

企业文化培训心得体会(实用13篇)

学习心得是对自己在学习过程中的收获和感悟进行总结和记录的一个重要方式。接下来请大家一起来阅读一些精选的培训心得范文，相信会对大家的写作起到一定的启发作用。

企业文化培训心得体会篇一

听了x老师两次的课程培训，我的收获是颇多的。生活中，我们每个人都面临许许多多选择，我们可以选择自己的职业，也可以规划自己的未来。由于每个人的阅历不尽相同，所以大家对生活的理解也不同，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子！因此有人选择了索取与享受，而有人则选择了给予与奉献，还有大量非常善良但心态与行动却一直在摇摆的寻常百姓。这也就形成了日常的文化差异。

x总提出我们xx公司管理的核心是“以人为本”，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xx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。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让这个团队拧成一股绳，发挥出效应，是我们迫切需思索的问题！

我们在工作的过程中应该贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”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。

创新、超越、团结、务实这是xx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xx公司人集体智慧的结晶。

一个企业如何建立自己的企业文化，我认为没有固定的模式，我们要通过工作的实践来不断的学习，积极地注意吸纳其它企业的先进思想，结合公司的实际和自己的员工来共同建立的一种文化。如经营理念、管理理念、服务理念、风险理念、人才理念等等一系列形成企业文化的一个组成部分。

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，我们有理由相信明天会更好！

企业文化培训心得体会篇二

保利企业文化培训是一个让我深受启发的机会。通过这次培训，我更加深入地了解了保利的企业文化，体验到了保利的人性化管理理念，受到启发和鼓舞。在此，我想分享我通过保利企业文化培训所得到的启示。

第二段：理解保利企业文化

我参加了保利企业文化培训的核心课程，深入了解保利的企

业文化。我发现，保利的企业文化是建立在自我管理、创新、团队协作和服务理念之上的。同时，保利也注重维护员工的利益，提高员工的福利待遇，让员工在公司中感受到归属感和荣誉感。通过保利企业文化的学习，我认为，企业的成功来自于员工的努力，这也是保利在企业文化、人性化管理方面深受好评的原因之一。

第三段：学习保利的人性化管理

保利的人性化管理理念是以员工为中心的，他们注重员工的感受和需求，并且帮助员工提高他们的能力和技能。作为一个参加保利企业文化培训的员工，我感受到了保利的人性化管理理念的好处。当时，培训课程是由一名资深员工主讲的，他非常有经验，也十分耐心地回答了我们的问题，让我们感受到公司对我们的重视和尊重。这也让我意识到，要做一个好的领导者，必须注重员工的感受和需求。

第四段：深入保利的创新思维

保利的创新思维是企业发展的关键。他们注重市场的变化，随时调整战略，探索新的商业模式。在培训中，保利向我们介绍了他们如何运用创新思维来开拓市场。通过与保利员工的交流，我了解到保利在技术、管理和市场优势方面不断创新和改进，从而在竞争激烈的市场中脱颖而出。这启示我：要想成功，就需要不断地进行创新和改进，抓住市场的机会，提高企业的竞争力。

第五段：总结

在保利企业文化培训中，我深刻地了解了保利的企业文化，并受到了保利的管理理念和创新思维的启发。这次培训让我认识到，一个公司的成功，来自于其优秀的企业文化和人性化管理，来自于员工共同的努力和创新精神。我相信，通过保利企业文化培训的学习和体验，我将成为更好的员工和领

导者，并将为公司的成功做出贡献。

企业文化培训心得体会篇三

在当今激烈竞争的市场中，保利集团作为一个知名的国有企业，早已明白优秀的企业文化可以提升整个企业的核心竞争力。作为员工，我们不仅要掌握专业技能，也要了解企业文化，才能更好地融入企业，为企业的发展贡献自己的力量。最近，我有幸参加了一次由保利集团组织的企业文化培训，通过此次培训，我有了更多对保利企业文化的了解和感悟。

第二段：培训内容

这次保利企业文化培训包括企业文化的定义、保利集团的企业文化要素、保利集团的价值观体系等方面。培训讲师通过图文并茂、举例生动的方式，将信息传递给我们，使我们更好地理解 and 吸收内容。其中，我印象深刻的是保利集团的“任事不辞、信义为本、潜移默化、精益求精、携手共赢”等核心价值观，这体现了保利企业文化的积极向上、和谐共赢的精神。

第三段：培训过程

培训过程中，讲师采用了多种教学方法，如讲解、讨论、互动游戏等形式，使我们既接受了理论知识，又感受到了互动和人性化。游戏环节更是让我们在轻松愉悦的氛围中，深化了对企业文化的认识。值得一提的是，讲师还注意与我们进行了针对性的交流，根据我们的反馈及时调整了教学内容和思路，让我们感受到了培训的贴心和尊重。

第四段：学习收获

通过此次培训，我对企业文化的重要性有了更深层次的认识。建立良好的企业文化，可以增强企业的凝聚力和向心力，更

能激发员工的积极性和创造力。同时，我也意识到培训不能只是一次性的，我们还需要在今后的实际工作中不断贯彻和体现保利集团的企业文化，让它成为我们工作的基石和灵魂。

第五段：结语

此次保利企业文化培训让我受益匪浅，不仅是对企业文化的深入了解，更是对自我提升的一次锻炼和认识。我将在今后的工作中，将所学所感付诸实践，不断激励和传递企业文化的正能量，与保利集团一道共同成长，为我们的企业走向更加辉煌的未来贡献自己的力量！

企业文化培训心得体会篇四

趁着这次公司新的企业文化理念的推出，狠狠给自己补了一次课企业文化课。

培训的第一部分“公司历史”，培训老师通过播放视频，来给大家讲解公司的历史。当中太多太多言语让我觉得无比的熟悉：“自主创新”、“深受微软和盗版的双重打击”、“民族软件企业”.....在过去三年我写的申报书、报告中，类似的描写，不知道出现过多少次。而当这些内容你早就能够耳熟能详，现在又再回过头去听讲师细细讲解的时候，百感交集....

由于我的工作性质，我比公司大多数同事能接触到更多关于企业历史、荣誉、产品的历史等描述，可以说，我对“金山软件”的认识，是在工作中一点点了解的。

这个视频叫“程序员的一天”：青涩而又满怀激情的每个人，董老师、小芹、马广、万里、章立新、飞舟....曾经很破的办公大楼和办公环境。还有雷总在公司上市时那段视频，触动了心里的某根敏感的神经....打开思绪.....

我是在金山正在飞速发展的时代进入公司的，没有经历过space说的“在公司通宵写代码，第二天早上4点大伙一起去海边看日出后，再回家睡觉，然后11点起床上班”、“累了就在座位下铺个瑜伽垫就地休息，眯一会然后再接着干活”、“大伙晚上干活的时候，最怕海峰放音乐，因为他只听蔡依林的歌，而且一晚上都那几首只重复播放。大伙耳朵都快听得起茧子”……但是很奇怪，在我们看来，似乎是有苦而又枯燥的生活，没有谁逼着他们那样做，大伙都是自愿的，而且满心欢喜、心怀激情的原意。

而我当初，也是经常听space说金山这样很人性的企业文化、让人很有激情的工作生活，带着敬畏和憧憬的心情，加盟金山。

但是刚进来的那段时间，我有点小失望，根本不像space说的那样。我的工作性质是属于集团平台的文员，不像研发部门，有那样浓重的学习氛围，老员工带新员工的机制。当时的我是这么想的。那段时间，我的活干得并不好，自己也没有进入角色，究其原因，是我对这份工作的不重视、不用心。

董老师是我进公司后的第一个老师，加盟金山20xx年，跟公司一起经历了很多风风雨雨，也是公司的元老之一。董老师为人极谦和体贴，乐于教育帮助年轻的程序员成长，愿意用自己的努力让金山的种子一代代传承下去。

我的第二个老师也是对我影响最大的老师，是我的经理mary□她对工作质量要求很高，甚至可以说是“挑剔”。有段时间，我觉得她很难相处，我觉得她是在鸡蛋里挑骨头，我觉得她是故意跟我过不去。但是，在后来的工作中，我渐渐明白，她所谓的挑剔，其实是对我们的工作负责，以确保得到最好的成果；是她手把手的把我一点点教会，她所谓的“刁难我”，其实是想让我进步得更快。

企业文化培训心得体会篇五

本文目录

1. 企业文化培训心得体会
2. 员工企业文化培训心得体会
3. 9月企业文化培训心得体会范文
4. 新员工企业文化培训心得体会

通过单位组织进行企业文化执行力培训，自己在该问题上有了进一步的认识，通过学习也让自己懂得了更多的知识。

首先，自己更深刻明白了“学习”的涵义、方法、目的及方式，在以前实际工作中面对繁琐的日常工作，经常会让自已头昏脑胀，不知所措。通过培训学习，自己明白到有这样的情况是因为自己了解的知识仍不够全面，还有觉悟不够深，自己也不懂的排空及放下毫无用处的知识所致，未掌握到较好的学习方法。

其次，自己在解决问题时主管能动性不够强，会有这样那样的问题去询问、麻烦领导解决，处理问题判断能力仍有较大欠缺。培训上我明白了，开放聆听、思考根源、分析解决办法，简单化思考、原始化思考，才能准确、及时处理好各类应急问题，日常工作才能做到及时发现、及时处理，较好的达到解决问题的目的。作为一线管理人员，对员工的接触沟通最多，由于以往对员工类型不明，分工不适当，工作效率一般，执行力也不够强，通过培训，自己更清晰了做好一个管理角色的几要素，了解员工脾气员工优点，弥补其缺点，达到提高团队协作能力，提高执行力、工作效率。

通过学习培训，自己受益匪浅，自己也相信在工作及学习管理会更上一层楼，让自己和员工明白复命精神及工作的要义，充分体现每一个人的自我价值，提高实际工作效率！

听了韦老师两次的课程培训，我的收获是颇多的。生活中，我们每个人都面临许许多多选择，我们可以选择自己的职业，也可以规划自己的未来。由于每个人的阅历不尽相同，所以大家对生活的理解也不同，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子！因此有人选择了索取与享受，而有人则选择了给予与奉献，还有大量非常善良但心态与行动却一直在摇摆的寻常百姓。这也就形成了日常的文化差异。

李总提出我们xx公司管理的核心是“以人为本”，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xx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。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让这个团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应，是我们迫切需思索的问题！

我们在工作的过程中应该贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”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。

创新、超越、团结、务实这是xx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xx公司人集体智慧的结晶。

一个企业如何建立自己的企业文化，我认为没有固定的模式，我们要通过工作的实践来不断的学习，积极地注意吸纳其它企业的先进思想，结合公司的实际和自己的员工来共同建立的一种文化。如经营理念、管理理念、服务理念、风险理念、人才理念等等一系列形成企业文化的一个组成部分。

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，我们有理由相信明天会更好！

企业文化培训心得体会3篇 | 返回目录

为期两个月的企业文化培训，虽然时间不长，但是x酒店确实让我们这些新员工学到很多东西，通过领导给我们培训过以后，首先给我最大的体会就是，鲁班喜悦酒店不论上到领导下到员工，大家都是非常有激情的，大家都是一个目标，把鲁班做的更大、更强、更好，而且大家都是在快乐中工作！首先为我们做报告是公司的张总，给我印象很深刻的是，就是张总始终是和蔼可亲的，这一下子就把距离拉近了，给人一种亲切感。再就是张总在讲课的过程中，说了关于他的经历，和对贫困生的捐、企业文化等等，听了以后使我们员工心理都非常感动。

x总先是从宏观的方面给我们讲了一下鲁班的过去、现在和未来，过去大家是怎么艰难的创业、现在是怎样在做、未来公司怎么样去发展的更大更强。让我们觉得来来是你做出的一个人生的选择，而且是一个正确的选择。下午主要是讲企

业文化，从公司的使命与宗旨；品牌含义；以人为本；公司核心价值观；道德准则与行为准则；根植中国传统文化；礼仪规范这几个方面给我们介绍了一下，让我们对公司有了更多的认识与了解，同时也从企业文化中感受到了企业的魅力，那就是充满激情与活力。单总最后讲的是我们公司一些成功人士的案例，活生生的身边的案例作为例子，对我们更有激励作用。

培训的第二天上午给我们x大师，他给我们培训的课题是——餐饮业素质，首先要正确认识自己的自身价值，端正自己的心态，修养是做人的基本要求。我们要勤奋学习，善于思考，才会慢慢地融入一个企业，入职场没有工作经验的我们，首先得确定一个目标，然后围绕着目标从读书、思考、交友、旅游、聚会、讨论、实践等方面去努力；然后围绕优秀的人应该具有的几个能力展开讲述，学习能力、适应能力、执行能力、实践能力、创新能力、沟通能力，再就是在讲课的过程中，还有一句话让我们回味——这都会过去的（生的痛苦于坚持与放弃之间的选择），只要想着这句话，我们做任何事情都会充满信心。

第三天，给我们培训的x总，对我印象最深刻的还是培训就是管理，培训就是收益，培训就是财富，这些也可以说是通向成功的捷径，我们确实收获颇丰，由于我们是刚踏入一个新企业，这里面的很多东西需要我们去慢慢消化，相信我们只要按照这些坐下来了，我们一定能够成功。

接着是人事部范经理给我们的讲解关于人的素质通过培训，不断学习，才能提升自身的价值。对视大酒店的认识，我们酒店的概述，酒店经营服务项目、品德，（老老实实做事，踏踏实实做人，先做好人再做好事，有爱心，诚信守时，谈吐有方，态度和蔼，语气中和 最后由胡总跟人力资源部的范经理给我们介绍了一下公司的额章制度，无规矩不成方圆，鲁班之所以能做的成功，至于公司的企业文化与严格要求是分不开的。

确实通过这四天的企业文化的培训，我们确实学到了很多东
西，无论是做人、做事、还是专业知识，我们都获得了很多。

在这里我们要表示衷心的感谢：感谢鲁班对我们认真、周到
的培训！我们一定把这次培训化作工作的动力，为自己、为团
队！加油！

企业文化培训心得体会4篇 | 返回目录

通过在这几天的培训，虽然只有这么短短的几天，自己也学
到了许多东西，对企业文化也有了更深的理解。制度创造生
命力，文化延续生命力，管理加强生命力。一个好的优秀的
企业，一定有着优秀的管理团队，优秀的企业管理制度，以
及优秀的企业文化。所崇尚的文明、和谐、服从、配合、敬
业、责任、精益、高效的企业文化是很值得其他企业学习和
借鉴的。对每一位进厂的员工都要进行培训，培训内容不仅
有部队的军事化训练，还有公司的管理制度的学习，甚至小
到生活中琐事。企业文化是一个企业的生命凝聚力。只有好
的企业文化，才能培养出好的团队，才能营造好的工作氛围。
一切关键的因素都在于人的因素，吸引优秀的人才，培养好
人才，管理好人才，最后还要留得住人才，企业才能保持长
久的生命力。这就是自己在xx培训所学到的一点东西。

今后，我们将更加严格要求自己，不仅在做人 and 做事知识方
面要要加强学习，加油. 朋友们加油..

企业文化培训心得体会篇六

马云作为中国最成功的企业家之一，他创办的阿里巴巴集团
在全球范围内取得了巨大的成功。除了他的商业智慧，马云
也注重培养公司的企业文化，以塑造良好的工作环境和价值
观。最近，我有幸参加了马云企业文化培训课程，收获颇丰，
以下是我的心得体会。

第二段：追求使命和理想的重要性

马云在培训中强调了企业追求使命和理想的重要性。他指出，企业不仅仅是为了盈利而存在，而是应服务于社会，并创造积极的影响。这种价值观的树立不仅能够激励员工，还能够赢得客户的认可和支持。因此，作为一名员工，我应该时刻铭记公司的使命和理想，努力尽职尽责，为公司的发展做出贡献。

第三段：团队合作和共享的重要性

在培训中，马云强调了团队合作和共享的重要性。他认为，没有团队的支持，一个人是难以取得成功的。在阿里巴巴，每个人都是团队的一部分，只有大家团结协作、互相支持，我们才能实现个人和公司的目标。此外，马云还强调了共享的概念，他鼓励员工分享知识和经验，以促进团队的成长和进步。我将时刻铭记马云的教诲，积极与团队合作，分享自己的专业知识和经验。

第四段：创新和适应变革的重要性

马云深知创新和适应变革对于企业的重要性。他相信创新是驱动公司持续发展的核心力量。在竞争激烈的市场环境下，只有不断创新，才能保持竞争优势。此外，马云还鼓励员工勇于接受变革，认为变革是公司发展的必经之路。因此，作为一名员工，我会不断学习和提升自己的技能，积极参与创新，并且保持适应变革的心态。

第五段：个人价值和社会责任的平衡

马云在培训中也提及了个人价值和社会责任的平衡。他认为，企业家应该关注社会问题，积极参与公益事业。以此来实现个人的价值，并回馈社会。我深以为然，在个人追求成功的同时，我也应该思考如何更好地回馈社会，为社会贡献自己

的力量。马云的企业文化培训让我认识到，一个企业的成功不仅仅是利润的增长，更重要的是对社会责任的担当。

结语：

马云企业文化培训不仅启发了我在工作中的思考，也为我树立了正确的价值观。我将努力追求企业的使命和理想，发挥团队合作的精神，积极创新和适应变革，同时关注个人价值和社会责任的平衡。我相信，如果我们能够践行这些理念，我们不仅能够在职业生涯中获得成功，也能够为社会的进步贡献一份力量。

企业文化培训心得体会篇七

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，以创新的认识，

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，很舒服也很轻松。

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。

企业文化培训心得体会篇八

马云作为中国最成功的企业家之一，创办了阿里巴巴集团，并建立了独具特色的企业文化。在马云企业文化培训中，我深刻认识到了他对于员工价值观培养的重要性以及在企业文化中强调创新与合作的理念。通过此次培训，我不仅受益匪浅，也增强了自己的职业素养。

首先，马云企业文化培训强调了员工价值观培养的重要性。马云认为企业的核心是价值观，员工也应该具备正确的价值观。他强调团队合作、双赢合作、梦想和使命等方面的价值观。这些价值观不仅体现了阿里巴巴自身的文化特点，也指导了公司的发展方向。在培训中，我们通过案例分析和互动讨论的方式，深入了解了这些核心价值观的重要性。通过学习和分享，我认识到在工作中，不仅要追求自身的利益，更要考虑到团队的利益和企业的长远发展。只有具备正确的价值观，才能成为优秀的员工。

其次，在马云企业文化培训中，我深刻体会到了创新与合作的重要性。马云认为，创新是推动企业发展的关键驱动力，而合作则是创新的基石。在培训中，我们不仅学习了阿里巴巴如何进行创新，还了解到了阿里巴巴与外界的合作方式。通过案例分析和团队讨论，我们思考了如何将这些理念运用到我们的工作中。我认识到，只有不断进行创新，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。而合作，不仅可以发挥各团队成员的优势，还可以实现资源的共享和互补。只有团队的合作，才能取得更好的业绩。

此外，在马云企业文化培训中，我还深入了解到了马云对于员工的关心和鼓励。在培训中，马云亲自与我们交流，并分享了自己的创业经历。他强调了学习的重要性，并鼓励我们要敢于尝试和创新。他认为，只有敢于尝试新的事物，才能

发现新的商机。通过与马云的互动，我感受到了他的真诚和激情，也更加坚定了自己在工作中不断学习和进步的决心。他的话语激励了我，让我相信只要努力，就能够实现自己的梦想。

最后，在马云企业文化培训中，我还体会到了团队的力量。马云强调团队合作的重要性，并鼓励我们要团结协作，积极参与到团队中去。在培训中，我们通过一系列团队活动，锻炼了团队合作能力和沟通协调能力。这些活动不仅让我更加了解了同事，也加强了团队的凝聚力。我认识到，只有团队的力量才能够战胜困难，实现共同的目标。在今后的工作中，我将更加注重与团队合作，共同打造更加优秀的业绩。

总之，马云企业文化培训让我深入了解了他对于企业文化的重视和对员工价值观培养的重要性。我认识到了企业的核心是价值观，只有具备正确的价值观才能成为优秀的员工。同时，马云也强调了团队合作的重要性以及创新与合作的理念。通过培训，我深刻意识到了团队的力量，只有团队合作才能够取得更好的业绩。此外，马云还通过互动和分享，鼓励了我们要勇于尝试和创新。这次培训给我留下了深刻的印象，也让我受益匪浅。我将积极运用所学知识，不断提升自己的职业素养，为公司的发展贡献力量。

企业文化培训心得体会篇九

马云是中国最成功的企业家之一，他创建的阿里巴巴集团在全球范围内享有盛誉。作为该集团的创始人，马云非常注重培养企业的文化。近期，我有幸参加了阿里巴巴集团举办的企业文化培训，我深受启发，并从中获得了许多有价值的体会。

首先，这次培训让我意识到企业文化的重要性。马云在培训中强调，企业文化是组织文化的灵魂，是企业发展的核心驱动力。只有通过树立正确的价值观和文化，企业才能凝聚力

量，促进团队协作，并实现可持续发展。我深刻认识到，企业文化不仅仅是公司座右铭和口号，而是深深融入员工行为和决策中，影响着每个人的工作态度和价值观。

其次，在培训中，马云强调了创新的重要性。他告诉我们，阿里巴巴之所以能够在激烈的竞争环境中脱颖而出，正是因为他们一直秉持着创新的精神。创新不仅仅是指研发出新产品或服务，还包括创新的思维方式和经营模式。这次培训激发了我对创新的热情，我意识到只有不断改进和创新，才能跟上竞争的步伐，并在市场中立于不败之地。

第三，马云强调了团队合作的重要性。他告诉我们，一个人的力量是有限的，只有团队的力量才能够发挥最大的效能。在培训中，我们进行了许多团队活动，这让我更加深刻地体会到团队的力量。每个团队成员的贡献都是不可或缺的，只有大家通力合作，才能实现团队的目标。作为一名员工，我决心更加注重团队合作，积极与他人沟通合作，共同完成任务。

在培训中，我还从马云身上学到了坚持不懈的精神。他讲述了阿里巴巴的起步过程中遇到的种种困难和挫折，但他从不放弃。他相信“只有坚持，才能成功”。马云的故事激励着我，让我明白只要努力奋斗，就一定能够克服困难，取得成功。这次培训激发了我在面对挑战时的勇气和毅力，让我更加坚定了自己的职业目标。

最后，这次培训还让我体会到了马云对社会责任的态度。他谈到了阿里巴巴的公益事业和环保项目，他们致力于改善社会和环境。马云认为企业不仅仅应该关注利润和发展，也应该承担起自己的社会责任。这让我深思，作为一名员工，我们不仅要在工作中努力奋斗，还要关注社会责任，积极参与公益活动，为社会做出积极贡献。

总之，通过参加马云举办的企业文化培训，我深受启发和教

育。我认识到企业文化对于一个企业的发展至关重要，创新、团队合作、坚持不懈以及社会责任是构建一家成功企业的重要因素。我决心将这些心得体会运用到我的工作和生活中，成为一名更有价值观和创新精神的员工。

企业文化培训心得体会篇十

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，却从来没听说有“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儿宣传。

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！

企业文化培训心得体会篇十一

企业文化是一种客观存在着的现象，有企业便有企业文化。下面是本站小编为大家整理的企业文化培训心得体会范文，供你参考！

20xx年是我们天元发展有限责任公司的“企业文化建设年”，锐意创新的时代要求鞭策着我们努力培植先进的企业文化。我们对企业文化塑造应该报一种什么样的期望，企业文化究竟能够给企业带来什么成果？我认为：企业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，企业文化塑造是为了使企业适应不断变化的环境。在企业文化塑造中，主要通过共同价值观及理念的贯彻落实来增强对内部的凝聚力。在天元，你总觉得自己是受尊重的，

你不用担心自己学不到东西，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，企业文化是为了企业经营绩效的提高。企业文化要能够“看得见”，我们要让天元企业文化出现在全公司的各个角落。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，尤其是企业文化理念；企业文化还要让员工“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，形成学习的氛围，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；企业文化更要让员工“自己做”，必须让员工行动起来，即使是带一定强制性的，但必须按照要求做，也就是进行“文化体验”。在体验时，是否考虑能够给员工一些利益，如轻松的沟通环境、更加灵活的激励机制。这些细节可以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，帮助职工陶冶情操、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己的品牌。以“高品质，多品种、低价位”为经营宗旨，以“创石家庄人自己的连锁品牌，做石家庄人自己的低价卖场”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，形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，我们应该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，为他们发展提供平台。同时通过培训和企业文化的熏陶，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，不去创建学习型组织的企业很可能被时代所淘汰。因此，把创建学习型组织与企业文化建设很好结合起来有着十分重要的意义。将培育进步的企业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，心情舒畅地得到发展、得以创新，提升自己生命的价值，将企业规模做大、实力做强、形象做优。

经过这一周的培训，我想自己对这个问题已经有了非常明确的答案。在这里的收获已经超出了我当初的期待，但在交流过程中我发现个别同学却不这么认为。生活中，每个人都有许多选择，我们可以选择自己的职业，也可以规划自己的未来。由于每个人的阅历都是不同的，所以大家对生活的理解也不同，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子！因此有人选择了索取与享受，而有人则选择了给予与奉献，还有大量非常善良但心态与行动却一直在摇摆的寻常百姓。

看了《致新员工书》和《冬天》，大家对任总的为人都非常的肯定，也非常钦佩与感动！其实我们每个人都是爱国的，只是程度不同，所以xx人的崇高目标与理想也是我们全体中国人，甚至全球华人的美好愿望！

当老师问大家为什么选择时，有些同学坦率地说出了自己的求职经历。一些著名的跨国it公司给员工的待遇和福利比更丰厚，工作环境也比较轻松自由一点，所以他们更仰慕这类公司，遗憾的是只有选择了他们!这是人之常情，可以理解，同学们是诚实的。当然，有一些同学是怀着与xx人一样产业报国的目标与理想来到这里的，也有部分同学是被任总闪亮伟大的人格魅力所吸引。总之，无论如何，我们今天都已经相聚!

来到这里，我们每个人都有一种期待：通过奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。不过这一点，请大家放心。民主决策和权威管理的经营管理体制可以有效地保证利益分配的相对公平性，以绩效为核心的考核方法可能会一时让你遭受一些委屈，但金子始终会发光的，烧不死的鸟才叫凤凰!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，我们有理由相信公司的明天会更好!

在一个企业里，只有企业的发展得到有效保障，内部员工才能不断地成长，彼此的利益才能得到可靠的保证。优胜劣汰，是自然界的规律。事实上，一个企业要活下去是件多么不容易的事情，要想发展就更加艰难。现在各行各业的竞争都非常激烈，每年都会有许多公司倒掉。企业要想长期生存，就要寻求活下去的理由和活下去的价值，而活下去的基础是不断提高核心竞争力。客户是企业的衣食父母，所以文化的核心是以客户服务为导向的。

有了好的目标，企业的发展还需要有好的管理体系与执行流程来保证。公司管理体系与流程的制定是以聚焦客户为中心，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的。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xx人集体智慧的结晶。

给我们上课的老师是公司管理团队中优秀的代表，所以这些课程都非常精彩。晚上所看的录像电影也是紧紧围绕着这些主题的，电影中主人公以及他们所属的团队表现出高度的团队合作，以及责任敬业、顽强拼搏和奉献献身精神，深深地感染了我。澎湃的激情，有时让我的脸颊与眼窝为之震撼，有一种几乎感动的要流出眼泪的感觉。小组讨论总结发表，辩论赛，户外活动等都可以帮助大家更好地理解公司的文化，掌握内部合作和冲突等问题处理的技巧。而且这些活动提倡的是人人参与，主动服务的精神，通过参与就可以更好地展现自我，让那些内向羞涩的同学可以挑战自我，变得更加开朗热情与勇敢。

在这种开放激情的氛围下，大家主动参与积极投入的情况是很正常的。但要在日常平淡甚至枯燥的工作中长期努力，精益求精，把本职工作做好。做到干一行，爱一行，专一行，精一行是非常不容易的。生活中的挫折可能让人丢掉自信，对环境产生抱怨。有些人总认为老板在压榨他们，上司对他们不公平，公司的管理过于僵化，不利于提高效率或影响了他们的个人发挥，于是慢慢就失去了工作的热情。

人非圣贤，有时迷茫也是很正常的，但不能长期低迷消极，否则我们自身就是最大的受害者。自私是人的本性，但这并不会影响我们很好的合作。自然界存在共生和相互竞争两种现象，现在国家与国家，企业与企业间的竞争非常激烈，社会的分工迫使各团体成员必须进行充分的合作才能更好地生存。并肩作战的狼群所向披靡，落单的大雁就会被风暴毁灭。我们努力工作的最大受益者不是我们老板，而是我们自身。只有努力工作才能创造财富，只有做出贡献才能被团队和社会所认可。消极的生活与工作态度，只会让你日益被边缘化。

事实上，一个企业每天的开销都非常大，如果不能保证其市场竞争力，无论实力多雄厚它都会逐步淡出公众的视野。我们在抱怨工资太低时，是不是应该先静下心来问一问自己究竟为公司做了多少。如果企业发展好，每个成员都会从企业

的成长中获益，否则就得另谋生路。当然，现代社会给了我们许多选择，职业人的流动是正常现象，但频繁的流动对个人和企业的发展都是非常不利的。我想，如果每个职员都在抱怨，那么这个公司也快完了。如果我们人人都在抱怨，那么我们民族恐怕也要完了。我们每个人都应该问问自己为国家做了什么，而不是抱怨国家没有给予我们。工作中，亦应该如此！

为了进一步搞好集团企业文化建设，并通过企业文化建设，推进集团四大工程，提升集团竞争力，再造集团的二次辉煌，我想借此机会，对企业文化建设中所遇到的一些问题，特别是集团今后的一些思路，和大家交流一下。

从历史上看，人们对文化的认识和研究经历了三个阶段。第一阶段为初级阶段，从19世纪下半叶到20世纪初。这个阶段人们主要从意识形态方面去认识文化现象，把文化看作是一种人类精神现象的反映，即人类的宗教、信仰、心理、语言、艺术的反映。第二阶段为功能主义阶段，始于20世纪上半叶。这个阶段人们把对文化的认识从精神领域扩大到社会领域，甚至开始从人类经济活动的高度来认识文化现象。第三阶段为当代文化学阶段，始于二次世界大战以后。这个阶段对文化的认识和研究发生了两个重要的历史转折。一个转折是由过去的注重未来开化社会和传统的乡土社会的研究，转向注重对现在都市社会的研究。第二个转折是由重点研究传统农业文化转向重点研究现代工业文化。由于两个转折，放大了文化研究的视觉，产生了社会文化学、居住文化学、饮食文化学、服饰文化学等。同时也出现了企业文化学。企业文化学的产生，具有两个方面的重要意义：一是对过去被认为是纯经济组织的企业赋予了文化内涵，为企业借助文化力推动自身的发展提供了强有力的武器。二是拓宽了文化研究领域，丰富了文化学的内涵。从文化演变的历史进程，站在历史与现实相结合的角度分析，我们可以对文化做如下理解：第一，文化是社会历史发展的产物，既是社会经济和政治的反映，又反作用于社会经济和政治。它是一种与政治、经济既相互

联系，又相对独立的一种社会力量。第二，文化是人类在改造自然，改造社会和改造自身过程中创造的群体生活方式和生活环境。第三，文化具有历史性、继承性、交流性和可渗透性。这些就是文化的基本内涵。

谈到企业，从本质上讲，企业是社会的一种经济组织，它是以满足人类社会某种需要为己任，集经济目标和社会目标为一体，具有独立决策、自我承担风险能力的经济实体。一个企业不是依据人们的主观意愿凭空产生的，首先源于一种社会需求，产生的前提是人们对现实生活提出了某种需求，或产生了某种潜在需求。为了满足需求，企业才应运而生。所以企业从诞生之日起，客观上就承担了为人类提供有效服务的职能，充当了现实社会需求目标的载体。比如吉粮集团，省政府为什么要创办我们这样的企业，首先是农民打下的粮食需要卖掉，城市的居民需要食品，粮食加工企业需要原料。是为了解决耕者与食者需求，确保社会的稳定与发展。吉粮首先体现的是一种社会价值。同时吉粮又是一个经济实体，要自负盈亏，要自我承担经营风险，必须追求经济效益。这样在经营中就形成了社会与经济双重责任，耕者、食者、员工及投资主体等多种利益关系，作为一个企业，怎样处理这些责任和利益关系，怎样看待农民、怎样看待消费者、怎样看待用户，如何处理耕者、食者及企业之间的利益关系，企业的利润从哪里来？什么是企业中最有价值的东西？怎样看待员工？员工在企业中的地位是什么？处理这些问题所遵循的基本观点和行为准则，以及由此带来的一系列思想、工作方式等就构成一个企业的文化。

关于企业文化的具体概念，据统计有180多个，公认的比较典型的也有几十种。所以想用几句话就概括出来比较难。但它们的内涵大致是一致的，具体包括以下几层意思：(1)企业文化既包括观念形态的价值观、企业信仰、也包括在这种信仰支配下所外化出的行为准则和企业形象。(2)企业文化是企业的灵魂，无时不在，无处不在。(3)企业文化不是突然出现的，它与企业相伴而生。(4)领导层在企业文化形成中起主导作用，

企业文化是创始人及其后来的继承人所倡导的经营思想。我认为，为了便于记忆和理解，通俗一点说，企业文化就是企业的意识形态，是企业的思想。一个企业就像一个人一样，也有自己的思想，一个人的行为和表现是受思想支配和决定的。

企业文化培训心得体会篇十二

20__年5月16日,我一生中难忘的日子,为何这么说呢?因为那一天,我很荣幸地参加了江游副校长主讲的邦德企业文化培训,同时,那一天也是我的生日。对我来说,没有什么日子能比那一天更难忘。

虽然已经成为过去,但那一天所做的每一件事仍让我历历在目。令我印象最深刻的是当我带领我的第五团队时,一起高声喊出了我们邦德的誓言,让我感受到了团队的力量,感受到了邦德的企业文化精神。

下面我就三个方面谈谈我的心得体会:

第一. 团队及坚持的力量,是成功的关键。

一个人,生活在世界上,必须融入一个群体中才能生存和发展。如果离开了群体,很难想象那是怎样的一种生活。孤独、寂寞还是黑暗,或者都可以用这种词语来形容一个人离开群体时的感受。也就是一个人离开了团队时的感觉。

陈安之曾说过:“人在世上要保证一生快乐的话,必须有一个团体值得他全心投入和贡献。”今天,我终于感受到了“团队”的真正含义。同时也真正明白团队不是一个人的事情,需要做的是在一个团队中,我们每一个人必须全力以赴,竭尽全力,绝对听从队长的领导,这样,我们才能获得最后的成功。同时也才能够受到成功带来的喜悦。

清楚地记得，当我们的队长在大汗淋漓地做俯卧撑时，那个场面让在座的每一位深深地感动，同时，我们作为a队的队员，也深感内疚，正副队长要做俯卧撑的原因完全是因为我们的失误，他们两个人在为我们承担责任。在此，表现出队长的伟大。从这件事中，我明白了一个道理。任何事情的成功，必须依靠团队的力量，同时也必须有坚持到底的精神。

第二. 对自己要做的事必须完全负责

当我们做错某一件事时，我们应该怎么办？是逃避还是勇于承担责任？我觉得每个人对自己所做的每一件事，必须持完全负责的态度。敢于承担错误和责任是我们需要做的。而不是选择逃避或者把责任推卸到别人身上。特别是作为一个领导，我们更应该有一种豁达和宽广的心胸，尽管有些事情不是你的错，而是因为你的下属所犯的错，你也要从自己身上找原因，为何我的下属会犯错误？是因为我的管理不到位？还是因为我的下属粗心大意所为？不管怎样，作为领导的你必须首先承担责任。比如，当家长对我们邦德投诉时，想必很大可能是我们工作中出了什么问题，家长才会投诉我们邦德公司。那这时我们应该反思我们的问题出在哪里？为何家长会出现投诉或抱怨的情绪？我记得著名企业家余世维先生是这样管理他们员工的，当客户对他们公司的产品或其它事情不满意时，余世维先生首先检讨的是自己，而不是客户。总是从自己身上找原因。我想，这就是余世维成功的一个原因。这也是我们值得学习的地方。

第三. 时刻保持危机意识，化压力为动力

而普通的人总会把每一次困难或挫折当作是绊脚石，从而半途而废，一事无成。更重要的是，成功的人总是时刻保持危机意识，居安思危，把每一次的压力当作自己前进的动力。同样，在一个团队中，时刻保持危机意识，化压力为动力，这个显得更为重要。

最后，我想说的是：一个人若想更快地成功，必须在最短时间内融入一个团体中，那么，你成功的机率会大大地增加。

企业文化培训心得体会篇三

首先是大区罗经理对我们详细讲解了我们苏宁的发展历程，我们空调专营—综合经营—3c—3c+经营，期间经历过著名的空调大战以及荣获各项国内领先的荣誉；同时阐述了苏宁目前的规模，我们集团涉及电器零售、百货、地产、酒店、高尔夫等，并且各领域都走在最前端；最后跟我们灌输了苏宁今后的发展目标：苏宁要做世界的苏宁、要做中国的“沃尔玛”以及超过沃尔玛□20xx年达万亿级别的世界企业；至此我才对苏宁有了更清晰、更全面的认识。

其次是大区各职能部门对我们培训讲解了：公司福利，让新入职的我们更全面的了解到我们在工作岗位上能享受的福利待遇；公司制度，让我们正确认识公司的营运制度，避免平时予以触犯；以及各自主产品的产品知识和销售技巧培训，使我们各品类员工学习到如何去介绍好我们的产品。

最后让我感触最深得是大区马总跟我们的沟通会，马总能在百忙中安排和我们新员工见面沟通让我们感动；通过几个小时与马总的沟通让我感触最深的是我们苏宁的文化、苏宁人的拼搏精神、苏宁人的谨慎、苏宁人的抱负以及苏宁用人的标准：人品优先、能力适度、敬业为本、团队第一；所谓企业文化及企业的脾气、企业的抱负；很自豪能加入苏宁，愿与苏宁共同进步！