

企业文化阅读心得(通用5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

企业文化阅读心得篇一

企业文化是企业核心价值观的集中体现，是一种意识形态，是指导行动实践的纲领，我更愿意把它看作企业的灵魂，代表了企业自身的发展观和事业观，同时作为市场经济主体的企业法人实体在市场经济蓬勃发展的浪潮中，必须应用其自身特有的魅力和信念脱颖而出，占领市场的前沿，挺立潮头，而这种特有的魅力和信念就是企业文化。今年9月份班组又新进入一批新员工，10月份马上又要来一批。新鲜血液的注入既让我感到高兴，又感到责任重大。作为一位老员工我既要做好自己的岗位工作，又要带好新人，让他们迅速融入班组，尽早独当一面。其中，叫他们学习工艺知识，岗位技能固然是一方面，更重要的是要让他们学习领悟万华的文化。因为烟台工厂是万华集团的发源地，我们这有公司最深的文化积淀，必须要下一代继承下去，不能丢弃我们的传承。回想公司过去的三十年，我自己参加工作的十三年，真的是经历了太多的汗水伴着泪水，艰苦与光荣同在的日子。经历了一次次从挫折到成功的历程。在那些艰苦奋斗的日子里，总有一种力量推动着鼓舞着我和我的同事战友们在挫折和困难中前行，那就是万华的精神力量——“务实创新，追求卓越；以人为本，责任关怀；诚信正直，拼搏奉献；开放包容，团队制胜”。这其中的每一句都是公司在发展过程中切实的总结。

我相信，未来会由越来越多优秀的人才，会被万华优秀的文化所感召，融入万华这个大家庭，在这条奔向太阳的路上阔

步前行。

企业文化阅读心得篇二

首先是活化用人机制。能者上庸者下，以能力评优劣，以业绩定胜负，以质效定报酬，以水平用人才。

其次是活化分配机制。目前，盱眙农商银行围绕绩效考核系统上线运行，加强多方调研，广泛征求多层面意见建议，其目的就是要打破平均分配，拉开收入档次，激发全员内生动力与活力。

三是活化沟通机制。搭建信息沟通交流的网络平台，围绕内控管理、创新产品、信贷营销、转型发展等畅所欲言，献计献策。同时，通过召开民生生活会等形式，问计于民，问计所需，问计所盼，进一步密切干部职工关系，主动帮助员工解决实际困难。

四是活化监督机制。建立内外部义务监督员制度，对文明服务等事项进行全程监督，定期征求意见，及时向行党委反馈，以便加以及时整改。

五是活化授权机制。正确处理严管与搞活、收权与放权的关系，防止一管就死、一放就乱。

首先是员工职业理想教育和道德教育要常态化、制度化，利用各种会议形式，加大职业理想和道德教育，着力打造“精神状态奋发向上、生活情趣健康向上、人生追求积极向上”的企业文化氛围。

二是抓好职业纪律教育，用法律、法规规范员工行为，增强员工遵纪守法的自觉性、主动性。

三是抓好职业道德教育，制定员工职业行为规范准则，牢

记“三农”服务宗旨，遵守道德情操，防范道德风险。

四是抓好执业理念教育，使爱岗敬业、开拓创新、忠诚实干、乐于奉献的精神，成为全体员工共同的理想目标。

五是抓好风险自律教育，教育员工要守得住清贫、耐得住寂寞，面对形形色色的诱惑，始终保持清醒的头脑。

要进一步巩固扩大标杆网点建设的已有成果，加大督查督办力度，严格按照柜面“五步法”要求，做到规定的动作不走样，自创动作有特色，充分展示自身金色招牌服务。要以服务广大农民群众、服务中小企业为主体，全力服务新农村建设和地方经济发展；要以先进的服务设施、优良的服务品种、快捷的服务效率、过硬的服务品德，形成优良的服务作风、灵活的服务方式、良好的服务环境，通过服务占领更大市场与空间，进一步细化深耕农村市场，树立自身形象。同时，要严格实行服务承诺制、限时办结制、首问负责制、责任追究制，做到严惩违规者绝不手软、奖励先进者绝不吝惜。

首先是营销文化与企业价值观、发展目标高度要保持一致。在考虑自身发展的同时，着眼于价值观、社会责任等，使企业发展目标多元化，发展内涵更加丰富。其次要倡导思维创新，在“人无我有、人有我优、人优我快、人快我精”上实现突破，强化创新与具体营销策略、手段的组合，推广营销经验，拓宽营销思路。面对县域其他商业银行、股份制银行、外地农商银行服务向下延伸的态势，我们必须立足农村、服务农业、支持农户。

因此，在新形势下，必须纵深推进阳光信贷工程的落地，采取“整村推进，连片发放”的方式，在满足千家万户普惠型金融服务的同时，加大对新型农业经营主体家庭农村等的支持力度，不断打造特色农业升级版。

首先是狠抓合规环境和合规文化等软件建设，加大对内控制

度执行情况检查的频率和力度，及时查找问题、分析原因、完善制度，有效消除风险隐患，着力构建“不愿为”的自律机制、“不能为”的防范机制、“不敢为”的惩戒机制。

二是认真贯彻落实监管部门的各项要求，建立健全风险识别、风险监测、风险预警和风险化解机制和严格问责制，实现经营体制向流程银行转变、业务模式向零售银行转变、内控模式向合规风险管理转变，有效促进各项业务的持续稳健发展。

因此，要将管理、控制风险纳入文化建设的范畴，通过文化的约束和引领，不断强化风险防范意识，使风险防范成为广大员工的自觉行动，这样才能更加有效地防范和控制风险。

敬业爱岗、爱行爱家是农商银行构建和谐银行、和谐家庭和文明岗位、优秀员工的最根本的基础，是农商银行得以健康、持续发展动力源。思想政治工作和丰富多彩的文体活动，能够不断陶冶员工情操，开阔员工视野，增强员工素质，振奋员工精神，提高企业文化的内涵。

当前，我行成立的运动、文艺、业务三个俱乐部，吸纳会员200余人，不断丰富员工业余文化生活、促进员工知识积累、净化员工思想、宣传农商行品牌、增强农商行影响力。同时，我们将充分发挥妇联、工会、团组织等联系员工的桥梁作用，关心职工冷暖，对因患病、重大事故而导致生活困难的职工家庭实行适当困难补助。

并积极还开展“五好家庭”、“文明家庭”创建等活动，从而打造全行员工家庭成员彼此理解，彼此信任，相互依赖，相互支持的和谐环境。

企业文化阅读心得篇三

一家企业能不能做强做大，不但要有好的产品、好的人才，而且更需要有好的企业文化，没有文化的企业注定没有生命

力，没有竞争力，读了《企业文化》，感触很深。

企业文化是企业价值观的延伸；是企业生存和发展过程中自然形成的行业准则和思维习惯；是一种只可意会，不可言传的感受，只要一个人在一个地方呆的长，慢慢的就会受到这种文化的感染，然后融入这种文化。制度不是企业文化，口号不是企业文化，标语不是企业文化，凡是企业内摸得着、看得见，可以复制的东西都不是企业文化。企业文化是在企业内说不清、道不明、摸不着、看不见，但是大家都能感受到的一种行为准则，思维习惯。

每位员工都渴望成为一名优秀的员工，渴望得到别人的支持和赞扬。优秀员工的标准是：以更快、更好、更优为目标，以主动、责任、团队、原创为工作作风，以干事的激情、肯干事的态度、干成事的胆略为事业目标。

我觉得要想干好工作，就要努力做到以下几点：

积极的心态，即使是辛苦枯燥的工作，也能从中感受到价值。第二、无论做什么工作，必须竭尽全力，这种精神的有无，可以决定一个人日后事业的成功与否。如果能以充分的热情，发挥自己的特长，那么不论所做的工作怎样，都不会觉得劳苦，即使做最平凡的工作，同样也可以成为最精巧的员工。这就告诉我们，要处处以主动、努力的精神来工作，这样即使在平凡的职业中，也能干出一番伟大的事业。

第三、目前我公司正处于大上业务，促进跨越发展的关键时期，各项工作任务艰巨，更需要我们上下同心，明确共同的责任使命，认真思考，勤奋工作，细致踏实，做好每一件事都要坚持到底，按时、按质、按量完成任务；主动处理好分内与分外的相关工作，从事业出发，以工作为重。才能不断进步，才能在推动企业又好又快的发展中体现个人价值。

最后，用保尔的一句名言与大家分享：人的一生应当这样度

过，当回首往事时，不会因为虚度年华而悔恨，也不会因为碌碌无为而羞愧。让我们牢记该书的精髓，勇敢地肩负起应尽的责任，为我们的保险事业做出更大贡献。

企业文化阅读心得篇四

来到××工作已经有几个月的时间了，我很庆幸我是幸运的，很庆幸能够加入到一个团结和睦的团队，庆幸能够遇到对员工关怀备至的领导，庆幸拥有这么多亲切热情的同事。虽然时间还不是很长，但领导们对工作的精益求精、同事间友好和谐的工作态度……这些公司良好的企业文化让我感觉到加入公司工作是正确的选择，在这样的企业文化氛围中工作，我相信自己的能力会得到最大限度的发挥，工作会更有激情，更加努力和投入。

作为一名进入一个全新工作环境的新员工来说，尽管在前期准备中，已经对公司有了一些初步的了解，但进入公司的第一天，还是对周围的环境感到好奇和陌生，然而这种紧张情绪在公司领导、同事及企业文化的关怀、帮助和感染下很快就烟消云散了，进入新部门，我第一时间感受到的是热情的欢迎，来自领导的，来自各个同事的，每一张热情洋溢的笑脸，都给了我内心一份温暖。一种强烈的企业文化氛围扑面而来，这也正是我所向往的。

在这段时间里，我充分感受到了在××大家庭里大家团结一致、精诚合作的良好工作氛围，不管是领导还是普通员工，大家彼此相互合作和关心，工作上相互支持，无论什么时候向领导或同事请教问题，得到的都是耐心细致的解答，在这样的工作氛围中工作，我有一种身心放松的感觉，可以更好地挖掘自己的潜能，发挥自己的能力。

在××的企业文化中，务实、不张扬、踏踏实实工作的特点体现得非常突出，在领导带头的示范作用下，××的每一个员工都兢兢业业企业文化读后感大全。

业、默默无闻地工作在自己的岗位上，努力为企业贡献自己的一份力量。正是由于这些年来对扎扎实实、严谨认真的工作作风的坚持，××才会不管环境如何变化始终处于稳步发展的轨道，这是一个长期努力和积累的过程。作为一名××团队的成员，踏实认真地工作是对自己提出的最基本要求。

××非常注重对员工的培训，不仅每月安排固定时间对全体员工进行有针对性的主题培训，平常还会创造一切可能的条件为员工提供各种学习的机会。通过培训不仅可以提高员工的综合素质，完善员工的知识结构，同时可以推动员工不断地加强自身各方面的学习，提高员工对自身价值的认识，提升员工为企业创造价值的 ability，达到员工与企业双赢的局面。

企业文化是企业的灵魂，体现了企业的凝聚力和可持续发展力；企业文化是企业发展的根本方向，同时也是全体员工的责任。作为××人，我们有义务和责任时时宣传和阐释我们公司的文化，尤其是企业文化理念，把企业文化落实到自己的每一项工作中，不断地学习、进步，力求做到个人和公司的共同发展。

通过对这门课的学习，了解到企业文化对一个企业是十分重要的，无论是日常管理还是产品的设计，都与一个企业的文化息息相关，这门课是我们对企业文化有了一个大致地了解。

随着世界市场经济的发展，一个企业的成功之处在于它们能够运用各自强大的企业文化来经营每个员工，让企业内每一个员工都能为办好企业而努力奋斗。在知识经济到来的今天，企业要想发展并在竞争中立于不败之地，必须高度重视企业文化建设，充分发挥企业文化在竞争中的作用。以下是我对于企业文化的概念、层次，构建以及传播体系的一些理解。

首先我们需要了解企业文化学的基本概念，西方学者对企业文化有各自的理解，首先是《日本企业的管理艺术》一书的作者，帕斯卡尔和阿索斯但他们通过对日美企业的对比，提

出了著名的7s管理模式在他们看来，前三项为硬性因素，后四项为软性因素，而企业管理更应该注意软性因素作用的发挥。再者是《Z理论》的作者威廉·大内认为，只有在雇员之间、上下级之间建立起普遍的信任，只有按工人之间的微妙关系组成效率最高的搭档，建立了亲密关系，才能提高企业生产效率。还有《企业文化》的作者迪尔和肯尼迪提出了企业文化的五个构成要素，即企业环境、价值观、习惯仪式、文化网络和英雄人物。在这五个要素中，他们认为企业环境是形成企业文化唯一的而且是最重要的影响因素，企业管理者应该注意利用文化网络培育企业价值观，巩固企业信念，增强企业凝聚力。以及《成功之路—美国最佳经营企业的经验》一书的作者彼得斯和沃特曼，他们提出了优秀公司的八种文化品质。他们认为，所谓企业文化包含为数不多的几个基本原则，这几个原则就是上述优秀公司所具有的八种品质，其核心是企业价值观和传统作风。还有1987年，德国慕尼黑大学教授e·海能出版了《企业文化—理论和实践的展望》。在这部著作中，他提出，所谓企业文化，就是通过象征传播的共同价值观念和行为规范。他认为，观察企业文化应该同时进行“双面观察”，一方面要考察企业的思想体系，即企业的共同价值观念和行为规范；另一方面要考察企业文化的媒介，即象征行动和象征性作品。1989年，美国文化专家沙因出版了《企业文化与领导》，在书中，他指出：“文化是指由一些基本假设所构成的模式，这些假设是由组织在探索解决对外部环境的适应和内部的结合问题过程中所发现、创造和形成的”。虽然这些理解都是在狭义的框架中，但是也很好的帮助我们理解企业文化的概念了。我国的文化学家也给出了他们对企业文化的了解，比如“同心圆说”，及“精神文化说”。不管是哪种理解，企业文化的大致核心是不变的，我们可以从中大致知道企业文化是对于每个企业都有自己特殊的环境条件和历史传统，在长期实践中形成的共同理想、基本价值观、作风、生活习惯和行为规范的总称，企业成员有着巨大的感召力和凝聚力，能把众多人的兴趣、目的、需要以及由此产生的行为统一起来，是企业长期文化

建设的反映,是推动企业发展的不竭动力,是企业对外形象的体现的总和,是企业的灵魂。企业文化一旦形成,就会反过来对企业经营管理发挥巨大的影响和制约作用,即使领导人更换,也会代代相传。每个企业都有自己的文化,它对员工的工作、生活及企业生产经营产生着巨大的影响。

企业文化可以分为三个层次,首先是潜层次的精神层文化,精神层文化是形成物质层和制度层的思想基础,是企业文化的核心和灵魂,主要指企业的价值观念,包括企业价值观、企业经营哲学、企业精神、企业风气、企业目标追求和企业宗旨等,是积淀于企业和员工心灵中的意识形态的总和。其次是表层的制度层文化,制度层文化对物质层及精神层起着约束和规范作用,企业以此来约束企业所有人员的行为,维护企业的正常秩序,保证企业的经营活动按照过程管理原则顺利进行,主要包括企业领导体制、企业组织机构和企业管理制度三个方面。最后是显现层的物质层文化,物质层文化是企业文化的外在表现和载体,是企业文化可见之于形、闻之于声的文化现象,是制度层和精神层的物质基础。其首要内容是企业生产经营的成果——企业生产的产品和提供的服务;另外还包括企业的厂容厂貌、生产环境、技术、设备现代化与文明程、产品外观及包装等,这一层次往往体现出企业的经营理念、管理风格、工作作风和审美意识等,向消费者和社会展现了企业的整体形象。以价值观为核心的企业文化是现代企业管理中不可或缺的重要组成部分,其对企业员工和企业经营业绩产生巨大的作用。一个企业当中,积极的企业文化会引向一个企业走向一个正确的方向,我们看到很多企业成功的案例,比如海尔集团独特的企业文化,海尔组织文化的宗旨是创新,是以观念创新为先驱、以战略创新为方向、以组织创新为支持、以技术创新为主要手段、以市场创新为目标。海尔的竞争优势在于创新。因此,在海尔企业管理的创新体系中,战略管理创新起着尤为关键的作用。海尔的这种文化注重是被全体海尔员工所认同的企业领导人的创新价值观。海尔集团首席执行官张瑞敏鼓励和发展多学院派的管理思想和自己的管理理念,并结合中国传统文化与西

方先进的管理理念，创造了独特的海尔文化。从当中我们更加贴切的了解到企业文化的重要性。企业文化读后感大全。

因此我们的企业需要构建一个独特文化，现代企业的竞争，归根到底是企业文化的竞争。从这个角度看，企业不仅是一个经济组织，也是一个文化组织，企业的生产经营活动不仅是产品竞争，而且也是文化竞争。因此企业竞争实际上也是隐含在企业形象展示、产品广告宣传及社会公关活动背后的文化竞争，建设企业文化就是要提高企业核心竞争力，追求良好的企业效益。企业必须重视文化战略，以文化决胜于市场，以企业文化推动企业发展，这是提高企业核心竞争力的关键因素。但建立自己的企业文化不能照抄照搬，必须根据自身特点以及借鉴优秀企业的文化精髓，建立适合本企业、有特色的企业文化。只有这样才能真正将企业文化变成企业核心竞争力的一部分，促进企业的健康发展。 而一个企业的发展在于这个企业的创新精神，创新是一个企业的文化核心，重在组织文化能配合创新管理。因此，文化是最重要的环境和企业创新的基础。企业文化配合创新技术、组织和营销的重要性。文化可以被看作是组织生活的基本，创新也被理解为是因透过文化来维持、复制、调整乃至改变。它完全贯通组织文化的创新理论，是便利于创新策略的设计、创新效率的监察和创新管理。一个组织的文化会影响一个组织接受创新的能力和速度，如果管理者不考虑文化，管理创新就会失败。现在中国许多企业文化建设存在的最突出的问题就是缺乏个性，盲目模拟。但是，企业文化若无特色，就没有吸引力，既不能引起社会公众的注重，也不能给职工以亲切感和认同感，起不到企业文化的凝聚作用。一个企业要创造有特色的企业文化，应该反映企业所在的行业特点。如同仁堂的精神是：炮制虽繁，必不敢省人工；品味虽贵，必不敢减物力。企业应当大胆变求同思维为求异思维，追求自己的个性，善于挖掘本企业非凡的精神，使企业文化独具特色。企业文化的建设工作是一个长期过程，需要不断地发展和完善，增强对这一工作重要性的认识，并采取切实可行的办法以促进这项工作，将会对企业的发展起到积极的作用。

其中企业家、企业员工、企业先进模范共同构成了企业文化传播主体，而企业礼仪是传播企业文化的不可获取的重要途径和手段，而积极的人际关系是一个优秀的企业文化的企业组织所具有的基本特征之一，在一个企业当中，企业员工只有在积极的人际关系环境中工作，才能做到活着的意义，使一个组织更加有凝聚力、向心力。我们不仅仅要有良好的企业礼仪，也要有企业优秀楷模的引导。正如书中所述的，企业文化被商界视为通向成功之路的尚方宝剑，不仅大型企业甚至中小型企业都普遍重视，纷纷建设自己的企业文化。企业文化的重要性在我们的周边随处都能体会到。

看完2009年年会及贝总的企业文化大纲宣讲后，作为潮宏基的一名员工，我感到非常自豪身在潮宏基这个国际品牌的公司，它是一个非常优越的锻炼平台，同时感到压力的存在，因为我们也不是孤立的，面临着很多的竞争对手，百舸争流，不进则退，让我们把压力化为动力。我坚信只要努力去做，只要坚持不懈的努力，我们的业绩就能提高，我们的能力素质就能进一步得到锻炼，提高我们的品牌形象就进一步能够深入百姓心中。

企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展的精神力量，说起潮宏基的历史已有11年，从1996年成立公司，1997年创立潮宏基品牌，1999年首创全国设计大奖赛，2003年创立venti品牌，2006年荣登世界奢侈品圣地瑞士巴塞尔珠宝展，2007年获得中国名牌产品称号，一个不太长却也不算短的时段。

潮宏基的名字中潮是企业所处的地理区域，即潮汕，宏基是父辈名号中国的字。

以人为本，在很多地方成了一句口号，却难以落实到对人的尊重中，潮宏基做到了，它用严密的制度来实现这一切，对损耗计算的十分精湛，这种计算方式透明开放，以致于每位员工都懂得做哪种镶嵌或雕刻，将损耗多少材料又能产出多少成品，制度约束了一切，制度就象一把看不见的剑，悬有

头上，却绝不会轻易落在好员工头上，廖总的理论是只有当精神状态最好时，工作效率才能达到最高，管理也许就是这样一种行为，它把利益与制度与人本结合，让三者相互发挥作用，既相互制约，又各自促进，从而达到理想化效应。

我们的潮宏基，2008是基础年，2009是考验全体潮宏基人协同作战能力的一年，只有根深树大，根扎得深，树才会大，才能在风雨中经受考验，屹立不倒，傲视于世，期待2009有不俗的成绩。

当自己看完这些资料以后，我明白了团队精神在一个企业的重要性，也更明白了自己的责任与担子有多重，有压力才会有前进的动力。这股力量将融入我的血液，让我时刻保持自强不息的作风。

对，没错，任何人都拥有这属于自己的野心与霸业，也有着自我实现的理想抱负。

不过，无论我们出自何种目的，这样的心愿，自从我们正式踏入天赐茶业公司的时候，我们只有着一个共同的目标，那就是做大做强天赐茶业，全力发展一个属于贵州、一个属于黔西的本土文化公司。

我们大家为了这一目标，将不断的学习和改变，来改善自身的不足，并用自己的

特长与优势来努力发挥、奋进。牢牢的把自我的命运与公司的发展前途连接在一起。我们要以天赐茶业为荣，更要天赐茶业引以我们为荣。

因为，我们是一群对天赐茶业的未来前途充满信心的热血青年，就凭借这股对企业未来发展的信心 and 对自己负责的精神信仰，我相信，无论是出现什么样的挫折也撼动不了我们。即使，我被目前的失败倒下了，我只要想起，我不是一个人

在孤军奋斗，我身后有一群默默支持我的团队，每一个人对我的支持和期待，我会很潇洒的拍拍尘土站起来继续奋斗。如果在以后的某一天，我成功了，因为我的成功是建立在大家在每一个环节直接的帮助着我取得荣誉。

要知道，天赐茶业是一个能聚集虎狼之狮的某地，有着一个为了达到目的而团结奋进的精神，所以，我以这般精神为荣，更以这一群虎狼之狮的每一个人为荣。

因为，我们是最强的！

作为一名营业一线的普通营业员，尽心尽力为客户服务，实现客户百分百满意是我努力工作的目标。在营业一线，每天可以和客户交流，为客户服务，看到客户高兴离去，我发自内心感到欣慰。

通过《企业文化手册》的学习，我更加热爱这份工作，因为在这里可以体现我的人生价值，同时，“晋善文化”为我树立了更高的努力的方向，那就是用十二字“善德、善信、善责、善仁、善智、善行”严格要求自己 and 提升自己。

“晋善文化”使我了解到“正德后生，臻于至善”是移动的核心价值理念，是前辈们艰苦创业、顽强拼搏、勇担责任、不断创新的提升，历经了十二年的风雨跋涉，铸就了一条不断成长、不断超越之路，十二年的艰辛历程印证了以“文”化人，以“文”聚力的.文化管理效力，也形成了特色的文化管理模式——“晋善文化”。

我作为移动的一名员工，一定要本着“做一行、爱一行、尽职尽责、任劳任怨、廉明律身、脚踏实地、认真实干、勇担责任”的原则，一定要以微笑服务于大众，以诚信对待身边所有人，时刻以“晋善文化”的精髓“善德、善信、善责、善仁、善智、善行”来要求自己，不断超越自己，提升自己的文化道德水平，在工作中做好“善行”，将移动“晋善文

化”传递给每一位客户，用实际行动使客户满意，使客户不仅感受到移动优良的产品、优质的服务，更感同于移动优秀的文化。为此，我将一直不懈努力。

国家核电和中电投重组，整合成一个新的集团，那厚重的“核文化”比起之前的“三和文化”集聚着更加广阔意蕴，也对我们的价值取向产生了更为深远的影响。

俗语说：“企业兴旺靠管理，管理关键在文化”我想，这就是对企业文化建设的一个定义吧！它充分表明了“文化”对于一个企业的重要性。通过学习古人对于“和”的理解，与大家的探讨和学习交流，使我们更深刻地认识了人与自然合一共生，核电绿色能源的属性和和谐团结的意义，并将激励我们把“和”的作风深入地贯彻到实际工作当中。现在将我对“和文化”的体会做以下阐述：

通过学习，使我更深的融入了“以奋斗者为本”的人才理念。什么是奋斗者为本呢？以奋斗者为本就是指以人为核心、以人创造价值的奋斗为企业决定性的发展因素。没有我们的锲而不舍地奋斗，就不会有高新技术、价值运作的存在，同时，人又是价值的创造者，任何事情都是人去完成的，能为企业创造价值、为企业作出贡献的人为本。人是价值的创造者，任何事情和价值都靠人去做去创造，而为我们创造价值的人，我们就必须去尊重他。人生活在世上，有多种需要，除了经济、地位等需要外，还有被尊重的需要，有体现自我价值的需要，人只有得到别人的尊重和认可，同时给予更多的发挥的空间，鼓励、帮助和激励，并予以适当的压力，才能使其发挥固有的能力和潜在的能力，才能提高工作效率，创造更多的价值。所以，我们要想其能为企业创造更多的价值，就必须对能为企业带来价值的人为本。集团的健康发展和竞争优势取决于奋斗者为根本的机制和氛围，而今后企业的激励和职务的晋升原则等都凸显了集团公司实现弯道超车的择优取向，即“让奋斗者向前，平庸者退后”。

通过学习，也使我们更深刻地理解到“核”是公司发展的核心内容，是公司赖以生存发展的基石。国家电投坚持国家利益高于一切，核电事业优于一切，科学精神重于一切。在任何时候、任何情况下，都把发展我国核电事业放在首位，优先发展核电主业，抓住核电大发展的先机，保持核电技术的先进性，努力成为世界核电的领先者。同时，再以核电技术优势和清洁能源的产业优势，对标国际同行的先进技术、标准和管理，大力实施“走出去”，融入世界“核”竞争格局，在ap1000技术路线中最大限度创新创造，合理实现国产化自主化目标，奠定发展的基础；同时，前瞻布局后续核电竞争高点，开展cap1400核电技术路线全面创新创造和cap1700技术路线概念设计，实施主设备、材料、电缆、泵阀在内的一系列关键制造技术创新，形成了满足asme等国际标准的完整产业链，开发了自主知识产权核电堆型。这些核领域的集团性的创新创造在国际上树立了国家电投的影响力和话语权。

通过学习，我更加认同“青春是不断奋斗的青春”，对于走上工作岗位不久的我们，要不断的学习技能以及知识，在学习的过程中，我们不仅仅是学到了理论，也学会了一种处理问题的方法和思路，学习的过程是辛苦的也是充实的，当我们阶段性的给自己制定目标，并一步一步的完成目标时，那种成就感是不言而喻的，它是我们继续奋斗的动力，也是我们没有荒废青春的见证！我们不断积累的经验只有在奋斗中在实践中才能放射出异彩。在实践中，所学的知识、技能、本领，树立的理想、信念才能和核级锆材国产化自主化的整齐划一；在实践中，发挥自己的才干，干有所成，充分体验着奋斗的幸福和快乐，并找到实现人生价值与国家、企业愿景的结合点；在实践中，失败、困难、挫折磨砺着心智、筋骨，经历风雨，经受锻炼，不断吸取教训，走向成熟，走向成功。

理解是逐级深化的，企业建设的路还很远，相信国家电投的“核文化”会为我今后综合管理工作提供最佳的方法论。

本着奋斗者为本的理念，立足岗位实干、创新，用创新的工作方式，提升服务效能，激励促进专项生产，配合党政领导做好管理工作，为企业高效团队的创建，为专项产品生产保驾护航。

企业文化阅读心得篇五

企业文化是企业价值观的延伸；是企业生存和发展过程中自然形成的行业准则和思维习惯；是一种只可意会，不可言传的感受，只要一个人在一个地方呆得长，慢慢地就会受到这种文化的感染。然后融入这种文化。制度不是企业文化，口号不是企业文化，标语不是企业文化，凡是企业内摸得着、看得见可以复制的东西都不是企业文化。企业文化是在企业内说不清、道不明、摸不着、看不见，但是大家都能感受到的一种行为准则，思维习惯。

每位员工都渴望成为一名优秀的员工，渴望得到别人的支持和赞赏，《企业文化》为我们每一位员工指明了努力的方向。优秀员工的标准是：以更快、更好、更优为目标，以主动、责任、团队、原创为工作作风，以干事的激情、肯干事的态度、干成事的胆略为事业目标。我想在以后的工作中我会努力做好以下几点：

第一、干工作必须有着积极、主动的态度。一个人的工作态度折射出他对人生的态度，而人生态度决定着一个人可能取得的成就，工作就是生命的投影。一个天性乐观，对工作充满热情的人，无论他眼下是在基层，还是在作为经理、老总，都会认为自己的工作是一项神圣天职，并怀着浓厚的兴趣，把自己喜欢并且乐在其中的事情当成使命来做，就能发掘出自己特有的能力。其中最重要的就是保持一种积极的心态，即使是辛苦枯燥的工作，也能从中感受到价值。

第二、无论做何工作，必须竭尽全力，这种精神的有无可以

决定一个人日后事业的成功与否。如果能以火焰般的热诚充分发挥自己的特长，那么不论所做的工作怎样，都不会觉得劳苦，即使做最平凡的工作，同样也可以成为最精巧的员工。这就告诉我们，要处处以主动、努力的精神来工作，这样即使在平庸的职业中，也能干出一番伟大的事业。关注细节，每天将日常工作做到专业，在日常工作中不断的学习，遇到困难不断的创新，并持久坚持下去。

孔子云：“吾一日当三省吾身。”在各自的岗位上，我们每天都应扪心自问，今天我努力工作了吗？真正做到尽职尽责了吗？公司的各项制度要求都认真贯彻执行了吗？唯有如此，我们才能不辱使命，才能敢于问责，才能不断进步，才能在推动企业又好又快的发展中体现个人价值和生命意义。

最后，谨以保尔柯察金的名言与大家共勉：人的一生应当这样度过，当回首往事时，他不会因为虚度年华而悔恨，也不会因为碌碌无为而羞愧。让我们牢记董事长的教诲和该书的精髓，勇敢地肩负起应尽的责任，把有限的生命投入到公司无限的事业中去！