

2023年阿米巴经营的读后感想(通用7篇)

当品味完一部作品后，相信大家一定领会了不少东西，需要好好地对所收获的东西写一篇读后感了。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？接下来我就给大家介绍一些优秀的读后感范文，我们一起来看一看吧，希望对大家有所帮助。

阿米巴经营的读后感想篇一

通过阅读阿米巴经营，我知道了，阿米巴经营：就是以各个阿米巴的领导为核心，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”。

通过学习阿米巴经营我又以下几点感想：首先阿米巴式管理解决了很多企业共同面对的问题：

一、如何让企业每个人每时每刻清楚明白公司的经营情况，建立了主人翁结构组织，让每个人觉得是在帮自己做事，而不是把老板打工。

二、处理好了个人与公司这个整体的利益之间的关系，个人中有整体，整体中有个人，充分发挥了每个人的积极性和能量。

三、使每个小团队及每个人直接面向市场，及时了解市场，形成了市场驱动生产的经营模式。

四、阿米巴经营是以“敬天爱人”的经营理念为基础的，要学习阿米巴要先领悟稻盛先生的经营价值观。就像为什么有些人说的“海底捞是学不会的”，模式是可以学会的，但理念和文化是很难一时学会的！

五、由于信息技术的发展，阿米巴组织模式的设计变得容易了一些，真正难的是公司制度及文化的形成，这是一种经营企业的思维方式，只有让这种阿米巴这种思想融入了企业每一个人的思想里才真正有效。

其次，在阿米巴经营中，有些话给对我有着受益匪浅的影响。首先，在京瓷公司，绝对不允许有这样一种想法：“那就是虽然没有完成百分之百，但达到了百分之九十九就相当不错了。”这就告诉我们，做事情，做工作要全力以赴，不能尽力而为。虽然有些事情做到完美并不容易，但一定要有追求完美的坚强意志，使工作能够善始善终，合理更好的完成。其次，阿米巴经营是以人心为基础开展经营，每一位员工都是主角。这运用到人力资源管理的工作中，就是要坚持以人为本，坚持“人性化”的管理理念，重视员工的需要，关注员工的切身利益，更好的发挥人的主观能动性，是人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。再次，在阿米巴经营中，能够“用将来进行时看待能力”的人，一定能够使艰难的工作取得成功。作为一名刚刚步入工作岗位的新人，在工作初期难免会遇到很多不适应和挫折，这就需要我尽快的去适应，尽最大的能力去克服工作中带来的困难。如果拥有“无论如何也要梦想成真”的强烈愿望，并坚持不懈地付出努力，能力肯定能够得到提高。

以上就是我对阿米巴经营的几点感想，在今后的工作中，要充分吸取阿米巴经营中先进的经营管理理念，规范自己的工作态度，提高自己的工作经验，使自己尽快融入到集团这个大集体中。

阿米巴经营的读后感想篇二

《阿米巴经营》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3点。

- 1、结合市场确立部门成本核算制度。
- 2、将部门负责人甚至员工培养成有经营意识的人才。
- 3、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。

阿米巴经营的读后感想篇三

《阿米巴经营》讲述了经营企业实际的管理技术，具体操作手法。《阿米巴经营》是以“做人何为正确”为企业经营哲学，稻盛和夫创办京瓷是在信任、同甘共苦、共同分担经营重任的伙伴合作下起步的。阿米巴经营的诞生，是以人心为基础、以信任为纽带连结起来。阿米巴的经营理念是在追求全体员工物质和精神两方面幸福的同时，为人类和社会进步与发展做出贡献。

阿米巴经营是能够让员工感受到自身参与经营喜悦的经营，是尊重每个人劳动的“尊重人性的经营”。能为互相信赖的伙伴的幸福做出贡献，不问年龄和阅历，提拔真正的有才之人，让其在领导岗位引领公司走向繁荣。

领导必须具备经营哲学：阿米巴之间存在利害关系的对立，有损公司整体的道德观念和利益；领导应该成为公正的裁判；不撒谎、不欺骗、要正直。领导必须是一个具有完美人格的人，时刻约束自己、磨练自己，带领团队朝着正确的方向前进。阿米巴经营能够让员工感受到自身参与经营的喜悦，尊重人性的经营。让有实力的人来担任领导，不问年龄和阅历，

提拔真正的有才之人，让其在领导岗位引领公司走向繁荣。并不以成果主义为激发员工物欲的方法，因为这只是短期的，业绩不可能一直上升，同时会造成业绩出色的部门士气高涨，业绩不良部门士气低落，从而造成部门之间的嫉妒和怨恨。

阿米巴的执行要根据市场的实际情况作出及时的调整，市场也要根据领导的决定做出反应，时刻与市场相挂钩。阿米巴经营是自由度较高的组织体，要求领导和成员具备高度的经营意识和道德规范。每一个阿米巴必须在公司经营理念下经营，这样才能为公司整体的利益做出正确的判断。

让每一个员工意识到时间的概念，在岗位中形成一种紧迫感和快节奏。实现了：灵活应对市场、追求效率、人才培养、绩效考核、员工激励、成本控制等。

阿米巴经营的读后感想篇四

“阿米巴”又叫变形虫，其身体可以向各个方向伸出伪足，使形体变化不定。因此，“阿米巴”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。

阿米巴经营模式是稻盛和夫经营哲学的两大支柱之一（另一个是京瓷会计学），是将领导力培养、现场管理和企业文化这三大企业管理的难题集中起来予以解决的经营模式。其具体做法是将整个公司分割成许多个被称为“阿米巴”的小型组织，每个小型组织都作为一个独立的利润中心，按照一个小企业、小商店的方式进行独立经营。每个阿米巴都是一个独立的利润中心，集生产、会计、经营于一体，就像一个中小企业那样活动，所有经营上的事情都由他们自行运作。

阿米巴模式要求每个人都具备经营意识和成本意识，让各个环节的管理者站在一定高度上看待自己经营的“企业”。研发或生产本身不再是目的，让市场接受并创造出效益才是目

标。这里提到的“市场”，其含义比较复杂，有可能是面向客户的营销市场，也有可能是其他工作环节的阿米巴组织，总之，要卖出产品，控制成本，实现盈利。

要实施阿米巴模式，企业需要做很多项准备。首要条件是自上而下的观念转变、具备合理的经营意识并渗透于工作的每个细节：没有了纯粹的生产者或者纯粹的经营者，连生产也变成了经营的组成部分。全员参与，为确保打开市场，要关注品质、研究市场；为确保盈利，策划和总结工作随时都要做投入产出分析。

具备经营意识并不等于经营落了地，还要建立规矩。制度、流程、记录、规范一应俱全。组织架构清晰，协同与联动机制健全，员工清楚该做什么。

体现信任与尊重。阿米巴模式是基于对员工的信任而把每个组织的运营托付给员工，从而建立起一种朝着共同努力的强有力的合作关系。基于信任、肯定、尊重、激励才容易调动起员工的内动力，这是阿米巴经营模式能够激发所有员工主动精神的重要原因。

阿米巴经营的读后感想篇五

近来公司掀起了一股学习“阿米巴”的热流，而我也很荣幸能参与其中。学习了稻盛和夫老先生的《阿米巴经营》，这本书是【理念+算盘】自主经营的书，对于资历尚浅的我来说，拜读此书真的使我受益良多、感慨匪浅。

学习和了解过《阿米巴经营》的人应该都知道阿米巴经营以经营哲学为基础。“以阿米巴的领导为核心，自行制定计划，并依靠全体成员的智慧和努力来完成目标，通过彻底的经营权下放，让每位员工都能成为主角儿，主动参与经营。”虽然中国的企业家的好学精神和聪明才智不言而喻，但面对能够化全员被动为主动，彻底解决企业经营根本问题，却是不

知所措。所以纷纷引进阿米巴经营，因此作为中国企业中的一员才能有幸学习到阿米巴经营。众所周知日本与中国的文化和经济有着巨大的不同，虽然我们都在学习阿米巴经营，但是想完全引进阿米巴经营却有着很大难处。想要阿米巴融入我们的工作当中，靠一己之力来改变现状是远远不够的。只有让每一位员工都积极的参与进来，自己做自己的主角儿。以公司的荣为荣，以公司的'忧为忧。不断提高思想和精神。通过我们不懈的努力和坚持，在阿米巴经营的基础上结合我们自己的经营模式，走出一条适合自己的经营道路。

阿米巴经营的读后感想篇六

我之前不明白《阿米巴经营》这本书，也没有做过管理工作。然而，从自我周边的工作环境来看，很多基层员工看不到他们自我的工作效率与公司整体商业利益好坏的关系，所以他们工作永远无法自主地去做，所有的工作是等待公司分配。没有奉献精神，工作人员认为工作太沉闷和枯燥，没有归属感和成就感。

仔细阅读完《阿米巴经营》，我最终明白，每个人都

是企业中一个不可分割的部分，只要给予每一个员工一个应有的职责感，就能够激发出他们工作的活力与热情。

一个企业的发展不完全依靠高级管理层的远见卓识，

阿米巴经营的读后感想篇七

稻盛和夫在《致中国读者》中写道：所谓阿米巴经营是一种经营方法，简而言之就是把组织划分成一个个小的团体，通过独立核算制加以运作，在公司内部培养具备经营者意识的领导，实现全体员工参与经营的全员参与型经营。

这就让我想到我们在上世纪80年代所推行的“划小核算单

位”、“内部模拟市场制”、“内部银行核算制”等经营方法。我们现在听不到这些经营创新方法，好像寿终正寝了，追其原因有三：第一，那是政府行为在推行，而不是企业自愿或自创；第二，当时国有经济占主导，企业领导归政府指派，一朝天子一朝臣，推行此经营方法的领导一换下一任领导又要用自己认为好的管理方法；第三，核算量增大，都压在财务部一个部门，他们会迎合实施效果不佳的部门一起找各种借口让企业中止这项工作。

我们回过头来看稻盛和夫给阿米巴经营的定义，该经营办法的目的是“培养具备经营者意识的领导”和“全员参与型经营”。这就让领导能提高素养，员工也能参与经营，把全体员工的积极性调动起来。不是模拟市场，而是让人人面对市场；不是模拟核算，而是独立核算。没有避风港，没有借口，这是培养经营者的沃土。

稻盛和夫在序言中还讲到：“如果缺乏像‘阿米巴经营’这样精细的管理会计体系，企业将很难取得长久的发展。”管理会计就是管理者的会计，没有难懂的会计科目，没有苦涩的会计准则约束核算，都是显示的是跟经营决策相关的及时数据，能够支持决策。大多数企业都按照国家规定成立财务机构，由会计人员按照国家规定核算出纳税报表，这些数据对未来的经营决策意义不大。企业各个单位都应该像记家庭流水账一样对自己的收支了如指掌。不用管核算的形式，只要能反映自己的经营结果就好，这就是管理会计的出发点。

老先生指出要把“追求正确的做人准则”当作实施阿米巴经营的基矗他所要表达的做人准则就是“3岁小孩知晓，80老老翁能做到”的做人道德规范。不用长篇大论，不用过分渲染，就像我们强调的按照“中小学生守则”去做，这个社会就会好得多。