# 有效的管理读后感7篇

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2024-01-01

*通过读后感，我们可以反思自己的价值观和信仰，看看它们是如何受到文学作品的影响的，写读后感可以帮助我们更好地理解文学作品的文化背景和历史背景，小编今天就为您带来了有效的管理读后感7篇，相信一定会对你有所帮助。读《目标—简单而有效的常识管理》这...*

通过读后感，我们可以反思自己的价值观和信仰，看看它们是如何受到文学作品的影响的，写读后感可以帮助我们更好地理解文学作品的文化背景和历史背景，小编今天就为您带来了有效的管理读后感7篇，相信一定会对你有所帮助。

读《目标—简单而有效的常识管理》这本书，我最大的心得就是一定要知道自己的目标，解决问题抓住关键点：我们的管理工作中经常会遇到复杂而且多变的问题，这时候我们如果把目光紧紧盯在所遇到的具体问题上，而忽略了全局的思考就有可能陷入被动。《目标》这本书就告诉我们一个道理，越复杂的问题越需要简单的解决方法！所谓提纲挈领就是这个意思，千头万绪之中如何迅速找到问题的关键点并解决，不仅是一个管理者必备的能力，也是一个人在日常生活中需要的一种能力！

遗憾的是，我们在日常管理工作中却经常陷入诸多复杂的流程和惯例之中不能自拔。一种情况就是典型的本位主义。整个公司的目标与每个部门和单位的目标不一致，导致局部最优却不能保证全局最优。另一种情况就是复杂问题的复杂化，甚至简单问题的复杂化，最明显的表现就是把目标量化和分解为具体的衡量指标，也许最初的量化指标是比较能反映目标的需要的，但是随着组织本身的变化和组织所处环境的变化，这些量化指标对组织目标的反映就逐渐背离，久而久之这种量化的指标逐渐变形，以至于演化到最后，量化指标已经与目标背道而驰了。这种情况就是目标这本书中罗哥最初所面对的问题，也是钟纳为他指出的第一个问题。

一个组织中每个局部环节的最优不一定意味着全局的最优！罗哥的工厂里使用了机器人之后，确实在个别工序中得到了优化，但是钟纳却不客气地指出，这不但不能带来全局性的优化，凡而会损害整体的最优。其实道理并不复杂，整个流程中效率最低的工序（瓶颈工序）决定着整个流程的产出，局部最优不能解决瓶颈工序的效率，从而也不能解决整个流程的效率，对整体的产出不会有什么改善。同时，机器人的引入势必使局部最优，局部产出增加，却不能被瓶颈工序有效消化，于是大量库存产生，库存是要支付成本的，于是机器人的引入不但没有增加整体的产出，反而因为增加了固定成本而影响了整体的效率。一个并不复杂的问题却困扰了罗哥很久。有谁敢很明确地说在自己的组织中不存在这种充分优化局部却忽略全局的愚蠢行为呢？

消除短板

经济学界和管理学界流传着一个木桶理论，大意是说，木桶的盛水量不取决于最长的板，而是取决于最短的那块板。即使绝大多数木板都很长，只要有一块是短板，整个木桶的盛水量就会显著降低。类似的是整个组织的产出依赖于效率最低的单位。《目标—简单而有效的常识管理》这本书中关于健行（远足）的一段就探讨了这个问题。健行中每一个不同的童子军行进的速度是不同的，整个队伍的行进速度取决于行进速度最慢的一个。在大流水线作业的现场也会发现这样的问题，整个流水线的产出不取决于平均速度也不取决于速度最快的工位，而是取决于速度最慢的工位。为了弥补整个流水线的速度，必须设法弥补速度最慢的工位的速度。健行中，罗哥最终通过减轻速度最慢的童子军贺比的负重方式提高了他的速度，从而弥补了整支队伍的短板。

大流水线作业现场也需要解决瓶颈工位的问题。公司的每条生产线编排前，每一个工位的标准工作时间都是经过严格测算的，正常情况下，每个工位的工作效率应该是相同的。但是毕竟工人不是机器人，每一个工人都会有特殊情况，谁也不能保证所有的时间里所有的工人都会以标准时间设定的速度工作，数百人的流水线上只要存在变数的波动，马上就会在后面被放大，最终严重影响整条流水线的产出。这个问题是怎么解决的呢？例如某些日本公司，其员工中都一个很特别的级别“替位”。

替位的职责就是负责清理堵机，哪个工位出现堵机马上过去帮忙，如果有人因为喝水上厕所或者其他的事情比如身体不适等等情况的时候，替位必须马上赶过来帮忙，以避免因为一个工位出现问题影响整个流水线进度的情况发生。替位的使用其实就是为了解决整条流水线上可能出现的影响产出的变数。也就是为了弥补短板。如果没有替位的话，整个流水线的效率会显著下降有时只能达到理想效率的一般，仅仅因为一个替位的使用就解决了这个问题。一个人的`使用就把整条生产线的效率提高了一倍，相当于数百个工人每人的效率都提高了一倍，这就是抓住了问题的关键。

流水线作业需要解决瓶颈工位的问题，整个公司的运营管理又何尝不需要？如果公司运营中能显著解决掉短板，整个公司的运营情况将会得到显著改观。

普适性真理

“我猜我真正想学的是如何管理，不管是管理工厂、事业部、公司，或任何形式、任何规模的组织。”我迟疑了一下，又加了一句，“如果能学会如何管理我的人生也不错，但是恐怕我要求的太多了。”

管理是一门科学，但管理更是一门艺术，到目前为止，各色管理学派多如牛毛，以至于有人称之为管理的丛林。林林总总的管理学派中只有一个学派的思想很少得到批评那就是权变学派，强调环境不断变化的情况下管理应该强调随机应变，相机而变，而不应该生搬硬套所谓的固定模式。应该说《目标—简单而有效的常识管理》这本书作者最初的思路就是这样的，从一开始作者就希望读者能跳出固有的管理概念和模式重新认识管理。

我觉得任何一种管理模式都有它具体的适用环境，脱离固有环境之后，这套模式的生命力到底有多强很不好说。不过约束理论还是有它可取之处的，它提供了一套进行改进和如何最好地实施这些改进的管理理念和管理原则。

一直以来，我认为管理讲的是天分，讲求的是个人才能，注重的是个人魅力，而书本的知识只是纸上谈兵，无法真正在真实的管理中发挥作用。但是读了《有效的管理者》一书，我的.想法却改变了。德鲁克讲到的“知识工作者的生产力，就是‘做好该做的事情‘的能力，也就是有效性”；“一个人的有效性，与他的智力、想象力或知识之间，几乎没有太大的关联。有才能的人往往最为无效，因为他们没有认识到才能本身并不是成果”……这些论述，激发了我学习管理的动力，并了解到卓有成效才是管理者所应追求的目标。一个人要成为卓有成效的管理者，注重的不但是先天天赋、个人才能、个人魅力，更要注重后天的学习和提高。这样才能与公司共同成长和提高价值。

针对如何卓有成效，德鲁克提出了五点要求：分别是善用时间、讲求贡献、善用人才、要事优先及有效决策。可以说，德鲁克先生教了我们卓有成效的五招，这五招看似简单，但是要学好、学透，就需要我们在不断实践地基础上，充分理解这五点的内涵，最终将追求成效变成一种习惯，只有这样才能真正的做到卓有成效！下面我就谈谈我读了《卓有成效的管理者》一书的读后感想。

一、时间管理——善用时间

读了德鲁克先生建议管理者在时间上的一些做法后，我真正意识到时间管理的重要性，同时也认识到平时大多数普通人浪费了大量的自认为没有浪费的时间。我深刻认识到，时间正是像德鲁克先生所说的那样，是一种最为特殊也最为稀有的资源。人这一生的时间有限，用于工作的时间更为有限，对于一个管理者来说要想在有限的工作时间里做出影响组织整体绩效和成果决策的成就来，必须要做到善于充分的利用好自己有限的时间。

正如德鲁克先生教给我们的那样，首先要诊断自己的时间，也就是要了解自己的时间是怎么使用的，然后分析自己做过的事情中有哪些是不一定必须亲力亲为的。然后是要统一合理的安排可以自由支配的时间，自己要有一种刻意的倾向，用短的零散时间去处理必须由自己处理的不费时的事情上，把大块的时间留下来去处理相对重要的费时的事情上。如果我们能把最为特殊也最为稀有的时间资源利用好，可以说就为做到卓有成效打下了坚实的基础。

二、绩效管理——讲求贡献

“有效的管理者一定要注重贡献，并懂得将自己的工作与长远目标结合起来。”德鲁克先生的这句话直接道出了重视贡献是有效性的关键。只有站得高，才能望得远，只有重视贡献，才能使管理者的注意力不为其本身的专长所限、不为其本身的技术所限，才能看到组织的整体绩效，才能使我们卓有成效。重视贡献的管理者能够超越自己有限的能力为组织创造更多的价值，与此同时也可以超越自己的人生价值，这是因为他们重视贡献使自己拥有更高的视野，使自己成为卓有成效的管理者。

看到了关于用人方面的说法。德鲁克认为，人无完人。用人应当重点发挥人的长处而不要盯着短处。\"样样皆通\"很可能意味着一无是处。但是传统的西方企业的用人方法，或者是绩效考评方法，往往会导致“没有缺点的人”，结果也就是“仅仅符合最低要求的人”。而日本企业则因为不能因为某人绩效不好而降级或者开除，所以干脆没有考评制度。德鲁克很怀疑日本企业所取得的巨大成就和这种文化有关。

我已经体会过了这两种文化。的确，现在所在企业的考评制度，有看上去非常全面的评估点，年终考评时都要非常消耗精力的去做评比，可是真的有用么?很可能一个人在项目上费心费力，在考评时却因为每一个考评点上有明显的弱势，被比了下去。由于每个项目的难度，要求各不相同，很难比较两个不同项目上的人谁的贡献更大，而某些容易比较的点，比如证书的级别，下属人数，就会导致决定性的影响。结果是引导大家都在容易比较，容易量化的事情上花精力了，要确保自己没有容易被比下去的弱项。可是正如德鲁克所说：知识工作者的脑力劳动是否真的有效，其实是很难评估的。对项目经理来说，考出很多证书的人很可能不如埋头干活的人有效，下属十个人的组长也未必比一个带枪匹马的人更有效。但是公司上级如何裁决?

相比之下，以前的民营以及日资企业，倒是因为没有这么全面的评估，大家没有很大的心理压力，可以更专心地投入在工作上。

东西方的企业文化真的是截然不同。根本原因可能是，西方人认为人性本恶，而东方人认为人性本善。西方企业不相信员工会自觉地努力工作，所以注重用制度防止员工偷懒，也就是重法治，而东方企业则相反地，重人治。很难说两个方向谁更好。我现在注意到的是，东方企业正在引进西方企业完善的制度，而西方企业则对管理者提出了很多新的可以认为是人治的要求。

希望我在接触了这些不同的企业文化后，会成为更完美的管理者。

没有人是天生的领导者，即便有天赋，也需要着手解决千头万绪的难题。怎么做好领导者？怎么高效地开展工作？怎么带领好一个团队达成目标？……这可能是很多总裁、部门负责人、项目负责人、或者哪怕只是一个积极上进的业务骨干会面临的问题。况且，不想当将军的士兵不是好士兵，学习一套行之有效的管理方法不单单是学会做一个领导者，也是普通员工提升自己综合素质能力，合理安排工作，提高工作效率的有效途径。

?有效管理的5大兵法》的作者孙陶然，是拉卡拉集团董事长，一个著名的企业家、创业家。之前著有一本描写自己多年创业经历的《创业的36条军规》，火遍国内创投圈，被网友称为“中国创业教父”。孙陶然在一次采访中表示，身为企业家回馈社会有两种方式：一种是把自己的经验和教训总结出来，让后来人少走弯路；另一种是把自己赚到的钱投给那些有价值的创业想法、有潜力的创业者。于是，在《创业的36条军规》面世五年之后，孙陶然再一次将自己管理企业的成功经验分享给大家，这些经过实践与时间检验的管理理论和方法，更贴合国内企业生长环境，成长发展路线，更具参考性和可借鉴性。

?有效管理的5大兵法》一开篇就点明领导者的使命和应该具备的素质：领导者的核心作用是方向、后援和协调，领导者必须志存高远、意志坚定、心胸宽广，还得有学习能力和战略能力。然后指出企业生存的关键——企业文化的重要性。

孙陶然以拉卡拉的管理核心“五行文化”为例，提出了“用文化管公司”的理念。全书三分之二的篇幅都用来讲述企业文化的重要性以及如何运用文化管理企业。他认为：只有把问题简单化才能逼近本质，只有把解决问题的方法简单化才可能被大家所掌握和运用。对于公司的经营和管理，最简单化的方法就是用文化管公司。他在新书中提出企业文化是企业战斗力的源泉。一支军队的战斗力，来源于“招兵”“练兵”和“用兵”，做好了就是一支召之即来、来之能战、战无不胜的铁军。按照企业文化来招兵，就会物以类聚、人以群分，企业才能找到“合适的”兵；依托文化来练兵，就会统一思想、统一理念，形成队伍的强大战斗力；依托文化来用兵，才能让80%的人在80%情况下做到80分的标准。拉卡拉能发展成今天的规模，在5年甚至10年前就已经知道了轮廓，就是因为拉卡拉一贯秉承的“五行文化”在背后的指引和支持。拉卡拉自成一体的金、木、水、火、土，五行管理兵法，涵盖了企业经营与管理的方方面面，从大的核心价值观、企业文化到小的会议纪要、周报……从目标、进度到考评……从建班子、定战略到带队伍……从态度、能力到素质……面面俱到，一应俱全。

教授管理学的书籍有很多，但是多以高深的理论为支撑，少有具体执行的细节。而《有效管理的5大兵法》却如同一本实操手册，手把手教你如何高效有序地完成具体的工作。全书共12章，每一章节后都附有思维导图，层层推进，条分缕析，简洁明了地将晦涩的内容表达出来，便于学习理解。比如第七章中“十二条令”里，“怎么写周报？”“如何做好会议记录？”……将日常工作拆解为一个个具体的步骤，让读者能够马上学以致用，应用到实践中去。

全书十二章节的内容，可以说将管理中经常遇到的问题进行了分类归纳，并逐一解答，为管理者提供了清晰的、完善的管理思路，也为一线管理人员提供了详实的实操方法。即便只是一个普通员工，如果做到了“十二条令”中所要求的所有事情，或是掌握了“四环方法论”的精髓，那么他很快会走上成功的康庄大道。因为从本书中，你不仅可以学到管理知识，更可以学会如何做人做事，让自己成为一个靠谱的人，一个有力量的人，一个坚持追求自己理想的人，一个一步步实现目标的人。

最近阅读了孙陶然先生著作的《有效管理5大兵法》——一本教人如何做领导的书，作为国内领先科技金融平台“拉卡拉”的创始人，孙陶然先生以平实的语言，将他创业的实战经历，集合中国的五行学说，提出了独特的“五行文化”管理理念，读后让我受益匪浅。

一位企业的领导者，是企业的领头羊，负责领导企业的经营和管理，使命是决定企业要做什么，企业如何做对的事，再如何把决定的事情做好，做完美。领导者的核心作用有方向、后援和协调，领导者必须志存高远、意志坚定、心胸宽广，还得有学习能力和战略眼光。同样，一艘船舶的领导者是船长，船长的使命是知道方向，知道目的地，制定出到达目的地的理想航线，以及组织全船同事一起齐心协力的驾驶船舶安全的到达目的地；各部门的领导者是部门长大副和轮机长，部门长的使命是知道如何协调各部门之间的协同合作，制定自己部门的工作计划，如何合理有效的安排工作，最大力度的配合船长完成目标。

书中孙陶然先生讲述的“五行文化”观念很新颖，利用中国传统文化里的阴阳五行“金木水火土”展开论点，每一个文化相对应一个五行要素的方法，很形象的讲述了企业管理的五大要素:核心价值观、十二条令、四环方法论、执行四步法、领导力三要素。五个要素环环相扣，确立景愿与实现景愿的方法和理论兼备。书中逐步讲述了企业领导者应当循序渐进，一步一步实现企业管理，每项要素都有侧重地代表了企业的管理文化。

企业文化有多重要？企业文化就是一个企业的底线和方向，只有向企业文化靠近，并且不可逾越企业的底线，这样的企业文化才能支撑着企业长长久久的发展下去。以前我不理解“企业文化”为何物，一直错误的以为就是外企进入本土的一种噱头，一种对员工灌输思想的工具，毫无意义，进入锦江公司以后，通过对各种体系文件、对锦江文化的学习，渐渐明白“企业文化”就是一个企业的骨架，画虎画皮难画骨，你不去理解一个企业个管理制度重要性，熟读体系文件对各职责的指导与约束，就只能游走于这个企业文化的边缘浑浑噩噩度日。只有的把这个企业的文化和管理、人文完全融入自己的工作与生活中，方能“在其位，谋其政”，方能一步一步成长为一个合格的领导者、管理者。

读完这本书，有种醍醐灌顶幡然醒悟的感觉，我个人认为《有效管理5大兵法》这本书应该成为创业者的必读书本之一，不一定能给你仙人指路，最少可以通过此书能提高你创业成功的几率，尽量避免盲目的投资，尽量避免创业者走弯路。成功者也可以品味这本书，与孙陶然先生这位成功者切磋管理的心得，就如武林大师华山论剑，能从这本书里获得更多的灵感与升华。作为船员，在闲暇之余也可以一壶清茶一本书，分享孙陶然先生的企业发展史、人生经历，不要将目光仅局限于“小我”，而是自己作为整个船舶工作运转的一份子，以船为家，积极融入到船舶的大家庭里完成“大我”，做到有态度有能力有素质的三有人才，才能完成从一个学习者到管理者的涅槃。

最近几天阅读学习了《有效管理5大兵法》，整体读完，我觉得这是一本很难得的书，著名创业者孙陶然先生，用他亲身经验和质朴纯真的语言，给我们描述了一个企业、一个员工应该有的样子，它不仅是一本管理学书籍，不仅对领导者有参考价值，同时也是普通员工有效开展工作的方法论。

书中很多方法论的东西没有只浮于表面，而是可以落地执行的，并且能够很轻松的对应到自己的日常工作中来的。这本书告诉我们，一个企业在最后呈现于社会大宗面前的形象，有赖于一个优质的领导者带领公司找到自己的定位，拥有自己独立的团队，这是一个相互协同发展的过程。公司的管理者，是带领整个团队航行的领导人，领导者的核心是方向，领导者必须拥有高度的视野，去看清所有人前进的方向。领导者必须志存高远、意志坚定、心胸宽广，还得有学习能力和战略眼光。拥有全面，清晰的领导思路，掌握系统，实用的领导工具，才能成为合格的企业领导者。

另外一个企业的发展，企业信奉的企业文化是根基，企业文化是推动企业进步和发展的动力，企业文化就是一个企业的底线和方向，只有向企业文化靠近，并且不可逾越企业的底线，这样的企业文化才能支撑着企业长长久久的发展下去。企业文化最终服务企业总体大发展，它是企业的核心。在企业文化的指引下，我们能够获取企业整体的发展规划，并且让决策管理朝着目标前进。企业文化能够使核心凝聚人心，让核心吸引人才，用核心在社会上竞争。根据五行文化将管理分为五个层级，分别是金木水火土。

核心价值观，十二步骤，执行四步，管理四步以及领导三要素。以前我不理解企业文化的真正含义，认为是无意义的，是上司用来给员工打鸡血提诉求的附属物，后来看了这本书才体会到企业文化的重要性。它是一个企业的整体框架，你不去理解一个企业个管理制度重要性，熟读体系文件对各职责的指导与约束，就只能游走于这个企业文化的边缘浑浑噩噩度日。只有把这个企业的文化和管理、人文完全融入自己的工作与生活中，方能“在其位，谋其政”，方能一步一步成长为一个合格的领导者、管理者。

最后第三部分的附录，是孙陶然老师认为的`“三有”人才观，他在书中建议到一个成功的企业需要建立自己的人才标准体系，有了标准，才有方向，只有提出自己的人才标准，才知道如何选人，并且督促已经加入的人按照这个标准来要求自己，提高自己。书中推崇的“三有”人才观分别指“有态度”、“有能力”、“有素质”，这也是一个员工必备的基本能力，一个追求上进的员工也需要以这些要求来约束自己、不断提升。

最近阅读了由高德拉特和科克斯合著的《目标——简单有效的常识管理》（以下简称《目标》），受益匪浅，愿将读这本书的体会写出来与大家分享。

?目标》写的是一位受过专业技术及管理训练的厂长罗哥，因其工厂经营不善，面临三个月关闭厂房的困境，后在一位导师钟纳以“苏格拉底式的作风”抽丝剥茧，以问问题来引导他找出答案，使其从谷底一步步爬出来，使工厂转危为安，最终创造效益的故事。小说情节扣人心弦，趣味浓郁，并极具悬疑性，看着罗哥每解答一个钟纳的问题，他要克服多少困难，化解多少压力、挑战和推翻多少条被奉为金科玉律、但却十分有害的管理概念时，我不禁为其捏一把汗。

阅读完《目标》后，我有很多方面的收获。

一是健行之旅。我们公司隔一周就组织一次登香山活动。当爬山的十几个人聚在一起，具有同一目标，就行成了一个临时的组织，或称团队。如何让这团队在天黑之前到达指定目的地，的确是一个策略问题。这里有一个误区，很多人都以为让这支队伍快速到达终点的办法是让一个走得快的人在前面带队，走得慢的人在后面跟着，走得快的人可以在一定程度上带动走得慢的人，其实不然。队伍的距离会越拉越大，因为后面的人“没有额外的产能来弥补落后的进度”，直到前面走得快的人停下来，等走得慢的人跟上来后，队伍再继续前进。这时，走得快的人已经得到一段时间的休息，体力得到补充，而走得慢的人却没有任何休息，整个行程都是在追赶队伍，到最后体力消耗越来越大，速度越来越慢，最终影响整个队伍前进的速度。罗哥在健行过程中理解了让他苦苦思索的“依存关系”和“统计波动”，并果断的让速度慢者带队，这的确是一个好的方法。其实，在户外登山活动中，为了保证整个队伍的进程，一般都是安排速度慢的走前边，体力好的断后。这样的好处是前者可以通过调整自己的步伐，使自己状态达到最优，这时候他相当于一个瓶颈，只有当他达到最优状态了，有效产出才能达到最优，它决定了让整个系统发挥最大的效率；后者可以紧紧的追随队伍，正好符合生产过程中“有些资源必须比其他资源产能更高，生产线最后面的部分应该要比开头的部分产能更高。”这一常识。读到这一段，我不仅感叹，真没想到健行也有学问，竟然可以与工厂的生产运营联系到一起。

二是通过阅读《目标》，我们小组对“约束理论”有了一个较为全面的理解。约束理论是以色列物理学家、企业管理顾问高德拉特博士在他开创的优化生产技术基础上发展起来的管理哲理，该理论提出了在制造业经营生产活动中定义和消除制约因素的一些规范化方法，以支持连续改进。同时toc也是对mrpⅱ和jit在观念和方法上的发展。高德拉特创立约束理论的目的是想找出各种条件下生产的内在规律，寻求一种分析经营生产问题的科学逻辑思维方式和解决问题的有效方法，这正是高德拉特写这本书的目的。toc强调必须把企业看成是一个系统，从整体效益出发来考虑和处理问题。toc最重要的贡献在于指导企业如何集中利用有限的资源，把有限的资源用在整个系统中最重要的地方，以求达到最大的效益。如果要用一句话来概括，那就是找出妨碍实现系统目标的约束条件，并对它进行消除的系统改善方法。

此外，通过对《目标》的阅读，我也更深入的了解了什么是学习型组织。所谓学习型组织，是指通过培养弥漫于整个组织的学习气氛，充分发挥员工的创造性思维能力而建立起来的一种有机的、高度柔性的、扁平化的、符合人性的、能持续发展的组织。我所在的企业正是这样一个组织，万全大学开设mba和emba班。２０世纪８０年代以来，随着信息革命、知识经济时代进程的加快，企业面临着前所未有的竞争环境的变化，传统的组织模式和管理理论，已越来越不适应这种环境，其突出表现就是许多在历史上名噪一时的大公司纷纷退出历史舞台。因此，研究企业组织如何适应新的知识经济环境，增强自身的竞争能力，延长组织寿命成了全世界企业界和理论界关注的焦点。未来真正出色的企业将是能够设法使各阶层人员全心投入并有能力不断学习的组织——学习型组织。与传统型的组织相比，学习型组织是一个充满生机和活力、不断追求发展和进步的组织。它能够更好地通过提高员工的学习力来增强企业的竞争力；通过增强员工的创造力来提高企业的生产力；通过强调学习的共享性来升华企业的凝聚力。在这个组织中每个成员注重学习、超越自我、不断创新，从而实现工作学习化、学习工作化，在工作中真正地体验到个人的价值，在创新中深刻领会到生命的意义，企业也能够在“学习工作创新”的良性互动中达到财富速增、服务超值的目标，这就是它生命力强的根本所在。在本小说中，主人翁罗哥组织大家，朝着共同的目标前进，遇到问题时大家坐下来讨论，并成功的解决了好几个钟纳提出的问题，使工厂走出关闭的困境。如果单靠罗哥一个人的力量，是不可能挽回工厂倒闭的局面的，正是靠着团队的力量，1+1>2的效应，才取得最后的成功。

最后，通过《目标》阅读，我最深的体会是不能盲目地死抱“金科玉律”，必须以崭新、科学的态度来看待企业的现象，寻找它们背后的规律、法则和秩序。现在社会挂在嘴边很流行的一词就是“创新”，高德拉特常说：“复杂的解决办法是行不通的，问题愈复杂，解决办法愈是要简单。”我们要勇于打破复杂的旧框框，勇于挑战基本假设。这个世界没有绝对的真理，如果我们相信有绝对的真理，那会阻碍我们追求更深入的理解。每当我们以为已经掌握了最后的答案时，所有的进步、科学发展和深一层的理解也就戛然而止，我们就会停滞不前。本书的主人翁罗哥正是突破了这一点，才使自己经营的工厂生产力真正得到提高，而不是表面上看起来效率提高了，生产成本降低了，但是库存增加了。真正的三个衡量指标是：增加有效产出，但同时减少存货和营运费用（这里的有效产出就是整个系统透过销售而获得金钱的速度）。除此之外，罗哥通过集思广益，在找寻答案的历程上遭遇种种曲折、挣扎、实践、求证，终于找到了工厂里面一些看似简单的“常识”，如：“真正的成本是整个生产系统每小时的成本”、“可以靠着降低某些工序的效率，来提升整个工厂的生产力。”、“非瓶颈资源的利用程度并不是由其生产潜力来决定，而是由系统中的其他制约因素来决定。”……由此归纳出一些能挽救工厂，成功经营的基本原则，而这些原则有些是有悖于生产流程的。正是他们勇于突破，勇于创新，才使得工厂的经营面貌焕然一新，令我着实感到钦佩。

?目标》阅读完了，留给我太多的思考。去人众人拓展的时候，培训老师讲过这样一个故事：有一只小鸡很羡慕天上飞翔的老鹰，于是爬山涉水，费了九牛二虎之力终于来到了老鹰的家。老鹰有感于小鸡的执着，于是同意教它飞翔。小鸡经过一个月时间的苦练，终于学会了飞翔。老鹰对小鸡说：“你现在学业有成，可以回家了。”小鸡转过身——我们以为，小鸡会展开双翅，结果是，小鸡像来时那样，迈开双脚，一步一步走下山了。故事结尾出人意料，用意却很明显。培训老师希望我们通过拓展学到的有效沟通，团队协作，开拓创新等等，不要因为拓展结束而结束。同样，通过阅读《目标》，我对此书的理解和收获在日后的学习、工作中一定要加以运用，并且在没有外力协助的情况下，要具有回答三个问题的能力：“应该改变哪些事情？”、“要朝什么方向改变？”、“要如何改变？”。每个人都要学会做自己的“钟纳”。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！