# 企业文化读后感

来源：网友投稿 作者：小六 更新时间：2025-02-04

*企业文化读后感（精选8篇）企业文化读后感 篇1　　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*

企业文化读后感（精选8篇）

**企业文化读后感 篇1**

　　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质量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！

**企业文化读后感 篇2**

　　公司通过近一年的全体动员组织，在董事长亲自带领下的企业高层领导团队，对企业经营十四年来，积淀下来的优良品质和传统进行梳理，形成了一套具有万果园特色的文化体系。

　　我们以“员工幸福，顾客满意”为使命，坦诚而真挚的表达了企业对于自身经营的目的定位。并由此延伸出了让“员工实现梦想，企业健康长寿”的企业愿景。企业给广大员工提供稳定的工作、满意的收入、发展的空间、开心的生活，使其具有成就感，成为家庭的支柱和骄傲；而员工回报给企业的是通过各自在岗位上的不断努力，为企业持续稳健的发展提供不断的动力，促进企业和谐向上的文化建设，打造高效廉洁的团队，使企业最终成为倍受行业推崇和社会尊重的企业。这种企业与员工之间形成的“家与家人”的亲密关系，让每位员工都是家庭中的一员，都充满爱心，相互信任，相互理解和支持，彼此宽容，共同承担起家的责任，共享和谐幸福，让每一位家人都能感受到大家庭的温暖，形成了特有的“家文化”。

　　企业当中有部分员工对工作充满了热忱，但是工作方法不得要领，造成了工作中的迷茫与被动，更有甚者，还引起了其他员工的不满。少数管理层有时做了一些不出成绩的工作，有苦劳而没有功劳。企业基于这种现状，在对企业文化梳理的同时，结合现状，对企业的应用理念进行了规范，从人力资源的用人理念，确定了企业所需的人员标准，到人才理念，明确了员工成为企业人才的方向，再到团队理念，提出了一个优秀的团队，尊重是前提，信任是基础，协作是高效完成任务的保障等优秀理念。加强团队凝聚力，通过团队协作可以集中力量在短时间内完成个人难以完成的任务。我们将管理宗旨定义为：一切为了员工的幸福。我们管理的宗旨是成就员工而不是利用员工，我们的管理是建立在有爱心的基础上，我们通过以人为本的管理策略，用爱心为员工创造温馨、宽松、积极上进的环境，不断培训业务技能，为员工做科学清晰的职业规划，最终的目标是要帮助员工实现梦想。

　　企业文化的推广，不只是让她成为具有感召力的口号，更重视的是企业文化在实际工作中的落地实施，通过企业文化视觉形象系统的实施，使企业形象在极短的时间内发生巨大的变化，会在社会中、行业中、该企业员工心理产生很大反响，员工对新的形象、新的理念、新的战略目标产生兴趣，由然而生自豪感，会使企业在贯彻企业精神，企业理念、企业规章制度就会事半功倍。加上长期不懈的培训、文化活动，表彰优秀代表人物，倡导英雄事迹，企业风气、企业环境气氛焕然一新。员工个人目标必然会与企业战略目标走向一致。企业文化也逐步走向强势文化，使企业文化在企业战略执行、核心能力营造中始终发挥积极的作用。

**企业文化读后感 篇3**

　　前不久，我在某报上读到这样一则消息：“海尔”人在接待参观者的整个过程中，主人总是坚持面朝着参观者边倒行边介绍情况，许多参观者对这种“倒行工作法”费解，时常有人问：“你们这样做是不是有点难受”但听到的回答却总是一样的，“面对你们是一种尊重”。大家知道，海尔集团是在海内外享有盛誉的大型国际化企业，“海尔”之所以能快速成长为企业巨人，关键因素就是因为它锤炼形成了富有自身特色的企业文化，并且使之在职工心中深深地扎了根，不断开出芬芳的花朵，结出丰硕的果实，焕发出源源不断的生机和活力。“海尔”现象及其培育的企业文化已成为许多专家、企业关注和研究的焦点，成为人们前进的路标和旗帜。

　　说到这里也许就会有人问：企业文化真的有那么神奇吗到底什么是企业文化呢专家已经给出了定义：企业文化是企业在长期的生产经营活动中创造的具有企业特色的物质财富和精神财富的总和，它对外是一面旗帜，对内是一种向心力，是企业的灵魂和持久动力。企业文化包括精神文化、制度文化和物质文化。其中，精神文化又称企业理念，是企业文化的精髓，处于核心地位。

　　那么，企业文化有多神奇呢海尔集团首席执行官张瑞敏指出，你可以毁掉海尔，但你毁不掉海尔文化。正象一位会再哲人所言，今天你听到可口可乐被火烧尽的消息，明天就造一个新的可口可乐，因为有可口可乐的文化在。可见，企业文化对企业以及企业员工的影响是深远的，它的魅力是无穷的。

　　我们信用社是经营货币的特殊企业，同样需要有自己特色的企业文化，如果站在金融业风险和竞争的角度，我们信用社不仅需要企业文化，而且迫切需要。如果缺乏了企业文化，我们信用社的经营管理就失去了灵魂，失去了发自内心的动力和追求，就仅仅是只具备外表，而缺乏内涵和活力，如果要说有活力，也难以持久保持。可令人遗憾的是，我们信用社的企业文化建设基本上还停留在表层和初始阶段，还停留在感性和模糊的认识上。

　　那什么是信用社的企业文化我们应该怎样建设这一问题我思索了很长时间，而且我相信，它同样也困扰着我们每位信合员工，更需要我们每位信合员工用自己的智慧和心血来浇铸。

**企业文化读后感 篇4**

　　我怀着无比激动的心情和对工作的热忱，来到了网新这个大家庭。在这段时间里，我学会了很多知识，从一个刚刚走出校门的学生，变成了一个真正的工作人员，使得自己在各个方面都得到了很大的提升和进步。在此，非常感谢各位领导、伙伴们和同事在平常的生活和工作中对我给予的无私的帮助和关怀。

　　公司的企业文化目标是让每个员工工作状态更好，方向更明确，待遇更高，这也是凸显了董事长作为一个管理者的胸襟和情怀，个人认为公司的宗旨应该是认真工作每一秒，快乐生活每一天。认真工作是快乐生活和生活过的更好的前提，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，是快乐的工作，高效的工作，工作不是绝对的压力不是硬着头皮的任务也是我们生活的一部分，向公司的经营理念是团队合作，务实，创新，高效，这也是企业的整体要求，也是我们每一个员工的要求，网新是一个团队，是一个有着目标和灵魂的企业，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，实现公司长远发展目标。网新在为创建品牌的发展过程中，从国家能源战略大局出发，着力建设成为国际化、专业的大公司。

　　一个企业由不同的部门构成，只有部门和部门之间相互协作，严格遵守企业各项规章制度，以大局为重，企业才能更好的发展。我们应该发挥网新“没有完美的个人，只有完美地团队”的精神，做一个积极向上，有朝气，有正气，有爱心，讲团队精神的年轻人。充分发挥“我的网新，我的家”的主人翁精神，把网新当作自己的家，去爱护它，保护它，建设它，时刻保持高度的责任感和使命感，具有无私的奉献精神，热情工作，认真做事，踏实做人，使自己从思想上到实践中有一个质的飞跃，使自己真正成为一名合格的员工。

　　公司是一个团队，要求每个网新人都要有团队意识。团结就是力量，工作也是一样的，我们在完成工作的同时更是在体现着我们同事之间的团队合作意识，企业之间合作才能共赢，同事之间也是一样的，合作才会共同进步，同事之间的相互交流也是我们团结的体现，你有一个思想，我有一个思想，我们彼此交换思想的话，我们就有了两个思想，这两个思想是我们彼此团结彼此信任的结果。

　　企业发展了，我们的工作环境变好了，薪酬福利提高了，发展空间变宽了，我们就应该怀着一颗感恩的心，“家以方圆，感恩回报”从更深的角度阐述了网新的感恩文化。“家以方圆”体现新的发展阶段对家文化“由圆向方，方圆相济”的完善和突破。“感恩回报”是网新家文化的境界，是解决新时期主要矛盾、培育企业核心竞争力的重要需求。所谓知恩者乐、报恩者得、施恩者福。最后：忠心感谢网新的各位领导对我们新员工的期望与关怀。

　　企业在物质生产过程中形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。因此，一个企业只要存在一天，企业文化就同时存在。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。

**企业文化读后感 篇5**

　　有幸参加今年的企业文化大使培训，我一到会场就拿到一本书——《企业文化》。据说，这本书是企业文化研究的奠基之作，就像达尔文的《物种起源》奠定了进化论的基础。其实在参加培训之前我就已经开始研读埃德加·沙因的著作。在这里，我觉得自己对于企业文化了解的并不透彻，所以在这里提出一些疑问留给自己去探索并解答。

　　1、企业文化的起源是什么？对于企业文化的发现与这一理论的建立，有一群先驱一定是发现了这个理论的研究有助于企业利润增长与人员管理。根据我所查的资料，大部分资料显示支持企业文化理论起源于日本的说法：第二次世界大战以后，战败的日本经济迅速发展赶超德国，成为世界第二大经济强国。于是在1970年左右，美国人派了一批专家去研究日本成功的原因，就发展日本的企业最大的成功就在于如终身雇佣、年终功勋、大和精神等日本企业人本管理的文化模式，后来被世人称之为企业文化。对于企业文化起源的问题，网络上的资料并不能给我信服的答案，起源于日本的说法更像一个故事，而我想要知道企业文化如何成为一项理论沿用至今。

　　2、企业文化的构成要素有没有一种比较主流的说法？不仅读了这本《企业文化》，我还读了埃德加·沙因的《组织文化与领导力》和《企业文化：生存与变革指南》。综合比较这三本书，其中所包含的企业文化研究包含的是两种方向：《企业文化》研究的方向是比较感性的；埃德加·沙因研究的方向是比较理性的，沙因应用了组织心理学的知识和研究方法进行企业文化探秘。在这里我跟倾向于沙因的企业文化三层次说法：文化的人工成分、信奉的信念和价值观、基本的潜在假设。而在这本《企业文化》中，对于企业文化构成要素的说法，作者更多的给出的是要素罗列。

　　3、强文化与高利益的正相关性探究有没有数据支持？这本《企业文化》中对于强文化的力量非常推崇，对此我产生了一个疑问：有企业文化和没有企业文化的管理效益相对而言可以轻松对比出结果，但是，对于企业文化强弱与利润收入的相关性研究缺乏强有力数据支持。为什么我要提出这一项疑问，是因为：在一定范围内强文化与高利润是正相关的，但是强文化与高利润是否绝对正相关尚待探究。古语有云：过犹不及；那么文化强到一定程度，而利润收入是否还是持续增长的尚待考证。

　　以上的三点问题也是我非常感兴趣的，我会持续关注企业文化研究领域的新动态，同时，我也希望在解决第三个问题之后，企业文化研究人员能够将相关理论进行进一步深化，做到有数据支持确实比较难，但是也是一个理论发展的必要手段。

**企业文化读后感 篇6**

　　“三年的企业靠打拼，十年的企业靠制度，百年的企业靠文化”，银行作为现代金融体系的中坚力量，必须与时俱进融入文化元素，方能基业长青、永续发展。具体来说，银行要从“人本、机制、道德、合规、学习、服务”六个维度全方位打造具有综合竞争力的企业文化。

　　以人本文化凝聚人。持续丰富“职工之家”内涵，全方位加强网点小食堂、小书屋、小浴池、小菜园、小活动室“五小”建设，常年开展节日慰问、健康体检、扶贫帮困、问计纳言等活动，共建职工“学习之家、民主之家、文明之家、和谐之家、温暖之家、效益之家”。通过改善员工工作生活环境，开展丰富多彩、健康向上的文体活动，陶冶情操，开拓视野，振奋精神，不断提高企业向心力和凝聚力，以人文关怀营造和谐向上的人本文化氛围。

　　以机制文化激励人。活化用人机制，以能力评优劣，以业绩定薪酬，以水平用人才，科学配置人才这个第一稀缺资源，实现事得其人、人尽其才、才尽其用，构建“干部管理能上能下、员工等级能升能降、薪酬待遇能高能低”新常态。深化“中层干部管理、机构分类、员工分级管理、模拟二级核算”等正向激励约束机制，全行营造“比履职、晒业绩、讲贡献”的浓郁工作氛围，倒逼全员拼搏、争先进位，激发全员责任担当精神、干事创业热情和创新发展活力。深入开展各类创先争优活动，广泛发现脱贫攻坚、经营管理、业务营销、优质服务、善行义举中的典型，培育先进、树立榜样，与员工等级评定、职称职务晋升挂钩，让榜样受尊重、有地位、有荣誉。

　　以道德文化感召人。将员工职业理想教育和道德教育常态化、制度化，定期开展社会主义核心价值观和社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德等专题培训，按季开办道德讲堂，引导员工省心修身，崇德向善。常态化开展精准扶贫进村组、结对帮困进农家、关爱儿童进校园、金融知识进企业、保护环境进景区、慈善救助进协会等志愿服务，滋养心灵、培育美德，带动全员积极参与社会公益事业，持续巩固提升精神文明创建成果，通过身边好人推荐、星级志愿者评选、道德模范培养，推动全行职工履行社会责任、共享集体荣誉。

　　以合规文化塑造人。建立“内部监督、科学考评、责任追究、协调联动、培训教育”内控长效机制，从严落实挂牌上岗、亮明身份、去向公示、工作日志“四查制度”和违规积分管理、连带责任追究、薪酬延期支付、远程视频监控“四管制度”，严查重处不作为、慢作为、乱作为等违规违纪行为，以严的纪律、实的作风倒逼责任落实，扎实推进案防工作有序开展。科学利用合规风险报告、案防报告加强非现场监测指导，强化现场跟踪落实，加大案件风险、信息科技风险、舆情信访风险排查力度。建立合规履职考评举报机制，明确各层级、各条线、各岗位的合规管理职责，常态化推进合规案防工作考核评价，全面夯实合规管理基础，整体提升合规管理科学化水平。深入开展“合规建设提升年”活动，将合规理念嵌入全行体制机制和业务经营的各个环节，将合规管理要求融入业务操作全流程，着力增强全员依法合规的主动性和自觉性，促进合规文化建设，让合规成为一种习惯，真正树立起“合规就是效益，违规就是风险”的合规理念。

　　以学习文化提升人。牢固树立“人才为本、人才兴行”理念，大力实施“员工素质提升工程”，不断拓宽员工成长途径和渠道，全面实现员工能力素质提高和思想观念转变。大力推进学习型银行建设，强化员工“业务知识、岗位技能、职业精神、廉洁自律”教育，丰富深化学习载体，坚持专业培养与综合培养同步进行，坚持集体学习与自主学习、岗位练兵与网络平台互动学习相结合，用学习教育促进全员素质普遍提升，用人才培养带动干部队伍素质整体提升。深入开展“创建学习型组织，争做知识型员工”活动，本着“缺什么、补什么”的原则，持续开展思想政治、职业道德、科学文化、业务技能、作风纪律岗位培训，形成全员学习、全程学习、岗位成才、岗位建功的良好氛围，引导职工为推动企业发展贡献聪明才智。广泛开展技能比赛、知识竞赛、岗位练兵、技能测试，不断提高员工综合素质，锻造具有科学理论武装、良好道德风尚、较高文化素养、过硬职业技能、顽强工作作风、严明组织纪律的员工队伍。

　　以服务文化培育人。坚持“以客户为中心，以市场为导向，为客户创造价值”的服务理念，增强“机关为一线服务，一线为客户服务”的服务意识，实行“统一标准，归口管理，分级负责”的服务管理体制，加强服务设施、服务人员、服务产品等建设，按照统一的流程与标准创新服务内容、形式和手段，强化服务督导培训，不断改进服务，以优良的服务作风、灵活的服务方式、良好的服务环境、高效的服务效率提高服务质量和客户满意度，真正使服务成为渗透全员思想行动的文化底色和对外宣传展示的品牌特色。全员开展“服务提升行动”，通过建立员工后进淘汰和双向流动机制，激发全员“比服务、当标兵、创一流”，奋力打造员工热爱、客户信赖、社会满意的标杆银行。

**企业文化读后感 篇7**

　　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。企业文化发展至今天，大家已普遍认识到，它的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、美国微软公司、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，从而提高全行的整体效益。

　　下面我从三个方面对企业文化谈谈个人简单的心得体会。

　　一、 浅谈对企业文化理念的理解。

　　作为支行成员，我们每一位员工都应该秉承农发行的优良文化传统，牢记农业发展银行是一家以“建设新农村”为使命的政策性银行。

　　以“至诚服务”为代表的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，对于农业发展银行这一具有强烈特殊性的银行更具有现实和重要意义。

　　创新，就是抛开旧的，创造新的。创新是任何企业兴旺的灵魂，是日新月异竞争激烈的银行业生存和发展的发动机。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。对于增强银行内部的凝聚力、提高整个银行的工作效率都会产生非常积极的作用和影响。

　　二、关于企业文化建设方面的几点建议。

　　在目前我行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性工程，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。

　　（1）要提高认识，统一思想，切实把企业文化建设列入管理工作的重要议事日程。企业文化建设是支行全部工作的重要组织部分，认真抓紧抓好至关重要。在工作中定期组织全行干部员工加强对企业文化建设理论的学习研究，学而习之养成良好的行为习惯

　　（2）要加强领导、齐抓共管、狠抓落实，建立起企业文化建设的长效工作机制。企业文化建设是一项综合性的工作。成立专门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。在机构改革中，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，为企业改革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，保障企业文化建设经费专款专用。

　　（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。要继承发扬农发行的优秀企业文化传统，又要大胆借鉴、吸收其他行业、其他银行企业文化的精华;既要坚持和发扬本行的优良传统、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，根据支行具体情况形成自己企业文化。

**企业文化读后感 篇8**

　　近日，我认真学习了省分行下发的《企业文化手册》，对建行、对自己的工作有了一个更加全面、清晰的认识。尤其是对于其中企业价值观中提到的“为客户创造价值、为员工创造价值、为股东创造价值、为社会创造价值”，我感受颇深。

　　为员工创造价值，就是要为员工的发展创造条件，为员工的生活提供保障，使企业成为员工的依托，使建行成为员工温馨的家园、成长的乐园。这是员工充分发挥主人翁意识的重要条件;是员工用心工作，快乐工作的不竭动力;更是员工提高执行力的根本原因。

　　执行力决定着一个企业的核心竞争力。商业界有这样一种观点：“决定企业发展的有三种力量，商业模式占百分之二十，市场机遇占百分之三十，执行力占百分之五十。”执行力不强，再好的策略也只能是一纸空文，所以，执行力在核心竞争力中占据着“核心”地位。

　　对于商业银行的核心竞争力，大部分人的观点集中在产品和服务两大方面，但是这只是核心竞争力的两种表现形式。产品具有同质性，服务具有模仿性，能够表现出差异的在于执行力的发挥方面，这也是决定产品和服务质量的内在因素。所以说，商业银行核心竞争力的内涵在于执行力。提高执行力是企业文化建设的重要内容，是为员工创造价值的目的之一。

　　通过员工价值创造体系，体现以人为本的思想，使广大员工树立主人翁意识，本着“我是建行的一员，建行发展需要我们共同努力”的心态积极主动领会方针，落实工作，形成良好的氛围。更好地为客户创造价值，为股东创造价值，为社会创造价值，实现建行价值体系的良性循环发展，最终实现建行整体又好有快地发展。

　　将企业文化转化为深层次核心竞争力

　　先进的企业文化成就了优秀企业的“神话”。每一个成功企业的背后必有其引人入胜的企业文化。企业文化在20世纪80年代由幕后走上了前台，成为全球企业家关注的话题。

　　有了奋斗目标，我们必将背负起自己的使命，去创造一番辉煌。我们要将自己的使命定位在“让客户满意、为股东增值、使员工快乐、尽社会责任”。

　　如何让客户满意？——就是要为客户提供推陈出新的金融产品，抱以诚恳的服务态度，运用娴熟的服务技能，推出灵活的服务方式和先进的服务手段，提供最为优质、最有特色的金融服务;

　　如何为股东增值？

　　如何使员工快乐？

　　如何尽社会责任？

　　我们坚信，只要有坚定的信念，持之以恒，坚持不懈地去实践、去奋斗，建设国际一流商业银行的进程中必将有我们浓彩重墨的一笔！

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找