最新赋能读后感的(模板5篇)

读后感，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读后感文章呢？以下是小编为大家搜集的读后感范文，仅供参考，一起来看看吧

赋能读后感的篇一

我知道，你定然要回答“不太好”。

“一场秋雨一场寒，十场秋雨要穿棉。”送走炽热盛夏，迎来金黄暖秋，连绵的秋雨接踵而至，细密成线，浩渺如烟，裹狭着丝丝缕缕的寒意。你本是喜欢晴天的，可天公却偏生不作美，它用秋雨笼罩住旬河两岸，也使你的心情灰蒙蒙一片。每到夜深人静，月华如水，你却总是没由来感到焦躁，回忆着白天的一切，总觉得每件事都没有做好。加之快要升入初三，平日里舒适的床铺变得像灼热的油锅，你躺在上面辗转反侧，身体沉重却无法安睡，像是陷入无尽泥沼，想挣扎，却怕越陷越深。

你自嘲，说这是“夜晚自闭症”，可我知道，你最近很累，是那种看不见的身体上、精神上、人际关系上的，以及面对未来的那种无力感。你觉得自己已经付出的足够多，不知道怎样才能再更努力一点。

但请你一定要坚持下去，这世界灿烂盛大，你的人生不可能就止步于此。

就像是长跑，从站上起点的那一刻起，你就没有办法回头了，唯一的选择就是目视前方，满怀希望，毫不犹豫地奔跑下去。初一练长跑时，你每次都要花四分多钟，且中途会停下来走几步。可现在呢？你已经可以坚持跑完全程，且离优秀成绩

不远了。初三正是人生长跑的第一个难关，你很累了，肺里全是血腥气，两条腿灌了铅似的沉重，一步一挣地往前冲。你要记住，只要熬过了这一圈，接下来的路程就会轻松许多。一旦你有了退路，无论是你愿意还是不愿意接受的退路，就不会再拼尽全力了。

自信些，你正值花季，可以活得轰轰烈烈，不需要犹豫也用不着权衡。

希望我们都能像对方一样勇敢，扶摇直上，荣登青云！

赋能读后感的篇二

本月读了一本名叫《高效赋能》的书，本书算是一本讲如何提高工作效率的工具书，对于一些平时工作效率较低或者是想要提高自己的行动力，让自己的行动更有价值的人很有帮助。下面就让我来简单介绍一下这本书的内容并谈谈我的感受。

本书主要分为八个章节，每个章节就是一个习惯，每个习惯都围绕着“习惯思路”来展开，“习惯思路”即所有习惯的三大组成部分：触机、技能和收获。本书讲的八大高效习惯分别是：捕获想法、任务突围、精准选择工具、环境赋能、激发创造力、掌控计划、统筹信息和回顾和完成。每个习惯环环相扣，层层递进，整本书也算是一个完整的体系，所以建议大家完整地读完整本书。

有的时候我们会产生一些突然的信息和想法，但是过了一会儿这些信息我们就想不起来了，如果运气不好的话，这些信息可能会永远消失，所以我们要在有想法的时候及时记录下来。这就是第一个高效习惯——捕获想法。当我们有一些想法或者捕获到新的信息时，我们可以利用本子和笔、手机或电脑来进行及时的记录，以免信息从我们的脑中溜走。虽然书中建议最好使用纸和笔来记录，但我觉得在我们的日常生

活中，还是用手机来记录比较方便，毕竟我们都是手机不离身的。现在也有很多可以用来记事且帮你自动分类的app□大家也可以自己去找找。书中还提到，想要我们的任务系统保持简洁，就要创建一个简洁的待办事项清单，标注任务是高重要性还是低重要性。我们可以每天进行一次每日计划，包含所有高低重要性的想法。在完成任务时，优先完成高重要性的任务，同时完成一个任务之后就在任务列表后面打勾，这样做会给我们一种成长进步的成就感和动力，有助于我们养成并坚持良好的任务处理习惯。当我们有多个高重要的任务需要完成时怎么办呢？那么我们就需要调整优先事项的定义了，我们不要把某件事定义为你应该做的最重要的工作，而是定义为你能够做的最重要的工作，先把能够做的优先做了，这样才能也让工作更加高效。

整体来说，这本书对我们的提高工作效率来说还是有所帮助的，它里面提到的一些方法我们都可以进行尝试，然后整合出一个适合自己的并加以运用，从而提升我们的工作效率和行动能力。

赋能读后感的篇三

不知道为什么，认认真真把这本书读完，准备来写读后心得的时候，发现不知道从何写起。

本书的作者之一是美军驻阿富汗的一名指挥官，描述的大部分事情都是美军打击伊拉克“基地”组织的。

这是一本关于管理方面的书籍，或者说从军事方面来描述管理过程的改进。正如书中描述的一样，在以前，美军在反恐方面的组织管理是不行的。在作者作为主要指挥官后，他和他的团队在战争中边学习，边改进管理。向“基地”组织学习并应用和改进自己的组织架构。最终组建了一个可以在全球许多国家开展反恐，反暴，救援等行动的组织。

书中首先讲述了美军在20之前反恐不利的问题，从而引出世界已经变得不确定性。即世界已经是一个错综复杂的世界。正因为世界变成错综复杂了，之前的老的经验，老的组织管理就不能适应了。就需要创新，要改变。

之后讲到了还原论时代，其实还原论时代就是工厂批量生产时代。那个时代是分工明细的时代，一个拉线厂，一个拉线的安排一个工人，线拉直的也是一个工人，切断线的又是一个工人，分工很明细的。这个时代著名的管理大师就是泰勒，他认为工厂的生产流程只要以最“科学”的方式进行优化，秉承经典力学原理，化繁为简的理论特性，将所有工作都拆解成最小的元素，就能实现最大化效率。确实这个理论在那个年代最大化提升了效率。但是这个理论有一些弊端：1.一个工人从年轻的时候一直做，可以做到退休。退休了也许也只懂那一门技术;2.对于一个拉线的工人来说，他就了解拉线的活，其他的拉直，切线等活就不清楚了，也就是说工人不能了解到整体的流程或背景。也将不知道拉的线是从哪里来的，将会买到那些地方。3.了解整个流程或背景的，将是工人的上级领导，或者更上领导，或者最上级领导，如厂长。这样了解整体流程的资源就集中在少数人上了。以上这些弊端在现在这个错综复杂的世界是行不通了。以美军在伊拉克与基地组织对抗为例，一个一线上的士兵不清楚整体情况，如前往的目的地基地组织人员情况，火力情况，抓捕后如何撤退，都不清楚的话，那么他的行动很有可能会失败，甚至是牺牲。一个情报分析师只专注自己的情报，而不分享给指挥官或一线作战人员是不行的。会因为情报不准确或不及时，导致指挥官决策失误，一线作战人员任务失败，甚至牺牲。

第三章描述了一个错综复杂的世界。其中著名的就是“蝴蝶效应”，简单来说一只在南美洲热带雨林地区的蝴蝶，简简单单地挥动了一下翅膀，就有可能导致北美洲的飓风出现。其说明本来豪不相干的两个事件，因有千思万缕的关系而成为相互有联系。另一个实际的案例就是澳大利亚引进了100多只蔗蛤蟆，导致如今的澳大利亚蔗蛤蟆泛滥成灾。其实这里

是强调这个世界真的很复杂了，是错综复杂了。

为了适应这个错综复杂的世界，应对这个世界的不确定性。书中后几章描述了如何来应对。首先讲到了“韧性思维”，即不对事物全面的预测和预防处理。以荷兰治理水灾为例，早些年荷兰治理大水的方针是：预计好大水流经的区域，在区域的两端加大，加高河堤;清理河道淤泥等措施;但以事实情况来说，这些措施还是避免不了水灾的发生。曾经发生大水的地方，因大水大于历史上的高水位，河堤河道又被冲垮;同理的不曾经发送水灾的区域因没有防护好而发生水灾。因为预计到了发送水灾的区域，没有预计到不曾发送水灾的区域。总不能要求发的大水年年在一个地方，同样高的水位吧。所以说事情总是千变万化的，对事物的预测总会有疏忽的地方。同样地马奇洛防线一样。考虑和预测过各种德军进攻情况，做了各种措施，但是德军就绕过这防线。导致这条防线失去了它的意义。所有的预防措施总会有遗漏的地方。

然后又描述了建立一个互信和目标共享的团队或组织的必要性。在打击伊拉克“基地”组织这个事情上，牵涉到的部门和机构很多。有一线上的作战人员，附近的情报人员，远处的作战指挥室，还有远在国内的fbi情报局。甚至英国，法国的情报部门。在这个跨国多组织合作上，相互信任由为重要。然而又如何使对方信任呢?唯一方式就是坦诚，毫无保留地把自己获取的情报，行动计划分享给对方，不让对方感觉有一丝的保留。这让我想起了中国90年代商人和官员的合作，大部分都是在桑拿，澡堂谈定了，大家都毫无保留，坦诚相见，才能见到合作的诚意。信任不仅仅在团队与团队之间重要，在团队内部，团队成员之间也尤为重要，海豹突击队之所以每次都能圆满地完成任务。除了领导指挥，情报等其他部门的协作外，突击队成员相互信任是很重要的，熟悉成员之间的性格，擅长点，甚至于愿为伙伴抵挡枪弹。

突破“深井”，建立关系。在公司组织架构中，人力资源部门下负责招聘的a人员和研发部门负责开发移动端端b人员，

共同完成一个任务。对于a人员和b人员来说，就处在组织架构的“深井”中，正常情况下，他们两人老是不相往来。正所谓的“相互独立，完全穷尽”(mece)在这种mece结构中共同来完成这个任务是不太可能的。同样地在打击伊拉克“基地”组织时，采用mece结构也是行不通的。而是应该非mece结构。即部门间的两人要建立起联系，分享对方的信息，突破“深井”关系。在实际项目中又是如何突破“深井”的呢?答案就是“小团队构建成大团队”，把招聘的a人员，开发b人员以及测试等其他人员，打破物理布局，统一安排在一起，组建一个小团队，团队成员信息共享，紧密合作就能很好地完成任务。对整个公司而言也应该是按团队分工划分成一个个小的团队，实现“小团队构建成大团队”。那小团队应该多少人才合理呢?若小团队人员多了，就会出现“厨房的厨子太多了”而导致团队工作效率降低。所以说小团队应该遵循：该有的成员一个不少，无多余的一个人员。各团队成员一起在既定目标情况下，通力协作并完满完成任务。

打造体系思维，打破信息隔阂的壁垒。首先在一个组织中，信息的“空隙”是无效组织的根源。以打击伊拉克“基地”组织为例，情报人员收集到的情报就被束之高阁，置之不理的状态，这对整体来说，就出现了信息“空隙”，也许一大堆情报中有一条能提供当前任务嫌犯的线索，而该线索关系到任务的成败，甚至于一线人员或很多普通老百姓的生死。所以要重视起组织中的沟通协作，避免信息“空隙”。

打造体系思维还连接信息断点，了解系统全貌。作者拿美国的阿波罗登月计划为例举证说明，在阿波罗计划之前，美国航天局就发射了第一个试验性无人飞行器，该飞行器在发射后几秒内就失败了。后来总结原因是：运载火箭的设计之初是装载导弹，而不是用来发射航天飞行器。两个团队背后的技术人员因没有及时沟通导致信息出现断点。在后来的几次发射任务中，都出现问题。航天局后来吸取教训：采用体系

思维管理，打破信息隔阂。在阿波罗登月计划项目中把承包商请到“家里”来，和航天局的雇员一起工作，并要求作为“体制内”的人必须对阿波罗登月的整体有所了解和赞同，专家们继续做各自领域的工作，同时还得了解整体情况，虽然了解整体情况会占用专家们的时间和精力，也会降低效率，事实证明牺牲了一些效率，换来了信息断点的连接，是正确且有效的。书中也从反面讲了欧洲运载火箭发展组织发射火箭失败的例子。英国人制造第一节火箭，法国人制造第二节，德国人制造第三节火箭，意大利人制造卫星仓，各个团队的资料没有统一的存放点，团队之间沟通又少，最终因为信息连接断点而出现各种各样的问题。

在第八章的培养信息共享意识中，作者认为首先要打破物理空间布局，正如前面说的一样，把招聘的a人员和开发的b人员安排在一个办公室，打破了物理布局，遇到问题及时沟通，加快了信息流转。打破了物理空间布局，就不得不实施组织的变革，组织的变革从而推动文化的变革。不要出现人已经组织起来了，人的思想意识还没有跟上变革。在这场变革中信息透明，信息共享又是核心。没有谁愿意被稀里糊涂的变革的。

第九章击败“囚徒困境”。这里的囚徒类似于前面的组织“深井”，就是一个个独自做自己的事情，不与其他部门或团队沟通交流的人或组织。在一个体系内不与其他部门或团队沟通的人或团队，可想而之是多么可怕的事情。要突破这个“囚徒困境”，作者提出了“嵌入计划”和“联络官计划”，简单的来说，就是把本团队的人交流到其他团队，同样地也接收其他团队人员到本团队来，不同团队间形成了一种定期的人员互访机制，从而实现了信息的共享和共用。书中讲了特遣队派联络官到中东地区美国大使馆和美国通用汽车点火开关问题两个案例，认证了突破“囚徒困境”的必要性和可行性。对于派遣联络官计划，有两点印象深刻：1.派遣出去的联络官要深思熟虑，因为他代表了本团队的形象和合作意愿强烈程度。若随便派一个联络官，出了问题，会让

对方感觉没有合作的意思。2.联络官充分授权并多与本团队交流信息。通用汽车点火开关问题更多的是组织架构“深井”问题，本来就是几毛钱的事情，硬是捅到ceo那边才重视起来，但是已经晚了。

最后，到这一章才讲到本书的标题：“赋能”。其实前面九章都是为这一章铺垫的，没有前面的铺垫还真的不好讲这一章内容。“赋能”其实就是授权，书中讲的例子主要是外出征战的将军们，他们远在千里之外，发生事情若等到回来汇报，恐怕黄花菜都凉了。所以授予他们权力，千里之外自行决断。回到现在的公司管理，丽思-卡尔顿酒店创始人说过一句经典的话：“固步自封和创新发展的公司区别就是会不会赋予公司的个体有效使用权力的机会”。现在我们的世界已经错综复杂了，各种干扰越来越多，不确定因素越来越强，于是我们需要加强敏捷度和调整适应能力。而要加强敏捷度和适应能力，就需要放松控制。让一线人员有充分的处理事物的权力。

本书就先读到这里，心得也写到此。

赋能

赋能读后感的篇四

下面结合本部门的实际情况，谈一谈我通过阅读本书受到的启发和收获，如有不妥之处，恳请各位领导指正。

一、对泰勒还原论的理解

泰勒的还原论是通过“科学管理”，经过研究、评估和标准化后，将工作分解为可以被任何人执行的简单步骤，从而最大限度提高效率。虽然随着更互联、频率更快、更难预测的时代来临，泰勒的“科学管理”变得有局限性，其僵化的深井组织架构和管理方式无法应对更加错综复杂的环境。但是，

泰勒的“科学管理”在某些特定情况下，我认为仍然有其可取之处。比如应对已知的问题、可重复的流程和工作时，仍然能在工作中发挥其高效的作用。具体到研发工作中来讲，研发过程虽然有许多的客观不确定性，但是方法、仪器、系统的操作规程以及研发的流程、标准和要点等，仍可以通过还原性优化，建立标准化、模块化的流程、文件和制度，来快速的培训员工、避免差错和提高工作效率。研发工作是基于法规符合性的基础之上，无论不同品种情况如何变化，其变化的只是分析和解决问题的方法、途径和过程，所有研发工作最终都需要回归到法规的框架中来，均需要符合法规要求。

二、如何突破深井

泰勒还原论中的组织机构各部门就像一个个深井，均是一堆垂直纵列的组合，各个纵列之间信息闭塞，所有纵列上的成员就像处在深井之中，每个人的眼睛都只盯着自己的领导，并且只做领导安排的工作，各个纵列之间缺乏沟通，从而影响了工作的正常进行。以前研究所的项目管理方式，也类似于这种组织架构，一个项目组中有制剂、分析、合成等多个负责人，但每个负责人只负责自己的工作，且工作是向本科室的上级领导进行汇报，因此遇到任何问题首先想到的是找领导解决，同一个项目组中的成员沟通不充分，目标不够明确和统一，从而影响了工作效率。

“深井”的特点是：目标分散，信息闭塞，缺乏沟通，因为不了解所以不信任。所以要突破深井，需要统一目标，建立团队互信和信息共享;通过打造多个灵活的小团队来建立一个高度灵活的大团队。研究所今年进行的项目管理改革就与此类似。我们建立了项目经理制，每个项目组就像一个小团队，而部门是一个大团队。项目组由一名项目经理负责，其他均为项目组成员，协助项目经理工作，每个项目组成立时均设定了项目的完成目标，项目经理负责项目整体的质量和进度把控，并及时向部门和公司领导汇报，项目组成员间的信息

也是及时共享的。经理项目经理可以是分析人员，也可以是制剂人员、合成人员或注册、临床人员，且各个项目组中的成员是相互交叉的、身份也是不同的，一个项目组的项目经理也可以是其他项目组的项目成员，这有利于不同项目组间的信息和经验共享，提高工作效率，建立团队间互信，同时也利于项目管理人才的选拔和培养。

三、赋能

要建立高度灵活的团队，就需要给团队中的成员赋能，我认为这也是最重要和最困难的。赋能并不完全等同于授权，个体成员的独立自主能力，是赋能的必要条件。赋能需是在个体成员知识和经验充分丰富的前提下，对其能力与主观能动性的充分信任。读后感·赋能的关键是如何培养和发现高素质的人才，通过对成员的培养和锻炼，建立彼此信任的关系，才能发挥赋能的最大作用。同时，赋能也是让正确的人做正确的事，每个成员都有着自己的优势和劣势，让成员做自己擅长的工作，取长补短，会事半功倍。

一个优秀的研发管理人员，需要经过多个项目的锻炼和多年的培养，虽然研究所进行了项目管理方式的改变，团队成员间能做到互信和信息及时沟通、共享，但目前我们项目经理的管理和决策能力仍有不足，还需要不断的学习、锻炼和提高。

最后，作为部门领导，我还需要不断的学习成长。好的领导，并不是事必亲躬，一个个地做出决策，而是要善于发现和培养人才，通过建立和监控各种关键流程，形成良好的组织环境和氛围，赋予团队更强的凝聚力。做到眼睛盯紧，双手放开!从而更好的实现个人成长和团队目标。

赋能读后感的篇五

赋能》心得体会近日，专门学习了有美国学者斯坦利·麦克里

斯特尔等人所联合撰写的《赋能》这本书，实际上，这本书自己也听说过，但是却没有真正的用心去读过。同时，很多的企业家或者是公司高层管理者都把这本书看的很重，这本书向我们展示了新的社会环境下如何面对诸多挑战的问题，向我们传达了一种方法论的东西。其实，从这本书的副标题就可见一斑，也就是打造应对不确定性的敏捷团队。--曾经号召所有的华为员工认真去学习这本书，可见，这本书对于一个公司的管理是多么的重要。如果我们再来看一下这本书的作者斯坦利•麦克里斯特尔，就更加明白了这本书的重要性，其是美国陆军四星上将，曾担任联合参谋部主任和联合特种作战司令部的指挥官。坦吐姆•科林斯则是剑桥大学教授，是马歇尔奖学金学者，在剑桥大学任教。戴维•西尔弗曼、克里斯•富塞尔，曾经的美国海军海豹突击队军官。他们用他们自己的实际经验甚至是生命来书写了这本书。

第二部分是化繁为简，具体包括建立互信和目标共享的团队等两章内容;

第三部分是信息共享，具体包括打造体系思维等三章内容;

第四部分是赋能，具体包括像园丁一样去领导等两章内容;

第五部分是走在时代前面，也就是第十二章，新的时代需要新的组织架构。通过对这本书的全面学习，自己主要以下几点体会。

一、要合理看待自身所存在的优势与不足关于面对自己的优势与不足，我们所能听到的最常见的一句话就是扬长避短，而这句话的前提就是你的长处是永恒的，换句话说就是你的长处永远都是长处。可是，通过阅读这本书，对于长处与短处也要辩证的看待，切不可将长处简单的归为永恒的，因为有时候我们的长处恰恰在别人眼中就是短板和不足。在伊拉克战争中，美国军队凭借着绝对优势的军事实力和规范严谨的军事纪律迅速取得了伊拉克战争的胜利，成功的推翻了萨

达姆政权。但是，面对没有萨达姆军队的恐怖主义的袭击却使得美军陷入泥潭无法自拔。为什么会出现这种情况呢，就是因为美国军队的所谓的巨大优势在以灵活性和随机性为主的恐怖主义袭击面前变得毫无优势可言，相反，已经成为制约美国军队打击恐怖袭击的最大短板，美国军队所谓的严密的组织和纪律已经从根本上制约了他们对恐怖主义的打击。从这个事例就给我们深深的上了一课，所谓的优势不是一层不变的，要学会根据对手的变化或是时代的变化，迅速调整自己，最大限度的将自己的优势发挥出来，做好优势和不足的转换，合理看待自身的优势和不足，切不可简单的拿自己所谓的优势去和对方盲目的对比，否则，失败的一定的是自己。在具体的工作中也是一样，要根据工作形式和工作性质的变化适时地调整充实自己，坚持学习要有针对性，从而能够适应不同岗位和不同形势的需要。

二、同事之间要相互信任，打造团结团队对于美国海豹突击队我们都不陌生，其超强的战斗力和小组配合能力使得他们成为世界上少有的战斗力超强的战士。从美国的影片上我们也可以了解到一些美国的军队和文化，表面上看似都是在宣扬一种个人英雄主义，但是实际上，最终的胜利依靠的全都是团队的力量，绝不是某一个英雄所能单独完成的。实际上，美国海豹突击队队员不仅要在一起工作，一起训练，一起战斗，一起训练，甚至是一起生活，从而被人们称之为泳伴，这种长期的磨合所追求的就是一种相互的信任与默契，只有这样才能确保在任务来临时能够自由的在相互信任的一种状态下去解决战斗。具体到我们现在所从事的每一项工作，我们都不是作为一个独立的人而存在的，在单位，我们需要各自发挥自己的主观能动性，扎实努力做好自的本职工作，同时，更为重要的是还要与同事之间搞好团结，相互帮助，相互信任，积极营造出一种乐观向上的干事创业氛围，在相互信任中实现自己的梦想，实现自己的价值，实现自己对单位的贡献。

三、每一个人都要做到赋能所谓赋能，简单来讲就是赋予能

力，促进能力提升，实现能力的完美展现，这也是这本书的中心主旨，通过能力的提升，通过能力的充分发挥来实现对各种不确定性的成功应对。通过阅读，对于赋能的认识，就我个人的理解来看主要包括两层含义，第一层就是针对自身而言的，针对自身的赋能就是在全面客观认识自己的基础上，找到自己的不足和缺点并对不足加以改造，从而实现自身能力的全面提升。第二层的含义就是在一个公司的各个层级中，在不同的管理团队中，上一层级的人不仅要提升自身的能力，更为重要的是要学会赋予下一层级的人以更多的能力，带动更多的人实现能力的提升。同时，还要知人善任，因人而异，根据不同人的特点安排不同的工作任务，尽可能的将每个员工的优势予以最大限度的发挥，将产生的不足尽可能的降到最低。

总之，在学习过《赋能》这本书之后，自己对很多问题的看法有了更深的认识，也能够更为全面和辩证的看待自己的问题。不论是做具体的业务工作，还是做管理工作，我们在日常的工作中都离不开《赋能》这本书中所反应的种种问题，今后，我将加强学习，提升本领，全面提高自身素质，将自有的优势予以做大程度的发挥，在工作中努力实现自己的人生价值。