

华为员工工作计划(优秀5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。相信许多人会觉得计划很难写？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

华为员工工作计划篇一

发了一篇华为面试归来，然后有好多人问我相关的情况，大家找工作的心情都是一样的，所以我干脆把自己的经历说详细一点，希望能对要面试的同学有点帮助。

我面试的时间比较早，去了以后先是填表，跟简历上的内容差不多，只是更详细了一些，等填完以后有一个漂亮的姐姐领着你去面试官那，我们当时面试的时候是所有面试官都在大厅里，一个人面试一个同学，第三轮的面试官就是北研所的总监和另外一个，想来也应该是个小头目，他们两个在里间的小房间里。然后给我面试的哥哥先看我的简历，然后问偶做过的项目，因为偶简历上是四个，所以问偶哪一个时间最长，偶答网络，然后再问偶最感兴趣的课程，偶打离散数学，然后是最擅长的语言，偶曰c/c++然后他记到纸上准备就这些问题提问了。

然后先让我讲我的项目，把项目情况跟他说了说，第一遍说没听太明白，就又拿纸和笔给他画了草图，讲的更细一些，然后就问我项目中编程量怎么样，用什么来编，偶都一一作答。接着是网络，问偶七层协议，数据链路层的作用，简要介绍一下以太网，这些偶还是很熟的，所以倒也能答的很流利。再然后c语言，先让偶回答public、protect、private的区别，偶答了，然后让偶写一段c的程序，偶也完成的还可以。最后偶可就不行了，看偶的成绩还不错，就问偶高等数学里面的中值定理，偶从大一上完就再也没看过，虽说也对其有

印象，但答不出来，提示以后也没回答正确，接着问偶离散数学里面的摩尔定律，偶还可以被动作答，但电路设计里面的什么低通滤波器偶实在一点印象都没有，当时有点狼狈的说，接着就基本没什么技术问题了，接着就基本是闲聊，具体什么偶现在都不记得了，呵呵，不好意思的说。

再接下来的第二轮，第三轮就基本没有什么太难为你的技术问题了，第二轮就是问了问偶对自己的发展目标是什么，偶想不想继续深造，平时项目解决过程中如何和别人沟通，还有就是偶认为自己最满意的一件事情，接着问偶的英语情况，然后第二轮就结束，让偶等第三轮第三轮基本就是个相互之间进行交流，你可以问他你想了解什么问题，他问偶对华为的看法，还有就是对天大的看法，还有工作想去哪，基本就没有别的了，总体感觉还可以，没有要故意难为你的意思，基本都不用做什么准备的，偶觉得。

三轮下来，就让偶等通知了，后天就出来结果。所以总体还是比较简单的说。

华为面试分为4部分：

- 1：软件/硬件面试技术类 主要问与简历相关的问题
- 2：素质面试，工作态度，处事原则，成功失败的事情
- 3：综合面试，对公司的期望，判断成功的标准，很随意！
- 4：笔试，工作态度方面的，多多的选择，回答一些问题

结束，等通知

华为员工工作计划篇二

华为面试过程和具体内容（技术服务类）

1、参加华为公司宣讲会，会后投递个人简历；

2、参加行政职能考试、专业基础考试； 行政职能：考察你的iq与eq

(1) 5分钟答汉字编码（20题）；

(2) 25分钟找图形规律、逻辑推理、数字序列变化规律、学生常理（30题）；

(3) 50分钟的情商和智商测试（100题）； 专业基础：考察你的专业基础

(1) 通信原理；

(2) 通信网络；

(3) 计算机网络；

(4) 模拟电子，数字电路；

(5) 数据库和操作系统；

3、参加第1轮面试；（验证四、六级证书，主要是1对1的聊天形式，涉及个人基本情况介绍、专业介绍、个人经历、家庭、导师情况、所学专业课程的基本内容和技术）

4、参加第2轮面试；（集体面试：10人一大组，即2个5人小组，先各自小组成员自我介绍1分钟，后其中一名小组成员将本小组成员介绍给大家，再考你对另一小组的哪位成员影响最深刻。分别完成一个任务，如：10位科学家排序、10位人群逃往顺序等），这一关属直接pk型，淘汰最多。

5、人事主管面试； 这一关比较会问一些有深入的问题，你

可别看他总是对你笑嘻嘻，但他所问的问题都很有目的性。主要考察你的表达能力、思维方式、人生观、性格等。当然，其实这一关也是比较容易过的。只要你口才不是太差，脑子还可以转几下，肯定没问题。通过后会添一张意向表。

6、部门主管面试；听说他们都很深沉地问你一些专业、技术方面的问题，还会要求用英语回答，由于本人在前一关就咔嚓了，所以没有尝试过，在这里就不多说了，希望有相关面试经验的勇士前来交流闯关经验。

华为员工工作计划篇三

如果你面试的是一家正规的、传统的公司，请用传统寄信方式寄出感谢信。是手写还是打印呢？打出来的信比较标准。你不仅能表示喜欢的业务，也能证明你会正确使用称谓、格式和签名。也许为你老板书写信件是你工作的重要组成部分。

一个标准的感谢信应包括如下一些内容：感谢某人为你提供面试的机会；概括一下面试内容；说明你需要有关面试主考官的任何信息；最重要的是说明你的技能。在最后一段要写上，“这个工作因为什么而非常适合我，我过去有过哪些经验。”

面试主考官的记忆是短暂的。感谢信是你最后的机会，它能使你显得与其他想得到这个工作的人不一样。（完）

13条面试经验

1、从踏进办公楼大门的那一刻起就要告别学生气的松垮和随意，暗示自己正以一个白领的身份出现在这里。在电梯、走廊、等候厅等各处都必须表现出职业人的仪表、风度和气质，与人交谈的一言一行都要有礼有节，这有利于尽快树立自信，进入面试状态。

- 2、在去往考官办公室的途中，自然的步态和心态有助于消除紧张。如有陪同的公司员工，不妨和他寒暄几句，问一下考官的尊姓大名，见面时的称呼问题自然解决了。
- 3、到达考官处后，考官很有可能仍在填写前一名应聘者的评估表，这很正常。只要按照他的要求等候片刻就好。
- 4、和考官的见面、问候和握手要热情大方，内在的自信和外来的自信往往是相伴而生的。
- 5、如果考官给你喝水，不必客气，致谢后接受就是，当然喝不喝随你。
- 6、寒暄是第一道程序，是正式提问前的热身。话题不外乎天气、交通、从何处得知招聘消息等等。
- 7、考官的问话如有不明白之处，一定要及时提问。多听一遍问题并且回答正确比不懂装懂离题万里要好得多。考官向来都很乐意重复他们的问题，这也为你思考问题并组织答案赢得了时间。
- 8、回答问题时语速适中，音量和音调不要太高；注意条理清晰，言简意赅，切勿离题，记住言多必失；和考官保持eye contact(眼神交流)，手势和表情尽量自然。
- 9、考官发表个人意见时要跟上他的思路，适时简要表明自己的看法和态度。不管考官对你回答的批评有多严厉，都要敢于对自己的想法负责。答案的正确与否有时无关紧要，个人的主见和分析思路才是考官看重的东西。
- 10、遇到tough question(难题)时，一要自信，尽力想办法解决；二要镇静，设法用临场应变来避免冷场。
- 11、在坚持个人主见的同时也要注意和考官的双向沟通，否则

“主见”就成了“固执”和“高傲”。

12、个人提问阶段要表现出自己对企业的兴趣，对企业发展的关心，一般一至两个就够了。问题的质量比数量更重要。

13、道别时，可尝试向考官索取联系方式，但如果考官不愿意，也不要强求。告别的礼貌用语我想也不用多说了吧。

华为员工工作计划篇四

(1) 华为成功的根本原因——良好的企业管理文化(立足长远、正确定位、团队协作、顺势而为)

a. 立足长远：看准电信市场的长期市场就全身心投入进去，而不为短期的房地产、股权等投资机会改变计划，不为短期利润而失去长期的企业财富。

b. 正确定位：抓准电信市场价值最丰厚的两个区域——研发和市场，彻底改变中国企业总是处于价值链最低端的宿命。

c. 团队协作：从最初的6人团队起步，到后来的各部门协调是华为稳健成长的关键。

d. 顺势而为：从1988年抓住电信市场，到顺应90年代中国通信产业发展的大潮，再到华为根据自身资源有限制定的跟随发展模式，华为对每次机会都紧抓不放，借势而为，最终走向成功。

(2) 华为的企业特征

a. 华为是一个经济组织。它存在的目的是为了盈利。

b. 华为也是一个经济法人。它是一个民营企业。它依法享有资产的经营权、处置权和收益权，受到法律的保护，它也要

承担相应的社会义务。

c. 华为也是以市场为导向的企业。

d. 华为是现代社会经济的基本单位。华为距世界500强企业仅一步之遥，这样一个企业势必会带动国民经济的繁荣发展，促进国民财富的增长。

(3)短期目标：圈块肥田，为了企业赢得高利润。他们追求在一定利润率水平上成长的最大化。同时达到和保持高于行业平均的增长速度和行业中主要竞争对手的增长速度，以增强企业的实力，吸引最优秀的人才，和实现公司各种经营资源的最佳配置。

中期目标：把自己的主要资源放在市场和研发上。以取得企业高额的利润和庞大的市场。用低价，良好的客户服务和高效的研发快速占领市场。庞大的营销队伍确立了华为在市场上的竞争优势。

长期目标：为了实现企业的财富最大化。华为积极吸收人才，并且对人才进行培训。并且更多的将研发成果表现在工程设计，工程实现发面的技术进步上。他们不单纯追求规模上的扩展，而是要使自己变得更优秀。

(4)功能一：推动技术进步。华为从有到无，从小到大，靠的就是技术。华为将自己46%的人力集中在研发中，成为一个知识密集型企业。华为作为一个市场的新进入者具有较大的后发优势。他模仿国外先进技术，并且对其进行改进，增加更多的功能模块。

功能二：满足人民日益增长的物质需要。华为是随着电信市场的兴起而发展起来的。他将自己的人力资源主要用在研发和营销上，以低成本，高质量，大规模迅速占领市场，并且满足了广大人民日益增长的物质需要。

功能三：企业对资源进行合理的分配。华为集团将自己的资源进行合理的分配。把自己的主要人力用在研发和营销上。对华为而言，主业就是销售。销售表现出了最为凶悍的一面，就是以整体力量向外攻击，为实现目标利用各种手段，争夺市场。它对胜利有着疯狂地追求，它对失败有着不懈地忍耐。在竞争中，华为的武器不一定是最好的，但是一定是最有效的。

华为员工工作计划篇五

深圳华为技术有限公司由任正非于1987年创建，注册资金为2.1万元。开始华为是一家生产用户交换机(pbx)的香港公司的销售代理。经过20xx年的奋斗，华为现已成为一个大型民营企业，跻身世界500强，现排名351名[]20xx年上半年销售收入为983亿元，同比增长11%。同时，华为也是世界500强中唯一没有上市的公司。华为为何能取得这样的成功呢?我认为有以下几个方面的原因：

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。

华为在对于公司职工的任职资格上，任正非在借鉴ibm干部选拔经验的基础上，在公司推行任职资格制度，逐步实现制度化的新老接替。华为设计的接班人培养制度规定，主管只有在培养出可以接替自己的人选之后，本人才能得到提拔，否则，即使工作再出色，还要继续留任。这一制度的实施，为华为的在市场上的稳定与发展提供了坚实的基础。同时，华为在对职工的任职资格时实行‘五级双通道’的职业发展通道模型，这样一来使得华为的员工不仅仅可以通过管理职位的晋升来发展，也可以选择与自己业务相关的营销、技术等专业通道发展，对于每条通道的不同级别，都设立了相应的资格标准。任职资格标准如同一根标杆，使干部能够沿着正确的方向迅速成长起来。另外对于干部，华为坚持绩效导向制，不迁就功臣。对于那些没有犯过错，但工作也没有改进，说明在这一年里，工作基本没有进步，也没有尝试改变的干部，属于懒惰型的干部，应予以清除。华为坚持以团队绩效的好坏来评价一个部门。绩效管理也是一个不断创新的过程。在一个团队里，个人绩效的提高是比较容易的，团队绩效的提高则比较困难，但团队绩效提高才对一个组织具有真正的意义。华为总裁任正非对于华为的干部的提拔、选用有自己的一套方法主要有下面几方面：

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。