# 202\_年企业文化心得体会总结(优秀18篇)

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2025-04-25

*心得体会是对一段经历、学习或思考的总结和感悟。那么你知道心得体会如何写吗？下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。企业文化心得体会总结篇一企业文化是指企业内部形成的一种风气或习惯，它不仅仅涉及到组...*

心得体会是对一段经历、学习或思考的总结和感悟。那么你知道心得体会如何写吗？下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**企业文化心得体会总结篇一**

企业文化是指企业内部形成的一种风气或习惯，它不仅仅涉及到组织的行为方式和管理制度，更关注企业的价值观和文化内涵。在我接触到企业文化之后，我深刻认识到企业文化对企业的影响，同时也感受到了企业文化的重要性。本文将介绍我在企业文化方面的体验、感受和思考。

我曾在一家国有企业工作，这个单位的企业文化很浓厚，员工之间的相处非常和谐。这家公司传统习惯、理念完美地贯穿在员工中，形成了自身的独特文化氛围。当我在这家公司上班时，我能够感受到整个企业文化的力量，员工的积极性明显更高，工作效率也更高，团队合作也更加成功。在这种企业文化的基础上，公司也能够在市场竞争中保持领先地位。这让我深深认识到了企业文化的重要作用。

企业文化影响企业的很多方面，包括员工之间的相处、工作效率、品牌价值等等。在我的跨国企业实习的时候，我曾经观察到这家公司拥有强大的企业文化，使员工感到忠诚，并鼓舞他们为公司赚更多的钱。这种文化激发了员工的成就感和荣誉感，提高了员工的工作满意度和忠诚度，减少了员工的休假时间和辞职率，从而降低了公司的人事成本。

第四段：营造良好的企业文化。

一个优秀的企业文化必须是由企业的领导和员工共同创建的，也需要不断地加以发展和完善。建立一种好的企业文化需要从以下几个方面入手：强化价值观、规范行为准则、建立团队协作、保持良好的沟通和反馈机制等等。同时，企业管理团队需要给员工塑造一种好的企业形象，让员工成为公司文化的代言人，扩大企业文化的影响力。

第五段：总结。

企业文化既是企业的灵魂也是企业发展的基石。在企业文化方面的建设上面，所有成员都应该积极参与，形成共识。让更多的人参与，交流，理解和分享，这样才能有利于企业文化发展。为了成功建立好的企业文化，应该注重制定明确目标，加强整体的概念营销，注重员工的培训和管理。随着全球竞争的加剧，企业文化的力量将越来越迫切。通有好的企业文化，公司才能够在市场上不断发展壮大。

**企业文化心得体会总结篇二**

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！

——集团公司行政部范渭东

公司文化和企业文化建设培训的心得体会

企业就像人一样，有躯干和灵魂，没有灵魂的躯干就是行尸走兽，同样企业没有灵魂也只是机器的堆垒，制造物品的工具。而企业的灵魂就是企业文化，它看不见摸不到，却实实在在的存在于企业中，是企业行为规范的准则，是企业和谐发展的力量。

通过总经理的培训我学习到，企业文化是人的文化，是组成团队个体任何一人素质的综合体现，是企业综合素质的外在表现。所以企业文化就和员工的文化素质息息相关，提高员工素质和加强队伍文化建设成为企业文化建设的第一要务，其中员工素质可以由12个字来概括，分别为思想、理想、道德、坚韧、纪律、创新，同时它也是国家提倡的四有新人的创新和发展。这12个字是人神两界所崇尚的人的品质的最高境界，修真的道路上布满来荆棘，环境是艰苦而恶劣，这也是为什么有苦行僧的原因，天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心忍性，曾益其所不能。成为圣人的路很艰难，我们或许做不到那么多，但如果在工作和生活中能坚持其中的几个，也大有裨益。

我们企业文化建设的任务，在工作中认认真真、实事求是、兢兢业业、知难而上、勇攀高峰。

通过总经理细致、风趣、丰富的解说我们公司的企业文化，使我从一个简单的识别层面突然了解到其中的内涵，公司的企业文化目标是让每个员工生活的再好一点，这凸显了董事长作为一个管理者的胸襟和情怀，经典理论上说，企业的目标是什么，是实现股东权益最大化，是实现效益最大化。我们的企业目标与经典理论相悖，却更好的说明了嘉隆地产以人为本的发展理念。公司的经营宗旨是认真工作每一秒，快乐生活每一天。认真工作是快乐生活和生活再好一点的前提，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，工作不是压力不是硬着头皮的任务它是我们的生活，把它当成生活的一部分，只有工作快乐生活才快乐，才能把这种快乐当成一种习惯，进而才能快乐生活每一天。公司的经营理念是团结、务实、创新、高效，这是对企业整体的要求，也是对每一个员工的要求，嘉隆是一个团队，是一个有目标和灵魂的.组织，团结、务实是这个组织的基本要求，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，通过员工自觉履行的做正确的事、正确的做事、把事做正确的工作作风，实现公司的长远发展目标。 通过这次学习，我认真规整了人力资源中心的工作，通过提高本部门人员的业务素质，来践行公司企业文化建设的目标。

“企业文化与绩效管理”培训课程心得体会

通过本次课程的培训，我深受感动，倍受鼓舞。深刻体会到企业文化对公司发展的重要性，企业文化是企业在发展过程中形成的具有本企业特色的文化理念，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。同时，员工是企业绩效实现的核心利益相关者，所以我觉得“企业文化与绩效管理”两者之间相辅相成，简单的说就是“企业绩效文化”，企业文化对企业经济绩效影响的实现模式:企业文化——态度——行为——绩效。通过来形成追求优异绩效的核心，通过企业文化来约束员工的行为，建立绩效导向的组织氛围，同时通过企业文化化解绩效考核过程中的矛盾与冲突。

第一，创造巨大的凝聚力。当人们致力于某种事业、任务或使命时，清晰明确的愿景可以使他们忘掉自己的私利，淡化人与人之间的个人利益冲突，从而形成一种巨大的凝聚力。这就好像劫富济贫、替天行道、有难同当、有福同享成为梁山好汉的共同愿景时，就会产生犹如兄弟般的凝聚力一样。在实际工作中，巨大的凝聚力可以使员工们心往一处想，劲往一处使，创造出巨大的效率和效益。

励，使其积极努力，迸发出无限的创造力。反之，员工的创造激情，就会随着时间的流逝逐渐淡化。

第四，产生归属感和安全感,培养员工的奉献精神。

二、企业绩效文化的途径

良好的企业文化能使全体员工在公司工作中，产生由衷的自豪感。同时，还可激发员工的积极性、创造性和主观能动性，并让员工和管理者成为并肩作战、荣辱与共的合作伙伴。如何确保企业文化成为员工持续高速发展的动力牵引力？创建企业绩效文化主要有以下几个步骤： 第一，培养共同语言。共同语言对于组织愿景的形成非常重要。这包含着共同价值观、共同兴趣、共同使命等诸多方面。在一个组织中，每个人的个人愿望或意愿都不尽相同，管理者的愿景与员工的愿景常存在着质的差别。这种情况下，员工与员工、员工与管理者之间如果缺乏共同的语言，彼此就不知对方在说什么、在想什么以及为什么这样想。更不会站在别人的角度考虑问题。思想和认识的距离就会越来越大。这时，产生发自内心的愿景是根本不可能的事。培养共同语言的方式主要有两种：一种是由小到大，将组织中某些小团体的共同语言引申为整个组织的共同语言；另一种是由大到小，将组织的语言灌输给全体员工，假以时日，来影响员工的思想和行为。

第二，开展团队学习。团队学习过程其实也是一个群体沟通的过程。事实上，只有员工坐在一起学习时，才更容易形成共同语言，使他们所得到的知识化为一致的行为。所以以团队为单位开展学习，对于构建明确一致的愿景非常重要。

第三，进行深度交流。深度交流是建立清晰明确的愿景的根本。纵向地看，深度交流所要开辟的是每个交流者的内心，而非仅停留在表面；横向地看，它让每个交流者相互自由地交换彼此的想法，达到换位思考的境界。不同角度、不同思维、不同场合、不同内容的进行深入交流，能是双方的思想成功交融。

理，确定部门的绩效关键目标的同时明确部门应该承担的责任；在上级与部属就目标达成的沟通过程中，以组织和部门的分解目标为前提，结合员工的岗位责任，确定员工各自的绩效关键考核目标；在绩效目标达成的考核中，以对未达成目标的责任追究与员工完成顶定目标的情况作为对其奖惩的依据，实现目标绩效考核的公平。

第五，完善各项规章制度，人性化管理，与时俱进，增进员工对企业的认同感。企业文化是属于意识形态范畴，建立在一定的物质基础之上，追求卓越业绩的企业文化，规章制度的制定必须以人为本，具有一定的前瞻性和科学性。追求意识形态范畴的境界，必须是物质条件在一定条件下能满足人们工作生活要求，才会有更高层次的需求。企业文化不是空中楼阁，保障建立基于绩效的企业文化，一定是以完善健全的公司规章制度和薪酬福利体系为基础。

第六，实现自我超越。这一步对于建立愿景来说至关重要。在工作中，只有员工具有自我超越欲望的时候，组织的愿景才能对他产生激励作用。假如员工缺乏自我超越的欲望，或者自我超越的欲望非常小，不但不能构建良好的愿景，即使建立起了明确的愿景，它的激励作用也会严重缩水。在这种情况下，员工就会安于现状，不思进取，就会对企业的未来失去信心。

总之，企业绩效文化是以绩效为导向的企业文化 ，最简单最通俗的说就是员工通过奖励就会知道企业希望他们做什么以及怎么做，最终形成企业的共同理想和共同价值观，通过培养员工以高绩效为导向的企业文化，就会让员工明白个人的收入是与企业在市场中的表现以及个人的工作业绩相联系的，员工要想得到奖励，就必须对企业做出贡献并取得一定的业绩。 高绩效的企业文化有以下特点：奖惩分明，创造一种公平考核的环境，制造一种主动沟通的氛围；鼓励员工积极学习，为员工提供必要的学习、培训的环境，使员工不断提高素质；创造一种良性竞争的工作氛围使工作丰富化。

**企业文化心得体会总结篇三**

企业文化是企业的软实力，是组织内部凝聚力和竞争优势的重要保障，也是企业在市场中取得成功的关键因素之一。一个好的企业文化可以使企业内部员工在共同理念的指引下，形成一种向心力和凝聚力，为企业的发展注入无穷动力。企业文化可分为形态传达方面的标志、庆祝、象征、故事、英雄、神话、战略、哲学、价值观等，以及组织氛围的信任、透明、尊重、责任、激励、自豪、激情、合作等。

企业文化是企业价值观和行为规范的体现。企业文化对员工与企业的培养共建具有非常重要的意义。通过企业文化的宣传、推广与实施，员工不仅能够认识到企业的价值观，更能够体验到企业价值观所蕴含的文化，从而形成一种普遍认同的企业文化认同感。员工与企业共建，通过企业文化共同理念，在未来的工作中，员工在企业文化旗帜的指引下，更好的与企业融为一体，切实为企业做出自己的贡献，进而实现自我价值的提升与发展。

第三段：谈谈进入一家企业后对企业文化的了解与接纳的重要性。

进入一家企业后，了解企业文化并接受企业文化是非常重要的。员工入门培训期间，需要对企业文化有一个清晰全面的认识，明确企业文化的优势与特点、文化认同的重要性，以及企业文化对员工发展的激励与支持。在工作中，需要遵循企业文化的价值观、基本原则、行为规范等，将企业文化内涵融入到工作中，营造形成一个良好的企业文化氛围和内部形象。

第四段：谈谈企业文化强制执行与员工的个性化需求。

企业文化是企业的经营宝库，是企业的重要财富。企业文化不仅是企业内部员工的一些特色行为，更是一种内在的信仰和追求。对于企业文化，必须进行强制执行，否则企业的文化价值将受到破坏，并对企业的发展带来障碍。但是，这并不意味着企业文化能够完全排除员工的个性化需求。企业文化发展必须紧密关注员工的个性化需求，进一步加强员工对企业文化的支持与理解，使之逐步融入到企业文化体系中，并推动企业文化的不断创新。

第五段：谈谈企业文化的维护和宣扬。

企业文化是企业的血脉，必须不断地维护和宣扬。有效的企业文化需要注重文化传承与文化创新的平衡。要不断发掘和宣扬优秀的企业文化，通过组织文化、文化活动、领导行为等手段，打造出一种强大的文化氛围，推动企业文化与社会的紧密结合。同时，企业文化的维护需要不断地完善体系，建立标志、制度、引导等方面的完善，为企业文化保持长久活力奠定基础。

结尾部分：企业文化是企业中最基本的价值观和精神支柱，企业的成功与否，相当大的程度上取决于企业文化的建设与实施。作为企业员工，我们应该从自己做起，深刻理解企业文化的意义，并在工作点滴中融入企业文化内涵，让企业文化成为我们的生活情感，不论是对企业还是对个人，都将会产生重要的意义和作用。

**企业文化心得体会总结篇四**

如何激活班组工作的细胞，历来是企业管理的重中之重。通过采取统一学习工厂企业文化理念，统一培训学习、实践摸索等一系列措施，班组工作经历了从无到有、从不规范到比较规范这样一个过程，班组工作在企业整体管理中的地位越来越突出，作用越来越大。9月5日下午，七车间机修小组专门组织组员集中学习阅读了《5702工厂企业文化理念》及《5702工厂企业文化理念演讲征文比赛获奖作品集粹》，6名组员根据自己的实践工作经验，结合工厂的企业文化谈了自己的认识和体会。

思想是行动的指南。思想认识有多高，工作就可能做得多好。在这方面，多数组员对工厂企业文化和对在本职工作中的作用的认识是明确的，是有相当高度的。深知建设个性企业文化的重要意义，深知只有以人为本，建立企业与员工的“心灵契约”，才是最深的企业文化，才有了永葆青春、永具活力的源泉。一个成熟的企业不要得益于一时，也不要苦恼于一时，只要能赢得员工的心，就是能赢得最终胜利的企业。我们的企业文化，就是要搭建企业与员工的“心灵之桥”，使所有的员工对企业充满热情与希望。实践证明了，5702工厂的企业文化是使我们的企业成为有希望的企业。几年来，工厂注重在挖掘企业文化载体上下功夫，使企业文化建设深入民心，丰富员工生活，提高员工的生产积极性。通过企业文化演讲、趣味运动会以及各种文体比赛、文艺演出等，活跃员工生活，给他们提供施展才华的机会。通过对员工岗位、技术、业务及企业文化的培训，提高他们的知识水平，培养现代企业员工应有的情操。

如果说车间是企业的“细胞”，那么，班组则是“细胞”中的“细胞核”，是车间的排头兵和领头雁，机修班组能否胜任工作的好坏，直接关系到发动机修理质量的好与坏，也直接关系到工厂的兴衰。七车间是发动机试车车间，是整个发动机维修出厂前的最后一个环节，任何一个小小的失误都会给车间和工厂造成巨大的损失，七车间机修小组是负责车间发动机试车设备和电气动力设备的日常保养、维护、维修工作，及配电房、气房、责任机台的巡视检查工作。是发动机试车工作后勤保障不可缺少的一部分。

的工作中他处处起模范带头作用，脏活、累活抢着干，班组工作有了新的起色。在学习会上他深有感触地说：作为班长，做事要顾全大局，凡事从全班的工作考虑，精益求精，在日常工作中要起带头作用，不仅要勤于学习，而且要善于思考，努力提高自身素质，要以德立威，有威才能有为。班组是企业最基层的一级组织，是企业组织结构的基石和生产流程中不可缺少的环节，是提高企业经济效益的起跑点，是培养“四有”队伍的起燃点，是增强企业活力的源头，是企业精神文明建设的前沿阵地，是实行民主管理的一个层次，它具有最广泛、最经常、最直接的群众基础。

会间小组每个成员都仔细阅读了发放的《5702工厂企业文化丛刊》，统一了思想观念。“我为航修奉献，航修给我富足和快乐”。大家认为：思想是人之根本。要想工作好，思想得先对头。在工作中带头开展潜移默化的思想工作，教育职工树立以厂为家、厂兴为荣的思想，以主人翁的责任感做好本职工作，不断培养职工良好的职业道德。把自己的带头作用和思想工作结合起来，不断强化班组集体功能意识。做到每天提前半小时到工作场所巡查，了解设备运转情况，及时发现问题，安排工作。同时，要十分重视班组整体功能的发挥，站在全局的高度，思考、观察、分析、处理问题，把自己置于整体之中，带动千军万马，不搞单枪匹马，遇事大家商量，注意倾听和采纳各种意见，但在原则问题上不迁就，是非面前不含糊，做到敢管、善管、不怕得罪人。

作为一名新时期的航修工人，我们肩负着光荣的使命。不辜负党和人民的嘱托，努力为祖国的航修事业作贡献，是我们义不容辞的责任。我们要自觉的学习企业文化，用企业文化武装头脑，指导行动。要树立不甘落后，自强不惜，用于超越，追求卓越的精神，要在自己平凡的工作岗位上作出不平凡的事情，为七车间的发动机试车做好相关设备的维护和及时的修理工作，这就是“平凡中的伟大”

以上既是经验，又是要求，更是方向。我们的班组工作刚刚处于起步阶段，我们的工作任务还很重，全体班组身负使命，一定要认清形势，增强责任意识，不断在实践中学习、探索、总结、积累，提升自身素质，积极发挥主力军作用，展现主人翁风采，立足本职、埋头苦干、积极探索、锐意创新，通过辛勤的劳动为5702工厂美好明天的辉煌做出更大的贡献，为祖国的航修事业尽自己的一分力量。

**企业文化心得体会总结篇五**

企业文化是企业发展的灵魂，它所体现的理念和价值观念，直接影响着企业的发展和员工的行为方式。几年工作经验让我深切感受到，优良的企业文化可以激励员工的工作热情、提高员工工作效率，而劣质的企业文化则往往是导致员工辞职和企业衰败的根源。在此，我想谈谈个人对于企业文化的体会与感受。

企业文化对于一家公司具有重要的意义，它是企业发展的灵魂，一个企业真正的文化体现了一个企业的理念和价值观。优秀的企业文化应该是以人为本，注重员工发展，培养员工和企业共同成长。而企业文化的理念和价值观通常是由企业领导者和创始人引领，并扩散到企业的所有员工中去。同时，企业文化不是一成不变的，随着企业的发展而发展，它需要与时俱进，不断进行创新与更新，以适应不断变化的市场环境和员工需求。

好的企业文化可以激励员工的工作热情，提高员工工作效率，从而发挥员工的最大潜力。企业应该为员工提供较好的职业发展规划，为员工提供充足的工作资源和培训机会，为员工创造一个良好的工作氛围。在这个过程中，企业要体现公平、公正和平等的价值观念，让员工感受到企业的关爱和尊重，从而提高员工的工作热情和积极性。

劣质的企业文化对于企业的发展往往是一种毒瘤。劣质的企业文化能够导致企业内部问题的产生，比如员工间的互相拍马屁、内部权力斗争和利益博弈等问题，这些都会导致员工的工作质量下降、员工之间的信任度下降以及企业形象受损，从而影响企业的健康发展。因此，一个企业必须具备优秀的企业文化理念和价值观念，才能够避免这些令人不安的内部问题的产生，并保持持续的健康发展。

一个企业的发展必须依存于员工的智慧和力量。因此，企业应该注重员工的培养，建立完善的员工培养机制和体系，从而为员工提供成长的机会和平台。企业应该通过各种方式，帮助员工提升知识和技能，实现员工和企业共同成长的目标。只有这样，企业才能够持续健康的发展，培养更多的优秀人才，并在市场中占据领先的地位。

企业文化需要与时俱进，随着企业的发展而更新和改进。一个企业的企业文化应该具有以下几个特点:首先，具有开放性和包容性，以适应不断变化的市场环境和社会发展的变化；其次，注重创新和变革，努力在不断的竞争中获取先机；最后，以持续健康发展为目标，不断完善和改进企业的管理和组织体系，以确保企业在激烈的市场竞争中始终领先。

结语：

企业文化是一家公司的灯塔，它能够指引员工的方向，在企业中发挥巨大的作用。一个好的企业文化，能够激励员工的工作热情，提高员工工作效率，推动企业发展，增强企业的竞争力和核心竞争力。因此，企业必须注重企业文化的建设，通过高效的文化管理和培训，建立健康的企业文化，营造共同发展的氛围。只有这样，一个企业才能够更好的在市场中立足，并取得更好的发展。

**企业文化心得体会总结篇六**

在当下激烈竞争的市场环境中，企业文化已经成为打造企业核心竞争力的重要因素之一。作为一家PCB企业的员工，我有幸亲身体验了其独特的企业文化，获得了一些宝贵的心得体会。在本文中，我将分享我对PCB企业文化的认识和体验，探讨其对企业发展和员工个人成长的积极作用。

PCB企业文化以“专业、创新、服务、共赢”为核心价值观，以打造全球顶尖品牌为目标。这家企业注重培养员工的专业素质和创新能力，提供高品质的产品和服务，与客户形成长期合作关系。企业文化注重团队合作和共赢，通过持续的改进和创新来推动企业发展。

在这家企业工作的时间里，我深刻体会到了PCB企业文化的综合价值。首先，企业文化为员工提供了一个良好的成长平台。通过不断学习和专业培训，我不仅提升了自己的专业技能，还加强了与团队成员的合作能力。其次，企业文化鼓励员工积极创新和提出改进意见。我们不仅可以向上级领导反馈问题和建议，还可以主动参与各种创新项目，为企业发展贡献自己的力量。最重要的是，企业文化强调团队合作和共赢，在实践中我们懂得了团队合作的重要性，并且通过与客户、供应商的紧密合作取得了共赢的结果。

四、PCB企业文化的影响与启示。

PCB企业文化的影响不仅体现在企业的发展，也对员工个人成长产生积极影响。首先，企业文化的专业精神和创新意识培养了员工的主动学习和改进能力。我们不仅学到了专业知识和技能，还学会了如何不断创新和适应市场变化。其次，企业文化的团队合作和共赢理念提高了员工的沟通与协作能力。我们在团队合作中学会了互相倾听、互相支持，形成了高效的沟通机制，使团队目标得以顺利实现。最后，企业文化强调服务客户和与合作伙伴共赢的理念，使员工养成了积极主动的工作态度和客户导向思维。

五、总结与展望。

总的来说，PCB企业文化的建设对企业和员工都带来了很多好处。企业因为文化的引领而具备了核心竞争力，员工则通过文化的熏陶成长为专业、创新的人才。然而，企业文化建设是一个长期的过程，需要各个层面的共同努力。未来，我期待PCB企业文化能继续发挥其潜力，并不断注入新的活力和元素，以适应市场的变化和行业的发展，为企业和员工创造更大的价值和机会。

在我个人看来，PCB企业文化是一种宝贵的财富。通过这种文化的引领，我不仅获得了专业知识和技能，还发展了自己的能力和潜力。我希望我的这些心得和体会能够帮助更多的人了解和认同企业文化的重要性，并在实践中不断探索和发展。

**企业文化心得体会总结篇七**

企业就像人一样，有躯干和灵魂，没有灵魂的躯干就是行尸走兽，同样企业没有灵魂也只是机器的堆垒，制造物品的工具。而企业的灵魂就是企业的文化，它看不见摸不到，却实实在在的存在于企业中，是企业行为规范的准则，是企业和谐发展的力量。

透过总经理的培训我学习到，企业的文化是人的文化，是组成团队个体任何一人素质的综合体现，是企业综合素质的外在表现。所以企业的文化就和员工的文化素质息息相关，提高员工素质和加强队伍文化建设成为企业的文化建设的第一要务，其中员工素质能够由12个字来概括，分别为思想、理想、道德、坚韧、纪律、创新，同时它也是国家提倡的四有新人的创新和发展。这12个字是人神两界所崇尚的人的品质的最高境界，修真的道路上布满来荆棘，环境是艰苦而恶劣，这也是为什么有苦行僧的原因，天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心忍性，曾益其所不能。成为圣人的路很艰难，我们或许做不到那么多，但如果在工作和生活中能坚持其中的几个，也大有裨益。

江苏卫视《非诚勿扰》有个男嘉宾，全国著名的培训师，说要在多少年之后要超过新东方，口气很大，而在仔细了解他后发现，这么多年著名以来，没有存款和房子。所以我感觉到，一个人的理论素质再好，再懂得很多很多道理，如果不落在地上实事求是的工作，再怎样做也只是空中楼阁，结不出任何果实，最后还落一个骗子的名声。所以我们要求企业的文化为目标，夯实我们企业的文化建设的道路，践行我们企业的文化建设的任务，在工作中认认真真、实事求是、兢兢业业、知难而上、勇攀高峰。

透过总经理细致、风趣、丰富的解说我们公司的企业的文化，使我从一个简单的识别层面突然了解到其中的内涵，公司的企业的文化目标是让每个员工生活的再好一点，这凸显了董事长作为一个管理者的胸襟和情怀，经典理论上说，企业的目标是什么，是实现股东权益最大化，是实现效益最大化。我们的企业目标与经典理论相悖，却更好的说明了嘉隆地产以人为本的发展想法。

习，我认真规整了人力资源中心的工作，透过提高本部门人员的业务素质，来践行公司企业的文化建设的目标。

**企业文化心得体会总结篇八**

通过参加培训，让我深刻的了解和感受到了我们公司企业文化的魅力，让我学习了很多，思考了很多，使得我的大脑经受了精神洗礼，受益匪浅。

企业文化是一种精神文化，是在长期的经营活动中形成的共同持有的理想、信念、价值观、行为准则和道德规范的总和。是企业在长期的经营活动中形成的，只有长期的经营过程中，在员工中形成共同拥有的理想、信念、行为准则才是企业真正的文化。企业通过不断的企业变革，抛弃不利于企业成长的习惯和管理方式，学习和利用有利于促进发展的管理方法和制度，形成企业真正的文化。

我们公司企业文化正是符合这一特点，是广大员工集体智慧的结晶，是实践和时间沉淀的结果。所以，企业文化和企业的成长和建设息息相关，相得益彰。企业文化中的“价值观基石”——信任、包容、建设，及“工作基石”——创新、尊重、乐趣，短短几个字，高度概括了我们公司文化的精髓。

我们每个人从小都树立自己的人生观和价值观。同样企业作为一个组织，也有自己的价值观，承担着社会责任。信任是员工归属感的重要方面，没有信任也就无从谈起建设，公司对员工的信任，才能让员工殚精竭虑，全力付出。信任是基于职责的信任，上级对下级的信任才能让下级有足够的空间和资源去处理事情，才能激发下级的创造力，同样，只有下级能好好工作，不断创新，做好领导交代的任务，才能让上级去信任你，把更多更重要的事情放手让你去做。这种彼此之间的信任，才能让企业，上下级，员工之间都能建立起一种和谐的工作人文环境。包容是人与人之间相处的一种境界。一个不能包容他人的缺点和错误的人，也将得不到别人的宽容和帮助。海纳百川，有容乃大，壁立千仞，无欲则刚。个人要有虚怀若谷的胸襟，企业也要有包容万物的情怀，只有这样才能成为江河。

但是，包容绝不能纵容和包庇，出现了问题就要承担责任，而不能蒙混过关。没有奖励和惩罚，企业的规章制度就将流于形式。大家做事情都不能严格的要求自己，上下级之间相互包庇，大打人情牌，这是要不得的，长期以往，企业也就面临着关门歇业的命运了。当我们企业广大员工做到了基于职责的信任，做到了有正确性的包容，才能谈起公司建设问题。

而只有把公司建设好，才能让员工有归属感，让员工有依靠。所以这种相辅相成的关系，就要求我们员工和企业的命运是息息相关的。我们不是在为企业卖力，而是在为自己的生活和人生而不懈奋斗。我们工作的意义和人生的方向也就不会迷失了。

但是，企业文化也不是停留在工头上，也不是万能的，需要落到实处。海尔集团的企业文化是从砸冰箱开始的，砸冰箱事件强烈的震撼了员工，也因此成为海尔成长的契机，从改善产品质量到全面质量管理，通过不断深入的企业变革，来实现企业的价值理念和员工的价值理念的融合。海尔不断变革，不断创新的历程，就是海尔个性的企业文化形成的过程。

所为，通过学习，让我的思想更加成熟，境界提升很多，工作更加积极，人生的方向更加明确。我会在今后的工作中，把这种精神和认识转化到工作中去，加强学习不断创新，和同事搞好关系，为公司的发展壮大贡献自己的力量。

202\_年9月14至18日我参加了培训管理部组织的为期5天基层管理干部的培训。培训的这5天里，我有幸分享、学习了海航企业文化的深邃与博大。

社会在发展，经济在进步，海航也前进。从1993年海航成立至今的20多个年头里，海航从未停止过前进的步伐，为了迎合中国企业生产发展的变化，海航要求自己建立高素质、高效率、高层次的优秀团队。20多年的发展中，集团的发展遇到过坦坷，但是海航始终坚持自己的方向，时代变化了，但是它始终贯彻党的方针，跟着党的步伐，抓住时代赋予的机遇，不断地创新发展，从而树立全面，协调的海航服务体系，来发展自己，完善自己。

一个民族的发展来自于民族文化，那么一个企业的壮大也就不例外于企业文化了。海航企业文化是以深逮厚重的中国传统文化为核心，汲取了中华传统文化的精髓，让你学会如何做人、处事，影响着个人的价值观体系，要求海航人心中“先有大我后有小我，强调“为社会做点事，为他人做点事，为自己做点事”。“以人为本”的核心价值观，是海航人力资源管理的理念和行为的依据。人才是航空企业生存与发展的重要条件，海航文化把人才视为蕴藏着无限潜力的生命体，尊重个人，视人才为第一可贵要素，相信人的价值，尊重人的追求。为此海航建立了完备的企业文化培训体系，鼓励我们员工实现从谋生到人生的转变。海航文化使干部员工的精神风貌、理想信念发生了可喜的变化，成为海航持续的动力之源。其次，海航严格要求管理干部，强调管理干部是公司企业文化、道德操守的先行者，作为海航管理干部这样一个提升自己的机会，我感到非常的高兴。

集团董事长陈峰主席通过电视会议，告诉我们，海航集团要发展成一个世界级的多元化企业，即海航通过产业间的资源优化配置，构筑起以航空旅游、现代物流与现代金融服务为三大支柱，囊括航空、地产、酒店、商品零售、旅游、金融、物流、船舶制造等业态的新型产业格局。海航通过这种多元化的新型产业发展模式，于202\_年迈入了世界500强企业，这一成就与海航集团一贯奉行的企业文化和企业精神是分不开的。海航把“为社会做点事，为他人做点事为企业宗旨，追求大众认同、大众参与、大众成就、大众分享。

海航以促进人类幸福与世界和平为理想，以勇担企业社会责任为立业之本、兴业之基，全面而创新性地履行社会责任，并伴随其事业发展积极扩大社会责任的边界，努力完善其社会责任体系建设。20多年来，海航致力于促进国家发展，世界和平与人类幸福，确立了独具特色的海航社会责任模式，推动公益事业的全球化，树立了承担社会责任的企业公民形象，获得了国内外的高度认可。

而今，海航已成功跨入世界500强企业行列，海航又将以全新的面貌展现在世人面前，我坚信海航将继续贯彻科学发展观，壮大海航的内在实力，推动海航实业的迅猛发展，当海航中每一粒沙子都为海航献上一份力，那么聚沙成岩，海航将成为中国乃至世界上的一块坚不可摧的岩石，在中国大地乃至世界大地熠熠生辉。

听了韦老师两次的课程培训，我的收获是颇多的。生活中，我们每个人都面临许许多多选择，我们可以选择自己的职业，也可以规划自己的未来。由于每个人的阅历不尽相同，所以大家对生活的理解也不同，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子!因此有人选择了索取与享受，而有人则选择了给予与奉献，还有大量非常善良但心态与行动却一直在摇摆的寻常百姓。这也就形成了日常的文化差异。

李总提出我们xx公司管理的核心是“以人为本”，有人这样说，一个企业应是一所学校、一支军队和一个家庭，这种比喻确实有其道理，他告诉我们一个企业要拥有一个能使自己的员工能通过学习，不断提高自身素质的环境，这也许是企业人才来源的最好的途径。首先我们应该认识到，什么样的人才是企业优秀的人才?一个企业的优秀人才，应该是深知企业的文化，在思想上能有机地溶入企业的文化中成为一个整体，同时具备能创造性地、出色地完成本职工作的能力，特别是前者尤为重要。

来到xx公司就职，我们每个人都有一种期待：希望通过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅是物质上的，而且也包括精神上的。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让xx这个团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应，是我们迫切需思索的问题!

我们在工作的过程中应该贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”的原则，而不是把它当成一种口号，而是把它切切实实地融入到具体的工作和公司的经营活动中。

创新、超越、团结、务实这是xx公司的企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、责任敬业、诚实守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀，是xx公司人集体智慧的结晶。

一个企业如何建立自己的企业文化，我认为没有固定的模式，我们要通过工作的实践来不断的学习，积极地注意吸纳其它企业的先进思想，结合公司的实际和自己的员工来共同建立的一种文化。如经营理念、管理理念、服务理念、风险理念、人才理念等等一系列形成企业文化的一个组成部分。

一个拥有优秀文化的企业，在今后的市场竞争中，才可能得以生存和发展，其资本才可能不断增加，而且成为真正有价值的资本，否则，再多的资本也不过是一堆废纸，因为它会在今后的市场竞争中逐渐丧失。

公司的企业的文化是开放的、包容和不断发展的，所以只要我们继承这种文化，并将其发扬光大，集体团结一致共同奋斗，我们有理由相信xx的明天会更好!

**企业文化心得体会总结篇九**

在听完企业文化管理讲座后，我有一些关于企业文化管理心得，我深深的体会到了企业管理的核心是人，主要是人的管理，人管好了，其它都可以理顺，人是一切的根源,然而人最好的管理者就是自己。简单的解释就是自我管理、主动管理。成功管理者的秘决就是今天做明天的工作。只有你有所准备，才能应付自如。根据自身工作总结几点心得体会：

充分的准备是任何事情都需要的，包括从心理状态到具体资料准备，从你对自己的工作态度到你与他人的关系。这样，当你需要时，他们就会积极地给予你帮助。

工作上要有适应能力及创新思维。因为我们是流动性工作性质的单位，而且对于科技类档案移交的要求，要随业主统一规范来定，那么就需要我们有随时适应能力，有些老方法不可行时，还需重新因地制宜的制定新的方式。

自我管理实质上就是时间管理，时间的稀缺性体现了生命的有限性。卓有成效的管理者要最终表现在时间管理上，表现在能否科学的分析时间、利用时间、管理时间、节约时间，进而在有限的时间里，创造自身职业价值的最大化。把自己的日程工作安排记在脑里或写在备忘录里，从日常工作、生活中找时间规律(找业主相应部门签单)是有规律可寻的，把握时间灵活度，这样会使你按时赶到工作地点，实施工作计划;合理调整工作任务。从而快速完成领导交办的各项事情。

我是从事资料管理的，当各专业所有资料及图纸收到一起时摆放得井井有条，领导或同事要查阅时，就可以在最短的时间内迅速查找到所需资料。以避免不能轻易地找到所需资料而放慢，甚至中断工作。造成影响到下步工作的进行。最好把总的文件柜及图纸目录按专业及类型固定地放在文件夹内(也可用颜色分类)，或把它们收集在标有日期的日记簿里，以便能迅速地找到。

电子版的目录也要做好保存，以便随着变更做更正。也就说把你自己工作上辅助工具准备齐全。

有专家研究表明，70以上的管理工作是在沟通中完成的，70以上的管理问题是因为沟通不畅造成的，可见沟通对于管理者的重要意义。所以，我们应该了解沟通的含义，掌握信息发送、信息接受的技巧，善于倾听并积极反馈，才能在与业主、领导、同事等人际交往中争取主动，提高工作效率和效果。这一点由其对资料管理的我来说特别重要，我深有体会，如果没有和同事，及业主相关部门沟通好，处理不好相互间的关系，有些事情特别的难办，甚至不好办。一些签证要我们去给业主方相关部门签办，如没有建立良好的沟通关系，一些事情就会停办，影响工作的进行。反之，当你需要帮助时，他们愿意考虑为你提供帮助。而且，对上级主管和业主来说，你完成任务的情况必须一向很好，这样，偶然一次当你迫不得已说“不”的时候，他们也能给予充分的理解。真正的体现了事在人为啊!

俗话说，身体是革命的本钱，我们在做好自我管理的同时，还要有足够的睡眠和合理而健康的日常饮食，这是保持良好身体状况的必要准备，也是为公司服务好的前提。

也就是知己知彼百战百胜。有些人简单地将情商等同于人际关系，这其实是一种误解。管理者只有在认识自己、控制情绪、自我激励的同时，了解别人、接受别人并掌握建立良好人际关系的技巧，这是我体会最深的一条心得，年轻的时候总是控制不了自己的情绪，吃了不少苦，后来才慢慢明白只有学会控制自己情绪才能达到自身的和谐与人际关系的共赢。其实这种关系我们要是利用好了，就会发现给自己的工作及生活带来了相关的变化。

喜欢并善于解决问题，冷静的处理突发事件。当在工作中出了问题时，不会恐慌得坐立不安，也没有为最坏的情形吓倒。我们要敢于面对，要考虑处理事情的方式方法，为什么会出现这些问题，现在要做什么，以及今后怎样才能避免这个问题，良好的准备对你保持冷静极有帮助。

有目标的制定一天工作计划，了解每项工作可能会发生的问题，并能采取预防措施，防微杜渐。只要可能，或许你昨天就能完成今天必须完成的任务。不要养成拖拉的毛病，这样能有限的时间内，最大化的创造出无限的工作成绩。

以上是我的几点心得体会，通过学习企业文化管理课程后，我相信，要是我们具备以上几点了，一定能管理好自己，也就能成为一名真正的管理者。常发现不足，是完善自我的“万金油”，要在不断的学习发现中完善自己。使自己成为一名金牌员工，与企业共同成长。为创造金牌企业打造良好的基础。

**企业文化心得体会总结篇十**

在现代工业制造中，PCB（PrintedCircuitBoard，印刷电路板）是一个不可或缺的组成部分。作为制造PCB的企业，拥有良好的企业文化是取得长期成功的关键。通过与多家PCB企业合作的经验和观察，我深深体会到了企业文化的重要性，下面将结合自己的理解和感悟，谈谈对于PCB企业文化的心得体会。

首先，一个PCB企业需要秉承的核心价值观是质量第一。PCB作为电子产品的重要组成部分，其质量直接决定了整个产品的性能和可靠性。一个注重企业文化的PCB企业，必然会把质量管理放在首位，通过建立完善的质量体系和严格的质量控制措施，确保每一块PCB板的质量合格。这样的企业文化会促使每一位员工都受到激励，对待工作更加认真负责，从而有效提高产品质量和客户满意度，取得持续的市场竞争力。

其次，团队合作是PCB企业文化的重要组成部分。PCB的制造涉及多个环节和专业知识，需要多个部门和岗位之间的协作和默契配合。在一个注重企业文化的PCB企业中，团队合作被视为核心价值观之一。企业会通过建立开放的沟通渠道和促进团队合作的培训，让员工意识到团队力量的重要性，并帮助他们培养合作精神和团队意识。在这样的企业文化中，员工之间相互支持和帮助，不断分享知识和经验，共同推动企业的发展和进步。

此外，一个PCB企业文化的重要特点是创新和追求卓越。在这个快速变革的时代，只有不断创新和追求卓越，才能适应市场的需求和发展的趋势。一个注重企业文化的PCB企业，会鼓励员工表达自己的想法和见解，鼓励创新和尝试新的方法和技术。同时，企业也会投入大量资源用于研发和技术创新，不断提升产品的品质和性能。在这样的企业文化中，员工会受到鼓励和激励，他们会积极主动地寻求创新和改进，为企业创造更大的价值。

另外，企业文化还需注重员工的个人发展和关怀。员工是企业的重要资产，只有员工拥有良好的个人发展和满意度，企业才能获得可持续的竞争优势。一个注重企业文化的PCB企业，会注重员工的培训和职业发展规划，为员工提供良好的学习和成长机会，激发他们的工作积极性和创造力。同时，企业也会关心员工的生活和福利，提供良好的工作环境和员工福利待遇，建立良好的员工关系。这样的企业文化会增强员工的归属感和忠诚度，提高员工的工作效率和稳定性。

综上所述，一个注重企业文化的PCB企业，应当以质量第一、团队合作、创新追求和员工关怀为核心价值观。通过营造一种积极向上的企业氛围和文化，促使员工更加认同企业的核心理念，激发员工的工作激情和创造力。只有在有了良好的企业文化引导下，PCB企业才能在市场激烈竞争中立于不败之地，长期保持创新和持续发展。

**企业文化心得体会总结篇十一**

万华化学集团作为一家技术密集型企业，一直注重企业文化的建设，其企业文化的核心是“以人为本、以诚立企、以信赢天下”。在我作为员工加入万华后，深刻感受到这种文化的价值，今天我想分享一下我的心得体会。

第二段：以人为本。

万华的企业文化以“以人为本”为核心，这一点体现在员工们的各个方面的生活上，万华让员工们感受到公司的关注和尊重，如提供专项资金支持员工购房，配备好的宿舍，提供完善的医疗保障等等。万华还注重员工的培养和发展，提供广泛的职业培训和技术培训，并且给出广阔的晋升空间。通过这样的方式，万华公司真正地让员工感受到了“以人为本”的企业文化。

第三段：以诚立企。

“以诚立企”是万华的企业文化的第二个核心，意思是企业要建立在诚实的基础上。在我工作的每一天里，我发现万华一直坚持为客户提供最高品质且最优价格的产品，始终坚持守信，奉行对待客户的口号“诚信合作、共创未来”。正是如此的诚信在万华公司的成长中起到了不可估量的作用。

第四段：以信赢天下。

万华的企业文化用以“信”作为最重要的关键词之一，“以信赢天下”是企业文化的核心，明确要员工牢记诚信的重要性。万华坚持不断创新，采用科技创新提高产品品质，让全世界认识了万华品牌。而且，万华注重与供应商之间的合作关系，遵守公平、公正的贸易原则，建立了广泛的商业联系，赢得了广泛的客户好评。

第五段：结语。

总的来说，万华的企业文化确实非常卓越，吸引了大量有远见的人才加入，在公司内部能够实现共同发展。如果说积极的企业文化能够带来员工的忠诚度和凝聚力，那么万华的企业文化无疑是行业中优秀的一个，可以带来目前的成功成果。正因如此，万华公司一直走在行业的前列，成为了行业的代表。我也会坚定地跟随万华的企业文化，让自己不断提高，成为行业中的佼佼者。

**企业文化心得体会总结篇十二**

在银行业从业人员中，开展职业操守宣传教育活动是中国银行业协会xx年文明规范服务系列活动的内容之一，旨在深入学习和贯彻落实《银行业从业人员职业操守》，倡导诚信、合规、尽职的职业价值理念。在我看来，诚信，是金融企业的灵魂;合规，是金融企业的本质要求;尽职，是金融企业的核心理念。不管从事什么行业，什么岗位，都需要尽职。尽职是做好工作的基础，只有恪尽职守，才能体现诚信，才能做到合规。尽职是一种充分发挥员工主观能动性的工作状态，尽职是事半功倍，有效提高工作效率的法宝，尽职也是所有领导对员工最殷切的希望。那么，如何才能尽职呢?尽职要有心，尽职要用心，尽职要尽心!只有尽心，才能尽力。如果你把工作当作一件快乐的事情，你就能尽心、尽职和尽责。在一次偶遇中，我对这个观点有了更加深切的体会。

————来源网络整理，仅供供参考。

年后，北师大在深圳设立分校，他又成功竞聘到该校校长的职位，在任职期间，他用业余时间获得了硕士学位。六年后，他在深圳南岗区独资开办了一所注册资本1000万元的贵族学校，自己任董事长兼校长。他说：\"人就是要不断的学习新知识，不断的谋求发展，只要用快乐的心情去对待工作，就会努力地把工作做好，也才有机会从工作中找到成功的快乐!\"也许他的经历与我们今天的议题看起来风马牛不相及，但他成功的经验里不正蕴含着一种积极的职业价值理念吗?我们至少可以从中得到三点启示：第一，他的成功看起来偶然，其实必然，机会往往眷顾那些积极进取的人;第二，人们只有不断的学习，不断地充实自己的能力，才能不断地在优胜劣汰的竞争中占据有利位置;第三，只有把工作当作一件快乐的事情去做，才有机会获得工作的快乐。生命在于积累，有投入才有回报，对于踏入工作岗位不久的银行员工来说，在职业的起跑线上，用一种积极的职业价值观武装自己的头脑，显得尤为重要。别人成功的职业经历，也值得我们去学习和借鉴。

————来源网络整理，仅供供参考。

是浅尝则止，还是不断学习，不断积累呢?是做一天和尚撞一天钟，还是积极的尽职尽责的工作呢?这不仅关系着我们自己生活的质量，也关系着我们事业的兴衰。偶尔听到有人抱怨说：信贷内勤是个什么工作啊，每个月头别人都在休息，自己却要加班，一天到晚埋在报表里，做的事最多，出的错也多，挨的批评更多，定工资系数的时候却没有给你多一点，唉呀，就是将工资系数定得跟行长一样高，我也不愿意做呐，谁愿做谁做去!唉，做个客户经理多好啊，又轻松工资又高……每当这个时候，我总要问自己，你做到无懈可击了吗?你是否可以保证每一次报出的数据都不出错?你能否及时地为领导提供有价值的分析资料?其实，我们所做的工作离领导的要求还相差很远，如果我们再多拿出一点点的责任心来对待我们的工作，或许能提高我们的工作效率;如果我们多掌握一些工作技能，或许能事半功倍地完成工作任务;如果我们能拿出更多的热情来对待工作，或许能让原来枯燥的数据更加生动，能为更多的人服务，能发挥更大的作用。

————来源网络整理，仅供供参考。

尽职工作，在工作中脱颖而出，取得成就，获得成功，人生的价值能够在成功中得到体现，这是一种人生的目标;而恪尽职守，立足平凡的岗位，默默地奉献毕生的心血，将人生的价值在奉献中得到升华，则是一种更高境界的人生目标。

————来源网络整理，仅供供参考。

想办法把自己的本职工作做好，把自己份内的工作做好。于丹教授标新立异地说，我不主张热心快肠地去帮别人做事，因为别人的工作是别人的，你帮他做了，他就没有事做，而你自己还会因为分散精力去帮别人，而导致自己的事做不好;也不主张对工作投机取巧，总是投机钻营，总是溜须拍马，总是一天到晚地拉关系，走后门，总是围着领导转悠，因为这样的人心思不在工作而在其他。这种人在事业上是难得真正取得成果的。

————来源网络整理，仅供供参考。

争地做好自己的本职工作。他们的奉献让我们知道，政策金融事业的每一步成功，都离不开领导的正确决策，也得益于每一个一线员工的不懈努力。

听了韦老师两次的课程培训，我的收获是颇多的。生活中，我们每个人都面临许许多多选择，我们可以选择自己的职业，也可以规划自己的未来。由于每个人的阅历不尽相同，所以大家对生活的理解也不同，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子!因此有人选择了索取与享受，而有人则选择了给予与奉献，还有大量非常善良但心态与行动却一直在摇摆的寻常百姓。这也就形成了日常的文化差异。

特别是前者尤为重要。

来到xx公司就职，我们每个人都有一种期待：希望通过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅是物质上的，而且也包括精神上的。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让xx这个团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应，是我们迫切需思索的问题!

我们在工作的过程中应该贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”的原则，而不是把它当成一种口号，而是把它切切实实地融入到具体的工作和公司的经营活动中。

创新、超越、团结、务实这是xx公司的企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、责任敬业、诚实守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀，是xx公司人集体智慧的结晶。

————来源网络整理，仅供供参考。

一个拥有优秀文化的企业，在今后的市场竞争中，才可能得以生存和发展，其资本才可能不断增加，而且成为真正有价值的资本，否则，再多的资本也不过是一堆废纸，因为它会在今后的市场竞争中逐渐丧失。

为期两个月的企业文化培训，虽然时间不长，但是xxxx酒店确实让我们这些新员工学到很多东西，通过领导给我们培训过以后，首先给我最大的体会就是，鲁班喜悦酒店不论上到领导下到员工，大家都是非常有激情的，大家都是一个目标，把鲁班做的更大、更强、更好，而且大家都是在快乐中工作!首先为我们做报告是公司的张总，给我印象很深刻的是，就是张总始终是和蔼可亲的，这一下子就把距离拉近了，给人一种亲切感。再就是张总在讲课的过程中，说了关于他的经历，和对贫困生的捐、企业文化等等，听了以后使我们员工心理都非常感动。

————来源网络整理，仅供供参考。

x总先是从宏观的方面给我们讲了一下鲁班的过去、现在和未来，过去大家是怎么艰难的创业、现在是怎么样在做、未来公司怎么样去发展的更大更强。让我们觉得来xx来是你做出的一个人生的选择，而且是一个正确的选择。下午主要是讲企业文化，从公司的使命与宗旨;品牌含义;以人为本;公司核心价值观;道德准则与行为准则;根植中国传统文化;礼仪规范这几个方面给我们介绍了一下，让我们对公司有了更多的认识与了解，同时也从企业文化中感受到了企业的魅力，那就是充满激情与活力。单总最后讲的是我们公司一些成功人士的案例，活生生的身边的案例作为例子，对我们更有激励作用。

————来源网络整理，仅供供参考。

信心。

第三天，给我们培训的x总，对我印象最深刻的还是培训就是管理，培训就是收益，培训就是财富，这些也可以说是通向成功的捷径，我们确实收获颇丰，由于我们是刚踏入一个新企业，这里面的很多东西需要我们去慢慢消化，相信我们只要按照这些坐下来了，我们一定能够成功。

接着是人事部范经理给我们的讲解关于人的素质通过培训，不断学习，才能提升自身的价值。对视大酒店的认识，我们酒店的概述，酒店经营服务项目、品德，(老老实实做事，踏踏实实做人，先做好人再做好事，有爱心，诚信守时，谈吐有方，态度和蔼，语气中和最后由胡总跟人力资源部的范经理给我们介绍了一下公司的额章制度，无规矩不成方圆，鲁班之所以能做的成功，至于公司的企业文化与严格要求是分不开的。

确实通过这四天的企业文化的培训，我们确实学到了很多东西，无论是做人、做事、还是专业知识，我们都获得了很多。

————来源网络整理，仅供供参考10。

xxxx年xx月xx日上午，参加了由公司组织的、集团党群工作部xxx部长亲临授课的、关于企业文化知识的培训，x部长主要从企业文化体系构建及基本内涵、如何认识集团科学发展历程及基本经验、做企业文化的传播者和践行者三个方面进行讲解。培训内容深入浅出，使我对企业文化建设有了更加深入的认识。

公司领导高度重视企业文化建设，切实将用文化培育“忠诚”作为干好工作的动力，以文化涵养“规矩”作为突出创新的前提，以文化再塑“标准”作为更进一步的基石。企业文化体系：以创业守成为源，以事在人为为魂，以创新发展为体。其内核是一原则、二责任、三诚信的核心价值观，其主体是创业守成、事在人为的企业精神，其外壳是真想事、真干事、真管人、真管事的“四真”作风和用真心、说真话、做真人、干真事新四真思想，这一系列的企业文化内容均提到“责任”.现就“责任”问题，结合工作实际、结合公司的企业文化建设，谈谈自己在学习后的一些感悟：

————来源网络整理，仅供供参考。

作，为企业的发展负起各自应负的责任。

谈到“责任”,范围很广，但却是一种不变的精神、一种踏实的作风、一种勇敢的担当，一种行为的约束，一种不断前进的动力，也是一种浑然天成的魅力。工作中，做好自己职责范围内的每一件小事;是对自己做人做事的一种原则;是发自内心的一种要求，甚至是苛求：是做不好一件事决不罢休的执着精神;是一种敢于承担的气概。有无责任心，两者相差万里。责任心虽然无形，但却极易用结果证明;责任心虽然无标准可寻，但时间却轻易见证。只有员工对企业有了责任心才能敬业，才能自觉把岗位职责份内之事铭记于心，知道该做什么，怎么去做;才能尽职尽责，一心扑在工作上;才能不断进取，不因循守旧，墨守陈规，原地踏步。因此，我们要认真对待每一件事，真正的负起责任，切实做到细心一点，认真一点，做好一点。

不能及时发现问题，又如何谈起适时解决问题呢?在平时工作中，存在极大侥幸心理，不严格执行有关规章制度，进现场不戴安全帽、巡检马马虎虎、监控精力不集中、交接班不履行正规手续、“验收规定”执行不到位、库存盘点不及时……虽说这都只是一些小事，却体现出了员工的责任心问题。每一次翻阅《安全培训材料》，“由于员工责任心问题，发生误操作”的眼屡见不鲜。如果当事人的责任意识强一点，操作认真一点，也许事故就可以避免。常言道“千里之堤，溃于蚁穴”.如果矿山公司的每一位员工都有高度责任感，以公司兴衰为己任，无形中就会为公司铸起了一道坚固的安全屏障，那么，事故发生的机率就会降到最低。

————来源网络整理，仅供供参考。

作用，也应是我矿山公司亚文化的终极目标。

常言道：细节决定成败。为此，在以后的工作中，我们要时刻以“五种意识”为根，以“精细化管理”为本，牢固树立对企业负责就是对自己负责的思想，以公司为家，上下一心，团结一致，认真地投入到各项工作中去，为公司的发展贡献自己的力量。

————来源网络整理，仅供供参考14。

**企业文化心得体会总结篇十三**

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的文化的发展史、基本资料、设计以及企业的文化建设这四个方面的资料。这使我们进一步丰富了理论知识，提高了对企业的文化的了解，对企业的文化的重要性有了更深一层的认知，深刻理解了“企业的文化以人为本”的想法。下方就这次培训，浅谈两点我部门的认识和体会。

王总在课上说：“一个企业如果缺乏了企业的文化，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务必重视利润，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，也依靠于创造的利润。为了保障企业能长期获取利润和企业的可持续发展，就务必加强企业的文化建设。不注重企业的文化建设即使偶然获得丰厚的利润，那也只能昙花一现。都说企业的文化对外是一面旗帜，对内是一种向心力，而我们国威的企业的精神——“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，企业的文化是企业的灵魂，是企业持续发展的动力源。

这是这次培训中我最有深感触的一点：人对企业的文化的重要性及企业的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，你能够毁掉海尔，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，企业行为最终是透过企业的员工实现的。企业的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。可见企业的文化对企业以及企业员工的影响是深远的。所以，以人为本是企业的文化建设的核心。

总而言之，在新经济时代的这天，企业的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的文化。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：企业的文化有着潜在的凝聚力量，它不仅仅能给企业带来一种精神，而且能激发员工的工作用心性和职责心，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的文化精神贯穿于我们的工作，以企业的文化来要求自已，不断进步，追求卓越。那么，我深信国威的明天会更完美。

**企业文化心得体会总结篇十四**

第一段：引言（100字）。

乐刻企业是一家注重企业文化建设的公司，我在这里工作了一段时间，深刻领悟到乐刻企业文化的重要性。乐刻企业始终秉持着“热忱、诚信、创新、责任”的核心价值观，并将之融入到企业的各个环节中。通过乐刻企业文化的引导，我深入参与并认同了企业的价值观，体验到了团队的凝聚力和工作的乐趣。

第二段：乐刻企业的热忱与诚信（200字）。

乐刻企业文化中的“热忱”和“诚信”两个核心价值观让我受益匪浅。在乐刻企业中，每一位员工都充满了热忱，对工作充满了激情和热情。无论是与同事合作还是与客户沟通，都能感受到大家对工作的认真态度和高度的责任感。同时，乐刻企业强调诚信，无论是对内还是对外，都坚守诚信的原则，与员工和客户建立了长久的信任关系。这种热忱与诚信的氛围让我更加愿意投入到工作中，也更加相信乐刻企业的发展和前景。

乐刻企业重视创新，并将之视为企业的核心竞争力之一。在这里，员工鼓励提出新的想法和建议，不断追求技术和服务上的突破。乐刻企业鼓励员工学习新知识和技术，为员工提供各种培训和学习机会。同时，乐刻企业也十分重视社会责任，致力于可持续发展和环保事业。作为员工，我深感企业的用心和努力，也内化了创新和责任意识。

乐刻企业文化的重要作用之一就是凝聚力。乐刻企业鼓励员工积极参与各项团队活动和社交活动，这不仅有助于增进同事之间的友谊和信任，也能够提升团队的凝聚力。在乐刻企业，我们每周都会定期举行各种形式的团队建设活动，不仅可以增进团队之间的了解和配合，还能够调动员工的积极性和工作热情。我发现，通过这些活动，不同部门的员工能够更好地合作，促进了跨团队的沟通和协作。这种凝聚力大大提高了我和团队成员之间的工作效率和稳定性。

第五段：结语（200字）。

在乐刻企业这段时间里，深入感受到了乐刻企业文化的力量。乐刻企业用热忱与诚信，创新与责任打造了一个人性化的工作环境，让每个员工都能在工作中找到乐趣。同时，通过团队建设活动，让每个员工形成了团队协作的意识。作为一名员工，我深感乐刻企业文化的价值和意义，我也将秉持这种文化价值观，努力工作，为企业的发展贡献自己的力量。我相信，在乐刻企业文化的引领下，我们的团队会更加高效，企业也会迎来更广阔的发展前景。

**企业文化心得体会总结篇十五**

20xx年x月x日有幸参加了关于企业文化理念的学习，收获颇多并深受鼓舞与启发。使我对于企业文化有了较为全面的认识，从对企业文化单一的认识上升到对企业文化的概念，内涵都有了一个全新的认识与提升。

企业文化是企业在发展过程中形成的具有特色的文化观念，文化形式和行为模式以及与之相应的制度和组织结构。企业文化可以体现企业及其员工的价值准则、经营理念、行为规范、共同信念和凝聚力。王府井百货在近60年的发展过程中，形成了自己所特有的企业文化理念。通过本次学习使我深深感到，企业文化是企业发展的不朽之柱，企业的文化建设有着潜在的凝聚力量，它不仅仅能给企业带来一种精神，而且能激发员工的自豪感和责任感，培育企业团队精神，为我们员工作导向，从而提高企业的整体效益。

作为王府井百货的一员，我们每一位员工都应该秉承王府井百货的优良文化传统，牢记践行“为了人，服务人，成就人”这一我们企业和员工共同的核心价值观。“以人为本”不单是科学发展观的核心，也是王府井百货的信条。在对待顾客，服务顾客以及面对员工时，都提出了具体要求。践行企业核心价值观，要求我们必须“用心”去理解，“用心”去实践，真正把企业核心价值观落实到实处，真正把企业核心价值观落实到我们工作中的的每一点每一滴中。

“一团火”的企业精神，将“客户第一的服务精神”“团结友爱的协作精神”“激情超越的创新精神”囊括其中。为我们王府井百货人在服务理念，工作方式及应有的工作状态方面做了十分详尽的解释，也为我们在工作中所应有的“精气神”提出了具体要求和工作指导。

曾经在影视作品中看到军队中有“亮剑精神”的说法，在两军对垒，面对重大抉择的时候要勇于“亮剑”。“亮剑精神”就是军魂，一支具有了“军魂”的军队往往是战无不胜的。那么，企业也是一样。俗话说“商场如战场”，虽不见硝烟但“战斗”也同样激烈。在社会主义市场化经济的大潮中，对企业也提出了更高的要求，企业如何在各种竞争角逐中胜出?除了各种看得见的举措，“企业精神”也是至关重要的。企业精神即企业员工所具有的共同内心态度、思想境界和理想追求。王府井百货“一团火”的企业精神，始终把客户放在第一位，对内团结友爱，永远充满激情的工作状态。这就是我们企业的“魂”，我坚信有了“魂”的企业也同样是战无不胜的。

另外，使我深感敬佩的是，王府井百货打破传统的商业信条。不是单纯的追求经济价值，而是将“创享新生活”作为企业的使命。以创造孕育新的商业文化，引领消费者体验新的生活方式为己任。不但兼顾各方利益还与员工共同成长，共享丰富人生，这在百货商业行业领域内是创新也是创举,这一具有社会责任感的企业使命，不但使我敬佩还令我感动。

来到王府井百货就职，我们每个人都有一种期待：希望通过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅是物质上的，而且也包括精神上的。在这一点上王府井百货在经营理念，管理理念以及人力资源理念上让我看到了信心。首先，王府井百货把“诚信于心，精益于行”作为经营理念，并贯穿于日常的经营活动中。自我入职以来看到王府井百货人为打造王府井百货诚信品牌所做的种种努力。协力塑造了王府井百货的卓越商誉。王府井百货这种发自内心的真诚也时刻提醒激励提醒着我不要忘记身为王府井百货人肩上的责任，恪尽职守努力做好本职工作。

其次，王府井百货“制以度人，文以化心”的经营理念和“激发员工潜能，成就职业梦想”的人力资源理念。我们都知道合理的制度既具有促使企业经营计划如期实现的功能，又极具人性化。王府井百货做到了这一点。同时让我在工作中强化了服务意识也养成了一些良好的职业习惯。

最后，王府井百货深知企业的成功源自员工的成就。并有一套完善的员工激励机制。这使我感觉到来自企业的尊重与温暖。王府井百货肯定员工在企业中的作用，并在员工的个人职业素养等方面采用的一些激励措施，激发员工的潜能。这不仅在优化工作效率，提升生产力方面达到企业的期望，就员工个人而言潜能的开发，自身能力的提升，更有利于成就个人的梦想。企业与员工，团队与个人皆是双赢。我对我在王府井百货的未来充满信心。

以上是我对学习王府井百货企业文化的一些浅显心得。作为一个入职王府井百货时间不长的员工，我以置身于这种企业文化的氛围中而感到荣幸。在今后的工作中，我会用企业文化来提醒自己，激励自己，把企业文化融入到日常工作中去，是自己真正成为企业文化的践行者。

**企业文化心得体会总结篇十六**

第一段：引言（100字）。

乐刻企业文化体验使我深感震撼和启发，这是一家注重人文关怀、讲究创新思维的公司。在这个竞争激烈的时代，乐刻企业文化不仅带给员工良好的工作环境，更鼓励员工勇敢创新，不断追求卓越。通过对乐刻企业文化的体验，我发现自己在工作和生活中都可以运用这些经验，并且取得了显著的效果。

第二段：关于人文关怀（250字）。

乐刻企业文化注重人文关怀，这体现在对员工的关怀和支持上。在乐刻，每个员工不仅被视为一个工作资源，更被当作一个具有独特需求和意愿的个体来对待。乐刻鼓励员工追求自己的梦想，并提供相应的资源和支持。在乐刻工作的日子里，我没感到任何的压力，因为每个人都像一个大家庭成员一样互相扶持和鼓励。在乐刻企业文化的熏陶下，我学会了更加关注他人的需求，以及如何成为一个支持和鼓励他人的人。

第三段：关于创新思维（300字）。

乐刻企业文化鼓励员工拥抱创新和变革。在乐刻，每个员工都被激励去追求不同的思维方式，并将其应用于工作中。这激发了员工开放而勇敢的创新意识，使公司能够在市场竞争中保持着领先。在乐刻的工作环境中，我意识到只有持续地学习新知识和不断尝试新方法，我才能追求真正的卓越。乐刻企业文化教会我如何不断挑战自己的思维，以及如何用创新的思维方式去解决问题。

第四段：关于追求卓越（300字）。

乐刻企业文化鼓励员工追求卓越。在这个公司，每个员工都意识到只有追求卓越才能带来成功，并受到了积极的激励。这让我明白成功不仅仅意味着完成任务，还需要在工作中持续提升。在乐刻，我学会了如何设定目标并追求卓越，这使得我的工作效率大大提高，工作结果也更加出色。乐刻企业文化教会我一种追求卓越的态度，无论是在工作还是在生活中，我都能不断提升自己，以个人最佳状态迎接挑战。

第五段：总结（250字）。

通过体验乐刻企业文化，我明白了什么是真正的关怀和支持，什么是创新和变革，以及什么是追求卓越。这些信念和价值将成为我未来工作和生活的指引。乐刻企业文化教会了我如何成为一个给予他人关怀和支持的人，如何保持开放的态度去拥抱创新和变革，以及如何持续追求卓越。这样的企业文化带给我成长和希望，让我相信只要用心，就能在任何环境下获得成功。我将继续将乐刻的企业文化体验融入我自己的工作和生活中，以期获得更大的成就。

**企业文化心得体会总结篇十七**

“实现三级跳，打造千万级”，这是涂建民总经理在7月31日公司井冈山工作会议上的讲话。通过对此次会议精神的学习，深刻感受到了萍钢企业文化坚实的根基和公司领导班子的决策力。在过去的十二年萍钢快速发展，完成扭亏脱困、改制再造、挖潜重组、实现“萍钢目标”的跳跃式发展，202\_年金融危机，萍钢逆势而上，更显企业竞争力。

文化，是企业的灵魂，是一个企业能够傲立商海的根本所在。离开了文化的浇灌，企业便像无源之水，是无法长久的。萍钢企业文化发展至今天，公司上下已普遍认识到，它的实质就是企业所有员工共有的思维方式和行为习惯。企业文化建设的真正功效在于以优秀的文化教化人、转化人。中国的海尔集团、邯郸钢铁公司、xxxx公司、日本松下公司等等，他们创造出的奇迹和成功的经验无不告诉我：企业文化是企业发展的不朽之柱，文化建设有着潜在的凝聚力量，它不仅仅能给我们带来一种精神，而且能激发员工的自豪感和责任感，培育企业团队精神，为我们员工作导向，从而提高企业的整体效益。

“实现三级跳，打造千万级”，也就是说要在202\_年我们的钢铁产量要达到1000万吨以上，中期目标是到202\_年进入全国10大企业集团行列，长远目标是百年萍钢，这是萍钢制定的一个目标体系。

作为一名萍钢员工也要有目标意识，小的方面涉及到每天的工作计划，这样可以保证我们的工作主次分明，有条不紊，大的方面涉及到对自己职业生涯的规划，把自己的职业梦想分割成一个个小的目标，并按步骤切实的贯彻执行。目标意识能够让我们清楚地知道，我想做什么，我该如何去做。危机意识，也是一种不可或缺的意识。我们必须保持清醒，不能因为一点小小的成绩骄傲自满，止步不前，而应深谙“逆水行舟不进则退”之道，及时的意识到自身的不足，想办法补救，不能自尝“亡羊补牢，为时晚矣”的恶果。所谓“穷则思变”，变革意识于个人于企业都万分重要。当我们的自身条件不符合公司、社会的发展时，我们要在清醒的审视后，懂得及时的变通。同时，这也是企业的生存之道。敬业意识、团结意识、协作意识、服务意识是对员工的工作要求。

很多时候，一个公司的业绩并不是靠的某一位“铁胆英雄”，而是一个团队团结协作的结果。这个时候，团结意识、协作意识是不可或缺的。我们要学会尊重我们的队友，互相鼓励，互相协作，众志成城，争取高效漂亮的完成我们的任务。

时刻保持危机意识，化压力为动力。每个人的工作历程中，总会遇到这样或那样的困难或挫折，问题是你怎样对待这些困难或挫折。为什么在这个世界上，只有3%的人能够成功，而97%的人只是普通者？成功者与普通者的差异在哪里？我想，答案是不言而喻的，成功的人总会把每一次困难或挫折当作是一次机遇，一次挑战自己的机会；而普通的人总会把每一次困难或挫折当作是绊脚石，从而半途而废，一事无成。更重要的是，成功的人总是时刻保持危机意识，居安思危，把每一次的压力当作自己前进的动力。同样，在一个团队中，时刻保持危机意识，化压力为动力，这个显得更为重要。

同样萍钢公司以“永远的危机，不懈的追求”为座右铭，时刻提醒我们，在困难面前不低头，越挫越勇，逆势而上，永不满足。202\_年金融危机，萍钢公司不但做到了“不减员、不限产、不降薪”的承诺，而且2年时间招收了6000人，其他钢铁企业都停产了，而萍钢的技改项目热火朝天，这说明萍钢有能力，也有实力达到自己的目标。

正是由于企业文化建设之功决定了铸就企业发展之魂的能动作用，我们的企业才充满了生机与活力，才能在激烈的市场竞争中大步前行。

**企业文化心得体会总结篇十八**

以岭是一家以制造化肥为主的企业，这几年来在市场上取得了不俗的成就，也因此备受瞩目。除了其优良的产品质量以外，以岭的企业文化也是其成功的重要原因之一。在我加入这个企业之后，我深深体会到了以岭企业文化所蕴含的价值和魅力。本文旨在通过分析以岭企业文化中所存在的三个核心要素，即“创新、责任和激励”，以及企业文化所蕴含的“思维方式”和“方法论”，从个人角度出发，对以岭企业文化的重要性进行探讨。

以岭的企业文化中以“创新、责任和激励”三个核心要素作为基础。创新是以岭所坚持的经营理念之一，企业注重引入新技术、新工艺及新品种，并根据市场需求进行相应的调整与改进，所以以岭的产品都具有明显的优势。责任则是以岭企业文化的另一核心，企业以对社会的贡献作为自己的追求，积极承担起对周边生态环境、及纳税履行等方面的责任。此外，激励也是以岭企业文化中重要的一环，激励员工积极主动创新，鼓励员工在公司发挥所长，分享公司的成果。

企业文化的思维方式可以帮助员工形成共同的价值观和信仰。以岭企业文化中秉持的是开放、包容、平等、协作的思维方式，这种思维方式可以帮助员工形成积极的工作态度，并且增强人际关系沟通的能力，也让员工有更大的自由度去发挥个人的才华。这种开放包容的思想方式在市场竞争中也至关重要，可以让我们能够灵活应变，迅速响应市场的变化，保持竞争的优势。

企业文化的方法论是指企业采用制定明确的企业政策，集体决策，以及采用规范的管理模式，以达到企业目标的方式方法。以岭在企业文化的方法论方面也给我留下了深刻的印象。以岭企业采用了多种有效的工作方式和方法来推动企业的创新和发展，比如组建了专业技术团队、实行定期培训、设置奖励机制等等。这些措施不仅有助于企业内部的交流与沟通，而且有利于促进员工的个人成长。

第五段：总结。

以岭企业文化让我感觉到一种宽裕、高效率、强调创新的氛围。企业文化对于企业的发展至关重要，一个好的企业文化可以激励员工的积极性，让员工为企业贡献自己的全部努力。以岭企业文化的核心是从创新、责任和激励三个方面出发，让员工在工作中充分发挥自己的天赋才能，同时培养员工的团队协作能力，并不断优化自己的管理方式，更好的实现企业的快速发展。因此，只有在企业文化的支持和引领下，企业才能不断推陈出新，走出一条可持续发展的道路。

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！