

最新企业读后感 企业文化读后感(大全6篇)

写读后感绝不是对原文的抄录或简单地复述，不能脱离原文任意发挥，应以写“体会”为主。什么样的读后感才能对得起这个作品所表达的含义呢？这里我整理了一些优秀的读后感范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

企业读后感篇一

《企业文化》读后感 一家企业能不能做强做大，不但要有好产品、好的人才，而且更需要有好的企业文化，没有文化的企业注定没有生命力，没有竞争力。最近，这个月读了《企业文化》之后，感触颇多！

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！

企业读后感篇二

在一个多月时间里，逐步读了《华为的企业文化》一书，对华为有了较以前更多的了解，下面略谈几点读后感想。

华为公司，创建于1987年，当时的注册资本只有2万元，但在2000年销售额达到159亿元，2014年销售额达到了惊人的2890亿元，利润突破340亿元。经过28年的艰苦奋斗，华为以1000多倍的速度飞速扩张，在世界五百强企业中名列第285位，成为全球通讯设备行业的鳌头。就是这16万人的团队，以敏锐执着、富有激情、卓有成效地工作，使华为成为了中国企业实现国际化的一面标志性旗帜，华为模式的成功在很

大程度上改变了世界对中国企业和中国产品的看法。

有人首先会提到“狼”性文化，有人又概括为“高工资、高压力、高效率”这九个字。这个文化特征是和华为的行业特点，以及它自身的资源劣势所决定的，但也过于笼统。华为靠的是“成就客户、艰苦奋斗、自我批判、开放进取、至诚守信、团队合作”核心价值观，这是华为文化的精髓之处和成功之要素。

在华为的文化中，结合了中西、多元、包容、和谐的内容。正如任正非所说：“人类所占有的物质资源是有限的，总有一天石油、煤炭、森林、铁矿会开采光，而唯有知识会越来越多，唯有文化才能生生不息。” 华为的文化实际上就是企业沉淀的集体人格，具体体现在：

1. 成就客户就是成就自己。

华为以为客户服务为生存唯一理由，客户需求是华为发展的原动力，坚持以客户为中心，快速响应客户需求，持续为客户创造长期价值进而成就客户。为客户提供有效服务，是华为员工的工作方向和价值评价的标尺，在成就客户的同时，也创造了自己的价值。

2. 唯有艰苦奋斗才能赢得客户的尊重与信赖。

华为深知没有任何稀缺的资源可以依赖，把奋斗体现在为客户创造价值的任何微小活动中，以及在劳动的准备过程中为充、实提高自己而做的努力，坚持以奋斗者为本，并使奋斗者得到合理的回报。如华为的“毯子文化”，就是一例。

3. 善于总结，批判自己，不断改进，不断进步。

华为提倡的自我批判的目的不是自我否定，是倾听、扬弃和持续超越，使得更容易尊重他人和与他人合作，实现客户、

公司、团队和个人的共同发展。自我批判能力，实质上也是一个人自我领导、自我管理的理智力、自律力和内控力的表现。自我批判与思想品德、领导能力构成了一个华为优秀员工的三要素。

4. 以客户需求为导向，围绕客户需求持续创新。

为商业价值。华为视人力资源为最宝贵的财富，在员工努力创造这一价值的同时，为优秀员工提供充足的发展空间和足额的回报。

5. 以诚致信，赢得客户。

华为承诺对客户诚信，对社会诚信，对政府诚信，对利益相关者诚信，对员工诚信。要求每一位领导都应是华为诚信文化建设的倡导者和身体力行的模范，每一位员工都应是诚信文化的承传者和实践者。这一价值观和践行为企业的高速发展打下了扎实的根基。

6. 胜则举杯相庆，败则拼死相救。

以丰富人们的沟通和生活为愿景，在为客户服务是华为存在的唯一理由的目标下，大力提倡勇于拼搏、团结奋进的狼性文化，努力使团队合作不仅是跨文化的群体协作精神，也成为打破部门墙、提升流程效率的有力保障。

总之IT行业绝对是适者生存的写照，特别是华为所处的细分行业更加是一个高利润行业。因此它一开始进入市场，就已经和国际顶尖的跨国公司同台竞争，而华为创业时又恰恰是最没有背景和实力的一家民营企业，这就决定了要生存下来需要有自己的文化基础。也就是概括起来的狼性文法，为达目的，不择手段，听起来好像是贬义，但其实是褒义。一家没有任何背景的企业，能够在国际一流企业必争之地生存并形成对它们的威胁，这就是它让人骄傲之处，也是它让人

非常值得学习之处。

企业读后感篇三

当我读完《企业文化宣言手册》时，首先让我心里为之一震！这个举措代表着公司做大做强的理念。企业文化是企业的灵魂，是企业生存的根本，是企业立足之道，更是企业赖以生存发展的竞争力；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。

并以团结的的拼搏，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。

企业读后感篇四

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！

企业读后感篇五

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”的核心价值观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屋里，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，做一只蜗牛，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！

企业读后感篇六

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。