

最新企业文化建设心得体会(优秀5篇)

在撰写心得体会时，个人需要真实客观地反映自己的思考和感受，具体详细地描述所经历的事物，结合自身的经验和知识进行分析和评价，注意语言的准确性和流畅性。那么心得体会怎么写才恰当呢？下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

企业文化建设心得体会篇一

【摘要】 本人对集团公司关于“七个转型”的精神做了一些学习，并侧重结合企业文化方面做了一点思考，把一些零星的、发散的思维和想法归纳起来，形成一点文字的东西，自觉还不很成熟，不很深入，不很周全，在深度、广度和高度的把握上也恐拿捏得不准，在视角、视野和视点上也有限。在此，谨作如下探讨。

【关键词】 集团公司企业文化三统一体会思考

国务院国资委印发的《关于加强中央企业企业文化建设的指导意见》中指出，“大型企业集团要处理好集团文化与下属企业文化的关系，注重在坚持共性的前提下体现个性化。要以统一的企业精神、核心理念、价值观念和企业标识规范集团文化，保持集团内部文化的统一性，增强集团的凝聚力、向心力，树立集团的整体形象。同时允许下属企业在统一性指导下培育和创造特色文化，为下属企业留有展示个性的空间。”

随着集团公司发展规模不断扩大，所涉足业务领域和产业链的不断拓展、延伸，未来上市和转型升级任务愈加繁重，做大、做强、做优的路径、走向、难度、突破口等一系列的关键点摆在面前。要打造“世界一流”企业所面临的显在的和潜在性的因素也有诸多。企业总是要顺势发展的。如何把

握“势”，怎么回答这个问题，并坚持不懈地去做，而且做好。那些能够预见未来的发展趋势和潜在的危机并具有居安思危优秀品质的企业（如500强之中）是我们对标的榜样。集团不仅需要经济上的崛起，更需要文化的整合和再造。

面对未来的发展，需要变革和重构，需要传达对管理和变革有用的思想和价值，并且能够努力取得上下的认知和共识。为客户创造价值的能力，利用自身核心竞争力来发展新的业务、运营模式、技术创新的能力，清醒的反思能力，自省式的变革能力和动态适应能力的塑造和培育，不仅是当务之急而且是长远之计。注重在围绕客户、市场进行创新的过程中适时、适度调整和驱动变革，定义其业务组合以及通过企业文化和文化管理来构筑通向未来的、统一的、有效的、助推集团公司健康可持续发展的企业文化则愈发显得紧迫和重要。

笔者感觉，中核华兴这几年来的实践和探索是有益的。虽然有过困扰，有过波折，有过艰辛，但是更多的是恒心和毅力，坚持和坚守，认知和共享，探索和实践。务实性的实践，工作开展的有效性和形成的上下共识以及员工的广泛参与和客户的认同感等方面均得到了验证。说实话，文化不好管，见效难。须循序渐进，虚功实做。有“知”的压力，有“行”的压力，更有“用知于行”的压力和通过“行”来深化“知”的压力。就我而言，从分管的角度看，做了一点具体工作，从组织的角度看，做了一些有效探索，从个人的角度看，则有了一些心得收获。

现实的今天，也许就是历史的明天或昨天。从某种意义上讲，我们今天的所思所想所为可能就是在书写着某页历史。所以责任感和负重感会油然而生。管理者要引领未来，正确的预判是关键。

以上是笔者感知并想阐释的一些“空泛”的东西，也由此萌发了把个人在华兴分管企业文化工作五年来的实际，结合对

集团会议精神学习的几点粗浅的体会和初步的思考“写”下来的念头。

集团公司自成立以来，尤其是成立股份有限公司以来，持续加大对企业文化建设的推进力度，形成了“创新发展、勇当国任”的企业精神和“至诚至信、惟专惟精”的经营理念等。20xx年，明确提出了要形成统一的“核心价值观、企业精神、企业标识”，即集团公司企业文化的“三统一”，并在各成员单位广泛征集并确立了“责任、安全、品质、卓越”的核心价值观。这是集团面对新的发展形势，适应新的发展阶段，着眼未来的一项重大战略举措。

从下属子公司的层面看，集团下辖的各子公司，由于地理位置、历史沿革、业务构成、员工结构、发展进程等原因，经过几十年的积淀和发展，分别形成和塑造了既具有核工业共性又具有自身特色的企业文化。如中核华兴从20xx年开始正式开展有意识、有计划、有步骤，积极主动、坚持不懈、稳步推进的企业文化工作。五年来，可以说已是成效初显：比如确定了公司使命，梳理、提炼、形成了统一的价值理念；初步实现了广大员工的认知认同和践行；价值理念要求逐渐融入日常管理；形成了诸如管理反思、客户导向、关注项目、交流反馈、纳入绩效考核、成效测评等一些有效的良好实践；公司的市场得以拓展，信誉、品牌得以提升，客户和员工满意度也有提高。20xx年6月，又引进了咨询公司，对“十一五”期间的企业文化进行了调研、评估，并在此基础上形成了公司“十二五”企业文化规划纲要。

集团推进企业文化“三统一”过程中将面临各子公司与集团公司整体文化对接等问题。这些问题似应在集团理念的梳理、提炼等初期阶段就需要加以关注，充分筹划，通盘考量，以确保在集团公司引领下，子公司文化与集团公司文化的有效对接。此题虽破，而路尚远。

在笔者看过的相关资料中所描述集团引领下的文化管理思维，

可分为文化控制思维、文化引领思维和文化创新思维，并在相应的集团文化建设上形成聚合文化、主从文化和多元文化三种形式。

1、聚合文化

这种文化强调集团内部文化的统一性、权威性、指导性，强调使命、愿景、核心价值观的统一，要求各子公司对集团文化的整体都要不折不扣地去贯彻和执行，所有的文化力都是向上聚集并且合为一体的，不允许有不同于集团文化的子公司特色文化出现。

2、主从文化

有些新组建的企业集团在进行企业文化建设和管理过程中，有可能形成具有明显倾向性但又具备包容性的集团文化类型——“主从文化”。这种模式下，集团文化尊重子公司独具特色的亚文化，但对于集团文化的核心内容要求子公司必须与其保持一致，子公司需要坚决执行集团的发展愿景、核心理念，形成统一的企业文化氛围、组织形象和优秀品牌。其好处在于，一方面可以保持集团文化的共性特征；另一方面各子公司也能充分发展企业文化的独特性和创造性，深入挖掘子公司企业文化积淀以及子公司所属行业、地域的文化特点，不断塑造和培育独具子公司特色的企业文化，以此来辅助集团主文化顺畅实现文化的落地。

3、多元文化

有的集团，本身是弱管控性质的企业，这就有可能形成具有创新性和兼容性的集团企业文化——“多元文化”。这种文化模式下，集团允许下属子公司建设自己的企业文化，并赋予企业文化新的管理内涵；集团文化所做的不是对各个子公司文化的替代，而应保障各子公司文化的自由性，并通过这种文化自由激发企业文化的创新，形成良好和谐的企业文化

氛围，本着“和而不同”、“兼容并蓄”的理念，将这些优秀的文化因子吸纳到集团层面，形成兼容并包的集团文化。

综观以上三种集团文化建设的模式，难说孰是孰非，孰好孰坏，应该说，适合自己的才是好的。就我个人来看，“主从文化”比较接近目前集团公司企业文化建设的实际，有可资借鉴的可能性。同时也不排除有选择性地汲取“多元文化”中可用的东西。借鉴而不照搬。

前面已经提到，集团下属子公司的文化均具有一些个性特征。集团成立于一些子公司之后这种现状，是不可忽视的一个要因。所以，在推进集团企业文化建设时，应尽可能顾及有子公司先前已经存在的企业文化现象，探索子公司文化与集团文化的对接模式，寻求集团文化引领下的文化对接的合适路径，避免造成子公司理念混淆，管理者和员工有可能产生某些逆反心理等情况，使集团的企业文化建设能够有序、有效地推进。

对接中，在遵从集团文化引领的前提下，更强调宏观统一，目标同一，不拘泥于细部和枝节。既强调子公司与母公司文化的共性，又有益于子公司文化个性的发展，在与集团文化的核心内容和主基调保持一致的同时，能给予子公司一定的文化建设空间。符合集团现状，也符合国资委的要求。

这里可能有两种（包括但不限于）情况：

一种是企业文化建设工作起步较早的或已经取得初步成效的子公司。主要应该做，而且要做好的是对集团核心价值的对接、融合。子公司应充分理解和把握集团文化的核心和导向，主动将自身原有核心理念进行对照和对应，并自觉地将其多年培育的文化基因和成果融入集团文化建设过程之中，形成集团文化在本单位植根成长的坚实土壤。一方面使集团文化在本单位得以贯彻落实，另一方面本单位原有子文化也能得到较好的延续和持续。

另一种就是尚未实质性开展有意识的文化塑造，或虽已开展但尚未形成体系、尚待健全的子公司。在集团主导文化的框架下：一是可以直接按照集团“三统一”的内容贯彻执行，并结合自身特点开展文化建设。二是可以按照集团“三统一”要求执行的’同时，亦可探索、总结子公司原有的经过长期发展、积累、沉淀所形成的企业文化，通过文化分析或文化咨询获取优秀的子公司文化基因，并对集团主文化以积极、有益的补充，进而形成集团文化与子公司文化相生相融的良性互动机制。

集团亦可因势利导，设计推进路线图，或试点，或对标，结合现场实践，推广好的做法、案例。因企制宜，寻求行动的最大价值。

总的看，企业文化建设的目的不是企业文化本身，而是企业长期的核心竞争优势和组织的基业长青。

首先，企业文化建设需要集团的顶层设计或曰高层设计理念的搭建，如使命（愿景）、核心价值的确立，高层领导行为在全集团如何推进的高度性、吻合性，至关重要。其次，文化不是说教，而是行为；不是形式，而是行动。是以人为中心的管理。需要有组织、有计划地推动，并且能够做到。因此，专门的工作团队（包括必要时请咨询公司介入的可能性）亦至关重要。此外，企业文化建设还需集团总部部门制定具体的实施办法、措施以及加大对下指导的力度。同时，所属单位要提高认识高度、重视程度，认知深度和执行力度。既尽量避免简单化，又充分考虑到推行的难度和复杂度。实施时，过程很重要，需不断地推进和强化。化繁为简，专注于重要的东西，摒弃多余的动作。

由此引发的几点思考。

思考一，推动的信心、恒心，意志、毅力，动力、合力。集团优秀传统的延续，持续创新的源泉，有效地运作和实质性

地改变。其原动力恐怕与集团的高层不无关系。

思考二，凝聚其中的“中国核建”品牌建设，而不仅仅局限于vi系统。

思考三，企业文化一定要对管理有用，优化企业管理。是对人的管理，对人心的管理，能够凝聚人心、凝聚力量，提升综合竞争力。把传统传承好并能使其发扬光大，把核心理念转化为行之有效的行为，不断地创造新的价值。

思考四，文化即管理，文化即实践。集团所属子公司领导特别是一把手自身对文化的思辨能力，对文化的清醒和文化的自觉程度，对集团文化推进力度和示范作用也是不可或缺的动因和检验其综合领导能力、运营管理能力的关键要素。对一把手应有明确的职责要求。

综上所述，在处理集团文化与子公司文化之间关系时，需要唯实地进行梳理和研判，周密地进行思考和探究，务实地进行推动和践行。明晰文化的主从关系，明确推展的目标指向，依靠相应的系统支持，依据实用、适用、管用、会用、有效原则，有质量、有效率地指导集团文化和子公司文化的对接，从而在文化的共性与个性之间寻求好的平衡点，建立集团与下属子公司良性的互动关系和良好的企业文化氛围，共享最佳实践方案，最终得以形成具有集团特色、支撑集团长远发展的优秀企业文化。以有抱负的使命，有共识的价值理念，以客户和市场认可、称道、信赖的产品和服务，以持续进步的方式，以人的发展和价值实现，成就集团成长的品质，成就集团成为令人尊重的企业。

以上属于探讨性之言，受自身知识和认识的限制，加之对集团总体情况了解的局限性以及对领导层意图、精神实质的理解和把握的不到位，难免有不妥之处，敬请批评指正。

企业文化建设心得体会篇二

企业文化是指企业内部形成的一种独特的价值观、行为准则、思维方式和组织形态。作为一名员工，积极参与企业文化建设是我们的责任和义务。我认为，参与企业文化建设不仅能够提高企业的整体竞争力，也能够提升个人的职业发展。

第二段：了解企业文化的重要性

首先，了解企业文化的重要性对于参与企业文化建设至关重要。企业文化是企业的核心竞争力和生命力的来源之一。它能够促使员工形成共同的价值观和行为准则，提高员工的凝聚力和纪律性。在了解企业文化的基础上，我们才能更好地参与企业文化建设。

第三段：积极参与企业文化建设的方法和途径

积极参与企业文化建设是每个员工的责任，没有谁能够置身于其外。参与企业文化建设的方法和途径有很多种，我将分享一些我个人的心得体会。首先，要积极参加企业组织的各种文化活动，包括庆祝会、文体活动等，通过这些活动增进员工之间的沟通和理解。其次，要主动学习企业文化知识，了解企业的价值观和行为准则，做到言传身教，成为模范员工。此外，要认真对待企业文化建设的各项工作，倡导和践行企业文化，不断提升自己的企业文化素养。

第四段：参与企业文化建设的益处

积极参与企业文化建设有很多益处。首先，参与企业文化建设可以提高员工的归属感和认同感，增强员工的凝聚力和向心力。其次，参与企业文化建设可以培养员工的团队合作意识和沟通能力，提升员工的综合素质和职业能力。再次，参与企业文化建设可以提升员工个人的职业发展，获得更多的机会和发展空间。最后，参与企业文化建设可以塑造良好的

企业形象，吸引更多的人才和客户，促进企业的长期健康发展。

第五段：总结

作为一名员工，我们要积极参与企业文化建设。首先，我们要了解企业文化的重要性，明白它对企业自身的意义。其次，我们要掌握参与企业文化建设的方法和途径，不断提高自己的企业文化素养。最后，我们要清楚参与企业文化建设的益处，坚定参与的信心和决心。只有积极参与企业文化建设，才能够共同打造一个积极向上、和谐发展的企业文化氛围。

企业文化建设心得体会篇三

最近，我有幸参与了所在企业的文化建设工作，通过亲身参与和实践，我深刻地体会到企业文化的重要性。在这篇文章中，我将分享我对参与企业文化建设的心得体会。

第二段：认识企业文化的重要性

企业文化是一个企业的灵魂，它代表了一个企业的理念、价值观和行为准则。参与企业文化建设的过程中，我深刻认识到企业文化的重要性。企业文化凝聚着企业员工的共同认同和价值观，形成了企业员工之间的默契和凝聚力。一个企业文化优良的企业，不仅能够吸引和留住优秀的员工，还能够提高员工的工作积极性和创造力，从而推动企业的快速发展。

第三段：积极参与企业文化建设的意义

积极参与企业文化建设不仅能够提升自身的工作素质和职业发展，更重要的是能够对企业产生积极的影响。在参与企业文化建设的过程中，我发现了以下几点意义。首先，通过参与企业文化建设，我对企业的发展战略和目标有了更加深刻

的认识，这有助于我更好地为企业的发展贡献自己的智慧和力量。其次，积极参与企业文化建设可以提高员工的集体荣誉感和归属感，激发员工的工作热情，从而提高整个企业的绩效和竞争力。最后，积极参与企业文化建设可以增强内部团队的凝聚力和合作意识，形成一个互相支持和共同进步的团队。

第四段：有效参与企业文化建设的方法

要有效参与企业文化建设，需要我们采取一些具体的方法和措施。首先，我们要深入了解企业的文化理念和价值观，通过学习和理解，将其变成自己的行动准则。其次，我们要树立正确的工作态度，始终把企业的利益和发展放在首位，用实际行动去践行企业的文化理念。此外，我们还可以积极参与企业的内部培训和交流活动，提升自身的知识和技能，为企业的发展做出更大的贡献。最后，我们要注重与他人的合作与沟通，尊重他人的意见，共同协作解决问题，共同推动企业文化的建设和发展。

第五段：总结与展望

通过参与企业文化建设，我深刻体会到了企业文化的重要性和参与的意义。仅凭领导层的努力是不够的，每个员工都应该积极参与到企业文化建设中来。我相信，在未来的工作中，我会继续积极参与企业文化建设，不断提高自身的素质和能力，为企业的发展贡献自己的力量。同时，我也希望通过我的努力和影响，能够激励更多的员工积极参与企业文化建设，共同推动企业的快速发展。

通过参与企业文化建设，我深刻认识到了企业文化的重要性、积极参与企业文化建设的意义，并总结了一些有效的参与方法。通过这次体验，我深信每个员工都应该积极参与到企业文化建设中来，为企业的发展贡献自己的力量。我期待未来，我们的企业能够在全体员工的共同努力下，建立起一种优秀

的企业文化，并在这个文化的引导下，迎接更加光明的未来。

企业文化建设心得体会篇四

企业文化是一个企业的灵魂所在，也是企业发展的重要支撑。它是指企业员工在工作中所形成的共同认知、共同价值观和行为准则。一个好的企业文化可以激励员工的工作热情，增强企业的凝聚力和竞争力，促进企业的长期发展。因此，每一个员工都应该积极参与企业文化建设，发挥自己的作用。

第二段：积极融入企业文化

要积极融入企业文化，首先要了解和理解企业文化的内涵。了解企业的发展历程、核心价值观和企业精神，明确自己在整个体系中的角色和职责。其次，要尊重企业文化，不仅要遵守企业的规定和制度，更要注重内化和外化。在内化方面，要将企业的价值观融入到自己的思想和行为中，形成与企业文化一致的行为准则；在外化方面，要将企业文化体现在日常工作中，用实际行动去践行和传播企业的文化理念。

第三段：建设和改进企业文化

参与企业文化的建设不仅是积极融入，更要参与到企业文化的建设和改进中。企业文化建设应该是一个持续不断的过程，需要员工们的共同努力。作为员工，我们可以提出建设性的意见和建议，积极参与企业文化建设的活动。例如，可以组织一些团队文化活动，如志愿服务、知识分享等，来增强员工之间的凝聚力和团队合作精神；也可以通过举办内部培训或讲座等形式，加强员工的文化素养和意识，帮助员工更好地理解 and 传达企业的文化理念。

第四段：积极参与企业文化建设的收获

参与企业文化建设不仅可以促进企业的发展，也可以给员工

带来一定的收获。首先，参与企业文化建设可以提升员工的归属感和责任感，增强员工对企业的忠诚度和认同感。其次，参与企业文化建设可以提高员工的综合素质和能力，促使员工在不同的环境下更好地发挥自己的优势。最后，参与企业文化建设可以拓宽员工的人脉圈，增加与其他员工之间的交流和合作机会，为个人的职业发展提供更多的机遇和可能性。

第五段：结语

参与企业文化建设是每一位员工的责任和使命，也是每一位员工个人成长的机遇。通过积极融入企业文化，建设和改进企业文化，我们不仅可以为企业的繁荣做出贡献，也可以在这个过程中获得成长和收获。因此，让我们从小事做起，从自身做起，积极参与到企业文化建设中来，共同打造一个好的企业文化氛围。

企业文化建设心得体会篇五

企业文化的作用在哪儿？说到底，恐怕在于提高企业的品位、提升员工的素养。这就要求企业文化要重“三品”，即品质、品格与品行。

企业文化的品质，主要体现在企业的价值理念。价值理念即价值观。价值观是个“总开关”。它不仅反映一个企业立身处事的信念、倾向、主张与态度，而且对企业起着行为取向、评价标准、评价原则和尺度的作用。企业的这种价值理念，用通俗的话讲，就是企业要奔向哪儿、目标是什么？员工要成为一支什么样的队伍、愿景是什么？这是一个企业发展的“纲”。只有纲举，才能目张；只有企业品质好，才能经得起风吹浪打，耐得住时光磨砺。

企业文化的品格，主要反映在企业的精神支撑。精神支撑即企业的精神。精神是一种意识。意识不仅能反映客观世界，而且能反作用于客观世界。所以，精神具有能动性，其表现

在于有活力，即“龙马精神海鹤姿”；其本质在于能超越，即“今胜于古，后胜于今”；其最高境界在于“与天地合一”，即人与自然和谐共处，企业发展与“绿色”共行。企业的这种精神，源于企业走过的路，发展于企业正在走着的路，同时，又激励着企业将要走的路。这种精神，是一个企业的品性风格，体现着一个企业的精气神，预示着一个企业的明日兴衰。

企业文化的品行，主要彰显在企业的行为规范。行为规范即企业员工行为的准则或原则。无疑，作为企业的一名员工，既有其传统的行为或遗传的行为，又有其情感的行为或即时的行为，更应有其目标的理性行为或价值的理性行为。要保证企业既定目标的实现，就应该制定并遵循目标的理性行为规范；要保证企业价值理念的实现，就应该规定并执行价值的理性行为规范。这种目标与价值的理性行为规范，既表现在立身处事上，又表现在行动举止上，还表现在姿态风度上。这种行为规范，是企业价值的心灵取向，是企业心灵的外在表现，是企业要达目标的理性选择。

要使企业文化的品质、品格、品行得以实现，仅仅靠知晓并提出企业的价值理念、精神支撑、行为规范还不够，必须要有相应的方式方法。这个方式方法，不是靠让广大员工死记硬背某些提炼出来的概念、条文，而是要让广大员工理解并能自觉执行这些理念、精神与行为要求。要做到这一点，员工最喜闻乐见的是靠大家“化”大家，即从员工中挖掘出典型案例、提炼出典型格言，从而用讲故事的方法、用员工格言的方式使价值理念形象化、精神支撑口语化、行为规范具体化，以达到用身边的事教育身边的人、用身边的人提升身边的事的效果。这种方法，就如《为人民服务》、《纪念白求恩》、《愚公移山》三个故事，靠张思德、白求恩、愚公三个典型，宣传并普及了中国共产党人全心全意为人民服务的价值理念，对工作极端负责、对人民极端热情的青于竹、翠于松的品格和“下定决心，不怕牺牲，排除万难，去争取胜利”的行为准则；这种方式，还似上世纪六十年代大庆油田

的铁人王进喜喊出的格言“石油工人一声吼，地球也要抖三抖”那样，短短一句话，浓缩万千情，展现出的是中国石油工人不畏困难、敢于胜利的大无畏气概。这种“故事+格言”的方式方法，是普及企业价值理念、张扬企业精神支撑、深化企业行为规范的一个行之有效的好方法。

企业文化的品质、品格、品行，一言以蔽之，是企业的品位。企业是一个经济组织，同时，作为社会上的一个单位，又可以说是一个社会组织。是经济组织，就要赚钱。赚钱要有道。黑心钱、昧心钱不仅不能赚，还要与之作斗争。是社会组织，就要负责。不仅对企业内的员工负责，还要对与之关联的供货商、分销商、社区负责，更要对养育自己的消费者和使自己安身立命的国家负责，做到既要承担好公认的职责，又要勇挑各方期待的职责，从而使企业“不摇香已乱，无风花自飞”。也就是说，通过重企业文化的“三品”，不仅使企业强，更使企业“香”，且香“飞”千里，行得远、走得久。