

最新企业文化员工心得体会(模板9篇)

心得体会是对所经历的事物的理解和领悟的一种表达方式，是对自身成长和发展的一种反思和总结。通过记录心得体会，我们可以更好地认识自己，借鉴他人的经验，规划自己的未来，为社会的进步做出贡献。以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

企业文化员工心得体会篇一

万华化学集团作为一家技术密集型企业，一直注重企业文化的建设，其企业的核心是“以人为本、以诚立企、以信赢天下”。在我作为员工加入万华后，深刻感受到这种文化的价值，今天我想分享一下我的心得体会。

第二段：以人为本

万华的企业文化以“以人为本”为核心，这一点体现在员工们的各个方面的生活上，万华让员工们感受到公司的关注和尊重，如提供专项资金支持员工购房，配备好的宿舍，提供完善的医疗保障等等。万华还注重员工的培养和发展，提供广泛的职业培训和技术培训，并且给出广阔的晋升空间。通过这样的方式，万华公司真正地让员工感受到了“以人为本”的企业文化。

第三段：以诚立企

“以诚立企”是万华的企业文化的第二个核心，意思是企业要建立在一个诚实的基础上。在我工作的每一天里，我发现万华一直坚持为客户提供最高品质且最优价格的产品，始终坚持守信，奉行对待客户的口号“诚信合作、共创未来”。正是如此的诚信在万华公司的成长中起到了不可估量的作用。

第四段：以信赢天下

万华的企业文化用以“信”作为最重要的关键词之一，“以信赢天下”是企业文化的核心，明确要员工牢记诚信的重要性。万华坚持不断创新，采用科技创新提高产品品质，让全世界认识了万华品牌。而且，万华注重与供应商之间的合作关系，遵守公平、公正的贸易原则，建立了广泛的商业联系，赢得了广泛的客户好评。

第五段：结语

总的来说，万华的企业文化确实非常卓越，吸引了大量有远见的人才加入，在公司内部能够实现共同发展。如果说积极的企业文化能够带来员工的忠诚度和凝聚力，那么万华的企业文化无疑是行业中优秀的一个，可以带来目前的成功成果。正因如此，万华公司一直走在行业的前列，成为了行业的代表。我也会坚定地跟随万华的企业文化，让自己不断提高，成为行业中的佼佼者。

企业文化员工心得体会篇二

企业文化的积极作用在哪儿？说到底，恐怕在于提高跨国公司的品位、提升员工的素养。这就其要求企业文化要重“三品”，即品质、品格与品行。

企业文化的品质，主要体现在民企的经营理念价值理念。价值经营理念即价值观。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、评价原则和尺度的积极作用。企业的这种价值理念，用通俗的话讲，就是企业要开着车向哪儿、目标是什么？员工要成一支什么样的队伍、愿景是什么？这是一个企业国际化的“纲”。只有纲举，才能目张；只有企业品质好，方可经得起风吹浪打，耐得住时光磨砺。

企业文化的品格，主要就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。意识不仅能揭示客观世界，而且能反作用于客观世界。所以，精神具有能动性，其表现出色在于有活力，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，源于企业走过的二路，发展于企业也已走着的路，同时，又扶助着企业将要走的路。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，预示着着一个企业的明日兴衰。

企业文化的品行，次要彰显在企业的行为规范。行为规范即企业员工行为的或原则。无疑，作为企业的一名员工，既有其传统的行为或子代的传统行为，又有其情感的行为或即时的行为，更应有其目标理性行为或资产价值的理性行为。要保证企业既定目标的实现，就应该制定并遵循目标的行为规范；要保证企业价值理念的实现，就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，是企业价值的心灵道德观，是企业心灵深处的外在表现，是达约企业要达目标的理性可以选择。

要以使企业文化的品质、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，上去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自省执行这些理念、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，即从高管中挖掘出典型案例、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，以降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，就如伟大领袖毛泽东同志讲的《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广大群众人民服务的价值理念，对工作极端负责、对百姓极端热情的青于竹、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建筑工人困窘、敢于胜利的大无畏气概。这种“故事+格言”的方式方法，是普及企业资产价值理念、张扬企业美德支撑、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。企业是一个中国经济组织，同时，作为社会上的一个单位，又可以说是一个社会组织机构。是经济组织，就要赚钱。赚钱要有道。黑心钱、昧心巨款不仅不能赚，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掌理，也须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国家日常事务，做到既管理职责要承担好典范的职责，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，通过重企业民俗文化的“三品”，不仅使企业强，更使企业“香”，且香“飞”千里，行得远、走得久。

企业文化员工心得体会篇三

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。

通过总经理的培训我学习到，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。因此企业文化就和员工的文化素质息息相关，提升员工素质和加强队伍文化建设成为企业文化建设的第一要务，

其中员工素质可以由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，因此动心忍性，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，全国的培训师，说要在多少年之后要超过新东方，口气较大，而在仔细了解他后发现，这么多年以来，没有存款和房子。因此我感觉到，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，再怎么也只是空中楼阁，结不出任何果实，最后还落一个骗子的名声。因此我们要求企业文化为目标，夯实我们企业文化建设的道路，践行我们企业文化建设的任务，在工作中认认真真、实事求是、兢兢业业、知难而上、勇攀高峰。

通过总经理细致、风趣、丰富的解说我们公司的企业文化，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，是实现股东权益化，是实现效益化。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理念。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。

公司的经营理念是团结、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。因此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，通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。通过这次学习，我认真规整了人力资源中心的工作，通过提升本部门人员的业务素质，来践行公司企业文化建设的目标。

企业文化员工心得体会篇四

企业文化是企业的软实力，是组织内部凝聚力和竞争优势的重要保障，也是企业在市场中取得成功的关键因素之一。一个好的企业文化可以使企业内部员工在共同理念的指引下，形成一种向心力和凝聚力，为企业的发展注入无穷动力。企业文化可分为形态传达方面的标志、庆祝、象征、故事、英雄、神话、战略、哲学、价值观等，以及组织氛围的信任、透明、尊重、责任、激励、自豪、激情、合作等。

第二段：谈谈企业文化对员工与企业的培养共建

企业文化是企业价值观和行为规范的体现。企业文化对员工与企业的培养共建具有非常重要的意义。通过企业文化的宣传、推广与实施，员工不仅能够认识到企业的价值观，更能够体验到企业价值观所蕴含的文化，从而形成一种普遍认同的企业文化认同感。员工与企业共建，通过企业文化共同理念，在未来的工作中，员工在企业文化旗帜的指引下，更好的与企业融为一体，切实为企业做出自己的贡献，进而实现自我价值的提升与发展。

第三段：谈谈进入一家企业后对企业文化的了解与接纳的重要性

进入一家企业后，了解企业文化并接受企业文化是非常重要的。员工入门培训期间，需要对企业文化有一个清晰全面的认识，明确企业文化的优势与特点、文化认同的重要性，以及企业文化对员工发展的激励与支持。在工作中，需要遵循企业文化的价值观、基本原则、行为规范等，将企业文化内涵融入到工作中，营造形成一个良好的企业文化氛围和内部形象。

第四段：谈谈企业文化强制执行与员工的个性化需求

企业文化是企业的经营宝库，是企业的重要财富。企业文化不仅是企业内部员工的一些特色行为，更是一种内在的信仰和追求。对于企业文化，必须进行强制执行，否则企业的文化价值将受到破坏，并对企业的发展带来障碍。但是，这并不意味着企业文化能够完全排除员工的个性化需求。企业文化发展必须紧密关注员工的个性化需求，进一步加强员工对企业文化的支持与理解，使之逐步融入到企业文化体系中，并推动企业文化的不断创新。

第五段：谈谈企业文化的维护和宣扬

企业文化是企业的血脉，必须不断地维护和宣扬。有效的企业文化需要注重文化传承与文化创新的平衡。要不断发掘和宣扬优秀的企业文化，通过组织文化、文化活动、领导行为等手段，打造出一种强大的文化氛围，推动企业文化与社会的紧密结合。同时，企业文化的维护需要不断地完善体系，建立标志、制度、引导等方面的完善，为企业文化保持长久活力奠定基础。

结尾部分：企业文化是企业中最基本的价值观和精神支柱，企业的成功与否，相当大的程度上取决于企业文化的建设与实施。作为企业员工，我们应该从自己做起，深刻理解企业文化的意义，并在工作点滴中融入企业文化内涵，让企业文化成为我们的生活情感，不论是对企业还是对个人，都将会

产生重要的意义和作用。

企业文化员工心得体会篇五

200x年是我们天元发展有限职责公司的“企业的文化建设年”，锐意创新的时代要求鞭策着我们努力培植先进的企业的文化。我们对企业的文化塑造就应报一种什么样的期望，企业的文化究竟能够给企业带来什么成果？我认为：企业的文化建设的目的在于保证企业在不断变化的环境中持续发展。

首先，企业的文化塑造是为了使企业适应不断变化的环境。在企业的文化塑造中，主要透过共同价值观及想法的贯彻落实来增强对内部的凝聚力。在天元，你总觉得自我是受尊重的，你不用担心自我学不到东西，得不到重用。做大做强做优企业的追求不断地昭示着我们进取不息、追求卓越。追求卓越的核心思想就是创新。追求卓越表现了天元人永不自满、永远进取、永远创新的生生不息的精神境界。作为天元的一员，企业的利益高于一切。

其次，企业的文化是为了企业经营绩效的提高。企业的文化要能够“看得见”，我们要让天元企业的文化出此刻全公司的各个角落。不但要有能够体现公司文化的办公环境、建筑和设施，在办公区、会议室、板报、内刊等传播媒介和公众场合，更要注意时时宣传和阐释我们公司的文化，尤其是企业的文化想法；企业的文化还要让员工“感受到”，员工的感受来自于切身的工作，与其相关的因素有领导风格、绩效考核、激励机制、团队关系、培训体系、制度和规范等。对企业管理者来说，培养学习的文化，构成学习的氛围，提倡团队合作，经常与下属沟通和交流，定期进行反思和感悟，这样才能真正领会到文化的真谛；企业的文化更要让员工“自我做”，务必让员工行动起来，即使是带必须强制性的，但务必按照要求做，也就是进行“文化体验”。在体验时，是否思考能够给员工一些利益，如简单的沟通环境、更加灵活的激励机制。这些细节能够让员工在实际工作中感受

到文化的力量，好比我们在促销中的“尝一尝”。

第三，企业的文化是为了将企业的生命周期延长。我们要在狠抓公司各项管理的进程中，始终将企业的文化建设贯穿其中，开展职工演唱会、诗歌朗诵、体育比赛等系列活动，帮忙职工陶冶情操、娱乐身心。商战无情，随着外来超市的不断进入，零售业竞争硝烟弥漫。我们天元连锁要在挑战面前审时度势，要迎难而上、稳扎稳打、步步推进，力求从商品、企业，服务三个方面做大自我的品牌。以“高品质，多品种、低价位”为经营宗旨，以“创石家庄人自我的连锁品牌，做石家庄人自我的低价卖场”为己任，打造连锁超市的核心竞争优势，行业创优、区域创优。同时构建科学管理机制，成功的把打造学习型团队、培育现代的企业的文化、提升员工素质作为企业创新发展的不竭之源。这样既增强了企业的团队精神和文化品位，构成了天元特有的向心力，凝聚力，又激发了员工以企业为荣的学习力，创造力。

在新的一年里，我们就应更加关注员工在企业中的成长，经常举办业务培训，将经营中总结的经验和学习心得与他们分享，并采用外出参观、跟班学习、组织文化活动等多种形式，提高员工的综合素质，为他们发展带给平台。同时透过培训和企业的文化的熏陶，使他们严格自律、刻苦学习、踏实苦干，在平凡的岗位上实现自身价值。因为只有具备智慧和激情才能让我们的员工魅力持久。没有文化支持的企业干不成大事，不去建立学习型组织的企业很可能被时代所淘汰。因此，把建立学习型组织与企业的文化建设很好结合起来有着十分重要的好处。将培育进步的企业的文化和发挥人的主体作用作为企业管理的主导环节，在这样一种企业的文化的氛围中，我们天元人相互学习、相互信任、相互支持，努力“学习新知识、创造新业绩、倡扬新风尚、建设新生活”，使大家充分发挥个人的潜力，情绪舒畅地得到发展、得以创新，提升自我生命的价值，将企业规模做大、实力做强、形象做优。

企业文化员工心得体会篇六

作为湖北某企业的一名员工，我有着深刻的感受，即企业文化在企业的长期发展中起到至关重要的作用。然而，不同企业的企业文化有所区别，万华企业文化具有其独特的特点和魅力。在工作中，我深深地感受到了万华企业文化所带来的巨大力量和启示。以下是我对万华企业文化心得体会的总结。

第二段：万华企业的核心价值观

万华企业的核心价值观是“感恩、正直、尊重、担当”，这体现了万华企业一直以来的价值取向和领导者对企业的追求。在这里，我觉得尤其值得一提的是“感恩”的重要性。感恩是一种深入人心的情感，它可以让企业和员工之间产生更真诚非凡的合作关系，为企业的发展提供源源不断的动力。

第三段：万华企业的特色与优势

除了核心价值观之外，万华企业文化还拥有其他独特的特色与优势。例如，万华企业文化注重“以人为本”，重视员工的全面发展，为员工服务创造更好的工作环境和福利待遇，促进了企业文化和员工之间的相互支持和依存。另外，万华企业文化非常注重企业责任与社会责任，积极参与公益事业和环境保护。

第四段：万华企业文化的实践体现

身为万华企业的一名普通员工，我个人也有着很多切身的感受。在企业对员工的招聘方面，万华企业很重视能力、潜力以及职业素养，这样才能吸引到符合企业标准的优秀人才。在公司工作环境中，万华企业也注重“以人为本”的原则，为我们员工提供良好的办公环境和相应的福利待遇，并且努力让我们感受到企业文化所带来的温暖和力量。在企业文化的实践中，万华企业还注重团队合作，通过相关培训和会议，

加强员工之间的沟通和相互信任。

第五段：结论

万华企业文化是我们企业取得成功的关键因素之一。其核心价值观非常符合当今社会对于企业的诉求，以感恩为出发点，从正直、尊重、担当等维度出发，带领企业成员一步步实现企业目标。同时，万华企业文化中强调“以人为本”，为员工提供更好的工作环境和机会。这些都是万华企业能够不断进步和突破的重要因素。通过深入参与和体会，我也更加深刻地认识到了企业文化的核心和精髓，相信这些体会会成为我职业发展的重要支撑。

企业文化员工心得体会篇七

企业文化是企业的灵魂，是企业员工的精神支柱，是企业生死存亡和发展的基本条件，加强企业文化建设，能增强凝聚力，激发创造力，使员工发扬团队精神，拼搏进取，从而提高企业核心竞争力。

在蒋经理的带领下，我们认真学习了《建设和弘扬统一的企业文化宣传手册》的全部内容，作为一名电力企业员工来讲，从手册中基本了解了我们企业的一些基本价值理念、企业宗旨、企业发展战略、员工的一些基本要求和行为规范。通过学习手册，无论从那个角度和层面，都科学、合理、全面反映了我们的企业文化。

作为电力企业是关系国计民生和社会经济发展的国有大型企业，要服务好社会，适应经济社会发展，要与国际接轨，首先要建设坚强的电网、世界一流电网，以国际先进水平为导向，具有信息化、自动化、互动化等多种技术功能的智能电网。

一个企业的文化品牌，让社会认识和让社会接受至关重要，

也就是说，如果品牌亲近社会、亲近老百姓、亲近合理的价值取向，就充分说明我们的品牌成功了！国电通公司确立的品牌完全符合社会共同发展的基本前提，符合员工意愿，忠守了自己的职责。无论从诚信、责任、创新、奉献等等，既确立了员工立身的道德基石，又体现了员工勇挑重担、尽职尽责的工作态度；既为企业发展有着源源不断的动力，又体现企业和员工爱国爱企、爱岗敬业的工作热情。企业追求卓越，努力超越，实现创新，勇攀高峰，永不停步，追求企业价值的精神境界，是我们国家电网人奋力拼搏、实现跨越和突破的崇高理念。

一个企业具有超前的发展战略是企业生存的必要前提。手册中的发展战略超前、可行、科学、支撑性强，及主调先进，智能化程度高。是符合公司在近期或中长期把公司建设成电网坚强、资产优良、服务优质、业绩优秀的现代公司的发展理念。从各个战略出发，着眼于标准，遵循了市场发展规律，创建了新机制，凝聚了发展合力，深化文化环境建设，全面提升国家电网品牌的认知度和美誉度。这些战略都基于加强建设、企业文化和队伍建设三个着力点，三个着力点为公司可持续发展提供了强劲动力。

企业的财富是员工，员工是创造企业财富的源泉。从“创造财富”角色的角度，事前防范行为能力人的行为，至关重要。倡导员工以人为本，忠诚企业，回报社会，维护企业形象和利益，从员工的角度进行了明确和规范。动员和号召员工在工作和生活中应该遵守的基本准则和要求。对员工在工作中的行为也进行约束，对服务质量和标准也提出了新的要求。对员工在工作期间提出的“十个不准”，是员工在工作期间提出的基本底线要求，也就是说是员工不可逾越的“红线”。要求员工以企业利益为重，不谋个人私利，切切实实遵守企业的规章制度，把握好做人的底线，坚持做人标准，不断提升企业的外部整体形象。

无论我们处在什么职位上必须具备的就是一种责任意识。责

任，就是能够敢于承担，不推诿，不拖拉；就是勇于奉献，不计较个人得失；就是努力专业技术，提高质量，完成本职工作；就是积极拓宽思路，努力创新工作方法；就是团结协作，不遗余力的支持他人的工作。马克思说过：世界上有许多事情必须做，但你不一定喜欢做，这就是责任的涵义。微软总裁比尔盖茨曾对他的员工说：“人可以不伟大，但不可以没有责任心。”这句话很简单也很实在。确实，一个人只有具有高度的责任感，才能在执行中勇于负责，在每一个环节中力求完美有责任意识的人，无论处在什么职位，什么岗位，都能自觉的意识到自己所担负的责任。没有责任意识和不能承担责任的人，不可能成为优秀的员工。责任是做好工作的前提。

企业文化是一种新的现代企业管理理论，企业要真正步入市场，走出一条发展较快、效益较好、整体素质不断提高、使经济协调发展的路子，就必须普及和深化企业文化建设。结合当前构建和谐社会的的大环境，使我们明白优秀、先进、统一的企业文化的建设在企业的和谐和可持续发展过程中显得尤为必要和重要。

在构建和谐企业的征程中，必须下功夫加强企业文化建设，引导员工以弘扬企业文化为动力，努力营造企业的核心竞争力，为发展壮大企业积极工作，为构建和谐企业贡献力量。

创新是企业的灵魂，是企业不断向前发展壮大的源泉和动力。我们的服务要创新，制度要创新，管理要创新，文化同样要创新。

着力营造一个文化环境，对于企业创新十分必要。环境决定人，但人也可以改造环境。因此，这就要求我们的管理者要鼓励创新，要有创新意识、要有创新举措，而且不要培养一批创新的个体和群体成员，使企业的文化环境与企业的创新文化相和谐。

要在平凡的工作中，转变传统的思维方法，改变习惯的传统做法。一是加强人力资源管理，建立起以求才、育才、励才、用才、留得住才的人才资源管理模式，要以“任人唯贤”正确的用人导向，让想干事的有机会，能干事的有舞台，干成事的有地位；二是重视企业“物质文明、精神文明、政治文明、生态文明”等四个文明建设的协调有序发展；三是严格遵守企业文化“公转”不“自转”的原则；四是加强企业文化管理，通过不断创新，建立起既有自己企业文化特色又能被大家广泛认同的管理模式。

新的时期，我们要充分认识企业的全面发展离不开企业文化战略的实施，一切企业生产经营活动离不开企业文化的渗透和融合；充分认识企业文化是一项长期的建设过程，是一项复杂的系统工作，靠短期突击不能奏效。加强企业文化建设既需要全民动员，转变观念，更需要一代又一代人坚持不懈的努力奋斗。坚持“内强素质”（提高安全素质、质量素质、效益素质、科技素质和队伍素质），“外塑形象”（塑造认真负责的国企形象、真诚规范的服务形象、严格高效的管理形象、公平诚信的市场形象和团结进取的团队形象），用发展的眼光、实事求是的方法，去研究新情况、解决新问题、探讨新思路，坚持全面加强建设、企业文化建设、队伍建设等“三个建设”，实现企业的可持续发展目标。

企业文化员工心得体会篇八

x年xx月xx日有幸参加了关于企业文化理念的学习，收获颇多并深受鼓舞与启发。使我对于企业文化有了较为全面的认识，从对企业文化单一的认识上升到对企业文化概念，内涵都有了一个全新的认识与提升。

企业文化是企业在发展过程中形成的具有特色的文化观念，文化形式和行为模式以及与之相应的制度和组织结构。企业文化可以体现企业及其员工的价值准则、经营理念、行为规范、共同信念和凝聚力。

王府井百货在近60年的发展过程中，形成了自己所特有的企业文化理念。通过本次学习使我深深感到，企业文化是企业发展的不朽之柱，企业的文化建设有着潜在的凝聚力量，它不仅仅能给企业带来一种精神，而且能激发员工的自豪感和责任感，培育企业团队精神，为我们员工作导向，从而提高企业的整体效益。

作为王府井百货的一员，我们每一位员工都应该秉承王府井百货的优良文化传统，牢记践行“为了人，服务人，成就人”这一我们企业和员工共同的核心价值观。“以人为本”不单是科学发展观的核心，也是王府井百货的信条。在对待顾客，服务顾客以及面对员工时，都提出了具体要求。践行企业核心价值观，要求我们必须“用心”去理解，“用心”去实践，真正把企业核心价值观落实到实处，真正把企业核心价值观落实到我们工作中的的每一点每一滴中。

“一团火”的企业精神，将“客户第一的服务精神”“团结友爱的协作精神”“激情超越的创新精神”囊括其中。为我们王府井百货人在服务理念，工作方式及应有的工作状态方面做了十分详尽的解释，也为我们在工作中所应有的“精气神”提出了具体要求和指导工作指导。

曾经在影视作品中看到军队中有“亮剑精神”的说法，在两军对垒，面对重大抉择的时候要勇于“亮剑”。“亮剑精神”就是军魂，一支具有了“军魂”的军队往往是战无不胜的。那么，企业也是一样。俗话说“商场如战场”，虽不见硝烟但“战斗”也同样激烈。在社会主义市场经济的大潮中，对企业也提出了更高的要求，企业如何在各种竞争角逐中胜出？除了各种看得见的举措，“企业精神”也是至关重要的。企业精神即企业员工所具有的共同内心态度、思想境界和理想追求。王府井百货“一团火”的企业精神，始终把客户放在第一位，对内团结友爱，永远充满激情的工作状态。这就是我们企业的“魂”，我坚信有了“魂”的企业也同样战无不胜的。

另外，使我深感敬佩的是，王府井百货打破传统的商业信条。不是单纯的追求经济价值，而是将“创享新生活”作为企业的使命。以创造孕育新的商业文化，引领消费者体验新的生活方式为己任。不但兼顾各方利益还与员工共同成长，共享丰富人生，这在百货商业行业领域内是创新也是创举，这一具有社会责任感的企业使命，不但使我敬佩还令我感动。

来到王府井百货就职，我们每个人都有一种期待：希望通过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅是物质上的，而且也包括精神上的。在这一点上王府井百货在经营理念，管理理念以及人力资源理念上让我看到了信心。首先，王府井百货把“诚信于心，精益求精”作为经营理念，并贯穿于日常的经营活动中。自我入职以来看到王府井百货人为打造王府井百货诚信品牌所做的种种努力。协力塑造了王府井百货的卓越商誉。王府井百货这种发自内心的真诚也时刻提醒激励提醒着我不要忘记身为王府井百货人肩上的责任，恪尽职守努力做好本职工作。

其次，王府井百货“制以度人，文以化心”的经营理念 and “激发员工潜能，成就职业梦想”的人力资源理念。我们都知道合理的制度既具有促使企业经营计划如期实现的功能，又极具人性化。王府井百货做到了这一点。同时让我在工作中强化了服务意识也养成了一些良好的职业习惯。

最后，王府井百货深知企业的成功源自员工的成就。并有一套完善的员工激励机制。这使我感觉到来自企业的尊重与温暖。王府井百货肯定员工在企业中的作用，并在员工的个人职业素养等方面采用的一些激励措施，激发员工的潜能。这不仅在优化工作效率，提升生产力方面达到企业的期望，就员工个人而言潜能的开发，自身能力的提升，更有利于成就个人的梦想。企业与员工，团队与个人皆是双赢。我对我在王府井百货的未来充满信心。

以上是我对学习王府井百货企业文化的一些浅显心得。作为

一个入职王府井百货时间不长的员工，我以置身于这种企业文化的氛围中而感到荣幸。在今后的工作中，我会用企业文化来提醒自己，激励自己，把企业文化融入到日常工作去，是自己真正成为企业文化的践行者。

企业文化员工心得体会篇九

8月20日到22日，由中国施工企业管理协会举办的20xx工程建设行业企业文化交流大会在天津召开。各关联协会企业文化负责人、联络员，各会员企业企业文化负责人、联络员等共400余人参会。

本次大会包含跨界交流、同行互鉴、媒体融合和文化展示环节。在跨界交流环节，我们了解了国家电力投资集团的“和文化”、中粮糖业有限公司的“忠良文化”和方正证券股份有限公司的企业文化概况。

在同行互鉴环节，中国能源建设集团、中交天津航道局、中国中铁大桥局、四川华西集团、中建一局和天津天一建设集团6家单位的企业文化负责人对各自企业的文化建设情况作了专题演讲，演讲从企业文化的初期创建历程到目前所取得的成就、企业文化发展的历程、成熟的企业文化模式、企业文化反馈给企业的收益和正能量作用等方面作了精彩阐述。我们到中交第一航务工程局进行了企业文化现场观摩。

本次大会内容充实，高度契合建筑业的发展实际，为进一步推动建筑行业企业文化建设打下了坚实的基础，并提供了宝贵的经验。有幸参加此会，收获颇丰，主要心得感悟如下：

- 1、作为企业管理人员，必须刻苦学习，提高自身素质。我们生活在一个充满挑战的时代，许多新生事物需要我们去学习、去探索、去实践，许多新问题等待我们去研究、去解决，这对我们的理论知识、修养提出来新的更高的要求。时代在进步，社会在发展，学习如逆水行舟，不进则退。

2、作为四建人，我们不能满足于“学了什么”，更应该多审视自己“会了多少”“用了多少”；不能满足于“完成任务”，更应该多思考“如何可以更高质、更高效”；不能满足于“自己做得好”，更应该影响和带动“身边人做得好”。

3、每一个企业都有其独特的行业特性与历史背景，所形成的企业文化也各不相同，那么我们学习知名企业文化建设的经验，到底学什么？我们不仅是去了解 and 仿效这些成功企业的具体做法，而是要去探索这些成功背后究竟哪些可以“为我所用”，再联系本企业的实际去实践，去发挥，才能达到学习先进的真正目的。