# 企业文化感悟心得(10篇)

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-09-21

*从某件事情上得到收获以后，写一篇心得感悟，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。心得感悟对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得感悟呢？下面是小编帮大家整理的心得感悟范文大全，供大家借鉴参考，希望可以帮助到有需要的朋友，我们一起来了...*

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得感悟，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。心得感悟对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得感悟呢？下面是小编帮大家整理的心得感悟范文大全，供大家借鉴参考，希望可以帮助到有需要的朋友，我们一起来了解一下吧。

**企业文化感悟心得篇一**

一、系统的理论学习，提升思考力

这期培训班安排了知名企业文化讲师杨克明教授讲解《企业文化落地“六入”模型》、资深品牌战略顾问盖彦讲解《企业品牌建设》，海尔原党委副书记王安喜从实战的角度讲解了《海尔文化建设》等课程。这些课程内容精广相济，极具趣味性、理论性和系统性，理论和实际相结合，旁征博引，发人深思。

(一)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。

(二)要勤于思考，善于积累“学而不思则罔，思而不学则殆。”要坚持理论联系实际，学以致用，学会用理论指导实践，提高分析解决问题的能力，增强工作的原则性、系统性、预见性和创造性。

(三)要解放思想，更新观念。我们所干的很多工作，必须更新观念，大胆创新，勇于提出新的工作思路，以创新的意识，创新的精神，创新的思路开展工作，争取更大成绩。

二、参观知名企业，获益匪浅

实地参观了海尔、青岛港、海信、青啤等知名企业，对这些企业的成功及企业文化有了切身体会，其中海尔的管理模式及企业文化印象最深。走进海尔工业园，感觉像是到了另一个世界，这里的环境让人感觉不是走进了一个工厂，而像是公园，很舒适也很轻松。

海尔是世界白色家电第一品牌、中国价值品牌，已发展成为大规模的跨国企业集团。这么强大的一个现代化企业有谁又能想到当初是个倒闭的小企业呢?这就是海尔带给我们的惊叹：海尔——不是传奇的传奇。

(一)企业占有了市场才有出路。海尔即使在淡季也要创造神话。“只有淡季思想，没有淡季市场”，正是缘于它主动的市场观念占有了市场。海尔聘用大量高学历的营销人员以提高营销素质，给企业注入活力，使淡季不淡，永远立于市场之巅。

(二)海尔视质量如生命。物竞天择，适者生存。海尔将有缺陷的产品就是废品的质量观念在每个员工心中树起来，它的砸冰箱事件令人震撼。一个企业要在竞争中乘风破浪，立于不败之地，靠的就是优良的产品质量。

(三)不断创业、创新成就海尔的今天。海尔精神的本质是什么?

海尔集团的总裁张瑞敏是这样说的：“海尔精神就是创业、创新精神!”创业精神就是每天从零开始，创新精神就是每天比昨天有提高!

(四)人单合一的现代化模式造就今天的辉煌。海尔实行以市场链为纽带的流程再造，并将这种创新的管理模式定位：“人单合一”。就是每个员工与竞争力的市场结合为一体，每个员工都成为创造市场的“大老板”，“人单合一”模式推进的目标，就是创海尔世界。支撑“人单合一”的基础是信息化。海尔就是用“人单合一”这一差异化的管理模式，把每一位海尔人的创造力充分发挥出来。

(五)“日事日毕，日清日高”的管理模式让海尔大跨步走向未来。海尔引入的oec管理模式，管理目标非常明确。“日事日毕”就是当天的工作必须当天完成;“日清”就是当天的工作结束后，对当天的工作进度、目标完成情况进行检查和验收，找出不足之处;“日高”就是在确认当天工作取得的成绩和存在的不足之后，明确第二天的工作目标，包括改善措施，争取明天的工作比今天的提高1%。

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，那么学习海尔等青岛知名企业管理及企业文化经验，到底学什么?我们不仅是去了解和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。

三、“三人行，必有我师焉”

这次培训，省国资委汇集省属大中型企业的百余名中高层管理人员，他们都是各行各业精英人才，一周短暂培训过程中，大家从不熟悉到熟悉，相互帮助，相互启发，圆满顺利完成学习任务。大家来自不同行业、单位，具有不同的专业素质，通过信息沟通，问题讨论，达到了共同提升素质目的。

总之，通过这次培训，不仅学到了理论知识，切身体会了青岛知名企业成功的关键，还认识了各行各业的精英人才。今后将不断强化自主学习的内动力，从多种渠道扩展知识结构，不断扩充知识的总量、质量、流量，从而转化为知识的增量，获得持续进步发展的综合素质能力。

**企业文化感悟心得篇二**

9月14至18日我参加了培训管理部组织的为期5天基层管理干部的培训。培训的这5天里，我有幸分享、学习了海航企业文化的深邃与博大。

社会在发展，经济在进步，海航也前进。从1993年海航成立至今的20多个年头里，海航从未停止过前进的步伐，为了迎合中国企业生产发展的变化，海航要求自己建立高素质、高效率、高层次的优秀团队。20多年的发展中，集团的发展遇到过坦坷，但是海航始终坚持自己的方向，时代变化了，但是它始终贯彻党的方针，跟着党的步伐，抓住时代赋予的机遇，不断地创新发展，从而树立全面，协调的海航服务体系，来发展自己，完善自己。

一个民族的发展来自于民族文化，那么一个企业的壮大也就不例外于企业文化了。海航企业文化是以深逮厚重的中国传统文化为核心，汲取了中华传统文化的精髓，让你学会如何做人、处事，影响着个人的价值观体系，要求海航人心中“先有大我后有小我，强调“为社会做点事，为他人做点事，为自己做点事”。 “以人为本”的核心价值观，是海航人力资源管理的理念和行为的依据。人才是航空企业生存与发展的重要条件，海航文化把人才视为蕴藏着无限潜力的生命体，尊重个人，视人才为第一可贵要素，相信人的价值，尊重人的追求。为此海航建立了完备的企业文化培训体系，鼓励我们员工实现从谋生到人生的转变。海航文化使干部员工的精神风貌、理想信念发生了可喜的变化，成为海航持续的动力之源。其次，海航严格要求管理干部，强调管理干部是公司企业文化、道德操守的先行者，作为海航管理干部这样一个提升自己的机会，我感到非常的高兴。

集团董事长陈峰主席通过电视会议，告诉我们，海航集团要发展成一个世界级的多元化企业，即海航通过产业间的资源优化配置，构筑起以航空旅游、现代物流与现代金融服务为三大支柱，囊括航空、地产、酒店、商品零售、旅游、金融、物流、船舶制造等业态的新型产业格局。海航通过这种多元化的新型产业发展模式，于20xx年 迈入了世界500强企业，这一成就与海航集团一贯奉行的企业文化和企业精神是分不开的。海航把“为社会做点事，为他人做点事为企业宗旨，追求大众认同、大众参与、大众成就、大众分享。

海航以促进人类幸福与世界和平为理想，以勇担企业社会责任为立业之本、兴业之基，全面而创新性地履行社会责任，并伴随其事业发展积极扩大社会责任的边界，努力完善其社会责任体系建设。20多年来，海航致力于促进国家发展，世界和平与人类幸福，确立了独具特色的海航社会责任模式，推动公益事业的全球化，树立了承担社会责任的企业公民形象，获得了国内外的高度认可。

而今，海航已成功跨入世界500强企业行列，海航又将以全新的面貌展现在世人面前，我坚信海航将继续贯彻科学发展观，壮大海航的内在实力，推动海航实业的迅猛发展， 当海航中每一粒沙子都为海航献上一份力，那么聚沙成岩，海航将成为中国乃至世界上的一块坚不可摧的岩石，在中国大地乃至世界大地熠熠生辉。

**企业文化感悟心得篇三**

近期公司党群办组织了关于开展学习贯彻企业文化精神的活动，通过学习使我对企业文化的七个基本要素有了更深的了解，也使我更加清楚的认识到自身的差距和不足。

企业文化本是看不着，摸不着的，但她却是一种思想,一种指导我们行动的思想。这种思想对我们这些工作经验并不丰富的年轻人尤为重要，她无形中指导着我们，指引着我们，规范着我们。

“全球思考、本土行动，与世界一起改变”是我们企业的核心价值。以全球的方式进行思考，以本地的方式采取行动，达到与世界一起改变的目的，这就是我们的价值定位。

“用心发现，潜能无限”是我们企业的经营理念。我们每个人都有无限的潜能和创造力，而这个创造力可以无止境地运用于我们生活中的每个角落，她可以在家庭生活、事业发展、个人成长等多方面彰显。我们最需要问自己的一个问题并非我们是否有这个能力，而是如何能够发现并发挥他的潜能和创造力，答案就是“用心发现”，只要也只有用心，我们才能把不可能变成可能，把残缺变成完美。

“倾听世界的声音，展示中国的风采”是我们企业的团队精神。这是一个定位非常高的团队精神，也对我们团队中每一个人提出了非常高的要求，我想只要我们团结一致，在倾听世界的声音后一定能展示我们中国的风采。

我们的工作准则、我们的质量方针等等这些要素对我们每一个员工都提出了非常高的要求，只有学习理解并且贯彻在实际工作中，才能真正达到企业文化对我们的要求。

企业文化是为了让企业更好地发展。企业文化是企业的灵魂，是指引员工前进的明灯，需要每位员工去继承和传扬，我们需始终保持学习的心态，不断完善提升自我。

总之，只有我们每位环球铜业人在日常工作都能注意到自己的行为是否符合我们企业文化要求并有意识去改正，处处以企业文化来严格要求自己，激励自己，把企业价值观溶入到工作中，那么企业文化才能真正的发挥其最终的效果。

**企业文化感悟心得篇四**

透过对企业文化的学习，我深受感动，倍受鼓舞。企业文化是在必须的社会历史条件下，企业在物质生产过程中构成的具有本企业特色的文化观念，文化形式和行为模式以及与之相应的制度和组织结构，体现了企业及其成员的价值准则、经营哲学、行为规范、共同信念和凝聚力。所以，一个企业只要存在一天，企业文化就同时存在。

企业文化就是鼓舞士气、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、战斗力带给强大的精神动力和智力支持，而要实现这一功能，就务必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，能否为广大员工所理解并转化为强大的精神动力。

“健康、和谐、可持续发展”是党中央提出的科学发展观，而对企业而言，首先就应思考的是企业如何实现可持续发展。坚持可持续发展，实现企业与社会、与环境、与员工的和谐共融;坚持以人为本，让发展的成果惠及每个企业员工，仅有这样，企业才能走上礼貌健康的发展之路。

企业与社会的关系首先是服从与服务的关系，同时一个企业对社会的贡献，还体此刻对社会义务的履行程度上，体此刻能否实现企业员工与社会的和谐双赢。

一个良好的企业文化构成，是一个漫长不断积累的过程，打造和谐完美的企业文化，需要大家有力地在发展的过程中不断的壮大自我，真正体现创业热情与创新精神，有效地增强着企业的核心竞争力，促进企业的活力。

每一家公司此刻都务必分析其文化，这不仅仅是为了加强本身的总竞争地位。虽然这已经是充分的理由，并且还因为我们国家未来的财富要由公司的文化来决定。公司唯有发展出一种文化，这种文化能激励在竞争中获得成功的一切行为，这样公司才能在竞争中成功。每个公司都务必为它的员工和股东订出一套文化的发展计划。凡能正确掌握在未来环境中影响企业文化的内外力量，并能采取对应措施的人，才能在竞争中获胜。

一个企业要想健康发展，成为百年老店，企业的规章制度是最为重要的。俗话说得好，没有规矩，不成方圆。如果企业没有规章制度，就没有办法对其员工进行相应的约束，也就没有办法具体的告诉其员工，哪些事情是就应做的，哪些事情是不就应做的;如果企业没有规章制度，员工就不明白如何处理公司的正常业务，只能按照领导的意思去做。长而久之，员工的心思就不会放在公司的业务之上，而去揣摩领导的心思，搞人际关系，这样做的结果势必对企业健康的发展产生不利的影响，最终导致企业的衰落。在那里所指的企业规章制度其实就是指企业文化。什么是企业文化呢?按照通俗好处上讲，企业文化是指集企业全体员工的智慧，共同制定的企业员工的行为准则，是企业员工共同遵守的准则。

方方正正做人，实实在在做事是我们企业及其员工一切行为的原则与根本。在一个企业里，如果根本没有诚信可言，企业如何能够发展得好呢?像美国的安达信公司就是一个十分好的例子，为了追求公司的利益，一味满足客户的需求，虚报财务报表和账目，引导股民错误的投资方向，其最终的结果怎样样?以前，是每一名大学毕业生梦寐以求的大公司，此刻却是无人问津。我们从这个例子就能看出，诚信对一家企业是多么的重要。仅有在公司树立起这样的信念，才能把公司的业务做好，才能为公司的股东、员工、客户以及合作伙伴带来双赢的结果。

企业文化的树立，不仅仅仅是一种公司的宣传手段，最重要的是如何将其落实下去，让公司里面的每一名员工都能深刻的体会到企业文化对公司发展的重要性。仅有当员工深刻的意识到自我的行为是贴合企业文化要求的，处处以企业文化来严格要求自我，那么企业文化才能真正的发挥其最终的效果。让方正企业里面的每一名员工，为追求共同的核心价值观一齐努力吧!

**企业文化感悟心得篇五**

通过参加培训，让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。

企业文化是一种精神文化，是在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。是企业在长期的经营活动中形成的，只有长期的经营过程中，在员工中形成共同拥有的理想、信念、行为准则才是企业真正的文化。企业通过不断的企业变革，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，形成企业真正的文化。

我们公司企业文化正是符合这一特点，是广大员工集体智慧的结晶，是实践和时间沉淀的结果。所以，企业文化和企业的成长和建设息息相关，相得益彰。企业文化中的“价值观基石”——信任、包容、建设，及“工作基石”——创新、尊重、乐趣，短短几个字，高度概括了我们公司文化的精髓。

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。信任是员工归属感的重要方面，没有信任也就无从谈起建设，公司对员工的信任，才能让员工殚精竭虑，全力付出。信任是基于职责的信任，上级对下级的信任才能让下级有足够的空间和资源去处理事情，才能激发下级的创造力，同样，只有下级能好好工作，不断创新，做好领导交代的任务，才能让上级去信任你，把更多更重要的事情放手让你去做。这种彼此之间的信任，才能让企业，上下级，员工之间都能建立起一种和谐的工作人文环境。

包容是与人之间相处的一种境界。一个不能包容他人的缺点和错误的人，也将得不到别人的宽容和帮助。海纳百川，有容乃大，壁立千仞，无欲则刚。个人要有虚怀若谷的胸襟，企业也要有包容万物的情怀，只有这样才能成为江河。

但是，包容绝不能纵容和包庇，出现了问题就要承担责任，而不能蒙混过关。没有奖励和惩罚，企业的规章制度就将流于形式。大家做事情都不能严格的要求自己，上下级之间相互包庇，大打人情牌，这是要不得的，长期以往，企业也就面临着关门歇业的命运了。

当我们企业广大员工做到了基于职责的信任，做到了有正确性的包容，才能谈起公司建设问题。而只有把公司建设好，才能让员工有归属感，让员工有依靠。所以这种相辅相成的关系，就要求我们员工和企业的命运是息息相关的。我们不是在为企业卖力，而是在为自己的生活和人生而不懈奋斗。我们工作的意义和人生的方向也就不会迷失了。

爱岗敬业标语|敬业标语|爱岗敬业宣传标语-效率见成绩奋斗才成功

但是，企业文化也不是停留在工头上，也不是万能的，需要落到实处。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。

所以，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。

**企业文化感悟心得篇六**

全新的企业文化公布了，作为一名网新人，我更加清楚地了解了公司定位、目标、方向和发展思路。一个人创造不了文化，一件事不能形成文化，网新文化关切每一个人，每一件事。学习企业文化的同时，我对当中的管理和团队有所感触。

但是在实际工作中也有一些不符合企业文化精神的做法，在此想谈谈我的看法。

关于部门间协调工作的问题。

我们客服部经常接触运管、财务、资质组，我发现在部门协调性的工作中经常会遇到经办人态度不好、速度慢、流程复杂多变、各自为政等等情况，导致不同的部门之间有一堵无形的墙。例如又一次在客户临时要办理续费，我去财务开发票，但是开票的前提是订单已审，客户总公司的财务一个月来报一次推广费用，错过了就要到下个月。在hi上沟通无效的情况下我就去运管部说明情况，但是他们讲我每次都上去催订单，很不理解。

建议建立一套应急机制，将此类情况列入应急流程，保障客户利益。跨部门工作是正常的事情，如果不打破交流障碍会影响整个公司工作效率和运营速度。

关于岗位职责范围界定的问题。

上次公司客户答谢会，我有客户同意会场续费领礼品，当时签了续费合同。我把合同拿给财务，申请拿礼品，但是财务坚持认为我的合同金额是自己临时写上去的，不像真的。拒绝给我礼品，导致我的工作很被动，后来花了一番周折才解决了。我认为财务的工作职责是看到合同当即确认，如果合同是假，导致的后果应该是我来承担。如果我交了合同他不给确认，那是他没有搞清自己的工作职责。

建议公司明确各个岗位的职责范围，在岗人员应当十分清楚自己该做什么，不能以自己的主观判断影响各个部门的正常工作。

关于公司政策的连续性和稳定性问题。

公司续费的礼品政策经常无故中断，或者变更礼品档次。礼品作为我们客服做好客户关系的有效方法，有的客户很看重。经常我们与客户是在续费前就与客户确认好礼品事宜，但是客户打完款后政策又变了，我们不好跟客户交代。一方面影响客服在客户心中的形象，另外也阻碍我们的工作进度。

建议增强公司政策的稳定性和连续性，充分论证。朝令夕改，使一线人员无法正确理解贯彻。既不能达到既定目标，还会影响公司对外形象。

全新的企业文化已经出炉，需要公司全体员工深入学习、深刻理解，在日常工作中践行企业文化的各项要求。蓝图已经绘就，号角已经吹响，我将在公司新的发展大潮中提升贡献更多的力量!

**企业文化感悟心得篇七**

通过对奥凯航空公司企业文化理念体系学习，收获是颇多的。我的体会是要始终坚持奥凯航空公司 “以人为本”的管理核心。以人为本的奥凯，新奥凯的成功由员工创造，新奥凯的成果与员工分享;奥凯的文化要求员工能够和谐工作，快乐工作;新奥凯正在打造一个企业与客户、员工、公众和股东五者之间的“命运共同体、利益共同体和事业共同体 ”。

有人这样说，一个企业应是一所学校、一支军队和一个家庭，这种比喻确实有其道理，他告诉我们一个企业要拥有一个能使自己的员工能通过学习，不断提高自身素质的环境，这也许是企业人才来源的最好的途径。首先我们应该认识到，什么样的人才是企业优秀的人才?一个企业的优秀人才，应该是深知企业的文化，在思想上能有机地溶入企业的文化中成为一个整体，同时具备能创造性地、出色地完成本职工作的能力，特别是前者尤为重要。

来到奥凯航空公司就职，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。

以人为本，企业与员工共成长，才能让团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应。一是营造互尊互爱、坦诚包容、诚信和谐的组织氛围，不因国籍、种族、地域、性别、婚姻等而歧视员工。二是提供健康、卫生的工作环境，预防和减少职业病和其他疾病对员工的危害，通过各种方式各种途径提高员工生活水平。三是完善全员、全方位、多层次的员工培训体系，搞好各种类型的专业培训、管理培训、技能培训和资格培训，提高员工业务技能和素质能力，促进员工职业生涯发展。四是建立健全激励机制，完善人才发展通道，为人才提供各种成长的机会和发挥价值的平台，使人尽其才，使员工在为企业创造价值的同时，成就个人事业。五是完善利润分配机制，让员工持续分享企业经营成果。

我们在工作的过程中应该贯彻“以人为本，与员工共成长”的原则，而不是把它当成一种口号，而是把它切切实实地融入到具体的工作和公司的经营活动中。“以市场为导向、以客户为中心、以服务创品牌”这是奥凯公司的企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、责任敬业、诚实守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀，是公司人集体智慧的结晶。

一个拥有优秀文化的企业，在今后的市场竞争中，才可能得以生存和发展，其资本才可能不断增加，而且成为真正有价值的资本，否则，再多的资本也不过是一堆废纸，因为它会在今后的市场竞争中逐渐丧失。公司的企业的文化是开放的、包容和不断发展的，所以只要我们继承这种文化，并将其发扬光大，集体团结一致共同奋斗，我们有理由相信奥凯的明天会更好!

**企业文化感悟心得篇八**

一、我反，三违活动进展情况

按照反，查隐患、挖根源 、反‘三违’、保平安的总体部署，在开展反，三违、遵三程活动中，我们针对混合提升的特殊性，开展了以打击违章扒、蹬矿车为重点的运输治乱会战，重点解决扒、蹬矿车屡禁不止、乘车秩序混乱的问题。一是强化思想引导。为了在营造反蹬车、反，三违氛围，副总以上领导、党群各部门深入班前开展安全宣传活动，利用有效的宣传形式大力宣传反，三违活动的意义、目的，扒、蹬车带来的危害，提高职工对遵章守纪的自觉性。二是加大思想灌输。为了使这次反，三违活动真正达到入脑、入眼的好效果，我们在聘请x安全宣讲团宣传安全知识的同时，组织了反，三违宣讲小组，成员主要由各采区书记、工会主席、公亡家属组成，跟班向职工宣传自我保安和安全知识，增强职工安全忧患和防范意识，提高职工对安全生产的重要性的认识。三是强化安全监察。为了制止违章蹬车现象的发生，我们成立了机关安全小分队，配合保卫科开展井口检身活动，打击，扒、蹬、跳矿车、机斗行为，维护人车的秩序。同时，设立曝光台，违章人员一经发现，便在井口曝光。此外，对党员干部，三违现象，则给予严肃的党纪、政纪和经济处罚。四是强化制度落实。今年3月13日，我发生一起因违章蹬车导致死亡事故，为了防止，3·13事故的再次发生，下发了《安全行车的有关规定》，对安全行车、人车运行时间和检身制度，进行了明确规定，不论什么原因违章蹬车者，干部撤职，工人开除，规定实施后，开拓区两名干部、安检科一名工人违章蹬车，被举报，经核实后，按规定进行了严肃处理，张榜公布，在职工中反响强烈。

二、关于创建安全文化的打算

在建设企业安全文化方面，我和其它兄弟单位相比，差距较大，需要借鉴的东西很多，还处于起步、学习、完善阶段。对于安全 文化建设，下步我们将从三个方面入手进行构建。

1、从观念入手构建先进的安全理念。人的思想决定人的行为，有什么样的思想，就会有什么样的行动。建设安全文化更需要用正确的理论来引导。一是树立正确的安全观。研究、整理、提炼符合实际的安全口诀和安全理念，在职工中形成遵守安全的氛围。二是把，生命重于一切，安全高于一切的思想认识，在职工的头脑中扎根，使职工在实际工作中对操作规程能达到应知应会的水平，做到基本掌握本岗位工种注意事项，干部认真管安全，职工人人关心安全，逐步 形成一个系统的安全文化建设工程。

2、从行为入手提高职工的安全素质。职工在生产中遵守技术标准、操作规程，控制不安全行为的话，很多事故是可能避免的。职工的素质决定着煤矿的安全生产。在创建安全文化，提高职工素质过程中，我们重点要解决三方面问题。一是重点解决各级干部对安全思想教育态度和认识问题，只有各级干部在思想上对安全教育真重视，才能自觉为职工做出表率，从根本上杜绝违章指挥的问题。二是重点解决职工的自主保安问题。把强化干部和职工的自主保安意识作为重点，采取有效形式进行，安全第一思想教育，遵章守纪教育，三违危害性教育，教育干部和职工要时刻把安全生产放在第一位，自觉地克服和反对，三违现象。三是重点解决好安全培训问题，职工不仅上岗前要进行教育，还要在职工上岗后结合生产实际进行岗位安全知识培训和专业安全知识教育。对管理人员进行安全法规、安全管理知识和安全责任制教育;明确安全奖罚，增强搞好安全生产的紧迫感和责任感，形成一种人人关心安全，人人搞好安全的气氛。

3、从制度入手促进安全制度科学化和规范化。一是要通过安全制度规范干部管理行为和职工操作行为。坚持日常性的安全检查、隐患排查、安全定级检查，实行，全天候的安全管理。二是转变井下班队长的职能，使其由生产型向安全型转变，积极推行正规循环作业，使区队长管理做到按章指挥，以身作则，按章作业，杜绝突击生产，加班延点的现象的发生。三是拓宽安全管理领域。强化安全薄弱环节的治理，积极开展创建精品工程，提高现场施工质量，逐步形成具有 煤矿特色的安全文化。

**企业文化感悟心得篇九**

企业在市场竞争中的主体地位逐渐突出，在这种潮流的带动下，最能体现一个企业经营和管理本质特征的企业文化建设日渐盛行，一个企业要发展，抓企业文化尤为重要。要加强企业文化建设，首先要深刻理解企业文化的内涵。企业文化即在企业长期生产经营中培育、融会、凝聚而成的一种独具特点的、对企业持续稳定发展起推动作用的群体意识和价值观念及其外在形式。它包括企业精神、价值观念、企业形象、经营思想、企业目标、道德规范、规章制度、企业风尚等。企业文化是一个企业的灵魂，它通过向员工宣传统一的企业价值观而将他们凝聚在一起，这些价值观影响着员工的生活方式、行为方式和价值信念，促使他们积极地为企业创造价值。

一、营造企业文化氛围，增强企业的凝聚力。由于是老单位，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。针对现实，我们从提高职工队伍的政治素质入手，首先认真组织职工学习邓小平理论和“三个代表”重要思想，提高对党的路线方针和改革开放政策的认识，自觉同党中央在思想上保持一致。其次，加强职工培训，有计划，有针对性地进行现代企业理念和企业文化建设教育，努力适应市场经济发展的要求。强化公司领导政治、业务素质的提高，作为企业文化建设的中心来抓。要求领导干部要讲团结，树正气，营造企业文化氛围，通过自己的一言一行、一举一动影响职工、带动职工，限度地激发职工爱企业，爱岗位的热情，增强了凝聚力。

二、树立“以人为本”的理念，落实企业文化建设。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。单位领导定期与职工进行思想沟通，了解职工的生活、工作、学习情况。职工生病必去看望，企业内部呈现一种团结和谐、踏实肯干、积极向上的局面。另外，从满足职工文化需求出发，建起了职工足球、篮球、乒乓球等体育活动小组，业余时间经常组织友谊赛，这不仅使大家锻炼了身体，更增强了团队精神和凝聚力，使职工敬业精神和道德情操得到激发和提高，创造出一个和谐环境，实现企业“以人为本”和职工以“企业为家”的高度融合。

三、围绕工作任务，培育企业精神。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。在企业内部的各项工作中注意培养和形成自己的“团结、奉献、创新、进取”的企业精神，并制定了员工的行为规范，营造了员工与企业、员工与员工之间的良好沟通的氛围，倡导全局观念，维护整体利益，逐步在企业内部形成了共同愿景和正确的人生观，价值观，公司充满生机和活力。实践证明，企业文化作为当今最新的管理理论和管理方法，有利于提高职工素质，增强凝聚力;有利于塑造良好的企业形象，扩大企业的知名度;有利于建立经营机制，实现企业的可持续发展。

四、加强责任建设，制度文化同行。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。一个有责任感的人，从容而不浮躁，充实而不空虚，真诚而不虚荣。一个有责任感的企业，既要讲效率和利益，也要讲义务和公益，承担起经营安全、员工健康、环境保护等社会责任。敬业才能成就事业，尽责才能赢得尊严。当然，落实责任制，履责和问责应并存。没有问责，责任制形同虚设。因此，问责应贯穿于履责的全过程，事前问责是提醒，事中问责是督促，事后问责是诫勉。只有把责任心和责任制统一起来，把履责和问责结合起来，才能确立一种良性的责任导向，增强责任心、培育责任感、提高责任意识。具备了一定的素质和能力，才能胜任一定的岗位和职责;担负的责任越大，就越需要提高履责能力。这就要求每一个人都自觉地充实自己，不断地提高自己，求知于书本，问计于群众，创新于实践。

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。

树立科学发展观，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。

**企业文化感悟心得篇十**

企业文化是企业在生存和发展过程中形成的价值观、经营思想、管理模式、团队意识和行为规范的总和，是一个企业区别于其同类企业的基本标志。通过企业文化的学习，使我更进一步了解了远达企业文化的内涵，明确了我们到底要怎么把企业文化融入我们的工作中去。

第一、企业文化的重要性

企业文化是指企业在实践中，逐步形成的为全体员工所认同、遵守、带有本企业特色的价值观念。传统的制度管理只能约束住员工的行为，但不能赢得员工的心。而强有力的企业文化，却能成为激发员工积极性、使员工全心全意工作的主要动力。在一个强大且富有凝聚力的企业文化中，企业核心价值观深入人心，得到广泛认同。强烈的共同信仰有助于员工达成一致意见，关注重要目标，减少冲突，营造学习氛围，同时降低人员流失。强有力的企业文化所表现出来的独特亲和力，能使员工与企业融为一体。员工对于他们的重要性，如同家庭和社区对他们的重要性一样。

由于企业文化具有灵魂、凝聚、约束、向导、激励等几方面的重要作用，也就决定了企业文化其实就是一种以做大做强企业为基本内容的企业发展观点和经营理念。这是加强企业文化建设重要性和必要性的根本所在，是企业文化建设的唯一使命，是企业得以生存发展的深层次动力和源泉。企业文化建设只能紧紧围绕这一中心，搞好生产经营和服务，不断提高企业经济效益，使企业健康、稳步地持续发展。

第二、企业需要什样的企业文化

企业文化具体实施比较广泛，需要根据不同企业实际情况而定。但有一点是可以肯定的：发展才是硬道理。企业都知道企业文化的重要性，都为企业制定了一种文化，并希望全体员工和消费者能够理解本企业的文化，可是往往许多企业的企业文化只是一张纸，只有那么几个人知道，并且还不去贯彻，或者企业员工都知道，但也只是知道而已。没有把这种文化融入到实际生产，工作中去。真正的企业文化不是说出来的，还要付出行动，如同海尔的服务，沃尔玛的理念等等。企业文化需要的是可以在日常工作生活中被感知，大多数企业的企业文化只是停留在书面上，各种各样的《企业文化建设三年规划》多如牛毛，但根本没有发挥作用。

看一个企业的企业文化建设状况，关键是看企业中的每个员工，看他们的日常行为。强大的企业文化，必然体现在每位员工的日常行为当中，每天每时每刻都在发挥作用。如果员工做任何事以中心利益第一的态度，在金钱和企业利益面前是很清楚大是大非的。懂得立场坚定的维护企业整体利益，确保了企业的良性发展。“没有一滴雨水认为它应对洪水负责，但是一滴滴雨水汇集成洪水”。每个员工代表的是中心，你的品质就是中心司的形象。没有良好的道德品质，中心的形象就会被破坏，中心司的生存、发展就会受阻。这就是企业文化在员工中的体现。

第三、如何加强公司企业文化建设

企业文化是一家企业发展到一定阶段的必然过程及产

物。他可以推动一家企业再接再厉，使一家企业更富有生命力，更健康发展!

企业文化强调的是以人为本的文化，关键在于人本素质管理。我们知道，知识和技术的载体是人，而企业文化应当重在对人的最大潜能的发挥，而这种潜能的最终目标是转变员工的思想认识，提高他们的专业理论和技术能力，因为这是形成企业核心竞争力的根本源泉。

(一)创新思想。想别人所不敢想，做别人所不能做，培养员工积极乐观、开拓进取的创业精神。(二)敬业精神。员工要有对得起自己的工资的思想，这是最起码的信用关系。员工更要有良好的敬业精神、认真负责任的态度。(三)要有团队建设，营造真诚氛围。一个优秀的企业领导是不会把眼光只盯在报表的利润增减上，而是在调动员工积极性上投入更多的精力，倡导团队精神。团队成员之间要坦诚真诚，营造团队真诚的氛围。只有这样，才能激活员工的思维，发挥员工的聪明才智。(四)抓机制搞活，注重制度创新。企业机制搞活主要就是解决“原动力”的问题，而“原动力”的主要内容就是“人+机制”。改革用人、用工、分配机制和考核制度，全面形成“岗位靠竞争、收入靠贡献”的竞争激励机制和考核约束机制，建立“岗位能上能下、收入能高能低、员工能进能出”的动态运行机制，确保企业在激烈的市场竞争上更具活力、更灵活、适应性更强。

员工是如何看待企业文化的呢?根据一段时间的员工

离职情况调查。结果表明，中心大部分员工离职与钱的关系并没有人们想象的大。相反，更多的主要原因是他们感觉企业没有给他一种归属感，例如，与中层领导不和，其中包括管理者说话技巧不好、心胸狭窄等因素;员工的工作做好了却没人表扬，没人关注;员工的生活、家庭问题没有人过问和关心等。这在某种程度上表明了企业文化对员工的影响。从每个员工的日常生活和工作的时间比例来看，在工作场所的时间占了一天时间的1/3，如果算上加班或者其他因素的话，占的比例就更大了。可以说，每天在工作场所与同事相处以及进行一些与所在企业有关的活动所花的时间，往往比与家人相处的时间还长。因此，在一个好的工作环境和好的氛围下工作是每个员工所希望的。

对一个员工来说，如果企业文化既没有吸引力也没有向心力，其结果是可想而知的，必然造成员工“身在曹营心在汉”的状态。员工自己不开心，企业也没有发挥每个员工的积极能动性，更不能达到人尽其才的作用。虽然现实中并不是每个企业文化都认同和提供这样的一个工作场所给员工，但每个员工都希望寻找一个属于自己并能发挥自己才能的乐土。

综上所述，企业文化不是那种我们今天需要召之即来、来之有用的东西，只有我们在整个企业文化发展、建设过程中点滴渗透、一点点积累起来，然后在需要的时候它才会释放巨大的能量。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找