

最新企业读后感 企业文化读后感(实用9篇)

认真品味一部作品后，大家一定收获不少吧，不妨坐下来好好写写读后感吧。可是读后感怎么写才合适呢?以下是小编为大家搜集的读后感范文，仅供参考，一起来看看吧

企业读后感篇一

企业文化是一种无形资产，而且是最重要的无形资产，它比有形资产或者品牌等无形资产还要重要。企业文化是一种投资，而且是一种重要的长期投资，是一种回报巨大的投资。但是，如果运用不好、建设不当，则资产将变成负债，投资将变成成本，企业就在这负债和成本的压迫下，苟延残喘，甚至败落破产。太阳神落下了，巨人倒下了，三株凋谢了……林林总总的从无名到著名再消失的案例，无时无刻不在诉说着这样的故事。

在很多关于企业文化的文章和书籍中，经常可以同时看到什么是企业文化之根，什么是企业文化之魂、之本、之核心，等等，让人如坠云里雾中；其他诸如“企业文化就是企业家（老板）文化”、“创新就是模仿”、“企业文化不能建设”以及“硬汉型”、“体制型”的企业文化分类，等等，不一而足，让人叹为观止。之所以出现企业文化方面的诸多问题，除了企业本身的原因外，很大的“功劳”要归功于理论界对企业文化的千奇百怪的认识和倡导，要归功于那些企业文化建设的高参们的“真知灼见”。

长期以来，国内“研究”企业文化的人大多是没做过企业的，看了一些书，到几家企业调研过，堆砌一些杂乱无章的理论，将企业精神、企业道德、企业哲学、企业宗旨以及几乎无所不包的理念全部囊括，就成为企业文化专家了？摊开市面上有关企业文化的书籍，内容上千书一样：你的和我的一样，

当前的与十年前的一样。对于这种现象，我将其概括为“读后感式”的企业文化和“观后感式”的企业文化，另外还有一种“全凭自我感觉式”的企业文化。现在，让我们来看看它们的面目。

这一类企业文化论者，多为学者。他们喜欢看书，时间也充足，有很强的逻辑推理能力，有丰富的联想能力，通过自己的归纳、分析和总结，将书本上的知识转变成了自己的认识，形成了自己的企业文化理论。他们最明显的特点是概念特别多，而且紧跟时代潮流。国外出现什么新的理念，国内流行什么新的观点，他们一清二楚，说不定有些观念就是由他们发起和推动的。于是，你发现，同样一个人，去年提倡追求卓越，今年提倡基业长青，最近却

强调

执行了，你不知道他后面又要宣扬什么。但是如果问一下他们的观点之间的联系，问一下他们对企业文化体系内在逻辑关系的认识，则没有答案了。

他们认为，企业文化就是企业精神或企业价值观，或者就是企业的核心理念或行为规范，等等。其实，企业文化涵盖了企业和企业人的一切思想和行为，是企业和企业人信奉并付诸于实践的价值理念，是所有团队成员共享并传承给新成员的一套价值观、共同愿景、使命及思维方式。它代表了组织中被广泛接受的思维方式、道德观念和行为准则。

这一类企业文化论者，多为一些见过世面的人，有的参观过世界知名的大企业，有的在国内著名的企业工作过。于是，在他们的眼中，企业文化就成了具体企业案例的罗列，企业文化就是企业的做法，企业文化的创新变成了企业文化的模仿。他们也有一些理念和概念，但这些多是生发于具体的企业案例的，都可以从中找到似曾相识的公司的背影——同一个声音、惠普之道、海尔的服务、长虹的民族精神，等等，

成了他们眼中企业文化的图腾，也成了他们的独门武器。

遇见不识者，他们就将自己的经历拿出来一通炫耀，吓唬人；遇见识者，他们引用一家家公司的做法，显得自己博采众家、见多识广。如果你多问一两句，提出什么反问的意见，则又摆出一副“竖子不足与谋”的模样。但问问他们企业文化的层次、内核和传导等，则茫然不知，顾左右而言他。

这一类人，企业文化的建设上口号形式多而主体精神少，浮在形象的层面不能沉下去，虽没有多少真知灼见却影响了大批的人。他们不知道，同样是追求创新[3m的企业文化与苹果公司的企业文化有什么差别；同样追求服务，惠普的企业文化和海尔的企业文化不同又在哪里。

这一类企业文化论者还是有一些真才实学的。他们注重理论与实践的结合，注重事实与逻辑的结合，于是，他们明显比上述两类企业文化论者显得功力高深。但这功力高深，此时却害了他们。在他们的眼里，只有自己才掌握了真理，才是真正能解决问题的人。国内某著名大学一知名教授说：企业文化别人不能咨询，只有他们长期与企业家接触，加上高超的文字艺术，才能帮助企业建设企业文化。正所谓“死了张屠夫，便吃带毛猪”。祝他（们）万寿无疆吧。

这三类企业文化论者有一个共同的特点，那就是他们大多都没有做过企业。这样一来，企业文化真正成为虚的、形式主义的东西，也就一直浮在半空中了。要问问如何推进企业文化的建设，如何使企业文化建设落地，那就是“不知道的啦”。于是，企业文化果然“看上去很美，说起来很甜，做起来很难”。

其实，企业文化不是舶来品，国内久已有之，如“大庆精神”、“鞍钢宪法”，等等。现在，企业的管理已经逐步发展到文化管理的阶段，文化成为企业生存和发展的内在推动力，企业文化渗透并影响着企业管理、经营和人际关系等所

有层面。

企业读后感篇二

这一类企业文化论者，多为学者。他们喜欢看书，时间也充足，有很强的逻辑推理能力，有丰富的联想能力，通过自己的归纳、分析和总结，将书本上的知识转变成了自己的认识，形成了自己的企业文化理论。他们最明显的特点是概念特别多，而且紧跟时代潮流。国外出现什么新的理念，国内流行什么新的观点，他们一清二楚，说不定有些观念就是由他们发起和推动的。于是，你发现，同样一个人，去年提倡追求卓越，今年提倡基业长青，最近却强调执行了，你不知道他后面又要宣扬什么。但是如果问一下他们的观点之间的联系，问一下他们对企业文化体系内在逻辑关系的认识，则没有答案了。

他们认为，企业文化就是企业精神或企业价值观，或者就是企业的核心理念或行为规范，等等。其实，企业文化涵盖了企业和企业人的一切思想和行为，是企业和企业人信奉并付诸于实践的价值理念，是所有团队成员共享并传承给新成员的一套价值观、共同愿景、使命及思维方式。它代表了组织中被广泛接受的思维方式、道德观念和行为准则。

企业读后感篇三

作为一名刚入职不久的的新谷民，自从学习了《欢乐谷企业文化手册》，我清楚地了解公司的愿景、使命、核心价值观、竞争力等等，让我深刻的认识到欢乐谷为行业引领了方向，为欢乐文化凝聚人心，为中国、为世界带来了新的欢乐体验。

在欢乐谷不断发展、成长的过程中，逐渐形成了我们今天所认识到的企业文化，让员工与游客共同“体验开心之旅，感受欢乐文化”。在工作中我们要先学会微笑，保持友善，向游客展现我们的活力与热情。欢乐谷“倡导三先服务，追求

“五会完美”的服务理念，即“先注视、先微笑、先问候”；“会导览、会赞美、会细节、会表演、会合作”，服务于每位游客，使每一位来到欢乐谷的游客都感到欢乐文化，致力亲和力，使其感受到新、奇、特的游玩体验，从而更加支持我们，关注我们，真正意义上的突出“打造世界一流的连锁主题公园”的愿景。

欢乐谷的创新理念：求新求变，敢于突破。创新原意有三层含义：创造更新的东西，改变，也就是利用已有的基础知识和可以利用的材料，并掌握相关学科的前沿知识，产生某种新颖、独特有社会价值或个人价值的思想、观点、方法和产品的能力。欢乐谷始终秉承这一理念，致力求变，敢于突破，突出我们的欢乐主题文化，把握时尚、动感、激情主旋律，敢于拓展市场资源，成功成为中国主题公园的领头羊。由此看出欢乐谷是多么注重创新，只有创新才是企业进步的源泉，创新管理，才能使企业获得一种持续追求的动力，只有创新，不断改变，改变我们这一时代，使我们领先时代时尚，创新我们欢乐文化，使我们领先欢乐文化主题，才能使欢乐谷屹立于巅峰之上，使我们更加先进，并实现我们最终愿景。

总而言之，欢乐谷始终是中国主题公园的领跑者，从而可以感受到欢乐谷的企业文化是多么的优秀。作为公司的实习生，需要更加深入的学习，深刻理解，在日常工作中践行企业文化的各项理念，使自己在实习中过得更加充实，为自己学习到优秀的企业文化而自豪，同时还为欢乐谷进军世界一流连锁主题公园贡献一份力量，我很自豪。在今后工作中，一定深入学习，深刻理解，从而使自己成为一名优秀的谷民。

企业读后感篇四

关于企业文化之读后感

企业文化是80年代初美国学者在比较日美成功企业的经验后，推出的经营管理新理论。现在随着社会、企业竞争力的越来越激烈，企业文化开始成为最受重视、最流行的管理新观

念，引起了世界管理学界、企业界有识之士的极大关注。企业文化是企业信仰、价值观、原则等一系列要素的总称。企业科技化、人文化的管理是一个企业长久性发展的重要砝码。初到公司对公司的企业文化进行认真的学习，对公司的管理理念有了初步了解，就企业文化谈谈自己的理解以及拙见。

一、企业文化的重要性

1. 企业文化是一个企业的精髓

2.1 一个好的企业必定有一个深入人心的企业文化。企业文化就是我们所认为的企业精神，企业精神是企业的精气、元神，是企业价值观的升华、提炼和凝聚。或者说，企业精神是指一个企业全体员工共同一致、彼此共鸣的内心态度、意志状态和思想境界。没有企业文化的企业就是个空壳，企业没有方向、员工没有企业信仰，这样的企业就是一盘散沙。

2.2 企业文化是一个企业不可或缺的，有自己企业精神的，才会有信仰、有方向、有活力、有生命力企业文化对于一个企业来说有着至关重要的作用。企业文化是企业的灵魂，是企业经营活动中的三军统帅，是企业行动的指南针，在企业经营活动中，它具有有一种无法替代的核心作用。我们中华民族依然屹立在世界的伟大民族之列，为什么呢？因为我们中国有上下五千年的文化，我们的文化源远流长，让世人所震撼。

2.3 一个追求利润最大化的企业，想要具有良好的、持续的经济效益，就要不断增加对本企业忠诚的客户群体，提高他们对本企业的信赖度，因此就必须树立良好的企业形象。也就是说，良好的经济效益来源于良好的企业形象，良好的企业形象则是依赖于优秀的企业文化。

2. 企业文化是企业团队的凝聚力

2.1 企业文化是企业的灵魂，是企业经营活动中的三军统帅，

是行动的指南针，在企业经营活动中具有无法替代的核心作用。二十一世纪是一个团队制胜的年代，如何向你的团队传播你的思想、理念至关重要。

2.2企业文化是企业信仰、价值观、原则等一系列要素的总称。企业为了满足自身运作的要求，必须要有共同的目的、共同的理想、共同的追求、共同的行为准则以及相适应的机构和制度，否则企业就是一盘散沙。

2.3企业文化的可以为员工创造一个具有和谐的人际关系、能够充分发挥各自能力、实现自我价值、具有丰富多彩生活的宽松的工作环境。企业文化的凝聚力能通过建立共同的'价值观念、企业目标，把员工凝聚在企业周围，企业文化的重要性使员工具有使命感和责任感，自觉地把个人的智慧和力量汇聚到企业的整体目标上，把个人的行为统一于企业行为的共同方向上，从而凝结成推动企业发展的巨大动力。

二、对我公司现行企业文化的内容理解及建议

1. 我公司现行企业文化内容

1.2企业新闻---企业的一个最新资讯。

1.3合作商机---最新招聘信息以及一些交流。

1.4求购信息

1.5产品供应

1.6文章包括通告、公告、管理制度、招标文件格式以及操作规程、岗位职责、绩效考核、奖罚通报、招聘相关政策及文件、人事招聘及解聘、企业文化理念交流、感悟以及杂谈等。可以看出公司具有完善的体制，模式化管理使公司管理有条不紊，员工各擅其职，做为造价员通过学习我知道公司具体

的规章制度以及自己的工作职责。这有利于新进人员很快进入工作状态。

学习主页文章分类：土建-房屋建筑、装饰装修、工艺安装、钢结构、市政、园林绿化、软件操作、造价指数、施工组织设计、投诉处理及改进措施、论坛交流这有利于大家的相互交流、互相学习、互相借鉴、共同进步。

2、对公司现行企业文化的领会与学习

初到公司通过对公司企业文化的认真学习，对公司有一个全面的了解，我希望自己能尽快融入我们这个企业团体。所以我学习领会企业文化是必须的，这是我走进咱们这个集体首先应该做的。企业文化建设的目的是通过总结成功基因，清晰核心价值，理顺价值差异，统一管理思想，澄清共同语言和准则，通过对内的整合达到对外部竞争环境的适应，提高组织运作效率，塑造整体形象，提高企业核心竞争能力，实现企业经营业绩的持续健康增长。而业绩的持续增长是衡量企业管理能力和工作价值的几乎无法代替的最重要的指标。

3、对企业文化发表自己一点拙见

首先我觉得企业文化不是制定出来的，每个企业在发展当中都会遇到这样那样的问题，在我们处理问题的同时，先要明确我们的方向，企业能为社会带来了什么？企业能给职工带来了什么？一个好的企业必定是负有社会责任感和使命感的。当我们有了大的方向，我相信企业文化的建设将会是很有特色的。我觉得我公司现行企业文化还是比较完善的、全面的，但随着企业不断壮大，文化也是随之不断改进。就现在来看公司企业主页的文章有些分的不是很明确，希望我公司企业文化再不断改进中越来越发挥应有的作用。

三、结语

通过对企业文化的学习以及最近一段时间的相处，我觉得咱们这是一个团结的集体。希望自己能很好的融入这个不断进取、不断壮大的团队。

企业读后感篇五

透过对企业文化的学习，我深受感动，倍受鼓舞。企业文化是在必须的社会历史条件下，企业在物质生产过程中构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、战斗力带给强大的精神动力和智力支持，而要实现这一功能，就务必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，能否为广大员工所理解并转化为强大的精神动力。

对企业而言，首先就应思考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，企业才能走上礼貌健康的发展之路。

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，还体此刻对社会义务的履行程度上，体此刻能否实现企业员工与社会的和谐双赢。

一个好的企业文化构成，是一个漫长不断积累的过程，打造和谐完美的企业文化，需要大家有力地在发展的过程中不断的壮大自我，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。

每一家公司此刻都务必分析其文化，这不仅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。每个公司都务必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，哪些事情是就应做的，哪些事情是不就应做的；如果企业没有规章制度，员工就不明白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。在那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？按照通俗好处上讲，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。

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？只有在公司树立起诚信的信念，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我的行为是贴合企业文化要求的，处处以企业文化来严格要求自我，那么企业文化才能真正的发挥其最终的效

果。让_企业里面的每一名员工，为追求共同的核心价值观一齐努力吧！

企业读后感篇六

《企业文化手册》下发后，我曾经多次翻看学习，也曾经和员工们多次同探讨，员工们说的最多的就是幸福。什么是幸福呢？我也曾在网上查找了许多资料，总之，对一般人来说：幸福就是母慈妻贤儿孝。

有些员工看过《企业文化手册》后曾说：“中原公司的员工都不容易，也都非常了不起；也正是特色的中原文化造就了我们今天的中原石油人”。是的，一种文化的影响，是一种潜移默化的影响，需要许多年的逐渐的渗透。文化的影响受益人可能感觉不到，但是外界能感觉到他的变化和改变。为什么中原的员工无论走到哪里，都能闯出一片天；为什么无论中原的员工走到哪里，别人都会说：“中原人素质就是高！”就是因为中原公司用中原文化默默地影响着每一位在中原工作的员工，才造就了今天的结果。

看过《企业文化手册》后，也有个别员工曾经说：“常年在外面，连孝顺父母的时间都没有，挣的钱再多有什么用呢？”我听到这种说法后，思索了好久，也从网上查了查什么叫孝顺。孝顺的定义是：指爱敬天下之人p顺天下人之心的美好德行；后多指尽心奉养父母，()顺从父母的意志。哪个做父母的愿意让自己的孩子什么都不干整天守在自己跟前？哪个父母不希望自己的孩子能在事业上有所作为？不希望自己的孩子成为单位的骨干？不希望自己的孩子在单位是一位听领导话、勤勤恳恳、踏踏实实工作的好员工？我也曾经在一次周例会上说：“如果你不能在单位踏实、勤恳，做一位优秀的员工，你在家就不是一个孝顺的孩子”。有些员工问：“不好好工作与孝顺有什么关系呢？”我说：“因为孝是一方面，顺是另一方面；因为你没有顺从你父母的意愿，去争取做一名优秀的员工。”

企业读后感篇七

时间总是不经意的流逝，转眼之间就临近毕业，由于接到学校安排到华农恒青实训一个月，心里有点担心又有些不舍。担心的是自己一直以来学的是专业理论，没怎么接触过实践操作，不舍的是对大学时光的留恋，但这一切都在进入华农恒青的那一刻结束了。

初到南城华农恒青，刚下车的我们就看到了来接我们的哥哥—魏梓洋，“认真、负责、贴心”是给我的第一印象，一路上将我们的衣食住行安置的妥妥当当，由此可见华农恒青的企业文化是温暖的、负责任的。

开始学习的第二天，我们进行了一天的企业文化培训及安全管理培训。对于企业文化宣讲，我还是感触比较深的，首先一点就是人性化的管理，尤其是在接待的哥哥身上就可以看到这一点。华农恒青是一个大企业，是一个大学生成长、蜕变的好平台，因为它的企业文化是真正落到实处，体现于个人的。

在翻开的第一页就能看到企业的经营管理模式—“一、三、四、六”，给我的感觉理念很新颖、很务实，我的内心产生了一种很深刻的认同感。华农恒青坚持以“良心、真心、专心”做高稳定、高性价比猪饲料，这一点和其它的饲料企业就有明显的区别，孔子云：“闻道有先后，术业有专攻”，华农恒青更是以好的产品品质和口碑证实了这一点。

华农恒青核心价值观行为准则中提出的以“共创共享”为分享机制，这一点作为一个企业，还能将股份赠给员工，这样不仅给员工带来的是收入方面的增加，更多的是促使员工会把企业当成自己的小家，把工作当成自己的事业，企业才能真正做强、做大，以企业推动员工生产力的提升，这也许就是华农恒青能在饲料行业飞速发展的原因之一吧！

“终身学习”，俗语讲“活到老、学到老”，华农恒青是一个学习型的平台，做到坚持学习，我想这应该是我在南城华农恒青一个月的实训生活当中始终坚持的行为准则之一。

不管是在投料、成品包装、中控这些岗位上的华农恒青人，他们都是认认真真、兢兢业业的工作者。在拉包上车时，身为新手的我们手脚灵活度明显低于师傅们，看似简单的上拉包也很需要技巧，而这都是师傅长期工作所总结出的经验，我认为作为实习大学生，要做的就是沉下心来学习，脚踏实地地工作，边看、边学、边练，在实践中总结，在实践中成长。

通过今天的学习，我受益匪浅。希望在今后的实训生活中，能够学到更多的知识技能，通过实践将在学校中所学专业知知识融会贯通。相信自己，会从这次实训中将会变得更加充实。更好的自己，我来了！

企业读后感篇八

企业文化是企业价值观的延伸；是企业生存和发展过程中自然形成的行业准则和思维习惯；是一种只可意会，不可言传的感受，只要一个人在一个地方呆得长，慢慢地就会受到这种文化的感染。然后融入这种文化。制度不是企业文化，口号不是企业文化，标语不是企业文化，凡是企业内摸得着、看得见可以复制的东西都不是企业文化。企业文化是在企业内说不清、道不明、摸不着、看不见，但是大家都能感受到的一种行为准则，思维习惯。

每位员工都渴望成为一名优秀的员工，渴望得到别人的支持和赞赏，《企业文化》为我们每一位员工指明了努力的方向。优秀员工的标准是：以更快、更好、更优为目标，以主动、责任、团队、原创为工作作风，以干事的激情、肯干事的态度、干成事的胆略为事业目标。我想在以后的工作中我会努力做好以下几点：

第一、干工作必须有着积极、主动的态度。一个人的工作态度折射出他对人生的态度，而人生态度决定着一个人可能取得的成就，工作就是生命的投影。一个天性乐观，对工作充满热情的人，无论他眼下是在基层，还是在作为经理、老总，都会认为自己的工作是一项神圣天职，并怀着浓厚的兴趣，把自己喜欢并且乐在其中的事情当成使命来做，就能发掘出自己特有的能力。其中最重要的就是保持一种积极的心态，即使是辛苦枯燥的工作，也能从中感受到价值。

第二、无论做何工作，必须竭尽全力，这种精神的有无可以决定一个人日后事业的成功与否。如果能以火焰般的热诚充分发挥自己的特长，那么不论所做的工作怎样，都不会觉得劳苦，即使做最平凡的工作，同样也可以成为最精巧的员工。这就告诉我们，要处处以主动、努力的精神来工作，这样即使在平庸的职业中，也能干出一番伟大的事业。关注细节，每天将日常工作做到专业，在日常工作中不断的学习，遇到困难不断的创新，并持久坚持下去。

孔子云：“吾一日当三省吾身。”在各自的岗位上，我们每天都应扪心自问，今天我努力工作了吗？真正做到尽职尽责了吗？公司的各项制度要求都认真贯彻执行了吗？唯有如此，我们才能不辱使命，才能敢于问责，才能不断进步，才能在推动企业又好又快的发展中体现个人价值和生命意义。

最后，谨以保尔柯察金的名言与大家共勉：人的一生应当这样度过，当回首往事时，他不会因为虚度年华而悔恨，也不会因为碌碌无为而羞愧。让我们牢记董事长的教诲和该书的精髓，勇敢地肩负起应尽的责任，把有限的生命投入到公司无限的事业中去！

企业读后感篇九

全新的企业文化公布了，作为一名网新人，我更加清楚地了解了公司定位、目标、方向和发展思路。一个人创造不了文

化，一件事不能形成文化，网新文化关切每一个人，每一件事。学习企业文化的同时，我对当中的管理和团队有所感触。

但是在实际工作中也有一些不符合企业文化精神的做法，在此想谈谈我的看法。

我们客服部经常接触运管、财务、资质组，我发现在部门协调性的工作中经常会遇到经办人态度不好、速度慢、流程复杂多变、各自为政等等情况，导致不同的部门之间有一堵无形的墙。例如又一次在客户临时要办理续费，我去财务开发票，但是开票的前提是订单已审，客户总公司的财务一个月来报一次推广费用，错过了就要到下个月。在hi上沟通无效的情况下我就去运管部说明情况，但是他们讲我每次都上去催订单，很不理解。

建议建立一套应急机制，将此类情况列入应急流程，保障客户利益。跨部门工作是正常的事情，如果不打破交流障碍会影响整个公司工作效率和运营速度。

上次公司客户答谢会，我有客户同意会场续费领礼品，当时签了续费合同。我把合同拿给财务，申请拿礼品，但是财务坚持认为我的合同金额是自己临时写上去的，不像真的。拒绝给我礼品，导致我的工作很被动，后来花了一番周折才解决了。我认为财务的工作职责是看到合同当即确认，如果合同是假，导致的后果应该是我来承担。如果我交了合同他不给确认，那是他没有搞清自己的工作职责。

建议公司明确各个岗位的职责范围，在岗人员应当十分清楚自己该做什么，不能以自己的主观判断影响各个部门的正常工作。

公司续费的礼品政策经常无故中断，或者变更礼品档次。礼品作为我们客服做好客户关系的有效方法，有的客户很看重。经常我们与客户是在续费前就与客户确认好礼品事宜，但是

客户打完款后政策又变了，我们不好跟客户交代。一方面影响客服在客户心中的形象，另外也阻碍我们的工作进度。

建议增强公司政策的稳定性和连续性，充分论证。朝令夕改，使一线人员无法正确理解贯彻。既不能达到既定目标，还会影响公司对外形象。

全新的企业文化已经出炉，需要公司全体员工深入学习、深刻理解，在日常工作中践行企业文化的各项要求。蓝图已经绘就，号角已经吹响，我将在公司新的发展大潮中提升贡献更多的力量！

前不久，我在某报上读到这样一则消息：“海尔”人在接待参观者的整个过程中，主人总是坚持面朝着参观者边倒行边介绍情况，许多参观者对这种“倒行工作法”费解，时常有人问：“你们这样做是不是有点难受”但听到的回答却总是一样的“面对你们是一种尊重”。

大家知道，海尔集团是在海内外享有盛誉的大型国际化企业“海尔”之所以能快速成长为企业巨人，关键因素就是因为它锤炼形成了富有自身特色的企业文化，并且使之在职工心中深深地扎了根，不断开出芬芳的花朵，结出丰硕的果实，焕发出源源不断的生机和活力。“海尔”现象及其培育的企业文化已成为许多专家、企业关注和研究的焦点，成为人们前进的路标和旗帜。

说到这里也许就会有人问：企业文化真的有那么神奇吗到底什么是企业文化呢专家已经给出了定义：企业文化是企业长期的生产经营活动中创造的具有企业特色的物质财富和精神财富的总和，它对外是一面旗帜，对内是一种向心力，是企业的灵魂和持久动力。企业文化包括精神文化、制度文化和物质文化。其中，精神文化又称企业理念，是企业文化的精髓，处于核心地位。

那么，企业文化有多神奇呢？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。正象一位会再哲人所言，今天你听到可口可乐被火烧尽的消息，明天就造一个新的可口可乐，因为有可口可乐的文化在。可见，企业文化对企业以及企业员工的影响是深远的，它的魅力是无穷的。

我们信用社是经营货币的特殊企业，同样需要有自己的企业文化，如果站在金融业风险和竞争的角度，我们信用社不仅需要企业文化，而且迫切需要。

如果缺乏了企业文化，我们信用社的经营管理就失去了灵魂，失去了发自内心的动力和追求，就仅仅是只具备外表，而缺乏内涵和活力，如果说有活力，也难以持久保持。

我认为，首先要坚持“以人为本”，塑造学习型的企业文化。

二是要建立科学合理的激励机制。只有建立一套科学合理的激励机制，客观公正地评价员工的价值创造力，才能充分调动全员参与企业活动的积极性和创造性；三是要创建明确、具体、富有强大凝聚力的目标价值导向机制，把信合员工的意志和行为引向同一个方向和目标，使大家心往一处想，劲往一处使，力往一处用，使员工之间产生共同的语言，共同的荣辱感，共同的责任心，从而增强信用社的凝聚力和向心力，增强员工的使命感和归属感，从而不断提升信用社的经营管理水平和经济效益，打造全新的农信品牌。

其次要围绕服务和创新，强化具有自身特色的经营理念。一是优秀的企业文化必须具有鲜明的个性，如：海尔集团的服务理念是“顾客永远是对的”。也就是说，顾客的需求是没有错的，那么，企业永远都要为满足顾客的需求而不断的创新，这样才能使企业保持旺盛的生命力。

作为服务“三农”的信用社就要围绕“农”字做文章，切实要把农户利益放在首位，不断创新服务手段，继续引深“小

额信用贷款”和“农户联保贷款”这些新的金融产品，来满足农户对金融服务的需求，从而培育自身的客户市场和黄金客户群；二是规范服务行为和服务质量。

我们要树立“以质量求生存，以服务求发展”的意识，对客户实行“一条龙”服务、“承诺限时”服务和“一站式”服务，不断加固和延伸服务文化半径，用微笑服务，文明服务撒播大街小巷，温暖千家万户，让农民得到实实在在的方便和实惠；三是以创建“信用户、信用村、信用乡(镇)”为载体，营造一种“讲信用光荣，不讲信用可耻”的社会氛围，进一步加深信用社与农民之间的感情，从而实现社农双赢。

最后，我们还要着眼大局，小处入手，稳健和-谐地推进企业文化建设。我们加强企业文化建设的目的就是要在信用社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的良好企业文化。

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。

它是展示给外界的形象，也体现企业凝聚力，可持续发展能力，以及对社会的责任等。建设企业文化是一项长期的战略任务，也是全体员工义不容辞的责任。

当我接收到《企业文化手册》的刹那间，内心非常喜悦，翻阅手册内容，看到公司发展现状，标识的诠释，名称由来，明识公司发展规化，以及公司企业文化核心的内容等。从中让我知道公司发展史及现状，并了解到企业领导人在过去岁月中的奋斗历程，他以聪明才智克服艰难，以坚持理念突破困境，以责任心担负起社会家庭责任，以感恩的回报国家社会，更以坚定意志和自信取得工作上的荣誉及成就，其奋斗拼搏精神值得我学习仿效。

同时，在企业文化核心内容里，让我看到公司对社会、员工所负的责任，以德治企的管理哲学，以人为本的服务奉献之精神，以共创共赢共享的核心价值观，来实现创造客户价值，促进员工发展，推动社会和谐进步。

并以团结的的拚搏，坚忍不拔求实创新，勇于争先的企业精神，勉励我们做好企业发展规范化工作，完成企业改革发展之目标；同时，以稳健务实，诚信共赢的经营理念，打造公司品牌形象，更以公平，公正的社会道德来凝聚人、尊重人、发展人。

学习了企业文化手册后，让我明白企业文化是企业自身发展过程中形成的价值观为核心的独特的文化，它是靠文化的力量，凝聚人心来实现员工自我价值，激发员工积极性和自我驱动力，明确自己的发展目标，增强自我管理责任意识，只有员工走得远，企业才能走得更远。

提升企业竞争力的无形力量。而公司文化核心理念的主要内容包括企业理念、企业愿景、企业精神、企业道德、价值观和经营理念和宗旨以及企业员工共同遵守的道德行为规范等。

这是一个系统管理工程，绝不是一个标语或一个口号，而是一个实践与认同过程。所以，企业要以深入人心的企业精神，共同的价值观和先进的企业文化来引领团队，凝聚员工，形成员工与企业共荣辱，同前进的和谐气氛，我想这应是公司精神文明建设的根本目的。

公司文化核心理念是企业文化的灵魂，是公司生存和发展的动力源泉。它已明确宣布公司的奋斗目标与方向，重要责任，存在价值和文化建设，表明对社会的服务精神及责任感，我们必须将企业文化核心理念和承担的责任综合起来，并将此价值理念传达给公司的全体员工。

成为员工在工作中必须遵循的准则。所以我们必须遵循公司

的企业文化核心理念，并将公司的企业文化贯穿融入于我们的日常工作中，塑造企业品牌，提高企业软实力，核心竞争力和社会影响力，为加快企业发展做出贡献。