

# 2023年华为培训内容 华为运营工作总结 实用(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？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 华为培训内容篇一

### 一、从两万到千亿

#### 1、两万元神话

这是一个今天很多外人都津津乐道的故事：1987年，43岁的退役解放军团级干部任正非，与几个志同道合的中年人，以凑来的2万元人民币创立了华为公司。当时，除了任正非，可能谁都没有想到，这家诞生在一间破旧厂房里的小公司，即将改写中国乃至世界通信制造业的历史。

创立初期，华为靠代理香港某公司的程控交换机获得了第一桶金。此时，国内在程控交换机技术上基本是空白。任正非敏感地意识到了这项技术的重要性，他将华为的所有资金投入到了研制自有技术中。此次孤注一掷没有让任正非失望——华为研制出了c&c08交换机，由于价格比国外同类产品低2/3，功能与之类似，c&c08交换机的市场前景十分可观。成立之初确立的这个自主研发技术的策略，让华为冒了极大的风险，但也最终奠定了华为适度领先的技术基础，成为华为日后傲视同业的一大资本。

但是，当时，国际电信巨头大部分已经进入中国，盘踞在各个省市多年，华为要与这些拥有雄厚财力、先进技术的百年老店直接交火，未免是以卵击石。最严峻的是，由于国内市

场迅速进入恶性竞争阶段，国际电信巨头依仗雄厚财力，也开始大幅降价，妄图将华为等国内新兴电信制造企业扼杀在摇篮里。

熟读^v^著作的任正非，选择了一条后来被称之为“农村包围城市”的销售策略——华为先占领国际电信巨头没有能力深入的广大农村市场，步步为营，最后占领城市。

## 2、独门绝技

如果说小客户还可以单靠价格打动，但对于欧美等发达国家的主流客户，单纯的价格战就很难起作用了，这些客户更关注的是设备提供商的综合实力，也就是说，从设备的设计、生产，到运输、安装、调试，以及到后期的服务，都要有完善的持续的解决方案。

华为独家中标qsc的ngn项目后，在与华为一起召开的项目中标发布会上，qsc总工frank thelen这样解释他们最终选择华为的原因：“以提供全面的商业通信解决方案而著称的qsc将为客户提供更加丰富、便捷和经济的通信服务。华为公司以其快速的需求响应能力和技术创新能力给我们留下了非常深刻的印象，其‘端到端’的完善解决方案能够满足我们客户化的需求。”

一名欧洲老牌电信运营商这样说：“我们最怕的就是设备买回来几年后，设备供应商倒闭了，没有人来升级、维护，因此我们购买设备要综合考察设备供应商，只有那些具有持续发展的可能，在产品和服务上不用我们担心的供应商才会进入我们的视野。”这就要求华为要提升综合实力，为客户提供持续稳定的服务，且能够在最短时间内响应客户的需求。

## 华为培训内容篇二

您有幸进入了华为公司。我们也有幸获得了与您的合作。我

们将在共同信任和相互理解的基础上，度过您在公司的岁月。这种理解和信任是我们愉快奋斗奋斗的桥梁和纽带。

华为公司是一个以高技术为起点，着眼于大市场、大系统、大结构的新兴的高科技企业。公司要求每一位员工，要热爱自己的祖国，任何时候、任何地点都不要做对不起祖国、对不起民族的事情。

相信我们将跨入世界优秀企业的行列，会在世界通信舞台上，占据一个重要的位置。我历史使命，要求所有的员工必须坚持团结协作，走集体奋斗的道路。没有这种平台，您的聪明才智是很难发挥并有所成就的。因此，没有责任心，不善于合作，不能集体奋斗的人，等于丧失了在华进步的机会。那样您会空耗宝贵的光阴，还不如在试用期中，重新决定您的选择。

进入华为并不就意味着高待遇，公司是以贡献定报酬，凭责任定待遇的，对新来员工，因为没有记录，晋升较慢，为此，我们十分兼意。但如果您是一个开放系统，善于吸取别人的经验，善于与人合作，借别人提供的基础，可能进步就会很快。如果封闭自己，总是担心淹没自己的成果，就会延误很长时间，也许到那时，你的工作成果已没有什么意义了。

希望您丢掉速成的幻想，学习日本人的踏踏实实，德国人的一丝不苟的敬业精神。您想提高效益、待遇，只有把精力集中在一个有限的工作面上，才能熟能生巧，取得成功。现代社会，科学迅猛发展，真正精通某一项技术就已经很难了，您什么都想会、什么都想做，就意味着什么都不精通。您要十分认真地对待现在手中的任何一件工作，努力钻进去，兴趣自然在。逐渐积累您的记录。有系统、有分析的提出您的建议和观点。草率的提议，对您是不负责任，也浪费了别人的时间，特别是新来的员工，不要下车伊始，哇啦哇啦。要深入具体地分析实际情况，发现了个环节的问题找到解决的办法，踏踏实实、一点一滴地去做，不要哗众取宠。

实践改造了人，也造就了一代华为人，它充分地检验了您的才干和知识水平。只有不足之处不断暴露出来，您才会有进步。实践再实践，对青年学生尤其重要。唯有实践后关于用理论去归纳总结，我们才会有飞跃有提高，才能造就一批业精于勤，行成于思，有真正动手能力、管理能力的干部。有一句名言：没有记录的公司，迟早要垮掉的，就个人而言，何尝不是如此？公司采取以各部门总经理为首的首长负责制，它隶属于各个以民主集中制建立起来的专业协调委员会。各专业委员会委员来自相关的部门，按照少数服从多数、民主集中制的原则，就重大问题形成决议后由各部门总经理去执行。这种民族原则，集中了集体智慧，避免了一长制中的片面性，自强、自律，这也是公司6年来没有摔大跟头的重要因素之一。民主管理还会扩展，权威作用也会进一步加强，这种大民主、大集中的管理，还需要长期探索、不断完善，希望您成为其中一员。

您有时可能会感到公司没有真正的公平与公正。绝对的公平是没有的，您不能对这方面期望值太高。但在努力者面前，机会总是均等的，只要您努力，您的主管会了解您的。要承受得起做好事反受委屈的考验。接受命运的挑战，不屈不挠的前进。没有一定的承受能力，不经几番磨难，何以成为栋梁之才。一个人的命运，毕竟掌握在自己手上。生活的评价，是会有误差的，但决不致于黑白颠倒，差之千里。您有可能不理解公司而暂时地离开，我们欢迎您回来，只是您更要增加心理承受能力，连续工龄没有了，与同期伙伴的位置拉大了。我们样信您会加步赶上，但时间对任何人都是一样长的。

公司的各项制度与管理，有些可能还存在一定程度的不合理，我们也会不断地进行修正，使之日趋合理、完善，但在正式修改之前，您必须严格遵守。要尊重您的现行领导，尽管您可能很有能力，甚至更强，否则将来您的部下也不尊重您。长江后浪推前浪，青出于蓝而胜于蓝，永远是后面的人更有水平，不贪污、不腐化。严于律己，宽于待人。坚持真理，善于利用批评和自我批评，提高自己，帮助别人。作为一个

普通员工要学会做事，做一个高中级干部还要学会做人，做一个有高度责任心的真正的人。

在公司的进步主要取决您的工作业绩，也是与您的技术水平紧密相连的。一个高科技产业，没有高素质的员工是不可想象的。公司会有计划地各项教育与培训活动，希望能对您的自我提高、自我完善有所帮助。业余时间可安排一些休闲，但还是要有计划地读书学习。不要搞不正当的娱乐活动，绝对禁止打麻将之类的消磨意志的活动。公司为您提供了一些基本生活服务，可能还不够细致，达不到您的要求，对此我们表示歉意。同时还希望您能珍惜资源，养成节约的良好习惯。为了您成为一个高尚的人，受人尊重的人，望您自律。

要关心时事，关心国家民族的前途命运，提高自己的觉悟。不要卷入政治漩涡。要承认只有^v^才能领导中国，否则就会陷入无政府主义。一个高速发展的经济社会，没有稳定，没有强有力的领导，是不可想象的□^v^的缺点，应该通过整党和教育来解决。我们可以帮助她，但必须是善意的。

发展是生存的永恒主题。我们将在公司持之以恒地反对高中层干部的廉价腐化，反对工作人员的懈怠。不消除这些弊端，您在公司难以得到充分的发展；不清除这些沉淀，公司发展也将会停滞。

公司在飞速的发展，迫切地需要干部，希望您加快吸收国内外先进的技术和卓越的管理经验，加速磨炼，不断，与我们一同去托起明天的太阳。

### 华为培训内容篇三

先不说这些，在 18 年时妻子做完了手术，手术居然很成功。休息完之后我们 19 年初开始备孕了，这次真的是上天保佑，运气不错，很快就怀上了。这段时间，我虽然每天坐地铁 小时到公司上班，经受高强度的工作，我心里每天还是乐滋滋

的。

但是，突然有一天（pl华为小组长）跟我说lm需要派人去杭研所支持工作，我是最合适人选，让我有个心理准备。当时我是不想去的，这个时候妻子是最需要关怀的时候，我向lm表达了我的意愿，并且我也知道如果去了杭州年底绩效考评肯定不高。

过程不多说了，反正结果是我去了杭州。

同时利用华为的现金流在绍、甬不限购地区购买一些房子，我没有炒房的想法，只是防止被通货膨胀侵蚀而已，不过后来结果证明我貌似又蒙对了啊，我自己的看法是：

## 华为培训内容篇四

——华为cfo孟晚舟2017年新年致辞

华为公司常务董事cfo孟晚舟

孟晚舟女士出生于1972年，毕业于华中理工大学（现华中科技大学），硕士。1993年加入华为，历任公司国际会计部总监、华为香港公司首席财务官、账务管理部总裁、销售融资与资金管理部总裁等。

孟晚舟现任华为集团公司cfo负责华为公司的财务运营及管理，包括财务策略、风险管理、融资筹划、税务遵从等业务。

2003年，孟晚舟负责建立全球统一的华为财务组织，这一系列的改革包括组织架构、业务流程、财务制度和it平台，使得全球的财务组织以更高的效率和更低的成本运作。

2005年-2009年，在华为全球账务系统的统一化和标准化建设中，孟晚舟主导建立了五个账务共享中心，覆盖和支撑全球

的会计核算工作，并推动华为全球集中支付中心在深圳落成。

2007年始，孟晚舟负责实施华为集成财经服务的变革项目，该项目实施能为各级经营组织提供更完善、更准确、更有价值的财务数据，促使华为持续为客户提供高品质的综合解决方案。

## 新年致辞全文

年末，财务例行陷入一片忙乱之中，大量的数据要看、要算、要管、要分析、要核对、要测算。差不多每年十月之后，财务便进入了常态化的加班，全球各个子公司的年度结账与审计工作开始启动，与此同时，新一年的预算编制和评审工作也在同步进行着，财务的每个组织都被这两条主线紧紧地捆绑着，拖曳着，陷入无边无际的数字海洋。

“却顾所来径，苍苍横翠微”，即将要过去的一年对财经团队来说，是沉甸甸的回忆，更是满满当当的收获。特别是，当我们回身想想，一年之前所站的那个高度，再转过身来看看，一年之后所站在的这个高度，我相信，不少的团队，不少的同事，都有无限的感慨，更是无比的自豪。

当我们站在这个新的高度，极目远眺曾经翻过的重峦叠嶂，闭目回想曾经蹚过的曲折泥泞，怎能不为自己的努力而欣喜，怎能不为自己的坚韧而鼓舞。当然，此时此刻的超然，只是下一段雄关漫道的开始。

打开作业边界，责任在哪里，我们就在哪里

项目是公司经营管理的基本细胞。项目财务队伍已经持续建设了三年多，今年，各个区域还给我们补充了不少项目财务人员，在“形似”上，项目的财务人员配置已基本到位；在“神似”上，我们距离管理层的期望还很远。虽然，项目财务的整体能力还处在半山腰，不过，比比三年前还在山脚

的那个我们，还是值得小小地自我激励一下。全球1500名项目财务扑在合同上，扑在项目上，他们无处不在的努力、矢志不渝的执着，正在世界的各个角落燃点着熠熠生辉的星星之火。

s代表处的项目财务，朴实无华，凭借着自己扎扎实实的付出，赢得了一线的认同，证明着自己的价值。他们顶着炎炎烈日深入沙漠站点120公里，每月上站稽查修路情况，为项目降低350万美元的修路成本；他们驱车至2公里深的大峡谷，与站点工程师、分包商们一起实地考察站址，拿出“降低峡谷10个站点的交付成本”的可行方案；他们泡在站点，与当地村民慢慢协商、慢慢沟通，用村民临时接电替代油机费用，为项目的31个站点，节省了十个月的油机费用万美元。

2016年□n国汇率大幅波动，代表处的项目财务主动请缨参战。与客户合同谈判前，收集信息、仔细测算，框算合同整个履约周期内可能的外汇损失。合同谈判时，现场参与汇损分担机制的条款谈判，即便是谈判陷入僵局，仍然有礼有节、尽职尽责地维护着公司的利益。合同签约后，一刻也不松懈地投入到回款跟踪上，跟踪交付计划，跟踪客户付款计划，主动协调两边的工作效率和工作进展，有效地关闭了外汇风险敞口。

看庭前花开花落，望天空云卷云舒。虽然，项目务有了点滴的进步，但大家更明白：“到此处才行一步，望诸君莫废半途。”

我们是一支持续努力、不懈奋斗的团队，我们有信心、有意愿、更有能力，再用2~3年的时间，向一线交付一支“首战用我、用我必胜”的项目财务团队。

对财经团队来说，履行岗位职责是我们的必修课，没有写在岗位职责中的管理机会点，是我们的选修课。财经团队一直努力在必修课上，成为ict行业的最佳实践者；与此同时，也



持续努力在选修课上，成为业务最愿意信赖，也最值得信赖的伙伴。

打开管理边界，机会在哪里，我们就在哪里

项目财务的专业能力还处在爬坡阶段，在探索中成长，适配中修正，将是我们未来几年的常态。财经的另一个变革项目——内控体系建设，经过数年的努力，如今已走出了迷雾。

2007年，内控管理作为ifs的子项目，开启了从零起步的变革大门。十年磨一剑，如今，我们的内控意识、内控机制、内控能力已浸入到各个业务活动之中，业务在哪儿，内控就在哪儿，形成了以“流程责任和组织责任”为基础的全球内控管理体系。

内控推行之初，财经被视为业务的对立面，内控目的似乎就是为了阻止业务快速通过。在混沌和迷茫中，我们渐渐找准了自己的定位，提出“内控价值要体现在经营结果改善上”的管理目标，并沿着这个目标把内控工作揉细了、掰碎了，一个一个区域、一个一个组织逐个讲解、逐个沟通、逐个松土，逐个确定本领域、本组织的内控工作目标。有了目标，就要承诺；有了承诺，就要实现；内控管理在经营活动中渐渐地扎了根、发出了芽，一线团队也渐渐接受了内控概念，愿意沿着内控的管理要求展开作业。

m代表处内控团队推行自动化验收、开票与核销系统，以提升otc流程的作业质量，使得开票时间从80分钟缩短至10分钟，客户拒票率下降98%。

l代表处内控团队同样聚焦otc流程改进，针对业务实际痛点，他们选择的主攻方向是po与客户自动对接，项目实施后，当年减少3200万美元的应收账款差异和1100万美元的退货损失。

这些都是内控机制“润物细无声”的运行过程中，实实在在

带来的经营收益。当庞大机器运转之时，内控既是润滑剂，又是制动器。改善经营、优化作业，我们是润滑剂；分权制衡、数据透明，我们是制动器。有效的内控管理，为“积极授权、有效行权”提供了制度性的保障。让听得见炮火的组织，敢于行权、积极行权；让看得见全局的组织，合理授权、有效控制；这才是我们想要的管理和控制机制。内控机制的真正受益者是公司的各级作业组织，权力更多、责任更大、边界更清，每个组织都能在自己的权责边界内活得精彩、活得滋润。

## 打开组织边界，人才在哪里，我们就在哪里

一个组织，必须在开放的耗散结构中，勇敢地开枝散叶，积极地吸收新能量，才能获得持续不断的成长原动力。这就像植物的光合作用，一颗种子才能长成参天大树。

在过去的两年里，财经正努力打开组织边界，引入新鲜血液，获取全世界的优秀人才。2014年11月，集团财经首次在英国尝试开展财经专场招聘会，迈出主动拓展海外人才的第一步。现在华为财经团队来自牛津、剑桥、哈佛、耶鲁等著名大学的优秀学生有数百名，他们正逐渐成为我们的新生力量。财经的海外招聘已逐渐形成机制，从雇主品牌建设到校园宣讲安排，从暑期实践活动到财经挑战赛，我们在顶尖高校的美誉正慢慢积累起来。2016年度，财经招聘了近340名留学生，占我们今年校园招指标的38%。

加入到华为财经的留学生群体有改变世界、实现个人价值的强烈渴望，有激情、有冲劲、有极强学习能力、极宽的思维方式。曾经，他们凭借着扎实的成绩和优秀的品格考入世界名校，他们在异国他乡独立生活，努力求知。如今，他们加入我们的战队，所体现出来的普遍品质是“能吃苦”“懂得珍惜”“时间管理强”“团队融入快”。他们身上表现出来的艰苦奋斗精神与华为的核心价值观高度契合，我们期待着这些年轻人能够快速成长，绽放出耀眼的光芒。

与此同时，我们贴近人才建组织，贴近人才建能力。

2015年，税务规划团队、关联交易团队整体搬迁伦敦。在此后的一年多的时间里，我们发现这两个领域的高端人才明显比以前容易获取，而且他们融入团队更平滑、更有效。这些在行业内极富专业影响力的专家们，拉动我们的专业税务能力建设快速走上新台阶。大家都把他们尊称为“老爷爷”和“老奶奶”，能与这些老爷爷和老奶奶们一起共事，更是我们这些渴望成长的年青人的最佳非物质激励。

打破组织边界，引入“不带华为工卡的同僚”，无论你是雇员，还是顾问，无论你是全职，还是兼职，我们都将非常开放地合作，“一切为了胜利”，是我们唯一的目标。葛兰素史克全球关联交易的主管，大家敬爱的nike papa，他曾经主导了全球最大的关联交易诉讼案件，在他以顾问身份参与我们的税务变革项目后，我们大胆地把技术总监的角色交给了他，事实证明，由他所主导的关联交易架构的技术方案，完全处在行业的领先水平。

打开思想边界，方法在哪里，我们就在哪里

在一切边界中，最难打破的，就是无形的思维边界。只有打破思维模式的禁锢，积极尝试新方法、新工具；突破作业习惯的边界，努力尝试新角度、新立场，才能跟上这个瞬息万变的时代。如今我们，早已超越了基础财务服务的范畴，ict行业的先进工具和方法，正装备着我们的队伍，创造着无限的活力。

在会计核算领域，我们积极尝试自动化、智能化，将标准业务场景的会计核算工作交给机器完成。目前，年平均约120万单的员工费用报销，员工在自助报销的同时，机器根据既定规则直接生成会计凭证；98个国家和746个账户实现互联互通，支付指令可以在2分钟内传递至全球任一开户银行；我们的付款准确率水平高于银行100倍以上；在ap领域的四个业务场景

上，我们启用了计算机自行处理，试点半年来，通过手工作业进行并行校验，其结果证明准确率为100%。

我们在全球实施的rfid物联资产管理方案，目前已经覆盖52个国家、2382个场地、14万件固定资产。rfid标签贴在需要管理的固定资产上，每5分钟自动上报一次位置信息，每天更新一次固定资产的使用负荷（或者闲置）情况。部署rfid后，固定资产盘点从历时数月下降为只需数分钟，每年减少资产盘点、资产巡检的工作量9000人天。资产位移信息、资产闲置信息及时更新、共享，使我们在资产管理能够有的放矢。

在资金规划领域的四个大数据项目，展现出令人惊讶的创造力，“经营性现金流预测”和“分币种现金流预测”的大数据项目已正式上线应用。基于大数据模型，由计算机进行上万次数据演算和模型迭代，经营性现金流已实现12个月定长的滚动预测。从历史数据的拟合度看，最小偏差仅800万美元。对于在170个国家实现销售，收入规模约800亿美元，年度现金结算量约4000亿美元的公司来说，800万美元的现金流滚动预测偏差，已经是极为理想的结果。

与机器共舞如此美妙！数字予机器以温度，其惊喜犹如燃情的岁月。

打开能力边界，工匠在哪里，我们就在哪里

财经团队的每个成长脚印里，总有说不完、数不清的动人故事，锲而不舍、艰苦奋斗、精益求精的工匠精神，支撑着整个组织的前进。

存货账实相符项目的实施，在公司近三十年的经营史上，首次实现了站点存货的可视、可盘点、可管理。站点存货账实一致率，从2014年的76%提升至2016年的；全球中心仓的账外物料8800万美金实现再利用；清理超期存货7500万美元；中心仓和站点存货的货龄结构大幅改善。ito同比上年提升44天；

这一条条、一项项可圈可点的成绩，再次证明了我们是一支“说到必将做到”的团队。2014年，我们向公司承诺，用三年时间做到全球存货账实相符，“言必行、行必果”，如今，我们兑现了自己当初的承诺。

账务核算已经实现了全球7\*24小时循环结账机制，充分利用了我们共享中心的时差优势，在同一数据平台、同一结账规则下，共享中心接力传递结账作业，极大缩短了结账的日历天数。24小时系统自动滚动调度结账数据，170+系统无缝衔接，每小时处理4000万行数据，共享中心“日不落”地循环结账，以最快的速度支撑着130+代表处经营数据的及时获取。

全球259家子公司均要按照本地会计准则、中国会计准则、国际会计准则的要求，分别出具三种会计准则下的财务报告。还有，按产品、区域、客户群等维度分别出具责任中心经营报告，这些报告都可以在五天之内高质量输出。

巴西的税务专员carlos发现，按照inss的规定，已缴纳的社保税可以申请抵扣。于是，他放弃休假，用了两个多月的时间，在堆积成山的仓库中找到150多份退税证据。carlos的努力和坚持，为我们从巴西税局退回了3000万美元的“冤枉钱”。

“支付工匠”马阿丽，高峰期每天要盖3000个章，每15秒就要盖一个章，以至于端着饭碗时手会不停地颤抖。然而，即使是这样的高强度、高压压力，马阿丽连续十余年，数千亿美元的资金从她手上付出，竟然没有一分钱的差错。这是怎样的努力，又是怎样的付出？！

传统的财务服务，早已不再是我们孜孜以求的目标。那个驼着背、弯着腰、端着水杯、戴着老花眼镜的账房先生，绝不再是我们的形象代言。

财经已经融入公司所有业务活动之中。从合同概算到项目回

款、从产品规划到市场分析、从出差申请到费用报销、从资产管理到存货管理、从销售融资谈判到融资规划落地、从税务筹划到定价设计,,,,, 伴随公司的成长, 财经组织从“非常落后”走到了“比较落后”, 又从“比较落后”走到了“有点先进”。孔子问志, 颜渊曰: “愿无伐善, 无施劳。”虽然我们的文化是低调的, 但财经团队的持续努力和点滴成就, 还是相当令我们自豪, 如今, 我们的财经专业能力, 普遍处于行业较佳水平, 个别领域已处于行业最佳水平。

正如舒婷在《致橡树》里写的一样, 财经组织与业务组织的关系, 就像橡树与木棉那样, 既相互独立、又相互依偎。

华为财务和内控太牛了! 华为cfo孟晚舟2017新年致辞□

2017-01-09 amtgroup amtgroup amtgroup 微信

号amtgroup 功能介绍 amt 是中国领先的“管理+it”咨询服务机构。欢迎关注, 了.....

华为集团财务报表的分析目录 摘要:财务报表分析的概念。文章结合华为集团2014年度及之前的财务报表, 利用财务报表提供的基本信息分析、计算, 说明原因和得出相应的结论。华为集.....

## 华为培训内容篇五

华为企业文化可以用高工资、高压、高效率这九个字作为概括, 这个文化特征是和华为的行业特点及它企业自身的资源劣势所决定的。

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。

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。