

# 商业的奥秘读后感(实用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。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？以下是小编为大家准备的读后感精彩范文，希望对大家有帮助！

## 商业的奥秘读后感篇一

很久没看杰克·韦尔奇了，大学关于管理的书籍，看来不少德鲁克，但是论接地气，最佩服的还是杰克。对他的印象还是停留在《杰克·韦尔奇自传》，这本商业的本质，原本以为会讲很多商业方法论，看了才发现，最终还是回到了人上面。如果说做事情的基本方法是术，上一个层面是道，道的终极应该是怎么做人的问题了。

商业世界，或者职场人士最大的痛苦是什么？人最大的痛苦是迷茫，不知所措，没有明确的目标，日子过得稀里糊涂。在企业也是，如果你的下属不知道企业的使命与愿景，那么他们很难往同一个方向去用力，不管是管理层还是基层员工，如果需要达成比较大的协同力，那么就一定需要让每个人都知道自己每天来公司干什么，以及我如何才能把手上的事情干得更好。领导者，要不断地解读公司要干什么，帮员工扫清障碍，同时在达成业绩的时候慷慨的给予报酬。

当公司遇到巨大挫败的时候咋办？直面创伤，调整心态，然后马上投入到如何尽快走出创伤的思考和实际行动中去。首先要留住优秀的人才，只有优秀的人才留下来，你的团队力量才是强大的，其次，其他人也会因为优秀人才的原因而显得镇定并且愿意留下来。第二，通过数据复盘找到问题的根源，找到核心问题。第三，重新进行战略评估，梳理当前竞争环境，竞争对手，自己的现状等等，重新找到战略中心，与战略落脚点。第四，迅速调整你的组织架构，形成新的工

作汇报链条，以便来落地这套新的战略体系。不要做无谓的担忧，如果实在担心，那么找到担心的点，尽快去验证它。

杰克在增长之道里面同样谈到了人的因素。如何实现增长，首先招到新人，最好是跨领域的那种，他们能够带来原本团队并不存在的视角，分析问题的新方法。第二，让最优秀的人去突破最重要的关于增长的事情。当然，你要给予集中的力量，让他们有足够的资源来做艰难的突破。第四，对于做出重要贡献的员工进行一定的奖励，以引导其他员工向他们看齐。第五，让组织具有创新性，每个人都能够不断地迭代自己，提出新的创意与想法，不断尝试去帮助增长。最后，如果有人是增长计划的拦路虎，那么就要想办法清理路障。

财务的内容不多说，领导者不需要很专业，但是基本的短期经营情况数据和长期需要关注的数数据要会解读，比如营业毛利利润，流动资金周转，投资回报率和市场份额。

市场营销不管外围环境如何变化5p的核心框架永远不会变。最后一个p是团队，好的团队需要开放式的，不断前进，不断创新的。

最后团队的建设与领导力，做到底还是怎么做人的问题。在组织里面，你需要真实与信任。足够真实别人才会信任你，领导者要实事求是，不要在下属之间私下讨论别人的不是，要平等对待每个下属，同时也不要在公司就同样的事情在不同的人面前发表完全不一样的言论。团队要足够开放，要让每个人团队成员都有发言的机会，尊重他们每个人的想法，在管理中树立一个好的榜样。

当然，你自己必须能力担当，足够的智商或情商，明白团队的方向是什么，目标在哪里，以及如何去帮助团队成员制定对应的目标，并帮助他们去实现或超越，达到个人的成长和团队业绩的达成。

好团队的背后，怎么招人，怎么留人，涉及到薪酬体系，培训，绩效管理多维度系统化整合，而归根到底管理者自己首先要过好自己这关。

每个人都有着自己的命运，如何找到适合自己的工作，把喜欢的领域和擅长的领域做一个交叉点，然后去匹配合适的行业或岗位，有些人很快就找到，有些人用几十年，有些人可能一辈子都很难找到。不论何时，都要尝试去寻找这个点，以便能够让自己更容易在工作和生活中找到平衡点。

每个人的生活都是自己的，保持良好的心态，做好每一个选择。

杰克韦尔奇在商业中绝对是一个足够理性的人，几乎讲的每一个道理都在我的点上，让人心服口服，但是即使再有道理，也不会累赘，不会夸大，总是恰到好处，这大概就是大师的水准吧。这样的理性背后却也不是冰冷的灵魂，反而是有温度的，有想法，有趣的，因为他知道有些做法是过于理性，很多人在做某些正确的事情的时候是带有感性的压力的，出于各种情感。但不得不承认，在更加长远的角度上，杰克说的很多话，都是绝对正确的，只是你作为管理者，还没狠下心来去做而已。

## 商业的奥秘读后感篇二

商业的简史今天看前两小节，感觉讲的东西都是基础简单的但是看了一遍后让自己的思维逻辑梳理的更清晰了。

看了这本书就是如鱼得水的感觉，产品、价格、营销、渠道4pl理论让我懂了商业的本质就是交易，商人的天命就是促成交易。都说线上把线下的生意给抢走了，其实就是信息的对称度更高了，信用的传递更准确了，再加上方便度所以人们更愿意在线上交易。降低交易成本这个在我们日常生活中时常会被忽略的环节，比如我们去火车站买公司的办公品，

单品成本是降低了很多但是无形产生了很多成本，只是我们没有意识到这些也是成本。

因为什么呢？书里给了答案，一个地区的交易成本越高，这里的人就越穷。大家都在想着省钱，钱是省了但是没有时间去挣钱了。搜索成本、比较成本、测试成本在这个信息这么便捷的时代眼花缭乱，显得尤为重要。协商成本、付款成本还是可以看自己的经济实力和购买心情来决定一些的。运输成本、和售后成本在国内确实很比较高。一个货品每搬运一次就加大一次成本，我们现在在帮助源头工厂直接做好终端销售，是能大大的降低消费者购买成本的。所有伟大的机会都源自巨大的结构改变。连接，是结构改变的元动力。

## 商业的奥秘读后感篇三

其实我蛮喜欢老杰克的文风，闲话不说，直击要害，最简单的方式列出一二三，思路很清晰，特别是看赢或者赢的答案，通篇都是“要不咱们这么着吧，一二三”，“要不咱们那么那么着吧，一二三”，满满的激情正能量，要知道人家在ge那几十年的底子扎实着呢，说什么都是底气十足。

这次阅读感受不太一样，感觉老杰克似乎想迎合大众的口味一般，但是迎合得还不够，分析的深度和广度还没有，一句话，没有给我这样老客户惊喜，好像是从不同的维度把能说的理论又说了一遍，举了几个例子，但是也没有说的很清楚。要不是翻译的问题，要不是作者的问题。

其实我更想知道他对当今中国经济走势分析和判断，你猜他说了吗？他说了，他说得很不错：“中国经济日益转型为消费驱动型经济…过去，中国更偏向于重工业，很大一部分经济产出是用于出口的，但近年来，内需对中国经济的贡献稳步提升。中国中产阶级的壮大促进了中国经济的多元化。”，“我们看到中国企业开始领会到缔造全球知名品牌的重要性…新一代全球知名的中国品牌就指日可待”“越来越多的

中国人梦想着成为企业家，像企业家那样去思考问题，并付诸行动”。老杰克敏锐的把握住中国经济的特点，这也是中央高层了解的事实。

中国经济这盘输不起的棋还在下着，我作为其中渺小的一员在默默看着，既无能力行棋，也无脑力算棋，只能算是见证人。本来这次文章的主题想写点自己对中国经济的判断，写现在最重要的是保卫财富，守护社会所有人得到的胜利果实，后来觉得可能所有人并不都是这样想的，自己的财富也有限，说出来有点矫情，而且作为一个浮萍也无法决定社会的走向；本来想从自己音乐中找到一首歌应和一下主题，试听了100多首歌，最后萦绕心头的是王菲和窦唯的《誓言》，那就这首歌吧，在ly事件尚未结束的时候，聊表我等小民对时局的关切。

## 商业的奥秘读后感篇四

最近有幸拜读了杰克韦尔奇先生写的《商业的本质》一书。获益匪浅，并结合自己的实际情况获得了一些想法和今后做事的方法。

在学习本书的过程中发现了我在我日常的'企业管理中比较严重的问题。

第一条：

当读到韦尔奇先生关于团队目标设立的时候。忽然发现，自己在日常管理中经常强调，我们企业的所有员工都是一家人，都应该一起合力，抓成一个拳头来奋斗。我们整个是一体的，我是头，大家是四肢等等。但是恰恰忘记了最重要的事情，就是我居然没有设立一个明确的企业的目标，而且也没有告诉所有的员工企业现在的经营状况。这样如何才能叫所有的员工有所目标的努力奋斗啊，也根本就不知道自己企业的情况，没有一点的危机意识。忽然就汗如雨下啊，这是犯了多

么愚蠢的错误啊！

第二条：

员工犯错没有及时指出，而且并没有及时的告诉员工对的是什么。而且为了顾及员工的面子，并没有告诉其他员工，他做错了，是如何错的，对的是什麼样子。还有就是做的好的员工，赞扬和奖励也不够及时。

综上所述，通过对韦尔奇先生《商业的本质》的学习，特别制定出了今后具体的改进和应用。

面对第一条问题的解决方案：

通过一月一次的员工大会上直接使用6张ppt[]首先明确企业的目标，并且多次重复强调记忆。通过ppt直观的叫所有员工了解企业的运行状态和竞争对手的信息，并了解双方的市场地位和市场潜在的一些变化因素。

面对第二条的解决方案：

员工如果犯错，及时指出，并告诉员工如何做是对的。并及时告知所有人。

员工如果做的好，就及时的肯定和赞扬，及时的奖励以及告诉其他的所有员工。

经过以上两条长期的潜移默化，所有的员工就会逐渐形成适合于我们企业的是非观，知道什么东西是对的，什么东西是错的。

至于不认同我们企业目标，无法改变以及劝阻的，及时清理出队伍。“心要善，刀要快。”这一句好像是马云说过的！

以上几条，已经开始执行中，由于工作的原因，这篇读后感也好，计划书也好，还是晚到了两个月左右，但是可喜的是，通过以上的这些计划的实际应用，员工的凝聚力和主观能动性明显提高。所以现在写的这篇东西，也算是确实实践过的东西，希望对朋友们能有所帮助。

## 商业的奥秘读后感篇五

看书之前，我认为商业的本质是，你是否能够满足人们的某种需求！你是否不可替代。任何商业，都是创造了一种价值，满足了某种需求。

看完杰克韦尔奇这本书，我才发现，其实他讲的，就是他上一本书的名字《赢》，以他的理念，商业的本质就是《赢》。

“商业的本质是一项团队运动，强调”团队“两个字。同时，既然是运动，目的就是要去赢。杰克带给我们更多的是赢的态度，是通过抓住管理学和商业上最本质的东西走向赢的路径。”

围绕着要“赢”这个目标，去构建你的系统，从领导力和协作力两大方面，不断的推进使命的达成。关于领导力，晓松已经讲得很到位了，我说说我对协作力的看法。协作力，是重构你的使命，让你的行动把使命落地，并且跟进你的结果。学以致用，联系到书友会，我们尝试定义我们的方向。

我们使命：让读书与商业紧密结合，让读书分享成为一种习惯。

我们的行动：根据兴趣爱好分组，分读书组、文体组、财经组、创业者俱乐部等，大家在自己喜欢的小组提升自己。每天线上读书分享，每周二线下读书分享，现金流游戏、领导力沙盘游戏等践行一些商业规则和管理常识，未来还可能孵化一些商业项目，在创业者俱乐部发现团队一起去实践。

我们如何考核结果：不可量化的东西，说出来可能高高在上，没有落地和考核也没有效果。

我们最开始能够做的，就是读书，坚持独立思考，把思考放在书友会公众号上，让公众号，传承书友智慧。

结合一些商业的实践，我们会感受很多书本上的知识是没有用的，如果读书无法改变自己，无法提升职场竞争力或者提升创业者公司业绩，那读书有什么用？所以我们提倡学以致用。

然而很多人不知道如何选书，经常浪费时间在一些不好的书上面，就需要读书读得多的人通过分享帮我们缩短筛选书的时间，罗辑思维和吴晓波频道的推荐书，就在做这个事情。

很多人没有时间读书的书友，可以参加读书分享会，获取读书的精华，“得到”app“千锤百炼”，包括书友“怡记”等人的书评，就在做这个事情，把书读薄。最终达到让读书改变自己，把读书分享形成一个习惯。

我本身也是喜欢读书，经常觉得书到用时方恨少。我希望我的坚持，让大家也爱上读书。

正如文中所说：“请记住，你的下属每周用于工作的时间有40个小时。这是他们的一种投资。如果你没有帮助他们最大程度地实现这些投资的价值，那么你就是浪费他们的时间和生命”。

我深深的表示认同。如果我们不能用良好的规则，用“罗伯特议事规则”等建立良好的议事习惯，让大家平等的分享，限定时间，锤炼自己的思考，那我们也是在浪费书友们的时间和生命。我们一直在尝试用各种分组，防止信息过载，也主张大家努力用文字锤炼自己的思考。



也许，我们还不够完美，但我们一直在努力！谢谢大家支持！