

# 2023年目标读后感(实用10篇)

“读后感”的“感”是因“读”而引起的。“读”是“感”的基础。走马观花地读，可能连原作讲的什么都没有掌握，哪能有“感”？读得肤浅，当然也感得不深。只有读得认真，才能有所感，并感得深刻。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？下面我给大家整理了一些优秀的读后感范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

## 目标读后感篇一

花了三天时间，饶有趣味的读完了高德拉特博士的著作《目标》，此书以小说的形式，说明如何运用近乎常识的逻辑推理，解决复杂的管理问题。整部著作通俗易懂又意味深远，给人以深刻的启示——任何事物的本质都是简单的。

《目标》中的钟纳教授采用提问的方式，给厂子罗哥启示，让他自己寻找事物的本来机理，分析问题，解决问题，最后力挽狂澜、工厂扭亏为盈，罗哥及同事不但找到了一个解决问题的思路和方法，而且他们的努力也得到了回报，职位上有了晋升。

《目标》一书中对传统的制造业一些概念和一些绩效的衡量标准有了颠覆性的定义。这些定义紧紧与公司的目标相关。

本书首先给出了公司的最根本的目标：赚钱。这个很好理解，但是在公司运营的时候，却经常被一些其他的目标所干扰，以至于人们常常忘记成立公司的初衷。比如，制造业最经常说的提高生产效率，降低成本，这些目标最公司来说，重要，但却不是最重要的。若以此来作为衡量公司的标准，则往往造成公司报表很好看，但公司实际上却不赚钱的现象。

有了衡量指标和统一的认识，罗哥团队开始反思工厂的管理，

找出了一些错误的观念。比如：工厂一直注重效率，而局部的效率提高，对工厂的有效产出并没有贡献，比如机器人的使用，使局部工作效率提高，零件单位成本降低，但公司业绩不升反降；再比如：每个人时时刻刻都在工作的工厂，是非常没有效率的。

由此我们可以看出，这些制造业的“金科玉律”，并不是恒定不变的真理。钟纳博士给出了其中的原因，因为每个工厂都并存两种现象。一个现象就是“依存关系”，另一个现象就是“统计波动”。

所谓“依存关系”就是产品在制造过程中各个工序之间存在先后次序，一个工序或一串工序完成后，另一个工序才能开始，后面的工序依赖前面的工序。

“统计波动”：某一类信息我们无法精确的预估，只能进行估算，估算方法不同结果也就有出入，也就属于统计上的波动。在有了这些概念后，罗哥开始将相关理论与工厂的实际相结合，以寻求工厂走出困境的方法。

在陪儿子进行远足的过程中，罗哥负责带队，通过观察队伍的行进速度，罗哥有了一个重大的发现：队伍的行进速度，取决与队伍中速度最慢的人。若此人在队伍中间，则队伍的长度会被无限拉长。因此，罗哥想出一个好的主意，把行动最慢的孩子贺比放到了队伍最前端，并让其他同学分担他的负重，最后队伍顺利到达露营地点。

由此，罗哥想到限制工厂有效产出的是工厂里的瓶颈工序。于是问题就变成：如何寻找工厂的瓶颈。经过一番讨论和尝试，最终工厂确定了两个主要的瓶颈工序。

其中一个发现让人深思：如果瓶颈工序，停工一个小时，其影响效果等同于工厂停工一个小时。这个道理其实不难理解，可是居然很多人都会忽略。

本书的奇妙之处在于用一个浅显易懂的方式，来说明了一个没有深奥原理的常识。此书不但让人对企业管理有了更深刻的认识，而且还让人对任何人、任何事都有了新的认识和理解。

首先，世界万物都有其内在的秩序和机理，而内在的秩序和机理往往很简单，我们抓住了事物的内在，也就找到了解决问题的思路和方法。正如在文章的最后，升为事业部主管的罗哥对未来工作担心忐忑，不知如何培养自己能力的时候，想到其实他所要具备的能力就是能回答以下用那个该三个问题——“应该改变哪些事情”、“要朝什么方向改变”、“要如何改变”。

所以，抓住事物的内在秩序和机理是非常重要的。而且事物的很多本质是想通的，正如钟纳教授虽然是物理专家，虽然没有在工厂呆过，可是通过对其内在的了解，对工作的情况可谓是了如指掌。大道至简就是这个道理。

其次，不要迷信所谓的“真理”。真理总是被不断发现，不断被推倒的，世界上没有永恒的真理。企业管理有不少“金科玉律”，可是这些金科玉律真的都是合理的吗？真的都适应你们公司的情况吗？一切行动的准则都应该从目标出发，而不是死守所谓的“真理”。

再次，事物是永恒变化的，没有一劳永逸的办法，因此，在企业管理中要时刻审视已有的规章制度是否适应与企业的目标和发展，若不适应要尽快调整。

最后，时时刻刻牢记企业的目标，目标是一切行动的准则，不要在激烈的竞争或纷乱的市场中，背离企业的目标。人生也是如此，要时刻记得自己的初衷，不要在浮躁的环境中，迷失了自己。

## 目标读后感篇二

今天，我看了《每一只小狗都有一个目标》这篇文章。看了这篇文章后，我的感受颇多。

这个故事讲的是有一对夫妇养了一只小狗，他们请训狗师训练这只小狗。在第一次训练时，女训狗师问：“小狗的目标是什么？”夫妇俩惊讶地问：“小狗难道也有目标吗？”女训狗师非常严肃地说：“小狗和人一样，也要有目标。”夫妇俩商量后，为小狗定了目标：白天和孩子玩，晚上看家。后来，小狗被成功训练成为孩子的好朋友和家的守护神。夫妇俩牢牢记住了这句话——做一只狗要有目标，做一个人更需要有一个目标。

是呀，一只小狗要有目标，才能够成功，更何况是一个人呢！我们常常把别人的期望看成是自己的目标，孩童时，这几乎是顺理成章的。但是，你长大后，无论别人的期望多么美好，它都可能不属于你。除非有一天，你成功地在心里种了一个期望，这个期望生根发芽，长成了你的目标。

我们常常把世俗流行的东西当成自己的目标，这一阵子崇尚钱，就把挣钱当做是自己的目标。殊不知钱并非目标，有了钱后，事情远远没有结束，把钱当成目标，就好像把叶子当成根。有这么一句话：目标是终极的代名词，它悬挂在人生的沙海之中，你向着它航行，却永远不会低头。

所以钱不是目标。

过了一阵子流行美丽，你就把制造美丽保存美丽当成目标，殊不知美丽的标准有所不同，美丽是会变化的。目标却是恒定的，美丽会褪色，目标却永远鲜艳。

所以美丽也不是目标。

一棵树的目标也许是雕成大厦的栋梁，也许是撑一把绿伞送人阴凉，也许是化做无数张白纸传达信息……还有数不清的可能，但我们不是树，我们不可能明白树的心思，我们是人，我们可以为自己确立一个目标，这是做人的本分之一。

确定目标，一定得趁早才行。

给自己选择清晰的目标，就是给自己的生活选定努力的方向，就是给生命赋予价值与意义。

人因为有目标而精彩，只有趁早确定一个目标，成功才会更早到来。

### 目标读后感篇三

首先，提到高德拉特，当然就少不了他的约束理论，其基本理念是：限制系统实现企业目标的因素并不是系统的全部资源，而仅仅是其中某些被称之为“瓶颈”的个别资源。约束理论认为，系统中的每一件事都不是孤立存在的，一个组织的行为由于自身或外界的作用而发生变化，尽管有许多相互关联的原因，但总存在一个最关键的因素。找出制约系统的关键因素加以解决，起到事半功倍的作用。管理的艺术就在于发现并转化这些瓶颈，或使它们发挥最大效能。约束理论就是一种帮助找出和改进瓶颈，使系统（企业）效能最大化的管理哲理。文中罗哥通过跟自己儿子远足，然后运用逻辑推理来玩火柴的游戏，从而得到了工厂的管理问题——有效产能是由瓶颈制约因素决定的，也为此做了更加形象，有力的解释。

忙碌并不代表有效率。忙碌有时只是一种表面现象，和效率没有必然的联系。只有在明确了目标之后，伴以专注和坚持的精神，以及不断改进和创新的方法，才有可能真正做到高效率。文中也通过现实证明了，只要所有环节各自能做到最好，企业整体必然会有最大改进的观点是不正确的。所以，

单单个别改进每个环节，往往事与愿违，必须集中有限的资源用在整个系统的瓶颈，才能达到最大的效益。也再次证明了toc约束理论的实用性。

罗哥虽然是在钟纳的指引下渡过了难关，但他本身也是个优秀的领导者。生产线是一个庞大的系统工程，仅靠罗哥一个人是不可能完成这一工程的，更不用说提高业绩了。但是罗哥善于借助手下的力量，善于沟通，和员工一起思考，一起讨论，从而让手下也倾注全部热情来拯救工厂，找出问题的本质。也正是因为有了生产经理唐纳凡的调度、会计刘梧的核算、史黛西的存货控制和雷夫的电脑模拟等，才使得罗哥能够在—个濒临倒闭的工厂里，运用toc制约法取得起死回生的奇迹。

本书中传达的并不仅仅是toc约束法的思维理念，同时告诉我们作为一个企业的管理者，不仅要知道需要改变那些，朝什么方向改变，更要勤奋的思考如何改变。同时要善于处理职场中的人际关系，平衡好上下级关系，更要平衡好事业与家庭的关系。

## 目标读后感篇四

通过对刘董事长讲话的反复学习，愈发感到董事长的居安思危之情。要做百年企业，更要居安思危。讲话中，董事长语重心长地指出了当前形势下的，存在的一些问题，这些问题，如不认真面对，而是讳疾忌医，势必影响到兴达的健康发展，影响到董事长率领兴达向国际化一流企业进军的进程。董事长以他敏锐的眼光，指出了当前存在那些短木板，并谆谆教导我们务必居安思危，反思自省，在发展的道路上保持清醒的认识。，老老实实去学习，提高自己的素质，提高企业的组织管理水平。但目标是什么呢？不是为了股东的利益，也不是为了客户的利益，而是为了员工及其家庭的幸福。这是多么真切的话语啊！

怎样改变企业的组织管理水平呢？从质量、产量、创新、服务、思想意识上

董事长明确指出了四点，但企业走向规范化管理的关键一步，就是梳理部门职责和岗位说明，建立规范的岗位管理制度。我作为一生产的班组长要改善企业的组织结构管理水平要做好以下几个方面：

2、协同车间对所在班组进行安全文明生产培训坚持“安全第一”的原则。保证安全文明生产，监督员工按照操作规程操作，防止工伤和重大事故发生。

3、协助车间或品质管理部门对一线员工进行定期培训，组织本班组人员开展工艺管理活动，正确指导一线员工的操作，严格执行操作规程，严肃工艺纪律，坚持“质量第一”原则。

4、加强与员工沟通，关心员工，了解并及时向车间主任反映员工的心理波动，（）解决在实际工作中所遇到的实际困难。

另外董事长指出，建立绩效管理机制。绩效管理更多的是在通过绩效规划、绩效实施、绩效沟通、绩效评估等几个环节，给员工一个方向性的指导，让大家明确努力的方向，而且通过沟通和评估帮助而且通过沟通和评估帮助大家查找问题，解决问题，最终的目的其实就是帮助企业实现效益的持续提升和管理持续的改善。这一点是我们班组长工作中的. 重中之重。

只所以我们要改变战略构想，并不是企业的利润最大化，我们要生存，要提高职工的幸福感。这才是我们努力的目标。董事长说的好，今后的口号也要改，不再提最大利润，为了企业生存，为了职工幸福指数，而不是为了企业的最大利润。

兴达生存和发展的第一目标，不是为了股东的利益，也不是为了客户的利益，而是为了员工及其家庭的幸福。坚持这一

目标，无论有多大困难，只要建立起员工的信心，使员工有归宿的平台，就可以释放全体员工最大的能力，公司就可以拥有持续的竞争力。我们必须保证职工有归宿感，让职工感到兴达是他们的归宿，兴达是他们幸福生活的平台。

## 目标读后感篇五

迎接新时代，总公司做出了“交通强国，铁路先行”的战略部署，向200万干部职工发出了奋勇先行的动员令。铁路必须率先实现现代化，为决胜全面建成小康社会，进而为全面建设社会主义现代化国家提供有力支撑。每名铁路人都要发光、发热，戮力同心，奋勇向前！

新的发展背景下需要新的技术装备作为支撑，科技创新始终是我们这一代人努力的方向。我们拥有完全自主知识产权的“复兴号”，制定了自己的行业标准，它拥有更低的噪音，更平稳的制动，给旅客带来了更舒适的乘车体验。铁路工程建设技术继续保持着世界领先的水平，不久的将来，无人驾驶，北斗定位、5g通信等先进技术与铁路技术融合，将会使铁路运输更加安全高效。国家创新驱动战略，必将驱动中国铁路实现高质量发展。

“向安全要效率，向安全要效益”，安全始终是铁路运营的主题，是发展之“本”。虽然据统计我国的铁路各项安全指标优于大多数国家，但安全之路任重而道远。铁路总公司把安全作为推动铁路高质量发展的最有力保障，中国铁路的安全可靠、行稳致远，必将成为领先世界的最强实力。

也许我们没亲历过安全事故，但每一条安全规章都是鲜血和泪水换来的，无视规章作业就是对生命的不负责！身为现场人员更应该有“如履薄冰”、“如临深渊”、“如坐针毡”的危机感，居安思危才能有备无患。

作为刚入路不久的年轻大学生，首先要把“交通强国，铁路



先行”作为我们前进的精神力量，贯彻集团公司、段提出的各项要求，落实好每日的工作任务，对于自己负责的工区事项、管理的设备做到心中有数，时刻把安全放在心中，发挥党员的模范带头作用，在工作生活上热心帮助同事谋求共同提高。把母校“**诩实扬华，自强不息**”的校训融入到自己的灵魂里，不必过于追求职场上华而不实的东西，一步一个脚印走好眼前的路。

## 目标读后感篇六

一本小说，一种管理思想——**制约因素管理**——一种思维方式——**苏格拉底式**（只提问题，不给答案，让受教者自己去思考，最终得到正确的答案）。

自己从本书看到的：

书中的执行者团队包括财务，生产调度等，整个团队都面临着失业的压力，所以能够开诚布公的谈论所有的问题，并且能对讨论的结果及时的执行。所以对团队的要求是要有刚性沟通的氛围，和对讨论结果很强的执行力。

说说罗哥的工厂面临的情况：是一加工型企业，产品要经过多道工序。订单很多，但是大多都要延期交货，也就是有技术能力，有市场，但是效率太低。所以问题是如何提高生产效率。教授决问题的过程：

所以制造业的目标都是赚钱；

在多工序生产中存在“依存关系”和“统计波动”。所以在这种时候不能去局部的提高某一工序的效率，而是应该去全局的去寻找“瓶颈工序”，从而提高整个系统的产能。持续改善不是节约成本，而是要增加有效的产出。所以增加有效产出的流程：第一，找出系统的制约因素；第二，决定如何挖尽制约因素的潜能；第三，其他的一切都迁就于上述决定；

第四，给制约因素松绑；第五，假如步骤四打破了原有的制约因素，那么就回到步骤一，千万不要让惰性引发系统的`制约因素。

在工厂中的制约因素一般不是机器，而是制度。制度的制定需要系统性的思考。要思考的东西：第一，应该改变哪些事情；第二是要超什么方向改变；第三，应该如何改变。

精益生产力图对整个流程的所有环节进行改善，而toc注重于瓶颈的改善。

把开始进料的速度和瓶颈的生产速度保持一致，然后只在瓶颈之前堆积一定量的库存，以防止瓶颈之前发生故障，从而影响瓶颈的效率。

## 目标读后感篇七

今天早上，我读了《小学生魅力阅读》之《分段实现大目标》这篇文章。内容主要是这样的：有一次马拉松长跑比赛，一位叫山田本一的日本选手出乎意料地获得了冠军，记者问他为什么会夺取世界冠军时，他却说：“用智慧战胜对手。”后来的.一次马拉松比赛，山田本一又一次获得了冠军，记者第二次采访他时，他还是说：“用智慧战胜对手。”后来，他在自传中是这么说的：“每次比赛前，他都要把赛道分成几段，比赛开始后，他就奋力地冲向第一个小段，再冲向第二个小段，四十多公里的赛程，就给他非常轻松地跑完了。

这篇文章告诉我一个很大的启示：那就是，我立志想做一名医生，那么，我就要考上一所好的大学，虽然，考上一所好的大学离我还很遥远，但是，我可以分段实现我的大目标，那么，小目标就要融入到每一天，每一件小事上。比如说：“每次作业都要批到“优+”，每一次考试都要考到班里前三名，每年都要拿到“三好学生”，争取拿到奖学金……直到达成我的梦想。当然，途中也离不开爸爸妈妈的鞭策和

自己自控能力的提高。

把一个大目标科学的分解为若干个小目标落实到每一件小事上，实在是一种生活的大智慧。

## 目标读后感篇八

我第一次读了《目标》这本书，当时感到很震动。很多情节似曾相识，罗哥遇到的一些问题恰恰是制造部经常面对的难题，印象最深的就是书中提出的瓶颈理论。再看《目标》，真是收益非浅。震动程度更甚于第一次阅读。思维随着故事情节的发展不断跳跃，种种旧思维中的定式逐渐被打破，很多习以为常的东西其实在深思之后发现其实并不是以前所想象的那样。

赚钱是企业的目标，有效产出、存货、营运费用是工厂表达目标的三个衡量指标，生产过程的目标又是什么呢？我觉得是解决和减少瓶颈问题。解决的关键是要预知瓶颈或者称之为预测瓶颈。如何预测瓶颈呢？首先，要建立观测点。对于以往出现瓶颈次数较多的工程和工程能力相对较低的工程建立观测点，根据工程能力负荷情况和以往的历史数据情况，预测可能出现瓶颈的工程。其次，注意瓶颈出现周期。客户需求的产品总有淡季和旺季，根据以往出现旺季的时间和需求产品的种类，预测出哪些工程可能会出现瓶颈。提前预知到瓶颈对于解决瓶颈问题和减少瓶颈带来的影响赢得时间。

如何解决瓶颈问题呢？

- 1、扩大瓶颈工程的联系点。对于瓶颈工程互相联系的点认识得越广泛、越深透，对各种条件之间的联系揭示得越充分、越深刻，解决问题的途径和方法就越多，从而准确、全面地把握确定的方向。

- 2、根据工程特点拟定解决瓶颈问题思考角度的“清单”，好

好琢磨一下那些“能否”的角度，以往的方法可否重复使用，创新的方法能否适用，这样可以填补思考的空白点，减少漏洞。

3、解决瓶颈问题后要进行总结。通过对瓶颈的产生和解决过程的总结和思考，形成新的解决瓶颈问题的清单，能够形成标准的要固化下来。

在实际的工作过程中，解决瓶颈问题还要注意以下的操作细节：

正如《目标》一书所言：“瓶颈”上一个小时的损失则是整个系统的一个小时的损失。一般来说，生产时间包括调整准备时间和加工时间。但在瓶颈资源与非瓶颈资源上的调整准备时间的意义是不同的。如果在瓶颈资源上节省一个小时的调整准备时间，则将能增加一个小时的加工时间，相应地，整个系统增加了一个小时的产出，在瓶颈资源上中断一个小时，是没有附加的生产能力补充的。所以，瓶颈资源必需保持100%的“利用”，尽量增大其有效产出。为此，对瓶颈资源还应采取特别的保护措施，不使其因管理不善而中断或停工。

对于数量较大的特注品订单，批量大小是可变的，而不是固定的。同一种工件在瓶颈资源和非瓶颈资源上加工时可以采用不同的加工批量，在不同的工序间传送时可以采用不同的运输批量，其大小根据实际需要动态决定。

根据订单需要的紧急程度和最大出产相结合的原则，对于瓶颈工程的在产和待产品进行合理而有序的排产。瓶颈工程必须按照排产表安排和组织生产，对于待产品要及时拉动。

涉及瓶颈工程的作业计划应采用有限能力计划法，根据瓶颈工程的负荷和排产状况，先安排瓶颈工程的生产进度计划，以瓶颈工程为基准，把瓶颈工程之前、之间、之后的工序分

别按拉动、工艺顺序、推动的方式排定，并进行一定优化，接下来再编制非关键件的作业计划。

## 目标读后感篇九

《目标的作者》高德赛，主人公罗哥，哈有自他的同时，家人们，还有教授钟纳。

罗哥是白灵镇上一个工厂的厂长，他刚上任的时候，预期特好，而实际情况更为糟糕，工厂累积了大量的，订单延迟客户怨声载道，费用不断的增加，公司总部决定：三个月后如果还是持续亏损状态，直接关闭工厂。

面对这样的困境，厂长罗哥陷入沉思，在物理学教授钟纳的引导下，逐渐理清了思路，让工厂在短短三个月内赚钱了。

面对复杂混乱的工厂，工厂的唯一目标不是生产产品，是赚钱。

如何衡量工厂赚钱了没？一是营用费用的减少，库存减少，有效产出增加。

最后找工厂中存在的短板，制约因素导致了很多问题，瓶颈决定了大家整体的进度。

先出瓶颈后，围绕它展开一系列的上下游的调整，不断的改正，最终工厂积压的订单全部完工，获得了客户的满意评价，库存减少视频，在产品的数量正好，不会堆积如山，工厂的利润也增加了，得到事业部的认可，可以持续的开下去。

罗哥和钟纳处理问题的方式，跳出了很多人的固定的思维和多年形成的成规陋习的影响。

但是有这样固定思维的人特别多，依照的是多年前的方式，

而且对目前来说是不适用，而且他们把这套固定思维当做金科玉律，不愿意改变。

包括这个过程中，如何把自己的想法跟工厂各个部门的负责人去沟通，也是显得尤为重要，钟纳对罗哥思维引导的方式，也是常识性的问答，却帮助他找到核心的问题。

我们以后还会遇到各种问题，但是如何培养的是这种找到本质问题的思维方式特别多重要。

钟纳为什么每次没有直接给罗哥答案？而是通过一些苏格拉底似的问答去引导罗哥自己去思考。

在书中看到这样一段话，是罗哥和妻子的对话，也把我最近存在的困惑揭开了。

罗哥：不要给答案绝对有它的道理，当你试图说服某个盲目遵循通行做法的人时，直接把方案讲出来会毫无效果。

事实上只有两种结果，要么他不了解你的意思，要么他理解你的意思。第一种结果不会有什么坏处，他会把你的意见当成耳旁风。第二种情况还可能更糟糕，他们或许了解了你的意思，但是要把你传达的信息看的比批评还要糟糕。

朱莉说：我还是不相信单问问题会更有效。

罗哥思考了一下，感觉朱莉说的对，每次他单问问题的时候，别人会理解为他很傲慢，更糟糕的是，认为他只不过是挑毛病。

看到这段话对我触动特别大，只是目前还没有想到更好的办法，但是好的是，解释了我这周的困惑。

## 目标读后感篇十

故事的主人公叫罗哥，他经营着一家效益很差的工厂。他的领导威胁他说，如果他不能在3个月内扭亏为盈的话，他就要把这家工厂关闭掉。同时，他的家庭也出现了危机，因为他每天忙于工作，基本上没花心思在家庭里，他的妻子很不高兴，威胁着要和他离婚。事业和家庭都很困顿。

罗哥有个咨询顾问叫钟纳，他向钟纳请教怎么办？钟纳建议他陪他儿子去远足换个思路。在这次远足的过程中，几十个小小朋友排成了长队，设定1天的时间要到达目的地。但实际上，走了一个上午，他们只走完了1/4的路程。罗哥在这个过程中发现，队伍中走得最慢的人，决定了整个队伍的进度。于是他建议把走得最慢的费蒙放在最前面走，做完这个调整后，大家都受不了费蒙的慢。紧接着发现他慢是因为背包里面背满了大家的食物，于是大家做了分担。费蒙的包袱轻了，紧接着整支队伍按时到达了目的地。

罗哥将在这件事情中想到的，运用于企业的管理过程中。在生产完产品的整个流程中，只有最后一个流程完成了，才算有效产出，否则只能算是库存，属于营业费用。而罗哥需要找到在生产过程中，瓶颈的环节是什么？因为它决定着整个流程的完成。对于工厂的管理来说，最佳状态是有效产出的流量=市场需求。

过去，往往是谁叫的声音最大，就先做谁的订单；而现在罗哥将逾期很久的订单的瓶颈环节，都贴上红色标签，优先生产，提高了订单的出货量。其次针对瓶颈环节，想办法如何提高产能，比如说错峰安排工人的休息时间，买二手便宜的机器提高产能等等。再次，将非瓶颈处理的批量缩小一半，缩短生产周期（转换、处理、排队、等候等时间）。

经过这一系列的管理举措，整个工厂扭亏为盈，罗哥也获得了晋升。他还主动提出降低订单的单价，以获得市场上更多

的订单。