

# 基业长青的读后感1500字(汇总5篇)

写读后感绝不是对原文的抄录或简单地复述，不能脱离原文任意发挥，应以写“体会”为主。那么你会写读后感吗？知道读后感怎么写才比较好吗？以下是小编为大家准备的读后感精彩范文，希望对大家有帮助！

## 基业长青的读后感1500字篇一

面对不断变化的世界，首先要问的不是“我们应该怎样相应的变化？”，而是“我们自身代表的是什么，我们为什么生存？”

把经营方法和商业谋略与其核心价值观和核心使命分开。

组成核心理念的两个部分……核心价值观和目标(使命)。

利润是生存的必要条件，而且是达成更重要目的的手段。利润不是目的，利润就像人体需要的氧气、食物、水和血液一样，这些东西不是生命的目的。但是，没有它们，就没有生命。

一群人结合在一起，以我们称之为公司的机构存在，是为了能够合力完成一己之力无法做到的事情……对社会做出贡献。……我们存在的真正原因，是我们要提供一些独一无二的东西。

人生所能提供的最大乐趣，是参与一种艰苦和有重大建设性任务而带来的满足。

实事求是的告诉客户真相。第一是因为这是应该做的正确的事情，第二是因为他们早晚都会发现真相。

摩托罗拉的目标是以公平的价格向顾客提供品质优异的产品

和服务，光荣的服务于社会；以赚取企业成长所需的行之有效的利润，并为我们的员工和股东提供机会，以求达成合理的个人目标。

努力工作，但是要有乐趣，做事和完成任务是乐事，个中关键是要保持这张状态。

理念的真实性和公司连续一贯符合理念的程度要比理念的内容重要。

关键问题不在于公司是否有“正确的”核心理念，或者是否有“让人喜爱的”核心理念，而在于是否有一种核心理念指引和激励公司的人。

核心理念：

利润是必要的手段与衡量我们成就的指标(福特)

以诚实及正直为基础(福特)

我们的责任层次分明：顾客第一、员工第二、整个社会第三、股东第四(强生)

人员第一，善待他们，寄予高度期望，其余一切会随之而来(马里奥特)

努力工作，但保持工作乐趣(马里奥特)

不断自我提高(马里奥特)

在公司的所有层面追求完美(默克)

公司存在的目的是“以公平的价格向顾客提供品质优异的产品和服务，光荣的服务于社会”(motorola)

不断进行自我革新(motorola)

发掘“我们内在潜藏的创造力”(motorola)

不断改进公司的一切作为：创意、品质与顾客满意度(motorola)

以尊严对待每一位员工，视之为个体(motorola)

在业务的所有层面追求诚实、正直、合乎伦理(motorola)

领导只是过程，任何位置都是暂时的。

核心使命：用我们的专业服务为客户创造价值

## 基业长青的读后感1500字篇二

一直到今天才看完《基业长青》这本书。

感受颇深，感谢联想推荐了此好书！一个企业如何才能在激烈的商海竞争中立于不败之地呢？这是《基业长青》一书提出一个严肃的话题。

通过众多大公司的例子我们可以看出，一个企业要真正做到基业长青，那么应该做到以下个必备之要素。

一：远见，高瞻远瞩的目光，是成功企业的前提，一个公司首先要有一个理念，公司理念将全面围绕着整个公司，全体员工要有一个奋斗的目标，正如作者所说，高瞻远瞩的公司就像长空中的雄鹰，而非灌木丛中的燕雀，或者说，他们是了不起的资本主义赌徒。

一个有前景的公司，正如一只雄鹰一样，有敏锐的目光，了解市场，做任何决策都应该具有的是高瞻远瞩的目光，都围

绕着一个公司的灵魂去做。

最简单的如市场定位等策略的制定，是注重利润最大化还是顾及企业长远的发展。

都需要的是高瞻远瞩的定位策略。

而这一切需要的是一个具有高素质的领导班子。

二：创新，一个企业要基业长青，还有一个重要点是要懂得创新，创新是企业能不断获取新鲜乳汁的重要因素之一，没有创新就没有动力，没有创新顾客永远不会有新鲜感，我们今天的联想之所以能够在全球的it界名列前茅，创新是很重要的因素之一，从巨蟹、天蟹、天秤、天琴、天鹤、天麒、天麟、天骄、天瑞，再到今天的家悦，锋行，短短的几年时间变化频繁，给客户一个耳目一新的感觉，从而大大的推动了联想的销售量和市场站有额，无疑是一个经典的案例。

再看看云南曾经风云一时的红塔集团，以前在创新，但是随着人事的变动，失去了创新的动力，不再有创新的思维，一个曾经年利润上百亿的公司，短短数年之间可能变成一个亏损的企业，由此可见创新在一个企业之中占有相当重要的因素。

三：管理机制良好的管理机制是一个企业成功的基础之一，著名的motorola能够在通讯位居龙头老大的地位，这与他内部管理机制有着相当重要的关系，曾深入了解过该公司的管理体制，深深体会到了一个优秀的企业的管理机制是如何运作的，如何让员工有更大的动力，有更大的创造力，如何让员工能够自觉自愿去做更多的事情，能够去为公司的发展做更多的事情，这是一个优秀企业所要考虑的必要因素，整个公司必须要形成一个整体才能有更大的竞争力。

这就取决于一个公司的内部管理机制。

四：人才济济。能够吸纳优秀的人才，是基业长青的必要因素也是一个企业是否具有发展潜力的重要因素。

人力资源是最重要的资源，我们可以看到，任何一个成功的企业都是把人力资源放在首位，一切价值的创造离不开的’是人力资源！特别是在市场激烈的今天，优秀的人才往往会决定一个企业的发展方向，甚至决定着一个企业的存亡。

而作为我们，能有机会与联想合作，万分荣幸，也有义务有信心做好联想授予我们的任何一种角色。联想的基业里面有我们付出的点点滴滴，也是我们辛勤劳动的最佳奖赏。联想的长青离不开我们的努力。这也是我们将永远引以为荣，为之骄傲的资本。我们将继续一如既往，再接再厉，共同创造联想新的篇章，为联想的长青，也为了我们自己的长青。

### 基业长青的读后感1500字篇三

《基业长青》通篇出现最多的词就是“核心理念”，这与德鲁克的思想及研究如出一辙。文化与制度对于企业短期生存的影响并不明显，但对企业长期发展甚为重要。要将企业经营成百年老店，需要保持一贯的企业核心理念，需要几代人的传承。欲报时长久，必以造钟为先。“高瞻远瞩公司”就像一件伟大的艺术品，利润只是其短期目标之一，核心价值和超越功利的使命感才是其最重要的追求。

中国煤科作为公益科技类央企，长期以来一直兼顾社会责任与经济效益，树立了以科技为基础、以市场为导向、以客户为中心、引领行业进步的发展理念。未来，我们仍需长期坚持并努力践行这样的理念，以巩固企业守正创新的基础，提升企业发展的原动力。

《基业长青》中提到，在确定核心理念后，应使企业内各机构与制度协调一致，以保存企业的核心价值和刺激进步。也就是说，企业应首先坚决改变与核心价值相悖的文化和制度，

继而将工作重心转移到如何使内部各机构间协调一致共同完成组织目标、刺激企业进步上来。文中采用太极生两仪，兼容黑白的说法来解释如何同时拥抱理想和利润，强调执行力、协同一致性的重要性。

在这方面，目前国内成功的典范应数华为，华为的成功不仅在于它的某一款手机，而是华为这一品牌所代表的一切。在中国煤科，我们已有明确的企业发展愿景，为了全面落实集团公司“1245”总体发展思路，集团公司上下各机构、各部门间要统一思想，步调一致，充分认识到“真抓实干、马上就办”、“你就是企业，企业就是你”的重要意义，大力推进企业管理提升工作，从内在提升企业核心竞争力，通力打造中国煤科品牌价值。

一个企业在有了核心价值并能协同一致之后，发展的关键就在于能否抓住时代赋予的机遇。《基业长青》中提到，审视“高瞻远瞩公司”的历史，我们发现它之所以能够做出最好的行动，主要是依靠实验、反复尝试并抓住了机遇。

当前，世界政治经济格局发生了深刻调整变革，科技存量博弈逐渐转为科技增量博弈。这就是历史给予我们的机遇和挑战，中国煤科人必须肩负起历史赋予的重任，服务、服从国家重大战略需求，创新驱动、聚焦主业，围绕煤炭安全绿色智能开发，清洁高效综合利用发展目标，努力建设成为具有全面创新能力和综合创新能力、能够长期从事技术提升业务并处于产业链上游地位、引领行业技术发展、在全球行业发展中具有影响力的创新型企业。

## **基业长青的读后感1500字篇四**

我们问道，如果一位顾客拿着显然穿过的衣服来退货，诺世全的店员当会怎么处理，他回答说：我不知道，这是真话。但是，我有高度的信心，知道事情会以顾客觉得受到礼遇和良好服务的方式处理。衣服是否收回要看特定的状况而定。

我们希望给每一个店员充分的自由，自己考虑该怎么做。我们把员工当成销售专家。他们不需要规定，他们需要基本的指导方针，而不是规定。在诺世全，只要你遵守我们的基本价值观和标准，为了把工作做好，你可以做你要做的任何事情。

评论：海底捞的服务员被充分授权的事情，滴滴公司的客服优惠券都得经过上级层层批准的案例，充分说明了两种管理哲学带来的不同后果，前者让海底捞成为服务界的精神图腾，后者让滴滴公司为千夫所指。

小约翰逊知道公司必须接受失败的实验，作为进化式进步的一部分。他常常重复一句话：“失败是我们最重要的产品。”

评论：我们不畏惧失败，我们畏惧畏惧本身。

“如果你在众人四周筑起围篱，你得到的是绵羊。给大家所需要的空间。”

科学家说：我们虽然提出了研发全新产品的构想，可是几乎所有的努力……都用在……制造更好的砂轮上……你想做什么都可以，只要你做的是圆的、上面有个洞的东西就行。

评论：也是《基业长青》里面令人捧腹的案例，相当经典。这就是3M为什么是3M而诺顿只能是诺顿的根本原因。

小马利奥特在回顾成功的根本因素时说道：纪律是世界上最重要的事情。没有纪律，就没有品格，没有品格，就没有进步……逆境给我们成长的机会，而且我们通常会得到追求的东西。

20世纪50年代默克采取了一种策略：在产品成为低利润率的普通商品后，故意让出市场占有率，借以迫使自己创新发明，

获得增长和繁荣。

评论：和“鲑鱼效应”有异曲同工之妙，然而真正的问题在于，有几个人能做到断臂求生、刮骨疗伤这样大智慧、大魄力和大决心的事情？几乎没有！

如果你真的倾听顾客的心声——他们永远不会满意——他们会让你知道你做错了什么，这样就会强迫你做得更好。志得意满是最让我困扰的事情。我认为我们在服务和一切事情上得到了太多的赞美，于是我们就开始相信这些话，然后就认为自己比顾客行，然后就停滞不前。

我们在本章里既有好消息，也有坏消息。好消息是成为高瞻远瞩公司的关键因素之一，是靠固有的努力工作、力求精进、为未来继续努力奋斗。读后感这些都是直截了当的事情，每一个经理都很容易理解。坏消息是想要创造一家高瞻远瞩公司，必须永无休止地努力工作、追求进步和持续为未来努力奋斗，这里没有捷径、没有魔法、没有旁门。

休利特把惠普的指导原则简化为他所说的“四个必须”：公司必须获得盈利性增长；必须通过技术贡献获利；必须承认员工的个人价值，容许他们分享公司的成就；公司必须作为对整个社会负责的公民从事经营。

这四个观念是：一、做造钟师，也就是做建筑师，不要做报时人。二、拥护兼容并蓄的融合法。三、保存核心，刺激进步。四、追求持续一贯的协调一致。

评论：《基业长青》全书三百多页，大概有三百页是在举例说明这四个问题。

都知道“你是谁”远比知道“你要去何方”重要，因为去向何方必定会顺时而变。领袖会去世，产品会过时，市场会变化，新的技术会出现，管理时尚来了又去，但一个伟大公司



的核心理念作为公司指导方针和创新灵感的来源却经久不衰。在公司成长，分散经营，多元化投资，全球扩张，以及内部多样化的过程中核心理念都起到了一种高度聚合的作用。

是什么深层次的使命感激发你为这家公司的成就继续贡献你宝贵的创造力。在我们跨入21世纪之际，公司要全力开发员工的创造力和才能。但为什么人们要有这样高的工作热情和奉献精神呢？正如彼得·德鲁克指出的，最优秀、最有奉献精神的人最终都是自愿者，因为事实上他们有机会做其他事情。

评论：积极主动所创造的产力，是消极被动所创造产力的多少倍？1倍、10倍、还是100倍，少年，还是图样图森破了。你所能想象得到的无数倍。基业长青的本质，就是企业必须营造这样的管理机制，让每个人身处其中，都能热情洋溢，充满渴望，废寝忘食的为企业创造价值，如果企业做不到这点，请记住：不是员工的问题，是企业本身的问题。

这不是终点，甚至不是终点的起点，但可能是起点的终点。

评论：不关我事，丘吉尔说的。

## 基业长青的读后感1500字篇五

读过《基业长青》一书，诚然知晓3m、美国运通、波音、福特、ibm等为当今世界赫赫有名的高瞻远瞩公司。这些公司ceo、经理人与创业家们都是业界优秀的企业家、精英，他们有丰富的管理经验，优秀的企业文化和经营理念，一流产品质量与服务，长期领导行业新潮流的远大目标……作为联想的合作伙伴，跟随联想风雨同舟十余年，看到联想这十余年的辉煌历史，成就卓越的今天，我以为，今天的联想无论从那方面而论，完全可以与《基业长青》一书中的高瞻远瞩公司相提并论，甚至有过之而无不及。联想的长期绩效是有目共睹。联想集团成立于1984年，由中科院计算所投资20万

元人民币、11名科技人员创办，到今天已经发展成为一家在信息产业内多元化发展的大型企业集团。财年营业额达到202亿港币，目前拥有员工1余人，于1994年在香港上市，是香港恒生指数成份股。内，联想电脑的市场份额达27.3%，从以来连续7年位居国内市场销量第一，至3月底，联想集团已连续12个季度获得亚太市场第一；20第二季度，联想台式电脑销量首次进入全球前五，其中消费电脑世界排名第三。

联想的核心理念是基本不变的，但一直坚持“唯一不变的是变动”的经营管理理念。在过去的十几年里，联想集团一贯秉承“让用户用得更好”的理念，始终致力于为中国用户提供最新最好的科技产品，推动中国信息产业的发展。为了这个核心理念，联想每年都有新举措、新方法、新产品，来满意广大客户的需求。“龙腾东方、龙腾世纪、服务融入联想的dna□关联应用……”年年使你耳目一新，一个不变的名字：联想，它时刻在以变化促发展。正如联想那句众所皆知的口号所说的：“每一天，每一年，我们都在进步！”

联想的成就不只是创造了长期经济报酬，而是真正地融入了社会的结构里。在我国各行各业，到处都可以看到联想的产品，过去，很多重要的企事业单位大多数选用的是hp□compaq□ibm等国外品牌电脑。如今，越来越多的人改用联想品牌。想想看，今天如果没有联想的产品和服务，我国的it业将会是怎样的不同。人们失去联想，我国将会怎样，世界将会怎样？有人说：最成功的公司以追求最大利润为首要目的，联想与国际上知名的公司一样，追求的是一组目标，赚钱只是目标之一，不一定是最重要的目标。2002财年，联想出于战略目标调整的需要，果断减持赚钱的新东方股票。率先提出“关联应用”理念并推出一期成果，拉动了市场销售，提高了产品竞争力和毛利率，标志着联想正在向一个技术驱动型企业逼近。这也足以说明联想追求的是一组远大的战略目标，而不仅仅是眼前的利润。联想并不是完美无缺，但能够正视失败，并从失败中吸取教训。

由于fm365的运作不成功，这标志着联想在转型互联网失败，不光让联想赔了好几亿元，搭上了无数人力物力，还让联想多年的不败神话破灭——在此之前，联想已经多年没有遭遇挫折。但联想能够果断地采取措施，并迅速作出调整，使损失减少到最低限度。综上所述，联想成为高瞻远瞩公司，当之无愧！我相信，未来的联想一定是一个高科技的联想、服务的联想、国际化的联想，它将是东方的一条巨龙，冲出亚洲，走向世界，真正成为国际知名品牌！