# 如何建设学习型企业

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2025-05-17

*第一篇：如何建设学习型企业如何建设学习型企业李冠东【摘要】：随着世界经济不断发展的趋势,企业之间的竞争日益激烈,建筑行业尤为突出。为提高企业竞争力和实现可持续发展,学习型企业是未来成功的企业模式，建设学习型企业成为重要途径和必然选择。现代...*

**第一篇：如何建设学习型企业**

如何建设学习型企业

李冠东

【摘要】：随着世界经济不断发展的趋势,企业之间的竞争日益激烈,建筑行业尤为突出。为提高企业竞争力和实现可持续发展,学习型企业是未来成功的企业模式，建设学习型企业成为重要途径和必然选择。现代企业在激烈的竞争中,如何发展自己,不断地提高创新能力和竞争力,解决问题的根本途径在于学习,建设学习型企业。

【作者单位】：中铁三局第六工程有限公司

【关键词】：学习型企业 学习组织 企业文化

【正文】：随着世界经济一体化发展的趋势,企业之间的竞争将会异常激烈。尤其是建筑行业,据有关资料显示,现在许多建筑施工企业由于激烈的竞争和自身经营管理不善,仅能获得微薄利润,甚至不能盈利。这就严重阻碍了企业的可持续发展。美国《财富》杂志指出：“未来最成功的公司，将是那些基于学习型组织的公司，学习型组织是企业未来发展的趋势”。一个企业只有当它是学习型组织的时候，才能保证有源源不断的创新的出现，才能具备快速应变市场的能力，才能充分发挥员工人力资本和知识资本的作用，也才能实现企业满意、顾客满意、员工满意、投资者和社会满意的最终目标。为了提高企业的竞争力和实现企业的长远发展,建设学习型组织成为重要手段和必然选择。因此,如何建设学习型建筑企业就成为企业急需解决的课题。

学习型组织理论创始人，麻省理工学院教授彼得.圣吉著述的《第五项修炼》，不同的人，阅读同样的管理圣经会有不同的理解

和感受。因为每个人的素质不同，经验不同，阅读的目的和视角也不同。同样，在企业依据学习型组织理论把自己的企业建成学习型企业的过程中，所走的路径肯定不同。因为不同的企业有不同的产品、不同的基础、不同的初始条件和实际情况。所有运用学习型组织理论建立的学习型企业中，不会有两个是完全一样的。

学习型企业的核心理念是学习与工作的互动，是学习工作化，工作学习化，是把学习获得的真知转化为富有创造性的工作。企业的实际工作是每个人的工作和每项工作的总和。每个人的观念更新和素质提高，每项工作质量和效率的提高，是企业实际工作在现实基础上提高和改进的基础，也是落实企业发展战略的具体行动。

一、同学习人员的素质和影响相结合。首先是领导人员带头学习，其次是中层管理人员，再次是普通员工。这符合我国企业人员素质高低的一般情况，也符合不同人员对企业影响大小的一般排列。领导重视了，中层才能重视，中层重视了，员工才能重视。按照《第五项修炼》给领导角色的新定义，领导者是设计师、仆人和教师。这与传统的以权力为中心的领导有本质的差异。设计师和教师的角色表明，在学习型组织中领导者是真正的学习者创新者和知识传播者。自我超越，心智模式，共同愿景，团体学习，系统思考五项修炼既是艺术又是实务，其中有相当丰富的心理学、社会学、哲学和管理学知识，是领导者的上乘武功，需要领导认真学习，尽快尽早地修炼好，以便带动、教授其他人提高。

二、同学习人员的工作范围相结合。领导工作是全面工作，工作范围广，因而需要全面地学习，否则，就不能对全局做系统思考，不胜任领导工作。中层人员工作范围相对有限，但至少精通本部门业务，同时要学习它所服务和服从的相关业务知识，否则，便很难主动理解和协调上下左右的业务关系，使部门之间产生组织智障。操作人员工作范围狭窄，以精研专业知识为宜。

三、同学习人员的工作性质和目标相结合。

1、领导人员要学习以解决全面和结构性问题为重心的决策创新知识。毛主席说领导就是出主意和用人。出主意是决策，用谁不用谁其实也是决策。决策是领导的本质工作。21世纪是信息就是金钱，决策就是生命的世纪。领导的决策工作在组织中处于大脑中枢神经地位。《第五项修炼》首先是领导和管理者的修炼。它教我们学习如何从根本上全局上结构上发现和解决问题的技术和方法。不懂得决策技术，不善于决策，常常导致以解决问题为目的的决策，成为下一个困境产生的原因。采用舍本逐末的治标不治本的决策使企业陷入不尽的问题纠缠之中。当然，企业领导人不一定百事百通，事必亲躬。但必须学会怎样利用内外脑作决策，学会富有主见的决策，学会怎样依据问题根源作决策，学会基本的常规的决策技术。

2、管理部门要学习以效率提高为中心的管理创新知识。管理是企业可自主控制的最现实的生产力。对内的管理能力就是对外的竞争能力。竞争其实是综合管理能力的竞争，而综合管理能力的集中体现是效率。管理无定式，但一定以效率为中心。创新无常态，但一定以实用为核心。以效率提高为中心是管理永恒的目标。因此，只要有利于效率提高而不是相反，那么它就是有效的管理，就

是有效的管理创新。否则，不管管理形式如何花样翻新，都没有实际意义和现实价值。所以，管理部门在建立学习型企业过程中，一定要牢牢抓住效率提高的中心不放，经常反问自己的管理工作到位了吗？什么地方没到位？还有没有可以改进的地方？怎样改进才能更有效率？

3、营销部门和技术部门要以市场和顾客需要为导向，学习营销创新和技术创新知识。市场经济条件下，市场就是企业的衣食父母，顾客就是企业的救世主。没有外部行销，企业内部的一切资源成为没有价值的负担。营销和技术部门面对的是救世主，挽救的是企业众生。营销和技术部门务必认识到自己的神圣天职，在建立学习型企业的过程中，务必切切实实地实施用户满意工程，学习让父母认可的本领，掌握让救世主满意的技术。这些本领和技术非常多，其中非常重要的一条是开展外源学习，即把顾客和市场的信息作为最重要的学习内容。微软花巨额费用用于支付用户电话咨询及最终用户满意度调查上，从中获得外源学习信息，是成功进行营销和技术创新的典范。

四、同现有的工作形式工作方式结合起来。企业现有的党政工联席会议制度、领导班子议事制度，党代会，职代会，多种汇报制度以及各种教育和培训等工作形式和工作方式，不用变化或程序和内容稍加调整均可成为企业组织学习的形式与机制。联想集团基本上就是这么做的。这么结合的好处就是把现有基础上的改进和变革渐进式地落在了实处，容易让人接受，阻力小。微软公司“通过自我批评学习、通过信息反馈学习、通过交流共享学习”的学习理念也是和企业日常具体工作形式密切结合起来实施落实的。

五、同巩固发扬优秀企业文化成果相结合。企业文化是80年代前后产生的管理理论和管理方法，学习型组织是90年代产生的管理理论和管理方法。对一个企业来说，这两种管理手段不是互不兼容、此消彼长的关系，而是相互促进、相得益彰的关系。一方面学习型组织的构建需要企业有良好的企业文化基础和条件；另一方面学习型组织的学习和创新活动为企业文化建设增添了新的形式和内容。一个连核心价值观和价值体系尚未建立的企业，也很难凭空产生对全员有凝聚力和激励作用的共同愿景。好在这些年越来越多的企业注重企业文化建设，注重人才资源开发，注重员工素质提高，注重企业学习和培训，并取得了一定的文化建设成果。这为学习型企业提供了良好条件。建立学习型企业就是要紧密结合自己的企业文化建设实际，巩固和发扬已有的优秀文化成果，清理落后的不良的文化现象，同时，在建立学习型企业的过程中，要把学习当做一生的职业，要把创新当做一生的习惯等学习型企业要求的新理念纳入企业文化建设，为企业文化建设向纵深发展提供新的契机和新的力量。

六、同改变阻碍企业学习创新发展的旧观念，\*\*\*惯相结合。我们的企业大多数是在计划经济体制下建立起来的，或者至少是沿用了计划经济体制的做法。从思想观念到体制制度，从思维方式到行为习惯上积累了不少的不适应市场经济环境的旧观念\*\*\*惯，这些旧观念\*\*\*惯已经成为拥有这些观念和习惯的人的心智模式，自己很难察觉很难改变。建立学习型企业的重要步骤和内容就是学习如何改善我们的心智模式，看看有哪些先入为主的成见和观念，哪些理所当然的根深蒂固的假设和习惯，让我们视而不见，听而不

闻，影响了我们的认知和行动，使新政策新策略新制度新方法难以推行。收集、整理、分析、改变这些旧观念\*\*\*惯是建立学习型企业的一项基础工作。建设学习型企业的目的之一也是要通过心智模式的修炼逐步地清理克服那些习以为常的旧观念\*\*\*惯。领导工作主要精力从解决问题到通过设计化除问题即不让问题产生转变；办公室工作人员从按部就班的做业务到通过学习创新业务转变。在工作中从不同意见是灾害向不同意见是财富的转变。

【结束语】：学习型组织作为一种比较前沿比较公认的新的管理理论和思想，任何企业都可以学习和试用，以便从中获得有益企业发展的启示。然而也不要忘记，即便是好药也要对症才行。把握建设学习初衷和结合企业实际，也只是“对症”工作的起点和基点而已，具体的操作实施还有很长很艰苦的路要走。

【致谢】：以上就我个人经历及心得，浅谈建设学习型企业的一些观点，请各位给予专家指导。

李冠东

2024年12月22日

**第二篇：如何建设学习型企业**

如何建设学习型企业

——浙江宝业建设集团有限公司 吴海

当今社会早已步入知识经济时代，企业要实现可持续科学发展，使自身技术思想不落于行业前进脚步之下，建立和实行学习型企业体系势在必行，这样才能充分发挥员工的创造性思维能力，使企业呈现有机的、高度柔性的、扁平的、附合人性的、能持续发展的状态，从而实现企业与员工双赢、提高企业竞争力。而目前许多企业在构建学习型组织方面仍然有许多问题，比如：培训管理人员思维模式和观念落后、企业内部交流与外部交流信息不畅、学习目的不明确、员工学习积极性不高或者效果不好等问题。针对如何建设学习型企业，打造学习型员工队伍，笔者认为，应重点从以下几方面入手：

第一，明确共同愿景与学习目标

建设学习型企业是一项长期的系统工程，它必须有一种相对应的企业文化作支撑。每一种企业文化首先要确立企业的共同愿景，因为共同愿景是个人、团队、企业学习和行动的坐标，为了一个共同的目标，大家才会有克服困难的动力，努力学习，追求卓越。在建立愿景时，要抓住主要矛盾，突出重点，充分考虑企业、团队、个人三个层面的整合和实际情况，形成组织中各成员共同关切、共同向往的共同愿景。然后对之大力宣传、领导更是要身体力行，企业要成为学习型企业，领导要成为学习型领导，员工要成为学习型员工，这两者缺一不可，领导带动员工，员工把上级布置下的任务执行完成，这样才是完整的组织。而企业的长期目标可以围绕着共同愿景来确立，然后再分解为中期和近期目标。

明确各阶段的学习目标，了解当前应该学习知识的主次顺序，才能把最多的资源发挥最大的效用。并不是所有企业目标都是越高越好，尖端企业需要极高的效率与信息敏感度，目标设立高，员工与公司组织要花更多的精力去学习，追求高质量，而中低端企业设立目标过高，反而会占用过多精力，妨碍公司顺利发展，设立目标过低则无法达到应有的学习效果，无法保持企业先进性。而学习目标也不是定死不动的，它也应该随着企业发展程度与市场背景做战略性调整，这样员工的学习内容也不会脱离企业当前的需要。

第二，构建学习制度体系

有了学习目标愿景之后，企业应根据自身行业特点、组织机构、政策法规等实际情况在企业内建立学习型组织。学习型组织要求一个组织能够持续不断地学习，以及运用系统思考的方法来从事各种不同的实验与问题的解决，进而增强个人的知识与经验并改变整个组织的行为，以强化组织变革和创新的能力。学习型组织中的成员有共同理想、目标与前景，富有进取精神，善于思索，能相互切磋、共同发展。

企业首先要搭建学习的平台，完善学习制度。构建具有自觉性、针对性、实用性的多元化培训组织。科学的学习制度是推动组织学习的强心剂，企业应制订出能促使员工勤于和善于学习的制度和措施，没有科学健全的学习管理制度，职工的学习就可能时紧时松，产生很大的盲目性，甚至会导致企业投入多而效益少的问题。企业可以通过员工培训、竞争上岗、末位淘汰、岗位轮换让优秀的人才脱颖而出；通过定期工作汇报、举办研讨会、讲座以及有效的考核奖惩制度，来促进组织员工之间的交流和知识共享，营造一个积极良好的学习氛围。除了全体员工的基本素养培训，对于于精英人才更要做重点培训，这对刺激员工提高自身层次有很大的推动作用，譬如：企业建立人才储备库，采取高标准、严要求、能进能出的原则，对企业的精英人才进行重点培养，全面提高其各项素质，并对进入精英档案的员工给予物质或精神奖励，促进其不断提高和进步，这样不仅起到了榜样作用，还能激励所有有上进心的员工持续努力，争做精英。

完整的学习制度中也应包括奖惩制度，有赏有罚、责罚明确才能激励员工有效率的学习和提高自身水平，这是对员工是否切实履行学习义务的一种检验：一要营造全员学习氛围，有正确的舆论宣传导向。领导要率先垂范，不断充电，组织学，讨论中学。二要建立健全学习的机制和体制，将学习效果与工资奖金挂钩，增强员工学习的信心和动力。

第三，确立学习内容与方式

企业在提出学习目标后，也应给员工的学习提供学习资源。常见的有建立企业知识库，促进知识传播。企业可通过企业内部知识管理系统主导员工的学习内容，企业内部知识管理系统不仅包括计算机网络系统，还应拥有企业知识库。企

业知识库的形成过程也就是隐性知识共享、集成的过程，它更有利于提高组织、团队、个人的学习能力，从而进一步提高企业的核心竞争力。企业知识库应由以下内容组成：①企业的基本信息，包括公共关系信息、报告、出版物、企业总体介绍等；②企业组织结构信息：包括地址、代理商、分公司、服务中心等的信息；③产品和服务信息：包括技术专长，服务特点等；④基本工作流程的信息；⑤关于专利、商标、版权，使用其它企业技术、方法许可证的信息；⑥顾客信息。某一信息是否存储到知识库中去，要看该信息是否是职工学习所需要的，是否能帮助职工有效地完成他的学习和商业目的。

企业的内部资源毕竟有限，要时刻保持与最新信息的联系，就要构建现代化的信息网络。企业内部建立电脑联网，不仅可以降低企业的管理成本，简化文件资料的传递程序，提高员工的办事效率，还有利于各部门之间工作信息的快速交流与共享。通过对信息网络的广泛利用，还提高了员工适应新知识，利用新知识的能力。譬如：利用文字处理软件处理大量的文字信息；利用辅助设计与制造软件，设计各类工程机械图表；利用专业管理软件规范企业的内部管理；利用万维网及时撑握行业最新动态，收集各类相关信息；利用电子邮件和语音对话进行远程沟通。

有了充分的交流资源与手段之后，企业要营造良好的学习氛围，积极有效地开展员工学习活动，即解决学什么、怎么学的问题。必须选择贴近企业工作实际的内容来学习，从“干什么、学什么，缺什么、补什么”过渡到“一专多能”；从“要我学”变为“我要学”；创新学习方法，合理利用学习途径，在学中干、干中学，理论联系实践，循序渐进地学习。要根据每个人的特点和长短处，合理安排每个人的岗位，因人而异制定每个人的学习和提高措施。

此外应注意的是，学习内容应除了员工工作技能的学习，还应包含企业组织机构的学习。不光员工的职业素养要进步，企业的组织结构乃至运行方式都应时时吸取知识，保持先进性。企业结构的稳定与进步，是员工学习的保障，而对企业组织机构的学习效果，验证方法较为复杂，扁平式的组织结构比较容易见到效果，常见的有之间观察企业工作效率与运营效益，如果企业分级较多，责任部门复杂，则要综合考虑企业运行成本与效益，对长期发展的影响等等。

第四，验证效果

任何一种组织结构建立后，均要验证其建立价值与投入是否成正比，与企业当时的实际情况是否能够衔接，只有验证过后才能确定该种组织是否应该被建立和持续下去。对学习型组织而言，员工是否提高了自身素质，企业是否对时新市场信息保持信息交流，组织机构是否运行良好等等问题，都是验证效果的一部分。对验证结果分析汇总后，再制定下一步学习计划，这样才是科学的学习型组织。

江泽民同志曾经指出，面对21世纪的机遇与挑战，我们必须“构筑终身教育体系，创建学习型社会”。“21世纪的中国应处处为人人皆学之邦”。这是富有时代精神的战略构想，也是推动我国社会经济持续发展、实现民族振兴的必然要求。

学习型企业之所以被广大企业认可并效仿，就是因为其因为激发员工的积极性和创新力而具有的高度活力。它扎根于信息化和全球化的沃土，让组织中存在的障碍得以消解，着眼于组织的可持续发展，使得组织中的个人更能活出生命的意义。建设学习型企业已经成为现在企业立足的大趋势，也是国家一直大力提倡的2024年11月18日

**第三篇：建设学习型企业心得体会（模版）**

党的十七届四中全会，对当前和今后一个时期加强和改进党的建设作出了部署，强调要建设马克思主义学习型政党。全会提出，世界在变化，形势在发展，中国特色社会主义实践在深入，不断学习，善于学习，努力掌握和运用一切科学的新思想、新知识、新经验，是党始终走在时代前列引领中国发展进步的决定性因素。

建设学习型政党，这是以胡锦涛同志为

总书记的党中央面对新的形势和任务，为提高党的领导水平和执政能力作出的重大战略决策。为此，党的十六大召开后，中共中央政治局坚持集体学习，持之以恒，至今共组织进行了六十一次集体学习，在全党加强学习、建设学习型政党中树立了一个典范。这七年多的时间里，尽管治国理政事务繁忙，中央政治局集体学习坚持不辍，邀请众多专家学者相继走进中南海，就经济、政治、法律、文化、科技、历史、国际问题、社会、军事、党建等诸多方面的重大问题进行专题讲解。

中国共产党的成立、成长、发展，都同加强学习紧密相联，重视学习、勤于学习，这是我们党长期坚持的一个优良传统。毛泽东、邓小平、江泽民历来倡导注重学习，发表了许多重要论断。党的十六大以来，胡锦涛同志为总书记的党中央提出科学发展观等一系列重大战略思想，明确提出了建设学习型政党和形成学习型社会的重大任务，将全党的学习摆在更为突出的位置上。

历史和现实充分地证实，一个重视学习、善于学习的党，是充满希望、富有生命力、能够与时俱进的党。

建设马克思主义学习型政党，对于推进建设学习型社会、构建社会主义和谐社会，具有重大的理论意义和现实意义。社会主义和谐社会必然是一个学习型社会。党的十六大把“形成全民学习、终身学习的学习型社会，促进人的全面发展”作为全面建设小康社会的重要目标之一。结合到我们企业，就是要倡导全体员工树立重视学习、勤于学习、终身学习的理念，建设学习型企业、学习型班组。首先要明确建设学习型企业的重要性和必要性。面对日新月异的形势和任务，企业要跟上社会变革与发展的潮流，员工要在优胜劣汰中取胜，就得不断地学习，善于学习，大兴学习之风，用现代科技知识和理论武装自己。形势逼人，不进则退，不学则退。二是要确立共同愿景，明确企业和班组的学习目标，可制定长远目标和中短期目标，从而调动他们的主体意识，激发他们的学习热情。三是发挥团队学习的整体效应。企业或班组成员一起学习交流、充分讨论，运用集体智慧解决疑难问题，有利于活跃学习氛围，实现员工之间的知识共享，提升学习效果。四是通过强化学习，促进员工保持与时俱进、奋发进取的良好精神状态，不断“充电”，优化知识结构，提高自身政治和业务素质。五是要着力提升解决实际问题的能力。学习关键在于运用所学知识理论解决实际问题，把本岗工作和本企业工作做好；说得实在点，就是要有所作为，对企业、对社会能做点有益的事，能作出一定的贡献。

**第四篇：建设学习型企业心得体会**

建设学习型企业心得体会

党的十七届四中全会，对当前和今后一个时期加强和改进党的建设作出了部署，强调要建设马克思主义学习型政党。全会提出，世界在变化，形势在发展，中国特色社会主义实践在深入，不断学习，善于学习，努力掌握和运用一切科学的新思想、新知识、新经验，是党始终走在时代前列引领中国发展进步的决定性因素，也是企业欣欣向荣的决定性因素，我们要有沿着中国特色社会主义道路迈进的决心。让我们在共同理想的旗帜下，团结奋斗共创美好的未来，努力实现公司二次创业的目标。

一、回顾中国共产党建党八十八周年的光辉历程

1921年7月，中国共产党第一次代表大会在上海召开，正式宣告中国共产党的成立，带领中国人民经过28年艰苦卓绝的奋战，前赴后继、英勇斗争，推翻了压在中国人民头上的“三座大山”，解放了全中国，使处于水深火热的中国人民从此站了起来，取得了新民主主义革命的胜利，并走上了社会主义道路。中国共产党成立至今已走过88年的光辉历程，谱写了中华民族发展史上的辉煌篇章，一部中国共产党的历史，也是一部为中华民族的独立、解放、繁荣而不懈奋斗的历史。在社会主义建设中，以邓小平同志为代表的中国共产党人，认真总结了中国社会主义革命和社会主义建设正反两方面的教训，进一步明确了什么是社会主义，为中国人民指出一条建设中国特色社会主义道路。特别是改革开放31年来，我国经济总量大幅度增长，跃居世界第三，人民生活发生了翻天覆地的变化，贫困人口大幅度下降。

三十年来的光辉成就，都归于党的正确领导，将积贫积弱的中国一步步带入繁荣、富强，使中华民族从国破家亡之中踏上复兴之路，使中华人民昂首挺胸站在了世界前列。这是我们每一个中国人的骄傲和自豪。

二、高举中国特色主义伟大旗帜是团结和凝聚全国各族人民的力量

“中国特色社会主义的伟大旗帜”，是当代中国发展进步的旗帜，是全党全国各族人民团结奋斗的旗帜。一个国家的发展必须有一面高高飘扬的旗帜。从中国共产党成立时起，就是党的旗帜指引我们一步步走向成功！走向辉煌！特别是改革以来的实践证明：社会主义的振兴与中华民族的振兴能够紧紧地联结在一起，中华民族必将在中国特色社会主义的基础上再造辉煌。我们说中国特色社会主义伟大旗帜是全党全国各族人民团结奋斗的旗帜和力量，最根本的是因力实践证明并将继续证明中国特色社会主义代表了广大人民的根本利益，符合党心民心，顺应时代潮流，具有强大的团结力、凝聚力、感召力。高举中国特色社会主义伟大旗帜，就能够最大限度的激发广大人民的力量和智慧。高举中国特色社会主义伟大旗帜不动摇，是集我国社会主义革命和建设60年的经验，是进一步推进党和国各项事业发展的根本保证

三、走中国特色社会主义道路是实现中华民族伟大复兴的唯一正确的道路

中国特色社会主义共同理想，就是在中国共产党的领导下，走中

国特色的社会主义道路，实现中华民族的伟大复兴。我们党从实践中不断的总结经验，终于开辟出一条让人民摆脱贫困、告别落后、让名族走向富强、走向繁荣之路——中国特色社会主义的伟大道路。改革开放三十年来的伟大成就和中国特色社会主义道路的伟大实践，已为广大人民群众认可并成为共同的理想和追求进一步的实现民族振兴、国家富强、人民幸福、社会和谐的必由之路。坚定不移地走中国特色社会主义道路，是实现中华民族伟大复兴的唯一正确道路。

四、诚实做人，做维护企业利益的事、干有利益员工的事，为公司二次创业而努力奋斗

企业是每一个员工展现自我的大舞台，是员工赖以生存的家园，企业的发展直接关系到每一个员工的生活质量及生存的条件。在中国共产党的正确领导下，在走中国特色社会主义道路的指引下，公司通过深化企业产权制度改革，国有资本从一般竞争性领域退出，建立了新的体制、机制，组建了适应市场经济的具有现代企业制度特征的新型公司。公司的发展和所起得的成绩得到了各级党委政府和同行的认可，得到了社会各界人士的认可。今天公司改革开放所取得的成果来之不易，每一点进步和收获都要靠我们辛勤劳动而取得的，我们的生存和发展一切都要靠自己，因此作为企业的员工要倍加珍惜，努力的做好本职工作；

1、加强自己的政治学习，要保持清醒的政治头脑，要不断的提升思想素质，加强党性的锻炼，牢记党的宗旨，牢记党员的标准和责任，牢记龚书记的教诲，以党员这面旗帜严格要求自己，在实际的工

作、学习中为员工起好榜样作用。保持谦虚谨慎、不骄不躁的工作风和艰苦奋斗的精神，始终拥有一颗感恩的心，做一个明辨是非、善恶、美丑、荣辱、黑白、真假的人；做一个能够自警、自重、自律经得起党和人民考验的人；做一个为人正派、爱岗敬业、忠于职守的人；做一个诚实、以身作责、有道德、有文化、有理想、有作为的人；通过加强学习全面提升自己的工作能力和适应市场千变万化的能力。

2、分公司领导班子是分公司核心组成部分，班子的团结是公司发展的关键，员工是分公司发展的基础。因此，我在今后的工作中要团结和关心他们，充分调动和发挥他们的工作积极性、创造性，建设一个团结奋进的班子。深入到员工队伍中，了解他们的工作、家庭情况，真诚的为他们排忧解难，与广大员工真情相融，成为广大员工信任的贴心人、知心人，让他们真正感受到公司大家庭的温暖，激发他们爱岗敬业的精神。紧紧围绕“服务社会、造福员工”的企业宗旨，带领分公司广大员工积极向上、努力奋斗，珍爱我们赖以生存和发展的企业，为公司二次创业再立新功。

3、适应市场是公司生死存亡的关键，2024年以来在全球金融危机的严重影响和客运市场竞争激烈，使整个客运市场的经营困难。打造“品牌”是适应和战胜市场困难的法宝，全面提升分公司服务质量和强化安全管理要作为头等大事来抓，精心打造自己的运输服务品牌，做到“人无我有”、“人有我优”。千方百计的开拓市场，多想办法，在节约成本上狠下工夫。加强公司内部的管理，向市场和精细化管理要效益，带领全司员工同心协力克服困难、共渡难关，完成公司下达的各项任务。

4、市场的开发是公司发展壮大的关键，憧憬未来，我们充满信心、决心和希望，大力开拓客运市场，加强对省内外的发达地区进行考察分析，千方百计开发新班线。

总之，通过学习，不仅使自己的政治理论水平得到进一步提高，同时也增强了工作的信心和责任感。我坚信，在上级党委政府和集团公司的正确领导下，通过全体员工的共同努力，怒江交通运输集团一定会飞得更高更远；怒江交通运输集团有限公司也会进一步得到又好又快的发展。

**第五篇：如何建设学习型党组织和学习型企业**

如何建设学习型党组织和学习型企业 2024年是深入学习贯彻党的十七届六中全会精神，在科学发展观引领下，实现公司“十二五”规划良好开局，推动公司发展再上新台阶的重要一年。目前，我公司正处在战略发展的新阶段，全公司迎来了前所未有的挑战和机遇。在公司发展的关键时刻，如何做好员工思想政治工作，将员工的思想统一到公司的发展上来，便成了一个值得我们研究探讨的问题。如何转变员工的思想观念，关键在于改变员工的生活与工作环境。一个良好的环境是改变员工心态的前提，而这个良好的环境就是学习型党组织和学习型企业的建设重中之重。

建设学习型党组织和学习型企业不是短时间内能完成的任务，它需要我们在实践中不断地探寻新方法、新思路。党的十七届四中全会提出了建设马克思主义学习型政党的重大战略任务，强调要把各级党组织建设成为学习型党组织。党的发展总是走在时代的前沿，党的眼光总是着重未来，在公司发展历程中，我们就应该快速转变思想观念，认真跟着党的脚步前进，为了使公司向着更高更远的目标发展，我们就必须为员工创造这样一个良好的环境，通过建设学习型党组织，建设学习型企业，不断加强员工自主学习，不断提升公司的竞争力。现就如何建设学习型党组织和学习型企业提出自己的观点。

一、加强学习型党组织建设

（一）创建学习型领导班子。

认真贯彻落实党的十七届四中、五中全会精神，大力推进学习型党组织建设，在领导班子中创造良好的学习氛围，领导带头树立正确的工作作风和学风，不断提高学习能力、思想政治和业务素质，充分发挥领导干部及党员双重身份的先锋模范作用。领导班子要把学习提高到促进企业发展的高度上来，完成公司布置的各项学习任务。要树立危机意识，企业发展不进则退，只有通过不断学习才能丰富企业管理知识，带领企业发展好；亦要树立创新意识，要善于学习，博采众长，将所学知识融会贯通于企业管理中，做好企业各方面工作创新的表率；还要树立机遇意识，目前公司面临着发展的大好时机，公司对各个单位部的工作要求不断提高，生产任务也提出了新要求，面对新的挑战，就要求领导班子不断加强学习，探寻新的工作方法与思路，抓住利用公司发展的每一次机遇。

领导班子按照公司的现状与未来，尽可能准确评估交流短期与长期效果，制定近期目标和远期目标，做好短期和长期的系统规划与具体安排，制定规划、实施意见和细则，扎实有序地推进工作。

（二）创建学习型党支部。

在公司党组的领导下，党支部定期组织党员进行主题教育，增强广大党员干部的党性、党纪、政纪观念。通过开展创先争优活动，积极打造学习型党支部。

党支部应按照公司党组相关文件精神，认真开展好支部的基础工作，加强对支部党员的思想教育工作。对于党的先进理论和公司发展的方针政策，应在第一时间传达到支部的每位党员，充分调动每位党员的积极性，从而依靠党员的表率作用，带动全体员工共同为企业发展努力。同时各党支部要开展好“创先争优”活动，要利用“创先争优”活动的开展，发挥一名党员一面旗的示范领导作用。支部应规范支部工作，促进基层党组织工作不断创新，党员干部通过不断学习，从而更好地在公司发展中起到表率作用，发挥党员的先锋模范作用。党支部要组织党员，结合本职工作对下一步工作进行探讨。通过探讨，加强党员对工作的认识。

党支部应严格按照党委相关要求认真制定学习制度。每月组织员工集中学习一次，根据工作岗位的不同，定期对各个岗位工作方法进行调研，不断创新工作思路。针对公司发展存在的重点难点问题，要做到深入现场，深入实际，自觉做到边学习边联系实际进行理性思考，把学习和解决实际问题结合起来，边学习边针对实际问题进行研究，带着问题在实践中寻找解决难题的答案，摸索解决问题的新方法。

（三）创建学习型部门和学习型集体。

部门要对员工开展学习辅导工作，广泛开展创建学习型个人的交流活动。认真总结工作经验，解放思想，开拓视野，有效整合学习资源、社会教育资源和技术手段资源，满足多样化的学习需求，学习与工作结合紧密。积极组织多层次、多方面参观考察学习交流活动，根据业务发展，安排前瞻性学习，明确学习方向，进行知识储备。学习研究成果转化为工作项目和政策依据，充分调动公司全体员工的学习积极性。

组织学习，提升部门人员业务技能。以实现企业发展规划，建设与之相适应的高素质的员工队伍为共同目标，利用先教活动、公开承诺、先进评议等形式，开展不同层次的读书、学习活动。各部门每月组织员工集中学习一次，将公司发展情况及时传达到班组成员，将各岗位的工作新方法及时收集、整理、传授到每一个员工，让员工了解企业发展的步伐，让员工树立正确的价值观。

二、争当学习型个人

公司要不断向前发展，就必须为员工创造一个不断向前发展的平台。学习是发展的源泉，学习才能出成绩，所以要在员工中创建良性的竞争环境，建立学习激励制度，鼓励员工争做学习型个人。公司在鼓励员工创先争优的同时，也加大对表现优秀员工的表扬与宣传，对先进个人给予奖励和公开表扬。竞争发生时，不进则退，每一个员工要想

自己不落后，就应不断提高自身的能力。

三、加大硬件保证

开投集团十分重视企业文化建设，多管齐下拓宽精神文明建设阵地，“职工书屋”和“职工活动室”落成启用。加大力度对办公环境及学习环境改善，也是广大职工的迫切需求，更是“创建学习型组织、争做知识型职工”的有效举措。广大职工通过学习，将进一步开启智慧、提高素质、提升创造力，适应企业发展需要。

建立“职工书屋”和“职工活动室”，是加强基层工会组织建设，发挥学习型党组织“大学校”作用的具体体现，适应了三个需要：一是提高职工队伍素质，促进职工全面发展的需要。通过建立职工书屋，给职工搭建一个学习、成长、成才的平台，使广大职工在读书中获取知识、增长技能、开扩眼界，提升创造能力，为在公司发展中更好地发挥主力军作用奠定基础。二是进一步丰富职工精神文化生活需求的需要。

四、加大培养机制

建立和完善职工素质工程建设的长效机制，继续开展岗位练兵、技术比武、名师传授、技术协作，促进高技能人才的脱颖而出；公司进一步建立和完善职工培训机制、竞争机制和激励机制，为职工施展才华搭建更好的舞台；要在收入分配、技师评聘、表彰奖励等方面为高技能型人才的作用发挥创造更好的条件；要加强对技术骨干人才的职业生涯管理，进一步鼓励和支持各单位做好职工培训工作，加大培训力度，采取各种有效措施，不断提高职工的专业技能，增强矿业的核心竞争力。

举办岗位练兵、技术比武，让职工在练中学、学中练，不断学习、不断提高，总结公司在这方面的经验，进一步推动技术练兵、技术比武，为职工搭建一个平台，提供一个舞台，真正使职工有用武之地。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！