

# 最新企业文化建设感想 企业文化建设心得体会(优秀5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 企业文化建设感想篇一

在一阵紧张忙碌的准备工作完成后，在迫切的期待中，徐教授关于宿迁一百和谐社会、人文团队建设特训营培训拉开了序幕，如果把宿迁一百从筹建到开业再到现在稳步向前发展的过程比喻为画龙的过程，那么此次培训具有点睛之笔的重要意义，因为他点出了企业可持续发展的轨迹和未来的方向。企业要想做大做强，在未来的竞争中立于不败之地，就要建立一支伟大的、优秀的团队，而这支队伍中的每一位成员就要培养自己具备很强的进取心和学习力，因为学习力是每个人积极参与逐步完善自我的过程，而这个过程也是企业不断壮大的过程。如果我们队伍中的每一个人都具有阳光的人格，积极平衡的心态，那么我们一百公司这个具有生命体征的人才能健康的生活，快乐的成长，因为每一位员工都是一个有活力和激情的单细胞个体。

徐教授进一步阐述激情是专注做好每一件事情，这句话使我印象深刻，在培训结束后时时在我脑中重现，这句话让我深刻体会到只有我们有了参与做事的激情，我们才会用诚心、用真心对待生活中的每一位同事，工作中才会减少矛盾的产生，如果我们只是重复、机械地对待日常工作，那我们的企业就会像一潭死水一样没有活力，不能流动，不能循环，缺少自洁净功能，这样的企业是迟早要走向死亡的，因为他拥有的员工都是没有灵魂的尸体，所以只有一群积极向上的人团结起来，群策群力，才能使一百的事业蒸蒸日上，走向巅

峰。

著名作家奥格·曼狄诺曾说过：强者与弱者的唯一区别在于强者用行为控制情绪，而弱者只会任由情绪主宰自己的行为。衡量一个人自制力强弱的关键就在于他是否能够有效地控制自己的情绪，正面的情绪不仅有益身心健康，还能充分调动人的潜能，而负面情绪则对身体、事业都有莫大的害处。但是正如有白天和黑夜一样，负面情绪也是任何人都无法避免的。我们能做的只是对它进行控制，规避把他的危害降到最低甚至将他转化为正面情绪，只有良好的情绪才能使你成为命运真正的主人，所以从现在开始你要学会调节自己的情绪，指挥他，命令他，让他给你无限的想象力只有这样的决心，我们才会摆脱平庸，梦想成真！

徐教授提到的平庸是比失败更可怕的，让我们一百的每一位员工都拥有积极、乐观、向上、向善的心态。因为优秀的素质成就了优秀的企业。如果把每一个优秀的企业都比作一片资源丰富、生机勃勃的森林，那么每一位员工就是生长在这片森林中的数，要保证森林繁茂昌盛，就必须要有更多的栋梁之材作为森里的中流砥柱，每一颗树结出饱满的果实，森林才能迎来硕果累累的丰收季节。

## 企业文化建设感想篇二

通过对企业文化的学习，我深受感动，倍受鼓舞。企业文化是在一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、共同信念和凝聚力。因此，一个企业只要存在一天，企业文化就同时存在。

企业文化就是鼓舞士气、陶冶情操、塑造知识型员工、培育奉献精神，为提高基层的凝聚力、战斗力提供强大的精神动力和智力支持，而要实现这一功能，就必须不断提高企业文

化的吸引力和感召力。这是因为企业文化能否发挥的程度最终取决于文化是否能够吸引人和感召人，能否为广大员工所接受并转化为强大的精神动力。

“健康、和谐、可持续发展”是党中央提出的科学发展观，而对企业而言，首先应该考虑的是企业如何实现可持续发展。坚持可持续发展，实现企业与社会、与环境、与员工的和谐共融；坚持以人为本，让发展的成果惠及每个企业员工，只有这样，企业才能走上文明健康的发展之路。

企业与社会的关系首先是服从与服务的关系，同时一个企业对社会的贡献，还体现在对社会义务的履行程度上，体现在能否实现企业员工与社会的和谐双赢。

一个好的企业文化形成，是一个漫长不断积累的过程，打造和谐美好的企业文化，需要大家有力地在发展的过程中不断的壮大自己，真正体现创业热情与创新精神，有效地增强着企业的核心竞争力，促进企业的活力。

每一家公司现在都必须分析其文化，这不仅是为了加强本身的总竞争地位。虽然这已经是充分的理由，而且还因为我们国家未来的财富要由公司的文化来决定。公司唯有发展出一种文化，这种文化能激励在竞争中获得成功的一切行为，这样公司才能在竞争中成功。每个公司都必须为它的员工和股东订出一套文化的发展计划。凡能正确掌握在未来环境中影响企业文化的内外力量，并能采取对应措施的人，才能在竞争中获胜。

一个企业要想健康发展，成为百年老店，企业的规章制度是最为重要的。俗话说得好，没有规矩，不成方圆。如果企业没有规章制度，就没有办法对其员工进行相应的约束，也就没有办法具体的告诉其员工，哪些事情是应该做的，哪些事情是不应该做的；如果企业没有规章制度，员工就不知道如何处理公司的正常业务，只能按照领导的意思去做。长而久之，

员工的心思就不会放在公司的业务之上，而去揣摩领导的心思，搞人际关系，这样做的结果势必对企业健康的发展产生不利的影响，最终导致企业的衰落。在这里所指的企业规章制度其实就是指企业文化。什么是企业文化呢？按照通俗意义上讲，企业文化是指集企业全体员工的智慧，共同制定的企业员工的行为准则，是企业员工共同遵守的准则。

方方正正做人，实实在在做事是我们企业及其员工一切行为的原则与根本。在一个企业里，如果根本没有诚信可言，企业如何能够发展得好呢？像美国的安达信公司就是一个非常好的例子，为了追求公司的利益，一味满足客户的需求，虚报财务报表和账目，引导股民错误的投资方向，其最终的结果怎么样？以前，是每一名大学毕业生梦寐以求的大公司，现在却是无人问津。我们从这个例子就能看出，诚信对一家企业是多么的重要。只有在公司树立起这样的信念，才能把公司的业务做好，才能为公司的股东、员工、客户以及合作伙伴带来双赢的结果。

企业文化的树立，不仅仅是一种公司的宣传手段，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，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最终的效果。让方正企业里面的每一名员工，为追求共同的核心价值观一起努力吧！

看了企业文化建设年心得体会的读者还看了：

### **企业文化建设感想篇三**

在一个晚霞未消散的黄昏，在静谧与安闲中，我读了一个撼人心魄的故事：很多年前的一个深夜，一场大火烧毁了哈佛大学图书馆，许多珍贵的书籍付之一炬。而这场火灾也在拷问着一名哈佛生的灵魂。因为，他违反了学校规定，悄悄把

一本书带出馆外，准备看完后再偷偷归还。岂料，这场突如其来的大火使这本书成为哈佛受捐的250本书中惟一幸存的珍本。如果他永远保守这个秘密，没有人会知道他违反校规的行为。如果他说明事实，他将面临被开除的命运。这位令人敬佩的年轻人选择了后者。校长眼含热泪地对他表示感谢和褒奖，然后忍痛将他开除。

一段时间以来，在参加\*\*支行组织的关于企业文化建设的学习活动中，我的脑海中不时浮现出这个感人的故事。是啊，哈佛之所以成为闻名世界的高等学府，良好的“硬件”设施固然重要，但更宝贵的还在于她有着深深融入每一名哈佛人血液中的精神，而这种精神、这种理念，正是哈佛文化的灵魂，是哈佛这耀眼的皇冠上最璀璨的明珠。

众所周知，一个企业的发展与强大需要两种纽带：一种是物质利益、产权的纽带；另一种是文化、精神、道德的纽带。优良的企业文化能够创造出一个良好的企业环境，提高员工的道德素质和科技文化素质。所以，企业文化被誉为企业参与竞争的“软实力”。

今天，我们农行人要直面金融竞争的巨浪排空，要投身股份制改革的波澜壮阔，要追求事业大发展的灿烂辉煌……所有这些，都决定了我们在加强自身“硬件”建设的同时，还必须夯实的我们的“软实力”，要形成一种于无形中凝聚并引领全体员工奋发向上的力量，这就是深深地融入每一名员工血液并自觉体现在具体行动中的文化的力量。要形成这样的力量，就需要我们对以下三个方面给予特别的关注：

建设企业文化，我们要以彰显特色为根。上学的时候美术老师告诉我们，世界上最美、最靓丽的色彩，是那万绿丛中，卓尔不群的一点鲜红，因为那里有个性在飞扬。我们在建设企业文化的过程中，也应突显我们农行的个性色彩，特别是要弘扬“敢为人先，特别能创新”的企业精神和“团结、敬业、创新、务实”的核心价值观，使创新的思想，团队的意

识、服务的意识和务实的作风，成为我们\*\*支行最靓丽的标签！而其中，特别重要的就是要加强团队建设。我们都知道，一盆散沙磕不破一个鸡蛋，而一枚石子可以轻而易举地把鸡蛋打破，同样，我们也只有发挥团队的集体力量，才能创造骄人的业绩。所以，我们必须打造一支既有比赛、争锋的气势，又有有团结、互助、补位的意识，虎虎有声、朝气蓬勃的昂扬团队。

建设企业文化，我们要以树立形象为本。“一个好的品牌，不是他消灭对手的结果，而是消费者选择的结果。”所以，我们要想在激烈的市场竞争中赢得主动，就要尽最大努力赢得广大客户的信任与选择。我们要通过实施“口碑工程”，努力打造“以客为尊，诚信为本，为客户提供卓越金融服务”的最佳服务品牌；我们要以为广大客户提供便捷和优质的服务为出发点，使我们的经营、服务等各项工作规范而不机械，专业而不高傲，自然而不做作，使客户在接受我们服务的过程中感到舒畅惬意，感受到人性化的尊重，进一步提升\*\*农行“实力大行”、同业领先者和系统“标兵行”形象。

建设企业文化，我们要以激发热情为魂。世界著名企业日本佳能公司的管理者小泽秀树曾给出这样一个公式：能力乘以热情等于100%的成功。人们常说，员工是企业的血液，而“是血就要澎湃”，我们的企业文化应该具有一种昂扬之气，再进一步讲，就是要注重执行力建设，要充分激发员工的工作热情，使员工能够享受工作、能够从工作中不断获得乐趣，从而脚踏实地、爱岗敬业，以主动的工作，勇担责任；以务实的作风，告别无为，以澎湃的激情，拒绝平淡，为农行更加灿烂的明天而全力以赴，努力工作。

在金融改革与发展的大潮中，农业银行———这几个金灿灿的大字，已经远远超越了一块招牌的含义，她就是一艘乘风破浪的航船，承载着我们的梦想，驶向远方。而企业文化就是推动她前行的最坚实的力量！

## 企业文化建设感想篇四

最近一者把丁远志的企业文化一口气看完了，书写的非常好，收获很多，很有启示。

一直以来，我觉得在成功学方面，外国人做的比我们好，像外国的卡耐基，拿破仑希尔，都是世界上非常棒的作家，我从他们的书学到很多做人处事的方法。

而在中国迄今为止写的最好的就算丁远志的书了，记得看他的第一本书事在广州时买的方与圆，收获很多，很实用。

企业文化这本书，解决了我很长时间困惑的问题。

现在我的新概念学校还不大，老师总留不住。书中就说企业不大的时候，如何安人，这是就要给员工不停的描绘远景。我恍然大悟，当天中午我就和我的员工大谈美好的前景，说暑假准备看十个分校，五年做成昌北第一。细细想想，员工看不到希望，他怎么不走。所以我要他们看到希望。果然我发现我的老师的精神面貌有不小的改变。真是学以致用啊。

我也在想我应该提出新概念的企业文化。“学员和家长是我们的衣食父母，是我们的老板”，我想看这个是不是可以成为我的企业文化的一部分。在长沙三木培训中心时候看到的宣言中也表达我同样的想法，这是英雄之所见略同。他提出了：学员是上帝。

## 企业文化建设感想篇五

企业文化，一个我们耳熟能详的词语，正日益为我们大家所接受，大到企业对外统一形象宣传，小到职工形象的整齐划一以及经营理念的树立等，企业文化正日益渗透到我们的工作中。海尔集团首席执行官张瑞敏指出，你可以毁掉海尔，但你毁不掉海尔文化。而金融业作为经营货币的特殊企业，

与国家整体经济发展、人民生活息息相关，其经营的安全性、效益性同样受到世人瞩目。近几年来，我们国家更是加大了银行改革力度，几家国有商业银行股改相继完成，金融竞争的日益激烈，作为四大国有商业银行之一的农行，我们面临前所未有的机遇和挑战。要想获得长期、有效发展，在金融竞争中依靠合规稳健经营推动农行自身工作的发展，笔者认为通过加强企业文化，建设塑造良好的企业形象是农业银行参与有序竞争、有效开拓业务经营，实现长期稳健发展的重要手段。在当前经济金融形势复杂多变的背景下，开展苏州农行企业精神“再教育、在弘扬、再实践”有利于进一步凝聚人心、激励斗志，有利于全面提升文化感染力、精神号召力和团队战斗力，有利于提高员工的忧患意识。

## 一、企业文化建设的必要性

对企业的发展来说，人是第一要素，只有发挥好人的能动性，挖掘每个人的潜能，增强整体的凝聚力和向心力，最终实现和谐发展，而要做到这一点，归纳起来就是要加强企业文化建设，通过企业文化建设树立对外形象，可增强员工的归属感，通过企业文化建设加强员工管理，提升自身素质，实现自身价值。

回顾苏州农行的发展历史，“自加压力、敢于争先、追求卓越”的独特的企业精神，对苏州农行的改革发展起到了巨大的推动作用。“行如逆水行舟，不进则退”。苏州农行始终强调“不进则退，慢进也是退”的忧患意识。只有做到居安思危，不骄傲自满，不夜郎自大，在如今复杂的经济环境下才能保持领先的优势，并加以巩固。作为刚刚进行的新员工，我认为我们不能躺在前辈们的功劳簿上，应该抓住这次活动的机会，深入、深刻的理解苏州农行企业文化内涵，并将此作为自己的行为准则，严格要求自己，不断地激励自己，这样才能融入苏州农行这个大家庭中。

## 二、内强素质、外树形象



农业银行实施企业文化建设，应从内外两方面入手，一是农行自身的内部建设，包括内部制度建立完善和执行、员工教育培训及其行为规范化、企业内部管理乃至深层次的精神理念；二是农行外部建设策略，包括金融市场调研、公共关系服务活动、广告活动、形象展示活动。

### （一）农行企业文化内部建设

1、增强“合规经营，履职尽责”的风险意识。违规就是风险，合规就是效益。严格内部管理应成为农行企业文化建设工作的重点，金融行业的性质决定了金融企业应该给社会公众强烈的信赖感，长期以来社会公众给予银行业“三铁”的美誉正是信赖感的具体体现，因此农行内部应围绕严格、高效、稳健这一经营理念，围绕安全性、效益性进行内部建设。严格的内部管理不仅能够给社会公众留下深刻的印象，增强对农行实力和资信的信任，也是农行防范金融风险、正常进行业务经营、提高自身效益及长远发展的需要，因此具体工作中应将严格内部管理上升到立行之本的高度。作为柜员，我应当严格依照规章制度办事，对自己负责，对客户负责，对农行负责。

2、提倡“求真务实，真抓实干”的实干精神。高效稳健应成为农行适应商业化集约经营所遵循的原则，在业务经营中处处以效益为中心，变粗放经营为集约经营。同时杜绝人浮于事的现象，在有效防范各种风险的情况下减少不必要环节，把全部的精力用在察实情、出实招、求实效上。做为新员工的我们应当脚踏实地，认真的学好业务知识，磨练业务技能，要耐得住寂寞，切记好高骛远，眼高手低。

3、提高“以人为本、协调发展”的统筹意识。成就员工是农行的使命之一。人是企业之本，每名农行员工都是农行这一整体的一分子，同时也是企业文化建设的主体。农行的发展和良好的形象的塑造，需要全体员工的共同努力。“以人为本”还应不断提高员工素质和能力。市场竞争就是人才的竞

争，知识是赢得市场竞争的重要资源，对金融机构之间的竞争更是如此，如不及时更新学习知识，势必落伍。依据农行现状，除新补充人员需高素质外，对现有人员应强化岗位培训和新业务知识培训，适应现代商业银行对复合型人才的需求，促进各项业务发展，使得竞争优势得以明显体现。作为新员工我们应当增强自己的归属感，并且利用自己年轻可塑性强的优势，努力学习新的知识，提高自己的素养，增强自己的竞争优势。

## （二）农行企业文化的外部建设

农行企业文化的外部建设，应以展示农行良好形象，突出国有“品牌”，取得社会及公众的认同感、信赖感为目标。农行企业文化的对外展示，可以比作企业产品的营销阶段。相对于一般产品而言，金融企业的产品具有无形性、不可分性、广泛性、相似性和归还性。这就要求农行的企业文化对外展示应抢制高点，加强形象宣传，通过各种渠道展示农行企业文化特色。在金融机构林立的今天，金融机构提供的金融产品大体相同的情况下，一个信誉卓著、知名度较高的银行所占的优势是巨大的。

加强优质服务是农行企业文化对外展示的另一主要途径，市场经济条件下的金融业的竞争也是服务的竞争，谁能为客户提供全面、优质、高效的金融服务谁就能适应竞争，银行全部经营都是通过为客户提供各种金融服务来实现的，因此，不断提高服务水平是农行对外树立良好形象的重要途径。作为柜员的我们，应当坚持顾客就是上帝的原则，不断提高服务手段，更新服务方式，不断迎合客户的需求，适应业务的发展，不断提供便捷、规范的服务，这样才能在同业竞争中处于有利地位，使广大客户感受农行企业文化的独有魅力。

企业的有形资源无疑是构成企业核心竞争力的“躯体”，文化则是驱动“躯体”的“大脑”；如若企业有形资源是企业躯体的“骨骼”，文化则是流布全身的“血液”；如若企业

有形资源是企业躯体中的“血液”，文化则是汞出含“氧”血液的“心脏”。企业文化是企业的核心竞争力，从静态看是一种实力、一种结果；从动态看是一种行为、一种过程。是企业有形资源与无形资源水乳交融、相辅相成发挥作用的过程。我们加强企业文化建设的目的就是要形成以精英团队塑造企业文化，以企业文化培养优秀员工，以优秀员工创造管理品牌，以管理品牌推进规模发展，以规模发展追求企业效益，以企业效益凝聚优秀人才。我们应该从点滴做起，从一个亮点、一个窗口、一声问候开始贯彻、弘扬苏州农行的企业文化。我们终将会乘千里风破万里浪，成为一艘能够抵抗风浪勇往直前的航船。