

全新
白金版
华为成功基因

华为的

HUAWEI DE GUANLI MOSHI

管理模式

中国式基业长青的管理真经
从优秀到卓越的管理逻辑

王伟立 李慧群 著

深圳出版发行集团
海天出版社

全新
白金版
华为成功基因

华为的 管理模式

中国式基业长青的管理真经
从优秀到卓越的管理逻辑

王伟立 李慧群 著



深圳出版发行集团
海天出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

华为的管理模式 / 王伟立, 李慧群著. — 2版. —
深圳: 海天出版社, 2010. 10
(解密华为成功基因丛书; 1)
ISBN 978-7-80747-893-5

I. ①华… II. ①王… ②李… III. ①通信—邮电企
业—企业管理—经验—深圳市 IV. ①F632.765.3

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第097988号

华为的管理模式

HUAWEI DE GUANLI MOSHI

出品人 陈锦涛
出版策划 毛世屏
责任编辑 张绪华 许全军
责任技编 钟愉琼
封面设计 耀午书装

出版发行 海天出版社
地 址 深圳市彩田南路海天综合大厦7-8层(518033)
网 址 <http://www.htph.com.cn>
订购电话 0755-83460137(批发) 83460397(邮购)
设计制作 蒙丹广告 Tel: 0755-82027867
印 刷 深圳市佳信达印务有限公司
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 16
字 数 220千字
版 次 2010年10月第2版
印 次 2010年10月第1次
定 价 39.00元

海天版图书版权所有, 侵权必究。
海天版图书凡有印装质量问题, 请随时向承印厂调换。

向华为学习什么

企业犹如明星，其命运随着潮流的变化而跌宕起伏，但华为似乎可以算是一个例外，在每一个浪尖谷底，它总是坦然以对，走着自己的路，并最终开辟出一条通往世界的扩张之路。

2009年，在国际金融危机的大背景下，对中国许多企业来说都是备受考验的一年。然而对于华为而言，却在这一年中逆势增长，美国业务增长60%，华为全年营业额超300亿美元。作为中国最成功的民营企业，华为的营业额已经步入世界500强的门槛，成为真正意义上的世界级企业。

“10年之后，世界通信行业三分天下，华为将占一分。”华为总裁任正非当年的豪言犹在人耳。如今，华为这一梦想已然实现。华为总裁任正非凭借着自己出色的经营思想和远见卓识的管理才能，创建了华为，并带领着华为在发展中不断地壮大，从中国走向世界，使华为在世界上产生了巨大的影响并最终改写了全球电信业的“生存规则”。

《时代周刊》曾这样评价任正非：年过60岁的任正非显示出惊人的企业家才能，他在1987年创办了华为公司，这家公司已重复当年思科、爱立信卓越的全球化大公司的历程，如今这些电信巨头已把华为视为“最危险”的竞争对手。英国《经济学家》对华为也给予了极高的评价：“它（华为）的崛起，是外国跨国公司的灾难。”

华为是中国企业实现国际化的一面标志性的旗帜，它所走过的路正在成为众多中国企业学习的经典教材。

华为的逆势增长，有其偶然性，也有其必然性。必然性在于，它在管理方法、营

销策略、战略谋定、人力资源管理、国际化、企业文化、研发策略有特别的成功基因，拥有了这些基因与武器，华为自然能够披荆斩棘，成为中国企业中的佼佼者。

成功基因一：管理模式

华为之所以成为中国民营企业的标杆，不仅因为它用 10 年左右的时间将资产扩张了 1000 倍，不仅因为它在技术上从模仿到跟进又到领先，更因为华为与国际接轨的管理模式。

西方人崇尚法治，而东方人则倾向于人治。华为的管理，始终是中西方管理理念的碰撞和结合。从流程和财务制度这些最标准化甚至不需质疑的“硬件”开始，从制度管理到运营管理逐步“西化”，潜移默化地推动“软件”的国际化。

诞生于 1995 年的《华为之歌》唱道：“学习美国的先进技术，吸取日本的优良管理，像德国人那样一丝不苟，踏踏实实，兢兢业业。”华为最终决定向美国学习管理。

华为同 IBM、Hay Group、PwC 和 FhG 等世界一流管理咨询公司合作，在集成产品开发 (IPD)、集成供应链 (ISC)、人力资源管理、财务管理和质量控制等方面进行深刻变革，引进业界最佳实践，建立了基于 IT 的管理体系。任正非表示：

“在管理上，我不是一个激进主义者，而是一个改良主义者，主张不断地进步。”“我们要的是变革而不是革命，我们的变革是退一步进两步。”

“先僵化，后优化，再固化”这是任正非一个著名的管理改革理论。

华为的管理优化进行得如火如荼的关键是其领袖任正非对管理的重视，尽管许多人更愿意为他贴上毛式风格的标签。在任正非心里，只要有利于实现“成为世界级领先企业”的光荣与梦想，一切的改变和改革都是必要和必须的。任正非强势地推动了这一切。

“上述这些管理的方法论是看似无生命实则有生命的东西。它的无生命体现在管理者会离开，会死亡，而管理体系会代代相传；它的有生命则在于随着我们一代一代奋斗者生命的终结，管理体系会一代一代越来越成熟，因为每一代管理者都在给我们的体系添砖加瓦。”

任正非表示：

“管理就像长江一样，我们修好堤坝，让水在里面自由流，管它晚上流，白天流。晚上我睡觉，但水还自动流。水流到海里面，蒸发进入空气，雪落在喜马拉雅山，又化成水，流到长江，长江又流到海，海水又蒸发。这样循环搞多了以后，它就忘了一

个还在岸上喊‘逝者如斯夫’的人，一个‘圣者’。它忘了这个‘圣者’，只管自己流。这个‘圣者’是谁？就是企业家。”

“企业家在这个企业没有太大作用的时候，就是这个企业最有生命的时候。所以当企业家还具有很高威望，大家都很崇敬他的时候，就是企业最没有希望，最危险的时候。所以我们认为华为的宏观商业模式，就是产品发展的路标是客户需求，企业管理的目标是流程化组织建设。同时，牢记客户永远是企业之魂。”

成功基因二：企业战略

战略管理大师迈克尔·波特认为，战略的本质是抉择、权衡和各适其位。打个比方来说，战略好比是制作一部电影，每部电影都要有一种情境，通过这种情境让观众在电影结束时体验到某种结果。

迈克尔·波特认为，日本企业在20世纪70、80年代以实际营运优势成功崛起，但是因为战略的缺失，导致日本企业整体竞争力下降以及日本经济的衰退。

虽然，任正非曾多次表示：

“华为因为无知，才走上通信产业。当初只知道市场大，不知市场如此规范，竞争对手如此强大……”但是，任正非始终强调：“华为选择了通信行业，就是选择了一条不归路。1998年华为公司的产值将近100亿元，但也仅相当于IBM的1/65，相当于朗讯公司的1/25。在电子信息产业中，要么成为领先者，要么被淘汰，没有第三条路。我们的竞争对手太强大了，我们要在夹缝中求生存，就要学会保护自己，慢慢壮大自己。”

“凡是战略，都是专注。”《华为基本法》第一条规定：“为了使华为成为世界一流的设备供应商，我们将永不进入信息服务业。通过无依赖的市场压力传递，使内部机制永远处于激活状态。”

军人出身的华为总裁任正非很喜欢读《毛泽东选集》，一有闲工夫，他就琢磨毛泽东的兵法怎样成为华为的战略。仔细研究华为的发展，不难发现其市场攻略、客户政策、竞争策略以及内部管理与运作，无不深深打上传统权谋智慧和“毛式”哲学的烙印。其内部讲话和宣传资料，字里行间跳动着战争术语，极富煽动性。

在敌强我弱、敌众我寡的形势下，任正非受毛泽东启发创造了华为著名的“压强原则”。

“我们坚持‘压强原则’，在成功关键因素和选定的战略生长点上，以超过主要竞争对手的强度配置资源，要么不做，要做，就极大地集中人力、物力和财力，实现重

点突破。”

任正非信奉“把所有的鸡蛋都放在同一个篮子里”，无论是在业务选择，在研发投入上，还是在国际化的道路上，这种专业化战略的坚持，至今折服着诸多企业家。正是华为的远大目标和不断地坚持，使得华为走到了今天。

成功基因三：国际化

任正非判断国际化是华为度过“冬天”的唯一出路。20世纪90年代中期，在与中国人民大学的教授一起规划《华为基本法》时，任正非就明确提出，要把华为做成一个国际化的公司。与此同时，华为的国际化行动就跌跌撞撞地开始了。

1998年，英国《经济学家》杂志就说过：华为这样的中国公司的崛起将是外国跨国公司的灾难。这话也许并不是危言耸听。在思科与华为的知识产权纠纷案之后，思科总裁钱伯斯表示：“华为是一家值得尊重的企业。”美国花旗集团公司执行董事罗伯特·劳伦斯·库恩博士曾称，华为已经具备“世界级企业”的资质，它的崛起“震惊了原来的大佬们——如北电、诺基亚、阿尔卡特朗讯”。

在任正非的领导下，华为成功地迈出了由“活下去”到“走出去”，再到“走上去”的惊险一跳，依靠独特的国际化战略，改变行业竞争格局，让竞争对手由“忽视”华为到“平视”华为，到“重视”华为。

在和跨国公司产生不可避免的对抗性竞争的时候，华为屡屡获胜，为中国赢得骄傲。然而，这份骄傲来得并不是那么容易。在最初的国际化过程中，华为是屡战屡败，屡败屡战。最终华为是采用了巧妙的“农村包围城市”的办法取得了国际化的初步胜利，即使今天，亚非拉等一些不发达的国家和地区，依然为华为创造着很大的利润。但在华为总裁任正非看来，美国才是他认定的真正意义上的全球主流市场。因为全球电信设备的最大买主大部分集中在北美，这个市场每年的电信设备采购量是全球电信开支的一半。而北美市场的破局，华为足足抗战了8年。以华为为首的中国制造业典范，正在用自主创新的技术，引领着中国制造业复苏。

中国企业与跨国公司的距离有多远，企业“走出去”的道路有多长？华为公司的实践说明：只要不等不靠，坚定地走出去，看似遥不可及的目标可能就在眼前。

成功基因四：营销策略

华为有很多成功的理由，但如果没有华为市场的成功，是绝对成就不了今天的华为。

“华为的产品也许不是最好的，但那又怎么样？什么是核心竞争力？选择我而没有选择你就是核心竞争力，”华为总裁任正非如是说。在华为，营销就是核心竞争力，华为用三流的技术卖出了一流的市场。

在创业初期，华为的跨国营销策略是“跟着我国外交路线走的”。华为依照外交路线设计营销路线也是明智的选择。可以在国家外交的背景下，长期稳定海外发展方向，可以优先获得政府的支持。正像任正非所说的：正因为华为的产品在某些方面不如别人，华为才更要参加各种活动特别是国际大型会展，这样就能让更多的人知道华为，了解华为。与在国内的过分低调相比，华为在国际市场上明显要活跃得多。任正非表示：

“我们在国际市场上需要发出适当的声音，需要让别人了解华为。”

华为的客户关系在华为内部被总结为“一五一工程”，即：一支队伍、五个手段（参观公司、参观样板点、现场会、技术交流、管理和经营研究）、一个资料库。通过这个“一五一工程”，为经营好客户关系，华为人无微不至。华为员工常常能把省电信管理局上下领导的爱人请去深圳看海、家里换煤气罐等所有家务事都包了；能够从机场把对手的客户接到自己的展厅里；能够比一个新任处长更早得知其新办公地址，在他上任第一天将《华为人》报改投到新单位。这些并不稀奇的“常规武器”，已经固化到华为企业制度和文化中了。

华为接待客户的能力更是让一家国际知名的日本电子企业领袖在参观华为后震惊，认为华为的接待水平是“世界一流”的。

成功基因五：人力资源管理

任正非说：

“华为唯一可以依存的是人，认真负责和管理有效的员工是华为最大的财富，员工在企业成长图中处于重要的主动位置。”

在华为，任正非崇尚“权力智慧化，知识资本化”。在任正非看来，企业就是要发展一群狼，因为狼有三大特性：一是敏锐的嗅觉；二是奋不顾身、不屈不挠的进攻精神；三是群体奋斗。为此华为业已形成了独特的狼性企业文化，并将其上升为核心竞争力，

保持了企业持续快速增长。因此，任正非在华为人力资源管理中坚持“人力资本的增值一定要大于财务资本的增值”。

任正非认为：

“对人的能力进行管理的能力才是企业的核心竞争力。”

深谙兵法的任正非把西点军校的校训“责任、荣誉、国家”(Duty, Honor, Country)贯彻进华为的每一位员工心中。通过“薪酬制度、员工培训”使员工有了责任感和荣誉感，而且把自己的事业与国家的兴盛这种崇高理想相结合，在工作中发挥出巨大的能量。

华为的大规模人力资源体系建设，开始于1996年的市场部集体辞职。当时，华为市场部所有正职干部，从市场部总裁到各个区域办事处主任，所有办事处主任以上的干部都要提交两份报告，一份是述职报告，一份为辞职报告。2000年1月，任正非在“集体辞职”4周年纪念讲话中如此评价道：

“市场部集体大辞职，对构建公司今天和未来的影响是极其深刻和远大的。任何一个民族，任何一个组织如果没有新陈代谢，生命就会停止。如果我们顾全每位功臣的历史，那么就会葬送公司的前途。如果没有市场部集体大辞职所带来的对华为公司文化的影响，任何先进的管理、先进的体系在华为都无法生根。”

华为在人力资源上的每次调整都会引起业界的轩然大波，其真实目的在于：

“不断地向员工的太平意识宣战。”“人力资源改革，受益最大的是那些有奋斗精神、勇于承担责任、冲锋在前并作出贡献的员工；受鞭策的是那些安于现状、不思进取、躺在功劳簿上睡大觉的员工。”

华为最大的特点就是干部能上又能下，下了还能上。华为员工犯了错误下来之后，还有机会再上去。

华为不仅建立了在自由雇佣制基础上的人力资源管理体制，而且引入竞争和选择机制，在内部建立劳动力市场，促进内部人才的合理流动。在人才流动上，华为强调高级干部强制轮换，以培养和提高他们能担当重任的综合素质，对低级职员则提供自然流动，爱一行干一行，在岗位上做实，成为某一方面的管理或技术专家。

成功基因六：企业文化

美国著名管理专家托马斯·彼得斯和小罗伯特·沃特曼研究美国43家优秀公司的成功因素，发现成功的背后总有各自的管理风格，而决定这些管理风格的恰恰是各自

的企业文化。

任正非在《致新员工书》中写道：

“华为的企业文化是建立在国家优秀传统文化基础上的企业文化，这个企业文化融合全体员工团结合作，走群体奋斗的道路。有了这个平台，你的聪明才智方能很好地发挥，并有所成就。没有责任心，不善于合作，不能群体奋斗的人，等于丧失了在华为进步的机会。”华为非常厌恶的是个人英雄主义，主张的是团队作战，胜则举杯相庆，败则拼死相救。

任正非主导的华为特色的企业文化和任氏风格的管理思想，如“小胜在智，大胜在德”、“满足客户需求是华为存在的唯一理由”、“群体接班”、“静水潜流的企业文化”、“棉袄就是现金流”等等，深刻地影响着中国企业界，已成为中国企业家的学习样本。华为十分重视企业文化，任正非对此有着精辟的论述：

“资源是会枯竭的，唯有文化才会生生不息。”

然而在很多人的眼里，华为的企业文化被称为狼性企业文化，其中浸透着一股“狼性”。狼性精神使得华为常常以集体战的发展，斗过了强大若干倍的对手，找到了生存之法。

华为的企业文化中另一个具有辨识度的东西是《华为公司基本法》。这个基本法的意义在于将高层的思维真正转化为大家能够看得见、摸得着的东西，使彼此之间能够达成共识，这是一个权力智慧化的过程。任正非表示：“避免陷入经验主义，这是我们制定《华为公司基本法》的基本立场。”“成为世界级领先企业”被写入《华为公司基本法》第一章第一条，它是华为的终极目标与最后理想。

作为一个具有改革精神的企业，华为也不断地在企业文化上进行修补。与多数陷入困境中才决定要进行改革的企业所不同的是，华为总是选择在公司风调雨顺的时候开始改革，这也是因为任正非广为人知的忧患意识。

“冬天总会过去，春天一定会来到。我们要趁着冬天，养精蓄锐，加强内部的改造，度过这个严冬。”“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，而是危机感。”“艰苦奋斗必然带来繁荣，繁荣以后不再艰苦奋斗，必然丢失繁荣。”

成功基因七：研发策略

华为推崇创新。20多年来，在任正非的领导下，华为对技术创新孜孜追求。华为

对创新也形成了自己的观点：不创新是华为最大的风险。

2001年，联想集团CEO杨元庆来华为参观时，杨元庆表示联想要加大研发投入，做高科技的联想，任正非以一位长者的口吻对他说：“开发可不是一件容易的事，你要做好投入几十个亿，几年不冒泡的准备。”

华为如今在国际上的地位，来源于其多年来在研发上的巨额投入。别人觉得搞技术是赔钱买卖的时候，任正非却每年将华为收入的10%以上投入到研发中。华为始终相信客户需求导向优先于技术导向。任正非认为正是在这样一种创新精神和对技术的追求之下，使得华为成就了一系列的第一。

从一家早期以低价格竞争取胜的企业，几年之间迅速转变成技术型企业，所用时间之短，发展速度之快，让人为之咋舌。

美国著名国际投资银行家和公司战略家、现任花旗集团公司执行董事罗伯特·劳伦斯·库恩博士表示，华为已经具备“世界级企业”的资质。他表示，虽然许多人曾经认为华为抄袭外国技术而批评它是“二流公司”，但现在，“华为已经成为世界革新领袖”，它的崛起“震惊了原来的大佬们——如北电、诺基亚、阿尔卡特朗讯”。

目 录

前 言 向华为学习什么 1

第 1 章 管理制胜 1

没有任何公开的证据表明华为总裁任正非是管理专家，在此前他仅仅是个优秀的科技工作者。但是华为的管理优化进行得如火如荼的关键是其领袖任正非对管理的重视，尽管许多人更愿意为他贴上毛式风格的标签。

- 第一节 职业化管理 3
- 第二节 均衡发展 9
- 第三节 成本控制 12
- 第四节 灰色管理 20
- 第五节 小改进、大奖励 22
- 案例链接：思科的内部革命 27

第 2 章 流程化管理 31

建立和健全面向流程的统计和考核指标体系，是落实最终成果责任和强化流程管理的关键。对于华为的流程再造，任正非在给员工讲话时多次强调指出：要改革一切不合理的流程，使重复性的管理制度化、操作简单化、重复的劳动自动化。

- 第一节 流程驱动 32
- 第二节 对事负责 35
- 第三节 高效高能 37

第 3 章 变革管理 41

华为总裁任正非曾说过，“不创新是最大的风险”。华为的发展，无论是从制度上、流程上还是文化上来说，都是创新的胜利。“先僵化，后优化，再固化”是任正非一个著名的管理改革理论，又称“三化”理论，是在华为引进国际化管理运作体系时提出的改革要求，即先僵化接受，后优化改良，再固化运用。

- 第一节 要改良不要革命 42

第二节 变革三阶段	45
第三节 流程变革	55
第四节 财务变革	62
案例链接 1：宏基施振荣：变革管理	65
案例链接 2：约翰·科特：领导变革	70
案例链接 3：三星变革	75
延伸阅读：IBM CEO 彭明盛：变革当趁好时光	78

第 4 章 制度化管 理

一条职业化、制度化的“堤坝”，远远比堤坝里奔腾着什么样的水更重要。华为修坝的觉醒，起源于《华为公司基本法》起草之前，1995 年引入西方的一套工资改革体系，华为创业者彼时只是敏感地意识到：高速发展的知识竞争时代，科技人员的激励是企业发展的根本动力。

第一节 终结英雄时代	82
第二节 走向自由王国	89
第三节 建立“基本法”	94
第四节 无为而治	97
案例链接：万科：管理靠制度不靠人	101

第 5 章 组织架构

可以说，华为的组织构架在起步阶段并不能称之为出色，有些方面甚至还存在很大的问题和隐患，但是华为从 20 世纪 90 年代中后期开始就一直致力于组织管理中有关制度建设、组织结构 设计、集权分权、人员配备等方面的建设，在组织管理 方面取得了长足的进步，并最终打造出一个成功的现代化企业。

第一节 组织变革	104
第二节 事业部制	107
第三节 筹建地区公司	111
附录：华为的大平台与“拧麻花”	113

第 6 章 员工管理

在华为，仅仅具备能力，有绩效，有良好的销售业绩是不够的，还需要认同公司的价值观，这就是任正非所提倡的任人唯“亲”。显然，任正非所指的任人唯“亲”与传统意义上的任人唯亲在内涵上是有区别的，在华为，只有认同公司的企业文化才有可能得到提拔任用。

第一节 举贤不避亲	118
第二节 慎用空降兵	120
第三节 群体接班制	123
附录：华为总裁任正非：悼念杨琳	126
案例链接 1：万科：从不培养接班人	129
案例链接 2：联想培养接班人的标准：折腾	132

第 7 章 供应链管理 137

在流程再造过程中，按照 IBM 专家的建议，华为对公司的组织机构进行了相应的调整，把原来的生产部、计划部、采购部、进出口部、认证部、外协合作部、发货部、仓储部统统合并。华为成立了一个统一管理供应链业务的部门，叫做“供应链管理部”，由公司的高级副总裁担任部门总裁。

第一节 供应链管理	138
第二节 华为 ISC 变革	140
第三节 建立广泛的同盟军	145

第 8 章 企业家精神与领导力 149

与同时代同样优秀的其他企业家相比，任正非仍然是如此的另类，一反他以往“攻”抢占战略高地造高下相倾态势时的心态，任正非却甘愿把自己藏于九地之下。他从来不见媒体，总是小心翼翼地将自己隐藏在聚光灯的后面。

第一节 低调	150
第二节 学习	154
第三节 抵挡诱惑	158
第四节 自我批判	161
第五节 爱国精神	166
第六节 洞察力	169
第七节 唯有惶者才能生存	175
专题 1：IBM 大中华区董事长周伟焜： 扁平时代的领导力	180
专题 2：管理大师亨利·明茨伯格： 管理者要履行常规性的职责	185

第9章 “冬天”管理..... 187

别人看到的只是华为的辉煌，而任正非看到的却是华为走过的、即将面临的一个又一个困难。于是，就在大家为华为取得的成绩感到无比骄傲的时候，任正非又一次拉响了冬天警报。

- 第一节 第一次冬天.....188
- 第二节 第二次冬天.....193
- 第三节 第三次冬天.....197
- 专题：思科钱伯斯：思科的冬天.....204
- 案例链接：阿里巴巴如何过冬.....214

第10章 启示篇..... 221

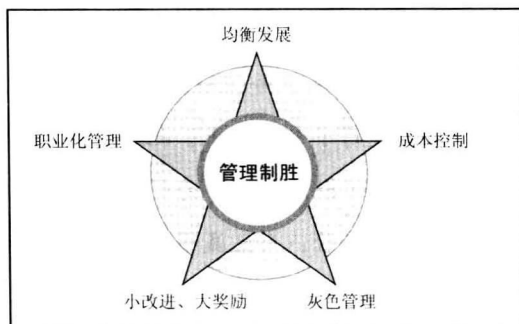
中国历史上失败的变革都因操之太急，展开面过大，过于僵化而失败的。华为公司二十年来，都是在不断改良中前进的，仅有少有的一两次跳跃。华为公司的管理，只要实用，不要优中选优。

- 第一节 管理目标就是流程化的组织建设.....222
- 第二节 企业的生命不是企业家的生命.....224
- 第三节 管理需要不断变革.....228
- 第四节 让听得见炮声的人来决策.....230
- 附录：杰克·韦尔奇：变革——即使是大山也要撼动236

参考文献..... 238

后 记..... 241

第 1 章 管理制胜



没有任何公开的证据表明华为总裁任正非是管理专家，在此前他仅仅是个优秀的科技工作者。但是华为的管理优化进行得如火如荼的关键是其领袖任正非对管理的重视，尽管许多人更愿意为他贴上毛式风格的标签。

要赶上美国的企业，十分重要的一条就是改善管理。

——华为总裁任正非

没有任何公开的证据表明华为总裁任正非是管理专家，在此前他仅仅是个优秀的科技工作者。但是华为的管理优化进行得如火如荼的关键是其领袖任正非对管理的重视，尽管许多人更愿意为他贴上毛式风格的标签。在任正非心里，只要有利于实现“成为世界级领先企业”的光荣与梦想，一切的改变和改革都是必要和必须的。不必继续追问这个理想后的根源与动机，关键在于华为正在被该理想驱使，并努力奋斗。2005年，任正非在其题为《华为公司的核心价值观》的演讲中这样描述华为管理模式的发展过程：

从1998年起，华为系统地引入世界级管理咨询公司的管理经验，在集成产品开发（IPD）、集成供应链（ISC）、人力资源管理、财务管理、质量控制等诸多方面，华为与IBM、Hay Group、Mercer、PwC、FhG等公司展开了深入合作，全面构筑客户需求驱动的组织流程和管理体系。华为与IBM、Hay、Mercer、PwC、德勤、FhG、盖洛普、NFO-TNS、Oracle等公司合作，引入先进的管理理念和方法论，从业务流程、组织、品质控制、人力资源、财务客户满意度等六个方面进行了系统变革，把公司业务管理体系聚焦到创造客户价值这个核心上，经过不断改进，华为的管理已与国际接轨，不仅承受了公司业务持续高速增长考验，而且赢得了海内外客户及全球合作伙伴普遍认可，有效支撑了公司全球化战略。

