

以奋斗者为本读后感思维导图(实用6篇)

当看完一部影视作品后，相信大家的视野一定开拓了不少吧，是时候静下心来好好写写读后感了。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？以下是小编为大家搜集的读后感范文，仅供参考，一起来看看吧

以奋斗者为本读后感思维导图篇一

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。

以奋斗者为本读后感思维导图篇二

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。

以奋斗者为本读后感思维导图篇三

不知不觉中，我们已经从“资本”时代转到了“知本”时代，

这种转变个人是非常喜欢的，因为资本是有限的，而知本是无限制的，而知本显得更公平。这个时代瞬息万变，现在的企业不是讲千古，而更多的是在讲生存，如何生存，如何更好生存是现在企业一直在思考和行动的问题，企业在激烈的市场竞争中生存下去，靠的是我们双手，靠的是我们迪森人。

我们要生存，要让我们迪森每个人能在“迪森号”船上乘风破浪，稳步前进，利润是我们唯一的救命稻草。我们必须明白我们的奋斗目标，明确每个人身上的责任，坚定我们的行为，让我们能生存得更好。

还记得进公司学习的时候谈到：“我是谁？我从哪里来？我要到哪里去？”对这段话我记忆非常深，可以说已经深深地映在了我的脑海，我也经常这样问我自己。对公司来说，我们的生存底线就是的生命线，怎么来牢牢把握这生命线？是利润，这就是我们赖以生存的底线，可是利润从那里来，我们是一个服务型的企业，利润当然是从客户来，所以我们所做的就得以客户为中心，怎么做到以客户为中心？我们有那么多部门，如何去协调工作？如何去整合我们的人、机、物料？只有一个东西，那就是管理，一套有效的、系统化的、制度化的管理。只有搞出这样一个管理模式，我们才能稳步推进，公司才能健康发展，才能不因为个别因素而出现问题。因此以客户为中心成了我们这个管理活动的底线，公司所有的管理行动必须以这为向导。

如何去制定一套标准化的管理制度，这给现在的企业提出了很棘手的问题，这是一个挑战，非常困难，但我们必须去做，因为没有人会替我们做。华为这方面做得很好，走在那整个中国管理模式的前面，可以说已经成为了华人企业的一个标杆。现在经常听到很多企业在谈转型。其实转型是非常痛苦的，风险非常大，只有到一个公司发展不下去的时候，才可能去接受这最后的一搏。

为什么会出现这种问题，其实可以看到这类企业曾经也是非

常不错的.企业，为什么会走到这地步，其最主要得原因就是没有形成体系，往往更多的时候是根据领导者的意识模式发展，如果换领导或者其他什么变动，公司发展就会产生波动，出现各种各样不确定因素，简单的说就是个人崇拜。而不是文化崇敬。一个公司的企业文化就是宗旨，一个好的宗旨，才能指导一个公司顺利交接、传出，而不是挣扎的生存。

好的企业文化，管理模式教给企业人员的是生存技能，而不是技术，企业员工要成为处理公司事物的能手，而不是工具的使用者。为什么我们几千年古老的哲学到现在还那么适用，为什么我们见到书店里面的一些管理的畅销书会过时，其中区别就在一个是方法论，一个是技术论。方法可以随事物的发展而发展，而技术必将被取代。一条船在大海上航行，突然大方向改变航向必然会翻船，但如果我们不适时调整，我们也不可能到这我们的目的地。所以变才是永远的不变。我们不要巨变，但我们要适时改变，我们要顺应时代的发展，依时而谋，依势而动，就像现在人们常说位置选对了猪都会飞。

一个公司的发展，取决于公司的管理，一个成功的管理，取决于人力资源的管理。制度人来定，制度定下来是要人去执行。人是核心。希望我们能迪森能越来越好，加油！

以奋斗者为本读后感思维导图篇四

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。

以奋斗者为本读后感思维导图篇五

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。

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。

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。

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。

成语相辅相成：辅：辅助。指两件事物互相配合，互相辅助，缺一不可。如：清·梁启超《初归国演说辞》：“二派所用手段虽有不同，然何尝不相辅相成。”又如：学习和复习，是用以掌握知识和巩固知识的’两个方面，相辅相成，缺一不可。

以奋斗者为本读后感思维导图篇六

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。通过学习《以客户为中心》和《以奋斗者为本》，感触很深，主要有以下几点体会：

正如华为总裁任正非先生所言：我们没有商道，我们就是以客户为中心，让客户高兴，把钱给我。为客户提供有效服务，是我们工作的方向和价值评价的标尺，成就客户就是成就我们自己。但在我们公司内部，部分员工思想观念仍未转变，面对客户的要求，仍摆出一副拒人于千里之外的冷面孔，正因这样做，我们付出了惨痛的教训，丢掉了市场和销售量，失去了部分客户。

在华为公司，奋斗体现在为客户创造价值的任何微小活动中，以及在劳动的准备过程中为充实提高自己而做的努力，坚持以奋斗者为本，使奋斗者得到合理的回报。所谓奋斗者：即信念坚定、忠诚敬业、创造价值的人，这样的人是有理想、有信仰的劳动者。

华为的价值分配理念强调以奋斗者为本，导向队伍的奋斗和冲锋。华为的分配理念还承诺决不让雷锋吃苦，奉献者定当得到合理的回报。当员工接受这个假设去奋斗并一再得到验

证时，这个假设就转化为一种信念，也就是我们通常所谓的价值观和企业文化。

以奋斗者为本的理念使华为能招募到并且留住一大批优秀的人才，并充分发挥他们的作用。管理中非常基础和重要的薪酬管理，为华为解决了四个基本问题，即报酬什么，指报酬导向，按贡献付酬而不是按辛苦付酬；怎么报酬是指各种报酬形式的定位，只有结构合理、定位清晰才能发挥最大的作用；报酬多少，既考虑外部劳动力市场的报酬水平，又权衡内部应拉开多大的差距，有差距才有动力；支付能力是要在期望和可能之间找到平衡，以保持华为报酬政策的合理、适度、长久的特性。有志者奋斗无悔，唯拼搏成就人生。我们除了奋斗，别无选择。

江苏石油正在奋进“1133”，向新三年奋斗目标迈进，我们要学习“以奋斗者为本”的华为管理精神，结合公司实际，实事求是，以问题为导向，面对现实，着眼长远，作为安全管理人员，要结合自身工作，围绕全环保数质量主要是担当责任、落实责任问题这个重点，时刻绷紧安全环保数质量这根弦，振奋精神，鼓足勇气，一起加入“奋斗者”的方阵，携手并肩，树立忧患意识、危机意识、责任意识，戒空谈、做实事，干一件、成一件，确保完成全年各项目标任务。

自我批判的目的是不断进步，不断改进，而不是自我否定。只有坚持自我批判，才能倾听、扬弃和持续超越，才能更容易尊重他人和与他人合作，实现客户、公司、团队和个人的共同发展。

孟子早在公元前就提出“生于忧患，死于安乐”，这是两千多年前的哲理，放到现在来讲，一样是适用的原则。现代企业处于一个信息高度发达，市场竞争高度激烈的环境下，市场环境、客户需求、市场需求瞬息万变，唯有充满未雨绸缪的高度危机感，不因骄人的业绩、众多的荣誉而陶醉，没有因当前企业发展的大好形势而停滞不前、沾沾自喜，华为人

正是不断追求创新，不断超越自己，成为了最终的赢家。

要想使一个企业持续的生存发展下去，需要每位员工“居安思危，不断进取”。华为在企业发展的时候，对企业面临的，潜在的危机展开广泛的讨论，这也许正是任正非和华为的不同之处。

在反省企业文化，树立了危机感，华为的做法应该是激励动力。管理学中的“木桶理论”告诉我们：一个木桶能装多少水，取决于桶上那块最短的桶板。找到这块最短的板，就找到了突破口。“均衡发展，就是抓短的一块板”。任正非要求干部要往远处看，不要短视，不要只看到眼前的利益，要求企业领导层要放弃官本位，真正为员工考虑。把员工的利益放在第一位，我们才能更好地引人、用人、育人、留人。“财散才能才聚”，只有从旧的利益分配中走出来，真正让员工的腰包鼓起来，企业才能越来越富。

企业要大发展，就必须“标新立异”，做出与众不同之处，才能获得成功。“吃老本”、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，只有提高核心竞争力，才能在技术日新月异、竞争日趋激烈的社会中生存下去。

公司必须正视现实，面对市场，学习先进，不盲从，不冒进，拿来成熟的技术和管理经验，脚踏实地与自身文化融合，敢于挑战自我，否定自我，在激烈的市场竞争中不断发展、壮大。

对待工作，不找任何借口，要时时刻刻、事事处处体现出诚实、负责、敬业的精神。结合到我们平时工作中，我认为要提高领导干部的执行力，必须解决好执行的问题，把执行变为自动自发自觉的行动，在执行过程中要求执行人能严格并灵活把握服从—执行—自主决策—协调—审结—反馈这一基本执行程序，遵循指挥—汇报链的原则，这样执行才能真正

按照领导意图，真正称之为有效执行。

我们要认真执行各项规章制度，主管管理要做好跟踪督查，对违规违纪行为进行严格问责，在执行过程中没有任何弹性，让制度成为带电的高压线。在执行制度过程中对有令不行、有禁不止、随意变通等行为，要及时追究直接责任人和相关负责人的责任，鼓励员工对违规事实进行举报，不管涉及到谁，都要一查到底，不设制度的真空地带和盲区，真正形成制度管人，依规办事的良好社风。

为了更好地满足客户需求，我们必须积极进取、勇于开拓，坚持开放与创新。任何先进的技术、产品、解决方案和业务管理，只有转化为商业成功才能产生价值。我们坚持客户需求导向，并围绕客户需求持续创新。

我们只有内心坦荡诚恳，才能言出必行，信守承诺。诚信是我们最重要的无形资产，坚持以诚信赢得客户。

胜则举杯相庆，败则拼死相救。团队合作不仅是跨文化的群体协作精神，也是打破部门墙、提升流程效率的有力保障。

团队精神是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现，是以协同合作为核心，反映了个体利益和集体利益的统一，保证集体高效运转的一种精神。团队精神在工作中扮演着极其重要的角色，任何一个组织机构或者单位如果缺乏团队精神，就会如同一盘散沙，运作中效率低下。

团队精神有利于增强员工的责任心，在工作中做好本分工作。任何团队想要完成工作任务，必须合理分配好成员的任务。而团队精神较强的员工，自然会有很强的责任心，能尽责地完成自己的任务，不会偷工减料，得过且过。

团队精神有利于员工之间互相关心，彼此协作，增强团队凝聚力。具有良好团队精神的员工，在工作中能够细心观察每

位同事的状态。如果发现同事工作状态不佳，情绪低落，频频出错，员工会跟这样的同事进行沟通，了解情况，及时给予关心和帮助，而不是在背后指责。在同事的关心及协助下，状态不佳的人能够更快地调整状态，更早地以饱满的精神回归团队的统一战线上。

团队精神有利于提高团队的工作效益。具有团队精神的人，在工作中不仅会做好本分工作，互相关心及相互支持，还会努力发挥自己的创造力，找出更有效的做事方法，提高团队的办事效率。

没有团队精神的人不会尽责做好自己的工作，从而拖团队的后腿，也不会关心其他人，在别人犯错时只会一味地指责，更不会在工作中多付出一点汗水，为提高团队效益出谋划策。一个团队要想出色地完成任务，需要团队精神作为协作的核心。