

以奋斗者为本读后感(大全6篇)

很多人在看完电影或者活动之后都喜欢写一些读后感，这样能够让我们对这些电影和活动有着更加深刻的内容感悟。那么该如何才能够写好一篇读后感呢？以下是小编为大家准备的读后感精彩范文，希望对大家有帮助！

以奋斗者为本读后感篇一

从13年初进入云服务公司，眨眼间就过去了两年多了。在工作上，不断追求极致，希望能够最大程度上为公司为客户带来价值。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？

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。站在用户、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,我们质量不好,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,充分调动中下层必须承担责任,在职权范围内正确及时决策;把不能不敢承担责任的干部,调整到操作岗位上去;把明哲保身或技能不足的干部从管理岗位换下来;要去除论资排辈,把责任心、能力、品德及人际沟通能力、团队组织协调能力……,作为选拔干部的导向。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。

作为品牌设计团队的领导者，我们团队就像是给狼狽做更好的装备，强化战斗力。是一个催化剂的作用。催化剂的作用就是，最大程度或超出地去发挥整体的效果。我们代表着企业的形象，公司的衣着外观。我们更需要加强内涵和质量，不能光靠外表去吸引客户。

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。相信云服务公司在今后的日子里，有大家的努力，会越来越好，在这里感谢公司，感谢每一位奋斗者。

以奋斗者为本读后感篇二

《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。通过学习、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责任和意义。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，我们就要去积极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，不知道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。现在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，大可以利润最级领先的企业，就需要将眼光放的长远一点，将利润保持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，我们也可以想想，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。我们可以找到我们的客户，研究他们的需

求，给到他们想要的，达到我们自己的成功。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，可是小狗喜欢吃骨头啊，他不需要鱼啊。所以这个时候，我们应该先明确对方的需求，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。摆脱对技术的依赖，对资本的依赖，对人才的依赖，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。在未达到一个层次之前，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！

以奋斗者为本读后感篇三

1987年成立的华为，在众多的竞争者中能一枝独秀，睥睨群雄，来自于她的核心竞争力，核心竞争力的来自于她的核心价值观，即“以客户为中心，以奋斗者为本”。

前一句话解决的是价值观问题，即价值创造，价值来源于哪里价值就是现实的获利潜力和长远潜在获利机会的货币化表现，来源于管理和技术。然后才是价值的评价和分配，讲究的是公正和公平问题；评价价值强调职责结果导向，对于企业要关注销售、利润和现金流，对于人才要关注增值，要求贡献大于成本；第二句话解决的是干部观问题，即干部的选取标准。

华为既注重外部客户，又注重内部客户，但明显偏向外部客户，用任正非的话说这是我们的衣食父母，这是企业生存的基础；但同时又兼顾股东利益，这是投资的目的。

“深淘滩，低作堰”，原是李冰父子在修建都江堰水利工程时所采用的策略，被任正非用于企业的经营管理，企业要不断地研发，增强核心竞争力；降低费用，减少支出；对于客户来说，任正非不追求企业利润的最大化，只要求适当地利润，把利润让给客户，让企业与客户构成良好的供求关系和利益综合体。“深淘滩，低作堰”对于我们的人生也具很好地指导好处，我们要不断学习，不断修正自己，如曾子“吾日三省吾身”，修身养性，厚德载物；同时要低调，本着“三人行，必有我师”的出发点，谦虚谨慎，戒骄戒躁，不仅仅要追求身体上的艰苦奋斗，还要追求思想上的艰苦奋斗，提升自己格局。

好干部要尽心，尽力不是好干部。华为干部三要素：布阵，点兵和陪客户吃饭，布阵指组织建设和组织行为建设；点兵指干部选拔、干部培养和新陈代谢；陪客户吃饭指要紧密了解客户需求。联想总裁柳传志曾指出管理三要素：搭班子、定调子和带队伍。任正非和柳传志的观点有异曲同工之妙，组织建设就是要确定方向、节奏，定战略，解决组织去哪儿的问题；组织行为建设就是搭好班子，解决如何去的问题，所以组织行为建设里面最重要的一项就是团队建设；点兵就是队伍建设，但任正非又比柳传志更务实，更关注价值创造的源泉，那就是客户需求。

华为文化的精髓：开放、妥协和灰度。开放指要有博大的胸怀，吸收一切完美、实用的东西为我所用；妥协指要有包容之态；灰度指不走极端，到达平衡、和谐的状态，是一种融合体，不同于“非黑即白”的反向思维，也不同于“白加黑”的并存思维，而是“黑白融合”的和合思维，能够理解为和谐之势，和谐的来源叫开放，和谐的过程叫妥协，和谐的结果叫灰度。

华为对不同阶层的干部有不同的评价标准，中基层干部注重潜力，即职责结果导向，高级干部注重素质和品德，中高级干部要讲究视野、意志和品格，侧重的是方向和战略；基层不要注重吃大苦、耐大劳和担大任，侧重于做事和战术，分工不同，指导思想和具体的工作实践也就不同。

基层干部要有饥饿感，时刻持续旺盛的战斗力和战斗力；中层干部要有危机感，能上能下；高层干部要有使命感，对所从事的事业有强烈的热情。这对于我们的实践工作也具有很好的指导好处，一线市场人员务必时刻警醒，对目标客户有强烈的追逐欲望；中层干部要承担承上启下的任务，做的好则升，做的不好则降；高层干部则务必时刻以公司文化和核心价值观为指导，不能偏离方向，持续战略的正确性。

通读《以奋斗者为本》，虽未囫圇吐枣，但真正理解华为文化的价值和精髓尚需时日，华为在实践中生存，在摸索中发展，我们亦要取其精华为我所用，用于指导我们的工作，促进我们的发展。如“猛将必发于卒伍，宰相必取于州郡”强调内部选拔的重要性，空降兵虽有潜力，但不必须适用于必然王国走向自由王国”，企业家的生命是有限的，而企业的生命是无限的，生命延长线的长度取决于干部或优秀人才的自省、自我批评、自我批判和自我更新的潜力。

以奋斗者为本读后感篇四

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。

首先是需要具备刻苦学习精神。

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，我们就必须要学会时时更新知识、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。

以奋斗者为本读后感篇五

作为易流一名员工，拜读了张总这篇文章感受颇深，这篇文章每字每句都表达了张总对公司每位员工殷切的期许，十分感谢张总带给这样一个交流机会。

首先对于“最关键的因素是员工”这句话我想谈一下我的感受。员工是工作在第一线的人，我们才是真真切切应对客户第一人，员工个人素质代表公司整体水平，能够毫不夸张的说，员工工作状态直接影响公司经营状况，所以我们作为应对客户第一人就应把自己最好的状态、激情统统拿出来，让客户真切感受到这合作的，尽自己最大努力让客户体会到我们在为他的公司负责。我们敏锐的观察力才能够为公司带给及时的信息让领导层做出决策。

然后对于张总阐述的“奋斗者”三层含义很是赞同。一个人务必先对自己负责，自己清楚需要什么才会有追求，才会努力拼搏。当自己对生活充满了期望，才会把这样精神头带到工作当中。这个时候我们又该静下来想想，我，能够为公司带

来什么。为公司着想前提我觉得是对公司的热爱，有感恩的心，是这个公司给了我平台让我能够发挥自己的潜力，“潜力越大职责越大”，你有这个潜力就应当肩负起使命，就应庆幸把握这个机会，不是每个人都有机会去体现自我价值的。

之后是对“第一：易流的’“奋斗者”首先就应是对易流事业的绝对认同与忠诚”，这句话谈下感受。整个社会大踏步的发展让我们这些求职者有了更多的选取，最顽固思想还是去国企有保障，总觉得那样是只赚不赔的买卖，觉得民营企业不是稳定工作，但我想，不论在哪，只要能坚持下来并认真努力的工作，不论什么平凡工作岗位上都会体现出不平凡的你。我们务必把“公司为家”概念记在脑子里，融在血液里，这样感觉我们是和公司是一体的，我们才会为之去奋斗。“皮之不存，毛将何在”，一个企业，如同一个民族，当它强大时，它的人民就会扬眉吐气，神采飞扬；当它衰落时，人们可能只有暗自嗟叹。因此，就应把企业当成一种力量的源泉，生命的支撑，视企业如生命，与企业共命运。

作为员工，我们就应多自我提高，多涉猎各方面知识，感谢公司带给工作平台，努力把握机会，尽自己最大努力为公司献出绵薄之力，让我们为将来的世界级物流服务公司奋斗吧，与易流共进退共奋斗，诚祝公司稳步向前！

以奋斗者为本读后感篇六

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。

- 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，这不并是公司的上述，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。