# 最热高铁企业文化心得体会（汇总14篇）

作者：星空之梦 更新时间：2024-03-30

*企业文化是指一个企业所独有的价值观、行为准则和思维方式。下面是一些优秀企业的文化总结案例，希望能给大家提供一些启示。企业文化心得体会20xx年x月x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*

企业文化是指一个企业所独有的价值观、行为准则和思维方式。下面是一些优秀企业的文化总结案例，希望能给大家提供一些启示。

**企业文化心得体会**

20xx年x月x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的概念，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。在社会主义市场化经济的大潮中，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”的企业也同样是战无不胜的。

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，精益于行”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”的经营理念和“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中去，是自己真正成为企业文化的践行者。

**企业文化心得体会**

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。

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。

所为，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。

2015年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2015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。

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xx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xx的明天会更好!

**企业文化心得体会**

用快乐的心情去工作，在工作中寻找快乐

——也谈银行业从业人员企业文化建设的感受和体会

在银行业从业人员中，开展职业操守宣传教育活动是中国银行业协会xx年文明规范服务系列活动的内容之一，旨在深入学习和贯彻落实《银行业从业人员职业操守》，倡导诚信、合规、尽职的职业价值理念。在我看来，诚信，是金融企业的灵魂;合规，是金融企业的本质要求;尽职，是金融企业的核心理念。不管从事什么行业，什么岗位，都需要尽职。尽职是做好工作的基础，只有恪尽职守，才能体现诚信，才能做到合规。尽职是一种充分发挥员工主观能动性的工作状态，尽职是事半功倍，有效提高工作效率的法宝，尽职也是所有领导对员工最殷切的希望。那么，如何才能尽职呢?尽职要有心，尽职要用心，尽职要尽心!只有尽心，才能尽力。如果你把工作当作一件快乐的事情，你就能尽心、尽职和尽责。在一次偶遇中，我对这个观点有了更加深切的体会。

————来源网络整理，仅供供参考

年后，北师大在深圳设立分校，他又成功竞聘到该校校长的职位，在任职期间，他用业余时间获得了硕士学位。六年后，他在深圳南岗区独资开办了一所注册资本1000万元的贵族学校，自己任董事长兼校长。他说：\"人就是要不断的学习新知识，不断的谋求发展，只要用快乐的心情去对待工作，就会努力地把工作做好，也才有机会从工作中找到成功的快乐!\"也许他的经历与我们今天的议题看起来风马牛不相及，但他成功的经验里不正蕴含着一种积极的职业价值理念吗?我们至少可以从中得到三点启示：第一，他的成功看起来偶然，其实必然，机会往往眷顾那些积极进取的人;第二，人们只有不断的学习，不断地充实自己的能力，才能不断地在优胜劣汰的竞争中占据有利位置;第三，只有把工作当作一件快乐的事情去做，才有机会获得工作的快乐。生命在于积累，有投入才有回报，对于踏入工作岗位不久的银行员工来说，在职业的起跑线上，用一种积极的职业价值观武装自己的头脑，显得尤为重要。别人成功的职业经历，也值得我们去学习和借鉴。

————来源网络整理，仅供供参考

是浅尝则止，还是不断学习，不断积累呢?是做一天和尚撞一天钟，还是积极的尽职尽责的工作呢?这不仅关系着我们自己生活的质量，也关系着我们事业的兴衰。偶尔听到有人抱怨说：信贷内勤是个什么工作啊，每个月头别人都在休息，自己却要加班，一天到晚埋在报表里，做的事最多，出的错也多，挨的批评更多，定工资系数的时候却没有给你多一点，唉呀，就是将工资系数定得跟行长一样高，我也不愿意做呐，谁愿做谁做去!唉，做个客户经理多好啊，又轻松工资又高……每当这个时候，我总要问自己，你做到无懈可击了吗?你是否可以保证每一次报出的数据都不出错?你能否及时地为领导提供有价值的分析资料?其实，我们所做的工作离领导的要求还相差很远，如果我们再多拿出一点点的责任心来对待我们的工作，或许能提高我们的工作效率;如果我们多掌握一些工作技能，或许能事半功倍地完成工作任务;如果我们能拿出更多的热情来对待工作，或许能让原来枯燥的数据更加生动，能为更多的人服务，能发挥更大的作用。

————来源网络整理，仅供供参考

尽职工作，在工作中脱颖而出，取得成就，获得成功，人生的价值能够在成功中得到体现，这是一种人生的目标;而恪尽职守，立足平凡的岗位，默默地奉献毕生的心血，将人生的价值在奉献中得到升华，则是一种更高境界的人生目标。

————来源网络整理，仅供供参考

想办法把自己的本职工作做好，把自己份内的工作做好。于丹教授标新立异地说，我不主张热心快肠地去帮别人做事，因为别人的工作是别人的，你帮他做了，他就没有事做，而你自己还会因为分散精力去帮别人，而导致自己的事做不好;也不主张对工作投机取巧，总是投机钻营，总是溜须拍马，总是一天到晚地拉关系，走后门，总是围着领导转悠，因为这样的人心思不在工作而在其他。这种人在事业上是难得真正取得成果的。

————来源网络整理，仅供供参考

争地做好自己的本职工作。他们的奉献让我们知道，政策金融事业的每一步成功，都离不开领导的正确决策，也得益于每一个一线员工的不懈努力。

员工企业文化培训心得体会

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。

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xx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。

————来源网络整理，仅供供参考

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。

为期两个月的企业文化培训，虽然时间不长，但是xxxx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。

————来源网络整理，仅供供参考

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、现在是怎么样在做、未来公司怎么样去发展的更大更强。让我们觉得来xx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。

————来源网络整理，仅供供参考

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。

————来源网络整理，仅供供参考 10

xxxx年xx月xx日上午，参加了由公司组织的、集团党群工作部xxx部长亲临授课的、关于企业文化知识的培训，x部长主要从企业文化体系构建及基本内涵、如何认识集团科学发展历程及基本经验、做企业文化的传播者和践行者三个方面进行讲解。培训内容深入浅出，使我对企业文化建设有了更加深入的认识。

公司领导高度重视企业文化建设，切实将用文化培育“忠诚”作为干好工作的动力，以文化涵养“规矩”作为突出创新的前提，以文化再塑“标准”作为更进一步的基石。企业文化体系：以创业守成为源，以事在人为为魂，以创新发展为体。其内核是一原则、二责任、三诚信的核心价值观，其主体是创业守成、事在人为的企业精神，其外壳是真想事、真干事、真管人、真管事的“四真”作风和用真心、说真话、做真人、干真事新四真思想，这一系列的企业文化内容均提到“责任”.现就“责任”问题，结合工作实际、结合公司的企业文化建设，谈谈自己在学习后的一些感悟：

————来源网络整理，仅供供参考

作，为企业的发展负起各自应负的责任。

谈到“责任”,范围很广，但却是一种不变的精神、一种踏实的作风、一种勇敢的担当，一种行为的约束，一种不断前进的动力，也是一种浑然天成的魅力。工作中，做好自己职责范围内的每一件小事;是对自己做人做事的一种原则;是发自内心的一种要求，甚至是苛求：是做不好一件事决不罢休的执着精神;是一种敢于承担的气概。有无责任心，两者相差万里。责任心虽然无形，但却极易用结果证明;责任心虽然无标准可寻，但时间却轻易见证。只有员工对企业有了责任心才能敬业，才能自觉把岗位职责份内之事铭记于心，知道该做什么，怎么去做;才能尽职尽责，一心扑在工作上;才能不断进取，不因循守旧，墨守陈规，原地踏步。因此，我们要认真对待每一件事，真正的负起责任，切实做到细心一点，认真一点，做好一点。

不能及时发现问题，又如何谈起适时解决问题呢?在平时工作中，存在极大侥幸心理，不严格执行有关规章制度，进现场不戴安全帽、巡检马马虎虎、监控精力不集中、交接班不履行正规手续、“验收规定”执行不到位、库存盘点不及时……虽说这都只是一些小事，却体现出了员工的责任心问题。每一次翻阅《安全培训材料》，“由于员工责任心问题，发生误操作”的眼屡见不鲜。如果当事人的责任意识强一点，操作认真一点，也许事故就可以避免。常言道“千里之堤，溃于蚁穴”.如果矿山公司的每一位员工都有高度责任感，以公司兴衰为己任，无形中就会为公司铸起了一道坚固的安全屏障，那么，事故发生的机率就会降到最低。

————来源网络整理，仅供供参考

作用，也应是我矿山公司亚文化的终极目标。

常言道：细节决定成败。为此，在以后的工作中，我们要时刻以“五种意识”为根，以“精细化管理”为本，牢固树立对企业负责就是对自己负责的思想，以公司为家，上下一心，团结一致，认真地投入到各项工作中去，为公司的发展贡献自己的力量。

————来源网络整理，仅供供参考 14

**企业文化心得体会**

此次宣传企业文化培训交流会，8个兄弟单位就本单位企业文化案例进行了讨论分析，感受最深的是兄弟单位的企业文化之所以做的好，有一个共同的特点，那就是将西矿的企业文化与当地文化以及企业本身的特点相结合，形成属于自己的企业文化，这种企业文化不仅接地气，更暖人心。

整个企业文化体系处处体现着以人为本的基调，充满着人文关怀的精神，蕴含着深深的人生哲理，让人感到温暖、温馨、尊重、自豪、激情。企业的使命由原来的大而空、遥远不可触摸演变为现在的“员工幸福，顾客满意”，更加现实、贴近大众心理；企业愿景由原来的模糊、不明确，变得更加具体、清晰：“员工实现梦想，企业健康长寿”；核心价值观：诚实守信、用心服务、敢于担当、感恩回馈，不仅体现着做人的道理，更体现着立身于社会之道和生存法则；家文化的营造：爱心、信任、责任、宽容、和谐五大元素的融入，会把大家庭中的每个成员熏陶得完美、完善、和谐、荣辱与共。“卖放心商品，做良心企业”的企业宗旨，彰显着企业生存的底线和社会良知的责任感。“诚信、务实、拼搏、创新”的企业精神，是企业永恒发展不变的精、气、神。

企业文化体系中的五大应用理念：人力资源理念、经营理念、管理理念、服务理念、营销理念。是企业各个环节的实操行为规范，每一部分都包含有宗旨、目标、措施、策略，这些行为规范，不仅是企业价值的心灵取向、外在表现，更是企业要达到目标的理性选择，具有明确、清晰、健康、向上、实操性强的特点。

可以说新的企业文化体系的建立在企业的发展史上应该是划时代的标志，它的推广必将成为企业的动力之源、治理之本、凝聚力之魂，是企业取得成功、不断发展壮大的关键。

企业文化体系的确立后，如何推广宣传、落地生根，应该是下一步工作中的重中之重。(心得体会)以后我们应持续不断地将企业文化理念渗透到每个员工心中，渗透到大家的服务工作和管理工作中；贯穿于每个工作流程、工作标准、工作考核中，把企业文化理念作为我们的行动指南，让所有员工都能够共有企业文化所体现的思维方式和行为习惯，如此，企业内部、各部门之间的沟通和协调才能轻易实现，企业内部的凝聚力才能真正增强。只有当员工深刻的意识到自己的行为是符合企业文化要求的，处处以企业文化来严格要求自己，那么企业文化才能真正的发挥其终极的效果。

我相信，在新的企业文化的指引、熏陶下，大家一定会在万果园大家庭里充分发挥个人的潜力，心情舒畅地得到发展、得以创新，不断完善自身素质、素养，不断提升自身的价值、含金量，齐心合力将企业规模做大、实力做强、形象做优！愿每一个万果园人在万果园大家庭里都能实现自己的梦想，愿万果园企业健康发展基业长青！

**企业文化心得体会**

“实现三级跳，打造千万级”，这是涂建民总经理在7月31日公司井冈山工作会议上的讲话。通过对此次会议精神的学习，深刻感受到了萍钢企业文化坚实的根基和公司领导班子的决策力。在过去的十二年萍钢快速发展，完成扭亏脱困、改制再造、挖潜重组、实现“萍钢目标”的跳跃式发展，2008年金融危机，萍钢逆势而上，更显企业竞争力。

文化，是企业的灵魂，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，是无法长久的。萍钢企业文化发展至今天，公司上下已普遍认识到，它的实质就是企业所有员工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、邯郸钢铁公司、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，它不仅仅能给我们带来一种精神，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。

“实现三级跳，打造千万级”，也就是说要在2011年我们的钢铁产量要达到1000万吨以上，中期目标是到2020年进入全国10大企业集团行列，长远目标是百年萍钢，这是萍钢制定的一个目标体系。

作为一名萍钢员工也要有目标意识，小的方面涉及到每天的工作计划，这样可以保证我们的工作主次分明，有条不紊，大的方面涉及到对自己职业生涯的规划，把自己的职业梦想分割成一个个小的目标，并按步骤切实的贯彻执行。目标意识能够让我们清楚地知道，我想做什么，我该如何去做。危机意识，也是一种不可或缺的意识。我们必须保持清醒，不能因为一点小小的成绩骄傲自满，止步不前，而应深谙“逆水行舟不进则退”之道，及时的意识到自身的不足，想办法补救，不能自尝“亡羊补牢，为时晚矣”的恶果。所谓“穷则思变”，变革意识于个人于企业都万分重要。当我们的自身条件不符合公司、社会的发展时，我们要在清醒的审视后，懂得及时的变通。同时，这也是企业的生存之道。敬业意识、团结意识、协作意识、服务意识是对员工的工作要求。

很多时候，一个公司的业绩并不是靠的某一位“铁胆英雄”，而是一个团队团结协作的结果。这个时候，团结意识、协作意识是不可或缺的。我们要学会尊重我们的队友，互相鼓励，互相协作，众志成城，争取高效漂亮的完成我们的任务。

时刻保持危机意识，化压力为动力。每个人的工作历程中，总会遇到这样或那样的困难或挫折，问题是你怎样对待这些困难或挫折。为什么在这个世界上，只有3%的人能够成功，而97%的人只是普通者？成功者与普通者的差异在哪里？我想，答案是不言而喻的，成功的人总会把每一次困难或挫折当作是一次机遇，一次挑战自己的机会；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。

同样萍钢公司以“永远的危机，不懈的追求”为座右铭，时刻提醒我们，在困难面前不低头，越挫越勇，逆势而上，永不满足。2008年金融危机，萍钢公司不但做到了“不减员、不限产、不降薪”的承诺，而且2年时间招收了6000人，其他钢铁企业都停产了，而萍钢的技改项目热火朝天，这说明萍钢有能力，也有实力达到自己的目标。

正是由于企业文化建设之功决定了铸就企业发展之魂的能动作用，我们的企业才充满了生机与活力，才能在激烈的市场竞争中大步前行。

**企业文化心得体会**

如何激活班组工作的细胞，历来是企业管理的重中之重。通过采取统一学习工厂企业文化理念，统一培训学习、实践摸索等一系列措施，班组工作经历了从无到有、从不规范到比较规范这样一个过程，班组工作在企业整体管理中的地位越来越突出，作用越来越大。9月5日下午，七车间机修小组专门组织组员集中学习阅读了《5702工厂企业文化理念》及《5702工厂企业文化理念演讲征文比赛获奖作品集粹》，6名组员根据自己的实践工作经验，结合工厂的企业文化谈了自己的认识和体会。

思想是行动的指南。思想认识有多高，工作就可能做得多好。在这方面，多数组员对工厂企业文化和对在本职工作中的作用的认识是明确的，是有相当高度的。深知建设个性企业文化的重要意义，深知只有以人为本，建立企业与员工的“心灵契约”，才是最深的企业文化，才有了永葆青春、永具活力的源泉。一个成熟的企业不要得益于一时，也不要苦恼于一时，只要能赢得员工的心，就是能赢得最终胜利的企业。我们的企业文化，就是要搭建企业与员工的“心灵之桥”，使所有的员工对企业充满热情与希望。实践证明了，5702工厂的企业文化是使我们的企业成为有希望的企业。几年来，工厂注重在挖掘企业文化载体上下功夫，使企业文化建设深入民心，丰富员工生活，提高员工的生产积极性。通过企业文化演讲、趣味运动会以及各种文体比赛、文艺演出等，活跃员工生活，给他们提供施展才华的机会。通过对员工岗位、技术、业务及企业文化的培训，提高他们的知识水平，培养现代企业员工应有的情操。

如果说车间是企业的“细胞”，那么，班组则是“细胞”中的“细胞核”，是车间的排头兵和领头雁，机修班组能否胜任工作的好坏，直接关系到发动机修理质量的好与坏，也直接关系到工厂的兴衰。七车间是发动机试车车间，是整个发动机维修出厂前的最后一个环节，任何一个小小的失误都会给车间和工厂造成巨大的损失，七车间机修小组是负责车间发动机试车设备和电气动力设备的日常保养、维护、维修工作，及配电房、气房、责任机台的巡视检查工作。是发动机试车工作后勤保障不可缺少的一部分。

的工作中他处处起模范带头作用，脏活、累活抢着干，班组工作有了新的起色。在学习会上他深有感触地说：作为班长，做事要顾全大局，凡事从全班的工作考虑，精益求精，在日常工作中要起带头作用，不仅要勤于学习，而且要善于思考，努力提高自身素质，要以德立威，有威才能有为。班组是企业最基层的一级组织，是企业组织结构的基石和生产流程中不可缺少的环节，是提高企业经济效益的起跑点，是培养“四有”队伍的起燃点，是增强企业活力的源头，是企业精神文明建设的前沿阵地，是实行民主管理的一个层次，它具有最广泛、最经常、最直接的群众基础。

会间小组每个成员都仔细阅读了发放的《5702工厂企业文化丛刊》，统一了思想观念。“我为航修奉献，航修给我富足和快乐”。大家认为：思想是人之根本。要想工作好，思想得先对头。在工作中带头开展潜移默化的思想工作，教育职工树立以厂为家、厂兴为荣的思想，以主人翁的责任感做好本职工作，不断培养职工良好的职业道德。把自己的带头作用和思想工作结合起来，不断强化班组集体功能意识。做到每天提前半小时到工作场所巡查，了解设备运转情况，及时发现问题，安排工作。同时，要十分重视班组整体功能的发挥，站在全局的高度，思考、观察、分析、处理问题，把自己置于整体之中，带动千军万马，不搞单枪匹马，遇事大家商量，注意倾听和采纳各种意见，但在原则问题上不迁就，是非面前不含糊，做到敢管、善管、不怕得罪人。

作为一名新时期的航修工人，我们肩负着光荣的使命。不辜负党和人民的嘱托，努力为祖国的航修事业作贡献，是我们义不容辞的责任。我们要自觉的学习企业文化，用企业文化武装头脑，指导行动。要树立不甘落后，自强不惜，用于超越，追求卓越的精神，要在自己平凡的工作岗位上作出不平凡的事情，为七车间的发动机试车做好相关设备的维护和及时的修理工作，这就是“平凡中的伟大”

以上既是经验，又是要求，更是方向。我们的班组工作刚刚处于起步阶段，我们的工作任务还很重，全体班组身负使命，一定要认清形势，增强责任意识，不断在实践中学习、探索、总结、积累，提升自身素质，积极发挥主力军作用，展现主人翁风采，立足本职、埋头苦干、积极探索、锐意创新，通过辛勤的劳动为5702工厂美好明天的辉煌做出更大的贡献，为祖国的航修事业尽自己的一分力量。

**企业文化心得体会**

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，为我们员工作导向，从而提高企业的整体效益。

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，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，完善的后期没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，沣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，沣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张。

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，沣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，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。

**企业文化心得体会**

一,企业文化学习总结还是培训所有内容的总结

1,如果是软控企业文化的总结.就要针对软控的企业文化说事.不能如下所写的笼统空洞.

例如:蓝字保留,修改部分,我会加上.

一 分：分为两部分：1，写公司的企业文化、制度等学习

在这部分中要写出公司文化的好的地方：

2，写公司的.业务流程，产品种类。

简单说明公司的产品，及业务流程。重点强调其市场规模大、行业产业链长而全的特点。同时着重强调公司的行业前景光明。

时光飞逝，美好的日子总是短暂的。本人入职软控的第一次培训生活将落下帷幕,但是我那兴奋、激动、充实的心却久久不能平静。 众所周知，我们对新事物、新环境的评价和认同，都是随着个人体验的逐渐丰富而不断成熟和清晰。到目前为止，我对软控的认知也在经历这么一个过程。入职前，出于局外人的角度，我认为软控是个不错的公司；而在进入公司实习一个月，真正体验到软控良好的企业文化氛围、在享受到领导的真情关爱和同事的无私帮助后，我认为软控是个优秀的、有人情味的公司；最重要的是，经过这次成功而优秀的培训、参观活动后，我对公司的产品、制度、文化、愿景等有了更为直观而深刻的认识，我开始坚信：我们的软控是可以发展成为一家卓越而伟大的公司的！ 为何我会有如此的观点呢？下面，我将借以这次培训内容以总结的形式来诠释论证我的判断。

公司企业文化建设、提升个人职业素质以及增强企业核心竞争力等方面最基本也是最重要的途径。

下面我将逐条分享我个人对这“十条军规”的浅知拙见：

1，第一时间完成任务。这是一条执行层面的要求，它体现了公司对高效、快速的组织反应能力的追寻。类似于海尔的“快速反应、马上行动”。

能力充分施展。

3，关注细节。细节决定成败。对细节关注程度的高低是优秀和卓越的分水岭标志。这种细节的要求和关注，不仅仅是在认知的层面，它要求我们从具体的事情做起，彻底的完成工作，彻底的解决问题。其更重要的是对结果意识的要求。

4，持续创新。创新是企业发展的发动机，是企业的灵魂。创新的重要性，尤其对我们软控这种高科技企业来说，更为重要。市场经济的思想核心是自由竞争精神，在全球一体化的大格局下，要求我们员工时刻不断学习的心态，学他家之长，容他家之短。从经验教训中不断学习进步。创新精神的高调宣扬是需要我们员工本身的低调做事做为基础的。

5，让客户满意。这点我认为是公司从企业生存的根本源泉上，把握住消费者、客户才是我们的衣食父母这一朴素的真理。这需要我们管理好客户的需求，学会换位思考的方法，给客户提供超出客户期望的产品和服务。

6，勇于承担责任。 责任的归属，需要详细、准确的岗位职责说明等相关hrhuman，resource管理手段和制度来界定。但这个“勇于”，是需要我们员工自己来担当的。全身心的做好自己的本职工作，不给领导、同事添麻烦。公司中推诿现象常有之，但要杜绝它，除了我们良好的管理制度保全外，更为根本的要依靠我们员工本身良好的职业素养来保障。

7，以团队目标为己任。这个时代，早已摈弃单打独斗的个人英雄主义情结了。这是一个讲究团队制胜的时代。一个人的力量是有限的，而团队的力量确是巨大的。个人的得与失要放在大团队目标之后，大团队意识的学习是我们每个员工应把握得行为准则。

8，最大限度的创造价值。成本意识！我们要学会利用最小的成本、最小的资源开展工作。同时要能做到分享资源和信息，力争在团队组织中创造一个良好的学习交流、分享合作的氛围。

9，公司的事就是我的事。家！人在家里住，要有主人翁精神。公司对员工做到细致周到的便捷服务，急我等所急，我想我们更要积极为公司着想，时时保持忧患意识，不断关注我们手上的业务流程优化，关注我们的产品和服务。

10，注重形象，善用礼仪。员工是公司最好的名片。mot（关键时刻）的培训中，就告诉我们，我们每个与客户接触的机会，都是我们的关键时刻。而员工是这种mot的具体执行者，如果我们保持良好的形象、得体的礼仪，我想会给我们公司业务谈成加分的。 软控人的十条军规，我认为这是个成功的企业文化建设案例。从我们员工本身做起，点滴之水，汇集成海！

其次，我认为软控拥有良好的管理制度。

如果把企业比作人体的话，制度无疑就是骨架。

软控拥有良好的管理制度，权责分明，奖罚有执。当然世界上没有完美的制度，我们有理由相信，我们的管理制度会越来越公平、公正、公开。 重要的一点是，软控的管理制度很好的配合了公司的企业文化建设，例如：软控人标准中的实施执行中需要很多管理制度的保障。人的自觉能力很有限，制度的健全不可或缺。制度是保障公平的最好手段，这样，我们的企业才能更好的留住人才、培养人才、引进人才。我们员工才能在公平合理的制度环境中，挥洒自己的青春年华，与企业共同成长！ 其次，广阔的市场前景、强大的核心技术能力及优质的产品和服务是保障我们通向卓越道路上相当重要的因素。

市场的广度和深度，决定了公司的成就规模。而我们软控根植于橡胶行业的信息化方向，这是一条悠长的路，这是一片广阔的疆土。而在开拓这片疆土的人们，我们的技术能力，我们的产品优势早已走在同行业从业者的前列。我们员工也有更为强大的自豪感，因为我们是行业精英企业里的员工。身为一名软控人，我们骄傲！ 最后，我想，这次培训经历给与的所有感触和美好，必将永远铭记在我心中。所有这些美好在以后的日子里，会激励我更加努力的学习、高效的工作，紧跟公司飞速发展的步伐，不断地自我完善，不断的进步，实现自我价值，为公司达成从优秀到卓越的跨越贡献自己的微薄之力！ （完） 需要添加的地方，你可添加下，修改得地方，你也需要修改。这只是我大致的思路。希望多多理解其中内容。

**企业文化心得体会**

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。

经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。所以企业文化就和员工的文化素质息息相关，提高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，其中员工素质能够由12个字来概括，分别为思想、梦想、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最高境界，修真的道路上布满来荆棘，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，所以动心忍性，曾益其所不能。成为圣人的路很艰难，我们或许做不到那么多，但如果在工作和生活中能坚持其中的几个，也大有裨益。

x卫视《非诚勿扰》有个男嘉宾，全国著名的培训师，说要在多少年之后要超过新东方，口气很大，而在仔细了解他后发现，这么多年著名以来，没有存款和房子。所以我感觉到，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，再怎样做也只是空中楼阁，结不出任何果实，最终还落一个骗子的名声。所以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。

经过总经理细致、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，是实现股东权益最大化，是实现效益最大化。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，欢乐生活每一天。认真工作是欢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，是欢乐的工作，高效的工作，工作不是压力不是硬着头皮的任务它是我们的生活，把它当成生活的一部分，仅有工作欢乐生活才欢乐，才能把这种欢乐当成一种习惯，进而才能欢乐生活每一天。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。所以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，经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。经过这次学习，我认真规整了人力资源中心的工作，经过提高本部门人员的业务素质，来践行公司企业文化建设的目标。

信任是员工归属感的重要方面，没有信任就无从谈起建设，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，上级对下级的信任能够让下级有足够的空间和资源去处理事情，激发下级的创造力；反过来，下级只有能努力工作，做好上级分配的任务，不断创新，才能得到上级信任。

**企业文化心得体会**

万达企业文化的核心理念是国际万达，百年企业。这其中最为关键的应该是国际与百年，而要做到这看起来简单的表述，对作为一个处于经济环境改革发展初期的民营企业来讲，又何尝容易。但万达敢为人先、敢为天下先的勇气与魄力以及万达高境界的追求，已经在向世界传递其独具特色的企业文化与企业魅力！

众所周知，民营企业在发展过程中不可避免的会遇到各种问题，融资、管理水平、人才机制、决策方向、技术含量等是其发展不可避免的问题，其生命周期短是目前中国民营企业发展的无奈现状。而影响民营企业发展最为关键是的企业领导人的观念、行为、价值观、道德观等的层面。

万达，在发展的24年间，始终在发展中积累和探索，在一个个层面上给自己提出更高的目标与追求。事物发展的规律告诉我们，任何事情非一蹴而就，在发展的不同阶段会有不同的状况、目标与追求。董事长提到在万达发展的不同阶段有着不同的企业文化侧重点，这一点让我颇有感悟，前面我有提到企业文化在某种程度上可以说是企业领导人意志的体现，与人有关。人的境界决定其企业发展的境界。

对于国际我还有一个形而上的解读，除了规模、管理体系之外，那就是意识，或者说是品牌意识。世界知名品牌一般要经过长期努力才能建立全世界的信誉和高知名度。万达24年的历程，从单纯的房地产开发到一代产品、二代、三代，以及旅游文化地产，一路走来，万达的经营思路逐渐开阔与明晰，品牌经营的理念渗透在日常经营管理中的点点滴滴。在确保万达模式的经营基础上，维护万达品牌、创新万达品牌；经营理念更加专业化、国际化是我们要做国际万达的根本。

百年企业一直是众多企业经营者所追求的目标。企业如何作做大做强，直至百年，我的解读是始终保有其核心竞争力。

董事长提到万达企业文化经过多年的发展和总结，形成了自己健全的体系和特点，从经营角度我们可以理解为我们万达的核心竞争力，正是一系列的体系和企业文化特点，使万达在激烈的市场竞争、复杂的经济环境中走到了行业的龙头，并始终保持良好的发展势头。

秉承万达核心的竞争优势，作为地方广场的管理者，要使公司持盈保泰，保持公司稳健发展，一种警惕意识要始终贯彻在日常的管理工作中，要始终有一种居危思进的思维方式。为什么不是居安思危？市场竞争无处不在、市场格局瞬息万变，如何能安？商业经营更是日新月异，怎能不战战兢兢，如履薄冰？然而正是这种警惕意识，促使我们不断的自检、修善，探索、创新，才得以持盈，才能够基业长青。

国际万达，百年企业皆非一朝一夕。不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海。国际与百年要不断的积累与提升，在细微中积少成多方能基业百年、傲视群雄。

**企业文化心得体会**

一个企业只要一天存在，企业文化就一定同时存在。因为企业文化就是企业所有人员得思想、行为和行动的总合;也就是企业所有人员的习惯和作风，或者是企业的风气。

住建地产的企业精神是“讲真话，干实事”。建设优秀的企业文化就是要用先进的观念管理企业，使员工的心往一处想，劲儿往一处使。再先进的技术，如果没有掌握再训练有素而对工作充满热情的员工手上，也难以发挥作用。真正先进科学的企业文化，使能高让每一位员工认同企业目标并为之奋斗的文化。

企业形成了优秀的企业文化，也就为企业打造了高素质的员工队伍，而这支优秀企业文化武装起来的员工才是企业真正的核心竞争力。

企业文化的功能是鼓舞士气，陶冶情操，塑造知识型职工，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，就必须不断增强企业文化的吸引力和感召力。这是因为，文化的.功能是能否发挥的程序最好，最终取决于文化是否能够吸引人和感召人，能否为广大职工所接受并转化为强大的精神动力。

增强企业文化的吸引力和感召力，必须解决好文化建设以人为本、为职工服务的问题。我们发展企业文化的目的，就是要为广大职工提供丰富多彩的精神文化产品，不断满足干部职工日益增长的精神文化生活需求。企业文化建设，只有紧紧围绕广大职工的精神文化生活需要，才能真正把他们凝聚到先进文化建设上来。

总之，企业的经营，最终经营的是人的思想，最终的落脚点是武装人，塑造人，鼓舞人。

公司企业文化学习的心得体会 文化，是企业的灵魂，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，是无法长久的。xxx自1953年创立以来，经过xx年的发展和壮大成为大型国有企业，在全国设了二十几个分支机构，在微电子等多个领域处于国内领先地位，是中国领先的高技术产业化设施工程服务商。取得这一成就是与企业文化形成和发展离不开的，xxxxxx逐步形成了具有自身特色的企业文化，这种企业文化激发员工的自豪感和责任感，培养团队协助、开拓进取的精神，使xxxxxx不断走向辉煌。

企业愿景“最具国际竞争力的工业建筑及环境工程系统服务商”为xxxxxx指明了前进的方向和目标，有了目标就有前进的动力，xxxxxx全体人员必将围绕这一目标团结奋斗，不断提升xxxxxx的技术服务能力、科研与创新能力;不断丰富企业文化，提高服务能力。这一愿景也是我们开展工作的基石，所做的每一件事都是为这一目标服务的。

“诚信、责任、创新、共赢“是我们的核心价值观，是我们公司健康发展的保证，是我们实现愿景的必要条件。诚信是立身之本，是一个企业可持续发展的必要条件，有了诚信，公司与客户之间才能建立诚信体系，保证双方长期合作的根本，也是企业在建筑安装行业树立品牌和信誉的前提条件。诚信也是我们的传统美德，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。

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。

**企业文化心得体会**

企业文化是一个企业的经营管理风格、员工行为习惯和对事情的自然反应。在苏宁，其文化体系从理念、精神再到它的经营文化、管理文化和服务文化，牵扯的面非常广。

“以市场为导向，持续增强企业赢利能力，多元化、连锁化、信息化，追求更高的企业价值；以顾客为导向，持续增强企业控制能力，重目标、重执行、重结果，追求更高的顾客满意。矢志不移，持之以恒，打造中国最优秀的连锁网络服务品牌。”围绕市场需求，按照专业化、标准化的原则，苏宁电器将电器连锁店面划分为旗舰店、社区店、专业店、专门店4大类、18种形态，旗舰店已发展到第七代。苏宁电器采取“租、建、购、并”四位一体、同步开发的模式，保持稳健、快速的发展态势，每年新开200家连锁店，同时不断加大自建旗舰店的开发，以店面标准化为基础，通过自建开发、订单委托开发等方式，在全国数十个一、二级市场推进自建旗舰店开发。预计到20xx年，网络规模将突破3000家，销售规模突破3500亿元。整合社会资源、合作共赢。满足顾客需要、至真至诚。苏宁电器坚持市场导向、顾客核心，与全球近10000家知名家电供应商建立了紧密的合作关系，通过高层互访、b2b、联合促销、双向人才培训等形式，打造价值共创、利益共享的高效供应链。服务是苏宁的唯一产品，顾客满意是苏宁服务的终极目标。苏宁电器立志服务品牌定位，连锁店、物流、售后、客服四大终端为顾客提供涵盖售前、售中、售后一体化的阳光服务。

连锁店服务方面，苏宁电器以客户体验为导向，不断创新店面环境与布局，制定了系列店面服务原则，率先推出5s服务模式，会员专区、vip导购实现一站式购物。根据顾客多样化需求，提供产品推荐、上门设计、延保承诺、家电顾问等服务。物流是苏宁电器的核心竞争力之一。苏宁电器建立了区域配送中心、城市配送中心、转配点三级物流网络，依托wms、tms等先进信息系统，实现了长途配送、短途调拨与零售配送到户一体化运作，平均配送半径80—300公里日最大配送能力17万台套，实现24小时送货到户。

苏宁电器相继在杭州、北京、南京等地开发建设了现代化物流基地，上海、天津、沈阳、成都、长春、无锡、合肥、徐州等地物流基地建设也全面铺开。预计到20xx年，完成全国60个物流基地的布局。通过专业化、机械化、信息化的运作，苏宁电器物流基地可支持50—200亿元的年商品销售规模，零售配送半径最大可达150公里，同时还承担、地区售后服务中心、地区呼叫中心、地区培训中心等功能。

“专业自营”是苏宁电器售后服务的特点，目前，苏宁电器全国拥有1800多个售后网点、30家高端技术服务中心，15000名服务人员、500名高技能电器技师，提供安装、维修、保养等各项服务，服务品类涉及彩电、冰洗、小家电、通讯、it五大品类、上百个品牌，拥有多项作业技术与国家发明专利，成为业内首个国家职业技能鉴定资质单位。

客户服务方面，苏宁电器建立了业内首个以呼叫中心为平台、以crm为管理目标的客户服务体系。20xx年，苏宁电器率先建立了业内最大的南京呼叫中心——坐席数约1000人，拥有1000多条电话线路，全国日最大信息量10万条，实现了全国统一受理与回访，全国统一服务热线4008—365—365全天24小时真诚守候。

信息化是零售业的核心竞争力。苏宁电器视信息化为企业神经系统，建立了集数据、语音、视频、监控于一体的信息网络系统，有效支撑了全国300多个城市、数千个店面、物流、售后、客服终端运作和十多万人的一体化管理，信息化建设先后入选中国商业科技100强、中国企业信息化500强（第44位）。依托苏宁sap/erp系统，b2b、b2c、oa、soa、hr、bi、wms、tms、crm、callcenter等信息应用系统，实现了“供应商、内部员工、消费者”三位一体“的全流程信息集中管理。此外，苏宁电器先后携手与ibm、微软、sap、思科等国际知名it企业开展信息系统建设战略合作，打造国际化智慧型企业。

百年苏宁，人才为本。人力资源是苏宁电器的核心竞争力，苏宁电器将人力资源视为企业长久发展的战略资本，建立了系统化的招聘选拔、培训培养、考核激励与发展规划体系。秉承人品优先、能力适度、敬业为本、团队第一的用人理念，坚持自主培养，内部提拔的人才培养方针，苏宁电器先后实施了1200工程、总经理梯队、采购经理梯队、店长梯队、督导梯队、销售突击队、蓝领工程等10多项人才梯队计划，倡导员工与企业共同成长、长远发展。

苏宁电器树立了“做百年苏宁，国家、企业、员工，利益共享；树家庭氛围，沟通、指导、协助，责任共当”的价值观，倡导员工与企业共创价值，共享成长，坚持激励为先，大胆提拔，建立了涵盖员工福利、各类奖励、晋升和发展等全方位的激励体系；同时，通过制度化的各类员工活动，倡导家庭式的氛围，提升团队凝聚力。

企业文化是苏宁电器管理和发展的灵魂。20年来，苏宁电器在企业内部塑造了执著拼搏、踏实严谨的工作氛围，采取多种方式，不断加强员工思想教育，企业立志打造百年品牌，全力打造事业经理人团队，倡导员工与企业共同成长，长远发展，展望未来，苏宁电器将立足国内与国际两个市场同步开发，以经营创新和管理提升为基础，保持稳健快速的发展步伐。到20xx年底，电器连锁店总数突破1200家，销售规模突破1500亿，实网络规模、品牌效益、管理与服务等全方位的行业领先，进入世界500强；到20xx年，电器连锁店总数将达3000家，销售规模达3500亿，同时完成300个电器旗舰店、60个物流基地的建设，进入世界一流企业的行列，成为“中国的沃尔玛”。

服务是苏宁的唯一产品，苏宁电器将矢志不移，持之以恒，为打造中国最优秀的连锁服务品牌不懈努力！

**企业文化心得体会**

x年x月x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的概念，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。在社会主义市场化经济的大潮中，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”的企业也同样是战无不胜的。

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，精益于行”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”的经营理念和“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中去，是自己真正成为企业文化的践行者。

**企业文化心得体会**

转眼一年又过去了，在上级领导及员工共同努力下，我较好地完成了本项目部上半年公司及客户交办的各项安保服务任务。

一、在劳动纪律方面，为了提高保安服务质量，切实维护我公司利益和展示我公司良好形象，保证被服务单位有一个正常的工作秩序，严防各类突发事件的发生，为客户带给一个良好的工作环境，在上半年严格落实保安公司各项规章制度，严格执行相关的、可行的奖惩条例，透过奖惩条例的执行激励了一些态度不端正的、工作懒散的员工，使得员工在工作中产生一种好学、征求上进的兴趣，同时营造了一种浓厚的学习氛围。仅第一、二季度组织员工消防培训8课时、业务技能培训144课时，组织消防演练2次，使每位员工熟练的掌握了消防知识、业务及操作技能，另外还起草了各种应急突发事件的预案。

二、在环境卫生及宿舍内务方面及时检查、督促和进行相关的内务整理培训，使得员工能够自觉的养成区域卫生不定时清洁、内务整理规范有序的良好习惯。

三、在安全上也加强防范，增强保安人员的职责感，不定时检查他们工作，看他们是否养成良好的工作习惯。首先对摄像监控室定期的进行抽查设备状况，查记录，对记录填写不属实严格的进行了处理，透过严格的管理使得每位员工都拥有了一份职责心和职责感。当然，其中也有的员工常常会产生对工作逆反的心态，甚至产生惰性，对这样的状况我们没有先处罚，首先加强培训，耐心沟通，同时透过多次组织开班前会、单对单沟通形式将惰性的局面整体扭转。

四、业务拓展状况，年初至今半年时间陆续拓展2个项目，增加人员8人，这些成绩源于宾馆严格的管理，宾馆的管理就是所属区域的门面牌，只有好的服务质量才能够吸引超多的顾客。其中这些还是靠实际内在的一些东西就是质量，形象、服务意识、素质三者缺一不可。只有这三样能够长期的持续下去才能够吸引超多的顾客眼球，才会有超多的“买主”。

上半年来，每一天都在发生着巨大的变化，一、二季度作为保安部的我们配合甲方迎检2余次，检查部门主要包括消防支队、区安监局、治安支队、区分局内保处，共查出问题3项，现场进行了整改，主要问题项。在工作中用心配合甲方，有问题及时协助甲方处理，在这一方面得到了客户方领导的认可。同时使得客户方对我保安公司予以工作上的肯定。

当然整体来看是不错，但实际工作当中还存在着一些不足之处：

保安员对“保安行为规范”的认识了解还是不够。如个别保安员在执勤期间与不配合保安疏导安全出口的客人因为不听保安指挥导致发生争执，严重影响了保安员形象，未做到“打不还手、骂不还口”的宗旨及顾客至上的宗旨，出现问题处理不了的要及时汇报，由上级解决。针对这点，每月务必对工作人员的行为规范、服务意识、以及各项规章制度进行陪训，以到达完善管理要求。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com