

会讲故事的海龟读后感 你的团队需要一个会讲故事的人读后感(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？下面是小编带来的优秀读后感范文，希望大家能够喜欢！

会讲故事的海龟读后感篇一

《做一个懂得感恩的员工》这部书对我启发很大。企业需要一种团结和谐的文化氛围，而感恩就是这种氛围的具体表现形式之一。当前，中国正在建设和谐社会，感恩的文化氛围正是这个导向的实践。

在读这本书的时候，让我印象比较深刻的是：一个企业在招聘员工时，问这个应聘者给父母洗过脚没，如果洗过，就可以通过企业的应聘，反之则不行。这个小故事，让我懂得了，在这个世界上感恩无处不在，我们不仅仅要感谢生我养我的父母和帮助我们朋友，而且要感谢身边的一切事和人。今天在这里我要感谢咱们公司培养了我，同时我衷心的感谢同事的帮助，是他们教会我点点滴滴的业务技能，和很多为人处事的道理，是他们在平日的工作中提醒我上班应该注意的安全事项，例如干活时别忘记穿戴劳保用品等，在我生病住院的日子里，是大家帮我干工作，我才能安心养病。公司培养我考取了输气工操作证书，让我在公司有了一席之地。同时，感谢公司给我一个展示的平台，在公司上班领取的薪酬，也改变了自己的生活，我会以积极向上的态度努力工作，为天然气事业奉献绵薄之力。

通过读这本书也让我懂得，人生中的一切遇见都是美好的缘分，因为在我看来，能够进入公司上班，就是我这一生中最美的遇见，所以我感谢公司赋予我的一切，感谢同事给予我

的好多帮助，在这里从心底祝福同事身体健康，也祝我们公司天然气事业蓬勃发展，蒸蒸日上，再创辉煌！

会讲故事的海龟读后感篇二

一、要形成优秀的团队，统一的团队精神非常重要。

一只良好的团队不应该有私“我”，而只有“我们”。一支团队，最重要的就是凝聚力和共同目标。强大的凝聚力可以将团队中每个人的能量结合在一起而发挥更大的能量。但它并非通过自上而下的硬性强制措施，或者通过大家签个字就可以实现。它是通过对群体意识的培养，通过对员工在长期工作中慢慢形成的习惯、信仰、动机等进行合理的引导，从而产生共同的使命感、归宿感和认同感，逐渐形成强大的凝聚力。在团队精神的形成过程中，管理者对企业文化的宣扬、对公司制度的正确宣达，对下属的充分沟通及公正对待等，都起着至关重要的作用。老板赋予我们管理者的职位，将一个部门、一家公司交给我们来管理，我们除了制度上的约束，还必须统一思想，树立共同的目标，促使员工能朝着共同的方向努力。

二、执行力是团队效率的基础。

书中提到：要保证执行力，有三个核心环节最重要：做正确的事，用正确的人和正确的做事。

做正确的事即指管理者正确的领会老板或上级的决策，而非主管臆想，或随意猜测，甚至自作主张。用正确的人是指我们能将合适的人安排到适合的岗位中，发挥他的所长；正确的做事即指我们工作的方法、流程是否正确、合理。一个公司的执行力，最终会体现在各岗位人员的执行情况。执行力的贯彻，首先沟通是前提。没有有效的沟通，就谈不上对决策的正确理解。其次协调是执行到位的手段。跨岗位、跨部门甚至是跨公司的协调，一个目标的实现，往往需要多方的

支持、配合，任何一个环节的懈怠，都会影响执行的结果，所以作为管理者必须具备多方协调的能力。同时，执行的反馈是效率的保障。执行的结果需要精确及时的反馈，以使我们能对发现的问题及时做出调整、改进，以避免执行结果的偏差。

三、作为一个teamleader如何对待团队中的“短木板”？既是管理者心胸度

量的体现，同时也是管理者智慧的体现。

著名的“木桶原理”，大家都知道桶盛水的多少在于最短的木条有多短。任何一个团队都无法避免会有“短木板”，我们是弃之还是改善之？如同我们在境外的子公司，遇到新招聘的不适应或者暂时不适合岗位的人员，首先想到的是能否退回集团？而不是仔细分析，沟通了解具体原因，帮助其改善。解决问题的根本并不是轻率地换掉短木板，而是应该从管理、从制度，从自身去探寻原因，然后通过有效的沟通和适当的帮助，去促其改进提高，稳定员工队伍，提升整体绩效。

四、应采取措施对待团队中的“懒惰因子”。

一个团队既可以使 $2+2=5$ ，也可以使 $2+2=3$ ，相信大家都有这样的体会。如果团队成员在职业道德和责任感方面比较缺乏，就很容易滋生懒惰的情绪。如何使自己的团队“ $2+2=5$ ”呢？结合自身的经验和体会总结如下：

第一、必须明确岗位职责，责任分工到位，并对人员进行合理分工。对部属工作负荷明显不足的及时调整；第二，工作中进行阶段性量化考核。及时跟进工作进度、质量，要求部属及时反馈；要求部门员工提出周工作计划，写月度工作总结等，给部属一定的压力，让他们有紧迫感；第三、建立公正的奖惩制度，奖罚分明。对于表现较差的人员及时处罚，

促使其认识到错误，并督促其改善。

五、优秀的管理者应懂得如何放权。

如何恰当地放权是一门管理艺术。在我自己的管理实践中关于放权曾经就有如下心理障碍：

- 1、我没有时间去慢慢教他们，有那个时间自己已经完成了；
- 2、我相信亲自做的效果会更好；
- 3、下属经验欠缺，无法按要求完成工作；
- 4、我喜欢亲自处理事情，这是我的务实体现。

自己总是以这些理由不敢放权，殊不知却忽略了团队协作以及培养下属的重要性。自己也无法从事物的琐碎中脱身来思考如何提升管理，如何带动部署提高工作绩效等问题。因为不敢放权、不会放权，也使得下属缺乏工作积极性，工作平庸，团队没有生机。通过赵伟老师书中详尽的分析，认识到作为一名管理者不仅要善于放权，还得要收放自如，要确保在任何工作出现异常时自己都能控制和妥善处理。

今天，自己有幸能得到公司给予的这样一个舞台，除了自己勤奋地工作以外，还有责任通过实践的总结和不断地学习，带动自己的下属不断成长，让团队更加成熟，为公司的高速发展切实地履行好职责。

成功，不在于你赢过多少人，而在于你帮助过多少人。你与之分享的人越多，那你成功的机会就愈大。传递智慧，也有您的功劳，让我们一起实现梦想！

会讲故事的海龟读后感篇三

当我读到《给你一个团队，你能怎么管》时，已经不做团队主管很多年了，事实上，这也是我有生以来第一次看管理类的读物。究其原因主要有两点，一是管理不像高等数学，没有谁天生一点都不懂，所以那几年没遇上什么很难解决的事情，就也没有向书本救助的急需；二是因为单位先后请过一些水平很低的咨询公司，不仅假大空而且有一个极端不好的通病就是特别藐视技术，偏偏我们单位属于科研院所出身的生产企业，离了技术肯定玩完，所以“鄙视屋及乌”，导致理科出身的我当时对大量的管理类书籍也很是不屑。现在工作间越久，就越发怀念当年做主管的日子，不得不承认，在24小时连轴转的生产线上做基层管理是既辛苦又操心的工作，但有挑战，有激情，有付出，有回报，乐趣良多，所以便在小小说读到无聊时随手拿来一本团队管理聊寻慰藉，却预期外地在读罢懂得了学管理与不学的区别。

对于有管理经验的人而言，读《给你一个团队，你能怎么管》的过程更像是期末考试前的自查，对照书本看看自己哪里错了，为什么，哪里对了，又是为什么。不要忽视后者，因为只有你切实认识到了后者是你真正的优势时，你才不会在一次次自我改善中，糊里糊涂地把好做法变坏。

读过书后，我自认为当时做的最好的地方是和团队成员们的沟通和对大家长处的挖掘，这一方面是天性使然，另一方面也在于办公区就在生产线里，大家接触的机会多，加之年龄差别不大，于是就不仅能知道大家的想法更能在工作的观察中发现大家各自的长处，于是先尽量按他们的优势分配工作再对工作中产生的不良想法进行诱导，这样做的直接结果是在其他团队剑拔弩张，不仅不肯加班甚至闹着要罢工时我们依旧有条不紊，而且还在积极加班，保证了生产的良性运行。另外，也因为常常交流，我发现了团队中个别几个人的关系有恶化的趋势，就在苗头还未见成熟时及时做了调整，保证了作者提到的团队中必要的良性对抗，而非恶行竞争。

比起那些曾经做得好的地方，读书过程中找到的自身不足更让我记忆深刻。有时，难免会和上面的领导意见不合，几经建议没结果只能执行，面对下面的一片反对之声，我就直言相告是领导让做的。读了书之后才知道，这样其实很不好，首先是谁是他们的主管，是我，而非我的领导，其次，上面的意见都不合，员工本来就不愿意干，让他们知道了就更不会执行了，还何谈执行力呢。另外一点做的不好的地方是制度执行时的绝对公正，当最好的员工和最差的员工犯了同样的错误，我不能保证给予完全一样的处理结果，而最令我汗颜的是，这点正是我当时的主管一直在反复提醒我的。当年为各种事，我没少挨这位铁面主管的骂，心中也有诸多不服，可事后想来，其实他是我所有的直接主管中，在管理方面让我学到最多的人，直到我也读了这本书才明白，他平时也一定读过管理类的书籍，他的执行原则就来源于此。规则不合理可以改规则，一步一步地完善，但必须执行，即便有灵活的需要，也是在执行规则基础上的，我相信，现在这点我牢牢记住了。

作为一本面对中高层管理者的读物，《给你一个团队，你能怎么管》除了让我对当年基层管理的行为有所自查外，更向我植入了一些理念，比如，市场意识。团队是为了盈利而存在的，那么，怎么盈利，就一定要弄清市场的口味和大众的需求，而绝对不能凭领导者个人的好恶来决定经营的方向。尽管我现在已经不做管理了，这些观念可能以后在我这儿也没什么用武之地了，但是它却能让了解领导的想法。此外，在书的最后部分，作者还特意为团队成员写了关于“公平”的问题，没有绝对的公平，在团队中生存，只是看你是否有利利用价值，这说来残忍实则却是句大实话，让非处于管理层的员工受益匪浅。

整体说来，这本书虽是面对中高层读者的，但却因其浅显易懂和管理的相通性使其也适用于员工和基层管理者，只是大家站的角度不同，具体一些事的操作上会有些差别而已。另外我想说的是，对于管理类书籍，它们不像数理化那样有明

显的对错，所以除了那种明显攒出来的伪书和一些正反都有理、游移不定的垃圾外，多读一些，互相印证最终形成自己的观点肯定能让读者收获颇多。

会讲故事的海龟读后感篇四

有一位智者曾经说过：如果不能成为大道，那就做一条小路；如果不能成为太阳，那就做一颗星星。决定成败的不是你尺寸的大小，而是要做一个最好的你！这句话是来自李开复先生的《做一个最好的你》。

每一个人都是独一无二的，没人能代替你，确实如此。你会因为自己的相貌不够宜人，嗓音不够甜美，成绩不够出色而烦恼吗？你面对这些，你选择什么样的心情？是无奈，是悲伤，还是想办法？其实，每一个努力进取的人都会不甘落后，去拼搏，做一个最好的自己！

可能有很多事你做得不如别人的好，这没关系，只要你认真的做了，只要你比昨天做得更好，就该为自己鼓掌，为自己喝彩。其实，有很多事情，我们都是无法改变的。但是，何尝不能做一个最好的自己，用自信铺上一条金色的成功道路吧，况且，条条大道通罗马，你用自信克服困难，做一个最好的你，也总会找到自己的位置的。。

还记得有这样一个故事：有两位和尚，它们分别担着一只好木桶和破木桶各自去两条小路挑水。好木桶总是挑满满的一担水；坏木桶只能挑半担水。为此，坏木桶黯然失落。可是，奇迹发生了！在破木桶挑水的那条小路上，竟然开满了争鲜斗艳的花朵！其实是这样的：风吹来了种子，坏木桶在路上洒下了水，于是，便开满了鲜艳的花朵。是啊，残缺也是一种美，只不过是平时没发现罢了。所以，亲爱的朋友们，你们不必为自己的不足感到忧伤与失落啊。

如果不能成为一条贡献甚大的大道，那么就做一条鲜花盛开

的小路;如果不能成为人人称赞,惹人注目的太阳,那就做一颗闪亮的小星星。是啊,任何人都有发光的权利,也许一颗星星,比太阳发出的光芒更亮呢!对,只要做一个最好的自己,那么成功非你莫属。

会讲故事的海龟读后感篇五

读此书,我自己总结的一些感悟,支撑一个团队高速发展的三个重要因素:

1、企业文化与价值观,企业文化可以建立,但是一个创业公司的价值观实际上就是老板的价值观。作为老板,须带领团队朝着公司的目前、发展方向一步一个脚印的去实现。

2、企业的规范制度,企业必须有一套完善的企业管理制度,企业的管理制度一旦成立,就得像对待法律一样,任何人都不可触碰,包括老板。

3、企业的激励制度,每个企业的老板都必须得学会分钱,不管任何时候都要学奖罚分明。

优秀领导者的特点:

1、诚信(对客户、对员工、对合作伙伴说话算数)。

2、能让人感觉到积极、平易近人。

3、得学会控制自己的情绪。

团队中一定不能出现平均化,重要的位置一定要特殊对待(薪酬或股份)。

要以结果为导向。只看功劳,不看苦劳。

结果不好，态度不好的，别心软！

结果不好，态度很正，又拼又上进的，继续给机会给鼓励；
结果好的，给红包给掌声，给更大的机会。

匹配

人才与薪酬是匹配的，当公司业绩在上升、团队在上进，在努力、在拼搏时，薪酬也一定要上升。

当员工所贡献的价值值1万时，你给了他7千，如他面前出现1万的机会，他就会离你而去。

岗位匹配，根据员工的性格调整相对应的岗位，尽量让他们的兴趣和工作相结合，并且可以接受任何岗位的调整。

放权

当团队结构已经布局好时，一定要放权，不能抢员工的活干。

作为领导者，你的主要职责是组团队、定方向、带团队。

关爱

当我找到符合企业价值观的人才时，除了放权。还要给他们关爱，应该扮演长兄的角色他们关爱，让他们感觉到温暖。

关爱应该是可以感受到的，如有些员工喜欢旅游，那就多给他休假的机会；有些需要别人的鼓励与认可；有些需要一个红包解决眼前的希望；有些是电子产品的发烧迷，那就搞个最新款的ipad什么的！

当团队在工作中感到幸福、感觉到被尊重、被关爱，他才会有好的心情去服务好客户，去拓展业务。