**标 题: 我来写点在华为的感受，请各位华为人指正**

**本人在华为待了大概10个月时间，工号159xxx，只能算是个毛孩子，对公司的了解还不够深刻。下面这些东西是当时离开公司的时候写的。我所在的部门是在GTS，客户支持服务部的中国GTAC**，估计很多同事都知道我是谁了。先说明，我了解的东西是基于我所在的部门和职位，奶总的职位我不了解，和奶总一起喝酒吃饭很多，他的苦乐我能体会一些，但很多还是不够深刻。



在离开公司以后，我发现我花了一两个月的时间来摆脱在华为里留下的很多定势的东西

，对于这家公司，我也是有着很复杂的感情。昨天回了坂田，去给几个gtac的兄弟送行

，他们带我在以前工作过的地方转了转，当时那种忙得蛋疼的生活一下子又浮现在我脑

前。那是一段充实的经历，而且我觉得，只有经历了那些经历，我才能更加珍惜我现在

这份工作，更加珍惜现在的生活。也许在华为锻炼的目的就是如此吧。

下面是正文：

**第一部分：华为的9个月**

还是从九个月前的那天说起吧，话说刚刚从科大毕业以后，到了深圳就转入了另一

所大学：华为大学。华为大学是华为公司的一个内部机构，主要负责的是客户和员工的

培训工作。培训的第一个阶段叫做企业文化培训，也就是所谓的培训了，大家在一

起上课，看电影，讨论问题。内容大多数是华为公司的企业精神，如 “天道酬勤”，“

烧不死的鸟是凤凰”之类的，总的来说是希望我们做好艰苦奋斗的准备。华为公司是艰

苦奋斗发家，多年来也一直秉承着艰苦奋斗的宗旨，这一点我是很赞同的，人必须要在

艰苦奋斗的环境中才能磨练自己。

　　经历了一个多周的企业文化培训，转入了下一个阶段，是流程规范培训，公司弄了

一堆繁杂的流程规范给我们学习。要说公司的流程规范可真是多啊，真是应了《杜拉拉

升职记》里的那句“DB公司已经规定到了进门的时候，先迈左脚还是右脚”。对于流程

规范，我是这么看的。对于一个企业来讲，流程规范是非常重要的，特别是像华为这样

的大型企业。使用流程规范来约束每一个员工的工作，将每一个工作的步骤进行细化，

由多位员工来进行负责。这样可以降低工作的难度，提高效率，而且如果哪一位员工离

开的话，短期内就可以有人补充上来。从企业的角度讲，这无疑是非常好的。但是从个

人角度讲呢？每个人都成为了流水线上的一颗螺丝钉，个人的综合能力必然会下降。

　　企业文化培训结束了，接下来的是40天的所谓“魔鬼一营”培训，每个华为技术支

持的新员工都经历过这么一段时间。开班的第一天，我们每个人都领到了40多本书，放

在桌子上，又仿佛回到了高三的感觉。接下来40天的生活，就是每天上课，考试，再上

课，再考试。晚上要上自习到9点，而且周六还必须上课。这段时间是相当辛苦的，每天

有很多的东西要学，而且有很多的制度的东西来约束自己，这个不能做，那个不能做。

我想公司是希望在短期内将我们身上自由懒散的毛病改掉吧，呵呵。这段时间我结识了

来到公司的第一批朋友（以前在bbs上认识的那些都不算了）：我们的友谊一直持续着，在后来大家出差到不同地方以后，我们还经常保持着联系。

　　**这段时间里有了我们班第一位离职的同事，他重新在家乡找了工作，然后离开了。其实大家都知道，华为只是我们人生中的一个驿站罢了，以后会有人陆续的离开，只是迟早的问题。**

　　在经历了痛苦的40天，参加完出营考试（相当于高考），15位同事坐上飞机，飞向

了国内的各个地方，开始参加工程实践培训。工程实践培训是公司对新员工培训的又一

个阶段，各位刚刚从学校里走出，满脑都是理论知识的新员工将在这个阶段里品尝到一

线工程师们的痛苦。我到的地方是成都，说实话自己都没有想到会以这样的方式到成都

去。在成都的三个月多里，我和办事处的同事们一起熬过夜，一起被机房门口养的狗追

过，一起被客户骂，一起半夜三更被人电话吵醒去解决问题。也看着麻木的老员工们一

次次咽下自己的委屈，甩甩手说“华为公司的人就是贱啊，客户说我们是啥我们就得是

啥”。

　　这段时间里面，我发现了一个问题：对于技术本身的东西，我一直学习不进去，但

是如果是需要我给客户做一些技术方案的展示时，自己却做得很好。一方面做方案的展

示不需要去扣技术的细节，而是需要整体的把握，自己在这方面做得还不错；另一方面

，要站在客户的角度去考虑问题，要去引导客户进行思维，我发现自己做这种东西时会

觉得很有趣，很有动力。一次又一次的加班，我都是为了改好自己的ppt，准备好明天给

客户的演示材料。而我是根本不会为了学习技术而一次又一次的加班的。

　　三个多月的实习生活结束了时候，我请了几位非常要好的同事吃饭，在饭桌上我提

出了自己的这个困惑：现在的这条路适合不适合自己，老同事们说，就他们对我的观察

，我不是很适合做技术支持这条路，而应该往售前的方向走，在售前的方向上自己应该

会有更大的发展。

　　在成都的生活是快乐的，除了游山玩水，结交朋友以外，更重要的是自己在思想上

有了一些改变：什么是合适自己的工作，自己有什么特点？

　　从成都回到了深圳，到了自己的部门报到，发现自己被转部门了，比如说自己以前

是学生物的，现在却硬是把自己转到学物理，这种转变没有什么沿袭性，完全是重新开

始，这也就意味着自己前面所积累的那些技术的东西算是白费了，即使有用的也就是对

那些技术的一些简单的理解。

　　**到了新的部门，进行了几天简单的培训之后，就开始涉足工作了，现在想想颇有点赶鸭子上架的意思。我从来都不知道自己弄的那个东西是啥样子，它有什么样的特点，应该怎样去弄它。这就相当于从来没见过自己未来的老婆，连老婆啥性格都不知道就结婚了一样。婚后的生活肯定是相当的痛苦啊，磨合出现很大的困难。**

　　正当自己正在慢慢入手的时候，有一位来公司一年的员工辞职了，我直接被扔过去

接他手上的工作。面对着漫天的邮件和电话的时候，自己一下就糊涂了，不知道该怎么

去办。好在有老员工在边上给自己一些帮助，告诉我应该怎么处理。这段时间没有什么

亮点的东西来写，因为每天都是做同样的事情，慢慢的我觉得自己的热情在被消磨掉。

看看周围的老员工，大多数也是这样，自己就在感慨不知道几年后的自己会如何。

　**第二部分：为什么离开华为**

　　其实这个部分也许会更实际些，自己不是那种沉不下心做事情的人，在这么短的时

间内选择离职是有原因的，我一一说来吧。

　**1.职业发展瓶颈太大：**这是工作的内容所决定的，华为公司搞的是电信设备，我们

的客户是运营商而不是广大的人民群众。而我所做的东西是基于产品的，这产品只有华

为公司才能用，出了华为公司就啥都不是。而且这个工作本身所获得的技能是没有太大

的用处的，毕竟我不可能直接运用我的技术给别人帮上忙。做我这个工作是一条死路，

这是被大量鲜活的例子印证了的，很多同事工作了5年以后，想辞职已经没有办法离开了

，因为一方面自己的工资还可以，另一方面是出去了这些东西也没啥用了。对我来说，

早点意识到这个问题不是坏事情，早点做准备也许更好；

　　**2.没有自己的生活：**以前我感觉自己是个工作狂，来了公司以后却发现比我工作狂

的人多的是。工作不可怕，问题是在工作中，自己的朋友圈子越来越小，看问题的方式

也越来越单一。

　**3.没有办法控制自己的生活**，没有安全感。控制欲几乎是人的本能。我渴望成为工

作生活的主人，尽力去掌控和布局将来，但往往事与愿违。记得报到的第一周，问领导

今后工作安排，我好做计划和准备，得到的答复是等待安排，让去哪里就去哪里。当时

就明白了，在华为的日子必将随波逐流、随遇而安。当自己不能计划工作时，就只能信

任公司的安排，当公司的安排不断伤害员工的期望时，员工自然就会选择离开，至少员

工还能控制走还是留的选择。

**第三部分：我看华为**

　　虽然在公司待了短短的几个月，自己还是对公司充满了感激。如果没有公司接纳我

，我现在还不知道在哪个城市为自己的生活而奔波忙碌，根本无暇坐下来写这样一些思

考和感悟的东西。当自己还是一个穷小子的时候，公司接纳了我。记得第一个月发工资

时，大家都跑去买了几千块钱的手机，我也把自己那个几百块的手机换个新的。到现在

，身上穿的，用的东西，都是靠公司发的钱买的，从这一点上讲，不管公司对我做了什

么，对于公司，我都需要有一颗感恩的心。

公司里有几个有趣的现象，我觉得通过这几个现象，还是能依稀看出一些公司性格

上的东西：

　　**1.工号文化：**公司自建立之初就有个工号制度，每个进入公司的人都会有自己的号

码。即使离职了，这个号码也不会再次启用。公司现在有8w左右员工，工号排到了16w的

样子，也就是说在公司成立的20多年里，已经陆续有8w多人离开。我们能够从工号上看

出这位同事什么时候进的公司，如果是老员工，自己经常会非常注意，指不定就是个领

导。大家经常会讨论，xxx工号多少，来公司xx年了之类的话题。虽然公司后来采取了工

作8年换工号的政策，但系统里面还是有个bug，可以查到以前的工号。于是乎，对于我

们这帮新兵蛋子来说，查老员工工号成为了一种乐趣，每次一个邮件过来，我都会仔细

看看邮件里面抄送给了谁，然后去电话本里查查这几位都是干啥的。

**2.鲶鱼效应：**任总在不同的场合提过，一定要保持艰苦奋斗的作风，这一方面是和

任总的经历有关（任总以前是军人），另一方面，华为如果不是靠大量员工的奋斗，是

没有办法走到今天的。老板担心员工丧失斗志，于是boss们就想出了大量方法，总的意

图就是：不能让你在一个地方待得太久，太舒服。经常能看到干了很久的老员工，一纸

调令就奔赴新的不熟悉的地方。这种方法无可厚非，的确在一个地方待久了，对身边的

一切都熟悉了，难免会产生惰性。但是咋说呢，这样跑来跑去，根本没有自己的生活。

从我自己进公司这9个月的经历就可以看出来，深圳一个月 -->成都三个月-->深圳十五

天-->上海一个月-->深圳两个月-->西安xx天。总之没有一个地方能安定下来，这种生活

也好，自己可以到处跑着玩。但是有个很大的问题，没有办法安定，就没有自己的生活

，没有自己的朋友圈子。往往是到一地刚开始熟悉，就得背起行囊奔向另一地了。每次

出差都坐飞机，住酒店，看起来似乎很爽。其实这东西也就是看着爽罢了，飞机出事儿

的概率很低，但坐的多了，也许自己就挨上那么一次了。酒店呢？回到酒店就关上门，

坐在书桌旁上网。任凭隔壁翻云覆雨，我却气定神闲啊。好在我出差的这几个地方都有

很多的同学和朋友，下了班，就跑出去玩玩，聚聚也好。

　**3.聚餐文化：**公司里面业余活动少，特别是我所在的这个部门，流动性大，往往是

大家因为一个任务聚在一起，又因为下一个任务分别。于是乎聚餐成为了大家交流感情

，增进理解的一个很好的方式。新员工来了，吃顿饭；下班了，三五成群去吃顿饭；晚

上加班累了，百草园前面的排档里喝点小酒。的确，平时大家工作都太忙了，也只有在

吃饭的时候才能放松一下，互相交流。反正来公司的这段时间里，饭局我是没少参加。

　　 **4.客户至上：**这个是一切企业发展的根本吧，企业发展靠得就是客户。在培训的时

候，我们就讲“成就客户”，“一切以客户为准”。而我觉得公司是把客户至上这几个

字发展到了极致，已经到了客户说什么我们就做什么，对于客户提出的不合理要求，我

们也大多答应。出差多了，遇到过爱立信，诺西的工程师也很多，发现他们完全没有我

们这么累，因为在客户的眼里，他们是贵族，而华为呢，也许就是个平民百姓吧了。客

户认为这件事爱立信可以不干，而华为就应该干。

　　公司这种客户至上的文化以及快速的反应能力，是公司能够发展到今天，与爱立信

这样的老牌设备商抗衡的很重要的原因吧。但我感觉有的东西需要改变了，正如暴发户

一样，你再有钱，再强大，在别人眼里你始终是一个没有文化的人一样。公司也应该去

培养自己的贵族气质，和运营商们平等的对话。（呵呵，这个我也就是说说罢了。）

　**5.加班和垫子文化：**公司的加班真是多啊，我算了一下自己的工作时间，每周都在

60小时左右，还好比不上做金融和咨询的人。每天晚上下班以后，都能看到基地里大多

数房间里还是灯火通明。来公司这么久我也熬过好几次夜。没办法，通信这个行业本来

就是个白天睡觉，晚上干活的行业嘛。公司的垫子文化我倒是很喜欢，每天中午吃完饭

后，从桌子底下抽出垫子，好好睡上一觉。解除上午的疲劳，为下午的工作养精蓄锐，

这个倒是挺好。

　**6.员工感情好：**这里我限定在基层员工，就是不搞管理光干活的。在公司，基层员

工之间的感情是很好的，大家没有利益上的纠葛，大多以兄弟姐妹相称。当我有困难需

要帮助的时候，随时会有人拉我一把。来到公司，我认识了工作后的第一批朋友，和大

家在百草园北门喝酒吃肉的日子是那么的难忘和亲切。我想这一点在我离开公司后，一

定会非常想念的。

　**7.不确定性：**在公司，大多数时候自己是没有选择的权利的。领导安排一件事情，

会问你：做呢，还是做呢？说白了就是赶紧去做吧。自己永远不知道下一站，自己会在

哪里，会做什么。这种感觉很是难受，因为来公司的大多数都是大学生，大家对自己的

人生都是有一定的安排和打算的，不愿意自己被别人牵着走。我感觉这也是为什么新员

工进公司，一年以后就能走掉好多的原因吧。毕竟大家不光是为了挣这点钱，而是为了

自己的发展和价值的提升。不过这就是现实啊，公司一般是不会为个人的发展进行考虑

的，就连我办理离职手续的时候，部门老大都一拖再拖，和我讲条件。

　　自己能想到的就这么多了，来公司不久，很多东西还没看明白。只能将自己生活中

观察到的一些东西写出来了。不管怎样，这些琐碎的细点构成的公司文化中很重要的部

分。也正因为经历了这些，才能算得上是真正在华为待过。