

# 最新领导力读后感总结(优秀6篇)

读后感是种特殊的文体，通过对影视对节目的观看得出总结后写出来。那么该如何才能够写好一篇读后感呢？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

## 领导力读后感总结篇一

今天我分享的书名叫《可复制的领导力》，我在本书中最大的收获有两点点：

一：四个象限（公开象限，隐私象限，盲点象限，潜能象限）

二：管理者的角色（领导者，管理者，执行者）

4个象限：感触最多的是盲点象限，很多人看不到自己的缺点，这就是盲区，甚至很大一部分人是不愿意接受自己的盲点的，当有人指出我们的缺点时，甚至不愿意听，不接受，但不代表它不存在。

这句话特别重要，把这句话记住，今后听到什么话都会问自己一下，这有没有可能说的一个盲点？就会产生长足的进步。

还有就是潜能象限，这里提到一个故事：巴菲特的偶像是美国毛毯厂的厂长，那老太太88岁才创业，88岁突然不想当老太太了，想当ceo就创办了这个毛毯厂，一直干到106岁去世。

公开象限：我们要懂得去展示自己，这是我个人所缺的，国家领袖，企业领导，他们都会在不同的场合去演说，这就会让自己公开象限不断增加，扩大，从而提高领导力的水平！

只要是做团队生意的人，无论自己是小白还是团队长，都需要突破去分享自己，去分享自己的梦想，一点点精进，当公开象限不断增加，个人气场也在不断积累！这是需要迈出的

第一步，不放弃任何一次展示自己的机会。

管理是通过别人来完成工作

管理者最主要的责任是培养他人的成长，而如果一个凡事都喜欢亲力亲为的管理者，员工或则团队无法成长，会是他们的天花板，这是盲区，需要提醒每位管理者。

执行者是负责给出结果的人

领导力是可复制的，通过了解四大象限去长期地突破和认清自我，提升自我，再理清管理者，领导者，执行者的具体涵义，通过日常工作的锻炼，日积月累，一个人的领导力，气场就会被锻炼出来。

目标都是可实现的。主要自己的成长路径要清晰！愿我们每个人都能成长成自己喜欢的样子

## 领导力读后感总结篇二

今年5月份有位同事给我推荐了樊登读书会，说可以在闲暇的时候“听书”。由于平时工作忙，静下来读书的时间非常有限，试听了几次觉得的确不错，索性加入了会员。我听的第一本管理方面的书就是《可复制的领导力》，此书是樊登读书会的创始人樊登自己写的。让我印象深刻，所以买了一本细细读。

书中的很多观点改变了我之前的认识。就像书中说的那样，领导力是可以学习来的，而且每个人都可以具备领导力。我越发的感觉到在工作中对待员工和生活中对待孩子没有什么两样。怎么和人说话，怎么表扬人，批评人，如何布置工作。这些都是有步骤、有工具的。领导力是有标准的，我们在布置一件工作时不能只说一遍，而是五遍，第一遍：布置任务，第二遍：请对方重复任务，第三遍：做此任务目的何在，第

四遍：执行任务会遇到什么困难，第五遍：遇到困难怎么解决。这样一来，避免了很多工作不必出现的问题。

作为领导者，必须和员工建立信任，建立团队，敢于放手，建立体系，制定标准和规则。领导者要明确角色的定位，避免什么事情都要亲力亲为。所谓优秀的管理者不仅仅自己做，还要发动别人做，通过别人完成任务。学会放手和授权，这点非常像我们养育孩子，我们经常能看到一个什么都行非常强势的妈妈背后一定有一个懦弱的孩子。对待员工也该如此，给予他们更多的成长空间。而且优秀的管理者都是擅长营造氛围的高手，要关注员工的内心需求，通过切实可行的手段真正打员工，让他们真正融入团队。

一个团队一定要有团队愿景，一群为了同一个目标同一个使命的团队，做一件事就变得很容易。管理者还要制定清晰的规则和建立及时的反馈系统。打造团队的一致性，在实现愿景的路上只有一致可言，不一致的只能掉队。管理者制定合理可行的目标，通过目标来管人，并且明确量化目标。管理者明确人际沟通的四个象限，隐私象限，公开象限，盲点象限，潜能象限，理解了这四个象限，就很容易将隐私象限转化为公开象限，盲点象限转化为公开象限。管理者必须学会倾听，创建良性的交流通道。倾听要用心，善用肢体需要，吸收对方的信息，适当的提问，都能在倾听中解决员工的问题，拉近和员工的关系。管理者在工作中必须及时的给予反馈，让员工尊重和信任你。赢得员工的尊重和信任是管理者塑造员工行为的情感基础。反馈一定是正面的，正面反馈引爆你的团队，什么是正面的，积极的不打消员工积极性的话语，负面反馈时对事不对人。管理者必须利用有效时间，拒绝无效努力。

书中很多要点都剖析的精准到位，而且配合了很多案例，很接地气。通读第一遍，感觉很受启发。读书不是为了学习而学习，很多的点都是通的，我相信每一本书都有它的寓意，在这个当下时刻，作为初入办公室的我来说，这本书可以说

是量身定做，我一定学以致用，努力挺高自己的工作能力。

## 《可复制的领导力》读书笔记7

20\_\_年这个春节，受新型冠状病毒的影响，为了避免人与人的接触感染，全国人民都只能窝在家里了。对于我来说，本身也越来越不喜欢漫无目的聚餐，走亲戚，逛街……恰好随了我的愿，呆在家看看书。

樊登老师的《可复制的领导力》是我春节期间看的第一本书，让我见识到了知识的魅力，一个多读书的人究竟可以让自己优秀到何种程度。这本书主要告诉我们如何去标准化，流程化，自动化的去打造我们的领导力。这个过程会遇到很多问题，怎么解决，看书，书里面有答案。每抛出一个问题，樊登老师都会讲自己是在哪本书上找到答案的。从来没有一个人在自己的书里面提到那么多别人的书。

比如公司愿景该如何设置《指数型增长》会告诉你。

比如公司文化该如何打造《联盟》会告诉你。

比如公司决策该怎么做《六定思考帽》会告诉你。

樊登老师反复告诉我们，遇到问题我们要学会找工具，领导力也是如此。

一本书是否值得一读，有一个重要的标准就是，是否能带给读者启发，带给读者不一样的视角，显然这本书做到了，其中有3个小故事记忆犹新。

### 一、《西游记》新解

《西游记》我们耳熟能详，樊登老师说随着年龄的增长，他越发感觉《西游记》讲的是唐僧一个人的故事。悟空讲的是

唐僧成长中解决问题的一面，八戒讲的是唐僧内心欲望的一面，沙僧讲的是唐僧平常心的一面。这样的独立思考给我留下深刻的印象，也启发了我以后看问题的角度，任何知识，哪怕是我们习以为常的经典文学也要有自己的独立思考。尽量做到不人云亦云。

## 二、不要太相信逻辑推理

周星驰小时候家里很穷，每次吃鱼周星驰都把鱼故意弄在地上，妈妈捡起来，洗干净了自己吃，顺便骂周星驰不懂事。长大了周星驰坦言，小时候太穷，只有用这样的方式妈妈才会吃鱼，不然每次都分给我们吃了。如果我们单纯的从逻辑上去推理周星驰的行为，我们会得出结论这个孩子太调皮，太不懂事。实际真相是这个孩子太懂事，所以我们不要太轻易因为逻辑推理就去下结论。为此樊登老师还举了自己暑假去旅游的例子。自己一个暑假，旅游了6个城市，写成一篇文章，结果被老师批评了，说他抄袭，老师本能的觉得一个暑假怎么可能旅游6个城市呢，由此断定他是抄的作文。

至从我学了心理学，会习惯性的用逻辑去推理，去分析人的一些行为，本能上容易得出符合逻辑推理的结论。有一次我说，这种性格的人喜欢交朋友，现场有一位学员很激动，我是这样的人，但我就不喜欢交朋友。显然他认为我太随意贴标签了。这样的经历偶有发生，不得不说引起了我的反思，看完樊登老师的例子，我有了更加深入自我洞见，以后在表达上也将更加完善。

## 三、传销的逻辑

传销者非常擅长7yes法则。意思就是引导人们说“是”的逻辑。任何一个问题传销者都擅长把它变成封闭式问题，只让消费者回答是。人连续回答7个是之后，最后会形成一个“是”的机械逻辑暗示，最后问你是不是愿意花钱购买的时候，你已经没有了其他思考，本能的就会回答是。这让我

想起自己所在的行业，大部分讲师都在用这样一套逻辑在暗示用户，从社会发展角度，这样的弊端会渐渐被人们所意识到。随着学习的深入，经历增加，独立思考与决定，必定占据主旋律。从中让我更加坚信一个好的老师，一定是让学员有更多的思考，有更丰富的联想。这个故事又一次给了我鼓励，要谢谢樊登老师。

一本书就像一个人，读书就是在和人交流，和樊登老师交流很愉快，学到很多东西。领导力并非一触而就，先种下一颗种子，慢慢实践。

## 《可复制的领导力》读书笔记8

和管理者一样，每个家长的身上也同时具有三个角色：领导者、管理者、执行者。要分别发挥好这三个角色，才能带来领导力的提升，从而成为一个合格的，成功的父母。

### 1、领导者的角色

领导者是通过营造氛围来提升绩效的人。

无论是管理团队还是经营家庭，氛围都是非常重要的。一个和谐，幸福，有爱，轻松，欢乐的家庭氛围会让每一个家庭成员都备受关爱和鼓舞，这样的家庭就是一个能量满满的加油站，无论在外面遇到多大的风浪险阻，家永远都是最温暖、安全的港湾。所谓天清地宁出神童天翻地覆出神经。所以有问题的孩子背后，一定有一个千疮百孔的问题家庭。

### 2、管理者的角色

管理者是通过别人来完成工作的人，只有明确了这个定义，才能避免“事必躬亲”的错误做法。

凡事亲力亲为的父母，培养不出优秀独立的孩子，孩子的创

造力和活力会被压制，好奇心会被抹杀，在孩子想要发展自己的关键期没有及时的提供支持，选择循序渐进的放手，等错过了再想补救，孩子已经失去了探索和求知的兴趣，而父母往往也累得筋疲力尽，搞得焦头烂额，还要还给孩子一句：“我都是为了你好”进行道德绑架。

什么都替孩子做了反而会把孩子越推越远，只有让孩子意识到他是家里的一份子，他也有能力为家里分担一份力，孩子才会体会到价值感和归属感，孩子才能明白什么是责任感。

### 3、执行者的角色

执行的核心定义是给出结果。

我们往往会在日常生活中成为控制孩子执行命令的人，而孩子也渐渐的成为了只会执行命令的机器，没有反馈，没有反思，没有自己见解，甚至提不出问题。所以，我们在生活中应该多和孩子一起，共同商讨解决问题的方案，专注倾听，启发式提问，避免用命令式的口吻和孩子沟通，多问开放式的问题，如“你觉得怎么样”“你有什么想法”鼓励孩子说出自己的想法，激发孩子的思考，让孩子感受到被尊重。

倾听的最高境界是要学会反映情感、学会反馈。反馈是塑造孩子正向行为的最重要工具。

#### 《可复制的领导力》读书笔记9

一直以来，财务部都高度重视财务人员培养和团队建设。目前，财务部正稳步推进财务人员培训课程体系建设。同时，部门也很重视财务骨干团队的管理能力培养。新年假期期间，部门对骨干团队还安排了读一本好书（《可复制的领导力》）活动。

《可复制的领导力》是樊登读书会发起人樊登老师的首部作

品，是其讲授了十年的领导力课程的精华总结。该书的一个核心理念是：领导力是可以标准化的，大家可以通过一系列的管理工具提升管理质量和效率。读完这本书也给了我很多启发，对我更好地开展工作、带领团队有很大的帮助。

### 1、明确角色定位，打造团队一致性

书中管理人员角色定位和如何高质量开展团队工作这个部分，其中的很多理念对我触动很大，像“管理者的使命是培养员工，打造有战斗力的团队”，“通过设定明确的团队愿景、制定清晰的游戏规则、建立及时的反馈系统、自愿参与的游戏机制构建游戏化组织，让工作变得更有意思”，“理清关系，打造团队一致性”。这让我认识到，自己之前对管理工作的理解还存在很多误区，像角色定位不清楚，重视业务工作但容易忽视团队能力培养等问题。接下来，我在打造税务管理团队过程中，也将摸索运用书中教授的方法，提升团队工作水平。

### 2、用目标管人，而不是人管人

我在读目标管理这一章时也有很多切身的体会。因为公司目前开展的方针管理、季度绩效目标考核都跟目标管理存在很多相通的地方。特别是书中提到的“目标管理的四大难题：成员参与度不够，执行积极性不高；资源匮乏；目标拆分不合理；目标总在变化”也启发了我很多思考。以前，我们在设定目标时，主要是管理人员参与，团队其他成员参与较少。另外，我们重视目标值的设定，但是对相应的资源配置、完成目标的前提条件考虑较少。这都不利于管理目标的实现。这些内容对我们思考如何带领团队开展目标管理很有意义。

### 3、及时反馈，用心沟通

书中沟通、倾听、反馈这部分内容，首先给我认识沟通、倾听、反馈带来了许多新的概念和角度，像“沟通视窗、情感



账户、正面反馈、负面反馈”。此外，作者用了三章讲解这部分，可见沟通、倾听和反馈在管理中的重要性。这也是我需要反思的，我们在工作中会将沟通认为只是简单的传达一个事项，难以认识到良好的沟通对推动业务开展和激励员工的意义。在以后的工作过程中，我也会多思考如何用心沟通。

一本好书能够让人成长，这是我读完这本书的一个体会。同时，尽管知识能够让我们成长，但是更重要的还是实践。20\_\_年，我以“好好学习、好好工作”自勉。

### 《可复制的领导力》读书笔记10

领导力不是天生的基因带来的能力，而是一系列可操作、可模仿、可践行的工具：沟通视窗，目标管理，倾听反馈。如果你想在互联网时代抢占先机，活得体面而有尊严，那么，领导力便是你的人生必修课。

这是第一次读樊登先生的作品，刚开始我觉得困惑，如果领导力要真像文字一样可以简单地复制粘贴、然后运用自如的话，那么就不会有那么多员工的岗位一成不变。作者似乎察觉到读者的这种顾虑，所以第一章就明确指出人人都能学会领导力，而且领导力是可以标准化的。看到这里，我才停止打退堂鼓，调整心态继续阅读这本书。

通常大多数人的惯性思维是领导很难解决的事情自己肯定解决不了，为了增强读者的信心，樊登列出了提升领导力的四重修炼：建立信任，建立团队，建立体系，建立文化。对我来说切实可行的是第一重，即建立信任。作者写道：“当你还是一个普通员工时，最重要的就是保质保量完成领导分配的任务，赢得领导的信任；工作中与同事友好相处，赢得同事的喜爱；为客户提供优质的服务，赢得客户的肯定。”我非常赞同樊登的观点，在还没有能力为公司解决难题时，做好自己的本职工作，积累经验，构建良好的个人工作环境，才能够拓展职业发展空间。

这本书还提到一个很有趣的说法：优秀管理者都是营造氛围的高手。樊登指出，营造团队氛围的核心在于调动员工的工作意愿，激发他们的工作热情，营造团队凝聚力。管理者应当更多地关注员工的内心需求，以足够的诚意打动员工，让他们真正融入团队为共同的目标而努力奋斗。

樊登的9堂商业课除了第一章的“入门须知”，其余是围绕提升领导力的8个主题展开论述——明确角色定位，避免亲力亲为；构建游戏化组织，让工作变得更有趣；理清关系，打造团队一致性；用目标管人，而不是人管人；利用沟通视窗，改善人际沟通；学会倾听创建良性的交流通道；及时反馈，让员工尊重你；有效利用时间，拒绝无效努力。我认为最新颖的是第七个主题——及时反馈，让员工尊重你。在这个主题中，樊登指出：别用绩效考核代替反馈，警惕“推理阶梯”以避免误解和伤害，要尝试通过正面反馈引爆你的团队，负面反馈时对事不对人。这些建议刷新了我对领导力的认知，比如我一直觉得绩效考核是最重要的，却忽略了面对面沟通和正面反馈的意义。总而言之，这本书非常有学习和借鉴价值，希望我能在以后的实践中不断练习，运用到自己的工作中。

## 领导力读后感总结篇三

领导力不是天生的基因带来的能力，而是一系列可操作、可模仿、可践行的工具：沟通视窗，目标管理，倾听反馈。如果你想在互联网时代抢占先机，活得体面而有尊严，那么，领导力便是你的人生必修课。

这是第一次读樊登先生的作品，刚开始我觉得困惑，如果领导力要真像文字一样可以简单地复制粘贴、然后运用自如的话，那么就不会有那么多员工的岗位一成不变。作者似乎察觉到读者的这种顾虑，所以第一章就明确指出人人都能学会领导力，而且领导力是可以标准化的。看到这里，我才停止打退堂鼓，调整心态继续阅读这本书。

通常大多数人的惯性思维是领导很难解决的事情自己肯定解决不了，为了增强读者的信心，樊登列出了提升领导力的四重修炼：建立信任，建立团队，建立体系，建立文化。对我来说切实可行的是第一重，即建立信任。作者写道：“当你还是一个普通员工时，最重要的就是保质保量完成领导分配的任务，赢得领导的信任；工作中与同事友好相处，赢得同事的喜爱；为客户提供优质的服务，赢得客户的肯定。”我非常赞同樊登的观点，在还没有能力为公司解决难题时，做好自己的本职工作，积累经验，构建良好的个人工作环境，才能够拓展职业发展空间。

这本书还提到一个很有趣的说法：优秀管理者都是营造氛围的高手。樊登指出，营造团队氛围的核心在于调动员工的工作意愿，激发他们的工作热情，营造团队凝聚力。管理者应当更多地关注员工的内心需求，以足够的诚意打动员工，让他们真正融入团队为共同的目标而努力奋斗。

樊登的9堂商业课除了第一章的“入门须知”，其余是围绕提升领导力的8个主题展开论述——明确角色定位，避免亲力亲为；构建游戏化组织，让工作变得更有趣；理清关系，打造团队一致性；用目标管人，而不是人管人；利用沟通视窗，改善人际沟通；学会倾听创建良性的交流通道；及时反馈，让员工尊重你；有效利用时间，拒绝无效努力。我认为最新颖的是第七个主题——及时反馈，让员工尊重你。在这个主题中，樊登指出：别用绩效考核代替反馈，警惕“推理阶梯”以避免误解和伤害，要尝试通过正面反馈引爆你的团队，负面反馈时对事不对人。这些建议刷新了我对领导力的认知，比如我一直觉得绩效考核是最重要的，却忽略了面对面沟通和正面反馈的意义。总而言之，这本书非常有学习和借鉴价值，希望我能在以后的实践中不断练习，运用到自己的工作中。

## 《可复制的领导力》读书笔记2

在以往的认真中，绝大多数人基本都是这样的认为：“领导

力”是一些牛人与生俱来的技能，像武侠小说里的“武功秘籍”，只可意会不可言传，领导力这项技能没有标准，只能看自己的悟性看看摸索，更会认为教会徒弟饿死师傅的危险，这东西也没人愿意教你。有幸学习了樊登老师的课程后，系统的进行了一次升级，以前在工作中遇到的一些难题，当时处理起来还是挺棘手挺头疼的，现在运用课程中的公式和方法进行复盘研究，发现之前确实走了不少弯路，问题出哪了，一目了然。

领导力人人都需要，通过学习人人都能掌握，并且是有标准化的，每一位管理者都希望自己的团队更具有执行力，员工的执行力与领导的管理能力密切相关，执行力不强，不能怪员工，其实是领导能力不过关。要提升领导能力，从：建立信任、建立团队、建立体系和建立文化这四重修炼当中循序渐进。

管理者的使命是培养员工，打造有战斗力的团队，明确自己的角色和定位，避免亲力亲为。衡量管理者的能力高低，就是看他能培养出多少能干的人才来！

管理的定义就是通过别人完成任务，完成任务这一点好理解，大多时候我们还是能做到的，而通过别人这一点，有时候真的是不放心，这个问题也是中国众多创业公司的通病。要学会授权，别怕下属犯错。三国时期，拥有五虎上将的蜀国的最终无将可派的故事值得我们每一位管理者深思。

要给员工试错的空间，培养属于员工自己的责任感，让他们迅速成长为“独当一面的“大将”；同时也要培养自己成为营造气氛的优秀管理者，让使命必达的执行层和面面俱到的中层紧密的和自己团结在一起。

新锐是年轻的创业团队，是伴随着互联网成长起来的一代，用游戏化的组织方式让工作变得更有趣。游戏的目的就是通关，目标明确！组织所有力量为完成最终目标而战斗。想要玩

儿游戏，制定清晰的游戏规则、建立及时的反馈系统和自愿参与的机制是确保“游戏”正常运行的基本保障。

以前总能听到这样的比喻，公司就是家，团队就是家，在家里就是要处理复杂的关系。而更在精准的形容，应该是一支球队，大家聚在一起是为了进步，为了赢得最终胜利。让每个队员找到自己的位置，要奖罚分明，把你要队员做的事，变成他们自己要做的事。与此同时“退役”（离开）的老队员还是熟人，绝不应该变成路人或者仇人。处理好前员工的问题，既不为日后团队发展留下隐患，还能有诸多好处，这一点我个人也有体会，好多之前离职的员工，到现在还都是好朋友，很多事情相互照应着！

目标是一切管理的基础和开始，与人而言，是内心坚不可摧的精神支柱，与企业而言是推动其发展的最大动力。让人朝思暮想、做梦都想，一想起来就会热血沸腾的才能叫目标。根据企业的发展，制定出理性、过程及方向型的目标，要学会运用公式和管理标准化工具定出明确具体、可量化，可实现、符合实际、有时间限制的目标来。同时也要注意，员工参与不够，执行力差、资源匮乏、目标拆分不清和目标总在其变化这四个难题，尤其是第四个！

利用好沟通视窗，改善人际关系，运用好沟通四象限。

隐私象限，正面沟通避免误解□dds□不好意思说和忘了说这些俗称“知识诅咒，会给企业带来非常严重的后果，要引以为戒！

盲点象限，利用反馈看到自身局限，你眼中缺陷在别人看来可能就是优点，不盲目、不一概而论，要理性的分析判断。

潜能象限，不要轻视每一位员工的潜能，一个好的团队能让80%的员工得到80分。充分发挥员工的潜能。

公开象限，让员工尊重你，而不是怕你，靠成员怕来的约束叫管理，靠成员尊重和信任来约束的行为才叫领导。能将隐私象限和盲点象限转为公开象限的领导可以更好的提升自己的管理水平，成为高级的领导者！

善于倾听的人才能当个好领导，用心倾听建立员工的情感账户，要吸收对方的信息，沟通时要学会运用和格外注意肢体语言，要用认同化解对方失控的情绪。良好的沟通能让员工在团队中获得归属感，这种归属感是团队凝聚力的重要来源。团队建设的至关重要。

及时反馈，得到员工的尊重和信任，在这里注意别用绩效考核来代替反馈，要警惕“推理阶”，避免自己的主观判断给员工带来误解和伤害。要通过正面的反馈来引爆团队。要注意正面反馈的三个层次，运用好二级反馈！激励可以让员工业绩翻倍。还要特别注意，遇到负面反馈时，要对事不对人。

有效利用时间，只有科学的安排好事物处理的顺序，才能提高效率及成本，要把时间用在关键要务上，分清楚“理事”和“管人”，我们大多时间都忙于理事！而优秀的管理者会更注重管人。管理者最重要的任务是要培养员工！星巴克的案例更值得我们深思。

要告别效率低下的会议，运用好六顶帽子，让团队不再局限在单一思维模式，帮助团队管理者做出最正确的决策。

### 《可复制的领导力》读书笔记3

这是一本听过，并听了3遍以上的书，结合自己的工作，我发现给了我很多的灵感和工作中的解决问题的办法，今天就分享一下我从这本书中得到的收获。

其中有几点对我影响比较大，并且部分已经在工作中开始实施：

管理是通过被人完成工作，领导是营造氛围带领团队前进：自己以前也就是一名小教务，后来成为教务组长之后，算是有了个小团队吧，但是突然感觉更累了，什么事情都需要操心，工作分工不明确，总插手教导组员的工作，总觉得组员做的太差，考虑的太少，导致和组员关系紧张，自己又累又焦虑！

意识到问题后，我开始主动的和组员沟通，更加细化明确工作，比如以前新班排课，我就让组员添课表确定老师，现在会和他沟通告诉他之后他要独立承担校区的工作，所以想培养他的能力，明确时间节点和目标，定期回顾，全权交给她处理，这样组员觉得受到尊重，从工作中解决问题，得到成长，而自己也能有更多时间规划或处理其他问题；同时定期开会给组员进行一些培训，锻炼她们，让他们可以得到更多的成长，可以承担更多地工作。

还有在目标管理方面，以前布置工作大家总是没能很好的完成，最后开会我都不想提到这件事，以免让士气受挫，知道了smart原则后，开始制定清晰明确有时间节点的工作，并邀请组员一起参与确定目标，这样目标就变成了大家自己要做的事情，而不是我要催着的事情，工作的效率也有所提高。

所以非常感谢樊登老师，读书改变世界，以前听了会心中油然而生一股敬意，还会想象自己破万卷书的样子；后来再听到这句话就会笑笑，仿佛离自己跟遥远；最近真的有了点变化，通过听书，读书，慢慢让自己的工作和生活发生了一点变化。

## 领导力读后感总结篇四

领导力现在已经成为每一个人生存发展的必备能力。今天推荐阅读的这本书《可复制的领导力》，有几个要点如果能get到，并落地执行，不管对带团队还是家庭里带孩子都能带来巨大的帮助。

嗯，我确实认为管理团队和带孩子是共通的。举个栗子，主动参与这点。我们希望把我们要孩子做的事，变成他自己要做的事。比如这周末我们想让她去做a事，但是，如果强行要求孩子会反弹。我们经常会为他提出abc[]让他自己去选择，并暗示或引导他主动选择a[]让他认为他是自己做出的选择，而不是爸爸妈妈强行让他做出了这个选择。

就是要把你要员工做的事，变成他自己要做的事。员工就会主动参与并乐在其中。言归正传，开始解读这本《可复制的领导力》。

## 一、观念：人人都能学会领导力

领导力是可以标准化的，他这边举了西方领导力培训跟我们国内的领导力的培训的区别。也举例世界500强大型公司和草根创办的公司在标准化培养人才上的区别。确实，领导力是可以复制，可以通过一二三条理性的流程梳理出来。

## 二、角色定位明晰、领导和管理区别

要明确自己的角色定位，每个人都会同时兼着三个角色，每种角色的作用不同：

领导者的角色：营造氛围

管理者的角色：避免事必躬亲（通过别人来完成工作的人）

执行者的角色：给出结果

领导的核心驱动力，是“尊敬与信任”

管理的核心驱动力，是“怕”

## 三：提升领导力的两个方法



那么如何来提高这个领导力呢，解决方案就是通过两个方法  
游戏话组织和沟通视窗。

1) 游戏改变世界. 游戏化组织，让工作能变得更有趣。操作建议：

-----要有共同的目标。就是明确团队的愿景。

-----制定清晰的游戏规则。如何做能晋升，如何做能得到成长。

——及时反馈。让员工的参与感产生价值感（关于反馈后面重点做说明）

——自愿参与。就是要把你要员工做的事，变成他自己要做的事。员工就会主动参与并乐在其中。就是我开头举的那个例子。

2) 沟通视窗。领导力的核心驱动力，是尊敬和信任，信任可以通过沟通视窗来提升。

沟通视窗有四个象限：

公开象限：是自己知道，别人也知道。这个名人是最大的，名人的公开象限最大。

隐私象限：是自己知道别人不知道，包括忘记说的秘密（知识的诅咒），心照不宣的秘密[dds]又深又暗的秘密）。

盲点象限：自己不知道，别人知道。

潜能象限：自己和他人都不知道

提升信任操作建议：

扩大公开的象限，激发潜能象限。

我们会发现，公开象限和信任高低成正比。如果我们要给我们身边的人做个信任的排序，那一定是自己的父母兄弟姐妹最高，其次是自己的闺蜜兄弟，然后才同学同事等。就是越是了解，越是信任。扩大公开象限能提升信任——不定期组织团队成员开公开象限扩大会家庭上，扩大和孩子的公开象限可以是一一秘密分享会，比如周一个小时，私密时间，分享自己的秘密。

#### 四、本书最值得落地的技能

最后分享一点精华要点是：正面二级反馈，绝对能引爆你的团队。

反馈有三个层级：

零级反馈——看见了也不说

一级反馈——只做评价，不给理由

二级反馈——既给评价，也给理由。

最好的反馈标准就是二级正面反馈。既给评价，也给理由。就是他做的好，要及时告诉他，他做得好，并且告诉他为什么好，好在哪里。

如果大家之前没有这个习惯，我认为这点是本书价值最大的技能。正面反馈，是塑造员工（孩子）行为方式最好的方式。

关于反馈，里面同时提到了要会倾听。沟通与倾听，我后面专门给大家分享另一本书《非暴力沟通》bic工具：1）关注事实，不讲观点，2）提示短期后果，3）分析长期后果，并且和员工自己的利益挂钩。

这本书是价值很高的一本书，找出3个可执行落地的，你就得到了。作者：宝姐姐

文档为doc格式

## 领导力读后感总结篇五

从知道中大总裁班到决定报名当学生，仅仅用了三天时间，在广告人看来，这属于冲动型购买方式了！年龄不小但还能冲动，一是朋友的介绍，二是公司11年历程现在遭遇发展瓶颈，也该到了归零再起步的阶段了，三是除了各位专家和学术精英做老师之外，几十位企业中高层的管理者的管理经验也是有待挖掘的财富，于是，2012年4月21日，离开学校将近15年的我，又一次迈进学校大门，第一堂课就是章义伍老师的《共赢领导力》。

在宣传册师资介绍中，章义伍老师的履历光彩夺目，我相信两天的学习一定会有所收获，但初三的时候一位数学老师的话让我记忆深刻，他说再好的老师他教给你知识，同时又带给你无知，就好比帮你拿下遮住你右眼的左手同时又用右手遮住了你的左眼，老师的话最终目的是希望我们学会独立思考，他认为这比学习还要重要。

两天的学习让我明白，老师带给我们的是一块儿布，但必须经过我们自己的裁剪，才能变成合乎我们身材的衣服。

那，我和我公司的身材是什么样的呢？

我上过两个大学，分别是音乐和新闻专业，身上有些许文人气质，骨子里更有些酸腐气，管理习惯感性成分多一些，商人味儿稀而且少。人以群分，物以类聚，那么我打造的团队也因为我的个性基本具备以下特征：责任感强、积极主动、诚实、聪明、能吃苦，发展潜力大，可塑性强。但这样的团队相应会有以下短处：新人多，经验少，加之广告行业人员

流动性大，性格多样，能力参差不齐，可以说每一个人都是一道风景，每一道风景的背后都有一颗按捺不住的心，那颗心可以创造作品，也经常会冒出一串串或大或小的问号，所有的问号，都必须认真给出答案，难题在于，工厂许多工作在于统一和程式化、规范化，而广告人的创造力似乎来自于张扬的个性，就像谷歌可以带狗儿一起上班，可以躺着上班，因此会激发无穷的创造力，创造力似乎等同于个性。

但，《共赢领导力》像一只无形的手，将大脑里的思维做了一次整理。其实，做创意其实就是在做产品，它和工厂做一只冰箱一样的。首先是对客户及客户的需求进行分析，其次根据需求做出方案，然后组织策划和设计师进行规划，最后对产品进行加工生产，必要时事实上几乎每次都会根据客户意见进行多次修改和完善，反复多次之后交货完成一次生产过程。所不同的是，广告人的工作更多类似于孤品定制，最核心的工作部分表现为智力劳动而且经常与艺术嫁接和混搭，这就令广告人多了一丝清高甚至傲慢，实际上我们经常自嘲自己是创意苦力，苦恼于痛并快乐着，但又享受于痛并快乐着而且不能自拔。

既然都是做产品，那么就有规律就有流程就有统一管理的规则，而作为生产者，也就有规律性的优点和规律性的毛病。因此，当章义伍老师讲到d1□d2□d3□d4阶段原理和s1□s2□s3□s4方法时，深受启发，其实每一个员工就像一把锁，你只有选对那把钥匙才能打开那把锁。对于新员工，对于刚刚步入广告行业的员工，适合手把手地辅导，教技能并适时上升到理论高度，随着能力和理论体系的逐步建立，更重要的是随着经验的累计再带更新员工的过程中，慢慢成为能力强意愿高的s4阶段，这时候就应该从命令式管理方式转换成授权式管理方式，这里不排除他会因为主客观因素，变成能力强意愿低的d2□d3阶段，这时候适时调整管理方式，由授权式变为s2□s3的教练式和支持式策略，才会在管理上做到针对性强效果好的目的。

条件成熟，授权有授权的好处，不授权一定有不授权的坏处，一个人不可能是全才，一个人的精力是有限的，如果总经理什么事都管意味着很多事管不好，如果什么人都用一个方法去管，很有可能会陷于事倍而功半的混乱当中。呵呵，如果当年诸葛亮擅于授权更大胆地授权，也许他能多活十几年，果真那样，兴许三国归蜀了呢！

在讲义的“分数总结”里，我的s3和s1的数字与s2和s4的数字大小相近，刚好呈十字交叉，在章义伍老师看来，我有明显的好坏人情结，就是说优秀员工的缺点也会看成优点，不优秀员工的优点也会淡化，缺点更会看得分外明显，这显然和我的性格以及长时间的教育有关，感性、稍显随意恐怕是我要特别注意的短板啦。否则，据“木桶原理”，也许我的管理失误可能集中于此啊！

感谢《共赢领导力》，感谢章义伍老师！感谢童老师以及至今没有露面的赵老师！

最后，感谢我活到老学到老的心态以及能够自我反省的精神！

感谢应该感谢的一切！

## 领导力读后感总结篇六

### 1、领导力是可以学会的

领导力可以学会吗？很多人会摇头。在东方，“领导力”被神化为一种“感觉”，似乎无法通过学习学会。

但在樊登的领导力课程中，成千上万的创业者、企业老板通过学习，提升了领导力，带来了企业发展切切实实的改变。

为什么领导力可以学会？为什么领导力可以“复制”？

## 2、每个人都可以具备领导力

“复制”的关键在于工具化。掌握工具，人人可以具备领导力，领导的实际效果也会事半功倍。

这一点上，西方社会走在了我们的前面。例如可口可乐、宝洁这样的大企业，讲究的是工具化，把工作拆分成可以完成并检验的步骤，员工接受训练，按照步骤行事，有条不紊。在这样的体系中，员工效率变高，领导的领导效果也有显著的提升。而这种“工具”是可以复制的，可以轻松传递给下一个人，实现领导力的永续发展。进一步说，这也可以避免员工流失带来的巨大损失。掌握了领导力工具，实现了领导力的自我发展，就不必担心某一个高管离开导致业务停滞不前，因为会有新的员工及时补上，保证领导力的环节不断、不乱。

## 3、员工的执行力等于领导的领导力

还有一些领导者会陷入“执行力”的迷思，执着于提升员工的执行力，却不知道，员工的执行力等于领导的领导力，只有领导提升了领导力，才可能带来员工在执行层面的高效表现。

具体应该如何去做呢？日本企业的做法值得借鉴。在日本企业中，领导给员工交代工作任务，一般需要交代五遍。

第1遍，交代清楚事项；

第2遍，要求员工复述；

第3遍，和员工探讨此事项的目的；

第4遍，做应急预案；

第5遍，要求员工提出个人见解。

经过这样的复杂流程，可以确保员工充分理解做事的目的和方法，减少后续失误的可能，避免徒劳无功，防止“重做”的风险。而重做是企业最大的非必要成本。

和日本人的这种做法恰恰相反，许多中国管理者的口头禅是“不要让我说第二遍”，这样就会造成员工理解上的偏差，做出来的成果可能与你的期待南辕北辙。这就是领导力高低的区别。

## 二、领导和管理的区别

1、领导的核心驱动力“领导”和“管理”是不同的。二者之间的区别之一就是核心驱动力不同。管理的核心驱动力是“怕”。员工怕老板，担心做事情做不好，担心完不成kpi，这样带来的后果是，工作往往只是交差、应付，没有创造性，也没有责任感，长此以往，还会导致团队的不和谐。和管理不同，“领导”的核心驱动力是尊敬和信任。员工对老板有着充分的尊敬和信任，相信跟着你能成大事，才会真正投入到工作之中，尽心尽力。用怕来驱动团队，这个行为就叫做“管理”；而用尊敬和信任来驱动团队，就叫做“领导”，二者的性质有显著的区别，所带来的结果也完全不一样。

## 2、游戏改变领导力

如何打造团队中的尊敬和信任？可以参照游戏的四个维度进行领导力塑造。

在《游戏改变世界》一书中，游戏被总结出四大特征。这四个特征也可以运用在领导力上。

特征一：共同目标

要给团队设置一个宏大的目标，使得大家集体向目标前进，形成凝聚力；

## 特征二：及时反馈

要对员工的行为作出灵活、准确的有效反馈，让员工有参与感，进而产生价值感；

## 特征三：清晰明确的规则

要为工作设置明确的规则，让所有人有规可循、有章可守，打造公平环境；

## 特征四：自愿参与

要尊重员工的意愿，培养员工参与工作的自觉意识，推动工作进程。

有了这四个特征，工作对于员工而言就不再是压力，而是能够乐在其中、创造价值的事业。

## 三、沟通视窗

### 1、什么是沟通视窗？

沟通视窗又叫“乔哈里视窗”[johariwindow]是一种分析模板，把人工作、生活中的事情分为四块，代表四个不同的种类，在一起构成了一个“视窗”。

沟通视窗中的四个象限代表了我们会遇到的四种不同情况，需要分别处理，各有其特色。

### 2、公开象限

顾名思义，公开象限是自己知道、别人也知道的内容。



在所有人中，公开象限最大的是名人、明星等公众人物。他们频繁露面参加公开活动，发表演讲、出席仪式，也都是扩大自己公开象限的过程。

公开象限越大，名气越大。

### 3、隐私象限

隐私象限是自己知道、他人不知道的部分。人人都有隐私。

隐私象限内部也有层次，共分为三层。其中最深处的是“deepdarksecrets”即“又深又黑的秘密”，这是不可告人的部分。

在dds之上，是程度较轻的秘密，比如你不好意思开口、但知道的事情，例如对同事的不满，这部分我们的选择往往是心照不宣。

再向上，还有一种秘密是我们忘了说的秘密。

忘了说的秘密就是“知识的诅咒”。在与人交流的过程中，我们经常会陷入这种困局。我们自己会觉得自已说的话、做的事没问题，但是会让他人迷惑不解。

在营销中，知识的诅咒也很严重。广告人霍普金斯为舒立兹啤酒撰写的广告就是针对这一点。舒立兹啤酒采用了纯氧吹制工艺，霍普金斯把这作为卖点，但是舒立兹的老板对此习以为常，没有敏锐地发现。

### 4、盲点象限

盲点象限是我们自我认识中的黑暗地带，指的是他人知道、但我们自己不知道的部分。不识庐山真面目，只缘身在此山中。

消除盲点象限，需要借助他人的帮助，由他人说出我们自己没有注意或者无法发现的盲点。

## 5、潜能象限

潜能象限是我们自己不知道、他人也不知道的部分，代表着我们的潜力。

潜能象限是这四个象限中最大的一部分，每个人的潜能都值得去努力挖掘。

## 6、象限间的互相转化

沟通视窗中的四个象限可以互相转化。

把隐私象限转化为公开象限，我们采用的方法是“自我揭示”。具体的操作方法是主动向他人袒露自己的故事、自己的想法，让别人多了解自己。

把盲点象限转化为公开象限，采用的方法是“恳求反馈”，请求他人指出自己的盲点。

无论如何，象限转化的目的都是尽量扩大我们的公开象限，更好地发挥自己的影响力。

## 四、管理者角色

每个管理者身上都有三个角色：领导者、管理者、执行者。要分别发挥好这三个角色，才能带来领导力的提升。

三种角色的比重、三种职能发挥水平的高低，决定了管理者的三个层次。

### 1、领导者的角色

领导者是通过营造氛围来提升绩效的人。

管理团队时，团队的氛围非常重要。氛围好了，团队的凝聚力强，工作效果就好。反之，如果团队氛围不佳，工作产出也不会好。

电视剧《亮剑》中的李云龙就是一个善于营造氛围的领导者。他着力打造“亮剑精神”，同时领头维护这个精神，使得自己的部队上下齐心。

和李云龙相比，剧中的政委赵刚主要承担的就不是营造氛围的职能，他负责日常事务的管理，保证不出界，但无法营造氛围、提升战斗力。

## 2、管理者的角色

管理者是通过别人来完成工作的人，只有明确了这个定义，才能避免“事必躬亲”的错误做法。

凡事都要亲力亲为的领导者，不是优秀的领导者。凡事亲力亲为，员工的创造力和活力会被压制，领导者的精力也不足以承担，最后的结果是毁灭性的。

## 3、执行者的角色

执行的核心定义是给出结果。

在日常的工作中，有太多的执行者只是“执行”命令、完成既定的动作，却没有给出相应的结果、没有产出。这样的执行是无效的，而且会伤害团队。

优秀的执行者需要认真执行，给出结果，同时及时对工作内容本身进行反馈，形成自己的认识和见解。