

2023年领导梯队读后感(模板5篇)

当看完一部影视作品后，相信大家的视野一定开拓了不少吧，是时候静下心来好好写写读后感了。什么样的读后感才能对得起这个作品所表达的含义呢？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。

领导梯队读后感篇一

《领导梯队》让我了解作为一个领导者在通往金字塔顶端所要经历的各个层级，以及在每个层级所必须get的新技能。管理工作就像打通关游戏，没有更高级的装备就无法进阶更高级的领域。因此，学无止境！同时也让我检视到目前工作中诸多需改善的方方面面：

《三国演义》中诸葛亮的事无巨细、事必躬亲一直被认为是管理者的美德，被津津乐道，却不知犯了越俎代庖的管理理念错误，阻碍了蜀国人才的成长，最终导致了“蜀国无大将”的局面，领导梯队的断裂也使一统天下的理想化为泡影。以前工作中看到某个项目组成员写的代码待改善时，就忍不住自己花时间帮他改。事实证明这样的工作效率并不高，对整体项目进度反而不利，也浪费了自己和员工应有技能的锻炼机会。后期将加强技术培训，循序渐进地提高工作标准及要求。

不同的工作任务赋予我的管理角色是不同的，有时不能生搬硬套，因此我需要跳开惯性思维及惯性工作模式，在不同工作项目中对自己的管理角色进行精准定位，然后根据角色要求，或加强自我贡献，或管理项目组成员，或沟通及协调部门间配合等，以期更符合工作要求。

工作中不能仅仅满足于被动的完成公司交办的工作任务。还要通过积极自我完善，除掌握当前管理层级所要求的管理能

力外，时刻准备向更上一个管理层级靠拢。同时善于发现人才，知人善任，注重对下属的培养，帮助下属做好职业规划，发展接班人，发掘及储备公司内部管理人才。

《领导梯队》如同一面镜子，让我能够正视自我，不断发现问题并加以改善，也如同一座航标，为我指明了努力的方向。

领导梯队读后感篇二

《领导梯队》这本书很有意思，因为每个人都能在其中找到自己的位置，都能够对号入座，看到自己的过去，甚至预见自己的未来，相信每个人读这本书都会有不同的感受，下面我仅从研发中心、技术研发部、我个人的角度来谈谈读这本书的感悟。

《领导梯队》是一种领导力发展阶段的理论学说，类似于发展心理学中各家对人的发展进行阶段划分。但两者也有明显的区别，尽管《领导梯队》中明确了成为一个卓越的领导者需要经历哪些阶段，但这些阶段与年龄的相关性并没有个体发展阶段那么密切，如果能够快速转变自己的观念，短时间内接受更多的历练，70后，甚至80后成为首席执行官都有可能，因此《领导梯队》它的实操性和指导意义更强。

《领导梯队》中，虽然将管理人员分为7个层级，6个发展阶段，但不同的企业并不是严格按照对应的层级来安排人员，尤其是如今企业的组织结构越来越扁平化，就意味着在许多公司并没有7个层级，那么对每个层级的要求也会相应发生变化。例如，即使你在某家企业处于一线经理的岗位，但你仍可能需要具备部门总监的领导力。下面，我将以自己为例，提出我所在的层级、需要的工作理念、领导技能、时间管理（我认为工作理念最为重要，最先阐述），以及在实际工作过程中碰到的问题和解决问题的方法。

今年年初的时候我被任命为研发中心的协调人并协助管理技

术研发部的日常事务。年初立项的时候，领导并没有给我分配很多研发项目，我能感觉到领导有意想让我多做一些管理工作。虽然没有直接的说，但是我想人并不是在某个岗位上才要承担某些责任，而是当你主动承担起某些责任的时候你才会被放在这个位子上，而且这个时候的研发中心确实需要这样一个角色去做一些工作。现在看了《领导梯队》这本书，我想这应该算是一次工作理念的转变吧。

面对这样的情况，我首先要给自己定位，找准自己的方向，哪些事情要管，哪些事情要抓，哪些事情要放，在做事之前，先要找准自己的位置。按照《领导梯队》的模型，我应该处于一线经理的位子，但是光有这些还不够，按照目前的情况，我仍需要做一些个人贡献者的事务，以及掌握一些部门总监的技能。不光是自己的定位，我还要帮助团队找到部门的定位，让成员知道自己的责任，我把今年的技术研发部定位为“战略执行者”、“产品创造者”、“形象塑造者（专业形象）”，明年我们还要在这个基础上，加上两项，就是“变革引领者”和“知识传递者”，技术研发部能不能挑起这个担子，发挥更大的价值，今年是打基础的一年，对大家都非常重要，甚至对研发中心的未来发展都非常重要。

在找到了个人和团队的定位之后，就要调整自我的工作理念。我清楚地知道团队的力量，一枝独秀不如百花齐放，必须有一支强有力的团队，技术研发部才能得到发展，研发中心才有存在的价值。这句话说起来很容易，每个人都能说团队重要，但是你是不是真心想去发展一支团队？我觉得与其担心辛苦培养的人才流失，不如担心留在部门的不是人才。有些人会认为教会徒弟饿死师傅，我想说能被饿死的师傅是停滞不前的师傅，是早晚会被淘汰的师傅。技术研发部从我做起，所有人都要无私地去带人，教人，去辅导，因为我们都必须具备一颗开放的心态。如果你的下属无法掌握你掌握的技术或能力，无法完成你正在从事的工作，得不到上级的信任，那你就永远无法去做更重要的事，获得更大的成长，因为在上级没有找到可以取代你的人之前，你就永远要做手头的工

作。所以我们要帮助下属提升能力，获得上级信任，对下属，对你都有好处，是共赢的关系，不是竞争的关系。一个人的格局是要让今天的你超越昨天的你，可以是无限的超越，不要把自己的最大能量限制住，让下属去逼迫你成长，不要想着一劳永逸，要有不断进步的自信和决心。如果一个人能够转变工作理念，让自己更开放，不管他身处在哪个层级，他都是自己的领导者，都会具备领导力。

除此之外，要让团队中的每个人都有团队意识，这个也要从我做起，接到的任务，不管合不合理，是不是你应该做的，既然到了你手上，你就要尽自己最大的努力做好。因为我们在团队中一直灌输这样的理念，你不代表你自己，你代表研发中心，如果你把事情做砸了，别人不会说是你没把事情做好，会说你研发中心不行，你有没有这个勇气让研发中心所有人帮你背黑锅，所以现在 we 部门的人做事会有压力，会有责任心，团队成员间也会互相帮助，会有向心力，觉得我们是荣辱与共的。

另外，研发中心与其他部门的合作也非常多，和集团产品部、市场部，各分子公司的销售、顾问，应该说很难找到和我们不相关的部门。对于各部门你是否能做到一视同仁，尤其到了年末的时候，各个分子公司都会来协调人，我们也很累，也有很多的任务，怎么去平衡好这些关系，也是一个考验。首先，我要知道皮之不存毛将焉附的道理，所以研发中心的每个人都希望各个部门都很强，都很厉害，我们要齐头并进，要共同成长，所以我们会尽力去协调时间，做好支持性的工作。

在工作理念方面，还存在一个问题。就是在部门中总有一些人是你自己挑选的，可以说是你一手培养的，你是否能平等对待所有人，而不是偏向所谓的“自己人”。在中国传统文化中，中国人讲究“尊尊”和“亲亲”，就是长幼有序，差序格局，这些在领导的传承上会产生一些不利影响。例如作为基层管理者，有些人是自己招进来的，就变成了自己的嫡

系，你有没有“亲亲”的想法，对于别的部门转过来的人，你是不是另眼相看了，这样优秀的员工就会灰心，会觉得没有希望，甚至不专注于把事情做好，而是开始学会拍马屁，或者建立自己的小团队，培养所谓自己的人，风气就坏了。如果只用和你亲近的人，时间久了，一个部门的人都同质化了，这样也就危险了，因为听不到不同的声音，我们要的是“和而不同”，要能讲实话，能把风险说出来的人，做研发的千万不能藏着掖着，产品有风险，我们要说出来，内部讨论，想办法把问题解决，办法总比问题多。

在领导技能方面，其实对一个初级管理者来说，最大的困难是如何在团队中树立你的威信，尤其是一个新组成的部门，大家年纪都差不多，智商也没有特别高，只因为你早做一年研发就要听你的？显然这不是一个让人信服的理由。我也时常在想，一个好的领导者必须能够领导比自己技术好的人，要能够吸引最好的员工到你的团队中，到底依靠的是什么？我可以找一个很牛的技术，让大家都信服于我，但是知识经验技能太容易被更替，那些吸引人的优势显然在冰山以下。我隐约感觉我要看得更远，更有大局观，控制自己的情绪，具备同理心，正直诚信，勇担责任，客观审慎。最近我看到了一个词，或许能够概括出之前我做的一些努力：“开放意识”。丹尼尔·戈尔曼认为“开放意识”是一种大有裨益的注意力，它指的是你能够广泛地注意到周遭发生的事，但并不沉溺其中或者被细节牵着鼻子走。在运用开放意识的时候，我们不会对身边正在发生的事情做任何评判、批评或抵制，只是单纯地感知一切。保持开放意识的人虽然能注意到这些人，但不会受其干扰，而且他们能注意到更多正在发生的事情。但在开放意识上，我还做的远远不够，还要做很多努力。

对于任务的分配，也首先要对下属的能力水平有了解，给他们的任务最好要略高于他们的能力水平，需要他们努力一下才能完成，但又不是遥不可及，不能拔苗助长，如果是遥不可及的任务就要辅导，要给资源，不能“见死不救”，不能让下属产生习得性无助，甚至产生逃避的心理。事实上，我

们现在有些项目是超出能力范围了，那就只能鼓励大家，共同探讨，突破自己。

对于团队氛围的`打造，我们既要紧张也要活泼，关键是要激发工作热情、管理情绪，调整心态。研发工作要求知识更新速度很快，每个研发项目都不同，同样的知识结构不可能胜任所有研发项目，因此需要不断进行知识更新，因此我们尤其要强调学习能力，这个学习能力更多地要体现在学习的主动性上。我们的团队是“开放、分享、合作、学习”。我想任何人都有善和恶的一面，关键是要营造一种好的氛围和好的环境，把大家善的一面激发出来，所以团队氛围一定要好。当然，我在部门管理上还有很多的不足，我在与同伴进行分享学习的过程中，真正是在教学相长，取长补短，共同进步。

另外，还有代际差异的问题。当高层开始面对80后的时候，你已经开始面对90后了，你做好准备了吗？《领导梯队》中说，“通过互联网和其他方式，一线员工获得了令人难以想象的大量信息，他们有很大的自由空间去创新，影响运营结果和服务客户。但由于一线经理的“半军事化”管理理念，员工们不会利用这种自由。今天，员工希望获得过去被认为是少数人才知道的信息，希望可以参与到决策制定的过程中。同时，他们也希望在工作方式上有一定的自由度。在完成任务的过程中，他们既需要知道也需要自由。”确实如此，新生代员工对于自由的渴望的同时，又需要适当的指导，因为当一切都很顺利的时候，他们能够为自己的能力自豪，而当事情不那么顺利的时候，他们又希望把压力释放出去，这时候没有系统的培训和适时指导就成为了理所应当的借口。因此，有限制的自由成为他们的不二选择，而一线经理在这件事上，除了要有极大的宽容去承受员工的指责，同时又要帮助员工去改变心态，让他们学会多角度思考，因为总有一天他们中的优秀者也会成长为一线经理，适当的让他们了解你的处境，也是对他们的一种培养。随着企业的发展，对于一线经理来说，要面对越来越多的新生代员工，90后员工已经与80后员工有较多的差异。他们更盲目，又更自信，对于挫

折也容易产生情绪，如何管理他们，成为又一大挑战。

《领导梯队》中还提到：“领导者必须清醒地认识到，在职业发展方向上，今天的大多数员工比过去的员工更加务实和清醒。他们知道真正的工作保障是具备生存的技能，清楚自己的职业发展路径。因此，他们渴望职业发展机会。”这个现象是否在中国也真实存在？也许对大多数学生来说，他们对职业发展路径还很迷茫，但有工作经验的员工是否更加清晰？无论员工职业路径是否清晰，对一线经理来说都是一个机会，都是激励和引导员工的契机，而我们要做的仅仅是摸清员工的状态。对于已经有清晰职业发展路径的员工来说，寻找到员工发展和企业发展的共同目标，找到共同的利益诉求点，将是非常有利的局面。而对于尚未有清晰职业发展路径的员工来说，帮助他们建立起与企业发展相适应的职业发展路径，会是一个非常好的机会，提升职业稳定性，以及企业的战斗力。

在时间管理方面，是我需要重点提升的。我时常觉得时间不够用，分身乏术。今年我有意识地抓一些重点项目，在一些我认为不是特别重要的项目上，基本上只把最后一关。但是有很多时间还是放在技术上，和外部沟通的时间较少。明年，随着部门成员能力的提升，我有机会把时间和精力放到更有突破性的项目上，放到团队的发展方向上。

最后，我想说，集团组织大家学习《领导梯队》，从研发中心角度上讲无疑是一个利好。一个只追求短期财务目标的企业是不会关注领导力发展，更不会投入研发，通过这次学习，也能更加坚定研发中心的发展，稳定研发中心的军心。

另外，我想补充一点，阅读《领导梯队》不要只关注自己的层级要做的事，更要了解高层级领导者的关键技能，一方面它可能代表了你未来的发展方向，另外一方面会帮助你站在领导的角度思考问题。例如，如果你知道越高层级需要越有全局意识，需要统筹各方利益，着眼于企业的未来发展，那

你就能理解为什么领导不会永远护着你，因为他需要关注各部门的共同发展。那么，你在做决策或者创建团队氛围的时候就要更加关注成员的跨部门合作性、开放性，做好成员的心理建设，让团队成员有心理准备，这样团队才能稳定。

《领导梯队》将个人的发展与组织发展相结合，如果每位管理者都能在自己的岗位上实现领导力的转变，企业的综合能力无疑会得到巨大的提升。

领导梯队读后感篇三

这几天有幸拜读了拉姆查兰的《领导梯队》一书，此书的总结的管理方法和观点是基于包括美国通用电气在内的一百多加公司的管理样本中提炼出来的，是凝聚了这么多优秀的企业多年来的不断成长总结出的管理智慧的精髓。

管理是一门方法和艺术的结合的学问，是要在实践逐渐提升的，基于此种原因，才导致任何一种管理方法和在不同的情境和时空下所产生的结果是大相径庭的。管理更强调“人”，但是人的想法和动机又是时刻在变化的。所以管理更多的是一种理念而不像数学等理科类那样能量化同时也是放之四海而皆准的，掌握了之后就可以很机械的套用。管理绝不可如此，管理的最核心的观念就是要因地制宜，不可教条，管理只有来源于实践才能更有力的指导实践。

管理注重思考、观察、甄别、判断，要有方向感，这就注定管理人员一定不能事必躬亲，因为任何个人的精力是有限的，只有激活组织的能量才能产出更多的成果，才能让组织成长和升华，以试行瞬息万变的环境。

本书中重点阐述管理的三个纬度(管理技能、时间管理、工作理念)和管理的六个不同阶段(我理解可以粗化成两个阶段管理自己和管理他人，其他五个阶段都是管理他人的只不过管理半径和管理的层级不同，更高级的管理是管理和协调下一

级管理者)。

管理技能，管理者最核心的技能是沟通技能，只有有效的沟通才能获取多方面的信息来为决策做支持。同样管理者要掌握教练的指导技能，指导不同下属完成一项共同的任务。时间管理，要求管理者要有明确的结果导向，在一定时间内创造价值。工作理念，要求管理者要有经营理念个全局理念，要整体看待工作，所做得事情是否对组织产生价值，是否促进组织成长，是否适应外部需求，是否符合社会的正向的价值观。

由于没有对本书做到很深得精读和理解，故比感悟还跟肤浅，同时高铁也块到站了，就此止笔。

领导梯队读后感篇四

书中讲述了员工的几个职级。

1. 个人贡献者
2. 经理：管理自己到管理他人
3. 总监：管理他人到管理职能经理
4. 事业部总经理：管理他人到管理职能部门
5. 集团高管：战略规划
6. 首席执行官：重视外部关系视角

自然，绝大多数人不会有这么完美的晋升路线。我只想聊聊个人贡献者到管理他人的跨越。

特殊的国内行情，很多优秀的一线员工，会被推向经理的角

色，这对于员工本身而言，是一种绝大的激励，对于公司而言，也是合理的。

然而，在一段时间内，对于从优秀一线晋升到经理角色的员工，会有一个巨大的困惑期。

拿我举例，我在很长一段时间，担心别人看到我无事可做，担心会被其他人抛弃，担心其他员工不能很好的完成我的工作，所以所有精力都投入到一线工作上，形成了员工的竞争关系。

当员工在拼命时，不能上去拼命，只能作为背后的男人。从一线的工作解脱出来之后，失去了原本的忙碌感，就会形成价值感的缺失。

一线员工，通常目标很精准，目标的周期都很短，紧盯着自己的目标，完成即可。而成为管理人员后，目标要么是周期非常长，例如一个月实现平台的xx升级，要么是目标无法量化：实现营销的xx任务。目标越远，坚守越需要精力，有时候会形成完全没有目标的感觉。

那么如何快速摆脱这种巨大的困惑期呢？

这是书中讲到的观点，让我醍醐灌顶。管理者的价值感就是来自于帮助他人成功。通过团队把自身的理想和理念做成功，这里面没有压榨，没有强迫，更没有竞争。对于管理层而言，也会通过帮助他人成功，获取更高的价值感。

关注细节，沉迷于细节，就会陷入细节。格局是一个真实存在的东西，所谓格局，就是以未来的眼光看待当下，做出更加有利于未来的决策。管理层一定程度上就要负担企业战略上的规划，如果只看当下，势必失去在未来的竞争力。高格局会让管理者做未来更重要的事情，形成高壁垒。

目标和战略结合

领导梯队读后感篇五

从毕业到现在也几年了，工作期间为了提升自己的能力，也看了很多职场发展的书，可总也找不到答案。领导安排读了这本书，看了之后这有一种拨云见日的感觉，对未来的职业发展路径有了一些新的认识。

“领导梯队模型”将从员工成长为首席执行官的管理历程划分为六个领导力发展阶段，每一阶段都要掌握特定的领导技能、时间管理能力和工作理念。第一阶段：从管理自己到管理他人，重点是从自己做事转变为带队伍做事的工作理念的转变；第二阶段：从管理他人到管理经理人员，关键技能是教练选拔人才担任一线经理；第三阶段从管理经理人员到管理职能部门，需要学会新的沟通技巧以跨越两个层次与员工进行沟通；第四阶段：从管理职能部门到事业部总经理，重点是转变思考方式从盈利和长远发展的角度评估计划和方案；第五阶段：从事业部总经理到集团高管，必须擅长评估资金调拨和人员配置的战略规划；第六阶段：从集团高管到首席执行官，必须具备重视外部关系的视角。在这个基础上，从领导技能、时间管理、工作理念三个方面进行了分析，提出了改进建议。

通过对本书的阅读对于企业领导梯队的建设和个人领导力层次的提升有了更加直观和理性的认识，但局限于目前所处的层级较低，所以对于书中的内容的认识和理解也不是很到位，下面就简单谈一下我的学习体会：

一、领导梯队建设分为六个层级，明确了各个层级所需的工作理念、时间管理、领导技能。鉴别各层级职责和工作内容是否合理，让我们能够客观检查本岗位的工作理念、内容与上级及下级之间是否是重叠交叉，或者是错误、越位。尽可能做到各层级之间相互独立，同时也能检查各层级岗位是否会出现不作为的情况。与上司之间的关系需要换位思考，主

动向上级汇报你的工作进展，与上司建立良好的合作关系，也将获得他身后的资源、信息等支持，从而与全公司的管理工作联系起来，理解公司是如何运作的。与公司其他部门之间的关系也需要换位思考，需要将自己的位置放在对方的角度去考虑解决问题，建立与兄弟部门之间相互协作的合作关系，置身事中，凡事不能置身事外。

二、我们需要在必要的时间减速、思考、学习、进步、沉淀，这个自下而上的过程不可逆，更不可逾越。爬山时吸氧时间要充裕，这样才能在登上的过程中更加稳健有力。要不断的学习充实自己，要在当前层级上把基本功打扎实。根深叶茂，根就是基础。只有根基牢固了，才能更好的成长进步。

三、认识自己，改变并完善自己，同时要认识到，领导是可以学会的。通过这本书学习，最为重要的是具体的运用。要对照此模型，找到自己所处的领导层级及该层级的要求，同时客观分析目前的现状与差距，作出适当的改变来提升自身的领导能力，进而提升组织与整体的绩效。