# 2024年华为销售培训心得体会(九篇)

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-06-08

*我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。华为销售培训心得体会篇一原因...*

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

**华为销售培训心得体会篇一**

原因可能有这几种：(1)没有完全按照国外的管理模式去执行;(2)尽管按照外国的管理模式去执行，但是执行的过程中依然掺杂着“给他人留情面”的因素(按照这种做法，任何战略都是执行不彻底的，最终也难以达成目标);(3)百分之百的按照国外的管理模式去操作，然而对于众多不适合国内文化的管理方法没有进一步改进，最终成为了僵硬的条例，无法适应而被淘汰。

以上分析的各种原因归根于一点就是没有高效的执行力!以华为公司为例，我们来分析以上原因。

一、华为认为执行重在到位。创业初期，华为面临着众多的挑战。华为就是凭借着执行要到位这种精神，成就了今日的辉煌的华为。华为还有这艰苦奋斗的精神文化：责任、敬业、奉献„„在我们看来这些文化是多么的平常，重要的是他们能够把这些文化落到实处上，而不是空谈。运用这种精神往往他们能变不可能为可能。

将战略目标执行到位的首要条件要具备这几种精神：有变不可能为可能的拼搏精神，具有强烈的责任感，对工作要敬业、风险之精神，还要拥有成功的荣誉感。

二、华为的高效执行方法：第一，注重细节(细节成就完美);第二，职业化的管理(解决企业内部问题要靠“法治”，而非“人治”);第三，培养优秀的执行者(优秀的执行者要具备积极主动的品质，自觉地从被动执行走向主动执行);第四，注重时间管理(以smart为导向的华为目标原则：具体的、可衡量的、可达到的、相关的、基于时间的;事情的重要和紧迫性原则：重要且紧迫，重要但不紧迫，不重要但紧迫，不重要且不紧迫，要以重要不紧迫的事情为主，因为长期处于重要且紧迫的状态下，容易使人筋疲力竭;排除不必要的干扰：保持自己的韵律的同时也要与别人的韵律相协调;执着于流程优化的华为精简原则)

**华为销售培训心得体会篇二**

华为技术有限公司是一家生产销售通信设备的民营通信科技公司，华为的产品主要涉及通信网络中的交换网络、传输网络、无线及有线固定接入网络和数据通信网络及无线终端产品，为世界各地通信运营商及专业网络拥有者提供硬件设备、软件、服务和解决方案。

华为的产品和解决方案已经应用于全球170多个国家，服务全球运营商50强中的45家及全球1/3的人口。

华为产品分类：

1、数通产品：高端路由器、以太网交换机、数通网管、wlan

3、存储产品：阵列增值软件、云存储、集成产品、存储机柜

4、服务器产品：刀片服务器、机架服务器

5、云计算产品：精简配置桌面云、服务器虚拟 软硬结合、服务器整合纯软件、desktop cloud m1（mini vdi）、一体机(fush cube)

1988年，华为成立伊始。当时的中国电信设备市场几乎完全被跨国公司瓜分，初生的华为只能在跨国公司的夹缝中艰难求生。一开始的华为只是代理香港一家企业的模拟交换机，根本没有自己的产品、技术，更谈不上品牌。但志存高远的华为义无返顾地把代理所获的微薄利润，点点滴滴都放到小型交换机的自主研发上，利用压强原理，局部突破，逐渐取得技术的领先，继而带来利润；新的利润再次投入到升级换代和其他通信技术的研发中，周而复始，心无旁骛，为今后华为的品牌战略奠定了坚强的技术基础。

华为聚焦ict基础设施领域，围绕政府及公共事业、金融、能源、电力和交通等客户需求持续创新，提供可被合作伙伴集成的ict产品和解决方案，帮助企业提升通信、办公和生产系统的效率，降低经营成本。

华为还将对网络、云计算、未来个人和家庭融合解决方案的理解融入到各种终端产品中，坚持“开放、合作与创新”，与操作系统厂家、芯片供应商和内容服务商等建立良好的合作关系，构建健康完整的终端生态系统。

结合以上华为的产品介绍分类和华为的主要业务平台，以目前我们公司主要以：交换机、安全产品、存储产品、服务器产品为主的发展战略来看。与华为成为合作伙伴是非常有利于公司长远的发展计划的。

**华为销售培训心得体会篇三**

非常有幸能有这次机会学习到华为对于员工的要求和素养，一个成功的公司必定有它的企业文化和精神，而这些应该是每位员工都需要学习、认同与遵循的。

员工和企业的关系建立在相互尊重，相互理解，共同信任的基础上，才能愉快的共同奋斗。公司有领导是必然的，也是必要的，他们将要为整个公司的发展树明方向，需明确员工的工作目标，但是如果单单只注重领导的架子，摆起领导的威势，与员工一起一副高高在上的姿态，做事只要不符合自己的标准，不问青红皂白就是一顿训，这样只会让员工感到不甘心和不服气，有时再加上用词用语不恰当，很容易打击员工的工作积极性，造成抱怨。员工错，要让他知道错，建立在两个人共同认知下的批评才能被认可。

不论是领导还是员工之间，相互之间要听听对方的意见，这不代表你要全盘接受别人的想法，而只是要想想这些意见背后出于怎样的目的，鉴于怎样的事实情况，不能为了一味的维护自身的形象，保留自己的面子，而固执己见，一概否认别人的观点意见，尤其是多人有着同样的不同声音的时候，这种意见就尤其有理由提起重视，不管对错都需要有一个解释说明，团队的合作是相互开放的，相互的交流才能促进发展团结。

积极有效地既求助于他人，同时又给予他人支援。我们公司属于高新技术产业，应用到的工业技术非常之多，这样需要我们学习与使用的知识也就很多，那么这样的方式就很有必要了。只有大家就问题能互相帮助，互相学习才能成长，不能在我有疑惑需要帮助的时候，满车间去找人，也不能在他人需要帮助的时候，我却因为某些规定或繁琐的流程不敢或不能给予帮助，这样浪费的是公司的整体效率，打击的也是团队合作积极性。

培训很重要。针对我们公司实际设备情况，这也显得必不可少。那么多的电气元器件的使用和安装，那么多总成的组装和拼接，那么多的工业软件使用与升级，都需要也值得我们去学习，去培训，我们不能只知道它的结果而不知道它的过程，所以分批分次的参加这类技术培训对于更好的解决问题是很有帮助的，而不能是固定的几个人参加培训辅导，然后我们只要有问题就去找他们解决。

华为文化的特征就是服务文化。这一点也很适合我们，因为我们也是面向的客户。我们必须认真地对待每一个用户，不论他是怎样的身份，他们的企业背景如何，我们身处何地都不应该影响到对客户的服务与支援。

以上有的想法可能还需要以后去认知去改变，不过能有这次的学习机会，觉得个人也是有了很大的思想提高。

**华为销售培训心得体会篇四**

20xx年7月6月，离开了我依恋的大学校园。手拿着行囊，怀揣着憧憬，来到祖国的特区，来到了华为——这个可以成就梦想的伊甸园。跨进百草园的那一霎那，我深深地被园内翠绿的热带植物所吸引，幽静的环境仿佛让我置身于公园一般，但是一排排整齐的公寓告诉我这里是华为员工休息的地方，这就是无数人心中的归宿，此刻我明白了百草园的真正含义。

在公寓里稍做休息，接下来是报到注册和身体检查的一系列事情，工作人员的办事能力给我留下了很深的`印象，让我第一次切身的体会到华为人对待工作的高效率和职业化，这也让我在心底默默地树立了目标。

来华为报道前，心中对华为也充满了各种各样的疑惑，毕竟网上有太多太多关于华为的负面报道。什么魔鬼训练、没人性等等的不利于华为的评价让我对这家中国最牛的民营企业敢爱又不敢言语。因为我没体会所以没有话语权，不清楚华为到底怎样，不知道我的观念和华为的文化是否冲突。

在这一周的培训时间中，公司通过课堂教学、课外活动，影片欣赏等多种形式向我们灌输了团队精神的重要性。同时还要求我们不论在寝室，还是在站队都要始终坚持铁三角的关系。这种将大家的利益捆—绑到一起的方式让我懂得了没有左邻右舍的团结永远不会取得个人的成功。同时华为还强调互相学习，有不懂的问题随时可以向身边的人求助。这种开放式的交流平台是其它企业少有的，它让我们这些刚刚走出校园的学生们可以良好地向职业人过渡。

如今拔河比赛已经过去，麦加朝圣也成为了历史，但是团队精神却深深地印在了我的脑海中。相信有了这种精神在今后的工作中一定会取得1+12的功效。

曾经有朋友对我说去了华为小心被人家洗脑，这让我一开始对华为的文化培训课程还有一丝的抵触，听课的时候总会从多个角度去思考这种文化的功过是非。但是当我在课堂上听到老华为人是如何打拼天下的时候，我被他们的精神和付出所打动。尤其是当我得知班主任带病坚持工作，我明白了什么是敬业精神；当我听到教官提醒我们打电话回家，我明白了什么叫细致入微；当我看到每次课外活动都会准备急救箱；我明白了什么叫细节决定成败。也许这就是华为的文化，一种体现在每一位华为人身上的执行文化，一种建立在道德和科学基础上的优秀文化。

资源是可以枯竭的，唯有文化才能生生不息。华为之所以能取得今天的成就，它的企业文化起到了决定性的作用，同时华为的文化也不是一成不变的，它将在今后的发展过程中不断得到补充和更新。

千手观音那整齐划一的动作至今还在脑海中回荡，演员们刻苦排练的场景让我联想到在海外艰苦地区调试设备的华为兄弟，他们默默无闻的努力换回的是客户对我们的信任和一份份产品定单。

经历了这一周时间的大队培训，我发现原来自己的担心完全是多余的。华为不但不是网上所说传言的那样，甚至还可以说是中国企业中团队精神和集体奋斗的典范。我现在可以很负责任地告诉大家，华为是一家优秀的企业。当然华为并不适合每一个应届毕业生，这里高强度的工作是需要个人能力来支撑的，要不你真的会在这儿里待的很辛苦。

**华为销售培训心得体会篇五**

物质终会枯竭，唯有文化才能生生不息。信息产业是一个从无到有的过程，要想企业发展，保持基业常青，唯有靠文化，靠制度，靠创造。如果没有这些东西作为保障，不可能走得长远。前些年叱咤风云的企业，像波导，ut斯达康，柯达，在激烈的市场竞争中，慢慢的落后消失了。他们不能说没有企业文化，但可能更加缺乏的是一种凝聚力，一种前瞻性的眼光吧。

现代社会是一个瞬息万变的社会，通信高度发达，交通便利，但有些东西不能太快。如一味的追求高速度，不兼顾质量就会带来问题。中国高铁7.23事件就是典型的案例。为了追求高速，不顾质量不顾安全，搞跃进式的建设，是对人民的极度不负责任。大到国家的自强，企业的发展，小到个人的进步，都要循序渐进，遵循事物发展的自然规律。华为产品走的路线是小交换机-局端交换机-万门交换机-核心网，软交换等，走的是逐步积累，循序渐进的发展道路，市场的开拓也是从农村到城市，再到海外。可以说华为的成功不是偶然的，靠的是步步为营，领导层的运筹帷幄，员工的团结一致和持续的艰苦奋斗才有今天的成就。

为了按时按质量给客户交付高质量的产品，一代又一代华为人付出了艰苦的努力，有的常年在海外与亲人得不到团聚，研发人员则是日以继夜的赶时间，加快进度，牺牲了大量的业余时间，透支了体力。正是由于有这种对客户的高度负责的态度，才能在国际通信巨头激烈竞争的情况下赢得巨大的市场份额。

当然华为的核心价值观也有许多让人困惑的地方，如他是以奋斗者为本，不是以人为本，成就客户和开放创新有矛盾。正如人无完人，也没有完美的企业。华为能走到今天，与他的持续的管理变革（每年投入销售的3%，2024年为60亿），强大的研发投入（目前14万人有46%从事研发工作），领导的影响力（任总的魅力），强大的执行力，不断开拓进度，不断自我批判，顺应时代的发展和能吸纳全球许多优秀的人才是分不开的。公司对员工提倡三个一，有一项爱好，做一项运动，交一个朋友，再加上读一些好书。优秀员工的座谈上让我看到一个普通的员工是如何成长起来的，他的低调，务实，坚持，开放的心态，积极进取的精神，勇于承担责任，是我将来在工作学习中必须学习的。他送给我们一句话，大意是：永远把生命中的喜怒哀乐看作是生命中的一种礼赞。因为只有经历过喜怒哀乐的人生才是丰富的。郭平副总的座谈，让我看到领导的平和，大气，将领的风范。任总说，当一个人老的时候有往事可回首时，他就是幸福的。

短短的一周学习，让我在思想上成长了很多，也结识了很多优秀的朋友。祝愿自己在华为这个优秀的企业里，可以做的更加优秀，开创属于自己的事业和未来。

**华为销售培训心得体会篇六**

作为一名中层干部，不能只靠说别人，一定要严格要求自己，打铁还需自身硬，干部的职责是带队伍，干部的作风影响队伍的作风。要坚持实事求是，敢讲真话，树立自己的榜样形象，成为令下属心悦诚服的好榜样，这样我们中层干部的管理才更有说服力和执行力。

作为中层干部，不能事事都等着领导交待，要把工作做到前头。积极主动地做好日常管理工作的铺垫和准备，把会出现的问题及各种应急预案提早考虑周全。对于下属，要明确他们的职责分工，明细化考核条目，奖勤罚懒，调动他们的工作主动性，让他们从“要我干”转变成“我要干”，这样才能打造出一个极具主动性的队伍。

我们中层干部，要有严谨的工作态度和正确的工作方向。要勤于思考，包括工作思路、管理上的疏漏等；要乐于沟通，既要与上级沟通，发现问题及时汇报请示，又要与下属多交流，发现思想懈怠及时纠正；要有善于发现问题的眼睛，细致观察工作环境的变化，及早发现问题并解决；要广泛听取领导及下属员工对自己工作的意见和建议，心胸要放宽，一个人太看重“面子”就容易忽略对自我的批评；要经常深入生产一线，保持第一手资料的收集，及时发现下属员工工作中的问题并加以纠正。

在领导面前不找借口，不可明哲保身。在担当责任和寻找借口之间，可以体现一个中层干部的敬业和担当。问题面前找借口，那就根本说不上执行力。不仅要培养自身的担当心态，还要从明确车间内各项工作职责和工作流程上入手，不推诿，不扯皮，让下达的任务可以第一时间找到相应的责任人开展工作，也便于快速掌控工作进展情况。

中层干部作为一个团队的领导，对于团队内的成员，要给与充分的锻炼，要做到在各自的岗位独当一面。在这个强调团队合作的时代，我们的团队成员要有良好的心理素质，要懂得沟通，要学会怎么做人，怎么做事。而我们作为干部，要尽量做到公平公正，无私无畏，心胸开阔，这样才能团结好一个团队。

总结，我会依照这些体会，继续提升个人管理水平，发挥好公司赋予我的管理作用，更好的带动车间的各项工作，保障公司分配的生产任务和安环任务顺利完成。

**华为销售培训心得体会篇七**

作为x集团有限公司管理干部培训班的第三期学员，我十分荣幸地在深圳华为公司进行了为期三天的参观和学习，此行让我受益良多获益匪浅。

华为公司东北欧地区部人力资源部部长陈就谈到：华为成功最大因素是华为的文化，华为是中西文化结合的，多元、包容、和谐的普世价值观。正如任正非(华为创始人)所说：“人类所占有的物质资源是有限的，总有一天石油、煤炭、森林、铁矿会开采光，而唯有知识会越来越多，唯有文化才能生生不息。”企业文化实际上就是企业沉淀的集体人格。在华为，每个员工脸上都洋溢着自信、低调、谦和以及蕴藏于内心的激情，这是别人无法复制的竞争力。企业文化展现到员工的执行层面，就是为人们所熟知的，华为早期的“狼文化”、“床垫文化”、“激情文化”等等。华为的核心价值观涵盖了：成就客户、艰苦奋斗、自我批判、开放进取、至诚守信、团队合作六个方面。

华为是一家非常热爱学习的企业，也可以说是一家非常够格的学习型组织。这不仅得益于华为领袖任正非的以身作则，也得益于华为管理层自创业以来养成的学习文化与学习精神。华为的学习能力体现在方方面面，从华为向标杆企业学习到华为领导层的自学，从学习先进管理模式到学习先进企业文化，华为始终用超越其它企业的学习激情和的持续不断的努力完成着一次又一次的蜕变。华为从1998年至今向ibm投入的顾问和咨询费用高达10亿美金。可以说任正非在学习和顾问咨询领域的投入毫不吝啬，也正是由于华为孜孜不倦的学习和不打折扣的学习终于让华为修成正果，成为目前中国企业中管理效果最高，流程最优化的一家企业。

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。

激励机制，华为对于在公司工作三年以上员工可以持有公司股票，并享有分红的权利，这一举措使得员工成为公司的主人，从根本上解决了员工激励的问题，真正实现了“有效管理员工”。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。

通过这次参观学习，我为深圳、以至中国有这样的企业感到骄傲和自豪，而且学习到要有不断创新、追求卓越的精神;要以“专注、创新”的理念开展工作;要通过管理创新，调动全体员工的积极性和主动性;加强对员工的培训，提升员工的工作水平和效率，实现共赢发展。

**华为销售培训心得体会篇八**

如果说天心天思是一幢大厦，天心天思企业文化就是大厦的根基，大厦的主体则要由过硬的产品来搭建。我们向华为学习打造根植于企业内部的深邃价值观与文化。 \'以奋斗者为本\',说起来容易，但真正做起来又并不容易。它不仅要求每个员工坚持长期奋斗，还要求员工做到集体奋斗，并时刻秉承团队及集体的利益高于一切;同时，艰苦奋斗不仅体现在高喊口号上，更需要体现在精神及行动上。

我们要培养怎样的队伍

道。心思

我们从根本上认同以奋斗者为本的企业文化。我观察到华为从基层到管理者可以全身心地投入到伟大的事业中去，不仅仅是华为人在奋斗，更重要的还有他们身后整个家庭都在支持华为的事业。华为人长期\'5+2\',\'白+黑\',没有任何理由的服从公司安排，如果没有家人无私的支持和付出，我觉得华为人也很难坚持下来。华为的成功最先要感谢的是员工家属。

信念

任何一件伟大事业的成就都需要很多人做出牺牲。这让我想起连续剧《我的绝密生涯》、《破阵》中的共产党员，抗战期间无数共产党仁人志士为了心中的信念，不顾个人和小家安危，奋战一线，为的是让所有中国人能摆脱厄运，过上幸福生活。共产党、华为虽然是不同意义的成功，但是成功关键都在于组织中的所有人都有一个共同的信念。今天的华为工资水平已经不再有绝对的吸引力，但是在我与华为人接触的过程中，华为人从下到上所体现出来的华为精神，努力、拼搏、忠诚、无怨无悔的付出，确实让人值得尊敬，这应该是有信仰的力量吧。一个公司如果上下没有共同信仰的价值观，那么成功几率会很小，并极有可能沦为碌碌之辈。有信念的支撑，我们才不会懈怠甚至推脱拒绝工作，为自己找各种理由不服从公司整体布局安排。华为人能灵活适应各种类型的工作任务分配，甚至随时面对工作地点的变换，为什么能做到这点?我想是因为他们一早就有这样的认知跟信念，\'我是一定得上‘战场’去为公司拓展疆土占领市场的\',所以华为人遍布世界各地，华为精神让世界开始懂得要尊重中国企业。

我们要培养什么样的人

天心天思会培养什么样的人?毫无疑问是能为我们团队中所有人谋福利的人，只为一己私利的人，不管多么有能力我们只能让他永远做基层员工，不能成为干部，被提拔的同事必定是有 \'大家小我\'境界的，更要具有全局观念，没有这种境界跟胸怀的人迟早会被团队淘汰。

心怀大家 无私奉献

天心天思培养的人，不能因为个人利益影响团队运作，公司发展。公司要培养人才必定会花费时间成本、公司资源，当你渐渐业务能力成熟准备上\'战场\'去实现自我价值，壮大公司的时候，你跟我说因为种种原因你不能去完成既定的工作任务。如此，会让公司觉得培养错了人，寒心。对于这样的人，公司不如不花时间、不倾注心血去培养，因为在关键时候不能独当一面，为公司事业身先士卒，导致整个团队运作艰难，这样你难道不会愧对团队其他成员吗?你如果只想着与自己利益攸关的事情，可能就会因为你的一些私心，导致公司很多项目运行出现问题，造成公司利益受损，公司集体为你的行为买单。所以，公司培养以自我为中心的人对于团队中的其他人是不公平的，也是间接对整个团队的犯罪。大家紧盯目标的习惯一旦形成并根深蒂固，就会形成个人价值观与行为准则，自然而然外在影响因素就不再是拒绝命令的理由。

公司要重任心里装着大家的人，人作为群居动物不能只顾自己，为什么大家要跟着你?那是因为相信你会为大家共同利益着想，跟着你能工作更充实，人生更精彩，没有人为了你的个人私利而去努力。学习把个人的人生目标与组织目标相结合，让自己的进退的之举，自然而然的符合总体利益，并深度内化成为行为价值观。

个人利益服从团队利益

如果公司每个人只考虑自己，那么索取将是无止境的，不和谐因素难以消除。在天心天思，我们奉行个人利益服从集体利益，部门利益服从公司利益。也就是个人利益服从团队利益，小团队利益服从大团队利益，大团队利益服从公司利益。如果大家都没有全局观念，每个人都盘算着一些小利益，那么要共同成就一项伟大事业几乎是不可能的。 我一直强调员工不能因为私人事情或个人情绪影响到自己的工作和其他人的心情。你的不快不能让别人代你受过，不能因为你自私的需求就要别人都来照顾、迁就你。我自己是女人，公司也请了很多女员工，公司在提拔任用上面不分男女，只看责任心、能力，觉悟。例如在女员工怀孕这件事上，公司会给予该有的帮助和照顾，但是你不能把这件事情放大到去影响其它同事，这是你个人的事情，让周围的同事去迁就你，为你服务，承担你应付的责任，这对其它同事是不公平的，公司不主张这样。

危机意识

现在市场竞争一点也不亚于以前硝烟弥漫的战争，其实没有硝烟的市场竞争更激烈、更残酷，商海是一片血流成河的红海。尤其是当下，大家更要有危机意识，每天都有企业倒闭，去年小米的工程师嘲笑nokia由言在耳，今年小米被华为手机兵临城下，所以你没有理由拒绝公司给你的工作安排。比如说战争时期，指挥官说要攻下一座城池，共产党战士没有人会说因为什么原因我不能去前线，大家都不去的话仗谁来打?指挥官谁来当?那这样的话，以前组织对你的培养岂不是很白费。另外，总是在关键时候拒绝工作，你在团队中的信任度也会急剧降低，大家会逐渐丧失对你的信任感和安全感。之前可能因为你工作业绩突出，很多项目组刚一开始都会找上你，愿意让你成为其中一员，可是后来你一次一次的临阵脱逃，让很多人开始不敢相信你、依赖你，慢慢的你也就被大家孤立了，因为你就像不定时炸弹让人心有不安。你再有工作业绩再有才华也不敢任用你了，因为这时候你会是个变量，给很多工作带来不确定因素，给人不安全感，不敢安心把工作交代给你做。公司需要敢于担当、能打硬仗的冲锋部队。

责任心

我认为罚款是最低级解决问题的方法。曾经看到有篇文章说的是这样的故事，一个团队必须一起完成一项任务，有一个人完成不了团队所有人都要剃光头。在规定任务完成前最后的三天，大家都一起同心协力帮助还没有完成任务的人。我想，这时候被帮助的人内心一定是羞愧的，在以后的工作中必定会加倍努力跟上大家的步伐。这种方法不失为培养团队责任心的一种好方法，今天我是团队一员，不能为团队抹黑，我成为其中一份子不仅是能把自己的事情完成好，还要尽可能多地去帮助其他人，这样我的价值就会充分显现，公司重点要培养的是敢于承担的自然领袖。真正的领袖是经过众多战役自然脱颖而出，被众人所信赖所体现的地位，而领袖的权力并非组织所赋予，而是通过众人的信赖与托付体现。

管理结构

我们公司是项目运作的管理模式。公司每销售完成一单交易，就会有一个人成为项目经理，充当\'包工头\'的角色在公司内部组织调配资源，大家共同漂漂亮亮地把任务完成，让客户满意。在很多时候任务是交叉进行的，一个人可能同时接受多份工作，担任项目经理或组员。公司人人是武将、主角都可以带队，同样的人人也都应该是别的主题任务的配角。我们执行网状的组织结构，没有绝对领导也没有\'金字塔\'级别，整个公司实行项目经理负责制的高效运作，组织上具有了较强灵活性，避免犯\'大公司病\'. 我知道公司很多同事，尤其是市场部和智慧城市事业部的同事们，经常同时接受几个工作任务，但是大家都有条不紊进行得很好。也只有这样才能实现公司资源的灵活调配、保证组织的活力和激情，企业才能不犯官僚结构硬化的病。我们不喜欢\'金字塔型\'结构，我也跟公司人力资源管理部门明确过，我们基层员工如果觉得领导不公平，说明经过情况属实，是可以申请换领导的，领导要无条件同意。反之，每一个领导都必须要充分的觉悟，任何人力资源都是公司的人，不是各自部门的人。作为公司领导要为团队里面的人服务与主动担责，让他们有所收获和成长，领导做不到这点，下面员工是可以申请换领导的，我们做不到绝对的公平，但我们尽可能的要体现公平。公司可以原谅因谋私利以外的犯错，允许年轻人犯错，年轻人大多会因为工作经验不足而走些弯路，但这不要紧，公司会给你改进和积累的机会，但有一点，我们不能接受年轻人犯错后拒绝新的工作挑战，不敢再做事。公司上下要有共同的认知，无为而不犯错比偷懒更令人不齿。

天心天思追求人性化管理，但在公司利益和个人利益之间取舍时，必须以公司利益为重，因为这关乎更多人的利益。我作为一个6岁孩子的单亲妈妈，有很多原因推脱出差这件事，但是我没有，公司需要我去哪，我就去哪，从不犹豫。因为我深知我牵扯了太多人的命运，所以我不能不去，有责任心意味着你不能只想一己之私，这样将难担大任。我们要有着强烈的责任心，责任心大于一切理由，这就是以奋斗者本。

在这里，我再次强调，感谢背后支持我的家人，没有全家人在背后的支持，我无法全身心的投入。感谢天心天思所有员工的家属，感谢你们对天心天思公司的全力支持，成就我们去完成一个又一个看似不可能完成的任务。希望你们能一如既往地支持天心天思，让我们一起共同成就一个伟大而被尊重的企业!

**华为销售培训心得体会篇九**

在短短十几年的时间里异军突起的华为，不但令跨国通讯巨头们头痛不已，更成为国内民族产业标杆性的存在。

毋庸置疑，华为作为一流企业，拥有一流的管理水平，很多企业争先恐后地学习华为。学习华为，已经成为了国内很多企业的管理突破的必修课。

作为公司人员最多的部门，除了正常的管事、管人以外，还要注重员工思想的管控，尤其要将公司的企业文化，像众域九品的精髓，华为思想中有利于团队建设的内容贯穿至每名员工。让员工与公司的企业文化高度统一，心往一处想、劲往一处用。

我们要改变思路，“以人为本”的观念要给予适当修改，应该是“以奋斗者为本”。一个企业或者一个团队，会包括形形色色的人，懒人，怂人，小人是不能包括在内的，这是不能一概而论的，否则会挫伤奋斗者和勤奋者的积极性，要“以奋斗者为本”，既拥有奋斗目标又要拥有奋斗力。奋斗者可以激发企业的正能量，抑制负能量，向每一位为企业为自己奋斗的战士致敬，他们是企业的根基，更是企业的划桨者（助燃剂），推动企业的每一次前行和飞跃。

工程技术中心的团队，要树立典型，谁努力、奋斗了，谁就会得到重用，谁就会拿到好的成绩，继而拿到高的薪酬，那些不努力、不奋斗的，没有上进心的将逐步被淘汰掉。

“打不打仗后方定，怎么打前方定”。强调了市场第一线的重要性，无论是公司领导还是部门主管，都应该深入前线，亲自到现场多了解一下一线的具体情况，多看一看市场的发展动向，多听一听一线工作人员的想法，站在一线工作人员的角度多为他们考虑一下。如果作为公司领导或部门主管不能清楚了解公司基层和一线的具体情况，坐在办公室里那叫“瞎指挥”，他所制定的方案也只能称为“纸上谈兵”。因此公司抓管理既要后方阵营团结稳定又要前方战线目标精准，一线的管理更是重中之重。

工程技术中心的员工基本都在现场一线，因此，作为工程技术中心的整个管理层，都要深入一线去管理，要遵循“走动式”管理的思路，将现场的问题在现场解决。要求所有工程技术中心管理层每周必须有三分之二的时间下现场。

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