

# 2023年构建学习型组织 人力资源管理与 学习型组织构建研究论文(汇总5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 构建学习型组织篇一

人力资源作为一种特殊的资源，是企业最具有能动性的资源，相对于其他的物质资产更具有价值创造潜力。因此，在众多的管理部门中，人力资源管理部门在企业的环境管理方面起着重要的作用，在企业环保导向的发展中，人力资源管理部门从生态视角实施可持续发展政策和措施，与企业的整体环境发展战略保持一致，可以促进企业的可持续发展。

### 一、绿色人力资源管理的内涵

绿色人力资源概念形成主要经历三个阶段，在初始阶段主要来自于可持续发展概念的提出，该概念提出之后得到了广大人民群众的认可，之后为了更好的响应这一理念，相关学者又提出了环境管理的概念，通过对环境的管理，积极的应对环境的各种变化，从而实现资源的可持续发展。企业如果想要减少在环境污染方面的处罚，需要企业采用专门的人员对企业内部的环境进行管理，也就是人们所说的人力资源管理，为了实现企业利益的最大化，越来越多的企业更加重视企业内部环境的管理，也越来越多的企业将环境管理引入到企业管理当中，通过企业中人力资源管理和环境管理的配合从而减少企业的经济支出，提高企业的经济收入，实现企业资源的可持续发展，相关学者把这种企业人力资源管理与可持续发展、环境管理相结合的管理方式称之为绿色人力资源管理。绿色人力资源管理鼓励企业所有员工都为企业的可持续发展

进言献策，鼓励企业所有员工都积极参与到企业实行可持续发展计划的实践中来，从而提高员工对企业可持续发展的认知，减轻企业实现环境管理目标的阻力。绿色人力资源管理不同的国家对其的内涵有着不同的理解，但本文认为企业实行的绿色人力资源管理是目前企业调整其发展战略的一种重要途径，是顺应社会发展潮流的一种必然选择，是大众所期的一种管理实践。

## 二、绿色人力资源管理的理论

近年来我国的经济发展取得了不错的成效，但是在经济发展的同时，我们的环境却越来越差，这种靠牺牲环境来发展经济的方式，并不是经济发展的长远有效可靠的方式，因为环境资源有限，总有一天会有用尽的时候，因此保护环境迫在眉睫。面对日益渐差的环境，越来越多的人关注起了对环境的保护，大到国家层面，小到乡间百姓都开始关注起了对环境的保护，一些企业也关注到了这一问题，同时看到了其中的发展的机遇，因此，相关企业为了顺应时代发展，树立新时代企业的新形象，提高其在新的历史时期的竞争优势，对环境污染的防治工作和企业的可持续发展越来越重视，对环境污染的防治一方面是为了减少资源的浪费，以最大程度对资源进行合理的利用，另一方面是为了减轻企业总体支出，降低企业成本，企业的可持续发展是为了提高企业的竞争地位，为企业树立一个良好的对外形象，除此之外也是为了减轻环境问题带来的经济负担。而绿色人力资源管理是实现环境污染防治和企业可持续发展的重要资源。它能提高企业的竞争能力，主要原因如下：首先采用绿色人力资源管理的企业的员工在环保意识方面要强于其他采用普通人力资源的企业。其次采用绿色人力资源管理的企业的招聘的员工虽然素质高且重视可持续发展的人比较少，但大部分员工都是适合本企业发展的员工，因此采用绿色人力资源管理有利于形成可持续的竞争优势。

## 三、绿色人力资源管理的作用

绿色人力资源管理是企业实现其资源可持续利用和事业可持续发展的一种重要资源，它不仅能保护环境还能给我们带来很多无形的资产，例如，企业通过绿色人力资源管理加强对员工的培训，提高员工的排污技术，从而提高资源的利用率，减轻资源的浪费，从而提高企业环境保护的效益，与此同时还能树立一个良好的对外形象，提高其在社会中的影响力，这样不仅可以使人们更加相信该企业的产品，同时还会吸引更多的高素质优秀人才。同时企业的员工长期工作在一个具有强烈的环境保护意识的企业里，久而久之其日常行为和思想观念也会发生相应的改变，在生活中也会更加的注重环境的保护，从而将环境保护落实到每一个人身上。在倾向环保工作的人员寻找职业工作的时候更倾向于选择具有环保意识的企业，因此具有绿色人力资源管理的企业能增加员工的工作满意度，从而增强企业员工的归属感。

#### 四、总结

绿色人力资源管理实践可以为企​​业可持续发展获得人力资源竞争优势，促进企业在获得经济效益的同时，也获得环保效益和其他更多无形的资产，本文在对以往研究的整理分析中发现，对于绿色人力资源管理的研究还处于不成熟阶段，所以，在未来的研究中应更关注绿色人力资源管理形成的原因和作用上。

#### 参考文献：

[1]绿色人力资源管理研究述评与展望[j].唐贵瑶，孙玮，贾进，陈扬. 外国经济与管理. 2015.

## 构建学习型组织篇二

今天参加读书工作阶段总结和汇报会，主要是抱着学习的态度，取长补短。今年以来，区工委、管委和教育局分别下发

文件，要求各单位、各学校全方位推进学习型组织建设。根据通知要求，我校迅速成立了此项工作的领导机构，制订了《第五小学学习型组织建设实施方案》，并传达到每位教职员工，做到入脑入心。为把此项工作贯彻好，落实好，学校联系中心工作，确立了“构建学习型团队，打造书香校园”的整体思路，建设书香校园特色学校，并以此为主题确定了“六大行动”。

一是营造读书氛围，创设读书环境。假期中，学校进行了地面硬化和外墙粉刷，校园面貌焕然一新。学校要利用好这一契机，重新规划学校校园文化，以“构建学习型团队，打造书香校园”的内容要求为主题，在学校宣传栏公示出“热爱书籍、畅游书海，诵读经典、品味书香，享受阅读、感悟人生”的读书主旨。假期投入1000余元为各班级和办公室配备了图书架。计划在下学期建设书香长廊，千方百计引领师生走向阅读。

二是开展读书活动，增强读书兴趣。为充分利用放假时间，学校图书室面向全体学生发出了“书香假期伴我行，学习提高润人生”的读书倡议，要求每名学生至少读一本书，并写读书笔记。为在教师群体中倡导读书，学校开办了“校长书架”，要求和鼓励教师到校长办公室借书，并由校长推荐，学校对教师假期读书提出了明确的要求，至少读一本教育专注，摘抄读书笔记不少于5000字，写读书感想或反思不少于4篇，开学时进行检查和评比。计划每学期开展一次“我与书的故事”、“我所推荐的一本书”征文活动，并结集成册。确定每年4月和10月为学校阅读节，计划下学期10月初召开第一届阅读节开幕式。阅读节组织一系列交流评比活动，评选书香教师、书香学生、书香教研组和书香家庭。

三是创建活动团体，点燃读书热情。成立学校读书指导委员会，包括学校领导、教师和部分学生及学生家长，负责对一段时间以来有关工作的评估和规划。成立“青年教师读书班”，定期开展“读书沙龙”、“读书经验交流会”

等活动，充分点燃和释放教师读书学习的热情。成立“小书迷协会”，让爱读书的学生找到自己的伙伴，并不断吸引更多的学生加入。

四是开设阅读校本课程，促进有效阅读。增设阅读校本课程，低年级每周一节，中高年级每周两节，内容包括指导课、欣赏课、交流课和好书推荐课等。着手开发阅读校本教材，下学期按低中高不同学段确定课程方案、课程标准和教材内容。开展“读写结合”实验课题研究，用“阅读”和“习作”的量化分数衡量阅读的效度。

五是搭建发表平台，实践教师幸福职业人生和学生享受阅读的童年。创办学校期刊《小荷》，发表教师读书成果，推荐适合教师阅读的专业类、人文类文章。开办“小号角广播站”和“家校联系小报”，为学生提供发表的平台。着手建立学校教师博客群租，要不断引领教师在吸收的同时，更要学会凝练和表达，这个过程是更好的学习。

学习型组织的建设不是一蹴而就的，更不是凭着几个口号和标语就能成功的，需要通过不断的引领，扎实的活动和有效的评价点燃教师和学生的热情。我相信，“构建学习型组织，打造书香校园”是教师队伍建设的有力方式，更是发展学生能力，创建学校特色和沉淀学校底蕴的有效途径。

### 构建学习型组织篇三

随着知识经济时代的到来，全球竞争的焦点越来越多的转移到企业的人力资源上，企业人力资源的综合竞争力已成为决定企业能否在新一轮竞争中胜出的关键。而传统的人事管理理念已难以适应现代企业知识型人才的发展需求，这就促使企业在寻求新的人力资源管理思想上进行创新，主动适应现代市场竞争。

## 一、学习型组织与人力资源的持续发展

企业人力资源具有能动性、再生性、增值性等特征。依据这三个特征,企业人力资源是一种可以无限开发和增值的资源,能产生乘数效应,在人力资源的“量和质”上能保持企业人力资源的长期动态均衡发展。

学习型组织之所以能促进并推动企业人力资源可持续发展,主要是它能塑造企业内生长机制。这种机制在促进企业员工方面表现在使员工富有能动性和持续增强员工的生存能力。它能在实际运作中实现企业人力资源的可持续发展,即通过激发组织学习力,持续改善企业人力资源“价值”的质和量,最终实现企业人力资源的可持续发展。

## 二、企业人力资源管理中学习型组织的建构策略

企业人力资源管理中学习型组织的建构要以促进人力资源可持续发展为中心,在创建学习型组织过程中须充分考虑以下方面:

### 1、激发企业学习力

培养组织学习力重在培养组织系统的学习力,强调注重组织内员工、团队的内在主动学习力,这些群体是企业创建学习型组织的关键参与者,他们对自身的期望、学习态度及如何对待自己能力的看法,在整个学习型组织创建过程中地位突现。若企业员工、团队的主观能动性得不到充分发挥,那么任何组织内学习环境因素的变革也达不到预期目的。总而言之,企业员工、团队的“主动”与“全员参与”精神在创建学习型组织过程的意义重大。

### 2、培养企业学习力

在《造就组织学习力》中,黄健构建了关于个人“学习力的三

角形”模型,即生理基础是构成个人学习力的.必要条件;能力是顺利完成某种活动所必需的心理特征,是学习力的核心;态度是个体学习的内部心理状态,决定了个体对学习行为的选择方向,还在一定程度上决定学习质量。以上述模型为鉴,构建培养企业学习力模型,主要包括:

## 2.1改变学习态度

改变学习态度在整个模型中起主导作用,没有学习态度的改变,后续无从谈起;同时心态波动较大,易影响学习,其他两部分相对稳定。学习态度改变包括:

### 2.1.1转变学习心态

心态是人的一种心理表现状态,它决定人们的行为选择方向,并在一定程度上决定行为的质量,学习心态是人对学习的内部准备状态,培养积极的学习心态是提高学习力的必然选择,积极进取的生活态度不仅可以提高学习、工作效率,还决定人们学习的意愿和方式。

### 2.1.2树立学习信心

自信心是个人对自己信念、能力和力量的认识和评估,相信自己有能力面对现实,解决问题。自信使人保持快乐,自我认可和相互接纳,使人不断成功,自信可以产生巨大的精神力量。

## 构建学习型组织篇四

随着知识经济时代的到来,全球竞争的焦点越来越多的转移到企业的人力资源上,企业人力资源的综合竞争力已成为决定企业能否在新一轮竞争中胜出的关键。而传统的人事管理理念已难以适应现代企业知识型人才的发展需求,这就促使企业在寻求新的人力资源管理思想上进行创新,主动适应现代市场竞争。

## 一、学习型组织与人力资源的持续发展

企业人力资源具有能动性、再生性、增值性等特征。依据这三个特征,企业人力资源是一种可以无限开发和增值的资源,能产生乘数效应,在人力资源的“量和质”上能保持企业人力资源的长期动态均衡发展。

学习型组织之所以能促进并推动企业人力资源可持续发展,主要是它能塑造企业内生长机制。这种机制在促进企业员工方面表现在使员工富有能动性和持续增强员工的生存能力。它能在实际运作中实现企业人力资源的可持续发展,即通过激发组织学习力,持续改善企业人力资源“价值”的质和量,最终实现企业人力资源的可持续发展。

## 二、企业人力资源管理中学习型组织的建构策略

企业人力资源管理中学习型组织的建构要以促进人力资源可持续发展为中心,在创建学习型组织过程中须充分考虑以下方面:

### 1、激发企业学习力

培养组织学习力重在培养组织系统的学习力,强调注重组织内员工、团队的内在主动学习力,这些群体是企业创建学习型组织的关键参与者,他们对自身的期望、学习态度及如何对待自己能力的看法,在整个学习型组织创建过程中地位突现。若企业员工、团队的主观能动性得不到充分发挥,那么任何组织内学习环境因素的变革也达不到预期目的。总而言之,企业员工、团队的“主动”与“全员参与”精神在创建学习型组织过程的意义重大。

### 2、培养企业学习力

在《造就组织学习力》中,黄健构建了关于个人“学习力的三

角形”模型,即生理基础是构成个人学习力的必要条件;能力是顺利完成某种活动所必需的心理特征,是学习力的核心;态度是个体学习的内部心理状态,决定了个体对学习行为的选择方向,还在一定程度上决定学习质量。以上述模型为鉴,构建培养企业学习力模型,主要包括:

## 2.1 改变学习态度

改变学习态度在整个模型中起主导作用,没有学习态度的改变,后续无从谈起;同时心态波动较大,易影响学习,其他两部分相对稳定。学习态度改变包括:

### 2.1.1 转变学习心态

心态是人的一种心理表现状态,它决定人们的行为选择方向,并在一定程度上决定行为的质量,学习心态是人对学习的内部准备状态,培养积极的学习心态是提高学习力的必然选择,积极进取的生活态度不仅可以提高学习、工作效率,还决定人们学习的意愿和方式。

### 2.1.2 树立学习信心

自信心是个人对自己信念、能力和力量的认识和评估,相信自己有能力面对现实,解决问题。自信使人保持快乐,自我认可和相互接纳,使人不断成功,自信可以产生巨大的精神力量。2.1.3 培养良好习惯习惯是人们长期养成的不易改变的语言、思维和态度的行为方式,它是长期积累强化而形成的一种动力,是一种稳定、自动的行为方式。良好学习习惯的养成是学习成功的发动机。

### 2.1.4 确立新价值观

价值观是个人对人生价值和意义的稳定看法,是行为活动的内在动力,它主要指人生理想和生存意义,培养积极的价值观,不

仅可提高学习工作效率,且还能给人类提供最核心的需要,能使人挖掘人生意义,领悟和感受人生价值。

## 2.2增强创新素质

学习型组织强调学后要有后续行为。若学后无新行为,那么整个学习过程都值得怀疑。学习与实践相联系,脱离任何一环都达不到最终目的,学习型组织创建中,创造性应用尤为重要,组织环境建设,员工学习力培养,若不能使所学知识适用于实际工作,就不能实现学习和工作相融,那么,创建学习型组织的最终目标就成为纸上谈兵。联想集团,中国成功的学习型组织,与其不断创新相关,而新产品产生来自智慧,智慧的源泉是学习。企业只有不断学习,才能碰撞出火花,产生新智慧,从而进行创新,才能达到学习型组织创建的目标。

## 2.3塑造学习能力

学习能力是顺利完成学习活动必需的心理特征,是学习力的核心。学习能力包括以下方面:

内化:指吸收知识,与原有知识结构联系并建构组织新知识体系的能力。

外化:指个人、团队根据问题、情景灵活运用所学知识进行知识创造的能力。

反思:指个人、团队对整个学习过程的监控及调节能力。

合作:指个人、团队与对方开展深度会谈,并互相启发、相互提升的能力。

## 2.4强化反思、沟通,改善“绩效考核”

通过“绩效”考核企业成员可以享受学习与工作融合的快乐,

不仅能感受到自身业绩的提高、能力的提升、个人目标的达成, 还是一种心理满足, 这样可以增强自信, 从而激励企业成员、团队持续学习欲望, 体现生命价值。

“绩效考核”的结果可能不能顺利达到预期目标, 那么企业的决策层、管理层、执行层及个人就应对预期目标高低、领导认识问题、组织激励制度及考核体系等问题进行深刻反思, 并在相互沟通中寻找根源, 同时借鉴其他组织创建的成功经验, 采取有效措施, 达到预期目标。

## 构建学习型组织篇五

摘要：在企业各种管理当中起到核心作用的就是人力资源管理，在一定程度上起到了核心统筹的作用，通过制定完整的人力资源管理体系，可以不断的完善企业的管理，从而达到提高管理绩效的目的。人力资源管理可以促进企业发展，强化企业工作者对于人力资源管理的重视程度。在企业信息环境的背景之下，从人力资源的整体管理进行入手，可以强化人力资源管理的重要作用。

关键词：企业管理;信息环境;人力资源管理;运作机制

引言：

企业之间的竞争发展越来越激烈，在新的经济发展形势之下，在保全企业自身优势之前，还要跟上时代经济的发展趋势。世界格局发生着天翻地覆的变化，企业的资本结构也发生了根本性的变化，在不断的企业发展过程当中，人力资源管理的作用越来越凸显。国家面临着多方面的全面变革，企业当中人力资源管理也面临着严峻的挑战。

### 一、信息化建设对企业管理的重要意义

当今世界格局发生了根本性的变化，信息技术得到了快速发

展，在市场竞争当中企业最重要的工具就是信息，同时信息决定着企业发展的成败。企业在发展的过程当中要充分的利用信息技术，这样才可以不断地扩大企业在市场竞争当中的影响力，同时还可以实现企业的资源共享，在一定程度上提高企业的整体工作效率，为企业未来的发展奠定良好的基础。现在化先进技术的重要代表就实现信息化建设，信息化建设可以为企业提供高质量的服务，帮助企业在瞬息万变的市场当中寻得一定的地位。信息化建设可以提高企业的整体工作效率，在一定程度上为企业员工工作提供了比较好的氛围，增强了企业员工彼此之间的交流沟通机会，提高员工之间的关系。

## 二、现代化人力资源管理的主要目标

### 1. 获取竞争优势

企业在市场竞争当中，与其他企业可以收获更多的收益，这就称之为竞争优势。通过采取不同的竞争手段，可以为企业带来不同的竞争优势，为了制造不同的竞争优势就要选拔不同类型的人才。不同的人才可以为企业谋求不同的利益，企业的人力资源管理系统，需要从不同领域引进不同类型的人才。各类人才一定要取长补短，一字之间要实现合作共赢，彼此之间共同促进企业的整体发展。

### 2. 实现企业的高效运转

当企业完成相应的预定目标之后，就需要利用企业当中最少的资源成本，花费最少的时间来获取最大的利益。企业的高效运转可以为消费者提供高水平的服务，提高人力资源管理工作人员的整体素质，通过提高技能水平制定良好的培训方案。培训的具体质量影响着企业整体的运转情况，为了提高企业的整体发展水平，需要从企业人力资源管理工作人员入手，这样才可以在整体上去提高企业的运行效果。

### 3. 美化企业形象

企业最重要的资产就是形象，通过美化企业的形象，可以提升企业在市场经济当中的竞争力。在一定程度上可以提高工作人员的整体工作素质，同时也会影响人力资源管理的具体效果。提升人力资源管理的重要目标就是美化企业的形象，通过美化企业形象可以为企业获得更加广阔的市场，想可以强化企业的信任度，从而获取更多的项目计划。企业面临着全面深化的改革，人力资源管理在发展的过程当中，会设定长期目标和短期目标。但是无论想要实现那一个目标，都需要设定相应的发展计划，站在人力资源发展的总体角度来考虑，需要计划和企业的核心发展理念相符合，在整体上去进行总体发展目标相契合。

## 三、信息化环境下企业的人力资源管理运作机制研究

### 1. 建立以人为本的发展体制

我国信息化水平在不断的提高，人们的生活水平也随之发生了天翻地覆的变化，从而就导致了人们对于你需求越来越高。人们在生活和工作当中得到满足之后，就会寻求更高层次的精神服务。我国的文化水平得到了快速的提高，人们的文化素质也得到了大幅度的提高，对于高素质的追求提高了一个层次，人们重点追求的目标就是实现自我。为了给企业工作人员创建更好的工作环境，需要完善的人力资源管理体系，营造更为和谐的工作氛围。在一定程度上可以逐渐引导员工实现自我管理，同时还可以在自己的岗位当中实现自我。通过激发自己的工作潜能，使工作人员在自身的岗位当中实现自身的价值，充分调动工作人员的工作积极性和主动性，为企业未来的发展作出贡献。

### 2. 建立良好的价值分配与价值评价体系

在信息化的发展背景之下，企业的工作人员需要在一个良好

的环境下进行工作，企业要确保环境的公正和公平，为企业的发展创造技能培训机会。与此同时，企业和员工的选取方向已经转变成了双向模式，在此之前企业的选取方向是单向模式。随着企业的快速发展，人才的流动性在不同地提高，稳定性也在不断的下降。面对企业发展的复杂状况，通过建立较为合理的价值体系，可以提高价值评价体系的整体水平，从而才可以增强企业内部的凝聚力的。员工在共同目标的带领之下，彼此之间可以相互配合相互支持，在一定程度上可以提升工作的整体水平。企业在不同部门的充分协同发展之下，可以在市场经济竞争之下得到快速的发展。

### 3. 建立协调、和谐的管理体制

建立较为协调的管理体系，从某种程度上来说，可以实现企业和员工之间的信任搭建，从而可以提升企业的整体竞争力。作为企业，要为员工提高自身的信任感，从而提高员工的工资待遇和福利保障水平。员工要充分的信任企业，尊重企业，在一定程度上为企业贡献出自身的力量。员工也要让企业充分的信任自己，在有效的时间内完成企业所分配的任务，员工要做到爱岗敬业，对于自身份内的工作一定要及时完成。企业才可以放心的将工作任务交给员工，从而实现企业和员工之间的共赢。员工和企业之间的关系不仅仅是管理和被管理，企业不能以高高在上的领导者身份去命令员工，必要的时候要通过一些手段使员工能够信服，这样员工才会高兴的接受自己所分配的工作内容。

### 4. 注重以人为本管理理念

企业当中人力资源管理的核心是人，企业在发展的过程当中要充分的注重以人为本，信息化管理在整体运转过程当中，要将以人为本作为管理理念。企业要逐渐的提高员工的整体能力和水平，通过相应的培训提高员工的整体文化素质，运用有效的激励手段提高员工的整体技能水平，也可以提高员工的整体文化水平。通过有效的人力资源管理，可以为员

工创建更好的工作环境，以此才可以激发相应的人力资源管理水平。通过提高工作人员的工作积极性和主动性，可以不断的去激发员工的创造力，提升员工的整体价值。企业在整体运转的过程当中，坚持将以人为本的理念渗透在企业管理当中，可以实现员工和企业之间的共同发展。通过融合信息化人力资源管理内容，可以将企业当中的各类资源进行有效的整合，企业管理内部营销和环境外部因素相互融合，可以实现人力资源管理和企业其他工作内容的共同发展。

#### 四、结束语

企业获取成功的基本导向，其中是因为获得了人力资源的信息知识，在某种程度上企业内部组织的变革，可以和人力资源管理模式相融合。企业当中的信息系统应该和人力资源运转平台相结合，这样才可以使企业提高整体的工作效率。基于现代人力资源管理理念的企业信息化环境下人力资源管理内容及相关管理技术，从而根据需求规划出适应其管理要求。

#### 参考文献

[2] 蒋秀清. 力资源管理与企业核心竞争力的提升研究[j]. 生产力研究,

[3] 郑彤彤, 唐文伟, 王谦. 企业人力资源管理外包问题研究[j]. 湖北社会科学,