

# 大铁椎传读后感 阿里铁军读后感借假修真 (通用5篇)

当认真看完一部作品后，相信大家的收获肯定不少吧，是时候写一篇读后感好好记录一下了。那么该如何才能够写好一篇读后感呢？下面是我给大家整理的读后感范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 大铁椎传读后感篇一

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商团队亦简称“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，零距离的亲和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.....

## 大铁椎传读后感篇二

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和思维上的理念。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正反比。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。

### 大铁椎传读后感篇三

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。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！

## 大铁椎传读后感篇四

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！

## 大铁椎传读后感篇五

马云说：“《阿里铁军》这本书值得给所有立志于创业、立志于建立团队、立志于创建自身文化的人看。”

众所周知，马云是一个传奇的人物，而他创造的阿里巴巴更是商业上的一个奇迹。我原来对马云的认知仅仅限于他有钱，有生意头脑，至于他的过去我不曾去了解，他的创业经历我也不清楚。不过，自从看过《阿里铁军》之后，马云的形象在我心中渐渐清晰起来。

读这本书的时候，我对“企业文化”这个词留下了深刻的印象。什么是企业文化？在我的认知里，我感觉企业文化就像企业的生命，它影响着企业的发展轨道。对于未来，它是一个企业发展壮大传承百年必不可少的一部分。读到这里的时候，我想起了我们公司的跑步文化还有读书文化。

我刚来三隆的时候，我就觉得这两件事情特别健康，特别有活力，既能促进身体健康，又能促进人的成长。我不知道其他人怎么样，反正我是喜欢的。

阿里巴巴讲究精诚合作，就像我们公司要求对客户讲究坦诚，不欺瞒客户，要善待供应商。我觉得这样才能促进公司的长



期发展，而不是目光短浅，打一炮换一个地方。人之间的信任是慢慢增加的。只有刚开始的稳定，才会有后面更大的舞台。文章中有个例子很好：客户口袋里有五块钱，我们要帮着客户把5块变成50块，之后，我们再拿走那五块钱，这样的合作才会顺利、长久。所以说，让客户过得好，我们的合作才会更好，不能只顾眼前的利益而损害客户的利益。有一句话说：“客户永远是上帝。”我认为是：我们只有从上帝那儿才能挣到更多的钱。

在销售这个岗位，我也干这么久了。我深知销售这条路不平坦。工作会遇到许多困难。有很多人会逃避，但是也有很多人会站起来，只要经历了坎坷，后面才会有彩虹。这个道理跟谢总监上次给我说的“剩”者为王的道理是一样的。后面的路，才是好走的路。

我最近就有点迷茫，看着身边的人来来去去的。他们明明做得还可以，为什么会中途退出呢？这个问题是公司的问题还是自身问题？可能我经历的太少了，体会不到吧。一路走来，有过心酸，有过快乐，有过惊喜，我觉得自己能坚持下来，以后发展会越来越好的。即使到时候不成功，我也可以很自豪地对自己说：我努力了。毕竟，我是在追求的路上。

有一个客户，我只去过一次，但是他上个月打电话给我，找我下单，然而，我却不记得他公司在哪里了？我想，我应该好好反思一下自己了，这样的状态，是无法成为三隆铁军的一员。

阿里有铁军，而我，也应该是三隆铁军的一员。（黄琼）