

2023年公司企业文化培训心得体会(汇总5篇)

当在某些事情上我们有很深的体会时，就很有必要写一篇心得体会，通过写心得体会，可以帮助我们总结积累经验。优质的心得体会该怎么样去写呢？以下是小编帮大家整理的心得体会范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

公司企业文化培训心得体会篇一

2016年2月18日下午2点，参加了深圳市__实业集团组织的年度总结会议，黄董事长在会中说到“调整步伐，不断拓宽渠道，稳步发展”，确实引人深思；以及19日-20日连续两日的培训。学习了于天罡老师《国学之中国智慧》以及张利老师《互联网年代的中小企业突围》，使我受益匪浅，现就这次培训谈谈自己一点心得体会。

通过培训使得自己深受教育和启发，特别是于正罡老师说的职场的起步包含了像唐僧一样拥有的专业、曹操一般的胆识、李斯那样发展的平台、诸葛如此的机缘、像郭靖那样那么多师傅愿意教他、像吕不韦一样的投资、孙悟空那样的诉求以及宋公明般的无奈，水浒传以及各类小说中的人物的机遇，能力以及运气造就了每个人不一般的一生，这也是值得我们思考 and 学习的；再比如职场中的忌讳，像项羽一样妇人之仁，终究会让自己遭殃、袁绍的多谋寡断、吕布那样频繁跳槽，终究使自己不能稳定下来、也不可以像许攸那样居功自负，做人必须谦虚、杨修的恃才放旷、关羽的刚而自矜、张飞的暴而无恩以及萧衍的不务正业，这些都是职场的忌讳，大家都必须谨慎。国学确实有许多我们可以学习的地方，中国五千多年的文化啊，培育以及造就了无数的中华儿女，把国学中的精髓运用到生活以及工作中，相信会取得很好的进步。

通过学习张利老师的营销讲座，虽不是营销人员，但还是深

受启发。张利老师的讲话意义深长，用心良苦，值得我们呢每一个人很好的用心去体会，去思考，去学习，去实践。随着社会的发展我们的销售观念也需改变，身为财务人员也必须感同身受。“物有本末，事有始终，知所先后，则进道矣。”每样东西都有根本的枝末，每件事情都有开始有终结。明白了这本末始终的道理，就接近事物发展的规律了。讲座中还重点强调了营销和销售的区别，而我们需要的是实现营销比实现销售更加有影响力，要与顾客为建立持久的交易，建立信赖以及满足需求。也许财务人员更加注重的是销售额，而实际上销售额=流量_转化率_客单价，（流量指的是营销推广，转化率指的是专业的服务）随着流量的增长以及转化率的增长，随之销售额也就会提升。所以张利老师在讲课中提出了许多大家容易犯的误区，也提出了许多营销手段，这也确实是对我们有很大的帮助。

在今后的工作中要加强互动，协助支持，这才是加强团队建设的关键所在，换位思考，提取意见，像黄董事长所说的“平稳推进，稳中有新”以饱满的热情投入到工作当中，在工作之余不断的学习，为公司创造更大的价值。

公司企业文化培训心得体会篇二

通过两天的企业文化培训，我感到获益匪浅，让我真正理解了企业文化在企业发展中所起的作用，那就是，可以保证企业在不断变化的环境中持续发展。

企业文化可以鼓舞士气、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、战斗力提供强大的精神动力和智力支持，而要实现这一功能，就必须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，能否为广大员工所接受并转化为强大的精

神动力。

我们公司提出了21条企业文化，作为一名鲁泰人，我认为我们应该在今后的工作中去践行企业文化，不能让文化成为一句“空话”。

培训过程中，老师举了一个例子，那就是海尔集团砸冰箱的故事。

海尔集团的企业文化是从砸冰箱开始的，砸冰箱事件强烈的震撼了员工，也因此成为海尔成长的契机，从改善产品质量到全面质量管理，通过不断深入的企业变革，来实现企业的价值理念和员工的价值理念的融合。

海尔不断变革，不断创新的历程，就是海尔个性的企业文化形成的过程。

总而言之，在经济转型发展的今天，企业文化对一个企业的存亡兴衰是至关重要的。

一个企业的成败不仅仅取决于市场及利润水平，而更在于外部的企业形象即企业文化。

金老师举的几个典型的例子：海尔集团、日本本田公司等等，他们创造出的奇迹和成功都告诉我们：企业文化有着潜在的凝聚力量，它不仅能给企业带来一种精神，而且能激发员工的工作积极性和责任心，能加强企业团队精神，从而提高企业的整体效益。

在今后的工作中，如果我们能将国威的企业文化精神贯穿于我们的工作，以企业文化来要求自己，不断进步，追求卓越。

那么，我深信鲁泰的明天会更美好。

通过学习，让我的思想更加成熟，境界提升很多，工作更加积极，人生的方向更加明确。

我会在今后的工作中，把这种精神和认识转化到工作中去，加强学习不断创新，和同事搞好关系，为公司的发展壮大贡献自己的力量。

通过参加“德兴”文化培训，我深刻的了解和感受到了我们公司企业文化的魅力，让我学习了很多，思考了很多，使得我的大脑经受了精神洗礼，受益匪浅。

我们的“德兴”文化是一种精神文化，是在我们长期的经营活动中形成的共同持有的理想、信念、价值观、行为准则和道德规范的总和，是我们公司在长期的经营活动中形成的。

公司通过不断的变革，抛弃不利于企业成长的习惯和管理方式，学习和利用有利于促进发展的管理方法和制度，包括我们鲁泰的一体两翼发展战略，包括我们的轻资产运营模式，最终形成了我们鲁泰真正的文化——德兴文化。

德是我们信念的积淀，兴是在我们信念的基础上进行的科学发展。

我们每个人从小都树立自己的人生观和价值观。

同样企业作为一个组织，也有自己的价值观，承担着社会责任。

诚信、责任、创新、共赢——是我们企业的价值观，也是我们每一个鲁泰人的价值观。

诚信是立身之本，小到一个个人大到我们整个集团，都应该讲求诚信，尤其是在信息高度发达的社会，一个企业不诚信的成本要远远高于诚信的成本，因此，诚信是我们鲁泰最基

本也是最重要的价值观。

责任，做为一个企业，为职工谋福利，为社会做贡献，是我们的基本责任，鲁泰集团明确提出把责任做为我们的价值观，本身就是一种负责任的体现。

创新是一个企业发展的源动力，鲁泰在创新上始终下大力气，花大投入，我们的电商平台，我们的托管模式，我们的石墨烯研发中心，都是我们不断创新的结晶。

共赢，是深入到我们骨髓里的经营理念，当今社会，只有共同发展，只有共赢的模式，才是长久、稳定的合作模式，小成功靠个人，大成功靠团队，只有工作，只有秉持共赢理念的合作，才能取得真正的成功。

当然，企业文化也不是一蹴而就的，它需实实在在的执行。

海尔集团的企业文化是从砸冰箱开始的，砸冰箱事件强烈的震撼了员工，也因此成为海尔成长的契机，从改善产品质量到全面质量管理，通过不断深入的企业变革，来实现企业的价值理念和员工的价值理念的融合。

海尔不断变革，不断创新的历程，就是海尔个性的企业文化形成的过程。

通过学习，让我的思想更加成熟，工作更加积极，工作的目标更加明确。

我会在今后的工作中，把这种精神和认识转化到工作中去，加强学习不断创新，为公司的发展壮大贡献自己的'力量。

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肉，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，是企业和谐发展的力量。

通过培训我学习到，企业文化是人的文化，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。

一个不稳定的企业常常是高层“不放心”，中层“不称心”，低层“不忠心”。

高层不放心把事情交给别人去做，恨不得什么事都自己来；中层不仅要承担上层压力，还得处理下层的抱怨；低层则往往对企业不忠心，他们只顾自己的切身利益，工资多少、有多少休息天、各种福利怎样等，只有通过提高他们的待遇，增加他们的学习机会，完善提升机制，以及他们本身自有的知遇，才能让他们对企业更忠心。

中华文化有三个特点：阴阳对立共存，中国的社会是一个关系社会，人际关系占了很重要的位置。

一个人就算工作能力再好，如果他无法与周围同事相处融洽，也不能在公司立足。

中国人讲究人脉，于是，找关系、找背景随处可见。

第二，和谐统一。

中国人喜欢讲“我们”，而不是“我”，追求的是集体美，这与老外不同，他们追求的是个体独立美。

第三，在中国，女性维系整个社会。

已婚女子回爸妈家，叫“回娘家”，去公婆那里，叫“去婆家”，还有“母校”、“大地母亲”、“月亮姐姐”等，却

从来没听说过“爹家”、“父校”。

所以，要创立企业，发展企业文化，就要符合中华的文化。

把企业看成是一个整体，“弃小我，成大我”；

产品名称、标识、外观、质量、包装、音乐、保障、标准色、故事等，都属于企业文化。

人们一想到旺仔，就能联想到红色；一想到海尔，就能联想到蓝色。

其实海尔集团的所有东西，包括厂房外观色、厂车、员工的工作服和工作帽等，都无一例外是蓝色。

统一一个企业的标准色，对企业的生存和发展有潜移默化的影响。

而关于产品故事，王老吉则是一个典型代表，传说是清朝时期的平民草医所创造。

有些事，一个人说，两个人说，可能没人相信，但当一个团队的所有人统一口径的时候，自然越来越多的人相信了。

产品故事对产品的宣传有着极大影响。

要增加产品销售额，还得为产品做一个准确的定位，是面向中高端客户，还是人人都有购买能力，是面向大众还是只针对特殊人群，如此定位，能增加工作人员对产品进一步了解，也有利于定位产品在哪宣传。

培训完后，我也进行了深深的思考。

刚离开大学进入社会，很多人都十分迷茫，对工作、对前途，现实逼着我们不得不赚钱工作，没有了学校的安逸。

很多同学到现在都还没找到工作，找到工作的又对公司的某几个方面不满意，工资低，休息时间不够，房租贵，交通不方便，工作内容不喜欢……感叹但又无可奈何。

其实，退一步来讲，刚进入社会，就是一张白纸，对任何工作领域都还只是新手，什么都不懂。

所以，公司不仅要教你很多专业东西、工作流程、与社会人沟通的能力，还要付你工资，甚至提供食宿，这不就是天下一大美事吗？很多人的误区就是认为工作就是为公司服务的，各种打杂、跑腿，有时候还吃力不讨好，累死还赚不到什么钱。

换个角度想，与其说是为公司打工，还不如说是为自己打工，为自己赚取经验、技术、能力。

积累各种经验阅历，掌握一定技术本领之后，还怕以后赚不到钱吗？我们应该放长线钓大鱼，不要太看重眼前利益，先让自己变的值钱，以后才能够赚钱，才能为社会创造更大的价值。

这次的培训是关于企业文化的，但我同时也收获了很多企业文化之外的东西，引发了我很多思考。

公司的培训，是有意义的培训，希望以后能多参加这样有意义的活动！

在20xx年经济形势不太乐观的情况下，正给了我们比依人蓄势待发，砥砺前行奋斗的势头！加油！比依！

公司企业文化培训心得体会篇三

首先感谢公司举办的这次中层人员培训学习。通过这次学习，

我受益良多，对自己的定位也有了全新的认识；其次我要表达我的歉意，由于最近下午下班比平时稍晚一些，未能及时进行网络视频学习，不甘落后的我利用周末休息的时间将所有培训内容学习完毕。

本次培训总共讲了7个方面的内容：走向管理、核心技能、目标与计划、员工辅导、时间管理、面试技巧、高绩效团队。

作为公司培训部副经理，平常最主要的工作是培训公司内部员工和驾驶员。以前对自己职务的定位比较狭隘，认识的培训部就只是技术的输出，只要把技术方面的知识培训好了就可以。通过这次学习，我对自己的职务有了新的认识：培训工作不只是知识的输出，还是思想教育的输出，更是公司文化的输出与升华。

通过第一阶段的学习，让我清晰的认识到，自己必须从服务角色向管理岗位靠近；到第四阶段-员工辅导学时，我清晰的认识到，在对员工做培训计划时，光靠自己想象，制定所有人一起一样的培训是达不到好的效果的。这一阶段的学习让我更多的掌握了辅导技巧：根据不同的员工去制定不同的沟通方案，制定不同的策略，根据不同的场景，不同的环境进行高效的培训教育学习。影响我最深的就是第七阶段的培训-高绩效团队。不管是管理者还是基层工作者，让我清晰的了解到自己在团队中的定位、作用和团队中扮演的角色。以前就我而言，在工作中有时也会低落，会消极，会迷茫，通过这次培训了解到，这些变化都是必然现象，要建设一个高绩效的团队，就要不断的解决掉团队中出现的各种问题，通过绩效，鼓励，奖惩措施可以更好的发挥团队的积极性。

这次培训，我切身感受到作为一个管理者不仅仅要管好自己，要进入管理的角色，要有扎实的核心技能，同时要定好目标计划，做好员工辅导，把控好时间，为创建高绩效团队不断学习，不断创新。

公司企业文化培训心得体会篇四

通过此次管理培训，从中得出一些企业管理培训心得体会，身为企业领导者对不良品是如此的痛恨至极，又有哪位企业员工敢无视产品品质？企业领导者对于执行不折不扣的表率，如同榜样的力量，将会潜移默化地影响和引导组织内部各阶层的员工对执行力的理解与践行。

执行力，对于企业、组织、团队而言意味着什么呢？换言之，如果一个企业或组织、团队没有执行力或执行力不强，对企业、组织、团队而言将会产生何程度的影响？众所周知，执行力实则是一种操作能力，而这种操作能力是贯彻企业战略，完成预定目标的能力。试想一个企业或组织或团队没有执行力抑或是执行力不强，势必意味着企业拟订的战略规划无法落地开花，自然就无从谈起结果乃至收获成功的喜悦，分享投资回报的利润；抑或试想一个执行力不强或者缺乏的企业、组织、团队，势必对所执行的任务会打折扣；而一个被执行者打了折扣的任务最终的执行效果会是令人满意的吗？北京奥组委顾问魏纪中在日前面对媒体采访是强调“国外媒体说中国的腐败问题产生根本在于没有一个好的制度的说法是不符实际的，北京奥组委之所能全世界人民交出一份满意的答卷，没有发生重大违规违法事件，关键在于具备了很强的执行力”（此非魏纪中原话，大意是这样）。因此，一个企业、组织、团队没有了执行力抑或执行力不强，即便是再完美的战略，再周密的规划，最终都将形同虚设甚至会给企业、组织、团队带来毁灭性的灾难！因为好的战略，周密的规划都必须由强有力的执行力来支撑，否则，战略、规划就如同空中楼阁，如同无源之水，无根之木，只需微风轻拂便轰然倒塌。

清晰认识企业管理培训的战略定位

培训现今已成为企业新型的领导手段。过去企业的领导手段

是确定重大决策和资源配置后，利用员工的才能，为实现企业的盈利目标服务。今天的领导手段是要看重如何培养员工的才能，并与员工建立起密切的关系，实现企业与员工的发展目标。

培训的发展趋势是要能帮助组织建立起以人为本的持续发展优势。为此，培训必须要从提升人的能力、激发人的活力、增强群策群力的合力三个方面入手，以提升组织内员工及主管的职务能力为导向，以提升其领导力为核心，并持续推动组织学习。

因此，组织中的企业管理培训活动，需要从战略上定好位。企业管理培训应被视为组织中一种目标明确的主流活动。企业管理培训通过解决三大课题：协作战略、行为应变机制和核心价值观使一个组织从以资源为本发展到以人为本。转变企业管理培训模式，将企业管理培训置于企业发展战略的核心地位，让管理人员或团队成员参加逐步明确目标的交流对话，达到认同接纳，达成共识，做出承诺。

企业管理培训是提高主管人员工作效率和学习敏感度的实践学习过程。这一过程包括：建立有效的工作关系，通过为培训者提供准确的信息，使之发现工作盲点，改变其做事风格，从而承担内心认同的责任。

企业管理培训的关键内容有两方面，一是打造企业管理者实现现有业绩的能力和潜能的过程，二是在持续培训中还有助于企业文化的塑造和形成。

企业管理培训必须与企业发展阶段相适应。一般来说，培训序列包括有针对项目、任务的技能培训，针对职位之工作效率的行为培训，针对未来岗位责任的发展培训，以及针对长远目标和业绩提高的管理规划培训。

管理者在组织体系的特定层次上实现有效管理并获得成功，

要注意三个要素：个人对自身角色的认识、角色所需的技能、特定态度和心理因素。企业管理培训对象区分层次。管理者要成功扮演特定的组织角色，对上述三个问题的处理必须适合其角色在组织中所处的层次。管理者从某一级别被提拔后，必须完成这三个方面的转变才能在新位置上继续成功。

探索行为培训与成人学习的特点

我们非常认同《管理者而非mba》一书所言，高执行力主管人员所需要的是技能而不只是技术，特别是人际技能；是洞察而不只是观察，特别是组织洞察；是人心而不只是人脉，特别是立人攻心；是智慧而不只是知识，特别是领导智慧；是创新而不只是完成，特别是创新执行；是worldly而不是 globally特别练达。我们亦认为有效管理者需具有五种心智模式：管理自身的反思心模；管理关系的合作心模；管理组织的分析心模；管理环境的练达心模；管理变革的行动心模。如果你是一个管理者，这就是你的世界。

公司企业文化培训心得体会篇五

俗话说得好：“女怕嫁错郎，男怕入错行”，找一份工作容易，而找一份好的、适合自己发展前途的好工作却并不容易，而认真务实坚持做好一份工作也不是一朝一夕的事情。所以必须认真对待、珍惜自己努力争取得来的工作机会。今天不努力工作，而就意味着明天要努力找工作了。

公司企业就好比像一艘行驶在大海之中的扁舟，只有大伙齐心协力、共谋划策、凝成一股神，心往一处想、力往一处使，才能稳步快速地达到胜利辉煌的彼岸。

只有公司企业在不断茁壮成长、公司企业获得辉煌的成绩时，才有自己稳步向前发展的机会和平台。公司是我家，要做到厂兴我荣、厂衰我耻。要以集体利益为重，要会舍小家为大家。要与企业的兴旺壮大共同成长进步。与公司企业共命运，

共谋更大的发展。要学之所用，充分发挥自己的专业技能专长。

在工作中要安份守纪、勤勤恳恳做人、踏踏实实做事。要有积极向上奋发进取乐观的心。对待工作事情要有军人般的气质与气魄，要学习遵照军人般的纪律和习性。忠心乐观高兴的服从领导安排的工作任务，交代的事情要按质按量按时认认真真的完成好。爱岗敬业、团队意识时刻牢记于心。多与领导、同事沟通交流学习，虚心学习。要不断地学习新知识新技术，电子电器技术产品是在不断飞速的发展，唯有给自己不停不断地充电，以求完善自己学到更多的知识本领，才能让自己立于社会不败之地。在生活工作中多多地问自己做得怎么样，多站在公司立场想想，扪心自问。

对有利于公司企业健康良好稳步发展的好的意见建议要及时勇于提出来，严谨对待工作，在工作上要认认真真、一丝不苟。工作之中要有豪放的气概、畅所欲言、性格可热情活泼开朗，做到与全公司领导同事和睦融洽相处、共同进步。

企业文化是一个包含企业行为准则、企业信念、企业价值观的复合体。企业文化建设是实施企业发展战略和提高企业经营管理水平的有效途径，是激励员工积极性和创造性的内在动力，是提高企业市场竞争力的重要法宝，是保证企业长盛不衰的核心力量，是塑造企业形象的有效手段。每个成功的企业，都有自己的企业文化，一个企业如果想发展壮大，就必须依靠企业文化来增强员工的凝聚力。良好的企业文化，既有利于公司的发展，也有利于员工个人的发展，好的企业文化，能限度的激发员工的潜能，创造的经济效益和社会效益。

不洒汗水的人就不可能收获，既然选择了自己的事业，那么你就必须准备为之付出代价——大量的心血和汗水。创业是很难的，它不属于那些贪图安逸享乐的人，一步一个深深的脚印好好的努力吧。抓住今天，你就会拥有明天。把自己的兴

趣和爱好带到工作之中来。

公司企业文化培训心得体会范文五篇