# 华为阅读后感6篇

来源：piedai.com 作者：撇呆范文网 更新时间：2023-04-05

*撰写一篇读后感可以加深大家对名著内容的了解，为了加深我们读书感悟，一定要将读后感写好，下面是职场范文网小编为您分享的华为阅读后感6篇，感谢您的参阅。华为阅读后感篇1通过阅读《华为工作法》中的对自己的工作岗位负责、更聪明地进行工作以及及时做好*

撰写一篇读后感可以加深大家对名著内容的了解，为了加深我们读书感悟，一定要将读后感写好，下面是职场范文网小编为您分享的华为阅读后感6篇，感谢您的参阅。

华为阅读后感篇1

通过阅读《华为工作法》中的对自己的工作岗位负责、更聪明地进行工作以及及时做好自我反省三条让我感触颇深，其中的自我反省让我受益良多，因为自我反省不只是在工作中，在自己的生活学习中都是有非常大的作用。

在及时做好自我反省中第一条记住自己曾经犯过的错。每一次犯错后，都会将自己的错误记录下来，在下一次工作的时候进行查看，以此来警醒自己，这几乎成为一个习惯。正因为如此，我们的工作才能够做到精益求精，我们的生活才能不断改善，我们学习才会不断深刻。只有不断的自我反省才能让自己不断进步，不要像网络上那句“在哪跌倒就在哪躺会、休息会、趴一会”等。要真正的在哪跌倒就在哪爬起来，坚决不能犯同样的错误。

第二，留给自己一定的.思考时间。真的做事前先留给自己一点时间思考下你是否理解了，该如何做，怎么做才能更好。当然这个思考的时间肯定不能无上限的，跟任务确定思考的时间，然后再去做，有了思考做起来才会思路清晰，大方向不会出错。有时间有目标制定好就全力以赴地去做，做到极致。就像我们康宇的企业精神：激情、荣耀、极致。

第三，失败后不要找借口。这是最重要的一点，失败就是失败，没有什么好推脱的。哪怕原定的计划被不可抗因素破坏而失败，俗话说上天跟你作对，但失败了就要承认。不要说因为这因为那。总之承认失败，再从失败找失败的原因，记录这个原因，在下次做决定前回顾看下自己失败的原因。一旦你为自己的失败找了借口，下次失败还会找借口去堵，到最后你的人生都是失败的。

自我反省是我们掌控工作的重要方式，是我们升华自己的阶梯，只有及时反省和检查，才能够有效避免走弯路，能够有效减少犯错的概率，还能够在不断地思考和摸索中寻找到更为高效的方法。把工作做到极致，生活得到改善提高，学习能力得到提高，成就人生。

华为的方法和态度，不仅适合企业，同样适合一个人的生活，目标就是方向，有了目标我们的人生才会卯足力气，充满干劲！

华为阅读后感篇2

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根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。

华为阅读后感篇3

看了《华为的世界》这本书感触很深。首先就是本书的简介吸引了我。在中国，充满神秘感的企业往往被认为有问题，而这些企业也往往真的会如预期一样的倒下，似乎只有华为是个例外。要了解这个中国企业的奇迹为什么会发生，我们就必须了解华为的领袖任正非，了解神秘的任正非是个什么样的人，他的执着和影响力从哪里来以及他对企业如何“基业长青”这个终极问题持续10多年的寻觅和思考。实际上，任正非就是华为，对这个企业家“神”的一面和“凡人”的另一面的了解，对他管理思想甚至是个人一性一格变化轨迹的考证，就是解读华为从注册资本2.4万元人民币的代理商成长为60亿美元营收的准世界级公司的关键。对所有追求世界级企业梦想的企业和企业家来说，华为的经验不仅仅是一个满足“好奇心”的故事。华为管理模一式的演进、华为的“死而复生”、华为的技术研发、华为的海外拓展以及华为的接班人，这经验背后都是华为和任正非付出的巨大代价，而这些也应该成为中国企业珍惜并共同拥有的。

此书给我印象最深的就是书中描述的华为以巨大的代价，通过向ibm等西方公司学习，实现对“华为特色”管理的自我否定，建立起与国际接轨的管理体系的过程。

从1998年8月，ibm全球服务部负责的it战略与规划项目启动后，50位ibm顾问在华为一呆就是5年，按照人均顾问费20万美元计算，仅顾问费一项华为就支出5000万美元。此外，华为还专门成立了一个配合ibm项目组的管理工程部，也有300多人。内部人士的估计是，整个变革项目的费用不低于10亿元。这个期间华为的平均营业收入大概是200亿元左右，而且还经历了20xx年这个营业收入下滑的“华为的冬天”。

与人们对这个变革项目的抗拒而产生的心理成本相比，财务上的成本其实还是次要的。花大价钱请的顾问来了，做导入培训的时候，华为的管理层有趴在桌子上睡觉的，有迟到早退的，有质问顾问这个东西是否适合中国的情况、华为的情况的，也有直接告诉顾问，华为的流程比ibm还要先进的。好比一条航行了一半的木筏，为了抵御风一浪一，要在行进的同时改造成一条大船，任正非自入险境，面临的是一场凶多吉少的恶战。

绝作为一个非凡的企业领袖，他的让人眩目的沟通能力在这种关键时刻往往大放异彩：

“我们坚决反对搞中国版的管理、华为特色的管理。所谓管理创新，在现阶段就是要去消化西方成熟的管理。ibm是一个有80多年悠久历史的公司，而华为还处在一个学生娃、课本式的幼稚管理阶段。我们一直摸一着石头过河，但我们不希望掉到河里去。”

“我最痛恨‘聪明人’，认为自己多读了两本书就了不起，有些人还不了解业务流程是什么就去开流程处方，结果流程七疮八孔地老出问题。你们一定要明白ibm是怎么做的，学习人家的先进经验。我们通过培训、考试上岗，即使他认为自己比ibm还要厉害，不能通过考试也要下岗。”

“我们让大家去穿美国鞋，让美国顾问告诉我们美国鞋是什么样子。至于到了中国后，鞋是不是可以变一点，只有顾问有权力变，我们没有这个权力。创新一定要在理解的基础上创新。我们要把那些出风头的人从我们变革小组中请出去。”

任正非下定决心削足适履，提出了着名的管理学习“三化论”：先僵化，后优化，再固化。顶着这么大的压力，冒这么大的风险，因为他知道，员工主观能动一性一、一团一队合作一精一神、艰苦奋斗一精一神，也就是外界津津乐道的所谓华为“狼一性一文化”，并不能包打天下。虽然，以国内标准衡量，华为是相当成功的公司，但因为管理系统的薄弱，华为的管理水平与国际同行的差距还相当大。华为每年把销一售收入的10%投入研发，但研发的效益仅仅是ibm的1/6。供一应链方面，华为订单及时交货率只有50%，而国际领先公司为94%。库存周转率3.6次/年，但国际领先公司为9.4次/年，订单履行周期长达20—25天，国际领先公司为10天。从人均销一售额比较，华为的100万元人民币与国际领先公司的50万美元同样相差悬殊。

任正非感慨，中国的问题是中国人“太聪明”，但因为无法用制度、流程、系统把这种个体的“聪明”规范起来，5000年都受穷。其实，中国的问题同样可以说是因为中国人“太勤劳”，同样因为无法把这种个体的“勤劳”规范起来，5000年都受穷。走遍全世界，哪个国家的人像中国人过得那么辛苦？

?华为的世界》披露一个让人深思的细节：1996年的时候，华为人几乎天天加班，但企业的人均销一售才57万元；到了20xx年，完成流程变革项目的两年之后，加班现象越来越少，人均销一售收入却接近150万元。华为终于走出了一条不靠个体的“聪明”、“勤劳”来生存的新路子。

所以说华为应该是被我们学习的。或者说是华为作为先行者，在走向世界级企业过程中用成功和教训标示出的“道”，而非那些无法被别人复制的“术”。从这个意义上讲，相对于“华为做了什么”而言，“华为为什么这样做”才会让中国企业找到“学习华为”的最大价值。

华为阅读后感篇4

花了大概有两天的时间也算是囫囵吞枣地通读一边，我个人觉得《华为工作法》这本书表面上讲解的是华为管理的一个缩影，其实觉得把它说成是个人职场，处事，做人的一本指导书更为贴切。对于华为的异军崛起一直以来都有一种莫名的好感，作为一个民营企业能够做到现在一流的顶尖企业，然而外界对于华为其独特的管理方式也都是种种谜团。

（一）、首先谈下目标管理

华为的目标管理很明确，无论是企业还是团队个人，从上到下都有一个明确的目标，一旦觉得这个项目或者说这件事通过论证有可行性，那么就锁定目标，全力以赴。都会为达成这一终极目标而努力。

（二）、再谈高效执行力

现代企业管理奉行的是人性化管理，作为管理者更多扮演的是一个服务，服务下属满足他们的工作需求，给予技术、人力以及其它一切有效资源的全力支持，而员工通过有效的工作效率得到领导的肯定，实现自身的个人价值，从而期待企业赋予一种归属感。下面重点说一下执行力，很多企业面临的是管理散漫，执行力不到位，每当遇到事情，员工就相互推诿责任，没有明确的责任制度。而华为实行的是责任到人，“谁管理，谁负责”管理制度化流程化，每个人都必须要对自己的工作负责任，有担当，而不是靠着团队来混日子。这里着重提一下，华为奉行的是庸者下，能者上的用人原则，这是本人自己揣摩哈。

（三）华为用人原则

不看背景，不看学历，注重新员工入职的心态，讲究能力比什么都重要，但是要端正学习态度，因为每个人能力有限，时间有限，每个人所擅长的领域不同，企业要发展，不论是管理，还是技术都需要不断更新，只要紧跟时代的步伐，不断学习才能够得到长久发展。

最后总结下华为的企业文化，企业文化的形成一般是由最初创始人的做事风格有一定关系，任正非军人出生，做事果断，雷厉风行，锁定目标，全力以赴，正因为他的经历才取得了华为今天的成功：“胜则举杯相庆，败则拼死相救”的战友精神，“冬天总会过去，春天一定会到来”一种不服输的豪情。后期这本书我还会精读，毕竟很实用，无论做人还是做事都值得借鉴。

华为阅读后感篇5

读完《华为没有秘密》一书后，最大的感受就是华为的产品理念和人力资源管理模式，让华为在中国，乃至国际化的进程中可以具有强大的竞争力、独具一格的发展，真正实现了保驾护航的作用。

一、华为研发持续的高投入，造就核心产品

华为养活了那么多it人，从这点上，是由衷的敬佩。过去一旦提起华为，大家调侃是“拿女人当男人使，拿男人当畜牲使”，语气是不屑的，最近这几年再议论起华为，一样的说辞，语气却是敬佩的。

华为的理念是研发的投入是一场马拉松，不是一蹴而就的事情，而是一个长期坚持在一个点上，在一个专业里面的持续投入。华为的研发创新一方面是现实主义驱动，基于客户的需求来研究产品，另一方面是理想主义驱动，也就是推动科学技术进步的驱动，两方面共同来决定研发开发目标。据报道，华为坚持每年将销售收入的10%以上投入到研发里。在18万的华为员工里面，有45%的员工也就是将近8万人是研发队伍。华为都建立了自己在当地的研发中心，这个研发中心是利用当地的人才，利用当地的优势资源融合到华为全球的研发里面去。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。华为提倡尽量减少自己的发明创造，应着眼于继承飞以往产品的技术成果，以及合作或购买。

华为凭借着核心产品与竞争力，取得了世界瞩目的成就，而这些成就，离不开华为庞大的研发团队与持续性的研发投入。

二、华为卓越的人力资源价值链管理，提供人才储备

作为中国企业的佼佼者，华为公司的成功基因值得中国所有企业学习，而华为的成功基因之一——人力资源管理模式，更值得所有从事人力资源行业者的借鉴。华为拥有了18万的人工数量，并且在全球范围内建立的研发基地与实验室，如何管理这18万的员工？如何将人才收益与企业发展有力结合？华为首先在行业做出了榜样。

任正非先生花了最大精力去完成了华为的任职资格体系与人才梯队建设，用最科学的方式，管好人，用好人。华为的人才管理理念：人力资源总监应该是本系统的二把手，也就是“一把手管业务，二把手管干部”；其次，人力资源者必须懂业务，必须“沉”到战略决策过程中去，才能成为企业的战略伙伴。

华为的人力资源部门分为多个层次，从功能齐全的公司层面人力资源部，到各事业部、职能部门内的干部部。人力资源总部和各部门人力资源部的关系是“行政与业务关系分离”。各级干部部的行政隶属关系归各所属事业部或职能部门，其个人的业绩考核、工资与奖金由所属部门直接负责，而其人力资源业务管理归总部人力资源部直接领导。在这种管理模式下，各级部门hr们在业务归属上被认为是人力资源总部自己的人，这令他们能够更好地融入到人力资源总部中，从而加强了他们的归属感。否则，各部门hr们会把人力资源工作看成是“上面”的要求，工作就很难落到实处。另外一个原因是，各个部门的考核指标是不同的，由本部门内的人力资源部来定，也能更有针对性。

除了常见的高薪酬高福利外，华为对于员工的管理不仅停留在员工能力开发，更从激才与用才方面发挥得淋漓尽致。入职华为后，除建立导师制、进行企业文化培训外，更多时间可在企业内部进行规定时间的轮岗，不仅为员工职业发展提供更丰富的空间外，在让员工在职业路径选择上多了一份新的期待。而对于部分在职时间较长的员工，企业也不会因年龄问题而将员工推向社会，而是采用内部创业模式，允许和鼓励有志向创业的员工，申请作为华为的代理商，并可以获得华为提供的设备使用期等，让离开的员工可以与华为一起共同取得发展。所以，对于这样的企业，不仅关注到在职时的提高，更将员工的成长与发展有力结合。

任总基本上就是拿来主义，然后在其基础上创新，任正非请了数位教授做顾问，他们的办公室和自己的办公室挨着。而在这当中，任正非先生花的最多时间学习就是关于人才的管理，他认为作为组织，不仅要老板见贤，团队也要见贤，否则天天鞭子抽也没有用，如果不发动人内心的能量，谁也没办法。

读完《华为没有秘密》不难得知，华为能够有今天的成就，得益于任正非和华为的18万员工，在长达20多年的发展历程中对寂寞和孤独的忍耐，对持续创新的坚守，以及对内外躁动的警惕。

华为阅读后感篇6

笔者昨天去图书馆看了一本叫《华为卓越工作法》的书，温故知新，现在想分享一下我的读后感，我也极力推荐这本书，特别是对工作方法进行了很好的讲解，看完受益匪浅，醍醐灌顶。现在想分享一下我的读后感，相信读完本篇文章的朋友们会大有收获。

首先简单说下华为公司，华为从一开始只有6名员工，注册资金只有2万，20年过去了，年销售额233亿美金。20年很短，而对华为来说是一个质的飞跃，华为在多国设立研究所。甚至思科也将这家公司列为了重要的威胁对手。

华为在日常工作中时间管理和工作方面经常出现的问题通过有效的进行处理。特别是\"正确的做事方法\":

1、明确现在的工作意义；2、做正确的事；3、专注做一件事；4、做事重点突破；5、理清正确的做事顺序；6、做最有把握的事；7、要学会提问题。这几点任正非说，这些看似简单的道理，缺贯穿了整个企业管理依据。那么针对以上七大点，我有选择性的进行了阅读。

如《华为卓越工作法》一书所讲的，很多人都不清楚工作对自己的意义，工作是我们生存之必须，更应是源自内心的一种渴望。工作的尽职尽责，体会工作的乐趣，很多人不善于在工作中体会自己的生命滋味，从而认为工作的一部分成为了生活的负担，做事无精打采。如果我们将工作生活联系起来，就会感到自己生活充满意义而情绪饱满。

做事要做正确的事，做事要讲方法，更要注意方向。方法和方向都正确了，我们才能达到既定的工作目标。

在华为，工作有4个维度，即重要且紧迫的事，重要且不紧迫的事，不重要且紧迫的事，不重要且不紧迫的事。在处理过程中注重优先级，正确对的对待方式应该是先处理重要且紧迫的事，再处理重要且不紧迫的事，不重要且紧迫的事，不重要且不紧迫的事。

把精力集中在重要的问题上，重点突破，这是优秀员工所必须具备的特质。

在我们工作中常会有很多问题出现，但从问题本身很难找到解决办法，在遇到问题时，我们不能像没有问题一样，而应该将事情的前因后果，做出正确的分析，先把结症弄清楚，加以解决，这才是优秀的解决办法。

最后我还要阐述的是，作为一名企业员工，要把自己的当做企业的主人翁，不轻视企业也不要轻视自己的工作，任何时候都要把企业的利益放在第一位、对工作负责对企业忠诚。要知道工作中无小事，要把工作做好，做到最好。不找借口不推责。很好的完成领导交代的事情，工作遇到的困难自己想办法解决，没有依赖思想，时刻不忘为企业提出好建议。这样的人才会取得更大的成功和获得更大的发展。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com