

最新一切境读后感 一切常规读后感(大全10篇)

读后感，就是看了一部影片，连续剧或参观展览等后，把具体感受和得到的启示写成的文章。当我们想要好好写一篇读后感的时候却不知道该怎么下笔吗？下面是我给大家整理的读后感范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

一切境读后感篇一

有这样一个著名的实验：把六只蜜蜂和同样多的苍蝇装进一个玻璃瓶中，然后将瓶子平放，让瓶底朝着窗户，会发生什么情况？你会看到，蜜蜂不停地想在瓶底上找到出口，一直到它们力竭倒毙或饿死；而苍蝇则会在不到两分钟之内，穿过另一端的瓶颈逃逸一空。

蜜蜂以为“囚室”的出口必然在光线最明亮的地方；它们不停地重复着这种合乎逻辑的行动。对蜜蜂来说，玻璃是一种超自然的神秘之物，它们在自然界中从没遇到过这种突然不可穿透的大气层；而它们的智力越高，这种奇怪的障碍就越显得无法接受和不可理解。

那些“愚蠢”的苍蝇则对事物的逻辑毫不留意，全然不顾亮光的吸引，四下乱飞，结果误打误撞地碰上了好运气；这些头脑简单者总是在智者消亡的地方顺利得救。因此，苍蝇得以最终发现那个正中下怀的“出口”，并因此获得自由和新生。

人们在一定的环境中生活和工作，久而久之就会形成一种固定的思维模式，我们称之为惯性思维，也是我们常说的“常规”。常规是人们吸光于从固定的角度来观察、思考事物，以固定的方式来接受事物，它是创新思维的天敌，正如蜜蜂的经验让他们朝着窗户亮光的方向去找出口一样。

一切境读后感篇二

其实在拿到这本书之前，我就已经听说过有这么一本书，对盖洛普管理知识也简单知道一些。但是一向没有深入研究，这次能有幸拜读这本书，从中获得很多收益。

1. 1对自我学习的规划

我本身是学艺术出身，靠软件技能进入公司，承担目前的管理工作，也并不是凭借优秀的管理潜质，只是凭借自己勤奋的工作态度和侥幸的机会。在管理学方面，我还是一个入门者。透过拜读本书，我首先认识到的，就是管理的学习，也需要必须的方法和规划。

以前总是认为，学习管理，无非就是在实际中应用。只要我对下方的人坦承相待，对上方的人忠心耿耿，很简单就能做好管理。等过几年经验多了，自然也就成了管理的高手。但是透过本书的学习，我很清晰的认识到，仅仅是态度正确是不够的，管理也是有方法和技巧的。而且不是透过年龄的增长就能学会的。我务必重新明确我的规划，认真学习管理方法。

学习之前，我根据本书的知识，对管理的学习，做了简单的规划：

认识管理阶段：认识管理的重要性，了解“经理”“主管”这个简单岗位的重要价值。

了解管理阶段：了解管理的方法，种类，手段等知识。并且能熟练掌握它们，将他们与实际联系。

应用管理阶段：将所学到的管理知识，与实际相联系，并且将他们运用到实际中。

实际在学习本书时，透过本书的第1章，我就认识到了管理的重要性。然后才总结了上方的学习规划。总结以后，我又重新开始阅读本书，期望能跟深入的掌握其资料。但是将全书通读过后，我发现我仍然处于认识阶段。书中有很多方法和技巧，我仅仅是了解了，看过了，但是却不能深入明白，更没有实际应用。

下方，我将我说学知识做以简单记录。期望透过以后的管理培训，能深入明白这些知识。

1. 2认识经理的重要性

读完本书的前两章资料后，我对管理的认识跨出了第1步。在以前，我一向认为。管理是方法，是制度，是公司定给下方人进行的。我完全没有想到，在本书中，管理先提及的不是方法，不是理论。而是人！是经理的重要性。

大家都知道，21世纪最重要的是人才。而本书开篇就提及到一个重要的理论：物色和留住有才干的员工，是持续成功的关键。而这些优秀的员工，最需要的是良好的工作环境。那里的环境不仅仅包括物质环境还包括精神环境。而“经理”是建立这个环境的关键人物。

在那里，书中明确指出了经理的重要性，并透过实际调查数据加以说明。同时提出了“盖洛普12个问题法则”。透过这12个问题，就能够很简单简单的了解到，这些经理们所做的是否成功。

当然，这些成功会对公司有很重要的影响，这些影响不光只留住员工。还包括员工的工作态度、效率等。

道理很简单的，我们都知道，在一个很愿意一同共事的经理手下工作，做什么都觉得很开心，即使累些、苦些也觉得快乐，而这份快乐，正是那些勤奋的员工们最需要的。相反，

本身勤奋的员工们工作很用心，却反遭到经理的刁难，那自然会打击员工的用心性，影响工作效率。

1. 2成为优秀经理的过程

在本书的第2章中，不但巩固了经理重要性的知识，并且明确阐述了成为优秀经理的过程。

第1章中提出的“盖洛普12个问题法则”，本章将这12题划分为4个部分，将每个部分的题目出色的完成，让下方的员工对每部分都打5分，就完成了成为优秀经理的4步。

首先起点是“我的获缺，很简单的2题，奠定了员工工作的基本需要。虽然按照字面意思明白，只是简单的设备和工作资料的需要。实际上，却是经理的精神传播基矗如果一个经理，连最基本的布置工作。了解工作资料，带给员工工作所需的潜质都没有，那这个经理完全能够下岗了。正因这是基础，是根基，是经理务必掌握的技能。

第1步”我的奉献“：这是很重要的一步，也是优秀员工与那些普通员工的所期望得到的区别。普通员工，更看重的可能仅仅是工资待遇，是物质需要。但是往往那些看重个人价值的员工，在工作岗位上表现的最出色。他们需要的是精神的支持和个人价值的体现。他们更愿意奉献自己，但是需要得到经理的肯定作为回报。这些肯定更能鼓励这些优秀的员工发挥自己的所长。

第2步”我的归属“：这个问题如果在50年代的中国，我坚信没人能提出来。正因那时的人们，真的就是以厂为家，以工作为骄傲。但是随着经济的发展，此刻的员工更看重的是经济的收入。当这些员工走过了第1步以后，他们需要的就不仅仅是经济收入和价值的体现。他们更想拥有的是真正的归属感。或许很多新员工会说，谁愿意在那里干一辈子埃但是很多优秀的老员工却会说，我在那里干了这么久，那里已经

成为我生活的一部分了。前提条件是，这些老员工真正的了解公司，认同公司的政策，认同经理的工作潜质。而公司也将这些员工当成自己的家人，当然这是从规章制度中体现不出来的，只有透过经理的潜质才能体现，经理是传播这一信息的重要人员。

一切境读后感篇三

看到《首先，打破一切常规》（下方简称“《书》”）封面的时候，我却嗤之以鼻，我从不坚信有所谓的“成功秘诀”，这与说自己会咒语一样荒唐的slogo因此猜想这是一本典型的成功学读物。

带着叛逆的心我走入“马库斯·白金汉”“与柯特·科夫曼”的著作。在《书》的前面很长的篇幅，都在以各种观点印证《书》中提出来的12个问题对公司的发展有十分大的裨益。让我想到或许这本书是在卖盖洛普公司的调研的“狗皮膏药”，事实上越看下去甚至让我失去耐心。

从第三章开始，我才真正阅读到脱离“卖狗皮膏药”的正题，“选拔人才、界定结果、发挥优势和因材施教”。书中运用超多丰富的真是的故事，有正面的有错误的证据逐步把我带到反思的意境中去。我结合自己的公司不断对照、怀疑、猜想一个一个的论点、故事、方法，确实给我带来很多优秀的观点。

这些观点是：

一、人并非完美，发挥其优势

我们真正认识自己吗？我们是高傲的，自卑的，健谈的，稳重的……到底哪一个才是真正的自己，我们做什么工作才是最大发挥自己的优势？这等等的思考，都不仅仅对老板、经理，任何一名员工都需要仔细定位。

二、爱岗敬业

升职调岗，还是爱岗敬业？我们追求事业、金钱、名誉，一个公司如何让一个岗位设计中去满足优秀员工的事业感、名誉及收益？追溯下去，或许能让我们很清晰认识企业文化的真谛。

三、每个人的标尺

四、残酷的爱

做公司这么多年，越来越多明白了这个意思。从开除第一个员工的束手无策，彷徨失落，我渐渐明白了残酷的爱。最残酷的其实是我们的放任。

五、忘记这本书的大部分

别人的是别人的，不是我的。我们有自己的状况、特点、认知度，我想我还自信着我的管理和学习精神，我想我还是会为追求极致和完美不停歇。

一切境读后感篇四

经理决定你的工作环境，并时刻影响这种环境。与其在一家有着开明的和员工至上的企业文化的公司里跟着一个糟糕透顶的经理工作，倒不如在一家有点古板的公司里跟着一位出色的经理创业。”当我的眼睛划过这字字句句的时候，我的思维就象一头脱僵的野马猛然间转到了另一个轨道，我贪婪的吸收着书中的每一个新颖观点！思考着我作为处长一线经理人的重要作用。

可以肯定的是这本书读起来一定没有玄幻小说那般轻松愉悦。

“马库斯·白金汉”和“与柯特·科夫曼”在书的前面用了很长的篇幅，都在以各种观点印证书中提出来的12个问题对公司的发展有非常大的裨益。。

我们真正认识自己吗？我们是高傲的，自卑的，健谈的，稳重的.....到底哪一个才是真正的自己，我们做什么工作才是最大发挥自己的优势？这等等的思考，都不仅仅对厂长、处长，任何一名员工都需要仔细定位。

二、爱岗敬业

升职调岗，还是爱岗敬业？我们追求事业、金钱、名誉，一个公司如何让一个岗位设计中去满足优秀员工的事业感、名誉及收益？追溯下去，或许能让我们很清晰认识企业文化的真谛。

三、每个人的标尺

四、残酷的爱

这么多年，越来越多理解了这个意思。从我和员工的.....，我表现的束手无策，彷徨失落，使我渐渐明白了残酷的爱。最残酷的其实是我们的放任。

五、忘记这本书的大部分

别人的是别人的，不是我的。我们有自己的情况、特点、认知度，我想我还自信着我的管理和学习精神，我想我还是会为追求极致和完美不停歇。

《首先，打破一切常规》读后，一直困扰我的一些问题有了答案。有那种想瞌睡就有人送枕头的感觉，满舒服的。对员工尽到我的职责：选拔人，提出要求，激励他和培养他；运用好管理的要诀：选拔人才、界定结果、发挥优势和因材施教。

从我工作的性质与职能来说，《首先，打破一切常规》一书

给我印象最深的是q12□最早看到这12个总是不是在本书，而是另外一本关于人力资源管理的书中。当时也觉得它很了不起，更觉得如果哪个公司如果对比这12个问题，如果大家的评价很高，这样的公司就是我的向往。

其实这样的公司是不存在的。

每个公司都有不同之处，不同的模式，不同的管理，最直接的是人不同，带来文化的不同。每一个模式都可能成功。这是我的感受。

xxx也是这样，我们从很小很弱起步，发展到召集的中等规模，我们有着很多的特质如领导的卓越、干部的拼搏，良好的政府关系和深厚的人脉，严格的管理要求等，这诸多的因素都是我们和别人不同的企业文化，从而促进了公司的成功。公司的进一步发展，也是着重于与众不同的产品策略。

随着经济结构的.变化，人才越来越成为管理的中心。越来越激烈的市场竞争，和公司不断壮大的规模，促使我们必须在人力资源管理上建立一套科学而合理的管理方法。

盖洛普认为，对内没有测量就没有管理，因为你不知道员工怎么敬业、客户怎么忠诚。盖洛普拥有员工自我评测忠诚度和敬业的指标体系，盖洛普认为，要想把人管好，首先要把人看好，把人用对。给他创造环境，发挥他的优势，这是管人的根本。用中国的话来说使每个员工产生“主人翁”感，盖洛普称作敬业度，作为自己所在单位的一分子，产生一种归属感。

盖洛普的核心思想是优势理论，他认为企业、个人也好，把个人、企业定位围绕独特优势来进行是最有效的，也就是扬长避短□q12是多年研究得出的重要纬度，基层文化环境建设、人本建设的纬度，但不是测量完就结束了，更大的是通过12个纬度的评测的结果广泛的推动而不是用来代替与员工的对

话，倾听员工的呼声，了解员工，以此带动客户公司管理工作的改进。不只是简单的测验。

q12是一套工具，它能准确衡量我们的目前的员工忠诚度，及部门、公司管理者们的工作成效。以及我们的工作场所的优势。

对于本书，我感触最深的在以下3点：

1、优势理论 [p124]

传统智慧告诉我们，好的反面是差，如果你想了解优秀，你就要剖析失败，然后反其道而行之。就如生活中，我们把健康定义为没病。通过调查离职来了解怎样降低流失率。

盖洛普告诉我们，这是一种病态的痴迷，我们不能通过剖析失败，然后走向成功。

我认为，为了降低员工流失率，我们更应该了解那些工作了两年甚至更长时间的员工，问他们为什么留下来，得到的观点可能就是我们的优势，把我们的优势放大，通过它来找到我们适合的员工，这样，我们的主管、经理才有成就感。

2、部门经理管理指导下属的方法

长期以来，在我们的社会一直存在着一个问题，这就是过多看重事物的负面影响。我们强调关注研究人的负面，并做很大的努力试图改变人的缺陷和不足，但却很少甚至不关注人的优势和长处，忽视人的最有价值的内涵。而大量的研究已表明，花同样的精力用于改造缺陷和花同样的精力发挥优势，其结果是不可比的。而这种关注点的转变对于重新认识人的活动是一种可以称之为革命性的突破。

在选拔员工时，优秀经理注重员工才干，而不是技能和经验。

虽然通过培训和个人努力，一名员工可以达到一定的业绩水平，但惟有具备所需才干的员工，才可能在自己的岗位上出彩。经理的工作就是寻找明星员工。

在对员工提出要求时，优秀经理注重界定正确的结果，而不是步骤。在大多数情况下，只要目标明确，员工应自行寻找对他们最合适的路径。在现实生活和工作中，两点之间最短的路径不是直线，而是阻力最小的路径。不同的人面临不同的阻力，会选择各不相同的最佳路径。经理不应该当管头管脚的碎嘴婆婆。

在激励员工时，优秀经理帮助每个人发挥其独特优势，而不是弥补其弱点，将铁杵磨成针。经理区别对待每个员工，不是针对每个人的弱点，而是每个人的独特优势。在准确识别员工优势的基础上，将其派往适合其优势的岗位，进而帮助其发挥优势。

在培养员工时，优秀经理帮助每个人因材施教，鼓励员工在现有岗位上发展，直至成为企业明星。鼓励员工成为自己岗位上的明星和状元，不是反对提拔有管理才干的人而是反对在企业内搞“官本位”。因为岗位明星在企业内远比碌碌无为的“官本位们”更有价值。

这些概念对我们是一种冲激，让我认识到以前在给下属谈及职业发展时那种一谓向上走的想法是偏执的。

3、对经理（主管）管理时删繁就简的原则□p80□

人是有优点与缺点的，部门很多时候受领导者的影响也会形成不同的风格，当然不同职业也有不同的品格要求。

在本书的观点中，也一再提到此点。

因此我们不能要求一个人完美或者全面，这样，我们的投入

或者相当巨大，收效只能是值得怀疑。

我们不能把主管经理做的好的方面，目光一扫匆匆而过，认为理所当然；对于绩效考证中得分低的项目一再放大，挂上“改进机会”的标签，并成为来年“个人发展计划”的重点。

相反，我们要强调不同人的不同风格，同时，使所有的主管经理将注意力集中到四项核心活动中：选拔人、提出要求、激励他、培养他。当然一定是用自己擅长的方法或者方式。

不论他们采取了多少不同的方法、风格，只要能够有效发挥这四项核心作用，每个员工才能将能量发挥到极致，公司才能壮大。

这是一本好书，看、思、用要三者结合，才能真正帮助我们改善目前“忙碌”的工作状态。

一切境读后感篇五

我们真正认识自己吗？我们是高傲的，自卑的，健谈的，稳重的.....到底哪一个才是真正的自己，我们做什么工作才是最大发挥自己的优势？这等等的思考，都不仅仅对老板、经理，任何一名员工都需要仔细定位。

二、爱岗敬业

升职调岗，还是爱岗敬业？我们追求事业、金钱、名誉，一个公司如何让一个岗位设计中去满足优秀员工的事业感、名誉及收益？追溯下去，或许能让我们很清晰认识企业文化的真谛。

三、每个人的标尺

四、残酷的爱

做公司这么多年，越来越多理解了这个意思。从开除第一个员工的束手无策，彷徨失落，我渐渐明白了残酷的爱。最残酷的其实是我们的放任。

五、忘记这本书的大部分

别人的是别人的，不是我的。我们有自己的情况、特点、认知度，我想我还自信着我的管理和学习精神，我想我还是会为追求极致和完美不停歇。

因为自己是从从事人力资源工作的，因此这本书带给我的很多智慧，第一时间联想到的自己职责范围内的工作：人力资源管理。

一、颠覆我多年的培训理念。

在我传统的思维里，一个人的知识、能力、技能都是可以通过短期或者长期的培训予以纠正或者更正的，后天的锻炼培训会起到关键核心的作用。但是盖洛普咨询公司的几十万份的数据调查改变了我一直坚信不疑的理念，突然间意识到原来有些意识形态是无法通过培训得到提升的，譬如说才干。培训可以提升的是意识、知识、技能、甚至部分能力，而对于才干则起不到丝毫的作用。“人是不会改变的，不要为填补空缺而枉费心机。而应多多发挥现有优势，做到这一点已经很难了。”

二、意识到一线经理绝对重要性。

在未参加工作之前，选择一份工作看重的是：薪酬、环境、机遇、声望、影响力……以前对一线经理的重要性理解从来没有这么深刻过。盖洛普公司的这本书依然延续了以往的用数字说话的风格，一连串的数据让我真正意识到一线经理绝对的重要性，同时个人2年的工作经历也给了我重要的启示：一线经理对优秀人才的去留起到关键性甚至决定性作用。此

时想到，公司招聘的近百名应届大学生，最终留下来的大学生都有一个共同点：实习部门经理有计划、有安排、有意识的指导。企业要想留下优秀的人才，势必要让一线经理(含车间主管)发挥他们的积极作用和承上启下的功能，让一线人员感受到关怀和重视以增强他们的积极性和主动性，才有可能持久在企业做出贡献。

三、全面发展的误区。

作为自然界的个人，一个人的精力和经验总是有限的，不可能在各个领域都夺目出众，盖洛普的数据再次告诉我：激励人的时候，重在发挥优势，而不是克服缺点，更不是面面俱到。在传统的观念中，一个人要做的是发现自己的缺点，努力的去改正弥补。而盖洛普却警告我们：发挥每个人的优势，请避开他的缺点。在现实的工作生活过程中，常规的思维主导了我们的生活方式和思维模式，让我们耗费时间、精力、金钱等等来弥补我们的不足，如何能够让自己更加全面。其实我们错了，我们最不应该关心的事情是使自己全面。至少这本书，改变了我的想法，对己对人时刻保持清醒：关注优势，发现优势，发挥优势，这样才会取得预期的效果。

一切境读后感篇六

经理胜过公司员工之因此离职，不满的是经理而不是公司！

如果你有员工流失的问题，就该首先看看你的经理们。经理决定你的工作环境，并时刻影响这种环境。与其在一家有着开明的和员工至上的企业文化的公司里跟着一个糟糕透顶的经理工作，倒不如在一家有点古板的公司里跟着一位出色的经理创业。当我的眼睛划过这字字句句的时候，我的思维就象一头脱僵的野马猛然间转到了另一个轨道，我贪婪的吸收着书中的每一个新颖观点！我早就知道：从心理学家泰勒的经济人和梅约指导的霍桑实验（照明度实验、福利实验、访谈实验、群体实验）中不难看出人们一向在研究员工绩效、

员工的保留率等一切和企业兴衰息息相关的员工心理，我们把因此的焦点都放在了员工的身上，从360个角度研究员工想要的东西，却从在没有在意过经理对员工的影响有多大。

q12的问题给了我们一个测量优秀经理的标准，从员工对q12回答的肯定程度能够直接的反应经理的水平，在q12中前6个问题是具有威力的，员工对6个问题的肯定回答，将是创造良好而高效环境的开始。简单而高效的测量工具，让经理们明白工作从哪入手，哪里需要加强，给了我们一个优秀经理发奋的方向！

能够完全熟练掌握的技巧。选拔人才不只是经理需要掌握的技巧，更是总经理一把手需要掌握的技巧，总经理务必要掌握如何选拔经理，正因经理胜过公司！

提出要求时，他们重在界定正确的结果而不是正确的步骤；激励人时，他们重在发挥优势而不是克服弱点；培养人时，他们重在帮忙他寻找最适宜他的位置而不是一味的往上爬。这些与传统智慧与众不同的观点，能够让我对工作重点做一些调整，对员工分配下去的任务要强调结果，关注过程，让员工在正确结果的框架中发挥自己的特长、倾注自己的思想，不好一味的要求员工按你的思想去工作，给他一个自由发挥空间，把所有的重心放到正确的结果上；帮忙员工找到最适宜他的位置并让其发挥特长，得到最大的满足感和成就感，让员工快乐的工作中产生高效益。

我上方的感触，一向在围绕着经理的基本功写，但是员工的忠诚度和流失率还和其它的一些原因有联系，这些书中也有提到。

在迪斯尼，聪明过人和酷爱竞争的迈克尔。艾斯纳得益于讲究实际和脚踏实地的弗兰克。韦尔斯的合作。在电子数据系统公司，在性情急躁而充满灵感的罗斯。佩罗身后，你会发现米奇。哈特这位总裁在英明的把舵。这些互补的合作模式

发挥了最大的效率，但是从另一个角度来看，对于经理选怎样的助理也能够借鉴这种互补的模式，选取与经理有互补才干的员工能更大化的起到助理的作用。我总是感觉到时刻不够用，有些自己认为不是很着急的事情爱往后推，推到最后不紧急的事情变成了紧急的事情，这是我一个很糟糕的弱点，也很难改变；我就应找一个逻辑思维强、做事情坚持原则、细心认真的助理，能够把我每一天的事情做一个合理的安排，并定时的提醒我。

如果把这些互补的合作模式放到团队中，每个人在团队中发挥自己的优势来弥补别人的弱点，团队中所有的人在工作中发挥的都是自己的优势，那么这将是一个多么优秀的团队，这也正应征了书中的原则：优秀的团队建筑在个体的优秀之上。因此经理的首要职责是，确保每个人被派往最适宜的职位；第二个职责就是平衡每个人的优势和弱点。偶尔，一个成员可能不得不离开他的职位去支持另一个，但是这种应急的做法在一个出色的团队中就应是例外，而不是常规。这说明团队精神并不是让团队的成员放下自己的本职工作去帮别人，而是将自己的工作做好，将自己的优势发挥好，即使是需要去支援别人，也只是偶尔的事情。

一级未必通往另一级。马克的案例充分说明了提升优秀员工必须要慎重。经理们必须要清楚优秀员工的才干到底是什么，适合你要提升的职位吗？盲目的提升不仅仅起不到激励的作用，还有可能使员工产生挫败感，甚至流失掉你的优秀员工。

业绩等级制和宽贷工资制给我们指出了另一条留住优秀员工的捷径，不用再冒险去提拔优秀员工了！

在音乐界，你的进步不是表此刻你从小提琴手升为指挥，而是从最低级的第三把小提琴升为音乐会大师或首席小提琴家。at公司为数百家公司带给救助服务台的解决方案；菲力浦石油公司，经理们为员工带给了一条备受尊敬的工程师的职业道路。这就是所谓的业绩等级制。透过这些案例中，结

合我公司的实际状况，能够向我们公司的销售人员、技术人员和财务人员实行级别制，将每个部门的优秀员工和行业内的优秀员工身上的特质抽取出来，做为一级员工的标准，然后再依次列出二级、***员工的标准，按级别标准把员工分类，最高级别的员工在备受大家尊敬的同时还能挣到丰厚的薪金。在大多数状况下，不管什么工作，如果你对它进行了度量和奖励，人们就会发奋创优。

宽待工资制，是为职位制定一个可大幅度浮动的工资计划，使得低职位的顶端与上一级职位的底端重合。这样会减少一些盲目的攀登，让每一个工作成绩突出的职位都受到重视。这种制度的实施，从另一个角度来看，想成为经理的优秀员工务必透过低于以往工资的考验，这样更能激发想成为经理的潜力，这种理性的选取能够减少新提升的优秀员工的天折概率。

从q12问题，到选才干，到如何增加优秀员工的保留率等等一系列的问题，书中都进行了详细的说，好多细节中的观点也是与众不同的。这本书打破了一切的常规，改变了传统智慧的观点，还你一个新颖的思维模式，从另一个角度来释疑这些难以解决彻底的问题！《首先，打破一切常规》从书名就能够看出，这是一本告诉你怎样去做的书，而不是给你一堆理论，夸夸其谈却不知道从何入手的教科书。

一切境读后感篇七

本书中教会我们如何利用自己的长处，发挥自己的长处；经理人如何找到职员才干，善加利用每个人的才干。于是每个人在适合自己的岗位上做一名明星员工。本书作者认为人是无法改变的，能够发挥现有的优势就已经很不容易了，但人往往最难了解的就是自己，如何界定自己具有那种才干，如何区别自己的才干和技能？作者认为才干是先天的，先天的才干在不同的环境，不同的时代背景，才干所表现的结果会一样吗？我认为具有先天才干的人在后天培养时会事半功倍，如

果不努力也是枉然；而不具备先天才干的人在后天培养时只要他肯付出足够的努力也会变成优秀的行业精英。

才干大致分为三种：奋斗才干，思维才干，交往才干。奋斗需要动力，思维是一种习惯，交往取决于态度。作者认为动力，习惯，态度都是才干，是改变不了的。但我认为良好的习惯可以养成，态度也可以被改变。

每个人都有特殊的才干，现实中我们要思考的是如何让每个特殊的才干都能发挥出来，很多时候都是改变自己来适应环境，所以很多人别无选择，能够发挥个人的技能和知识就很不错了。是否能让自己的才干被发现加以利用已经不重要了。只能是改变习惯，改变态度来适应社会。

在这个物欲横流的现代社会，谁能抵制对金钱，名誉，地位的追求，爱岗敬业就成了升职转岗的垫脚石，贪婪是人的本性，话又说回来，人不贪婪社会就不能进步，满足于现状，公司也不能发展。如果一名员工在一个岗位的优秀，公司如何保证这名优秀员工的事业感，名誉及收益，否则他能优秀多久。

我们只能做到有限的发挥个人特长，努力的学习新的知识和技能，适应环境，以达到适者生存。在思维上放飞自己的思想，挣脱束缚，努力创新。行动上仍是按传统的模式工作和生活。不要抵制新的观点，选拔人才、界定结果、发挥优势和因材施教，现阶段不能完全利用，这是一个未来企业合理利用人才理想模式，需要整个社会的大环境支持。能够利用其中很小的一部分，亦是新的组织模式的万里长征的第一步。

别人观点是别人的，不是我们的，我们有自己的国情，企业文化及认知度，不管红尘俗世的生活如何变迁，不管个人选择的方式如何，我们像往常一样寻求完善自己而进步，在进步中迷茫，在迷茫中逐步坚定。

一切境读后感篇八

看完《首先，打破一切常规》，我试着反常规的去思考当下珠三角、长三角企业普遍面临的员工荒问题。或许员工荒背后蕴藏着如薪资待遇、个人发展、独生子女、90后个性等等因素，但书中给我们提出了一个新颖的观点：如果你有员工流失的问题，就该首先看看你的经理们。经理决定你的工作环境，并时刻影响这种环境。与其在一家有着开明的和员工至上的企业文化的企业里跟着一个糟糕透顶的经理工作，倒不如在一家有点古板的公司里跟着一位出色的经理创业。

正因价值观的不一样，有些偏重于金钱，有的着重于权力，有的侧重于个人成就感。甚至有人说：七十年代的人是为了生存而工作，八十年代的人是为了生活而工作，九十年代的人则是为了成就而工作。长久以来，大多数的管理者一向在研究员工待遇、绩效、流动率等一切和企业发展息息相关的东西，我们把所有的焦点都放在了员工身上，却很少在意过管理者对员工的影响□(veryok)每间公司不乏人才，但企业真正需要的是人材，甚至于人财。

选拔人、提出要求、激励人、培养人是经理的四项核心工作。选拔人时，重在选才干而不仅仅看工作经验、智力或决心；提出要求时，他们重在界定正确的结果——而不是正确的步骤；激励人时，他们重在发挥优势——而不是克服弱点；培养人时，他们重在帮忙他寻找最适宜他的位置——而不是一味的往上爬。这些观点，能够让我对工作重点做一些调整，对分配下去的任务要强调结果，关注过程，让员工在正确结果的框架中发挥自己的特长、倾注自己的思维和观点，不好一味的要求员工按自己的思想去工作，给他一个自由的发挥空间，把所有的重心放到正确的结果上，帮忙员工找到最适宜他的位置并让其发挥特长，得到最大的满足感和成就感，让员工快乐的工作、享受工作并从中创造最大价值。

打破常规就意味着改变，而改变就是要向常规思维、行为、

习惯、经验挑战，不破不立，破旧方能立新，只有改变旧有观念，敢于打破常规，才能开创出一片新天地。

一切境读后感篇九

读完《首先，打破一切常规》这本书，发现原有的关于人性的好多传统智慧需要重新认识，如只要功夫深，铁杵磨成针，又如琴棋书画，样样精，诸如此类的原来让人深信不疑的所谓至理名言都被打上了一个问号。盖洛普对人性的定义是打破常规的，认为个人优势是由才干、技能和知识构成的，其核心是才干。才干的定义是一个人贯穿始终、并能产生效益的思维、感觉和行为模式。才干是先天和早期形成的，一旦定形，很难改变。才干是个人所独有的，无法传授，也无法培训。盖洛普建议，铁杵继续当好铁杵，在本职岗位上争创一流，同时去买一根针来缝衣服。同样，让兔子去跑，别教猪唱歌，因为你白费功夫，猪还不高兴。所以无论对于当事人还是他的领导，关键在于识别和发挥其独特优势，归根到底也就是扬长避短。

传统智慧鼓励选拔一个人要根据他的经验、智力和意志，这三点确实也比较重要，但才干才是业绩的根本动力。不论怎样仔细地以相同的经验、智力和意志标准选人，雇佣的员工所取得的业绩总会参差不齐。就象书中第一章所描述的零售店的案例，所有的经理所处的环境和所受培训完全相同，但是有的人能营利15%，有的人却亏损30%。另外，实际生活中也有个案例，杭州的一家银行在启用财务人员时只考虑了对方的专业能力及经验，忽略财务人员必须具备自律性强、敢为性弱、责任感强、情感理性等个人品质，还得具备健康单纯的业余爱好，生活背景、朋友圈子等因素，让一个才参加工作的男青年担当大任，结果，他在很短的时间内就贪污公款十几万元，平均一天一万元，成了当时全国的一大新闻。

每个职位总有做得好和做得差的，不论它多么简单。经验、智力与意志都可以明显地影响一个人的业绩，但只有合适的

才干即适合于某个职位的行为模式才可以解释为什么出现这种不同，为什么在其它条件相同的情况下，有些人出类拔萃，而另一些却在苦苦挣扎。故而，管理的第一要诀即为选拔才干。

一切境读后感篇十

经理胜过公司——员工之所以离职，不满的是经理而不是公司！

“如果你有员工流失的问题，就该首先看看你的经理们。经理决定你的工作环境，并时刻影响这种环境。与其在一家有着开明的和员工至上的企业文化的公司里跟着一个糟糕透顶的经理工作，倒不如在一家有点古板的公司里跟着一位出色的经理创业。”当我的眼睛划过这字字句句的时候，我的思维就象一头脱僵的野马猛然间转到了另一个轨道，我贪婪的吸收着书中的每一个新颖观点！我早就知道：从心理学家泰勒的“经济人”和梅约指导的霍桑实验(照明度实验、福利实验、访谈实验、群体实验)中不难看出人们一直在研究员工绩效、员工的保留率等一切和企业兴衰息息相关的员工心理，我们把所以的焦点都放在了员工的身上，从360个角度研究员工想要的东西，却从没有在意过经理对员工的影响有多大。

q12的问题给了我们一个测量优秀经理的标准，从员工对q12回答的肯定程度可以直接的反应经理的水平，在q12中前6个问题是具有威力的，员工对6个问题的肯定回答，将是创造良好而高效环境的开始。简单而高效的测量工具，让经理们明白工作从哪入手，哪里需要加强，给了我们一个优秀经理努力的方向！

选拔人、提出要求、激励人、培养人是经理的四项核心工作。

“选拔人时，重在选才干——而不仅仅看工作经验、智力或决心”。传统的招聘大多数注重的是工作经验、学历等一些外显的特征，而忽视了最重要的——才干；书中对才干做了简短

的定义和举例说明，可是到底如何选才干才是我最想学习的重点，书中有提到选才干的诀窍在面试，“才干面试要单独进行，他只有一个目的：发现求职的思维、感觉或行为模式是否与工作需要吻合”。我很喜欢书中提出的“过滤器”这个概念，就像我有一次去参加培训有个讲师解释人的性格所说的话“不同性格的人看世界，就像戴了不同的有色眼睛，他会用他独有的方式去解释他看到的一切”，我感觉本书所提出的“过滤器”的观点与此有些相似之处。通过问面试者一些开放性的问题，注意听他回答的细节，可以大概的分析出他特有的“过滤器”的一些特质，理解问题的倾向和思维的模式。“一个人满足的来源也是才干的线索”。了解他最大的满足感是什么和在什么情况下精力倍增，什么使他格外振奋，通过对这些问题的回答可以深层次的挖掘他对某些事情的热爱程度，是否有贯彻始终做好某些事情的态度和习惯。这些技巧说起来很简单，但是真正的在工作中运用的时候，需要多次的实践、细心的观察和不断的总结，并非一朝一夕就可以完全熟练掌握的技巧。选拔人才不只是经理需要掌握的技巧，更是总经理一把手需要掌握的技巧，总经理必须要掌握如何选拔经理，因为经理胜过公司！

“提出要求时，他们重在界定正确的结果——而不是正确的步骤；激励人时，他们重在发挥优势——而不是克服弱点；培养人时，他们重在帮助他寻找最合适他的位置——而不是一味的往上爬。这些与传统智慧与众不同的观点，可以让我对工作重点做一些调整，对员工分配下去的任务要强调结果，关注过程，让员工在正确结果的框架中发挥自己的特长、倾注自己的思想，不要一味的要求员工按你的思想去工作，给他一个自由发挥空间，把所有的重心放到正确的结果上；帮助员工找到最合适他的位置并让其发挥特长，得到最大的满足感和成就感，让员工快乐的工作中产生高效益。

我上面的感触，一直在围绕着经理的基本功写，可是员工的忠诚度和流失率还和其它的一些原因有联系。