

# 企业个人心得体会 企业个人学习心得(大全8篇)

工作心得的写作可以帮助我们更好地理解自己的工作方式和工作态度，从而更好地规划自己的职业生涯。以下是一些实习心得的篇章，供大家参考指导。

## 企业个人心得体会篇一

山之高处人为峰，企之共赢人作本。员工与客户合为企业之本，合一方能共赢。公司以德育人，加强思想道德建设，建设跨时代的精神文明；公司关注人才，关注管理人才、专业技术人才、技能操作人才；公司发挥人力优势，打造着强有力的员工实体队伍。企业缺少了先进的管理，就缺少了前行的动力。我们公司依靠管理制胜，一以贯之的永恒主题，是维系“合”文化的脊梁，因为管理与文化融合贯通，有机缔结。说得天花乱坠，喊破嗓子，不如干出样子。公司领导班子始终坚持以人为本的原则，不断用先进文化充实武装，围绕企业中心任务，求真务实，积极开展工作。而今，公司领导班子和中层干部队伍已成为一支朝气蓬勃、拼搏奉献、精干高效、勤政为民的战斗集体，引领着职工始终走在时代前沿。前期，公司本着精简、效能的原则再次对内部机构进行了大刀阔斧的改革与调整，按照现代企业制度的要求，以事定岗，以岗定责，以责定人，为全体员工展帆引航。惟有创新活力来，管理创新驱动着我们公司工作的“三效”并优：效力-组织动员力强，工作执行力强，行为约束力强，配合协作力强，开拓创新力更强；效益-不但取得了经济效益，而且创造了社会效益，打出了\_\_供电人的服务品牌；效应-大家看到的不是虚与委蛇、推诿扯皮，而是别开生面的带动效应、优化效应和示范效应。德为事业之基。基业长青的企业必定有一种能够支撑企业持续发展的核心理念，而这种理念注定存在于员工的精神世界，这就有了咱潍坊供电人集体智慧的结晶-“合”文化。厚德以载物。企业道德具备了企业文化的基本

特征，属于企业文化的高层次意识。

“德若水之源，才若水之波”，公司的企业道德挥发着无与伦比的强大辐射力：因“德”，“才”一直正轨向前延展。我们以“德”为基，施行动态管理，全面提升职工整体队伍素质，秉承以德为万事之根的理念，把员工道德品质的精华凝集，力求德才兼备。“德”推动我们把客户呼声作为第一信号，把客户利益放到第一位，把客户满意作为第一标准，与客户架起诚信的亮丽彩虹桥，实现着企业与客户的“合”力共赢。“合”之要义，铸就强体。“合”文化内化于人心，外化于人行，贯穿于管理生产经营，体现于水电的滴滴点点。合，凝结理念以升华，劲射精彩生熠熠，推动企业再升级！企业人，文化魂。

我们的文化-高屋建瓴，求真务实；我们的文化-干事创业之信念、做人做事之准绳；我们的文化-企业管理的哲学，潜入深处，将员工齐聚。一路沿革“合”文化，\_\_供电人重整装、再齐发，“合”力迎新潮大踏步走来！

## 企业个人心得体会篇二

企业的胜利来自于

每一位员工的付出，要有好的浇灌，才有好的成果，那么关于学习企业文化个人心得该怎么写呢，下面是我为大家整理的关于学习企业文化个人心得范文三篇，供大家参考。

学习企业文化个人心得1

xx年08月21日公司组织第一批部分职工现场体验和学习海底捞企业文化，当我走到店门口的时候，首先看到门口排队人员较多，其次感觉到门口服务员热忱。能够对每一位进店的人都微笑面对。从她们的笑容里可以感觉到发自内心的微笑，

很真诚，很热忱。

进店后听见最多的是服务员问你，有什么须要帮助吗？每一个人都很热忱。由于单位提前预定好了位置，在服务员热忱的指引下我来到指定位置，望见同事们都在座位上探讨海底捞企业文化及管理模式等等问题。刚落座，服务员热忱递上热毛巾后，马上问您喝什么茶水。在用餐过程中，服务员还为有须要的客人送上手机爱护套，一切都是那么热忱，服务员的言谈举止都是自然得体，充溢活力。

同样是火锅店、同样的油碟、同样的菜品，老板别出心裁的经营理念和管理模式，服务员热忱周到、发自内心的真情服务。服务过程中体现热心、贴心、知心，给顾客营造一个轻松开心的氛围，她们时刻关注顾客的每一个细微环节改变，赐予温馨的关怀，请问须要帮助吗？他们的说话语气中始终保持一份激扬的使人奋进的语调，总是说好的、没问题、立刻就来使顾客感觉到多等一会都不会去指责他们。服务过程中始终保持2至3人围围着你四周，不断的添水加冰，在用餐过程中我也时刻关注那些在脚下不停跑动的服务员，对待时间的珍惜，不奢侈每分每秒，望见她们办事的仔细，她们时刻都不停，当望见每位顾客张口提出要求时，她们首先是笑容、耐性的听取后，马上解决你所提出的要求，望见她们满头大汗的热忱服务，让人深深感觉到她们对工作热忱。

在去海底捞之前就听说它们人性化、亲情化的服务。这次海底捞之行让我印象深刻，也让我收获颇多，我个人认为海底捞最值得学习的主要有三个方面：1、服务理念：热忱、细致、耐性、周到，把顾客的每件小事当作自己的大事来完成，依据顾客的不同需求体现服务细微环节。如：手机放在台面上帮助套上一层自己设计的塑料袋。2、体现了海底捞的管理模式。员工岗位有区分，但服务无区分。印象最深的是当你离开座位上站起想上卫生间，传菜员发觉后立刻，上前询问请问须要帮助吗？我讲后，传菜员快步向前用手示意路途的位置。3、在服务员下菜过程中，我们同她闲聊时发觉员工们对

工作的满足度都很高。员工工作的满足程度是顾客评价的，而员工能欢乐地工作，是让顾客真正感到满足的重要保证。在海底捞企业中正真体现了如何做好顾客满足、真心服务。

通过这次公司组织学习海底捞企业文化，使我感受很深，也促使我在今后的的工作中，要不断学习海底捞企业员工的工作精神及工作状态，对工作的仔细、负责、热忱、细致等各方面学习。

## 学习企业文化个人心得2

xx月xx日至xx日，有幸参与了省国资委组织的企业文化学习考察。在主办单位的精心组织下，通过听取专家讲座，参观海尔、青岛港等知名企业，收获颇丰，现将主要心得汇报如下：

### 一、系统的理论学习，提升思索力

这期培训班支配了知名企业文化讲师杨克明教授讲解《企业文化落地六入模型》、资深品牌战略顾问盖彦讲解《企业品牌建设》，海尔原党委副书记王安喜从实战的角度讲解了《海尔文化建设》等课程。这些课程内容精广相济，极具趣味性、理论性和系统性，理论和实际相结合，旁征博引，发人深思。

（一）作为企业管理人员，必需刻苦学习，提高自身素养。

我们生活在一个充溢挑战的时代，很多新生事物须要我们去学习、去探究、去实践，很多新问题等待我们去探讨、去解决，这对我们的理论学问、修养提出来新的更高的要求。时代在进步，社会在发展，学习如逆水行舟，不进则退。

（二）要勤于思索，擅长积累学而不思则罔，思而不学则殆。

要坚持理论联系实际，学以致用，学会用理论指导实践，提

高分析解决问题的实力，增加工作的原则性、系统性、预见性和创建性。

（三）要解放思想，更新观念。

我们所干的许多工作，必需更新观念，大胆创新，勇于提出新的工作思路，以创新的认识，创新的精神，创新的思路开展工作，争取更大成果。

## 二、参观知名企业，获益匪浅

实地参观了海尔、青岛港、海信、青啤等知名企业，对这些企业的胜利及企业文化有了切身体会，其中海尔的管理模式及企业文化印象最深。走进海尔工业园，感觉像是到了另一个世界，这里的环境让人感觉不是走进了一个工厂，而像是公园，很舒适也很轻松。

海尔是世界白色家电第一品牌、中国最具价值品牌，已发展成为大规模的跨国企业集团。这么强大的一个现代化企业有谁又能想到当时是个倒闭的小企业呢？这就是海尔带给我们的惊羡：海尔不是传奇的传奇。

（一）企业占有了市场才有出路。

海尔即使在淡季也要创建神话。只有淡季思想，没有淡季市场，正是缘于它主动的市场观念占有了市场。海尔聘用大量高学历的营销人员以提高营销素养，给企业注入活力，使淡季不淡，恒久立于市场之巅。

（二）海尔视质量如生命。

物竞天择，适者生存。海尔将有缺陷的产品就是废品的质量观念在每个员工心中树起来，它的砸冰箱事务令人震撼。一个企业要在竞争中披荆斩棘，立于不败之地，靠的就是优良

的产品质量。

（三）不断创业、创新成就海尔的今日。

海尔精神的本质是什么？

海尔集团的总裁张瑞敏是这样说的：海尔精神就是创业、创新精神！创业精神就是每天从零起先，创新精神就是每天比昨天有提高！

（四）人单合一的现代化模式造就今日的辉煌。

海尔实行以市场链为纽带的流程再造，并将这种创新的管理模式定位：人单合一。就是每个员工与竞争力的市场结合为一体，每个员工都成为创建市场的大老板，人单合一模式推动的目标，就是创海尔世界名牌。支撑人单合一的基础是信息化。海尔就是用人单合一这一差异化的管理模式，把每一位海尔人的创建力充分发挥出来。

（五）日事日毕，日清日高的管理模式让海尔大跨步走向将来。

海尔引入的oec管理模式，管理目标特别明确。日事日毕就是当天的工作必需当天完成；日清就是当天的工作结束后，对当天的工作进度、目标完成状况进行检查和验收，找出不足之处；日高就是在确认当天工作取得的成果和存在的不足之后，明确其次天的工作目标，包括改善措施，争取明天的工作比今日的提高1%。

每一个企业都有其独特的行业特性与历史背景，所形成的企业文化也各不相同，那么学习海尔等青岛知名企业管理及企业文化阅历，究竟学什么？我们不仅是去了解 and 仿效这些胜利企业的详细做法，而是要去探究这些胜利背后原委哪些可以为我所用，再联系本企业的实际去实践，去发挥，才能达

到学习先进的真正目的。

### 三、三人行，必有我师焉

这次培训，省国资委汇合省属大中型企业的百余名中高层管理人员，他们都是各行各业精英人才，一周短暂培训过程中，大家从不熟识到熟识，相互帮助，相互启发，圆满顺利完成学习任务。大家来自不同行业、单位，具有不同的专业素养，通过信息沟通，问题探讨，达到了共同提升素养目的。

总之，通过这次培训，不仅学到了理论学问，切身体会了青岛知名企业胜利的关键，还相识了各行各业的精英人才。今后将不断强化自主学习的内动力，从多种渠道扩展学问结构，不断扩充学问的总量、质量、流量，从而转化为学问的增量，获得持续进步发展的综合素养实力。

### 学习企业文化个人心得3

xx年4月10

至5月10日，在学院学工处的组织下，学院全体同学参与了企业文化进校内活动之自我磨练塑造准员工的活动。这次活动汲取借鉴现代企业管理模式，将企业文化引进校内。把班级设置为公司单位，学生进入虚拟公司应聘就业，按比亚迪股份有限公司企业制度管理，对每位同学作为员工管理和该公司的考勤方式，结合我们实际状况考勤学生纪律。并对各种状况设置肯定的奖罚制度。

经过这一个月的活动，不仅让我对企业的管理和企业文化有了进一步相识，还深受启发。

企业文化是企业的灵魂，是企业员工的精神支柱，是企业生死攸关和发展的基本条件，加强企业文化建设，能增加凝聚力，激发创建力，使员工发扬团队精神，拼搏进取，从而提

高企业核心竞争力。

从比亚迪股份有限公司的准员工管理条例，让我清晰的相识到。纪律对于一个集体是至关重要的，大到国家、企业小到学校班级。但是良好的纪律不是靠别人管理和制度对自己的约束，更多是要自我约束和自觉性。一个人假如在学校或者平常就对各种学校纪律不在意，对一些小的违反纪律的行为不放在心上，那么就会养成一种习惯，产生一种随随便便的心理，形成一种不正确的心态。那么对我们将来真正走上社会是极不利的。所以我们应正确处理自由与纪律的关系，培育自我管理、自我约束的实力，培育严于律己、自控自制的坚毅意志，做到在任何状况下，思想上不忘纪律观念、行动上不违反纪律和规章制度。

无论我们处在什么职位上必需具备的就是一种责随意识。责任，就是能够敢于担当，不推诿，不拖拉；就是勇于奉献，不计较个人得失；就是努力专业技术，提高质量，完成本职工作；就是主动拓宽思路，努力创新工作方法；就是团结协作，不遗余力的支持他人的工作。马克思说过：世界上有很多事情必需做，但你不肯定喜爱做，这就是责任的涵义。微软总裁比尔盖茨曾对他的员工说：人可以不宏大，但不行以没有责任心。这句话很简洁也很实在。的确，一个人只有具有高度的责任感，才能在执行中勇于负责，在每一个环节中力求完备有责随意识的人，无论处在什么职位，什么岗位，都能自觉的意识到自己所担负的责任。没有责随意识和不能担当责任的人，不行能成为优秀的员工。责任是做好工作的前提。那么做为一名学生，更应当明确自己的责任所在，明确自己应当担当怎样的责任。

这次活动加强同学们对企业文化的相识，从而在激烈竞争市场经济中正确把握自己的位置，为今后走上工作岗位奠定良好基础。

本文来源：网络收集与整理，如有侵权，请联系作者删除，



谢谢！

## 企业个人心得体会篇三

华为企业文化可以用高工资、高压力、高效率这九个字作为概括，这个文化特征是和华为的行业特点及它企业自身的资源劣势所确定的。

其实华为始终在寻求方法解决这个问题，我们有理由信任华为存在着很多困难与危机，但没有理由信任任正非完全没有看到这架高速飞行的火箭存在的问题。无论是员工持股制度还是内部创业，都是华为试图在解决员工真正成为企业老板或者说是尝试过一下老板瘾的一种制度支配，但结果并没有想象中那么完备，终归真正老板的体会往往并不在物质上，而是在社会地位、权利和荣誉感，甚至更多地说是老板肩上的责任感，而这些仅仅通过股权或其它类似的方式是无法解决的。

同甘不共苦，不是人都可以做到。不同甘却共苦，信任除了上帝之外没有人这么宏大。因此，同甘共苦是全部企业对员工的共同期望，这也是最基本的要求。

## 企业个人心得体会篇四

先说说企业精神吧，根据征求看法的要求，认为应当是企业全体成员共同一样，彼此共鸣的内心看法、意志状况和思想境界。我提出的是知行合一、兼爱求利、增效求胜。我感觉，现在企业必需有一种刚好应对内外环境改变调整自己的机制，自我调整确定竞争力。特殊是大企业或者国有企业，往往在认知和行动上存在很大的差距，效率难于提高。最高的境界，知与行应当尽可能地同步，这样才有活力、才有效率、才有和谐。同时，企业必需正确对待社会利益和经济利益的关系。我们过去往往强调，不仅要重视经济效益也要重视社会效益，

实际还是认为企业利益与客户、社会的利益存在冲突。现在的状况是，微观上可能有经济效益和社会效益冲突的状况，但宏观上经济效益和社会效益、企业利益和社会和谐是没有区分的。

核心价值观也在征求看法范畴内，我也许写了四条。一是心动更要行动，效率确定效益。我们往往是心动了、想到了，但是在实践上却比较缓慢，决策过程比较困难。风险意识必需有，但要克服风险只能靠实践，依靠职责分解量化。同时，员工也应当有这样的习惯，想到的事肯定要通过行动去验证，放弃高谈阔论，多一些脚踏实地，多一些主动性。效率确定效益则更应当让我们意识到效率这个核心因素。特殊是企业做到肯定程度，想破产其实很难，而效益则取决于你的效率。同时，也就能理解要成果必需要付出，有利于调动工作热忱。其次条是远虑化解近忧。现在的考核是目标考核，领导人忙于算计今年利润多少，顶多算一下明年的状况，至于几年后，就不用管了。对将来的预见和探讨不足，甚至对今日的状况也不关切，则使问题不断暴露。

现在我们遇到的困难假如在几年前重视了，可能根本就不会出现。第三条是客户的利益确定企业的利益。有了这条，我们的管理和服 务才能从自己跟自己叫劲向对接市场转变。企业和客户是依存关系，不是说你打折了就是满意客户利益，客户利益应当是全方位的，对企业而言就是商业机会。第四条是满意需求多走一步，创建需求先行一步。现在，一个行业许多企业在做，大家的产品往往差不多。那么就不能实现差异化么？确定可以，你只要比行业大多数企业多走了一步，就可能形成优势。同样，现在来讲，企业不仅应当能够满意需求，而且应当发觉和引导需求，这方面你先走了一步，就是领先开拓和占据市场。比如，乳罩并不是从来就有的，而是英国妇女在劳动时独创了，结果创建了一个巨大的市场。正式场合都要穿西装，为什么不能开发出一个半袖的正装夏天用？正装肯定是西服么？所以，这一条很关键，其实讲的是创新。

至于企业使命和企业愿景，我感觉自己提的很难出新。但是我感觉，这类理念肯定应当不仅是企业领导人的共鸣，更应当引发员工和市场的共鸣。企业使命告知员工我们要干什么，见解说明怎么干。企业愿景则是蓝图，可以说是我们的目标是什么，本质是告知员工跟着我干有什么。企业使命其实应当是从产品品质、服务、追求着手，提出自己的特色来，而愿景只能是依托战略提出，最好把你的企业搞成一句话说得很有洪亮的企业。当然，在业务比较多的状况下，只能抽象点。我也提了一条抽象的愿景，叫创建城市幻想，投入漂亮人生。城市幻想可以理解为你的产品价值和创建力的集中体现，漂亮人生则可以针对客户和员工。客户用了我们的产品就是漂亮的人生，员工投身这个企业也是创建漂亮人生。

对于企业使命，也不见得非要是精神层次的、感性的，完全就可以只以管理论。中石油集团的企业使命就是持续稳定的能源供应清洁平安的生产运营，促进员工发展等，比较科学地诠释了企业经营的主旨。我个人也认为，企业使命实在一点更有利于影响员工和客户。

我感觉企业文化理念必需与市场对接。企业文化不仅应当有凝合队伍、直到发展的作用，也应当具有市场渗透效能。国内国外，搞文化营销的企业众多，企业的文化理念首先就可以成为广告语，可以上logo□可以干脆印在大牌子上感染人。

写完了才知道远没那么简洁，对于一个大企业而言，在发动自己员工的同时，还是应当主动地引入一些外脑的才智，把事情办好。海尔认为企业文化是企业领导者提倡并被全体员工认同的价值观，可见企业文化要值得领导者提倡，能够被员工接受，须要在制定和实施中付出巨大努力。

## 企业个人心得体会篇五

自检互检，确保品质零缺点，酷爱工作，顾全大局，不计较

个人得失，那么关于学习企业文化个人心得该怎么写呢，下面是我为大家整理的关于学习企业文化个人心得范文三篇，供大家参考。

## 学习企业文化个人心得1

华为企业文化可以用高工资、高压力、高效率这九个字作为概括，这个文化特征是和华为的行业特点及它企业自身的资源劣势所确定的。

其实华为始终在寻求方法解决这个问题，我们有理由信任华为存在着很多困难与危机，但没有理由信任任正非完全没有看到这架高速飞行的火箭存在的问题。无论是员工持股制度还是内部创业，都是华为试图在解决员工真正成为企业老板或者说是尝试过一下老板瘾的一种制度支配，但结果并没有想象中那么完备，终归真正老板的体会往往并不在物质上，而是在社会地位、权利和荣誉感，甚至更多地说是老板肩上的责任感，而这些仅仅通过股权或其它类似的方式是无法解决的。

同甘不共苦，不是人都可以做到。不同甘却共苦，信任除了上帝之外没有人这么宏大。因此，同甘共苦是全部企业对员工的共同期望，这也是最基本的要求。

## 学习企业文化个人心得2

近期公司党群办组织了关于开展学习贯彻企业文化精神的活动，通过学习使我对企业文化的七个基本要素有了更深的了解，也使我更加清晰的相识到自身的差距和不足。

企业文化本是看不见，摸不着的，但她却是一种思想，一种指导我们行动的思想。这种思想对我们这些工作阅历并不丰富的年轻人尤为重要，她无形中指导着我们，指引着我们，规范着我们。

全球思索、本土行动，与世界一起变更是我们企业的核心价值。以全球的方式进行思索，以本地的方式实行行动，达到与世界一起变更的目的，这就是我们的价值定位。

专心发觉，潜能无限是我们企业的经营理念。我们每个人都有无限的潜能和创建力，而这个创建力可以无止境地运用于我们生活中的每个角落，她可以在家庭生活、事业发展、个人成长等多方面彰显。我们最须要问自己的一个问题并非我们是否有这个实力，而是如何能够发觉并发挥他的潜能和创建力，答案就是专心发觉，只要也只有专心，我们才能把不行能变成可能，把残缺变成完备。

倾听世界的声音，展示中国的风采是我们企业的团队精神。这是一个定位特别高的团队精神，也对我们团队中每一个人提出了特别高的要求，我想只要我们团结一样，在倾听世界的声音后肯定能展示我们中国的风采。

作中，才能真正达到企业文化对我们的要求。

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，须要每位员工去继承和传播，我们需始终保持学习的心态，不断完善提升自我。

总之，只有我们每位环球铜业人在日常工作都能留意到自己的行为是否符合我们企业文化要求并有意识去改正，到处以企业文化来严格要求自己，激励自己，把企业价值观溶入到工作中，那么企业文化才能真正的发挥其最终的效果。

### 学习企业文化个人心得3

在人力资源总监李冬燕的组织下，公司全体员工参与了企业文化培训活动。此次培训我收获颇多的，对企业文化有了进一步相识，深受启发。

以人为本、高效创新、无私奉献、共享企业是德洲医药企业文化的核心价值观。有人曾做这样的比方，一个企业是一所学校、一支军队和一个家庭。这个比方告知我们一个企业要创建并拥有一个能使自己的员工能通过学习，不断提高自身素养的环境，这是企业人才来源的最好的途径。首先我们应当相识到，什么样的人才是企业优秀的人才。一个企业的优秀人才，应当是深知企业的文化，在思想上能有机地融入企业的文化中成为一个整体，同时具备能创建性地、精彩地完成本职工作的实力。

企业文化须要进行相应地创新、调整，有助于增加企业的凝聚力，企业成员的思维方式和行为方式，能够激发员工的士气，充分发掘企业的潜能。一个好的企业文化氛围建立后，它所带来的是群体的才智、协作的精神、簇新的活力，可为企业的创新和发展供应源源不断的精神动力。而且还要了解其发展方向，并能够有意识地加以调整，选择合适的企业文化以适应挑战，只有这样才能在激烈的市场竞争中依靠文化带动生产力，从而提高竞争力。因此，坚持企业文化创新对于企业发展具有极其重要的，它可以摒弃原有的不合理的思维和行为，以一种前所未有的新思维来创建新的成果。

我们在工作的过程中应当贯彻爱岗敬业，无私奉献的原则，而不是把它当成一种口号，这要求我们把它切切实实地融入到详细的工作和公司的经营活动中。创新、超越、团结、务实是企业文化的一种体现，以听从组织、团队合作、责任敬业、诚恳守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理机制，是公司发展过程中多年阅历的积累与沉淀。

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，主动地留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。公司的企业的文化是开放的、包涵的和不断发展的，因而我们接着传承这种文化，并将其发扬光大，集体

团结一样共同奋斗。德洲医药在和谐的企业文化氛围中也将会接着发展壮大。

本文来源：网络收集与整理，如有侵权，请联系作者删除，谢谢！

## 企业个人心得体会篇六

这学期开始接触现代企业管理这一门课程，以往对于企业组织与企业活动方面了解甚少，在企业管理课程的学习过程中，老师一开始就为我们重点讲述了企业与企业组织。这一学期已经上了六周的课了，在这六周中学习的资料有：企业与企业组织、管理与企业管理以及企业文化与企业道德和职责。透过学习这些让我受益匪浅，让我明白了管理学在现代的重要性。在企业与企业管理的学习中，重点讲了企业组织结构，了解到了职能制、直线一职能制、事业部制等组织结构。在管理与企业管理的学习中，了解到了管理的概念、职能和作用。重点了解了古典的管理理论，其中有泰罗这一“科学管理之父”在生产领域的科学管理原理、“现代经营管理之父”法约尔在经营管理原理以及“组织管理之父”韦伯为官僚组织指明了一条制度化的组织准则。还有马斯洛的需要层次理论。最后还有就是企业文化与企业道德，这虽然没有重点介绍但对我们来说还是很重要的，尤其是企业道德与企业职责。一个企业没有很好的企业文化和高尚的企业道德那是很难在当今社会立足的，像以前的三鹿事件与最近的双汇这都是很好的例子。这主要是我们在这六个星期里面学到的东西。在学习过程中我们是根据老师的思路这与课本的知识不是个性吻合，书本上的东西说真的要我每个地方都理解那是不可能的，我觉得有些地方还是很深奥的，但老师在讲的过程中是用最简单的语言让我们理解尤其是结合案例，这让我能够有更深的印象。那些案例中有很多是生活中这更容易让我理解。还有就是让我们讲解ppt这也算是一个让我们上台展示的机会，让我们了解到了更多的成功企业与管理

者。知识面得到了扩展，也让我们的表达潜力增强。虽然我此刻还没有讲解，但我相信我必然会学到知识。

在慢慢的学习过程中我明白了管理学在当代的主要，企业管理学是系统研究企业管理活动的基本规律、横跨自然科学和社会科学两大学科的综合性科学。当今中国，改革开放逐步推进与升华，中国经济的快速发展。快速崛起的经济，需要超多的综合性人才。就算是工程技术型人才也需要一些经济意识与管理意识。我是学证券投资管理专业的，以后的工作过程中肯定离不开管理活动，无论是管理者还是被管着都需要有管理意识。因此需要好好学习了解管理学知识。

总之，在这几个星期的管理学学习中真的让我学到了知识，老师课程知识很丰富，讲解也很生动。透过这课的学习我相信我们会了解自我一些方面的不足，进一步去改善，进一步去提高。

## 企业个人心得体会篇七

通过对企业文化的学习，我深受感动，倍受鼓舞。企业文化是在肯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、共同信念和凝合力。因此，一个企业只要存在一天，企业文化就同时存在。xxx公司的企业文化核心是同心文化，心气足、人气旺、风气正是同心文化的基本特征。建设优秀的企业文化就是要用先进的观念管理企业，使员工的心往一处想，劲儿往一处使。再先进的技术，假如没有驾驭再训练有素而对工作充溢热忱的员工手上，也难以发挥作用。真正先进科学的企业文化，使能高让每一位员工认同企业目标并为之奋斗的文化。

企业文化的树立，不仅仅是一种公司的宣扬手段，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，到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。

企业形成了优秀的企业文化，也就为企业打造了高素养的员工队伍，而这支优秀企业文化武装起来的员工才是企业真正的核心竞争力。企业文化的功能是鼓舞士气，陶冶情操，塑造学问型职工，培育奉献精神，为提高基层的凝聚力，战斗力供应强大的精神动力和智力支持。而要实现这一功能，就必需不断增加企业文化的吸引力和感召力。这是因为，文化的功能是能否发挥的程序最好，最终取决于文化是否能够吸引人和感召人，能否为广阔职工所接受并转化为强大的精神动力。

增加企业文化的吸引力和感召力，必需解决好文化建设以人为本、为职工服务的问题。我们发展企业文化的目的，就是要为广阔职工供应丰富多彩的精神文化产品，不断满意干部职工日益增长的精神文化生活需求。企业文化建设，只有紧紧围绕广阔职工的精神文化生活须要，才能真正把他们凝合到先进文化建设上来。

xxxx公司的以人为本、追求卓越、和谐发展、同心跨越充分体现了xx文化的人文和谐可持续发展。而其中的核心价值观人为本、和为贵、效为先更是对成长中xxxx公司的发展起到了重要推动作用。通过学习《企业核心价值观》，使我清晰了什么是价值观？企业价值观的内涵是什么？对企业核心价值观也有了进一步的相识。价值观是企业文化的核心，现代的企业价值观是一个企业的灵魂，是供应了衡量内聚力的尺度，没有核心价值观的企业无异于一盘散沙，没有正确价值观的企业就像大海中失去了航向的船只。它为企业在树立品牌、创建商誉、建立声望中起着主导作用。我们要做大与做强xxxx企业，就应当确定有自己特色的企业价值观，用不变的企业价值观来迎接瞬息万变的市场挑战。面对广阔市场，

我们要树立能够指导企业集体行为的独特的价值观。核心价值观作用的最集中的体现便是当企业或者企业个人在企业运营过程中面临冲突，处于两难选择时应当如何做的时候，这样做可以，那样做也可以，但必需有个确定，支持这个确定的便是核心价值观。我们的价值观人为本、和为贵、效为先，并非是指成就，而是一种精神，一种动力，一种工作伦理。它驾驭着一个人或一家企业的生命和灵魂，使之走向胜利，使企业的一切工作都以卓越的成效完成，真正做到更上一层楼。

总之，企业的建设，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xxxx公司的企业核心来体现企业的价值，实现企业和谐，促进企业发展。

以上是我一些个人的心得，在今后的工作中，我会用xxxx公司的企业价值观来提示自己、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践行者。

## 企业个人心得体会篇八

网络上，生活中，“执行力”一词不绝于耳，甚是流行！这似乎就是近几年之事，可是火热程度不亚于“超女快男”。无论是国内国外知名公司，还是大小企业，每每言出必有执行力一词，它似乎就是心中碎碎念过的佛祖，仿佛着重强调执行力，那些大小不济的任务就能迎刃而解，那些拖拉怠慢之事便会烟消云散，而这些也与企业的整体绩效挂钩，有了执行力，就看到不断攀升的企业绩效，看到企业灿烂的未来，看到企业辉煌的明天。

不错，执行力的高低直接影响着企业的良性发展方向，它可以直接改善发展的速度

也可以直接提升改革的品质。最后从量变中得到质的提升。可是细想，执行力的根本在人，而企业的核心也是人。所以

提高企业执行力的基础就是从人出发，如何提升企业执行力，打造企业“执行力”文化，就需要结合企业的人才构建模式展开探讨！

## 一、打造企业执行力文化，基层员工是基础。

基层员工是企业重要的组成部分，也是企业的发展的基础，而提升员工执行力的根本是管理。员工的能力所在何处？员工间是否可以团结互助完美协作？员工遇事是否会积极主动解决问题？这些问题是每一企业在建制企业文化中都必要考虑的因素。这些也是企业执行力文化是否能长久的基础，以及是否能够有效落实的基石。职责的清晰，流程的通畅，信息的准确，以客户为中心、以事实为基础、以效果为目标的工作方式方法的建立，都直接影响着企业各层面的执行力效果的展现。而基层员工的执行力表现就是对企业执行力文化是否完善的最好检验。因此，对基层员工执行力文化的强调与升华便是企业领导必要的考虑因素。因为从根本从细节就可以直接反应出企业中层管理的水平以及高层管理的素质。只有基础牢固了，许多小事就会消除在基层、消除在萌芽状态，繁杂琐碎的小事也会相应减少，企业也将会在未来的发展道路上越走越远，越走越好。

简言之，基层员工的”执行力“文化的提升是企业发展的基础，也是企业前行不断开拓的有力保障。加强企业基层员工的执行力功力就是为企业创造更高价值的重要途径。

## 二、打造企业执行力文化，中层是关键。

企业执行力的高低，关键在于中层。中层是企业的中流砥柱，是连接高层与基层的桥梁，在企业中起着重要的纽带和协调的作用。但企业中常常出现中层干部形式主义盛行。他在企业中只是担当“传话筒”的角色，而在做上传下达的动作中有甚者连任务的背景、目的、要求都没有讲授清楚，在这个过程中，自身执行力本身就打了八折。更不要说给部属指导

工作，协助解决问题了。

因此，中层执行力是企业发展的关键，它不仅关系着自身的命运，同时连接企业的中高基层，对上，他是领导的左膀右臂，良好的执行力使高层有更多的时间与更好的经历做更好的决策。对下，他是部属标榜楷模，钢铁般的执行力必定带出一支胜利之师。

三、打造企业执行力文化，高层是核心，是方向指导。

企业中高层是决策层，他给予企业战略性的指导，给予部属方向性的指导，就像航船中的舵手，是企业的重中之重，是企业的核心关键。同时它不仅是中层的领导，同时是整个企业的领导。其关键地位毋庸置疑，而其中，高层也同样为企业中的每一个人树立榜样。所有员工与部属都在做“看”的动作，他在看领导做的好，我在做，领导不做我也不当出头鸟。而此时领导的模范带头作用将起到事半功倍的效果。假设，如果高层办事不易主动承担，所带部属一定效仿相互推诿。如果高层每日只是端茶看报讲电话，部属也一定善于溜须拍马，不谋正事。问起因，大可高呼“领导喜欢我们这么做！”。

反言之，如果领导是个行事正派，雷厉风行之人，部属在落实执行力上也一定遇事速战速决，同时保证高质量。高层如果对项目科学管控，实时跟进，部属在执行中也是干劲十足勇往直前。必定遇事知裁剪，步步为赢。那么可以看出，基层看中层，中层看高层。高层只有明确自身的职责的特性，将其优点扩大化，缺点缩小化。可是这里，作为决策层的高层领导，为了提升执行力，凡事均过问，凡事都参与，那么高层就做了中层的事情，那么中层不就形同虚设，如果这样，企业真正需要决策的关于战略发展方向的事情就不再精力处理，那么企业的决策一旦断层，后果不可估量。

那么作为高层该如何关注自己的执行力呢？从细节上，多给予

部属关心。在工作中，多给予方向性的指导，懂得时机的把控与实时对项目的管控。在精神与物质上给予部属一定支持，不要吝啬自己的嘴巴多将表扬与鼓励的话挂在嘴上，并树立一个良好的榜样。这样就是在无形中强化提升了有形的执行力技巧。

可见，在打造高层执行力方面，高层往往就是那些小而不言的细节，就可以创造出无穷大的力量。

执行力不是一句口号，它不能通过熟记于心使企业的本质问题得到改善，执行力是一种艺术，通过领悟它的精髓，把一种抽象的概念具体化。通过具体的行动，通过相互间的感染，积极发现问题，积极改正问题，加以执行落实，才是企业发展的王道！