

2023年奋斗者号感想(精选7篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

奋斗者号感想篇一

每个人都有属于自己的梦。也都为自己这个梦而奋斗过，我当然也如此，但我一直认为我付出的汗水要比别人多。可是，今天看完了《奋斗的足迹》后，才顿觉得自己错了。在建党90周年的今天，假如你问道：“中国人靠什么取得了如今的成就？”我会回答：“是不懈的努力和一颗不断奋斗的心！”是啊，中国共产党为人民做了多少事？为人民谋得了多少福利？而我个人努力和革命人士做出的贡献相比，也只是小巫见大巫罢了。想到这些，我早已羞愧不已。我不过是海滩上的一粒沙，而革命先烈们却是河蚌中的一颗珍珠。

我不知道大家有没有关注过战争时期的一些电视剧，虽说有些剧情是捏造的，但却表现出了新中国成立的艰辛。是什么使他们面对战地冲锋陷阵，冒着生命危险阻止一切敌人吞噬中国？是一种对祖国的热爱，是一份勇于奋斗的心！革命先烈们在天上望了中国90年了，他们的精神早已贯穿了整个中国！周恩来总理说过这样一句话：“为中华起而崛起读书”，而今天，我们要是为了祖国繁荣富强而读书。

奋斗，奋斗！正因为有了这份坚持，才有了富强的新中国；也正因为有了这种不懈，战士们不畏艰苦的奋斗，所以才有了今天的美好生活。

革命先烈们，所有人都会记住你们的耀眼光芒的那一步一个脚印——奋斗的足迹。

成语繁荣富强：形容各项事业蓬勃发展，日益富足强大。如：峻青《壮志录》：“我们的祖国，更加繁荣富强。”又如：祖国的繁荣富强离不开每个劳动者的辛勤劳动。

奋斗者号感想篇二

嚼着糖，拖着疲倦不堪的身体在“珠穆朗玛峰”上挣扎着，我有一个梦想——登上峰的最高处，但它有八千八百多米高，也许，现在才爬了区区二三百米吧。但是，我还没有被雪暴所吞噬，我的脚下还是我的目标，我没有跌落到谷底。这些大概值得庆幸。

现在，眼看下一次雪暴要来了，我身上的笨重的衣物与信念还在吗？如果已经被冷风吹走，刷刷拉拉的落在峰底，那就用一个词——竭尽全力来替代它们！

有时，我常常会说一句“我一定可以坚持，山峰一定会被我的毅力所折服”。山峰却实恐惧有毅力的勇士，但毅力并不难，坚持毅力，保护毅力很难。毅力与山峰一般的高，也有八千多米，但这也意味着坚持就可以打败“珠穆朗玛峰”，达到自己的目标。

在另一世界上，有许许多多多个“珠穆朗玛峰”，上面有许多的。人在一步步攀登，却没有几个脚印——当雪暴来到时那些没有脚印的人会被风吹走，被雪淹没，走得慢，却为山上留下印记的，一直也掉不下去，山峰也只能屈服。

在迎来雪暴的前夕，你，竭尽全力了吗？

奋斗者号感想篇三

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任务，需要团队精神作为协作的核

心。

奋斗者号感想篇四

“以客户为中心、为奋斗者为本”是华为最核心的文化，第一次提出是在20xx年华为年度市场工作会议上。华为创始人任正非先生是这样解读的。

“以客户为中心”，就是坚持以为客户服务好，作为一切工作的指导方针！要以为客户提供有效服务来作为我们工作的方向，作为价值评价的标尺。不能为客户创造价值的部门为多余部门，不能为客户创造价值的流程为多余流程，不能为客户创造价值的人为多余的人，不管他多么辛苦。

“以奋斗者为本”，企业的目的十分明确，是使自己具有竞争力，能赢得客户的信任，在市场上能存活下来。要为客户服好务，就要选拔优秀的员工，而且这些优秀员工必须要奋斗；要使奋斗可以持续发展，必须使奋斗者得到合理的回报，并保持长期的健康。合理、适度、长久，是人力资源政策的长期方针。读了“以客户为中心”、“为奋斗者为本”这两本书以后，书中的几句话给我印象非常深刻，使我深有感触。

客户是永远存在的，以客户为中心，华为之魂就永在。我们只要认识到这句话的真理，华为就可以长久的生存下去，不随自然规律的变化而波动。

华为成功的重要原因之一，就是华为把客户提高到了很高的一个程度，上升到了魂的境界。现在做企业，不能靠低价取胜，而是靠优质的产品和服务，在产品同质化的前提下，谁的服务越到位，客户越满意，越留住客户嘛？所以，企业要坚定“以客户为中心”运营发展下去才会越来越强大。

不为短期利益所动，紧紧围绕企业的核心竞争力发展。不利于提升企业核心竞争力的事不能做，在与企业核心竞争力不

相关的利益面前，要能经得起诱惑。不仅仅我们的企业层面不做，还要让我们的员工不能做，要通过制度规范我们员工的行为，通过流程的闭环管理来实现。

向管理要效益，要通过改进管理来提高效率，每一道工序，每一个流程都要在努力提高质量的前提下，提高效益。要改掉因为无效管理造成的资源和时间浪费，就我司而言，一方面要提高人均劳效，合理分配人员力量，避免出现忙闲不均的情况，如：郊区站人员在上下班高峰期到市区汽油大站的疏忙等等；另一方面提高效率，不是简单的增加劳动强度，而是减少无效工作，重复劳动的工作，如：同样的数据部门之间可以共享。

公司经营的目标不能是片区追求利润最大化，利润最大化很可能会榨干未来，伤害战略地位，伤害合作伙伴，公司应赚取合理的利润，要让上下游的合作伙伴也有合理的利润，要合作共赢。如我们现在大力推行的轻资产业务，我们的指导思想就是“多赚多得、少赚少得、不赚我保”，只有合作共赢，才能长久合作，只要求适当地利润，把利润让给客户，才能让企业与客户构成良好的供求关系和利益综合体。

判断一个干部是不是好干部。一方面是要有敬业精神，对工作认真负责，要能及时、定期反思工作中的不足，及时加以改进；另一方面要有奉献精神，不要斤斤计较。任何事情不可能做到绝对的公平，奉献精神就是要求干部在遇到相对不公平的事情时，不要太过于斤斤计较。

最后，我们务必将以“客户为中心、以奋斗者为本”，落实“爱我中华、振兴石化”，“为美好生活加油”践行“每一滴油都是承诺”，管理为经营服务、机关为基本服务、全员为客户服务。围绕省公司三季度工作会议中提出的“目标不变、信心不减、市场不丢、效益不降”的总要求，奋力拼抢市场。

奋斗者号感想篇五

这一条，我原来对我们团队的理解很不够，我认为对易流事业的绝对认同是少数人的事，我认为允许一部分人可以有自己的个性，可以不把易流价值观刻进自己的骨子里去，只要他能干好业务，有业绩就没有问题，就可以用。后来我发现错了，我们团队里就有这样的人，他总是喜欢站在大家的对立面思考和处理问题，总是表现得跟团队格格不入，总喜欢按自己的个性去做事，后来我发现他几乎成了团队的毒瘤，严重的影响了团队的凝聚力，事实上他的业绩也很差，正如张总说的，如果对易流的事业没有绝对认可或只停留在“口头上”其它的都免谈了，唯有认可和忠于易流事业的人才有可能跟大家一起“奋斗”，就像《亮剑》中李云龙的团队一样，所有人都能做到同生共死，这个是“奋斗”的基础，以后在团队管理上我要把这条标准作为“入门”条件，不认同易流事业的，我就会请他离开！当然新进来的员工不会天生就认同易流的事业，我们要引导、培训、帮助、以身作则来要求他们，让他们真正以“团队为荣、为易流为豪”。

奋斗者号感想篇六

在看到这个标题时，当时想了一下，觉得自己应该可以算得上“奋斗者”，因为觉得自己把易流当成自己的事业，一直以老板的心态在努力的做每一件事，认真看了一下张总的文章，把张总提到的广义上的“奋斗者”的三个条件和易流自己的“奋斗者”五个条件跟自己认真的比较了一下，发现自己还真算不上是个“奋斗者”，至少有一半的条件尚未达到，“奋斗者”是需要用很长时间用非常多的心血去努力才能达到的目标，又或者说人的一生就一直在成为“奋斗者”的路上，也只有一直走在“奋斗者”的路上，才能实现自己个人价值和社会价值，从而被企业和社会所尊敬，才能获得“物质”和“精神”的丰厚回报！

以下我着重从“易流奋斗者”的标准上谈谈自己的看法。张

总文提到的五条标准，其实在“干部七条原则”中已经包含，前次的“深思易流忧患”中也提到了，这里也算是反复重点强调，为什么要这样做，我认为最大的原因还是易流的员工、干部并没有按张总的要求去做好事、改进事、提升事，甚至是做得很不好，我们今天学了这篇文章，我觉得不用思考和质疑：我们有错吗？我们没做好吗？我们没进步吗？要思考和实践的是：我们如何改正做事方法、我们如何做好事、我们如何进步的快一点。我打算从我的本质工作上来提出我的具体想法和计划：

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。

这一条，我原来对我们团队的理解很不够，我认为对易流事业的绝对认同是少数人的事，我认为允许一部分人可以有自己的个性，可以不把易流价值观刻进自己的骨子里去，只要他能干好业务，有业绩就没有问题，就可以用。后来我发现错了，我们团队里就有这样的人，他总是喜欢站在大家的对立面思考和处理问题，总是表现得跟团队格格不入，总喜欢按自己的个性去做事，后来我发现他几乎成了团队的毒瘤，严重的影响了团队的凝聚力，事实上他的业绩也很差，正如张总说的，如果对易流的事业没有绝对认可或只停留在“口头上”其它的都免谈了，唯有认可和忠于易流事业的人才有可能跟大家一起“奋斗”，就像《亮剑》中李云龙的团队一样，所有人都能做到同生共死，这个是“奋斗”的基础，以后在团队管理上我要把这条标准作为“入门”条件，不认同易流事业的，我就会请他离开！当然新进来的员工不会天生就认同易流的事业，我们要引导、培训、帮助、以身作则来要求他们，让他们真正以“团队为荣、为易流为豪”。

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。

张总在这条中把“激情”具体解释成“时刻保持对于工作、

对于生活积极、向上的心态和对在易流所从事工作的热爱，遇事积极思考解决办法”，我简单的理解就是“积极做事、积极思考和改进”，我总结自己就是基本满足“积极做事”但“积极思考和改进”非常缺乏。表现团队管理总是不到位、员工思想总是把控不到位、流程执行总是不到位等等，这些需要思考方法，在管理意识上去深层次改变自己，以“执行力”为牵引，总结自己的管理思路和管理方法，以提高同事们“快速响应、立即行动”为长期管理目标。最近在看一本销售管理小说，说的是销售领域“食脑族”的事，小说里说的人的思考比做事更有力量，特别是管理者、策划者，要提升整个团队的绩效和作战能力，我确实需求经常思考、不断思考并找到解决问题的办法。

责任感和使命感的问题在每个人身上表现的情况有很大差异，就拿我这个团队来说，每个同事的心理诉求不同的阶段都不一样，新来的同事更多的是考虑自身的短期的经济收益，更在意自己的当下业绩，更容易以业绩好的同事为榜样，这种想法没有错，在管理上我就就要想办法让他们不断提升和稳定自己的业绩，并引导他们去努力学习并相互帮助，当整个团队的业绩上来后，大家的集体荣誉感就会强起来，逐渐大家的责任感和使命感就会强起来。老同事要清晰他的上升通道，要让他明白自己在哪方面需要努力和提高，又能在哪个阶段获得什么样的进步和回报，只有这样，他的责任感和使命感才能持续稳定，并在工作中发挥着积极的榜样作用，接下来我要搞一场“深圳办事处经理”的竞聘，让业绩好的老同事明确自己的发展方向。

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。

今年我在不断尝试将销售指标分解到个人，将目标考核细化，在实施的过程中遇到了很多的阻力，新老同事都担心自己的考核不能达标，通过一段时间的运行，效果还是很明显的，我们如何跟上公司的“快速发展期”具体到我们销售人员的

身上就是要不断的挑战业绩，要让老同事明白躺在“自己过去的成绩”上是行不通的，要培养更多的新同事做出好的业绩，让他们互为榜样，加快淘汰机制，市场上的强者都是淘汰留下来的精英，“向市场要效益”是张总常说的一句话，要不断强化同事们的指标考核目标，市场的“结果”就是“销售指标”，压力必须要有，信心是关键，制定合理的目标和循序渐进的指标考核是方法，接下来我要逐步把“装车数”指标和“回款”指标放在每个团队成员的身上，告诉他们我们要以“结果为导向”来挑战自己的业绩。

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。

“危机意识”在我的脑海中还是很强的，针对深港的市场现状，“守住客户”同样是我们的工作重点，我们现有的客户不断会有人来挖来翘，这是不可避免的竞争，我目前已经要求团队的每个同事都在总表中体现自己的每周的“回访计划”通过我们的反复探讨，得出的结论是“必须在每个客户身上花时间和精力才可能维护好客情关系”为了保证时间和精力我们就必须周周有计划并周周付诸行动。

建议公司方面也要为断提升“全员服务意识”不管是对内还是对外，我们都要建立起一个“全服务型”的易流，保持“服务不好，就会危险”的危机意识，这次工程师评级考试中，我参加了两场监考，最大的一个体会是工程师的服务意识还是很差，表现为很多细节知道，但不会去做，因为没有养成习惯，恰恰习惯的养成就是要有服务意识。部门之间的沟通冲突和推诿也正是服务意识弱的原因造成，因为大家还没有养成把对方当成服务对象的习惯。

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。

这一点现在公司我觉得慢慢好了起来，每天我都能看到下了

班后，不同的部门在使用会议室，有开会的、有讨论的、有学习的、有培训的，公司整体上形成了一个学习的气氛，但我也发现气氛是有了，但效果并不好，表现为学习过程中气氛不活跃，互动不积极，测试学习的结果不理想，我们这个团队每周五下午在坚持培训学习，时间长了，慢慢的就有些同事心不在焉，学习效果就下降了不少了，昨天看了华东的同事上周接受“第三方”培训，叶龙兄很兴奋，发表不少感慨，我觉得是不是这种“第三方”的培训我们间隙性的也搞一搞，因为大家都是年轻人，基本没经历这种培训方式，从主观上来讲，对这个培训会比较感兴趣和好奇，接受程度可能就会好一些。

为“奋斗者”为本，快速反应、立即行动，完成深港大区的20xx年销售指标，我们将奋斗、奋斗、再奋斗!!!

奋斗者号感想篇七

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。