

---

## 8.2.1 通用电气之魂

同学们，大家好！

欢迎大家来到名企之魂课堂！

今天让我们一起了解一下通用电气公司。一起学习通用电气特有的企业文化。

我们先来了解一下通用电气的基本概况

通用电气公司（General Electric Company，简称 GE，创立于 1892 年），是世界上最大的提供技术和服务业务的跨国公司。

通用电气公司的历史可追溯到托马斯·爱迪生，他于 1878 年创立了爱迪生电灯公司。1892 年，爱迪生电灯公司和汤姆森-休斯顿电气公司合并，成立了通用电气公司（也就是大家熟悉的 GE）。

通用电气公司是一家集技术、制造和服务业为一体的多元化公司，业务遍及世界 100 多个国家，在全球拥有员工 30 余万人。总部设在美国波士顿。通用电气业务涉及航空发动机、电气设备、资金服务、金融保险、塑料业、工业电器设备、喷气飞机引航导航系统、火箭制造等多个领域。

2018 年 7 月，《财富》世界 500 强排行榜发布，通用电气公司位列 41 位。

在科技股中，通用电气历史市值是除微软之外的第二大市值股票，盘中交易最高峰突破过 6000 亿美元，是历史上与微软、苹果仅有的三家突破 6000 亿美元的公司。

公司口号：

---

想到 做到 梦想启动未来

公司标识



下面让我们认识一下曾获得“世纪经理”的美誉 担任通用电气  
总裁 20 年的传奇企业领导人韦尔奇先生

1960 年，韦尔奇加盟 GE，并成为马萨诸塞州皮茨菲尔德的一位  
初级工程师。一年后，他痛感公司的官僚主义体制的令人窒息，想辞  
职另谋他就。

在他的告别聚会即将举行之际，他年轻的上司鲁本·古托夫极力挽留  
他，在餐桌上对韦尔奇展开近 4 个小时的说服攻势，

最终使他答应留下来为通用效力，条件是他将不受公司官僚作风  
的滞碍。古托夫此举为 GE 留下了他们历史上最伟大的领袖之一。

1968 年韦尔奇成为通用最年轻的总经理。37 岁，成为集团行政主管，  
1979 年担任副董事长 1981 年经过 9 年的考评，韦尔奇就任通用电气

---

公司第 8 任总裁。

韦尔奇自 1981 年至 2001 年担任公司总裁，20 年中他一天都没有停止变革，他不仅为 GE 的股东创造了巨大财富，成为全球第一大公司，还塑造了一个最优秀的企业文化，

把一个历史悠久的工业帝国，转变成为一个富有朝气与活力，善于变中求胜，发展潜力无穷的公司楷模。他的成就重新定义了现代企业管理，

在上世纪结束的时候，他因此获得了“世纪经理”的美誉，成为几乎所有 CEO 效仿的典范。韦尔奇对通用乃至世界所作出的最大贡献之一就是塑造了一个最优秀的企业文化。

下面就让我们一起走进通用，

更深入的学习通用的经营管理理念和优秀的企业文化

通用推崇三个传统，坚持诚信，注重业绩，渴望变革。诚信是人之本，也是企业立身之本，作为世界上首屈一指的大公司，通用不因为规模而害怕变革，而是主动出击，勇于冒险并尝试新事物。

对不断变革的承诺使得通用一百年来一直愿意尝试新事物，总愿意进行变革。有成功的事情，但那是过去的成功，通用并不感到满足，而总是从新、从头做起，这就是通用电气对变革的承诺。

通用经营理念给人最深刻的印象是：竞争，竞争，再竞争；沟通，沟通，再沟通。

没有竞争，就不会有发展。不仅仅国家经济是这样，一个行业、一个企业乃至一个人都是如此。对“竞争”不仅不畏惧，反而有一种近

---

乎执着的追求：有了竞争，大家才有机会。才有更快的发展。

## 随心所欲沟通

什么能确保我们在竞争中不断进取？“顺畅地沟通”。企业的成败最终都要基于企业能否构建一种利于“沟通”的机制。

沟通是多面性的，企业内部的：上下级之间的沟通、企业各部门之间的沟通；企业与客户之间的沟通、企业与供应商之间的沟通等等。

一位通用电气的经理曾这样描述韦尔奇：“他会追着你满屋子团团转，不断地和你争论，反对你的想法。而你必须要不断地反击，直到说服他同意你的思路为止——

而这时。你可以确信这件事你一定能成功。这就是沟通的价值。

韦尔奇自己说：我们希望人们勇于表达反对的意见，呈现出所有的事实面，并尊重不同的观点。这是我们化解矛盾的方法。

下面我们来学习一下通用电气的变革企业文化

变革文化之一：减少工作，做真正该的事

韦尔奇在谈到企业领导的“忙碌”与“闲适”时说：“有人告诉我他一周工作 90 个小时，我会说：’你完全错了。写下 20 件每周让你忙碌 90 个小时的工作，仔细审视后，你会发现其中至少有 10 项工作是没有意义的——或是可以请人代劳的。

只有想明白自己最该做什么，才能提高自己的办事效率；也只有放开那些本不需要自己操心的工作，才能调动别人的工作热情，从而改善整个企业的运转效能。

变革文化之二：不断超越自我

---

韦尔奇提出了一个“扩展”的概念。当我们想要达成这些看似不可能的目标时，自己就往往就会使出浑身解数，展现出一些非凡的能力；即使到最后我们仍然没有成功，我们的表现也会比过去更加出色。”

当员工遭受挫折时，通用会以正面的酬赏来鼓舞他们，因为他们至少已经开始改变。若是因为失败而受到处罚，大家就不敢轻举妄动了（这一点是不是值得我们去学习）

变革文化之三：更精简、更迅捷、更自信

“精简、迅捷、自信”在韦尔奇眼中是现代企业走向成功的三个必备条件。

内涵首先是内心思维的集中。韦尔奇要求所有经理人员必须用书面形式回答他设定的5个策略性问题。

这些问题主要涉及我们的过去、现在、和未来，以及对手的去、现在和未来。我们不难理解这样做的好处：

扼要的问题使你明白自己真正该化时间去思考的到底是什么；而书面的形式则强迫你必须把自己的思绪整理得更清晰、更有条理。

迅捷，韦尔奇坚称：只有速度足够的企业才能继续生存下去。他认为，世界正变得越来越不可预测，而唯一可以肯定的就是，我们必须先发制人来适应环境的变化。

“精简”的目的，正是为了更好地实现“迅捷”。简明的信息流传得更快，精巧的设计更易大入市场，而扁平的组织则利于更果断地决策。

对于自信，韦尔奇给予了极大的重视，他甚至把“永远自信”列入

---

了美国能够领先于世界的三大法宝之一。

他看到：迅捷源于精简，精简的基础则是自信。而培养企业员工自信心的办法就是放权与尊重。

同学们，我们今天学习了通用电气公司先进的经营管理理念和方法，认识了有“世纪经理”美誉的韦尔奇总裁，对通用电气特有的企业文化有了较为深入的了解。希望同学们在课下能继续关注通用电气公司，了解通用的新发展。以上就是我们本节课的所有内容，谢谢大家。