

领导读后感(通用7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。当我们想要好好写一篇读后感的时候却不知道该怎么下笔吗？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。

领导读后感篇一

华为总裁任正非在《什么样的人才能当干部——对镜自照，你能行吗？》中对合格的干部提出了以下四个方面的基本要求：干部要长期艰苦奋斗，干部要聚焦在工作上，干部要有敬业精神和献身精神，干部要敢于负责。在干部的选拔与任用方面，任正非提出：“把有高度责任心、有强烈使命感、有组织与工作能力、善于团结合作、大公无私的员工作提拔上来，形成一个宏大的、有效有序的管理队伍。要动员那些得过且过、明哲保身的干部下岗；动员那些文过饰非、粉饰太平的干部下岗。”对照讲话精神，结合我个人的理解，我认为一个合格的干部就是忠于职守、爱岗敬业、用于担责的基本素质，归根结底就是要有端正的工作态度，一句话：态度决定一切。华润三九的干部应该做到以下几点：

第一，要有干事创业的热情。无论是决策者，还是具体落实者，工作能否取得绩效，关键取决于内在的主观因素。想不想干是第一位的，其次才是能不能干，最后才是干得怎么样。在任正非指出的对干部的要求可谓“一针见血”。纵观全公司，确有少数干部“在其位不谋其政”，缺乏激情和朝气。当前，集团和公司各项重点工作十分明确，关键是要各级组织和干部抓好落实。落实的前提，就是要有干事创业的热情，要有主人翁的意识，遇事不推、不扯、不拖，主动、积极、创造性地开展工作。唯有如此，方能践行“思想决定行动、态度决定一切”的责任诺言。

第二，要有自我衡量的标准。实际工作中，有时感觉到，同样工作，不同的人完成的效果不一样。可能有的人也投入很多的精力，但比较起来，还是有些差距。究其原因，往往是做工作自我衡量的标准不一致。做工作有三种境界：一是用力做，叫完成；二是用情做，叫做好；三是用心做，叫完美。记得有位领导说过，检验做工作的标准其实很简单：一是你 做的工作超过了别人的预期；二是领导经常把难事交给你做的时候，说明领导对你所做的工作予以肯定和信任。我觉得这两句简单而朴实的话语，在开展责任主题教育活动的今天，更值得很好的品味。

第三，要有责任落实的机制。人管人、管死人；制度管人，管灵魂。相信通过责任主题教育活动的开展，定会在全公司形成浓厚的责任文化氛围。但更为重要的，还是要健全“没有借口、不能说不”的工作机制，进一步健全奖勤罚懒的有效制度，让各级组织和干部不愿、不想、不敢、不能懈怠，在全公司各部门和干部中形成“立马就办、立即就办、立刻就办”的责任文化体系，让“责任比能力更重要、敬业比水平更重要”的理念入耳入脑入心。

具体到我个人的本职工作，在自己的岗位，我通过努力，工作上虽然有了一定的起色，但是离一个合格的干部要求还有很大差距，工作中也存在许多不足。一是对业务知识的学习还不够，自身业务素质有待于进一步增强；二是运用理论分析解决实际问题的能力和水平还有待于进一步提高；三是组织协调、团结合作的能力有待加强；四是勇于接受挑战、承担责任的主观能动性不高。上述是本人在工作中有待改进的地方，在今后的的工作中，我将不断加强理论和业务学习，从而提高自身分析、解决实际问题的能力，同时在工作中实践“忠诚、敬业、责任”的理念，具体在以下几个方面开展改进。

一是自觉学习《会计法》、《会计从业人员职业道德规范》等财务专业知识，不断提高会计核算的能力，做好会计事务

管理工作。二是认真学习公文写作及公文处理相关知识，不断提高公文写作能力。

司各项工作顺利开展。顺应服务对象及环境的变化，不断改进工作作风，不断更新服务理念，转变服务方式，注重服务细节，提升服务水平，提高工作能力，体现到立足本职岗位、努力做好工作上。

1、增强责任意识，弘扬奉献精神就是要增强工作的主动性。在工作中，努力做到眼勤、脑勤、嘴勤、手勤、脚勤，养成主动工作的习惯，及时发现问题，多思考，多请教，按时完成工作任务。

2、增强责任意识，弘扬奉献精神就是要增强大局意识。每个人都工作于一个集体，这就要求我们既要对岗位工作负责，更要对整体工作负责，意识到自己是整个工作责任链上的一个节点，注意相互配合、精诚协作、尽职尽责，充分发挥各自的能量，促进集体目标的实现。

工作和生活需要热情和行动，需要努力，需要一种积极主动、自动自发的精神，这就要求我们以积极的态度对待工作对待他人对待生活。有积极的态度才能够担负起责任，才能够团结，才能够开拓创新，才能够应对各种复杂的问题。态度决定选择，态度决定思路，态度决定一切。让我们从现在开始，以积极的态度来勇于超越自我，不断完善自我，丰富我们的人生吧！

领导读后感篇二

近日，公司召开的会议上，董事长以《总结经验，准备战斗》为题作了发言，指出公司以规划为依据，以制度创新为动力，以功能培育为基础，以加强5tm管理为保证，以推动科学发展、打造优良企业文化为主题，以发展方式转变、各部门形成良性互动为主线，痛下决心，狠下功夫，坚决打好埋头苦

干、抓机遇、求发展这场硬仗。

董事长一语中的的分析了当前动荡竞争激烈的市场上，华仁药业在上市之后所带来的机遇和挑战，精辟且透彻入理的分析了华仁药业在资金、在发展的手段和措施、所采取扩张动作的资本、已经开始行动的市场动作等方面所面临的机遇和发展的形势，这是每一名身为华仁药业员工的骄傲。的确如此，一个企业要做大、想做强，首先要自己求发展，要在理念上有新提升，思路上有新拓展，目标上有新定位，措施上有新突破，走经济高效、文化繁荣、竞争激烈、力争上进的路子，这才会使发展的步子更大、速度更快、水平更高、效果更好。

在十大总结中，董事长提出了“企业文化”，企业文化即大家在一起共事，一起生活，共同形成的一种习惯，一种共识。良好的企业文化可推动企业的迅速发展，各方面形成一盘棋的思想，相互配合，加强协调，形成强大合力，以良好的作风形成强大合力，促进企业的进一步发展。本企业如今实行5tm管理□5tm管理是全员的绩效管理，全员全过程全方位的质量管理，全面预算管理，全程的erp管理，全过程的营销管理。

董事长的话语，让我们员工普遍认识到，当前市场竞争的激烈，让我们进一步增强了紧迫感、危机感和责任感，也使我们进一步增强了奋发进取、开拓创新的精神。通过细心体会董事长的讲话，我觉得主要有一下感想，需要我们公司每一名员工为之共同努力和奋斗。作为一名化验员，我将努力做到以下几点：

第一、奉献爱心。应时刻保持一份爱心，与周围的同事友好相处，以感恩的心态来报答华仁所给予自己的一次机会，以良好的心态来对待工作。

第二、不懈学习。每一个理论知识学的扎扎实实，脚踏实地，

埋头苦干，抓住每一份机遇，多做“打基础、利长远”的工作。

第三、全程追踪。每一次实验过程中的取检台账、实验记录、仪器使用记录、试剂领用及其配制记录、样品销毁台帐等等全方位的落实、逐一核对起来。

第四、细节管理。注重细节、控制过程、缔造结果，把细心放在首位，心思要缜密、部署要全面，以良好的姿态来迎接新的挑战。

我们相信，在以董事长为首的公司领导集体的带领下，经过全体员工的不懈努力和长期奋斗，我们公司一定会实现长远健康的发展，一定会在同类企业中脱颖而出，蓬勃壮大。这也是我们华仁药业每一名员工的共同理想，这将是我們坚持不懈奋斗的源泉和动力。

领导读后感篇三

读完《横向领导力》，对于横向领导力的含义有了更深入的理解，所谓横向领导力，简单而言就是在平级关系之中如何通过自身努力去影响团队，从而达到良好的合作，目标一致的合作。

团队的良好发展，不一定要站在管理层的角度去管理，平级关系的时候也能够影响团队积极良性发展。强调的是非领导者如何通过自身的努力去成为团队核心，从而去影响团队的正向发展。那么，当一个人要想改善团队的表现，必须要解决三个问题：一是个人技术或能力有限，二是对良好的合作缺乏清晰的认识，三是不知道如何去影响他人的行为。解决方案也不难，只需要注意这三点：培养个人技能，明确目标和学会影响他人。

首先是个人技能，如果一个人想成为一个团队的灵魂，你必

须是专业的，这个专业度不单是对自己负责的那个部分很了解，也需要了解平时工作在一起的配合团队的工作内容和需求，这样才能比较理解对方，知道怎么在一起互相配合着工作。

其次是团队目标设定，当一个团队目标明确以后，才能共同的往一个地方使劲。所以一个优秀的目标是十分重要的。那么如何使团队所有人的目标都趋于一致呢？这需要一个合理的目标管理机制，可以结合目标管理原则，将目标进行分解、量化，设定短期目标，长期目标，使人人都能参与其中，获得目标认同感，了解每个目标背后的背景和期待的结果。让团队成员知道自己做的事情最终是为了什么。相信这样的目标一定是凝聚了团队向心力的目标。

最后要说的是如何影响他人，这里包含了沟通的技巧和个人魅力，是值得每个人去深思的，在职场中最常用遇到的问题之一，就是在跟同事、其它部门或公司合作时，经常会发现你的请求或命令，并不能让别人的进行响应或改变行动。而书中横向领导的理念可以为自己提供灵感和方向。

例如在团队协作中，你发出的命令无法让他人改变行动你需要在自己身上找原因，而不要把错误归结给同事，首先考虑自己的作法是否有问题。为什么你的同事没有像你期望的那样做出反应？因为他们不理解为什么要改变。他们没有参与思考过程，他们没有看到你想法付诸行动。此时可以采取代横向领导方式，以避免直接告诉他人如何工作所产生的负面影响：不要妄图用一种方法解决所有问题，你应该努力改善团队共同工作和沟通的流程以及合作方式，一旦你的团队习惯每个人都努力改善合作方式，大家就会主动的把工作做好。

影响同事行为的建议不能高人一等，必须以平等的身份把你的信息、分析、思考和建议提出来，用协商，而不是命令来合作。既是协商，就要接受大家的检查。只能当他们认识到

这种改变能让他们有所收获，他们才会愿意改变。

总的来说，这本书给我最大的启发用三个关键词来表达：沟通、目标、务实。要想成为团队的核心领导力，只有立足于团队目标一致的基础之上，通过良性的沟通方式凝聚团队向心力，在工作中每个团队成员务实肯干，才能取得整个团队的进步发展。

领导读后感篇四

做为一名泰格的普通士兵，我在销售一线构筑的市场战壕中与敌人短兵相接。公司印友三处传达的吴董长在11.14的讲话。让身处北方寒天，却感受到春天气息与温暖。

吴董长的讲话，为集团的发展展示出一幅波澜壮阔的优美长卷，同时，指出的各种现象，对工作也更是一种鞭策。作为普通一兵，才能在集团发展的长卷上留下自己的汗水一笔。

通过对吴董长讲话的反复学习，愈发感到董事长的居安思危之情。要做百年企业，更要居安思危。讲话中，董事长语重心长地指出了当前形势下的，存在的一些问题，这些问题，如不认真面对，而是讳疾忌医，势必影响到泰格的健康发展，影响到董事长率领泰格向国际化一流企业进军的进程。董事长以他敏锐的眼光，指出了当前存在那些短木板，并谆谆教导我们务必居安思危，反思自省，在发展的道路上保持清醒的认识。

对照吴董事长的讲话，我深刻认识到自己工作中的不足，与董事长的打造泰格员工的标准要求还存在差距。而通过学习后的实践，缩小这种差距，务实求真地开展工作，对个人是一种素养上的提升，对于工作，更是受益匪浅。

首先，在销售工作上战略上未能充分藐视敌人，在战术上准备不充分。从而导致实际工作中瞻前顾后，闯劲不足。记得

初下山东市场，面对包装市场的形势，印友三处的领导再三告诫，并未雨绸缪地指出：要预见到市场在下半年的变化，进一步把客户工作做到客户企业的一线，既要抓大，也要抓小的关键客户。但在具体的落实执行过程中，面对现实情况，头脑中仍有“大客户至上”的错误思想，总是担心开发一些新的客户会得罪客户；对于“承兑汇票”的比例控制也要求不严。其实，只要艺术地处理，用对企业负责的态度去面对，加强与客户的沟通，还是可以有进上步的希望。通过学习董事长的讲话，我感受到，下一阶段的销售是“网络为王”的渠道之争、品牌之争；更是销售人员市场素质、接单能力之争。在市场布局、报价艺术等方面暴露出的不足，说明我的闯劲不足，恰恰是自我修养不足造成的工作上的“短板”。现在，我深刻地感受到销售工作的特殊性，面对客户，我是企业利益的捍卫者；面对市场，我与客户是利益同盟者，要帮助他们谋取市场收益。既要艺术地处理好与客户市场维护有关系，又要策略地扩大企业产品的销售量与市场占有率。

通过对吴董事长讲话的学习，对照现象。我决心在实践中不断改进缺点，在集团企业文化的引导下，以讲话为指针，在印友三处领导的帮助下，努力工作。我发誓要做到以下几点。

第一：在思想上坚决与以吴董事长为核心的集团保持一致。不折不扣地落实印友三处领导的工作布置。配合好同事的工作。

第二：比照现象，对号入座。有则改之，自我鞭策。

第三：以业绩体现对泰格的忠诚，以言行表达对工作的责任感。

在集团换届的这一历史时刻，吴董事长正扬鞭策马，带领意气风发的泰格人前进。普通一兵的我，定将紧随泰格红旗，鼓足干劲前进，和战友们一道努力，把象征胜利的泰格之旗树立市场潮头。

领导读后感篇五

当细细品完一本名著后，相信你会有不少感想吧，这时候，最关键的读后感怎么能落下！为了让您不再为写读后感头疼，以下是小编整理的《中层领导力》读后感范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

领导力，是当下管理学里一个特别时髦的词语。甚至有人说，当今时代就是一个“领导力的时代”。所以，市场上关于领导力的书籍也就特别多，即使一下子找不出上百本，但要在书店里找出数十本，绝对是件轻而易举的事情。

是领导者不可通过后天努力被塑造，还是我们被美幻缥缈的“领导力”蒙住了眼睛？崔秉权、姜珍求、金贤基、韩桑桦，4位来自韩国的领导力专家，在他们最新的畅销书《中层领导力：来自世界500强的'中层内训课》中说：“调查显示，75.6%的员工离开公司的理由实际上是对上司不满。也就是说，员工离职并非是炒公司的鱿鱼，而是炒上司的鱿鱼”。这就是真相所在，领导力，不是让人厌倦的光环，不是令人失望的描述，而是努力成为受人尊敬的上司。

不像以往的领导力著作，《中层领导力》没有变着花样去重复领导者任务、领导者特质等陈词滥调，而是直击问题核心所在，送给企业中层“十面镜子”：无能上司造就低能下属；监工上司造就爱搞小动作的下属；独裁上司造就盲从下属；自命不凡的上司没人帮；推卸责任的上司让下属无所归依；表里不一的上司造就关系疏远的下属；不近人情的上司没人受得了；追求统一声音的上司抹杀创新思维；偏心上司造就一个应声虫和众多反对派。

这本书，刚刚开始读，里面的内容还蛮有意思，尤其是作者跟实际公司情况相仿，模拟了一些公司里各种各样的上司工作作风，发现原来之前我接触过的上司当中那些是真正有实力的上司，哪些是装作“有能力”的废物上司了，这本书很适

用于“中层管理人”，因为作为中层管理人都会有至少这本书里面3~4个烦恼，人无完人，只有通过不断的学习掌握管理技能，才能更好的做好“中层管理人”应尽的责任。

领导读后感篇六

《横向领导力》其实是一本我的老板推荐的书，老板买了二十多本在部门里传阅，觉得对大家都会有用。然而也许由于翻译水平的原因，其实这本书在阅读的时候是略晦涩不通顺的。鉴于老板的推荐，我就耐着性子读完了整本书。然后在这里分享一下书里的主要思想。

这本书里列举了我们在日常中跟他人合作经常会遇见的问题，追求的目标是，当你还不是领导的时候，你如何通过一些技巧去影响和带领整个团队，使自己成为‘领导’。

第一、如果一个人想成为一个团队的灵魂，你必须是专业的，这个专业度不单是对自己负责的那个部分很了解，也需要了解平时工作在一起的配合团队的工作内容和需求，这样才能比较理解对方，知道怎么在一起互相配合着工作。

第二、与他人沟通的时候，不能一意孤行的去想给别人灌输自己的想法，而是要多听取别人的意见，当自己想给别人建议的时候，也许直接说出怎么执行不是最好的办法，容易让人觉得自己在责怪对方，而是可以适当的提出一些问题，寻求他的帮助，然后用启发式的方法表达出自己的想法，让对方更容易接受。

第三、当团队在一起制定计划和目标的时候，需要多跟团队的成员一起沟通和制定目标并征求意见，当然也需要适当的表达，虽然征求了意见但也不代表会全盘接受。当你考虑一些别人的意见的时候，等计划执行出来，团队成员的认可度会相对更高。在提出这些问题的时候，也要尽量的提很具体的问题，这样才能引起注意和思考。也可以提出建议的时

候去鼓励别人去怀疑你的建议，引发讨论和思考。

第四、不要把工作都给团队中能力最强的，能力最强的负责最有挑战的工作，其他的工作可以让其他人分担。塑造工作的趣味性和可挑战性。

当一个团队目标明确以后，才能共同的往一个地方使劲。所以一个好的目标是十分重要的。

1、了解每个目标背后的背景和期待的结果。让团队成员知道自己做的事情最终是为了什么。

2、目标需要制定长期目标和短期目标，长期目标是用来鼓舞人心的。短期目标用来让人着手现在的工作。不要去选择去长远目标方向不一致的短期目标，不管这些目标有多简单。

3、好的目标要有好的衡量标准，比如在某个时间节点要完成什么成果。

4、需要把目标和当前会做的每一件事情都连接起来。这样团队会知道哪些工作是必须的而哪些是没有优先级的。

1、不要等计划完美再行动。

2、工作需要经常总结，经常改进。

3、尽早行动，比花很长时间计划更好。

4、计划—行动—总结—改进—行动—总结—改进式迭代法。

书中介绍了四象限法去帮助理清思考问题的思路。于我而言，这种方法还是会有一定用处的，至少这种思维方法，会让你的思路看起来是有条理和有逻辑的。

第一步：问题是什么？可以列出相关的具体数据去说明现在

遇到的问题。并且可以尝试从自己的角度，利害方的角度和公立方的角度去思考出现的问题。

第二步：分析问题的可能的原因。

第三步：针对不同的原因，我们对应的有什么对策。

假如平时分析问题用这四步去引发大家思考，整个过程会显得更有目标性，而不是天马行空的去想。

领导读后感篇七

《横向领导力》也是因为战隼公号里推荐的文章才注意到这本书，激起我阅读欲望是因为一句话：不是领导怎样与他人合作完成任务，更具体一点来说意味着：当你跟同事、其他部门进行沟通时，不用拥有高于同事的权利，也能与同事实现高质量的合作，达成目标。

买了纸质书，拿到书后，封面上写着：哈佛大学最受欢迎的职场沟通教程，小心脏沸腾了，我想我可能捡到了一个宝贝。这本书原定计划读二周，实际一周就完成了。

整本书读下来，我觉得这本书，对于一个职场新人、条理逻辑性不足的人，帮助更大。对于我这样一个工作了20多年，且常年做协作性项目的人来说，在确定目标、围绕目标制定计划、适时反馈、调整计划方面作者提出的一些技巧，指导意义不足。当然，这仅仅限于书中提到的技术。

1、任何人都可以成为领导。在所有人都袖手旁观、工作没有任何进展时要敢于站出来，就能变成一个领导。这让我想到，工作这么多年，太习惯了体制内的思维，觉得我在自己的职权范围内尽力就好，不要去想着影响上级领导，实际上这是缺乏了责任和担当的意识，尽力其实是未尽全力。

2、总结。书中提出了一个观点，总结除了要立足于使用的方法、需要改进的地方两个方面，更要对合作方式提出总结。这个让我猛然惊醒，我在总结的时候确认只关注了好的方法和需要改进的地方，对于合作没有很深入的分析过。现在的新项目，我要立足这点，看是否能产生有趣的结果。

在团队协作中，作者建议用系统思维饼图框架让所有参与者在同一个大框架内思考，这样团队比较容易在认识方面达成一致。

对分析结果进行检验，作者建议用推演阶梯的方法去检验，只有检验通过了，才能围绕分析结果制定下一步动作。

以上这两种方法，作者都强调要再“数据”的基础上开展，我想，这就是“务实”。

向同事提出建设性的建议为什么不理想？

作者认为原因是因为直接告诉同事你的想法，给人感觉在“发布命令”，建议听起来就变成了指责。好的做法是，描述现状对你造成的影响，提出想法，征求对方的意见。你向别人提供方向时，一定要说清楚，你并不是在向他们发布命令。你只是从旁观察向他们描绘可能的图景，供他们选择，就像内阁官员提出建议供总统选择一样。看到这，我乐了起来，这条也非常适合用在家庭生活中。