

# 奋斗为本唯旗是夺演讲稿 以奋斗者为本 读后感(模板8篇)

演讲稿是演讲者根据几条原则性的提纲进行演讲，比较灵活，便于临场发挥，真实感强，又具有照读式演讲和背诵式演讲的长处。那么演讲稿该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇演讲稿吧，我们一起来看看。

## 奋斗为本唯旗是夺演讲稿篇一

从初进入农商银行，眨眼间就过去了五年多了。在工作上，不断追求极致，希望能够最大程度上为单位为客户带来价值。在读完《以奋斗者为本》后，我想我也算得上一名奋斗者。

何为“奋斗者”呢？

“奋斗者”是能够为他所服务的企业、客户创造实实在在的价值；“奋斗者”是通过自己的努力与付出，提升个人的综合能力，并能够实现个人成就。“奋斗者”是能够为整个社会前进发展做出一定贡献的，同时也一定会为自己所从事的领域、行业做出突出性贡献并受到社会所尊重的人。

以客户为中心，企业才能活下去

我做事一直秉着“先把事情做好，钱自然会来了”的原则去做好本职工作。站在客户的角度去思考问题，不断地创新、拓展。

天底下唯一能给我们钱的，只有客户。客户是我们生存的唯一理由。我们企业必须为客户服务。公司经营目标不能追求利润最大化，利润最大化实际上就是在榨干未来，伤害了战略地位。深淘滩，低作堰。

## 为什么是以奋斗者为本

我们奋斗的目的，主观上是为自己，客观上是为国家、社会、为人民。但主客观的统一确实是通过为客户服务来实现的。没有为客户服务，主客观都是空的。

要为客户做好服务，就要选拔优秀的员工，而且这些优秀员工必须要奋斗。要使奋斗可以持续发展，必须使奋斗者得到合理的回报，并保持长期的健康。但是，无限制的拔高奋斗者的利益，就会使内部运作出现高成本，就会被客户抛弃，就会在竞争中落败，最后反而使奋斗者无家可归。这种不能持续的爱，不是真爱。

以客户为中心，以奋斗者为本是两个矛盾的对立体，它就构成了企业的平衡。难以掌握的开放，妥协，灰度，考验所有的管理者。

## 如何做好团队领导者？

——开放、妥协、灰度是企业文化精髓，也是一个领导者的风范

**魅力：**干部需要长期艰苦奋斗，要有敬业和献身精神，实事求是，要有自我批判精神，以身作则，不断提升自身职业化水平，开展组织建设，帮助下属成长。

**魄力：**承受压力的能力，也就是使命和责任。担负公司文化和价值观的传承，有清晰的主攻方向，抓住主要矛盾，带领团队实现组织目标。站在全局立场，不断改进端到端的业务服务流程。

**眼力：**看到方向，挖掘人才，发现风险(矛盾)。建立公平公正的考核奖罚制度，完善规范业务流程，提拔干部，挖掘人才。

一个不开放的文化，就不会努力地吸取别人的优点，逐渐会被边缘化。一个不开放的组织，迟早就会成为一潭僵水。创新是站在别人的肩膀上前进的，同时像海绵一样不断吸取别人的优秀成果，而并非是封闭起来的“自助创新”。

我们在前进的路上，随着时间、空间的裱花，必要的妥协是重要的。没有宽容就没有妥协；没有妥协就没有灰度；不能依据不同的时间、空间，掌握一定的灰度，就难有合理审时度的正确决策。开放、妥协的关键是如何掌握好灰度。

有效地提高管理效率，是企业的唯一出路

客户的本能就是选择质量好、服务好、价格低的产品。而这个世界上又存在众多的竞争对手，我们产品不好，服务不好，光靠客户关系维持，必是死路一条，只是时间问题。在互联网时代，技术进步比较容易，而管理进步比较难，难就难在管理的变革，触及的都是人的利益。

我们想要在竞争中保持活力，就要在管理上改进，首先要去除不必要的重复劳动；在监控有效的情况下，缩短流程，减少审批环节；要严格确定流程责任制，充分调中下层必须承担责任，个人永远无法比团队强大，团队精神尤其重要。团队精神的积累就形成了团队和企业的文化。有了文化，企业才能走得更远。

铁军是打出来的，兵是爱出来的

古往今来凡能打仗的部队，无一例外，都是长官爱惜士兵，不然就不会有士为知己者死。

“狼狽组织计划”，是从狼与狽的生理行为归纳出来的。狼有敏锐的嗅觉，团队合作精神。而狽非常聪明，因为个子小，前腿短，在进攻时是不能独立作战的，因而他跳跃时是抱紧狼的后部，一起跳跃。就像舵一样的操控狼的进攻方向。狽

很聪明。很有策划能力，以及很细心。狼与狈是一种合作的精神，而不是一提合作精神，就理解为加班加点，拼大力，出苦命。

胜则举杯相庆，败则拼死相救

别人干得好，我为他高兴；他干得不好，我们帮帮他，这是团队精神。不管谁胜了，都是我们的胜利，我们大家一起庆祝；不管谁败了，都是我们的失败，我们拼死去救。企业的文化就这样逐渐形成了。我们要用制度来保证这种精神传承，要让为全流程做出贡献的人，按贡献分享到成果。

最后让我们团结起来、共同奋斗，共创未来。这就是我们的目标。相信在以后的日子里，有大家的努力，会越来越好。

## 奋斗为本唯旗是夺演讲稿篇二

书的扉页，是一段任正非的话：资源是会枯竭的，唯有文化才会生生不息。一切工业产品都是人类智慧创造的。华为没有可以依存的自然资源，唯有在人的头脑中挖掘出大油田、大森林、大煤矿……

黄卫伟老师说：“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，中国在这个世界上没有出路。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。”

华为我们都很熟悉，是一家生产销售通信设备的民营通信科技公司，虽然处于更新换代特别激烈、竞争特别残酷的通信领域，却在段时间内成长为全球领先的巨人。我们看到过太多如诺基亚、三星这样的大公司渐渐隐没在历史的长河里，而华为却以自己的方式激励着自己的员工，应用到企业的运

作中。

文化是抽象的，摸不着看不见，可是却又无时无刻地影响着每一个人。而华为的以奋斗者为本的文化，是以人为本文化的生活，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。

但是好的企业文化，不光光是几句漂亮的口号，它需要体现在全体员工日常工作和各种行为中，不但要得到大多数员工的普遍认同，而且要能够自觉实践。成功不仅仅是理念，还来自于体系和执行。这就需要制度来保障。没有先进的制度，就不会有先进的文化。所以华为《基本法》的产生，除了请了人大的老师外，体系建设团队还加入了hay[mecer]ibm等外企咨询公司，他们的体系是一流的，尤其是组织做大做强时，要有强大的体系。

“一个是我前面提到的体系或者系统来支撑，这方面华为这些年一直在投入，已经有很好的成效；二是狼一样的执行。再好的理念如果没有执行也是空谈。”

完善的制度体系建立了，还要坚定不移抓好落实。要保证制度落实到位，就必须采取必要的检查和审核，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。

“这方面，华为也是大手笔，我记得15年前甚至更前，华为大量招聘名校的毕业生，当时应届毕业生开出的月薪就是7000、8000元，要知道当时北上广的房价还没过万。所以，华为的招聘摊位永远都是人最多的，道理很朴素，因为收入高。”

对人才的重视不应只是在口号上，而是有利益支撑，会分钱。人才招聘进来以后，要想拿到高薪，当然必须要付出相应的对价，这就符合华为要求的“奋斗”。首先需要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。薪酬分配也应向奋斗者倾斜，让奋斗者在经济上得到实惠。还应克服论资排辈问题，以能力大小论英雄，而不是以资历深浅论高低。很多企业简单粗暴地学习华为的艰苦奋斗精神，给员工洗脑，但是应考虑是否给了员工相应的回报。

所以，“以奋斗者为本”不是简单的口号，而是一个系统过程，需要各个相关方面都有配套的系统来支撑，没有这些，就不会有强大的战斗力，没有强大的奋斗者群体。

## 奋斗为本唯旗是夺演讲稿篇三

华为的成功，我们毋庸置疑。别人的优点是值得我们去学习和借鉴的。华为的狼性文化对于我们是否有价值，取决于我们如何解读和运用，学习别人的思想和文化，而不是盲目的照搬、照套，让别人的文化理念转化为自己的思想，与自己的实际状况相结合，走出属于自己的道路。当然，这个前提是，我们能够领悟到狼性文化的精髓，深切领悟到别人成功背后的秘诀之所在。

对于刚毕业步入工作之路的我们，并没有太多的思想，更谈不上有什么经验可言，但是作为公司里最年轻的一代，我们有用不完的奋劲和激情，我们有足够的理由和职责去学习和实践华为的狼性理念，并使之转化为自己的思想，不断地激励着自己前进。下面从华为狼性文化所包含的三个层次来谈一下我的感悟。

首先，以敏锐的嗅觉，捕捉着每个风险的可能，有效地防范风险，做好风险管理，在建筑业的“冬季”做好御寒措施，防止和抵御强力寒流对我们的袭击。这也是我们法务与生产部门工作的主要方面，时刻持续着较高的警惕意识，为公司的运营做好预警工作，在“冬季”中成长，为迎接更完美的春天做充足的准备。

其次，以强烈的进攻意识，做好一个自己的奋斗者。一个企业的发展，需要每个员工的奋斗和努力，从自我做起，从每一天做起，用足够的奋劲和动力，以最合理的工作方式，最清晰的工作思路，才会有相应的成绩。正值青春年华，我们没有理由不奋斗，我们应以充足的激情和力量应对自己的工作、自己的目标，推动部门、群众和公司的发展，以实现自我价值的最大化。

最后，以长期坚持不懈的艰苦奋斗，团队精神，打造我们的团队提升年。华为倡导“胜则举杯相庆，败则拼死相救”，一个好的企业本应如此，一个人的力量不足以撑起一片蓝天，唯有团结一致，培养群众意识，提高凝聚力，才能开拓更为广阔的天空，才能为公司的未来铺展更为宽广的道路。在公司的团队提升年里，每个人在做好自己的同时，相互协助，部门之间相互配合，为公司未来的发展创造更多的价值。

以奋斗者为本，学习狼性文化，做一匹永不言弃努力奋斗的狼！凝聚我们所有人的力量，撑起属于我们九建的蓝天，缔造客户满意的完美家园。

## 奋斗为本唯旗是夺演讲稿篇四

《以奋斗者为本》这本书，我只完成了一部分的阅读。然而我已深深的感受到，这不是一本一气呵成的书，而是华为二十年来摸着石头过河摸索总结出来的‘企业管理的经典，需要我们反复品味和咀嚼。在工作中碰到困难和困惑的时候，回过头来仔细回味话里的深意，时常有拨云见日之感。

我是一个hr初学者，很多事情还处在入门阶段。透过学习、以及和老师、同学的交流，让我认识自己的不足，并明确奋斗的方向。

我目前不做管理，然而这本书带我去体会管理的职责和好处。企业的最低纲领是什么是活下去，而且是长期的活下去。就

像细水长流。围绕着活下去，而且是更好的、健康的活下去，我们就要去用心寻找活下去的理由和活下去的价值。活下去的基础即是不断提升核心竞争力。活下去，看似简单，实则是最根本最原始的战略。我们可能经常会说，我们的企业没有战略，不明白我们自己企业的战略是什么。其实，任何企业的最终目的都是要活下去，只有活下来了，才能谈赢利，才能谈培训、薪资、福利等。但培训、管理等也是为了更好的活下去。就像我所在的企业，目前把战略定位为安全、质量和效益，而不是贪求高大上，贪求项目多。我们把在手的每一个项目做好，把管理做好，才能让企业持续发展，才能在未来接更多的项目，而不是一味的自我膨胀。所以说，这其实是一个“圆”，或者说是一个循环。而这个循环只有是良性的，企业才能生存，恶性的循环必将导致导致企业的毁灭。

然而，企业又是一个功利集团，它的一切都是为了实现盈利。这种目标需要具有商业的价值和利益。此刻很多公司盲目追求利益最大化，结果红火一时、一夜暴富，随后就销声匿迹了。我们要明白我们追求的是什么倘若大化为目标，但如果我们想要可持续的发展，想要成为世界追求一时的利润，大能够利润最级领先的企业，就需要将眼光放的长远一点，将利润持续在一个较合理的尺度。正所谓：深淘滩，低作堰，我们要让上下游的合作伙伴也有合理的利润，去营造端到端产业链的强健。因为，在价值的创造问题上有一个悖论：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，反而越使自己活的更好。

我们将利润控制在合理的尺度，归根结底是为了我们商业的成功。商业要成功，企业要活下去，企业需要有利润，那么利润从哪里来客户。所以我们想要可持续的发展，就是要满足客户的需求。作为员工，我们也能够想想，我们的客户有哪些老板，他发给我们工资，是我们的客户；同事，需要他们协助我们完成工作，也是我们的客户；作为外界的客户就更不用说了。我们能够找到我们的客户，研究他们的需求，

给到他们想要的，到达我们自己的成功。切记不可闭门造车。就如，猫以为鱼很好吃，很美味，就请她的朋友小狗来吃，但是小狗喜欢吃骨头啊，他不需要鱼啊。所以这个时候，我们就应先明确对方的需求，然后投其所好，而不是自己造出一个自认为很好的东西。以客户的需求为目标，以新的技术手段去实现客户的需求，技术只是一个工具。这也是管理第一、技术第二的一个体现。

谈到管理第一，那么管理的最高境界在哪里老子说过：“无为而无不为”，其实就是无为而治。摆脱对技术的依靠，对资本的依靠，对人才的依靠，人为的制定一些规则，进行引导、制约，使之运行合理，也就做到了管理的自由。

这本书的精髓需要我们细细品味，远不是我三言两语就能描述的完的。这只是我一些粗浅的感受，相信在不同的时期再去重新阅读，会有不同的体会。在未到达一个层次之前，提前掌握这个层次的理念，虽不能完全体会，但可开阔眼界，树立正确的管理理念，这本身也是一种启发。正所谓：仰望星空，脚踏实地，朋友们，加油！王倩，加油！

## 奋斗为本唯旗是夺演讲稿篇五

从15年初进入农商银行，眨眼间就过去了五年多了。在工作上，不断追求极致，希望能够最大程度上为单位为客户带来价值。在读完《以奋斗者为本》后，我想我也算得上一名奋斗者。

何为“奋斗者”呢？

“奋斗者”是能够为他所服务的企业、客户创造实实在在的价值；“奋斗者”是通过自己的努力与付出，提升个人的综合能力，并能够实现个人成就。“奋斗者”是能够为整个社会前进发展做出一定贡献的，同时也一定会为自己所从事的领域、行业做出突出性贡献并受到社会所尊重的人。

以客户为中心，企业才能活下去

我做事一直秉着“先把事情做好，钱自然就会来了”的原则去做好本职工作。站在客户的角度去思考问题，不断地创新、拓展。

天底下唯一能给我们钱的，只有客户。客户是我们生存的唯一理由。我们企业必须为客户服务。公司经营目标不能追求利润最大化，利润最大化实际上就是在榨干未来，伤害了战略地位。深淘滩，低作堰。

为什么是以奋斗者为本

我们奋斗的目的，主观上是为自己，客观上是为国家、社会、为人民。但主客观的统一确实是通过为客户服务来实现的。没有为客户服务，主客观都是空的。

要为客户做好服务，就要选拔优秀的员工，而且这些优秀员工必须要奋斗。要使奋斗可以持续发展，必须使奋斗者得到合理的回报，并保持长期的健康。但是，无限制的拔高奋斗者的利益，就会使内部运作出现高成本，就会被客户抛弃，就会在竞争中落败，最后反而使奋斗者无家可归。这种不能持续的爱，不是真爱。

以客户为中心，以奋斗者为本是两个矛盾的对立体，它就构成了企业的平衡。难以掌握的开放，妥协，灰度，考验所有的管理者。

——开放、妥协、灰度是企业文化精髓，也是一个领导者的风范

魅力：干部需要长期艰苦奋斗，要有敬业和献身精神，实事求是，要有自我批判精神，以身作则，不断提升自身职业化水平，开展组织建设，帮助下属成长。

魄力：承受压力的能力，也就是使命和责任。担负公司文化和价值观的传承，有清晰的主攻方向，抓住主要矛盾，带领团队实现组织目标。站在全局立场，不断改进端到端的业务服务流程。

眼力：看到方向，挖掘人才，发现风险(矛盾)。建立公平公正的考核奖罚制度，完善规范业务流程，提拔干部，挖掘人才。

一个不开放的文化，就不会努力地吸取别人的优点，逐渐会被边缘化。一个不开放的组织，迟早就会成为一潭僵水。创新是站在别人的肩膀上前进的，同时像海绵一样不断吸取别人的优秀成果，而并非是封闭起来的“自助创新”。

我们在前进的路上，随着时间、空间的裱花，必要的妥协是重要的。没有宽容就没有妥协；没有妥协就没有灰度；不能依据不同的时间、空间，掌握一定的灰度，就难有合理审时度的正确决策。开放、妥协的关键是如何掌握好灰度。

客户的本能就是选择质量好、服务好、价格低的产品。而这个世界上又存在众多的竞争对手，我们产品不好，服务不好，光靠客户关系维持，必是死路一条，只是时间问题。在互联网时代，技术进步比较容易，而管理进步比较难，难就难在管理的变革，触及的都是人的利益。

我们想要在竞争中保持活力，就要在管理上改进，首先要去除不必要的重复劳动；在监控有效的情况下，缩短流程，减少审批环节；要严格确定流程责任制，充分调中下层必须承担责任，个人永远无法比团队强大，团队精神尤其重要。团队精神的积累就形成了团队和企业的文化。有了文化，企业才能走得更远。

古往今来凡能打仗的部队，无一例外，都是长官爱惜士兵，不然就不会有士为知己者死。

“狼狽组织计划”，是从狼与狽的生理行为归纳出来的。狼有敏锐的嗅觉，团队合作精神。而狽非常聪明，因为个子小，前腿短，在进攻时是不能独立作战的，因而他跳跃时是抱紧狼的后部，一起跳跃。就像舵一样的操控狼的进攻方向。狽很聪明。很有策划能力，以及很细心。狼与狽是一种合作的精神，而不是一提合作精神，就理解为加班加点，拼大力，出苦命。

别人干得好，我为他高兴；他干得不好，我们帮帮他，这是团队的精神。不管谁胜了，都是我们的胜利，我们大家一起庆祝；不管谁败了，都是我们的失败，我们拼死去救。企业的文化就这样逐渐形成了。我们要用制度来保证这种精神传承，要让为全流程做出贡献的人，按贡献分享到成果。

最后让我们团结起来、共同奋斗，共创未来。这就是我们的目标。相信在以后的日子里，有大家的努力，会越来越好。

## 奋斗为本唯旗是夺演讲稿篇六

在认真的阅读了张总关于“以奋斗者为本”的文章之后，我又忍不住反复的读了几遍，并对“奋斗者”思想的定义及其实现和意义进行了思考，对于什么是“奋斗者”、什么是“以奋斗者为本”以及如何让自己成为奋斗者并实现自己作为奋斗者的价值有了一定程度的认识，在此进行了一些学习心得的总结。

什么是奋斗者？

首先，我们都会问：什么是“奋斗者”？这个问题张总在文章的最开始部分就给出了答案：

“奋斗者”是能够为整个社会向前发展做出一定贡献的，同样，也一定会为自己所从事的领域、行业做出突出性贡献并受到社会所尊敬的人；“奋斗者”是能够为他所服务的企业、

客户创造实实在在的价值；“奋斗者”也是通过自己的努力与付出，提升个人的综合能力，并能够实现个人成就，获得社会的尊敬，获得丰厚回报的。

人，作为一个社会个体，在一定的社会环境下成长和生活，享受社会环境的滋养和辅助。同样的，社会的发展也需要我们个人的奉献，在成不一个奋斗者的前提。没有奉献，就不能创造价值；没有奉献，人生就不会有意义；没有奉献，社会就不会有进步，也就不会有个人的进步。所以，没有奉献，就谈不上“奋斗者”。所以，我个人理解的所谓的“奋斗者”就是奉献社会、创造价值并实现价值获得回报。让自己成为所服务的公司、客户和社会的奋斗者，为公司做出上定的贡献。

如何成为奋斗者？

对于这个问题，张总也给出了很明确的答案，有五点要求：

第一，易流的“奋斗者”首先应该是对易流事业的绝对认同与忠诚，并践行易流的七条价值观；第二，易流事业的“奋斗者”必须对工作充满激情，并对于易流的发展富有责任感、使命感；第三，将本职岗位价值最大化，并坚持以“结果为导向”的行事风格。第四，易流事业的“奋斗者”应该时刻具备危机意识，并在工作中持续改进；第五，易流事业的“奋斗者”应该具有钻研、学习、不断创新的精神。我个人非常认同这几个观点，特别是我们部门最近也是一直再以学习来提升自己对工作 and 为人处事上的一些观点吧。

对于这几点要求，并不是独立的，其本身就是紧密联系，相辅相成的。其实对从事的工作的认同和热爱的前提就是，“选我所爱，爱我所选”。只有热爱自己的工作，才会对工作充满激情，才会有强烈的责任感，才会在工作中创造出最大的价值。而要实现价值的最大化，除了需要激情和责任感以外，还需要坚持以“结果为导向”的行事风格。海燕

经常和我们说的一句话，过程很重要，但是做事更注重的是结果，就像我们在服务的过程中是要做到细心，但我们更要明白是，是否保质保量的处理好事情，如果过程再完美结果没有完成或者说结果不是我们想要的，那也是无功于世，只有目标明确，才会有更大的动力。像我们服务行业，个人素质和态度也是奋斗者的必备因素之一，掌握我们整个公司的服务动态方针和平台的操作使用，并时刻保持危机感，提高危机意识，在提高自身的修养和素质。就像张总说的不是我们的服务有多好，而是竞争对手太落后，如果我们不前进对手必会追上，我们需要不断的学习和吸收他人的长处，改正自身的缺点，做到扬长避短。比如我个人来说，情绪的波动还是比较大，有时还不能冷静处理事情，调整心态问题也不止说过一次，但这些都是还要学习和改进的地方。

如何实现“奋斗者”的价值？

我在思考，要怎么实现“奋斗者”的价值呢？我该如何成为一个奋斗者？

作为易流的一名工作人员，我们不仅仅是一名工作者，我更应该是热爱易流的，要以易流的发展作为我最终极目标，努力的把易流推向世界化，这不井井是公司的上述，也是我们在坐各位同仁共同的一个目标，在目标明确的情况下，易流也为我们的工作和发展提供了一个很好的平台，在物质上，易流一定会给予“奋斗者”丰厚的物质回报；在精神上，易流会倡导建立“以奋斗者为本”的理念。在易流我个人是深有体会，我在这是因为相信而看见，因为看见而感动，也是为感动和感激而留下成为易流事业的一位“奋斗者”，公司是我们的一个大家庭，他给我们营造出一个尊重、信任、理解的文化氛围；让每一位“奋斗者”都富有激情、富有责任感、富有使命感的去进行创造和创新；也给“奋斗者”们公平感、成就感、认同感和发展的空间。在这样的条件下，我们应持着公司的服务方针以“客户为中心、以奋斗者为本、坚持“转变、创新、服务””的经营理念，以“全面提升公司

整体竞争力”的经营方针为指导思想，奋斗，奋斗，再奋斗。我相信，不管是管理阶层，还是销售阶层，哪怕是作为一名客服人员的我们，也能成为一名为公司为社会做出贡献的“奋斗者”，不断地为公司为社会做出更大的贡献。我们相信我们一定行，让我们一起携手创造出更好的明天，一起奋斗吧。

## 奋斗为本唯旗是夺演讲稿篇七

我读了张总写的关于“奋斗者”的一些阐述后，对我的感触很深。我刚进入公司不久，是个新人，但是却强烈感觉到公司的文化企业不同于其他的公司。去年，刚从学校出来的我，没有太多的思想，没有太多的负担，没有太多的经历，并不了解自己想要什么。以前进入的公司，不会给你培训太多的企业文化企业，所以我从不了解什么是公司的文化，公司的背景如何，直接会不多加思考地进入公司尝试。虽然一开始是让我感觉新进公司是不错的，但是那只是表面，过不了多久，原先发觉它不是我要长久呆的。一个公司管理层对你不理不睬，工作没点干劲，同事之间也没有过多的交流合作，让我感觉这样的公司一点激情气氛都没有。

20xx年，是我新的一年的开始。我找到了宇易通科技有限公司。开始我也是不了解这家公司，面试当天进入这家公司就让我感觉到一个公司的氛围。部门与部门之间在同个办公室，同事之间更加容易沟通合作。当时让我有想呆在这个公司的冲动。最后我真的留在了这个公司。

2个月的实习期，让我对这个公司有了认识 and 了解。易流七条价值观：孝敬父母，诚实守信，团结友爱，顾客至上，吃亏是福，永不满足，活在当下。这短短的28个字，让我看到了里面所有包含的东西。你身边的人，父母、朋友、同事、顾客还有自己，都作了一些规范来约束自己就应怎样样去对待这些。父母给我们生命，培养我们长大成人，送我们去学校学习知识，此刻在公司奋斗，我们务必要有感恩之心，感激

之情。想想，公司领导既然将“孝敬父母”放在价值观之首，那就是领导也是心系父母，一向在倡导。如果你想到了你的父母，想到了你身边的那些人，那么易流价值观已经慢慢在你心中扎根了，会有一种力量推动你努力工作，誓是要呆在易流成为一批奋斗着里边的一员。

记得在培训企业文化的时候，黄总说过：公司这几年发展，前几年易流刚刚起步的时候，进入公司的员工是辛苦的；近几年易流处于发展阶段，进入公司的员工是幸运的，不需要经历刚起步时的那种艰难；再过几年，易流就是处于稳定阶段，进入公司的员工可能就没有此刻进入公司的员工那么有发展空间。讲机遇，我进入到公司也算是有发展机遇的，顿时让我感觉自己有股冲劲，要呆在公司奋斗，同进退。

张总在关于“奋斗者”的阐述中，写到“奋斗者”的诠释：第一，对整个社会向前发展做出必须贡献的；第二，能够为自己所服务的行业、客户创造实实在在的价值；第三，透过自己的努力跟付出，能够实现个人成就，并获得丰厚回报。三个层面的含义，从大方面到小方面，都离不开自己的努力，扎扎实实，一个脚步一个脚印的实现自己的价值。这是我对三层含义的概括性的理解。

第一点，易流的“奋斗者”首先就应是对易流事业的绝对认同与忠诚，并践行易流的七条价值观。现阶段来讲，我正在努力地践行易流的七条价值观，我此刻也想在公司呆下去，对公司忠诚。不管自己遇到什么困难，都不会跟刚出来工作那会儿一样，动不动就不想干了，辞职走了。此刻明白，有“不顺就不干”的这种想法确实不够成熟，是在逃避。在易流，只有对易流事业的认同和忠诚，才能够继续去践行易流的七条价值观，才能够创造出自己的最大价值。

第二点，易流事业的“奋斗者”务必对工作充满激情，并对于易流的发展富有职责感、使命感。此刻我感觉这点做得是不够好，对于工作我还是会有抱怨，没有太多的思考，对于

公司发展我该做些什么才能更好地促进发展。有时候遇到繁琐的工作的时候，总会失去耐心，说这个不好那个不好，完全失去激情，不想往下做。接下来，我想我就应转变自己的观念，时刻持续对于工作、对于生活用心、向上的心态和对在易流所从事工作的热爱，遇事用心思考解决办法。这个才能让自己工作得更好。

第三点，本职岗位价值最大化，并坚持以“结果为导向”的行事风格。说实话，这一点，我还真的不太理解。或许就是说我们每个人都需要有自己的一个目标，并且朝着这个目标不断地向前，不断努力，最后实现目标吧。这是我的理解，“结果为导向”也是“目标为导向”。

第四点，易流事业的“奋斗者”就应时刻具备危机意识，并在工作中持续改善。一向觉得在警觉方面，还是十分薄弱的。工作中，没有对自己此刻的'工作感觉到一点点的危机感。不担心自己哪天的工作做不好，会随时有人比自己做得更好。所以，在工作中，要不断地有自己的创新，不被人代替，这样才能越来越好。对于公司也是，我们每个员工作为公司的成员，一份子，都要有危机意识，要有创新的精神，不让竞争对手有超越的可能。

第五点，易流事业的“奋斗者”就应具有钻研、学习、不断创新的精神。这点我觉得跟上面第四点差不多，都是需要先有危机的意识，意识到才会找到解决的方法，不断地专研、学习、不断创新。

以五点“奋斗者”的要求作为导向，时刻鞭策自己，努力做好自己，让自己成为易流实实在在的“奋斗者”，并践行易流七大价值观。最后实现，从“没有背景的人”变成“有背景的人”而努力。

# 奋斗为本唯旗是夺演讲稿篇八

## 《以奋斗者为本》学习心得

## 《以奋斗者为本》学习心得

初次翻阅《以奋斗者为本》，是刚进入中天的第一个月，公司领导一直提倡学习这本书，便开始带着好奇的心开始阅读，当看完一部分内容，便感觉华为所提倡的“狼性文化”，给我带来了不少启发。

绩效考核中如何充分利用“狼性”？

## 书本原文

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，企业要扩张必须要有这三要素。公司在研发、市场系统必须建立一个适应“狼”生存发展的组织和机制，吸引培养大量具有强烈求胜欲的进攻性、扩张型干部，激励他们像狼一样嗅觉敏锐、团结作战，不顾一切的捕捉机会，扩张产品 and 市场。

## 启发

我感觉良好、惯性运作、进取创新意识不强、创业激情持续下降等“温水煮青蛙”现象的产生。而我们行业又正面临着一种“新常态”。倘若这种情形下，员工没有忧患意识，没有危机意识，没有一种“狼性”，实现公司的第二次创业，实现“转型强企”的目标就非常艰难。

其次，必须将狼性文化与羊性文化巧妙的结合运用，形成一种动态平衡。我认为狼性和羊性各自有有优缺点，有适用的部门，它们是一个团队或者一个人不可或缺的相互依靠又相互矛盾的两个方面。狼性更多的应该是代表攫取、进攻的冒

险精神，羊性则是温和的一种状态。当羊性占据主导地位的时候，人会显得和蔼而亲近，但缺乏勇气与冒险精神；相反当狼性占据主导地位时，人会显得富有侵略性，但缺乏与人和善的交流。这两种情况都是我们需要避免的。

最后，在不同的部门，通过绩效考核充分发挥“狼性”和“羊性”的优势。《奋斗者为本》原文中提到：公司在研发、市场系统必须建立一个适应“狼”生存发展的组织和机制。在我看来，这就给予我们狼性文化更适合哪些团队建立提供了参考思路。对于一线创造利润的部门应侧重于“狼性”的培养，面对激烈的竞争市场，激发团队进攻、拼搏、同仇敌忾，为公司的业绩而奋斗的精神。而对于后勤保障部门，应充分发挥羊性温和而亲近的服务态度。

如何做到“以客户为中心”？

原文

办企业一定要使客户满意，这是生存的基础。顾客的利益所在，就是我们生存和发展最根本的利益所在。我们要以服务来定队伍建设的宗旨，以顾客满意度作为衡量一切工作的准绳。

启发

## 2.1 认清形势，提高服务意识

首先，认清我们行业现阶段面临的挑战。我们应该清楚的认识到我们行业所面临的新常态，那就是古总说的：房地产业由过去政府的有形调控逐步过渡至由市场来调节，开发商对产品的个性化需求明显增强，小业主的质量意识、维权意识不断提升，劳动力成本攀升，行业利润明显压缩、竞争更加激烈，同时行业管理趋于规范和严格、新技术和标准不断更新。认清行业面临的挑战，才能诚心提高我们的服务意识。

有服务的心态，提高自己的服务意识。这是我们的生存之本。

## 2.2做好服务的细节，提高项目部人员的满意度

绩效考核的指标之一设有“服务意识”，公司也一直强调做好服务，但是问题是服务意识这种定性的指标如何去考评，如何才能客观的评价？这是一个难题，但是我始终相信方法总是比困难多。

读书破万卷不如读书破万遍，《以奋斗者为本》还有很多值得我去学习并推敲的，而且这本书更多的是给予我们的一种意识、理论的指导，日后我更应该做的是结合其他人力资源管理操作技巧的书籍，提高自己在人力资源管理方面的知识储备，与人力资源团队一起不断完善公司的人力资源管理，尤其是绩效管理方面的提升。，希望能帮助您！