

2023年给加西亚的信读后感一百字 致加西亚的信读后感(精选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。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？这里我整理了一些优秀的读后感范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

给加西亚的信读后感一百字篇一

有些书短到令人吃惊的程度，而它所发挥的作用却并不小。美国作家阿尔伯特·哈伯雷的《致加西亚的信》，就是这样一本书。

什么东西使这本书充满了魅力呢一看之下，情节简单到了极点：19世纪美西战争中，美方有一封具有战略好处的书信，急需送到古巴盟军将领加西亚的手中，但是加西亚正在丛林作战，没人明白他在什么地方。此时，挺身而出的一名军人——罗文，不讲任何条件，历尽艰险，徒步三周后，走过危机四伏的国家，把那封信交给了加西亚。

我想这本书之所以能畅销不衰，风靡世界，正是它倡导了这种理念：对工作的忠诚与信念。此刻有这样一个普遍的现象，很多人对于自我目前的工作都不满意，所谓的“这山望着那山高”，总觉得别人的工作比自我好，而等自我真的失去目前的工作时，才发觉自我原先的工作有多好。我想每一个职业都有它自身的优缺点，没有绝对的好坏之别，而且一份付出一份收获，收获总是和付出成正比的，我为什么说“收获”而没用“收入”因为“收入”仅仅是“收获”当中的一部分，正如书中所说：“不要为薪水而工作，因为薪水只是工作的一种报偿方式，虽然是最直接的一种，但也是最短视的……”。应对微薄的薪水，你应当懂得，雇主支付给你的工作报酬固然是金钱，但你在工作中给予自我的报酬，乃是珍贵的经验，良好

的训练，才能的表现和品格的建立。这些东西与金钱相比，其价值要高出千万倍。”这段话对我的心灵有很大的触动，在当今这个快餐时代，人们越来越急功近利，而忽视了一份工作对于人内在品质和素养的深远影响。这不能不说是一个时代的悲哀。

当然罗文的优秀是不言而喻的，而麦金莱的举重若轻，瓦格纳的知人善任，格瓦西奥，里奥等人的团结协作以及双方的共同价值目标，也同样给我们以深刻的启迪，这些优秀的品质和精神都是一个企业，一个领导，一个员工必不可少的。

读过一本好书，精神得到了一次升华，愿我们将《把信送给加西亚》所体现的精神落实到我们的本职工作中，原则做事，本色做人。

给加西亚的信读后感一百字篇二

当赏读完一本名著后，你有什么总结呢？是时候写一篇读后感好好记录一下了。怎样写读后感才能避免写成“流水账”呢？以下是小编整理的致加西亚的信读后感，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

《致加西亚的信》这本小册子内容简短平实，却成为了风靡全球、畅销不衰的励志经典，在于它倡导了一种伟大的精神：信用、勤奋、敬业，这也是现代社会从业人员应具备的基本素质，细细品来，对我们今天取得成功有着很大借鉴意义。

首先，“人无信则不立”。上级命令的结果是下级的坚决服从，背后却是上级的绝对信任，他们的信任来自于对他品质的肯定也是对他能力的间接认可，是他平素的品行为他“赢”得了这次机会，罗文凭这坚强的意志，历尽艰险，不负众望地完成了任务，这正是他的所立之处。“人而无信，不知其可”，如果一个人不讲信用的，那就不知道他还能做些什么了，的确，不守诚信能很难为他赢得别人的信任和尊

重。生活中诚信能为我们赢得友谊甚至爱情，工作中诚信给我们带来合作甚至事业上的发展机遇，诚信守用是为人处世的基本素养，也是人际交往的根本。在现代商业社会里，经济关系复杂，合作竞争无时无刻不在，信用就是一种资源，一笔无形的财富，就能为企业空手套来一大笔订单，轻松实现资金高效化、利益最大化，也能赢的老百姓购物认同感，他们花钱买的不光是商品，买的是信誉是放心，有时候还是承诺，终身免费服务等。这都是所谓的“品牌效应”，“靠质量求生存，靠信誉求发展”成为很多企业发展企业文化的另一大主题，信用是一个人、一个企业发展的根本。

其次，“一勤天下无难事”。罗文深知这是一项艰巨的任务，完成这项使命困难重重，但却没有挑三拣四，推诿扯皮什么，甚至没有问怎么把信送给加西亚，这仅仅是职责所在吗，这更是他忠于职守，敬业爱岗精神的体现，态度已经决定了一切，这是他成功的最大砝码。对于我们每一位员工，企业的发展也关系自我发展的好坏，我们也不能停留在对企业抱怨上，待遇不好，工作环境太差，得不到领导重视，管理落后等，首先应扪心自问我们对工作的态度，我们是否完成了自己的本职工作呢。我们都是企业的发展环节中的一个元素，我们每个员工的态度和努力关系着整个企业机体的良性运转，要积极树立我们的主人翁意识，加强我们的责任心，敬业爱岗，也许我们没有机会做出轰轰烈烈的大事业，但我们每个人所做的一切都关系着企业的荣誉，甚至关系着企业的生存，一个人的微小工作失误可能引起整个系统的不稳定，甚至导致整个工程的失败这就是有名的蝴蝶效应。具体到我们年轻人，思维活跃，对新鲜事物理解接受能力强，理想与现实的落差，内外环境的不均衡，曾经的豪言壮语显现得苍白无力，一味嗟叹和彷徨，我们是否考虑也象罗文那样敬业，努力完成本职工作，积累经验，为自己赢得一个又一个为加西亚送信的机会，逐步完善自己呢，一个人的经历往往成就一个人的能力，今天的认真与执着就是我们明天腾飞的支点。

的确，一盎司的忠诚等于一磅的智慧，对于一个企业尤为如

此。员工的忠诚度责任心可以促进技改技措的实施，节约重复投资，提高企业的生产效率，避免技术流失断层、甚至培养竞争对手等，还有利于团结一致，在商业竞争立于不败之地。但我们培养、要求员工的忠诚度，敬业爱岗精神不能仅仅停留在“厂兴我荣，厂衰我耻”的口头宣传上，也不能只是强化“奉献高于一切”的精神催眠上，更不能强调一切听从组织，是命令就要服从上，真正意义上的管理是提高效率，而效率就是企业人的物化。市场经济下奉献要与索取并举，我们也要给予其相当的待遇，多倾听来自基层的声音，鼓励其积极性，尊重知识，尊重人才等。坚固的堡垒总是最先从内部瓦解的，适当得引入竞争机制，使整个企业的每个细胞活跃起来，整个企业才有生机，以人为本，这也正是企业文化的核心内容。这样才能培养出更多能够给加西亚送信的人，这也是我们企业管理者经营企业应该思考借鉴的地方。

只有涌现更多能给加西亚送信的人，我们的国家我们的民族才更有希望，才能更早日实现中华民族的伟大复兴！这也是二战后日本迅速崛起的原因，但愿我们每个人都能从这本小册子中得到启示，诚信守用、勤奋敬业，做一个现代的罗文。

给加西亚的信读后感一百字篇三

对于一个人来说，无论社会怎样变化，无论你从事什么职业或者想做成功某件事情，有一种精神和品质是必不可缺的，那就是敬业、诚信和忠诚。

出了些什么？还有哪些没有做好，有没有做的更好的方法和思路？如果没有，我确信下次你仍然不会成功。

前几天，一位姐姐告诉我，一个人最幸福的事情是找到了属于自己的世界，那是一个美妙的世界。我非常认同这个观点，但我认为真正找到属于自己的世界还必须经历敬业——诚信——忠诚三个必经的阶段。也许你有对事业高度敬业的精神，但缺乏诚信会影响你成为值得信赖的人。也许你具备了

诚信的品质，但缺乏敬业精神会导致你对事业信心不足。也许你既具备敬业精神，又具备诚信的品质，但缺乏忠诚的态度，依然不会让你轻易的找到真正属于自己的世界。只有那些具备敬业、诚信、忠诚的人才会找到真正属于自己的世界！

《致加西亚的信》书中罗文通过他不畏艰险的敬业精神，影响并推动了一项事业的发展，正如我们公司中那些孜孜不倦、埋头苦干的领导者和员工一样，他们的敬业精神有力地推动了公司的发展。

如何让更多的人成为罗文？寻找到真正属于自己的世界？我认为，一个人的能力，技术可以通过学习、实践等方法来不断的提高和自我完善，而一个人的敬业精神，责任心，才决定了他是否可以把工作更好的完成，没有责任心的人即使他有能力也不可能为公司创造更多的价值。忠诚和敬业并非仅仅有益于公司和老板，仔细想来最大的受益者应该是我们自己。一种对事业高度的忠诚和职业的责任感一旦养成，你会成为一个值得信赖的人，可以被委以重任的人。这样的人将永远会被社会尊重，永远会被企业看重，这种员工也永远不会失业。有付出总有回报，但是“奖赏仅仅给那些有用的人”——永远记住这句话，绝不能停留在原地等着天上掉下来的馅饼，机会是留给有准备的人，一切成功都是努力的结果。

《致加西亚的信》一书是一本可以让我们改变终身的好书，我推荐大家反复阅读，也许，你会有更多的发现.....

以上为本人拙见，望能与大家共勉之。

给加西亚的信读后感一百字篇四

看完一本名著后，相信大家一定领会了不少东西，记录下来很重要哦，一起来写一篇读后感吧。但是读后感有什么要求呢？下面是小编精心整理的《致加西亚的信》读后感，仅供

参考，欢迎大家阅读。

《致加西亚的信》这本书是由几篇内容相关的文章合编而成的，它故事简单，但道理深刻。它反映的虽然是1899年的事，但它超越了时间、空间的限制，对我们二十一世纪的每个员工，都具有较强的现实指导意义。

安德鲁·罗文中尉服从美国总统麦金莱送信给加西亚的指示，不计个人得失，充分发挥主观能动性，历尽艰险，把信安全送到了加西亚的手中。他的送信精神，已成为忠诚敬业、尽职尽责、主动服从的象征。从他送信的行为，我看到了人类社会发展和推动文明进步的价值观。通过《致加西亚的信》，我不仅看到了一个描写的罗文中尉，而且，更重要的是，我还得到了一面时刻检讨观照自己和他人的镜子。用着面镜子，我们会看到现实社会生活中，一些公司的员工为了自己心目中的好工作，总是频繁跳槽，他们总是觉得公司太委屈，太亏待自己，千方百计要寻找一份自己心目中的好工作。这样的人，他们是找不到好工作的。为什么？因为好工作不是找来的，而是自己干出来的。一旦他们心目中的好工作找不到，就只好频繁跳槽。爱跳槽的人，他们的理由一般都很消极，而且怨天尤人，总认为自己是在出卖劳动力，习惯性地把忠诚敬业视为老板们愚弄自己和剥削下属的手段。他们总是把自己想得高高的，埋怨老板们对自己不公。

然而，他们很少想到的是，老板们要操心一个公司或企业的运作、生存和发展。老板作为一个公司的法人，要负责上缴各种税收和租金等费用，要为公司或企业的扩大再生产而积累所需资金，要筹划公司或企业各种业务拓展，还要付给员工的工资和奖金，等等。操心是很辛苦的，它会使人废寝忘食，使人身心疲惫不堪。忽视了这些因素，只想到个人的利益，必然会产生“这山望着那山高”的思想，表现在行动上，就是眼高手低，频繁跳槽。这样的结局，只能是把自已发展空间和生存空间压缩得越来越小，最终成为一个无所作为的人。这种人缺乏的不仅是忠诚和敬业，还有个人的生活自信

心。相反，忠诚敬业的员工，他在工作中的主观能动性一般都是很强的，并且有一个良好的心态。他们会把压力变成动力，总是想方设法把工作干好，而且是越干越顺手，越干越有自信心，当然，他的发展空间和生存空间也会随之越来越广阔。

忠诚敬业属于道德范畴。我们讲员工的忠诚敬业，其思想基础必须是员工要有一个良好的职业道德观。这是一个形式与内容的问题，有良好职业道德的人，他对工作的忠诚敬业体现出的是一种必然性。缺乏了职业道德这个基础，其表现出来的忠诚敬业，只能是一种偶然性，而且，还具有伪装性和欺骗性，这是一种颇具危险性的表现，我们每一个公司或企业团队的每一个员工，必须加以警惕和制约。我们倡导“把信送给加西亚”的忠诚敬业精神，最关键的是公司或企业的经理或老板，有责任有义务帮助和教育自己的员工树立起良好的职业道德观。手段可以是多方面的，方法可以是灵活的，奖罚必须是分明的，做到精神与物质双管齐下。建立职业道德是一个循序渐进的过程，急不得，也拖不得。关键在于教育方法的连贯性和有效性。一旦员工具备了良好职业道德观，即使他在工作中受到了委屈，也能做到坚守职业道德的底线，不偏离职业道德的轨道，不在思想上走向错误的极端，从而自我约束地把忠诚敬业落实在自己的本职工作中。

我认为，忠诚是一个员工对自己的所在的公司和团队成员的负责。敬业则是一个员工对自己的工作，怀有一颗责任心，对任务抱有一种焦急感，并由此而尽职尽责。这样的员工，对工作一般不会得过且过，而是会经常反省和检讨自己的工作，是否做得好不好？还有什么不足，那些方面还要再接再厉，等等。

用这面镜子观照我自己，使我深刻认识到，在接受工作任务时，应该要举轻若重，因为这表现的是一个员工忠诚敬业的问题。在遇到困难时，应该要举重若轻，这表现的是一个员工的工作能力问题。一个忠诚敬业的优秀员工，必须要具有

这种特质。否则，忠诚敬业就会成为一种没有实际内容的. 语言表达。对此，我就在心里反复告诫自己要在工作中磨练出这样的特质，做一个忠诚敬业的员工。

用这面镜子观察事物，我认为，世界上任何事物都不是绝对的，而是相对的。因此，无原则的，绝对的忠诚敬业是不存在的，有的只是相对的忠诚敬业。罗文中尉把信送给加西亚，其前提是对自己的国家和总统忠诚负责。同样，员工“把信送给加西亚”，其前提是对自己所在的公司忠诚负责。忠诚敬业在一定程度上，是需要呼应的，是需要鼓励的。为此，我们有必要谈一下与员工忠诚敬业相关的话题，这就是每一个公司或企业的经理们，一定要用智慧去激发每一个员工的忠诚敬业的精神；要用制度去规范员工的忠诚敬业的行为；要用宽广的心胸去包容每一个员工的缺点和不足；要用从容和挥洒自如气质和魅力去感染每一个员工；要想尽一切办法创造条件让员工努力“把信送给加西亚”。这些做法，既是一种关心，也是一种信任，更是一种鼓励！你需要员工的忠诚敬业，你就得要想方设法去激发、培育和回应每一个员工忠诚敬业的思想行为。

干好自己的本职工作，做一个忠诚敬业的员工，多开动自己的脑筋主动地想方设法“把信送给加西亚”，这就是我阅读《致加西亚的信》最大的！

给加西亚的信读后感一百字篇五

先了解一下战争部分背景：美西战争(1898. 4-1898. 8)美国发动的第一次重新瓜分世界的帝国主义战争。1898年4月，古巴三十年解放战争取得了决定性的胜利，美国借口其缅因号战舰在哈瓦那港爆炸的事件，向西班牙宣战，进攻西属殖民地。它利用海军优势，在菲律宾的马尼拉海湾消灭了西班牙舰队。战争进行了10周，西班牙战败求和。12月10日，美西签订《巴黎和约》。《和约》规定，西班牙将菲律宾、关岛和波多黎各让给美国，美国付给西班牙2,000万美元作为“补

偿”；古巴形式上宣布独立，实际上成为美国的势力范围。这次战争使美国夺取了大量殖民地，并强化了它向拉丁美洲和亚洲的帝国主义扩张政策。（摘自维基百科）

愿世界和平，没有战争，阿门！

忽略罗文送信整个过程细节的真实性，以书中所描述过程为基准，罗文的任务达成，在美西战争中对于美方在10周的战争中取得胜利起着重要的作用。

引伸到公司，个人目标的达成，促成小团队的目标达成，小团队的目标达成往往决定着公司整体目标的达成，反过来讲，公司的整体目标为小团队提供方向，小团队精诚协作的同时个人目标随之而达成，每一个人的成功都离不开所在团队的合作。罗文之所以能送信成功，一是他个人的努力，二是协助他送信的古方团队。

此本书除去送信过程这一章，此后四章的主题分别是：对待工作，要勤奋、认真；对待公司要敬业、尽责；对待老板，要忠诚、尊敬；相信自己，超载自己。总体阐述了一个良好职场人应该要具备的最基本的职业素养的概念。书中“对待老板、要忠诚、尊敬”一章中的某个观点前后相悖，前面说“用对待普通人的态度对待老板”，后面又说“当你满腹牢骚时，受到不平待遇时，请参考老板定律：‘第一条，老板永远是对的；第二条，老板不对时，请参照第一条’”。前面出现的观点在暗指老板也会犯错，我们要学会原谅老板，后一观点，又说老板无错论。首先，现实生活中，一般的职员，或是像我这样级别的职员，基本上是不太可能把老板当成普通人看待，因为老板不只是老板，是整个公司大家庭的家长，要管一大家子人的生存，要如何把她当普通人看待？再者，老板也是普通人，但非一般意义上的普通人，她肩负着更大的责任和义务，正因为这样，“老板不对时”，更应该需要专业及理性且敢于谏言的同事来阻止“老板不对时”的发生。通常表现出“满腹牢骚，觉得不公”的人，共通的特点是认知不

足，无论是自身还是对外界，这种情形下，这类人是在用老板定律强迫自己接受工作，又如何能真心理解和体谅老板和公司呢？当人们对自身和所处的世界有足够的认知，明白背后的逻辑之后，就很难再生“满腹牢骚，觉得不公”这样的情绪和想法。如果这里说的“老板”是指你的直属上司的话，我想我的直属上司也决不会让我参照“老板定律”，定是会让有错指出来，更正，改进，无则加勉，上下级相互监督，工作良性循环发展，双方及公司三方受益，这是正途。

书中有个观点我很喜欢“工作中的每一件事都值得我们全神贯注”，工作本身就是由一件件不起眼的输入和输出组成，在电子通讯发达，社交软件无处不在的情况下，要做到每一件事都全神贯注，还是一件比较难的事情，如何在这样的环境下达到既能保持通讯，又能全神贯注的做每一项工作，这也是今后我的一个挑战。

关于“份内事”谈谈我的看法，书中举了许多例子来表明，只要你做好“份内事”，多做一点“份外事”，你就能有无限光明的未来，虽然会晚到，但永远不会缺席。事实上，以当下的中国的一线城市的职场环境来讲，并不是特别适用，目前各行各业的各种工种、岗位已经细化到人人有事做，事事有人管的程度，所以，“份外事”有可能会触及到他人的正常工作范畴，如果有“份外事”无人做，要靠其他非本职工作员工的自觉性来完成，说明流程上可能出现了问题。我个人的看法是在自己的“份内事”上尽可能的追求专业、极致，同时，了解与自己相关和对接岗位上的工作内容及基本处理方法，以防出现意外或紧急情况时，能够帮上手协助解决问题，所以要区别好什么样的份外事可以做，什么样的份外事不需要做，要合理安排自己的精力使用和能量输出。

在我的学生时代，老师教授过一个儒家思想“慎独”，用土白话说就是遵守规则，自觉行事，这个概念影响我至深。小朋友眼里的世界非黑即白，成年之后才发现这个世界是没有黑白分明，只是不同的灰度，工作也是一样，书中还有许多

地方值得我们深度去探讨，去粕留精的过程本身就是一种学习和成长，还要保有一定的批判精神和接受批判的精神，希望可以走向更通透的人生。