

2023年阿里铁军读后感(精选5篇)

当品味完一部作品后，一定对生活有了新的感悟和看法吧，让我们好好写份读后感，把你的收获感想写下来吧。读后感对于我们来说是非常有帮助的，那么我们该如何写好一篇读后感呢？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。

阿里铁军读后感篇一

10月加入宜信，这是我正式毕业后的第一份工作，此前半年时间辗转换了五份工作。在宜信一待接近6年，并不是因为正式毕业了所以觉得不能换工作了，而是因为在这6年的时间中一步一步的感受到了他的好：团结有活力的团队氛围，能干又亲和的领导，不断创新突破自己的企业，始于收入，陷于团队忠于企业，读《阿里铁军》，感受他的好类似宜信的好。从客户顾问到主管再到营业部经理，每一次的换岗都会迎来新的挑战，过程很痛苦，结果终美好，一路收获一个更好的团队和自己，与企业 and 团队共同成长。

以前只知道马云很厉害，阿里巴巴很厉害，但并不了解他。现在从《阿里铁军》中感受到他的快乐激情与力量，感受到他成功原因的点点滴滴，感受到整个企业的成长很像宜信的成长，今年是宜信的第十二周年，迎来行业监管潮，也就是阿里巴巴的第十二周年，这是我们最困难的时候，也是我们最需要万众一心携手共闯的时候，作为营业部经理，应身先士卒带领团队弯道超车！下面是从阿里铁军的成长中收获到的对于未来营业部管理工作的一些感悟和调整。

一、“历史上所有伟大的成就，都是由于战胜了看来是不可能的事情而取得的。”

关于信念与决心，宜信是一家伟大的企业，更是网络借贷信

息服务模式的创始者，12年以来我们帮助了太多客户解决资金问题走出困境，同时有很多的同事在宜信收获了自己的美好生活，宜信在实现商业价值的同时更创造了社会价值，12年以来作为行业楷模持续引领，我们从事的是有温度的金融事业。那么我们把从无到有摸着石头过河再从有到优的日子都走好了，又何惧现在遇到的来自于外界的这些困难。我相信行业在宜信就在，宜信在行业就在，并且过了这个坎宜信将更强，我们也将更强。除了坚定自己的信念与决心，更需要把这样的信念与决心传递给各位主管们及营业部所有的伙伴们，相信自己相信团队，带领团队抱团勇闯难关。

二、“我们的目标使命和价值观，是鼓励我们走下去的动力”。

我们需要清晰地告诉我们的队友们，未来我们想要打造一支什么样的队伍，大家一个团队在一起干半年之后会发生什么变化，阶段性需要落实哪些动作去取得哪些成果，我希望半年之后我们的团队有优客开发的完善培育体系，伙伴们能在优客开发的能力上真正实现提升突破，能建立起优质的客户关系网，能拥有翻过去二分之一的收入水平，能切实让客户感受到我们的专业素养和服务品质，营业部能重新回到绿色健康可持续发展正规上来。

三、我们必须采取措施捍卫阿里巴巴价值观，所有直接或间接参与的同事都将为此承担责任**2b**管理层更将承担主要责任”。

今年起风险问题大爆发，除市场外因外，根本的是客户质量问题，往源头推是我们的获客行为及人员价值观的引导问题。宜信的价值观是“诚信、专业、创新、尊重、责任、卓越”且合规是我们的生命线。今天的风险后果，已让我们痛定思痛，对一切非合规行为0容忍，从源头引导好我们的价值观，持续做正确的事情才能让我们持续发展。现在我们最首要重要的一项工作是风险压降，一方面做优客开发的能力建设与

完善，另一方面前后线配合聚焦压降c-m2□从客服的催收心态重塑，催收话术提升，再到前线的优客开发稳步推进、提醒工作的落实及整体的团队建设，我相信，经过前后两线的工作共同调整努力，3-6个月后，我们的c-m2必将回到1以内。

四、雷艳群和罗建陆的永康之战，让我对于陌拜工作的推动落实更坚定了信心与决心。直销团队，当能打能杀能拼能地推。从最初的激情到过程中的阻碍与退缩，由于困难产生的情绪低落与自我定论，再到最后的没有退路继续搏杀持续精进，这是新事物发展的正常规律。作为一店之主，在这个过程中，需要持续与客户顾问主管进行沟通辅导，给予持续的信心与力量，带领主管共同陪展客户顾问，并整合资源，建立学习分享机制为大家赋能解惑，剑指成功。

五、读书能改变人的认知，提升人的心境和眼界，清晰解决问题的思路与方法，了解华东大区的成长与壮大，更体会了这样的成功绝非偶然。未来，从客户顾问主管与客服主管层面开始，我将以身作则，持续学习精进，每月组织两次读书会，带领大家养成学习的好习惯，沉下来并稳提升，紧追大区的'步伐，努力带领营业部健康可持续发展。

阿里铁军读后感篇二

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东西，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，一支站无不胜的销售航母，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。

阿里铁军读后感篇三

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。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！

阿里铁军读后感篇四

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社团队亦简称“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.....