

华为工作法读后感个人 华为团队工作法 读后感集合(通用5篇)

当品味完一部作品后，相信大家一定领会了不少东西，需要好好地对所收获的东西写一篇读后感了。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？下面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。

华为工作法读后感个人篇一

这本书的作者叫吴建国，是华为前人力资源部的副总裁，也是构建华为人才管理体系的核心成员。后来离开华为，仍然专注于人力资源领域的管理咨询服务。

在知识经济时代，很多企业家都在说，人才是企业的核心竞争力。

而任正非却说：“人才不是华为的核心竞争力，对人才进行有效管理的能力，才是企业的核心竞争力。”

有的企业，一开始团队很有战斗力和凝聚力，但是走着走着人心就走散了，或者组织就僵化了，失去了持续进步的能力，这是最要命的。

所以说，不是人才，而是对人才的有效管理，才是企业的核心竞争力，

如何才能有效管理人才呢，吴建国把华为的人才管理之道总结为三个核心动作1. 精准选配2. 加速成长3. 有效激励

1. 精准选配

精准选配其实就是搭建团队的过程，对于搭建团队，我们一般关注的都是进人，也就是怎样选拔人才，而往往忽略了另一面出人，也就是人才的退出机制。

如果人才只进不出，特别是管理层如果没有合理的流动，淘汰，退出机制，那组织一定会陷入僵化。

所以要搭建好团队，人才的出和进同样重要。华为是怎么做的呢？华为做了三件事

第一. 确定重点岗位的关键职责和关键能力素质要求，根据能

力客观评估候选人。

第二. 设立每个不同岗位的面试问题，建立面试题库。

第三. 对公司所有可能担当面试官的人进行培训，考试通过后持证上岗。

2. 加速成长

随着企业的发展，员工的能力也必须跟着成长，华为的经验是把个人的成功经验提炼成标准化教材，并规模化推广。

具体分三步走

第一步，在全球五大洲分别找出业绩最好的国家代表，把他们召回总部，让他们分别列出开拓海外市场的关键问题清单。把他们列出的问题一对比，就发现其中有将近2/3是重叠的。把重叠的部分整理为8~9个关键问题，比如关税问题、建厂问题、劳工问题、政府关系问题，等等。

把这些问题搞明白了，开拓海外市场的问题就基本解决了70%~80%。

第二步，把这8个关键问题变成8个培训主题，分配给5位国家代表，每个人负责1~2个主题的培训开发，包括编写教案、制造课件和实际登台教学。

其间会有培训专家对这5个国家代表进行专业辅导。

第三步，就是招募学员进行实战培训，培训结束、答辩通过的员工，才可以被正式派驻海外。

当这些人走上“战场”，实际开展工作时，发现遇到的大部分问题已经提前做过沙盘预演，就能做到心中不慌，有条不紊地去解决问题。

3. 有效激励

不过，员工能力成长了，不代表他就一定会铆足劲干活儿，能力和动力不是一回事；而且，员工一成长就很有可能被挖走。这时候，我们就要说到人才管理的第三个核心动作，就是有效激励。有效激励能够把人的潜能激发出来，并提高员工对企业的忠诚度。

一谈起激励，我们首先想到的肯定是分钱。

网上传闻任正非曾经说过一句话：“只要钱给够，不是人才也能变成人才”，正所谓“重赏之下必有勇夫”。

真的是这样吗？

很多企业看到华为舍得给员工发钱，也学着华为大碗分金，结果不但没落好，还往往因为利益分配不均而导致员工怨声载道、团队离心离德，所谓“打劫容易分赃难”。

那到底是为什么，华为分钱就能激发员工的奋斗精神，而别人学它分钱却往往只能带来利益纠纷呢？

吴建国说，因为学华为的人，把激励的逻辑搞反了。

华为员工是因为分钱多才艰苦奋斗吗？

不是的。

华为员工是因为先认同了华为的使命、愿景和价值观，被内在感召激励着去奋斗，而高薪激励只是辅助，是为了不让奋斗者吃亏、让奋斗者没有后顾之忧。

这样，大家的注意力始终是在“战役”本身，而不会去过分关注谁多拿一点、谁少拿一点。

相反，如果是采用“雇佣军”模式，给钱才上战场，那么大家的注意力肯定是在钱上，很容易为分赃不均而起纠纷。

在面对强敌时，这支队伍的战斗力也就可想而知了。

所以，对员工最重要的激励，一定是使命、愿景和价值观的感召式激励，只有这“上三路”的激励做到位了，这时候物质激励的效果才能显现出来，否则很可能适得其反。

特别是当一个企业在初创时期，没有品牌、也给不出高薪，这时候你吸引人才、激励人才的方式就只能是使命和愿景。

华为工作法读后感个人篇二

华为从一个作坊式小企业成为全球知名企业靠的是什么？直到我读了黄继伟先生的《华为工作法》才明白了华为的成功不是偶然。

任正非先生曾经说过“永远不能先干起来再说”，我认为每个人都会遇到这种情况和困扰，每天一到办公地点就如同上了发条一样，埋头苦干。虽然看起来很忙碌，但是工作效率一点儿也不高。由于对目标缺乏清晰的认识，以至于自己处

于盲目混沌的状态，不清楚应该做什么，做了心里也没有底，因此很难成功，而读了这本书，让我意识到目标的重要性。作为员工，要想成为好员工，想要顺利完成工作，想要获得上级的信任，那么首先要做的不是拿出干劲，而是要懂得给自己的工作设定一个目标，而且时刻记住这个目标，要对自己进行“目标管理”。只要有了目标就会拥有动力，如同跑马拉松一样，给自己先定一个短期目标，然后完成一段目标后接着完成下一个目标，然后目标累积成大目标，最后实现人生的进步。这本书除了目标之外，还强调了专注。目标和计划一旦确立便立即开始行动，不抱怨，不拖延，并保持对目标的足够专注。读了华为工作法之后我才意识到如何正确的工作，如何有效的工作，保证自己在正确的时间做正确的事情，利用自己有限的工作时间创造最大的价值。

成功不是一蹴而就的，只要你通过正确渠道，走人间正道，别想着邪门歪道，一句话以蔽之就是，要守住自己的道，方能获得成功的未来。所谓实践是检验真理的唯一标准，我们自己制定的任何目标计划都需要亲自实践，与其口头空谈还不如开始努力尝试，只有亲身经历才能更好的了解工作把握目标，并且将这本书的内容学以致用。

华为工作法读后感个人篇三

通过阅读《华为工作法》一书，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。

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。

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。就像我们鑫源的核心价值观：精益求精。

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。

所谓知行合一，首在知，重在行。在以后的工作中，我会不断落实书中的做法，使自己胜任本职工作，并不断努力，能够为公司创造更大效益。

本文来源：

华为工作法读后感个人篇四

华为为何能从一家代理香港pbx交换机的小企业，逐步发展成为全球最大的电信网络解决方案提供商全球第二大电信基站设备供应商、全球第二大通信供应商，随着对华为和人为人的研究越深入，人们越意识到华为人对时间的有效规划和利用是华为能成长为世界500强之一的重要原因。

《华为时间管理法》从时间管理的自省法则、目标法则、方圆法则、四象限法则、精简法则、韵律法则和80/20法则形象具体的分析了员工日常工作中时间管理的重要性。成功合理的掌握对时间的管理能让员工出色的完成公司交给的各项工

作任务。

时间管理的起始点并非汲于方法的掌握，而在于自我省察与自我管理意识的觉醒。怎样才能把每天24小时进行合理的分配呢？首先我们应对每天24小时的时间流逝进行仔细的统计，分析时间的浪费源，时间分配的合理性，时间计划的有效控制。这样可以做到阻止时间的浪费，达到单位时间效率的最大化。让良好的时间管理能成为员工的一种无意识的良好工作习惯。

情绪的合理控制能有效地避免因个人原因对工作进度的影响，避

免对公司利益造成损害。当一个人的心情不好时，往往不够理智。所以最好不要在这种状态下跟任何人讨论工作——不论那项工作任务有多么紧急，时间是调整心情的一剂良药。产生坏情绪不可怕，关键在于怎样避免不良情绪的产生，不因坏情绪的困扰导致时间的损耗。保持良好的心情会使员工在工作中释放出更多的潜能，更完善的创造工作成果。工作中维护良好的心情等于更充分的利用时间。培养“做要事而不是做急事”的良好工作习惯。完成工作要分清缓急，弄清自己需要做什么。对于重要的工作需先衡量是否要做，或必须由自己来做。对于非做不可并非自己必须亲自完成的工作，可以委派他人进行，自己监督即可。工作开展前对工作作出优先级判定，分清任务主次，以最有效率的方法提高个人工作效率，从而取得更多的收获。

完善的公司工作制度能有效地约束员工不良的工作习惯，提高员工的自律性，从而更好的完成公司下达的工作任务。

约束是在华为时间管理培训中最常强调的一个主题，纪律是一个组织规范管理和任务完成的保障性因素。企业的运作需要明确的纪律，这是一种严谨的工作态度和策略。要想做事成功必须坚守相应规则，坚持做事的原则来灵活处理问题，

工作效率将大大提高。完善的工作规章制度应以相应的奖惩制度为支撑，这样能使优秀的员工在工作中充满荣誉感再接再厉，也能使那些在工作中出现失误的员工引以为戒，扬长避短。再则，公司的领导更应做好表率作用，指引员工在今后的工作中更好的完成公司交给的工作任务。

总之，时间都是自己的，合理的使用时间能让单位时间的效用最大化，让你的人生更丰富多彩。

华为工作法读后感个人篇五

这本书立足于华为公司的实际情况，从华为发展过程中的案例、华为人的经验与任正非本人的言谈出发，着重讲解了华为公司的目标管理、工作执行、工作原则、工作态度等情况，从中提取和整合相关的工作法则、实际的操作方法，然后通过相关理论的解读与分析来进行扩展，从而帮助读者更好的理解和掌握华为人的工作方式以及工作态度，并且使他们从中获取工作的经验。

我们想学习华为，想要从华为那里真正获得有意义、有价值的东西，无论对于企业还是个人，所学习的都不应该只是华为的体系，不应该只是所谓的企业文化，而更应该是华为在运作过程中存在的各种工作方法以及华为人的工作态度和方式，因此这些是华为运作模式的精华。而企业或个人的发展最终要依靠具体的工作，这些工作能否取得更高的效率，员工能否拥有更好的表现，很大程度上依赖于工作方法和态度。

一、科学合理的华为工作原则

成功的事业依靠的是更为合理、更为科学的工作原则、方法，这些好的原则、方法就是工作的“捷径”。华为人的工作效率之所以高，并不是因为他们拥有高的学历，也不是因为他们的工作能力更加出众，而是因为他们拥有很多科学合理的工作原则。这些原则把握了工作的规律、明确了工作的重心、

拓展了工作的思路，这样就确保了华为人在面对繁忙的工作时，总是能够合理、有序、高效的完成任务。

任正非认为华为的工作就是坚持“从小目标到大目标，从小任务到大任务，从生存到发展”的理念，然后一步步寻求壮大和发展。而对于任何一个员工来说，都应该坚持这样的工作理念，大到人生计划，小到工作安排，都需要采取这样的策略行事，因为这样才能更加有效减少阻碍。

先做容易做的事，并非是一种逃避，毕竟工作的目的是为了解决所有问题，无论先后，这些问题都要逐一解决，不能有任何遗漏。不过先易后难、由简入繁的做法，更加符合事物发展的规律，也符合工作进程，毕竟随着工作的不断深入，难度通常会越来越大，因此按照特定的规律去慢慢推进工作项目，完全符合工作的需求。而且这样做还能够有效地支配和利用各种资源，确保资源的合理分配，而且还能够让工作更加顺畅。此外，先从容易的工作开始，与工作能力的大小无关，而是关乎一种策略，因为这样做更能够兼顾工作过程中的稳定性与发展性这两个基本要求，先从简单容易的开始做，最终的目的就是为了追求稳定，保证工作能够继续下去。

二、态度有时候比能力更加重要

能力决定了我们最多能干多少工作，决定了我们最多能把工作做到何种程度，因此从某种程度来说，能力也是一种限度，而且有能力并不意味着能将工作真正做到位。想要把工作做好，想要变得更加出色，还需要拥有良好的工作态度。在华为看来，“态度决定一切”，良好的工作态度往往是左右工作效率和工作业绩的关键因素，没有专注度，没有艰苦奋斗的精神，没有坚忍不拔的毅力，没有坚持到底的耐力，成功往往只是空谈。

在华为工作的官网上，留着这样一段文字：“我们没有任何稀缺的资源可以依赖，唯有艰苦奋斗才能赢得客户的尊重和

信赖。奋斗体现在为客户创造价值的任何微小活动中，以及在劳动的准备过程中未充实提高自己而作的努力。我们坚持以奋斗者为本，使奋斗者得到合理的回报”。

正因为华为公司足够重视和尊重奋斗者，正因为华为公司独特的企业文化，才导致华为人保持了非常出众的奋斗意识和艰苦奋斗的精神，而这种精神反过来又促进了华为人成长，所以，无论是对哪个员工来说，想要做出成绩，想要获得足够的认可和回报，想要获得更好的发展空间，最好的方式就是努力奋斗，通过艰苦奋斗的精神和意志来赢得企业的尊重，赢得别人的信任和关注。

三、更快乐的工作

在华为公司，管理者重视每个员工的价值和能力，也尊重每个员工的劳动成果和贡献，员工自己也能够自我尊重、自我认可。很多华为人从骨子里都透着一股自信和骄傲的劲头，不管自己做什么工作，不管自己的级别是高是低，不管自己的工作重不重要，他们都因自己能够在华为工作感到骄傲，都对自己所胜任的工作感到骄傲。

题，觉得员工要做的就是发现自己的价值，就是享受自己做出的业绩和成就，就是要将自己当成企业中不可或缺的一部分来看待。他建议所有的员工都要向这些阿姨们学习，都要认真做好自己的工作并认可自己工作的价值。

对于任何入来说，工作中都需要保持进取心和上进心，但是不要盲目攀比。攀比并不是真正的竞争意识，而是一种畸形心理，喜欢攀比的入往往瞧不起自己的工作，瞧不起工作中的小事，也缺乏足够的自我认知，因此会在工作中感到压抑和痛苦。简单来说，喜欢攀比的员工也许并不值得工作的真谛，也没有真正去享受工作。对于那些准备以享受的心态来工作的人来说，首先，对自己的工作要建立一定的满足感和成就感，无论自己做什么，只要自己的力量发挥到最大水平，

就应该对自己的工作感到无怨无悔。其次，要无差别地对待自己的每一份工作，哪怕只是一件小事，哪怕自己的工作并不那么重要，都要全力以赴，因为把小事做好做精，也是一件了不起的事，而且小事情上也能做出大成绩。

另外，不要总是很羡慕那些收获比你多的同事，因为职场上的一切荣誉都要靠自己的努力去争取，都要靠实力和业绩说话。自己的实力只有那么多，或者只适合干这份工作，那么就没有什么必要嫉妒别人。与其在羡慕中嫉妒和失落，倒不如实实在在地在合适的岗位上继续提升自己，这样成功的机会反而会更大一些。