

2023年阿里铁军读后感(汇总5篇)

在观看完一部作品以后，一定对生活有了新的感悟和看法吧，为此需要好好认真地写读后感。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？下面是小编为大家带来的读后感优秀范文，希望大家可以喜欢。

阿里铁军读后感篇一

阿里用价值观培养人才、考核团队，员工被分为狗、野狗、小白兔、明星、牛等五类。在阿里的大军中，人才的输入一直作为公司的大战略和方向。“百大”联盟中，不断有人加入，也不断有人走掉，坚持到最后，通过层层考验和洗礼，最终胜利了。“一个人卓越，造就不了一家卓越的公司；一群人卓越，才能造就一家卓越的公司。而卓越的核心是一家公司和一群人的认知升级，否则不可能上新的台阶，只会陷入死循环。”

宜信的人才观早在2008年ceo唐宁先生就已经定义的很清晰了：“优秀的业绩来自于优秀的团队，来自于团队中的每一个成员。什么样的人适合于宜信，会在宜信的平台长期成长、进步，得到精神上、物质上的丰厚回报。首先是心态，乐观、积极、向上、开放、学习的心态。态度决定行为，行为创造奇迹。有了好的心态，愿意打开自己，倾听，理解，就会使沟通成为可能，达到真正“通”的效果。

在这里我也能看出唐总对于一个员工企业文化的认同感以及价值观的重视程度。所有加入宜信的新人都需要经过为期三天的neo培训企业文化宣导，再经过n180的技能及价值观的灌溉，之后再基本法考核来检验员工的合格率，再辅普惠金融家体系奖励激励员工突破。我们具备完善的人员培养体系，足以说明我们对人才的渴望。人才是企业发展出新高度的必要条件。

从阿里管理者区域调动浅谈宜信轮岗

作为一名来司5年的老员工，正好经历了宜信的几次变革。2016年开始标化，涌现出非常多优秀的团队，但同样有许多垫底的团队，为了均衡发展，宜信在2016年半年会议中首次提出了轮岗机制，刚开始动员时效果并不好，很多管理者留恋安逸的环境，不愿走出去。经过半年的机制完善，宜信人也开始了大规模的轮岗，有的搬家舍业，有的举家迁移，但他们毫无怨言，不计较利益，这就是文化的力量。这样的“轮岗”制度更多的是为了培养和锻炼管理者。管理者调动也带来不同的管理风格，带来了新经验，新方法。一个团队如何能够快速提高？能够复制团队，建立分享机制。分享是销售最好的学习方法，能够适应不同的团队，不同的文化，然后将好的吸收，通过这样的多维视角的冲击，不断地磨练人的心智，帮助员工和管理者成长。当然也有轮岗失败的例子，但是能让我们看到更多自身的不足和管理上的不完善，从而感谢这次与众不同的经历。

冬天总会过去，春天必将到来

现在的宜信也处在行业发展关键的时刻，我们作为一名宜信人该做些什么呢？我觉得首先要选择相信，相信公司，相信我们这么多人12年的努力，其次坚持做对的事。借用人民政协报的一句话：初心，坚守；责任，前行；使命，必达！我们一起期待普惠金融事业的新里程！

阿里铁军读后感篇二

首先，我要对《阿里铁军》这本书说声抱歉。

为什么呢？

原本，我以为这本书是搞销售、市场运营这类人才会去看的书，事实上，我错了。就我而言，只要是能够帮助到自己的

书，从读书中得到快乐，不管什么书，都是好书。对于程序猿来说，也是需要灌输一些精神上 and 思维上的理念。很多人认为程序猿缺一不可的是技术；其二，是逻辑思维。说得也没错，现代技术很先进，更新迭代得也很快，稍有懈怠，将被世界淘汰。

《阿里铁军》这本书恰巧给了我很多启发。

第一，规定是死的，人是活的

在绝境中求生存，不以常性的方式去思考问题；打破了以往传统的死的规定和死的经营模式，置之死地而后生。

第二，精神

对于风险管理和风险投资，没有谁能保证万无一失，正所谓“常在河边走哪有不湿鞋”的道理一样，险中求胜。要敢于拼搏，敢于冒险，敢于牺牲，敢于面对失败。

第三，心态

以积极乐观的心态，为下一次战斗做好准备。

马云说过：“一个创业者身上最优秀的素质，那就是永远乐观。乐观不仅是自己安慰自己，左手温暖右手，还要把自己的快乐分享给别人。唯有这样，人生的路才会走得长远。”

有时候程序猿，在讨论问题的时候避免不了发生这样那样的争执。当然，我们也应该要保持一颗积极乐观的心态，相信问题总有解决的时候，总会想出来解决问题的办法。

第四、市场

有需求人人跨入的，那叫菜市场；有需求却无人跨入的，那叫商机。众所周知，市场是需要人操控的，而人既是生产者又

是消费者，那么问题来了，怎么打开这个市场呢？就好比阿里当年，在国内无人问津，当时，有需求没有市场，那么，好吧，自己打开市场默默地做？做好了，没有人用，也不敢用。现在，互联网发达了，基本上手机都有4g网络、随处可见wifi不用出门，绑定一张银行卡，就能买到东西，这么方便的东西用户量就上来了。所以说，市场有无也占了一定比重。

第五，信条

还是拿阿里来说，当年马云在最困难的时候，借了很多贷款，找了很多投资商，很多人觉得这公司快不行了，走的走，投资的撤资；但马云还是坚持，坚信哪怕只有一个人用了他的产品，就说明这个产品能帮助到那个人，就有它存在的价值和意义。

其实，每个人应该都有自己的信条，而且，必须得有。

活着，是为了什么？为什么而活？

很喜欢马云的这段话，“我永远相信只要永不放弃，我们还是有机会的。最后，我们还要坚信一点，这世界上只要有梦想，只要不断努力，只要不断学习，不管你长得如何，不管这样还是那样，男人的长相往往和他的才华成正比。今天很残酷，明天更残酷，后天很美好，但绝对大部分是死在明天晚上，所以每个人不要轻言放弃。”

当然，马云说的话也不是绝对的，不可盲目追从，需要有自己的理性和感性思维，但不可否认的是学习。

阿里铁军读后感篇三

阿里巴巴价值观从最初的100多条，到20多条，最后精简成了独孤九剑，到最后的六脉神剑，同时加强考核，企业文化的

维护者考核制度，这就是阿里巴巴高度的企业文化的形成。

上下同欲者胜，风雨同舟者兴，要做到同欲同舟，阿里靠的是什么？是团队统一的价值观，凝聚人心是事业的基石，很多人不是一直说，管人的根本就是管心吗？阿里就是这样的，阿里的团队有着超出常人的高度归属感和方向感，一个团队是这样，一个部门也是这样，这样的阿里铁卫战队必然是强者，是战无不胜之师，价值观的统一就是团队组建的最底层的東西，所有的策略，计划，目标都要靠它托起和支撑，因此要在销售中成为王者，必然要有铁的团队，而铁的团队的核心就是凝聚力，而凝聚力的关键靠的就是价值观。这也在阿里铁卫军身上得到了很完美的诠释。

有心力且有执行，这一切才是个圆圈、一个链子，在阿里的铁军身上看到的是无敌，在销售的圈子里一直有一句话叫做成绩是逼出来的，人的本性是懒惰的，可是为了生活，当我们陷入绝境的时候相信我们会向阿里人一样，变成无畏的战士，考核制度就是让陷入绝境的一个方式，我们不能依靠销售人员自我的觉醒，目标考核其实只是手段，也是培养执行力的一种方法，就像阿里一样令必行行必止，这就是阿里铁军，无畏无惧无敌，一支销售中的特种部队，一支战无不胜的销售航母，而宜信就缺少了这个特种战队。

当我们管理层的指令颁布的时候，员工已经习惯了这个事情不做也没事，我在考核名单中反正有人会保我的思想，这样的销售战队怎么可能创造最大的战力，没有战士割腕的决心，怎么有风雨后的彩虹，没有置之死地而后生的觉悟哪能看到奈何桥后面彼岸花的璀璨，执行力是管理者赋予的，也是管理者废掉的。想要团队突破就得先自我突破。

铁血丹心，英雄本色。

风从虎，云从龙——变革，一跃龙门飞天去，一破天地冲九霄！这就是变革，作为销售要拥有能够抓住变革的能力，魄

力。阿里铁军就是在一次次的浴火重生，阿里精神就是在这一次次的涅中锻造的，宜信就像曾经的阿里一样，在一定的成功后，却迎来了行业变革，成功后的变革是痛苦的，可是一旦完成了那就是无敌的，宜信现在就是在变革中，一次机遇，唐宁总对于行业的清晰度，城市经理对于城市金融的眼光，营业部经理对于机遇的把握，这就是南通三营的机遇，一次沉淀，一次爆发，能不能在这次行业变革中，宜信再次崛起，能不能在这次行业变革中，南通顺势而为，能不能在这次变革中，南通三营，一跃成龙，这需要我们有拥抱变革的勇气，需要我们有拥抱变革的能力，需要我们有超强的价值观，需要我们有强大的执行力。

阿里铁军，铁汉柔情，变革之际，金戈铁戟。

宜信战队，无往不利，取长补短，独霸一方。

阿里铁军读后感篇四

从事物发展最核心的角度理解企业管理的核心、阿里的精神内涵和宜信的精神内涵。

核心思想：借假修真

假：做事的具体方法，就是道家讲的术，例如具体的管理的手段，营销的方法，对员工管理的方式，这些都是术，因为所有的这些方法都是在不同的历史时期，面对不同的人的时候的方法，换了一个市场环境，这些方法就过时了，所以它是假的。

真：事物的本源，也就是道家讲的道，万事万物运行的本源性规律，在管理中就是管理的本质，文化的内核，对目标卓越的追求，这些都不随着外界的变化而变化，外界的变化是指：市场的变化、员工的变化等等。

借假修真：借着学习方法(借假)达到感悟道(修真)的目的。

用三个变与不变，详尽的解读了真与假，术与道德辩证逻辑关系

第一个变与不变：

宜信在12年的发展中，经历了中国金融史上非常非常多的大事件。我们所面临的市场我们所面临的客户包括我们自己，其实都在不断的这样一个变化的过程中。

所以宜信的管理手段在不断的发生变化，例如：咱们公司近期作出的人才方面的调整，可以预见在不远的将来，咱们面临的管理的对象，一定是那些更有思想更难去管理的人群，或者某种程度上更“易于”管理的新一代的90后95后的大学生员工。那么对于这些人的管理方式一定是和之前不同的。

这个过程和阿里铁军很相似，阿里铁军在成立的初期，上世纪九十年代，加入阿里铁军的很多是七零后，甚至是六零后。他们还带有他们那个年代人特有的一种思维方式，他们比较能够接受的管理手段，还是那种，强执行力，强荣誉感。随着阿里不断的发展壮大，越来越多的人才加入阿里，时间也走到了2018年，随着85后，90后员工加入，阿里的管理方式也必然随之而发生不同的变化。比如说，我们不可能再像以前那样要求他们有非常非常强的执行力和荣誉感，甚至我们要主动去赋予他们这样的品质。

那么管理的本质是什么呢？德鲁克的《高效能的管理者》：使组织的绩效得到提升，使人员的潜能得到充分的发挥。

第二个变与不变：

文化方面。变的是什么呢？我们说文化的形态在变，这个大家其实都能理解。咱们宜信成立以来，我们的文化已经变化过非

常多次。在2018年，咱们又发布了新的文化小屋，说明咱们的文化又有了一种崭新的形态，变的是文化的内容。他一直在变化的。文化不变的是内核，拼搏精神，荣誉精神，荣誉感，责任担当是不变的。

第三个变与不变：

是咱们的目标感方面。首先变得是什么？是咱们目标本身。几年之前，咱们每个月的业绩目标一定不会像现在是到手一千万，以前可能是合同一千万。我们的目标随着行业的发展是一直在变化。不变的是我们对目标的卓越追求，这是不变的，也是我们特别重要的精神内核。

在提质增效的“变”之下，只要我们宜信人坚守我们不变的精神内涵：我们的拼搏精神，我们的精气神，我们这个企业的风骨，手拉着手，肩并着肩，就一定能迎来宜信辉煌的蜕变。

《阿里铁军》读后感——

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

阿里铁军读后感篇五

首先感谢公司能够以这样一种方式来提高我的认知和思想境界，我认为，在目前这种喧嚣的城市以及浮躁的环境中，能够静下心来去阅读一本书，这是一个年轻人了不起的品质。此次活动更是公司在文化建设工作上的重大转折！另外，我想给这本书的筛选者点赞，这必定是在众多畅销书里精挑细选出来的佳作，是对全司人员塑造精神力量的好课本。接下来，我就此书带给我的感悟做简要阐述。

毫无疑问，马云是成功的，是伟大的，是这个世纪里具有划时代意义的商人。从书中很多的定位都能看出他是一位有谋虑且有远见的企业家，他那种对未来充满希望的心境以及对成功路上遭遇苦难的预测都是有“预知”的。在华夏五千年的历史长河中，最成功的莫过于近代史里的中国共产党，中国共产党简称“中共”，而阿里铁军最具代表的中国供销商团队亦简称“中供”，名称上的异曲同工也绝非偶然，在铁军形成的过程中，阿里巴巴借鉴了很多历史，例如“遵义会议”、“百团大战”、“”等等，所有这些商业决策或者会议的开展跟历史结合在一起，这无形之中就是一份鞭策跟鼓励，它能让我们联系到最苦、最难的中国革命。请问中国历史里还有比中国革命建立新中国所遭受的苦难和挫折多的吗？革命都能在痛苦的环境中取得胜利、那么阿里巴巴经历的千辛万苦又算的了什么！

我认为阿里铁军的成功，最核心是其价值观跟使命感的建立，其次是执行力的锤炼，再次是领导者的自律。总体来说，是精神世界的聚拢！阿里巴巴完成的是把企业文化融入到员工血液里的大工程。这不是一朝一夕就能做到的，同样，阿里巴巴也是经过很多年不停的发展与改进才完成了这种商业里的至高境界。作为学习的重要对象，它的理念完全可以去借鉴，但同时要保持自我，倘若一味的模仿那只能学“形”，却不能掌握其“神”。我们要在融会贯通的基础上注入“畅快特性”，才能去奠定我司百年企业的文化基础。

《阿里铁军》带给我另一个深感触就是其人才的储备就培养。首先在人才筛选上，层层面试是对企业责任心的体现，同时也能让被面试者的重视度提高，这是一个互利成长的开始，其次是“百年大计”的岗前培训，且是去杭州基地有吃喝有住的带薪培训。我认为马云“百年大计”是其阿里精神推行最好的奠基石，生活中哪些情意最为深刻跟怀念？是一起军训过同睡一起的上下铺同学情、是同一个基地手足相依的战友情！“百年大计”就在一个月的时间里把这种来自五湖四海的异地情怀种到了阿里巴巴员工的心中。有了这些个铺垫，精神文化的注入要来的更加轻松自在些。前期可以不挣钱、但是必须得把销售队伍迅速建立起来，招兵先练兵、练兵再强兵，后发制人是阿里巴巴地推团队获胜的核心竞争力。

另外一点是高层人员与前线的零距离，同样在阿里巴巴的企业文化里有着重要的意义。书中阐述了有大区域经理与销售同住一屋，不低于三次讲到了马云与员工在一起吃饭，零距离的亲合力是获得员工好感的方式之一，显然马云以及阿里巴巴的高层做的都很好，这是我司值得借鉴的地方。近距离接触不仅能增加员工的存在感，更能够让有上进心的员工得到学习成长的机会，这笔无形的财富，要比工资收入带来的影响更大！例如后期从阿里巴巴离职的天使投资人王刚、滴滴的COO程维，如果没有前期多年的沉淀跟学习做基础，就很难有后期的成功与辉煌。

“狂风行动”看出了马云敏锐的市场洞察力和前瞻性，同时，更折现了阿里人超强执行力的重要特点；阿里巴巴企业“高压线”的创立跟拥护，反映了该企业“纯粹”的经验理念；“黑名单事件”的应急方案、“诚信”的处理态度、卫哲、李旭晖的引咎辞职无不彰显出阿里巴巴这个企业的品牌形象。同时反应我们在管理的道路上还有很长的路需要去走.....