

2023年以奋斗者为本第六章读后感(精选7篇)

很多人在看完电影或者活动之后都喜欢写一些读后感，这样能够让我们对这些电影和活动有着更加深刻的内容感悟。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？下面是小编为大家带来的读后感优秀范文，希望大家可以喜欢。

以奋斗者为本第六章读后感篇一

书的扉页，是一段任正非的话：资源是会枯竭的，唯有文化才会生生不息。一切工业产品都是人类智慧创造的。华为没有可以依存的自然资源，唯有在人的头脑中挖掘出大油田、大森林、大煤矿.....

黄卫伟老师说：“把这句话放到《以奋斗者为本》的扉页上，是希望通过这句话告诉中国人，中国的自然资源其实是有限的，靠经营自然资源，中国在世界上没有出路。中国最丰富的资源是人力资源，中国要靠经营人力资源在世界上获得领先地位。”

华为我们都很熟悉，是一家生产销售通信设备的民营通信科技公司，虽然处于更新换代特别激烈、竞争特别残酷的通信领域，却在段时间内成长为全球领先的巨人。我们看到过太多如诺基亚、三星这样的大公司渐渐隐没在历史的长河里，而华为却以自己的方式激励着自己的员工，应用到企业的运作中。

文化是抽象的，摸不着看不见，可是却又无时无刻地影响着每一个人。而华为的以奋斗者为本的文化，是以人为本文化的生活，它倡导员工敬业勤业、不停进取、不能懈怠，反对员工居功自傲、不思进取、偷奸耍滑。

但是好的企业文化，不光光是几句漂亮的口号，它需要体现在全体员工日常工作和各种行为中，不但要得到大多数员工的普遍认同，而且要能够自觉实践。成功不仅仅是理念，还来自于体系和执行。这就需要制度来保障。没有先进的制度，就不会有先进的文化。所以华为《基本法》的产生，除了请了人大的老师外，体系建设团队还加入了hay[mecer]ibm等外企咨询公司，他们的体系是一流的，尤其是组织做大做强时，要有强大的体系。

“一个是我前面提到的体系或者系统来支撑，这方面华为这些年一直在投入，已经有很好的成效；二是狼一样的执行。再好的理念如果没有执行也是空谈。”

完善的制度体系建立了，还要坚定不移抓好落实。要保证制度落实到位，就必须采取必要的检查和审核，通过强制来促进习惯的养成，习惯成自然，好的文化也就形成了。

“这方面，华为也是大手笔，我记得15年前甚至更前，华为大量招聘名校的毕业生，当时应届毕业生开出的月薪就是7000、8000元，要知道当时北上广的房价还没过万。所以，华为的招聘摊位永远都是人最多的，道理很朴素，因为收入高。”

对人才的重视不应只是在口号上，而是有利益支撑，会分钱。人才招聘进来以后，要想拿到高薪，当然必须要付出相应的对价，这就符合华为要求的“奋斗”。首先需要建立对员工的考核评价体系，可结合绩效考核进行，比较科学地对员工进行定期评价。薪酬分配也应向奋斗者倾斜，让奋斗者在经济上得到实惠。还应克服论资排辈问题，以能力大小论英雄，而不是以资历深浅论高低。很多企业简单粗暴地学习华为的艰苦奋斗精神，给员工洗脑，但是应考虑是否给了员工相应的回报。

所以，“以奋斗者为本”不是简单的口号，而是一个系统过

程，需要各个相关方面都有配套的系统来支撑，没有这些，就不会有强大的战斗力，没有强大的奋斗者群体。

以奋斗者为本第六章读后感篇二

《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！

以奋斗者为本第六章读后感篇三

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，与自己的实际状况相结合，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职责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，时刻持续着较高的警惕意识，为公司的运营做好预警工作，在“冬季”中成长，为迎接更完美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，从每一天做起，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应对自己的工作、自己的目标，推动部门、群众和公司的发展，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，培养群众意识，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，缔造客户满意的完美家园。

以奋斗者为本第六章读后感篇四

《以奋斗者为本》学习心得

《以奋斗者为本》学习心得

初次翻阅《以奋斗者为本》，是刚进入中天的第一个月，公司领导一直提倡学习这本书，便开始带着好奇的心开始阅读，当看完一部分内容，便感觉华为所提倡的“狼性文化”，给我带来了不少启发。

绩效考核中如何充分利用“狼性”？

书本原文

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，企业要扩张必须要有这三要素。公司在研发、市场系统必须建立一个适应“狼”生存发展的组织和机制，吸引培养大量具有强烈求胜欲的进攻性、扩张型干部，激励他们像狼一样嗅觉敏

锐、团结作战，不顾一切的捕捉机会，扩张产品和市场。

启发

我感觉良好、惯性运作、进取创新意识不强、创业激情持续下降等“温水煮青蛙”现象的产生。而我们行业又正面临着一种“新常态”。倘若这种情形下，员工没有忧患意识，没有危机意识，没有一种“狼性”，实现公司的第二次创业，实现“转型强企”的目标就非常艰难。

其次，必须将狼性文化与羊性文化巧妙的结合运用，形成一种动态平衡。我认为狼性和羊性各自有有优缺点，有适用的部门，它们是一个团队或者一个人不可或缺的相互依靠又相互矛盾的两个方面。狼性更多的应该是代表攫取、进攻的冒险精神，羊性则是温和的一种状态。当羊性占据主导地位的时候，人会显得和蔼而亲近，但缺乏勇气与冒险精神；相反当狼性占据主导地位时，人会显得富有侵略性，但缺乏与人和善的交流。这两种情况都是我们需要避免的。

最后，在不同的部门，通过绩效考核充分发挥“狼性”和“羊性”的优势。《奋斗者为本》原文中提到：公司在研发、市场系统必须建立一个适应“狼”生存发展的组织和机制。在我看来，这就给予我们狼性文化更适合哪些团队建立提供了参考思路。对于一线创造利润的部门应侧重于“狼性”的培养，面对激烈的竞争市场，激发团队进攻、拼搏、同仇敌忾，为公司的业绩而奋斗的精神。而对于后勤保障部门，应充分发挥羊性温和而亲近的服务态度。

如何做到“以客户为中心”？

原文

办企业一定要使客户满意，这是生存的基础。顾客的利益所在，就是我们生存和发展最根本的利益所在。我们要以服务

来定队伍建设的宗旨，以顾客满意度作为衡量一切工作的准绳。

启发

2.1 认清形势，提高服务意识

首先，认清我们行业现阶段面临的挑战。我们应该清楚的认识到我们行业所面临的新常态，那就是古总说的：房地产业由过去政府的有形调控逐步过渡至由市场来调节，开发商对产品的个性化需求明显增强，小业主的质量意识、维权意识不断提升，劳动力成本攀升，行业利润明显压缩、竞争更加激烈，同时行业管理趋于规范和严格、新技术和标准不断更新。认清行业面临的挑战，才能诚心提高我们的服务意识。

有服务的心态，提高自己的服务意识。这是我们的生存之本。

2.2 做好服务的细节，提高项目部人员的满意度

绩效考核的指标之一设有“服务意识”，公司也一直强调做好服务，但是问题是服务意识这种定性的指标如何去考评，如何才能客观的评价？这是一个难题，但是我始终相信方法总是比困难多。

读书破万卷不如读书破万遍，《以奋斗者为本》还有很多值得我去学习并推敲的，而且这本书更多的是给予我们的一种意识、理论的指导，日后我更应该做的是结合其他人力资源管理操作技巧的书籍，提高自己在人力资源管理方面的知识储备，与人力资源团队一起不断完善公司的人力资源管理，尤其是绩效管理方面的提升。，希望能帮助您！

以奋斗者为本第六章读后感篇五

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。

以奋斗者为本第六章读后感篇六

《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。

以奋斗者为本第六章读后感篇七

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，他就要承担承担风险和责任”。任正非强调公司价值分配体系要向奋斗者、贡献者倾斜。在高绩效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！