最新读后感海底两万里(精选10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。那么该如何才能够写好一篇读后感呢？以下是小编为大家收集的读后感的范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

读后感海底两万里篇一

“我已同人类社会决裂了，因此，我绝不服从人类世界的法规！”这是故事主人公之一的尼摩船长对阿龙纳斯教授的怒吼。也许，直到故事最后，我们也没能弄明白尼摩船长对人类世界的仇恨到底出自何处。但在凡尔纳先生的小说《神秘岛》中，我们终于明白，尼摩船长是来自印度的达卡王子，他的愤怒，来自于对殖民者侵略自己家园的怨恨，继而发展成对整个人类社会的厌恶。这也就告诉了读者，为什么“鹦鹉螺”号会不顾一切的攻击“林肯”号战舰，和“复仇者”的原因。从尼摩船长与阿龙纳斯的争论中也不难找到如下的句子“阿里纳斯教授，你能确定他们知道‘鹦鹉螺’号不是一条独角鲸时，就不会发动攻击了吗？”尼摩船长的意思已再明显不过了，他对于人类世界永远保持着愤怒和谨慎。

当“林肯”号被毁后，阿龙纳斯、尼德·兰和康赛尔登上了“鹦鹉螺”号潜水艇。在交谈中，尼摩船长和阿龙纳斯在大海的热爱上形成了共鸣，这也使得一行人可以在“鹦鹉螺”号上久留。但随着交集渐深，他们与尼摩船长，还是有一种难以言传的生疏，也许是因为尼摩船长的偏激，亦或是阶级和思想层面不同，阿龙纳斯和尼摩船长并没有建立起平等的友谊。

“尼摩”的拉丁文意思是“没有的人”，由此可见，尼摩船

长的特立独行。他的“鹦鹉螺”号在海中任意航行。就像他说的：“我拒绝接受管辖权和地域的控制。”可以说，他已经十分自由了。这也正是尼摩船长奋力探索精神的体现，正是“莫笑此生无去处，天下有路任我行。”面对困难种种，他执着探索的方向至死不移。在海底猎场，在海下沸水湖，在南极冰川，他坚定信念，勇往直前。可这种力量也在另一角度造就了他强烈而不分时宜的英雄主义精神。面对南极几十米厚的冰川，他不顾一切，直接让“鹦鹉螺”号冲入了深深的冰山隧道，差点让全船的人都葬身大海。在海底一万多米的深度下，在钢铁都能折弯的压力下，他都一冲到底。

可以说，他是一个勇敢的追梦者；也可以说，他是一个想要复仇的疯子。但不可否认的是，他的智慧、冷静的头脑、卓越的识见和丰富的知识，都是常人难以比拟的。他的指挥能力和临危不乱更是值得我们学习的优秀品质。

【【热门】《海底两万里》读后感】

读后感海底两万里篇二

连着多日终于把海底捞，你学不会读完了，从这里面我学到了很多知识，现在分享给大家。

首先是海底捞的——模式

任何一种商业模式，都有一个基本的前提，即要有巨大的市场想象空间，也就是市场的容量要足够大。餐饮业作为一个传统而永恒的行业，市场容量足够大，可持续性特点也较强，顾客吃完一次，如果感觉好，过一段时间还会继续消费。海底捞的’发展模式也很大程度上依托于他的行业特性，充分享受了餐饮行业的特点，给他提供了无限扩张的可能性。

再次是海底捞的——服务

海底捞专注于“服务”。从书中我可以很强烈的感受到他的企业氛围，从员工的福利建设，层级管理、绩效晋升最后落实到客户的终端服务感受。海底捞的最终目的是在于通过服务品质能让用餐者感受到家的温暖，而海底捞抓住了捷径就是通过给员工创造一个良好的家庭氛围，让他们感受到家的快乐，然后让客户最终感受到家的温暖。

当其他餐饮企业都在搞服务标准化的时候，海底捞反其道而行之，一心一意从顾客的角度出发，用心体贴的提供个性化服务，为此甚至是偏执式的坚持：对顾客像家人一样好，甚至服务到让你“烦”。

海底捞为顾客创造的是一种幸福感，顾客感到幸福了，
则“心”就给你了，把消费者的心智模式牢牢抓住，就成功了。一不小心，海底捞做了一个“消费服务感觉”领域的第一品牌。

差异化的服务在我们行业是一道独特的风景，差异化的服务源于我们行业的自主性。我们的家政服务，缺少一个标准化得服务流程，这个服务规范我们正在致力于制定，但是我们更重要要致力的就是将一个复杂的服务项目简单化，明晰化，让我们的客户有更直接的感染。

最后是海底捞的——管理

任何管理都需要激励与监控；不同的管理方式，源于对人性的不同假设。在现实中，每个管理者都会根据自己对人性的判断，从而选择一些东西。好的管理一定是以激励为主，监控为辅，这样才能让大部分员工感到被信任。人被信任了，就会“士为知己者死”，管理就事半功倍。坏的管理一定是监控为主，激励为辅，用防贼的方式监控员工。人被看低了，士气自然就低，管理就会事倍功半。所以我们要特别学习海底捞对于来自一线农村的管理经验，对于这些员工更重要的是以理服人，以情动心，用真诚打动员工，保证人员稳定性。

管理、服务方式具有差异性，这是我们在市澈争中有占有的先机。

其实上述海底捞，可以联想到我们公司，他们是餐饮业，而我们是汽车行业，要想在这个行业里边立住脚跟，我们也是从模式到服务，先是打造自己，然后再做出属于自己的品牌效应，道理其实是一样的。

将复杂的事情简单化，将简单的事情细节化，这样就会慢慢成就未来的成功。

读后感海底两万里篇三

读万卷书，行万里路。俗话说得好，书中不仅有我们饥渴等待着的知识，还有对生存用之不尽的启迪。在这个假期，我更深入地了解了法国作家凡尔纳的名著《海底两万里》。这本充满无限幻想的小说带给我数不清的精神财富。

这是一本科幻小说，讲的是在1868-1869年间，海面上怪兽频频出没，于是生物学家阿尤纳斯教授就出海前去捕捉，却误上了神奇的“鹦鹉螺”号潜艇。在神秘古怪的尼莫舰长的陪伴下，阿尤纳斯教授纵横海底两万里，见证了一个充满传奇色彩、瑰丽多姿的海底世界。

在引人入胜的故事中，作者告诉我们，在看到科学造福人类的同时，也要提防科学被人利用，危害社会。同时，我们应该保护海豹、鲸等海洋生物，谴责那些滥杀动物、破坏大自然的行为。这本书让我对自然与科学有了更深的感悟。

《海底两万里》不仅仅带给我丰富的科普知识，还教会我永不放弃，敢于面对困难的精神。只要努力去学习，敢于去拼搏，未来将变得更美好。

读后感海底两万里篇四

《海底两万里》讲述的是法国生物学家阿龙纳斯教授在深海旅行的故事。故事的起因是发生在1866年的一件闹得满城风雨的怪事。当时不少航行船只都在海上发现了一个大“海怪”，并有船只遭到了他的袭击。在公众的呼吁下，出于对航船安全的考虑，美国派遣了一艘战舰对“海怪”进行追逐。阿龙纳斯教授接受了邀请，参加了这次追逐行动，结果，追逐“海怪”的战舰反被“海怪”追逐，并遭到’海怪”的猛烈袭击。阿龙纳斯教授和他的两位同伴不幸落水，被“海怪”所救，此后便跟随“海怪”周游四海，在海底航行了两万里，探索海底秘密，经历了种种艰辛和风险，最后，他们因不堪海底世界过于沉闷的生活，设法逃走，返回了陆地。

虽然书中讲述了不少有关海洋的知识，但是没有任何一个我接受起来十分刻意或困难的，只是一次旅行中的所见所闻罢了，这使人们对因景而生的各种想法和收获都得以牢固的保存，我也从中了解了不少关于海洋的知识。《海底两万里》作为一本不是凭空捏造而是远见加博学累积成的小说，不但为对海底知识了解不详尽的读者解读了他们的旅程，更让后人看到了古人的智慧与文明。整部小说动用大量篇幅，不厌其烦地介绍诸如海流、鱼类、贝类、珊瑚、海底植物、海藻、海洋生物循环系统、珍珠生产等科学知识，成为名副其实的科学启蒙小说。

但在引人入胜的故事中，还同时告诫人们在看到科学技术造福人类的同时，重视防止被坏人利用、危害人类自身危机的行为；提出要爱护海豹、鲸等海洋生物，谴责滥杀滥捕的观念。这些至今仍然热门的环保话题，早已在两百年前就有先知者呼吁，可见留下有关人类正义更深层次的思考，才是此书让读者感受丰富多采的历险和涉取传神知识后，启发我们以心灵更大的收获——环保已刻不容缓！！！

初二:许生

上一篇：思念

下一篇：《名人传》读后感

读后感海底两万里篇五

最近在看这本名叫《海底捞凭什么》的管理学书，虽然还没看完，但是却已经受益匪浅。

海底捞虽是火锅店，但它的核心并非餐饮，而是服务。海底捞秉承“服务至上，顾客至上”的经营理念，打破常规，将人性化、个性化的服务做到极致，许多人都说，“海底捞的服务好得都让人不好意思”，“海底捞的服务简直达到了变态的水平”。

海底捞正是凭借这种“变态服务”赢得了一批又一批的老顾客，更加靠着口耳相传的神奇“口碑”吸引着无数的新顾客，这也是人们宁可在海底捞坐着排队，也不愿意去选下一家的原因。

海底捞对待员工及员工的亲人也像是对待自己的亲人一样体贴入微。它为员工专门租住高档小区，聘请宿管阿姨为员工做饭，还有夜宵，每个月特地往员工家里寄几百元钱，“海底捞希望小学”的建成更是让员工感激不已。这还远远不止，言语永远说不完它的神奇。

一个企业能做到海底捞这样实属不易，实力，服务，对员工的关怀，对顾客的负责都是那样的全面、细致、令人敬佩，这样的企业怎能不昌盛，这里的员工怎能不感激，这样的老板怎能不令人折服，海底捞怎能不成为行业典范。海底捞以高质量的服务，赢得了顾客、员工及员工家属乃至全世界人的高度赞扬，它当之无愧。一个企业唯有做到海底捞这样，方能兴盛下去！

读后感海底两万里篇六

读到海底捞的危机这一部分，书中说到了海底捞开始建立一些绩效考核制度来应对企业的逐渐变大。在员工物质层面的吸引也不仅仅是生病慰问，还为年轻的员工们提供了wifi□电脑配置等。改变难免会有些不适应，但我认为有些改变是必然的`。

从“人性”管理的角度来说，创业初期，海底捞的员工具有很强的共性，也许有个别员工特色突出，但更多的是一致化。但随着企业做大做强，人力资源的吸纳也不再单一，除了农村穷苦人家的孩子，城里的大学生、家境普通但小康的年轻人越来越多。这说明，海底捞面临的不再是单一的“人性”，而是多种多样的“人性”。

面对人性的多样化，标准的建立是必须的。海底捞建立了绩效考评制度，以此来让所有的员工在基本层面上做到步调一致。这也就是为什么越是大企业规矩越多，因为人多了，没有制度会乱套。当然，有的企业很小，却学大企业定很多条条框框，完全失去了灵活性。

从自身企业的大小出发，制定适度的绩效考评制度。同时，基于对“自己员工的人性理解”，不要抛弃企业特有的特色化管理方式。

读后感海底两万里篇七

读完《“海底捞”：你学不会》这本书籍后，如获至宝，“海底捞”告诉我们：从小事做起，能持之以恒，并不断学习、不断创造、不断造就人才、互助互爱、和谐共生，再加上公平的人性化管理。看似简易明了，细想却发人深省，做起来殊为不易。

我个人认为：大事业就是像“海底捞”这样做成功的，做大

事的每天都在干什么?其实就是在干些细小的小事。每件大事都是由无数件小事组成，只有日复一日、年复一年、始终不渝的做好身边每一件小事，才能最终做成大事。新中国成立至今，成功的企业家或富余人群，绝大部分都不是靠继承得来的财富，都是靠自己从小到大、从无到有、辛辛苦苦的一步一步想出来的、做出来的，只有自己想到了、会做了，才能带领更多的人一起看、一起干、一起学，企业才能做好、做强。

每个将军都是从一个普通的士兵做起的，都是经过长久的、漫无边际的崎岖坎坷，无怨无悔的付出，比常人付出更多的汗水和心血，才能从众多的普通士兵中脱颖而出，才拥有了权贵和辉煌的成就，而大部分士兵却是从哪里来、回那里去，形成了将军打造的营盘、流水式的兵。其实入伍时老兵和首长都讲过无数遍，不想当将军的士兵不是好士兵，而明知道如果每个士兵都当将军了，谁又来当士兵呢?只有将军明白，虽然天天讲这个道理，但还是有绝大部分士兵没有那么高的境界。做好几次可以，几年也可以，但能几十年都坚持做好就难了，绝大部分是不能改造和造就自己的，这就是人性的弱点之一。人人都想做个成功的.人，人人都想过幸福的日子，干得好小事的人，才会去想大事、才敢去干大事，若每件小事都做好了，这件大事就做成了，持之以恒下去才能成为一个成功的人，20多年前有一首歌词就告诉过我们，“幸福不在柳荫下，幸福不在月光里，幸福它在聪明的智慧里，幸福它在辛勤的汗水里”。其实成功也好，幸福也好，既简单又复杂，也许从一个成语、一个典故或一句诗词歌赋中理解了、感悟了它的真正含义，并做好了，做到了，你就在成功的同时收获了幸福。反之，如果半途而废、华而不实、虚心假意、表里不一，老是抱怨自身命不好、运气不如人，他龟儿子运气好、发财了、当了官，则既虚度了光阴、消耗了生命，到最后还悔之不及。

我们在这个集体组织里工作和生活，与“海底捞”差距在哪里，差距有多大，该怎样做才能缩小差距，我也在深思、也

在不断纠正。山外有山、人外有人、学无止境，但学有捷径。试想你在工作时、开会时也能踊跃发言吗?你的意见得到采纳并有好的效果，奖励你10元、50元、100元你内心会很满意吗?你的意见没被采纳，或采纳了效果不好，你的心情会好吗?下次还会踊跃发言吗?下次还会提出更好的、更有价值的意见吗?看了“海底捞”这篇文章后心情久久不能平静，千里之行始于足下，只要明白了，有方向了，从身边的每件小事做起，最终一定能走上成功的道路。千万不要夜里想千条路，早上起来还是走老路，夹到肥肉就骂人，端起酒杯就发牢骚，那样既伤心又费神，日积月累还会自我消沉。

任何组织或大的家庭都在为体现公平、创造公平而努力，但结果却不尽相同，这并不是不想办好，实在是很难办好。任何组织或大的家庭一旦想做一件大事就会牵一发而动全身，有一个环节出现问题就会引发一系列负面的连锁反应，只有正确评价、正确理解、正确对待才方显公平。站在不同的角度或不同的高度去综合衡量轻重、利弊，求大平而忽略小不平，自我的心态才能平衡。也许你对上司、或对下属、或对岗位、或对薪酬、或对待遇等等有意见，这是因为每个人的价值观、世界观不同，站的角度、高度不一样，导致结果也就不一样了，如果带着抱怨和失衡的心态去工作，不仅做起事来事倍功半，也影响自身声誉和工作成绩，还有可能导致身心忧虑，不宜健康。总之，成大事者不拘小节，你可能在一些小节中误解了，陷深了，解开这个结，身心就健康了，工作才能顺心，生活才能愉快。

“海底捞”这篇文章内容简朴，易懂易记也易学，方向明确，但其含义颇为深刻，长久坚持有益，我将认真去思考，从现在做起，从身边的每一件小事做起，一步一个脚印，朝着自己的目标努力，前进。

读后感海底两万里篇八

我第一天接触《海底捞·店长日记》这本书是在我入职的第

一天，人事部全哥给我这本书的时候，我很纳闷，要学习怎么会给我看这本书？接着刚打开书看了开头，这本书就深深的把我吸引住了。

从一开始看的时候，就觉得这本书像是为我写的一样，主人公李顺军在日记中的那些感想，对生活的态度，还有自己的反省，对自己性格的分析解剖等等，这些直接都写到了我的内心深处。看到海底捞对李顺军这么大的影响，我深深感受到了海底捞的企业文化是多么的神圣。读书的过程中，我深刻的投入到了李顺军的世界了，同文字感受海底捞的文化，用思维想象着海底捞的一切，几次都热泪满眶，心情特别的激动。我非常喜欢，也非常认可海底捞的这种企业文化。

从店长日记看自己

书中多是以李顺军的心理历程和海底捞对他的身心影响做了全面又深刻的描述，并表达了主人公自己对海底捞真实的.情感。

李顺军在日记中写到了自己的情绪、心态，和在工作中的优势、劣势，这让我也看到了我很多的不足之处，而我却很少想他这样每天做到三省。我偶尔会在晚上睡觉之前想想自己今天都做了什么，都做的怎么样，可是惭愧的是我没有坚持天天这样去自己反省。书中讲到“人有两难：惰性和超越自己”回想我来胜业之前的日子里，这两难我都占着！我深有感触，如果我想要成长，就必须要克服自己的惰性，有句老话说的好“越吃越馋，越睡越懒”足以证明，一旦有了惰性是会上瘾的，我不能让惰性成为我超越自己的绊脚石。“拼命地工作可以磨练灵魂。”“天天反省也能磨练灵魂、提升人格。为了获得美好的人生，通过每天的反省来磨练自己的灵魂和心智是非常重要的。”“竭尽全力拼命工作，再加上‘天天反省’，我们的灵魂就会被净化，就会变得更加美丽、更加高尚。”这三句话是李顺军最喜欢的三句话，来激励自己的，是出自稻盛和夫的《活法》，同样我也很喜欢这

三句话，目前我的状态就只停留在了第一个层面上，慢慢的我要进行第二个层面，渐渐的做到第三个层面的时候，相信我自己会有很大的提升的。相信我的心态也会随之淡去浮躁，变得平和起来。

从海底捞看企业

我从网络上搜索到了海底捞的服务理念：热情、细致、耐心、周到，把顾客的每件小事当成自己的大事来完成。作为同为服务业的我们，我们也可以加以借鉴海底捞的服务理念，这样可以从一线的员工中更能看出，适合我们的企业的潜力人才。

海底捞人的精神品德：倡导传统美德、孝敬父母、忠于爱情、爱护员工、知恩图报。书中所将的海底捞的“家访”对我感触很深，在现在的企业中，为了考察后备管理人员的人品，能做到专门派人家访的企业，很少。家访，听起来像是一件很平淡的事情，可就是这样小小的举动，能让员工感觉到自己在企业中的价值坐在，能建立起企业与员工的亲密关系，让员工尽心尽力、尽职尽责。也让员工的父母为自己的儿女感到自豪。能做好服务行业的必定是人品优秀的人才！

还有最值得一提的就是海底捞的增值服务。我自己的感觉是，最不喜欢浪费时间去等待什么，而海底捞却能做到在大家等餐的时候，给客人提供免费的优质的服务，这真的是一个很好地创意。这么好的服务，还不浪费时间，大家谁还不愿意在海底捞吃饭呢？就是等餐也等的开心，有价值！

海底捞还有两个很好地服务技巧：如果客人打电话订餐，可以征询客人有没

有喜欢的服务员。不管谁的老顾客到店消费，经理一定要去认识。第一个技巧可以提高客人的满意度，也可以调动员工的积极性，让员工感到自己的服务得到了客人的认可，他会

更加积极的努力工作。而第二个技巧，体现出了对客人的重视，让客人感受到了尊重和关注，也能体现出贴心的服务品质。

每个看过海底捞的同事，无不称赞海底捞的管理文化的，海底捞不管是企业文化，还是服务理念，还是用人原则，都非常值得我们大家的学习，像刘总说的，“拿来主义”没什么不好，只要合理的运用，一样可以成为我们自己的财富。愿我们企业发展的越来越好！

读后感海底两万里篇九

“哪个老板不想让员工积极工作？这是全世界老板都想征服的珠穆朗玛峰，可是真正做到的却是凤毛麟角。”

打造家文化，把员工当家人。早就有的管理方式。可是真正做到的，能够让员工感受到的有多少？海底捞做到了，也彻底让员工感受到了！很多具体方式可以直接学习，可是领导人的思想层面，能否真正把员工当家人呢？这个世界最难的有两件事：第一，把你的观念塞到别人脑子里，第二把别人口袋的钱变成你口袋里的。我们很多公司领导对员工都是一种观念：交易——你给我干多少活，我就给你多少钱。资源后置型而不是前置。

从这几篇文章可以看出，来自于切实的把员工当家人看，从员工的生活环境的’改善、父母生活到子女教育，细致到员工的生日、生病，生活的方方面面无微不至的家人关心。

曾经有个同事刚到公司来工作不到一个月，他的同学要结婚要送礼金，可是身上钱不够，想要找公司借钱，可是老板还在想是不是想要以这个为手段来结清工资然后离职。缺乏对员工的基本信任，如果连这点信任都没有，当初又怎么要把他招进来呢？！！

听一个前来应聘的另外一家教育机构（有三家以上分校，规模在马鞍山还算数一数二）离职员工说，他们机构的校长以前还是学校老师，却在老师的工资上含含糊糊，招聘人说一套，发工资的人说另外一套。特别对于离职的员工想尽办法扣工资。有一句话：当你离职时，公司对你的态度和方式，最能看出这个公司的真正作风！

那么海底捞有哪些能够学习的呢？

首先，领导人的思维观念。真正把员工当人看，而不只是机器；真正把员工当家人看，而不只是单纯交易关系。

其次，关心员工的生活，比如员工生日、员工生病、员工家庭出现问题时，我们都给与理解与关心。

最后，关心员工的职业发展，这是员工最重视的，有没有给与员工职业规划指导、职业发展培训、职业发展机会及高于同行平均水平的物质回报。

读后感海底两万里篇十

《海底两万里》写于一八七0年，是凡尔纳着名的三部曲的第二部，第一部是《格兰特船长的儿女》、第三部是《神秘岛》。

在我读过许多科幻小说后我发现并不是每一本科幻小说都像《海底两万里》一样富有强烈的可读性。《海底两万里》整部小说动用大量篇幅，不厌其烦地介绍诸如海流、鱼类、贝类、珊瑚、海底植物、海藻、海洋生物循环系统、珍珠生产等科学知识，成为名副其实的科学启蒙小说。它作为一本不是凭空捏造而是远见加博学累积成的小说，不但为对海底知识了解不详尽的读者解读了他们的旅程，更让后人看到了古人的智慧与文明。凡尔纳的一切幻想或是推理都是有现实作为基础的，例如：海底森林，穿越海底隧道（阿拉伯海底地

道，苏伊士下面一条通往地中海的地道），一块沉没的陆地（大西洋洲），在未来世界，一切幻想皆成为了现实。他作品中的幻想大胆新奇，并以其逼真、生动、美丽如画令人读来趣味盎然；情节惊险曲折、人物栩栩如生、结局出人意料这些使他的作品具有永恒的魅力。

《海底两万里》让我学到了很多：在南极潜艇被困于冰下船内极度缺氧的情况下，船中人们奋力开凿冰盖的永不放弃的精神；在大西洋与章鱼进行肉搏的英勇无畏的精神；在印度洋与鲨鱼展开殊死搏斗的知难而上的精神……其实在真实的人生里，面对大大小小的挑战，每一个人都必须单打独斗。如果我们永不放弃奋斗，就能主宰自我。放弃，是一个念头；而永不放弃，则是一种信念！现实生活中，我们往往会自觉不自觉地选择前者，因此我们极易成为普通得没有一点棱角的人；而有些人却坚定得近乎倔犟地选择了后者。这种人虽然是少数，但他们却往往能赢得大多数人的掌声。

这使我想到吴斌，他是一名普普通通的大客车司机，然而在面对突如其来的灾难时，淡定的做出一系列职业规范的动作，不放弃、坚守岗位、舍己为人，用自己的职业操手保护住了全车乘客的生命安全。这看似平凡的举动但在关键时刻体现出了永不放弃的高尚精神。用生命诠释了立足岗位，尽职尽责的奉献精神。生命对于每个人都只有一次，也许他的一生都是平平凡凡、默默无闻的，但在生命的最后一刻他留给我们的精神财富却是永存的，那就是永不放弃的精神。

“不服输、永不言弃”这几个字简单，说来容易却做来难。许多人都对邓亚萍在赛场上“鹰隼一般的眼神、猎豹一般的吼声”记忆犹新，对她拿到120多块金牌羡慕不已。然而谁知她甚至从小到大都让一些教练不屑一顾！但她刻苦训练，将不可能的事变为可能。正如萨马兰奇赞扬她说：“邓亚萍所表现的永不服输的劲头代表了奥林匹克运动员应有的精神风貌”。在平时的训练中只要输了就拉住对手不放，非要和人家再打一场不可，正是由于她有一种不放弃、永不服输精神，

所以意志力很强，当时很多运动员都怕她，这对我们学习、工作也很有启迪，只要我们不放弃、不服输，困难就会怕我们；就能取得好的成绩。

四年级:杨雪茹

上一篇：游凤凰谷

下一篇：《假如给我三天光明》读后感