

2023年五项修炼读后感(通用13篇)

岗位职责的清晰性可以避免工作冲突和责任模糊不清的情况发生。编写岗位职责时，需要结合企业目标 and 需求，明确该岗位在实现企业战略中的具体作用和职责。以下是一些岗位职责的详细描述，希望可以帮助大家更好地理解和执行自己的岗位职责。

五项修炼读后感篇一

《第五项修炼》这本书很久以前就想过要读，可读完第一章觉得枯燥没再继续下去，前段时间在朋友的强烈推荐下，决定无论如何得把它啃完。事实上读得过程很缓慢，且理解不深刻，打算继续读反复读，直到读懂为止！

这是一本极其经典的管理学著作。作者明确提出了“学习型组织”的管理理念，学习型组织，不同于公司要经常组织大家培训、上课，学习业务知识，而是让组织中的每一个人都充满了学习的热情和能力，并在组织合作中不断互相启发，互相帮助，集体共同创新，试错，自我净化，促进自我成长的组织。

要打造这样一个高效学习型的组织，作者认为，需要从五个方面进行修炼，分别是自我超越，心智模式，共同愿景、团队学习和系统思考。

今天读完《自我超越》这一章，明白自我超越的人有着广阔宏远的胸襟和格局，他们有着清晰的目标和愿景，不以挫折和困难为敌，而是把他们当做盟友，想办法去运用和享受它们。他们尊重事实的真相、允许自己的不完美和无知，但是反而更明白如何修炼自己，从而更自信从容。这应是我们终其一生向往和追究的境界，不以物喜，不以己悲，人生重点在于过程，应当享受和珍惜过程，而不该只盯着结果。

很多时候我们没有人生目标，不清楚不明白自己究竟想要什么，但是一旦有一个自己很抗拒的事物摆在自己面前时，却很清晰的知道自己不要。这个时候，人是处于一种负面愿景的情况下，以摆脱、逃避、离开的思维模式去生活，那么生活中会越来越多充斥难以摆脱、难以逃避、难以离开的事情。不如变“我不要”为“我要”，化“挣脱”为“追求”，让自己的人生充满主动与正面的愿景。

有崇高的愿景，就是以高标准来要求自己。对自己的计划和安排严格执行，在别人认可的情况下还要找到自身的不足。愿景是推动进步和卓越的动力，即使失败了，也把失败当做过程的一部分，淡然置之，重新再来，一定会比上一次更好。也许，把对手、困难甚至时间都当做盟友是件非常不易的事情，需要很大的胸襟和气魄，需要很长的时间去磨练，但是这正是卓越自我的必备品质。

五项修炼读后感篇二

感觉有点像福报厂，共同愿景，为企业家提供的，把重心放在降低离职率和提升员工待遇上，不是更好吗。

汉诺瓦公司的欧白恩说：“企业的员工多半聪明、受过良好的教育、充满活力、全心全力渴望出人头地。但他们到了三十多岁时，通常只有少数平步青云，其余大多数人都失掉了开始时所有的企图心、使命感与兴奋感，对于工作，他们只投入些许精力，心灵几乎完全不在工作上。”这种组织设计所造成的个人生涯是多么可悲！而且令人惊讶的是，就个人而言，也只有少数的成年人努力发展本身，超越自我。当你询问成年人的愿望是什么，通常他们首先提到较负面的、想要除掉的人或事。例如他们说：“我想要我的岳母搬走”，或“我想要彻底治好背痛”。然而自我超越的修炼坝，是以厘清对我们真心向往的事情为起点，让我们为自己的最高愿望而活。

学习型组织是可能的，因为每个人都是天生的学习者。我们不必教婴孩学习，他们生来就是出色的学习者——学习行走、说话，甚至自己处理一些事情。学习不仅是人类的天性，也是生命趣味盎然的泉源。你我或者都有过这种经验：成为出色团体中的一分子；在这个团体中，一伙人以极不寻常的方式在一起工作，彼此信任、互补长短，为共同的大目标全力以赴，而创造出惊人的成果。我曾遇见许多在运动、表演艺术，或在企业方面有这一类团体经验的人，其中有许多人说，他们往后一直希望生命中能再拥有这样的美好经验。他们所体验的，就是一种学习型组织的雏型。伟大的团体并不是从一开始就成功，而是透过学习如何创造惊人成果所致。

学习型组织很像飞机或电脑等工程上的一项创新，而五项修炼便是这项创新工程中缺一不可的技术。“修炼”[discipline]的境界并非靠强制力量或威逼利诱以致，而是必须精通整套理论、技巧，进而付诸实行。每习得一项修炼，便更向学习型组织的理想跨进一步。它跟艺术、工程等任何其他的修炼一样，有些人学得比较快，有些人较慢，但是任何人都能够透过演练而熟能生巧。

真正的学习，涉及人之所以为人此一意义的核心。透过学习，我们重新创造自我。透过学习，我们能够做到从未能做到的事情，重新认知这个世界及我们跟它的关系，以及扩展创造未来的能量。事实上你我心底都深深地渴望这种真正的学习。

五项修炼读后感篇三

利用闲暇之余，我认真研读了《第五项修炼》一书，该书对每一项修炼都有自己独特的见解，让我受益匪浅。《第五项修炼》的内容包括五个部分，分别为：自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习、系统思考，其中系统思考是以上所提修炼中的第五项。

第一项修炼：自我超越。这项修炼是不断理清并加深个人的

真正愿望，集中精力，培养耐心，并客观地观察现实。它是学习型组织的精神基础。精熟自我超越的人，能够不断实现他们内心深处最想实现的愿望，他们对生命的态度就如同艺术家对艺术作品一般，全心投入、不断创造和超越，是一种真正的终身学习。

第二项修炼：改善心智模式。心智模式是决定我们对影响我们对世界的理解方法和行为方式的那些根深蒂固的假设、归纳，甚至就是图像、画面或印象。我们通常不能察觉自己的心智模式以及它对自己行为的影响。心智模式修炼要从审视自己开始——学习发掘内心世界的图像，使这些图像浮上表面，并严加审视。它还包括进行一种有学习效果的、兼顾质疑与表达的交谈能力有效地表达自己的想法，并以开放的心灵容纳别人的想法。

第三项修炼：建立共同愿景。如果组织中没有全体成员深度分享共同目标、价值观和使命感，那这个组织就不能得到伟大的成功。领导力即要给予组织机构以激励和启迪，有能力分享我们所追求的未来图景，伟大的组织都无一例外的用共同的身份和命运归属感把人们成功地凝聚在一起。这是因为共同愿景会激发成员真正的信念、行动意愿和投入参与，而非仅仅的服从。

第四项修炼：团队学习。当一个工作很投入的管理团队，每个人的智商都120以上，为什么他们的集体智商却只有63？团队学习的修炼即在处理这种困境。在很多领域的实际案例显示，团队的集体智慧高于个人智慧，团队拥有整体搭配的行动能力。团队真正在学习的时候，不仅能做出非同寻常的成绩，个别成员成长的速度也比其他的学习方式成长的快。

第五项修炼：系统思考。系统思考是整合其他修炼的修炼，它把其他修炼融入一个条理清晰一致的理论 and 实践体系。他防止了其他修炼变成分散独立的花招，或最新流行的组织变革时尚。没有系统的观点就不会想去了解其他修炼之间的关

联。而只有通过强化其他各项修炼以及他们之间的关系才能让一个组织正常并积极的运行。系统思考让我们看见小而效果集中的高杠杆点。运用系统思考的方法能产生以小博大的力量。

通过学习这本书，我觉得我们每个人在团队里都可以发挥很好的作用，但我们一定要有大局意识，第五项修炼的精髓在于整体大于局部。

五项修炼读后感篇四

《第五项修炼》书中对每一项修炼都有自己独特的见解，对五项修炼的结合也恰到好处，指出了个人与组织间的密切关系，使人读后深受感触，以下的《第五项修炼》读后感范文，欢迎往下阅读：

在知识更新日益剧烈、岗位竞争日益激烈的时代，我们的社会需要的已经不仅是单一的专业人才，而更多的岗位需要既懂得专业技术又了解管理的复合型人才。

借此次读书活动，我挑选了许多管理方面的书籍，其中彼得·圣吉博士的《第五项修炼》给我印象颇深。

《第五项修炼》书中对每一项修炼都有自己独特的见解，对五项修炼的结合也恰到好处，指出了个人与组织间的密切关系，使人读后深受感触。

五个部分分别为：自我超越、改善心智模式、团体学习、系统思考。

一、自我超越。

自我超越的修炼是不断理清并不断加深个人的真正愿望，集

中精力，培养耐心，并客观的观察现实。

能够自我超越的人，总是能够不断实现他们内心深处最想实现的愿望，他们对生活的态度就如同艺术家对艺术作品一般，全心投入、不断创造和超越，是一种真正的终身学习。

因此，只有自我超越愿望强烈，才能保证学习的动力。

对于个人而言，社会在进步，唯有终生学习、不断完善自我，才能跟上时代、才能胜任自己岗位。

二、改善心智模式。

心智模式是根深蒂固于心中，影响我们如何了解这个世界，以及如何采取行动的许多假设、成见，或甚至图像、印象。

我们通常不易察觉自己的心智模式，以及它对行为的影响。

在团队中，改善心智模式十分重要，它是保证团队合作成功的重要保证。

改善心智模式就是要有效的表达自己的想法，开放心灵，接受别人的想法。

总之，在团体中，每个人的思想都是不一样的，一个团队的成功合作，就需要我们在打开自己心扉的同时，也要接受别人的想法和意见。

在个人来讲，要勇于和善于敞开心扉，并且能够倾听吸纳别人的想法和观念。

只有这样，我们才能更快的打开成功之门。

三、建立共同理想。

如果团队拥有共同的理想，那么，团队中的每个人都会为了这个共同的理想而努力。

而这种共同的理想就是团队中的“凝聚力”。

这种凝聚力是可以无限放大的，是一个超越个人上升到团队高度的概念。

对于一个企业来说，学习型团队的共同理想就是利用集体智慧为企业创造效益、为集团谋求发展。

四、团队学习。

团体学习的修炼从“深度汇谈”(dialogue)开始。

“深度汇谈”是一个团体的所有成员，在思考了所有问题之后，毫无保留的说出心中的思考而进入真正共同思考的能力。

曾经有过这样一个试验：在一个团队中，大家都认真参与，每个人智商都在一百二十以上，而集体的智商却只有六十，这是为什么呢？团队学习的修炼即在处理这种困境。

希腊文中“深度汇谈”(dia-logos)指在群体中让想法自由交流，以发现远较个人深入的见解。

同时，在深入讨论当中，每个人都能获得超过自己思想数倍的思想。

思想是可以传递的，不同方向的思想能够使人们变得更加聪明。

作为一个部门或驻地办，通过团队学习的方式共同进步，是非常具有实际意义的。

五、系统思考。

系统思考使人由看片段到看整体。

从对现状作被动反应，转为创造未来。

从迷失在复杂的细节中，到掌握动态的均衡搭配。

系统思考让我们看见小而效果集中的高杠杆点。

运用系统思考的方法能产生以小博大的力量。

我们是群体中的组成部分，要时时刻刻想着群体的愿望。

身在团体中，想要看清所有的事情是很困难的，有的时候需要牺牲自己的利益，来保护群体的利益。

而我们就应该从全局宏观的角度思考群体的价值取向，进而调整自己的价值取向，达到个人价值与全局价值的平衡。

学习型组织很像飞机或电脑等工程上的一项创新，而五项修炼便是这项创新工程中缺一不可的技术。

“修炼”(discipline)的境界并非靠强制力量或威逼利诱以致，而是必须精通整套理论、技巧，进而付诸实行。

每习得一项修炼，便更向学习型组织的理想跨进一步。

它跟艺术、工程等任何其他的修炼一样，有些人学得比较快，有些人较慢，但是任何人都能够透过演练而熟能生巧。

这五项修炼，具体是指修炼什么呢？“自我超越”是不断反照个人对周边影响的一面镜子；“改善心智模式”专注于以开放的方式，体认我们认知方面的缺失；“建立共同愿景”培养成员对团体的长期承诺；“团体学习”是发展团体力量，使团体

力量超乎个人力量加总的技术；“系统思考”极其务实，可以使我们了解与现实世界之间的距离，它的精髓是用整体的观点观察周围的事物。

融合五项修炼的最高境界就是建立学习型企业组织模型，其中的系统思考是核心，是动力，是扫除学习型企业智障的主力军。

通过学习这本书，让我们看到了个人及组织中几种潜在的巨大力量来源——它们是最根本、最持久、但却是最不明显的。

当掌握这些力量，个人的生命空间会变得很大，才能成为一个全神贯注做自己真正想做的事。

你我都有过这种经验：成为出色团体中的一分子，在这个团体中，一群人以极不寻常的方式在一起工作，彼此信任，相互取长补短，为共同的大目标全力以赴，而创造出惊人的成果。

同时每个团队都有各自的特点，《第五项修炼》的作者——彼得·圣吉博士的观点是要我们去发展学习型的团队合作。

更重要的是，我们应该从中学到自己需要的理论，并把这项理论运用到实践中去，真正做到活学活用，学以致用。

发展学习型团队是为了提高企业的竞争力，保证企业的生存，促进企业的发展，也是为了实现企业员工与工作的真正融合，使员工在工作中享受生命的意义，更可以引导出不断创新、不断进步的新观念，不断突破自我，不断挖掘潜能，努力形成“学习工作化，工作学习化”的学习观和工作观，努力创造理念创新、方法创新、工作创新的氛围，创造企业内部团结、和谐、奋进的氛围，更好地履行自己职责，推动社会建设与经济建设、政治建设、文化建设，在建设富强民主文明和谐社会中更好地发挥作用。

知道“学习型社会”这个概念已经很久了，但对它的理论根源不是特别了解，最近我看了《第五项修炼》对这一概念的理解深入了一层，正如作者彼得圣吉在序言中所说，因为我们采用了分析的方法，造成了对世界支离破碎的理解，第五项修炼读后感。

此书通读了一遍，有些地方能够看懂，有些理性的东西，似懂非懂。

看了序言，为作者的深入见解所折服，作者一针见血地指出了现在社会、教育和政府存在的弊病：“我们的社会组织已被分割得四分五裂。

我们把生理的健康与心理和精神的健康分割开来讨论，以至于人们虽然活得久些，但整体身心健康状况每况愈下，所支付的社会成本也越来越高。

学校的教育成为片断知识的传授和枯燥的学术性演练，最后竟发展到越来越和个人成长与真正的学习脱节，成效也越来越差。

政府各部门不仅被分割得各自为政，且被各种利益团体的不同需求分割，变成一部老旧瘫痪、无法运转的机器。”

结合自己的工作实际，细细地品味书中的理论，知识日益更新，技术频繁换代，人们越来越重视人的再教育、越来越重视人的终身发展。

《第五项修炼》对每一项修炼都有自己独特的见解，对五项修炼的结合也恰到好处，指出了个人与组织间的密切关系，使人读后深受感触。

面对眼前飞速发展社会，我已有一种力不从心的`感受了，它在警示我：要不断学习、完善自我，提升自我，发展自我。

只有这样，才能跟上时代、才能胜任今天的工作，才能实施现代的管理，才能实现创新，追求卓越，才能实现跨越式发展。

细细地品味《第五项修炼》书中的修炼内容，每一项修炼都有自己独特的见解，五项修炼的结合也恰到好处，指出了个人与组织间的密切关系，读后有了很深的感悟。

五项修炼分别为：超越自我、心智模式改善、建立共同理想、团体学习、系统思考。

超越自我的修炼是不断理清并不断加深个人的真正愿望，集中精力，培养耐心，客观的观察现实，寻找实现愿望的方式方法，全心投入、不断创造和超越，通过努力不断实现一个又一个的愿望。

心智模式改善就是要有效的表达自己的想法，开放心灵，接受别人的想法。

在团体中，每个人的思想都是不一样的，一个团队的成功合作，就需要我们打开自己的心扉的同时，也要接受别人的想法和意见。

对我个人来讲，要勇于和善于敞开心扉，并且能够倾听吸纳别人的想法和观念。

只有这样，我们才能更快的打开成功之门。

共同的理想，我们的团队拥有了共同的理想，那么，团队中的每个人都会为了这个共同的理想而努力。

这种共同的理想就是团队中的“凝聚力”，这种凝聚力是可以无限放大，是一个超越个人上升到团队高度的概念。

团队学习，思想是可以传递的，一个思想，交流以后，就变成了多个思想，在群体中让想法自由交流，会发现远比个人思考更深入的见解。

同时，在深入讨论当中，每个人都能获得超过自己思想数倍的思想，不同方向的思想能够使人们变得更加聪明。

全局思考，群体与人类其它活动都是一种系统，会被细微且息息相关的行动所牵连，彼此相互影响并要经年累月才完全展现出来。

我们是群体中的组成部分，要时时刻刻想着群体的愿望。

身在团体中，想要看清所有的事情是很困难的，有的时候需要牺牲自己的利益，来保护群体的利益。

而我们就应该从全局宏观的角度思考群体的价值取向，进而调整自己的价值取向，达到个人价值与全局价值的平衡。

通过学习《第五项修炼》这本书，我看到了个人及组织中几种潜在的巨大力量来源——它们是最根本、最持久、但却是最不明显的。

掌握了这些力量，我生命的空间就会变得很大，我会成为一个全神贯注做自己真正想做的事的人，成为“学习发展型团队”中的一分子。

在这个“学习发展型团队”中，我不断突破自我，不断挖掘潜能，不断创新、不断进步，形成“学习工作化，工作学习化”的学习观和工作观，实现理念创新、方法创新、工作创新。

营造一个内部团结、和谐、奋进的氛围。

在这样团队里，我们彼此信任，相互补长短，为共同的目标全力以赴，从而创造出惊人的成果，实现我们共同的理想。

《第五项修炼》这本书是我们学校党支部向党员推荐的，作为自我提高的教材向党员推荐阅读。

目的进一步党性，严格要求自己，扩大学习范围。

下面浅谈一下对这本书的几点内容的理解以及对我自己的启发。

《第五项修炼》描述了公司如何通过采用学习型组织的战略和对策，来排除威胁组织效率和事业成功的学习障碍。

在学习型组织中，新型的、扩张性的思考模式得到培育，集体的热情得到释放，大家不断在学习如何开创自己真心向往的成就。

在学习型组织的艺术与实践过程中，由五项新的构件技术集中在一起成为关键。

这五项技术分别是：

1、系统思考。

五项修炼读后感篇五

知道“学习型社会”这个概念已经很久了，但对它的理论根源不是特别了解，最近我看了《第五项修炼》对这一概念的理解深入了一层，正如作者彼得圣吉在序言中所说，因为我们采用了分析的方法，造成了对世界支离破碎的理解，第五项修炼读后感。此书通读了一遍，有些地方能够看懂，有些理性的东西，似懂非懂。

看了序言，为作者的深入见解所折服，作者一针见血地指出了现在社会、教育和政府存在的弊病：“我们的社会组织已被分割得四分五裂。我们把生理的健康与心理和精神的健康分割开来讨论，以至于人们虽然活得久些，但整体身心健康状况每况愈下，所支付的社会成本也越来越高。学校的教育成为片断知识的传授和枯燥的学术性演练，最后竟发展到越来越和个人成长与真正的学习脱节，成效也越来越差。政府各部门不仅被分割得各自为政，且被各种利益团体的不同需求分割，变成一部老旧瘫痪、无法运转的机器。”

结合自己的工作实际，细细地品味书中的理论，知识日益更新，技术频繁换代，人们越来越重视人的再教育、越来越重视人的终身发展。《第五项修炼》对每一项修炼都有自己独特的见解，对五项修炼的结合也恰到好处，指出了个人与组织间的密切关系，使人读后深受感触。面对眼前飞速发展社会，我已有一种力不从心的感受了，它在警示我：要不断学习、完善自我，提升自我，发展自我。只有这样，才能跟上时代、才能胜任今天的工作，才能实施现代的管理，才能实现创新，追求卓越，才能实现跨越式发展。

细细地品味《第五项修炼》书中的修炼内容，每一项修炼都有自己独特的见解，五项修炼的结合也恰到好处，指出了个人与组织间的密切关系，读后有了很深的感悟。

五项修炼分别为：超越自我、心智模式改善、建立共同理想、团体学习、系统思考。

超越自我的修炼是不断理清并不断加深个人的真正愿望，集中精力，培养耐心，客观的观察现实，寻找实现愿望的方式方法，全心投入、不断创造和超越，通过努力不断实现一个又一个的愿望。

心智模式改善就是要有效的表达自己的想法，开放心灵，接受别人的想法。在团体中，每个人的思想都是不一样的，一

个团队的成功合作，就需要我们打开自己的心扉的同时，也要接受别人的想法和意见。对我个人来讲，要勇于和善于敞开心扉，并且能够倾听吸纳别人的想法和观念。只有这样，我们才能更快的打开成功之门。

共同的理想，我们的团队拥有了共同的理想，那么，团队中的每个人都会为了这个共同的理想而努力。这种共同的理想就是团队中的“凝聚力”，这种凝聚力是可以无限放大，是一个超越个人上升到团队高度的概念。

团队学习，思想是可以传递的，一个思想，交流以后，就变成了多个思想，在群体中让想法自由交流，会发现远比个人思考更深入的见解。同时，在深入讨论当中，每个人都能获得超过自己思想数倍的思想，不同方向的思想能够使人们变得更加聪明。

全局思考，群体与人类其它活动都是一种系统，会被细微且息息相关的行动所牵连，彼此相互影响并要经年累月才完全展现出来。我们是群体中的组成部分，要时时刻刻想着群体的愿望。身在团体中，想要看清所有的事情是很困难的，有的时候需要牺牲自己的利益，来保护群体的利益。而我们就应该从全局宏观的角度思考群体的价值取向，进而调整自己的价值取向，达到个人价值与全局价值的平衡。

通过学习《第五项修炼》这本书，我看到了个人及组织中几种潜在的巨大力量来源——它们是最根本、最持久、但却是最不明显的。

掌握了这些力量，我生命的空间就会变得很大，我会成为一个全神贯注做自己真正想做的事的人，成为“学习发展型团队”中的一分子。在这个“学习发展型团队”中，我不断突破自我，不断挖掘潜能，不断创新、不断进步，形成“学习工作化，工作学习化”的学习观和工作观，实现理念创新、方法创新、工作创新。营造一个内部团结、和谐、奋进的氛

围。在这样团队里，我们彼此信任，相互补长短，为共同的目标全力以赴，从而创造出惊人的成果，实现我们共同的理想。

五项修炼读后感篇六

人贵反思、物贵复用。回顾我们走过的人生道路，我们的职场生涯需要什么？是超高的智商，还是熟练的操作技能？看了彼得·圣吉的《第五项修炼》后，我明白了，在当今知识更新日益剧烈、岗位竞争日益激烈的时代，我们最需要自我不断提升的修炼能力。

彼得·圣吉的《第五项修炼》自从问世以来，受到诸如苹果公司、福特汽车等大公司的追捧，可以说声名远扬。它为什么有这么大的影响力，因为它所传授的不仅仅是建设学习型团队的方法，更是输出一种理念，一种思维方式，使人耳目一新、醍醐灌顶。

《第五项修炼》书中对每一项修炼都进行了详细讲解。这五项修炼分别为：自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团体学习和系统思考。

一、自我超越。每个人都有自己的优势、有自己的核心竞争力，但时代进步如此之快，不能靠老本吃饭，要有空杯纳新的心态，自觉终身学习，实现自我超越。自我超越是五项修炼的基础。

只有自我超越愿望强烈，才能保证学习的动力。对于个人而言，社会在进步，唯有终生学习、不断超越自我，才能跟上时代、才能胜任自己岗位。

二、改善心智模式。心智模式是根深蒂固于心中，影响我们如何了解这个世界，以及如何采取行动的思维模式。我们经常会发现，当我们心情不好的时候，好像全世界都在与你作

对。是不良的心智模式影响你的判断决策，导致事实与你的思维判断严重偏离，造成决策失误。

改善心智模式就是要打开自己心扉，接受别人的想法和意见。只有勇于和善于敞开心扉，并且能够倾听吸纳别人的想法和观念。只有这样，我们才能更快的打开成功之门。

三、建立共同愿景。如果团队拥有共同的愿景，那么，团队中的每个人都会为了共同愿景而努力奋斗。而共同愿景就是团队中的“凝聚力”，这种凝聚力使人超越个人上升到团队的高度，没有共同愿景，学习就只是适应性学习。

四、团队学习。思想是可以传递的，不同方向的思想能够使人们变得更加聪明。一花独放不是春，作为一个组织，只有通过团队学习的方式共同进步，才能实现共同愿景。

五、系统思考。系统思考的精髓是用整体观点来观察周围事物，是前四项修炼的结合。融合五项修炼的最高境界就是建立学习型组织，建立学习型组织的核心是系统思考。

总的来说，彼得·圣吉的《第五项修炼》的确是一本好书，它教我们重建思维方式，因为人心是一面镜子，照见的始终是自己！我们必须改变！改变原来依靠经验习惯看世界、看别人的方法，改为向内看、看自己、看内心，空杯纳新、超越自我，共同建立学习型团队，在工作中享受生命的意义，实现生命的价值。

愿和大家共同学习提高，在青春奋斗的征程中，我们都是追梦人！

五项修炼读后感篇七

无论是生活还是工作中，我们都会遇到各种各样的难题。正如书中所言，问题的解决和改进取决于我们的思考方式；思

考方式的不同所得到的结果可能是啤酒游戏的恶性循环，或者是“银行假日”的成功实施。

面对实际工作的问题，我觉得要想通过系统思考来解决和改进问题，就需要系统思考。

什么是系统思考？我认为系统思考就是要有全局观，掌握系统的结构、清楚全局的最终目标以及自己在全局的位置，以此作为自己思考的出发点和落脚点，就是要透过现象看本质，不能被表面现象误导、不能让“反应式管理”继续流行，就是要动态思考、联系系统内所有结构思考。

比如，部门作为一个系统，部门工作总结材料的撰写是这个系统内的一项重要工作，我是负责征迁工作的协调，其他人负责的工作我可能并不是很清楚，但是我要完成这个总结的时候，就不能单一地从我这个岗位的角度思考结构、内容、措辞等，而是要站在部门甚至是整个公司、全市引江济淮这个全局考虑系统内所有工作的重点、责任、举措等等，才能够全面、系统地反映工作情况。

如何才能做到系统思考？一要多学，无论是政治理论还是业务知识，不断积累自己的知识量；二要多思多想，包括针对不同问题的思考和同一问题的不同思考方式；三要注重细节，对问题认识深度，很大程度上取决于对细节的掌握，通过对细节的把控可以帮助我们深度思考；四要多写，写东西就是一个整理思路最好的方法，将所有的想法和思路写下来，在过程中会让我们思考更多；五要多实践，实践是检验真理的唯一标准，用实践来检验思考的东西是不是正确的，能不能解决和改进问题，从而进一步提升系统思考能力。

简言之，在部门这个系统内，就是要不断地去干新的工作，学习新的知识，思考新的问题，总结新的经验，为部门管理提升、为公司未来发展发挥系统成员的重要作用。

五项修炼读后感篇八

在知识更新日益剧烈的时代，重视人的再教育、终身教育，是面对新形势的有力举措。接受教育不但是自我提升的手段，更是示范的榜样，感召的力量。通过学习《第五项修炼》，我对新时期的教育有了更深的认识，进一步认识到自己肩上的责任重大。教师作为指导者，已有一种力不从心的感受了，知识结构的单一，与眼前飞速发展社会的脱节，它在警示我们：要不断学习、完善自我，只有终生学习，才能跟上时代、才能胜任今天的教育。

《第五项修炼》第三部分对每一项修炼都有自己独特的见解，对五项修炼的结合也恰到好处，指出了个人与组织间的密切关系，使人读后深受感触。第三部分各项核心修炼：建设学习型组织分别从：自我超越、心智模式、共同愿景、团体学习四个方面进行了深入的阐述。

1、自我超越。自我超越的修炼是不断理清并不断加深个人的真正愿望，集中精力，培养耐心，并客观的观察现实。能够自我超越的人，总是能够不断实现他们内心深处最想实现的愿望，他们对生命的态度就如同艺术家对艺术作品一般，全心投入、不断创造和超越，是一种真正的终身学习。因此，只有自我超越愿望强烈，才能保证学习的动力。

2、心智模式。心智模式是根深蒂固于心中，影响我们如何了解这个世界，以及如何采取行动的许多假设、成见，或甚至图像、印象。我们通常不易察觉自己的心智模式，以及它对行为的影响。在团队中，改善心智模式十分重要，它是保证团队合作成功的重要保证。改善心智模式就是要有效的表达自己的想法，开放心灵，接受别人的想法。总之，在团体中，每个人的思想都是不一样的，一个团队的成功合作，就需要我们打开自己的心扉的同时，也要接受别人的想法和意见。在个人来讲，要勇于和善于敞开心扉，并且能够倾听吸纳别人的想法和观念。只有这样，我们才能更快的打开成功之门。

3、共同愿景。如果团队拥有共同的理想，那么，团队中的每个人都会为了这个共同的理想而努力。而这种共同的理想就是团队中的“凝聚力”。这种凝聚力是可以无限放大的，是一个超越个人上升到团队高度的概念。我想我们学习型团队的共同理想就是利用我们的教学知识来为社会的发展、时代的进步提供强有力的保障。

4、团队学习。曾经有过这样一个试验：在一个团队中，大家都认真参与，每个人智商都在一百二十以上，而集体的智商却只有六十，这是为什么呢？团队学习的修炼即在处理这种困境。团队学习的修炼从“深度探讨”开始，深度探讨是一个团队的所有成员，在思考了所有问题之后，毫无保留的说出心中的思考而进入真正共同思考的能力。换言之，即在群体中让想法自由交流，以发现远比个人思考更深入的见解。同时，在深入讨论当中，每个人都能获得超过自己思想数倍的思想。思想是可以传递的，不同方向的思想能够使人们变得更加聪明。这就是试验的真正含义。

通过学习书中这一章节，让我们看到了个人及组织中几种潜在的巨大力量来源——它们是最根本、最持久、但却是最不明显的。当掌握这些力量，个人的生命空间会变得很大，才能成为一个全神贯注做自己真正想做的事。你我都有过这种经验：成为出色团体中的一分子，在这个团体中，一群人以极不寻常的方式在一起工作，彼此信任，相互补长短，为共同的大目标全力以赴，而创造出惊人的成果。同时每个团队都有各自的特点，《第五项修炼》的作者——彼得圣吉×博士的观点是要我们去发展学习型的团队合作。更重要的是，我们应该从中学到自己需要的理论，并把这项理论运用到实践中去，真正做到活学活用，学以致用。

五项修炼读后感篇九

很遗憾，一直等到大二才去拜读彼得圣吉的《第五项修炼》，作为一个学管理的学生，这真的不是一件值得高兴的事。

《第五项修炼》书中提到的五项修炼分别是：

- 一：自我超越；
- 二：改善心智模式；
- 三：建立共同愿景；
- 四：团队学习；
- 五：系统思考。

但是主观的说，我读的有点吃力，对于书中的每一句话我都要花上几分钟的时间去思考。

在书中我最欣赏的就是系统思考的章节，人们生活在这个世界上，就注定不是可以独立存在的，自己做的每一件事都会直接或间接的影响到其他的事情，而这又会反馈给前面的结果，之后又造成其他的结果。这就相当于在一个生物链或生物圈，环环相扣。

说到系统思考，讲的就是每个人的思维方式，每个人都有自己不同的思考方式，这样就会在同样的一件事情，每个人有自己不同的观点，而组织者所要做的就是考虑到每个人的观点所涉及的问题，最后从整个组织出发，将能改善组织的方法提取出来。这样似乎看起来很简单，其实不然，这需要的就是领导者的决策能力，因为一个决定或许能暂时解决眼前的问题，但却可能是下一个问题的根源，这就是系统思考的意义所在，至少这是我自己认为的。

管理学的范畴与哲学的思想是很接近的，或者我可以这样认为哲学的思想给管理学提供了一个思想基础，哲学的思想可以锻炼我们的思维方式，这样使我们考虑问题的时候就更加全面，想的更多，就会从一个大局出发，而不是逞一时之快，

是的，这还是系统思考。

至此，我还是深有感悟，要怎么样才能让自己真正的去做到系统思考呢？自己生活在大学这样的一个组织之中，在这里学习前人的思想，还有书本的知识，但这样的一个组织真的和小学、中学都不一样的，老师不会在自己身边督促自己学习，基本上所有的时间都是自己自由安排。这样自己就是自己的领导者，要自己去安排每个时间段的自己去实现自己的理想，自己就生活在每个时间段的自己的组织之中，关键还是自己怎样去做到一个系统思考，才不会伤害到各个时间段的自己吧。

深思，搁笔。

读第五项修炼对人的思维是一种冲击，他以独到的见解一针见血的指出现在人类思维的局限性，以及这种局限给我们制造的麻烦。人类思维逐渐倾向于只专注于具体的事件，善于把复杂的问题分解成片断来思考，然后再把各个结果进行整合得到问题的解决方案，这种思想是当代思想的主流，在很多问题上都很奏效，但却造成了系统整体的隐含的问题，而这种问题往往被我们认为不是我们自己制造的。人们逐渐丧失了更深入观察整体形成的要素—组成分子之间整体的互动关系以及其所形成的复杂现象。第五项修炼作为一种思维的语言和工具，运用系统动力学和混沌理论引导人们从系统整体的角度深入思考复杂变化背后的本质—整体动态运作的基本机制，从而发现并解决错综复杂的、用分解的方法无法思考的问题。

五项修炼包括了自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习和系统思考。其中的系统思考在五项修炼中具有重要意义，它整合了五项修炼中其他四项，探究各项修炼之间如何互动，强化其他各项修炼，并提醒我们修炼的整合效果要大于各项效果的加总。系统思考为我们提供了全新的思考方式，重新认识自己、世界和自己与世界的关系，为我们建

立学习性团队提供了依据，并起到重要作用。

现实中我们总是遇到一些令人头疼的问题却难以找到理想的解决办法，或者一个问题的解决导致了其他问题的发生，或者自以为正确的解决办法不像想象的那样尽如人意，归根结底是因为我们总是以传统的思想对待这些事情，局限在问题的本身或表象，问题已发生就必然会有一种惯性思维：是什么原因导致的这种结果呢？没有看到系统的运作，忽略自己和具体事件都是系统中的因素。系统思考让我们明白：这种局限于问题本身的思维是一种舍本逐末的思维方式，没有发现现象背后的实质；一叶障目不见泰山，专注于具体事件而忽略了系统运作的存在。

这里系统思考引出了结构的概念，所谓的结构就是指系统实际的运作机制，它描述了系统中各种要素是如何互动和相互影响的，结构决定事物的变化和形态，从要素的互动中寻求问题的答案，从而从根本上解决问题，这就是我所理解的系统思考的核心。它综合考虑了影响事件本身的各种因素，而这些相互影响的各种因素及其关系就构成了它的系统，了解了系统结构，就可以根据系统思考的“语言”作出系统运作的环路图，根据环路图就可以明确地做出结论：要素的互动关系是如何相互影响，并产生行为变化形态的，从而可以轻易的找出解决问题的根本解，即系统环路的杠杆解。

我们要学习一种新的思维方式，就必须冲破传统思维的限制。了解系统思考的核心并对传统思想和系统思考加以区别，是学习和运用这种思考方式的基础和出发点。在企业面临重要决策时，运用这种简单实用的工具可以帮助企业认识具体事件背后的真相，把个人、企业、煤炭产业和消费群，甚至其他产业都融入到一个系统中，分析他们如何相互互动影响，并产生一系列的结果，将更有助于企业做出正确的决策。

五项修炼读后感篇十

《第五项修炼》是一本关于企业创建学习型组织管理思想的书，作者是美国彼得·圣吉博士。书中描述了公司如何通过采用学习型组织的战略和行动对策，即五项修炼来提高组织效率和排除阻碍事业成功的障碍。全书共分为五个部分：自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习、系统思考。

彼得·圣吉博士和他的团队在研究中发现，要使企业长远发展，必须在企业建立学习型的组织，并要求所有人员全心投入学习，以此提升个人及团队能力进而使企业获得成功。

第一项修炼是自我超越。此项修炼目的是深入了解自我，客观地认识现实并做出正确的判断，在通过不断的学习激发自己内心最想实现的愿望，并全心投入工作、以求实现超越。

第二项修炼是改善心智模式。心智模式影响我们如何认知世界，并影响我们如何采取行动。我们所想的往往都是假设而不是真相。心智模式的问题不在于它的对或错，而在于它常隐藏在人们的心中不易被察觉。

第三项修炼是建立共同愿景。指的是在一个组织中每位成员发自内心的共同目标，进而形成团队共同的目标，并有渴望实现目标的内在动力，主动而积极地投入。人们寻求建立共同愿景就是他们内心渴望能够共同完成一项重要的任务、事业。

第四项修炼是团队学习。集体智慧高于个人智慧，因此团队合作就会产生巨大的能力。团队学习要发掘个人的潜力，进行创新，协调行动，团队成员间建立起合作信任，互补互助。掌握团队学习的修炼方法是完善学习型组织的关键。

第五项修炼是系统思考。企业管理及企业活动是一个系统，

由许多信息及活动联系，彼此影响，因此做出的每个决定都要进行对全系统的思考。系统思考也需要有建立共同愿景、改善心智模式、团队学习与自我超越四项修炼来发挥其潜力。

第五项修炼高于其他四项修炼，要在开发其他修炼的情况下才能发挥自身的潜力。开发共同愿景来建立长期性目标，心智模式的修炼意在拓宽我们的心胸，团队学习能让我们超越个人视野的局限，看清集体的潜能，而自我超越则使团队中的每个成员激发出个人能力，进而达成团队的进一步发展，从而实现共同的愿景。

《第五项修炼》这本书给我最大的启示是：一个人要想在事业上有所成就，那么就不应该脱离团队，更要融入学习型组织中再提升自己。特别是教师这个职业更离不开团队的学习。但如果只是一个人或者几个人在研究学习，那是不够的，必须要有一个明确的目标，在一起研究、学习的人都要全心的投入，大家为了共同的目的去努力，还要有完善的制度以及具有高瞻远瞩的人加以指导。

改善心智模式让我进一步地认识到在这个世界上，最大的敌人就是自己。自我超越让我理清自己的真正愿望，集中精力，提升自己。我要更好更快的融入到团队学习当中，与大家一起建立共同的愿景，这样会使自己产生巨大的工作潜力，但是我缺少对工作的系统思考，所以我还需要进一步修炼。

学习是一个社会中的人不可缺少的部分，终身学习才能发挥其出个人的真正价值。我将会全力突破超越自我的关键，深入学习，与他人共同探讨如何更进一步。我觉得每个人在团队中都可以发挥作用，每个人都应该有些全局意识，通过提高自己，进而提高整体。最可怕的是一个看一个，没有人愿意向前一步。

在我们的教学工作中经常把学生发展的好坏与成绩等同起来。当学生考试成绩不好时归因于他们的不努力，很少反思自己

的教学方法是不是有问题。当学生上课不听课时，总是归因于学生不想学习，却没有反思自己的课堂教学是不是有效，自己的教学活动是不是吸引学生学习。所有这些都让我反思许久，我也重新认识自己的教学工作和班级管理工作。

首先，我要提升自己的业务能力，改进教学方法，活跃课堂教学气氛，变让学生学习为学生主动想学习。加强班级体建设，开拓新的、合理的班级管理方式，更彻底的让学生参与到班级管理当中。

其次，与全班学生一起建立共同的愿景，让他们和我一起为班级的美好未来一起努力。

《第五项修炼》虽然是关于企业管理的一本书，但其精髓也同样适和于学校管理，适用班级管理，关键在于管理者自身的认知，更重要的还是要勇于实践。

五项修炼读后感篇十一

一部被视为21世纪管理圣经的管理学经典之作，一部被《哈佛商业评论》评为近百年最具影响力的管理类图书，学习型组织之父——彼得·圣吉与我们共享了他对学习型组织的认识 and 反思。

初读这部书，并不觉得它有什么出众之处，或许是习惯了理科书籍那种严谨的逻辑关系，读完之后总是一头雾水，于是试着去挖掘（真的可以用得上挖掘这个词，恨不得切开书页去看一看）书中有关人生和学习的感悟。

所谓第五项修炼即系统思考，我想这并不只是管理领域的修炼，是一种人生甚至人类群体危机化解的修炼。正是我们片面局部的思考方式，导致了切割而破碎的世界，从而使我们丧失了群己的一体感。回想从小受到的教育，我们总是被要求化整为零，把一个复杂的问题拆分成几个独立的问题去解

决，然后再把结果组装起来，于是我们认为得到了整个问题的答案，或者对于一些数学物理问题，我们的确用这种方法得到了理想的解，但是当我们习惯性地用同样的方法去拆分世界的时候，我们会得到什么结果呢？我们在无形中付出了巨大的代价，我们丧失了对更大的整体的内在领悟能力，同样也就不能看清我们采取的行动带来的一系列后果。或者有人会反驳，我们当然也会“考虑大局”，但是习惯了拆分的我们在考虑大局的时候总是要重新组装那些拆分出来的部分，就像重新拼起来的碎镜子并不能具有比碎片更广阔的视角，得到的仅仅是局部的重复。

古人有两句话，“一屋不扫何以扫天下”、“不谋万世者不足谋一时，不谋全局者不足谋一域”，前者强调了局部，后者重视全局。如果说“扫一屋”是“扫天下”的必要条件的话，好像无可厚非，只有局部的小事做好了才有可能做好事关天下的事情，却并非是充分条件，并不是所有“扫一屋”的人都能做到“扫天下”，如果不能从全局出发，得到的只能是一个小局部的无限重复，永远不可能达到从量到质的飞跃。然而，“谋全局”却是“谋一域”的前提条件，起码是能更好地谋一域的前提，如果把一件事情孤立于时空之外，那么对它做的一切努力都将是徒劳。任何一个事物，在特定的时间空间范围内才有意义，脱离了它所属的范围就会完全变成另外一件事物。科研过程也是如此，永远不能把某一个现象孤立地进行分析，否则再完美的阐释也会在环境的检验中变得一文不值。数学物理问题有时尚且不是简单的问题堆砌，更何况抽象的人生，甚至是人类社会的发展。

五项修炼读后感篇十二

近日，利用空闲时间品读了管理大师彼得圣吉的《第五项修炼》[the fifth discipline] 全书文字流畅，图文并茂，用通俗的语言，精选的案例准确传达了管理学中的精髓，尽显大师的真知灼见，常有醍醐灌顶，拨云见日的感觉。这本书虽然整体是针对公司或者组织与其成员的，但是其中的一些原理，

技巧对我们个人也有非常大的启示作用。

名为“第五项修炼”，其实讲了针对组织的五项重要管理艺术。全书以学习型组织五项修炼为主线，详细阐述了如何识别组织中存在的问题，如何从表象看到深层次的原因，成员与组织之间的关系，及如何解决这些问题，如何建立成员与组织共同的愿景，最终使得组织成为学习型的组织，使得组织持续发展。对于组织中的管理人员，甚至个人都是很好的智慧参考。这五项修炼分别为：第五项修炼：系统思考

□systemsthinking□第一项修炼：自我超越

□personalmastery□第二项修炼：改善心智模式

□improvingmentalmodels□第三项修炼：建立共同愿景

□buildsharedvision□第四项修炼：团体学习

□teamlearning□作者以第五项修炼——系统思考作为题目，并且将其放在其他四项修炼之前，可见第五项修炼——系统思考的重要性，以及作者对系统思考的重视与推重程度之高。

首先简单总结一下作者提倡的学习型组织的五项修炼。

系统思考。组织和人的活动都可以看成是动态系统，具有动态复杂性□dynamiccomplexity□系统思考是解决这种动态复杂性的有效手段。作者认为，系统思考是其他几项修炼的基础，根本上是心灵的转换。人由看片段到看森林。从对现状作被动反应，转为创造未来。从迷失在复杂的细节中，到掌握动态的均衡搭配。系统思考让我们看见小而效果集中的高杠杆点□leverage□运用系统思考的方法能产生以小博大的力量。

自我超越。学习不断理清并加深个人的真正愿望，集中精力，培养耐心，并客观地观察现实，是学习型组织的基础，是组织整体对于学习的意愿与能力植基于个别成员对于学习的意愿与能力，只有透过个人学习，组织才能学习。具有高度自我超越的人，能不断创造生命中真心之所向的能力。作者建

议从：1、建立个人愿景；2、保持创造性张力；3、看清结构性冲突；4、诚实面对真相；5、运用潜意识；来进行这项修炼。

改善心智模式。心智模式是根深蒂固于我们心中，并影响我们如何了解这个世界，以及如何采取行动的许多假设、成见、思维方式，甚至可以是图像、或印象。我们通常不易察觉自己的心智模式，以及它对行为的影响。然而不同的心智模式处理问题的角度会有很大的不同。对于一些的新的想法无法付诸实施，往往是心智模式惹的祸。

建立共同愿景。在人类群体活动中，很少有像共同愿望能激发出这样强大的力量。人们寻求建立共愿景的理由之一，就是他们内心渴望能够归属于一项重要的任务、事业或使命。

当组织没有共同愿景时，学习只是适应性的学习

□adaptivelearning□□而组织需要的是创造性的学习

□generativelearning□□

团体学习。团体智商远远大于个人智商。但也可能出现，在一个团体里，个人智商往往都在120以上，而整体智商却只有62，以至造成三个诸葛亮，变成一个臭皮匠。对于团体学习，首先，当需要深思复杂的议题时，团体必须萃取出高于个人智力的团体智力；其次，需要既有创新性又协调一致的行动；第三，不可忽视团体成员在其他团体的影响及扮演的角色；第四，团体学习需要练圣吉提出的`学习型组织对于我自己来说也是很有用处的。

首先，对于系统思考。这一点对于我们来说非常重要。比如现在上研究生了，很多人就像无头苍蝇一样，没有大的方向，迅雷不及之势将自己淹没在琐屑之事中。自己曾经也有一段时间的彷徨。这时系统思考可以派上用场了。首先我们全面的分析一下自己的兴趣，爱好，甚至可以对自己进行swot分析。在了解我们自己的基础之上，建立一个全局的目标。研究生阶段，我们自己要达到一个什么样的水平。根据这些制

定自己的学习和实践计划。我相信这样会使研究生涯充实而有意思。再拿自己的亲身体会来讲，前几天研究kalman滤波跟踪算法，一开始自己就陷入细节的泥潭之中，看了好久天，都感觉没有什么进展。在看了系统思考这一节之后，顿悟。于是自己先从这个算法的基本思想着手，查阅了这个算法适合什么情景，最后才去理解算法的具体数学原理。很快便掌握。生活中这种例子比比皆是，我们常常陷于末节的琐碎中。跳出来，系统的思考一番，也许会有意外收获。

对于心智模式，自己也算有点体会。自己一直对于台球没有什么兴趣，主要是自己认为我根本不擅长那玩意儿，那玩意儿一点不好玩。一次偶然的机会，和几个同学玩了一阵子，觉得挺有趣的，于是慢慢的改变了对台球的看法，有机会便和同学去玩，渐渐地，自己喜欢上了台球。改变心智模式，也许能帮助我们发现自己在另外某些领域的天赋和兴趣。

对于建立愿景，个人愿景非常重要，窃以为它能够主导人的行为。很多管理研究都表明愿景和目标能够促进人和组织的发展。一旦建立愿景，就好比漂在海上的航船有了指南针，人和组织就有了方向。愿景的力量是无穷无尽的，有了他，我们可以规划自己未来的发展道路，能够解读自己内心渴望的东西。

总之，通过阅读彼得圣吉的《第五项修炼》，自己受益匪浅，在今后的学习和生活中，善用其中的理论，相信自己一定能够做的很好。

五项修炼读后感篇十三

当前企业存在的问题：组织被肢解分离，组织整体缺失。

随着质量管理体系在企业的滥用[kpi]目标管理、配额奖金等都渐渐把组织里的每个人变成一个螺丝钉，从而缺乏全局视角，这样不仅会让员工产生主动积极的错觉，而且会让大家

总认为“敌人在外部”，然后采用一系列被动的反应，所有这些问题的根源在于缺乏系统观。

五项修炼：自我超越、心智模式、共同愿景、团队学习和系统思考。

系统思考的方法：梳理系统中各个事物之间的关系，例如：车速、油门、刹车，油门越大车速越快，刹车越大车速越慢。纷繁复杂的各种事情，归根到底只有三种关系：正反馈、负反馈和延迟。想要解决问题，还需要找到合适的切入点，这个就是杠杠点，要找到杠杠效益的作用点，关键在于观察事件背后的结构模型。

工具应用：结合刘润老师的《商业洞察力》，思考怎么利用正反馈，分析自己在运动方面的增强回路，从1月份开始固定每天早上6点~7点时间段内运动，不限运动内容，坚持一个半月后，体重减少了x斤，bmi也在趋于标准，备受鼓舞，在群里打卡也受到了大家的鼓励，就对跑步、跳绳各种运动渐渐有了兴趣，然后进一步喜欢上运动。

总结：因增强果，果反过来又增强因，形成回路，一圈一圈循环增强。