

# 最新华为心得体会才最好(优质9篇)

心得体会是我们在成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

## 华为心得体会才最好篇一

今天是9月9日重阳节，又名老人节，所以学校组织我们到敬老院去问候老人，当天下午我们就带着全校师生对老人的关心，前往敬老院。

终于，我们列着整齐的队伍来到了敬老院，带头的两名同学，一个拿着写着“永湖中心小学的”校旗，另一个则拿着“少先队员”的对旗。我们纷纷进入了敬老院，早已在此等候的爷爷奶奶们见我们来了，都热情的鼓起了掌，欢迎我们的到来。

表演完后，我们把同学捐钱没的东西，发给了爷爷奶奶们，有麦片，香蕉，等东西。老师有叫我们跟爷爷奶奶们讲我们现在的中国是怎样的，又让我们问爷爷奶奶们以前的旧社会。

时间一点点的过去，我要跟他们告别了，分手时我们有与敬老院的老人来了一次大合照。

最后我们要象来时一样，再一次次“再见”声中离开了。

## 华为心得体会才最好篇二

21号我们志愿者去了养老院，感想很多。

在这之前听说过很多有关于养老院的话题，曾有同事的父母送到养老院，那时是90年代初，当时我的同事们发表的演说大致是低调的，不孝的语气眼神难免有之。后来20xx年我的

工作关系，我工作的小区里有个大爷中风不能自理了，老伴要把他送到养老院。他不肯去，老伴和女儿要工作的。没人照料，他打电话哭诉。一位曾经的国有企业厂长，在退休的第一年就倒下了，\*着身子，没有了尊严。我和同事去给他做的中午饭，调和了家庭的矛盾。那时特别理解他的老伴为什么要送他去养老院，感觉是生活的无奈。

而后的日子里，和同事或朋友聊天触及到过养老院，因为我们都是上有父母，下有儿女，中间有丈夫的人。社会的竞争，生活的重负。把我们围困的几乎没有了自我。自己对生活的一种呼唤，本能的想到自己的孩子。独生子女们会更加沉重的负担，我们有我们的经历，我们会更爱我们的孩子，我们曾约定我们一起去同一个养老院。为了我们的孩子，也为了我们这些同行者的友谊。

这次去养老院是我第一次走进养老院的大门，静悄悄的大楼里，我不知道有多少位老人。我当时分工在三楼。三楼都是老太太。我负责的这个房间里三张床，三位老太太都静静的躺在床上，被子盖到脖子。我们轻轻的动作，麻利的做着卫生。大娘们都目不转睛的看着。我们做完要走的时候，有位大娘说话了。“你们是哪个公司的？”“是检查机关吗？”“你们就走啊？”那一瞬我和大娘的眼神交流，那一种留恋，那种渴望陪伴的空而寂寞失落的感情，我贫穷的词汇无法表达了。眼睛与眼睛碰撞的那一刹那，我语失了。

我不知道生活究竟给我们的是什么，我写到这里泪水已经无法让我继续。

我们的国家需要富强，几百万的工程每年要上马多少，谁知道？劳碌了一生的人们怎样安享自己的晚年。我呼吁有钱的人们，抽出你们手里的资金，为老人们做点事情。一次洗浴中心的花费是老人们一个月的费用。如果我们不是夭折，英年早逝，都有老的时候吧，到处开张的洗浴中心如果是老人院就好了。还有人说开老人院赚钱快，以后老人院就象过去的

幼儿园一样多。做为商业的炒做或许对，但我想人们还是在钱之外能想到点别的什么。你有能力赚钱，我不希望赚老人人们的。人之初，性本善。当无邪的婴儿呱呱坠地的时候，让老人们走的也平等，心灵一样的宁静。

## 华为心得体会才最好篇三

前段时间拜读了《华为的高效执行力》一书，我深受启发，文中提到：“没有执行力就没有竞争力，没有竞争力企业就没有发展力”，可见执行力与企业存亡息息相关。其实，“执行力”一词早已成为当代企业管理中国共产党同研究和探讨的课题。有人说：“企业要想成功，30%靠战略，50%靠执行，其余20%受机遇、环境等客观因素的影响”；也有人说：“细节决定成败，执行力与细节并存”。不论哪种观点，其实都不无道理，但要将理论付诸于实践，成效经得住检验，才能体现其价值所在。我认为，执行力不能只喊口号讲理论，更不能漫无目的照搬照抄，要与企业实际情况紧密结合，以人之长补己短，以人之厚补己薄。下面结合达华测绘公司现状，对中小企业执行力的提升浅谈个人几点看法。

《华为执行力》一书提到：“要提高企业的执行力，不仅要提高企业从上而下的执行力，还应提高每一位员工、每一个部门的执行力。因为执行的核心是人。”这个观点我非常赞同。但人都是具有惰性的，需要靠周边环境来改变，对企业员工而言，最大的影响环境可能也就是企业文化氛围了。但如何塑造企业执行文化，我认为下述四个方面不容忽视。

——要建设具有高效执行力的领导团队。

俗话说“火车跑得快，全靠车头带”，作为优秀的企业领导者，不仅要有卓越的指挥艺术，更要有坚强的执行意识。孔子曰：“其身正，不令则行；其身不正，虽令不行。知人者智，自知者明。”领导干部首先要身先士卒、率先垂范、知

行合一，才能逐步引导员工树立坚定的执行意识。对于达华公司而言，领导班子、中层干部、基层干部三个层面对引领公司发展起到关键作用，这三个层面管理人员的执行力提升了，员工受其影响，再辅以监督、引导，执行力自然而然也会得到加强。

——要形成科学完善的管理体系。

俗话说：“没有规矩不能成方圆。”华为员工之所以具备较强的执行力，除了有一个好的文化氛围，还有一整套标准化管理流程，让每位员工作业有规范，实施有指导，结果有考核。标准化管理流程既避免了因为变通而带来的各种不确定，保证了执行力的稳定性，又提高了工作效率。正如华为总裁任正非所说的：“一个新员工，看懂模板，会按模板来做，就已经标准化了、职业化了。你3个月就掌握的东西，是前人摸索几十年才摸索出来的，你就必须再去摸索。”但同时又要像万科一样，一切忠于制度，所有人都要严格执行。要如同戒律森严的“少林寺”，寺内僧人，包括“方丈”在内，都必须遵守清规戒律。

——要有明确的目标任务。

有这么一则故事，父亲带着三个儿子扛着枪到草原上打野兔。在到达目的地，一切准备得当，开始行动之前，父亲向三个儿子提出了一个问题：“你看到了什么呢？”老大回答道：“我看到了我们手里的枪、在草原上奔跑的野兔、还有一望无际的草原。”父亲摇摇头说：“不对。”老二的回答是：“我看到了爸爸、大哥、弟弟、枪、野兔，还有茫茫无际的草原。”父亲又摇摇头说：“不对。”而老三的回答只有一句话：“我只看到了野兔。”这时父亲才说：“你答对了。”故事的本质说明有了明确的目标，才会为行动指出正确的方向，才会在实现目标的道路上少走弯路。事实上，漫无目标，或目标过多，都会阻碍我们前进，而实现自己心中所想，如果不切实际，最终可能会一事无成。一个企业不

仅要有明确的发展战略目标，更要让员工所知晓，并为之而奋斗。同样对于员工来说，每项任务都要有清晰的工作目标，才能有的放矢。当然，目标的确立要切合企业实际，目标过高会适得其反，目标太低会停滞不前，往往跳一跳会够得着的目标更能激发员工的积极性。

——要有持续创新的管理理念和管理手段。

孔子曰：“学而不思则罔，思而不学则殆。”对企业管理也是如此。在《华为公司基本法》中提出：“提高流程管理的程序化、自动化和信息集成化水平，不断适应市场变化和公司事业拓展的要求，对原有业务体系进行简化和完善，是我们的长期任务。”这也充分体现了华为对管理创新是多么重视。一个企业发展到一定的时期，随着内外部环境的改变，原有的管理流程必然会出现诸多制约企业发展的瓶颈。尤其像达华测绘公司这种处于转型发展期的高新技术企业，随着业务的转型升级，原有的业务流程将会出现不适应发展的需求。为此，我们的管理理念和思路要不断转变和更新，要结合企业自身发展特点，对业务流程再造，对管理模式创新，同时辅以科学的管理方式和手段，对企业执行力的提升将会起到事半功倍的效果。

千里之行，始于足下。构建执行力文化不是一朝一夕的事，需要长年累月的坚守并融入到企业所有员工的血液中，并最终用制度化的方式沉淀下来。我们要学习华为的管理理念，吸纳优秀企业的文化精髓，更要结合企业特点，摸索出符合自身特色的管理文化。目前，上航局正处于转型发展关键期，达华测绘公司作为支撑保障服务业，不仅要保持技术高新，更要勇于改革创新，尤其要让企业执行力文化落地生根。要把员工培养成“为加西亚送信的人”，为建设国际一流疏浚公司保驾护航。

## 华为心得体会才最好篇四

书中介绍了华为的成功之路，华为的成功不是偶然的。华为以最低的姿态起步，却在国有企业和跨国巨头的环伺中突围而出，成为中国通信企业对抗国际巨头的急先锋。华为凭借的是任正非的独特个人魅力；凭借的是华为人强大的群体学习能力；最为主要的是，凭借以狼性著称的强大执行力。坚持每年不低于收入10%的研发投入，首先在技术上形成突破并开始反击；坚持以高工资为第一推动力，配以超高的分红比例；坚持“胜则举杯相庆，败则拼死相救”的团队精神，狼性在前，狼智在后，狼狈组合是华为突破市场的利器。

执行的第一要素：流程化！书中的案例：两位上司同时叫员工回家帮取文件。在这个案例中，上司给的路线就相当于企业的流程。企业的执行力差的，根本原因就是缺乏流程或者流程化程度不高。要想打造强有力的执行力，就必须建立完善的流程体系。流程有六个关键要素，包括资源、过程、结构、结果、对象和价值，具体到企业中，可以用做什么、谁来做、何时做、何地做、怎么做、结果是什么、完成的标准等一系列问题来描述。

流程的重要性不仅体现在有效执行，提高效率，而且反映在企业的运营上，意味着企业运营机制的根本变革。在没有流程的企业，任何事情都需要靠上司来推动，如果上司不在，员工就无事可做。这并不是说员工偷懒，而是的确不知道有什么需要做的。而流程完善的企业，企业运营完全靠流程自身推动，员工在任何时间点上都知道下一步应该做什么。在流程推动的机制中，员工明确任务计划，资源储备，行事标准和最终结果，完全可以独立自主地完成所有工作。

强激励：执行力的原动力！无论是现金还是股权激励，都属于激励范畴。要想提升企业的执行力，就必须给予激励，包括精神激励和物质激励·正向激励和负向激励。华为正是奉行这种理念，坚持高工资是第一推动力，保证员工在同业的最

高工资水平;坚持让利于员工和客户,相信利益共享·风险共挡;坚持末位淘汰制,防止淤泥沉淀。在持续的激励中,华为给员工注入了强大的原动力。而反观我们公司激励机制基本没有,措施也不够完善。

特别是一线员工工资在周边同行业中没有明显优势,前几年推行的激励措施(绩效考核)无关痛痒,根本没有什么诱惑力,激励制度变来变去,老员工没有什么优越感(在工资上差别不大)。寄希望接下来的绩效改革能在这些方面能有所体现。

既然执行力指的是组织贯彻战略意图,完成预定目标的执行能力,那么衡量执行力的唯一标准就应该是结果。没有结果的执行,无论过程是悲壮还是完美,都没有丝毫的意义。结果是执行的标准,只有坚持这个标准的人,才是真正有责任感的人。书中写到一个小和尚在寺里负责撞钟的案例:他觉得日复一日很无聊,但还是能做到每日按时撞钟。几个月后寺里的住持调换了他的工作,小和尚不满地问:“我每日按时撞钟,也很用力气,难道敲得不够响亮吗?”小和尚是在撞钟,而且很准时,也很用力,应该是完成了安排的任务了;但住持要求的不仅是撞钟,而是要有感召力,能唤醒众生。从这层意义来看,小和尚虽然完成了任务,但却没有达到住持所要的结果。所以说,完成任务并不代表结果,搞不清楚这一点,就会出现只有苦劳没有功劳的现象。

只有懂得了结果的内涵和意义,才能明白自己的责任所在。在我们生产一线同样存在着这种现象,部分员工主观能动性较弱,只是一味完成任务,从不考虑这个任务的目的,过程中出现了问题解决动手能力也较弱,怕出错,怕犯错,只能一味的靠接指令做事,在这点上让我们也认识到自己工作中的不足,在今后的工作中加强培训,引导,提高所有员工的动手能力,让大家都能清晰的知道:要正确地做事,更要做正确的事。对事负责,也就是要忠诚于事。忠诚于事而不囿于事。

文章的最后也让我学到了，要有容人之量，乐意给同事以机会，让同事与自己在同一舞台共同成长；要善于学人之长，向竞争对手学习，向同事学习，只有这样才能超越自我，走向新的辉煌；要乐于助人之困，企业是集体竞争的团队组织，任何一个人掉队都可能影响企业的成功，因此员工要相互扶持，共同进步；要不忘育人之才，只要每个人都能承担起培育人才的责任，企业就能节省大量的培训成本。

## 华为心得体会才最好篇五

20xx年是中国共产党建党90周年，我们广西于20xx年12月24日展开了广西十万大学生党团员寒假服务活动. 通过网上报名, 我光荣的成为其中的一员.

爱是责任，爱是力量，爱是精神. 为了进一步继承和发扬“关爱老人”的光荣传统，发挥时代先锋作用，增强青少年的社会责任感，发扬互助友爱精神.20xx年12月26日上午, 我们金谷乡分团部分成员到敬老院开展“慰问孤寡老人”的主题教育活动，为老人们送去了生活用纸、水果、生活用品等物资, 帮老人打扫, 洗衣服等.

踏入敬老院的院子时，里面是那么的安静和舒适 . 老爷爷们已经老了, 再没有年轻时候的激情了, 他们都静静地享受着这一切. 院子没有喧嚣，有的只是鸟鸣虫叫. 他们得到了社会各界的关爱和关心. 他们乐于享受他们那自由闲适的生活，虽然老人年纪大了，有的还生活不能自理了. 但是他们有着一颗坚强的心. 当我们一一的进了老人们的房间时，看到老爷爷们脸上都带着阳光般的笑容，我们也很高兴.

我们和老人们谈谈心，聊聊生活上的一切事情. 通过聊天, 我们发觉老人们很可爱，我们会问他们“您的子女来看您吗？”“您们觉得这里的菜好吃吗？”“您们喜欢这里的生活吗？”“您们每天经常做什么呀？”“您们觉得辛苦吗？”之类的话. 他们有的笑而不答，有的则笑嘻嘻地说“好啊，好啊，



这里的一切都很好啊!” “你们好啊,希望你们可以经常来看我们!” “现在时代好了,国家经常帮我们,我们的日子好啊,感谢国家呀!”等等.

当我们和老人们告别时,确实是依依不舍呀.平时能够多帮助老人们的卫生问题,这样也是为了老人的健康做铺垫.帮助老人我们开心,老人快乐.爷爷、奶奶、外公、外婆辛苦了一辈子,他们养大了父亲和母亲,没有他们,便没有我们的爸爸妈妈,更没有我们.所以,我们应该孝敬他们,对他们特别讲礼貌.

我们应该尊老爱老,尽力去帮助老人干点什么,行动起来吧!让这些辛苦了一辈子的老人,让他们的晚年过得快乐一些.

## 华为心得体会才最好篇六

### 《华为工作法》学习报告

我不太喜欢看书,因为看书就想睡觉,何主任发给我一本书,《华为工作法》,说让我看了之后写篇学习报告.我抱着看一看的态度阅读了这本书,逐渐地被作者在书中提到的改善工作效率的观点与方法深深折服.这本书以华为公司为例,从华为人的经验与任正非本人的言谈出发,着重讲解了华为公司的目标管理、工作执行、工作原则、工作态度等情况,从中提取和整合相关的工作法则、实际的操作方法,还详细的讲解工作中存在的误区和弊端,让我对自己工作中的不足和失误有了更加真实的认识和感悟.

我觉得华为的成功取决于科学的工作原则、合理的管理方法、高效的执行力和良好的工作态度。

华为人的工作效率之所以高,并不是因为他们拥有高的学历,也不是因为他们的工作能力更加出众,而是因为他们拥有很多科学合理的工作原则,这些原则把握了工作的规律、明确

了工作的重心、拓展了工作的思路。任正非认为华为的工作就是坚持“从小目标到大目标，从小任务到大任务，从生存到发展”的理念，然后一步步寻求壮大和发展。而对于任何一个员工来说，都应该坚持这样的工作理念，大到人生计划，小到工作安排，都需要采取这样的策略行事，因为这样才能更加有效减少阻碍。先做容易做的事，并非是一种逃避，按照特定的规律去慢慢推进工作项目，完全符合工作的需求。而且这样做还能够有效地支配和利用各种资源，确保资源的合理分配，而且还能够让工作更加顺畅。

作者谈到华为中的每我既是工作者也是管理者，在安全公司里，我们不仅仅是作为一个员工为公司尽心尽力的工作，更重要的是作为一个管理者，合理利用好时间和身边的资源，团结一切可以团结的人，依靠强大的团队力量更有效率地去完成领导者布置下来的任务。遇到任务就先干起来再说？这态度端正但往往事倍功半。接到任务后细细思考，以高效率完成工作为基础好好地计划下一步应该做什么，这才是我们第一时间该做的。对于任何事情，必须有一个详尽的计划，正所谓“磨刀不误砍柴工”。时间也是我们最缺乏的资源，很多人总是抱怨时间不够，所以要有自己的时间规划，构建自己的“时间块”，化零散为整体，设计一个高效率的时间段做最重要且最紧急的任务，合理安排时间，也就是为高效率地工作做好准备。平常我们谈到的80/20法则，是非常值得我们学习借鉴的。

日本软银集团董事长孙正义说过，“三流的点子加上一流的执行力，永远比一流的点子加上三流的执行力更好”。这句话凸显出执行力的重要性，高效的执行力才是最终的生产力，借口只会摧毁自己的意志。执行力很多时候体现在工作能力上，也往往体现员工的职业素养，对于富有责任心的员工而言，常常会在工作中投入更多的精力，不仅要做完工作，还要尽量在工作中创造最大的价值。从这种区别来看，对于员工而言，执行力实际上就是竞争力的一种表现，高效的执行力往往决定了更强的竞争力。一个优秀的员工首先就要抛弃

借口，打造强大的执行力，这样才能有效的提升和挖掘自己的能力，并争取更多的发展机会。说到这，我就想起了一本风靡全球的励志书籍《把信送给加西亚》，推荐大家看看。

1 / 2

力工作，只有会生活的人才能够有更大的动力去工作。

2 / 2

## 华为心得体会才最好篇七

心得体会就是对一件事情的看法和理解，因人而异，每个人的心得体会都不一样。下面是关于华为工作法心得体会的内容，欢迎阅读！

我用着华为手机。这是我看到一本书《华为工作法》想翻一翻的最初的想法。

谁知序言中的一句话，引起了我的兴趣。那就发是：华为公司是近年来风头最盛的中国企业之一。华为的扩张速度令行业内的竞争者叫苦不迭，他们都忍不住惊呼“狼来了！”是什么让华为成了一只狼？我好奇。众所周知，狼的精神是团队凝聚力。

一页页翻看，有种震撼。

华为不一般！其中有两点不容忽视：工作方法和工作态度。什么叫方法？我认为是解决问题的途径。华为的方法和态度，不仅适合企业，同样适合一个人的生活，这是我读到《华为工作法》之所以感兴趣的原因。

怎样把华为的工作方法为己所用，这也是我读这本书的目的了。那么，华为的工作方法是什么呢？确定目标，永远不

要“先干起来再说。”

目标就是方向。

我喜欢爬山，曾有这样的经历，走着走着剩我一人了，抬头一看，只顾低头走路，方向错了。

对于目标，还借鉴华为的方法————适当。跳起来是为了摘果子，不是摘星星。这话说得真好！不是常有会见到这样的人吗？小事看不上，大事做不了。结果到头竹篮子打水一场空。

切实执行，脚踏实地————华为人最基本的工作态度。

态度有时候比能力更重要。

华为老总任正非说：不要总是说“做不到”，不试一试怎么能知道？想起了耳熟能详的小马过河：小马欲过河去磨坊。兔子说，水太深过不去。老牛说，水很浅，没问题。小马不知该听谁的好，决定试一试，结果过河很顺利。尽心去做永远胜过尽力去做。生活中，常有这样的例子：我做了，但结果怎样？不去想。

有这样两口子，为洗脚吵架，就说明了“做和尽心做”的不同。

妻子说丈夫脚臭。丈夫说，我洗了，并抬起滴着水的脚证明。妻子问他为什么洗脚？丈夫回答因为脚臭。妻子说洗了依然臭，跟没洗有区别吗？所以，做过不一定做好。没做好和没做等同一样。

华为说：解决容易的事，做重要紧急的事，时刻做好艰苦工作的准备。

这些方法，并不陌生。尤其在我们小的时候上学时老师常讲。考试的时候，仍会遇到这样的孩子。一道题一道题认真的过，遇到似会不会的，咬着笔帽死磕。其实老师早就说过，先捡会的做，不会的，等做完再回头去琢磨。可是到了事情上，一些孩子就忘了，结果，时间有限，会做的没做，不会做的更别说了。

华为说：时刻自省，天天进步。人性的弱点是不愿承认自己的错误，所以拒绝别人的批评。自省，是知错认错的过程，不去掉污点，怎么能够有光洁的脸面？道理往往非常的简单，但做起来却总是艰难，怎样做到自我更加完美，或许，认真读一读成功者的经验，对我们的人生，一定会有帮助。我不是华为人，但华为人的成功方法和态度，给了我深深的思考。

无论是企业还是个人，要学习华为，要从华为那里获取真正有意义、有价值的东西，所学习的不应该只是华为的体系，不应该只是所谓的企业文化，而更应该是华为人工作中的方法及工作态度，因为这些是华为成就的精华。

## 华为心得体会才最好篇八

纵观国内大多数企业的发展历程，除了经历过改革开放30多年的浮躁的市场拓展和粗放式的发展之外，真正用来打磨自己，修炼品质的企业很少。所以很多曾经的500强，今天早也没了身影。

而今天，“中国制造”依然是加工厂和低端产品的代名词，不用觉得偏激，也不用刺激我们那脆弱的民族自尊心，这就是现实。当我们看到很多国外的产品madeinchina□也不要沾沾自喜，那仅仅是因为国内劳动力廉价。今天中国的大多数企业，仍很难经受起风雨，在目前经济转型升级，调结构，促优化的市场发展大浪淘沙之下，企业必须通过改革粗放式的管理模式，寻求关键资源和关键业务上价值的最大化产出，以“全面管理”的视野来经营企业，才能带领企业在新的经

济大潮下安度彼岸。

以前我们认为成本基础上的质量控制是第一要务，而如今，质量+成本+创新三位一体的产品经营模式才最具竞争力。在这多元、多变的时期，把管理中心放在任何一个管理要素上都是不可取的。市场定位、竞争优势、竞争维度、应对变化的思路和能力、业务流程科学性、人才价值的深度挖掘、创新能力建设——这些关键要素需要系统的整合起来，优化组合，用“全面管理”为企业赋予健康成长的体魄。

说得有点业余了，打住。小水在大的上市公司感受过，如今供职一个初创型的企业，有幸的参与到目前公司的战略发展规划制定，不断对比和思考，对于企业发展中的管理要素只能说有些感触，实在业余，所以这本《华为执行力》看了都快半年了，前几章都反复看了好几遍仍没有看完，但是仍然给我带来很多启发和感悟，前几天刚好看到一篇文章【客户回忆早期的华为就是个大忽悠】，今天就想和大家聊聊华为，华为一贯行事低调，但是其高速的发展势头仍然让人为之瞩目，短短，华为从一个小作坊式的团队走到全球最大通信设备供应商的宝座，华为凭什么？《华为执行力》给了我答案。

是的，执行力。和万达王健林一样，华为掌门人任正非也是军人出身，深刻的理解团队执行力能带来的巨大的能量。执行力，是华为人的重要品质，是华为成功的秘诀之一。执行力也是华为发展中的基础要素，从20xx年华为ceo郭平的新年致辞中可见一斑，“把握方向，实现大平台支撑精兵作战的变革”。继续进行5一的“让听得到炮声的人能呼唤到炮火”的变革，逐步开展指挥权和管理权的分离。通过建设大平台，支持前线实现精兵作战，提高单兵战斗力，一种高效执行的军队气息将华为团队的执行力文化彰显无遗。

## 华为心得体会才最好篇九

近期看了总裁荐书——《华为的高效执行力》，感触很深，

执行力包含三个部分——完成任务的意愿、完成任务的能力、完成任务的程度。一个企业没有执行力就没有竞争力，没有竞争力就没有发展力。

企业的执行力靠的是一个团队，再具体到某一个人，一个人的责任心和工作能力。就公司的执行力问题，我谈谈自己的几点看法：

## 一、勇于承担责任

书中提到“没有做不好的工作，只有不负责任的人”，责任是一种认真的态度，一种自律的品格。试想一个没有责任心的人能把工作做好吗？工作没做好，企业就没执行力。工作中，我们也看到了很多无所作为，甚至不作为的人，虽然每天都在上班，但执行力总是很低。

如果让负责任成为一种习惯，努力工作，不管能力如何，都是可以把工作做好的，首先你就具备了一个员工最起码的职业道德。工作得到同事和领导的认可，这样增强了的荣誉感，同时也受到了他人的尊敬。反之，工作事事不上心，敷衍了事，抱有“明日复明日”的态度，那么，工作不可能做好。职场上碌碌无为，得不到领导同事的认可，加薪晋升也不可能沾边，拖了同事和部门甚至公司的后腿，执行力低下。

所以，承担责任，可以让自己变得坚持，只有这样，才能尽可能地发挥潜能，让执行坚持到底。

## 二、提高个人工作能力

华为建立了一个二维四象限指标体系，即将各种事件分为重要且紧迫、重要但不紧迫、不重要但紧迫、不重要且不紧迫。华为是鼓励员工多关注重要但不紧迫的事件，这样就自然可以把重要且紧迫的事件减少。工作中要分辨不同事件的轻重缓急，要懂得阶段性、循序渐进推展的道理。有些重要工作

平时不关注，问题严重了就收拾残局和处理危机，使工作长期处于高压状态，对企业健康发展影响非常不利。

“功夫在平时”，平时就要把重点工作融入到日常工作中，列入每天必须跟进解决的事项，不要让现在的问题成为历史遗留问题，改变工作方法，自然就会减少紧急重要事件的发生。

专业知识也是能否高效执行的关键所在，是个人能力的基础源头。在平时工作中，最熟悉的是自己本岗位的工作，在平时工作中对每个环节都细心观察，多看、多听、多想，就能发现很多可以改进的地方。同时我们还要有自我反省检讨的能力，对于别人提出的批评要敢于接受，平时多想想自己有哪些工作是没做好的，完成一项工作后要懂得去总结，取之精华去之糟粕，这样才能不断地提升自己的工作能力。

### 三、培养团队意识和团队精神

企业就是一个团体，讲究的是团队精神，要打造一个执行力强的企业，就必须打造执行力强的团队。要把每个人都融入团队中去，使他们觉得在团队中大家都是荣辱与共的，缺了谁都不行，这样的团队执行起来才务实、高效。

记得有位领导说过：“你一个人勤奋不等于全部人勤奋，你要带动其他的人一起做这件事情，才能高效地完成工作。”就如我们的一个基础的凭证装订工作，一个人完成可能需要一个星期去完成，如果每个人都抽时间去做整理装订工作，可能一两天就能完成。管理者的执行力，绝不能是孤军深入，而是带领整个团队共同前进，不是用一己之力，而是善于用众人之力、众人之智。

要提高企业的执行力，不仅要提高企业从上而下的执行力，还应提高每一位员工、每一个部门的执行力，因为执行的核心是人。“专心致志以事其业”，我们每一位员工都应该具



有高度的敬业精神，在工作中不说“不可能”，长期坚持自我批评，多听取他人意见，协同合作，提高全体员工的向心力、凝聚力，共同承担责任，齐心协力，形成一个团结高效的集体，企业才能长久的发展。