

2023年第五项修炼第三部分读后感(汇总5篇)

当看完一部影视作品后，相信大家的视野一定开拓了不少吧，是时候静下心来好好写写读后感了。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？以下是小编为大家收集的读后感的范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

第五项修炼第三部分读后感篇一

“事不关己，高高挂起”既是我们自我学习的障碍，又是企业高效运行的“拦路虎”。

现实生活中，很多人认为工作只要做好自己分内事，其他的事让别人去做就好了，哪怕多做一点就怨声载道。天天按部就班的工作，缺乏积极性和主观能动性。其实这种做法，损失最大的便是自己，这无异于在浪费自己的生命。一个只做自己分内事的人，看似对自己工作负责，实际上对自己、对公司都是不负责任的。

当组织中的人们只关注自己的职位，把自己限定在职位边界之内时，他们对工作中不同岗位之间的关联关系缺乏认知，对因为这种关联关系而产生的后果缺乏责任感和担当意识。也就是说，他们把自己的责任限定在自己的职责范围之内，始终用一种“孤立、静止、片面”的思维去看待问题看待工作，缺乏辩证的思考 and 发展的眼光。明明事情办砸了，但每一个人都认为自己的工作做的很出色，问题不出在自己这里，这是因为个人的站位还不够高，眼界太窄、格局太小。

“我只是一个，我管不了那么多；这件事与我无关，我自己的工作做得没问题；多一事不如少一事”相信工作中有不少人都有类似的想法。如果不能突破这种“小我”格局，站到更高立场上去通观全局，那我们看到的将只是短期利益，

得到的是一片树叶，失去的却是整个森林。“我就是我自己”、“我就是我的职位”的这种单方自我认同，割断了个体与集体的责任联系，不但局限了自我的发展，还会缺乏责任感，一旦没有了集体主义的责任和荣誉感，自我超越、团队协作和共同愿景都将变成空谈。

真正优秀的人，做完分内事是远远不够的，他还会更积极主动地做更多工作。把内心的标准提得越来越高，不断学习新知识新业务，积累新经验，从而使自己有所收获，也使得企业和自身有所发展。

因此，我们一定要打破“我就是我的职位”这种观念的束缚，不能独立于组织之外，我们必须把自己看成是集体的一部分，不能分离。当我们把自己融入到集体组织中后，我们会对很多东西心存敬畏之心，不会对他人高高在上目中无人，会感觉到自己的渺小，做人做事也都会为他人考虑更多，我们的心态会更“谦卑”，我们的能力会更强大，我们的组织也会走得更长远！

第五项修炼第三部分读后感篇二

后面的实在是看不下去了，写的什么玩意，反复拼凑论证，经不起逻辑推敲。

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、全力以赴渴望出人头地。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，或在企业方面有过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”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。

第五项修炼第三部分读后感篇三

暑假期间，我阅读了《第五项修炼》这本由美国著名管理学

家彼得·圣吉所著的管理学巨著，它被誉为21世纪的管理圣经、20世纪屈指可数的几本管理经典、世界上影响最深远的管理书籍之一，并被《哈佛商业评论》评为过去75年最具影响力的管理类图书。

《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：

我对自我超越理解为个人的前进动力、愿景目标，是不断自我超越，不断追求新境界的精神。自我超越是不断澄清和加深我们个人愿景的修炼，是持续集中我们的能量，增强我们的毅力，并客观的观察现实的修炼，即发展自身，而不是除掉什么。它是学习型组织的精神基础和重要基石。

在我看来，系统思考可以简单理解为基本世界观，完善的知识体系，以及全面的思维模式。人类的任何活动都是系统中的一部分，活动也是由相关的、系列性的行动所组成，并通过无形的网络编织在一起。这些活动之间相互影响，但却不容易显露出来。因此我们思考问题的时候需要全面的从整体方面去考虑。系统思考是一个概念框架，是一个知识体系，也是一个工具系列，通过系统思考可以让各类的思考模式清晰的展现以帮助我们有效地认识和改变这些模式。

当然，系统思考也可以理解为整体与部分的关系，真正具有前瞻性的积极行动，除了正面的想法之外，还必须以整体思考的方法与工具深思熟虑，细密量化，首先考察除了我们最初极佳的立意之外，还会造成（产生）哪些我们极其不易觉察的后果。往往专注于某些片断或短期事件，会使我们不能以较长远眼光来看事件背后变化的形态，更无法了解其真正原因。并且目前很多事件实际都是因为复杂原因而缓慢形成

的。所以，这更提醒我们系统思考的重要性。

心智模式是决定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、画面或形象。在我看来心智模式实际上指的是我们对事物的固有看法、思维定势。如果我们被心智模式所限制，那么我们的行动就只会被限制在过去熟悉和舒适的范围之内，虽然处理起来游刃有余但却无法突破。

正如某些企业满足于现今所取得的成就而沾沾自喜，裹布不前，最终被那些敢于创新与突破的新生代所取代。有时候，当我们面对困难时往往会努力寻求新的解决方法，但那些在我们脑中所呈现的完美方法最终并没有能够实现，究其原因，不是方法不好，而是心智模式在作怪。就是因为那些方法与我们所约定俗成的观念想法，观点相左，于是我们就限于旧规而将它舍弃了。

这就告诉我们企业要勇于创新，突破约定俗成，打败传统的束缚。我们人也一样，任何时候做任何事情，都不能畏首畏尾，要勇敢的'大踏步向前。

共同愿景是大家共同的目标，价值观和使命感，是我们对未来的共同向往与追求。它需要共同的努力，把企业中的每个人密切的联系在一起，是每个人心向同一个方向，劲往一处使。

团队学习就是要以团队作为学习的基本单位，共同学习、共同提高、协同工作，使团队不但能够取得非凡的成绩，也能使每个成员都能比在其他情况下更迅速的成长，实现1+12的效果，组织和个人都能在学习中受益。聪明的个人或许很多，但聪明的团队却不多。就算一个团队有再多的聪明人，但如果那些人都只想着自己的利益而争个你死我活，那么这样的团队注定是要失败的，1+1只能小于2。

这就是我阅读《第五项修炼》后的理解及得到的启发，或许很片面，这本书的内容很多地方都很专业，对于我来说比较深奥，我只是表达了自己的一些想法而已。

读了这本书以后，在今后的学习生活中，我会更加注重对自我的超越，更加注重系统思考，把自己放到集体中，注重心智模式，突破陈规束缚，注重共同愿景，向着大家共同的目标努力，注重团队学习，将个人与整体联系在一起，绝不自作聪明，弃团队利益于不顾。

第五项修炼第三部分读后感篇四

“学习型组织”这一概念最早出自我手上拿着的这本由美国管理学者彼得·圣吉著作的《学习型组织的艺术与实践》，管理学界称之为《第五项修炼》。书中名为“啤酒游戏”的模拟实验向我们展示了一个有趣的现象，当系统内的各个成员均在各自的岗位上理性决策并尽力行动时，系统的总效能却与预期相去甚远。作者通过这个模拟实验向我们揭示了组织学习的七大障碍。下面我就围绕其中的部分障碍谈一谈我的工作心得。

障碍之一：我就是我的职位

历来，我们接受的教育均强调忠于职守这一概念，以至于我们会把自己的工作混同于自己的身份，只关注自己的职位，而对所有职位之间因相互关联而产生的结果缺乏责任感。幸而，青年读书班活动的持续开展为我提供了大量学习、交流的机会，不仅加强了与同事之间的人际关系，也使我从未对“人民检察官”的职责产生片面认识。

障碍之二：敌人总在外部

因观察缺乏系统性，无法看清自己的行为对超越自己职位边界范围的影响，而错误的认为新问题总是外部造成的。简言

之，就是不懂得换位思考。而在我进院的第一个月，院党组便安排我们几个同期生跟随自侦部门参与了侦查讯问，让我们从多角度体验了检察工作的复杂性，也让我模糊的感受到侦查思维与公诉思维的区别，受益匪浅。

障碍之三：执着于事件

如果思维被短期事件主导，忽视了对事件背后长期性规律性模式的理解与分析，那么就不可能持续的进行生成性学习，开发主体的能动性。例如卷宗归档这项工作，通过上周四下午的交流座谈，这项工作不再被简单诠释为“增加承办人工作量的不必要程序”，而是通过对现有诉讼文书、痕迹的保留对办案过程的自查与再学习，更是对诉讼当事人权利的最后保障。想法改变了，做法也自然就更积极了。

障碍之四：煮蛙寓言

对缓慢积累的危机普遍缺乏应对措施，导致了“煮蛙寓言”的流行。如果直接把青蛙放在沸水中，它会立刻跳出，如果把水慢慢加热，青蛙会待在水里最终无法爬出。缓慢渐进的改变过程往往是最具危险性的。20xx年内，最高人民法院、最高人民检察院一共联合颁布了5个解释、3个规定、2个意见和1个批复。作为一名公诉人，如果不能紧跟步伐积极学习，很快就被淘汰。

障碍之五：从经验中学习的错觉

我们从经验中学习的最好，但许多最重要的创新决策却不是过往经验中所能直接体验的。“认罪认罚从宽制度”作为一项新生制度，没有过往的经验可以借鉴，试点初期看似无从下手。可即便是这样，我们院却成为了武汉市第一个全面开展认罪认罚，第一个在三种诉讼程序中全面适用认罪认罚的基层院，更是唯一一个独立完成认罪认罚相关丛书编撰的基层院。

在构思发言稿的过程中我发现，我院的上述做法其实就是书中所列举的建设学习型组织的几项核心修炼的实践化产物。“近学汉阳、远学海淀”的“共同愿景”，部门之间形成的“团队学习”，多渠道培养干警实现“自我超越”，最后通过青年读书班将“学习实践制度化”。从构成要件要素的角度，我院已经是“学习型检察院”。

但“木桶原理”时刻提醒着我，组织决定着个人的上线，而个人决定了组织的下线。个人学习，永远在路上。

第五项修炼第三部分读后感篇五

在市场竞争日益剧烈的今天，重视干部员工的再教育及终身教育，是稳定提升干部员工特别是领导干部综合素质的有力举措。因为领导干部接受再教育及终身教育不仅是自我提升的手段，更是示范的榜样，感召的力量。2015年9月13-17日，本人有幸参加了内训总局在京举办的行业工业企业培训学习，在学习期间，主办培训的公司还发给我们一本彼得圣吉博士的《第五项修炼》一书，还听取了有关的讲座。由于时间的原由，那几天未认真阅读此书，在回到单位一个多月的时间里，我利用工作之余认真阅读了《第五项修炼》一书，略知该书对每一项修炼都提出了自己独特的见解，对五项修炼的结合也恰到好处，还指出了个人与组织间的密切关系，读后使我深受感触，也有些感想。此书的确值得一读。

《第五项修炼》一书的五项修炼的主要内容是：系统思考、自我超越、心智模式、共同愿景、团队学习。并可作以下简略解读：

(1)“系统思考”。当乌云密布、天色昏暗、树叶微微飘卷的时候，我们就知道快要下雨了，也知道暴雨过后不久可能是晴天。我们从对现状的被动反应、到主动创造未来，从周旋在复杂的细节中、到掌握动态的协调平衡，都与系统思考、超常发挥分不开。系统思考让我们以小看大、思近行远、由

浅入深、由表及里。这就是说，运用系统思考的方法还可以产生“以小博大”的力量。

(2) “自我超越”。在自我超越方面修养水平高的人，能够始终如一地为实现他们内心深处最关心的成果而努力。能够自我超越的人，总是能够不断实现自己内心深处最想实现的愿望，对学习工作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，这是一种真正的学习、终身的学习。因此，只有自我超越愿望强烈，才能保证学习的动力。

(3) “心智模式”。心智模式是决定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、画面或形象，是固化于我们心中的思维模式与行为习惯，它影响我们如何了解自己周围的一切，以及由此产生的许多假设、成见和思维方式。不同的心智模式处理问题的角度必定会有很大的不同，在现实工作中我们也不易察觉固化于心中的心智模式对自己思维与行为的影响。

(4) “共同愿景”。如果组织中没有全体成员可深度分享的共同目标、价值观和使命感，很难想象这个组织能够保持其在某种程度上的伟大称谓。在我们的工作与生活中，很少有像共同愿望那样能够激发出强大的精神与行动力量。从内心渴望能够归属于一项重要的任务、事业或使命，是我们寻求建立共同愿望的重要理由之一。

(5) “团队学习”。一个工作很投入的管理团队，每个成员的智商都在120以上，为什么他们的集体智商却只有63?团队学习的修炼所针对的就是这个奇怪的悖论。或者说在一个团队里，有可能出现个人智慧发挥率在100%以上，而团队的整体智慧的发挥率可能在99%以下，这就是说，三个诸葛亮可能会变成一个臭皮匠。因此，就需要加快现在提倡的创建学习型组织的步伐与成功率。

“系统思考、自我超越、心智模式、共同愿景、团队学习”

不仅是一个相互贯通的模式组合体，也是增强“智商、情商、胆商”成功三要素的重要内容。“系统思考”是一个概念框架，一个知识体系，一个在过去50年里开发出来的工具系列，它的功能是让各系统模式全部清晰可见，并且帮助我们认识如何卓有成效地改变这些模式。“系统思考”虽是新工具，但其背后的基本世界观，却可以很容易地靠直觉来把握。要学会系统思考的基本要素与方法，首要的是与实现“自我超越”、改善“心智模式”、建立“共同愿景”与加强“团队学习”四项修炼结合起来，共同发力。

一是实现“自我超越”是反映个人对周围造成什么影响的一面镜子。缺少自我超越的修炼，将会陷入“压力”与“反应”的结构困境。自我超越的修炼是不断理清并不断加深个人的目标愿望，集中精力，培养耐心，客观地观察现实。通过学习，不断理清并加深个人对实现目标的愿望，集中精力，培养耐心，客观地观察现实，这是学习型组织的现实基础，是组织整体对于个人学习的意愿与能力的期待。只有每个人都自觉学习，组织才有学习力。

二是改善“心智模式”是促使我们以开放的态度与方式去面对一切的基础。每一个团体中的成员，不断改善自己的心智模式十分重要，它是保证团体合作成功的重要保证。改善心智模式不仅是积极有效的表达自己的想法，而且还要以开放包容的心态去接受别人的想法。在任何团体中，每个人的思想都是不可能是一样的，团体合作的成功，需要我们打开自己心扉的同时，也要能够倾听和吸纳别人的想法和观念。只有这样，我们才能更快更好地打开成功之门，并在成功与失败的总结之中去体会自己认知方面的缺失。

三是建立“共同愿景”是培养团体成员对团队的承诺与忠诚的前提条件。团体学习的修炼从“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，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。

四是加强“团队学习”是提升团队素质，使团队的力量超过个人的力量。团体学习的修炼从“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，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。对此，我们还必须具有创新精神，因为创新不仅是一个民族进步的灵魂，更是个人与组织形成共识，共创双赢的重要举措。

我们都有这种体会：团队中那些出色的骨干分子，都会以极不寻常的方式在一起工作，彼此信任，取长补短，为共同的愿望与目标全力以赴，并创造出卓有成效的结果来。通过学习这本书，我觉得我们每个人在企业里都可以发挥更大更好的作用，但我们每个人都应该具有大局意识，通过提高自己的个体素质，进而提高企业团队的整体素质。更重要的是，我们应该从《第五项修炼》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。

创建学习型组织不仅是为了提高企业的综合竞争力，为企业更好的生存，进而又好又快、更好更快发展提供保障，而且也是为了实现干部员工的言行与本职工作真正融合的目标，使干部员工在创造性地干好本职工作中享受人生的快乐与意义，还可以此引导其养成不断创新、不断进步的新观念，以及不断突破自我、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，努力形成团结和谐、创新奋进的良好氛围，更好地履行各自的职责，为促进本企业持续、快速、健康发展作出新的、更大的贡献。

《第五项修炼》