

2023年奋斗者读后感一句话 以奋斗者为本读后感(模板9篇)

在观看完一部作品以后，一定对生活有了新的感悟和看法吧，为此需要好好认真地写读后感。读后感书写有哪些格式要求呢？怎样才能写一篇优秀的读后感呢？接下来我就给大家介绍一些优秀的读后感范文，我们一起来看一看吧，希望对大家有所帮助。

奋斗者读后感一句话篇一

《以奋斗者为本》一书，详细了解读华为公司人力资源管理方法，阐述了华为公司的核心价值观——以客户为中心，以奋斗者为本，长期艰苦奋斗。华为公司将企业文化与先进的管理理念相融合，形成了卓有成效的人力资源管理体系。华为今天的辉煌与其坚守辩证管理哲学、居安思危、狼性文化和以“奋斗者为本”的核心价值观密不可分。

在华为，“奋斗”就是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。以奋斗者为本，是通过建立企业文化体系、内部经营机制、人才培养制度等，培育企业核心文化及核心价值观，带动全体人员奋斗拼搏，最终表现出卓越的'企业竞争力。通过阅读《以奋斗者为本》这本书，个人认为对我们企业也很强的借鉴意义。

价值创造和价值分配形成良性的利益驱动机制，形成“能者上、庸者下”的企业文化体系。一个好的企业文化体系应该具有导向、约束、凝聚、激励和调适五大功能，既可以为企业制度的建立提供方向，又可以弥补企业制度所不能及的一些问题，因而好的文化体系有助于企业核心价值取向的建立，使更多员工自觉朝着成为一名合格“奋斗者”的目标去迈进。

任正非强调在高绩效中去寻找有使命感的人，如果他确实有能力就让他小步快跑。由此可见，华为对奋斗者的界定是建立在高绩效的基础上的。差距就是潜力，压力就是动力，让积极进取、拼搏向上的人带头，才能保持整体队伍的旺盛斗志。从这点看，企业的中层管理人员更应该始终以“奋斗者”的标准要求自己，带好团队，始终保持积极进取的精神。

“合抱之木，生于毫末”，奋斗者要取得成功还必须敢于承担责任，善于融入团队，否则永远是单兵作战。华为的“胜则举杯相庆，败则拼死相救”，表现出的团队合作，不仅是跨文化的群体协作精神，也是打破部门墙壁、提升流程效率的有力保障。可以说华为的成功不是偶然的，是领导层的运筹帷幄、员工的团结一致和持续的艰苦奋斗造就了今天的辉煌。

奋斗者读后感一句话篇二

二是以“奋斗者”为目标，加快人才培养和使用力度。任正非强调在高绩效中去寻找有使命感的人，如果他确实有能力就让他小步快跑。由此可见，华为对奋斗者的界定是建立在高绩效的基础上的。差距就是潜力，压力就是动力，让积极进取、拼搏向上的人带头，才能保持整体队伍的旺盛斗志。从这点看，企业的中层管理人员更应该始终以“奋斗者”的标准要求自己，带好团队，始终保持积极进取的精神。

三是加强团队合作，发挥团队合力。“合抱之木，生于毫末”，奋斗者要取得成功还必须敢于承担责任，善于融入团队，否则永远是单兵作战。读后感华为的“胜则举杯相庆，败则拼死相救”，表现出的团队合作，不仅是跨文化的群体协作精神，也是打破部门墙壁、提升流程效率的有力保障。可以说华为的成功不是偶然的，是领导层的运筹帷幄、员工的团结一致和持续的艰苦奋斗造就了今天的辉煌。

因此，面对严峻的市场形势，我们每个人都需要对照华为奋斗者标准进行一次深刻的自我审视，查找不足，制定改进目标，在思维、能力和方法上进行一次系统化重组，争做一名“奋斗者”。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

奋斗者读后感一句话篇三

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。

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。

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。

奋斗者读后感一句话篇四

这个春节假期里，花了两天时间，认真阅读了《以奋斗者为本》这本书。这本书是华为25年管理过程中的点点滴滴的总结，是任正非对华为管理思想的总结，是任正非在各种场合对管理者的讲话，是华为思想文化的总结。读完以后，我有很多感触。

第一，重新认识管理的系统性。华为以奋斗者为本是靠系统支撑的，不是喊喊口号，提提要求，给点激励就能做到的。

大致查阅了一番，这本书中最早的讲话是1994年，也就是华为发展到7年之后，华为铺垫了7年之后，才水到渠成慢慢总结出来的。在价值创造部分书中先谈了全力创造价值，接着是正确评价价值，最后是合理分配价值。只有全力创造价值了，才能正确评价价值，最后才能合理分配价值。举个简单的例子，比如我们常常看到有些公司要求员工佩戴工牌上班结果并不理想，但是在有些公司却做的非常好，这是为什么呢？做的好的公司一定是有系统支撑的，这个系统就保证你必须佩戴，不然你就没法工作。这个系统就是门禁系统，出来进去你得刷卡，汇报工作你得刷卡……到处都有门禁，你不自觉的都会佩戴好门卡。因此，管理的任何一项制度，都是必须有系统支撑的，不是颁布了制度，做了要求就可以了的。

第二，学习任正非“平衡”的思想。任正非在书中提出了很多严苛的管理，但是每一项条款他都不是死的，他都有一个平衡的思想在，就如华为自己说的“灰色”，他的每一项要求不是非黑即白或者非白即黑的，他要求的是掌握好灰度。他对考核要求很严，但是他又说“我做了好的成绩，还要考我这考我那，扣来扣去都没有了，那我以后也不创造价值了，专注行为。考核指标不要占太多内容□kpi项不能太多。”他说“每周工作40小时，只能是普通劳动者”但是他又说“你的工作绩效很好，为什么不可以在工作时间喝杯咖啡呢？为什么不可以去健身器上活动下筋骨呢？”他要求的监管是“从关爱的角度去实现监管”。他要求“带领团队过程中，做到用兵狠，爱兵切”这种平衡的思维，对我们管理者是个很大的启示，提醒我们在管理的过程中一定要做好“平衡”。

第三，深刻理解“危机感”。从《华为的红旗到底能打多久》到《华为

公司基本法》等，任正非在《华为的冬天》中说：“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”。正是这种危机感，让华为一直

活了下来，而且越活越好。这也应了中国的一句古话：生于忧患死于安乐。就像长跑比赛，危机感来自竞争对手的压力，危机感也来自于自我目标的达成。危机感提醒我们要比竞争对手跑的更快，最终也要超越自我。

第四，明确责任结果导向。华为的价值取向是直接责任结果导向，而不是素质导向。任正非说：“为客户创造价值才是奋斗。我们把煤炭洗得白白的，但是客户没有产生价值，再辛苦也不叫奋斗。2个小时可以干完的活，为什么要加班加点拖到14个小时来干？不仅没有为客户产生价值，还增加了照明的成本，还吃了夜宵，这些钱都是客户出的，却没有为客户产生价值”对于我们日常的管理也是这样，直接责任结果导向，要为客户创造价值，过程中尽量提高工作效率，对于不能为客户创造价值的事情，坚决不做，这是最大的节约。

第五，领悟华为文化的精髓。任正非说：“开放、妥协、灰度是华为文化的精髓，也是一个领导者的风范。”“坚定不移的正确方向来自灰度，妥协和宽容。”在这种文化的熏陶下，华为人实事求是，敢讲真话，不捂盖子；华为人“不要面子”以谦虚的态度向“放牛娃学习”；华为对各项考核评议进行公示……这对我们的管理也是很大的启示，我们的评价系统也要公开，比如绩效考核要公示出来，做的好的成为榜样，做的不好的自己改进。资源是会枯竭的，唯有文化才会生生不息。

以上，是我对整本书的学习感悟。有几点也是我自己需要重点改进的，我需要学习的：

- 1、把握灰度。要用开放，妥协的态度去好好的把握灰度。任何事情不是非黑即白或非白即黑的，人也一样，没有完人，在跟同事相处中，要看到他们的长处，帮助他们改进短板，做一个能很好把握灰度的管理者。

- 2、把生命注入管理中去。做荷花的根，紧紧扎在泥土里，吸

收养分，直接责任结果导向。认认真真，扎扎实实做好事情，一点一滴实施小改进，让我们的管理慢慢地上台阶，最终达到制高点。

3、自我批评。闲谈莫论他人非，静坐常思自己过。时不时反省自己，进行自我剖析，不断改进，自我超越。

当然，这本书对公司全面提升管理是很有帮助的。公司方面要学习的很多，这里我先提几点。

1、干部会做事。华为对干部的要求有一条就是会做事。“中层干部要以会做事的人为中心，会做人不会做事的人整天不断地去沟通，去开会，糊里糊涂的；会做事的人一上来，这场仗怎么打，把这个搞清楚，会做人的人你们沟通去，做思想工作，战争一定胜利，就简单的很。”要求管理者一定要会做事。

2、减少开会。华为提倡：当有矛盾才开会。“……减少开会，减少汇报，减少协调，简化考核，减轻员工的负担。”开会被列为管理四大浪费之首。

3、正向假设。华为的很多制度是先正向假设，然后再去反向验证。先假设你是奋斗者，你能创造价值，然后才去验证你能创造多少价值等。以上，是我对《以奋斗者为本》的初浅认识□20xx年会继续多读几遍，更好的领略其真谛。

奋斗者读后感一句话篇五

在看到这个标题时，当时想了一下，觉得自己应该可以算得上“奋斗者”，因为觉得自己把易流当成自己的事业，一直以老板的心态在努力的做每一件事，认真看了一下张总的文章，把张总提到的广义上的“奋斗者”的三个条件和易流自己的“奋斗者”五个条件跟自己认真的比较了一下，发现自己还真算不上是个“奋斗者”，至少有一半的条件尚未达

到，“奋斗者”是需要用很长时间用非常多的心血去努力才能达到的目标，又或者说人的一生就一直在成为“奋斗者”的路上，也有一只一直走在“奋斗者”的路上，才能实现自己个人价值和社会价值，从而被企业和社会所尊敬，才能获得“物质”和“精神”的丰厚回报！

以下我着重从“易流奋斗者”的标准上谈谈自己的看法。张总文提到的五条标准，其实在“干部七条原则”中已经包含，前次的“深思易流忧患”中也提到了，这里也算是反复重点强调，为什么要这样做，我认为最大的原因还是易流的员工、干部并没有按张总的要求去做好事、改进事、提升事，甚至是做得很不好，我们今天学了这篇文章，我觉得不用思考和质疑：我们有错吗？我们没做好吗？我们没进步吗？要思考和实践的是：我们如何改正做事方法、我们如何做好事、我们如何进步的快一点。我打算从我的本质工作上来提出我的具体想法和计划：

这一条，我原来对我们团队的理解很不够，我认为对易流事业的绝对认同是少数人的事，我认为允许一部分人可以有自己个性，可以不把易流价值观刻进自己的骨子里去，只要他能干好业务，有业绩就没有问题，就可以用。后来我发现错了，我们团队里就有这样的人，他总是喜欢站在大家的对立面思考和处理问题，总是表现得跟团队格格不入，总喜欢按自己的个性去做事，后来我发现他几乎成了团队的毒瘤，严重的影响了团队的凝聚力，事实上他的业绩也很差，正如张总说的，如果对易流的事业没有绝对认可或只停留在“口头上”其它的都免谈了，唯有认可和忠于易流事业的人才有可能跟大家一起“奋斗”，就像《亮剑》中李云龙的团队一样，所有人都能做到同生共死，这个是“奋斗”的基础，以后在团队管理上我要把这条标准作为“入门”条件，不认同易流事业的，我就会请他离开！当然新进来的员工不会天生就认同易流的事业，我们要引导、培训、帮助、以身作则来要求他们，让他们真正以“团队为荣、为易流为豪”。

张总在这条中把“激情”具体解释成“时刻保持对于工作、对于生活积极、向上的心态和对在易流所从事工作的热爱，遇事积极思考解决办法”，我简单的理解就是“积极做事、积极思考和改进”，我总结自己就是基本满足“积极做事”但“积极思考和改进”非常缺乏。表现团队管理总是不到位、员工思想总是把控不到位、流程执行总是不到位等等，这些需要思考方法，在管理意识上去深层次改变自己，以“执行力”为牵引，总结自己的管理思路和管理方法，以提高同事们“快速响应、立即行动”为长期管理目标。最近在看一本销售管理小说，说的是销售领域“食脑族”的事，小说里说的人的思考比做事更有力量，特别是管理者、策划者，要提升整个团队的绩效和作战能力，我确实需求经常思考、不断思考并找到解决问题的办法。

责任感和使命感的问题在每个人身上表现的情况有很大差异，就拿我这个团队来说，每个同事的心理诉求不同的阶段都不一样，新来的同事更多的是考虑自身的短期的经济收益，更在意自己的当下业绩，更容易以业绩好的同事为榜样，这种想法没有错，在管理上我就就要想办法让他们不断提升和稳定自己的业绩，并引导他们去努力学习并相互帮助，当整个团队的业绩上来后，大家的集体荣誉感就会强起来，逐渐大家的责任感和使命感就会强起来。老同事要清晰他的上升通道，要让他明白自己在哪方面需要努力和提高，又能在哪个阶段获得什么样的进步和回报，只有这样，他的责任感和使命感才能持续稳定，并在工作中发挥着积极的榜样作用，接下来我要搞一场“深圳办事处经理”的竞聘，让业绩好的老同事明确自己的发展方向。

今年我在不断尝试将销售指标分解到个人，将目标考核细化，在实施的过程中遇到了很多的阻力，新老同事都担心自己的考核不能达标，通过一段时间的运行，效果还是很明显的，我们如何跟上公司的“快速发展期”具体到我们销售人员的身上就是要不断的挑战业绩，要让老同事明白躺在“自己过去的成绩”上是行不通的，要培养更多的新同事做出好的业

绩，让他们互为榜样，加快淘汰机制，市场上的强者都是淘汰留下来的精英，“向市场要效益”是张总常说的一句话，要不断强化同事们的指标考核目标，市场的“结果”就是“销售指标”，压力必须要有，信心是关键，制定合理的目标和循序渐进的指标考核是方法，接下来我要逐步把“装车数”指标和“回款”指标放在每个团队成员的身上，告诉他们我们要以“结果为导向”来挑战自己的业绩。

“危机意识”在我的脑海中还是很强的，针对深港的市场现状，“守住客户”同样是我们的工作重点，我们现有的客户不断会有人来挖来翘，这是不可避免的竞争，我目前已经要求团队的每个同事都在总表中体现自己的每周的“回访计划”通过我们的反复探讨，得出的结论是“必须在每个客户身上花时间和精力才可能维护好客情关系”为了保证时间和精力我们就必须周周有计划并周周付诸行动。

建议公司方面也要为断提升“全员服务意识”不管是对内还是对外，我们都要建立起一个“全服务型”的易流，保持“服务不好，就会危险”的危机意识，这次工程师评级考试中，我参加了两场监考，最大的一个体会是工程师的服务意识还是很差，表现为很多细节知道，但不会去做，因为没有养成习惯，恰恰习惯的养成就是要有服务意识。部门之间的沟通冲突和推诿也正是服务意识弱的原因造成，因为大家还没有养成把对方当成服务对象的习惯。

这一点现在公司我觉得慢慢好了起来，每天我都能看到下了班后，不同的部门在使用会议室，有开会的、有讨论的、有学习的、有培训的，公司整体上形成了一个学习的气氛，但我也发现气氛是有了，但效果并不好，表现为学习过程中气氛不活跃，互动不积极，测试学习的结果不理想，我们这个团队每周五下午在坚持培训学习，时间长了，慢慢的就有些同事心不在焉，学习效果就下降了不少了，昨天看了华东的同事上周接受“第三方”培训，叶龙兄很兴奋，发表不少感慨，我觉得是不是这种“第三方”的培训我们间隙性的也搞

一搞，因为大家都是年轻人，基本没经历这种培训方式，从主观上来讲，对这个培训会比较感兴趣和好奇，接受程度可能就会好一些。

为“奋斗者”为本，快速反应、立即行动，完成深港大区的2011年销售指标，我们将奋斗、奋斗、再奋斗！！！！

奋斗者读后感一句话篇六

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的对工作和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。

奋斗者读后感一句话篇七

读了张总写的《以奋斗者为本》后，我感受颇多，作为易流新员工的一员。我想我的路还有很长很远，但要想为公司创造更大的利润，为我个人职场生活添彩，就必须努力再努力，奋斗再奋斗。作为新员工的我们都很年轻，有一定的冲劲，

由于工作经历不是太多，工作思路也比较单一，在工作中会常走弯路，有时也会因为一点小困难或有些小的不适应，而困惑。其实这在我看来再正常不过，说明我们已经在前进的路上了，而这些小困难也就成为我们在奋斗路上的‘小插曲了。

我想易流的“奋斗者”应该是那种有工作激情，并不断承受挑战，通过不断地挑战去重新打造自己，进而继续向前赶，让自己逐渐强大起来。

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；易流事业的“奋斗者”必须对工作充满激情，并对于易流的开展富有责任感、使命感；易流事业的“奋斗者”应该将本职岗位价值最大化，并坚持以“结果为导向”的行事风格；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；易流事业的“奋斗者”应该具有钻研、学习、不断创新的精神。

这是张总对易流“奋斗者”的要求，这五条要求即全面又精辟，话不多但要做到却不容易，这就要求我们每个易流人要有责任感、有使命感，以主人公的心态为公司的利益着想，同时还要有“危机意识”。

用心用智慧，给力给时机。我想我们每个人对“奋斗者”的理解，可能会有一些小不同吧，但是有了张总给我们提出的方向性要求，相信在我们每个人的心中都会有一个风向标，它指使着我们在奋斗的路上向前迈进。易流给予每个人的时机都是平等的，只要你肯奋斗肯挑战，相信定会有更宽广的舞台去等着你。

奋斗者读后感一句话篇八

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部动力，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。

奋斗者读后感一句话篇九

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。

- 1、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；
- 2、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；
- 3、将本职岗位价值最大化，并坚持以结果为导向的行事风格。
- 4、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；
- 5、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。