

听你的读后感(模板8篇)

当观看完一部作品后，一定有不少感悟吧，这时候十分有必要要写一篇读后感了！什么样的读后感才能对得起这个作品所表达的含义呢？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！

听你的读后感篇一

每个企业都像一艘航行在大海中的船。无论只是航行还是四处游历，无一例外都需要前进的动力。动力从何而来？你怎样才能保持动力？几乎所有的企业都在试图找出确切的答案，而现代管理理论总是在从各个角度对其进行解读，因为管理是一门无法量化的艺术。在《这是你的船》一书中，作者以自己的一些亲身经历诠释了管理的艺术。其实我觉得所谓的“管理”就像一面“镜子”。你想要的结果其实就在你面前，也就是经理本人。

说到管理，大多数人会认为它象征着一种权力和至高无上的地位。这种观点必然导致单边下单，没有反馈，更谈不上“管理”，因为这时候的天平已经失衡了。的。每件事都有两个方面。管理者想达到什么，下属想成为什么样的人，都可以通过“镜子”反映出来。管理者对事物的态度、行为、言语等都会影响到下属。其实这就是企业文化的由来。所以，如果管理者要让下属团结、负责、忠诚、热情、做事认真，那么管理者首先要自己做好，因为你是下属的“镜子”。

反之亦然。一个管理者只需要看下属的外表就知道他的处事风格，因为你的下属也是你的“镜子”。要实现管理者与下属之间的“镜像反射”，其实并不难。我仅就以下几点谈谈我的看法。

首先，确定一个为整个团队所认同的'统一目标。一荣俱荣，

一败涂地，管理者的成就取决于下属的成就。管理理论的一个重要组成部分是团队精神。当一个团队拥有强大的向心力时，其力量是无限的，因为此时，员工的积极性和激情将得到充分激发。而这种向心力其实是整个团队认同的统一目标，大家会围绕着这个共同的目标前进。

听你的读后感篇二

今天拜读了这是我的船第七章——理性冒险。本章节刚开始延续第六章不鼓励不同意见，阻碍了有效沟通和问题反馈，身为一个管理者要适当的学会冒险，但不可莽撞。

在把赌压在只为自己考虑的人身上这一小节中写道作者培养没有经验的下属独立操作，完成海上加油作业，其实是一项非常危险的决策，但是作者还是把它圆满的完成了，不但增加了下属技术专长，而且还特升了下属的自信心。在这件事情上我们可以学习到，作为一个管理者，并不是不可以冒险，我们需要冒险来打破以往固有的思维，更需要信任来增加团队凝聚力和员工的工作热情。但是冒险的程度一定要在可控之内，并且要对过程严加把控，绝不能把冒险变成真的危险。

在第二小节中，作者说到了一个员工因为醉酒而影响到了第二天启航时间，军舰的起航时间的严格程度我们可以想象，虽然这名水手犯下了不可饶恕的错误，可是作者却发现了他的优点就是不推卸责任，愿意承担全部责任，作者给了这名水手一次机会。在我们管理过程中，其实这样的事例也经常出现，在我管理电信营业厅的时候，有一次过年期间夜查，发现了一名夜勤人员酒后上岗，对于这样的员工我们是不建议继续工作的，但是过年过节的难免有亲戚朋友来串门。

在了解了这名员工情况后，结合之前工作，我给了这名员工一次机会，并告诉他工作期间决不能饮酒，有突发事件可以找白班保安顶替。后来这名员工再也没有出现酒后上岗情况，就算过年，也没再出现过。而且至今还在我们公司工作。对

于有责任心的员工，我们还是给一次机会，其实同时也是给了我们一个机会，至少那个网点的晚上，我没再操心过。但是对于屡教不改的或故意违反规定的，我们决不能姑息。

第三小节作者举例说明，在新入一个城市休息期间，虽然让水手们参观城市，在城市中游玩，可是一系列的规矩使水手根本无法享受到应该享受的乐趣。作者私自将60人的大巴车改为每10人一辆的小型汽车，虽然增加了成本却降低了员工发生危险的系数，读书笔记。而且使水手精神面貌都发生了改变，其实这样的成本是非常值得的。公司因为正规化出现了很多很多的规章制度，其实不难理解，国有国法，家有家规。我们的国家的法律也在不断地增加不断地完善，想要改变规定，我们需要提出合理的意见及建议，并且看看如果规定发生了改变是利大于弊、还是弊大于利。分析时所占角度要以大局为重，切不可自私自利。

本章中我学习到了，作为一名管理者，要有打破陈规的冒险精神，但不是告诉我们，一定要打破规矩。我们冒险时候要站到一定高度去衡量其是否值得我们冒险，而且对过程严格的进行把控，冒险是创意，但不是胡作非为。

听你的读后感篇三

《这是你的船》的作者迈克尔·阿伯拉肖夫接管“本福尔德号”的时候，船上的水兵士气消沉，很多人都讨厌呆在船上，甚至想赶紧退役，可是两年之后，这种情况发生了彻底的改变，全体官兵上下一心，整个团队士气高昂，“本福尔德号”也成为了美国海军的一只王牌驱逐舰。

迈克尔·阿伯拉肖夫是怎样做到这一切的呢？他的管理方略可以总结为：确立目标，然后从执行者的角度考虑问题，通过有效沟通，建立信任，并最终使整个团队上下一心，一起肩负起主人翁的责任，直至成功。而这都可以用一句话来概括：这是你的船！

这是你的船，你就是这艘船的主人，所以你要对她负责，与她共命运，你要与这艘船上的官兵共命运，所有属于你的事，你都要自己决定，你必须对自己的行为负责。

同样的，在公司中，你、我、我们大家，无论身居何位，我们都是一个整体，我们应该相互信任，同心协力，我们做的任何一个决定都应为公司负责，为了这个大家庭负责，因为我们是公司的一员，因为这是你的船，这条船承载着我们大家的梦想与期盼，与我们的共同利益戚戚相关，我们必须同舟共济，才能乘风破浪，最终到达大洋的彼岸。

在学习迈克尔·阿伯拉肖夫的管理经验中，我认为，要建立员工的主人翁意识，就应该在团队内真正做到有效沟通、建立信任和同心协力，而这也是最难做到的。

就是要向员工清晰地传达工作目标，并建立畅通的沟通管道，让员工尽量了解与理解公司的每一项决定，并能畅所欲言，这样可以尽量提高工作效率，避免犯错。

信任是建立员工主人翁意思的最佳途径，疑人不用，领导者一定要相信，即使最糟糕的下属也不是无可救药的，应该尽量多地站在员工的立场上想问题，并且欢迎那些报告坏消息的人，而最重要的，就是要敢于承担责任；而与此相应的，普通员工也应该相信自己的价值，明白自己个人荣誉与团队利益是戚戚相关的，千万不能窝里斗。迈克尔·阿伯拉肖夫告诉我们：你必须通过努力才能得到别人的信任，而要得到别人的信任，你就必须首先学会信任别人。

组织的团队精神必须要求我们求同存异，同舟共济，并严格而公平的对待所有人员，这样才能得到全体员工的认可，同舟共济，齐心协力，创造佳绩。我们要相信，机会永远留给那些有能力、并且时刻准备接受挑战的人，而在船上，在公司中，一个人的力量是单薄的，只有拎成一根绳，才能乘风破浪。

只要做到以上三点，就可以建立全体员工的归属感，使大家明白，在这个公司，在这条船上，你必须时刻牢记这样一个现实：你是这条船的主人，而不是一个乘客。你必须以主人的心态来管理和照料这条船。既然你已经成为这条船上的一名船员，你就应该在船长的指导下，努力履行自己的职责和义务，认真做好船长交给你的每一项工作。即使没有任何具体的交代，作为一名船员，你也应该主动的承担起责任，努力做好自己份内的事情，维护保养好这条大船。

也许，你登上的这条大船，在航行中会遇到惊涛骇浪。也许你登上的这条大船，航程还很遥远。但是，请你不要怀疑自己的判断，你选择的是一条满载着成功和希望，开往充满阳光和鲜花彼岸的船！

请记住吧，既然你已经选择了公司这条大船，你就必须与它同荣辱、共命运，因为，这就是你的船，我们是最棒的！

听你的读后感篇四

今天我读了《这是我的船》第七章——理性冒险。这一章分四个部分展开来说的。

把压在只为自己考虑的人身上：信任是一件强有力的武器，它可以攻破任何的戒心和怀疑。“只为自己考虑的人”从好的方面说就是有自信的人，从坏的方面说是自私的人，所以我们要以信任的角度出发，从好的方面着想，把压在“只为自己考虑的人身上”这样的人他们都很有自信，觉得没自己办不成的事情，只要去承诺一件事情就会有始有终，但是这种自信也是经历了很多挫折形成的，为什么说什么人都得培养呢！允许犯错允许失败，从错误和失败中吸取更大经验和教训为日后的成就奠定的基础。

善于给有潜力的水兵（员工）创造机会：要知道，能够通过自己的行动对一个年轻人产生积极的影响，从而使他能够做

出更多更有意思的事情，是一件非常让人满足的事情。给别人机会就是给自己机会，每个人都有自己与众不同的天份，放开手给有潜力的员工发挥自己的特长，给他们创造一定的机会，让他们能充分的发挥自己的天份，以至达到企业及公司需要的人才。

废除那些毫无意义的规则：每个单位每个企业都有自己的规则，但是有些规则是毫无意义的，对于哪些毫无意义的规则与其浪费人们的时间和精力还不如废除了，用一些有意义的规则让人们能很好的发挥自己的能力。

打破某条的确有意义的规定时，一定要小心：反过来如果真的要打破某条有意义的规定的时候，做为企业的领导还是要小心处理，之所以说他是有意义的，就因为它确实是有价值的，能给企业创造价值的能为企业的发展填砖加瓦的规定，如果要打破或取缔一定要慎之又慎，除非有更好于它的规定，否则还是沿用下去比较好。

以上就是我对第七章“理性冒险”的感想，冒险就是一个险中求胜的事情，所以我们要理性的去冒险，理性的去求胜。

听你的读后感篇五

“这是你的船!要让它成为最好的!”在《这是你的船》一书中，它从舰长迈克·阿伯拉肖夫的口中说出来，从美国舰艇“本福尔德号”传开去，它已不仅仅是“本福尔德号”舰艇的口号，它更是成为了一个管理理念：把你的工作单位当作一艘船吧，让所有的人争取当一名出色的水手，共同管理，共同努力，共同把握发展的航向。通读全书，我有以下几点感受：

二、己所不欲，勿施于人。阿伯拉肖夫深得管理精髓，他的管理方略可以用一句话来概括：确立目标，然后从执行者的角度考虑问题。通过不断沟通，他让每个人都更加清楚地了

解了自己的目标。而有趣的是，一旦明确了目标，以往散漫无度的水兵们都在设身处地为他人着想。

三、放权。放权并不等于放任自流，其实那是信任的表现。当下属在相对规定的范围内，得到更大的自由度和自主性时，就会更加严苛的要求自己，因为他们觉得自己得到了尊重和信任。当他们自主的去完成一件事情，并获得肯定的时候，他们所得到的不只是薪水和职位，而是成就和自我价值的实现。根据“马斯洛需求层次理论”中描述，自我实现是每个人的最高需求，也是每个人追求的最终目标。适度的放权，会让管理者得到意想不到的收效。

四、激情是实现工作价值的最为有效的方式。如果一个人只是为了薪水而工作，那么他的生活将因此陷入到平庸之中。而如果他有了一个自己喜欢和适合去做的职业，他就会把工作看成一种学习经验和良好方式，把单调无趣的日常工作，看成充满激情与成就感的事业，并在每天的任何一个工作的环节和细节上努力。阿伯拉肖夫深得管理精髓，他通过聆听士兵们的需要，帮每个人确立了自己的方向，极大地鼓舞了士兵的士气和激情，使得舰上的每个人都干劲十足。

当然管理单位与管理一艘驱逐舰存在着很大的差别，但是作为一个组织，同样面临着激励，沟通，建立信任，确立目标等任务，舰长迈克·阿伯拉肖夫在“本福尔德号”上的成功经验，依然对管理者有着相当多的参考价值。请记住吧，既然你已经选择了统计局这条船，你就必须与它共荣辱，共命运，因为这就是你自己的船！

听你的读后感篇六

一次偶然的的机会看见同事桌面上一本书《这是你的船》，出于好奇随便翻了翻，发现里面内容很新颖，生动、详实，故事情节跟我们平时工作很相似，于是借同事的书学习，由于是借用，时间紧迫，我快马加鞭发了一天二夜看完了这本

《这是你的船》，很受启发，受益匪浅。

《这是你的船》讲述一位舰长管理一艘军舰的故事，书中提到很多管理方面的知识，不仅可以给现在的企业管理者作为参考，我们还可以在里面领悟到很多关于企业管理方面的道理。作者阿伯拉肖夫是美国导弹驱逐舰“本福尔德号”的舰长，当他开始接管“本福尔德号”的时候，这艘舰艇拥有当时美国海军最为先进的装备，但其管理水平和作业效率都很差，士兵士气消沉，无精打采，很多人都讨厌呆在这艘船上，甚至希望可以提前退役。但是经过作者两年努力，这种情况发生了彻底的改变，全体官兵上下一心，整个团队士气高昂，使得这艘军舰成为了美国优秀的舰队。阿伯拉肖夫从“树立典范、积极聆听、有效沟通、建立信任、注重结果、理性冒险、打破成规、培养人才、同心协力、提高生活质量”等方面阐述了自己如何在两年里，将“本福尔德号”从一艘让人头疼的舰艇打造成美国海军最优秀的舰艇，建立一支严谨、高效而卓有成效的团队。短短的两年时间，舰艇上就发生了翻天覆地的变化，这不得不让我佩服阿伯拉肖夫的管理方法。同时也让我从中学到很多知识，感悟颇深。尽管我不是一名“舰长”，但我是一名“船员”，作为船员的我从《这是我的船》中学到了许多知识，对我今后的生活、工作都受益颇多。

一、树立典范。《这是我的船》中提到，真正的领导是通过以身作则来实现的，而不是简单的行政命令，无论你喜欢与否，你的做法都会成为组织其他成员的榜样。真正优秀的领导者知道应该在什么时候站出来，承担责任。的确，榜样的力量是无穷的，有了榜样，就有了标杆，员工们的工作就会有目标，行动就有方向，所以说在工作中，领导干部、包括各级管理人员在工作中必须要以身作则，起到表率作用，一切要员工做到的，首先必须自己先做到，甚至做到比员工更好，这样领导者的言行才有说服力，也只有这样才能做到令行禁止。出现问题时，领导者应站在员工的角度考虑问题，时刻站出来承担责任，而不是事情办妥领功奖项时领导者独自受奖赏，出现问题时领导者又把责任推卸给办事员工，这样员工就会认为领导者无担当，没魄力，不值得为之卖命工

作，那样领导者就失去了相应的管理威严，团体自然就会管理不好，员工辞职率也会增高。因此，作为一个领导者你绝对不能忽视自己对下属可能产生的影响，而应以身作则，努力做好“士兵”们的榜样。

二、积极聆听。聆听是了解他人真正需求的有效方法，在我们工作中，领导者如果能认真聆听每一位员工的心声，做好记录，作好归纳总结，作出具体分析，那样员工会觉得自己备受尊重，会更加自信、乐观地去工作。作者把自己与船上每个人的每次碰面当做当时最重要的事情来处理，为了做到聆听这一点，他强迫自己记住所有水兵的名字，这以人为本、关注细节的举动值得我们大家学习，能随时叫出每名员工的名字，能了解每位员工的情况对员工来说一种莫大的鼓舞，有些领导者往往忽略这点，多次见面后仍还像初次见面一样询问下属名字、工作底细等，这会让员工感到陌生，无形中跟员工产生了距离，让员工觉得该领导不关心员工，没有亲和力和力，团队自然就会缺少凝聚力，也会因此影响工作的开展。书中“戴维·劳尔”的提拔重用更让我佩服阿伯拉肖舰长卓越的领导、管理能力，同时更为他的领导方略和管理技巧所折服。曾经我也有几次同样的经历，当某领导布置一项工作时，出于好意，我向他提出了一些关于自己对此项工作的建议与想法，得到的是结果是领导想都不想我的方法是否可行，直接否定我的想法，还被误解为主意太多，不服从安排。为此我非常懊恼，也曾对之失去信任，更失去工作信心。细想领导积极聆听员工的想法与建议、多鼓励、关心员工对员工的发展是极其重要的。

三、有效沟通。沟通是我们每个人每天都要运用的技能，是每个人成功的必要条件，是管理的核心，我们不能“沟”而不“通”，一定要掌握高效的沟通技巧，才能使我们在工作、生活中游刃有余，达到事半功倍的效果。我们在工作中无时无刻都要与人沟通，领导和下属之间的沟通、不同部门之间的沟通、部门内部员工之间的沟通等。做好领导与下属之间的沟通，这样领导可以更加理解员工，而员工也能更加支持我们的领导做出的各项决策、增加团队凝聚力；做好部门与部门之间的沟通有利于我们更好地从公司的大局和利益出发

考虑问题，加强工作之间协作变得更加顺畅；做好部门内部员工之间的沟通有利于我们团结一致，同心协力，共同出色的完成各项工作任务。阿伯拉肖夫在书中给我们分享了如何在布置任务的过程中与下属有效的沟通，有效沟通，就是要向员工清晰地传达工作目标，并建立畅通的沟通管道，让员工尽量了解并理解公司的每一项决定，并能畅所欲言，这样可以尽量提高工作效率，避免犯错。因此有效沟通对一个人的成长、对一个企业的发展来是必不可少的。

四、建立信任。信任也是人与人相处最基本的要件，信任是建立员工主人翁意思的最佳途径，疑人不用，用人不疑，领导者一定要相信我们的员工，应该尽量多地站在员工的立场上想问题。《这是我的船》中提到，信任就像是一种银行帐号—如果能让它不断升值的话，你就要不断往里面加钱，所以在工作中，无论身居何位，我们都是一个整体，我们应该相互信任，同心协力每做一件事时，必须认真思考每一个环节，合理解决工作中每一个问题，做一个值得别人信任的人，才能逐渐获得别人的信任，我们做的任何一个决定都应为公司负责，为这个大家庭负责，因为我们是公司的一员，因为这是你的船，这条船承载着我们大家的梦想与期盼，与我们的共同利益息息相关，我们都是相关利益者，必须同舟共济，才能乘风破浪，最终到达大洋的彼岸。

拜读完《这是你的船》后，我重新规划了自己的方向，作为公司的一名员工，我应该时刻牢记我是这条“船”的主人，而不是一个乘客，必须以主人的心态来管理和照料这条“船”，因为这是我的“船”。（陈晓芳）

听你的读后感篇七

把赌注压在只为自己考虑的人身上：信任是一件强有力的武器，它可以攻破任何的戒心和怀疑。“只为自己考虑的人”从好的方面说就是有自信的人，从坏的方面说是自私的人，所以我们要以信任的角度出发，从好的方面着想，把赌注压在

“只为自己考虑的人身上”这样的人他们都很有自信，觉得没自己办不成的事情，只要去承诺一件事情就会有始有终，但是这种自信也是经历了很多挫折形成的，为什么说什么人都得培养呢！允许犯错允许失败，从错误和失败中吸取更大经验和教训为日后的成就奠定的基础。

善于给有潜力的水兵（员工）创造机会：要知道，能够通过自己的行动对一个年轻人产生积极的影响，从而使他能够做出更多更有意思的事情，是一件非常让人满足的事情。给别人机会就是给自己机会，每个人都有自己与众不同的天份，放开手给有潜力的员工发挥自己的特长，给他们创造一定的机会，让他们能充分的发挥自己的天份，以至达到企业及公司需要的人才。

废除那些毫无意义的规则：每个单位每个企业都有自己的规则，但是有些规则是毫无意义的，对于哪些毫无意义的规则与其浪费人们的时间和精力还不如废除了，用一些有意义的规则让人们能很好的发挥自己的能力。

打破某条的确有意义的规定时，一定要小心：反过来如果真的要打破某条有意义的规定的时候，做为企业的领导还是要小心处理，之所以说他是有意义的，就因为它确实是有价值的，能给企业创造价值的能为企业的发展填砖加瓦的规定，如果要打破或取缔一定要慎之又慎，除非有更好于它的规定，否则还是沿用下去比较好。

听你的读后感篇八

上周学习心得本应该是第六章的，但陆续看了两个章节，最后的心得却写成第七章了，充分说明一心不能二用，专心做好一件事是硬道理。闲言不絮叨了，在补充一份第七章读后感。

本章内容不多，但干货十足，作者阐述了勇敢地打破体制内

的条条框框，承担一定风险后得到丰厚回报的经历，其中两个事例是对于集体中的个体包容、信任而极大提升个人能力的事例。

结合到我们日常管理工作中，我认为首先要善于独立思考，敢于做出正确判断，如需要管理者个人承担一定风险，可以相应打破常规，但是，同时一定要坚持底线，决不能用公司承担风险来进行利益交换。当然，在真正实施过程中还要有限度有办法。

另外，因为公司利益的需要可能会要求严格的上下级管控措施，在正确的判断利弊后，管理团队应当主动共同承担风险，需要管理人员发挥正能量影响带动其他团队成员正确的做事、做人。