

# 最新飘零读后感 管理的规律周一清晨的领导课读后感(精选5篇)

读后感，就是看了一部影片，连续剧或参观展览等后，把具体感受和得到的启示写成的文章。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！

## 飘零读后感篇一

张娟时代集团干部特训营

在读完《周一清晨的领导课》这本书后我感到这本书看似很薄却又很厚，涵盖了作为领导者应具备的知识应明白的道理。他不但提出了领导方式还一一阐明解释了这些方式和道理，管理和自然都是一样的都有他各自的规律，在读了这本书后就我个人而言得到的最大的几方面启发来谈谈我的想法：

### 一、“要事”第一、坚持就能胜利

我们总有这样的感觉，每天忙忙碌碌，但晚上躺在床上想想今天做了什么；又好像什么也想不起来，作为领导不免会经常遇到像消防员救火一样到处救场的遭遇，对此托尼一针见血的解释到一一领导的责任就是把要事放在优先考虑的位置。要保持和上级领导有效的沟通，这样你才会清楚你下一步的工作重点，才可以更有效的制定和完成你的计划，才可以与公司总体目标保持一致。在管理团队时要注意几件事情，那就是要让团队的每一个成员都十分的清楚我们的首要问题是什么，我们的首要工作是什么，这样所有的成员才会为了同一个目标共同的努力。这样我们的注意力就会非常集中，像赛艇运动员一样如果不朝着同一方向划，再努力划也不会取得胜利。一旦下属知道了什么是要事就知道区分事情的轻重缓急，做事效率也会大大提高。接下来作为领导就不断激励

提醒员工保持这样的信念，装满“动力”的桶激励，对一个人来说短时间内有效，但持续的时间不长久，像洗澡一样，不是洗一次就能干净很长时间，需要天天洗澡才能保持干净。

## 二、宁缺毋滥，精挑细选

《雇佣合适的员工》一章讲到合适的员工才是公司的最大财富。团队是活的，是要有人员流动的，既然要补充新鲜血液就得重视新人的挑选。就要认真甄选员工不要为了填补一个职位的空缺而降低标准，若那样你会付出更大的代价。公司中最大的问题是团队由不适合的员工组成，比起团队中都是不合适的员工来说竞争者对我们的危害要小多了，所以我们在选择员工前应该对员工进行全面的了解，招聘前认真准备面试题目，每个职位至少确定3名符合条件的候选人，每人至少面试3次，招聘面试过程中避免感情用事，请其他部门一起做评估。通过评估最后确定最佳人选来加入我们的团队。精挑细选出来的员工管理起来才会轻松。指导每位员工让他们变的更加优秀，调整那些在其位不谋其政的员工。

## 三、承担责任、解决问题

《周一清晨的领导课》中司机与乘客的关系，当一个人由普通员工变成领导，权利变大了的同时也失去了作为普通员工享受的一些自由。不能肆意谈论上司。不仅要为自己的时间负责同时还得为别人的时间负责。书中说：“当遇到问题，你横加责备时，你的注意力集中在过去，如果你承担了责任，你才会将眼光投向未来，只有你承担了所有的责任之后，你才能做好计划来达到自己的目标。”假如他是一个组织的经理或领导者，是个负责任的人，能如书中所述这样做，能主动做好管理工作，我想这个组织一定是个很有凝聚力的组织。因为，负责任是一种态度，是一种精神，也是一种品德。同时，负责任的人又必定是一个有大胸怀的人，这样的人，能尊重和信任他人，同时又能赢得别人的尊重和信任，和这种有责任心的人在一起，我们能收获感动，他的行为必定能影

响我们，一种对我们产生积极向上的影响，这样的组织怎么会没有战斗力？怎么会没有凝聚力？答案是肯定的：这样的组织一定会有战斗力和凝聚力！领导们的问题又分为两类。其一，是能力不够，不能意识到本部门的所有问题都是自己的问题，在他们看来，除了自己做错的事情才认为是自己错了，下属的错就应该责任到人，由下属自己负责，这样的领导也许个人能力强，但真不适合做领导，如果要做，就必须好好的学习，提高认识。其二，有些领导专业知识过硬，但心胸狭小，且任性，自己不能接受批评，但自己又可以随意的批评别人，对别人责全求备，不顾及别人的感受，没有一个领导应有的包容心。正如《周一清晨的领导课》中所云，有些优秀员工的离去实际是他们炒了上司的鱿鱼，而不是对公司有意见，如果他们的上司能够积极的改变自己，他们对公司是是有感情的，还会回来的。

#### 四、退出舒适区，进入进步区

变化就像呼吸一样自然，但很多人也包括我会拒绝这样的自然。托尼总结了几点：1) 变化超出了我们的控制，每当失去控制的时候我们就会变得焦躁不安。2) 不明白何以要变化3) 觉得自己无法成功应对变化，缺乏自信。4) 感觉付出的代价会高于回报。究其原因人天性是喜欢稳定和舒适的，而变化意味着要走出舒适区，迎接很多的不确定性。但变化对于进步又是不可或缺的，纵观历史长卷，莫不是一次次的技术革新，我们现代人的生活又怎能如此缤纷绚烂。我现在也真正认同要进步就要积极改变，而一个优秀的领导者必然是能带领下属适应各种变化并积极做出反应的人。

学习本是人的天性，每个人天生就是积极而出色的学习者，人的很多行为，知识和能力并非天生，都是后天学习得来的。我们有很多很会读书，很能学习的同事，公司这次又营造了这么好的学习氛围，让我感觉很庆幸。立足当今社会，就应该不断的学习，终身的学习，除了学习我们所从事的专业知识，还要通过不断的学习，渐渐深入到哲学的方法论层次，

使组织中形成整体坚实而统一的价值观，让我们的同事对公司目标产生高度的认同。

## 飘零读后感篇二

这本书《周一清晨的领导课》机缘巧合因为同事在读，本人不太喜欢读过厚的书籍，看到这本书想起了儿时的画册，于是有种想读一读的冲动，外加名字听起来也很让我进取。但能让我以最快速度阅读此书的事是同事对本书中的一个观点与书中意见不是很一致，观点如下：你的职责并不是通过关照流星来降低最低线，你应该通过承认并嘉奖超级明星来提高最上限。同事举例一个团队里面有优秀的员工也有比较差的员工你会多关注哪个，在没有读者本书的时候我直接说应该都是比较差的员工，因为有短板理论，不知什么时候看到的一句话，一个人很优秀不一定这个团队就很优秀，如果很多人都很优秀就一个人不怎么优秀，那这个团队也差不大哪去。

而我看错了内容，发表意见的时候发现同事的比喻与这个观点不是很符合，这个观点不是说你要关注优秀的而不关注比较差的，读完书之后我是这样理解的。

这是读此书的小插曲，如果你还在继续读我的博文，我想说如果你想看这本书，一开始最好是从第一张开始看不要从其中一章看，这样不利于系统的掌握与理解，全部读完之后可以再次回忆自己想加深印象的章节，并且建议读者看的时候，拿一张纸记录重点内容，并用图文字展示。这样更容易记录和理解重点内容。

## 飘零读后感篇三

读完《周一清晨的领导课》，第一感觉就是它看似很薄，却又似乎很厚。不到一百页的内容却涵盖了很多领导者应具备的知识，应明白的道理。他不但提出了领导的方式，还一一阐明并解释了这些方式与道理。作为一个刚刚参加工作的新

人，我不敢说我完全能明白这些道理，也不能完全体会里面提到的问题与解决问题的方法，我想这本书的内容值得我以后不断的结合工作中遇到的问题来慢慢体会学习，不想把它当做一剂强心剂，而是作为一种能不断吸收的营养源。因为不可能一时把它全部消化并很好的应用到工作中去。最好的方式还是经常的去看看它，然后再拿工作中遇到的问题来对比体会，也许会不断的从中找出解决问题的良策。

现在只想对书中使我体会最深的几点来谈一下自己的感想。托尼与杰夫谈到的第六点效率！效率！（）如何提高效率，我的理解是充分的统筹利用时间，去做更多重要的有效的事情。充分利用时间就要尽力减少因懒惰浪费在工作以外的时间，比如工作中总是花不少时间去浏览一些与工作毫无关系的网页；统筹利用时间则需要去科学合理的安排时间，伴随着计划与目标，约束自己在规定的每一段时间内完成每一项工作，比如在工作中总是拖拖拉拉，没完成既定工作也毫不放在心上；提高效率还要求把时间花在重要的事情上，关于怎样分清重要首要的事书中更是重点阐明了，在分清首要事情后，就要注意大多数时间是花在了这上面还是其他次要事情上，具体在自己身上就是避免拈轻怕重。关于有效的事情，是要注意自己花时间去做的这件事的意义，是否能带来成果，是否利于你业绩的提高。当这些都注意到后，恐怕最重要的就是坚持了，这是正确的事，这也不是只有领导者应该去坚持的，每一个员工都应该去坚持。

“进入学习地带”谈到了要想成功就不能使自己太安逸、舒适。

也谈到了不断学习的方式，还谈到了为使能够不断的学习要制定具体的目标，以及怎样去制定目标。安逸舒适最容易让人失去工作的激情与动力，躺着比坐着舒服，在办公室闲坐一天比因工作忙的团团转轻松，工作实践本身就是一种学习，我情愿自己很忙，不只是能学到东西，更会觉得过的很充实。关于制定学习的目标，要敢于去制定目标，在实现目标的过

程中要自信自己能达到目标，目标是能够坚持学习的前提，学习就像爬山，如你想爬到一千米的高度，可能到八百米时就感觉累了，就感觉自己完成的很不错了。可如果你制定了爬到两千米高度的目标，你就有了坚持的理由，也许你会爬到一千五百米，虽然没达到目标但却远超过了之前没有目标时的高度。信心十足、永不放弃、用积极的态度对待生活这些都是进入学习地带的思想。而核心我认为是制定学习的目标并努力坚持。

当然书中还有太多太多的道理值得去体会应用，然而结合自身能先把其中的一两点做好也是很难得的。首要的是能够实用，道理明白了，剩下的是去坚持了。

## 飘零读后感篇四

今天读了一本书，也是关于领导力课程的一一 [美] 大卫·科特莱尔的《周一清晨的领导课》。属于一本手册式的书，我读书很慢，但也只花了3小时就阅读完了，但是给我亮光还是很多的。其实，大家应该会认同，人都在不同时期就会对不同的角度产生共鸣，因此，在这一次的阅读中，我对其中产生比较大的共鸣之处有两点。第一点是关于“象管理下属一样管理你的上司”。

当我们越知道管理或领导力的知识或理论时，一方面在检讨自己对下属如何需改进，但另一方面不得不承认的是，我们也会多多少少在抱怨领导对我们没有做到位的地方……其实，我们在抱怨下属没有为我们着想的同时，想想是否也体谅了上司的处境？无论在什么时候，我们都需要用积极主动的态度去面对问题，无论是来自上或下的。积极主动地沟通，的确是解决问题的首要前提。

第二点就是其中提到一个“桶和勺子”。

他用一个比喻来说明了这个关系：“每个人都有一桶动力。

桶可能是满溢的，可能是空的，也可能迫切需要灌满。有时，桶上有漏洞——你越努力，桶里的动力流失得越快。每个人还有一把勺子。实际上，有些人的勺子代表着玩世不恭、消极、迷惑、压力、怀疑、恐惧、焦虑以及其他消磨他人希望和积极性情绪。作为一名领导，你要让每个人的桶里都是满满的。你是主要的装桶人，装桶的最佳方法是良好的沟通。”

看到这里，我有想过，我作为“小小小领导”甚至没有对下属有任何利益提供的一个管理者，如何能做到让他们的动力桶“充盈”？太难了！

但是实际上他提出了四件事，而这四件事并不是与“利益”有关的。

第一，要保持桶的充盈，需要知道哪些是要事——这对做好工作很重要。如果不知道哪些是要事，他们的动力桶就会有漏洞，有目标有方向的领导会填洞。

第二，向提桶的人反馈意见，告诉他们应当怎样做。

我理解力他想表达的意思是要及时反馈给下属他这样做是否正确，当他们装满了桶的时候，要及时地表扬，保持大家的目标是一致的。

第三，让下属知道你很在意他们，也很关心他们的工作。

这一项看似简单，却很难做，领导总是很忙的，但这一点却很重要。

书中也提出了几个建议，至少有一些我们是可以做到的——让员工参与重大决策（当然是允许的决策）；记住提桶者及其家人的情况；为员工倒咖啡；将感谢信送到员工家中；送提桶者一张感恩卡片（你的成功有赖于他们的努力）；要超

有明星做中层星和流星的良师益友；要贴近员工，记录下每次重大的装桶事宜；在公司中种一颗树，以示对团队的敬意；建一个存有书籍、录像带和杂志的图书室；用员工及其家人的照片做一面“荣誉墙”；遵守装桶的黄金定律（以员工期望的方式来对待他们）；与所有员工共度时光；……想想，其中有些我们还是可以做到的。

第四条，也是最后一条：让团队知道他们凝聚为一体有多好。

记得以前上学习型组织课程中，教授说过：看完书只是知道，达到了“学”的层面，但是我们很多人都只是停留在这个层面，而做就是“习”的层面了。不管做得好或坏，都需要用时间来磨练。

让我们都为自己订下一个计划，看看一年后的自己能有多少的成长？童鞋们一起努力吧

## 飘零读后感篇五

领导学顾问、教育家及职业演说家大卫·科特莱尔所著，高秀娟译，国内发行。

在一家世界500强企业工作的杰夫陷入了困境：尽管他夜以继日地勤恳工作，团队业绩却每况愈下；尽管他努力让下属喜欢自己，能干的员工却离他而去；尽管他极力提高自己的效率，工作的改进却微乎其微……工作中的许多问题杰夫都找不到答案，他甚至开始怀疑起自己的领导能力。

在走投无路的情况下，杰夫找到了父亲的老朋友托尼·皮尔斯。在得悉杰夫的困境之后，慷慨的托尼与杰夫相约：每周一清晨会谈一次，共同探讨如何提高企业经理人的领导力，内容涉及领导责任、任务规划、管理误区、应对批评、员工招聘、人员激励、效率提升、拥抱变化、果敢决策以及终身学习等领导力的核心领域。在托尼不遗余力的指导下，杰夫



一步步摆脱困境，终于成为一名出色的领导者。