

最新这是你的船读后感(模板5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。什么样的读后感才能对得起这个作品所表达的含义呢？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！

这是你的船读后感篇一

这一章分四个部分展开来说的。

把压在只为自己考虑的人身上：信任是一件强有力的武器，它可以攻破任何的戒心和怀疑。“只为自己考虑的人”从好的方面说就是有自信的人，从坏的方面说是自私的人，所以我们要以信任的角度出发，从好的方面着想，把压在“只为自己考虑的人身上”这样的人他们都很有自信，觉得没自己办不成的事情，只要去承诺一件事情就会有始有终，但是这种自信也是经历了很多挫折形成的，为什么说什么人都得培养呢！允许犯错允许失败，从错误和失败中吸取更大经验和教训为日后的`成就奠定的基础。

善于给有潜力的水兵（员工）创造机会：要知道，能够通过自己的行动对一个年轻人产生积极的影响，从而使他能够做出更多更有意思的事情，是一件非常让人满足的事情。给别人机会就是给自己机会，每个人都有自己与众不同的天份，放开手给有潜力的员工发挥自己的特长，给他们创造一定的机会，让他们能充分的发挥自己的天份，以至达到企业及公司需要的人才。

废除那些毫无意义的规则：每个单位每个企业都有自己的规则，但是有些规则是毫无意义的，对于哪些毫无意义的规则

与其浪费人们的时间和精力还不如废除了，用一些有意义的规则让人们能很好的发挥自己的能力。

打破某条的确有意义的规定时，一定要小心：反过来如果真的要打破某条有意义的规定的时候，做为企业的领导还是要小心处理，之所以说他是有意义的，就因为它确实是有价值的，能给企业创造价值的能为企业的发展填砖加瓦的规定，如果要打破或取缔一定要慎之又慎，除非有更好于它的规定，否则还是沿用下去比较好。

以上就是我对第7章“理性冒险”的感想，冒险就是一个险中求胜的事情，所以我们要理性的去冒险，理性的去求胜。

这是你的船读后感篇二

《这是你的船》作者为一个美国海军舰长，讲述的是他管理军舰的故事，看到这个陌生的书名，忽然脑海里浮现了很多年前儿时的记忆：小学课堂上老师给我们讲我们是祖国的花朵，是社会主义接班人时的情景，整个教室里的学生是那么充满自信，一种主人翁责任感、自豪感油然而生。简单的书名、简单的五个字，让人有了一种归属感，通过认真的读了这本书，感觉其中的道理看似浅显、实则深奥。书中提到“树立典范、积极聆听、有效沟通、建立信任、注重结果、理性冒险、打破成规、培养人才、同心协力”等，哪样不是我们所熟知的，但是这个舰长却凭借着这些成为了一名优秀的管理者，真是不可想象，但仔细分析，其中却有他成功的必然性。

认真的看了全书，发觉书中写的很多领导者管理上的问题，在自己身上或多或少的都有所体现，谈到管理首先想到的是“命令、控制”，今天有所感悟，这种观点必然导致单方面的命令，没有反馈，也谈不上管理。因本书涉及知识面很广，一时难以全面领会，下面我就怎样进行团队管理、怎样使项目部全体人员人尽其才，谈一谈自己的粗浅的看法：

一、确立目标、我们同心协力去实施

确定一个被整个团队所认同的统一的目標。一榮俱榮，一損俱損，管理者的成就是建立在下屬的成就之上的。當一個團隊擁有着很強的向心力時，它的力量是不可限量的。

目標制定後，將這個統一的目標以公開的方式準確的傳達給下屬。不要抱怨下屬做事不好好想想，做事的結果與自己想象的差距太大。其實，那並不一定是下屬沒有盡力，而是你是否確定有準確的表達出自己的指令。如果你的下屬所理解的事情與你的指令並不一致，那就一定不會讓你滿意。

團隊精神應該求同存異，同舟共濟，並嚴格而公平的對待所有人員，這樣才能得到全體員工的認可，齊心協力，創造佳績。我們要相信，機會永遠留給那些有能力、並且時刻準備接受挑戰的人，在公司中、在項目部一個人的力量是單薄的，只有拧成一股繩，才能達到我們確立的目標。

聯系到項目管理中，在開工之前明確項目各項目標（如質量创优、安全创优、降本指標等），項目部可以開個類似茶話會似的會議，大家多提自己的想法、出出主意、暢所欲言，然後制定各管理人員在目標實施時的職責，即有分工使各崗位管理人員能人盡其才、又有合作，達到產生團隊凝聚力的效果。

二、學會放權、讓員工信心滿滿的工作

放權並不等於放任自流、撒手不管，其實那是信任的表現。當下屬在相對規定的範圍內，得到更大的自由度和自主性時，就會更加嚴苛的要求自己，因為他們覺得自己得到了尊重和信任。當他們自主的去完成一件事情，並獲得肯定的時候，他們所得到的不只是薪水和職位，而是成就和自我價值的實現。

要帮助我们的下属树立自己的自信，鼓励他们树立自信是通向成功的捷径，人不管到什么时候，都要有自己的自信，假如自信心都没有了，还谈什么做工作呢。

事无巨细、事必躬亲是一种优良的品质，但是一个人的精力毕竟是有限的。结合项目部管理，一个1万o工程一个项目经理自己也许跑的过来，但是如果一个30万o的群体综合项目呢，此时就会感觉树立下属信心，学会放权是多么的重要了！

三、有效沟通、注意聆听各方意见和建议

就是要向下属清晰地传达工作目标，并建立畅通的沟通通道，让他们尽量了解与理解公司及项目部的每一项决定，并能畅所欲言，这样可以尽量提高工作效率，避免犯错。

要想聆听、会聆听、善于聆听。对于同一个问题，不同的人会有不同的看法和想法，而且人有不同的社区环境、教育程度、家庭背景及性格，因而内心总有自己的想法和各种不一样的烦恼，我们的'领导要善于聆听，挖掘下属来自内心深层次的东西，这样我们对不同的人，才能采取不同的方法，有的放矢，从而争取工作的最大的主动性。

四、建立信任、发挥榜样力量愉快工作

信任是建立员工主人翁意识的最佳途径，领导者一定要相信，即使最糟糕的下属也不是无可救药的，应该尽量多地站在员工的立场上想问题，经常与他们交交心、聊聊天，了解他们工作、生活的状况，要欢迎那些报告坏消息的人，而最重要的，就是要敢于承担责任；而与此相应的，普通员工也应该相信自己的价值，明白个人荣誉与团队利益是息息相关的，千万不能窝里斗。这本书告诉我们：你必须通过努力才能得到别人的信任，而要得到别人的信任，你就必须首先学会信任别人。

发号施令并不能完全帮助领导者实现自己的意图，有时通过以身作则效果也许更好。树立榜样，榜样的力量是无穷的，有了榜样，就有了标杆，员工们的工作就会有目标，行动就有方向。

对某些事情以身作则也许比开五次会更起作用，也许比怒气冲冲的训斥更有效果。

五、亲身体会

讲一个我亲身体会，前我在某建筑公司当技术员，当时正在绑扎一个非常复杂的基础筏板，我站在旁边进行质量检查，无意中听到两个钢筋工聊天，其中一个工人批评钢筋工工头绑扎程序有问题、窝工，然后讲了一大通自己的想法。我边听边想，说的还挺有道理，今天提起这个往事是确实感受到了注意聆听的重要，但你怎样能够使别人向你诉说，这就说明有效沟通更重要了！如果那个钢筋工工头能和自己手下有经验的老工人对绑扎程序进行有效沟通，听听老工人的经验之谈，也许会给自己增加很大的利润！

这个经历今天想想，这个钢筋工工头需要怎样做才能够听到对他有利的建议呢？我觉得首先是与自己的工人建立信任，然后是和他们日常进行有效沟通，这样他们有自己认为好的方法才会和你诉说，最后就是注意聆听、判断。

多年来对待项目管理多采用命令、控制的方法，今天通过阅读“这是你的船”感触很大，也认识到了团队管理与业务管理的同等重要性。但团队管理细想想确实是个大课题，不仅仅是员工生日的一张贺卡、员工生病时一个慰问电话所能代表的，也不是一朝一夕就能做到的，真的需要管理者用心去做。

上述这些是我对这本书学习的一些感悟，我觉得尊重下属、发自内心的尊重是上述一切的前提，也是核心。最后说一句最有心得的读后感：如果你真的有权利，也是因为你的宽容，

而不是善于惩罚！

第四污水处理厂项目部：王惠山

这是你的船读后感篇三

今天拜读了《这是你的船》第七章——理性冒险。本章节刚开始延续第六章不鼓励不同意见，阻碍了有效沟通和问题反应，身为一个管理者要适当的学会冒险，但不可莽撞。

在把赌压在只为自己考虑的人身上这一小节中写道培养没有经验的下属操作，完成海上加油作业，其实是一项非常危险的决策，但是还是把它圆满的完成了，不但增加了下属技术专长，而且还特升了下属的自信心。在这件事情上我们可以学习到，作为一个管理者，并不是不可以冒险，我们需要冒险来打破以往固有的思维，更需要信任来增加团队凝聚力和员工的工作热情。但是冒险的程度一定要在可控之内，并且要对过程严加把控，绝不能把冒险变成真的危险。在第二小节中，说到了一个员工因为醉酒而影响到了第二天启航时间，军舰的起航时间的严格程度我们可以想象，虽然这名水手犯下了不可饶恕的错误，可是却发现了他的优点就是不推卸责任，愿意担当全部责任，给了这名水手一次时机。在我们管理过程中，其实这样的事例也经常出现，在我管理营业厅的时候，有一次过年期间夜查，发现了一名夜勤人员酒后上岗，对于这样的员工我们是不建议继续工作的，但是过年过节的难免有亲戚朋友来串门。

在了解了这名员工情况后，结合之前工作，我给了这名员工一次时机，并告诉他工作期间决不能饮酒，有突发可以找白班保安顶替。后来这名员工再也没有出现酒后上岗情况，就算过年，也没再出现过。而且至今还在我们公司工作。对于有责任心的员工，我们还是给一次时机，其实同时也是给了我们一个时机，至少那个网点的晚上，我没再操心过。但是对于屡教不改的或成心违反规定的，我们决不能姑息。

第三小节举例说明，在新入一个城市休息期间，虽然让水手们参观城市，在城市中游玩，可是一系列的规矩使水手根本无法享受到应该享受的乐趣。私自将60人的大巴车改为每10人一辆的小型汽车，虽然增加了本钱却降低了员工发生危险的系数，读书笔记。而且使水手精神面貌都发生了改变，其实这样的本钱是非常值得的。公司因为正规化出现了很多很多的规章制度，其实不难理解，国有国法，家有家规。我们的国家的法律也在不断地增加不断地完善，想要改变规定，我们需要提出合理及建议，并且看看如果规定发生了改变是利大于弊、还是弊大于利。分析时所占角度要以大局为重，切不可自私自利。

本章中我学习到了，作为一名管理者，要有打破陈规的冒险精神，但不是告诉我们，一定要打破规矩。我们冒险时候要站到一定高度去衡量其是否值得我们冒险，而且对过程严格的进行把控，冒险是创意，但不是胡作非为。

这是你的船读后感篇四

作者迈克尔·阿伯拉肖夫原本是美国导弹驱逐舰“本福尔德号”的舰长。1977年6月，当迈克尔·阿伯拉肖夫接管“本福尔德号”的时候，船上的水兵士气消沉，很多人都讨厌呆在这艘船上，甚至想赶紧退役。但是，两年之后，这种情况发生了彻底的改变，全体官兵上下一心，整个团队士气高昂。“本福尔德号”变成了美国海军的一只王牌驱逐舰。

迈克尔·阿伯拉肖夫用什么方法使得“本福尔德号”发生了这样翻天覆地的变化呢？概括起来，就是一句话：“这是你的船！”迈克尔·阿拉伯肖夫对水兵说：这就是你的船，所以你要对它负责，你要与这艘船共命运，所有属于你的事，都要自己决定，你必须对自己的行为负责。

比如工作中，我们常常会因为一点小事或者一点情绪波动，就有不想好好干甚至想要换个工作念头，等静下心来时

候，就会觉得其实也没有什么大不了，把工作当成“这是我自己公司。”所以，工作中，我们要听从领导的安排，对的安排我们就应该好好去完成，做对的'事情，也要考虑事情怎样会有更好的方法去完成。在一个优秀的工作团队中工作，我们就要有团结，有凝聚力，制定一个明确的目标，例如，一天完成多少业绩等等，一块奔着共同的目标一块努力奋斗。

在一个公司里我们就是一家人，我们是一个整体，我们要承担起对这个家庭的责任，少一分抱怨，多一份责任和努力。

这是你的船读后感篇五

我们每一个企业，每一个组织，大家聚在一起是为了一个目标就是把各项工作做好。《这是你的船》无疑是一本最具管理精华的一本书，因为他没有掩盖事实，而是光明正大的去管理。

阿伯拉肖夫舰长在他刚接管“本福尔德号”驱逐舰时，管理混乱，士气低落，很多士兵希望提前退役，上任伊始，他就面临严重的挑战。经过两年的努力，他在成功地把这艘驱逐舰改造成为美国海军公认的典范，整个舰艇的310名官兵形成了一支充满自信、干劲十足的团队。

大家同舟共济，每个船员都有极富的责任心，他们常用的口号是“这是你的船”。而他的管理方略可以用一句话来概括，那就是：确立目标，然后从执行者的角度考虑问题，通过不断沟通，让每个人都清楚地了解自己的目标。一旦明确方向，给他们参与组织决策的机会，充分发挥自己的潜能。他的做法是让船员以船为家。其次他还尽可能提高船员的生活质量，使员工真正意识到利益和危机。

理想和目标，都是和每位船员联在一起的，把重心放在结果上，这里面有大量的例子说明。阿伯拉肖夫管理的经验已提升到了一般管理学的高度，这种“人文性”的管理思想，已

经结出了管理智慧的火花。

这些管理思想和管理理念与我们搞企业的不无关系，从中也应当借鉴一些经验，我们的企业也象大海里的一艘船，总经理是掌舵人，我们都是划桨的，只要我们同心同德一切困难也就不难解决了。