

# 华为没有秘密（精编图文版）

作者：吴春波

华为没有秘密  
——华为如何探索和坚守常识

吴春波 著  
中信出版社

## 自序 跟着走的旁观者

这不是一本著作，确切地说，这是一本旁观者的观察记录，汇集的是笔者对一家公司的观察、记录、心得、感悟、思考与体验。

1995年12月，笔者第一次以咨询者的身份，与华为结缘，转眼已经18个年头了。当年的华为，有1200名员工，销售额为15亿元人民币，是一家为活下来而苦苦挣扎的小公司，与那些声名显赫的大公司相比，华为如同一棵柔弱的小草。第一次进入华为，令笔者印象深刻的只有两点：其一是老板非常有个性，与深圳的那些老板们不一样；其二是华为的员工年轻，公司像个大学校园。回头来看，一个教书匠能够与一个世界级的中国高科技公司产生交集，或许是命中注定，或许是运气好，但这种机遇是可遇而不可求的。华为改变了大家的人生道路。

在早期，作为管理顾问，笔者在华为还能有指点江山或者说指手画脚的感觉，毕竟当年华为的管理处于“乱中求治”的建构阶段，没有能力也没有觉悟进行系统的管理体系的建设。随着公司的高速发展，华为在“治中求乱”中构建了经营与管理的均衡体系，当年的良好感觉也逐渐消失。笔者曾在网上看到一个段子，说的是一位伟人的女儿问其父亲：在长征时您干什么了？伟人操着浓重的四川口音回答：“跟着走。”复问：光走吗？回答：“有时候也骑牲口。”管理大师彼得·德鲁克曾自称“旁观者”，并著有以此为书名的自传。对于伟人和管理大师，笔者只能望其项背，不敢与其齐肩。在华为的十几年，笔者对个人的角色定位，其实就是一个微不足道的“跟着走”的“旁观者”。与华为一路同行，边走边看，边看边思，有点儿心得，有点儿感悟，记录下来，于是就有了这本书。

感谢命运的垂青，感谢任正非先生的认可，感谢华为的平台，让笔者能够零距离地与一家公司共同走过十余年，能够近距离地观察一家公司由弱到强的痛苦的成长过程。作为亲历者，笔者见证了华为在成长发展过程中的点点滴滴，风风雨雨，也目睹了华为成长路上的那些里程碑式的大事件：市场部大辞职，《基本法》，“先僵化、后优化、再固化”的世界级管理体系的引进，NVQ（国家职业资格）任职资格管理体系、IPD（集成产品开发）、ISC（集成供应链）、IFC（国际金融中心），与思科之争，“从泥坑里爬起来的就是圣人”，集体降薪，自主创业，7000人集体辞职，“雄赳赳，气昂昂，跨过太平洋”，轮值CEO（首席执行官），美国国会调查，呼唤炮火，等等；笔者还经历过“华为的冬天”，感受过“北国之春”，目睹过“一江春水向东流”，忧思过“华为的红旗到底能打多久”。

华为从小到大，一直坚持“以客户为中心”、“以奋斗者为本”、“长期坚持艰苦奋斗”的经营哲学和成长逻辑，经过26年的努力，华为成为改变世界经济格局的中国力量，这自然引起了世人的关注。大量的学者及出版物都在执着地从不同的角度探索并研究华为及任正非成功的秘密、基因、密码、秘诀、秘籍、真经和关键要素。在早期，本人也怀有如此的预期。但很遗憾，笔者至今都没有找到华为成功的所谓秘密，或许只缘身在此山中。如果说笔者对华为有什么重大发现的话，那就是“常识”，即对企业成长和经营管理常识的探索，对常识的遵从、敬畏和坚守。据此，《华为没有秘密》才得以问世。这一书名，可能不合时宜，也可能让读者失望，但作为一个长期近距离的旁观者和零距离的参与者，笔者看到和感受到的是一个没有秘密的华为。华为真的没有秘密！

经历过华为由一棵弱不禁风的小草，成长为企业丛林中的一棵大树，是一种幸运。如果不能记录这棵大树的成长年轮，则是暴殄天物式的浪费。哲人言：理论是灰色的，实践之树常青。在华为的大树下，作

为一个蹩脚的画工，忙里偷闲地炮制点儿灰色的理论，已成为一种习惯和生活方式。笔者文科生一个，不懂技术，至今对华为高深的通信技术仍一知半解，所谓的管理学专业也是半路出家，似懂非懂。因此，笔者的观察与思考聚焦于企业的成长、企业人和对人的管理。具体而言，在华为，笔者关注的重点是企业成长、企业成长中的人、机制与制度、管理之道与管理之术。于是，就有了“成长与创新”、“管理与机制”、“狼性与活力”、“文化与梦想”和“近观与远思”等5个部分。没有完整的理论体系，也没有高远的视野，更缺乏博大精深的知识，这些文章只不过是华为原汁原味的记录和点滴零碎的思考。如本人的微博所言：“写作本书，犹如窑工。把华为的思想与实践材料掰开了，揉碎了，去粗取精，串联并合，钩心斗角，勾画描述，怀着工匠的职守、敬畏、虔诚、平静、理性的心态，经制坯、阴干、素烧、上釉、炮制而成。此器物，属民窑。而非汝、官、哥、定、钧五大官窑，非御制，亦非官监民制。”“不说教，不搬弄，不卖弄，不媚俗，不江湖，不扒粪，不预设前提，不讨巧，不剪刀，不糅糊，不敷衍，不放弃，不绕道。”如果这些思考能够对中国的企业和企业家们带来一点儿启发，或者带来一点儿思考的线索，就足够了。

书中的文章，有的作为学术研究论文公开发表过，有的发表在华为内部刊物上，还有的只是自娱自乐式的即兴写作。这些文章时间跨度达18年，涉及华为成长与发展的各个阶段，因此，必定有其历史局限性。为了呈现华为成长的沧桑感，也为了尊重和记录历史，笔者没有对书中的文章进行修饰，因此，其中必有谬误、偏见、错误与不妥之处。此外，书中的文章也横跨笔者不同的年龄段，从而立之年，到不惑之年，再到知天命之年，尤其是早期的文章，现在看来有点儿年少的张狂和非理性，敬请读者谅解。

因为不再想写个后记了，所以把该在后记里写的致谢词一并写下。首先感谢任正非先生，感谢您对本人的开放、宽容和灰度；感谢华为，感谢华为的高层领导，感谢的内容恕不一一列出；感谢华为，感谢五位人称为“君子”的彭剑锋教授、包政教授、黄卫伟教授、杨杜教授、孙健敏教授，感谢田涛先生、牛文文先生；感谢本书编辑沈家乐女士、宋冬雪女士和项阳女士。真诚地感谢！

是为序。

2013年10月4日

于求是楼

# 目录

## [第一部分 成长与创新](#)

[华为没有秘密，任正非没有密码](#)

[华为：均衡发展模式的成功](#)

[谁能复制华为？](#)

[华为的冬天到了吗？](#)

[感受日本企业的寒冬](#)

[任正非的管理哲学与华为的成长逻辑](#)

[华为的管理创新逻辑](#)

[制度的力量](#)

[下一个倒下的不会是华为](#)

## [第二部分 管理与机制](#)

[管理才是企业真正的核心竞争力](#)

[关键在于充满活力的内部机制](#)

[企业创新：不仅仅是一种理念](#)

[静水潜流与华为国际化](#)

[警惕成功后的失败——保持警觉，持续改善](#)

[如何管理知识型员工](#)

[均衡：企业经营管理的核心命题](#)

[活下去，是企业的硬道理](#)

[丛林与农场：市场经济的铁则](#)

[新经济并没有改变旧规则](#)

[以内部规则的确定性应对外部的不确定性](#)

[领导者的成功之道——情景领导法给我们的启发](#)

[简单的企业](#)

## [第三部分 狼性与活力](#)

[人才与人材](#)

[人力资源价值链管理](#)

[全力创造价值，科学评价价值，合理分配价值——《基本法》辅导报告之二](#)

[从华为的管理实践看中国企业的全球竞争力](#)

[为什么绩效主义专毁索尼？](#)

[绩效管理：促进优胜劣汰](#)

[如何制定关键绩效考核指标体系](#)

[还有比选育用留更重要的](#)

[干部管理的里程碑——干部管理四象限给我们带来了什么](#)

[华为的素质模型实践](#)

[华为的任职资格管理体系与实践](#)

[构建有活力的薪酬体系](#)

[员工持股计划：为火车头加满油](#)

[员工持股计划的理念与实施](#)

[团队运作与团队管理](#)

## [第四部分 文化与梦想](#)

[华为核心价值观：在变与不变中升华](#)

[构建华为公司的高绩效文化](#)

[相互的承诺，共同的契约——我读《基本法》](#)

[由《鞍钢宪法》所想到的](#)

[企业文化：如何将理念变为实践](#)

[感动“千手观音”](#)

[如何做一个合格的华为人为](#)

[聚焦工作](#)

[启动知觉，拒绝麻木](#)

[《基本法》嬗变的缘由及挑战](#)

[对两个企业文化问题的思辨](#)

[关注企业公民](#)

[关于华为核心价值观的对话](#)

## [第五部分 近观与远思](#)

[任正非：铁军的领袖，自古以来都十分爱兵](#)

[4.28邮件：我在现场](#)

[从任正非的两个“不要忘了”，看华为的企业文化](#)

[任正非：在思考中度过华为的二十年成人礼](#)  
[任正非的谦卑与霸气](#)  
[站在富士康门口](#)  
[没变的任正非](#)  
[企业家的变与不变](#)  
[不敢写书](#)  
[华为的内部更开放](#)  
[华为地震：鬼哄鬼的闹剧](#)  
[领略任正非的演讲魅力](#)  
[沉痛哀悼李宁女士](#)  
[2009年华为十大管理流行词](#)  
[保持对过度创新的警惕](#)  
[眼看他起高楼，眼看他楼塌了](#)  
[人在旅途](#)  
[关于《华为没有秘密，任正非没有密码》的题外话](#)  
[在飞机上感受企业文化](#)  
[构筑华为的都江堰](#)  
[任正非管理名言](#)  
[华为思科之争背后的华为](#)  
[附录](#)  
[华为大事记](#)  
[任正非文章、讲话年表](#)

企业的初始逻辑和终极目标有两个：一个是活下去，另一个是长大。活下去不容易，长大更不容易。企业活下去与长大靠什么？不是靠政策，不是靠环境，也不是靠运气，更不是靠愿望——哲人言：通往地狱的道路是由美好的愿望组成的；市场经济不相信眼泪，也不同情弱者。市场经济的普世逻辑永远是优胜劣汰，适者生存，物竞天择。在企业的丛林里，在一定的时空里，能够容纳的企业数量是有限的。一家企业生存下来，就会威胁到其他企业的生存；一家企业长大了，就会挤压其他企业的生存空间，进而使得某些企业出局。企业犹如森林里的一颗种子，一旦落地，就必须本能地扎根，持续地吸收大地的营养与水分，然后拼命地向上生长，不断吸纳阳光与雨露，以获取自己的生存空间，这样它才能在丛林里活下去，长大。

26年前，华为就像一粒渺小的种子，植根于贫瘠的土壤，几经风吹雨打，几番生死存亡，终于活了下来，成长了起来。回首过去，华为活得并不潇洒，但毕竟没有夭折；华为已经是一棵大树，但还没有参天；在胜王败寇的价值体系下，人们更愿意关注或褒扬所谓的“华为奇迹”，并持续地将其强化为企业神话。但是，对于管理学和管理实践来讲，更重要的在于，探寻华为持续成长背后的成长基因，研究华为持续成长过程的内在逻辑，分析华为持续成长过程中的管理哲学。因为，这不仅对中国企业的未来成长有所裨益，对华为未来的成长也更有价值。

# 华为没有秘密，任正非没有密码

一

1988年，作为集体转业基建工程兵的任正非脱下了军装，为了满足女儿离开穷山沟的愿望，来到南国的深圳创业，创立了深圳华为技术有限公司。当时，他们的资源太“有限”了——2.4万元钱，七八个人，没有技术，没有产品，没有市场，没有客户，有的只是满腔的热血、激情和冲动。因为无知，他们选择了竞争激烈的通信领域；因为没有可依赖的资源，他们选择了自我创业。创业阶段的华为很弱小，弱小到可以被省略，沉没于深圳600多家通信企业之中。创业阶段的任正非一定很迷茫，华为的路在何方？华为的未来在哪里？华为之梦能否实现？他们在“七国八制”的夹缝中寻找着生存空间，探寻着公司的生存价值和存在理由。

经过了20多年，借着中国改革开放的大好时机，任正非领导的华为公司经过艰苦奋斗，在屡战屡败、屡败屡战中搏杀，今天已成为中国企业界的翘楚，成为中国制造的楷模、典范和标杆。在激烈的市场竞争中，华为已脱颖而出，成为国内知名的电信制造商，加入“巨大中华”的行列，而且让其排列顺序按规模颠倒过来，改变了世界通信制造业的竞争格局。

在今天，华为已经拥有近9万名员工，2007年销售额达到125.7亿美元，超越北电，进入全球通信设备制造业前五强。2008年，华为销售额达到233亿美元。

对于华为和任正非，国内学界和企业界给予了很多关注，它们从不同角度探讨不可复制的“华为现象”和创造这一现象的企业家，供中国企业学习，而实际上，这往往徒劳无益。华为没有秘密，任正非没有密码。倒是有几组数字值得中国的企业和企业家长们深思：

至少在10年前，任正非就将“我们保证按销售额的10%拨付研发经费，有必要且可能时还将加大拨付的比例”写进了《华为公司基本法》（以下简称《基本法》）。2007年，华为以1365件专利申请数跃居世界总排名的第四位，紧跟在松下、飞利浦和西门子之后，成为拥有专利数最多的中国企业；华为的销售收入中，有72%来自国际市场，2008年，这一比例继续扩大。

在今天，任正非领导的华为已经成为一种现象，甚至连华为的竞争对手（华为内部称为“友商”）都无法否认这样一个事实：华为的影响力已经不容忽视，它已经成为改变世界通信领域竞争格局的重要力量。

华为的崛起，是外国跨国公司的灾难。——英国《经济学家》

华为公司对网络市场的长期影响就像丰田和本田两家公司对汽车行业的影响那样。——《商业周刊》

中国的华为正在改写全球电信业的生存规则。——《金融时报》

这家公司已重复当年思科、爱立信卓著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。——《时代周刊》

在今后几年里，思科将只有一个竞争对手，就是华为。——思科CEO钱伯斯

任正非的故事如果放在美国的话，那也是一个令人惊异的成功者的故事。——3Com公司前CEO布鲁斯·格莱夫林

国内的学者和企业给予了任正非及其领导下的华为以高度的评价，其中不乏诸多溢美之词。但我们更重视国外媒体和企业家的评价，因为一家公司和一个企业家如果能得到国外同行的褒扬，才足以说明他真正赢得了尊重。而在中国，能让国外同行和对手尊重的企业和企业家并不多，在国外被尊重是比伟大更高级的评语。

任正非和华为的未来还会像以往一样，充满艰辛与坎坷，历经磨难，但对于经历过“IT（信息技术）严

冬”并曾到经受了十余年“严冬”的日本取过经的企业家来讲，任正非一定会从容淡定地应对；对于一家以活下去为目标的“怕死”的企业来讲，华为一定会好好地活着。

至于许多人关注的华为是否会上市，任正非一直没有表明态度，因为他对资本市场有着深刻的理解，对此保持高度的审慎和敬畏。当看到一家家高扬资本运作大旗，最终被资本运作得满地找牙的企业时，我们能够理解任正非的良苦用心。笔者倒不希望华为在短期内上市，一家非上市的、中国的、民营的、高科技的企业（而不是“集团”），如果能早日成为世界级企业，或许更有非典型意义。至于华为的接班人问题，任正非并没有回避，其实早在十几年前，他就深思熟虑过这个问题，并在《基本法》第一百零二条中进行了明文规定。笔者认为，选择接班人并不重要，重要的在于缔造企业优秀接班人的生成机制。华为的问题不是人选太少，而是可选择的人太多。

## 二

在探究华为成功的同时，我们不能不关注其领导人。成功的企业背后或前面，必定有一位成功的企业家，华为也不例外。

可以说，任正非具备了企业领袖所共有的天赋、素质和能力。

十余年的军旅生涯，给予他的是坚毅、果敢、坚韧、谦恭、责任、执行、务实、使命、奉献、信仰、自律、敬畏、开放和合作。

20多年的华为管理实践，给予他的是对商业规律与商业模式的领悟，对企业运作与成长规律的深刻思考，对公司内外部环境变化的敏锐感知，对国内外市场与行业发展的正确判断，对客户需求及其变化的准确把握。

20多年管理华为的实践，使任正非通过系统的思考和梳理，不断地提出自己的假设，持续地验证这些假设，并形成了自己的管理哲学和管理理念：坚守均衡、灰色和妥协，关注大势、方向和节奏，坚持不断地进行自我批判，信守在商言商和实事求是，追求无为而治，崇尚天道酬勤和艰苦奋斗，坚信“从泥坑里爬起来的人就是圣人”、“是太阳总会升起的”、“烧不死的鸟是凤凰”。

几十年跌宕起伏的人生苦难，给予他的是对人生的顿悟，对人性的深刻把握，对生活 and 生命的热忱，对事业的执着与偏执，对利益相关者的诚信，对家人和员工的关爱，对自己的持续不断的自我批判。

几十年孜孜不倦的学习与领悟，给予他的是不断地进步、成长和提升。笔者曾在一篇短文中写道：他是“华为公司进步最快的人”，其成功之道是“读万卷书，行万里路，干一件事”。看《莫斯科保卫战》，他悟出的是中层不决策；看《野战排》，他悟出的是不同领导者对于团队的影响；看《汉武帝》，他思考的是如何看待个人的荣辱；看《千手观音》和《可可西里》，他诠释了华为文化的内涵；听《北国之春》和《喀秋莎》，他想到的是“我们每一个人的成功，都来自亲人的无私奉献，我们生活、工作和事业的原动力，首先来自妈妈御寒的冬衣，来自沉默寡言的父兄，故乡的水车、小屋、独木桥，还有曾经爱过你但已分别的姑娘……”。

作为企业领袖，任正非的上述特质来自其所领导与管理的公司与事业；而他所管理的华为公司的成长，又反证了其作为企业领袖的巨大影响力。如果说，管理学是人们对企业成功实践的总结，那么企业领袖则是以其巨大的影响力来造就企业的成功实践。

在任正非的领导下，华为公司成为中国高科技企业成长的领先者。其标杆意义在于，探索出一条在中国发展与管理高科技企业的道路，这条路因之由混沌变得清晰。

在任正非的领导下，华为成功地探索出在中国如何管理与运营国际化的大公司，探索出既有中国特色又与国际接轨的商业模式、经营模式、营运流程、内在机制和管理体系，并创造性地解决了国际先进企业管理模式如何在中国成功落地的课题，实现了国外先进管理体系的中国化。

在任正非的领导下，华为成功地探索出了IT企业的治理结构、企业价值观体系、战略管理体系、研发管

理体系、市场营销体系、干部管理体系、人力资源管理体系、财务管控体系、供应链体系等。

在任正非的领导下，华为成功地完成了由“活下去”到“走出去”，再到“走上去”的惊险一跳。它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，再到“重视”华为。

在任正非的领导下，华为成功地探索出了一个有特色地管理知识型员工、激励与约束知识型员工、回报知识型员工、分享知识的管理平台，实现了知识资本化和资本知识化的成功结合，体现了知识的价值，开发了知识的潜力，提高了知识工作者的效率。

在任正非的领导下，《基本法》成为改革开放以来第一部企业宪章，不仅引领了中国企业对企业文化建设的实践，而且其企业文化建设实践也为中国企业所效仿。

### 三

在外界面前，任正非似乎很神秘：他不接受记者采访，不在电视台露面，不出席各种峰会。《中国企业家》杂志社社长刘东华认为：“任正非几乎是中国最有静气和最有定力的一个企业家。”

其实，任正非并不神秘，他的解释是：“我为什么不见媒体，我有自知之明。见媒体说什么？说好，恐怕言过其实；说不好，别人又不相信，甚至还认为虚伪。只好不见为好，因此，我才耐得住寂寞，甘于平淡。我知道自己的缺点并不比优点少。这并不是所谓的刻意低调，外界总喜欢将成绩扣到一个人头上，不然不生动，以虚拟的方法塑造一个虚化的人。”

“我不认为自己像外界传说的那样有影响力，但是很敬业、无私、能团结人。这些年，华为有一点儿成绩，是全体员工的团结努力，以及在核心管理团队的集体领导下取得的。只是整个管理团队也很谦虚，于是就把一些虚荣虚拟地加到了我的头上，其实难副。”

在华为公司内部，任正非也很低调，但并不神秘。他是个性情中人，有个性，有喜怒哀乐，有儿女情长；他没有专车，没有专职司机，没有专门的餐厅，每天按时驾私车上班，边开车边听40分钟的外语；身患多种疾病，但去国内外出差却很少带秘书，周末自己拖着行李箱、抱着书在世界各地机场出没；自掏腰包买公司的手机；自签文件对自己的失误进行惩罚；自动申请降薪；自我稀释股份，让公司85%的员工持股；自愿申请买断工龄，将“001”的工号变成十万多号；自称“有病的老头子”；他曾失败过，痛苦过，忧郁过，也曾被妖魔化过。这才是一个真实的企业家。

俗话说：言为心声，闻其言，知其人。或许我们可以从任正非的讲话中对他的为人略窥一二。

在刻意或者无意保持低调的同时，任正非以自己的思考、理性、智慧和勤奋，不断地让中国企业界分享着他的思考，《华为的红旗到底能打多久》、《华为的冬天》、《北国之春》、《华为公司的核心价值观》、《在理性与平和中发展》等都成为许多中国企业的管理读本，其中有许多名言都被传颂。

“因为优秀，所以死亡。励志创业难，守业难，知难不难。高科技企业以往的成功，往往是失败之母，在这瞬息万变的信息社会，唯有惶者才能生存。”

“什么叫成功？是像日本企业那样，经九死一生依旧能好好地活着，这才是真正的成功。华为没有成功，只是在成长。”

“10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。”

“先僵化，后优化，再固化。”

“小改进，大奖励；大建议，只鼓励。”

2008年，任正非荣膺“2008年度25位最具影响力的企业领袖”终身成就奖。这一殊荣来得虽然有点儿迟，却是众望所归。企业领袖的核心是影响力，任正非以自己沉默的力量，影响了华为公司，影响了中国的企业和企业家，也影响了全球的通信行业。我们有理由向他表示敬意并献礼，他也有资格享受这份嘉

奖。

但是，以笔者对他的了解，任正非一如既往地又要使主办单位小小地尴尬一下——他肯定不会出席颁奖大会。

但有一点是肯定的，任正非会对他的员工讲：“我在技术上、管理上、财务上，基本上是个半明白人，处在边学习、边实践的状态，因此，我必须，也只能谦虚地团结一群人，发挥集体管理的作用，推动企业的发展。我是一个很普通的人，即使有一点儿影响力，也仅仅在华为内部。”“对于外界和媒体的各种议论，大家不要太在乎，还是好好地努力工作。我也一样，也不会背上包袱的，也会像你们一样活泼、轻松、记性不好的。我还会继续为公司的未来而努力工作的。”<sup>[1]</sup>

笔者认为，这些话可以作为任正非的获奖感言。

华为没有秘密：这是一个因艰苦奋斗而成长起来的公司；任正非没有密码：这是一位因艰苦奋斗而成就的企业家。

（本文原载于《中国企业家》杂志2008年第23期，应邀为任正非荣膺“2008年度25位最具影响力的企业领袖”终身成就奖而写，发表时有改动）

## 附：关于任正非登上《时代周刊》的几点说明

2005年，任正非被美国《时代周刊》评选为年度“全球最具影响力的100人”一事，公司事先并不知情。一直以来，公司未曾就此事与《时代周刊》有任何往来，不知他们是因何评选任正非的。但我们认为，任正非是不愿担此称号的。

任正非并不认为自己像外界传说的那样有影响力，但是他很敬业、无私、能团结人。他认为，这些年，华为有一点儿成绩，是全体员工的团结努力，以及在核心管理团队的集体领导下取得的。只是整个管理团队也很谦虚，于是就把一些虚荣虚拟地加到了任正非的头上，使他其实难副。

他明白自己的“体重”，因此当外界议论说他好时，他不激动，因为他明白自己的不足；当外界议论说他不好时，他也从不辩解，时间长了自然就澄清了。任正非仅仅念了三年大学，就发生了“文化大革命”。参加工作后，也仅仅从事一般的行业，也就是大家下军棋时用到的“工兵”。从部队转业时，任正非仅是普普通通的技术副团职。由于历史的局限性，任正非认为自己在技术上、管理上、财务上，基本是个半明白人，处在边学习、边实践的状态，因此，他必须谦虚地团结一群人，发挥集体管理的作用，推动企业的发展。他是一个很普通的人，即使有一点儿影响力，也仅仅是在华为内部。

任正非为什么不见媒体，他有自知之明。见媒体说什么？说好，恐怕言过其实；说不好，别人又不相信，甚至还认为他虚伪。只好不见为好，因此，他才耐得住寂寞，甘于平淡。他知道自己缺点并不比优点少。这并不是追求所谓的刻意低调，他在内部管理上是敢抓敢管的，但是这些管理办法都是经团队反复研究过的，并非他个人的智慧。外界总喜欢将成绩扣到一个人头上，不然不生动，以虚拟的方法塑造一个虚化的人。总之，公司领导集体并不认为任正非先生如媒体描述的那样。

公司的离职员工，不断地写一些关于华为的书和文章，公司是不赞成的。华为需要安安静静地发展，紧紧聚焦在业务上。批评公司，公司是接受的，《管理优化》报是一份文责自负、原文照登的报纸。这些年来，该报在批评公司上做出了较大的贡献。员工从爱护公司出发，不在外界议论公司，不随意向外界提供材料，更不在自己的同学、朋友中和生活的小区里张狂，给外人造成轻浮的印象。他们还提醒自己的家属，在小区里要保持安静，不要轻易与人发生矛盾。真正不躁动是不容易的。

公司在管理上是高度透明的，公司的各种文件、《华为人》报、《管理优化》报，以及各种会议，倡导的就是以沟通的方式进行管理，即公开、透明的管理。而我们的一些员工仍然喜欢从网上、从外界来了解华为。您生活在这个公司，能看到外界看不到的东西，应该比外界更了解公司，只是您可能没有认真去体会。《时代周刊》也是一种媒体，与中国的媒体一样，大家读一读、笑一笑就过去了。对外界和媒体的各种议论，大家不要太在乎，还是好好地努力工作。任正非先生也一样，他也不会背上包袱的，也会像大家一样活泼、轻松、记性不好。并会继续为公司的未来而努力工作。

---

[1] 引自任正非被《时代周刊》评为“2005年度全球最具影响力的100人”时的内部讲话。

欢迎访问：电子书学习和下载网站（<https://www.shgis.cn>）  
文档名称：《华为没有秘密（精编图文版）》吴春波 著.epub  
请登录 <https://shgis.cn/post/16.html> 下载完整文档。  
手机端请扫码查看：

