# 韦尔奇赢的读后感7篇

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2024-03-14

*读后感是一面镜子，可以反映出我们的思维和情感，读后感可以是读者对情节转折、意想不到的情节发展的反应，以下是小编精心为您推荐的韦尔奇赢的读后感7篇，供大家参考。?赢》这本书是美国杰克。韦尔奇的经典作品。当今互联网社会，很多东西都会被颠覆，究竟...*

读后感是一面镜子，可以反映出我们的思维和情感，读后感可以是读者对情节转折、意想不到的情节发展的反应，以下是小编精心为您推荐的韦尔奇赢的读后感7篇，供大家参考。

?赢》这本书是美国杰克。韦尔奇的经典作品。当今互联网社会，很多东西都会被颠覆，究竟有哪些东西是我们依然坚持的？

我们又如何才能在这个时代，始终处于“赢”者的地位？

整本书中第一、二章“使命和价值观”和“坦诚”对我启发最大。一个企业创办之初都应该有它的使命和价值观。阿里巴巴集团的使命是让天下没有难做的生意，通过他们团队的坚持和努力，成就了一个又一个企业家。北京腾跃校长在线的使命是让教育更有效，价值观体现在用户、创新、尽责、合作、坦诚等方面，在此使命和价值观的指引下帮助一个又一个校长走出办学困境。

腾跃创始人常筠老师在创业之初非常艰难，经常碰壁。后来走向正轨后她不断外出学习，经常和全国各地很多校长一起交流，与很多校长成了好朋友。常老师的初衷是让天下没有难办的学校。通过举办校长线下会议，腾跃校长在线让校长们从困惑中走出来，让学校不断规范和良性发展。我是腾跃校长在线的粉丝，跟着腾跃的步伐，我的学校越办越好。

记得2024年10月腾跃在上海举行的校长峰会。当时会前有一个宣传活动，只要转发指定链接邀请好友助力，达到21个，就可以参加大会现场抽奖，就有机会获得苹果8一部。这个消息让很多校长和老师很兴奋，都纷纷参与了。等到大会结束后的几天，腾跃官方公众号刊登常老师的道歉信。当时我感到莫名其妙，怎么会这样……原来是下面的工作人员在抽奖环节上做了动作，把获奖范围由原来参与转发助力的所有人员缩小到年度会员名单。常老师无锡有5所学校，都是年度会员，因此中奖概率更高，结果就恰好中奖了。这件事情当时只有腾跃内部的少数人知道，如果不对外说，大家是不会怀疑的。但是常老师认为这有违企业的价值观，因此必须要郑重地处理此事。除了道歉信，常老师自己花钱又买了部苹果8重新抽，负责这个部门的鞠老师也被罚款一万元。通过这件事的处理，常老师的价值观可见一斑。我还了解到腾跃对每个讲师和所有员工都有价值观考核，这是服务客户的保障。

我也说说我对坦诚的态度。就拿一件小事来说。2024年9月底，瑞霞恋家创艺园内奇思机器人主办了一场免费课程活动。参与的机构提供一定的课程，报名每一家机构的家长只需要缴纳300元押金，学习过程中只要请假不超过两次，学完就可退还押金。这个活动可以让没接触这边机构的学生有次体验机会，家长觉得学习效果好就可能会留下来继续学，如果体验不好就会选择离开。后来出现了有些家长没有学习就直接过来退押金的情况，我说上面规定是不可以的，可家长说其他有的机构可以这样操作，直接签字盖章就让主办方退钱。还听说有的家长体验课上完报了正课，机构还允许家长去退300元押金。这明显不地道，不坦诚，当时说好报了正课300元就必须抵学费的，我觉得这样做也是会给家长看破的。所以做任何事情要坚持自己的原则，只有做到坦诚才会赢得尊重。

最后我想说要实现团队的赢，就必须使公司不断向前发展，实现员工的价值。同时要想个人的赢，一定要做到坦诚，只有坦诚做人，才会赢得人生。

怎样才能赢？不同的人有不同的理解。杰克·韦尔奇用执掌通用电气21年的成功经验，将一生的心得融于最现代的管理理念，总结了一套“赢”的理论，轰动了全球，无论是现任的ceo，还是初出茅庐的职场新人都眼睛一亮，他将所有的经验归纳为一句话，那就是“怎样才能赢？”

?赢》通过深刻的洞察、全面的剖析，充分体现了管理大师韦尔奇的过人理念和管理智慧。综观本书架构中的价值观、考评、领导力、组织机构、招聘、员工管理、晋升等重要章节，我们发现，它基本上符合现代人力资源管理的理念与内容。当然，这并非巧合，而是与韦尔奇本人的思维方式与工作习惯一脉相承，正如他说的“商业是由人组成的……生活也是由人组成的……归根结底，人是最重要的。”既然如此，让我们就从人力资源管理的角度去解读“如何才能赢”：

首先是人事部门要准确定位。虽然韦尔奇在前言中表明，本书“主要是为身处业务第一线的人们创作的”，但是，比尔·盖茨、杨元庆等企业界领军人物不约而同地表示，不论是大公司的ceo，还是普通职员，都可以从中得到很大的收益。韦尔奇通过调查发现，在很多公司，人力资源管理没有得到应有的重视，而实质上应该“把人力资源管理提升到重要的位置，提升到组织管理的首位”。

这就提醒各级人力资源部门和人员，要深入了解广大员工的工作、生活，及时掌握干部、员工的思想动态，在工作实践中，深入调研，细致探索，真正起到教育人、凝聚人和引导人的作用，切实做到“最出色的人力资源管理者，既是牧师，又是父母。”

其次，要充分调动人力资源的积极因素。“领导者要深入到员工中间，向他们传递积极的活力和乐观精神”、“不但要让员工们抱有梦想，而且还要拥抱它、实践它。”——然而，现状呢？一些企业对员工的管理往往习惯于按照旧有模式和惯性思维，缺乏结合实际和形势发展需要去创造性开展工作的决心与毅力。实质上，带着热情去工作，可以激发员工的工作积极性与创造性，促使人保持高度的自觉，把全身的每一个细胞都调动起来，完成各项目标任务。

热情是一种强劲的激动情绪，一种对人、事、物和信仰的强烈情感。不难想象，如果没有了热情，仅仅是穷于应付，不要说创造性地开展工作，就是按部就班地工作也是很难做好的\'。因此，合理、有效地开发人力资源，激发员工的使命感和责任意识、投入自己的工作热忱和激情，才能实现员工的自我价值创造。

再次，是要制定一套科学、严谨的业绩评价体系，并且严格地予以实施。只有考核机制科学合理，才能起到铁的标准和普遍认同的作用，促进各项业务的快速发展。对每一位有贡献的员工，要给予充分的肯定，体现其存在的价值，才能使员工树立使命感和形成正确的价值观。而在考核中，公平是最主要的，正如韦尔奇所说：“评价的标准必须是一致的，与员工个人的行为直接相关。”可见，再好的考核制度，如果不能客观公正，无疑会极大地挫伤被考核人的积极性，使命感和价值观的建立和形成也就无从谈起。

最后，是努力营造以诚相待的和谐工作氛围。韦尔奇用一个章节阐述了“坦诚”的重要意义和作用，比如敞开心扉互相学习、推动方案的落实、节约经营成本等，并且强调指出，正是在员工中间提倡坦诚精神，“才将更多的人、更多的声音、更多的活力吸引到了通用电气的事业中来。我们互相鼓励，让每个人都能更开放，做得更好。”任何一个集体都需要开诚布公的氛围、坦诚协作的精神、正常有效的交流，才能形成合力，树立一致的使命感和共同的价值观，从而增强战斗力，更加有力地抢占发展机遇和市场。各自为阵所形成的无序劳动，会影响总体工作效率甚至是企业的生存。

赢，是所有企业和职业人追求的梦想。让我们以务实的态度，认真把握这本书的思想精髓，充分燃烧着奋斗的激情，在自己的事业和生活中，赢！

1、遇见这本书

?赢》，作者，杰克·韦尔奇，苏茜·韦尔奇。

今天想聊聊这本书《赢》，读这本书并非我自愿，而且可以说凭我的喜好是不太可能去读这样的书。首先，书的标题就很商业化，哼，赢？我才不想变得这么俗气呢！其次，书的设计也不那么好看，橙黄色的封面搭配一个老头，实在没什么美感。最后，这种大佬写的书我一直都没什么好感，不就是自吹自擂嘛。如果不是boss指定读这本书，我恐怕会错过这本给我心灵一击的好书了。

是的，你没看错，是好书。我很少去如此直白的说一本书好或者不好，但是对于这本书，我想给个特例。不论你是一位管理者，还是一位工作多年的员工，或者刚刚走出校门，只要你希望你的生活变得充满热情，那么这本书就是适合你的。如果你刚好在对的时间遇到了这本书，说不定能改变你的人生，我真的没有开玩笑。

从看完这本书到现在已经快一个月了，而且现在我并没有翻着书写这篇读后感，完全凭着这本书留给我的深刻印象去和你们分享。还记得看这本书的情景，我一个人坐在办公室的工位上，阳光不错，从早上看到晚上，内心久久不能平静。

2、关于管理他人

“优秀的领导者各种各样，似乎看不出有什么共同的品质。然而，在更深的层次上，你会看到，卓越的领导者总是满怀热情的关注自己的员工——关注他们的成长和成功，他们自己总是表现的充满信心。”这句话在那个当下把我击中了，我心理不停的重复着：“哦，原来管理就是关注别人的成长，关注别人的成长。”我好像一个找到了宝箱钥匙的孩子，欢呼雀跃着。“哦，原来管理的精髓就是这样，如此简单，真诚的关注别人的成长就够了。”我终于明白了管理的秘密。

作为一个部门的负责人，我一直在管理中摸索。不是管理科班出身，甚至有点排斥这个莫名其妙而来的职位。就在年底，我遇到了团队管理过程中最大的危机——员工私底下对我的谩骂被我无意中发现了。毫不夸张的说，我精神的大楼坍塌了。我开始变得不信任团队成员，甚至对人与人之间的交往充满了猜忌。一个月，两个月，好几个月我都变得敏感而不自信，甚至感觉自己都要抑郁了，生活状态也很不好。为了摆脱这种情绪，我向公司提出了离职，我希望逃离这个让我溃不成军的地方。可想而知，我的团队在这种情况下是多么的没有力量。

最终，我未能如愿离职，公司给了我新的职位，带领新的部门，开始了新的工作。从最开始的过一天算一天，天天想着离职的状态，慢慢开始变好。随着新部门工作逐渐走上正轨，我也开始反思那段时间我到底哪里做错了？每天费尽心思的想去管理好团队，每天逼着自己去调节气氛，到头来为什么被他们骂的如此难听？

直到看到《赢》这本书，我好像理解了。自己一直以来走进了管理的误区——希望通过制定各种规章制度去约束大家，通过严厉的检查去震慑大家，通过长者般的说教去为大家好。回头看看自己做的这些事情，确实该骂，如此的冷冰冰而没有人情味。我真诚的关注过他们的成长进步吗？好像有，但不多。

“从明天开始，我要关注团队每一位成员的成长。”我默默告诉自己。为了让大家看到自己的成长，我提出了每周每个员工给自己定一个小突破，周五下班之前我会和他们探讨小突破的执行情况。为了帮助大家主动成长，部门内部举办读书分享会，每月读一本业务相关的书。我们一对一交流的话题更多的是围绕成长展开，如何做才能让工作和能力都得到成长。慢慢的，我发现，这种感觉很好，自己也从别人身上学到了很多。

3、关于自我管理

如果说管理他人就是真诚的关注别人的成长，那么自我管理的精髓应该就是真诚的关注自己的成长。我成长了吗？我在做与成长有关的事情吗？时不时的问问自己，对自己的生活更自律。摒弃肥皂剧和垃圾食品，与无止境的刷微博说拜拜。制定一个属于自己的成长线，通过看书让自己的知识越来越多，关于工作，关于生活，不断成长起来。

总之，我不想让我的状态停滞不前，甚至将之前的修炼消耗殆尽。我希望自己处于一种持续成长的状态，这种强烈的想法是《赢》这本书给予我的。思想的改变是行动的开始，这样想着，我也开始这样去做。我会不会坚持不了多久就放弃，说不定。但起码，此时此刻，这本书让我充满力量和改造自己的决心。

4、写在最后

除了“关注成长”这个关键词让我印象深刻外，书中还谈到了“坦诚交流”，不用敷衍和碍于面子，真的为某人好就是坦诚的告诉他哪里做的不好，哪里需要怎样改进。“坦诚交流”的氛围有助于更好的去“关注成长”。如果非要把本书用两个关键词来总结，我想应该是“坦诚”与”关注”。

书本身带给我很多思考外，我还对看书这件事有了新的态度。不要狭隘的拒绝自己不喜欢的书，成功的人写的书还是有很多可取之处。毕竟他们成功了，他们的格局和视野将会在书中展现。没有机会和更多优秀的人交流，不如去看优秀的人写的书吧，这也是一种深度的对话。还有就是，看书真的是快速成长的好方法。

最后，我想鼓励大家去看《赢》这本书，它击中了我，相信也可能会击中你。

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，打造成一个充满朝气，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·韦尔奇是通用电气（ge）董事长兼ceo。在短短20年间，这位商界传奇人物使ge的市场资本增长30多倍，达到了4500亿美元，排名从世界第10提升到第1、他所推行的“6个西格玛”标准、全球化和电子商务，几乎重新定义了现代企业……

?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。

韦尔奇在这本自传中推心置腹、侃侃而谈，首次透露了他的青年岁月、成长历程及管理秘诀，如这位奇才开创了一种独特的管理模式，帮助庞大多元的商业帝国摆脱痼疾——“金字塔”官僚体制，走上灵活主动的道路……

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”！

今年春节前夕，意外收到了一份礼物：杰克·韦尔奇所著《赢》。记得在去年过年前，也同样收到了孙总所赠史蒂芬·柯维所著《高效能人士的七个习惯》一书，并在春节后与分公司主管进行了集中分享，受益非浅。春节赠书是个很新鲜的事情，在我们同行中很少听说，所以感觉到孙总真是“用心良苦”，对管理的焦虑之心，对人才的渴求之心，尽在其中。在《赢》的后页，微软的董事长比尔·盖茨、联想集团的ceo杨元庆等知名人士都对本书作了较高的评价。因此，在春节期间的休假又多了一份责任，认真研读了全书，并将感想写出与大家分享。

在本书中，韦尔奇结合亲身管理实践及大量鲜活案例，将其在工作中和生活中“赢”的指挥倾囊相授，内容涉及到商务活动的诸多层面，囊括商业生活的要旨，企业领导的管理智慧、求职、晋升乃至如何实现工作与生活的平衡，凝聚了韦尔奇一生的管理智慧，是其执掌通用21年来领导艺术的浓缩与升华。

“杰克·韦尔奇”给我们提供了一个精彩而详细的计划，更可以指引任何人去争取成为真正的赢家。这是前纽约市市长朱利亚尼对本书的评价，韦尔奇在书中前言部分也提到：我认为赢是伟大的，不仅是好，而且是真正的“伟大”，因为当公司赢利时，人也可以得到茁壮成长，对成功企业的每一位员工来说，他们在市场中有了更多的工作机会和创业机会。而在其中起冲突因素的是“人”。如何去赢又包含着很多微妙、复杂的，更多是极其艰苦的，而具备领导力不是自己的事，在你成为领导之前，成功是同自己的成长有关，当你成为领导以后，成功都同别人的成长有关，还需要处理好每天平衡调度问题，需要有强烈的使命感，在可能的目标和不可能的目标之间寻求一种平衡，既要给大家一个清晰的方向感，以赢取商业利润为导向，也要充满壮志雄心，让团队中每个员工感觉到自己是伟大事业中的一部分，并且创建新的价值观和行动纲领。韦尔奇在第二章中谈到“坦诚”的必要性，古典哲学家伊曼纽尔·康德曾雄辩地证明过缺少坦诚实际上是一种自私的表现，是为了让“自己的”生活更加轻松；坦诚让ge公司获得巨大的成功，是这种精神把更多的人、更多的声音、更多的活力吸引到ge的事业中来，相互鼓励，让每个人都能更开放、做得更好。读到此处，本人感想颇多，韦尔奇那种实事求是的风格让ge公司重新焕发了生计，方法切实可行却又充满权威，对照自己在生活和工作中，真像一面镜子照到了不足之处，又如我们公司一直提供开放式的讨论空间，每次主管会议上经常提出各种不同和方案，但会后执行情况总是有些地方不如意。

韦尔奇在第六章中招聘中谈到成功团队的“4e和ip”计划，所谓“4e”——1e：积极向上的活力，2e：激励别人的能力，3e：决断力，对麻烦的是非问题做出决定的勇气，4e：落实工作任务的能力—执行力。打造成功团队的要素我们还有欠缺，成为优秀团队主管必须具备的激情，血管中奔流着旺盛生命力更不能欠缺。作为高层领导者的我，更需要具备真诚的品质，要有采取快速行动的勇气和果断，要有对市场风云变幻的敏感度，适时修路，调整风帆。对合作伙伴的信任和培养，还需具备第五级领导力，及谦逊的性格与明确的职业意识于一身的高级经理人，将苏州公司团队从优秀引导向卓越。书中提到的各种管理工具，在我们实际工作中都非常适用的。在第三章提到对人的管理，对业务的管理的力争公平和有效的考评制度，将考评分为20%、70%、10%。对最好的20%员工而言，一个处在中间70%的庞大人群的真实存在给了他们巨大的压力，为了保持自己所处的高位，他们需要每天开足马力，必须做得更好。第三部分中你要如何赢得竞争中的战略、预算、有机成长，企业的兼并收购，六西格玛都给出了非常好的方法，创作的灵感也是来自于过去几年里韦尔奇在推行中听到的各种问题，出现新的问题也就出现了新的答案。在这里我想结合我们苏州公司的实际情况，谈谈我对竞争战略的几点理解。在去年9月份正式接管苏州公司，通过对市场整体摸底，对每个竞争对手的优势和劣势的分析，竞争对手可能改变市场格局的举动进行分析调查，然后看我们的资源、能力和机会是否存在差距，选择合适的定位、战略决策、战术决策和执行方式，最终确定竞争战略：卓越运营、亲近客户、优势领先。

卓越运营：衡量经理人员工作是否有效在于他是否取得了业绩和成果，围绕结果我们在寻找方法，通过有效的预算，建立共同的目标，利用预算程序来发现所有可能业务增长机会，分析经营环境的真正障碍，打开窗户，关注外面的世界。亲近客户：精确地细分市场，不断寻求各种方法，让顾客感到同我们合作简便易行。每天都同客户交流，让顾客一旦和我们联系就不用需要再去找我们的竞争对手。优势领先：市场战争是价值的战争，而不只是单一的价格战争，改善客户所得到的，是我们赢得营销之战的关键。我们提供具有优势领先的产品和服务，来不断改变客户对我们企业的认识和看法，要想成为行业的领先者，必须选择合适的价值原则，既考虑旭日的自身能力和文化，又考虑竞争对手的实力，将优势领先作为战略中心。

读完全书，我就一直在思考一个问题：假如我有一笔资金，而这笔资金又是有限的，我们是否作出了正确的投资呢？如果是精明的商人，一定会用在收益最大的地方，而不是东投一点，西投一点，最终一无所获。人身就是我们今生拥有的唯一资金，而这笔资金又只是有限的，我们是否作了正确的投资呢？算起来，一生可用的时间不多，除去少年懵懂的日子，年老不济的岁月，吃饭、睡觉，剩下多少？所以岁月时刻在提醒我们发起——精进勇猛之心，生命的价值在于创造，设定我们的目标，然后不顾一切地去实现！每个新年都令人激动，因为这一刻提醒我们思索感悟，在这一刻充满希望，催人奋进！

跳读了这本书后，我谈谈自己的一些感受。

第一部分：

一、关于使命感和价值观

对于这两个个用烂了的词语，除了不能免俗的被畅销书的出版者要求写一些使命感和价值观的重要性之外，韦尔奇还是提出了一个非常有借鉴意义的`观点。这个部分的核心在与这句话：确立使命始终是企业高层管理人员的职责。除了最终需要对此负责的人外，企业使命的确立既不可能，也不应该授权给其他任何人。

二、关于坦诚

这一章节有12页，基本上讲了五个字：坦诚很重要。接下来大家会慢慢发现，坦诚很重要这个总结公式基本使用于大多数的畅销书。因此，对于已经足够认识到坦诚重要性的人来说，这12页纸也是出版社为了生存卖给我们。

三、关于区别考评

这个部分我认为写的很好，韦尔奇提出了2024的考评原则，接下来用了大量篇幅讲述这个原则如何的好，我焦急的想知道施行这个原则的细节，并想从中找出在中国企业中能够合理存在的理由，但是，韦尔奇先生出于商业机密的考虑，在讲完重要性后，进入了下一章。

第二部分

在第二部分中，有很多闪光的亮点。有部分话是“有道理的空话”，但是鉴于这些话在演讲与交谈的过程中非常具有煽动性，且让别人觉得你头顶闪烁着智慧的火花，我还是耐心的把这些话抄下来以备后用。

1、在你成为领导之前，成功只同自己的成长有关。当你成为领导以后，成功都同别人的成长有关。

2、有决断力的人知道什么时候应该停止评论，即使他并没有得到全部的信息，也需要做出坚决的决定。

3、我特别喜欢那些曾经被完全击倒，却又能站起来，并且在下一个回合里能以更强的姿态出现的人。

4、优秀的人永远不会认为自己已经到达了比赛的终点，而总是渴望继续前进。

5、每一位离开公司的雇员都会继续代表你的公司。他们可以继续说你的坏话，也可以赞扬你。

在这个部分中，值得我们去认真思考的，韦尔奇闪光的地方在于：讲人力资源提升于一个更高的位置；危机管理的五个假设。这两点，甚至是需要我们去读管理学专注的，因为它们太优秀了。

第三部分

这个部分依然是第二部分的延续，但是出版商由于惯性的原因，为了在书的主体段落使每个部分看起来篇幅都差不多强硬的把他们分开了。

这个部分的核心在于：

1、韦尔奇告诉我们要制定怎样的战略，而在如何制定战略的问题上，毫无疑问我们是不能全知道的，因此韦尔奇在外围给我们讲了很多如何制定战略的某几个侧面，至少我没有看到系统的阐述。

2、做预算，要小心。

3、开创新机遇的三个原则：有活力的人，夸大宣传，允许犯错。

4、企业并购这个部分写的非常好，这是个复杂的话题，有的人整本书都没有能够说清楚。韦尔奇的伟大在于他仅仅用了很少的篇幅就可以让外行人系统的了解企业并购的几个核心问题。这部分建议完整的去看。

第四部分

这个部分是我个人比较感兴趣的一点，韦尔奇提供了一个非常好的选择合适工作的因素表：人，机遇，未来，主导权，工作内容。在这几个问题上，我们不能苛求韦尔奇再提供一套合理的选择方法，我们就只能靠自己的悟性了。

晋升这个部分我没有看，因为就中国的企业来讲，晋升并不取决于某些固定的因素。

工作与生活，将会是对以后的我们非常有意义的一个话题，但是现在不是，中国素有卧薪尝胆，先苦后甜，天将降大任于斯人……这么一说，一个人的精力有限，有的时候必须要学会去放弃，至于放弃什么，放弃多少，完全靠自己去拿捏。一个高手永远是平衡术用的最好的人。

以上是我看过这本书之后的一些想法。

在《赢》一书第十八章“糟糕的老板”中，杰克·韦尔奇告诉读者，世界上总有一些乖僻古怪之流，有的或许就能当上老板。伟大的老板可以成为自己的朋友、老师、盟友，甚至灵感的源泉；相反，一个坏老板却可以扼杀你。不管遇到多么糟糕的老板，你都不能让自己表现为一名受害者。

在人的一生中，可能因为这样那样的原因，变换工作岗位，可能遇到好的老板，也许会遇到坏老板，遇到好的老板人们总认为是运气好，当遇到坏老板时，人们总是怨天忧人，觉得自己非常委屈和倒霉，表现为一名受害者。

在我们的日常工作中，难免发生部门领导与职工关系不融洽的情况，可是我们很少去检查自己，反省自己，分析问题出在什么进地方，而是一味地抱怨命运对自己不公平，俨然就是一名受害者。这样既阻碍了与领导的沟通也影响了工作效率，更无从谈及个人的进步和事业的发展。

因此，倘若我们遇到“糟糕的老板”或“糟糕的上司”，我们不能表现为一名受害者。我们不能改变环境，不能让环境适应我们，但是我们可以改变自己，以适应环境，甚至战胜恶劣的环境。遇到“糟糕的老板”，我们要努力使自己变得更加勇敢和坚强，不仅不能表现为一名受害者，相反要变成一名胜利者。要从气势上战胜自己，继而战胜“糟糕的老板”。只有这样，自己才有立锥之地，才能经受得住“糟糕的老板”的考验。

此外，我们还应该检讨一下自己。有时我们往往把问题归结于别人，而没有从自己身上找原因。有时我们一味地认为是遇到了“糟糕的老板”，但就没有换位思考：是不是好的老板遇到了“糟糕的自己”呢？如果我们真正能从别人的角度思考问题，并多检讨自己，改变自己，从主观上查找自己存在的不足，分析问题发生的原因，多问几个为什么，然后，制订一个改进计划，“在那些做得不够的地方逼迫自己改进”，也许有一天，“糟糕的老板”也会变成好老板。

在工作和生活中，我们主观上不希望遇到“糟糕的老板”，但我们又有可能不可避免地要遇到“糟糕的老板”。但我们也不要为难，虽然我们不能改变“糟糕的老板”，但却可以改变自己，至少可能改变自己的认识和看法，改变自己的态度和看待问题的角度。这样，即使“糟糕的老板”还未离你而去，但也许你的心境就会好多了，也许你的老板就不会那么“糟糕”了。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！