

中层领导读后感(精选5篇)

很多人在看完电影或者活动之后都喜欢写一些读后感，这样能够让我们对这些电影和活动有着更加深刻的内容感悟。那么你会写读后感吗？知道读后感怎么写才比较好吗？这里我整理了一些优秀的读后感范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

中层领导读后感篇一

本周阅读了《中层领导力》的后半部分内容，可以归纳为两句话：横向领导的核心是帮助同级成功！向下领导的核心是增加下属价值！

很多时候我们谈到“领导力”会将它和“控制”联系在一起，认为领导力是让他言听计从的能力，实际上真正的领导力是能实现企业、自身和他人共赢的一种能力。这也是为什么在本书中，作者一直强调要做全方位领导者，要为上司增值，要帮助同级成功，要挖掘下属潜力。本周的主题为如何帮助同级成功以及如何传递愿景。

1. 如何帮助同级成功？

没有了职级的差别，横向领导更多考验的是人际交往的功力，因此横向领导的起点是关怀，设身处地地去发掘每个人的价值，想方设法的去喜欢他们，帮助他们成功。这让我想到一句话“下等人，人踩人；中等人，人比人；上等人，人抬人。”两者有着异曲同工之妙。

对此文中提到了七大原则，分别是：理解、联系并完成领导力圆环、赞美比竞争更重要、成为朋友、避免办公室政治、扩大人脉圈、让闪光创意脱颖而出、不要假装完美。这里只分享一点，即如何扩大人脉圈。作者给出了一个指导性建议，

我们可以根据三个方向来扩展，一是结识时间长的人，二是与自己经验相同的人，三是对自己有好印象的人。当我们走出安乐窝与陌生人接触的时候，即使关系建立失败，也可以积累经验，学到知识。而在这个过程中，对于我个人而言最需要注意的就是“超越个人偏见”。当我们要走出自己熟识的人脉圈时就应该摒弃自己的偏见，这样才能看到一个崭新的世界。因此要主动和这类人交往，努力找到彼此的共同点。

2. 如何传递愿景

在准备传递愿景时，要问问自己：“想让他们知道什么，让他们怎样行动？我们为何要这样？”这是前提。

接下来要将过去、现在和未来连接，尊重曾经为企业发展做出努力和牺牲的人，让现在的员工感到安全感，对未来充满希望，这种连接会让愿景的传递得到动力。

要让愿景体现在清晰可见的目标上，这些目标能体现出领导者和追随者的价值，这样才能增强大家对愿景的认可和信心，在实现过程中遇到困难的时候会竭尽全力。

在这个过程中，需要有感情、有温情、有热情的故事作为支撑，故事的最大好处就是它能让愿景充满热情和感染力，能燃起大家的无限斗志。

我觉得这不仅仅是一本领导力操作手册，更是职业经理人在生涯发展中的系统的思想引领，值得一读再读。

中层领导读后感篇二

11月学习的一本书名字叫《中层领导力》，书中围绕领导力三原则：向下领导原则、横向领导原则、向上领导原则三个维度讲述的。整体阅读完之后里面具体内容已经记不得了，

但是阅读完这本书之后最大的改变其实是自己的思想，是一种无形的改变。

作为中层领导者的我，书中介绍的7个误区，我深刻的感觉到这些误区是真实存在的，比如“不居高位，无法领导”误区。书中说到衡量领导力的最佳标准就是影响力，“五层领导力”：职位、认可、绩效、人才培养、人格魅力。最底层职务影响力，是因为你的职务而产生的领导，这种领导是被动的，职位跟真正的领导力毫无关系，现实中很多领导都是处于这个层次，或者是很多领导者没有从此层次走出来，最高层次的人格魅力根本无法达到。真正的领导力可以在任何岗位都能发挥，在成为领导之前学习怎样领导。

向上领导——为上司减负，为领导减负就是为自己减负，首先做好本职工作，这是最重要的一点，如果我们每位员工都能很出色的完成本职工作，我可以说领导会轻松很多，但是现实中不乏很多员工并没有完成自己的本职工作，这样无形中给自己也给领导带来了负担。

向上领导——心甘情愿做别人不愿意做的事，如果员工甘愿为工作付出一切努力，那他很快得到高层领导的赏识。结合我的日常工作，我的岗位是行政招聘经理，按照岗位说明书负责全国行政和招聘工作，但是现实中我的工作不仅仅局限在这两方面，而是哪儿需要我就要积极主动的去开展工作。多角色的开展工作，真正让自己成为领导的“第一个出手相助的人”。

横向领导——成为朋友，我们在同事眼中是多角色的，团队合作，增强友谊，友谊是影响力的基础，友谊是成功的骨架，成为朋友在现实生活中是很难的，因为每个人都是有一道心墙的，如何打破是非常难的，往往这些打破都是工作以外的沟通，找到业余生活的共同点，学会倾听，真正做到成为朋友。

向下领导，这也是这本书给我感触更多的地方，自己成功不代表成功，但是你带领的团队成功那你的向下领导才是真的成功。慢慢穿过走廊，将每个人视为“满分”，培养每个团队成员，中层员工是每个企业的中流砥柱，培养下属帮助他们提升能力，在提升他们的过程也会提升自己，因为你无法将自己不具备的才能传授给他人，为了培养下属，我们必须不断进步。书上介绍的很多点看似简单，但是真正做起来会很难，因为要花费大量时间去培养下属，可能自己做起来会很快准确性也高，但是交给下属后存在犯错的风险和耗更长时间才能完成，但是这就是向下领导，这也是我之后工作中需要去学习和努力的方向。

向上、横向和向下领导，这些是会一直伴随着我的一生，一直需要我去学习才能不断进步，在工作中不断学会向上、横向和向下领导。

中层领导读后感篇三

中层管理者领导力的三个层次。其实中层管理者的领导力由三个层次可以表示：即个人领导力、团队领导力、组织领导力。下面我们就对这三个层次进行解读：

组织是价值观彼此认同的人聚集在一起，并且实现自我价值的平台。每个人的自我价值都要在其中得到实现，而且个人价值观最大化是一只无形的手，这只手在调动个人的能力和兴趣，同时，也在调动社会的资源。

由于一个人做事的最大动力是自我价值实现，因此，在为组织做出贡献的同时，自己也在直接或间接地，利用组织来实现自我价值。与组织的价值观一致，才会获得高层的信任，才能获得更多任务委派，能力才会得到提升。如果能力和价值观符合组织和高层的要求，自然就会晋升到高层的位置。

团队领导力是自己牢牢站稳了，才会有魅力吸引其他人，具备情商和影响力，能够引领其他成员，就会形成团队。情商是人们对自身感情和情绪的一种管控能力，不论企业的中层还是高层，首先应该学会认识他人的情绪，站在利益相关人的角度考虑：换位、到位、不错位、不越位。

中层管理者要学会移情换位。组织如同金字塔，压力是自上而下传递，因此，塔顶端的压力是最大的。当你抱怨高层对自己过于急躁时，用情商的原理就可以理解，上级正面临着更大的压力，自己也就会心平气和。

个人领导力是自己领导自己的能力，要想领导别人，首先得领导自己，这需要用阳光心态来实现——你内心是一团火，才能释放出光和热，那么怎样的心态才算是阳光心态呢？它是一种与环境相适应的积极心态，在任何环境下始终保持平和、温暖、有力、向上。

一个人就是一块砖，加入了一个组织，就是参与了一面墙的构建，上挤下压是正常的，要想到自己也在压别人。你所经历的，别的“砖块”也曾经经历过。

中层领导读后感篇四

如果非要给领导力下一个定义的话，我会把它描述成：一种有关前瞻与计划、沟通与协商、真诚与均衡的艺术。领导力是一种在职场上的影响力，能否有效的影响上司、维护同事关系、凝聚团队，都需要领导力。

在这个社会中，无论我们是否身居领导者的位置，都应该或多或少地具备一些领导者的能力。这是因为，有了领导力，做事才能从宏观大局上去考虑，不至于在工作中偏离了目标和方向；有了领导力，才能跳出一个人、一件事的局面，用一种整体化的思路来考虑我们所处的世界；有了领导力，才能在关注自我需求之外，更多地把目光投向我们身边的人，

关注他们的感受。

领导力决定了一个人的'成效水平。锅里的水总漫不过盖子，领导力其实就是这个盖子，它决定了一个人的工作能力。一个人的领导力越低，他能发挥的潜力也就越小；领导力越高，可以发挥的潜力也就越大。举个例子来说，假如一个人的领导力是“8”，那么他的工作能力不会超过“7”；如果他的领导力是“4”，那么他的工作能力不可能超过“3”。所以，领导力，往往决定了领导者工作能力的//也决定了领导者对组织和机构的影响力。

这就是“盖子”法则。我常常和一些人讲起这个法则，因为我觉得这会帮助人们更加深入地理解领导力的重要价值。从这个法则中，我们可以感受到领导力对我们生活中很多方面的影响。

影响一个人升迁与否，其实不在于工作能力，而在于由人格魅力等组成的领导力。

中层领导读后感篇五

平常大家也会说有个领导很厉害，他（她）带的团队氛围也好、业绩也罢，每一样都很好，但是有些领导却只能让人说呵呵了，领导力到底是什么？看不到摸不着，但是在工作中确实无所不在。有人说是人格魅力，也有人说是专业能力，也有人说是眼光独到，能掐会算，看了很多书与培训，听过很多课，不是鸡汤，就是空洞的大理论。

其实领导力在任何地方都存在，即便是学生时代，也有班长的存在，这《中层领导力》这本书中的一些内容也是非常基础的，适合希望领导力学习入门者来看的。通过这本书，也了解了蛮多信息以及提升领导力的方法。

大部分职业经理人大多困于中层，职务即便是经理、总监，

却有人总是抱怨毫无实权。中层领导者面临的首要问题是理清自己的定位，其次在限制中发挥领导力，才是面对压力挑战的制胜法宝。

中层领导者负责某一区域或者某一方面的管理职责，权责的界限是否清晰，决定着中层管理者面对的压力多少、大小问题，如果是和一位授权的上级一起工作，肩负则责任越大，收获也越多，反之，则会感到非常压抑与难受，因为自己的任何行为都是被限制的。当然能力很强的管理者可以忽略这个问题，大多职场人员还是会在意这个问题的。

第二，判断自己所在企业的特点，上级的风格，评估这些因素对中层领导的影响，并决定中层的管理策略，可以积极主动去面对职责范围内的工作，获取上级的认可，职责之外的，可以先和上级沟通，获得建议后再执行，如果领导不给建议则忽略这种情况。一般来说身为中层，需要认清自己所处的位置，踏实稳健地履行自己的工作职责，发挥好自己承上启下的衔接作用。

第三，学会缓解工作压力，作为中层领导者，压力一定小于高层，所以要坦然自己的处境，做好执行工作，达成上级领导的期望，也要明确自己的权利范围，在合理的范围内去快速解决问题，学习全方位的领导技巧，减少自己的中层困惑，做一名越挫越勇的中层领导者。

第四，学会做好向上管理与向下管理，对于向上管理，平时主动多承担一些不愿意做的事情，也许承担的多会收获更多，对于上级领导的工作需求明确，在请示工作时尽量完善自己的信息，方便上级做决策；面对自己的下属时，多创造机会与下属接触交流，肯定下属的工作，努力挖掘和发现他们的优势，抱有服务团队的心态，舍得投入资源去培养下属，做好人才的识别、吸引、培养工作。

作为一名pm顾名思义项目经理本身是一个项目领导者的角

色，在项目运转过程中向上与向下的管理至关重要，因为本身职责是负责协调与监督工作，在日常中会遇到非常多的关于授权、工作压力等问题，这本书可以对工作有一定的帮助。

任教高中语文，目前担任“十人课堂”语文老师，所谓“知人而善教”。提倡在教学的同时深入了解学生，意在培养学生成长、成才，教会学生守正树德，昂扬自信。在教学中，不断探索灵活、高效的教学方法，联系生活，深入浅出，让学生自觉自发地去体会语文之美，同时也深受学生、家长的喜爱。