# 2023年ceo影片观后感(3篇)

来源：网络 作者：红颜旧梦 更新时间：2023-04-19

*观后感，就是看了一部影片，连续剧或参观展览等后，把具体感受和得到的启示写成的文章。如何才能写出一篇让人动容的观后感文章呢？下面是我给大家整理的观后感范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。ceo影片观后感篇一追求——观《首席执行*

观后感，就是看了一部影片，连续剧或参观展览等后，把具体感受和得到的启示写成的文章。如何才能写出一篇让人动容的观后感文章呢？下面是我给大家整理的观后感范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

**ceo影片观后感篇一**

追求

——观《首席执行官》有感

看完电影，印象最深的是一条路。海尔公司由小到大，从国内不知名企业到世界知名的一条艰难的路。

镜头一：砸冰箱。由于76台冰箱都存在质量隐患，影片中的凌敏痛下决心，谁做的谁砸。员工们哭求，在我们的工资里扣吧。决心已下，砸！

当时，冰箱厂负债147万人民币，向银行贷款200多万美元，下定决心砸了这76台冰箱，是需要何等的勇气与魄力。这就是管理艺术，在这里，管理者的人格魅力体现的淋漓尽致。他有智慧，有魄力，有胆识，是这么优秀的决策者，管理者。一个企业，管理者发挥的作用毋庸置疑的绝对重要。这一砸，砸醒了员工的质量意识，市场意识，绝对的强化质量观念的警钟。让企业所有人知道产品有了质量保证，企业才会才会有所发展。

镜头二：15亿元的建设海尔工业园费用。凌敏就认为“做事都存在风险，一件事能不能成功，不是看风险有多大，而是看能不能在风险中抓住机遇。” 在这，我就学到了：机遇，抓住机遇。最终政府帮忙解决了钱的事情，使得海尔成功的抓住了改革开放的机遇，实现了企业多元化发展。看到凌敏在企业如此困难的情况下仍锲而不舍、积极应对打开困局，我受到极大鼓舞。之后，凌敏不满足于国内市场，又一步步的打入国际市场，一步步艰难而迅速的发展着...全片无不贯穿企业文化。凌敏建立了oec管理法，即“日清，日事日毕，日清日高”用来管理员工的日常生产工序。建立了6s脚印这一有效机制，并根据不同的习俗来改变6s脚印的含义。在中国，6s脚印是批评。在美国，脚印是表扬。用不同的方式管理不同的人，效果可谓是十分明显。

研发部门用46天完成了25款冰箱的样品设计，更用2天改进了客户的修改建议，这些是日本和韩国用一年时间才能完成的。海尔对市场的快速高效反应让客户感动，也为海尔在国际市场上建立了良好的口碑。在我们以后的工作中，我们也应在保证工作质量的前提下提高工作效率，为材料所树立良好的口碑。凌敏在精神上给了员工极大的鼓舞，所以员工们才一起跟着他，不畏艰难的做这着事。

《首席执行官》带给我更多的是思想上的感悟和心理上的震撼。在物欲横流的当今，我，无论是否成就一番事业，都要学习他敢为人先，不在乎金钱，找准目标就勇往直前的精神，这样才不致迷失自我。

**ceo影片观后感篇二**

《首席执行官》观后感

《首席执行官》主要讲述了海尔的创业史、奋斗史、发展史。整个电影没有耀眼的明星、华丽的衣服、震撼的音效及超高的特技，但这部电影却以它海尔人的创业精神和强烈的民族自尊心深深地感动了我，我相信但凡是一个有着强烈进取心和奋斗热情的人看到都会为之激励。同时，通过看这部影片，我们还可以从中看到海尔是如何从一个负债147万的小工厂，经过17年的奋斗历程，最终发展成为一个自主创新的世界级品牌企业的。

一、发展模式

当海尔还是青岛电冰箱厂，还是一个欠债一百四十七万、濒临倒闭的集体企业的时候，海尔的首席执行官凌敏就将海尔的产品定位为高技术、高品质的产品。于是他去向德国科隆以低价引进利勃公司一条去掉了自动化部件的生产线，并做出砸毁因为各种小毛病出现的七十六台价值23万的不合格品。此后经过几年努力，海尔牌冰箱获得中国电冰箱史上的第一块金牌。

正当海尔有了几千万销售额的小成果之后，凌敏又做出了一个让所有人都无法理解的决策，将企业所有资金拿出来建设工业园，并在后续资金无处筹措时毅然拒绝了ae的吞并式资金提供。最终海尔还是通过他的坚持和强烈的创业精神将海尔带出困境，建立起的海尔工业园。

之后，凌敏提出海尔的第二次创业的战略目标，走多元化路线并开拓海外市场。以低成本扩张的方式兼并了国内十八家企业，从白色家电、黑色家电扩展到

信息家电领域，通过优质的产品，热情的员工和不懈的努力，成功打入了欧美市场并在海尔创业十七周年实现全球营业额600亿！

由此可见，海尔走的是进取型的发展路线。海尔17年的高速发展得益于改革开放，并能适时地引进技术，抓住市场。加快自身发展的速度、市场全球化的战略方针。因此，我们要以创新发展模式作保证，进行技术上的自主创新。

二、管理模式

在企业尚未刚刚起步并背负重债的时候，竟然以怒砸不合格产品来激励员工严格自己，质量把关，这对企业管理者来说需要莫大的勇气，但事实证明这取得了卓越的成效。海尔比较经典的管理方法还有“站6s台”和“赛马机制”，而且这些机制并不死板而是可以应时应地地变化，比如美国的新员工马克不愿意站在6s台上受罚凌总没有强求，而是变负激励为正激励，让表现最好的员工上6s台来分享自己的经验。同时，凌总也表扬了马克的绘画技能。在这件事上，凌总针对中美员工不同的文化背景，采用了不同的管理策略。通过这些机制，员工们都充分展现出自己的工作热情并将工作尽善尽美，于是海尔培养出了一大批有理想的年青人才。

正如凌总所说，一个企业要发展壮大，就要有自己的品牌，就要形成国际化的大公司，就要成为狼，这样才能与狼共舞。海尔是亚洲雄风，是中华民族精神的最好诠释！一个民族要发展强大，不能只有一个名牌，而要需要很多名牌。海尔精神应该成为全体中国人的精神，海尔人能做到的我们每一个中国人也一定能。

**ceo影片观后感篇三**

走好自己的路

——《首席执行官》观后感

如何在受益良多，心潮澎湃中找到真正适合自己的东西，理清思路是我一直在做的，就像这部电影带给了我多方面的思考。

首先，从一个企业职工的角度看，我们大部分人总有一天会成为企业一份子。我认为必须先弄清楚的是所要进入的企业的整体氛围和企业文化，它必须要与我们自身的理念相吻合或者为我们所接受，“物以类聚”只有在这样的环境之下我们才能遇到有共同追求的人，才能同甘共苦，一起奋斗，才能和企业一起成长。

其次，我们会成为企业的主人，企业的管理者。在这个角度上，我们又应该考虑得更多更全面更彻底。所有成功的企业必须有非常强烈的企业文化，用这个企业文化把所有人凝聚在一起。上百年的企业，不知道有多少东西都变化了，惟独它的企业精神百年不变，这非常能够说明问题。所以企业文化就是企业精神，企业精神就是企业灵魂，而这个灵魂如果是永远不衰、永远常青的，企业就永远存在。就像海尔集团的“只有创业，没有守业”“日事日毕，日清日高”等经典理念。张瑞敏所说的“管理者必须有三只眼睛„„”

这不，又回到现实中来了，为了达到这样的高度，为了有卓越的能力和远见，我们就必须使自己强大起来，经历该经历的风险与锻炼，那才会有广阔的空间等着我们。

回头想想，好久没看过这一类的电影了。随着中国电影产业的发展，各种“大片”层出不穷，群众的欣赏方向逐步走向了娱乐化，像此类弘扬民族文化，激励大众的电影越来越不受重视了。我们往往忽略掉这一类电影（或者是书籍，故事等），并附之以太过煽情，太过激进，太假等各种原因。

当然，电影产业这些都是题外话。如今的现实是，我们这代人（尤其是90），太过自我骄纵，因为我们有了上一代甚至上几代创造出的美好生活和资本，拥有着这些并不真正属于我们的一切，便不愿意将自己的生活放在那些算不上惬意的事情上，得过且过，懒得去创造，懒得去奋斗，不想去实现自己的价值，更不用说什么民族情结了„„

那么，如何走好自己的路对我们就尤显重要了。我们有了更好的物质条件，好多人都已经没有了生存而来的压力了，那么我们为什么而活呢？当然是理想，或者说我们的信仰。它们会带给我们发展的方向，试想为信仰而奋斗的过程将是怎样的有激情和成就感？正如片子里主人公强调的那样。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com