

公司发展历程流程图 回顾公司发展历程 的感想和体会必备(实用5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

公司发展历程流程图篇一

学习《推进企业战略转型》的心得体会通过仔细认真的学习《推进企业战略转型》之后，感受颇深！回顾往事，我自从参加工作到今天已经20多年了。我一出校门便步入电信局的大门，父母常常为我没有在社会上游荡过而感到自豪和满足。我从一个毛头小子，逐渐成长成熟，也伴随着企业的发展 and 壮大，历经企业多次改革。邮电分家，移动分离，电信南北拆分、主实业分营又淡化和并；亲身经历了转变思想、竞争上岗、分流、下岗、待岗、买断、提前内退等等一系列的不断推陈出新的改革举措。而今又进入^v着眼长远立足当前积极稳妥地推进企业战略转型^v学习和再一次转变观念的阶段。以下浅谈自己的心得体会和思想认识：

一、电信企业战略转型是历史发展不可逆转的潮流

几家成熟发展壮大的兄弟电信运营商，在激烈的市场竞争中不断瓜分市场份额，各自形成自己的特点和竞争力，几年来均不断稳定增长并拥有一定比例的业务收入。唯独*电信主营业务收入呈逐月下降趋势，固定电话拆机率居高不下；小灵通通话质量和覆盖率得不到有效的提高、没有新业务的增长点、营销策划举措力度不够；数据业务带宽受限、大客户业务流量不断被瓜分等等现象，是摆在我们面前不争的事实。

所以说，及时调整、整改并且及时推出*电信企业战略转型方案是历史发展不可逆转的潮流。只有快速突出重点，及时调整单一产品限制发展的现象；整改效率低下、管理漏洞、资源重复建设和浪费现象；改变品牌意识较弱，品牌对市场经营的支持力度不够的瓶颈；重新反思总结和认识多年来我们企业进行的不同阶段不同方式的人力资源改革举措，所造成现今人力资源结构的利与弊。

二、利用换位思考方式来审视*电信主营业务的发展方向

三、反思多年来企业人力资源改革过程中形成的负面影响

自参加工作至今20年没有换过单位，只知道和了解本局的一些发展历程，借用自己的感受来表达对人力资源改革的思考。

三国演义开篇：天下大势，分久必合，和久必分。电信企业经过多次拆分，形成群雄鼎力的局面，我局的改革步伐也在深一脚浅一步地进行。员工也同样经过多次激烈的心跳和思想的转变，逐渐增强了自己各个方面的应变承受能力。他们体会到：只要自己拿得稳，就不会失去太多！企业改革曾经一度摸着石头过河，继而借鉴他人成功经验，最后走向自主创新的道路。大家彻底转变了思想观念，继往开来逐渐形成了如今□^v^稳定是基础^v^大局下的员工不再为竞争岗位费尽心思而安心工作的可喜局面。

回顾过去，曾经一度较高文化知识层面人员换岗位、换企业、炒鱿鱼成为流行，也是历史发展和改革开放的必然趋势——但是！这种流行是特定人群的舶来品！我们再看发达的资本主义国家，是不是这样的呢有报道说日本企业85%以上的员工一生中只在一个企业工作，而且享有退休养老制度的保障；法国、德国、英国、美国和西欧一些高福利国家的终生制员工比率同样也很高，这正说明了企业对人力资源的基本要求是稳定。

几年来我局许多维护经验丰富，有强烈工作责任心，身强力壮，思想成熟稳定，正是人生壮年黄金时期40多岁的员工纷纷离开维护工作岗位。他们享受着内部退养的待遇，怀揣着二十多年工作中积累的技能资本，一个也没有闲着，个个成为兄弟通信运营商的得力帮手！因为他们非常能干，他们有技术有经验。回过头来想一想，他们的离开是电信企业人力资源的巨大损失。

我认为企业核心竞争力是市场经济中群体利益之间优胜劣汰的核动力，如果简单的把竞争与工作岗位改革关联在一起，员工就会为保护自己生活源泉而不择手段，就像老虎保护自己嘴边的那块肉一样疯狂。这无疑是把员工引向对工作岗位的争夺战之中，因而失去了用工作能力来考核员工能否胜任工作岗位的真正意义了。干部为了能上能下而冥思苦想、往来求索，员工之间常常为不稳定的工作岗位而煞费脑精、左右^v^他们个个暗藏心机——请问领导者，员工岗位竞聘改革过程中你是不是采取了一系列有浅至深的举措，先发动学习转变员工思想观念，再一次次开会动员，最后*各项政策，轻了怕力度不够，重了怕企业生产经营不稳定。此时此刻你的企业能有团队精神吗员工之间还有真情友谊吗员工和领导之间有*监督吗笔杆子写出来的东西切合实际吗基层团体向心力又从何而来呢岗位竞争能够做到真正意义上的公平公正吗所以说：员工工作岗位的稳定是企业核心竞争力的根本保*。如今我局维护业务不断拓展，需要补充人力资源又成为重新思考的新问题！那么回过头来想一想，我们的人力资源储备方面发生了什么问题目前是不是我们供给养老的人多了能干活的人还要再聘用再培养，企业的人力资源费用是减少了还是增加了这样的结果值得我们反思！

几年前人们探索人力资源采用拿来主义，企业用什么人才，聘什么人才，不用学习培训，招来就能用，简而言之就是没有学徒期，只有考验期。但是在之后的实践中，许多企业家发现：技工是生产的主体，生产主体拥有量是企业产品生产能力的最直接体现，熟练技工是企业的宝贵财富。而培养适

用于自己企业生产作业的一个熟练技工是需要耗费企业的多年时间和大量的财力！如今人们又重新认识到熟练技工在企业中的地位和作用，国家大力推广职业技能教育就是很好的说明。

企业=*队+学校+家庭家和万事兴！企业员工生存的源泉是企业，靠的是这个大家庭，充分感受这个大家庭温暖同时也在为大家家庭的兴旺而努力。工作岗位稳定了，学习和提高业务技能是必然的过程。在企业文化的氛围之下，学习的大环境逐渐形成，员工综合素质的提高，必然会很快提高工作效率，必然形成统一的认识和思想。员工有一定的综合技能素质和文化素质底蕴加上领导者精确管理，企业自然就像一个随时能打硬仗的*队。在此过程领导者的管理水平、观念思路起着至关重要的作用，他像一面旗帜引导着广大员工。企业=*队+学校+家庭这个口号考核着企业领导能不能把企业管理成*队、能不能把企业办成学校、能不能让广大员工感受到企业大家庭的温暖和拥有可靠保障。

四、我对积极稳妥地推进企业战略转型目标过程中的建议

我认为：*电信企业战略转型向哪个方向转是上层建筑决策者的事情，企业战略转型主流业务向哪个方向发展是集团公司专家们的事情，企业战略转型过程中怎么树立自己的品牌形象是策划者的事情，企业战略转型过程中怎么办是领导者的事情，企业战略转型过程中怎么干才是基层员工的事情。

公司发展历程流程图篇二

通过参加此次培训，获益良多，对所在企业有了更深一步的了解认识。

企业文化是在一定的条件下，企业生产经营和管理活动中所创造的具有该企业特色的精神财富和物质形态。它包括文化观念、价值观念、企业精神、道德规范、行为准则、历史传

统、企业制度、文化环境、企业产品等。企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展的不竭动力。

公司自创立之初就明确提出了“***”的企业宗旨。

“*****”是我们的企业精神。保持勤俭朴实、坚忍不拔、吃苦耐劳的优良传统是企业发展的原动力，艰苦创业是我们都必须具备的优良传统。

“*****”的企业作风也是我们的工作指引。

企业文化的树立，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。

以上是我一些个人的心得，在今后的工作中，把企业价值观溶入到工作中。

企业文化心得体会.....

公司发展历程流程图篇三

2012年3月，通过学习公司的企业文化，更多的了解了企业内的精神文化，自己的思想也得到了一定的提升，对企业文化的理解从一个简单的识别层面了解到了更多其中的内涵，在三明鑫疆的精神文化指导下，重新思考了百合通的公司管理及精神文化建设。

在三明鑫疆这样一个大家庭里，在长时间的积累和沉淀中，公司也有有了自己的企业宗旨，企业愿景，及相对统一的人生观等。有人说，一个企业应是一所学校、一支军队和一个家庭，这种比喻确实有其道理，他告诉我们一个企业要拥有

一个能使自己的员工能通过学习，不断提高自身素质的环境，这也许是企业人才来源的最好的途径。首先我们应该认识到，什么样的人才才是企业优秀的人才？一个企业的优秀人才，应该是深知企业的文化，在思想上能有机地溶入企业的文化中成为一个整体，同时具备能创造性地、出色地完成本职工作的能力，特别是深知企业文化尤为重要。

团队至上、责任第一、公平公正、知行合一公司的企业核心价值观，是我们公司做大与做强、做优与做久、专业化与多元化、本土化与全球化、进取与保守、变革与稳定、短期与长期进行选择的一种价值准则，百合通药业作为一个正式开始运作不到一年一个新公司，也是在坚持公司的核心价值观的基础上发展业务，开拓市场，加强内部管理。公司提倡“没有完美的个人，只有完美的团队”，尤其作为刚起步的百合通药业，打造一支优秀的团队也是公司起步之初的重中之重，一个优秀的团队能把公司建设，规划的更好，但，于此同时，在公司建设过程中，也会出现一些问题和矛盾，出现问题或者错误时，大家又需要有敢于站出来主动承担责任的勇气，作为百合通的经理，也会在坚持公平公正的基础上，合理处理所遇到的问题，努力做到知行合一，因为知道是没有力量的，相信并做到才有力量，只有这样，百合通药业才能在总公司的指导下，在今后的市场竞争中，得以更好的生存和发展。

在今后的的工作生活中，在狠抓公司各项管理的进程中，始终将企业文化建设贯穿其中，将培育进步的企业文化和发挥人的主体作用作为企业管理的主导环节，以踏踏实实做人，认认真真做事为企业相对统一的人生观，坚持诚信务实求发展，改革创新塑辉煌的企业发展观，我们三明鑫疆人充分发挥个人的潜力，提升自身的综合素质，增强我们的向心力、凝聚力，努力将企业规模做大、实力做强、形象做优！

2012年3月7日

公司发展历程流程图篇四

xx年4月10至5月10日，在学院学工处的组织下，学院全体同学参加了“企业文化进校园”活动之“自我磨练·塑造准员工”的活动。这次活动吸收借鉴现代企业管理模式，将企业文化引进校园。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，结合我们实际情况考勤学生纪律。并对各种情况设置一定的奖罚制度。

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认识，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，是企业生死存亡和发展的基本条件，加强企业文化建设，能增强凝聚力，激发创造力，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，让我清楚地认识到。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。一个人如果在学校或者平时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，培养自我管理、自我约束的能力，培养严于律己、自控自制的坚强意志，做到在任何情况下，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须具备的就是一种责任意识。责任，就是能够敢于承担，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。就是积极拓宽思路，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：世界上有许多事情必须做，但你不一定喜欢做，这就是责任的涵义。微软总裁比尔·盖茨曾对他的员工说：“人可以不伟大，但不可以没有责任心。”这句话很简单也很实在。确实，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美有责任意识的人，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。没有责任意识和不能承担责任的人，不可能成为优秀的员工。责任是做好工作的前提。那么做为一名学生，更应该明确自己的责任所在，明确自己应该承担怎样的责任。

这次活动加强同学们对企业文化的认识，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。

公司发展历程流程图篇五

在毛泽东主席的诗里有这样的几句：“红军不怕远征难，万水千山只等闲。五岭逶迤腾细浪，乌蒙磅礴走泥丸……”这几句诗体现了我们的红军在过草地，爬雪山的过程中，不因自然的阻碍而终止前进道路的精神。

长征的开始，不是我们红军愿意走的，是被迫的毛泽东以各种各样的袭击，使我们的红军伤亡很惨重。红军在长征的征途中，一路上得防备毛泽东和日本侵略者，面对着前后的围攻，使我们的红军有了许多作战经验。

特别是在面对着毛泽东一次又一次的“围剿”前面，使红军有了更好的战斗措施，那就是”避敌主力，诱深入，集中优势兵力，各个歼灭敌人的方针，干净，利落地粉碎了敌人的毛泽东“围剿”。红色毛泽东巍然屹立在中华大地上，

同^v^^v^对峙。

红军继续北上，他们强渡大渡河，飞夺泸定桥，想想当时的情景，是多么的危险，在飞夺泸定桥的时候，可是又惊又险，每一个人只有一块木板，然后把木板架在铁链上，就这样一步一步的爬过去，只要稍不小心，就会掉下汹涌的狂澜巨浪中可我们的红军战士们却克服了重重险阻。正因为有这样的惊人的毅力，夺下泸定桥长征所以能胜利。

1935年1月在遵义召开的^v^^v^扩大会议，会议纠正了博古等人在军事上和组织上的“左”倾错误，肯定了^v^为^v^常委，取消博古、李德的最高军事指挥权。衙门在领导的第五次反“围剿”中，由于军事上的错误指挥，导致失败的局面，给^v^中央带来了很大的影响。

遵义会议的召开，在中国的历史上产生了很大的影响，结束了王明“左”倾错误在中央的领导，确立了^v^为核心的^v^的正确领导，这是中国^v^第一次独立自主的运用马克思主义原理解决自己的路线、方针和政策的问题，是中国从幼稚走向成熟的标志。

最后红军长征于1935年10月甘肃会宁会师，宣告红军二万五千里长征的胜利结束。可是红军八万人只剩下了三万人。

红军长征的历史事件，将会在中国历史永远保留着，告诉我们以及我们的后代，红军长征是多么的艰难，但是他们克服了种种困难，重重险阻，我们要学习红军的勇敢精神，敢同敌人作斗争。红军的种种英雄事迹，将会在我们的历史上永放光芒。