

2023年目标读后感(优秀8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。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？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！

目标读后感篇一

“汪汪——汪”一对夫妇还有两个孩子正在家里睡觉，他们养的一只小狗正向着自己的目标履行职责。

可能会有人问我一只狗难道会有目标？我只能用一篇文章——《一只小狗的目标》向他作出回答。

这篇文章讲的是这样一个故事：一对夫妇有两个孩子，孩子还小的时候，父母决定为他们养一只小狗。小狗抱回来之后，他们请了一位朋友帮忙训练这只小狗。在第一次训练前，女训狗师问：“小狗的目标是什么？”夫妻实在是想不出小狗还会有目标，想着：狗的目标不就是当一只狗了。女训狗师极为严肃地对这对夫妇说：“每一只小狗都得有一个目标。”夫妇俩商量之后，为小狗确立了一个目标——白天和孩子们一起玩，夜晚要能看家。后来，小狗被成功地训练成了孩子的好朋友和家中的财产守护神。这对夫妇其实就是美国的前任副总统阿尔·戈尔和他的妻子迪帕。

《一只小狗的目标》让我想到了我的生活。以前，我刚刚开始学习舞蹈，那时的我是一个没有目标的女孩，学舞蹈时只想着去玩一下就了事。在班上舞蹈水平也是平平。后来，我看到了精英班上的李瑶姐姐和张子玥姐姐都能跳出优美的舞蹈，那时我羡慕极了！多么想跳得和她们一样婀娜多姿啊！于是我给自己定了一个目标，一定要和张子玥姐姐她们一样成为班上的尖子生，能跳最优美的舞蹈。我一直向着这个目

标努力，苦我不怕，压腿疼我不哭，因为我心里有目标。最终在报考舞蹈学校的时候，被好几个学校的初试通过可并顺利进入决赛，这就是我向着目标努力的结果。

《一只小狗的目标》让我懂得了一个道理：做一只狗都要有目标，推而广之做一个人更要有目标，并要向目标去努力，它就像人生的指路明灯，引导我们实现生命的价值。没有目标，我们的人生就没有意义了，让我们一起向目标前进吧！

目标读后感篇二

去年我读过的一本书《目标》，书里所记述的理论和精髓思想至今仍使我印象深刻，对我现阶段有着很大的帮助，阅读之后结合自己读后的感悟，得到了以下三点体会：

小目标是否围绕大方向，决策是否围绕战略，是我们不能不关注的。对于我们日常的工作也是如此。否则，企业似乎总在变革、我们似乎总在创新，但效果却甚微。只有聚焦目标，才能围绕目标进行有效改善。那么如何聚焦目标呢？只有认清目标，才能聚焦目标；而只有理清现状，才能认清目标。

这本书中提出了聚焦思维的聚焦五步骤，这也是toc思考程序的精髓。我的理解是，聚焦思维就是问题导向的思维方式，但是，思维的出发点是站在系统的角度，即在思维具有高度和广度的前提下，俯瞰现状，发现核心问题，再围绕核心问题，深入思考解决方案。

在生产系统内部，限制可能来自于一个工序；在企业的整个系统中，限制可能来自于一个部门或一个中心；在整个价值链中，限制可能来自于企业外部的市场。因此聚焦思维的第一步骤，聚焦于限制资源（或称为瓶颈、问题），是理清现状的关键。而能否做到这一步的关键是跳出问题看问题，从整体的、系统的链条中权衡问题的轻重、缓急、对系统限制的程度。”正如高德拉特所说的“我们只需要看清现实，然

后很有逻辑而且精确地评估一下见到的现状就好了。”

任何企业系统内的事物一定存在因果关系。顺着因果关系就能找到导致所有问题的核心问题。解决了核心问题，其他问题自然就迎刃而解。因此改善是聚焦于核心问题的。在聚焦五步骤里的第二步至第四步（挖尽瓶颈、迁就瓶颈、打破瓶颈）强调了改善的目标是围绕已经识别的核心问题。

在这里，比较难做到的是聚焦思维的第五步，强调了改善的另一层境界是持续改善。我的理解是，对组织来说，问题永远只解决了一半，除非持续改善。解决了一个问题容易，难的是有始终可以解决问题的心态，即持续改善的心态。

当企业萌生改变的愿望或渴望时，正如书中所说，“主要都是在三个条件都满足的时候才会放手去实施。首先，有真正的压力必须改善。第二个条件是他们很明确地看到，在现有思维模式中是找不到解的决方案，也就是说，所有其他办法他们已经都试过了。第三个条件是有一股力量推动他们踏出第一步。这种东西可能是一本工具书，也可能是一个课程，或者是一个顾问。

但是，当燃眉之急的问题解决之后，当初救火的痛或被火烧的痛会渐渐忘掉，这也是人性的弱点——惰性，而企业的管理离不开人，自然组织中也会存在惰性。等到新的问题又迫在眉睫，又再意识到改善的迫切性。如此，改善总是陷于被动的、救火式的恶性循环。

《目标》一书的精髓远不止于此，相信不同经历的读者阅读后，还会有更多不同的感悟。

正如高德拉特所一直倡导的常识管理，也许书中所介绍的只是我们习以为常的常识，只是被梳理一下，深化一下，再塞回我们脑子里，期望我们引起注意，引以为用，让它们在生活、工作和管理中产生效果，发挥更大的作用。

在实践中检验理论的效果，也正是我们一直秉持的理论联系实际的原则。好的理论只有联系实际，才能转化为生产力。

目标读后感篇三

花了三天时间，饶有趣味的读完了高德拉特博士的著作《目标》，此书以小说的形式，说明如何运用近乎常识的逻辑推理，解决复杂的管理问题。整部著作通俗易懂又意味深远，给人以深刻的启示——任何事物的本质都是简单的。

《目标》中的钟纳教授采用提问的方式，给厂子罗哥启示，让他自己寻找事物的本来机理，分析问题，解决问题，最后力挽狂澜、工厂扭亏为盈，罗哥及同事不但找到了一个解决问题的思路和方法，而且他们的努力也得到了回报，职位上有了晋升。

《目标》一书中对传统的制造业一些概念和一些绩效的衡量标准有了颠覆性的定义。这些定义紧紧与公司的目标相关。

本书首先给出了公司的最根本的目标：赚钱。这个很好理解，但是在公司运营的时候，却经常被一些其他的目标所干扰，以至于人们常常忘记成立公司的初衷。比如，制造业最经常说的提高生产效率，降低成本，这些目标最公司来说，重要，但却不是最重要的。若以此来作为衡量公司的标准，则往往造成公司报表很好看，但公司实际上却不赚钱的现象。

有了衡量指标和统一的认识，罗哥团队开始反思工厂的管理，找出了一些错误的观念。比如：工厂一直注重效率，而局部的效率提高，对工厂的有效产出并没有贡献，比如机器人的使用，使局部工作效率提高，零件单位成本降低，但公司业绩不升反降；再比如：每个人时时刻刻都在工作的工厂，是非常没有效率的。等等如此。

由此我们可以看出，这些制造业的“金科玉律”，并不是恒

定不变的真理。钟纳博士给出了其中的原因，因为每个工厂都并存两种现象。一个现象就是“依存关系”，另一个现象就是“统计波动”。

所谓“依存关系”就是产品在制造过程中各个工序之间存在先后次序，一个工序或一串工序完成后，另一个工序才能开始，后面的工序依赖前面的工序。

“统计波动”：某一类信息我们无法精确的预估，只能进行估算，估算方法不同结果也就有出入，也就属于统计上的波动。在有了这些概念后，罗哥开始将相关理论与工厂的实际相结合，以寻求工厂走出困境的方法。

在陪儿子进行远足的过程中，罗哥负责带队，通过观察队伍的行进速度，罗哥有了一个重大的发现：队伍的行进速度，取决与队伍中速度最慢的人。若此人在队伍中间，则队伍的长度会被无限拉长。因此，罗哥想出一个好的主意，把行动最慢的孩子贺比放到了队伍最前端，并让其他同学分担他的负重，最后队伍顺利到达露营地点。

由此，罗哥想到限制工厂有效产出的是工厂里的瓶颈工序。于是问题就变成：如何寻找工厂的瓶颈。经过一番讨论和尝试，最终工厂确定了两个主要的瓶颈工序。

其中一个发现让人深思：如果瓶颈工序，停工一个小时，其影响效果等同于工厂停工一个小时。这个道理其实不难理解，可是居然很多人都会忽略。

本书的奇妙之处在于用一个浅显易懂的方式，来说明了一个没有深奥原理的常识。此书不但让人对企业管理有了更深刻的认识，而且还让人对任何人、任何事都有了新的认识和理解。

首先，世界万物都有其内在的秩序和机理，而内在的秩序和

机理往往很简单，我们抓住了事物的内在，也就找到了解决问题的思路和方法。正如在文章的最后，升为事业部主管的罗哥对未来工作担心忐忑，不知如何培养自己能力的时候，想到其实他所要具备的能力就是能回答以下用那个该三个问题——“应该改变哪些事情”、“要朝什么方向改变”、“要如何改变”。

所以，抓住事物的内在秩序和机理是非常重要的。而且事物的很多本质是想通的，正如钟纳教授虽然是物理专家，虽然没有在工厂呆过，可是通过对其内在的了解，对工作的情况可谓是了如指掌。大道至简就是这个道理。

其次，不要迷信所谓的“真理”。真理总是被不断发现，不断被推倒的，世界上没有永恒的真理。企业管理有不少“金科玉律”，可是这些金科玉律真的都是合理的吗？真的都适应你们公司的情况吗？一切行动的准则都应该从目标出发，而不是死守所谓的“真理”。

再次，事物是永恒变化的，没有一劳永逸的办法，因此，在企业管理中要时刻审视已有的规章制度是否适应与企业的目标和发展，若不适应要尽快调整。

最后，时时刻刻牢记企业的目标，目标是一切行动的准则，不要在激烈的竞争或纷乱的市场中，背离企业的目标。人生也是如此，要时刻记得自己的初衷，不要在浮躁的环境中，迷失了自己。

目标读后感篇四

花了三天时间，饶有趣味的读完了高德拉特博士的著作《目标》，此书以小说的形式，说明如何运用近乎常识的逻辑推理，解决复杂的管理问题。整部著作通俗易懂又意味深远，给人以深刻的启示——任何事物的本质都是简单的。

《目标》中的钟纳教授采用提问的方式，给厂子罗哥启示，让他自己寻找事物的本来机理，分析问题，解决问题，最后力挽狂澜、工厂扭亏为盈，罗哥及同事不但找到了一个解决问题的思路和方法，而且他们的努力也得到了回报，职位上有了晋升。

《目标》一书中对传统的制造业一些概念和一些绩效的衡量标准有了颠覆性的定义。这些定义紧紧与公司的目标相关。

本书首先给出了公司的最根本的目标：赚钱。这个很好理解，但是在公司运营的时候，却经常被一些其他的目标所干扰，以至于人们常常忘记成立公司的初衷。比如，制造业最经常说的提高生产效率，降低成本，这些目标最公司来说，重要，但却不是最重要的。若以此来作为衡量公司的标准，则往往造成公司报表很好看，但公司实际上却不赚钱的现象。

有了衡量指标和统一的认识，罗哥团队开始反思工厂的管理，找出了一些错误的观念。比如：工厂一直注重效率，而局部的效率提高，对工厂的有效产出并没有贡献，比如机器人的使用，使局部工作效率提高，零件单位成本降低，但公司业绩不升反降；再比如：每个人时时刻刻都在工作的工厂，是非常没有效率的。等等如此。

由此我们可以看出，这些制造业的“金科玉律”，并不是恒定不变的真理。钟纳博士给出了其中的原因，因为每个工厂都并存两种现象。一个现象就是“依存关系”，另一个现象就是“统计波动”。

所谓“依存关系”就是产品在制造过程中各个工序之间存在先后次序，一个工序或一串工序完成后，另一个工序才能开始，后面的工序依赖前面的工序。

“统计波动”：某一类信息我们无法精确的预估，只能进行估算，估算方法不同结果也就有出入，也就属于统计上的波

动。在有了这些概念后，罗哥开始将相关理论与工厂的实际相结合，以寻求工厂走出困境的方法。

在陪儿子进行远足的过程中，罗哥负责带队，通过观察队伍的行进速度，罗哥有了一个重大的发现：队伍的行进速度，取决与队伍中速度最慢的人。若此人在队伍中间，则队伍的长度会被无限拉长。因此，罗哥想出一个好的主意，把行动最慢的孩子贺比放到了队伍最前端，并让其他同学分担他的负重，最后队伍顺利到达露营地点。

由此，罗哥想到限制工厂有效产出的是工厂里的瓶颈工序。于是问题就变成：如何寻找工厂的瓶颈。经过一番讨论和尝试，最终工厂确定了两个主要的瓶颈工序。

其中一个发现让人深思：如果瓶颈工序，停工一个小时，其影响效果等同于工厂停工一个小时。这个道理其实不难理解，可是居然很多人都会忽略。

本书的奇妙之处在于用一个浅显易懂的方式，来说明了一个没有深奥原理的常识。此书不但让人对企业管理有了更深刻的认识，而且还让人对任何人、任何事都有了新的认识和理解。

首先，世界万物都有其内在的秩序和机理，而内在的秩序和机理往往很简单，我们抓住了事物的内在，也就找到了解决问题的思路和方法。正如在文章的最后，升为事业部主管的罗哥对未来工作担心忐忑，不知如何培养自己能力的时候，想到其实他所要具备的能力就是能回答以下用那个该三个问题——“应该改变哪些事情”、“要朝什么方向改变”、“要如何改变”。

所以，抓住事物的内在秩序和机理是非常重要的。而且事物的很多本质是想通的，正如钟纳教授虽然是物理专家，虽然没有在工厂呆过，可是通过对其内在的了解，对工作的情况

可谓了如指掌。大道至简就是这个道理。

其次，不要迷信所谓的“真理”。真理总是被不断发现，不断被推倒的，世界上没有永恒的真理。企业管理有不少“金科玉律”，可是这些金科玉律真的都是合理的吗？真的都适应你们公司的情况吗？一切行动的准则都应该从目标出发，而不是死守所谓的“真理”。

再次，事物是永恒变化的，没有一劳永逸的办法，因此，在企业管理中要时刻审视已有的规章制度是否适应与企业的目标和发展，若不适应要尽快调整。

最后，时时刻刻牢记企业的目标，目标是一切行动的准则，不要在激烈的竞争或纷乱的市场中，背离企业的目标。人生也是如此，要时刻记得自己的初衷，不要在浮躁的环境中，迷失了自己。

目标读后感篇五

《目标》以一种小说的笔触叙述一家制造企业的得救之道，看完之后我的第一个想法是这种制造业公司摆脱困境的方式适合其它公司么，要解决这个问题我们得知道文中解决问题的方式是否具有一定的普适性。

先来说说文中提到的苏格拉底，苏格拉底是古希腊哲学三杰之一，他有个杰出弟子叫柏拉图，柏拉图有个杰出的弟子叫亚里士多德，亚里士多德有个很厉害的学生叫亚历山大大帝，亚历山大大帝曾经带领军队打到印度境内，促进了东西方文化的交流。在西方苏格拉底的地位与东方孔子相当，学习儒家文化不可能不了解孔子就像了解西方不可能不了解苏格拉底一样，他们这一支哲学流派所传承的理性精神贯穿西方文化发展的整个进程，在中世纪有无数的神学家要去证明上帝存在，中世纪结束后还有笛卡尔、康德等人对上帝存在的各种证明的梳理，在东方人看来上帝存在就行了为什么要去证明他存在，唯独信仰、唯独圣经（马丁·路德）就够了，西方

的这种思维习惯不是我们所具备的；西方的这种思维习惯就是从苏格拉底这样一批人开启的，苏格拉底最喜欢做的事情就是到广场上去找年轻人问问题，问了问题之后即使年轻人说的不对他也不给解决方法，而是不断对这些漏洞进行发问直到被问的人意识到自己的错误，在此基础上苏格拉底继续提问，被问的年轻人继续补充自己的结论，直到结论比较完美，这样的思维方法被称之为“苏格拉底之问”。

说到这里我不得不提两个人，一个是笛卡尔一个是苏德超，苏格拉底提供的思维方式只是一个大纲，而后二者提供的一些思维形式更加具体，他们是细化苏格拉底之问的具体操作方式的一个环节，笛卡尔有一本小册子《谈谈方法》：所以我相信，用不着制定大量规条构成一部逻辑，单是下列四条，只要我有坚定持久的信心，无论何时何地决不违犯，也就够了，第一条是：凡是我没有明确地认识到的东西，我决不把它当成真的接受，也就是说，要小心避免轻率的判断和先入之见，除了清楚分明地呈现在我心里使我无法怀疑的东西以外，不要多放一点别的东西到我的判断里；第二条是：把我所审查的每一个难题按照可能和必要的程度分成若干部分，以便一一妥为解决；第三条是：按次序进行我的思考，从最简单、最容易认识的对象开始，一点一点逐步上升，直到认识最复杂的对象，就连那些本来没有先后关系的东西，也给它们设定一个次序；最后一条是：在任何情况下都要尽量全面的考察，尽量普遍地复查，做到确信毫无遗漏。苏德超是武汉大学哲学院的一位老师，我从来没有修过他的公共选修课也没有拿到对应的学分，不过他的公共选修课“哲学的核心问题一形而上学”我蹭了两轮，有一次他说了一个良好的思维习惯的三板斧：第一是面对问题，对于那些与问题无关的东西一定要忽略，需要注意的是我们常常是在表达情绪而不是在面对问题；第二是选择立场，如果没有立场就假设自己的立场；第三是提供支持，为自己的论点寻找可靠的论据；苏格拉底、笛卡尔和苏德超他们更多是从理论的角度为训练我们的思维提供一些方法，这也是我们做目标管理时就如何实现我们的目标的思维方法，这是具备普遍性的内容。

在《目标》中提出的第一个重要观点是：制造业的目标就是

要赚钱[p64]而赚钱的三个衡量指标是有效产出、库存和营运费用；有效产出是整个系统通过销售而获得的金钱的速度，库存是指整个系统投资在采购上的金钱，营运费用是系统为了把库存转化为有效产出而花的钱。第二个重要的观点是：瓶颈方法论，这里说的瓶颈是指解决问题时的关键点，牵一发而动全身的那“一发”就是这个瓶颈，文中列举了五个步骤：步骤一：找出系统的瓶颈；步骤二：决定如何挖尽瓶颈的潜能；步骤三：其他的一切迁就上述决定；步骤四：给瓶颈松绑；步骤五：假如步骤四打破了原有的瓶颈，那么就回到步骤一[p317]这里所说的内容更加具有可操作性，说白了作者要表达的意思无非是：企业的第一要义是生存，而生存的最直接的表述就是要赚钱（现在赚钱或者未来赚钱），赚钱得有一定的更加具体的具备一定普适性的指标考核，第二就是这些考核指标要找个方法来达成，文中给出的方法就是找关键点并突破它。对于前者我没有什么疑问，我的疑问在于后者，第一：我们真的那么容易找到那个瓶颈么？第二：那个瓶颈即使找到了，它也是镶嵌到整个系统之中，是否有条件解决这个瓶颈问题；这是对这个问题的更进一步思考，我只是提供一个窗口，至于窗口外面是怎么样的我目前没有办法给出答案。

不过，我需要提醒的是《目标》也只是一个目标管理上的参考意见，千万不要盲目相信一个观点或者自己的理性，对理性的滥用和无知一样有害。

目标读后感篇六

这本书的读后感我想以我做的笔记为基点，做个摘录。能被我记住，促使自己记笔记的段落是已经捡到手的麦穗。

在男孩人生的第一个10年里，你给予他的教导、帮助以及提出的问题都会被儿子积攒下来，为他进入下一个人生阶段，即青春期的到来做好准备。

多积攒，多积攒，付出没有白费的，这就是时间的力量吧。怎么积攒呢？多读书，读育儿方面的好书；多向有经验的资深家长请教交流。好的经验或自己不认可的观点都是一种很好的积攒。网上调侃现在孩子是要拼爹的，我想除了拼爹，更要拼妈吧，当妈的若不多积攒，成长路上的问题肯定不能全靠钱来解决。妈妈在育儿路上给予孩子的影响是细微的深远的，往往有水滴石穿的威力。

青春期男孩在大规模群体中地位的重要性不可小觑。我问教育者们，他们指导的青春期男孩们想要寻找的最重要的东西是什么。几乎每一位教师都认为是“一条赢得尊重的道路”，青春期男孩寻找赢得尊重的方式。他们会为了寻求别人的尊重铤而走险，并会对像学校这样的组织表示厌恶，因为他们觉得自己在那所学校不受尊重——也就是说，觉得学校或者其他机构的建立不是为了让它们能够找到尊重和赢得尊重。

如果我们多与他们讨论性方面的知识，与他们一起探求性的界限和对他人身体的尊重，就为其寻求和发现性的文明价值提供了更多帮助。此举是向家里的男孩表明，作为一个年轻的性探索者，我们尊敬他。

男孩子在12岁左右，父母要主动多与他讨论性方面的知识，我特别强调“主动”这两个字，父母自身要有这方面的心理准备，同时也要做好如何说的知识储备。与男孩一起探求性的边界，一定要积极主动地同孩子交谈，甚至可以把他当成一个18岁的孩子去说。有效的指引，坦诚的交流。

青春期女孩大脑里共情记忆中枢的发育和成熟快于青春期男孩。

这就是通常说的女孩比男孩早熟的原因吧。

青春期男孩若靠内在动力走向成熟，速度要远慢于青春期女孩，因此他们需要更多“来自外部的”组织结构、规划和权

威体系帮助他们变得更加成熟。

青春期的男孩需要外部力量的助推，说白了需要来点催熟剂。

“儿子，你是我的英雄。”我听过一位妈妈和一位爸爸分别对自己的儿子说过这句话，没有什么话比这句更能拨动男孩的心弦了。

儿子，你是我的英雄，你是我的骄傲。这句话在适宜的场景+庄重的神情+温情的语气+一个表达肯定激励的肢体语言，我想这句话将蕴含强大的魔力注入孩子心田。

我用“英雄”这个词，所表示的含义是“有人生目标、受人尊敬、有所探求的自我”。我希望这个词让你了解男孩身上天生有追寻目标的内驱力。我也希望无论作为男人或者女人，在自己的成长中感受到这个词的力量。它是一个“旧”词，但也是我们能够赋予新意并使之有益于这个世界的很重要的词。男孩渴望成为英雄。

男孩渴望成为英雄，从小给男孩看的书里就要有英雄。

男孩的人生目标就此开启——在“被别人需要着”的感受中，在父母给予的爱中。他以后会说：“我是在人们的需要中诞生的。他们本身拥有一个要传承给我的人生目标。”所有孩子的目标培养需要从这一内在动力开始，这样随着他从婴儿成长为小男孩，就意识到了自己被人喜爱着，自己已经是一个重要人物。他的人生目标意识始于自己是父母的期望，也是特殊的容器——盛着带有过往重要讯息的目标。

我是在人们的需要中诞生的。这被植入的信念好强劲，这么强调自我的重要性，学习到了，很受启发，孩子要从小加好肥，后面才有后劲儿呀。

我们将男孩保护好固然重要，但不能过度保护，而让他们没

法看到外面世界里正向他们一步步逼近的. 斗争信号。帮男孩树立了自尊，但没有同时给他提供在蒙昧和文明的抗争中生存和茁壮成长的工具，如此培养出的只是一个永远当不了国王的王子。

不能过度保护，同时要提供相应的工具。身边家长，有能力分辨保护的度是不是合适，有没有过度是个关键点。同时要有能力提供相应的工具才好。知道和能做到之间是努力打造自己，育儿先育己。

在男孩10岁前就组建好家庭团队很重要。尽管家庭团队任何时候都可以组建，但如果在男孩青春期之前将一切安排妥当，那就意味着在男孩开始出现生理变化时有了一个已各就各位的教养团队。

除了父母，男孩需要一个男团，一个由父母组建的教养团队。男孩6-10岁这几年，父母要有意识地让孩子多接触家庭外的其他成员，为组建团队做准备，10岁前尽量组建好。

那父母怎么为孩子筛选、组建教养团队呢？我认为父母在有了孩子后，家庭的交友圈要有意识地做个重组规划，随着孩子的降生，新手爸妈在育儿路上会被动地加入到一个崭新的宝妈奶爸大部落。不同的家庭，多位父母之间如何互动交往，他们是否有相同的育儿观，是否总能从彼此身上感受到育儿的新知，两家孩子在一起打闹玩乐的融洽度等，这些都直接或间接地在影响我们的筛选。

甚至孩子的性别也要充分考虑进去，青春期的孩子，已经有了很强的性别意识，很多时候男孩子只喜欢和男孩子一起玩，选一位只养育过女孩的家长加入男孩教养团队，我想是要有更多的考虑的。

你的选择不仅仅关乎你本人，更多是你整个家庭，特别是你的孩子。

家长有规划，孩子有未来。

目标读后感篇七

近两个月没写新的读后感了，其实这段时间我的阅读并未停，除了《目标感》，还先后读完了《张居正》和《哈利波特与魔法石》（英文版），目前正在读《最好的告别》和《穆斯林的葬礼》。

《目标感》这本书我本来是借给女儿看的，但看完后才发现，这本书更应该让父母来看。本书的作者威廉·戴蒙 [williamdamon] 是美国著名心理学家，《儿童心理学手册》总主编，著有《儿童道德》、《更高的期望》等名作。

当今社会，年轻人的生活前景面临巨大的不确定性，“永久性职业”这一概念被人们所质疑。作者在书中指出，相当多的年轻人在接纳成年生活角色时，比如“父母”、“职员”、“配偶”，会迟疑不决，“延迟承诺”现象普遍存在，迟迟无法完成青春期向成年的过渡。他指出，这是“漂泊的青春”，是由于年轻人没有明确的方向感。据统计，现在只有五分之一的年轻人有明确目标，有四分之一的年轻人对未来不抱任何想法。如今只有少数年轻人在为成人生活做着准备，这种准备包括自我的评价，以及可以带来“召唤”感的目标性意图。这种现象没有受到能够对他们施加影响的人们足够广泛的重视。

远大目标对于精彩的人生是如此的重要，因为目标是使我们在精神上保持方向正确的舵。他认为，“当年轻人面临生存挑战、追逐成就以及服务他人时，他们会做得最棒”。而没有建立目标感，人到中年就很难有满足感和幸福感。

书中将年轻人分为四类：

（1）缺乏目标的疏离者。他们只是把关注“生存”和“享乐

主义”作为指引；

(2) 空想者。他们的理想主义冲动，看上去很真诚，但不够聚焦或缺乏实践；

(4) 目标明确者。他们有清晰的使命感，并已为之在做出努力。

一个人重要的人生取向是在青春期孕育出来的。作者提出了年轻人建立目标感，离不开家庭和社会的支持。

培养孩子的目标感，需要父母的高度参与，核心准则是：我们对年轻人做的每件事都是重要的。

(1) 要从认真倾听中寻找火花，然后借此点燃孩子的激情。要成为好的倾听者，首先要成为好的“访谈者”，激励孩子去做深入思考和详细表达个人观点。

(2) 以开放心态看待孩子的兴趣火花并给予支持。除非是破坏性或反社会的目标，否则父母支持孩子自己的选择是明智的。

(3) 告诉孩子你从工作中获得的目标感和意义，包括你的工作对世界的贡献。

(4) 传授生活中的’实践智慧。父母必须告诉孩子他们所了解的在现实世界达成目标的方法，尤其是工作领域的。

(5) 介绍孩子认识生活中的导师。有目标的年轻人经常会向家庭之外的人寻求建议和启发。

(6) 鼓励创业精神，多参加商业活动。创业精神包括设定清晰的目标，并据此制订切实可行的计划的能力；乐观和积极进取的心态；能够承受，甚至渴望风险；遭遇失败时的恢复

能力；取得明确结果的决心等。

(7) 培养积极的人生观。首先父母要坚持积极的人生态度，并传递给孩子。

(8) 让孩子从责任中获得一种力量感。培养力量感，从承担家庭责任开始。

年轻人的目标感形成，也有赖于社会为年轻人打造有目标感的文化。因为他们对目标的探索也需要借助其他人的指导，他们所发现的目标不可避免地会受到自身所处文化环境中价值观的影响。目标即是绝对的个人现象，同时又是社会现象，它是向内审视，同时向外探索的产物。有害或堕落的文化环境会削弱父母的影响，而健康和充满活力的文化气候会鼓励父母对孩子的指导。

作者指出，目标感文化的构建，需要从多维的细节层面入手，需要个人和机构承担起责任，从他们话语、行为、树立的榜样中传递出这些价值观。目标感文化是无法被强制培养的。目标感文化并没有物质上的先决条件，无论经济富足还是经济萧条的时代，都可以去建立目标感文化。

作者还指出，最贴近目标感文化的先决条件，是社区的观念。我们应在建设社区的过程中，为年轻人提供积极的活动和生活指导。学校也可以在建立目标感文化做出贡献，学校不仅仅是传授知识和组织标准化考试，更必须跟学生沟通“为什么”的问题，即学生在学校从事学习活动是为什么。我们的媒体也应该更多地宣传正面榜样，传递正能量的文化。

这本书不仅指出了当代年轻人无目标感是一种普遍的社会现象，指出这种现象的危害，更给予了解决问题的方法，进一步指明了帮助年轻人建立目标感，父母应该做什么、社会应该做什么，非常有现实意义。阅读完这本书，我收获良多！

这本书首先每一个父母应该认真阅读，成长中的年轻人也应该认真阅读，社会中具有较强影响力的政客、媒体工作者也应该阅读。只有大家共同努力，才有可能建立一个年轻人目标明确、充满激情、积极向上的社会，让我们拥有一个更加美好的未来。

目标读后感篇八

这是艾利高德拉特博士用小说的口吻、构架来叙述说明“如何以近乎常识的逻辑推演，解决复杂的管理问题”的一本企业管理的书籍。主要介绍制约理论，即处理生产过程中的瓶颈问题。高德拉特博士抛弃晦涩难懂的语言，用通俗的文字，向我们阐明了简单有效的企业管理知识。

“晴天霹雳”，故事的开篇是由一个麻烦开始的。

罗哥是一个濒临倒闭工厂的厂长，非常不喜欢事业部副总裁皮区这个同事的做派，更加不欢迎他到厂子里来的，而事实上皮区的到访也确实给工厂管理带来了“麻烦”。也就是从这个麻烦开始，工厂的一系列问题逐渐暴露在我们面前：他们是一家本该运营良好的工厂，有技术、有最好的数控机床、有机器人、还有完善的电脑系统；他们有一批好员工，积极向上，上下级关系也不错；生产材料没有问题，市场也确实需要他们的产品。但是就是这样一个工厂，却因为混乱的管理状态，无序的生产秩序，较高的生产成本，较长的交货周期，大量积压未完成的订单等等这些问题，使得工厂处于一种很危险的状态。直到今天，这个他不喜欢的事业部副总裁皮区的到来，给了他一个三个月的期限：“如果不能扭亏为盈，就要关掉工厂”。才迫使他停下来，仔细思考到底如何解决问题。（也许我们的生活也只是少了一个“三个月的期限”，所以，保持一个清醒的头脑，要会停下来思考。感应一下危机，重新审视一下自己的目标，想想该怎么办，我们会过得更好）。

罗哥在老师钟纳的帮助下，找到所有企业的基本目标，即赚钱，所谓采购的成本效益，生产高质量的产品，提高市场占有率和顾客满意度等都不是目标，只是达到目标的手段而已（课上餐饮店的事例，其实我们要解决的也是这个问题即把该赚的钱赚回来，企业最终的目的是赚钱）。

罗哥下决心扭亏为盈，保住工厂。钟纳告诉罗哥用一套新的方法衡量工厂是否具有生产力，这套方法包括：

- 1、有效产出；
- 2、存货；
- 3、营运费用；三个指标。

罗哥和同事们将工厂的所有活动都归结到对这三个指标的影响。钟纳还告诉罗哥，生产过程中并存着“依存关系”和“统计波动”两个现象，对工厂有重大影响。在和儿子大卫远足的过程中，罗哥得到一些启示，明白了限制企业生产效率的制约因素，以及企业生产过程中的依存关系和统计波动的影响。于是罗哥在和工厂员工的通力合作下，找出瓶颈，挖尽瓶颈的潜能，平衡流量而非产能，取得了阶段性的胜利。接下来，由于过度专注瓶颈资源，导致非瓶颈资源的脱节，罗哥和同事们有进一步进行了多项改革，最终打造工厂成为事业部，而罗哥也成为事业部的主管。在上任之前，为了成为一个优秀的主管，管理好整个事业部，他和同事总结扭亏为盈的经验，并将之概括成流程步骤：

步骤一，找出系统的瓶颈。

步骤二，决定如何激发瓶颈的潜能。

步骤三，其他的一切配合上述决定。

步骤四，瓶颈松绑。

步骤五：假如步骤四打破了原有的瓶颈，那么就回到步骤一。

他还明白到一个主管需要的管理能力，即是能回答三个问题：

- 1、应该改变哪些事情？
- 2、要朝什么方向改变？
- 3、要如何改变？

整部小说脉络分明，有危机，有冲突，有矛盾，也有峰回路转的起伏。读完这本小说，我感触较深的地方有以下几点：

首先，一些我们观念中根深蒂固的东西，不见得是唯一正确的。在书中，钟纳用了三个不同于会计体系的指标：有效产出，存货，营运费用，来支撑企业管理的目标。这三个指标涵盖了企业现有资产及运营活动中的所有项目。书中的事业部管理者一直强调低成本，我们也很乐于相信低成本意味着高利润，而成本升高则会损失利润，但是小说却用实际的例子告诉我们，就算减少生产的批量，某些工序需要增加准备时间，在现有的会计制度下貌似增加了成本，但事实上却为企业赢得更大的收益。另外，我们一直认为存货是企业的资产，因为它为企业所有，并会给企业带来收益，但是书中却将之化为债务，细想之下这种观点很有道理。所以，本书颠覆了一些我们本以为是真理的观点。

其次，很多复杂的`事情，可以用简单的常识来解决，或者说，常识其实并不平常。在企业中，我们为部门，为团队，甚至为个人定下了很多目标：采购物美价廉的原材料、生产高质量的产品、提高员工工资福利、争取更大的市场占有率等等。其实，企业的目标很简单，而且只有一个，就是盈利，就是赚钱！而这个，是普通大众都明白的道理。其他如降低成本、

增加顾客满意度等不过是实现目标的手段罢了。另外，在小说的最后几节中，罗哥苦苦寻找管理者需要的能力，最后他得出的结论是：归根结底，企业管理中错综复杂的事情，企业管理者需要具备的各种各样的能力，都不过回归了常识。

再次，老师钟纳教导罗哥的方式，不是直接给出答案，而是通过提问，让罗哥自己思考并得出答案。这是古希腊哲人苏格拉底著名的指导方法：只问问题，不提供答案，要学生自己思考、摸索、假设，以行动印证，最后找出答案。我想钟纳是个睿智的老师，他通过这种方式，授之以渔，让罗哥在寻找答案的过程中真正地有自己的思考，真正地明白问题的实质，使之在以后的问题前能灵活运用，而不是简单地告诉他答案。

最后，我欣赏小说中人与人交往和沟通的方式。在工厂里，罗哥也和他的下属相处愉快。他并没有因为自己是厂长，而要求他的下属完全听命于他，他知道自己的力量是有限的，需要借助团队的力量，才能让工厂扭亏为盈。

总言之，《目标》是一本很有价值，很值得一读的书。读这本书，给我最大的收获就是如何管理、思考以及向目标进发。这对我的生活，学习以及以后的工作都会大有裨益。