

2023年不会叫的狗读后感(模板7篇)

读后感是种特殊的文体，通过对影视对节目的观看得出总结后写出来。读后感书写有哪些格式要求呢？怎样才能写一篇优秀的读后感呢？以下是小编为大家准备的读后感精彩范文，希望对大家有帮助！

不会叫的狗读后感篇一

最近看有人发朋友圈说喜来登酒店有代做ppt业务了，不知道是不是段子。但是疫情过后确实已经出现了兰博基尼做口罩、希尔顿卖烧烤、幼儿园卖宵夜等一系列“跳脱”的“跨界经营”，最近连我们做档案业务的兄弟公司也开始卖起了小龙虾，疫情的冲击确实太大了，但值得庆幸的是大家还在积极的想办法求生存。“跨界”让我想起了海底捞的“跳脱”服务，之前看过《海底捞你学不会》（黄铁鹰著），那时候还没吃过海底捞就被书里面描述的“令人发指的服务”震撼到了，最近再读一遍这本书，发现海底捞除了服务理念还有很多其他本事值得我们学习和借鉴。

海底捞让每个员工都感觉公司是自家的产业，尽心尽力工作、乐此不疲服务，很多高管和中层都是从最基层干起来的，培养起来的人才也基本做到了“肥水不流外人田”。他们留人的一大秘诀是让员工感觉到温暖、感觉到被尊重，比如给员工租当地最好地段的房子当宿舍让他们没有漂泊感，给员工享受好的后勤保障让他们懂得什么是被服务，关心员工的家人让他们回到老家有底气、有面子，这是用细节留人，这样可以留下一大部分勤勤恳恳的员工。另一大秘诀就是打通上升通道，这样可以留下有理想、有能力的员工，海底捞有名的三种晋升通道：第一种管理晋升，即从普通的服务员到各种层级经理的通道，让愿意做事的人抬头看得见未来；第二种技术晋升，有点类似于现在公务员系统的职级并行，让勤勤恳做事但不具备管理才能的人薪金保持增长热情不减退；第

三种后勤晋升，如果企业的队伍和军队一样，分冲锋陷阵的和看家护院的，那这一种就是稳好后方“看家护院”人才的留人通道。

之前看到过海底捞的老板吐槽这本书，说本来没觉得自己这么苦，看了这本书才发现原来开火锅店挺不容易的，搞得人挺想哭。海底捞总是把顾客的幸福和员工的幸福放在第一位，看起来挺感性的，但恰恰是这个感性让海底捞赚的盆满钵满、红红火火。努力到把自己感动是“韧劲儿”，能把别人感动是“巧劲儿”，两种“劲儿”加在一起才能所向披靡。但是一定要记住，首先要感动了员工才能让员工去感动顾客，当他们觉得“服务”不只是工作，更加是给他人带来愉悦并愉悦自己的行为时，那服务质量肯定不在话下。现在工作的办公室有很多小丫头都是养尊处优的“宝宝”，要调动她们的积极性去做好服务保障工作一直是个难题，但在疫情过后却意外有了很大的改观。可能在做好防疫工作时，她们终于明白了自己的角色不仅仅是“服务员”更多的是“保障员”，一切的服务工作都是为了保障全局运行不卡壳，有了“被需要感”才更加有动力，这些“宝宝”居然在还没有解封的时候就主动请缨到项目一线。同时，为了保护好她们，我坚持几个月车接车送上下班，可能她们还是有点小感动吧，现在已经开始有“保护他人”“服务他人”的意识了，从拨一拨才动的“算盘”变成了会自我运转的“cpu”□

海底捞的“抓眼球”很多都归功于“跳脱”的额外服务。比如能把玩具熊、指甲油、擦鞋跟火锅联系起来，平时我可能想都不会想，但是海底捞做到了，用这些“奇葩”的服务成功的抓取了眼球，在竞争激烈的市场上，获取顾客的关注就别提有多重要了，海底捞用较小的成本就完成了“抓眼球”，成功的吸引了顾客的关注。之前学广告学有一个抓眼球的技巧，就是把毫不相干的词放在一起，然后用联想法把词串成句子，这样可以成功引起他人的好奇和关注。海底捞也许是运用了 this 技巧，通过火锅把“跳脱”的跨界服务联系在一起，牢牢织成了一张网。最近听到有人说，之前的市场是越

细分越有“蓝海”，现在的市场是网越大捞的越多，所以不妨用一些“跳脱”的跨界思维，把产业链做的更全一些，才能吸引更多的关注，抓住更多的机遇。

上面三种“本事”是在恪守制度、按部就班的工作中容易忽略的，如果能掌握并适量运用，应该很多工作做起来可以事半功倍。

不会叫的狗读后感想篇二

读完《海底捞，你学不会》，我的同事们都是满满的感动，我也跟着同事的感动而感动着。自己读了几章，却找不到感动的理由，也许有点铁石心肠，却真实觉得是本质人生，没有什么可感动的。不管是公司董事长还是员工，都是非常正常的工作和生活方式。如果说感动，那我感动的是公司的核心凝聚力。很多公司的核心凝聚力是说出来的，海底捞的最大优势，是把这份核心凝聚力做出来了。最喜欢这本书里很简单的一句话，“你把每个人当做好人，每个人就真变成了好人，每个人都希望世界更美好，世界就真的更更好了。”说白了是信仰与信任的关系，“士为知己者死”，这才是海底捞的成功之道。“格局决定结局，态度决定高度。”提出这一理念的是《财富》杂志的主编吉夫科文，他曾这样说过：“企业家的格局决定企业的结局，企业家的高度决定企业的高度、远度。”

一直喜欢管理，可又谈不出什么是管理，因为很多的管理学都太深奥。但管理的目的，无外乎是研究现有的条件下，如何通过合理的组织和配置人、财、物等因素，提高生产力水平。而生产力水平，很大程度上就是服务水平。服务水平是由服务意识决定的，原始的说法是，顾客就是上帝，可如果把顾客看成是上帝，那我们就要谨小慎微、毕恭毕敬或者说奴颜卑膝。现在的做法是把上帝变成朋友，提供的服务要做到“满意+惊喜+感动”，所以必须有从心出发的服务意识。怎样才会有从心出发的服务意识呢？它依赖于一整套的管理办法和企业文化，也依赖于企业领导人的经营理念和胸怀。这就

要谈到管理，那什么是管理呢，我理解的管理就是管理者能为被管理者提供什么样的服务，而不是被管理者为管理者提供什么样的服务。因为公司的制度如果让员工无法享受到应有的幸福感和成就感，这样的制度将无法持续。好的管理一定是激励为主，监控为辅，人被信任了，管理就事半功倍；坏的管理一定是以监控为主，激励为辅，人被看低了，士气自然就低，管理就事倍功半。只有想办法让员工把公司当成家，员工就会把心放在顾客身上，为顾客提供每时每刻的服务。为顾客提供每时每刻的服务，就是为领导者提供每时每刻的服务，就是为公司提供每时每刻的服务。所以管理的最高境界是心甘情愿，是无怨无悔。而如果企业的管理让员工到了怨声载道的时候，老板和领导人都应该慎重考虑企业的前程与前景了。

这本书说了一件事，很多公司用上百万元的年薪挖来职业经理人当总经理，可这个经理人连五万元的签单权都没有，反问这叫什么信任。是的，《海底捞》这本书的主线就是信任，而信任的唯一标志就是授权。人有权，才有胆；有胆，才不怕犯错误；不怕犯错误，才有创新。百万年薪对于我们有点天方夜谭，做职业经理人，我们也是望尘莫及。但我们就算是普通员工，也是公司花钱请来的啊。”运筹帷幄之中，决胜千里之外”，不管哪朝哪代，哪行哪业，决定成败的都是普通人。“水能载舟亦能覆舟”。所以普通员工就是水，是承载起企业（事业）江山这艘大船的水，更需要信任和授权。

最后，用几句话赘尾，与大家共勉：

营销打天下，服务定江山！

思路决定出路，方法决定未来，态度决定高度，执行决定成败！

强者创造机遇，能者抓住机遇，弱者等待机遇！

不会叫的狗读后感篇三

读完了《海底捞你学不会》这本书，我的第一反应就是现在的海底捞发展的怎么样？于是我迫不及待的去找度娘了解了一下状况，又迫不及待地联系上了一位在海底捞任职的朋友（他在海底捞旗下的一家分公司任华南区的负责人），我问他海底捞的感受。他发来的信息更令我意外和惊讶：1. 以人为本；2. 管理接近现实（这句话的意思应该是指管理接近现场）；3. 敢于分享。

今天，无论作为管理者，还是一名普通员工，海底捞给我们的启示都很深刻。

我想无论是管理者还是hr都应该问问自己，过去我们花了多少精力去研究过人性？人性是什么？人性又有哪些表现？无论对于群体的共同特征、对于不同层级人员的属性区别、还是每个个体行为背后形成的原因，我们有没有深入地研究过，并以此作为我们出台管理规定、解决具体问题的出发点。比如人都是趋利的，人是需要被信任的，人是有自尊的；又比如我们在开展培训的时候，会发现大多数人是不喜欢被动式的灌输学习的；这些几乎都可以归结为人性的表现。遗憾的是我们很多时候都没有顺着这根藤摸下去，有的时候还会反其道而行之，因为我们相信，有的现象的存在是错误的，这些都是可以被改变的。

海底捞的员工都是服务员出身，前几年都是农民工，连2和5都分不清的大妈，还要逼着自己识字、写字、参加晋级考试。干部不会打字，不会用电脑，还要按照公司规定写日报；看到北京的车水马龙就发慌的人还要去考驾照，在大街小巷开车去采购、巡店。有人做不到，可是人家能做到。为什么？因为他们的心中有梦想，有追求。做大事的人，不抱怨！想成功的人肯吃苦，也敢吃亏。凡事斤斤计较，凡事先问有没有报酬和奖金，凡事做之前都在考虑如何让领导看见，这样的人，很难成功。没有人可以无缘无故获得成功，只有能吃

苦，敢吃亏，并且坚持不懈才有可能成功。

学习海底捞也好，学习任何成功的案例也好，我们不仅要学习人家的“形”，更要学习人家的“神”。只有这样，我们才能学以致用，恰到好处。

不会叫的狗读后感想篇四

每次去海底捞吃饭，都会被那里服务员的热情招待所折服，看了《海底捞你学不会》这本书，才真正感觉到海底捞的成功不只在他们的服务，也在于他们的企业管理理念和管理创新方式，在于他们管理者的敬业精神和不服输意志，在于他们底层的劳动者与艰辛生活抗争向美好生活努力的态度和决心，但我认为最主要的是他们的心态——胜，不妄喜；败，不惶馁；改变自己、做好自己最重要。当你正被取得的成就“热”的乐不可支时海底捞那清凉的柠檬水会提醒你控制情绪平稳心态，切不可为小的胜利冲昏头脑；当你正被一时的失败“冷”的一蹶不振时海底捞那温热的豆浆会给予你温暖，鼓励你重拾信心从头再来；还有海底捞那酸甜的酸梅汁，让你在平凡的生活中感知幸福。

有人说，世上没有绝望的处境，只有对处境绝望的人。又有人说，人生最大的破产是绝望，最大的资产是希望。说来说去，就像是在说海底捞的最高领导者张勇，失败也好，成功也罢，重要的是有好心态。扪心自问，我们时不时愠怒，时不时嫉妒，时不时怨恨……可最后怎样呢？于人无用，于己无益——，不管我们怎样谴责、谩骂、抱怨，工作还是原来的工作，事情还是没有得到解决，工作中没有成就，领导就不会用你，这时我们不如静下心来，调整好自己的心态，从眼前的第一件小事情做起，这样来的比什么都快。

心态改变了，接下来应该改变的是思维。人在工作生活中迷惑的时候，往往有许多心结缠着，这通常是由于自己钻牛角尖，一意孤行，听不进人家的逆耳忠言所致。工作中不改变

这种思维，只会越来越糟，生活中不改变这种思维，只会越来越烦。所以，永远都不要太自以为是，不要太习惯于自己的想法，太习惯于想当然的结论，所谓“穷则通，通则变”，思维一换，往往“柳暗花明又一村”，思维的变通要求我们有丰富的学识和阅历，我们要学到老，活到老，经历到老。

心态和思维都改变了，还不成功呢？那么你就应该调整自己的方向了。很多时候，我们的不成功，不如意，是因为我们的方向不对。不适合跳芭蕾，可以当演员；不适合当演员，可以练书法；不适合练书法，可以玩古董……三百六十行，总有一行你最行。人生路上总是充满坎坷，目标没有实现就及时重新立一个，关键是要冷静，要付出，要适时地变换出口，为梦想插上鹰一样的翅膀，生活是你自己的，美好生活从改变自己开始。

我们应该学会向生活微笑。向生活微笑的人，生活也会向你微笑。生活就好比打牌，抓到手里的牌不管好坏，我们都要耐着性子把它打完，并尽可能努力打好。生活亦是如此，不管发生了多大困难，我们都要保持平和心态去一一面对，这是最好的方法和态度。记住了这一条，假如我们转身面向阳光，身子就不可能陷在黑暗的阴影里。

在工作中，我们一定要让自己豁达些，因为豁达才不至于钻牛角尖，也才能乐观进取，才能在工作中有所作为。我们不能决定生命的长度，但我们可以扩展生命的宽度；我们不能改变天生的容貌，但我们可以时时展现动人的笑容；我们不能企图控制他人，但我们可以好好掌握自己；我们不能全然预知明天，但我们可以充分利用今天；我们不可能事事顺利，但我们可以做到事事尽心。

“胸怀家，筑天下，心所思，行即达”。

当我们历经了得失的往复，洗尽了浮躁的铅华，我们应做到的是宠辱不惊，闲看庭前花开花落，去留无意，笑望天上云

卷云舒，静下心来，相信自己，我们的未来不是梦。

不会叫的狗读后感想篇五

在读《褚橙你也学不会》这本书之前，褚橙的故事给我最大的震撼是一位75岁的老人敢于重头开始的勇气，而读完这本书后，给我印象最深刻的是褚时健的四段创业经历。

他14岁那年成为村里最好的酿酒师傅，他的出酒率比别人高15%~20%，酿出的酒口感更清冽。他只不过是在苞米恒温发酵过程中，采用了从老师傅那听来的用木炭和炭灰保温的做法，可至始至终老师傅也从没有这么做过，因为每隔两个小时就得倒腾一次炉火，晚上几乎睡不踏实，没人愿意这么麻烦，除了14岁的褚时健。

文革时，他负责县里的制糖厂，在他经营期间，这家糖厂从每年亏损30万变成每年盈利30万。听起来很传奇，可是当追踪到他的经营细节时，发现褚时健其实并没有什么特别的神力，只是因为他能把认真做到极致。担任厂长后，他很快发现榨出的甘蔗渣很甜，这说明压榨不充分，于是他把压榨机中3个滚筒改成9个。出糖率提升了，但甘蔗渣还是很甜，他又申请去广州糖厂学习，用新技术把甘蔗渣在40°的温水中再次压榨，终于把糖分全部榨干。又发现太耗燃料，性价比不高，他又去广州把人家废弃的真空蒸发设备拿回来实验，通过抽真空，降低水的沸点，利用水蒸气循环加热，大大提升了热能利用率。最终使得能耗降低到原来的15%，出糖率提升30%！省里30几家糖厂都来跟褚时健学习过，却没有一家能做到这一点，因为太麻烦了。

后来褚时健出任红塔山烟厂厂长期间，云南省的财政收入由全国倒数第七，变成全国正数第三，红塔山烟厂给云南省税收的贡献几乎50%！

了解了这些背景之后，再来看褚橙的成功就顺理成章了，上

天更愿意把成功托付给靠谱的人来成就！当然创业成功有很多偶然因素，尤其是褚橙，比如独特的地理优势，比如褚时健的人脉积累为他带来充足的创业资金，比如独特的故事引爆了网络营销，这些都只是一般的创业者无法复制的。这也正是《褚橙你也学不会》这本书的意义所在，黄铁鹰老师将这些偶然因素剥离开，把必然因素呈现给我们，这些才是创业者应该学习以及传承的精神。

我认为褚橙的成功主要有三点：数字化分析、可量化指标和标准化操作，而支撑这三点的就是一个精神——认真！

褚橙建立了自己的化验室——这在全国冰糖橙种植基地中绝无仅有。为了找到最适合的土壤、肥料结构，褚时健对不同的生产技术同时进行对比试验，然后对结果进行观察、记录和分析，进而找出最优的解决方案。褚橙果园有自己的肥料厂，并且做到对肥料结构、用量、施肥时间和频率的精细化管理。

褚橙一改我国传统农业靠感觉、靠经验种田的做法，尽量为每一步操作建立可量化的指标，比如施肥时距离果树的位置、沟渠的长宽和深度；间伐时每亩的植株数量；控梢时的具体枝长……这些在国内同行中大都没有标准可依，而在褚时健那里都一一摸索出了最佳数值。

有了可量化指标，果农的操作就可以做到标准化，果农的工作也更容易评估。这才使得在两千多亩地，两百多户果农种出的褚橙口味近乎一致，这在国内也是绝无仅有的。

支撑起数字化分析、可量化指标和标准化操作的是褚时健的极度认真的精神。这也使得他在十年间从一个冰糖橙的外行变成顶尖专家，他没有停留在感性经验的层面，而是深究每一个问题最底层的原因，让科学的方法在果树种植中得到落实，这使得他超越了很多有二三十年冰糖橙种植经验的老师傅。

最有震撼力的一句话：什么是生命的`质量？生命的质量就是一个75岁的人，同一个25岁的人，在同一个起跑线起跑；10年后，85岁的人把那个35岁的竞争者远远抛到了身后！

不会叫的狗读后感篇六

在步入经管这个专业之前，在听教授讲完管理学的第一课之前，我从来没有关注过企业管理类的书籍，更不用说知道什么《海底捞你学不会》了，尽管它是2017年最火的畅销书之一。然而，在课上听完教授的一番介绍后，我对海底捞产生了浓厚的兴趣。于是，我买了本海底捞，开始走进海底捞。

海底捞是一家火锅店，源于四川一个普普通通的麻辣烫店。老板张勇以其过人的胆识和独特的理念将海底捞推向了中国餐饮业的大舞台。如今，海底捞的分店已经遍布各大城市，在北京，海底捞是最火的饭店之一，排队两小时吃顿火锅很常见。要说海底捞为什么这么火，并不是它的底料多么特殊，也不是因为它多么物美价廉（很贵很贵~），而是它那超乎你的想象人性化服务。在此就不多言，反正你能想到的、想不到的服务都能在海底捞享受到。

看完这本书后，你要问我为什么海底捞会成功，我会告诉你，这是一次有把握的赌博的胜利。放给其他任何人同样的资源，打死我都不认为有第二个张勇敢这么干。张勇是个能透视人性的家伙，他知道一个人想要的是什么。他知道，人活着要有尊严，任何人都不想无尊严地活。于是，他给农民工租公寓住（北京东四环内），不让他们露宿街头或是住地下室。用书中的一句话说就是：把人当人对待。其实最让我惊奇的事并不在此，而是张勇对员工高度的信任。信任是尊重的最好体现。在海底捞，每个服务员都拥有包括免单权在内的自主权，只要服务员觉得有必要，加菜、换菜、免单，都是可以的。这其中也体现了张勇时刻以顾客为上的理念。因为，绝大多数情况下，真正与客人面对面沟通的是服务员。然而，

我对此政策的最初看法，却是认为张勇真大胆。你就不怕遇上贪图私利的服务员把店赔光？你就这么放心你的员工？事实证明，我多虑了。因为张勇太强大了，他深谙人之初，性本善的古训，他知道人性是善良的，尤其是在民风淳朴的农村，这种人性并没有被物欲污染。你对他们好，他们没理由背叛你。此外，张勇建立了一套独特的职位升迁机制，其中最大特点便是任何人都必须从服务员干起，表现得好才有可能升职。这在很大程度上也保证了服务员的工作积极性，也就让他们更愿意为海底捞做事。高明！当然，我还是坚持认为这是一次冒险，因为书中也确实提到有员工因为滥用权利而被开除，只不过张勇把风险降到了最低，让自己的成功更有把握。

其他一些东西，我就不多说了，大家有机会可以自己亲身体会一下海底捞。我想说的是，不止是办企业要这样，生活中我们都该学会尊重别人，信任别人。同时，努力、踏实地学习和工作，是我们通向成功的必经之路。

不会叫的狗读后感想篇七

前段时间出差，一个朋友给我推荐一本书《海底捞 你学不会》。当时没怎么在意，在火车上，听到几位乘客在谈论海底捞的服务，刚开始还是因为无聊，打发下时间。听着听着，心灵慢慢有了震撼。当时就深深记下了海底捞。也许是自己不太喜欢吃火锅，也许是自己太落伍的缘故吧！其实，之前我还真不知道海底捞是做什么的。

回到公司后，我开始在网上搜寻关于海底捞的一些相关信息，大致了解到了，海底捞原来是火锅连锁店。通过一段段对海底捞的描绘，逐步的把我带进了衣服海底捞场景的画面中去。后来，通过卓越网订购了一本黄铁鹰老师写的《海底捞 你学不会》。

没看到书前，我心里一直在想，怎么可能学不会？太夸张了吧？一定是在炒作。当打开书本，从目录开始浏览，一个个词汇陆续进入我的视线——把他们当人看，双手改变命运，不要丢了西瓜……对于我有了那么一点点的震撼。随着看望第一章，我完全已经身临其境，仿佛自己走进了海底捞，成为他们中的一份子。

海底捞给我最大的感触莫过于他们对人性的把握，这也是我一直感兴趣的东西，我一直认为人心真的是肉长的。我一直在想为什么今天，特别是中国企业，尤其是民营企业，为什么招工难？为什么求职难？人才留不住？我一直在想这个问题。我也是在千万打工队伍中的一个，换位思考，我为什么对企业没有像海底捞员工那样的忠诚度？难道只是金钱的问题吗？我想答案肯定是否定的。

我从毕业进入社会以来，从事了3份工作，都与销售相关，接触了大量的业务人员。发现一个现象是：老板指责业务员没有好好干活，在外面偷懒；而业务人员指责老板太小气，给自己拿的太少。也许这是目前很普遍的一个现象吧！至少目前为止我接触的是这样的。我一直在思考，我为什么也会有这样的想法？后来总结为以下几点：一、严重缺乏安全感

（作为业务人员，首先靠业绩吃饭，大多中国中小型企业业务人员基本保障没有完善，很少企业为业务人员买诸如社保一类的东西，当然这也跟业务人员属性有关，但是很多程度在于企业不愿意花那笔钱；业务人员不知道公司什么时候会把自己给干掉，毕竟当市场环境不好的时候越来越多，或者担心自己犯错误等等）二。中国企业政治斗争太严重（老板大多急功近利，希望在短时间能够获取丰厚的利润，因此会请一些职业经理人来操盘，一朝君子一朝臣，每一个新来的要树立威信，必定要拿老员工开刀，因此新老员工之间、领导与下手之间、领导层之间，会经常互相排挤，拉帮结派，企业内耗严重）三。对员工缺乏信任，员工很大程度上成为企业的机器，企业对下面的人员缺乏信任，很大程度上不愿意放权，担心下面的人员利用公司的资源做一些对企业不利

的事。四。缺乏长远的战略规划，没有给下面员工希望。

在看海底捞的时候，看了里面很多小故事，看着有些令人心酸。感觉海底捞，的确重视人，把每一个人当作人来看，并且是当作家人来看。我在想：为什么我们做不到呢？我也在想：如果我是企业老板，我能做得到吗？海底捞除了有一种人与人感情线将企业连起来外，最关键的是对下面足够信赖，足够放权，让每个员工都成为企业的管理者，企业的所有者，能够发挥各自所长，对企业提供自己最好的建议。现在大多企业主，特别私营企业主，在企业里面就是土皇帝，说一不二，在他们心中，所有员工都是他养着的。这样的心态肯定得不到员工内心的拥护，在企业一旦遇到困难的时候，肯定不会与企业同舟共济。

我在想，如果今后我要创办企业，我会怎么做？想过很多很多，我经常对朋友讲一句话，如果我是老板，我不怕吃蛋糕的人多，但是我希望蛋糕一定要做的大。中国企业未来走向是什么，的确很难预料。但我在想如果我以后创办企业，我想做好几件事：一、做百年企业，质量为首，诚信为本，要做儒商，大商，达则兼济天下。二、将股份一部分分给或者转让给员工，让每一个员工感受到在为自己打工。三、职权分明，疑人不用，用人不疑。四、给每一个员工一个希望。