖面前献丑。现基于有些朋友要求，那小女子就浅显的谈一下我对阿米巴的感受。也望各位前辈大咖们给予指点和补充。

我想我的分享对各位企业家们应该是也有很多帮助的。

下面我就来谈谈，我对这本书的’总结和感受。

经营哲学和阿米巴经营，可以说是车的两个轮子，两者结合起来才能发挥出巨大的威力。阿米巴经营的背后有着强大的经营哲学，阿米巴经营成功重点源于他的经营哲学。我把经营哲学理解为一种企业文化，也许这样理解并不准确，但不影响我们对它的思考，每个企业的经营哲学也好，企业文化也好千差万别，曾经与前辈讨论，其实一个企业里面最核心的竞争力应该就是企业文化。对于阿米巴的成功来讲，它的核心就是它的经营哲学，复制困难就源于此。

它的经营哲学描述了作为一个企业，作为一个人，应该是一种怎样的姿态，以及要达到这种姿态而需要遵循的行为规范。具有普遍性的正确做人的判断标准。光有还不够，还需要全体员共同学习，共同讨论，加深理解并认同。其实这就相当于需要企业里的每一位员工都认同这个企业的企业文化一样，大家想一想是不是有点难度呢？稻盛先生在拯救日航的时候首先干的一件事就是通过经营哲学来改变员工的思想意识，说白了就是洗脑，进行思想教育。

读阿米巴语录的感悟篇五

结合公司要求，每个部门组织安排学习阿米巴经营，我们新风部也是如此，我利用新年假期，拜读了稻盛和夫《人为什么活着》和《阿米巴经营》这两本书，受益良多。稻盛和夫先生讲述了他自创的经营模式：阿米巴经营是一种充分调动全体成员积极主动性、全员共同参与的经营体制，它把公司分成一个个强健的独立组成单位，通过每个单位自行制定工作计划并依靠全员的智慧和努力来完成目标，从而进行独立核算，这样把企业每一个组成单元都打造成具有良好盈利能力的组成部分；同时也在所有单元之间建立起良好的协作机制以解决冲突、形成互补，进而形成公司整体的强大竞争力，并且培养一批又一批有经营意识的管理者，为公司的长期发展储备力量。可以说，是一种非常优秀、非常精干的组织形式。

看了稻盛和夫的阿米巴经营的种种思路，让我也不由得结合起新风部的经营状况。寻找可借鉴和结合的地方。新风部作为一个独立于厂区的新部门，按照稻盛先生建立阿米巴组织需要具备的3个条件：

- 1、阿米巴必须是一个独立核算单位。
- 2、阿米巴是一个独立完成业务的单位。

3、把组织划分成能够执行公司目的与仿真的执行。

新风部是完全符合成为一个阿米巴的要求的。在新风部建立和完善阿米巴还需要从以下着手：

(1) 建立独立核算制度；目前新风部账务还是统一在厂里没有明确的进行独立核算运行，不管新一年公司做怎样的规划来分解实行阿米巴经营模式，新风部现在可以学习模仿《阿米巴经营》第四章中介绍的“单位时间核算制”的方法和表格，结合自己的实际情况，制定出简单明了一目了然的统计表格，让新风的财务数据化，公开化。

(2) 作为已经运行了一年的新部门，无论是我们的自我反省还是日常工作中都反映出了部门不团结的极大问题。阿米巴经营模式不仅是一种方法论，更是与经营哲学的统一。“哲学共有”，共同的经营价值观和哲学。即从公司高层到阿米巴成员，必须用信任的纽带连结起来。阿米巴里所有人必须有这样共同的价值观才能团结我们每个人的智慧和力量。稻盛先生推崇“利他主义”以解决各个阿米巴之间的分歧与矛盾，其实何止是阿米巴之间，各个阿米巴内部也要怀有这种“利他之心”才能摒弃分化与矛盾。

(3) 我们企业一直将开源节流作为日常行为准则，现各部门也都在进行节能挖潜，这也是在贯彻执行如阿米巴经营中所倡导的：经费最小化的要求；但我们目前存在员工的智慧和努力还没有开发到最大程度，员工没有真正以主人公的身份为公司的发展做出应有的贡献。这就需要我们想方设法调动员工的积极性并让员工充分发挥自己的聪明才智，让其共同参与经营，从而与公司共进退。

学习阿米巴经营，绝非照抄形式也不是移花接木更不是形而上学。要真正实施阿米巴管理，就必须根据自己企业的特点，学习阿米巴的优秀方法，取长补短，使自己“站在巨人的肩上”而走向成功。阿米巴经营是从人性的角度出发，在管理

中体现了辩证的思想。由于阅读的时间有限，我的观点都还不够深入，尤其是书中第四节介绍的具体方法，因为缺乏实践经验，理解起来都尚且困难。

《阿米巴经营》不是读一次就能深入骨髓了解其精华的，企业也不可能说推行阿米巴就立竿见影。方法论尚且可以照葫芦画瓢，而经营哲学反映在企业中是企业的文化，是员工的素质，是员工对企业文化的认同感。

文化的部份是最难学习和模仿的。公司想要运用阿米巴经营，首先要做的就是建立和完善企业文化，除此之外就是塑造企业经营者的个人魅力。