

# 2023年杰克·韦尔奇自传读后感(大全5篇)

读后感是种特殊的文体，通过对影视对节目的观看得出总结后写出来。那么你会写读后感吗？知道读后感怎么写才比较好吗？下面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。

## 杰克·韦尔奇自传读后感篇一

自信是健康的心理状态：自信心是相信自己有能力实现目标的心理倾向，是推动人们前进的一种动力，它是一种健康的心理状态。只有自信的人才能活得洒脱。自信是成功的保证：美国教育家戴尔·卡耐尔指出：“一个人事业上成功的因素，其中学识和专业技术只占15%，而良好的心理素质要占85%。”自信是成功的保证，有自信心的人能够正确地实事求是地估价自己的知识、能力，能虚心接受他人的正确意见，对自己所从事的事业充满信心。自信还是承受挫折，克服困难的保证：自信心是一种内在的精神力量，它能鼓舞人们去克服困难，不断进步。高尔基说：“只有满怀信心的人，才能在任何地方都把自己沉浸在生活中，并实现自己的理想。”战胜逆境最重要的也是树立坚定的信心，自信心可以使人藐视困难，战胜邪恶，集中全部智慧和精力去迎接各种挑战。

是啊，自信的作用如此强大，我们真的该建立自信。自信的基础就是要发现自己的优点。以前初中高中，看的重的是成绩。而现在大学，看的是我们的综合素质。每个人都有自己的闪光点。我也可以同样优秀，不是吗？相信自己行，才能大胆尝试，接受挑战。因此，我们要在回忆过去成功的经历中寻找信心。同时，力争把事情做成，从中受到更多的鼓舞。当然在尝试中，会有些失败和错误。不过失败乃兵家常事吗。

李白高歌：天生我材必有用，千金散尽还复来；毛主席颂道：

自信人生二百年，会当水击三千里；爱默生曾说过：“自信是成功的第一要诀。”可见，我们也应当建立属于自己的自信，才打造属于自己的成功！

自信起来吧，自信的人最美丽。

## 杰克·韦尔奇自传读后感篇二

黄艳

古人云“万般皆下品，唯有读书高。”在中国古代知识分子眼中，读书是一件高雅、严肃的事情。读书可以陶冶情操，可以高谈阔论，可以增长才干，甚至“修身齐家治国平天下”，所以古代有“半部论语治天下”的说法。

参加工作以来，繁忙的工作压力，生活的琐碎屑事，加上自我的放松懒惰，慢慢地，读书的时间越来越少了，除了电视、网络、报纸等快餐式的阅读外，书已经很少触摸了。书读的少了，常常感到学问的疏浅，语言的贫乏，思想的无力，正所谓“书到用时方恨少。”心中总是想，等空闲下来，一定要找几本好书，静心研读一番。

近来，朋友推荐一本企业管理方面的书籍，叫做《杰克·韦尔奇自传》，说是写的很不错，值得一看。我便找来，一口气读完，果然是好书，掩卷遐思，获益良多。

这是一本自传，书的主人公是被誉为“世界第一ceo”“最受尊敬的ceo”“美国当代最成功、最伟大的企业家”的杰克·韦尔奇。从1981年走马上任到退休，杰克担任通用电气公司ceo整整，在他的领导下，公司取得无数辉煌业绩。1981年，也就是韦尔奇成为通用电气的ceo的头一年，该公司收入大约为268亿美元，而则将近1300亿美元；当年，韦尔奇接管通用电气时，公司市值大约为140亿美元，而今天市值已高达4900亿美元，通用电气已成为当今世界最有价值的公司之一。杰

克取得如此惊人的成就秘诀是什么？他在经营管理方面有何独到之处？人们能从他的经验中获得那些有用的启示呢？读完这本商界奇书，我对杰克的经营之道也算略有认知，在企业管理方面也有了一些更深刻的感悟。

扁平化管理，组织变革，是杰克取得成功的制度保障。众所周知，一个企业在发展壮大过程中，很容易逐渐变得官僚化，效率低下，矛盾重生。比如，企业的机构臃肿，等级森严，层级复杂，冗员过多，信息沟通不畅，协作的成本大大上升，推诿扯皮的事情增多；对快速变化的市场反应迟钝，难以满足多样化的消费需求，在残酷的竞争中走下坡路。当年，杰克接手通用电气公司时，这家百年老店也同样面临这种局面。首先，杰克改革的就是内部管理体制，减少管理层次和冗员，将原来8个层次减到4个层次甚至3个层次，并撤换了部分高层管理人员。此后的几年间，砍掉了25%的企业，削减了10多万份工作，将350个经营单位裁减合并成13个主要的业务部门，卖掉了价值近100亿美元的资产。因为太过于强硬的铁腕裁员，杰克被人气愤地冠以“中子弹杰克”的绰号。对于这一点，我很有感触，我们中国的很多企业，都特别强调做大规模，喜欢快速扩张，往往规模最大的时候就马上死掉了，这样的例子很多，比如以前的巨人集团，新疆德隆集团等等。企业在规模扩张的时候，往往管理水平跟不上，官僚主义泛滥，在内部消耗了过多的资源，规模的优势受累于管理的劣势，反而更难以规避市场的风险。中国的企业家应该更多的向杰克学习，进行持续的组织变革，扁平化管理，克服大企业病，这才是赢得市场竞争的制度保障。

不断学习，重视人才，追求卓越。杰克说过“一个优秀的组织，它最重要的竞争力将取决于该组织学习的能力及将学习到的知识转化为生产力的能力。”的确如此，当代社会，知识更新飞快，竞争尤为激烈。一个人，一个企业，一个国家，要想立于不败之地，就必须不断学习新的理念，新的技术，新的方法，这也是国家一直提倡学习型人才，学习型企业，学习型社会的原因所在。更重要的是，我们要善于把知识和

实践紧密结合起来，把学习的能力转化为实实在在的生产力，转化为经济效益、社会效益，生态效益，推动国家、企业、个人的发展进步。

人才是杰克最重视的方面。他说：“领导者的工作，就是每天把全世界各地最优秀的人才延揽过来。他们必须热爱自己的员工，拥抱自己的员工，激励自己的员工。“这让我想起电影《天下无贼》里面范伟的一句经典台词”21世纪最缺的是什么？人才！”我认为，一个成功的企业必然有大批优秀的人才，人才的重要性再怎么强调也不过分。好的企业不但要招揽人才，充分引导他们的主观能动性和积极性，在工作中体现出他们的价值，还要奖优罚劣，让优秀人才脱颖而出，在人与人的良性竞争中推动整个企业的快速发展。

杰克非常推崇”数一数二“的理念，他认为在全球竞争激烈的市场中，只有领先对手才能立于不败之地，任何事业部门存在的条件就是在市场上”数一数二”，否则就要被砍掉、整顿、关闭或出售。这一点，我并非完全赞同。一个人，一个企业，能够在自己的领域中做到数一数二，当然最好不过，设定这种目标也有助于强化我们奋斗前行的动力；但是，数一数二毕竟是极少数，当我们由于各种主、客观条件，无法做到这一点的时候，可否另辟蹊径勇于创新，杀出一条新路来呢！或许换一个思路，能够换来一片属于我们自己的灿烂天空。不管怎样，积极向上，追求卓越，毋论做人，做事，都应该拥有这份激情的。

《杰克·韦尔奇自传》确实是一本难得的好书。粗读之下，我更多的是沉醉于杰克这位管理大师的娴熟实用的管理技巧，运筹帷幄的管理思路，深刻独到的管理理念。不过，随着阅读的深入，慢慢的品味，思索，获得了更多的感悟。这哪里仅仅是一本企业管理的书籍，这分明在教你如何做人、做事。作者的管理哲学，许多都是对人性的把握，对世界的深刻洞察，这其中的道理还需要我反复的读，细细的品。

读书使人充实、进步。《杰克·韦尔奇自传》只是我读书生涯中的一个重要节点，以后的时光里，读书，思考，还将伴我一生。

## 杰克·韦尔奇自传读后感篇三

通用电器的杰克·韦尔奇是全世界薪水最高的首席执行官，被誉为全球第一CEO。《杰克·韦尔奇自传》读后感。从1981年入主通用电器起，在短短的时间里，他使通用电器的市值达到4500亿美元，增长30多倍，排名从世界第十位提升至第二位。杰克·韦尔奇是二十世纪商界名副其实的传奇人物。这本自传介绍了杰克·韦尔奇从受父母影响不断建立自信的童年，学生时代以及初进GE然后入主GE并在管理层奋斗20年的经历。

全书按照时间顺序介绍了杰克·韦尔奇从童年到退休的主要经历。第一章是关于杰克·韦尔奇的早年岁月。少年时代的杰克·韦尔奇在母亲的严格要求和影响下，学会了竞争的价值，学会了面对现实，学会了胜利的喜悦和在前进中接受失败的必要。他的母亲鼓励他“尽管去做好了”，而杰克确实这样实行了，并且由此建立了享用一生的自信。母亲的热情、大方，对待朋友、亲戚的真诚也感染了杰克，读后感《杰克·韦尔奇自传》读后感》。他和他的母亲一样热情慷慨地对待他的朋友们。早年，杰克·韦尔奇的父亲送他去当高尔夫球童。在一个乡村俱乐部里杰克人生第一次接触到了高尔夫——一项他钟爱一生的运动。杰克·韦尔奇的童年生活是色彩斑斓，丰富多彩的。

谈到杰克·韦尔奇的自信，文中实例不断。从一开始进GE，杰克就对GE的官僚体制十分反感。入主通用后，他毫不犹豫地进行组织结构的大范围重组，以打破公司上下的官僚作风。在这一点上，杰克·韦尔奇绝对相信自己的判断，他坚决地进行改革。原来的不良风气很快就被全新的杰克式文化所取

代。领导者自身对新政策的自信程度决定了其成功与否。杰克·韦尔奇充分证明了这一点。

杰克·韦尔奇的激情在其执掌ge的20多年时间里一直持续着。他对于每一个有创造性的想法都着迷不已。他热衷与一切能使公司更强大的理念，而所有他认定的都会立即被执行，然后取得骄人的成果。工作的激情并没有随着他年龄的增长而退去。这也是杰克·韦尔奇成功经营通用电器的另一个重要的因素。

杰克·韦尔奇是二十世纪管理界的奇才，他的自传让我近距离地接触到了他和他的管理理念、方式。作为一个普通的年轻人，杰克·韦尔奇的自信，激情，果敢，坚决的品质尤其值得我多加学习。而作为管理专业的学生，他在通用电器经营过程中关于战略、执行、创新、改革等方面的思考也很有启发意义。

## 杰克·韦尔奇自传读后感篇四

下面是一篇《杰克·韦尔奇的53个管理秘诀读后感》，谈谈读后感的想法，请参考阅读；

一、

一种理论是否成功，不仅取决于理论本身是否包含着丰富的哲学思维与人生智慧，更取决于理论的创始者自身的实践，取决于他在实践中是否成功。假若，韦尔奇只是提出了那53条管理秘诀，只是一般性地给大众从理论上讲讲课，而他本人没有在带领通用电器公司中取得令人信服的成就，那么我相信他的这些所谓秘诀，也决不会震动世界。我认为这是一个基本的前提。

当然，也正是因为他有那样正确的理论或理念，所以才会取得成功。然而，这并不表明任何一个通晓理论的人，就一定

能够在实际中取胜。当年在苏联留学，熟读马克思列宁主义理论著作的王明，就不能指导中国革命取得胜利，因为他不懂得具体问题具体分析，没有掌握那个活的灵魂。

黑格尔说得好——理论是灰色的，而生命之树常青。换言之，理论是死的，而生活是复杂多变的，是丰富多采、多种多样的，是不断发展与变化的。所以，我们一方面要认真学习包括韦尔奇在内的许多先进的管理理念，另一方面更要结合自己的具体实际情况，有针对性地制定出符合本部门的管理制度，加强对各项规章制度的落实，而更为重要的是还是做好人的工作，因为只有用好人，才能使企业真正强大起来。这是我读《杰克·韦尔奇的53个管理秘诀》一书后，一个总体的、基本的、概括感受。

二、

我的第二点感受是，韦尔奇先生的这53条管理秘诀，严格说来谈不上是什么秘诀。试问在坐各位：关于诚信诚实、关于领导人适当放权、关于企业文化建设、关于重视质量、关于对员工的培训、关于鼓励公平与内部合理竞争等等等等，在接触韦尔奇理念之前，谁人不知？哪个不晓？其实，许多东西我们早就有过，或类似有过。

韦尔奇在第二条秘诀中说：管得越少，成效越好。咱中国古代大思想家老子二千五百年前就提出了这样的观点，他说——我无为而民自治。西汉初年，刘邦及他的后代们正是采用这样“无为而治”的理念，去治理因秦末农民大起义而使社会混乱不堪的国家，很快走向繁荣稳定之局面，出现了中国历史上第一次大兴盛的景象，即“文景之治”。不过，我们需要注意的是，所谓“无为而治”，那也不是全部不管，该管还是要管的，只不过是不刻意地施行一些人为的东西吧了，更进一步放手给人民自己去创造创新。那“无为”，是有条件的、有程度的、讲策略的。

韦尔奇在第六条秘诀中提出：在用人方面，完全打破等级、门户、辈分之见。这更不新鲜。中国古代许多著名人物都有这样的观点，如曹操提出了“唯才是举”的口号，就与韦尔奇是完全同样的理念。曹操正是由于重视人才，又打破等级门户与辈分选人用人，所以才能迅速发展自己的势力，成为东汉末年诸多军阀中最大的一支，并最终统一了北方；而清代大诗人龚自珍那句名诗“我劝天重抖擞，不拘一格降人才”，大家不都是耳熟能详吗？“不拘一格”是什么意思？那就是打破门户、等级与辈分之见嘛！

再比如，我所熟悉的一家公司，早就提出了“守法、诚信、公正、科学”的宗旨；“以人为本、协调高效”的管理理念；恪守“真诚优质、满意超值、信誉第一、客户至上”的服务理念；大力弘扬“爱岗敬业、精益求精、开拓进取、追求卓越”的企业精神。我个人认为，这些理念与精神，在某种意义上说，与韦尔奇先生的一些理念或秘诀有相通之处。我这样说，并不表明我们就高于人家，更不表明我们不需要去认真学习人家的理念。我只是想说明一点：人类自身在向着高层次发展的征途中，许多先进的东西，特别是一些想法，往往可能、也可以是不谋而合的，只是我们可能没有如同韦尔奇那样，更善于将理念与实际完美地结合起来。

三、

现在我想就——制度、管理、用人三个方面，具体谈点我学习韦尔奇理念之后的感想。

制度的建设，我认为是最为重要的大事。过去我们国家许多问题的出现，许多事情办不好，根本的问题还是没有好的制度，只是凭靠个人的意志、靠领导人的兴趣与爱好去支配一个部门或一个单位，或许有时能好一点，但绝保证不了长久稳定的发展态势。只有建立健全符合实际的、科学的各项规章制度，并严格按制度办事，才有可能推动各项事业的开展，并取得持久的成就。就一些单位而言，他们曾经制定了各种



各样的管理制度，并在实际中正确有效地去推行，但是面对着日益激烈竞争的新形势、新情况，我觉得还应当也必须根据变化了的情况而不断地修改完善一些规章制度，尤其是面对市场的争夺惨烈，更应注意一些细节方面的事情，让管理体制更为现实更为理性更为科学更为实用，也更能为每一个员工所熟悉所接受。

但是，有了好的制度，并不能保障就能有好的效益。制度是人制定的，那也是死东西，如果只是用心地弄出了许多规章制度，摆放在那里，束之高阁，再无认真去抓落实，那也是没有用的。我们决不能只满足写在纸上、说在嘴上的条条框框，关键还要狠抓管理。管理必须到家到位，按制度办事，并能根据科学的制度去灵活运用管理手段，才是具有现代意义的管理者应当通晓的事情。

而管理，关键的关键又是人的管理，这就涉及到人的素质与用什么样的人的问题了。所以制度、管理与用人，这三者是相互依存的、缺一不可的。核心还是人的问题。只有将德才兼备的人才选拔出来，并大胆使用，才有可保证事业健康向前推进。

韦尔奇先生在他的53条秘诀中，有许多条是关于选人与用人的。他有自己的标准，而这些标准也可以说对于我们都是适用的，那是普世之标准。除了上面提到了“在用人方面，完全打破等级、门户、辈分之见”外，他又提出了“让合适的人做合适的事”、“用人的标准首先就是坚持诚信”、“选拔和雇用最优秀的人才”、“富有激情是选人的主要标准”等多条要求。

那么，怎么才能选到优秀人才？如何做到“让合适的人做合适的事”？你用什么样的方式来搞清你的员工是有诚信的？你怎样才能判断出一个人是富有激情的？我觉得这首先还要看领导的水平。一个领导，特别是主要领导，若要员工富有激情，那首先自己必须是一个激情如火、充满着斗志与永不

服输精神的人；想要求员工讲诚信，那自己必须言必行，信必果，是一个让人放心、信赖的人，是一棵坚定站立于风暴中而绝不动摇的大树。

韦尔奇带领他的团队、他的企业取得惊人的业绩，他又总结出这么多理论或理念性的秘诀来，我觉得他本人就是一个最优秀的人才，就是一个诚信的人、富有激情的人、一个善于团结别人、启迪别人的人，一个总是员工主心骨的人，是一个最具人格魅力的人。假若不是这样的话，那么他即使有最优秀的理念，也不可能取得成功。

四、

我在前面曾说过，人类在理想的追求与理论的创新上，往往是不谋而和的；也说过，韦尔奇的这些所谓的秘诀其实也谈不上是什么真正的秘诀，因为中国古而有之。毛泽东一天军校没上，也没看过德国最著名军事理论家克劳塞维茨的大作《战争论》，但这并不妨碍他成为一代军事天才，因为他从《孙子兵法》中，从中国古代战争中，从自己带兵打仗的实践中，总结出许多有针对性的、合乎中国革命实际的军事思想。同理，韦尔奇的管理理念，固然先进，我们也应当虚心学习，但我认为，我们要将自己的事情做好，也绝对不应本本主义与教条主义地模仿。

一切都在变化中，请记住古希腊伟大哲学家赫拉克利特的名言——人不可能第二次踏进同一条河里，因为河水是不断流动的。

学习，应当是富有创造性地学习；实践也应是富有创新性地实践。只有我们自己以积极主动认真的态度，饱含激情去开拓去创新，做好每一天中的每一件事情，才有可能永远立于不败之地。

美国人杰克·韦尔奇著：

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 杰克·韦尔奇自传读后感篇五

杰克·韦尔奇，1935年11月19日出生于马萨诸塞州塞勒姆市。1960年，加入通用电气塑胶事业部；1981年4月，成为通用电气历史上最年轻的董事长和ceo。从入主通用电气起，在短短20年间，他将一个弥漫着官僚主义气息的公司，打成一个充满朝气，富有生机的企业巨头。在他的领导下，通用电器的市值由他上任时的130亿美元上升到了4800亿美元，排名也从全美上市公司排名第十位发展成盈利能力位列全球第一。位居世界第二的世界级大公司。20xx年9月退休，他被誉为“最受尊敬的ceo”、“全球第一ceo”、“美国当代最成功最伟大的企业家”。如今，通用电气旗下已有12个事业部成为其各自的市场上的领先者，有9个事业部能入选《财富》500强。韦尔奇带领通用电气，从一家制造业巨头转变为以服务业和电子商务为导向的企业巨人，使百年历史的通用电气成为真正的业界领袖级企业。

《杰克·韦尔奇自传》是韦尔奇退休前的最后一个大动作，他将自己的成长岁月、成功经历及管理经验和盘托出，为渴

望成功的商业人士树立了一个经典范例，堪称一部“ceo的圣经”。该书更以700万美元“天价”稿酬，创下美国自传版权收入之最！

如果说领导是门艺术，那么杰克·韦尔奇必定是位艺术大师。很少有人能像他一样如此充分地演绎领导艺术，而能像他一样使领导艺术不断结出丰硕果实的人则是少而又少。20年来，大公司和它们的领导人在无情的全球经济中就像多米诺骨牌一要纷纷倒塌，他却领导着ge创下一个接一个的丰收和利润的纪录。因此韦尔奇成了全世界企业家和经理的榜样，并享有“全球第一ceo”的美誉，享受着与美国总统一样的尊荣和礼遇。

沃特·迪士尼公司董事长兼ceo迈克尔·埃斯特说：“杰克不仅仅是一个商业巨子，还是一个有心灵、有灵魂、有头脑的巨人。”索尼公司董事长nobuyuki则这样评价：“杰克·韦尔奇终于透露了他的管理秘诀”！