

2023年殷墟感悟小作文(汇总8篇)

在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得感悟，从而不断地丰富我们的思想。我们想要好好写一篇心得感悟，可是却无从下手吗？下面是小编帮大家整理的优秀心得感悟范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

殷墟感悟小作文篇一

不知从什么时候起，企业文化竟然变成了不着边际的假大空。无论企业大小，几乎千篇一律都是“开拓”、“进取”、“团结”、“奋进”，仿佛不如此，便不时尚，便不能“赶欧超美”，便会被世纪年轮留在上个世纪。这种形式上的企业文化，与其有，莫如无，不但徒有其表，还会将真正的企业文化阻挡在企业大门之外。什么是企业文化？企业文化是指企业全体员工自觉遵守的人生理念、工作习惯和制度体系，包括代表企业精神的标识、口号和一系列的规章制度。企业内部人多嘴杂，众口不一，打造成一個团结合作的团队非常不容易。意欲快速发展的企业，必须建立一种健康向上的企业文化，统一价值取向，明确行为标准，用企业文化规范员工的思想和行为。

某市开发区××大酒店在**年以前，是当地一家知名度很高的餐饮企业。该酒店周边客户主要是到开发区投资办企业的外国商人，他们对酒店的服务水平要求较高，但对价格不甚敏感。**年以后，随着开发区软硬件环境的改善，该大酒店以往的硬件优势逐渐被新开业的同行所削弱，整体经营上渐渐下滑，餐饮部分的日销售额由之前的**0元下降到3000元。为了东山再起，酒店董事长决定外聘一名副总经理，主抓餐饮工作，希望借助外来力量改善经营。新的主管副总经理上任后，很快拿出了一套改善餐饮经营的实施方案，在得到管理层的认可后开始运作。新副总很快发现，他的经营方案在

执行中都被大大打了折扣，下属人员没有人认真执行他的工作要求。因为给酒店采购人员下达了原材料采购货比三家的指令，挡住了采购员的“财路”，采购员们集体散布谣言，说新副总的目的是中饱私囊。原来的餐厅经理是酒店董事长夫人的外甥，被暂时停岗后，多次打电话给董事长夫人，歪曲事实，造谣中伤新副总。酒店的其他几位副总经理，也觉得新来的副总有些锋芒毕露，显得他们平庸无能。在这样的环境里，新副总坚持了一个月之后宣告退出。**年，该大酒店倒闭，酒店原址现已经改为一家服装厂的商品展示厅。一个好端端的酒店，因为缺少积极向上的企业文化，使得员工人心涣散、内斗严重，最后不得不关门止损。建立优秀的企业文化，需要做好“五要”。

第一，要确立一个正确的管理理念。企业的价值观是衡量员工思想的重要标准。提倡什么精神，抨击什么丑行，需要为员工提供一个明确的思想准则。海底捞在企业中大力提倡“人生而平等”的人生理念，制定让员工“感动”的福利待遇政策，激发员工“双手改变命运”的奋斗心态，极大的振奋了员工的工作热情。员工们众志成城，团结一心，将海底捞精神传递到每一个分店中，形成了一种光耀夺目的“海底捞现象”，为中国的经济界注入了新的活力。

第二，要建立一套切实可行、以人为本的管理制度。企业管理不缺少制度，缺少的是切实可行的制度。许多企业的制度之所以变成了摆设，其原因是制度本身不切实际，或过于繁琐，或过于严苛，导致管理者与员工之间矛盾激化，扰乱了正常的生产秩序。制度是为人制定的，可行性是制定制度的前提，人人抵制的制度不如干脆废止。

第三，要设计一个引领主题个性鲜明的企业标识。企业精神及员工意愿要通过这个与众不同的标识反映出来，既浓缩了情感，又寄托了未来。在国际体育比赛的赛场上，当我国的国旗伴随着国歌高高升起时，每一个爱国华人无不热血沸腾，为自己是炎黄子孙感到骄傲自豪。企业标识也一样。企业标

识是整合资源的产物，浓缩企业精华，宣告企业主张，统领企业员工、顾客和其他相关人员的思想，展示企业个性，看似简单实则艰深。

第四，要提高企业最高管理者的觉悟。建立和推行企业文化，最高管理者的志向和秉性非常重要。从具体的企业管理实践看，一些企业在管理上“乱”，看似乱在员工，实则乱在高层。最高管理者因为对下属的责任心、忠诚度及工作能力等担心，有意识地建立非正式群体组织，偏听偏信，加剧了管理中的混乱局面。上梁不正下梁歪，任何制度无法抵挡住来自于最高管理者的干扰。作为企业最高管理者，必须努力提高企业运营的认识水平，汲取各方面的先进知识完善自己，虚怀若谷，礼贤下士，严于律己，宽以待人，诚信有加，里表如一，使企业文化建立在上下同心的基础之上。电视剧《亮剑》很好诠释了这一点。主人公李云龙在论述军魂塑造时强调：一支军队的军魂，取决于这支军队最高军事长官的个性和气魄，最高军事长官为这支军队灌输了敢打硬仗精气神。

第五，企业倡导健康的企业文化，要和员工的利益挂钩。企业要大张旗鼓表彰符合企业文化的好人好事，用经济手段激励全体员工自觉认同和遵循企业文化的相关规范。优则奖劣者罚，奖罚分明。有些企业管理者总是喜欢让员工“无私奉献”，强调企业不会忘记他们的努力，缺少有效的物质激励。久而久之，员工就会丧失主动工作的积极性，整体业绩也会变得愈加平庸。

有人说：社会是个大舞台，看谁更精彩，还有人说：企业文化是发动机，让企业永不停息！我想说：优秀的企业文化是企业能量的宝库，放飞激情，越来越精彩！那么应该如何来理解企业文化呢？企业文化的意义在于它充盈着整个企业的方方面面，既是企业的灵魂和潜在生产力，又是企业生存和发展的动力，更是企业立足市场的源泉，总而言之，企业文化对内是一种向心力，对外是一面旗帜。

服务无界限，文化能共鸣。一个好的公司是否具有生命力，关键在于，它有没有优于别人而最难模仿的特色，也就是一个公司的企业文化，一个好的企业文化会形成巨大的无形资源，它将成为这个公司真正的向心力，凝聚力，我是这样理解企业文化的，所以我经过探究和观察，领悟和体会了这样的一种文化：海底捞文化，海底捞文化在员工和顾客身上都得到了那么完美的诠释和体现。

记得那天，我和来自五湖四海的朋友经过培训，迫不及待地 向海底捞一线前进着，当走到豁然写着“好火锅自己会说话”的火锅店附近时，几位年龄相仿的年轻人面带笑容，好像见到自己的亲人一样，神速般地向我们走来，并亲切地接下我们手中的行囊，敏捷的动作，温和的言语，有力的手臂，纯真的面孔，赤诚的微笑。瞬间，大脑告诉我，这就是久仰已久的海底捞人，自此以后，公司人性化的管理就开始充斥着我内心里的每一个角落，甚至有种融入恨晚的感觉，仿佛自己找到了一个美好的归宿，以至于铁定与公司茁壮成长，荣辱与共。也许有的人会感到差强人意，初入社会为何就草草拉开了职场的序幕，而且身处被看做前景不好的苦力行业，在此，我有点像是站在珠穆朗玛峰上高举着海底捞企业文化的旗帜向世人展示着什么。

在比火锅还火的店内，全体员工自上而下身披的战袍全由正规的干洗公司清洗。在这里，三餐无忧，五谷豆浆无限续，面包包子不限量，有荤有素也有汤，有面有饭还有馍。为了提供一个舒适，安全的住宿环境，我们住在离店颇近的高档小区内，远离了地下室的昏暗和潮湿。这里有电脑，电视丰富大家的生活和知识，有空调保证大家冬暖夏凉，有洗衣机减轻大家的体力消耗，还有慈祥的阿姨为我们清扫美化温馨的住所.....

当然优越的福利待遇，无法涵盖整个海底捞企业文化。在热血沸腾的工作氛围当中，我听到大家发自内心，恰到好处的问候语；看到小张热情高涨，笑容满面地为客人服务；看到

小曹手脚不停，满头大汗地穿梭于前后堂；看到小何斗志昂扬，精神抖擞地迎客送客……众所周知，这一切都是为了顾客的满意率，因为大家深知顾客是一桌一桌抓的不易。因此，大家也在学习业务知识技能的马拉松上奔跑着：授权工作，当家做主及时地消除客人的抱怨与不满；特色服务，注重服务当中每一个细节的人性化；优秀案例，传承企业文化的精髓永不止步；开拓创新，成为公司可持续发展的不变定律。时光如梭，光阴似箭，在这个公平公正的环境里，我学会了勤奋，明白了双手改变命运的道理；学会了关心，懂得了尊重每一个人的品质；学会了做人，待人接物并不是虚情假意；学会了做事，深思熟虑不只是胸有成竹；只要付出终回报，宣誓词的最后一句每时每刻都警醒着我。公司15年的发展历程所引来媒体的关注，同行的学习，也淋漓尽致地展现了这句话的魅力。

03年的非典引来了焦点访谈对我们火锅外卖的专题报道；06年，牡丹园店接待了百胜两百多名区域经理大象向蚂蚁似的观摩学习；09年，在大众点评网时尚盛典的评选中，公司站在了北京最受欢迎餐厅的第一位；这不是骄傲的资本，是每一个海底捞人用汗水换来的荣誉。这些年来，忠实的顾客无私地为我们做着口碑宣传，打着免费的广告。离不开每一位海底捞人细心耐心用心的服务，因为大家把顾客的每一件小事当做大事来做，因为大家相信人人都有机会复制出一个又一个袁哥，因为大家要为公司三大目标的实现而艰苦奋斗。所有这一切验证了我们的公司是这样充满亲情，充满人性的大家庭，我们的团队是这样具有凝聚力，向心力的集体，我们的领导是这样具有亲和力，英明决策的领导，我们的员工是这样勤奋正直，互帮互爱的员工，我们的企业文化是这样以人为本，精诚团结的文化。

殷墟感悟小作文篇二

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。创业是很困难的，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。

殷墟感悟小作文篇三

企业文化是一个公司的灵魂，是企业长远发展的根和脉络。

其实，刚进入公司对于公司企业文化学习是十分排斥的。排斥的不是企业文化资料本身，相反企业文化的资料对于不管是个人的人生、事业发展、格局的提升都大有裨益。只是对于企业文化宣导的方式、传达的方式，并不太适应。对于大部分人，尤其是对于公司了解较少的新成员，“药下得太猛”！

结合公司近来，在快速扩建团队，每周都有新员工入职的情景。虽然没有参与到人力资源部人才招聘的工作中，但从针对新员工入职培训流程的调整中能够看出变化。企业文化资料从入职前下发至入职员工，到调整为入职后宣导，并进行企业文化的测试。

对于企业文化的学习和理解是持续的过程，是长期的体悟。

在公司经常听到师兄师姐讲到“秒悟”两个字。对于企业文化，对于公司理念，对人生价值的顿悟和体会。个人理解，对于企业文化的认识和理解，没有对错，只是不一样层次和认知阶段对于企业文化的理解不一样。即便“秒悟”和“顿悟”也只是在特定阶段，对于企业文化的理解不一样，随着时间的推移和认知的提升，在不一样的时间点会产生再一次的“秒悟”，也即是在彼时对于企业文化新的理解和诠释。

举个例子。公司企业文化中，五融一创：融合当地文化，融合当地人才，融合当地资金，融合当地渠道，融合当地产品，创当地卓越品牌。最初，针对五融一创中的资源在企业文化中的顺序，和公司的师兄还有过争论。对于五融一创的理解，最初的理解只是融合五个方面的资源，创一个卓越品牌。

随着对企业文化理解的加深，结合运营工作的推动，对于五融一创当中各个资源的“融合”的顺序有十分严密的逻辑和科学道理。当然，随着时间的推移，对于五融一创的理解从浅显的逻辑顺序的认识，会深入思考它与xx的发展、子公司的推动、会员预约消费等运营工作开展的结合。

借用合其家灵魂中的一句话“用长远的眼光看待我们的志业”，新成员要用长远的眼光看待合其家xx□所以，为他们创造长远的机会尤其重要！

殷墟感悟小作文篇四

红梅花

党风廉政建设教育是党内的一项基本教育，是增强党员纪律观念的最有效、最直接的途径和手段。廉洁文化建设是反复倡廉建设的基础工程，是全党反贪全国反腐倡廉的重要组成部分，其作用是在潜移默化中使人们得到思想熏陶和境界提升，在感染和渗透中发挥基础教育和预防为主的作用。

廉政从一般意义上将是一种从政理念，即从政必须以廉洁为基础、为标准、为特色。廉政理念的根本出发点“廉”是一种清静的心态、一种清明的情态、一种清白的状态，也就是一身正气，两袖清风，公私分明，安分守己，绝不以权谋私。

河北省无极县人大的院内有被称为“官箴”的石碑，是郭允礼任知县时所书，县衙早已不复存在了，但其“公生明，廉生威”的警示名句却流传至今。就是因其道出了为官之本莫

过于两点：一是公，而是廉。这让我们得到启示：1. 以德养廉，加强思想教育，只要以德养廉就可以树立崇高的威信，以个人一尘不染，两袖清风的垂范作用，推动整个阶层的廉政建设，达到孟子所说的“吾善养吾浩然之正气”。现在的共产党员和广大干部都更应该保持无私无畏，公正廉明的浩然正气，不断学习，加强自身世界观的改造，向榜样学习，开展廉洁自律。联系校园廉洁文化建设，就是公正从教，以廉明维护教育的公正，即教师在教育活动中公平，公正的对待每一位学生，不以学生的性别，民族、智能差异、家庭状况、学生及家长对自己的感情差别而采取不同的态度和情感模式。2. 必须进行反腐。在反腐工作中要不断的建立和健全各项制度，将反腐工作中许多成熟的经验不断上升为法规制度，形成规范全面的制度反腐体系。在社会主义现代化建设过程中发货监督保障作用。

有学者认为人的生命层次可以分为三层，第一层是本能的自然生命，第二层是文化的道德生命，第三层是内在的自觉生命。如果说第一层次的生命主要是物质的，第二层次则是物质和精神共有的，那么第三层次则主要是精神的。人类要生存要发展，当然离不开物质文明，但光有物质的享乐而没有精神的追求，我们就会永远停留在生命的浅表层次，或者说只停留在动物性的一面，而没有体现出人性的一面。

明代理学家薛瑄在《从政录》中把为官清廉者也划分为三个层次，“不敢取者”——重实利的功利境界、“不苟取者”——重名利的功利境界、“不妄取者”——重义理的道德境界。重实利的功利境界中的从政者，其清廉并不是对实利的自觉抵制，而是勉强为之。一旦丧失了有效的法律约束，他们就很容易为实际的利益所诱感动摇，最终堕落成为腐败者。所以制定完善的法律体系成为防腐败滋生的主要方式。重名节的功利境界者，他们养成了一种自觉抵制腐败的意识，即严格的自律“勿以善小而不为，勿以恶小而为之”。重义理的道德境界是高于功利境界的，处于道德境界的人的一切行为都是为了践行“义”，即为社会谋利，以贡献为目的。

他们将“居官清廉”作为为政者的分内之事，清廉是一种自然而然的结果，无需刻意地去追求。

重实利、尚名节与明义理这三种不同的人生境界，虽然直接影响为政者的清廉层次，但它既不是与生俱来的，也不是固定不变的，一个人的家庭出身，文化背景，教育程度，人生经历和所处的时代环境等都会影响他人人生境界的形成。

学校教育是一种持续的教育，尤其是审美教育，会推动人生境界由底向高的提升，因此没在当下廉洁教育中，我们应充分运用多元化的艺术形式和便捷的传播媒介，帮助从政者实现人生境界的提升，以培养出“不妄取”的人名公仆，造福于民。

一个美好的社会的公民应该有很高的境界，雷锋是一个活着就是为了他人过的更好的人；焦裕禄是心里装着兰考老百姓，唯独没有他自己的人；孔繁森是宁肯自己卖血也要救助念不起书的孤儿，他们实现了个人幸福与集体幸福，当前发展与长远发展，物质享受与精神享受的高度统一。

学校是传播知识和传承文明的一方净土，教育虽然不能决定人们的选择，但却可以改变人们的选择，广大教育工作者，从我做起，从小事做起，把学校廉洁文化建设和德育工作有机的结合起来，真正让廉洁文化进校园，进课堂，进头脑，必将有效的推进校园廉洁，乃至全社会反腐倡廉建设的进程。

殷墟感悟小作文篇五

企业文化是指一个企业认可并推行的一系列价值观、行为方式与处理事情的原则。企业文化就是企业的灵魂，没有一流的企业文化，就不可能有企业的凝聚力、向心力和竞争力。铁路部门在好的企业文化的指引下，更好更快发展，成为我们中国的骄傲。沙因一贯强调：一个企业应当致力于鼓励人人全力以赴，以赞美和金钱奖励员工的成就，创造一个充满

挑战、令人满意又有趣的工作环境。这对企业文化的管理提出了具体的'方向。

一是提炼企业精神，树立安全理念。他们采取组织职工座谈、建言献策等形式，层层开展车站企业精神、安全理念、工作目标征集提炼活动。他们结合地域文化特点，针对普湾站、瓦房店西站、鲅鱼圈站分别提炼出“双新”、“双细”、“双争”精神，企业精神、安全理念成为干部职工的精神追求和自觉要求。

二是通过安全环境文化建设，营造浓厚的文化氛围。他们按照有形化、具体化和经常化的思路，本着美观实用的原则，采取逐站设计的方式，在高铁车站候车室内悬挂“以服务为宗旨，待旅客如亲人”横幅；在高铁车站办公区将哈大高铁“争一流、创最佳”建设规划上墙，将车站企业精神、安全服务格言、干部职工承诺、车站工作目标上墙。各高铁车站营造出浓厚的文化氛围，激发了干部职工立足高铁、服务高铁和奉献高铁的热情。

三是注重舆论宣传，凝聚正能量。他们积极开展主题宣讲谈心活动，由领导班子成员带领宣讲骨干组成高铁车站宣讲小分队，深入一线，举办报告会，引导干部职工统一思想、凝聚“争一流、创最佳”的合力。

国际著名的战略发展研究机构兰德公司经过长期研究发现，以企业理念、企业价值观为核心的企业文化，是企业最核心的竞争力。他们还发现，优秀的企业文化在成功企业的发展过程中起着十分重要的作用。一名员工如果能够很好地遵守这些原则，就能使自己的工作符合企业的长期目标，就能很快地融入企业，从而取得大的发展。微软对员工融入公司的企业文化的要求是十分严格的，微软总裁比尔·盖茨说：“熟悉本公司是每个员工的必修课，因为只有熟悉本公司情况，才有可能把公司情况介绍给你的客户，反之，必会引起客户的怀疑。”

对企业来说，要建立以人为本的激励机制，提高员工对企业的忠诚度，降低员工的离职意愿；要塑造有价值的远景，为员工描绘出企业与个人共同发展的远景，实际上就是确立了员工与企业共同成长的前进方向与奋斗目标；要营造充满信任与亲情感的文化氛围，日本企业在80年代的突飞猛进，其中最为成功的经验之一就是在企业中营造充满信任与亲情感的文化氛围，让员工在企业中有平等感与责任感，心甘情愿地为企业的发展奉献自己的忠诚与才能，成为企业竞争的核心力量。

殷墟感悟小作文篇六

《文化苦旅》这本书我真的读得很苦。从《道士塔》的漫漫黄沙开篇，和着异乡漂泊者的脚步声结束，从两千多年前李冰的都江堰直读到两千年后非常时代的吴江船，这是一场名副其实的苦旅，它涵盖了太多，它承受了太多，它让一颗不堪负重的心灵，只能用沉默的眼泪来回答历史上那些太多的委屈，痛苦与太多的无可奈何。

原来散文，真的也可以写出历史的重量。余秋雨先生的文采当然是好的，华彩明丽的辞藻，工整通畅的行文；但最吸引我的还是透过词句背后穿透历史迷雾的画面，越平凡质朴越令人动容。王道士远望外国学者拉着满载敦煌文物大车的背影，天一阁门口及膝深的积水与楼阁上满地的枣核，牌坊下尼姑庵中那些腼腆年轻女老师们，布鞋踏在昔日牌坊上的雕纹上，送孩子们远去而挥动的小手绢，那两个为开了一冬的腊梅花瓣撑着紫绸伞的小护士画面在一个人物身上定格，停顿一下，又跳到另一个场景上，再停顿。一放一停，一停一放，那么浩大深奥的中国文化历史，一下就有了形象，有了精气神，不再抽象，不再枯燥，哪怕是屈辱的部分，也让忍辱负重有了发泄的具体出口。

读《文化苦旅》第一遍时，对这本书的感觉是复杂的，除了感慨，对有些篇章某种语气的厌烦也是强烈的。这种厌烦主

要出现在作者时不时站到历史代言人的角度上发表感怀之刻，更在《狼山脚下》一篇中到达了顶峰。那些大而空的言论、呼吁、名词、慷慨陈词，那些对中国文化进行总结式陈词的语气与对古今文人命运的对比推断让人心里总不自觉地产生某种不服，不耐烦：这究竟是何许人也，敢这样张狂的把整个中华五千年文化的来龙去脉都笼络进自己的思想体系之下一一解说！可在厌烦的同时，又不得不佩服他的敏锐，他的精确。比如那篇《上海人》，既道尽了上海人的尖刻与斤斤计较，又通过谦让与不谦让的比较深入到单元与多元世界观的差异中去，怎么不是以小见大？刚刚为《五城记》中构建、召唤后代这样的词汇而反感，再翻几页，苏杭与星罗棋布的江南小镇们又温柔的用吴侬软语烟波暮霭把刚才的对立情绪抹去，可在舒畅的同时，人格方位与地理方位又跳出来让我不得不撇撇嘴，把书放下，叹口气，再读。

这样复杂的情绪一直伴随我读完最后一页。既然说不清，理不顺，那就必须再读一遍，直到胸中所有的情绪平复下来，所有的感想沉淀出来，才深深体会到，张狂也好，空泛也罢，每一个字背后却都是深切而诚恳的情感与倾诉，就如同那句你来了吗，你是哪一代的中国书生一样，背负了太多的重压与积蓄到不得不爆发的深切悲愤，题目本身太大，平实的由浅入深由小见大是多么得不易！

文化，不管在哪个时代哪种文明下，都是一种具有凝聚力的精神感召，是超越一切政治因素与社会习惯真正为一个人的本源与根基写下定义的力量。

文字，因为真，才会苦。

殷墟感悟小作文篇七

文化，是企业灵魂，是一个企业能够傲立商海的根本所在。离开了文化的浇灌，企业便像无源之水，是无法长久。企业文化发展至今天，大家已普遍认识到，它实质就是企业所有

成员共有的思维方式和行为习惯。企业文化建设的真正功效在于以优秀的文化教化人、转化人。中国的海尔集团□xxxx公司、日本松下公司等等，他们创造出的奇迹和成功的经验无不告诉我：企业文化是企业发展的不朽之柱，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，为我们员工工作导向，从而提高企业的整体效益。

下面我从三个方面对公司企业文化来谈谈个人的心得体会。

作为公司的员工，我们每一位员工都应该秉承公司的优良文化传统，牢记“创新，高效，责任，共赢”是我们企业和员工共同的核心价值观念，创新是我们的第一要任，具有强大核心的竞争力是我们公司共同的目标。诚信文化是企业文化的重要组成部分，企业无信不旺，社会无信不稳，因此，诚信是企业理念的基石。诚信：诚，就是忠诚、老实；信，就是守信用、重信誉。诚信作为企业核心价值理念尤为重要，它是我们的传统美德，继承和发扬这一美德，在市场经济条件下具有特殊而现实的意义。

创新，就是抛开旧的，创造新的。创新是企业兴旺的灵魂。只有与时俱进、不断推动理念创新、管理创新、科技创新、制度创新、各方面工作创新，才能实现新的发展，创造新的辉煌。运用先进管理水平、先进的设计研发水平、先进的工程管理水平，去拼搏，去创造；视质量为企业的生命，积极参与市场竞争，努力打造一流的房地产公司。任何企业文化建设都应该以“创新、高效、责任、共赢”企业价值观为核心，我们要教育每一位员工遵守企业礼仪，形成崇尚诚信，追求完美的思维方式和行为习惯。因为，如果企业的员工能够共有这样的思维方式和行为习惯，内部的沟通和协调就越容易实现，对于增强企业内部的凝聚力、提高整个企业的工作效率都会产生非常积极的作用和影响。

高效，高效管理，始终把科学管理作为提升效益、推动发展

的着力点和落脚点，以专业化，规范化，透明化为原则，持续推进管理创新，全面提升公司的管理水平，高效的执行力，打造高素质的员工队伍，员工在工作中具有大局意识，自觉把公司的整体利益放在第一位。部门之间的沟通、紧密协作、信息共享、积极落实公司决策部署，实现效率和效益的统一。高效服务，建立客户服务的快速反应机制，准确预测客户需求并及时进行反馈，以热忱的服务，阳光的心态，最大限度的满足客户需求。

责任，对客户负责，始终坚持以客户为本，把客户的需求作为一切工作的出发点，不断提高客户满意度，为客户提供一流的产品和服务。对员工负责，通过提供优越的职业发展通道，完善的后期保障体系和良好的企业文化氛围，鼓励员工超越自我，奋勇拼搏，开拓创新，在贡献企业，回报社会的同时，实现人生理想和价值。对伙伴的负责，沅东地产重视合作伙伴的评价与选择，注重与战略伙伴建立长期，稳定的合作关系，在长期的合作中实现互利共赢，与最具竞争力的合作伙伴共同成长。对社会负责，沅东地产致力于保护自然环境和自然资源，积极推动新技术，新工艺，新产品在房地产开发项目中的运用，以实现企业和社会的可持续发展。

共赢，面对客户，尊重客户，理解客户，持续提供超越客户期望的产品和服务，创造客户价值与企业价值的共赢。面对员工，尊重和关心员工，为员工提供适合自己的职业发展通道，让员工体会到劳动推动企业发展的成就感，实现员工的个人价值，与企业共赢。面对伙伴，坚持以诚相待，努力在长期发展中为彼此创造更多的企业盈利与成长机会，实现共赢。面对社会，沅东地产积极参与城市建设，努力改善自然环境和人文环境，推动城市可持续发展进程，实现企业与城市共同发展。

在公司快速可持续发展的关键时期，企业文化建设是一项复杂的系统工程，必须提高认识、加强领导，开拓创新、与时俱进、努力开创企业文化建设的新局面。

(2) 要加强领导、齐抓共管，建立起企业文化建设的工作机制。企业文化建设是一项综合性的工作。要积极构建党委统一领导，党政工团齐抓共管，广大员工积极参与，共同推进企业文化建设的新的工作格局。成立企业文化建设领导小组，设立企业文化建设工作机构和专职工作人员，明确工作责任。企业文化建设只能加强，不能削弱，更不能取代；努力探索在现代企业制度下，企业文化建设的新机制、新方法，把企业文化建设不断引向深入。

(3) 要精心组织、整体策划，稳步推进企业文化建设。要精心策划企业文化活动，宣传企业形象，为企业发展营造良好的文化氛围，把企业文化建设的任务落到实处。要加大投入、创造条件，为企业文化建设营造良好的环境。企业要发展，文化要先行，必要的投入是推进企业文化建设的基本条件。加大对企业文化建设的投入，要从人力、财力、物力各方面支持企业文化建设工作。

(4) 要博采众长、注重实效，建设具有时代特色的企业文化。企业文化应该是开放的文化，不注意坚持和发扬自己的优良传统，就会失掉发展的根基；不注意学习借鉴他人的优秀成果就会失去生机和活力。要继承发扬公司的优秀企业文化传统，又要大胆借鉴、吸收其他企业文化的精华；既要坚持和发扬本企业的优良传统、优良作风、优秀理念，又要借鉴吸收别人的长处为我所用，使企业文化呈现勃勃生机，根据公司具体情况形成自己企业文化。

企业文化包含着丰富内容，企业员工的行为规范也是企业文化的重要组成部分，它直接体现了企业的核心价值观。因此，加强企业员工行为规范的建设，对于提升企业管理水平有着重要作用。

(1) 要以尊重和沟通为基础。制定企业员工行为规范是企业“以人为本”管理思想的体现，目的是为了全面提高员工素质，对员工的良好行为习惯产生激励和强化的作用，出发

点是尊重员工和促进员工在企业环境和工作岗位上健康成长。因此，在执行过程中，要讲究方法和艺术，在大力宣传灌输企业价值理念的基础上，注重引导沟通和循序渐进，不能用粗暴生硬的行政命令和简单说教去执行。及时了解员工的愿望和想法，做到互相理解、加强沟通、倾听意见。让员工及时充电，以适应新技术、新理念的发展；给员工创造条件，让他们在工作岗位上实现自身的价值，让他们体会到受人尊重、受企业尊重的喜悦心情，让员工感受到工作的愉悦性，激发更大工作热情和智慧，对单位做出更大的贡献。只有在一个充满浓厚人情味的工作氛围中，员工才能产生对企业理念的认同，才有用以这些理念的要求来规范自己行为的主动。

(2) 狠抓团队建设，营造真诚氛围。一个优秀的企业领导者，是不会把眼光只盯在报表利润的增减上的，而是在调动员工积极性上投入更多的精力。公司倡导团队精神，就是这个道理。我们每一位员工都是团队中的一员，发展个人才能发展团队，进而发展企业。这是必然的因果关系。团队成员之间要坦诚、真诚、零距离，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。

(3) 要发挥典型示范和领导带头作用。科技进步是发展的动力，人才是企业的根本，任何人都要尊重人才与科学的典范。在工作执行过程中，尤其要注重发挥典型人物的示范引路作用，要不断培养发掘、表彰奖励员工身边的优秀典型，以他们的典型事迹所具有的生动感染力和说服力，来引导教育员工逐步达到规范的各项要求，推进公司企业文化建设。要求公司基层党员干部更要言行一致、以身作则，用自己的行动为表率，为广大员工的进步指明方向。从而提高企业整体素质和水平。

殷墟感悟小作文篇八

岁月如梭，转念间已是几个年头过去了，我在焦化厂中控工这个工作上，也已经工作了有几个念头了。焦化厂就如同一

个温暖的大家庭，在这个大家庭里，有着积极向上、永不服输的企业精神，有着服务社会的企业经营理念，更有着振奋人心的企业口号，在这样的一个大家庭里，在这些企业精神、企业价值、企业口号的指引下，我自己都能够真切地感受到自己的成长与变化。

不由得让人想到几年前刚进焦化厂的时候自己的青涩，而这短短的几年时间，因为在企业“学习、现代、速度、精细”的企业精神的指引下，我通过看书、培训等等方式，不断地进行学习与充电，努力提升自身的自己的职业素养，终于逐渐从一个什么都不会的“菜鸟”，成长为一个业务熟练的“老人”了。在我们焦化厂，非常重视对员工的学习精神的培育。因为我们现在的这个时代，是一个日新月异的时代，不管是信息还是技术，都更新换代的很快。如果员工没有及时地进行知识与技术的更新换代的话，那很快就会时代所淘汰的。因此，企业就提出了要学习、现代、速度、精细化的企业精神，就是要营造出一个努力学习的企业文化的氛围，从而让员工能够通过知识的更新换代以及精细化的操作，来保证企业的现代化发展。

企业的用心沟通、真诚服务的工作理念，真的是让我受益匪浅，给了我很大的帮助。记得刚进入焦化厂的时候，我真的是很年轻，不管是工作经历还是社会经验都还尚浅，很多事情都不会。因此，在刚参加工作的那一段时期，我是很苦闷的。尤其是公司的口号就是永远争先。因此，在这样的企业文化的感召下，企业呈现出一种良性的竞争态势。按理说，这样的良性的竞争态势，是可以激发员工工作的积极性的。但是由于我作为一个新人，很多东西都不会。因此，有了这种竞争的存在，就会让我很有压力感与压迫感，所以那时候，我整日的精神都很紧张，生怕自己有什么做的不好，或许我的骨子里就拥有永不服输的精神吧，导致我很想做得很好，很想得到别人的认可与赞扬吧。但是作为一个新人，毕竟还是有很多生涩的地方的，尽管我再努力，还是有很多地方做得不够完善的地方。这种理想与现实存在的差距，让我一度

很是苦闷，情绪也不高。

尽管一度觉得自己坚持不下来，甚至有想放弃的念头。但是我想到了公司永不言败的口号，我就在想：为什么别人可以，我就不可以呢？我并不比别人笨。于是，我就经常把我在工作中遇到的一些问题与思想上的困扰与前辈和同事哥们进行沟通交流。在焦化厂，讲究的就是真诚地沟通交流，所以说对于我的问题与困扰，很多人都给予了我热情地帮助。这些善良、真诚的哥们，在我遇到困难的时候给予我热情地帮助，在我情绪低落的时候给予积极地引导，在我做得漂亮的时候对我赞扬给予我信心。正是在这群工作伙伴的陪伴下，我度过了那段磨合期与适应期，并且做的越来越得心应手了。

其实，正是由于这些哥们的帮助与扶持，我才能够更好地锻炼自己，做好工作。因此，对于这个焦化厂这个大家庭，真的是满怀感激。于是乎，我会带着感激之心，在更加认真工作的同时，也会更加主动积极地帮助现在的新人，因为我理解他们的困惑与苦难，也明白他们需要有人带领与指导。因此，当有新人入职的时候，我会主动询问他们有什么不懂的地方，有上呢吗需要帮助的地方，然后尽自己的最大可能，来给予他们适当的帮助，让他们更快地成长。这或许就是我们焦化厂的一种美好的传承吧。

良好的企业文化，不仅可以调动员工工作的积极性与热情，也可以让员工产生一种视厂如家的念头，从而增加员工对企业的认同感与归属感，因而可以产生出一种企业与员工共同发展、和谐相处的美好氛围来的。我们焦化厂的企业文化，不能说是最好的，但是应该是最适合我们的，是最能够团结我们整个焦化厂的一种精气神。在这股精气神的凝聚下，我们的焦化厂以及我们焦化厂的全体员工，团结一致，努力拼搏，必定会让我们的焦化厂以及我们的美好生活，更上一层楼的。