

基业长青读后感

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/zhishi/a/167904156311298.html>

范文网，为你加油喝彩！

2月2日-十二生肖歌幼儿园儿歌



2023年3月17日发(作者：leaf复数形式)

基业长青经典语录

篇一：有感《基业长青》

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，那么应该做到以下几个必备之要素。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

第2页共13页

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占有率，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。

篇二：读基业长青有感

读《基业长青》有感

第3页共13页

从12月份开始，应管理学老师的要求，我认真阅读了吉

姆柯林斯和杰里波勒斯的著名著作《基业长青》，在这一个

月的阅读时间里，不能说我完全熟记下了文中的所有内容，但是

该书的两位作者想要表达的意思我还是基本理解的，所以我想通

过一些文字来分享我的读后感。

这本《基业长青》是一本非如何开户炒股票 同凡响的讲述企业管理的大作。

这是读完这本书后我的第一感觉。科林斯和波拉斯在斯坦福大学

为期6年的研究项目中，选取了18个卓越非凡、长盛不衰的，研

究了这18个基业常青公司的成功经验，主要讲述了一群真正杰

出、历经岁月考验的百年企业从创业之初发展至今的情况，并将

这些公司直接与它们的一个突出竞争对手对照，审视了这些公司

由最初创建发展到今天的历史——创业 中等公司 大型公司。

通过他们生动详实的分析，我们得以看到那些现在辉煌和曾经辉

煌的公司是如何谱写辉煌，又是何江河日下的。本书作者超越

了连篇累牍的专业术语，拒绝追逐时尚，发现了使杰出公司出类

拔萃的永恒品质。全书有数百个具体的例子，并被组织成了紧密

的实用概念框架，能够适用于各个层次的经理人与创业者。《基

业长青》为在21世纪建立长期繁荣的组织提供了一个宏伟蓝图。

我觉得自己从书中获益良多，书中破除了我们一直认为的只

有魅力四射的高瞻远瞩领导才能建立高瞻远瞩公司的迷信，觉得

自己增

第4页共13页

加了不少雄心壮志，虽然自己还没有学会如何“造钟”，但终

于知道“钟”是什么样子了。书中给我们规划了一个伟大的创业

蓝图。同时我觉得这本书带给我的不是一个注定会过时的秘方，

而是一个更长久，更重要，更真实的理念，它打破了许多旧神

化，提供了很多新见解，为我们这些有志于建立伟大公司的创业

者带来灵感，并提供了实际的指导。

《基业长青》告诉我们要造钟而不是报时，要致力于建立一

个组织，一个滴答走动的时钟，而不只是找对时机，最重要的是

这个组织特质是有能力不断地建立制度，从不停止，从不回顾，

从无结束，最后使得这个组织基业长青。它不需要个人英雄的魅力

力型伟大领袖，公司才始终极致的创造，企业应该是逐渐演进的物

种，要有择强汰弱的进化机制，应该在企业内部持续自我突变，

由员工发挥个人首创精神推动公司持续前进，要有足够的变化才能生存发展。3 M公司的那个生生不息。不断演进的大树给了我非常多的思考，它的一系列刺激进步的机制让我觉得耳目一新，

特别是：以小型自主性部门为单位，提倡 " 大公司内有小公司 " 借以刺激个人首创精神的做法；这就好像我们实行的部门承包责任制，能使得管理更切实的落实在基层，加强部门的自主性和积极性，使得业务上有了前所未有的长进，以及用新产品论坛使所有部门分享最新的产品，刺激跨越部门界限的新构想，我非常赞赏 3 M公司的处世哲学：虽然你经常步履蹒跚地到达目的地，但你必须先行动，才能有步履蹒跚。我觉得我当我们行动时行动，

第5页共13页

可以采取实施书中的有效见解，从一枝一叶开始构建参天大树。

《基业长青》告诉我们如何确定核心理念。有一点很重要就是：我们不能 " 创造 " 或 " 制定 " 核心理念，我们只能 " 发现 "

核心理念，先要列举所有理念，然后对我们列举的每一个观点都

问问：“要是形势改变，使我们因为坚持这个核心价值而受苦受

难，我们是否仍然愿意坚持下去？”

《基业长青》告诉我们高瞻远瞩公司会用一种教派式的文化

加强员工“意识上的忠诚”，我想任何一个企业家都梦寐以求成

为掌门人，一呼百应，天下无敌。但从古到今能参得透这个禅的

真是凤毛麟角，这本书中关于教派文化的章节告诉我们，首先要

让员工对公司的自我形象和理念有狂热的认同，要让每位员工相

信我们是个有着有别与其它人理念的精英团队，增强精英意识，

同时要增强神秘感，增强员工对公司理念的崇拜，而不是崇拜个

人，书中同样提供了一些有效方法，比如：新人和后续培训计划

以及内部提升政策：宣传“英雄事迹”：招聘，雇佣头几年的筛

选程序；以及用庆祝的方式加强成就感，归属感和与众不同的意

识，工厂与办公室布置加强公司的标准与理想等等。总之充分运

用灌输信仰，严密契合和精英主义的手段，作为保存核心理念的

主要方法。当然只有相信高瞻远瞩公司核心理念八一三 的人公司才是他

们绝佳的工作场所，那些不符合公司理念的人会像病毒一样被清

除。

第6页共13页

《基业长青》中关于“永远不够好”的阐述让我觉得如获至

宝，它告诉了我们一个探索持续不断，一心一意追求自我改进的

程序。“我们明天怎样做得比今天更好？”，这句话我觉得该时

时牢记，时时反

省，如果公司里老板能每天问自己：“我今天哪里可以比昨

天做得更好？”员工每天也问自己：“我今天那里可以比昨天做

的更好？”做业务的每天问自己：“我今天怎样才能昨天找到更

多的客户？”每个人都在想我们今天如何比昨天做得更好，那么

我想做到基业长青就不是不可能了。书中关于黑带的寓言让我明

白了：成功永远不是终点，如果你要追求卓越，那么就代表着无

休止的磨练和奋斗，没有最好只有更好！如果我们以“我们明天

怎样做得比今天更好？”这句话为生活方式，把它变成思想和行

动的习惯，就能把企业的核心理念转化为富有长期效益的实际行动，就能使得核心理念不成为空洞口号，永不满足，不断奋斗，最后基业长青。永远不够好是个超越自我的内在驱动力，使我们产生发自内心追求进步的迫切愿望，这种自我批评的做法就会促成公司自我诱导出改变和改善。这样就会从公司内部促使一切不属于核心理念的东西持续不断地改变和前进。

《基业长青》告诉我们高瞻远瞩的司还必须要有胆大包天的目标，就好像我们常常听到的一句话“思想有多远，我们就能走多远！”非常有道理，因为胆大包天的目标远远处于轻易达到的区域之外，所以它比较具有长远的效力，比较不容易过时，一时半

第7页共13页

会达不成，再有就是胆大包天的目标非一般人所能想到，所以目标本身就卓然不群，能振奋人心，其中的刺激和挑战能吸引勇士，使他们活力迸发，能成为推动和激励的机制，激发进步最后使得公司超越对手基业长青。同时也使我们明白高瞻远瞩的公司

并不是靠杰出而有眼光的魅力型领袖才成功的。

《基业长青》告诉我们高瞻远瞩的公司不是以追求最大利润

为首要目的，而是要追求一组目标，赚钱只是目标之一，还必须

有利润之上的追求，“把利润放在人和产品之后是福特公司造就

的奇迹”这话说得真好，我想我们都该思考一个问题：我们公司

存在的理由，我们真正想要的是什么？这个理由如果是充分的足

够的，那它就会激发员工伟大的精力和才能。就能号召员工创造

新的可能性的欲望从而产生强大的内部驱动力，，就会最终使得

我们的公司基业长青，那么这个务实的理想主义的理由最后就会

升华为公司的核心价值观和信念。

从《基业长青》中我得到了不少东西，我知道如果有一个想

要开创一家公司的理想，那么几乎每个人都可以在未来某一天凭

借自己的实力创立高瞻远瞩的公司，这不是遥不可及的梦想，有

梦想就要努力将其付诸实现，这是《基业长青》告诉我们的要

诀。虽然现在我不能把从书中学习到的东西加以运用，不过管理

的理念是相同的，在我所在的学生组织、班级甚至是宿舍管理理

念是可以简单使用的。

第8页共13页

《基业长青》给我最深的体会就是以正确的人生观、价值观

分析身边的人与物，对自己的将来有着正确的认识，以饱满的激

情，以坚定的信念坚持下去，美好的未来就在不远处。

篇三：《基业长青》读后感

《基业长青—企业永续经营的准则》读后感

《基业长青—企业永续经营的准则》是一本探讨高瞻远瞩公

司的书，它用大量的实例和数据为我们系统展示了高瞻远瞩公司

长期拥有杰出地位的根本要素。该书不同于一般的、市场上大多

数的管理类图书，它超越了诸如战略、研发、产品、市场、营销

等等管理技术层面的研究与讨论，发现了杰出公司出类拔萃的永

恒品质，对公司永葆卓越的根源见解独到、剖析精辟，作者以优

美流畅、富于激情的笔触使我们确信，“创建一家恒久的伟大公

司，一个真正值得长青的基业，乃是崇高的使命”。

整部书围绕打破“12个迷思”展开，即：

迷思1、伟大的公司靠伟大的构想起家；

迷思2、高瞻远瞩公司需要杰出而眼光远大的魅力型领导者；

迷思3、最成功的公司以追求最大利润为首要目的；

迷思4、高瞻远瞩公司拥有共通的“正确”价值观；

迷思5、唯一不变的是变动；

迷思6、绩优公司事事谨慎；

迷思7、高瞻远瞩公司是每一个人的绝佳工作地点；

第9页共13页

迷思8、最成功公司的最佳行动都是来自高明、复杂的战略规

划；迷思9、公司应礼聘外来的CEO才能刺激根本变革；

迷思10、最成功的公司最注重的是击败竞争对手；

迷思11、鱼与熊掌不能兼得；

迷思12、公司高瞻远瞩，主要依靠“愿景宣言”。

破除上述12个迷思，既是作者专注6年的企业研究的成果，

更是18个高瞻远瞩公司优秀特质的无声昭示。

就象龟兔赛跑寓言一样，高瞻远瞩公司起步时经常步履蹒跚，最终却赢得长促销广告 距离的竞赛。作者的研究表明：高瞻远瞩公司的领导者更加专注于建构一种大而持久的制度，并不刻意成为伟大领袖，他们追求的是制造时钟，而不是成为报时人。拥有一个伟大的构想，或身为高瞻远瞩的魅力型领袖，好比是“报时”；建立一家公司，使公司在任何一位领袖身后很久、经历很多次产品生命周期仍然欣欣向荣，好比是“造钟”。一家高瞻远瞩公司的创建者通常是造钟的人，而不是报时的人。他们主要致力于建立一个组织，一个会滴答走动的时钟，而不只是找对时机，用一种高瞻远瞩的产品构想打进市场，或利用一次优秀产品生命周期的成长曲线；他们并非致力于取得高瞻远瞩领袖的人格特质，而是采取建筑大师的方法，致力于构建高瞻远瞩公司的组织特质；他们努力的最大成果不是实质地体现一个伟大的构想，不是表现人格的魅力，不是满足个人的自尊或累计个人的财富，他们最大的创造物是公司本身及其所代表的一切。高瞻远瞩的公司往往并

第10页共13页

不是源自一种极为成功的创业产品、一个特别的科技和市场机会，而是一步一个脚印，持之以恒地积累，坚持把公司作为终极创造。这些让人动容的研究成果和感奋人心的表述，让我们走出对“伟大构想”的困惑和对“魅力领袖”的迷信，充满自信与期待地焕发创业的激情。

该书告诉我们，一个杰出的公司要有超越利润的追求。黄宗羲简介“我们的基本原则，从创办人构思出来后一直维持不变，我们把核心价值观和实务分得清清楚楚，核心价值观不改变，但是实务做法可以改变，我们也清楚地表明：利润虽然重要，却不是公司存在的原因。公司是为了更基本的原因存在”(惠普前任CEO约翰杨)。对优秀的公司来说，最重要的根本因素是指引、激励公司上下的核心理念，亦即核心价值观和超越利润的归宿感。这种理念在长期内是相当固定的。“追求最大利润”一向不是高瞻远瞩公司主要的动力或首要目标，高瞻远瞩公司追求的是一组目标，赚钱只是之一，而且不见得是最

重要的目标，在更多的情况下，他们把利润理解为在核心理念驱动下所从事事业的自然回报。或者说，高瞻远瞩公司在追求利润和股东财富的同时有关疫情的作文 时，同样追求更广泛、更有意义的理想，扩大利润的目标并不主导一切，他们是在获利的情况下追求目标的一同时达成两种目标，也就是同时拥抱理念和利润。这也恰恰证明了，一个伟大的、长期成功的企业（公司）必须要承担起社会责任，而绝不能仅仅追逐利润。

第11页共13页

书中阐述的一项有意思的研究结论是：“我们并未发现任何特别的理念内容和成为高瞻远瞩公司息息相关。研究表明，理念的真实性和公司持续一贯符合理念的程度要比理念的内容重要。”也就是说，重要的不在于公司理念的内容，而在于公司的一切作为都能遵循核心价值观。高瞻远瞩公司不问“我么应该珍视什么？”，只问“我们究竟实际珍视的是什么？”。高瞻远瞩公司几乎都虔诚地维持核心理念，很少改变。这提示我们，一个

公司的价值观、使命等等理念，重要的不是是否有“创意”、是

否“讨人喜欢”，甚至是否“正确”，而在于是否真正能够贯彻

组织上下，“入脑入心入行”，真正指引和激励公司的人！

关于公司的核心理念，除了“明确”和“固守”两个要点

外，很重要的还有“保持其塑造的力量”，这包括经理人的培养

和继任规划，即从内部人

才中培养、提升和慎重选择管理人才；也包括营造“教派般

的文化”，极为明确的自我认知、事业目的和要达到的目标，

“热烈拥护的理念、灌输信仰、严密契合、精英主义”，这些让

公司与员工间能够相互选择和提升，激发忠心、热忱和崇高理想

的过程中强化公司的核心理念，塑造出卓越的员工，而根本不容

纳那些不愿或不符合其确切标准的人。

一般来说，变革与稳定、保守与勇猛往往构成冲突和矛盾，

不能同时并存。在稳固核心理念的同时，却要保持追求进步的强

大动力，高瞻远瞩公司是如何做到的呢？答案是：高瞻远瞩公司

不受二分法的限制，用兼容并蓄的方法让自己跳出困境，使他们能够同时拥抱若干层面的两个极端。他们坚持理想主义和务实主义的融合，他们愿意和善于调整可以改变和适应无损于核心理念的任何方面，配合保存核心及刺激进步的心态创造有形机制，倡导“先驱精神”和“首创精神”，勇于投身“胆大包天”的目标，从事大胆、具有挑战性而且经常具有高风险的任务和计划，以激发进步，实现超越。

而在另一方面，高瞻远瞩公司的大部分成功并不是起因于“先知先觉”的战略规划，而是依靠试验、尝试错误和机会主义，或者确切地说，是靠运气。这听来似乎有些难以置信，尤其是当我们学习了“战略管理”，大讲各种“策略”、“谋划”之际。但高瞻远瞩公司进步的两种形态：胆大包天的目标+进化式的进步，是本书研究得出的可信结论。胆大包天目标带来的进步确定不疑的既定目标，而进化式进步则和不确定性有关，即多方尝试、保存有用；胆大包天目标带来的进步是大胆的和跳跃式的，

而进化式进步通常由渐进式的小步骤或突变开始，最后发展为经常是意料之外的策略性转变。这启示我们，要保持公司的持久活力、蓬勃生机和不断成长，就要尊重首创精神，敢于尝试、宽容失败（甚至是“持之以恒”的失败），保持永不满足的好奇心和对进步的追求，远离停滞和僵化，建立持续刺激和强化进化式进步的机制，“增生、变化，最强者生存、最弱者死亡”，保留有用的，抛弃无用的。

第13页共13页

一个基业长青的公司其最后的诀窍是“永不满足的机制”。

“如何自我改进，使明天做得比今天好”，他们把这个问题看做生活方式，变成思想和行动的习惯——持续改善是制度化的习惯，是一种有纪律的生活方式，它融入了组织结构，并且用有形的机制予以强化，激发对现状的不满及对自我的严格要求。高瞻远瞩公司最注重战胜自己，反而不把成功和击败对手当做最终目标。

能够击败对手是他们不断自问的附带结果。不管他们多有成就，不管他们超前对手多远，他们从来不认为自己已经“做得够好”。

了”。这些论述使我们得以超越一般的“竞争”，告别自满、懒

惰、迟缓、胆怯和低效，唯有抱着“永远不够好”的信念，永不

言休地努力工作、追求进步和持续地为未来努力奋斗，方能成就

一番伟大的事业，建立长久之功！

这不是终点，甚至不是终点的起点，但可能是起点的终点。

更多 在线阅览 请访问 https://www.wtabcd.cn/zhishi/list/91_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发