

2023年华为读后感 华为狼道读后感(模板7篇)

“读后感”的“感”是因“读”而引起的。“读”是“感”的基础。走马观花地读，可能连原作讲的什么都没有掌握，哪能有“感”？读得肤浅，当然也感得不深。只有读得认真，才能有所感，并感得深刻。什么样的读后感才能对得起这个作品所表达的含义呢？下面我给大家整理了一些优秀的读后感范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

华为读后感篇一

今天我十分的高兴，因为我读了著名作家夏志强强所编着的《狼道》。

只要一提到狼，人们就会想到它的凶恶、残忍、狡诈，就会想到“狼子野心”、“狼狈为奸”、“狼心狗肺”等等这样一些负面的印象上，事实上，狼有许多不为人认识的优秀品质。比如坚韧——在对付大群的猎物时，狼群往往会在一个合适的区域连续不眠等上几个昼夜，等待最佳时机然后一击必杀；如牺牲精神——狼群为了冲垮马群，不怕牺牲，老弱的狼去撕扯外围壮马的肚皮，即使同归于尽，也毫不畏惧；又比如合作精神——一只狼根本不是一头虎的对手，可四五只狼合作却足以逼退甚至杀死比它们强大得多的老虎，正所谓“恶虎难敌群狼”。在残酷的竞争的环境中，狼族凭借坚韧、玩强、忠诚、合作、牺牲等自然界最优秀的个体素质与最卓越的团队精神，成为最有生命力和竞争力的种群，成为个性张扬的强者。它们与恶劣的自然环境战斗；与强大如狮、虎的天敌战斗；与荷枪实弹的人类战斗。在自然界的残酷竞争中它们始终牢牢占据着食物链金字塔的顶端，始终占据着强者的地位，从而雄行天下。

在人类历史中，有不少游牧民族在与狼的长期斗争中学习了

狼的’不少智慧与精神，最著名的莫过于一代天骄成吉思汗领导下的蒙古民族，他们拥有狼的精神，采用狼的战术，统一了整个中国，称霸于东方世界。

过长时间的安逸生活，使得现代人渐渐丧失了血液中存在的类似狼的狼性与智慧的东西，所以最近几年很多人开始呼吁人类重新向狼学习，以增强在生活、工作中的竞争力。

军队需要狼性，坚韧的性格，顽强的耐力，勇猛的作风，严格的纪律都是我们现代化部队不可缺少的特点，世界上但凡著名的军队都被冠上了“虎狼之师”的称号。

企业竞争也需要狼性，把握机会的能力，应变的技艺、敏锐的眼光，这些都是一个成功的企业家所必需的素质。

生活中当然也需要狼性，有目标、有野心、肯吃苦、重节义，这些都是成功人士所需要拥有的优秀品质。

要想成功，我们不但要学习狼的品性，更要学习狼的智慧。从狼身上，我们能找到人在世界上生活、发展所需要的各种素质，比如坚韧、顽强、耐心战斗、牺牲精神等等。通过对狼群的了解我们能学习团队竞争所需要的全部智慧，比如合作、策略、沟通、危机等等。在竞争中，一个人如果拥有这种智慧，则他强大的力量足以打败任何强大对手；一个团队如果具有了这种精神，那它将无往而不胜，开创出属于自己的辉煌事业。

让我们感谢狼，在这样一个竞争激烈，淘汰残酷的社会，是它给了我们一个学习的机会和榜样，也从而多了一份发展与成功的可能。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

华为读后感篇二

从去年开始，耳边就经常回荡着“金融风暴”“经济危机”等几个字眼，但那仅仅只是耳有所闻，国内的经济相比较较稳定，因此我并没有体会到这场风暴，也没有感受到这场危机。而近段时光，各大媒体、电视、报纸都在报道金融风暴、经济危机已经逼近中国市场，东莞的许多企业已经受到金融风暴的袭击，企业压缩、倒闭接踵而至。在这样的状况下，阅读《华为的冬天》，让人更深刻地认识到“居安思危”的重要性！

《华为的冬天》这是一篇在it业界流传的文章，有人认为这是任正非为it业敲响的`警钟，也有人说任正非是“作秀”，然而，不管怎样，这篇文章在实际中的确发人深省。《华为的冬天》的内涵不仅仅只是针对华为，不仅仅只是针对it业，而是针对所有人、所有企业。它讲述了一个“居安思危”的哲理，同时蕴涵着一个人或者一个企业要生存、要发展就需要变革、需要进步的道理。个性是恰逢金融风暴席卷之际，《华为的冬天》所蕴涵的道理让这篇文章更具有可读性，更具有批判性！

我们总是习惯在安逸中享受，总是习惯地相信日子会越来越好，总是习惯地说好不说坏！然而世间万物每一天都在更替与变换，运动才是万物不变的真理，发展与变化是必然，这在唯物辩证法中早有论证。居安思危可长盛，我们在安逸中要时刻想到危机，也许有人会说：消极的表现！其实不然，居安思危并非消极，它恰恰是一种更深远的用心，他不是表面的乐观，不是口号里的“用心应对”，它更多地是用行动

去证明用心的内涵，是更深层次的、勇于应对的、勇于挑战的用心，正如任正非先生所说：“居安思危，而不是危言耸听！”

华为读后感篇三

《狼道》这本书是梦华编著。这本书结合古今中外的案例，向我们诠释了社会生活中的强者法则。通过讲述狼捕食猎物的方法进而引述到我们日常的生活工作当中。狼道主要涉及个人成长，组织管理，企业经营，国家竞争等方面。读完此书，深刻意识到，从来没有一蹴而就的成功，而只应有脚踏实地的努力。

职场生活中，尤其是做销售人员，非常了解狼性营销的重要性。确实，做销售，我们需要像狼一样清楚谁是自己的“猎物”-树立清晰的职场目标；如何成功取得“猎物”-努力完成目标；时刻保持忧患意识，一旦发现“猎物”一定要有势在必得的决心和勇气。

有时候想到狼这个物种，就心生恐惧。他们是凶猛强大的动物，甚至他们的眼神中永远都充满了攻击性的意味。这也是我们销售工作中非常宝贵的品质。

狼性营销，是我们的目标。瞄准目标，主动进攻，刻不容缓。我们终将像狼取得猎物一样，获得成功。这本书看后让人充满斗志，值得推荐。

华为读后感篇四

读了《华为的世界》的一点点感想。为什么那么多疯狂一时的大企业纷纷倒下了，而华为却发展的这么好呢，个人觉得：

一、出色的“老板”，任正非对华为的影响是最重要的。

首先，出色的个人魅力，使自己在公司有着无穷的影响了，这也使自己的很多决策得以很快很好的贯彻。他的个人魅力对员工也有着巨大的鼓舞作用，当公司职员面对困难时，他的一系列的演讲起到了很大的作用。

其次，对公司发展的战略性把握。

1、“华为的冬天”，他提前感知到了，并做了很多的准备，并在“冬天”中教育了员工，还同时解决了很多在“春天”都很难和必须解决的难题。如果没有任正非对“冬天”的提前认知很充分准备，很难说华为不会在“冬天”中冻死。

2、全球战略的良好的把握。

最后，强烈的危机感和从而带来的学习决心和能力。任正非有把自己企业做成“世界型企业”的雄心壮志，但同时也对自己和自己的企业有着很好的定位，能很好的认识到自己跟世界一流企业的差距，并大胆的学习，花费巨资请进ibm[]频繁走进世界一流企业实地学习就是很好的例证。

二、对技术的重视。华为为什么不叫“华为网络”或“华为科技”而叫做“华为技术”呢？华为在科研的投入也是很多企业所无法比拟的。

三、大胆改革的勇气。当然这与任正非还是有很大的关系。华为在取得一定的成绩的时候并没有固步自封，而是大胆的引进ibm的先进的管理，虽然起初遇到了很大的阻力，但任正非的坚持，使公司真正的又上了一个台阶。

华为的问题？

一、虽然现在任正非在有意无意的淡化自己的影响，但事实是他简直是华为的精神领袖，可以说华为就是任正非，任正非就是华为。任也老了，怎么真正的消除自己对华为的影响

和做好新老接替是华为必须解决的问题。

二、海外市场扩张中的中外文化整合。

三、攻城难，守城更难。也许，在不久的将来华为可以成为真正的世界一流的企业，华为该怎样保住自己的基业呢？在这方面华为还有很长的路要走。

华为读后感篇五

近期公司组织开展：“读一本好书写一篇心得”活动，拜读过后感受良多、受益匪浅，也从网上查找了些任先生的事迹，以加深对他的了解，通过学习对《华为的冬天》中，任正非先生提到了几个观点，感触颇深。

第一观点：要居安思危，现在，多数人在安乐的环境中缺乏危机意识，常常只能等到危机来临了，才有所考虑，有所行动，甚至有一部分人危机已经到了身边还没发觉无动于衷这是很危险的。对于我们做快速消费电子材料这行来说，也是很危险的，如我们不能正确地认识当前形势，在头脑中没有危机感没有紧迫感，对企业发展和个人进步都是没有益处的，因此我们因人人都应深深思考，时刻都要有忧患意识，处处都要居安思危。

第二观点：未雨绸缪，中国有句俗语：“不打无准备之仗”如果干任何事情前都准备好，那么当事情来临时，就能从容应对，干起事来就能应对自如，最起码能减少损失，我们在工作中要具备这种意识和能力，超前考虑早做打算，把工作中的问题和困难考虑充分，把解决的办法制定周全，那么，就能从容应对各种复杂的局面，取得最后的胜利。

第三观点：就是不断创新。创新是一个民族进步的灵魂，创新是企业发展不竭的动力，创新是个人能力不断提高的标志，今日社会发展日新月异，知识信息急剧膨胀要想跟上社会的

发展，不被淘汰，不被企业淘汰就要学习，就要创新，在工作学习生活的. 方方面面都要有创新的思想，创新的行为。

透过这篇文章，觉得作为公司一员，首先要有使命感和职责感，今后在工作中要不断自我否认，不断学习，不做最短那块。用任正非先生的话结束心得，“没有预见，没有预防，就会冻死，那时，谁有棉衣谁就活下来了。”

华为读后感篇六

一口气读完《华为研发》这本书，仿佛身随作者的步伐又重新回顾了一遍华为这20多年的辉煌历程，其中有年少的激情、有创业的艰辛、有成功的喜悦也有失败的痛楚。成功的企业虽然各有各的不同，但是无论机遇、技术、人才、谋略、市场、资金、关系等等条件你拥有多少，有效的管理都是企业成功必不可少的法宝。

说起有效管理首先想讲一下制造型企业，因为我大学毕业后的第一份工作就是在三星电机的一个生产车间里。在这里几乎没有创造性劳动而只有按照标准和流程进行的重复性作业，而从事生产工作的操作工人又几乎都是学历和素质相对较低的一群年轻人。所以，如何让一群素质低又不听话的年轻人按照严格的标准认认真真的工作并生产出保质保量的产品，靠的只有事无巨细的管理。在这里每一个工位的工作要求、操作方法和注意事项等都有规范说明张贴在最显眼的地方；每一个工序都要进行严格的培训和实践，甚至就连如何清扫、换几次水、擦几遍地这种简单的事情都有统一的要求。正是这种严格、细致、明确的管理，变戏法似的将一盘散沙的年轻人变成了一个整体，从而创造出远远大于 $1+1=2$ 的财富和价值。无论这些操作工人在生活中或社会上的表现如何，只要进入到车间，这里的氛围和管理要求就会把所有人变成了一个人——除了工作以外再没有多余的心思去考虑别的事情。虽然也有抱怨和不满，但是拿到奖金的时候这些付出的辛苦和抱怨的口水就瞬间转化成了喜悦。其实大家不会吝惜加班

加点、流血流汗，却更希望付出的汗水能够换来丰收的硕果，管理正是把大家的努力变成收获的工具，它不是对某个人负责，而是对所有人负责。

的`机缘巧合我从生产车间里的一名管理者一下子来到了北京进入了手机designhouse[]当时的手机设计公司应该算是高科技产业，这里的文化崇尚open[]nice[]工作时间自由、工作要求轻松，但是人员的素质和文化水平都是相当的高。和制造业企业不同，这里主要从事创造性的脑力劳动，公司的核心和价值都体现在产品的竞争力上，也就是说研发公司的最大财富是技术人员，但是如何对这一群高素质高学历的人员进行有效的管理几乎是每个设计公司的最大难题。我先后在三个设计公司做过，刚开始的时候都是人声鼎沸、热火朝天，但是最终都以失败关门而告终。其中有市场的原因、有策略的因素、也有资金的问题，但是我看到的最大的问题都是无法对研发进行有效的管理。因为，研发工作与生产工作不同，无法用一张操作规程就让所有的人都能设计出完美的原理图、结构堆叠或者id造型，更不要说软件编程了。但是《华为研发》书中详细的描述了华为公司对研发工作的重视及投入；对研发工程师的器重及放权；对研发管理的方法和思路。华为的成功让我认识到研发型企业的成功和成长靠研发，而成功有效的研发还是靠管理。因此，不管是生产型企业还是研发型企业，事是人干的，人是要管的，但是怎么管、如何管就是水平问题了，它将直接影响着公司的生死。虽然我一口一个管理，但是如何做到对于研发的有效管理我还是不敢班门弄斧的，只是将我在研发公司中看到的主要问题大至归纳一下，希望企业能够从这些方面转换思路，管理创新：

- 1， 激情燃烧的地方：研发工程师的工作需要热情，有了热情才会有主动性、责任心和归属感，企业领导如何燃烧技术人员的激情是一门艺术也是一种需要，华为的任总正是这样的一位艺术大师。

- 2， 言必信，行必果：研发的问题多如牛毛，所以研发项目

的delay如家常便饭。在我所经历的项目中似乎从来就没有一个不delay的，这就造成了工程师的应付和pm不切实际的schedule□因为项目经理知道即使再宽裕的时间安排也会delay,还不如5天的活压缩到3天，这样即使晚2天也可以。可是所有的项目都如此压缩，工程师的检验时间没有了，错率几率提高了，由于错误所造成的重复劳动将必然产生更大的延误和浪费。

3，专家当家：对于研发人员的管理必须是“以暴制暴”，即用水平最高的技术专家管技术人员。不管是sourcing采购还是pm项目经理，只要是与技术部门打过交道的人都知道，由于不懂技术很难对技术人员进行要求，也无法判断技术人员给出的解释是否正确，所以工作上很被动，就更别提有效了。只有像华为一样所有的研发人员都由郑宝用带领，包括人事行政权，只有真正懂技术的人才能辨别真伪，挖掘人才，以德服人，以保证研发队伍的有效性、公平性和竞争性。

4，角色转换：研发企业的工作主要分技术、管理和市场营销。懂技术的不一定懂管理；懂管理的不一定懂市场；懂市场的又不懂技术，大家都是站在自己立场上的本位主义，即使为公司鞠躬尽瘁了还是不免互相埋怨、指责。因为没有体会而不能相互理解和有效沟通。华为在这一点上却是很注重培养公司的骨干人员，很多的管理者都是经过了多个部门和角色的锤炼，所以让技术人员体验不同的岗位，对于更好的进行研发工作意义很大。

5，尽志无悔、落子无怨：人生如棋，商场亦如战场，无论是研发失败还是策略的失误，企业应一如既往给大家以信心 and 希望，企业要勇于承担责任，不能畏首畏尾，给研发人员以过多的责难和压力，这样的文化才能造就出真正的勇士和愿意与企业生死与共的员工。

研发靠什么？靠的是人！人靠什么？靠的是管理！因此——

没有有效的管理就没有有效的研发！

华为读后感篇七

华为的创立完全与实业报国或人生抱负没多大关系。任正非四十多岁从深圳南油公司辞职，一家八九口人挤在小房子里，为了养家糊口，迫不得已和几个人合伙创办了华为公司。公司创立之初，连做什么业务都摇摆不定，一个偶然的机才会让华为涉入了交换机代理销售，从而慢慢切入交换机生产和研发，最终成为一个数据通信行业的巨头。

华为公司的成功与任正非这个精神领袖分不开，任正非有着长期在科研院所工作的经历，本人又曾亲临科研一线，并拥有多项发明专利。所以任正非这个人本来是块搞科研的料，他对科研人员的物质需求和精神需求有着天然的认知，在华为公司的初期，他创建的很多公司制度都体现了对人才的高度关注，比如，华为为了解决科研人员的单身问题，甚至任命专人来负责单身员工的婚姻难题，同样，华为为每个报到的大学毕业生先预支一个月的工资作为燃眉之急。如此等等，华为从生活细节上给予科研人员很大的关怀，这就直接形成了一种凝聚力和企业文化。

当然，只有文化还不行，还要配合公司的利益分享机制。华为是典型的合伙人制度，全体华为员工都拥有公司的股份，并且通过一系列巧妙地设计来激励员工长期持有公司股份。这与任正非个人对名利的观念密不可分。

以下为部分摘录：

划分业务部的一个主要依据是是否形成了生产和销售。另一个依据是产品之间的相关性及核心技术点，即成熟一个产品独立一个部门。

以技术换资金，市场，土地。提前将技术优势资本化。

成功经商的秘诀是：地段，地段，地段。成功经营企业的秘诀是：组织，组织，组织。正确的组织机制可以让散沙垒起高楼大厦，突破单个人才的知识 and 技能瓶颈，形成一致对外的强大合力。组织调整应成为常态，因时因势因人（历史时期，发展趋势，人才优势）。

未经总体组评审通过的产品版本不能立项开发，未经总体办评审通过的新产品不能立项，总体办具有将某产品从某个业务部按资源和技术相近点划到另一个业务部的大权。足见技术的总体规划工作在华为研发的重要地位。

总体规划人才，总工型人才

既要有产品规划人才，也要有技术规划人才

技术文档，对一个项目从开头策划到技术细节，所有技术模块的设计所做的文字笔录。

华为掌握了产业价值链中关键芯片的核心技术。

在国外技术垄断的产业上取得优势，关键是要看准关键之处并勇于进取。

过于主观性地去开发产品，即不顾市场需求变化和竞争对手技术的发展，闭着眼睛做研发。

对待失败项目的宽容心和对人才的正向评价，是华为研发成功的真正奥秘。

做研发，是不可能不遭遇失败的。华为只不过比其他公司更能坚持罢了。

华为公司在自主研发投入上浪费的钱可能也是中国民营企业中最多的。

习惯于失败是成功的基础。老板以宽容之心善待人才，这样人才才会更大胆地去搏去闯。

华为美国分公司1993年成立，很长时期只有一个人阎景立。工作是采购新产品所需的芯片样片。先发 to 香港，后发到深圳。

华为自1995年起，每年选派一些骨干开发人员到国外参观一些技术展。

坚实的技术基础，卓越的领导才能，杰出的人际交流艺术是IBM对工程师的要求。

美国软件公司是宽松的开发环境和科学的开发管理流程。软件开发是需要灵感的，开发工程师累了随时可以休息。

企业创新旨在低成本高增值的客户服务。客户承认的永远是你给他提供的服务价值。

即使各种业务需求多变，未来五年的业务需求也都是现有技术能实现的，而认识和满足客户需求才是问题的根本。创新不能一味追求技术的先进，而忽略客户的实际需求，忽略对客户的优质服务。客户价值观是根本的评价标准。

企业的核心竞争力主要表现在两个方面：一是对内高效管理，一是对外高效服务。

新技术的预研流程化的做法，使新产品的成功率大为提高。

华为采用了技术平台化、模块化的思想，平台成熟一个推出一个。几个月就可以推出一款有竞争力的新产品，成功占领市场，这就是技术平台战术。

华为研发是一种搭积木的做法，将华为内部的技术平台进行

组合、改装，结合市场热点形成新的产品。

新开发量高于30%不叫创新，叫浪费。

尽量减少自己的发明创造，应着眼于继承以往产品的技术成果，以及合作或购买。

华为一直在通过软件业务功能的升降拉动华为公司在中国电信市场的发展。华为的软件分成三个层面，芯片层面（协议和算法），中间件层面（操作系统），功能应用层面。由于具备完全自主知识产权的交换机操作系统中间件和功能业务软件，华为在新功能的提供上不受任何技术限制。

1995年华为掀起向微软学习的热潮，强化软件开发能力。

中研部实现测试和开发同步进行。

1998年起华为开始cmmi的开发和认证工作。

技术管理体系相当于军队的指导员体系。华为研发具有自己独立的人力资源部。

1996年华为招聘了3000位毕业生，1000位mba

华为中研部研发管理革命的重点是任职资格体系的推行。

先推行，后平冤，再优化，3-5年内形成自己的合理制度。

ipd流程的核心思想是产品开发是投资行为，产品研发是基于市场的创新。

华为的产品研发是为客户的需求而存在，而不是为了开发人员的技术兴趣而存在。

华为注重在做产品之前先将自主研发可能存在的核心技术点列出来，做核心技术点的研究及形成技术平台，这样很容易形成基于技术平台的多产品齐头并进，快速突破的局面。这就是注重核心技术点积累的优势。

压强原则，企业资源有限，过于分散往往一无所获，伤其十指，不如断其一指，要根据实际情况，在不同的时间段里面，集中所有资源投入到某个领域，强力突破形成局部优势地位，然后逐步扩大，确立全面优势。