

2023年文化创造性转化 责任文化心得体会 (精选9篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

文化创造性转化篇一

10.29日下午，我参加了县委县政府举办的《责任文化政府建设》讲座，苏州大学党委书记王书记在讲座上对责任文化作了全面的诠释，使我更加深刻的理解了责任的意义。

责任是最基本的职业精神，它可以让一个人在所有的员工中脱颖而出，一个人的成功，与一个企业和公司的从一样，都来自于他们追求卓越的精神和不断超越自我的努力。

责任胜于能力。没有做不好的工作，只有不付责任的人，责任承载着能力，一个充满则热感的人才有机会充分展现自己的能力。

责任，从本质上说，是一种与生俱来的使命，它伴随着每一个生命的始终。事实上，只有眼那些能够勇于承担责任的人，才有可能被赋予更多的使命，才有资格获得更大的荣誉。一个缺乏责任感的人，或者一个不付责任的人，首先失去的是对自己的基本认可，其次失去对自己的基本认可。失去别人对自己的信任与尊重，甚至也失去了自身的致命之本——信誉与尊严。

无论你做什么样的工作，只要你能认真地、勇敢地、担负起责任，你所能做的就是有价值的，你就会活动尊重和敬意。

有的责任担负起来很难，有的却很容易，不在于工 的类别，而在于做事的人。只要你想、你愿意，你就会做的很好。

我们每一个人生活中扮演不同的角色。无论一个人但任何职务，做什么样的工作，他都对他热付有责任，这就是社会法则。

当你在为公司工作时，无论老板安排你在哪个位置上，都不要轻视自己的工作，都要担负起责任来。那些在工作中推委的人，老是埋怨环境，寻找各种借口，为自己开脱。他们往往是职业的被动者，即使工作一辈子都不会出色。自身的能力只有通过奋斗。

一个人是不是人才固然很关键，但最关键的付则人的态度。责任胜于能力不容否认。责任需要靠业绩来证明，业绩是靠责任去创造。

文化创造性转化篇二

企业文化是一个公司的灵魂，是企业长远发展的根和脉络。

其实，刚进入公司对于公司企业文化学习是十分排斥的。排斥的不是企业文化资料本身，相反企业文化的资料对于不管是个人的人生、事业发展、格局的提升都大有裨益。只是对于企业文化宣导的方式、传达的方式，并不太适应。对于大部分人，尤其是对于公司了解较少的新成员，“药下得太猛”！

结合公司近来，在快速扩建团队，每周都有新员工入职的情景。虽然没有参与到人力资源部人才招聘的工作中，但从针对新员工入职培训流程的调整中能够看出变化。企业文化资料从入职前下发至入职员工，到调整为入职后宣导，并进行企业文化的测试。

对于企业文化的学习和理解是持续的过程，是长期的体悟。

在公司经常听到师兄师姐讲到“秒悟”两个字。对于企业文化，对于公司理念，对人生价值的顿悟和体会。个人理解，对于企业文化的认识和理解，没有对错，只是不一样层次和认知阶段对于企业文化的理解不一样。即便“秒悟”和“顿悟”也只是在特定阶段，对于企业文化的理解不一样，随着时间的推移和认知的提升，在不一样的时间点会产生再一次的“秒悟”，也即是在彼时对于企业文化新的理解和诠释。

举个例子。公司企业文化中，五融一创：融合当地文化，融合当地人才，融合当地资金，融合当地渠道，融合当地产品，创当地卓越品牌。最初，针对五融一创中的资源在企业文化中的顺序，和公司的师兄还有过争论。对于五融一创的理解，最初的理解只是融合五个方面的资源，创一个卓越品牌。

随着对企业文化理解的加深，结合运营工作的推动，对于五融一创当中各个资源的“融合”的顺序有十分严密的逻辑和科学道理。当然，随着时间的推移，对于五融一创的理解从浅显的逻辑顺序的认识，会深入思考它与xx的发展、子公司的推动、会员预约消费等运营工作开展的结合。

借用合其家灵魂中的一句话“用长远的眼光看待我们的志业”，新成员要用长远的眼光看待合其家xx□所以，为他们创造长远的机会尤其重要！

文化创造性转化篇三

劳动，让原始人类逐步进化为现代人类；劳动，让文化在生活中产生；劳动，让中华民族更加灿烂辉煌。所以，劳动，是希望之源，是奋斗之源，更是成功之源！劳动的过程是甜美的，敬爱的劳动者纷纷写下了最美的诗篇！

教师办公室里，老师正孜孜不倦地教导着学生们，他们眼中

充满着关心。老师，用一支支粉笔写下了至理箴言。多少个夜晚，他们奋笔疾书，写着教案，制作着课件，任凭血丝爬上了双眼，他们依旧守在灯下桌前。爱生如子的他们不仅在课堂上讲授着知识，甚至在课外也利用休闲时间给学生辅导。如果说青少年是祖国的花朵，那么老师就是那辛勤的园丁，培育着祖国的未来。

实验室里，科技工作者们在灯下进行着科学研究。也许，他们一辈子都将默默无闻，但他们从未放弃，努力在科研方面协同攻关，争创佳绩。一张张图纸绘不尽艰辛，一台台计算机算不完劳苦。他们刻苦钻研，寻求着更多的真理，探求更多的奥秘。为了国家的富强，社会的进步，他们呕心沥血；在自己的岗位上兢兢业业，书写了一个个不平凡，他们无愧于祖国！

“一分耕耘，一分收获”，只要有付出，就一定会有回报，不信，请看：

金秋时节，庄稼得到了大丰收，喜悦伴随着每一个人，笑容挂在每个人的脸上；莘莘学子，果然不负老师的期望，取得了骄人的成绩；“蛟龙探海”，“嫦娥奔月”，早已不是传说，而是科技发展上的一块块里程碑！中华大地上，每一个成就，都闪烁着耀眼的光辉！

劳动，不仅使我们收获到了快乐，更体会到不同意义；劳动，创造了中华民族的辉煌！劳动，让中国梦不再遥远。

劳动最甜，让我们用劳动，创造最美的‘中国梦’！

文化创造性转化篇四

纵观当今中外市场，诸多企业中，为什么有着相似策略的企业结果却相反？为什么有着聪明才智的经营者最后以失败告终？为什么无数的拥有伟大构想的企业成功的却是寥寥？我

们再看，为什么市场上众多的咖啡店只有星巴克一支独秀？为什么在众多的超市中只有沃尔玛、家乐福能够成功？同样做pc机为什么只有戴尔独占鳌头？所有那些失败的企业都有着不同的失败原因，所有那些成功的企业之也有着诸多的原因，但有一点是相同的，这一点就是强有力的执行力团队。

一、要有明确的团队目标，并使其深入每个员工的内心。目标是一面旗帜、一盏指明灯，它可以带领大家朝着共同的方向去努力、拼搏，直至达到预期的结果。做任何事情如果没有明确的目标，就好比散兵游泳，在茫茫的大海中永远找不到停靠的岸。目标可以是管理目标、生产目标，也可以是安全目标、品质目标、效率目标，只要经过深思熟虑制定出了符合自身发展要求员工牢记在心，在会上进行多次宣导，让大家统一思想、达成共识，明确努力的方向，这样才能有目的、有计划地去工作和生产。

二、要尊重员工，以鼓励为主，尽量少一些批评。尊重员工不仅仅要尊重他们的人格和劳动成果，而且还要尊重他们提出的一些合理化意见和建议。当员工通过踏实肯干取得成绩时，要激励其再接再厉、继续努力；当员工由于思想麻痹犯了错误时，要诚恳地指出问题的根本原因和今后的努力方向，并希望下次不要有类似的事情发生或希望下次能见到他表现好的一面，而不是一味地加以指责。这样不仅可以使员工觉得得到了尊重，而且还可以让员工在认识到自己错误的同时，能够树立信心，不断地去修正自己的行为，做好工作，达到要求。

三、要充分调动员工的主观能动性。如果每个员工的长项和优点都能在工作中得到有效地发挥，那么人人都是块闪光的金子。尺有所短，寸有所长。每个员工的长处和短处要在工作尽量做到因人而异。对能力强又有主见的员工，只要告诉他团队的要求以及具体的实施过程，这样可就可以充分发挥他的长处；对于思想比较保守、依赖性强、踏实肯干的员工，则应有具体的要求，让其明确自己的责任和工作任务；在相

互配合协作方面，则要考虑员工的互补性，性子急的可以带动性子缓的，性格外向的可以影响性格内向的，用最佳的组合方式工作就能很快实现既定目标。

四、要树立领导的威信和建立良好的人际关系。领导者要以公司和团队的利益为重，处理问题公正、果断，不拖泥带水，让每个员工心服口服，才能在工作中发挥决策作用。领导的威信使员工有种敬畏感，可以使员工服从领导的安排与要求，而不会出现员工与领导讨价还价或不服从安排的现象。在与队员沟通的过程中，能够真诚地与员工进行沟通，让他们觉得领导平易近人，近而乐于接受。同时还可以了解到他们的个性、习惯等，为以后工作更加合理的安排带来参考作用。总之，激发员工的团队意识就是要不断增强企业的凝聚力和战斗力，使每位员工都有一种归属感，让他们清楚地认识每个人都是团队中一个不可缺少的成员，并能自觉主动地为团队争荣誉做奉献，那么，企业发展所爆发的动力必将变的更加迅猛。

在我们中原银行发展的今天，更需要狼性文化来引导企业发展的方向。打造高效团队，树立敢于争先的狼性思想，我们就就能迎来一个更加美好的明天！

中原银行新乡金利支行 李鹏

文化创造性转化篇五

我爱人的姐姐是黑龙江五大连池一所小学的主教老师，他的孩子快九岁了，上小学三年级。20xx年底，她让孩子退学，准备报名河北端村学校，她的勇气让我自叹不如。下面是她代孩子写的学习传统文化的心得体会。

“我叫耿源田，我们家是个佛化家庭，听妈妈说在我出生的20xx年家里开始接触传统文化，是听了蔡礼旭老师细讲《弟子规》，全家人欢喜赞叹，也开始学习落实《弟子规》，

决心用《弟子规》来教育我们这一代。父母常告诉我：“传统文化是老祖宗的智慧，我们这一代要传承下去发扬光大”。

小时候，妈妈常给我读《弟子规》，妈妈送给我的第一份礼物是《弟子规》，这是我看的第一本书。跟着妈妈指读《弟子规》，慢慢地我认识了许多字，小时常把《弟子规》当作儿歌念。幼儿园时我背诵了《三字经》、《千字文》。记得四岁时，我看了《黄香温席》的动画片，晚上我就给父母铺好被子，也学着黄香的样子钻进被窝里，开始给父母暖被窝，我心里很高兴。爸爸上山工作了，我帮妈妈干一些力所能及的家务；在幼儿园，小朋友看书、玩玩具，我从不与他们争抢，这是我看孔融让梨的故事学会的。还有陆绩怀橘、子路百里负米、虞舜孝感动天这些故事让我知道要“孝顺父母，尊敬长辈”。

学弟子规让我养成一个好习惯：一切食品、物品都要让长辈先用。

《弟子规》告诉要珍惜时间，勤俭节约，养成良好的行为习惯。所以我从来向父母要新衣新鞋，听妈妈说我从小到现在的衣裤鞋子，都是捡姨妈家小表哥的，蔡老师讲父母这样做是在为我们惜福，我感恩父母。《弟子规》还教我们要“凡出言，信为先”，做人要诚实守信，伟大的国母宋庆龄就是我学习的榜样。

在20xx年，父母长辈们带我参加了一次北京国学班“大家书苑”举行的近一个月的夏令营，在活动中我们的《感恩孝亲》文艺演出也上传到“大家书苑”新浪博客，我参加表演了《心星》、《爱心树》、《弟子规》诵读、诗歌朗诵《献给母亲的歌》，通过学习《弟子规》和参加夏令营，改掉了我许多坏习气，因为我从小没离开过父母，很依赖妈妈，这次集体生活锻炼了我的饮食起居独立生活能力，我任性的小脾气也改变了许多，对照《弟子规》，“父母教，须敬听，父母责，须顺承”我做得还不好，因为有时我会不经意地反驳

父母；另外，有时我还有偷懒的想法，但我知道这样不对；“老易至，惜此时”我做得还不够，玩耍时我还有再多玩一会儿的贪玩想法，这些坏毛病我决心在今后的学习中一定要改掉，夏令营让我更喜欢传统文化了。

可是一想起三年的学校生活，我就不快乐。太多的作业、考试，压得我总是觉得很累很烦。我的眼睛差点都要近视了。而且学习好的学生看不起学习不好的学生，还欺负他们，每次看到这些我心里都很不平很气愤。我的妈妈也是老师，父母长辈们说当前学校教育是在伤害孩子，于是让我在三年级上学期结束后退学了，送我到北京伏羲幼儿学堂学习传统文化，为九月份端村学校的学习打好基础，我很欢喜。虽然我离家很远，也很想念父母，但我明白父母的心，也感恩父母长辈理解我，对我负责任。每次与父母通电话，我都要说“爸爸妈妈你们就放心吧，你们不用为我操心了”。在学堂里我跟随老师学习背诵了《大学》、《中庸》，正在背诵《声律启蒙》。生活上我做老师的小助手，是学堂的班表。小朋友们有事了、犯错了，他们都愿接受我的帮助，有个婷婷小妹妹每天都爱跟在我的身边，见不到我她爱哭鼻子，但一看到我就会笑了。我爱学堂里的所有老师，爱每一个小弟弟小妹妹！

传统文化，教我们怎样做人、做事、孝顺父母、尊敬师长、谦虚礼让、爱心奉献、还开发我们的智慧，我喜欢传统文化，愿意学习传统文化。请允许我代表我们全家族人感恩吴爷爷，让我们这些孩子都能在伏羲班接受圣贤教诲，健康快乐成长！”

文化创造性转化篇六

闭幕前夕，中国残联理事、体育部主任、代表团秘书长赵素京对代表团在此次冬残奥会上的表现进行了总结。

赵素京表示，在北京20__年冬残奥会上，中国体育代表团团

结一心、众志成城，践行了“使命在肩奋斗有我”的誓言，实现了运动成绩和精神文明双丰收，书写了中国残疾人冬季运动的新篇章，为祖国和人民赢得了荣誉。

赵素京总结了我国体育代表团在本届冬残奥会上的几个特点：

一是全项参赛、全面进步。代表团参加了轮椅冰壶、残奥冰球、残奥高山滑雪、残奥单板滑雪、残奥越野滑雪和冬季两项全部6个大项、73个小项的角逐。这是我国参加冬残奥会以来，代表团规模最大、运动员人数最多、参赛项目最全的一届。参赛各大项均取得历史最好成绩。

二是雪上项目取得历史性突破。本届赛事之前，我国运动员从未在冬残奥会雪上项目上获得过奖牌，最好名次为第4名。这次残奥高山滑雪、单板滑雪、越野滑雪和冬季两项四个大项均获得金牌，雪上项目队共夺得17枚金牌、18枚银牌、22枚铜牌，实现了历史性突破。

三是冰上项目全面进入世界强队行列。轮椅冰壶队在平昌冬残奥会夺冠，这次连克强队，成功卫冕。残奥冰球项目20__年在我国从“零”起步，20__年开始组建国家队，竞技水平不断提高，于20__年、20__年分别获得c组世锦赛□b组世锦赛冠军，最终凭实力打进了本届冬残奥会，并在小组赛全胜，晋级四强，最终收获铜牌。

四是年轻的中国军团朝气蓬勃。代表团中有85名运动员为首次参加冬残奥会，占88.5%，平均年龄25岁。

赵素京说，北京冬残奥会我国体育代表团所取得的成绩，归功于人民，归功于国家。

据央视新闻报道，国际残奥委会昨天(12日)在北京冬残奥会主媒体中心举行了赛事总结新闻发布会。国际残奥委会主席安德鲁·帕森斯表示，北京冬奥组委完成了难以置信的工作，

各界人士对北京冬残奥会的成果表示充分肯定。

帕森斯表示，运动员、冬残奥代表团、各比赛项目的国际协会和媒体机构，都一致反馈北京冬奥组委的工作是杰出的，他感谢组委会在过去七年里对冬残奥会筹备工作的辛勤付出，称冬残奥会的竞赛组织达到了预期，同时为未来的主办城市设立了一个非常高的标准。他表示，北京冬残奥会取得了历史性的突破。

国际残奥委会新闻发言人克莱格·斯宾塞说，虽然我们说本届冬残奥会的体育表现是历史最佳的，但我希望下一届会做得更好，因为所有其他国家的冬残奥委会现在都意识到，中国已经树立了标杆，他们需要做得更好，提高自己的水平。

“这是一个惊人的遗产，随着冬残奥会越办越好，会吸引越来越多的电视观众，会有更多的媒体报道，对社会也将产生更加广泛和深远的影响，”斯宾塞说。

文化创造性转化篇七

企业文化是企业组织在长期的实践活动中所形成的并且为组织成员普遍认可和遵循的具有本组织特色的价值观念、团体意识、工作作风、行为规范和思维方式的总和。

企业文化按照其重要性可分为四层：物质文化、行为文化、制度文化、精神文化。

这四个层次都是企业文化中不可或缺的因素。而在这四个因素中，最难得也最为重要的要数精神文化了。精神文化是企业意识形态的总和，也是企业物质文化、行为文化的升华。相对其他几层，是一种更深层次的文化，在整个企业文化系统中，它处于核心地位。

无论是一个团体，还是一个国家、一个民族，精神文化都是

必不可少的因素。中华上下五千年文明，至今维系着我们国家的长治久安、促进我们国家的发展，维护着我们国家的优良传统。一个国家，如果缺少了精神文明，那么这个国家将失去凝聚力、失去和谐；同样的，如果一个企业没有精神文明，那么这个企业将会是昙花一现。相反的，如果企业能营造好自己的精神文化，让整个企业上下一心，固守着这种文明，那么就算这个企业遇到多大的困难，它都可以迎刃而解的。

因为企业精神文化是企业文化的高度浓缩，是企业文化的灵魂。它具有强大的凝聚力、感召力、约束力，是企业员工对员工的信任感、自豪感和荣誉感的集中体现。

而在一个企业中，员工的信任感、自豪感、荣誉感极为重要。试想，如果员工对自己所在的企业不信任，对自己的老板不信任，那么他还会努力为这个企业做事、还会继续待在这个企业吗？答案很明显，不会。没有信任感就相当于没有安全感，一个不能给人带来安全感的企业是失败的企业。

员工需要的当人不仅仅是信任，还有对企业的自豪感和荣誉感，企业要让自已的员工看到方向、看到未来，这相当于给自己的员工打气，让员工有信心为自己的企业拼搏。

是的，长期发展的企业都会形成自己特有的组织文化，而且企业的生存期越长，组织文化便会越明显。

企业文化让员工之间形成凝聚力，让组织内部互相信任，让员工为全公司的利益努力奋斗。

企业文化的内涵极其丰富，意义重大而深远。具有良好文化的组织，能以多种形式来鼓舞人的情感、平衡人的心理、维系人的忠诚、激发人的智慧、调动人的积极性、挖掘人的内在潜力和培育组织精神，使之成为组织员工的共识，引导和规范员工的行为，增强组织的向心力和亲和力，让组织更快、更稳地发展。

文化创造性转化篇八

不知从什么时候起，企业文化竟然变成了不着边际的假大空。无论企业大小，几乎千篇一律都是“开拓”、“进取”、“团结”、“奋进”，仿佛不如此，便不时尚，便不能“赶欧超美”，便会被世纪年轮留在上个世纪。这种形式上的企业文化，与其有，莫如无，不但徒有其表，还会将真正的企业文化阻挡在企业大门之外。什么是企业文化？企业文化是指企业全体员工自觉遵守的人生理念、工作习惯和制度体系，包括代表企业精神的标识、口号和一系列的规章制度。企业内部人多嘴杂，众口不一，打造成一个人团结合作的团队非常不容易。意欲快速发展的企业，必须建立一种健康向上的企业文化，统一价值取向，明确行为标准，用企业文化规范员工的思想和行为。

某市开发区××大酒店在**年以前，是当地一家知名度很高的餐饮企业。该酒店周边客户主要是到开发区投资办企业的外国商人，他们对酒店的服务水平要求较高，但对价格不甚敏感。**年以后，随着开发区软硬件环境的改善，该大酒店以往的硬件优势逐渐被新开业的同行所削弱，整体经营上渐渐下滑，餐饮部分的日销售额由之前的**0元下降到3000元。为了东山再起，酒店董事长决定外聘一名副总经理，主抓餐饮工作，希望借助外来力量改善经营。新的主管副总经理上任后，很快拿出了一套改善餐饮经营的实施方案，在得到管理层的认可后开始运作。新副总很快发现，他的经营方案在执行中都被大大打了折扣，下属人员没有人认真执行他的工作要求。因为给酒店采购人员下达了原材料采购货比三家的指令，挡住了采购员的“财路”，采购员们集体散布谣言，说新副总的目的是中饱私囊。原来的餐厅经理是酒店董事长夫人的外甥，被暂时停岗后，多次打电话给董事长夫人，歪曲事实，造谣中伤新副总。酒店的其他几位副总经理，也觉得新来的副总有些锋芒毕露，显得他们平庸无能。在这样的环境里，新副总坚持了一个月之后宣告退出。**年，该大酒店倒闭，酒店原址现在已经改为一家服装厂的商品展示厅。一

个好端端的酒店，因为缺少积极向上的企业文化，使得员工人心涣散、内斗严重，最后不得不关门止损。建立优秀的企业文化，需要做好“五要”。

第一，要确立一个正确的管理理念。企业的价值观是衡量员工思想的重要标准。提倡什么精神，抨击什么丑行，需要为员工提供一个明确的思想准则。海底捞在企业中大力提倡“人生而平等”的人生理念，制定让员工“感动”的福利待遇政策，激发员工“双手改变命运”的奋斗心态，极大的振奋了员工的工作热情。员工们众志成城，团结一心，将海底捞精神传递到每一个分店中，形成了一种光耀夺目的“海底捞现象”，为中国的经济界注入了新的活力。

第二，要建立一套切实可行、以人为本的管理制度。企业管理不缺少制度，缺少的是切实可行的制度。许多企业的制度之所以变成了摆设，其原因是制度本身不切实际，或过于繁琐，或过于严苛，导致管理者与员工之间矛盾激化，扰乱了正常的生产秩序。制度是为人制定的，可行性是制定制度的前提，人人抵制的制度不如干脆废止。

第三，要设计一个引领主题个性鲜明的企业标识。企业精神及员工意愿要通过这个与众不同的标识反映出来，既浓缩了情感，又寄托了未来。在国际体育比赛的赛场上，当我国的国旗伴随着国歌高高升起时，每一个爱国华人无不热血沸腾，为自己是炎黄子孙感到骄傲自豪。企业标识也一样。企业标识是整合资源的产物，浓缩企业精华，宣告企业主张，统领企业员工、顾客和其他相关人员的思想，展示企业个性，看似简单实则艰深。

第四，要提高企业最高管理者的觉悟。建立和推行企业文化，最高管理者的志向和秉性非常重要。从具体的企业管理实践看，一些企业在管理上“乱”，看似乱在员工，实则乱在高层。最高管理者因为对下属的责任心、忠诚度及工作能力等担心，有意识地建立非正式群体组织，偏听偏信，加剧了管

理中的混乱局面。上梁不正下梁歪，任何制度无法抵挡住来自于最高管理者的干扰。作为企业最高管理者，必须努力提高企业运营的认识水平，汲取各方面的先进知识完善自己，虚怀若谷，礼贤下士，严于律己，宽以待人，诚信有加，里表如一，使企业文化建立在上下同心的基础之上。电视剧《亮剑》很好诠释了这一点。主人公李云龙在论述军魂塑造时强调：一支军队的军魂，取决于这支军队最高军事长官的个性和气魄，最高军事长官为这支军队灌输了敢打硬仗精气神。

第五，企业倡导健康的企业文化，要和员工的利益挂钩。企业要大张旗鼓表彰符合企业文化的好人好事，用经济手段激励全体员工自觉认同和遵循企业文化的相关规范。优则奖劣者罚，奖罚分明。有些企业管理者总是喜欢让员工“无私奉献”，强调企业不会忘记他们的努力，缺少有效的物质激励。久而久之，员工就会丧失主动工作的积极性，整体业绩也会变得愈加平庸。

有人说：社会是个大舞台，看谁更精彩，还有人说：企业文化是发动机，让企业永不停息！我想说：优秀的企业文化是企业能量的宝库，放飞激情，越来越精彩！那么应该如何来理解企业文化呢？企业文化的意义在于它充盈着整个企业的方方面面，既是企业的灵魂和潜在生产力，又是企业生存和发展的动力，更是企业立足市场的源泉，总而言之，企业文化对内是一种向心力，对外是一面旗帜。

服务无界限，文化能共鸣。一个好的公司是否具有生命力，关键在于，它有没有优于别人而最难模仿的特色，也就是一个公司的企业文化，一个好的企业文化会形成巨大的无形资源，它将成为这个公司真正的向心力，凝聚力，我是这样理解企业文化的，所以我经过探究和观察，领悟和体会了这样的一种文化：海底捞文化，海底捞文化在员工和顾客身上都得到了那么完美的诠释和体现。

记得那天，我和来自五湖四海的朋友经过培训，迫不及待地 向海底捞一线前进着，当走到豁然写着“好火锅自己会说话”的火锅店附近时，几位年龄相仿的年轻人面带笑容，好像见到自己的亲人一样，神速般地 向我们走来，并亲切地接 下我们手中的行囊，敏捷的动作，温和的言语，有力的手臂，纯真的面孔，赤诚的微笑。瞬间，大脑告诉我，这就是久仰已久的海底捞人，自此以后，公司人性化的管理就开始充斥着我内心里的每一个角落，甚至有种融入恨晚的感觉，仿佛自己找到了一个美好的归宿，以至于铁定与公司茁壮成长，荣辱与共。也许有的人会感到差强人意，初入社会为何就草草拉开了职场的序幕，而且身处被看做前景不好的苦力行业，在此，我有点像是站在珠穆朗玛峰上高举着海底捞企业文化的旗帜向世人展示着什么。

在比火锅还火的店内，全体员工自上而下身披的战袍全由正规的干洗公司清洗。在这里，三餐无忧，五谷豆浆无限续，面包包子不限量，有荤有素也有汤，有面有饭还有馍。为了提供一个舒适，安全的住宿环境，我们住在离店颇近的高档小区内，远离了地下室的昏暗和潮湿。这里有电脑，电视丰富大家的生活和知识，有空调保证大家冬暖夏凉，有洗衣机减轻大家的体力消耗，还有慈祥的阿姨为我们清扫美化温馨的住所.....

当然优越的福利待遇，无法涵盖整个海底捞企业文化。在热血沸腾的工作氛围当中，我听到大家发自内心，恰到好处的问候语；看到小张热情高涨，笑容满面地为客人服务；看到小曹手脚不停，满头大汗地穿梭于前后堂；看到小何斗志昂扬，精神抖擞地迎客送客……众所周知，这一切都是为了顾客的满意率，因为大家深知顾客是一桌一桌抓的不易。因此，大家也在学习业务知识技能的马拉松上奔跑着：授权工作，当家做主及时地消除客人的抱怨与不满；特色服务，注重服务当中每一个细节的人性化；优秀案例，传承企业文化的精髓永不止步；开拓创新，成为公司可持续发展的不变定律。时光如梭，光阴似箭，在这个公平公正的环境里，我学会了

勤奋，明白了双手改变命运的道理；学会了关心，懂得了尊重每一个人的品质；学会了做人，待人接物并不是虚情假意；学会了做事，深思熟虑不只是胸有成竹；只要付出终回报，宣誓词的最后一句每时每刻都警醒着我。公司15年的发展历程所引来媒体的关注，同行的学习，也淋漓尽致地展现了这句话的魅力。

03年的非典引来了焦点访谈对我们火锅外卖的专题报道；06年，牡丹园店接待了百胜两百多名区域经理大象向蚂蚁似的观摩学习；09年，在大众点评网时尚盛典的评选中，公司站在了北京最受欢迎餐厅的第一位；这不是骄傲的资本，是每一个海底捞人用汗水换来的荣誉。这些年来，忠实的顾客无私地为我们做着口碑宣传，打着免费的广告。离不开每一位海底捞人细心耐心用心的服务，因为大家把顾客的每一件小事当做大事来做，因为大家相信人人都有机会复制出一个又一个袁哥，因为大家要为公司三大目标的实现而艰苦奋斗。所有这一切验证了我们的公司是这样充满亲情，充满人性的大家庭，我们的团队是这样具有凝聚力，向心力的集体，我们的领导是这样具有亲和力，英明决策的领导，我们的员工是这样勤奋正直，互帮互爱的员工，我们的企业文化是这样以人为本，精诚团结的文化。

文化创造性转化篇九

xxx民族文化已成为xx旅游业发展的重要资源，但在少数民族地区发展旅游业可能会削弱民族文化，导致民族文化商品化、庸俗化以及价值观的退化与遗失，因此在开发xx民族文化旅游资源的同时，应注重对民族文化资源的保护。

首先，旅游者到一个地方旅游，不仅要亲眼目睹，还要亲自参与当地人的活动，观看歌舞表演，品尝地方食品，购买民族手工艺品等。与此同时，必然也把自己的文化带到旅游点，这样当地文化就容易被影响、被侵蚀、被破坏。尽管旅游业的发展是一种双向性活动，旅游者与旅游文化间的交流和影

响是相互的，但事实上，旅游者对旅游地社会的影响远大于他们所接受到的旅游地社会的影响。一方面，就xx目前的民族旅游地区而言，旅游者一般来自经济较发达地区，而大多数旅游者传承的是汉民族文化。而民族旅游地区是经济相对落后地区，所以旅游者所带来的汉文化对当地文化有较大的冲击力；另一方面，旅游者与当地居民的接触短暂而相对肤浅，接触范围有限。但对当地居民来说，他们同旅游者的接触是长期不断的，他们接触的不是某个旅游者，而是不同时期前来旅游的旅游者群体。所以民族文化相对于外地汉文化而言，往往成为弱势文化。在整个文化交流中，旅游地的民族衣着风格、建筑形式、饮食习惯、思想观念都因吸收着外来文化中的某些成份而发生较大的改变。他们向旅游者吸收得越多，向旅游者传输得就越少，文化的不平等交流由此产生。这种不对等交流还会因旅游者的个人动机、文化特征、旅游者与当地居民的交流时间和空间等因素的变化而不同。特别是大规模的旅游开发，将经济运行模式、科学管理文化和现代观念带进当地，对当地的民族文化产生不可估量的影响，如xx旅游业发达地区xxx等地的青年已普遍着穿汉装，使用塑料、金属制日用品，而且，价值观、生活方式也因现代用品的进入而发生变化。因此，旅游业的开发势必使外来文化对当地少数民族文化形态、生活方式和价值观念带来冲击，导致民族文化的蜕变和消失。

随着旅游业的发展，旅游者对民族文化的向往，使当地居民发现自己文化的价值，意识到自己文化的重要性，而旅游带来的利益促使当地居民开始修建历史建筑；开始抢占那些濒临灭绝的传统文化：他们开始穿起节日盛装，向旅游者展示和表演歌舞，而这些歌舞表演以前要在特殊的场合和节日才举行；他们开始创造和重新发展手工艺品，这些手工艺品以前只是为满足生活所需而制作的，但现在完全是为了满足旅游者的需要而制作；他们开始举行一些仪式，这些仪式对当地人来说具有神圣的意义，但现在也是为了满足旅游者的愉悦。总之，他们创造或再现的种种文化，都因为迎合旅游者的喜好而有所变化，失去了往日原文化中的某些意义，有时

仅仅是一种形式。如傣族的泼水节原是一典型的宗教仪式，每年的这一天，傣族男女老少都穿起盛装，把清水泼向佛寺和佛像，然后彼此泼水，因为他们相信泼水能除去邪气而给他们带来吉祥与幸福。节日期间，到处充满喜庆气氛，热闹非凡。电视画面里的泼水节场面对各地的观众产生了强烈的吸引力，使人产生到西双版纳旅游的'欲望。随着旅游业的发展，泼水节已变成一种群众性的民俗文化活动，且由于它的表现形式有趣，人们往往将傣族文化与泼水节联系在一起，提到傣族便想到了泼水节。为了满足一年四季到西双版纳的旅游者的需要，形成了“每日泼水节”，这种形式上的泼水节仅仅是表演性质的，有限的几个演员的表演无法再现节日的盛况与气氛，更不可能表现宗教意义。因此，“每日泼水节”的活动削弱了旅游者对这一仪式的向往和期望。

（一）民族物质特征的趋势和保留

在旅游业中，民族文化因素中具有民族特色的建筑、服饰、饮食、器皿等物质特征满足了旅游者求新求美求异的精神文化需求，激发了其前来旅游观光的热情，这使旅游业带来的外来文化或多或少的削弱了民族特色。但旅游业的发展，带来经济水平的提高，使少数民族居民必然采借先进的生活技术和便利的生活设施。我们不能阻挡这种趋势，但能对传统文化中失去存在价值的部分做有益的保留，并赋以其新的功能——旅游吸引物，并采取行之有效的方式对传统文化中正在趋同的物质特征进行保留，如传统的民族服饰，先进的生活用具、建筑形式等。在这方面，丽江的经验值得借鉴。丽江在大地震后重建纳西古城时，完全保留了纳西民居的建筑特点，连原来用水泥铺盖的路面也铲掉，重新换上了五彩斑斓的彩石路，当旅游者脚踩石夹路，在流水潺潺的街头漫步的时候，莫不感到身处古城的新奇与愉悦；此外，xx在保留民族服饰方面做得很成功，让学生统一着装民族服饰，既避免了与成年人同时着装民族服装的尴尬，又使纳西服饰自然出现在街头巷尾。正是自然、浓郁的民族特色使丽江成为旅游热点，并保持着强劲的可持续发展势头。

（二）民族精神文化因素的趋势与保留。

少数民族的节日礼仪、风俗习惯、宗教仪式等属精神文化因素。旅游业的发展对宗教仪式、节日礼仪的表现形式和内容都有不同程度的影响，这些原本只有在特定时间、场合并按传统内容和方式才能举行的仪式经过舞台化、程序化的包装，打破了传统的规定被出售给旅游者。而且，内容上也被压缩，在一定程度上使其失去了原有的文化内涵。那么如何做到出售文化形式，但保存原文化的内在精神呢？应采取“分离”的措施，“分离”是指出售给游客的文化内容与真正存在本地居民间的文化形式相区别，以防止传统文化形式的内含价值受到扭曲削弱。把出售的传统舞蹈和仪式作恰当的修改，使其在不同的场合有不同的意义。如大理的“三道茶”因其与深刻的人生哲理“一苦、二甜、三回味”相联系，成为大理旅游产品中一重要的文化形式之一。旅游者荡扬在洱海上边观看歌舞表演，边品尝“三道茶”时，回味无穷，印象深刻。所以恰当的修改可以使民族文化得到加强与保护。

总之，开发云南民族文化旅游大有可为，但开发必须合理有度，只有保持民族文化的特色，才能使云南旅游具有持久的生命力。