

最新企业文化总结

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/fanwen/zongjie/280179.html>

[ECMS帝国之家，为帝国cms加油！](#)

最新企业文化总结【精选5篇】

难忘的活动已经结束了，我们从中吸收了不少新的知识，为此需要认真地写活动总结了。可是怎样写活动总结才能出彩呢？以下是小编整理的最新企业文化总结，欢迎大家借鉴与参考！

最新企业文化总结（篇1）

__年08月21日公司组织第一批部分职工现场体验和学习海底捞企业文化，当我走到店门口的时候，首先看到门口排队人员较多，其次感觉到门口服务员热情。能够对每一位进店的人都微笑面对。从她们的笑容里可以感觉到发自内心的微笑，很真诚，很热情。

进店后听见最多的是服务员问你，有什么需要帮助吗？每一个人都很热情。由于单位提前预定好了位置，在服务员热情的指引下我来到指定位置，看见同事们都在座位上探讨海底捞企业文化及管理模式等等问题。刚落座，服务员热情递上热毛巾后，立即问您喝什么茶水。在用餐过程中，服务员还为有需要的客人送上手机保护套，一切都是那么热情，服务员的言谈举止都是自然得体，充满活力。

同样是火锅店、同样的油碟、同样的菜品，老板与众不同的经营理念和管理模式，服务员热情周到、发自内心的真情服务。服务过程中体现热心、贴心、知心，给顾客营造一个轻松愉快的氛围，她们时刻关注顾客的每一个细节变化，给予温馨的关怀，“请问需要帮助吗”？他们的说话语气中始终保持一份激昂的使人奋进的语调，总是说“好的、没问题、马上就来”使顾客感觉到多等一会都不会去责怪他们。服务过程中始终保持2至3人围绕着你周围，不断的添水加冰，在用餐过程中我也时刻关注那些在脚下不停跑动的服务员，对待时间的珍惜，不浪费每分每秒，看见她们办事的认真，她们时刻都不停，当看见每位顾客张口提出要求时，她们首先是笑容、耐心的听取后，立即解决你所提出的要求，看见她们满头大汗的热情服务，让人深深感觉到她们对工作热情。

在去海底捞之前就听说它们“人性化、亲情化”的服务。这次海底捞之行让我印象深刻，也让我收获颇多，我个人认为海底捞最值得学习的主要有三个方面：1、服务理念：热情、细致、耐心、周到，把顾客的每件小事当作自己的大事来完成，根据顾客的不同需求体现服务细节。如：手机放在台面上帮助套上一层自己设计的塑料袋。2、体现了海底捞的管理模式。员工岗位有区分，但服务无区分。印象最深的是当你离开座位上站起想上卫生间，传菜员发现后马上，上前询问请问需要帮助吗？我讲后，传菜员快步向前用手示意路线的位置。3、在服务员下菜过程中，我

们同她聊天时发现员工们对工作的满意度都很高。员工工作的满意程度是顾客评价的，而员工能快乐地工作，是让顾客真正感到满意的重要保证。在海底捞企业中真正体现了如何做好顾客满意、真心服务。

通过这次公司组织学习海底捞企业文化，使我感触很深，也促使我在今后的工作中，要不断学习海底捞企业员工的工作精神及工作状态，对工作的认真、负责、热情、细致等各方面学习。

最新企业文化总结（篇2）

尊敬的老师们，同学们下午好：

我是来自10级经济学（2）班的学习委，我叫张盼盼，很荣幸有这次机会和大家一起交流担任学习委员这一职务的经验。转眼间大学生活已经过了一年多，在这一年多的时间里，我一直担任着学习委员这一职务。回望这一年多，自己走过的路，留下的或深或浅的足迹，不仅充满了欢愉，也充满了淡淡的苦涩。一年多的工作，让我学到了很多很多，下面将自己的工作经验和大家一起分享。

学习委员是班上的一个重要职位，在我当初当上它的时

候，我就在想一定不要辜负老师及同学们我的信任和支持，一定要把工作做好。要认真负责，态度踏实，要有一定的组织，领导，执行能力，并且做事情要公平，公正，公开，积极落实学校学院的具体工作。作为一名合格的学习委员，要收集学生对老师的意见和老师的教学动态。在很多情况下，老师无法和那么多学生直接打交道，很多老师也无暇顾及那么多的学生，特别是大家刚进入大学，很多人一时还不适应老师的教学模式。学习委员是老师与学生之间沟通的一个桥梁，学习委员要及时地向老师提出同学们的建议和疑问，熟悉老师对学生的基本要求。再次，学习委员在学习上要做好模范带头作用，要有优异

的成绩，当同学们向我提出问题时，基本上给同学一个正确的回复。总之，在一学年的工作之中，我懂得如何落实各项工作，如何和班委有效地分工合作，如何和同学沟通交流并且提高大家的学习积

极性。当然，我的工作还存在着很多不足之处。比日：有的时候得不到同学们的响应，同学们不积极主动支持我的工作；在收集同学们对自己工作意见方面做得不够，有些事情做错了，没有周围同学的提醒，自己也没有发觉等等。最严重的一次是，我没有把英语四六级报名的时间，地点通知到位，导致我们班有4名同学错过报名的时间。这次事使我懂得了做事要脚踏实地，不能马虎。

在这次的交流会中，我希望大家可以从中吸取一些好的经验，带动本班级的学习风气，同时也相信大家在大毕业后找到好的工作。谢谢大家！

最新企业文化总结（篇3）

“人不能没有批评和自我批评，那样一个人就不能进步。”一个能够进步的人，必定是能够不断

自我反思、自我批判的人。只有能发现自身的缺点并能正视缺点，然后不断加以改正，以追求完美的态度去做事，才能不断地超越自我，走向成功。所谓自我批判是一个人自我剖析，重新审视自我价值观和心智模式的过程，同时也是一个向别人学习，不断完善自我的过程。

在《华为的企业文化》一书中，作者谈到了华为的自我批判精神。自我批判的确是一种精神，不是人人都能做得到。熟话说“只会说别人不会说自己”，这是大多数人的通病，只能看到别人身上的缺点，却总也看不到自己身上的缺点；亦或是看到了自己的缺点而不去正视它，而是选择逃避，对自己身上的缺点视而不见。当然，我也是患有这种通病的大多数人之一。通过看了这章书，我知道自己要学会自我反思和自我批评才能够做更好的自己。所以我通过对近段时间的工作表现的回顾，也做一个自我反思、自我批判。

我们平时在审核施工方案的过程中，施工单位提交上来的施工方案大致都是没有问题的，我们在审核的过程中也是大致看一下重点，如果重点没有问题就草草通过了。就如前段时间的一份施工方案一样，几位审核人都只是将施工方案的重点部分进行审核，而没有一个审核人发现在方案里有一点明显与施工当天天气不相符的安全措施，明明是寒冷天气方案里却有着防高温的措施。最后这份方案在施工过程中被局安监人员否决，原因很简单，就是一个很小的细节，让这份施工方案最终结果等于零。所以我今后一定要吸取这次的教训，不能再这样因为一时的疏忽大意而白费功夫。

在今后的工作中，我还会时常反省自己，用自我批判的精神不断改进和完善自己的工作方法，从而推动我不断的进步！

最新企业文化总结（篇4）

经过一天紧张而又充满生动趣味的培训。这不仅是公司对企业文化建设迈出的一大步，而且让我们员工收获颇丰。

首先从个人角度讲，杨经理一上午的脱稿演讲，思路清晰，条理明确。语音铿锵有力。让人意识到这是一个有积累，有准备的人。也验证了那句“机会永远留给有准备的人”的名言。尤其对公司“达博加瑞”名称的精辟诠释，让“吾”见识了文化人的底蕴。

从大方向，从公司的角度讲。前景目标规划信息的传递。增强了我们对公司的期望和信心。从小个体讲，对我们个人的启发则是：“我需要思考，在随公司一同发展的过程中，我需要以什么样的速度，迈出什么样的步伐，才能和公司同步。”更直接的讲则是：“在公司迅猛的发展过程中，我需要做什么样的职业规划。理顺我的工作思路，更多的去承担我的工作责任。

培训的核心是紧紧围绕着“团队建设和执行力”这一主题。谈到这个话题，我不得不提到的是下午培训时发生的一个小插曲。

杨经理对我们工程部提出了一个非但有针对性和预谋性，逼我们工程部在现场做承诺的一个问题。那就是“公司产品质量的监管”问题。当时我很冲动，很个人英雄主义的在众人面前承诺“我来吧！”我坐下来，冷静思考。用杨经理团队建设的理论方式来思考问题。我站起来表述的事实答案应该是“我们工程部的每一位员工都肩负着质量监管的工作，尤其我们一线生产的员工，在生产的过程中，直接的，并且时时刻刻的参与到这个工程监管的工作中来。”当然这一切的工作，都是在我们部门领导的布置和指导下进行的。

还感动于老板夫妇和谐的家庭关系带来的强大气场。在老板有批评，有赞扬，有真情表述的话中，看到一个值得员工追随的企业人的风采。

在公司文化的不断建设中，在销售同仁的努力下，达博的路会越拓越长。在生产兄弟及其它各部门的努力下，达博得路一定会越铺越宽，越铺越远。

最新企业文化总结（篇5）

企业文化对于企业大部分人来讲一个比较生涩的概念，对于我本人来讲也比较模糊。7月3日，通过听董权教授的《企业文化建设》课程之后受益匪浅，有一种豁然开朗的感觉，对今后的工作方向也有了清楚的定位。

其实，在现代企业管理中，企业文化已经被越来越多的企业看作为核心竞争力的重要组成部分，甚至国内一本权威的商业杂志在谈及管理时也曾提及：三流的企业靠经验，二流的企业靠管理，一流的企业靠文化。足以见得企业文化建设，现在已经被众多企业提及到一个新的高度，也逐渐被现代企业接受和认可，并逐步开始投入实践中，让企业文化对企业发展起一定的推动作用。

既然谈到企业文化，什么是企业文化呢？到底有多少人知道，我们不得而知。所谓企业文化——或称公司文化，一般指企业中长期形成的共同目标、基本价值观、作风、生活习惯和行为规范的总称，是企业经营管理过程中创造的具有本企业特色的精神财富的总和，对企业成员有感召力和凝聚力，能把众多人的兴趣、目的、需要以及由此产生的行为统一起来，是企业长期文化建设的反映。包含价值观、最高目标、行为准则、管理制度、道德风尚等内容。这是书上给的一个明晰的解释，那如何让企业文化落地，发挥实际效用呢？通过学习之后，本人认为可以从以下几点开始做起：

一、打好企业文化落地的基础

首先要从企业自身的实际情况出发广泛宣传，提高员工对企业文化的关注度。通过企业内刊、报刊栏、员工手册、讲座等形式，进一步推动企业文化的落地，并进行广泛、全面、深入的宣传。

其次加大宣传和学习力度，提高企业员工的认同感，从而为企业文化的推行奠定基础。可以通过专题讲座，集中学习，集中分享心得，让员工通过对企业CIS的了解和认识，在一定程度上认同企业文化建设的深远意义。

二、找准企业文化落地的切入点

首先要从员工的观念上入手，从细节上入手，强化员工的品质。例如：我们从员工佩戴厂牌、穿着工衣、作息时间、日常习惯等方面着手，一点一点的去改变员工的陋习和习惯，教育员工树立正确的价值观、世界观、人生观，进一步克服每一个缺点。

其次抓住企业内部的典型事件、突出事件大做文章。例如：我们以前在给优秀员工发奖金的时候，都是各部门主管代领。而在学习课程之后，我们在给优秀员工颁发奖金的时候会集中所有员工，举办优秀员工颁奖仪式，加大宣传扩大整个事件的影响力，在一定程度上树立了典型，也影响了很大一部分员工。

三、领导做好企业文化的表率

一个团队的领导，对于一个团队的影响是至关重要的。领导人重视什么，部属就会注意什么；领导喜欢用什么样的人，企业就会展现出什么样的做事风格。当然，在企业文化建设一定要走在员工的前面，做好带动作用，从而才有一定的说服力，才能让员工效仿和学习，才能在一定程度促进整个集体的团结和稳定。

四、企业文化推行须反复的教化

一个企业文化的养成需要长时间的积累，才能逐渐形成习惯，而习惯的形成须靠频率的加速，以及日积月累。在一定时间更应该利用多种手段宣传企业的相关精神（如会议、培训、横幅标语、），从根本上加强员工对企业精神的认知和执行。

当然，有时候还要不间断的灌输，并在潜移默化下去做相应的干扰，让企业文化能有效的执行下去。

五、企业文化须融入相关的活动之中

要想更好的落实企业文化的须以人为本，为广大员工提供轻松愉悦的工作和生活环境，才能让其很自然的接受企业文化的相关内容，并可以顺利的执行。例如：举办公司篮球赛、羽毛球赛、乒乓球赛、拔河比赛、生日晚会等，从一定程度上丰富员工的业余文化生活，从而促进员工之间的团结和稳定，使员工能更好的体会到企业带来的温暖，推动企业文化和谐发展。

六、共创双赢，提升工作效率

对于任何一家企业来讲，员工的稳定性和工作积极性，才能从一定程度上给企业带来效益和利益。而企业相对也要给员工一定合理的报酬，这样才能进一步提升员工工作的积极性和主动性。除此之外，也能在一定程度上提高员工对于企业的忠诚度，降低员工的离职率。与此同时，企业也要在一定程度上描绘出员工与企业共同发展的愿景，以及企业的发展目标，这样员工才能跟随企业的发展步伐，与企业共同成长。例如，我们企业在基层管理人员招聘时会首先从普通员工中提拔，这样会给更多有能力员工的一个机会，也会在一定程度上提升员工之间的竞争，给员工有一个发展的平台，从而增强企业竞争的核心力量。

更多工作总结 请访问 <https://xiaorob.com/fanwen/zongjie/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发