

# 华为的团队精神读后感(精选6篇)

当认真看完一部作品后，相信大家的收获肯定不少吧，是时候写一篇读后感好好记录一下了。可是读后感怎么写才合适呢?以下是小编为大家搜集的读后感范文，仅供参考，一起来看看吧

## 华为的团队精神读后感篇一

华为为什么会成功?靠的是研发么?不全是。

那靠的是什么呢?书中提到，华为当时很多产品

都卖到农村，正因在一线城市，华为是没有机会的。

而农村这块市场，像思科这样的企业是不屑于做的。

正是广大的农村市场，培育了华为这样的企业。

华为对于市场的明白，十分透彻的。

首先，华为的客户主要是运营商，他们很担心制造电信设备的

核心技术掌握在外国人手中，因此他们十分支持像华为这样的

企业。只要技术达标了，他们是十分乐意采购华为的设备。

另外国外的设备价格太高，维护费用也太高。而华为的低价格

也为自我赢得了不小的市场份额。

华为在大方向上走对了，在小方向上只要不出大问题就能够了。

在技术研发上，华为始终坚持自主研发和外部购买相结合的方法。

在外部购买上，华为的做法很有意思，如果没有工程师购买了外部

的一些代码，从而解决了自我工作中的问题，华为是很鼓励的。

这点相对于国内有些企业，想方设法克扣工程师的工资相比，是相当

的大度的。

另外，在利益分配上，任总的做法也是十分大度的。华为有内部股，每个

员工都有权利购买相应的股份。按照此刻的话来说，就是股权激励。华为将

企业的利益和员工的利益结合起来，能不提高员工的用心性么？

## 华为的团队精神读后感篇二

自古以来，不论神话故事还是诗中都有出现狼的身影，总是能够激发人们对它的强烈兴趣和赞叹。

狼懂的进退，何时进攻和撤退了如指掌，它亦懂得遵守纪律，也具备团队合作的精神：它们善于交流，更善于独立思考：狼从不胆怯，能在关键时刻奋力一搏：狼能逆境生存，做到

王者必胜，立于不败之地。在所有哺乳动物中，最有感情者，莫过于狼，最有成就者也，莫过于狼。

现实中，现代社会中的竞争日益激烈，每个人必然要面对着强大的生存与发展的压力，也不得不面对竞争。学生需要竞争，因为他们必须承担升学的压力；职场人士需要竞争，因为他们必须面临就业与下岗、出色与平庸之间的选择；企业同样需要竞争，谁技高一筹，谁就能获得赖以生存的资本；谁一招疏忽，谁就可能被人打的一败涂地。在竞争中，不是做“羊”，就是做狼。做“羊”就要面临被吃掉的厄运，所以人人都希望做“狼”，但是做狼必须要练就锋利的牙齿、快速奔跑的速度，十足的耐力和毅力、出众的谋略、不屈的精神，乃至几分勇敢和凶猛。

竞争是现实的，它不会以为任何事物，而做丝毫地改变。所以，我们不仅要面对竞争，更需要具备竞争争取的个人品质和智慧。

要成为竞争中的胜利者就必须让自己成为强者，必须让自己具备强者的品质，必须让自己具备强者的风范。而狼道就是生存之道、强者之道！可以这样说，狼道是个人生存和团队的智慧精华，是适者生存与强者的完美指南。

《狼道：人生中的狼性法则》此书内容里把狼性一一阐述。1是狼性精神：狼儿的坚韧，无畏和忍耐；2是狼性品质：狼儿的守纪，有团队精神，善沟通和它的智慧；3狼性准则：狼儿的专注，好奇，多变和心态；4是狼性追求：狼儿的狂野性，残暴性和它的原则，目标；5是狼性企业：狼儿的族类的法则和作事原则。再结合某些企业操作实例、生活中的故事和古今中外的一些故事，对“狼道”做出了形象而又深刻的描述。

在现代文明中，狼一直被人类当做“恶”的代表，造就了狼群的急遽减少，但狼群依然顽强地保护着自己的族类。然，而现在人们对狼似乎也善待点了，我就想做“如狼似虎”的

人，练就锋利的牙齿、快速的奔跑能力、十足的耐性、出众的策略、顽强的毅力、不屈的精神，以及几分勇敢和凶猛。真正与狼舞一会！

## 华为的团队精神读后感篇三

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。

04年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。和制造型企业不同，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！

## 华为的团队精神读后感篇四

最近阅读了《华为研发》这本书。

### 1、重视自主研发。

华为并没有停留在产品代理的层面上，而是投入超多的资金进行产品的研发。即使是在资金最困难的状况下，任正非也把大部分的资金投入在研发上方。

### 2、重视人才。

华为重视人才主要表此刻以下方面:1、高薪。华为的工资待遇很高，这样才能吸引住人才。2、给足够的资金进行研发。很多华为以前是高校教师、科研所的科研人员，由于长期不受重视，最后转投华为门下，从而如鱼得水，能够尽情工作了。3、对人才的利用，不分辈分，只分潜质。这与此刻的事业单位、国企差别是明显的。

### 3、重视管理。

华为长期以来，十分重视管理，引进了很多mba人才进入企业。并且花了5000万美元从ibm专门请人指导企业的管理。

### 4、重视客户，产品物美价廉。

在不断自主创新的过程中，华为的产品价格明显低于对手，这是华为制胜的重要法宝之一。

总之，华为的成功不是偶然的，而是任正非正确管理的结果。

## 华为的团队精神读后感篇五

《华为研发》这本书讲述的是华为的领头人任正非是如何白

手起家从被骗200万开始一首创建华为这个巨型企业。读完这本书，使我们深入了解了华为公司在高速成长的过程中的惊心动魄、跌宕起伏、艰难前行的自主研发的心路历程。

其中让我感受最深的就是，华为这个企业对待市场和技术人才的方法和态度。在市场上华为做到“市场为先，客户为大”，其实也就是我们所说的“客户就是上帝”。对于人才方面，华为提供丰盛饭菜、洗澡条件等等，这些小恩小惠的措施后不仅使得员工倍感温暖，同时也体现了华为这个企业对待员工的态度——重视人才。

在华为迅速的崛起中，会遇到许许多多的竞争对手，在这些与竞争对手的较量并最终取得胜利这一点看起来，华为相对于其他企业所具有的优势在于有良好的产品质量，稳定的持续增长的技术人才以及合理的分配制度。同时企业的内部运营机制解决了短期利益分配问题；企业家的追求解决了企业长远发展目标的问题；具有正向激励机制，解决了企业发展驱动力问题。在经历过这些坎坷的经历后铸就了华为这个企业的成功。

通过《华为研发》一书的对于华为企业的剖析，使得我们懂得企业的生存是依靠产品的不断创新，而要保持企业的长期稳健的持久发展则需要依靠持续不断的研发。

《华为研发》一书中有许多值得我们学习以及借鉴的地方。让我学会了放弃，学会了付出，学会了任总身上的那种胸怀与气魄，学会了他身上的那种无私与敬业。

## 华为的团队精神读后感篇六

细细品味一本名著后，大家一定对生活有了新的感悟和看法，为此需要认真地写一写读后感了。那么读后感到底应该怎么写呢？以下是小编为大家收集的华为精神读后感，希望对大家有所帮助。

华为是一家生产销售通信设备的民营通信科技公司，虽然处于竞争最为激烈的通信领域，却在短时间内成长为全球领先的巨人，在公司组织的这次学习华为的潮流中，有幸拜读了《下一个倒下的会是华为吗》这本书，在羡慕他的成功之余，也不禁感叹他的“以客户为中心”的真诚以及不断进取拼搏的狼性文化。

通信行业绝对是适者生存的写照，华为一出生就已经和国际顶尖的跨国公司同台竞争，但华为公司作为民营企业，没有国企央企的种种优厚待遇，却能够历经磨难而后生，直至雄踞全球，其中存在着偶然，更充满了必然。华为公司始终坚持“以客户为中心”，客户的要求就是华为的要求，为客户服务是华为存在的唯一理由，客户需求是华为发展的原动力，就是这样不断满足客户的种种需求，进而不断扩宽发展市场；华为始终有一种危机意识，长期“坚持艰苦奋斗”，能够在荣誉面前不骄不傲，充分认清形势。这些是值得国有企业学习和借鉴的真理。

华为能够在如此激烈的竞争中生存下来也是由于华为始终坚持狼性文化。华为的狼性文化是华为凝聚力的源泉，也是华为二次创业的内在支撑。这种文化使全体华为人认同公司的目标，并把自己的人生追求与公司的目标相结合。但华为的“狼文化”，并非强调残忍，而是狼的其他一些品质和秉性，比如敏锐、团结、不屈不挠的精神。华为文化要求的就是敏锐的嗅觉，指的是危机感、远见与设计感。华为的历史就是一个不断面对危机、解决危机的过程。如果华为领导者缺少对内外环境强烈的危机感和忧患意识，华为也许早垮掉了；华为文化要求的还是不屈不挠的进取精神、奋斗精神。不论遇到什么困难，始终要坚持，始终如一的完成任务，坚决不退缩。

华为公司以奋斗者为本，在企业发展的道路上，华为公司十分尊重客观，与员工求得观念统一，让员工随着企业的发展而同步富足，实现利益共享。我们作为国有企业体制管理框

架下的企业，也要以奋斗者为本。一方面要通过多种手段，为员工提供良好的个人发展空间。另一方面要以点带线，以线带面，激励那些为企业发展兢兢业业、辛勤工作的员工，实现企业和员工的共同发展，实现成果共享。对于我们员工来说，要树立危机意识，加倍珍惜工作，尽最大努力完成好本职工作，不断追求进步。当然，这种危机感的树立也需要公司的推动，如推行末位淘汰、绩效管理等。员工处在这样的工作氛围，会自觉地树立危机意识，努力使自己的工作适应企业的需要，并充分运用自己的聪明才智为企业做出创造性的贡献。