

你的船你的海读后感(精选6篇)

“读后感”的“感”是因“读”而引起的。“读”是“感”的基础。走马观花地读，可能连原作讲的什么都没有掌握，哪能有“感”？读得肤浅，当然也感得不深。只有读得认真，才能有所感，并感得深刻。读后感书写有哪些格式要求呢？怎样才能写一篇优秀的读后感呢？下面是小编带来的优秀读后感范文，希望大家能够喜欢！

你的船你的海读后感篇一

今天拜读了这是我的船第七章——理性冒险。本章节刚开始延续第六章不鼓励不同意见，阻碍了有效沟通和问题反馈，身为一个管理者要适当的学会冒险，但不可莽撞。

在把赌压在只为自己考虑的人身上这一小节中写道作者培养没有经验的下属独立操作，完成海上加油作业，其实是一项非常危险的决策，但是作者还是把它圆满的完成了，不但增加了下属技术专长，而且还特升了下属的自信心。在这件事情上我们可以学习到，作为一个管理者，并不是不可以冒险，我们需要冒险来打破以往固有的思维，更需要信任来增加团队凝聚力和员工的工作热情。但是冒险的程度一定要在可控之内，并且要对过程严加把控，绝不能把冒险变成真的危险。

在第二小节中，作者说到了一个员工因为醉酒而影响到了第二天启航时间，军舰的起航时间的严格程度我们可以想象，虽然这名水手犯下了不可饶恕的错误，可是作者却发现了他的优点就是不推卸责任，愿意承担全部责任，作者给了这名水手一次机会。在我们管理过程中，其实这样的事例也经常出现，在我管理电信营业厅的时候，有一次过年期间夜查，发现了一名夜勤人员酒后上岗，对于这样的员工我们是不建议继续工作的，但是过年过节的难免有亲戚朋友来串门。

在了解了这名员工情况后，结合之前工作，我给了这名员工一次机会，并告诉他工作期间决不能饮酒，有突发事件可以找白班保安顶替。后来这名员工再也没有出现酒后上岗情况，就算过年，也没再出现过。而且至今还在我们公司工作。对于有责任心的员工，我们还是给一次机会，其实同时也是给了我们一个机会，至少那个网点的晚上，我没再操心过。但是对于屡教不改的或故意违反规定的，我们决不能姑息。

第三小节作者举例说明，在新入一个城市休息期间，虽然让水手们参观城市，在城市中游玩，可是一系列的规矩使水手根本无法享受到应该享受的乐趣。作者私自将60人的大巴车改为每10人一辆的小型汽车，虽然增加了成本却降低了员工发生危险的系数，读书笔记。而且使水手精神面貌都发生了改变，其实这样的成本是非常值得的。公司因为正规化出现了很多很多的规章制度，其实不难理解，国有国法，家有家规。我们的国家的法律也在不断地增加不断地完善，想要改变规定，我们需要提出合理的意见及建议，并且看看如果规定发生了改变是利大于弊、还是弊大于利。分析时所占角度要以大局为重，切不可自私自利。

本章中我学习到了，作为一名管理者，要有打破陈规的冒险精神，但不是告诉我们，一定要打破规矩。我们冒险时候要站到一定高度去衡量其是否值得我们冒险，而且对过程严格的进行把控，冒险是创意，但不是胡作非为。

你的船你的海读后感篇二

角色的三种演变

进入20世纪90年代以来，美国经济增长步入了一个黄金期。也正是在这个阶段，人力资源管理在组织中的地位和作用开始发生质的变化。

这种变化主要表现为其角色从一般性的行政支持，转变成

了“商业伙伴”和“战略伙伴”，正在从一种维持和辅助型的管理职能上升为一种具有重要战略意义的管理职能，并且成为许多美国企业赖以赢得竞争优势的重要工具。

外包与信息技术

进入二十世纪九十年代，由于外包服务[outsourcing]和信息技术在人力资源管理中的应用，使得人力资源管理者摆脱了大量繁琐的行政事务。

在外包服务的支持下，很多美国公司开始将大量的人力资源行政性事务，例如薪金发放、福利管理、招聘选拔的前期工作和日常培训等，外包给专业的人力资源咨询公司。信息技术的应用也同样大大提高了企业的人力资源服务效率。

目前，很多美国公司都建立了专门提供人力资源服务的局域网。一些人力资源服务项目，诸如公司内部招聘、信息传达、培训项目选择、培训注册及福利注册，都可以由员工本人通过局域网自助完成。

商业伙伴

大量行政事务的外包和信息技术的应用，不仅提高了人力资源服务效率，更为人力资源部门参与商业管理，充当直线经理的商业伙伴提供了可能。

那什么是商业伙伴呢？所谓商业伙伴，就是通过与直线经理的合作，能直接降低商业运行成本。从角色定位上来说，就是直接提高商业价值的人力资源管理角色，或者说得再直接一些，就是能驱使商业成功的角色。

为了确保商业伙伴职责的履行，人力资源管理工作者必须了解商业经营的知识，了解公司的业务发展，从现实的商业发展角度，与直线经理共同努力，积极开展有效人力资源的获

取、开发和激励工作。

同时，也要求直接经理掌握人力资源管理的基本知识与技能，人力资源管理不仅包括各种人力资源专业人员 [hrprofessional] 还应该包括在直线部门分管人力资源工作的有关负责人，即既懂业务又懂人力资源管理的通才 [hrgeneralist]

战略伙伴

战略伙伴和商业伙伴的差别何在？至少表现在两个方面：一是合作对象不同，二是作用层面不同。在前者，人力资源管理作为商业伙伴，其直接合作对象是直接经理，作用层面主要是公司运营层面；而在后者，人力资源管理作为战略伙伴，其直接合作对象是企业的决策层，其作用层是企业发展战略的制定和实践。

人力资源管理作为战略伙伴的角色又是如何发挥作用的呢？

人力资源管理部门作为企业战略制定团队的一部分，为战略的制定提供关于人力资源的获得、保有和开发的信息，进而为最佳战略的选择和制定提供帮助。在战略实施过程中，面对各部门对高素质人才的需求，人力资源管理部门通过对各种人力资源功能的发展、实践和应用，为企业的战略实践提供有效的人力资源。同时，能从人力资源角度提出帮助公司提高绩效的建议。

当人力资源管理角色上升为战略伙伴，人力资源的所有功能都被赋予了战略层面的意义。

未来的三大趋势

从美国一些领先企业的人力资源管理实践和人力资源理论界一些超前的学术研究成果，我们可以看出未来美国未来人力

资源管理发展的三大趋势：

人力资源营销理念普遍地付诸实践

如前所述，人力资源工作是一项创造商业价值的工作，人力资源工作的重要性是要通过创造商业价值来体现的。

在一些先进的美国企业，已经把人力资源当作一个战略性的业务单位来看待。这种做法代表了美国未来人力资源发展的一大趋势。在这一趋势指导下，人力资源部门普遍要树立现代人力资源营销理念，实施以客户为导向的现代人力资源管理。

这时，人力资源管理部门将开始辨认谁是自己的客户。首先，最直接的人力资源客户是那些需要得到人力资源服务的直线经理，这个客户所需要的是运营层面的人事服务，即商业伙伴服务。其次，企业战略委员会也是人力资源管理部门的客户，这个客户所需要的是战略层面的人事服务，即战略伙伴服务。最后，全体员工也是人力资源管理的客户，这个客户是最庞大、最基本的，这个客户所需要的主要是基本层面的人事服务，即行政支持服务。

人力资源产品线逐渐清晰

如上所述，分布在不同层面的三类客户（直线经理、战略委员会、员工），其对人力资源管理部门的需求是不同的。这就形成了人力资源产品线的概念。

行政支持服务：主要涉及员工录用、人员配置、培训开发、薪酬支付等事务。此类产品主要为一般员工服务，主要强调产品的有效性和服务质量。

商业伙伴服务：主要涉及开发的有效人力资源体制、帮助商业计划提以实现、智力资本的管理等。此类产品主要为直线

经理服务，主要强调人力资源工作者要了解企业的主要产品和业务，能通过有效的人力资源系统驱使商业成功。

战略伙伴服务：主要涉及人力资源部门基于人力资本和组织能力的思考，积极干预企业战略的制定与执行。此类产品主要为战略委员会服务，主要强调人力资源工作者要广泛地了解战略、竞争、市场等知识和实践。

人力资源的专才与通才

为了适应人力资源产品线的需求，人力资源管理不仅需要专业人员，同时需要多面手，即人力资源通才。

一般来说，人力资源专才是指分布在人力资源专业部门，专业从事一种或多种人力资源专业工作的人员。这类人员更多地是担任一些专业性很强的人力资源行政事务，如培训专员、薪酬专员、招聘专员等，换句话说，他们主要提供以上人力资源产品线的第一类——行政支持服务。

而人力资源产品线的其它两个重要部分——商业伙伴服务和战略伙伴服务则大量地需要人力资源通才来承担。这类人员一般是：人力资源部门经理、在直线部门承担人力资源工作的有关负责人、人力资源副总或行政副总。

这就说明，人力资源管理工作者要想在未来有效地承担起提供商业伙伴服务和战略伙伴服务的职责，除了掌握最前沿的人力资源专业知识和技术外，还必须注意开发自己的经营能力、变革管理能力及综合能力。

来源：当代经理人

你的船你的海读后感篇三

有幸读到公司购买的书《这是你的船》，这本书作者是美国

的迈克尔·阿伯拉肖夫讲述他在“本福尔德号”[Benfold]导弹驱逐舰2年多时间的领导技巧和管理经验，告诉他如何把当前这艘舰上“管理水平和作业效率低下，士气低靡，很多士兵希望可以提前退役”，最后打造出成“全体官兵上下一心、整个团队运作通畅、士气高昂”的一支优秀团队。他在该书中平静的叙述和传达着“人文性”管理的思想，这些思想可概括为：树立典范、积极聆听、有效沟通、建立信任、注重结果、理性冒险、打破成规、培养人才、同心协力、提高生活质量。

从迈克尔·阿伯拉肖夫真个书中描述来看，跟我们项目管理很类似。我们可以把“本福尔德号”比喻成一个项目，舰长就是项目经理，舰艇上的成员就是我们的项目成员。项目也是需要靠团队一起来完成，而不是单靠项目经理或某个成员就能完成。下面我总结下我从书中受到的几点启示：

1、建立目标

迈克尔·阿伯拉肖夫深得管理精髓，他首先是确立目标，通过不断的与水兵沟通，让每个人都更加清楚的了解“本福尔德号”的目标，一旦目标确立之后，水兵们就很快的学会了遵守纪律，大家所有的精力被这个目标吸引住。我们现在做项目的时候，很少去考虑项目的目标，只知道按照客户的需求通过程序来实现。作为项目经理，应该结合项目背景、公司的环境、项目成员情况制定出项目的大致目标。目标可以是对项目的、也可以是对小组成员、也可以是对公司成本等。这些目标不一定都需要定义出衡量尺度，有时候可以凭感觉去定标准。目标确定之后，与项目组成员沟通项目目标以及项目中担当的责任，让项目组成员一致朝目标方向前进。

2、有效沟通

迈克尔·阿伯拉肖夫舰长接管“本福尔德号”，就开始研究每一个环节可能出现的问题，以及为什么大家会对自己的工作

失去热情，找到原因后，就为水兵们勾画一个能够吸引他们的目标。然后使用一切办法来保持上下级的沟通，例如：私人电子邮件、每日新闻播报、路边谈话、灯光表演等。

我们做项目的都是一些技术人员组成的团队，很多人相对来说比较内向、不善于语言表达，对一些工作或环境上的不满或困难等都不会轻易表达出来。另外如果对团队人际关系纷争处理不当，会导致技术人员辞职、合作不愉快、士气低下，严重的还会出现相互推卸责任的局面，甚至引发无谓的口水战，使软件开发项目处于失败的可能。怪不得当前很多项目经理总结项目失败的原因不在于技术，人际关系纷争才是开发失败的真正原因。因此项目经理如何项目成员沟通以及协调好团队之间有效沟通、减少分歧，也是项目管理的重点。

3、建立信任和同心协力

迈克尔·阿伯拉肖夫舰长认为另外一项比较艰巨的任务就是要帮助水兵树立团队意识。让大家意识到，除非大家同舟共济、相互支持、否则整个舰队就会陷入麻烦、谁也无法逃脱。

信任也是我们现代社会提得最多的词之一，特别是我们做项目，经常是临时组成一个团队，团队的成员之间可能有些还不认识，人员又参差不齐。建立团队之间信任和同心协力对项目组来说就非常重要，这也是项目经理最难做好的一件事情。如果项目经理与下面成员不信任，成员与成员之间不信任，那项目组就根本不可能同心协力，朝项目目标一致前进。因此项目经理确立项目目标之后，首先要做的事情就组建一支尽可能优良的团队。

4、打破常规、创新

迈克尔·阿伯拉肖夫舰长认为如果按照标准流程进行工作，意味安全有效，即使出现问题的时候也不用承担责任。但按照标准流程也很难取得出色的业绩、会误导人们舍本逐末，忘

记自己最根本的目标。只有那些敢于打破常规的人才能够取得进步、实现革新。

现在我们做项目客户要求越来越严格，特别是非pv的客户，要求很高，工期又短、项目金额又少，并且需求又不断变化。如果在项目管理上或分析设计方法上没有变化，没有自己技术架构、没有复用、项目成本不能减少、所有项目都需要一切从头再来，这样我们会逐渐没有竞争优势。我们公司当前也认识到这一情况，开发出了技术架构v1.0版本，组件化设计、主数据的分析方法等。其实，在做项目的过程中，还有些是可以复用的。例如：数据字典标准库、开发常用和实用控件、常有函数开发包、标准的ui等。

5、提高生活质量

迈克尔.阿伯拉肖夫舰长认为当前很多公司和部队一样，已经沦为工作的奴隶了，即使在休假的时候也会带着电话和笔记本电脑。如果保持适度的话也无可非议，但久了会失去工作热情，最终可能会使人陷入崩溃的境地。如果能够改变，使他们的工作充满欢乐，尤其单调、重复的工作。另外，对于工作好，还需要给与表扬，让大家有成就感。

做项目也是一项重要的脑力或，经常把自己弦绷得紧紧的。项目经理满足或组织好项目成员的一些业余活动也是很重，让大家感觉到工作中的快乐。

迈克尔.阿伯拉肖夫还讲到了很多，也都能跟我们项目过程关联起来，我只提下他书中没有写但能够感觉到的就是：做事情首先要有一个责任心。如果没有这个前提，他就不会细心的去观察和考虑各个环节存在的问题，也不会去考虑如何通过有效的方法来解决这些问题。最后，我引用这本书中最后一句话：要永远乐观、这样做的结果是机会永远不会停止！

记住：这是你的船，要让它成为最好的！

你的船你的海读后感篇四

《你当像鸟飞往你的山》是一本讲述与命运抗争、冲破原生家庭的牢笼，最终找到真正自我的一本书。

本书作者塔拉·韦斯特弗是一位年轻的历史学家，十七岁之前从未上过学，凭借自学考上杨百翰大学，随后哈佛访学，剑桥读博，开始了属于自己的精彩人生。

这是一本自传体小说，主要讲述了塔拉极端的童年生活：塔拉的父亲是一个固执的异类，不相信政府，孩子出生没有户口，质疑教育，从不赞成孩子们进入学校，拒绝医院，用塔拉母亲的精油和灵性疗法来做治疗。几个孩子在与父亲独断专制的抗争中，各有胜负。反抗成功的，就如同塔拉一样，远远地离开了这个地方；反抗失败的，加入了父亲的队伍，成为了父亲那样的人。

虽然这样一本回忆录，讲的是她本人，但是引起深思的，应该是我们所有人。从塔拉一家的身上，我们能够明确看到，原生家庭对一个人的影响：孩子总是无形中成为了父母的影子。父亲的固执，影响到了每一个孩子，那些偏执的价值观，把所有人都困在了这座山中。

塔拉常常半夜惊醒，梦到了自己依然坐在原来的废弃火车上，父亲在垃圾场干活，轰鸣的切割机声，山脚下的马鸣，以及远处的云和山。她颓废过、妥协过、失败过、迷茫过。不过最终她还是用从父亲那里学得的勇气，跟过去断了联系。

只是那座山依然还会在梦里出现，她的童年仍需要用一生来治愈。我们如同塔拉一样，父母的行为举止将我们深深影响；成长的过程中，我们总要适应一切。我们会带着原生家庭的烙印，跟另一个带着烙印的人交往，我们彼此难以达成一致，我们总会改掉固有习惯。这会让我们有不适感，有脱离感，背叛感。但就像塔拉在接受采访时说的：你可以用很多说法

来称呼这个全新的自我：转变，蜕变，虚伪，背叛。

塔拉的经历让我重新审视自己，也带来启发，帮我开启找寻真正自我的过程。

你的船你的海读后感篇五

20xx年8月22日参加公司中心组学习扩大会议，获公司赠书《公司就是你的船》，细细品味，颇有所悟：公司是船，自己是操纵船在海上航行的水手，船的航向、坚固、装载货物的多少、乘客的评价、遇到风暴的机率、甚至与其它船之间的竞争合作关系都与水手息息相关，水手掌握船的命运、而船承载着水手的理想。

公司领我前行：茫茫大海，时而风平浪静、时而狂风暴雨，每个人都需要一个心灵的港湾，每个人都需要一个能在大海中拼搏的平台，家庭担当了港湾的主角，而公司则扮演了闯荡大海的船，作为船上的一员，作为能够左右船只动向的水手，当我们踏上了这艘船，那么就有一种职责在心中，这种职责不光是对船负责，更大的是对自己负责，大海之上，公司这艘船引领我们驶向彼岸，而自己则要保证在旅途中船的安危，上了公司的船就要负担起水手的职责，而这种职责也是保证自己踏上彼岸的钥匙。

引领公司航向：作为船上的一员，作为船的主人，务必在自己心中牢牢的打上四个字：坚定不移。坚定不移的执行船长下发的各项任务、坚定不移的支持船的正确行驶方向、坚定不移的拥护改善船的各项措施，只有做到了这四个字，不管大海的状况如何，不管船只遇到如何的险境，都能万众一心，众志成城克服一切困难，引领公司这艘船驶向更为辽阔的海洋，驶向更为光明的彼岸。

职责不容推卸：每个在船上的'人都要肩负起自己的职责，而这个职责是关系公司这艘船是否航行下去的关键，从船长到

普通的水手，一个命令的下发、一个措施的施行、一个任务的执行程度都关系到船能否在大海上继续拼搏，也关系到每个人在大海上的命运。职责二字，重若泰山，推卸二字却轻于鸿毛，职责难当、推卸好做，而我们要做的是稳稳的踏在公司这艘船的甲板上，手握着船舵，扬起公司的信念之帆，坚定不移的负担起自己的职责，让大海上的狂风暴雨变成推动船前行的动力，让公司、让我们的船载着我们驶向光明。

与船共同存亡：这是一个严肃的问题，这也是一个不可避免的问题，大海之上，离开了船还有什么？既然船沉了自己也要跳海，那么只有让它不沉，永不沉没，每个在船上的人除了完成自己的任务，也要学会拥有纵观全局的理念，从船长、大副到司炉、水手，从船的动力系统到船的甲板状况，每个人都务必树立与之相关的概念，公司遇到问题时，思考怎样从自身的角度去解决问题，群策群力，尽一切办法让公司渡过难关，而不是明哲保身、脚底抹油。即使公司这艘船真的要沉，那么自己也要站在最高的帆顶，迎着彼岸的阳光一齐沉没。

确保万无一失：人有失足、马有失蹄，任何人都无法保证自己的任务、工作或其它方面都是完美的。但如果自己上了公司的船，并航行在茫茫的大海上，这就要求务必做到完美，用四个字来概括：一丝不苟。在公司的船上，没有这些词语：差不多、可能、也许、不确定、大约、好像……要做到万无一失，那么前提就务必做到一丝不苟，只有一丝不苟的完成自己的任务，才能保证公司的船永不沉没。

发挥团队力量：船的航行离不开人员的控制，而每个人的分工又不相同，掌舵的人离不开望人员指挥，扬帆的人离不开水手的支援。每个人的工作与其它人的工作又相辅相成，在船上的人都是一个团队的成员，缺一不可，而每一个人的工作又环环相扣，只有发挥每一个人的作用，才能发挥公司这艘船的力量，才能在大海之中增加竞争力，得到更多的货物、获得更多的乘客。

方法引导激情：用什么方法引导谁的激情？船上，都是船员，不管你身处什么位置，做着什么事情，要引导的是船员的激情，就船员本身来说，除了在船上获得认同感外，还需要成就感，每个人的成就感都不一样，有的需要物质奖励，有的需要精神鼓励，用物质与精神来引导船员们的工作激情。

与公司一齐成长：当我们在公司这艘船上时，务必做到八个字：荣辱与共、共同担当。我们在维护公司形象的同时也在维护自己的形象，我们与公司荣辱与共，我们务必紧跟公司的航速，务必理解公司发展的理念，并把公司航行的方向和发展战略布署与自己紧紧联系起来，努力的提升自己的业务潜力和执行任务潜力，把自己贡献在这片大海之中，帮忙公司这艘船去开疆拓土、实现理想。

公司就是我的船，这艘船承载着自己的理想、抱负，它在大海中保护着船员的安全，而船员则引领着这艘船的航向，我们与船风雨同行，我们与船患难与共。只有用心爱我们的船、尊重我们的船、拥护我们的船，这艘船才能载着我们平安、快乐的驶向理想的彼岸。

你的船你的海读后感篇六

今年夏天，只是32个国家的足球队竞逐大力神杯，却吸引了世界数亿球迷，当注意力构成了价值洼地，便成了企业竞争的舞台。以世界杯为例，陪伴球迷看球释放激情的最佳伴侣非啤酒莫属。

巴西世界杯为众多啤酒企业提供了营销契机：青岛啤酒推出“欢聚这一杯”主题推广活动及世界杯纪念包装，并与电商联合促销，对百年老品牌注入了时尚、年轻的元素。雪花啤酒在其广告中植入足球和京剧人物，渲染中国元素，通过线上线下举办世界杯啤酒节主题活动。而作为赞助商，英博百威则为世界杯量身定做分品牌广告传播策略，主品牌百威啤酒(riseasone)突出其宏大、震撼、华美，子品牌哈尔滨

啤酒则推出“尽情世界杯”活动”。

如今，青岛啤酒、雪花啤酒和英博百威啤酒三巨头的产量约为中国啤酒产量的52%以上。

从产量规模上，雪花啤酒率先突破千万公升，作为行业领导品牌的青岛啤酒，其竞争对手应该是雪花啤酒，青岛啤酒或许更关注雪花啤酒的营销举措，当然青岛啤酒在高端市场占据优势，目前雪花啤酒显然是无法企及的。英博收购百威，加上百威收购哈尔滨啤酒、近期英博百威连续并购行为，包括收购金士百啤酒、大富豪啤酒等，英博百威在中高端以下啤酒规模、市场共同性和资源相似性方面与青岛啤酒愈来愈接近，愈来愈相似。可以预见，未来青岛啤酒与英博百威将短兵相接。而从动态竞争战略的角度思考，当市场共同性和资源相似性更接近的企业，才是真正竞争对抗的双方。英博百威的市场布局，让青岛啤酒的竞争压力不再仅仅来自于雪花啤酒的千万公升产量规模的竞争。

中国饮料市场也有类似的案例。康师傅与百事可乐进行股权交易，康师傅成为百事可乐（国际）中国市场特许装瓶商，接管百事可乐（中国）业务。

可口可乐在碳酸饮料和果汁饮料品类的持续增长，继续发力茶品类市场，这难免不让康师傅高度“警惕”。康师傅有着强烈的动机希望与百事可乐合作意愿，形成品类组合与可口可乐抗衡。康师傅的察觉、动机和能力成就了这次交易，这或许是对之前可口可乐的竞争性行动的一次让行业都难于预测的竞争性响应。

如今，康师傅、百事可乐合并之后的产量超过了可口可乐，未来饮料行业的竞争充满更多的变数，竞争关系更为复杂。可口可乐主营业务（碳酸饮料）与百事可乐的竞争对立关系，如今演变为可口可乐公司与康百饮料公司的竞争对立关系；曾经统一饮料与康师傅饮品的竞争关系也将不复存在。统一

饮料也不再会被康师傅（康百）视为直接竞争对手。

由以上案例可以看出，动态性与相对性是动态竞争的本质。市场共同性和资源相似性是识别主要竞争对抗关系的核心。

竞争关系与商业生态环境变化

几年前，我们一定会说苏宁的竞争对手是国美，但是时至今日，苏宁更加关注京东的营销活动，竞争对手变成了京东。

今年上半年格力董明珠与小米雷军的十亿“赌局”，引起人们对跨界竞争话题的关注和讨论。一些人认为，小米的粉丝不仅仅是消费者，也是价值的创造者。小米创建了一个平台，“粉丝”可以定制各种电器，手机只是一个成功的“试点”，下一个对传统家电行业的颠覆或许不久就会发生。

另一个案例是顺丰便利店，我们暂且不去考量其当下的经营利润，单纯从行业的角度，它的诞生没有引起同行便利连锁企业关注，却引起电商的讨论焦点，显然顺丰便利店与电商在市场共同性和资源相似性方面有着更多的重叠，更重要一点是顺丰便利店解决了电商发展的瓶颈——“最后一公里”，即服务和物流成本问题，或许不久当下的“电商模式”会被重新定义为“传统的电商模式”，行业的整合和颠覆周期将变得更短期。

银泰百货与淘宝合作也将重新定义传统的百货零售业竞争模式，过往与银泰百货在市场共同性和资源相似性上接近的竞争对手也会因为这次跨界合作变得竞争不对称。

类似基于商业生态环境变化而进行跨界合作的企业，未来将会更多，效应也在不断的放大。

竞争双方的关系变化，不仅仅是对立双方的变化；商业生态环境发生变化同样也影响着竞争关系的变化和竞争优势的建

立。当下这种变化其速度之快，是以往前所未有的。因此，企业要注重商业生态环境中各个企业所处行业的变化，注重消费者核心价值和消费行为的变化，如果企业还处在“看不见”、“看不懂”和“看不起”的状态，被淘汰出局的也就在所难免。