

2023年企业读后感(模板7篇)

当看完一部影视作品后，相信大家的视野一定开拓了不少吧，是时候静下心来好好写写读后感了。那么该如何才能够写好一篇读后感呢？下面我就给大家讲一讲优秀的读后感文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

企业读后感篇一

我认为，首先要坚持“以人为本”，塑造学习型的企业文化。

二是要建立科学合理的激励机制。只有建立一套科学合理的激励机制，客观公正地评价员工的价值创造力，才能充分调动全员参与企业活动的积极性和创造性；三是要创建明确、具体、富有强大凝聚力的目标价值导向机制，把信合员工的意志和行为引向同一个方向和目标，使大家心往一处想，劲往一处使，力往一处用，使员工之间产生共同的语言，共同的荣辱感，共同的责任心，从而增强信用社的凝聚力和向心力，增强员工的使命感和归属感，从而不断提升信用社的经营管理水

平和

经济效益，打造全新的农信品牌。

其次要围绕服务和创新，强化具有自身特色的经营理念。一是优秀的企业文化必须具有鲜明的个性，如：海尔集团的服务理念是“顾客永远是对的”。也就是说，顾客的需求是没有错的，那么，企业永远都要为满足顾客的需求而不断的创新，这样才能使企业保持旺盛的生命力。

作为服务“三农”的信用社就要围绕“农”字做文章，切实要把农户利益放在首位，不断创新服务手段，继续引深“小额信用贷款”和“农户联保贷款”这些新的金融产品，来满

足农户对金融服务的需求，从而培育自身的客户市场和黄金客户群；二是规范服务行为和服务质量。

我们要树立“以质量求生存，以服务求发展”的意识，对客户实行“一条龙”服务、“承诺限时”服务和“一站式”服务，不断加固和延伸服务文化半径，用微笑服务，文明服务撒播大街小巷，温暖千家万户，让农民得到实实在在的方便和实惠；三是以创建“信用户、信用村、信用乡(镇)”为载体，营造一种“讲信用光荣，不讲信用可耻”的社会氛围，进一步加深信用社与农民之间的感情，从而实现社农双赢。

最后，我们还要着眼大局，小处入手，稳健和谐地推进企业文化建设。我们加强企业文化建设的目的就是要在信用社形成以精英团队塑造企业文化，以企业文化培养优秀员工，以优秀员工创造管理品牌，以管理品牌推进规模发展，以规模发展追求企业效益，以企业效益凝聚优秀人才的良好企业文化。

乘千里风破万里浪，成为一艘能够抵抗风浪勇往直前的航船。

企业读后感篇二

时间总是不经意的流逝，转眼之间就临近毕业，由于接到学校安排到华农恒青实训一个月，心里有点担心又有些不舍。担心的是自己一直以来学的是专业理论，没怎么接触过实践操作，不舍的是对大学时光的留恋，但这一切都在进入华农恒青的那一刻结束了。

初到南城华农恒青，刚下车的我们就看到了来接我们的哥哥—魏梓洋，“认真、负责、贴心”是给我的第一印象，一路上将我们的衣食住行安置的妥妥当当，由此可见华农恒青的企业文化是温暖的、负责任的。

开始学习的第二天，我们进行了一天的企业文化培训及安全

管理培训。对于企业文化宣讲，我还是感触比较深的，首先一点就是人性化的管理，尤其是在接待的哥哥身上就可以看到这一点。华农恒青是一个大企业，是一个大学生成长、蜕变的好平台，因为它的企业文化是真正落到实处，体现于个人的。

在翻开的第一页就能看到企业的经营管理模式——“一、三、四、六”，给我的感觉理念很新颖、很务实，我的内心产生了一种很深刻的认同感。华农恒青坚持以“良心、真心、专心”做高稳定、高性价比猪饲料，这一点和其它的饲料企业就有明显的区别，孔子云：“闻道有先后，术业有专攻”，华农恒青更是以好的产品品质和口碑证实了这一点。

华农恒青核心价值观行为准则中提出的以“共创共享”为分享机制，这一点作为一个企业，还能将股份赠给员工，这样不仅给员工带来的是收入方面的增加，更多的是促使员工会把企业当成自己的小家，把工作当成自己的事业，企业才能真正做强、做大，以企业推动员工生产力的提升，这也许就是华农恒青能在饲料行业飞速发展的原因之一吧！

“终身学习”，俗语讲“活到老、学到老”，华农恒青是一个学习型的平台，做到坚持学习，我想这应该是我在南城华农恒青一个月的实训生活当中始终坚持的行为准则之一。

不管是在投料、成品包装、中控这些岗位上的华农恒青人，他们都是认认真真、兢兢业业的工作者。在拉包上车时，身为新手的我们手脚灵活度明显低于师傅们，看似简单的上拉包也很需要技巧，而这都是师傅长期工作所总结出的经验，我认为作为实习大学生，要做的就是沉下心来学习，脚踏实地工作，边看、边学、边练，在实践中总结，在实践中成长。

通过今天的学习，我受益匪浅。希望在今后的实训生活中，能够学到更多的知识技能，通过实践将在学校中所学专业知知识融会贯通。相信自己，会从这次实训中将会变得更加充实。

更好的自己，我来了！

企业读后感篇三

马云仿佛已经成为了现在这个时代的代表，常常在一些电视节目上听到他或风趣或睿智或哲理的演讲，愈发对这样一个传奇人物充满兴趣。怀着这样一种心情，读了《阿里巴巴的企业文化》，感慨万千。

阿里巴巴旗下的淘宝平台被英国《经济学人》杂志称为世界上最伟大的集市，正在改变着亿万家庭的需求，这样的奇迹只能在这个时代，也只能在马云的身上。

马云的成功在于他始终如一的坚持，迎难而上的决心，顺应时代的智慧，博采众长的胸襟，清醒冷静的头脑，这些品质说出来容易，但任何一点都是难能可贵，何况集于他一身。

我们总是羡慕他人的成功，却不知道在这背后别人付出的巨大的努力和艰辛。在这本书中，我看到阿里巴巴在很多关键的时候，马云都作出了正确的选择，可见作为一个掌舵人，方向是至关重要的。

马云就像一块巨大的磁石，他说：“天下没有人能挖走我的团队”，如此的自信自负，就像一位侠士在笑傲江湖，无怪乎，他能在这个瞬息万变的时代却独领风骚。马云身上有太多值得学习和尊敬的地方，我要在仰望中不断靠近。

人说，创新是一个企业的灵魂，也有人说文化才是企业的灵魂。企业的发展不是单方面的，一定具备了很多的因素，一定有很多的优势。在我看来，文化是核心是根本是发展的不竭动力。

阿里巴巴从最开始的十八罗汉，发展到今天的数万人。最开始每月仅仅只有500元的薪水却能让团队不散，这就是企业文

化的吸引。在书中我看到很多细节让我动容，大家拿下了很艰难的一单，男同志们在办公室里兴奋得裸跑；对生活失去信心的人到了阿里巴巴却能脱胎换骨；无论多么艰难也少有人提出跳槽。这样优秀的企业文化在无形中团结了每一个人，也提升了每一个人。这种文化比任何真金白银都直抵人心，置身于这样的工作氛围中一定是酣畅淋漓的。

我们总是很轻易的有了自己的梦想，却又很轻易的放弃。在书中，看到马云的一句话：除了我们的梦想这外，唯一不变的是变化。梦想是用来坚持的，坚持后才能实现。

“我们今天面对将来的信心是来自于我们前5年的残酷经验，我们坚信明天更加残酷。”想到自己的梦想，总有无限激情，却又时时惴惴不安。对未来的无可预知性，和面临的种种困境，会让我时有喘不过气来的感觉。

现在，合上这本书，我默默的对自己说：不要怕，别慌张，生命很长，梦想很近。希望若干年后的今天，我能回过头来对每一天都不曾放弃的自己微笑示意：还好，你一直在坚持。

企业读后感篇四

我们公司企业文化正是贴合这一特点，是广大员工群众智慧的结晶，是实践和时光沉淀的结果。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我的人生观和价值观。同样企业作为一个组织，也有自我的价值观，承担着社会职责。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。

包容是人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忙。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职责，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我，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，而是在为自我的生活和人生而不懈奋斗。我们工作的好处和人生的方向也就不会迷失了。

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，

透过

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

的企业文化构成的过程。

所为，

透过

学习，让我的思想更加成熟，境界提升很多，工作更加用心，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我的力量。

企业读后感篇五

企业管理得当，才会有更好地发展。大家读了有关企业管理的书，悟出了什么？下面是本站小编精心为你整理企业管理读后感，一起来看看。

《绩效管理》一书是方振邦所著，出版于中国人民大学出版社。绩效管理是随着市场经济的发展而发展的，绩效管理的对象主要是人力资源。在西方发达国家，绩效管理已经发展得相对完善，而我国的绩效管理离世界先进水平尚需时日。人力资源无论是对于一个企业还是一个国家来说都是最重要的资源之一。绩效管理就是为了最大限度的发挥人力资源的优势，提高工作效率，产生更大的经济价值。

本书从绩效计划、绩效沟通、绩效评价、以及如何选择绩效评价方法多个角度讲述了绩效管理的方法。看罢本书，我也清晰的认识到绩效管理的重要性，对企业而言，做好绩效管理能刺激员工的积极性，从而提高生产效率，提高企业的经济利益；对国家机构而言，绩效管理是提高公务人员办事效率，减少财政开支，提高办事效率的有效方法。如今，我们国家也逐渐认识到绩效管理的重要性，比如在教师和医疗行业，对在编制人员都采取绩效工资的管理方法。面对外部环境的

变换、市场经济越来越发展，内部管理成为提升国际竞争的一个重要环节，而绩效管理就是内部管理的一个十分重要的方法。

还值得一提的是，方振邦所著的《绩效管理》还注重了结合中国的具体实际，称得上是一本具有中国国情的绩效管理方法，具有很大的现实意义。

近期读了周三多和陈传明撰写的《管理型——原理和方法》，对于企业管理中的创新讲述的鞭辟入里，遂颇有感慨的写下了读后感。

创新是以新思维、新发明和新描述为特征的一种概念化过程。起源于拉丁语，它原意有三层含义，第一，更新；第二，创造新的东西；第三，改变。创新是人类特有的认识能力和实践能力，是人类主观能动性的高级表现形式，是推动民族进步和社会发展的不竭动力。一个民族要想走在时代前列，就一刻也不能停止创新。一个企业要想在激烈的竞争中立于不败之地，就必须坚持把创新作为管理的核心职能，甚至把创新视作管理的灵魂。

创新，在企业的管理中有着不容小觑的作用。由于知识经济的发展，信息技术的广泛运用，极大地加速了知识的生成与发展过程，从而引导着企业组织的创新，影响着企业组织的变革。

一、企业管理创新

创新首先是一种思想及在这种思想指导下的实践，是一种原则以及在这种原则指导下的具体活动，是管理的一种基本职能。企业系统在运行中的创新要涉及许多方面：目标创新、技术创新、制度创新、组织机构和结构的创新以及环境创新。要有效地组织系统的创新活动，就必须研究和揭示创新的规律。创新是对旧事物的否定，是对新事物的探索。总结众多

成功企业的经验，成功的创新要经历“寻找机会、提出构思、迅速行动、忍耐坚持”这样几个阶段的努力。

企业系统的管理者不仅要根据创新的规律和特点的要求，对自己的工作进行创新，而且更主要的是组织下属的创新。首先，要正确理解和扮演“管理者”的角色；其次，要创造促进创新的组织氛围；再者，需要制定有弹性的计划，并且正确地对待失败；最后，需要建立起合理的奖酬制度。

二、企业技术创新

与企业生产制造有关的技术创新，其内容也是非常丰富的，从生产过程的角度分析，可分为：要素创新、产品创新、要素组合方法的创新。但是无论是何种内容的技术创新，最终都会在一定程度上促进产品竞争力的提高。

创新源于企业内部外部的一系列不同的机会。美国学者德鲁克把诱发企业创新的所有不同因素归纳成七种不同的创新来源：意外的成功或失败、企业内外的不协调、工艺过程的需要、产业和市场的改变、人口结构的变化、人们观念的改变以及新知识的产生等。

任何企业都在执行一套符合自己特点的技术创新战略，而在无意识中形成的技术创新战略是一系列选择的综合结果。这些选择一般涉及创新的基础、对象、水平、方式以及创新实现的实际等多个方面。

三、企业组织创新

企业是人的集合体，企业绩效取决于其成员的努力。这些成员是在企业活动的不同时空提供这些努力的，要使这些努力转变为对企业有效的贡献，必须对他们在企业活动中的行为进行引导和整合。

企业组织创新包括了企业制度创新、企业层级结构创新以及企业文化创新。

总之，没有创新的企业注定是落后的，没有创新的企业注定是没有希望的，我们要顺应发展趋势，鼓励创新，支持创新，在企业或组织形成创新的良好氛围，促进利润增长，推进企业发展。

通过对该书的研习，我对企业管理有了初步的涉猎，对于我今后的学习和生活必然将产生潜移默化的影响。

根据公司下半年读书活动的要求，我学习了《企业管理》一书。这本书，让我学到了很多企业管理知识，受益匪浅。我深刻体会到，作为一名合格的企业管理者，应该如何驾驭整个企业的运作机智，以管理促创新，以创新促效益，从而促使企业稳步健康发展。目前，社会经济在飞速发展，企业如何在激烈的市场竞争中获得市场份额，在管理中实现经济效益、社会效益的双丰收，是一个值得研究和探讨的课题。通过这次学习，我个人认为，企业要想实现大发展，必须做好以下几点工作。

首先，要毫不动摇的狠抓人力资源管理。一个企业的发展，归根结底，在于人才，在于充分挖掘人才的潜力，使其为企业服务。企业的管理者不在于他像关羽一样“千军万马中，取上将首级”，也不在于他像张良一样“运筹帷幄，决胜千里之外”，重要的是他能否找到和使用好这样的人，即识人用人决定了一个企业的发展远景。古往今来，这样的例子有很多。刘邦用萧何、张良、韩信，建立汉朝后曾说过，我管理不如萧何，计谋不如张良，领兵打仗不如韩信，但是我成功了，因为我很好地使用他们，大家都成就了一番丰功伟绩。经营企业必须实施两手抓、两手都要强的职工队伍建设。一方面要继续面向社会，广开才路，大力引进高素质人才；同时对在职职工要积极培养和关心，实现“三留人”，即情感留人，待遇留人，事业留人。另一方面，对现有职工进行强化

培训，达到巩固提高的目的，不断挖掘其潜力，适应市场经济的发展。信任是基础，事业是平台，利益是杠杆，感情做纽带，一个企业管理者，尤其是高级管理者，牢记这个用人方略，就一定能充分调动员工积极性，使其竭尽全力为企业发展做贡献。

其次，始终如一的开拓、经营市场，培养核心竞争力求生存。市场，是一个企业发展的命脉所在，占领多大的市场份额，开拓多大的领域，从一定程度上说，证实着一个企业发展的实力。所以，如何开拓市场、经营市场显得尤为重要。开拓市场也必须依据行业特点逐步实施。所谓核心竞争能力，是一个企业赖以生存和发展的关键要素。它不仅指某种独特的产品或技术，还包括销售渠道、顾客服务、顾客群、品牌、资金以及研发能力。

一个企业不可能拥有所有这些能力，但它必须发展一种不同寻常的能力，才能成为一个拥有核心竞争能力的企业；核心竞争能力是企业战略的焦点，它必须形成理念，并体现在核心产品上，获取高于竞争对手的质量水平，并能移植到各分支机构中。具体到企业要如何培养自己的核心竞争能力，首先应如前所述的分析我们的生存环境、竞争优势、竞争弱势，然后扬长避短，定位自己赖以生存的市场，建立围绕该市场运作的机制，该机制能够激励全体员工围绕股东财富最大化进行运作，并且能够适应市场的变化。这种以市场为导向，以股东财富最大化为目标的运作机制自然会形成企业的核心竞争力。定位、开拓市场，培养核心竞争力是企业的生存之本。具有核心竞争力的企业才能在市场经济的环境中生存。针对企业内部市场越来越小的生存环境，必须加大外部市场的开拓力度，采用多种方式扩大市场占有率，例如市场开拓、企业收购、兼并或联合开拓等形式。积极增加企业对外创收。抓紧研究并制定企业发展战略，加快多种经营发展步伐。在比较短的时间内完成市场的重新定位，资源的优化配置，调整产业结构。

建立现代企业制度，真正做到以市场为导向，主动面向市场，认真调查研究市场，积极开拓市场，打开新天地。企业光守是没有出路的，必须不断在市场中发展壮大自己，把握市场的脉搏，建立与市场合拍的核心竞争能力，企业才能在市场变化中谋得自己的一席之地。

企业读后感篇六

我是奔着了解“华为如何进行企业文化建设”的目的去的。

一是建体系。一个企业的文化体系，通常由愿景、使命、核心价值观组成。华为发展至今，秉承不变的愿景是“丰富人们的沟通和生活”，承担的使命是“聚焦客户关注的挑战和压力，提供有竞争力的通信与信息解决方案和服务，持续为客户创造最大价值。”而其核心价值观，集中体现在四句话：“以客户为中心，艰苦奋斗，自我批判，以奋斗者为本。”

而“艰苦奋斗”也好，“自我批判”也好，“以奋斗者为本”也好，都是围绕“以客户为中心”来体现的。

此法于1995年开始筹备，1998年颁布实施的“基本法”，分为宗旨、基本经营政策、基本组织政策、基本人力资源政策、基本控制政策等方方面面。总计六章、103条企业内部规章，把企业的愿景、使命、价值观等，以制度的形成固定下来，被称为迄今为止中国现代企业中最完备、最规范的。

“立规矩”成为华为企业文化建设获得成功的一项重要法宝。

在对老员工的培训中，重点强调了“让英雄成为将军”的理念。而在其中，华为大学发挥了重要的作用，被称为华为“培养将军的摇篮”。他们在实践中总结出来的“变被动学习为主动学习”“重视案例教学”等，也成为企业大学教育的“宝典”。

来自ibm的绩效考核制度，成为华为文化传播落地的有力武器，华为在全国企业里真正是把考核系统、评价系统落实到位的。从老板开始，到各个层次的员工，对劳动的态度、业绩全部都要进行考核和评价。考核实际上是通过一种制度力量来扩散文化，逼着你来认同文化。业界很多人认为，与其说华为文化是建立起来的，还不如说是考核出来的。

华为企业文化建设涉及方方面面，可圈可点的经验自然很多，以上三条是我阅读《华为的企业文化》（实战版）这本书受到的最重要的启示，也是我们从事企业文化工作需要学习借鉴的“他山之石”。

企业读后感篇七

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！

企业文化是企业价值观的延伸；是企业生存和发展过程中自然形成的行业准则和思维习惯；是一种只可意会，不可言传的感受，只要一个人在一个地方呆得长，慢慢地就会受到这种文化的感染。然后融入这种文化。制度不是企业文化，口号不是企业文化，标语不是企业文化，凡是企业内摸得着、看得见可以复制的东西都不是企业文化。企业文化是在企业内说不清、道不明、摸不着、看不见，但是大家都能感受到的一种行为准则，思维习惯。

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！