

最新奋斗的读后感 以奋斗者为本读后感(通用9篇)

当观看完一部作品后，一定有不少感悟吧，这时候十分有必要要写一篇读后感了！如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？下面我就给大家讲一讲优秀的读后感文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

奋斗的读后感篇一

《以奋斗者为本》是世界通讯设备领先企业华为公司组织编撰的一本内训教材，偶触颇多。

追本溯源，华为公司茁壮成长源自其核心竞争力，而核心竞争力又源自其核心价值观，即：以客户为核心，以奋斗者为本。华为总裁任正非说：“企业就是要发展一批狼，狼有三大特征，一是敏锐的嗅觉；二是不屈不挠，奋不顾身的进攻精神；三是群体奋斗。”我认为这个“群体奋斗”亦或叫“狼性文化”很重要，颇有点“众心齐，泰山移”的意思。一个企业或一个团体，只有在大多数员工团结拼搏的前提下，才能在艰苦的环境里、在日益激烈的竞争中活下去，强起来。

以奋斗者为本的企业文化，已转化为华为的一大精神和强大的软实力。以奋斗者为本的企业文化，首先要界定的是：什么样的员工才是企业的奋斗者，或者说衡量奋斗的标准是什么。

华为认为，为客户创造价值才叫奋斗，不能为客户创造价值，再辛苦也不是奋斗。为客户创造价值的任何微小劳动以及在劳动的过程中，为充实提高自己而做的努力，均叫奋斗，否则，再苦再累也不能称奋斗。以奋斗者为本，不仅指劳动者，也包含了投资者，投资者也是奋斗者，他们也要承担投资的责任和风险，新的奋斗者包括以上两类人员两个方面，二者

目标一致。在华为，一个突破性的观点认为：劳动、知识、资本和企业家共同创造了企业的全部价值。

华为还认为，一般人只注意身体上的艰苦奋斗，不重视精神上的艰苦奋斗。其实，无论是古时的帝王将相，还是现如今的科学家、企业家，甚至善于经营的个体户，他们之所以成功，大多是因其注重精神上的艰苦奋斗。因为比起身体上的艰苦奋斗，精神上的艰苦奋斗更难以被人理解，然价值却巨大。我非常认同这个观点，身体上的艰苦奋斗只需要手勤腿快，而精神上的艰苦奋斗却需要坚强的意志，甚至忍辱负重。

以奋斗者为本，关键在于企业如何评价职工创造的价值，如何激励员工发挥更大的潜力。华为敏锐地洞察到了企业之所以能够创造巨大价值是归功于人力资源，因而建立了客观公正评价内部人员价值贡献和如何分配企业创造价值和剩余价值的科学体系。任正非说：“你是奋斗者，就给你股票，给你奖金，我们不能倒过来，为了奖金和股票而奋斗。如果这样，价值观就倒退了。”

以奋斗者为本，不是忽悠人或做虚功，而是实打实的掷地有声，得到了国内外不少知名企业的学习和借鉴，已然成为了一种企业特色文化和主流文化。我在想，“以奋斗者为本”的企业文化，可否嫁接到检察文化中来，成为检察文化的组成部分？企业的服务对象是消费者，目标是让消费者获得更多的合理价值。检察机关的服务对象是人民群众，目标是让人民群众满意，让人民群众有更多的获得感。而要实现这个奋斗目标，每一个检察人都是奋斗者。

当今社会，绝大多数人什么都不缺，不缺吃、不缺穿、不缺房、不缺车、不缺体面的生活，也不缺健康体魄，但很多人都缺一样东西，即：精神。

缺乏精神上的奋斗，工作就干不好。比如我们的办案质量，每次检查，都差强人意，且基本都是一些细节上的瑕疵。完

善细节，本不要花多少体力，主要还是精神上的懈怠。比起身体上的懒，精神上的懈怠更致命，这是所有问题的根结。

要让每个同志都成为身体和精神上的奋斗者，我想这既有组织上的原因，也有个人因素在里面。组织上除加强教育帮助外，还要为同志们创造更好的平台，让同志们无后顾之忧，让所有人都能轻装上阵，要“以奋斗者为本”来设立更科学的激励机制。同时，个人更要注重陶冶情操，以奉献为己任，真正做到不忘初心，树立全心全意为人民服务的宗旨，只有这样才能得到精神上的升华。

凡事，说起来易，做起来难。我们仍然任重道远。正所谓：“人生不如意事十之八九”。人生中，困难和压力是常态，幸福只是短暂的，但我们要勇敢，优雅地面对困难和压力。

奋斗的读后感篇二

导语：《以奋斗者为本：华为公司人力资源管理纲要》传承于《华为公司基本法》，华为管理层25年人力资源管理思想精髓，5年整理，华为公司内部训教材，首次大公开！作为华为公司内部培训教材，原汁原味，是继《华为基本法》之后华为的标志性著作，对国内外企业管理者&研究者具有高度的研究及借鉴价值。

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，非常感谢张总提供这样一个交流机会。

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，我们才是真真切切面对客户第一人，员工个人素质代表公司整体水平，可以毫不夸张的说，员工工作状态直接影响公司经营状况，所以我们作为面对客

户第一人应该把自己最好的状态、激情统统拿出来，让客户真切感受到这家公司是有活力的，是可以合作的，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可以为公司提供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。一个人必须先对自己负责，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希望，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，可以为公司带来什么。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可以发挥自己的能力，“能力越大责任越大”，你有这个能力就应当肩负起使命，应该庆幸把握这个机会，不是每个人都有机会去体现自我价值的。

接着是对“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”，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择，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。我们必须把“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，应该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，我们应该多自我提高，多涉猎各方面知识，感谢公司提供工作平台，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！

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，由于工作经验不是太多，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，并不断接受挑战，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，并对于易流的发展富有责任感、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，给力给机会。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。易流给予每个人的机会都是平等的，只要你肯奋斗肯挑战，相信定会有更宽广的舞台去等着你。

最后，我们必须将“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，全面提升公司整体竞争力！”的经营方针做为我们奋斗前进的指导思想。以公司的长远发展为目标，而团结奋斗！

奋斗的读后感篇三

《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。透过学习、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职责和好处。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，我们就要去用心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，不明白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。此刻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

能够利润最级领先的企业，就需要将眼光放的长远一点，将利润持续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，我们也能够想想，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。我们能够找到我们的客户，研究他们的需求，给到他们想要的，到达我们自己的成功。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，但是小狗喜欢吃骨头啊，他不需要鱼啊。所以这个时候，我们就应先明确对方的需求，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。摆脱对技术的依靠，对资本的依靠，对人才的依靠，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。在未到达一个层次之前，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！

奋斗的读后感篇四

用了近一周的时间读完《以奋斗者为本》一书，感觉意犹未尽，深深思考之后不由得发自内心感叹：华为，真厉害！全书字里行间，都深深浸润着华为文化昂扬向上的企业精神和良好的制约机制。毫无疑问，本书的每个篇章每个段落都是极富哲理的美文佳段。读罢，让人遐想。追根溯源，华为的成长来自于它的核心竞争力，而核心竞争力源自它的核心价值观，即“以客户为中心，以奋斗者为本，长期艰苦奋斗”。全书充满了正能量，紧紧围绕着“价值创造”和“队伍建设”两大方面进行阐述和剖析，为中国企业管理提供了非常具有价值的参考。

最吸引人的是，华为为什么倡导“以奋斗者为本”？通过细细品读，逐渐感知了华为的发展史其实就是一部华为人拼搏的奋斗史，华为大厦的建造需要的是一批能进行艰苦付出与努力的奋斗者。也可以这么说，华为的成功归根结底就是培育人、锻造人的成功，它通过不断开发员工的潜能、不断整合资源、将优势发挥到极致，并大力进行文化宣导和运用激励手段，促使员工努力向上、以奋斗为荣。下面，我结合学习并围绕“以奋斗者为本”的主题谈谈自己的几点心得体会。

首先，华为“以奋斗者为本”的五个基本落脚点

通过阅读学习，华为“以奋斗者为本”的基本点主要有：第一，华为推崇的就是以奋斗者为本的文化体系；第二，企业人力资源管理和干部管理的制度、政策都是以奋斗者为中心制定的；第三，以奋斗者为本一定要有制度保障，核心价值观中明确“不让雷锋吃亏”，坚持利出一孔的原则；第四，以奋斗者为本在价值分配方面向奋斗者、贡献者倾斜；第五，在发展机会的分配上要向奋斗者和成功团队倾斜。《以奋斗者为本》一书，可以说通篇都在围绕这五个基本点来开展论述。

其次，明确什么是“奋斗者”

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。”“奋斗这个词的含义很丰富，以奋斗者为本，不光是讲劳动者，也包含了投资者，投资者也在奋斗，它把自己的钱拿出来，参与这里面，他就要承担风险和承担责任”。任正非强调公司价值分配体系要向奋斗者、贡献者倾斜。在高性能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。差距就是动力，没有温差就没有风，没有水位差就没有流水，激励优秀员工，让火车头拼命拉车，始终保持奋斗热情。由此可见，华为对奋斗者的界定基本是建立在绩效基础上的。通过对阅读《以奋斗者为本》一书，深深感受到华为的“奋斗者”，必须具备忠诚华为的核心价值观；具有吃苦在前，享乐在后，冲锋在前，退却在后的精神；坚持开放与包容；善于解剖与批判等诸多特质。通过对华为“奋斗者”的研究，更多感悟是，奋斗的核心就是要创造价值，这和我们集团倡导的业绩就是尊严有异曲同工之妙。

第三，怎样才能成为奋斗者

如何才能成为真正的奋斗者呢，关键要看是否具备奋斗者的基本特征，《以奋斗者为本》一书中有很好的阐释，具有“狼性”特性，包括具有良好的心理素质，具有不屈不挠，群体奋斗，敢于承担责任的精神。

“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，如果要想让获取更大的成功，要想企业在商界立于不败之地，我们就必须要保持敏锐的嗅觉，嗅到最前沿的知识，嗅到最新的技术，嗅到最具潜力的市场，同时要敢于承担责任、善于融入团队。《以奋斗者为本》一书中的“胜则举杯相庆，败则拼死相救”“合抱之木，生于毫末；九层之台，起于累土”等等精彩的名言警句，对于鞭策

员工成为奋斗者有很多的启发。

第四，如何激励奋斗者

华为是如何激励奋斗者的呢？

一是建立了价值评价与分配体制，价值创造和价值分配形成良性的利益驱动机制。工资分配实行“以岗定级，以级定薪，人岗匹配，易岗易薪”。在此机制下，能者上，庸者下，工资能升能降，使公司永远处在内部运作成本较低的进取状态。二是推行了干部选拔、配备、使用和管理机制。最让人深受启迪的是华为选拔干部“三优先”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”和“优先从影响公司长远发展的关键事件中考察和选拔干部”。通过这三个优先，不断激活组织与干部体制，培养了一批能打大仗、恶仗和苦仗的干部。华为通过以上对奋斗者的种种激励措施，激发了员工积极向上、不断追求价值的斗志。

通过阅读学习，我更加深刻地体会到，“以奋斗者为本”作为华为核心价值观的重要组成部分，对于华为来说是多么的至关重要，华为公司之所以受人尊重，就是因为他不断地颠覆和超越自我，不断地强化“以奋斗者为本”的核心理念。这是一本非常具有阅读价值的书籍，它不仅让我们领会到华为公司的内在价值，也让我们深刻认识到让华为不懈驱动的奋斗者的力量！

奋斗的读后感篇五

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，华为对于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。

奋斗的读后感篇六

这部《以奋斗者为本：华为公司人力资源管理纲要》回答了这一问题。追根溯源，华为的成长来自于它的核心竞争力，而核心竞争力源自它的核心价值观，即以客户为中心，以奋斗者为本，长期艰苦奋斗。

1988年华为成立，起初只是代理香港企业的模拟交换机，没有自己的产品、技术。20xx年华为销售额2882亿人民币，全球

百大品牌排行榜排名第94位，《财富》世界500强中华为排行全球第285位。所有人都想知道是什么力量驱使华为快速、健康成长，读了《以奋斗者为本》后，我认为除了“狼”性的竞争能力，华为的企业文化是经营管理的“魂”，是文化推动了华为管理能力的改进与提高。

从华为成长的历程看，初期华为依靠的是成本的优势，在20xx年以后华为成长的过程中其管理机制始终是靠文化来推动，华为的企业文化成为公司管理能力、机制运转提升产生效力的润滑剂，华为的管理者都认同华为企业文化，并实事求是地运用文化建设来推动、改善华为管理，最终促使华为成长为一家世界级的企业。

《以奋斗者为本》4.5.2写到“企业间的竞争，说穿了就是管理竞争”。华为与爱立信等大公司比什么？就是比效率、比成本，看谁能多活一口气。

那么南方中集与区域内的同行业，新华昌、马士基比什么？比效率、比成本，同时更要比安全管理水平的高低。作为制造型企业，一切生产经营活动的前提和基础是安全。（）要保证安全经营，需要我们对安全底线的坚持、需要对违章事件说“不”的坚持。因此不能、不敢拉下情面进行安全管理，则南方中集的安全文化无法建立。此外在安全管理上我们各级干部要敢于坚持原则、敢于管理，敢碰后进员工，以公司利益为重，唯有如此公司的安全管理机制的运转才是有效的，在安全管理的竞争上，在生产经营的基础上，我们才能战胜同行业的竞争对手！

《以奋斗者为本》4.4.3中写道“在不断改良中前进。变革本身是不可能停止的，……，优中选优是不正确的，因为我们不知最优在什么地方，我们需要的是实用。（来源：任正非与ifs项目组及财经体系员工座谈纪要[20xx]”这是华为管理者面对变革的正确态度。

20xx年中集导入丰田精益安全体系，初期基本照搬了丰田公司现场执行的全部活动与制度体系，怀揣对新事物的好奇，各企业都推行了这套体系的建设，精益安全体系对于各公司安全管理能力的提升有一定的促进作用。但随着推行过程中问题的逐渐暴露，出现了否定精益安全的声音，我们应该如何对待变革，我想我们需要的是学习华为对待变革的态度，我们应该不断优化完善精益安全体系，促进精益安全体系的落地、运行，确保公司顺应企业发展需要，提升安全管理的水平。

以上活动需要考虑现场的实际情况，并进行必要的改变，调整不切实际的要求，这是检查各级安全管理者对待公司安全管理变革是否有正确态度的试金石。同时精益安全的制度、活动需要在现场认真试行，推进过程中及时调整活动方式，与员工达成活动开展共识。经过实践检验的变革才是正确的变革，在现场可以真正运行的改善才是真改善！

奋斗的读后感篇七

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。

最后，我们必须将“以客户为中心、以奋斗者为本、坚持“转变、创新、效劳”的经营理念，全面提升公司整体竞争力！”的经营方针做为我们奋斗前进的指导思想。以公司的长远开展为目标，而团结奋斗！

奋斗的读后感篇八

读了《以奋斗者为本》之后，再次点燃了我心中的激情、责任和使命。

华为的成功，我们毋庸置疑。别人的优点是值得我们去学习和借鉴的。华为的狼性文化对于我们是否有价值，取决于我们如何解读和运用，学习别人的思想和文化，而不是盲目的照搬、照套，让别人的文化理念转化为自己的思想，与自己的实际情况相结合，走出属于自己的道路。当然，这个前提是，我们能够领悟到狼性文化的精髓，深切领悟到别人成功

背后的秘诀之所在。

对于刚毕业步入工作之路的我们，并没有太多的思想，更谈不上有什么经验可言，但是作为公司里最年轻的一代，我们有用不完的奋劲和激情，我们有足够的理由和责任去学习和实践华为的狼性理念，并使之转化为自己的思想，不断地激励着自己前进。下面从华为狼性文化所包含的三个层次来谈一下我的感悟。

首先，以敏锐的嗅觉，捕捉着每个风险的可能，有效地防范风险，做好风险管理，在建筑业的“冬季”做好御寒措施，防止和抵御强力寒流对我们的袭击。这也是我们法务与生产部门工作的主要方面，时刻保持着较高的警惕意识，为公司的运营做好预警工作，在“冬季”中成长，为迎接更美好的春天做充足的准备。

其次，以强烈的进攻意识，做好一个自己的奋斗者。一个企业的发展，需要每个员工的奋斗和努力，从自我做起，从每天做起，用足够的奋劲和动力，以最合理的工作方式，最清晰的工作思路，才会有相应的成绩。正值青春年华，我们没有理由不奋斗，我们应以充足的激情和力量面对自己的工作、自己的目标，推动部门、集体和公司的'发展，以实现自我价值的最大化。

最后，以长期坚持不懈的艰苦奋斗，团队精神，打造我们的团队提升年。华为倡导“胜则举杯相庆，败则拼死相救”，一个好的企业本应如此，一个人的力量不足以撑起一片蓝天，唯有团结一致，培养集体意识，提高凝聚力，才能开拓更为广阔的天空，才能为公司的未来铺展更为宽广的道路。在公司的团队提升年里，每个人在做好自己的同时，相互协助，部门之间相互配合，为公司未来的发展创造更多的价值。

以奋斗者为本，学习狼性文化，做一匹永不言弃努力奋斗的狼！凝聚我们所有人的力量，撑起属于我们九建的蓝天，缔

造客户满意的美好家园。

奋斗的读后感篇九

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，就务必努力再努力，奋斗再奋斗。

作为新员工的我们都很年轻，有必须的冲劲，由于工作经验不是太多，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但是，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”就应是那种有工作激情，并不断理解挑战，透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”首先就应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”务必对工作充满激情，并对于易流的发展富有职责感、使命感；易流事业的“奋斗者”就应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”就应时刻具备危机意识，并在工作中持续改善；易流事业的“奋斗者”就应具有钻研、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职责感、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，给力给机会。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。易流给予每个人的机会都是平等的，只要你肯奋斗肯挑战，相信定会有更宽广的舞

台去等着你。

最后，我们务必将“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，全面提升公司整体竞争力!”的经营方针做为我们奋斗前进的指导思想。以公司的长远发展为目标，而团结奋斗!