

2023年华为员工工作计划 华为读后感大全

当认真看完一部作品后，相信大家的收获肯定不少吧，是时候写一篇读后感好好记录一下了。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？以下是小编为大家搜集的读后感范文，仅供参考，一起来看看吧

2023年华为员工工作计划 华为读后感大全篇一

近年来，随着绩效管理在企业中运用的越来越广泛，其优越性也渐渐凸显出来。但是随着绩效管理的深入推行，其实施过程中的绩效结果未达到预期效果，甚至不升反降；绩效考核流于形式，考核流程走过场；推进过程中管理部门积极推进，业务部门消极应付；员工对于考核分数的过分关注，同部门员工之间的非良性竞争以及团队凝聚力下降等现象都让管理者头疼不已。究竟为何会出现如此隐患？绩效管理的未来将何去何从？这已经成为企业管理者思考的首要问题。

“绩效”由企业绩效和员工绩效构成，二者互为因果，形成一个相互影响的“闭环”。企业绩效从哪里来？来自于员工的投入。而员工的绩效又从何而来？缘自于企业对员工的投入。对比这两种投入，我们不难发现：企业具有先天的资源优势，对员工绩效起着关键性的作用；此外，在投入的时限上，企业也必须具有优先性，以企业的率先投入赢得员工的普遍认同，从而促使员工对于企业的持续付出。因此，无论从投入的多少还是投入的先后顺序角度来讲，企业都必须首先对员工“解囊”。从某种意义上讲，员工绩效就间接等同于企业绩效。企业赢利的实现，战略的实施都离不开员工的努力，员工的胜任素质提高、工作由生计型向事业型转变都依赖于企业的支持与引导。所以，企业的发展离不开员工的奉献。但是在当前绩效管理中却出现了很多问题：重考核轻管理，重惩罚轻奖励，重眼前轻长远，重索取轻投入的现状，

又加大了员工对于绩效管理工作的不理解、不配合，进而影响了个人绩效目标的达成，也造成了组织绩效不尽如人意的现状。那么究竟该如何改变现状，达到在绩效管理过程中员工绩效与组织绩效共同增长的双赢局面，为企业创造出一种“用好人，培养人，发展人”的绩效常态机制，已经成为绩效管理下一步实施的关键所在。

绩效文化对绩效管理体系的实施运行起着一种无形的指导、影响作用。通过绩效文化的影响有助于使企业的绩效价值观在全体员工中形成相对统一的认知理念，使绩效管理中约束员工行为的“他律”向绩效文化中员工认同的“自律”转变；同时也能使绩效管理过程中引发的员工工作短期行为向企业文化倡导的绩效管理长远发展的转变。

在绩效文化的形成过程中，可以按照以下三种观点进行尝试性改善：

1. 行为导向观点有助于形成目标明确的绩效文化。在绩效管理的过程中，一方面通过设定绩效标准，为员工的认识和行为方式提供一个统一的方向和标准；另一方面，通过强化绩效考核结果与薪酬、晋升、培训等与员工切身利益密切相关程度，向员工发出行为导向的信号，是否达成或符合预先设定的绩效标准将直接与每个员工的切身利益挂钩。同时，此种观点还认为，每个员工都具有趋利避害的动机，都会追求个人利益的最大化，而这种过程实际上也构成了达成预定绩效标准的过程。此种绩效管理的过程也有助于“对优良行为进行激励，对影响组织发展的行为进行惩罚”的行为导向型绩效文化的形成。

2. 情感激励观点有助于形成团结和谐的绩效文化。员工绩效水平的高低不仅仅与绩效考核的方法是否科学、指标体系的搭建是否完善相关，还与员工的情感需求能否得到满足、所处的工作氛围是否融洽有直接关系。按照心理学的相关解释，人的情感可分为利他主义情感、好胜情感、享乐主义情感等

类型，这也需要我们的管理者能够准确地区分员工不同类别的情感需求，并且从组织的角度努力满足员工的此类需求。在管理者与员工之间、员工与员工之间搭建起正常、良好、健康的人际关系、人我关系，促进绩效管理成果的良性转化，同时营造出一种相互信任、相互关心、相互体谅、相互支持、互敬互爱、团结融洽的团队氛围，培养员工良好的合作意识与团队精神。进而形成以员工绩效提高带动团队绩效提升促进组织绩效发展的和谐绩效文化。

3. 能力开发观点有助于形成持续提升的绩效文化。在绩效管理的过程中要想让员工的绩效业绩持续改善，其最根本的方法不是设置更高的目标，制定更苛刻的考核方法，而是提高员工的学习热情，为员工提供更多的学习机会并从根本上改善其固有的行为模式，使之自觉地向组织希望的方向努力。在能力开发的过程中我们更多关心的是“人”，也就是员工个体，强调的是在绩效管理的循环中不断地提高员工能力，为员工的绩效提升提供持续的动力。也正是基于这种对“人”的关心，我们才能更好地在绩效管理的进程中顺利地推动绩效成果的良性转化，进而推动“事”的顺利实施。

由此可以看出，在绩效管理实施困难重重的当前，企业的管理者只有更多地加大对于员工的投入力度，加快由绩效管理向绩效文化的转变步伐，加强对于员工行为的导向作用，对于员工情感的关怀，并且注重对于员工能力的开发，最终形成“一种文化加一个标准”的“1+1”模式，为企业的业绩、战略实现大于“2”，并且无限趋近“无穷大”提供了可能。

2023年华为员工工作计划 华为读后感大全篇二

前天下午（14号）接到华为的面试通知。昨天七点半从学校出发，到晚上十点半回到学校，整整一天时间。

我的目标职位是技术销售工程师（售前），备选岗位是技术服务工程师（技服，售后）。第一场初面，是个很儒雅的男

士，开头就问要不要转技服。我看他很容易沟通，就坦诚说自己一直以来都是在准备销售，对技服的了解不是太多，还是希望能够做销售。他公司本次技服的岗位要比销售多很多，希望我能够转过来，并且也更容易一些。我看他并不是特别强势，就坚持要做销售。他就把我的简历转到销售面试官的手中，让我继续等待。

又一次初面，面试官表情有点冷漠。开头就让我作三分钟自我介绍。我第一句话自报家门——东大机械；第二句话说自己有上进心，论据是成绩好，强化班，免试研究生等；第三句话说自己随和、值得信赖，论据是交际很广泛，做了多年的班长，深的大家的认可；第四句话说自己希望加入华为，获得销售的岗位，论据是自己的兴趣，以及职位要求的性格特点自己都具备。一分钟就结束了，但我想效果还可以。

面试官翻我的简历，对成绩、社会活动和获奖情况应该都很满意。然后话题就集中在，他认为我更适合做技服，力劝我转，我坚持不转。我一直论述自己是多么了解销售职位，是多么适合销售职位，自己有哪些优势，这个选择是我长时间思考的结果等等。他一直在说我是多么适合技服岗位，这两个职位多么相似，进公司之后以后也可以内部调整，如果因为选择了销售而丧失了进入公司的机会，那就太遗憾了。话说到这儿，有点吓怕了，我只好妥协，希望公司尽量给安排，如果实在不行，那做技服也可以。

初面通过，等待二面。很久很久没有轮到我，中间有人回来说经历了压力面，压力很大，很折磨人，我不知道接下来会怎么样。

两个小时过去，我等到了群面，一共十二个人，六个东大，四个南邮，一个南大，一个南航。大家进了等候房间就有人已经进入了状态，纷纷打听各自的姓名、背景，然后用心记忆。我感到有点压力，这群人好主动，一问才知道都是销售与服务岗位的，难怪如此。考官进来透口风，十二个人要淘

汰六个！大家都有压力了。

据说群面一个半小时，所以先吃午饭。发了自助餐券，没什么食欲，吃了两块排骨还不错。十二个人分成两桌，边吃边聊，午饭结束已经很熟了。

群面开始。三位考官，先简单交代几句，说明面试的时候会问一些很不愉快的问题，但那都是为了更加了解我们，希望大家都能理解。我感觉考官很坦诚，看得出三个人都很值得信赖。

第一轮是自我介绍，背景、优点、缺点。12号女同学非常积极，立即发言，四个关键词说明自己性格特点，但是一开口说缺点，就被抓住不放。发言显然是事先准备的，但问题肯定措手不及。被考官追问得很狼狈。后来才发现，几乎每个人都狼很狼狈，越是躲躲闪闪，不肯暴露自己缺点，越是被穷追不舍。

然后发题目——公司选择员工的十个条件，按重要性排序。五分钟时间，把自己的答案写好上交。然后六人一组，用十五分钟时间讨论出集体答案。

我们组6号女同学思维敏捷，言辞犀利，端庄有气质。我提议让她做组长，其他人均赞同。讨论问题开始，我主张把十个条件先分成大类，可以改变的和不可改变的，大类中再各自排序。因为十五分钟时间无法对十个条件每个具体论述。工作顺利进行完毕。

考官开始随机挑人阐述小组意见，然后挑刺，让组员也互相挑刺。问我们组组长6号是如何当上组长的，为什么要担任组长，为什么4号（我）那么合适当组长，而不让他当？6号说是民主选举，而自己有能力承担组长的职责，就没有推辞。我补充说是我本人首先提议的要她做组长，最重要的不是谁来做组长，而是每个人都做好自己的角色。

是这样的。组长的角色也没有首先明确，而是后来才确定。

面试官问4号：“我感觉2组表现不好？你同意不同意？”“我同意。”“你分析一下问题在哪里。”“在他们发言的时候，我就一直在思考他们组存在的问题在哪里，现在我已经列好了三条。”“你为什么一直想他们的问题？”我意识到这句铺垫是多么的多余，反而落下了把柄，我回到：“我在想一个团队应该怎样合作才更好，他们组存在的问题我们是不是可以避免。”然后陈述他们最大的问题在于没有确定每个人要扮演的角色，也就是做事缺乏条理。

接下来是辩论环节，双方就不同的排序方式进行辩论。每个人都要发言，但最多发言三次，每次限制30秒以内。对手个人能力都很强，辩论的时候我们很有压力。结果不重要，重要的是在辩论的时候，发言人是否体现出逻辑思辨能力，思维是否敏锐，发言是不是有条理。

辩论结束，开始互相点评。每个人选出两个贡献最大的人和两个贡献最小的人，并阐述理由。从1号女同胞，几乎都选到了我。这结果出乎我的意料，我原以为我发言不多，会被其他人忽视功劳，没想到有些东西都是隐性的，能让小组感到因为你的存在，让小组凝聚在了一起，这就是贡献。

之后得好评多的人受到盘问，得差评多的人自我辩护，又是一番挣扎。

终于结束了，出得房间大家满脸疲倦，发现时间已经过了两个半小时。最惨烈的群p过去了，接下来应该缓和一些了。面试官出来跟我们聊天，说得都很实在，很贴心，感觉华为的面试官真的很专业，他们看人的方式是我们猜不到的。无论如何，该真诚的时候一定要真诚，该诡辩的时候也必须诡辩，当然双方都知道这是诡辩，这跟真诚无关，只是看你的反应能力。

接下来英语测试，一塌糊涂，不堪回首。

接下来是boss面，不同的面试官有不同的风格，有人只是随便聊聊天，有人也会施加压力。等啊等啊等啊等，两个小时过去，从刚开始兴高采烈地问“都问了什么问题呀？”到后来再也没心思去关注问了什么，只想早点结束早点回去，到了六点钟已经身心俱疲。

发餐券，吃晚饭。本来想在晚饭前结束，看来是不可能了。

七点钟，终于迎来我的boss面，我是今天的倒数第二个，人家下午来的已经面完了，悲剧啊。随便聊聊吧，赶紧回去休息了。

实在没想到，这竟然是我最耗费心神的一场！

“你已经转技服了，清楚吧？”

“呃,,,,, 不太清楚。”

“一面的时候没有给你说清楚吗？”

“当时说的是，希望公司尽量给安排销售，实在不行，安排技服也可以。”

“这个你必须搞清楚，然后我们才可以进行接下来的面试。”面试官拿起简历竖起来在桌面上顿了顿，做出似乎可以结束了的样子。

“我现在就要做决定吗？”

“是的。”

“销售真的没有机会了吗？”

“你觉得我们这么建议你，还会有机会吗？”

犹豫，继续犹豫。我犹豫的，是我该不该犹豫，我该犹豫多久，才能表达出我对失去销售职位的失望，我对自己意见的坚持，而这份失望与坚持又不至于触及面试官的底线。

“那我做技服。”

“你这样勉强地接受技服岗位，以后会不会不太稳定？”

“blabla blabla ,,,”

“你是怎么理解销售岗位的？”

“blabla blabla ,,,”

“你为什么不坚持自己的选择？”

“我从来都没有告诉你坚持销售就没有机会。”

“你刚那句话给我理解就是blabla blabla ,,,”（心理活动描述）

“我明白了。”

我意识到了他在看我是不是够敏感，顺带着也给我上了非常重要的一课。碰到这样的面试官，我感觉有点惺惺相惜了都。打一场势均力敌的心理战，比起碰到那些猪头一样的面试官，即使输了，也幸运多了。

然后进一步论述选择的问题（blabla blabla ,,,）

“但你简历上写的是服从分配！”面试官开始阐述择业理念：首先选择一个行业，其次选择一个公司，再其次选择一个职位。

“现在再给你一次机会，做销售，还是做技服？”

我狠下心来：“做销售！”

“为什么？”

“追随自己的内心□blabla blabla „„”

他一直盯着我的眼睛，当然我也一直盯着他。

我为自己的坚持松了一口气。面试官也知道可以结束了。这场给我狠狠上了一课的心理战结束了，我还要继续等待销售的boss面。

boss六点半就匆忙出去陪客户了，问我是不是可以等到十月份，我说十月份要出差一个月，所以才急着找工作。又问明天可以吗？我说最好今天，因为我太迫切地想结束这一切了，也太想知道自己的抉择会是个什么结果。

boss正在陪客户吃饭，结束后赶回来可能会很晚，我说：愿意等！

八点钟，所以人面试都结束了，华为员工也陆陆续续都下班了。又看到了那个技服boss□他诚恳地祝愿我能把握住机会。我非常感激地跟他道谢。走出十几米，他又回头笑着向我喊：真的不想做技服吗？我笑着说，心里面还是想着做销售。他大笑：祝你成功！挥挥手走了。其实我蛮喜欢他，感激他对人具有非凡的洞察力，还有他的气度，他的潇洒。

我跟前台的hr姐姐有一搭没一搭地聊天打发时间。中间也有其他boss过来聊天，听他们说些面试官与面试者的心理对抗，蛮好玩的□hr姐姐问我，为什么放弃了机械？我心中一凌，非常慎重地回答了这个问题，主要是谈大学教育留给我们的主要是一种思维方式和学习习惯，具体的知识则在其次，我虽

然不再从事机械，但几年的大学生生活留给我的blabla blabla,,,是无法放弃的。

跨度太大等等，问题在意料之中。就blabla blabla,,,说了一通。又问班长都做什么，至善社做什么，心理学培训都有什么内容。比较搞笑的是一直问我党支部书记都做了什么工作，我了个去的，这个以后在简历上不能再写了。

我终于结束面试，一周之后给结果。无论有没有结果，今天都不虚此行。

当我拿着hr姐姐给我的一个大橘子走出华为南研中心，走进地铁站的时候，我看到时间显示为21:30。这一天算是结束了。

2023年华为员工工作计划 华为读后感大全篇三

转眼工作十年了，在华为的十年，正是华为从名不出专业圈子到现在成为路人皆知的大公司，高速发展的十年，见证了公司多年的奋斗历程。也投身其中，在大潮中边学边游泳，走到今天。现在我要离开公司了，准备去开始新的事业，接受全新的挑战，我将要去做的事情，风险很大，很有可能是九死一生，九死后还能不能有一生，也难说。在开始新的事业之前，想起了对过去的十年做个一个详细的总结。在一个象华为这样高速发展的大企业工作，有时是一种炼狱般的锻炼，如果我能够总结十年的经验和教训，从中学到关键的做事、做人的道理，我想对将来一定大有益处。

总得说来，我在华为的十年是懵懵懂懂过来的，当初我好像没有什么远大的理想、没有详细的规划，只是想着把一件一件事情做好。通过自己的总结和反思，将来我希望自己能够更加有规划、更加清晰一点。

大概想了想，我觉得有以下几点，是这些年深有体会的经验和教训，值得今后再发扬。

这是研究生毕业前最后一堂课，电子电路的老师最后送给我们几句话，虽然我忘了这位老师的名字，但这几句话却至今铭记。在华为的工作实践，越发感受到这简单的几条的道理深刻。从小事做起不是一直满足于做小事，也不是夸夸其谈好高骛远。学会吃亏不是忍受吃亏，是不斤斤计较于一时一地的是非得失，是有勇气关键时候的放弃。

我们很多的成功，来自于敢想，敢做，就象我第一次接到问题单，根本不懂，但敢去试，敢去解决，还真的解决了；就像我们做spes即使没人、没技术、没积累，还有cisco等大公司也在做，我们也敢做，敢推行，不盲目崇拜或畏惧权威，也取得了成功。当然，这不只是盲目的胆大，心大还意味着积极地关注广大的外部世界，开阔宽容的心胸接受种种新鲜事物。

这句话用来形容对it人的要求，最贴切不过了。真正的成功者和专家都是“最不怕学习”的人，啥东西不懂，拿过来学呗。我们it现在有个技术大牛谭博，其实他不是天生大牛，也是从外行通过学习成为超级专家的，他自己有一次跟我说，当年一开始做unix系统管理员时，看到#提示符大吃一惊，因为自己用过多年在unix下搞开发都是%提示符，从未有过管理员权限。

看看专家的当初就这水平！当年跟我做备份项目时，我让他研究一下oralce数据库时点回退的备份和恢复方法，他望文生义，以为数据库的回退是象人倒退走路一样的，这很有点幽默的味道了，但他天天早上起来，上班前先看一小时书，多年积累下来，现在在系统、数据库、开发等多个领域已成为没人挑战的超级专家了。但是，学习绝对不是光从书本学习，其实更重要的是从实践工作中学习，向周边学习。

比如说我在华为觉得学到最重要的一个理念是“要善于利用逆境”，华为在冬天的时候没有天天强调困难，而是提

出“利用冬天的机会扭转全球竞争格局”并真的取得成功，如果没有这个冬天，华为可能还要落后业界大腕更多年份；华为在被cisco起诉时没有慌乱，而是积极应对，利用了这次起诉达到了花几亿美金可能达不到的提高知名度的效果。等等这些，把几乎是灭顶之灾的境遇反而转化为成功的有利条件，对我留下的印象十分深刻，也对公司高层十分佩服。

在前几年的工作中，由于取得了一点成功，技术上也有了一点研究，就开始夜郎自大起来了，后来公司化重金请来了大批顾问，一开始对有些顾问还真不怎么感冒。后来几年公司规模越来越大，it的复杂性越来越增加的情况下，逐渐理解了

很多。西方公司职业化的专家，做任何事情都有方法论、有套路，甚至于如何开一个会都有很多套路，后来我对这些套路的研究有了兴趣，自己总结出了不少套路并给部门的骨干培训和讨论。在一个复杂的环境下，很多问题已经不能就事论事来研究和解决，非常需要系统性的方法和战略性的眼光。

公司大了，人多了，混日子也容易了。人很容易陷入随波逐流、不深入业务的境地，而看不到问题和危险。专家有过一个研究，雪崩发生时，一般受害者都是一批一批的，很少有单个人的受害者，原因很简单，单个人在雪崩多发地会相当小心和警觉。

但一个群体，群体越大，每个个体就会有一种虚幻的安全感和人云亦云的判断，但现实是不管群体的力量有多大，雪崩都是不可抵抗的。因此我觉得在大的机构里，保持独立思考的能力尤为重要。

我曾经是个抱怨很多的愤青，经常容易陷入抱怨之中。但多年的工作使得我有所转变，因为知道了抱怨是最无济于事的。世界上永远有不完美的事情，永远有麻烦，唯一的解决之道是面对它，解决它。

做实实在在的事情，改变我们不满的现状，改变我们不满的自己。实际上也有很多值得抱怨的事情都是我们自己一手搞出来的，比如社会上很常见的是高级干部退下来了，抱怨人心不古、感慨世态炎凉，如果好好去探究一下，原因很可能是他权位在手春风得意时不可一世、视他人如粪土造成的。

大企业肯定会有绩效考核、会有论功行赏、会有kpi会有领导指示、甚至会有一点企业政治，但如果我们片面地追求考核成绩、片面追求kpi指标、片面追求权钱利益，片面地对上负责、对别人负责，而不对自己负责、不对自己的目标负责，失去工作的使命感、责任心、热情和好奇心，必将不能达到自己的最佳境界。而一个企业如何能够成功营造一个环境，让每个个体尽量发挥到最佳境界，企业也会战无不胜。

杰出成就的取得离不开对美的境界的追求，最伟大的科学发现，往往蕴涵着秩序、简洁和美。缺乏一点审美的追求，什么ugly的事情都敢做、不择手段、凡事凑合，一点都不“高雅”，必将不能长久。

快速发展的现代社会，由于媒体的作用，过分渲染了人与人之间日益冷漠、诡诈的关系，但实际的社会、社区可能真的不是那么回事，起码我来华为之前，对一个大企业中工作的人事关系开始还有点未知的恐惧，但实际上在这个集体中的感觉几乎人人都能开放、真诚相待，关系融洽和谐。

所以关键是我们自己要能够真诚对待他人，在与他人互动中将心比心。当然，工作中的冲突是不可避免的，实际上冲突也是没有必要去避免，甚至很多冲突对组织来讲，是大有益处的。就象夫妻吵一架后感情往往更好。

只要我们掌握两大原则：

- 1) 对事不对人。

2) 与人为善。就肯定能把适度的冲突引导到对自己、对组织都有利的方向。

20xx年xx月xx日

2023年华为员工工作计划 华为读后感大全篇四

一. 优越、创新的管理制度

华为为自己的公司制定了一套《华为基本法》，为华为的生存与发展提供牢固可靠的保证。

华为的管理制度中，对高层管理者要求以‘道’治理公司，达到‘无为而治’，即高层管理者要以实现公司的组织目标为己任，通过制订各种制度管理华为，培养干部，而不是在某些具体工作上出人头地、充当个人英雄；基层管理者则应以‘法’管理，就是如法家那样严格的执行规章制度，有效监控，铁面无私，也就是对基层干部的要求是呕心沥血，身体力行，事必躬亲，坚决执行，有效监控，诚信服从；而中层管理者则实行‘儒家’的‘中庸’式管理。

另外，华为为加快公司运行的效率，花费5000万美金请ibm做管理咨询，引进和建立以流程为核心的管理体系。即达到不用事事请示上级，对于已经有规定和已经成为习惯的事可以直接通过。这样一来就加快了公司的运行效率。华为这种管理方式是事负责制，而不是对人负责制。这样一来必将对华为的发展产生良好的影响。华为注重工作的‘时效性’和‘绩效性’，希望通过这些制度的实施，让华为减少对人的依赖，使华为的生存与发展和企业家的更替分离。

1. 各级干部都必须努力培养超越自己的接班人，不能培养接班人的干部不能被提拔。

2. 强调管理干部应有的品德品质。强烈的进取精神与敬业精

神，没有干劲的人不能进入高层，没有敬业精神的高级干部要调整职位。做华为的干部就不能满足个人成就欲，任何未经社会责任改造的人，不能成为高级干部。同时，在高中级干部中贯彻坚持原则、反对贪污、反对浪费、反对假公济私、反对任人唯亲。

3. 干部应具有能团结自己部门的能力。那些不能给公司带来效益，喜好浮夸，不重实际的干部，不能得到重用。

华为的另一个管理特质是职工的培训的重视。对于职工的培训采用双职业培训系统。新员工的培训体系包括有：专业培训系统、生产培训系统、营销培训系统、技术培训系统、管理培训系统。正是由于对职员能力的重视，才使客户华为产品的质量有了信心。另外，值得注意的是华为的员工每天都必须写一篇工作日志，精确到以半小时为时间段。这一举措虽然加大了员工的工作量，但实际上对员工工作产生了良好的影响。

华为的分配制度也非常有意思。员工的收入由基本工资，福利，内部股票，期权组成。也就是说华为的员工拥有华为的股份，参与公司年利润的分红。截至20xx年12月31日，华为控股的股东包括深圳市华为投资控股有限公司工会委员会和任正非，前者的持股比例为98.58%，任正非持股1.42%。华为控股通过工会实行员工持股计划，员工持股参与人数截至目前为61457人，全部由公司员工构成。根据华为董事长孙亚芳的发言，华为总共有9.5万名员工，因此持股员工比例达到了64.69%。这样一来就形成了巨大的内部利益体，大大提高了公司员工的工作积极性。

华为通过在管理体制、干部培养、职工培养、工资分配几个方面的优化与创新，是的华为蒸蒸日上，成为一个国际性的大公司。

二. 华为独特的企业文化与企业精神

华为的成功与任正非的管理是分不开的。华为是在任正非模式的带领下掘起的。任正非曾经说过：“为客户服务是华为存在的唯一的理由”。这也是华为人的基本价值观。有了这样的价值观华为的产品才能越做越好，越来越受欢迎。在任正非看来只有一流的人格才能造就一流的产品。任正非还一直试图将企业将模糊的企业文化，变成制度化的企业文化。任正非认为民主是产生于独裁的基础之上的，没有独裁，民主不可能生长，民主不可能在政府主义状态下生成。华为要实现民主管理，必须先经历长官管理阶段。当一个企业由长官管理阶段到了以制度管理阶段那就可以形成以文化管理为主的管理阶段。这样就可以达到无为而治了。另外，值得一提的是华为的狼文化。狼文化是华为的生存与发展文化。狼文化的特质要素有三点，即对环境的嗅觉灵敏、捕猎时的勇猛而奋不顾身、团队协作精神。

华为新的企业标识在保持原有标识蓬勃向上、积极进取的基础上，更加聚焦、创新、稳健、和谐，充分体现了华为将继续保持积极进取的精神，通过持续的创新，支持客户实现网络转型并不断推出有竞争力的业务；华为将更加国际化、职业化，更加聚焦客户，和我们的客户及合作伙伴一道，创造一种和谐的商业环境实现自身的稳健成长。这种新的企业标识体现了华为坚持以客户需求为导向，持续为客户创造长期价值的核心理念。

另外就是任正非的危机感，任正非在‘华为的冬天’一文中表现出了对华为深深的危机感。他说：“华为的危机，以及萎缩、破产是一定会到来的”。有这样的危机意识，华为就不会在市场经济的竞争中滑倒。

三. 华为的核心产业的高科技化

科学技术是第一生产力。华为非常重视高技术人才。电子行业的发展是离不开科学技术的支持的。所以，华为一直在进行着高科技产品的开发与研究。另外，电子产业是朝阳产业，

具有很大的市场需求。

2023年华为员工工作计划 华为读后感大全篇五

最近读了本书：《华为研发》（第二版），是张利华所写。写得太好了！华为是一个著名公司，老夫读华为的书，没有十本也有七八本，感觉都差不多，没什么新鲜感，这本《华为研发》读了十几页就感觉不一样！感觉写得既深入，又有条理，也非常生动！这么牛的作者简直太少见了！我怎么以前不知道？于是赶紧在书中找作者简介。我一看才明白，原来作者在华为工作多年。我说呢，人家是真的了解！

从作者本身的经历，以及这本书的内容可以看出：局外人和局内人写得就是不一样！一个文笔好的局内人，可以写得非常生动、非常深刻、而且条理分明！可惜，现在很多写公司和商业领袖的书都是局外人写的，深度远远不够。举个例子，吴晓波的《大败局》算是不错的书，但其深度和这本书相比，还是有明显不足。老夫一直觉得在写商战、内部管理时，完全可以写得更加深入，同时也更加生动。《华为研发》让我看到，这是完全可以做到的！

这，就是读这本书的第一个收获。对我来说也是最大的收获！因为我知道，以后写书可以达到的境界是什么样的。张利华这本书，好！

第一，大的时代背景是赶上了通信行业大发展。当时的通信技术正由模拟转向数字，国外通信发展很快，我国就更快了，而且赶上了互联网大潮。任何公司的巨大成功，都离不开时代背景，这就是时势造英雄。

第二，华为首先是一个极为优秀的销售公司，任正非是营销天才。

这一点可能和很多人的认知不同。很多人可能以为华为的技

术优秀，是靠自己研发产品起家的。错！华为是靠卖香港通信设备起家的，而当时倒卖通信产品的公司，仅仅深圳就几百家，没什么技术含量。但华为在激烈的销售竞争中依然脱颖而出，在全国布下一些据点，赚了第一桶金。所以华为的销售力始终都是超强的，华为是靠拓展市场发现商机，然后才促进了研发。

第三，做研发既是不得已而为之，也是利润的驱使。

如果没有自己的产品，做销售时就会感到处处掣肘，比如香港厂商供货不及时，生产跟不上（当时供不应求），而有些客户的要求又比较特殊，需要定制研发。所以在做市场的过程中，任正非深感有必要自己做研发和生产。所以华为开始仿制香港公司的产品，说白了就是山寨，然后贴上自己公司的标签，也算是自主研发了。实际上当时公司的技术水平很低下，完全是从零起步。

另一个对任正非的刺激是中兴通讯。中兴比华为成立早几年，当时的技术力量雄厚，早已开始自主研发。1992年中兴的营收是一个亿，利税就6000万！这么高的利润对任正非绝对是个刺激。所以他开始了惊天豪赌，开始投入巨资做交换机。此时任正非又引来了郑宝用这个技术高手，从此华为走上了技术之路！

那么为什么做研发的利润那么丰厚？

因为国外的技术人员工资很高，产品当然就很贵。所以华为后来的产品即使比国外同类产品便宜30%，但由于其核心芯片和操作系统都是自主研发，成本要低得多，所以仍然有丰厚的利润。

虽然有丰厚的利润驱使，但也别以为这很容易。国内通信业90年代有几千家公司，并有“巨大中华”只说，也就是这四家公司最为强大。但现在“巨大”已经完了，中兴已经比

华为差得多了。放眼整个中国企业界，华为都是最出色的！

华为之路，就是“贸工技”。也就是柳传志一直说的“先做贸易，再做工厂，然后才是技术”。但联想喊了30多年，到现在仍然是个二道贩子。而华为，才是真正的、货真价实的“贸工技”！

那么，为什么联想就不行呢？

对此我只能揣测一二：

（1）通信业虽然也是高科技，但门槛比电脑业要低得多。虽然华为的技术人员非常努力，并在一年多的时间内就成功做出强大的产品，但这个难度肯定要低于在电脑行业自行研制cpu和操作系统。何况电脑业更讲究兼容性。所以要求联想成为技术公司，难度更大。

（2）联想有机会成为技术公司，可惜错过了。

90年代联想的总工倪光南，曾经也提出要搞技术，但被柳传志否掉了，还搞出轰动一时的“柳倪之争”。虽然如果当时按倪光南的路子走也未必成功，但从此联想彻底沦为一个二道贩子。所谓的技术都是表面的点缀。

（3）任正非比柳传志更有魄力，也更强大！

两个人都是著名企业家，也都很强。但任正非比柳传志的销售能力、内部管理能力都要强，尤其是他的胸怀更大！这就说到第四点了。

第四，华为是全员持股。

虽然我把这放到第四点，但实际上，华为之所以是我国最优秀的企业，就在于这一点！因为：适应时代潮流、营销优秀

的公司并不在少数，也有一些在技术上比较出众的公司。但问题在于他们能坚持多久？要想始终出色，持续卓越，就一定要充分发挥全体员工（而不是个别天才）的能力！对于华为来说，就是靠全员持股。

华为的全员持股有以下特点：

（1）真正的全员持股。包括司机、门卫和厨师，想买内部股票都可以。这从根本上消除了劳资对抗关系。而大多数公司，没有股份的员工和有股份的管理者，本质上已经是对立关系了。

（2）不强制购买，但购买者的分红很高，平均每年50%左右。所以第一年不买的，第二年往往也会买。

（3）滚动发展。股票分红往往投入到第二年购买新股中。

所以华为靠全员持股，既提高了凝聚力，又解决了资金问题。因为华为一直是一个高速发展的公司，但并没有上市，所以始终缺乏资金。员工不断地把分红甚至公司用于购买股份，资金问题大为缓解。对于全员持股的好处，《华为研发》有极为深入和生动的论述，并高度赞扬到：通过全员持股，华为造就了中国数量最多的中产阶级！华为，真正实现了共同富裕！

我最近还读了篇文章，说成吉思汗之所以能建立最伟大的军事成就，并不在于他打仗有多厉害，而在于他在管理上有巨大创新。成吉思汗规定：打仗抢得的战利品，谁抢的归谁

（而过去大量的奴隶是没有战利品的，只能归主人，所以奴隶们并无积极性），而成吉思汗只要其中的10%（而别的部落，酋长得大部分）。这极大地提高了人们作战的积极性，让每个人都觉得是为自己而战。看来，全员持股、股权分散，再加上一个英明的领导人，确实有极大的好处，古今皆然啊。

第五，极其强调内部沟通，技术管理能力超强。

华为的很多研发都比中兴晚，但往往能后来居上，就在于其技术管理能力很强。作者对此也有详细论述，我看了收获很大。但这属于相对微观的范畴了，不再多说。

以上，就是我认为是什么如此成功的原因。

请注意，我并没有说任正非在技术上高瞻远瞩。因为华为做研发基本上是广种薄收，任正非并非技术专家，他既抓住了几个很重要的技术潮流，但也丧失了小灵通□cdma等重要的技术潮流，导致华为在2002年之后陷入了几年停滞期。所以华为的成功，我认为更重要的原因是任正非的营销、管理和博大的胸怀。

华为，任正非，牛！

2023年华为员工工作计划 华为读后感大全篇六

xx年上半年已经过去，下半年年业已到来，下面我将0x年上半年来来的工作情况做以下汇报。

xx年我负责施工的内容是xx小区住宅工程，共包括4栋7+1框架住宅楼，建筑面积26500m2□该工程为公司重点工程项目□xx年5月日进场施工。目前已经完成主体工程以及部分内外装修工程。

(1) 工程质量完成情况：

xx小区是公司xx年重点建设项目，我作为项目经理被公司批准后，立即开始了项目部的组建工作。

首先根据工作要求，从公司抽调了工作人员，建立了质量管理体系、 项目管理目标和管理人员岗位责任制□xx小区的质

量目标为创建“无质量通病小区”为此公司下发了许多预防措施和实施办法。

为保证整个目标的实现，我组织项目部管理人员根据自己的实践经验，结合工程的特点，编制了项目部质量预防措施。工程开工以后，我们严格控制施工质量，从基础开始，一步一个脚印的进行。

模板工程重点控制结构尺寸和支撑牢固性，确保设计尺寸的准确和观感的质量。钢筋工程重点控制绑扎质量，尤其是钢筋实物的间距和位置。

在施工过程中，我要求坚决落实公司预防措施内容，并且坚持进行样板引路，同时组织管理人员对其他项目部在建工程进行参观学习，作到扬长避短，提高了项目部人员的质量争先意识。

砼工程重点控制了砼的浇注和养护工作。规范浇注、及时养护是保证砼质量的根本途径。在整个主体施工期间，我们认真进行了落实。迄今为止，未发现砼裂缝现象。

整个主体工程的施工，经过项目的认真控制，全部施工内容符合设计要求，主体质量较好，受到了金屋地产的奖励，达到了预期的质量目标。

(2) 工程生产及进度控制：

2023年华为员工工作计划 华为读后感大全篇七

第三条：本公司各部门如因工作需要，必须增加人员时，应先依据人员甄选流程提出申请，经本系统总经理或主管副总裁批准后，由人事部门统一纳入聘计划并办理甄选事宜。

第四条：本公司员工的甄选，以学识、能力、品德、体格及

适合工作所需要条件为准。采用考试和面试两种，依实际需要任择其中一种实施或两种并用。

第五条：新进人员经考试或面试合格和审查批准后，由人事部门办理试用手续。原则上员工试用期三个月，期满合格后，方得正式录用；但成绩优秀者，可适当缩短其试用时间。

第六条：试用人员报到时，应向人事部送交以下证件：

- 一、毕业证书、学位证书原件及复印件。
- 二、技术职务任职资格证书原件及复印件。
- 三、身份证原件及复印件。
- 四、一寸半身免冠照片二张。
- 五、试用同意书。
- 六、其它必要的证件。

第七条：凡有下列情形者，不得录用。

- 一、剥夺政治权利尚未恢复者。
- 二、被判有期徒刑或被通缉，尚未结案者。
- 三、吸食毒品或有其它严重不良嗜好者。
- 四、贪污、拖欠公款，有记录在案者。
- 五、患有精神病或传染病者。
- 六、因品行亚劣，曾被政府行政机关惩罚者。

七、体格检查不合格者。经总裁特许者不在此列。

八、其它经本公司认定不适合者。

第八条：员工如系临时性、短期性、季节性或特定性工作，视情况与本公司签订“定期工作协议书”，双方共同遵守。

第九条：试用人员如因品行不良，工作欠佳或无故旷职者，可随时停止试用，予以辞退。第十条：员工录用分派工作后，应立即赴所分配的单位工作，不得无故拖延推诿。