

# 2023年学习型组织 建立学习型组织心得体会(优秀5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 学习型组织篇一

建立学习型组织是指企业或组织不断地学习、变革、成长，不断使自己升级和适应变化的过程。今天，我想与大家分享我的心得体会，这些体会是在我参与了公司建立学习型组织的过程中所得到的。

### 第二段：组织必须鼓励学习

在一个学习型组织中，组织应该鼓励员工不断学习，这种学习不仅是内部学习，还包括外部学习。组织可以提供一些学习机会，如内部培训、集体学习等，也可以鼓励员工去参加外部学习，如参加研讨会、学习课程等。

### 第三段：组织应该培养学习能力

除了鼓励学习，组织还应该培养员工的学习能力。学习能力是指员工面对新事物、新的学习环境时，具备一定的自我学习能力和应变能力。组织可以通过培训、实践等方式来提高员工的学习能力。

### 第四段：组织应该建立学习文化

建立学习型组织还需要建立学习文化。学习文化是指学习与成长已经成为组织文化的一部分，员工将学习看作是每个员工应尽的责任和义务，以及提高工作效率和提高企业核心竞

争力的重要手段。组织可以通过发放奖励、表彰学习先进人员等方式来建立学习文化。

## 第五段：结语

通过建立学习型组织，企业可以不断适应变化来更好地发展。组织应该鼓励员工不断学习、培养员工的学习能力、建立良好的学习文化等来实现这一目标。相信，在建立学习型组织的道路上，我们一定会取得不错的成绩。

## 学习型组织篇二

建立学习型组织，是当前企业和组织必须面对的重要挑战。学习型组织的核心就是不断地学习、改进和适应。跨过种种障碍，建立学习型组织是一个漫长的过程，它需要不断的调整和改善，以适应飞快的变化和飞速的发展。在我多年的工作实践中，我总结了一些关于建立学习型组织的心得体会。下文将针对这些体会进行具体的阐述。

## 第一段：引言

随着社会的不断发展和进步，越来越多的企业开始意识到建立学习型组织对企业发展的重要性。建立学习型组织能够促进企业与外部环境的不断适应和调整，提高员工素质和整体竞争力。在这个过程中，学习成为了最重要的能力，建立和培养学习型组织也成为每个企业家和管理者的共识。

## 第二段：培养学习型文化

学习型组织的核心在于文化的营造和培养。在现代企业中，文化建设几乎是最重要的任务之一。通过不断构建和完善学习型文化，让员工从潜移默化中培养出能够持续不断学习、创新和适应变化的能力。在学习型组织中，每个员工都要有一种积极地学习态度，以共同推动组织不断发展。

### 第三段：灵活的组织结构

学习型组织的组织结构必须是灵活的。在这种组织结构下，每个部门必须能够快速响应变化，并能够做出各种决策和行动。组织结构的设计也必须使不同部门之间能够高效协同，形成一个有机的整体。这样的组织结构能够为企业提供更好的学习环境和更广阔的发展空间。

### 第四段：关注开发人才

为了建立一个优秀的学习型组织，企业必须不断地关注开发人才。培养和发展员工的能力，使员工在日常工作中学习、创新、交流和分享，实现员工和企业双方的共同进步。企业还应该关注员工的个人成长，清楚地了解他们的潜力和动机，并在这一过程中提供有益的支持和资源，以帮助员工不断地进步和成长。

### 第五段：持续改进与创新

学习型组织是不断完善和改进的组织，是一个不断追求卓越的过程。企业不仅应该关注内部的学习和开发，还要在市场上不断学习、创新和改进业务。持续不断的改进和创新，是企业发展的不竭动力，也是保持学习型组织的重要保证。

结语：

以上是我多年的工作实践和理论研究的一些心得体会，如何建立学习型组织是一个不断完善和提升的过程，需要不断地调整和改善。一切都以学习为中心，始终关注人才开发和组织结构，才能建立一个良好的学习型组织。

## 学习型组织篇三

学习是一切进步的源泉。而推进学习型组织建设，是时代发

展的主旋律，也是促进企业持续、健康、科学发展的必然选择，是企业走向成功的必由之路。从国内外一些知名企业的实践充分证明，随着知识经济、信息化时代的到来，面对纷繁复杂、瞬息万变的经济社会，加强学习，创建学习型组织已成为快速适应环境变化，应对各种挑战的重要手段和一门重要管理科学。知识的积累需要学习，创新的起点在于学习，环境的适应依赖学习，应变的能力来自学习，当前，我们以置身于一个需要不断学习、持续学习的时代。在此，笔者结合创建学习型组织面临的一些问题和不足，就如何推进学习型组织建设谈一点体会和认识。

## 一、推进学习型组织建设的重要作用

学习型组织是一种管理理论。它的研究起始于20世纪60年代，兴盛于90年代，这种理论的诞生使组织管理从科学管理上升到人文管理或者说文化管理的层次，可以说是管理理论的一次飞跃。我国在党的十六大报告中明确提出，要形成全民学习、终身学习的学习型社会。如此，一时间创建学习型组织、学习型企业、学习型机关、学习型员工活动如火如荼在各地、各行业、各组织兴起。其实，从我党的发展历程来看，我们党从建党之始便是一个学习型政党，并在长期实践中形成了善于学习提高、善于总结经验、善于学以致用、善于理论联系实际的优良传统和作风。在中纪委第七次全会上胡锦涛同志强调领导干部作风建设所倡导的八个方面良好风气中，把“勤奋好学、学以致用”的良好学风放在了第一位，足以说明我们党对学习的重视。那么推进学习型组织建设，究竟对我们企业发展有何意义和作用呢？笔者认为，从组织和个人的角度来讲，创建学习型组织兼顾了组织和个人发展与成长，是一个实现真正“双赢”的优秀管理机制。其作用具体表现为。

一是增强了企业组织的学习力、竞争力、创造力和活力。当前科技、信息迅猛发展，日新月异，经济全球化、国际化形势正在加快，随着经济社会不断向纵深发展，企业之间同质

化现象将越发明显，在比拼产品、技术、服务和人才竞争后，未来惟一持久的优势便是学习力的竞争，也就是说学习力将是企业竞争最终的决定力，谁学的快、学的好，谁就会赢得主动、占据优势。而创建学习型组织正是基于以上认识采取的一种管理策略。

二是增强了员工主人翁精神。员工通过系统、持续学习，在提升自身文化素养和品德修养的同时，也实现了心灵升华，继而能够转变对企业组织的看法。大家都知道，在传统意义上，我们时常会教育员工爱企如家，增强主人翁精神。但现实情况真正对企业负责的只是少数人，绝大多数人只是把岗位当成生存和谋生的方式与手段，没有从精神、心灵上真正与企业同甘苦、共进退。而员工通过学习，在精神上转变对企业组织的看法，就会把自身的职业与企业发展结为生命共同体。

三是增强了员工责任意识。由于学习型组织注重学习，注意激励与创造，从而使员工具备了系统思考的观念，继而达到思想理想升华、自尊水平提高、自行负责增强和自我效能提升，由此每一个员工无论在哪一个岗位上都能够认识到自身存在对企业发展的影响与作用，认识到自身工作的意义与价值，因而使得团队学习力增强，员工凝聚力增强，组织文化力提升，员工也就能够承担起自身的责任。

总而言之，学习型组织创建充分考虑企业和员工两个重要方面，有利于把企业发展与员工发展紧密联系在一起，使得企业在实现发展目标的同时，也让员工体现其自身价值，满足了人的最高层次需求。实践证明，对于企业来讲，在员工潜能充分得到发挥的时候，企业才更具有竞争力，才能真正地取得成功。

## 二、当前在学习型组织建设上存在的问题

学习型组织作为当前最前沿的一种管理理论，受到了世界著

名企业的极大关注和重视，而一些成功企业通过推进和导入学习型组织建设，也取得了较好成效。在我们烟草行业，各级组织也非常重视学习型组织建设，并把此项工作作为一项基础性工程来对待，采取多种举措，积极推进这一建设。但从现实推进来看，由于学习型组织建设是一项长期性、系统性工程，行业各级组织在学习型组织建设上良莠不齐，还存在一些问题和不足。最根本的问题可以概括为三个方面。

一是对学习型组织建设存在认识误区。从一些单位对学习型组织建设表现和一些干部员工交流中，笔者明显感觉到，把学习型组织建设当作一种创建活动来对待占有很大比例。在一些干部员工眼里，学习型组织建设就是一种活动、一种运动，就是发几本书，或开一些集中学习研讨会，写几篇心得，而认为学习型组织建设是一种管理、一种战略的却很少。由于认识上的误区，因而，在推进学习型组织建设上，一些单位出现了时紧时松，想起来抓一下，上级有要求就应付一下的现象，致使学习型组织建设始终停留在看几本书的水平。

二是对学习型组织建设落实力度不够。认识上的误区，加之学习型组织建设需要长期性、系统性组织实施，其效果不可能一蹴而就，一抓就显，因此，造成大多数单位在推进学习型组织建设上缺乏耐性和恒久推动力，存在走形式、走过场的现象。在推进过程中，时常是雷声大，雨点小，喊得多，做得少，务虚的多，务实的少，即使制订了计划，也往往是束之高阁，不见落实。

三是对学习型组织建设缺乏系统规划。由于对学习型组织建设本质认识不到位、不深刻，更没有把这一建设上升为企业发展战略来对待，因而，大多数单位都缺乏持续性、延续性、目标性和可操作性的学习型组织建设规划或计划。人云亦云，看人家学什么，就跟着学什么，上级要求学什么，就应付学什么，没有针对性，不能结合自身需要来量身订做。对为什么学、学什么、怎么学有时候更是一片茫然，盲目性、随从性成为大多数单位在学习型组织建设上的真实写照。

### 三、如何推进学习型组织建设的几点思考

“工欲善其事，必先利其器”，学习型组织建设为团队学习和个人学习提供了有力的平台，也为企业组织发展和个人成才、成长创造了条件。发展没有止境，学习就没有止境，推进学习型组织建设是时代的主旋律，也是企业持续、健康和科学发展的必然选择。当前，学习型组织建设从理论诞生到组织实施，单就从国内全面普及来讲，也已经走过了十多年的发展历程，那么，在新的形势下，如何才能更好地推进学习型组织建设呢？笔者因为，搞清楚为什么学、学什么、怎么学，是推进学习型组织建设的前提和根本。在此，笔者围绕“为什么学、学什么、怎么学”三个方面就如何推进学习型组织建设谈几点认识。

（一）为什么学，是推进学习型组织建设的根本。从前面对学习型组织建设重要意义和作用论述上，我们已经很清楚，学习型组织的真谛就在于，一方面学习是为了保证企业的生存，使企业组织具备不断创新的能力和核心竞争力；另一方面通过从个人学习、团队学习到学习型组织目标的实现，使企业始终保持持续竞争优势。这是从意义和作用两个方面来阐述“为什么学”，即为什么要推进学习型组织建设，但从当前我们在学习型组织建设上存在的问题来看，笔者因为，搞清楚“为什么学”，还需解决两个问题。

首选要解决思想认识问题。目前，在推进学习型组织建设上一些干部员工，特别是一些主要领导，对学习型组织建设这一管理理论还存在概念模糊、理解不透、认识不清，没有把这一理论上升为企业发展战略来看待，把学习型组织建设当作一时活动、一时运动的大有人在，致使这一管理理论落实不力、抓而不实，收效甚微。为此，要更好地推进学习型组织建设，必须更新观念、转变认识，尤其是领导干部的认识，要在干部员工培训上把学习型组织管理理论作为一项重点内容进行专题培训，切实让干部员特别是主要领导真正理解这一管理理论内涵和真谛，促使大家高瞻远瞩，放眼长远，充

分认识到学习型组织建设的重要性，以持之一恒、契而不舍的精神，扎实推进学习型组织建设。

其次要为企业发展和个人成长建立愿景。学习为了什么，为什么学，只有回答和解决上述疑问，团队和个人的学习才会有激情、有热情、有动力。而如何解决这一疑问，最简单的办法就是为企业、为个人建立共同愿景，打造生命共同体，用句粗话来讲，就是让大家看到希望，有目标、有奔头，这样才能激发大家学习的动力和潜能。在企业发展愿景上，我们徐州烟草商业提出了建设“幸福徐烟”的共同愿景，这一愿景的提出立即在全系统干部员工中产生了共鸣，受到了大家普遍认同，使大家倍受鼓舞，从内心迸发出为这一共同愿景而奋斗的激情。由于有了共同愿景，大家看到了企业发展的希望，找到了个人成长奋斗目标，而在这一愿景感召下，个人学习不再单纯地是为了就业和谋生，而成为超越自我、施展才华、实现人生价值的不懈追求。

（二）学什么，是推进学习型组织建设的基础。解决了“为什么学”，下面就要解决“学什么”，也就是学习型组织究竟是要学什么，这样才能在学习中不盲目、不迷茫，不囫圇吞枣，不人云亦云，使学习型组织真正发挥应有的作用，切实做到学有所悟、学有所获、学有所得。在解决“学什么”问题时，同样要从两个方面入手。

首先要改变学习认识。推进学习型组织建设，关键的一点是要改变大家对学习的态度，学习不是为了学而学，而是让企业组织和个人始终树立一种学习意识和理念。同时，在学习型组织里，学习不单纯是个人学习，还包括团队学习，也就是组织学习。因而，在解决“学什么”时，无论是组织和个人，都要树立持续学习、终身学习的观念和理念，不能自我满足，固步自封，更不能满足于眼前取得的成就和成绩，把学习作为一种追求。要时刻有一种危机感、紧迫感和使命感，紧盯时代潮流，紧跟时代步伐，对经济社会和行业发展出现的前沿热点，新兴事物，不但要学的快，而要学的好，切实



做到不落伍，不落后。

其次应明确学什么。对于学习型组织来讲，学什么是一个宽泛的问题，不应该有局限、有圈定、有范围，基本上来讲凡是有益于企业发展、有益于陶冶员工思想情操、成才成长都是可学、该学内容。如果非要给学什么一界定，笔者因为，从我们烟草行业角度来讲，作为国有企业性质，在学什么方面，一是要加强党的政策理论知识学习，坚定党的理想信念，使企业发展符合国家政策、宏观经济形势和科学发展观要求。二是结合行业自身工作需要，从业务培训和思想教育两个角度，一方面抓好法律法规、市场营销、客户服务等专业知识的学习；另一方面抓好企业文化、职业道德等思想教育。三是根据社会科技、信息、文化发展变化，要紧跟时代步伐，加强科技、信息、文化方面的学习培训，及时掌握与行业发展紧密相关的最前沿科技信息知识。四是从理论联系实际、学以致用需要，在强化书本和理论学习的同时，还要坚持向实践学习，真正做到工作学习化，学习工作化。五是从他山之石可以攻玉和内练外修的角度，还要坚持走出去，向行业外先进企业组织学习，开阔视野，增长见识，开拓思路。

一要营造浓厚的学习氛围。学习型组织建设提倡的不是单纯的个人学习，而是组织和个人的共同学习，特别是在组织学习或团队学习方面，是引导员工自觉学习、激发员工学习兴趣和热情的关键。为此，一是在企业组织营造浓厚的“学、赶、帮、超”氛围，让员工置身其中能够时刻感受到学习的那种良好气氛，时刻感觉到学习的重要性和紧迫性，有一种不学习就要落后、被淘汰的感觉。二是领导干部特别是主要领导要率先垂范，以身作则，坚决在学习面前不搞特殊、不搞例外，带头参加各项集中学习培训，力争先学一步，学深一些，以领导示范营造良好学风。三是为员工学习创造条件、提供机会、搭建平台，在员工队伍中大力倡导“工作学习化，学习工作化”，鼓励员工参加各种学习。例如：为提升员工文化水平和素养，近年来，徐州市烟草专卖局（公司）与大专院校合作专门开辟了大专本科班，并出台鼓励政策，支持

员工学习进修，充分体现了市局（公司）对学习的重视，是推动学习型组织建设的最好例证。

二要健全学习规划和机制。凡事预则立，不预则废。学习型组织建设作为一项长期性、系统性工程，作为现代企业推动人文管理的一项重要内容，需要制订规划，完善相关机制，只有这样学习型组织建设才能有目标、有方向、有操作性。在规划和机制制订上，在坚持干什么学什么，缺什么补什么的基础上，理应做到“三个结合”，既当前与长远；理论与实际；内部与外部，切实使规划和机制既符合现实需要，也有利于长远发展，既考虑自身工作实际，也适应外部环境发展变化。如，针对员工主人翁意识淡薄、责任意识不强、归宿感不高的现象，我们就要围绕提升员工责任意识、增强归宿感来展开一系列的学习教育。

发展没有止境，学习就没有止境。总之，推动学习型组织建设是实现企业组织持续、健康和科学发展的必然选择，是我们行业加快推进现代烟草建设的现实需要，从实际和长远来看，学习型组织必将伴随着企业发展始终，成为企业组织创新与进步的不懈动力源泉。

2013年，株洲市株洲县烟草专卖局多措并举，深入推进学习型组织建设。

一是科学制定方案。以“企业持续健康发展、员工素质不断提高”为目标制定学习型组织实施方案，根据岗位需求和人岗匹配情况，制定科学学习纲要和计划，保证学习研究的针对性、及时性、先进性和全面性。

二是注重丰富内容。组建跨部门、跨职能的学习型团队进行qc对标和科技创新课题的研讨；坚持常态化学习，内容涵盖“一体化综合管理平台”的应用、行业规章制度、从业道德，员工行为规范。

三是加强监督考核。成立专门的学习督导组，对部门及人员的学习情况进行跟踪考核并定期通报结果，强化学习、培训的执行力，杜绝“走形式”和“两张皮”现象在学习过程中出现。

四是力求方式创新。注重学习方式的创新和多样化，以“学习研究小组”、“周五学习日制度”、“头脑风暴法”等载体，探索和开辟多种学习方法和渠道，深化并巩固学习的主题。

## 科学谋划 精心运筹—扎实推进学习型组织建设

近年来，面对“两费”停征、职能转型的形势和任务，我局坚持不懈地把建设学习型组织、构建新型管理模式作为一项战略性基础工程来抓，积极探索学习型组织建设的新路子，有效地推动了各项工作的开展。

### 一、以建立共同愿景为引领，深入挖掘系统内的强大驱动力

一个团队只有建立了共同愿景，才能使全体人员形成共识、凝聚力量，使个体乐于为团队奉献、为组织奋斗。“两费”停征、职能转型，给基层工商机关带来了新的挑战，也给欠发达市提供了实现“弯道超越”的良好机遇。如何抢抓机遇、谋求发展，成为事关聊城工商系统事业长远发展、干部个人成长的重大课题，也为我们建立具有聊城工商特色的学习型组织提供了一个历史契机。近年来，我们先后提出了“开展两项活动（岗位大练兵、基层规范化建设），推进职能转型”、“上档提速，争先创优”、“跨跃发展、全面提升”的愿景目标，围绕这些目标，制定了一系列促进干部成才成长的激励措施。“个人愿景”与“组织愿景”相统一的“共同愿景”，使全系统每一名成员从内心渴望学习、渴望提高，为建设学习型组织提供了持久动力。

### 二、以强化团队学习为依托，积极构建多元化的学习教育体

## 系

团队学习是建设学习型组织的基本方式。团队学习必须以一个健全的教育培训机制为保证，才能激发员工的学习力，培养出弥漫整个组织的学习气氛。为此，我们以搭建新型教育培训架构为载体，着力创设适应团队学习的新机制，不断强化团队学习的能力和水平。

（一）开展全员大培训活动，构建团队学习的新模式。为解决原有分级培训标准不统一、效果不理想的问题，市局采取跨级直训方法，计划用1年多的时间，分10期对全市系统49周岁以下近2000名干部职工进行封闭式的集中教育培训。每期培训分军事化训练、业务学习、监管实践和巩固提高四个阶段，分别定位塑形、增智、赋能、提升四大功能。这种培训方式由于打破了级别、地域、专业的界限，从而为系统人员实现角色转换、思维碰撞、组织变革提供了特定的情境，这些正是培养团队学习能力进而构建学习型组织所必需的。截至目前我们已举办了7期培训班，1400人参加了培训。从培训效果看，不但参训个人的综合素质和工作能力得到很大提高，更使团队的学习能力得到大幅度提升。

（二）抓好专项培训，提升团队学习的实效性。在搞好全员培训的同时，我们适时开展了以现实需求为导向、以专业技能提升为重点的专项培训。专项培训既是深化团队学习的客观需要，也是打造“一专多能”人才队伍的必然选择。今年4月，我们集中全系统市、县、所286名食品监管人员通过会训结合的方式，利用一周的时间学习了食品安全监管操作技能和实际工作流程，会后利用“交叉检查、相互辅导”等方式互促共进，提高了全市系统的食品监管水平，提升了团队的执行力和创造力。

（三）组织日常学习教育活动，保持团队学习的渗透性。团队学习强调的是终身学习、全员学习、全过程学习。为此，我们把团队学习贯穿于日常工作中，努力营造在工作中学习、

在学习中工作的浓厚氛围。开设了“网上学院”，建立了近70万字的教材库和3000道题目的试题库，实施了网络媒体课件教学，开发了网上模拟考试系统。各县级局按照市局构建的团队学习模式，组织了丰富多彩、各具特色的学教活动，不断推动团队学习向纵深发展。比如，东阿县局开展了“工商夜校”和知识竞赛活动；阳谷县局开展了“一好一高一满意（服务好、效率高、群众满意）”主题实践活动。丰富了团队学习的形式，畅通了团队学习的渠道。

### 三、以改善心智模式为先导，着力实行精细化的管理革新

心智模式是进行分析和处理问题的观点、方法和进行决策的依据和准则。它不仅决定着人们的认知水平，而且影响人们如何采取行动。在学习型组织创建过程中，我们不断创新思维，积极探索，努力改善心智模式，激发系统活力，从而促进工作的顺利开展。

（一）标杆学习，明确进取方向。实施“对标管理”，增强开展工作的针对性、实效性和科学性。首先在全省乃至全国工商系统找准各个单位学习的对象，确定学习目标；随之组织5批人员前去学习，在真正学深学透的基础上，制定出内容实、操作性强的方案措施；然后，按照“深耕细作”工作法，不断对照既定的标准查问题、纠偏差、促优化、抓落实，确保学到的经验取得成效。5月，市局采取考察报告会的形式对5个外出学习考察组的落实情况进行了重点督查，效果较好。

（二）内在激励，挖掘最大潜能。通过建立干部激励机制、实施人文关怀等措施，充分激发大家内在的学习和工作动机。在去年全市系统提拔156名科级干部的程序中，严格组织笔试、面试等环节，突出综合知识、业务技能和工作实绩的考核，确保把理论水平高、业务娴熟、成绩突出的人员选拔出来；今年5月，又按照这一做法对现有职位进行了补缺，并注重优先选拔有基层工作经历的人员，在新提拔的31名科级干部中有基层工作经历的占90%以上。由此彻底改变了基层人员以往

的心智模式，把大家的思想意识由原来的“干多干少一个样”转移到比学习、创业绩、出成效上来。

#### 四、以实现自我超越为动力，充分激发系统人员的创造性张力

自我超越是建设学习型组织的基础。只有每个个体和单位都具备实现自我超越的强烈愿望，全市系统才能实现持续性、跨越性发展。为此，我们从建立“导学、助学、督学”三项机制入手，最大限度推动自我超越的实现。

（一）建立“导学”机制增添动力。为切实激发基层人员建设学习型组织、开展争先创优活动的积极性，在前两年工商所规范化达标的基础上，我们今年全面启动了“星级工商所”创建活动，对工商所的政治思想、内务管理、制度建设、监管执法、服务发展等所有工作制定出271条工作标准和相应的考核制度，采取工商所自查、县级局督查、市局集中考查的考评方法，到年终评选出31个四星级和38个五星级工商所，并实行动态管理。通过这种“分类管理、梯次递进”的机制，在全市系统形成了比学习、钻业务、练本领的良好风气。

（二）建立“助学”机制创设条件。今年，我们在全市系统大力推行了市局党组领导下的分管局长负责制，市局各分管局长从市局、县级局直至工商所，不但对分管口的监管执法和服务发展等业务工作负责，还要对分管口人员的政治思想、业务学习、岗位竞赛、技能比武等负责。旨在用这种方式从上到下打造一个“专业平台”，把全市系统各个层级处于相同岗位的各种资源进行有机整合，使其优势互补，发挥整体效能，集中优势兵力打“攻坚战”；同时，在遇到疑难问题或实施工作创新时调动分管口各个层面的人员进行集中学习，专题研究，集思广益，博采众长，创造性地开展好工作。

（三）建立“督学”机制打造常态。我们结合系统实际，推行了百分制岗位目标绩效考核评价机制，每年由市局对基层

建设学习型组织情况统一制定工作标准和考核办法，进行检查考核。比如，我们连续两年组织大规模的现场观摩会和包括注册登记、执法办案、食品安全、市场监管等内容的岗位练兵模拟演练，大大激发了基层人员加强学习、勇于创新的积极性，基层人员实现了从“要我学”到“我要学”、从“单独学”到“相互学”、从“搞突击”到“成常态”的深刻转变，大大促进了基层工作的提升。

## 五、以开展系统思考为推手，不断把建设学习型组织活动引向深入

系统思考是建设学习型组织的核心。运用系统的、整体的、动态的观点去分析和认识问题，努力实现“柔”管理、加大“硬”投入、提升“软”实力。

（一）民主参与管理，增强建设学习型组织的感染力。民主参与管理，能够畅通民意表达渠道，最大程度地调动人员的工作积极性和主动性。今年，我们深入组织开展了“全市工商系统大提升大发展，我们怎么办？”和“学习先进典型、干好本职工作”大讨论活动，进一步强化了干部职工的宗旨观念和大局观念。先后组织召开了工作目标誓师会和新提拔干部述职会，结合工作实际，让大家谈思想、谈工作、谈作风，比信心、比发展、比形象，切实增强了每名同志的学习意识、责任意识和创新意识，催发了干部职工建设学习型组织的内在动力。

（二）加强基础建设，增强建设学习型组织的支撑力。计划利用两年的时间，投入1300万元，争取把基层的各项装备更新一遍，为每个工商所增配执法车辆、笔记本电脑、投影仪、摄像机等设备，有条件的地方还要实施县级局和工商所的建设和改造工程。4月，为全系统的城区工商所配发了31辆电动巡查车；目前6个县级局和31个工商所正在实施新建、置换或改造。

（三）搞好文化建设，增强建设学习型组织的向心力。今年，我们先后组织开展了20余次核心价值观研讨会、报告会、座谈会，逐步提炼培育出了包括价值观念、行为准则、作风理念等七个方面28项内容的具有鲜明“聊城地域特色”和“工商职能特色”的聊城工商核心价值体系。同时，深入开展“红歌大家唱”、“红盾读书月”、“争先创优演讲比赛”等丰富多彩的文体活动，初步培育出了全体干部职工的核心价值观，增强了建设学习型组织的向心力、凝聚力和战斗力。

由于狠抓了学习型组织建设，我们初步形成了学习造就人才、人才促进工作、工作推动发展的良性循环机制，形成了队伍素质大提升、业务工作大发展、社会形象大改善的多赢局面。一是全市系统人员的精神风貌焕然一新，整体工作能力和综合素质有了质的飞跃，每个人都实现了从外到内、由表及里的全方位、深层次的转变。二是由于人员素质的提高，大大提升了工作创新的能力和水平，启动了“gps移动监管系统”和“网格化监管电子信息系统”，开创性地做好了农资连锁经营、企业社会责任、市场商位使用权质押等工作，积极研发“网络经济监管服务系统”和“企业网上远程登记系统”两大平台。这些创新性工作，有力地推进了监管执法服务的深入开展，各项工作呈现出蓬勃发展的良好势头。今年上半年，全市系统办理一般程序案件2619件，与去年同比增加了220%。三是工商部门的社会形象明显提升，社会地位日益提高，市委书记宋远方、市长林峰海以及人大、政协的领导多次作出批示或在大会上对我们的工作给予表扬。

建设学习型组织是一项全新的系统工程和一种新型的管理模式，今后我们要不断地学习、总结和提升。一要加强在建设学习型组织理论的学习，深刻理解学习型组织的内涵、要素、特点、路径和方式方法，坚持用科学、先进的理论指导工作；二要立足系统实际，创新学习型组织建设思路，积极搭建学习型组织建设的新架构，构建建设学习型组织的长效机制，把学习型组织建设引向深入；三要以建设学习型组织为载体



和平台，把学习、创新和工作有机结合起来，使其相互渗透、相互促进、共同发展，推动各项工作深入扎实开展。

浅谈如何推进学习型

组织建设

## 学习型组织篇四

建立学习型组织是今天企业所面临的挑战，为了能够保持竞争力并保持持续进步，企业需要创造一个不断学习和成长的环境。在这篇文章中，我们将分享一些我们从这个过程中学到的心得体会，为那些正在寻求创建学习型组织的企业提供一些参考。

第二段：专注于新知识和技能

学习型组织必须专注于新知识和技能的学习和实践，这涉及到对员工进行培训和指导，以及构建一个永不停歇的创新文化。作为领导者，我们必须推动学习和知识交流，激励员工尝试新的想法和方法。每个人都有机会在学习型组织中创造出像永续性浪费、流程优化、创新能力提高等方面的巨大收益，这些收益将引领企业在竞争中大胆前行。

第三段：充分信任员工

要建立一个真正的学习型组织，领导们必须信任并赋能他们的员工。员工必须拥有足够的自由和灵活性，能够在学习和创新方面，挑战传统的工作方式，探索不同的路径和途径。领导者需要构建一个鼓励员工自主决策的文化，鼓励他们试验和失败，帮助他们对自己的成果和错误进行反思和学习。

第四段：倡导学习和反思

在学习型组织中，个人和团队需要重视学习和反思。学习不仅仅发生在培训和教室中，还需要持续的研究和思考，以及提出关于组织效率和创新的新想法和创意。领导者需要带头倡导并实践学习和反思，以此来鼓励员工的学习和进步。

## 第五段：总结和未来发展

最后，建立学习型组织需要持续的努力和定期的评估。公司需要不断评估和调整策略，以确保其与当前市场和行业的趋势和发展保持一致。同时，企业也需要依据员工的反馈和反思反馈建立新举措和机制，以保持学习和进步的动力。一个彻底的学习型组织不是一夜之间发生的，它需要有一个坚实的基础和充分的准备。正如一个孩子需要得到足够的关爱和耐心待遇才能长大一样，建立学习型组织也需要领导者和员工们的合力和不断的努力，以使之茁壮成长。

## 结语

建立学习型组织是一项艰巨的任务，但它也是一项有意义的工作。在学习型组织中，员工被赋予了足够的信任和自由，可以更好的发挥他们的潜力。领导者则要推动学习和持续创新，致力于构建一个能够适应新形势和趋势的组织。通过这篇文章，希望能为那些正在着手建立学习型组织的企业提供一些有用的参考。

## 学习型组织篇五

**学习型企业：**以共同愿景为基础，以团队学习为特征，以人为本，以企业和个人的全面发展为中心，以增强企业学习力、提高人的综合素质为目标所架构的学习求知的目标管理体系和所建立起的能够不断实现知识转化的运行机制的现代企业。

这与传统组织中以效率和控制为着眼点的做法有质的区别：传统组织通常通过其财务能力营销能力技术能力等来体现其

竞争力；而学习型企业的竞争力主要将表现为学习的能力，进而通过学习而将其财务能力营销能力技术能力等提高到一个新的水平。（例如，当企业资金满足不了企业生产需要时，传统型企业想到的是如何去筹集资金来提高企业的财务能力，而学习型企业则会考虑如何通过提高管理水平以节约资金，提高资金的利用效率。）

学习型企业文化具有特定的内涵：它倡导的企业文化不但具有传统企业文化的基本特征，而且特色鲜明，给企业以学习创新的昭示，洋溢着时代进步的气息。它的学习既不同于在学校的学习，不同于以学习知识为主的传统意义上的学习，也不同于西方学习型组织的没有特定内涵的一般意义上的“学”与“习”。

## 特点

(5)成员之间放弃个人利益，为了实现组织共同愿景协同工作；

一个能够肩负重要的历史使命、与时俱进的人，必然是善于学习的人；一个能够肩负重要的历史使命、与时俱进的组织，必然是善于学习的组织；一个能够肩负重要的历史使命、与时俱进的政府，必然是善于学习的政府；一个能够肩负重要的历史使命、与时俱进的军队，必然是善于学习的军队；一个能够肩负重要的历史使命、与时俱进的社会，必然是善于学习的社会。作为领导这一切的中国共产党，必然要成为善于学习的政党，这样才能肩负重要的历史使命，与时俱进，代表中国先进生产力的发展要求，代表中国先进文化的发展方向，代表中国最广大人民的根本利益。

为实现上述构思所作的尝试与努力。我们信相，只要我们人人都树立终身学习的理念、投身到学习型的各种团队中去，善于用先进的理论和知识武装头脑，同时，讲究科学的学习方法，就一定能够把我们的国家建设得更加美好。