

最新企业文化读后感(通用5篇)

读后感，就是看了一部影片，连续剧或参观展览等后，把具体感受和得到的启示写成的文章。什么样的读后感才能对得起这个作品所表达的含义呢？下面我就给大家讲一讲优秀的读后感文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

企业文化读后感篇一

夏日炎炎，很容易让人产生烦躁的心理，进而导致员工低下的工作效率。如何提高工作效率？在步入公司之初，我有幸接触到了《华为企业文化》这本书。在细细阅读该书后，被作者在书中提到的改善工作效率的观点与方法深深折服。这本书以华为公司为例，从领导层面乃至员工层面多方面、分层次地讲解了公司里每个层面的员工，为提高工作效率所应该考虑的、准备的以及警惕的事情。对于刚入职到造价部的我来说，给了我很大的提示和帮助。

首先，我们要谨慎制定计划。在公司里，我们不仅仅是作为一个员工为公司尽心尽力的工作，更重要的是作为一个管理者，合理利用好时间和身边的资源，更有效率的去完成领导者布置下来的任务。作为新入职的员工，我们千万不能遇到任务就先干起来再说，而是要在接到任务后细细思考，以高效率完成工作为基础好好地计划下一步应该做什么。做任何事都不能太匆忙，没有计划就没有一个好的结果。对于任何事情，必须有一个详尽的计划，正所谓“磨刀不误砍柴工”，最终会大幅度提高工作效率。

其次，我们要合理规划时间。时间是现代人最缺乏的资源，也是我们最不珍惜、最容易逝去的宝贵财富。在日常工作中，很多人总是抱怨时间不够，然而这些时间都是由于不在意、坏情绪、不专心以及被打扰等原因造成的，其中位于第一位的就是“被打扰”。所以，在工作中，我们尽量不要事事都

去打扰别人，给别人创造一个高效率的时间段；同时，我们也要有自己的时间规划，构建自己的“时间块”，化零散为整体，设计一个高效率的时间段做最重要且最紧急的任务。并且在日常生活中，我们也要合理安排时间，为高效率地工作做好准备。

第三，充分运用80/20法则。利用20%的时间去完成工作中占有80%的无关紧要的事情，利用80%的时间去完成工作中占有20%的至关重要的事情，形成一个属于自己的并且适用于自己的工作韵律。

第四，学会倾听，及时汇报；抓住关键，常作笔记；强化沟通，无缝对接；合理协调，资源共享。

最后，我们要熟练运用方法。正如日本软银集团董事长孙正义所说，“三流的点子加上一流的执行力，永远比一流的点子加上三流的执行力更好”。工作没方法，便没有执行力。所以，在工作中我们必须熟练运用各种方法去解决各种困难问题。第一，要把握眼前，放远未来。先用心做好力所能及的“小事”，积累经验后再去解决能力可能欠缺的“大事”。第二，专心只做一件事。工作任务是永远做不完的，那么我们在工作中，必须选取最重要且最紧急的任务为最终目标，一心一意朝着这个最终目标努力，心无旁骛，绝不好高骛远。

企业文化读后感篇二

绿城人，是理想主义的实践者，我们身在绿城，理当遵守并且去实践它。我们追求的是真诚、善意、精致、完美，这一直是我自己所认同的理念，只有为人真诚，与人善意，不断追求精致方能达到完美的境界。

绿城，秉持着以人为本的优秀精神，生产传承人类文明的产品，顺应人文主义，为人而服务。这是一个在行业内一直被我敬仰的企业，很荣幸能加入到这个团队当中来，虽然我刚

刚入职，但是“真诚、善意、精致、完美”的核心价值理念已经深深的在我心中扎根了，并且我也会去恪守。

我有以下几点启发或者说是启示，第一，公司的企业文化告诉我们，做好绿城人，我们既是房地产行业的理想主义者，同时也是现实主义者，但是理想主义色彩一直会是我们的导向。理想是我们希望达到的人生目标和追求向往的奋斗前景，我会把我的理想投入到工作当中去，做一个敬岗爱岗的绿城人，与企业荣辱共存，多多的创造美好的自由的家园。

第二，公司将我们划入了最重要的企业产品，而只将公司的其他物质产品归为副产品，由此可见，公司在生产和管理过程中都是倡导“以人为本”，带动我们员工和公司共同成长，让我们成为公司发展以及享受劳动果实的受益者，甚至将培养员工放到很高的一个高度上，与之将企业的存亡联系在一起，这让我们更应该把所有的工作都努力的做到最好！另一方面，绿城文化的“以人为本”是人文主义的，现在房地产行业正处于文化与市场的转型时期，市场经济已经发展到了买方市场的到来，社会只承认优秀精致的产品，那么企业唯一的出路就是用心，生产出高品质的精致产品，传承人类精神、传承人类文化，把我们的每一个产品都作为精神文明的积淀来做，这样的价值观才是我们的发展方向。

第三，房地产行业是一个非常古老的行业，是一个生机勃勃的行业，是一个辛苦和劳心的行业，也是一个共荣的行业，更是一个需要我们一个个绿城人奉献自我去创造价值的行业。为此，我们需要努力，需要有强烈的责任感与深切的人文关怀，我们需要不停努力，不停进步，把灵魂与结晶放进一个个的房子里，使之变成永恒的元素。第四，我们要在产业不断进步的时下，追求并且注重产品的质量。古人说：一个牢固的房屋必定有一个牢固的地基，一架牢固的大桥必定有很多牢固的筑基。作为一个绿城人，我们不单单要认真踏实的工作，并且要把工作看成一项艺术，顺应现在的工匠精神，追求品质的升华，要正确的看待本职工作，神圣的对待自己

的工作，工作就是我们的生命。作为刚刚入职的绿城人员，我不仅要虚心的学习，学习，再学习！在工作中不断培养自信，尊重自己，奉献绿城。

第五，有人说，不想当将军的兵不是好兵，做好自己本职工作的同事，我们也要不断学习进步，为以后做准备，要努力的工作，做一直蜗牛，一步步稳稳的向上爬，不刻意追求业绩，而是要追求长久的进步与优秀，要保持住，不能懈怠。古语说，三人行，必有我师焉。

要积极的向同事们学习，不断的吸取知识，取长补短，多为客户考虑，从客户中来到客户中去，时刻听取客户的宝贵建议与意见，不断完善改进，请客户监督，共同进步。

最后，“真诚、善意、精致、完美”是绿城人的核心价值观，它所提倡的是：“与人为善，仁爱求真；追求认真，追求精致，同道共识，方谓同仁。”正是绿城的这种核心价值理念，公司出品了一个又一个深受消费者喜爱的优秀精致的项目，培养出了一批又一批的工作认真，追求理想，追求完美，精心细致的优秀员工。精致的产品必是出自认真工作的优秀员工之手，而认真又是绿城人、绿城产品与绿城服务所特有的鲜明特征。绿城人都是认真的在工作着的，对公司，对客户，对社会我们都是以自己的一种真诚，一种善意在努力回报着。市场经济发展日益繁荣，社会需要更精致的产品，企业需要更认真工作的员工，于是我们每一个绿城人都在更努力的追求精致完美！

在绿城这个大家庭中，身为绿城人，今后我还有很长的一段路要走，严格秉承公司的企业文化，时刻牢记在心，并且多多诵读企业文化读本，多升华自我的精神世界，让自己辛勤的汗水在这片热土地上肆意挥洒，把自己奉献给绿城集团，一起努力，共同进步！

企业文化读后感篇三

近日，我认真学习了省分行下发的《企业文化手册》，对建行、对自己的工作有了一个更加全面、清晰的认识。尤其是对于其中企业价值观中提到的“为客户创造价值、为员工创造价值、为股东创造价值、为社会创造价值”，我感受颇深。

为员工创造价值，就是要为员工的发展创造条件，为员工的生活提供保障，使企业成为员工的依托，使建行成为员工温馨的家园、成长的乐园。这是员工充分发挥主人翁意识的重要条件；是员工用心工作，快乐工作的不竭动力；更是员工提高执行力的根本原因。

执行力决定着一个企业的核心竞争力。商业界有这样一种观点：“决定企业发展的有三种力量，商业模式占百分之二十，市场机遇占百分之三十，执行力占百分之五十。”执行力不强，再好的策略也只能是一纸空文，所以，执行力在核心竞争力中占据着“核心”地位。

对于商业银行的核心竞争力，大部分人的观点集中在产品和服务两大方面，但是这只是核心竞争力的两种表现形式。产品具有同质性，服务具有模仿性，能够表现出差异的在于执行力的发挥方面，这也是决定产品和服务质量的内在因素。所以说，商业银行核心竞争力的内涵在于执行力。提高执行力是企业文化建设的重要内容，是为员工创造价值的目的之一。

通过员工价值创造体系，体现以人为本的思想，使广大员工树立主人翁意识，本着“我是建行的一员，建行发展需要我们共同努力”的心态积极主动领会方针，落实工作，形成良好的氛围。更好地为客户创造价值，为股东创造价值，为社会创造价值，实现建行价值体系的良性循环发展，最终实现建行整体又好有快地发展。

将企业文化转化为深层次核心竞争力先进的企业文化成就了优秀企业的“神话”。每一个成功企业的背后必有其引人入胜的企业文化。企业文化在20世纪80年代由幕后走上了前台，成为全球企业家关注的话题。

有了奋斗目标，我们必将背负起自己的使命，去创造一番辉煌。我们要将自己的使命定位在“让客户满意、为股东增值、使员工快乐、尽社会责任”。

如何为股东增值？

如何使员工快乐？

如何尽社会责任？

我们坚信，只要有坚定的信念，持之以恒，坚持不懈地去实践、去奋斗，建设国际一流商业银行的进程中必将有我们浓彩重墨的一笔！

企业文化读后感篇四

由于农行是老单位，企业职工来自四面八方，思想意识和个人素质不尽一致，如何统一思想，营造一个团结和谐的大家庭并发挥每个人的聪明才干，这是摆在我们面前的一个新问题。

我们在创建企业文化过程中，始终贯穿着“以人为本”的理念，尊重职工的创新精神，关心职工群众冷暖。

促进目标实现要调动员工的积极性、主动性和创造性，要增强企业凝聚力，就要培育出一种既适应时代要求，又适合本企业特点的企业精神，使之成为企业全员的群体意识和群体精神，成为企业发展的强大动力。

责任与每一个人的工作、生活都不可分离，与每一个单位的生存、发展都密切相关。

一个时代有一个时代的使命，一代人有一代人的责任。历史的接力棒已传到我们手中。建设和谐企业，这是一个光辉的奋斗目标，也是一个艰辛的历史进程。实现这个目标，推进这一进程，就是我们在自己的岗位上忠实履行责任的奋斗过程。

让我们甄别消极混乱的意识，摒弃损公害己的行为；让我们深入解放思想，切实转变观念；让我们听从责任的召唤。

企业文化读后感篇五

说实在的，企业能做大做强，首先是企业的凝聚力，其次是企业领导团队及员工锐意进取地精神。

在有幸学习了海航文化后，我感慨万端。我从中印证了企业文化在企业发展中的巨大的作用。它是企业发展中一只看不见的手，在推动企业的发展。

超越超市发展起步时间几乎与海航同步，超越超市在发展初期也建立了本企业的企业文化，它虽然简单，即：本着“实实在在的质量、实实在在的价格、实实在在的服务”为宗旨，以“我们一直在超越”的精神为鼓舞，向着地区龙头连锁超市为目标努力。

但是，事与愿围，在企业发展到稍有一定规模的情况下，企业文化未能继续保存并发扬光大，而是逐步丧失。它使企业失去了快速发展的动力，人员流失加巨，门店数止步不前，销售不进而退，员工抱怨不断。

究其原因，文化不能被传承和发扬，不能不断地去宣扬、教诲，相反还不断地被他人异化、歪解、曲解，嘲弄，最终趋

于消亡。

在海航收购本企业后，所进行地海航文化的学习中，我深深地被其博大精深的文化体系和运作方式所震撼，在探索着其文化脉络，逐步品味到其传承地中华文化里的一一大“家”文化之精髓。

海航正是因为有了这个“大”“家”，才有了一个大的发展，才有现在前程无限的巨型企业。

海航文化中把“爱党爱国、举业为民、感恩社会、和谐发展”做为根本宗旨，把做好、做大、做强自己的三大支柱产业，向着为中华民族的伟大复兴努力奋斗。这就是一种以国为家，以全民为家，以社会为家，以党为领导者的“大”“家”文化。

秉承了“大”“家”的文化，推动着“诚信、业绩、创新”的核心理念，倡导员工们做人“至诚、至善”，做事“至精、至美”，为社会做点事、为他人做点事，达到大众认同、大众参与、大众成就、大众分享的目的，并由此形成了海航特有的诚信文化、创新文化、奉献精神、执行文化、责任文化的文化体系。

文化体系的形成，除了文字方面，更重要的是教育，没有教育体系，所有的文化只是束缚在文件柜中。海航的企业文化教育方式着实令人耳目一新。

它设有专门的培训中心，有专门的部门做企业文化的策划和推广工作，采用多样化的企业文化学习方式，并实行全员化的企业文化培训。学习内容中，除了各类企业规章制度、员工守则外，中国传统思想文化也成为企业文化典籍中的一份。海航用这些实实在在的行动，向社会证明，企业不只是一个挣钱的机器，同样也是民族文化的受益者和传承者。一一也验证了他是中华大家中的一份子。

企业文化看不见，摸不着，但它的确是一只无形的力量，往往会不由自主地把它落实到员工的行为中，形成企业的价值取向，形成企业的内在推动力，并成为企业经久不衰的灵魂。