

华为事件思想汇报(汇总5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

华为事件思想汇报篇一

我感受最深的有两处。第一点，居安思危，不是危言耸听；第二点，自我批判。

他不仅是一个人思考危机的问题，他还发动全公司上下人一起思考，他给所有员工都敲起了一个大大的警钟，让每一个人都开始努力学习如何面临失败，失败若出现了又如何去面对它，解决它，这种未雨绸缪，防范于未然的精神到现在都是非常少见的。

我们总是习惯在安逸中享受，总是习惯地相信日子会越来越好，总是习惯地说好不说坏！然而世间万物每一天都在更替与变换，运动才是万物不变的真理，发展与变化是必然，这在唯物辩证法中早有论证。居安思危可长盛，我们在安逸中要时刻想到危机，也许有人会说：消极的表现！其实居安思危并非消极，它恰恰是一种更深远的用心，他不是表面的乐观，不是口号里的“用心应对”，它更多地是用行动去证明用心的内涵，是更深层次的、勇于应对的、勇于挑战的用心，正如任正非先生所说：“居安思危，而不是危言耸听！”

在这个市场多变的社会里，我们只有付出比别人跟多的心血汗水才能换得生存的希望，我们只有抓紧时间，在冬天最寒冷的时候没有到来之际，制出我们过冬的棉衣。

如果我们不居安思危，努力工作，对企业有一个长远的打算和安排，那么企业就随时随地可能被动，华为的冬天更启示我们要学会自我批判，不断的提升自己优化自我，冷静地对待外面的世界我们坚信：公司一定会度过冬天，迎来一个姹紫嫣红的春天。

华为事件思想汇报篇二

拜读了《华为的冬天》后，感受颇深。通策的发展虽然没有华为厚实，但走的也是这条路。当然，整个社会环境在变化、发展，整体经济水平在提高，必然会有这些迅速发展的主流企业。

99年毕业来通策工作的时候，我身边的亲戚、朋友没有一个人听说过这个企业，两年后，通策为许多人所认识。员工也从当初的二十几人发展到现在的二、三百人，发展速度可想而知。

我在五邑中医院见习期间拜读了《华为的冬天》，任正非那高瞻远瞩的见解深深地触动了我，特别是对于即将踏入社会，成为未来的管理人的我有很大的启发。他说，春天来了，冬天就不远了，文章中渗透的忧患意识无时无刻地警醒着世人。古时孟子就说忧患可以安国，逸豫可以亡身，居安思危成了一个安邦治国者必备的思想，到了现代这种意识演化成了一种企业文化。

有一则为管理界所熟知的寓言：在非洲大草原上，生活着羚羊和狮子。清晨，羚羊从睡梦中醒来，第一个念头就是：我一定要跑得比最快的狮子还要快，不然，我可能会被咬死。此时，狮子也睁开了眼睛，它所想的第一件事是，我一定要跑得比最慢的羚羊还要快，否则，我可能会被饿死。这个寓言同样告诉我们一个简单而又真实的道理——要想使一个企业持续地生存发展下去，需要每位员工“居安思危，不断进取”。

我是学卫生事业管理的，自然对医疗卫生行业敏感，也只能对这方面发表一些简单而肤浅的看法。我认为华为人给我们的启示至少有五点：

一、居安思危，预见未知威胁。华为老总说：“我们一定要居安思危，一定要看到可能要出现的危机”，“企业不是要大，也不是要强，短时间的强，而是要有持续活下去的能力与适应力。”比如说我们五邑中医院，她是一家三级甲等中医院，全国示范性中医院，知名度、美誉度在江门来说是比较好的医院之一。她在医院领导的励精图治下，在职工的共同耕耘下，取得了良好的经济效益和社会效益。如今江门的医疗市场基本形成三足鼎立的局面，各有优势。不仅如此，医院的竞争压力还来自外资医院、民营医院、社区医疗卫生机构、个体诊所、政策导向的医疗体制改革等。因此，要想在竞争如此激烈的环境中立足并发展下去，管理者就必须使内部成员树立危机意识，时刻鞭策自身不断追求，不断进取。

二、在突出特色和优势的基础上，抓好“短板”，实现“均衡发展”。在激烈的竞争环境下我们要坚持走“以特色求生存，以优势谋发展”之路，人无我有、人有我新谓之特，人弱我强、人粗我精谓之优。像五邑中医院，特色优势专科有骨科、肛肠外科、心血管科，突出中医特色，体现优质服务，人文关怀气息浓重，但如果要进一步做强做大，无论是业务的进一步发展还是管理流程的优化，关键还是抓短板，只有把最薄弱的那个环节搞好了，我们就能实现均衡发展。这里所说的“均衡”是管理流程的均衡，只有不受瓶颈制约的、各个环节均衡的发展，才是健康的、可持续发展。

三、建立流程型和时效型为主导的管理体系，是解决管理流程短板的有效途径。《华为的冬天》提出：“坚持均衡发展，不断地强化以流程型和时效型为主导的管理体系的建设，在符合公司整体核心竞争力提升的条件下，不断优化你的工作，提高贡献率。”管理注重的是效率，一切人浮于事、影响效率的行为都是为我们所忌讳的。现代社会提倡“时间就是金

钱，效率就是生命”，特别在医院中更能体现出来。医务人员每天都在跟时间赛跑，每天都在跟时间抢生命，这要求有高效的管理体系，强大的后勤系统、快速的物流系统、以及现代化的信息系统来支持医院的运转。因此行政管理人员要精简、高效，物流要畅通、信息要多元开放。在见习期间，通过我的观察，我觉得医院管理系统内部在信息流方面还不够完备，没有内部公文系统，在信息交流方面的时间成本比较高，在各科室各部门内部没有实现资源的共享，因此要实现医院的高效率，建立一套完备的信息系统显得尤为重要，同时职工信息素养的培训也是尤其紧迫的。物流的畅通更是保障医疗工作快速准确运行的后盾，五邑中医院在这方面做得比较好，但是还是事物总是没有完美的时候，方案付诸于实施的时候总会出现一些漏洞。我们医院环境优美，建筑格局具有中国传统建筑的美，很适合病人的休息养病，但是建筑楼分布太散，在一些信息交流，物资运输方面就不那么方便了。比如医院内的电梯，医务人员和患者共用，当遇到紧急情况时就会出现麻烦了。

四、模板化是质量管理的有效保障。任正非说，模板化是所有员工快速管理进步的法宝。确实，现在的iso9000质量管理体系、电子病历就是一个很好的例子，我们在质量管理这方面一定要严格按照卫生部的规定执行，严防出现第二个“哈药假药”、“欣佛”事件，我也相信，五邑中医院人一直以来都是将质量看作生命一样重要，因为大家都知道自己任重而道远，背负着维护人民生命健康的神圣使命！

五、优秀的企业文化，培养员工的敬业精神，献身精神是企业常唱不衰的歌。这是华为管理文化给我们的另外一个启示。现代企业“创新型管理”理论提出总裁在不管理具体事务之后，要把管理的重点回归到直接与每一个员工沟通的“人文管理”。无论是治国还是治企业，所谓的管理，其核心都是对人的管理。企业的总裁需要及时调度员工的情绪和心态，把所有员工的积极性、主动性和创造力凝聚在总裁对企业的决策和判断之中，从而使企业的各项微观管理健康实施。五

邑中医院在这方面做得很好，他们对每一个员工不仅给予经济的支持，还给予精神上的鼓励，令他们更加敬业爱岗，无怨无悔地为医院作贡献。在每一个员工生日之际，院领导至上生日的问候。对职工科研上的研发给予积极的支持。任何一个企业都需要员工浓厚的归属感，一个令员工眷恋的企业，就是一个优秀的企业，医院同样也是。

学习了华为总裁任正非先生关于企业危机理论和改进管理的名篇《华为的冬天》后，感受颇多。

如何过冬是每个企业都要面临的难题，能安全地度过冬天也是每个企业所追求的目标。时代在变迁，政策在变化，人们的思想观念也在潜移默化的发生改变。如何在新的市场环境下发展壮大，这是公司面临的一大问题。通过阅读《华为的冬天》，我们似乎能从中找到部分答案。

正如任正非先生的观点，克服危机，不能靠没完没了的加班、降薪甚至裁员，但是一定要改进管理。

首先我认为管理的思想是管理者和被管理者都必须认同并深刻领会的。

管理者应在工作中深入思考管理意识，贯彻运用管理思想，加强管理意识。只有这样，管理者才能正确、理性运用管理手段。

被管理者需要认真执行管理流程并深刻领会管理思想。作为公司管理岗位的一名普通员工，从前期工作中对 workflows 的学习和执行，对现在对 workflows 中管理思想的逐步理解，工作形式也从硬化执行流程逐步转变为由管理的思想引导为完善完成 workflows，在对管理思想的认知理解中，加深了对自身工作的深入学习以及自身工作能力的思考，工作状态逐渐稳定、明朗，工作能力也在逐步提高。

其次，改进管理要求管理者和被管理者做到统筹和谐。

管理者根据企业发展规划制定合理的管理文化，并符合广大员工发展进步的管理规划，并将管理文化自上而下统一宣传、解释到位，被管理者应认真理解公司内在管理链，各司其职，管理好自己。

不同管理层的管理觉悟有所不同，因而管理要求也应不同。按照任正非先生的观点，优秀的干部应当具有敬业精神、献身精神、责任感和使命感。我认为这不但是要求干部具有的四种精神，员工也应当有，至少应当具备前三种精神。而献身精神是考核干部的一个很重要的因素。我们公司的一线职工先后涌现大量先进代表、模范人物，这是公司管理的优秀一面，同时也是员工献身精神的体现，而同时大部分管理岗位职工的献身精神和贡献率也值得思考。

第三，通过流程化、表格化快速提高企业管理水平。

正如任正非先生的第八要点中说到模板化是所有员工快速管理进步的法宝。对于公司来说，工作表格化是提高管理水平的一项重要手段。如果我们知道做某件事应当做哪些内容、按照什么样的程序来做，这样就可以提高工作效果，一旦表格化工作进入正轨成为流程化，就可以大幅度提高工作效率。就公司的业务流程来说，很多工作都可以流程化、表格化，如采购订单的制定，我们可以划分为订购的品种、数量、供应商制作的时间、我公司的储备情况、生产计划的安排、供应商的送货周期、付款周期等，通过这些数据分析后，我们可以得出每次订单订购的数量、订购的时间，从而更加合理的压低整个供货周期，可以为公司节约较多的隐形成本。

第四，正如文中第二要点提出的：在管理改进中，强化以流程型和时效型为主导的管理体系的建设。

我们公司已建立完善的管理制度和 workflows，在流程运作中，

应强调流程型和时效型，同时以产业贡献率和品牌影响贡献率来检验和修正管理流程。以收获社会效益和企业效益为宗旨，以结果导向来测评管理中的流程，减少在管理中不必要、不重要的环节，帮助企业高速运行。

最后，对于企业来说，任何时候都要有危机意识和变革意识。任正非先生在第九要点提到，华为的危机以及萎缩、破产一定会到来的。他说“现在还是春天，但冬天已经不远了”。对于我们来说，更要未雨绸缪，面对原材料的上涨、外汇率的变化、市场份额的挑战以及公司职工的老齡化等发展环境，危机时刻在我们身边。面临这样的环境，必须时刻做好危机到来的准备，时刻保持警惕，时刻关注市场环境的变化，并且针对这种变化及时对企业进行变革，只有这样，我们才能在动荡的环境中活下去。

江山代有才人出，各领风骚数百年，我认为企业的冬天总是要到来，但同样的，冬天总是会离去，我们只有备好“棉大衣”，才能度过严寒的冬天，也才有机会迎接冰雪融化的春天。

华为事件思想汇报篇三

从去年开始，耳边就经常回荡着“金融风暴”“经济危机”等几个字眼，但那仅仅只是耳有所闻，国内的经济相比较较稳定，因此我并没有体会到这场风暴，也没有感受到这场危机。而近段时光，各大媒体、电视、报纸都在报道金融风暴、经济危机已经逼近中国市场，东莞的许多企业已经受到金融风暴的袭击，企业压缩、倒闭接踵而至。在这样的状况下，阅读《华为的冬天》，让人更深刻地认识到“居安思危”的重要性！

《华为的冬天》这是一篇在it业界流传的文章，有人认为这是任正非为it业敲响的警钟，也有人说任正非是“作秀”，然而，不管怎样，这篇文章在实际中的确发人深省。《华为的冬天》

的内涵不仅仅只是针对华为，不仅仅只是针对it业，而是针对所有人、所有企业。它讲述了一个“居安思危”的哲理，同时蕴涵着一个人或者一个企业要生存、要发展就需要变革、需要进步的道理。个性是恰逢金融风暴席卷之际，《华为的冬天》所蕴涵的道理让这篇文章更具有可读性，更具有批判性！

我们总是习惯在安逸中享受，总是习惯地相信日子会越来越好，总是习惯地说好不说坏！然而世间万物每一天都在更替与变换，运动才是万物不变的真理，发展与变化是必然，这在唯物辩证法中早有论证。居安思危可长盛，我们在安逸中要时刻想到危机，也许有人会说：消极的表现！其实不然，居安思危并非消极，它恰恰是一种更深远的用心，他不是表面的乐观，不是口号里的“用心应对”，它更多地是用行动去证明用心的内涵，是更深层次的、勇于应对的、勇于挑战的用心，正如任正非先生所说：“居安思危，而不是危言耸听！”

“失败这一天必须会到来，大家要准备迎接，这是我不动摇的看法，这是历史规律。”这也是哲学中所说的正常的兴衰更替，如世间万物的兴衰，如春夏秋冬的更替，也正如这场金融风暴的来临，他不是偶然，而是世界经济发展到必须阶段的必然。处于这个阶段中的人和企业，我们要如何去迎接他，是一味地感叹和哀伤，还是在暴风雨来临之前作好预防工作？我想这才是我们要思考的重点！

作为嘉荣的一名员工，一位基层管理者，我相信我们的公司是一个健康发展的公司，而且正在进一步发展壮大中！同时，我们也务必客观看自我的公司，由于自我公司的行业特性，公司中同样存在许多需要改善的地方，如一些基层的管理需要改善，员工及管理人员都需要进步等等，在那里，《华为的冬天》同样给出了一些很好的推荐！首先，全体员工要用心行动起来，投身到公司的发展中去，敬业爱岗。第二，公司员工要用心奉献、承担起自身的职责和义务。第三，公司员工要勤学苦练，提高自身素质，练好岗位技能和本领。第四，

公司员工要统一思想、转变观念，增强克服我们面临困难的信心和勇气。我想，做为基层管理者，需要的是不断地发现、不断地探索、不断地改革、不断地建设与改善，出路总会有的。从来就没有什么救世主，也没有神仙皇帝，要创造完美的明天，全靠我们自我。危机的到来是不知不觉的，应对危机感，需要全体员工胸怀宽广，正确应对改革。

我记得，我们在讨论《华为的冬天》的时候，一位经理曾说：嘉荣没有冬天！这是经理对嘉荣的信任与忠诚，他相信嘉荣永远都是春天，同样也体现了他愿为创造嘉荣永远的春天而努力奋斗的决心，我相信他能做得到！于我而言，我认为春天总会过去，冬天总会来临，而冬去春又来，只要我们勇于去应对，勇于去挑战、去变革、去创新，多穿几件“棉衣”，那么我们会顺利过冬，社会也会冰雪消融，春暖花开！

华为事件思想汇报篇四

前段时间拜读了《华为的高效执行力》一书，我深受启发，文中提到：“没有执行力就没有竞争力，没有竞争力企业就没有发展力”，可见执行力与企业存亡息息相关。其实，“执行力”一词早已成为当代企业管理中国共产党同研究和探讨的课题。有人说：“企业要想成功，30%靠战略，50%靠执行，其余20%受机遇、环境等客观因素的影响”；也有人说：“细节决定成败，执行力与细节并存”。不论哪种观点，其实都不无道理，但要将理论付诸于实践，成效经得住检验，才能体现其价值所在。我认为，执行力不能只喊口号讲理论，更不能漫无目的的照搬照抄，要与企业实际情况紧密结合，以人之长补己短，以人之厚补己薄。下面结合达华测绘公司现状，对中小企业执行力的提升浅谈个人几点看法。

《华为的高效执行力》一书提到：“要提高企业的执行力，不仅要提高企业从上而下的执行力，还应提高每一位员工、每一个部门的执行力。因为执行的核心是人。”这个观点我非常赞同。但人都是具有惰性的，需要靠周边环境来改变，对企

业员工而言，最大的影响环境可能也就是企业文化氛围了。但如何塑造企业执行文化，我认为下述四个方面不容忽视。

俗话说“火车跑得快，全靠车头带”，作为优秀的企业领导者，不仅要有卓越的指挥艺术，更要有坚强的执行意识。孔子曰：“其身正，不令则行；其身不正，虽令不行。知人者智，自知者明。”领导干部首先要身先士卒、率先垂范、知行合一，才能逐步引导员工树立坚定的执行意识。对于达华公司而言，领导班子、中层干部、基层干部三个层面对引领公司发展起到关键作用，（）这三个层面管理人员的执行力提升了，员工受其影响，再辅以监督、引导，执行力自然而然也会得到加强。

俗话说：“没有规矩不能成方圆。”华为员工之所以具备较强的执行力，除了有一个好的文化氛围，还有一整套标准化管理流程，让每位员工作业有规范，实施有指导，结果有考核。标准化管理流程既避免了因为变通而带来的各种不确定，保证了执行力的稳定性，又提高了工作效率。正如华为总裁任正非所说的：“一个新员工，看懂模板，会按模板来做，就已经标准化了、职业化了。你3个月就掌握的东西，是前人摸索几十年才摸索出来的，你就必须再去摸索。”但同时又要像万科一样，一切忠于制度，所有人都要严格执行。要如同戒律森严的“少林寺”，寺内僧人，包括“方丈”在内，都必须遵守清规戒律。

有这么一则故事，父亲带着三个儿子到草原上打野兔。在到达目的地，一切准备得当，开始行动之前，父亲向三个儿子提出了一个问题：“你看到了什么呢？”老大回答道：“我看到了我们手里的猎具、在草原上奔跑的野兔、还有一望无际的草原。”父亲摇摇头说：“不对。”老二的回答是：“我看到了爸爸、大哥、弟弟、野兔，还有茫茫无际的草原。”父亲又摇摇头说：“不对。”而老三的回答只有一句话：“我只看到了野兔。”这时父亲才说：“你答对了。”故事的本质说明有了明确的目标，才会为行动指出正确的方向，才会实现目标之道。

路上少走弯路。事实上，漫无目标，或目标过多，都会阻碍我们前进，而实现自己心中所想，如果不切实际，最终可能会一事无成。一个企业不仅要有明确的`发展战略目标，更要让员工所知晓，并为之而奋斗。同样对于员工来说，每项任务都要有清晰的工作目标，才能有的放矢。当然，目标的确立要切合企业实际，目标过高会适得其反，目标太低会停滞不前，往往跳一跳会够得着的目标更能激发员工的积极性。

孔子曰：“学而不思则罔，思而不学则殆。”对企业管理也是如此。在《华为公司基本法》中提出：“提高流程管理的程序化、自动化和信息集成化水平，不断适应市场变化和公司事业拓展的要求，对原有业务体系进行简化和完善，是我们的长期任务。”这也充分体现了华为对管理创新是多么重视。一个企业发展到一定的时期，随着内外部环境的改变，原有的管理流程必然会出现诸多制约企业发展的瓶颈。尤其像达华测绘公司这种处于转型发展期的高新技术企业，随着业务的转型升级，原有的业务流程将会出现不适应发展的需求。为此，我们的管理理念和思路要不断转变和更新，要结合企业自身发展特点，对业务流程再造，对管理模式创新，同时辅以科学的管理方式和手段，对企业执行力的提升将会起到事半功倍的效果。

千里之行，始于足下。构建执行力文化不是一朝一夕的事，需要长年累月的坚守并融入到企业所有员工的血液中，并最终用制度化的方式沉淀下来。我们要学习华为的管理理念，吸纳优秀企业的文化精髓，更要结合企业特点，摸索出符合自身特色的管理文化。目前，上航局正处于转型发展关键期，达华测绘公司作为支撑保障服务业，不仅要保持技术高新，更要勇于改革创新，尤其要让企业执行力文化落地生根。要把员工培养成“为加西亚送信的人”，为建设国际一流疏浚公司保驾护航。

华为事件思想汇报篇五

拜读华为总裁任正非写的《华为冬天》精华版部分，早前也听说这本书的，只是一直没机会去看，也怕自己没有那个耐心去看，最近这一年耳边也一直有断断续续的听到一些关于华为的言谈，发现这都成了一个热门话题了。

其实我本身对华为的了解的并不多，知道的也无非就是那些大家都共所周知的一些什么华为的“冬天精神”、“裁员热点”方面的等等。但当真正看过这篇文章之后，才觉得任总写的很多东西其实都非常实际，有些事情真的是非常的一针见血也非常有见地。其中有句话让我记忆很深刻，就是任总的那句：“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，所有的只是危机感。也许是这样才存活了十年……”。

而看过全文之后给我感触最深的也便是他的那种：居安思危的精神。他能在华为曾经非常辉煌的时刻，在华为年销售额能达220亿元，利润又达29亿，且销售业绩位居全国电子百强首位时，还大谈危机、失败和破产，确实是让人深省和佩服。

他不仅是一个人思考华为危机的问题，他还发动全公司上下人一起思考，他给所以有员工都敲起了一个大大的警钟，让每一个人都开始努力学习如何面临失败，失败若出现了又如何去面对它，解决它，这种未雨绸缪，防范于未然的精神到现在都是非常少见的。现在电子产品、电子信息技术又发展的如此飞快，而华为却还能一直都排在“前排、首位”，我想这和这个公司全体员工的这种危机精神是绝对分不开的。

其次，就是他提到的“均衡发展，就是抓短的一块木板”的思想，这让我想到了一句话，“一只水桶能装多少水，不是取决于最高的那块木板，而是取决于最短的那块。”这句话是很早以前就听过的，可是现在用在这里，用到一个企业的发展上却发现是如此的恰当不过了。确实，一个企业若想要

强大起来，就必须是均衡发展的，任何一个部门薄弱了都是不行的，都是不会真正的强大的，都会让竞争对手抓住弱点去攻击。而我们现在还处于一个初创阶段，就更更要重视这种均衡发展了，因为只有根基打稳了，才能谈发展，也才能真正的平稳地、飞快地、永久地发展下去。所以，我们必须现在就行动起来，去克服我们的弱项，每个部门，每个人都应去做，让自己努力和公司的脚步达成一致，达成统一。

最后一个给我印象深刻的是第十点“安安静静地应对外界议论”，我个人认为这是他是对自己的高度自信的一句话！他不仅对自己高度自信还要求华为所有的员工都对华为，对自己都高度自信，他教导他们：外界可以议论我，但我走我的路，只要我认为是对的，我绝对不放弃，真的是挺不错的。我觉得这种思想真的非常应该学习，只要我们认为是对的，就坚持走下去，低调的对待外界，对他们的任何言论只听，听参考，决定权还在我自己。