

最新读阿米巴经典语录感悟 阿米巴经营 读后感(精选9篇)

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。好的心得感悟对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇心得感悟下面小编给大家带来关于学习心得感悟范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

读阿米巴经典语录感悟篇一

此书是日本的经营之圣，人生之师的稻盛和夫的著作，他用40年时间创建了两家世界500强企业。京瓷公司和第二电电。这两家世界500强公司的诞生，关键在于稻盛和夫的经营哲学和实学。

什么是经营哲学？涉及人心、人的意识和存在、人的思想行为同人生结果之间的关系、人和企业应有的精神规范，以及经营企业的辩证法。在我看来就说的企业文化，因为企业文化包含了企业精神层面的、制度层面、行为及物质层面。每个企业都有自己的经营哲学，这才是企业发展非常重要的东西。

稻盛和夫的经营哲学其实就是做人的哲学，把做人的哲学引入到企业里面，

做人何为正确作为公司经营的原则，以此为依据对所有事情做出判断。

何为正确：公平、正义、勇气、诚实、忍耐、努力、善意、关心、谦虚、博爱等。这是全球通用的普遍价值观。所以企业才能够走向世界，成为世界500强企业之一。

经营理念：追求全体员工物质与精神两方面幸福的同时，为人类和社会的进步与发展做出贡献。

另外就是实学，可谓实学？就是经营企业时实际的管理技术，具体的操作手法。就如本书里讲的把企业分成小的经营单位。

《阿米巴经营》这本书表面看是讲技战术的，但中间穿插了很多稻盛和夫的经营哲学。

阿米巴经营的三个目的：

- 1、确立于市场挂钩的部门核算制度；
- 2、培养具有经营者意识的人才；
- 3、实现全体员工共同参与经营。

第一条很厉害，公司的月刊是找广告公司制作的，第三期由于印刷出现了点问题，我拒绝接收，拒绝付费。如果同样的事情在公司内部发生？如果这个广告公司是内部的一个部门，就只有公司买单。员工工作时出现了差错，办砸了事，同样是公司买单。每个小单位都没有次品，都合格，公司整体产品就是合格的。

这种方法比绩效考核更进一步，每个阿米巴的绩效是放到市场上去衡量的，很厉害。更绩效。另外可以全天候触摸市场脉搏，随时调整，规避风险。

第二条，诸多的各单位为大量的员工提供了当领导的机会，也就培养了大量的有经营意识的领导。现在无论大公司，小公司，都会遇到人才培养的问题，没有什么资产和特殊资源的公司，靠的就是人。下放经营权也是一种激励。

第三条，全员参与。实际上是激活了神经末梢，如何激励员

工，可以说是每一个老板闹心的事。

小结一下，其实是做了三件事情：绩效更绩效人才培养员工激励

另外重要经营手法：

1、时刻调整组织，优化组织

2、定价公平、公正

3、领导是公正的裁判，裁判的'依据就是正确的做人原则

4、让德才兼备，对工作充满热情的人成为领导

5、不断从外部引进能力与人品兼备的人才

6、根据职能设立组织，并明确职能

7、单位时间核算制，解决了部门之间协作的问题。空闲的阿米巴可以去支援人手不够的阿米巴，这样提供支援的部门的总时间就会减少，接受支援部门的总时间就会增加。整体上是有效地利用了时间。

8、一一对应原则：物资和票据一一对应

9、双重确认原则

10、完美主义原则，就是不折不扣地完成目标

11、肌肉型经营原则：消除任何不能产出利润的库存和设备等多余资产。

12、玻璃板、般透明的经营原则

制定年度目标分解月度目标，通过确定目标来统一方向，制定具体的行动计划等，都和我们现在推进的绩效管理不谋而合。

总结：

- 1、经营哲学先行（企业文化的贯穿）
- 2、阿米巴小单位核算经营中实现了：灵活应对市场、追求效率、人才培养、绩效考核、员工激励、成本控制等。

读阿米巴经典语录感悟篇二

阿米巴经营的本质就是“追求销售额最大化，成本最小化。”在我们通常的认识里，收入成本是业务部门的事情，对于具体的比如报关仓库等操作部门则认为只是纯粹的成本中心，经营更是公司领导的事情。

在阿米巴经营里面，每一个阿米巴都是独立的核算单位，每一个阿米巴都需要追求销售额的最大化和成本最小化，实现自主化的经营。如何划分阿米巴组织？在目前天津空运公司的实际运行中，独立的阿米巴组织(sbu)是出口部，进口部和报关部，而对于其他职能部门以及靠垄断经营的商检查验中心则未成立为独立的阿米巴。

读阿米巴经典语录感悟篇三

阿米巴的经营思路是非常好的，但不能生搬硬套阿米巴的模式。我认为部门众多；非多元化；生产链条长的企业可以尝试使用阿米巴的模式。而且阿米巴模式必然是伴随企业的成长而贯彻下去的。

我们的企业如果生搬硬套阿米巴肯定会出现一系列的问题。比如，各部门之间的配合问题，成本核算单位时间的标准问

题，人员在一定时间内不能具备经营思维所以很难具备成本单元化意识，还有就是阿米巴模式对于一般企业的人力资源系统有一定的破坏性。

阿米巴带给我们的`是一整套结合企业发展的历程的经营理念及思路贯彻的方法，对于我们来讲作为一面镜子的意义远比效仿的意义更大。

读阿米巴经典语录感悟篇四

学习了稻盛和夫的《阿米巴经营》一书后，我了解到，经营之圣稻盛和夫以神话般的传奇，在40年中创立了京瓷公司和第二电电两家世界500强企业，阿米巴式管理解决了很多企业共同存在的问题。

阿米巴经营的精髓就是“销售额最大化、经费最小化”，这一原则是单位时间核算制的根底，经营的根本就是在向客户提品和效劳时，必须防止浪费、削减开支。该观点与中国兵器北化集团甘肃银光化学工业集团推行的“三化”工作具有共通之处，都是通过全员参与，细节，开源节流的方式实现企业经营本钱最小化，收益最大化。

阿米巴经营的核心方法是把企业划分为一个个核算、自我经营的本钱、利润核算单元，运用单位时间核算的管理会计模式，便于贯彻公司的经营目标，指明开展方向，使各“阿米巴”及时了解市场变化，调节经营管理策略，培养员工的经营竞争意识，激发全体员工的工作热情，最大限度提高营业收入，减少支出和浪费，从而实现企业快速开展，创造较高的收益。作为公司员工，我从这一经营方式中领悟到的是，作为个体的员工是企业这个的小“阿米巴”，员工个人创造的价值与企业的最大化收益密切相关，这需要我们通过学习，不断提高个人技术水平与素养，进而提升个体这个小阿米巴的价值创造能力。

阿米巴经营的核算思路类似家庭收支，让员工更容易理解，采用的收付方式是用总收入扣除花销得出利润，再除以总的劳动时间，作为衡量核算的指标，让员工更加直观地了解自己每小时创造的附加价值，从而反映经营状况，准确评判员工为企业做出的‘奉献。企业以直观的方式将经营盈亏呈现给员工，使员工更方便、更善于衡量出自己工作的效率及优缺点，了解自己的工作付出是否真正实现了对应的价值，发现问题点，持续改善。工作中有人创造出高额的收益，有人碌碌无为，有的人消耗了时间、物质，却让企业蒙亏。企业开展需要的是可以看得见的收益，作为员工通过直观评估，自我定位，优者可以更优，有差距者可以及时改善，每一位员工的提升都有益于企业的开展。面对机遇和挑战并存的形势，我们必须不懈努力，树立危机意识，本钱意识和市场先行的观念，携手共进，共同为企业创造良好的开展前景。

《阿米巴经营》一书使我更加深刻地体会到优秀员工和普通员工的不同之处就在于树立主人翁意识，不满于现状，寻求更有效、更切实的，能够为公司创造价值工作方法，以及在自己从事的岗位上，发挥最大作用，为公司奉献力量的精神境界和行动力。

读阿米巴经典语录感悟篇五

阿米巴这本书读完后，相当于看了一部关于京瓷的经营史。阿米巴经营的. 核心思路有3点：

结合市场确立部门成本核算制度；

将部门负责人甚至员工培养成有经营意识的人才；

通过一定的手段让全体员工共同参与到经营中。

成本核算是每个公司必须进行的工作，通常来看，很多公司有专门的成本核算部门，专业人才干专业事情，这样一来成

本核算人员会在整个生产和制作环节对成本进行把控，通过成本控制达到产品质量监督。

阿米巴的模式恰恰是不需要一个专门的成本核算部门或者说成本核算本门是渗透到每个部门的。这2种成本核算机制都有利有弊。

读阿米巴经典语录感悟篇六

首次阅读稻盛和夫先生的书大概是在二十左右，为了打赌我可以看懂，一口气读完了《活法》事实证明我并没有看懂…多年之后再想翻阅此书已送故人！

读过并非懂得的阿米巴经营给我印象最深刻的要数这段话：“对起初我为了实现一个技术人员的梦想而创办公司，但一旦公司成立之后，员工们是将自己的一生都托付给公司，所以公司有更重要的目的，那就是保障员工及家庭的生活，并为其谋幸福，而我必须带头为员工谋幸福，这就是我的使命”企业的经营最初以为财富积累为目的，而当企业做大之后有多少企业以：“追求员工物质和精神两方面的幸福的同时，为人类和社会的发展与发展做出去贡献？”

阿米巴经营是指：将组织分成小的单位，通过于市场直接联系的独立核算制进行运营，培养具有管理意识的领导，让全体员工参与经营管理，从而实现“全员参与”的经营方式。

1、提高全员的核算意识，贯彻“销售最大化、费用最小化”。

为提高全员核算意识，贯彻：“销售最大化，费用最小化”确立与市场挂钩的部门核算制度，稻盛采取了内部购销制度。我们往往认为销售部门是盈利中心而制造部门是成本中心，所以由销售部门来管理利润（这也是中国大部分企业销售部都比较牛皮哄哄的原因），而在稻盛看来，库存管理责任在销售，制造部门才是利润的源泉，部门收入的做法如下：假

设60元成本的产品用100元单价销售10000个，销售额就是100万，销售部门提取10%的佣金10万元作为销售部门收入，而100万减去60万成本再减去10万佣金就剩30万是制造部门的收入；但是市场竞争激烈，该产品的售价跌到90元一个，那销售额为90万，成本不变的情况下制造部门的收入只有21万，立刻减少了9万元收入。也就是说一旦售价发生变动，制造部门就会清楚对自身部门的核算产生多大的影响，于是努力降低成本使核算恢复到原有水平，钻研创新，想尽一切办法，在增加销售的同时，不断地、彻底地削减费用，这就是经验的原则。

2、培养具有经营意识的人才。

培养具有经营意识的人才是阿米巴经营的最终的经营目的，这也是阿米巴经营与其他的经营模式所不同的地方。通过经营会计，以及部门之间的内部交易，实现培养员工的经营意识这一目的。

3、实现全员共同参与。

全员经营不单单是口号、形式，而是映入人心，落实到工作中的“作风”。企业与人员不单单只是雇佣关系，而是partner和利益共同体。为了使全员经营而非劳资对立，反复思考得以结论：“经营者应该尊重劳动者的立场和权利；劳动者应该和经营者一起考虑整个公司的利益，为公司做贡献。”同时提出理念共有、信息共有，让全体员工在工作中感受到工作的价值，体验成就感。

对于"masterplan"应该是基于公司的整体方针和各事业部的方针，通过反复进行严密的模拟测算制定出来的，从内心认同自己最终提出的方针和目标，将它作为自己努力的方向，鼓足干劲，付诸实践。当你24小时都在思考的时候，这个愿望就会渗透到潜意识，而这种渗透到潜意识的强烈而持久的愿望才能是达成"masterplan"的原动力，只有领导人怀有火

一般的强烈愿望和使命感，并反反复复地向部下倾诉□"masterplan"才能真正成为全体员工共同的目标。

企业和员工应当拥有共同的事业目的和判断的基准，经营理念共有、信息共有，就能提高员工的经营意识，让全体员工在工作中感觉到工作的价值，体验成就感、存在感！

阿米巴经营中，每个阿米巴都在提升“单位时间附加值”而不懈，“增加销售额（生产）”、“消减经费”、“缩短时间”。

1、定价及经营

销售部应对市场信息进行收集及分析，正确把握市场和竞争对手的动向，在正确认识自己的产品的价值基础上，决定价格。

2、定价与降本联动

在定价的那一刻就要思考降低成本方法，降低成本你并非降低质量！

3、应对市场变动，经营者的使命感必不可缺

经营者的使命是创造“利润”无论市场如何动荡、产品价格如何波动，都要想出利润点。

4、能力要用将来进行时

以“能力要用将来时”进行挑战努力努力克服困难，无论如何让梦想成真！抱着强烈的愿望，付出不懈的努力。

5、追求事业的持续性

6、销售与制造（产品）共同发展

销售部门和制造部门必须尽可能的频繁地进行信息交换，充分地沟通交流，相互协作，共同发展。

7、不断从事创造性的工作

在市场开拓中不断挑战，在产品中不断创新，在管理中不断思考改进，在意识中不断进取！

8、设定目标

根据同比、环比设定年度目标，既要有所增长，又要跳跃可触到，再将年度分解到月，并跟团队达成共识，明确各自具体的任务和目标。

9、每个阿米巴（部门）都要做强

通过各个阿米巴的勤奋努力，提高各自的经营效益，从而提升公司整体效益。

10、具备“公司整体”意识

每个阿米巴的成功不与公司整体的繁荣相矛盾，只有一个部门好，公司不好是毫无意义的，阿米巴长必须抱有守护自己的部门、并让其成长发展的强烈使命感。

把哲学融入经营管理中，理解所行之目的，才能寻根溯源，最终修成正果…今天竭尽全力了，就能看到明天，这个月拼命工作，就能看到下个月，今年竭尽全力，就能看到明年，相信我们的每天全力以赴定能换来明天的精彩辉煌！

读阿米巴经典语录感悟篇七

我听过很多关于《阿米巴经营》这本书，相对来说并不陌生。因为现在似乎很多中国企业都在这么做，大型企业内部分解

成若干小团队，独立核算。海尔就是一个典型的例子，自己对自己的团队项目盈利负责。

并不是说阿米巴经营有问题，是我们很多人理解的有问题。

想象一下，如果你读一本书，使用它，并建立一个合理的阿米巴团队。那商业太简单了。一个伟大的管理模式学的太简单了。

事实上，任何理论都不能在一本书里解决。一本书，只是一种启蒙，让我们对它的概述有一个初步的了解，然后开始进一步的研究。从这个角度看，这本书是合格的，但不幸的是，它只是启蒙，没有更深入的感情和技术上的内容。

管理咨询公司和咨询顾问对企业非常有用。我记得华为花了很多钱邀请ibm来设计管理模式，成就了华为的腾飞。

阿米巴管理咨询团队也帮助许多企业实现业绩增长。因此，如果可能的话，在咨询公司工作是学习管理思维的好方法。另一种方法是聘请顾问来帮助公司改善管理风格。

在中国，有盛和塾，准备参加，然后进一步学习阿米巴业务和相关的管理思想。

事实上，虽然这本书在实质方法上没有具体的建议，但在思想上仍然具有借鉴意义。例如，书中介绍了成功=能力x热情x思维方式，其中思维方式为一100到100分。思维方式直接决定一个人能否取得成功，能取得多大的成就。当你是积极的，你是正向的，你会得到积极的结果，反之亦然。

其实，工作多了，生活也是一样的，思考的方式决定了一个人是否幸福、充实和快乐。

有时候我很佩服日本人。他们对生活、工作甚至生活充满敬

畏。他们以崇高的使命感对待一切。我们现在缺乏的是一种敬畏感。

读阿米巴经典语录感悟篇八

让大家都来做这个选择，也许有点难。因为我们不在现场，不好判断。我们只有通过书本来找答案。为了能找到所有人的答案，我是一遍又一遍的读，一点一点的去理解，这种理解包括我在他身上没有找到资本家的味道，更多感觉他是一位仁慈的长者，或者是一位好学的学者。不知道是不是巧合，在他的书里居然找到了中国的历史。真的让我很惊讶，也让我叹息，我不停的问自己，怎么会这样呢？难道稻盛骨子里流的是共产主义的血。如果是这样的话，那就真的很丢人了，中国人特有的谦虚，这一刻我表现的特别不自在。我很不服气的问自己，为什么日本人，日本企业能做的这么出色，这么成功，而我们不能呢？我们比别人笨吗？不笨啊？四大发明都是我们干出来的。那我们就比别人懒，或者像书上说的那样：“我们没有树立远大的目标，也没有每天全力以赴”。这个现在看来似乎是真的，像国人的通病。要不然我们也不会全民向西方学习，应该是他向我们拜师了。

不管是学习还是拜师，我都是很认真对待的，读《阿米巴》也是一样，读着书，慢慢地品味着稻盛的观点，静静地走进他的“精神世界里，”去探究他为什么会变得如此“伟大。”也想以此来教化自己能像他一样“伟大，”给国人做个榜样。

功夫不负有心人，这一个月的研读，终于让我找到了成就稻盛“伟大”的根源。这种根源是什么，我原本是不想说的，就像稻盛最初不愿意把《阿米巴》介绍给大家一样，如果大家都用它来教化自己，都变的伟大起来，那我怎么办呢？是不是，不过后来静下来一想，不对啊！我不是日本人，我为什么要像他们一样自私呢？这不符合国人的个性，还是要说出来。而且

一定要让大家都知道，让大家都来学习。这样对公司的发展，国家的建设或许能尽绵薄之力。

稻盛的伟大——首先，表现为尊重：“京瓷尊重每一位员工，因为每位员工在公司都是主角”。体现在那里，体现在：“让全体员工共同参与经营共同参与管理”。试想想，当员工把公司当成“自己的公司”把自己当作一个经营者而努力工作的时候，难道这个公司还有做不好的事情？

这种尊重很多同事会感觉很熟悉，告诉大家这种尊重的理念，出自于中国的《鞍钢宪法》。什么是《鞍钢宪法》？即两参一改三结合，也就是实行干部参加劳动，工人参加管理，改革不合理的规章制度，工人群众、领导干部和技术员工三结合。这是我们值得骄傲的历史。我们的前辈们已经找到最佳的经营管理之道，可惜在那些岁月因为种种原因，把前辈们留下的宝贝一个个给抛弃。现在，《鞍钢宪法》被西方国家评为世界上最先进的企业管理制度，也是现在所谓人性化管理的鼻祖。

资本家是不会把人民当家作主直接提出来的，但《鞍钢宪法》的精华，他们会想方设法用在自己的企业里。从《阿米巴》一书中可以看出稻盛的“尊重”和《鞍钢宪法》的精神是一致的，他们具有异曲同工之妙。

其次，在培养人才上，京瓷的每一个小单元都需要一位精明强干的领导，每位领导都有共同的目标，这种共同的目标和京瓷远大的目标是相通的。怎样去培养这个领导呢？稻盛设置了一个判断标准，即“做人何谓正确”。什么是“做人何谓正确”，稻盛先生在京瓷成立五十周年时讲到了他自己的人生，讲到了他自己总结的人生的“六项精进”其实就是做人的基本道德标准。稻盛就他用它来衡量那些小单元的经营者。如果你连最起码的做人标准都不具备，那肯定是不可以当领导的，如果具备了，那就有机会进入稻盛的目标团队，也就是小单元的经营者，这些领导在企业里，有独立的经营权，

从最小的单元锻炼你来管理企业。

我称稻盛的这种方法为目标一致，层层教育，步步提拔的用人方针，让有才有德的员工一步步走向领导岗位。为何要目标一致，层层教育，步步提拔呢？目标一致，就是有共同的目标，引申含义可以理解为是员工对企业文化的掌握，也就是能够理解领会公司的核心价值观。层层教育可以让未来的领导者深刻了解企业每一项工作的发展情况，当你作为领导者以后，企业的每一项工作你都可以了如指掌，这样，领导者管理起来，才会清清楚楚。那步步提拔怎样理解呢？更简单了，就是可以让员工一步步上升，一直保持狂热的工作激情，认为自己和公司都有发展前途。京瓷在人才培养上做的非常完美，他深知企业的发展，其实就是人才的发展，没有人才，企业是无法完成目标的。但同时，企业的目标又为发展人才提供很好的动力，这种动力不仅仅是来自公司的业绩，他同时包括：“为人类和社会的进步与发展做出贡献”。这一伟大目标。

最后一点，我想说的是责任，这种责任不是因为做错事情所要去承担的责任，如果在一个企业只能找到这种承担责任的话，我想企业也就无需发展了，比如，在公司，财务上的事情由我来负责，那么现在和未来一段时间，财务上要发生和将要发生的事情，我都要去想都要去做准备，万万不能等到事情出现错误以后才去处理，如果这样的话，那我只有来承担责任了。其他部门也是一样，不要一味的只知道去承担错误的责任，只有把责任提前想好，处理好，那才是真正的负起责任来。如果每个人在工作中都负起责任来，你还需要每天去管着他，监督着他做事情吗？这无疑多余的，但怎样让员工都能负起责任呢？我理解《阿米巴》里面有三点。首先，领导要以身作则，做个好榜样，如果领导都经常做不好，员工们会认为自己做错是可以理解的，因为他有个不好的参照。所以说领导一定要有个正确的观念，去引导大家。

其次是尊重，必须要建立互相尊重互相信任的环境。公司做

大做强了，公司的事情不可能只用一个人单独完成，现在提倡的团队建设，都是建立在尊重和信任之上的。

最后就是制定共同的目标，企业称为目标，员工们可以把他称为理想，京瓷的目标是什么，要成为世界第一，“为人类和社会的进步与发展做出贡献”。京瓷的发展也许只用了这三种理念，或许还有更多，但京瓷的这种责任是唯一可以引起员工，顾客以及所有利益相关方的共鸣，这种共鸣让所有的跟随者都为之而奋斗，让所有的跟随者都负起责任来，这种责任最终成就了京瓷的发展，稻盛的伟大。

各位同仁，“我们都负起责任了吗？我们都为自己责任而奋斗了吗？如果我们没有，从现在开始我们把公司的责任扛起来吧！让我们和领导一起，以不屈不挠的顽强意志，以付出不逊于任何人的努力，和克服所有的困难，来实现我们和公司的最高理想。”

读阿米巴经典语录感悟篇九

作为20世纪三大经营之神唯一还健在的稻盛和夫，充分利用了日本人的特性(讲荣誉、讲精神、讲执行)，开创性的构想出并实践一种在公司内部可以独立经营、可以独立核算、能够贯彻完成公司战略意图和计划的阿米巴机制。

阿米巴，原意是一种很小的变形虫，在此引用一是说它是可以独立的最小单元，其次是可以因应外界环境随时可以改变自己。

按照老稻的说法，阿米巴经营大致有以下三个目的：

第一个目的是“确立与市场挂钩的部门核算制度”；

第二个目的是“培养具有经营者意识的人才”；

第三个目的是“实现全体员工共同参与经营”。

阿米巴是手段，目的还是如何削减费用、增大销售额和实现公司管理层意图。但是它和我们通常理解的有几个大不相同。

1. 基本上各阿米巴之间的售价都是一个平衡的结果，既然是一种组织结构，就不太可能天然让某个阿米巴很肥或者很瘦。最终结果经常是，每个阿米巴的销售额和进价都是确定的，利润也是确定的，所以每个阿米巴重点就要考虑如何削减自己人员和销售成本。

所以阿米巴的最重要作用之一就是削减成本，当然这里最重要的就是采用好的方法，提高效率，提高生产率，提高单位时间产值。

最与众不同是，在核算成本的时候，阿米巴并不把人力作为成本，而是把人力作为创造价值的源泉。所以它计算的是每个人产生的附加价值。这样就极大的避免了，一遇到风吹草动就开始裁员的情形。特别是，裁员时，很多企业都是先从成本最高的(工资最高的)老员工裁起，裁掉一个成本高的老员工，然后招进一个成本低的崭新员工，经营者表面看上去赚了，其实就经营效果来说，大都是非常吃亏的。

2. 制造部门不是一般理解的成本中心，而是利润中心。这是与众不同之二。

制造部门和市场直接接触，对市场价格了如指掌。避免了传统意义上，制造部门只是面对产品部、销售部时产生的自己理解的滞后、片面和跟其他部门相互不理解的情形。而销售部门都只是从销售制造部门的产品中拿销售佣金而已。

平时我们看到的公式是，成本+利润=售价。就是说，在成本的基础上，加上行业的利润，然后就得出售价。而这个售价有没有竞争力，就是市场的问题，而如何解决就是公司的问题。

题。成本是基础的话，为了固定利润，销售很可能就没有竞争力。或者为了争夺市场，就只能损失利润。

而阿米巴经营中，公式是售价-成本=利润。市场售价是不动的，每个阿米巴要做的是无论如何降低成本，为公司创造利润。小小的观念的转变，人的精神状态和公司利润就都有了。这是与众不同之三。

另一个值得注意的是，无论是稻盛和夫还是7-11的铃木社长，都不建议降价竞争，而是在不降价的同时，给客户带来更多客户价值，提供更多服务。

3. 公司经营一定要有经营哲学。当前大部分企业都会发布年报，不过一年就是公司总结的最佳时间段么？有的生意是按天，有的按月，有的按年甚至几年。华夏幸福的王文学，之前就只是火锅店老板，踏踏实实跟固安县政府做了7年，一炮而红，收购了廊坊银行60%股份，被李克强点名实践PPP[]各行业挖前三名，要做另一个类似于恒大的巨无霸（君不见华夏幸福足球队在说什么，“嗯，我们不缺钱”）。

经营企业也是一样，就像当年毛泽东被胡宗南赶出延安，他说我们干革命的不能拘泥于一城一地的得失，不能看某年某月的成功与失败。我们要经营经济周期(5-8年)，让企业螺旋式上升。

日本企业和其他国家的企业有个很大不同：

1) 要求公司领导公平正义，公德大于私德。

2) 提高单位生产率，并不能得到物质奖励，而只是精神奖励。

或许在我国，已经习惯了欧美式激励机制的，需要改变下，比如奖励住房，那种只有使用权没有产权的房子。阿米巴经营，关键要学本质，而不是有样学样。务必因地制宜，全盘

复制必然失败。

每个企业内部，充分发挥了中层的作用，企业才能从一个成功走向另一个成功。京瓷的核心是阿米巴的小领导，褚橙的核心是每个园子的负责人，海底捞的核心是每个店长。当然海底捞每个店长还分徒弟店长等，甚至参与徒弟店的分成。

阿米巴的第四个与众不同是经营数据透明。每个阿米巴的经营数据，公司内部一目了然。通过数据，管理层每月都很清晰的看到每个阿米巴的经营状况和可能的问题。而且每个阿米巴之间还可以进行比较，展开竞争。不过这里也有个问题，在我国，如果数据每个员工都可以看到，岂不是社会上竞争对手哪里也马上可以看到？开放到阿米巴负责人这里，应该是合适的度。还有，每月得了阿米巴经营冠军的团队，并没有得到物质奖励，而只是荣誉上的。这点在日本文化行得通，在深受欧美激励制度影响的我们，荣誉机制可能起不到应有的作用。

总起来说，阿米巴经营是微管理的典型代表，还充分利用了日本的文化和日本人的思维。是否适合自己所在的团队，不仅要看企业文化，更要看企业主的变革决心。