

# 领导读后感 领导力读后感(汇总8篇)

写读后感绝不是对原文的抄录或简单地复述，不能脱离原文任意发挥，应以写“体会”为主。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？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！

## 领导读后感篇一

在今天，我们比以往任何时候都更需要领导力。领导者的挑战在于如何动员大家想要在组织中成就卓越。本书讨论的是领导者如何通过实际行动，把价值观化为行动，把愿景化为现实，把障碍化为创新，把分裂化为团结，把冒险化为奖励；讨论的是领导者要在工作中营造积极的冲突，创造一种氛围，激发人们抓住挑战性的机会，取得非凡的成功。

当领导者处于最佳领导状态的时候，他们通常做到以下五种行为：以身作则，共启愿景，挑战现状，使众人行，激励人心。本书的结论基于实证，通过分析数千位卓越领导者的案例和数百万份lpi测评问卷，总结出了卓越领导者的五种习惯行为模型。每一章提供了最新的和原始的数据来证明领导者的行为对于员工敬业度和绩效的影响。

《领导力》最吸引我的地方是对领导力艺术和实践的激情与追求。领导力艺术涉及如何带领一群人，为了一个共同的目标而奋斗。领导力的实践则要求如何把思想赋予行动。两方面都容易讲，却难以执行。在《领导力》中，库泽斯和波斯纳两位教授为我们提供了实用的指南和扎实的实证研究，指引我们迈向正确的未来。

## 领导读后感篇二

美国前国务卿基辛格说：“领导就是要让他的人们，从他们现

在的地方，带领他们去还没有去过的地方。”通用汽车副总裁马克对领导者的描述：“记住，是人使事情发生，世界上最好的计划，如果没有人去执行，那它就没有任何意义。我努力让最聪明，最有创造性的人们在我周围。我的目标是永远为那些最优秀，最有天才的人们创造他们想要的工作环境。如果你尊敬人们并且永远保持你的诺言，你将会是一个领导者，不管你在公司的位置高低。”

到一些在日常工作或生活中可以应用的领导力技巧，即便它不会让我们一下子变得卓越，但依然有用。此书主要对领导的五种行为与十个使命进行深入的分析讲解。其采用了大量的例证、调查、图表，涉及方方面面各个领域。看后使人叹服，其结论应用的广泛性，借鉴性都是超一流的。

领导的五种行为与对应的十个使命是：

一、以身作则：明确自己的理念，找到自己的声音；使行动于共同的理念保持一致，为他人树立榜样。作为领导，要以身作则，光有一个头衔是说服不了众人的，从个人行为及技能去赢别人人的尊重，卓越的领导者们都知道，如果想赢得尊重、获得认同，实现更高的目标，他们必须为其他人建立行为规范，要以身作则。这个兵法中所说的，将帅要身先士卒，本质上无异。

二、共启愿景：展望未来，想像令人激动的各种可能；诉诸共同愿景，感召他人为共同的愿景奋斗。每个人都有目标，有梦想、有愿望、有憧憬。作为领导者，对于未来要有更清晰的描绘，能够预料到事情发展的方向。不过光有愿景是不够的，没有追随者的领导不是真正的领导。领导者要让别人接受自己的愿景，还要激活其他人的希望和梦想，要不断告诉他们，这个梦想符合大家的利益。

三、挑战现状：通过追求变化、成长、发展、革新的道路来猎寻机会；进行试验和冒险、激励人心：通过表彰个人的卓越表

现来认可他人的贡献；通过创造一种集体主义精神来庆祝价值的实现和胜利。这一原则和以上四点有着密不可分的丝丝联系，在上述四点中，从每一点都可以看出激励人心的重要性。曾经担任过百事可乐的首席执行官安迪·皮尔逊认为，驱动一家公司走向成功的是人心，这种成功需要领导者留心、上心，承认别人的贡献，奖赏他人的努力。根据调查显示，大多数人把“拥有一个关心他人的老板”，看的比获得金钱或者福利更加重要。我们可以把领导力通俗的定义为“你能不能团结一班人一起做事”，再用一个比喻说明就是“蚂蚁雄兵”的经营策略“大锅饭+打群架”：大锅饭就是大家的目标和利益是共同的、一致的，谁也不好离开谁；打群架则是咱们得“人心齐、泰山移”，因为一个拳头的力度胜过任何一根手指的力度。为此，我们的老祖宗也为普通人的领导力创造了多个注解：“一根筷子容易断，一把筷子不易折”、“众人拾柴火焰高”、“一个好汉三个帮”、“三个臭皮匠顶个诸葛亮”等等，其实这些比喻当中无不蕴含着领导力的基本道理。

### 领导读后感篇三

这是一本阅读过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！意思到问题后，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出一股敬意，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。

## 领导读后感篇四

《领导力21法则》是由全球领导力大师约翰·麦克斯维尔所著，书中阐述了关于提升领导力的21条法则。也许有人会问“怎么这么多，我想知道，最关键的是什么”。麦克斯维尔会告诉你“你需要知道，关于领导力最重要的一点就是，关于领导力，你所需要知道的不仅仅是一点”。这些法则决定着组织的兴衰成败，遵循这些法则，人们就会追随你。

那这神奇的21条法则是什么呢？《领导力21法则》共有21章，每章阐述一个法则，分别为盖子法则、影响力法则、过程法则、导航法则、增值法则、根基法则、尊重法则、直觉法则、吸引力法则、亲和力法则、核心圈法则、授权法则、镜像法则、接纳法则、制胜法则、动势法则、优先次序法则、舍得法则、时机法则、爆炸性倍增法则、传承法则。文中通过通

熟易懂的语言解释了每种法则的含义，并列举了很多现实生活中的例子。如麦当劳兄弟和雷·克拉克的故事是盖子法则的成功诠释，麦当劳兄弟有限的领导力和视野限制了它们企业的发展，最多的时候开了10家，而雷·克拉克的领导力和盖子非常高，他将麦当劳在全球遍地开花；全美第四大零售商costco的总裁辛内加尔对待员工的倍增法则，也成为业内成功的范例；取得环法自行车赛七连冠的阿姆斯特朗，他的成功来源于优秀的团队，是核心圈法则的一个例证；以及重振苹果公司的乔布斯的直觉法则等等。

从书中不仅找到了各种领导者获得成功所遵循的法则，同时每个法则后面有一个提示，可以教你如何将法则运用到生活中。跟随书中的故事和提示，对照自己、对照自己工作的团队、对照自己的领导可以找到很多自身的不足、运用镜像法则需要学习、改进的地方以及如何提高领导力的方法。也许你之前还不具有优秀的领导力，但是遵循过程法则，让自己不断提升和发展，会逐渐提高领导力。通过本书也让我意识到真正的领导是从心的领导，与他是否在某个领导岗位无关，当你有一定领导力时，你身边就会出现追随你的人，来共同实现你规划的目标。

## 领导读后感篇五

一支部队，第一代领导集体，就是这个部队的军魂，决定整支部队的战斗素质，古往今来，军魂在不同时代形成了不同团队精神所在，“岳家军”、“戚家军”、“呼家将”等，均有领导注入了战斗精神在里面，军队如此，国家如此，团队亦是如此，领导人是整艘船的航向的重要决策者，整个领导团队决定了整艘船的航速及稳定程度，团队质量的好坏，完全有领导的个人气魄及人格魅力所决定，即领导力。

《领导力21法则》对领导力对全方位的分析和解剖，从21个不同的侧面对领导力进行论证，领导力如“冰冻三尺，非一日之寒”，需要在社会实践中进行历练，千锤百炼，烈火出

真金，通过后天的学习、积累，加上大量的理论联系实践，最终升华成具有独特的个人魅力，指导团队，在未来的路途上披荆斩棘，实现有量到质的飞跃，迎接挑战，最终实现自我。

通过对《领导力21法则》的学习，我觉得作为领导应该具备丰富的知识储备、良好人际沟通能力、以身作则的魄力、对事情决策和预判能力等，最终形成独具特色的个人魅力，影响团队向着良性方向发展，从书中21个法则里，我看到作为领导提升执行力，影响团队质量需要具备以下几个方面的能力：

作为领导，在业务知识方面应该走的更深更远，现在社会，作为领导除了具备管理能力以上，在所辖的工作领域需要有一定建树，俗话说强将手下无弱兵，没有两把刷子，揽不了瓷器活，无才学难以服众，作为领导首先自己行，别人才会心甘情愿的跟着走，众望所归，才能实现知行合一，达到令有速、行有果的效果。在其位，应该及时补充知识，方能指挥有据有方。

当职位进入领导阶层，日常协调工作显得尤为重要，日常的上传下达、同级部门的协调沟通、外来人员的来访接待等等，无一不需要进行协调交流，这时候良好的协调沟通能力显得尤为重要，对于各项工作顺利进展起到了良好的辅助作用，可以营造一个良好的工作氛围，使得参与的各方保持一个愉悦的心情，从而建立良好的工作基础。

三、以身作则的魄力作为管理阶段，意味着只有头衔远远是不够的，需要在团队中间依靠自己的行动赢得团队成员的尊重。身先士卒，可以鼓舞战士士气，垂先示范，以身作则，可以为团队成员树立良好的榜样，对团队成员建立行为规范，形成良好的工作氛围，增加团队的和谐氛围。以身作则，可以逐步提升领导力，树立榜样，增加团队凝聚力，提升领导阶层影响力，进而顺利开展日常工作。

决策决定事情发展的方向，执行力决定事情最终的效率。作为管理阶层需要具备长远眼光和大局意识，因为每一项的决策发出后，对应的人力、物力、财力等资源将逐步配置到位，资源的优化配置可以实现利益的最大化，如果决策失误将带来不必要的资源浪费。对事情的决策及预判能力，是管理者以最小的成本办成所需要的事情，可以突破管理瓶颈，改善管理质量。

《领导力21法则》从21个层面对领导力的提升进行概述，想成为优秀的管理者，需要通过专业的方法和技巧，提升自身的领导力，21法则以公式的模式为管理阶层提供得心应手的管理方法，解决在管理过程中出现的大小问题，在管理过程中少走弯路，达到事半功倍的管理效果。

## 领导读后感篇六

在职场上，也许你看到很多能力比你差的人都可以当你的上司，你心里是不是很不爽。

“一只狮子统帅的羊群能够战胜由一只羊统帅的狮群”这是书中给我印象最深刻的一句话。

中国有句古话“三军易得，一将难求”。由此可见，一名优秀的领导人对于一个团队是多么的重要。当团队在前进的道路上遇到困难和阻力的时候，领导人的信念是取胜的关键。爱默生说过“自信是成功的第一秘诀”。自信是对自己才能的充分肯定，是面对挫折失败所表现出的坚强信念。在中国共产党的成长史上，面对装备精良，兵力强大的敌人，党领导的军队却取得一个又一个的胜利。在敌人的严刑拷打下，那么多的优秀儿女视死如归，宁死不屈。是因为共产党人有着坚强的信念，相信自己所从事的事业一定会取得胜利。如今，商场如战场，竞争激烈。每名管理人都需要有“天生我材必有用”的自信，敢于挑战，勇担责任，相信自己就是那只统帅羊群的“草原之王”。

做事先做人，做人是做事的前提和基矗在现代企业中，经理人是企业的灵魂和支柱，是广大员工的带头人。经理人的品质对企业和员工有着重要的影响。

首先，要做忠诚敬业的人。一个人只有热爱自己所从事的职业，工作中就会有发自内心的激情和动力，会心甘情愿的为企业做贡献。有人曾说过这样一句话：现代社会不缺乏有才能的人，缺乏的是即有才能又忠诚敬业的人。每个人都有自己的人生理想和目标，要实现这些就要一步一个脚印，认真做事，踏实做人。做为管理人，要不负使命，做好自己该做的事情，做好自己能做好的事情。其次，管理者要有宽容的心，宽大的胸怀。人无完人，金无赤足，每一个人都有优缺点。由于人的个性，观念，认识有差异，会在工作中有不同的做法，管理者要允许不同意见的存在。每一名员工都是企业发展的一份力量，要及时捕捉每名员工的闪光点，认可其成绩。要团结帮助与自己意见不同的人。在做这些事情的过程中，心胸会变得更宽容，自己的能力也会得到提高。

当然，这些还不是《中层领导力》的全部，甚至只是抛砖引玉的“砖”而已。在书的每一章里，作者都先为我们描绘了坏上司和好上司的形象，列举了领导者必须坚决摒弃的行为，然后再告诉读者如何才能成为一个受人尊敬的上司。和其他领导力书籍不同的是，《中层领导力》完全抛弃了西方的文化话语模式和企业故事，而是立足东方文化传统，以我们身边常常发生的、特别是那些我们熟知但没有深入反思的事例来说明问题和道理。这样就感同身受，余音绕脑，长久不绝，成为促使我们反思领导力的催化剂，成为提升领导力的实践指南。

中层，决定组织成败的关键力量；领导力，决定中层成败的决定性因素。领导力是一种可以通过学习不断提高的技巧，独立于地位和权力之外。当下，只要稍具雄心和战略眼光的组织，无不在中层领导力上面下功夫。

## 领导读后感篇七

亚马逊商业类上榜图书，超级畅销书《一分钟经理人》作者、享誉全球的管理大师肯·布兰佳最新作品——《卓越领导力养成》让你成为一生的领导人：一个成功的领导者不会满足于已有成就而止步不前，因为领导不仅是印在名片上的一个头衔，它应该是个具有强大生命力的过程，而要有强大生命力则意味着需要不断成长。正如肯布兰佳在本书序言中写道：“要增强自身的影响、作用和领导效能，个人成长不可或缺……简而言之，我们成长的空间决定了领导能力的高低。”这本书将引导领导者，确切地说引导胸怀大志的领导者不懈专注于自身的成长从而行之有效地管理自己的一生。

在本书中主人公黛比将指点导师之子布莱克如何开展职业生涯。事业已有建树的黛比使布莱克明白领导者的成长和个人的成长间的密切相关。

“你我工作能力的高低将取决于我们是否决心成长，”她说，“作为领导者，你是时刻准备迎接新挑战，还是把昨天解决问题的套路照搬到今天的新问题上？”

布莱克在现实世界遇到公司的挑战就向黛比求助。黛比与布莱克循序渐进地探讨了grow(成长)模式的四种方式。领导者无论工作上还是工作之余必须按照这四种方式来自我挑战，展示自身才华，最大限度地发掘自己的潜能。

不论你是公司的首席执行官还是入门级的新员工，本书会令你深受启发，反思自己的生活，制定长期发展方案。你收获的不仅会有事业的进步，还会有个人的成就。

## 领导读后感篇八

今天早上一家人在石龙购书中心看书，我看了《每天学点领导学》一书，简要记录如下：

一。领导要弱化自己，强化下属。

二。管理者就是管人治事，靠制度来管理。

有一故事《七个人分粥》：有七个人曾经住在一起，每天分一大桶粥。要命的是，粥每天都是不够的。一开始，他们抓阄决定谁来分粥，每天轮一个。于是乎每周下来，他们只有一天是饱的，就是自己分粥的那一天。后来他们开始推选出一个道德高尚的人出来分粥。强权就会产生腐败，大家开始挖空心思去讨好他，贿赂他，搞得整个小团体乌烟障气。然后大家开始组成三人的分粥委员会及四人的评选委员会，这样粥算基本上分得比较公平了，但互相攻击扯皮下来，早就过了大半天，粥吃到嘴里全是凉的。最后想出来一个方法：就是轮流分粥，但分粥的人要等其它人都挑完后拿剩下的最后一碗。为了不让自己吃到最少的，每人都尽量分得平均，就算不平，也只能认了。大家快快乐乐，和和气气，日子越过越好。

同样是七个人，不同的分配制度，就会有不同的风气。所以一个单位如果有不好的工作习气，一定是机制问题，一定是没有完全公平公正公开，没有严格的奖勤罚懒。如何制订这样一个制度，是每个领导需要考虑的问题。

三。管理就是管头管脚。管头就是布置什么人，做什么事，管脚就是去检查督促。

四。领导与下属的沟通，用说服还是命令呢？对不成熟者，用命令；对初步成熟者，用说服；对较成熟者，用建议；对成熟者，用布置，放心让他去干。

五。最好的沟通语言：一个字是“你”，二个字是“谢谢”，三个字是“麻烦你”，（一直到5个字，但忘记了，瞧，我记心。）

六。亲和力就是领导力。