

# 华为报告会心得体会 华为打胜仗读后感 心得体会(优秀5篇)

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。那么你知道心得体会如何写吗？下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 华为报告会心得体会篇一

《华为打胜仗》，这是一本由许晨光撰写的关于华为公司发展历程的书籍。该书详细介绍了华为公司在全球市场逐步崛起的过程，以及华为公司通过创新、执着和坚持在竞争激烈的电信设备行业中取得成功的故事。读完这本书，我深受启发和感动。

### 第二段：对华为公司的发展历程的认识与思考

华为公司的发展历程可谓扣人心弦。从成立初期的资金紧张、人才短缺，到后来的技术突破和市场拓展，华为公司一直在打胜仗，不断取得重大进展。华为的成功源于其创新的技术和坚持自主研发的理念。华为不断进行技术突破，积极拓展全球市场，为客户提供更好的产品和服务。同时，华为还注重人才培养与引进，通过吸引优秀的人才不断推动创新发展。华为公司的发展历程告诉我们，只有不断地创新、执着并坚持，才能在竞争激烈的市场中生存下来。

### 第三段：对华为公司成功的原因的思考

华为公司的成功有很多原因，其中最重要的一点是其良好的企业文化和价值观。华为始终坚持以客户为中心的原则，积极为客户提供真正有价值的产品和服务。华为注重团队合作，鼓励员工之间的合作和共享，激发了每个人的创新潜力。此

外，华为也十分注重员工发展和福利，为员工提供良好的培训机会和成长空间，打造了一支具有竞争力和创新力的团队。这样的企业文化和价值观为华为公司取得了成功，并且也为其他企业树立了榜样。

#### 第四段：对华为公司的启示与感悟

《华为打胜仗》这本书为我们提供了许多启示和感悟。首先，要有坚定的信念和目标。华为公司始终秉持着“为全球100强而努力奋斗”的目标，始终坚信自己有能力逐渐实现这一目标，并不断为之奋斗。其次，要有持续创新的精神。创新是企业发展的动力，只有不断进行技术创新和服务创新，才能在市场上立足并不断取得进步。最后，要注重团队合作和员工发展。一个好的企业文化和团队氛围，可以激发每个员工的潜力和创造力，从而推动企业的快速发展。

#### 第五段：总结观点及个人体会

通过读《华为打胜仗》，我不仅对华为公司的发展历程有了更深入的了解，而且对企业如何在激烈的市场竞争中取得成功有了更为深刻的认识。同时，我也明白了坚持创新、执着和坚持的重要性，这是企业取得成功的关键。我相信，在今后的学习和工作中，我会更加注重团队合作和个人发展，不断提升自己的能力，并为实现个人的发展目标而努力。

## 华为报告会心得体会篇二

华为是中国最成功的一家高科技企业，在全球范围内都享有很高的声誉。《华为打胜仗》这本书是华为创始人任正非亲自创作并撰写的，详细阐述了华为战略管理和执行方面的经验和智慧，是一本关于成功的商业教科书。通过阅读这本书，我深刻体会到了华为打胜仗的重要性。

#### 第二段：制定明确的战略是打胜仗的关键

任正非先生在书中重点强调了制定明确的战略的重要性。华为不仅要有战略的远见和定位，还要有清晰而详尽的执行计划。只有明确了企业的发展方向，才能做到“矢志不渝”，并付诸行动。华为的成功正是建立在其稳定并坚持的战略上，这给了我很大的启示：在我个人的工作和生活中，也需要制定明确的目标和计划，才能更好地追求成功。

### 第三段：团队合作是胜利的关键

任正非先生认为，一个好的团队是打胜仗的关键。华为注重培养和提升员工的技能水平，倡导合作共赢的理念，推崇“团队比个人更重要”的思想。通过团队合作，华为能够快速响应市场变化，提供创新的解决方案，并取得持续的竞争优势。这让我深切体会到，一个团结的、相互信任的团队是非常重要的，只有大家齐心协力，才能战胜困难、实现目标。

### 第四段：坚持品质和创新是不可或缺的

华为一直以来重视品质和创新。书中描述了华为的“质量八字方针”，即承诺、质量、时限、效率、节约、队伍、创新和品牌。华为坚持为客户提供高品质的产品和服务，并不断推动科技创新。这使我深感华为之所以能够取得胜利，不仅在于坚守品质，还在于不断追求创新。在个人的发展过程中，我们也应当注重品质和创新，才能在竞争激烈的环境中脱颖而出。

### 第五段：遇到挑战要积极应对

华为在发展过程中也曾遭遇过很多困难和挑战，但华为始终能够以积极的态度去应对和解决问题，不畏艰辛，勇往直前。任正非曾经说过：“出现了风暴，马上往血泊中走，触碰到自己最害怕和最不懂得的东西。”这种勇于面对困难和突破自我的精神给了我很大的启示。在面对个人生活和工作中的

挑战时，我们要保持积极的态度，勇于面对问题并寻找解决方案，才能实现真正的成长和成功。

总结：通过阅读《华为打胜仗》，我深刻认识到了制定明确的战略、注重团队合作、坚持品质和创新以及积极应对挑战的重要性。这些思想和方法不仅适用于商业领域，也对个人的发展和成长具有指导意义。华为打胜仗的经验和智慧为我树立了明确的目标，并激励我去努力实现自己的梦想。

## 华为报告会心得体会篇三

华为，作为一家全球领先的信息通信技术[ICT]解决方案供应商，一直在科技领域展露出色之处。阅读《华为打胜仗》一书后，我对华为的成功之道有了更深层次的理解和体会。这本书以华为创始人任正非先生的亲身经历为主线，描述了华为在面临一系列国际竞争挑战时的战略规划、员工培养以及创新行动。通过阅读这本书，我深深被华为的打胜仗之道所打动，也从中获得了一些宝贵的心得和体会。

首先，华为的成功不仅在于战略规划的准确性，更在于其背后对员工的高度重视和培养。华为相信“人是第一资源”，其“以人为本”的核心价值观不仅体现在员工的工作环境和福利待遇上，更体现在对员工的持续培养和发展上。华为实行的“东向制”方式，允许员工利用工作之余进行自我提升和学习。这种尊重个人发展的文化激发了员工的工作热情和创新思维，使得华为成为一个高度自主、协作紧密的团队。在我看来，这种注重员工发展的文化是华为成功的关键之一，也是其他企业可以借鉴的经验。

其次，华为在满足客户需求方面的敏锐眼光和灵活反应也值得称赞。书中提到，华为创始人任正非曾说：“华为要24小时206分钟内响应客户，不然再优秀也没有机会，等到顾客提出了诉求我们再招供一切都太迟了。”这个观点深刻地表明了华为对客户需求的重视程度。华为的成功之路不仅仅是技

术创新，更是通过不断地认识和适应市场需求，为客户提供更好的解决方案。这种敏锐的市场感知能力和迅速反应的能力是其他企业可以学习借鉴的。

再次，创新是华为成功的关键要素之一。华为在产品和技术方面的创新力不容忽视。任正非贯彻“罗马不是一天建成的”这一理念，鼓励员工追求长远的创新，而非一味追求眼前的成果。这种长远的眼光使得华为在竞争中处于领先地位，不断推陈出新，满足市场需求。另外，华为还鼓励创新思维的跨界融合，通过与外界合作，引入和应用其他行业的先进技术，实现资源的优化配置和创新的突破。这种创新意识和开放合作的态度，为华为在全球市场上享有了良好的声誉。

最后，我认为，在全球化时代背景下，华为的成功离不开对国际化战略的把握。书中描述了华为在面对国际竞争时的挑战和战略调整。华为充分意识到全球市场的重要性，通过建立研发中心、招聘和培训本地人才，融入当地社区，本土化适应各国市场需求。这种注重国际化的战略是华为能够在全球取得成功和竞争优势的重要原因之一。

综上所述，华为打胜仗一书让我对华为的成功之道有了更深刻的理解和启示。华为以其高度重视员工发展、敏锐地抓住客户需求、勇于创新以及灵活应对国际竞争的战略，成功地在全球市场站稳了脚跟。我相信，我们可以从华为取得的经验中汲取营养，不断提升自身和企业的竞争力，走出一条更加坚实和可持续的成功之路。

## 华为报告会心得体会篇四

近年来，随着绩效管理在企业中运用的越来越广泛，其优越性也渐渐凸显出来。但是随着绩效管理的深入推行，其实施过程中的绩效结果未达到预期效果，甚至不升反降；绩效考核流于形式，考核流程走过场；推进过程中管理部门积极推进，业务部门消极应付；员工对于考核分数的过分关注，同

部门员工之间的非良性竞争以及团队凝聚力下降等现象都让管理者头疼不已。究竟为何会出现如此隐患？绩效管理的未来将何去何从？这已经成为企业管理者思考的首要问题。

“绩效”由企业绩效和员工绩效构成，二者互为因果，形成一个相互影响的“闭环”。企业绩效从哪里来？来自于员工的投入。而员工的绩效又从何而来？缘自于企业对员工的投入。对比这两种投入，我们不难发现：企业具有先天的资源优势，对员工绩效起着关键性的作用；此外，在投入的时限上，企业也必须具有优先性，以企业的率先投入赢得员工的普遍认同，从而促使员工对于企业的持续付出。因此，无论从投入的多少还是投入的先后顺序角度来讲，企业都必须首先对员工“解囊”。从某种意义上讲，员工绩效就间接等同于企业绩效。企业赢利的实现，战略的实施都离不开员工的努力，员工的胜任素质提高、工作由生计型向事业型转变都依赖于企业的支持与引导。所以，企业的发展离不开员工的奉献。但是在当前绩效管理中却出现了很多问题：重考核轻管理，重惩罚轻奖励，重眼前轻长远，重索取轻投入的现状，又加大了员工对于绩效管理工作的不理解、不配合，进而影响了个人绩效目标的达成，也造成了组织绩效不尽如人意的现状。那么究竟该如何改变现状，达到在绩效管理过程中员工绩效与组织绩效共同增长的双赢局面，为企业创造出一种“用好人，培养人，发展人”的绩效常态机制，已经成为绩效管理下一步实施的关键所在。

绩效文化对绩效管理体系的实施运行起着一种无形的指导、影响作用。通过绩效文化的影响有助于使企业的绩效价值观在全体员工中形成相对统一的认知理念，使绩效管理中约束员工行为的“他律”向绩效文化中员工认同的“自律”转变；同时也能使绩效管理过程中引发的员工工作短期行为向企业文化倡导的绩效管理长远发展的转变。

在绩效文化的形成过程中，可以按照以下三种观点进行尝试性改善：

1. 行为导向观点有助于形成目标明确的绩效文化。在绩效管理的过程中，一方面通过设定绩效标准，为员工的认识和行为方式提供一个统一的方向和标准；另一方面，通过强化绩效考核结果与薪酬、晋升、培训等与员工切身利益密切相关程度，向员工发出行为导向的信号，是否达成或符合预先设定的绩效标准将直接与每个员工的切身利益挂钩。同时，此种观点还认为，每个员工都具有趋利避害的动机，都会追求个人利益的最大化，而这种过程实际上也构成了达成预定绩效标准的过程。此种绩效管理的过程也有助于“对优良行为进行激励，对影响组织发展的行为进行惩罚”的行为导向型绩效文化的形成。

2. 情感激励观点有助于形成团结和谐的绩效文化。员工绩效水平的高低不仅仅与绩效考核的方法是否科学、指标体系的搭建是否完善相关，还与员工的情感需求能否得到满足、所处的工作氛围是否融洽有直接关系。按照心理学的相关解释，人的情感可分为利他主义情感、好胜情感、享乐主义情感等类型，这也需要我们的管理者能够准确地区分员工不同类别的情感需求，并且从组织的角度努力满足员工的此类需求。在管理者与员工之间、员工与员工之间搭建起正常、良好、健康的人际关系、人我关系，促进绩效管理成果的良性转化，同时营造出一种相互信任、相互关心、相互体谅、相互支持、互敬互爱、团结融洽的团队氛围，培养员工良好的合作意识与团队精神。进而形成以员工绩效提高带动团队绩效提升促进组织绩效发展的和谐绩效文化。

3. 能力开发观点有助于形成持续提升的绩效文化。在绩效管理的过程中要想让员工的绩效业绩持续改善，其最根本的方法不是设置更高的目标，制定更苛刻的考核方法，而是提高员工的学习热情，为员工提供更多的学习机会并从根本上改善其固有的行为模式，使之自觉地向组织希望的方向努力。在能力开发的过程中我们更多关心的是“人”，也就是员工个体，强调的是在绩效管理的循环中不断地提高员工能力，为员工的绩效提升提供持续的动力。也正是基于这种

对“人”的关心，我们才能更好地在绩效管理的进程中顺利地推动绩效成果的良性转化，进而推动“事”的顺利实施。

由此可以看出，在绩效管理实施困难重重的当前，企业的管理者只有更多地加大对于员工的投入力度，加快由绩效管理向绩效文化的转变步伐，加强对于员工行为的导向作用，对于员工情感的关怀，并且注重对于员工能力的开发，最终形成“一种文化加一个标准”的“1+1”模式，为企业的业绩、战略实现大于“2”，并且无限趋近“无穷大”提供了可能。

## 华为报告会心得体会篇五

中国五千年来就没有产生过像美国ibm、朗讯、惠普、微软等这样的大企业，因此，中国的管理体系和管理规则及适应这种管理的人才的心理素质和技术素质，都不足以支撑中国产生一个大企业。中国的企业要想进步只有靠自己努力，否则一点希望都没有了，这种摸着石头过河的方法的艰难与痛苦可想而知。

21世纪将是一个文化冲击的世纪，国家之间、行业之间、企业之间的竞争正逐渐演变成为文化的竞争，企业的文化将成为未来左右企业发展的关键竞争力。中国在上世纪80年代中后期引入企业文化理论，通过20多年的摸索，在不断学习和创新的基础上，进行了一系列重要的理论研究和实践活动，虽然刚开始难免流于形式，也有过很多的误区，但是同时也创造了不少有益的经验。

近几年来，随着全球经济一体化的快速发展和我国经济体制改革的不断深入，企业的内外部环境发生了巨大的变化，不断在市场经济下成熟的中国企业，在企业文化建设的理论研究和实践操作上呈现出了新的情况和特点。一是企业文化仅适用于企业内部。企业文化产生于企业，企业文化所包含的全部内容都脱离不了企业这个主体。二是只依附于企业本身。企业文化是通过人和人之间的行为活动不断进化集聚而成，



企业文化扎根于企业，依附于企业。三是促进企业自身目标的实现。企业文化具有较强的目的性，它主要服务于企业目标的实现。四是企业文化是社会文化的一部分。企业是社会发展的产物，企业文化是社会文化的一个组成部分，企业文化与社会文化紧密相连、相互影响。五是具有差异性和普遍性。企业作为法人都可以享有民事权利还要承担相应的义务与责任，经营理念、经营思想、管理制度等方面的企业文化具有一定的普遍性，但企业文化也存在一定的差异，企业生产的产品、服务的对象、企业的内部优势与薄弱环节等内容都会存在一定的差异，形成的企业文化也千差万别。六是企业文化可以相互渗透、融合。

目前一些企业在建立现代企业制度的同时，也培育出了催人向上的企业文化。可以说，企业文化已被越来越多的企业管理者所认同，很多企业正热情百倍地投入到企业文化建设当中，目前国内企业文化建设的现状主要体现在如下几个方面：

(1) 很多大型企业、集团都设立了企业文化部，对企业文化建设工作给与了足够重视，将其作为企业工作的重要内容，并纳入到了企业的发展规划当中。但很多企业的企业文化建设与思想政治工作并没有真正融合在一起，企业缺乏核心竞争力、渗透力及实效性。

(2) 我国已从“移植组装”的企业文化建设当中转型到了“自主开发”阶段，但企业文化的建设发展仍存在失衡现象，而且还存在说得多、做得少、表面功夫多、深层次内涵少的缺陷。

(3) 中国企业对“品牌资本”的认识不到位，未能将品牌作为企业自身的运作中心，客户对品牌的崇敬感、忠诚度不高，企业无法为品牌创造更高的经济效益。

(4) 随着社会的发展，市场竞争变得越来越激烈，各企业对企业文化中的人才招纳培养问题也逐步重视起来。如今，很

多企业的管理者坚持“以人为本”的管理理念，为工作员工营造了一种宽松、和谐的工作环境，并对人才的再培训等问题给与了足够重视。

(5) 优良的企业文化会将历史人文精神的精华、民族文化及各国的优秀文化集于一身，通过吸收传统文化的营养来丰富、充实、发展自身的企业文化。企业文化越来越本土化、人性化、多元化、国际化。

可以欣喜地看到，经过这么多年的对企业文化的痛苦摸索和艰苦奋斗，在先借鉴国外先进企业文化，而后经过改良运用到自身企业的发展过程中，中国一批象华为这样的本土企业取得了巨大成功，仅从员工人数的增加与历年销售额的增长即可看出华为快速发展的轨迹。

如今，华为的年销售额将突破385亿美元，全球员工达到15万多人，跻身世界企业500强，这不能不说是中国企业管理实践与理论的巨大成就，是中国企业界的一大幸事。更值得一提的是，华为的成功是有规律可循的，是有理论指导的，那就是任正非关于企业经营、管理的精辟理论，那些已经被实践反复检验、证明过的企业经营、管理思想，是中国企业的宝贵财富。从这个意义上说，相比华为在物质上创造的巨大财富，华为关于企业经营、管理的经验，对中国本土企业的影响和启示更为珍贵、价值更大。有很多值得国内企业借鉴的地方：

第一，华为企业对核心业务的发展问题非常重视，这也是华为取得成功的关键所在。反观国内一些企业，比如青岛澳柯玛，在家电领域的关联多元化扩张中，刚开始颇为顺手，整体市场操作和表现也很有竞争力，然而，澳柯玛的领导者们却因此开始盲目的多元化，不断的发展制冷产品、电动车、房地产、小家电等领域，由此使得主业空调业务逐渐走弱，后来在面临经营不善、主营业务走弱、新兴产业却尚处发展期，再加上国家宏观调控等外部因素影响，使得澳柯玛举步

维艰，濒临倒闭边缘，这些都是澳柯玛盲目多元化的战略导致的。近些年来，华为企业在面对房地产等高利润行业诱惑时却能始终坚持企业自身的发展原则，在技术自立、自主研发的道路上不断的探索创新，并注入了大量的研发资金来确保研发事业的顺利进行。当前，华为已成为国内电子信息行业无与伦比、无可撼动领先地位，可以说专注于核心业务的发展，成就了华为。

第二，始终坚持做企业的原则。一个优秀的企业首先不只是为了盈利，虽然盈利是企业发展和生存的关键，但企业首先是要对社会和员工负责，否则企业就不是企业，而只是企业老板个人盈利的工具，也就不可能发展壮大。当企业规模很小的时候，该企业所需的社会资源较少，其影响力也不大，但当企业发展到一定规模之后，就会损耗更多的社会资源才能确保企业的正常运行，此时企业就要承担更多的社会责任，更要严格遵守法律和道德的约束。华为每年都要将销售额10%以上的资金上缴给国家，华为是近几年来业界上缴个人所得税最多的企业，由此可以反映以下两个问题：华为企业严格遵守着国家的政策法规、华为员工的薪资待遇普遍较高。从华为所构建的坚实平台也可以充分体现华为企业坚持做企业的原则，华为为优秀人才提供了展示自我风采的平台，它具备科学完善的培训体系和规范的内部管理体系、流程，培养了大批技术人才、管理人才等专业型人才。

第三，保持理性。华为具有较强的企业操作理性，它始终坚持“技术立企”的发展战略。此外，华为对消费者的理性、和对对合作伙伴的理性把握也很到位，这是华为形成强大的企业向心力和队伍凝聚力的根本。

第四，保持低调。华为的低调在业界是有名的，近20年来，企业家任正非从未接受过任何媒体采访，具有过人的定力。做人的低调，是大智若愚的至高境界。做企业的低调实际上是这个企业的内在文化的一种外在表现，低调不是装出来的，是需要勇气的，也是把内部做实需要。但是华为的低调仅

仅表现在对媒体上，在与政府的沟通方面，还专门设立了政府关系部，负责与政府的沟通，华为参加的无论是国内还是国际上的每次展会，都能做到高规格布展、高水平亮相，这才是一个企业该做的，做好自己该做的，用实力宣传自己。

第五、不断的保持企业的活力。活力是一个企业不断成长的动力，没有了活力，企业就会走下坡路。要保持企业的活力首先要具有危机意识，这从任正非写的《华为的冬天》可以看出来，华为一直保持着危机感，这样才能促使企业不断的发现自身的问题，不断的去改正，从华为历史上出现的几次耳熟能详的运动来看，比如市场部集体大辞职，发展内部创业，自愿辞职等都是华为保持企业活力的一种方式。这种不断的激活沉淀层的活动使华为摒弃了企业积累下的一些弊端，为企业的进一步发展扫清了障碍。

第六、强有力的执行力度。可以说华为能成功，得益于他强有力的执行力度，对于作出的每项制度，包括华为内部的各种变革，华为员工都能立刻雷厉风行的去执行。每年的任务都非常明确，有时候看来好像是不可逾越的，可最终都能如期的完成，这跟公司制定的宏伟的战略思路与踏实的工作态度在每个员工、每个团队中都很好的体现出来是分不开的，而且在华为高速成长中从来都没有出现执行力模糊、整个团队迷失的现象，这一点很难得。可以说华为具备了国内大型企业中罕见的执行力，这一点是很多国内企业非常想做到但又不具备的。

华为是目前国内企业国际化最成功的企业，为我国的企业国际化提供了很多参考与借鉴。华为的企业文化虽然不能作为国内其他企业直接照搬的模板，但是这样一个企业从初期到发展到壮大的过程中所经历的企业文化的变革和磨砺，却是可以被其他企业作为借鉴的基础的，希望国内外众多企业能从华为企业文化的理解中结合所处的阶段找出适合自己发展的道路，最终让自己的企业走上富强和成功，因为资源是会枯竭的，唯有文化才会生生不息。