

最新以奋斗者为本心的感悟(模板10篇)

总结是对过去的肯定和对未来的规划，是一个不可或缺环节。撰写一个较为完美的总结需要充分细致地审视和分析我们的行动和结果，以找到最佳的总结方式。这些总结范文涵盖了不同领域和不同主题，可以满足不同人的需求和参考要求。

以奋斗者为本心的感悟篇一

《以奋斗者为本》是世界通讯设备领先企业华为公司组织编撰的一本内训教材，偶触颇多。

追本溯源，华为公司茁壮成长源自其核心竞争力，而核心竞争力又源自其核心价值观，即：以客户为核心，以奋斗者为本。华为总裁任正非说：“企业就是要发展一批狼，狼有三大特征，一是敏锐的嗅觉；二是不屈不挠，奋不顾身的进攻精神；三是群体奋斗。”我认为这个“群体奋斗”亦或叫“狼性文化”很重要，颇有点“众心齐，泰山移”的意思。一个企业或一个团体，只有在大多数员工团结拼搏的前提下，才能在艰苦的环境里、在日益激烈的竞争中活下去，强起来。

以奋斗者为本的企业文化，已转化为华为的一大精神和强大的软实力。以奋斗者为本的企业文化，首先要界定的是：什么样的员工才是企业的奋斗者，或者说衡量奋斗的标准是什么。

华为认为，为客户创造价值才叫奋斗，不能为客户创造价值，再辛苦也不是奋斗。为客户创造价值的任何微小劳动以及在劳动的过程中，为充实提高自己而做的努力，均叫奋斗，否则，再苦再累也不能称奋斗。以奋斗者为本，不仅指劳动者，也包含了投资者，投资者也是奋斗者，他们也要承担投资的责任和风险，新的奋斗者包括以上两类人员两个方面，二者

目标一致。在华为，一个突破性的观点认为：劳动、知识、资本和企业家共同创造了企业的全部价值。

华为还认为，一般人只注意身体上的艰苦奋斗，不重视精神上的艰苦奋斗。其实，无论是古时的帝王将相，还是现如今的科学家、企业家，甚至善于经营的个体户，他们之所以成功，大多是因其注重精神上的艰苦奋斗。因为比起身体上的艰苦奋斗，精神上的艰苦奋斗更难以被人理解，然价值却巨大。我非常认同这个观点，身体上的艰苦奋斗只需要手勤腿快，而精神上的艰苦奋斗却需要坚强的意志，甚至忍辱负重。

以奋斗者为本，关键在于企业如何评价职工创造的价值，如何激励员工发挥更大的潜力。华为敏锐地洞察到了企业之所以能够创造巨大价值是归功于人力资源，因而建立了客观公正评价内部人员价值贡献和如何分配企业创造价值和剩余价值的科学体系。任正非说：“你是奋斗者，就给你股票，给你奖金，我们不能倒过来，为了奖金和股票而奋斗。如果这样，价值观就倒退了。”

以奋斗者为本，不是忽悠人或做虚功，而是实打实的掷地有声，得到了国内外不少知名企业的学习和借鉴，已然成为了一种企业特色文化和主流文化。我在想，“以奋斗者为本”的企业文化，可否嫁接到检察文化中来，成为检察文化的组成部分？企业的服务对象是消费者，目标是让消费者获得更多的合理价值。检察机关的服务对象是人民群众，目标是让人民群众满意，让人民群众有更多的获得感。而要实现这个奋斗目标，每一个检察人都是奋斗者。

当今社会，绝大多数人什么都不缺，不缺吃、不缺穿、不缺房、不缺车、不缺体面的生活，也不缺健康体魄，但很多人都缺一样东西，即：精神。

缺乏精神上的奋斗，工作就干不好。比如我们的办案质量，每次检查，都差强人意，且基本都是一些细节上的瑕疵。完

善细节，本不要花多少体力，主要还是精神上的懈怠。比起身体上的懒，精神上的懈怠更致命，这是所有问题的根结。

要让每个同志都成为身体和精神上的奋斗者，我想这既有组织上的原因，也有个人因素在里面。组织上除加强教育帮助外，还要为同志们创造更好的平台，让同志们无后顾之忧，让所有人都能轻装上阵，要“以奋斗者为本”来设立更科学的激励机制。同时，个人更要注重陶冶情操，以奉献为己任，真正做到不忘初心，树立全心全意为人民服务的宗旨，只有这样才能得到精神上的升华。

凡事，说起来易，做起来难。我们仍然任重道远。

以奋斗者为本心的感悟篇二

文化是抽象的，看不见，摸不着，但它又不无时无刻地影响着我們。任何企业都有自己的文化，好的文化能激励人、鼓舞人，能够凝聚员工的人心，能够激发员工的干劲，能够让大家知道前进的方向。以奋斗者为本的文化，是以人为本文化的升华，它倡导员工敬业勤业、不停进取、不能懈怠，反对员工居功自傲、不思进取、偷奸耍滑，它也是对员工价值评判的标准，它能够起到这样的作用。

企业发展的一般经历：一是初创阶段，二是发展阶段，三是成熟阶段。在初创阶段，一般采用权威管理；在发展阶段，一般采取制度管理；在成熟阶段，则必须采取文化管理。但对企业文化而言，它会伴随着企业发展的全过程，并非到了成熟阶段才谈文化问题。

企业文化，不是几句漂亮的口号，不是贴在橱窗、挂在墙上的标语，它体现在全体员工日常工作和各种行为之中，体现为绝大多数员工的普遍认同，并能够自觉实践。不仅仅是工作态度，还有具体的行动。良好的文化一定是以制度为保障的。没有先进的制度，就不会有先进的文化。没有制度，文

化就如同贴在墙上的美人画像，只能吸引眼球，但对你的生活没有任何实质性意义。所以，要建立优秀的企业文化，就必须建立完善的制度体系。制度建立了，必须坚定不移抓好落实，用制度来规范员工行为，让遵守制度成为大家的一种自觉。要保证制度落实到位，就必须采取必要的检查与考核，通过强制来促进习惯的养成，习惯成自然，好的文化也就形成了。当前，快递行业的生存空间看似很大，其实所处领域已经完全处于竞争的白热化状态，这种情况下，我们要想立于不败之地，要想赢得继续发展机会，就必须眼睛向内，把内部管理搞好。我们没有一些资深企业的资源优势、人才优势、资金优势、政策优势，如果说还有优势的话，那就是“薪酬与用人”的灵活性优势。因此，我们要想发挥好这一优势，要想保持自己的活力，就要建立以奋斗者为本的企业文化。

建立以奋斗者为本的文化，我认为有以下几点：一是建立对员工的考核评价体系，可结合绩效考核进行，比较科学地对员工进行定期评价。二是薪酬分配向奋斗者倾斜，让奋斗者在经济上得到实惠。三是建立中高层管理者任期制度，接受任期的全面考核评价，切实推行竞争上岗，这一点异常重要。四是坚决克服论资排辈问题，以能力大小论英雄，而不以资历深浅论高低。

这些措施，看似没有多少新意，但关键是企业是不是真的重视，是不是真的坚决推行并落实。以奋斗者为本文化的首倡者：华为公司25年快速发展的生动案例，给我们带来了很多启示，建立以奋斗者为本的文化，就是很值得我们借鉴的一条经验。让奋斗者留下，让不奋斗者离开；让多干活的人得到实惠，让偷奸耍滑者得不到便宜，才能真正发挥人力资源的优势，这样的我们才有希望，这样的我们才有未来！

以奋斗者为本心的感悟篇三

首先，要常怀学习进取之心。向书本学习专业知识，向文件

学习政策规章制度，向实践学习真理，向同事学习工作经验，向领导学习大局观念。学而知不足，只有通过学习，才能加强专业知识，在工作中不断完善自我，实现人生的价值。

其次，要常抱务实肯干的态度。年轻人更应当端正好工作态度，培养脚踏实地的工作品质，切忌好高骛远的工作作风。“合抱之木、生于毫末，九层之台、起于垒土。”一线岗位的工作固然辛劳，但常常更有益于个人意志的磨练、有益于个人能力的进步、有益于个人品质的培养，也会有益于年轻人长远的发展。纵观公司的管理团队，上至领导班子，下至项目负责人，都有丰富的基层工作经验，无一不是在生产一线摸爬滚打多年，才成就了今天独挡一面的能力与魄力。

最后，要发扬艰苦奋斗精神。脱销催化剂的生产销售工作是繁琐的、辛劳的。特别是奋斗在生产一线的同事，不仅要克服艰苦的工作环境，努力完成沉重的工作任务，还要面对各种突发性事件。虽然如此，但他们依然深爱着这份工作。因为这份平凡的工作给他们带来的是一种满足感、幸福感。不管是奔走在各国各地的市场或技术人员，还是繁忙在生产一线的同事，他们身上都散发着崇高的奋斗精神。这种精神理应得到传承和发扬。

人的一生只有一次。现在，人生是用来奋斗的。将来，人生是用来回忆的。我已做好准备！我愿与公司一起，以奋斗的激情和感恩的心态，面对困难不退缩，不断学习，不断提高，为实现个人梦想、企业梦想、国家梦想而努力。

以奋斗者为本心的感悟篇四

本书分为上篇和下篇。上编讲价值创造，评价与分配，包括：全力创造价值，正确评估价值，合理分配价值；

下篇讲干部政策，包括：干部的使命和责任，对干部的要求，干部的选拔与配备，干部的使用与管理，干部队伍建设。

二、书的内容上，个人感触比较深且想分享给大家的有：

1、全书开篇《序言》就讲了：华为能够成为这么一家伟大的公司，靠的是竞争力。华为的核心竞争力来自于它的核心价值观，即以客户为中心，以奋斗者为本，长期艰苦奋斗。

2、从书中可以读出的：华为真正强大在于华为这种滋生于血液中一般的全力创造价值、正确评价价值与合理分配价值的价值创造、评价与分配机制。

3、书中引用了很多《华为的冬天》的摘录，再回顾任正非在接受记者采访回答，不由惊叹其实任正非非常有先见之明，答复记者的观点很多跟《华为的冬天》的摘录是一致的。社会和人甚至说企业都要遵循事物的发展规律，到了最后一个结束环节怎么样才能重新崛起呢？答案就是居安思危、不断积累，艰苦奋斗，持续创新。

4、任正非在书中说过：一个企业怎样才能长治久安，这是古往今来最大的一个问题。推动一个企业的主要动力是什么，怎么使这些动力能长期稳定运行，而又不断自我优化。这一切的根本就是企业的核心价值观，这些核心价值观需要被接班人确认，同时接班人要有自我批判能力。可见接班人对于一个企业是多么的重要！

接班人对于我们可能是公司的新鲜血液，或是团队的领导者，抑或是团队的成员。不可否认，一个优秀的团队成员不一定是一个优秀的领导者，但是一个优秀的团队领导者必定是一个优秀的团队成员。

5、读完全书，让我感触最深的还是下面这段想分享给大家的话：公司需要我们的成长，公司需要我们的动力，可能是现在，也可能是可期的将来。团队不分大小，团队不分轻重。团队需要说明牢记我们自己的使命和责任，同时也对我们提出了更高的要求：我们需要有长期的艰苦奋斗的准备，必要

的敬业和献身精神，实事求是，敢讲真话，不捂盖子的原则，以身作则，自我批评的觉悟。团队更需要我们对自己的工作保持应有的敬畏之心，居安思危。

以奋斗者为本心的感悟篇五

黄卫伟先生主编的《以奋斗者为本》，是一本关于华为二十年来艰苦奋斗探索经验分享的企业经典之书，读完感触颇多，并认为此书值得安通服培训分公司全体员工反复品读借鉴。下面，结合学习并围绕本书要点谈谈自己的四点心得。

一、“以奋斗者为本”

通过学习与分析，对“以奋斗者为本”六大基本要点概括如下：一是企业人力资源和干部管理的制度、政策都是以奋斗者来定位的，各项工作都紧紧围绕和聚焦在奋斗者群体上；二是只有奋斗者才是企业的真正财富，华为推崇的就是以奋斗者为本的文化体系；三是员工奋斗的动力是为了他和家人过体面的生活，主观上为自己，客观上为国家为人民；四是以奋斗者为本一定要有制度保障，必须用“不让雷锋吃亏”的理念夯实企业文化的基石；五是以奋斗者为本在分配激励上要向奋斗者倾斜，提倡拉大差距，奖励无上限；六是干部提拔更要向奋斗者倾斜，突出贡献者可以破格晋升。

二、为客户创值

为客户创值是公司存在唯一理由。在价值创造问题上，存在一个观点：越是从利己的动机出发，越是达不到利己的目的；相反，越是从利他的动机出发，反而越使自己获得更好。正是基于对这一观点的理解，才有了华为对自己存在理由的定位，华为公司一切工作致力于为客户创值。我认为，为客户创值也应是安通服培训分公司存在的唯一理由。

三、选、用、育、留、淘

华为的人力资源工作可以概括为“选、用、育、留、淘”。

“选”即为内、外部招聘，华为在招聘上的原则是寻找同路人、合伙人，寻找最优秀的人才。“用”是在招聘到人才后给予其锻炼的机会，“60%的能力提升是在实践中实现”。“育”体现在为员工提供不同层面不同类型的培训，既包括企业文化理念方面的，也包括管理和业务方面的。“留”是不断完善激励机制和内部管理制度。“淘”就是大浪淘沙。摒弃庸才、懒才，筛选出“明星”、“金子”。这些人才机制让华为麾下“牛人”汇集，为企业转型发展做出卓越贡献。

四、反思与改进

反思安通服培训分公司，我们也要积极吸收华为公司“以人为本”理念，改进客户感知和员工感知，关注并合理满足客户和员工需求；

切实秉承“为客户创值是通服存在的唯一理由”理念，改进公司管理，改进部门、流程、团队、人员效能；

积极做好选、用、育、留、淘工作，改进人力资源管理效能，为安通服培训分公司发展提供人才动力和智力支持。

总之，全体员工要积极学习，拥抱变化，践行以奋斗者为本理念，为客户利益最大化而创值工作，为实现安通服培训分公司十三五发展目标而努力奋斗！

以奋斗者为本心的感悟篇六

《以奋斗者为本》一书的序言也提到，华为公司是一个重视继承的公司。“从1996年开始起草《华为公司基本法》，到今天起草《华为公司人力资源管理纲要》，其目的一是要对自己的管理理念和政策进行系统的整理，温故而知新；二是

要摆脱对人的依赖，提高管理体系的继承性。继承是为了更有效的创新。”

“把这句话放到《以奋斗者为本》的扉页上，是希望通过这句话告诉中国人，中国的自然资源其实是有限的，靠经营自然资源，中国在世界上没有出路。中国最丰富的资源是人力资源，中国要靠经营人力资源在世界上获得领先地位。”对于为何选择华为的核心价值观之一“以奋斗者为本”作为本书书名，黄卫伟老师如是说。

《以奋斗者为本》分为上、下两篇。上篇为《价值卷》，下篇为《干部卷》。《价值卷》分为全力创造价值、正确评价价值与合理分配价值三章。《干部卷》的结构体现了华为公司干部管理的体系和优先次序，重点内容包括干部的使命与责任，对干部的要求，干部的选拔与配备，干部的使用与管理，干部队伍建设等；其中干部队伍建设是华为公司人力资源管理最具特色的领域之一，也是倾注精力最多的领域。

以奋斗者为本心的感悟篇七

读罢《以奋斗者为本》一书，掩卷遐思之余，我不由得发自内心感叹：华为真伟大！因为该书的每个章节每个段落，都能让我充分感悟到华为文化的积极向上和华为机制的催人奋进。毋庸置疑，该书是一本并不晦涩但字里行间却处处饱含哲理的精神食粮，每一页展开而论，都会让人有所思、有所得，它向我们传递了两种正能量：一是“奋斗成大业”；二是“制度管人，流程管事，团队打天下，管理定江山”。

在拿到该书尚未学习之前，说实话，我首先感兴趣的是，华为为什么倡导“以奋斗者为本”而不是“以人为本”？通过之后的细读和品味，我逐渐感知了华为的发展史其实就是一部华为人的共同奋斗史，也愈发意识到辉煌大厦的缔造必需一批能坚持为之艰辛付出与努力的奋斗者。可以这么说，华为的成功归根结底就是经营人、造就人的成功，它通过不断挖

掘人的潜在能力、资源、优势，并充分运用特有的文化宣导和有效的激励方法，促使所有员工都在不断批判和创新的路上努力前行、贡献智慧、以奋斗为荣。学习该书后，我更加坚信了一个真理：天上不会掉馅饼，无论是个人、组织还是国家、社会，没有奋斗都不会有美好未来。下面，我结合学习并围绕“奋斗者”话题谈谈自己的几点心得。

通过学习，我初步总结出华为“以奋斗者为本”的六大基本要点：第一，企业人力资源和干部管理的制度、政策都是以奋斗者来定位的，各项工作都紧紧围绕和聚焦在奋斗者群体上；第二，只有奋斗者才是企业的真正财富，华为推崇的就是以奋斗者为本的文化体系；第三，员工奋斗的动力是为了他和家人过体面的生活，主观上为自己，客观上为国家为人民；第四，以奋斗者为本一定要有制度保障，必须用“不让雷锋吃亏”的理念夯实企业文化的基石；第五，以奋斗者为本在分配激励上要向奋斗者倾斜，提倡拉大差距，奖励无上限；第六，干部提拔更要向奋斗者倾斜，突出贡献者可以破格晋升。《以奋斗者为本》一书，可以讲通篇都在围绕这六个基本要点而阐述，这是我此次学习的第一心得。

在弄清何人可称为奋斗者之前，首先要明白奋斗的定义是什么，字典对奋斗一词的解释是“完全专注的做事，以完成理想、政治理念或目标”。这个定义无疑是准确的，那么华为确定的奋斗又是什么呢？在华为，奋斗不是用工作时长来衡量，奋斗的关键不是员工做什么而是为什么而做，奋斗是否紧贴华为的核心价值观，奋斗有无创造价值、提高自己等。

华为认为，“为客户创造价值的任何微小活动，以及在劳动的准备过程中，为充实提高自己而做的努力，均叫奋斗，否则，再苦再累也不叫奋斗”，“奋斗这个词的含义很丰富的，……不光讲劳动者……投资者也在奋斗……承担风险和责任”。而华为掌门人任正非虽然将华为的员工归类为三个层次：普通劳动者、一般的奋斗者、有成效的奋斗者，但他强调了政策必须向后者倾斜，而且他也同时坦言：“只要员工

输出贡献，大于公司支付给他们的成本，他就可以在公司生存，或许他的报酬甚至比社会稍微高一点”。由此可见，华为对奋斗者的界定大多是建立在绩效基础上的。

所以，通过对《以奋斗者为本》一书的学习，我愈发感知到华为的“奋斗者”，除了包含勤勉、涉新、斗志、贡献等基本要素外，还具备忠诚华为核心价值观、责任为先尽心尽力、无私无畏敢担风险、坚持开放与包容、善于解剖与批判、甘于寂寞与委屈、敢打大仗恶仗苦仗等许许多多的特质。毋庸赘言，通过对华为“奋斗者”群体的研究，我更多体会到的是，奋斗的核心就是以价值论。这是我此次学习的第二心得。

虽然我们在社会、在单位，貌似都在工作，但是否都可以称自己为奋斗者？答案当然是否定的，关键还要看自己是否具备奋斗者的基本要素和特质，自身行为是否有利于自我的提高、团队的发展和社会的进步等。那么，如何让自己能成为一名公认的奋斗者呢？通过对《以奋斗者为本》一书的学习，我认为必须遵循三条路径：爱学习、成为“狼”、讲作为。

其次是应该努力修养“狼”性。狼之所以能成为世界公认的战斗力量最强的动物，主要源自它的三大特性：一是嗅觉敏锐，二是奋不顾身，三是团结作战。所以，我们如果要想让自己获得更大的成功，要想我们的企业在商界立于不败之地，我们就必须要学会时时更新知识、敢于承担责任、善于融入团队。

最后是必须有所作为乐于奉献。华为视有成效的奋斗者为企业的中坚力量，并尽力提拔他们成为企业的中、高级干部，尽可能地保障奋斗者权益，为他们提供动力。当然，华为对干部的选拔标准及考核要求也会高于常人，那就是敬业献身、无私无畏、自我批判、大局为重，始终保持使命感和危机感。也许我们经常会有“多做多错、不做不错”的想法，所以常常会有“事不关己，高高挂起”的做法，殊不知，这样的完人绝非任何一个组织或企业所需要的，时间久了终究会被抛

弃，成功者必须讲作为讲大局讲奉献。

《以奋斗者为本》一书中的“猛将必发于士卒，宰相必取于州郡”、“合抱之木，生于毫末；九层之台，起于累土”等精彩言语，对于基层的我们敦促自己成为有效的奋斗者也许更会有启发。这是我此次学习的第三心得。

一是推行了堪称当今世界最完善的价值评价体制——左边支持价值创造，右边支持价值分配，形成了一个自我循环的利益驱动机制。它比较科学地解决了公正和公平的问题，实现了员工与企业目标最大程度的一致，也为全力创造价值提供了不竭的动力来源。在此机制下，能者上，为贤能之人提供了机会，庸者下，保证了机体的清洁，同时也形成压力机制。员工不用看干部的脸色眼色行事，更多注重的是工作绩效和自我价值的最好展示，更不会沦为奋斗着的奴才了。

二是在注重责任结果、贡献、商业价值等导向的基础上推行了“利益均沾”机制。通过按生产要素分配的内在动力，尽可能地实现股东和员工的共同富裕、客户和企业的共同发展，从而有力促进了客户、员工与企业之间利益共同体的牢固建立。在华为“利益均沾”机制中，最能体现公平的指导方针就是：价值分配“向奋斗着、贡献者倾斜”、“不让雷锋吃亏”、“团队坚持利出一孔”等，有效地钝化了价值分配处理过程中的各类矛盾，促进了企业均衡、可持续发展。

三是推行了令员工信服的干部选拔、配备、使用、管理机制。其中最契合对奋斗者激励的，就是华为选拔干部三原则，“优先从成功团队中选拔干部”、“优先从主攻战场、一线和艰苦地区选拔干部”、“优先从影响公司长远发展的关键事件中考察和选拔干部”，全方位地调动了那些想成为有成效奋斗者的员工的积极性，使他们更加注重融入团队、奋勇争先、敢于担责。华为通过以上对奋斗者的种种激励，解决了“水平而不流，人平而不语”的管理问题，更有效赋予了员工蓬勃向上、积极追求的意义。试想，对于如此开明

开放的一个企业，员工又怎能不“士为知己者死”呢？这是我此次学习的第四心得。

总之，通过此次学习，我更加坚定了一个信念：宏伟大业必以奋斗为基石，美好未来必靠奋斗来实现。但在前行路上我认为，我们还应充分意识到“以奋斗者为本”真的是说起来容易做起来难，它要求每个员工不仅要做到长期艰苦奋斗，而且要做到坚持团队奋斗，不仅要做到肉体方面的艰苦奋斗，而且要坚持思想方面的艰苦奋斗；同时对所有期待每位员工都能为之奋斗的组织或单位来说，更要建立健全好激励机制，在物质上、精神上保证好奋斗者的利益，让“雷锋”式的员工吃苦不吃亏。唯如此，“胜者举杯相庆，败则拼死相救”的氛围才能真正形成，企业和员工共生共荣的理念才能真正落地。

通过此次学习，我更加深刻地体会到，“以奋斗者为本”作为华为核心价值观的一个重要组成部分，华为坚决摒弃了通常企业“泛泛而谈、写在纸上、挂在墙上，就是不能落实在行动上”的做法，而是将它始终渗透在华为经营发展的全过程，并内化在华为员工的心灵深处，外化为华为员工的集体行为、习惯和性格，更将之固化为规则、制度和机制，从而最终成就了一个世界级、商业性、领先性的大型高科技企业。这，或许正是华为最值得我们学习和借鉴的地方。

以奋斗者为本心的感悟篇八

《以奋斗者为本》分上下两篇，上篇描绘文化主旨，下篇传递行动思想。上篇界定了什么是价值，然后怎样创造价值、评价价值，最后合理分配价值。下篇在分析价值的基础上阐述了干部政策，干部的使命责任、要求、选拔和任用、管理、建设。总结出华为的核心价值观：以客户为中心、以奋斗者为本，长期艰苦奋斗。

2018年，唐山高速路收费站一36岁女员工被裁大哭，称无活

路。不管你愿不愿意承认，真正的“铁饭碗”已经不复存在。更不要说碰到突发事件，比如从去年年底持续到今年的新冠疫情，很多企业倒闭，个人失业。在这个急速发展、快速变化同时面临很多突发状况的时代，对于员工来说，把安全感寄托于企业已经不可能。“生于忧患，死于安乐”，员工要树立危机意识，加倍珍惜工作，通过不断学习和进步，提升自我价值，保持核心竞争力，为企业发展做出贡献。

1991年，华为破釜沉舟，决定集中全部资金和人力，开发和生产华为品牌的新型用户程控交换机。这年的12月底，设备测试成功，华为终于有了自己的产品。当时华为的账面上已没有什么资金了，再发不出货，公司就要破产了。这是一次背水一战的胜利。华为的创业者也从中深刻体悟到一个真理：要生存和发展，没有灵丹妙药，只能用在别人看来很土、很傻的办法，就是艰苦奋斗。

企业的成功离不开员工的支持，更离不开员工的奋斗。华为公司创业初期95%的员工没有房子住，凭着华为先驱者强劲的“火车头”精神一步一步发展和壮大，才能成就现在的华为。长期艰苦奋斗不只是身体上的艰苦奋斗，更重要的是思想上的艰苦奋斗，员工对待自己工作不仅要尽力，更要尽心，想方设法去工作，达到目标，争取对企业的贡献大于成本。

发扬艰苦奋斗精神要坚持经常，牢固树立艰苦奋斗思想，不断磨练艰苦奋斗的意志。无论是在成绩面前还是在困难面前，都始终保持谦虚谨慎，长期保持艰苦奋斗的精神。

发扬艰苦奋斗的精神要增强责任感、使命感，企业的兴衰成败与个人的发展息息相关，“皮之不存毛将焉附”，员工个人要有主人翁意识，清醒的认识到肩负任务的艰巨性，少抱怨、少空谈、积极主动，脚踏实地，用心工作。

任正非在《从泥坑中爬起来的是圣人》提到“烧不死的鸟是凤凰”。沉舟侧畔千帆过，病树前头万木春。人类探索真理

的道路是否定、肯定、再否定，不断反思，自我改进和扬弃的过程，自我批判的精神代代相传，新生力量发自内心地认同并实践自我批判，就保证了我们未来的持续进步。

《华为如何进行自我批判》一文，提到“人最大的挑战是什么呢？疲劳。一个人保持阶段性的活力、激情是容易做到的，一个组织保持两年、三年、五年的活力也是相对容易的。但是，持久地保持激情与活力，大概是组织领袖们所随时面临的难题。员工疲劳症。一个新员工刚进到公司，开始是积极、向上的，八点上班他七点半就到，晚上下班以后还照样在办公室加班，但当一个新士兵变成一个“兵痞”，他就缺乏活力与激情了。当一匹马从战马变成懒马，变成病马的时候，这个马群一定会出现类似于传染病一般的普遍倦怠与散漫，普遍的不想作为。”

我参加工作已有8年时间了，刚毕业进入公司时充满好奇和活力，满怀激情，随着工作时间越久，心中的活力、激情也在慢慢消散，尽管有时候为了工作加班加点，或者间歇性的踌躇满志，但是倦怠还是有的。该怎样让自己处在电量满格状态或者不要出现低电量状态，靠网上的鸡汤文可以保持一时的亢奋，但解决不了本质问题。读了华为的《以奋斗者为本》以后，我的这个疑问有了答案。首先，要保持危机意识，像华为这样的公司，任正非都不能保证20年以后还会存在，反思一下我们现在供职的企业，可以100%保证给我们养老吗？我们的工作岗难道不能被其他人替代吗？其次，要常常做“自我批判”。学习没有止境，工作一样也没有止境。工作没干好时自我批判，反思存在的问题，找到好的解决办法，减少以后出错几率；工作做得好，也可以进行“自我批判”，思考怎么做可以更完美，效率更高，成本更低，那么再下一次的时候就可以做得更完美一些，达到在不断的自我批判中进步、成长。

宏伟大业必以奋斗为基石，美好未来必靠奋斗来实现。当前，陕航集团正处在发展的关键时期，“以奋斗者为本”说起来

容易做起来难，作为公司的一般管理人员，应当始终不忘初心，牢记企业发展使命，多干实事，不自满、不懈怠、不停滞，努力做到奋发有为，为公司发展贡献力量。

以奋斗者为本心的感悟篇九

黄卫伟先生主编的《以奋斗者为本》，是一本关于华为二十年来艰苦奋斗探索经验分享的企业经典之书，读完*白话文*感触颇多，并认为此书值得安通服培训分公司全体员工反复品读借鉴。下面，结合学习并围绕本书要点谈谈自己的四点心得。

一、“以奋斗者为本”

通过学习与分析，对“以奋斗者为本”六大基本要点概括如下：一是企业人力资源和干部管理的制度、政策都是以奋斗者来定位的，各项工作都紧紧围绕和聚焦在奋斗者群体上；二是只有奋斗者才是企业的真正财富，华为推崇的就是以奋斗者为本的文化体系；三是员工奋斗的动力是为了他和家人过体面的生活，主观上为自己，客观上为国家为人民；四是以奋斗者为本一定要有制度保障，必须用“不让雷锋吃亏”的理念夯实企业文化的基石；五是以奋斗者为本在分配激励上要向奋斗者倾斜，提倡拉大差距，奖励无上限；六是干部提拔更要向奋斗者倾斜，突出贡献者可以破格晋升。

二、为客户创值

为客户创值是公司存在唯一理由。在价值创造问题上，存在一个观点：越是从利己的动机出发，越是达不到利己的目的；相反，越是从利他的动机出发，反而越使自己获得更好。正是基于对这一观点的理解，才有了华为对自己存在理由的定位，华为公司一切工作致力于为客户创值。我认为，为客户创值也应是安通服培训分公司存在的唯一理由。

三、选、用、育、留、淘

华为的人力资源工作可以概括为“选、用、育、留、淘”。

“选”即为内、外部招聘，华为在招聘上的原则是寻找同路人、合伙人，寻找最优秀的人才。“用”是在招聘到人才后给予其锻炼的机会，“60%的能力提升是在实践中实现”。“育”体现在为员工提供不同层面不同类型的培训，既包括企业文化理念方面的，也包括管理和业务方面的。“留”是不断完善激励机制和内部管理制度。“淘”就是大浪淘沙。摒弃庸才、懒才，筛选出“明星”、“金子”。这些人才机制让华为麾下“牛人”汇集，为企业转型发展做出卓越贡献。

四、反思与改进

反思安通服培训分公司，我们也要积极吸收华为公司“以人为本”理念，改进客户感知和员工感知，关注并合理满足客户和员工需求；切实秉承“为客户创值是通服存在的唯一理由”理念，改进公司管理，改进部门、流程、团队、人员效能；积极做好选、用、育、留、淘工作，改进人力资源管理效能，为安通服培训分公司发展提供人才动力和智力支持。

总之，全体员工要积极学习，拥抱变化，践行以奋斗者为本理念，为客户利益最大化而创值工作，为实现安通服培训分公司十三五发展目标而努力奋斗！

以奋斗者为本心的感悟篇十

“4月26日是世界知识产权日，华为官方宣布，截至2017年12月31日，华为累计专利授权74307件；申请中国专利64091件，外国专利申请累计48758件，其中90%以上均为发明型专利……”

前几天看到的这个新闻数据，又一次刷新了我对华为公司的认知。因为2015年初的时候，数据还是这样的：“华为累计申请中国专利48719件，外国专利申请累计23197件，累计共获得专利授权38825件……”

这些数据的产生，是华为公司始终坚持“以奋斗者为本”的企业文化的结果。

“企业就是要发展一批狼，狼有三大特性，一是敏锐的嗅觉；二是不屈不挠、奋不顾身的进攻精神；三是群体奋斗。企业要扩张，必须有这三要素。”

翻开《以奋斗者为本》这本书，开页就是这么一段让人惊心动魄的宣言，字里行间透露着任正非的坚持和决心。任正非提出来了，他也做到了。经过30年艰苦卓绝的奋斗，华为公司已经由一家生产用户交换机的销售代理公司，发展为全球企业100强，全球电子科技公司前10位，全球通信行业前3位的经济巨头。

华为的成功绝非偶然或者运气使然。精准的利益驱动、合理的价值分配，辅以积极蓬勃的文化系统，使得华为在商业经济战役中赢得一场又一场辉煌的胜利。

《以奋斗者为本》以几十万的篇幅、上千段任正非的语录，详细阐述了华为公司的核心价值观，那就是以客户为中心，以奋斗者为本，长期艰苦奋斗，这个核心价值观其实也适用于咱们猎豹汽车。“开拓、创新”就是以客户为中心，“求实”就是以奋斗者为本，“奉献”就是长期艰苦奋斗，只要我们坚持正确的核心价值观，就一定能将猎豹汽车做大做强。

我的本职工作是招聘，是为公司招募到认可猎豹汽车企业文化的优秀人才，不论是招聘技术骨干、管理精英，还是招聘一线的基层工人，都应该遵循以品德筛选人，坚持选择有德有才之人。只有认可了猎豹汽车的创业精神和奋斗精神，才

能真正胜任本职工作。华为公司2017年招录的优秀应届生（清华北大）位居全国第一，其中清华生录用182人，北大生录用122人，这个数量比第二至第五名加起来还要多，如此辉煌的成绩是靠多年的辛勤奋斗积累出来的，今后我要抽空多学习华为这样优秀公司的人力资源管理理念，不断提升自己的能力来服务于公司。

回首过去，展望未来。相对于长丰猎豹的复兴之路，我们才跨越的2017年只是小小一级台阶，前面还有更多的挑战在等待着。我相信，只要不忘初心，牢记使命，坚持理想，以奋斗者为本，终有一天，猎豹汽车将能取得更多更大成绩。