

最新任正非与苏薇是回事 任正非创业心得体会(实用6篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

任正非与苏薇是回事篇一

任正非是中国华为公司的创始人和总裁，他的创业心得体会对于许多创业者来说都是宝贵的经验。本文将从不断创新、团队合作、坚持信念、良好的人际关系和积极心态五个方面探讨任正非创业心得，希望能够给读者带来启示和鼓励。

首先，任正非认为创业者要具有不断创新的精神。在他的领导下，华为公司不断推出创新的产品和技术，始终保持在电信行业的领先地位。他强调创业者应该敢于冒险，从传统思维中解放出来，不断追求创新和突破。只有不断创新，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

其次，任正非非常注重团队合作。他认为企业的发展离不开一个强大的团队，团队合作是企业成功的关键。华为公司一直倡导平等、开放的文化，鼓励员工进行自由的交流和合作。任正非鼓励员工参与到决策过程中，提倡团队成员之间的相互尊重和信任，使每个人的潜力得到最大化发挥。

第三，任正非强调坚持自己的信念。创业者必须具备坚定的信念和远见，面对各种困难和挑战时不轻易放弃。当华为公司在初创阶段面临经济困难时，任正非选择了坚持并寻找解决问题的方法，最终成功地走出困境。他相信只有坚持自己的信念，并为之付出努力，才能取得成功。

第四，任正非重视良好的人际关系。他认为，创业者需要与

各种人建立良好的关系，包括员工、合作伙伴和客户等。建立良好的人际关系对企业的发展至关重要。华为公司秉持着“合作共赢”的原则，与众多供应商和客户保持紧密的合作关系，共同发展壮大。

最后，任正非鼓励创业者保持积极的心态。他认为创业过程中会遇到许多挫折和困难，但积极的心态能够帮助人们克服困难。创业者应该保持乐观和自信，相信自己的能力和选择，并从失败中吸取教训，不断调整和改进自己的创业方向。

综上所述，任正非的创业心得体会包括不断创新、团队合作、坚持信念、良好的人际关系和积极心态这五个方面。这些经验和理念不仅适用于创业者，也适用于追求成功和发展的个人和组织。希望通过学习和借鉴这些精神，我们能够在自己的创业和事业道路上取得更好的成就。

任正非与苏薇是回事篇二

任正非先生是中国华为公司的创始人及董事长，他以其卓越的创业智慧和领导才华引领华为成为全球领先的高科技企业之一。我们可以从他的创业过程和理念中汲取宝贵经验，使我们更好地应对创业中的挑战和困难。

第二段：具体创业心得

首先，任正非强调创业者要有坚定的理想和信念。他认为一个人的理想应该超越自身的利益，服务于社会大众。他始终对华为的发展保持乐观的信念，并倡导团队合作和共同奋斗的精神。其次，他强调创业者需要有坚韧不拔的毅力和耐心。华为在创业初期面临着许多困难和挑战，但任正非始终坚持着自己的信念，并积极寻找解决办法。最后，他强调创业成功离不开正确的判断和决策。创业者需要准确分析市场和形势，做出正确的决策，并及时调整和改进。

第三段：灵活应对变化

任正非认为创业过程中必须灵活应对变化。他强调创业者要密切关注市场动态，及时调整战略和策略。华为在发展过程中面临着技术和市场的快速变化，任正非意识到了全球化带来的机遇和挑战，及时做出调整，使华为成为全球领先的高科技企业。任正非还强调创业中要善于学习和借鉴他人的经验，不断完善自己的创业思维和模式。

第四段：培养团队精神

任正非认为创业者要注重培养团队精神。他坚信一个优秀的团队是创业成功的关键。他鼓励员工相互学习和借鉴，形成合力，并建立公正公平的奖惩机制。他强调团队精神能够激发员工的创造力和创新意识，推动企业的快速发展。

第五段：总结

任正非是一位具有独特的创业智慧和领导才能的企业家。他的创业心得体会以其坚定的理想和信念、坚韧不拔的毅力和耐心、正确的判断和决策、灵活应对变化以及培养团队精神为核心。这些经验和智慧对于创业者来说是宝贵的财富，将为我们创业道路上指引方向，助力我们实现创业梦想。在今后的创业过程中，我们应当牢记任正非的创业心得，不断完善自己的创业思维和能力，以积极的心态面对各种困难和挑战，推动创业事业取得更加辉煌的成绩。

任正非与苏薇是回事篇三

作为中国最有思想，最有号召力、领导力和影响力的ceo之一，华为总裁任正非已经成为中国本土企业家竞相学习的标杆。任正非的经营管理思想已经为华为20年来的经营管理实践所证明。

内容简介

本书第一次以“管理日志”的形式，全面梳理、了任正非的经营管理思想，以国际视野对任正非的经营实践进行分析、评述，回顾了任正非在华为发展的每个关键时期所发表的观点及背景，探索了任正非管理思想的演变过程，并针对其他企业给出了具有实战意义的“行动指南”。

作者简介

程东升，就职于国内著名财经报纸——《21世纪经济报道》；南方都市报深圳智库特聘专家，深商研究会成员。具有近10年的媒体工作经历。持续追踪、研究华为，被业内称为华为研究专家。先后出版有《华为真相》、《华为经营管理智慧》、《任正非谈国际化经营》，本书是他的第四本华为研究成果。陈海燕，就职于《佛山日报》，南方民营经济研究中心特约研究员。

内容精选-管理知识

没有夕阳产业，只有夕阳企业；

时刻与社会主流价值观保持一致，这不单单是商人角色的需要，更是一个企业、一个人生存技巧和处世原则。

人类永远充满了希望，再过5000年还会有发明创造，对于有志者来说，永远都有机会，任何‘时间晚了’的悲叹，都是无为的自我解嘲。

理想要远大，行动要具体，任何远大而崇高的目标都是由点滴行动来实现的。做企业首先要抬头看路，看清楚方向，看得长远一些；同时，又要低头看脚下，踏踏实实做事情，一点点积累财富，一点点实现梦想。

千万不要忽视员工的个人利益，不要过分要求员工舍弃小家，只为大家，只有兼顾了个人利益与公司利益，员工才会对公司有更多的认同感，有更充足的干劲。

创业阶段，精神鼓励是必需的，树立一个典型的学习榜样是领导人常用的做法，无论是企业家还是政治家。

我们要学习老一辈革命家、专家团结一致、艰苦奋斗、奋发图强的精神。

在生存环境恶劣的时候要信心百倍，永不服输，在生存环境向好的时候，同样需要有自信和坚韧的毅力。

求人不如求己，无论做人还是做企业，都是如此。企业家要有如此的心胸，更要让员工如此工作。

随着经济学理论的发展，企业经营目标开始由追求最大利润向获取适度利润转变。解决生存问题固然很重要，但成为一个百年企业才是有远见的企业更重要的事情。

每一个员工都要立足本职，有所作为，那些一心想做大事但本职工作做不好的员工要下岗。企业兴亡，你我有责，做好本职工作，是对一名合格企业人最起码的要求。

无法改变环境的时候，只能改变自己。

企业只有从必然王国进入自由王国，才是真正的发展。

企业必须将有限的资源，集中于有限的领域，不能看着你的用户赚钱就眼红，要有宽阔的心胸，需要知道，只有你的用户成功了，你才能成功。

企业规模再大，所能运用的资源也是有限的，企业必须将有限的资源，集中于有限的领域，才能发挥更大的效益。

敢于坚持真理，敢于讲真话，敢于自我批判，在没有深刻认识事物的时候不乱发言，不哗众取宠的员工是我们事业的希望。

企业做得好不好，首要标准是客户是否满意，其次才是利润。任正非认为：下游就是上游的客户。

在知识经济时代，真正的老板是那些掌握着核心技术，有非凡创造力的人。创造财富的方式主要是由知识、由管理产生的，也就是说人的因素是第一位的。

我们必须以客户价值观为导向，以客户满意度为标准，公司的一切行为都是以客户满意程度作为评价依据的。客户的价值观是通过统计、归纳、分析得出的，并通过与客流交流，最后得出确认结果，成为公司努力的方向。

客户最基本的价值判断：低价、优质和及时完善的服务。

波特认为：竞争优势有两种基本形式：成本领先和差异。

知道自己的优势很重要，更重要的是知道对手的优势。

一个不懂得艰苦奋斗、不实践艰苦奋斗的团队，注定是失败的团队。

华为存在的唯一理由是为用户提供服务。

服务顾客不仅仅是信仰，更是实际行动，不仅仅是行动，更是全体员工高度自觉的行为准则。

压力在管理人员自身消化，不能很好传递下去，会造成自身工作压力达到最大值，而工作效率变为最小值；有的管理人员将压力不经过滤，完全传递给下级，自身毫无工作压力，造成下级无所适从，产生消极抵触情绪。成功的管理者是将工

作压力适度传递。衰减定律不单是自然科学现象，在社会科学里同样适用，企业的价值观、核心理念，从最高管理层向普通员工的传递中，也会逐步衰减，其下面效应会逐步减弱，甚至会在某些层面起到相反的作用。如何在过滤压力的同时克服衰减，是管理层必须面对的问题。

是否敢于迎接挑战，是否能够在挑战中获得胜利，是评价一家公司是否能够发展的重要标准。

企业与客户的关系发展到什么程度才算好，能够深度参与到客户的试验项目中，至少在技术研究中与客户结成一體。

公司要长久生存下去，就要不断提升核心竞争力。

领导者的责任就是要使自己的部下成为英雄，而自己成为领袖。企业既需要领袖，也需要英雄。选择有社会责任感(在一个企业中即对企业有责任感)的人成为管理者，让有个人欲望者民为英雄。

分辨优秀员工与管理者的标准其实很简单，尤其是在大是大非的处理上，只有顾全大局、有高度社会责任感的人，才能够成为管理者。

在实践中体会到，不冒风险才是企业最大的风险。只有不断地创新，才能持续提高企业的核心竞争力。

在必要的时候，破釜沉舟也许是最好的办法。

资源是会枯竭的，唯有文化才会生生不息。

华为的企业文化核心部分可以概括为：团结协作和艰苦奋斗。每个企业都有自己的企业文化，小胜在智，大胜在德。

世界上任何一个国家、民族甚至个人的成功都离不开艰苦奋

斗。

任正非认为，业余活动是调节、放松，是为了更好的投入工作，而不是放纵自己，让自己沉迷于低级趣味之中。业余活动是企业文化的一个侧面，也必须受到重视。繁荣的背后都充满着危机，艰苦奋斗必然带来繁荣，繁荣以后不再艰苦奋斗，必然丢失繁荣。

失败这一天是一定会到来的，大家要准备迎接，这是我从不动摇的看法，这是历史规律。没有永恒的成功，只有不知疲倦的奋斗和追求。

人的才华的外部培养相对而言是比较快的，人的德的内部修炼是十分艰难的。“烧不死的鸟就是凤凰”，只有经历了重大挫折的人，才有资格担任领导。

怀疑和不信任是真正的成本之源。管理者与员工之间级别上的差异、心理上的距离以及互不信任直接导致了员工压抑的心理；除此之外，怀疑和不信任还打击了员工的积极性，阻碍了创新。

一个民族需要精神支柱，一个企业同样需要精神力量。以色列是一个生存环境恶劣、自然资源极度匮乏的国家，但它却在1948年建国以后的50多年里，在经常处于战争状态的同时，把自己建成了世界20个最发达国家之列。

管理学大师马里克认为，有效的经理人给人们分配任务的时候，应该清楚地说明该项任务的意义。意义是最关键的因素，是最持久和最有效的激励因子。尼采说：如果有明确的人生目标，几乎就能忍受任何工作方式。马里克解释说，当人们看不见目的的时候，或者失去意义的时候，对如何做会麻木不仁，不管这事有多精彩(或多重要)。

员工认同企业文化是企业具有凝聚力的基础。

某公司副总对给其提供服务的公司说：我们不要求你们每年来多少次，也不希望你们来的次数太多，我们肯付出大笔费用的目的是求设备的稳定运行。如果你们对自己的设备有信心，一年都不来一次也可以。

当企业没有资本、技术的绝对优势的时候，服务绝对是一个更大的优势，当企业有了资本，技术优势的时候，服务更应该成为最大的竞争优势。

“萤火虫”拼命发光的时候，并不考虑别人是否看清了他的脸，光是否是他发出的，没有人的时候，他们仍在发光，保持了华为的光辉与品牌，他们默默无闻，毫不计较。

精力应该放在搞好工作上，空抱着那些所谓的理想是错误的，做好本职工作最重要。

踏实肯干的员工是企业稳定发展的根基。企业文化不是空谈的文化，是实干的文化。

泰山不让土壤，故能成其大；江海不择细流，故能成其深。

企业文化导向性主要体现在两个方面：一是对企业成员个体的心理、性格、行为起导向作用，即对个人的价值取向和行为取向起导向作用；二是对企业的整体价值取向和行为取向起导向作用。企业文化具有激励功能、指导功能、凝聚功能、融会功能和约束功能等。良好的企业文化能更好地激发员工的潜能。

企业文化可分为：表层为物质文化，浅层为行为文化，中层为制度文化，深层为精神文化。企业文化能带动员工树立明确目标，并使员工在为此目标而奋斗的过程中保持步调一致；企业文化能够在员工中营造出非同寻常的积极性，企业价值观念和行为习惯使他们愿意为企业出力；企业文化还提供了必要的企业组织结构和管理机制，从而更好地激励员工。而物

质资源是有限的，只有文化、精神才是永恒的。

“胜则举杯相庆，败则拼死相救”不但要让员工知道在胜利后该如何庆祝，更要让他们知道，当其他员工遭遇挫折或失败的时候，他们该如何去协助。

对企业文化的高度认同是企业合力得以发挥的重要前提。

任正非提倡，员工在为企业、为社会、为祖国奉献的同时，个人利益也不能被忽略，员工可以大胆地提出合理的个人要求，华为有责任、有义务去实现员工的个人利益。

文化是最持有的竞争力。

让奉献的人不吃亏是奉献精神得以继承和发扬下去的前提。

取得阶段性成功并不难，难的是一直成功下去。

华为文化：小改进、大奖励，大建议、只鼓励。

超越个人私利，是领导人的基本素质。

一个人的不断成长、成熟的过程，就是一个不断自我否定的过程，企业也是一样，只有不断否定与反省，才能成长为一个真正的大企业。

没有绝对的公平、公正，企业家在追求尽可能的公平、公正的同时，更重要的任务是保证机会的均等。

行政管理是综合评价，责任管理是参数评价。逐步探索出对员工工作的评价体系，有利于大大提高效率。

员工要想获得工资的增长，必须同心协力提高公司的生产效率。

我们永远强调在思想上艰苦奋斗，思想上艰苦奋斗与身体上艰苦奋斗不同点在于：思想上艰苦奋斗是勤于动脑，身体上艰苦奋斗只是手脚勤快。我们要提拔重用那些认同我们的价值观，又能产生效益的干部。

羡慕别人收获的时候，先想一想别人付出了什么。

任正非与苏薇是回事篇四

第一段：引言（200字）

任正非是华为创始人兼首席执行官，他被誉为中国最成功的企业家之一。在他的创业道路上，任正非秉持着“脚踏实地，一步一个脚印”的理念，取得了巨大的成功。这篇文章将探讨任正非创业心得体会，从他的独特视角看待创业之道。

第二段：相信自己，坚持追求（200字）

任正非一直相信自己可以改变世界。他从一开始就秉持着对技术创新的信仰，坚持不懈地追求卓越。任正非相信，只有通过不断地学习和创新，才能实现个人和企业的进步。在华为创立初期，他就提出“能力决定位置，业绩决定待遇”的原则，鼓励员工不断学习和提高自己的能力，把握机会。

第三段：面对挑战，敢于担当（200字）

创业的道路充满了不确定性和风险。然而，任正非从不畏惧挑战，反而视挑战为机遇。在华为成立初期，中国电信市场竞争激烈，任正非勇敢地站出来，带领团队解决了一系列重大难题。他不怕失败，善于抓住机遇，迅速调整战略，为华为的发展开辟了新的道路。

第四段：建立企业文化，塑造核心价值观（200字）

任正非认为企业的成功不仅仅依赖于技术和产品，更重要的是建立健康的企业文化。他注重培养团队精神，打造共同的价值观。在华为，人们秉持着敬业、奉献、宽容、学习的价值观，形成了一种独特的文化氛围。任正非以身作则，通过言传身教将这些价值观传递给每个员工。

第五段：奋斗目标，创造更美好的未来（200字）

任正非相信创业的目标不仅仅是为了追求利润和成就，更重要的是为社会创造价值。他认为创新应该是为了改善人类生活和社会发展。在他的领导下，华为致力于推动技术创新和可持续发展，致力于为全球客户提供更好的产品和服务。任正非不满足于现有成果，他一直在探索更先进的技术和商业模式，努力实现华为的愿景。

结论（100字）

任正非的创业之路是一条充满艰辛和困难的道路，但他凭借其独特的创业心得和坚持不懈的努力，带领华为成为一家全球知名的科技公司。他的故事向我们传达了积极向上的创业精神，相信自己、勇于面对挑战、建立健康的企业文化、致力于社会价值，都是创业者们需要牢记的重要原则。任正非是一个值得学习和敬仰的榜样，他的创业心得让我们对未来充满信心和希望。

任正非与苏薇是回事篇五

1、我们公司的太平时间太长了，在和平时期升的官太多了，这也许就是我们的灾难。泰坦尼克号也是在一片欢呼声中出的海。而且我相信，这一天一定会到来。面对这样的未来，我们怎样来处理，我们是不是思考过。我们好多员工盲目自豪，盲目乐观，如果想过的人太少，也许就快来临了。居安思危，不是危言耸听。

2、十年来我天天思考的都是失败，对成功视而不见，也没有什么荣誉感、自豪感，而是危机感。也许是这样才存活了十年。我们大家要一起来想，怎样才能活下去，也许才能存活得久一些。失败这一天是一定会到来，大家要准备迎接，这是我从不动摇的看法，这是历史规律。

3、在管理改进中，一定要强调改进我们木板最短的那一块。各部门、各科室、各流程主要领导都要抓薄弱环节。要坚持均衡发展，不断地强化以流程型和时效型为主导的管理体系的建设，在符合公司整体核心竞争力提升的条件下，不断优化你的工作，提高贡献率。

5、在本职工作中，我们一定要敢于负责任，使流程速度加快，对明哲保身的人一定要清除。华为给了员工很好的利益，于是有人说千万不要丢了位子，千万不要丢掉这个利益。凡是要保自己利益的人，要免除他的职务，他已经是变革的绊脚石。在去年的时间里，如果没有改进行为的，甚至一次错误也没犯过，工作也没有改进的，是不是可以就地免除他的职务。

6、他说他也没有犯错啊，没犯错就可以当干部吗？有些人没犯过一次错误，因为他一事情都没做。而有些人在工作中犯了一些错误，但他管理的部门人均效益提升很大，我认为这种干部就要用。对既没犯过错误，又没有改进的干部可以就地免职。

7、自我批判是思想、品德、素质、技能创新的优良工具。我们一定要推行以自我批判为中心的组织改造和优化活动。自我批判不是为批判而批判，也不是为全面否定而批判，而是为优化和建设而批判。总的目标是要提升公司整体核心竞争力。

8、为什么要强调自我批判？我们倡导自我批判，但不提倡相互批评，因为批评不好把握适度，如果批判火药味很浓，就

容易造成队伍之间的矛盾。而自己批判自己呢，人们不会自己下猛力，对自己都会手下留情。即使用鸡毛掸子轻轻打一下，也比不打好，多打几年，你就会百炼成钢了。

任正非与苏薇是回事篇六

本书第一次以“管理日志”的形式，全面梳理、总结了任正非的经营管理思想，以国际视野对任正非的经营实践进行分析、评述，回顾了任正非在华为发展的每个关键时期所发表的观点及背景，探索了任正非管理思想的演变过程，并针对其他企业给出了具有实战意义的“行动指南”。

图书目录

序任正非管理思想的国际考量

一月愿景与价值观

荣誉感

政策公平

大家与小家

不要自我解嘲

华为的追求

两部发动机

榜样

决不退步

没有神仙皇帝

不追求利润最大化

.....

二月人定胜天的企业文化

企业文化

成功要靠艰苦奋斗

男女平等

禁止消磨意志的活动

繁荣背后充满着危机

“烧不死的鸟就是凤凰”

诚信是立身之本

资源和财富

发展自己

奉献精神

只有服务才能换来商业利益

认同

服务是生命线

萤火虫的光芒

实干

无名英雄

.....

三月待遇

四月财务管理

五月供应链

六月不断清零——华为的人才观

七月学习观

八月品牌

九月技术

十月干部

十一月国际化

十二月责任

后记华为需要自醒，公众需要自律