

韦尔奇赢的读后感 美国人杰克韦尔奇著 赢的读后感(通用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？接下来我就给大家介绍一些优秀的读后感范文，我们一起来看一看吧，希望对大家有所帮助。

韦尔奇赢的读后感篇一

杰克·韦尔奇，一个在全球享有盛名，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”的神话般的人物，他的人生历程究竟是怎样的？他的成功又有什么秘诀？怀着崇敬而又好奇的心理，我走进了《杰克·韦尔奇自传》。

在目录的前一页，有这样一句话独占了这一页白纸：“献给ge[general electric]数以万计的员工，是你们的智慧和辛勤的劳动使得本书的诞生成为可能。”读到这句话的时候，我就被那一个个加粗的黑体字震撼了。作为一个伟大的企业家，他并没有把所有的成就归功于自己的天赋和后天的勤奋努力，却归功于集体员工的智慧和劳动。光是看到这句话，我就断定，杰克·韦尔奇的成功离不开团队的合作。

果然，接下去的阅读印证了我的想法。在《作者的话》一节中，他写道：“我讨厌不得不使用第一人称，因为我的一生中所做过的几乎每一件事情都是与他人一起合作完成的”“请读者们注意，你们在书中的每一页看到‘我’这个字的时候，请将它理解为我所有的同事和朋友，以及那些我可能遗漏的人们”。由此可见，一个人的成功，有时候不仅仅是个人力量所能决定的，更是团队合作的产物。

杰克·韦尔奇在开篇中短短的一段话，就让我认识到合作的

重要性。人生活在社会中，就注定要与他人合作，因为事物之间是普遍联系的，我们不可能只生活在自己的圈子里。在现代企业中，团队合作有着无可比拟的力量，这种由若干成员组成的集体能够实现个人能力简单叠加所无法达到的成就。当团队合作发挥其作用的时候，我们可以看到，集体力量远远大于个人力量。团队合作在企业管理中尤为重要，只有当每个成员都为企业的最高利益而并肩作战时，企业才能创造出最大的成果，来满足团队中个体的利益需求；也只有在这种情况下，个体才能发挥出自己最大的作用。这就是我从杰克身上得到的启发。

韦尔奇赢的读后感篇二

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。从1981年入主通用电器起，在短短的20年时间里，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。

读完这本自传的第一感觉是书中无处不在的自信，突破，创新和激情。每一页，每段文字都蕴含着一段段激动人心的收购，新产品开发或者新观念的推广。杰克韦尔奇的个人魅力鲜明的流露在文字当中。智慧，胆魄，雷厉风行的作风使在他带领下的ge一步步成长，壮大，一步步从优秀走向卓越。杰克韦尔奇是ge的精神领袖，从他身上我看到了一个管理者需要具备的品质：领导愿望，进取心，诚实与正直，自信，智慧及工作相关知识。而他的突出的个人魅力更是成功的关键因素。

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。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。和他相比，我的少年时代更像是一湖无风吹过的水，平静得出奇。我没有去当过球童，没有自己坐车去看球赛，没有做很多事情。我经历得太少，没有接受足够多的失败，这成了我在大学生活、学习中的障碍。剖析自己是一件不易的事，但我能清醒地感觉到我是害怕失败的，我太不自信，事情没开始我就预料一定不会成功，结果我的猜测都变成了事实。我发现有些事情真的是心态在作祟。如果我能和杰克韦尔奇一样对自己的决定，接手的每件事都信心百倍，从一开始就以一个成功者的心态面对一切，结果一定会比现在好。杰克韦尔奇在后来翻阅童年时在球队的照片时，惊奇地发现无论在棒球队还是冰球队，他都是最矮的。在此之前，他从来没察觉到。我想他的父母是他称职的啦啦队。他们让杰克忽略自己身体上的弱点，鼓励他全身心地投入运动。事实证明这种做法成就了杰克，他在球队做得非常出色。我不能说我的父母不称职，在当时的环境下他们确实尽了最大的努力让我生活地健康快乐，我很感谢他们。虽然，现在的我并不十分优秀，通过对照杰克韦尔奇，我看到了自己缺乏的品质和能力，这些我会在今后的生活中自己去积累，补充。杰克韦尔奇让我对自己的缺点认识得更清楚。他是我的标杆。

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。比如，六西格玛的推行，“在我们从事的每一个行业占据数一数二的位置”理念的实施等等。再来反思自己。自信是我所缺乏的。事实上，我总认为自己太渺小，太不值一提，有太多的东西要学习。和老师，同学聊天时总觉得自己懂得太少，所以三缄其口，沉默以对。我错失了大把的交流、听取他人意见的机会，进步自然也很缓慢。要做到杰克韦尔奇那般地自信，我必须付出更多的努力，鼓起勇气迈出第一步，进入良性循环。杰克韦尔奇让我看到的是自信的巨大作用，和无穷的能量。我的以往的经历使缺乏自信的弊端展露无疑。他的成功和我过去那一阶段的不成功给我敲响了警钟。无论从事何种职业，欠缺自信都会成为事业发展的绊脚石。如何摆脱这种不积极的心态，是我自我“革新”的第一步。

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。回过来看我们自己，才二十出头就事事无激情，事事无所谓，连人生追求都消失得无影无踪。这种状态不是年轻人应有的。现代的年轻一代缺少豪情万丈，缺少奋斗的理念。革命时期的学生，工人，农民，所有人都在为国家的解放而奋斗。那种万丈激情在影视作品和老人的回忆中清晰地呈现着。我们这一代是信仰缺失的一代。迷茫中的我们渐渐地丢失了激情。要找回那种精神，我们需要找到自己的人生价值。然后，将它分解在事业，生活上并立即执行。这样的人生才更有价值、意义。

作为一名工商管理专业的学生，杰克韦尔奇的职业是我所努力的目标。读了这本自传以后，对于一个成功的管理者应该具备的素质，能力有一个直观的认识。同时，相比之下自己缺少的品质也更清晰地呈现出来。距离确实很大，但是明确

问题后，如何填补才是我真正要解决的问题。我没有时间去感叹杰克韦尔奇的天才管理能力，或者去感伤自己的不足。我能做，要做的是学习，缩小差距。他的无边界管理模式，六西格玛方法等等都是值得学习的管理方式。管理是一门艺术，吸收更多的技能更能使这门艺术发挥得更出彩。学无止境。

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。

杰克韦尔奇是一个成功的人，他达到了自己所追求的事业目标，而在追求其事业目标的过程中，他亲密的家人和身边一大批密切的朋友也让他尽情地享受着生活的无尽乐趣。人生若能如此，还有何求呢？生命应该如此！

韦尔奇赢的读后感篇三

《韦尔奇经商的69个细节》读后感（一）

商业就像人生一样，可以归结一点“直面现实”，然后在限定的基础上做出正确的决定，让每一个员工全心投入到工作中来，这是ceo最主要的工作，把每个人最好的想法拿出来与他人交流，这就是秘诀。把自己当成一块海绵。吸取每一个好点子，极大的热情能一美遮百丑。他上任第一天就烧掉被封为“宝典”的公司指南，不拘一格的召开“听证会”。这就是韦尔奇，管理学的教父级人物。我的感受：1:管理不是操作而是领导。管理者最应该做的就是激励员工，用自己的激情感染员工，要适当放权，让员工自由发挥，然后论功行赏。管理者应该做的是创造一种氛围，一中环境，一种机会，或者一种精神境界，是身处其中的每一个员工都能从中汲取

充足的营养并接受教育，从而得到成长，并提高自己的远见和见识，为员工勾画工作的'理念，并确保这些理念的现实意义，不应该去干预员工的独立工作，应该创造条件使员工尽量减少受官僚主义的侵蚀。2：激励员工。官僚主义是害怕速度的，更讨厌做事简单化，他们甚至会使用拙劣的手段搞办公室政治。深陷其中的人害怕与人分享。也缺乏激情和积极性。让员工看到自己给公司带来的“速度、简单化和自信”，达到一种良性循环。其实官僚主义的根本原因是人们的不安全感。容易感到外界的威胁，于是不惜耗费精力构筑本位主义的壁垒，消灭不安全感的方法就是让人们自信。3：分享好主意。4：老板和员工应该是一种什么关系?应该是这样的：有一天老板很不经意得到你的工作单位视察，看到你正为一个问题而挠头，于是走到你身边，说：“这样办好不好？”你回答：“你有我专业吗?我自己会解决！”员工和老板应该可以相互批评，有不伤和气，组织内部人员必须不拘小节，轻松自在又彼此信赖。

韦尔奇赢的读后感篇四

《赢》这本书主要有五个部分，分别是有关的基础、公司如何才能赢、如何赢得竞争、个人如何赢、有关赢的其他问题，我认为对我们工作有指导意义的内容是第一部分有关基础中认识使命和价值观的重要性、发挥业绩评估的力量和第二部分公司如何才能赢中领导力、人事管理、变革管理和危机管理等内容。总体来说，因为作者是一名西方的管理学家，他是根据西方的管理方式总结出的管理理论，而东、西方存在着社会体制和管理模式的不同，部分内容并不适用于我们现行的管理模式，但大部分内容我们是借鉴的。本书的重点是如何取得赢以及赢的手段，作者从多个方面进行了论述，并附有许多实例加以说明，通俗易懂，具有很强的操作性，是企业管理者不得不读的书。

作者在书中指出，《赢》是商业界取得成功的指南，同时强调这个指南不是为企业高层经理人服务的，是小业主、中层

经理、车间主任、技术工人、正在找寻自己的第一份工作的毕业生、考虑职业生涯持mba以及新公司的创立者的取得成功的指南。读者范围非常广，具有广泛的适用性。我认为管理是相通的，商业企业和物业服务企业有很多相同点，都存在着对用户的服务，所以本书的许多管理理念也适用于我们物业服务企业。

一、对赢的理解。

赢专指商业方面，是商业界的经营者在自己的努力下，企业取得丰厚的利润回报，企业发展壮大，员工取得长足的进步，有了更多的工作机会和创业机会。赢利的企业及其员工是健康的国民经济的发动机，他们为政府创造了税收，构筑的社会的基石，所以作者把赢放在了一个相当高的位置。

二、对使命和价值观的理解

书中提到了使命和价值观的概念，对于使命这个词，从字面上很好理解，就是人或企业所肩负的任务和所要达到的目标等等，和通常的概念没有什么不同。而书中所提到的价值观和我们通常了解的词内涵不一样。一般来说，价值观的含义是一种观念，而书中的价值观的含义是实现赢利的手段，和通常的概念要有区别，所以要加以区分，才能更好地理解书中内容。

作者指出，企业的使命要给员工一个清晰的方向，要有明确的含义，要具体，表述准确，没有任何抽象的东西，不是一条条崇高的标语，而是能让员工切实感到存在的东西；价值观是人的行动，是具体的、本质的、可以明确描述的，它是完成使命的办法、实现最终赢利目标的手段；公司的使命和价值观必须融为一体、共同发挥作用，才能奠定成功之本，这二者应该是相互促进的。

企业完成使命的手段，都是有效的价值观；同时，使命和价

价值观是共同存在，相互促进的。企业有了明确的使命，有了行动方向，才能形成与之相适应的价值观，不能明确使命，形成完成使命的手段，也就是价值观，根本无从谈起；价值观要支持企业的使命，促进企业使命的完成，不得偏离企业的使命，不得与企事业的使命发生冲突，阻碍企业使命的完成，这样企业才会发展，才会赢。

联系到我们的工作实际，矿区事业部是服务性企业，有明确的使命，即：服务百年油田，构建和谐矿区，这是一个大方向，因为矿区事业部是一个综合性企业，企业类型多种多样，它的使命表述不可能具体到下属每个企业，所以只能提出一个大的方向。对于我们物业一公司来说，物业服务是我们的基本工作，我们的使命就是为用户提供优质的服务，让用户满意，同时企业获得赢利，这是我们最基本的使命。多年的物业服务经验让我们形成了一套行之有效的价值观，即完成公司使命的手段，诸如四个三、七个一、八不准管理方法，这些方法是在物业服务中总结出来的，简单有效，实用性强，易于理解，能让员工感觉到它的切实存在。目前我们已有了明确的使命和完成使命的手段，现在存在的问题就是如何完成使命的问题，即价值观如何促进使命的实现，也就是如何认真落实这些管理方法，督促员工执行这些工作标准，这是公司中层管理人员应该考虑的问题。好的方法，如果不认真执行，它们也会成为摆设，只有这些方法得到切实执行，公司的使命才会完成，才会得到发展，才会赢。

韦尔奇赢的读后感篇五

能人治企现象在国内也不鲜见，韦尔奇的故事值得我们阅读和学习。委青年理论学习研究会责成我点评李亚英同志接受任务时正值我在外公务，转请我局青年党员陈浩同志认真学习并撰写读后心得。亚英同志文章写得精彩，陈浩同志的心得亦很到位。

仔细琢磨，认真体会，您会发现，风景之所以别样，因为它

一共有三层，分别是：昨天韦尔奇在ge创造的历史、今天国资委指导央企改革的举措和明天国有企业占领世界经济的制高点；风景之所以别样，还在于它贯穿时空、层层相联。

“理解生活，必须向后看”，要理解国资委当前对央企推行的各项改革，就必须研究那些独步全球、傲视群雄的百年老店所积累的经验。让我们来看一看韦尔奇在ge都干了些什么吧，从“数一数二战略”到“360度考核”再到“透明的制度管理”，无不与国资委推出的政策有着异曲同工之妙。看懂了这些，我们就更容易理解为什么国资委要求央企明晰主业，并在“各自领域中至少排在全国前三位”；看懂了这些，我们就更容易理解为什么国资委要与企业领导人签署“业绩合同”，并采用不同的指标对其进行全方位考核；看懂了这些，我们就更容易理解为什么国资委要搞旨在使国有独资公司决策更为透明高效的董事会试点。

“堵注是未来，而不是过去”。学习百年老店的经验，推进国有企业改革，我们不仅注重历史，更是着眼未来。只靠学习ge等名店的经验、教训是不够的，我们还要加倍努力进行消化、吸收、探索和再创造，使这些经验能真正适合中国国有企业的发展。诚然，在这一过程中我们可能会碰到很多困难，但我们今天的付出正是为了明天中国国有企业也能有象ge这样的世界级旗舰。千里之行，始于足下。只要我们坚持下去，扎扎实实搞好主业，完善法人治理结构，适应经济发展的规律，那么中国国有企业必定会迎来更加美好的明天。

本文立意巧妙，以小见大，广征博引，可见亚英同志对ge的历史和国资委当前的工作做了不少研究，下了不少功夫，这种刻苦钻研的精神很值得我去学习。