

# 最新领导力读后感 中层领导力读后感(实用10篇)

“读后感”的“感”是因“读”而引起的。“读”是“感”的基础。走马观花地读，可能连原作讲的什么都没有掌握，哪能有“感”？读得肤浅，当然也感得不深。只有读得认真，才能有所感，并感得深刻。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？下面我就给大家讲一讲优秀的读后感文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 领导力读后感篇一

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，认为领导力是让他人言听计从的能力，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。

## 领导力读后感篇二

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。

## 领导力读后感篇三

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。

## 领导力读后感篇四

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。情商是人们对自我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。

## 领导力读后感篇五

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’。

如何带团队

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，而是也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。当你会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。

## 建议好的团队目标

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。

### 迭代式项目管理法

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。

### 思考问题的四象限法

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。



## 领导力读后感篇六

打铁还需自身硬。

如果你只是期望找到几个能帮助自己在职场如鱼得水的技能和方法，这本《横向领导力》完全可以满足你的需求。

本书的作者是美国罗杰·费希尔，是美国谈判、沟通领域久负盛名的权威专家，哈佛大学教授，“哈佛谈判项目”主任，同时供职于冲突管理咨询公司和剑桥冲突管理咨询集团，为众多的政府部门、企业和个人提供商业谈判咨询服务。曾出版全球畅销书《沟通力》《谈判力》。赖于作者长期的研究和工作经验，这本《横向领导力》在职场上相当具有实用性。书中也列举了不少实际的例子和具体的方法供读者参详和学习。

在方法性的阐述中，作者很系统地总结了“横向领导”——怎样巧妙地影响他人的5个步骤，即：目标整理术，思考整理术，计划修正术，激励管理术，反馈的艺术。

其中目标整理术部分，清晰地阐述了目标在工作中的重要功能和性质，目标必须是一个形容词而非名词，这样我们才能量化地考校自己是否达到的目标。更重要的是，只有让团队都参与到目标的制定中来，大家才会去全力以赴地完成目标。

思考整理术，是教读者如何专注高效地推进工作，其“数据”“分析”“方向”“下一步”思维模式，简单而实用。

计划修正术，是指导读者如何将思考的内容实践的方法，在实践的过程中，我们要不断结合实际情况修正计划，才能使计划更加趋于完美。篇中的计划修正术的“正弦曲线图”，一目了然，指导性非常强。

激励管理术，是如何在工作中调动团队积极性的方法。这一

部分作者教我们通过重新定义工作，使得工作更具趣味性和挑战性，最大化地点燃团队的热情。

反馈的艺术，是使我们工作进一步提升的窍门。作者通过“肯定”“建议”“分享”三个环节，让我们明白如何不断的在团队内部有效的互相反馈，继而不断提升团队的工作效率。

可以说这本书已经不仅仅是在讲职场上领导他人的艺术，而是在传授我们在任何团队活动中都能够起到重要作用的技巧。每一个章节，每一个部分，作者都能从人与人之间交流的细微的心理变化来分析最终得出合理的结论，使的整本书更加有强大的说服力。相信每一位读者，只要能够照着书中列举的方法和技巧去做，一定能够大幅度改善自己在职场上的生存状态。

但是，如果对这本书，你只是读到这里，只是领会到这么多，那么很可惜，你就正好错过了整本书最重要也是最真理的思想。

让我们先撇开书中大篇幅介绍玩转职场技巧的部分，回到整本书最前面的引言部分，你会看到这么一段话：

“横向领导方法包含三个基本步骤。第一步是培养和锻炼独自工作的个人能力。第二步是对你与他人有组织地工作这个战略目标获得清晰的理解。第三步是学习一些‘参与式’领导方法。”

对，第一步，这才是最重要的部分。作者没有落入一味摆弄技巧的窠臼，而是在整部书的开头，就告诉了读者，即使掌握了能够促进整个团队工作效率的技巧，终究自身的个人能力才是最重要的！而实际上，作者在阐述上述的5大步骤的时候，每一部分，都会先告诉读者如何在自己身上先实现这一能力的塑造和提升，然后才着手展开，告诉读者如何在自身

技能成熟的前提下，巧妙地影响团队中的其他人。

我一直认为，人在职场上的能力，亦或是实力，有硬实力与软实力之分别。独自完成工作的知识和技能，就是硬实力的表现，而舌灿莲花的表达和为人处事的技巧，则属于软实力。现如今的社会，太多人吹嘘所谓“软实力的妙用”，表面上是机智和技巧的心得，实际上是功利和浮躁的表现。殊不知，软实力的确能决定你能上升的空间，硬实力却是决定你起点高度的关键。一个人就算再能说会道、左右逢源，然不通实务，一屋不扫，依然会是一事无成。

《横向领导力》，既不比市面上任何讲述职场生存技巧的书籍缺少干货，也没有忽略职场生存最重要的关键，既是提升自己软实力的得力工具，也是督促自己进一步强化自身硬实力的警世恒言。

## 领导力读后感篇七

初得这本书，觉得文字表达浅显易懂，很好阅读，就又找了两本辅助读本《美国陆军领导力手册》和《领导力21真言》，发现各方观点虽表达不一，细思却能兼收并蓄。凡事背后皆有道理，三本书道理是相通的。究其根本领导力没有超出“be, know, do!”的三要素。

这是源自美国陆军《战地参考手册》封面上关于陆军领导力的表述。美国陆军是世界上最为复杂，却运作良好的组织之一。它的成功源于强大的领导力和不同寻常的领导提升方法。它并没有将领导者培养成官僚，而是要求他们有能力果断而有效地处理各种问题。这些军队里的精英在社会的不同领域都有出色的表现。结合本书的21条法则，其实读完真正记住的不多，归纳起来也不外乎这三要素。

“be”对领导者来说意味着什么？

领导，一定是在人之上，以一种领导的特质，个体的特质为开端。起决定作用的是性格——他们是谁。真正的领导力往往源自一个人的内在，来自性格中深层次的东西。经验——他们去过哪里。他在过去面临过的挑战越大，目前的追随者愿意给他机会的可能性也就越大。过去的成就——他们做过什么。对于追随者来说，没有什么比良好的过往成绩更有说明力。影响力法则，行政力量并不是真正的领导力，衡量领导力的真正尺度只能是影响力，不可能是其他的任何因素，而影响力来自于性格、经验和能力。如果人们在背后讨论起你，仍然是敬重和佩服，那才是真的领导力。盖子法则，“如果一个人的领导力有限，那么团队的效率将永远不会超过他的领导力。”美国陆军军士条例第一条就写着“没有人比我更专业。”但知易行难，从记住到实践，需要非凡之材才能做到。为领导别人首先要确定自己是有备而来。而且，每个人都可以成为自己的领导，人，首要要学会领导自己。

人们都愿意跟随那些知道他们在做什么的人。领导者必须有一定程度的知识水平，并且掌握决断的能力。过程法则，领导力要善于学习；导航法则，唯有领导者能设定航线。

领导者是善于学习的人，身边不乏具有这样优秀品质的人，不管是身居高位，还是领导一个企业，或是带领一个团队，这些极具影响力的人，他们或是思维敏捷，或是讲话引人入胜，或是记忆超群，或是做事严密，或是为人极具感染力，总之都有过人之处。我想这些看得见的表现，一定来自于这些人看不见的深度学习与思考，远离舒适区，逼迫自己，让学习成为一种习惯。“冠军并不是在拳击场上成为冠军的——他们只是在那里得到了认可”。领导力不是一天练成的，每个人都有这个潜力，它需要你付出毕生的努力。每个人都可以成为自己的领导，人应当学会先领导自己。

如果说be和know是性格和能力的话，这虽然是不可或缺，但又是远远不够的。领导者必须去行动，去做。他们动用自己

具备的一切性格特质，运用所掌握的一切信息和资源，综合所知道的一切方法以提供目标、方向和激励，去影响他人，去执行并完成任务，去行动以使组织更上一层楼，团队更精进。增值、根基、授权、镜像、尊重、动势与时机等等法则都是行动过程中不可或缺的法门。

反思，要成为优秀的领路人，必须学会从过去的经验中反思，并从中学习。苏格拉底在喝下毒药死亡之前曾说：“没有反思的人生不值得过。”火箭发往月球的过程中，只有3%的时间是对准目标的，其余97%的时间都在根据目标方向不断修正自己的运行轨迹。美国军方，同样有一个简单有效的结构化反思系统aar[after action review]aar是在军队行动结束时参与者立即集合在一起，有步骤地讨论，“我们开始打算做什么？我们实际做了什么？为什么有差异？如何保持优势？如何改正缺点？”导航者在作出决定前必须学会考察各种情况。

动势，是带动改变最有力的因素，创造动势是领导者的责任，除非火焰已在自己心里燃烧，不然你不要指望它在别人心里点燃。很喜欢文中滑水的比喻，启动的时候最困难，而一旦开始前进，会发现真的可以做些惊人的改变。动势就像是放大镜，它使事物看起来比原来真实的要大，动势可以美化领导者，可以帮助团队表现得更好。在一个具有动势的组织内，即使是普通人也能超水平表现自我。激励是创造动势的关键要素，要激发别人的第一步就是清除组织里所有让人失去动力的因素。

人生的意义在于影响其他的生灵。领导力的底线不在于自己能够走多远，而在于我们能够让别人走多远。辛内加尔对员工的关怀，让员工实现价值，企业利润往往会实现增值；任正非做华为，坚持人力资本的增值要大于财务资本的增长；许昌的胖东来做企业也是注重体现员工的价值。这并不是利他主义，而是杰出的领导力。（利他如果不能最终利己，是不可持续的。不可持续的事是不道德的。）

当领导不容易。对于领导者所面临的挑战，没有一定的模式可循，成功之路也没有捷径可走。然而，法门对每个领导者都是敞开的，这得靠个人去掌握和使用。只有通过不断地自我提升、历练，一个人才能成为自信且胜任的性格领袖。

用过程法则中的一句话作为结束语：结果促使你作决定，过程促使你不断进步。如果我们需要激励自己向前迈进，我会重视结果，如果我想要有所提高，那么我会参与过程，并且坚持不懈。

## 领导力读后感篇八

《横向领导力》哈佛大学最受欢迎的职场教程，作者罗杰·费希尔，哈佛大学教授，曾出版全球畅销书《沟通力》、《谈判力》。

在工作中，除了供应商、客户以外，我们还需要依靠领导、同事、下属的力量，经常要和不同的人打交道，需要处理各方面的关系。大部分人在与他人合作时会感到非常沮丧，付出很多时间或精力，但往往结果不佳或收效甚微。而通过使用横向领导力，就能让我们与同事实现高质量合作，取得高质量的结果。

横向领导方法包含三个基本步骤。第一，培养和锻炼独自工作的个人能力。第二，对你与他人有组织地共同工作这个战略目标获得清晰的理解。第三，作为团队的普通一员，如何通过一些方法，促使他人更好地共同工作。

作者给我们提供了解决团队合作问题的五个方法。1、目标整理，把团队拧成一股绳，2、思考整理，迅速找到解决问题，3、不断修正计划，使其趋于完美，4、激励管理，让团队成员保持专注，5、反馈艺术，不断提升团队的工作效率。这五个方法，作者从横向领导的三个基本步骤，进行了详细的分析。下面就目标管理为例，我们可以沿着作者的思路，

进行简单的梳理。

## 目标管理

一：培养个人技能：制订良好的个人目标。

不要只是被动地反应，要主动向前看。回顾过去会帮助我们发现一些可能的目标，但并不能让我们获得足够多的行动指导，你能够影响到的只有未来。

制订三个时间段的目标，包括鼓舞人心的`长远目标，路标式的中期目标，还有一些近期目标。

根据我们想取得的结果来制订目标。我们的目标应该是未来某个时间点取得的某种可以衡量的成果，简单地说，良好的目标应该是名词，而不是像“完美”或“一流”之类的形容词。

二：明确团队使用这项技能的图景：根据实现的结果，制订出一组目标。

首先团队中有新成员，可能他们还不清楚团队的目标。

其次人们共同工作时，对于想要取得的结果，常常有不同的理解，甚至我们的工作目标相互矛盾。

那我们如何制订出一组能够指引和激励团队的目标呢？

首先，要让所有人参与到目标的制订中。当团队成员参与到团队目标的制订中时，他们对这个目标的理解才是最清晰的。当团队的长期目标确定后，各个层级的员工可以对各自的工作进行规划，以便更好地实现组织的长远目标。要想让一个人将团队的目标当成自己的目标，最简单的方法就是让他参与到团队目标的制订中来。

其次，所有人要了解同事的短期目标。当我们了解同事的目标，你就可以提供相关的信息和资源，帮助同事实现他的目标，并预先避免一些可能和同事产生的冲突。

三：如何改善团队制订目标的方式。

知道了一个团队共同制定目标的方式以后，下面就是如何将其变成现实了。

弄清楚每一个任务的目的。比如领导吩咐我们拿一份报纸，为了更好地完成这个任务，你需要知道他的目的，领导需要这份报纸是为了了解当天的新闻呢还是其他的用处。类似的，如果你需要同事的帮忙，你也应该花点时间，解释下你的目的。

提供数据和分析，把自己的想法说出来。

提供方向，把笼统的目标变成实实在在的目标。

提供下一步的行动，提出具体的建议。

采取行动，拟定一组目标作为示范。你可以拟定一组目标，供大家修改。至少，你可以以这份草稿为例，告诉大家团队需要怎样的目标。同时也让其他人对团队的目标进行完善并从中获得满足感。这样你既能帮助团队制定出更好的目标，同时又不招致人们的反感。

要实现横向领导力，我认为每个人都要持续提升个人技能，就像交响乐团的每个成员，大家首先得培养自己的独奏技能。

其次，团队成员是否明确了目标，明确目标背后的原因，这是实现高效合作的基础。我们要明白为什么去做这件事，我们想要实现的效果是什么。



最后，我们才是考虑如何去影响别人。

改变别人最好的办法是提问，但要注意提开放式的问题，而不是引导式的问题。同时注意

提问时，要让别人明白你的意图。

你最终的目的是调动大家的积极性。

第三种影响别人的方法就是示范。一定要注意，你的示范要让别人看见，另外你的示范要超乎大家的预期。

最后和大家分享书中的一个建议，如果大家记不住上面的详细分析和具体建议，请大家在工作中务必记住：提供帮助。

如果一个人把“提供帮助”作为自己的座右铭，他永远都不会错得太离谱。

使命：

引领低速车轮发展，为中国制造正名！

愿景：

成为全球知名低速车辆制造企业的最佳战略合作伙伴！

价值观：

客户为先 诚信负责 团队合作 务实创新

## 领导力读后感篇九

读完一本书以后，大家心中一定有不少感悟，不妨坐下来好好写写读后感吧。可能你现在毫无头绪吧，下面是小编为大家

家整理的领导力21法则读后感，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。在领导力提升中，甚至有人说，当今时代就是一个“领导力的时代”。在这篇领导力21法则读后感的问题分析中，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。

领导力21法则读后感有很多，在领导力提升中，不同的人有不同的方式分析，不同的方式有不同的内容。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、韩桑烨，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。

在领导力提升中，不像以往的领导力著作，看了这本关于领导力21法则的书有很大的体会。没有变着花样去重复领导者任务、领导者特质等陈词滥调。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。

向前看，做人就是做事；向后看，做事就是做人。在领导力提升中，人，应该永怀敬畏之心，无论是高层、中层，还是底层，自己都必须正确把握“对自己的理解”，怀有成成为“受人尊敬的人”这一目标意识，不断地努力学习。虽然

书名叫《中层领导力》，但这本使人睿智的书，却是适合每个人读的好书。

## 领导力读后感篇十

这本书读起来不是很顺畅，不知是翻译的问题，还是认知的局限。但不得不承认的是，这是一本好书，值得推荐。以下书评，作今后反思。

1. 盖子法则：领导力是限制你成功水平的盖子，盖子越高，你越有可能获得更大的成功。
2. 影响力法则：衡量领导力的真正尺度。影响力越大，就会有越多的人自愿跟随你，接受你的领导。（在我的职业生涯中，每当走上新的领导岗位，我都会立即着手构建人际关系。只要能够认识恰当的人，并适时与他们建立起足够全面的人际关系，你就能够成为组织里真正的领导者。每当加入一个新的组织，在试图去领导他人之前，我都会花费大量的时间去了解必要的信息，做好准备功课。——摘自他人书评）
3. 过程法则：高水平的领导力不是一蹴而就的，需要不断地学习积累。每日的日程表里，一定要就有个人发展的时间。
4. 导航法则：领导者需要给队伍提供更准确的前进方向。这需要领导者在做决定前不断准备。组织越大，领导者就越需要把前路看清楚。这是因为规模越大，在中途改变会更困难。优秀的领导者在带领人们起程前，为了使征程尽可能取得成功，总会先仔细考虑一遍整个过程。在乐观主义与现实主义、直觉与计划、信念与事实之间找到平衡是非常困难的，但是要成为优秀的导航者就必须做到这一点。
5. 增值法则：领导者需要帮助其他人提升价值。领导者要有公仆的心态，尽己所能帮助他人，促进他人的成长。

6. 根基法则：品格是信任的根基，而信任是领导力的根基。领导者要获得他人的信任。领导者如何能够获得信任呢？是通过一贯的工作能力、亲和力和优良品格赢得的。不能做不诚信的事情。
7. 尊重法则：领导者要获得他人的尊重。可以是因为领导者的性格，能力，以及帮助他人获取成功的可能性。
8. 直觉法则：有些判断是依靠直觉的，准确的直觉让领导者做出正确的决策。直觉的培养，一靠经验，二靠知识，从自己最擅长的领域开始培养准确的直觉吧。
9. 吸引力法则：你只能吸引和你相似的人。为了获得你想要的人才，第一步就是提升自己的能力啊。
10. 亲和力法则：主动与身边的人建立亲善的关系，给予下属情感上的支持。得人之前必先得其心。
11. 核心圈法则：培养自己的核心团队，提升他们的能力，提高团队的凝聚力。一个领导者的潜力，由最接近他的人决定。
12. 授权法则：学会正确的授权。将事情授权给合适的人。
13. 镜像法则：下属通常会模仿领导的行为，因此，领导需要以身作则，给员工做正确的示范。
14. 接纳法则：人们只要接受你这个人，就会接受你所传递的信息。所以，让下属完全的接纳你非常有必要。
15. 制胜法则：伟大的领导者在压力下最能发挥潜力，而使他们的内在特质得以展现。领导者必须想方设法带领自己的团队取得胜利。让取得最终的胜利成为团队的信念。
16. 动势法则：不断向胜利迈进的势头，令人激动，可以非常

有干劲的完成接下来的任务。领导者的任务就是创造正向的动势，自己首先需要对目标充满激情，然后不断激励下属，提升他们的激情。如果你每天都向下属们展现自己的激情，你就会把志同道合的人吸引到你的团队、部门或组织里，而且激励他们取得成功，到那时你就会看到进步的巨大了。

17. 优先次序法则：在评估优先事项时，用另一个指导原则就是三r法则。必要的分内事情[requirement]、回报效益高的事情[return]和回报大的事情[reward]。如果别人可以承担你的某些责任，或有潜力达到这个标准，那么不妨培养他人来承担。你能做到的事不一定意味着你必须亲自去做。记住，领导者应该懂得忙碌不一定等于成就。这就是“优先次序法则”。许多东西会吸引我的眼球，但是只有少数几件能吸引我的心。

18. 舍得法则：领导有时必须有所牺牲。

19. 时机法则：能够把握正确时机。掌握时机与善用策略同样重要。

20. 爆炸性倍增法则：培养追随者，得到相加的效果；培养领导者，得到倍增的效果。

21. 传承法则：让自己的领导财富能够继承下来。

结语

兴衰成败皆系于领导力, 在你努力发展组织的时候, 请记住这些:

人才决定组织的潜力。

关系决定组织的士气。

结构决定组织的规模。

目标决定组织的方向。

领导决定组织的成败。