

最新华为读后感集(模板7篇)

写读后感绝不是对原文的抄录或简单地复述，不能脱离原文任意发挥，应以写“体会”为主。读后感书写有哪些格式要求呢？怎样才能写一篇优秀的读后感呢？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

华为读后感集篇一

由于工作一向很紧张，近期才将《华为研发》匆匆的略读了一下，总体感觉《华为研发》还算一本好书，作者文笔一般，写的很真实，第一次有人如此深刻的将华为这个图腾一样的中国企业展此刻咱们面前，但是作者完全是以一个崇拜者角度去写的，全书的气氛激昂，感觉还是没有完全客观的去剖析华为，主观色彩比较浓重。《华为研发》有意回避了很多事情，书中大多数都是用心的正面的。

《华为研发》主要对华为公司自主研发、人才方法、管理结构和竞争策略等四个方面的阐述，向咱们详细说了华为从初创、发展、壮大直到走向世界的深层次原因，并归纳华为研发的经验教训。

《华为研发》讲述了华为公司在成长过程中，艰难前行的自主研发故事，为华为一步一个脚印的成长过程做了令人信服的描绘。

- 1、华为的第一桶金怎样得来？
- 2、华为发展历程初期中的几个重要里程碑。
- 3、华为的几个危机时刻，以及如何转危为安？
- 4、如何解决自主研发的关键人才和资金问题？

5、华为在创业期与发展期，如何击败竞争对手，脱颖而出？

6、华为的技术优势是如何一步步积累下来的，其内部管理机制是什么？

7、如何构建和完善自主研发的管理体系？

9、华为的用人方法有何特点，如何做到降低内耗，一致对外？

围绕上述十个关键点真实地再现了自华为建立以来，华为人如何破解突破并克服了众多中国企业难于逾越的产品规模化带来的人才和资金困境、研发低速度和低效率等弊病，为中国企业的自主研发积累了丰富的丰富而宝贵的实战经验。

第一次略读，笔记如下：

1、华为的价值观：不是“爱祖国”“爱人民”的崇高口号，而是“钟爱家庭，为了追求家庭幸福而发奋”这种普通人平实的追求。那里面包含了许多切实的感触，这就是经历了风雨的人的思维方式。

2、华为成功的简单逻辑：

1) 在通信这个高科技行业，主要竞争对手来自欧美企业。

2) 高科技行业的特点就是人力资本，知识经济。工厂和生产不是创造利润的主战场，主战场在研发、在技术、在知识，最终在人才，在研发人才，在如何组织好研发人力资本，实现增值。

3、华为不仅仅有研发、技术的创新，其恰当的商务模式也是成功的关键因素。在早期，和其客户——各省市地区的邮电系统建立合资公司。让自我的客户变成自我公司的股东，构成了很好的利益捆绑体，促进了华为销售额每年200%的。爆

发式成长。

4、华为是没法复制的。华为的所有这些，原动力都来自任正非的个人魅力。唯有任正非这样惜人才重人才的老板才能成就今日之华为。唯有任正非这样深知财聚人散财散人聚的老板才能成就今日之华为。唯有任正非这样有哲学家思考的老板才能成就今日之华为。唯有任正非这样有狼性精神的老板才能成就今日之华为。唯有任正非这样不断学习并带动组织学习的老板才能成就今日之华为。

5、读了《华为研发》，我有一种很强烈感受，企业要打造核心竞争力，做到基业长青，必须要争夺行业内完全的话语权，在任何环节上都不能受制于人。华为研发的过程就是一个争夺通信领域全部话语权的过程，从通信信令最最底层的协议，芯片做起，到上层的软件应用系统，什么都是你自我说了算，便可做到“倚天一出，莫与争锋”。华为的核心价值就是这些通信设备内部的规则与架构建设，数千研发工程师整体倒腾的就是如何实现这些构想，硬件，软件，系统，工程，莫不如此，华为攻克的领域从程控交换机到接入网，智能网□gsm□数据通信□3g□独步江湖的利器就是由内到外，从下而上，全程把握所有环节的全部话语权。而围绕这这个核心思想，尤为称道的是华为的人力资源体系和股权设计制度。聚才和留才，引进合作伙伴，绝非老板的小恩小惠或是嘘寒问暖所能企及，而是要实实在在的真金白银与体制上的捆绑方式，做到相濡以沫，休戚与共。让企业中每个人都有这样的切身体会，大家都在1条船上，谁都要睁大眼睛，预防铁达尼号的杯具重演。任正非的大智慧体现于此！还有就是企业做大后，一套行之有效的研发管理体系是必不可少的，华为但是花了几架波音客机的价格引入了ibm的ipd□isc□mm□pdm等先进管理经验，让谋定而后动，全员参与成为华为研发的习惯，让研发成为企业发展的主轴。

6、早期体系架构的三原则：

1) 权力下放：谁最清楚的事情，谁就就应有较大的发言权。——这个定义准确

3) 线条清晰：从组织结构上保证不好产生官僚主义。——原来官僚主义很多产生于不合理的组织结构。

以上是我个人后感，准备再仔细重读一遍，里面值得学习的地方还有很多。

华为读后感集篇二

近期公司组织开展：“读一本好书写一篇心得”活动，拜读过后感受良多、受益匪浅，也从网上查找了些任先生的事迹，以加深对他的了解，通过学习对《华为的冬天》中，任正非先生提到了几个观点，感触颇深。

第一观点：要居安思危，现在，多数人在安乐的环境中缺乏危机意识，常常只能等到危机来临了，才有所考虑，有所行动，甚至有一部分人危机已经到了身边还没发觉无动于衷这是很危险的。对于我们做快速消费电子材料这行来说，也是很危险的，如我们不能正确地认识当前形势，在头脑中没有危机感没有紧迫感，对企业发展和个人进步都是没有益处的，因此我们因人人都应深深思考，时刻都要有忧患意识，处处都要居安思危。

第二观点：未雨绸缪，中国有句俗语：“不打无准备之仗”如果干任何事情前都准备好，那么当事情来临时，就能从容应对，干起事来就能应对自如，最起码能减少损失，我们在工作中要具备这种意识和能力，超前考虑早做打算，把工作中的问题和困难考虑充分，把解决的办法制定周全，那么，就能从容应对各种复杂的局面，取得最后的胜利。

第三观点：就是不断创新。创新是一个民族进步的灵魂，创新是企业发展不竭的动力，创新是个人能力不断提高的标志，

今日社会发展日新月异，知识信息急剧膨胀要想跟上社会的发展，不被淘汰，不被企业淘汰就要学习，就要创新，在工作学习生活的. 方方面面都要有创新的思想，创新的行为。

透过这篇文章，觉得作为公司一员，首先要有使命感和职责感，今后在工作中要不断自我否认，不断学习，不做最短那块。用任正非先生的话结束心得，“没有预见，没有预防，就会冻死，那时，谁有棉衣谁就活下来了。”

华为读后感集篇三

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。

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！

华为读后感集篇四

华为的创立完全与实业报国或人生抱负没多大关系。任正非四十多岁从深圳南油公司辞职，一家八九口人挤在小房子里，为了养家糊口，迫不得已和几个人合伙创办了华为公司。公司创立之初，连做什么业务都摇摆不定，一个偶然的机会才让华为涉入了交换机代理销售，从而慢慢切入交换机生产和研发，最终成为一个数据通信行业的巨头。

华为公司的成功与任正非这个精神领袖分不开，任正非有着长期在科研院所工作的经历，本人又曾亲临科研一线，并拥有多项发明专利。所以任正非这个人本来是块搞科研的料，他对科研人员的物质需求和精神需求有着天然的认知，在华为公司的初期，他创建的很多公司制度都体现了对人才的高度关注，比如，华为为了解决科研人员的单身问题，甚至任命专人来负责单身员工的婚姻难题，同样，华为为每个报到的大学毕业生先预支一个月的工资作为燃眉之急。如此等等，华为从生活细节上给予科研人员很大的关怀，这就直接形成了一种凝聚力和企业文化。

当然，只有文化还不行，还要配合公司的利益分享机制。华为是典型的合伙人制度，全体华为员工都拥有公司的股份，并且通过一系列巧妙地设计来激励员工长期持有公司股份。这与任正非个人对名利的观念密不可分。

以下为部分摘录：

划分业务部的一个主要依据是是否形成了生产和销售。另一个依据是产品之间的相关性及核心技术点，即成熟一个产品独立一个部门。

以技术换资金，市场，土地。提前将技术优势资本化。

成功经商的秘诀是：地段，地段，地段。成功经营企业的秘诀是：组织，组织，组织。正确的组织机制可以让散沙垒起高楼大厦，突破单个人才的知识和技能瓶颈，形成一致对外的强大合力。组织调整应成为常态，因时因势因人（历史时期，发展趋势，人才优势）。

未经总体组评审通过的产品版本不能立项开发，未经总体办评审通过的新产品不能立项，总体办具有将某产品从某个业务部按资源和技术相近点划到另一个业务部的大权。足见技术的总体规划工作在华为研发的重要地位。

总体规划人才，总工型人才

既要有产品规划人才，也要有技术规划人才

技术文档，对一个项目从开头策划到技术细节，所有技术模块的设计所做的文字笔录。

华为掌握了产业价值链中关键芯片的核心技术。

在国外技术垄断的产业上取得优势，关键是要看准关键之处并勇于进取。

过于主观性地去开发产品，即不顾市场需求变化和竞争对手技术的发展，闭着眼睛做研发。

对待失败项目的宽容心和对人才的正向评价，是华为研发成功的真正奥秘。

做研发，是不可能不遭遇失败的。华为只不过比其他公司更能坚持罢了。

华为公司在自主研发投入上浪费的钱可能也是中国民营企业

中最多的。

习惯于失败是成功的基础。老板以宽容之心善待人才，这样人才才会更大胆地去搏去闯。

华为美国分公司1993年成立，很长时期只有一个人阎景立。工作是采购新产品所需的芯片样片。先发 to 香港，后发到深圳。

华为自1995年起，每年选派一些骨干开发人员到国外参观一些技术展。

坚实的技术基础，卓越的领导才能，杰出的人际交流艺术□ibm对工程师的要求。

美国软件公司是宽松的开发环境和科学的开发管理流程。软件开发是需要灵感的，开发工程师累了随时可以休息。

企业创新旨在低成本高增值的客户服务。客户承认的永远是你给他提供的服务价值。

即使各种业务需求多变，未来五年的业务需求也都是现有技术能实现的，而认识和满足客户需求才是问题的根本。创新不能一味追求技术的先进，而忽略客户的实际需求，忽略对客户的优质服务。客户价值观是根本的评价标准。

企业的核心竞争力主要表现在两个方面：一是对内高效管理，一是对外高效服务。

新技术的预研流程化的做法，使新产品的成功率大为提高。

华为采用了技术平台化、模块化的思想，平台成熟一个推出一个。几个月就可以推出一款有竞争力的新产品，成功占领市场，这就是技术平台战术。

华为研发是一种搭积木的做法，将华为内部的技术平台进行组合、改装，结合市场热点形成新的产品。

新开发量高于30%不叫创新，叫浪费。

尽量减少自己的发明创造，应着眼于继承以往产品的技术成果，以及合作或购买。

华为一直在通过软件业务功能的升降拉动华为公司在中国电信市场的发展。华为的软件分成三个层面，芯片层面（协议和算法），中间件层面（操作系统），功能应用层面。由于具备完全自主知识产权的交换机操作系统中间件和功能业务软件，华为在新功能的提供上不受任何技术限制。

1995年华为掀起向微软学习的热潮，强化软件开发能力。

中研部实现测试和开发同步进行。

1998年起华为开始cmmi的开发和认证工作。

技术管理体系相当于军队的指导员体系。华为研发具有自己独立的人力资源部。

1996年华为招聘了3000位毕业生，1000位mba

华为中研部研发管理革命的重点是任职资格体系的推行。

先推行，后平冤，再优化，3-5年内形成自己的合理制度。

ipd流程的核心思想是产品开发是投资行为，产品研发是基于市场的创新。

华为的产品研发是为客户的需求而存在，而不是为了开发人员的技术兴趣而存在。

华为注重在做产品之前先将自主研发可能存在的核心技术点列出来，做核心技术点的研究及形成技术平台，这样很容易形成基于技术平台的多产品齐头并进，快速突破的局面。这就是注重核心技术点积累的优势。

压强原则，企业资源有限，过于分散往往一无所获，伤其十指，不如断其一指，要根据实际情况，在不同的时间段里面，集中所有资源投入到某个领域，强力突破形成局部优势地位，然后逐步扩大，确立全面优势。

华为读后感集篇五

华为狼道读后感

读完《狼道》，总的来说只有一个词可以概括：受益匪浅。本书通过对狼的优秀素质和卓越精神的深入剖析，揭示了一一在残酷的社会竞争中，一个人如果拥有狼的这咎素质，则他强大的力量足以令任何对手恐惧，取得令人瞩目的成功；一个团队如果具有了狼的这种精神，那它将无往而不胜，创造出巨大的辉煌。

自古以来，众多的关于狼的故事总是能够激发人们的强烈兴趣和赞叹。狼懂得进攻；狼懂得遵守纪律，也具备团队合作的精神；狼善于交流，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，最优感情者，莫过于狼，最有成就者，莫过于狼。狼代表了一种精神，代表了一种哲学。

在自然界残酷的竞争中。狼族凭借坚韧、顽强、忠诚、合作、牺牲等最优秀的个体素质与最卓越的团队精神，成为最有生命力和竞争力的种群，成为个性张扬的强者。它们与恶劣的自然环境战斗，与身强力壮的狮虎战斗，也荷枪实弹的人类战斗，在自然界的竞争中始终牢牢占据着强者的'地位，从而雄行天下。

而在竞争日益激烈的现代社会，每一个人必然面临着强大的生存和发展压力，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(www.fwsir.com)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。

由此，我就想到我们公司，我们团队，乃至我们个人，无一不在中间散发的一头狼的光芒。

《狼道》中汇集了三千年以来以弱胜强的制胜之道，在人类繁盛之前，狼曾经是这个世界上散布最广的野生动物……在远古时代，人类对狼充满了尊敬与崇拜，许多民族都把狼作为图腾，对其顶礼膜拜。但在现代文明中，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自己的族类。然，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！

华为读后感集篇六

最近读了本书：《华为研发》（第二版），是张利华所写。写得太好了！华为是一个著名公司，老夫读华为的书，没有十本也有七八本，感觉都差不多，没什么新鲜感，这本《华为研发》读了十几页就感觉不一样！感觉写得既深入，又有条理，也非常生动！这么牛的作者简直太少见了！我怎么以前不知道？于是赶紧在书中找作者简介。我一看才明白，原来作者在华为工作多年。我说呢，人家是真的了解！

从作者本身的经历，以及这本书的内容可以看出：局外人和局内人写得就是不一样！一个文笔好的局内人，可以写得非常生动、非常深刻、而且条理分明！可惜，现在很多写公司和商业领袖的书都是局外人写的，深度远远不够。举个例子，吴晓波的《大败局》算是不错的书，但其深度和这本书相比，还是有明显不足。老夫一直觉得在写商战、内部管理时，完全可以写得更加深入，同时也更加生动。《华为研发》让我看到，这是完全可以做到的！

这，就是读这本书的第一个收获。对我来说也是最大的收获！因为我知道，以后写书可以达到的境界是什么样的。张利华这本书，好！

第二个收获，就是结合我过去读的书，总结了华为成功的经验。华为成功的原因有以下几点：

第一，大的时代背景是赶上了通信行业大发展。当时的通信技术正由模拟转向数字，国外通信发展很快，我国就更快了，而且赶上了互联网大潮。任何公司的巨大成功，都离不开时代背景，这就是时势造英雄。

第二，华为首先是一个极为优秀的销售公司，任正非是营销天才。

这一点可能和很多人的认知不同。很多人可能以为华为的技术优秀，是靠自己研发产品起家的。错！华为是靠卖香港通信设备起家的，而当时倒卖通信产品的公司，仅仅深圳就几百家，没什么技术含量。但华为在激烈的销售竞争中依然脱颖而出，在全国布下一些据点，赚了第一桶金。所以华为的销售力始终都是超强的，华为是靠拓展市场发现商机，然后才促进了研发。

第三，做研发既是不得已而为之，也是利润的驱使。

如果没有自己的产品，做销售时就会感到处处掣肘，比如香港厂商供货不及时，生产跟不上（当时供不应求），而有些客户的要求又比较特殊，需要定制研发。所以在做市场的过程中，任正非深感有必要自己做研发和生产。所以华为开始仿制香港公司的产品，说白了就是山寨，然后贴上自己公司的标签，也算是自主研发了。实际上当时公司的技术水平很低下，完全是从零起步。

另一个对任正非的刺激是中兴通讯。中兴比华为成立早几年，当时的技术力量雄厚，早已开始自主研发。1992年中兴的营收是一个亿，利税就6000万！这么高的利润对任正非绝对是个刺激。所以他开始了惊天豪赌，开始投入巨资做交换机。此时任正非又引来了郑宝用这个技术高手，从此华为走上了技术之路！

那么为什么做研发的利润那么丰厚？

因为国外的技术人员工资很高，产品当然就很贵。所以华为后来的产品即使比国外同类产品便宜30%，但由于其核心芯片和操作系统都是自主研发，成本要低得多，所以仍然有丰厚的利润。

虽然有丰厚的利润驱使，但也别以为这很容易。国内通信业90年代有几千家公司，并有“巨大中华”只说，也就是这

四家公司最为强大。但现在“巨大”已经完了，中兴已经比华为差得多了。放眼整个中国企业界，华为都是最出色的！

华为之路，就是“贸工技”。也就是柳传志一直说的“先做贸易，再做工厂，然后才是技术”。但联想喊了30多年，到现在仍然是个二道贩子。而华为，才是真正的、货真价实的“贸工技”！

那么，为什么联想就不行呢？

对此我只能揣测一二：

（1）通信业虽然也是高科技，但门槛比电脑业要低得多。虽然华为的技术人员非常努力，并在一年多的时间内就成功做出强大的产品，但这个难度肯定要低于在电脑行业自行研制cpu和操作系统。何况电脑业更讲究兼容性。所以要求联想成为技术公司，难度更大。

（2）联想有机会成为技术公司，可惜错过了。

90年代联想的总工倪光南，曾经也提出要搞技术，但被柳传志否掉了，还搞出轰动一时的“柳倪之争”。虽然如果当时按倪光南的路子走也未必成功，但从此联想彻底沦为一个二道贩子。所谓的技术都是表面的点缀。

（3）任正非比柳传志更有魄力，也更强大！

两个人都是著名企业家，也都很强。但任正非比柳传志的销售能力、内部管理能力都要强，尤其是他的胸怀更大！这就说到第四点了。

第四，华为是全员持股。

虽然我把这放到第四点，但实际上，华为之所以是我国最优

秀的企业，就在于这一点！因为：适应时代潮流、营销优秀的公司并不在少数，也有一些在技术上比较出众的公司。但问题在于他们能坚持多久？要想始终出色，持续卓越，就一定要充分发挥全体员工（而不是个别天才）的能力！对于华为来说，就是靠全员持股。

华为的全员持股有以下特点：

（1）真正的全员持股。包括司机、门卫和厨师，想买内部股票都可以。这从根本上消除了劳资对抗关系。而大多数公司，没有股份的员工和有股份的管理者，本质上已经是对立关系了。

（2）不强制购买，但购买者的分红很高，平均每年50%左右。所以第一年不买的，第二年往往也会买。

（3）滚动发展。股票分红往往投入到第二年购买新股中。

所以华为靠全员持股，既提高了凝聚力，又解决了资金问题。因为华为一直是一个高速发展的公司，但并没有上市，所以始终缺乏资金。员工不断地把分红甚至公司用于购买股份，资金问题大为缓解。对于全员持股的好处，《华为研发》有极为深入和生动的论述，并高度赞扬到：通过全员持股，华为造就了中国数量最多的中产阶级！华为，真正实现了共同富裕！

我最近还读了篇文章，说成吉思汗之所以能建立最伟大的军事成就，并不在于他打仗有多厉害，而在于他在管理上有巨大创新。成吉思汗规定：打仗抢得的战利品，谁抢的归谁（而过去大量的奴隶是没有战利品的，只能归主人，所以奴隶们并无积极性），而成吉思汗只要其中的10%（而别的部落，酋长得大部分）。这极大地提高了人们作战的积极性，让每个人都觉得是为自己而战。看来，全员持股、股权分散，再加上一个英明的领导人，确实有极大的好处，古今皆然啊。

第五，极其强调内部沟通，技术管理能力超强。

华为的很多研发都比中兴晚，但往往能后来居上，就在于其技术管理能力很强。作者对此也有详细论述，我看了收获很大。但这属于相对微观的范畴了，不再多说。

以上，就是我认为华为为什么如此成功的原因。

请注意，我并没有说任正非在技术上高瞻远瞩。因为华为做研发基本上是广种薄收，任正非并非技术专家，他既抓住了几个很重要的技术潮流，但也丧失了小灵通□cdma等重要的技术潮流，导致华为在之后陷入了几年停滞期。所以华为的成功，我认为更重要的原因是任正非的营销、管理和博大的胸怀。

华为，任正非，牛！

华为读后感集篇七

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。