

2023年企业文化培训心得体会(模板5篇)

心得体会是我们在成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。通过记录心得体会，我们可以更好地认识自己，借鉴他人的经验，规划自己的未来，为社会的进步做出贡献。下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

企业文化培训心得体会篇一

企业文化顾名思义，是指企业所创造的具有自身特点的物质文化和精神文化；也是企业所形成的具有自身个性的企业使命、企业精神、经营宗旨和价值观的综合。

20xx年到20xx年间，公司通过近一年的全体动员组织，在董事长亲自带领下的企业高层领导团队，对企业经营十四年来，积淀下来的优良品质和传统进行梳理，形成了一套具有万果园特色的文化体系。

我们以“员工幸福，顾客满意”为使命，坦诚而真挚的表达了企业对于自身经营的目的定位。并由此延伸出了让“员工实现梦想，企业健康长寿”的企业愿景。企业给广大员工提供稳定的工作、满意的收入、发展的空间、开心的生活，使其具有成就感，成为家庭的支柱和骄傲；而员工回报给企业的是通过各自在岗位上的不断努力，为企业持续稳健的发展提供不断的动力，促进企业和谐向上的文化建设，打造高效廉洁的团队，使企业最终成为倍受行业推崇和社会尊重的企业。这种企业与员工之间形成的“家与家人”的亲密关系，让每位员工都是家庭中的一员，都充满爱心，相互信任，相互理解和支持，彼此宽容，共同承担起家的责任，共享和谐幸福，让每一位家人都能感受到大家庭的温暖，形成了特有的“家文化”。

企业当中有部分员工对工作充满了热忱，但是工作方法不得

要领，造成了工作中的迷茫与被动，更有甚者，还引起了其他员工的不满。少数管理层有时做了一些不出成绩的工作，有苦劳而没有功劳。企业基于这种现状，在对企业文化梳理的同时，结合现状，对企业的应用理念进行了规范，从人力资源的用人理念，确定了企业所需的人员标准，到人才理念，明确了员工成为企业人才的方向，再到团队理念，提出了一个优秀的团队，尊重是前提，信任是基础，协作是高效完成任务的保障等优秀理念。加强团队凝聚力，通过团队协作可以集中力量在短时间内完成个人难以完成的任务。我们将管理宗旨定义为：一切为了员工的幸福。我们管理的宗旨是成就员工而不是利用员工，我们的管理是建立在有爱心的基础上，我们通过以人为本的管理策略，用爱心为员工创造温馨、宽松、积极上进的环境，不断培训业务技能，为员工做科学清晰的职业规划，最终的目标是要帮助员工实现梦想。

统的实施，使企业形象在极短的时间内发生巨大的变化，会在社会中、行业中、该企业员工心理产生很大反响，员工对新的形象、新的理念、新的战略目标产生兴趣，由然而生自豪感，会使企业在贯彻企业精神，企业理念、企业规章制度就会事半功倍。加上长期不懈的培训、文化活动，表彰优秀代表人物，倡导英雄事迹，企业风气、企业环境气氛焕然一新。员工个人目标必然会与企业战略目标走向一致。企业文化也逐步走向强势文化，使企业文化在企业战略执行、核心能力营造中始终发挥积极的作用。

——集团公司监察部张鹏

企业文化培训心得体会篇二

企业文化对于企业大部分人来讲一个比较生涩的概念，对于我本人来讲也比较模糊。7月3日，通过听董权教授的《企业文化建设》课程之后受益匪浅，有一种豁然开朗的感觉，对今后的工作方向也有了清楚的定位。

其实，在现代企业管理中，企业文化已经被越来越多的企业看作为核心竞争力的重要组成部分，甚至国内一本权威的商业杂志在谈及管理时也曾提及：三流的企业靠经验，二流的企业靠管理，一流的企业靠文化。足以见得企业文化建设，现在已经被众多企业提及到一个新的高度，也逐渐被现代企业接受和认可，并逐步开始投入实践中，让企业文化对企业发展起一定的推动作用。

既然谈到企业文化，什么是企业文化呢？到底有多少人知道，我们不得而知。所谓企业文化——或称公司文化，一般指企业中长期形成的共同目标、基本价值观、作风、生活习惯和行为规范的总称，是企业在经营管理过程中创造的具有本企业特色的精神财富的总和，对企业成员有感召力和凝聚力，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。包含价值观、最高目标、行为准则、管理制度、道德风尚等内容。这是书上给的一个明晰的解释，那如何让企业文化落地，发挥实际效用呢？通过学习之后，本人认为可以从以下几点开始做起：

一、打好企业文化落地的基础

首先要从企业自身的实际情况出发广泛宣传，提高员工对企业文化的关注度。通过企业内刊、报刊栏、员工手册、讲座等形式，进一步推动企业文化的落地，并进行广泛、全面、深入的宣传。

其次加大宣传和学习力度，提高企业员工的认同感，从而为企业文化的推行奠定基础。可以通过专题讲座，集中学习，集中分享心得，让员工通过对企业cis的了解和认识，在一定程度上认同企业文化建设的深远意义。

二、找准企业文化落地的切入点

首先要从员工的观念上入手，从细节上入手，强化员工的品

质。例如：我们从员工佩戴厂牌、穿着工衣、作息时间、日常习惯等方面着手，一点一点的去改变员工的陋习和习惯，教育员工树立正确的价值观、世界观、人生观，进一步克服每一个缺点。

其次抓住企业内部的典型事件、突出事件大做文章。例如：我们以前在给优秀员工发奖金的时候，都是各部门主管代领。而在学习课程之后，我们在给优秀员工颁发奖金的时候会集中所有员工，举办优秀员工颁奖仪式，加大宣传扩大整个事件的影响力，在一定程度上树立了典型，也影响了很大一部分员工。

三、领导做好企业文化建设的表率

一个团队的领导，对于一个团队的影响是至关重要的。领导人重视什么，部属就会注意什么；领导喜欢用什么样的人，企业就会展现出什么样的做事风格。当然，在企业文化建设一定要走在员工的前面，做好带动作用，从而才有一定的说服力，才能让员工效仿和学习，才能在一定程度促进整个集体的团结和稳定。

四、企业文化推行须反复的教化

一个企业文化的养成需要长时间的积累，才能逐渐形成习惯，而习惯的形成须靠频率的加速，以及日积月累。在一定时间更应该利用多种手段宣传企业的相关精神(如会议、培训、横幅标语、)，从根本上加强员工对企业精神的认知和执行。

当然，有时候还要不间断的灌输，并在潜移默化下去做相应的干扰，让企业文化能有效的执行下去。

五、企业文化须融入相关的活动之中

要想更好的落实企业文化建设的须以人为本，为广大员工提

供轻松愉悦的工作和生活环境，才能让其很自然的接受企业文化的相关内容，并可以顺利的执行。例如：举办公司篮球赛、羽毛球赛、乒乓球赛、拔河比赛、生日晚会等，从一定程度上丰富员工的业余文化生活，从而促进员工之间的团结和稳定，使员工能更好的体会到企业带来的温暖，推动企业文化和谐发展。

六、共创双赢，提升工作效率

对于任何一家企业来讲，员工的稳定性和工作积极性，才能从一定程度上给企业带来效益和利益。而企业相对也要给员工一定合理的报酬，这样才能进一步提升员工工作的积极性和主动性。除此之外，也能在一定程度上提高员工对于企业的忠诚度，降低员工的离职率。与此同时，企业也要在一定程度上描绘出员工与企业共同发展的愿景，以及企业的发展目标，这样员工才能跟随企业的发展步伐，与企业共同成长。例如，我们企业在基层管理人员招聘时会首先从普通员工中提拔，这样会给更多有能力员工的一个机会，也会在一定程度上提升员工之间的竞争，给员工有一个发展的平台，从而增强企业竞争的核心力量。

企业文化培训心得体会篇三

企业文化没有固定统一的定义。依笔者的感悟，企业文化可能本就不应该是定义出来的，而恰恰是悟出来的。假如你到通用、奔驰、松下等企业参观，事先你不必被灌输一通他们的企业文化如何如何的好，只需到其厂区和职场里走一趟，你就会有感觉、有感受、有感悟。而这种感觉、感受、感悟是你永远说不清、说不准、说不透的，只能在心间产生共鸣、共识和敬佩。现在有些人以熟记了人家的几句被广泛流传、津津乐道的理念口号，就自以为学到了他们的企业文化，其实不然。

企业文化是“软件”，是需要细心地“营造”，而不是“创造”出

来的。企业文化的核心内涵，应该是你看不见但能感悟到，自愿接受并潜移默化地渗透到你自己的心灵和行为中的那部分，虽然无法逼真地写出来，但我们完全可以从一个企业的人文环境、氛围、机制、服务、精神状态等方面感悟出来。

企业文化的本质是“人”化。“十年树木，百年树人。”所以企业文化理应是百年大计，一脉相承的。那些用一、两年时间就“搞”出企业文化，那些换一任领导就换一句理念口号，那些心血来潮而“搞”的零碎活动，说到底不过是贻笑大方的作秀而已，与真正的企业文化是不搭界的。

企业文化属于文化范畴，其本质和职能自然同理。“以人为本”是企业文化的“天条”。撇开人谈文化只能是天方夜谭。忽视了人，企业的价值观、伦理观都不复存在。所以，那些员工牢骚满腹、客户抱怨不断的企业仍然敢口口必称企业文化，着实有亵渎企业文化之嫌。怨言是上帝给人类最大的赐物，也是人类祷告中最真诚的部分，你怎能不重视？一个企业文化好坏，看看他的员工精神面貌，听听他的市场口碑就行，无需标榜和多言。你能让自己的员工优雅文明，忠诚豁达，让不好的员工逐渐变好，让无能的员工逐渐有能；你能让客户心悦诚服，投桃报李，忠贞不二，让竞争对手的客户高山仰止，心向往之，直到弃“暗”投“明”，那毫无疑问你已经拥有了可骄傲的文化底蕴，这些底蕴比起那些空洞的口号来得扎实、有效。

文艺、娱乐、体育、休闲等活动，是企业文化的载体之一，那些一谈企业文化就想到上述活动的管理者，更是一叶障目，不见森林。事实上，真正称得上企业文化的，是组织这些文娱活动的背后原因。只有这个原因才能反映出管理者的决策目的、管理机制和经营哲学。对管理者来说，决策目的、管理机制和经营哲学所产生的结果和表现形式多种多样，文娱活动只不过是其中之一。可见，将其视为企业文化全部，显然是错误的，不要让文娱活动遮住文化的“眼”；那些指望文娱活动根治企业文化病的做法也是不现实的。

很多人一提企业形象，就会想到广告、灯箱、标牌、大楼、统一着装、挂牌服务等等。这些固然是体现形象的重要媒介，但只是硬形象。真正的企业形象，其实更多的是体现在软形象上。因为，广告固然重要，但广告背后的诚信更加重要；统一着装固然重要，但服装背后的服务更加重要；“硬形象”只要有钱谁都能办到，而轻易能够办到的则多半是速朽的；“软形象”靠钱买不来，只有靠一点一滴积累起来，而一旦积累起来，就会坚不可摧，永放光芒。

企业文化培训心得体会篇四

8号进行了为期一天的xx培训，这一天是我来xx一年以来在xx站乘坐xx线惟一一次上车就有座位的，破纪录。不过给我感触最深的还是我们xxx人的专业和专注。

企业文化培训了解到xxx的诞生和发展过程，讲师幽默风趣□xx年，有多少同行产生，也有多少同行解散□xxx有今天不容易。一个企业的成功，与抓住机遇、努力勤奋是分不开的，同时也要审时度势，勇于开拓创新□xxx阶段性的每一步可以说都走得很漂亮。能在第三次进入旅游地产行业的时候加入xxx□我相信同样是我的荣幸和机遇。因为在这里，我比以前更懂得珍惜时间和重视效率，心态也更稳定平和，感谢公司给了我不断学习和成长的机会。

虽然入职不久，但是在xxx得到了领导和同事们的很多帮助，我发自内心地感谢他们，感谢xxx这个企业良好的氛围，感谢公司给我的这个广阔的平台。我将怀着感恩之心一路前行，希望和xxx的兄弟姐妹们永远相亲相爱，并始终保持谦逊。

企业文化培训心得体会篇五

首先是大区罗经理对我们详细讲解了我们苏宁的发展历程，我们空调专营—综合经营—3c—3c+经营，期间经历过著名的

空调大战以及荣获各项国内领先的荣誉；同时阐述了苏宁目前的规模，我们集团涉及电器零售、百货、地产、酒店、高尔夫等，并且各领域都走在最前端；最后跟我们灌输了苏宁今后的发展目标：苏宁要做世界的苏宁、要做中国的“沃尔玛”以及超过沃尔玛[20xx年达万亿级别的世界企业；至此我才对苏宁有了更清晰、更全面的认识。

其次是大区各职能部门对我们培训讲解了：公司福利，让新入职的我们更全面的了解到我们在工作岗位上能享受的福利待遇；公司制度，让我们正确认识公司的营运制度，避免平时予以触犯；以及各自主产品的产品知识和销售技巧培训，使我们各品类员工学习到如何去介绍好我们的产品。

所谓企业文化及企业的脾气、企业的抱负；很自豪能加入苏宁，愿与苏宁共同进步！