# 最新从到卓越第一章读书心得(4篇)

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-09-13

*范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧从到卓越第一章读书心得篇一应该...*

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

**从到卓越第一章读书心得篇一**

应该说刚刚开始是抱着完成复试任务去买了《从优秀到卓越》，去看这这本书的。但是现在看完了，我很想说，谢谢，谢谢成亚让我有机会选择柯林斯，选择《从优秀到卓越》。

有些遗憾，因为本人目前的能力有限，所以书中有些东西我并不能完全读懂，甚至领会。对于柯林斯所写的从优秀到卓越的黑匣子中装的是什么内容，书里面也是强调了很多遍了，第5级的经理人、选适当的人选上车(良好的团队、优秀的继承人)、刺猬理念(这个里面的三环理论我也没有太明白的)、训练有素的企业文化环境、技术加速、累计与突破，由此卓越诞生。

我总觉得综起以上内容，第一点“第5级经理人”则是最为关键，当然也不可忽略其他因素，同时我也觉得作者也是花大幅笔在这个因素上。一个企业的首席执行官能达到第5级经理人的标准的话，他也一定可以组建最好的，最高效的团队，执行最明智的抉择。培养良好的企业文化，采用先进科学技术，坚持不懈的创新发展。一直能够使企业从优秀转变成卓越，并且一直卓越下去。

另外说些没有技术含量的，但是却是我读这本书时最真实的想法(也是我觉得值得我去学习的)：第一，作者本人，说实在的我并不了解，但是通过书前的大篇幅的“鸣谢”，我知道他是一个谦逊，有着感恩的心的人。他才是作者，他却说这个不是他的成果，他将这个归功于所有为之工作的人，哪怕付出了仅仅一点点。第二，通过书中所写的黑匣子的内容。我在想我自己，现在的我不算优秀，更谈不上卓越，从一个企业的进化，推论到我个人。我个人应该怎么从平凡追求优秀，进而有可能卓越(我在想应该看《基业长青》的)。说到这里有点自嘲，人家看书，都是从小面看到大道理，我却反了。却在告诫自己该如何提升自我，但是我却不承认这个道理，因为目前的我是一个正在追寻工作的我，我目前需要的就是这个。

我知道我写的心得不多，但是我认识到了书买对了，目前的我只能看到我自己的发展，我把书放在枕边，希望可以多加看看，多加鞭策自己。当然我也需要更多的像这样卓越的书籍来提高自己。也希望有一天，当我实现我的提升自己的第一步的时候，我可以想象并且一步步努力实施如何把黑匣子里面的东西变成现实。

另外我也真诚的祝福，无论是否有我的参与。成亚都可以成为一个卓越的企业，一个百年企业。也愿成亚文化源远流长。

**从到卓越第一章读书心得篇二**

在我看过的众多国内外关于市场营销、成功经验、企业管理等等的书籍中，《从优秀到卓越》是我看过的最能带给我灵感和思想顿悟的书籍。所以，这在里我想把我对这本书的认识和了解和大家进行交流，也向大家推荐这本难得的好书，相信必将为你的事业指明一条路，并把你及你的伙伴们从“优秀”引向“卓越”，带入另外一个高峰。

《从优秀到卓越》是美国超级畅销书《基业长青》作者吉姆柯林斯的又一管理力作，被亚马逊网上书店誉为“2024年最佳商业书，上亿美元也买不来的研究成果”。全书架构清晰，行文流畅，案例充分，图文并茂，故事和分析相得益彰，是一本优秀的管理论著，读后感觉受益非浅。柯林斯和其研究团队对1965年以来《财富》杂志历年的500强企业进行了规模巨大的调查研究，筛选出11家取得巨大成功的卓越企业，并与未能实现跨越的公司对照分析，得出了许多令人震惊的研究成果。

乍一看书名——《从优秀到卓越》会令很多没听过此著作的人感觉有些困惑。什么叫“从优秀到卓越”呢?为什么“优秀”的公司还要迈向“卓越”，这对企业有怎样的意义呢?又是如何来实现的呢?所有在第一章就对上述观点疑问进行了阐述，即：优秀是卓越的大敌。

优秀是卓越的大敌从优秀到卓越读后感从优秀到卓越读后感。这就是为什么鲜有优秀者实现卓越的主要原因。绝大多数公司始终未能成为卓越的公司，全是因为它们绝大多数都是优秀的公司——而这正是它们的主要问题。文章一开始就引人入胜。

优秀是卓越的大敌，这一现象并非仅仅是一个经济问题，它也是人类普遍面临的问题。《从优秀到卓越》这本书则是讲如何将一个优秀的企业,发展为一个能持续创造非凡业绩的卓越企业。

为了得出从优秀到卓越的永恒规律(黑匣子里是什么)，柯林斯和他的21人的研究小组，对1965年至1995年30年间出现在《财富》500强排行榜上的1435家企业进行了逐一分析，找出11家企业，它们实现了从优秀业绩到卓越业绩的跨越,并保持15年以上。为了发现黑匣子里的奥秘，柯林斯和他的研究小组将实现跨越的公司与两组精心挑选出来的对照公司，即“直接对照公司”和“未能保持卓越的对照公司”进行对比，分析它们之间的差别。在长达5年的时间里，经过仔细分析28家公司的整个历史，包括数以吨计的全部资料和几万页的采访记录，他们终于发现了从优秀到卓越的内在机制和决定性因素。

作者在详实的调研基础上，表述了企业从优秀走向卓越的7个方面重要内容，分别是：第5级经理人、先人后事、直面残酷的现实、刺猬理念、训练有素的文化、技术加速器、飞轮和厄运之轮。下面我就分别从这7个方面谈谈读后的一些心得体会。

一、卓越的企业领导人必然是品质高尚的人

书中将公司经理人分为5级，分别是能力突出的个人、乐于奉献的团队成员，富有实力的经理人、坚强有力的领导者和第5级经理人。第5级经理人是指具有谦逊品质和坚定意志的企业领导人，他们个个具有雄心壮志，永远把企业的利益放在第一位，很少计较个人的得失，他们把对社会有所建树、有所创造、有所贡献作为人生的最大价值。这让我感触很深，因为能形成这种价值观者首先必须具有高尚的思想修养，我国古代封建士大夫所追求的“修身养性齐家平国治天下”最高人生目标中，也强调了修身养性的重要意义。这是做人，特别是做一个卓越的人的基本原则。

我们应该成为怎样的领导者呢?如果真的想让事业迈向“卓越”，就要以“第5级经理人”的标准鞭策自己，加强学习，不仅仅在业务方面，更要在思想道德品质方面，培养谦逊、自信和坚定的内在品质，取得成绩时朝窗外看，把成功归于同事或他人;遇到挫折时看镜内的自己，责备自己，勇于承担责任。

二、优先组建优秀的管理团队

作者阐述了一个新颖的观念，那就是“先人后事”，即卓越公司的领导不是先决定做什么，而是设法得到合适的人才，强调人力不是最重要的财富，合适的人才是。任何一家卓越的企业，其具有决定性意义的成功不是市场，不是技术，不是竞争，也不是产品，而是寻找并留住优秀的人才，就是所谓的“让合适的人上车”，一定要把握合适的标准，宁缺勿滥。

三、直面残酷的现实——只要精神不滑坡，办法总比困难多

几乎所有的卓越公司都通过“面对残酷现实”为起点，但他们无一例外的勇于面对，保持坚定信念，从而走向成功之路。面对现实的关键首先要诚实，领导层要多倾听员工的意见，创造一个让事实说话的氛围;其次是保持坚定的信念，并积极的采取行动。

四、做“刺猬”不做“狐狸”

“狐狸”借指头绪繁多，总是想着应该做哪些事但变化无常的人或企业，“刺猬”借指总是聚焦于自己最擅长的事的人或企业，他们具有一个简单而清晰的理念。柯林斯发现，卓越企业都是刺猬型的。

五、训练有素的文化

实现跨越的公司建立了一贯制度，但他们也给予员工制度框架下的自由和责任。他们聘用严于自律无需管理的人，公司只需管理系统，而不需管理这些人。每个人都想成为最好的，但大多数组织缺乏纪律，不了解自己，不清楚自己的最大优势是什么，凭借什么把潜力变成现实。他们缺乏严格的训练有素的文化规范自己。

六、速度加速器

技术是发展动力的加速器，而不是创造者。合理地使用技术，技术就会成为动力的加速器而非创造者。实现跨越的公司从来不在转变初期开拓新技术，原因很简单——只有当你知道自己需要什么样的技术时，你才能更好地应用技术。技术很重要，但技术本身永远不是公司卓越或是衰落的主要原因。

七、飞轮和厄运之轮

柯林斯的研究成果表明，从优秀到卓越公司的转变是一个积累的过程，是一个循序渐进的过程，从优秀到卓越的飞跃绝对不是一蹴而就的。卓越的公司不是靠一次决定性的行动、一个伟大的计划、一个好运气或灵光一闪而造就。相反，转变的过程好像无休无止地推着巨轮朝一个方向前进，累积的动能愈来愈大，终于在转折点有所突破，一跃而过。

这时，如果有人问你：“那个推动飞轮快速旋转的东西到底是什么?是第一下推动力?是第十下的推动力?还是第一百下的推动力?都不是,它是作用在同一方向上的作用力的总和。无论最后的结果多么富有戏剧性，这种转变决不是一个突然的运动，它是从量变到质变的过程。这中间没有单一的起决定作用的行动,没有重大的方案，没有一了百了的创新，没有纯粹幸运的突变，也没有剧烈的革命。从优秀公司向卓越公司的转变是一个累积的过程——循序渐进的过程，一个行动接着一个行动，一个决策接着一个决策，飞轮一圈接着一圈地转动——它们的总和就产生了持续而又壮观的效果。

从这里我们也清晰我们要想改革我们的事业也不是一蹴而就，急于求成的，要不断坚持的努力，不断推动那个巨轮

综上所述，全文积累了大量的数据和实例的分析，非常具有权威性，看到理论的基础上发人深省。其实有多少人想建立一个卓越的公司和团队呢?我相信每一个人都想。

站到巨人的肩膀上去发展，可以飞得更高更远。如果每个企业领导人都想独自摸索，什么都从零开始,那么我们的发展高度是有限的。相反,如果我们借鉴前人累积的智慧知识,包括运用中外的著名经济学家和管理大师们所总结的一些结论与规律，通过学习,结合自己的经验和实际情况,感悟出一些能够使企业实现跨越的理念，或许我们最终能够成为卓越公司并且保持基业长青。

大家能否在这本难得的商业巨著上看到价值，并真正的运用到我们的事业中，相信这个更重要。

**从到卓越第一章读书心得篇三**

冰冻三尺非一日之寒，企业从优秀到卓越的跨越，都是经过了大量的积累，在有充分准备的基础上进行的变革。“台上一分钟，台下十年功”。没有对所从事事业的不断学习、创新、积淀的过程，就不可能在别人的眼中绽放出耀眼的光芒，都不可能创造出奇迹。我们所看到的美好瞬间，背后都包含了艰辛的磨练和艰难的过程。

《从优秀到卓越》是美国作者吉姆柯林斯所著，这是柯林斯继《基业长青》之后又一管理力作，是一本关于“成功之后如何更成功”的著作。柯林斯和他的21人工作研究小组运用半年时间把30多年间出现在《财富》500强排行榜上的企业进行逐一分析，从1435家公司中筛选出11家取得巨大成功的企业，并与那些实现跨越却并不能持久的公司(柯林斯称之为间接对照公司)或未能实现跨越的公司(柯林斯称之为直接对照公司)进行对照分析，发现了从优秀到卓越的内在机制和决定性因素。作者具体围绕训练有素的人、训练有素的思想、训练有素的行为三方面展开分析。他并没有以当事人的角度灌输给读者他自认为的信条，而是以第三者的理性来看待这件事情，以数据和事实说话。公司从优秀到卓越，跟从事的行业是否是朝阳行业没有关系，跟合并、收购等企业重组没有关系，跟技术变革没有太大的关系，而与管理者及其决策有根本的关系。从优秀到卓越的答案“不受时间、地域的限制，普遍适用于任何机构”。

柯林斯为我们拨开迷雾：那些业绩卓越的公司之所以卓越，并不是因为“他们比常人更聪明、更有魅力、更有创造力和有更高深的思想”，他们也“并不一定比我们更善于想出好点子”。卓越企业的基因或许在任何一个一般的企业身上都可能出现过，所不同的是，卓越企业能把这些理念和原则坚持得更加彻底。自工业社会以来，追求卓越注定成为每个企业家的梦想，卓越的企业也一直成为每个企业家效仿和追捧的对象。在这本著作中，作者诠释了关于卓越的三个问题：

一、为什么要从优秀做到卓越?

当一滴水遇到海洋，慨叹海洋的广阔是因为她走过了小溪、江河，有了比较才知道什么是更大更广。从优秀到卓越，是一个过程，一种升华。做到优秀的时候，你感觉到“很好”;做到卓越的时候你才会说“还可以更好”。当今的市场经济，奉行弱肉强食、赢家通吃的准则，市场不相信眼泪，不同情弱者，竞争态势是大鱼吃小鱼、快鱼吃慢鱼，只有不断超越别人、跨越自己，稳步实现“从优秀到卓越”的目标，才能达到一定的成功高度和发展境界，才能更易保持优势领域和强化马太效应，才能从游戏的参与者变为游戏规则的制定者，最终成为引领待业发展的强者。

二、如何从优秀做到卓越?

海纳百川，有容乃大。一滴水，加入小溪、江河，奔流不息地汇入大海，是源于水对海的坚定与不懈的追求。公司从优秀到卓越的模式虽然千变万化，但其背后的形成机制却遵循一定的法则。做到卓越的公司，至少需具备两点：一是合乎“道”法，即真正把握本行业的实质，按照业内固有的客观规律办事，不犯或少犯错误，不走或少走弯路，不为困难所屈服，不为假象所迷惑，始终沿着既定的、正确的方向前进;二是独树一帜，奇兵制胜。做到卓越是要求企业的各个部门、所有人员、每一个环节都能把一种卓越的理念和坚定的信仰以及追求目标的决心加以融会贯通。没有哪个实现跨越的公司是沿着别人走过的道路获得成功的。追随别人的道路，永远不能做到卓越。

三、谁能够从优秀到卓越?

水往低处流，但不是所有的水都能流向大海，有些中途干涸，有些流向小水沟。纵观国内企业，优秀的不多，而卓越的就更少，不论是优秀也好，卓越也罢，都包含“人、思想、行为”三要素，而三种要素只有是训练有素的、高水平的，才能实现公司质的跨越。真正的卓越公司与外聘的高级经理无关，与内部薪酬系统无关，甚至与技术、规模、环境都没有必然的联系，他们不卑不亢、不轰轰烈烈、不刻意创造转变，不存在侥幸的突破和从天而降的奇迹，唯一与卓越密切相关的是，选定适合的目标和路径，坚定地走下去!

**从到卓越第一章读书心得篇四**

在介绍这本书之前，先来聊聊作者其人。吉姆·柯林斯，管理专家，先后任职于麦肯锡公司和惠普公司。从企业人的利益视角来看，我给他的标签是管理咨询行业的先锋。

在阅读这本书之前，我对作者、书的定位一无所知，一直到看完，才算弄清楚了几件事。

第一，作者做的是管理咨询。做咨询的风格是，做大量的研究，自己得出结论，在表述的时候并不需要把各类信息一一道来，给客户的是明确的结论，要讲出来的信息都是经过筛选之后的、可以用来支撑这个结论的信息。这也就不难理解为什么书中每个章节的标题都是一个明确的结论，再辅以各类事实佐证。如，第二章的“第5级经理人”、第三章的“先人后事”、第四章的“直面残酷的现实但决不失去信念”，等等。

第二，作者对自己所剖析的这些企业，远非我们平时所认为的学术研究或是简单的面对面访谈那么简单，作者曾服务于大量的名企。从书中，我们更多能看到的是作者对于企业管理的见解，作者并未做背景资料介绍。企业管理是一个很大的概念，脱离具体的市场运作，空谈企业管理，很容易掉进“只讲大道理，实际行不通”的陷阱。以作者及其研究团队的经历，可以判断，书中的观点并非空中楼阁。

弄清楚这两件事，才能更好地理解“这本书堪称管理经典”，更好地去接受作者的观点。

一、看作者如何做调研

1、确定研究对象

本书的研究团队花了6个月的时间做“财务分析”研究，选定研究对象。选定条件异常苛刻：第一，其累积股票收益率在15年内相当于或低于市场平均水平，此后有一明显的转折点，在随后的15年中其累积股票收益率至少是市场平均水平的3倍;第二，一个公司表现出的从优秀到卓越的模式必须独立于本行业，若整个行业都是如此，就放弃该公司;第三，保证根据附加标准作出选择时不会带入个人的偏见，任何可能给研究带入个人偏见的选定条件都不予采纳。

花6个月的时间、以如此之高的标准作一项研究的准备工作，态度之严谨令人佩服。磨刀不误砍柴工。我们平时言必及执行力，但是正向的执行力，应该是把对的事情彻底地做好。

2、大量资料的收集与系统的分类

整个团队阅读并系统整理了近6000篇文章，记录了2024多页的专访内容，并将这些资料归入战略、技术、领导等类别。3、全面的分析方法：定性+定量

4、如何从千头万绪中提炼出明确的理念

“先得出一些观点，再用数据对其进行检验，然后修改原有的观点，构建一个理念框架，看它能否承载住事实的重量，一直到所有的观点都能融合汇集成一个前后贯通的理念框架。”如果你需要经常写报告，你就能理解这句话的价值。事事求完美的结果常常是寸步难行，写报告亦如此。

二、最有启发的几点

1、第5级经理人

书中对于第5级经理人的描述，与我们平时生活中、媒体中见到的成功领导有点差别。相对于能高效地朝既定目标前进的第3级经理人、执着追求愿景的第4级经理人而言，第5级经理人具有双重人格：平和而执着，谦逊而无畏，甚至能够为了公司利益牺牲个人利益。

看这一章的时候，脑子里想起一个人：马化腾。一直没有关注过这个人，只是记得一段访谈，大意如下：马化腾说自己是个很不习惯公开演讲的人，但是现在因为公司需要，才经常会在媒体露面。就这么一个细节，始终记得这个人，看到这一段的时候第一时间想起。

2、先人后事

“卓越公司的主管们不是首先确定目的地，然后才把人们引向那里。相反，他们首先让合适的人上车，然后才决定去向何处。首先，如果你是从‘选人’而不是‘做事’开始的话，就更加容易适应这个变幻莫测的世界;第二，如果你有合适的人在车上的话，那么如何激励和管理他们就不再是问题。合适的人是不需要严加管理或勉励的，他们会因为内在的驱动而自我调整，以期取得最大的成功，并成为创造卓越业绩的一部分;第三，如果车上坐的是不合适的人，不论你是否找对正确的方向都无关紧要，因为你还是不能拥有最卓越的公司。”

3、刺猬理念的三环图

这个没看懂啊，长期以来，我一直试图弄懂“我对什么充满热情，在什么方面能够成为世界上最优秀的”，但是木有找到啊!!

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找