

2023年任正非与华为读后感(模板5篇)

当观看完一部作品后，一定有不少感悟吧，这时候十分有必要要写一篇读后感了!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，我们一起来看一看吧。

任正非与华为读后感篇一

1944年，任正非出生于贵州安顺地区镇宁县一个贫困山区的小村庄，靠近黄果树瀑布。

任正非的父母是乡村中学教师，家中还有兄妹6人。任正非中、小学就读于贵州边远山区的少数民族县城。

因为父母对知识的重视和追求，即使在三年自然灾害时期，任正非的父母仍然坚持让孩子读书。所以，任正非的童年虽然是在贫穷中度过，却是快乐美好的。

1963年，任正非就读于重庆建筑工程学院（已并入重庆大学）。在校期间，他把电子计算机、数字技术、自动控制等专业自学完，接着还学习了逻辑学、哲学和几门外语。

大学毕业后，任正非当上了建筑兵。那时法国一家公司向东北辽阳市出售了一个化纤成套设备，这是任正非当兵后监守的第一个工程。从这个工程开始，一直到建完生产，任正非才离开。1983年随国家调整建制，撤销基建工程兵，任正非从部队以团副的身份转业，来到成为改革试验田的深圳，在当时深圳最好的企业之一——南油集团下面的一家电子公司任副总经理。

在这里，任正非遭遇了人生的第一个“陡坡”：任正非在一笔生意中被人坑了，导致公司200多万货款收不回来。那时，内地城市月工资平均不到100元。在这种情况下，任正非在大

国企南油集团的铁饭碗端不住了，安逸的日子似乎已经到头。

这一年，任正非的家庭和事业都出了状况。他的夫人转业后进入南油集团领导层，而他在南油下属企业时由于连续亏损，再加上父母与弟妹和他们同住产生的生活压力，最终导致家庭解体。任正非在这一波又一波的滑坡中，直达人生低谷。

此时的任正非，下有一儿一女要抚养，上有退休的老父老母要赡养，还要兼顾6个弟弟妹妹的生活，正值上有老下有幼、青春不在、未来尚长的中年之际的任正非，前行之路陷入无际的迷茫与昏暗。

处于中年危机之中的任正非没有时间去感伤，家庭的责任、事业的急迫，令任正非迫不得已，走向了一条下海干实事的道路。就这样，深圳少了一个国企干部，中国多了一个高科技企业的“教父”。

创业初始，任正非的所思所想并没有太多的理想主义，仅仅只是为了糊口、为提高家人生活品质。而这是一个扛着压力向前、被逼无奈的创业故事。可以说，任正非的创业初期带着些许悲情色彩。

一个偶然的的机会，一个做程控交换机产品的朋友让任正非帮他卖些设备，有过几次经历，任正非萌生自己干的想法。

1987年，任正非以2.4万元资本注册了华为技术有限公司，成为香港康力公司的hax模拟交换机的代理。

在卖设备的过程中，他看到了中国电信行业对程控交换机的渴望，同时他也看到整个市场被跨国公司所把持。当时国内使用的几乎所有的通讯设备都依赖进口，民族企业在其中完全没有立足之地，43岁的任正非，在这个时候突然表现出了他的商业天才，决定自己做研发。

军人出身的任正非似乎天生具有比一般人更加强烈的爱国热情和保卫领土的敏感和决心，而他在那个时候能够认识到“技术是企业的根本”，便从此和“代理商”这个身份告别，踏上了企业家的道路。

1991年9月，华为租下了深圳宝安县蚝业村工业大厦三楼，开始研制程控交换机。最初公司员工仅50余人。

当时的华为公司既是生产车间、库房，又是厨房和卧室。十几张床挨着墙排开，床不够，用泡沫板上加床垫代替。

所有人吃住都在里面，不管是领导还是员工，做累了就睡一会儿，醒来再接着干。这也是创业公司常见的景象，只不过后来在华为成为了传统，被称为“床垫文化”，直到华为漂洋出海与国外公司直接竞争的时候，华为的员工在欧洲也会打起地铺，外国小伙伴无不惊呆称赞。

1991年12月，首批3台bh——03交换机包装发货。当时公司已经没有现金，再不出货，直接面临就是破产。幸运的是，这三台交换机很快回款，公司得以正常运营。

1992年，华为的交换机批量进入市场，当年产值即达到1.2亿元，利润则过千万，而当时华为的员工，还只有100人而已。这样的成长速度，响应了深圳速度的口号，而这样的盛况只属于那个时代。

华为像一匹来自深圳的狼，扑进了这个正在高歌猛进的行业。

任正非与华为读后感篇二

任正非是中国知名企业家，华为公司的创始人和董事长。多年以来，任正非在管理和经营方面积累了丰富的经验，并形成了独特的工作心得体会。本文将围绕“任正非华为工作心得体会”为主题，探讨任正非在企业管理、团队建设、竞争战略、

创新思维和领导力等方面的心得体会。

第一段：企业管理

任正非一直强调管理的重要性。他认为管理是一门艺术，需要不断学习和实践。在华为，任正非推崇的管理理念是平等、开放和合作。他鼓励员工以平等和开放的态度交流，倾听各种声音，凝聚智慧和力量。此外，任正非也注重提高个人素质，他经常鼓励员工不断学习和提升自己，以更好地应对市场的挑战。

第二段：团队建设

任正非深知一个团结有能力的团队对企业的重要性。他强调团队合作的价值，鼓励员工不断学习和相互合作。任正非认为成功的团队需要有共同的价值观和愿景，并且各成员之间应该互相信任和尊重。他还强调要促进团队成员之间的沟通，以便他们能够更好地协作和取得更好的成绩。

第三段：竞争战略

任正非认为差异化是一个企业取得竞争优势的重要因素。他指出，一家企业必须找到自己的差异化优势，才能在激烈的竞争中生存和发展。任正非注重对市场的观察和分析，以了解客户需求，从而提供更好的产品和服务。他鼓励员工敢于创新，不断突破自我，以应对竞争的挑战。

第四段：创新思维

任正非非常重视创新思维的培养和运用。他认为创新是驱动企业进步的关键所在。任正非鼓励员工不断学习和思考，不拘泥于传统的思维方式，敢于尝试新的想法和方法。他还提倡开放和包容的文化氛围，鼓励员工提出自己的观点和建议，以促进创新和不断进步。

第五段：领导力

作为一名杰出的领导者，任正非注重培养和发展领导力。他认为领导力是一种特质和技能，可以通过学习和实践不断提升。任正非强调要具有坚定的信念和坚韧的品质，以应对各种挑战和困难。他还强调要有意识地培养团队成员的领导力，鼓励并赋予他们更多的责任和机会。

总结：

任正非作为华为公司的创始人和董事长，在企业管理、团队建设、竞争战略、创新思维和领导力等方面有着丰富的心得体会。他通过平等、开放和合作的管理理念，建立了一个高效、团结的团队。他注重企业的差异化竞争优势，并鼓励员工敢于创新和突破。他也非常重视创新思维的培养和运用，并注重培养和发展领导力。任正非的工作心得体会为我们提供了宝贵的借鉴和启示，对于我们在工作和生活中也具有重要的指导意义。

任正非与华为读后感篇三

第一段：引言（150字）

任正非是华为公司的创始人和现任主席，他的工作心得和体会影响着整个华为团队。任正非认为，企业的发展离不开人才的培养、团队的合作和持续的创新。在他领导下，华为从一个小公司发展成为全球领先的通信技术解决方案供应商。本文将通过分析任正非的工作心得，探讨他的领导力和对公司成功的贡献。

第二段：专注于核心业务（250字）

任正非深信，一个企业要在竞争激烈的市场中取得成功，必须专注于核心业务。华为始终将通信技术作为其核心，投入

大量资源和精力来不断创新和改进。此外，他鼓励华为员工保持专业领域的深度知识和技能，以满足客户需求。任正非对于专注的强调，让华为能够保持竞争优势，并在全球市场上取得了巨大的成功。

第三段：重视人才培养（250字）

任正非认为，人才是企业最宝贵的财富。他注重培养年轻员工，鼓励他们不断学习和成长，给予他们更多的机会和责任。他提倡激发员工的创造力和创新精神，鼓励团队合作和知识共享。华为拥有一套完整的管理体系和培训机制，以提高员工的技能和能力。任正非的关注和投资于人才培养，使华为成为了一个吸引人才的企业并且能够培养出卓越的团队。

第四段：积极面对挑战（250字）

在全球瞬息万变的市场中，企业面临着许多挑战。任正非认为，积极面对挑战是企业成功的关键。他鼓励员工保持乐观积极的心态，在困难面前不屈不挠。他自己也是一个勇敢的创新者，在面对失败和逆境时从不妥协。他相信，只有通过不断的试错和不断的努力，企业才能迎接挑战并取得成功。任正非的鼓励和领导力使华为能够在市场竞争中保持领先的地位。

第五段：持续创新与企业责任（300字）

任正非秉持着持续创新的理念，认为企业只有不断创新才能立于不败之地。华为在研发和技术投入上一直占据领先地位。他坚信技术是解决问题和推动人类社会发展的核心驱动力。此外，任正非还十分重视企业的社会责任。华为积极参与公益事业和环保活动，在业务发展的同时也关注社会和环境的可持续发展。任正非的创新思维和透明负责的企业文化，使华为成为一个受人尊敬的企业，并在全球范围内赢得了声誉。

结论（100字）

任正非华为工作心得体会强调了专注核心业务、重视人才培养、积极面对挑战、持续创新和企业责任等重要因素的作用。他的领导理念和实践经验让华为成功地跻身全球通信技术解决方案供应商的前沿。任正非的工作心得对于其他企业和个人也有很大的借鉴意义，能够激励更多的人追求卓越和创新。

任正非与华为读后感篇四

您有幸加入了华为公司，我们也有幸获得了与您合作的机会。我们将在相互尊重、相互理解和共同信任的基础上，与您一起渡过在公司工作的岁月。这种尊重、理解和信任是愉快地进行共同奋斗的桥梁与纽带。

华为公司共同的价值体系，就是要建立一个共同为世界、为社会、为祖国做出贡献的企业文化。这个文化是开放的、包容的，不断吸纳世界上好的优良文化和管理的。如果把这个文化封闭起来，以狭隘的自尊心，狭隘的自豪感为主导，排斥别的先进文化，那么华为一定会失败的。这个企业文化粘合全体员工团结合作，走群体奋斗的道路。有了这个平台，您的聪明才智方能很好发挥，并有所成就。没有责任心，缺乏自我批判精神，不善于合作，不能群体奋斗的人，等于丧失了在华进步的进步的机会，那样您会空耗了宝贵的光阴。

公司管理是一个矩阵系统，运作起来就是一个求助网。希望您们成为这个大系统中一个开放的子系统，积极、有效地既求助于他人，同时又给予他人支援，这样您就能充分地利用公司资源，您就能借助别人提供的基础，吸取别人的经验，很快进入角色，很快进步。求助没有什么不光彩的，做不好事才不光彩，求助是参与群体奋斗的最好形式。

实践是您水平提高的基础，它充分地检验了您的不足，只有暴露出来，您才会有进步。实践再实践，尤其对青年学生十

分重要。只有实践后善于用理论去归纳总结，才会有飞跃的提高。要摆正自己的位置，不怕做小角色，才有可能做大角。

我们呼唤英雄，不让雷锋吃亏，本身就是创造让各路英雄脱颖而出的条件。雷锋精神与英雄行为的核心本质就是奋斗和奉献。雷锋和英雄都不是超纯的人，也没有固定的标准，其标准是随时代变化的。在华为，一丝不苟地做好本职工作就是奉献，就是英雄行为，就是雷锋精神。

实践改造了，也造就了一代华为人。“您想做专家吗？一律从基层做起”，已经在公司深入人心。一切凭实际能力与责任心定位，对您个人的评价以及应得到的回报主要取决于您的贡献度。在华为，您给公司添上一块砖，公司给您提供走向成功的阶梯。希望您接受命运的挑战，不屈不挠地前进，您也许会碰得头破血流，但不经磨难，何以成才！在华为改变自己命运的方法，只有二个：一、努力奋斗；二、做出良好的贡献。

公司要求每一个员工，要热爱自己的祖国，热爱我们这个刚刚开始振兴的民族。只有背负着民族的希望，才能进行艰苦的搏击，而无怨无悔。我们总有一天，会在世界舞台上占据一席之地。但无论任何时候、无论任何地点都不要做对不起祖国、对不起民族的事情。不要做对不起家人、对不起同事、对不起您奋斗的事业的人。要模范遵守所在国家法规和社会公德，要严格遵守公司的各项制度与管理规范。对不合理的制度，只有修改以后才可以不遵守。任何人不能超越法律与制度，不贪污、不盗窃、不腐化。严于律己，帮助别人。

您有时会感到公司没有您想像的公平。真正绝对的公平是没有的，您不能对这方面期望太高。但在努力者面前，机会总是均等的，要承受得起做好事反受委屈。“烧不死的鸟就是凤凰”，这是华为人对待委屈和挫折的态度和挑选干部的准则。没有一定的承受能力，今后如何能做大梁？其实一个人的命运，就掌握在自己手上。生活的评价，是会有误差的，但

决不至于黑白颠倒，差之千里。要深信，是太阳总会升起，哪怕暂时还在地平线下。您有可能不理解公司而暂时离开，我们欢迎您回来。

世上有许多“欲速则不达”的案例，希望您丢掉速成的幻想，学习日本人踏踏实实、德国人一丝不苟的敬业精神。现实生活中能把某一项业务精通是十分难的，您不必面面俱到的去努力，那样更难。干一行，爱一行，行行出状元。您想提高效益、待遇，只有把精力集中在一个有限的工作面上，不然就很难熟能生巧。您什么都想会、什么都想做，就意味着什么都不精通，做任何一件事对您都是一个学习和提高的机会，都不是多余的，努力钻进去兴趣自然在。我们要造就一批业精于勤、行成于思，有真正动手能力和管理能力的干部。机遇偏爱踏踏实实的工作者。

公司永远不会提拔一个没有基层经验的人做高层管理者。遵循循序渐进的原则，每一个环节对您的人生都有巨大的意义，您要十分认真地去对待现在手中的任何一件工作，十分认真地走好职业生涯的每一个台阶。您要尊重您的直接领导，尽管您也有能力，甚至更强，否则将来您的部下也不会尊重您。长江后浪总在推前浪。要有系统、有分析地提出您的建议，您是一个有文化者，草率的提议，对您是不负责任，也浪费了别人的时间。特别是新来者，不要下车伊始，动不动就哇啦哇啦。要深入、透彻地分析，找出一个环节的问题，找到解决的办法，踏踏实实地一点一点地去做，不要哗众取宠。

为帮助员工不断超越自我，公司建立了各种培训中心，培训很重要，它是贯彻公司战略意图、推动管理进步和培训干部的重要手段，是华为公司通向未来、通向明天的重要阶梯。您们要充分利用这个“大平台”，努力学习先进的科学技术、管理技能、科学的思维方法和工作方法，培训也是您们走向成功的阶梯。当然您想获得培训，并不是没有条件的。

物质资源终会枯竭，唯有文化才能生生不息。一个高新技术

企业，不能没有文化，只有文化才能支撑她持续发展，华为的文化就是奋斗文化，它的所有文化的内涵，都来自世界的、来自各民族的、伙伴的……，甚至竞争对手的先进合理的一部分。若说华为有没有自己的核心文化，那就剩下奋斗与牺牲精神算我们自己的吧！其实奋斗与牺牲也是从别人那里抄来的。有人问我，您形象地描述一下华为文化是什么。我也不能形象地描述什么叫华为文化，我看了“可可西里”的电影，以及残疾人表演的“千手观音”后，我想他们的精神就叫华为文化吧！对于一个新员工来说，要融入华为文化需要一个艰苦过程，每一位员工都要积极主动、脚踏实地地在做实的过程中不断去领悟华为文化的核心价值，从而认同直至消化接纳华为的价值观，使自己成为一个既认同华为文化，又能创造价值的华为人；只有每一批新员工都能尽早地接纳和弘扬华为的文化，才能使华为文化生生不息。

华为文化的特征就是服务文化，谁为谁服务的问题一定要解决。服务的涵义是很广的，总的是为用户服务，但具体来讲，下一道工序就是用户，就是您的“上帝”。您必须认真地对待每一道工序和每一个用户。任何时间，任何地点，华为都意味着高品质。希望您时刻牢记。

华为多年来铸就的成就只有两个字——诚信，诚信是生存之本、发展之源，诚信文化是公司最重要的无形资产。诚信也是每一个员工最宝贵的财富。

业余时间可安排一些休闲，但还是要有计划地读些书，不要搞不正当的娱乐活动，为了您成为一个高尚的人，望您自律。

我们不赞成您去指点江山，激扬文字。目前，在党的领导下，国家政治稳定、经济繁荣，这就为企业的发展提供了良好的社会环境，我们要十分珍惜。21世纪是历史给予中华民族一次难得的振兴机会，机不可失，时不再来。“21世纪究竟属于谁”，这个问题的实质是国力的较量，国际间的竞争归根到底是在大企业和大企业之间进行。国家综合国力的增强需

要无数大企业组成的产业群去支撑。一个企业要长期保持在国际竞争中的优势，唯一的办法便是拥有自己的竞争力。如何提高企业的竞争力，文章就等您们来做了。

希望您加速磨炼，茁壮成长，我们将一起去托起明天的太阳。

任正非与华为读后感篇五

出差期间，只要跟任正非一块儿出去，每天早晨陪他散步是一定的，6点不到他准打电话给你。他散步的特点是，背着手，一声不吭，不停地走，很少驻足看点儿什么。你说照个像吧。他会说，要照你照，我不照。散步时，总要说点什么，有一次李玉琢跟任正非说：任总，以后少发点儿火，对身体不好。任正非回答：我发火时血压从不升高。

有一次，公司的干部正在准备第二天接待国家领导的汇报提纲，他拿起几个副总裁准备的稿子，看了没两行，“啪”的一声扔到地上：“你们都写了些什么玩意儿！”于是骂了起来，后来把鞋脱下来，光着脚，像怪兽一样在地上走来走去，边走边骂，足足骂了半个小时。总裁办的主任颜伟敏当时就哭了。后来他让人把郑宝用叫来重写，郑宝用写了几页任正非看后说了句：到底是郑宝用，写得不错。

任正非有一个习惯，在宾馆如果有服务生帮忙提行李、送水果之类的，他都会像在外国一样，给服务生小费。

李玉琢三次向任正非提交辞职报告。任正非质问：“李玉琢，你的辞职报告我看了，你对华为、对我个人有什么意见？”李解释说：“我没什么意见，华为给了我很多机会，你也对我悉心培养，我感谢都来不及呢。只是这样的身体，病了都没人给我一口水，突然死了都没人知道。”

“假话，我不听！”任正非很愤怒。然后一头看文件去了。

过了大约半个小时，李玉琢说：“任总，非常感谢你谈了这么多，但是我不想拖累华为。另外，我爱人又不在身边，我已经七年单独在深圳。”

他说：“那你可以叫你爱人来深圳工作嘛！”

我说：“她来过深圳，呆过几个月，不习惯，又回北京了。”

任立刻说：“这样的老婆你要她干什么？”

任正非到北京出差，想顺路“见一下大企业的领导”。见谁呢？联想柳传志是一位。有人同时还推荐了曾经为中关村标志之一的四通段永基。任正非说了一句让人大吃一惊的话：“败军之将，不见也罢！”

天津有位副市长访问华为时曾向任正非讨教：“为了帮助企业发展，你认为政府应该做些什么？”任正非的回答让在座的人大吃一惊：“政府对企业的最大的帮助就是什么也不要做，只要将城市的路修好，公园和道路旁边的花草种好，这就是对企业最大的帮助！”

“我们的战略规划办，是研究公司3—5年的发展战略，不是研究公司10年、20年之后的发展战略，我不知道公司是否能够活过20年，如果谁要能够说出20年之后华为做什么话，我就可以论证：20年后人类将不吃粮食，改吃大粪，我的道理是……”

在华为一次员工大会上，任正非提问：“2000年后华为最大的问题是什么？”大家回答：不知道。任正非这样告诉大家：“是钱多得不知道如何花，你们家买房子的时候，客厅可以小一点、卧室可以小一点，但是阳台一定要大一点，还要买一个大耙子，天气好的时候，别忘了经常在阳台上晒钱，否则你的钱就全发霉了。”