

最新华为读后感(通用7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？这里我整理了一些优秀的读后感范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

华为读后感篇一

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？

华为读后感篇二

《狼道》读后感

只要一提到狼，人们便会想到它的凶恶、残忍、阴险、狡诈，也会想到“狼子野心”、“狼狈为奸”、“狼心狗肺”等等这样一些负面的词汇。事实上，狼有许多不为常人所知的‘优

秀品质，比如“坚韧”——在对付大群猎物时，狼群往往会在一个合适的区域不眠不休等上几个昼夜，等待最佳时机，然后一击必杀；比如牺牲精神——一只狼，根本不是一头老虎的对手，但四五只狼却足以逼退甚至杀死比它们强得多的老虎。狼凭借着这些品质，足以雄行于天下也！

看完了《狼道》的第一章，我知道了“至不利，则天下无可为之事。”没有明确的目标，强大的野心什么事情都做不成！要成事，先立志；成大事，须野心。定好了目标后我要大胆追，努力追，直到成功！

以前的我总想走成功之捷径，怕失败，怕尝试，怕走弯路。但是狼从不知道“失败”，何况我是一个“人”。现在的我会铭记着狼的捕猎竖式：勇气-空想=猎物。

一个动物学家跟踪狼三年，惊讶地发现：狼对机会的有效把握率高达80%以上，而人类却只有35%左右。从此可以看出狼的机敏。这是为什么呢？我细细想了想……因为狼敢于果断地抓住，而人不行。看到这里我懂得了人得果断不能犹豫。

独狼顾然，尖牙利爪，但却不如三只快要死亡的老狼。一只狼，连一只黄羊都难捕到，几十只狼却可以围猎成百上千的黄羊群。看到这里我又明白了“团结”是如此可贵。

《狼道》告诉我们：狼群具有坚韧、顽强、耐心、果断、团结、牺牲……在残酷的竞争当中，一个人假若有这种智慧，将战无不胜，令所有对手畏惧，如果一个团队有着这种智慧那它足以立足于天下！

我要感谢狼，感谢你告诉我这么多……

华为读后感篇三

正如《狼道》书中所说：“狼的力量来自于团队，团队的力量

量可以战胜一切。”企业之间的竞争对手尚且可以组成团队，那么企业内部员工之间更应向狼学习。在狼成功捕猎过程的众多因素中，严密有序的集体组织和高效的团队协作是其中最明显和最重要的因素。这些东西，很值得我们团队来学习。

狼者，群动之族。攻击目标既定，群狼起而攻之。头狼号令之前，群狼各就其位，欲动而先静，欲行而先止，且各司其职，嚎声起伏而互为呼应，默契配合，有序而不乱。头狼昂首一呼，则主攻者奋勇向前，佯攻者避实就虚，助攻者蠢蠢欲动，后备者厉声而嚎以壮其威。

现在，在日益激烈的市场经济竞争中，狼的这种“打群架”的现象正被越来越多的人所关注。以前，外国人对我们的认识是：一个中国人是一条龙，一群中国人是一条虫，为什么？因为我们没有将团队的力量发扬光大，内耗比较多。而一群狼团结拼搏，和谐协作，共同发展的团队精神是一种可怕的力量。这种群体的力量正是我们团体所需要追求的。同样，为了达到我们的目标，每个团体成员就要像狼一样团结协作，具体就是团队中的每个成员都应该清楚个人和团队的目标，明确自个的角色定位和在组织中的作用。团队的目标就是要创造出比团队成员个人所能创造出的总和更多的价值，这也是团队存在的意义。这就需要团队的每个成员都具有团队精神。那么，何谓团队精神？团队精神就是所有团队成员都为了一个共同的目标，自觉地担负起自己的责任，并甘愿为了团队而牺牲自己的某些利益。分工合作，相互照应，以快速敏捷的运作有效地发挥角色所赋予的最大潜能是团队精神的具体表现。

在一个团队中，所有的活动都要围绕一个共同的目标展开。但团队的各个部分甚至每一个人都是相对独立的，它们都有自己的目标和任务，都要独当一面。我们团队中的每一个员工都不能以自己为中心，千万不要自以为是，因为个人好比大海里面的一滴水一样，离开大海很快就会干涸消失了。团队为员工提供了施展自己才华的机会和舞台，提供了实现理

想的机会。但作为团队的一员，员工一定要时刻铭记自己的职责和使命。员工只是团队的一员，即使再受重视，再有才华，也不能以自我为中心。团队的性质决定了每个员工只是团队的一部分，而不是整体。员工的所有工作都应该是以实现团队的目标为中心的。

狼的团队中相当注重和谐。为了生存，狼一直保持与自然环境和共生关系的关系，不参与无谓的纷争与冲突。对内倡导团结互助，对外强调协同合作、和谐共生。狼，是陆地上生物中最高食物链的终结者之一。由于有狼的存在，其他野生动物才得以淘汰老、弱、病、残的不良族群；也因为有狼的威胁存在，其他野生动物才被迫进化得更加优秀，以免被狼淘汰。所以，是狼使生态处于一种平衡状态。在我们的生活中，随着工作竞争的日趋激烈、市场经济的国际化，“羊”如果没有了“人”的保护，已经无法生存了。欲独立自由，就不能做“羊”，而要做“狼”。在企业界，越来越多的企业领导者和管理者把“狼道”精神引入到企业文化之中，以面对竞争日益激烈的市场。我们在打造成功的团队中，意识到个人有优点也有缺点，所以尊重人和人之间的差异是和谐的体现。要知道最优秀的团队，并不是最优秀的员工组成的、而是由各个成员团结协作，扬长避短来组建的。譬如在西游记这个团队中，如果猪八戒和沙僧俩个跟孙悟空一模一样的优秀，那么在三打白骨精后这个团队就该解散了，西天取经只有失败的结局。每个人都有自己的优点和缺点，世界上根本不存在完美的人，但是我们能够充分了解自己的优点和缺点，并能够发挥自己的优点，改善自己的缺点，就应该说已经接近完美了。在任何环境之下，优点和缺点都会对人产生一定的影响，并且决定了别人对自己的态度，阻碍或者帮助实现目标，完成工作。一个优秀的员工，要根据不同的环境和不同的情况，灵活面对自身的优缺点，也就是说：尽量用优点来面对环境，当工作环境需要你面对自己的缺点时，也不要逃避。需要改正缺点时，要毫不犹豫地去改正。虽然这些做起来很难，但优秀的员工一定会去做，即使结果是失败，也能够在这个过程中受到教益。

培养密切的团队成员关系。成功的团队彼此融洽交流，而且知道发生冲突和矛盾时该如何处理，工作中能互相支援，并且能够互相鼓励，以最佳状态奉献全队。把自己内心的想法告诉大家，是我们团队沟通的基本的一条。我们明白，诚恳的批评有助于个人和全队技能的提高。我们大家对于团队中出现的问题，要善于“吾日三省吾身”，我们要从“知过则改”升华到“闻过则喜”。特别要学会宽容，遇到摩擦，多从自身找找原因，即使真是对方的过错，也要学会换位思考，体现出容人的雅量。陆地上最广阔的是海洋，比海洋还广阔的是天空，比天空更广阔的是人的胸怀。金无足赤，人无完人，贵在严于律己，宽以待人。这样搞好了团队的协作工作，我们就能以快乐的工作态度来迎接新的挑战，和企业一道共同发展。从而达到生活和工作双赢的好局面，这同时也是我们人生价值的体现，也是我们团队精神的体现。

学习狼道精神就是要认识生存的必需及群体的力量。我们不需要象狼那样活着，但我们应该学习狼的精神：团结，依靠团队的力量，团队不是哪个人的断然行事的功利场，更不是被对手轻易打倒的牺牲品，团队就是团队，充分利用团队的力量才能战胜一切一困难，创造美好的明天！

华为读后感篇四

现在公司门卫有了书架，为公司员工提供了很好的学习资料。因为领导开会多次提到华为，我也对华为产生了神秘感，所以从哪里买了本《华为的世界》，看了这本书感触很深。

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，他的执著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
人性格变化轨迹的考证，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。

我认为从华为内部说，有两点促使华为的进步：

一、华为的使命和目标“将来电信设备市场将会三分天下，
西门子、阿尔卡特、华为。”——1994年的任正飞。而写入
《华为基本法》的是：华为追求的是在电子信息领域实现客
户的梦想，并依靠点点滴滴、锲而不舍的艰苦追求，使我们
成为世界级领先企业。任正飞在谈到这一点时，全场鸦雀无
声。毕竟这是在十年前，华为所有高管被任正飞的伟大梦想
所震撼。然而华为也是在这个梦想的驱动之下，一步一步逐
步走到了今天。从这一点可以看出一个公司的使命是多么神
圣和伟大。我们公司在成立十二年后，也总结了我们的企
业文化，有了公司的使命：为中国特种化学品领先全球而
倾尽全力。我们每天晨会都在喊，喊我们这个世界级的使命，
但每一位员工是否真正理解“倾尽全力”的含义和对我们每
一位员工的鞭策和要求。使命就是一种信念，深深扎根在我
们心里和骨头里，每时每刻都在要求和激励我们，在做每一
件事情的时候都要倾尽全力，不要心不在焉、敷衍了事、留
有遗憾，做事要追求尽善尽美。我们现在的一些员工没有认
识到倾尽全力的内涵，每天背诵使命、愿景、理念敷衍了事，
做事情不注重细节，不追求完美，没有锲而不舍的精神，这
已经违背了我们的使命。我们只有在公司神圣使命的引导下，
兢兢业业干好自己的工作，努力把我们的公司做大作强。只
有公司大发展了，我们个人才有大发展，才能实现我们的人
生价值。

二、根据公司发展需要大刀阔斧进行内部改革

“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，提出了著名的管理学习“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，员工主观能动性、团队合作精神、艰苦奋斗精神，也就是外界津津乐道的所谓华为“狼性文化”，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。

华为的改革从《基本法》开始，16000字的基本法起草时间就用了3年，ibm给华为搞的产品集成开发50人的团队用了5年时间才初见成效。这些数据充分体现出华为内部改革的决心和坚定的信念。华为通过学习先进管理经验和加强内部改革，适应了国际市场的竞争，才在国际市场上站稳了脚跟。这就是削足适履起到的效果。

我们不要看到公司的表面繁荣而盲目自豪。公司现在正处于发展期的初级阶段，所做的也和华为当初一样，完善公司管理，包括体系文件、产品集成开发、卓越绩效管理等内容，需要做得很多很多，但需要逐步解决。我们所有员工要充分认识到公司现阶段需要解决的问题，我们现在所做的所有工作的意义。没有这些基础的管理，我们的根基就会不牢固，公司也就没有长足的发展。同时我们也要做好持久战的准备，毕竟搞管理不是一日之功，需要全体员工的努力配合，和全身心的付出。相信我们在几年之后，能向公司交一份满意的答卷。我们要知道，改革创新经历的痛苦和带来的收获是成正比的。

所以说我们应该学习华为。或者说是华为作为先行者，在走向世界级企业过程中经历的坎坎坷坷，为我们敲响了警钟，是我们学习的标杆。他们的业绩说明他们20年风风雨雨、历尽心血的付出得到了应有的回报。我们应该学习华为的文化、管理、精神，把我们的企业做大做强。管理就是这样，一点一滴做下去才能成功。引用柳传志的一句话结束我的感想：“撒上一把土，夯实了，再撒上一把土，再夯实。”

华为读后感篇五

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和希望, 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！

华为读后感篇六

首先非常感谢领导推荐的此篇文章。读完此文章后感触很深，读完华为的职场经验学习的材料，材料通过对华为的企业文化，战略目标、管理改革、管理模式等方面进行了分析，让我们了解华为是怎么能够快速成长的，透过华为的成功对我们产生启发。海外战略、管理变革、客户服务、技术研发、管理模式等方方面面的树立和分析，解开了华为的快速成长之谜，透视了华为的过去和未来。在以后的工作中：

对待员工要一视同仁，同距离相处，避免员工有想法；有原则、有底线，该严肃的时候能严肃处事、该亲近的时候亲近为人，张弛有度；多一些耐心和包容，人非草木孰能无过，要能包容错误和问题，与此同时也要能做好防微杜渐，避免重复问题重复犯；给员工一个努力的方向，而不是一个框，让员工有自己发挥的空间，只要方向的对的，效果是积极的就是可取的，这样的成绩更有成就感；思员工所思，读懂大家的心情变化，这样才能抓住说话的主动权，也能更好的给员工出谋划策，感情才能升温。

终生学习心态：本身我们的行业就是一个分分秒秒都在不断变化行业。所以我们必须具备学习、理解、接收的能力，只有这样才能适应公司和行业的发展跟上步伐。另外，随着公司的发展后起之秀特别多，作为比新人“老”一点的人员也应该多和新人沟通学习。三人行必有我师，每个人都有自己的独特之处取之精华去其糟粕。不抛弃、不放弃：每个人的能力是不一样的。团队成员的“程度”也是不一样的，但是我们绝对不可以放弃任何一个员工。特别是团队里“后面的人员”。

体面的生活：作为一名女性员工个人比较喜欢漂亮些，整洁

些，好的形象可以给人不一样的感觉。作为领导人我要让我的员工我的同事看到，我在这个单位生活的很好，而不是“窘迫”；让他们看到，在这里工作可以改变自己的生活状态。最起码收入还是可以的，不至于非常落魄，不至于让新员工觉得‘寒酸’。

考核标准提前公布，并且自己要坚持遵守，尽量公平：任何规定都要自己先遵守，否则没有说服力；任何规定都是“天子与庶民平等”，这样在员工犯错误的时候更有说服力。

给兄弟姐妹们发挥的空间：作为团队领导人应该为公司培养后备人员，为团队成员谋发展。个人希望团队的兄弟姐妹可以得到更好的发展，每个人都应该实现更高的价值。也衷心希望我的兄弟姐妹得到自己想要的，找到自己想要的方向。

帮兄弟们解决问题，不要只骂不给解决方案：当出现问题的时候不要只责备，更多的应该给大家方法让大家知道怎么样努力，怎样去做，怎样才能实现“目标”。

放权管理：学会放手放权给团队成员，这个是锻炼和培养人员的一种方式。同时也能让自己的工作更轻松方便。

华为读后感篇七

《狼道》主要讲的是个人、企业的成功之道。而作为职高生的我们绝大多数毕业后面临的将会是就业，所以这本书讲出了我们职高生的心声。

狼道主义主要的就是精神。动物的自然规律就是弱肉强食，这一点在狼性中表现得最为突出。不止是因为它懂得进攻，更重要的是它懂得退却。它还有坚韧、无畏、忍耐的精神。它永远都在打造着自己，让自己在自然界中变得更加完美。虽然它大多数时候都处于孤独、荒凉和寂寞的环境中，但这并妨它取得成功。相反的，正是那瞬间激情的爆发，使它出

了最为致命的一击，将自己永远地定格在不败之地。

在狼的意识里没有失败，只有百折不挠的精神。在我们的生活中，不会总是一帆风顺，总会遇到挫折和失败，这才是生活的常态。失败是成功之母，这个道理大家都知道，但在现实生活中，一般人却难以正视这一点，在面对挫折和失败时，难以鼓起勇气，甚至在一次失败之后就一蹶不振。

我认为这和我们职高生的处境非常相似。我知道“职高生”这种学历在社会上是比较低下的。相同的，假如我们在一个公司上班，也会叫人看不起。但我不这样认为。为什么只有高学历的人才会创造奇迹。我认为只要有精神，有爆发力就能使出那最为致命的一击成为不败之人。

最好的例子那就张海迪了，她和我们一样都“身处险境”。但这几十年来，她学医救人、写小说、画油画、拍电视、唱歌、读硕士……

一系列平常人根本无法做到的事情，但她却做到了。正是因为她有在逆境中崛起的精神。

成功的根本我想应该是品质。品质是自然界中最重要的东西，它包括了生活中最完美的纪律、团队、沟通和智慧。而狼却完美拥有了这些。不光如此，它还把这些品质做到了足够好的地步，让包括人类在内的所有动物都难以超越它。拥有这些良好的品质的狼是真正的丛林霸主。

一点没错，职高生之所以会这样是因为他们从前埋没了纪律、团队、沟通和智慧。所以，想成功，我们必须找回它们，成为行业的霸主。

要想获得成功，就要正视失败。正确理解失败的常态化，用积极的态度去面对。同时也要不断总结经验，汲取教训，调整方向，改进方法，正确再次成功。没有良好的心态和态度，

没有科学的应对方法，即使付出努力，可能也容易再次失败。

在失败后想要获得成功，最终还要付出具体行动。只有思考不行，把行动时刻挂在嘴边也不行，要通过努力付出行动，才能走出失败的境地，走向成功。

在现实生活中，我遇到过一些同行，在遇到了问题和失败时，能够积极地对问题进行分析，能够积极地想办法，能够积极地进行大胆尝试，能够通过反复努力最终获得成功。这是面对失败不屈不挠的精神，是一种值得学习的顽强精神。要想在生活中获得成功，就要有这种不畏惧失败的精神——狼的精神。

失败了爬起来，失败了再爬起来，做一个真正的强者。