

2023年阿里铁军读后感 阿里铁军的读后感 (大全5篇)

当观看完一部作品后，一定有不少感悟吧，这时候十分有必要要写一篇读后感了！当我们想要好好写一篇读后感的时候却不知道该怎么下笔吗？以下是小编为大家搜集的读后感范文，仅供参考，一起来看看吧

阿里铁军读后感篇一

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年的发展过程中，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。首先变得是什么呢？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。

阿里铁军读后感篇二

这本书主要以叙事为主，更加身临其境的把阿里铁军的历史过往较为详细的叙述了一遍，我比较喜欢这样的书，读起来不枯燥，此外它更让我了解到了阿里铁军和阿里刚刚创业时的过程情景。那我就讲讲我的感受吧，我觉得书中一直再强调的是一种精神，一种阿里人奉行的信仰，一种阿里人觉得值得奉献自己的价值观。这种感觉说实话，我很羡慕，我没有体会过，这种氛围是怎么样的？他们当时当地的状态又是如何？其实作为草根出身的阿里铁军，在当时的开疆拓土，有着巨大的困难和阻力，天时地利人和处处不顺，但是拥有阿里意志的铁军，从战壕里爬了出来，也收获了他们应有的回报。正如书中所说阿里人也是在摸索着寻找，寻找他们革命的道路，寻找他们革命的目标和方向，最后他们找到了他们的魂！

我们知道，马云作为阿里的精神领袖，他给最早的阿里人画了一个饼，这个饼的内容基本上奠定了阿里的目标和方向，做一家什么样的公司，公司的发展最终目标是什么？在这种前期类似于传销的学习模式和手段下，三个月的时间让一百大的人充分的“洗脑”，当然后面缩减为一个月，但这一个月的培训也让我感到很吃惊，他们都讲些什么？讲价值观，讲信仰，讲大环境大趋势，讲阿里的未来，讲业务内容，销售工作和技巧？有什么好讲的？能讲一个月。

貌似大家学习的时间还很有点不够，但是书中一直强调的铁军，确实从这个电子商务黄埔学校毕业的。后来的几百大，每一届人都有着校友的情怀，唉，想想真是羡慕嫉妒恨啊。阿里铁军是阿里巴巴最开始的前驱者，他们为了实现自己的梦想或者碰碰运气的想法加入了阿里铁军，然后一发不可收拾有一个大有可为的事业，有一群如狼似虎的团队，再有铁军的纪律与规则，更有值得你去奉献自己燃烧自己的企业信仰。你留下来你就是胜利者，你out了你就会惋惜悲痛。

阿里最早的“十八罗汉”，在被马云洗脑后，发现了自己愿意上这条船，即使是一条不归路也义无反顾，他们把这称为志同道合，我觉得更多的是相信马云，作为一个先知者真的有点电商里的耶稣，他的徒弟们把他的思念再延伸，再升华，各个发挥自己的长处，形成了一套自有的体系，从一到百，从百到千，阿里人在同样的基因下，不断地复制，进化。

当然阿里的成功，谁都不可复制，而且行业也不同，没有可比性。但是我觉得我看完后，我深刻的感觉到，阿里人的信仰也好，价值观也罢，那是因为他们觉得值得相信，那么你既然做了选择，你自己就是最好的信仰，你的价值观的存在就是你应该坚守的信念！不要在乎外界的干扰，坚持信念克服困难，为了家人和自己也要努力努力再努力！加油！

阿里铁军读后感篇三

最近读了一本《阿里铁军》，给我最深的一个经验就是：公司一定要有一个核心的心脏机构，为整个机构组织源源不断的输血。做项目也是一样，先要打造一个核心的盈利点，然后再以此为平台，建立生态。

这些生态都不是自己去做，去打造的，而是因为这个心脏的功能，被吸引来，被自动加入的。这样平台生态的力量，可以解决很多需要自己去投入的问题。不用自己干，而是依靠生态的力量，让各自生态体各自生存。轻轻松松只用管理就好，而不用去实际经营运营，这样不会很累。

公司经营最后，一定要固定下来，形成一种模式，一整套的打造体系。而做到这样，就一定要打造自己的样板，有自己的资产，这样才有对外展示的窗口，有真实的案例可以讲。

首先，一个公司一定要有一个心脏业务，源源不断的为自己的整体输血续命。

就如阿里的铁军，中国供应商业务，成为自己的心脏部门。一个项目也要先打造一个可以盈利的项目，一个持续为整个项目输血的机构。

所谓核心竞争力，就是要有一个核心。也许随着以后业务的增长扩张，会长出新的业态出来，但是以后这些后期起来的业务前期还是需要整个老大哥的输血支持。当后来的小弟成长起来，不再需要老大哥输血了，老大哥就需要进行业务升级，进行管理输出，人才输出，文化输出，成为一个象征体，也许并不需要他再做什么，但是没有他万万不行。这就是偶像的作用。活成一种意义或者是概念。

其次，就是理顺了一个公司组织的发展阶段：

1、创业初期，婴儿期：所具备的基因就是要原始，野性，血性，出于本性，目的是在竞争激烈的环境中，求生存，野蛮生长，不在乎用什么手段，就是要活下去。

2、成长期，儿童期：就像小孩，儿童时代，走可爱，创新路线，年轻化、个性化，对个性的标榜，很富有活力。

3、壮大期，成人期：到了成年人的阶段，走生态化路线，建立生态，稳重成熟，开放，多元，以大者姿态容纳各种生态体的存在，多元生态化发展。

而与此对应的需要的能力，我总结为三个：

1、创业早期拼的是执行力

2、创业稳定期拼的是管理力

3、创业成熟期拼的是领导力。

一个组织的管理在每个阶段对团队的能力要求是不同的，要

顺应每个阶段的发展，这就要求领导者对公司的发展节奏把握准确，踩准点，踏准节拍，不快不慢，不紧不松。这就非常考验领导的智慧了。

第三、让我对文化制度有进一步思考：

阿里在很多人眼里都是梦想驱动型公司，以创业的激情来激励团队成员，经常动不动都会上纲上线，对应到企业价值观上面去。阿里的价值观是客户第一，员工第二，股东第三。一切都是为客户创造价值，服务让客户满意。

然后我开始对企业文化的思考和理解。企业文化到底是什么东西？真的能够依靠意识的力量来管理一个组织吗？在此之前，我思考过，公司要进行制度化，积淀知识资产，就像小孩做作业一样进行积累一样，让自己的公司形成知识积累，对以后的新人，业务可以进行培训。而没有形成制度化的东西，就是很模糊化的，难以理解和复制，让后面的人更搞不懂公司的业务和操作方法。

而像阿里这样的公司，用一种利他、分享的精神先去培训新人，让新人对公司文化进行认同。那么，我觉得，这种公司企业文化培训，其实，最大的作用就是对公司，对自己的一个定义，有了定义，才能被别人理解，有了定义，才能加深对自己的理解，加深与外界的边界梳理。

企业文化的建立，先要有自己核心的理念，愿景、目标，然后通过制度进行显性的展示出来，在各种文化制度中，在标语中，在办公室环境中体验出来。然后通过战术、方法去实践这个企业文化，就是执行。

从目标——制度——策略——方法的这样的一个流程，来梳理自己的内在机制。

内在机制的建立就好比给一个人梳理血管管道的走向，让各

个器官连接起来，跑通起来。各个部门跑通了，血液顺畅了，就自然会形成一种强大的力量。

第四、执行力与思考力的矛盾：

在书中，我们可以感受到，强大的军事执行力和思考力的一种矛盾。团队的执行力，领导说什么就去执行，哪怕前面的坑也跳进去，不去质疑领导的决策是否正确。而对于这一点，滴滴的程维后来就在公司的文化里增加了一条：独立思考。

执行力，强调的是集体主义，集体无意识，个人主义是不存在的。而要让员工有独立思考的能力，就必然会与集体产生冲突。军事化的管理，必然是高效率的执行，而有独立思考能力的员工，未必就适合这种企业文化氛围。

强执行力下，是对命令的服从，对领导者决断者的决策要求很高的正确性。方向不对，强执行力反而会造成巨大的错误。而思考力，必然会导致执行力的下降，动作不迅速。所以，这种矛盾非常考验领导者的管理智慧，均衡的智慧。而无论哪种，必然有得必有失。需要动态的应用。

《阿里铁军》

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](#)

阿里铁军读后感篇四

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20xx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。什么样的人才适合于宜信，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，之后再用基本法考核来检验员工的合格率，再辅以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□20xx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20xx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!

阿里铁军读后感篇五

“我们不承诺你有钱或者你会当官，但是我们承诺你们会痛苦、失望、沮丧。”马云2008在集团内部的讲话。

“有铁军在，阿里的精气神就在!”

阿里巴巴三大愿景:1. 建立一家持续发展102年的公司;2. 成为全球最大的电子商务服务提供商;3. 打造全球最佳雇主公司。

独孤九剑:创新激情，开放，教学相长，群策群力，质量，专注，服务与尊重，简易。

六脉神剑:客户第一，团队合作，拥抱变化，诚信，激情，敬业。

中国供应商为什么会成功?天时地利人和。

天时地利人和

当困难来访时，有些人跟着一飞冲天，也有些人因之倒地不起。列夫·托尔斯泰

赚钱是一辈子的事，但是在危机关头，你要记得为客户着想。

淘宝网的名字是一个叫阿克的员工起的，灵感还是出自金庸的小说，出自那个一呼百应的韦小宝，还有小宝和七个老婆开店的故事。

大炮说只有做过阿里的销售才能体会到什么是真正的销售，懂得什么叫情谊，什么叫自我成长。

马云会通过打牌来看人看人的团队合作精神，看人的判断能力，看人的状态，功利心强不强，也会聊一些工作细节。

知人者智，自知者明，胜人者有力，自胜者强，知足者富，强行者有志。老子

文化的东西要做十，里面的东西，信任的东西要把它变现，要参与进去，要到细节里面去，而不是简单的相信。

马云曾经也说过在路上越走越孤独，因为路上的行人越来越少，企业做得越大，其实就越寂寞。

今天最高的表现是明天最低的要求。

王刚就是这样一个人积极主动，不放过任何机会，不肯在一个地方做到死，但对自己也有极为清醒的认识。

没有一定的目标，智慧就会丧失。哪儿都是目标，哪儿就都没有目标。米歇尔

如果说中供铁军的魂是团队，那团队核心就是执行力和团队优良传统的传承。

pk文化在不断形成新的方法论，也在不断充实新的形式。侯儒认为，要让员工不断挑战新的目标，但这个过程中除了有激情有要性精神以外，更多的是方法和策略的分析，除了心态以外，还要有面对心态的方法和思维，并转换给客户。

吴敏芝，根本的出路仍然是从客户身上从自己身上寻找价值，不要总想着外界的评价，寻找力量。

高压线之上，百花齐放，一旦触碰，决不放过任何人求情都不行。

无论是中供铁军销售团队，还是村淘零售通，文化都不是完全靠设计出来的，要依靠管理者的以身作则，用行动和影响力形成传承。

李川川给他们分享了两句话，第一折腾是对梦想最大的尊重，第二，做中供拍档，首先不是为了赚钱。

团建培训拜访量，对应的是心力脑力体力。

短暂的激情不值钱，持续的激情才值钱。

极度渴望成功，愿付非凡代价。

铁军文化本身就是创业的文化是符合大多数人向往的理想团队的文化。创业的文化永远都一样，因为它是一种精神文化的核心，始终存在，只是表现形式会有不同。比如对同时代的员工七零后的特点是执行力比较强，八零后有自己独到

的见解，九零后有自己的个性。

表哥关于加班：你加班，我会鼓励你，但加班请你有效率，你不加班，我也不反对，但你要把事情做完没做完事情打了就跑，我是不支持的。

我们不怕失败，失败也可能庆功，但是庆功的原因是你从失败中学到了什么，我们可以有失误，但是尽量不要犯错，更不能犯罪。

今天重要的是你有没有在做对客户有价值的东西？如果你有能力把它做出来，但能不能规模化？能不能拿结果？我们今天每个人要面对的问题做出来了，也是春天讲不出来寒冬。

在一个大时代开始转身的时刻，既往的种种波澜与辉煌都可以暂时封存。铁军的梦想是将自身凝结的文化原浆，用于成就自身，成就每个团队成员，成就身后的阿里巴巴，成就生态链接的每个客户，直至新的商业文明。与阿里铁军而言，这是豹变、化蝶之路，也是坚守、执着之路。

逝者如斯，而雄关漫道如铁，铁军正迈步从头越。