

最新清贫一课读后感 周一清晨的领导课 读后感(通用7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。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？下面是小编为大家带来的读后感优秀范文，希望大家可以喜欢。

清贫一课读后感篇一

我们单位给职工推荐了几本书，这是其中的一本。刚看到此书时，总觉得这是本供领导阶层吸取营养的书籍，但细细品味起来却发现这本书是写给每个在职场打拼的普通员工的，它不仅仅是写给传统意义的“领导者”的。因为我们每位读者即是领导者，也是被领导者。

这本《周一清晨的领导课》可谓独树一帜，它打破以往一些相关书籍着重于将一套一套的领导学原理和条文灌输给读者，而是围绕着“身处逆境的领导者如何‘妙手回春’”的问题，以故事的形式启发读者，循序渐进地全面剖析。主人公领导下的部门如同立体画面一般浮现于读者的脑海，面临的每个问题读者都仿佛触手可及，在八个漫谈的贯彻之下解决得一气呵成，令人感到酣畅淋漓。

它的每个场面其实就发生在我们身边。我最深的感触是在职业生涯中，每个“领导者”一定都曾经期盼过有一位像托尼这样的导师。小时候，有了疑问，我们可以问家长；上学时，有了困惑，我们可以问老师；工作以后呢？我们能问上司吗？我们能问同事吗？很多时候是绝对不可以的。为什么呢？因为上下级之间，彼此缺乏信任、缺乏了解、缺乏沟通。

托尼用桶和勺子为我们做了形象的比喻：

每个人都有一桶动力，它可能是满溢的，可能是空的，也可能迫切需要灌满。可有时桶上有漏洞——你越努力，桶里的动力流失得越快。而我们每个人还有一把勺子。实际上，有些人的勺子又大又长，总喜欢放进别人的桶里。他们的勺子代表着玩世不恭、消极、迷惑、压力、怀疑、恐惧、焦虑以及其他消磨他人希望和积极性的情绪。作为一名“领导者”，你要让每个人的桶都是满满的。你是主要的装桶人，那么装桶的最佳方法就是良好的沟通。托尼帮我们找到了在工作中产生困惑的症结——沟通。

托尼，这位国际知名的领导学顾问、教育家给“领导者”们的启示是，倘若你陷入了事业和生活的漩涡中不知所措时，不必垂头丧气，“任何时候大船掉头都为时未晚”，如果你能勇于承担责任，积极地向书本及良师益友们请教，多与员工保持沟通，发挥团队的凝聚作用，横亘在管理者面前的重大问题都会迎刃而解的，你也一定会成为一名成功的“领导者”。

清贫一课读后感篇二

该书的第一章谈到了责任，书中着重讲的是一个应该怎样做好分内的事，怎样承担自己该承担的责任，两本书对责任的释意都是一致的，所以在写读后感时，还得重提责任，因为，我感觉要做好任何事情，都必须要有负责任的态度，所以，责任这话题是绕不过去了，必须谈。

谈这个话题时，其实我心情是很沉重的，手里的笔似有千斤，就因为不同于其他的话题，所有所谈的所写的必须是自己内心对责任的真实理解和正确理解，因为你要对自己所谈所写的负责任，还要对你的听众和看客负责任，还因为我的年龄和我在企业所处的岗位也要求自己必须这样做，所以我会很谨慎，这也应该算是一种负责任的表现吧。

近一年来，我思考最多的也是关于责任这一块的东西，恰好

企业开展这样的读书学习活动，有机会和很多同事就这一话题进行交流和相互学习，让我受益匪浅。这么多年，自己一路走来，曾经在工作和生活中，确实逃避过责任，现在回想起来，每次逃避责任后的结果都是很糟糕的，还有因为逃避责任而对别人造成了较大的伤害，让自己至今想起来一直感觉很痛心和羞愧。也许以后我还会犯同样的错误，我不敢保证自己有百分百承担责任的能力，但我一定会勇于面对，因为我知道勇于承担责任对一个人的人生意义的重要性。

我曾经在开会时说过：“一个敢于承担责任的人，是一个值得信赖的人。”如果这样一个敢于承担责任的人是你的爱人，或者是你的兄弟姐妹等，我想，你应该庆幸，因为你有值得信赖和依靠的亲人。如果我有这样的同事，我也会很庆幸，因为他(她)一定是我工作中值得学习和信赖的人。《周一清晨的领导课》中说：“当遇到问题，你横加责备时，你的注意力集中在过去，如果你承担了责任，你才会将眼光投向未来，只有你承担了所有的责任之后，你才能做好计划来达到自己的目标。”假如他是一个组织的经理或领导者，是个负责任的人，能如书中所述这样做，能主动做好管理工作，我想这个组织一定是个很有凝聚力的组织。因为，负责任是一种态度，是一种精神，也是一种品德。同时，负责任的人又必定是一个有大胸怀的人，这样的人，能尊重和信任他人，同时又能迎得别人的尊重和信任，和这种有责任心的人在一起，我们还能收获感动，他的行为必定能影响我们，一种对我们产生积极向上的影响，这样的组织怎么会没有战斗力？怎么会没有凝聚力？答案是肯定的：这样的组织一定会有战斗力和凝聚力！

而我们的很多同事，特别是一些领导级的同事，本因该十分清楚自己的领导岗位责任，而不应该总在出了问题时，部门领导之间相互推诿，更可笑的是把责任推给自己的下属，根本没有承担不利后果的勇气，那就更谈不上能意识到承担岗位责任是他该尽的义务，在问题发生后感觉自己很委屈，有时又归纳为运气不好，好气又好笑。这样的领导，总低头关

注着自己的一亩三分地，甚至部门的工作也分割成几小块，自己和下属分块包干，当出了问题时，当要追究责任时，部门领导感觉冤，因为他感觉这事已经责任到人，与己无关。下属也感觉冤，明明这事领导该承担责任的，而自己却挨了批评，承担了责任。所以大家都感觉特别冤枉，都有一种被责任的感觉。

刚才说的这些问题，实际就是领导们存在的问题，但领导们的问题又分为两类。其一，是能力不够，不能意识到本部门的所有问题都是自己的问题，在他们看来，除了自己亲手做错的事情认为是错了，下属的错就应该责任到人，由下属自己负责，这样的领导也许个人能力强，但真不适合做领导，如果要做，就必须好好的学习，提高认识。其二，有些领导专业知识过硬，但心胸狭小，且任性，自己不能接受批评，但自己又可以随意的批评别人，对别人责全求备，不顾及别人的感受，没有一个领导应有的包容心。正如《周一清晨的领导课》中所云，有些优秀员工的离去实际是他们炒了上司的鱿鱼，而不是对公司有意见，如果他们的上司能够积极的改变自己，他们对公司是有感情的，还会回来的。

这两类领导们的问题，可以通过学习来解决，其实，整个公司的很多很多问题都是可以通过全员学习，提高认识来解决的。那我们就贯穿至《周一清晨的领导课》第八章，谈谈读书学习的重要性。

首先，任何组织都是由个人组成的，组织素质的提高必须以个人素质的提高作为前提和基础。所以学习就应该从每个人开始，这也是我很赞成公司开展这样的读书学习活动的理由，没有个人学习，组织学习就无从开始，当然也就不可能形成学习型组织。

学习本是人的天性，每个人天生就是积极而出色的学习者，人的很多行为，知识和能力并非天生，都是后天学习得来的。我们有很多很会读书，很能学习的同事，公司这次又营造了

这么好的学习氛围，让我感觉很庆幸。立足当今社会，就应该不断的学习，终身的学习，除了学习我们所从事的专业知识，还要通过不断的学习，渐渐深入到哲学的方法论层次，使组织中形成整体坚实而统一的价值观，让我们的同事对公司目标产生高度的认同。

未来真正出色的企业，是有能力不断学习的企业，也就是“学习型组织”企业。学以致用，读书学习真的很有意义，我们身处信息时代，需要学习的东西还很多，为了自己的理想和公司的发展，不断学习他人的成功经验将使我们受益匪浅，当我们把学到的知识和生活工作中积累的经验分享给我们团队中的每一员时，我们体味的将是成功和幸福。

联系实际，我们公司还处在发展阶段，产品升级和转型等一系列问题都需要我们去深入思考，现实也迫使我们改变，要创新，此时开展的学习活动就显得尤为必要和重要。通过学习，我们可以统一认识，共同提高。我相信，通过持续的学习，我们的每一位同事都能如《周一清晨的领导课》所述，在各自的岗位上作出正确的决定，做正确的事情，使自己和公司都能得到更好的发展。

我作为公司的一位老员工，能随着公司的成长一起成长，从员工干到干部，角色在转变，我的认知也在加深，从只管自己的事情，到管一些大家的事情。虽然我有很多的缺点，包括以上所述部门领导的一些毛病，在我身上都发生过，至今这些毛病在我身上还或多或少的存在，但我会通过不断的努力学习来改变自己，在工作中努力作出正确的决定，努力做正确的事情，做好事情。

读书学习对我来说是快乐的，从另外一个层面来说，又是负责任的，于己于公司都是如此，因为通过不断地学习，就能准确的随时意识到在生活 and 工作中自己该承担什么样的责任。

清贫一课读后感篇三

当赏读完一本名著后，相信你心中会有不少感想，这时候，最关键的读后感怎么能落下！千万不能认为读后感随便应付就可以，下面是小编收集整理《周一清晨的领导课》读后感，欢迎阅读与收藏。

《周一清晨的领导课》是一本解决管理问题的好书，本书共分八章，每章都有着对管理者的不同的指引。

作为管理者领导问题是普遍存在的，但是只要我们勇敢的去解决问题而不是回避问题，当领导者遇到问题时不要责备你下属我们应该花更多的时间去解决问题，这样我们的问题可能会在短时间呢解决掉，不会影响我们的工作。作为管理者要清楚如何为自己制定计划并进行实施，计划一定要落在书面上，一切口头的计划都不会被重视，同时做好计划后你要把你的计划，传达到你的每一个员工，使他们清楚的知道，并为之工作。

我们在从事管理过程中，作为管理者不论如何都要对自己的行为以及团队的业绩负责，要荣辱与共，团队有着创造奇迹的力量，在管理团队时要注意几件事情，那就是要让团队的每一个成员都十分的清楚我们的首要问题是什么，我们的首要工作是什么，这样所有的成员才会为了同一个目标共同的努力。

同样重要的问题是要保持和老板有效的沟通，这样你才会清楚你下一步的工作重点，才可以更有效的制定和完成你的计划，才可以与老板把持一致。

在我们实施团队管理的时候会遇到管理的黑洞（让团队感到迷惑的某些事情，成为令许多经理掉下去的陷阱他们把它称之为管理黑洞）如何让我们的管理远离黑洞呢？在管理中我

们要做到让你的员工清楚团队目前首要的问题，什么才是第一位的，塑造好自己的团队，利用绩效考设的方法去让每一个员工得到他们应该得到的，你的职责并不是通过关照最差的员工来降低最低线，你应该通过承认并嘉奖超级明星来提高上线，清楚你的团队内游手好闲、怨天尤人的成员，净化你的团队。你的下属，让他们更加优秀要清楚保持员工动力的方法保持动力的很好的方法是，续要让员工知道那些事情做好对工作很重要，早工作的过程中你要不断的提出反馈意见，告诉他们怎样去做，让你的下属清楚你很在意他们也很关心他们的工作。还有一点就是要让你的员工指导团队凝聚在一起后多好，如果以上我们都做到的话那我们的员工就会主动的去完成他们每个人的工作，来装满你的桶了。

在管理的道路上想要发展出人投递、就不能享受安逸平静，就不能放任自己躺在安逸舒适的地带上得以自鸣，要求进步。

我们曾经多次的读到和学习到，态度决定成败的言辞，本书也同样的提出了这样的说法，是说一个人要保持良好的对事对人的态度，生活中的许多的事情都与生活态度有关，如何你面对生活带来的苦恼有关，生活是美好的，要保持乐观自信这会有助你创造崭新的生活。

在这本书中告诉我们：作为领导者，自己的业绩是团队共同努力的结果，自己对团队的需要甚于团队对自己的需要，也就是团队的贡献要比管理者大。通过一段长时期对团队的观察，我非常理解这些话的意思。我努力的要死的结果还是没有我带领大家努力的业绩高。我自己的力量是有限的，团队的力量是最大的。

一个团队之所以强大，并不是所有强者的组合，而是所有适着的搭配！！

清贫一课读后感篇四

每天忙碌于工作当中，有多少时间静下心来看看我们的得失；沉湎于繁忙的工作当中，做了多少无用的事情，每天又有多少时间来回顾自己呢？时代在不断的变迁，我们又改变了多少，有多少经验是值得我们再次使用，又有多少疑惑产生？当我们在冥思苦想中，又有多少思想火花？“工欲善其事必先利其器”，我们是多么需要坚定原则，改变方法啊，因为成功的人只会定下目标，为接近和实现目标而不断调整方法，我们已经真的不可以只使用一种方法而改变我们的目标或者降低我们的目标。今日研读了《周一清晨的领导课》，让我的一些方法和思路逐渐的清晰，受益匪浅。犹如用一根线把散落的珍珠串成了美丽的项链。为此我真的要感谢公司和领导，让我们恢复读书的习惯，并推荐了如此高质量的书籍。

《周一清晨的领导课》让我明白哪些是自己要承担的责任。当然这本书里更多的是说的肩负领导的责任，什么是司机，就是选择这一车乘客取向的人，司机的正确与否决定了我们是否能够及时、准确的到达目的地。但是作为团队的一个个体不是说你什么责任都没有。我们的责任更多的是“本职之责”，多么简单的一个词“本职之责”，但这里面包含了一个人整体的世界观、人生观以及价值之取向。往小里说，是个销售，就要努力的做好营销工作，开拓销售渠道，了解产品知识。掌握销售技巧。是个侍应，就要招待好计入店面的每一个客人，为每一个客人提更最好的服务。是个技工，就要掌握最熟练生产的技巧，使你的良品率、生产效率达到最好。作为社会的动物，“本职之责”也包含了中国最朴素的“为子尽孝，为臣尽忠，为父尽教”。不相信一个人连自己工作中的职责、责任都不能正确承担的话，他怎么还能将这份工作去做好，去做完美。我想这也是这本书一开始把责任放在开篇的含义，要想做领导，要想有领导力，那么去承担责任。为自己负责，为整个团队发生的一切负责。既然要做司机，那么就不要再做乘客的事情，因为你要受限制。

书中其他的领导力方面的知识以故事形式表述了很多了，比如：——作为一名领导者，你的下属喜欢或尊敬你，都应该缘于一些恰当的理由。

——如果你的目的是让别人喜欢你，你就会因为害怕触怒朋友而避免做出严厉的决策。

——真正的领导者只会花时间来解决问题，而不是责备别人，当你横加指责时，你的注意力集中在过去。如果你承担了责任，你才会将眼光投向未来。以上等金玉良言还有很多，在这里就不一一赘述。

目前国外描述成功类的书籍，无一不把某些方法作了扩大，甚至是夸大，仅是二元理论的一元，真正的成功不是几个推理，几个逻辑，几个心得，几个方法可以释然。我批判的认为此类书籍是成功学的末，是术，但又不失为可操作的良好方法而已。我们不仅应该熟练掌握并运用次类方法，更应该另有高度的从成功学本身去挖掘原动力。个人认为我国儒、道的进取精神和文化精髓更值得我们去学习和推广。道不能止于理智，真正的道是渗透骨血的，是性情的自然，道与术可以圆润的统一。因为所有的方法是外在的表现形式，然而内因决定外因，真正的原动力在于自身。打个不恰当的比喻：道德是法制的内化，是一种与法制相辅相成的心理秩序。所以目标是诱惑或者刺激人心的结果。因此真正的内因不是什么抽象的东西，实际就是能否实现更大多数人的“义”和“利”。实现道路是曲折漫长，是事物发展的客观规律。让目标变行动，由行动到成功。犹如“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索”，而求索的过程才是人生的真正意义，不然目标达到了便会茫然，欲望满足了便会乏味，如此就不会将“本”和“末”倒置。

清贫一课读后感篇五

这本书读起来很轻快，让人带着问题去读，带着问题去思考，

不愧是一本好书。托尼的良言集锦“谈到领导问题，不仅仅是你会遇到这个问题。”“尽管你当了经理后权力增加了，但同时你失去了过去可以享受的某些自由。”“真正的领导者只会花时间解决问题，而不是责备别人。”“当你把这些都写下来时，你便做出了实施的承诺。如果你只是口头上告诉我你想做什么，就不会对你构成约束。”“如果你想靠别人的领会来达到你的期望，最终你会感到失望。”“在炒公司鱿鱼前，他们已经先炒了上司的鱿鱼。”“像管理下属一样来管理一下你的老板。”

“领导者的‘要事’之一是消除迷惑。”“你应该学会远离管理黑洞，并与下属保持联系。”“你的职责并不是通过关照业绩最差雇融，来降低最低限。你应当通过承认并嘉奖超级明星来提高最上限。”“做正确的事并非轻而易举——事实上有时真的很难——但要记住，做正确的事始终都是正确的。”“你做的任何事情都会产生影响，因为员工们看着呢——他们要靠你来树立‘做正确的事’的榜样。”“你必须维护正直的形象，就好像它是宝贵的领导财富一样，事实上也的确如此。”“作为领导者，最重要的任务是要雇佣合适的员工。”“不要为了填补一个职位的空缺而降低标准——以后你会为此付出代价的。”“压力、焦虑和苦恼的主要原因在于，你觉得生活失控了。”

“如果你想充分地利用时间，就要想办法一点一点地挤时间——这儿挤一分钟、那儿挤五分钟。把零碎的时间加在一起，你就有更多的时间可支配了。”“你是主要的装桶人，装桶的最佳方法是良好的沟通。”“你要想出人头地，就不能放任自己躺在舒适地带上自鸣得意。你要追求进步。”“生活中有很多事情都与生活态度、如何面对生活带来的苦恼有关。生活是美好的——即使境况恶化时也依然如此。”

清贫一课读后感篇六

之前，阅读过不少各类管理学书籍，通常每读一本的过程都被拖得很漫长，被安排成每天或是每周的学习任务去阅读，而除了了解了一些管理学理论知识之外，与实际工作的“接轨”却并不多。而《周一清晨的领导课》这本书却很特别，让我捧起来就放不下手，仅用了几个小时就阅读完了，而且还不“过瘾”，之后又阅读了第二遍，甚至第三遍。为什么这本书的吸引力有如此之大呢？我想大概对于我们这样刚刚走上管理岗位不久，还面临各种困惑和难题的同志来说，对于我们并不具备很多管理经验的青年干部来说，它就像是一位无声的导师，帮我们直指误区，化解难题。

题出发，采用引导式的提问方法，试着让他反思自己的不足，去改变一些过去的旧有工作习惯，以便让其做一个更合格的领导，最后落脚点在学习上，让其设定目标，在学习中去提升自己，通过学习去迫使自己离开舒适地带，走得更高，更远。最后在托尼不遗余力的指导下，杰夫一步步摆脱困境，终于成为了一名出色的领导者。

在阅读中，我惊奇地发现，虽然身处不同国度、不同企业，面对不同的领导和下属，但是杰夫所遇到的问题实际上多数在我的身上也存在着，他所产生的困惑也或多或少地影响着我的工作。所以，我很快就设身处地地进入了杰夫的角色，对照自身日常的管理工作，对托尼提出地每一个问题进行了深入思考，并带着思考去寻找“正确”的答案。虽然每一个问题都看似简单，所教的东西也是比较基础的，甚至看起来是很理所应当的东西，然后这些看似最基础的东西，最后往往才是真正重要的。

与当前自身管理工作和相应的困惑、问题“对号入座”之后，我认为，作为现在的我，更加看重的应该是怎样树立正确的方向，如何确定要事，怎样选择做正确的事，这些对我来说正是当务之急：

工时的要求来要求自己。尤其当我们首次成为管理者时，更要注重这种角色在内心的转化，即所担负责任的质变。我们不光要完成自身的工作任务，更需要更多地关注下属，关注团队的整体行为，不光要为自己的时间负责还要为其他人的时间负责，只有清楚了责任之后才会看到未来才会向前发展。正如书中所做的司机与乘客的比喻，司机的正确与否决定了我们是否能够及时、准确的到达目的地。既然要做司机，那么就不要做乘客的事情。我想这也是这本书一开始把责任放在开篇的含义，要想做一名称职的管理者，要想真正拥有领导力，就要去转换角色、认识责任、承担责任。为自己负责，更要为整个团队发生的一切负责。

出色、工作能力一般、工作能力不佳的员工，我们分别称之为超级星、中层星和流星，团队中超级星越多团队也越强。我们之前的惯有思维往往都是努力帮助队伍中能力低的人尽快赶上来，而恰恰这样的做法会让更多超级星和中层星感到不公，积极性逐渐削弱，最后沦为流星。书中告诫我们，领导者的职责并不是帮助那些应被清除的能力低下的不称值的员工，而是应当通过承认并嘉奖超级明星来提高业绩上限，利用绩效考设的方法去让每一个员工得到他们应该得到的。要通过自己做正确的事情坚持正义的真理来让团队成员建立起对自己的信任，因为领导所做的任何事情都会影响到自己的员工，所以要靠自身树立做正确事情的榜样。二是破除“负能量”的“魔咒”。团队是在变化中发展的，需要团队管理者像对待自己的孩子一般去用心关心它的成长。因此我们要去维持团队的纪律，也要去用心辅导团队的成员，提示团队的成员不要让别人充满“负能量”的勺子伸进自己“动力的桶”，也不要做把勺子伸进别人桶的事。三是激励下属，装满“动力的桶”。作为管理者，我们的成绩是团队共同努力的结果，而要想让下属保持动力，更加优秀，就需要在他们不知道怎么做的时候，不断提出反馈意见，告诉他们怎样去做，在他们知道如何去做之后，给予他们肯定、激励，让他们知道哪些事情做好对工作很重要，用恰如其分的方法让下属了解自己在意他们也很关心他们的工作，给下

属提升平台与资源，实现职业价值的持续提升。这样，团队成员就能主动地去完成自身的工作，装满共同的桶了。

4、不断学习、倾听、给予，寻求更大成长。很显然作一名好的管理者并不是一件易事，需要我们有勇气正视自己的不足和缺点，在痛苦中反思、在快乐中成长，用点滴时间不断积累知识，在日常管理工作中深入研究思考，认真听取下属的意见，尽早的发现工作中的问题，进行解决。尤其作为青年干部，时时都要保持危机意识，离开舒适地带，不为自己和团队取得的进步而沾沾自喜，应进入学习地带，聚焦于未来，去多读书，读好书，建立一个学习型的团队，让团队中每个人都能成长、成才。

在才刚刚开始管理生涯的时候就读到了这样一本极具实践性的书，我感到非常幸运。虽然也许还只是偶得一些精髓，但我相信，只要有正确的态度，并不断地在管理工作中实践和反思，就可以让这种收获越来越多，让这位无声的管理导师常伴左右，督促自身成长！

清贫一课读后感篇七

今年销售业绩逐渐下滑，自己也是焦虑，着急，一直认为是经济形势不好的原因，市场需求大幅下降，但拜读《周一清晨的领导课》后，发现业绩下滑不仅是市场环境影响，更重要的存在时间管理差、效率低，管理黑洞等严重问题，很庆幸看到这本书，让我找到解决这些问题的方法。

做为部门负责人，就要承担所有的责任和压力，严格执行公司的规章制度，给员工创造一个公平，民主，温馨的工作环境；原来一直以为只要大家认真工作，偶尔犯点小错误就不追究，但往往犯错误都是业绩不好的员工，让那些业绩突出员工看到不满，日积月累就造成部门坏风气，自己显然犯了管理黑洞错误，在今后的的工作中，一定奖励业绩突出人员，让其发挥更大的作用，淘汰冗员，用合适的员工。部门的'业

绩是靠一支优秀的团队来完成，只有把团队凝聚在一起，才能发挥更大力量。

天天感觉都很忙，按照托尼所说，我也把每天做的事情全部写下来，其实就那几件事，查看邮件，做报价，方案，合同，接待/走访客户，做报表，接打电话，开会/评审等；按照要事第一，提前一天将工作安排好，日常工作分时间段来做，这样就节省了很多时间；心情也变得很舒畅，同样也将这个方法分享给部门人员。

这几年来，部门客户大大小小也积累了上百家，按照80/20法则，将客户分类，也是80%业绩来源于20%的客户，在客户管理上，在今后的工作中，每月对这重要的20%客户都要走访至少1次；了解人员变动情况，设备使用的状况，及后续的采购需求等，确保长期稳定的合作。

虽然将“活到老，学到老”一直挂在嘴边，没有真正落到实处，通过托尼与杰夫的谈话，自己也坚持每天拿出固定的时间来学习，同时也鼓励部门人员多学习，驻留在学习地带。