

华为企业文化读后感

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/zhishi/a/169842133425087.html>

范文网，为你加油喝彩！

润肺的食物-协同进化



2023年10月27日发(作者：督导员)

华为企业文化读后感

华为企业文化读后感（一）

从华为的每个发展历程来看，学习、借鉴、消化、吸收到最后转化与提升，最终形成自己与众不同的且极具生命力与指导意义的企业文化，始终贯穿企业发展的全过程。

早在多年前，任正非先生提出了一个著名的管理改革理论暨“先僵化、后优化、再固化”。读过《华为的企业文化》一书，我对任正非先生的这套管理改革理论产生了极为浓厚的兴趣，通过反复研究，从中受益颇多。如同宝胜（山东）分公司目前的发展状态来看，就尚处于所谓的“僵化阶段”。如何破茧重生，化蛹为蝶？如何带领企业挣脱束缚乘势而上？我觉得除了要学习任正非面对危机时的未雨绸缪与果敢坚毅之外；更为重要的是学习华为一路发展的演变其惊人的吸收消化和自我提升与创新的能力。

“先僵化、后优化、再固化”这九个字将华为发展过程的华丽蜕变阐释的淋漓尽致。如在华为创业初期，为了解决企业生存暨市场开拓问题，华为提出了“狼文化”，虽然最终“狼文化”没有被写进《华为基本法》，但不可否认的是华为今天的如日方中，创业初期提出的“狼文化”的确功不可没；如1996年1月，华为发生了一件被内部人称为“惊天地、泣鬼神”的大事：市场部集体辞职。任正非导演此次事件其意义极为深远，为今后企业顺利转型奠定坚实的基础；如

1

1997年后，华为公司内部思想混乱，主义林立，各路诸侯（应指各部门及各区域负责人）都显示出他们的实力，公司往何处去，不得要领。于是震惊中国企业界、甚至全世界企业界的《华为基本法》诞生

了，此举再一次体现出华为强大的融合能力及创新能力，也有效地将全部华为人的思想统一起来，为今后迅猛的发展提供了可靠的保障；如1998年，拥有敏锐洞察力的任正非就过早地感觉到了“增产不增收”的效益递减现象。为此华为引进和实施IBM的IPD（Integrated Product Development），即集成产品开发系统。但到了2000年左右，华为的流程变革受到前所未有的阻力，其中华为创业初期提出的“狼文化”就成为此次管理变革中的重要阻力，于是华为重新审视、定义了自身的企业文化；如在2000;2003年世界IT泡沫破灭的艰难时期，任正非先生的一文《华为的冬天》在业界引起轩然大波，也正是伴随着这篇《华为的冬天》与业界的纷纷议论，使得华为公司在逆势中飞扬，并一步步走向今日的辉煌。

如何才能赋予自身的发展思路生命力与持久力，让已有或潜在的客户产生认同感或追随意愿？华为的观点：客户的需求是华为发展的原动力。在产品技术创新上，华为要保持技术领先，但只能领先对手“半步”，领先三步就会成为“先烈”。明确将技术导向战略转为客户需求导向战略。我发觉，宝胜的发展与华为的发展具有惊人的相似之处。面对科技创新的日新月异与市场竞争的愈演愈烈，我们似乎已经看到传统的以产品创新为导向的市场竞争方式已经不能满足越来越挑剔的“市场或客户”，我们应该紧紧将目光放在不久未来的“市场

2

或客户”的需求上来，提前调整我们的战略发展方向，及时把创新战略调整为以客户需求为导向的发展战略上来。其核心就是紧紧围绕宝

胜愿景;;卓越的电能与信息工程解决方案提供商制定相应的产品创新机制（根据市场或客户需求确定创新方向以及未来可能适应环保等具有多功能的产品研发来引领市场）、营销创新机制（根据市场或客户的需求灵活调整营销方式），最重要的就是“市场或客户”服务创新机制，我们应打破以往的各种服务机制，紧紧盯住“市场或客户”的需求方向，取其精华，力争在服务上创新，颠覆传统的以市场为导向的需求服务方式，同时建立并积极引导“市场或客户”对新产品的需求欲望，旨在引领“市场或客户”的需求或消费潮流。最后是加快建立以客户需求为导向的企业发展文化价值观的凝练与推树工作，总结一句话，就围绕“产品创新、营销创新、服务创新以及文化创新”，建立引导主流“市场或客户”主，挖掘潜在客户为辅的企业发展战略规划。

路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。或许，电缆市场的客户需求不像家电制造业或者日化用品那样，更加容易引领市场或客户的需求决定的。

IT行业绝对是适者生存的写照，特别是华为所处的细分行业更加是一个高利润的行业，因此它一开始进入市场，就已经和国际顶尖的跨国公司同台竞争，而华为创业时又恰恰是最没有背景和实力的一家民营企业，这就决定了他们要生存下来的基础最是狼性的文化，也就是为达目的，不择手段，听起来好像是贬义，但其实是褒义。一家没有任何背景的企业，能够在国际一流企业必争之地生存并形成对它们的威胁，这难道还不足以让人骄傲吗？

其实华为一直在寻求方法解决这个问题，我们有理由相信华为存

在着许多困难与危机，但没有理由相信任正非完全没有看到这架高速飞行的火箭存在的问题。无论是员工持股制度还是内部创业，都是华为试图在解决员工真正成为企业老板或者说是尝试过一下老板瘾的一种制度安排，但结果并没有想象中那么完美，毕竟真正老板的体会往往并不在物质上，()而是在社会地位、权利和荣誉感，甚至更多地说是老板肩上的责任感，而这些仅仅通过股权或其它类似的方式是无法解决的。

从华为出来的许多中高层，他们离开华为的理由并不是因为华为不好，而是想尝试一下创业滋味。其实这是中国人的通病，每个人都想当老板，不管自己有没有能力去享受那种做老板的艰辛，但似乎华为人员的流动并不仅仅是这样的原因，可能更多的是在功利性企业文化的导向下，当人们已经获取了足够的生活资本后，（据说一个普通员工在华为做两三年后，他们已经可以抵上其他公司员工十年的工资

4

了。)他们就厌倦了这种为了工作而工作的生活要，他们其中部分人从华为出来后才知知道华为外面的世界其实很精彩，因此有些人愿意为了真正地活一下而放弃了高工资高福利的华为。我们设想一下，如果华为将员工工资全部减薪一半，那么愿意留下来与华为共度难关的华为人为人又有多少？

一个企业的文化，在企业高速前进时所表现出来的只是其中一部分，而企业文化更为关键的是在企业遇到危机时，有多少人愿意与企业共存亡，那才是企业文化真正精髓的体现。华为尽管在发展过程中

经历的大风大浪不计其数，但员工工资基本没有怎么降过，反而一直在提升，这可以从最近几本写华为的书上领略到华为的高工资文化以及华为“以人为本”的内涵。但我们却不确定，如果有一天，华为的冬天真正来到，正如任正非所说，而且这次华为并没有准备好过冬的棉衣，那现在的华为人又有多少人愿意与任老板一起穿着背心饿着肚皮一起度过这个寒冬呢？

同甘不共苦，不是人都可以做到。不同甘却共苦，相信除了上帝之外没有人这么伟大。因此，同甘共苦是所有企业对员工的共同期望，这也是最基本的要求。

华为企业文化读后感（三）

伟大领袖毛泽东说过“人不能没有批评和自我批评，那样一个人就不能进步。”一个能够进步的人，必定是能够不断自我反思、自我批判的人。只有能发现自身的缺点并能正视缺点，然后不断加以改正，以追求完美的态度去做事，才能不断地超越自我，走向成功。

5

所谓自我批判是一个人自我剖析，重新审视自我价值观和心智模式的过程，同时也是一个向别人学习，不断完善自我的过程。

在《华为的企业文化》一书中，作者谈到了华为的自我批判精神。

自我批判的确是一种精神，不是人人都能做得到。熟话说“只会说别人不会说自己”，这是大多数人的通病，只能看到别人身上的缺点，却总也看不到自己身上的缺点；亦或是看到了自己的缺点而不正视它，而是选择逃避，对自己身上的缺点视而不见。当然，我也是患有

这种通病的大多数人之一。通过看了这章书，我知道自己要学会自我反思和自我批评才能够做更好的自己。所以我通过对近段时间的工作表现的回顾，也做一个自我反思、自我批判。

我们平时在审核施工方案的过程中，施工单位提交上来的施工方案大致都是没有问题的，我们在审核的过程中也是大致看一下重点，如果重点没有问题就草草通过了。就如前段时间的一份施工方案一样，几位审核人都只是将施工方案的重点部分进行审核，而没有一个审核人发现在方案里有一点明显与施工当天天气不相符的安全措施，明明是寒冷天气方案里却有着防高温的措施。最后这份方案在施工过程中被局安监人员否决，原因很简单，就是一个很小的细节，让这份施工方案最终结果等于零。所以我今后一定要吸取这次的教训，不能再这样因为一时的疏忽大意而白费功夫。

在今后的工作中，我还会时常反省自己，用自我批判的精神不断改进和完善自己的工作方法，从而推动我不断的进步！

华为的世界读后感 华为的冬天读后感 华为没有秘密读后感

6

7

采购流程管理-第一次骑自行车作文



更多 在线阅览 请访问 https://www.wtabcd.cn/zhishi/list/91_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](http://www.fanwen.net)开发