# 华为高层工作总结报告(9篇)

来源：网友投稿 作者：蓝色心情 更新时间：2024-06-23

*华为高层工作总结报告1时间一晃而过，如白隙之间，20\_\_年已接近尾声，回顾自己在刚升为副主管的这一年来的工作，在领导的悉心关怀和指导下，在同事的帮助和鼓励下，通过自身的不懈努力，在工作上取得了一定的成果，但也存在了诸多不足。现就分管的培训工...*

**华为高层工作总结报告1**

时间一晃而过，如白隙之间，20\_\_年已接近尾声，回顾自己在刚升为副主管的这一年来的工作，在领导的悉心关怀和指导下，在同事的帮助和鼓励下，通过自身的不懈努力，在工作上取得了一定的成果，但也存在了诸多不足。现就分管的培训工作，向上级领导汇报如下：

一、培训工作情况

20\_\_年我部与培训部协作共举办了新入职员工消防培训34期，共923人，每届培训合格率达9%以上，基本达到了目标要求;内部员工培训9次(其中包括全公司处置突发事件培训2次，员工消防知识3次，消防实战练习3次，参训人员达245人次。

二、培训工作分析

1、20\_\_年的培训工作比起20\_\_年相比有了较大的进步，无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的增长幅度;

2、完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。我部与培训部经过多次沟通，改变了原有的培训模式，将“为什么培训和培训什么”融入到整个公司培训工作中来，在总了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化管理;

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式：20\_\_年的培训工作，我们主要采取幻灯片、实践训练和理论与实践相合的方式来提高培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，在投入工作。

三、培训工作存在的问题与不足

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好与学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性;

2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果;

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的半个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来;

4、作为部门的培训副主管，个人的授课技巧不高、制作课件水平不足、知识面也需要亟待提高。

四、除了分管的培训工作外，还协助部门主管或其它副主管处理好消防及治安等日常工作，还完成了20\_\_年度部门职场约定，并进入到全公司前五名之列

五、由于本身经验尚浅，对于一些突发事件的处理和应对显得有点舍本逐末。在处理事件时有时忽略了公司的利益和宗旨，使公司蒙受了不好的影响

六、要检讨的是部门各种规章制度那都是“聋子的耳朵—摆设“，我们的工作应该做到一切从实际出发而不是拘于形式主义的表面工作，制度是有了但是都没能很好的贯彻和执行下去

上至管理层下至一般员工都是抱着当一天和尚撞一天钟的思想，这对部门的建设和发展起到了阻碍，更不敢谈规范、更不能说正规。

七、对来年的展望

1、希望能有更多学习和培训的机会，来加强自身的学习：不断的增强自己处理突发事件的能力和学习、管理能力。在工作中学习，在学习中进步，从而来提高自己;

2、配合部门主管和其它副主管共同做好部门工作，完善和实施部门制度，真抓实干，树立整个团队的形象和凝聚力，加强队伍建设和领导班子的优化工作，坚决完成公司所交付的任务;

3、加强队伍思想建设：由于队员来自不同的地方不同的岗位，各个的综合素质、兴趣、爱好均不相同，更重要的是年青人可塑性大但是可变性也很大，因此我们在团队建设中要把思想建设贯穿始，常抓不懈;

4、改变安全管理部的培训计划，按照每月计划对保安员进行岗位培训，对保安一线岗位做好培训工作。做到实际工作培训，分阶段、分内容进行考评，以期望通过培训提升整体素质、服务水平、业务技能，让公司满意、让顾客满意、让部门领导满意。

**华为高层工作总结报告2**

华为公司员工工作体会

华为公司员工工作体会

心得体会 工作心得体会 华为公司员工工作体会 华为公司员工工作体会

光阴似箭。眨眼间，在新公司已经到了要转正的时候。符合业务方自身的利益——可能他们自己也还没有想清楚。理想和现实的差距。惯性的力量很强大，我想可能每个人工作都有自己独特的理由和目标，所以即使是一项实施之后可以马上带来好处的改变，也要花费很多力气才可能被接受。比如说用junit代替main函数来做自测，虽然说过几次了，还有人习惯性地用后者…工作中的主动和担当精神。最近对“主动”和“担当”的感受很深。突出体现在，我很希望能有需要帮助或者仅仅是想征求意见的同事主动来找我说出状况——一般来说我是一定会有办法解决问题的。反过来，如果同事们不主动而我过分主动，特别在具体问题上，因为每个人内心想法不同，就不好拿捏信任和控制之间的分寸，而且精力有限，必然会有很多时间上的浪费。华为公司员工工作体会 相关内容:暑期支教心得

XX年7月10日，xx师范学院化学系三下乡服务队走进了xx市xx区xx镇的xx小学。作为服务队里的一员，从走进学校的那一刻起，我就感觉到，我肩负着的不仅仅是传授知识给他们这一任务，更重要的是那份责任。

“我的中国梦·彩虹人生”—暑期志愿者服务活动心得

青春三下乡，放飞我梦想。XX年7月16日，xx工业大学xx工程学院“我的中国梦·彩虹人生”暑期社会实践调研团到达xx市xx镇xx村开展志愿服务活动。今天的活动包括敬老院慰问、义务支教和为村民放电影。

下乡心得总结

这一次我下乡的主要任务是与我中学校长取得联系，并争取我中学时的学校成为我们这次三下乡的活动地点。我感觉到和下乡学校的联系是挺漫长且频繁的，中间多多少少会有些意外出现。

优秀团员心得

心得： 在结束了新年的热闹后，我们沉浸在新年的喜气当中，来到了社区当志愿者。以前是很少有机会接触到志愿者这一名词的，而现在我能将志愿者付诸于行动中，我感到很兴奋，更是作为一名团员更让我感到骄傲。

质量管理工作心得体会

一转眼来公司已经快三年了，自踏入公司大门 的体会是“要发出好声音、打出情感牌、算好经济账、选准突破口”，具体表现为：

一、发出好声音。

附送：

华为手机广告词

华为手机广告词

华为是世界五百强企业，总部地点在深圳龙岗区，华为手机在国产机中是靠前面的，很多人都在用华为的手机。下面是我带来关于华为手机广告词的内容，希望能让大家有所收获!华为手机广告词精选华为，不仅仅是世界500强!2 您手中的世界500强如果你喜欢简单。我的细节会让你感动!4 青春是一种刺，有尖锐才锋芒，刺穿一切虚伪、打破所有陈规，保持不妥协的姿态，用棱角改变世界的圆滑

有关华为手机的介绍

华为计划在201X年10月初将上市销售一款Honor荣耀手机，与小米手机规格一致，并称Honor较之小米手机 更薄更窄更容易单手操作，功耗更低，待机及通话 时间更长。201X年5月7日，华为在巴黎发布了201X旗舰机型P7。P7配置5英寸1080P全高清屏幕，采用金属+双玻璃结构，机身厚度仅

5mm，支持CAT4 LTE网络，五月起在中国大陆等30多个国家及地区开售，全球售价449欧元，中国大陆售价为人民币2888元。

华为消费者业务昨日公布最新数据，公司201X年

**华为高层工作总结报告3**

华为公司员工工作体会

光阴似箭。眨眼间，在新公司已经到了要转正的时候。第一次煞有介事准备试用期转正报告还是XX年在华为，当时利用周末时间改ppt的场景至今还存留在脑海里。

这次的工作总结是参加工作以来写得最卖力的一次，共有近3000字。在这里把中间跟具体工作无关的“工作体会”一节贴出来，可看作一篇独立的：

\*\*\*

（二）工作体会

离开互联网公司来到传统企业做事，感觉既陌生又熟悉。陌生的业务场景、陌生的公司体制，而熟悉之处在于，有一批优秀的同事，大家在工作态度和做事方法上常有共鸣。

行胜于言。一个人哪怕能力再强技术再好，光说不做也是难以让人信服的，相反只要实实在在带头做一点事，哪怕结果跟预期有差距，也能收获信任。

人力有穷。做事的心态越热切，就越发意识到自身能力的局限。常感觉想做的事情一件一件积成山，正在做的事情却屡屡耗费比预期更多的时间，再偶尔加上没空读书学习带来的焦虑，结合成精神上的压力。我还在逐渐熟悉和学习应对这种压力。

做项目还是做产品。两者之间的差别能在XX遗留的桶水项目里体会出来——目前在我看来，这种差别实质上就是谁为生产出来的代码负责的问题。“业务方的要求”至高无上么？如果抱着做项目的心态，大抵应该如此，因为项目归根结底还是交付委托方的。但如果从做产品、身为产品owner的角度看，就要更多考虑到业务需求的合理和内恰，“业务方的要求”未必符合业务方自身的利益——可能他们自己也还没有想清楚。

理想和现实的差距。惯性的力量很强大，我想可能每个人工作都有自己独特的理由和目标，所以即使是一项实施之后可以马上带来好处的改变，也要花费很多力气才可能被接受。比如说用junit代替main函数来做自测，虽然说过几次了，还有人习惯性地用后者…

工作中的主动和担当精神。最近对“主动”和“担当”的感受很深。突出体现在，我很希望能有需要帮助或者仅仅是想征求意见的同事主动来找我说出状况——一般来说我是一定会有办法解决问题的。反过来，如果同事们不主动而我过分主动，特别在具体问题上，因为每个人内心想法不同，就不好拿捏信任和控制之间的分寸，而且精力有限，必然会有很多时间上的浪费。

**华为高层工作总结报告4**

20\_~20\_年华为公司管理工作要点

一、继续坚持均衡的发展思想，推进各项工作的改革和改良。均衡就是生产

力的最有效形态。通过持之有恒的改进出境，不断地增强组织活力，提高企业的核心竞争力，不断地实现管理均衡，不断地提高人均效率。

新的一年是公司IPD、ISC推行的一年，是全国变革的一年。我们要深刻地领会这些变革的内涵，积极加入到变革中去。变革破坏了过去的平衡，但破坏不是目的，必须要实现新均衡，并且努力实现不的均衡。

在变革中，任何黑的、白的观点都是容易鼓动人心的，而我们恰恰是不需要黑的，或白的，我们需要的是灰色的观点。介于黑与白之间的灰度，是十分难掌握的，这就是领导与导师的水平。没有真正的领会的人，不可能有灰度。

任何事情都不会以极端的状态出现，因此黑与白只是哲学上的一种假设，我们现实生活中，而且生活得成功的，大多真正理解了灰色。

我们在变革中，要支持战略与现实的均衡；技术领先与客户需求优先均衡；质量与成本的均衡；高、中级干部责任结果导向与关键行为过程考核的均衡；在管理中使用权威与管理民主允许大家发言的均衡；宽松的工作环境与严格的监控管理的均衡；员工道德素养与组织建设的均衡；„„，任何过多的强调矛盾对立，而忽略在不同时间、空间的统一，就是不同时间、地点的灰度。“正反相生，古今无定法”说的就是这个道理。因此，在推行变革的过程中，我们要多多地研究思考，切忌简单化。

二、要充分理解、认真接受为客户服务是公司存在唯一的理由，要以此来确定各级机构的最终责任，以此责任来推动流程的合理建设。管理的目的就是从端到端以最简单、最有效的方式，来实现流程贯通。这个端到端，就是从客户的需求端来，到准确及时地满足客户需求端去。这是我们的生命线，只要我们能认识到这人道理，华为就可以长久地生存下去。内部管理是及时的、准确实现客户需求服务的，这是我们内部管理改革的宗旨和基础。背离这个宗旨和基础的，有可能陷入繁琐哲学。

三、沿着IPD、ISC的流程，实行有效的组织改革。我们要实现组织行为流程化、流程电子化，首要的任务是如何设计组织。我们已经明确了要推行IPD、ISC，因此，就一定要根据IPD、ISC的流程需要来设计岗位、角色，以及在必需的跨度领域内，设立相应的行政组织。

各级委员会要逐步沿流程将权力赋予IPD、ISC改革而产生的新的组织。同时，必须防止变革过程中出现决策和责任真空，在新组织未完全建立前，旧的决策模式不完全消失。一定要保障业务变革在有序中进行。

我们坚持在新的角色与岗位上推行竞争上岗，不论过去的身份地位，均需参加考试、考核和评议，优胜者优先上岗，不能上岗的人可以经过战略培训后，再参与其他岗位的竞聘。只有这样做才能保证华为公司的生存，因此，我们所有的员工都要站得高一些，正确地理解变革过程中的问题与矛盾，以宽阔的胸襟来面对这一变革。各级干部部门要组织好考试、考核前的培训与指导，同时公正地组织评议。

公司将建立多个责任主体，不断地将客户化推到管理前台。逐步增加端到端的责任主体主管调动和协调资源的责任和职权，将公司中、短期经营决策的重心下移，以便更迅速地捉机会和响应顾客需求。

四、我们一定要按流程完成分级、分层、分模块的财务核算，坚持提高人效益，以及提高各部门和模块的产出与费用比率。除了担负战略任务的部门和模块，人均效益和产出与费用比率会下降外，其他各部门的此项比率提不高，都要在述职报告中讲清楚。公司要明确每年基层主管的更换率，不低于是10%。

适应于IT产业得泣率趋向下降的趋势，我们要建立健全各责任中心的在本、利润和资产的的核算体系，不断改进核算方法和预算控制。把市场竞争压力无依赖地传递到各个责任中心，巩固公司的成本优势。

我们要继续抓好增加人均产值，不断降低运作成本，要实事求是，千万不要搞形式主义。

五、随着管理的流程化，我们监控也要制度化、流和化、经常化。未来的2~3年我们一定要重视、关怀审计与安全监控岗位的成长。凡是有资金或物流地地方，一定要有审计；凡是有资产的地方，一定要有合理的监控。我们要珍惜自己的劳动，要珍惜已经形成和将在形成的财富。

我们要在全面建设审计与安全监控体系的同时，发现和培养优秀的干部，并提高他们的地位。在新的一年里，我们要加大选拔那些品格优秀、工作认真、作风端正的员工，走上监控岗位。他们的地位与待遇，同那些创造财富的人一样重要，受有尊重。各级主要领导本身就是一个监控管理的主要责任人，疏于职守的应受到批评。

六、尊重他人的、以及自己的知识产权，这是华为成为一个国际公司的必要条件。我们各级部门都要认真清理，包括公司的知识产权有没有不珍惜，保管不善的状况。凡有的要认真整改。

各级部门要协同知识产权部门，在形成专利申请的思路上，拟定申请报告上，以及专利的实施和管理上，积极做好协同工作，实施自我保护。同时要防止自己误用别人的专利，而未获得许可。努力作好自律。

公司要遵纪守法。同样，我们各级部门都要督促员工遵纪守法。尽管当前有些风气不正，但我们必须保持自律，不要太多地管别人的事，严格控制自己，保护自己。

七、我们要坚持责任结果导向的考核方针，逐步严格地加强管理。便严格不等于生硬，僵化。各级领导者必须学会情景管理，要学会沟通，学会甄别是非；要学会坚持原则，也要学会灵活地工作方式，灵活不一定就是要牺牲原则。要认真理解公司的各项规章，向所属员工传授，学习遵守这些规章，并且自己带头遵守。

公司高、中、基层干部的考核都要贯彻责任结果导向的方针，同时，对高、中级干部，尤其是高级干部要逐步试行关键行为过程考核，以提高、中级干部的领导能力和影响力，充分发挥组织的力量。

我们已逐步制定了各种项好的管理文件，在处理所涉及的矛盾时，多遵循文件规定，减少随意性。任何不合理可以在一阶段后，讨论修改，在修改前还必须遵守文件的管理规定。

在此基础上，我们各级干部要认真简化流程，简化组织，精简富余人员。要“找出不拉马的士兵”。坚定不移地和因地制宜地推行未位淘汰，这是我们永久要坚持的任务。

八、我们各级干部要学习做人，特别是负有主要责任的高级干部，提高个人及组织的素质。有文化必须有涵养。做事可以轰轰烈烈，但做人必须收敛。我们要坚持对事复制。因此，我们要选拔那些不投机取巧，有责任心、有管理思路和有与周边协调能力的，综观大局限性又敢于向上级报告真实情况、不掩饰不文过饰非的，富于创新精神但脚踏实地„„员工，走上管理岗位。严格的绩考核和末位淘汰一定要与关心和帮助下属成长相结合。公司经过多年的发展，培养锻炼出一大批人才，这些员工是公司最宝贵的财富，是公司克服困难和进一步发展的基础。绩效考核的的目的帮助员工提高绩效，提高员工胜任本职工作的能力，以更好地实现公司目标。

各级主管都负有人力资料管理责任。人力资源管理的责任是充分调动员工的积极性，发掘和发展员工的潜能，更有效的实现公司的目标。

我们今年一边坚持清理富余人员，辞退不合格的员工，一边坚持招聘、录用优秀的人才结合起来。

九、我们还掌握不了IT行业的变化规律，我们要敢于面对现实，去研究它、掌握它。而不是回避它，绕开它。

虽然我们已建立了层级的管理机构，分级地任命了干部。但永远不能在我们公司，树立所谓的绝对权威，绝对真理。一定要让有益的思想幼苗有成长的空间，一定要避免由于其人的局限，而错失机会，以及修正我们错误的可能。

我们要继续完善有得于制定正确的、前瞻性的战略性决策的组织制度，完善决策过程中使不同观点充分发表公正程序。

干部要有创造性思维，干部没有创造性思维，家业是守不住的。干部创造性思维的重要源泉是来自于客户、周边以及下属的沟通。公司的高、中级主管既要勇于承担责任，又要有民主作风，正是因为意识到对公司的责任重大，才更要广泛听取各种不同意见。要相信“人必有一善，集百人这善，可以为贤人；人必有一见，集百人之见，可以决大计。”

我们反对管理上的盲目的创新。局部管理的创新，应看它是否有利于全局的进步。我们已进入一个稳定发展的时期，那种管理上的大胆探索不能提倡。因此，任何管理上的改进，都要以全局为目标来进行评估，以及争取变革委员会的认同与批准。

十、正因为，我们对未来还把握不准，我们要推行管理权威的时候，要多沟通、多征求意见，多一些了主作风。有一部分高级干部作风，应在新的一年内有所改进。

IT行业的冬天是长期的，IT行业信息资源的无限性与人们信息消费能力的有限性的矛盾，使得IT行业的矛盾可能永远也不能过去。但是IT行业的前景又是光明的，它拥有最广大的消费者和最活跃的发展空间。我们是碰到了困难。但我们各级干部都要用内心之火，精神之光去点燃部属的信心，去点燃明天的希望。要坚信华为的管理团队及员工都是优秀的。

**华为高层工作总结报告5**

华为没有成功，只是在成长。华为的使命，聚焦客户关注的挑战和压力，提供有竞争力的通信解决方案和服务，持续为客户创造最大价值。

经过20xx年的发展，深圳华为科技有限公司，当年很小的通信产品代理商，如今已经发展成为国内、乃至世界上首屈一指的电信设备供应商。了解深圳华为科技有限公司的内部创新计划如何制定、实施、评估、控制，如何实施创新项目管理与新产品开发，我个人感触良深。特别是华为的内部创新计划制定，让人印象深刻。

一、华为公司内部创新计划制定的重要性

华为技术是全球领先的下一代电信网络解决方案供应商，致力于向客户提供创新的满足其需求的产品、服务和解决方案，为客户创造长期的价值和潜在的增长。华为内部创新计划制定，主要是以自主创新为主，化为提出了建设创新计划制定的战略构想。提高自主创新能力，加快科技进步被提升到了更加显要的位置。经过多年各方面的积累和准备，华为大部分员工已经具备了自主创新的能力：化为丰富的经济资源和良好的发展态势，吸引人才不成问题。

华为公司坚持自主创新、重点跨越、支撑发展、引领未来的方针，把提高自主创新能力作为科技发展的战略基点和结构优化升级的中心环节，是华为公司未来科技发展的一项重要战略部署，这一方针包含了四个层次的创新：在优势领域的原始创新计划制定，在竞争领域的集成创新和在合作领域的引进技术消化、吸收、再创新及产业化扩散领域的技术创新计划的制定。但是要真正把提高自主创新能力落到实处，必须抓住每一个创新环节，集成资源，突出重点。华为通过不断地探索，并在实践中逐步积累了经验。发现创新计划制定的重要性。

二、华为公司内部创新计划制定的动力所在

没有客户的支持、信任和压力，就没有华为的今天。客户对华为的信任，是依靠华为不断地艰苦奋斗得来的。所以华为的内部创新计划的制定和实施都坚持以客户为中心，客户的需求是华为获取技术的方向和动力。现在华为的客户也在不断地进步，来自客户需求的压力越来越大。

三、化为公司内部计划制定的首要考虑因素

配合全球运营，华为的内部创新计划须站在国际高度，保证技术领先。

四、华为公司内部创新计划制定的全面性。

为应对未来网络融合和业务转型的趁势，提供全网端到端的解决方案，华为的技术获取计划，应是全面的、全程的、系统的。

华为公司依托于华为雄厚的技术实力和华为大学专业的培训体系，华为集合了不同客户对于创新产品不同层次的需求，通过制定内部创新计划，为客户提供实战性、专业化的网络产品。

华为公司内部创新计划制定，皆在于将产品开发作为一项投资进行管理。在产品开发的每一个阶段，都从商业的角度而不是从技术的角度制定标准和申请专利进行评估，以确保产品投资回报的实现或尽可能减少投资失败所造成的损失。由于制定好良好的创新计划，华为公司产品从一出来就注意可维护性，技术支持人员随时配备。过去研发人员是没有技术支持的，研发人员随便写一些资料，现在都有专门的资料开发人员为他们做新产品的资料配备与计划创新，没有做的话，可以投诉。强调的是产品开发第一天所有的人都参与到制定的创新计划中来，以保证产品功能、质量和长期的可维护性—这让市场成为技术的指针。每个研究所注重技术组合，这个改变使华为的研发水平开始与国际公司看齐。

五、华为公司内部创新计划的制定存在的问题与采取的措施

华为内部创新计划制定到项目的交付，项目管理中，计划是贯穿整个项目的核心。华为强调的是计划之外的灵活性。计划的重要性不言而喻的，计划的作用，是让所有部门所有人知道应该在什么时候干什么，当然这个在华为还没有达到自动的程度，还不停的要人去催，在华为内部叫盯着。计划的准确性和容差能力对项目甚至整个企业来都是至关重要的。

计划是项目交付的核心和灵魂，华为内部创新计划制定是一个比较依赖于公司管理水平和员工经验的，华为在这一块的差距还是很大，但是华为的老员工虽然不是职业化的管理团队，但是都是狼性十足，执行力特别强，所以华为采取的措施就是内部创新计划的制定，鼓励更多的是考虑周全化，从华为内部创新计划的制定可以看出，华为没有成功，只有不断的成长。

**华为高层工作总结报告6**

华为企业文化可以用高工资、高压力、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。

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。

**华为高层工作总结报告7**

时间真的似流水一般，不知不觉中来到深圳已经整整一个星期了，在这一个星期中，我的足迹留在了百草园的公寓里，留在了机加中心的食堂里和跑道上，留在了培训中心的教室里。这一个星期可能是我有生以来过的最为忙碌的一个星期，但同时也是过的最为充实的一个星期。在这里我们这些华为公司的新员工共同为着一个目标而拼搏着，那就是努力使自己成为一个真正合格的华为人!

我来自石家庄办事处，因为在二十期的学员中有很多我们办事处的同事，所以刚刚到这里就听到他们给我描述的这里的文化培训生活，紧张，累，但很充实是最简单的概括，有个同事说他在第一天的跑操中他吐了。听到这些我的心中有一丝的不安，虽然我自己在中学的时候长跑的成绩是很好的，可是自从上了大学以后锻炼就很少，真的不知道自己第一天能不能坚持下来。但是要来的是终究要来的，我只有勇敢的面对而不能退缩。

7月4号，伴随着刺耳的闹铃声我从睡梦中惊醒，早上5点我和同宿舍的同事都起来洗漱，说来惭愧，我已经不记得上次早上5点钟起床是什么时候的事了。因为怕迟到所以我们把时间留的很充裕，收拾完我们兴冲冲的跑道集合地点，本来以为我们是最早到的，可是到了以后才发现那里已经有了很多的同学。我的心中一颤，看来激烈的竞争已经开始了。现在已经记不太清楚自己是怎么熬过那第一天的早操了，只记得跑完后大腿疼了整整一天。当时真的有点不理解，公司的文化培训为什么非要让我们经受早操的折磨呢?现在想来公司对我们新员工这样的要求是有良苦的用心的。第一，只有拥有了良好的身体我们才能更好的工作，身体垮了，什么都没有了。所以锻炼身体是最为重要的前提。第二，公司的企业文化中有艰苦奋斗这一项，试问我们如果连跑操这样的小事情都不能坚持住，又怎么可能接受以后工作中那接踵而来的困难呢，我们又怎么能有永不言败的，永不放弃的精神呢?如果连跑操都不能完成的话，那我们在没有进行培训之前就应该已经被淘汰了。

经过这一个星期后，我已经适应了这里的生活，这里的生活是很有规律的，教官和老师虽然对我们很严厉，对我们的要求极为严格，但我却能看出他们对我们这些新员工的深切关怀和殷切的期望。文化培训分为课堂授课，课外活动和晚上的影片教学。课程的安排是相当合理的，培训的三个部分也是紧密结合在一起的使我对公司的企业文化有很深刻的理解。

团结合作 集体奋斗

华为公司的愿景和使命是丰富人们的沟通与生活，聚焦客户关注的挑战和压力，提供有竞争力的通信解决方案，持续为客户创造最大价值战略。面对激烈的市场竞争，产品的日益复杂化以及分工的逐渐细致化，要求我们必须团结合作，通过集体共同的力量生产出成本低，质量高的产品，提供让客户最满意的服务，这样我们才可以保持强大的生命力，在市场激烈的竞争中立于不败之地。

**华为高层工作总结报告8**

华为公司员工工作体会

华为公司员工工作体会

心得体会 工作心得体会 华为公司员工工作体会 华为公司员工工作体会

光阴似箭。眨眼间，在新公司已经到了要转正的时候。符合业务方自身的利益——可能他们自己也还没有想清楚。理想和现实的差距。惯性的力量很强大，我想可能每个人工作都有自己独特的理由和目标，所以即使是一项实施之后可以马上带来好处的改变，也要花费很多力气才可能被接受。比如说用junit代替main函数来做自测，虽然说过几次了，还有人习惯性地用后者…工作中的主动和担当精神。最近对“主动”和“担当”的感受很深。突出体现在，我很希望能有需要帮助或者仅仅是想征求意见的同事主动来找我说出状况——一般来说我是一定会有办法解决问题的。反过来，如果同事们不主动而我过分主动，特别在具体问题上，因为每个人内心想法不同，就不好拿捏信任和控制之间的分寸，而且精力有限，必然会有很多时间上的浪费。华为公司员工工作体会 相关内容:暑期支教心得

XX年7月10日，xx师范学院化学系三下乡服务队走进了xx市xx区xx镇的xx小学。作为服务队里的一员，从走进学校的那一刻起，我就感觉到，我肩负着的不仅仅是传授知识给他们这一任务，更重要的是那份责任。

“我的中国梦·彩虹人生”—暑期志愿者服务活动心得

青春三下乡，放飞我梦想。XX年7月16日，xx工业大学xx工程学院“我的中国梦·彩虹人生”暑期社会实践调研团到达xx市xx镇xx村开展志愿服务活动。今天的活动包括敬老院慰问、义务支教和为村民放电影。

下乡心得总结

这一次我下乡的主要任务是与我中学校长取得联系，并争取我中学时的学校成为我们这次三下乡的活动地点。我感觉到和下乡学校的联系是挺漫长且频繁的，中间多多少少会有些意外出现。

优秀团员心得

心得： 在结束了新年的热闹后，我们沉浸在新年的喜气当中，来到了社区当志愿者。以前是很少有机会接触到志愿者这一名词的，而现在我能将志愿者付诸于行动中，我感到很兴奋，更是作为一名团员更让我感到骄傲。

质量管理工作心得体会

一转眼来公司已经快三年了，自踏入公司大门 的体会是“要发出好声音、打出情感牌、算好经济账、选准突破口”，具体表现为：

一、发出好声音。

附送：

华为总裁致新员工的信

华为总裁致新员工的信

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，着眼于大市尝大系统、大结构的新兴的高科技术企业。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。这历史使命，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，等于丧失了在华为进步的机会。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，我们十分歉意。但如果您是一个开放系统，善于吸取别人经验，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。

**华为高层工作总结报告9**

第六周是我们的erp沙盘实训周，这一周我们主要是通过沙盘模拟训练来强化我们的管理知识，训练我们的管理技能，全面提高我们的综合素质。

去年沙盘学习的时候没有学习，所以这次一开始对沙盘模拟很陌生，都不知道沙盘模拟是什么，什么都不懂，什么都不知道，然后经过老师的细心解释，再经过自己慢慢的接触了解，到最后的恍然大悟，我才明白这些天的确是学了不少东西，感觉比上理论课要踏实的多，能从中学到很多课上学不到的东西。从实训中我也深切的感受到市场是一个瞬息万变的地方，如何做好市场预测以及根据计划做好生产和销售就成了公司生存的关键问题，因此，我们每年的计划以及目标都是经过组员们的长时间讨论，分析各个方案的可行性以及可能收到的效果，经过一致同意才最后确定下来的，最后也算顺利的完成了任务。

刚开始实训时先是分组，我们分成了8个组个，我作为销售主管，主要是广告支出、销售订单的工作。广告的投入需要仔细考虑，综合其他组一起分析，广告的成绩对销售订单有很大的影响。只有销售业绩好，一个公司才能正常的运转下去。

第一年，这是我们第一次接触的一年，刚听了老师的解释，还有点云里雾里的，所以老师先带领我们做一年的，让我们先熟悉下整个沙盘的操作过程，一步一步跟着老师的步骤以及下发的材料上的顺序来，很快我们就大致了解熟悉了整个的运作过程。

第二年，由于不是很熟悉，我们就按部就班的运作。广告投入不高，导致订单很少。

第三年，上一年的销售业绩不好，导致资金链出现问题，不得不贷款。 第四年，因为一直投资科技，所以资金链一直是问题;销售订单慢慢多了起来。

第五年，科技落后于其他组，于是继续做大p1、p2，本地、区域市场。 第六年，经营下来，虽然没有赚多少钱，但是公司也没有倒闭的危险。 在整个的6年过程中，我们遇到了资金不足、产能不足或过剩、如何进行市场开发和产品转产、如何合理打广告接生产单等一系列的问题，这些情况都是我们在现在的生活中所没有接触过的问题，在操作的过程中就不免做出了一些不很合理的决定：广告费投资太多了，没有选择到满意的订单或者订单没有了，因此浪费了大量资金;计划考虑的不周详，要么订单不足要么就得延后交货等出现一些不良现象。刚开始的两年我们都是亏损的，尤其是第一年，亏损的很多，达到了亏损1500万，第二年就稍微好转了，亏损了一百万，往后的几年我们都还有的赚。

公司亏损时我们分析了原因，找出原因后，我们立即改变以前的保守策略，进行了战略调整，我们觉得前两年我们差不多为未来的几年打下了基础，做好了准备，如果继续经营，我们就应该充分分析市场、产品研发以及竞争对手。 于是乎，我们就改变了战略，首先，我们依据市场以及竞争对手来分析广告费的投入，以免浪费大量的资金;其次，我们根据市场以及竞争对手来分析要不要开发新产品;再次，我们熟悉掌握年度大会的预算，正确的预算不仅能避免投资的风险，更能让公司经营的顺畅。沙盘实训心得体会接下来的几年，我们开始大胆地打出广告，当然是在一番详细的计划之下，多接产品订单，结合自己企业的生产能力，加大交易量，尽量多地获取利润，同时进行合理数量贷款，这才扭转了资金周转不足的问题，开始改变了这个企业的运营情况，由以前的连年亏损变为盈利。在大家的共同努力下，我们开始慢慢地上了轨道。

erp沙盘模拟结束，在短短的2天里，我们从对企业的经营理念一无所知到熟悉了企业全面管理系统，了解了企业的整体运作流程，理解了不同职能的相互依存关系，并探寻着谋求企业效率提升的各种方式，深刻体会到了经营一家公司的种种难题.

这次的沙盘实训，我们完成了围绕培训主题的高质量学习，思想上进一步的升华;通过培训，迅速熟悉企业全面管理系统，了解企业整体运作流程，理解不同职能依存关系，谋求企业系统效率提升等四个方面的内容展开培训;通过实训，对团队运作时可能出现的人员合作、沟通、竞争、压力及冲突等问题进行深度挖掘、分析和找到解决方法，锻炼了我们的协作与沟通能力，树立本职服从全局的管理理念，培养顾大局、识大体的复合型管理人才;通过实训，发掘出团队做好目标设定及目标管理的重要性，还能发现资源的不当使用所造成团队或公司的影响及破坏，对于公司主管还可以训练领导能力，更重要的是能够协助公司在管理、销售、沟通等方面，运用团体游戏的方式，在不知不觉中去显现出问题，发掘出问题的根本实质，而让我们亲身体会公司的问题所在，并找到立竿见影的解决方法;通过实训，在激烈的市场竞争中，在不给现实企业带来任何实际损失的前提下，使我们获得了多种竞争形势下的宝贵市场营销经验。

学习了沙盘企业模拟经营之后，我深深的体会到，要经营一个企业并不是想像中的那么简单。实训虽然只进行了四天，但我却像是真实地经历了7年的企业运行，其中要考虑很多的东西。一名ceo，做为一名企业的决策者，很可能一个计划没做好就将面临非常大的困难;一名生产总监，如果生产工作没有监督好，很有可能面临延迟交货或者生产线停用的局面;一个名采购总监，如果没有即使更新货源，会使企业陷入不能生产的局面，从而导致生产线停用，这就浪费了大量的资金;一名产品研发总监，如果没有详细的考虑好是研发哪种产品，或者研发出的产品错过了最佳的销售时间，就会给企业带来亏损的局面;一名营销总监，如果广告费用考虑的不周全，过度的使用广告费而没有考虑企业的实际情况等，都有可能带给企业致命的打击;一名财务总监，财务总监是管钱的，如果帐没书写清晰，没有理清，账单不平，可想而知这个企业的未来发展会是如何;一名小小的财务助理，虽然职位小，可是跟在财务总监后头，也是与企业资金有关的，企业最终目的也是为了盈利，如果连资金都算不清，这个企业最终也只会走向灭亡。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找