

企业转型讲座心得(汇总5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。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

企业转型讲座心得篇一

在阳光灿烂的六月，我开始了对各城市公司的企业文化宣讲之旅。今年，是企业文化的渗透年。企业文化不能仅仅停留在精神层，只有当它贯彻到制度层，并转化为员工的实际行动，才会彰显出其巨大能量。而今年的企业文化宣讲，就是要将企业文化内化为员工的行动，让员工深刻理解并积极认同我们共同的理念与价值观，为共同的使命而奋斗。在这个旅途中，我向各个城市公司的员工诠释着公司企业文化的精髓，分享着一个个曾经发生在华远的真实故事，而我自己也被发生在城市公司的一幕幕故事深深感动着。

这次企业文化宣讲的第一站是西安。抵达西安当天，恰巧在售楼处有个重要的品牌推广和客户活动，任总、潘石屹和其他嘉宾都去了。现场一切都安排得有条不紊，活动做得有创意，有声势，获得了西安房地产业界和媒体界的积极评价。活动现场，西安公司的同事们个个都紧张而有序地忙碌着，以确保每个环节的顺畅。活动结束后，西安公司的同事们说为了这场活动，每个人都付出极大的努力，大家密切分工配合，有的人需要去机场接嘉宾，有的人需要陪同嘉宾做活动前准备，有的人需要和当地媒体进行沟通协调，有的人需要做好现场的布置及客户接待准备等工作。西安公司的人员并不多，每个人都承担着大量的本职工作，但这时候大家不分彼此，都全力以赴的投入以保证现场活动的顺利进行，这正是大家用实际行动去力行华远“总体最优”的工作理念。在

西安，像这种体现“总体最优”企业文化精神的例子举不胜举。李然总说在西安，销售人员从来都感觉和开发人员是一家人，面对销售的压力，大家是共同担当的。为了促进销售，李然总让营销主管韦振波直接到售楼处办公，并且每周组织销售例会，开会时工程、技术、财务人员都要到现场，以保证销售人员在销售过程中遇到客户提出的关于工程、技术、对产品的质疑、银行放款等各方面问题，都能够得到迅速、及时地解决。比如，当客户不懂“断桥铝合金”是怎么回事，从而不能更好地理解我们的高产品品质时，我们的设计人员就想办法，做出断桥铝合金的断面，与普通塑钢及铝合金的断面进行比较，从而使客户对我们的产品有了直观的感悟。在西安公司，无论什么事，大家都觉得这是华远这个大家庭的事，只要有需要，大家不分彼此，不分上下级，齐心协力，去完成共同的工作目标。

接下来，来到了第二站青岛。宣讲当天，恰好刘康总也有公务来到了青岛，和志刚、我一起进行了企业文化的介绍。在宣讲过程中，当讲到“张瑞敏价值千万的锤子”的故事时，刘康总又为我们补充了一个“华远任总价值千万锤子”的故事。公司在1999年推出华亭项目时，对华亭项目的定位是市场高端公寓产品，所以在对产品品质的把握上格外用心。当样板间即将完成，对外开放前，任总到样板间进行了视察，发现样板间不能令人满意，不能代表华远高端产品的品质，所以任总决定对样板间进行大面积返工、拆改。这时，离样板间开放的时间已经不多了，拆改是需要投入大量的人力、物力和财力的。但是，正是通过这件事情，任总给大家上了一课，让大家深刻理解到在华远“品质建筑”应该如何去打造，华远对“品质建筑”的产品要求是什么。于是大家不放松每一个细节，按最严格的标准去塑造我们的产品。华亭样板间亮相后，迅速得到市场的认可，取得了骄人的销售业绩，树立了华远在业内营造高端产品的品牌形象。同样，在青岛公司，员工对于“关注细节”也是体会颇深的。青岛的售楼处，是我们委托当地一家设计院进行设计的。与我们合作之初，他们不能理解我们对于细节的关注程度，觉得我们近乎

苛求。但是到后来，通过不断地磨合，他们理解到我们是真正在用心塑造产品，真正想要做出有品质的产品，“价值创造”是我们的工作理念。双方的合作就变得越来越默契。到现在，设计院已经彻底折服于我们严谨的工作作风，并乐于与我们合作，在与我们的合作中他们也同样获得了提升。从不理解到理解，从理解到心生钦佩，华远人就是这样用自己的行动去践行我们的文化、我们的追求“做责任地产，建品质建筑”。

旅途的最后一站是长沙。抵达长沙已过中午，长沙公司仍在和总部进行视频会议。刚从会议上下来的建筑院的设计师说，终于明白了华远为什么能树立起营造高品质产品的品牌形象，因为我们的领导、我们的工作人员的工作作风是如此严谨、细致，对每一个细节都要从客户的角度反复斟酌、反复推敲。长沙公司入驻之初，因为项目的复杂性，当地政府对我们能否打开项目的局面并不是很有信心，但孙怀杰总在与他们沟通时就说两句话：“华远遇到困难的时候，第一从不退缩，第二从不转嫁。”并且在以后的工作中时刻体现出这两点，现在，长沙公司已经得到政府的信任和支持，项目取得了可喜的进展。在宣贯企业文化时，因为长沙公司外派的员工有较多华远司龄长的员工，我们大家共同讲述在华远的工作体会，讲述我们所热爱的企业，分享我们共同的价值观。企业文化宣贯结束已为时不早，大家一起去吃饭。在饭桌上，谈笑之余，大家又不自觉开始讨论起来，第二天要去拆迁指挥办应该安排哪些工作，相关的文件应该如何修改等等。我们的外派人员只要身在外地，就一心扑在工作上，几乎没有自己的业余时间。离开长沙时是周末，送我去机场的是当地员工小胡，问起小胡在这里的工作感受，他说刚来的时候觉得真累啊，以前在原单位只负责后勤，管管车就行了，但现在不仅要负责后勤，还要负责年检等行政工作，以及社保等人事工作，每天忙得团团转，在这里每个人都恨不得当成三个人来用，平时、周末加班都是常事。但是当他发现周围每一个人都这么敬业，都这么负责，他很快也就融入其中，并乐于其中了。因为他为这种团队精神所鼓舞，所吸引，并为

成为其中的一员而感到骄傲。当团队有共同的目标，共同的信念，并为之共同努力时，这个团队将会迸发出巨大的能量。

在这次文化宣讲开始时，我会放一些城市公司员工的活动照片，配上《同一首歌》的背景音乐进行循环播放，看着这一张张笑脸，心中时常会有一种感动。华远的使命，华远的品牌，华远的产品要靠这一位位员工、这一支支团队在异地去实现。这个任务无疑是艰巨的，这个过程无疑是艰辛的，是什么能够支撑我们去实现理想？唯有文化可以聚集我们的心、可以凝聚我们的力。我们的一支支管理团队已经将华远的文化带到不同的城市，并通过他们的身体力行去传、帮、带。想到西安员工提起李然总，在售楼处建设时，面对紧张工期始终传递给员工的是“坚韧”的信念，没有克服不了的困难，要变不可能为可能；想到青岛员工提起志刚总，他总是在工作中鼓励员工加强学习，提升能力，要敢于突破创新，要积极“进取”，挑战自己，为员工创造成长的空间与氛围；想起长沙员工提起怀杰总，他在工作中、生活中无时无刻不穿插灌输华远的文化，他要每位员工通过一言一行向外界传递华远是一家讲“诚信”、负“责任”的开发商。试想如果不是出于对华远的热爱与忠诚，我们的外派管理层们怎会有这样激情和动力去不余遗力地推行华远文化？正是我们外派的管理人员对于华远文化的认同和身体力行，才让华远的文化能够在各个城市公司落地生花。上面例举的各个城市公司的故事，可能每天都在发生，故事可能是主角不同，背景不同，情节不同，但相同的是它所体现出的华远的人文精神，是华远人的价值导向，华远人的工作理念，还有我们华远人共同的使命与追求——“责任地产，品质建筑”！

企业转型讲座心得篇二

企业就像人一样，有躯干和灵魂，没有灵魂的躯干就是行尸走兽，同样企业没有灵魂也只是机器的堆垒，制造物品的工具。而企业的灵魂就是企业的文化，它看不见摸不到，却实实在在的存在于企业中，是企业行为规范的准则，是企业

谐发展的力量。

透过总经理的培训我学习到，企业的文化是人的文化，是组成团队个体任何一人素质的综合体现，是企业综合素质的外在表现。所以企业的文化就和员工的文化素质息息相关，提高员工素质和加强队伍文化建设成为企业的文化建设的第一要务，其中员工素质能够由12个字来概括，分别为思想、理想、道德、坚韧、纪律、创新，同时它也是国家提倡的四有新人的创新和发展。这12个字是人神两界所崇尚的人的品质的最高境界，修真的道路上布满荆棘，环境是艰苦而恶劣，这也是为什么有苦行僧的原因，天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心忍性，曾益其所不能。成为圣人的路很艰难，我们或许做不到那么多，但如果在工作和生活中能坚持其中的几个，也大有裨益。

江苏卫视《非诚勿扰》有个男嘉宾，全国著名的培训师，说要在多少年之后要超过新东方，口气很大，而在仔细了解他后发现，这么多年著名以来，没有存款和房子。所以我感觉到，一个人的理论素质再好，再懂得很多很多道理，如果不落在地上实事求是的工作，再怎样做也只是空中楼阁，结不出任何果实，最后还落一个骗子的名声。所以我们要求企业的文化为目标，夯实我们企业的文化建设的道路，践行我们企业的文化建设的任务，在工作中认认真真、实事求是、兢兢业业、知难而上、勇攀高峰。

透过总经理细致、风趣、丰富的解说我们公司的企业的文化，使我从一个简单的识别层面突然了解到其中的内涵，公司的企业的文化目标是让每个员工生活的再好一点，这凸显了董事长作为一个管理者的胸襟和情怀，经典理论上说，企业的目标是什么，是实现股东权益最大化，是实现效益最大化。我们的企业目标与经典理论相悖，却更好的说明了嘉隆地产以人为本的发展想法。

公司的经营宗旨是认真工作每一秒，快乐生活每一天。认真工作是快乐生活和生活再好一点的前提，认真工作不是僵硬死板的埋头苦干，不是弄虚作假的表面文章，是快乐的工作，高效的工作，工作不是压力不是硬着头皮的任务它是我们的生活，把它当成生活的一部分，只有工作快乐生活才快乐，才能把这种快乐当成一种习惯，进而才能快乐生活每一天。公司的经营想法是团结、务实、创新、高效，这是对企业整体的要求，也是对每一个员工的要求，嘉隆是一个团队，是一个有目标和灵魂的组织，团结、务实是这个组织的基本要求，而创新高效则是团队为之奋斗的目标。所以我们在基础工作中要心往一处想、劲往一处使、拧成一股绳、实事求是、脚踏实地的开展工作，透过员工自觉履行的做正确的事、正确的做事、把事做正确的工作作风，实现公司的长远发展目标。透过这次学习，我认真规整了人力资源中心的工作，透过提高本部门人员的业务素质，来践行公司企业的文化建设的目标。

企业转型讲座心得篇三

第一段：介绍企业文化转型的背景和意义

企业文化转型是指企业在不断发展的过程中，为了适应外部环境的变化和实现自身发展目标，对企业文化进行有意识的改变和调整。企业文化转型的目的是为了提升企业的竞争力，增强组织凝聚力，促进员工的创新和发展。在面对日新月异的商业环境和竞争压力下，企业文化转型成为了越来越多企业不得不面对的课题。

第二段：企业文化转型的挑战和困境

企业文化转型是一个艰难而复杂的过程，会面临着许多挑战和困境。首先，传统的组织结构和文化习惯让人们对于改变产生抵触情绪，有时候甚至会出现一些阻力和反对声音。其次，等式企业文化转型需要一个相对较长的时间周期，涉及到组

组织内外的沟通与合作、人员培训与激励等方面的问题。最后，企业文化转型的效果并不总能如预期般被实现，有时候会出现意外的情况和挫折，需要企业领导者有足够的耐心和决心去应对。

第三段：成功的企业文化转型案例

然而，尽管企业文化转型困难重重，却并非不可实现。许多企业都成功地进行了企业文化转型，并取得了显著的成果。比如，著名的电商巨头阿里巴巴就是一个成功的案例。阿里巴巴通过引入阳光开放、创新、合作、分享的企业文化理念，将整个组织打造成一个活力四溢的创新型企业。另外，亚马逊也是一个成功的企业文化转型案例。亚马逊以客户为中心的企业文化，不断推动着企业的创新和发展。

第四段：企业文化转型的关键要素

了解成功案例的例子有助于我们总结出一些企业文化转型的关键要素。首先，企业领导者的角色至关重要。他们需要具备开放的心态、睿智的眼光和坚定的决心，能够引领组织员工融入变革的大潮中。其次，有效的沟通和合作是企业文化转型的关键。通过广泛地与组织成员沟通、倾听员工的建议和意见，可以减少不必要的阻力，提升转型的成功率。再次，培养适应变革的员工，提供相应的培训和支持也是至关重要的。最后，企业文化转型需要长期持续的努力。转型并非一日之功，企业需要保持长期的决心和耐心来推动变革的进行。

第五段：总结并表达个人体会

在我个人看来，企业文化转型既充满挑战，也蕴含着无限的潜力和机遇。企业面临的外部环境变化是不可避免的，只有通过转型才能适应这些变化和保持竞争力。而在转型的过程中，公司需要克服内部习惯带来的阻力，在组织内部建立一种积极向上的文化氛围，激发员工的潜能和创新。只有这样，

企业才能保持持续的发展，实现自身的价值和使命。

总结：

企业文化转型是一个既艰难又充满机遇的过程，但只有通过转型才能实现企业的可持续发展。企业领导者的角色至关重要，有效的沟通和合作是关键要素，同时需要给予员工适当的培训和支持。总的来说，企业文化转型需要企业拥有足够的耐心和决心，不断努力推动变革，以应对外部环境的挑战，实现企业的发展目标。

企业转型讲座心得篇四

近年来，随着社会和市场环境的变化，越来越多的企业开始意识到企业文化对于企业发展的重要性。在经历了一段企业文化转型的过程后，我深深感受到了文化转型给企业带来的巨大改变。在此，我将分享一下我在企业文化转型中的心得和体会。

首先，企业文化转型需要从顶层开始。一个企业的文化往往是由高层领导所塑造的，他们所传递的价值观和行为模式会对整个企业产生深远的影响。因此，在企业文化转型过程中，顶层领导必须首先树立起转型的意识，并且以身作则，将新的文化理念融入到日常工作中。只有当高层领导展现出对文化转型的积极态度和行动时，员工才会真正理解并接受企业文化的转型。

其次，跨部门的合作和沟通是成功的关键。在企业文化转型中，不同部门之间的合作和沟通是至关重要的。由于每个部门对文化转型的理解和重视程度可能不同，所以在转型过程中要加强不同部门之间的沟通与合作，让每个部门都能够理解并参与到企业文化转型中。通过各个部门的共同协作，可以更好地促进企业文化的转型与发展。

第三，培养良好的团队文化至关重要。团队作为一个整体，其文化和氛围会直接影响到企业的发展。在企业文化转型过程中，培养良好的团队文化是非常重要的。良好的团队文化能够激发员工的积极性和创造力，增强团队的凝聚力和战斗力。而在培养良好的团队文化时，关键在于激发每个员工的个人价值观，让他们能够真正认同并积极践行企业的核心价值观。

第四，员工参与是企业文化转型的重要途径。在企业文化转型中，员工的参与是非常重要的。通过让员工参与到企业文化的构建和转型过程中，他们能够更好地理解和接受企业文化的改变，增强员工的归属感和认同感。而员工参与的方式多种多样，可以组织员工的培训和座谈会，听取员工的意见和建议，激发员工的创意和创新等。只有员工真正参与到企业文化转型中，企业文化才能够更加有活力和生命力。

最后，企业文化转型需要时间和耐心。文化转型不可能一蹴而就，需要持续地付出和坚持。企业文化的转型是一项长期的过程，需要顶层领导的坚定决心和全体员工的共同努力。在这个过程中，遇到困难和挑战是不可避免的，但是只要我们保持耐心和信心，坚持不懈地推动文化转型，最终一定能够实现企业文化的转型和发展。

总之，企业文化的转型是一项漫长而艰巨的任务，但也是一项非常必要和重要的工作。通过顶层领导的引领，跨部门的合作与沟通，培养良好的团队文化，员工的参与以及付出时间和耐心，企业文化转型能够帮助企业适应市场的变化并取得更大的成功。我相信，只要我们坚持不懈地努力，企业文化转型的目标一定能够实现。

企业转型讲座心得篇五

随着时代的变迁和社会的发展，企业文化转型已成为当今商界的一个热门话题。企业文化转型是指企业依据时代潮流和

内外部环境的变化，调整自身的组织文化，以适应市场需求和员工发展的需要。在我所在的公司进行了一次企业文化转型后，我深刻体会到了这个过程对企业和员工的影响，并总结出了一些心得体会。

首先，企业文化转型需要全员参与。企业文化是贯穿于企业运作全过程的核心价值观和行为规范。企业文化转型是一个系统工程，不仅仅是领导决策的结果，更需要全员的积极参与和共同努力。在我公司的转型中，企业领导积极发挥自身的示范作用，通过组织培训、沟通会议等形式，引导员工树立新的价值观和思维模式。同时，员工也要主动参与，学习新知识，改变过去的思维定势，不断调整自己的行为方式和工作习惯。只有全员参与，才能使企业文化转型得以顺利进行。

其次，企业文化转型需要有明确的目标和规划。一场成功的企业文化转型离不开明确的目标和详细的规划。企业需要明确转型的方向和目标，思考如何提升企业的核心竞争力。在转型的过程中，还需要制定切实可行的操作计划，明确每一个环节的责任和目标。我公司进行文化转型时，领导团队首先进行了深入的调研和分析，确定了企业的短板和问题所在。接下来，制定了详细的规划和计划，并建立了相应的考核体系和指标体系，以确保转型的顺利进行。

再次，企业文化转型不能仅仅停留在口号上，需要行动起来。很多企业在进行文化转型时，都会制定一些激励政策、口号和标语等，但往往只停留在表面，缺乏具体的行动和实际的改变。而一场真正的企业文化转型，必须要有实实在在的行动支撑。在我公司进行文化转型时，我们积极探索新的工作模式和方法，改进组织结构和流程，提升员工的工作效率和服务质量。同时，我们也注重建立激励机制，奖励那些在转型中表现突出的员工，激发他们的积极性和主动性。只有通过实际行动，才能真正实现企业文化的转型。

最后，企业文化转型是一个渐进的过程，需要不断修正和改进。企业文化转型是一个系统工程，不可能一蹴而就。在转型的过程中，难免会遇到各种各样的问题和挑战。企业需要能够灵活应对，及时修正和改进转型中的不足之处。我们公司在进行文化转型时，也遇到了许多问题和困难，但通过不断地总结和改进，很多问题得到了解决。我们的员工也在实践中逐渐适应了新的文化氛围和工作方式，取得了不错的成绩。企业文化转型是一个漫长且复杂的过程，只有不断地修正和改进，才能逐步实现企业的目标。

总而言之，企业文化转型是一个必然的过程，是企业生存和发展的需要。在这个过程中，企业要注重全员参与、明确目标、有实际行动和不断改进，才能真正实现转型的效果。作为一名员工，我们也应该积极主动地投入到转型中去，学习新知识，改变自己的思维方式和行为举止，为企业的转型进程贡献自己的力量。只有这样，才能共同推动企业朝着更加美好的未来迈进。