

最新以客户为中心以奋斗者为本心得体会 会 以客户为中心以奋斗者为本(优质5 篇)

军训心得是对参加军训活动后个人经历和感受的总结和概括。如果您对工作心得的写作有困惑和疑问，不妨参考一下这些范文，或许能找到答案。

以客户为中心以奋斗者为本心得体会篇一

常常惊叹于一个公司的强大、一个人的成功，但惊叹过后除了继续享受着他们给带来的生活便利，却很少思考他们成功的原因。其实他们也是从“小白”开始创业，他们的公司也经历过寒冬，但是他们都能够打破僵局，通过改革破茧成蝶，使公司越发强大。

华为就是这样的例子。

接触华为源于华为智能手机，之后了解到华为“麒麟”芯片可以和苹果、三星等科技强企三足鼎立，进而又了解了任正非这个充满传奇色彩的人。而当我读过《以奋斗者为本》这本书时，才真正开启了对于华为公司的认知。

这本书以华为基本法为基础，结合各种讲话纪要汇编而成。书中的每一条经验都是华为发展道路上总结的精华，华为说：以奋斗者为本，就是在说以劳动者和投资者为本，他们都是为华为努力奋斗的人。什么是奋斗？能够为客户创造价值就是奋斗。是的，华为重视客户，华为说，天底下唯一能给华为钱的只有客户，企业要活下去就得为客户服务，所以华为把活下去作为企业发展的硬道理，把为客户服务作为公司的发展方向。

华为的发展并不是几段文字能够概括，华为的精华也不是一本书能够读懂。事实上任何公司的生存都有值得深思的道理和值得学习的精华，凯嘉集团（义棠煤业）的发展就有着七十年的风雨历程。读这本书，更多的是学会汲取华为先进管理办法，因地制宜，取长补短。华为公司重视员工的贡献，而我们凯嘉集团也是如此。作为普通的凯嘉员工，我们有责任、有义务为凯嘉的发展做出贡献。做为凯嘉年轻力量的一员，我们更应该发挥自己年轻人的朝气，将新思想、新思路、新风貌展现给集团，像华为一样，用新鲜血液打破公司固有的平衡，新员工老员工相互激励向上发展，达到华为的新高度。

“猛将必发于卒伍，宰相必取于州郡”作为基层人员，我们的努力只有在基层开始沉淀，才有被认知的一天。从小事锤炼自己，加强“知本主义”的观念，调整心态，共同奋斗，让自己大有可为！

以客户为中心以奋斗者为本心得体会篇二

企业未来的发展，只有以客户为中心，赢得客户信任，才能让市场越做越大，才能让每位员工的信心越来越足，唯有如此，企业和员工的价值才能够得到同步的提升。

自沈阳伟嘉成立以来，一直秉承为企业创造持续成长，为客户创造价值和服务，为员工创造机会和未来，为社会创造就业和税收的核心价值观和把服务送到客户门口的服务理念持续发展着，不仅总部建立了：400热线、短信平台、行情资讯、专家现场及远程诊治、培训讲座、高峰论坛、猪品惠、手机报等，为客户服务，沈阳伟嘉现已建立了完善的技术讲师团队，该团队建立了配种师培训班，并在全国展开免费招生培训，深受广大养殖户的喜爱，为客户带来了养殖福音，提高了客户养殖技能，和配种率，增加了客户的收入，沈阳伟嘉还建立了，微信平台，专人控制，可以让客户在微信平台与公司进行直接沟通，使客户的建议或意见、养殖问题、动物

疾病直接反馈公司，以便公司直接解决客户的难题，我们的微信平台每天都会发送公司的新闻和最近流行的疾病，以及治疗方案，客户可以通过该平台了解疾病，及时预防，正确治疗。

公司为了更好的服务，以客户为中心，以奋斗者为本，后台成立了市场服务部、市场运营中心、和市场体验中心，来为客户服务，为客户提供更加周到全面的服务。

公司不断增强对客户的服务，不断的在以客户为中心，以奋斗者为本，不仅对小家进行扶持和帮助，对大家也是饮水思源，对国家遇到的灾难也奉献出自己的一份力量，南湖南遭遇暴风雨侵袭，养殖场大受损失，集团带头捐出20万元饲料；南方冰冻灾害发生，集团捐赠价值20万元的消毒液，20汶川地震，集团第一时间捐赠了价值50万元的消毒液，员工个人捐款累计8万元；湖北受禽流感影响，蛋鸡行情出现危机，集团免费向养殖户提供小鸡料，以帮助他们渡过难关；集团为北京顺义太阳村（抚养服刑人员子女的慈善机构）的孩子们送去学习用品和衣物，给予他们阳光般的关爱；6月17日，集团看望北京市朝阳区晨光康复中心脑瘫儿童，赠送康复物资和爱心捐款，让他们感受到阳光般温暖；，云南省文山州砚山县突降大雪，给该地区养殖户带来严重的损失，集团闻讯及时捐赠饲料，帮助养殖户渡过难关，使他们尽快恢复重建。

公司如此秉承以客户为中心，以奋斗者为本，持续发展着，响应总部号召，“把服务当做产业来做”的发展战略，落地“以用户为中心”、“脸朝着用户、背对着公司”、“把权利和职责转化为服务”的服务理念，践行“以奋斗者为本”的企业文化，相信伟嘉的明天会更加辉煌、美好。

以客户为中心以奋斗者为本心得体会篇三

华为在我的眼里一直是一个有着“英雄主义”的公司，我不知道这种想法是否来自自己的民族情怀。当我读了第一、第

二章后，有些认知被改变。

第一章书中有一段话大意是希望大家对产品有正确的心态，不要老想着最先进的技术与设备，要知道如何满足客户的需求。因为华为是工程商人，不是院士。工程商人就是做的东西有人买、有人卖。这段话让我对企业有了一个更加深入的思考，企业是一个功利集团，它的一切都是为了实现目标而奋斗的。正如书中所说，这种目标就是要具有商业的价值和利益。

还有一个有趣的比喻同样适用于我们工作与生活中：为客户创造价值才叫奋斗。我们把煤洗得白白的，但对客户没有产生价值，再辛苦也不叫奋斗。从前我认为努力就有回报，起码学习是这样的。但现在想想，学习同样需要正确的方法。而在工作中，除了方法以外，还要适应外在社会经济等环境的变化，盲目的努力值得嘉奖但用处不大。我们应该找准方向狠狠用力，才能更好地实现自我价值的提升。

用吴晓波教授的一句话结束第一章与第二章：“人的潜能如何才能发挥得淋漓尽致？华为的实践给我们上了生动的一课。”我也将带着这个疑问继续往后阅读。

以客户为中心以奋斗者为本心得体会篇四

任何企业都会被制约，有的是被资金，有的是被资源，有的是被人才等等。公司要想发展的更健康就要解决饥一顿饱一顿的这种状态，有钱的时候胜则举杯相庆，没钱的时候败则拼死相救。这种精神固然可嘉，但这样的状态不是公司健康发展的常态，公司发展从刚开始的个人英雄主义中慢慢转向制度至上、流程为王上来，形成一种良性的循环机制后，就可以手中无剑，无为而治，淡化人、财、物的制约转向规范化的流程制度。

《以奋斗者为本》（摆脱三个依赖）读书心得

所谓三个依赖是指摆脱对技术的依赖，对资本的依赖，对人才的依赖。企业在发展中，我们总依赖技术，资本，人才，那么我们的思想就会束缚，人的观念也会有所限制。我们通过有效的管理构建起一个平台，使技术、人才和资金发挥出最大的潜能。通过文章内容与我们企业的现状去分析，其实要做到摆脱三个依赖最佳的途径就是制定出合理而完善的管理流程和相应的制度等，只有健全了这些才能够真正去做到摆脱三个依赖。前段时间我就遇到这样一个问题，中酒采购了一批营销码，因为前期没有把具体的流程制定清楚，所以到货后不知道包材应该如哪个库房，该找谁，如何结算等。让中酒的邓总前后跑了好多趟也无功而返，最后在开产销协调会时我觉得有必要把这个流程梳理和完善一下，因为只有当流程明确之后我们才能更好的更高效的完成自己的本职工作。

《摆脱三个依赖》

财富就是管理，而不是人才技术和资金。

正常的来说，企业是离不开人才、技术和资金的。这就是三个依赖，依赖之后就会到不了自由的王国。不应该是这三个依赖，而应该是公司已经完善了管理，所有的人到了公司都能够按照公司的流程和制度走，都能够胜任工作并创造价值。

通过管理才能整合所有的资源，真正摆脱对于他们的依赖。好的管理应该是法治，而不是照个人喜好去决策，好的机制和流程就是企业的'财富'。

无为而治，遵循自然法则和社会法则，摆脱依赖。

这一章讲到，企业需要摆脱三个依赖，一是对技术的依赖，二是对资本的依赖，三是对人才的依赖。这就需要企业构建规范化、标准化的运作模式。技术、资本、人才都是流动的，企业过度的依赖只会让自身陷入被动境地。在我看来，这中

间的关系并非依赖，而需要的是借助，或者说是促进。这就需要企业通过有效的管理构建一个平台，使技术、人才和资金发挥出最大的潜能，这样才能提升企业的生存能力，可持续发展下去。

《以奋斗者为本》读后感

摆脱三个依赖：摆脱对技术的依赖，对资本的依赖，对人才的依赖，摆脱三个依赖就是要建立与国际接轨的管理理念，用合理的流程、制度、引导，制约，使之合理运行，高效运转。打造一个平台，是技术、人才、资金发挥最大的潜能。管理虽然很抽象，实际上也是一种物资性的东西。财富就是管理，是文档。管理职业化、流程化才能真正提高一个公司的运作效率，降低管理内耗。

摆脱三个依赖

以客户为中心以奋斗者为本心得体会篇五

正如任正非所说：是什么让华为迅速发展？它是一种哲学思维，根植于心灵的脊梁。这是‘以客户为中心，以奋斗者为基础，长期坚持艰苦奋斗中国文化。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴！

近期，我认真学习了《以奋斗者为本》，作为华为公司人力资源管理纲要，书中从创造价值、评价价值、分配价值，以及干部的责任、要求及选用方面做了详细讲述。作为一个基层管理者，读完这本书后我深有体会。

任正非说：“企业就是要发展一批狼，狼有三大特性，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。企业要扩张，必须有这三个要素。”在基层管理中，管理者需要有敏锐嗅觉，认真学习上级公司文件，正确领会上级公司的政策精神，带领基层团队群体围绕统一的目标不

不屈不挠、奋不顾身去执行。

华为企业文化的一个特征是，只要有新增长点就不能追求完美，追求完美就不可能有增长点，一定要追求实事求是、可操作性、可运行性。作为基层管理者，我们在本部门中推行各种政策时，只要方向上与上级公司一致，就可以尝试推行，在推行过程中再慢慢优化，最终取得基层管理水平的提升。切忌追求完美、瞻前顾后、停滞不前，永远停留在设想之中。

首先，我们要建立符合实际的基层员工的考核评价体系

基层员工强调做实，强调做实的价值评价，使得做实的人有适合的待遇和地位。基层员工的考核要将劳动成果放在第一位，劳动技能放在第二位。基层员工加工资，主要看价值贡献，不要把等级过于绝对化。基于价值贡献，小步快跑，多劳多得。以绝对考核为基础来调整工资。这样就是这个评级简单化，而且量化、公开化，基层员工就看到了希望。

其次，我们要培养有“群体奋斗”的精神基层员工

从生活哲学中我们不难发现：越是利己的动机出发，越是达不到利己的目的；相反越是利他的动机出发，反而越使自己活得更好。

华为市场部有个口号：“胜则举杯相庆，败则拼死相救”。作为基层员工能够群体奋斗的良好心理素质，别人过得好，我为他高兴；别人干的不好，我们帮帮他，这就是群体意识。要通过考核激励将群体奋斗的精神制度化的巩固下来。

比如，随着减员增效的大势，基层员工人数减少甚多，经常出现发货高峰期时人员不足的现象。此时当班人员就要发扬“分工不分家”的群体奋斗精神一起完成本班组任务。

通过阅读“以奋斗者为本”，我学习到很多人力资源管理

方法和思想，有很多实实在在好用的方法。我想，通过优化基层考核和管理，“以奋斗者为本”吹响集结号，一定会让基层员工活跃起来，让基层的奋斗者越来越多，让奋斗者们成为一个奋斗的群体。

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。