# 2024年企业文化感悟心得体会(十三篇)

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-12-07

*企业文化感悟心得体会一每一个企业都必须对自己的生存意义进行清晰地诠释，明确清晰的使命。在改革发展的新形势下，农业银行致力为中国“三农”事业贡献力量，为最广大城乡客户提供优质金融产品与服务，为股东创造持续一流的价值回报，为员工创造良好的工作环...*

**企业文化感悟心得体会一**

每一个企业都必须对自己的生存意义进行清晰地诠释，明确清晰的使命。在改革发展的新形势下，农业银行致力为中国“三农”事业贡献力量，为最广大城乡客户提供优质金融产品与服务，为股东创造持续一流的价值回报，为员工创造良好的工作环境、搭建事业发展平台，着力实现与国家、社会、客户、股东以及员工等各利益相关方的和谐相处、繁荣共进。

服务“三农”是党中央、国务院赋予农业银行的神圣使命。面向“三农”、实施“三农”蓝海战略，是农业银行差异化的市场定位，是农业银行抢占战略高地、培育竞争优势的强力支撑。致力于为中国的“三农”事业贡献力量，我们义不容辞，责无旁贷。我们通过深化“三农”事业部制改革、创新金融产品、探索“服务到位、风险可控、发展可持续”的金融助农方式和模式，将服务“三农”的真心和真情融入“三农”产业化、城镇化、工业化、城乡一体化的发展进程，惠泽民生大众，建设新农村，推动小康社会、和谐社会的建设进程。服务城乡是农业银行树立和落实科学发展观、坚持统筹兼顾市场定位和发展方式的必然选择。

农业银行有覆盖城乡的网点网络优势。我们通过实施城市金融与农村金融双轮驱动战略，建立城市业务与农村业务协调发展、互补支撑的经营体系，致力于为最广大的城乡客户提供优质的金融产品和服务，促进各类生产要素在城乡加速流动，为缓解城乡二元结构矛盾、建设和谐社会发挥作用。股东是农业银行发展的坚实后盾，创造价值、回报股东是农业银行持续发展的客观要求。我们致力于维护股东权益，为股东提供一流的价值回报。做为员工，我们是农业银行发展最宝贵的财富、最可依靠的力量，是农业银行之根基。农行坚持发展依靠员工、发展成果由员工共享的理念，坚持 “以人为本”，加强人文关怀，努力为员工创建良好的工作环境，搭建适宜的发展平台，致力于员工与农业银行的共同成长、共同发展、共同繁荣。

二、愿景：建设城乡一体化的全能型国际金融企业

愿景是大家期望看到的、愿意为之努力的、并能通过努力可以一步步实现的远景目标。愿景是农业银行的发展目标，是全体农行人对未来的美好期待，是我们广大员工愿意为之奋斗的共同理想。农业银行的愿景，全面反映了农业银行的经营特性、发展追求和行业地位，既是我们共同的理想，也是每一位农行人的奋斗目标。它承载着我们对农业银行未来发展的美好期望，传达着我们自强不息、追求卓越、永不止步的远大志向。我们的经营特性是面向“三农”、服务城乡，我们的发展追求是向最广大客户提供一揽子、全方位、完备的金融服务。在行业地位上，我们不仅要在国内市场居主流银行的地位，还要积极开拓国际市场，在更广阔的领域竞争、拼搏，以达到国际一流水平。我们致力于把农业银行建设成为一家实力雄厚、业绩出色、稳健经营、倍受推崇的国际一流金融企业。

三、核心价值观: 诚信立业 稳健行远

古语说，人，言而无信，不知其可。对于一个组织、一家企业也一样。诚信立业是农行人高尚品行的彰显，其传承于农业银行优秀的文化积淀，贯穿农业银行全部发展历程;诚信立业是农业银行追求合理市场利益的原则、基础和底线，是立行之本，其要求我们恪守正直、诚信、忠诚的品行和价值准则，坚持依法合规经营、诚实履行服务承诺，严格核算经营成果，真实披露经营信息;诚以待人、坦诚做事、忠于职责，用真诚的心为人做事，服务客户。稳健行远是农业银行可持续发展的客观要求。稳健即严谨务实、精细管理，能较好地规避和控制风险;行远意味着勇于创新、开拓进取。稳健是一种策略和智慧，行远代表着气魄和激情。真正的行远者，必然稳健。稳健行远要求我们落实科学发展观，处理好发展与风险控制的关系，处理好速度、规模、质量和效益的关系，坚持稳健审慎的经营观念，强化发展是第一要务、风险控制是第一责任的科学发展理念，统筹兼顾，深化全面风险管理，加强执行力和控制力，夯实发展基础，以稳健经营、合规管理和进取创新精神铺就科学发展之路，打造农业银行常青基业。

四、核心价值观指导下的相关理念

一是经营理念，以市场为导向，要求我们要强化市场意识和观念，以市场的需求、变化和趋势来指导业务经营，准确掌握市场信息，牢牢地把握市场需求，敏锐顺应市场的变化，探索新的市场服务方式和盈利模式，不断创新产品，提升市场服务能力，及时调整经营策略，真正把市场作为全行经营的风向标和指南针;以客户为中心，要求我们创新机制和流程，优化客户管理，树立“以客户为中心”的服务理念，坚持面向客户、贴近客户、心系客户，机关为基层服务、后台为前台服务、全行为客户服务，做到真正贴近客户，想客户之所想，急客户之所急，满足客户多元化的金融需求，提升客户的服务体验，为客户提供高性价比优质金融服务;以效益为目标，要求我们树立效益至上的考核导向，平衡长期效益与短期效益的关系，倡导符合风险控制、提升客户价值的科学效益观，真正做到效益兴行。

二是管理理念，细节决定成败，天下大事，必做于细。我们要强化精细意识，实施精细化管理，积极关注细节，善于在细节上出彩，在细节中创造价值，在一点一滴上展现农业银行优良的企业形象和进取的精神风貌;合规创造价值，合规是创造价值的基本前提，是企业稳健运行的重要保障。合规本身就是价值创造的助动力。我们必须坚持依法合规的经营理念和行为方式，努力培育合规文化，自觉遵守和执行各项规章、制度和流程，保障农业银行的健康平稳运行;责任成就事业，责任是成就事业的必然要求。我认识到责任心是农业银行正常运作的基本保证，是员工实现自我价值的必备品质。农业银行的生存与发展离不开具有高度责任感的员工。我们每个员工只有恪尽职守、履职尽责，对事业认真负责，对自身行为认真负责，方可最大限度实现农业银行的企业价值，实现自身价值。

三是服务理念，客户至上， 客户是价值创造的源泉。我们要充分发挥农业银行的网点网络优势，为最广大的客户群体提供真诚贴心的便捷服务，使客户享受高效优质的服务。始终如一，真诚待客，诚信服务，我们的服务热情始终如一;优质高效，标准规范，我们的服务质量始终如一;努力与客户建立长久稳定的互利共赢关系，我们助力客户发展的真情始终如一。“大行德广伴您成长”，这是我们真诚不变，始终如一的庄重承诺。

四是风险理念，违规就是风险， 没有规矩，不成方圆。历史经验教训证明，员工对“规”的遵守程度直接决定风险管控水平的优劣。无论违规的动机是什么，违规本身就是风险，都会产生危害。我们将“规”视为农业银行的第一“高压线”，违规必追，违规必究，决不姑息。安全就是效益，安全是一切事业的“生命线”，更是农业银行效益的本源。安全创造效益，安全就是效益。资产质量要安全，经营管理行为要安全，各个领域、各个层面、各个环节都要安全。我们要树立全员安全意识，坚持“两手抓”，在努力拓展业务的同时，切实减少经营管理中的各种损失，实现风险最小化。

五是人才理念，德才兼备，以德为本， “才”代表“聪明、明察、坚强、果毅”;“德”意味“正直、公道、平和”。德才兼备是农业银行选人的首要标准，既重德又重才，不片面强调，不等量齐观，真正选拔、任用那些既品德好又有真才实学、能力突出的人才。尚贤用能，绩效为先，这是农业银行用人坚持的原则。即，尚贤用能是选人用人的基本条件，绩效为先是用人的首要原则。“尚贤用能，绩效为先”突出了员工个体生产力第一的价值标准。个人的贤能与否、称不称职、适不适用最终要靠绩效这个硬标准来检验、证明和体现。我们要建立健全科学合理的绩效管理体系，完善人力资源的激励机制和竞争机制，培养以绩效意识和竞争意识为主导的考核导向，最大限度地发挥员工的聪明才智，人尽其才、各尽所能，创造出最大价值。

我决心在以后的工作中，以实际行动来践行农行企业文化核心理念，为农行发展壮大贡献自已的力量。

**企业文化感悟心得体会二**

企业文化的作用在哪儿?说到底，恐怕在于提高企业的品位、提升员工的素养。这就要求企业文化要重“三品”，即品质、品格与品行。

企业文化的品质，主要体现在企业的价值理念。价值理念即价值观。价值观是个“总开关”。它不仅反映一个企业立身处事的信念、倾向、主张与态度，而且对企业起着行为取向、评价标准、评价原则和尺度的作用。企业的这种价值理念，用通俗的话讲，就是企业要奔向哪儿、目标是什么?员工要成为一支什么样的队伍、愿景是什么?这是一个企业发展的“纲”。只有纲举，才能目张;只有企业品质好，才能经得起风吹浪打，耐得住时光磨砺。

企业文化的品格，主要反映在企业的精神支撑。精神支撑即企业的精神。精神是一种意识。意识不仅能反映客观世界，而且能反作用于客观世界。所以，精神具有能动性，其表现在于有活力，即“龙马精神海鹤姿”;其本质在于能超越，即“今胜于古，后胜于今”;其最高境界在于“与天地合一”，即人与自然和谐共处，企业发展与“绿色”共行。企业的这种精神，源于企业走过的路，发展于企业正在走着的路，同时，又激励着企业将要走的路。这种精神，是一个企业的品性风格，体现着一个企业的精气神，预示着一个企业的明日兴衰。

企业文化的品行，主要彰显在企业的行为规范。行为规范即企业员工行为的准则或原则。无疑，作为企业的一名员工，既有其传统的行为或遗传的行为，又有其情感的行为或即时的行为，更应有其目标的理性行为或价值的理性行为。要保证企业既定目标的实现，就应该制定并遵循目标的理性行为规范;要保证企业价值理念的实现，就应该规定并执行价值的理性行为规范。这种目标与价值的理性行为规范，既表现在立身处事上，又表现在行动举止上，还表现在姿态风度上。这种行为规范，是企业价值的心灵取向，是企业心灵的外在表现，是企业要达目标的理性选择。

要使企业文化的品质、品格、品行得以实现，仅仅靠知晓并提出企业的价值理念、精神支撑、行为规范还不够，必须要有相应的方式方法。这个方式方法，不是靠让广大员工死记硬背某些提炼出来的概念、条文，而是要让广大员工理解并能自觉执行这些理念、精神与行为要求。要做到这一点，员工最喜闻乐见的是靠大家“化”大家，即从员工中挖掘出典型案例、提炼出典型格言，从而用讲故事的方法、用员工格言的方式使价值理念形象化、精神支撑口语化、行为规范具体化，以达到用身边的事教育身边的人、用身边的人提升身边的事的效果。这种方法，就如伟大领袖毛泽东同志讲的《为人民服务》、《纪念白求恩》、《愚公移山》三个故事，靠张思德、白求恩、愚公三个典型，宣传并普及了中国共产党人全心全意为人民服务的价值理念，对工作极端负责、对人民极端热情的青于竹、翠于松的品格和“下定决心，不怕牺牲，排除万难，去争取胜利”的行为准则;这种方式，还似上世纪六十年代大庆油田的铁人王进喜喊出的格言“石油工人一声吼，地球也要抖三抖”那样，短短一句话，浓缩万千情，展现出的是中国石油工人不畏困难、敢于胜利的大无畏气概。这种“故事+格言”的方式方法，是普及企业价值理念、张扬企业精神支撑、深化企业行为规范的一个行之有效的好方法。

企业文化的品质、品格、品行，一言以蔽之，是企业的品位。企业是一个经济组织，同时，作为社会上的一个单位，又可以说是一个社会组织。是经济组织，就要赚钱。赚钱要有道。黑心钱、昧心钱不仅不能赚，还要与之作斗争。是社会组织，就要负责。不仅对企业内的员工负责，还要对与之关联的供货商、分销商、社区负责，更要对养育自己的消费者和使自己安身立命的国家负责，做到既要承担好公认的职责，又要勇挑各方期待的职责，从而使企业“不摇香已乱，无风花自飞”。也就是说，通过重企业文化的“三品”，不仅使企业强，更使企业“香”，且香“飞”千里，行得远、走得久。

**企业文化感悟心得体会三**

目前,我们在建设企业文化和创建学习型企业方面还处于学习、完善的阶段，我们将吸取兄弟单位好的作法和经验，以安全文化和学习型企业为起点，全力推动我xx企业文化建设工作深入开展。下面 我谈我们企业文化建设情况：

一、我反，三违活动进展情况

按照反，查隐患、挖根源 、反‘三违’、保平安的总体部署，在开展反，三违、遵三程活动中，我们针对混合提升的特殊性，开展了以打击违章扒、蹬矿车为重点的运输治乱会战，重点解决扒、蹬矿车屡禁不止、乘车秩序混乱的问题。

一是强化思想引导。为了在营造反蹬车、反，三违氛围，副总以上领导、党群各部门深入班前开展安全宣传活动，利用有效的宣传形式大力宣传反，三违活动的意义、目的，扒、蹬车带来的危害，提高职工对遵章守纪的自觉性。

二是加大思想灌输。为了使这次反，三违活动真正达到入脑、入眼的好效果，我们在聘请x安全宣讲团宣传安全知识的同时，组织了反，三违宣讲小组，成员主要由各采区书记、工会主席、公亡家属组成，跟班向职工宣传自我保安和安全知识，增强职工安全忧患和防范意识，提高职工对安全生产的重要性的认识。

三是强化安全监察。为了制止违章蹬车现象的发生，我们成立了机关安全小分队，配合保卫科开展井口检身活动，打击，扒、蹬、跳矿车、机斗行为，维护人车的秩序。同时，设立曝光台，违章人员一经发现，便在井口曝光。此外，对党员干部，三违现象，则给予严肃的党纪、政纪和经济处罚。四是强化制度落实。今年3月13日，我发生一起因违章蹬车导致死亡事故，为了防止，3·13事故的再次发生，下发了《安全行车的有关规定》，对安全行车、人车运行时间和检身制度，进行了明确规定，不论什么原因违章蹬车者，干部撤职，工人开除，规定实施后，开拓区两名干部、安检科一名工人违章蹬车，被举报，经核实后，按规定进行了严肃处理，张榜公布，在职工中反响强烈。

二、关于创建安全文化的打算

在建设企业安全文化方面，我和其它兄弟单位相比，差距较大，需要借鉴的东西很多，还处于起步、学习、完善阶段。对于安全 文化建设，下步我们将从三个方面入手进行构建。

1、从观念入手构建先进的安全理念。人的思想决定人的行为，有什么样的思想，就会有什么样的行动。建设安全文化更需要用正确的理论来引导。一是树立正确的安全观。研究、整理、提炼符合实际的安全口诀和安全理念，在职工中形成遵守安全的氛围。二是把，生命重于一切，安全高于一切的思想认识，在职工的头脑中扎根，使职工在实际工作中对操作规程能达到应知应会的水平，做到基本掌握本岗位工种注意事项，干部认真管安全，职工人人关心安全，逐步 形成一个系统的安全文化建设工程。

2、从行为入手提高职工的安全素质。职工在生产中遵守技术标准、操作规程，控制不安全行为的话，很多事故是可能避免的。职工的素质决定着煤矿的安全生产。在创建安全文化，提高职工素质过程中，我们重点要解决三方面问题。一是重点解决各级干部对安全思想教育态度和认识问题，只有各级干部在思想上对安全教育真重视，才能自觉为职工做出表率，从根本上杜绝违章指挥的问题。二是重点解决职工的自主保安问题。把强化干部和职工的自主保安意识作为重点，采取有效形式进行，安全第一思想教育，遵章守纪教育，三违危害性教育，教育干部和职工要时刻把安全生产放在第一位，自觉地克服和反对，三违现象。三是重点解决好安全培训问题，职工不仅上岗前要进行教育，还要在职工上岗后结合生产实际进行岗位安全知识培训和专业安全知识教育。对管理人员进行安全法规、安全管理知识和安全责任制教育;明确安全奖罚，增强搞好安全生产的紧迫感和责任感，形成一种人人关心安全，人人搞好安全的气氛。

3、从制度入手促进安全制度科学化和规范化。一是要通过安全制度规范干部管理行为和职工操作行为。坚持日常性的安全检查、隐患排查、安全定级检查，实行，全天候的安全管理。二是转变井下班队长的职能，使其由生产型向安全型转变，积极推行正规循环作业，使区队长管理做到按章指挥，以身作则，按章作业，杜绝突击生产，加班延点的现象的发生。三是拓宽安全管理领域。强化安全薄弱环节的治理，积极开展创建精品工程，提高现场施工质量，逐步形成具有 煤矿特色的安全文化。

三、关于创建学习型企业的几点认识

学习是当前社会发展的主流，创建学习型企业是信息社会和知识经济时代发展的必然产物，在创建学习型企业方面，我们要按照《关于开展创建学习型企业活动的实施意见》的要求，把学习作为提升企业核心竞争力的基础。一是提高认识。把创建目标定位在企业学习力、竞争力和价值观的整体提升上。按照，成功的企业首先是一所学校，优秀的职工必须终身学习这两条创建主线，进一步提高对学习的认识，形成，在学习中工作、在工作中学习的良好氛围。二是健全制度。强化全员培训。①提高职工的技术素质。结合职工队伍现状和自身存在的不适应时代发展的负面影响，采取以教育为载体，以适用为目的，切实把提高职工的理论水平纳入培训日程。有针对性、有侧重地对职工队伍进行理论培训，大体用二年的时间使职工队伍都受到一次系统的理论培训。在进行全员培训的基础上，我们首先在采掘区队级管理人员上先行一步，把采掘管理人员队伍建设成为一支，思想先进、技术过硬、技艺超群、业务一流的硬队伍。其主攻目标是在2—3年内使90以上一线管理人员成为复合型人才。

主要途径是对井下各岗位、各工种职工，进行技能要领熟练操作，应知应会的培训。主要采取班前讲理论、班中教操作、班后议总结和以师带徒等形式，使广大采掘队级管理人员达到技术能手的标准，从而带动职工队伍整体素质提高。②提高领导干部的管理水平。要通过两级中心组学习，采取自学、集中辅导等形式，组织党员干部学文化、学技术、学管理、学理论，通过培训、学习，使广大领导干部管理水平不断提高，初步构建学习型企业的构架。三是严格考核。建立学习的长效机制，将学习与评先树优、晋级提干，年度考核结合起来，制定完善管理人员竞聘上岗、末位淘汰机制，初步形成岗位靠竞争，大力营造学以致用的良好氛围，有效增强职工学习力，精心设计各种学习活动，健全完善学习培训载体，多方开辟学习途径，深化，创业创新创效、，学习新知识，掌握新技能，争做新贡献，青工技能大赛等主题活动，全面推进职工学习一体化，全面规划，构建学习型企业。

总之，我们在建设企业文化和创建学习型企业方面还处于学习、完善的阶段，我们将吸取兄弟单位好的作法和经验，以安全文化和学习型企业为起点，全力推动我xx企业文化建设工作深入开展。

刚才，听了几家兄弟单位的发言，感触很深，感觉到建设企业文化和学习型企业对推动企业发展，提高企业效益密切相关，非常有必要，而且意义很深，受到了启发和教育。下面，结合我开展反，三违情况，就如何推进煤矿安全文化建设和创建学习型企业等方面问题谈点粗浅的认识。

**企业文化感悟心得体会四**

在懵懵懂懂中我与大连鸿祥共同走过了三年半的时间，回首走过的路，作为一名企业家，自己真的是很惭愧，走了很多弯路。20xx年可以说是我人生的转折点，与《弟子规》结缘、与传统文化结缘，让我很幸运的找到了人生的方向、企业经营的方向。

说实在的，什么是传统文化呢?我琢磨“传”就是传承，“统”就是统一。一个家通过家规、家道的承传，达到统一和谐的目的。其实通过学习传统文化，我最大的体会就是企业就一个家，企业文化就是家的文化。企业其实真的就像一个家，老总就是这个大家庭的家长，员工就跟孩子一样，一个企业老总不仅仅是个管理者、还应该是员工的亲人、员工的老师。正如《三字经》中所言“人之初，性本善;性相近，习相远;苟不教，性乃迁。”如何教?教什么?是我一直困惑的问题。学习传统文化之后，慢慢的好像一点点找到了答案，就教我们中华五千年古圣先贤的优秀文化，从自己做起，身教大于言教。

以前没学习传统文化的时候，最让我头痛的问题是员工的频繁流动，员工来了走、走了来就象走马灯似的，员工的不断跳槽、工作的不断交接真的对企业是弊大于利。从去年5月份开始员工每天早晨通过半小时的晨会学习《弟子规》、学习《孝经》，我与员工共同反省对父母孝道的落实。员工通过学习通过反省深深体会到“居有常、业无变”。体会到自己工作安定、身心健康能让父母少了多少挂念。从学习传统文化后，每月公司都举办一次《感念师恩——大连鸿祥员工分享会》，记得有一次恰巧是员工的生日，我们请来了员工的母亲，这位80后的年轻男员工第一次给母亲跪拜磕头，感恩母亲把他带到这个世界、感恩母亲含辛茹苦将他抚育大，员工集体送了他一个洗脚的木盆，希望他能常常给母亲洗洗脚，大家在泪水中唱起了《感恩一切》的歌曲。自己也通过学习深深体会到孝道对一个家庭、一个社会的重要意义。20xx年十一的时候我第一次给所有员工的父母写了一封信，并让员工带回去一个红包给父母，我说这是“孝金”，希望我们都能感念父母的恩德，过节上班后员工带回来父亲的一封信让我至今难忘，这位长辈希望我能坚持传统文化的学习并带动全公司的员工都能学习落实传统文化。

“百善孝为先”，孝道是企业的家文化的起点。从去年下半年到到现在员工通过学习能不断调整自己的心态，改变对人、对事的自私自利的一些看法，很多时候大家都能站在对方的角度去考虑问题，能更全面的考虑问题和解决问题，企业的稳定性大大强化了。

以前我头痛的一个问题就是企业的和谐，员工之间经常为琐事计较，怎么样才能让企业更有凝聚力?我觉得一个家之所以是港湾，是因为永远都有父母无私的爱的海洋让你任意停留。一个企业也是如此，老总要用无私的爱和感恩的心让员工感受到，我从自己做起有两点：第一就是要改掉自己发火的毛病，“待婢仆、身贵端;虽贵端、慈而宽。”让企业这个磁场充满了爱和感恩;第二就是我拿出对待自己儿子的爱心对待我的员工， “事诸父、如事父;事诸兄、如事兄。”从道理上明白了，最重要的是从心上做，力行真的是很艰难的事情。有时候忍不住还会发火，但会很快回头并给员工道歉。记得我们全体女员工刚学完《女诫》后，女员工开始轮流自己做饭做菜，我也每天中午都上去吃，很多年轻的女员工从没做过家务，但是做起来都很高兴，菜做的不是很好吃大家也都包容着吃了。有一天我做在办公室就琢磨，自己怎么这么差劲，就没想到给员工做点好吃的，教教女员工怎么做饭呢!于是自己那天中午就亲自下厨做了两个菜，员工格外高兴，就像兴奋的孩子似的全都吃光了，紧着说好吃，后来就告诉女员工怎么做饭更有味道、怎么配菜。往年年底我们都是出去吃饭店，今年大家在12月31日那天都聚到一起一同包饺子，我订了个大蛋糕，上面写着“我们是一家人”，大家在一起真的就象一家人吃年夜饭那样开心极了。那一刻，我想这不就是企业的凝聚力吗?爱是什么——爱就是用心时时感受别人的需要。

每天晨会我都会与员工一同念感恩词，生活在感恩的世界里——“感恩斥责你的人，因为他助长了你的定慧;感恩绊倒你的人，因为他强化了你的能力;感恩遗弃你的人，因为他教导了你应自立;感恩鞭打你的人，因为他消除了你的业障;感恩欺骗你的人，因为他增长了你的见识;感恩伤害你的人，因为他磨练了你的心志。”每每念到这些，我都会释然很多，因为现代的人真的很容易抱怨、烦恼，原因不外乎上面几种，当你在面对上面的境界都能心存感恩之心的时候，自己的心态一定就会平和许多。我很感恩投诉我们的会员，因为每一次投诉都让自己看到自身存在的问题和不足，都能够更加完善自我、提升自我;以前我对不学习传统文化的员工会很烦恼，觉得那么好的文化你为什么不学呢?自己生闷气、抱怨，但现在自己则很释然，觉得正是他们的存在让自己看到自己的问题，“行有不得反求诸己”正因为自己做的不好，不是很好的学习的榜样，当然无法感染身边的人提起兴趣，他们就是我身体力行弟子规的推动器。

传统文化的学习最关键的是改变了我对财富的看法，正如《大学》里所说，“德者、本也;财者、末也。”德为财土、财有吉凶。记得有位销售经理曾经困惑的对我说：“我不知道您到底希望我们做什么，我们的工作不就是不断提高销售额吗?!”我说其实我们以前对金钱的看法都是不正确的，不能为了赚钱而赚钱，不该赚的钱赚来的是灾祸。其实企业如同一棵大树，树有树根、树枝、树叶，会开花结果，我们希望果实长得繁茂，那么方法不是在果实上下功夫、应该是在树根上下功夫，企业财富大树的树根是什么呢?就是我们这个企业全体员工的德行，懂得做人的道理就懂得做事了道理，就能够将事情处理得有智慧，就懂得如何剪枝修叶，只有这样才能收获丰硕的果实。这个员工好像恍然大悟似的频频点头，但实际上明白道理是一回事，真正能在生活中去落实，真的是很难。很多时候员工当时很明白，但一遇到具体问题就将所学的全都抛到脑后了，结果办了糊涂事情，钱是赚了但出问题了会员投诉。脑子里要时时刻刻有这个弦，所谓“少成若天性、习惯成自然，”人只有天天读圣贤书、天天想圣贤事，才能在做事的时候习惯性的考虑自己做的是否符合圣贤的标准。

很多时候员工为了销售忘了《弟子规》“信”篇的教诲，落实“信”就是君子之财取之有道、就是安贫乐道。让“道”成为我们常常挂在嘴边的话题，我希望有一天我们所有的员工都将财富观建立在道义的基础上，而非功利主义者，只有这样我们的企业才能走的更加久远。

学习传统文化、学习怎么做个如理如法的好人是一辈子的事情，我很幸运有这样一群同事与我同行，让自己的人生之路不孤单。看到员工一天天成长起来，真的觉得自己所有的付出都是值得的，这比赚到多少钱都开心。更多的年轻人通过传统文化的学习，明白了一些道理，找回了失落的灵魂，不再空虚郁闷，对人生有了更深的理解，对身边的人有了更多的爱和感恩之情，我想这就足够了，正如员工写到的“学习传统文化，我们都在路上……”愿更多人与我们同行!

**企业文化感悟心得体会五**

通过对企业文化的学习，我深受感动，倍受鼓舞。企业文化是在一定的社会历史条件下，企业在物质生产过程中形成的具有本企业特色的文化观念，文化形式和行为模式以及与之相应的制度和组织结构，体现了企业及其成员的价值准则、经营哲学、行为规范、共同信念和凝聚力。因此，一个企业只要存在一天，企业文化就同时存在。

企业文化就是鼓舞士气、陶冶情操、塑造知识型员工、培育奉献精神，为提高基层的凝聚力、战斗力提供强大的精神动力和智力支持，而要实现这一功能，就必须不断提高企业文化的吸引力和感召力。这是因为企业文化能否发挥的程度最终取决于文化是否能够吸引人和感召人，能否为广大员工所接受并转化为强大的精神动力。

“健康、和谐、可持续发展”是党中央提出的科学发展观，而对企业而言，首先应该考虑的是企业如何实现可持续发展。坚持可持续发展，实现企业与社会、与环境、与员工的和谐共融;坚持以人为本，让发展的成果惠及每个企业员工，只有这样，企业才能走上文明健康的发展之路。

企业与社会的关系首先是服从与服务的关系，同时一个企业对社会的贡献，还体现在对社会义务的履行程度上，体现在能否实现企业员工与社会的和谐双赢。

一个良好的企业文化形成，是一个漫长不断积累的过程，打造和谐美好的企业文化，需要大家有力地在发展的过程中不断的壮大自己，真正体现创业热情与创新精神，有效地增强着企业的核心竞争力，促进企业的活力。

每一家公司现在都必须分析其文化，这不仅是为了加强本身的总竞争地位。虽然这已经是充分的理由，而且还因为我们国家未来的财富要由公司的文化来决定。公司唯有发展出一种文化，这种文化能激励在竞争中获得成功的一切行为，这样公司才能在竞争中成功。每个公司都必须为它的员工和股东订出一套文化的发展计划。凡能正确掌握在未来环境中影响企业文化的内外力量，并能采取对应措施的人，才能在竞争中获胜。

一个企业要想健康发展，成为百年老店，企业的规章制度是最为重要的。俗话说得好，没有规矩，不成方圆。如果企业没有规章制度，就没有办法对其员工进行相应的约束，也就没有办法具体的告诉其员工，哪些事情是应该做的，哪些事情是不应该做的;如果企业没有规章制度，员工就不知道如何处理公司的正常业务，只能按照领导的意思去做。长而久之，员工的心思就不会放在公司的业务之上，而去揣摩领导的心思，搞人际关系，这样做的结果势必对企业健康的发展产生不利的影响，最终导致企业的衰落。在这里所指的企业规章制度其实就是指企业文化。什么是企业文化呢?按照通俗意义上讲，企业文化是指集企业全体员工的智慧，共同制定的企业员工的行为准则，是企业员工共同遵守的准则。

方方正正做人，实实在在做事是我们企业及其员工一切行为的原则与根本。在一个企业里，如果根本没有诚信可言，企业如何能够发展得好呢?像美国的安达信公司就是一个非常好的例子，为了追求公司的利益，一味满足客户的需求，虚报财务报表和账目，引导股民错误的投资方向，其最终的结果怎么样?以前，是每一名大学毕业生梦寐以求的大公司，现在却是无人问津。我们从这个例子就能看出，诚信对一家企业是多么的重要。只有在公司树立起这样的信念，才能把公司的业务做好，才能为公司的股东、员工、客户以及合作伙伴带来双赢的结果。

企业文化的树立，不仅仅是一种公司的宣传手段，最重要的是如何将其落实下去，让公司里面的每一名员工都能深刻的体会到企业文化对公司发展的重要性。只有当员工深刻的意识到自己的行为是符合企业文化要求的，处处以企业文化来严格要求自己，那么企业文化才能真正的发挥其最终的效果。让方正企业里面的每一名员工，为追求共同的核心价值观一起努力吧!

**企业文化感悟心得体会六**

有幸参加了公司的新员工企业文化培训学习，我深受感动，倍受鼓舞。企业文化是企业在解决生存和发展的问题中产生的，以企业家精神为主导，以群体意识为主体，被企业成员认为有效，并共同遵守的一系列价值观、信念、准则、规范。建设优秀的企业文化就是要用先进的观念管理企业，让给每一位员工认同企业目标并为之奋斗的文化。

下面就来说说这次我学习企业文化后的心得体会：

企业文化解决了三个问题——我们为什么存在?我们要到哪里去?我们该如何做?

我们为什么存在?讲的是企业的使命，也就是我们所肩负的责任，而且是终极责任。其实，很多企业并不清楚自己为什么存在，真的，搞清楚这个问题是企业文化管理的本源问题。

我们要到哪里去?回答这个问题，就是企业的愿景。一个领导，一个组织能不能描绘一个激动人心的长远目标，让我们的员工感知到，触摸到，这是一个领导、一个组织应该首先要做的，也是应该具备的愿景规划能力。只有这样，我们企业的员工才愿意感觉跟着你干，在这个企业里才有发展潜力，才有奔头哦。

我们如何做?讲的就是企业的核心价值观。它告诉员工，你该做什么，不该做什么，该怎么做，不该怎么做?这一点是最重要的。智益德认为：使命如星，永远引领你前进的方向;愿景如山，攀登了泰山，还有喜马拉雅山…..;价值观如钻，恒久不变。

总之，企业文化建设，最终经营的是人的思想，最终的落脚点是武装人，塑造人，鼓舞人，通过企业核心价值观来体现企业的价值，实现企业和谐，促进企业发展。

以上是身为企业员工的我一些个人的心得，在今后的工作中，我会用我们的企业价值观来提醒自己、激励自己，把企业价值观溶入到工作中，使自己真正成为一名企业文化的饯行者。

**企业文化感悟心得体会七**

5月30日，董事长充满激情的8个小时的精彩讲解和培训，把经过十四年的积淀、沉蕴的企业文化，提炼了出来，展现在大家面前，让人耳目一新、为之一振、欢欣鼓舞，我深深地感到，新的企业文化体系的建立和推广，必将为企业的发展注入新的血液和活力，当前企业发展的瓶颈一定会由此而突破，企业一定会由此而进入一个新的发展阶段，企业的基业长青得到了切实保障!

整个企业文化体系处处体现着以人为本的基调，充满着人文关怀的精神，蕴含着深深的人生哲理，让人感到温暖、温馨、尊重、自豪、激情。企业的使命由原来的大而空、遥远不可触摸演变为现在的“员工幸福，顾客满意”，更加现实、贴近大众心理;企业愿景由原来的模糊、不明确，变得更加具体、清晰：“员工实现梦想，企业健康长寿”;核心价值观：诚实守信、用心服务、敢于担当、感恩回馈，不仅体现着做人的道理，更体现着立身于社会之道和生存法则;家文化的营造：爱心、信任、责任、宽容、和谐五大元素的融入，会把大家庭中的每个成员熏陶得完美、完善、和谐、荣辱与共。“卖放心商品，做良心企业”的企业宗旨，彰显着企业生存的底线和社会良知的责任感。“诚信、务实、拼搏、创新”的企业精神，是企业永恒发展不变的精、气、神。

企业文化体系中的五大应用理念：人力资源理念、经营理念、管理理念、服务理念、营销理念。是企业各个环节的实操行为规范，每一部分都包含有宗旨、目标、措施、策略，这些行为规范，不仅是企业价值的心灵取向、外在表现，更是企业要达到目标的理性选择，具有明确、清晰、健康、向上、实操性强的特点。

可以说新的企业文化体系的建立在企业的发展史上应该是划时代的标志，它的推广必将成为企业的动力之源、治理之本、凝聚力之魂，是企业取得成功、不断发展壮大的关键。

企业文化体系的确立后，如何推广宣传、落地生根，应该是下一步工作中的重中之重。(心得体会 )以后我们应持续不断地将企业文化理念渗透到每个员工心中，渗透到大家的服务工作和管理工作中;贯穿于每个工作流程、工作标准、工作考核中，把企业文化理念作为我们的行动指南，让所有员工都能够共有企业文化所体现的思维方式和行为习惯，如此，企业内部、各部门之间的沟通和协调才能轻易实现，企业内部的凝聚力才能真正增强。只有当员工深刻的意识到自己的行为是符合企业文化要求的，处处以企业文化来严格要求自己，那么企业文化才能真正的发挥其终极的效果。

我相信，在新的企业文化的指引、熏陶下，大家一定会在万果园大家庭里充分发挥个人的潜力，心情舒畅地得到发展、得以创新，不断完善自身素质、素养，不断提升自身的价值、含金量，齐心合力将企业规模做大、实力做强、形象做优!愿每一个万果园人在万果园大家庭里都能实现自己的梦想，愿万果园企业健康发展基业长青!

**企业文化感悟心得体会八**

7月24日下午，公司的王副总经理王总给我们上了一堂精彩的关于企业的文化的培训课程，回顾那天的学习，王总给我们介绍了企业文化的发展史、基本内容、设计以及企业文化建设这四个方面的内容。这使我们进一步丰富了理论知识，提高了对企业文化的了解，对企业文化的重要性有了更深一层的认知，深刻理解了“企业文化以人为本”的理念。下面就这次培训，浅谈两点我部门的认识和体会。

一、 企业文化是企业持续发展的灵魂

王总在课上说：“一个企业如果缺乏了企业文化，就相当于失去了灵魂，失去了发自内心的动力和追求”。对此我们深有同感， 当今的市场经济决定了任何企业都必须重视利润，而实现价值的最大化是我们公司的目的。企业的扩大和壮大发展，也依赖于创造的利润。为了保障企业能长期获取利润和企业的可持续发展，就必须加强企业文化建设。不注重企业文化建设即使偶然获得丰厚的利润，那也只能昙花一现。都说企业文化对外是一面旗帜，对内是一种向心力，而我们国威的企业精神——“开拓创新 高效卓越 和衷共济 共铸辉煌”就是国威公司的灵魂和持久动力。 所以，企业文化是企业的灵魂，是企业持续发展的动力源。

二、企业文化建设要以人为本

这是这次培训中我最有深感触的一点：人对企业文化的重要性及企业文化对员工的巨大影响力。海尔集团首席执行官张瑞敏曾指出，你可以毁掉海尔，但你毁不掉海尔文化;日本索尼公司创始人盛田昭夫也说：“在日本，最有成就的公司是那些设法与全体员工之间建立命运与共的意识的公司”。以上两个例子说明：员工是企业的主体，企业行为最终是通过企业的员工实现的。企业文化作为一种文化的氛围，能影响企业与员工行为活动的意识，并塑造公司员工意识与行为。它具有导向作用、激励作用、约束作用、凝聚作用。可见企业文化对企业以及企业员工的影响是深远的。所以，以人为本是企业文化建设的核心。

总而言之，在新经济时代的今天，企业文化对一个企业的存亡兴衰是及其重要的。一个企业的成败不仅仅取决于市场及利润水平，而更在于外部的企业形象即企业文化。王总举的几个典型的例子：海尔集团、日本本田公司等等，他们创造出的奇迹和成功都告诉我们：企业文化有着潜在的凝聚力量，它不仅能给企业带来一种精神，而且能激发员工的工作积极性和责任心，能加强企业团队精神，从而提高企业的整体效益。在今后的工作中，如果我们能将将国威的企业文化精神贯穿于我们的工作，以企业文化来要求自已，不断进步，追求卓越。那么，我深信国威的明天会更美好。

**企业文化感悟心得体会九**

有几个问题要理清:

一,企业文化学习总结还是培训所有内容的总结

1,如果是软控企业文化的总结.就要针对软控的企业文化说事.不能如下所写的笼统空洞.

2,如果是培训所有内容的总结,请参照下我的建议:具体模式如下: 文章格式:总---分----总 格式

总:写一周培训的内容详细描述.

例如:蓝字保留,修改部分,我会加上.

一 分：分为两部分：1，写公司的企业文化、制度等学习

在这部分中要写出公司文化的好的地方：

如：一，结果导向。二，快速反应能力。三，员工职业素养的培养和要求。四，家文化，真正符合中国传统文化的以人为本。等等

2，写公司的业务流程，产品种类。

简单说明公司的产品，及业务流程。重点强调其市场规模大、行业产业链长而全的特点。同时着重强调公司的行业前景光明。

总：总结性的语言

时光飞逝，美好的日子总是短暂的。本人入职软控的第一次培训生活将落下帷幕,但是我那兴奋、激动、充实的心却久久不能平静。众所周知，我们对新事物、新环境的评价和认同，都是随着个人体验的逐渐丰富而不断成熟和清晰。到目前为止，我对软控的认知也在经历这么一个过程。入职前，出于局外人的角度，我认为软控是个不错的公司;而在进入公司实习一个月，真正体验到软控良好的企业文化氛围、在享受到领导的真情关爱和同事的无私帮助后，我认为软控是个优秀的、有人情味的公司;最重要的是，经过这次成功而优秀的培训、参观活动后，我对公司的产品、制度、文化、愿景等有了更为直观而深刻的认识，我开始坚信：我们的软控是可以发展成为一家卓越而伟大的公司的!为何我会有如此的观点呢?下面，我将借以这次培训内容以总结的形式来诠释论证我的判断。

首先，我认为软控拥有优秀的企业文化基础。通过接受公司文化的培训，我认为，公司领导深刻的认识到企业文化对企业经营发展的重要性，认识到一个优秀的企业文化是公司能够基业常青的根基。而最为重要的一点是，公司从战略的高度，确实贯彻以人为本的理念，将员工培养、员工激励、人才选用和绩效考核工作放在一个公平、公开、公正的管理制度平台上去实施。公司强调人才是企业发展的源动力，注重高标准的培养高端人才，所言非虚。本人认为，就我这种基层的员工来说，十项“软控人标准”是最为重要的企业文化执行标准，我认为对软控人标准的准确把握和实践，是支持

公司企业文化建设、提升个人职业素质以及增强企业核心竞争力等方面最基本也是最重要的途径。

下面我将逐条分享我个人对这“十条军规”的浅知拙见：

1，第一时间完成任务。这是一条执行层面的要求，它体现了公司对高效、快速的组织反应能力的追寻。类似于海尔的“快速反应、马上行动”。

2，主动开展工作。这也是一条执行层面的要求，但它更强调了我们员工工作时的心理层面问题。于积极性和目标性的角度，强调员工的个人能力充分施展。

3，关注细节。细节决定成败。对细节关注程度的高低是优秀和卓越的分水岭标志。这种细节的要求和关注，不仅仅是在认知的层面，它要求我们从具体的事情做起，彻底的完成工作，彻底的解决问题。其更重要的是对结果意识的要求。

4，持续创新。创新是企业发展的发动机，是企业的灵魂。创新的重要性，尤其对我们软控这种高科技企业来说，更为重要。市场经济的思想核心是自由竞争精神，在全球一体化的大格局下，要求我们员工时刻不断学习的心态，学他家之长，容他家之短。从经验教训中不断学习进步。创新精神的高调宣扬是需要我们员工本身的低调做事做为基础的。

5，让客户满意。这点我认为是公司从企业生存的根本源泉上，把握住消费者、客户才是我们的衣食父母这一朴素的真理。这需要我们管理好客户的需求，学会换位思考的方法，给客户提供超出客户期望的产品和服务。

6，勇于承担责任。责任的归属，需要详细、准确的岗位职责说明等相关hrhuman，resource管理手段和制度来界定。但这个“勇于”，是需要我们员工自己来担当的。全身心的做好自己的本职工作，不给领导、同事添麻烦。公司中推诿现象常有之，但要杜绝它，除了我们良好的管理制度保全外，更为根本的要依靠我们员工本身良好的职业素养来保障。

7，以团队目标为己任。这个时代，早已摈弃单打独斗的个人英雄主义情结了。这是一个讲究团队制胜的时代。一个人的力量是有限的，而团队的力量确是巨大的。个人的得与失要放在大团队目标之后，大团队意识的学习是我们每个员工应把握得行为准则。

8，最大限度的创造价值。成本意识!我们要学会利用最小的成本、最小的资源开展工作。同时要能做到分享资源和信息，力争在团队组织中创造一个良好的学习交流、分享合作的氛围。

9，公司的事就是我的事。家!人在家里住，要有主人翁精神。公司对员工做到细致周到的便捷服务，急我等所急，我想我们更要积极为公司着想，时时保持忧患意识，不断关注我们手上的业务流程优化，关注我们的产品和服务。

10，注重形象，善用礼仪。员工是公司最好的名片。mot(关键时刻)的培训中，就告诉我们，我们每个与客户接触的机会，都是我们的关键时刻。而员工是这种mot的具体执行者，如果我们保持良好的形象、得体的礼仪，我想会给我们公司业务谈成加分的。软控人的十条军规，我认为这是个成功的企业文化建设案例。从我们员工本身做起，点滴之水，汇集成海!

其次，我认为软控拥有良好的管理制度。

如果把企业比作人体的话，制度无疑就是骨架。

软控拥有良好的管理制度，权责分明，奖罚有执。当然世界上没有完美的制度，我们有理由相信，我们的管理制度会越来越公平、公正、公开。重要的一点是，软控的管理制度很好的配合了公司的企业文化建设，例如：软控人标准中的实施执行中需要很多管理制度的保障。人的自觉能力很有限，制度的健全不可或缺。制度是保障公平的最好手段，这样，我们的企业才能更好的留住人才、培养人才、引进人才。我们员工才能在公平合理的制度环境中，挥洒自己的青春年华，与企业共同成长!其次，广阔的市场前景、强大的核心技术能力及优质的产品和服务是保障我们通向卓越道路上相当重要的因素。

市场的\'广度和深度，决定了公司的成就规模。而我们软控根植于橡胶行业的信息化方向，这是一条悠长的路，这是一片广阔的疆土。而在开拓这片疆土的人们，我们的技术能力，我们的产品优势早已走在同行业从业者的前列。我们员工也有更为强大的自豪感，因为我们是行业精英企业里的员工。身为一名软控人，我们骄傲!最后，我想，这次培训经历给与的所有感触和美好，必将永远铭记在我心中。所有这些美好在以后的日子里，会激励我更加努力的学习、高效的工作，紧跟公司飞速发展的步伐，不断地自我完善，不断的进步，实现自我价值，为公司达成从优秀到卓越的跨越贡献自己的微薄之力!(完) 需要添加的地方，你可添加下，修改得地方，你也需要修改。这只是我大致的思路。希望多多理解其中内容。

**企业文化感悟心得体会篇十**

5月30日，董事长充满激情的8个小时的精彩讲解和培训，把经过十四年的积淀、沉蕴的企业文化，提炼了出来，展现在大家面前，让人耳目一新、为之一振、欢欣鼓舞，我深深地感到，新的企业文化体系的建立和推广，必将为企业的发展注入新的血液和活力，当前企业发展的瓶颈一定会由此而突破，企业一定会由此而进入一个新的发展阶段，企业的基业长青得到了切实保障!

整个企业文化体系处处体现着以人为本的基调，充满着人文关怀的精神，蕴含着深深的人生哲理，让人感到温暖、温馨、尊重、自豪、激情。企业的使命由原来的大而空、遥远不可触摸演变为现在的“员工幸福，顾客满意”，更加现实、贴近大众心理;企业愿景由原来的模糊、不明确，变得更加具体、清晰：“员工实现梦想，企业健康长寿”;核心价值观：诚实守信、用心服务、敢于担当、感恩回馈，不仅体现着做人的道理，更体现着立身于社会之道和生存法则;家文化的营造：爱心、信任、责任、宽容、和谐五大元素的融入，会把大家庭中的每个成员熏陶得完美、完善、和谐、荣辱与共。“卖放心商品，做良心企业”的企业宗旨，彰显着企业生存的底线和社会良知的责任感。“诚信、务实、拼搏、创新”的企业精神，是企业永恒发展不变的精、气、神。

企业文化体系中的五大应用理念：人力资源理念、经营理念、管理理念、服务理念、营销理念。是企业各个环节的实操行为规范，每一部分都包含有宗旨、目标、措施、策略，这些行为规范，不仅是企业价值的心灵取向、外在表现，更是企业要达到目标的理性选择，具有明确、清晰、健康、向上、实操性强的特点。

可以说新的企业文化体系的建立在企业的发展应该是划时代的标志，它的推广必将成为企业的动力之源、治理之本、凝聚力之魂，是企业取得成功、不断发展壮大的关键。

企业文化体系的确立后，如何推广宣传、落地生根，应该是下一步工作中的重中之重。(心得体会)以后我们应持续不断地将企业文化理念渗透到每个员工心中，渗透到大家的服务工作和管理工作中;贯穿于每个工作流程、工作标准、工作考核中，把企业文化理念作为我们的行动指南，让所有员工都能够共有企业文化所体现的思维方式和行为习惯，如此，企业内部、各部门之间的沟通和协调才能轻易实现，企业内部的凝聚力才能真正增强。只有当员工深刻的意识到自己的行为是符合企业文化要求的，处处以企业文化来严格要求自己，那么企业文化才能真正的发挥其终极的效果。

我相信，在新的企业文化的指引、熏陶下，大家一定会在万果园大家庭里充分发挥个人的潜力，心情舒畅地得到发展、得以创新，不断完善自身素质、素养，不断提升自身的价值、含金量，齐心合力将企业规模做大、实力做强、形象做优!愿每一个万果园人在万果园大家庭里都能实现自己的梦想，愿万果园企业健康发展基业长青!

**企业文化感悟心得体会篇十一**

前不久，我在某报上读到这样一则消息：“海尔”人在接待参观者的整个过程中，主人总是坚持面朝着参观者边倒行边介绍情况，许多参观者对这种“倒行工作法”费解，时常有人问：“你们这样做是不是有点难受?”但听到的回答却总是一样的,“面对你们是一种尊重”。大家知道，海尔集团是

在海内外享有盛誉的大型国际化企业,“海尔”之所以能快速成长为企业巨人，关键因素就是因为它锤炼形成了富有自身特色的企业文化，并且使之在职工心中深深地扎了根，不断开出芬芳的花朵，结出丰硕的果实，焕发出源源不断的生机和活力。“海尔”现象及其培育的企业文化已成为许多专家、企业关注和研究的焦点，成为人们前进的路标和旗帜。

说到这里也许就会有人问：企业文化真的有那么神奇吗?到底什么是企业文化呢?专家已经给出了定义：企业文化是企业在长期的生产经营活动中创造的具有企业特色的物质财富和精神财富的总和，它对外是一面旗帜，对内是一种向心力，是企业的灵魂和持久动力。企业文化包括精神文化、制度文化和物质文化。其中，精神文化又称企业理念，是企业文化的精髓，处于核心地位。

那么，企业文化有多神奇呢?海尔集团首席执行官张瑞敏指出，你可以毁掉海尔，但你毁不掉海尔文化。正象一位会再哲人所言，今天你听到可口可乐被火烧尽的消息，明天就造一个新的可口可乐，因为有可口可乐的文化在。可见，企业文化对企业以及企业员工的影响是深远的，它的魅力是无穷的。

我们信用社是经营货币的特殊企业，同样需要有自己特色的企业文化，如果站在金融业风险和竞争的角度，我们信用社不仅需要企业文化，而且迫切需要。如果缺乏了企业文化，我们信用社的经营管理就失去了灵魂，失去了发自内心的动力和追求，就仅仅是只具备外表，而缺乏内涵和活力，如果要说有活力，也难以持久保持。可令人遗憾的是，我们信用社的企业文化建设基本上还停留在表层和初始阶段，还停留在感性和模糊的认识上。那什么是信用社的企业文化?我们应该怎样建设?这一问题我思索了很长时间，而且我相信，它同样也困扰着我们每位信合员工，更需要我们每位信合员工用自己的智慧和心血来浇铸。那么，如何塑造我们信用社的企业文化呢?

我认为，首先要坚持“以人为本”，塑造学习型的企业文化。一是要优化用人机制。21世纪的竞争归根到底是人才的竞争，谁善于经营人才，谁就是最后的胜利者。因此我们信用社必须改革用人机制，真正做到“能者上，平者让，庸者下”，建立“任人唯贤”的用人文化;二是要建立科学合理的激励机制。只有建立一套科学合理的激励机制，客观公正地评价员工的价值创造力，才能充分调动全员参与企业活动的积极性和创造性;三是要创建明确、具体、富有强大凝聚力的目标价值导向机制，把信合员工的意志和行为引向同一个方向和目标，使大家心往一处想，劲往一处使，力往一处用，使员工之间产生共同的语言，共同的荣辱感，共同的责任心，从而增强信用社的凝聚力和向心力，增强员工的使命感和归属感，从而不断提升信用社的经营管理水平和经济效益，打造全新的农信品牌。

其次要围绕服务和创新，强化具有自身特色的经营理念。一是优秀的企业文化必须具有鲜明的个性，如：海尔集团的服务理念是“顾客永远是对的”。也就是说，顾客的需求是没有错的，那么，企业永远都要为满足顾客的需求而不断的创新，这样才能使企业保持旺盛的生命力。作为服务“三农”的信用社就要围绕“农”字做文章，切实要把农户利益放在首位，不断创新服务手段，继续引深“小额信用贷款”和“农户联保贷款”这些新的金融产品，来满足农户对金融服务的需求，从而培育自身的客户市场和黄金客户群;二是规范服务行为和服务质量。我们要树立“以质量求生存，以服务求发展”的意识，对客户实行“一条龙”服务、“承诺限时”服务和“一站式”服务，不断加固和延伸服务文化半径，用微笑服务，文明服务撒播大街小巷，温暖千家万户，让农民得到实实在在的方便和实惠;三是以创建“信用户、信用村、信用乡(镇)”为载体，营造一种“讲信用光荣，不讲信用可耻”的社会氛围，进一步加深信用社与农民之间的感情，从而实现社农双赢。

最后，我们还要着眼大局，小处入手，稳健和谐地推进企业文化建设。我们加强企业文化建设的目的就是要在信用社形成以精英团队塑造企业文化，以企业文化培养优秀员工，以优秀员工创造管理品牌，以管理品牌推进规模发展，以规模发展追求企业效益，以企业效益凝聚优秀人才的良好企业文化。但是我们信用社的企业文化建设是一个循序渐进、逐步升级的过程，只有基础做好了，才能一步步地向前推进，不能操之过急，更不能有“米不够水来凑”的想法，而应该从点滴做起，从一个亮点、一个窗口、一声问候中来致力于信用社的服务宗旨、价值观念和文化道德的弘扬，一旦孕育出真正的信合文化，我们的信合事业将

乘千里风破万里浪，成为一艘能够抵抗风浪勇往直前的航船。

**企业文化感悟心得体会篇十二**

4月1日，我怀着无比激动的心情和对工作的热忱，来到了网新这个大家庭。在这段时间里，我学会了很多知识，从一个刚刚走出校门的学生，变成了一个真正的工作人员，使得自己在各个方面都得到了很大的提升和进步。在此，非常感谢各位领导、伙伴们和同事在平常的生活和工作中对我给予的无私的帮助和关怀。

公司的企业文化目标是让每个员工工作状态更好，方向更明确，待遇更高，这也是凸显了董事长作为一个管理者的胸襟和情怀，个人认为公司的宗旨应该是认真工作每一秒，快乐生活每一天。认真工作是快乐生活和生活过的更好的前提，认真工作不是僵硬死板的埋头苦干，不是弄虚作假的表面文章，是快乐的工作，高效的工作，工作不是绝对的压力不是硬着头皮的任务也是我们生活的一部分，向公司的经营理念是团队合作，务实，创新，高效，这也是企业的整体要求，也是我们每一个员工的要求，网新是一个团队，是一个有着目标和灵魂的企业，而创新高效则是团队为之奋斗的目标。所以我们在基础工作中要心往一处想，劲往一处使，拧成一股绳，实事求是，脚踏实地的开展工作，实现公司长远发展目标。网新在为创建品牌的发展过程中，从国家能源战略大局出发，以科学发展观的经营形态，着力建设成为国际化、专业的大公司。

一个企业由不同的部门构成，只有部门和部门之间相互协作，严格遵守企业各项规章制度，以大局为重，企业才能更好的发展。我们应该发挥网新“没有完美的个人，只有完美地团队”的精神，做一个积极向上,有朝气,有正气,有爱心,讲团队精神的年轻人。充分发挥“我的网新，我的家”的主人翁精神，把网新当作自己的家,去爱护它,保护它,建设它,时刻保持高度的责任感和使命感,具有无私的奉献精神，热情工作,认真做事,踏实做人,使自己从思想上到实践中有一个质的飞跃,使自己真正成为一名合格的员工。

公司是一个团队，要求每个网新人都要有团队意识。团结就是力量，工作也是一样的，我们在完成工作的同时更是在体现着我们同事之间的团队合作意识，企业之间合作才能共赢，同事之间也是一样的，合作才会共同进步，同事之间的相互交流也是我们团结的体现，你有一个思想，我有一个思想，我们彼此交换思想的话，我们就有了两个思想，这两个思想是我们彼此团结彼此信任的结果。

企业发展了，我们的工作环境变好了，薪酬福利提高了，发展空间变宽了，我们就应该怀着一颗感恩的心，“家以方圆，感恩回报”从更深的角度阐述了网新的感恩文化。“家以方圆”体现新的发展阶段对家文化 “由圆向方，方圆相济”的完善和突破。“感恩回报”是网新家文化的最高境界，是解决新时期主要矛盾、培育企业核心竞争力的重要需求。所谓知恩者乐、报恩者得、施恩者福。最后：忠心感谢网新的各位领导对我们新员工的期望与关怀。

企业在物质生产过程中形成的具有本企业特色的文化观念，文化形式和行为模式以及与之相应的制度和组织结构，体现了企业及其成员的价值准则、经营哲学、行为规范、共同信念和凝聚力。因此，一个企业只要存在一天，企业文化就同时存在。鼓舞士气、陶冶情操、塑造知识型员工、培育奉献精神，为提高基层的凝聚力、战斗力提供强大的精神动力和智力支持，而要实现这一功能，就必须不断提高企业文化的吸引力和感召力。这是因为企业文化能否发挥的程度最终取决于文化是否能够吸引人和感召人，能否为广大员工所接受并转化为强大的精神动力。

**企业文化感悟心得体会篇十三**

“原则——脚踏实地，实事求是，点滴创新，用数据说话。

团队——思想统一，形成合力，量才而用，追求团队成功。”

首先，现今企业竞争越来越激烈，各种文化交汇并容，作为现代企业必须时刻不断地提升自身文化修养以适应不断变化的外部环境。在这个过程中，通过不断地宣扬企业文化来增强对内部团队的凝聚力。在网新的大家庭里，每个人都是平等且受尊重的，领导积极地采取下属的意见，与员工平等对话，员工之间真诚相待团结合作，气氛融洽。企业的做大做强不是一蹴而就，需不断地追求，在这个过程中需要我们脚踏实地，实事求是。企业的稳步成长的核心思想就是实事求是。实事求是体现了网新人踏实肯干、脚踏实地、一步一个脚印的“牛”的精神境界。

在脚踏实地的基础上追求点滴创新，一切结果以最终数据说话。管理——增强大局观，双赢思维，注重，沟通调研，形成方法论。计划——合理规划，严谨有序，要事第一，黄金时间办要事。其次，作为网新的一员，企业的利益高于一切。一切企业文化的塑造最终是为了实现企业效益的不断的提高。我们要让网新企业文化出现在全公司的各个角落，让每个人都能熟记公司的企业文化。要注意时时宣传和阐释我们公司的文化，尤其是企业文化理念，要员工铭记于心，员工的感受来自于切身的工作，作为员工要合理规划自己的工作时间，严谨有序地安排工作做到要事第一，先做重要而紧急的事。对企业管理者来说，要增强大局观，拥有双赢思维，注重与员工之间的沟通和交流，积极调研最终形成方法论应用于实践工作中。

学习——始终保持学习心态，不断完善提升自我。最后，企业文化是为了让企业更好地发展。企业文化是企业的灵魂，是指引员工前进的明灯，需要每位员工去继承和传扬，我们需始终保持学习的心态，不断完善提升自我。我们所做的是互联网方面工作，而我们身处于一个互联网的大环境下，互联网知识更新换代的速度远超越其他任何媒体，而我们学习的速度更要与时俱进，我们时刻准备着接受新的知识的洗礼，每次新产品的上线，每次新的问题的出现，都需引起我们高度重视，注意知识的更新换代。

以“为安徽企业提供专业，高效，可信赖的互联网服务，树立先进的现代科技经营意识，打造新时代的一流徽商品牌”为己任，打造互联网品牌的核心竞争优势，行业创优、区域创优。同时构建科学管理机制，成功的把打造学习型团队、培育现代的企业文化、提升员工素质作为企业创新发展的不竭之源。这样既增强了企业的团队精神和文化品位，形成了网新特有的向心力，凝聚力，又激发了员工以企业为荣的学习力，创造力 。

新的一年，新的气象，新的发展，新的文化!没有文化支持的企业干不成大事，不去创建学习型组织的企业很可能被时代所淘汰。我们网新人要相互学习、相互信任、相互支持，努力“学习新知识、创造新业绩、建设新生活”，使大家充分发挥个人的潜力，最大化地提升自己生命的价值，大家共同努力让企业发展更上一层楼，企业的文化得以传承发扬。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！