

# 2023年中层领导力读后感(模板5篇)

认真品味一部作品后，大家一定收获不少吧，不妨坐下来好好写写读后感吧。那么你会写读后感吗？知道读后感怎么写才比较好吗？接下来我就给大家介绍一些优秀的读后感范文，我们一起来看一看吧，希望对大家有所帮助。

## 中层领导力读后感篇一

读完这本书的最大感受是，不管你是不是领导，都应该读一读这一本书！所谓“领导力”即影响力，自己作为影响力中心，如何塑造自己，如何影响他人，是每个人都需要考虑的问题。

有人戏称说，世界上最难的两件事就是把你的钱放到我的口袋，把我的思想放入你的脑袋。前一种人是老板，后一种人是老师，两件事同时做到的是老婆。能把自己的思想放到别人的脑袋里，其实就是一种领导。作为教师，需要把自己的思想传播给学生，作为教育行业的领导者，还需要把自己的思想传递给同事。作为一名普通人，其实也需要让自己的想法去影响他人，你能影响到的地方便是你可以达到的地方。衡量领导力的最佳标准就是影响力。

拿破仑曾说，你无法改变自己的起点，但你能改变前进方向。你有何打算并不重要，重要的是现在的行动。作为一名中层干部，首先要能出色地领导自己，即管理好自己，包括：控制自己的情绪，管理好自己的时间、优先次序，工作精力、思考、言论和个人生活。其实这是每个人都需要掌握的能力，只有管理好自己的人才能赢得别人的尊重。一个人，如果无法领导自己，那别人不会服从他的领导；如果无法领导自己，也不会赢得他人的尊重；如果无法领导自己，他人也将不愿与之合作。

领导自己，需要一定的方法。你对自己的思想有多少投入，

它就会给你多少产出。花一分钟进行思考，常常比一小时的谈话和茫然工作还要高效。

自我管理大致相当于自律，但是想要突破管理层，你必须还要有创新思维。自我发展和不断提升自身的能力，是领导者与其追随者最本质的区别。不管在什么行业，每个人只要了解自己的工作内容并出色完成，那便有可能成为行业内的翘楚。但是如果他们只具备而且只愿意运用这种技能，那大概不会向上发展成为领导。领导需要发挥才能，完成多项不同的工作。以运动来做比喻，这不像是单项的跑步，而是十项全能的比赛。职位能给你提供创造影响力的机会，但是职位无法塑造领导者。反过来，领导者可以塑造职位。优秀的领导很少考虑界限，他们更关注机遇。

对于中层干部来说，影响力包括向上的影响，也包括向下的影响。影响上司最佳的方式是为上司增值。对于上司来说，他更希望你能针对出现的问题提出科学合理的方案，这就是为上司减负，而不是什么事情都等待上司做指示，让上司来考虑怎么做。如果组织的中层“无为”，会让高层领导在推进事务上产生更多负担。对某些领导而言，这种中层更像一个累赘。

影响下属的最佳方式是挖掘潜力，让一起做事的同事在工作过程中找到成就感与获得感。决策可以靠经验、靠助手、靠智慧；执行力可以靠制度、权力、职责，只有影响力是靠人格、靠领导者个人的威信、美誉度，以自己的个人品质影响团队的思想、行为、习惯甚至甚至决策。当然，除非你心甘情愿比普通入付出更多努力，全心全意投入工作，否则你永远没资格身居高位。你 cannot 通过敲别人的脑袋来领导，那是人身攻击，不是领导。

不经历风雨，怎能见彩虹？领导力的提升是日积月累的结果，决不会一蹴而就。“人生成功的秘诀就是时刻做好准备，等待时机到来。”无论一个人的目标是什么，只要他能够做到

严于律己、坚持不懈，就一定能为实现目标做好准备。前重量级拳王乔·弗雷泽曾经说过：“你可以制订出一份拳击计划或者人生规划。可当比赛开始的时候，你就只能依仗自己的反应能力了。你所有的付出都会在赛场上得到体现。如果你曾在黎明前的暗夜里偷奸耍滑，那在拳击场里明亮的灯光下，你就要付出惨痛的代价。”

## 中层领导力读后感篇二

阅读了《中层领导力》的后半部分内容，可以归纳为两句话：横向领导的核心是帮助同级成功！向下领导的核心是增加下属价值！

很多时候我们谈到“领导力”会将它和“控制”联系在一起，认为领导力是让他人言听计从的能力，实际上真正的领导力是能实现企业、自身和他人共赢的一种能力。这也是为什么在本书中，作者一直强调要做全方位领导者，要为上司增值，要帮助同级成功，要挖掘下属潜力。本周的主题为如何帮助同级成功以及如何传递愿景。

没有了职级的差别，横向领导更多考验的是人际交往的功力，因此横向领导的起点是关怀，设身处地地去发掘每个人的价值，想方设法的去喜欢他们，帮助他们成功。这让我想到一句话“下等人，人踩人；中等人，人比人；上等人，人抬人。”两者有着异曲同工之妙。

对此文中提到了七大原则，分别是：理解、联系并完成领导力圆环、赞美比竞争更重要、成为朋友、避免办公室政治、扩大人脉圈、让闪光创意脱颖而出、不要假装完美。这里只分享一点，即如何扩大人脉圈。作者给出了一个指导性建议，我们可以根据三个方向来扩展，一是结识时间长的人，二是与自己经验相同的人，三是对自己有好印象的人。当我们走出安乐窝与陌生人接触的时候，即使关系建立失败，也可以

积累经验，学到知识。而在这个过程中，对于我个人而言最需要注意的就是“超越个人偏见”。当我们要走出自己熟识的人脉圈时就应该摒弃自己的偏见，这样才能看到一个崭新的世界。因此要主动和这类人交往，努力找到彼此的共同点。

在准备传递愿景时，要问问自己：“想让他们知道什么，让他们怎样行动？我们为何要这样？”这是前提。

接下来要将过去、现在和未来连接，尊重曾经为企业发展做出努力和牺牲的人，让现在的员工感到安全感，对未来充满希望，这种连接会让愿景的传递得到动力。

要让愿景体现在清晰可见的目标上，这些目标能体现出领导者和追随者的价值，这样才能增强大家对愿景的认可和信心，在实现过程中遇到困难的时候会竭尽全力。

在这个过程中，需要有感情、有温情、有热情的故事作为支撑，故事的最大好处就是它能让愿景充满热情和感染力，能燃起大家的无限斗志。

我觉得这不仅仅是一本领导力操作手册，更是职业经理人在生涯发展中的系统的思想引领，值得一读再读。

## 中层领导力读后感篇三

阅读了《中层领导力》的'后半部分内容，可以归纳为两句话：横向领导的核心是帮助同级成功！向下领导的核心是增加下属价值！

很多时候我们谈到“领导力”会将它和“控制”联系在一起，认为领导力是让他言听计从的能力，实际上真正的领导力是能实现企业、自身和他人共赢的一种能力。这也是为什么在本书中，作者一直强调要做全方位领导者，要为上司增值，要帮助同级成功，要挖掘下属潜力。本周的主题为如何帮助

同级成功以及如何传递愿景。

没有了职级的差别，横向领导更多考验的是人际交往的功力，因此横向领导的起点是关怀，设身处地地去发掘每个人的价值，想方设法的去喜欢他们，帮助他们成功。这让我想到一句话“下等人，人踩人；中等人，人比人；上等人，人抬人。”两者有着异曲同工之妙。

对此文中提到了七大原则，分别是：理解、联系并完成领导力圆环、赞美比竞争更重要、成为朋友、避免办公室政治、扩大人脉圈、让闪光创意脱颖而出、不要假装完美。这里只分享一点，即如何扩大人脉圈。作者给出了一个指导性建议，我们可以根据三个方向来扩展，一是结识时间长的人，二是与自己经验相同的人，三是对自己有好印象的人。当我们走出安乐窝与陌生人接触的时候，即使关系建立失败，也可以积累经验，学到知识。而在这个过程中，对于我个人而言最需要注意的就是“超越个人偏见”。当我们要走出自己熟识的人脉圈时就应该摒弃自己的偏见，这样才能看到一个崭新的世界。因此要主动和这类人交往，努力找到彼此的共同点。

在准备传递愿景时，要问问自己：“想让他们知道什么，让他们怎样行动？我们为何要这样？”这是前提。

接下来要将过去、现在和未来连接，尊重曾经为企业发展做出努力和牺牲的人，让现在的员工感到安全感，对未来充满希望，这种连接会让愿景的传递得到动力。

要让愿景体现在清晰可见的目标上，这些目标能体现出领导者和追随者的价值，这样才能增强大家对愿景的认可和信心，在实现过程中遇到困难的时候会竭尽全力。

在这个过程中，需要有感情、有温情、有热情的故事作为支撑，故事的最大好处就是它能让愿景充满热情和感染力，能燃起大家的无限斗志。

我觉得这不仅仅是一本领导力操作手册，更是职业经理人在生涯发展中的系统的思想引领，值得一读再读。

## 中层领导力读后感篇四

本书的精髓归纳为一句话：影响上司最佳的方式是为上司增值，领导下属的最佳方式是挖掘潜力！

本周看了三章，分别是中层领导力的7个误区，中层领导者普遍面临的挑战及向上领导的原则。今天将分享我的几点感受，并附上前三章的精彩书摘。

不是!!! 任何一个想在职场有为之人，都不能错过此本书！我看完前三章，一个非常强烈的感受是相遇恨晚！

1、所谓“领导力”即影响力，自己作为影响力中心，如何塑造自己，如何影响他人，是亘古不变的命题。你能影响到的地方便是你达到的地方。

1、出色地领导自己。

(1) 要点是控制自己的情绪，管理好自己的时间、优先次序，工作精力、思考、言论和个人生活。

(2) 通过这七个方面让自己明确努力方向，更好的管理自己，让客户觉得自己是可信的，是有交流和沟通价值的，这是通过管理自己增强影响力而达到吸引客户的目的。

2、为上司减负。

在这里可以视为为顾客减负，提升专业度，收集充分的资料并进行分析是为顾客减负的最好方式。比如当客户需要了解香港保险的时候，如果我们能在这之前已经收集并整理好国内所有保险的种类及收益，国外保险的注意事项等资料，为

其提供最为合适的投资方式让客户不必在众多保险项目中晕头转向，这便是我们的价值所在。

### 3、心甘情愿做别人不愿意做的事

为什么有的大咖愿意跟踪一个客户好几年？他们已经有着非常不错的客户资源，有着不菲的收入，为什么还要去“啃硬骨头”？当我们心甘情愿比普通人付出更多努力的时候，全心全意投入工作，才有可能获得丰厚的回报。念念不忘，必有回响。

### 4、为人际关系投资

销售就是要搞定人，说的也就是人际关系。融洽的关系是与顾客相处的基本原则。

### 5、为每次占用上司的时间做好准备

与客户的每一次见面都是战斗，都需要做好充分的准备，这样不仅可以增加自己的信心，也能让客户更加喜欢与你见面。

### 6、明白何时进何时退

### 7、不断进步

永远要记得自己的定位——私人银行家！是否能紧跟时代发展，掌握投资最好机遇，是否能让客户从试水变成信任，这都需要我们不断的学习不断的进步！

#### 1、管理好自己！

这是实现管理职能的第一步。只有管理好了自己，才能赢得他人的尊重，影响他人。

#### 2、为上司减负！

对待工作要有责无旁贷的态度！做好本职工作是底线，此外要主动承担“额外”的工作并进行思考，当在工作中发现问题应该积极寻找解决途径，无条件地拥护领导的决策，并保持良好的沟通。在与上司的每一次沟通之前做好充分的准备，并积极提供有建设性的意见，这样的工作模式是一个合格下属应具备的。

### 3、不断进步

做培训的人对这一点的感受更为明显，“老师”的称呼更多的是责任。能引导学员看到新的世界，能将企业文化融入到学员骨髓，能解决学员的问题，这些都需要自己不断的学习不断的进步，越是不能一蹴而就能看到效果的事情，越能考验一个人。

生命不息，学习不止！

内容摘抄：

衡量领导力的最佳标准就是影响力。

如果组织的中层“无为”，会让高层领导在推进事务上产生更多负担，对某些领导而言，这种中层更像一个累赘。

职位能给你提供机会..... 职位无法塑造领导者，但是领导者可以塑造职位。

优秀的领导很少考虑界限，他们更关注机遇。

信任虽是一砖一瓦堆砌起来，但是受到冲击时，倒塌的会是一整面墙。

只要了解自己的工作内容并出色完成，那便可能成为行业内的翘楚。但是如果他们只具备而且只愿意运用这种技能，那



大概不会向上发展成为领导。领导需要发挥才能，完成多项不同的工作，以运动来做比喻，这不像是单项的跑步，而是十项全能的比赛。

如果每个人都说出自己最隐秘的渴望，那个鼓舞他所有计划和行动的渴望，那渴望一定是“得到赞扬”。

愿景可能由一个人制定，但是需要很多人齐心协力才能实现。

如果你的行为像驴一样，那就别怪骑你的人侮辱你。

如果你想得到晋升，向上领导比拍马屁管用多了。

你对自己的思想有多少投入，它就会给你多少产出。

花一分钟进行思考，常常比一小时的谈话和茫然工作还要高效。

如果我无法领导自己，那他人不会服从我的领导。

如果我无法领导自己，不会赢得他人的尊重。

如果我无法领导自己，他人将不愿与我合作。

杜鲁门担任总统时，他曾经在桌上竖起一块标志，上面写着“责无旁贷”。

要想赢得上司的信任，一种方法就是直言相告。

多走一英里就没有交通堵塞。

全力以赴的人从不后悔。

除非你心甘情愿比普通人付出更多努力，全心全意投入工作，否则你永远没资格身居高位。

自我管理大致相当于自律.....但是想要突破管理层，你必须创新思维。

多年来我一直用“积极贡献”这个表达来形容某人在会谈中提出建设性意见或者在会议上为他人锦上添花。

一件礼物能为送礼者开门，并使他有机会见到伟人。

前世界拳击冠军乔弗雷泽说：“你可以为拳击比赛制定计划，也可以规划一生，但真正上场时，你只能依靠反射动作。在赛场的千盏明灯下，人们就能从这些反射动作中看到你每天早晨进行练习的情况。”如果你不认真工作，那早晚会被人发现。

你 cannot 通过敲别人的脑袋来领导，那是人身攻击，不是领导。

如果你不愿持续学习，不断进步，那你作为领导者就会不断进步。

中层领导七大误区简要回顾：

- 1、职位误区：不居高位，无法领导。
- 2、目的误区：身居高位之后再学习怎样领导。
- 3、影响力误区：身居高位，人们自然服从。
- 4、经验不足误区：身居高位我就能掌控一切。
- 5、自由误区：成为领导后我就无拘无束。
- 6、潜力误区：身不在高层就无法发挥潜力。
- 7、破罐子破摔误区：做不成领导者就不必领导。

中层领导者普遍面临的挑战：

- 1、压力挑战：困于中层带来的压力。
- 2、挫败感挑战：上司平庸无能。
- 3、多重角色挑战：只有一人，身兼数职。
- 4、自尊心挑战：埋没于中层。
- 5、成就感挑战：领导喜欢前线而不是中层。
- 6、愿景挑战：如果指定愿景没你的份儿，那就是很难真心拥护。
- 7、影响力挑战：超越职位影响他人困难重重。

全方位领导者向上领导的原则：

- 1、出色地领导自己。
- 2、为上司减负。
- 3、心甘情愿做别人不愿意做的事。
- 4、领导——做的要比管理的更多。
- 5、为人际关系投资。
- 6、为每次占用上司的时间做好准备。
- 7、明白何时进何时退。
- 8、成为公司骨干。

9、不断进步。

## 中层领导力读后感篇五

当细细品完一本名著后，相信你会有不少感想吧，这时候，最关键的读后感怎么能落下！为了让您不再为写读后感头疼，以下是小编整理的《中层领导力》读后感范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

领导力，是当下管理学里一个特别时髦的词语。甚至有人说，当今时代就是一个“领导力的时代”。所以，市场上关于领导力的书籍也就特别多，即使一下子找不出上百本，但要在书店里找出数十本，绝对是件轻而易举的事情。

是领导者不可通过后天努力被塑造，还是我们被美幻缥缈的“领导力”蒙住了眼睛？崔秉权、姜珍求、金贤基、韩桑焯，4位来自韩国的领导力专家，在他们最新的畅销书《中层领导力：来自世界500强的'中层内训课》中说：“调查显示，75.6%的员工离开公司的理由实际上是对上司不满。也就是说，员工离职并非是炒公司的鱿鱼，而是炒上司的鱿鱼”。这就是真相所在，领导力，不是让人厌倦的光环，不是令人失望的描述，而是努力成为受人尊敬的上司。

不像以往的领导力著作，《中层领导力》没有变着花样去重复领导者任务、领导者特质等陈词滥调，而是直击问题核心所在，送给企业中层“十面镜子”：无能上司造就低能下属；监工上司造就爱搞小动作的下属；独裁上司造就盲从下属；自命不凡的上司没人帮；推卸责任的上司让下属无所归依；表里不一的上司造就关系疏远的下属；不近人情的上司没人受得了；追求统一声音的上司抹杀创新思维；偏心上司造就一个应声虫和众多反对派。

这本书，刚刚开始读，里面的内容还蛮有意思，尤其是作者跟实际公司情况相仿，模拟了一些公司里各种各样的上司工

作作风，发现原来之前我接触过的上司当中那些是真正有实力的上司，哪些是装作“有能力”的废物上司了，这本书很适用于“中层管理人”，因为作为中层管理人都会有至少这本书里面3~4个烦恼，人无完人，只有通过不断的学习掌握管理技能，才能更好的做好“中层管理人”应尽的责任。