

《赢（纪念版）》

图书基本信息

《赢（纪念版）》

内容概要

书籍目录

前言 “每天都有一个新问题”

第一部分 基础篇

第1章 使命感和价值观——常被谈及却很现实的话题

第2章 坦诚——缺乏坦诚是商业生活中最卑劣的秘密

第3章 考评——力争公平和有效

第4章 发言权和尊严——关注企业中的每一个人

第二部分 公司如何才能赢

第5章 领导力——不只是你自己的事

第6章 招聘——赢家是怎样炼成的

第7章 人员管理——你已经得到了出色的选手，接下来怎么办？

第8章 “分手”——解雇别人不是件容易的事

第9章 变革——即使是大山也要去撼动

第10章 危机管理——千万不可坐以待毙

第三部分 如何赢得竞争

第11章 战略——奥秘都在“调料”里

第12章 预算——不要让预算制定程序缺乏效率

第13章 有机成长——开创新事物是企业成长最有效的途径

第14章 企业并购——警惕交易狂热等致命陷阱

第15章 六西格玛——它并没有你想像中那么复杂、可怕

第四部分 个人职业生涯如何才能赢

第16章 合适的工作——找到一份好工作，此后的人生不再是劳作

第17章 晋升——很抱歉，没有捷径

第18章 糟糕的老板——遇到这样的上司，你该怎么办？

第19章 工作与生活的平衡——找我说的那样做，但不要学我

第五部分 有关赢的其他问题

第20章 问题无处不在——五花八门的其他问题

致谢

编辑推荐

名人推荐

精彩短评

- 1、很值得一看，有很多有意思的想法值得借鉴
- 2、书的名字和封面都像是机场书店里的励志成功学，导致这么多年都懒得碰他。如今读来，却是不赖的一本书。不仅仅是企业文化，更是一个正常社会的主流价值观。人间正道是沧桑
- 3、纸张很不错哦，值得珍藏
- 4、*坦诚*
- 5、经典著作，看多少遍都有新的收获。
- 6、大师就是大师，名不虚传！企业管理著作，读这一本就够了。书里面的每一个细节，值得每一个职业经理人在日常工作里去体会、对比、理解、模仿。
- 7、这是一位管理巨匠的经验之谈，从中可以挖掘出很多有价值的道理。书中作者极力推崇自己的管理模式，当然，我们应该借鉴，但并非以为的教条照搬。希望大家都能找出对自己有用的东西。强调一点，个人感觉这不仅仅是一本教人管理的著作，更是一部教你做人的教材！
- 8、1.4E1P的择人标准2.人、机遇、未来、主导权、工作内容是你未来新工作的考虑基准3.超出预期的业绩是基石，不要麻烦老板动用政治资本来帮助你4.而赢的智慧核心是无人能敌的坦诚和坦然。以前对畅销书有种天然的抵触，但畅销总有其普世和共鸣的基因，既是对经验的高度总结，亦是对人自身弱点的检视。
- 9、2016年第49本。刚读了韦尔奇的新书《商业的本质》，觉得写得比较水，于是找来这本看。这真不愧为经管类的经典书，如果只选一本来读的话，就是它了。融汇了韦尔奇在GE经历经验所总结的精髓，对企业经营，商业竞争，乃至员工自我修炼，都充满了真知灼见。
- 10、增长见识、了解商业巨头思想的好书
- 11、这本书值得推荐。不管你是已经工作了或者还是学生，看看这本书都会有所收获。这本书教你的是如何管理自己，如何管理自己的时间，提高效率。相信迷茫的，或是总是忙不过来的人会从中受益匪浅。
- 12、国企上班的朋友不要看，或者看了不要按这本书做。不然、、、私企上班族的圣经~ 饭前要默念下
- 13、2015.11.14
- 14、终于把这本书读了，非常务实的、切中要害的一本经验总结，值得反复咀嚼，特别是在遇到实际问题的时候可以看看也许能找到解答。
- 15、每次收到的书不是破损，就是看起来像盗版，纸张跟草纸一样这次这本书纸张一般，但是拿到手拆开包装就发现封面的上下角都是破的，翻到第五页，根本没有装订，整个都快掉了
- 16、RT再降点马上入手。
- 17、最近遇到一些职场上的问题，借此有所感悟。
- 18、杰克韦尔奇通过自身的管理经历从价值观、公司管理、竞争战略、个人职业发展等多方面给出了“赢”的经验和建议，本书语言结构清晰，值得推荐。
- 19、应该也是比较想要向上的人看，里面蛮多平日自己不会觉察的一些细节，会让很多即将要做这些事情的人突然醒悟到一些东西。总之防范未来，总是需要多读多看的。这就是一本让自己更了解自己事业缺点的书。即便不是创业的人士，看完也会对自己的事业规划比较完善，更了解自己需要的东西。如果恶性竞争不如给自己一个更好的发展前途和环境。
- 20、Focus on “战略、有机成长、企业并购”三章
- 21、书挺不错的，就是回来后书边有几处变形，总体还是很好的！
- 22、这本书还不错，喜欢管理的读一下吧
- 23、看完之后感想很多，有一定的指导价值
- 24、最值得一读的书是蕴含了作者一生的经验之谈，它让我们的眼界和思维更加开阔
- 25、战略部分因为觉得没啥用直接跳过了。作为查缺补漏系统性整理平时工作中碰到的事产生的经验，这本书还是不错的。老鸟或许会觉得这书太泛泛而谈没触及什么实质性的东西，但是作为一只菜鸟觉得俺能先把这里的一些理念从理解化为自身的理念就已经很不错的了_(:3」)_
- 26、读的是这个版本！
- 27、虽然书出了这么多年了，读完依然收益匪浅。

- 28、封面比2版的要简单，内容还是一样丰富
 - 29、书名起的是那种烂大街的成功学，但却是一本好书
 - 30、一位享誉全球的领导者，被称为"全球第一CEO"。也是一直非常崇拜的一位领导者。这本书从一位智者角度直接了当的分析了很多企业管理上存在的的问题，没有过多的专业术语。毫不夸张的说这本书和杰克韦尔奇自传，赢的答案可以并称为管理者的圣经。
 - 31、比较适合大公司管理
 - 32、一本全是干货的管理书籍，一本职业发展指南。由于自身现在所处的阶段，所以选择性看了一些章节。比如在『公司如何才能赢』这一部分种，学习到了领导力角色的转变（成为领导之前，你的成功只与自己有关；成为领导之后，你的成功都同别人有关），招聘到合适的人才（正直、智慧和成熟，4E和1P），一个关键性招聘问题（“你上一次离职的原因是什么”），人员管理；『如何赢得竞争』；『个人职业生涯如何才能赢得竞争』，最自己喜欢的事情，让工作成为你每天想回到这里的动力，在现在的岗位做出优秀的业绩是你跳往下一个职位最好的筹码，
 - 33、喜欢 喜欢 我能有这样的领导该有多好。
 - 34、不管是质量还是外观都很好，希望继续加油
 - 35、韦尔奇的管理精华都在这了，也是GE的精华。
- 必读的管理书籍，给赞。
- 36、管理学经典，常读常新！
 - 37、明白了公司的一些制度的来历，比如绩效考核、组织架构的调整，这些都是为公司的盈利服务的。还记得以前，公司的一位高管的离开，媒体上报道的离职原因跟内部流传的不同，公司这样做也是有道理的，书中也解释了原因：要让员工有尊严的离开。书中的很多内容都是干货。
 - 38、不断与别人分享自己的学习经验，保持积极向上的态度，并要感染他人，保持快乐。
业绩考评体系，组建优秀的团队。

原则：

- (1) 强烈的使命感和切实的价值观
- (2) 经验和管理环节绝对诚实态度
- (3) 发挥业绩评估的力量，建立精英化组织。
- (4) 让每个人都得到发言权和尊严。

里面有一篇价值与使命观可以使用。（写得太好了）韦尔奇太厉害了。

- 39、书才送到只是在运送过程中书损伤很大就像一本旧书了打折不意味质量也打折嘛要是这样卓越会失去很多客户的希望卓越能注意
- 40、写的实际实在。
- 41、韦尔奇一生的管理智慧，读来还是很受用。形式上也符合才看的《如何阅读一本书》里讲的重点突出，论述有力。内容上作为刚进职场的社会新人，重塑了大的格局，以及如何从自己目前的岗位上开始向上奋斗。
- 42、写的很不错，受益匪浅，可以按照问题-解答的方式来读，温故有新。
- 43、当你意识到自己已经不是第一次向身边的人愤愤不平抱怨“我老板是个白痴”、当你又一次对自己很失望、当你一再兴起想换工作的念头却一再打消时.....去看《赢》吧。如果想辞职，查查世界五百强企业想要什么样的员工；如果刚当上领导，看看你是否称职了；如果碰到困难，总有一句话说中你的心事
- 44、今天刚接到货，内容还没有看，但是有一点让我很不开心，书的外皮不知什么原因我收到的时候便便角角都破损了，非常影响我的情绪，希望以后卖家能够注意，不管你是在发货选书时还是在选择物流上希望卖家在各个环节都能做到让客户满意，如果下回还是会遇到这种问题，我想作为一个消费者对于卓越的品牌印象将大打折扣！
- 45、书很赞，韦尔奇更赞！
- 46、印象最深的是“坦诚的作用”：坦诚将把更多的人吸引到对话中；坦诚可以提高效率；坦诚可以节约成本。这跟“正心诚意”不谋而合。其实，坦诚才是最厉害的Marketing strategy。
- 47、职业经理人必读
- 48、使你快速走入职业、专业的必读书！
- 49、管理经典

《赢（纪念版）》

- 50、这种管理大师的著作往往是大道至简的，但常读常新，随着工作的不同阶段自己对管理学都会有不一样的认知，每次阅读也会有不一样的收获...
- 51、管理的重要性
- 52、图书馆借的，与许多管理圣经一样，杰克韦尔奇也难免被过度诠释。但是静下来，仔细看看，还是有许多值得借鉴的。就像少有人走的路一样，只要书中有闪光点，我就愿意让它陪着我，带给我指引。是本不错的管理类书籍。
- 53、并没有什么大道理，但不是人人都做得到

精彩书评

1、测试书评测试 用了大约三四天工夫，把《赢》看完。现在改变了看书的策略，从前看书，有时候是同时看几部，每天把任务拆开，一部书看多少页，完成任务，再看其他。后来感觉此法不好，把进度拉长了，遂采取集中策略，只看一本书，集中在几天里看完，写读后感或记笔记，结束。再开始一项新任务。

最早留意到《赢》，是参加销售工具制作会议时，听willam提起，他是优秀的sales，对他所说的书便上了心，基本上，我看的书，都是别人推荐的，而且看与不看，还要看推荐人的层次，无他，现在的书浩如烟海，没有那么多时间去自己尝试。也因此，自己没看完的书，也不会推荐给别人，那有毁掉自己品牌的危险。

而《赢》是例外的，只看了开头部分，便从当当订购两本送人。

一如书的简介中所说“《赢》并不是专为CEO所写，无论你是来自跨国公司，还是小型企业；无论你是生产线上的工人、刚毕业的大学生或MBA，还是项目经理，或者企业的高层领导，只要你胸中燃烧着奋斗激情，都将从中受益。”

而在书的扉页，韦尔奇的寄语是“我把本书献给那些热爱商业生活、渴望把事情做好的人，献给那些每天一醒来就期盼在事业和生活中取得成功的人。”

激情、热爱、渴望……他们都强调这些。而太多的人们，感觉生活是平淡乏味的，没有激情，不会热爱，有的只是厌倦，无奈。这部书不是励志书，它只是方法论的集合，但又不是纯理论性的方法论，是经过实践证明的，简洁、实际、全面、透彻，涉及企业经营的方方面面，领导力、招聘、员工管理、解聘、变革、危机管理等等，它的好处，是颠覆了一些华而不实的东西，把一些复杂的概念用简单的语句予以澄清，比如战略、比如六西格玛：

“如果六西格玛是如此简单明了，那为什么会有那么人感到焦虑和混乱呢？”

这也许要归因于它最开始被推荐给大家的方式。在许多情况下，公司领导都是聘用外面的专家——科学家、统计学家、工程师或者六西格玛咨询专家——来传播新的福音。这些专家虽然用意良好，但他们所讲解的复杂的幻灯片往往让大家发蒙，恐怕只有麻省理工学院的教授们才能理解。”

这个场景，对我们来讲，可以说是太熟悉了，或者也可以说，现在流行的就是这样：复杂的高深莫测的理论，方显出演讲者的水平，而听讲者，即使是一头雾水，也要频频点头称是，以免被怀疑自己的领悟力——很象《皇帝的新装》。

当然这是有市场需求的，某期《IT经理世界》扉页，刘湘明的话对此也许是个好的注解：“学者的出发点永远和企业家不会一样。他们永远不可能在资金、市场占有率和股东压力等种种约束下去思考未来，而企业家则已经习惯于被这些沉重的东西坠住手脚，需要一些看起来天马行空、离经叛道的‘异端观点’来刺激一下乏力的创新思维。”

但是太玄乎的东西，落不到实处，是让人疲累和失望的——付出了时间去学习，却没有收获。在讲究“快、准、狠”的今天，我们要的还是实际的东西，是能够真正给予自己指导意义，并且能够落实到行动中的。

而《赢》就是这样的书。

在《有关的基础》中，韦尔奇先对“使命感和价值观”、“坦诚”、“考评”、“发言权和尊严”作了阐述。这种写法，我是在上次接受《高效能人士的七个习惯》培训时领悟到好处，当时几乎是花了半天的时间来讲一些基本原则，如习惯的养成、情感账户、思维等，下午切入正题，想明白这样做的好处，基础是重要的，如果对于基础没有任何认知，仍然是以固有思维去接受新的东西，则不能形成空杯心态，同时，也难以形成共识，自然会影响后面的效果。

管理无国界，至理相通，我们的难题，韦尔奇面对过，也给出了好的解决方案，这也就是看书并学习的好处，是书的“客户价值”的体现。书里列出了很多难题，而且我相信，以后的生涯里，会面对无数难题，有的可能包含在这里面，有的可能不会，但是只要养成好的基础心态，难题都是可以迎刃而解的。这一章等于是夯实地基。

领导力的八个准则、招聘的4E1P计划都是非常实用的指导方法。尤其是招聘，这是近期对我最困扰的事情。韦尔奇给出的方法，可以说是很适用的，对于黑暗中摸索的人们，犹如明灯。韦尔奇这样解释“激情”——“指对工作有一种衷心的、强烈的、真实的兴奋感。”、“热爱学习、热爱进步，当周围的人跟他们一样时，他们会感到极大的兴奋。”、“他们的血管奔流着旺盛的生命力。”这是让人振奋的句子。或者说，人从好的文字中，也可以汲取到力量。这也是我们学习的目的之一。热爱学习，本身不是目标，关键在于从学习中体悟到的，就象打开一扇窗，通向一个崭新的世界。生命力，不是单纯指对工作，但是必然包含了工作。

“预算”、“合适的工作”、“晋升”、“糟糕的老板”、“工作与生活的平衡”……这些，都是摆在每个人面前或者曾经遇到的普遍难题，韦尔奇给出的答案，也许未必适用于每一个人——即使是《圣经》，也不适用于每个人，这世上没有万能灵丹——但终究是有借鉴意义的。我喜欢韦尔奇的坦诚，他并不用冠冕堂皇的字眼进行粉饰，他说：“世界上最糟糕

的事情莫过于，那些讨厌的家伙一边挣着大钱，却一边大放厥词，说钱对于那些正在找工作的人来说并不重要。”当然，他也不是说钱最重要，而是想表明，人应该对自己职业生涯中的感受诚实，我想他想表明的还有另一层意思：作为员工自己，可以说钱不是最重要的，但是作为leader，却不能对员工做这样的假设，因而一味对员工采取精神鼓励。我特别记下了“工作与生活的平衡”

中给出的几条经验：1、无论参与什么游戏，都要尽可能地投入。2、对于你所选择的工作与生活平衡之处的要求和需要，要有勇气说“不”。3、确认你的平衡计划没有把你自己排除在外。

这个问题极具普遍性，似乎是身在职场的人们都会遇到的，鱼与熊掌，仿佛难以兼得，选择了A，必然失去B，但是难道真的没有两全之道吗？韦尔奇说：象我说的那样做，但不要学我。——因为他自己不是好的范例。但是他提供的方法，还是可行的，尤其是他“残酷尖刻”地指出：“工作与生活的平衡是一个交易——你和自己之间就所得和所失进行的交易。”、“既然我已经把事业放在了第一位，那我就不能因为自己在所得与所失之间做出的抉择而责怪其他任何人了。”这是一种“操之在我”的思维，是主动，而非被动。成年人，应该为自己的选择承担一切后果，而不能完全归之于环境，所以就实质来讲，的确，所谓工作与生活的平衡，是自己在所得和所失之间的一个选择。

《赢》的主题，其实是“*How to win*”，对于赢本身，并无定义，毕竟，不同的人定义是不同的。对我而言，什么是赢？这个问题，在上次接受培训时，也被问过，我的回答是“快乐”。而对于《赢》本身来讲，其实已经是“赢”了，销量即是证明。《赢》的说服力，首先在于杰克韦尔奇，GE的光环，“全球第一CEO”的盛誉，自然使该书不必经过太多炒作就可以保证销量。无论如何，329页的厚度，却给予人简明、实用的感觉，这已经比大多数内容复杂晦涩的书，胜出很多。让人看完一遍后还想再看，也属难得。

“*How to win?*”书中也是从多个侧面讲的，作为CEO，怎么赢？作为中层经理人，怎么赢？作为员工，怎么赢？……所以说，它不止适用于CEO。当然，它同时还有一层用途，“了解客户高层思维，有利于Call High时与高层对话”，这是从SALES的角度。

当然，不能照本宣科地去实验，然后在碰壁时，指责是书误导了自己，再好的书，不适用于所有情况，看书，不能刻舟求剑。在“招聘”一章中，韦尔奇提到招聘高层人士的第四个特征是“坚韧的弹性”，而我尊崇的最高能力是“弹性应变能力”，读书，及从中学习，也是需要眼光、行动力和弹性的。

2、杰克的这本书，真是可以用“生而为赢”来做注。书是旧书新翻了，最大的感悟就是结合着自己这些年的工作经验，突然意识到，这是一本“*how to win*”的书，而不是“*what is win*”。搞清楚这一点，读起来就会另有一种感受了！1.作为CEO，怎么赢？准则一：坚持不懈地提升自己的团队，把同员工的每一次邂逅都作为评估、指导和帮他们树立自信的机会。准则二：不但要让员工们抱有梦想，而且还要拥抱它、实践它。准则三：深入到员工中间，向他们传递积极的活力和乐观精神。准则四：以坦诚的精神、透明度和声望，建立别人对自己的信赖感。准则五：有勇气，敢于做出不受欢迎的决定，说出得罪人的话。准则六：以好奇心、甚至怀疑精神来监督和推进业务，要保证自己提出的问题能带来员工的实际行动。准则七：勇于承担风险，勤于学习，成为表率。准则八：懂得欢庆。

2.作为企业员工/经理，怎么赢？准则一：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，并且相信人力资源管理具有特殊的品质，能帮助经理们培养领导者，发展事业。准则二：采用一套严格的、非官僚化的业绩评价体系，同时认真的考察员工的品行。准则三：创立有效的激励机制——通过金钱、认同和培训的机会来激发和留住员工。准则四：积极对待与周围群体的关系——包括同工会、明星人物、边缘人物以及捣蛋分子的关系。准则五：与情性抗争，不要忽略中间70%群体，而是把他们看作组织的心脏和灵魂。准则六：尽可能设计扁平化的组织结构，清晰的揭示各自关系和责任。还有四个“要”和一个“不要”，也有所帮助。这四个“要”是：

在处理与下属的关系时，要像对待老板那样认真。要在公司的主要项目或者新项目上早点做出成绩，吸引大家的关注。要学会寻找和利用良师益友，因为谁是有帮助的师友从表面上看不出来。

要保持积极的态度，并且感染他人。一个“不要”是：不要让挫折把自己打垮。3.作为普通一人，怎么赢？

工作与生活的平衡：a.你的老板最关心的事情是竞争力。b.绝大多数老板都非常愿意协调员工的工作与生活的矛盾，如果你能给他出色的业绩。c.老板们很清楚，公司手册上面关于工作与生活的政策主要是为了招聘需要，而真正的平衡是由一对一的谈判决定的，其背景是一个相互支持性的企业文化，而不是总要强调“但公司说过……”d.那些抱怨者往往也是业绩不佳的人。e.即使最宽宏大量的老板也会认为，工作和生活的平衡时需要你自己去解决的问题。经验1：无论参与什么游戏，都要尽可能地投入。或者说，要学会分门别类、有条不紊。经验2：对于你所选择的工作

与生活平衡之外的要求和需要，要有勇气说“不”。经验3：确认你的平衡计划没有把你自己排除在外。一件真正可怕的事情是陷入“为了其他所有人而牺牲自己”的综合征。

3、看过之后，确实可以将这本书纳入管理学的经典作品，值得反复阅读。而且可以预料，当有了更多的职业经历之后，收获也会与当下不一样。杰克·韦尔奇不是德鲁克那样的管理大师，他是实践专家，正因为是他让GE曾经取得了如此举世瞩目的成就，才另他的管理理念为世人所推崇并模仿。或许获得赢的因素非常多，而他只是将毕生所得有关赢的实践经验与全世界渴望赢的人分享了，但是这种总结与分享的热忱之心已足以让他在最佳实践的管理殿堂中获得一席之地。拿起这本书开始读的人，肯定都是渴望赢的，无论是希望自己职业生涯赢，还是希望所经营的企业赢，都能获得各自的收获。由于我的职业是做HR，所以对人才管理的部分格外敏感，又因为我目前阶段关注更多的是自己的职业生涯发展，所以对书的第四部分更感兴趣。坦白讲，我是看到第四部分的目录才下定决心看这本厚厚的书。第一个收获是如何招聘优秀的人才加入公司，特别甄别管理人员。三个前提以及4E1P。这其实就是韦尔奇坚持的成功者特质。他提到，有潜力持续提供高绩效的人才的三个前提：正直、聪明、成熟。正直是品格特质，德才兼备德为先；聪明不是智商与学历，而是是否有强大的学习动机与学习能力；成熟很重要，是不是能够妥善处理挫折、困境以及多变的环境。这仅仅是三个前提而已，如果这三个都不具备，那很难进入高潜力的人才库。接下来，把握4E（1P）招聘原则，会让我们更接近高潜力的人才，甚至可以评估是否有潜力做管理层。具体就是（1）乐观且充满活力；（2）能够激励他人和团队成员；（3）决断力；（4）执行力。P指的是保持激情。如果同时具备这些特质，那就不能错过了。令我颇感意外的是，没有任何一条和过往绩效表现直接相关。而我目前在招聘时，更多的是关注候选人是否曾经做出过出色的业绩，我觉得业绩是可以延续的，但并没能再走远一步，去寻找为什么他们会获得出色的业绩，这就是未能总结候选人是否有成功者特质吧。还有，我果然还太嫩，看问题的角度低了一点。第二个收获是关于什么才是好的工作，这对于任何时候的职场人来讲，都是很有价值的忠告。至于如何评价一份工作是否合适，他从五个方面来引导我们自己去判断。（1）是否喜欢那里的人，志同道合的伙伴很重要（2）是否可以获得职业上的进步机会，学习新知识和技能（3）这个经历能否为你增值加分，朝阳产业或者新兴业务（4）这是你自己的选择还是迫于无奈（5）工作内容有趣吗。以上这些在任何时候都值得用做选择新思路，只有在合适的工作中才能最大限度的发挥价值，这也是赢得方式。第三个收获是如何在职场中晋升，很现实的问题。如果还未能有渴望晋升的意愿，那么索性不要打开这本书，好好过自己就行。但对于渴望在职业生涯中有所成就的人来说，不想升职的员工不是好员工。市面上太多有关晋升的宝典，而杰克·韦尔奇的观点非常直接，那就是交出动人的、远远超出预期的业绩。同时，当机会来临时，敢于把自己的工作职责扩展到预期的范围之外。曾经记下过一条座右铭：真正评价你的不是你能做什么，而是你做出了什么。所以，事实说话，是骡子是马还是要拉出来遛遛的，证明自己能行才是关键。诚然，在漫长的职业生涯中，运气同样很关键，但运气并不能左右每一次。且做好自己能控制的那部分，才会问心无愧。就写三条，或许，若干年之后，再次看这本书，会有另外不一样的视角和收获。

4、赢是伟大的，GE也是伟大的公司，韦尔奇的赢，是GE成就了韦尔奇，还是韦尔奇成就了GE。人是决定一切的因素，能够赢的人大多都是有抱负、充满活力、富有好奇心、不满足于现状、热爱商业生活、积极、正直、坦诚的人。How to win? 韦尔奇首先提到使命和价值观，突出强调强烈的使命感和切实的价值观的重要性。这就是文化驱动的力量，面对管理庞大的30万员工队伍的GE,只有企业文化驱动才能保持行动充足的协调和步调一致，具有赢得文化DNA的组织才能赢。马云非常推崇GE的文化，更将价值观具体化为阿里巴巴的‘六脉神剑’，在卫哲事件时，他说一切有损于我们的使命和价值观的行为我们均不能接受，至此也不难理解卫哲事件的结果，遵守规则是先决条件，才有资格谈赢，赢得结果是让世界变的更美好。赢，终究是人的思想和把思想付诸实践的力量，每个期望赢的个人和团队都应该好好读读赢。

章节试读

1、《赢（纪念版）》的笔记-第287页

韦尔奇告诉我们：去选择自己爱的职业，并且告诉其他人，这个职业也能赚钱。实现人生价值和梦想。

2、《赢（纪念版）》的笔记-第159页

在处理危机的时候，考虑“五种假设”

- (1) 第一：假设问题本身要比表现出来多人更糟糕
- (2) 第二：假设这个世界上并不存在秘密，每个人最终都会知道一切。
- (3) 第三：假设你和自己的组织对危机处理将被别人以敌对的态度描述出来。
- (4) 第四：假设在危机处理过程中，有关的人和事会产生变化。
- (5) 第五：假设你的组织将从危机中挺过来，而且会因为经历考验而变得更强大。

3、《赢（纪念版）》的笔记-第307页

要让公司员工学会坦诚，不隐瞒任何信息。隐瞒信息，是一件非常难以忍受的恶心行为。

4、《赢（纪念版）》的笔记-第142页

大多数人厌恶变革的原因在于，他们发现某种自己心爱的东西将会消失。人们喜爱熟悉感和程式，养成了依赖性。这种现象完全是根深蒂固的，只能归结于人类的本性。

如果你想在商业游戏中继续待下去，想要赢，就必须拥抱变革。

5、《赢（纪念版）》的笔记-第180页

忘记那些所谓的大师们所告诉你的战略方法吧，因为它们只是烦琐而费力的数据堆砌。忘记所谓的情景规划，冗长的研究过程和厚达上百页的报告吧，它们徒费人们的时间和精力，生产你并不真正需要的垃圾。

在真实的生活中，战略其实是非常直截了当的---你选准一个努力的方向，然后不顾一切地实现它罢了。

6、《赢（纪念版）》的笔记-第1页

用了大约三四天工夫，把《赢》看完。现在改变了看书的策略，从前看书，有时候是同时看几部，每天把任务拆开，一部书看多少页，完成任务，再看其他。后来感觉此法不好，把进度拉长了，遂采取集中策略，只看一本书，集中在几天里看完，写读后感或记笔记，结束。再开始一项新任务。

最早留意到《赢》，是参加销售工具制作会议时，听willam提起，他是优秀的sales，对他所说的书便上了心，基本上，我看的书，都是别人推荐的，而且看与不看，还要看推荐人的层次，无他，

现在的书浩如烟海，没有那么多时间去自己尝试。也因此，自己没看完的书，也不会推荐给别人，那有毁掉自己品牌的危险。

而《赢》是例外的，只看了开头部分，便从当当订购两本送人。

一如书的简介中所说“《赢》并不是专为CEO所写，无论你是来自跨国公司，还是小型企业；无论你是生产线上的工人、刚毕业的大学生或MBA，还是项目经理，或者企业的高层领导，只要你胸中燃烧着奋斗激情，都将从中受益。”

而在书的扉页，韦尔奇的寄语是“我把本书献给那些热爱商业生活、渴望把事情做好的人，献给那些每天一醒来就期盼在事业和生活中取得成功的人。”

激情、热爱、渴望……他们都强调这些。而太多的人们，感觉生活是平淡乏味的，没有激情，不会热爱，有的只是厌倦，无奈。这部书不是励志书，它只是方法论的集合，但又不是纯理论性的方法论，是经过实践证明的，简洁、实际、全面、透彻，涉及企业经营的方方面面，领导力、招聘、员工管理、解聘、变革、危机管理等等，它的好处，是颠覆了一些华而不实的东西，把一些复杂的概念用简单的语句予以澄清，比如战略、比如六西格玛：

“如果六西格玛是如此简单明了，那为什么会有那么人感到焦虑和混乱呢？”

这也许要归因于它最开始被推荐给大家的方式。在许多情况下，公司领导都是聘用外面的专家——科学家、统计学家、工程师或者六西格玛咨询专家——来传播新的福音。这些专家虽然用意良好，但他们所讲解的复杂的幻灯片往往让大家发蒙，恐怕只有麻省理工学院的教授们才能理解。”

这个场景，对我们来讲，可以说是太熟悉了，或者也可以说，现在流行的就是这样：复杂的高深莫测的理论，方显出演讲者的水平，而听讲者，即使是一头雾水，也要频频点头称是，以免被怀疑自己的领悟力——很象《皇帝的新装》。

当然这是有市场需求的，某期《IT经理世界》扉页，刘湘明的话对此也许是个好的注解：“学者的出发点永远和企业家不会一样。他们永远不可能在资金、市场占有率和股东压力等种种约束下去思考未来，而企业家则已经习惯于被这些沉重的东西坠住手脚，需要一些看起来天马行空、离经叛道的‘异端观点’来刺激一下乏力的创新思维。”

但是太玄乎的东西，落不到实处，是让人疲惫和失望的——付出了时间去学习，却没有收获。在讲究“快、准、狠”的今天，我们要的还是实际的东西，是能够真正给予自己指导意义，并且能够落实到行动中的。

而《赢》就是这样的书。

在《有关的基础》中，韦尔奇先对“使命感和价值观”、“坦诚”、“考评”、“发言权和尊严”作了阐述。这种写法，我是在上次接受《高效能人士的七个习惯》培训时领悟到好处，当时几乎是花了半天的时间来讲一些基本原则，如习惯的养成、情感账户、思维等，下午切入正题，想明白这样做的好处，基础是重要的，如果对于基础没有任何认知，仍然是以固有思维去接受新的东西，则不能形成空杯心态，同时，也难以形成共识，自然会影响后面的效果。

管理无国界，至理相通，我们的难题，韦尔奇面对过，也给出了好的解决方案，这也就是看书并学习的好处，是书的“客户价值”的体现。书里列出了很多难题，而且我相信，以后的生涯里，会面对无数难题，有的可能包含在这里面，有的可能不会，但是只要养成好的基础心态，难题都是可以迎刃而解的。这一章等于是夯实地基。

领导力的八个准则、招聘的4E1P计划都是非常实用的指导方法。尤其是招聘，这是近期对我最困扰的事情。韦尔奇给出的方法，可以说是很适用的，对于黑暗中摸索的人们，犹如明灯。韦尔奇这样解释“激情”——“指对工作有一种衷心的、强烈的、真实的兴奋感。”、“热爱学习、热爱进步，当周围的人跟他们一样时，他们会感到极大的兴奋。”、“他们的血管奔流着旺盛的生命力。”

《赢（纪念版）》

这是让人振奋的句子。或者说，人从好的文字中，也可以汲取到力量。这也是我们学习的目的之一。热爱学习，本身不是目标，关键在于从学习中体悟到的，就象打开一扇窗，通向一个崭新的世界。生命力，不是单纯指对工作，但是必然包含了工作。

“预算”、“合适的工作”、“晋升”、“糟糕的老板”、“工作与生活的平衡”……这些都是摆在每个人面前或者曾经遇到的普遍难题，韦尔奇给出的答案，也许未必适用于每一个人——即使是《圣经》，也不适用于每个人，这世上没有万能灵丹——但终究是有借鉴意义的。我喜欢韦尔奇的坦诚，他并不用冠冕堂皇的字眼进行粉饰，他说：“世界上最糟糕的事情莫过于，那些讨厌的家伙一边挣着大钱，却一边大放厥词，说钱对于那些正在找工作的人来说并不重要。”当然，他也不是说钱最重要，而是想表明，人应该对自己职业生涯中的感受诚实，我想他想表明的还有另一层意思：作为员工自己，可以说钱不是最重要的，但是作为leader，却不能对员工做这样的假设，因而一味对员工采取精神鼓励。

我特别记下了“工作与生活的平衡”中给出的几条经验：

- 1、无论参与什么游戏，都要尽可能地投入。
- 2、对于你所选择的工作与生活平衡之处的要求和需要，要有勇气说“不”。
- 3、确认你的平衡计划没有把你自己排除在外。

这个问题极具普遍性，似乎是身在职场的人们都会遇到的，鱼与熊掌，仿佛难以兼得，选择了A，必然失去B，但是难道真的没有两全之道吗？韦尔奇说：象我说的那样做，但不要学我。——因为他自己不是好的范例。但是他提供的方法，还是可行的，尤其是他“残酷尖刻”地指出：“工作与生活的平衡是一个交易——你和自己之间就所得和所失进行的交易。”、“既然我已经把事业放在了第一位，那我就不能因为自己在所得与所失之间做出的抉择而责怪其他任何人了。”这是一种“操之在我”的思维，是主动，而非被动。成年人，应该为自己的选择承担一切后果，而不能完全归之于环境，所以就实质来讲，的确，所谓工作与生活的平衡，是自己在所得和所失之间的一个选择。

《赢》的主题，其实是“ How to win ”，对于赢本身，并无定义，毕竟，不同的人定义是不同的。对我而言，什么是赢？这个问题，在上次接受培训时，也被问过，我的回答是“快乐”。而对于《赢》本身来讲，其实已经是“赢”了，销量即是证明。《赢》的说服力，首先在于杰克韦尔奇，GE的光环，“全球第一CEO”的盛誉，自然使该书不必经过太多炒作就可以保证销量。无论如何，329页的厚度，却给予人简明、实用的感觉，这已经比大多数内容复杂晦涩的书，胜出很多。让人看完一遍后还想再看，也属难得。

“ How to win ? ”书中也是从多个侧面讲的，作为CEO，怎么赢？作为中层经理人，怎么赢？作为员工，怎么赢？……所以说，它不止适用于CEO。当然，它同时还有一层用途，“了解客户高层思维，有利于Call High时与高层对话”，这是从SALES的角度。

当然，不能照本宣科地去实验，然后在碰壁时，指责是书误导了自己，再好的书，不适用于所有情况，看书，不能刻舟求剑。在“招聘”一章中，韦尔奇提到招聘高层人士的第四个特征是“坚韧的弹性”，而我尊崇的最高能力是“弹性应变能力”，读书，及从中学习，也是需要眼光、行动力和弹性的。

7、《赢（纪念版）》的笔记-第184页

战略其实就是对如何展开竞争的问题做出清晰的选择。不管你的生意有多大，资金有多雄厚，你也不可能满足所有人的要求。

8、《赢（纪念版）》的笔记-第108页

最出色的人力资源经理是各种角色的综合体：一种角色是牧师，他能倾听你的忏悔和抱怨，丝毫不加以反驳；另一种角色是父母，给你关爱和教育，在你脱离轨道的时候迅速提供援助。

9、《赢（纪念版）》的笔记-第48页

这个世界总是偏爱那些积极向上，性格外向的人。

10、《赢（纪念版）》的笔记-第370页

你所面临的挑战不只是变革。要想成功，你可能还得想办法打破自己所在行业或市场的传统服务模式。你要给顾客们提供的不仅是满意，而且是震惊。除了通过创新来改进成本，质量和服务以外，还要有所超越。你需要用新的，严肃的态度看待自己的市场，搜寻潜在的商业机会，发现新的赢利点，不要总是用过去的思路看问题。

11、《赢（纪念版）》的笔记-第186页

当你思考战略的时候，要考虑反大众化的方向。要尽量创造与众不同的产品和服务，让顾客离不开你。把精力放在创新、技术、内部流程，附加服务等任何能使你与众不同的因素上面。

12、《赢（纪念版）》的笔记-第81页

以前，你只需要做自己的工作。现在，你要学会做别人的工作。

13、《赢（纪念版）》的笔记-第12页

公司的使命与价值观之间出现偏离，是因为商业生活中出现的各种小危机。比如，竞争对手进入我们所在的城市，并降低了产品售价，导致你不得不跟着降价，从而削弱了你原来的通过优质的客户服务实现竞争力的使命。或者由于宏观经济低迷的冲击，你削减了广告预算，而忘记了自己当初制定的提高和传播品牌知名度的使命。

14、《赢（纪念版）》的笔记-第223页

总结起来，那些公司在启动新业务的时有三个常见的错误：

- (1) 首先，他们没有给新项目足够的投资，特别是对于业务第一线的人员。
- (2) 其次，他们对新项目的前景和重要性宣传得太少。事实上，很多人不但没有为新项目的潜力欢呼，反而保持秘而不宣的态度。
- (3) 最后，他们限制了新项目的自主权。

15、《赢（纪念版）》的笔记-第196页

根据各人的能力和个性来用人---有的人在大众化行业做得更出色，而有的人则更适合高度个性化的产品和服务。

16、《赢（纪念版）》的笔记-第175页

危机总会出现。

在危机爆发的时候，事情的确会变得非常严重！那种感觉简直就像你的房子着火了，而你却不能逃出来一样难受。

听上去虽然可怕，但是在火焰的包围中，你却要清醒地记住，大火最终都会渐渐熄灭，而且是因为你的努力而平息。你将面对问题中最糟糕的一面，但也会找到它的解决办法。在处理问题的同时，要想到明天即将到来。

那么，终有一天，你会看到明天已经到来了。烟尘将被清除，遭到破坏的部分将得到更换或修复。你绝不会因为灾难的发生而感到高兴，但是蓦然回首，你将看见可能让自己感到吃惊的事情—周围的一切看上去比以前更美了。

17、《赢（纪念版）》的笔记-第52页

随着中国市场经济的发展和管理实践的成熟，一套更有包容性的经营管理方法回得到传播。

18、《赢（纪念版）》的笔记-第203页

找准正确的方向，把合适的人放到合适的位子上，然后每天疯狂地工作，比别人都做得更好，继而每天都去寻找和改进最好的实践经营吧。

19、《赢（纪念版）》的笔记-第23页

在美国的商界中，坦诚精神的重要性是一种新的认识。

20、《赢（纪念版）》的笔记-第223页

但是要让一个新的项目有更大的成功机会，你就必须给它一定的自由度，而且需要投入更多的资金，比通常情况下更持久和更大声地为它鼓舞。

21、《赢（纪念版）》的笔记-第273页

有人说，感受生活只能向前看，而理解生活只能向后看。职业同样如此。

22、《赢（纪念版）》的笔记-第306页

一个优秀的职业者，要懂得团队合作，遵守公司的制度，遵守公司的作息时间，不特列独行。不要太寻求个人表现。

23、《赢（纪念版）》的笔记-第101页

要想把人员管理好，公司应当：

（1）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，并且相信人力资源管理人员具有特殊的品质，能帮助经理人培养领导者，发展事业。实际上，最出色的人力资源管理者既是牧师，又是父母。

（2）采用一套严格的，非官僚化的业绩评估体系，同时认真考察员工的品行，就像《萨班斯--奥克斯利法案》要求的那样。

（3）创立有效的激励机制--通过奖金、认同和培训机会来激励和留住员工。

（4）积极对待与周围群体的关系--包括同工会，明星人物，边缘分子以及捣乱分子的关系。

（5）与惰性抗争，不要忽略70%的群体，而是把他们看作组织的心脏和灵魂。

(6) 尽可能设计扁平化的组织结构，清晰地展示出各种关系和责任。

24、《赢（纪念版）》的笔记-第144页

变革4条准则：

- (1) 在每一次发到变革运动时，确立一个清晰的目的或者指标。
- (2) 招募和提拔忠诚的追随者，以及能适应变革的人。
- (3) 清理并去除反对者，即使他们有不错的业绩也在所不惜。
- (4) 利用意外的机会。

25、《赢（纪念版）》的笔记-第59页

在你成为领导者以前，成功只同自己的成长有关。当你成为领导者以后，成功都同别人的成长有关。

26、《赢（纪念版）》的笔记-第16页

如果不为企业确定正确的使命，不能树立明确的价值观，摇付出的代价将极其巨大。

我要说：假如你们公司除了悬挂在大厅里中看不中用的标语之外，并没有真正指导自己前进的目标，那就永远不能充分挖掘企业的潜力。

27、《赢（纪念版）》的笔记-第86页

4E（和1P）计划：

第一个E,是积极向上的活力（Energy):有活力的人通常都是外向的，乐观的,他们善于与人交流，结交朋友。

第二个E,是指激励别人的能力（energize):它可以让人加速行动起来，懂得激励别人的人能鼓舞自己的团队，承担起看似不能完成的任务，并且享受战胜困难的喜悦。

第三个E,是决断力(Edge),即对麻烦的是非问题做出决定的勇气。有决断力的人，可以做出果断的决定。在任何层次的经理人中间，最糟糕的那种类型就是迟疑不决的人。

28、《赢（纪念版）》的笔记-第61页

作为一位领导者，你需要把自己很大一部分时间和精力花在以下三类活动上。

1：必须作为评估---让合适的人去做合适的工作，支持和提拔那些表现出色的人，把那些不适合的人员调开。

2：必须提高引导-----引导，批评和帮助下属，提高他们各方面的能力。

3：必须树立员工的自信心----向员工倾吐你的激励，关心和赏识。自信心能够增强员工的可塑性，冒险精神和超越梦想的勇气，是胜利队伍的助燃剂。

29、《赢（纪念版）》的笔记-第36页

把员工划分为以下三个类别：最好的20%、中间的70%、最差的10%。

30、《赢（纪念版）》的笔记-第71页

请记住，担任领导并不意味着给你授予王冠，而是给你赋予一项职责---使其他人身上最好的潜质发挥出来。为了实现这个目标，就必须让你的员工信赖你。假如你能表现出坦诚，守信，实实在在的品质，那么他们会。

31、《赢（纪念版）》的笔记-第303页

如果说超出别人的期望是获得晋升的最有效的办法，那么破坏你自己的最有效的办法就是在自己的组织里面当刺头儿。

32、《赢（纪念版）》的笔记-第62页

领导者应该作些什么？

- (1) 坚持不懈地提升自己的团队，把同员工的每一次会面都作为评估，指导和帮助他们树立自信心的机会。
- (2) 让员工不但怀有梦想，而且还要拥抱它，实践它。
- (3) 深入员工中间，向他们传递积极的活力和乐观精神。
- (4) 以坦诚精神，透明度和声望,建立别人对自己的信赖感
- (5) 有勇气，敢于做出不受欢迎的决定，说出得罪别人的话。
- (6) 以好奇心,甚至怀疑精神来监督和推进业务，要保证自己提出的问题能带来员工的实际行动。
- (7) 勇于承担风险，勤奋学习，成为表率。
- (8) 学会庆祝

33、《赢（纪念版）》的笔记-第28页

如果说我们有什么过人之处的话，那就是疯狂的创造竞争力。

34、《赢（纪念版）》的笔记-第119页

最理想的做法是，在明星离开的8小时内任命他的替代者。这个迅疾的行动会把信息明确传递给整个公司—没有人是公司离不开的，没有哪个人能够凌驾于公司之上。

35、《赢（纪念版）》的笔记-第8页

价值观乃是人的行动，是具体的，本质的，可以明确描述的，它不能留给大家太多的想象空间。大家必须像执行军事命令那样运用它们，只因它们是完成使命的办法，实现最终赢利目标的手段。

价值观的形成应该是个反复实践的过程。公司的领导层可以就这个问题草拟出第一个版本，但那只不过是最新的版本。草案出来后，你需要把相关的文件分发给全公司的人，让大家公开讨论，共同切磋，并且反复多次。同时，企业管理层需要打破陈规，创造出一种氛围，让员工体会到，在探讨企业价值观的话题上，贡献自己的才华是每个人的责任。

36、《赢（纪念版）》的笔记-第181页

制定战略的三个步骤：

- (1) 首先，为你的生意制定一个大方向的规划---找到聪明、实用，快速、能够获得持续竞争的优势

的办法。

(2) 把合适的人放到合适的位置上，落实这个大规划。

(3) 不断探索能实现你的规划的最佳实践经验。

37、《赢（纪念版）》的笔记-第86页

4E：energy、energize（激励别人的能力）、edge（决断力）、executive（执行力）

1P：passion

38、《赢（纪念版）》的笔记-第50页

世界上的每一个人都想得到发言权和尊严，而且也应该得到。

所谓发言权，是指人们希望有机会说出他们的思想，拥有自己的观点，看法，获得被倾听的感受，无论他们的国籍，性别，年龄或者文化背景如何。

所谓尊严，是指人们本能地和自发地希望由于自己的工作，努力和个性而得到尊重。

39、《赢（纪念版）》的笔记-第25页

要普及坦诚精神，你就必须激励它，赞赏它，时刻谈论它。你自己还要活力四射，甚至夸张地把这种精神展现出来，证明给大家看。

40、《赢（纪念版）》的笔记-第204页

实际上，一家公司在市场上取胜，多数情况下都与预算没有太大关系。

41、《赢（纪念版）》的笔记-第181页

如果你想赢，那么涉及战略的时候，就要少沉思，而敏于行动。

42、《赢（纪念版）》的笔记-第295页

全世界的经理人都知道，"我是自己辞职单位"或者说，我是由于个人原因辞职的，这些说法背后的含义是什么。

43、《赢（纪念版）》的笔记-第11页

要想让价值观真的被大家所重视，公司应该奖赏那些品行突出，实践了价值观的员工，而处罚那些与之相悖的人。请相信我，这有助于企业成功。

44、《赢（纪念版）》的笔记-第60页

当你成为领导者以后，成功都同别人的成长有关。

45、《赢（纪念版）》的笔记-第369页

服务是最容易开发竞争优势的领域。

46、《赢（纪念版）》的笔记-第158页

危机管理：解决危机要求领导者有绝对的平衡能力。同时，你必须在一个封闭的环境中来完成这些工作，并且在外面装出若无其事的样子。但很遗憾的一点，许多领导者常常忽略了这个要求，因为你把精力都集中在化解危机上面，那可能波及整个组织，把大家都卷入愤怒，担心和业务瘫痪的漩涡中。

47、《赢（纪念版）》的笔记-第17页

缺乏坦诚是商业生活中最卑鄙的秘密

太多的人，在大多时候不能真诚地表达自己的想法。他们不愿意直截了当地同你交流或者无所顾忌地发表意见，以激起真正讨论。他们不喜欢开诚布公。相反，他们把自己的意见或者评论保留起来，他们闭上嘴巴，让别人感到更舒服或者避免发生冲突，他们甚至粉饰坏消息，以维护自己的体面。他们把事情放到自己的背后，隐瞒了真实的消息。所有这些都是缺乏坦诚的表现，影响绝对是毁灭性的。

48、《赢（纪念版）》的笔记-第32页

公司的经理人面临这样的任务，他们要清楚的辨别出，哪些员工或哪些业务取得了出色的成绩，哪些表现最差，他们要扶持强者的成长，把缺乏效率的部分剔除出去，只有这样，公司才能争取“赢”的结局。反之，如果对每一项工作和员工都不做区分，像天女散花一样随意分配企业资源，则只会让公司遭受损失。

49、《赢（纪念版）》的笔记-第126页

让人力资源部门真正掌握实权，把一个牧师—父母型的人放到哪里掌舵。采用和实施坦诚的业绩评价体系，确保员工都知道自己的工作做得好不好。通过金钱、认同和培训等聪明的办法来激励和留住员工。勇敢地面对复杂棘手的人事关系。对公司最大的支持者—中间70%的员工—给予足够当然关注。最终，把组织结构图变得扁平而明确。

50、《赢（纪念版）》的笔记-第83页

在考虑某个人有没有承担工作的可能之前，必须让他们通过三种考验。

(1) 第一种考验--正直：具备正直品行的人要说真话，守信，要对做过的事情负责，勇于承认错误并改正。

(2) 第二种考验--智慧：有强烈的求知欲，又宽广的知识面，可以再今天这个复杂的世界与其他优秀的人一起工作，或者领导他们。

(3) 第三种考验--成熟：能够控制怒火，承受压力和挫折，或者反过来，在自己功成名就的美妙时刻，能够喜悦但不失谦逊的享受成功的乐趣。成熟的人尊重别人的情感，他们充满自信但并不傲慢无礼。

实际上，成熟的人通常都有一种幽默感，特别是对自己，懂得自嘲。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:www.tushu111.com