

# 2023年追求卓越的读后感(通用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。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？下面是小编带来的优秀读后感范文，希望大家能够喜欢！

## 追求卓越的读后感篇一

《追求卓越》是一本充满个人感情色彩的管理书籍。托马斯彼得斯为管理设定了一个用心的目标，而非强调面临的难题。书中透过对43家卓越组织的深入分析，捕捉到那些常常为传统管理学者们所忽略，但却是企业经营最基本的要素：将注意力放到顾客的身上，对人持续地关心，勇于实验，百折不挠等。

在《追求卓越》中，托马斯彼得斯透过其“永久性革命”的理论，向企业界阐述了如何在一个变化无常的世界中求得生存和成功的道路。他的核心理念是：企业管理根本不存在一般的模式，即使有也不是成功的标志，因为企业的成长不可能总是一成不变的，如果按照昨日已有的模式运转，那么这天则很可能要失败。当然，管理并非无理可循，它也有必须的规则与原理，但正如有人所说：管理如下棋，管理的规则和范例如棋谱，分析棋谱绝对对棋艺的精进有帮忙，但是棋谱不可能重复，一旦自己置身于问题的迷阵之中，解决的方法便没有现成的规则可循了。所以，原则自然要信守，但应用时就要随机应变，而且要使自己明白，没有任何东西是能够永恒不变的。这个世界上根本没有什么“最好的”的管理模式，任何拘泥于书本和信条的人都是傻瓜，难免遭遇失败的命运。

是《追求卓越》一书使托马斯彼得斯从麦肯锡公司的普通职员一跃而为管理大师。《追求卓越》成为美国历史上第一本销量超过百万的商业管理书籍。许多读者赞誉有加，称之

为“1982年以来美国工商管理的‘圣经’”。一时间，所有的媒体与商界人士都在谈论着这本书，这本书甚至促成了商业书籍出版业的成熟。当代管理学泰斗彼得德鲁克一语道破天机：“彼得斯著作的力量就在于他强迫你关注最基本的东西……它使管理听起来是令人难以置信地容易。你所要做的就是把这本书放回在枕头下，然后一切都会完成。”

## 追求卓越的读后感篇二

《追求卓越》是全球著名的管理学大师之一汤姆·彼得斯所着，翻译家魏平所译的一本颇具影响力的畅销书。

在《追求卓越》，汤姆彼得斯总结了自己60多年来成就卓越至关重要的163个细节，涵盖了危机、机遇、睿智、态度、行为、工作、领导、网络、人才、创新、学习等诸多方面，这些事情在很多人眼里，只但是是一些不起眼的小事，但彼得斯一再强调，不要小看这些小事情，小事情也很重要，这些小事情成就了卓越，做好小事才能成大业！

彼得斯告诉我们，要“努力忘记以往的黄金时代——怀旧本身具有毁灭性”。我想，这跟我们平时所说的“成绩是属于过去”是一致的。他还说，“鼓励自己一切都会过去的，但同时提醒自己这一切可能不会很快结束，以便使自己全心全意利用现有条件——事实上，品性完全由人们在应对逆境时的反应所决定的。”很欣赏这种应对逆境的生活态度，他告诉我们要平常心，要正常应对挫折，应对困境，要“把损失抛在脑后(忘记自己内心的痛苦)，立刻重新策马扬鞭”。

彼得斯还强调，“学习十分重要，不仅仅只是学习一种技艺，掌握某种知识，就是一些基本行为领域也需要学习。比如：掌握感谢的方法、修复人际关系、倾听吸收应对他人观点、有效质疑、持续联系的艺术、在争斗的派系之间实现和平与繁荣、写作与演讲……这些都是企业效率的基石。”学习的方面很广，学习的方法和形式很多。期望我的家人、朋友，

都能够好好学习，以平常心去应对生活，应对生活中的逆境。

关于迟到，彼得斯说，“迟到的后果也许比想象中的要严重”。他说，迟到5分钟是迟到，迟到1或3分钟也是迟到。迟到就是迟到。迟到比不到好吗绝对不是！早到就不迟到。早到意味着敬意，早到意味着“我在乎”，早到会场并不表示你很急切，而是证明你很守时。我想，早到几分钟与迟到几分钟，在听会上并没有太大的区别，但至少，这证明了我们的态度，所以，推荐以后大家还是要守时。

《追求卓越》这本书中，还有很多小哲理让我信服，在此不一一列举。我只是期望在此后的日子里，我能更加追求卓越，追求一些所谓的小事情，让自己的行为更令人愉快，让自己的生活更充实，学习更开心，效率更高，让别人生活得更幸福更愉悦！

### 追求卓越的读后感篇三

成功从无定式，卓越贵在创新。是的，没有人会反对彼得斯的这些管理学论点，但是问题在于，托马斯彼得斯在书中加以称赞的“卓越企业”，之后有不少或归于失败，或销声匿迹，因而使人们对《追求卓越》一书的价值产生了怀疑。彼得斯错了么我们就应如何看待这部影响深远的作品呢耐人寻味的是，今日的企业领袖几乎没有人不承认深受托马斯彼得斯提出的这8条原则的影响；而且，我们也不能忘记“《追求卓越》以前一度几乎是美国商业的拯救者”这一事实。这天重读《追求卓越》，仍然会为作者在那个“混乱、非连续的时代”里所做的创新而振奋不已。

《追求卓越》给了全球各类企业一个共同的梦。这个梦把赤裸裸的功利、尔虞我诈的竞争、勾心斗角的企业政治、生死攸关的'管理等等，都精巧地包装起来，穿上了“皇帝的新衣”。不管理论是否坚守，结论是否科学，有了梦就有了方向。

以it业的标准来看，20年时间足够让《追求卓越》这本书流露出越来越多的“黑色幽默”。但一切能够时过境迁，“追求卓越”的梦想却依然在it业上空回荡。

## 追求卓越的读后感篇四

自从在“必读的n本商业书”看到，已经期盼多年了。书中观点新奇大胆，震聋发聩，既痛陈当今企业管理的严重危机，又授以变革和重生的全新方案，文思大胆，语言精炼，在引人入胜中发人深省，是一部不同于所有企业管理著作的奇书。

《追求卓越》是管理学的经典。它主要是以探索成功企业的特质为主线来写企业管理特质的。本书中超多的运用具有悠久历史的成功企业来作为实例来诠释企业的管理特质。透过ibm、惠普、麦当劳、强生、迪士尼、花旗、沃尔玛、通用电气等美国经营最成功的企业进行研究，总结出了卓越企业的八大特质。

作者托马斯·彼得斯的《追求卓越》开启了商业管理书籍的第一次革命，真正将管理的科学性与艺术性密切地结合起来，成为轰动整个管理世界的经典法则。在作者眼中，“卓越”的标准是指企业除了表此刻财务方面的长期的优异业绩外，更重要的是具有高度的创新精神。作者认为，尽管每个优秀企业个性不同，但拥有许多共同的品质。这些品质基本上能够总结为八大基本属性，即：崇尚行动，贴近顾客，自主创新，以人助产，价值驱动，不离本行，精兵简政，宽严并济。这些基本原理的提出，在相当程度上影响了全球企业的管理和运营。崇尚行动，贴近顾客，自主创新，以人助产，价值驱动，不离本行，精兵简政，宽严并济这些指导性原理，仍然是许多企业提升绩效和赢利水平的有效方法。虽然《追求卓越》中提及的某些企业可能已经失败了，但这丝毫不会影响八条原理所具有的真正价值以及它给企业运营带来的深远影响。正如彼得斯所言：“遵循这8条原则，你会赢，肯定会

赢，我永远不会这样说。我要说的是，忽视这8条原则，你会失败，肯定会失败”

与此同时，托马斯·彼得斯并没忘了警告人们：“任何一个人如果蠢到看见一本商业书籍就全套照搬，那他就的确是个白痴。”这个时代变化太迅速了，不可能仅仅依靠几条准则就获取永久的成功。彼得斯强调：“我们就应贴一个警告标签。注意！没有永恒的东西。任何东西吃得太多都会有毒。请记住：商业中所有事情都是悖论。”大师的语言风格泼辣。

《追求卓越》其实不仅仅是一本美国企业管理的圣经，其实也是一种全人类的生活价值观。对于我们成长中的大学生具有很大帮忙，所以，我推荐大家有时间能够看一看这本书。

## 追求卓越读后感篇五

《追求卓越》这本曾被《福布斯》被誉为二十世纪最具影响力的工商书籍中排名第一的名著，世界最畅销的工商管理书籍，美国优秀企业的管理圣经。这些得之不易的声誉，觉得不是偶然的，汤姆·彼得斯和罗伯特·沃特曼的《追求卓越》开启了商业管理书籍的第一次革命，真正将管理的科学性与艺术性密切地结合起来，成为轰动整个管理世界的经典法则。这本管理学著作涉猎的领域很广，包括制造、信息、服务、销售、交通、食品等诸多行业，其中还提及到包括大名鼎鼎的ibm、通用电气、惠普、3m、麦当劳、宝洁等。

在汤姆·彼得斯和罗伯特·沃特曼眼中，“卓越”的标准是指企业除了表现在财务方面的长期的优异业绩外，更重要的是具有高度的创新精神；他们认为尽管每个优秀企业个性不同，但拥有许多共同的品质。它虽然是一本80年代的书，但他们总结出的八大基本属性，在日新月异的时代变更里却历久不衰，八大管理基本属性被管理人一直沿用。

其所总结出的卓越企业的八大特质给我留下了深刻的印象。

这所谓“实践是真理的唯一标准”，优秀的企业在决策过程中可能会进行分析，但是，他们不会被那些现象所麻痹。在许多这样的公司里，标准的操作程序是：先做，再修改，然后再尝试。举个例子，一位digital公司的高级经理人员说，“当碰到大问题时，我们就把十个资深人员抓到一间办公室里，然后关上一周。当他们提出答案后，我们马上就执行。”此外，公司非常重视实验。他们不是让250个工程师和市场人员孤立地在新产品上干上15个月，而是以5到25人为一组，在几周时间带著一些并不昂贵的样品在顾客中验证关于产品的想法。”令人惊奇的是，每个优秀的公司都有很多套实用的办法来保持企业的灵活性，防止因规模扩大而导致的不可避免的浪费。任何事情都是在实践中得到证实，然而现实生活中，我们往往是把大量的时间浪费在反复思考，却不付之行动中。于是，回首间，发现自己已经浪费了好多大好的时光。记得曾经有过一个企业家说：“80%的大学生都有天才企业家的思维和想法，但往往却把自己的思想扼杀在萌芽中。”不要只做畅想家，要把思想付诸行动，这样才无愧于青春，无愧于生命！

其实企业和顾客是相互依存，相互信任，共同进步的一个结合体。顾客向企业不断提出自己的要求，企业则依据顾客的要求不断进行改进，使自己的产品与服务更加具有市场竞争力和发展潜力。如弗里托食品公司（土豆片），梅塔格家电（洗衣机）或者是塔帕韦尔公司ibm的市场部副总经理弗朗西斯·罗杰斯说：“在许多公司，当顾客受到好的服务时，往往格外惊喜，认为这很特别。这种情况实在令人惋惜。”在优秀公司里情形却不一样，每个人都有责任提供最好的产品和服务。很多具有创新精神的公司总是从顾客那里得到有关产品方面的最好的想法，这是不断地、有目的地倾听的结果。

个公司的氛围不像是大企业，而像个由实验室、小房间连起来的松散网状结构，上面挤满了狂热的发明家和大胆的创业家，在公司里充分发挥他们的想像力”。他们不限制员工的

创造力，支持有实际意义的冒险，支持员工试著去做一些事。他们遵循弗莱彻·拜伦[fletcherbyrom]的第九条诫令：“要有合理的犯错误次数。”

不可否认的，每个人都想要自己出类拔萃。在成功的组织中，这种想法更为强烈。我们一再发现，企业只要让员工对自己的命运有些许控制权，就能激发他们强大的动力，死心塌地为公司效力。卓越企业的做法给员工以自由，让他们感觉到自己是被信任的，从而工作效率得以提高。譬如，有家公司的业务经理掌管100名业务人员。某晚，他们租用新泽西梅多兰兹体育馆，下班之后，业务经理麾下的业务人员从场外鱼贯走入球场，看台上的计分板逐一打出每个人的名字，公司高级主管、其他部门的员工，还有亲朋好友都在场鼓掌叫好。这家公司就是ibm通过这样的做法不但激发人追求英雄气概满足个人想归属于某个成功团体的欲望，还满足个人自我表达的需求。我们都知道期待效应ibm就把这项理论很好的运用到实际中去了。我认为，这样的做法能让人感到兴奋和快乐，而这两种情绪恰恰能够激发人的斗志和提高人的办事效率。这显然与“将人视为机器”的管理方式背道而驰，那种方式更为合理不言而喻。

ibm的托马斯·沃森说：“一个组织的基本哲学思想对组织的作用比技术资源、经济资源、组织机构、创新和抓住时机的作用更大。”企业高层领导，价值驱动也就说企业的驱动力，应该以利基为导向（利益基础）、顾客为导向。麦当劳的雷·克劳克[raykroc]定期拜访。各连锁店，用公司一贯的标准——质量、服务、清洁和价格——来衡量各连锁店的好坏。

也就是说要在本公司具有强势竞争力的方面大力发展，而不是所谓的“多元化”经营。就像宝洁公司的前任执行总裁爱德华·哈尼斯说的那样：“我们公司从未离开过本行，我们尽量避免成为一个综合体。”公司的前任执行总裁爱德华·哈尼斯[edwardg[harne]说的那样：“我们公司从未离

开过本行，我们尽量避免成为一个综合体。”不只是做企业，做任何事情都是同样的道理，记得有一句话：“成功就是朝著一个目标一直走到别人无法企及的高度。”应该也是同样的道理吧！

优秀企业中的组织形式和系统简单明了。上层管理人员尤其地少。简单的企业组织形式不仅有助于企业的人力管理，更有助于员工对于工作的责任心。员工人数应尽量降到最低，把大部分工作外包处理，或是采取有时间限制、项目导向的工作小组等形式。优秀企业中的组织形式和系统简单明了。上层管理人员尤其地少；不到100个幕僚人员的企业经营数百亿美元的生意，这种情况经常可以见到。

宽松的工作氛围，却要有严格的价值观体系。

这些基本原理的提出，在相当程度上影响了全球企业的管理和运营。直到今天，崇尚行动、贴近顾客、精兵简政、不离本行这些指导性原理，仍然是许多企业提升绩效和赢利水平的有效方法。虽然《追求卓越》中提及的某些企业可能已经失败了，但这丝毫不会影响八条原理所具有的真正价值以及它给企业运营带来的深远影响。

《追求卓越》其实不仅仅是一本美国企业管理的圣经，其实也是一种全人类的生活价值观。对于我们成长中的大学生具有很大帮助。